

Γ.Ν.Α. «ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟ - ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ»  
 ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΗ ΜΟΝΑΔΑ «ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ»

ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟ

ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΩΤ.: 2495  
 ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΜΑΡΣΣΟΥ  
 ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ: 09/04/26

ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ  
 1η Υ.ΠΕ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟ-  
 ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ

ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	ΦΛ: ΣΔ1	Ισχύς: 9/4/2026
		Έκδοση: 1 <sup>η</sup>	Αναθεώρηση: 9/10/2026

## 1. ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Το παρόν **Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ)** καθορίζει το πλαίσιο αρχών και πρακτικών δέσμευσης του οργανισμού για τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας του. Το ΣΔΙΦ στοχεύει στην εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης, προωθώντας την ισότιμη πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εξέλιξη και τις ηγετικές θέσεις, ενώ παράλληλα εγγυάται τον σεβασμό στην προσωπικότητα κάθε εργαζομένου. Μέσω της εφαρμογής δράσεων και μηχανισμών ελέγχου, επιδιώκεται η διαμόρφωση ενός συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος που προάγει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αναγνωρίζοντας την αξία της πολυμορφίας ως θεμέλιο λίθο της κουλτούρας του οργανισμού.

## 2. ΟΡΙΣΜΟΙ

**2.1 Ισότητα των Φύλων (Gender Equality):** Ορίζεται η κατάσταση της ίσης ευκολίας πρόσβασης σε πόρους και ευκαιρίες ανεξαρτήτως φύλου, συμπεριλαμβανομένης της οικονομικής συμμετοχής, της λήψης αποφάσεων και της ίσης αντιμετώπισης από τον νόμο. Σύμφωνα με τη Unicef, ισότητα ορίζεται ως *η απόλαυση ίσων δικαιωμάτων και ίσης μεταχείρισης από άνδρες, γυναίκες, αγόρια και κορίτσια σε όλες τις πτυχές της ζωής.*

### 2.1.1 Βασικές Αρχές της Ισότητας των Φύλων:

**2.1.1.1 Ίση Μεταχείριση & Ευκαιρίες:** Ίση πρόσβαση σε πόρους, εκπαίδευση, και ίσες αμοιβές για εργασία ίσης αξίας.

**2.1.1.2 Καταμερισμός Ευθυνών:** Ισότιμη κατανομή ευθυνών, τόσο στην ιδιωτική/οικογενειακή όσο και στην επαγγελματική ζωή.

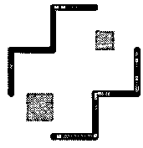
**2.1.1.3 Εξάλειψη Διακρίσεων:** Κατάργηση των διακρίσεων λόγω φύλου, των έμφυλων στερεοτύπων και της έμφυλης βίας.

**2.1.1.4 Συμμετοχή στη Λήψη Αποφάσεων:** Ισόρροπη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε ηγετικές και πολιτικές θέσεις.

**2.2 Ίση μεταχείριση (Equal Treatment).** Η απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης βάσει φύλου σε όλες τις πτυχές της εργασιακής ζωής (πρόσληψη, αμοιβές, προαγωγές, κατάρτιση).

**2.3 Διάκριση λόγω φύλου.** Κάθε άμεση ή έμμεση δυσμενής μεταχείριση ενός ατόμου εξαιτίας του φύλου του, της ταυτότητας φύλου ή της έκφρασης φύλου.

**2.3.1 Άμεση διάκριση.** Όταν το πρόσωπο υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω του φύλου σε σχέση με ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση.



ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΜΕΛΙΣΣΙΩΝ  
**ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ**

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ  
1η Υ.ΠΕ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟ-  
ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	ΦΛ: ΣΔ1	Ισχύς: 9/4/2026
		Έκδοση: 1 <sup>η</sup>	Αναθεώρηση: 9/10/2026

**2.3.2 Έμμεση διάκριση.** Όταν ένας φαινομενικά ουδέτερος κανόνας, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε μειονεκτική θέση άτομα συγκεκριμένου φύλου.

**2.4 Παρενόχληση:** Κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με το φύλο και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού ή εξευτελιστικού περιβάλλοντος.

**2.5 Σεξουαλική Παρενόχληση:** Κάθε ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, η οποία αποσκοπεί ή έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως μέσω της δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

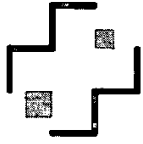
**2.6 Έμφυλη Βία:** Κάθε επιβλαβής πράξη ή απειλή (σωματική, σεξουαλική, ψυχολογική, οικονομική) που στρέφεται κατά ατόμου λόγω φύλου ή που επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου. Η έμφυλη βία εδράζεται σε ανισότητες ισχύος και στη διατήρηση κοινωνικών στερεοτύπων και περιλαμβάνει απειλές, εξαναγκασμό ή αυθαίρετο περιορισμό της ελευθερίας, τόσο στη δημόσια όσο και στην ιδιωτική ζωή.

**2.7 Συμπερίληψη:** Η ενεργός πρακτική δημιουργίας ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο κάθε άτομο, ανεξαρτήτως φύλου, ταυτότητας ή άλλων χαρακτηριστικών, αισθάνεται σεβαστό, αναγνωρίζεται για τις ικανότητές του και έχει ισότιμη πρόσβαση σε ευκαιρίες και πόρους για την εξέλιξή του. Η συμπερίληψη προϋποθέτει ότι όλες οι φωνές ακούγονται, η διαφορετικότητα γίνεται αποδεκτή και αίρονται οι αποκλεισμοί που εμποδίζουν την πλήρη συμμετοχή συγκεκριμένων ομάδων. Αποτελεί απαραίτητο συμπλήρωμα της ισότητας και αφορά την οργανωσιακή κουλτούρα και την εμπειρία του ατόμου.

**2.8 Ισόρροπη Συμμετοχή:** Η δίκαιη και ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων σε όλα τα επίπεδα ενός οργανισμού, συμπεριλαμβανομένων των θέσεων λήψης αποφάσεων.

### 3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Το ΣΔΙ Φεβαρμύζεται σε όλο το εύρος των δραστηριοτήτων της νοσοκομειακής μονάδας και αφορά όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, θέσης ή μορφής απασχόλησης, καθώς και τους εξωτερικούς συνεργάτες, προμηθευτές, συμβούλους και κάθε τρίτο που συναλλάσσεται με τον οργανισμό. Επιπλέον, καταλαμβάνει κάθε δραστηριότητα που συνδέεται με την εργασία εντός της νοσοκομειακής μονάδας, όπως η διαδικασία πρόσληψης και επιλογής προσωπικού, η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση, οι αμοιβές και οι παροχές, η αξιολόγηση της απόδοσης, καθώς και οι προαγωγές και οι μετακινήσεις.



ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΜΕΛΙΣΣΙΩΝ  
**ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ**

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ  
1η Υ.ΠΕ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟ-  
ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	ΦΛ: ΣΔ1	Ισχύς: 9/4/2026
		Έκδοση: 1 <sup>η</sup>	Αναθεώρηση: 9/10/2026

#### 4. ΣΚΟΠΟΣ

Η ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στη Νοσοκομειακή Μονάδα Αμαλία Φλέμιγκ είναι κρίσιμης σημασίας, καθώς το νοσοκομείο δεν αποτελεί μόνο χώρο παροχής υπηρεσιών υγείας, αλλά και έναν σύνθετο εργασιακό οργανισμό με πολυεπίπεδες και ιεραρχικές δομές. Κύριος σκοπός του παρόντος Σχεδίου είναι η εδραίωση ενός περιβάλλοντος εργασίας και παροχής υπηρεσιών υγείας που διέπεται από κουλτούρα συμπερίληψης, δικαιοσύνης, αμοιβαίου σεβασμού και ουσιαστικής ισότητας μεταξύ όλων των εργαζομένων, ανεξαρτήτως φύλου, στο εσωτερικό του οργανισμού. Η Νοσοκομειακή Μονάδα αναγνωρίζει ότι η ισότητα των φύλων δεν αποτελεί μόνο θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα, αλλά και αναγκαία προϋπόθεση για την εύρυθμη λειτουργία των κλινικών, την αποτελεσματική λήψη αποφάσεων και την παροχή υψηλής ποιότητας φροντίδας προς τους ασθενείς.

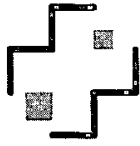
Στρατηγικοί στόχοι της παρούσας πολιτικής είναι οι εξής:

**4.1 Διασφάλιση ίσων ευκαιριών σταδιοδρομίας:** Η διασφάλιση ισότητας, δικαιοσύνης και σεβασμού για όλους τους εργαζόμενους κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους, ανεξαρτήτων αν αυτή είναι προσωρινή, μερική ή πλήρης.

**4.2 Αποτροπή παράνομων διακρίσεων βάσει προστατευόμενων χαρακτηριστικών:** Η πρόληψη και αποτροπή κάθε μορφής παράνομης διάκρισης που συνδέεται με προστατευόμενα χαρακτηριστικά, όπως η ηλικία, η αναπηρία, το φύλο, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η μητρότητα, η φυλή, συμπεριλαμβανομένων του χρώματος και της εθνικής καταγωγής, ο γάμος, ή η συμβίωση, η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις και η ταυτότητα φύλου.

**4.3 Αποτροπή κάθε μορφής παράνομων διακρίσεων στο πλαίσιο της απασχόλησης:** Η διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης σε όλα τα πεδία της εργασιακής σχέσης, συμπεριλαμβανομένων των αμοιβών και παροχών, των όρων και προϋποθέσεων απασχόλησης, της διαχείρισης παραπόνων, των γονικών αδειών, των αιτημάτων για ευέλικτες μορφές εργασίας, καθώς και των διαδικασιών επιλογής, κατάρτισης και επαγγελματικής ανάπτυξης.

**4.4 Αποτροπή διακρίσεων που βασίζονται σε μη προστατευόμενα χαρακτηριστικά:** Η προαγωγή μιας ευρύτερης κουλτούρας δικαιοσύνης και σεβασμού, με αποτροπή διακρίσεων που μπορεί να βασίζονται και σε άλλα χαρακτηριστικά, όπως η εργασιακή κατάσταση, οι πολιτικές πεποιθήσεις, η κοινωνικοοικονομική κατάσταση ή η συνδικαλιστική δραστηριότητα.



ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΜΕΛΙΣΣΙΩΝ  
**ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ**

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ  
1η Υ.ΠΕ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟ-  
ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	ΦΛ: ΣΔ1	Ισχύς: 9/4/2026
		Έκδοση: 1 <sup>η</sup>	Αναθεώρηση: 9/10/2026

**4.5 Κανονιστική συμμόρφωση και δεοντολογία:** Η συμμόρφωση της νοσοκομειακής μονάδας με το εθνικό και ενωσιακό δίκαιο για την ισότητα στην εργασία, με τον Κώδικα Ιατρικής Δεοντολογίας, με τις διεθνείς συμβάσεις για τα ανθρώπινα δικαιώματα, καθώς και με τις απαιτήσεις διεθνών προτύπων πιστοποίησης ποιότητας.

**4.6 Προστασία από την έμφυλη βία και παρενόχληση:** Η καθιέρωση πλαισίου «μηδενικής ανοχής» απέναντι σε κάθε μορφή έμφυλης βίας, σεξουαλικής παρενόχλησης ή εκφοβισμού, με παράλληλη πρόβλεψη ασφαλών διαύλων αναφοράς, δίκαιης διερεύνησης των περιστατικών και ουσιαστικής προστασίας των θυμάτων.

**4.7 Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής:** Η παροχή διευκολύνσεων και ευέλικτων ρυθμίσεων που υποστηρίζουν οικογενειακές υποχρεώσεις και τη γονεϊκότητα για όλο το προσωπικό, ανεξαρτήτως φύλου.

## 5. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

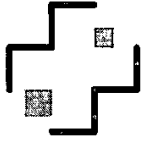
### 5.1 ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων στις ευρωπαϊκές και εθνικές πολιτικές αποτελεί βασικό πυλώνα για την προώθηση της κοινωνικής συνοχής, της δικαιοσύνης και της βιώσιμης ανάπτυξης. Στο πλαίσιο αυτό, οι κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε συνδυασμό με το εθνικό θεσμικό και κανονιστικό πλαίσιο, διαμορφώνουν ένα συνεκτικό σύστημα αρχών και μέτρων που αποσκοπούν στην εξάλειψη των διακρίσεων και την προώθηση της ίσης μεταχείρισης σε όλους τους τομείς της δημόσιας ζωής.

Η υιοθέτηση και εφαρμογή των πολιτικών αυτών από τους δημόσιους οργανισμούς ενισχύει τη διαφάνεια, τη λογοδοσία και την αποτελεσματικότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, ενώ παράλληλα συμβάλλει στη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού περιβάλλοντος που σέβεται τη διαφορετικότητα και διασφαλίζει ίσες ευκαιρίες για όλους.

Για την ανάπτυξη και υλοποίηση ενός συνεκτικού και αποτελεσματικού σχεδίου δράσης για την Ισότητα των Φύλων στη ΝΜ «Αμαλία Φλέμιγκ», βασικό εργαλείο αποτέλεσε η ισχύουσα ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία που διέπει τις πολιτικές ισότητας, όπως αποτυπώνεται σε σχετικούς κανονισμούς, οδηγίες νόμους και λοιπές κανονιστικές πράξεις.

**5.1.1 Το Άρθρο 6 του Ν. 2839/2000** ορίζει ότι ο αριθμός των εκπροσώπων κάθε φύλου, πρέπει να αντιστοιχεί σε ποσοστό τουλάχιστον με το ένα τρίτο (1/3) των μελών του οργάνου λήψης αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένων των πανεπιστημίων.



ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΜΕΛΙΣΣΙΩΝ  
**ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ**

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ  
1η Υ.ΠΕ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟ-  
ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	ΦΛ: ΣΔ1	Ισχύς: 9/4/2026
		Έκδοση: 1 <sup>η</sup>	Αναθεώρηση: 9/10/2026

5.1.2 Το Άρθρο 57 του Ν. 3653/2008 ορίζει ελάχιστη ποσόστωση ένα τρίτο ( $\frac{1}{3}$ ) για κάθε φύλο στη συμμετοχή επιστημόνων στις επιτροπές των ερευνητικών ιδρυμάτων και τεχνολογικών οργανισμών, εφόσον οι υποψήφιοι διαθέτουν ίσα προσόντα.

5.1.30 Νόμος 4386/2016 ενισχύει την ανάγκη ισότιμης εκπροσώπησης των φύλων στις επιτροπές αξιολόγησης, επιλογής και συμβουλευτικών οργάνων στον τομέα της έρευνας και της καινοτομίας.

5.1.4 Ο Νόμος 3896/2010 ενσωματώνεται στην ελληνική νομοθεσία η Ευρωπαϊκή Οδηγία 2006/54/ΕΚ και απαγορεύει τις διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελώντας θεμελιώδες νομοθέτημα για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

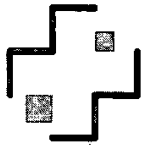
5.1.5 Ο Νόμος 4531/2018 αφορά την Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας. Η σύμβαση αποτελεί ένα ολοκληρωμένο νομικό εργαλείο για την πρόληψη της βίας, την προστασία των θυμάτων και τη δίωξη των δραστών, επιβεβαιώνοντας τη δέσμευση της χώρας στην προώθηση της ισότητας και στην καταπολέμηση της έμφυλης βίας.

5.1.6 Ο Νόμος 4604/2019 αφορά την «Προώθηση της Ουσιαστικής Ισότητας των Φύλων και την Καταπολέμηση της Βίας με βάση το Φύλο» ενθαρρύνει τα πανεπιστήμια και τους ερευνητικούς οργανισμούς να ενσωματώσουν το φύλο στα προγράμματα σπουδών και στο ερευνητικό τους περιεχόμενο (άρθρο 17) και τονίζει ότι τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα πρέπει να διασφαλίζουν την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα και τις διαδικασίες ακαδημαϊκής ζωής, σύμφωνα με το άρθρο 33 του ν. 4589/2019 (άρθρο 13).

5.1.7 Ο Νόμος 4808/2021 αφορά την Κύρωση της σύμβασης 190 της διεθνούς οργάνωσης εργασίας «για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας». Η σύμβαση αυτή θεσπίζει ένα παγκόσμιο πρότυπο για την πρόληψη και καταπολέμηση αυτών των φαινομένων, προάγοντας ένα περιβάλλον εργασίας που σέβεται την αξιοπρέπεια και την ισότητα όλων των εργαζομένων.

## 5.2 Θεσμικοί Φορείς και Στρατηγικές

Η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων αποτελεί τον κεντρικό εθνικό φορέα σχεδιασμού, συντονισμού και παρακολούθησης των πολιτικών ισότητας, φέροντας καθοριστική ευθύνη για την ανάπτυξη και υλοποίηση ολοκληρωμένων σχεδίων δράσης σε εθνικό επίπεδο. Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της, η Γενική Γραμματεία διαμορφώνει τη στρατηγική



ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΜΕΛΙΣΣΙΩΝ  
**ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ**

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ  
1η Υ.ΠΕ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟ-  
ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ

ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	ΦΛ: ΣΔ1	Ισχύς: 9/4/2026
		Έκδοση: 1 <sup>η</sup>	Αναθεώρηση: 9/10/2026

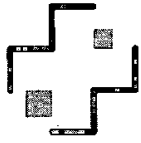
κατεύθυνση για την προώθηση της ισότητας των φύλων, σε ευθυγράμμιση με τις προτεραιότητες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις διεθνείς δεσμεύσεις της χώρας, ενσωματώνοντας την αρχή της ισότητας σε όλες τις δημόσιες πολιτικές. Ειδικότερα, είναι αρμόδια για την εκπόνηση Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα, τα οποία περιλαμβάνουν συγκεκριμένους στόχους, άξονες προτεραιότητας, μέτρα και δείκτες αξιολόγησης. Σημαντική είναι επίσης η ευθύνη της για την παροχή οδηγιών και εργαλείων προς φορείς/ οργανισμούς ώστε να αναπτύξουν επιμέρους σχέδια δράσης προσαρμοσμένα στις ανάγκες τους.

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 περιλαμβάνει δράσεις που σχετίζονται με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις τομεακές πολιτικές, την προώθηση της ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση, την επιστήμη και την έρευνα, την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων/ηγετικών θέσεων, την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, την ενίσχυση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης γυναικών στην έρευνα και την τεχνολογία, καθώς και τη βελτίωση της θέσης των γυναικών που υποφέρουν από πολλαπλές μορφές διακρίσεων.

### 5.3 Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής διατυπώνει το όραμα μιας Ευρώπης όπου κάθε άτομο είναι ελεύθερο να ακολουθεί τη ζωή που επιλέγει, χωρίς περιορισμούς από έμφυλα στερεότυπα ή βία. Η στρατηγική βασίζεται σε δύο αλληλοσυμπληρούμενους άξονες: τηνοριζόντια ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και τη λήψη στοχευμένων μέτρων για την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας. Κεντρικοί πυλώνες της αποτελούν: η εξάλειψη της έμφυλης βίας, η γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος, η ισόρροπη συμμετοχή των φύλων σε θέσεις ευθύνης, η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην τεχνολογία και την κλιματική δράση.

Η στρατηγική αναγνωρίζει ότι η ισότητα των φύλων αποτελεί προϋπόθεση για μια καινοτόμο, ανταγωνιστική και βιώσιμη ευρωπαϊκή οικονομία. Απώτερος στόχος είναι η εξάλειψη της έμφυλης βίας, των διακρίσεων και των διαρθρωτικών ανισοτήτων μεταξύ των φύλων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020:2). Για την υλοποίηση αυτής της στρατηγικής προβλέπεται αφενός η λήψη μέτρων για την επίτευξη της ισότητας των φύλων και αφετέρου η εντονότερη και συστηματικότερη συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) οριζόντια σε όλα τα στάδια του σχεδιασμού πολιτικής σε όλους τους τομείς δραστηριοτήτων της ΕΕ (αρχή διατομεακότητας). Η διατομεακότητα (Mediterranean Institute of Gender Studies, 2009) αναφέρεται στους τρόπους με τους



ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΜΕΛΙΣΣΙΩΝ  
**ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ**

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ  
1η Υ.ΠΕ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟ-  
ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

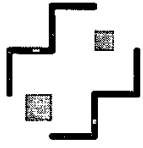
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	ΦΛ: ΣΔ1	Ισχύς: 9/4/2026
		Έκδοση: 1 <sup>Η</sup>	Αναθεώρηση: 9/10/2026

οποίους αλληλεπιδρούν τα χαρακτηριστικά του βιολογικού και κοινωνικού φύλου με άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά ή ταυτότητες και στον τρόπο με τον οποίο αυτές οι αλληλεπιδράσεις συμβάλλουν σε μοναδικές εμπειρίες διακρίσεων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020:2).

## 5.2 HORIZONEUROPE

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προσβλέπει στην ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων με τρόπο σαφή και δεσμευτικό στους στρατηγικούς σχεδιασμούς και στόχους για την εκπαίδευση, την έρευνα και την καινοτομία. Η επίτευξη των στόχων αυτών επιδιώκεται μέσω της δέσμευσης στην αρχή αυτή και της κατάρτισης Εθνικών Οδικών Χαρτών, της συγκρότησης του νέου Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας και των χρηματοδοτικών εργαλείων της ΕΕ (Horizon 2020, Horizon Europe). Το HorizonEurope είναι το κορυφαίο πρόγραμμα χρηματοδότησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την έρευνα και την καινοτομία. Στόχος του προγράμματος είναι η ενίσχυση της επιστημονικής και τεχνολογικής βάσης της Ευρώπης, η προώθηση της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής βιομηχανίας και η αποτελεσματική αντιμετώπιση κρίσιμων κοινωνικών προκλήσεων, όπως η κλιματική αλλαγή, ο ψηφιακός μετασχηματισμός και η βελτίωση της δημόσιας υγείας.

Το πρόγραμμα HorizonEurope έχει αναβαθμίσει την ισότητα των φύλων από μία απλή σύσταση σε θεμελιώδη προϋπόθεση επιλεξιμότητας και κριτήριο αξιολόγησης. Συγκεκριμένα, για να συμμετάσχει ένας δημόσιος φορέας, ερευνητικός οργανισμός ή ανώτατο εκπαιδευτικό ίδρυμα, είναι πλέον υποχρεωτικό να διαθέτει ένα εγκεκριμένο Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων (GenderEqualityPlan-GEP). Επιπλέον, το πρόγραμμα απαιτεί την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της καινοτομίας (genderdimension) ως προεπιλεγμένη ρύθμιση, διασφαλίζοντας ότι τα ερευνητικά αποτελέσματα λαμβάνουν υπόψη τις βιολογικές και κοινωνικές διαφορές μεταξύ των φύλων για να είναι πιο έγκυρα και συμπεριληπτικά. Τέλος, δίνεται έμφαση στην έμφυλη ισορροπία στις ερευνητικές ομάδες και στα όργανα λήψης αποφάσεων, λειτουργώντας ως κριτήριο ισοψηφίας κατά την αξιολόγηση των προτάσεων. Στα βασικά σημεία είναι η υποχρεωτική ανάπτυξη σχεδίου δράσης από τον φορέα για την λήψη χρηματοδότησης, η έρευνα πρέπει να εξετάζει αν το φύλο επηρεάζει τα αποτελέσματα, ουσιαστική συμμετοχή γυναικών με αύξηση του ποσοστού γυναικών σε θέσεις ευθύνης και στις ερευνητικές ομάδες που χρηματοδοτούνται και τέλος, η ποιότητα της ανάλυσης του φύλου στην ερευνητική πρόταση βαθμολογείται στο πλαίσιο του κριτηρίου της αριστείας.



ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΜΕΛΙΣΣΙΩΝ  
**ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ**

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ  
1<sup>η</sup> Υ.ΠΕ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟ-  
ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ

ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	ΦΛ: ΣΔ1	Ισχύς: 9/4/2026
		Έκδοση: 1 <sup>η</sup>	Αναθεώρηση: 9/10/2026

Για να είναι εντός των προδιαγραφών του Horizon Europe, το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων θα πρέπει να πληροί υποχρεωτικά τις παρακάτω απαιτήσεις:

5.2.1 Να είναι δημόσιο έγγραφο, αναρτημένο στον ιστότοπο του Ιδρύματος, υπογεγραμμένο από τη Διοίκηση με διάχυση εντός του ιδρύματος. Να δηλώνει ρητά τη δέσμευση για την έμφυλη ισότητα, να θέτει σαφείς στόχους και λεπτομερείς δράσεις και μέτρα για την επίτευξή τους.

5.2.2 Να διασφαλίζει πόρους για τον σχεδιασμό, την παρακολούθηση και την υλοποίηση του. Το ίδρυμα θα πρέπει να ορίσει τους πόρους και τη διαθεσιμότητά τους (χρηματοδότηση, θέσεις εργασίας, εργασιακός χρόνος).

5.2.3 Να περιλαμβάνει διαδικασίες για τη συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων ανά φύλο και κατηγορία πληθυσμού (προσωπικό, φοιτητικός πληθυσμός) με ετήσιες αναφορές και δείκτες, στη βάση δεικτών και με τη διάθεση πόρων για την ανάλυση και δημοσιοποίηση των στοιχείων αυτών.

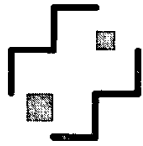
5.2.4 Να περιλαμβάνει εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων για την ευαισθητοποίηση όλων των μελών του Ιδρύματος σε θέματα έμφυλης ισότητας, με στοχευμένες και διαρκείς δράσεις.

Σύμφωνα με τις κατευθυντήριες οδηγίες του προγράμματος Horizon Europe (2021-2027), ένα σχέδιο δράσης για την Ισότητα των Φύλων προτείνεται να καλύπτει πέντε κύριες θεματικές περιοχές. Αυτοί οι τομείς αποτελούν τη βάση για τη διαμόρφωση συγκεκριμένων μέτρων και στόχων εντός της Νοσοκομειακής Μονάδας Αμαλία Φλέμιγκ:

1<sup>η</sup> **Θεματική Περιοχή: Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα.** Εστιάζει στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που υποστηρίζει το προσωπικό (ιατρικό, νοσηλευτικό, διοικητικό) να συνδυάζει επαγγελματικές υποχρεώσεις με την προσωπική ζωή. Περιλαμβάνει δράσεις για ευέλικτες μορφές εργασίας, άδειες πατρότητας/ μητρότητας και την καλλιέργεια μιας κουλτούρας σεβασμού.

2<sup>η</sup> **Θεματική Περιοχή: Ισορροπη εκπροσώπηση των φύλων στη λήψη αποφάσεων και σε θέσεις ευθύνης.** Αποσκοπεί στην αντιμετώπιση του φαινομένου της «γυάλινης οροφής». Στόχος είναι η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε διοικητικά συμβούλια, επιστημονικές επιτροπές και διευθυντικές θέσεις της ΝΜ.

3<sup>η</sup> **Θεματική Περιοχή: Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και την εξέλιξη σταδιοδρομίας.** Επικεντρώνεται στη διασφάλιση διαφανών και αμερόληπτων διαδικασιών επιλογής προσωπικού. Περιλαμβάνει μέτρα για την εξάλειψη των ασυνείδητων προκαταλήψεων (unconscious bias) κατά την αξιολόγηση και προαγωγή των εργαζομένων.



ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΜΕΛΙΣΣΙΩΝ  
**ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ**

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ  
1<sup>η</sup> Υ.ΠΕ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟ-  
ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	ΦΛ: ΣΔ1	Ισχύς: 9/4/2026 Αναθεώρηση: 9/10/2026
		Έκδοση: 1 <sup>η</sup>	

**4<sup>η</sup> Θεματική Περιοχή: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και τη διδασκαλία.** Για τη ΝΜ, αυτό αφορά την ένταξη του παράγοντα «φύλο» στις κλινικές μελέτες και την εκπαίδευση. Η ανάλυση δεδομένων με βάση το φύλο μπορεί να οδηγήσει σε πιο αποτελεσματικές διαγνώσεις και θεραπείες, αναγνωρίζοντας τις διαφορετικές βιολογικές και κοινωνικές ανάγκες ανδρών και γυναικών.

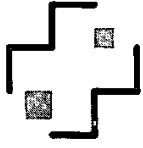
**5<sup>η</sup> Θεματική Περιοχή: Μέτρα κατά της βίας λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.** Περιλαμβάνει την ανάπτυξη μηχανισμού για την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης ή κακοποιητικής συμπεριφοράς εντός του εργασιακού χώρου.

#### **6. ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΤΗΣ ΤΡΕΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ/ ΔΕΙΚΤΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΗ ΜΟΝΑΔΑ ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ**

Η ανάπτυξη Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων αποτελεί για τη ΝΜ Αμαλία Φλέμιγκ στρατηγική δέσμευση που υπερβαίνει την απλή νομική συμμόρφωση. Στόχος είναι η δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένου από διακρίσεις, όπου η ισότιμη πρόσβαση σε ευκαιρίες ανέλιξης, η δίκαιη κατανομή ηγετικών ρόλων και η εξάλειψη του έμφυλου χάσματος διασφαλίζουν την αξιοποίηση του πλήρους δυναμικού του συνόλου του προσωπικού. Παράλληλα, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη διοικητική και επιχειρησιακή λειτουργία του οργανισμού ενισχύει την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας, προάγει την κοινωνική δικαιοσύνη και ευθυγραμμίζει τη Νοσοκομειακή Μονάδα με τις σύγχρονες απαιτήσεις για συμπεριληπτικότητα και διαφάνεια. Με τον τρόπο αυτό, το Σχέδιο Δράσης λειτουργεί ως μοχλός εκσυγχρονισμού, συμβάλλοντας στην εμπέδωση μιας κουλτούρας σεβασμού που αντανακλάται τόσο στις εσωτερικές διαδικασίες όσο και στη φροντίδα προς τον πολίτη.

Στο ανθρώπινο δυναμικό του νοσοκομείου παρουσιάζεται σαφής υπεροχή των γυναικών, οι οποίες είναι περίπου διπλάσιες σε σχέση με τους άνδρες, γεγονός που επιβεβαιώνει τη δυναμική του παρουσία στο χώρο της υγείας. Παρά τη διαφορά αυτή, διατηρείται μια σχετική ισορροπία ως προς τη συμμετοχή των δύο φύλων σε κρίσιμους τομείς και ειδικότητες συμβάλλοντας από κοινού στην εύρυθμη λειτουργία του οργανισμού. Εξαιρεση αποτελεί η Νοσηλευτική Υπηρεσία στην οποία παρουσιάζεται έντονη υπεροχή του γυναικείου φύλου, γεγονός που αντικατοπτρίζεται τόσο στη στελέχωση όσο και στις θέσεις ευθύνης. Ειδικότερα, στις θέσεις της ανώτερης διοίκησης παρατηρείται εκπροσώπηση από το ανδρικό φύλο κατά 1/3, ενώ στις θέσεις προϊστάμενων η αναλογία διαμορφώνεται ένα άνδρας προς 10 γυναίκες. Στις υπόλοιπες υπηρεσίες διατηρείται μεγαλύτερη ισορροπία έτσι ώστε η σύνθεση αυτή να αναδεικνύει





ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΜΕΛΙΣΣΙΩΝ  
**ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ**

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ

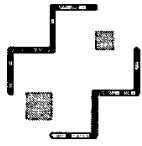
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ  
1<sup>η</sup> Υ.ΠΕ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟ-  
ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	ΦΛ: ΣΔ1	Ισχύς: 9/4/2026 Αναθεώρηση: 9/10/2026
		Έκδοση: 1 <sup>η</sup>	

ΙΑΤΡΙΚΗΣ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ	3	5
	ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΣ	3	1
ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ		232	111



ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΜΕΛΙΣΣΙΩΝ  
**ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ**

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ  
1η Υ.ΠΕ ΑΤΤΙΚΗΣ

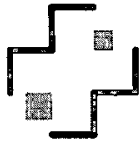
ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟ-  
ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	ΦΛ: ΣΔ1	Ισχύς: 9/4/2026
		Έκδοση: 1 <sup>η</sup>	Αναθεώρηση: 9/10/2026

#### 7. ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ/ ΔΕΙΚΤΕΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ

ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΧΗ	ΣΤΟΧΟΣ
Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα.	Εφαρμογή Μοντέλου «Ολιστικής Επαγγελματικής Ευημερίας (Work-Life Integration)»: Θεσμικό πλαίσιο που προάγει την ισορροπία μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής. <ul style="list-style-type: none"><li>• Θεσμοθέτηση συστημάτων “έξυπνης βάρδιας” που λαμβάνουν υπόψη τις οικογενειακές και προσωπικές ανάγκες του προσωπικού.</li><li>• Προγράμματα Υποστήριξης Ψυχικής υγείας για τη διαχείριση του stress και του burnout.</li><li>• Θέσπιση μηχανισμών ηθικής και υλικής επιβράβευσης.</li></ul>
Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στη λήψη αποφάσεων και σε θέσεις ευθύνης.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Διασφάλιση ίσης πρόσβασης σε προγράμματα εξειδικευμένης διοικητικής εκπαίδευσης και ηγεσίας.</li><li>• Ενεργή συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων μελών στο ΣΔΙΦ.</li><li>• Ενημέρωση μέσω του εσωτερικού ηλεκτρονικού δικτύου επικοινωνίας και ανάρτηση του ΣΔΙΦ στην επίσημη ιστοσελίδα του ΓΝΠ</li></ul>
Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και την εξέλιξη σταδιοδρομίας.	Πρώθηση της ισότητας των φύλων σε επίπεδο προσλήψεων και σε διεκδίκηση θέσεων ευθύνης: <ul style="list-style-type: none"><li>• Χρήση ουδέτερης γλώσσας στην διαδικασία προσκλήσεων /προκηρύξεων και πληροφόρηση για δυνατότητες εξέλιξης.</li><li>• Αύξηση του αριθμού των αιτήσεων ανδρών και γυναικών για αιτήματα που αφορούν στην εκδήλωση ενδιαφέροντος σε θέσεις ευθύνης ανεξαρτήτως οικογενειακής κατάστασης.</li></ul>
Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και τη διδασκαλία.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τις διαφορές φύλου στην εκπαίδευση και στην έρευνα.</li><li>• Ενθάρρυνση και προτροπή όλων για τη συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικά και ερευνητικά προγράμματα.</li></ul>
Μέτρα κατά της βίας	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ανάπτυξη Πολιτικής για την Πρόληψη και</li></ul>



ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΜΕΛΙΣΣΙΩΝ  
**ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ**

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ  
1η Υ.ΠΕ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟ-  
ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ

ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	ΦΛ: ΣΔ1	Ισχύς: 9/4/2026 Αναθεώρηση: 9/10/2026
		Έκδοση: 1 <sup>η</sup>	

λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.	Καταπολέμηση της βίας, του Εκφοβισμού και της Παρενόχλησης. <ul style="list-style-type: none"><li>Ευαισθητοποίηση σχετικά με την πρόληψη και την καταπολέμηση της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.</li><li>Εγγύηση για τη σωστή διερεύνηση, χειρισμό και υλοποίηση όλων των παραπόνων που λαμβάνονται.</li><li>Εγγύηση ενός ασφαλούς περιβάλλοντος για την αναφορά τυχόν παραπόνων.</li><li>Δημιουργία ενός ασφαλούς και ανώνυμου καναλιού παραπόνων</li></ul>
---------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### 8. ΔΗΛΩΣΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Η διοίκηση του Γενικού Νοσοκομείου Σισμανόγλειο-Αμαλία Φλέμιγκ – Νοσοκομειακής Μονάδας Αμαλία Φλέμιγκ αναγνωρίζει ότι η ισότητα των φύλων δεν αποτελεί απλώς μια ηθική επιταγή, αλλά αποτελεί στρατηγικό πυλώνα για τη βιωσιμότητα, την καινοτομία και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας. Με την παρούσα πολιτική η διοίκηση λαμβάνει τη ρητή δέσμευση να εφαρμόζει, να παρακολουθεί και να αξιολογεί περιοδικά Το ΣΔΙΦ μέσω συγκεκριμένων δεικτών απόδοσης, ενθαρρύνοντας ένα περιβάλλον όπου κάθε εργαζόμενος αισθάνεται ασφαλής να συνεισφέρει το μέγιστο των δυνατοτήτων του, απολαμβάνοντας την αναγνώριση και τις ευκαιρίες που του αξίζουν. Οι βασικοί πυλώνες δέσμευσης της Διοίκησης είναι:

**8.1 Θεσμική Λογοδοσία.** Η διοίκηση δεσμεύεται να ενσωματώσει την Αρχή της Ισότητας των Φύλων σε όλες τις διοικητικές διαδικασίες, από τον στρατηγικό σχεδιασμό μέχρι την καθημερινή λειτουργία. Η πρόοδος στην εφαρμογή της παρούσας πολιτικής θα αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι των ετήσιων απολογιστικών εκθέσεων του Νοσοκομείου.

**8.2 Μηδενική Ανοχή στην παρενόχληση.** Η διοίκηση δεσμεύεται να διατηρήσει ένα εργασιακό περιβάλλον απόλυτα ασφαλές και απαλλαγμένο από κάθε μορφή έμφυλης βίας, σεξουαλικής παρενόχλησης ή κακοποιητικής συμπεριφοράς. Ο οργανισμός έχει θεσπίσει σαφείς, διαφανείς και εμπιστευτικούς μηχανισμούς καταγγελιών και θα αναπτύξει μηχανισμούς υποστήριξης των θυμάτων, διασφαλίζοντας την προστασία τους από κάθε μορφή αντιποίνων.

**8.3 Επένδυση στο Ανθρώπινο Κεφάλαιο.** Η διοίκηση δεσμεύεται να καταργήσει κάθε εμπόδιο που περιορίζει την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών και άλλων



ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΜΕΛΙΣΣΙΩΝ  
**ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ**

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ  
1η Υ.ΠΕ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟ-  
ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ

ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	ΦΛ: ΣΔ1	Ισχύς: 9/4/2026
		Έκδοση: 1 <sup>η</sup>	Αναθεώρηση: 9/10/2026

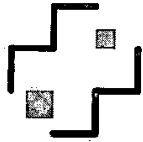
υποεκπροσωπούμενων φύλων σε ιεραρχικές θέσεις, χειρουργικές ειδικότητες ή διοικητικές ευθύνες. Επενδύουμε σε ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής κατάρτισης και mentoring.

**8.4 Κουλτούρα Ισορροπίας.** Η διοίκηση αναγνωρίζει ότι οι εργαζόμενοι έχουν προσωπικές και οικογενειακές ζωές. Η διοίκηση δεσμεύεται να προωθήσει μέτρα που διευκολύνουν τον συνδυασμό οικογενειακών υποχρεώσεων και εργασίας, προάγοντας την ισότιμη κατανομή των φροντιστικών ρόλων και ενισχύοντας την ευελιξία για όλους, ανεξαρτήτου φύλου.

**8.5 Συνεχής Εκπαίδευση.** Ενταξη εκπαιδευτικών δράσεων σε θέματα έμφυλης ισότητας και ασυνείδητων προκαταλήψεων (unconscious bias training) στο πρόγραμμα επιμόρφωσης όλου του προσωπικού.

**8.6 Παρακολούθηση και Βελτίωση.** Δημιουργία Επιτροπής Ισότητας η οποία θα αξιολογεί ανά τακτά χρονικά διαστήματα τα δεδομένα και θα προτείνει διορθωτικές δράσεις, διασφαλίζοντας ότι η πολιτική μας εξελίσσεται και προσαρμόζεται στις τρέχουσες ανάγκες.

*Η Διοίκηση καλεί κάθε μέλος του Οργανισμού να συνταχθεί με αυτό το όραμα. Η ισότητα των φύλων αποτελεί κοινή ευθύνη. Δεσμεύεται να παρέχει αναγκαίους πόρους και την πολιτική βούληση ώστε οι αρχές που αποτυπώνονται σε αυτό το έγγραφο να γίνουν η καθημερινή μας πράξη, ενισχύοντας την εμπιστοσύνη των εργαζομένων και των ασθενών.*



ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΜΕΛΙΣΣΙΩΝ  
**ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ**

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΟΡΓΑΝΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΥΓΕΙΑΣ  
1η Υ.ΠΕ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟ-  
ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	ΦΛ: ΣΔ1	Ισχύς: 9/4/2026 Αναθεώρηση: 9/10/2026
		Έκδοση: 1 <sup>η</sup>	

ΣΥΝΤΑΞΗ ΑΠΟ:	ΤΙΤΛΟΣ/ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΥΠΟΓΡΑΦΗ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ
ΚΟΛΛΙΑ ΖΩΗ	ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ		8/4/2026
ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ	ΤΙΤΛΟΣ/ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΥΠΟΓΡΑΦΗ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ
ΚΑΡΡΑ ΒΑΣΙΛΙΚΗ	ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΗ ΑΥΤΟΤΕΛΟΥΣ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ		8/4/2026
ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ	ΤΙΤΛΟΣ/ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΥΠΟΓΡΑΦΗ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ
ΠΥΡΓΕΛΗ ΜΑΡΙΑ	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΡΙΑ ΔΙΟΙΚΗΤΡΙΑ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟ		8/4/2026
ΜΕΤΑΞΑΚΗΣ ΜΙΧΑΗΛ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ		8/4/2026
ΕΓΚΡΙΣΗ ΑΠΟ:	ΤΙΤΛΟΣ/ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΥΠΟΓΡΑΦΗ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ
ΡΑΚΟΠΟΥΛΟΥ ΖΩΗ	ΚΟΙΝΗ ΔΙΟΙΚΗΤΡΙΑ ΓΝΑ ΣΙΣΜΑΝΟΓΛΕΙΟ-ΑΜΑΛΙΑ ΦΛΕΜΙΓΚ ΚΑΙ ΤΟΥ ΔΙΑΣΥΝΔΕΟΜΕΝΟΥ ΓΝ ΠΑΙΔΩΝ ΠΕΝΤΕΛΗΣ		9-4-26.