

ΣΧΕΔΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΣΙΦ)

2026 – 2028

SYNTHESIS Center for Research & Education Ltd

Λευκωσία, Κύπρος

Δημόσιο έγγραφο | Κριτήριο επιλεξιμότητας ΣΙΦ του Horizon Europe | Σύμφωνα με το εργαλείο GEAR του EIGE

Έκδοση 1.0 | Εγκρίθηκε τον Ιανουάριο 2026 | Επόμενη αναθεώρηση: Δεκέμβριος 2027



Περιεχόμενα

Δήλωση Δέσμευσης.....	3
ΜΕΡΟΣ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
1. Σχετικά με τη SYNTHESIS	5
1.1 Πλαίσιο πολιτικής και νομικό πλαίσιο	6
1.2 Σχετικά με το παρόν Σχέδιο Ισότητας των Φύλων	7
1.3 Θεωρία της Αλλαγής και η σχέση της με το ΣΙΦ	8
1.4 Στόχοι και κατευθυντήριες αρχές	10
1.5 Συμμόρφωση με τις απαιτήσεις του Horizon Europe	11
ΜΕΡΟΣ 2: ΚΥΡΙΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΜΕΤΡΑ	12
2. Θεσμική δέσμευση και διακυβέρνηση	12
3. Πόροι και δυναμικότητα	14
4. Συλλογή δεδομένων και παρακολούθηση.....	15
5. Ισορροπη εκπροσώπηση των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων	17
6. Προσλήψεις, επαγγελματική εξέλιξη και ίση αμοιβή.....	17
7. Ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα	18
8. Διάσταση του φύλου στην έρευνα, την εκπαίδευση και την καινοτομία	19
9. Κατάρτιση και ευαισθητοποίηση.....	20
10. Πρόληψη της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	21
11. Συμπεριληπτική επικοινωνία και προσέγγιση	21
12. Σχέδιο δράσης και χρονοδιάγραμμα 2026–2028	22
13. Παρακολούθηση, αξιολόγηση και λογοδοσία	24
14. Δημοσιοποίηση και διαφάνεια.....	24
15. Κίνδυνοι και μέτρα μετριασμού.....	25
16. Συμπέρασμα.....	25
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	26
Παράρτημα Α. Γλωσσάριο βασικών όρων	26
Παράρτημα Β. Βασικές πηγές	26



Δήλωση Δέσμευσης

Για περισσότερες από δύο δεκαετίες, το ερευνητικό κέντρο SYNTHESIS εργάζεται για να μετατρέψει νέες ιδέες σε θετική κοινωνική αλλαγή στην εκπαίδευση, την επιχειρηματικότητα και την κοινωνία, «για το καλό των ανθρώπων και του πλανήτη». Πολλά από τα άτομα με τα οποία συνεργαζόμαστε – γυναίκες, μετανάστες/-τριες και πρόσφυγες, νέοι και νέες, άτομα με αναπηρία και μακροχρόνια άνεργοι/-ες – αντιμετωπίζουν εμπόδια που διαμορφώνονται από το φύλο και από τη διασταύρωσή του με άλλες μορφές μειονεκτικότητας. Δεν μπορούμε να προωθούμε αξιόπιστα την ένταξη έξω από τον οργανισμό μας, αν δεν την εφαρμόζουμε και στο εσωτερικό του.

Η Κύπρος κατατάσσεται τελευταία μεταξύ των 27 κρατών μελών της ΕΕ στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων 2025 του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), με ιδιαίτερα μεγάλα χάσματα στους τομείς της **εξουσίας** (λήψη αποφάσεων) και του **χρόνου** (φροντίδα και οικιακές εργασίες). Ως οργανισμός έρευνας και εκπαίδευσης με δράση σε περισσότερες από 50 χώρες, το ερευνητικό κέντρο SYNTHESIS έχει τόσο την ευθύνη όσο και τα εργαλεία για να συμβάλει στη γεφύρωση αυτών των χάσμάτων.

Το παρόν Σχέδιο Ισότητας των Φύλων αποτελεί την επίσημη, δημόσια δέσμευσή μας. Έχει εγκριθεί από το Ιδρυτικό Στέλεχος και την Εκτελεστική Διεύθυνση, υποστηρίζεται από ειδικά διατεθειμένους ανθρώπινους και οικονομικούς πόρους και βασίζεται στα δεδομένα, τη συμμετοχή και τη λογοδοσία. Πληροί το κριτήριο επιλεξιμότητας του Horizon Europe για τα Σχέδια Ισότητας των Φύλων και προχωρά περαιτέρω, ενσωματώνοντας την ισότητα των φύλων και την ένταξη στο περιεχόμενο του ερευνητικού, εκπαιδευτικού και καινοτόμου έργου μας.

Η δέσμευσή μας σε μία πρόταση

ΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ SYNTHESIS δεσμεύεται να αποτελεί χώρο εργασίας, πάροχο έρευνας και κατάρτισης και εταίρο όπου κάθε άτομο – ανεξαρτήτως φύλου, ταυτότητας φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, καταγωγής, αναπηρίας, ηλικίας ή υποχρεώσεων φροντίδας – αντιμετωπίζεται με αξιοπρέπεια, έχει ίσες ευκαιρίες να συνεισφέρει και να εξελιχθεί και προστατεύεται από διακρίσεις, παρενόχληση και βία.

Στοιχεία εγγράφου

Στοιχείο	Λεπτομέρειες
Τίτλος	Σχέδιο Ισότητας των Φύλων (ΣΙΦ) 2026–2028
Οργανισμός	SYNTHESIS Center for Research & Education Ltd, Ταγματάρχη Πούλιου 33, 1101 Λευκωσία, Κύπρος
Πεδίο εφαρμογής	Όλο το προσωπικό, ερευνητές/-τριες, εκπαιδευτές/-τριες, ασκούμενοι/-ες, εθελοντές/-τριες, μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και όλες οι δραστηριότητες (έρευνα, εκπαίδευση, καινοτομία, πολιτική, Δεδομένα & TN), συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιών που παρέχονται με και για ωφελομένους/-ες και εταίρους
Εγκρίθηκε από	Το Ιδρυτικό Στέλεχος, κατόπιν πρότασης της Εκτελεστικής Διεύθυνσης
Περίοδος Σχεδίου	Οκτώβριος 2026 – Δεκέμβριος 2028 (ετήσιες εκθέσεις προόδου· ενδιάμεση αναθεώρηση Δ' τρίμηνο 2027)
Υπεύθυνος φορέας Σχεδίου	Εκτελεστική Διεύθυνση, με την υποστήριξη του/της Υπεύθυνου/-ης Ισότητας Φύλων (ΥΙΦ)
Επικοινωνία	info@synthesis-center.com www.synthesis-center.org
Σχετικά έγγραφα	ΣΙΦ HUB Nicosia 2026–2028· Κώδικας Δεοντολογίας· Πολιτική για την Αξιοπρέπεια στην Εργασία και την Καταπολέμηση της Παρενόχλησης· Πολιτική Διασφάλισης και Προστασίας· Εγχειρίδιο Προσωπικού· Πολιτική Προστασίας Δεδομένων (ΓΚΠΔ)

ΜΕΡΟΣ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. Σχετικά με τη SYNTHESIS

ΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ SYNTHESIS **Center for Research & Education Ltd** είναι οργανισμός έρευνας, εκπαίδευσης και κοινωνικής καινοτομίας με έδρα τη Λευκωσία, Κύπρο, που δραστηριοποιείται σε τοπικό και ευρωπαϊκό επίπεδο για περισσότερα από 20 χρόνια. Αποστολή της είναι η δημιουργία νέων ιδεών και μορφών και η υλοποίησή τους στην εκπαίδευση, την επιχειρηματικότητα και την κοινωνία, για το καλό των ανθρώπων και του πλανήτη.

ΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ SYNTHESIS δραστηριοποιείται σε πέντε πεδία εξειδίκευσης – **Έρευνα, Εκπαίδευση, Καινοτομία, Πολιτική και Δεδομένα & TN** – μέσω εξειδικευμένων τμημάτων για τη Μάθηση Νέων, τη Σχολική Εκπαίδευση, την Επαγγελματική Εκπαίδευση & Κατάρτιση και Εκπαίδευση Ενηλίκων και την Ανώτερη/Ανώτατη Εκπαίδευση. Οι θεματικές της προτεραιότητες είναι:

- **Κοινωνική καινοτομία και κοινωνική επιχειρηματικότητα** – το ερευνητικό κέντρο SYNTHESIS αναγνωρίζεται ως κορυφαίος οργανισμός στον τομέα της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στην Κύπρο.
- **Ένταξη μεταναστών/-τριών και προσφύγων και κοινωνική ένταξη**, συμπεριλαμβανομένης της ενδυνάμωσης και της απασχολησιμότητας των γυναικών.
- **Βιώσιμη ανάπτυξη** και περιβαλλοντική εκπαίδευση.
- **Υγεία και ευημερία**, συμπεριλαμβανομένης της πρόληψης της βίας και του εκφοβισμού και της συμβουλευτικής υποστήριξης.

ΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ SYNTHESIS υλοποιεί επίσης κοινοτικές πρωτοβουλίες που εφαρμόζουν την ένταξη στην πράξη: το **HUB Nicosia**, κόμβο κοινωνικής καινοτομίας και χώρο συνεργατικής εργασίας, και ένα **Κοινωνικό Καφέ (Social Café)** που προάγει την ενδυνάμωση και την κοινωνική ένταξη προσφύγων και αιτούντων άσυλο.

Η εμβέλειά μας με μια ματιά	
120+	ευρωπαϊκά έργα ολοκληρώθηκαν τα τελευταία τρία χρόνια
250+	ευρωπαϊκοί οργανισμοί-εταίροι
50	χώρες μέσω έργων και δικτύων
6	έργα αναγνωρίστηκαν ως Καλή Πρακτική Erasmus+ (2025)

Στις ομάδες-στόχους μας περιλαμβάνονται νέοι και νέες, μαθητές/-τριες και φοιτητές/-τριες, εκπαιδευτικοί και εκπαιδευτές/-τριες, ενήλικες εκπαιδευόμενοι/-ες, γυναίκες, μετανάστες/-τριες, πρόσφυγες και αιτούντες/-ούσες άσυλο, άτομα με μαθησιακές και συναισθηματικές δυσκολίες, μακροχρόνια άνεργοι/-ες, κοινωνικοί/-ές επιχειρηματίες και φορείς χάραξης πολιτικής. Επειδή πολλές από αυτές τις ομάδες βιώνουν έμφυλα και διασταυρούμενα μειονεκτήματα, η

ισότητα των φύλων αποτελεί τόσο εσωτερική οργανωσιακή αξία όσο και βασικό πρότυπο ποιότητας του εξωτερικού μας έργου.

1.1 Πλαίσιο πολιτικής και νομικό πλαίσιο

Ευρωπαϊκό πλαίσιο

- **Κριτήριο επιλεξιμότητας ΣΙΦ του Horizon Europe** – από το 2022, οι δημόσιοι φορείς, οι ερευνητικοί οργανισμοί και τα ιδρύματα ανώτατης εκπαίδευσης από κράτη μέλη της ΕΕ και συνδεδεμένες χώρες οφείλουν να διαθέτουν ΣΙΦ που πληροί τέσσερις υποχρεωτικές διαδικαστικές απαιτήσεις: δημοσίευση και επίσημη έγκριση, ειδικά διατεθειμένους πόρους, συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων ανά φύλο, και εκπαίδευση και ανάπτυξη ικανοτήτων.
- **Στρατηγική της ΕΕ για την Ισότητα των Φύλων 2026–2030** (παρουσιάστηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις 5 Μαρτίου 2026), η οποία βασίζεται στον Χάρτη Πορείας για τα Δικαιώματα των Γυναικών του 2025 και δίνει προτεραιότητα στην καταπολέμηση της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της διαδικτυακής βίας, στη συμμετοχή ανδρών και αγοριών, στην οικονομική ενδυνάμωση των γυναικών στα πεδία STEM, την έρευνα, την καινοτομία και την επιχειρηματικότητα, καθώς και στη γεφύρωση των χάσμάτων σε αμοιβές και χρηματοδότηση.
- **Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 για τη διαφάνεια των αμοιβών** (προθεσμία ενσωμάτωσης 7 Ιουνίου 2026), **Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής** και **Οδηγία (ΕΕ) 2024/1385 για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας**.
- **Θεματολόγιο Πολιτικής του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (EXE)** και η δέσμευση της ΕΕ για συμπεριληπτικά σχέδια ισότητας των φύλων που αντιμετωπίζουν τις διασταυρούμενες ανισότητες.

Εθνικό πλαίσιο – Κύπρος

Η ισότητα κατοχυρώνεται στο Σύνταγμα της Κυπριακής Δημοκρατίας: το Άρθρο 28 απαγορεύει τις διακρίσεις, μεταξύ άλλων λόγω φύλου. Η τομεακή νομοθεσία διασφαλίζει την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση, την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, την προστασία της μητρότητας και της γονικής άδειας και την προστασία από τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. Ο Νόμος 115(Ι)/2021 για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών – ο οποίος ενσωματώνει τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης – ποινικοποιεί μορφές έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της παρενοχλητικής παρακολούθησης.

Η **Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2024–2026**, η οποία περιλαμβάνει 64 μέτρα σε τομείς όπως η απασχόληση, η εκπαίδευση, η λήψη αποφάσεων και η βία, συντονίζεται από τον εθνικό μηχανισμό για την ισότητα των φύλων, με σημεία αναφοράς για την ισότητα των φύλων σε όλα τα υπουργεία. Νομοσχέδιο για την ενσωμάτωση της Οδηγίας της ΕΕ για τη διαφάνεια των αμοιβών δημοσιεύθηκε για διαβούλευση στα τέλη του 2025· το ερευνητικό κέντρο SYNTHESIS θα ευθυγραμμίσει τις πρακτικές αμοιβών της με τον τελικό νόμο και εφαρμόζει τις αρχές της Οδηγίας από την έναρξη του παρόντος Σχεδίου.

Γιατί έχει σημασία: η Κύπρος σε αριθμούς

Δείκτης (Δείκτης Ισότητας των Φύλων EIGE 2025)	Κύπρος	ΕΕ-27
Συνολική βαθμολογία στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων (με άριστα το 100)	47,6 – τελευταία θέση στην ΕΕ	63,4
Τομέας εξουσίας (λήψη αποφάσεων)	13,6 – 26η θέση στην ΕΕ	–
Τομέας χρόνου (φροντίδα και οικιακές εργασίες)	54,7 – τελευταία θέση στην ΕΕ	–
Τομέας γνώσης (εκπαίδευση, διαχωρισμός)	44,6 – 26η θέση στην ΕΕ	–
Γυναίκες που έχουν υποστεί σωματική ή/και σεξουαλική βία από την ηλικία των 15 ετών	36%	περίπου 31%

Πηγή: Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), Δείκτης Ισότητας των Φύλων 2025 – ενημερωτικό δελτίο για την Κύπρο.

Αυτά τα χάσματα – στην ηγεσία, στην κατανομή της φροντίδας, στον εκπαιδευτικό διαχωρισμό και στην έκθεση στη βία – αντιστοιχούν άμεσα στους τομείς όπου το ερευνητικό κέντρο SYNTHESIS μπορεί να αναλάβει δράση, ως εργοδότης και μέσω των προγραμμάτων έρευνας, κατάρτισης και καινοτομίας της.

1.2 Σχετικά με το παρόν Σχέδιο Ισότητας των Φύλων

Το παρόν ΣΙΦ 2026–2028 αποτελεί την επίσημη δήλωση της δέσμευσης της SYNTHESIS για την ισότητα των φύλων και την ένταξη. Είναι **δημόσιο έγγραφο**, εγκεκριμένο από το Ιδρυτικό Στέλεχος και την Εκτελεστική Διεύθυνση, και δημοσιεύεται στον ιστότοπό μας. Έχει εκπονηθεί σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Horizon Europe, την κυπριακή νομοθεσία και τις καλές πρακτικές, ακολουθώντας τα έξι βήματα του **εργαλείου GEAR (Gender Equality in Academia and Research) του EIGE**:

- 1. Έναρξη** – εντολή της ηγεσίας και ορισμός Υπεύθυνου/-ης Ισότητας Φύλων.
- 2. Ανάλυση και αξιολόγηση** – εσωτερική επισκόπηση δεδομένων προσωπικού, αμοιβών, διακυβέρνησης και έργων, καθώς και των υφιστάμενων πολιτικών.
- 3. Κατάρτιση του ΣΙΦ** – καθορισμός στόχων, μέτρων, ποσοτικών στόχων, αρμοδιοτήτων και πόρων.
- 4. Υλοποίηση** – εφαρμογή των μέτρων σε όλα τα τμήματα, με τη συμμετοχή του προσωπικού.
- 5. Παρακολούθηση της προόδου** – ετήσια συλλογή δεδομένων και αναφορά έναντι των ΒΔΑ.
- 6. Αξιολόγηση και ανανέωση** – ενδιάμεση αναθεώρηση (2027) και τελική αξιολόγηση που θα τροφοδοτήσει το επόμενο Σχέδιο (2029–2031).

Το Σχέδιο βασίζεται σε διαβούλευση με το προσωπικό, τους/τις εκπαιδευτές/-τριες και τους/τις συνεργάτες/-τιδες, καθώς και στην εμπειρία των έργων της SYNTHESIS για την ενδυνάμωση των γυναικών, την ένταξη μεταναστών/-τριών και την κοινωνική επιχειρηματικότητα. Είναι στενά ευθυγραμμισμένο με το **ΣΙΦ του HUB Nicosia 2026–2028**, ώστε οι δύο

οργανισμοί να μοιράζονται εργαλεία, κατάρτιση και συστήματα δεδομένων, ενώ ο καθένας παραμένει υπόλογος για τους δικούς του στόχους.

Πεδίο εφαρμογής

Το ΣΙΦ εφαρμόζεται σε όλα τα άτομα που εργάζονται για ή με το ερευνητικό κέντρο SYNTHESIS – εργαζόμενους/-ες με κάθε τύπο σύμβασης, ερευνητές/-τριες, εκπαιδευτές/-τριες και διευκολυντές/-τριες, ασκούμενους/-ες, εθελοντές/-τριες και μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου – και σε όλες τις δραστηριότητές μας, συμπεριλαμβανομένης της έρευνας, της εκπαίδευσης και κατάρτισης, της καινοτομίας και επώασης, του έργου πολιτικής και της επικοινωνίας. Οι εταίροι, οι υπεργολάβοι και οι πάροχοι υπηρεσιών αναμένεται να σέβονται τις αρχές του, ιδίως τον Κώδικα Δεοντολογίας και την προσέγγιση μηδενικής ανοχής στην παρενόχληση.

Μια συμπεριληπτική, διαθεματική προσέγγιση

Η ανισότητα των φύλων δεν λειτουργεί μεμονωμένα. Σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές του Horizon Europe και τις καλές πρακτικές του EIGE, το παρόν Σχέδιο υιοθετεί **διαθεματική** προσέγγιση, δίνοντας προσοχή στον τρόπο με τον οποίο το φύλο αλληλεπιδρά με το μεταναστευτικό ή προσφυγικό καθεστώς, την εθνοτική καταγωγή, τη γλώσσα, την αναπηρία, την ηλικία, το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα φύλου και τις υποχρεώσεις φροντίδας. Τα μέτρα και η συλλογή δεδομένων σχεδιάζονται αναλόγως, με πλήρη σεβασμό του ΓΚΠΔ και της εθελοντικής αυτοπροσδιόρισης.

1.3 Θεωρία της Αλλαγής και η σχέση της με το ΣΙΦ

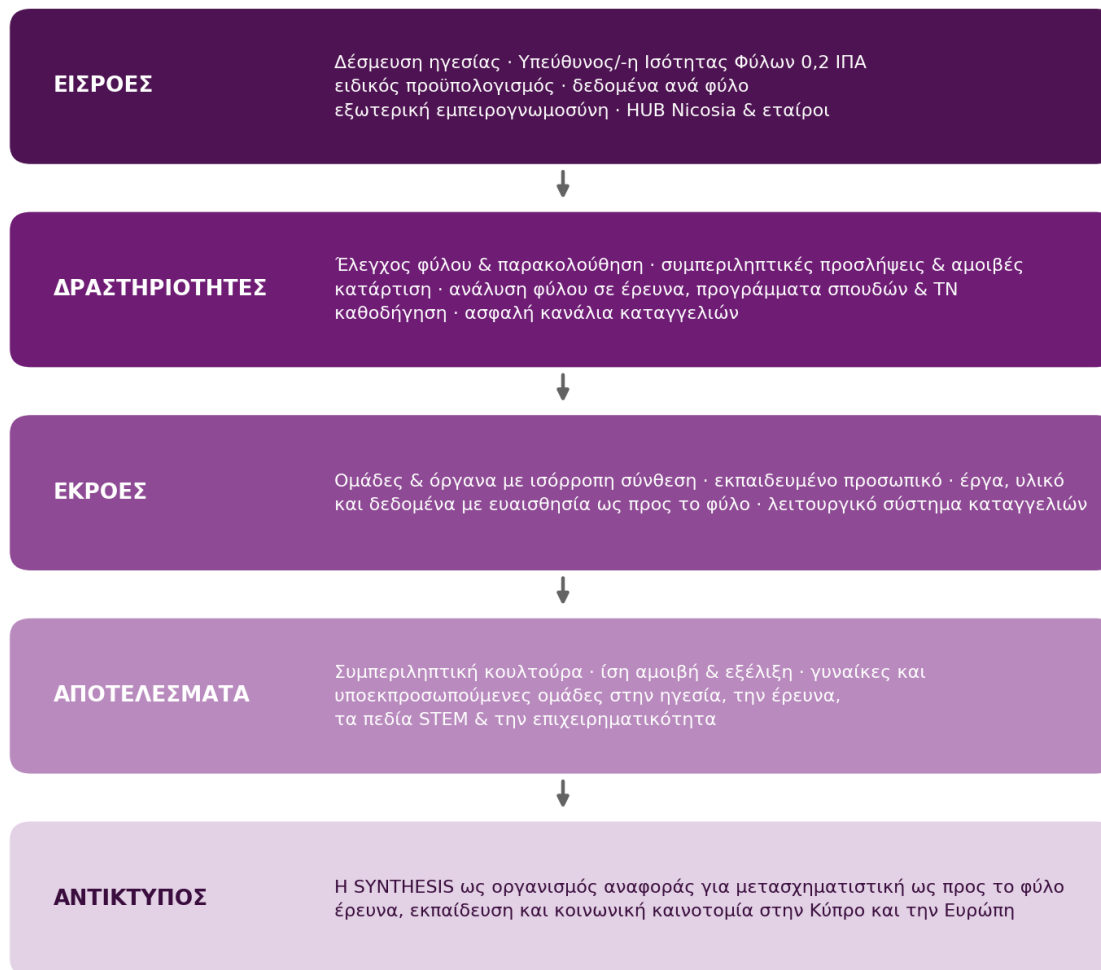
Η Θεωρία της Αλλαγής της SYNTHESIS περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο η έρευνα, η εκπαίδευση και η κοινωνική καινοτομία οδηγούν σε συστημική κοινωνική αλλαγή. Βασίζεται σε τρεις παραδοχές:

- Η τεκμηριωμένη, συμπεριληπτική έρευνα και εκπαίδευση αλλάζει στάσεις, ικανότητες και συστήματα με την πάροδο του χρόνου.
- Οι ίσες ευκαιρίες και η ισότητα των φύλων αποτελούν προϋποθέσεις για την κοινωνική δικαιοσύνη, την καινοτομία και τη βιώσιμη ανάπτυξη.
- Οι οργανισμοί που εφαρμόζουν την ισότητα στο εσωτερικό τους υλοποιούν πιο συναφή, αξιόπιστα και αποτελεσματικά προγράμματα προς τα έξω.

Το ΣΙΦ αποτελεί κεντρικό μηχανισμό για την εφαρμογή αυτής της Θεωρίας της Αλλαγής σε τρία επίπεδα αλλαγής:



Επίπεδο αλλαγής	Τι κάνει το ΣΙΦ
Οργανωσιακή αλλαγή	Πολιτικές, διαδικασίες, διακυβέρνηση και κουλτούρα που καθιστούν το ερευνητικό κέντρο SYNTHESIS ασφαλή, δίκαιο και συμπεριληπτικό χώρο εργασίας, με ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στη λήψη αποφάσεων και ίση αμοιβή και εξέλιξη.
Ατομική αλλαγή	Προγράμματα κατάρτισης, καθοδήγησης (mentoring) και συμμετοχικά προγράμματα που εξοπλίζουν το προσωπικό, τους/τις εκπαιδευτές/-τριες και τους/τις ωφελούμενους/-ες – ιδίως γυναίκες, κορίτσια και υποεκπροσωπούμενες ομάδες – με δεξιότητες και αυτοπεποίθηση για να ηγούνται και να καινοτομούν.
Κοινωνική αλλαγή	Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα, τα προγράμματα σπουδών, τα ψηφιακά εργαλεία και την ΤΝ, καθώς και στις συστάσεις πολιτικής, συμβάλλοντας σε δομική αλλαγή στην εκπαίδευση, την απασχόληση, την επιχειρηματικότητα και τον δημόσιο βίο.



Παραδοχές: η συμπεριληπτική, τεκμηριωμένη και συμμετοχική δράση αλλάζει δομές, στάσεις και πρακτικές.

Διάγραμμα 1. Θεωρία της Αλλαγής της SYNTHESIS για την ισότητα των φύλων

1.4 Στόχοι και κατευθυντήριες αρχές

Ο γενικός στόχος του ΣΙΦ είναι η ανάπτυξη μιας κουλτούρας όπου όλοι και όλες αντιμετωπίζονται με αξιοπρέπεια και έχουν ίσες ευκαιρίες ανάπτυξης και εξέλιξης, και όπου η ισότητα των φύλων ενσωματώνεται συστηματικά σε ό,τι ερευνούμε, διδάσκουμε και δημιουργούμε. Οι ειδικοί στόχοι είναι:

1. **Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων** – τουλάχιστον 40% εκπροσώπηση κάθε φύλου στο Ιδρυτικό Στέλεχος, στην ομάδα διοίκησης και στους ρόλους συντονισμού έργων έως το 2028.
2. **Δίκαιες και διαφανείς προσλήψεις, επαγγελματική εξέλιξη και αμοιβές** – διαδικασίες ουδέτερες ως προς το φύλο, δημοσιοποιημένα μισθολογικά εύρη και προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων κάτω του 5%.

SYNTHESIS CENTER FOR RESEARCH & EDUCATION LTD

Tagmatarchi Poulίου 33 | 1101 Nicosia | CYPRUS

Tel./Fax +357-22252315

E-mail: info@synthesis-center.com | Web: www.synthesis-center.org

3. **Ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και συμπεριληπτική κουλτούρα** – ευέλικτη εργασία, στήριξη γονέων και φροντιστών/-τριών και ευημερία·
4. **Διάσταση του φύλου στην έρευνα, την εκπαίδευση και την καινοτομία** – ανάλυση φύλου ενσωματωμένη στο 100% των νέων προτάσεων έργων και του εκπαιδευτικού υλικού·
5. **Μηδενική ανοχή στην έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση** – σαφείς πολιτικές, εμπιστευτική καταγγελία και υποστήριξη με επίκεντρο τον/την επιζώντα/-σα για το προσωπικό και τους/τις ωφελούμενους/-ες·
6. **Συμπεριληπτική επικοινωνία και προσέγγιση** – γλώσσα, εικόνες και εκπροσώπηση σε εκδηλώσεις με ευαισθησία ως προς το φύλο.

Κατευθυντήριες αρχές

Αρχή	Τι σημαίνει στην πράξη
Ηγεσία και λογοδοσία	Η Εκτελεστική Διεύθυνση λογοδοτεί για το ΣΙΦ· η πρόοδος αναφέρεται ετησίως στο Ιδρυτικό Στέλεχος.
Τεκμηρίωση	Οι αποφάσεις βασίζονται σε δεδομένα ανά φύλο, που συλλέγονται ετησίως και αναλύονται σε σύγκριση με την αρχική κατάσταση.
Διαθεματικότητα	Τα μέτρα λαμβάνουν υπόψη πώς το φύλο διασταυρώνεται με άλλα χαρακτηριστικά και μορφές μειονεκτικότητας.
Συμμετοχή	Το προσωπικό, οι εκπαιδευόμενοι/-ες, οι ωφελούμενοι/-ες και οι εταίροι συμμετέχουν σε διαβούλευση κατά τον σχεδιασμό, την παρακολούθηση και την αναθεώρηση.
Αναλογικότητα	Τα μέτρα είναι φιλόδοξα αλλά ρεαλιστικά για έναν οργανισμό του μεγέθους και των πόρων της SYNTHESIS.
Διαφάνεια	Το ΣΙΦ και οι ετήσιες συνόψεις προόδου δημοσιεύονται στον ιστότοπό μας.
Αρχή της μη βλάβης και εμπιστευτικότητα	Τα προσωπικά δεδομένα προστατεύονται σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ· η καταγγελία περιστατικών παρενόχλησης είναι εμπιστευτική και επικεντρωμένη στον/στην επιζώντα/-σα.

1.5 Συμμόρφωση με τις απαιτήσεις του Horizon Europe

Ο παρακάτω πίνακας δείχνει πώς το παρόν ΣΙΦ πληροί τις τέσσερις υποχρεωτικές διαδικαστικές απαιτήσεις και καλύπτει τους πέντε συνιστώμενους θεματικούς τομείς του κριτηρίου επιλεξιμότητας ΣΙΦ του Horizon Europe.

Απαίτηση Horizon Europe	Είδος	Πού καλύπτεται
Δημόσιο έγγραφο, επίσημα υπογεγραμμένο/εγκεκριμένο από την ανώτατη διοίκηση	Υποχρεωτική	Δήλωση Δέσμευσης· Ενότητας 2 και 14· σελίδα έγκρισης



Απαίτηση Horizon Europe	Είδος	Πού καλύπτεται
Ειδικά διατεθειμένοι πόροι και εμπειρογνωμοσύνη στην ισότητα των φύλων	Υποχρεωτική	Ενότητα 3
Συλλογή δεδομένων και παρακολούθηση (δεδομένα ανά φύλο, ετήσια αναφορά)	Υποχρεωτική	Ενότητες 4 και 13
Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση, συμπεριλαμβανομένων των ασυνείδητων προκαταλήψεων	Υποχρεωτική	Ενότητα 9
Ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα	Συνιστώμενη	Ενότητα 7
Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων	Συνιστώμενη	Ενότητα 5
Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη	Συνιστώμενη	Ενότητα 6
Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας	Συνιστώμενη	Ενότητα 8
Μέτρα κατά της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης	Συνιστώμενη	Ενότητα 10

ΜΕΡΟΣ 2: ΚΥΡΙΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΜΕΤΡΑ

2. Θεσμική δέσμευση και διακυβέρνηση

ΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ SYNTHESIS δηλώνει τη δέσμευσή της στην ισότητα των φύλων μέσω του παρόντος δημόσια διαθέσιμου και επίσημα εγκεκριμένου ΣΙΦ, το οποίο εκφράζει το μακροπρόθεσμο όραμά μας για αλλαγή. Η ισότητα των φύλων ενσωματώνεται στον στρατηγικό μας σχεδιασμό, στα ετήσια σχέδια εργασίας, στα μητρώα κινδύνων και στις διαδικασίες ποιότητας των έργων.

2.1 Δομή διακυβέρνησης



Σύνδεση με την Επιτροπή Ισότητας Φύλων του HUB Nicosia · διαβούλευση με προσωπικό & ωφελούμενους/-ες

Διάγραμμα 2. Δομή διακυβέρνησης του ΣΙΦ



Όργανο / ρόλος	Σύνθεση	Αρμοδιότητες
Ιδρυτικό Στέλεχος	Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου	- Εγκρίνει το ΣΙΦ και τις αναθεωρήσεις του - Εξετάζει την ετήσια έκθεση προόδου - Διασφαλίζει τη διάθεση πόρων
Εκτελεστική Διεύθυνση	Ανώτατη διοίκηση	- Λογοδοτεί για την υλοποίηση - Ενσωματώνει το ΣΙΦ στη στρατηγική, τον προϋπολογισμό και την αξιολόγηση κινδύνων - Υπογράφει την ετήσια έκθεση
Υπεύθυνος/-η Ισότητας Φύλων (ΥΙΦ)	Ορισμένο μέλος του προσωπικού (0,2 ΙΠΑ), εκπαιδευμένο στην ισότητα των φύλων	- Συντονίζει την καθημερινή υλοποίηση - Διαχειρίζεται τη συλλογή δεδομένων και την ετήσια έκθεση - Πρώτο σημείο επαφής για ερωτήματα σχετικά με το ΣΙΦ
Επιτροπή Ισότητας Φύλων και Ένταξης (ΕΙΦΕ)	ΥΙΦ (προεδρία): ένας/μία εκπρόσωπος της διοίκησης· Ανθρώπινο Δυναμικό/Διοίκηση: ένας/μία εκπρόσωπος από καθένα από τα τμήματα Έρευνας, Εκπαίδευσης και Καινοτομίας· ένας/μία εκπρόσωπος του προσωπικού· ένας/μία εκπρόσωπος ωφελουμένων/νέων (εκ περιτροπής)· σύνδεσμος με το HUB Nicosia	- Συνεδριάζει ανά τρίμηνο για την παρακολούθηση της προόδου - Προτείνει διορθωτικές ενέργειες - Συμβουλεύει για διοίκηση και έργα με ευαισθησία ως προς το φύλο - Επιδιώκει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στη δική της σύνθεση
Σημεία Αναφοράς Φύλου των Τμημάτων	Ένα ανά τμήμα	- Διασφαλίζουν την ανάλυση φύλου σε προτάσεις, προγράμματα σπουδών και παραδοτέα - Συλλέγουν δεδομένα ωφελουμένων σε επίπεδο έργου
Πρόσωπα Εμπιστευτικής Επικοινωνίας	Δύο εκπαιδευμένα μέλη του προσωπικού (διαφορετικού φύλου)	- Δέχονται εμπιστευτικά ανησυχίες για παρενόχληση - Ενημερώνουν για τις επιλογές και τις υπηρεσίες υποστήριξης

2.2 Εκτελεστική ηγεσία

Η λογοδοσία και η στρατηγική εστίαση διασφαλίζονται από την Εκτελεστική Διεύθυνση, η οποία προεδρεύει της ετήσιας επισκόπησης του ΣΙΦ με το Ιδρυτικό Στέλεχος. Η ισότητα των φύλων περιλαμβάνεται ως μόνιμο θέμα στις συναντήσεις της διοίκησης δύο φορές τον χρόνο, ενσωματώνεται στα εργαλεία αξιολόγησης κινδύνων και επιπτώσεων του οργανισμού και αντικατοπτρίζεται στους στόχους των διευθυντικών στελεχών και των συντονιστών/-τριών έργων.

3. Πόροι και δυναμικότητα

ΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ SYNTHESIS διαθέτει τους ακόλουθους ειδικούς πόρους για την υλοποίηση του ΣΙΦ:

SYNTHESIS CENTER FOR RESEARCH & EDUCATION LTD

Tagmatarchi Poulίου 33 | 1101 Nicosia | CYPRUS

Tel./Fax +357-22252315

E-mail: info@synthesis-center.com | Web: www.synthesis-center.org



Είδος πόρου	Κατανομή 2026–2028
Ανθρώπινοι πόροι	Υπεύθυνος/-η Ισότητας Φύλων με 0,2 ΙΠΑ· χρόνος των μελών της ΕΙΦΕ (περίπου 2 ώρες/μήνα το καθένα)· Σημεία Αναφοράς Φύλου των Τμημάτων· δύο Πρόσωπα Εμπιστευτικής Επικοινωνίας
Οικονομικοί πόροι	Ειδικός ετήσιος προϋπολογισμός €5.000–€7.000 για κατάρτιση, εξωτερική εμπειρογνωμοσύνη, έρευνες, δράσεις ευαισθητοποίησης και εγκαταστάσεις, συμπληρωμένος από κονδύλια σχετικά με το φύλο σε έργα χρηματοδοτούμενα από την ΕΕ
Εξωτερική εμπειρογνωμοσύνη	Εκπαιδευτές/-τριες και σύμβουλοι σε θέματα ισότητας των φύλων, ψυχολόγοι και σύμβουλοι, νομικοί, εξειδικευμένες ΜΚΟ και υπηρεσίες υποστήριξης, ακαδημαϊκοί εταίροι και ευρωπαϊκά δίκτυα ομοτίμων
Ψηφιακοί πόροι	Πίνακας δεδομένων ανθρώπινου δυναμικού, εργαλεία ανώνυμων ερευνών, ενότητες ηλεκτρονικής μάθησης, ασφαλές διαδικτυακό κανάλι καταγγελιών, κοινή βιβλιοθήκη πόρων με το HUB Nicosia

4. Συλλογή δεδομένων και παρακολούθηση

Δεδομένα ανά φύλο συλλέγονται τουλάχιστον ετησίως για την τεκμηρίωση των δράσεων και της αξιολόγησης. Ο **αρχικός έλεγχος φύλου (baseline gender audit)** διενεργείται το Δ' τρίμηνο 2026. Τα δεδομένα συλλέγονται σε εθελοντική και εμπιστευτική βάση, αποθηκεύονται με ασφάλεια σύμφωνα με τον ΓΚΠΔ και αναφέρονται μόνο σε συγκεντρωτική μορφή, ώστε να μην είναι δυνατή η ταυτοποίηση κανενός προσώπου. Όπου οι αριθμοί είναι μικροί, τα αποτελέσματα παρουσιάζονται ως εύρη ή συνδυαστικά για περισσότερα έτη.



Τομέας δεδομένων	Δείκτες που συλλέγονται ετησίως
Σύνθεση προσωπικού	Αριθμός ατόμων και ΙΠΑ ανά φύλο, είδος σύμβασης (αορίστου/ορισμένου χρόνου/ελεύθεροι επαγγελματίες), χρόνος εργασίας, ρόλος και τμήμα, ηλικιακή ομάδα
Ηγεσία και λήψη αποφάσεων	Σύνθεση ανά φύλο του Διοικητικού Συμβουλίου, της ομάδας διοίκησης, των συντονιστών/-τριών έργων, της ΕΙΦΕ και των επιτροπών αξιολόγησης
Προσλήψεις και εξέλιξη	Υποψήφιοι/-ες, προεπιλεγμένοι/-ες και διορισμοί ανά φύλο· προαγωγές και ανανεώσεις συμβάσεων· αποχωρήσεις και λόγοι
Αμοιβές	Μέση και διάμεση αμοιβή ανά φύλο και κατηγορία θέσης· μη προσαρμοσμένο και προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων· επιδόματα και πρόσθετες απολαβές
Ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής	Αξιοποίηση ευέλικτης εργασίας, γονικής άδειας, άδειας φροντιστή και άλλων αδειών ανά φύλο· ποσοστά επιστροφής στην εργασία
Κατάρτιση	Συμμετοχή σε κατάρτιση για την ισότητα των φύλων και τις ασυνείδητες προκαταλήψεις ανά φύλο και ρόλο
Έρευνα και έργα	Ποσοστό προτάσεων και έργων με ανάλυση φύλου· φύλο των υπευθύνων έργων και των κύριων ερευνητών/-τριών· ωφελούμενοι/-ες ανά φύλο (και άλλα χαρακτηριστικά, όπου είναι σχετικό)
Κουλτούρα και ασφάλεια	Αποτελέσματα έρευνας προσωπικού για την ένταξη και την ευημερία· αριθμός και είδος καταγγελιών παρενόχλησης και έκβασή τους (ανωνυμοποιημένα)

Βασικοί Δείκτες Απόδοσης (ΒΔΑ)

ΒΔΑ	Στόχος έως τέλος 2028
Εκπροσώπηση κάθε φύλου στο Ιδρυτικό Στέλεχος, στην ομάδα διοίκησης και στους ρόλους συντονισμού έργων	τουλάχιστον 40%
Προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων (συγκρίσιμοι ρόλοι)	κάτω του 5%, με κάθε χάσμα να αιτιολογείται και να αντιμετωπίζεται
Αγγελίες θέσεων εργασίας με διατύπωση ουδέτερη ως προς το φύλο και δημοσιοποιημένο μισθολογικό εύρος	100%
Προσωπικό και διευθυντικά στελέχη που ολοκληρώνουν κατάρτιση για την ισότητα των φύλων και τις ασυνείδητες προκαταλήψεις	100% του προσωπικού· 100% των διευθυντικών στελεχών στην προχωρημένη ενότητα
Νέες προτάσεις έργων και εκπαιδευτικό υλικό με τεκμηριωμένη ανάλυση φύλου	100%
Ισορροπία εκπροσώπηση των φύλων μεταξύ των συμμετεχόντων/-ουσών στα προγράμματα της SYNTHESIS (όπου δεν στοχεύουν συγκεκριμένο φύλο)	κάθε φύλο μεταξύ 40% και 60%

SYNTHESIS CENTER FOR RESEARCH & EDUCATION LTD

Tagmatarchi Poulίου 33 | 1101 Nicosia | CYPRUS

Tel./Fax +357-22252315

E-mail: info@synthesis-center.com | Web: www.synthesis-center.org



ΒΔΑ	Στόχος έως τέλη 2028
Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων μεταξύ ομιλητών/-τριών, εκπαιδευτών/-τριών και εμπειρογνομόνων στις εκδηλώσεις της SYNTHESIS	τουλάχιστον 40% κάθε φύλου
Προσωπικό που δηλώνει ότι αισθάνεται ασφάλεια, σεβασμό και ένταξη (ετήσια έρευνα)	τουλάχιστον 90%
Προσωπικό που γνωρίζει πώς να καταγγείλει παρενόχληση και πού να βρει υποστήριξη	100%

5. Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων

Οι γυναίκες εκπροσωπούνται έντονα στον εκπαιδευτικό και τον κοινωνικό τομέα, ωστόσο στην Κύπρο ο τομέας της «εξουσίας» παραμένει ο πιο αδύναμος τομέας της ισότητας των φύλων. ΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ SYNTHESIS επιδιώκει να διασφαλίσει ισόρροπη εκπροσώπηση σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων και να ενισχύσει τις διαδρομές προς την ηγεσία για τις υποεκπροσωπούμενες ομάδες.

- Τουλάχιστον 40% εκπροσώπηση κάθε φύλου στο Ιδρυτικό Στέλεχος, στην ομάδα διοίκησης και στους ρόλους συντονισμού έργων έως το 2028.
- Διαφανείς διαδικασίες βάσει κριτηρίων για τον διορισμό επικεφαλής τμημάτων, συντονιστών/-τριών έργων και μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, με επιτροπές επιλογής ισόρροπης σύνθεσης ως προς το φύλο.
- Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε εσωτερικές επιτροπές, επιτροπές αξιολόγησης και καταλόγους εξωτερικών εμπειρογνομόνων.
- Πρόγραμμα ανάπτυξης ηγετικών δεξιοτήτων και καθοδήγησης (mentoring) για το προσωπικό, συμπεριλαμβανομένων γυναικών ερευνητριών και προσωπικού με μεταναστευτικό υπόβαθρο, σε σύνδεση με το πιλοτικό πρόγραμμα καθοδήγησης του HUB Nicosia.
- Ισότιμη κατανομή ρόλων υψηλής προβολής (συντονισμός ευρωπαϊκών έργων, εκπροσώπηση της SYNTHESIS σε δίκτυα, ομιλίες σε συνέδρια).
- Εξαμηνιαίες ημέρες ανάπτυξης ηγετικών δεξιοτήτων, ανοιχτές σε όλο το προσωπικό.

6. Προσλήψεις, επαγγελματική εξέλιξη και ίση αμοιβή

ΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ SYNTHESIS προάγει την ισότητα σε ολόκληρο τον κύκλο ζωής των εργαζομένων, των συνεργατών/-τιδων και των εθελοντών/-τριών, από την προσέλκυση έως την αποχώρηση.

Προσλήψεις και επιλογή

- Γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο και συμπεριληπτική σε όλες τις αγγελίες θέσεων εργασίας, με ρητή δήλωση ίσων ευκαιριών που ενθαρρύνει αιτήσεις από υποεκπροσωπούμενες ομάδες.
- Δημοσιοποίηση μισθολογικών ευρών στις προκηρύξεις θέσεων, σύμφωνα με την Οδηγία για τη διαφάνεια των αμοιβών.

- Τυποποιημένες συνεντεύξεις βάσει ικανοτήτων, με προκαθορισμένα κριτήρια και βαθμολόγηση.
- Επιτροπές συνεντεύξεων ισόρροπης σύνθεσης ως προς το φύλο όπου είναι εφικτό, με τουλάχιστον ένα μέλος εκπαιδευμένο στις ασυνείδητες προκαταλήψεις.
- Παρακολούθηση δεδομένων υποψηφίων, προεπιλογής και διορισμών ανά φύλο.
- Εργαλειοθήκη υποδοχής και ένταξης νέου προσωπικού με ευαισθησία ως προς το φύλο, που περιλαμβάνει το ΣΙΦ, τον Κώδικα Δεοντολογίας και τα κανάλια καταγγελιών.

Επαγγελματική εξέλιξη και αμοιβές

- Διαφανή, δημοσιοποιημένα κριτήρια για τον καθορισμό αμοιβών, την ανανέωση συμβάσεων και τις προαγωγές.
- Ετήσια επισκόπηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων από τον/την ΥΙΦ και τη διοίκηση, με σχέδιο δράσης για κάθε ανεξήγητο χάσμα 5% ή μεγαλύτερο.
- Καμία ρήτρα μισθολογικής εχεμύθειας· το προσωπικό μπορεί να ζητήσει πληροφορίες για τα μέσα επίπεδα αμοιβών ανά φύλο για την κατηγορία εργασίας του.
- Η γονική και η μακροχρόνια άδεια δεν επηρεάζουν δυσμενώς την αξιολόγηση απόδοσης, την ανανέωση σύμβασης ή την προαγωγή.
- Συζητήσεις επαγγελματικής ανάπτυξης για όλο το προσωπικό τουλάχιστον μία φορά τον χρόνο και εργαστήρια σταδιοδρομίας για τα υποεκπροσωπούμενα φύλα.
- Δίκαιη κατανομή ευκαιριών κατάρτισης, συμμετοχής σε συνέδρια και κινητικότητας, με παρακολούθηση ανά φύλο.

7. Ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα

Η Κύπρος έχει τη χαμηλότερη βαθμολογία στην ΕΕ στον τομέα του χρόνου, γεγονός που αντικατοπτρίζει την άνιση κατανομή της φροντίδας και των οικιακών εργασιών. ΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ SYNTHESIS προάγει μια κουλτούρα όπου οι υποχρεώσεις φροντίδας μοιράζονται και γίνονται σεβαστές και όπου όλοι και όλες μπορούν να ευδοκιμήσουν.

- Πολιτικές ισορροπίας επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής ενσωματωμένες σε όλες τις συμβάσεις εργασίας και στο Εγχειρίδιο Προσωπικού.
- Ευέλικτο ωράριο, δυνατότητες υβριδικής και εξ αποστάσεως εργασίας και ρυθμίσεις μερικής απασχόλησης, διαθέσιμες σε όλα τα φύλα.
- Κουλτούρα συναντήσεων που σέβεται τις υποχρεώσεις φροντίδας (βασικές ώρες, χωρίς τακτικές συναντήσεις μετά τις 16:30, δυνατότητα διαδικτυακής συμμετοχής).
- Ενεργή ενθάρρυνση των πατέρων και όλων των γονέων να κάνουν πλήρη χρήση των δικαιωμάτων τους σε γονική άδεια και άδεια πατρότητας.
- Ρυθμίσεις διατήρησης επαφής και σταδιακής επιστροφής στην εργασία μετά από γονική ή μακροχρόνια άδεια.
- Άδεια για λόγους ανωτέρας βίας και άδεια φροντιστή σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και την Οδηγία για την ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

- Μηνιαίες συναντήσεις αλληλοϋποστήριξης και ευημερίας· πρόσβαση σε συμβουλευτική υποστήριξη·
- Χώρος θηλασμού/ήσυχιας και τουαλέτες ουδέτερες ως προς το φύλο, σε συνεργασία με το HUB Nicosia·
- Ετήσια ανώνυμη έρευνα προσωπικού για την ένταξη, τον φόρτο εργασίας και την ευημερία, με ανοιχτή συζήτηση των αποτελεσμάτων.

8. Διάσταση του φύλου στην έρευνα, την εκπαίδευση και την καινοτομία

Ως οργανισμός έρευνας και εκπαίδευσης, η μεγαλύτερη συμβολή της SYNTHESIS στην ισότητα των φύλων βρίσκεται στο **περιεχόμενο** του έργου της. Η ενσωμάτωση της ανάλυσης βιολογικού και κοινωνικού φύλου και της διαθεματικής ανάλυσης βελτιώνει την ποιότητα, τη συνάφεια και τον αντίκτυπο της έρευνας και της κατάρτισης, και αναμένεται στις προτάσεις Horizon Europe και Erasmus+.

Έρευνα και πολιτική

- Τεκμηριωμένη ανάλυση φύλου στο 100% των νέων προτάσεων έργων (ερευνητικά ερωτήματα, μέθοδοι, ομάδες-στόχοι, αναμενόμενος αντίκτυπος)·
- Συλλογή και ανάλυση δεδομένων ανά φύλο σε όλες τις ερευνητικές δραστηριότητες και δείγματα ισόρροπα ως προς το φύλο όπου είναι σχετικό·
- Μεθοδολογίες με ευαισθησία ως προς το φύλο και συμπεριληπτικές (π.χ. συμμετοχική έρευνα με μετανάστριες και πρόσφυγες γυναίκες, ασφαλείς πρακτικές συλλογής δεδομένων)·
- Οπτική φύλου και διαθεματική οπτική στα κείμενα και τις συστάσεις πολιτικής·
- Χρήση αναγνωρισμένων εργαλείων, όπως οι μέθοδοι Gendered Innovations και οι κατευθυντήριες γραμμές του Horizon Europe για τη διάσταση του φύλου.

Εκπαίδευση και κατάρτιση

- Προγράμματα σπουδών και εκπαιδευτικό υλικό με ευαισθησία ως προς το φύλο, απαλλαγμένα από στερεότυπα, με ποικιλία προτύπων·
- Προγράμματα που αντιμετωπίζουν τον διαχωρισμό με βάση το φύλο, π.χ. ενθαρρύνοντας κορίτσια και γυναίκες προς τα πεδία STEM, τις ψηφιακές δεξιότητες, την αστική κινητικότητα και την επιχειρηματικότητα, και αγόρια και άνδρες προς ρόλους φροντίδας και εκπαίδευσης·
- Κατάρτιση εκπαιδευτικών και εκπαιδευτών/-τριών σε παιδαγωγική που ανταποκρίνεται στο φύλο·
- Ομάδες εκπαιδευτών/-τριών και διευκολυντών/-τριών ισόρροπης σύνθεσης ως προς το φύλο και προσβάσιμες, φιλικές προς την οικογένεια μορφές κατάρτισης (υποστήριξη φύλαξης παιδιών ή ευέλικτο ωράριο όπου είναι εφικτό).

Καινοτομία, Δεδομένα & TN

- Αξιολόγηση προκαταλήψεων φύλου και άλλων προκαταλήψεων σε σύνολα δεδομένων, αλγορίθμους και ψηφιακά εργαλεία που αναπτύσσει ή χρησιμοποιεί η SYNTHESIS·
- Συμπεριληπτικός σχεδιασμός και δοκιμές χρηστών με ποικίλες ομάδες·

- Υποστήριξη κοινωνικών επιχειρήσεων υπό την ηγεσία γυναικών και κοινωνικών επιχειρήσεων που μετασχηματίζουν τις σχέσεις φύλου, μέσω επώασης, καθοδήγησης και υπηρεσιών του HUB Nicosia.

9. Κατάρτιση και ευαισθητοποίηση

Η κατάρτιση αποτελεί βασικό μηχανισμό αλλαγής και υποχρεωτικό δομικό στοιχείο του Horizon Europe. ΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ SYNTHESIS θα εφαρμόσει δομημένο πρόγραμμα κατάρτισης:

Κατάρτιση	Ομάδα-στόχος	Συχνότητα
Εισαγωγή στο ΣΙΦ, στον Κώδικα Δεοντολογίας και στα κανάλια καταγγελιών	Όλο το νέο προσωπικό, οι ασκούμενοι/-ες και οι εθελοντές/-τριες	Κατά την ένταξη
Ισότητα των φύλων και ασυνείδητες προκαταλήψεις (ηλεκτρονική μάθηση + εργαστήριο)	Όλο το προσωπικό	Ετησίως
Συμπεριληπτική ηγεσία και προσλήψεις και αξιολόγηση χωρίς προκαταλήψεις	Διοίκηση, συντονιστές/-τριες έργων, επιτροπές συνεντεύξεων	Κάθε δύο χρόνια
Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και τον σχεδιασμό έργων	Ερευνητές/-τριες, συντάκτες/-τριες προτάσεων, Σημεία Αναφοράς Φύλου των Τμημάτων	Ετησίως
Παιδαγωγική που ανταποκρίνεται στο φύλο και συμπεριληπτική διευκόλυνση	Εκπαιδευτές/-τριες, εκπαιδευτικοί, λειτουργοί νεολαίας	Ετησίως
Πρόληψη και αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της έμφυλης βίας· προστασία ευάλωτων ωφελουμένων	Όλο το προσωπικό· σε βάθος για τα Πρόσωπα Εμπιστευτικής Επικοινωνίας	Ετησίως
Συμπεριληπτική γλώσσα, ένταξη ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων και διαθεματικότητα	Όλο το προσωπικό και οι εθελοντές/-τριες	Κάθε δύο χρόνια

Το εκπαιδευτικό υλικό, τα βίντεο και οι εργαλειοθήκες διατίθενται μέσω κοινής ψηφιακής βιβλιοθήκης πόρων με το HUB Nicosia. Η ευαισθητοποίηση ενισχύεται περαιτέρω μέσω εκστρατειών γύρω από την 8η Μαρτίου (Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας), την 11η Φεβρουαρίου (Διεθνής Ημέρα Γυναικών και Κοριτσιών στην Επιστήμη) και την 25η Νοεμβρίου (Διεθνής Ημέρα για την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών).

10. Πρόληψη της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης

ΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ SYNTHESIS εφαρμόζει προσέγγιση **μηδενικής ανοχής** σε όλες τις μορφές έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, της σεξιστικής συμπεριφοράς, του εκφοβισμού και της διαδικτυακής παρενόχλησης, είτε διαπράττονται από είτε εις βάρος μελών του προσωπικού, συνεργατών/-τιδων, ωφελουμένων ή εταίρων, στους χώρους μας, σε εκδηλώσεις, κατά την κινητικότητα ή διαδικτυακά.

- **Πολιτική:** Πολιτική για την Αξιοπρέπεια στην Εργασία και την Καταπολέμηση της Παρενόχλησης, ενσωματωμένη στον Κώδικα Δεοντολογίας, η οποία ορίζει τις μη αποδεκτές συμπεριφορές, τα δικαιώματα και τις ευθύνες, καθώς και τις διαδικασίες.
- **Καταγγελία:** διάφορα εμπιστευτικά κανάλια – δύο εκπαιδευμένα Πρόσωπα Εμπιστευτικής Επικοινωνίας, απευθείας επικοινωνία με την Εκτελεστική Διεύθυνση ή με μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου και ανώνυμο διαδικτυακό έντυπο.
- **Διαδικασία:** έγκαιρη, δίκαιη και εμπιστευτική διερεύνηση· προστασία από αντίποινα· αναλογικά πειθαρχικά μέτρα· ενημέρωση και παρακολούθηση του ατόμου που προέβη στην καταγγελία.
- **Υποστήριξη:** υποστήριξη με επίκεντρο τον/την επιζώντα/-σα και παραπομπή σε εξειδικευμένες υπηρεσίες, όπως ψυχολογική συμβουλευτική, νομική συμβουλή και εθνικούς οργανισμούς υποστήριξης θυμάτων.
- **Διασφάλιση και προστασία:** ειδικές διαδικασίες προστασίας για την εργασία με παιδιά, νέους και νέες, πρόσφυγες και άλλους/-ες ευάλωτους/-ες ωφελούμενους/-ες, συμπεριλαμβανομένων κωδίκων δεοντολογίας για εκπαιδευτές/-τριες και ασφαλών χώρων.
- **Εκδηλώσεις και κινητικότητα:** σαφείς κανόνες συμπεριφοράς που κοινοποιούνται σε όλες τις εκδηλώσεις, τις δράσεις κατάρτισης και τις διεθνείς κινητικότητες, με ορισμένο πρόσωπο επικοινωνίας.
- **Πρόληψη:** ετήσιες συναντήσεις ευαισθητοποίησης, κατάρτιση για την παρέμβαση παρευρισκομένων και τακτική επισκόπηση της ασφάλειας στον χώρο εργασίας και στις εκδηλώσεις.
- **Παρακολούθηση:** ετήσια ανωνυμοποιημένη αναφορά στο Ιδρυτικό Στέλεχος για τον αριθμό και το είδος των περιστατικών και την έκβασή τους.

11. Συμπεριληπτική επικοινωνία και προσέγγιση

Η ευαισθησία ως προς το φύλο ενσωματώνεται σε όλο το περιεχόμενο και την επικοινωνία μας:

- Κατευθυντήριες γραμμές συμπεριληπτικής επικοινωνίας για γλώσσα με ευαισθησία ως προς το φύλο (στα αγγλικά και τα ελληνικά) και για ποικιλόμορφη, μη στερεοτυπική εικονογράφηση.
- Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων μεταξύ ομιλητών/-τριών, συντονιστών/-τριών, εκπαιδευτών/-τριών και εμπειρογνομόνων στις εκδηλώσεις της SYNTHESIS (όχι πάνελ αποκλειστικά ανδρικής σύνθεσης).
- Προσέγγιση και προσέλκυση συμμετεχόντων/-ουσών με ευαισθησία ως προς το φύλο, διασφαλίζοντας την προσβασιμότητα για γυναίκες με υποχρεώσεις φροντίδας, μετανάστριες και άτομα με αναπηρία.
- Ανάδειξη των επιτευγμάτων γυναικών ερευνητριών, εκπαιδευτικών και κοινωνικών επιχειρηματιών.
- Αξιολόγηση με ευαισθησία ως προς το φύλο όλων των έργων Erasmus+, ΕΣΑ (ESC), Horizon Europe, EIT και εθνικών έργων.
- Κοινές εκστρατείες ευαισθητοποίησης με το HUB Nicosia και τους εταίρους των έργων.

12. Σχέδιο δράσης και χρονοδιάγραμμα 2026–2028

Το σχέδιο δράσης καθορίζει συγκεκριμένα μέτρα, αρμοδιότητες, χρονοδιαγράμματα και δείκτες. Επανεξετάζεται ετησίως από την ΕΙΦΕ και επικαιροποιείται όπου απαιτείται.

#	Δράση	Αρμόδιοι/-ες	Χρονοδιάγραμμα	Δείκτης / στόχος
ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ & ΠΟΡΟΙ				
1	Επίσημη έγκριση και δημοσίευση του ΣΙΦ· ενημέρωση του προσωπικού	Εκτελεστική Διεύθυνση, Ιδρυτικό Στέλεχος	Δ' τρίμηνο 2026	ΣΙΦ διαθέσιμο online· 100% του προσωπικού ενημερωμένο
2	Ορισμός ΥΙΦ, ΕΙΦΕ, Σημείων Αναφοράς των Τμημάτων και Προσώπων Εμπιστευτικής Επικοινωνίας	Εκτελεστική Διεύθυνση	Δ' τρίμηνο 2026	Ρόλοι ορίστηκαν· όροι εντολής εγκρίθηκαν
3	Ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στη στρατηγική, τον προϋπολογισμό και το μητρώο κινδύνων	Εκτελεστική Διεύθυνση, ΥΙΦ	Α' τρίμηνο 2027	Ειδικό κονδύλι προϋπολογισμού· κίνδυνο ι καταγεγραμμένοι
ΔΕΔΟΜΕΝΑ & ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ				
4	Αρχικός έλεγχος φύλου (προσωπικό, αμοιβές, διακυβέρνηση, έργα, πολιτικές)	ΥΙΦ, Ανθρώπινο Δυναμικό	Δ' τρίμηνο 2026	Αρχική έκθεση παραδόθηκε
5	Δημιουργία πίνακα δεδομένων φύλου για το ανθρώπινο δυναμικό, σύμφωνου με τον ΓΚΠΔ	ΥΙΦ, Ανθρώπινο Δυναμικό, Τμήμα Δεδομένων & ΤΝ	Α' τρίμηνο 2027	Πίνακας δεδομένων σε χρήση
6	Ετήσια έρευνα προσωπικού για την ένταξη, την ευημερία και την ασφάλεια	ΕΙΦΕ	Ετησίως από το Β' τρίμηνο 2027	Ποσοστό απόκρισης ≥ 70%
7	Ετήσια έκθεση προόδου του ΣΙΦ προς το Ιδρυτικό Στέλεχος· δημόσια σύνοψη	ΥΙΦ, Εκτελεστική Διεύθυνση	Κάθε Δεκέμβριο	Έκθεση εγκρίθηκε και δημοσιεύθηκε
ΗΓΕΣΙΑ & ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ				
8	Διαφανής διαδικασία διορισμού σε ηγετικούς ρόλους βάσει κριτηρίων	Εκτελεστική Διεύθυνση, Ανθρώπινο Δυναμικό	Β' τρίμηνο 2027	Διαδικασία εγκρίθηκε
9	Πρόγραμμα ηγεσίας και καθοδήγησης (από κοινού με το HUB Nicosia)	ΕΙΦΕ	Πιλοτικά Γ' τρίμηνο 2027· 2028	≥ 8 καθοδηγούμενα άτομα· ικανοποίηση ≥ 80%
10	Οδηγός συμπεριληπτικών προσλήψεων, μισθολογικά εύρη στις αγγελίες, εκπαιδευμένες επιτροπές	Ανθρώπινο Δυναμικό	Α' τρίμηνο 2027	100% των κενών θέσεων σε συμμόρφωση
11	Ετήσια επισκόπηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και σχέδιο δράσης	Ανθρώπινο Δυναμικό, ΥΙΦ, Εκτελεστική Διεύθυνση	Α' τρίμηνο κάθε έτους	Προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα < 5%
ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΖΩΗΣ & ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ				
12	Επικαιροποίηση του Εγχειριδίου Προσωπικού: ευέλικτη εργασία, γονική άδεια και άδεια φροντιστή, επιστροφή στην εργασία	Ανθρώπινο Δυναμικό	Α' τρίμηνο 2027	Εγχειρίδιο επικαιροποιήθηκε· αξιοποίηση ανά φύλο



#	Δράση	Αρμόδιοι/-ες	Χρονοδιάγραμμα	Δείκτης / στόχος
13	Χάρτης κουλτούρας συναντήσεων και συναντήσεις ευημερίας	ΕΙΦΕ	Β' τρίμηνο 2027, συνεχώς	Χάρτης εγκρίθηκε· μηνιαίες συναντήσεις
ΕΡΕΥΝΑ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ				
14	Λίστα ελέγχου ανάλυσης φύλου για προτάσεις, προγράμματα σπουδών και παραδοτέα	Σημεία Αναφοράς των Τμημάτων, ΥΙΦ	Α' τρίμηνο 2027	100% των νέων προτάσεων χρησιμοποιούν τη λίστα
15	Πρωτόκολλο αξιολόγησης προκαταλήψεων για σύνολα δεδομένων και εργαλεία ΤΝ	Τμήμα Δεδομένων & ΤΝ	Γ' τρίμηνο 2027	Πρωτόκολλο εφαρμόζεται σε όλα τα νέα εργαλεία
16	Προγράμματα για την προώθηση γυναικών και κοριτσιών στα πεδία STEM, στις ψηφιακές δεξιότητες και στην επιχειρηματικότητα	Τμήματα Εκπαίδευσης & Καινοτομίας	2026–2028	Αριθμός συμμετεχόντων/-ουσών και αποτελέσματα
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ & ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ				
17	Ετήσια κατάρτιση για την ισότητα των φύλων και τις ασυνείδητες προκαταλήψεις	ΥΙΦ, εξωτερικός/-ή εμπειρογνώμονας	Α' τρίμηνο 2027, ετησίως	100% ολοκλήρωση
18	Κατάρτιση για τη διάσταση του φύλου στην έρευνα για συντάκτες/-τριες προτάσεων	ΥΙΦ, εξωτερικός/-ή εμπειρογνώμονας	Β' τρίμηνο 2027, ετησίως	Όλοι/-ες οι συντάκτες/-τριες προτάσεων εκπαιδευμένοι/-ες
19	Εκστρατείες ευαισθητοποίησης (8 Μαρτίου, 11 Φεβρουαρίου, 25 Νοεμβρίου)	ΕΙΦΕ, Επικοινωνία	Ετησίως	Εμβέλεια και συμμετοχή
ΕΜΦΥΛΗ ΒΙΑ & ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ				
20	Έγκριση Πολιτικής για την Αξιοπρέπεια στην Εργασία και την Καταπολέμηση της Παρενόχλησης· ανώνυμο κανάλι καταγγελιών	Εκτελεστική Διεύθυνση, ΥΙΦ	Δ' τρίμηνο 2026	Πολιτική εγκρίθηκε· κανάλι σε λειτουργία
21	Κατάρτιση Προσώπων Εμπιστευτικής Επικοινωνίας· συνεργασίες παραπομπής με υπηρεσίες υποστήριξης	ΥΙΦ	Α' τρίμηνο 2027	Πρόσωπα Επικοινωνίας εκπαιδευμένα· ≥ 2 συνεργασίες
22	Πρωτόκολλο διασφάλισης και προστασίας για την εργασία με νέους/-ες και ευάλωτους/-ες ωφελούμενους/-ες	Τμήματα Εκπαίδευσης, ΥΙΦ	Β' τρίμηνο 2027	Πρωτόκολλο εφαρμόζεται σε όλα τα έργα
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ & ΑΝΑΝΕΩΣΗ				
23	Ενδιάμεση αναθεώρηση του ΣΙΦ με διαβούλευση με το προσωπικό	ΕΙΦΕ, Εκτελεστική Διεύθυνση	Δ' τρίμηνο 2027	Έκθεση αναθεώρησης· επικαιροποιημένο σχέδιο δράσης
24	Τελική αξιολόγηση και σύνταξη του ΣΙΦ 2029–2031	Εκτελεστική Διεύθυνση, Ιδρυτικό Στέλεχος, ΕΙΦΕ	Δ' τρίμηνο 2028	Έκθεση αξιολόγησης· νέο ΣΙΦ εγκρίθηκε

13. Παρακολούθηση, αξιολόγηση και λογοδοσία

Η πρόοδος παρακολουθείται συνεχώς από τον/την ΥΙΦ και την ΕΙΦΕ και επανεξετάζεται επίσημα μία φορά τον χρόνο. Κάθε Δεκέμβριο, μια εσωτερική έκθεση προόδου συγκρίνει τα τρέχοντα δεδομένα με την αρχική κατάσταση και τους στόχους των ΒΔΑ, εντοπίζει αποκλίσεις και προτείνει διορθωτικές ενέργειες, οι οποίες ανατίθενται στα αρμόδια πρόσωπα. Η έκθεση παρουσιάζεται στο Ιδρυτικό Στέλεχος και δημόσια σύνοψή της δημοσιεύεται στον ιστότοπο της SYNTHESIS.

Ορόσημο αξιολόγησης	Χρόνος	Αποτέλεσμα
Αρχικός έλεγχος φύλου	Δ' τρίμηνο 2026	Αρχική έκθεση και επιβεβαιωμένοι στόχοι ΒΔΑ
Ετήσιες εκθέσεις προόδου	Δεκέμβριος 2026, 2027, 2028	Εσωτερική έκθεση προς το Ιδρυτικό Στέλεχος· δημόσια σύνοψη
Ενδιάμεση αναθεώρηση	Δ' τρίμηνο 2027	Έκθεση αξιολόγησης και αναθεωρημένο σχέδιο δράσης
Τελική αξιολόγηση αντικτύπου	Δ' τρίμηνο 2028	Τελική έκθεση που τροφοδοτεί το ΣΙΦ 2029–2031

Οι μηχανισμοί ανατροφοδότησης περιλαμβάνουν την ετήσια ανώνυμη έρευνα προσωπικού, την ανατροφοδότηση από συμμετέχοντες/-ουσες σε έργα, ωφελούμενους/-ες και εταίρους, συνεντεύξεις αποχώρησης και προαιρετική συμβουλευτική υποστήριξη από εξωτερικούς/-ές εμπειρογνώμονες σε θέματα φύλου. ΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ SYNTHESIS συμμετέχει επίσης σε ευρωπαϊκά δίκτυα αμοιβαίας μάθησης και κοινότητες πρακτικής για την ισότητα των φύλων και μοιράζεται τα διδάγματα με το HUB Nicosia και τους εταίρους των έργων.

14. Δημοσιοποίηση και διαφάνεια

- Δημοσίευση του ΣΙΦ (στα αγγλικά και τα ελληνικά) στον ιστότοπο της SYNTHESIS, μαζί με εύληπτη σύνοψη·
- Δημοσίευση ετήσιων συνόψεων προόδου και βασικών στατιστικών στοιχείων φύλου·
- Συμπερίληψη του ΣΙΦ στο Εγχειρίδιο Προσωπικού, στο πακέτο ένταξης νέου προσωπικού και στις ενημερώσεις εταίρων/υπεργολάβων·
- Παρουσίαση σε συναντήσεις προσωπικού, στο Ιδρυτικό Στέλεχος και σε συναντήσεις εταίρων, καθώς και σε χρηματοδότες κατόπιν αιτήματος·
- Σειρά αναρτήσεων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για τις πρωτοβουλίες ισότητας της SYNTHESIS και τα επιτεύγματα των γυναικών·
- Αφίσες και πληροφορίες για τα κανάλια καταγγελιών στους χώρους της SYNTHESIS και του HUB Nicosia.



15. Κίνδυνοι και μέτρα μετριασμού

Κίνδυνος	Πιθανότητα	Μετριασμός
Αντίσταση στην αλλαγή ή αντίληψη ότι η ισότητα των φύλων έχει «ήδη επιτευχθεί»	Μέτρια	Μηνύματα από την ηγεσία, τεκμήρια από τα δεδομένα, συμμετοχικά εργαστήρια, ασφαλείς χώροι διαλόγου, εμπλοκή ανδρών ως συμμάχων
Περιορισμένοι πόροι και ανταγωνιστικές προτεραιότητες	Μέτρια	Ειδικό κονδύλι προϋπολογισμού· ενσωμάτωση δράσεων φύλου σε χρηματοδοτούμενα έργα· κοινά εργαλεία και κατάρτιση με το HUB Nicosia
Οι μικροί αριθμοί περιορίζουν την ανάλυση δεδομένων και την εμπιστευτικότητα	Υψηλή	Συγκεντρωτική αναφορά, πολυετείς τάσεις, ποιοτικά δεδομένα από έρευνες και συνεντεύξεις, αυστηρές διαδικασίες ΓΚΠΔ
Χρηματοδότηση βάσει έργων και εναλλαγή προσωπικού	Υψηλή	Αναπληρωτές/-τριες για βασικούς ρόλους, εγχειρίδιο συνέχειας, κατάρτιση κατά την ένταξη, τεκμηρίωση διαδικασιών
Υποκαταγγελία περιστατικών παρενόχλησης	Μέτρια	Πολλαπλά και ανώνυμα κανάλια, εκπαιδευμένα πρόσωπα επικοινωνίας, σαφής προστασία από αντίποινα, τακτική ευαισθητοποίηση
Τα μέτρα δεν φτάνουν σε προσωπικό με συμβάσεις ελεύθερου επαγγελματία ή βραχυχρόνιες συμβάσεις	Μέτρια	Επέκταση της κατάρτισης, του Κώδικα Δεοντολογίας και των καναλιών καταγγελιών σε όλους/-ες τους/τις συνεργάτες/-τιδες και εθελοντές/-τριες

16. Συμπέρασμα

Το παρόν Σχέδιο Ισότητας των Φύλων είναι ένα ζωντανό έγγραφο. Μέσω αυτού, το ερευνητικό κέντρο SYNTHESIS δεσμεύεται να ενσωματώσει προσεγγίσεις βασισμένες στα δικαιώματα, διαθεματικές και μετασχηματιστικές ως προς το φύλο σε κάθε πτυχή του έργου της – στον τρόπο που διοικούμαστε και οργανωνόμαστε, στον τρόπο που προσλαμβάνουμε, αμείβουμε και στηρίζουμε τους ανθρώπους μας, και σε ό,τι ερευνούμε, διδάσκουμε και δημιουργούμε. Έως το 2028, στόχος μας είναι να αναγνωριστούμε ως οργανισμός αναφοράς για την ισότητα των φύλων στην έρευνα, την εκπαίδευση και την κοινωνική καινοτομία στην Κύπρο και στην Ευρώπη.

SYNTHESIS
Center for Research and Education Ltd

Εγκρίθηκε από:

Εκτελεστική Διεύθυνση

SYNTHESIS Center for Research & Education Ltd

Ημερομηνία: ____1/1/2026____

Ιδρυτής

SYNTHESIS Center for Research & Education Ltd

Ημερομηνία: ____1/1/2026____

SYNTHESIS CENTER FOR RESEARCH & EDUCATION LTD

Tagmatarchi Poulou 33 | 1101 Nicosia | CYPRUS

Tel./Fax +357-22252315

E-mail: info@synthesis-center.com | Web: www.synthesis-center.org

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα Α. Γλωσσάριο βασικών όρων

Όρος	Ορισμός
Φύλο (κοινωνικό)	Οι κοινωνικά κατασκευασμένοι ρόλοι, συμπεριφορές, χαρακτηριστικά και ευκαιρίες που μια κοινωνία θεωρεί κατάλληλα για τις γυναίκες, τους άνδρες και τα άτομα με διαφορετικές ταυτότητες φύλου.
Ισότητα των φύλων	Ίσα δικαιώματα, υποχρεώσεις και ευκαιρίες για όλα τα φύλα· τα συμφέροντα, οι ανάγκες και οι προτεραιότητες όλων λαμβάνονται υπόψη.
Σχέδιο Ισότητας των Φύλων (ΣΙΦ)	Σύνολο δεσμεύσεων και δράσεων που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των φύλων σε έναν οργανισμό μέσω θεσμικής και πολιτισμικής αλλαγής (Ευρωπαϊκή Επιτροπή).
Διάσταση του φύλου	Ενσωμάτωση της ανάλυσης βιολογικού και κοινωνικού φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας, της καινοτομίας και της εκπαίδευσης, από τον σχεδιασμό έως τη διάδοση.
Δεδομένα ανά φύλο	Δεδομένα που συλλέγονται και παρουσιάζονται χωριστά ανά βιολογικό ή κοινωνικό φύλο, ώστε να αναδεικνύονται διαφορές και ανισότητες.
Διαθεματικότητα	Αναλυτική προσέγγιση που αναγνωρίζει ότι το φύλο αλληλεπιδρά με άλλα χαρακτηριστικά (π.χ. εθνοτική καταγωγή, μεταναστευτικό καθεστώς, αναπηρία, ηλικία, σεξουαλικό προσανατολισμό) δημιουργώντας ιδιαίτερες εμπειρίες διακρίσεων.
Ασυνείδητη προκατάληψη	Αυτόματοι, ακούσιοι συνειρμοί και στερεότυπα που επηρεάζουν τις κρίσεις και τις αποφάσεις.
Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων	Η διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων αποδοχών γυναικών και ανδρών, εκφρασμένη ως ποσοστό των αποδοχών των ανδρών· το «προσαρμοσμένο» χάσμα συγκρίνει συγκρίσιμους ρόλους.
Έμφυλη βία	Βία που στρέφεται κατά ενός προσώπου λόγω του φύλου του ή που πλήττει δυσανάλογα πρόσωπα συγκεκριμένου φύλου, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής, οικονομικής και διαδικτυακής βίας.
Σεξουαλική παρενόχληση	Κάθε ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικής φύσης που προσβάλλει την αξιοπρέπεια ενός προσώπου ή δημιουργεί εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό, εξευτελιστικό ή επιθετικό περιβάλλον.

Παράρτημα Β. Βασικές πηγές

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. Υπηρεσία Εκδόσεων της ΕΕ.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2026). Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2026–2030. Βρυξέλλες, 5 Μαρτίου 2026.
- Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE). Gender Equality in Academia and Research – εργαλείο GEAR.

- Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (2025). Δείκτης Ισότητας των Φύλων 2025 – ενημερωτικό δελτίο για την Κύπρο.
- Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 για τη διαφάνεια των αμοιβών· Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής· Οδηγία (ΕΕ) 2024/1385 για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας.
- Κυπριακή Δημοκρατία. Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2024–2026.
- Κυπριακή Δημοκρατία. Νόμος 115(Ι)/2021 για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας.
- Stanford University / Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Gendered Innovations: μέθοδοι ανάλυσης βιολογικού και κοινωνικού φύλου.
- HUB Nicosia (2026). Σχέδιο Ισότητας των Φύλων 2026–2028.