

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΑΚΟΥ ΕΡΓΟΥ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
(ΟΣΕΘ Α.Ε.)



ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Οκτώβριος 2022

Σύνταξη & Επιμέλεια

Κυριακή Β. Ζησοπούλου

Δικηγόρος παρ' Αρείω Πάγω, LL.M,
GDPR Consultant & DPO Cert. Executive,
Accredited Civil & Commercial Mediator

Στέλλα Ι. Παπαστεργίου

Δικηγόρος παρά Πρωτοδικαίς,
Υπ. Διδάκτωρ Νομικής, LL.M,
GDPR Consultant & DPO Cert. Executive

Πίνακας Περιεχομένων

I. Εισαγωγικά	4
II. Μεθοδολογία.....	6
III. Κανονιστικό πλαίσιο	7
IV. Υφιστάμενη κατάσταση	12
V. Άξονες Δράσης.....	13
VI. Συμπερασματικές Παρατηρήσεις	21

I. Εισαγωγικά

Η Ισότητα των Φύλων βρίσκεται στον πυρήνα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και αποτελεί απαραίτητο θεμέλιο για μία ειρηνική, βιώσιμη και με ευημερία κοινωνία. Αποτελεί μία από τις βασικές αξίες και κυρίαρχες στρατηγικές που διαπνέει την Ευρωπαϊκή Πολιτική. Ειδικότερα, στόχος της Ένωσης είναι μια Ευρώπη με ισότητα των φύλων, στην οποία οι γυναίκες και οι άνδρες σε όλη την πολυμορφία τους, θα είναι ελεύθεροι να χαράξουν την πορεία που αυτοί επιλέγουν στη ζωή τους, θα έχουν ίσες ευκαιρίες ανέλιξης και θα μπορούν να συμμετέχουν ισότιμα και να αναλαμβάνουν ηγετικό ρόλο στην ευρωπαϊκή κοινωνία. Το νέο πρόγραμμα της ΕΕ για Έρευνα & Καινοτομία 2021-2027 (HORIZON EUROPE) θέτει τις κατευθυντήριες γραμμές για τη δημιουργία των Σχεδίων Δράσεων για την Ισότητα των Φύλων, με στόχο την υποστήριξη φορέων για την κατάρτιση αντίστοιχων σχεδίων.

Η ύπαρξη κοινωνικών ανισοτήτων μεταξύ των φύλων δημιουργούν πρόσφορο περιβάλλον για την ανάπτυξη του συχνού φαινομένου της έμφυλης βίας. Η έμφυλη βία αποτελεί ταυτόχρονα αιτία και συνέπεια της ανισότητας των φύλων. Πρόκειται για ένα παγκόσμιο φαινόμενο που μπορεί να εμφανιστεί σε κάθε ομάδα, ανεξαρτήτως κοινωνικής τάξης και μορφωτικού επιπέδου. Η έμφυλη βία πηγάζει από την ιστορικά διαπιστωμένη ανισότητα στις σχέσεις κοινωνικής ισχύος μεταξύ ανδρών και γυναικών, η οποία οδήγησε στην κυριαρχία των ανδρών επί των γυναικών και στις διακρίσεις σε βάρος τους. Πλέον, ο όρος περικλείει «κάθε διάκριση ή βλαπτική συμπεριφορά που στρέφεται εναντίον κάποιου προσώπου και συμβαίνει εξαιτίας του (πραγματικού ή θεωρούμενου) κοινωνικού του φύλου ή σεξουαλικού του προσανατολισμού». Παρόλο που αναφέρεται τόσο στις γυναίκες όσο και στους άνδρες, φαίνεται βάσει ερευνών, ότι πλήττει ιδιαίτερα τις γυναίκες και τα κορίτσια.

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (εν συντομία, “ΣΔΙΦ”), που εκπονήθηκε από την ως άνω αναφερόμενη ομάδα σύνταξης και επιμέλειας, κατόπιν πρωτοβουλίας και υποστήριξης της Διοίκησης του Οργανισμού Συγκοινωνιακού Έργου Θεσσαλονίκης (εφεξής ΟΣΕΘ ή Οργανισμός), παρουσιάζει τη στρατηγική προς επίτευξη της ισότητας των φύλων εντός του Οργανισμού. Κύριοι στόχοι του

παρόντος Σχεδίου είναι η παύση της έμφυλης βίας, η αμφισβήτηση των έμφυλων στερεοτύπων, η γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην εργασία, η προώθηση ίσων ευκαιριών μεταξύ των φύλων, καθώς και η επίτευξη της ισόρροπης εκπροσώπησής τους και της ισότιμης συμμετοχής τους σε ηγετικούς ρόλους/θέσεις λήψης αποφάσεων. Ακόμη, κύριος σκοπός του Σχεδίου είναι η ενσωμάτωση κουλτούρας ισότητας εντός του Οργανισμού και η αποβολή κάθε στερεοτυπικής αντιλήψεως και προκατάληψης. Το Σχέδιο εστιάζει στο φύλο, τη βία και τις διακρίσεις, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στον σχεδιασμό μηχανισμών παρακολούθησης, αναφοράς και ανάληψης δράσεων για περιπτώσεις λεκτικής, συναισθηματικής, σωματικής και σεξουαλικής κακοποίησης και παρενόχλησης.

Το Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων του ΟΣΕΘ έχει εκπονηθεί με βάση τις προτεραιότητες που έχει θέσει ο Οργανισμός αναφορικά με την έμφυλη ισότητα, τις κατευθυντήριες γραμμές και απαιτήσεις των ευρωπαϊκών και διεθνών οργανισμών, καθώς και τις ανάγκες της σύγχρονης ελληνικής κοινωνίας. Επιπλέον, ευθυγραμμίζεται με κάθε στρατηγική που στοχεύει στην επίτευξη της ισότητας των φύλων και έχει σχεδιαστεί σύμφωνα με την εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία και τις εθνικές πρωτοβουλίες και δράσεις με επίκεντρο την ισότητα των φύλων, τα ανθρώπινα δικαιώματα, την απαγόρευση διακρίσεων, την αρχή της ίσης μεταχείρισης, την παρενόχληση στο χώρο εργασίας, την κοινωνική ευθύνη των οργανισμών, κ.λπ. Ουσιαστικά, πρόκειται για ένα πρότυπο χάραξης δράσεων για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων εντός Οργανισμού με στόχο την πλήρη εναρμόνισή του με τις εθνικές, ευρωπαϊκές και διεθνείς απαιτήσεις.

Συγκεκριμένα, το παρόν Σχέδιο ακολουθεί τις προδιαγραφές, τις συστάσεις και τις κατευθυντήριες γραμμές που έχει διατυπώσει μέχρι στιγμής η ΕΕ αναφορικά με την ισότητα των φύλων. Πιο αναλυτικά, παρουσιάζει την υφιστάμενη κατάσταση του ανθρώπινου δυναμικού και της ισορροπίας των φύλων μεταξύ του προσωπικού του Οργανισμού, καθώς και της εκπροσώπησης των φύλων στις ηγετικές και ανώτατες διευθυντικές θέσεις του. Παράλληλα, σχεδιάζει την εφαρμογή και παρακολούθηση δράσεων με στόχο την πλήρη ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον Οργανισμό και την εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων εντός αυτού. Ενόψει τούτου καταδεικνύει μέτρα που εστιάζουν σε τέσσερις θεματικές ενότητες και συγκεκριμένα, α) στην ισορροπία μεταξύ προσωπικού και

επαγγελματικού βίου, β) στην έμφυλη ισορροπία στις ηγετικές θέσεις και θέσεις λήψης αποφάσεων, γ) στην έμφυλη ισότητα στην πρόσληψη και την επαγγελματική ανέλιξη και σταδιοδρομία, και δ) στην καταπολέμηση της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Μέσω του Σχεδίου καταδεικνύεται η ανάγκη διασφάλισης και δέσμευσης των απαραίτητων πόρων (οικονομικών, ανθρώπινων, κ.λπ) για την ορθή εφαρμογή του και προωθείται η ευαισθητοποίηση (awareness) και εκπαίδευση (training) του προσωπικού και των υπευθύνων λήψης αποφάσεων (π.χ. Διοίκηση, κ.ά.) σχετικά με την ισότητα των φύλων και τα έμφυλα στερεότυπα.

Το παρόν Σχέδιο Δράσης έχει ετήσια διάρκεια (2022-2023) και δημοσιεύεται στην επίσημη ιστοσελίδα του οργανισμού, κατόπιν εγκρίσεως και υπογραφής του από την Ανώτατη Διοίκηση του ΟΣΕΘ. Λόγω του δυναμικού του χαρακτήρα, το Σχέδιο δύναται να αναθεωρείται και να επικαιροποιείται ετησίως, με τις κατάλληλες τροποποιήσεις και διορθώσεις, όπως αυτές προκύπτουν από την ανάλυση των ετήσιων δεδομένων.

II. Μεθοδολογία

Σημειώνεται ότι στην ελληνική νομοθεσία αν και προβλέπεται η εκπόνηση Σχεδίων Δράσεων για την Ισότητα των Φύλων μέχρι στιγμής μόνο για τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα της χώρας, εντούτοις δεν υφίσταται συγκεκριμένο θεσμικό πλαίσιο και καθοδήγηση για τη μεθοδολογία υλοποίησής του και το περιεχόμενό του.

Στο πλαίσιο αυτό, η μεθοδολογική προσέγγιση που υιοθετείται στο παρόν Σχέδιο αποτελείται από τα ακόλουθα τέσσερα στάδια:

1) Καταγραφή υφιστάμενης κατάστασης (understanding): μελέτη, καταγραφή και κατανόηση της υπάρχουσας κατάστασης εντός του Οργανισμού σχετικά με ζητήματα έμφυλης ισότητας με στόχο την προώθηση βελτιωτικών προτάσεων και σχεδίων.

2) Σχεδιασμός στόχων και δράσεων (planning): δυνάμει των αποτελεσμάτων της καταγραφής της υφιστάμενης κατάστασης, στο στάδιο αυτό τίθενται στόχοι, σχεδιάζονται δράσεις και προωθούνται μέτρα ισότητας των φύλων.

3) Υλοποίηση δράσεων (implementing): κατά το στάδιο αυτό υλοποιούνται οι δράσεις και εφαρμόζονται τα μέτρα που καθορίστηκαν στην προηγούμενη φάση του Σχεδιασμού.

4) Παρακολούθηση δράσεων (monitoring) και αυτοαξιολόγηση (self-assessment): έλεγχος και αξιολόγηση του βαθμού υλοποίησης και προόδου των δράσεων και των στόχων που είχαν αρχικά τεθεί κατά το στάδιο του Σχεδιασμού. Από την εν λόγω αξιολόγηση, που θα πρέπει να λαμβάνει χώρα ετησίως, θα προκύπτουν οι ανάγκες αναθεώρησης και επικαιροποίησης του Σχεδίου που θα περιλαμβάνουν τις απαραίτητες τροποποιήσεις, ανανεώσεις και βελτιώσεις.

Σημειώνεται ότι τα εν λόγω στάδια ακολουθούν μία κυκλική ροή και διαδοχή.

III. Κανονιστικό πλαίσιο

Το παρόν Σχέδιο έχει σχεδιαστεί επί τη βάση της εθνικής και ευρωπαϊκής νομοθεσίας και ευθυγραμμίζεται με τις εθνικές πρωτοβουλίες και δράσεις με επίκεντρο την ισότητα γυναικών και ανδρών, τα δικαιώματα, την απαγόρευση διακρίσεων, την ίση μεταχείριση, την παρενόχληση στο χώρο εργασίας, την κοινωνική ευθύνη των οργανισμών, κ.λπ. Συγκεκριμένα νομοθετικά άρθρα, πολιτικές και Οδηγίες εκτίθενται παρακάτω:

A. Ευρωπαϊκό Νομοθετικό Πλαίσιο

1) Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

- Το άρθρο 153 παρ. 1 στοιχ. θ' της ΣΛΕΕ ορίζει πως η Ένωση οφείλει να υποστηρίζει και να συμπληρώνει τις δραστηριότητες των κρατών μελών στον τομέα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία.

- Το άρθρο 157 της ΣΛΕΕ προβλέπει ότι κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

2) Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση

Το άρθρο 3 παρ. 3 εδάφιο β' της ΣΕΕ ορίζει ότι η Ένωση οφείλει να προωθεί την ισότητα ανδρών και γυναικών.

3) Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

- Το άρθρο 23 του ΧΘΔΕΕ απαιτεί να διασφαλίζεται η ισότητα ανδρών και γυναικών σε όλα τα πεδία, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές.
- Το άρθρο 33 του ΧΘΔΕΕ καθιερώνει το δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα, καθώς και το δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού, προκειμένου να μπορεί να συνδυάζεται η οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή.

4) Οδηγίες

- Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής 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 (ΕΕ L 188/79 της 12.7.2019, σ. 79).
- Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ (ΕΕ L 68 της 18.3.2010, σ. 13).
- 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 (ΕΕ L 180 της 15.7.2010, σ. 1).
- 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 (ΕΕ L 204 της 26.7.2006, σ. 23).

- Οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES (ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σ. 9).

- 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) (ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σ. 1).

- Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (ΕΕ L 303 της 2.12.2000, σ. 16).

- Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής (ΕΕ L 180 της 19.07.2000, σ. 22).

- 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 (ΕΕ L 006 της 10.01.1979, σ. 24).

- Οδηγία 76/207/ΕΟΚ 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 (ΕΕ L 039 της 14.02.1976, σ. 40).

- Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 10ης Φεβρουαρίου 1975 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών (ΕΕ L 045 της 19.02.1975, σ. 19).

B. Ελληνικό Νομοθετικό Πλαίσιο

1) Ελληνικό Σύνταγμα

- Το άρθρο 4 παρ. 2 του Σ. ορίζει ότι «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις».
- Το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β' του Σ. προβλέπει ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».
- Το άρθρο 116 παρ. 2 του Σ ορίζει ότι «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».

2) Εθνική Νομοθεσία

- Νόμος 4808/2021 *«Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις»* (ΦΕΚ Α' 101/19-06-2021).
- Νόμος 4604/2019 *«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»* (ΦΕΚ Α' 50/26-03-2019).
- Νόμος 4531/2018 *«I) 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, II) 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» ΦΕΚ Α' 62/5-4-2018.

- Νόμος 4491/2017 «Νομική αναγνώριση της ταυτότητας φύλου Εθνικός Μηχανισμός Εκπόνησης, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Σχεδίων Δράσης για τα Δικαιώματα του Παιδιού και άλλες διατάξεις» ΦΕΚ Α' 152/13-10-2017.

- Νόμος 4443/2016 «Ι) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση» (ΦΕΚ Α' 232/9-12-2016).

- Νόμος 4097/2012 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας - Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου» (ΦΕΚ Α' 235/3-12-2012).

- Νόμος 4075/2012 «Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 89/11-4-2012).

- Νόμος 3896/2010 «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» ΦΕΚ Α' 207/8-12-2010.

- Νόμος 3769/2009 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις» ΦΕΚ Α' 105/01-07-2009.

- Νόμος 3488/2006 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις» ΦΕΚ 191/11-09-2006.

- ΠΔ 105/2003 «Προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου προς τις διατάξεις της οδηγίας 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου της 15.12.1997 (ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σελ 6)

«σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου» ΦΕΚ Α' 96/23-4-2003.

- ΠΔ 87/2002 «Για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης σε συμμόρφωση προς τις Οδηγίες 96/97/ΕΚ και 86/378/ΕΟΚ» ΦΕΚ Α' 66/4-4-2002.

- ΠΔ 176/1997 «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ» ΦΕΚ Α' 150/15-7-1997.

- Νόμος 1483/1984 «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων» ΦΕΚ Α' 153/8-10-1984.

- Νόμος 1414/1984 «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φυλών στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις» ΦΕΚ Α' 10/2-2-1984.

- Νόμος 927/1979 «Περί κολασμού πράξεων ή ενεργειών αποσκοπούσων εις φυλετικές διακρίσεις» ΦΕΚ Α' 139/28-6-1979.

IV. Υφιστάμενη κατάσταση

A) Προσωπικό ΟΣΕΘ

Κατά την εκπόνηση του παρόντος Σχεδίου, στον οργανισμό απασχολούνται συνολικά σαράντα πέντε (45) άτομα (οποιοδήποτε καθεστώς απασχόλησης). Μεταξύ των απασχολουμένων, οι είκοσι μία (21) είναι γυναίκες και οι είκοσι τέσσερις (24) είναι άντρες. Με άλλη διατύπωση, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 47% του προσωπικού, ενώ οι άντρες αντιπροσωπεύουν το 53% του προσωπικού. Κατά συνέπεια, η αναλογία μεταξύ γυναικών και ανδρών κρίνεται **ισορροπημένη**.



B) Διοίκηση ΟΣΕΘ

Κατά την εκπόνηση του παρόντος Σχεδίου, η Διοίκηση του οργανισμού αποτελείται από εννέα (9) μέλη. Από αυτά, τα επτά (7) μέλη είναι άντρες, ενώ τα δύο (2) μέλη είναι γυναίκες. Οι άντρες αντιπροσωπεύουν το 75% του Διοικητικού Συμβουλίου, ενώ οι γυναίκες μόλις το 25%. Κατά συνέπεια, δεδομένου ότι η αντιπροσώπευση των γυναικών στην ανώτερη διοίκηση του οργανισμού είναι **χαμηλή**, η αναλογία μεταξύ γυναικών και ανδρών κρίνεται **μη ισορροπημένη**.



V. Άξονες Δράσης

Το παρόν ΣΔΙΦ αναπτύσσεται σε άξονες δράσης που ευθυγραμμίζονται με τις κατευθυντήριες γραμμές του προγράμματος HORIZON EUROPE 2021-2027. Κομβικής σημασίας και απαραίτητη προϋπόθεση για την ορθή υλοποίηση του Σχεδίου είναι η ενεργητική συμμετοχή όλων των ατόμων που στελεχώνουν τον Οργανισμό (διοικητικό και τεχνικό προσωπικό, διευθυντές/προϊστάμενοι, εξωτερικοί συνεργάτες, ειδικοί/ανεξάρτητοι σύμβουλοι, διοικητικό συμβούλιο, κλπ.). Η συμμετοχή τούτη ενισχύει το αίσθημα ευθύνης για την εκπλήρωση των στόχων του Σχεδίου και συμβάλλει καταλυτικά στην δημιουργία κουλτούρας ισότητας εντός του Οργανισμού. Στην συνέχεια, παρουσιάζονται αναλυτικά οι βασικοί άξονες επί των οποίων στηρίζονται οι προτεινόμενες δράσεις και στρατηγικές του παρόντος Σχεδίου για την Ισότητα των Φύλων.

Συγκρότηση Επιτροπής Ισότητας Φύλων (ΕΙΦ)

Πρώτο βήμα για την αποτελεσματική εφαρμογή του παρόντος Σχεδίου και κύρια προϋπόθεση για την υλοποίηση των στόχων του αποτελεί η **συγκρότηση Επιτροπής Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ)**, ως συμβουλευτικό όργανο της Ανώτερης Διοικήσεως του Οργανισμού για την προώθηση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας του. Η ΕΙΦ στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της καταγράφει και διερευνά τα προβλήματα στο πεδίο της ισότητας, της αποδοχής της διαφορετικότητας και των μη διακρίσεων, υποβάλλει προτάσεις για την επίλυσή τους και τη συγκρότηση μηχανισμών παρακολούθησης της πορείας επίλυσης, και προωθεί και ενισχύει την κουλτούρα ισότητας και ισότιμης συμμετοχής.

Σημειώνεται ότι, μέχρι στιγμής, δεν υφίσταται δεσμευτική νομοθετική ρύθμιση για τη συγκρότηση και λειτουργία των ΕΙΦ των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου, με μοναδική εξαίρεση τη θεσμοθέτηση της υποχρεωτικής σύστασης και συγκρότησης ΕΙΦ σε όλα τα Α.Ε.Ι. της χώρας.

Η ΕΙΦ συστήνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΟΣΕΘ και αποτελείται από τρία (3) τακτικά μέλη και δύο (2) αναπληρωματικά, τα οποία αναπληρώνουν τα τακτικά μέλη σε περίπτωση, κωλύματος ή απουσίας (λόγω π.χ. άδειας), αλλά και σε περίπτωση έλλειψης των τακτικών μελών (λόγω π.χ. παραίτησης). Στην ίδια απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου ορίζεται μεταξύ των μελών της ΕΙΦ ο/η Πρόεδρος, ο/η Αναπληρωτής Πρόεδρος, καθώς και η γραμματειακή υποστήριξη (ο/η Γραμματέας) της Επιτροπής.

Η θητεία της ΕΙΦ είναι διετής και λήγει σε κάθε περίπτωση με την ανάδειξη των μελών της νέας Επιτροπής. Ως μέλη της ΕΙΦ μπορούν να οριστούν τόσο άτομα που συνδέονται με τον ΟΣΕΘ με οποιαδήποτε σχέση απασχόλησης (ήτοι διοικητικό/τεχνικό προσωπικό ορισμένου ή αορίστου χρόνου, κλπ.), όσο και εξωτερικοί/ειδικοί σύμβουλοι/συνεργάτες. Ωστόσο, σημειώνεται ότι η ιδιότητα του μέλους ΕΙΦ είναι ασυμβίβαστη με την ιδιότητα μέλους της ανώτερης διοίκησης του οργανισμού. Η διεπιστημονικότητα και η κατά το δυνατόν ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων συνεκτιμώνται για την τελική σύνθεση της Επιτροπής, δεδομένων των ίσων προσόντων των υποψήφιων μελών.

Τα μέλη μπορούν να αντικατασταθούν κατά τη διάρκεια της θητείας τους, για σπουδαίο λόγο, σχετικό με τη λειτουργία της Επιτροπής και την εκτέλεση του έργου

που τους έχει ανατεθεί, ύστερα από απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου. Μέλος της Επιτροπής μπορεί να παραιτηθεί με αίτησή του, η οποία υποβάλλεται στη Διοίκηση και γίνεται αποδεκτή από αυτήν. Με την ίδια απόφαση η κενωθείσα θέση πληρώνεται από το αναπληρωματικό μέλος του παραιτηθέντος.

Τα μέλη της Επιτροπής κατά τη διάρκεια της θητείας τους συμμετέχουν τακτικά στις εργασίες της Επιτροπής. Τα μέλη που βρίσκονται σε οποιασδήποτε μορφής άδεια αντικαθίστανται για την περίοδο της άδειας από τα αναπληρωματικά τους μέλη. Στην περίπτωση απουσίας αναπληρωματικών μελών, εάν το τακτικό μέλος απουσιάσει σε άδεια μεγαλύτερη των τριών (3) μηνών, αντικαθίσταται κατά τα οριζόμενα στην προηγούμενη παράγραφο.

Τα μέλη της ΕΙΦ μπορούν μετά τη λήξη της θητείας τους να θέσουν υποψηφιότητα για τη συγκρότηση των νέων Επιτροπών Ισότητας των Φύλων και για επόμενη θητεία.

Η προαναφερόμενη σύνθεση και θητεία της ΕΙΦ δύναται να τροποποιηθεί σε επόμενα Σχέδια που πρόκειται να εκπονηθούν, λαμβάνοντας υπόψη τις ειδικότερες ανάγκες λειτουργίας της Επιτροπής και του Οργανισμού και τις νομοθετικές δεσμεύσεις που τυχόν επιβλθούν στο μέλλον. Σε κάθε περίπτωση, ωστόσο, η σύνθεση της ΕΙΦ θα πρέπει να αντανακλά τις αρχές της ισότητας και ίσης μεταχείρισης των φύλων και της ισότιμης και ισόρροπης εκπροσώπησής τους.

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ) του ΟΣΕΘ έχει, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά, τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) Εκπονεί τα Σχέδια Δράσης για την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας εντός του Οργανισμού και καταρτίζει Ετήσια Έκθεση, την οποία υποβάλλει στο Διοικητικό Συμβούλιο.

β) Εισηγείται στα αρμόδια όργανα μέτρα για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση του σεξισμού.

γ) Παρέχει ενημέρωση και επιμόρφωση στα άτομα που στελεχώνουν τον Οργανισμό σε θέματα σχετικά με το φύλο και την ισότητα.

δ) Παρέχει υπηρεσίες διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά.

ε) Προωθεί την διενέργεια σεμιναρίων που εστιάζουν στη μελέτη του φύλου.

στ) Προωθεί την εκπόνηση μελετών και ερευνών σχετικά με θέματα που σχετίζονται με το πεδίο της αρμοδιότητάς της.

ζ) Παρέχει συνδρομή προς θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση.

Οι συνεδριάσεις της Επιτροπής είναι μυστικές και γίνονται δια ζώσης στην έδρα του οργανισμού ή/και με τη διαδικασία της τηλεδιάσκεψης. Στις συνεδριάσεις της Επιτροπής, όπως και στην περίπτωση ματαίωσης αυτών, τηρούνται πρακτικά με ευθύνη του/ της Γραμματέα της Επιτροπής και του/της Προέδρου της.

Οι δράσεις, τα προγράμματα, οι δραστηριότητες, καθώς και η εν γένει λειτουργία της Επιτροπής χρηματοδοτούνται από τον Οργανισμό. Κατά συνέπεια ο τελευταίος οφείλει να παρέχει στην ΕΙΦ τους απαραίτητους πόρους για την εύρυθμη λειτουργία και δράση της.

Συνοψίζοντας, η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων μεριμνά για τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και παρακολούθηση δράσεων και προγραμμάτων με στόχο την πλήρη ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον Οργανισμό και την εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων, κατά τα οριζόμενα στην κείμενη νομοθεσία και τις διεθνείς και ευρωπαϊκές πολιτικές. Στο πλαίσιο αυτό, έχει την ευθύνη για την εκπόνηση ή/και την αναθεώρηση/επικαιροποίηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του ΟΣΕΘ με στόχο την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας στον Οργανισμό.

Κατά τον πρώτο χρόνο λειτουργίας της ΕΙΦ, στόχοι είναι:

1) η συγκεκριμενοποίηση της ταυτότητας και των στόχων της νεοσύστατης Επιτροπής,

2) η αναγνωρισιμότητα της ΕΙΦ από όλο το ανθρώπινο δυναμικό του οργανισμού και το εν γένει κοινωνικό πλαίσιο,

3) η πρόληψη και καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων εντός του οργανισμού,

4) η προώθηση δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης σε ζητήματα έμφυλων διακρίσεων, βίας, παρενόχλησης, σεξισμού και στερεοτύπων εντός του οργανισμού,

5) η ευαισθητοποίηση και υπέρβαση δυσκολιών και εμποδίων στην προσπάθεια εξισορρόπησης προσωπικής/οικογενειακής ζωής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων του οργανισμού,

6) η ενθάρρυνση της έμφυλης ισορροπίας στις ηγετικές θέσεις και θέσεις λήψης αποφάσεων, και

7) η ισότητα των φύλων στην πρόσληψη και την επαγγελματική ανέλιξη και σταδιοδρομία.

Δράσεις για την απόκτηση ταυτότητας της ΕΙΦ και την αναγνωρισιμότητά της

Είναι σημαντικό να υλοποιηθούν πρωτοβουλίες και ενέργειες που έχουν ως σκοπό την συγκεκριμενοποίηση της ταυτότητας και των στόχων της ΕΙΦ και την προώθηση της αναγνωρισιμότητάς της από όλο το ανθρώπινο δυναμικό του οργανισμού και το εν γένει κοινωνικό πλαίσιο. Τέτοιες δράσεις είναι ενδεικτικά: ενέργειες υποδομής διοικητικού χαρακτήρα, όπως π.χ. απόκτηση ηλεκτρονικής διεύθυνσης, απόκτηση πρωτοκόλλου, κατασκευή επιστολόχαρτου, κ.ά., και ενέργειες υποδομής για την επικοινωνία της (π.χ. κατασκευή ιστοχώρου στην ιστοσελίδα του ΟΣΕΘ με στόχο την προώθηση του έργου της και την άμεση ενημέρωση και επικοινωνία με αυτήν).

Δράσεις για την πρόληψη και καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων και προώθησης της ισότητας

Οι δράσεις αυτές στοχεύουν στην προώθηση της ισότητας και την πρόληψη και την αντιμετώπιση οποιασδήποτε μορφής διακριτικής συμπεριφοράς, βίας και παρενόχλησης εντός του οργανισμού. Ενδεικτικά, μεταξύ των δράσεων αυτών είναι:

- Η άρση του γλωσσικού σεξισμού σε όλα τα μέσα (έντυπα και ηλεκτρονικά). Ο ΟΣΕΘ θα πρέπει να λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την επικαιροποίηση των υπάρχοντων κανονισμών λειτουργίας και των πάσης φύσεως επίσημων εγγράφων του και την προσθήκη της διάστασης του φύλου και της χρήσης ουδέτερης, ως προς το φύλο γλώσσας (βλ. συνημμένο Οδηγό Χρήσης Μη Σεξιστικής Γλώσσας στα

Διοικητικά Έγγραφα). Το ίδιο ισχύει και για όλα τα κανάλια εξωτερικής επικοινωνίας του (ιστότοπος, μέσα κοινωνικής δικτύωσης, κ.λπ.).

- Η συλλογή στατιστικών στοιχείων και δημιουργία δεικτών μέτρησης της έμφυλης ισότητας, με στόχο την παρακολούθηση της ισότητας των φύλων στον Οργανισμό και τη λήψη των αναγκαίων μέτρων και δράσεων.
- Προώθηση δομών συμβουλευτικής σε ζητήματα ίσων ευκαιριών, έμφυλης βίας, έμφυλων διακρίσεων και σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και σε θέματα που αφορούν τα δικαιώματα που απορρέουν από τη νομοθεσία περί ισότητας των φύλων, σεβασμού του σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου σε συνεργασία με εξειδικευμένους φορείς.
- Υποστήριξη και διαχείριση περιστατικών έμφυλης βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων, π.χ. παροχή συνδρομής προς θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση σε συνεργασία με κάθε άλλο αρμόδιο φορέα (π.χ. Εισαγγελικές Αρχές), προκειμένου να υπάρξουν κυρώσεις σε περιπτώσεις συστηματικής καταγραφής συμπεριφορών διακριτικής μεταχείρισης, σεξουαλικής παρενόχλησης ή απαξιοτικής συμπεριφοράς, λόγω ταυτότητας φύλου ή/και σεξουαλικού προσανατολισμού.

Δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης

Η συνεχής ενημέρωση, επιμόρφωση και εκπαίδευση όλων των εμπλεκόμενων μερών (προσωπικό, μέλη διοίκησης) σε θέματα ισότητας των φύλων, είναι ιδιαίτερως σημαντική, καθώς αποτελεί βασική προϋπόθεση για την δημιουργία και καθιέρωση κουλτούρας και κλίματος έμφυλης ισότητας μέσα στον οργανισμό. Οι δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης περιλαμβάνουν εκδηλώσεις, συνέδρια, ημερίδες, ενημερωτικά και επιμορφωτικά/εκπαιδευτικά σεμινάρια και εργαστήρια σε ζητήματα έμφυλων διακρίσεων, βίας, παρενόχλησης, σεξισμού και στερεοτύπων και σε ζητήματα σχετικά με την προώθηση της ισότητας των φύλων. Ενδεικτικά, προτείνονται στοχευμένα σεμινάρια ευαισθητοποίησης και επιμόρφωσης στο προσωπικό και τα μέλη της διοίκησης του ΟΣΕΘ σε θέματα φύλου και ανάπτυξης δεξιοτήτων για ισότιμες σχέσεις και για την υπέρβαση του γλωσσικού σεξισμού και την ένταξη της διάστασης του φύλου στα διοικητικά έγγραφα του οργανισμού.

Δράσεις εξισορρόπησης προσωπικής/οικογενειακής ζωής και επαγγελματικής ζωής

Αναγνωρίζεται η ανάγκη για δράσεις που διευκολύνουν και ενθαρρύνουν το συνδυασμό οικογενειακής, προσωπικής ζωής και επαγγελματικής ζωής. Η ύπαρξη κοινωνικής μέριμνας είναι απαραίτητη για τη συμφιλίωση του γονικού ρόλου με τον επαγγελματικό ρόλο. Οι δράσεις περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- εκδηλώσεις, συνέδρια, ημερίδες για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού και των μελών της διοίκησης στη προώθηση της εξισορρόπησης προσωπικής/οικογενειακής ζωής και επαγγελματικής ζωής,
- προτάσεις/εισηγήσεις για την δυνατότητα εξ αποστάσεως εργασίας του προσωπικού με ευθύνες φροντίδας,
- έρευνα για την καταγραφή αναγκών φροντίδας και φύλαξης παιδιών εργαζομένων,
- πρόβλεψη δομών και δράσεων για την δημιουργική απασχόληση παιδιών εργαζομένων με χαμηλό κόστος,
- διάθεση χώρου ως χώρου γαλουχίας (π.χ. χρήση για θηλασμό ή άντληση γάλακτος).

Δράσεις ενθάρρυνσης της ισορροπίας των φύλων στις ηγετικές θέσεις και θέσεις λήψης αποφάσεων

Απαιτούνται ενέργειες ενίσχυσης της ισότιμης συμμετοχής των φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων και σε θέσεις ευθύνης. Τέτοια μέτρα αποτελούν:

- Η συστηματική συλλογή στοιχείων για τεκμηρίωση και αξιολόγηση
- Η δημιουργία διαδικασίας για την παρακολούθηση ποσόστωσης και εισήγηση για τη διασφάλιση ίσης συμμετοχής των δύο φύλων σε επιτροπές, θέσεις ευθύνης και όργανα λήψης αποφάσεων.
- Η διοργάνωση ενημέρωσης-ευαισθητοποίησης με στόχο την προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων και συμμετοχής σε ηγετικές θέσεις.

Δράσεις έμφυλης ισότητας στην πρόσληψη και την επαγγελματική εξέλιξη

Αναγκαία κρίνεται η προώθηση μέτρων με στόχο την αντιμετώπιση του οριζόντιου και κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού και την προώθηση της ισότητας των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Τέτοια μέτρα μπορούν να είναι:

- Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλα τα στάδια της διαδικασίας πρόσληψης προσωπικού και μείωση των αποκλίσεων.
- Η αιτιολόγηση προσλήψεων/προαγωγών που δεν περιλαμβάνουν γυναίκες όταν υπάρχει υπερεκπροσώπηση των αντρών, καθώς και το αντίστροφο.
- Διασφάλιση ισόρροπης συμμετοχής φύλων στην επιλογή προσωπικού όλων των κατηγοριών.
- Μελέτη όλων των παραγόντων που σχετίζονται με δυσκολίες στην εξέλιξη για όλες τις κατηγορίες προσωπικού (συλλογή και ποιοτική ανάλυση δεδομένων).
- Μελέτη των αποκλίσεων που εμφανίζονται στις κατηγορίες προσωπικού ανά φύλο όσον αφορά τον χρόνο εξέλιξης.

Το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης των ανωτέρω δράσεων παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα:

Χρονοδιάγραμμα Υλοποίησης Σχεδίου Δράσης

Δράσεις	2022	2023
Συγκρότηση Επιτροπής Ισότητας Φύλων (ΕΙΦ)	X	
Απόκτηση ταυτότητας και αναγνωρισιμότητας της ΕΙΦ	X	
Πρόληψη και καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων	X	X
Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση	X	X

Εξισορρόπηση προσωπικής/οικογενειακής ζωής και επαγγελματικής ζωής	X	X
Έμφυλη ισορροπία σε θέσεις ευθύνης και θέσεις λήψης αποφάσεων	X	X
Έμφυλη ισότητα στην πρόσληψη και στην επαγγελματική εξέλιξη	X	X

VI. Συμπερασματικές Παρατηρήσεις

Επί τη βάση των ανωτέρω, γίνεται αντιληπτό πως το παρόν Σχέδιο έχει ως στόχο την υλοποίηση συγκεκριμένων δράσεων για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας στον Οργανισμό και την αποτροπή και καταπολέμηση κάθε μορφής διακριτικής μεταχείρισης και ανισότητας εντός αυτού.

Η ΕΙΦ αποτελεί το όργανο που μεριμνά για τον σχεδιασμό, την εφαρμογή, παρακολούθηση/αξιολόγηση και αναθεώρηση/επικαιροποίηση του εν λόγω Σχεδίου Δράσης. Πρόκειται για μια Επιτροπή με πολυεπίπεδο έργο και διεπιστημονικές προεκτάσεις, ήτοι εκπαιδευτικές, ψυχολογικές, κοινωνικές, νομικές και πολιτικές. Για το λόγο αυτό, εξάλλου, η διαρκής υποστήριξή της από εξειδικευμένους/ες επιστήμονες με ευαισθησία και εμπειρία σε ζητήματα φύλου αποτελεί μία επιπλέον αναγκαιότητα.

Επιπλέον, αναγκαία είναι η ισχυρή δέσμευση των μελών της, η δημιουργικότητα, η ομαδική συνεργασία και η ανάληψη ευθύνης από όλα τα μέλη της προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι της, καθώς και η διοικητική, ηθική και οικονομική υποστήριξή της από τον ίδιο τον οργανισμό.

Το παρόν Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων του ΟΣΕΘ αποτελεί ένα δυναμικό σχέδιο δράσης που δύναται να αναθεωρείται και επικαιροποιείται μετά από απόφαση της ΕΙΦ με προσθήκες και βελτιώσεις που ευθυγραμμίζονται με τις εκάστοτε ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις και τις πραγματικές ανάγκες του Οργανισμού.