



## Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

Αύγουστος 2024

## Περιεχόμενα

1	Εισαγωγή.....	2
2	Θεσμικό πλαίσιο .....	3
2.1	Διεθνές θεσμικό πλαίσιο .....	3
2.2	Εθνικό Θεσμικό Πλαίσιο.....	5
2.2.1	Σχετική νομοθεσία.....	5
2.2.2	Εθνικό σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων .....	6
3	Μεθοδολογία υλοποίησης του ΣΔΙΦ της ΕΣΟΟ .....	7
3.1	Στάδιο Α. Αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης .....	7
3.2	Στάδιο Β. Κατάρτιση του πλάνου δράσης .....	10
3.3	Στάδιο Γ. Υλοποίηση του πλάνου δράσης .....	17
3.4	Στάδιο Δ. Παρακολούθηση και αξιολόγηση του πλάνου δράσης.....	17

## 1 Εισαγωγή

Η Ελληνική Συνεργαζόμενη Ογκολογική Ομάδα (ΕΣΟΟ) ή Hellenic Cooperative Oncology Group (HeCOG) είναι μια μη-κερδοσκοπική Επιστημονική Εταιρεία που αριθμεί στα μέλη της εξέχοντες Παθολόγους-Ογκολόγους.

Οι κύριοι στόχοι της ΕΣΟΟ είναι:

- Η μελέτη μεθόδων θεραπείας του καρκίνου.
- Η προώθηση της κλινικής και βασικής έρευνας στην Ελλάδα και το διεθνή χώρο, σε συνεργασία με αντίστοιχους φορείς.
- Η διοργάνωση σεμιναρίων και επιστημονικών συμποσίων για την ενημέρωση και επιμόρφωση γιατρών και άλλων επιστημόνων με συναφές αντικείμενο, καθώς και φοιτητών.
- Η οργάνωση αναγνωστηρίων, βιβλιοθηκών και άλλων συναφών δραστηριοτήτων.

Στο πλαίσιο των στόχων της η ΕΣΟΟ σχεδιάζει και διενεργεί ερευνητικές κλινικές μελέτες ενώ διαμορφώνει και συνιστώμενες θεραπείες κακοήθων νοσημάτων σύμφωνα με τις εγκεκριμένες ενδείξεις. Πρόκειται για έρευνες, απόλυτα αξιόπιστες, που ελέγχονται ποιοτικά σε όλες τις φάσεις της υλοποίησης τους και έχουν σαν συνέπεια την πραγματοποίηση επιστημονικών εργασιών που ανακοινώνονται σε διεθνή συνέδρια και δημοσιεύονται σε έγκυρα και γνωστά ιατρικά περιοδικά που έχουν σχέση με την Ογκολογία. Εκτός από την κλινική έρευνα, η ΕΣΟΟ δραστηριοποιείται και στο πεδίο της εφαρμοσμένης έρευνας (translational research), η οποία συμβάλλει σημαντικά στην εξέλιξη της Ογκολογίας, ενώ αξίζει να αναφερθεί ότι όλες οι απαραίτητες εγκρίσεις για τη διεξαγωγή των παραπάνω ερευνών διασφαλίζονται σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία.

Η ΕΣΟΟ, ακολουθώντας τις αρχές της ιατρικής δεοντολογίας, σέβεται και εφαρμόζει ήδη τις αρχές περί μη διάκρισης και ισότητας των φύλων. Σε πλήρη εναρμόνιση με τους στόχους της πολιτικής της ΕΕ για την έρευνα και την καινοτομία<sup>1</sup>, τη Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025 της ΕΕ<sup>2</sup>, τον Οδηγό του προγράμματος «Ορίζοντας Ευρώπη»<sup>3</sup> καθώς και το εθνικό και διεθνές θεσμικό πλαίσιο αναφορικά με την έμφυλη ισότητα, η ΕΣΟΟ συνέταξε το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, στο οποίο διατυπώνεται ένα σύνολο δεσμεύσεων και δράσεων με σκοπό να συνεχίσει να προωθεί την ισότητα, τον σεβασμό, τη διαφορετικότητα και τη

<sup>1</sup> Συμπεράσματα του Συμβουλίου της Ευρώπης, 30 Νοεμβρίου 2018, <https://www.consilium.europa.eu/el/policies/european-research-area/>

<sup>2</sup> Document 52020DC0152. Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών. Μια Ένωση ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025. COM/2020/152 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

<sup>3</sup> Οδηγός του προγράμματος Ορίζοντας Ευρώπη, [https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/programme-guide\\_horizon\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/programme-guide_horizon_en.pdf)

συμπερίληψη, εφαρμόζοντας έμπρακτα τις σχετικές οδηγίες σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

## 2 Θεσμικό πλαίσιο

### 2.1 Διεθνές θεσμικό πλαίσιο

Η ισότητα των φύλων είναι διεθνώς κατοχυρωμένο δικαίωμα μέσω διαφόρων Διεθνών Συμβάσεων, όπως ο Καταστατικός Χάρτης του ΟΗΕ του 1945, η Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του 1948, το Διεθνές Σύμφωνο της Νέας Υόρκης για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα του 1966<sup>4</sup>, το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα του 1966<sup>5</sup>, η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW) του 1979<sup>6</sup>, η Διακήρυξη του Πεκίνου και Πλατφόρμα για Δράση του 1995, καθώς και η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας του 2011<sup>7</sup>. Επιπλέον, κατοχυρώνεται από Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας που αφορούν την προστασία της μητρότητας και τη διευκόλυνση εργαζόμενων με οικογενειακές υποχρεώσεις (Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας 100, 103, 111, 156), από Συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως η Ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης του 1957 και η Συνθήκη του Άμστερνταμ του 1999, η οποία εισήγαγε την αρχή της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων με βάση το φύλο και τον σεξουαλικό προσανατολισμό, καθώς και από Ευρωπαϊκούς Κανονισμούς και Κοινοτικές Οδηγίες που προωθούν την έμφυλη ισότητα στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης<sup>8</sup>.

---

<sup>4</sup> Κύρωση του Διεθνούς Συμφώνου για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα. Ν. 2462/1997, ΦΕΚ Α/25/1997

<sup>5</sup> Κύρωση του Διεθνούς Συμφώνου για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα. Ν. 1532/1985, ΦΕΚ Α/25/1985

<sup>6</sup> Κύρωση της Σύμβασης των Ενωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών Ν. 1342/1983

<sup>7</sup> 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 νομοθεσία. Ν. 4531/2018, ΦΕΚ 62/Α/5.4.2018

<sup>8</sup> 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, Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ, 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 των Φύλων, ΕΕ L 403, 30.12.2006.

Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδη αξία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και βασική αρχή του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Επίσης, είναι ουσιώδης προϋπόθεση για μια καινοτόμο, ανταγωνιστική και ακμάζουσα ευρωπαϊκή οικονομία. Η δέσμευση της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην αρχή της ισότητας των φύλων και στην εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων οδήγησε στην ίδρυση του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων<sup>9</sup> το 2010, ενός αποκεντρωμένου οργανισμού που στοχεύει στην επίτευξη της έμφυλης ισότητας μέσω ερευνών και δημοσίευσης στοιχείων και ορθών πρακτικών. Το Ινστιτούτο παρακολουθεί, μεταξύ άλλων, τον τρόπο με τον οποίο η Ευρωπαϊκή Ένωση ανταποκρίνεται στις διεθνείς δεσμεύσεις της για την έμφυλη ισότητα, σύμφωνα με τη Διακήρυξη και την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου<sup>10</sup>.

Η «Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025»<sup>11</sup> της ΕΕ διαμορφώνει το πλαίσιο των εργασιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την ισότητα των φύλων και καθορίζει τους στόχους πολιτικής και τις βασικές δράσεις για την περίοδο 2020-2025. Στόχος της είναι να δημιουργηθεί μια Ευρώπη, όπου η έμφυλη βία, οι διακρίσεις λόγω φύλου και η διαρθρωτική ανισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών θα αποτελούν παρελθόν. Μια Ευρώπη στην οποία όλοι οι πολίτες θα είναι ελεύθεροι να χαράξουν την πορεία που επιλέγουν στη ζωή τους, θα έχουν ίσες ευκαιρίες ανέλιξης και θα μπορούν να συμμετέχουν ισότιμα και να αναλαμβάνουν ηγετικό ρόλο στην ευρωπαϊκή κοινωνία.

Στο πλαίσιο της εν λόγω στρατηγικής απαιτείται η υποβολή σχεδίου για την ισότητα των φύλων από τους αιτούντες στο πλαίσιο του προγράμματος «Ορίζοντας Ευρώπη», όταν αυτοί είναι:

- δημόσιοι φορείς, όπως φορείς χρηματοδότησης έρευνας, εθνικά υπουργεία και άλλες δημόσιες αρχές, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων κερδοσκοπικών οργανισμών,
- ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, δημόσια και ιδιωτικά,
- ερευνητικούς οργανισμούς, δημόσιοι και ιδιωτικοί.

Η Ελληνική Συνεργαζόμενη Ογκολογική Ομάδα (ΕΣΟΟ) ή Hellenic Cooperative Oncology Group (HeCOG), αν και δεν εμπίπτει σε καμία από τις παραπάνω κατηγορίες, με υψηλό αίσθημα ευθύνης αποφάσισε να προχωρήσει στην υλοποίηση του Σχεδίου για την Ισότητα των Φύλων.

---

<sup>9</sup> <https://eige.europa.eu/>

<sup>10</sup> Διακήρυξη και Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου,  
<https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>

<sup>11</sup> Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025 της ΕΕ,  
<https://ec.europa.eu/newsroom/just/redirection/document/68222>

## 2.2 Εθνικό Θεσμικό Πλαίσιο

### 2.2.1 Σχετική νομοθεσία

Σε επίπεδο Εθνικού Δικαίου στο Άρθρο 4 παρ. 2 του Συντάγματος της Ελλάδας κατοχυρώνεται την ισότητα των φύλων, ως εξής: «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις», ενώ στο Άρθρο 116 παρ. 2 αναφέρεται ότι επιτρέπεται η εφαρμογή θετικών μέτρων (π.χ. ποσοστώσεων) για την προώθηση της ισότητας των φύλων, δηλώνοντας ρητώς ότι η λήψη τέτοιων μέτρων δεν αποτελεί διάκριση<sup>12</sup>. Επιπλέον, στο Άρθρο 22 παρ. 1 της αναθεώρησης του Συντάγματος που πραγματοποιήθηκε στις 18/04/2001 αναφέρεται ότι: «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.»<sup>13</sup>

Το μέτρο της ποσόστωσης, το οποίο επιτρέπεται μέσω του Άρθρου 116 του Συντάγματος, ενεργοποιήθηκε στην περίπτωση της ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και στην έρευνα. Αυτή 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 αναφέρεται ότι ο αριθμός των επιστημόνων που συγκροτούν επιτροπές για τις ανάγκες λειτουργίας του εν λόγω νόμου καθορίζεται με βάση την επιστημονική αριστεία και σύμφωνα με την εφαρμογή ποσόστωσης κατ' ελάχιστο 1/3 για κάθε φύλο, εφόσον οι υποψήφιοι, -ες διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη της σχετικής, κατά περίπτωση, θέσης.

Επίσης, ο Νόμος 3896/2010<sup>14</sup>, προβλέπει την εφαρμογή των αρχών των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης και απαγορεύει κάθε μορφής άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου και σεξουαλικής παρενόχλησης. Ως **“άμεση διάκριση”** ορίζεται κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων να προβαίνουν σε δυσμενή ή άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου. Ως **“έμμεση διάκριση”** ορίζεται κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω

<sup>12</sup> «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.» <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/article-120/>

<sup>13</sup> Σύνταγμα της Ελλάδας – Αναθεώρηση της 25ης Νοεμβρίου 2019 – ΦΕΚ 187/Α'/28.11.2019) – Θ' Αναθεωρητική Βουλή των Ελλήνων

<sup>14</sup> (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».

φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, δυνάμει μιας ουδέτερης εκ πρώτης όψης διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία. Ως **“σεξουαλική παρενόχληση”** ορίζεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

Παράλληλα, στον Ν. 3896/2010 απαγορεύεται ρητά η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσεως, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση: α) για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, β) όταν συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση σε βάρος του, γ) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη ή υπεύθυνου για επαγγελματική κατάρτιση σε διαμαρτυρία, καταγγελία, μαρτυρία ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια προσώπου εργαζομένου επαγγελματικά καταρτιζόμενου ή εκπροσώπου του στον χώρο της επιχείρησης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρχής, η οποία είναι σχετική με την εφαρμογή του νόμου.

### 2.2.2 Εθνικό σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) 2021-2025<sup>15</sup>, το οποίο διαμόρφωσε το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, σχεδιάστηκε με σκοπό την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων και των στερεοτύπων σε όλες τις εκφάνσεις του βίου και των δημόσιων πολιτικών και ειδικότερα των γυναικών.

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων περιλαμβάνει διάφορες πρωτοβουλίες, όπως:

- η εφαρμογή της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης,
- η διεξαγωγή ενημερωτικών δράσεων και εκστρατειών ευαισθητοποίησης για τη σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα,
- η πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών με αναπηρία,
- νομοθετικές παρεμβάσεις και δράσεις για την προώθηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης,
- η ενθάρρυνση των γυναικών και των κοριτσιών να ακολουθήσουν επαγγελματικά στις θετικές επιστήμες, την τεχνολογία, τη μηχανική, τα μαθηματικά και τις ΤΠΕ,
- η προώθηση προϋπολογισμών με γνώμονα το φύλο και
- η χρήση μη σεξιστικής γλώσσας στα δημόσια έγγραφα.

<sup>15</sup> <http://www.opengov.gr/minlab/wp-content/uploads/downloads/2021/07/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf>

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων της ΕΣΟΟ έχει καταρτιστεί λαμβάνοντας υπόψη το εθνικό και το διεθνές θεσμικό πλαίσιο που αναφέρθηκε στην παρούσα ενότητα.

### 3 Μεθοδολογία υλοποίησης του ΣΔΙΦ της ΕΣΟΟ

Η υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων της Ελληνικής Συνεργαζόμενης Ογκολογικής Ομάδας περιλαμβάνει τα ακόλουθα στάδια:

#### **Στάδιο Α. Αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης σχετικά με την ισότητα των φύλων**

Σε αυτό το στάδιο πραγματοποιείται η συλλογή δεδομένων που σχετίζονται με το φύλο και η αποτύπωσή τους με τρόπο συνεκτικό.

#### **Στάδιο Β. Κατάρτιση του πλάνου δράσης**

Σε αυτό το στάδιο γίνεται ο σχεδιασμός των απαραίτητων δράσεων, καταρτίζεται το χρονοδιάγραμμα, ανατίθενται οι αρμοδιότητες στο προσωπικό που θα είναι υπεύθυνο για την υλοποίηση των δράσεων και γίνεται η στοχοθέτηση. Επίσης, το ΣΔΙΦ εγκρίνεται από τη διοίκηση της ΕΣΟΟ.

#### **Στάδιο Γ. Υλοποίηση του πλάνου δράσης**

Σε αυτό το στάδιο θα ενημερωθεί το προσωπικό του φορέα για τα προβλεπόμενα στο σχέδιο δράσης και στη συνέχεια θα προχωρήσει η υλοποίησή τους.

#### **Στάδιο Δ. Παρακολούθηση και αξιολόγηση του πλάνου δράσης**

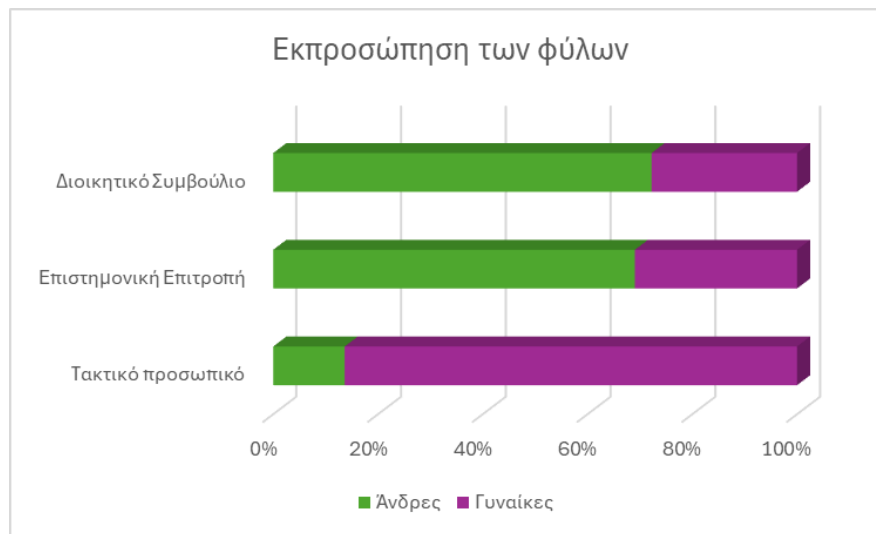
Σύμφωνα με το σχετικό χρονοδιάγραμμα, θα πραγματοποιηθεί η αξιολόγηση του σχεδίου δράσης και θα γίνουν τυχόν διορθωτικές ενέργειες, παράλληλα με τον νέο σχεδιασμό, όπου αυτός κριθεί απαραίτητος.

#### 3.1 Στάδιο Α. Αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης

Η αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης σχετικά με την ισότητα των φύλων στη HeCOG (Στάδιο 1) πραγματοποιήθηκε μετά από συλλογή ποσοτικών δεδομένων προκειμένου να αξιολογηθούν τα δυνατά και τα αδύναμα σημεία του φορέα και να τεθούν ρεαλιστικοί και υλοποιήσιμοι στόχοι.

Η εκπροσώπηση των φύλων στους ανθρώπινους πόρους της ΕΣΟΟ παρουσιάζεται στο Γράφημα 1. Όπως φαίνεται στο γράφημα, η εκπροσώπηση των γυναικών στο Διοικητικό Συμβούλιο και στην Επιστημονική Επιτροπή του Φορέα είναι σχετικά χαμηλή, με ποσοστά που κυμαίνονται αντίστοιχα στο 28% και 31%. Στον αντίποδα, όσον αφορά το τακτικό προσωπικό της ΕΣΟΟ, οι γυναίκες εκπροσωπούνται σε ποσοστό που φτάνει το 86%.

## Γράφημα 1. Εκπροσώπηση των φύλων στους ανθρώπινους πόρους της ΕΣΟΟ



Το Διοικητικό Συμβούλιο ασκεί τη διοίκηση της ΕΣΟΟ, χαράσσει τους στόχους και τις γενικές κατευθύνσεις των δραστηριοτήτων της ΕΣΟΟ στο πλαίσιο της αποστολής του και διαμορφώνει τη στρατηγική για την υλοποίηση αυτών, ενώ απαρτίζεται από 13 άνδρες και 5 γυναίκες.

Η Επιστημονική Επιτροπή αποτελείται από επιστήμονες εγνωσμένου κύρους που δραστηριοποιούνται σε επιστημονικά πεδία που έχουν σχέση με τους σκοπούς και τις αρμοδιότητες της ΕΣΟΟ. Οι αρμοδιότητες της Επιστημονικής Επιτροπής είναι:

- να σχεδιάζει και να αναπτύσσει τη στρατηγική των Ομάδων Εργασίας,
- να συζητά και να αποφασίζει για κάθε μελέτη που θα ενταχθεί στο πλάνο της εταιρείας,
- να παρακολουθεί την εξέλιξη των κλινικών μελετών και να προτείνει διορθωτικά μέτρα σε περίπτωση που εντοπίσει αποκλίσεις,
- να έχει την ευθύνη της έγκρισης προτάσεων των κλινικών μελετών που παράγονται από τις Ομάδες Εργασίας,
- να συζητά και να αποφασίζει για ευρύτερα θέματα προώθησης της κλινικής έρευνας,
- να εκπροσωπεί την ΕΣΟΟ, στο ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η Επιστημονική Επιτροπή απαρτίζεται από 29 άνδρες και 13 γυναίκες.

Στην ΕΣΟΟ έχουν συγκροτηθεί Ομάδες Ομάδας Εργασίας για κάθε νεοπλασία ή για ομάδα νεοπλασιών. Ο/Η Συντονιστής (ες) της Ομάδας, ορίζεται (ονται) από την ίδια την ομάδα και συντονίζει (ουν) τη σύγκλιση και τη λειτουργία της.

Η κάθε Ομάδα Εργασίας:

- συζητά και εισηγείται στην Επιστημονική Επιτροπή για γενικά και εξειδικευμένα θέματα που αφορούν τη νεοπλασία που διαχειρίζεται, θέματα εκπαίδευσης ερευνητών και θέματα νέων και τρεχουσών κλινικών μελετών,
- εκπροσωπεί την ομάδα σε αντίστοιχες ομάδες του εξωτερικού στο πλαίσιο διεθνών συνεργασιών σε πολυεθνικές μελέτες.

Στο ακόλουθο γράφημα αποτυπώνεται η διάσταση του φύλου στους Συντονιστές και τις Συντονίστριες των Ομάδων Εργασίας

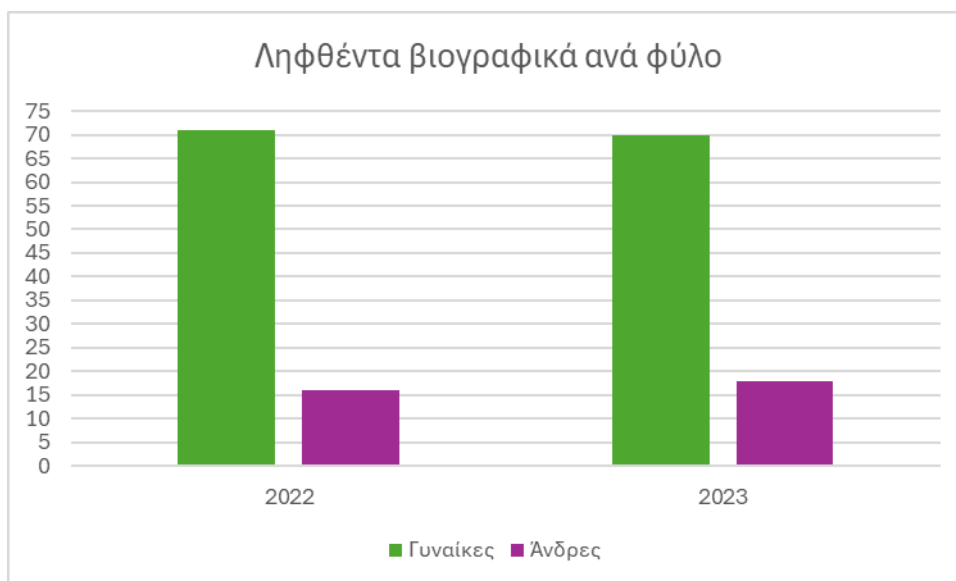
**Γράφημα 2.** Εκπροσώπηση των φύλων στους Συντονιστές και τις Συντονίστριες των Ομάδων Εργασίας



Το Γραφείο Δεδομένων της ΕΣΟΟ είναι αρμόδιο για την ορθή εφαρμογή της νομοθεσίας σχετικά με την προστασία των προσωπικών δεδομένων των φυσικών ή άλλων προσώπων που περιέρχονται και τηρούνται από την ΕΣΟΟ.

Όσον αφορά στις νέες προσλήψεις, κατά τα τελευταία δύο έτη έχουν δημοσιευθεί δύο αγγελίες εργασίας. Όσον αφορά στην αγγελία που δημοσιεύθηκε το 2022, ελήφθησαν 71 βιογραφικά γυναικών και 16 ανδρών και προσελήφθη 1 γυναίκα, ενώ στην αγγελία που δημοσιεύθηκε το 2023 ανταποκρίθηκαν 70 γυναίκες και 18 άνδρες και προσελήφθη 1 γυναίκα.

**Γράφημα 3.** Ανταπόκριση ανά φύλο σε αγγελίες



Η ΕΣΟΟ θα συνεχίσει να καταγράφει τα στατιστικά στοιχεία που σχετίζονται με το φύλο στη διαδικασία προσλήψεων και θα προβεί σε διορθωτικές κινήσεις, όπου κριθεί απαραίτητο.

Δεδομένου ότι η ΕΣΟΟ αναγνωρίζει τη σημασία της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων και με σκοπό να εξομαλυνθούν οι διαφορές, ο φορέας αναμένεται να θέσει ως προτεραιότητα την ενίσχυση της εκπροσώπησης των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων και των ανδρών στο τακτικό προσωπικό με βάση την επιστημονική αριστεία και εφόσον τα μέλη του προσωπικού διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη της σχετικής, κατά περίπτωση, θέσης.

### 3.2 Στάδιο Β. Κατάρτιση του πλάνου δράσης

Το αποτέλεσμα της αξιολόγησης της υφιστάμενης κατάστασης στην ΕΣΟΟ σχετικά με την ισότητα των φύλων οδήγησε στον σχεδιασμό στοχευμένων δράσεων για την υλοποίηση του ΣΔΙΦ. Ως εκ τούτου, πρόκειται να δοθεί προτεραιότητα στην ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων στους ανθρώπινους πόρους του φορέα, στις προσλήψεις και την απασχόληση καθώς και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα.

Το ΣΔΙΦ επίσης αναφέρεται στην ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή του ανθρώπινου δυναμικού, όπως για παράδειγμα στις πρακτικές που ακολουθεί ο φορέας για την καλλιέργεια μιας εταιρικής κουλτούρας ουδέτερης ως προς το φύλο. Αξίζει να αναφερθεί ότι ο φορέας έχει μηδενική ανοχή στη βία λόγω φύλου σε οποιαδήποτε μορφή – φυσική, ψυχολογική, οικονομική, σεξουαλική – και σκοπεύει να θέσει συγκεκριμένο πλαίσιο για τον χειρισμό ανάλογων περιστατικών.

Στον πίνακα που ακολουθεί παρατίθενται οι πρωτοβουλίες του φορέα ανά στόχο, σχετικά με την ισότητα των φύλων, οι δράσεις που αναμένεται να ληφθούν, το αρμόδιο προσωπικό, το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης καθώς και οι δείκτες βάσει των οποίων θα γίνει η αξιολόγηση του ΣΔΙΦ.

Πίνακας 1. Πλάνο Δράσης						
Στόχοι	Μέτρα – Δράσεις	Αρμόδιο μέλος του προσωπικού / όργανο	Χρονοδιάγραμμα			Δείκτες απόδοσης
			2024	2025	2026	
<b>Ισότητα των Φύλων στα Όργανα Λήψης Αποφάσεων</b>						
Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων και θέσεις ευθύνης	Ενθάρρυνση και υποστήριξη των γυναικών για τη διεκδίκηση θέσεων στα ανώτατα όργανα διοίκησης (διοικητικό συμβούλιο, επιστημονική επιτροπή)	Διοικητικό Συμβούλιο	*	*	*	Κατανομή ανά φύλο στα όργανα λήψης αποφάσεων
	Παρακολούθηση της ισορροπίας των φύλων στις θέσεις ευθύνης και στα όργανα λήψης αποφάσεων	Διοικητικό Συμβούλιο	*	*	*	Διετής ενημέρωση του Δ.Σ. και του ΣΔΙΦ με τα σχετικά στατιστικά στοιχεία  Αξιολόγηση πιθανών αναφορών για μεροληπτικές αναθέσεις ρόλων ή παρεμπόδιση της εξέλιξης σταδιοδρομίας

Πίνακας 1. Πλάνο Δράσης						
Στόχοι	Μέτρα – Δράσεις	Αρμόδιο μέλος του προσωπικού / όργανο	Χρονοδιάγραμμα			Δείκτες απόδοσης
			2024	2025	2026	
<b>Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην επαγγελματική εξέλιξη</b>						
Υποστήριξη της ισότητας των φύλων στις αγγελίες εργασίας	Χρήση ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας στα κείμενα των αγγελιών εργασίας	Γραφείο Δεδομένων	*	*	*	Κατανομή ανά φύλο στις αιτήσεις εργασίας
	Εφαρμογή ποσοτώσεων, όπου είναι εφικτό	Γραφείο Δεδομένων	*	*	*	Ουδέτερη ως προς το φύλο γλώσσα στα κείμενα των αγγελιών εργασίας
	Συστηματική καταγραφή των στατιστικών στοιχείων που σχετίζονται με το φύλο στη διαδικασία προσλήψεων	Γραφείο Δεδομένων	*	*	*	
Υποστήριξη της ισότητας των φύλων στην επαγγελματική εξέλιξη	Διερεύνηση των παραγόντων που συνδέονται με το φύλο και επηρεάζουν την επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και σχεδιασμός υποστηρικτικών μέτρων	Γραφείο Δεδομένων	*	*	*	Καταγραφή των στατιστικών στοιχείων που σχετίζονται με το φύλο στη διαδικασία προσλήψεων στο αναθεωρημένο ΣΔΙΦ κάθε δύο χρόνια

Πίνακας 1. Πλάνο Δράσης						
Στόχοι	Μέτρα – Δράσεις	Αρμόδιο μέλος του προσωπικού / όργανο	Χρονοδιάγραμμα			Δείκτες απόδοσης
			2024	2025	2026	
<b>Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και καλλιέργεια εργασιακής κουλτούρας</b>						
Καλλιέργεια εργασιακής κουλτούρας υποστηρικτικής ως προς την ισότητα των φύλων	Δημοσιοποίηση του ΣΔΙΦ στην ιστοσελίδα της ΕΣΟΟ	Γραφείο Δεδομένων	*	*	*	Αναθεώρηση του ΣΔΙΦ κάθε δύο χρόνια
	Παρακολούθηση υλοποίησης του ΣΔΙΦ και επικαιροποίησή του	Διοικητικό Συμβούλιο	*	*	*	Αριθμός των ενημερωτικών δράσεων σχετικά με την ισότητα και τη διαφορετικότητα
	Επισκόπηση των δημοσιεύσεων του επικοινωνιακού υλικού του φορέα στα κοινωνικά δίκτυα υπό το πρίσμα της ισότητας των φύλων	Γραφείο Δεδομένων	*	*	*	Γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο στο επικοινωνιακό υλικό, στα εσωτερικά έγγραφα και στον εσωτερικό κανονισμό της ΕΣΟΟ
	Συμπερίληψη αρχών ισότητας, διαφορετικότητας και ένταξης στα εσωτερικά έγγραφα της ΕΣΟΟ	Διοικητικό Συμβούλιο				

**Πίνακας 1. Πλάνο Δράσης**

Στόχοι	Μέτρα – Δράσεις	Αρμόδιο μέλος του προσωπικού / όργανο	Χρονοδιάγραμμα			Δείκτες απόδοσης
			2024	2025	2026	
Βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για τα άτομα που έχουν την ευθύνη φροντίδας	Παροχή πληροφόρησης στο προσωπικό για τις άδειες ανατροφής τέκνων, φροντίδας ηλικιωμένων/αναπήρων	Διεύθυνση	*	*	*	Καταγραφή του πλήθους και του είδους των αδειών του προσωπικού  Ισορροπη κατανομή μεταξύ φύλων στις άδειες ανατροφής τέκνων και φροντίδας ηλικιωμένων/αναπήρων
	Υποστήριξη των ανδρών εργαζομένων για να λάβουν άδεια ανατροφής τέκνων, φροντίδας ηλικιωμένων/αναπήρων					
	Παροχή δυνατότητας εξ αποστάσεως εργασίας σε άτομα που έχουν ευθύνες φροντίδας	Διεύθυνση	*	*	*	
	Τεχνική υποστήριξη και παροχή λογισμικού, εξοπλισμού και λοιπών ηλεκτρονικών υποδομών για παροχή εξ αποστάσεως εργασίας	Γραφείο Δεδομένων	*	*	*	
	Διερεύνηση της δυνατότητας παροχής οικονομικής ενίσχυσης στις οικογένειες των εργαζόμενων για τη συμμετοχή των παιδιών	Διοικητικό Συμβούλιο	*	*	*	

Πίνακας 1. Πλάνο Δράσης						
Στόχοι	Μέτρα – Δράσεις	Αρμόδιο μέλος του προσωπικού / όργανο	Χρονοδιάγραμμα			Δείκτες απόδοσης
			2024	2025	2026	
	τους σε κέντρα μελέτης/παιδικές κατασκηνώσεις/summer camps					
Ανάκτηση της παραγωγικότητας μετά από πολύμηνη άδεια	Διοργάνωση ενημερωτικών συναντήσεων για μέλη του προσωπικού, μετά από πολύμηνη απουσία τους λόγω αδειών ανατροφής τέκνων, φροντίδας ηλικιωμένων/αναπήρων	Διεύθυνση	*	*	*	
<b>Μέτρα κατά της βίας βάσει φύλου, συμπεριλαμβανόμενης της σεξουαλικής παρενόχλησης</b>						
Αποτροπή και αντιμετώπιση περιστατικών βίας βάσει φύλου	Αξιολόγηση των παραγόντων κινδύνου για διακρίσεις, βία και παρενόχληση στον χώρο εργασίας	Διεύθυνση	*	*	*	Διαδικασία για την καταγραφή και αντιμετώπιση διακρίσεων/βίας βάσει φύλου στον χώρο εργασίας
	Ανάπτυξη πρωτοκόλλου ενεργειών για την καταγραφή και αντιμετώπιση διακρίσεων/βίας βάσει φύλου στον χώρο εργασίας	Γραφείο Δεδομένων	*	*	*	Αριθμός αναφορών για διακρίσεις βάσει

**Πίνακας 1. Πλάνο Δράσης**

Στόχοι	Μέτρα – Δράσεις	Αρμόδιο μέλος του προσωπικού / όργανο	Χρονοδιάγραμμα			Δείκτες απόδοσης
			2024	2025	2026	
	Ενημέρωση του προσωπικού για την πολιτική του φορέα και τις κυρώσεις που επιβάλλονται σε περιπτώσεις διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας	Διεύθυνση	*	*	*	φύλου, παρενόχληση και βία  Αριθμός περιπτώσεων διαχείρισης των περιστατικών διακρίσεων βάσει φύλου, παρενόχλησης και βίας
	Προστασία της απασχόλησης και της ιδιωτικότητας των εργαζομένων-θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας	Διεύθυνση	*	*	*	Αριθμός ενημερωτικών δράσεων για την πολιτική του φορέα και τις κυρώσεις που επιβάλλονται σε περιπτώσεις διακρίσεων, βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας

### 3.3 Στάδιο Γ. Υλοποίηση του πλάνου δράσης

Το παρόν πλάνο δράσης αναμένεται να υλοποιηθεί σε συνέχεια της ενημέρωσης του προσωπικού του φορέα για τις προβλεπόμενες δράσεις, όπως αυτές αποτυπώνονται στην προηγούμενη ενότητα.

### 3.4 Στάδιο Δ. Παρακολούθηση και αξιολόγηση του πλάνου δράσης

Το ΣΔΙΦ της ΕΣΟΟ είναι ένα δυναμικό έγγραφο και θα επικαιροποιείται σύμφωνα με τις συνθήκες και τις ανάγκες που θα προκύπτουν έπειτα από την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της προηγούμενης έκδοσής του, η οποία θα γίνεται σε διετή βάση.

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στην Ελληνική Συνεργαζόμενη Ογκολογική ομάδα εγκρίνεται από τον Νόμιμο Εκπρόσωπο του Φορέα.