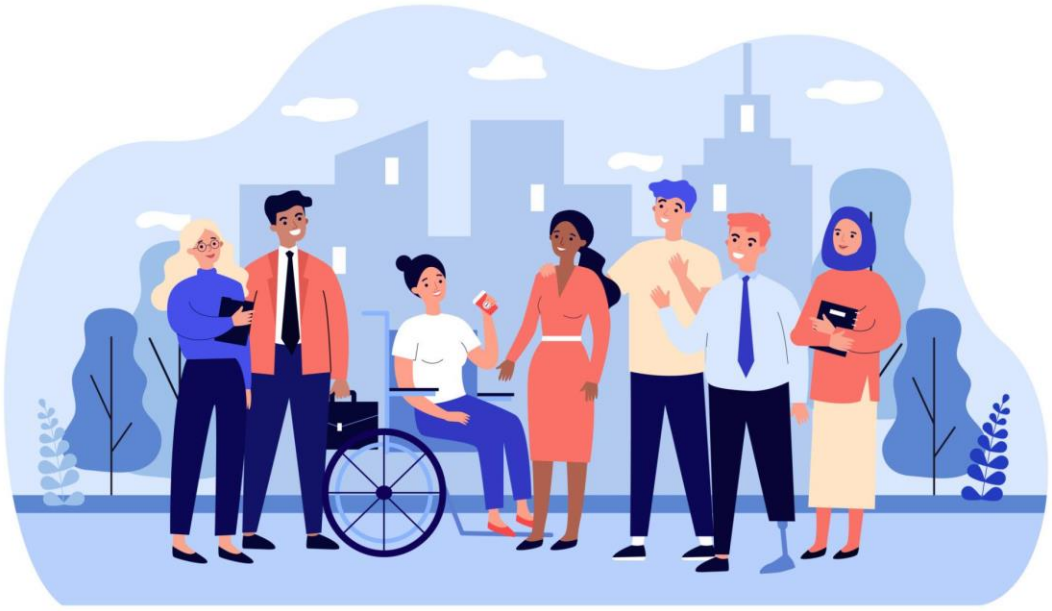
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΠΑΣΤΕΡ
HELLENIC PASTEUR INSTITUTE



Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων

Ελληνικό Ινστιτούτο Παστέρ

2026-2029

Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων 2026–2029

Το παρόν **Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων 2026–2029** εκπονήθηκε υπό την ευθύνη της **Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ)** του Ελληνικού Ινστιτούτου Παστέρ (ΕΙΠ). Η Επιτροπή συγκροτήθηκε με την υπ' αριθ. 2293/30-04-2026 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Ελληνικού Ινστιτούτου Παστέρ.
Σύμφωνα με το άρθρο 58 του Ν. 5019/2023, η ΕΙΦΚΔ σχεδιάζει και υλοποιεί δράσεις που αποσκοπούν στην πρόληψη και την καταπολέμηση κάθε μορφής διάκρισης και αποκλεισμού λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, κατάστασης υγείας/αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Οι δράσεις αυτές εφαρμόζονται σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας, καθώς και σε όλες τις διαδικασίες και δραστηριότητες του Ινστιτούτου.

Τακτικά μέλη της ΕΙΦΚΔ του ΕΙΠ:

- Δρ Βασιλική Κυράργυρη (Συντονίστρια της ΕΙΦΚΔ)
- Δρ Beatriz Martinez-Gonzalez
- Δρ Όλγα Κουτσώνη
- Δρ Βιβή Μυριαγκού
- Δρ Μάριος Ζουριδάκης
-

Αναπληρωματικά μέλη της ΕΙΦΚΔ του ΕΙΠ:

1. Δρ Κωνσταντίνος Λαζαρίδης
2. Δρ Πελαγία Φωκά
3. κα Ευγενία Κωνσταντάκη
4. κα Ειρήνη Τσαγκαρίδου
5. Δρ Ερασμία Ταουφίκ

Πίνακας Περιεχομένων

1. Εισαγωγή 4
2. Κανονιστικό Πλαίσιο 4
3. Ελληνική Νομοθεσία 5
4. Θεσμικό και Οργανωτικό Πλαίσιο 6
5. Στρατηγικοί Στόχοι για την περίοδο 2026–2029 8

1. Εισαγωγή

Το παρόν **Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων (2026–2029)** καθορίζει τις στρατηγικές προτεραιότητες του Ελληνικού Ινστιτούτου Παστέρ (ΕΙΠ) για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την ενίσχυση μιας ολοκληρωμένης κουλτούρας συμπερίληψης, διαφορετικότητας και μη διάκρισης σε ολόκληρο τον οργανισμό. Το Σχέδιο προσδιορίζει βασικούς στόχους, δράσεις και μηχανισμούς παρακολούθησης, με σκοπό τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών και δίκαιης μεταχείρισης για όλο το προσωπικό. Η ισότητα, η διαφορετικότητα και η συμπερίληψη αποτελούν θεμελιώδεις αξίες της αποστολής του ΕΙΠ. Το Ινστιτούτο αναγνωρίζει ότι ένα πολυμορφικό και ισορροπημένο ανθρώπινο δυναμικό, το οποίο καλύπτει τις ερευνητικές, διοικητικές, τεχνικές, διαχειριστικές και υποστηρικτικές θέσεις, είναι απαραίτητο για την αριστεία, την καινοτομία και τη θεσμική ακεραιότητα. Στο πλαίσιο αυτό, το ΕΙΠ δεσμεύεται όχι μόνο να προάγει την ισότητα των φύλων, αλλά και να προλαμβάνει ενεργά και να αντιμετωπίζει κάθε μορφή διάκρισης, συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων λόγω φύλου, ηλικίας, αναπηρίας, εθνοτικής καταγωγής, εθνικότητας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, σεξουαλικού προσανατολισμού και κάθε άλλου χαρακτηριστικού που προστατεύεται από τη νομοθεσία, καθώς και να προλαμβάνει την παρενόχληση και τη βία. Το παρόν Σχέδιο ευθυγραμμίζεται με τις απαιτήσεις του προγράμματος Horizon Europe (2021–2027), τις σχετικές οδηγίες και πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα και τη μη διάκριση, καθώς και την ισχύουσα εθνική νομοθεσία. Αντανακλά την υποχρέωση των ερευνητικών οργανισμών στην Ελλάδα να εφαρμόζουν Σχέδια Ισότητας των Φύλων, η οποία διευρύνεται εδώ, ώστε να περιλαμβάνει ένα ευρύτερο πλαίσιο καταπολέμησης των διακρίσεων και προώθησης της συμπερίληψης. Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) του ΕΙΠ εκπόνησε το παρόν Σχέδιο ως συνέχεια και αναβάθμιση του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων 2023–2026. Το Σχέδιο καθορίζει τις κατευθυντήριες αρχές και ένα δομημένο σύνολο δράσεων που θα υλοποιηθούν κατά την περίοδο 2026–2029, με τη στήριξη συνεχούς παρακολούθησης και περιοδικής επανεξέτασης, ώστε να διασφαλίζονται μετρήσιμη πρόοδος και λογοδοσία σε όλα τα επίπεδα του Ινστιτούτου.

2. Κανονιστικό Πλαίσιο

Το παρόν **Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων (2026–2029)** του ΕΙΠ ευθυγραμμίζεται με τις στρατηγικές προτεραιότητες και τις εφαρμοστέες απαιτήσεις του προγράμματος **Horizon Europe (2021–2027)**, το οποίο αναδεικνύει την ισότητα των φύλων και τη δημιουργία συμπεριληπτικών ερευνητικών περιβαλλόντων σε βασικές αρχές του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας. Το Σχέδιο βασίζεται σε συναφή διεθνή, ευρωπαϊκά και εθνικά νομικά και πολιτικά πλαίσια, συμπεριλαμβανομένων βασικών διεθνών πράξεων του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για τα ανθρώπινα δικαιώματα, όπως η Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (ΣΕΜΔΓ- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women/ CEDAW), η Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και οι Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ- Sustainable Development Goals

/SDGs), ιδίως ο ΣΒΑ 5 για την Ισότητα των Φύλων. Λαμβάνονται επίσης υπόψη οι σχετικές συμβάσεις και τα πρότυπα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ- International Labour Organization/ILO) για την **ισότητα, τη μη διάκριση, καθώς και τη βία και την παρενόχληση** στον κόσμο της εργασίας, όπως και οι Συνθήκες και η νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με την ισότητα, την ίση μεταχείριση, την απασχόληση, τις συνθήκες εργασίας και την επαγγελματική εξέλιξη. Το Σχέδιο αξιοποιεί επίσης το έργο του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (European Institute for Gender Equality/ EIGE), ιδίως τις τεκμηριωμένες κατευθυντήριες οδηγίες και τα εργαλεία που έχει αναπτύξει για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την παρακολούθηση της προόδου. Στο πλαίσιο αυτό, το Σχέδιο παρέχει τη θεσμική βάση για τη συστηματική προώθηση της ισότητας των φύλων, της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης, καθώς και για την πρόληψη και την αποτελεσματική αντιμετώπιση των διακρίσεων, της παρενόχλησης και άλλων μορφών άνισης μεταχείρισης σε όλες τις δραστηριότητες και σε όλα τα επίπεδα του ΕΙΠ.

[1] Ορίζων Ευρώπη (2021–2027), Πρόγραμμα-Πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Έρευνα και την Καινοτομία.
[2] Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών, Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW), 1979.
[3] Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών, Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, 1948.
[4] Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών, Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ), Στόχος 5: Ισότητα των Φύλων, 2015.
[5] Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), σχετικές συμβάσεις και πρότυπα για την ισότητα, τη μη διάκριση, καθώς και τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας.
[6] Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ) και Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), σχετικές διατάξεις για την ισότητα και τη μη διάκριση.
[7] Νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με την ίση μεταχείριση και τη μη διάκριση στην απασχόληση και την εργασία.
[8] Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), https://eige.europa.eu/.

3. Ελληνική Νομοθεσία

Το ελληνικό νομικό και πολιτικό πλαίσιο θέτει ολοκληρωμένες βάσεις για την ισότητα των φύλων και τη μη διάκριση στη δημόσια διοίκηση, την απασχόληση, την έρευνα και την εκπαίδευση. Σε συνταγματικό επίπεδο, τα άρθρα 4 παρ. 2, 22 παρ. 1 και 116 παρ. 2 του Συντάγματος της Ελλάδας κατοχυρώνουν την ισότητα των δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών, διασφαλίζουν την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας και επιτρέπουν τη λήψη θετικών μέτρων για την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας. Στον τομέα της απασχόλησης, ο Ν. 3896/2010 απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου και τη σεξουαλική παρενόχληση, ενώ ο Ν. 4808/2021, με τον οποίο ενσωματώθηκε η Σύμβαση αριθ. 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, ενισχύει την πρόληψη και τη διαχείριση της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, μέσω υποχρεωτικών προληπτικών πολιτικών, αξιολόγησης κινδύνων και υποχρεώσεων κατάρτισης.
Στον τομέα της έρευνας και της καινοτομίας, σημαντική εξέλιξη αποτελεί το **άρθρο 58 του Ν. 5019/2023**, το οποίο ενισχύει την αρχή της ίσης μεταχείρισης στους ερευνητικούς οργανισμούς, επεκτείνοντας ρητά την προστασία από διακρίσεις για πολλαπλούς λόγους,

μεταξύ των οποίων το φύλο, η ηλικία, η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις, η αναπηρία, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ταυτότητα ή η έκφραση φύλου και άλλα χαρακτηριστικά. Με τον τρόπο αυτό ενισχύονται οι θεσμικές υποχρεώσεις για τη διασφάλιση συμπεριληπτικών, ασφαλών και απαλλαγμένων από διακρίσεις ερευνητικών περιβαλλόντων.

Το νομοθετικό αυτό πλαίσιο συμπληρώνεται από τον **Ν. 4386/2016**, ο οποίος εισήγαγε διατάξεις σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στη διακυβέρνηση της έρευνας, τον **Ν. 4604/2019**, ο οποίος ενίσχυσε την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και προέβλεψε την ανάπτυξη Σχεδίων Ισότητας των Φύλων, τον Ν. 4589/2019, ο οποίος καθιέρωσε Επιτροπές Ισότητας των Φύλων στα πανεπιστήμια, καθώς και τον **Ν. 4531/2018**, με τον οποίο κυρώθηκε η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης. Οι διατάξεις αυτές, σε συνδυασμό με το **Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2021–2025)**, αποτυπώνουν τη δέσμευση της Ελλάδας για την προώθηση της ισότητας των φύλων, της συμπερίληψης και της ίσης μεταχείρισης, καθώς και για την πρόληψη των διακρίσεων σε όλους τους θεσμικούς χώρους.

[1] Σύνταγμα της Ελλάδας, άρθρο 4 παρ. 2 – Ισότητα των Ελλήνων και των Ελληνίδων ενώπιον του νόμου.
[2] Σύνταγμα της Ελλάδας, άρθρο 22 παρ. 1 – Δικαίωμα στην εργασία και ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.
[3] Σύνταγμα της Ελλάδας, άρθρο 116 παρ. 2 – Λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών.
[4] Ν. 3896/2010 – Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία· απαγόρευση των διακρίσεων και της σεξουαλικής παρενόχλησης.
[5] Ν. 4808/2021 – Πλαίσιο προστασίας της εργασίας, με ενσωμάτωση της Σύμβασης αριθ. 190 της ΔΟΕ για τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας.
[6] Ν. 5019/2023, άρθρο 58 – Διατάξεις περί ίσης μεταχείρισης και καταπολέμησης των διακρίσεων στους ερευνητικούς οργανισμούς.
[7] Ν. 4386/2016 – Πλαίσιο πολιτικής για την έρευνα, συμπεριλαμβανομένης της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στη διακυβέρνηση της έρευνας.
[8] Ν. 4604/2019 – Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και εισαγωγή των Σχεδίων Ισότητας των Φύλων.
[9] Ν. 4589/2019 – Σύσταση και λειτουργία Επιτροπών Ισότητας των Φύλων στα πανεπιστήμια.
[10] Ν. 4531/2018 – Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης της Κωνσταντινούπολης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας.
[11] Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2021–2025), Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Ελλάδα.

4. Θεσμικό και Οργανωτικό Πλαίσιο

Ο σχεδιασμός, η υλοποίηση και η παρακολούθηση του Σχεδίου Δράσης πραγματοποιούνται από την ΕΙΦΚΔ του ΕΙΠ, η οποία λειτουργεί ως συμβουλευτικό όργανο των διοικητικών οργάνων του Ινστιτούτου.

Σύνθεση της ΕΙΦΚΔ

Η ΕΙΦΚΔ αποτελείται από μέλη που ορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο του ΕΙΠ, σύμφωνα με τις διαδικασίες που περιγράφονται στο **άρθρο 58 του Ν. 5019/2023**. Στην Επιτροπή συμμετέχουν εκπρόσωποι του επιστημονικού, τεχνικού και διοικητικού προσωπικού, με στόχο τη διασφάλιση **ισόρροπης εκπροσώπησης ως προς τα φύλα, τα στάδια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και τους θεσμικούς ρόλους**. Η Επιτροπή περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον ανώτερα ερευνητικά στελέχη από διαφορετικά επιστημονικά τμήματα, εκπροσώπους των διοικητικών υπηρεσιών και έναν εκπρόσωπο του τεχνικού προσωπικού. Όπου είναι εφικτό, μπορούν να προσκαλούνται εξωτερικοί εμπειρογνώμονες με συμβουλευτικό ρόλο. Η θητεία της Επιτροπής είναι τριετής. Από τον Απρίλιο του 2026, η Επιτροπή συμμετέχει επίσης στο Εθνικό Δίκτυο Επιτροπών Ισότητας των Ερευνητικών Κέντρων και των Ανεξάρτητων Ερευνητικών Ινστιτούτων*, με στόχο τον συντονισμό, την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών και την από κοινού ανάπτυξη πολιτικών.
*https://sites.google.com/csri.gr/gearnet/το-δίκτυο

Αρμοδιότητες της ΕΙΦΚΔ

Η ΕΙΦΚΔ έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

- **Εκπονεί και προτείνει σχέδια δράσης και πρωτοβουλίες** για την προώθηση και τη διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας, καθώς και για την καταπολέμηση των διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού στις ερευνητικές, εκπαιδευτικές και διοικητικές διαδικασίες.
- **Εισηγείται μέτρα και πολιτικές** για την προώθηση της ισότητας και την αντιμετώπιση των διακρίσεων, του αποκλεισμού, της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε μορφής παρενοχλητικής συμπεριφοράς.
- **Παρακολουθεί την εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα των μέτρων** αυτών και προτείνει, όπου απαιτείται, την τροποποίηση, την αναθεώρηση ή την ενίσχυσή τους.
- **Παρέχει ενημέρωση, συμβάλλει στην ευαισθητοποίηση και οργανώνει δράσεις** κατάρτισης για τα μέλη της ερευνητικής κοινότητας σε θέματα ισότητας των φύλων, πρόληψης των διακρίσεων και του αποκλεισμού, καθώς και πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων μορφών παρενόχλησης.
- **Προωθεί τη διοργάνωση σεμιναρίων, διαλέξεων και άλλων δράσεων ευαισθητοποίησης** και υποστηρίζει τη συμμετοχή του Ινστιτούτου σε ερευνητικές δραστηριότητες που εστιάζουν στις σπουδές φύλου, στην πρόληψη των διακρίσεων και του αποκλεισμού, στην πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων μορφών παρενόχλησης στα ερευνητικά περιβάλλοντα, καθώς και στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον σχεδιασμό και την υλοποίηση της έρευνας, την προώθηση της καινοτομίας και την ανάπτυξη ενός συμπεριληπτικού ερευνητικού και εργασιακού περιβάλλοντος.
- **Ενθαρρύνει και υποστηρίζει τη διεξαγωγή μελετών και ερευνών** σε θέματα που εμπίπτουν στο πεδίο των αρμοδιοτήτων της.
- **Συμβάλλει στην ανάπτυξη μηχανισμών υποδοχής, καταγραφής και διαχείρισης αναφορών και καταγγελιών** σχετικά με περιστατικά διακριτικής μεταχείρισης, παρενόχλησης ή αποκλεισμού.

Θεσμική υποστήριξη και χρόνος εργασίας

Το ΕΙΠ αναγνωρίζει ότι η αποτελεσματική άσκηση των θεσμοθετημένων αρμοδιοτήτων της ΕΙΦΚΔ απαιτεί επαρκή οργανωτική ικανότητα και κατάλληλη διάθεση χρόνου και πόρων. Σύμφωνα με το άρθρο 58 παρ. 4 του Ν. 5019/2023, η Επιτροπή μπορεί να υποστηρίζεται από οργανική μονάδα του ερευνητικού και τεχνολογικού φορέα ή της εποπτεύουσας αρχής του, για την υλοποίηση των σχεδίων δράσης της, όπως ειδικότερα προβλέπεται από τον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας του οργανισμού. Κατά συνέπεια, το ΕΙΠ θα διασφαλίζει ότι τα μέλη της ΕΙΦΚΔ διαθέτουν κατάλληλες οργανωτικές συνθήκες και εύλογο χρόνο στο πλαίσιο του εργασιακού τους προγραμματισμού, ώστε να ανταποκρίνονται στις αρμοδιότητες της Επιτροπής. Οι δραστηριότητες που απορρέουν από τη συμμετοχή τους στην ΕΙΦΚΔ, συμπεριλαμβανομένων των συνεδριάσεων, της προετοιμασίας εγγράφων, της διαβούλευσης με το προσωπικό, της κατάρτισης, της παρακολούθησης, της εξέτασης δεδομένων και της σύνταξης εκθέσεων, θα λαμβάνονται δεόντως υπόψη παράλληλα με τις τακτικές επαγγελματικές τους υποχρεώσεις.

Το Ινστιτούτο θα λαμβάνει εύλογα μέτρα, ώστε ο φόρτος εργασίας της ΕΙΦΚΔ να μην αποτελεί μη αναγνωρισμένη ή δυσανάλογη πρόσθετη επιβάρυνση για τα μέλη της Επιτροπής. Ο προγραμματισμός των συνεδριάσεων και των δραστηριοτήτων θα πρέπει, όπου είναι πρακτικά εφικτό, να λαμβάνει υπόψη τις υφιστάμενες επαγγελματικές υποχρεώσεις και τις εργασιακές ρυθμίσεις των μελών. Όπου απαιτείται πρόσθετη διοικητική ή οργανωτική υποστήριξη, το Ινστιτούτο μπορεί να την παρέχει μέσω των αρμόδιων διοικητικών μονάδων ή άλλων κατάλληλων θεσμικών μηχανισμών.

Πόροι για την υλοποίηση

Η αποτελεσματική εφαρμογή του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων απαιτεί επαρκή θεσμική ικανότητα και κατάλληλη διάθεση ανθρώπινων, διοικητικών, τεχνικών και, όπου απαιτείται, οικονομικών πόρων. Το ΕΙΠ δεσμεύεται να διασφαλίσει ότι η εφαρμογή του Σχεδίου υποστηρίζεται κατάλληλα και ενσωματώνεται στις οργανωτικές και λειτουργικές διαδικασίες του Ινστιτούτου.

Η υλοποίηση του Σχεδίου θα υποστηρίζεται, κατά περίπτωση, μέσω των ακόλουθων πόρων:

- **Διάθεση ειδικού χρόνου εργασίας για την ΕΙΦΚΔ:** Στα μέλη της Επιτροπής θα παρέχεται εύλογος χρόνος εργασίας, ο οποίος θα αναγνωρίζεται και θα λαμβάνεται κατάλληλα υπόψη, για την εκτέλεση δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την υλοποίηση, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση του Σχεδίου, συμπεριλαμβανομένων των συνεδριάσεων, της προετοιμασίας εγγράφων, της διαβούλευσης με το προσωπικό, της εξέτασης δεδομένων, της κατάρτισης και της σύνταξης εκθέσεων.
- **Διοικητική υποστήριξη:** Οι αρμόδιες διοικητικές μονάδες θα υποστηρίζουν τη διοργάνωση συνεδριάσεων, εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων και δράσεων ευαισθητοποίησης, την επικοινωνία, την τεκμηρίωση και άλλες δραστηριότητες που απαιτούνται για την υλοποίηση του Σχεδίου.

- **Υποστήριξη από το Ανθρώπινο Δυναμικό και ως προς τα δεδομένα:** Η αρμόδια λειτουργία Ανθρώπινου Δυναμικού και οι λοιπές αρμόδιες οργανωτικές μονάδες θα υποστηρίζουν τη συλλογή, την επεξεργασία και την ανάλυση σχετικών δεδομένων για την ισότητα, τη διαφορετικότητα και την απασχόληση, σύμφωνα με τις ισχύουσες απαιτήσεις προστασίας δεδομένων και εμπιστευτικότητας.
- **Πληροφορική και τεχνική υποστήριξη:** Όπου απαιτείται, θα παρέχεται κατάλληλη υποστήριξη στον τομέα της πληροφορικής και της τεχνικής υποδομής για τη συλλογή δεδομένων, την ασφαλή διαχείριση πληροφοριών, την επικοινωνία, τη συνδεσιμότητα του προσωπικού και άλλα ψηφιακά εργαλεία που υποστηρίζουν την εφαρμογή του Σχεδίου.
- **Πόροι για κατάρτιση και ευαισθητοποίηση:** Θα διατίθενται κατάλληλοι πόροι για τη διοργάνωση εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων, εργαστηρίων, σεμιναρίων και δράσεων ευαισθητοποίησης σχετικά με την ισότητα των φύλων, την ισότητα, τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη, την πρόληψη των διακρίσεων και της παρενόχλησης, τον σεβασμό στον χώρο εργασίας και συναφή θέματα.
- **Εξωτερική εμπειρογνωμοσύνη:** Όταν η εσωτερική τεχνογνωσία δεν επαρκεί, το ΕΙΠ μπορεί να συνεργάζεται με εξωτερικούς εμπειρογνώμονες, εξειδικευμένους οργανισμούς, παρόχους εκπαιδευτικών υπηρεσιών ή άλλους συναφείς φορείς για την υποστήριξη συγκεκριμένων δράσεων, αξιολογήσεων ή θεσμικών ανασκοπήσεων.
- **Πόροι επικοινωνίας και διάχυσης:** Θα αξιοποιούνται κατάλληλα μέσα και πόροι επικοινωνίας, ώστε το Σχέδιο, οι σχετικές πολιτικές, οι διαθέσιμοι μηχανισμοί υποστήριξης, οι δραστηριότητες και η πρόοδος να γνωστοποιούνται αποτελεσματικά στο προσωπικό και στα λοιπά ενδιαφερόμενα μέλη της κοινότητας του ΕΙΠ.
- **Οικονομικοί πόροι:** Όταν η υλοποίηση συγκεκριμένων δράσεων απαιτεί οικονομική δαπάνη, το ΕΙΠ θα εξετάζει τη δυνατότητα και, με την επιφύλαξη των εφαρμοστέων θεσμικών διαδικασιών και των διαθέσιμων πόρων, θα μεριμνά για τη διάθεση κατάλληλης χρηματοδότησης στο πλαίσιο των ετήσιων διαδικασιών προγραμματισμού και κατάρτισης του προϋπολογισμού του.

Η επάρκεια των πόρων που υποστηρίζουν την υλοποίηση θα επανεξετάζεται περιοδικά από την ΕΙΦΚΔ, σε συνεργασία με τις αρμόδιες οργανωτικές μονάδες. Η ετήσια διαδικασία παρακολούθησης και αξιολόγησης θα εντοπίζει τυχόν πρόσθετες ανάγκες σε πόρους που προκύπτουν κατά την εφαρμογή του Σχεδίου και θα τροφοδοτεί τις εισηγήσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο του ΕΙΠ σχετικά με την περαιτέρω θεσμική υποστήριξη.
Το ΕΙΠ θα επιδιώκει να διασφαλίζει ότι η εφαρμογή του Σχεδίου υποστηρίζεται από επαρκή οργανωτική ικανότητα και δεν εξαρτάται αποκλειστικά από εθελοντικές ή άτυπες προσπάθειες μεμονωμένων μελών της ΕΙΦΚΔ ή άλλων εργαζομένων. Η διάθεση των πόρων θα είναι ανάλογη με το εύρος και τις προτεραιότητες του Σχεδίου και μπορεί να προσαρμόζεται με βάση τα ευρήματα της παρακολούθησης, τις αναδυόμενες θεσμικές ανάγκες και τις μεταβολές του εφαρμοστέου νομικού και πολιτικού πλαισίου.

Εφαρμογή/Υλοποίηση και παρακολούθηση του Σχεδίου Δράσης

Το Σχέδιο Δράσης καταρτίζεται και παρακολουθείται μέσω τεσσάρων αλληλένδετων σταδίων:

1. **Εσωτερική αξιολόγηση:** Αξιολόγηση του οργανισμού μέσω της συλλογής και ανάλυσης ποσοτικών και, όπου είναι εφικτό, ποιοτικών δεδομένων σχετικά με την ισότητα των φύλων, τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη.
2. **Σχεδιασμός και έγκριση δράσεων:** Ανάπτυξη δράσεων με σαφώς καθορισμένους στόχους, χρονοδιαγράμματα, υπεύθυνες μονάδες, δείκτες και, όπου ενδείκνυται, ειδικά διατιθέμενους πόρους, και στη συνέχεια έγκριση από τα αρμόδια θεσμικά όργανα.
3. **Υλοποίηση:** Εφαρμογή των εγκεκριμένων δράσεων σε συνεργασία με τις αρμόδιες οργανωτικές μονάδες, συμπεριλαμβανομένων του Ανθρώπινου Δυναμικού, των διοικητικών υπηρεσιών, των επιστημονικών τμημάτων, των τεχνικών υπηρεσιών και άλλων συναφών μονάδων.
4. **Ετήσια παρακολούθηση και αξιολόγηση:** Συστηματική ανασκόπηση της προόδου με τη χρήση ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών, εντοπισμός κενών ή αναδυόμενων αναγκών και διατύπωση εισηγήσεων για τη βελτίωση ή την αναθεώρηση των δράσεων.

Η συλλογή, η ανάλυση και η υποβολή εκθέσεων σχετικά με τα δεδομένα πραγματοποιούνται μέσω συνεργασίας μεταξύ της ΕΙΦΚΔ, του Ανθρώπινου Δυναμικού και των αρμόδιων διοικητικών ή άλλων υπηρεσιακών μονάδων, με πλήρη σεβασμό στις ισχύουσες απαιτήσεις προστασίας δεδομένων, εμπιστευτικότητας και ασφάλειας πληροφοριών.

Η συλλογή και η ανάλυση δεδομένων που σχετίζονται με την ισότητα, τη διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη θα πραγματοποιούνται μόνο όταν επιτρέπονται από τον νόμο και είναι θεσμικά αναγκαίες, με πλήρη σεβασμό στις ισχύουσες απαιτήσεις προστασίας δεδομένων, ιδιωτικότητας και εμπιστευτικότητας. Η συλλογή δεδομένων θα ακολουθεί τις αρχές της ελαχιστοποίησης των δεδομένων και του κατάλληλου ελέγχου πρόσβασης και, όπου ενδείκνυται, θα περιλαμβάνει ανωνυμοποίηση ή άλλες δικλίδες ασφαλείας, ώστε να αποτρέπεται η ταυτοποίηση, η μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση ή η κατάχρηση ευαίσθητων προσωπικών πληροφοριών.

Η ΕΙΦΚΔ θα συντάσσει ετήσια έκθεση σχετικά με την υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης, η οποία θα περιλαμβάνει την πρόοδο βάσει των δεικτών, τις δράσεις που πραγματοποιήθηκαν, τις προκλήσεις που εντοπίστηκαν και τις προτάσεις για περαιτέρω ενέργειες. Η έκθεση θα υποβάλλεται στο Διοικητικό Συμβούλιο του ΕΙΠ σύμφωνα με το άρθρο 58 παρ. 3(α) του Ν. 5019/2023.

5. Στρατηγικοί Στόχοι για την περίοδο 2026–2029

Κατά την περίοδο 2023–2026, το ΕΙΠ υλοποίησε ένα δομημένο Σχέδιο Ισότητας των Φύλων, με στόχο την ενίσχυση της θεσμικής ικανότητας στους τομείς της ισότητας των

φύλων, της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης. Οι κύριες δράσεις περιλάμβαναν τη σύσταση και την εδραίωση της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ), την καθιέρωση συστηματικής συλλογής δεδομένων ανά φύλο για τη στελέχωση, τις προσλήψεις και τις δομές διακυβέρνησης, καθώς και τη σταδιακή ενσωμάτωση των αρχών της ισότητας των φύλων στις διαδικασίες πρόσληψης, επιλογής και αξιολόγησης.

Το Σχέδιο Δράσης 2026–2029 αξιοποιεί αυτή την εμπειρία και δ**ιευρύνει το πεδίο των θεσμικών παρεμβάσεων** πέρα από την ισότητα των φύλων, υιοθετώντας ένα **ολοκληρωμένο πλαίσιο Ισότητας, Διαφορετικότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων**. Αντιμετωπίζει όλες τις μορφές διάκρισης και αποκλεισμού στο θεσμικό περιβάλλον και προωθεί ένα συμπεριληπτικό, δίκαιο και αξιοπρεπές εργασιακό και ερευνητικό περιβάλλον, βασισμένο στις αρχές της διαθεματικότητας.

Το Σχέδιο Δράσης επικεντρώνεται στους ακόλουθους βασικούς τομείς:

- **Βασικός τομέας 1:** Ισότητα των φύλων στην ηγεσία, στις προσλήψεις και στην επαγγελματική εξέλιξη.
- **Βασικός τομέας 2:** Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα.
- **Βασικός τομέας 3:** Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα, την καινοτομία, την εκπαίδευση και τις θεσμικές δραστηριότητες.
- **Βασικός τομέας 4:** Πρόληψη της παρενόχλησης, των διακρίσεων και της βίας.
- **Βασικός τομέας 5:** Ισότητα, Διαφορετικότητα και Συμπερίληψη (Equality, Diversity and Inclusion – EDI) σε ολόκληρο τον οργανισμό.

Επισημαίνεται ότι οι αρχές της **διαθεματικότητας**** ενσωματώνονται σε όλες τις δράσεις του Σχεδίου μέσω της παρακολούθησης πολλαπλών δεικτών (π.χ. φύλο, ηλικία, αναπηρία, εθνικότητα και άλλα συναφή χαρακτηριστικά). Η προσέγγιση αυτή αποσκοπεί στην αναγνώριση και την αντιμετώπιση πολλαπλών και αλληλεπικαλυπτόμενων μορφών αποκλεισμού. Ειδικότερα, η εφαρμογή της διαθεματικής προσέγγισης επιτρέπει στο Ινστιτούτο να εντοπίζει και να αντιμετωπίζει αλληλένδετα εμπόδια που επηρεάζουν τη συμμετοχή σε επαγγελματικές, ερευνητικές και κοινωνικές δραστηριότητες, διασφαλίζοντας ότι οι πολιτικές ισότητας, διαφορετικότητας και συμπερίληψης είναι ολοκληρωμένες και συμπεριληπτικές.

** Διαθεματικότητα (intersectionality): Αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο διαφορετικοί άξονες ανισότητας (όπως το φύλο, η φυλή, η ηλικία, η αναπηρία κ.λπ.) αλληλεπιδρούν και δημιουργούν σύνθετες και αλληλεπικαλυπτόμενες εμπειρίες διακρίσεων. EIGE – Intersectionality (Γλωσσάριο).

Στις ενότητες που ακολουθούν παρουσιάζονται **αναλυτικοί πίνακες με τις προγραμματισμένες δράσεις** για κάθε άξονα προτεραιότητας, συμπεριλαμβανομένων των χρονοδιαγραμμάτων, των υπευθύνων εντός του Ινστιτούτου για την υλοποίησή τους και των δεικτών παρακολούθησης που θα χρησιμοποιούνται για την αποτίμηση της προόδου από την εφαρμογή των προβλεπόμενων δράσεων.

Βασικός Άξονας 1: Ισότητα των φύλων στην ηγεσία, στις προσλήψεις και στην επαγγελματική εξέλιξη						
Στόχοι: I. Προώθηση της ισότιμης συμμετοχής γυναικών και ανδρών σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων. II. Διασφάλιση ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες κατά την πρόσληψη και την επαγγελματική τους εξέλιξη. III. Παρακολούθηση της ισορροπίας των φύλων στις προσλήψεις, στην απασχόληση, στην επαγγελματική εξέλιξη, στην ανάληψη θέσεων ηγεσίας και στη λήψη αποφάσεων.						
Δράση	Αρμόδιο τμήμα/προσωπικό	2026	2027	2028	2029	Δείκτες παρακολούθησης
1. Ενθάρρυνση και υποστήριξη της ισότιμης συμμετοχής των φύλων στην υποβολή υποψηφιοτήτων για θέσεις ηγεσίας στον Οργανισμό.	Γενικός Διευθυντής (ΓΔ), Διοικητικό Συμβούλιο του ΕΙΠ (ΔΣ), Εσωτερικό Επιστημονικό Συμβούλιο του Ινστιτούτου (ΕΣΙ)	*	*	*	*	• Ποσοστό γυναικών και ανδρών υποψηφίων για θέσεις ηγεσίας. • Ποσοστό γυναικών και ανδρών που εκλέγονται ή διορίζονται σε θέσεις ηγεσίας.
2. Ενθάρρυνση και υποστήριξη της ισότιμης συμμετοχής των φύλων σε διοικητικά συμβούλια, επιτροπές και ομάδες λήψης αποφάσεων.	ΓΔ, ΔΣ, ΕΣΙ	*	*	*	*	• Ποσοστό γυναικών και ανδρών στα διοικητικά συμβούλια, στις επιτροπές και στις ομάδες λήψης αποφάσεων.
3. Συστηματική παρακολούθηση και καταγραφή της κατανομής των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων.	ΕΙΦΚΔ	*	*	*	*	• Ετήσια παρακολούθηση της κατανομής των φύλων στις θέσεις ηγεσίας.
4. Συστηματική παρακολούθηση και καταγραφή της κατανομής των φύλων ανά κατηγορία προσωπικού, της διατήρησης του προσωπικού στην απασχόληση και της επαγγελματικής εξέλιξης.	Γραφείο Ανθρωπίνων Πόρων, ΕΙΦΚΔ	*	*	*	*	• Ετήσια συλλογή και παρουσίαση δεικτών ανθρώπινου δυναμικού ανά φύλο (κατηγορία προσωπικού, διατήρηση στην απασχόληση, επαγγελματική εξέλιξη). • Υποβολή ετήσιας έκθεσης στο Διοικητικό Συμβούλιο.
5. Παρακολούθηση της χρήσης	Γραφείο Ανθρωπίνων Πόρων	*	*	*	*	• Ποσοστό των ανακοινώσεων πρόσληψης

ουδέτερης και συμπεριληπτικής γλώσσας στις ανακοινώσεις πρόσληψης προσωπικού.						που συμμορφώνονται με τις κατευθυντήριες οδηγίες για τη χρήση ουδέτερης και συμπεριληπτικής γλώσσας.

Βασικός Άξονας 2: Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα

Στόχοι:
Ι. Ενίσχυση της υποστήριξης του προσωπικού με ευθύνες φροντίδας και οικογενειακές υποχρεώσεις.
ΙΙ. Προώθηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που υποστηρίζει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την εναρμόνιση της εργασίας με την οικογενειακή και προσωπική ζωή.

Δράση	Αρμόδιο τμήμα/προσωπικό	2026	2027	2028	2029	Δείκτες παρακολούθησης
1. Υλοποίηση δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού σχετικά με τις άδειες μητρότητας και γονικής άδειας, τις άδειες για την προστασία της οικογένειας, τις ειδικές άδειες και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.	ΕΙΦΚΔ, Γραφείο Ανθρωπίνων Πόρων	*	*	*	*	• Ποσοστό του προσωπικού που συμμετέχει στις δράσεις. • Αριθμός εργαζομένων που έκαναν χρήση των προβλεπόμενων αδειών ή των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας.
2. Ανάπτυξη και αξιοποίηση συστημάτων που βασίζονται στις Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ), με στόχο τη βελτίωση της επικοινωνίας και της διασύνδεσης των μελών του προσωπικού κατά τη διάρκεια της άδειάς τους.	Υποστήριξη Πληροφορικής (IT support)	*	*	*	*	• Αριθμός ή ποσοστό των μελών του προσωπικού που χρησιμοποιούν τα συστήματα.
3. Υποστήριξη των γυναικών και των ανδρών κατά την επιστροφή τους στην εργασία μετά από άδεια μητρότητας ή πατρότητας.	ΓΔ, ΕΙΦΚΔ	*	*	*	*	• Αριθμός γυναικών και ανδρών που έλαβαν υποστήριξη μετά την άδεια μητρότητας ή πατρότητας. • Ποσοστό παραμονής στην εργασία των εργαζομένων που επέστρεψαν, 6–12 μήνες μετά την επιστροφή τους.

4. Συλλογή ανατροφοδότησης από το προσωπικό σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	ΕΙΦΚΔ	*	*	*	*	• Ποσοστό του προσωπικού που συμμετέχει στην έρευνα. • Ποσοστό θετικών απαντήσεων στις ερωτήσεις της έρευνας ανατροφοδότησης.

Βασικός Άξονας 3: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα, την καινοτομία, την εκπαίδευση και τις θεσμικές δραστηριότητες

Στόχοι:
I. Ευαισθητοποίηση σχετικά με την ισότητα των φύλων στην έρευνα, την καινοτομία και την εκπαίδευση.
II. Προώθηση της ισότιμης συμμετοχής και της ανάληψης ηγετικών ρόλων από γυναίκες και άνδρες.
III. Διασφάλιση της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στις θεσμικές δραστηριότητες και εκδηλώσεις.

Δράση	Αρμόδιο τμήμα/προσωπικό	2026	2027	2028	2029	Δείκτες παρακολούθησης
1. Υλοποίηση δράσεων ευαισθητοποίησης και κατάρτισης σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα, την καινοτομία και την εκπαίδευση.	ΕΙΦΚΔ	*	*	*	*	• Αριθμός δράσεων ευαισθητοποίησης και κατάρτισης που υλοποιήθηκαν. • Ποσοστό του προσωπικού που συμμετέχει στις δράσεις.
2. Προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των φύλων και της ισότιμης εκπροσώπησης σε θέσεις ηγεσίας στην έρευνα, την εκπαίδευση, την καινοτομία, την επικοινωνία και τις θεσμικές δραστηριότητες.	ΓΔ, ΕΙΦΚΔ	*	*	*	*	• Ποσοστό γυναικών και ανδρών σε θέσεις ηγεσίας. • Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των ομιλητών, των μελών των πάνελ και των υπευθύνων δραστηριοτήτων.
3. Διασφάλιση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θεσμικές εκδηλώσεις, εκπαιδευτικά προγράμματα, εκστρατείες ενημέρωσης και ενημερωτικές ημερίδες.	ΓΔ, ΕΙΦΚΔ	*	*	*	*	• Ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων ανά φύλο. • Ποσοστό των δραστηριοτήτων στις οποίες επιτυγχάνεται ισόρροπη συμμετοχή των φύλων.

Βασικός Άξονας 4: Πρόληψη της παρενόχλησης, των διακρίσεων και της βίας

Στόχοι

I. Πρόληψη της παρενόχλησης, των διακρίσεων και της βίας στο Ινστιτούτο. II. Διασφάλιση ενός ασφαλούς, αξιοπρεπούς και συμπεριληπτικού εργασιακού και ερευνητικού περιβάλλοντος για όλους. III. Ενίσχυση της ενημέρωσης και της ευαισθητοποίησης του προσωπικού σχετικά με τα δικαιώματα, τις υποχρεώσεις και τους διαθέσιμους μηχανισμούς υποστήριξης. IV. Διασφάλιση της δίκαιης, εμπιστευτικής και έγκαιρης διαχείρισης των καταγγελιών και των περιστατικών.

Δράση	Αρμόδιο τμήμα/προσωπικό	2026	2027	2028	2029	Δείκτες παρακολούθησης
1. Ανάπτυξη και εφαρμογή σαφούς πολιτικής κατά της παρενόχλησης, των διακρίσεων και της βίας, η οποία να καλύπτει το φύλο, το βιολογικό φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα ή την έκφραση φύλου, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την εθνοτική καταγωγή, την εθνικότητα, την αναπηρία, την ηλικία και άλλα χαρακτηριστικά που προστατεύονται από τη νομοθεσία.	ΕΙΦΚΔ, ΓΔ, Γραφείο Ανθρωπίνων Πόρων	*	*	*	*	• Έγκριση και εφαρμογή της πολιτικής. • Αριθμός/ποσοστό εργαζομένων που έχουν ενημερωθεί σχετικά με την πολιτική. • Ετήσια αναθεώρηση και επικαιροποίηση της πολιτικής.
2. Καθιέρωση σαφών και εμπιστευτικών διαδικασιών για την υποβολή και τη διαχείριση καταγγελιών που αφορούν περιστατικά παρενόχλησης, διακρίσεων και βίας.	ΕΙΦΚΔ, ΓΔ, Γραφείο Ανθρωπίνων Πόρων	*	*	*	*	• Θέσπιση διαδικασίας αναφοράς και διαχείρισης καταγγελιών. • Αριθμός/ποσοστό εργαζομένων που έχουν ενημερωθεί σχετικά με τους διαθέσιμους διαύλους αναφοράς περιστατικών.
3. Διοργάνωση τακτικών δράσεων ευαισθητοποίησης και επιμόρφωσης σχετικά με την παρενόχληση, τις διακρίσεις, την ισότητα και τη συμπεριφορά που βασίζεται στον αμοιβαίο σεβασμό.	ΕΙΦΚΔ, Γραφείο Ανθρωπίνων Πόρων	*	*	*	*	• Αριθμός δράσεων επιμόρφωσης που υλοποιήθηκαν. • Ποσοστό συμμετοχής του προσωπικού. • Μεταβολή του επιπέδου ευαισθητοποίησης, βάσει αξιολόγησης

						πριν και μετά την επιμόρφωση.

Βασικός τομέας 5: Ισότητα, Διαφορετικότητα και Συμπερίληψη (EDI) σε ολόκληρο τον οργανισμό

Στόχοι
I. Συστηματική ενσωμάτωση των αρχών της ισότητας, της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης (EDI) στη λειτουργία, στις διαδικασίες και στις πολιτικές του οργανισμού.
II. Διασφάλιση της οριζόντιας εφαρμογής των αρχών EDI σε όλους τους τομείς προτεραιότητας του Σχεδίου Δράσης.

Δράση	Υπεύθυνο τμήμα/προσωπικό	2026	2027	2028	2029	Δείκτες παρακολούθησης
1. Ανάπτυξη και λειτουργία συστήματος συλλογής, ανάλυσης και υποβολής εκθέσεων σχετικά με τα δεδομένα EDI.	ΕΙΦΚΔ	*	*	*	*	• Λειτουργία συστήματος συλλογής και ανάλυσης δεδομένων EDI. • Αριθμός λόγων διάκρισης που καλύπτονται. • Δημοσίευση ετήσιας έκθεσης παρακολούθησης EDI.
2. Υλοποίηση δράσεων ευαισθητοποίησης και κατάρτισης του προσωπικού σε θέματα ισότητας, διαφορετικότητας και συμπερίληψης.	ΕΙΦΚΔ	*	*	*	*	• Αριθμός δράσεων κατάρτισης EDI που υλοποιήθηκαν. • Ποσοστό συμμετοχής του προσωπικού. • Βελτίωση του επιπέδου ευαισθητοποίησης (αξιολόγηση πριν και μετά την κατάρτιση).
3. Ενίσχυση της συνεργασίας με οργανισμούς που εξειδικεύονται σε θέματα ισότητας, διαφορετικότητας και συμπερίληψης.	ΓΔ, ΕΙΦΚΔ	*	*	*	*	• Αριθμός ενεργών συνεργασιών. • Αριθμός κοινών δράσεων που υλοποιήθηκαν. • Αριθμός εξωτερικών ενδιαφερόμενων μερών που συμμετέχουν ετησίως.
4. Επανεξέταση και, όπου απαιτείται, επικαιροποίηση των πολιτικών, των διαδικασιών και των εσωτερικών πρακτικών του HPI, με στόχο την προώθηση της ισότητας, της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης.	ΕΙΦΚΔ, ΓΔ, Γραφείο Ανθρωπίνων Πόρων	*	*	*	*	• Αριθμός πολιτικών/διαδικασιών που επανεξετάστηκαν. • Αριθμός πολιτικών/διαδικασιών που επικαιροποιήθηκαν. • Ενσωμάτωση παραμέτρων EDI στις σχετικές θεσμικές διαδικασίες.

						• Αριθμός μέτρων βελτίωσης που υλοποιήθηκαν.