



Νοσοκομείο Παιδών
"Η Αγία Σοφία"

Νοσοκομείο Παιδών "Η Αγία Σοφία"

Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

Gender Equality Plan

Νοσοκομείο Παιδών «Η Αγία Σοφία»
Θηβών και Παπαδιαμαντοπούλου ΤΚ
11527, Αθήνα

Τελική Έκδοση
Αθήνα, 2025



Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του Νοσοκομείου Παιδών «Η Αγία Σοφία» για τα έτη 2024-2028 διαμορφώθηκε σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Έργο IntReALL 2020, με κωδικό Έργου 101104582.

Ομάδα Εργασίας

Αλεξάνδρα Συρογιάννη

Προϊσταμένη Τμήματος Ποιότητας, Έρευνας και Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης

Ελένη Μαρκάκη

Προϊσταμένη Τμήματος Δ.Α.Δ



Περιεχόμενα

Εισαγωγή	4
Ρυθμιστικό πλαίσιο	6
Νομοθεσία σχετική με την εργασία και την απασχόληση	7
Διεθνές Θεσμικό Δίκτυο	10
Διεθνείς Οργανισμοί	11
Horizon Europe 2021-2027 - Έμφυλη ισότητα	12
Τρέχουσα κατάσταση/Δείκτες	13
Διοικητικό Συμβούλιο	13
Λοιπό Ανθρώπινο Προσωπικό	13
Διαδικασίες για τη συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων	15
Εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων	16
Ο σκοπός της πολιτικής του Νοσοκομείου	16
Συμπέρασμα	17
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	20
Παράρτημα 1 - Στόχοι, Δράσεις και Δείκτες που παρακολουθούνται	20
Παράρτημα 2 – Ερωτηματολόγιο για τη σύνταξη της ετήσιας Αναφοράς του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων.....	23
Παράρτημα 3 – Φόρμα Συλλογής Δεδομένων.....	25



Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των φύλων – Gender Equality Plan

Εισαγωγή

Η ισότητα των φύλων είναι θεμελιώδης αρχή που περιλαμβάνει την ίση μεταχείριση και την ίση πρόσβαση στις ευκαιρίες, κατοχυρώνοντας ταυτόχρονα την ισότητα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων για όλα τα φύλα. Σύμφωνα με το Horizon Europe, το νέο πλαίσιο για την Έρευνα και την Καινοτομία (2021- 2027) του Συμβουλίου της Ευρώπης, καθώς και ευρύτερες ευρωπαϊκές πολιτικές προώθησης της έμφυλης ισότητας¹ και εξάλειψης των έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων, της σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων μορφών βίας που σχετίζονται με το φύλο, όλοι οι δημόσιοι φορείς στην Ελλάδα **καλούνται** να καταρτίσουν και να υλοποιήσουν Σχέδια Δράσης για την προώθηση της Έμφυλης Ισότητας. Η εμπέδωση της παραπάνω αρχής κατατείνει στη δημιουργία μιας κοινωνίας, όπου ο κάθε άνθρωπος συμμετέχει ισότιμα στη δημόσια και στην ιδιωτική ζωή. Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών περιλαμβάνει επιπλέον την καταπολέμηση των διακρίσεων και τη δημιουργία περιβάλλοντος που προάγει την αναγνώριση των δυνατοτήτων κάθε ατόμου, ανεξάρτητα από το φύλο του.

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) έχει σχεδιαστεί σύμφωνα με τις κατευθυντήριες οδηγίες του Horizon Europe, του νέου Πλαισίου Έρευνας και Καινοτομίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την περίοδο 2021-2027. Το Horizon Europe καθιστά την ισότητα των φύλων προϋπόθεση για τη συμμετοχή όλων των φορέων που δραστηριοποιούνται στην έρευνα και την καινοτομία. Επιπλέον, το ΣΔΙΦ συνάδει τόσο με την εθνική όσο και με την ευρωπαϊκή νομοθεσία, ενώ ευθυγραμμίζεται με εθνικές πρωτοβουλίες και δράσεις που προωθούν την ισότητα των φύλων, την προστασία των δικαιωμάτων και την εξάλειψη των διακρίσεων. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ίση μεταχείριση, στην αντιμετώπιση της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, στην ενίσχυση της κοινωνικής ευθύνης των οργανισμών, καθώς και σε άλλα σχετικά πεδία.

¹ Η Έμφυλη Ισότητα αναφέρεται στην ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς της ζωής, όπως η εκπαίδευση, η εργασία, η πολιτική, η υγεία και τα δικαιώματα. Στόχος είναι η εξάλειψη των διακρίσεων που βασίζονται στο φύλο και η διασφάλιση ότι άνδρες και γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες και δικαιώματα.

Αυτό περιλαμβάνει την προώθηση των ίσων μισθών για ίση εργασία, την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους, την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών και την εξασφάλιση πρόσβασης σε εκπαίδευση και υγειονομική περίθαλψη χωρίς φύλο διακρίσεις.



Η εφαρμογή της αρχής της ισότητας στην πράξη στοχεύει στην εξάλειψη κάθε διάκρισης που περιορίζει την προσέλκυση και διατήρηση των καταλληλότερων επαγγελματιών στον οργανισμό. Ενσωματώνοντας την ισότητα των φύλων στις πρακτικές του, προάγει τη συμμετοχή όλων, ενδυναμώνοντας γνώσεις και δεξιότητες. Αυτή η δέσμευση δημιουργεί ένα εργασιακό περιβάλλον υποστήριξης και έμπνευσης, που ενισχύει την παραγωγικότητα και διασφαλίζει τη διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού.

Για το Νοσοκομείο Παιδών «Η Αγία Σοφία» η αναγνώριση της ισότητας των φύλων θεωρείται ως εξαιρετικά σημαντική, καθώς η εμπέδωσή της ενισχύει τη δικαιοσύνη, την ελευθερία και την αμοιβαία αναγνώριση μεταξύ των προσώπων ανεξάρτητα από το φύλο τους. Η εφαρμογή της αρχής της ισότητας στην πράξη στοχεύει στην εξάλειψη κάθε διάκρισης που περιορίζει την προσέλκυση και διατήρηση των καταλληλότερων επαγγελματιών στον οργανισμό. Ενσωματώνοντας την ισότητα των φύλων στις πρακτικές του, προάγει τη συμμετοχή όλων, ενδυναμώνοντας γνώσεις και δεξιότητες. Η δέσμευση του Νοσοκομείου για ισότητα των φύλων εντάσσεται σε μια ευρύτερη στρατηγική που προάγει τη διαφορετικότητα και την ένταξη, εξαλείφοντας κάθε μορφή διάκρισης, είτε αυτή αφορά στο φύλο, στη φυλή, στην εθνικότητα, στη θρησκεία, στην αναπηρία, στην ηλικία ή στον σεξουαλικό προσανατολισμό.

Οι Βασικές αρχές που διέπουν το Σχέδιο Δράσης Ισότητας των Φύλων (ΣΔΙΦ) του Νοσοκομείου στοχεύουν στην προώθηση της ισότιμης εκπροσώπησης των δύο φύλων σε όλες τις πτυχές της λειτουργίας του οργανισμού, όπως η οργανωτική δομή, οι πρακτικές, η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, η έρευνα και η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων. Παράλληλα, επιδιώκει την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων και βίας λόγω φύλου, θέτοντας τις βάσεις για ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και με ευαισθησία απέναντι σε κάθε πρόσωπο ανεξάρτητα από το φύλο του.

Στόχος του είναι να δημιουργήσει ένα ανθρώπινο δυναμικό που αντικατοπτρίζει την ποικιλομορφία της κοινωνίας, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι κάθε εργαζόμενος νιώθει σεβαστός και έχει ίσες ευκαιρίες να αξιοποιήσει τις δυνατότητές του. Επιπλέον, δεσμεύεται να αποτρέψει κάθε μορφή διάκρισης στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, διασφαλίζοντας την ίση μεταχείριση στους πολίτες χωρίς διακρίσεις.

Ρυθμιστικό πλαίσιο

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) έχει σχεδιαστεί σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές του Horizon Europe, του νέου Πλαισίου Έρευνας και Καινοτομίας (2021-2027) του Συμβουλίου της Ευρώπης, σύμφωνα με το οποίο η ισότητα των φύλων στην έρευνα και την καινοτομία γίνεται απαίτηση για όλους τους εμπλεκόμενους φορείς. Επιπλέον, αυτό το ΣΔΙΦ εφαρμόζεται σύμφωνα με την εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία και ευθυγραμμίζεται με εθνικές πρωτοβουλίες και δράσεις που εστιάζουν στην ισότητα γυναικών και ανδρών, στα δικαιώματα, στην απαγόρευση των διακρίσεων, στην ίση μεταχείριση, στην παρενόχληση στο χώρο εργασίας, στην κοινωνική ευθύνη οργανισμών κ.λπ..

Πολιτικές σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο

Την τελευταία δεκαετία, η Ελλάδα άρχισε να εναρμονίζει το νομικό πλαίσιο και τις πολιτικές της με τις πολιτικές και τις επιταγές της ΕΕ για την ισότητα των φύλων και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα. Διαθέτει το συνταγματικό, νομοθετικό καθώς και επαρκές θεσμικό πλαίσιο για την εφαρμογή μιας συνολικής πολιτικής για την εξάλειψη της ανισότητας των φύλων στην επιστημονική έρευνα και την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Σε επίπεδο Εθνικού Δικαίου, το Σύνταγμα της Ελλάδας κατοχυρώνει την ισότητα των φύλων στο Άρθρο 4 παρ. 2, ως εξής: «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις», ενώ με το Άρθρο 116 παρ. 2 επιτρέπει την εφαρμογή θετικών μέτρων (π.χ. ποσοστώσεων) για την προώθηση της ισότητας των φύλων, δηλώνοντας ρητώς ότι η λήψη τέτοιων μέτρων δεν αποτελεί διάκριση². Όσον αφορά το ζήτημα της εργασίας, στο Άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος προβλέπεται η ισότητα των αποδοχών για εργασία ίδιας αξίας, ανεξαρτήτως φύλου³ ή άλλης διάκρισης.

Το μέτρο της ποσόστωσης, το οποίο επιτρέπεται από το Άρθρο 116 του Συντάγματος, ενεργοποιήθηκε στην περίπτωση της ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και στην έρευνα. Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και στην έρευνα προωθείται νομοθετικά με το Άρθρο 57 του Ν. 3653/2008 (ΦΕΚ Α/21.3.2008) «Θεσμικό πλαίσιο έρευνας και τεχνολογίας και άλλες διατάξεις», στο οποίο καθορίζεται ποσοστό συμμετοχής των επιστημόνων κατ' ελάχιστο 1/3 για κάθε φύλο στη στελέχωση των Εθνικών οργάνων και Επιτροπών Έρευνας και Τεχνολογίας, εφόσον οι υποψήφιοι-ες

² «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών.»

³ «Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.» Σύνταγμα 2001(ΦΕΚ 85/Α/18.4.2001).



διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη της σχετικής, κατά περίπτωση, θέσης.

Επίσης αναφορικά ως προς το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την έμφυκη βία, προβλέπονται η εφαρμογή των προβλέψεων της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης (Νόμο 4531/2018 (ΦΕΚ 62/Α/5.4.2018)). Η Σύμβαση αυτή αποτελεί το πρώτο νομικά δεσμευτικό διεθνές κείμενο, που θέτει κριτήρια πρόληψης για την έμφυλη βία και ταυτοχρόνως απευθύνει έκκληση να συμπεριληφθεί η βία κατά των γυναικών στον κατάλογο των αναγνωρισμένων εγκλημάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Επιπλέον άρθρα που ενισχύουν την εξάλειψη της ανισότητας των φύλων είναι τα ακόλουθα:

- Το άρθρο 6 του Ν. 2839/2000 ορίζει ότι τουλάχιστον το ένα τρίτο κάθε φύλου εκπροσωπείται σε όλα τα όργανα λήψης αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένων αυτών στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση.
- Ο νόμος 4386/2016 για «Ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις» υπογραμμίζει την ανάγκη επίτευξης ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στη σύνθεση των επιτροπών αξιολόγησης και επιλογής, καθώς και διαφόρων συμβουλευτικών οργάνων στον τομέα της έρευνας, της τεχνολογίας και της καινοτομίας. Επίσης, στο άρθρο 25 του ίδιου νόμου υπογραμμίζεται ότι τουλάχιστον το ένα τρίτο των μελών στα εν λόγω γνωμοδοτικά όργανα και επιστημονικές επιτροπές ερευνητικών ιδρυμάτων πρέπει να είναι ενός φύλου, εφόσον οι υποψήφιοι διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα, όπως απαιτούνται για κάθε θέση.
- Ο νόμος 4604/2019 για την «Πρώθηση της Ουσιαστικής Ισότητας των Φύλων και την Καταπολέμηση της Βίας με βάση το Φύλο» ενθαρρύνει τα πανεπιστήμια και τους ερευνητικούς οργανισμούς να ενσωματώσουν το φύλο στα προγράμματα σπουδών και στο ερευνητικό τους περιεχόμενο (άρθρο 17) και τονίζει ότι τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα πρέπει να διασφαλίζουν την πρώθηση της ισότητας των φύλων επίπεδα και διαδικασίες ακαδημαϊκής ζωής, σύμφωνα με το άρθρο 33 του ν. 4589/2019 (άρθρο 13).
- Το άρθρο 33 του ν. 4589/2019 προβλέπει τη δημιουργία «Επιτροπών Ισότητας των Φύλων» σε κάθε ΓΕΠ.

Νομοθεσία σχετική με την εργασία και την απασχόληση

Ο Νόμος 3896/2010⁴, εφαρμόζοντας τις αρχές των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης απαγορεύει:

- κάθε μορφής διάκριση λόγω φύλου, άμεση ή έμμεση σε συσχετισμό ιδίως με την

⁴ (ΦΕΚ 207/Α/2010/12/08) (Αρ. 1,2,3,8) «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».

οικογενειακή κατάσταση,

- τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, ορίζοντάς την ως εκδήλωση
- «οποια[σ]δήποτε μορφή[ς] ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος»,
- οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με επαναπροσδιορισμό φύλου,
- την εντολή που ενέχει διάκριση εις βάρος ενός προσώπου λόγω φύλου και
- τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, στις περιπτώσεις των προεδρικών διαταγμάτων 176/1997 (ΦΕΚ 150/Α), 41/2003 (ΦΕΚ 44/Α) και του άρθρου 142 του Νόμου 3655/2008 (ΦΕΚ 58/Α).

Επιπλέον, με τον Νόμο 4808/2021 (ΦΕΚ 101/Α/19.6.2021) κυρώθηκε η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη την 21η Ιουνίου 2019. Στη Σύμβαση η «έμφυλη βία και παρενόχληση» ορίζονται ως: «βία και παρενόχληση που απευθύνονται σε άτομα λόγω του φύλου τους, ή επηρεάζουν δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνουν τη σεξουαλική παρενόχληση». Συγκεκριμένα, στο Άρθρο 9 του Νόμου δηλώνεται ότι:

«Κάθε Μέλος θα θεσπίζει νόμους και κανονισμούς που να απαιτούν από τους εργοδότες να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα, ανάλογα με τον βαθμό ελέγχου που έχουν, για να προλαμβάνουν τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης, και ειδικότερα, στο μέτρο όπου αυτό είναι λογικά εφικτό, να:

(α) υιοθετούν και να εφαρμόζουν, σε διαβούλευση με τους εργαζόμενους και τους αντιπροσώπους τους, μια πολιτική στον χώρο της εργασίας σχετικά με τη βία και την παρενόχληση,

(β) λαμβάνουν υπόψη τη βία και την παρενόχληση και σχετιζόμενους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους κατά τη διαχείριση της υγείας και ασφάλειας στην εργασία,

(γ) προσδιορίζουν και αξιολογούν τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης με τη συμμετοχή των εργαζομένων και των αντιπροσώπων τους και να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και τον έλεγχο αυτών και,



(δ) παρέχουν στους εργαζόμενους και σε άλλα ενδιαφερόμενα άτομα πληροφορίες και εκπαίδευση, σε προσβάσιμες μορφές ανάλογα με την περίπτωση, για τους προσδιορισμένους κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, μεταξύ άλλων και για τα δικαιώματα και τις ευθύνες των εργαζομένων και άλλων ενδιαφερομένων ατόμων σε σχέση με την πολιτική που αναφέρεται στην περ. (α) αυτού του άρθρου.»

Συγκεκριμένα ως προς τη Δημόσια υγεία, η ένταση της διάστασης του φύλου αναφέρεται στο άρθρο 18, Νόμος 4604/2019, στο οποίο αναφέρονται τα ακόλουθα:

1. Η διοίκηση οφείλει να εντάσσει τη διάσταση του φύλου στη διαδικασία του σχεδιασμού, εφαρμογής και αξιολόγησης των δημόσιων πολιτικών για τη σωματική και ψυχική υγεία. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην υγεία περιλαμβάνει την έρευνα, τον σχεδιασμό των υπηρεσιών και την εκπαίδευση του εργαζόμενου προσωπικού στις δομές με βάση το φύλο.

2. Η διοίκηση μεριμνά για την προώθηση της έρευνας για την υγεία των φύλων με βάση τις καταγεγραμμένες και επιστημονικά τεκμηριωμένες ανάγκες τους και επιδιώκει την ισότιμη συμμετοχή των φύλων σε όλα τα ερευνητικά προγράμματα.

3. Για τους σκοπούς των παραγράφων 1 και 2, το Υπουργείο Υγείας, η Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας, οι Υγειονομικές Περιφέρειες, η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία σε συνεργασία με τη ΓΓΙΦ, το ΚΕΘΙ, καθώς και κάθε άλλος δημόσιος φορέας που δραστηριοποιείται στο χώρο της υγείας:

α) μεριμνούν, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, για τη συλλογή και οργανωμένη καταγραφή των ιατρικών δεδομένων, των δεικτών υγείας του πληθυσμού και την ανάλυση των στατιστικών με βάση το φύλο, σύμφωνα και με τη διεθνή εμπειρία, με σκοπό να προσδιοριστεί το ακριβές επιδημιολογικό προφίλ των φύλων,

β) εντάσσουν τη διάσταση του φύλου στο μηχανισμό και τις διαδικασίες συλλογής και επεξεργασίας στοιχείων σχετικών με το επίπεδο υγείας και νοσηρότητας, τους παράγοντες που επηρεάζουν την υγεία του πληθυσμού σε εθνική εμβέλεια, την καταγραφή των αναγκών των ευπαθών κοινωνικά ομάδων πληθυσμού και των πληθυσμών που διαβιώνουν υπό συνθήκες κοινωνικού αποκλεισμού,

γ) μεριμνούν για την ευαισθητοποίηση και επιμόρφωση του προσωπικού των υγειονομικών φορέων όλων των βαθμίδων,

δ) μπορεί να συνδιαμορφώνουν και να υλοποιούν επιμορφωτικά προγράμματα, για τους σκοπούς των περιπτώσεων α` έως γ`.

4. Ο θεσμός των «Διαμεσολαβητών Υγείας (Δ.Υ)», σύμφωνα με το [άρθρο 61](#) του ν. [4368/2016 \(Α` 21\)](#), αξιοποιείται με σκοπό τη διευκόλυνση της πρόσβασης στις κρατικές δομές και υπηρεσίες υγείας μονογονεϊκών οικογενειών με μόνο γονέα τη μητέρα, κακοποιημένων γυναικών, γυναικών θυμάτων παράνομης διακίνησης και διεθνικής σωματεμπορίας, γυναικών προσφύγων και μεταναστριών, γυναικών που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες, εφήβων μητέρων, γυναικών τρίτης ηλικίας, αποφυλακισμένων γυναικών με σοβαρά προβλήματα υγείας, άστεγων γυναικών ή γυναικών που διαβιούν κάτω από το όριο της φτώχειας.

Διεθνές Θεσμικό Δίκτυο

Η ισότητα των φύλων αποτελεί διεθνώς κατοχυρωμένο δικαίωμα τόσο από Διεθνείς Συμβάσεις (π.χ. Καταστατικός Χάρτης του ΟΗΕ του 1945, Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του 1948, Διεθνές Σύμφωνο της Νέας Υόρκης για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα του 1966⁵, Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα του 1966⁶, Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών» (CEDAW – 1979)⁷, Διακήρυξη του Πεκίνου και Πλατφόρμα Δράσης (Πεκίνο 4 - 15 Σεπτέμβρη 1995), Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Κωνσταντινούπολη 11 Μαΐου 2011)⁸ από Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, με ρυθμίσεις για την προστασία της μητρότητας και τη διευκόλυνση εργαζόμενων με οικογενειακές υποχρεώσεις (Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας 100, 103, 111, 156), από Συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης του 1957 και στη Συνθήκη του Άμστερνταμ του 1999, η οποία εισήγαγε στις Συνθήκες της ΕΕ την αρχή της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων με βάση το φύλο και τον σεξουαλικό προσανατολισμό), όσο και από Ευρωπαϊκούς Κανονισμούς και Κοινοτικές Οδηγίες για την

⁵ Ν. 2462/1997, ΦΕΚ Α/25/1997

⁶ Ν. 1532/1985, ΦΕΚ Α/25/1985

⁷ Ν. 1342/1983.

⁸ Ν. 4531/2018, ΦΕΚ 62/Α/5.4.2018.



προώθηση της έμφυλης ισότητας στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης⁹.

Διεθνείς Οργανισμοί

Η δέσμευση στην αρχή της ισότητας των φύλων και στην εργασία για την άρση των έμφυλων διακρίσεων από την Ευρωπαϊκή Ένωση οδήγησε στην ίδρυση του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων το 2010, ενός αποκεντρωμένου οργανισμού ο οποίος στοχεύει στην επίτευξη της έμφυλης ισότητας διεξάγοντας έρευνες και δημοσιεύοντας στοιχεία και ορθές πρακτικές. Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων παρακολουθεί, μεταξύ άλλων, τον τρόπο με τον οποίο η Ευρωπαϊκή Ένωση ανταποκρίνεται στις διεθνείς δεσμεύσεις της για την έμφυλη ισότητα, σύμφωνα με την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου¹⁰.

⁹ Ενδεικτικά βλ. Οδηγία 76/207/ΕΟΚ για την υλοποίηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική επιμόρφωση και προαγωγή, καθώς και τις συνθήκες εργασίας, Οδηγία 2002/73/ΕΚ για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης και την απαγόρευση άμεσης και έμμεσης διάκρισης στους εργαζόμενους του Δημόσιου Τομέα, Οδηγία 96/34/ΕΚ για τη γονική άδεια, η οποία αποσκοπεί στο συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, Οδηγία 2004/113/ΕΚ για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, Οδηγία 2006/54/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1922/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20.12.2006, περί ιδρύσεως Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα.

¹⁰ <https://eige.europa.eu/beijing-platform-for-action>

Horizon Europe 2021-2027 - Έμφυλη ισότητα

Όπως αναφέρθηκε, το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) έχει σχεδιαστεί σύμφωνα με τις κατευθυντήριες οδηγίες του Horizon Europe, του νέου Πλαισίου Έρευνας και Καινοτομίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την περίοδο 2021-2027. Η ισότητα των φύλων ενισχύθηκε σταδιακά ως προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (EXE)/ European Research Area (ERA) και το 2020 υπήρξε μια νέα δέσμευση, η οποία ενσωματώθηκε σε διάφορα μέτρα και πρωτοβουλίες, όπως στο Πρόγραμμα Πλαίσιο Ορίζοντας Ευρώπη (Horizon Europe) της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την έρευνα και την καινοτομία για την περίοδο 2021-2027. Το νέο πλαίσιο Horizon Europe θέτει ως προτεραιότητα τη δέσμευση στην έμφυλη ισότητα¹¹ στην έρευνα και την καινοτομία με έμφαση σε τρία σημεία : α) η ύπαρξη Σχεδίου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα αποτελεί εφεξής κριτήριο αιρετότητας για ορισμένες κατηγορίες νομικών οντοτήτων των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, β) η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της καινοτομίας συνιστά κριτήριο ανάθεσης και αξιολογείται σύμφωνα με το κριτήριο αριστείας (εκτός αν ορίζεται ρητώς διαφορετικά στην περιγραφή του θέματος) και γ) στοχεύει στην προώθηση της έμφυλης ισορροπίας σε όλο το πρόγραμμα με στόχο τη συμμετοχή γυναικών κατά 50% σε όλα τα σχετικά συμβούλια, τις ομάδες εμπειρογνομόνων, τις επιτροπές αξιολόγησης και εισάγει την έμφυλη ισορροπία στις ερευνητικές ομάδες ως κριτήριο κατάταξης σε περιπτώσεις ισοβαθμίας.

Το Horizon Europe ορίζει ως προϋποθέσεις για το ΣΔΙΦ :

- α) να είναι επίσημο έγγραφο, υπογεγραμμένο από την ανώτερη διοίκηση, να κοινοποιηθεί εντός του οργανισμού και να επιδεικνύει δέσμευση στην έμφυλη ισότητα θέτοντας σαφείς στόχους και λεπτομερή μέτρα και δράσεις για την επίτευξή τους,
- β) να διασφαλίζει πόρους για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση του ΣΔΕΙ συμπεριλαμβανομένων χρηματοδοτήσεων για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας και δεσμευμένο εργασιακό χρόνο του προσωπικού του οργανισμού,
- γ) να περιλαμβάνει διαδικασίες για τη συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων: πρέπει να βασίζεται σε αποδείξεις και δεδομένα διαχωρισμένα ανά φύλο σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων και
- δ) να περιλαμβάνει εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων.

Εκτός από τις παραπάνω τέσσερις υποχρεωτικές απαιτήσεις για το Νοσοκομείο Παιδών «Η Αγία Σοφία», σχετικά με την ισότητα των φύλων, διαμορφώθηκαν οι εξής θεματικές:

¹¹ <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en>

- Θεματική περιοχή Α: Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
- Θεματικός Τομέας Β: Ισότητα εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων
- Θεματικός Τομέας Γ: Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας
- Θεματική Περιοχή Δ: Ισότητα των φύλων στα εκπαιδευτικά και ερευνητικά προγράμματα
- Θεματικός Τομέας Ε: Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας, του Εκφοβισμού και της Παρενόχλησης.
- Θεματικός Τομέας Ζ: Ενημέρωση για το ΣΔΙΦ

Για καθεμία από τις παραπάνω θεματικές περιοχές τέθηκαν συγκεκριμένοι στόχοι και προτάθηκαν επιμέρους δράσεις και μέτρα για την επίτευξή τους.

Τρέχουσα κατάσταση/Δείκτες

Το Νοσοκομείο Παιδών «Η Αγία Σοφία», αναγνωρίζοντας τη σημασία και αναγκαιότητα ενός σχεδίου δράσης για την ισότητα των φύλων, δεσμεύεται να προάγει την ισότητα των φύλων σε όλες τις πτυχές της λειτουργίας του. Ως προς την ανάλυση της ποικιλομορφίας των φύλων στο σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού παρουσιάζονται παρακάτω η τρέχουσα κατάσταση:

Διοικητικό Συμβούλιο

Παρατηρείται μία ποικιλομορφία στη σύσταση του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και των λοιπών διευθυντικών θέσεων. Η σύνθεση αυτή συμβάλλει στην ανταλλαγή ευρύτερων απόψεων και αποφάσεων ενισχύοντας τη διαφορετικότητα και την αρχή των δημοκρατικών θεσμών

Το ...% των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι γυναίκες, ενώ το% των διευθυντικών θέσεων υπηρεσιών κατέχεται επίσης από γυναίκες.

Λοιπό Ανθρώπινο Προσωπικό

Επιπλέον, η δέσμευσή του νοσοκομείου στην εκπροσώπηση του φύλου επεκτείνεται και στο ανθρώπινο δυναμικό όπου οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν:

- το% των θέσεων ευθύνης στην ιατρική υπηρεσία.
- το ...% των θέσεων ευθύνης στη νοσηλευτική και στις λοιπές υγειονομικές υπηρεσίες.
- το ...% των θέσεων ευθύνης στις υπηρεσίες διοικητικής/οικονομικής και τεχνικής

υποστήριξης.

Το νοσοκομείο κατανοεί ότι η ισότητα των φύλων περιλαμβάνει περισσότερα από την απλή εκπροσώπηση και συνεπάγεται επίσης τη δημιουργία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος που ενισχύει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων. Αναγνωρίζοντας τη σημασία της προώθησης της διαφορετικότητας των φύλων σε ηγετικές θέσεις, το νοσοκομείο επενδύει στην περαιτέρω ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους και δίνει έμφαση στη διαφύλαξη της αξιοκρατίας και αξιολόγησης του ανθρώπινου δυναμικού .

Διαδικασίες για τη συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων

Το νοσοκομείο προκειμένου να παρακολουθήσει την αποτελεσματικότητα των πρωτοβουλιών για την ισότητα των φύλων και να ενημερώνει με δεδομένα (βλ. Παραρτήματα 1, 2, 3) το Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων θα υιοθετήσει μια συλλογική προσέγγιση αξιολόγησης και βελτίωσης. Συγκεκριμένα, η παρακολούθηση περιλαμβάνει συζητήσεις σε μικρές ομάδες ή κοινότητες πρακτικών προκειμένου να αξιολογηθούν οι βελτιώσεις που πρέπει να επιδιωχθούν εντός του οργανισμού. Μια πρώτη ενδιάμεση αξιολόγηση θα πραγματοποιηθεί μετά από ένα έτος για να ελεγχθεί με βάση τους δείκτες που έχουν προσδιοριστεί εάν έχουν επιτευχθεί οι στόχοι και να εντοπιστούν ποια στοιχεία θα μπορούσαν να βελτιωθούν. Αυτή η αρχική παρακολούθηση θα χρησιμοποιηθεί για να καθοριστεί πώς θα μπορούσαν ενδεχομένως να τροποποιηθούν οι ενέργειες ώστε να είναι πιο αποτελεσματικές και να επιτευχθούν οι προσδιορισμένοι στόχοι. Θα παράσχει επίσης στοιχεία για την αναθεώρηση του σχεδίου για την επόμενη περίοδο.

Τα δεδομένα που θα συλλεχθούν θα επιτρέπουν τον έλεγχο των διαφορών μεταξύ των ανδρών και γυναικών σε διαφορετικούς ρόλους, διευθύνσεις και σε διαφορετικά επίπεδα της οργάνωσης.). Ως προς τη συλλογή των δεδομένων το σχέδιο ισότητας φύλων, σύμφωνα με τον οδηγό της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα πρέπει να καλύπτονται κάποια minimum δεδομένα όπως φύλο ή/και αναλυτικά δεδομένα φύλου σχετικά με προσωπικό. Σύμφωνα με τον Οδηγό της Ευρωπαϊκής Ένωσης¹² στις περισσότερες χώρες και ιδρύματα σε όλη την Ευρώπη, συλλέγονται πραγματικά δεδομένα «στατιστικές για το φύλο», τα οποία για στατιστικούς λόγους αναφέρονται στο φύλο, σύμφωνα με το βιολογικό φύλο κατά τη γέννηση, συνήθως με δυαδικό τρόπο (θηλυκό, αρσενικό

Στο Νοσοκομείο Παιδών «Η Αγία Σοφία» η συλλογή δεδομένων θα πραγματοποιείται μέσα από τις φόρμες, όπως αναφέρονται στο Παράρτημα 3. Οι φόρμες ακολουθούν τα πρότυπα όπως προσδιορίζονται στον Ευρωπαϊκό οδηγό για την Ισότητα των Φύλων, και συγκεκριμένα αναφέρονται στις φόρμες που δημιουργήθηκαν στον οδηγό του Ευρωπαϊκού έργου GENERA¹³, για τη συλλογή δεδομένων.

Επιπλέον το Νοσοκομείο Παιδών «Η Αγία Σοφία» θα ακολουθεί συγκεκριμένους δείκτες (βλ. Παράρτημα 1 - Στόχοι, Δράσεις και Δείκτες) του οποίους θα παρακολουθεί σε ετήσια βάση και βάση των αποτελεσμάτων, θα πραγματοποιεί ενδεχομένως κάποιες τροποποιήσεις/αλλαγές ως προς την πολιτική που ακολουθεί το Νοσοκομείο για την Ισότητα των φύλων. Οι δείκτες επίσης θα μπορούν να αλλάζουν και να παραμετροποιηθούν σε περιπτώσεις που κρίνεται αναγκαίο βάση των αποτελεσμάτων.

Έμφαση επίσης θα δοθεί η βελτίωση της ισορροπίας των φύλων στην ηγεσία και στη λήψη αποφάσεων. Οι βασικές αρχές που θα εξεταστούν είναι (βλ. ενότητα 1-Στόχοι, Δράσεις και Δείκτες)

¹² [horizon europe guidance on gender equality plans-KI0221806ENN.pdf](#) (σελ. 23)

¹³ [GENERA - Home](#)

- Πώς εκπροσωπούνται οι γυναίκες στη λήψη αποφάσεων στην κορυφή του οργανισμού, και διοικητικές λειτουργίες.
- Τι είδους εμπόδια υπάρχουν για να διασφαλιστεί ότι οι γυναίκες εκπροσωπούνται σε θέσεις λήψης αποφάσεων και ηγετικές θέσεις, συμπεριλαμβανομένων των δομικών, θεσμικών και ατομικών φραγμών;
- Ποιοι στόχοι θα μπορούσαν να τεθούν για την προώθηση της ισορροπίας των φύλων στους ρόλους ηγεσίας και λήψης αποφάσεων σε ολόκληρο τον οργανισμό;
- Ποια βήματα μπορούν να ληφθούν και από ποιον, για την επίτευξη αυτών των στόχων.

Εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων

Ως προς την εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων, το Νοσοκομείο Παιδών «Η Αγία Σοφία» προτείνουμε να εισαχθούν δράσεις ευαισθητοποίησης και κατάρτισης για την ισότητα των φύλων. Αυτές οι δραστηριότητες θα εμπλέκουν ολόκληρο τον οργανισμό και να είναι μια διαδικασία βασισμένη σε στοιχεία, συνεχής και μακροπρόθεσμη. Οι δραστηριότητες θα απευθύνονται στο προσωπικό και στους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων και θα περιλαμβάνουν δραστηριότητες επικοινωνίας και εκπαίδευση για την ισότητα των φύλων που επικεντρώνεται σε συγκεκριμένα θέματα ή απευθύνεται σε συγκεκριμένες ομάδες.

Συγκεκριμένα το Τμήμα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) θα πραγματοποιήσει δράσεις ευαισθητοποίησης και κατάρτισης για την ισότητα των φύλων. Οι δράσεις θα μπορούν να περιλαμβάνουν:

- Ενεργές συζητήσεις με το προσωπικό, καθώς και ομιλίες από ειδικούς για την ισότητα των φύλων και κορυφαίες γυναίκες επιστήμονες, μελετητές και ακαδημαϊκούς ηγέτες.
- Ενημέρωση της ιστοσελίδας του Νοσοκομείου με θέματα που αφορούν την ισότητα των φύλων (π.χ δημοσιεύσεις, ομιλίες από ευρωπαϊκούς φορείς κλπ).
- Εκπαίδευση του ερευνητικού προσωπικού στο πως μπορούν να ενσωματώσουν τη διαστατή της ισότητας των φύλων στην έρευνα τους και στα projects που διαχειρίζονται
- Εκπαίδευση στην ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Ο σκοπός της πολιτικής του Νοσοκομείου

1. Να εξασφαλίζει, δικαιοσύνη και σεβασμό για όλους στην απασχόλησή μας, είτε προσωρινής είτε μερικής ή πλήρους απασχόλησης.
2. Να αποτρέπει παράνομες διακρίσεις με βάση ορισμένα προστατευόμενα χαρακτηριστικά, όπως:
 - ηλικία
 - αναπηρία
 - αλλαγή φύλου
 - γάμου και συμβίωσης
 - εγκυμοσύνη και μητρότητα
 - φυλή (συμπεριλαμβανομένου του χρώματος, της εθνικότητας και της εθνικής καταγωγής)

- θρησκεία ή πεποίθηση
 - φύλο
 - σεξουαλικό προσανατολισμό.
3. Να αντιτίθεται και να αποτρέπει κάθε μορφή παράνομων διακρίσεων. Αυτό περιλαμβάνει:
- αμοιβές και παροχές
 - όρους και προϋποθέσεις απασχόλησης
 - αντιμετώπιση παραπόνων και πειθαρχία
 - απόλυση
 - πλεονασμός
 - άδεια για τους γονείς
 - αιτήματα για ευέλικτη εργασία
 - επιλογή για απασχόληση, προαγωγή, κατάρτιση ή άλλες ευκαιρίες ανάπτυξης.
4. Να αντιτίθεται και να αποτρέπει τις διακρίσεις που βασίζονται σε ορισμένα μη προστατευμένα χαρακτηριστικά, συμπεριλαμβανομένων, ενδεικτικά, των εξής:
- Ευθύνες φροντίδας
 - Κατάσταση απασχόλησης
 - Πολιτικές πεποιθήσεις
 - Κοινωνικοοικονομική κατάσταση
 - Συνδικαλιστική ένταξη.

Συμπέρασμα

Το Νοσοκομείο Παιδών «Η Αγία Σοφία» δεσμεύεται πλήρως για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, της ισότητας των φύλων, της έρευνας, της εκπαίδευσης και ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος στον υγειονομικό τομέα προς τους εργαζομένους του. Αναγνωρίζει ότι αυτοί οι παράγοντες είναι ζωτικής σημασίας όχι μόνο για την ευημερία και την επιτυχία των εργαζομένων του αλλά και για τη συνολική ανάπτυξη και πρόοδο του νοσοκομείου.

Το νοσοκομείο Διασφαλίζει την ίση αμοιβή για ίση εργασία, ανεξαρτήτως φύλου, ως απόδειξη της δέσμευσής του στη δικαιοσύνη και στην αναγνώριση της αξίας που φέρνει κάθε εργαζόμενος στον οργανισμό. Παράλληλα, για την κάλυψη έκτακτων αναγκών, η αρχή της αναλογικότητας εφαρμόζεται αυστηρά, εξασφαλίζοντας δίκαιη και αναλογική αποζημίωση για όλους τους εργαζομένους, με βάση τις ανάγκες, τις αρμοδιότητες, τις ευθύνες και τα προσόντα τους.

Η εφαρμογή αυτών των πολιτικών υποστηρίζει την προώθηση της ισότητας των φύλων και της δικαιοσύνης, ενώ ευθυγραμμίζεται με τους στόχους του ΣΔΙΦ. Η δέσμευση του νοσοκομείου επεκτείνεται στη συνεχή ανατροφοδότηση, αξιολόγηση και βελτίωση των δράσεων του. Μια ενδιάμεση αξιολόγηση θα πραγματοποιηθεί μετά από ένα έτος, με βάση δείκτες που έχουν προσδιοριστεί, ώστε να εντοπιστούν πιθανές βελτιώσεις και να αναθεωρηθούν τυχόν ενέργειες, εφόσον απαιτείται.

Παράλληλα, το Νοσοκομείο Παιδών «Η Αγία Σοφία» αναγνωρίζει τη σημασία της προώθησης της έρευνας και της εκπαίδευσης ως θεμελιώδη εργαλεία για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων και

την επαγγελματική ανάπτυξη. Υποστηρίζει πρωτοβουλίες που διευκολύνουν την πρόσβαση σε εκπαιδευτικά προγράμματα, ευκαιρίες κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων για όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως φύλου. Επίσης, ενθαρρύνει τη συμμετοχή των γυναικών σε ερευνητικές δραστηριότητες και σε ηγετικούς ρόλους, ενισχύοντας την εκπροσώπησή τους στους τομείς της υγείας και της επιστήμης.

Επιπλέον, ενσωματώνει πρωτοβουλίες για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης. Πιστεύει ακράδαντα ότι η δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς και με ισότητα των φύλων δεν αποτελεί μόνο ηθική υποχρέωση, αλλά και κινητήρια δύναμη για καινοτομία, παραγωγικότητα και επιτυχία. Δεσμεύεται να προάγει ένα περιβάλλον όπου κάθε άτομο, ανεξαρτήτως φύλου, αισθάνεται ότι εκτιμάται, αντιμετωπίζεται με σεβασμό και έχει τη δυνατότητα να αξιοποιήσει πλήρως τις ικανότητες και τις δεξιότητές του.

Υιοθετώντας πρακτικές που ενισχύουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την ισότητα των φύλων, την έρευνα, την εκπαίδευση και την ασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον, το Νοσοκομείο Παιδών «Η Αγία Σοφία» στοχεύει να αποτελέσει πρότυπο οργανισμό, προάγοντας τη δικαιοσύνη και την ένταξη στον χώρο εργασίας. Καλεί όλους τους ενδιαφερόμενους να συμμετάσχουν ενεργά στις πρωτοβουλίες του, καθώς αποβλέπει στην οικοδόμηση ενός δίκαιου και χωρίς αποκλεισμούς μέλλοντος.

Εν κατακλείδι, Το Νοσοκομείο Παιδών «Η Αγία Σοφία» δεσμεύεται να :

1. Ενισχύσει μια οργανωσιακή κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς, με ευαισθητοποίηση για το φύλο, εξελίχοντας κάθε προκατάληψη, και να προάγει την ισότητα, την ποικιλομορφία και την ένταξη στον εργασιακό χώρο.
2. Στη Συλλογή δεδομένων προκειμένου να τυγχάνουν βελτιώσεις ή ρυθμίσεις όπου χρειάζονται.
3. Δημιουργήσει και διατηρήσει ένα εργασιακό περιβάλλον απαλλαγμένο από εκφοβισμό, παρενόχληση, θυματοποίηση και παράνομες διακρίσεις, προάγοντας την αξιοπρέπεια και το σεβασμό για όλους και όπου αναγνωρίζονται και εκτιμώνται οι ατομικές διαφορές και η συνεισφορά όλου του προσωπικού. Αυτή η δέσμευση περιλαμβάνει την εκπαίδευση των διευθυντών και όλων των υπολοίπων εργαζομένων σχετικά με τα δικαιώματα και τις ευθύνες τους βάσει αυτής της πολιτικής. Οι ευθύνες ανατίθενται στους ανώτερους ιεραρχικά, οι οποίοι ορίζονται ως υπεύθυνοι για την παροχή ίσων ευκαιριών στην απασχόληση, στην αποτροπή του εκφοβισμού, της παρενόχλησης, της θυματοποίησης και των διακρίσεων.
4. Λαμβάνει σοβαρά υπόψη τα παράπονα για εκφοβισμό, παρενόχληση, θυματοποίηση και παράνομες

διακρίσεις από εργαζόμενους, φοιτητές, ασθενείς, προμηθευτές, επισκέπτες, και οποιοδήποτε άλλο.

5. Στη δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού που θα βοηθάει στην κατανόηση και την ερμηνεία των σκοπών του σχεδίου δράσης για την Ισότητα των φύλων.

6. Παρέχει ευκαιρίες για εκπαίδευση, ανάπτυξη και πρόοδο σε όλο το προσωπικό, το οποίο υποστηρίζεται και ενθαρρύνεται να αναπτύξει πλήρως τις δυνατότητες και τις δεξιότητές του, συμβάλλοντας στη μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητας του οργανισμού

7. Λαμβάνει αποφάσεις σχετικά με το προσωπικό που βασίζονται μόνο στην αξιοκρατία και σε πλήρη συμμόρφωση με τους ισχύοντες ευρωπαϊκούς, εθνικούς και περιφερειακούς νόμους και κανονισμούς.

8. Επανεξετάζει τις πρακτικές και τις διαδικασίες απασχόλησης, όταν απαιτείται, ώστε να διασφαλίζεται η δικαιοσύνη και να βελτιώνονται οι πολιτικές και οι πρακτικές, λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές στην ισχύουσα νομοθεσία.

9. Παρακολουθεί τη σύνθεση του ανθρώπινου δυναμικού σχετικά με την ηλικία, το φύλο και τις ειδικές ανάγκες και να ενθαρρύνει την ισότητα, τη διαφορετικότητα και την ένταξη θέτοντας στόχους, σχεδιάζοντας δράσεις και παρακολουθώντας την πρόοδο.

Η παρακολούθηση θα περιλαμβάνει επίσης την αξιολόγηση του τρόπου εφαρμογής της πολιτικής και του ΣΔΙΦ στην πράξη, την ετήσια επανεξέτασή τους, καθώς και την ανάληψη δράσεων για την αντιμετώπιση τυχόν ζητημάτων που προκύπτουν.

Το ΣΔΙΦ εγκρίθηκε επίσημα από τον κ., Διοικητικό Συμβούλιο του Νοσοκομείου Παιδών «Η Αγία Σοφία», στις Θα ανανεωθεί στις, με ενδιάμεση αξιολόγηση στο τέλος του 2026.

Ο Διοικητής Νοσοκομείο Παιδών «Η Αγία Σοφία»

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα 1 - Στόχοι, Δράσεις και Δείκτες που παρακολουθούνται

Περιοχή κλειδιού	Στόχος	Ενέργειες	Δείκτης	Στόχος	Τρέχουσα κατά- σταση	Επόμενη αξιολό- γηση	Υπεύθυνος
Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	Διασφάλιση του εναρμό- νισης της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων ανεξαρτήτως φύλου	Ενημέρωση εργαζομένων για την ισότητα και τις παροχές/διευκολύνσεις που παρέχονται στον κα- θένα, ανεξαρτήτως φύλου .	% ανδρών , % γυναικών ωφελοúμενων	100 %			
Ισορροπία εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων	Προώθηση της ισότητας των φύλων όσον αφορά την εξέλιξη της σταδιο- δρομίας, προσφέροντας ίση πρό- σβαση σε άνδρες και γυναίκες σε Προαγω- γές	Ενθάρρυνση και υποστήριξη όλων για τη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης, χρησι- μοποιώντας αμε- ρόληπτες και διαφανείς διαδικασίες.	% εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις ηγε- σίας και λήψης απο- φάσεων	50 %			
Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας	Προώθηση της ισότητας των φύλων σε επίπεδο προσλήψεων και σε διεκδίκηση θέσεων ευθύνης	Χρήση ουδέτερης γλώσσας στην διαδικασία προσκλήσεων / προ- κηρύξεων και πληρο- φόρηση για δυνατό- τητες εξέλιξης.	Αύξηση του αριθ- μού των αιτήσεων ανδρών και γυναι- κών για αιτήματα που αφορούν στην εκδήλωση ενδια- φέροντος σε	Υπαρξη 10 τουλά- χιστον υποψηφίων για κάθε νέα θέση ευθύνης			

			θέσεις ευθύνης ανεξαρτήτως οικογενειακής κατάστασης.				
Ισότητα των φύλων στα εκπαιδευτικά και ερευνητικά προγράμματα	Αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τις διαφορές φύλου στην εκπαίδευση και στην έρευνα	Ενθάρρυνση και προτροπή όλων για τη συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικά και ερευνητικά προγράμματα	Αριθμός οργανωμένων εκπαιδευτικών συνεδρίων/σεμιναρίων και αριθμός συμμετεχόντων. Αριθμός συμμετεχόντων σε ερευνητικές δραστηριότητες	Ισότιμη εκπροσώπηση			
Πολιτική για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας, του Εκφοβισμού και της Παρενόχλησης	Ευαισθητοποίηση σχετικά με την πρόληψη και την καταπολέμηση της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.	Εγγύηση για τη σωστή διερεύνηση, χειρισμό και υλοποίηση όλων των παραπόνων που λαμβάνονται μέσω του καναλιού που δημιουργήθηκε πρόσφατα	% των παραπόνων που ελήφθησαν και διεκπεραιώθηκαν με τις κατάλληλες ενέργειες				
Πολιτική εγγύησης ορθής διαχείρισης παραπόνων	Εγγύηση για τον σωστό χειρισμό των παραπόνων	Εγγύηση για τη σωστή διερεύνηση, χειρισμό και υλοποίηση όλων των παραπόνων που λαμβάνονται.	% των παραπόνων που ελήφθησαν και διεκπεραιώθηκαν με τις	Διερεύνηση/διεκπεραίωση του συνόλου των παραπόνων			

			κατάλληλες ενέργειες				
Ενημέρωση ανθρώπινου δυναμικού για το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων.	Ενεργή συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων μελών στο ΣΔΙΦ	Ενημέρωση μέσω του εσωτερικού ηλεκτρονικού δικτύου επικοινωνίας και ανάρτηση του ΣΔΙΦ στην επίσημη ιστοσελίδα του ΓΝΠ			-		

Παράρτημα 2 – Ερωτηματολόγιο για τη Σύνταξη της ετήσιας Αναφοράς του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

Ερωτήματα	Απαντήσεις	Σχόλια
Έχουν διασφαλιστεί οι κατάλληλοι πόροι όπως ανθρώπινο δυναμικό και οικονομικά μέσα για την παρακολούθηση του Σχεδίου Δράσης		
Υπάρχει ισορροπία των φύλων στην ηγεσία και στη λήψη αποφάσεων;		
Εκπροσωπούνται οι γυναίκες στη λήψη αποφάσεων στην κορυφή του οργανισμού, και διοικητικές λειτουργίες; Αν όχι τι μέτρα έχουν ληφθεί για να εκπροσωπούνται οι γυναίκες;		
Διασφαλίζεται η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων;		
Διασφαλίζεται η ίση αμοιβή για ίση εργασία, ανεξαρτήτως φύλου		
Πραγματοποιούνται Εκπαιδευτικά Προγράμματα ενημέρωσής του προσωπικού για το σχέδιο Δράσης Ισότητας των Φύλων; Αν ναι πόσο συχνά;		
Πραγματοποιούνται Εκπαιδευτικά Προγράμματα ευκαιρίες κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων για όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως φύλου; Αν ναι πόσο συχνά;		
Πραγματοποιείται επικοινωνία με άλλα νοσοκομεία και φορείς για την ανταλλαγή πληροφοριών ως προς τη βελτιστοποίηση του Σχεδίου Δράσης Ισότητας Φύλων;		

Αν ναι καταγράψτε με ποιους φο- ρείς και τα αποτελέσματα.		
Πραγματοποιήθηκαν Δράσεις για την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης; Αν ναι καταγράψτε τι δράσεις έγι- ναν		

Παράρτημα 3 – Φόρμα Συλλογής Δεδομένων

Δημογραφικά Στοιχεία				
Όνοματ/μο	Περιγραφή	Υ=Υποχρεωτικό/ Π= Προαιρετικό	Παράδειγμα Μεταβλη- τών	Σχόλια
Φύλο	Βιολογικά καθορισμένα χαρα- κτηριστικά ανδρών και γυναικών	Υ	not known; F ; M; not ap- plicable	
Ημερομηνία Γέννησης	Ημερομηνία Γέννησης	Υ	dd/mm/yyyy	
Χώρα Γέννησης	Χώρα Γέννησης	Π	FR, DE, IT....	
Υπηκοότητα	Η νομική και πολιτική ιδιότητα ε- νός ατόμου ως πολίτη ενός κρά- τους με το κράτος στο οποίο α- νήκει	Π	FR, DE, IT....	
Οικογενειακή Κατά- σταση	Οικογενειακή Κατάσταση	Π	Άγαμος/η, Έγγαμος/η, Διαζευγμένος/η, Χήρος/α	
Αριθμός τέκνων	Αριθμός τέκνων	Π	1,2,3	

Εκπαίδευση				
Όνοματ/μο	Περιγραφή	Υ=Υποχρεωτικό/ Π= Προαιρετικό	Παράδειγμα Μεταβλη- τών	Σχόλια
Master's degree	Level 7 – Master's or equivalent level	Υ	Master of science, Master of physics, Master of sociology, etc.	
Τομέας Πτυχίου	Γενικότερος Τομέας του Πτυχίου	Υ	Natural sciences; engineering and technology; medical and health sciences; social sciences, etc.	
Υποτομέας πτυχίου	Θεματικές Κατηγορίες που εντάσσεται το Πτυχίο	Π	Atomic, molecular and chemical physics, Nuclear physics, etc.	
Έτος Ολοκλήρωσης του Πτυχίου	Έτος Ολοκλήρωσης του Πτυχίου	Π	yyyy	
Χώρα έκδοσης του Πτυχίου	Χώρα έκδοσης του Πτυχίου	Π	FR, DE, IT, etc.	
PhD	Level 8 – Doctoral or equivalent level	Υ	PhD, DPhil, D. Lit, D. Sc, LL.D, Doctorate	
Έτος Ολοκλήρωσης του Πτυχίου	Έτος Ολοκλήρωσης του Πτυχίου	Π	yyyy	
Χώρα έκδοσης του Πτυχίου	Χώρα έκδοσης του Πτυχίου	Π	FR, DE, IT, etc.	

Θέση στον Οργανισμό				
Όνοματ/μο	Περιγραφή	Υ=Υποχρεωτικό/ Π= Προαιρετικό	Παράδειγμα Μεταβλητών	Σχόλια
Θέση Ευθύνης στον Οργανισμό.	Οργανισμός/τμήμα που είναι κάποιος Υπεύθυνος	Π	Director of institute, Responsible of structure, Managing director, etc.	
Έναρξη Θέσης Ευθύνης	Ημερομηνία που ξεκίνησε η Θέση Ευθύνης στον Οργανισμό/Τμήμα	Υ	dd/mm/yyyy	
Λήξη Θέσης Ευθύνης	Ημερομηνία που έληξε Θέση Ευθύνης στον Οργανισμό/Τμήμα	Υ	dd/mm/yyyy	
Θέση Ευθύνης σε project	Project που είναι κάποιος Υπεύθυνος	Π	Project manager, responsible of project/ experiment	
Έναρξη Θέσης Ευθύνης	Ημερομηνία που ξεκίνησε η Θέση Ευθύνης στο Project	Υ	dd/mm/yyyy	
Λήξη Θέσης Ευθύνης	Ημερομηνία που έληξε Θέση Ευθύνης στο Project	Υ	dd/mm/yyyy	
Θέση Ευθύνης σε εργαστήριο	Εργαστήριο που είναι κάποιος Υπεύθυνος	Π	Responsible of laboratory, Technical manager	
Έναρξη Θέσης Ευθύνης	Ημερομηνία που ξεκίνησε η Θέση Ευθύνης στο Εργαστήριο	Υ	dd/mm/yyyy	
Λήξη Θέσης Ευθύνης	Ημερομηνία που έληξε Θέση Ευθύνης στο Εργαστήριο	Υ	dd/mm/yyyy	

Αποτελέσματα Έρευνας			
Ονοματ/μο	Περιγραφή	Υ=Υποχρεωτικό/ Π= Προαιρετικό	Παράδειγμα Μεταβλη- τών
Επιστημονικό Περιοδικό, Άρ- θρο	article, review, editorial comment	Π	1,2,3
Συνεισφορά σε Συνέδριο	abstract, poster, oral presentation, confer- ence proceedings	Π	1,2,3
Κεφάλαιο σε Βιβλίο	entries in edited books, introductions, pref- aces	Π	1,2,3
Επιστημονικές αναφορές	working paper, technical report	Π	1,2,3
Πτυχιακή εργασία/Διατριβή	doctoral thesis, master thesis	Π	1,2,3
Βιβλίο	book, translation	Π	1,2,3
Edited Volume	edited books or volumes, textbooks or ency- clopaedias	Π	1,2,3
Patent/Trademark	published patent, copyrights, trademarks	Π	1,2,3
Internet Publication	scholarly material	Π	1,2,3