

## ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΦΥΛΩΝ

2022, Κοζάνη



## Περιεχόμενα

1	Εισαγωγή .....	3
2	Νομοθετικό πλαίσιο .....	4
3	Καθεστώς λειτουργίας .....	6
4	Μεθοδολογία .....	7
5	Υφιστάμενη κατάσταση .....	9
6	Αναφορές .....	11

# 1 Εισαγωγή

Η σύνθεση του παρόντος Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων βασίζεται στο πλαίσιο πολιτικής του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων για την περίοδο 2021-2025, καθώς επίσης και στις δράσεις του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου Ισότητας Φύλων (European Institute for Gender Equality – EIGE) (European Institute for Gender Equality, n.d.).

Το νέο Εθνικό Σχέδιο Δράσης (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας Φύλων, 2021) για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 σχεδιάστηκε σε μια περίοδο που έχει στιγματιστεί από τις επιπτώσεις που επέφερε η πανδημία του κορωνοϊού COVID – 19 τόσο στην Ελλάδα, όσο και σε όλη την Ευρώπη, με στόχο την εξασφάλιση συνθηκών σταθερότητας και ανάπτυξης. Οι πρωτόγνωρες συνθήκες που βιώσαμε έκαναν εντονότερη την ανάγκη για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την ανάδειξή της σε μια οριζόντια πολιτική που μπορεί και πρέπει να εφαρμοστεί στην πράξη.

Ο ν. 4604/2019 (Α' 50) για την «Πρόωθηση 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» και η κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας με τον ν. 4431/2018 (Α' 62) έθεσαν το πρώτο πλαίσιο προς αυτήν την κατεύθυνση. Ωστόσο, πέρα από το νομοθετικό πλαίσιο, είναι απαραίτητη η συμβολή των εμπλεκόμενων φορέων για την αποτελεσματική εφαρμογή του Σχεδίου σε όλα τα επίπεδα.

Ενδεικτικά αναφέρεται ότι η Ελλάδα κατατάσσεται στην τελευταία θέση της ΕΕ ως προς τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων για το 2020 με στοιχεία του 2018, παραμένοντας στην ίδια θέση από το 2010, παρόλη τη μικρή βελτίωση του δείκτη σε σχέση με το 2010 και με το 2017. Οι καλύτερες επιδόσεις της χώρας μας, καταγράφονται στους τομείς της υγείας και των οικονομικών, ενώ οι χαμηλότερες επιδόσεις άρα και το μεγαλύτερο περιθώριο για βελτίωση καταγράφονται στους τομείς της ισχύος και της εκπροσώπησης.

Με βάση λοιπόν τα παραπάνω, η ΔΙΑΔΥΜΑ δεσμεύεται να εφαρμόζει συστηματικά όλες τις πρακτικές του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στην εταιρία, το οποίο έχει ως στόχο:

- Την αποτύπωση της παρούσας κατάστασης, προκειμένου να εντοπίσει τα οποιαδήποτε κενά ή/και αδυναμίες ως προς την ίση αντιμετώπιση των φύλων.
- Τον προσδιορισμό και εφαρμογή σωστών πρακτικών.
- Την επίτευξη των στόχων μέσα από την παρακολούθηση της εφαρμογής των παραπάνω.

## 2 Νομοθετικό πλαίσιο

Η σύσταση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στη ΔΙΑΔΥΜΑ πραγματοποιήθηκε έχοντας σαν υπόβαθρο την εθνική νομοθεσία, η οποία είναι εναρμονισμένη με τους Ευρωπαϊκούς Νόμους, προκειμένου να εξασφαλίσει την προστασία κάθε ενέργειας και στρατηγικής για την επίτευξη της ισότητας των φύλων, την αποφυγή κάθε μορφής βίας προς όλους και την προώθηση ίσης μεταχείρισης στο εργασιακό περιβάλλον.

Παρακάτω συνοψίζεται η Ευρωπαϊκή και Εθνική νομοθεσία για την Ισότητα των Ευκαιριών μεταξύ Γυναικών και Ανδρών:

### Ευρωπαϊκή Νομοθεσία

- Οδηγία 2011/99/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την ευρωπαϊκή εντολή προστασίας
- Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου
- Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση).
- Οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου της 13 ης Δεκεμβρίου 2004 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών.
- Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 για την τροποποίηση της 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας.
- Οδηγία 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου.
- Οδηγία 97/75/ΕΚ του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 για την τροποποίηση και την επέκταση, στο Ηνωμένο Βασίλειο, της οδηγίας 96/34/ΕΚ, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES.
- Οδηγία 96/97/ΕΚ του Συμβουλίου της 20ης Δεκεμβρίου 1996 που τροποποιεί την οδηγία 86/378/ΕΟΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.
- Οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου της 3ης Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE τη CEEP και τη CES.
- Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων.
- Οδηγία 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 11ης Δεκεμβρίου 1986 σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και για την προστασία της μητρότητας.

- Οδηγία 86/378/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 24ης Ιουλίου 1986 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.
- Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 1978 περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως.
- Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας.
- Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 10ης Φεβρουαρίου 1975 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών.

### **Εθνική Νομοθεσία**

- Ν.4808.2021 «Για την Προστασία της Εργασίας – Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» – Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας – Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία – Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις»
- Ν.4604 για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων
- Ν.4604 για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων – Επίσημη Μετάφραση
- Δημοσίευση σε ΦΕΚ του Νόμου 4604 για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας
- ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ αριθ.1/2020: Οδηγίες για την εφαρμογή των διατάξεων του Ν.4604/2019
- επικαιροποιημένη Κωδικοποίηση για τη Νομοθεσία της Ισότητας των Φύλων από τον Ιούλιο 2013

### 3 Καθεστώς λειτουργίας

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων εγκρίθηκε από το ΔΣ της ΔΙΑΔΥΜΑ, το οποίο πραγματοποιήθηκε στην Κοζάνη, 22/02/2022 και ενσωματώθηκε στον τρόπο λειτουργίας της εταιρείας.

Η ανάπτυξη του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στη ΔΙΑΔΥΜΑ έγινε από τη Διεύθυνση Διοικητικού, Οικονομικού και Ανθρώπινου Δυναμικού της εταιρίας με τη συμμετοχή εκπροσώπων από τις υπόλοιπες τρεις (3) Διευθύνσεις της εταιρίας.

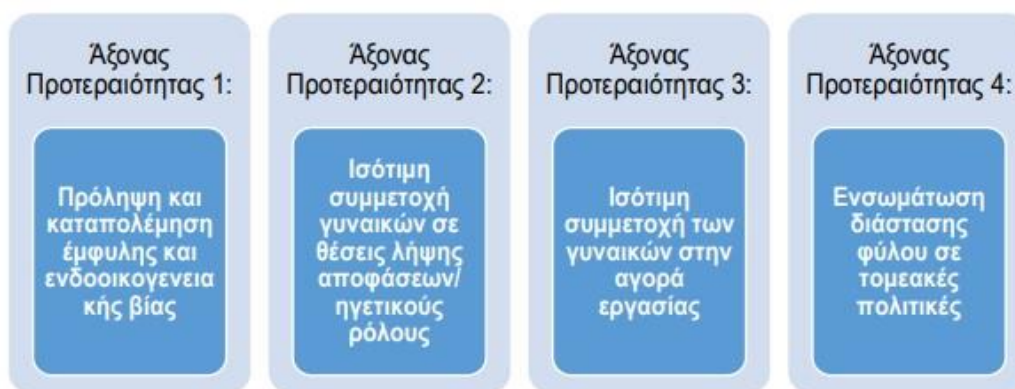
Στόχος του παρόντος Σχεδίου Δράσης είναι η προαγωγή και εμπέδωση της ισότιμης αντιμετώπισης όλων και χωρίς περιορισμούς, ανεξάρτητα από φύλο, θρησκεία, καταγωγή, σεξουαλικό προσανατολισμό, κοινωνική και οικονομική κατάσταση.

Κατά τη λειτουργία του Σχεδίου Δράσης της ΔΙΑΔΥΜΑ, η Διεύθυνση Διοικητικού, Οικονομικού και Ανθρώπινου Δυναμικού ορίζεται υπεύθυνη για την παρακολούθηση και τήρησή του με στόχο τη βέλτιστη λειτουργία του. Επίσης, η Διοικητικού, Οικονομικού και Ανθρώπινου Δυναμικού θα αποφασίζει την αναδιαμόρφωση και τροποποίησή του εφόσον κριθεί απαραίτητο, ιδιαίτερα σε περίπτωση παραβίασης της ισότιμης αντιμετώπισης του προσωπικού της ΔΙΑΔΥΜΑ, ώστε να ανταποκρίνεται ακόμη πιο αποτελεσματικά στην προώθηση της ισότητας των φύλων και κάθε άλλων διακρίσεων σε κάθε επίπεδο λειτουργίας.

## 4 Μεθοδολογία

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας Φύλων, 2021) οργανώνεται γύρω από τέσσερις (4) Άξονες Προτεραιότητας, ο καθένας εκ των οποίων επικεντρώνεται σε μια συγκεκριμένη θεματική διάσταση για την ισότητα των φύλων.

Οι θεματικοί Άξονες Προτεραιότητας συνίστανται στους εξής:



Για την ανάπτυξη του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στη ΔΙΑΔΥΜΑ, η εταιρία ακολουθώντας τους θεματικούς άξονες του Εθνικού Σχεδίου (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας Φύλων, 2021), αλλά και τα βήματα υλοποίησης που προτείνονται από το EIGE (European Institute for Gender Equality, n.d.), εφάρμοσε την ακόλουθη μεθοδολογία:

- **Καταγραφή παρούσας κατάστασης**, η οποία περιλαμβάνει τη συλλογή δεδομένων που αφορούν στο μόνιμο προσωπικό της ΔΙΑΔΥΜΑ με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Επίσης, περιλαμβάνει τις συνεργασίες με εξωτερικούς συνεργάτες που έχει την παρούσα στιγμή η ΔΙΑΔΥΜΑ για την υλοποίηση έργων-προγραμμάτων.
- **Σχεδιασμός δραστηριοτήτων**, οποίος βασίζεται στην εφαρμογή των τεσσάρων (4) Αξόνων θέτοντας πρακτικές για την πρόληψη και καταπολέμηση κάθε μορφής βίας στον εργασιακό τομέα αλλά και γενικότερα, προστατεύοντας τη θέση της γυναίκας στην εργασία και προωθώντας τη συμμετοχή γυναικών σε σημεία κλειδιά για τη λειτουργία της εταιρίας.
- **Υλοποίηση Σχεδίου Δράσης**, ακολουθώντας το σχεδιασμό των δραστηριοτήτων. Συγκεκριμένα, η ΔΙΑΔΥΜΑ λειτουργεί δημιουργώντας ένα φιλικό εργασιακό περιβάλλον, προωθώντας τη δημιουργικότητα και τη συνεργασία μεταξύ των ατόμων, εφαρμόζοντας ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις εργασίας για όλα τα άτομα (**Άξονας 1**). Οι δραστηριότητες που πραγματοποιούνται στη ΔΙΑΔΥΜΑ έχουν ως στόχο την ενίσχυση της συμμετοχής γυναικών σε θέσεις ευθύνης, μέσα από τη δημιουργία ομάδων εργασίας εκπροσωπούμενων από γυναίκες (**Άξονας 2**). Η ΔΙΑΔΥΜΑ απασχολεί στο 10% του συνόλου του μόνιμου προσωπικού της γυναίκες με εξειδίκευση και γνώσεις που ενισχύουν και εξασφαλίζουν την αποτελεσματική λειτουργία της. Στην παρούσα χρονική στιγμή συνεργάζεται για την υλοποίηση έργων και με εξωτερικούς συνεργάτες, οι οποίοι κατά 67% απαρτίζονται από γυναίκες (**Άξονας 3**). Επίσης, σημαντικό ρόλο έχουν οι συνθήκες εργασίας και οι εγκαταστάσεις της ΔΙΑΔΥΜΑ για την απασχόληση και την εξυπηρέτηση προσωπικού, συνεργατών και επισκεπτών, οι οποίες είναι ισότιμες για τα

δύο φύλα και συνεχώς αναβαθμίζονται για την βέλτιστη ικανοποίηση των καθημερινών αναγκών τους. Τέλος, όσον αφορά στην ενσωμάτωση των φύλων σε τομεακές πολιτικές, η ΔΙΑΔΥΜΑ προωθεί τις γυναίκες του εργατικού δυναμικού της σε θέσεις ευθύνης κατά την υλοποίηση των έργων, εφόσον αποδεδειγμένα έχουν καλές επιδόσεις σε δράσεις και έργα που αφορούν την εκπαίδευση, την έρευνα και ανάπτυξη, την καινοτομία και την επιχειρηματικότητα (**Άξονας 4**).

- **Παρακολούθηση**, μέσω ελέγχου και αξιολόγησης χρησιμοποιώντας ως βάση τους κατάλληλους δείκτες για την εξασφάλιση της σωστής εφαρμογής του Σχεδίου Δράσης. Το παρόν έγγραφο έχει δυναμικό χαρακτήρα, καθώς διάφορες παρεμβάσεις θα πραγματοποιούνται από τη ΔΙΑΔΥΜΑ για την ανανέωση/αναδιαμόρφωσή του προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι.

Αξίζει να αναφερθεί ότι ανεξάρτητα από τον νόμο περί διακρίσεων που ορίζει πως εργοδότες με περισσότερους από 25 εργαζομένους, είναι υποχρεωμένοι να καταρτίζουν το σχέδιο για την ισότητα των φύλων κάθε τρία χρόνια, η ΔΙΑΔΥΜΑ αν και έχει λιγότερο προσωπικό αποφάσισε πως θα πρέπει να ενσωματώσει και επίσημα στη λειτουργία της τις βασικές αρχές ισότητας των φύλων, ώστε να αποτρέψει τις παράνομες διακρίσεις λόγω φύλου και να αποθαρρύνει τις τάσεις προς τη σεξουαλική παρενόχληση, φαινόμενο πολύ συχνό στις μέρες μας.



## 5 Υφιστάμενη κατάσταση

Αποτυπώνοντας την υφιστάμενη κατάσταση, η ΔΙΑΔΥΜΑ συνέλλεξε τα στοιχεία που αφορούν στο εργατικό δυναμικό της και προκύπτουν τα ακόλουθα:

Η εταιρεία σε θέματα πρόσληψης προσωπικού ακολουθεί τους κανόνες του δημοσίου (ΑΣΕΠ) και ως εκ τούτου η επιλογή των μόνιμων υπαλλήλων υπάγεται σε κανόνες αξιολόγησης και ίσης αντιμετώπισης των φύλων καθώς αυτή βασίζεται αποκλειστικά σε προσόντα και δεξιότητες. Εξετάζοντας το μόνιμο εργατικό δυναμικό της ΔΙΑΔΥΜΑ, κατά το τρέχον έτος η εταιρία απασχολεί στο σύνολο 10 άτομα, εκ των οποίων το 10% είναι γυναίκες και το 90% είναι άνδρες.

Επίσης για την υλοποίηση έργων και προγραμμάτων η εταιρεία – όταν οι ανάγκες το επιβάλλουν – προχωράει στην προκήρυξη προσκλήσεων για τη σύναψη σύμβασης έργου εξωτερικών συνεργατών με αποκλειστικό αντικείμενο την υλοποίηση του έργου και με χρόνο ισχύος το χρόνο υλοποίησης του έργου.

Την παρούσα χρονική στιγμή οι εξωτερικοί συνεργάτες που συνεργάζονται με τη ΔΙΑΔΥΜΑ είναι στο σύνολό τους έξι (6) με το 67% να αποτελείται από γυναίκες και το 33% από άντρες.

Λαμβάνοντας υπόψη τα δεδομένα της τελευταίας 10ετίας, η ΔΙΑΔΥΜΑ διαθέτει:

Πίνακας 1. Μόνιμο Προσωπικό της ΔΙΑΔΥΜΑ

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Άνδρες	11	11	11	11	11	10	10	9	9	9	9
Γυναίκες	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>Σύνολο</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Πίνακας 2. Εξωτερικοί συνεργάτες που υλοποίησαν έργα της ΔΙΑΔΥΜΑ με σύμβαση έργου

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Άνδρες	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2
Γυναίκες	1	1	1	1	2	2	2	3	3	4	4
<b>Σύνολο</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

Οι παρακάτω πίνακες αποτυπώνουν την κατανομή ανδρών και γυναικών ως προς το εργασιακό καθεστώς και το επίπεδο εκπαίδευσης που κατέχουν.

Πίνακας 3. Μόνιμο Προσωπικό της ΔΙΑΔΥΜΑ

	Μόνιμο προσωπικό	%
Άνδρες	9	90
Γυναίκες	1	10
<b>Σύνολο</b>	10	

Πίνακας 4. Εξωτερικοί συνεργάτες

	Εξωτερικοί συνεργάτες	%
Άνδρες	2	33%
Γυναίκες	4	67%
<b>Σύνολο</b>	6	

Πίνακας 5. Μόνιμο Προσωπικό της ΔΙΑΔΥΜΑ και επίπεδο εκπαίδευσης

	ΔΕ	%	ΤΕ	%	ΠΕ	%	Σύνολο	%
Άνδρες	3	33	-	-	6	67	9	90
Γυναίκες	0	0	-	-	1	100	1	10
<b>Σύνολο</b>	3		-		7			

Πίνακας 6. Εξωτερικοί συνεργάτες και επίπεδο εκπαίδευσης

	ΔΕ	%	ΤΕ	%	ΠΕ	%	Σύνολο	%
Άνδρες	-	-	-	-	2	33	2	33
Γυναίκες	-	-	-	-	4	67	4	67
<b>Σύνολο</b>	-		-		6			

Πίνακας 7. Επιπλέον προσόντα μόνιμου προσωπικού της ΔΙΑΔΥΜΑ με Πανεπιστημιακή εκπαίδευση

	Μεταπτυχιακό	%	Διδακτορικό	%
Άνδρες	6	100	0	0
Γυναίκες	0	0	0	0
<b>Σύνολο</b>	6		0	

Πίνακας 8. Επιπλέον προσόντα εξωτερικών συνεργατών με Πανεπιστημιακή εκπαίδευση

	Μεταπτυχιακό	%	Διδακτορικό	%
Άνδρες	1	20	0	0
Γυναίκες	4	80	1	100
<b>Σύνολο</b>	5		1	

## 6 Αναφορές

European Institute for Gender Equality, E. (χ.χ.). Ανάκτηση από <https://eige.europa.eu/>

Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας Φύλων, Γ. (2021). *Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας Φύλων*. Ανάκτηση από Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025: <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/12/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf>