ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ, ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ & ΥΔΑΤΩΝ

Σχέδιο Δράσης για τη Διαφορετικότητα, την Ισότητα και τη Συμπερίληψη στον χώρο εργασίας

Επιμέλεια: Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού

Δεκέμβριος 2025

Περιεχόμενα

Σύνοψη 3
Εισαγωγή 4
Επιχειρησιακό Καθεστώς 5
Ρυθμιστικό Πλαίσιο 6
Στρατηγικοί Στόχοι 12
Μεθοδολογία 13
Αξιολόγηση παρούσας κατάστασης 17
Βασικός Άξονας 1: Ενσωμάτωση του γυναικείου φύλου στη Διακυβέρνηση και στα Ανώτατα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων 17
Βασικός Άξονας 2: Ισότιμη μεταχείριση στις διαδικασίες επιλογής, εκπαίδευσης και επαγγελματικής ανέλιξης του ανθρώπινου δυναμικού 20
Βασικός Άξονας 3: Ευέλικτες μορφές εργασίας για γονείς ανεξαρτήτως φύλου, μονογονείς, άτομα με αναπηρία και σοβαρές ασθένειες 28
Βασικός Άξονας 4: Η διάσταση του φύλου και η συμπερίληψη της διαφορετικότητας στην Οργανωσιακή Κουλτούρα της Αρχής 31
Συνολική Αξιολόγηση Δράσεων ετών 2023-2025 36
Δράσεις ετών 2026 - 2028 για τη Διαφορετικότητα, Ισότητα και Συμπερίληψη 40
Ανασκόπηση 47
Παράρτημα 48

Σύνοψη

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για τη Διαφορετικότητα, την Ισότητα και τη Συμπερίληψη στον χώρο εργασίας της ΡΑΑΕΥ αποτελεί τη συνέχεια και διεύρυνση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων που υλοποιήθηκε κατά την περίοδο 2023-2025. Αντανακλά τις προτεραιότητες της νέας περιόδου και ενσωματώνει μια ολιστική προσέγγιση για την προώθηση της ισότητας, της ίσης μεταχείρισης και της συμπερίληψης όλων των εργαζομένων. Έχει εγκριθεί από την Ολομέλεια της ΡΑΑΕΥ (Απόφαση ΡΑΑΕΥ 505/18.12.2025) και εντάσσεται στο ισχύον πλαίσιο εσωτερικής λειτουργίας και οργάνωσης της Αρχής.

Κεντρικός στόχος του Σχεδίου είναι η διαμόρφωση ενός σύγχρονου, δίκαιου και συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος, απαλλαγμένου από διακρίσεις, στερεότυπα και αποκλεισμούς, στο οποίο όλοι οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες της ΡΑΑΕΥ απολαμβάνουν ίσες ευκαιρίες συμμετοχής, επαγγελματικής εξέλιξης και ανάπτυξης. Προς αυτήν την κατεύθυνση, το Σχέδιο ευθυγραμμίζεται με το εθνικό και ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο και υιοθετεί μια ολιστική προσέγγιση που καλύπτει, μεταξύ άλλων, την ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως φύλου, ταυτότητας φύλου, θρησκείας ή καταγωγής, την προστασία των δικαιωμάτων ατόμων με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις και την πρόληψη και αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της βίας στον χώρο εργασίας.

Η μεθοδολογία του Σχεδίου βασίζεται στην τεκμηριωμένη ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης, μέσω αξιοποίησης ιστορικών και στατιστικών στοιχείων του ανθρώπινου δυναμικού της ΡΑΑΕΥ, καθώς και ευρημάτων ανώνυμης εσωτερικής έρευνας. Η έρευνα επικεντρώθηκε στη συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων σχετικά με τις εμπειρίες και αντιλήψεις των εργαζομένων για την ισότητα, τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, την οργανωσιακή κουλτούρα και την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Με βάση τα ευρήματα, το Σχέδιο διαρθρώνεται σε τέσσερις στρατηγικούς άξονες, οι οποίοι καθοδηγούν τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση των δράσεων:

1. Ενσωμάτωση του γυναικείου φύλου στη διακυβέρνηση και στα ανώτατα κέντρα λήψης αποφάσεων.

2. Ισότιμη μεταχείριση στις διαδικασίες επιλογής, εκπαίδευσης και επαγγελματικής ανέλιξης του ανθρώπινου δυναμικού.

3. Προώθηση ευέλικτων μορφών εργασίας για γονείς ανεξαρτήτως φύλου, μονογονεϊκές οικογένειες, άτομα με αναπηρία και σοβαρές ή χρόνιες παθήσεις.

4. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και της διαφορετικότητας στην οργανωσιακή κουλτούρα της ΡΑΑΕΥ.

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης καταδεικνύουν ότι η ΡΑΑΕΥ διαθέτει ανθρώπινο δυναμικό υψηλού μορφωτικού επιπέδου, με σημαντική συμμετοχή γυναικών και

ισόρροπη εκπροσώπηση σε θέσεις ευθύνης. Οι πολιτικές πρόσληψης, εκπαίδευσης και επαγγελματικής ανέλιξης διασφαλίζουν ισότιμες ευκαιρίες για όλες και όλους, ενώ τα εκπαιδευτικά προγράμματα υποστηρίζουν ενεργά την ανάπτυξη των εργαζομένων. Ωστόσο, η ανάλυση ανέδειξε συγκεκριμένες προκλήσεις, όπως η περιορισμένη εκπροσώπηση των γυναικών στην Ολομέλεια της Αρχής και οι επιπτώσεις της υποστελέχωσης στην εφαρμογή πολιτικών ευελιξίας.

Οι δράσεις οργανώνονται γύρω από τους τέσσερις στρατηγικούς άξονες και εστιάζουν στην ενίσχυση πολιτικών και διαδικασιών ισότητας, στην εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού, στην προώθηση συμπεριληπτικής γλώσσας και στη συστηματική παρακολούθηση και αξιολόγηση της προόδου μέσω ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην αντιμετώπιση των διαπιστωμένων ανισορροπιών μέσω στοχευμένων παρεμβάσεων.

Το Σχέδιο Δράσης για τη Διαφορετικότητα, την Ισότητα και τη Συμπερίληψη συνιστά στρατηγική δέσμευση της ΡΑΑΕΥ για τη βιώσιμη οργανωτική ανάπτυξη, τη βελτίωση του εργασιακού κλίματος και την περαιτέρω ενίσχυση της θεσμικής αξιοπιστίας της Αρχής, με την ενεργό συμμετοχή της Διοίκησης και του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού. Προβλέπεται επανεξέτασή του τον Δεκέμβριο του 2026, με στόχο τη συνεχή προσαρμογή και βελτίωση των δράσεων.

Εισαγωγή

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για τη Διαφορετικότητα, την Ισότητα και τη Συμπερίληψη στον χώρο εργασίας στοχεύει στη δημιουργία ενός δίκαιου και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος στην Ελληνική Ρυθμιστική Αρχή Αποβλήτων, Ενέργειας και Υδάτων (ΡΑΑΕΥ). Η ισότητα όλων των εργαζομένων ανεξαρτήτου εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου αποτελεί βασικό πυλώνα της οργανωσιακής κουλτούρας της Αρχής.

Ανταποκρινόμενη στις τρέχουσες απαιτήσεις και ενσωματώνοντας νομοθεσίες που έχουν διαμορφωθεί τόσο σε εθνικό επίπεδο (Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025[1]) όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Στρατηγική Ισότητας των Φύλων για το 2020-2025[2]), η ΡΑΑΕΥ είχε δεσμευτεί ήδη από το 2023 να συστηματοποιήσει τις πρακτικές της μέσω της υιοθέτησης και τακτικής επικαιροποίησης ενός αποτελεσματικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) στο χώρο εργασίας.

Σήμερα, η Αρχή αναγνωρίζει ότι η προώθηση της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης είναι αναγκαία για τη διαμόρφωση ενός εργασιακού

[1] Επίσημο έγγραφο του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων που περιγράφει το περιεχόμενο και τους άξονες του Εθνικού Σχεδίου για την περίοδο 2021-2025, ΕΣΔΙΦ-2021-2025.pdf.

[2] Στρατηγική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για προώθηση της ισότητας των φύλων, Gender equality strategy - European Commission.

περιβάλλοντος που ενισχύει την εμπιστοσύνη, προάγει τον σεβασμό και αξιοποιεί πλήρως το ανθρώπινο δυναμικό της. Στο πλαίσιο αυτό, καταρτίζει νέο επικαιροποιημένο Σχέδιο Δράσης με στόχο τη θεσμική κατοχύρωση και τη συνεχή ενίσχυση των αρχών αυτών, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές και τις προδιαγραφές του Horizon Europe[3], του Ευρωπαϊκού Προγράμματος Πλαισίου για την Έρευνα και την Καινοτομία 2021 - 2027, καθώς και σε ευθυγράμμιση με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021 - 2025, την Εθνική Στρατηγική για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία 2024 - 2030[4] και την Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+[5].

Βάσει των παραπάνω, το νέο Σχέδιο Δράσης:

- Αποτελεί στρατηγικό έγγραφο υπογεγραμμένο από την ανώτατη διοίκηση, το οποίο δημοσιεύεται στην επίσημη ιστοσελίδα της Αρχής και γνωστοποιείται ενεργά σε όλο το ανθρώπινο δυναμικό της ΡΑΑΕΥ.
- Προβλέπει ειδικούς πόρους και εμπειρογνωμοσύνη στην ισότητα των φύλων και στην συμπερίληψη της διαφορετικότητας για την υλοποίηση του σχεδίου και την υποστήριξη μιας συνεχούς διαδικασίας βιώσιμης οργανωτικής αλλαγής εντός της ΡΑΑΕΥ.
- Βασίζεται στη συλλογή και ανάλυση δεδομένων σχετικά με το προσωπικό της Αρχής και διασφαλίζει ότι τα δεδομένα δημοσιεύονται και παρακολουθούνται σε τακτική βάση για να ενημερώνουν τους στόχους και τις επιδιώξεις του Σχεδίου Δράσης.
- Στοχεύει στην ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση του προσωπικού, καθώς και στην υποστήριξη εκπαιδευτικών δράσεων για την ισότητα των φύλων και την συμπερίληψη της διαφορετικότητας που εμπλέκουν και απευθύνονται σε όλα τα μέλη της ΡΑΑΕΥ, ώστε να είναι μια διαδικασία βασισμένη σε αποδείξεις, συνεχής και μακροχρόνια.

Επιχειρησιακό Καθεστώς

Το αρχικό Σχέδιο Δράσης Ισότητας των Φύλων[6] (ΣΔΙΦ) είχε εγκριθεί από την Ολομέλεια της ΡΑΑΕΥ, σύμφωνα με την Απόφαση 164/05.10.2023. Το παρόν Σχέδιο Δράσης, που αντανακλά τις προτεραιότητες της νέας περιόδου έχει, επίσης, εγκριθεί από την Ολομέλεια της ΡΑΑΕΥ, σύμφωνα με την Απόφαση ΡΑΑΕΥ 505/18.12.2025 και ενσωματώνεται στο έργο της Αρχής σύμφωνα με τις διατάξεις του ισχύοντος Κανονισμού Εσωτερικής Λειτουργίας και Οργάνωσης. Τόσο το πρώτο Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων όσο και το παρόν Σχέδιο Δράσης για τη Διαφορετικότητα, την Ισότητα και τη Συμπερίληψη στον χώρο εργασίας τα έχουν επιμεληθεί η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού.

---

[3] https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/GEPs_in_HE_guidelines.pdf

[4] ΔΡΑΣΕΙΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ 2024-2030

[5] Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+

[6] Gender Equality Plan (GEP): GEP_RAE-1.NB-1.pdf

Ρυθμιστικό Πλαίσιο

Το Σχέδιο Δράσης νομιμοποιεί και προστατεύει κάθε στρατηγική με στόχο τη διαφορετικότητα, την ισότητα και τη συμπερίληψη στη ΡΑΑΕΥ. Ευθυγραμμίζεται με την εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία και ενσωματώνει πρωτοβουλίες και δράσεις, εστιάζοντας: α) στην ισότητα ανδρών και γυναικών, β) στην προστασία των δικαιωμάτων εργαζομένων με αναπηρία, χρόνιες παθήσεις, θρησκεία, καταγωγή ή οποιαδήποτε ταυτότητα φύλου και στην ίση μεταχείρισή τους και γ) στην πρόληψη της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και στην ενίσχυση της κοινωνικής ευθύνης της Αρχής. Συγκεκριμένα άρθρα, πολιτικές και οδηγίες παρατίθενται παρακάτω:

<u>Ευρωπαϊκή Νομοθεσία</u>

Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ΣΛΕΕ - Άρθρο 157:

1. Κάθε κράτος μέλος θα διασφαλίσει ότι η αρχή της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για ίση εργασία ή εργασία ίσης σημασίας εφαρμόζεται.
2. Για το άρθρο αυτό, η «αμοιβή» σημαίνει τον κανονικό βασικό ή ελάχιστο μισθό ή μισθό και οποιαδήποτε άλλη παροχή, είτε σε μετρητά είτε σε είδος, την οποία ο εργαζόμενος λαμβάνει άμεσα ή έμμεσα, σε σχέση με την απασχόλησή του, από τον εργοδότη του. Η ίση αμοιβή χωρίς διακρίσεις με βάση το φύλο σημαίνει ότι:
    a) η αμοιβή για την ίδια εργασία με κομμάτι θα υπολογίζεται με βάση την ίδια μονάδα μέτρησης.
    b) η αμοιβή για εργασία με ωριαία αμοιβή θα είναι η ίδια για την ίδια εργασία.
3. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, ενεργώντας σύμφωνα με τη νομοθετική διαδικασία και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θα υιοθετήσουν μέτρα για να διασφαλίσουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης ευκαιρίας και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγελματικής δραστηριότητας, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας.
4. Με σκοπό να διασφαλίσει πλήρη ισότητα στην πράξη μεταξύ ανδρών και γυναικών στο εργασιακό περιβάλλον, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν θα εμποδίζει κανένα κράτος μέλος να διατηρεί ή να υιοθετεί μέτρα που παρέχουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα για να διευκολύνουν το υποεκπροσωπούμενο φύλο να ασκήσει επαγγελματική δραστηριότητα ή να αντισταθμίσει τις αδυναμίες στις επαγγελματικές καριέρες.

Χάρτα Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ:

- Το άρθρο 21(1) δηλώνει: *«Οποιαδήποτε διάκριση βάσει οποιασδήποτε αιτίας όπως το φύλο, η φυλή, το χρώμα, η εθνική ή κοινωνική προέλευση, τα γενετικά χαρακτηριστικά, η γλώσσα, η θρησκεία ή η πεποίθηση, η πολιτική ή οποιαδήποτε άλλη γνώμη, η συμμετοχή σε εθνική μειονότητα, η περιουσία, η*

γέννηση, η αναπηρία, η ηλικία ή ο σεξουαλικός προσανατολισμός απαγορεύεται».

- Το Άρθρο 23 δηλώνει: *«Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών πρέπει να διασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, περιλαμβανομένων της απασχόλησης, της εργασίας και της αμοιβής. Ο κανόνας της ισότητας δεν εμποδίζει τη διατήρηση ή την υιοθέτηση μέτρων που παρέχουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου»*.

Οδηγίες:

- **Η Οδηγία (ΕΕ) 2024/1385** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 14ης Μαΐου 2024 σχετικά με την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας**.**
- **Η Οδηγία (ΕΕ) 2024/2842** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 14ης Μαΐου 2024 σχετικά με την επέκταση των δικαιωμάτων που προβλέπονται στην Οδηγία 2024/2841 και για πολίτες τρίτων χωρών που διαμένουν νόμιμα σε κράτη-μέλη της ΕΕ.
- **Η Οδηγία (ΕΕ) 2024/2841** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 14ης Μαΐου 2024 σχετικά με τη δημιουργία Ευρωπαϊκής Κάρτας Αναπηρίας και Κάρτας Στάθμευσης για άτομα με αναπηρία, με στόχο τη διευκόλυνση της αναγνώρισης της αναπηρίας σε κράτη-μέλη κατά τη διάρκεια σύντομων διαμονών και την πρόσβαση σε προνομιακές υπηρεσίες, όπως στάθμευση και μειωμένα εισιτήρια.
- **Η Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για γονείς και φροντιστές και την κατάργηση της Οδηγίας του Συμβουλίου 2010/18/ΕΕ.
- **Η Οδηγία (ΕΕ) 2019/882** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 17ης Απριλίου 2019 σχετικά με τον καθορισμό ελάχιστων απαιτήσεων προσβασιμότητας για προϊόντα και υπηρεσίες στην ΕΕ, με στόχο την αφαίρεση εμποδίων για τα άτομα με αναπηρία και την προώθηση της ίσης συμμετοχής τους στην κοινωνία.
- **Η Οδηγία (ΕΕ) 2016/2102** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 26ης Οκτωβρίου 2016 σχετικά με την προσβασιμότητα των ιστοσελίδων και των εφαρμογών κινητών τηλεφώνων των φορέων του δημόσιου τομέα.
- **Η Οδηγία 2010/41/ΕΕ** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Ιουλίου 2010 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών που ασκούν δραστηριότητα ως αυτοαπασχολούμενοι και την κατάργηση της Οδηγίας του Συμβουλίου 86/613/ΕΟΚ.
- **Η Οδηγία του Συμβουλίου 2010/18/ΕΕ** της 8ης Μαρτίου 2010 για την εφαρμογή της αναθεωρημένης Συμφωνίας-Πλαίσιο για την άδεια μητρότητας που υπέγραψαν οι BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και την κατάργηση της Οδηγίας 96/34/ΕΚ (Κείμενο με σχέση με τον ΕΟΧ).
- **Η Οδηγία 2006/54/ΕΚ** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης

μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης (αναθεώρηση).

- **Η Οδηγία 2002/73/ΕΚ** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση, την προαγωγή και τις συνθήκες εργασίας.
- **Η Οδηγία του Συμβουλίου 2000/78/ΕΚ** της 27ης Νοεμβρίου 2000 για την καθιέρωση ενός γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση.
- **Η Οδηγία του Συμβουλίου 2000/43/ΕΚ** της 29ης Ιουνίου 2000 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ προσώπων ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.
- **Η Οδηγία του Συμβουλίου 96/34/ΕΚ** της 3ης Ιουνίου 1996 για τη Συμφωνία-Πλαίσιο για την άδεια μητρότητας που υπέγραψαν οι UNICE, CEEP και ETUC.
- **Η Οδηγία του Συμβουλίου 92/85/ΕΟΚ** της 19ης Οκτωβρίου 1992 για την εισαγωγή δράσεων για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εγκύων εργαζομένων και των εργαζομένων που έχουν πρόσφατα γεννήσει ή θηλάζουν (δέκατη ατομική Οδηγία σύμφωνα με το Άρθρο 16 (1) της Οδηγίας 89/391/ΕΟΚ).
- **Η Οδηγία του Συμβουλίου 79/7/ΕΟΚ** της 19ης Δεκεμβρίου 1978 για την προοδευτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης.
- **Η 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 την προαγωγή, και τις συνθήκες εργασίας.
- **Η Οδηγία του Συμβουλίου 75/117/ΕΟΚ** της 10ης Φεβρουαρίου 1975 για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες.

<u>Ελληνική Νομοθεσία</u>

Σύνταγμα:

- **Το Άρθρο 4(2)** αναφέρει: *«Οι Έλληνες άνδρες και γυναίκες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις»*.
- **Το Άρθρο 22(1)(β)** αναφέρει: *«Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλων διακρίσεων, έχουν δικαίωμα σε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας».*
- **Το Άρθρο 116(2)** αναφέρει: *«Τα θετικά μέτρα που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν συνιστούν διάκριση λόγω φύλου. Το Κράτος θα λάβει μέτρα για την εξάλειψη των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδιαίτερα αυτών που βλάπτουν τις γυναίκες»*.

Ποινικός Κώδικας:

- **Το Άρθρο 337 παρ. 4** ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας ως αδίκημα: *«Όποιος προβαίνει σε χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα ή*

διατυπώνει προτάσεις για τέλεση γενετήσιων πράξεων σε πρόσωπο που εξαρτάται εργασιακά από αυτόν ή εκμεταλλευόμενος τη θέση προσώπου που έχει ενταχθεί σε διαδικασία αναζήτησης θέσης εργασίας, τιμωρείται με φυλάκιση έως τρία (3) έτη.».

- **Δημοσιουπαλληλικός κώδικας (ν. 3528/2007):** Άρθρο 107, Απαρίθμηση πειθαρχικών παραπτωμάτων παρ. ζ) « *Η παραβίαση της αρχής της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, σύμφωνα με τον ν. 3896/2010 (Α`207), η παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, σύμφωνα με τον ν. 4443/2016 (Α` 232, διόρθωση σφάλματος Α` 23/1.3.2017), η χρήση γλώσσας έμφυλης διάκρισης, κατά την άσκηση των καθηκόντων και ζα) Η εκδήλωση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία, σύμφωνα με τον ν. 4808/2021 (Α` 101), κατά την άσκηση των καθηκόντων*.»

Νόμοι:

- **Νόμος 5178/2025** «Μέτρα για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών, των μη εισηγμένων ανωνύμων εταιρειών και των δημοσίων επιχειρήσεων - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (Ε.Ε.) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 2022 - Ρυθμίσεις για την ενδυνάμωση των πιλοτικών προγραμμάτων για την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής - Πρόγραμμα Δημογραφικής Ανάπτυξης και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ Α 22 - 14.02.2025.
- **Νόμος 5172/2025** «Αντιμετώπιση νέων μορφών βίας κατά των γυναικών - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2024/1385 - Πρόσθετες ρυθμίσεις στον νόμο περί ενδοοικογενειακής βίας - Αναδιοργάνωση των ιατροδικαστικών υπηρεσιών - Ενίσχυση της λειτουργίας της Eurojust - Μέτρα για την προστασία των ανηλίκων και την καταπολέμηση της εγκληματικότητας - Δικονομικές διατάξεις αρμοδιότητας των τακτικών διοικητικών δικαστηρίων και άλλες ρυθμίσεις», ΦΕΚ Α' 10/29-01-2025.
- **Νόμος 5089/2024,** «Ισότητα στον πολιτικό γάμο, τροποποίηση του Αστικού Κώδικα σε άλλες διατάξεις» ΦΕΚ 27/Α/16-2-2024.
- **Νόμος 5023/2023,** Αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, επικαιροποίηση της ορολογίας του Αστικού Κώδικα, του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας, του Ποινικού Κώδικα, του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας, του Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας, του Κώδικα Συμβολαιογράφων και του ν. 4478/2017, για την εναρμόνισή της με τη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία που κυρώθηκε με τον ν. 4074/2012 και λοιπές διατάξεις για τη διευκόλυνση της πρόσβασης στη δικαιοσύνη των ατόμων με αναπηρία. ΦΕΚ 34/Α΄/17-2-2023.

- **Νόμος 4931/2022,** Απαγορεύει τις πρακτικές μεταστροφής, δηλαδή τις αντιεπιστημονικές «μεθόδους» που επιχειρούν να αλλάξουν τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου ενός ατόμου. ΦΕΚ Α 94/13.5.2022.
- **Νόμος 4808/2021** «Για την Προστασία της Εργασίας - Ίδρυση Ανεξάρτητης Αρχής "Επιθεώρηση Εργασίας" - Επικύρωση της Σύμβασης 190 του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας για την Εξάλειψη της Βίας και της Παρενόχλησης στον Κόσμο της Εργασίας - Επικύρωση της Σύμβασης 187 του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ης Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις», ΦΕΚ Α 101/19.09.2021.
- **Νόμος 4807/2021** «Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για τους ανθρώπινους πόρους του δημόσιου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις», ΦΕΚ Α 96/11.06.2021.
- **Νόμος 4765/2021** «Εκσυγχρονισμός του συστήματος προσλήψεων στον δημόσιο τομέα και ενίσχυση του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) και λοιπές διατάξεις», ορίζει την τήρηση ποσοστώσεων υπέρ συγκεκριμένων κατηγοριών υποψηφίων, μεταξύ των οποίων και τα άτομα με αναπηρία. ΦΕΚ Α’ 6/15.01.2021.
- **Νόμος 4706/2020,** «Εταιρική διακυβέρνηση ανωνύμων εταιρειών, σύγχρονη αγορά κεφαλαίου, ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, μέτρα προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2017/1131 και άλλες διατάξεις»., ΦΕΚ Α΄136/17.7.2020.
- **Νόμος 4604/2019,** για την «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας - Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας - Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση - Λοιπές διατάξεις», ΦΕΚ Α'50/26.3.2019.
- **Νόμος 4431/2018**, 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.
- **Νόμος 4531/2018**, που επικυρώνει τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας του Συμβουλίου της Ευρώπης (ΙΟ), που υπογράφηκε από την Ελλάδα τον Μάιο του 2011, ΦΕΚ Α 62/5.4.2018.
- **Νόμος 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.
- **Νόμος 4443/2016** «Μεταφορά Οδηγίας 2000/43/ΕΚ σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ που καθιερώνει γενικό πλαίσιο για ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στην επαγγελματική κατάρτιση και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ για μέτρα που διευκολύνουν την

άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων κ.λπ.», ΦΕΚ Α 232/9.12.2016 [αντικαθιστώντας τον Νόμο 3304/2005, ο οποίος είχε αρχικά ενσωματώσει τις Οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ], ΦΕΚ Α 16/27.1.2005].

- **Νόμος 4097/2012** «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν δραστηριότητα ως αυτοαπασχολούμενοι - Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου», ΦΕΚ Α 235/3.12.2012.
- **Προεδρικό Διάταγμα 80/2012** «Παροχή άδειας μητρότητας και άδειας απουσίας σε εργαζόμενους με σύμβαση ναυτικής εργασίας σε πλοία που φέρουν την ελληνική σημαία, σύμφωνα με την Οδηγία 2010/18/ΕΕ», ΦΕΚ 138/14.6.2012.
- **Νόμος 4075/2012**, **Άρθρα 48-54** «Ενσωμάτωση στο ελληνικό δίκαιο της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου της ΕΕ που εφαρμόζει τη Συμφωνία-Πλαίσιο για την άδεια μητρότητας που υπέγραψαν οι BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και την κατάργηση της Οδηγίας 96/34/ΕΚ», ΦΕΚ Α 89/11.4.2012.
- **Νόμος 3896/2010** «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης. Εναρμόνιση της υπάρχουσας νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου», ΦΕΚ Α 207/8.12.2010.
- **Νόμος 3769/2009**, «Εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών Σχετικά με την Πρόσβαση σε Προϊόντα και Υπηρεσίες και την Παροχή τους», ενσωματώνοντας την Οδηγία 2004/113/ΕΚ, ΦΕΚ Α 105/1.7.2009, όπως τροποποιήθηκε από το Άρθρο 162 του Νόμου 4099/2012 που ενσωμάτωσε την απόφαση του ΔΕΕ Test-Achats, ΦΕΚ Α 250/20.11.2012.
- **Νόμος 3488/2006** «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την εξέλιξη, και τους όρους και τις συνθήκες εργασίας», μεταφέροντας την Οδηγία 2002/73/ΕΚ, ΦΕΚ Α 191/11.2006.
- **Προεδρικό Διάταγμα 105/2003**, «Προσαρμογή της Εσωτερικής Νομοθεσίας στην Οδηγία 97/80/ΕΚ σχετικά με το Βάρος Απόδειξης στις Υποθέσεις Σεξουαλικής Διακρίβωσης», ΦΕΚ Α 96/23.4.2003, καταργήθηκε από το Άρθρο 30(5) του Νόμου 3896/2010 που ενσωμάτωσε την Οδηγία 2006/54/ΕΚ.
- **Προεδρικό Διάταγμα 87/2002** «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης σύμφωνα με τις Οδηγίες 96/97/ΕΚ και 86/378/ΕΟΚ», ΦΕΚ Α 44/21.2.2003.
- **Νόμος 2839/2000 «**Ρυθμίσεις θεμάτων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και άλλες διατάξεις» για τη διασφάλιση της ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στη Δημόσιο, ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ και στους ΟΤΑ α’ και β’ βαθμού ΦΕΚ Α 196/12.9.2000.
- **Προεδρικό Διάταγμα 176/1997** «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εγκύων εργαζομένων και των εργαζομένων που έχουν πρόσφατα γεννήσει ή θηλάζουν, σύμφωνα με την Οδηγία 92/85/ΕΕ», ΦΕΚ Α 150/15.7.1997.

- **Νόμος 1483/1984** «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις», ΦΕΚ Α 205/2.9.1998.
- **Νόμος 1414/1984** «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των φύλων στις εργασιακές σχέσεις», μεταφέροντας τις Οδηγίες 75/117/ΕΕ και 76/207/ΕΕ, ΦΕΚ Α 10/2.1984.
- **Προεδρικό Διάταγμα 1362/1981** «Αντικατάσταση της παραγράφου 1 του Άρθρου 33 του Νόμου 1846/1951 "περί Κοινωνικής Ασφάλισης" σύμφωνα με την Οδηγία 79/7/ΕΕ», ΦΕΚ Α 339/30.12.1981.
- **Νόμος 927/1979,** ΦΕΚ Α 139/28.6.1979, εφαρμογή της Διεθνούς Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Ρατσιστικής Διακρίβωσης (CERD), όπως τροποποιήθηκε από τον Νόμο 4285/2014, ΦΕΚ Α 191/10.9.2014 και τον Νόμο 4491/2017, ΦΕΚ Α 152/13.10.2017.
- **Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμφωνίες (ΣΔΙΦ)**

<u>Διεθνείς και Κοινωνικοί Κανόνες</u>

- **Πρότυπα Προσβασιμότητας - Mandate M/587**, όπου η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έδωσε εντολές προς τους ευρωπαϊκούς οργανισμούς προτύπων (CEN, CENELEC, ETSI) να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν πρότυπα προσβασιμότητας για το δομημένο περιβάλλον (κτίρια), τις υποδομές, τις ψηφιακές υπηρεσίες κ.α. τη 14η Σεπτεμβρίου 2022.
- **Η Διεθνής Σύμβαση 190 (C190) του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO)** είναι η πρώτη διεθνής συνθήκη που αναγνωρίζει το δικαίωμα όλων σε έναν κόσμο εργασίας ελεύθερο από βία και παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων λόγω φύλου. Ορίζει ελάχιστα πρότυπα για την πρόληψη, την αντιμετώπιση και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Περιλαμβάνει τον ορισμό των συμπεριφορών που συνιστούν βία και παρενόχληση, τις υποχρεώσεις των εργοδοτών και μέτρα προστασίας των εργαζομένων. Υιοθετήθηκε την 21η Ιουνίου 2019 και τέθηκε σε ισχύ την 25η Ιουνίου 2021. Η Ελλάδα έχει κυρώσει τη Σύμβαση C190, καθιστώντας την δεσμευτική στο εθνικό δίκαιο.
- Το **Πλαίσιο Συμφωνίας μεταξύ Κοινωνικών Εταίρων της ΕΕ** (BUSINESSEUROPE, ETUC και άλλων) για παρενόχληση και βία στον χώρο εργασίας, που υπογράφηκε την 26η Απριλίου 2007 και ορίζει τι θεωρείται παρενόχληση και βία στον χώρο εργασίας, καλεί τους εργοδότες να λάβουν μέτρα για την πρόληψη και διαχείριση τέτοιων περιστατικών.

Στρατηγικοί Στόχοι

Το Σχέδιο Δράσης για τη Διαφορετικότητα, την Ισότητα και τη Συμπερίληψη στη ΡΑΑΕΥ στοχεύει στη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης όλων των εργαζομένων, δημιουργώντας ένα περιβάλλον απαλλαγμένο από στερεότυπα και διακρίσεις. Συγκεκριμένα, οι επιμέρους στρατηγικοί στόχοι είναι οι εξής:

i. Η καταγραφή της παρούσας κατάστασης όπως διαμορφώνεται από τις διαδικασίες και τις πρακτικές που εφαρμόζονται στη ΡΑΑΕΥ, προκειμένου να

εντοπιστούν πιθανά κενά ή αδυναμίες στην ίση μεταχείριση των φύλων και τη συμπερίληψη της διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας.

ii. Η αναγνώριση και εφαρμογή διορθωτικών ενεργειών για την επίτευξη της υπέρβασης των έμφυλων στερεοτύπων και διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου για μία ουσιαστική και πλήρη ισότητα όλων των εργαζομένων.

iii. Η έμφαση στην συμπερίληψη και ενδυνάμωση ατόμων με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις στην εργασία μέσω ίσων ευκαιριών απασχόλησης.

iv. Η θέσπιση και παρακολούθηση οριζόντιων και στοχευμένων δράσεων για την ένταξη της διάστασης του φύλου και της διαφορετικότητας στην οργανωσιακή κουλτούρα της Αρχής.

v. Η δημιουργία ενός περιβάλλοντος που σέβεται τον εργαζόμενο, με μηδενική ανοχή απέναντι σε κάθε μορφή βίας, παρενόχλησης και κακομεταχείρισης στο χώρο εργασίας.

vi. Η δημιουργία ενός ελκυστικού επαγγελματικού περιβάλλοντος για γυναίκες επιστήμονες και νέα ταλέντα, με έμφαση στους τομείς STEM (Επιστήμες, Τεχνολογία, Μηχανική και Μαθηματικά).

Μεθοδολογία

Το παρόν σχέδιο δράσης έχει στηριχθεί σε μια δομημένη μεθοδολογική προσέγγιση, βασισμένη στα εξής στάδια:

1. Ανάλυση Παρούσας Κατάστασης

Η ανάλυση και κατανόηση της υφιστάμενης κατάστασης έχει ως στόχο την αναγνώριση των δυνατών και αδύναμων σημείων και, όπου είναι εφικτό, την αντιμετώπιση ανισορροπιών. Σκοπός της είναι η αξιολόγηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στην περίοδο 2023 - 2025 και η επικαιροποίηση των στόχων του νέου Σχεδίου Δράσης για τη Διαφορετικότητα, την Ισότητα και τη Συμπερίληψη για τα έτη 2026 - 2028. Βασίζεται σε δύο εργαλεία:

Α. Ιστορικά και Στατιστικά δεδομένα από το αρχείο του Τμήματος Ανθρωπίνων Πόρων

- Παρουσίαση της σύνθεσης της Ολομέλειας της ΡΑΑΕΥ κατά την περίοδο 2010 - 2025 με έμφαση στην παρουσία του γυναικείου φύλου στα όργανα διοίκησης.
- Παρουσίαση στατιστικών στοιχείων του ανθρώπινου δυναμικού της Αρχής για το έτος 2025, όπως αριθμός εργαζομένων ανά σχέση εργασίας, ανά

εκπαιδευτικό επίπεδο και θέση ευθύνης με έμφαση στη διάσταση του φύλου για την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων για τις πολιτικές ισότητας στην Αρχή.

- Παρουσίαση των δεδομένων σε πίνακες για συγκριτική αποτύπωση και ανάλυση των στοιχείων που αναλύονται ως προς την παρουσία του γυναικείου φύλου στο εργασιακό περιβάλλον της Υπηρεσίας.

Β. Αποτελέσματα εσωτερικής έρευνας

Διενεργήθηκε ανώνυμη εσωτερική έρευνα μέσω δομημένου ερωτηματολογίου (βλ. Παράρτημα), με στόχο τη συλλογή πρωτογενών ποιοτικών και ποσοτικών δεδομένων από την οπτική των εργαζομένων αναφορικά με τις αντιλήψεις και τις εμπειρίες τους σε θέματα ισότητας των φύλων, ισότητας ευκαιριών, αποτελεσματικότητας των πολιτικών και εργασιακής ικανοποίησης εντός της Αρχής. Η έρευνα εστάλη στο προσωπικό από το Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων σε ηλεκτρονική μορφή (Microsoft Forms).

Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε συνολικά 32 ερωτήσεις, εκ των οποίων 5 αφορούσαν βασικά δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων για την κατηγοριοποίηση και ανάλυση των απαντήσεων χωρίς παραβίαση της ανωνυμίας. Οι υπόλοιπες ερωτήσεις κατανέμονταν σε δύο βασικές κατηγορίες:

- 13 ερωτήσεις κλειστού τύπου, οι οποίες αποσκοπούσαν στη μέτρηση στάσεων, εμπειριών και αντιλήψεων σχετικά με την ισότητα φύλων, τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, την εργασιακή κουλτούρα και την τήρηση αρχών ίσης μεταχείρισης εντός της Αρχής.
- 14 ερωτήσεις ανοικτού τύπου, που έδιναν στους εργαζομένους τη δυνατότητα να εκφράσουν ελεύθερα τις απόψεις, τους προβληματισμούς και τις προτάσεις τους σχετικά με την ισότητα των φύλων στη ΡΑΑΕΥ.

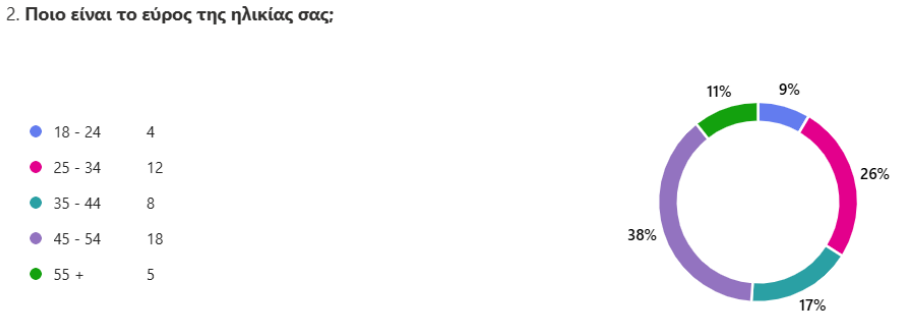
Η δομή του είχε ως στόχο τη συλλογή ολοκληρωμένων και αξιόπιστων δεδομένων, ώστε να καταγραφούν με πληρότητα τόσο οι γενικές τάσεις όσο και οι επιμέρους διαφοροποιήσεις στις εμπειρίες των εργαζομένων.

Το δείγμα της ανώνυμης εσωτερικής έρευνας ανέρχεται σε σαράντα επτά (47) άτομα από τα εκατόν τριάντα (130) στελέχη της ΡΑΑΕΥ (36% του ανθρώπινου δυναμικού, συμπεριλαμβανομένων των πρακτικά ασκούμενων φοιτητριών και φοιτητών). Εξ αυτών, τριάντα πέντε (35) είναι γυναίκες και δώδεκα (12) άνδρες (βλ. Διάγραμμα 1).

Διάγραμμα 1: Φυλετική κατανομή δείγματος

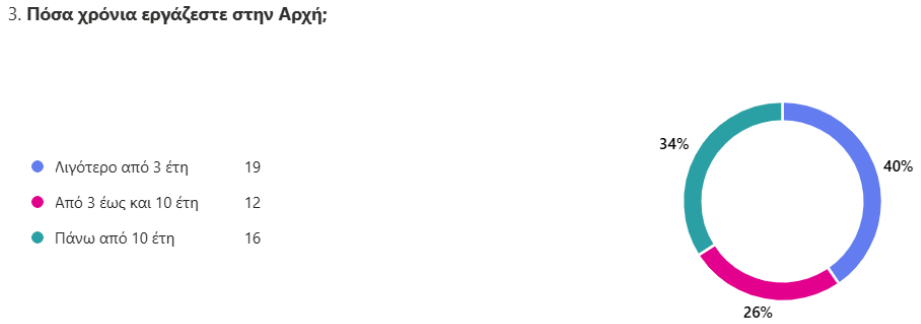
Η ηλικιακή κατανομή του δείγματος είναι σχετικά ισορροπημένη, με την πλειοψηφία να ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 45-54 ετών (βλ. Διάγραμμα 2).

Διάγραμμα 2: Ηλικιακή κατανομή δείγματος



Αναφορικά με την προϋπηρεσία, το 40% εργάζεται λιγότερο από 3 έτη στην Αρχή, το 26% από 3 έως 10 έτη και το 34% πάνω από 10 έτη (βλ. Διάγραμμα 3).

Διάγραμμα 3: Προϋπηρεσία δείγματος



Η πλειονότητα εργάζεται στο επιστημονικό και διοικητικό προσωπικό, ενώ το 30% κατέχει θέση ευθύνης (βλ. Διάγραμμα 4).

Διάγραμμα 4: Θέση εργασίας δείγματος

4. **Ποιος είναι ο τίτλος / η θέση εργασίας σας στη Ρ.Α.Α.Ε.Υ.;**

Το 51% εργάζεται με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, ενώ το 38% με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (βλ. Διάγραμμα 5).

Διάγραμμα 5: Σχέση εργασίας δείγματος

5. **Τι σύμβαση εργασίας έχετε;**

2. Σύνδεση Ευρημάτων και Σχεδιασμός Επόμενων Δράσεων

Τα παραπάνω δεδομένα ομαδοποιούνται σε τέσσερις κατηγορίες, ώστε να εντοπιστούν ισχυρά σημεία, αδυναμίες και τυχόν ανισορροπίες. Η ΡΑΑΕΥ εστιάζει σε τέσσερις βασικούς άξονες δράσης, ακολουθώντας τις κατευθυντήριες γραμμές του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) και της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρώπινων Δικαιωμάτων (Γ.Γ.Ι.Α.Δ.), με στόχο την αναγνώριση και εφαρμογή στρατηγικών για την προώθηση των ίσων ευκαιριών στο χώρο εργασίας.

Οι βασικοί αυτοί άξονες δράσης είναι οι εξής:

- **Βασικός Άξονας 1: Ενσωμάτωση του γυναικείου φύλου στη Διακυβέρνηση και στα ανώτατα κέντρα λήψης αποφάσεων**
- **Βασικός Άξονας 2: Ισότιμη μεταχείριση στις διαδικασίες επιλογής, εκπαίδευσης και επαγγελματικής ανέλιξης του ανθρώπινου δυναμικού**
- **Βασικός Άξονας 3: Ευέλικτες μορφές εργασίας για γονείς ανεξαρτήτως φύλου, μονογονείς, άτομα με αναπηρία και σοβαρές ασθένειες**
- **Βασικός Άξονας 4: Η διάσταση του φύλου και η συμπερίληψη της διαφορετικότητας στην Οργανωσιακή Κουλτούρα της Αρχής**

Η ανάλυση και ομαδοποίηση των ως άνω δεδομένων σε άξονες οδηγεί σε συγκεκριμένες προτάσεις δράσεων ανά άξονα, στηριγμένες τόσο σε υφιστάμενες καλές πρακτικές όσο και σε νέες, στοχευμένες παρεμβάσεις. Επίσης, καθορίζεται η σύνδεση των βασικών αξόνων με τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ/ (SDGs), με έμφαση στους ΣΒΑ 5 - Ισότητα των φύλων, ΣΒΑ 8 - Αξιοπρεπής εργασία & οικονομική ανάπτυξη και ΣΒΑ 10 - Λιγότερες ανισότητες.

3. Υλοποίηση Δράσεων 2026 - 2028

Η υλοποίηση κάθε παρέμβασης απαιτεί μια συμπεριληπτική προσέγγιση, που ξεκινά από τη δέσμευση της Ανώτατης Διοίκησης και περιλαμβάνει την ενεργό συμμετοχή όλων των μελών του προσωπικού. Όταν κρίνεται απαραίτητο, θα εφαρμόζονται πιλοτικές δράσεις για να αξιολογηθεί η αποτελεσματικότητα των προτεινόμενων δράσεων ή/και για να βελτιστοποιηθούν οι παράμετροί τους.

Παράλληλα, πρέπει να διασφαλίζεται η ύπαρξη των αναγκαίων οικονομικών πόρων στον ετήσιο προϋπολογισμό της ΡΑΑΕΥ για την πραγματοποίηση παρουσιάσεων και εργαστηρίων σχετικά με τη διαφορετικότητα, την ισότητα και την συμπερίληψη στο εργασιακό περιβάλλον.

4. Παρακολούθηση Αποτελεσμάτων

Ως τελικό βήμα, η παρακολούθηση διασφαλίζει ότι το Σχέδιο Δράσης είναι ένα δυναμικό έγγραφο που εξελίσσεται και προσαρμόζεται διαρκώς και ότι οι προτεινόμενες παρεμβάσεις έχουν πραγματικό αντίκτυπο. Το παρόν εγχειρίδιο είναι ανοικτό και ευέλικτο και εξελίσσεται παράλληλα με την πρόοδο της ισότητας και την αποδοχή της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας.

Αξιολόγηση παρούσας κατάστασης

Βασικός Άξονας 1: Ενσωμάτωση του γυναικείου φύλου στη Διακυβέρνηση και στα Ανώτατα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων

Στατιστικά δεδομένα:

Η διακυβέρνηση και η λήψη αποφάσεων σε επίπεδο Διοίκησης αποτελούν αρμοδιότητα της Ολομέλειας της ΡΑΑΕΥ, η οποία αποτελείται από τον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο Κλάδου Αποβλήτων, τον Αντιπρόεδρο Κλάδου Ενέργειας, τον Αντιπρόεδρο Κλάδου Υδάτων και εννέα (9) μέλη με επιστημονική και επαγγελματική εξειδίκευση στους αντίστοιχους τομείς.

Ο παρακάτω Πίνακας παρουσιάζει τη σύνθεση των μελών της Ολομέλειας για την περίοδο 2010 - 2025.

Πίνακας 1: Σύνθεση της Ολομέλειας

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Άνδρες	7	7	7	7	7	5	5	5	5	5	7	7	7	7	7	13
Γυναίκες	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0

Από τα ως άνω στοιχεία διαπιστώνεται ότι η εκπροσώπηση των γυναικών είναι εξαιρετικά χαμηλή στο σώμα διακυβέρνησης και λήψης αποφάσεων της Αρχής. Με εξαίρεση την πενταετία 2015-2019, όπου δύο (2) από τα επτά (7) μέλη της Ολομέλειας ήταν γυναίκες εγνωσμένου κύρους, πριν και μετά από αυτήν την περίοδο δεν υπάρχει γυναικεία παρουσία στο Διοικητικό Συμβούλιο της ΡΑΑΕΥ.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου 5037/2023, ο αριθμός των μελών της Ολομέλειας αυξήθηκε από επτά (7) σε δεκατρία (13). Παρόλο που η διεύρυνση αυτή δημιούργησε νέες ευκαιρίες συμμετοχής, η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων δεν έχει ακόμη επιτευχθεί, καθώς η υφιστάμενη σύνθεση απαρτίζεται αποκλειστικά από άνδρες. Αυτό σημαίνει ότι, αν και οι ευρωπαϊκοί κανονισμοί έχουν ενσωματωθεί στην εθνική νομοθεσία για την ένταξη της διάστασης του φύλου στα ανώτερα κέντρα αποφάσεων, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στην Ολομέλεια. Η ελληνική πολιτική ηγεσία, η οποία διορίζει τα μέλη της, οφείλει να προωθήσει πιο δυναμικά την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων και να εφαρμόσει την ευρωπαϊκή επιταγή για παρουσία των γυναικών κατ' ελάχιστον σε αναλογία 1/3.

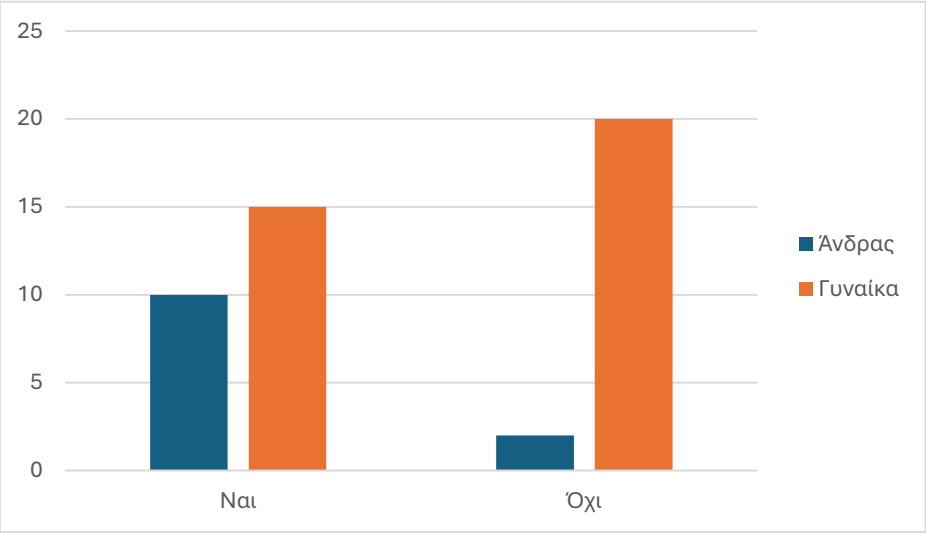
Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, η Ολομέλεια της ΡΑΑΕΥ προτείνεται από κοινού από τους/τις Υπουργούς Περιβάλλοντος και Ενέργειας, Εσωτερικών και Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, ακολουθώντας προκήρυξη που δημοσιεύεται τουλάχιστον σε τέσσερις (4) εφημερίδες εθνικής κυκλοφορίας, καθώς και στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Περιβάλλοντος και Ενέργειας. Η πρόταση υποβάλλεται στην Επιτροπή Θεσμών και Διαφάνειας της Ελληνικής Βουλής. Τα μέλη διορίζονται με Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου.

Η έλλειψη γυναικείας παρουσίας στη λήψη αποφάσεων ενδέχεται να οφείλεται εν μέρει στην απροθυμία τους να υποβάλουν αίτηση για θέσεις στα υψηλά κλιμάκια λήψης αποφάσεων. Η διαχρονικά αρρενωπή εικόνα της διακυβέρνησης, ο τρόπος που ίσως λειτουργούν τα άτυπα δίκτυα στις διαδικασίες επιλογής και το γεγονός ότι η πλειονότητα των θέσεων υψηλής ευθύνης παραμένει κατειλημμένη από άνδρες είναι μερικά από τα στοιχεία που πιθανώς συμβάλλουν στη διαμόρφωση της εντύπωσης ότι υπάρχει περιορισμένος ή καθόλου χώρος για γυναίκες στην κορυφή.

Αποτελέσματα εσωτερικής έρευνας:

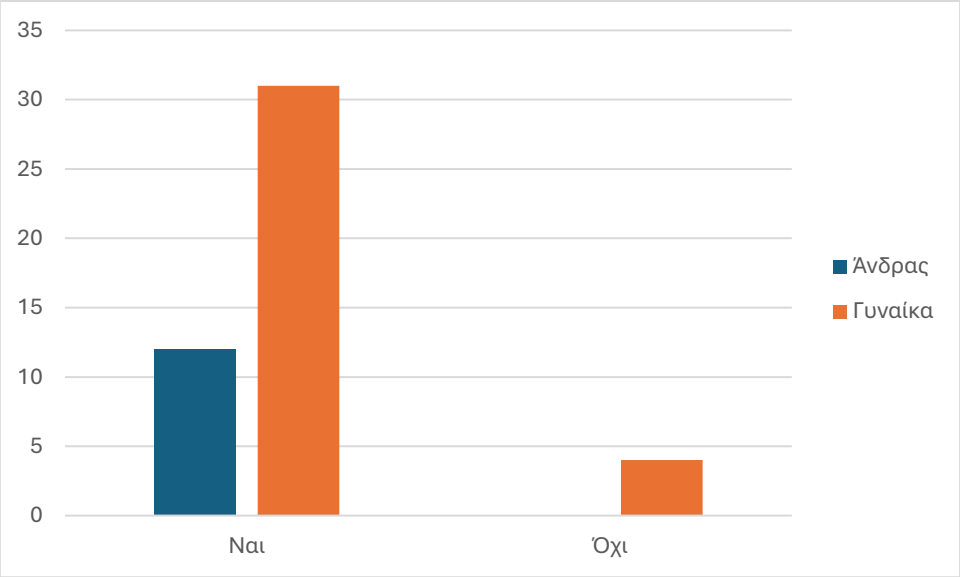
Τα αποτελέσματα της έρευνας καταδεικνύουν ότι το 47% των συμμετεχόντων θεωρεί πως οι άνδρες και οι γυναίκες δεν εκπροσωπούνται ισότιμα σε ηγετικές θέσεις και σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Η πλειοψηφία των αρνητικών απαντήσεων (20 από τις 22) προέρχεται από γυναίκες, ανεξαρτήτως ηλικίας, θέσης ή ετών προϋπηρεσίας, με κύριο σημείο αναφοράς την απουσία γυναικών από τη σύνθεση της Ολομέλειας (βλ. Διάγραμμα 6).

Διάγραμμα 6: Θεωρείτε ότι άνδρες και γυναίκες εκπροσωπούνται ισότιμα σε ηγετικές θέσεις και σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων στον χώρο εργασίας σας;



Στο ερώτημα σχετικά με την επιθυμία εκπροσώπησης του γυναικείου φύλου στην Ολομέλεια, το 91% εξέφρασε θετική στάση, αναγνωρίζοντας ότι η παρουσία γυναικών σε αυτό το επίπεδο θα ενίσχυε την πολυφωνία, την ισότητα και την αποτελεσματικότητα της λήψης αποφάσεων (βλ. Διάγραμμα 7).

Διάγραμμα 7: Θα θέλατε να εκπροσωπείται το γυναικείο φύλο στην επιλογή των Μελών της Ολομέλειας της Αρχής;



Η ηγεσία της Αρχής και τα όργανα λήψης αποφάσεων οφείλουν να είναι ισόρροπα ως προς την εκπροσώπηση των φύλων, ώστε ο οργανισμός να ανταποκρίνεται ουσιαστικά στις αξίες του. Γυναίκες και άνδρες θα πρέπει να έχουν ίση πρόσβαση και ισότιμη συμμετοχή στις θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων.

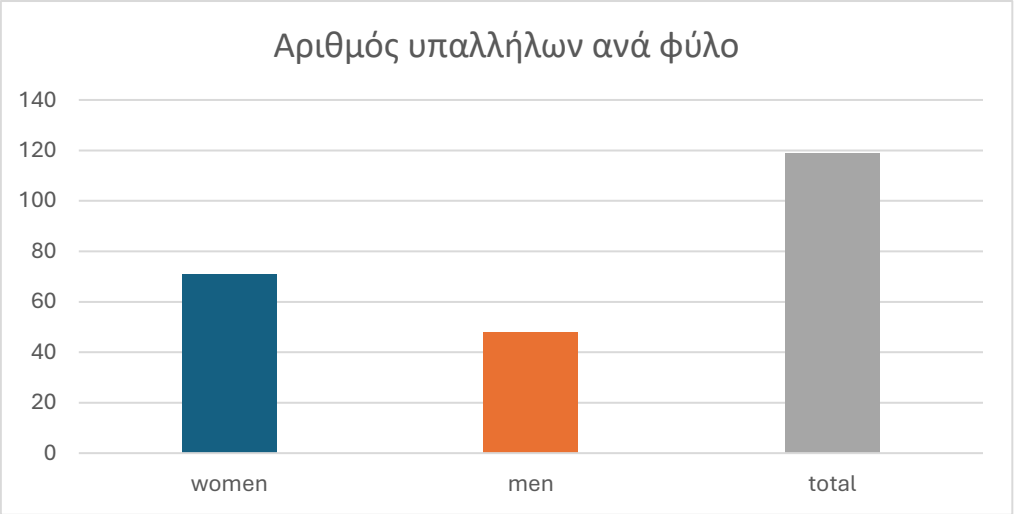
Βασικός Άξονας 2: Ισότιμη μεταχείριση στις διαδικασίες επιλογής, εκπαίδευσης και επαγγελματικής ανέλιξης του ανθρώπινου δυναμικού

Στατιστικά δεδομένα:

Η ΡΑΑΕΥ απασχολεί σήμερα συνολικά εκατόν δεκαοκτώ (118) υπαλλήλους, με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, συμβάσεις έργου και έμμισθη εντολή. Από αυτούς, οι εβδομήντα μία (71) είναι γυναίκες και οι σαράντα επτά (47) άνδρες, με ποσοστά 60,2% και 39,8% αντίστοιχα (βλ. Διάγραμμα 8). Επιπλέον δώδεκα (12) φοιτητές και φοιτήτριες πραγματοποιούν πρακτική άσκηση στην Αρχή.

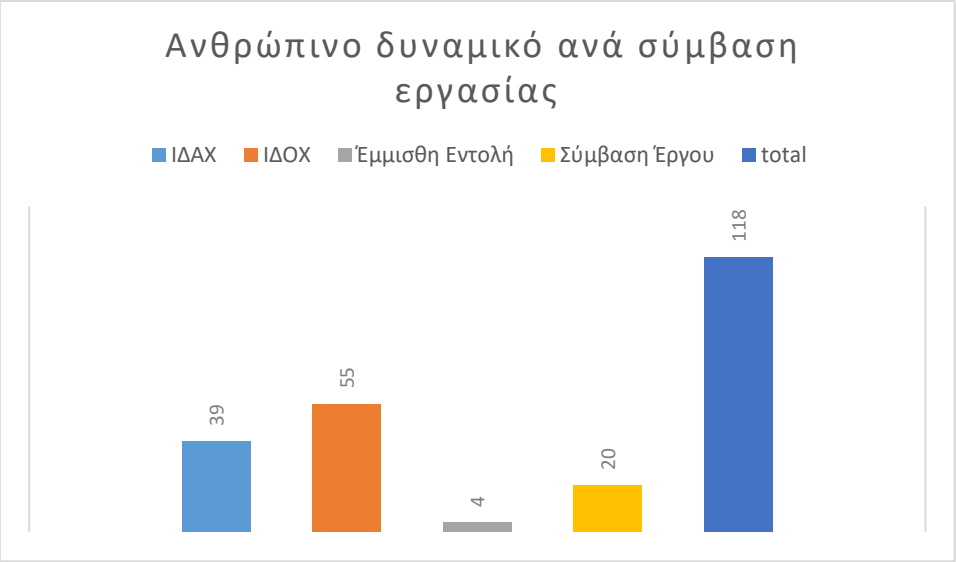
Τα παρακάτω διαγράμματα απεικονίζουν την κατανομή του προσωπικού της ΡΑΑΕΥ στις 12/08/2025, σε σχέση με διάφορες παραμέτρους, όπως τον αριθμό των υπαλλήλων, το επίπεδο εκπαίδευσης και τη θέση ευθύνης ανά φύλο.

Διάγραμμα 8: Αριθμός υπαλλήλων ανά φύλο



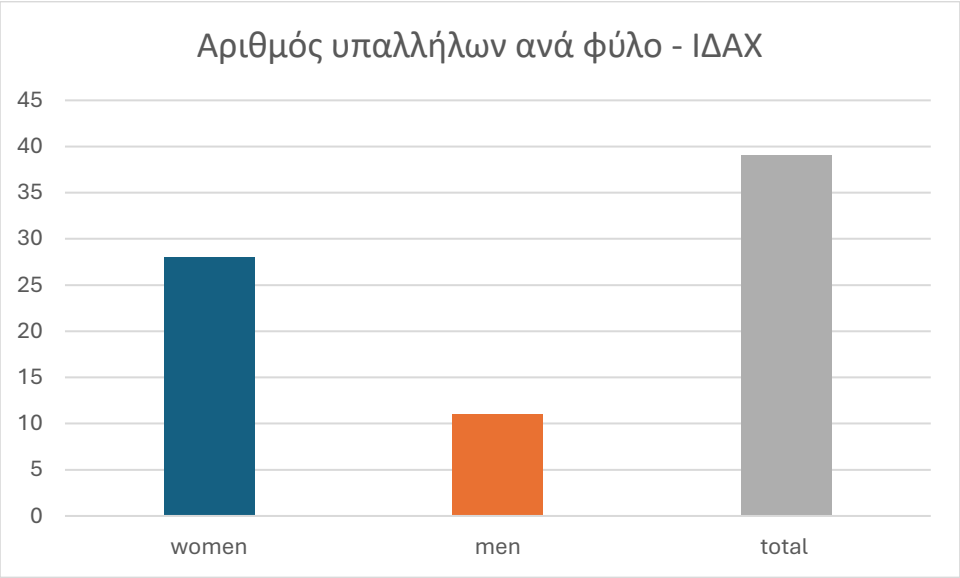
Η πρόσληψη προσωπικού με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου εξαρτάται κυρίως από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ), ενώ η πρόσληψη προσωπικού με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και συμβάσεις μίσθωσης έργου πραγματοποιείται από την ίδια τη ΡΑΑΕΥ, βάσει ειδικών προβλέψεων νόμου και των αρχών της ισότητας των φύλων και των ίσων ευκαιριών για τα άτομα που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες (λόγω φτώχειας, αναπηρίας, ηλικίας, εθνικότητας).

Διάγραμμα 9: Αριθμός Υπαλλήλων ανά σύμβαση εργασίας



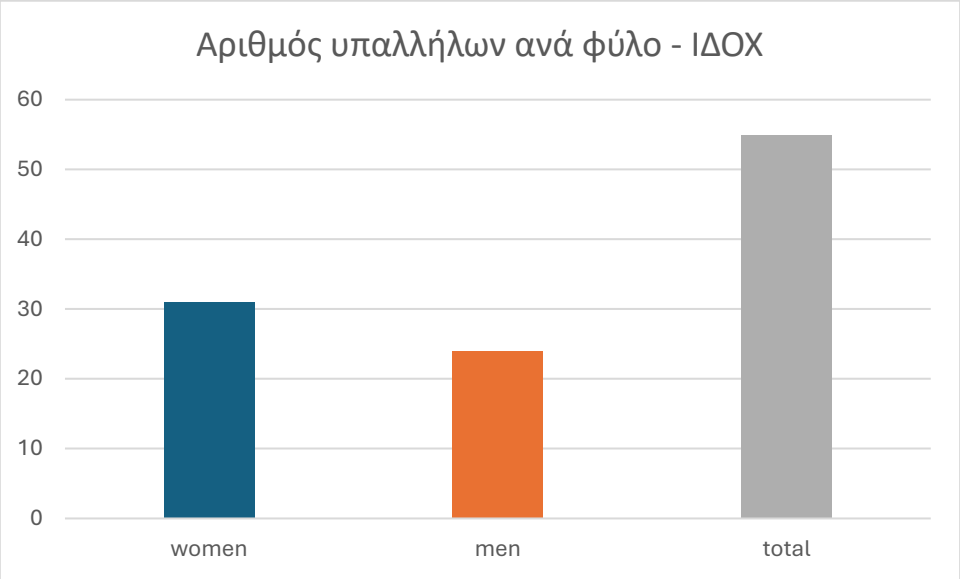
Τριάντα εννέα (39) ενεργοί υπάλληλοι έχουν σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου. Από αυτούς, οι είκοσι οκτώ (28) είναι γυναίκες με ποσοστό 71,8% και οι έντεκα (11) άνδρες με ποσοστό 28,2% (βλ. Διάγραμμα 10).

Διάγραμμα 10: Αριθμός ενεργών υπαλλήλων με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου ανά φύλο



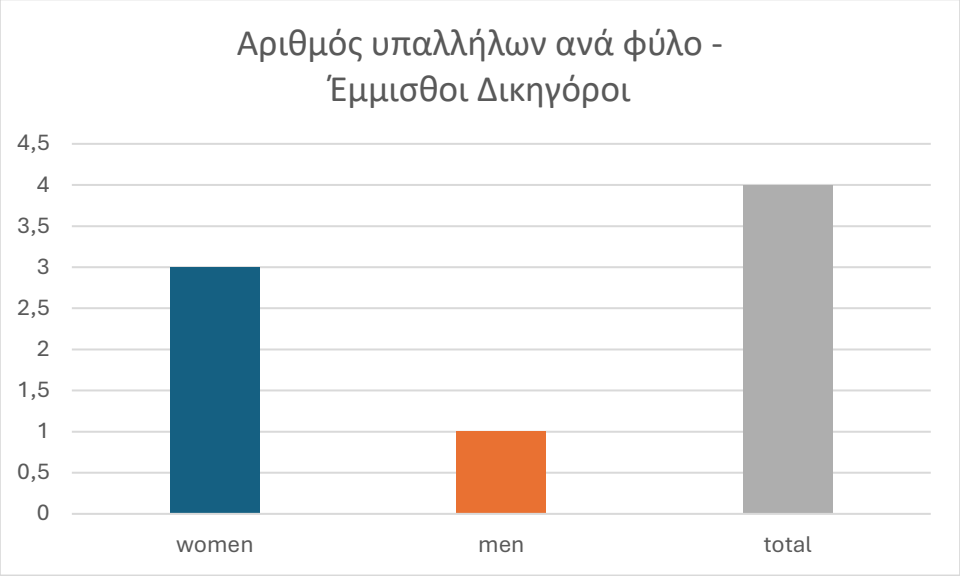
Αντίστοιχα, το προσωπικό με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου ανέρχεται σε πενήντα πέντε (55) άτομα, εκ των οποίων τριάντα μία (31) είναι γυναίκες σε ποσοστό 56,4% και είκοσι τέσσερεις (24) άνδρες σε ποσοστό 43,6% (βλ. Διάγραμμα 11).

Διάγραμμα 11: Αριθμός υπαλλήλων με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου ανά φύλο



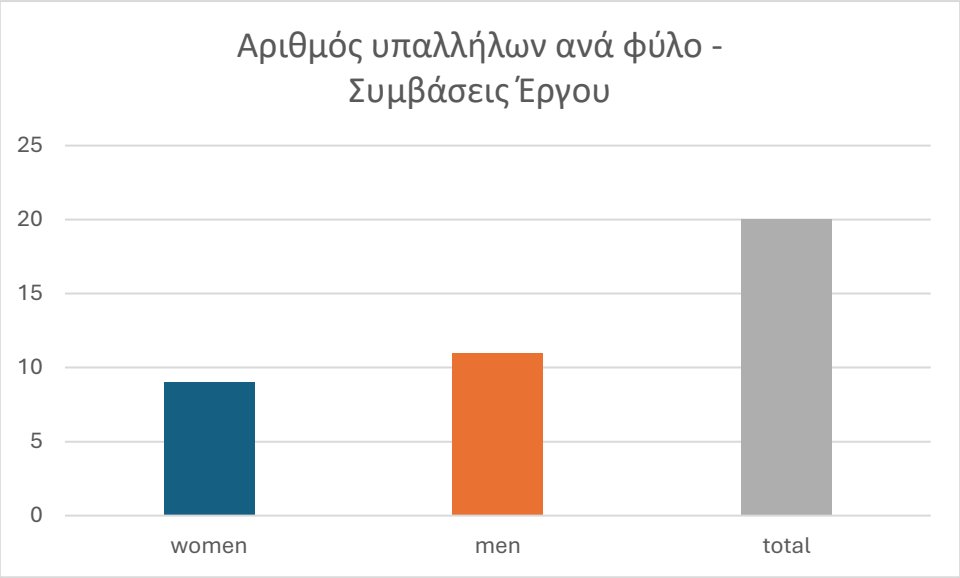
Η Αρχή έχει στο δυναμικό της τέσσερις (4) έμμισθους/έμμισθες δικηγόρους, εκ των οποίων τρεις (3) είναι γυναίκες και ένας (1) άνδρας (βλ. Διάγραμμα 12).

Διάγραμμα 12: Αριθμός έμμισθων δικηγόρων ανά φύλο



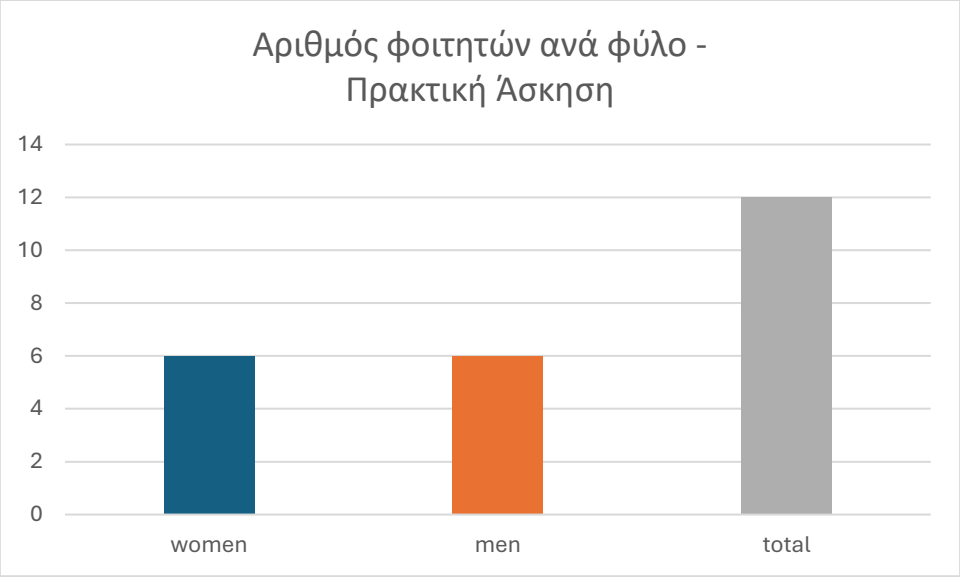
Παράλληλα, απασχολούνται είκοσι (20) συμβασιούχοι έργου, εκ των οποίων έντεκα (11) είναι άντρες με ποσοστό 55% και εννέα (9) γυναίκες με ποσοστό 45% (βλ. Διάγραμμα 13).

Διάγραμμα 13: Εργαζόμενοι με σύμβαση έργου ανά φύλο



Ο αριθμός των φοιτητών και φοιτητριών που εκπονούν την πρακτική τους άσκηση ανέρχεται σε δώδεκα (12) άτομα. Η κατανομή ως προς το φύλο είναι απόλυτα ισομερής, καθώς έξι (6) είναι γυναίκες και έξι (6) άνδρες, ποσοστό 50% για κάθε φύλο (βλ. Διάγραμμα 14).

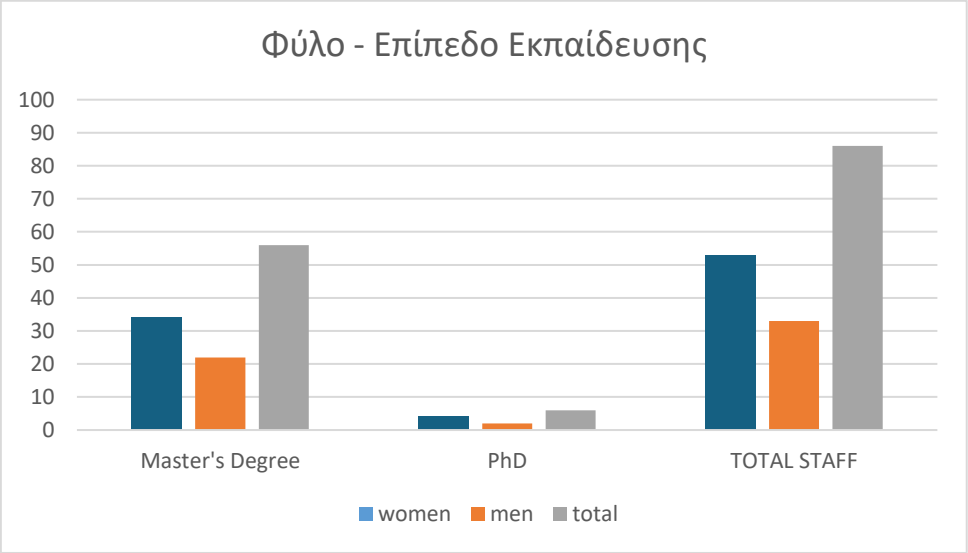
Διάγραμμα 14: Πρακτικά ασκούμενοι ανά φύλο



Αξιοσημείωτο είναι ότι, από τις συνολικά εβδομήντα μία (71) γυναίκες υπαλλήλους με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου, ορισμένου χρόνου, έμμισθης εντολής και μίσθωσης έργου, οι σαράντα οκτώ (48) διαθέτουν μεταπτυχιακό τίτλο, ενώ έξι (6) επιπλέον είναι κάτοχοι διδακτορικού. Πρόκειται για ποσοστό 76%, που αναδεικνύει ένα υψηλό επίπεδο καταρτισμένων γυναικών στην Αρχή. Αντίστοιχα, στους άνδρες με

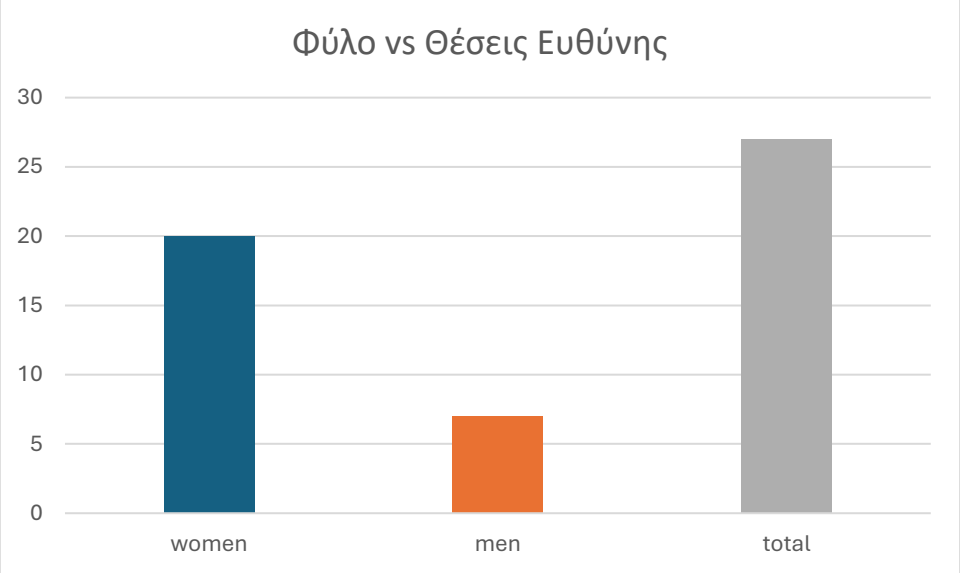
ίδιες σχέσεις εργασίας, οι τριάντα ένα (31) από τους σαράντα επτά (47) έχουν μεταπτυχιακό και οι τρεις (3) διδακτορικό, με ποσοστό 72,3% (βλ. Διάγραμμα 15).

Διάγραμμα 15: Φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης



Την παρούσα χρονική στιγμή, οι θέσεις των Προϊσταμένων Διευθύνσεων και των Προϊσταμένων Τμημάτων ανέρχονται σε είκοσι επτά (27) και καταλαμβάνονται από επτά (7) άνδρες και είκοσι (20) γυναίκες, ποσοστά 25,9% και 74,1% αντίστοιχα (βλ. Διάγραμμα 16).

Διάγραμμα 16: Φύλο vs Θέσεις Ευθύνης



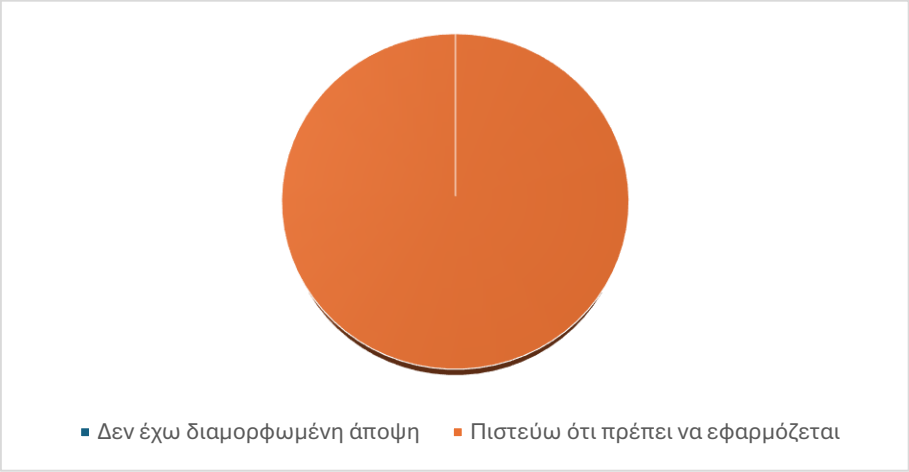
Τα παραπάνω δεδομένα απεικονίζουν την έμπρακτη εφαρμογή της πολιτικής ισότητας των φύλων στις διαδικασίες επιλογής και προαγωγής σε θέσεις ευθύνης, καθώς και τη διασφάλιση ίσων δικαιωμάτων, υποχρεώσεων και ευκαιριών για το σύνολο του προσωπικού. Η τρέχουσα κατάσταση είναι ιδιαίτερα ικανοποιητική,

καθώς αντικατοπτρίζει ένα εργασιακό περιβάλλον που φαίνεται απαλλαγμένο από έμφυλες διακρίσεις και στερεότυπα σχετικά με τις ηγετικές ικανότητες των γυναικών και παρέχει ευκαιρίες για ανέλιξη όλων των εργαζομένων.

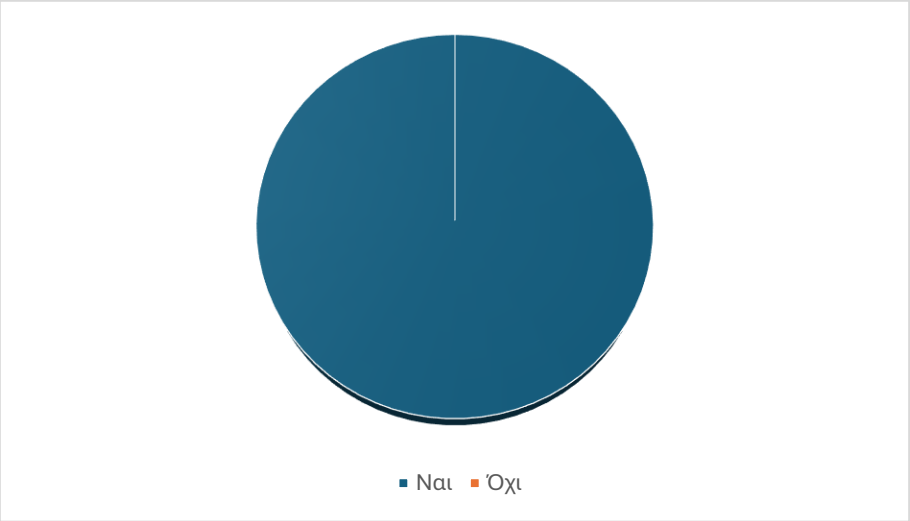
Αποτελέσματα εσωτερικής έρευνας:

Από τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου συνάγεται ότι οι συμμετέχοντες, ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας ή θέσης εργασίας, συμφωνούν για την ανάγκη εφαρμογής της ισότητας των φύλων τόσο σε γενικό επίπεδο όσο και στον χώρο εργασίας (βλ. Διάγραμμα 17 & Διάγραμμα 18). Οι απαντήσεις αναδεικνύουν την ισότητα ως θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα που προάγει τη δικαιοσύνη, ενισχύει την αποδοτικότητα και την καινοτομία και συμβάλλει στην πλήρη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, δημιουργώντας ένα δίκαιο, συμπεριληπτικό και συνεργατικό περιβάλλον.

Διάγραμμα 17: Ποια είναι η γενική σας άποψη σχετικά με την ισότητα των φύλων;

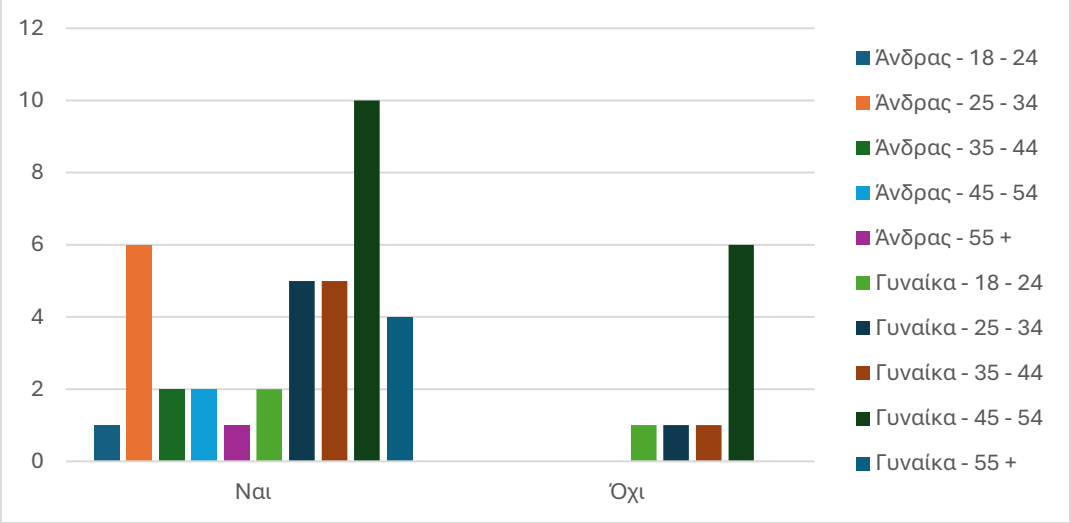


Διάγραμμα 18: Πιστεύετε ότι η ισότητα των φύλων είναι σημαντική στον χώρο εργασίας;



Στο ερώτημα που αφορά τον βαθμό ενσωμάτωσης της ισότητας στις καθημερινές διαδικασίες της ΡΑΑΕΥ, οι απαντήσεις παρουσιάζουν αξιοσημείωτη διαφοροποίηση μεταξύ των φύλων. Όλοι οι άνδρες που συμμετείχαν θεωρούν πως η ισότητα εφαρμόζεται στην πράξη, ενώ οι εννέα (9) αρνητικές απαντήσεις προέρχονται αποκλειστικά από γυναίκες (βλ. Διάγραμμα 19). Η διαφορά αυτή αναδεικνύει την ανάγκη στοχευμένων παρεμβάσεων για την αντιμετώπιση των έμφυλων στερεοτύπων και την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών σε ανώτατα επίπεδα της ιεραρχίας.

Διάγραμμα 19: Θεωρείτε ότι η οργανωσιακή κουλτούρα της Ρ.Α.Α.Ε.Υ. ενσωματώνει την ισότητα των φύλων στις καθημερινές διαδικασίες και δράσεις της ενάντια στα έμφυλα στερεότυπα;

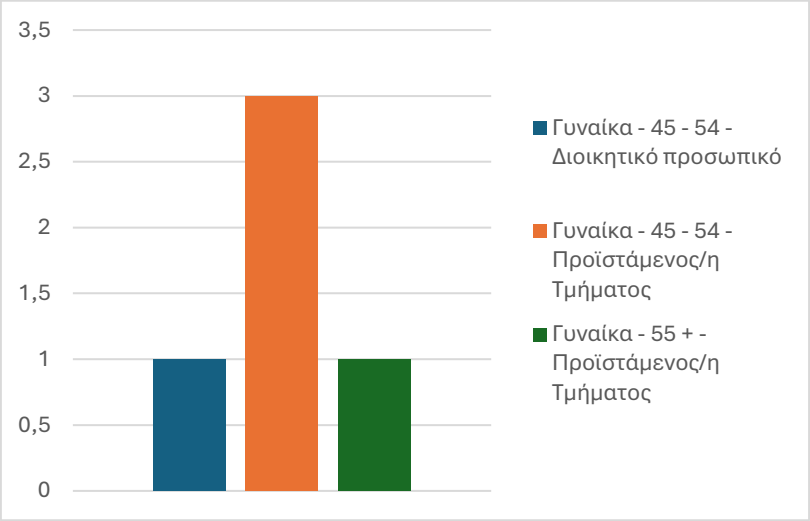


Στις αιτιολογήσεις τους, οι γυναίκες που απάντησαν αρνητικά αναφέρονται κατ' επανάληψη στην πλήρη απουσία γυναικών από την Ολομέλεια. Αυτή η εικόνα αναδεικνύεται ως σύμβολο της ευρύτερης υποεκπροσώπησης των γυναικών σε θέσεις υψηλής ευθύνης και λήψης αποφάσεων σε επίπεδο Διοικητικών Συμβουλίων.

Αντίθετα, οι θετικές απαντήσεις επισημαίνουν την παρουσία γυναικών σε διευθυντικές θέσεις, την ίση πρόσβαση σε ευκαιρίες κατάρτισης και ανέλιξης και την απουσία εμφανών διακρίσεων στην καθημερινή λειτουργία.

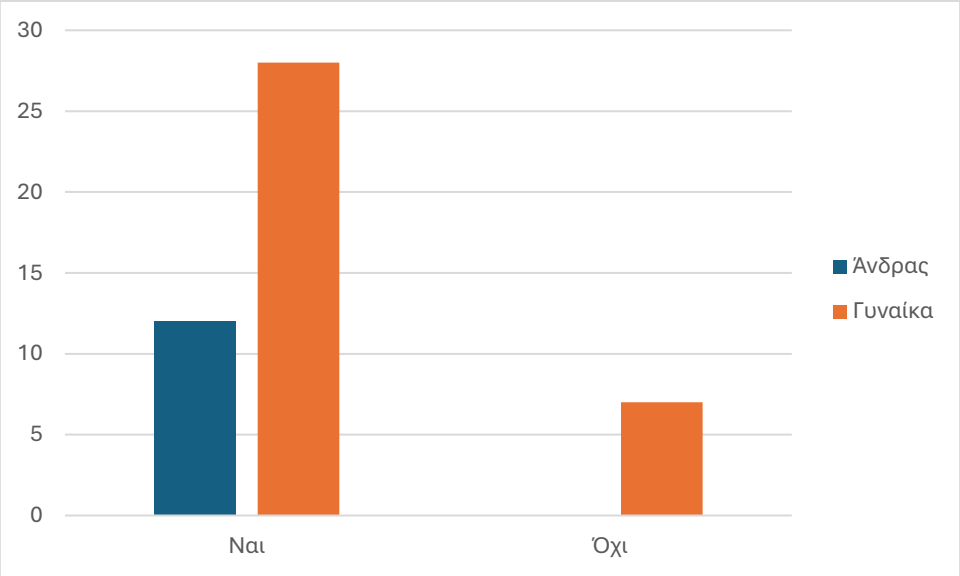
Το 89% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι εφαρμόζονται ίσες ευκαιρίες επιλογής και απασχόλησης για άνδρες και γυναίκες, γεγονός που υποδηλώνει υψηλό επίπεδο αντιληπτής ισότητας στους τομείς πρόσβασης και εργασιακής μεταχείρισης (βλ. Διάγραμμα 20). Οι αρνητικές απαντήσεις προέρχονται αποκλειστικά από γυναίκες, με πάνω από 10 έτη προϋπηρεσίας. Οι αιτιολογήσεις τους επικεντρώνονται εκ νέου στην ανδροκρατούμενη σύνθεση της Ολομέλειας.

Διάγραμμα 20: Θεωρείτε ότι εφαρμόζονται ίσες ευκαιρίες επιλογής και απασχόλησης σε άνδρες και γυναίκες στην Ρ.Α.Α.Ε.Υ.; - Αρνητικές Απαντήσεις



Παράλληλα, η πλειονότητα (85%) θεωρεί ότι οι ευκαιρίες για εκπαίδευση, κατάρτιση και επαγγελματική ανάπτυξη παρέχονται ισότιμα σε όλους (βλ. Διάγραμμα 21).

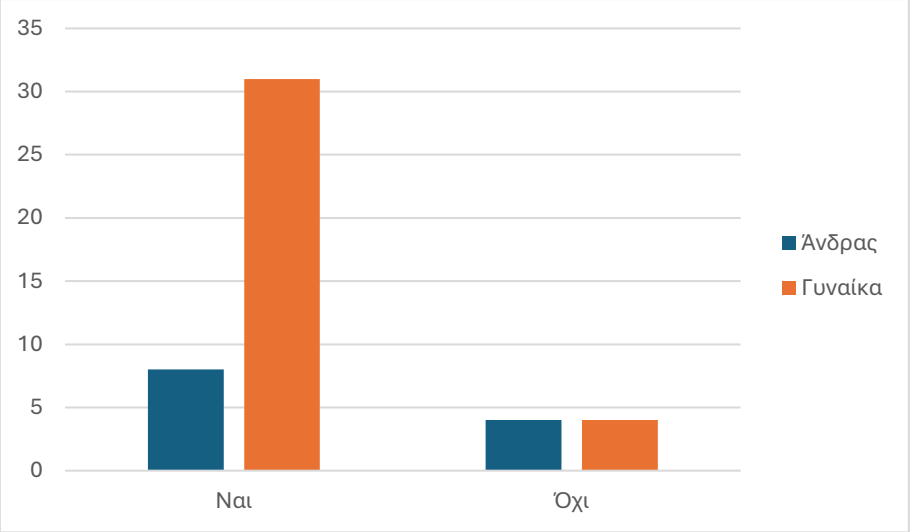
Διάγραμμα 21: Πιστεύετε ότι οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες για εκπαίδευση, κατάρτιση, ανάπτυξη και επαγγελματική ανέλιξη στους τομείς δραστηριότητας της Ρ.Α.Α.Ε.Υ.;



Σχετικά με το ενδιαφέρον για συμμετοχή σε διαλέξεις και επιμορφωτικά προγράμματα με αντικείμενο την ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας, το 83% απάντησε θετικά, υπογραμμίζοντας τη σημασία της ενημέρωσης, της καλλιέργειας κουλτούρας σεβασμού και της πρόληψης φαινομένων ανισότητας ή εκφοβισμού (βλ. Διάγραμμα 22). Επισημάνθηκε, μάλιστα, ότι τέτοια προγράμματα θα έπρεπε να είναι υποχρεωτικά για όλες και όλους. Οκτώ (8) άτομα δήλωσαν ότι δεν ενδιαφέρονται, με τη μοναδική αιτιολόγηση που παρασχέθηκε να αναφέρεται στην υποστελέχωση της

Αρχής και την έλλειψη διαθέσιμου χρόνου για εκπαίδευση πέραν του αντικειμένου εργασίας.

Διάγραμμα 22: Θα σας ενδιέφερε να παρακολουθήσετε διαλέξεις και επιμορφωτικά προγράμματα σχετικά με δράσεις και πολιτικές περί ισότητας των φύλων με έμφαση στον χώρο εργασίας;



Ως προς τις πολιτικές που θα μπορούσαν να συμβάλουν στη βελτίωση της ισότητας στον χώρο εργασίας, καταγράφεται η ανάγκη θεσμοθέτησης και τήρησης ποσοστώσεων ή στόχων εκπροσώπησης των φύλων, ιδίως στην Ολομέλεια και σε θέσεις ευθύνης. Προτείνεται από το προσωπικό, επίσης, η υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων για την ισότητα, τις ασυνείδητες προκαταλήψεις και τη συμπεριληπτική κουλτούρα, καθώς και η θέσπιση σαφών κανόνων και εμπιστευτικών μηχανισμών αναφοράς για περιστατικά παρενόχλησης. Καταληκτικά, επισημαίνεται ότι οι πολιτικές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη όχι μόνο τη διάσταση του φύλου, αλλά και τις ανάγκες υποεκπροσωπούμενων ομάδων και μειονοτήτων, ώστε να διασφαλίζεται ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς.

Βασικός Άξονας 3: Ευέλικτες μορφές εργασίας για γονείς ανεξαρτήτως φύλου, μονογονείς, άτομα με αναπηρία και σοβαρές ασθένειες

Η ΡΑΑΕΥ πάντα προάγει την ευαισθητοποίηση σχετικά με τα δικαιώματα, τις ευκαιρίες και τις πρακτικές για ευέλικτες μορφές εργασίας, διευκολύνοντας την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για το ανθρώπινο δυναμικό της, ανεξαρτήτως φύλου. Το Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων ενημερώνει σε τακτική βάση το προσωπικό για νεότερες νομοθετικές ρυθμίσεις, εγκυκλίους του Υπουργείου Εσωτερικών, Οικονομικών και λοιπών Φορέων για τις νεότερες νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργαζομένων.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στους γονείς με τέκνα, που παροτρύνονται να κάνουν χρήση όλων των διευκολύνσεων και αδειών που προβλέπονται για το μεγάλωμα των

τέκνων τους σε συνάρτηση με την ισορροπία στην εργασία. Τα ωφελήματα που δικαιούνται τα μέλη του προσωπικού με ευθύνες φροντίδας παιδιών καθορίζονται από την ελληνική νομοθεσία, η οποία είναι σύμφωνη με τις απαιτήσεις της ΕΕ.

Αναφορικά με τις μητέρες εργαζόμενες με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ο νομοθέτης έχει προβλέψει άδεια κύησης και λοχείας εκατόν δεκαεννέα (119) ημέρες γνωστή ως άδειας μητρότητας πριν και μετά τη γέννηση του παιδιού. Μετά την περίοδο αυτή, οι γονείς με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στη ΡΑΑΕΥ δικαιούνται να εργάζονται μία ώρα λιγότερο ανά ημέρα για έως και τριάντα (30) μήνες μετά την άδεια μητρότητας και, με τη συμφωνία του εργοδότη, μπορούν να μετατρέψουν αυτόν τον μειωμένο χρόνο σε άδεια ανατροφής τέκνου για τρεισήμισι (3,5) μήνες με αποδοχές. Παράλληλα, έχουν θεσμοθετηθεί άδειες άνευ αποδοχών και για αυτή την κατηγορία προσωπικού για την ανατροφή των τέκνων τους, εάν το επιθυμούν.

Οι γονείς με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου στη ΡΑΑΕΥ δικαιούνται πέντε μήνες συνολικής άδειας μητρότητας πριν και μετά τη γέννηση του παιδιού. Μετά την περίοδο αυτή, μπορούν να εργάζονται μία ή δύο ώρες λιγότερο ανά ημέρα μέχρι το παιδί να φτάσει τα οκτώ (8) έτη ή υπάρχει διαθέσιμη προαιρετική άδεια ανατροφής τέκνου για τις μητέρες για εννέα (9) μήνες, με αποδοχές. Επιπλέον, υπάρχει η επιλογή για γονική άδεια χωρίς αποδοχές για έως πέντε (5) έτη.

Επιπροσθέτως, εφαρμόζονται πολιτικές για την προώθηση της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μεταξύ γυναικών και ανδρών, όπως επιλογή ευέλικτων ωραρίων εργασίας, γονικών αδειών και τηλεργασίας. Λοιπές άδειες για ασθένεια τέκνων, σχολικής επίδοσης και άδεια πατρότητας δεκαπέντε (15) ημερών χορηγούνται ευρέως στους εργαζόμενους γονείς της Αρχής.

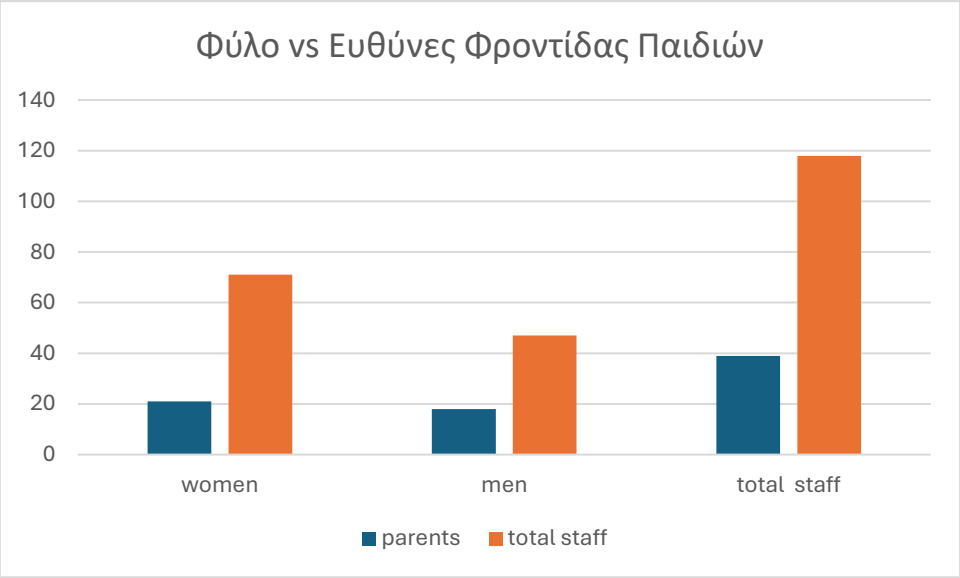
Παράλληλα, η ελληνική νομοθεσία προβλέπει τόσο για γονείς που έχουν παιδιά με ειδικές ανάγκες όσο και για υπαλλήλους με ειδικές ανάγκες και χρόνιες παθήσεις την εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας, τηλεργασίας και ειδικών αδειών χωρίς απώλεια μισθού.

Τέλος, να αναφέρουμε τη δυνατότητα που έχουν πλέον οι γυναίκες εργαζόμενες για χρήση ειδικής άδειας με αποδοχές για να συμμετέχουν σε προγράμματα υποβοηθούμενης αναπαραγωγικής διαδικασίας προκειμένου να τεκνοποιήσουν καθώς και την προβλεπόμενη άδεια γυναικολογικού ελέγχου. Με σταθερά βήματα, ο νομοθέτης προχωρά ολοένα και περισσότερο σε θεσμοθέτηση μέτρων υπέρ της γυναικείου φύλου.

Στατιστικά Δεδομένα:

Τη δεδομένη χρονική στιγμή, το 33% του προσωπικού έχει ευθύνες φροντίδας ανήλικων τέκνων, δηλαδή τριάντα εννέα (39) άτομα. Συγκεκριμένα, είκοσι μία (21) από τις εβδομήντα μία (71) γυναίκες και δεκαοκτώ (18) από τους σαράντα επτά (47) άνδρες έχουν τέτοιου είδους ευθύνες, ποσοστά 29,6% και 38,3% αντίστοιχα.

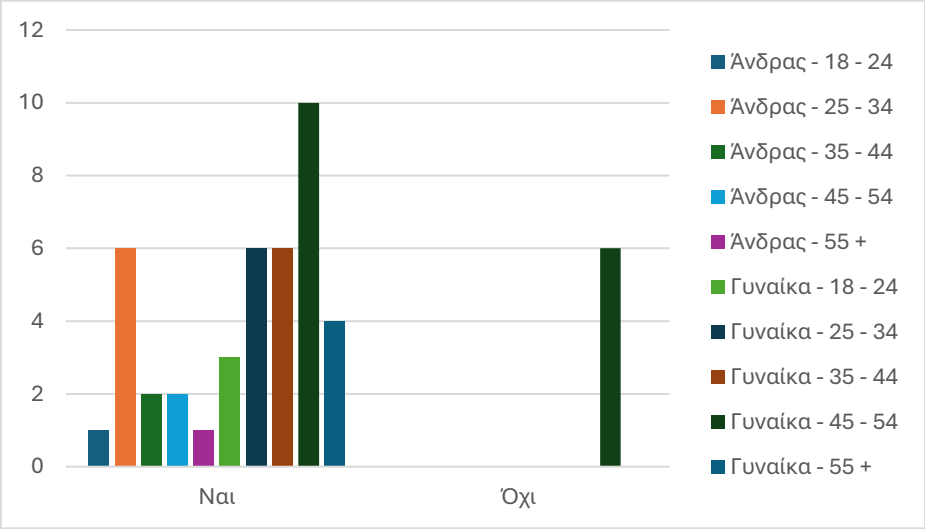
Διάγραμμα 23: Φύλο vs Ευθύνες Φροντίδας Παιδιών



Αποτελέσματα εσωτερικής έρευνας:

Το 87% των συμμετεχόντων της εσωτερικής έρευνας θεωρεί ότι ο εργασιακός χώρος υποστηρίζει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, κυρίως μέσα από φιλικές πολιτικές προς τους/τις εργαζομένους/εργαζόμενες και ευέλικτα ωράρια (βλ. Διάγραμμα 24). Έξι (6) γυναίκες ηλικίας 45-54 ετών επισήμαναν ελλείψεις, όπως περιορισμένη πρόσβαση σε τηλεργασία, ανεπαρκείς διευκολύνσεις για οικογενειακές υποχρεώσεις και γενικότερη απουσία πρόσθετων μέτρων εκ μέρους της Διοίκησης για εργαζόμενους γονείς.

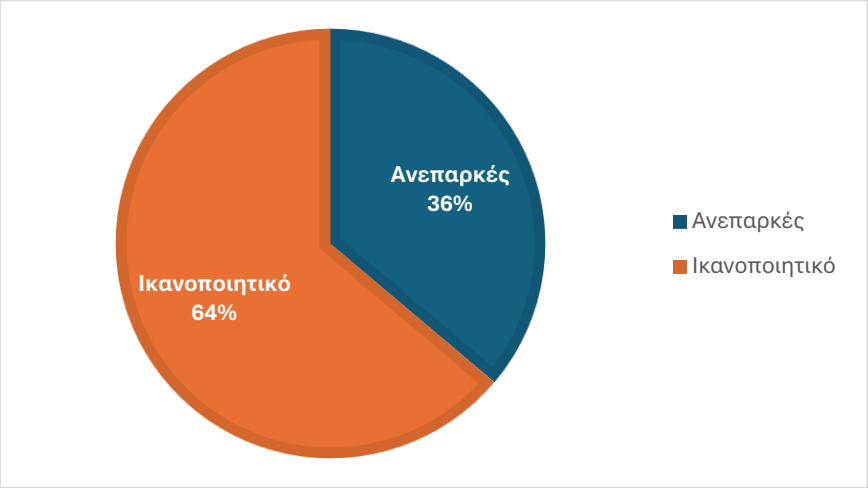
Διάγραμμα 24: Νιώθετε ότι ο χώρος εργασίας σας υποστηρίζει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, για όλους τους υπαλλήλους, ανεξαρτήτως φύλου;



Το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο για τη χορήγηση αδειών διευκολύνσεων και τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης αξιολογείται ως ικανοποιητικό από το 64% των

απαντήσεων, ενώ ως ανεπαρκές από το 36% (βλ. Διάγραμμα 25). Δεν προκύπτουν συσχετίσεις με το φύλο, την ηλικιακή κατηγορία ή τη θέση ευθύνης. Στις θετικές απαντήσεις επισημαίνεται ότι το πλαίσιο επιτρέπει την άσκηση βασικών δικαιωμάτων και παρέχει ουσιαστική στήριξη σε γονείς με οικογενειακές υποχρεώσεις. Αντίθετα, στις αρνητικές απαντήσεις καταγράφονται παρατηρήσεις σχετικά με τους περιορισμούς στην εφαρμογή της τηλεργασίας, καθώς και την ανάγκη πρόβλεψης πρόσθετων μέτρων ευελιξίας για περιπτώσεις πέραν της γονεϊκότητας, όπως σοβαρά προβλήματα υγείας ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις εκ μέρους της Διοίκησης.

Διάγραμμα 25: Πως θα χαρακτηρίζατε το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο για χορήγηση αδειών διευκολύνσεων (με ή χωρίς αποδοχές) σε γονείς με οικογενειακές υποχρεώσεις και λοιπές ευέλικτες μορφές εργασίας, όπως μειωμένο ωράριο και τηλεργασία;



Οι συμμετέχοντες/-ουσες προτείνουν την ενίσχυση των διευκολύνσεων για εργαζόμενους γονείς ή φροντιστές ατόμων με ειδικές ανάγκες μέσω της διεύρυνσης της τηλεργασίας, της καθιέρωσης ευέλικτου ωραρίου και της χορήγησης πρόσθετων αδειών, με ή χωρίς αποδοχές. Επιπλέον, διατυπώνονται προτάσεις για οικονομική ενίσχυση μέσω κουπονιών ή συνεργασιών με δομές φροντίδας, καθώς και για δημιουργία χώρων δημιουργικής απασχόλησης παιδιών. Είναι μέτρα που θα μπορούσαν να τεθούν ως πρόταση υλοποίησης στην Ολομέλεια.

Όπως ήδη αναφέρθηκε ανωτέρω, η Αρχή εφαρμόζει όλες τις διευκολύνσεις που προβλέπει ο νομοθέτης για τις ανεξάρτητες αρχές. Η ΡΑΑΕΥ δεν έχει θεσμική περαιτέρω ανεξαρτησία ώστε να μπορεί να εφαρμόζει μέτρα και διευκολύνσεις που δεν προβλέπονται από ρητές διατάξεις νόμων.

Βασικός Άξονας 4: Η διάσταση του φύλου και η συμπερίληψη της διαφορετικότητας στην Οργανωσιακή Κουλτούρα της Αρχής

Στατιστικά Δεδομένα:

Η ΡΑΑΕΥ είναι στελεχωμένη κατά 88% λιγότερο από την πλήρη της δυναμική. Το τακτικό προσωπικό της (Ειδικοί επιστήμονες, διοικητικοί υπάλληλοι και δικηγόροι με έμμισθοι εντολή) ανέρχεται σε τριάντα επτά (37) υπαλλήλους έναντι των τριακοσίων δώδεκα (312) προβλεπόμενων θέσεων που πρέπει να πληρωθούν για τις ανάγκες των Διοικητικών Υπηρεσιών και των τομέων Ενέργειας, Αποβλήτων και Υδάτων.

Πίνακας 2: Μόνιμο προσωπικό έναντι κενών θέσεων στον Άξονα της Ενέργειας και των Διοικητικών Υπηρεσιών

ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	**ΣΥΝΟΛΟ ΘΕΣΕΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**	**ΕΝΕΡΓΑ ΣΤΕΛΕΧΩΜΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ**	**ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗΣ**
ΕΙΔΙΚΟΙ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΕΣ	**178**	**15**	**8,5%**
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	**118**	**18**	**15%**
ΔΙΚΗΓΟΡΟΙ ΜΕ ΕΜΜΙΣΘΗ ΕΝΤΟΛΗ	**17**	**4**	**23,5%**
TOTAL STAFF NEEDS	**312**	**37**	**12% - 88% ΥΠΟΣΤΕΛΕΧΩΣΗ**

Κύριο εμπόδιο για την προσέλκυση και διατήρηση του τακτικού της προσωπικού αποτελούν οι αυστηρές ρυθμίσεις του ενιαίου μισθολογίου που επιβλήθηκαν με το Νόμο 4354/2015 στον δημόσιο τομέα και στις Ανεξάρτητες Αρχές. Αν και η νομοθεσία διασφαλίζει την ισότητα αμοιβών μεταξύ των φύλων, το επίπεδο των αποδοχών δεν είναι ανταγωνιστικό και δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες των νέων ταλέντων. Ως αποτέλεσμα, αρκετά στελέχη, ανεξαρτήτως φύλου, που επιθυμούν να κάνουν καριέρα τελικά αναζητούν ένα καλύτερο μέλλον στο εξωτερικό ή εξασφαλίζουν δουλειά σε ιδιωτικές εταιρείες που μπορούν να προσφέρουν ανταγωνιστικά πακέτα αμοιβών. Δυστυχώς, η Αρχή βιώνει την συνεχή αποψίλωση του στελεχικού της δυναμικού χωρίς να μπορεί να εξαιρεθεί από τις αυστηρές διατάξεις του ενιαίου μισθολογίου.

Αξίζει να σημειωθεί ότι κατά την τελευταία πενταετία (17/07/2020 - 16/7/2025) είκοσι ένα (21) υπάλληλοι με συμβάσεις αορίστου χρόνου (13 γυναίκες και 7 άνδρες) υπέβαλαν παραίτηση, ενώ εξήντα (60) υπάλληλοι ορισμένου χρόνου (31 άντρες και 29 γυναίκες) διέφυγαν σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, αφού απέκτησαν χρήσιμη εμπειρία και γνώση στην Αρχή. Παράλληλα, εννέα (9) υπάλληλοι (4 γυναίκες και 5 άνδρες) επέλεξαν πολυετείς άδειες για να εργαστούν ως ειδικοί σε Ευρωπαϊκούς Οργανισμούς στο εξωτερικό, ενώ δύο (2) άνδρες εντάχθηκαν στην Ολομέλεια της Αρχής. Επιπλέον, έξι (6) υπάλληλοι (3 γυναίκες και 3 άνδρες) τέθηκαν σε καθεστώς απόσπασης. Στο ίδιο διάστημα, παραιτήθηκαν σαράντα οκτώ (48) υπάλληλοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (24 γυναίκες και 24 άνδρες).

Η ανάλυση των παραπάνω δεδομένων αναδεικνύει τρεις κρίσιμες διαστάσεις:

1. Η Αρχή αποτελεί σημαντική δεξαμενή ανάπτυξης εξειδικευμένων στελεχών, τα οποία στη συνέχεια απορροφώνται από τον ιδιωτικό τομέα ή ευρωπαϊκούς οργανισμούς.
2. Οι τάσεις αποχώρησης και κινητικότητας αφορούν και τα δύο φύλα σχεδόν ισότιμα, γεγονός που καταδεικνύει ότι οι προκλήσεις συγκράτησης προσωπικού δεν σχετίζονται μονομερώς με το φύλο.
3. Η ενίσχυση πολιτικών ίσης ανέλιξης, συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς και η θέσπιση οικονομικών και λοιπών κινήτρων παραμονής καθίσταται αναγκαία για την εξασφάλιση της θεσμικής μνήμης, της ισορροπημένης εκπροσώπησης και της βιωσιμότητας της Αρχής.

Η Διοίκηση καταβάλλει συνεχώς προσπάθειες για να απεμπλακεί από την οικονομική λιτότητα του Νόμου 4354/2015, αλλά μέχρι τώρα αυτό δεν έχει καταστεί δυνατό, κάτι που εμποδίζει τη ΡΑΑΕΥ να προσελκύσει και να διατηρήσει ειδικούς στον τομέα των STEM και εξειδικευμένο προσωπικό.

Αναφορικά με την πολιτική κατά της έμφυλης βίας, η ΡΑΑΕΥ προωθεί πάντα ένα αξιοπρεπές εργασιακό περιβάλλον ενάντια σε κάθε μορφή έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένων των σεξουαλικών παρενοχλήσεων και λοιπών κακοποιητικών συμπεριφορών σε εργαζόμενους που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες, καθορίζοντας και καταγράφοντας τους κανόνες συμπεριφοράς που πρέπει να τηρούνται.

Το προσωπικό της Αρχής, ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας, υπόκειται στον Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς Υπαλλήλων του Δημόσιου Τομέα, όπως έχει θεσπιστεί από το Υπουργείο Εσωτερικών (Γενική Γραμματεία Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα) και την Εθνική Αρχή Διαφάνειας. Ο Κώδικας αυτός, ο οποίος ενσωματώνεται στο άρθρο 39 του Κώδικα Δεοντολογίας Προσωπικού της ΡΑΑΕΥ, προβλέπει κανόνες επαγγελματικής συμπεριφοράς, αρχές δεοντολογίας, ακεραιότητας και σεβασμού, που δεσμεύουν το σύνολο του προσωπικού της Αρχής. Η ύπαρξη και εφαρμογή του Κώδικα λειτουργεί ως θεσμική εγγύηση για την πρόληψη φαινομένων βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων, ενισχύοντας τη διαμόρφωση ενός αξιοπρεπούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος για όλους και όλες.

Παράλληλα, η Υπουργική Απόφαση του Υπουργείου Εσωτερικών (ΦΕΚ Β 343/26.01.2023) θέσπισε ένα συνεκτικό και σύγχρονο πλαίσιο για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στους θεσμούς του δημοσίου τομέα, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που σέβεται, προάγει και προστατεύει το δικαίωμα κάθε ατόμου να εργάζεται σε ένα αξιοπρεπές περιβάλλον όπου απαγορεύεται οποιαδήποτε μορφή βίας και παρενόχλησης.

Σύμφωνα με το παραπάνω νομικό πλαίσιο, οι υπάλληλοι μπορούν να αναφέρουν οποιαδήποτε ενέργεια κακοποιητικής συμπεριφοράς μέσω συγκεκριμένων, αξιόπιστων διαύλων, ώστε να λάβουν καθοδήγηση, υποστήριξη, νομική συνδρομή και να κινηθούν οι απαραίτητες διαδικασίες διερεύνησης μίας καταγγελίας και η διαδικασία πειθαρχικής ποινής, εάν χρειάζεται. Όπως θα αναλυθεί παρακάτω,

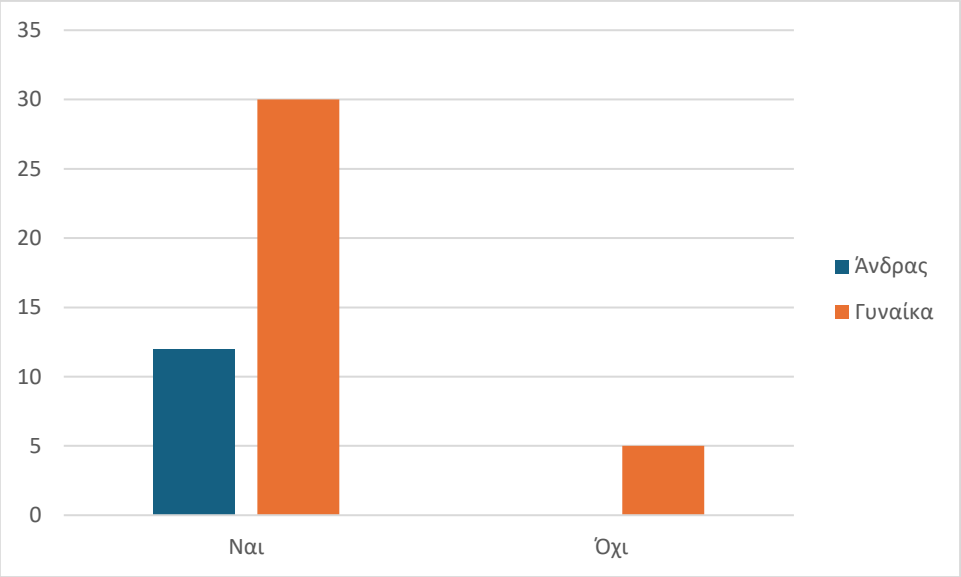
υπάρχει περιθώριο εφαρμογής πρόσθετων πολιτικών για την προστασία της αξιοπρέπειας των εργαζομένων.

Περαιτέρω, η ΡΑΑΕΥ υιοθετεί την αρχή της ισότητας και της συμπερίληψης, αναγνωρίζοντας το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία και ειδικές ανάγκες για ισότιμη συμμετοχή στην εργασία. Ως φορέας της Πολιτείας, δεσμεύεται να ενσωματώνει στον ετήσιο προγραμματισμό προσλήψεων την προβλεπόμενη ποσόστωση του άρθρου 6 του ν. 4765/2021, προάγοντας την ένταξη και την επαγγελματική εξέλιξη των ατόμων αυτών. Ενδεικτικά, ποσοστό 12% των θέσεων τακτικού προσωπικού των κατηγοριών Π.Ε., Τ.Ε., Δ.Ε. και Υ.Ε. επί των θέσεων που περιλαμβάνονται στον ετήσιο προγραμματισμό ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης του άρθρου 51 του ν. 4622/ 2019 (Α΄ 133) καλύπτεται από άτομα με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50%, όπως διαπιστώνεται από τις υγειονομικές επιτροπές του Κέντρου Πιστοποίησης Αναπηρίας. Ο καθορισμός των θέσεων ανά κατηγορία, κλάδο, ειδικότητα διενεργείται με απόφαση του Προέδρου της ΡΑΑΕΥ. Μέσα από τις πρακτικές αυτές, η Αρχή επιδιώκει να καλλιεργεί ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς, που σέβεται τη διαφορετικότητα και ενισχύει τη συνοχή και την κοινωνική δικαιοσύνη. Μέχρι και σήμερα υπάρχουν πέντε (5) κενές θέσεις για κάλυψη από άτομα με ειδικές ανάγκες.

Αποτελέσματα εσωτερικής έρευνας:

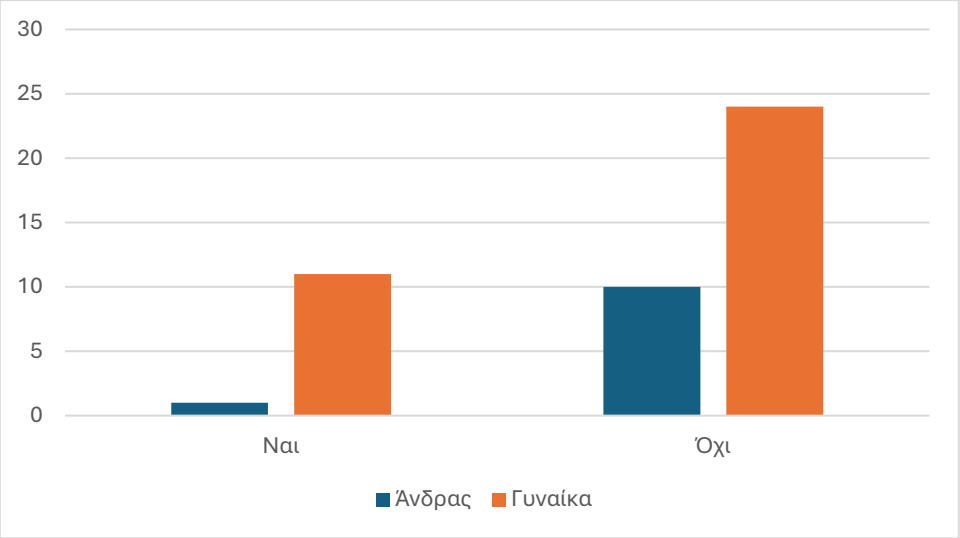
Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων/-ουσών της έρευνας που διεξήχθη εσωτερικά δήλωσε ότι αισθάνεται ασφάλεια και ότι επικρατεί κλίμα σεβασμού στον χώρο εργασίας, με αναφορές σε φιλικές σχέσεις μεταξύ συναδέλφων, αμοιβαία αναγνώριση και επαγγελματισμό (βλ. Διάγραμμα 26). Οι πέντε (5) αρνητικές απαντήσεις υπογραμμίζουν την ανάγκη ύπαρξης σαφών μηχανισμών αναφοράς σε περιπτώσεις διακρίσεων ή σεξιστικής συμπεριφοράς, ώστε να ενισχυθεί περαιτέρω το αίσθημα ασφάλειας.

Διάγραμμα 26: Νιώθετε ασφαλείς και σεβαστοί στον χώρο εργασίας σας;



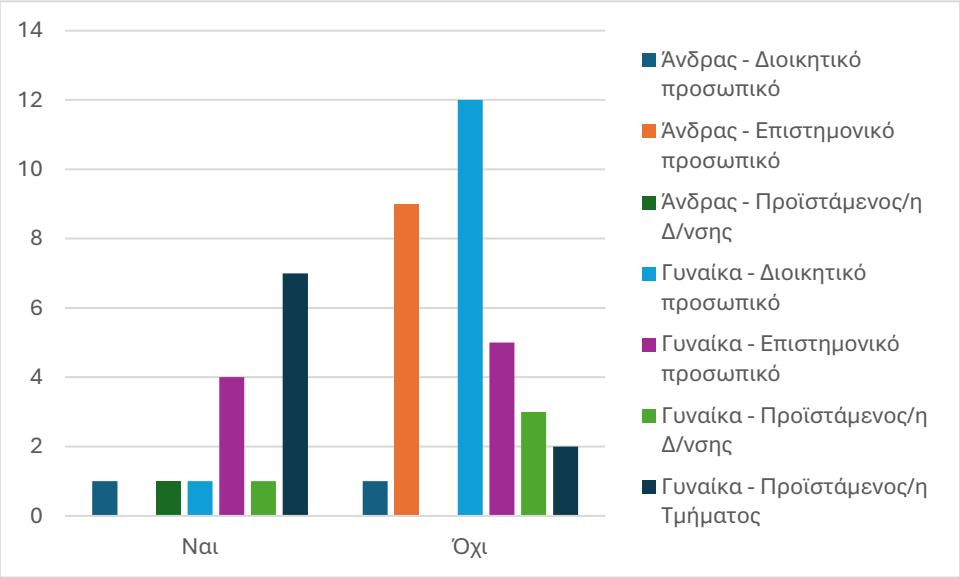
Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι δώδεκα (12) άτομα, εκ των οποίων τα έντεκα (11) είναι γυναίκες, έχουν γίνει μάρτυρες ή έχουν βιώσει περιστατικά διάκρισης λόγω φύλου στον χώρο εργασίας, με κύριες αναφορές σε συμπεριφορές που παραπέμπουν σε στερεοτυπικό ρόλο φύλου. Ένα επιπλέον άτομο αναφέρθηκε σε σχετική εμπειρία εκτός του παρόντος εργασιακού περιβάλλοντος, η οποία δεν περιλήφθηκε στη στατιστική αποτύπωση (βλ. Διάγραμμα 27).

Διάγραμμα 27: Έχετε γίνει μάρτυρας ή έχετε βιώσει οποιαδήποτε μορφή διάκρισης λόγω φύλου στον χώρο εργασίας;



Ομοίως, δεκαπέντε (15) συμμετέχοντες, εκ των οποίων οι δεκατρείς (13) είναι γυναίκες, δηλώνουν ότι έχουν γίνει μάρτυρες ή έχουν βιώσει περιστατικά οποιασδήποτε μορφής παρενόχλησης ή εκφοβισμού γενικότερης φύσης (βλ. Διάγραμμα 28).

Διάγραμμα 28: Έχετε βιώσει ή γίνει μάρτυρας οποιασδήποτε μορφής παρενόχλησης ή εκφοβισμού στον χώρο εργασίας;



Τα ως άνω ευρήματα υπογραμμίζουν την αναγκαιότητα ενίσχυσης της αξιοπιστίας των θεσμοθετημένων μηχανισμών αναφοράς και αντιμετώπισης περιστατικών διάκρισης, με στόχο την περαιτέρω ενίσχυση του αισθήματος ασφάλειας στη ΡΑΑΕΥ. Δράσεις ενημέρωσης για τη διαδικασία καταγγελίας φαινομένων βίας και παρενόχλησης πρέπει να επικοινωνούνται πιο συστηματικά σε όλο το προσωπικό, ώστε ο καθένας και η καθεμία να γνωρίζει πως να συνδράμει στην εξάλειψη κακοποιητικών συμπεριφορών.

Συνολική Αξιολόγηση Δράσεων ετών 2023-2025

Η παρούσα αξιολόγηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2023-2025 αποσκοπεί στην αποτίμηση του βαθμού υλοποίησης των προβλεπόμενων δράσεων, καθώς και στην ανάδειξη των αποτελεσμάτων, των προκλήσεων και των δυνατοτήτων βελτίωσης για την περαιτέρω ενίσχυση της ισότητας και της συμπερίληψης. Οι παρακάτω πίνακες παρουσιάζουν τους στόχους που είχαν τεθεί σε κάθε Βασικό Άξονα για την περίοδο 2023 - 2025 με την αντίστοιχη αξιολόγηση επίτευξής τους.

Βασικός Άξονας 1: Διακυβέρνηση και Λήψη Αποφάσεων

Πίνακας 3:

Στόχοι 2023-2025
1.1. Ισορροπία των φύλων σε όλα τα βασικά όργανα λήψης αποφάσεων (Συνδικαλιστική εκπροσώπηση, Υπηρεσιακό Συμβούλιο, Ολομέλεια κ.λπ.) 1.2. Δημιουργία δομών για την υποστήριξη της ισότητας των φύλων. 1.3. Επίβλεψη οργανωτικών διαδικασιών σε σχέση με το φύλο

Επιτεύχθηκε σε μεγάλο βαθμό η ισορροπημένη συμμετοχή των φύλων σε επιμέρους διοικητικά όργανα. Για παράδειγμα, σύμφωνα με τον Κανονισμό της Αρχής, το Υπηρεσιακό Συμβούλιο αποτελείται από πέντε (5) μέλη εκ των οποίων είναι δύο (2) γυναίκες και τρεις (3) άντρες. Ακολούθως, ο σύλλογος εργαζομένων της Αρχής αποτελείται από πέντε (5) μέλη εκ των οποίων τέσσερις (4) είναι γυναίκες και ένας (1) άντρας. Επομένως, βλέπουμε τη δυναμική των γυναικών στην εκπροσώπησή τους στα κέντρα αποφάσεων με παρουσία μεγαλύτερη του ποσοστού 1/3. Ωστόσο, όπως διαπιστώθηκε νωρίτερα, δεν κατέστη εφικτή η ισορροπία των φύλων στην σύνθεση της Ολομέλειας.

Πιθανώς, στο μέλλον να ενισχυθεί η συμμετοχή του γυναικείου φύλου στην Ολομέλεια της Αρχής, με αφορμή τον νέο νόμο του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, ο οποίος εισάγει υποχρεωτικούς κανόνες για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων (Ν. 5178/2025). Το νομοθετικό πλαίσιο, που ενσωματώνει την ευρωπαϊκή οδηγία, προβλέπει την

υποχρεωτική συμμετοχή γυναικών σε ποσοστό τουλάχιστον 33% στα Διοικητικά Συμβούλια μεγάλων εισηγμένων εταιρειών, μη εισηγμένων ανωνύμων εταιρειών και δημόσιων επιχειρήσεων που πληρούν συγκεκριμένα οικονομικά κριτήρια.

Σε κάθε περίπτωση, υλοποιήθηκαν αρχικές δράσεις αποτύπωσης και συλλογής δεδομένων, που συνιστούν βήματα προς την επίβλεψη των οργανωτικών διαδικασιών με έμφαση στη διάσταση του φύλου και αναμένεται να θεσμοθετηθεί ένα σταθερό πλαίσιο παρακολούθησης.

Βασικός Άξονας 2: Πρόσληψη, Διαδικασίες Επιλογής και Επαγγελματική Εξέλιξη

Πίνακας 4:

Στόχοι 2023-2025
2.1. Παρεμβάσεις για επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών και υποστήριξή τους 2.2. Διαδικασία επιλογής πρόσληψης με έμφασή στη διάσταση του φύλου 2.3. Προσέλκυση γυναικών υποψηφίων για ανώτερες θέσεις 2.4. Έμφαση στην εκπαίδευση και την επαγγελματική ανάπτυξη των γυναικών

Οι στόχοι στον τομέα της πρόσληψης και της επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών στην Αρχή έχουν επιτευχθεί χωρίς αμφιβολία, όπως ήδη αναλύθηκε διεξοδικά πιο πάνω. Το γυναικείο φύλο υπερτερεί αριθμητικά και έχει καταφέρει να ανελιχθεί στην ιεραρχία θέσεων ευθύνης με εντυπωσιακά αποτελέσματα, όπως διαπιστώθηκε προηγουμένως από τα στατιστικά δεδομένα. Αναφορικά με τη διαδικασία προσλήψεων προσωπικού σε θέσεις ορισμένου χρόνου και συμβάσεις έργου, όχι μόνο τηρήθηκε η ισότιμη πρόσβαση των γυναικών, αλλά αποδείχθηκε να υπερτερεί αριθμητικά, κατέχοντας αυξημένα τυπικά προσόντα κατά την πρόσληψη με γνώσεις επί των θετικών, οικονομικών και νομικών επιστημών.

Σε υλοποίηση της υπ' αριθμ. 465/2021 Απόφασης της Αρχής, κατά τα έτη 2023 - 2025 δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην εκπαίδευση των στελεχών της Αρχής μέσω του Τμήματος Εκπαίδευσης και κατάρτισης της Δ/νσης Ανθρώπινου Δυναμικού, με έμφαση στη γυναικεία παρουσία τόσο σε σεμινάρια επιστημονικού και επιχειρησιακού περιεχομένου όσο και σε διοικητικά και οικονομικά θέματα σε καταξιωμένους εκπαιδευτικούς Φορείς εντός και εκτός της Επικράτειας. Υπήρξε ισότιμη συμμετοχή σε ευρωπαϊκά προγράμματα, ομάδες εργασίας και workshops, εκπαιδευτικές δράσεις σε διεθνείς Οργανισμούς όπως η ERRA (Energy Regulators Regional Association), η MEDREG (Association of Mediterranean Energy Regulators) με αντικείμενα όπως η η ενέργεια και το περιβάλλον, η ρυθμιστική πολιτική, η βιώσιμη ενέργεια και η διαχείριση υδάτινων πόρων, με στόχο την ενίσχυση της τεχνικής κατάρτισης των υπαλλήλων. Επίσης, υλοποιήθηκε μεγάλος αριθμός εκπαιδευτικών σεμιναρίων και πιστοποιημένων

προγραμμάτων μέσω του Εθνικού Φορέα εκπαίδευσης που είναι το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης, όπως ενδεικτικά σεμινάρια ψηφιακών δεξιοτήτων, soft skills, όπως επικοινωνία, διαχείριση άγχους και ομαδική συνεργασία. Επίσης, πρόσφατα ξεκίνησε η υλοποίηση στοχευμένων εσωτερικών παρουσιάσεων και εργαστηρίων γνώσης, όπου μέλη της Ολομέλειας και Προϊστάμενοι μοιράζονται εμπειρίες και καλές πρακτικές από διαφορετικούς τομείς της Αρχής.

Στόχος της Αρχής είναι η εφαρμογή ενός ολοκληρωμένου εκπαιδευτικού σχεδιασμού, ο οποίος να διασφαλίζει την ισότιμη και διαρκή εκπαίδευση όλων των κατηγοριών υπαλλήλων, ενισχύοντας τις δεξιότητές τους και προετοιμάζοντάς τους για μετακινήσεις σε τομείς με διαφοροποιούμενες απαιτήσεις, ανάλογα με τους στρατηγικούς στόχους της ΡΑΑΕΥ.

Όπως προκύπτει από τις απαντήσεις του στοχευμένου ερωτηματολογίου που είχε αποσταλεί στο προσωπικό, διαπιστώνεται χωρίς αμφιβολία η ικανοποίηση του προσωπικού για την εκπαιδευτική διαδικασία που συντελεί στην ανέλιξη και στην σταδιοδρομία της επαγγελματικής καριέρας των στελεχών της Αρχής.

Βασικός Άξονας 3: Ευέλικτες μορφές Εργασίας

Πίνακας 5:

Στόχοι 2023-2025
3.1. Προώθηση της εξισορρόπησης της εργασίας με την οικογενειακή και προσωπική ζωή. 3.2. Προώθηση των ευέλικτων μορφών εργασίας για την υποστήριξη των γονέων με οικογενειακές υποχρεώσεις. 3.3. Υποστήριξη των οικογενειακών διευκολύνσεων για τις μητέρες με ανήλικα τέκνα.

Γεγονός είναι ότι η πρόοδος στον τομέα της επέκτασης της τηλεργασίας δεν ήταν η αναμενόμενη. Παρότι εφαρμόζονται σε ορισμένες περιπτώσεις ευέλικτα μοντέλα, όπως μειωμένο ή ευέλικτο ωράριο εργασίας για τους γονείς εργαζομένους, δεν κατέστη δυνατό να αναπτυχθούν δομές υποστήριξης ή να ενισχυθεί περαιτέρω η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, κυρίως λόγω του αυστηρού κανονιστικού πλαισίου που διέπει τον δημόσιο τομέα και την Αρχή. Κατά τα λοιπά, οι εργαζόμενοι της Αρχής έχουν κάνει χρήση όλων των προβλεπόμενων εκ του νόμου διευκολύνσεων για την φροντίδα των τέκνων τους.

Πραγματοποιήθηκε συλλογή ποιοτικών δεδομένων σχετικά με τις ανάγκες του προσωπικού, όπως αναλύθηκαν παραπάνω, τα οποία μπορούν να αξιοποιηθούν για μελλοντική βελτίωση των υφιστάμενων πολιτικών και να διερευνηθεί από τη Διοίκηση της Υπηρεσίας εάν δύναται να επεκταθεί η διευκόλυνση της παροχής τηλεργασίας, καθώς επί του παρόντος εφαρμόζεται για δύο (2) φορές την εβδομάδα και σε ποσοστό 25% επί των επιλέξιμων θέσεων ανά Διεύθυνση. Δεδομένης της

υποστελέχωσης της ΡΑΑΕΥ, είναι αντιληπτό πως η παροχή τηλεργασίας είναι πολύ περιορισμένη στην εφαρμογή της λόγω των αγκυλώσεων των προβλέψεων της κείμενης νομοθεσίας.

Σε κάθε περίπτωση, οι νέες πολιτικές που επιβάλλονται τόσο από την ΕΕ όσο και από την ελληνική νομοθεσία παρακολουθούνται συστηματικά, ώστε να ενσωματώνονται εγκαίρως στις διαδικασίες της Αρχής.

Βασικός Άξονας 4: Η διάσταση του φύλου στην Οργανωσιακή Κουλτούρα της Αρχής

Πίνακας 6:

Στόχοι 2023-2025
4.1. Εφαρμογή πολιτικής υψηλότερων μισθών για την προσέλκυση επιστημόνων και brain drain με έμφαση στη διάσταση του φύλου 4.2. Προώθηση νέων προσλήψεων μόνιμου προσωπικού με έμφαση στη διάσταση του φύλου. 4.3. Εφαρμογή πολιτικών εκπαίδευσης και ανέλιξης του προσωπικού με έμφαση στη διάσταση του φύλου. 4.4. Εκδηλώσεις και ημερίδες σχετικά με την ισότητα των φύλων.

Στον τέταρτο Βασικό Άξονα παρέμβασης, δεν σημειώθηκε σημαντική πρόοδος ως προς το σκέλος των μισθολογικών ρυθμίσεων. Παρά τις εντατικές προσπάθειες, οι υπάλληλοι της Αρχής εξακολουθούν να αμείβονται σύμφωνα με τις διατάξεις του ενιαίου μισθολογίου του δημοσίου τομέα. Στόχος για τα επόμενα έτη είναι να υπάρξει νομοθετική διάταξη για ειδικό μισθολόγιο για τα στελέχη της, παρέχοντας έτσι αυξημένα μισθολογικά κίνητρα για την προσέλκυση και διατήρηση ικανών στελεχών, ανεξαρτήτως φύλου.

Στο θέμα των προσλήψεων, η Διοίκηση της Αρχής μέσα στο 2024 δημοσίευσε προκήρυξη για την πρόσληψη εξήντα οκτώ (68) νέων ειδικών επιστημόνων και τα αποτελέσματα αυτής αναμένεται να ολοκληρωθούν άμεσα, με τις προσλήψεις να γίνονται εντός του 2025. Ομοίως, νέα προκήρυξη για την πρόσληψη είκοσι (20) διοικητικών υπαλλήλων δημοσιεύθηκε τον Σεπτέμβριο του 2025, με τις προσλήψεις να αναμένεται να ολοκληρωθούν εντός του 2026. Ταυτόχρονα, η Υπηρεσία συμμετέχει στον ετήσιο προγραμματισμό προσλήψεων που δρομολογεί το Υπουργείο Εσωτερικών κάθε έτος και με αυτόν τον τρόπο, θα μπορέσει να προχωρήσει στην έκδοση νέων προκηρύξεων για την πλήρωση των κενών θέσεων προσωπικού.

Σχετικά με τη δημιουργία και προώθηση εκδηλώσεων που αφορούν την ισότητα των φύλων, να αναφέρουμε ότι η ΡΑΑΕΥ είναι ενεργό μέλος σε σημαντικούς ευρωπαϊκούς οργανισμούς και δίκτυα συνεργασίας, όπως οι ERRA, Medreg, CEER, ECRB και EMFG.

Ενδεικτικά, η Αρχή λαμβάνει μέρος στην πρωτοβουλία EmpowerMed Women του EMGF, που στοχεύει στην ενδυνάμωση των γυναικών στον ενεργειακό τομέα της Ανατολικής Μεσογείου, καθώς και στην πρωτοβουλία Women in Energy του CEER, που προάγει τη γυναικεία ηγεσία και ενισχύει τη φωνή των γυναικών στον ενεργειακό κλάδο. Μέσα από τη συμμετοχή των στελεχών της, η ΡΑΑΕΥ προωθεί ενεργά την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές της, ενισχύοντας τη στρατηγική της για ισότητα, συμπερίληψη και βιώσιμη ανάπτυξη.

Επιπροσθέτως, η 8η Μαρτίου (ημέρα της γυναίκας) έχει καθιερωθεί και εορτάζεται στην Υπηρεσία με συμβολικά δώρα για τις γυναίκες, ομιλίες και δρώμενα ως ελάχιστος φόρος τιμής για το γυναικείο φύλο. Επιπλέον, για πρώτη φορά στις 8/3/2025, η ΡΑΑΕΥ οργάνωσε ομιλία του Αντιπροέδρου του κλάδου Ενέργειας για την ημέρα της γυναίκας και βιντεοπροβολή με θέμα τις εργαζόμενες της Αρχής που μεταδόθηκε διαδικτυακά στο ERRA International Women's Day Celebration Webinar.

Κατά το έτος 2025, η ΡΑΑΕΥ συμμετέχει ενεργά σε ευρωπαϊκό πρόγραμμα για την ισότητα των φύλων (π.χ. Gender equality in the green energy transition) και η συμβολή των στελεχών της σε αυτό είναι μία καλή αρχή για επόμενες παρόμοιες δραστηριότητες εντός και εκτός Επικράτειας.

Δράσεις ετών 2026 - 2028 για τη Διαφορετικότητα, Ισότητα και Συμπερίληψη

Το Σχέδιο Δράσης 2026 - 2028 για τη Διαφορετικότητα, Ισότητα και Συμπερίληψη αποτελεί έναν στρατηγικό χάρτη για τη διαμόρφωση ενός οργανωτικού περιβάλλοντος όπου κάθε άτομο νιώθει ορατό, σεβαστό και ισότιμα ενταγμένο. Με στοχευμένες πρωτοβουλίες, η ΡΑΑΕΥ θα πρέπει να δεσμευτεί για έναν δίκαιο και συμπεριληπτικό περιβάλλον που αξιοποιεί τη δύναμη της διαφορετικότητας ως μοχλό εξέλιξης και καινοτομίας. Παρακάτω παρουσιάζεται κάθε στόχος μαζί με τις δράσεις που θα υλοποιηθούν για την επίτευξή του ανά Βασικό Άξονα για την περίοδο 2026 - 2028.

Βασικός Άξονας 1: Ενσωμάτωση του γυναικείου φύλου στη Διακυβέρνηση και στα ανώτατα κέντρα λήψης αποφάσεων

Στόχος 1.1: Διατήρηση συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και επιμέρους διοικητικά όργανα

Η ΡΑΑΕΥ, αναγνωρίζοντας τη σημασία της ισότιμης συμμετοχής των φύλων στα ανώτερα επίπεδα διοικητικής ευθύνης, θα διατηρήσει και θα ενισχύσει τη θετική δυναμική, με υψηλή παρουσία γυναικών σε θέσεις Ευθύνης. Η συνέχιση και ενδυνάμωση αυτής της πορείας συμβάλλει στην ενίσχυση της γυναικείας παρουσίας στο εσωτερικό της Αρχής και αποτελεί θεμέλιο για τη σταδιακή διεύρυνση της

συμμετοχής των γυναικών και σε ανώτατα όργανα λήψης αποφάσεων, όπως η Ολομέλεια.

Πίνακας 7: Δράσεις για την επίτευξη του Στόχου 1.1

Δράση	Χρόνος Υλοποίησης	ΣΒΑ
i. Ετήσια παρακολούθηση της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης (ποσοστό γυναικών ανά επίπεδο ιεραρχίας, εξέλιξη ανά έτος) καθώς και στα συλλογικά όργανα.	2026 - 2028	5, 10
ii. Συλλογή και τήρηση στατιστικών στοιχείων με βάση το φύλο σε ετήσια βάση, και αποστολή 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.	2026 - 2028	5, 10
iii. Συμμετοχή γυναικών σε ομάδες έργου, επιτροπές και fora, που προσφέρουν εμπειρία διαχείρισης, συντονισμού και λήψης αποφάσεων για την ενδυνάμωσή τους σε θέσεις ευθύνης.	2026 - 2028	5, 10

Στόχος 1.2: Ενίσχυση της ισότιμης εκπροσώπησης των φύλων στα ανώτατα κέντρα λήψης αποφάσεων της Ολομέλειας της Αρχής

Η υποεκπροσώπηση του γυναικείου φύλου στην σύνθεση της Ολομέλειας παραμένει ένα ζητούμενο για την προώθηση της ισότητας των φύλων στα κέντρα λήψης αποφάσεων. Για να υπερβούμε το εμπόδιο της γυάλινης οροφής (glass ceiling), χρειάζεται τόσο η Πολιτεία όσο και η ίδια η Αρχή σε συνεργασία, να ενισχύσουμε την πρόσβαση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις, να αναγνωρίσουμε τις προκαταλήψεις που τις κρατούν πίσω και να δημιουργήσουμε ένα σύστημα που στηρίζει την ισότιμη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων.

Πίνακας 8: Δράσεις για την επίτευξη του Στόχου 1.2

Δράση	Χρόνος Υλοποίησης	ΣΒΑ
i. Η Αρχή μπορεί να συνδράμει την ελληνική πολιτική ηγεσία, που διορίζει τα μέλη της Ολομέλειας, στην	2026 - 2028	5, 10

	προώθηση της εφαρμογής ποσοστώσεων για μια πιο ισόρροπη εκπροσώπηση φύλων στην Ολομέλεια.		
ii.	Ενθάρρυνση των γυναικών Προϊσταμένων Οργανικών Μονάδων της Αρχής για την υποβολή αιτήσεων και την ανάδειξή τους ως Μέλη της Ολομέλειας λόγω πολυετούς εμπειρίας και εξειδίκευσης στο αντικείμενο της Αρχής.	2026 - 2028	5, 10
iii.	Ανάρτηση της πρόσκλησης για την υποβολή αιτήσεων νέων Μελών της Αρχής στην ιστοσελίδα και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, με στόχο την ευρύτερη και πιο στοχευμένη ενημέρωση, ιδιαίτερα προς γυναίκες στελέχη του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.	2026 - 2028	5, 10

Βασικός Άξονας 2: Ισότιμη μεταχείριση στις διαδικασίες επιλογής, εκπαίδευσης και επαγγελματικής ανέλιξης του ανθρώπινου δυναμικού

Στόχος 2.1: Διατήρηση και ενίσχυση των καλών πρακτικών για την ισότητα των φύλων και την συμπερίληψη της διαφορετικότητας.

Η ΡΑΑΕΥ θα πρέπει να παραμένει σταθερά προσηλωμένη στην προώθηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που σέβεται και ενισχύει τη διαφορετικότητα, διασφαλίζει την ισότητα ευκαιριών και ενθαρρύνει τη συμπερίληψη όλων των εργαζομένων, ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, εθνικότητας, αναπηρίας, θρησκευτικών πεποιθήσεων ή άλλων χαρακτηριστικών.

Πίνακας 9: Δράσεις για την επίτευξη του Στόχου 2.1

	Δράση	Χρόνος Υλοποίησης	ΣΒΑ
i.	Πρόβλεψη περισσότερων θέσεων εργασίας για Άτομα με Αναπηρίες και χρόνιες παθήσεις, με σταδιακή αύξηση του αριθμού τους ανά έτος.	2026 - 2028	10
ii.	Ισότιμη πρόσβαση στην πληροφόρηση, στην ανάπτυξη, στην σταδιοδρομία και εξέλιξη όλων των εργαζομένων χωρίς διακρίσεις.	2026 - 2028	5, 10

Στόχος 2.2: Συμπεριληπτικές διαδικασίες προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού

Η Αρχή αναγνωρίζει την πολυμορφία ως πηγή καινοτομίας και δημιουργικότητας και διασφαλίζει δίκαιες, ανοιχτές διαδικασίες πρόσληψης, χωρίς αποκλεισμούς. Στόχος είναι η προσέλκυση νέων ταλέντων και επιστημόνων (brain gain) στους τομείς της Ενέργειας, των Υδάτων και των Αποβλήτων, με έμφαση στην ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε STEM και πράσινη ενέργεια.

Πίνακας 10: Δράσεις για την επίτευξη του Στόχου 2.2

Δράση	Χρόνος Υλοποίησης	ΣΒΑ
i. Αύξηση της απασχόλησης φοιτητών και φοιτητριών για πρακτική άσκηση στην Αρχή, με στόχο την προσέλκυση νέων ταλέντων.	2026 - 2028	8
ii. Ένταξη του προσωπικού της Αρχής σε ειδικό μισθολόγιο με στόχο την προσέλκυση νέων επιστημόνων και ταλέντων από τα δύο φύλα σε θέσεις STEM με εξειδικευμένες γνώσεις και εμπειρία και τη διασφάλιση της ικανοποίησης του υφιστάμενου έμπειρου στελεχιακού δυναμικού της, μειώνοντας τις αποχωρήσεις στο κατ' ελάχιστο.	2026 - 2028 (έως την ένταξη)	8
iii. Επανεξέταση του λεκτικού των προκηρύξεων, ώστε να αποφεύγεται η χρήση μεροληπτικής ή αποκλειστικής γλώσσας κυρίως ως προς το φύλο.	2026	5, 10

Στόχος 2.3: Ισότιμη εκπαίδευση και ανέλιξη του προσωπικού

Η ΡΑΑΕΥ προάγει δίκαιες διαδικασίες εκπαίδευσης και επαγγελματικής ανάπτυξης, παρέχοντας ίσες ευκαιρίες για εξέλιξη σε όλα τα στελέχη. Επιδίωξη είναι η δημιουργία ενός ολοκληρωμένου περιβάλλοντος διοίκησης της γνώσης, η ενίσχυση των δεξιοτήτων και η προώθηση της ισότιμης συμμετοχής του έμπειρου προσωπικού της Αρχής και της ανάπτυξης των νέων ταλέντων.

Πίνακας 11: Δράσεις για την επίτευξη του Στόχου 2.3

Δράση	Χρόνος Υλοποίησης	ΣΒΑ
i. Εφαρμογή προγράμματος mentoring για την καθοδήγηση των νεότερων στελεχών της Αρχής από συναδέλφους με περισσότερη εργασιακή εμπειρία, προάγοντας την ανταλλαγή γνώσεων και εμπειριών μεταξύ γενεών.	2026 - 2028	17

ii.	Συμμετοχή σε συνέδρια, ημερίδες, Workshops και Εκπαιδευτικές δράσεις στην Ελλάδα ή το εξωτερικό.	2026 - 2028	4, 5
iii.	Υλοποίηση tailor-made in house εκπαιδευτικών δράσεων σε συνεργασία με το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης σε εξιδεικευμένα τεχνικά αντικείμενα, θέματα τεχνητής νοημοσύνης και soft skills	2026 - 2028	4
iv.	Εφαρμογή πολιτικής onboarding για την υποδοχή, παρακολούθηση ένταξης και αφομοίωσης των νεοπροσληφθέντων στο ανθρώπινο δυναμικό της Αρχής.	2026 - 2028	8

Βασικός Άξονας 3: Ευέλικτες μορφές εργασίας για γονείς ανεξαρτήτως φύλου, μονογονείς, άτομα με αναπηρία και σοβαρές ασθένειες

Στόχος 3: Προώθηση πολιτικών συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Η ισορροπία ανάμεσα στην προσωπική και την επαγγελματική ζωή αναγνωρίζεται ως αναγκαία συνθήκη για την επίτευξη της ισότητας και απαιτεί στοχευμένες δράσεις που να στηρίζουν ιδιαίτερα τις εργαζόμενες μητέρες, τα άτομα με χρόνιες παθήσεις και τους φροντιστές ατόμων με ειδικές ανάγκες. Στόχος είναι η ενίσχυση της οικογενειακής ισορροπίας, η μείωση του άγχους φροντίδας παιδιών κατά τις περιόδους μη λειτουργίας των σχολείων και η ενίσχυση της αίσθησης στήριξης του προσωπικού από τη ΡΑΑΕΥ.

Πίνακας 12: Δράσεις για την επίτευξη του Στόχου 3

Δράση		Χρόνος Υλοποίησης	ΣΒΑ
i.	Επιδίωξη μεγαλύτερης ελαστικότητας και διεύρυνσης της διευκόλυνσης της τηλεργασίας, στο μέτρο που είναι συμβατό με το θεσμικό πλαίσιο για όλο το προσωπικό με έμφαση σε γονείς, φροντιστές και άτομα με χρόνιες παθήσεις.	2026 - 2028	8
ii.	Υλοποίηση στοχευμένων προγραμμάτων απασχόλησης για τα ανήλικα τέκνα των εργαζομένων της Αρχής, σε συνεργασία με φορείς κατασκηνώσεων και/ή Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ) για την φροντίδα των	2026 - 2028	3

παιδιών κατά τους θερινούς μήνες και τις ημέρες των σχολικών διακοπών.		

Βασικός Άξονας 4: Η διάσταση του φύλου και η συμπερίληψη της διαφορετικότητας στην Οργανωσιακή Κουλτούρα της Αρχής

Στόχος 4.1: Θέσπιση θεσμικών μηχανισμών για την ισότητα και τη συμπερίληψη

Η σύσταση και λειτουργία θεσμικών μηχανισμών που διασφαλίζουν τη στρατηγική, τον συντονισμό και την παρακολούθηση όλων των δράσεων ισότητας και συμπερίληψης θα ενισχύσουν τη διαφάνεια και την υπευθυνότητα σε όλα τα επίπεδα της Αρχής.

Πίνακας 13: Δράσεις για την επίτευξη του Στόχου 4.1

Δράση	Χρόνος Υλοποίησης	ΣΒΑ
i. Σύσταση Επιτροπής Ισότητας με στρατηγικό και συντονιστικό ρόλο για τον σχεδιασμό, την προτεραιοποίηση, την υλοποίηση, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση όλων των δράσεων για την ισότητα και τη συμπερίληψη. Η Επιτροπή Ισότητας θα εγγυάται την επικαιροποίηση του παρόντος σχεδίου δράσης σύμφωνα με τις απαιτήσεις και τις κοινωνικές και θεσμικές επιταγές.	2026	5, 10, 17
ii. Επικαιροποίηση του εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας για την πλήρη ενσωμάτωση της πολιτικής για την ισότητα, την συμπερίληψη της διαφορετικότητας, την πρόληψη και την αντιμετώπιση κάθε μορφής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.	2026	5, 10
iii. Έκδοση Κατευθυντήριων Οδηγιών και εφαρμογή της Πολιτικής για την πρόληψη και αντιμετώπιση διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης κάθε μορφής στο εργασιακό περιβάλλον της Αρχής.	2028	5

Στόχος 4.2: Καλλιέργεια κουλτούρας ισότητας μέσω προγραμμάτων εκπαίδευσης και εξωστρέφειας

Η ΡΑΑΕΥ θα επιδιώξει να ενισχύσει τη γνώση και τη ενσυνειδητότητα για θέματα ισότητας, διαφορετικότητας και συμπερίληψης, ενημερώνοντας και εκπαιδεύοντας

κατάλληλα το προσωπικό της. Παράλληλα, η συνεργασία με φορείς με εξειδίκευση στο αντικείμενο, θα ενδυναμώσει τις δράσεις για τη ενδυνάμωση ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς διακρίσεις, θα ενισχύσει τη διαφάνεια και τη λογοδοσία, ενώ παράλληλα θα καλλιεργήσει κουλτούρα ισότητας, σεβασμού και συμπερίληψης σε όλους τους τομείς της λειτουργίας της.

Πίνακας 14: Δράσεις για την επίτευξη του Στόχου 4.2

Δράση	Χρόνος Υλοποίησης	ΣΒΑ
i. Σύναψη πρωτοκόλλου συνεργασίας με τους παρακάτω Φορείς του δημοσίου για τον σχεδιασμό και υλοποίηση εκπαιδευτικών δράσεων, ημερίδων και ενημερωτικές για τη Διαφορετικότητα, Ισότητα και Συμπερίληψη. • **Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων** (Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας). Αρμόδιο για θέματα των έμφυλων διακρίσεων. • **Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)** – Συνεργασία για την προαγωγή της ισότητας των φύλων στο προσωπικό της Αρχής. • **Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ)** - Συμβολή λόγω τεχνογνωσίας και εμπειρίας στην προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. • **Συνήγορος του Πολίτη** - Προάσπιση δικαιωμάτων και προώθηση ίσης μεταχείρισης. • **Εθνική Αρχή Διαφάνειας (ΕΑΔ)** - Ενίσχυση διαφάνειας και λογοδοσίας, συμβολή στην πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων διακρίσεων.	2026 - 2028	5, 10, 17
ii. Εξωστρέφεια με συμμετοχή σε εκδηλώσεις, ημερίδες και δράσεις για την ισότητα και τη διαφορετικότητα, με την αρωγή του Γραφείου Επικοινωνίας της Αρχής.	2026 - 2028	5, 10
iii. Υλοποίηση ενός tailor made προγράμματος εκπαίδευσης και επιμόρφωσης για όλο το προσωπικό με θέμα την καλλιέργεια δεξιοτήτων αναγνώρισης και αντίδρασης σε περιστατικά βίας, εκφοβισμού ή παρενόχλησης, είτε ως θύματα είτε ως αυτόπτες μάρτυρες, από το Τμήμα Εκπαίδευσης της Δ/νσης Ανθρώπινου Δυναμικού.	2027	5, 10

iv.	Κλειστό πρόγραμμα επιμόρφωσης για τη διάσταση του φύλου και τη συμπερίληψη της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο.	2028	5, 10
v.	Συμμετοχή σε περισσότερα ευρωπαϊκά προγράμματα και συνεργασία με Φορείς για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων και την ενσωμάτωση της διαφορετικότητας.	2026 - 2028	5, 10, 17

Στόχος 4.3: Εμπέδωση αξιών ισότητας και συμπερίληψης στην καθημερινή λειτουργία της Αρχής

Η Αρχή επιδιώκει να ενισχύσει και να παγιώσει τις αξίες της ισότητας, της συμπερίληψης και του σεβασμού της διαφορετικότητας. Με συστηματικούς μηχανισμούς παρακολούθησης, συμπεριληπτική γλώσσα και δομημένη διαχείριση γνώσης, θα καλλιεργεί συνεκτικές συμπεριφορές και πρακτικές που αντανακλούν τις θεμελιώδεις αρχές της οργανωσιακής της κουλτούρας.

Πίνακας 15: Δράσεις για την επίτευξη του Στόχου 4.3

	Δράση	**Χρόνος Υλοποίησης**	**ΣΒΑ**
i.	Διατήρηση και επέκταση παρακολούθησης στατιστικών στοιχείων σχετικά με την ισότητα, τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη με στόχο την έγκαιρη αναγνώριση πιθανών ανισοτήτων, την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των δράσεων και τη λήψη στοχευμένων παρεμβάσεων.	2026 - 2028	5, 10
ii.	Δημιουργία, κοινοποίηση και υιοθέτηση οδηγού με πρακτικές κατευθύνσεις για τη χρήση μη σεξιστικής γλώσσας στον γραπτό και προφορικό λόγο.	2026	5
iii.	Τήρηση ενημερωτικού υλικού και αρχείου εκπαιδευτικών δράσεων για την ισότητα και την συμπερίληψη της διαφορετικότητας στο common folder «αποθετήριο γνώσης» της Αρχής.	2026 - 2028	5, 10

Ανασκόπηση

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για τη Διαφορετικότητα, την Ισότητα και τη Συμπερίληψη στον χώρο εργασίας δύναται να επανεξετασθεί τον Δεκέμβριο του 2026.

Παράρτημα

Συμμετοχή σε Ερωτηματολόγιο για την Ισότητα των Φύλων στον Χώρο Εργασίας

1. **Ποιο είναι το φύλο σας;** *

- Άνδρας
- Γυναίκα
- Δεν επιθυμώ να απαντήσω

2. **Ποιο είναι το εύρος της ηλικίας σας;** *

- 18 - 24
- 25 - 34
- 35 - 44
- 45 - 54
- 55 +

3. **Πόσα χρόνια εργάζεστε στην Αρχή;** *

- Λιγότερο από 3 έτη
- Από 3 έως και 10 έτη
- Πάνω από 10 έτη

4. **Ποιος είναι ο τίτλος / η θέση εργασίας σας στη Ρ.Α.Α.Ε.Υ.;** *

- Προϊστάμενος/η Δ/νσης
- Προϊστάμενος/η Τμήματος
- Επιστημονικό προσωπικό
- Διοικητικό προσωπικό

5. **Τι σύμβαση εργασίας έχετε;** *

- Σύμβαση Αορίστου Χρόνου
- Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου
- Σύμβαση Έργου
- Πρακτική άσκηση

6. **Ποια είναι η γενική σας άποψη σχετικά με την ισότητα των φύλων;** *

- Δεν έχω διαμορφωμένη άποψη
- Πιστεύω ότι πρέπει να εφαρμόζεται

7. **Πιστεύετε ότι η ισότητα των φύλων είναι σημαντική στον χώρο εργασίας;** *

- Ναι
- Όχι

8. **Παρακαλώ αιτιολογήστε την απάντησή σας:**

9. **Θεωρείτε ότι η οργανωσιακή κουλτούρα της Ρ.Α.Α.Ε.Υ. ενσωματώνει την ισότητα των φύλων στις καθημερινές διαδικασίες και δράσεις της ενάντια στα έμφυλα στερεότυπα;** *

- Ναι
- Όχι

10. **Παρακαλώ αιτιολογήστε την απάντησή σας:**

11. **Θεωρείτε ότι εφαρμόζονται ίσες ευκαιρίες επιλογής και απασχόλησης σε άνδρες και γυναίκες στην Ρ.Α.Α.Ε.Υ.;** *

- Ναι
- Όχι

12. **Παρακαλώ αιτιολογήστε την απάντησή σας:**

13. **Πιστεύετε ότι οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες για εκπαίδευση, κατάρτιση, ανάπτυξη και επαγγελματική ανέλιξη στους τομείς δραστηριότητας της Ρ.Α.Α.Ε.Υ.;** *

- Ναι
- Όχι

14. **Παρακαλώ αιτιολογήστε την απάντησή σας:**

15. **Θεωρείτε ότι άνδρες και γυναίκες εκπροσωπούνται ισότημα σε ηγετικές θέσεις και σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων στον χώρο εργασίας σας;** *

- Ναι
- Όχι

16. **Παρακαλώ αιτιολογήστε την απάντησή σας:**

17. **Θα θέλατε να εκπροσωπείται το γυναικείο φύλο στην επιλογή των Μελών της Ολομέλειας της Αρχής;** *

- Ναι
- Όχι

18. **Παρακαλώ αιτιολογήστε την απάντησή σας:**

19. **Νιώθετε ασφαλείς και σεβαστοί στον χώρο εργασίας σας;** *

- Ναι
- Όχι

20. **Παρακαλώ αιτιολογήστε την απάντησή σας:**

21. **Έχετε γίνει μάρτυρας ή έχετε βιώσει οποιαδήποτε μορφή διάκρισης λόγω φύλου στον χώρο εργασίας;** *

- Ναι

- Όχι

22. **Παρακαλώ αιτιολογήστε την απάντησή σας:**

23. **Έχετε βιώσει ή γίνει μάρτυρας οποιασδήποτε μορφής παρενόχλησης ή εκφοβισμού στον χώρο εργασίας;** *

- Ναι
- Όχι

24. **Παρακαλώ αιτιολογήστε την απάντησή σας:**

25. **Νιώθετε ότι ο χώρος εργασίας σας υποστηρίζει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, για όλους τους υπαλλήλους, ανεξαρτήτως φύλου;** *

- Ναι
- Όχι

26. **Παρακαλώ αιτιολογήστε την απάντησή σας:**

27. **Πως θα χαρακτηρίζατε το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο για χορήγηση αδειών διευκολύνσεων (με ή χωρίς αποδοχές) σε γονείς με οικογενειακές υποχρεώσεις και λοιπές ευέλικτες μορφές εργασίας όπως μειωμένο ωράριο και τηλεργασία;** *

- Ικανοποιητικό
- Ανεπαρκές

28. **Παρακαλώ αιτιολογήστε την απάντησή σας:**

29. **Ποιες πρόσθετες διευκολύνσεις για εργαζόμενους γονείς ή φροντιστές ατόμων με ειδικές ανάγκες, θεωρείτε ότι θα μπορούσαν να ενισχυθούν στο εργασιακό σας περιβάλλον;** *

30. **Υπάρχουν συγκεκριμένες πολιτικές, προγράμματα ή πρωτοβουλίες που, κατά την άποψή σας, θα μπορούσαν να συμβάλουν στη βελτίωση της ισότητας των φύλων στον χώρο εργασίας σας;** *

31. **Θα σας ενδιέφερε να παρακολουθήσετε διαλέξεις και επιμορφωτικά προγράμματα σχετικά με δράσεις και πολιτικές περί ισότητας των φύλων με έμφαση στον χώρο εργασίας;** *

- Ναι
- Όχι

32. **Παρακαλώ αιτιολογήστε την απάντησή σας**: