



2025-2027

# ΣΧΕΔΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ

## Περιεχόμενα

|  |    |
|--|----|
| Εισαγωγή .....   | 2  |
| Ελληνική Νομοθεσία .....   | 2  |
| Ευρωπαϊκή Νομοθεσία .....  | 3  |
| Λειτουργικό Πλαίσιο .....  | 4  |
| Επιτροπή Ισότητας των Φύλων .....                                      | 4  |
| Ο Ενιαίος Σύνδεσμος Διαχείρισης Απορριμμάτων Κρήτης (Ε.Σ.Δ.Α.Κ.) ..... | 6  |
| Οργανόγραμμα Ε.Σ.Δ.Α. ....   | 7  |
| Υφιστάμενη Κατάσταση .....   | 8  |
| Προτεραιότητες και Δράσεις του ΕΣΔΑΚ για την Ισότητα των Φύλων .....   | 12 |
| Πόροι Υλοποίησης.....  | 15 |
| Παράρτημα Ι: Απαντήσεις Ερωτηματολογίων .....                          | 16 |
| Παράρτημα ΙΙ: Σύνδεσμος Ερωτηματολογίου.....                           | 20 |

## Ευρετήριο Πινάκων

---

|  |    |
|--|----|
| <b>Πίνακας 1:</b> Μέλη του ΕΣΔΑΚ .....   | 6  |
| <b>Πίνακας 2:</b> Πρόεδρος Δ.Σ. και φυλετική κατανομή .....                                | 8  |
| <b>Πίνακας 3:</b> Αντιπρόεδρος Δ.Σ. και φυλετική κατανομή.....                             | 8  |
| <b>Πίνακας 4:</b> Διοικητικό Συμβούλιο και φυλετική κατανομή.....                          | 8  |
| <b>Πίνακας 5:</b> Εκτελεστική Επιτροπή και φυλετική κατανομή.....                          | 8  |
| <b>Πίνακας 6:</b> Διευθυντές - Προϊστάμενοι και φυλετική κατανομή .....                    | 9  |
| <b>Πίνακας 7:</b> Τακτικό προσωπικό και φυλετική κατανομή .....                            | 9  |
| <b>Πίνακας 8:</b> Έκτακτο προσωπικό και φυλετική κατανομή .....                            | 9  |
| <b>Πίνακας 9:</b> Τακτικό προσωπικό, φυλετική κατανομή και ειδικότητα 2024 .....           | 10 |
| <b>Πίνακας 10:</b> Τακτικό προσωπικό, φυλετική κατανομή και επίπεδο εκπαίδευσης 2024 ..... | 10 |
| <b>Πίνακας 11:</b> Τακτικό προσωπικό, φυλετική κατανομή και ηλικία 2024 .....              | 11 |

## Εισαγωγή

Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμέλιο λίθο τόσο στο επίπεδο της ελληνικής όσο και της ευρωπαϊκής νομοθεσίας, και επιπλέον αποτελεί στρατηγική προτεραιότητα για την ενίσχυση της κοινωνικής δικαιοσύνης και της επαγγελματικής ισότητας. Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων του ΕΣΔΑΚ ενσωματώνει τη δέσμευση του φορέα για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών και την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου στο εργασιακό περιβάλλον. Στο πλαίσιο αυτό, ο ΕΣΔΑΚ ακολουθεί τις κατευθυντήριες γραμμές της ελληνικής νομοθεσίας, η οποία αναγνωρίζει την ισότητα των φύλων ως θεμελιώδη αρχή, και εναρμονίζεται με τις σχετικές ευρωπαϊκές οδηγίες και πρακτικές. Η εφαρμογή αυτών των προτύπων αφορά όλους τους τομείς λειτουργίας του ΕΣΔΑΚ, με έμφαση στην σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, επαγγελματικής ανέλιξης, και στη διασφάλιση μίας κουλτούρας ισότητας και αποδοχής στο σύνολο των δραστηριοτήτων του φορέα.

Το παρόν Σχέδιο δράσης προτείνει μια σειρά από μέτρα και δράσεις, που στοχεύουν στη δημιουργία ενός πιο ισότιμου και δίκαιου εργασιακού περιβάλλοντος, ενισχύοντας την παρουσία γυναικών σε θέσεις ευθύνης, υποστηρίζοντας την ισότητα στις προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη, και προάγοντας την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Στόχος είναι η δημιουργία ενός θεσμικού πλαισίου το οποίο θα διασφαλίζει την ισότητα των φύλων, ενώ ταυτόχρονα θα προλαμβάνει και θα αντιμετωπίζει κάθε μορφή διάκρισης ή βίας στον χώρο εργασίας.

## Ελληνική Νομοθεσία

- Το *Σύνταγμα της Ελλάδος* κατοχυρώνει την αρχή της ισότητας των φύλων (Αρ. 4, §2) 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 «*Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών*» και ότι «*Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών*». (ά. 116 §2) Αυτή η τροπολογία άνοιξε το δρόμο για θετικά μέτρα σε διάφορους τομείς, όπως για παράδειγμα, την υιοθέτηση ποσοστώσεων φύλου για τις τοπικές, εθνικές και τις εκλογές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, καθώς και την προαναφερθείσα διάταξη περί φύλου για συμβουλευτικά όργανα και επιστημονικά συμβούλια. Συνεπακόλουθα, εκδόθηκαν ορισμένοι νέοι νόμοι και διατάξεις για την έρευνα και τους ιδιωτικούς οργανισμούς.
- 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 5ης 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
  - ο 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.
  - ο 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 ΓΓΙΦ. 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.

## Ευρωπαϊκή Νομοθεσία

- Την «αναδιατυπωμένη» Οδηγία (2006/54/EK) 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

## Λειτουργικό Πλαίσιο

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων ενσωματώνεται στις υποχρεώσεις της Υπηρεσίας και η εφαρμογή του επιβλέπεται από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων με την υποστήριξη και την συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων Διευθύνσεων και Τμημάτων του φορέα. Η έγκριση του σχεδίου δράσης πραγματοποιείται από την Εκτελεστική Επιτροπή του Ε.Σ.Δ.Α.Κ. και μια φορά τον χρόνο υπάρχουν ετήσιες εκθέσεις ώστε να καταγράφεται η πορεία των υλοποιούμενων δράσεων όπως προκύπτει από το Horizon και της οδηγίες αυτού για τα Σχέδια Δράσης Ισότητας των Φύλων. Υπάρχει περίπτωση αναθεώρησης του σχεδίου όποτε κριθεί αναγκαία αναφορικά με θέματα αντιμετώπισης διακρίσεων.

## Επιτροπή Ισότητας των Φύλων

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στον ΕΣΔΑΚ έχει ως κύρια αρμοδιότητα την υλοποίηση και την παρακολούθηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων εντός του Οργανισμού. Για την επίτευξη αυτού του στόχου, απαιτείται η συστηματική ανάλυση και αξιολόγηση της τρέχουσας κατάστασης του φορέα, καθώς και η συνεχής παρακολούθηση της εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας των ληφθέντων δράσεων (επικέντρωση στην εποπτεία). Η Επιτροπή είναι επίσης υπεύθυνη για την εισήγηση, σε ανώτερο επίπεδο, των αναγκαίων αλλαγών εντός

του Οργανισμού, προκειμένου να προωθηθεί περαιτέρω η ισότητα των φύλων και η ένταξη της διαφορετικότητας σε όλες τις λειτουργίες του.

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων έχει τις εξής βασικές αρμοδιότητες:

- Εξέταση της ισχύουσας νομοθεσίας και των πολιτικών που εφαρμόζονται στην Ελλάδα σχετικά με την ισότητα των φύλων και την καταπολέμηση των διακρίσεων, και εισήγηση κατάλληλων μέτρων προς τα αρμόδια όργανα του Οργανισμού.
- Σύνταξη και προετοιμασία σχεδίων δράσης για την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων και της διαφορετικότητας στον ΕΣΔΑΚ.
- Συλλογή και επεξεργασία δεδομένων του Οργανισμού που αφορούν θέματα φύλου και ισότητας, και προετοιμασία των ετήσιων εκθέσεων προόδου που υποβάλλονται στη Διοίκηση.
- Παροχή υποστήριξης και ενημέρωσης για καταγγελίες διακριτικής μεταχείρισης ή παρενοχλητικής συμπεριφοράς.
- Συμμετοχή σε δίκτυα συνεργασίας και ανάπτυξη συνεργειών με άλλες αρχές, φορείς και οργανώσεις σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

Ενδεικτικές Δράσεις που αναλαμβάνει η Επιτροπή περιλαμβάνουν:

- Ανάλυση των κριτηρίων κατηγοριοποίησης του προσωπικού και αξιολόγηση της κατανομής των φύλων σε διαφορετικά ιεραρχικά επίπεδα.
- Εξέταση των υφιστάμενων μέτρων και εκτίμηση της αποτελεσματικότητάς τους, καθώς και των εμπλεκόμενων υπηρεσιών και διαδικασιών εντός του Οργανισμού για την προώθηση της ισότητας των φύλων.
- Ανάλυση των δεδομένων για την κατανόηση του ενδεχόμενου χάσματος μεταξύ των φύλων και των διαφορών στην αντιμετώπιση των εργαζομένων.
- Καθορισμός προτεραιοτήτων για τις δράσεις του ΣΔΙΦ.
- Συνεχής παρακολούθηση των ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων σε τακτική βάση, για την αξιολόγηση της προόδου και τον εντοπισμό των περιοχών όπου οι δράσεις αποδίδουν ή χρειάζονται ανασχεδιασμό.
- Συμμετοχή στη διαμόρφωση εσωτερικών πολιτικών και ανάπτυξη εργαλείων στον ΕΣΔΑΚ για την ενίσχυση της συμπερίληψης και της διάστασης του φύλου, καθώς και τον σχεδιασμό και συντονισμό δράσεων εκπαίδευσης και ανάπτυξης ικανοτήτων για το προσωπικό.
- Εκπόνηση ετήσιων εκθέσεων προόδου, αξιολογώντας την εξέλιξη των δράσεων του ΣΔΙΦ.

## Ο Ενιαίος Σύνδεσμος Διαχείρισης Απορριμμάτων Κρήτης

(Ε.Σ.Δ.Α.Κ.)

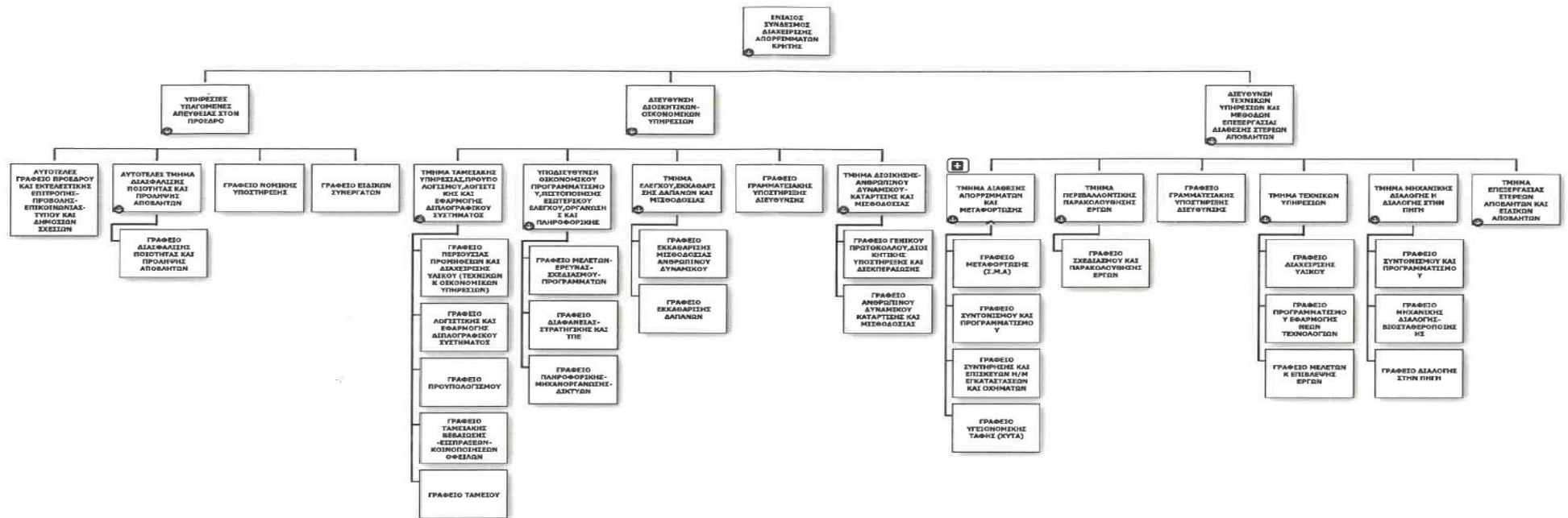
Ο ΕΣΔΑΚ συστήθηκε το Μάρτιο του 2000. Η ίδρυση του ΕΣΔΑΚ είχε ως βασικό στόχο να καλύψει την ανάγκη για έναν ενιαίο φορέα για τη διαχείριση των απορριμμάτων των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) σε επίπεδο Κρήτης. Από την αρχή του έτους 2011, με τροποποίηση της συστατικής του πράξης (αρ. αποφ. 24797, ΦΕΚ 2147/Β/31-12-10) λειτουργεί ως Φορέας Διαχείρισης Στερεών Αποβλήτων (ΦοΔΣΑ). Στο πλαίσιο αυτό, ο Σύνδεσμος λειτουργεί ως Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ) με έδρα το Ηράκλειο. Μέχρι τον Μάρτιο του 2024, αριθμεί συνολικά 17 ΟΤΑ – μέλη από τους 3 νομούς της Περιφέρειας Κρήτης (Ηρακλείου, Ρεθύμνου και Λασιθίου) και αποτελεί το μεγαλύτερο ΦοΔΣΑ στο νησί. Αναλυτικά, μέλη του ΕΣΔΑΚ είναι οι Δήμοι:

**Πίνακας 1:** Μέλη του ΕΣΔΑΚ

| Π.Ε. Ρεθύμνης         | Π.Ε. Ηρακλείου              | Π.Ε. Λασιθίου            |
|-----------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Δήμος Αγίου Βασιλείου | Δήμος Αρχανών – Αστερουσίων | Δήμος Αγίου Νικολάου     |
| Δήμος Αμαρίου         | Δήμος Βιάννου               | Δήμος Ιεράπετρας         |
| Δήμος Ανωγείων        | Δήμος Γόρτυνας              | Δήμος Οροπεδίου Λασιθίου |
| Δήμος Μυλοποτάμου     | Δήμος Ηρακλείου             | Δήμος Σητείας            |
| Δήμος Ρεθύμνου        | Δήμος Μαλεβιζίου            |                          |
|                       | Δήμος Μινώα – Πεδιάδος      |                          |
|                       | Δήμος Φαιστού               |                          |
|                       | Δήμος Χερσονήσου            |                          |

Ο Σύνδεσμος διοικείται από το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο συγκροτείται από τους αιρετούς εκπροσώπους των Δήμων – Μελών (29 Δήμαρχοι και Δημοτικοί Σύμβουλοι), την Εκτελεστική Επιτροπή και τον Πρόεδρο. Ο ΕΣΔΑΚ απασχολεί σε μόνιμη βάση εξειδικευμένο επιστημονικό δυναμικό, διαφόρων ειδικοτήτων, που σχετίζονται με τη διαχείριση περιβάλλοντος

# Οργανόγραμμα Ε.Σ.Δ.Α.



Σχέδιο Ισότητας των Φύλων – Ε.Σ.Δ.Α.Κ.



## Υφιστάμενη Κατάσταση

Η βασική διαδικασία που πρέπει να ακολουθηθεί περιλαμβάνει την καταγραφή και την ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης στον φορέα σχετικά με την ισότητα των φύλων. Αυτή η διαδικασία ξεκινά με την καταγραφή των θέσεων εργασίας και του φύλου των ατόμων που τις κατέχουν.

Όπως φαίνεται στους παρακάτω πίνακες τα τελευταία χρόνια ο Πρόεδρος και ο Αντιπρόεδρος του Δ.Σ. είναι άντρες. Επίσης, τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και της Εκτελεστικής Επιτροπής στην πλειονότητα τους είναι άντρες σε ποσοστό 90,32% και 91,67% αντίστοιχα. Οι γυναίκες στον φορέα σύμφωνα με τα στοιχεία των τελευταίων ετών κατέχουν θέσεις προϊσταμένων τμημάτων και τακτικού προσωπικού.

**Πίνακας 2:** Πρόεδρος Δ.Σ. και φυλετική κατανομή

| ΠΡΟΕΔΡΟΣ Δ.Σ. |      |      |      |      |
|---------------|------|------|------|------|
| ΦΥΛΟ          | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| ΑΝΔΡΑΣ        | 1    | 1    | 1    | 1    |
| ΓΥΝΑΙΚΑ       | 0    | 0    | 0    | 0    |

**Πίνακας 3:** Αντιπρόεδρος Δ.Σ. και φυλετική κατανομή

| ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ Δ.Σ. |      |      |      |      |
|-------------------|------|------|------|------|
| ΦΥΛΟ              | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| ΑΝΔΡΑΣ            | 1    | 1    | 1    | 1    |
| ΓΥΝΑΙΚΑ           | 0    | 0    | 0    | 0    |

**Πίνακας 4:** Διοικητικό Συμβούλιο και φυλετική κατανομή

| ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ |      |      |      |      |
|----------------------|------|------|------|------|
| ΦΥΛΟ                 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| ΑΝΔΡΕΣ               | 28   | 28   | 28   | 28   |
| ΓΥΝΑΙΚΕΣ             | 3    | 3    | 3    | 3    |

**Πίνακας 5:** Εκτελεστική Επιτροπή και φυλετική κατανομή

| ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ |      |      |      |      |
|----------------------|------|------|------|------|
| ΦΥΛΟ                 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| ΑΝΔΡΕΣ               | 11   | 11   | 11   | 11   |
| ΓΥΝΑΙΚΕΣ             | 1    | 1    | 1    | 1    |

**Πίνακας 6:** Διευθυντές - Προϊστάμενοι και φυλετική κατανομή

| ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ & ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΙ      |      |      |      |      |
|--------------------------------|------|------|------|------|
| ΦΥΛΟ                           | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| ΑΝΔΡΕΣ Δ/ΝΤΕΣ                  | 2    | 2    | 2    | 2    |
| ΑΝΔΡΕΣ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΙ ΤΜΗΜΑΤΩΝ   | 3    | 3    | 3    | 2    |
| ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΙ ΤΜΗΜΑΤΩΝ | 6    | 6    | 6    | 6    |

**Πίνακας 7:** Τακτικό προσωπικό και φυλετική κατανομή

| ΤΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ |      |      |      |      |
|-------------------|------|------|------|------|
| ΦΥΛΟ              | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| ΑΝΔΡΕΣ            | 4    | 5    | 5    | 4    |
| ΓΥΝΑΙΚΕΣ          | 6    | 6    | 6    | 6    |

**Πίνακας 8:** Έκτακτο προσωπικό και φυλετική κατανομή

| ΕΚΤΑΚΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ |      |      |      |      |
|-------------------|------|------|------|------|
| ΦΥΛΟ              | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| ΑΝΔΡΕΣ            | 0    | 0    | 0    | 0    |
| ΓΥΝΑΙΚΕΣ          | 0    | 0    | 0    | 0    |

Όσον αφορά την ειδικότητα, το επίπεδο μόρφωσης και την ηλικία των εργαζομένων λαμβάνοντας ως έτος αναφορά το 2024 όπως φαίνεται παρακάτω υπάρχουν δύο διευθυντές ένας στον κλάδο της οικονομίας και διοίκησης και ένας μηχανικός και οι δυο κατέχουν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό, ο ένας βρίσκεται στην ηλικιακή ομάδα 55-64 και ο άλλος είναι μεγαλύτερος των 65 ετών. Οι προϊστάμενοι των τμημάτων όπως έχει ήδη αναφερθεί είναι δυο άνδρες και έξι γυναίκες. Οι άνδρες προϊστάμενοι απασχολούνται ο ένας ως μηχανικός και ο άλλος σε λοιπές ειδικότητες και οι δυο είναι απόφοιτοι Τ.Ε. και ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 45-54 ετών. Οι γυναίκες προϊστάμενοι απασχολούνται δύο στον τομέα της διοίκησης και οικονομίας, τρεις ως μηχανικοί και μια σε λοιπές ειδικότητες. Η πλειοψηφία τους είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου, μία είναι κάτοχος προπτυχιακού τίτλου και μια είναι απόφοιτη δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Ηλικιακά πέντε από αυτές βρίσκονται στην ηλικιακή ομάδα 45-54 και μια στην 35-44. Τέλος, σχετικά με το υπόλοιπο προσωπικό οι άνδρες και οι γυναίκες στην πλειονότητα τους είναι μηχανικοί, οι γυναίκες βρίσκονται σε υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο καθώς οι τέσσερις από αυτές κατέχουν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο και το μεγαλύτερο μέρος όλου του τακτικού προσωπικού είναι 45-54 ετών.

**Πίνακας 9:** Τακτικό προσωπικό, φυλετική κατανομή και ειδικότητα 2024

| ΤΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ & ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ |                      |           |                    |        |
|--------------------------------|----------------------|-----------|--------------------|--------|
|                                | ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ | ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ | ΛΟΙΠΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ | ΣΥΝΟΛΟ |
| <b>ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ</b>              |                      |           |                    |        |
| ΑΝΔΡΑΣ                         | 1                    | 1         | 0                  |        |
| ΓΥΝΑΙΚΑ                        | 0                    | 0         | 0                  |        |
| <b>ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ</b>   |                      |           |                    |        |
| ΑΝΔΡΑΣ                         | 0                    | 1         | 1                  |        |
| ΓΥΝΑΙΚΑ                        | 2                    | 3         | 1                  |        |
| <b>ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ</b>               |                      |           |                    |        |
| ΑΝΔΡΑΣ                         | 1                    | 2         | 1                  |        |
| ΓΥΝΑΙΚΑ                        | 2                    | 3         | 1                  |        |

**Πίνακας 10:** Τακτικό προσωπικό, φυλετική κατανομή και επίπεδο εκπαίδευσης 2024

| ΤΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ & ΕΠΙΠΕΔΟ ΜΟΡΦΩΣΗΣ |     |     |     |                          |        |
|--------------------------------------|-----|-----|-----|--------------------------|--------|
|                                      | Δ.Ε | Τ.Ε | Π.Ε | ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ/ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ | ΣΥΝΟΛΟ |
| <b>ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ</b>                    |     |     |     |                          |        |
| ΑΝΔΡΑΣ                               | 0   | 0   | 0   | 2                        | 2      |
| ΓΥΝΑΙΚΑ                              | 0   | 0   | 0   | 0                        | 0      |
| <b>ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ</b>         |     |     |     |                          |        |
| ΑΝΔΡΑΣ                               | 0   | 2   | 0   | 0                        | 2      |
| ΓΥΝΑΙΚΑ                              | 1   | 0   | 1   | 4                        | 6      |
| <b>ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ</b>                     |     |     |     |                          |        |
| ΑΝΔΡΑΣ                               | 0   | 2   | 2   | 0                        | 4      |
| ΓΥΝΑΙΚΑ                              | 1   | 0   | 1   | 4                        | 6      |

**Πίνακας 11:** Τακτικό προσωπικό, φυλετική κατανομή και ηλικία 2024

| ΤΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ & ΗΛΙΚΙΑ - ΦΥΛΟ |     |       |       |       |       |     |        |
|-----------------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-----|--------|
|                                   | <25 | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55-64 | >65 | ΣΥΝΟΛΟ |
| <b>ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ</b>                 |     |       |       |       |       |     |        |
| ΑΝΔΡΑΣ                            | 0   | 0     | 0     | 0     | 1     | 1   | 2      |
| ΓΥΝΑΙΚΑ                           | 0   | 0     | 0     | 0     | 0     | 0   | 0      |
| <b>ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ</b>      |     |       |       |       |       |     |        |
| ΑΝΔΡΑΣ                            | 0   | 0     | 0     | 2     | 0     | 0   | 2      |
| ΓΥΝΑΙΚΑ                           | 0   | 0     | 1     | 5     | 0     | 0   | 6      |
| <b>ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ</b>                  |     |       |       |       |       |     |        |
| ΑΝΔΡΑΣ                            | 0   | 0     | 0     | 3     | 1     | 0   | 4      |
| ΓΥΝΑΙΚΑ                           | 0   | 0     | 1     | 5     | 0     | 0   | 6      |

Συνεπώς, ο φορέας είναι εναρμονισμένος 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.

Στην συνέχεια και αφού ολοκληρώθηκε η καταγραφή, συντάχθηκαν ερωτηματολόγια τα οποία μοιράστηκαν στους εργαζόμενους, η συμπλήρωση των οποίων ήταν ανώνυμη. Το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε ηλεκτρονικά σ' όλους τους εργαζόμενους και περιείχε δεκατρείς (13) κλειστού τύπου διαζευκτικές ερωτήσεις (Ναι ή Όχι) χωρισμένες σε ενότητες «Ισότητα των Φύλων και επαγγελματική εξέλιξη», «Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής», «Ισότητα των φύλων και οργανωσιακή κουλτούρα». Από τις απαντήσεις των ερωτηματολογίων που διανεμήθηκαν στο προσωπικό ακολουθούν κάποια συμπεράσματα που προέκυψαν αναφορικά με τις απόψεις και τις αντιλήψεις για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακής κουλτούρας:

- Το **90% των εργαζομένων** θεωρεί ότι υπάρχουν ίσες ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη μεταξύ ανδρών και γυναικών.
- Το **80% των εργαζομένων** θεωρεί ότι οι θέσεις ευθύνης είναι εξίσου επιθυμητές και για τα δυο φύλα.
- Το **100% των εργαζομένων** θεωρεί ότι οι θέσεις που αποτελούν επαγγελματική πρόκληση είναι σημαντικές τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες.
- Το **90% των εργαζομένων** θεωρούν ότι τα εκπαιδευτικά προγράμματα για την ανάπτυξη ηγετικών δεξιοτήτων απευθύνονται εξίσου σε γυναίκες και άνδρες.
- Το **30% των εργαζομένων** θεωρεί ότι το εργασιακό περιβάλλον αποτελεί εμπόδιο στην δημιουργία οικογένειας και στην επαγγελματική εξέλιξη ειδικά για τις γυναίκες.

- Το **100% των εργαζομένων** θεωρεί ότι ένα ευέλικτο ωράριο (π.χ. ευέλικτες ώρες απασχόλησης, τηλεργασία) θα ήταν πιο αποτελεσματικό για τις έγκυες γυναίκες καθώς και για τα άτομα που παρέχουν υποστήριξη φροντίδας άλλων εξαρτώμενων προσώπων (π.χ. παιδιά, ηλικιωμένοι συγγενείς, εξαρτώμενα μέλη με ειδικές ανάγκες).
- Το **40% των εργαζομένων** θεωρεί ότι χρειάζεται εκπαίδευση σε θέματα ισότητας φύλου και αποκλεισμού των διακρίσεων.
- Το **100% των εργαζομένων** θα προτιμούσε να προσλάβει εξίσου άνδρες και γυναίκες και θα επιθυμούσε το εργασιακό περιβάλλον του να αποτελείται εξίσου από άνδρες και γυναίκες.
- Το **100% των εργαζομένων** θεωρεί ότι οι επαγγελματικές δεξιότητες δεν εξαρτώνται από το φύλο.
- Το **100% των εργαζομένων** δηλώνει ότι δεν έχει πέσει ποτέ θύμα παρενόχλησης στον χώρο εργασίας του

## Προτεραιότητες και Δράσεις του ΕΣΔΑΚ για την Ισότητα των Φύλων

Κατόπιν αξιολόγησης της υφιστάμενης κατάστασης στον ΕΣΔΑΚ σχετικά με την ισότητα των φύλων οδήγησε στον σχεδιασμό δράσεων προκειμένου η λειτουργία του να ευθυγραμμίζεται με το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων. Συνεπώς, τίθενται σε προτεραιότητα οι παρεμβάσεις που στοχεύουν:

1. στην ισότητα των φύλων στην ηγεσία και τις θέσεις λήψης αποφάσεων
2. στην ισότητα των φύλων στην πρόσληψη και την επαγγελματική εξέλιξη
3. στην ισότητα των φύλων στην οργανωτική κουλτούρα και ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Πολύ σημαντικό να αναφερθεί είναι ότι ο ΕΣΔΑΚ 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 παρόλο που έως τώρα δεν έχει γίνει κάποια αναφορά για τέτοια περιστατικά εντός του φορέα.

Ο ΕΣΔΑΚ πρόκειται να βασίσει τις δράσεις του στους ακόλουθους θεματικούς τομείς που προτείνονται από την 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

**Άξονας Προτεραιότητας 1** (Βάση του θεματικού τομέα 1) : Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις ευθύνης λήψης αποφάσεων

**Στόχος:** Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις στο φορέα.

**Μέτρα/Δράσεις:**

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

Αρμόδιοι για να ελέγξουν την πορεία του συγκεκριμένου στόχου είναι η Διεύθυνση, οι Προϊστάμενοι των τμημάτων και η Επιτροπή Ισότητας των φύλων.

**Τρόπος μέτρησης της απόδοσης:** Καταγραφή της κατανομής ανά φύλο στα διοικητικά όργανα

**Άξονας Προτεραιότητας 2** (Βάση του θεματικού τομέα 2): Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη.

**Στόχος:** Υποστήριξη της ισορροπίας φύλου στις προσλήψεις για απασχόληση στο φορέα

**Μέτρα/Δράσεις:**

1. Ενσωμάτωση περιγραφής / δήλωσης για την πολιτική του φορέα σε θέματα ισότητας των φύλων στα κείμενα των προκηρύξεων για προσλήψεις συμβασιούχων
2. Χρήση ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας στα κείμενα των προκηρύξεων για προσλήψεις
3. Παρακολούθηση της ισορροπίας φύλου στις προσλήψεις αφορά τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου
4. Ενίσχυση της συμμετοχής γυναικών-μελών στις επιτροπές αξιολόγησης υποψηφιοτήτων με την εφαρμογή ποσόστωσης, όπου είναι εφικτό

Αρμόδιοι για να ελέγξουν την πορεία του συγκεκριμένου στόχου είναι το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού και η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων.

**Τρόπος μέτρησης της απόδοσης:** Κατανομή ανά φύλο στις επιτροπές αξιολόγησης υποψηφιοτήτων, ανάλυση των αιτήσεων

**Άξονας Προτεραιότητας 3** (Βάση του θεματικού τομέα 3): Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο ερευνητικό και εκπαιδευτικό πεδίο.

**Στόχοι:**

1. Συμμετοχή ισορροπημένου αριθμού γυναικών/ανδρών σε εκπαιδευτικές εκδηλώσεις/ημερίδες/σεμινάρια

2. Παρουσία των γυναικών στις δραστηριότητες του φορέα.

3. Ισορροπημένη προβολή ανδρών/γυναικών στα μέσα ενημέρωσης και τα κοινωνικά δίκτυα.

Αρμόδιοι για να ελέγξουν την πορεία του συγκεκριμένου στόχου είναι η Επιτροπή Ισότητας των φύλων.

**Μέτρα/Δράσεις:**

1. Παρακολούθηση της Συμμετοχής του αριθμού ανδρών /γυναικών σε εκπαιδευτικές εκδηλώσεις /ημερίδες/σεμινάρια

2. Παρακολούθηση της παρουσίας των γυναικών στις δραστηριότητες του φορέα

3. Τοποθέτηση γυναικών σε θέσεις προέδρου επιτροπών στις περιπτώσεις που δεν υπάρχει συγκεκριμένη πρόβλεψη από τον νόμο και παρακολούθηση ερευνητικών/ καινοτόμων έργων

4. Προβολή των γυναικών και της συνεισφοράς τους στην επίτευξη των στόχων του φορέα

**Τρόπος μέτρησης της απόδοσης:** Θέσπιση ενός κατωφλιού ως κατώτερο στόχο συμμετοχής στις δράσεις και επίβλεψη τήρησης του. Συμπερίληψη των αποτελεσμάτων για την συμμετοχή των γυναικών στην επίτευξη των στόχων του φορέα στην ετήσια αναφορά

**Άξονας Προτεραιότητας 4** (Βάση του θεματικού τομέα 4): Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα.

**Στόχοι:**

1. Προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
2. Ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για το προσωπικό με ευθύνες φροντίδας

**Μέτρα/Δράσεις:**

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
3. Ευέλικτα μοντέλα εργασίας (ευέλικτο ωράριο/απομακρυσμένη εργασία κ.λπ.).
4. Συντονισμός και σαφής ανάθεση έργου
5. Εξασφάλιση δυνατότητας απομακρυσμένης εργασίας

Αρμόδιοι για να ελέγξουν την πορεία του συγκεκριμένου στόχου είναι η Διεύθυνση και η Επιτροπή Ισότητας των φύλων.

**Τρόπος μέτρησης της απόδοσης:** Συχνές ενημερώσεις υπευθύνων ελέγχου για την πορεία λήψης των αδειών και την τήρηση του ευέλικτου μοντέλου εργασίας. Δημιουργία σαφούς πλαισίου για την απομακρυσμένη εργασία.

**Άξονας Προτεραιότητας 5** (Βάση του θεματικού τομέα 5): Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα.

**Στόχοι:**

1. Πρόληψη και εξάλειψη περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης
2. Ενθάρρυνση του προσωπικού καταγγελίας των περιστατικών

Αρμόδιοι για να ελέγξουν την πορεία του συγκεκριμένου στόχου είναι η Διεύθυνση, οι Προϊστάμενοι των τμημάτων και η Επιτροπή Ισότητας των φύλων.

**Μέτρα/Δράσεις:**

1. Δημοσιοποίηση του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων (ΣΔΙΦ) στον ιστότοπο του ΕΣΔΑΚ και ενημέρωση του προσωπικού.
2. Διοργάνωση ανοικτών εκδηλώσεων ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης για θέματα φύλου, προκαταλήψεων και διαφορετικότητας
3. Συστηματική επισκόπηση επικοινωνιακού υλικού του φορέα 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 απέναντι σε τέτοιου είδους περιστατικά
4. Παροχή υπηρεσίας υποστήριξης για την πρόληψη, τον εντοπισμό και την αναφορά διακρίσεων και συμπεριφορών παρενόχλησης ή βίας

**Τρόπος μέτρησης της απόδοσης:** Ετήσια αναφορά ώστε να εκτιμάται κάθε φορά η υφιστάμενη κατάσταση και να λαμβάνονται τα αναγκαία μέτρα.

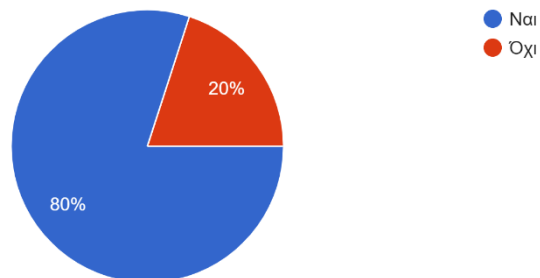
## Πόροι Υλοποίησης

Οι πόροι, τόσο οι χρηματικοί όσο και οι ανθρώπινοι, που είναι αναγκαίοι για την επιτυχή υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, θα ενσωματωθούν στον στρατηγικό σχεδιασμό του ΕΣΔΑΚ. Αρχικά, η χρηματοδότηση και οι απαιτούμενοι πόροι θα καλυφθούν μέσω εσωτερικών πόρων, ωστόσο θα καταβληθεί προσπάθεια για την εξεύρεση συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων και δράσεων. Αυτά τα προγράμματα θα αποσκοπούν στην κάλυψη των αναγκών τόσο σε ανθρώπινο δυναμικό όσο και σε χρηματοδότηση, είτε στο σύνολό τους είτε μερικώς, για την υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ).

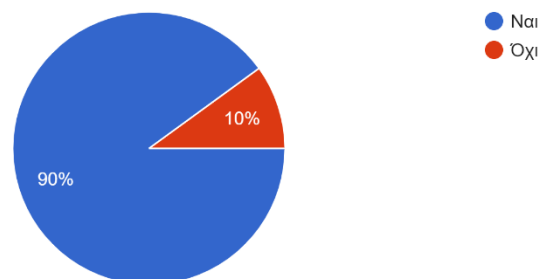


## Παράρτημα Ι: Απαντήσεις Ερωτηματολογίων

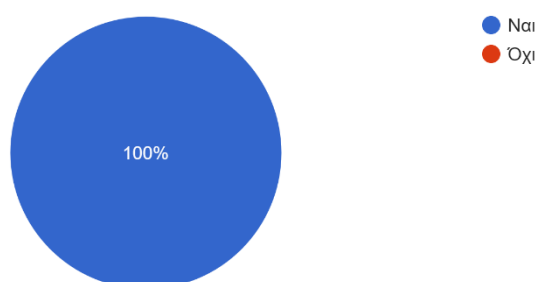
Θεωρείτε ότι οι θέσεις ευθύνης είναι εξίσου επιθυμητές τόσο από γυναίκες όσο και από άνδρες;  
10 responses



Θεωρείτε ότι στο φορέα σας υπάρχουν ίσες ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη μεταξύ ανδρών και γυναικών;  
10 responses

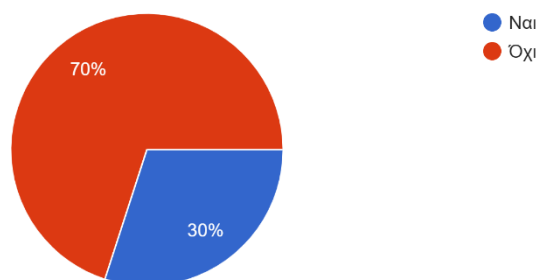


Θεωρείτε ότι οι θέσεις που αποτελούν επαγγελματική πρόκληση είναι σημαντικές τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες;  
10 responses



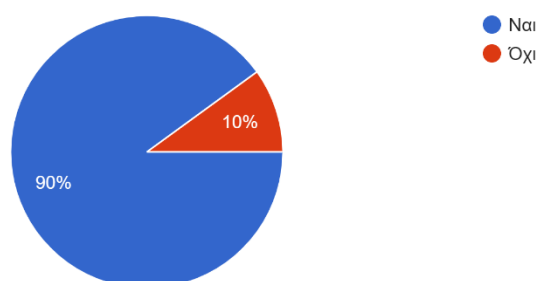
Θεωρείτε ότι το εργασιακό περιβάλλον αποτελεί εμπόδιο στην δημιουργία οικογένειας;

10 responses



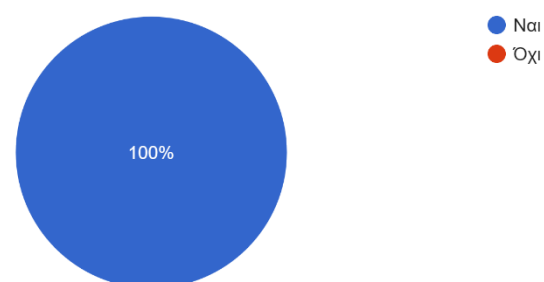
Θεωρείτε ότι τα εκπαιδευτικά προγράμματα για την ανάπτυξη ηγετικών δεξιοτήτων απευθύνονται εξίσου σε γυναίκες και άνδρες;

10 responses

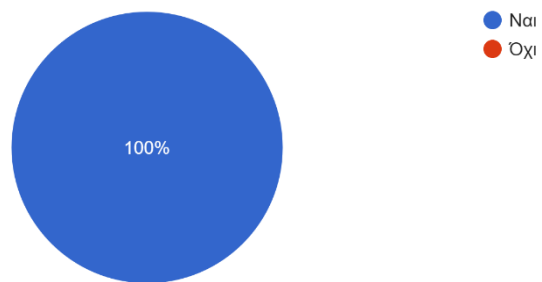


Θεωρείτε ότι ένα ευέλικτο ωράριο (π.χ. ευέλικτες ώρες απασχόλησης, τηλεργασία) θα ήταν πιο αποτελεσματικό για τις έγκυες γυναίκες;

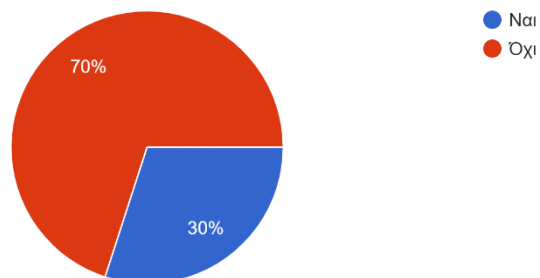
10 responses



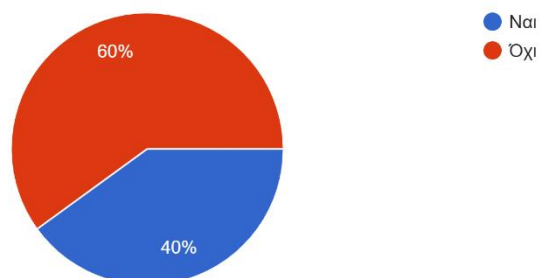
Θεωρείτε ότι ένα ευέλικτο ωράριο (π.χ. ευέλικτες ώρες απασχόλησης, τηλεργασία) θα ήταν πιο αποτελεσματικό για τα άτομα που παρέχουν υποστ...γγενείς, εξαρτώμενα μέλη με ειδικές ανάγκες);  
10 responses



Θεωρείτε ότι η δημιουργία οικογένειας εμποδίζει την επαγγελματική εξέλιξη, ειδικά για τις γυναίκες;  
10 responses

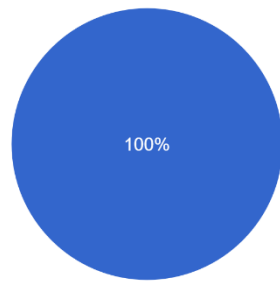


Θεωρείτε ότι χρειάζεται εκπαίδευση του προσωπικού σε ισότητα φύλου και αποκλεισμού διακρίσεων;  
10 responses



Θα προσλαμβάνετε εξίσου γυναίκες και άνδρες;

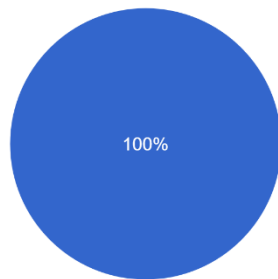
10 responses



● Ναι  
● Όχι

Θα προτιμούσατε ένα εργασιακό περιβάλλον που αποτελείται εξίσου από άνδρες και γυναίκες;

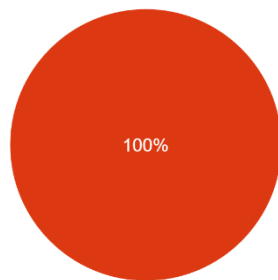
10 responses



● Ναι  
● Όχι

Πιστεύετε ότι οι επαγγελματικές δεξιότητες εξαρτώνται από το φύλλο;

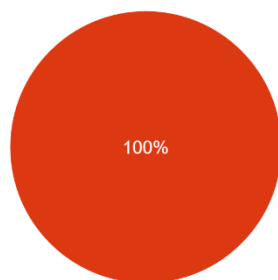
10 responses



● Ναι  
● Όχι

Έχετε πέσει θύμα κάποιου είδους παρενόχλησης στον χώρο εργασίας σας;

10 responses



● Ναι  
● Όχι

## Παράρτημα II: Σύνδεσμος Ερωτηματολογίου

[https://docs.google.com/forms/d/1dMeJ4hZXyhQiBVhVOUrVHTzMBWwwLqTg5mqx2yXxd24/edit?usp=forms\\_home&ths=true](https://docs.google.com/forms/d/1dMeJ4hZXyhQiBVhVOUrVHTzMBWwwLqTg5mqx2yXxd24/edit?usp=forms_home&ths=true)