

Σχέδιο Δράσης του ΠΤΑ/ΠΔΕ για  
την Ισότητα των Φύλων



## **Περιεχόμενα**

<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b> .....	3
<b>ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ</b> .....	5
ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ .....	5
ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ .....	6
HORIZON EUROPE .....	7
<b>ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ</b> .....	8
<b>ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ, ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΣΔΙΦ</b> .....	9
Σύνοψη της υφιστάμενης κατάστασης στο ΠΤΑ -ΠΔΕ .....	11
Προτεραιότητες και Δράσεις του ΠΤΑ – ΠΔΕ για την Ισότητα των Φύλων.....	17
ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ – ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΚΑΙ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ .....	27
<b>ΠΟΡΟΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ</b> .....	27

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σύμφωνα με την Οδηγία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, η ισότητα των φύλων :

- Συμβάλλει στη βελτίωση της ποιότητας και της επιρροής της έρευνας και της καινοτομίας, διασφαλίζοντας ότι αντικατοπτρίζει και ότι σχετίζεται με το σύνολο της κοινωνίας·
- Δημιουργεί καλύτερες εργασιακές συνθήκες, οι οποίες επιτρέπουν την ποιοτική έρευνα και εκμάθηση και συμβάλλουν στη μεγιστοποίηση της προοπτικής και των ταλέντων όλων των μελών του προσωπικού ·
- Συμβάλλει στην προσέλκυση και διατήρηση του ταλέντου, διασφαλίζοντας ότι όλα τα μέλη του προσωπικού γνωρίζουν με σιγουριά ότι οι ικανότητές τους αναγνωρίζονται και εκτιμώνται δίκαιως και καταλλήλως.

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων υιοθετείται από οργανισμούς ή φορείς με σκοπό να προχωρήσουν σε αξιολόγηση των διαδικασιών και πρακτικών τους, να προσδιορίσουν τις προκαταλήψεις λόγω φύλου και να εφαρμόσουν μέτρα για τη διόρθωση τους, να καθορίσουν στόχους και να ελέγξουν την πρόοδο για την επίτευξη της ισότητας των φύλων μέσω δεικτών.

Το ΠΤΑ -ΠΔΕ είναι νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου , το οποίο διοικείται από το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ) και τον Πρόεδρο του Δ.Σ, οι αρμοδιότητες των οποίων ορίζονται από το άρθρο 191 του ν. 3852/2010.

Το διοικητικό συμβούλιο συγκροτείται με απόφαση του περιφερειάρχη για πενταετή θητεία και αποτελείται από:

- τον περιφερειάρχη ως πρόεδρο,
- ένα μέλος της εκτελεστικής επιτροπής της περιφέρειας,
- ένα μέλος της οικονομικής επιτροπής της περιφέρειας,
- έναν εκπρόσωπο του πρώτου επιλαχόντος συνδυασμού που υποδεικνύεται από αυτόν,
- δύο εκπροσώπους προερχόμενους από τις εργοδοτικές οργανώσεις και τα οικεία Επιμελητήρια,
- έναν εκπρόσωπο προερχόμενο από τις εργατικές ενώσεις,
- δύο προϊσταμένους υπηρεσιών της περιφέρειας οριζόμενους από τον Περιφερειάρχη, κατά προτίμηση από την οικεία Διεύθυνση.

Το διοικητικό συμβούλιο επιμελείται των υποθέσεων και των συμφερόντων του ταμείου και το διοικεί. Αποφασίζει για κάθε θέμα σχετικό με τις αρμοδιότητες του ταμείου, εκτός από τα θέματα που ανήκουν στην αρμοδιότητα του προέδρου.

Ο σκοπός και οι αρμοδιότητες του Π.Τ.Α. – ΠΔΕ συνίστανται στα κάτωθι:

- ✓ Η διαχείριση, σύμφωνα με τις αποφάσεις του περιφερειακού συμβουλίου πιστώσεων του προγράμματος δημοσίων επενδύσεων, χρηματοδοτήσεων φορέων του δημόσιου τομέα και άλλων νομικών προσώπων, χρηματοδοτήσεων προερχομένων από προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και άλλων διεθνών οργανισμών και λοιπών φορέων του εξωτερικού, οι οποίες αφορούν τα περιφερειακά και τα ειδικά αναπτυξιακά προγράμματα της περιοχής της Περιφέρειας. Κατ' εξαίρεση των ισχυουσών διατάξεων περί Δημοσίων Επενδύσεων το Περιφερειακό Ταμείο Ανάπτυξης ορίζεται υπόλογος Διαχειριστής για πληρωμές έργων σε βάρος του προϋπολογισμού Δημοσίων Επενδύσεων.
- ✓ Η υποστήριξη του έργου της Εκτελεστικής Επιτροπής και της οικείας Διεύθυνσης.
- ✓ Η υποστήριξη του αναπτυξιακού σχεδιασμού ευρύτερων της περιφέρειας χωρικών αναπτυξιακών ενοτήτων, με την παροχή αναγκαίων στοιχείων, στις οικείες υπηρεσίες. Η υποστήριξη των δικαιούχων κατά τη διαδικασία ιεράρχησης των έργων προς υλοποίηση, προετοιμασία και ένταξή τους στα αντίστοιχα επιχειρησιακά προγράμματα, καθώς και η υποστήριξη κατά την εκτέλεση έως και την ολοκλήρωσή τους.
- ✓ Η τεχνική υποστήριξη της περιφέρειας, ιδίως στον τομέα της εκπόνησης μελετών και ερευνών και εφαρμογής προγραμμάτων που αναθέτει στο Ταμείο η περιφέρεια για την αποδοτικότερη αξιοποίηση των πόρων.
- ✓ Η άσκηση της ταμειακής του διαχείρισης.
- ✓ Η επιβολή, βεβαίωση και η είσπραξη τελών, δικαιωμάτων και εισφορών υπέρ του Ταμείου, μετά από απόφαση του περιφερειακού συμβουλίου και έγκριση του Υπουργού Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.
- ✓ Η συμμετοχή σε προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- ✓ Η σύναψη δανείων με χρηματοδοτικούς φορείς του εσωτερικού και του εξωτερικού για την εκτέλεση έργων, την παροχή υπηρεσιών και την εφαρμογή προγραμμάτων.
- ✓ Η παροχή υπηρεσιών, η διεξαγωγή ερευνών και η εκπόνηση αναπτυξιακών, τεχνικοοικονομικών, οργανωτικών μελετών, καθώς και η επίβλεψη και υλοποίηση προγραμμάτων η διενέργεια των οποίων ανατίθεται στο Ταμείο, από τα Υπουργεία, από την Περιφέρεια, από την Αποκεντρωμένη Διοίκηση, από δήμους και από Ν.Π.Δ.Δ.

Το ΠΤΑ -ΠΔΕ αποτελεί φορέα που σέβεται τη συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ισότητας των φύλων και προωθεί την ουσιαστική ισότητα σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας του.

Το 1ο Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) του ΠΤΑ – ΠΔΕ για το διάστημα 2024-2027 είναι πλήρως εναρμονισμένο με την πολιτική του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (ERA), την κατεύθυνση που ορίζει το πρόγραμμα Horizon Europe, καθώς και το εθνικό και διεθνές θεσμικό πλαίσιο αναφορικά με την έμφυλη ισότητα.

Το ΣΔΙΦ του ΠΤΑ – ΠΔΕ αντιμετωπίζεται ως ευκαιρία αυτο-αξιολόγησης και περαιτέρω βελτίωσης της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στον φορέα, και αναμένεται να συνεισφέρει στην ανάπτυξη των δημιουργικών εκείνων δυναμικών που θα δώσουν νέα ώθηση στους τομείς της έρευνας και της καινοτομίας.

## ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Το Σ.Δ.Ι.Φ. του ΠΤΑ – ΠΔΕ νομιμοποιεί και προστατεύει κάθε στρατηγική, η οποία στοχεύει στην επίτευξη της ισότητας των φύλων εντός του φορέα. Το Σ.Δ.Ι.Φ. είναι σύμφωνο με την ελληνική και ενωσιακή νομοθεσία και εναρμονίζεται με εθνικές πρωτοβουλίες και δράσεις που σχετίζονται με την επίτευξη της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, τα δικαιώματα, τον αποκλεισμό των διακρίσεων, την ίση μεταχείριση, την παρενόχληση στον χώρο εργασίας, την κοινωνική ευθύνη των οργανισμών κλπ. Τα άρθρα, οι πολιτικές και οι οδηγίες αναλύονται στις ακόλουθες ενότητες.

## ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

- ✓ Το Σύνταγμα της Ελλάδος κατοχυρώνει την αρχή της ισότητας των φύλων (ά. 2 §4) και το δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας ανεξάρτητα από το φύλο ή άλλη διάκριση (ά. 22 §1). Ταυτόχρονα, το Σύνταγμα της Ελλάδος αναγνωρίζει ουσιαστική ισότητα μεταξύ των φύλων. Κατά τη διαδικασία αναθεώρησης του Συντάγματος το 2001, προβλέφθηκε ότι «η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου» και ότι «το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως εις βάρος των γυναικών» (ά. 116 §2)
- ✓ Ο ν. 2839/2000 – ΦΕΚ Α 196 «Ρυθμίσεις θεμάτων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και άλλες διατάξεις» στο άρθρο 6 προϋποθέτει εκπροσώπηση της τάξεως του 1/3 κάθε φύλου σε κάθε επιτροπή λήψης αποφάσεων του Δημοσίου, συμπεριλαμβανομένων των πανεπιστημίων και των ερευνητικών κέντρων. Ειδικότερα, είναι απαραίτητη η εκπροσώπηση της τάξεως του 1/3 του μειοψηφούντος φύλου σε κάθε επιτροπή λήψης αποφάσεων, εφόσον οι υποψήφιοι διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη της σχετικής θέσης.
- ✓ Με τον ν. 3896/2010 – ΦΕΚ Α 207, η Ελλάδα εφαρμόζει την αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε ζητήματα εργασίας και απασχόλησης και εναρμονίζει την υπάρχουσα νομοθεσία με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5<sup>ης</sup> Ιουλίου 2006.
- ✓ Ο ν. 4604/2019- ΦΕΚ Α 50 καθορίζει τα μέτρα προς εφαρμογή στον δημόσιο τομέα συνολικά για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, την πρόσληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας. Ειδικότερα, το άρθρο 4.1.γ ορίζει ότι σε περιφερειακό επίπεδο, δημιουργούνται Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας των

περιφερειών, Αυτοτελές Γραφείο Ισότητας σε κάθε περιφέρεια, καθώς και Τομέας Ισότητας της Ένωσης Περιφερειών και το Γραφείο Ισότητας των Φύλων της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδας (ΕΝΠΕ) που συνιστώνται, σύμφωνα με την παρ. 9 του άρθρου 282 του ν. 3852/2010,

Επίσης το άρθρο 4.2.γ αναφέρει την υποστήριξη και τον συντονισμό δράσεων των υπηρεσιών, κεντρικών και περιφερειακών, του Δημοσίου, των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), καθώς και των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), εφόσον ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση, για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων.

Τέλος το Άρθρο 13 ορίζει ότι οι δημόσιες υπηρεσίες, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), καθώς και τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση, συλλέγουν και τηρούν υποχρεωτικά στατιστικά στοιχεία με βάση το φύλο για τους τομείς ευθύνης τους. Τα στοιχεία αυτά αποστέλλονται, σε ετήσια βάση, και μία τουλάχιστον φορά κατ' έτος, στο Τμήμα Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Ψηφιακής Υποστήριξης (Παρατηρητήριο) της ΓΓΠΦ. Η τελευταία τηρεί σχετικό αρχείο το οποίο αξιοποιείται για τη λειτουργία του Παρατηρητηρίου για την Ισότητα των Φύλων.

- ✓ Τέλος, ο ν. 4808/2021 – ΦΕΚ Α 101 περιέχει διατάξεις για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και του εκφοβισμού στο εργασιακό περιβάλλον. Με βάση το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, στόχος είναι η ενίσχυση μίας κουλτούρας ισότητας και προστασίας από τη βία και την παρενόχληση και η καλλιέργεια ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.

## ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Η ισότητα μεταξύ των ανθρώπων και η απαγόρευση των διακρίσεων αποτελούν τους ακρογωνιαίους λίθους της Ε.Ε. και ενσωματώνονται στις Συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και σε διατάξεις του παραγωγού δικαίου της Ένωσης.

Κατά την ανάπτυξη του Σ.Δ.Ι.Φ., το ΠΤΑ – ΠΔΕ λαμβάνει υπόψη:

- Την «αναδιατυπωμένη» Οδηγία (2006/54/ΕΚ) για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, η οποία
- προϋποθέτει την εφαρμογή της απαγόρευσης άμεσης και έμμεσης διάκρισης με βάση το φύλο, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης όσον αφορά την αμοιβή και την πρόσβαση στην απασχόληση.
- Την Οδηγία 2010/41/ΕΕ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα.

- Την Οδηγία σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (92/85/ΕΟΚ).
- Την Οδηγία για τη Γονική Άδεια (2010/18/ΕΕ).
- Την Οδηγία για την Εργασία Μερικής Απασχόλησης (97/81/ΕΚ).
- Την Οδηγία για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής (2000/43/ΕΚ).
- Την Οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (2000/78/ΕΚ) αναφορικά με τη θρησκεία ή την πίστη, την αναπηρία, την ηλικία και τον σεξουαλικό προσανατολισμό.
- Την Οδηγία του Συμβουλίου 76/207/ΕΟΚ της 9ης Φεβρουαρίου 1976 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση, και τις συνθήκες εργασίας

## HORIZON EUROPE

Η ισότητα των φύλων αποτελεί ουσιώδη προϋπόθεση για μια καινοτόμο, ανταγωνιστική και ακμάζουσα ευρωπαϊκή οικονομία (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020:1). Η Στρατηγική θέτει ως απώτερο στόχο ότι η έμφυλη βία, οι διακρίσεις και η διαρθρωτική ανισότητα μεταξύ των φύλων πρέπει να αποτελέσουν παρελθόν (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020:2).

Για την υλοποίηση αυτής της στρατηγικής προβλέπεται αφενός η λήψη στοχευμένων μέτρων για την επίτευξη της ισότητας των φύλων και αφετέρου η εντονότερη και συστηματικότερη συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) οριζόντια σε όλα τα στάδια του σχεδιασμού πολιτικής σε όλους τους τομείς δραστηριοτήτων της ΕΕ (αρχή διατομεακότητας). Η διατομεακότητα (Mediterranean Institute of Gender Studies, 2009) αναφέρεται στους τρόπους με τους οποίους αλληλοεπιδρούν τα χαρακτηριστικών του βιολογικού και κοινωνικού φύλου με άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά ή ταυτότητες και στον τρόπο με τον οποίο αυτές οι αλληλεπιδράσεις συμβάλλουν σε μοναδικές εμπειρίες διακρίσεων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020:2).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προσβλέπει στην ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων με τρόπο σαφή και δεσμευτικό στους στρατηγικούς σχεδιασμούς και στόχους για την εκπαίδευση, την έρευνα και την καινοτομία (Ε&Κ). Η επίτευξη των στόχων αυτών επιδιώκεται μέσω της δέσμευσης στην αρχή αυτή και της κατάρτισης Εθνικών Οδικών Χαρτών, της συγκρότησης του νέου Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας και των χρηματοδοτικών εργαλείων της ΕΕ (Horizon2020, Horizon Europe).

Το νέο πλαίσιο Horizon Europe 2021-2027 θέτει ως προτεραιότητα τη δέσμευση στην έμφυλη ισότητα και την ενσωμάτωσή της στην έρευνα και την καινοτομία καθώς και στην έμφυλη ισορροπία στη συμμετοχή γυναικών σε όλα πεδία δράσης των προγραμμάτων.

Τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων νοούνται ως εργαλεία διαρθρωτικών αλλαγών προς αυτή την κατεύθυνση που σχεδιάζουν, υλοποιούν και παρακολουθούν ζητήματα ισότητας των φύλων στη δημόσια διοίκηση (διοίκηση, εκπαίδευση, έρευνα, επικοινωνία μεταξύ των μελών της κοινότητας) για την εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων.

Για να είναι εντός των προδιαγραφών του Horizon Europe, το ΣΔΙΦ θα πρέπει να πληροί υποχρεωτικά τις παρακάτω απαιτήσεις:

1. Να είναι δημόσιο έγγραφο, αναρτημένο στον ιστότοπο του φορέα, υπογεγραμμένο από το ανώτερο διοικητικό όργανο. Να δηλώνει ρητά τη δέσμευση για την έμφυλη ισότητα, να θέτει σαφείς στόχους και λεπτομερείς δράσεις και μέτρα για την επίτευξή τους.
2. Να διασφαλίζει πόρους για τον σχεδιασμό, την παρακολούθηση και την υλοποίηση του. Ο φορέας θα πρέπει να ορίσει τους πόρους και τη διαθεσιμότητά τους (χρηματοδότηση, θέσεις εργασίας, εργασιακός χρόνος)
3. Να περιλαμβάνει διαδικασίες για τη συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων ανά φύλο και κατηγορία προσωπικού με ετήσιες αναφορές και δείκτες, στη βάση δεικτών και με τη διάθεση πόρων για την ανάλυση και δημοσιοποίηση των στοιχείων αυτών.
4. Να περιλαμβάνει εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων για την ευαισθητοποίηση όλων των μελών του φορέα σε θέματα έμφυλης ισότητας, με στοχευμένες και διαρκείς δράσεις.

## ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ

Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων (GEP) του ΠΤΑ -ΠΔΑ εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο με την απόφαση 19/2024 .

Την σύνταξή του ανέλαβε η Μονάδα Επιστημονικοτεχνικής Υποστήριξης ( Μονάδα Α) .

Για την εφαρμογή του ο φορέας θα συστήσει τριμελή *Επιτροπή Ισότητας Φύλων*, η οποία θα υποστηρίζεται από το Τμήμα Διοικητικών Υπηρεσιών του ΠΤΑ – ΠΔΕ. Στην Επιτροπή συμμετέχουν ο Προϊστάμενος του Τμ. Διοικητικών Υπηρεσιών, ο Προϊστάμενος του Τμ. Διαχείρισης και Ανάπτυξης Καινοτομίας και Ανθρώπινων Πόρων και ο Προϊστάμενος Δ/σης του ΠΤΑ-ΠΔΕ.

Αρμοδιότητες της Επιτροπής είναι :



α) η εφαρμογή του Σ.Δ.Ι.Φ., η εισήγηση των αναγκαίων αλλαγών για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών εντός του φορέα και ο συντονισμός και σχεδιασμός της διαδικασίας αξιολόγησης της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

β) η εξέταση της σχετικής νομοθεσίας και τις πολιτικές που εφαρμόζονται στην Ελλάδα, αναφορικά με την ισότητα των φύλων και την απαγόρευση των διακρίσεων.

γ) η προετοιμασία των ετήσιων εκθέσεων προόδου που θα υποβάλλονται στο Δ.Σ και την αναπροσαρμογή του σχεδίου ισότητας φύλων όταν κρίνεται απαραίτητο.

δ) η παροχή πληροφοριών και η εκπαίδευση εντός του φορέα για θέματα που σχετίζονται με το φύλο και την ισότητα,

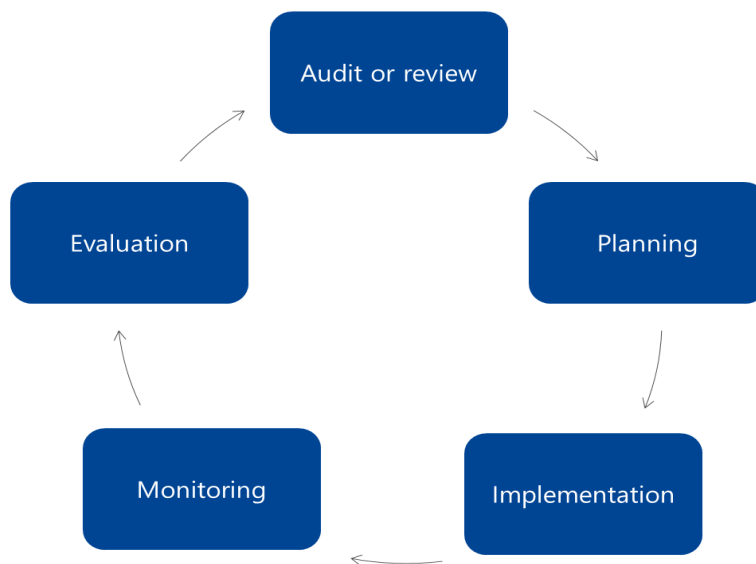
ε) ο προσδιορισμός σημείων επαφής σε περιπτώσεις παραπόνων για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά,

στ) η εκπόνηση μελετών και η έρευνα για θέματα σχετικά με τις αρμοδιότητές της,

ζ) η παροχή συνδρομής προς τα θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση.

## ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ, ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΣΔΙΦ

Ακολουθώντας την κάτωθι μεθοδολογική προσέγγιση :



η διαδικασία ανάπτυξης του ΣΔΙΦ του ΠΤΑ -ΠΔΕ βασίστηκε στα κάτωθι στάδια:

### **1ο Στάδιο: Εσωτερική αξιολόγηση (Audit).**

Το στάδιο αυτό περιλαμβάνει τη συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων ανά φύλο στα ακόλουθα επίπεδα λειτουργίας του φορέα: Ανθρώπινοι Πόροι και Ανώτατες Βαθμίδες Διοίκησης.

Η ανάλυση της τρέχουσας κατάστασης - η ταυτοποίηση των δυνατοτήτων και των αδυναμιών σχετικά με τα ζητήματα ισότητας των φύλων - βασίστηκε στη συλλογή και ανάλυση στατιστικών δεδομένων, τα οποία συλλέχθηκαν από το Τμήμα Διοικητικών Υπηρεσιών του ΠΤΑ – ΠΔΕ.

Τα δεδομένα που αφορούν στην αντίληψη και στις εμπειρίες του προσωπικού του ΠΤΑ – ΠΔΕ αναφορικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής συλλέχθηκαν μέσω κλειστού τύπου ερωτηματολογίου που διανεμήθηκε ηλεκτρονικά στο προσωπικό του ΠΤΑ – ΠΔΕ ( τακτικό και έκτακτο ).

### **2ο Στάδιο: Διαμόρφωση του Σχεδίου Δράσης.**

Σε αυτό το στάδιο σχεδιάζονται και προτείνονται δράσεις, το σχετικό χρονοδιάγραμμα, το αρμόδιο προσωπικό του φορέα που θα επιβλέπει την εφαρμογή των δράσεων και οι δείκτες παρακολούθησης της προόδου που θα σημειώνεται. Το ΣΔΙΦ εγκρίνεται από το Δ.Σ.

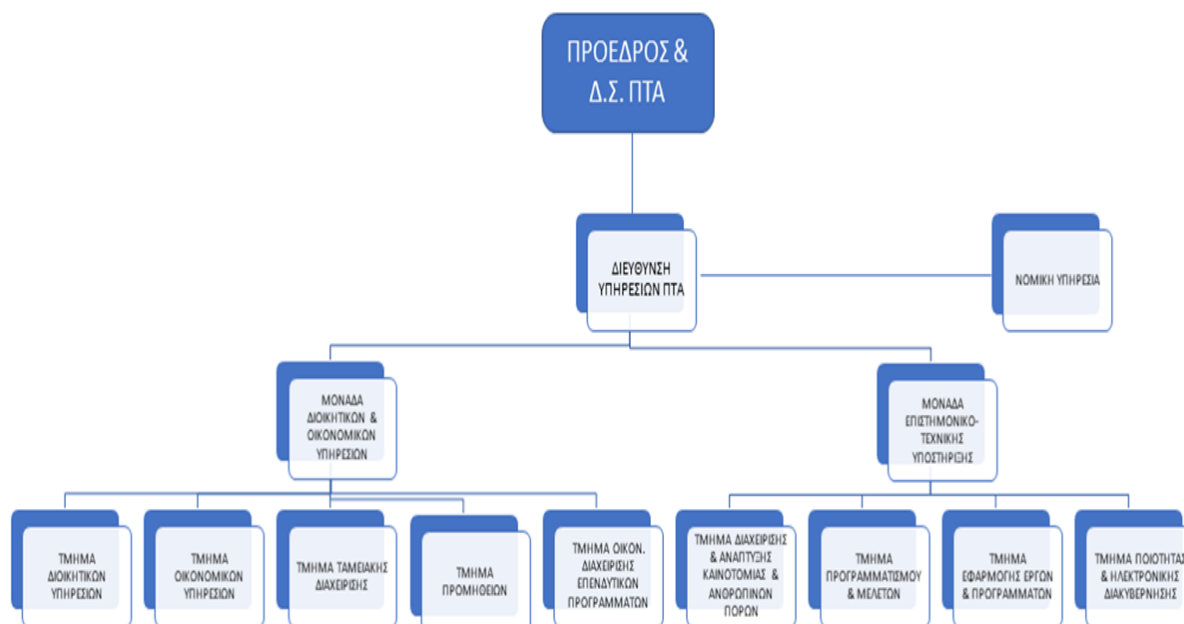
### **3ο Στάδιο: Εφαρμογή του Σχεδίου Δράσης.**

Οι προτεινόμενες στο ΣΔΙΦ δράσεις θα υλοποιηθούν με τη βοήθεια της ομάδας εργασίας που θα συσταθεί. Η εφαρμογή του ΣΔΙΦ προβλέπει την υιοθέτηση νέων διαδικασιών. Το στάδιο αυτό θα περιλαμβάνει ενίσχυση της ευαισθητοποίησης του προσωπικού, αλλά και ενημέρωση και εκπαίδευση σε θέματα ισότητας φύλων, προκειμένου το ΣΔΙΦ να τύχει ευρείας αποδοχής στο ΠΤΑ – ΠΔΕ. Η υλοποίηση κάθε παρέμβασης απαιτεί μια ολιστική προσέγγιση από όλα τα επίπεδα διοίκησης. Από την ανώτερη διοίκηση έως την ενεργή συμμετοχή όλων των μελών του προσωπικού.

### **4ο Στάδιο: Παρακολούθηση και αξιολόγηση του Σχεδίου Δράσης.**

Η αποδοχή του ΣΔΙΦ και η πρόοδος του θα αξιολογείται από την αρμόδια Επιτροπή σε ετήσια βάση. Ειδικότερα, θα παρακολουθούνται οι ποσοτικοί και οι ποιοτικοί δείκτες απόδοσης του ΣΔΙΦ, με στόχο την τήρηση των ποσοτικών στόχων και την αξιολόγηση των ποιοτικών (με βελτίωση 0-100%). Το ΣΔΙΦ είναι ένα δυναμικό έγγραφο, το οποίο θα προσαρμόζεται συνεχώς βάσει των αποτελεσμάτων που θα προκύπτουν, με στόχο την περαιτέρω βελτίωση τόσο του ίδιου όσο και της ευρύτερης στόχευσης του φορέα αναφορικά με την προώθηση της έμφυλης ισότητας. Η Επιτροπή θα συντάσσει την ετήσια έκθεση προόδου η οποία θα παρουσιάζεται στο ΔΣ του Φορέα κατά την έναρξη του επόμενου έτους και θα συνοδεύεται από ενδεχόμενες προτάσεις αναθεώρησης του σχεδίου και των μέτρων εφαρμογής του.

## Σύνοψη της υφιστάμενης κατάστασης στο ΠΤΑ -ΠΔΕ



Η εσωτερική αξιολόγηση του ΠΤΑ -ΠΔΕ σε θέματα ισότητας των φύλων (1ο Στάδιο) πραγματοποιήθηκε για το έτος 2023 και αφορά :

α. σε ποσοτικά δεδομένα ( άνδρες/ γυναίκες ) που αφορούν στη διοίκηση και στο προσωπικό (τακτικό και έκτακτο) που υπηρετεί στις δύο μονάδες του και κατέχουν θέσεις ευθύνης.

β. στο επίπεδο εκπαίδευσης των αναφερόμενων στο α. ποσοτικών δεδομένων.

### **Άξονας 1 : Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις ευθύνης λήψης αποφάσεων**

Το Περιφερειακό Ταμείο Ανάπτυξης Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας (ΠΤΑ – ΠΔΕ) συνεστήθη στην έδρα της κρατικής Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας το 1998, βάσει του άρθρου 53 του Ν.2218 / 1994.

Από 1.7.2011 το ΠΤΑ – ΠΔΕ υπάγεται στην αιρετή Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας δυνάμει του άρθρου 190 του Ν.3852 / 2010 και πρόεδρός του ο εκάστοτε Περιφερειάρχης.

#### **Πίνακας 1. Πρόεδρος ΔΣ ΠΤΑ/ΠΔΕ**

ΦΥΛΛΟ	201 2	201 3	201 4	201 5	201 6	201 7	201 8	201 9	202 0	202 1	202 2	202 3
ΑΝΔΡΕΣ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

ΓΥΝΑΙΚΕΣ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

**Πίνακας 2. Τακτικό προσωπικό του ΠΤΑ/ΠΔΕ**

ΦΥΛΛΟ	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ΑΝΔΡΕΣ	3	3	4	5	5	5	5	6	8	9	9	9
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	5	5	5	5	4	4	4	4	5	6	6	6
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

**Πίνακας 3. Έκτακτο Προσωπικό**

ΦΥΛΛΟ	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ΑΝΔΡΕΣ												0
ΓΥΝΑΙΚΕΣ												4
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>												<b>4</b>

**Πίνακας 3. Δ/ντης και Προϊστάμενοι**

ΦΥΛΛΟ	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ΑΝΔΡΕΣ	2	2	2	2	2	2	2	2	6	7	7	7
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>

## Άξονας 2 : Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη

Οι κάτωθι πίνακες και τα διαγράμματα παρουσιάζουν την γενετική κατανομή του τακτικού προσωπικού του ΠΤΑ -ΠΔΕ στις 31/12/2023 αναφορικά με διάφορες παραμέτρους όπως η ειδικότητα, το επίπεδο εκπαίδευσης και η ηλικία.

**Πίνακας 4. Τακτικό προσωπικό του ΠΤΑ/ΠΔΕ / ειδικότητα**

	ΔΙΟΙΚΗΣΗ/ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ	Η/Υ	ΜΗΧΑΝΙ ΚΟΙ	ΛΟΙΠΟΙ	ΣΥΝΟΛΟ	%
Δ/ΝΤΗΣ		1			1	
ΑΝΔΡΕΣ		1				100%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ						
ΠΡΟΙΣΤ/ΝΟΙ ΜΟΝΑΔΩΝ	1		1		2	
ΑΝΔΡΕΣ			1			50%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1					50%
ΠΡΟΙΣΤ/ΝΟΙ ΤΜΗΜΑΤΩΝ					8	
ΑΝΔΡΕΣ	2	1	2			62,5%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	3					37,5%
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ					2	
ΑΝΔΡΕΣ						
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	2					100%

**Πίνακας 5. Τακτικό προσωπικό του ΠΤΑ/ΠΔΕ / επίπεδο μόρφωσης**

	Δ.Ε	%	Τ.Ε	%	Π.Ε	%	MSc/Phd	%	ΣΥΝΟ ΛΟ
Δ/ΝΤΗΣ							1		1
ΑΝΔΡΕΣ							1		
ΓΥΝΑΙΚΕΣ									
ΠΡΟΙΣΤ/ΝΟΙ ΜΟΝΑΔΩΝ							2		2

ΑΝΔΡΕΣ							1		
ΓΥΝΑΙΚΕΣ							1		
<b>ΠΡΟΙΣΤ/ΝΟΙ ΤΜΗΜΑΤΩΝ</b>			<b>1</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>8</b>
ΑΝΔΡΕΣ			1		2		2		5
ΓΥΝΑΙΚΕΣ					1		2		3
<b>ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ</b>	<b>1</b>				<b>3</b>				<b>4</b>
ΑΝΔΡΕΣ					2				2
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1				1				2
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>1</b>	<b>6,7%</b>	<b>1</b>	<b>6,7%</b>	<b>6</b>	<b>40%</b>	<b>7</b>	<b>46,6%</b>	<b>15</b>
ΑΝΔΡΕΣ			1	11,1%	4	44,45%	4	44,45%	9
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	16,7%			2	33,3%	3	50%	6

**Πίνακας 6. Τακτικό προσωπικό του ΠΤΑ-ΠΔΕ / ηλικία και φύλλο**

	<25	%	25-34	%	35-44	%	45-54	%	55-64	%	>65	%	ΣΥΝΟΛΟ
<b>Δ/ΝΤΗΣ</b>							1						1
ΑΝΔΡΕΣ							1						1
ΓΥΝΑΙΚΕΣ													
<b>ΠΡΟΙΣΤ/ΝΟΙ ΜΟΝΑΔ.</b>									1		1		2
ΑΝΔΡΕΣ											1		1
ΓΥΝΑΙΚΕΣ									1				1
<b>ΠΡΟΙΣΤ/ΝΟΙ ΤΜΗΜΑΤΩΝ</b>					2		6						8

ΑΝΔΡΕΣ					1		4						5
ΓΥΝΑΙΚΕΣ					1		2						3
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ			1				2				1		4
ΑΝΔΡΕΣ			1								1		2
ΓΥΝΑΙΚΕΣ							2						2
ΣΥΝΟΛΟ			1	6,7 %	2	13,3 %	9	60%	1	6,7%	2	13,3%	15
ΑΝΔΡΕΣ			1	11,1 %	1	11,1 %	5	55,6 %			2	22,2 %	9
ΓΥΝΑΙΚΕΣ					1	16,7 %	4	66,6 %	1	16,7 %			6

Η γενική φυλετική κατανομή ( γυναίκες /άνδρες ) είναι 40%-60%.

Στο πρώτο επίπεδο διοίκησης, ήτοι των Προϊσταμένων Τμημάτων, οι γυναίκες αποτελούν το 37,5% ενώ στο δεύτερο επίπεδο διοίκησης, ήτοι των Προϊσταμένων Μονάδων, οι γυναίκες αποτελούν το 50%.

Από τα ανωτέρω στοιχεία συνάγεται ότι στο ΠΤΑ -ΠΔΕ δεν υφίστανται διακρίσεις για την επιλογή των Προϊσταμένων Μονάδων και Τμημάτων, η οποία γίνεται με βάση όχι τη διάσταση του φύλου αλλά τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των υποψηφίων Προϊσταμένων.

Το ΠΤΑ – ΠΔΕ είναι συνεπώς πλήρως εναρμονισμένο με την εθνική νομοθεσία που διέπει τη διαδικασία των προσλήψεων, την επαγγελματική εξέλιξη, αλλά και τις αμοιβές, όπως εφαρμόζεται σε ολόκληρο το δημόσιο τομέα.

Υπάρχει ωστόσο περιθώριο, στο πρώτο τουλάχιστον επίπεδο διοίκησης, να ληφθεί υπόψη η διάσταση του φύλου για μια ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο επίπεδο αυτό.

#### **Άξονας 4 . Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα**

Κατόπιν κλειστού τύπου ερωτηματολογίου που διανεμήθηκε ηλεκτρονικά στο προσωπικό του ΠΤΑ – ΠΔΕ (τακτικό και έκτακτο) προέκυψαν τα κάτωθι συμπεράσματα αναφορικά με τις

απόψεις και αντιλήψεις για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακής κουλτούρας :

- ✓ Ποσοστό 88% θεωρεί ότι το εργασιακό περιβάλλον δεν αποτελεί εμπόδιο στην δημιουργία οικογένειας, με το ποσοστό των γυναικών που συμφωνούν να ανέρχεται σε 100%, ενώ στους άντρες το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται σε 75%.
- ✓ Ποσοστό 94% πιστεύει ότι ένα πιο ευέλικτο ωράριο (π.χ ευέλικτες ώρες απασχόλησης, τηλεργασία) θα ήταν πιο αποτελεσματικό για τις έγκυες γυναίκες.
- ✓ Ποσοστό 76% θεωρεί ότι ένα πιο ευέλικτο ωράριο ( ώρες εργασίας, τηλεργασία ) θα ήταν πιο αποτελεσματικό για τα άτομα που παρέχουν υποστήριξη φροντίδας άλλων εξαρτώμενων προσώπων ( πχ παιδιά, ηλικιωμένοι συγγενείς, εξαρτώμενα μέλη με ειδικές ανάγκες )
- ✓ Ποσοστό 65% θεωρεί ότι χρειάζεται εκπαίδευση του προσωπικού σε ζητήματα ισότητας φύλου και αποκλεισμού διακρίσεων



## Προτεραιότητες και Δράσεις του ΠΤΑ – ΠΔΕ για την Ισότητα των Φύλων

Η αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης του ΠΤΑ – ΠΔΕ αναφορικά με την ισότητα των φύλων οδήγησε στον σχεδιασμό στοχευμένων δράσεων στο πλαίσιο διαμόρφωσης του ΣΔΙΦ.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα εσωτερικής αξιολόγησης, τίθενται σε προτεραιότητα οι παρεμβάσεις που στοχεύουν:

- α) στην ισότητα των φύλων στην ηγεσία και τις θέσεις λήψης αποφάσεων,
- β) στην ισότητα των φύλων στην πρόσληψη και την επαγγελματική εξέλιξη και
- γ) στην ισότητα των φύλων στην οργανωτική κουλτούρα και ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αλλά και

Συγκεκριμένα, στο πλαίσιο της επίτευξης της ισότητας σχετικά με τις ευκαιρίες και τη μεταχείριση στην εργασία, το ΠΤΑ – ΠΔΕ επιδιώκει την ευρύτερη δημιουργία οργανωσιακής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς και διακρίσεις με βάση το φύλο, καθώς και την υποστήριξη του προσωπικού για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Επιπρόσθετα, το ΠΤΑ – ΠΔΕ επιδεικνύει μηδενική ανοχή στην έμφυλη βία οιασδήποτε μορφής (σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική) και στοχεύει στη λήψη μέτρων για την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και κάθε άλλης μορφής βίας.

Ειδικότερα, προτείνεται να αναπτυχθεί μηχανισμός καταγραφής τέτοιων περιστατικών και σύσταση επιτροπής για τη θεσμική αντιμετώπιση επιβεβαιωμένων περιστατικών.

Προκειμένου να πετύχει τους προαναφερόμενους στόχους το ΠΤΑ – ΠΔΕ επικεντρώθηκε και στους **πέντε θεματικούς τομείς** που προτείνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή :

1. Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις ευθύνης λήψης αποφάσεων .
2. Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη .
3. Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο ερευνητικό και εκπαιδευτικό πεδίο .
4. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα
5. Μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Στη συνέχεια παρατίθενται πίνακες των προτεινόμενων δράσεων ανά άξονα προτεραιότητας. Οι εν λόγω πίνακες περιλαμβάνουν το χρονοδιάγραμμα, το αρμόδιο προσωπικό του φορέα που θα επιβλέπει την εφαρμογή των δράσεων και τους δείκτες παρακολούθησης της προόδου που θα επέρχεται ως απόρροια της υλοποίησης των προγραμματισμένων δράσεων.

**ΑΞΙΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 1**

**Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης ευθύνης αποφάσεων**

Στόχοι	Μέτρα/ δράσεις	Αρμόδιο προσωπικό	Χρονοδιάγραμμα				Δείκτες απόδοσης
			2024	2025	2026	2027	
1.Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις στο φορέα	1.Ενθάρρυνση και υποστήριξη των γυναικών για διεκδίκηση θέσεων στα ανώτερα όργανα διοίκησης  2.Παρακολούθηση της ισορροπίας φύλου στις θέσεις ευθύνης και τις θέσεις λήψης αποφάσεων	-Προϊστάμενοι Μονάδων  -Δ/νση  - Επιτρ. Ισότ. Φυλ.	X	X	X	X	1. Καταγραφή της κατανομή ανά φύλο στα διοικητικά όργανα

**ΑΞΙΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 2**

**Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη**

Στόχοι	Μέτρα/ δράσεις	Αρμόδιο προσωπικό	Χρονοδιάγραμμα				Δείκτες απόδοσης
			2024	2025	2026	2027	
1. Υποστήριξη της ισορροπίας φύλου στις αιτήσεις για απασχόληση στο φορέα	<p>1.Ενσωμάτωση περιγραφής/ δήλωσης για την πολιτική του φορέα σε θέματα ισότητας των φύλων στα κείμενα των προκηρύξεων για προσλήψεις συμβασιούχων</p> <p>2.Χρήση ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας στα κείμενα των προκηρύξεων για προσλήψεις</p> <p>3.Παρακολούθηση της ισορροπίας φύλου στις προσλήψεις</p> <p>4.Ενίσχυση της συμμετοχής γυναικών-μελών στις επιτροπές αξιολόγησης υποψηφιοτήτων με την</p>	Τμήμα Διοικητικών υπηρεσιών	Χ	Χ	Χ	Χ	<p>1.Γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο στα κείμενα των προκηρύξεων πρόσληψης</p> <p>2.Κατανομή ανά φύλο στις επιτροπές αξιολόγησης υποψηφιοτήτων</p> <p>3. Ανάλυση των αιτήσεων</p>

	εφαρμογή ποσόστωσης, όπου είναι εφικτό						
--	---	--	--	--	--	--	--

<p>2.Υποστήριξη της ισότητας των φύλων στην επαγγελματική εξέλιξη</p>	<p>1.Διερεύνηση σχετικά με την ανάπτυξη πλάνου επαγγελματικής εξέλιξης για όλες τις κατηγορίες προσωπικού</p> <p>2.Διερεύνηση μέσου όρου του ρυθμού αντικατάστασης γυναικών από γυναίκες σε θέσεις ευθύνης</p>	<p>1.Τμήμα Διοικητικών υπηρεσιών</p> <p>2. Τμήμα Διαχείρισης και Ανάπτυξης Καινοτομίας και Ανθρώπινων Πόρων</p> <p>3. Δ/νση</p>	<p>Χ</p>	<p>Χ</p>	<p>Χ</p>	<p>Χ</p>	<p>1.Ετήσιες εκθέσεις σχετικά με α)ανάπτυξη πλάνου επαγγελματικής εξέλιξης και β) παράγοντες που επηρεάζουν την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.</p> <p>2. Καταγραφή του μέσου όρου του ρυθμού αντικατάστασης γυναικών από γυναίκες σε θέσεις ευθύνης</p>
---	--	---	----------	----------	----------	----------	--

**ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 3**

**Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο ερευνητικό και εκπαιδευτικό πεδίο**

Στόχοι	Μέτρα/ δράσεις	Αρμόδιο προσωπικό	Χρονοδιάγραμμα				Δείκτες απόδοσης
			2024	2025	2026	2027	
<p>-Συμμετοχή ισορροπημένου αριθμού γυναικών/ανδρών σε εκπαιδευτικές εκδηλώσεις/ημερίδες/σεμινάρια</p> <p>-Παρουσία των γυναικών στις δραστηριότητες του φορέα.</p> <p>- Ισορροπημένη προβολή ανδρών/γυναικών στα μέσα ενημέρωσης και τα κοινωνικά δίκτυα.</p>	<p>1.Παρακολούθηση της Συμμετοχής του αριθμού ανδρών /γυναικών σε εκπαιδευτικές εκδηλώσεις /ημερίδες/σεμινάρια</p> <p>2. Παρακολούθηση της παρουσίας των γυναικών στις δραστηριότητες του φορέα</p> <p>3. Τοποθέτηση γυναικών σε θέσεις προέδρου επιτροπών και παρακολούθηση ερευνητικών/ καινοτόμων έργων</p> <p>4. Προβολή των γυναικών και της συνεισφοράς τους στην επίτευξη των στόχων του φορέα</p>	<p>Τμήμα Διοικητικών υπηρεσιών</p> <p>Επιτροπή Ισότητας Φύλων</p>	Χ	Χ	Χ	Χ	<p>1.Στόχος συμμετοχής 30/70</p> <p>2. Στο μέγιστο εφικτό αποτέλεσμα</p> <p>3. Τουλάχιστον σε 1 ανά έτος</p> <p>4. Ετήσια αναφορά για την συμμετοχή των γυναικών στην επίτευξη των στόχων του φορέα.</p>

**ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 4****Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα**

Στόχοι	Μέτρα/ δράσεις	Αρμόδιο προσωπικό	Χρονοδιάγραμμα				Δείκτες απόδοσης
			2024	2025	2026	2027	
1.Πρώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	1.Ενημέρωση του προσωπικού σχετικά με τις γονικές άδειες, τις άδειες προστασίας της οικογένειας και τα σχήματα ευέλικτης εργασίας σύμφωνα με τη νομοθεσία  2.Ενθάρρυνση των ανδρών εργαζόμενων για λήψη γονικών αδειών	1.Τμήμα Διοικητικών υπηρεσιών  2.Δ/νση ΠΤΑ	χ	χ	χ	χ	1.Τουλάχιστον 1 ενημέρωση/ έτος  2.Ισορροπία στον αριθμό των γονικών αδειών και άλλων σχετικών διευκολύνσεων μεταξύ των δύο φύλων

<p>2.Ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για το προσωπικό με ευθύνες φροντίδας</p>	<p>1.Ευέλικτα μοντέλα εργασίας (ευέλικτο ωράριο/απομακρυσμένη εργασία κ.λπ.).</p> <p>2.Συντονισμός και σαφής ανάθεση έργου</p> <p>3.Εξασφάλιση δυνατότητας απομακρυσμένης εργασίας</p>	<p>1.Τμήμα Διοικητικών υπηρεσιών</p> <p>2.Δ/νση</p>	<p>χ</p>	<p>χ</p>	<p>χ</p>	<p>χ</p>	<p>1.Διαμόρφωση σχετικού πλαισίου</p> <p>2.Περιγραφή αρμοδιοτήτων/θέση</p> <p>3.Διαμόρφωση σχετικού πλαισίου</p>
--	--	---	----------	----------	----------	----------	--



**ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 5**

**Μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης**

Στόχοι	Μέτρα/ δράσεις	Αρμόδιο προσωπικό	Χρονοδιάγραμμα				Δείκτες απόδοσης
			2024	2025	2026	2027	
<p>5.1. Πρόληψη και εξάλειψη περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης</p> <p>5.2. Ενθάρρυνση του προσωπικού καταγγελίας των περιστατικών</p>	<p>1.Δημοσιοποίηση του ΣΔΙΦ στον ιστότοπο του ΠΤΑ και ενημέρωση του προσωπικού</p> <p>2.Διοργάνωση ανοικτών εκδηλώσεων ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης για θέματα φύλου, προκαταλήψεων και διαφορετικότητας</p> <p>3.Συστηματική επισκόπηση επικοινωνιακού υλικού του φορέα (δημοσιευμένο στον ιστότοπο του ΠΤΑ - ΠΔΕ) υπό το πρίσμα της ισότητας των φύλων και ευαισθητοποίησης του προσωπικού για τα θέματα διακρίσεων, έμφυλης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και για την πολιτική και τις διαδικασίες του φορέα</p>	<p>1.Τμήμα Ποιότητας και Ηλεκτρονικής διακυβέρνησης</p> <p>2.Επιτροπή Ισότητας Φύλων</p>	X	X	X	X	<p>1.Ετήσιες αναθεωρήσεις ΣΔΙΦ</p> <p>3.Τουλάχιστον 1 εκδήλωση/έτος για θέματα ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης για θέματα φύλου, προκαταλήψεων και διαφορετικότητας</p> <p>3.Γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο στο επικοινωνιακό υλικό του φορέα</p> <p>4.Καταγραφή των περιστατικών και επικοινωνία με αρμόδιους φορείς</p>

	απέναντι σε τέτοιου είδους περιστατικά							
	4.Παροχή υπηρεσίας υποστήριξης για την πρόληψη, τον εντοπισμό και την αναφορά διακρίσεων και συμπεριφορών παρενόχλησης ή βίας							

Επισημαίνεται ότι το παρόν Σχέδιο Δράσης του ΠΤΑ -ΠΔΕ εναρμονίζεται πλήρως με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) 2021-25 το οποίο διαμόρφωσε το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων .

## **ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ – ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΚΑΙ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ**

Η παρακολούθηση θα λαμβάνει χώρα σε ετήσια βάση, προκειμένου να πληρούνται οι απαιτήσεις του προγράμματος-πλαisiού «Ορίζων Ευρώπη». Οι ίδιοι δείκτες θα χρησιμοποιηθούν στην αποτίμηση και την αξιολόγηση των μακροπρόθεσμων δράσεων και πολιτικών του φορέα.

## **ΠΟΡΟΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ**

Οι πόροι ( χρηματικοί και ανθρώπινοι ) που απαιτούνται για την υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων θα συμπεριληφθούν στον στρατηγικό σχεδιασμό του ΠΤΑ – ΠΔΕ και αρχικά θα καλυφθούν από ίδια μέσα. Ταυτόχρονα όμως θα αναζητηθούν συγχρηματοδοτούμενα έργα και δράσεις που θα μπορούν να καλύψουν είτε εξολοκλήρου είτε επιμέρους τις ανάγκες σε ανθρώπινους και χρηματικούς πόρους για την υλοποίηση του ΣΔΙΦ.