CluBE



ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Cluster Βιοοικονομίας & Περιβάλλοντος Δυτικής Μακεδονίας

2η Έκδοση

Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ)

2η Αναθεωρημένη Έκδοση

Cluster Βιοοικονομίας και Περιβάλλοντος Δυτικής Μακεδονίας (CluBE)

Περίοδος Εφαρμογής: 2026-2029

Περιεχόμενα

Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) **0**

1. Πλαίσιο Πολιτικής για την Σύνταξη και Υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) **3**

2. Δέσμευση Διοίκησης & Δημόσιος Χαρακτήρας **5**

3. Ισχύον Θεσμικό Πλαίσιο **5**

3.1 Εθνικό Κανονιστικό Πλαίσιο 5

3.2 Ευρωπαϊκό Κανονιστικό Πλαίσιο 8

4. Ορισμοί **10**

5. Στάδια Κατάρτισης του ΣΔΙΦ **12**

6. Στάδια Κατάρτισης του ΣΔΙΦ **12**

6.1. Οργανόγραμμα του CluBE 12

6.2. Περιγραφή του ανθρώπινου δυναμικού που στελεχώνει το CluBE 12

7. Μεθοδολογία & Στρατηγικοί Άξονες Προτεραιότητας του ΣΔΙΦ **15**

7.1. Άξονας 1 – Προώθηση Ίσων Ευκαιριών και Ισόρροπης Εκπροσώπησης των Φύλων 15

7.2. Άξονας 2 – Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου στην Έρευνα, την Καινοτομία και τη Διοίκηση 17

7.3. Άξονας 3 – Πρόληψη και Αντιμετώπιση Έμφυλης Βίας και Παρενόχλησης 18

7.4. Άξονας 4 – Ενίσχυση Ισορροπίας Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής 19

7.5. Άξονας 5 – Συνεχής Εκπαίδευση, Παρακολούθηση και Αξιολόγηση 20

8. Μεθοδολογία & Στρατηγικοί Άξονες Προτεραιότητας του ΣΔΙΦ **21**

8.1 Δομή Διακυβέρνησης 21

8.2 Κύριοι Δείκτες Παρακολούθησης 22

9. Καταληκτικές Διατάξεις **22**

1. Πλαίσιο Πολιτικής για την Σύνταξη και Υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ)

Στο πλαίσιο της πολιτικής του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (European Research Area - ERA), της στρατηγικής κατεύθυνσης που ορίζει το πρόγραμμα HORIZON Europe 2021-2027 και σύμφωνα με το εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές θεσμικό πλαίσιο για την προώθηση της έμφυλης ισότητας, η Αστική Μη Κερδοσκοπική Εταιρεία με την επωνυμία «Cluster Βιοοικονομίας και Περιβάλλοντος Δυτικής Μακεδονίας», και με το ακρωνύμιο «CluBE» (εφεξής CluBE), δεσμεύεται για την εφαρμογή και διατήρηση υψηλών προτύπων διαφάνειας, αξιοπιστίας και λογοδοσίας κατά την υλοποίηση του σκοπού και των δραστηριοτήτων της και σε κάθε πτυχή της λειτουργίας της ως προς την υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων[1]. Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (εφεξής ΣΔΙΦ) εντάσσεται στη συνολική στρατηγική του CluBE για μια βιώσιμη, πράσινη και χωρίς αποκλεισμούς δράση και ανάπτυξη, όπως η τελευταία προκύπτει από τον καταστατικό του φορέα και αποσκοπεί στην διασφάλιση της ουσιαστικής και βιώσιμης ισότητας μεταξύ όλων των φύλων στο εργασιακό, ερευνητικό και κοινωνικό του περιβάλλον.

Ως φορέας που αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα περιφερειακά clusters καινοτομίας στη Νοτιοανατολική Ευρώπη, το Cluster Βιοοικονομίας και Περιβάλλοντος Δυτικής Μακεδονίας (CluBE) αναγνωρίζει πλήρως τόσο τη νομική του υποχρέωση όσο και το ηθικό του καθήκον να διασφαλίζει τη χρηστή διακυβέρνηση, την ακεραιότητα, τη διαφάνεια και την ισότητα σε κάθε στάδιο της δραστηριότητάς του. Το ΣΔΙΦ αποτελεί βασικό εργαλείο του CluBE για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τις ευρωπαϊκές και εθνικές κανονιστικές απαιτήσεις, τις αρχές του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (ERA) και τις προτεραιότητες του προγράμματος Horizon Europe 2021-2027, όπως και για την εφαρμογή των αρχών χρηστής διοίκησης, δεοντολογίας και κοινωνικής υπευθυνότητας. Ως οργανισμός που υλοποιεί ανταγωνιστικά και καινοτόμα έργα σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, με κέντρο δράσης την Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας, το CluBE δεσμεύεται να λειτουργεί με απόλυτη διαφάνεια, ισότητα ευκαιριών και συμπερίληψη, αποτρέποντας φαινόμενα διακρίσεων, ανισοτήτων και αποκλεισμών και προάγοντας τη δέουσα ισορροπία φύλων σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας του.

Αναλυτικότερα, το CluBE αποτελείται από περισσότερα από 56 τακτικά και διασυνδεδεμένα μέλη, προερχόμενα από την πενταπλή έλικα της περιφερειακής οικονομίας - και συγκεκριμένα δημόσιους οργανισμούς (Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας και ΟΤΑ), το Πανεπιστήμιο Δυτικής

[1] Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2020). Στρατηγική για την ισότητα των φύλων. Διαθέσιμη εδώ: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_el.

Μακεδονίας, και Ερευνητικά Ιδρύματα, επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα (τηλεθερμάνσεις, βιομηχανίες ξύλου, αγροδιατροφικές μονάδες), δασικούς και αγροτικούς συνεταιρισμούς, καθώς και κοινωνικές επιχειρήσεις (Κοιν.Σ.Επ.) και φορείς της κοινωνίας των πολιτών. Δεδομένου ότι τα μέλη αυτά συμμετέχουν ενεργά τόσο στη διαμόρφωση προτάσεων χρηματοδότησης, όσο και στην υλοποίηση έργων έρευνας και καινοτομίας, η ύπαρξη ενός σαφούς, ενιαίου και αποτελεσματικού ΣΔΙΦ είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση της διαφάνειας, της αξιοπιστίας, της θεσμικής συνέπειας και της κοινωνικής νομιμοποίησης όλων των δραστηριοτήτων του CluBE.

Το ΣΔΙΦ του CluBE βασίζεται σε πέντε στρατηγικούς άξονες:

- Προώθηση ίσων ευκαιριών και ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων.
- Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα, την καινοτομία και τη διοίκηση.
- Πρόληψη και αντιμετώπιση έμφυλης βίας και παρενόχλησης.
- Ενίσχυση της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
- Συνεχής εκπαίδευση, παρακολούθηση και αξιολόγηση της προόδου.

Για κάθε άξονα προβλέπονται στρατηγικοί στόχοι, συγκεκριμένες δράσεις, χρονοδιάγραμμα, υπεύθυνοι υλοποίησης και δείκτες μέτρησης (KPIs).

Η παρούσα δεύτερη έκδοση του ΣΔΙΦ αφορά το χρονικό διάστημα 2025-2029 και συνιστά αναθεώρηση της πρώτης εκδοχής του Σχεδίου (2021-2025), προσαρμοσμένη στις νέες ανάγκες και ευρωπαϊκές κατευθύνσεις, καθώς και στην ενίσχυση του ρόλου του CluBE ως φορέα καινοτομίας και αριστείας στη Δυτική Μακεδονία. Η εφαρμογή του ΣΔΙΦ εποπτεύεται από την Επιτροπή Ισότητας και Δεοντολογίας και εγκρίνεται από τον Διαχειριστή της Εταιρείας.

2. Δέσμευση Διοίκησης & Δημόσιος Χαρακτήρας

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) καταρτίζεται και εγκρίνεται με πρωτοβουλία του Διαχειριστή της Εταιρείας. Το ΣΔΙΦ αποτελεί επίσημο και δεσμευτικό στρατηγικό έγγραφο του οργανισμού και αναρτάται δημοσίως στην επίσημη ιστοσελίδα του CluBE, σε πλήρη και προσβάσιμη μορφή, σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Horizon Europe και του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (ERA).

Η Διοίκηση του CluBE δεσμεύεται ρητά να εφαρμόζει το παρόν ΣΔΙΦ, όπως εκάστοτε ισχύει, να διαθέτει τους απαιτούμενους ανθρώπινους και οικονομικούς πόρους για τη διασφάλιση της αποτελεσματικής υλοποίησής του, καθώς και να μεριμνά για την ετήσια παρακολούθηση, αξιολόγηση και δημόσια δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων εφαρμογής του.

3. Ισχύον Θεσμικό Πλαίσιο

Η προώθηση της ισότητας των φύλων, της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών για όλους αποτελεί θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης και συνιστά υποχρέωση για κάθε οργανισμό που δραστηριοποιείται στον τομέα της έρευνας, της καινοτομίας και της εκπαίδευσης. Η σύνταξη, υλοποίηση και παρακολούθηση του ΣΔΙΦ του CluBE βασίζεται σε ένα σύνολο νομικών και κανονιστικών διατάξεων που ισχύουν σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο και καθορίζουν τις ελάχιστες απαιτήσεις συμμόρφωσης και τους μηχανισμούς διασφάλισης λογοδοσίας και διαφάνειας ως προς την εφαρμογή των κατάλληλων πρακτικών με γνώμονα την ουσιαστική ισότητα των φύλων, την αποτροπή διακριτικής μεταχείρισης, και την προαγωγή ίσων ευκαιριών σε όλες τις εκφάνσεις λειτουργίας της εταιρείας.

3.1 Εθνικό Κανονιστικό Πλαίσιο

Σε εθνικό επίπεδο, η προώθηση της ισότητας των φύλων και η ένταξή της σε όλους τους τομείς δημόσιας και ιδιωτικής δράσης ρυθμίζονται από σειρά νομοθετικών διατάξεων, κατευθυντήριων πολιτικών και διοικητικών μηχανισμών. Συγκεκριμένα:

3.1.1. Ο Νόμος 4604/2019 (ΦΕΚ Α΄ 50 / 26.03.2019) για την «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας»[2]

Αποτελεί τον βασικό κορμό της εθνικής νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων και εισάγει την έννοια της ουσιαστικής ισότητας, πέραν της τυπικής, και κατοχυρώνει τη διαδικασία ένταξης της οπτικής του φύλου (gender mainstreaming) σε όλες τις πολιτικές και τα προγράμματα που υλοποιούνται σε εθνικό επίπεδο. Παράλληλα, ο νόμος καθορίζει τις αρμοδιότητες των φορέων ισότητας, τη σύσταση Επιτροπών Ισότητας των Φύλων, καθώς και την υποχρέωση των οργανισμών να εκπονούν Σχέδια Δράσης Ισότητας (ΣΔΙΦ). Τέλος, ρυθμίζει την πρόληψη και αντιμετώπιση της έμφυλης βίας, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής εκμετάλλευσης.

3.1.2. Ο Νόμος 4808/2021 (ΦΕΚ Α΄ 101 / 19.06.2021) για την «Προστασία της εργασίας – Ίδρυση της Ανεξάρτητης Αρχής Επιθεώρησης Εργασίας – Ρυθμίσεις για την ισότητα και την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία[3]»

Θέτει ρητά την απαγόρευση διακρίσεων λόγω φύλου, ταυτότητας ή έκφρασης φύλου στον χώρο εργασίας, καθορίζει την υποχρέωση για όλους τους εργοδότες να θεσπίζουν Πολιτική για την Αποτροπή και Αντιμετώπιση της Βίας και Παρενόχλησης, καθώς και Πολιτική Ίσων Ευκαιριών, ενώ θεσπίζει μηχανισμούς καταγγελίας και πειθαρχικών διαδικασιών αναθέτοντας εποπτικό ρόλο στην Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας.

[2] Νόμος υπ΄αριθμ. 4604/2019 (Τεύχος Α’ 50/26.03.2019) 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» Διαθέσιμος εδώ: https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2019/a/fek_a_50_2019.pdf&t=6a1d690569581d750e38eeeb9e444e6d

[3] Νόμος υπ΄αριθμ. 4808/2021 (Τεύχος Α’ 101/19.06.2021) 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». Διαθέσιμος εδώ: https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/09/%CE%BD.-4808-2021-%CE%A6%CE%95%CE%9A-%CE%91-101.pdf

3.1.3. Ο Νόμος 3896/2010 (ΦΕΚ Α΄ 207 / 8.12.2010) για την «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και στην εργασία – Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ[4]»

Κατοχυρώνει την αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας και προβλέπει τη δυνατότητα υποβολής καταγγελιών σε περιπτώσεις διάκρισης, καθώς και την υποχρέωση των εργοδοτών να αποδεικνύουν την ίση μεταχείριση.

3.1.4. Ο Νόμος 4531/2018 (ΦΕΚ Α΄ 62 / 05.04.2018) σχετικά με την «Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης)[5]»

Ενσωματώνει στην ελληνική έννομη τάξη τις δεσμεύσεις που θέτει η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης. Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης αποτελεί το πληρέστερο και δεσμευτικό διεθνές νομικό πλαίσιο για την πρόληψη και την καταπολέμηση κάθε μορφής βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας.

3.1.5. Ο Νόμος 3896/2010 (Α΄ 207) – σχετικά με την Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και εργασία[6]

Κατοχυρώνει την αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας και θεσπίζει τη δυνατότητα ένδικης προστασίας και διοικητικού ελέγχου σε περιπτώσεις διακρίσεων.

---

[4] Ο Νόμος υπ΄ αριθμ. 3896/2010 (Τεύχος Α΄ 207/08.12.2010) για την Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης − Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις. Διαθέσιμο εδώ:https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2010/a/fek_a_207_2010.pdf&t=c967e9425585e1ae341f5b5d706dd283

[5] Ο Νόμος υπ΄αριθμ. 4531/2018 (Τεύχος Α΄62/05.04.2018) για την Ι) 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, ΙΙ) Ενσωμάτωση της 2005/214/ΔΕΥ απόφασης-πλαίσιο, όπως τροποποιήθηκε με την απόφαση-πλαίσιο 2009/299/ΔΕΥ, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της αμοιβαίας αναγνώρισης επί χρηματικών ποινών και ΙΙΙ) Άλλες διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και λοιπές διατάξεις. Διαθέσιμο εδώ: https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2018/a/fek_a_62_2018.pdf&t=9c4425cba0f8288bcbef1d2280eb0a64

[6] Ο Νόμος υπ΄αριθμ. 3896/2010 (Τεύχος Α' 207/08.12.2010) για την Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου. Διαθέσιμο εδώ: https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/n-3896-2010.html#google_vignette

3.1.6. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) 2021-2025

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων[7] (εφεξής: ΕΣΔΙΦ) ως ισχύει, σκιαγραφεί την στρατηγική θέση της Ελλάδας προς την κατεύθυνση κάλυψης σημαντικών αναγκών που ανακύπτουν για την ενσωμάτωση του στοιχείου του φύλου στις τομεακές πολιτικές ισότητας, σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο, με γνώμονα την εξάλειψη στερεοτυπικών αντιλήψεων και την άμβλυνση των ανισοτήτων που ανακύπτουν στη βάση του φύλου, που εξακολουθούν να είναι υπαρκτές και να διαχέονται σε κάθε πτυχή της πολιτικής, κοινωνικής, προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

Το ΕΣΔΙΦ χαρτογραφεί τέσσερις στρατηγικούς άξονες προτεραιότητας:

1. Πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας και των στερεοτύπων ανεξαρτήτως φύλου.
2. Ίση συμμετοχή στην αγορά εργασίας και συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ανεξαρτήτως φύλου.
3. Ίση συμμετοχή στα κέντρα λήψης αποφάσεων ανεξαρτήτως φύλου.
4. Ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές που υιοθετεί η εταιρεία (gender mainstreaming).

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του CluBE ευθυγραμμίζεται με τις στρατηγικές προτεραιότητες και την τεκμηρίωσή τους, όπως οι τελευταίες χαρτογραφούνται στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων.

3.2 Ευρωπαϊκό Κανονιστικό Πλαίσιο

Το CluBE συμμορφώνεται και με το ευρωπαϊκό ρυθμιστικό πλαίσιο για την προώθηση της ισότητας των φύλων, όπως αυτό καθορίζεται από τους σχετικούς Κανονισμούς και Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι βασικές νομικές και κανονιστικές πράξεις και συγκεκριμένα:

[7] Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Νοέμβριος 2021). Διαθέσιμο εδώ: https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/12/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf

3.2.1 Κανονισμοί της ΕΕ για την Ισότητα των Φύλων

- Κανονισμός (ΕΕ) 606/2013[8] - Για την αμοιβαία αναγνώριση μέτρων προστασίας σε αστικές υποθέσεις.
- Κανονισμός (ΕΕ) 2021/1057 (ESF+)[9] - Για την ίδρυση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, που ενισχύει την ισότητα φύλων μέσω χρηματοδοτικών παρεμβάσεων.

3.2.2. Οδηγίες της ΕΕ για την Ισότητα των Φύλων

- Οδηγία 76/207/ΕΟΚ[10] - Περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και στις συνθήκες εργασίας.
- Οδηγία 79/7/ΕΟΚ[11] - Περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως.
- Οδηγία 92/85/ΕΟΚ[12] - Σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων.
- Οδηγία 2004/113/ΕΚ[13] - Για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών.

[8] Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 606/2013 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβούλιου, της 12ης Ιουνίου 2013 για την αμοιβαία αναγνώριση μέτρων προστασίας σε αστικές υποθέσεις. Διαθέσιμος εδώ: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX:32013R0606

[9] Κανονισμός (ΕΕ) 2021/1057 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβούλιου της 24ης Ιουνίου 2021 περί ιδρύσεως του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου+ (ΕΚΤ+) και καταργήσεως του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1296/2013. Διαθέσιμος εδώ: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021R1057&qid=1763973143908

[10] Οδηγία του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (76/207/ΕΟΚ). Διαθέσιμη εδώ: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:01976L0207-20021005&from=DE

[11] Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 1978 περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως. Διαθέσιμη εδώ: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=celex:31979L0007

[12] 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 (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ). Διαθέσιμη εδώ: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX%3A31992L0085

[13] Οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 2004 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών. Διαθέσιμη εδώ: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113&from=EN

- Οδηγία 2006/54/ΕΚ[14] - Αναδιατύπωση (recast) των κανόνων για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)
- Οδηγία 2010/41/ΕΕ[15] - Σχετικά με την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα.
- Οδηγία 2012/29/ΕΕ[16] - Σχετικά με την θέσπιση ελάχιστων προτύπων σχετικά με τα δικαιώματα, την υποστήριξη και την προστασία θυμάτων της εγκληματικότητας
- Οδηγία 2019/1158/ΕΕ[17] - Σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές
- Οδηγία 2023/970/ΕΕ[18] - Για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής
- Οδηγία 2024/1500/ΕΕ[19] - Σχετικά με πρότυπα για τους φορείς ισότητας στον τομέα της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, και για την τροποποίηση των οδηγιών 2006/54/ΕΚ και 2010/41/ΕΕ

4. Ορισμοί

Για τους σκοπούς του παρόντος Σχεδίου Δράσης ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

14 Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση). Διαθέσιμη εδώ: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=BG

15 Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου 2010 , για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου. Διαθέσιμη εδώ: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX:32010L0041

16 Οδηγία 2012/29/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 25ης Οκτωβρίου 2012 , για τη θέσπιση ελάχιστων προτύπων σχετικά με τα δικαιώματα, την υποστήριξη και την προστασία θυμάτων της εγκληματικότητας και για την αντικατάσταση της απόφασης-πλαισίου 2001/220/ΔΕΥ του Συμβουλίου. Διαθέσιμη εδώ: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/el/ALL/?uri=CELEX%3A32012L0029

17 Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ης Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου. Διαθέσιμη εδώ: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158

18 Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 10ης Μαΐου 2023 για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ). Διαθέσιμη εδώ: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:32023L0970

19 Οδηγία (ΕΕ) 2024/1500 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 14ης Μαΐου 2024, σχετικά με πρότυπα για τους φορείς ισότητας στον τομέα της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, και για την τροποποίηση των οδηγιών 2006/54/ΕΚ και 2010/41/ΕΕ. Διαθέσιμη εδώ: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX:32024L1500

Όρος	Ορισμός
Ισότητα των φύλων	Η ίση ορατότητα, η ίση εξουσία και η ίση συμμετοχή και ανάπτυξη ανδρών και γυναικών σε όλες τις πτυχές της δημόσιας και της ιδιωτικής ζωής.
Gender mainstreaming	Η ένταξη της οπτικής του φύλου στη σχεδίαση, υλοποίηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση πολιτικών, προγραμμάτων και δράσεων.
Άμεση διάκριση	Η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ατόμου λόγω φύλου σε σχέση με άλλο άτομο σε ανάλογη κατάσταση.
Έμμεση διάκριση	Η κατάσταση κατά την οποία μια φαινομενικά ουδέτερη μεταχείριση, κριτήριο ή πρακτική θέτει άτομα ενός φύλου σε μειονεκτική θέση σε σχέση με άτομα άλλου φύλου.
Παρενόχληση	Ανεπιθύμητη συμπεριφορά που σχετίζεται με το φύλο ενός ατόμου και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειάς του και τη δημιουργία εκφοβιστικού ή εχθρικού περιβάλλοντος.
Σεξουαλική παρενόχληση	Κάθε μορφή ανεπιθύμητης συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής.
Έμφυλη βία	Κάθε πράξη βίας που στρέφεται κατά ατόμου λόγω του φύλου του ή που πλήττει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου.
Ισορροπία επαγγελματικής–προσωπικής ζωής	Η δυνατότητα των εργαζομένων να ανταποκρίνονται ισόρροπα στις επαγγελματικές και ιδιωτικές τους υποχρεώσεις, συμπεριλαμβανομένων της γονεϊκής και φροντιστικής μέριμνας.
Gender Pay Gap (GPG)	Η μέση διαφορά στις αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, εκφρασμένη ως ποσοστό επί των μέσων αποδοχών των ανδρών.
Επιτροπή Ισότητας και Δεοντολογίας	Το αρμόδιο εσωτερικό όργανο του CluBE για την εποπτεία, παρακολούθηση και αξιολόγηση της εφαρμογής του ΣΔΙΦ.

5. Στάδια Κατάρτισης του ΣΔΙΦ

Το παρόν ΣΔΙΦ προωθεί την ισότητα των φύλων και μεριμνά για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, χρώματος, εθνικότητας, εθνοτικότητας, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στην εργασία, στην έρευνα και ανάπτυξη και στην εκπαίδευση σε κάθε επίπεδο λειτουργίας του οργανισμού.

Στάδια Ανάπτυξης και Υλοποίησης του ΣΔΙΦ:

1. Προετοιμασία και διερεύνηση της υφιστάμενης κατάστασης σε επίπεδο οργανισμού (Ενότητα 6).
2. Περιγραφή της υφιστάμενης κατάστασης (baseline) – δεδομένα προσωπικού ανά φύλο (Ενότητα 6).
3. Μεθοδολογία και στρατηγικοί άξονες προτεραιότητας (Ενότητα 7).
4. Στοχευμένα μέτρα προώθησης της ισότητας των φύλων ανά άξονα (Ενότητα 7).
5. Περιοδική παρακολούθηση και αξιολόγηση εφαρμογής (Ενότητα 8).

6. Στάδια Κατάρτισης του ΣΔΙΦ

6.1. Διοίκηση του CluBE

Το CluBE ακολουθεί σε επίπεδο διακυβέρνησης την «από κάτω προς τα πάνω» προσέγγιση (bottom-up approach). Τα βασικά όργανα διοίκησης του οργανισμού, όπως προβλέπεται από το Καταστατικό του, είναι ο Διαχειριστής, οποίος ορίζεται καταστατικά, και η Συνέλευση των εταίρων στην οποία μετέχουν οι 24 εταίροι.

Για την καλύτερη κατανομή εργασιών που προκύπτουν κατά τη λειτουργία της, η εταιρεία δομείται στη βάση δεκατεσσάρων θεματικών τομέων.

6.2. Περιγραφή του ανθρώπινου δυναμικού που στελεχώνει το CluBE

Για τον προσδιορισμό της υφιστάμενης κατάστασης (Ιανουάριος 2026) ως προς τις πρακτικές ισότητας των φύλων στο CluBE, εφαρμόστηκε συστηματική διαδικασία αποτύπωσης και ανάλυσης των σχετικών στοιχείων, η οποία περιέλαβε ιδίως:

- Συλλογή, επεξεργασία και ποσοτική ανάλυση δεδομένων προσωπικού, διαχωρισμένων ανά φύλο (γυναίκες/άνδρες), για το έτος 2025, στο σύνολο των οργανωτικών μονάδων.
- Συλλογή και αποτύπωση δεδομένων προσωπικού, διαχωρισμένων ανά φύλο, για το έτος 2025, ανά επίπεδο ιεραρχικής ευθύνης και διοικητικής θέσης.

6.2.1. Πίνακας 1 – Κατανομή Προσωπικού ανά Φύλο (Συνολική Καταγραφή)

Στον Πίνακα 1 αποτυπώνεται η κατανομή του προσωπικού ανά φύλο, για το έτος αναφοράς 2025. Τα στοιχεία αυτά αποτελούν τη βάση αναφοράς (baseline) για τη μελλοντική παρακολούθηση της προόδου.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 – ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΝΑ ΦΥΛΟ (ΕΤΟΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ 2025)

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΦΥΛΟΥ	ΑΡΙΘΜΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)
ΑΝΔΡΕΣ	**22**	**36,07%**
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	**39**	**63,93%**
ΑΛΛΟ / ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ	**0**	**0**
ΣΥΝΟΛΟ	**61**	**100,00 %**

Από την ανάλυση της συνολικής σύνθεσης του ανθρώπινου δυναμικού προκύπτει αυξημένη εκπροσώπηση του γυναικείου φύλου, με τις γυναίκες να αποτελούν το 63,93% (39 άτομα) του προσωπικού και τους άνδρες το 36,07% (22 άτομα).

6.2.2. Πίνακας 2 – Κατανομή Φύλου σε θέσεις ευθύνης

Στον Πίνακα 2 αποτυπώνεται η κατανομή ανά φύλο στις θέσεις ευθύνης του οργανισμού, για το έτος αναφοράς 2025.

Συγκεκριμένα, ως θέσεις ευθύνης ορίζονται όσες αναφέρονται στα Άρθρα 5, 6, 7 του Εσωτερικού Κανονισμού της Εταιρείας και αφορούν στον Συντονιστή του Cluster, στον Γενικό Διευθυντή, καθώς και στους Επιμέρους Διευθυντές και Αναπληρωτές Διευθυντές και Διευθύντριες της Εταιρείας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2 – ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΦΥΛΟΥ ΑΝΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΙΕΡΑΡΧΙΑΣ (ΈΤΟΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ 2025)		
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΦΥΛΟΥ	**ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ**	**ΠΟΣΟΣΤΟ (%)**
ΑΝΔΡΕΣ	**9**	**47,37%**
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	**10**	**52,63%**
ΆΛΛΟ ΦΥΛΟ	**-**	**0,00%**
ΣΥΝΟΛΟ	**19**	**100,00%**

Στις θέσεις ευθύνης του οργανισμού παρατηρείται ισορροπημένη κατανομή των δύο φύλων, με τις γυναίκες να κατέχουν την πλειοψηφία σε ποσοστό 52,63% (10 θέσεις) και τους άνδρες να καλύπτουν το υπόλοιπο 47,37% (9 θέσεις).

7. Μεθοδολογία & Στρατηγικοί Άξονες Προτεραιότητας του ΣΔΙΦ

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του CluBE θεμελιώνεται σε πέντε συμπληρωματικούς στρατηγικούς άξονες: την προώθηση ίσων ευκαιριών και ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας του οργανισμού, την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα, την καινοτομία και τη διοίκηση, την πρόληψη και αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και παρενόχλησης, την ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς και τη συνεχή εκπαίδευση, παρακολούθηση και αξιολόγηση της προόδου εφαρμογής του ΣΔΙΦ. Οι άξονες αυτοί συνθέτουν ένα συνεκτικό πλαίσιο θεσμικής δέσμευσης και οργανωτικής μεταρρύθμισης, με στόχο τη διασφάλιση ενός συμπεριληπτικού, ασφαλούς και διαφανούς εργασιακού και ερευνητικού περιβάλλοντος. Στη συνέχεια, οι ανωτέρω στρατηγικοί στόχοι αναλύονται σε συγκεκριμένες, μετρήσιμες δράσεις, συνοδευόμενες από ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες παρακολούθησης, ώστε να διασφαλίζεται η συστηματική αξιολόγηση της προόδου και η αποτελεσματική υλοποίηση του Σχεδίου.



7.1. Άξονας 1 – Προώθηση Ίσων Ευκαιριών και Ισόρροπης Εκπροσώπησης των Φύλων

Στόχος: Η επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης ανδρών και γυναικών σε όλες τις θέσεις του οργανισμού, με έμφαση στις θέσεις ευθύνης και τις ερευνητικές θέσεις, και η θεσμοθέτηση διαφανών διαδικασιών επιλογής και αξιολόγησης.

Δράσεις	Υπεύθυνος Υλοποίησης	Χρονοδιάγραμμα	Δείκτες Παρακολούθησης (KPIs)
Αξιολόγηση του υφιστάμενου ανθρώπινου δυναμικού Α. Περιοδική συλλογή και ανάλυση δεδομένων ανά φύλο για όλες τις ειδικότητες. Δημιουργία εσωτερικής βάσης δεδομένων προσωπικού με ανωνυμοποιημένα δεδομένα διαχωρισμένα ανά φύλο.	Επιτροπή Ισότητας & Cluster Manager	Ετήσια (Ιανουάριος)	• % κατανομής προσωπικού ανά φύλο (συνολικά) • % κατανομής ανά φύλο σε διοικητικές θέσεις • Ετήσια μεταβολή (%) εκπροσώπησης φύλου
Καθορισμός ποσοτικών στόχων ισόρροπης εκπροσώπησης Α. Θέσπιση ποσοτικού στόχου για τα δύο φύλα σε θέσεις ευθύνης. Β. Ετήσια αναθεώρηση και ανακοίνωση στόχων στην ετήσια συνέλευση των εταίρων.	Διαχειριστής (με έγκριση εταίρων)	2026 (Q1)	• % γυναικών σε θέσεις ευθύνης • Αριθμός θέσεων ευθύνης ανά φύλο
Διαφανείς διαδικασίες επιλογής και εξέλιξης Α. Καθιέρωση αντικειμενικών κριτηρίων για σύναψη συνεργασίας και επιλογή σε θέσεις ευθύνης. Β. Υποχρεωτική χρήση δομημένων συνεντεύξεων χωρίς να ενυπάρχουν έμφυλες προκαταλήψεις.	Ομάδα Συντονισμού & Επιτροπή Ισότητας	2026-2027	• Ύπαρξη γραπτής πολιτικής επιλογής • % θέσεων που πληρώθηκαν βάσει αναθεωρημένων κριτηρίων
Ενθάρρυνση προγραμμάτων mentoring και γυναικείας ηγεσίας Α. Σύνδεση με δίκτυα υποστήριξης γυναικών επαγγελματιών σε επίπεδο cluster. Β. Συμμετοχή σε ευρωπαϊκά προγράμματα υποστήριξης της	Ομάδα Συντονισμού	2026-2029 (συνεχής)	• Αριθμός συμμετεχόντων σε προγράμματα mentoring ανά φύλο • Αριθμός γυναικών σε ηγετικές θέσεις έρευνας

Δράσεις	Υπεύθυνος Υλοποίησης	Χρονοδιάγραμμα	Δείκτες Παρακολούθησης (KPIs)
γυναικείας επιχειρηματικότητας και ηγεσίας στην έρευνα.			

7.2. Άξονας 2 – Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου στην Έρευνα, την Καινοτομία και τη Διοίκηση

Στόχος: Η συστηματική ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (gender dimension) στη σχεδίαση, υλοποίηση και αξιολόγηση των ερευνητικών και καινοτομικών δραστηριοτήτων του CluBE, καθώς και στη λήψη αποφάσεων σε διοικητικό επίπεδο.

Δράσεις	Υπεύθυνος Υλοποίησης	Χρονοδιάγραμμα	Δείκτες Παρακολούθησης (KPIs)
Εκπαίδευση προσωπικού σε gender-sensitive προσέγγιση Α. Ετήσια εκπαιδευτικά σεμινάρια για την ενσωμάτωση της διάστασης φύλου στην έρευνα. Β. Δημιουργία εσωτερικού εγχειριδίου καλών πρακτικών για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) σε όλες τις πολιτικές που υιοθετεί η Εταιρεία.	Επιτροπή Ισότητας	Ετήσια	• % προσωπικού που έχει λάβει σχετική εκπαίδευση • Αριθμός σεμιναρίων ανά έτος
Ένταξη της διάστασης φύλου στις ερευνητικές προτάσεις Α. Υποχρεωτική συμπερίληψη και αξιολόγηση της διάστασης φύλου σε κάθε νέα ερευνητική πρόταση.	Επιτροπή Ισότητας & αρμόδιες Διευθύνσεις	2026 (Q2)	• % ερευνητικών προτάσεων με ρητή αναφορά στη διάσταση φύλου
Συμπερίληψη της διάστασης φύλου στη λήψη αποφάσεων	Διαχειριστής (ενημέρωση εταίρων)	2027	• Αριθμός αποφάσεων Διαχειριστή που

Δράσεις	Υπεύθυνος Υλοποίησης	Χρονοδιάγραμμα	Δείκτες Παρακολούθησης (KPIs)
Α. Θεσμοθέτηση διαδικασίας Εκτίμηση Επιπτώσεων ως προς το Φύλο ή Αξιολόγηση Έμφυλων Επιπτώσεων (Gender Impact Assessment) για σημαντικές αποφάσεις. Β. Τακτική ενημέρωση συνέλευσης των εταίρων ως προς τους δείκτες ισότητας.			συνοδεύτηκαν από gender assessment • Παρουσίαση Ετήσιας Έκθεσης στη συνέλευση των εταίρων.

7.3. Άξονας 3 – Πρόληψη και Αντιμετώπιση Έμφυλης Βίας και Παρενόχλησης

Στόχος: Η δημιουργία ενός ασφαλούς, σεβαστικού και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακού και ερευνητικού περιβάλλοντος, μέσω μηδενικής ανοχής σε κάθε μορφή παρενόχλησης και έμφυλης βίας.

Δράσεις	Υπεύθυνος Υλοποίησης	Χρονοδιάγραμμα	Δείκτες Παρακολούθησης (KPIs)
Θεσμοθέτηση Πολιτικής Μηδενικής Ανοχής Α. Κατάρτιση και έγκριση ρητής Πολιτικής Μηδενικής Ανοχής σε παρενόχληση και βία. Β. Ανάπτυξη Κώδικα Δεοντολογίας με παραδείγματα ανεπίτρεπτης συμπεριφοράς και κυρώσεις.	Επιτροπή Ισότητας & Διαχειριστής	2026 (Q2)	• Ύπαρξη εγκεκριμένης πολιτικής • Δημοσιοποίηση σε ιστοσελίδα και κοινοποίηση σε προσωπικό της εταιρείας.
Ανώνυμος Μηχανισμός Καταγγελιών Α. Θεσμοθέτηση ανώνυμου ψηφιακού μηχανισμού υποβολής καταγγελιών.	Επιτροπή Ισότητας & Ομάδα Συντονισμού	2026 (Q2)	• Ύπαρξη λειτουργικού μηχανισμού παρακολούθησης • Αριθμός καταγγελιών που υποβλήθηκαν και επιλύθηκαν ανά έτος • Μέσος χρόνος επίλυσης (ημέρες)

Δράσεις	Υπεύθυνος Υλοποίησης	Χρονοδιάγραμμα	Δείκτες Παρακολούθησης (KPIs)
Β. Διασφάλιση εμπιστευτικότητας και προστασίας καταγγέλλοντος.			
Εκπαίδευση αναγνώρισης και διαχείρισης έμφυλης βίας Α. Ετήσια εκπαίδευση όλου του προσωπικού σε αναγνώριση/αντιμετώπιση παρενόχλησης. Β. Εξειδικευμένη εκπαίδευση για τους Διευθυντές/Διευθύντριες.	Επιτροπή Ισότητας	Ετήσια	• % προσωπικού που εκπαιδεύτηκε • Αριθμός εκπαιδευτικών ωρών ανά έτος

7.4. Άξονας 4 – Ενίσχυση Ισορροπίας Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής

Στόχος: Η υποστήριξη του ανθρώπινου δυναμικού του CluBE στην ισόρροπη διαχείριση επαγγελματικών και προσωπικών ευθυνών, μέσω ευέλικτων εργασιακών πρακτικών.

Δράσεις	Υπεύθυνος Υλοποίησης	Χρονοδιάγραμμα	Δείκτες Παρακολούθησης (KPIs)
Ευελιξία κατά την εργασία Α. Υιοθέτηση της αρχής της ευελιξίας, όπου οι ανάγκες του οργανισμού το επιτρέπουν και επί τη βάσει των αναγκών που προκύπτουν με γνώμονα τη διασφάλιση ίσης πρόσβασης ανδρών και γυναικών στις ευέλικτες προβλέψεις εργασίας.	Ομάδα Συντονισμού	2026 (Q1)	• % εργαζομένων που χρησιμοποιούν ευέλικτες δυνατότητες εργασίας ανά φύλο
Υποστήριξη μητρότητας–πατρότητας Α. Ενίσχυση των μέτρων υποστήριξης της μητρότητας-πατρότητας και μέτρα εξάλειψης	Cluster Manager & Επιτροπή Ισότητας	2026 (Q2)	• % αδειών πατρότητας που χρησιμοποιήθηκαν • % γονικών αδειών ανά φύλο

Δράσεις	Υπεύθυνος Υλοποίησης	Χρονοδιάγραμμα	Δείκτες Παρακολούθησης (KPIs)
στιγματισμού σχετικά με τη χρήση γονικών αδειών.			
Κουλτούρα σεβασμού προσωπικού χρόνου Α. Θέσπιση σαφών ορίων επικοινωνίας εκτός ωραρίου (right to disconnect). Β. Διασφάλιση τακτικών διαλειμμάτων και μέτρα κατά της επαγγελματικής εξάντλησης (burnout).	Ομάδα Συντονισμού	2026-2027	• % εργαζομένων που αναφέρουν burnout ανά φύλο • Έμπρακτη υιοθέτηση του δικαιώματος της αποσύνδεσης (right to disconnect)

7.5. Άξονας 5 – Συνεχής Εκπαίδευση, Παρακολούθηση και Αξιολόγηση

Στόχος: Η διασφάλιση της αποτελεσματικής εφαρμογής του ΣΔΙΦ μέσω συστηματικής εκπαίδευσης, τακτικής παρακολούθησης και δημόσιας λογοδοσίας.

Δράσεις	Υπεύθυνος Υλοποίησης	Χρονοδιάγραμμα	Δείκτες Παρακολούθησης (KPIs)
Ετήσια εκπαιδευτικά προγράμματα για όλο το προσωπικό Α. Συνεχής εκπαίδευση σε ζητήματα ισότητας, παρενόχλησης, έμφυλης βίας, στερεοτύπων και συμπεριληπτικής διοίκησης.	Επιτροπή Ισότητας	Ετήσια	• % προσωπικού που παρακολούθησε εκπαίδευση ανά έτος • Αριθμός ωρών εκπαίδευσης ανά εργαζόμενο
Σύστημα δεικτών παρακολούθησης (KPI Dashboard) **Α.** Ανάπτυξη ετήσιου πίνακα δεικτών που καλύπτει την εκπροσώπηση φύλων	Επιτροπή Ισότητας & Ομάδα Συντονισμού	Ετήσια (Φεβρουάριος)	• Ύπαρξη και ενημέρωση KPI dashboard • Αριθμός δεικτών που επιτεύχθηκαν

Δράσεις	Υπεύθυνος Υλοποίησης	Χρονοδιάγραμμα	Δείκτες Παρακολούθησης (KPIs)
σε θέσεις ευθύνης, τυχόν καταγγελίες, φαινόμενα burnout ανά φύλο.			
Έκθεση Εφαρμογής ΣΔΙΦ **Α**. Σύνταξη και δημόσια ανάρτηση ετήσιας έκθεσης με αποτύπωση προόδου, αξιολόγηση δράσεων και αναθεώρηση στόχων. **Β.** Παρουσίαση στην ετήσια συνέλευση των εταίρων	Επιτροπή Ισότητας	Ετήσια (Μάρτιος)	• Ύπαρξη δημοσιευμένης ετήσιας έκθεσης • Αριθμός δράσεων που υλοποιήθηκαν vs προγραμματισμένων
Τακτική αναθεώρηση του ΣΔΙΦ (ανά 5 έτη) **Α.** Ολιστική αναθεώρηση του ΣΔΙΦ σε συνεργασία με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη. **Β.** Προσαρμογή σε τυχόν νέες νομικές απαιτήσεις, κάλυψη υφιστάμενων κενών εφαρμογής και συμμόρφωση με τυχόν νέες ευρωπαϊκές κατευθύνσεις.	Διαχειριστής & Επιτροπή Ισότητας	2029 (Q4)	• Ολοκλήρωση διαδικασίας αναθεώρησης εντός χρονοδιαγράμματος • Αριθμός ενδιαφερόμενων μερών που συμμετείχαν στη διαβούλευση

8. Μεθοδολογία & Στρατηγικοί Άξονες Προτεραιότητας του ΣΔΙΦ

8.1 Δομή Διακυβέρνησης

Η Επιτροπή Ισότητας αποτελεί το κεντρικό όργανο εποπτείας της εφαρμογής του ΣΔΙΦ. Αποτελείται από τουλάχιστον τρία (3) μέλη, με ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, και συνεδριάζει τουλάχιστον δύο (2) φορές ετησίως.

Αρμοδιότητές της είναι:

- Η παρακολούθηση της προόδου υλοποίησης των δράσεων ανά άξονα.
- Η διαχείριση των καταγγελιών που υποβάλλονται μέσω του ανώνυμου μηχανισμού.
- Η σύνταξη της ετήσιας έκθεσης εφαρμογής ΣΔΙΦ.
- Η εισήγηση αναθεωρήσεων ή τροποποιήσεων του ΣΔΙΦ προς τον Διαχειριστή της Εταιρείας.

Τα μέλη της Επιτροπής Ισότητας ορίζονται με απόφαση του Διαχειριστή της Εταιρείας.

8.2 Κύριοι Δείκτες Παρακολούθησης

Οι κύριοι ποσοτικοί και ποιοτικοί δείκτες παρακολούθησης της εφαρμογής του ΣΔΙΦ, ανά κατηγορία, παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα:

Κατηγορία	Δείκτης	Συχνότητα Μέτρησης
Εκπροσώπηση	% γυναικών/ανδρών στο σύνολο του προσωπικού	Ετήσια
Εκπροσώπηση	% γυναικών/ανδρών σε θέσεις ευθύνης	Ετήσια
Εκπροσώπηση	% γυναικών/ανδρών σε ερευνητικές θέσεις	Ετήσια
Αμοιβές	Gender Pay Gap (%)	Ετήσια
Καταγγελίες	Αριθμός καταγγελιών παρενόχλησης/βίας	Ετήσια
Καταγγελίες	Ποσοστό επίλυσης καταγγελιών (%)	Ετήσια
Εκπαίδευση	% προσωπικού που εκπαιδεύτηκε σε ισότητα φύλων	Ετήσια
Ισορροπία μεταξύ εργασιακής ζωής και προσωπικής ζωής	% γονικών αδειών που χρησιμοποιήθηκαν ανά φύλο	Ετήσια
Επαγγελματική εξουθένωση (Burnout)	% εργαζομένων που αναφέρουν burnout ανά φύλο	Διετής
Ικανοποίηση προσωπικού ως προς την ποιότητα εργασιακού περιβάλλοντος	Δείκτης ικανοποίησης από την εφαρμογή ΣΔΙΦ (0–10)	Διετής

9. Καταληκτικές Διατάξεις

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων αποτυπώνει τη σταθερή και έμπρακτη δέσμευση του CluBE για τη διαμόρφωση ενός εργασιακού, ερευνητικού και συνεργατικού περιβάλλοντος που διέπεται από τις αρχές της ισότητας, της ίσης μεταχείρισης, της αξιοπρέπειας και της συμπερίληψης.

Δεν συνιστά στατικό κείμενο, αλλά δυναμικό εργαλείο που παρακολουθείται, αξιολογείται και επικαιροποιείται περιοδικά, σύμφωνα με το Άρθρο 18 του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της εταιρείας, ώστε να ανταποκρίνεται στις εξελισσόμενες ανάγκες του οργανισμού και στις εθνικές, ευρωπαϊκές και διεθνείς κατευθύνσεις για την έμφυλη ισότητα.