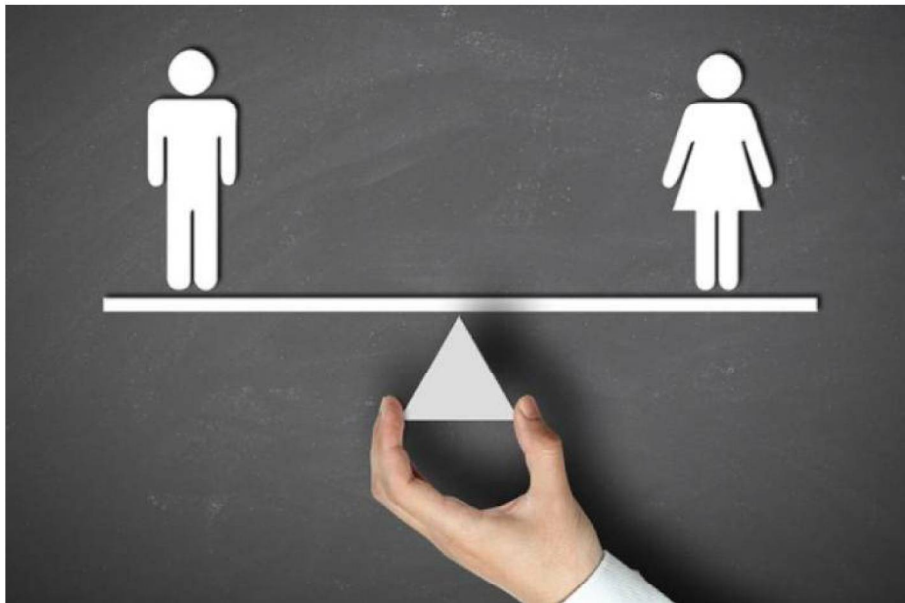


# **ΣΧΕΔΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ**

## **ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΛΕΥΚΩΣΙΑΣ (ΑΝΕΛ)**

### **2023 - 2026**



*Ιανουάριος 2023*

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ισότητα των φύλων είναι θεμελιώδης αξία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η ισότητα των φύλων ωφελεί τη λειτουργία οποιουδήποτε οργανισμού, καθώς βελτιώνει την ποιότητα των παρεχόμενων του υπηρεσιών, προσελκύοντας και διατηρώντας περισσότερα ταλέντα και διασφαλίζοντας ότι όλοι μπορούν να μεγιστοποιήσουν τις δυνατότητές τους. Έχει σημειωθεί αποδεδειγμένη πρόοδος προς την ισότητα των φύλων, ειδικότερα στον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (ΕΧΕ)<sup>1</sup>, αλλά τα δεδομένα δείχνουν ότι υπάρχει ακόμη σημαντική δουλειά που πρέπει να γίνει. Οι στόχοι για την ισότητα των φύλων μπορούν να επιτευχθούν μόνο μέσω μιας διαρθρωτικής προσέγγισης για την αλλαγή σε ολόκληρο το ευρωπαϊκό σύστημα Έρευνας και Καινοτομίας που συνεπάγεται την κοινή δέσμευση των οργανισμών που λειτουργούν ή αξιοποιούν πόρους στο πλαίσιο της Έρευνας και Καινοτομίας, των χρηματοδοτών τους, των εθνικών αρχών και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Η εισαγωγή του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων (ΣΙΦ) ως κριτήριο επιλεξιμότητας στοχεύει να στηρίξει αυτές τις προσπάθειες, αντικατοπτρίζοντας τη νομική βάση του προγράμματος χρηματοδότησης «Horizon Europe» που ενισχύει την ισότητα των φύλων ως οριζόντια προτεραιότητα<sup>2</sup>. Οι μεμονωμένοι οργανισμοί που υποβάλλουν αίτηση σε οποιοδήποτε μέρος του προγράμματος «Horizon Europe» και ανήκουν στις ακόλουθες κατηγορίες νομικών οντοτήτων που είναι εγκατεστημένες σε κράτη μέλη της ΕΕ ή συνδεδεμένες χώρες, απαιτείται (από τις προσκλήσεις υποβολής προτάσεων με προθεσμίες το 2022 και μετά) να διαθέτουν ΣΙΦ:

- Δημόσιοι φορείς, όπως φορείς χρηματοδότησης έρευνας, εθνικά υπουργεία ή άλλες δημόσιες αρχές, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων κερδοσκοπικών οργανισμών.
- Ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, δημόσια και ιδιωτικά.
- Ερευνητικοί οργανισμοί, δημόσιοι και ιδιωτικοί.

Το ΣΙΦ είναι ένα σύνολο δεσμεύσεων και δράσεων που στοχεύουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων σε έναν οργανισμό μέσω θεσμικών και πολιτισμικών αλλαγών.

Συνεπώς, Η Αναπτυξιακή Εταιρεία Λευκωσίας (ΑΝΕΛ) έχει αποφασίσει όπως δημοσιεύσει το παρόν έγγραφο, ως απόδειξη της έμπρακτης ενσωμάτωσης προνοιών που διασφαλίζουν την ισότητα των φύλων σε ολόκληρο το εύρος της λειτουργίας του ως οργανισμός.

---

<sup>1</sup> European Research Area (ERA) - [https://ec.europa.eu/info/publications/era-progress-report-2018\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/era-progress-report-2018_en)

<sup>2</sup> [REGULATION \(EU\) 2021/695 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 28 April 2021 establishing Horizon Europe – the Framework Programme for Research and Innovation, laying down its rules for participation and dissemination, and repealing Regulations \(EU\) No 1290/2013 and \(EU\) No 1291/2013 and COUNCIL DECISION \(EU\) 2021/764 of 10 May 2021 establishing the Specific Programme implementing Horizon Europe – the Framework Programme for Research and Innovation, and repealing Decision 2013/743/EU](#)

## **ΚΥΡΙΟΣ ΚΑΙ ΕΠΙ ΜΕΡΟΥΣ ΣΤΟΧΟΙ**

Ο γενικός στόχος του παρόντος Σχεδίου Ισότητας Φύλων είναι η οικοδόμηση ικανότητας που να διευκολύνει την αλλαγή κουλτούρας εντός του οργανισμού, κάτι που θα καθίσταται εφαρμόσιμο και υλοποιήσιμο χωρίς την ανάγκη υιοθέτησης αντίστοιχου Σχεδίου.

Το Σχέδιο στοχεύει επίσης στο να υποστηρίξει τον οργανισμό να άρει τυχόν υφιστάμενες ανισότητες μεταξύ των φύλων και να αμβλύνει τους αντιληπτούς παράγοντες που περιορίζουν την ίση συμμετοχή και την πρόοδο των γυναικών θέτοντας τους ακόλουθους επί μέρους στόχους οι οποίοι καθορίζονται και ως οι Πυλώνες Προτεραιότητας του Σχεδίου:

- Προώθηση μιας νοοτροπίας χωρίς αποκλεισμούς φύλου και εξάλειψη των ασυνείδητων προκαταλήψεων του φύλου σε όλες τις πτυχές της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού: πρόσληψη, εξέλιξη σταδιοδρομίας, ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, φροντίδα και οικογενειακή ζωή.
- Ευαισθητοποίηση του οργάνου λήψης αποφάσεων (διοικητικό συμβούλιο και στελέχη) για να επηρεάσει και να διασφαλίσει εσωτερικές διεργασίες και διαδικασίες ευαίσθητες με το φύλο.
- Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα περιεχόμενα του Σχεδιασμού και της Χρηματοδότησης Αναπτυξιακών Δράσεων στην περιοχή παρέμβασης της ANEL.
- Μέτρα κατά της βίας με βάση το φύλο, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Συστηματική εργασία για την αντιμετώπιση των προκλήσεων σχετικά με το φύλο στο πλαίσιο λειτουργίας του οργανισμού – Παρακολούθηση και αξιολόγηση.



## ΔΡΑΣΕΙΣ

Πιο κάτω αναλύονται οι δράσεις και τα προτεινόμενα μέτρα κατανεμημένα ανά επί μέρους στόχο (πυλώνα προτεραιότητας).

*Πυλώνας Προτεραιότητας Ι: Προώθηση μιας νοοτροπίας χωρίς αποκλεισμούς φύλου και εξάλειψη των ασυνείδητων προκαταλήψεων του φύλου σε όλες τις πτυχές της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού: πρόσληψη, εξέλιξη σταδιοδρομίας, ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, φροντίδα και οικογενειακή ζωή.*

A/A	Τίτλος Δράσης	Χρονοδιάγραμμα
1	<b>Διαμόρφωση πολιτικής διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού χωρίς διακρίσεις, χωρίς αποκλεισμούς ως περίγραμμα των διαδικασιών πρόσληψης, διατήρησης και εξέλιξης της σταδιοδρομίας:</b> Μέτρο 1.1 => διασφάλιση διαφάνειας και ευαισθησίας για θέματα φύλου στις διαδικασίες επιλογής, ειδικά όταν εξετάζονται θέσεις ανώτερων στελεχών.	Ιούνιος 2024
2	<b>Διαμόρφωση πολιτικής διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού χωρίς διακρίσεις, χωρίς αποκλεισμούς που να καλύπτει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής:</b> Μέτρο 2.1 => εφαρμογή στοχευμένων μέτρων, όπως για παράδειγμα ευέλικτα χρονοδιαγράμματα, εργασία από σπίτι κτλ.	Ιούνιος 2024
3	<b>Διαμόρφωση πολιτικής διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού χωρίς διακρίσεις, χωρίς αποκλεισμούς που να διασφαλίζει επαρκώς την ευχέρεια για παροχή φροντίδας και την οικογενειακή ζωή:</b> Μέτρο 3.1 => υποστήριξη γονεϊκότητας και ειδικότερα της μητρότητας, διά της προσφοράς ενός χώρου εργασίας φιλικού προς τους γονείς. Εφαρμογή συγκεκριμένων μέτρων που θα αποφασιστούν από το Διοικητικό Συμβούλιο.	Δεκέμβριος 2024
4	<b>Διασφάλιση αποτελεσματικής εφαρμογής του Περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμου του 2002 (205(Ι)/2002) και των τροποποιήσεων αυτού:</b> Μέτρο 4.1 => καθορισμός ατόμου ή ομάδας ατόμων υπεύθυνων για τη διασφάλιση εφαρμογής της νομοθεσίας	Δεκέμβριος 2023

**Πυλώνας Προτεραιότητας II: Ευαισθητοποίηση του οργάνου λήψης αποφάσεων (διοικητικό συμβούλιο και διευθυντές) για να επηρεάσει και να διασφαλίσει εσωτερικές διεργασίες και διαδικασίες ευαίσθητες με το φύλο.**

A/A	Τίτλος Δράσης	Χρονοδιάγραμμα
<b>1</b>	<b>Δημιουργία αποτελεσματικών πρακτικών διαχείρισης:</b> Μέτρο 1.1 => ευαισθητοποίηση και οικοδόμηση αρμοδιοτήτων για το φύλο στους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων μέσω στοχευμένης ενημέρωσης που θα δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για την ευθυγράμμιση των βασικών δραστηριοτήτων του οργανισμού με την ισότητα των φύλων – σύνδεση της ισότητας με την ποιότητα.	Δεκέμβριος 2025
<b>2</b>	<b>Καινοτομία στη λειτουργία του οργανισμού:</b> Μέτρο 2.2 => Συμπερίληψη όλων των μέτρων που υποστηρίζουν και προωθούν την ισότητα των φύλων, στο οργανωτικό πλαίσιο, ως μια νέα στρατηγική δράση του οργανισμού, ως ένδειξη της αναγνώρισης ότι το φύλο είναι ένας παράγοντας που συμβάλλει στην ποιότητα παροχής υπηρεσιών και εξυπηρέτηση του πολίτη.	Δεκέμβριος 2025
<b>3</b>	<b>Αύξηση της ευαισθητοποίησης αναφορικά με την ισότητα φύλων μεταξύ μελών του διοικητικού συμβουλίου και στελεχών για την αντιμετώπιση ασυνείδητων προκαταλήψεων και προώθηση της σημασίας της ισότητας των φύλων:</b> Μέτρο 3.1 => διοργάνωση και παροχή στοχευμένης εκπαίδευσης και σεμιναρίων κατάρτισης.	Δεκέμβριος 2024

**Πυλώνας Προτεραιότητας III: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα περιεχόμενα του Σχεδιασμού και της Χρηματοδότησης Αναπτυξιακών δράσεων στην περιοχή παρέμβασης της ANEL.**

A/A	Τίτλος Δράσης	Χρονοδιάγραμμα
<b>1</b>	<b>Συμπερίληψη προνοιών διασφάλισης της ισότητας των φύλων στις διαδικασίες σχεδιασμού / προγραμματισμού στην περιοχή παρέμβασης της ANEL:</b>	
	Μέτρο 1.1 => Συμπερίληψη μέτρων που υποστηρίζουν και προάγουν την ισότητα των φύλων, τόσο σε οργανωτικό πλαίσιο όσο και στο πλαίσιο της χρηματοδότησης, στη διαδικασία λήψης αποφάσεων για το νέο στρατηγικό σχεδιασμό για την αειφόρο ανάπτυξη στην περιοχή παρέμβασης της ANEL.	Δεκέμβριος 2026
	Μέτρο 1.2 => Χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας σε όλα τα επίσημα έγγραφα του οργανισμού και σε όλα τα κανάλια εξωτερικής επικοινωνίας (ιστοσελίδα, μέσα κοινωνικής δικτύωσης, κ.λπ.).	Δεκέμβριος 2026
<b>2</b>	<b>Ανταλλαγή εμπειριών και τεχνογνωσίας για το φύλο:</b>	
	Μέτρο 2.1 => Οργάνωση Ομάδας Στελεχών υπευθύνων για την ανταλλαγή εμπειριών, την ανάπτυξη γνώσεων και δημιουργίας ικανοτήτων και τεχνογνωσίας για την ισότητα των φύλων κατά το σχεδιασμό νέων δράσεων ή έργων του οργανισμού.	Δεκέμβριος 2023



**Πυλώνας Προτεραιότητας IV: Μέτρα κατά της βίας με βάση το φύλο, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.**

A/A	Τίτλος Δράσης	Χρονοδιάγραμμα
<b>1</b>	<b>Κωδικοποίηση συμπεριφορών:</b> Μέτρο 1.1 => Καθιέρωση και κωδικοποίηση των αναμενόμενων συμπεριφορών των εργαζομένων και των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, όπου είναι απαραίτητο, συμπεριλαμβανομένων των ενεργειών που θεωρούνται σεξουαλική παρενόχληση. Δημιουργία κώδικα δεοντολογίας ο οποίος θα διευκρινίζει πότε οι σχέσεις θεωρούνται και δεν θεωρούνται παρενόχληση. Ο κώδικας δεοντολογίας θα πρέπει επίσης να διευκρινίζει πώς η ερμηνεία αυτών των συμπεριφορών εξαρτάται από τις διαφορές εξουσίας μέσα στις διάφορες σχέσεις, όπως για παράδειγμα μεταξύ κατώτερου και ανώτερου προσωπικού.	Δεκέμβριος 2025
<b>2</b>	<b>Αναφορά γεγονότων και διερεύνηση περιστατικών:</b> Μέτρο 2.1 => Δημιουργία οδηγού ο οποίος θα περιγράφει πώς όλα τα μέλη του οργανισμού μπορούν να αναφέρουν περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων που πέφτουν θύμα παρενόχλησης ή μάρτυρες παρενόχλησης. Αυτό θα περιλαμβάνει καθαρά, ορατά και ισχυρά κανάλια αναφοράς. Αυτά τα κανάλια θα αντιμετωπίζουν τα εμπόδια στην αναφορά, συμπεριλαμβανομένων των ανησυχιών ότι οι αναφορές ενδέχεται να μην λαμβάνονται σοβαρά υπόψη, και θα καθιστούν σαφές τι μπορεί να γίνει για τη διερεύνηση ανώνυμων αναφορών. Ο οδηγός θα περιλαμβάνει πληροφορίες εύκολα κατανοητές στο προσωπικό σχετικά με τη διαδικασία διερεύνησης και λήψης αποφάσεων, περιλαμβανομένων των σχετικών χρονοδιαγραμμάτων. Επιπρόσθετα, οδηγός θα ορίζει ρυθμίσεις για να διασφαλίζει ότι οι έρευνες είναι ανεξάρτητες και δίκαιες και θα διευκρινίζει το φάσμα των ενεργειών που μπορεί να προκύψουν από την έρευνα, καθώς και πληροφορίες σχετικά με τις διαδικασίες προσφυγής και τον τρόπο πρόσβασης σε αυτές. Ο οδηγός θα υιοθετηθεί ως πολιτική του οργανισμού.	Δεκέμβριος 2026
<b>3</b>	<b>Υποστήριξη θυμάτων:</b> Μέτρο 3.1 => Η ANEL θα εξετάσει τον τρόπο με τον οποίο θα προσφέρονται συμβουλές και πληροφορίες στα θύματα ή τους μάρτυρες όταν έχει γίνει μια αναφορά και τις διαθέσιμες επιλογές τους. Θα εξετάσει επίσης τρόπους διάθεσης πρακτικής υποστήριξης, όπως η παροχή συμβουλών, τόσο εντός του οργανισμού όσο και μέσω εξωτερικών οργανισμών όπου χρειάζεται, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο το προσωπικό παραπέμπεται προς αυτούς.	Δεκέμβριος 2026
<b>4</b>	<b>Πειθαρχικά μέτρα και δίωξη:</b> Μέτρο 4.1 => Ο οργανισμός θα καθορίσει πειθαρχικές διαδικασίες σε επίπεδο οργάνωσης για δράστες και θα καθορίσει μέτρα κάλυψης, καθοδήγησης και υποστήριξης για αναφορά στην αστυνομία και λήψη νομικών μέτρων εναντίον των υπόπτων καταχραστών ή παρενοχλητών, συμπεριλαμβανομένων δικαστικών διαδικασιών.	Δεκέμβριος 2026

**Πυλώνας Προτεραιότητας V: Συστηματική εργασία για την αντιμετώπιση των προκλήσεων σχετικά με το φύλο στο πλαίσιο λειτουργίας του οργανισμού – Παρακολούθηση και αξιολόγηση.**

A/A	Τίτλος Δράσης	Χρονοδιάγραμμα
<b>1</b>	<b>Έλεγχος – παρακολούθηση αποτελεσμάτων:</b>	
	Μέτρο 1.1 => Καθιέρωση συστήματος παρακολούθησης δραστηριοτήτων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και υλοποίησης έργων, μέσω συγκεκριμένων δεικτών παρακολούθησης για τις βασικές δράσεις του οργανισμού.	Δεκέμβριος 2024
	Μέτρο 2.1 => Εφαρμογή συστήματος συλλογής δεδομένων και ανάλυσης τους με βάση τους δείκτες παρακολούθησης.	Ιούνιος 2025
	Μέτρο 3.1- => Ανάπτυξη ολοκληρωμένου συστήματος ετήσιας αναφοράς που θα επιτρέπει τη συνεχή παρακολούθηση των επιχειρησιακών στόχων που έχουν τεθεί για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Η αναφορά θα περιλαμβάνει αξιολόγηση της ανάλυσης που έχει προκύψει μέσω των δεδομένων που έχουν συλλεχθεί. Η αναφορά θα διενεργείται στο τέλος κάθε έτους.	Ιούνιος 2026