



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ
ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΔΟΜΗ ΕΣΠΑ
ΜΟΝΑΔΑ Γ: Οργάνωσης & Διοικητικής Υποστήριξης

Ταχ. Δ/ση: Γλάδστωνος 1Α & Πατησίων
Ταχ. Κώδικας: 106 77, Αθήνα
Πληροφορίες: Κ. Παντελάκη
Τηλέφωνο: 213 1500 820
E-mail: kpantelaki@mou.gr

Αθήνα 10/01/2025
Αρ. Πρωτ.: 16

ΑΠΟΦΑΣΗ

ΘΕΜΑ: Πολιτική για την Ισότητα των Φύλων στην ΕΔΕΥΠΥ

Έχοντας υπόψη:

1. Το άρθρο 90 του «Κώδικα Νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και τα Κυβερνητικά Όργανα», όπως κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του Π.Δ. 63/2005 (ΦΕΚ 98/Α).
2. Το Π.Δ. 121/2017 (ΦΕΚ 148/Α/9-10-2017) «Οργανισμός του Υπουργείου Υγείας», όπως ισχύει.
3. Το Π.Δ. 2/3-1-2024 (ΦΕΚ Α/2/4-1-2024) «Διορισμός Υπουργών και Υφυπουργών», περί διορισμού του Σπυρίδωνα - Άδωνι Γεωργιάδη του Αθανασίου στη θέση του Υπουργού Υγείας
4. Το Ν. 4914/2022 (Α' 61) «Για τη διαχείριση, τον έλεγχο και την εφαρμογή αναπτυξιακών παρεμβάσεων για την προγραμματική περίοδο 2021-2027, σύσταση Ανώνυμης Εταιρείας «Εθνικό Μητρώο Νεοφυών Επιχειρήσεων Α.Ε.» και άλλες διατάξεις». Ειδικότερα τα αρθρ. 22 & 23 στο υποκεφάλαιο Β του νόμου, σχετικά με τις Ε.Δ. ΕΣΠΑ (ΕΔΕΥΠΥ) τη σύσταση, την αποστολή και τις αρμοδιότητες.
5. Την ΚΥΑ με αρ. 113255/24-11-2022 (ΦΕΚ 6129/Β/1-12-2022) με την οποία αναδιαρθρώνεται η Ειδική Υπηρεσία «Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ Υπουργείου Υγείας» (ΕΔΕΥΠΥ), όπως είχε διαρθρωθεί με την ΚΥΑ με αρ. 62788/ΕΥΘΥ 613/ΦΕΚ Β'1885/27-6-2016 και τροποποιήθηκε με αρ. πρωτ. 65199/ΕΥΘΥ/20-6-2019 (ΦΕΚ 2557/Β/27-06-2019).
6. Την υπ' αριθμ. 2727/12-01-2023 (ΑΔΑ: 63ΙΧ46ΜΤΛΡ-ΖΡΘ) απόφαση του Υπουργού & Υφυπουργού Ανάπτυξης και Επενδύσεων περί τοποθέτησης του κ. Αχείμαστου Αναστασίου στη θέση του Προϊσταμένου της Επιτελικής Δομής ΕΣΠΑ του Υπουργείου Υγείας.
7. Τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ειδικότερα τα
 - ♦ Άρθρο 21, παράγραφος 1: «Απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».
 - ♦ Άρθρο 23: «Η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου».



8. Την Ενοποιημένη Απόδοση της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (TFEU) και ειδικότερα το Άρθρο 157 (πρώην άρθρο 141 της ΣΕΚ):
- « 1. Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.
2. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως «αμοιβή» νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας.
3. Η ισότητα αμοιβής, χωρίς διακρίσεις φύλου, συνεπάγεται:
- (α) ότι η αμοιβή που παρέχεται για όμοια εργασία που αμείβεται κατ' αποκοπή καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως.
- (β) ότι η αμοιβή που παρέχεται για εργασία που αμείβεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας.
4. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.
5. Προκειμένου να εξασφαλισθεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία ».
6. Την ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2019/1158 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 20ής Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου.
7. Την ΟΔΗΓΙΑ 2010/18/ΕΕ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 8ης Μαρτίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαίσου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ.
8. Την ΟΔΗΓΙΑ 2010/41/ΕΕ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 7ης Ιουλίου 2010 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου.
9. Την ΟΔΗΓΙΑ 2006/54/ΕΚ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιτύπωση).
10. Την ΟΔΗΓΙΑ 2000/78/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.
11. Την ΟΔΗΓΙΑ 2000/43/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 29ης Ιουνίου 2000 περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής.
12. Την ΟΔΗΓΙΑ 96/34/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 3ης Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES.
13. Την ΟΔΗΓΙΑ 92/85/ΕΟΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 19ης Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των



εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).

14. Την ΟΔΗΓΙΑ 79/7 /ΕΟΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 19ης Δεκεμβρίου 1978 περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως.
15. Την ΟΔΗΓΙΑ 76/207/ΕΟΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 9ης Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της 'ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σέ απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τίς συνθήκες εργασίας.
16. Την ΟΔΗΓΙΑ 75/117/ΕΟΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 10ης Φεβρουαρίου 1975 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των Κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή τής αρχής τής ισότητος των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών.
17. Το Ν.4808/2021, «Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις., ΦΕΚ Α 101/19.6.2021».
18. Το Ν.4604/2019, «Προώθηση της Ουσιαστικής Ισότητας των Φύλων, Πρόληψη και Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας κ.α., Τεύχος Α' 50/26.03.2019».
19. Το Ν.4491/2017, «Νομική αναγνώριση της ταυτότητας φύλου Εθνικός Μηχανισμός Εκπόνησης Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Σχεδίων Δράσης για τα Δικαιώματα του Παιδιού και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ Α ' 152/13.10.2017.
20. Το Ν.4531/2018, «I) Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας (...)» ΦΕΚ Α ' 62/5.4.2018.
21. Το Ν.4443/2016, «I) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, (...)», ΦΕΚ Α ' 232/9.12.2016» Νόμος 4097/2012, «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας - Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου., ΦΕΚ Α' 235/3.12.2012».
22. Το Ν.4075/2012, Κεφάλαιο ΣΤ, Άρθρα 48-54, « ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2010/18/ΕΕ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 8ΗΣ ΜΑΡΤΙΟΥ 2010 ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΜΕΝΗΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ-ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗ ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΠΟΥ ΣΥΝΗΦΘΗ ΑΠΟ ΤΙΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP ΚΑΙ ETUC ΚΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 96/34/ΕΚ, ΦΕΚ Α ' 89/11.4.2012».
23. Το Ν.1756/1988, «Κώδικας οργανισμού δικαστηρίων και κατάσταση δικαστικών λειτουργών., ΦΕΚ Α ' 35/26.2.1988».
24. Το Ν.3896/2010, «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την



Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις., ΦΕΚ Α '207/8.12.2010».

25. Το Ν.3769/2009, «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της Οδηγίας 2004/113/ΕΚ, ΦΕΚ Α '105/01.07.2009».
26. Το Ν.3488/2006, « Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις., όπως προβλέπεται και από τις διατάξεις της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, ΦΕΚ 191/11.09.2006».
27. Το Π.Δ. 105/2003, «Προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου προς τις διατάξεις της οδηγίας 97/80/ΕΚ του συμβουλίου της 15.12.1997 (ΕΕΛ 14 ΤΗΣ 20.1.1998, ΣΕΛ 6) σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, ΦΕΚ Α' 96/23.04.2003; όπως καταργήθηκε από το Άρθρο 30 παράγραφο 5 του Νόμου 3896/2010».
28. Το Π.Δ. 87/2002, «Για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης σε συμμόρφωση προς τις οδηγίες 96/97/ΕΚ και 86/378/ΕΟΚ., όπως καταργήθηκε από το Άρθρο 30 παράγραφο 5 του Νόμου 3896/2010».
29. Το Π.Δ. 176/1997, «Σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, προσαρμοσμένο με τις διατάξεις της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ της 19ης Οκτωβρίου 1992, ΦΕΚ Α' 150/15.07.1997, όπως τροποποιήθηκε με την παρ.1 άρθρ. 2 ΠΔ 41/2003, ΦΕΚ Α 44/21.2.2003.»
30. Το Ν.1483/1984, «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις - Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων - ΦΕΚ Α '153/8.10.1984».
31. Το Ν.1414/1984, «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις, ΦΕΚ Α' 10/2.1984».
32. Την ανάγκη εναρμόνισης της ΕΔΕΥΠΥ με την κείμενη νομοθεσία για υιοθέτηση πολιτικών και ανάληψη μέτρων για την Ισότητα των φύλων στην υπηρεσία μας, μέσω α)της σχετικής κατάρτισης Πολιτικής και Σχεδίου Δράσης, β) ορισμού προσώπων με ανάληψη καθηκόντων.

ΑΠΟΦΑΣΙΖΕΙ

1. Την έγκριση της Πολιτικής και του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, όπως υποβλήθηκαν από την υπηρεσία και τα οποία αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της παρούσας Απόφασης.
2. Ορίζει Υπεύθυνο για την ισότητα των φύλων στην ΕΔΕΥΠΥ το Σακελλάρη Αντώνη, στέλεχος της Μονάδας Α της ΕΔΕΥΠΥ.
3. Την ευθύνη υλοποίησης όλων των απαραίτητων μέτρων και ενεργειών για την διασφάλιση της ισότητας των φύλων, έχει η Μονάδα Γ της ΕΔΕΥΠΥ.



ΣΥΝΗΜΜΕΝΑ:

1. Η πολιτική για την ισότητα των δύο Φύλων.
2. Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων.

Ο Προϊστάμενος
της ΕΔΕΥΠΥ

Α. Αχείμαστος

Εσωτερική Διανομή:

1. Γραφείο Υπ. Υγείας
2. Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ Υπουργείου Υγείας / Όλα τα Στελέχη



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΥΓΕΙΑΣ

Πολιτική για την Ισότητα των Φύλων

1. Μια από τις βασικές αξίες του Οργανισμού «ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΔΟΜΗ ΕΣΠΑ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΥΓΕΙΑΣ» (ΕΔΕΥΠΥ), είναι να παρέχει ίσες ευκαιρίες και αποφυγή διακρίσεων λόγω ηλικίας, χρώματος, αναπηρίας, ταυτότητας φύλου, οικογενειακής κατάστασης, εθνικότητας, φυλής, εθνοτικής προέλευσης, θρησκείας, πολιτιστικού υπόβαθρου, σεξουαλικού προσανατολισμού ή οποιουδήποτε άλλου άσχετου ή παράνομου χαρακτηρισμού.
2. Ειδικότερα όσον αφορά στο φύλο, η ισότητα των φύλων αποτελεί ζήτημα πανανθρώπινο, κοινωνικό, πολιτικό και οικονομικό που αφορά σε όλες τις κοινωνίες. Η ισότητα των φύλων θέλει μία κοινωνία όπου όλοι οι άνθρωποι ανεξαρτήτως φύλου μοιράζονται εξίσου αγαθά, υποχρεώσεις και δικαιώματα σε όλους τους τομείς και πρωτίστως σε τομείς όπως αυτός της εργασίας.
3. Η ισότητα των φύλων και η ενθάρρυνση της παροχής ίσων ευκαιριών προς όλους στο εργασιακό περιβάλλον είναι αδιαπραγμάτευτες για τον Οργανισμό. Αποτελεί επομένως αδιαπραγμάτευτη αξία για την ΕΔΕΥΠΥ η ισότιμη αντιμετώπιση όλων των εργαζομένων και η παροχή ίσων ευκαιριών σε όλους τους εργαζομένους ανεξαρτήτως φύλου.
4. Η ΕΔΕΥΠΥ λαμβάνει κάθε φορά όλα τα απαραίτητα μέτρα που κρίνει αναγκαία για την διασφάλιση της ισότητας των φύλων μέσα σε κάθε τμήμα ή λειτουργία της. Στην κατεύθυνση αυτή εποπτεύει διαρκώς στο εσωτερικό του Οργανισμού της με σκοπό τον εντοπισμό πιθανών χασμάτων που μπορεί να δημιουργηθούν ή να διαπιστωθούν μεταξύ των φύλων, με σκοπό τη λήψη κάθε απαιτούμενου μέτρου για την προσήκουσα και έγκαιρη αντιμετώπιση κάθε τέτοιας κατάστασης, προκειμένου να αποφευχθεί η δημιουργία κρίσεων που δύναται να επηρεάσουν την εύρυθμη λειτουργία και την πρόοδο της Εταιρείας.
5. Η ΕΔΕΥΠΥ πραγματοποιεί ανά τακτά χρονικά διαστήματα εκπαίδευση των Προϊσταμένων κάθε επιπέδου, των στελεχών και τα στελεχών που ηγούνται ομάδων, με γνώμονα την αποφυγή συμπεριφορών ή διαμόρφωσης καταστάσεων διακρίσεων λόγω φύλου.
6. Η ΕΔΕΥΠΥ διαμορφώνει ένα υποστηρικτικό και χωρίς στερεότυπα περιβάλλον που επιταχύνει την επιτυχημένη πορεία των εργαζομένων στο χώρο εργασίας, ανεξαρτήτως του φύλου τους. Στην κατεύθυνση αυτή ενθαρρύνει την ενίσχυση υποστηρικτικής κουλτούρας και ευαισθητοποίησης ενάντια σε κάθε είδους προκατάληψη λόγω φύλου και μεριμνά για τη διαρκή κατάρτιση όλων των εργαζομένων, προκειμένου αυτοί να διοικούν σωστά τις ομάδες τους με κανόνες δικαιοσύνης και ίσων ευκαιριών ανεξαρτήτως φύλου.
7. Οι εργαζόμενοι και τα στελέχη της ΕΔΕΥΠΥ τοποθετούνται σε θέσεις ευθύνης ανεξαρτήτως του φύλου τους με βάση τις προσωπικές ικανότητες και δεξιότητές τους, τα προσόντα, αλλά και την απόδοσή τους.
8. Η ύπαρξη διακρίσεων ή προκαταλήψεων λόγω φύλου δεν δύναται να ασκεί αρνητική επίδραση στην εξέλιξη των εργαζομένων και στην πρόοδο της ΕΔΕΥΠΥ. Η Μονάδα Γ, αρμόδια για τη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού της ΕΔΕΥΠΥ μεριμνά για τον εντοπισμό τυχόν διακρίσεων λόγω φύλου που οφείλονται και σε στερεότυπες προκαταλήψεις με σκοπό την έγκαιρη αντιμετώπιση κάθε τέτοιου φαινομένου αλλά και την αποτροπή της δημιουργίας οποιωνδήποτε καταστάσεων διάκρισης λόγω φύλου οποτεδήποτε στο μέλλον.



9. Η ΕΔΕΥΠΥ μεριμνά για την αντιμετώπιση τυχόν πιθανών φαινομένων ανισοτήτων στις αξιολογήσεις απόδοσης του προσωπικού που ερείδονται σε διάκριση λόγω φύλου και ενθαρρύνει το προσωπικό να αναφέρει περιπτώσεις όπου βάσιμα διαπιστώνεται η ύπαρξη τέτοιων διακρίσεων.
10. Η ΕΔΕΥΠΥ λαμβάνοντας υπόψιν τις υπηρεσιακές ανάγκες μεριμνά για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ των αναγκών της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής όλων των εργαζομένων ανεξαρτήτως φύλου, καθώς αυτή συμβάλλει στην ψυχική και σωματική υγεία όλων των εργαζομένων ενώ ταυτόχρονα, επιδρά σημαντικά στις επιδόσεις τους στην εργασία και συνεπακόλουθα στην πρόοδο του Οργανισμού.
11. Η ΕΔΕΥΠΥ ορίζει με διετή θητεία ένα αρμόδιο άτομο Πολιτικής Ισότητας, το οποίο είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της εφαρμογής της παρούσας πολιτικής. Το αρμόδιο αυτό άτομο Πολιτικής Ισότητας λαμβάνει, ερευνά και αξιολογεί αναφορές που της υποβάλλονται από τους εργαζομένους και σχετίζονται με την παραβίαση της Πολιτικής Ισότητας Φύλων και εισηγείται στη Διοίκηση κάθε κατά την κρίση της μέτρο που προάγει ίσες ευκαιρίες για όλο το απασχολούμενο προσωπικό ανεξαρτήτως φύλου. Μεταξύ των άλλων το αρμόδιο άτομο Πολιτικής Ισότητας εισηγείται μέτρα ενίσχυσης της ισότητας των φύλων αναλύοντας την κατάσταση του προσωπικού και συνεπικουρεί την Επιτροπή Αναφορών της Πολιτική για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία για την προσήκουσα αντιμετώπιση υποθέσεων που αφορούν σε περιστατικά βίας και παρενόχλησης που σχετίζονται με το φύλο.
12. Το αρμόδιο αυτό άτομο, ενημερώνει κατά τη λήξη της θητείας της τον Προϊστάμενο της ΕΔΕΥΠΥ για υποβληθείσες, διερευνηθείσες και διευθετηθείσες αναφορές.

Ο Προϊστάμενος της ΕΔΕΥΠΥ

Α. Αχείμαστος





Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΥΓΕΙΑΣ



**Πολιτική & Σχέδιο Δράσης
για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ)
στην
Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ
του Υπουργείου Υγείας
(ΕΔΕΥΠΥ)**

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2025

Η Πολιτική και το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) αποτελεί έμπρακτη δέσμευση της Επιτελικής Δομής ΕΣΠΑ του Υπουργείου Υγείας στις αρχές της ισότητας των φύλων και διασφαλίζει ότι εργάζεται και θα συνεχίσει να εργάζεται ενεργά για την ενσωμάτωση των αρχών αυτών στις δραστηριότητές του Οργανισμού της καθώς και για την προώθηση της εξασφάλισης ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Εισαγωγή

Η Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ του Υπουργείου Υγείας (ΕΔΕΥΠΥ) δεσμεύεται για τη διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος το οποίο θα συνεχίσει να προάγει τον σεβασμό και τη διαφορετικότητα, την ισότητα και την συμπερίληψη.

Στο πλαίσιο αυτό, ανταποκρινόμενη στις σύγχρονες απαιτήσεις και παρακολουθώντας τα σχέδια που έχουν καταρτιστεί τόσο σε εθνικό (Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την ισότητα των φύλων 2021-2026) όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Gender Equality Strategy for 2020-2025, Gender equality in the European Research Area), η πολιτική και το σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων αποτελεί το έμπρακτο σχέδιο ενεργειών για την ΕΔΕΥΠΥ.

Υπεύθυνος(-η) Ισότητας

Ο Υπεύθυνος για την ισότητα των φύλων στην ΕΔΕΥΠΥ έχει ως κύρια ευθύνη τον σχεδιασμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της πολιτικής και του σχεδίου δράσης για την ισότητα των φύλων καθώς και τη δημιουργία των απαιτούμενων αναπροσαρμογών τους.

Ακόμη, διοργανώνει, σε συνεργασία με τις επιμέρους Μονάδες της ΕΔΕΥΠΥ, δράσεις ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και κατάρτισης για επιμέρους θέματα της εφαρμογής των δράσεων.

Βασικές Πληροφορίες Οργανισμού

⇒ [ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ](#)

ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΔΟΜΗ ΕΣΠΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΥΓΕΙΑΣ

⇒ [ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ](#)

ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ – Ν.4314/2014 άρθρο 18, παρ. 10 [ΦΕΚ 265/Α/23-12-2014]

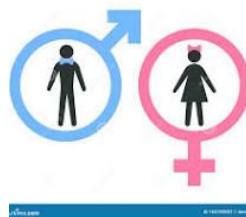
⇒ [ΕΔΡΑ](#)

ΓΛΑΔΣΤΩΝΟΣ 1Α & ΠΑΤΗΣΙΩΝ - ΤΚ:10677 - ΑΘΗΝΑ

⇒ [ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΧΕΔΙΟΥ](#)

2024-2026

⇒ [ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ](#) [στοιχεία 01.12.2024]



ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
9	16

Εφαρμογή πολιτικής και σχεδίου δράσης για την ισότητα των φύλων

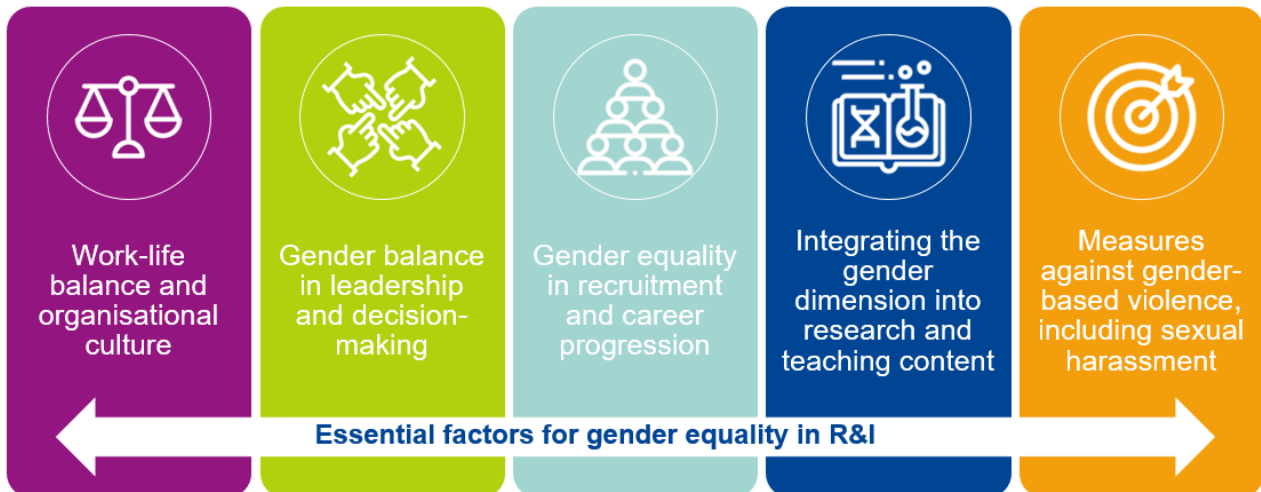
Στην εφαρμογή της πολιτικής και του σχεδίου δράσης για την ισότητα των φύλων συμμετέχουν εργαζόμενοι των διαφόρων Μονάδων (Α, Β1, Β2, Γ) της ΕΔΕΥΠΥ, όπως ορίζεται λεπτομερώς παρακάτω.

Χρονοδιάγραμμα διεξαγωγής κατά φύλο ανάλυσης

Χρονοδιάγραμμα: Ιανουάριος 2025 – Ιανουάριος 2027

Αποτελέσματα / τομείς για παρεμβάσεις βάσει της κατά φύλο ανάλυσης

Για την επίτευξη αυτών των στόχων, η ΕΔΕΥΠΥ εστιάζει στις εξής πέντε θεματικές περιοχές – άξονες προτεραιότητας, ακολουθώντας τις κατευθυντήριες γραμμές του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE):



◆ ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 1:

Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα

◆ ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 2:

Ισότητα των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων

◆ ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 3:

Ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας

◆ ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 4:

Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και την εκπαιδευτική διαδικασία – επιμόρφωση

◆ ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 5:

Μέτρα για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 1:

Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα

Η ΕΔΕΥΠΥ δημιουργεί οργανωσιακή κουλτούρα ανοιχτή και ευαίσθητη στη διάσταση του φύλου και στη διαφορετικότητα.

Βασικό συστατικό του μετασχηματισμού της κουλτούρας ενός οργανισμού για την προώθηση της ισότητας των φύλων, είναι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Η ισορροπία αυτή, σημαντική τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες, διασφαλίζεται με την υιοθέτηση πολιτικών και μέτρων που ενισχύουν, διευκολύνουν και υποστηρίζουν έμπρακτα το προσωπικό να ανταποκρίνεται επαρκώς στις υποχρεώσεις, τόσο της επαγγελματικής όσο και της προσωπικής ζωής.

Στόχος	Δράσεις	Κοινό	Χρονοδιάγραμμα	Υπεύθυνος(-η) Υλοποίησης	Υπεύθυνος(-η) Παρακολούθησης
Ισότητα των φύλων ως βασική αρχή της ΕΔΕΥΠΥ	Διασφάλιση της ισότητας των φύλων ως βασικής αρχής σε υφιστάμενα κείμενα, πολιτικές, διαδικασίες της ΕΔΕΥΠΥ	Σύνολο προσωπικού ΕΔΕΥΠΥ Ευρύ κοινό	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Μονάδα Γ & Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων
	Χρήση συμπεριληπτικής/ ουδέτερης γλώσσας σε παρουσιάσεις/δράσεις επικοινωνίας και σε όλα τα νέα κείμενα της ΕΔΕΥΠΥ (π.χ. εκδόσεις, υλικό δημοσιότητας)	Σύνολο προσωπικού ΕΔΕΥΠΥ Ευρύ κοινό	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Μονάδα Γ & Υπεύθυνη Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων
	Επιβεβαίωση της δέσμευσης της ΕΔΕΥΠΥ μέσω σχετικής αναφοράς στην ιστοσελίδα	Σύνολο προσωπικού ΕΔΕΥΠΥ Ευρύ κοινό	31/01/2025	Μονάδα Γ & Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων
	Προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω της ενημέρωσης του ευρύτερου κοινού (π.χ. ιστοσελίδα της ΕΔΕΥΠΥ)	Σύνολο προσωπικού ΕΔΕΥΠΥ Ευρύ κοινό	31/01/2025	Μονάδα Γ & Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων
	Ανάπτυξη νέων και ενίσχυση παλαιότερων συνεργασιών με οργανισμούς προώθησης της ισότητας των φύλων κτλ.	Σύνολο προσωπικού ΕΔΕΥΠΥ	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων

Στόχος	Δράσεις	Κοινό	Χρονοδιάγραμμα	Υπεύθυνος(-η) Υλοποίησης	Υπεύθυνος(-η) Παρακολούθησης
Ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για το προσωπικό με ευθύνες φροντίδας	Ενημέρωση του προσωπικού σχετικά με τις γονικές άδειες, τις άδειες προστασίας της οικογένειας και τα σχήματα ευέλικτης εργασίας σύμφωνα με τη νομοθεσία	Σύνολο προσωπικού ΕΔΕΥΠΥ	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Μονάδα Γ & Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων
	Ενθάρρυνση των ανδρών εργαζόμενων για λήψη γονικών αδειών	Σύνολο προσωπικού ΕΔΕΥΠΥ			



ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 2:

Ισορροπία των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων

Η ισότιμη συμμετοχή των φύλων στη λήψη αποφάσεων, αποτελεί θέμα δικαιοσύνης, σεβασμού των θεμελιωδών δικαιωμάτων και χρηστής διακυβέρνησης. Επιπλέον, η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις θέσεις λήψης αποφάσεων ενός Οργανισμού συμβάλλει στην πληρέστερη αξιοποίηση των δυνατοτήτων του προσωπικού και ως εκ τούτου στην αύξηση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας.

Η ΕΔΕΥΠΥ, ως ένας Οργανισμός σταθερά προσανατολισμένος στη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες, προωθεί δράσεις που ενθαρρύνουν την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων, ως μέσο για τη μέγιστη αξιοποίηση των ιδιαίτερων δεξιοτήτων και ικανοτήτων του προσωπικού της.

Στόχος	Δράσεις	Κοινό	Χρονοδιάγραμμα	Υπεύθυνος(-η) Υλοποίησης	Υπεύθυνος(-η) Παρακολούθησης
Διατήρηση και ενίσχυση της έμφυλης ισορροπίας σε θέσεις ευθύνης και διαδικασίες λήψης αποφάσεων	Πρώτηση δράσεων ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και σε επιτροπές (χειριστές έργων, επικεφαλής ομάδων εργασίας, κ.ά.). → Ενθάρρυνση και προτροπή γυναικών για διεκδίκηση θέσεων ευθύνης/συμμετοχής σε επιτροπές	Σύνολο προσωπικού ΕΔΕΥΠΥ	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Μονάδα Γ & Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων
	Υποστήριξη και ενδυνάμωση γυναικών (women empowerment) με κατάρτιση σε θέματα ηγεσίας και διοίκησης, συνεργασία με φορείς και οργανισμούς που ειδικεύονται σε θέματα ενδυνάμωσης	Σύνολο προσωπικού ΕΔΕΥΠΥ	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Μονάδα Γ & Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων
	Σχεδιασμός και υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και ενημερωτικών δράσεων που ενισχύουν τις διοικητικές και διαπραγματευτικές δεξιότητες των υπαλλήλων	Σύνολο προσωπικού ΕΔΕΥΠΥ	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Μονάδα Γ & Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 3:

Ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας

Έχει παρατηρηθεί ότι η σταδιοδρομία σε κάποιους τομείς της αγοράς εργασίας επηρεάζεται από τη διάσταση του φύλου.

Η ΕΔΕΥΠΥ, ως καινοτόμος και σύγχρονος Οργανισμός, υιοθετεί δράσεις που διασφαλίζουν ότι οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν ίσες ευκαιρίες να αναπτύξουν και να προωθήσουν την επαγγελματική σταδιοδρομία τους.

Ο Οργανισμός στοχεύει στη διατήρηση αυτής της προσέγγισης και στην ενίσχυση και υποστήριξη της εξέλιξης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας όλων των υπαλλήλων χωρίς έμφυλες διακρίσεις. Υπό αυτήν την έννοια, είναι αναγκαία η συνεχής κριτική εξέταση των υφιστάμενων διαδικασιών σε όλα τα στάδια της σταδιοδρομίας και η αντιμετώπιση τυχόν προκαταλήψεων, για τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων.

Στόχος	Δράσεις	Κοινό	Χρονοδιάγραμμα	Υπεύθυνος(-η) Υλοποίησης	Υπεύθυνος(-η) Παρακολούθησης
Διατήρηση και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών/ Εξασφάλιση ισότιμης διαδικασίας πρόσληψης προσωπικού	Συμμετοχή γυναικών στις επιτροπές προσλήψεων και εξέλιξης	Εργαζόμενες στην ΕΔΕΥΠΥ	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Μονάδα Γ & Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων
	Συμμετοχή της Υπεύθυνης Ισότητας των Φύλων με συμβουλευτικό ρόλο στη διαδικασία προκήρυξης των θέσεων και αξιολόγησης των υποψηφιοτήτων	Υποψήφιοι/ες	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Μονάδα Γ & Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων
	Αξιοποίηση διαφορετικών μέσων - μεταξύ άλλων - site ΕΔΕΥΠΥ, λογαριασμοί ΕΔΕΥΠΥ στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, για τη δημοσίευση των προκηρύξεων με στόχο την προσέλκυση περισσότερων υποψηφίων με διαφορετικά προφίλ	Υποψήφιοι/ες	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Μονάδα Γ & Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων

	Παρακολούθηση της διαδικασίας (α) με καταγραφή (ανά φύλο) των αιτήσεων που υποβάλλονται σε κάθε προκήρυξη, (β) καταγραφή (ανά φύλο) των νεοπροσλαμβανόμενων	Σύνολο προσωπικού ΕΔΕΥΠΥ	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Μονάδα Γ & Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων
Παροχή ίσων ευκαιριών	Ανάδειξη της ΕΔΕΥΠΥ ως Οργανισμού παροχής ίσων ευκαιριών (equal opportunity employer) μέσω σχετικής αναφοράς στις προκηρύξεις νέων θέσεων εργασίας, στην ιστοσελίδα όπου αναρτώνται οι νέες θέσεις εργασίας κτλ	Υποψήφιοι/ες	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Μονάδα Γ & Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων
	Ανάδειξη και δημοσιοποίηση καλών πρακτικών της ΕΔΕΥΠΥ	Ευρύ κοινό	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Μονάδα Γ & Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων
	Συστηματική παρακολούθηση μισθολογικών δεδομένων και στατιστικών και δημιουργία αναφορών (σύνθεση κατά φύλο, θέση και ιεραρχικό επίπεδο) → μόνο για μισθώσεις έργου	Συνεργάτες Μίσθωσης Έργου	Αξιολόγηση σε ετήσια βάση	Μονάδα Γ & Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνη Ισότητας Φύλων



ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 4:

Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και την εκπαιδευτική διαδικασία – επιμόρφωση

Η γνώση αποτελεί την βάση πάνω στην οποία οι υπάλληλοι της ΕΔΕΥΠΥ θα κληθούν να παράσχουν ένα υψηλό επίπεδο εξυπηρέτησης του ευρύτερου κοινού, θα οικοδομήσουν υγιείς επαγγελματικές και διαπροσωπικές σχέσεις μέσα στον Οργανισμό, θα αναπτύξουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία αλλά και τις προσωπικές τους ικανότητες και δεξιότητες.

Η γνώση αυτή θα πρέπει να προκύψει μέσα από εκπαιδευτικές και ερευνητικές δράσεις του Οργανισμού, που θα προωθούν τη δημιουργία ενός ασφαλούς και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος, απαλλαγμένου από στερεότυπα, προκαταλήψεις, έμφυλες διακρίσεις και φαινόμενα βίας και παρενόχλησης.

Ο άξονας αυτός εξετάζει τους τρόπους με τους οποίους ενσωματώνεται η διάσταση του φύλου στις διαδικασίες και το περιεχόμενο των ερευνητικών και εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων του Οργανισμού, καθορίζοντας τη δέσμευση του Οργανισμού να θέσει ως μια από τις προτεραιότητές του, τα θέματα ισότητας των φύλων και διαφορετικότητας.

Στόχος	Δράσεις	Κοινό	Χρονοδιάγραμμα	Υπεύθυνος(-η) Υλοποίησης	Υπεύθυνος(-η) Παρακολούθησης
<p>Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και της διαφορετικότητας, στην εκπαίδευση και την έρευνα</p> <p>Εξάλειψη των προκαταλήψεων λόγω φύλου μέσω της εκπαίδευσης</p>	<p>Συλλογή και ανάλυση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων ως προς το φύλο και τη θέση των ατόμων που</p> <p>α) παρέχουν εκπαιδευτικό έργο και</p> <p>β) παρακολουθούν εκπαιδευτικά προγράμματα και ενημερωτικές δράσεις</p>	<p>Σύνολο προσωπικού ΕΔΕΥΠΥ</p>	<p>Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ</p>	<p>Μονάδα Γ & Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων</p>	<p>Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων</p>

Στόχος	Δράσεις	Κοινό	Χρονοδιάγραμμα	Υπεύθυνος(-η) Υλοποίησης	Υπεύθυνος(-η) Παρακολούθησης
Πρώθηση της συμπερίληψης και της ισότητας των φύλων, μέσα από το εκπαιδευτικό υλικό και το περιεχόμενο των εκπαιδευτικών προγραμμάτων	Πρώθηση της ισόρροπης έμφυλης εκπροσώπησης στα εκπαιδευτικά προγράμματα και ενημερωτικές δράσεις (διοργάνωση, ομιλία, συντονισμός, συμμετοχή)	Σύνολο προσωπικού ΕΔΕΥΠΥ	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Μονάδα Γ & Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων
Χρησιμοποίηση μη σεξιστικής γλώσσας στο εκπαιδευτικό υλικό της ΕΔΕΥΠΥ	Ενσωμάτωση των οδηγίων χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στο εκπαιδευτικό υλικό της ΕΔΕΥΠΥ	Σύνολο προσωπικού ΕΔΕΥΠΥ	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Μονάδα Γ & Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων
Διασφάλιση του γεγονότος ότι οι διδακτικές δραστηριότητες λαμβάνουν υπόψη, ενθαρρύνουν και προωθούν την ισότητα των φύλων και τη διαφορετικότητα	Δράσεις προβολής του ερευνητικού έργου προσωπικοτήτων που προωθούν την ισότητα και τη συμπερίληψη (εντός και εκτός ΕΔΕΥΠΥ)	Σύνολο προσωπικού ΕΔΕΥΠΥ	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Μονάδα Γ & Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων
Ενδυνάμωση των υπαλλήλων, μέσα από τις ερευνητικές και εκπαιδευτικές διαδικασίες του οργανισμού που προωθούν την ισότητα και τη διαφορετικότητα	Συνεργασία με τρίτους φορείς σε δράσεις σχεδιασμένες να ενθαρρύνουν την έρευνα γύρω από τη διάσταση του φύλου και τη διαφορετικότητα	Σύνολο προσωπικού ΕΔΕΥΠΥ	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Μονάδα Γ & Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων
	Συμμετοχή σε ευρωπαϊκά και διεθνή εκπαιδευτικά έργα που στοχεύουν στην ισότητα των φύλων και τη συμπερίληψη	Σύνολο προσωπικού ΕΔΕΥΠΥ	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Μονάδα Γ & Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 5:

Μέτρα για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης

Η παρενόχληση βρίσκει το δρόμο της σε πολλούς χώρους εργασίας. Είναι ένας «παραβάτης» ίσων ευκαιριών που επηρεάζει τους εργαζόμενους σε όλα τα επίπεδα ενός Οργανισμού. Οι εργαζόμενοι που πλήττονται από παρενόχληση έχουν υψηλότερα ποσοστά απουσιών, δυσκολία συγκέντρωσης στην εργασία τους και είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους. Το ηθικό και η απόδοση άλλων εργαζομένων που παρακολουθούν τα περιστατικά ή παρηγορούν το θύμα επηρεάζονται.

Η παρενόχληση αναφέρεται σε οποιαδήποτε συμπεριφορά παραβιάζει την αξιοπρέπεια του ατόμου και δημιουργεί εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον. Οι συμπεριφορές αυτές περιλαμβάνουν και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και μορφές συμπεριφοράς που συνδέονται με τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την έκφραση, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου του προσώπου.

Η ΕΔΕΥΠΥ υιοθετεί στάση μηδενικής ανοχής απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση και την έμφυλη βία και αναλαμβάνει δράση για την περαιτέρω εμπέδωση μιας νοοτροπίας που η διασφάλιση της αξιοπρέπειας των υπαλλήλων αποτελεί δέσμευση για τη Διοίκηση. Στο πλαίσιο αυτό, η ευαισθητοποίηση των υπαλλήλων της ΕΔΕΥΠΥ σχετικά με την έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι αναγκαίο να είναι διαρκής.

Στόχος	Δράσεις	Κοινό	Χρονοδιάγραμμα	Υπεύθυνος(-η) Υλοποίησης	Υπεύθυνος(-η) Παρακολούθησης
Πολιτική για την παρενόχληση και βία στην εργασία	Θέσπιση & Υιοθέτηση Πολιτικής πρόληψης και καταπολέμησης της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία	Σύνολο προσωπικού ΕΔΕΥΠΥ	Κατάρτιση Πολιτικής και υλοποίηση καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος του ΣΔΙΦ	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων
Εκπαίδευση σε θέματα βίας και παρενόχλησης	Εκπαίδευση για την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας	Σύνολο προσωπικού ΕΔΕΥΠΥ	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Μονάδα Γ & Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνη Ισότητας Φύλων
	Ευαισθητοποίηση/ ενημέρωση για τη βία και την παρενόχληση (π.χ. παροχή ενημερωτικού υλικού) στο χώρο εργασίας	Σύνολο προσωπικού ΕΔΕΥΠΥ	Διαδικασία εν εξελίξει για τη συνολική διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΙΦ	Μονάδα Γ & Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων	Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων

Αξιολόγηση & Παρακολούθηση

Δεδομένου ότι η Πολιτική και το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) αποτελεί μία θεσμική δήλωση εκ μέρους της ΕΔΕΥΠΥ περί της ισότητας των φύλων στο πλαίσιο της καθημερινής λειτουργίας του και περιγράφει τους στόχους και τις δράσεις για τη διατήρηση ή την ενίσχυση αυτών των πολιτικών ισότητας, η παρακολούθηση της εφαρμογής του καθώς και η περιοδική του αναθεώρηση αποτελεί μία σημαντική διάσταση που διασφαλίζει ότι η πορεία επίτευξης έμφυλης ισότητας έχει χρονική διάρκεια. Η αξιολόγηση της ανάγκης αναθεώρησης - τροποποίησης πραγματοποιείται σε διετή βάση.

Το παρόν ΣΔΙΦ εγκρίθηκε από τον Προϊστάμενο της Επιτελικής Δομής ΕΣΠΑ του Υπουργείου Υγείας (Απόφαση αρ. πρωτ. 16/10/01/2025).

