



ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ
ΓΙΑ ΤΗΝ
ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ
ΣΤΟΝ Γ.Σ. ΗΡΑΚΛΗΣ



1.0	Εισαγωγή	4
2.0	Θεσμικό και νομικό πλαίσιο	4
2.1	Εθνικό πλαίσιο	5
2.2	Ευρωπαϊκό πλαίσιο	5
2.3	Διεθνές πλαίσιο	5
3.0	Ανάλυση υφιστάμενης κατάστασης	6
4.0	Στόχοι και προτεραιότητες	8
5.0	Μέτρα και δράσεις	10
5.1	Οργανωτική υποδομή και πολιτικές	10
5.2	Συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων	10
5.3	Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση	10
5.4	Ισότητα στην ηγεσία και στη λήψη αποφάσεων	10
5.5	Ισότητα στην πρόσληψη και εξέλιξη	10
5.6	Ενσωμάτωση της διάστασης φύλου στην εκπαίδευση και την έρευνα	11
5.7	Πρόληψη και αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και παρενόχλησης	11
5.8	Αθλητικά τμήματα, ακαδημίες και προπονητές/ριες	11
5.9	Κοινότητα του Συλλόγου (Μέλη, Γονείς, Υποστηρικτές)	12
5.10	Εκδηλώσεις και εξωτερική εικόνα	12
6.0	Παρακολούθηση και αξιολόγηση	13
7.0	Υπεύθυνοι υλοποίησης	14
8.0	Χρονοδιάγραμμα	15
9.0	Δημοσιοποίηση και προσβασιμότητα	16
10.0	Συμπεράσματα	17
	Παράρτημα Ι: Εθνική νομοθεσία σε σχέση με την ισότητα των φύλων	18

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων αποτελεί επίσημο στρατηγικό έγγραφο του Γ.Σ Ηρακλής και καθορίζει το πλαίσιο, τους στόχους και τα μέτρα για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς λειτουργίας του Συλλόγου. Το Σχέδιο εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο του Γ.Σ. Ηρακλής την Τρίτη 4 Φεβρουαρίου 2025.

1.0

Εισαγωγή

Η ισότητα των φύλων, ο σεβασμός στη διαφορετικότητα και η ουσιαστική συμπερίληψη αποτελούν θεμελιώδεις αξίες που διαμορφώνουν την ταυτότητα του Γ.Σ. Ηρακλής. Αυτές οι αρχές εκφράζονται καθημερινά σε κάθε πτυχή της λειτουργίας του Συλλόγου - από τα αποδυτήρια και τα γραφεία διοίκησης, μέχρι τις ακαδημίες, τις προπονήσεις και τις κοινωνικές δράσεις.

Ως οργανισμός με μακρά ιστορία και σημαντικό κοινωνικό αποτύπωμα, ο Γ.Σ. Ηρακλής παραμένει ανοιχτός και φιλόξενος σε όλους, ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, κοινωνικής τάξης, ταυτότητας ή καταγωγής. Η δέσμευσή μας είναι να δημιουργούμε ένα περιβάλλον όπου κάθε μέλος αισθάνεται ότι ανήκει, έχει ίσες ευκαιρίες να αναπτυχθεί και να συμβάλει ενεργά στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου η αλληλεγγύη και η συλλογική δράση γίνονται τρόπος ζωής.

Αντιλαμβανόμαστε τον ρόλο μας ως κοινωνικός θεσμός και προωθούμε έναν αθλητισμό χωρίς αποκλεισμούς, καταπολεμώντας στερεότυπα και κοινωνικές ανισότητες. Συνεργαζόμαστε με φορείς που μοιράζονται το ίδιο όραμα, συμμετέχουμε σε καμπάνιες ευαισθητοποίησης και ενισχύουμε τη συμμε-

τοχή της νεολαίας από κάθε υπόβαθρο, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι οι χώροι μας είναι προσβάσιμοι και φιλόξενοι για όλα τα μέλη μας. Υιοθετούμε πολιτική μηδενικής ανοχής σε κάθε μορφή διάκρισης ή κακοποιητικής συμπεριφοράς, διαμορφώνοντας ένα ασφαλές περιβάλλον όπου κάθε μέλος μπορεί να εκφραστεί ελεύθερα.

Το παρόν Σχέδιο Ισότητας των Φύλων εδραιώνει αυτή τη δέσμευση σε στρατηγικό επίπεδο, λειτουργώντας ως πρακτικός οδηγός για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας σε όλους τους τομείς της λειτουργίας του Συλλόγου — διοικητικό, αγωνιστικό, εκπαιδευτικό και επικοινωνιακό. Βασίζεται στις αρχές της καλής διακυβέρνησης, στις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και στις διεθνείς συμβάσεις, ενώ αντλεί έμπνευση από τις αξίες και τις ανάγκες της κοινότητάς μας.

Με συνέπεια, συνεργασία και συλλογικό όραμα, ο Γ.Σ. Ηρακλής επιλέγει να είναι κάτι περισσότερο από ένας αθλητικός σύλλογος. Συνεχίζουμε να ανοίγουμε δρόμους προς έναν κόσμο πιο δίκαιο, συμπεριληπτικό και ανθρωπινό. Μαζί διαμορφώνουμε το μέλλον που οραματιζόμαστε - έναν Σύλλογο όπου κάθε μέλος έχει φωνή, αξία και ίσες ευκαιρίες.

2.0

Θεσμικό και νομικό πλαίσιο

Το Σχέδιο Ισότητας Φύλων του Γ.Σ. Ηρακλής ευθυγραμμίζεται πλήρως με τις εθνικές, ευρωπαϊκές και διεθνείς δεσμεύσεις για την ισότητα, διασφαλίζοντας τη συμμόρφωση με το ισχύον νομικό πλαίσιο και τις στρατηγικές κατευθύνσεις των δημόσιων πολιτικών.

Εθνικό πλαίσιο

Η ισότητα των φύλων κατοχυρώνεται ρητά στο Σύνταγμα της Ελλάδας, με το Άρθρο 4 §2 να ορίζει ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις για άνδρες και γυναίκες, ενώ το Άρθρο 116 §2 (μετά την αναθεώρηση του 2001) προβλέπει ότι θετικά μέτρα για την προώθηση της ισότητας δεν συνιστούν διάκριση. Το Άρθρο 22 §1 κατοχυρώνει την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.

Η ελληνική νομοθεσία συμπληρώνεται από σειρά νόμων που θεσπίζουν μηχανισμούς κατά των διακρίσεων και της έμφυλης βίας, όπως ο Ν. 3896/2010 (εναρμόνιση της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ), ο Ν. 4443/2016 με διευρυμένη προστασία και ο Ν. 4604/2019, που ενισχύει την πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας και υιοθετεί πολιτικές μηδενικής ανοχής. Επιπλέον, το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2021-2025) παρέχει κατευθύνσεις για την ισότιμη συμμετοχή και την πρόληψη της βίας σε όλους τους τομείς.

Στον αθλητισμό, ο Ν. 4726/2020 εισάγει την υποχρέωση ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα διοικητικά συμβούλια των αθλητικών φορέων, θέτοντας στόχο τουλάχιστον το ένα τρίτο των μελών από κάθε φύλο. Το μέτρο αυτό, με αναγνώριση από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Ισότητας των Φύλων (EIGE), στοχεύει στην ενίσχυση της γυναικείας συμμετοχής σε θέσεις λήψης αποφάσεων, με εμφανή βελτίωση τα τελευταία χρόνια. Το σύστημα αξιολόγησης «ΧΙΛΩΝ» επιβραβεύει οικονομικά τις ομοσπονδίες που προάγουν την ισότητα φύλων, υπογραμμίζοντας τη δέσμευση για έναν συμπεριληπτικό και δίκαιο αθλητικό χώρο.

Ευρωπαϊκό πλαίσιο

Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κατοχυρωμένη στις Συνθήκες και στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων. Η Συνθήκη για τη Λειτουργία της ΕΕ (άρθρο 157) προβλέπει την ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία και επιτρέπει θετικά μέτρα για τη διόρθωση ανισοτήτων. Η οριζόντια αρχή ισότητας εφαρμόζεται σε όλες τις πολιτικές της ΕΕ (άρθρο 8 ΣΛΕΕ). Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει θεσπίσει τη Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025, που θέτει ως στόχους την εξάλειψη της έμφυλης βίας, των στερεοτύπων, των μισογολικών ανισοτήτων, και την ενίσχυση της ισόρροπης εκπροσώπησης, συμπεριλαμβανομένου του αθλητισμού. Το Συμβούλιο της ΕΕ, από το 2014, ενθαρρύνει τη συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα επίπεδα του αθλητισμού και τη διαρκή προβολή του γυναικείου αθλητισμού. Οι προσπάθειες αυτές συμπλη-

ρώνονται από συνεργασίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με οργανισμούς όπως το Ευρωπαϊκό Δίκτυο ΜΚΟ για τον Αθλητισμό (ENGSO) και την Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Γυναικών στον Αθλητισμό, με σκοπό την ανταλλαγή καλών πρακτικών και την ανάληψη νέων πρωτοβουλιών. Η συμμόρφωση του Γ.Σ. Ηρακλής με αυτές τις αρχές εξασφαλίζει ότι ο Σύλλογος συμβαδίζει με τις βέλτιστες ευρωπαϊκές πρακτικές στον τομέα της ισότητας.

Διεθνές πλαίσιο

Διεθνώς, το Σχέδιο Ισότητας Φύλων εναρμονίζεται με συμβάσεις όπως η CEDAW (Σύμβαση για την Εξάλειψη Κάθε Μορφής Διάκρισης κατά των Γυναικών), την οποία η Ελλάδα έχει κυρώσει από το 1983, υποχρεώνοντας τους φορείς να προωθούν ισότητα και να καταπολεμούν τις διακρίσεις. Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης (Ν. 4531/2018) παρέχει το νομικό πλαίσιο για την πρόληψη και δίωξη της έμφυλης βίας, εφαρμόζοντας πολιτικές μηδενικής ανοχής και προστασίας θυμάτων. Επιπλέον, οι Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ, και ειδικότερα ο Στόχος 5, καλούν σε «επίτευξη ισότητας των φύλων και ενδυνάμωση όλων των γυναικών και των κοριτσιών». Η επίτευξη αυτού του στόχου συνδέεται άμεσα με δράσεις όπως η εξάλειψη κάθε μορφής βίας και διακρίσεων, η αναγνώριση της αξίας της απλήρωτης φροντίδας, η καθολική πρόσβαση σε ευκαιρίες εκπαίδευσης και υγείας, καθώς και η πλήρης συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική, οικονομική και κοινωνική ζωή. Ο αθλητισμός, ως κοινωνικό αγαθό, υιοθετεί αρχές μη διάκρισης, όπως διακηρύσσει και ο Ολυμπιακός Χάρτης, εξασφαλίζοντας πρόσβαση και ασφάλεια για όλους, ανεξαρτήτως φύλου, φυλής, θρησκείας, σεξουαλικού προσανατολισμού ή άλλων χαρακτηριστικών.

Με βάση τα παραπάνω, ο Γ.Σ. Ηρακλής αναγνωρίζει ότι η τήρηση του νομικού και πολιτικού πλαισίου αποτελεί όχι απλώς υποχρέωση, αλλά θεμελιώδη προϋπόθεση για την καλλιέργεια ενός δίκαιου, ασφαλούς και συμπεριληπτικού περιβάλλοντος. Το Σχέδιο Ισότητας Φύλων λειτουργεί ως κεντρικό εργαλείο και πυλώνας, εξασφαλίζοντας ότι η ισότητα διαιπερνά όλες τις πτυχές της λειτουργίας και κουλτούρας του Συλλόγου, καθιστώντας τον πρότυπο φορέα στον χώρο του αθλητισμού.

3.0

Ανάλυση υφιστάμενης κατάστασης

Ο Γ.Σ. Ηρακλής, με βαθιές ρίζες στην αθλητική και πολιτιστική ζωή της Θεσσαλονίκης και ευρύτερα της χώρας, έχει καταγράψει σημαντική πρόοδο στη συμμετοχή των γυναικών σε ποικίλες δραστηριότητες. Στα αγωνιστικά πλαίσια λειτουργούν ενεργά γυναικεία τμήματα σε βασικά αθλήματα όπως το μπάσκετ, το βόλεϊ, το ράγκμπι, το πόλο, καθώς και ακαδημίες κορασίδων που αποτελούν τη βάση για την καλλιέργεια νέων ταλέντων.

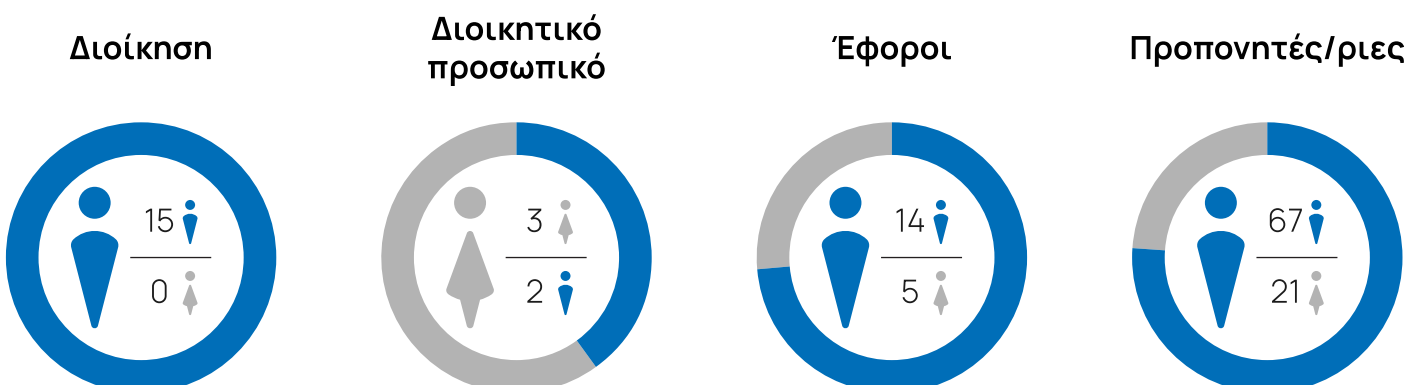
Η έντονη παρουσία αθλητριών και εθελοντριών αναδεικνύει τη δυναμική της γυναικείας συμμετοχής, καθώς και την κοινωνική αποδοχή που έχει κατακτήσει ο Σύλλογος. Μέσω εθελοντικών δράσεων, πολιτιστικών εκδηλώσεων και κοινωνικών πρωτοβουλιών, οι γυναίκες συμβάλλουν ενεργά στη ζωή του Γ.Σ. Ηρακλής. Ωστόσο, ο ρόλος τους παραμένει συχνά αθέατος και υποτιμημένος, κάτι που το Σχέδιο Ισότητας στοχεύει να αλλάξει, δίνοντας φωνή, αναγνώριση και ισχυρή εκπροσώπηση στη γυναικεία συμμετοχή.

Η παρούσα ανάλυση αναδεικνύει σημαντικές ανισότητες που χρήζουν άμεσης αντιμετώπισης. Η εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις παραμένει περιορισμένη, παρά τη σημαντική τους παρουσία. Το τεχνικό και προπονητικό προσωπικό εμφανίζει σαφή ανισορροπία, με άνδρες να κατέχουν την πλειονότητα των θέσεων, ενώ οι γυναίκες περιορίζονται συχνά σε υποστηρικτικούς ρόλους, χωρίς ουσιαστικές προοπτικές εξέλιξης.

Τα δεδομένα προέρχονται από εσωτερική ανάλυση συμμετοχών, ρόλων και φύλου, καθώς και από ποιοτικές παρατηρήσεις που συλλέχθηκαν μέσω δράσεων, εργαστηρίων και διαβουλεύσεων με μέλη και νέους. Οι καταγεγραμμένες εμπειρίες, συχνά σιωπηλές ή ατομικές, αποκαλύπτουν δομικές ανισότητες που απαιτούν ένα δικαιότερο, πιο συνεκτικό και υποστηρικτικό περιβάλλον.

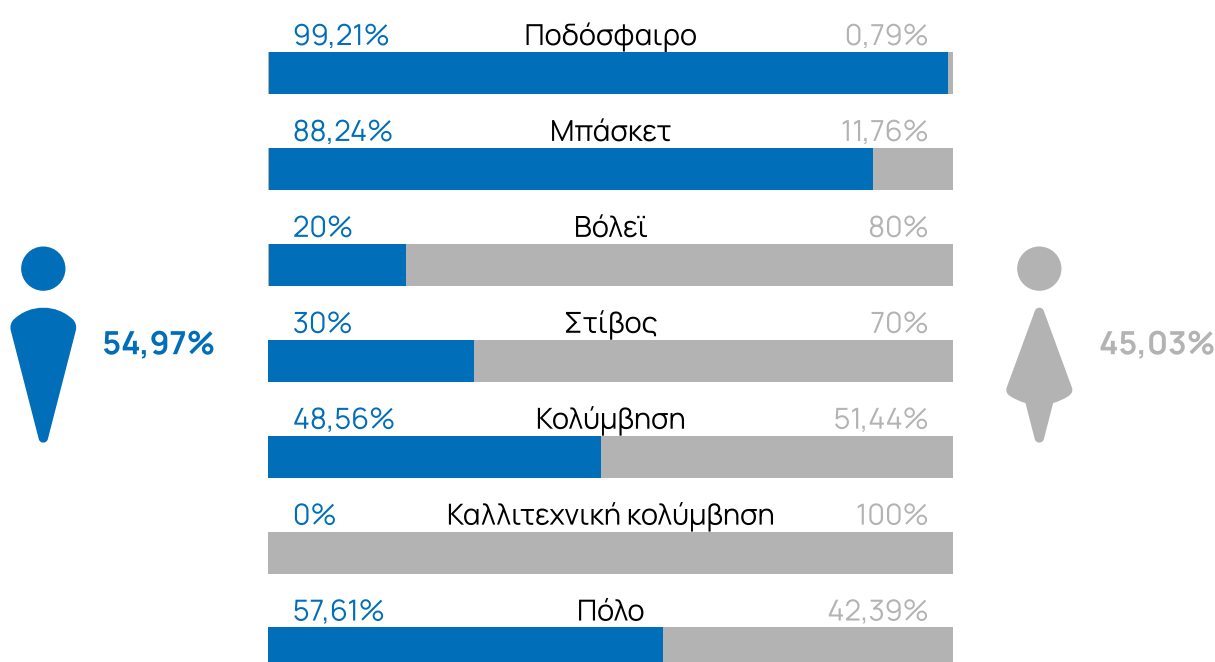
Συγκεκριμένα, τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν:

- **Διοίκηση:** 15 άνδρες, 0 γυναίκες
- **Διοικητικό προσωπικό:** 2 άνδρες, 3 γυναίκες
- **Έφοροι:** 14 άνδρες, 5 γυναίκες
- **Προπονητές/ριες:** 67 άνδρες, 21 γυναίκες



Στις ακαδημίες, η κατανομή ανά φύλο παρουσιάζει τις εξής διαφορές:

- **Σύνολο:** 691 αγόρια και 566 κορίτσια
- **Ποδόσφαιρο:** 250 αγόρια, 2 κορίτσια
- **Μπάσκετ:** 150 αγόρια, 20 κορίτσια
- **Βόλεϊ:** 30 αγόρια, 120 κορίτσια
- **Στίβος:** 90 αγόρια, 210 κορίτσια
- **Κολύμβηση:** 118 αγόρια, 125 κορίτσια
- **Καλλιτεχνική κολύμβηση:** 0 αγόρια, 50 κορίτσια
- **Πόλο:** 53 αγόρια, 39 κορίτσια



Η ανισορροπία αυτή αντικατοπτρίζει τις παραδοσιακές τάσεις στα φύλα μέσα στον αθλητισμό. Τα παραδοσιακά «ανδροκρατούμενα» αθλήματα όπως το ποδόσφαιρο και το μπάσκετ παρουσιάζουν χαμηλή γυναικεία συμμετοχή, ενώ αθλήματα όπως το βόλεϊ, ο στίβος και η καλλιτεχνική κολύμβηση σημειώνουν ισχυρή παρουσία γυναικών. Παρά την αύξηση της γυναικείας συμμετοχής σε αρκετούς τομείς, οι άνδρες διατηρούν κυρίαρχο ρόλο σε θέσεις ευθύνης και επιρροής.

Επιπλέον, διαπιστώνεται ανάγκη βελτίωσης των υποδομών ώστε να διασφαλίζεται ισότιμη πρόσβαση σε αποδυτήρια, ντους και αποθηκευτικούς χώρους, που να καλύπτουν τις ανάγκες όλων των αθλητών και αθλητριών. Παράλληλα, η διάσταση του φύλου

ενσωματώνεται ανεπαρκώς στο εκπαιδευτικό περιεχόμενο. Οι συχνές εκπαιδευτικές και πολιτιστικές δράσεις δεν αναδεικνύουν συστηματικά τις έμφυλες προκλήσεις και τις διακρίσεις που αντιμετωπίζουν γυναίκες και κορίτσια στον αθλητισμό, ενώ παραμένει υποεκτιμημένη η ιστορική τους συμβολή.

Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων επιδιώκει να αποτελέσει εργαλείο ουσιαστικού μετασχηματισμού, δημιουργώντας ένα συνολικό και στοχευμένο πλαίσιο παρεμβάσεων. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ενίσχυση της θεσμικής εκπροσώπησης, την επαγγελματική ανέλιξη, την καλλιέργεια συλλογικής ευθύνης και την προώθηση της έμφυλης συνείδησης σε όλα τα επίπεδα του Συλλόγου.

4.0

Στόχοι και προτεραιότητες

Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων δεν είναι απλή διακήρυξη προθέσεων. Στοχεύει σε ουσιαστικές αλλαγές που θα ενδυναμώσουν τη συμμετοχή και εκπροσώπηση των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της καθημερινής ζωής του Γ.Σ. Ηρακλής.

Οι στόχοι μας είναι:

Αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων:

Προτεραιότητα αποτελεί η δημιουργία ενός ισόρροπου και δίκαιου μοντέλου εκπροσώπησης. Οι γυναίκες πρέπει να έχουν ουσιαστικό και ισότιμο ρόλο στη στρατηγική κατεύθυνση και διοίκηση του Συλλόγου. Η ενίσχυση της γυναικείας ηγεσίας δεν είναι απλά θέμα αριθμών, αλλά βάση για δίκαιες, αντιπροσωπευτικές και συμπεριληπτικές αποφάσεις.

Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε όλα τα τμήματα:

Επιδιώκουμε να ξεπεράσουμε τα στερεότυπα που περιορίζουν τη γυναικεία συμμετοχή. Θέλουμε να αυξήσουμε την παρουσία τους όχι μόνο στα υπάρχοντα τμήματα, αλλά και σε νέες δραστηριότητες, προπονητικά σχήματα, οργανωτικές επιτροπές και εθελοντικά προγράμματα. Υποστηρίζουμε αυτή τη συμμετοχή με στοχευμένες δράσεις ενδυνάμωσης, καθοδήγησης και πρόσκλησης.

Πρωώθηση ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής:

Αναγνωρίζουμε τη σημασία της ισορροπίας αυτής, ειδικά για το προσωπικό, τους προπονητές και τους εθελοντές. Θα υλοποιήσουμε πολιτικές που προάγουν ευελιξία ωραρίου, στήριξη οικογενειακών υποχρεώσεων και

ένα φιλικό προς την οικογένεια εργασιακό περιβάλλον. Η ισότητα δεν αφορά μόνο την πρόσβαση, αλλά και την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών παραμονής και επαγγελματικής ανέλιξης.

Πρόληψη και αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και παρενόχλησης:

Δεσμευόμαστε να διαμορφώσουμε ασφαλές και υποστηρικτικό περιβάλλον. Υιοθετούμε πολιτική μηδενικής ανοχής απέναντι σε κάθε μορφή βίας, παρενόχλησης και εκφοβισμού. Θα αναπτύξουμε μηχανισμούς καταγγελίας και προστασίας θυμάτων, με σεβασμό στο απόρρητο και ψυχολογική υποστήριξη.

Ισότιμη πρόσβαση, ασφάλεια και προστασία από έμφυλες διακρίσεις:

Στοχεύουμε σε πλήρη και ισότιμη πρόσβαση όλων των φύλων σε εγκαταστάσεις και προγράμματα. Προβλέπουμε δράσεις αξιολόγησης υποδομών και διαδικασιών με έμφυλη οπτική, υιοθέτηση κώδικα συμπεριφοράς και ετήσια σεμινάρια πρόληψης διακρίσεων και παρενόχλησης.

Συμμετοχικότητα και κοινωνική ένταξη μέσω του αθλητισμού και πολιτιστικών δράσεων:

Θα υλοποιήσουμε νέα προγράμματα για κορίτσια από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Επιπλέον, διασφαλίζουμε πλήρη συμμετοχή των αθλητών και αθλητριών σε δράσεις κοινωνικού και περιβαλλοντικού χαρακτήρα. Προωθούμε συνεργασίες με ΜΚΟ και κοινωνικούς φορείς, ενσωμάτωση θεματικής ισότητας και συμπερίληψης στην αθλητική εκπαίδευση και διοργάνωση σχετικών δράσεων με συμμετοχή όλων των Αθλητικών Τμημάτων.

Στρατηγικός Στόχος	Μετρήσιμος Στόχος (3 έτη)	Κύρια Μέτρα Υλοποίησης
Ενίσχυση γυναικείας εκπροσώπησης στη διοίκηση και τεχνικές θέσεις	40% συμμετοχή γυναικών στα διοικητικά όργανα-Πρόσληψη τουλάχιστον 2 νέων προπονητριών στις Ακαδημίες	Θέσπιση ποσοτικού στόχου 40% για κάθε φύλο, δημιουργία προγράμματος mentoring & ενδυνάμωσης, διοργάνωση θεματικών σεμιναρίων για γυναίκες με ηγετικές ικανότητες
Αύξηση γυναικείας συμμετοχής σε όλα τα τμήματα	Αύξηση της γυναικείας συμμετοχής σε υπάρχοντα και νέα τμήματα και δραστηριότητες κατά 30%	Ίδρυση και στήριξη γυναικείων τμημάτων σε όλα τα αθλήματα. Στοχευμένες δράσεις ενδυνάμωσης και καθοδήγησης, Προσέλκυση γυναικών σε προπονητικά και οργανωτικά σχήματα
Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	Υλοποίηση πολιτικών ευελιξίας που θα υποστηρίξουν το 80% του προσωπικού, προπονητών και εθελοντών με οικογενειακές υποχρεώσεις	Ευέλικτα ωράρια και φιλικό εργασιακό περιβάλλον, στήριξη προσωπικού με οικογενειακές υποχρεώσεις, προγράμματα για ισότιμη επαγγελματική εξέλιξη
Πρόληψη και αντιμετώπιση έμφυλης βίας και παρενόχλησης	Λειτουργία μηχανισμών καταγγελίας και υποστήριξης με 100% διαθεσιμότητα, μηδενικά ανεπίλυτα περιστατικά σε 3 χρόνια	Υιοθέτηση πολιτικής μηδενικής ανοχής, δημιουργία εμπιστευτικών και ασφαλών καναλιών καταγγελίας, συνεργασία με εξειδικευμένους φορείς για εκπαίδευση και υποστήριξη θυμάτων
Ισότιμη πρόσβαση, ασφάλεια και προστασία από έμφυλες διακρίσεις	100% ισότιμη πρόσβαση όλων των φύλων σε εγκαταστάσεις και προγράμματα, θέσπιση λειτουργικού μηχανισμού καταγγελιών	Αξιολόγηση υποδομών & διαδικασιών με έμφυλη οπτική, υιοθέτηση Κώδικα Συμπεριφοράς και διαδικασιών εμπιστευτικής καταγγελίας, Ετήσια σεμινάρια για πρόληψη διακρίσεων και παρενόχλησης

5.0

Μέτρα και δράσεις

Η επίτευξη ουσιαστικής ισότητας των φύλων στον Γ.Σ. Ηρακλής απαιτεί μια ολιστική και συστηματική προσέγγιση. Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται τα συγκεκριμένα μέτρα που θα υλοποιηθούν, οργανωμένα σε θεματικούς άξονες. Στόχος είναι η πλήρης και βιώσιμη ενσωμάτωση της ισότητας σε κάθε πτυχή της λειτουργίας του Συλλόγου.

Οργανωτική υποδομή και πολιτικές

Η κατοχύρωση της ισότητας ξεκινά από τη σωστή δομή και τις σαφείς αρμοδιότητες:

- Ορίζουμε υπεύθυνη ή υπεύθυνος Ισότητας Φύλων, που θα παρακολουθεί την υλοποίηση του Σχεδίου και θα συντονίζει τις δράσεις.
- Συστήνουμε Ομάδα Εργασίας με εκπροσώπους από το προσωπικό, τους προπονητές και τις νέες/νέους του Συλλόγου, η οποία θα έχει συμβουλευτικό και υποστηρικτικό ρόλο.
- Καθιερώνουμε Κώδικας Συμπεριφοράς που προάγει τον αλληλοσεβασμό, την αξιοπρέπεια και την ισότητα σε κάθε καθημερινή δραστηριότητα του Συλλόγου.

Συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων

Η καταγραφή και η αξιολόγηση είναι απαραίτητες για τον εντοπισμό ανισοτήτων και την παρακολούθηση της προόδου:

- Συλλέγουμε στατιστικά στοιχεία με βάση το φύλο, σχετικά με το προσωπικό, τους αθλητές/τριες, τη συμμετοχή σε δράσεις και τη σύνθεση των επιτροπών.
- Εκδίδουμε ετήσια αναφορά προόδου με δείκτες ισότητας, διαθέσιμη στο ευρύ κοινό και στα μέλη.

Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση

Για να διαμορφωθεί μια κουλτούρα ισότητας απαιτείται διαρκής μάθηση:

- Διοργανώνουμε σεμινάρια για προσωπικό, προπονητές/ριες και διοίκηση, εστιάζοντας στις έμφυλε προκαταλήψεις, την ισότητα και τη συμπερίληψη.
- Παράγουμε εκπαιδευτικό υλικό και ψηφιακό περιεχόμενο, όπως podcasts, ενημερωτικά δελτία και οδηγοί καλών πρακτικών.

Ισότητα στην ηγεσία και στη λήψη αποφάσεων

Η ισότιμη εκπροσώπηση αποτελεί θεμέλιο της λειτουργίας μας:

- Θεσπίζουμε ποσοτικό στόχο τουλάχιστον 40% για κάθε φύλο στα διοικητικά όργανα και επιτροπές.
- Ενισχύουμε την γυναικεία παρουσία μέσω δράσεων mentoring, κατάρτισης και ενδυνάμωσης για ανάληψη ηγετικών ρόλων. Τικά δελτία και οδηγοί καλών πρακτικών.

Ισότητα στην πρόσληψη και εξέλιξη

Η διαφάνεια και η αμεροληψία διασφαλίζουν ίσες ευκαιρίες:

- Όλες οι προκηρύξεις θα διατυπώνονται ουδέτερα ως προς το φύλο, ενθαρρύνοντας υποψηφιότητες από υποεκπροσωπούμενες ομάδες.
- Οι διαδικασίες επιλογής θα είναι αξιοκρατικές, διαφανείς και με παρακολούθηση της ισόρροπης συμμετοχής.

Ενσωμάτωση της διάστασης φύλου στην εκπαίδευση και την έρευνα

Ο αθλητισμός διαμορφώνει συνειδήσεις:

- Εμπλουτίζουμε το εκπαιδευτικό περιεχόμενο (σεμινάρια, εργαστήρια, ακαδημίες) με θέματα που αναδεικνύουν τις έμφυλες ανισότητες και τις δυνατότητες υπέρβασής τους.
- Οι νέοι συμμετέχουν ενεργά σε δράσεις ευαισθητοποίησης γύρω από την ισότητα, την ταυτότητα φύλου και την κοινωνική ένταξη.

Πρόληψη και αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και παρενόχλησης

Η ασφάλεια και η αξιοπρέπεια όλων είναι αδιαπραγμάτευτες:

- Υιοθετούμε πολιτική μηδενικής ανοχής σε κάθε μορφή βίας, παρενόχλησης και εκφοβισμού.
- Θεσπίζουμε ασφαλείς, εμπιστευτικές διαδικασίες καταγγελίας που προστατεύουν τα θύματα και διασφαλίζουν άμεση αντιμετώπιση.
- Συνεργαζόμαστε με εξειδικευμένους φορείς και ΜΚΟ για υποστήριξη και εκπαίδευση πρόληψης.

Αθλητικά τμήματα, ακαδημίες και προπονητές/ριες

Τα παραπάνω μέτρα εφαρμόζονται με συγκεκριμένες δεσμεύσεις για τα αγωνιστικά τμήματα, τις ακαδημίες, το προπονητικό προσωπικό και τη συνολική κοινότητα:

- Ιδρύουμε και ενισχύουμε γυναικεία τμήματα σε όλα τα αθλήματα, με ειδικά κίνητρα και προβολή.
- Διασφαλίζουμε δίκαιη κατανομή γηπέδων, εξοπλισμού, ωρών προπόνησης και υπηρεσιών υγείας, αποφεύγοντας κάθε μορφή υποχρηματοδότησης λόγω φύλου.
- Εφαρμόζουμε ενιαία πρότυπα εκπαίδευσης και αξιολόγησης, με σεβασμό και αποφυγή στερεοτύπων, προσφέροντας ίσες ευκαιρίες σε όλους/ες.
- Εξασφαλίζουμε ίση προβολή, επιβράβευση και ανταμοιβή για όλες τις αθλητικές επιτυχίες, χωρίς φυλετικές διακρίσεις.
- Θεσπίζουμε κώδικα δεοντολογίας που αντιμετωπίζει αυστηρά σεξισμό, παρενόχληση και διακρίσεις.
- Προωθούμε επιλογές και προαγωγές βάσει αντικειμενικών κριτηρίων, απαλλαγμένων από φύλο και στερεότυπα. ρείς και ΜΚΟ για υποστήριξη και εκπαίδευση πρόληψης.

Οι ακαδημίες, ως θεμέλιο της αθλητικής εκπαίδευσης, προωθούν ισότητα από νεαρή ηλικία. Παρέχουν ισότιμη πρόσβαση και ενθαρρύνουν την ανάπτυξη ονείρων για όλα τα παιδιά του Γ.Σ. Ηρακλής. Δεσμευόμαστε να μειώσουμε το χάσμα στην παρουσία γυναικών προπονητριών, μέσω νέων προσλήψεων και εκπαίδευσης και ενίσχυσης γυναικείων προτύπων. Εφαρμόζουμε αυστηρή πολιτική μηδενικής ανοχής σε παρενόχληση και κακοποίηση, με κώδικα δεοντολογίας και άμεση αντιμετώπιση περιστατικών. Υλοποιούμε δράσεις για τη μείωση της διαρροής κοριτσιών στην εφηβεία, μέσω προγραμμάτων mentoring.



Κοινότητα του Συλλόγου (Μέλη, Γονείς, Υποστηρικτές)

Ο Γ.Σ. Ηρακλής είναι μια ζωντανή κοινότητα που περιλαμβάνει μέλη, γονείς, φιλάθλους και υποστηρικτές. Η κουλτούρα ισότητας πρέπει να διαπερνά όλη αυτήν την οικογένεια, μέσα από:

- Ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση με σεμινάρια και εργαστήρια για την καταπολέμηση στερεοτύπων και την προώθηση της ισότητας.
- Ενθάρρυνση ενεργού συμμετοχής γυναικών, με ευέλικτες διαδικασίες και υποστηρικτικές πρακτικές, όπως φύλαξη παιδιών.
- Προβολή θετικών ανδρικών προτύπων και υποστήριξη του γυναικείου αθλητισμού από τους άνδρες ως σύμμαχοι.
- Μηδενική ανοχή σε σεξιστικές συμπεριφορές, με κανονισμούς και συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές.
- Τακτικές έρευνες και ανοικτές συζητήσεις για την αξιολόγηση και βελτίωση του κλίματος ισότητας. Συνεργαζόμαστε με εξειδικευμένους φορείς και ΜΚΟ για υποστήριξη και εκπαίδευση πρόληψης.

Εκδηλώσεις και εξωτερική εικόνα

Η δημόσια παρουσία και προβολή του Συλλόγου είναι κρίσιμα εργαλεία για την προώθηση της ισότητας:

- Διασφαλίζουμε ισότιμη κάλυψη ανδρικών και γυναικείων ομάδων σε όλα τα μέσα ενημέρωσης, αναδεικνύοντας την ισότητα στην πράξη.
- Χρησιμοποιούμε γλώσσα και οπτικό υλικό χωρίς στερεότυπα, αποφεύγοντας σεξουαλικοποίηση ή μεροληπτικές απεικονίσεις.
- Εξασφαλίζουμε ισότιμη συμμετοχή και εκπροσώπηση και των δύο φύλων σε τουρνουά, τελετές και ρόλους παρουσιαστών ή κριτών.
- Καταργούμε σεξιστικές παραδόσεις και αναθέτουμε ρόλους χωρίς διακρίσεις φύλου.
- Προωθούμε συνεργασίες με μέσα ενημέρωσης για ισότιμη κάλυψη και προβολή γυναικείων στελεχών, αποφεύγοντας σεξιστικά σχόλια και θεσμοθετώντας βραβεία αναγνώρισης.



6.0

Παρακολούθηση και αξιολόγηση

Η παρακολούθηση και αξιολόγηση του Σχεδίου Ισότητας Φύλων αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της στρατηγικής μας για συνεχή βελτίωση, διαφάνεια και λογοδοσία.

Η πρόοδος δεν μετريέται μόνο σε αριθμούς, αλλά και στις αλλαγές κουλτούρας, συμπεριφορών και πρακτικών που προωθούν την ισότητα σε κάθε επίπεδο του Συλλόγου.

Για αυτόν τον σκοπό:

- Καθιερώνεται ετήσια διαδικασία αξιολόγησης με τη συμμετοχή της Ομάδας Εργασίας, στελεχών, προπονητών και μελών.
- Συλλέγονται και αναλύονται ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα, όπως:
 1. συμμετοχή ανά φύλο στα τμήματα
 2. παρουσία γυναικών σε θέσεις ευθύνης
 3. αναφορές συμμετοχής σε δράσεις και σεμινάρια
 4. δείκτες καταγγελιών ή περιστατικών
 5. θεματική ανάλυση feedback από μέλη και εθελοντές
- Δημιουργείται Ετήσια Αναφορά Ισότητας, που παρουσιάζει:
 1. την επίτευξη των SMART στόχων
 2. την πρόοδο των μέτρων ανά τομέα
 3. εισηγήσεις για νέες δράσεις ή βελτιώσεις
 4. καλές πρακτικές και προκλήσεις
- Η Αναφορά υποβάλλεται στο Διοικητικό Συμβούλιο, δημοσιοποιείται στο διαδίκτυο και συζητείται σε ανοικτή συνάντηση ή γενική συνέλευση, διασφαλίζοντας διαφάνεια και λογοδοσία.
- Καθορίζονται μηχανισμοί εσωτερικής επαναξιολόγησης σε περίπτωση σοβαρών περιστατικών, για άμεση προσαρμογή των πολιτικών πρόληψης ή αντίδρασης.

Ο Γ.Σ. Ηρακλής αντιμετωπίζει την παρακολούθηση όχι ως τεχνική υποχρέωση, αλλά ως εργαλείο συνδημιουργίας και ενίσχυσης της εμπιστοσύνης. Δίνει φωνή σε όλα τα μέλη που συμμετέχουν στον αθλητισμό και στις δράσεις του Συλλόγου.



7.0

Υπεύθυνοι υλοποίησης

Η επιτυχής εφαρμογή του Σχεδίου Ισότητας Φύλων στηρίζεται στην ενεργή συμμετοχή και συνεργασία όλων των φορέων του Συλλόγου. Ο Γ.Σ. Ηρακλής αναγνωρίζει την ανάγκη για σαφή κατανομή ευθυνών και ξεκάθαρους ρόλους, ώστε να εξασφαλιστεί η συνέπεια, η παρακολούθηση και η εξέλιξη των δράσεων για την ισότητα.

Κεντρικός Υπεύθυνος:

Ο Υπεύθυνος Στρατηγικής και Κοινότητας αναλαμβάνει τον κεντρικό ρόλο στο σχεδιασμό, τον συντονισμό και την εποπτεία της εφαρμογής του Σχεδίου Ισότητας.

Μεταξύ των κύριων αρμοδιοτήτων του είναι:

- Ο στρατηγικός σχεδιασμός των δράσεων ισότητας και η παρακολούθηση της υλοποίησής τους.
- Η τακτική επικοινωνία με όλα τα τμήματα, τις ομάδες και τις επιτροπές του Συλλόγου.
- Η συγκέντρωση, ανάλυση δεδομένων και η έκδοση της ετήσιας αναφοράς προόδου.
- Η διασφάλιση της οριζόντιας ενσωμάτωσης της ισότητας σε όλες τις πολιτικές και τα προγράμματα του Συλλόγου.
- **Ομάδα Εργασίας για την Ισότητα:** Δίπλα στον Κεντρικό Υπεύθυνο, λειτουργεί Ομάδα Εργασίας η οποία αποτελείται από:
 - Εκπροσώπους του προσωπικού (διοικητικού και τεχνικού).
 - Εκπροσώπους των προπονητών/τριών.

- Μέλη των γυναικείων τμημάτων και της νεολαίας του Συλλόγου.
- Εθελοντές/ριες με εμπειρία σε κοινωνικά ή εκπαιδευτικά προγράμματα.

Η Ομάδα αυτή λειτουργεί ως συμβουλευτικό και εκτελεστικό όργανο, με αρμοδιότητες την εξειδίκευση δράσεων ανά θεματικό πεδίο, την ευαισθητοποίηση των μελών, τη σύνδεση με την τοπική κοινωνία και τη διατύπωση προτάσεων για βελτίωση.

Συνεργασία με εξωτερικούς φορείς:

Ο Γ.Σ. Ηρακλής προωθεί τη συνεργασία με:

- Μη κυβερνητικές οργανώσεις και δομές στήριξης θυμάτων έμφυλης βίας.
- Εκπαιδευτικά ιδρύματα και ειδικούς στα θέματα φύλου.
- Άλλους αθλητικούς συλλόγους με παρόμοιες πολιτικές και δράσεις.

Η υλοποίηση του Σχεδίου Ισότητας αποτελεί συλλογική υπόθεση. Με τη συνεργασία όλων, ο Σύλλογος φιλοδοξεί να καταστεί πρότυπο αθλητικής κοινότητας με βαθιά κουλτούρα ισότητας, σεβασμού και συμμετοχής.



8.0

Χρονοδιάγραμμα

Η εφαρμογή του Σχεδίου Ισότητας Φύλων προβλέπεται να διαρκέσει τρία έτη (2025–2027), με σταδιακή ενεργοποίηση μέτρων και μηχανισμών αξιολόγησης.

Το χρονοδιάγραμμα οργανώνεται σε φάσεις, ώστε να διασφαλίζεται ομαλή υλοποίηση, ευελιξία προσαρμογής και ουσιαστική συμμετοχή της κοινότητας.

Φάση Α: Θεσμική θέσπιση και εκκίνηση (1ο εξάμηνο 2025)

- Σύσταση Ομάδας Εργασίας
- Έγκριση και επίσημη υιοθέτηση του Σχεδίου από τα Διοικητικά Όργανα
- Καθιέρωση Κώδικα Συμπεριφοράς
- Δημιουργία μηχανισμού καταγγελιών

Φάση Β: Εκπαίδευση, δεδομένα και δράσεις (2ο εξάμηνο 2025 – 2026)

- Διεξαγωγή σεμιναρίων για προσωπικό, προπονητές/ριες και διοίκηση
- Έναρξη συλλογής και ανάλυσης δεδομένων με βάση το φύλο
- Εφαρμογή της ετήσιας αναφοράς προόδου
- Πρώτη καμπάνια ενδυνάμωσης γυναικών σε ηγετικές θέσεις
- Ενσωμάτωση θεμάτων ισότητας σε εκπαιδευτικές και πολιτιστικές δράσεις

Φάση Γ: Αξιολόγηση, εδραίωση και επέκταση (2027)

- Εσωτερική αξιολόγηση εφαρμογής του Σχεδίου
- Αναθεώρηση δράσεων βάσει των ευρημάτων
- Ενίσχυση συνεργασιών με ΜΚΟ και εξωτερικούς εταίρους
- Καθιέρωση μόνιμων πρακτικών, όπως mentoring και ισότιμος προϋπολογισμός

Το Σχέδιο Ισότητας είναι ζωντανό εργαλείο, που προσαρμόζεται στις συνθήκες, τις προκλήσεις και τις ανάγκες της κοινότητας. Με σταθερά βήματα, ο Σύλλογος οικοδομεί ένα περιβάλλον ανοιχτό, συμμετοχικό και δίκαιο για όλες και όλους.



9.0

Δημοσιοποίηση και προσβασιμότητα

Για το σκοπό αυτό, θα υλοποιηθούν τα εξής:

- Ανάρτηση στην επίσημη ιστοσελίδα του Συλλόγου, σε ειδική ενότητα για την ισότητα και τη διαφορετικότητα, με δυνατότητα λήψης του Σχεδίου σε μορφή PDF.
- Διανομή του Σχεδίου σε ηλεκτρονική μορφή σε όλα τα τμήματα, τους συνεργάτες και τις διοικητικές επιτροπές.
- Αφιερωμένη καμπάνια ενημέρωσης εντός των αθλητικών και πολιτιστικών χώρων, μέσω αφισών, roll-ups και infographics.
- Παρουσίαση του Σχεδίου σε ετήσια εκδήλωση με τη συμμετοχή μελών και τοπικών φορέων.
- Έκδοση συνοδευτικού ενημερωτικού υλικού — φυλλάδιο, ερωτήσεις-απαντήσεις και οπτικό υλικό — σε φιλική γλώσσα για το ευρύ κοινό.
- Προσβασιμότητα για όλους/ες, με πρόβλεψη αναγνώσιμης γραμματοσειράς, αντιθέσεων για άτομα με προβλήματα όρασης και μελλοντική μετάφραση σε αγγλικά και άλλες γλώσσες κοινοτήτων που συμμετέχουν στον Σύλλογο.

Στόχος είναι να καταστεί το Σχέδιο όχι απλά ένα έγγραφο πολιτικής, αλλά ένας ζωντανός οδηγός αλλαγής, που εμπνέει συμμετοχή, διάλογο και δράση.



10.0

Συμπεράσματα

Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων του Γ.Σ. Ηρακλής αποτελεί τη δέσμευση και τη στρατηγική μας απάντηση σε ένα διαρκές αίτημα για δικαιοσύνη, σεβασμό και ίσες ευκαιρίες στον αθλητισμό και στην κοινωνία μας. Μέσα από μια ολιστική και συστηματική προσέγγιση, επιδιώκουμε να ξεπεράσουμε δομικές ανισότητες και να δημιουργήσουμε ένα περιβάλλον όπου κάθε μέλος, ανεξάρτητα από φύλο, θα μπορεί να συμμετέχει, να ηγείται και να εξελίσσεται ισότιμα.

Η ισότητα δεν είναι απλώς μια πολιτική ή μια διαδικασία συμμόρφωσης με το θεσμικό πλαίσιο, αλλά μια δυναμική διαδικασία μετασχηματισμού που απαιτεί συλλογική δράση, διαρκή ευαισθητοποίηση και ανοιχτό διάλογο. Με σταθερά βήματα, μέσα από συγκεκριμένα μέτρα, εκπαιδευτικές δράσεις, δομές ευθύνης και συνεργασίες με την ευρύτερη κοινωνία, θέτουμε τα θεμέλια για έναν αθλητικό σύλλογο ανοιχτό, ασφαλή και χωρίς αποκλεισμούς.

Πιστεύουμε πως η δύναμη της κοινότητάς μας βρίσκεται στην ενότητα και τη διαφο-

ρετικότητά της, και ότι ο αθλητισμός μπορεί και πρέπει να αποτελέσει πεδίο ισότητας, όπου τα ταλέντα και οι προσπάθειες όλων αναγνωρίζονται και προωθούνται δίκαια. Η εφαρμογή και η συνεχής αξιολόγηση του Σχεδίου Ισότητας θα διασφαλίσουν ότι οι αξίες αυτές δεν παραμένουν απλά λόγια, αλλά γίνονται καθημερινή πράξη.

Καλούμε όλα τα μέλη, τα στελέχη, τους προπονητές/ριες και τους αθλητές/τριες, καθώς και τους φίλους/ες και υποστηρικτές του Γ.Σ. Ηρακλής, να συμμετέχουν ενεργά σε αυτή τη συλλογική προσπάθεια. Μόνο μέσα από την κοινή δράση και την αμοιβαία δέσμευση μπορούμε να οικοδομήσουμε έναν Σύλλογο που πραγματικά εκπροσωπεί και προάγει την ισότητα, τον σεβασμό και την αλληλεγγύη.

Ο Γ.Σ. Ηρακλής δεσμεύεται να συνεχίσει να πρωτοστατεί σε αυτή την πορεία, ως πρότυπο αθλητικής κοινότητας, με διαρκές όραμα για έναν κόσμο όπου ο αθλητισμός ενώνει και ενδυναμώνει χωρίς αποκλεισμούς και διακρίσεις.

Παράρτημα Ι:

Εθνική νομοθεσία σε σχέση με την ισότητα των φύλων

Νόμος 4808/2021

«Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις., ΦΕΚ Α 101/19.6.2021»

<https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/06/N.4808.2021.pdf>

Νόμος 4604/2019

«Προώθηση της Ουσιαστικής Ισότητας των Φύλων, Πρόληψη και Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας κ.α., Τεύχος Α' 50/26.03.2019»

<https://isotita.gr/wp-content/uploads/2019/03/N.4604-για-την-Ουσιαστική-Ισότητα-των-Φύλων.pdf>

Νόμος 4531/2018

«Ι) 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 (...)» ΦΕΚ Α' 62/5.4.2018

<https://isotita.gr/wp-content/uploads/2018/04/4531-2018.IstanbulConvention.pdf>

Νόμος 4491/2017

«Νομική αναγνώριση της ταυτότητας φύλου Εθνικός Μηχανισμός Εκπόνησης, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Σχεδίων Δράσης για τα Δικαιώματα του Παιδιού και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ Α' 152/13.10.2017

https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2017/a/fek_a_152_2017.pdf&t=ae1ece509e5eb92f9525d425824c9edf

Νόμος 4443/2016

«Ι) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, (...)», ΦΕΚ Α' 232/9.12.2016»

https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2016/a/fek_a_232_2016.pdf&t=f5447373a24e98e14cbd3deea4c4d9eb

Νόμος 4097/2012

«Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας - Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου., ΦΕΚ Α' 235/3.12.2012»

https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/N_4097_2012.pdf

Νόμος 4075/2012

Σύμφωνα με το Ν. 4075/2012 «Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ και λοιπές διατάξεις» σχετικό κεφάλαιο ΣΤ' (Άρθρα 48 – 54) με τίτλο «ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 2010/18/ΕΕ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 8ΗΣ ΜΑΡΤΙΟΥ 2010 ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΜΕΝΗΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ – ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗ ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΠΟΥ ΣΥΝΗΦΘΗ ΑΠΟ ΤΙΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ΚΑΙ ETUC ΚΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 96/34/ΕΚ» κατοχυρώνεται το δικαίωμα γονικής άδειας και καθορίζονται το πεδίο εφαρμογής και οι σχετικές προϋποθέσεις αναγνώρισης του, με στόχο την εναρμόνιση γονεϊκών και επαγγελματικών ευθυνών.

https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/N_4075_2012_ΓΟΝΙΚΗ-ΑΔΕΙΑ-48-54-ΙΚΑ.pdf

Νόμος 3896/2010

«Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις., ΦΕΚ Α΄207/8.12.2010. »

<https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/N-3896-2010-Ι-σότητα-ευκαιριών-στην-απασχόληση.pdf>

Νόμος 3769/2009

«Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της Οδηγίας 2004/113/ΕΚ, ΦΕΚ Α΄105/01.07.2009»

<https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/N-3769-2009.pdf>

Νόμος 3488/2006

« Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις., όπως προβλέπεται και από τις διατάξεις της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, ΦΕΚ 191/11.09.2006. »

<https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/N.-3488.pdf>

Προεδρικό Διάταγμα 105/2003

«Προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου προς τις διατάξεις της οδηγίας 97/80/ΕΚ του συμβουλίου της 15.12.1997 (ΕΕΛ 14 ΤΗΣ 20.1.1998, ΣΕΛ 6) σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, ΦΕΚ Α΄ 96/23.04.2003; όπως καταργήθηκε από το Άρθρο 30 παράγραφο 5 του Νόμου 3896/2010.»

<https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/pd-1052003-fek-96a-2342003>

Προεδρικό Διάταγμα 87/2002

«Για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης σε συμμόρφωση προς τις οδηγίες 96/97/ΕΚ και 86/378/ΕΟΚ., όπως καταργήθηκε από το Άρθρο 30 παράγραφο 5 του Νόμου 3896/2010.»

<https://elinyae.gr/ethniki-nomothesia/pd-872002-fek-66a-442002>

Νόμος 2839/2000

«Ρυθμίσεις θεμάτων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και άλλες διατάξεις»

https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2000/a/fek_a_196_2000.pdf&t=73e062fd1789c92c5001280e30467bea

Προεδρικό Διάταγμα 176/1997

«Σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, προσαρμοσμένο με τις διατάξεις της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ της 19ης Οκτωβρίου 1992, ΦΕΚ Α΄ 150/15.07.1997, όπως τροποποιήθηκε με την παρ.1 άρθρ. 2 ΠΔ 41/2003, ΦΕΚ Α 44/21.2.2003.»

https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1997/a/fek_a_150_1997.pdf&t=9c

Νόμος 1756/1988

«Κώδικας οργανισμού δικαστηρίων και κατάστασης δικαστικών λειτουργιών., ΦΕΚ Α΄ 35/26.2.1988.»

https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1988/a/fek_a_35_1988.pdf&t=37e326c29dec55a89cd897d6ea326ce8

Νόμος 1483/1984

«Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις — Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων. ΦΕΚ Α΄ 153/8.10.1984»

https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1984/a/fek_a_153_1984.pdf&t=1a55fd30e11b979dec397139d67d6847

Νόμος 1414/1984

«Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις, ΦΕΚ Α΄ 10/2.1984.»

https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/nomos-1414-1984-phek-10a-2-2-1984.html#google_vignette

