



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ**  
**ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ**



**Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα  
2024-2027**



Το ανά χείρας Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα συνιστά ένα καθοριστικό βήμα στη συλλογική προσπάθεια να βελτιώσουμε τις συνθήκες υπό τις οποίες το στελεχιακό δυναμικό του Υπουργείου Εξωτερικών επιτελεί το έργο του, ήτοι την προστασία και προώθηση των συμφερόντων της χώρας μας.

Στα πενήντα έτη της μεταπολίτευσης, η ισότητα δεν αποτελεί μόνο συνταγματική επιταγή, αλλά και διαρκές ζητούμενο. Στο Υπουργείο Εξωτερικών, τη δεκαετία του 1970, το αίτημα αυτό επικεντρωνόταν, κυρίως, στην πρόσβαση των γυναικών στον Διπλωματικό Κλάδο. Έκτοτε επήλθαν σημαντικές αλλαγές, με τις γυναίκες σήμερα να εκπροσωπούνται ισότιμα με τους άντρες στο σύνολο του προσωπικού του Υπουργείου, αλλά και να καταλαμβάνουν ολοένα και περισσότερες θέσεις ευθύνης.

Ταυτόχρονα, η έννοια της ουσιαστικής ισότητας επεκτάθηκε πέραν της διάστασης του φύλου, ακολουθώντας τις διεκδικήσεις μιας ελληνικής κοινωνίας περισσότερο πλουραλιστικής και με ευρύτητα πνεύματος. Πλέον, η ισότητα καλύπτει ζητήματα που αφορούν τον εκφοβισμό και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας, την αναπηρία, την εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, ζήτημα συνδεδεμένο άμεσα με το δημογραφικό, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου.

Όπως συμβαίνει γενικότερα με τα ανθρώπινα δικαιώματα, η επίτευξη της ισότητας είναι μια αέναη προσπάθεια προσαρμογής της Πολιτείας στις σύγχρονες ανάγκες της κοινωνίας τηρουμένων πάντοτε αρχών και κανόνων. Η διασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς διακρίσεις και με σεβασμό στον καθένα και την καθεμιά από εμάς κινείται προς αυτή την κατεύθυνση.

Δυστυχώς, στερεότυπα και αναχρονιστικές αντιλήψεις παραμένουν. Στα ζητήματα αυτά επιχειρεί να απαντήσει το παρόν Σχέδιο.

Για την εκπόνησή του, θα ήθελα να ευχαριστήσω την Υπηρεσιακή Γενική Γραμματέα, Πρέσβυ κα Αγγελάτου, την πρώτη γυναίκα που καταλαμβάνει τη θέση αυτή στην ιστορία του ελληνικού ΥΠΕΞ, καθώς και το προσωπικό του Τμήματος Ισότητας. Η πολιτική ηγεσία του Υπουργείου είναι στο πλευρό σας για τη συνέχιση του έργου σας.

**Γιώργος Γεραπετρίτης**  
**Υπουργός Εξωτερικών**



Είναι με ιδιαίτερη χαρά που κατά τη θητεία μου ως Γενική Γραμματέας, το Υπουργείο Εξωτερικών παρουσιάζει το πρώτο Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα, το οποίο καλύπτει την περίοδο 2024-2027. Το Υπουργείο είναι σταθερά προσηλωμένο στην υπεράσπιση της ισότητας και στην καταπολέμηση των διακρίσεων σε διεθνές επίπεδο, δέσμευση που πρέπει να διέπει και την εσωτερική του λειτουργία.

Σε αυτό το πλαίσιο, αφουγκραζόμαστε διαρκώς τόσο τις ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού μας όσο και τις απαιτήσεις των καιρών και καταβάλλουμε συνεχείς προσπάθειες για να προσφέρουμε ένα ασφαλές και δημιουργικό εργασιακό περιβάλλον. Οι προκλήσεις είναι μεγάλες, αλλά ο στόχος μάς ενώνει όλες και όλους: η αποτελεσματικότερη επιτέλεση της αποστολής του Υπουργείου Εξωτερικών προς όφελος της χώρας μας και της ελληνικής κοινωνίας.

Η ισότητα των φύλων, η ένταξη των ατόμων με αναπηρία, η ίση μεταχείριση των λοακτι+ ατόμων, η προστασία της μητρότητας και της οικογενειακής ζωής, είναι στην κορυφή των προτεραιοτήτων μας. Για τον λόγο αυτό, από τις αρχές του 2024 στο Υπουργείο λειτουργεί Τμήμα Ισότητας που υπάγεται απευθείας στη Γενική Γραμματέα.

Όραμα μας είναι να οικοδομήσουμε έναν χώρο εργασίας χωρίς αποκλεισμούς που προστατεύει το σύνολο των υπαλλήλων, αλλά και που θα προσελκύει νέα αξιόλογα στελέχη. Το ανθρώπινο δυναμικό μας είναι ήδη, σε μεγάλο βαθμό, συμπεριληπτικό ως προς το φύλο: το 50% αποτελείται από γυναίκες, ενώ στον Διπλωματικό Κλάδο οι γυναίκες ανέρχονται σε ποσοστό 37%. Οι ανάγκες των λοακτι+ υπαλλήλων μας και όλων εκείνων που ανήκουν σε ομάδες ευάλωτες σε διακριτική μεταχείριση λαμβάνονται υπόψη. Μέριμνα λαμβάνεται, επίσης, για να αρθούν εμπόδια που αντιμετωπίζουν άτομα με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις.

Ωστόσο, πολλά μένει ακόμη να γίνουν. Η καταπολέμηση των διακρίσεων είναι μια συνεχής και δυναμική διαδικασία που επιβάλλει τη συμμετοχή όλων μας. Το παρόν Σχέδιο Δράσης θα είναι η πυξίδα της Υπηρεσίας και των ανθρώπων της, στα επόμενα χρόνια, για να μπορέσουμε όλοι και όλες το 2027 να είμαστε περισσότερο υπερήφανοι και υπερήφανες για το Υπουργείο μας. Τέλος, θα ήθελα να υπογραμμίσω ότι το νεοσύστατο Τμήμα Ισότητας έχει καταφέρει, χάριν στην άοκνη και επιμελή εργασία του κ. Σπυρίδωνα Ακτύπη και της κας Μαρίας Μιχοπούλου να παρουσιάσει, στο ελάχιστο χρονικό διάστημα της λειτουργίας του, εντυπωσιακά αποτελέσματα.

**Θηρεσία-Παρασκευή Αγγελάτου, Πρέσβυς  
Γενική Γραμματέας**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>Επιτελική σύνοψη</b> .....	5
<b>Εισαγωγή</b> .....	6
<b>Θεμελιώδεις αξίες που διαπνέουν το έργο μας</b> .....	7
I. Ισότητα - <i>Ίσοι και ίσες ενώπιον του νόμου</i> .....	7
II. Αξιοπρέπεια - <i>Μια απόλυτη προτεραιότητα</i> .....	8
III. Συμπερίληψη - <i>Σεβασμός στη διαφορετικότητα</i> .....	8
<b>Το ανθρώπινο δυναμικό του ΥΠΕΞ σε αριθμούς</b> .....	9
<b>Οριζόντιες δράσεις για ουσιαστική ισότητα</b> .....	11
I. Διεύρυνση προσλήψεων - <i>Ισότητα στην πρόσβαση στην εργασία</i> ....	11
II. Επιμόρφωση και ενεργή συμμετοχή του προσωπικού - <i>Μια συλλογική προσπάθεια</i> .....	12
III. Αξιοπρεπές περιβάλλον εργασίας - <i>Μηδενική ανοχή στη βία και τον εκφοβισμό</i> .....	14
IV. Τήρηση στατιστικών στοιχείων - <i>Οι αριθμοί μιλάνε</i> .....	16
V. Προβολή & επικοινωνία - <i>Ένας εξωστρεφής οργανισμός</i> .....	17
<b>Στοχευμένες δράσεις για ισότητα των ευκαιριών</b> .....	18
I. Ισότητα των φύλων - <i>Ξεπερνώντας τις έμφυλες διακρίσεις</i> .....	18
II. Άτομα με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις - <i>Προσβασιμότητα σε όλα τα επίπεδα</i> .....	22
III. Λοακτι+ - <i>Ένα συμπεριληπτικό περιβάλλον εργασίας</i> .....	23
IV. Ισορροπία επαγγελματικής - οικογενειακής/προσωπικής ζωής - <i>Μια σύγχρονη διάσταση της εργασίας</i> .....	24
V. Ηλικία - <i>Διαγενεακή ισότητα &amp; ανταλλαγή γνώσης</i> .....	26
<b>Πλαίσιο εφαρμογής Σχεδίου Δράσης</b> .....	27
I. Φορείς υλοποίησης.....	27
II. Χρονοδιάγραμμα.....	28

## ΕΠΙΤΕΛΙΚΗ ΣΥΝΟΨΗ

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα 2024-2027 του ΥΠΕΞ εκπονήθηκε από το Τμήμα Ισότητας, Γραφείο Γενικής Γραμματέα, υπό την ενθάρρυνση και στήριξη του συνόλου της πολιτικής και υπηρεσιακής ηγεσίας του Υπουργείου. Αναγνωρίζοντας τις μεταβαλλόμενες ανάγκες της χώρας και της κοινωνίας, το Υπουργείο Εξωτερικών υιοθέτησε το εν λόγω Σχέδιο ως οδηγό για τον εκσυγχρονισμό αντιλήψεων και πρακτικών που αφορούν στο ανθρώπινο δυναμικό του.

Το Σχέδιο εδράζεται σε τρεις θεμελιώδεις αξίες που διαπνέουν το έργο της Διοίκησης του Υπουργείου ως προς τη διαχείριση και ανάπτυξη του προσωπικού: ισότητα ενώπιον του νόμου, αξιοπρέπεια, η οποία συνιστά απόλυτη προτεραιότητα, και συμπερίληψη, υπό τη μορφή του σεβασμού στη διαφορετικότητα.

Προβλέπονται συνολικά 39 δράσεις, οι οποίες κατανέμονται σε δύο πυλώνες. *Οριζόντιες δράσεις για ουσιαστική ισότητα*, οι οποίες καλύπτουν ευρύ πεδίο εφαρμογής: από τις προσλήψεις και την ευαισθητοποίηση/εκπαίδευση του προσωπικού, στην καταπολέμηση του εργασιακού εκφοβισμού και τη συστηματοποίηση τήρησης αναλυτικών στατιστικών στοιχείων με σκοπό την αξιολόγηση των δράσεων και τον εντοπισμό προβλημάτων. Εδώ εντάσσεται και η προβολή των επιτευγμάτων, καθώς έτσι το προσωπικό αισθάνεται ότι η συνεισφορά του αναγνωρίζεται ευρύτερα από την κοινωνία.

Στο Σχέδιο περιλαμβάνεται, επίσης, μια σειρά από *στοχευμένες δράσεις για την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών για όλες και όλους*. Οι δράσεις αυτές αφορούν στην εξάλειψη διακρίσεων λόγω φύλου, τη διασφάλιση προσβασιμότητας σε όλα τα επίπεδα για τα άτομα με αναπηρία (προσλήψεις, φυσικά εμπόδια κ.ά.), την ίση μεταχείριση των λοακτι+ατόμων, την εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, αλλά και τη διαγενεακή ισότητα με την καθιέρωση, για παράδειγμα, του θεσμού του “mentoring”.

Η υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης θα βασιστεί στην αгаστή συνεργασία όλων εντός ΥΠΕΞ, αλλά και του ΥΠΕΞ με άλλους φορείς του δημοσίου και ευρύτερου δημόσιου τομέα. Για την αποτελεσματικότερη αξιολόγηση της προσπάθειας, έχει καταρτισθεί *χρονοδιάγραμμα υλοποίησης* των διαφόρων δράσεων, το οποίο βεβαίως θα επικαιροποιείται προϊόντος του χρόνου.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η περαιτέρω προώθηση και προστασία της ουσιαστικής ισότητας για όλες και όλους αποτελεί προτεραιότητα για το Υπουργείο Εξωτερικών, το οποίο φιλοδοξεί να αναδειχθεί σε έναν από τους καλύτερους εργοδότες στην Ελλάδα σε θέματα καταπολέμησης των διακρίσεων. Η ανάπτυξη και προσέλκυση ανθρώπινου δυναμικού συνιστά, εξάλλου, Στρατηγικό Στόχο του Υπουργείου (Στρατηγικό Σχέδιο ΥΠΕΞ 2024-2027, 6<sup>ος</sup> Στρατηγικός Άξονας «Εκσυγχρονισμός λειτουργίας του Υπουργείου Εξωτερικών»).

Με την υιοθέτηση του παρόντος Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα 2024-2027, το Υπουργείο ενσωματώνει καλές πρακτικές που εφαρμόζονται σε ομόλογα Υπουργεία εταίρων και συμμάχων μας, καθώς και σε διεθνείς και ευρωπαϊκούς οργανισμούς. Ανταποκρινόμενο πάγια στις βασικές υποχρεώσεις ισότητας και ανθρωπίνων δικαιωμάτων, το ΥΠΕΞ στοχεύει, με αυτόν τον τρόπο, να συστηματοποιήσει διάφορες σχετικές δράσεις που έχει ήδη υιοθετήσει, καθώς και όσες προγραμματίζονται για το επόμενο χρονικό διάστημα.

Το Σχέδιο Δράσης καταρτίστηκε λαμβάνοντας υπόψη την εθνική και ενωσιακή νομοθεσία, σχετικές συστάσεις οργάνων ανθρωπίνων δικαιωμάτων του ΟΗΕ, καθώς και τα κάτωθι Σχέδια και Εθνικές Στρατηγικές:

- ο Στρατηγικό Σχέδιο ΥΠΕΞ 2024-2027
- ο Ετήσιο Σχέδιο Δράσης ΥΠΕΞ 2024
- ο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων/ΕΣΔΙΦ 2021-2025
- ο Εθνική Στρατηγική για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία 2024-2030 (υπό υιοθέτηση)
- ο Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+
- ο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για το Δημογραφικό 2025-2035.

Το Σχέδιο Δράσης εκπονήθηκε από το Τμήμα Ισότητας, το οποίο λειτουργεί στο Γραφείο της Γενικής Γραμματέα από τις αρχές του 2024, και αναρτήθηκε στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εξωτερικών [www.mfa.gr](http://www.mfa.gr). Το Τμήμα Ισότητας είναι αρμόδιο, μεταξύ άλλων, για την παρακολούθηση της υλοποίησης του Σχεδίου, την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των δράσεων που περιλαμβάνει, καθώς και για τον συντονισμό των διαφορετικών Διευθύνσεων/Γραφείων του Υπουργείου και των συνεργαζόμενων δημόσιων φορέων που εμπλέκονται στην εφαρμογή του.

## ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΑΞΙΕΣ ΠΟΥ ΔΙΑΠΝΕΟΥΝ ΤΟ ΕΡΓΟ ΜΑΣ

Η δραστηριότητα του Υπουργείου Εξωτερικών βασίζεται στον σεβασμό των θεμελιωδών αρχών της ισότητας, αξιοπρέπειας και συμπερίληψης, οι οποίες, κατ' αποτέλεσμα, χαρακτηρίζουν το εργασιακό μας περιβάλλον. Σύμφωνα με τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης, ιδιαίτερα ο δημόσιος τομέας έχει αυξημένη ευθύνη τήρησης των αρχών ισότητας και συμπερίληψης, καθώς πρέπει να καθρεφτίζει τη διαφορετικότητα της κοινωνίας την οποία καλείται να υπηρετήσει (βλ. OECD, *Diversity at work: making the most out of increasingly diverse societies*, September 2020<sup>1</sup>). Η εφαρμογή των αρχών αυτών επιφέρει θετικά αποτελέσματα στο οργανωσιακό επίπεδο, βελτιώνοντας τελικά την ποιότητα του παραγόμενου έργου, καθώς οι δημόσιοι υπάλληλοι με εξοικείωση στις διαφορετικές ανάγκες των πολιτών προσφέρουν αποτελεσματικότερες υπηρεσίες.



### I. Ισότητα - Ίσοι και ίσες ενώπιον του νόμου

Η αρχή της ισότητας αποτελεί ζήτημα νομικής και ηθικής τάξης. Κατοχυρώνεται σε συνταγματικό και διεθνές επίπεδο, καθώς και στον Οργανισμό του ΥΠΕΞ ως απόρροια της επιδίωξης προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Η ισότητα και η απαγόρευση των διακρίσεων συνιστούν βασικές αξίες και θεμελιώδη δικαιώματα στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), που κατοχυρώνονται στις Συνθήκες και στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων.

Η ισχύουσα νομοθεσία για την ίση μεταχείριση προσώπων αφορά τόσο την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (ν. 3896/2010), όσο και την απαγόρευση 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 (ν. 4443/2016). Μάλιστα στην περίπτωση των διατομεακών διακρίσεων ("intersectional discriminations"), περισσότεροι του ενός από αυτούς τους παράγοντες συντρέχουν και αλληλεπιδρούν μεταξύ τους δημιουργώντας μια ιδιαίτερα δυσμενή για το άτομο που τις υφίσταται κατάσταση.

Στο Υπουργείο Εξωτερικών είμαστε προσηλωμένοι στον σεβασμό και την προώθηση της αρχής της ισότητας σε όλα τα στάδια του εργασιακού βίου, ήδη από την πρόσβαση στην εργασία και στη μετέπειτα εργασιακή εξέλιξη των υπαλλήλων, συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών εργασίας.

<sup>1</sup> [https://www.oecd.org/en/publications/diversity-at-work\\_789cc27f-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/diversity-at-work_789cc27f-en.html)

## II. Αξιοπρέπεια - Μια απόλυτη προτεραιότητα

Ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας στη συνταγματική μας τάξη (άρθρο 2 Συντ.). Προτεραιότητα στο Υπουργείο μας είναι να εξασφαλίζουμε ένα εργασιακό περιβάλλον που βασίζεται στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και τον αμοιβαίο σεβασμό, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή σε κάθε μορφής βία, παρενόχληση και εργασιακό εκφοβισμό. Στο επίκεντρο των πρωτοβουλιών μας σε αυτό το πεδίο είναι η απαρέγκλιτη τήρηση της σχετικής νομοθεσίας, ειδικότερα του ν. 4808/2021, κυρωτικού της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας». Σημειωτέον ότι η χώρα μας πρώτη στην Ευρώπη κύρωσε την εν λόγω Σύμβαση.

Τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον, συμπεριλαμβανομένου του εκφοβισμού (“bullying”):

- ο έχουν δραματικές επιπτώσεις για τον/την υπάλληλο που τα υφίσταται, καθώς επιφέρουν προβλήματα σωματικής και ψυχικής υγείας, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξουθένωσης (“burn-out”),
- ο επηρεάζουν αρνητικά το οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον του/της υπαλλήλου,
- ο έχουν αρνητικές συνέπειες στην παροχή κινήτρων στους/στις υπαλλήλους, στην επαγγελματική εξέλιξη και παραγωγικότητα τους,
- ο προκαλούν ζημία στη φήμη και το κύρος του Υπουργείου και, ως εκ τούτου, θέτουν εμπόδια στην προσέλκυση νέων και ικανών στελεχών,
- ο τελικά βλάπτουν συνολικά την εύρυθμη λειτουργία του Υπουργείου και συνιστούν τροχοπέδη στην επιτυχή και αποτελεσματική επιτέλεση της αποστολής του.

Για τους λόγους αυτούς, συμπεριφορές βίας και παρενόχλησης σε καμία περίπτωση δεν γίνονται ανεκτές στο Υπουργείο Εξωτερικών (βλ. Praslova, L. et al, *How Bullying Manifests at Work – and How to Stop It*, Harvard Business Review, 2022).<sup>2</sup>

## III. Συμπερίληψη - Σεβασμός στη διαφορετικότητα

Στο Υπουργείο Εξωτερικών, καταβάλλουμε διαρκείς προσπάθειες ώστε κάθε υπάλληλος να αισθάνεται ότι έχει φωνή που λαμβάνεται υπόψη και ότι είναι ισότιμο μέλος της ομάδας. Η συμπερίληψη έχει να κάνει ακριβώς με τη δημιουργία ενός ασφαλούς και φιλόξενου χώρου εργασίας που ενθαρρύνει τον πλουραλισμό.

Χάρη στο αίσθημα του ανήκειν και την παροχή ίσων ευκαιριών ανέλιξης, προάγεται συνολικά η εργασιακή ευημερία του προσωπικού. Όσο πιο πολύμορφος και συμπεριληπτικός είναι ο χαρακτήρας ενός φορέα, τόσο καλύτερες είναι οι επιδόσεις του και πιο καινοτόμα η νοοτροπία του. Ενώ, αντίστροφα, η ανεπαρκής αξιοποίηση ικανοτήτων και ταλέντων λόγω διακρίσεων και μη ένταξης συνεπάγεται σημαντικό κοινωνικό και οικονομικό κόστος. Ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς οδηγεί τελικά σε αποτελεσματικότερη διαμόρφωση πολιτικών και παροχή βελτιωμένων υπηρεσιών στους πολίτες.

<sup>2</sup> <https://hbr.org/2022/11/how-bullying-manifests-at-work-and-how-to-stop-it>

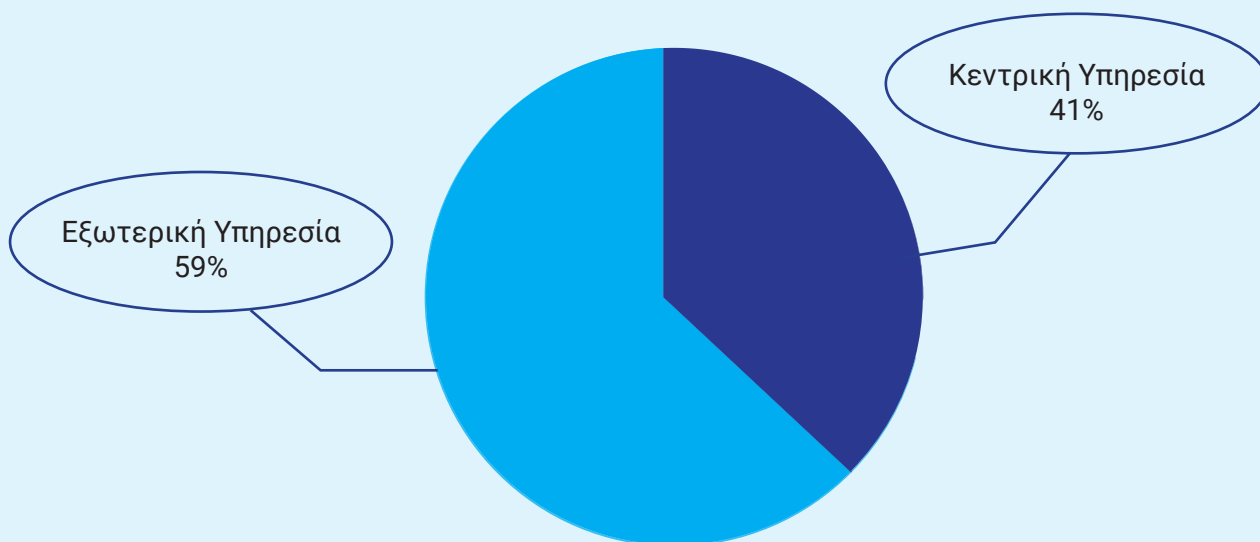


## ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΤΟΥ ΥΠΕΞ ΣΕ ΑΡΙΘΜΟΥΣ

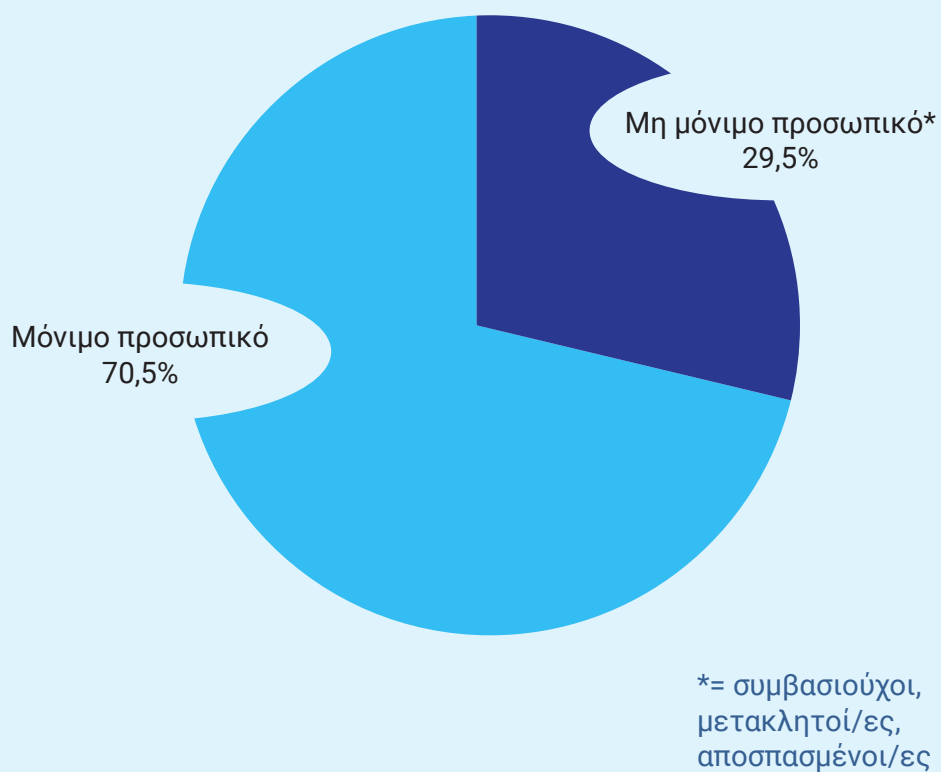


Το έργο του Υπουργείου υποστηρίζεται από περίπου 2.500 υπαλλήλους, εκ των οποίων περί τους/τις 1.000 εργάζονται στην Κεντρική Υπηρεσία και 1.500 στην Εξωτερική Υπηρεσία (Διπλωματικές και Προξενικές Αρχές της Ελλάδας στο εξωτερικό).

## ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ



Ειδικότερα, η Κεντρική Υπηρεσία στελεχώνεται κατά 91% με μόνιμο προσωπικό και κατά 9% με υπαλλήλους με σύμβαση, σε απόσπαση και με μετακλητούς/ες. Στην Εξωτερική Υπηρεσία το μόνιμο προσωπικό καταλαμβάνει το 68% των θέσεων και οι συμβασιούχοι το υπόλοιπο 32%.

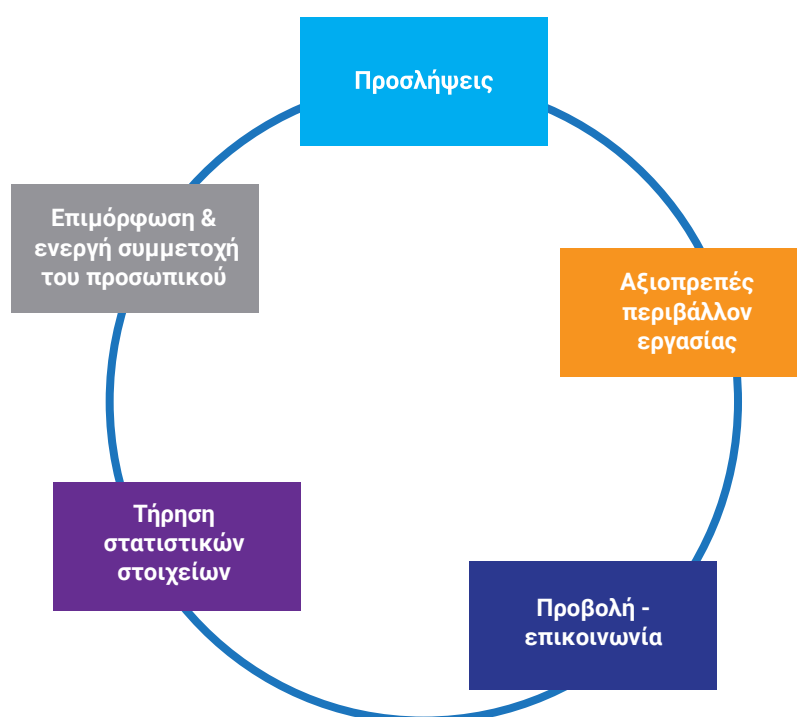


---

Ευνόητα, οι θεμελιώδεις αξίες της ισότητας, αξιοπρέπειας και συμπερίληψης αφορούν το σύνολο του προσωπικού του Υπουργείου μας, ανεξαρτήτως καθεστώτος απασχόλησης και σχέσης εργασίας. Δηλαδή, τόσο το μόνιμο προσωπικό, όσο και απασχολούμενους/-ες με σύμβαση έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έμμισθης εντολής κ.λπ., καθώς και ασκούμενους/ες και, βάσει της αρχής των ίσων ευκαιριών, τα άτομα υπό διορισμό ή πρόσληψη.

## ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΗ ΙΣΟΤΗΤΑ

Στο πλαίσιο της διαρκούς προσπάθειας προς την κατεύθυνση μιας σύγχρονης οργανωσιακής κουλτούρας στο Υπουργείο Εξωτερικών, προτείνεται μια σειρά οριζόντιων δράσεων που απευθύνονται σε ολόκληρο το προσωπικό. Σε αυτό το επίπεδο, δηλαδή, δεν προσμετρώνται ακόμα επιμέρους παράμετροι που θα δικαιολογούσαν μια στοχευμένη ανά περίπτωση προσέγγιση (π.χ. φύλο, αναπηρία, σεξουαλικός προσανατολισμός κ.λπ.). Οι οριζόντιες δράσεις διαρθρώνονται στους εξής άξονες:



### I. Διεύρυνση προσλήψεων - Ισότητα στην πρόσβαση στην εργασία

Οι διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης προσωπικού για όλους τους Κλάδους του Υπουργείου Εξωτερικών αντικατοπτρίζουν τη δέσμευση μας για ισότητα, όπως προβλέπεται όχι μόνο από το Σύνταγμα, αλλά και από τον ίδιο τον Οργανισμό στο άρθρο 319 παρ. 2. Η εμβάθυνση της ισότητας των πολιτών στην πρόσβαση σε θέσεις εργασίας και πρακτικής άσκησης στο ΥΠΕΞ συνεπάγεται τη λήψη ορισμένων επιπλέον μέτρων, ξεκινώντας από το λεκτικό των προκηρύξεων κενών θέσεων. Όταν οι προκηρύξεις αυτές περιέχουν μεροληπτική γλώσσα, π.χ. ως προς το φύλο, τότε μπορούν να οδηγήσουν σε ανισότητες και αποθάρρυνση πιθανών υποψηφίων από την εκδήλωση ενδιαφέροντος.

Επίσης, δίνουμε έμφαση κυρίως σε δράσεις «προσέλκυσης» υποψηφίων. Σε μια περίοδο όπου, αφενός, το Υπουργείο έχει άμεση ανάγκη επαρκούς στελέχωσης και, αφετέρου, η χώρα μας καταβάλλει συστηματικές προσπάθειες προς την κατεύθυνση του “brain gain”, κρίνεται σκόπιμη η ενεργότερη και συντονισμένη αναζήτηση νέων και ικανών στελεχών. Στη σύνθεση του προσωπικού θα συνεχίσει να αντανakλάται η δυναμικότητα της ελληνικής κοινωνίας, ειδικά των νέων, όλα τα μέλη της οποίας εξάλλου το ΥΠΕΞ εκπροσωπεί κατά την εκτέλεση της αποστολής του.

Για να είναι σε θέση να προσλαμβάνει προσωπικό από μια πολυσυλλεκτική δεξαμενή υποψηφίων, το Υπουργείο έχει αρχίσει να προσεγγίζει νέους και νέες σε όλη τη χώρα και με διαφορετικά υπόβαθρα και ταυτότητες που μπορούν να φανταστούν τον εαυτό τους να εργάζονται για το ΥΠΕΞ. Για τον λόγο αυτό, οι δραστηριότητες προβολής θα συνεχίσουν να απευθύνονται σε διαφορετικά κοινά και να προβάλλουν το Υπουργείο ως εργοδότη που ασπάζεται τη διαφορετικότητα και προάγει τη συμπερίληψη.

### 01. Επανεξέταση λεκτικού προκηρύξεων για θέσεις εργασίας και πρακτικής άσκησης στο ΥΠΕΞ

Το Υπουργείο εντείνει τις προσπάθειές του για να εξασφαλίσει ότι οι προκηρύξεις θέσεων συντάσσονται σε συμπεριληπτική γλώσσα, ώστε να αποφεύγονται οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα.

### 02. Υιοθέτηση Δήλωσης ότι το ΥΠΕΞ ακολουθεί πολιτική ίσων ευκαιριών

Υιοθετείται Δήλωση ότι το Υπουργείο δεσμεύεται να καταστεί ένας εργοδότης-πρότυπο για όλους και όλες που εργάζονται ή επιθυμούν να εργαστούν στο ΥΠΕΞ. Η Δήλωση αυτή θα περιλαμβάνεται σε όλες τις προκηρύξεις κενών θέσεων και θα αντανakλά το λεκτικό του άρθρου 319 παρ. 2 του Οργανισμού.

### 03. Δράσεις προσέλκυσης υποψηφίων

Οργανώνονται τακτικές, συντονισμένες –ψηφιακές και, όπου είναι δυνατόν, και με φυσική παρουσία– εκστρατείες ενημέρωσης φοιτητών ελληνικών πανεπιστημίων και συλλόγων Ελλήνων φοιτητών σε πανεπιστήμια του εξωτερικού, σχετικά με τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας στο ΥΠΕΞ. Επίσης, το Υπουργείο θα συμμετέχει σε πάνελ προσέλκυσης νέων στελεχών σε συνέδρια όπως το Delphi Economic Forum.

## II. Επιμόρφωση και ενεργή συμμετοχή του προσωπικού - Μια συλλογική προσπάθεια

Για την περαιτέρω βελτίωση του υφιστάμενου εργασιακού περιβάλλοντος στο Υπουργείο μας και την πλήρη εξάλειψη αναχρονιστικών αντιλήψεων χρειάζεται συλλογική προσπάθεια. Έτσι, είναι σημαντικό ολόκληρο το προσωπικό να γνωρίζει τόσο τη δέσμευση του Υπουργείου για την ισότητα, αξιοπρέπεια και συμπερίληψη, όσο και τους τρόπους με τους οποίους μπορεί να συμβάλει στην οικοδόμηση ενός

χώρου σεβασμού και εκτίμησης για όλους/ες. Στο πλαίσιο αυτό, προβλέπονται δράσεις επιμόρφωσης, ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των υπαλλήλων σχετικά με θέματα ισότητας και ενθαρρύνεται η ανατροφοδότηση με νέες ιδέες από πλευράς τους.

Ειδικά στα ιεραρχικά ανώτερα στελέχη παρέχεται στοχευμένη καθοδήγηση, καθώς έχουν αυξημένη ευθύνη για την εμπέδωση ενός άριστου εργασιακού περιβάλλοντος, θέτοντας τα ίδια συνειδητά το παράδειγμα (“lead by example”). Στόχος είναι η ενίσχυση των μέσων που έχουν στη διάθεσή τους για την ορθή διαχείριση του προσωπικού.

### 01. Πρόγραμμα επιμόρφωσης προσωπικού ΥΠΕΞ σε θέματα ισότητας

Σχεδιασμός και υλοποίηση προγράμματος επιμόρφωσης υπαλλήλων από όλους τους Κλάδους του ΥΠΕΞ, της Κεντρικής Υπηρεσίας και της Εξωτερικής Υπηρεσίας. Οι συμμετέχοντες/ουσες στο πρόγραμμα θα λειτουργούν πολλαπλασιαστικά ως «Σύνδεσμοι Ισότητας» (“Equality Liaisons”) εντός του Υπουργείου, μεταφέροντας ερεθίσματα, προβληματισμούς και γνώσεις στους/στις συναδέλφους στην οργανική μονάδα που υπηρετούν.

Το πρόγραμμα, προϊόν συνεργασίας με το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΙΝΕΠ/ΕΚΔΔΑ), έχει επίκεντρο τις εξής θεματικές:

- ο Φιλικό εργασιακό περιβάλλον (καταπολέμηση βίας/παρενόχλησης και συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής),
- ο Σεβασμός σε ειδικές κοινωνικές ανάγκες & ομάδες (έμφυλη ισότητα, αναπηρία, ΛΟΑΤΚΙ+),
- ο Εφαρμογή στην πράξη του εκπαιδευτικού πλαισίου.

### 02. Σεμινάρια ηγεσίας και διαχείρισης προσωπικού για τους Επικεφαλής Αρχών Εξωτερικού

Τα σεμινάρια αυτά έχουν ως στόχο την προαγωγή γνώσεων διοίκησης και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού και την απομάθηση (de-learning) παλαιών πρακτικών, με σκοπό τη βελτίωση του παραγόμενου έργου και τη μέγιστη αξιοποίηση των δυνατοτήτων του προσωπικού κατά τρόπο δίκαιο και αμερόληπτο. Σε πρώτη φάση, το σεμινάριο απευθύνεται στους/στις Πρέσβεις, Γενικούς/ες Συμβούλους Οικονομικών και Εμπορικών Υποθέσεων και Γενικούς/ες Συμβούλους Επικοινωνίας σε Αρχές Εξωτερικού. Στην υλοποίηση συμβάλλουν η Διπλωματική Ακαδημία και το ΙΝΕΠ/ΕΚΔΔΑ.

### 03. Θετική αξιολόγηση των Προϊσταμένων για την εφαρμογή μέτρων προώθησης ισότητας και συμπερίληψης

Η εφαρμογή από τα ιεραρχικά ανώτερα στελέχη μέτρων προώθησης της ισότητας και συμπερίληψης πρέπει να αναγνωρίζεται και να επιβραβεύεται. Ο Οργανισμός του ΥΠΕΞ περιλαμβάνει ως κριτήρια αξιολόγησης των Προϊσταμένων οργανικών μονάδων, μεταξύ άλλων, τον σεβασμό και εκτίμηση που απολαμβάνουν από τους υφισταμένους τους, καθώς και την επίδειξη ψυχραιμίας και αυτοκυριαρχίας σε συνθήκες κρίσης (ά. 328 παρ. 3).

#### 04. Ενημέρωση των νεοεισερχόμενων στο ΥΠΕΞ - Παρουσίαση του Σχεδίου Δράσης ΥΠΕΞ για την Ισότητα 2024-2027 στους/στις υποψήφιους/ες Ακολουθούς Πρεσβείας

Όλοι/ες οι νεοεισερχόμενοι/ες στο Υπουργείο όλων των Κλάδων ενημερώνονται για τη δέσμευση υπέρ της ισότητας, αξιοπρέπειας και συμπερίληψης –ενημέρωση που θα συμβάλλει στην επιτυχή υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης και μάλιστα με μακροπρόθεσμα αποτελέσματα.

Όσον αφορά ειδικότερα στον Διπλωματικό Κλάδο, οι υποψήφιοι/ες Ακόλουθοι Πρεσβείας θα ενημερώνονται, σε σχετική παρουσίαση στη Διπλωματική Ακαδημία, για τους άξονες και τις συγκεκριμένες δράσεις του Σχεδίου, ώστε να γίνουν και οι ίδιοι/ες κοινωνοί αυτής της προσπάθειας. Αντίστοιχα, θα οργανώνονται παρουσιάσεις/ενημερωτικές συναντήσεις με τους/τις νεοεισερχόμενους/ες και των υπόλοιπων Κλάδων.

Αναγνωρίζοντας τον αμφίδρομο χαρακτήρα της διαδικασίας εκσυγχρονισμού του Υπουργείου, οι εν λόγω παρουσιάσεις θα ακολουθούνται από παραγωγική συζήτηση για διατύπωση προβληματισμών και προτάσεων.

#### 05. Ενεργή εμπλοκή του προσωπικού στον σχεδιασμό δράσεων ισότητας

Το Υπουργείο ενθαρρύνει την εμπλοκή του προσωπικού με την προσκόμιση ιδεών σχετικά με νέες δράσεις που θα ενισχύσουν την ισότητα στον χώρο εργασίας. Οι υπάλληλοι, με οποιαδήποτε εργασιακή σχέση, καθώς βιώνουν την καθημερινότητα στην εργασία, είναι συχνά οι πρώτοι/ες που εντοπίζουν τυχόν προβλήματα και τρόπους επίλυσής τους. Σημαντικοί συνοδοιπόροι στην προσπάθεια αναβάθμισης του εργασιακού περιβάλλοντος του Υπουργείου είναι και οι σύλλογοι/ενώσεις προσωπικού, οι οποίοι μπορούν να παράσχουν τη συνδρομή τους σε θέματα που αφορούν την ισότητα. Για την κατάθεση παρατηρήσεων και προτάσεων, οι υπάλληλοι ή/και εκπρόσωποι των συλλόγων μπορούν να απευθύνονται στο Τμήμα Ισότητας, στο [equality@mfa.gr](mailto:equality@mfa.gr).

#### 06. Άμεση ηλεκτρονική ενημέρωση

Δημοσίευση του Σχεδίου Δράσης και όλων των σχετικών Κατευθυντήριων Οδηγιών στην ιστοσελίδα της Υπηρεσίας Ενημέρωσης <https://ypenim.mfa.gr/> στην κατηγορία «Διοικητικά Έγγραφα» και ενότητα «Θέματα Ισότητας», για να είναι εύκολα και διαρκώς προσβάσιμα. Θα συνοδεύονται από επιπρόσθετο υλικό χρήσιμο για περαιτέρω εμβάθυνση, αλλά και για παρουσιάσεις εντός και εκτός Υπουργείου.

### III. Αξιοπρεπές περιβάλλον εργασίας - Μηδενική ανοχή στη βία και τον εκφοβισμό

Το Υπουργείο Εξωτερικών υιοθετεί ένα συνεκτικό πλαίσιο για την πρόληψη και την αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης, προκειμένου να εμπεδωθεί ένα περιβάλλον εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την αξιοπρέπεια κάθε υπαλλήλου.

Η συντριπτική πλειοψηφία των προβλημάτων στον εργασιακό χώρο, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης, οφείλεται σε συστημικούς παράγοντες και την επικρατούσα εργασιακή κουλτούρα στον οργανισμό και όχι μόνο στα ατομικά χαρακτηριστικά του/της κάθε υπαλλήλου (βλ. Deming, W. E., *Out of the crisis*, MIT Press, 2018). Επομένως, ευθύνη μας είναι τόσο η αντιμετώπιση των δομικών αιτιών της βίας και του εκφοβισμού στην εργασία όσο, βεβαίως, και η εφαρμογή του σχετικού νομοθετικού πλαισίου, το οποίο λειτουργεί όχι μόνο κατασταλτικά αλλά και προληπτικά.

Εξ ου και, προτείνεται ένα πλέγμα δράσεων σχετικά με την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού, καθώς και τη διαδικασία παραλαβής αναφορών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης.

#### 01. Έκδοση Κατευθυντήριων Οδηγιών για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Ενημέρωση του προσωπικού για την ισχύουσα νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένων των προβλεπόμενων διαδικασιών καταγγελίας. Εξέχουσα θέση εν προκειμένω έχουν η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας», η οποία κυρώθηκε από τη χώρα μας με τον ν. 4808/2021, καθώς και η σχετική Απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών για τον δημόσιο τομέα.

#### 02. Διοργάνωση εκστρατείας ευαισθητοποίησης κατά του εργασιακού εκφοβισμού

Στη διάρκεια θεματικής εβδομάδας, το προσωπικό θα έχει την ευκαιρία να ενημερωθεί σχετικά με την πολιτική του Υπουργείου και τα διαθέσιμα μέτρα υποστήριξης. Η θεματική εβδομάδα θα εμπλουτιστεί, μεταξύ άλλων, με το παρεχόμενο από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) επιμορφωτικό πρόγραμμα «Βία και Παρενόχληση στον Κόσμο της Εργασίας».

#### 03. Σεμινάρια στους/στις υποψήφιους/ες Ακολούθους Πρεσβείας για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία

Στο πλαίσιο των σπουδών τους στη Διπλωματική Ακαδημία, οι υποψήφιοι/ες Ακόλουθοι Πρεσβείας κάθε νέας Εκπαιδευτικής Σειράς θα παρακολουθούν ειδική παρουσίαση, καθώς είναι απαραίτητο να γνωρίζουν, αφενός, ότι τέτοιες συμπεριφορές δεν γίνονται ανεκτές στο Υπουργείο και, αφετέρου, ότι υφίσταται προστατευτικό πλαίσιο για τα θύματα.

#### 04 Εξασφάλιση διαδικασίας παραλαβής αναφορών σχετικά με περιστατικά βίας/ παρενόχλησης και αμερόληπτης διαχείρισής τους

Με την τυποποιημένη διαδικασία παραλαβής αναφορών θα διασφαλίζεται ότι:

- α) δεν υπάρχουν άμεσα ή έμμεσα εμπόδια στην κατάθεση αναφορών/καταγγελιών από τον/την θιγόμενο/η υπάλληλο,
- β) όλες οι αναφορές υποβάλλονται με εμπιστευτικό πρωτόκολλο και τήρηση της υποχρέωσης εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας,
- γ) είναι σαφώς προσδιορισμένες οι αρμοδιότητες παραλαβής και διαχείρισης των αναφορών, συμπεριλαμβανομένης της ενδεχόμενης παραπομπής τους σε έτερο αρμόδιο όργανο σε περίπτωση τέλεσης πειθαρχικού παραπτώματος.

## IV. Τήρηση στατιστικών στοιχείων - Οι αριθμοί μιλάνε

Η τήρηση, κατά συστηματικό τρόπο, στατιστικών στοιχείων παρέχει χρήσιμες πληροφορίες για τις ανάγκες του προσωπικού και μας επιτρέπει να εκτιμήσουμε σωστά την τρέχουσα κατάσταση στο Υπουργείο, να σχεδιάσουμε αποτελεσματικές πολιτικές και να μετρήσουμε την πρόοδό μας, ειδικά ως προς την ισότητα των φύλων. Η συλλογή και επεξεργασία στατιστικών στοιχείων, όπως άλλωστε αναφέρεται και στον Οργανισμό του Υπουργείου, διενεργείται πάντα σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία περί προσωπικών δεδομένων, τον Κώδικα Ορθής Πρακτικής για τις Ευρωπαϊκές Στατιστικές και τις αποφάσεις της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής.

Τη βελτίωση της συλλογής στατιστικών δεδομένων έχουν ζητήσει μετ' επιτάσεως τόσο σχετικές Εθνικές Στρατηγικές/Σχέδια Δράσης, όσο και διεθνή όργανα ανθρωπίνων δικαιωμάτων, όπως η Επιτροπή του ΟΗΕ για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών (Επιτροπή CEDAW). Ο νομοθέτης έχει μάλιστα ανταποκριθεί στις σχετικές συστάσεις της Επιτροπής CEDAW, προβλέποντας ότι κάθε δημόσια υπηρεσία οφείλει να τηρεί στατιστικά στοιχεία διαχωρισμένα κατά φύλο (ά. 13 ν. 4604/2019 για την ουσιαστική ισότητα).

### 01. Προσδιορισμός των κριτηρίων κατηγοριοποίησης του προσωπικού

Διασφαλίζεται ότι τα έντυπα συλλογής στατιστικών στοιχείων βασίζονται σε προαποφασισμένες κατηγορίες και κριτήρια, σύμφωνα με τα διεθνώς καθιερωμένα πρότυπα. Σημειώνεται ότι ήδη συλλέγονται στοιχεία για το προσωπικό, την χωρική κατανομή, τους Κλάδους και την εκπροσώπηση των φύλων σε όλες τις θέσεις, συμπεριλαμβανομένων των θέσεων υψηλής ευθύνης.

### 02. Τυποποίηση της διαδικασίας συλλογής και επεξεργασίας στατιστικών στοιχείων

Διασαφήνιση αρμοδιοτήτων και επικαιροποίηση των στοιχείων σε τακτική βάση. Καθοριστικός είναι ο ρόλος τόσο της ΣΤ1 Διεύθυνσης Προσωπικού και Διοικητικής Οργάνωσης για τη συγκέντρωση και επικαιροποίηση των στοιχείων, όσο και του Γραφείου Στατιστικής της Διεύθυνσης Στρατηγικού και Επιχειρησιακού Σχεδιασμού για την κατάλληλη επεξεργασία τους.



## V. Προβολή & Επικοινωνία - Ένας εξωστρεφής οργανισμός

Ως ένας σύγχρονος φορέας, αναπτύσσουμε εξωστρεφή δράση για την προβολή του έργου μας και την ευρύτερη δυνατή απήχηση στους πολίτες. Στο πεδίο της ισότητας, αναγνωρίζεται ότι ως Υπουργείο έχουμε ήδη σημειώσει απτά αποτελέσματα, χωρίς τούτο να σημαίνει ότι, όπως πάντα, δεν υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης. Προβάλλοντας την πρόοδο που η Ελλάδα, αλλά και το ίδιο το Υπουργείο Εξωτερικών έχουν σημειώσει στον τομέα αυτό, συμβάλλουμε στην ενίσχυση της ήπιας ισχύος της χώρας μας.

### 01. Διοργάνωση εκδηλώσεων / ημερίδων για θέματα ισότητας

Προτείνεται η διοργάνωση σειράς εκδηλώσεων, ημερίδων, εκθέσεων τέχνης κ.λπ., ανοικτών στο κοινό, με θεματικές σχετικές με την ισότητα. Μάλιστα, η συνδιοργάνωση των δράσεων αυτών αποτελεί ευκαιρία για ανάπτυξη συνεργασιών του Υπουργείου με τις εδώ ξένες Πρεσβείες, Αντιπροσωπείες, εκπροσωπούμενους στην Ελλάδα διεθνείς οργανισμούς, αναγνωρισμένες διεθνώς οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, δημόσιους φορείς στην Ελλάδα, συμβάλλοντας περαιτέρω στην εξωστρέφεια του Υπουργείου.

### 02. Εκπροσώπηση του ΥΠΕΞ σε διεθνείς / πανευρωπαϊκές διοργανώσεις που φιλοξενούνται στη χώρα μας για θέματα ισότητας

Το Υπουργείο Εξωτερικών φροντίζει να έχει παρουσία σε διοργανώσεις διεθνούς ή πανευρωπαϊκής εμβέλειας που πραγματοποιούνται στην Ελλάδα και έχουν ως αντικείμενο την προώθηση της ισότητας και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

### 03. Διασφάλιση συμπερίληψης κατά την προβολή του Υπουργείου

Το Υπουργείο καταβάλλει συνεχή μέριμνα ώστε να εντάσσει στην ατζέντα των εκδηλώσεων και των άλλων δράσεων προβολής ένα διαφοροποιημένο φάσμα ομιλητών/τριών, περνώντας έτσι το μήνυμα του σεβασμού, της ισότητας και της συμπερίληψης σε όλα τα πεδία και με κάθε ευκαιρία.

## ΣΤΟΧΕΥΜΕΝΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ

Αντλώντας έμπνευση από αντίστοιχα Σχέδια Δράσης άλλων Υπουργείων Εξωτερικών, προτείνεται μια σειρά στοχευμένων δράσεων για την αντιμετώπιση συγκεκριμένων προκλήσεων που συνδέονται με επιμέρους πτυχές της διαφορετικότητας.

### I. Ισότητα των φύλων - Ξεπερνώντας τις έμφυλες διακρίσεις

Ως Υπουργείο συμβάλλουμε στην εθνική προσπάθεια πραγμάτωσης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, δεδομένου ότι η χώρα μας είναι στην 24η θέση μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων/Gender Equality Index του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων/EIGE.

Το ΥΠΕΞ έχει διπλή εμπλοκή σε θέματα ισότητας των φύλων.

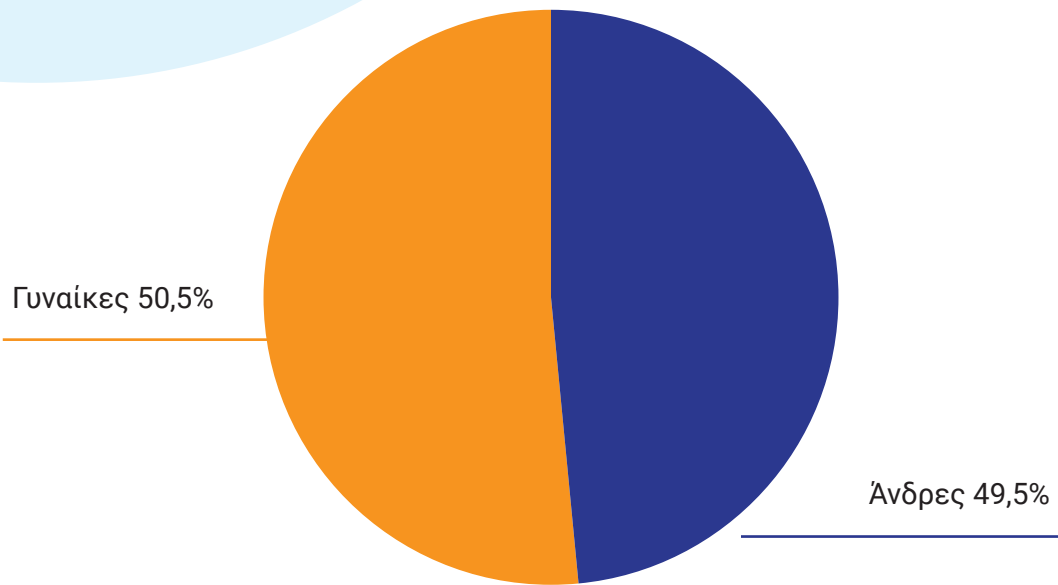
Αφενός, έχει αναλάβει τον συντονισμό της εκπόνησης και παρακολούθησης της υλοποίησης του *Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τις Γυναίκες, την Ειρήνη και την Ασφάλεια-ΕΣΔΓΕΑ (2023-2028)*.<sup>3</sup> Άλλωστε, μια από τις έξι προτεραιότητες της Ελλάδας ως εκλεγμένου μέλους του Συμβουλίου Ασφαλείας των Ηνωμένων Εθνών είναι ακριβώς η προώθηση της Ατζέντας «Γυναίκες, Ειρήνη και Ασφάλεια» (WPS). Το ΕΣΔΓΕΑ στοχεύει στην (α) ενδυνάμωση του ρόλου των γυναικών και των κοριτσιών, ως φορέων αλλαγής και (β) στην ένταξη της έμφυλης διάστασης στον τρόπο λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης. Σημειώνεται ότι το ανά χείρας Σχέδιο δεν επεκτείνεται στα ζητήματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του ΕΣΔΓΕΑ.

Αφετέρου, το Υπουργείο σχεδιάζει και υλοποιεί πολιτικές που στοχεύουν στην περαιτέρω ουσιαστική ισότητα των φύλων εντός των τειχών του, οι οποίες συστηματοποιούνται στο παρόν Σχέδιο. Ακολουθούν προτεινόμενες σχετικές δράσεις, οι οποίες είναι προς όφελος όχι μόνο των γυναικών που εργάζονται ή επιθυμούν να εργαστούν στο Υπουργείο, αλλά εν τέλει και όλων των υπαλλήλων, αφού στόχος είναι ένα εργασιακό περιβάλλον συνολικά απαλλαγμένο από στερεότυπα.

Το Υπουργείο Εξωτερικών επιδεικνύει ήδη αξιοσημείωτες επιδόσεις αναφορικά με την έμφυλη ισότητα στη σύνθεση του προσωπικού του, δεδομένου ότι οι γυναίκες καταλαμβάνουν το ήμισυ των θέσεων εργασίας με ποσοστό 50,5%, έναντι 49,5% των ανδρών.

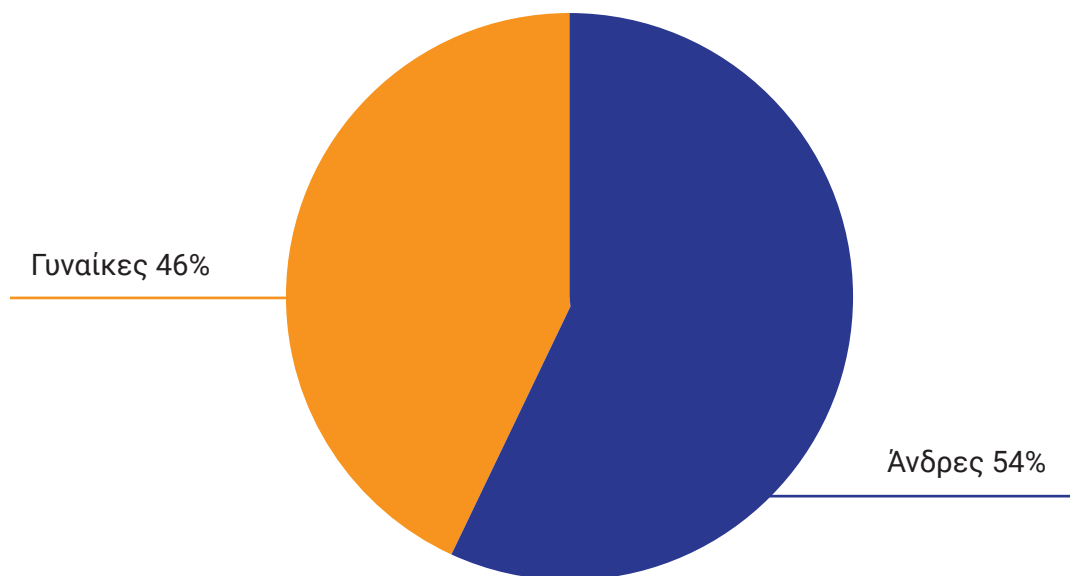
<sup>3</sup> [https://wpsfocalpointsnetwork.org/wp-content/uploads/2024/05/Greece-%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%93%CE%95%CE%91-2023-2028\\_FINAL\\_12.2023.pdf](https://wpsfocalpointsnetwork.org/wp-content/uploads/2024/05/Greece-%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%93%CE%95%CE%91-2023-2028_FINAL_12.2023.pdf)

## ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ



Ιδιαίτερα θετικό είναι και το γεγονός ότι υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων και σε επίπεδο θέσεων υψηλής ευθύνης στην Κεντρική Υπηρεσία, με τις γυναίκες να καταλαμβάνουν τις 36 από τις συνολικά 79 θέσεις, δηλαδή σε ποσοστό 46%.

## ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΣΤΗΝ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ



Όσον αφορά τις θέσεις υψηλής ευθύνης στην Εξωτερική Υπηρεσία, οι γυναίκες κατέχουν το 35% αυτών, ήτοι 72 θέσεις από τις συνολικά 207. Παρόμοιο ποσοστό καταγράφεται και στον Διπλωματικό Κλάδο, με τις γυναίκες να απαρτίζουν το 37% του συνόλου. Σύμφωνα πάντα με τις αρχές της αξιοκρατίας, της διαφάνειας και των ίσων ευκαιριών, το Υπουργείο Εξωτερικών προωθεί την αύξηση της γυναικείας εκπροσώπησης στον Διπλωματικό Κλάδο. Χαρακτηριστικό είναι ότι στον τελευταίο διαγωνισμό υποψήφιων Ακολουθών Πρεσβείας, οι γυναίκες επιτυχήσες κατέλαβαν ακριβώς ίσο αριθμό θέσεων με τους άνδρες επιτυχόντες.

### 01. Πρόγραμμα επιμόρφωσης προσωπικού ΥΠΕΞ σε θέματα έμφυλης ισότητας

Τα σεμινάρια επιμόρφωσης του προσωπικού για την έμφυλη ισότητα θα πραγματοποιηθούν από τη Διπλωματική Ακαδημία από κοινού με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας & Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Ενθαρρύνονται ιδιαίτερα και οι άνδρες υπάλληλοι να λάβουν μέρος στα εν λόγω σεμινάρια, αφενός γιατί υφίστανται και οι ίδιοι τις στρεβλώσεις και αδικίες που προκαλούν τα έμφυλα στερεότυπα, αφετέρου ώστε να δείχνουν κατανόηση και ευαισθησία προς τις γυναίκες συναδέλφους τους.

### 02. Έκδοση Κατευθυντήριων Οδηγιών για θέματα ισότητας των φύλων

Το περιεχόμενο των εν λόγω Οδηγιών θα βασίζεται, μεταξύ άλλων, στις Συστάσεις της Επιτροπής CEDAW, στη Σύσταση της Επιτροπής Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης κατά του σεξισμού, σε βέλτιστες πρακτικές διεθνών οργανισμών, όπως και στο επικαιροποιημένο κάθε φορά νομικό πλαίσιο.

### 03. Έκδοση Οδηγού για τη χρήση συμπεριληπτικής ως προς το φύλο γλώσσας κατά τη σύνταξη διοικητικών εγγράφων / πιστοποιημένων μεταφράσεων

Έκδοση σχετικού Οδηγού για τη χρήση συμπεριληπτικής ως προς το φύλο γλώσσας κατά τη σύνταξη διοικητικών εγγράφων και για την εν γένει επικοινωνία εντός του ΥΠΕΞ. Το άρθρο 12 του ν. 4604/2019, με τίτλο «Ένταξη της διάστασης του φύλου στη σύνταξη των διοικητικών εγγράφων», απαγορεύει τη χρήση διατυπώσεων που υποκρύπτουν ή εμπεριέχουν έμφυλη διάκριση κατά τη σύνταξη των διοικητικών εγγράφων. Ειδική έμφαση θα δοθεί στις οδηγίες προς μεταφραστές/ριες που είναι ενταγμένοι/ες στο Μητρώο Πιστοποιημένων Μεταφραστών του ΥΠΕΞ, καθώς η ποιότητα του έργου τους αντανακλάται στην εικόνα που οι πολίτες διαμορφώνουν για το Υπουργείο.

Στόχος είναι η αντιμετώπιση της έμφυλης γλωσσικής ανισότητας και, κατ' επέκταση, η συμβολή στην προσπάθεια καταπολέμησης των έμφυλων στερεοτύπων. Σημειώνεται ότι χρήση γλώσσας έμφυλης διάκρισης κατά την άσκηση των καθηκόντων των δημοσίων υπαλλήλων συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα, σύμφωνα με το άρθρο 107 του Υπαλληλικού Κώδικα.

### 04. Υπογραφή Μνημονίου Συνεργασίας με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας

Με το εν λόγω Μνημόνιο θα συστηματοποιηθεί το πλαίσιο συνεργασίας του Υπουργείου Εξωτερικών με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων αναφορικά με δράσεις προώθησης της ισότητας των φύλων και ανταλλαγής τεχνογνωσίας.

### 05. Εμπλουτισμός της ανά περίπτωση εξεταστέας ύλης σε θέματα έμφυλης ισότητας

Προτείνεται η ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης και ευρύτερα ζητημάτων ισότητας στην εξεταστέα ύλη των εισαγωγικών –και εξαγωγικών όπου υφίστανται– εξετάσεων όλων των Κλάδων, σύμφωνα και με τη νομοθετική επιταγή περί ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (“gender mainstreaming”). Για τους Κλάδους ΟΕΥ και Συμβούλων & Γραμματέων Επικοινωνίας, το θέμα θα προωθηθεί σε συνεργασία με την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, στην οποία εισάγονται και φοιτούν τα στελέχη των Κλάδων αυτών.

### 06. Εκστρατείες ευαισθητοποίησης κατά του σεξισμού και των έμφυλων στερεοτύπων

Ο σεξισμός στον εργασιακό χώρο δημιουργεί ένα καταπιεστικό κλίμα, όπου οι γυναίκες υποβαθμίζονται και η αυτοπεποίθησή τους μειώνεται. Στο πλαίσιο αυτό, προτείνεται η συμμετοχή στις εκστρατείες ευαισθητοποίησης #EndGenderStereotypes της ΕΕ και “Sexism: See it. Name it. Stop it.” του Συμβουλίου της Ευρώπης. Σε μια περίοδο όπου πολλαπλασιάζονται τα φαινόμενα έμφυλης βίας, η λήψη επιπρόσθετων μέτρων για την εξάλειψη προκαταλήψεων που βασίζονται στην «κατωτερότητα» των γυναικών γίνεται όλο και πιο επιτακτική, κατ' εφαρμογή και της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης.

## 07. Αύξηση ισότιμης εκπροσώπησης των φύλων στις θέσεις Επικεφαλής/θέσεις υψηλής ευθύνης στις Αρχές Εξωτερικού και στον Διπλωματικό Κλάδο

Το Υπουργείο έχει ως διαρκή στόχο την επίτευξη ισότητας των φύλων στις θέσεις των Επικεφαλής και στις θέσεις υψηλής ευθύνης (προϊστάμενοι/ες Γραφείων ΟΕΥ, Γραφείων Δημόσιας Διπλωματίας) στις Αρχές Εξωτερικού, καθώς και την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στον Διπλωματικό Κλάδο, με τήρηση πάντα των αρχών της αξιοκρατίας, της διαφάνειας και των ίσων ευκαιριών.

Η Ελλάδα ανταποκρίνεται με αυτόν τον τρόπο και στη σχετική σύσταση της Επιτροπής CEDAW (παρ. 28 καταληκτικών παρατηρήσεων επί της 8ης-9ης περιοδικής έκθεσης της χώρας μας).

## II. Άτομα με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις - Προσβασιμότητα σε όλα τα επίπεδα

Η διακύβευση της ευημερίας του ατόμου με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις έγκειται στους πολλαπλούς φραγμούς και συνθήκες αποκλεισμού που μπορεί να βιώνει το ίδιο ή/και η οικογένειά του σε καθημερινή βάση. Μεγάλος αριθμός συμπολιτών μας ανήκει σε αυτή την κατηγορία, δεδομένου ότι σχεδόν ένα στα τέσσερα άτομα στην Ελλάδα (24,3%) δηλώνει ότι ένιωσε «σοβαρά ή μέτρια περιορισμένο» στην άσκηση καθημερινών δραστηριοτήτων τουλάχιστον τους προηγούμενους έξι μήνες λόγω προβλημάτων υγείας. Όμως, όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν τα ίδια τα άτομα με αναπηρία, η αναπηρία είναι ο περιορισμός που βιώνουν εξαιτίας των εμποδίων που επιβάλλει η κοινωνία σε επίπεδο προσβασιμότητας, αλλά και λόγω στερεοτύπων.

Το Υπουργείο Εξωτερικών έχει κάνει σημαντικά βήματα για να γίνει ένας φορέας συμπεριληπτικός για τα άτομα με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις. Η προσβασιμότητα τόσο του φυσικού όσο και του ψηφιακού περιβάλλοντος έχει βελτιωθεί, ενώ στους/στις συναδέλφους που χρειάζονται ειδικές προσαρμογές για να συμμετάσχουν πλήρως σε όλους τους τομείς της απασχόλησης παρέχονται εύλογες ρυθμίσεις. Επίσης, το Υπουργείο έχει εντάξει στο στελεχιακό δυναμικό του υπαλλήλους με αναπηρία, σύμφωνα και με την προβλεπόμενη ποσόστωση επί του ετήσιου προγραμματισμού προσλήψεων (βλ. και ά. 6 ν. 4765/2021). Για το 2024, προβλέπεται να προσληφθούν στο Υπουργείο μας 11 άτομα με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50% (προκήρυξη ΑΣΕΠ 6Κ/2024).

Ανεξαρτήτως, όμως, της υποχρέωσης ποσόστωσης, το Υπουργείο Εξωτερικών ενθαρρύνει την εργασία των συνανθρώπων μας με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις, αναγνωρίζοντας ότι η στελέχωσή του Υπουργείου οφείλει να αντανakλά και να αξιοποιεί, χωρίς διακρίσεις, τη δυναμικότητα της ελληνικής κοινωνίας στο σύνολό της.

## 01. Εξασφάλιση φυσικής προσβασιμότητας

Ολοκλήρωση των προγραμματισμένων εργασιών, ούτως ώστε όλες οι κτιριακές εγκαταστάσεις του Υπουργείου Εξωτερικών στην Ελλάδα και το εξωτερικό να είναι προσβάσιμες στα άτομα με αναπηρία (ράμπες, ανελκυστήρες, χώροι υγιεινής, γραφεία, κοινόχρηστοι χώροι, λήψη υπόψη αναπηρίας κατά την επιλογή χώρων/τοποθεσιών για διεξαγωγή διασκέψεων, εκδηλώσεων κ.λπ.).

## 02. Ευαισθητοποίηση, ενημέρωση και επιμόρφωση του προσωπικού σχετικά με θέματα αναπηρίας

Το σχετικό πρόγραμμα θα διοργανωθεί από το Τμήμα Ισότητας και τη Διπλωματική Ακαδημία, σε συνεργασία με το ΙΝΕΠ/ΕΚΔΔΑ. Στο πλαίσιο αυτό θα παραχθεί ενημερωτικό υλικό με τα μέτρα που έχουν ήδη ληφθεί και τη δυνατότητα επικοινωνίας ενδιαφερομένων με σημεία επαφής για θέματα προσβασιμότητας που θα έχουν ορισθεί στην Κεντρική και Εξωτερική Υπηρεσία του Υπουργείου.

Κοινό-στόχος του προγράμματος: μέλη του προσωπικού με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις και οι φροντιστές τους, αλλά, εν δυνάμει, και το σύνολο του προσωπικού ώστε να είναι καταρτισμένο για την παροχή υπηρεσιών χωρίς αποκλεισμούς.

## 03. Πρόβλεψη θέσεων πρακτικής άσκησης για άτομα με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις σε ετήσια βάση

## 04. Επανεξέταση κωλυμάτων διορισμού στο ΥΠΕΞ που σχετίζονται με προβλήματα υγείας

Η επανεξέταση αφορά στα κωλύματα διορισμού άρθρου 319 παρ. 1 Οργανισμού του ΥΠΕΞ και ειδικότερα περίπτωση υπό στοιχείο η' (ν. 4781/2021).

## 05. Ενίσχυση ψηφιακής προσβασιμότητας

Διασφάλιση της ψηφιακής προσβασιμότητας της ιστοσελίδας του Υπουργείου Εξωτερικών για την ευχερή πλοήγηση όλων, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρία (βλ. και Οδηγία 2016/2102 σχετικά με την προσβασιμότητα των ιστοτόπων του δημόσιου τομέα, η οποία έχει ενσωματωθεί στην εθνική μας νομοθεσία με τον ν. 4727/2020).

### III. Λοατκι+ - Ένα συμπεριληπτικό περιβάλλον εργασίας

Ιστορική τομή στην ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ στη χώρα μας συντελέστηκε με τον ν. 5089/2024, ο οποίος επέκτεινε τη δυνατότητα σύναψης πολιτικού γάμου και σε πρόσωπα του ίδιου φύλου. Η υιοθέτηση του γάμου ομόφυλων ζευγαριών χαιρετίστηκε διεθνώς τόσο από θεσμικούς φορείς, όσο και στα μέσα ενημέρωσης, και αναβάθμισε την εικόνα της Ελλάδας ως μιας χώρας προοδευτικής που προασπίζει τα ανθρώπινα δικαιώματα και προστατεύει τη διαφορετικότητα.

Συμβάλλοντας στην υλοποίηση της Εθνικής Στρατηγικής για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+, το ΥΠΕΞ λαμβάνει μέτρα στο εσωτερικό του προκειμένου τα ΛΟΑΤΚΙ+ μέλη του προσωπικού να νιώθουν απολύτως προστατευμένα και ενταγμένα στο εργασιακό τους περιβάλλον.

### 01. Στοχευμένη στήριξη και καθοδήγηση στο ΛΟΑΤΚΙ+ προσωπικό

Παροχή κατάλληλης υποστήριξης προσωπικού ΛΟΑΤΚΙ+ και μελών οικογένειας κατά τις μεταθέσεις στην Εξωτερική Υπηρεσία, ιδίως σε θέματα διαπιστεύσεων. Σημειωτέον ότι περισσότερες από 50 χώρες δεν παρέχουν πλήρη διαπίστευση σε μέλη οικογένειας διπλωματών ΛΟΑΤΚΙ+.

### 02. Επικαιροποίηση των Κατευθυντήριων Οδηγιών για τους ΛΟΑΤΚΙ+ πολίτες

Επικαιροποίηση των σχετικών Κατευθυντήριων Οδηγιών του Γενικού Γραμματέα (2022), σε συνέχεια των αλλαγών που επήλθαν με τον ν. 5089/2024 για την ισότητα στον πολιτικό γάμο και τις συνακόλουθες εγκυκλίους του Υπουργείου Εσωτερικών.

### 03. Προσθήκη σχετικής ενότητας στο “family page” του Catalogue

Βελτίωση της πληροφόρησης του προσωπικού σχετικά με το νομικό πλαίσιο και την επικρατούσα κοινωνική πραγματικότητα στις χώρες διαπίστευσης αναφορικά με τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα, με παροχή ενημέρωσης στη “family page” του Catalogue.

## IV. Ισορροπία επαγγελματικής - οικογενειακής / προσωπικής ζωής - Μια σύγχρονη διάσταση της εργασίας

Η εναρμόνιση του επαγγελματικού και προσωπικού βίου έχει πολλαπλά οφέλη τόσο για την ψυχολογική και σωματική υγεία των εργαζομένων, όσο και για την ποιότητα της εργασίας τους και, κατ' αποτέλεσμα, του έργου του Υπουργείου (Hild-enbrand K. et al, *Multidimensional work-nonwork balance: are balanced employees productive at work and satisfied with life?* The International Journal of Human Resource Management, 2024, vol. 35).

Επιπλέον, συνιστά μέτρο στήριξης της οικογένειας και, κατ' επέκταση, αντιμετώπισης του δημογραφικού ζητήματος (βλ. Στόχο 2 Άξονα 1 «Ενίσχυση Γεννήσεων - Στήριξη Οικογένειας» του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για το Δημογραφικό 2025-2035). Επειδή, δε, η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής καθιστά ένα εργασιακό περιβάλλον ελκυστικό, η επίτευξη αυτού του στόχου συμβάλλει καθοριστικά και στην επιστροφή πολύτιμου ανθρώπινου δυναμικού-brain gain στη χώρα μας (βλ. Στόχο 8 «Ανατροπή brain-drain» του Άξονα 2 «Ενίσχυση Απασχόλησης» Εθνικού Σχεδίου Δράσης για το Δημογραφικό, καθώς και Greece Country Highlights: *Η Ελλάδα αλλάζει και σε περιμένει να επιστρέψεις*, Ιούλιος 2024, σελ. 24).<sup>4</sup>

<sup>4</sup> [https://www.brainregain.gr/media/erevnes/Brain\\_Regain\\_Greece\\_Country\\_Highlights\\_July\\_2024.pdf](https://www.brainregain.gr/media/erevnes/Brain_Regain_Greece_Country_Highlights_July_2024.pdf)



Στο πλαίσιο αυτό και σε εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας (ν. 4808/2021 που μετέφερε στην εσωτερική έννομη τάξη την Οδηγία 2019/1158), υποστηρίζουμε έμπρακτα το προσωπικό μας, άντρες και γυναίκες, για να μπορούν να ανταποκρίνονται επαρκώς στις υποχρεώσεις τους, τόσο της επαγγελματικής, όσο και της οικογενειακής και προσωπικής τους ζωής. Λαμβάνουμε μάλιστα υπόψη και το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ψυχική Υγεία 2023-2030, ειδικά τις προβλέψεις περί ανάπτυξης προγραμμάτων για την ψυχική υγεία των εργαζομένων.

#### 01. Πρόσληψη εργασιακού/ης ψυχολόγου

Προτείνεται, επιπρόσθετα του/της Γενικού/ης Ιατρού, η πρόσληψη εργασιακού/ης ψυχολόγου, για θέματα υποστήριξης της ψυχικής υγείας που απασχολούν το προσωπικό, όπως άγχος, επαγγελματική εξουθένωση (“burn-out”) και συγκρούσεις στο εργασιακό περιβάλλον. Η παροχή ψυχολογικής υποστήριξης είναι κρίσιμη και για την αποτροπή εκφοβιστικής συμπεριφοράς, όπως και για την ψυχολογική αποφόρτιση μελών του προσωπικού που αναλαμβάνουν να εξετάσουν περιστατικά κάθε είδους παρενόχλησης και βίας.

02. Έκδοση Κατευθυντηρίων Οδηγιών και διαρκής ενημέρωση σχετικά με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο που στοχεύει στην εναρμόνιση μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής

#### 03. Εφαρμογή ευέλικτων διευθετήσεων

Ολοκληρωμένη εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου για γονείς παιδιών έως 12 ετών και φροντιστές (ά. 31 ν. 4808/2021).

#### 04. Δημιουργία σημείων θηλασμού

Δημιουργία κατάλληλου και φιλικού χώρου για τις μητέρες που θηλάζουν στις εγκαταστάσεις της Κεντρικής Υπηρεσίας και παροχή αντίστοιχων διευκολύνσεων στους χώρους των Αρχών Εξωτερικού. Οι εν λόγω διευκολύνσεις συνδέονται και με την εθνική προσπάθεια στήριξης της οικογένειας προς αντιμετώπιση του δημογραφικού. Μάλιστα, ο μητρικός θηλασμός βρίσκεται σταθερά στο επίκεντρο των πολιτικών των διεθνών οργανισμών (ΠΟΥ, UNICEF) για την ανάπτυξη και τη διατροφή των παιδιών. Η προαγωγή και υποστήριξη του μητρικού θηλασμού προβλέπονται και στη Διεθνή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού (ά. 24), η οποία κυρώθηκε στη χώρα μας με τον ν. 2101/1992.

## V. Ηλικία - Διαγενεακή ισότητα & ανταλλαγή γνώσης

Στόχος μας είναι να προωθήσουμε στο Υπουργείο Εξωτερικών ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς και έναν ελκυστικό χώρο εργασίας όπου όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες νιώθουν ότι τους/τις εκτιμούν, τους/τις σέβονται και τους/τις υποστηρίζουν στο ταξίδι της σταδιοδρομίας τους, ανεξάρτητα από την ηλικία τους. Υιοθετούμε, δηλαδή, μια ευαίσθητη ως προς την ηλικία πολιτική για το ανθρώπινο δυναμικό.

Για τον λόγο αυτό, χρειάζονται διαδικασίες μάθησης και συνεργασίας μεταξύ των διαφορετικών γενεών. Από τη μία πλευρά, οι μεγαλύτεροι/ες σε ηλικία υπάλληλοι όλων των Κλάδων πρέπει να νιώθουν ότι αναγνωρίζεται η πλούσια εμπειρία τους, η οποία αποτελεί χρήσιμο ανθρώπινο κεφάλαιο για το Υπουργείο. Από την άλλη, οι νεότεροι/ες συνάδελφοι εισφέρουν φρέσκιες ιδέες και σύγχρονες αντιλήψεις για το αντικείμενο της εργασίας τους και χρειάζονται ενθάρρυνση και καθοδήγηση (Gerhardt M. W. et al, *Harnessing the Power of Age Diversity*, Harvard Business Review, 2022).<sup>5</sup> Αυτός ο διάλογος γενεών συμβάλλει και στην αντιμετώπιση του φαινομένου που παρατηρείται σε όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα, οι νεότεροι/ες να είναι πιο ευάλωτοι/ες στον εργασιακό εκφοβισμό και την παρενόχληση.

### 01. Προαγωγή της δια βίου μάθησης

Πραγματοποίηση επιμορφωτικών σεμιναρίων στα ιεραρχικά ανώτερα στελέχη, όπως αυτά σε θέματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού που αναφέρονται παραπάνω.

### 02. Πρωτοβουλίες ανταλλαγής εμπειριών – Θεσμός του “Mentoring”

Συναντήσεις ανταλλαγής εμπειριών και διασύνδεσης, ώστε οι νεότεροι/ες υπάλληλοι να έχουν την ευκαιρία να επωφεληθούν από την πείρα και τη γνώση των μεγαλύτερων σε ηλικία υπαλλήλων, οι οποίοι/ες με τη σειρά τους θα έρθουν σε επαφή με τη νεότερη γενιά. Πρόκειται για μια γόνιμη διαδικασία διαγενεακής κοινωνικής ανταλλαγής απόψεων και εμπειριών.

Στο πλαίσιο αυτό, ενθαρρύνεται, σε εθελοντική βάση, η συνεργασία υπό τη μορφή “mentoring” μεταξύ νεότερων και παλαιότερων συναδέλφων. Το “mentoring” παίζει ρόλο στη δημιουργία σχέσεων που ενδυναμώνουν και αναπτύσσουν την αυτοπεποίθηση, ενισχύοντας τις επαγγελματικές και προσωπικές δεξιότητες και των δύο μερών.

<sup>5</sup> <https://hbr.org/2022/03/harnessing-the-power-of-age-diversity>

## ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ

### I. Φορείς υλοποίησης

Για την επιτυχή υλοποίηση των παραπάνω προτεινόμενων δράσεων καθοριστικό ρόλο θα παίξει η παγιωμένη στην πράξη στενή συνεργασία τόσο μεταξύ των διαφορετικών Διευθύνσεων του Υπουργείου, όσο και του ΥΠΕΞ με άλλους δημόσιους φορείς.

Υπουργείο Εξωτερικών	
Διεύθυνση / Τμήμα	Συμβολή στην υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης
Τμήμα Ισότητας στο Γραφείο της Γενικής Γραμματέα	Συντονισμός και παρακολούθηση της υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης, σύνταξη υλικού ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού, διοργάνωση εκδηλώσεων για θέματα ισότητας, αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των δράσεων.
ΣΤ - Α' Γενική Διεύθυνση Προσωπικού και Διοικητικής Οργάνωσης	Αρμόδια, μεταξύ άλλων, για τον χειρισμό όλων των θεμάτων προσωπικού, καθώς και την εκπαίδευση και την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων του ΥΠΕΞ.
Διπλωματική Ακαδημία	Επιμόρφωση των υπαλλήλων όλων των Κλάδων του Υπουργείου Εξωτερικών, εκπαίδευση των Ακολούθων Πρεσβείας, οργάνωση της πρακτικής άσκησης, δράσεις προσέλκυσης υποψηφίων.
ΣΤ1 Διεύθυνση Προσωπικού και Διοικητικής Οργάνωσης	Αρμόδια για θέματα προσωπικού, παρακολούθηση νομοθεσίας, εισήγηση μέτρων για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας.
Δ3 Διεύθυνση Συμβουλίου της Ευρώπης, Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Μειονοτήτων, Προσφύγων και Μεταναστών	Παροχή τεχνογνωσίας και καλών πρακτικών από διεθνείς οργανισμούς για θέματα ισότητας και ανθρωπίνων δικαιωμάτων. (Δ3 Δ/ση συντονίζει τη διυπουργική Ομάδα Εργασίας για την Παρακολούθηση της Υλοποίησης του ΕΣΔΓΕΑ).
Διεύθυνση Στρατηγικού και Επιχειρησιακού Σχεδιασμού	Ενσωμάτωση των προβλεπόμενων δράσεων στα Ετήσια Σχέδια Δράσης του ΥΠΕΞ, σύμφωνα με τους ετήσιους στόχους του Υπουργείου και τις στρατηγικές επιλογές της Κυβέρνησης.
Γραφείο Στατιστικής	Συλλογή, ταξινόμηση και επεξεργασία των στατιστικών δεδομένων.

## Συνεργασία με δημόσιους φορείς

Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας	Ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς.
Εθνική Αρχή Διαφάνειας (ΕΑΔ)	Ανεξάρτητη Αρχή επιφορτισμένη, μεταξύ άλλων, με ζητήματα προώθησης της ακεραιότητας και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού στον δημόσιο τομέα.
Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ)	Ανεξάρτητο συμβουλευτικό όργανο της Πολιτείας σε θέματα προστασίας και προώθησης των δικαιωμάτων του ανθρώπου στη χώρα μας.
Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝΕΠ) στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ)	Ο αρμόδιος φορέας για την επιμόρφωση των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης.
Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)	Ανάπτυξη δράσεων για ζητήματα ισότητας των φύλων στην εργασία και συνδρομή στην ένταξη της διάστασης του φύλου στη δραστηριότητα δημοσίων υπηρεσιών.
Συνήγορος του Πολίτη	Ο εθνικός φορέας παρακολούθησης και προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

## II. Χρονοδιάγραμμα

Τίτλος δράσης	Χρόνος υλοποίησης
---------------	-------------------

### ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

#### 1. Διεύρυνση προσλήψεων

1.1. Επανεξέταση λεκτικού προκηρύξεων για θέσεις εργασίας και πρακτικής άσκησης στο ΥΠΕΞ	α' εξάμηνο 2025
1.2. Υιοθέτηση Δήλωσης ότι το ΥΠΕΞ ακολουθεί πολιτική ίσων ευκαιριών	α' εξάμηνο 2025
1.3. Δράσεις προσέλκυσης υποψηφίων	2024-2027

## 2. Επιμόρφωση και ενεργή συμμετοχή του προσωπικού

2.1	Πρόγραμμα επιμόρφωσης προσωπικού ΥΠΕΞ σε θέματα ισότητας	έναρξη σχεδιασμού: β' εξάμηνο 2024  έναρξη εκπαίδευσης α' κύκλος: α' εξάμηνο 2025 β' κύκλος: α' εξάμηνο 2027
2.2	Σεμινάρια ηγεσίας και διαχείρισης προσωπικού για τους Επικεφαλής Αρχών Εξωτερικού	έναρξη: α' εξάμηνο 2025
2.3	Θετική αξιολόγηση των Προϊσταμένων για την εφαρμογή μέτρων προώθησης ισότητας και συμπερίληψης	β' εξάμηνο 2026
2.4	Ενημέρωση των νεοεισερχόμενων στο ΥΠΕΞ - Παρουσίαση του Σχεδίου Δράσης στους/στις υποψήφιους/ες Ακολούθους Πρεσβείας	έναρξη: α' εξάμηνο 2025
2.5	Ενεργή εμπλοκή του προσωπικού στον σχεδιασμό δράσεων ισότητας	2024-2027
2.6	Άμεση ηλεκτρονική ενημέρωση προσωπικού σε θέματα ισότητας	2024-2027

## 3. Αξιοπρεπές περιβάλλον εργασίας

3.1	Έκδοση Κατευθυντήριων Οδηγιών για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία	β' εξάμηνο 2024
3.2	Διοργάνωση εκστρατείας ευαισθητοποίησης κατά του εργασιακού εκφοβισμού	β' εξάμηνο 2024 & β' εξάμηνο 2026
3.3	Σεμινάρια στους/στις υποψήφιους/ες Ακολούθους Πρεσβείας για την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία	έναρξη: β' εξάμηνο 2025
3.4	Εξασφάλιση διαδικασίας παραλαβής αναφορών βίας/παρενόχλησης και αμερόληπτης διαχείρισής τους	β' εξάμηνο 2024

## 4. Τήρηση στατιστικών στοιχείων

4.1	Προσδιορισμός των κριτηρίων κατηγοριοποίησης του προσωπικού	α' εξάμηνο 2025
4.2	Τυποποίηση της διαδικασίας συλλογής και επεξεργασίας στατιστικών στοιχείων	β' εξάμηνο 2025

## 5. Προβολή & επικοινωνία

5.1	Διοργάνωση εκδηλώσεων / ημερίδων για θέματα ισότητας	2024-2027
5.2	Εκπροσώπηση του ΥΠΕΞ σε διεθνείς / πανευρωπαϊκές διοργανώσεις που φιλοξενούνται στη χώρα μας για θέματα ισότητας	2024-2027
5.3	Διασφάλιση συμπερίληψης κατά την προβολή του Υπουργείου	2024-2027

## ΣΤΟΧΕΥΜΕΝΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

### 1. Ισότητα των φύλων

1.1	Πρόγραμμα επιμόρφωσης προσωπικού ΥΠΕΞ σε θέματα έμφυλης ισότητας	α' & β' εξάμηνο 2026
1.2	Έκδοση Κατευθυντήριων Οδηγιών για θέματα ισότητας των φύλων	β' εξάμηνο 2025
1.3	Έκδοση Οδηγού για τη χρήση συμπεριληπτικής ως προς το φύλο γλώσσας κατά τη σύνταξη διοικητικών εγγράφων / πιστοποιημένων μεταφράσεων	α' εξάμηνο 2026
1.4	Υπογραφή Μνημονίου Συνεργασίας με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας	α' εξάμηνο 2025
1.5	Εμπλουτισμός της ανά περίπτωση εξεταστέας ύλης σε θέματα έμφυλης ισότητας	α' εξάμηνο 2026
1.6	Εκστρατείες ευαισθητοποίησης κατά του σεξισμού και των έμφυλων στερεοτύπων	β' εξάμηνο 2026
1.7	Αύξηση ισότιμης εκπροσώπησης των φύλων στις θέσεις Επικεφαλής/θέσεις υψηλής ευθύνης στις Αρχές Εξωτερικού και στον Διπλωματικό Κλάδο	εκπλήρωση στόχου έως το β' εξάμηνο 2027

### 2. Άτομα με Αναπηρία και Χρόνιες Παθήσεις

2.1	Εξασφάλιση φυσική προσβασιμότητας	εκπλήρωση στόχου έως το β' εξάμηνο 2027
2.2	Ευαισθητοποίηση, ενημέρωση, επιμόρφωση του προσωπικού σχετικά με θέματα αναπηρίας	β' εξάμηνο 2025 & β' εξάμηνο 2027

2.3	Πρόβλεψη θέσεων πρακτικής άσκησης για άτομα με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις	α' εξάμηνο 2026
2.4	Επανεξέταση κωλυμάτων διορισμού στο ΥΠΕΞ που σχετίζονται με προβλήματα υγείας	β' εξάμηνο 2025
2.5	Ενίσχυση ψηφιακής προσβασιμότητας	β' εξάμηνο 2024

### 3. ΛΟΑΤΚΙ+

3.1	Στοχευμένη στήριξη και καθοδήγηση στο ΛΟΑΤΚΙ+ προσωπικό	2026
3.2	Επικαιροποίηση των Κατευθυντήριων Οδηγιών για τους ΛΟΑΤΚΙ+ πολίτες	α' εξάμηνο 2026
3.3	Προσθήκη σχετικής ενότητας στο "family page" του Catalogue	α' εξάμηνο 2027

### 4. Ισορροπία επαγγελματικής - οικογενειακής/προσωπικής ζωής

4.1	Πρόσληψη εργασιακού/ης ψυχολόγου	β' εξάμηνο 2025
4.2	Έκδοση Κατευθυντήριων Οδηγιών και διαρκής ενημέρωση σχετικά με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο που στοχεύει στην εναρμόνιση μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής	β' εξάμηνο 2025
4.3	Εφαρμογή ευέλικτων διευθετήσεων	2024-27
4.4	Δημιουργία σημείων θηλασμού	β' εξάμηνο 2027

### 5. Ηλικία

5.1	Προαγωγή της δια βίου μάθησης	α' & β' εξάμηνο 2027
5.2	Πρωτοβουλίες ανταλλαγής εμπειριών – θέσπιση πρακτικής "mentoring"	α' εξάμηνο 2027

## Υπουργείο Εξωτερικών

Οκτώβριος 2024

Βασιλίσσης Σοφίας 1  
106 71, Αθήνα

+30 210 368 1000

[www.mfa.gr](http://www.mfa.gr)



@GreeceMFA