 OKYHY <small>Όργανισμός Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας</small>	Κωδικός	Ημερομηνία	Έγκριση
	ΔΑΔ-ΔΚ-036.ΑΑ-01	27/3/2024	Γενικός Εκτελεστικός Διευθυντής
	Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα		Μονάδα Εφαρμογής Μονάδα Διαχείρισης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού


Τίτλος	ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΔΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΜΦΥΛΗ ΙΣΟΤΗΤΑ
--------	---

Περιεχόμενα

1. Σκοπός	2
2. Εφαρμογή	2
3. Ορισμοί	2
4. Εισαγωγή	3
5. Αποτύπωση της Έμφυλης Κατάστασης στον Οργανισμό	3
5.1 Λειτουργία Επιτροπής Ισότητας	4
5.2 Πολιτική Πρόληψης και Αντιμετώπισης Παρενόχλησης & Σεξουαλικής Παρενόχλησης	4
5.3 Πολιτική Μηχανισμού Καταγγελίας Δυσλειτουργιών	5
5.4 Εσωτερικός Κανονισμός 2 – Διαχείριση Παραπόνων	5
5.5 Κώδικας Ηθικής και Δεοντολογίας Προσωπικού	6
5.6 Διαδικασία Μηχανισμού Καταγγελίας Δυσλειτουργιών	7
6. Εφαρμογή Σχεδίου Δράσης στον Οργανισμό	7
6.1 Άξονας 1 - Προώθηση και διατήρηση Οργανωτικής κουλτούρας με ίσες ευκαιρίες για όλους	8
6.2 Άξονας 2 - Ενσωμάτωση της Διάστασης της Ποικιλομορφίας ως προς το φύλο στη Φροντίδα και στην Έρευνα	8
6.3 Άξονας 3 - Προώθηση ενός Οργανισμού απαλλαγμένο από φαινόμενα σεξισμού, παρενόχλησης και βίας λόγω φύλου.	9
7. Αξιολόγηση, παρακολούθηση και ανάπτυξη Σχεδίου Δράσης	9
8. Αναφορές	9

Μητρώο Αναθεωρήσεων

A/A	Κωδικός	Ημερομηνία	Σημείο Αναθεώρησης

 <small>Οργανισμός Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας</small>	Κωδικός	Ημερομηνία	Έγκριση
	ΔΑΔ-ΔΚ-036.ΑΑ-01	27/3/2024	Γενικός Εκτελεστικός Διευθυντής
	Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα		Μονάδα Εφαρμογής
Μονάδα Διαχείρισης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού			

1. Σκοπός

Το παρόν Σχέδιο Δράσης αποσκοπεί στον καθορισμό ενιαίου πλαισίου για ρύθμιση ενεργειών προαγωγής της ισότητας των φύλων στον Οργανισμό Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας, εφεξής «Οργανισμός», όπως αυτό καθορίζεται από τη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

2. Εφαρμογή

Εφαρμόζεται σε όλο το προσωπικό του Οργανισμού.

3. Ορισμοί

«Έμφυλη Ισότητα», ορίζεται η ισότιμη μεταχείριση των δικαιωμάτων των ατόμων ανεξαρτήτως φύλου για προώθηση ίσων ευκαιριών, και εξάλειψη των διακρίσεων και των ανισοτήτων.


«Σχέδιο Δράσης» σημαίνει το παρόν σχέδιο δράσης το οποίο αναφέρεται ως Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα.

«Παρενόχληση», σημαίνει κάθε δυσάρεστη συμπεριφορά η οποία σχετίζεται με το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου ενός ατόμου με βλέψη ή επακόλουθο την παραβίαση της αξιοπρέπειάς του ατόμου ή/και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

«Ποικιλομορφία φύλου», σημαίνει την ύπαρξη διαφορετικών φύλων ή γενεών στα μέλη του προσωπικού του Οργανισμού.

«Προσωπικό», σημαίνει το προσωπικό που προσλαμβάνεται από τον Οργανισμό, τους δημόσιους υπαλλήλους οι οποίοι αποσπάστηκαν στον Οργανισμό, το προσωπικό που μεταφέρθηκε, τους εργοδοτούμενους αορίστου / ορισμένου χρόνου και ωρομίσθιο προσωπικό, που επέλεξαν να διατηρήσουν την εργασιακή σχέση με το κράτος δυνάμει των διατάξεων του περί ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας, Ν73(Ι)/2017.

«Σεξουαλική παρενόχληση», σημαίνει οποιαδήποτε ενέργεια ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα με επακόλουθο την προσβολή του ατόμου, δημιουργώντας εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον.

	Κωδικός	Ημερομηνία	Έγκριση
	ΔΑΔ-ΔΚ-036.ΑΑ-01	27/3/2024	Γενικός Εκτελεστικός Διευθυντής
	Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα		Μονάδα Εφαρμογής
			Μονάδα Διαχείρισης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

4. Εισαγωγή

Η ισότητα των φύλων αποτελεί βασική αξία και θεμελιώδες δικαίωμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και βασική αρχή του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων.

Στο πλαίσιο του προγράμματος εργασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η Ευρωπαϊκή Ένωση, προωθεί την ισότητα των φύλων σε όλες τις δραστηριότητές της μέσω μιας στρατηγικής για την ισότητα για τη χρονική περίοδο 2020-2025.

Σημειώνεται ότι, προτεραιότητα του νέου χρηματοδοτικού πλαισίου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την έρευνα και την καινοτομία «Ορίζοντας Ευρώπη (Horizon Europe)», είναι η ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων σε σχέση με την αξιολόγηση των ερευνητικών προτάσεων, την εφαρμογή των ερευνητικών προγραμμάτων, καθώς και το προφίλ των Οργανισμών που υποβάλουν αιτήσεις για χρηματοδότηση.

Συγκεκριμένα, προϋπόθεση για πρόσβαση στη χρηματοδότηση του νέου Προγράμματος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Ορίζοντας Ευρώπη (Horizon Europe)» αποτελεί η ύπαρξη Σχεδίων Δράσης για την ισότητα των φύλων για σκοπούς προώθησης της Έμφυλης Ισότητας.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προσδιορίζει το Σχέδιο Δράσης για την ισότητα των φύλων ως ένα σύνολο δράσεων το οποίο αποσκοπεί:


- α) στην εκτίμηση επιπτώσεων και ελέγχων υφιστάμενων πρακτικών για τον εντοπισμό προκαταλήψεων λόγω φύλου,
- β) στον προσδιορισμό και στην εφαρμογή καινοτόμων στρατηγικών για τη διόρθωση τυχόν μεροληπτικών στάσεων,

και λειτουργεί ως εργαλείο διάρθρωσης αλλαγών προς αυτή την κατεύθυνση που σχεδιάζει, υλοποιεί και παρακολουθεί ζητήματα ισότητας των φύλων εντός των Οργανισμών (διοίκηση, εκπαίδευση, έρευνα, επικοινωνία μεταξύ του προσωπικού) για την εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων.

Σε αυτό το πλαίσιο, ο Οργανισμός μέσω του Γραφείου Έρευνας και Καινοτομίας, προάγει Σχέδιο Δράσης για την προώθηση της Έμφυλης Ισότητας το οποίο περιλαμβάνει πλάνο αναθεώρησης κάθε τρία (3) έτη. Στο παρόν Σχέδιο Δράσης γίνεται καταγραφή των υφιστάμενων δράσεων του Οργανισμού σε σχέση με τις διατάξεις του νομοθετικού ή/και κανονιστικού πλαισίου σχετικά με την Έμφυλη Ισότητα, καθώς και των προτεινόμενων δράσεων για την υλοποίηση των στόχων που έχουν τεθεί.

5. Αποτύπωση της Έμφυλης Κατάστασης στον Οργανισμό

Ο Οργανισμός έχει προχωρήσει στο σχηματισμό ενιαίας στρατηγικής η οποία εμπεριέχει μεταξύ άλλων τις ακόλουθες δράσεις για την εξάλειψη των διακρίσεων και των ανισοτήτων των φύλων.

 <small>Οργανισμός Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας</small>	Κωδικός	Ημερομηνία	Έγκριση
	ΔΑΔ-ΔΚ-036.ΑΑ-01	27/3/2024	Γενικός Εκτελεστικός Διευθυντής
	Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα		Μονάδα Εφαρμογής
			Μονάδα Διαχείρισης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

5.1 Λειτουργία Επιτροπής Ισότητας

Η Διαδικασία Λειτουργίας Επιτροπής Ισότητας έχει θεσπιστεί από τον Οργανισμό τον Μάρτιο 2022 για τη διαχείριση των παραπόνων παρενόχλησης ή/και σεξουαλικής παρενόχλησης εναντίον του προσωπικού.

Σκοπός της εν λόγω διαδικασίας, είναι η καταγραφή των αρμοδιοτήτων της Επιτροπής και του τρόπου διαχείρισης παραπόνων παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης εναντίον του Προσωπικού του Οργανισμού.


Το έργο της Επιτροπής είναι να διασφαλίσει την ισότητα και να εξαλείψει όλες τις μορφές διακρίσεων στον Οργανισμό, δημιουργώντας ένα δίκαιο, ασφαλές και ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον για το προσωπικό.

5.2 Πολιτική Πρόληψης και Αντιμετώπισης Παρενόχλησης & Σεξουαλικής Παρενόχλησης

Η Πολιτική Πρόληψης και Αντιμετώπισης Παρενόχλησης & Σεξουαλικής Παρενόχλησης εγκρίθηκε από τον Οργανισμό τον Μάρτιο 2022, λαμβάνοντας υπόψη τις πρόνοιες του περί Ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας Νόμος (Ν.73 (Ι)/2017), και του περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση Νόμος (Ν.205(Ι)/2002) ο οποίος είναι εναρμονισμένος με τις Οδηγίες 76/207/ΕΟΚ, 97/80/ΕΟΚ και 2006/54/ΕΚ, έχοντας ως σκοπό την εξάλειψη της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και την επιτυχή εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης,

Η εν λόγω Πολιτική:

- α) ενημερώνει το Προσωπικό του Οργανισμού αναφορικά με τις έννοιες «παρενόχληση» και «σεξουαλική παρενόχληση», για την προστασία που παρέχει η ισχύουσα νομοθεσία έναντι συμπεριφοράς που μπορεί να συνιστά παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση, για τα δικαιώματά τους οποτεδήποτε ενδεχομένως να υφίστανται παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση και για τις ενέργειες στις οποίες πρέπει να προβαίνουν όταν θεωρούν ότι είναι θύματα παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
- β) προάγει την εκπαίδευση και επιμόρφωση του προσωπικού αναφορικά με τη σημασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης των φύλων, της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού, και της πρόληψης, αντιμετώπισης και καταπολέμησης της παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης.
- γ) ενθαρρύνει το Προσωπικό να συμμετέχει και να συνεισφέρει στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και στη διαμόρφωση φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος για όλο το Προσωπικό ανεξαρτήτως φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

 <small>Οργανισμός Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας</small>	Κωδικός	Ημερομηνία	Έγκριση
	ΔΑΔ-ΔΚ-036.ΑΑ-01	27/3/2024	Γενικός Εκτελεστικός Διευθυντής
	Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα		Μονάδα Εφαρμογής
			Μονάδα Διαχείρισης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

- δ) προωθεί την συνεργασία μεταξύ του Οργανισμού και του Προσωπικού για τη διατήρηση υγιούς και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τον αλληλοσεβασμό, την ευγένεια, την ειλικρίνεια, την κατανόηση και την αλληλοϋποστήριξη.
- ε) στοχεύει στην παροχή άμεσης προστασίας στον/στην κάθε εργαζόμενο/η που θεωρεί ότι υφίσταται παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση ή έχει υποστεί παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση καθώς και από πιθανές εκδικητικές ενέργειες εναντίον του/της, λόγω απόκρουσης ή υποβολής καταγγελίας για παρενόχληση ή σεξουαλική παρενόχληση.
- στ) ορίζει τις υποχρεώσεις του Οργανισμού οποτεδήποτε έχει υποψίες για περιστατικό παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή περιέρχεται σε γνώση της τέτοιο περιστατικό ή λαμβάνει σχετική καταγγελία.

5.3 Πολιτική Μηχανισμού Καταγγελίας Δυσλειτουργιών

Η Πολιτική Μηχανισμού Καταγγελίας Δυσλειτουργιών καθιερώθηκε από τον Οργανισμό τον Αύγουστο του 2023, λαμβάνοντας υπόψη την εθνική νομοθεσία περί της Προστασίας Προσώπων που Αναφέρουν Παραβάσεις του Ενωσιακού και Εθνικού Δικαίου Νόμος του 2022 (Ν.6(Ι)/2022), η οποία εναρμονίζει το εθνικό δίκαιο με την Οδηγία 2019/1937/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Οκτωβρίου 2019 σχετικά με την προστασία προσώπων που αναφέρουν παραβιάσεις του δικαίου της Ένωσης.

Σκοπός της Πολιτικής Μηχανισμού Καταγγελίας Δυσλειτουργιών είναι να ενθαρρύνει το προσωπικό του Οργανισμού να αναφέρει / αποκαλύπτει πληροφορίες παραβατικών συμπεριφορών, είτε παραλείψεων ή/και ενεργειών, οι οποίες συνιστούν ή εν δυνάμει συνιστούν παραβίαση ή υποκίνηση παραβίασης νόμων ή/και κανονισμών, αξιών και αρχών που προβλέπονται από τον Οργανισμό.


Με τον τρόπο αυτό, ο Οργανισμός συμβάλει στην ενίσχυση της επιβολής του δικαίου και των πολιτικών του, μέσω της θέσπισης κοινών προτύπων που διασφαλίζουν υψηλό επίπεδο προστασίας των προσώπων που αναφέρουν παραβάσεις του ενωσιακού και εθνικού δικαίου.

5.4 Εσωτερικός Κανονισμός 2 – Διαχείριση Παραπόνων

Ο Εσωτερικός Κανονισμός 2 για τη Διαχείριση Παραπόνων εκδόθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού τον Ιούλιο 2021, ασκώντας τις εξουσίες που του παρέχει το άρθρο 7(1)(ιδ) του περί Ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας Νόμος του 2017 (Ν.73(Ι)/2017).

Ο παρόν Εσωτερικός Κανονισμός λαμβάνει υπόψη:

- τον περί της Κατοχύρωσης και της Προστασίας των Δικαιωμάτων των Ασθενών Νόμο του 2004 (Ν.1(Ι)/2005),

 <small>Οργανισμός Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας</small>	Κωδικός	Ημερομηνία	Έγκριση
	ΔΑΔ-ΔΚ-036.ΑΑ-01	27/3/2024	Γενικός Εκτελεστικός Διευθυντής
	Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα		Μονάδα Εφαρμογής
			Μονάδα Διαχείρισης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

- το άρθρο 45 του περί Γενικών Αρχών του Διοικητικού Δικαίου Νόμο του 1999 (Ν.158(Ι)/1999),
- τον περί Ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας Νόμο όπως αυτός εκάστοτε τροποποιείται και τους περί Ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας Γενικούς Κανονισμούς, και
- τον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων (ΓΚΠΔ).

Σκοπός η κατάρτιση οδηγού διαχείρισης παραπόνων για το προσωπικό που συμμετέχει στην παραλαβή, διερεύνηση και απάντηση παραπόνων που υποβάλλονται στον Οργανισμό.

Σημειώνεται ότι, τυγχάνει εφαρμογής στις περιπτώσεις:


- α) όπου υπάρχει μαρτυρία για στοιχειοθέτηση ενδεχόμενου παραπτώματος / αδικήματος ή/και πληροφόρησης ή/και καταγγελίας η οποία δεν στρέφεται κατά συγκεκριμένου προσώπου, ή
- β) αυτεπάγγελτα, δηλαδή όπου υπάρχει ενημέρωση εναντίον προσώπου αλλά όχι σχετική μαρτυρία, ή οι διαθέσιμες πληροφορίες δυνατόν να μην διαμορφώνουν ξεκάθαρη βάση και συνεπώς χρειάζεται περαιτέρω διερεύνηση τους για εξαγωγή συμπερασμάτων.

5.5 Κώδικας Ηθικής και Δεοντολογίας Προσωπικού

Ο Οργανισμός προάγει πρακτικές οι οποίες προσθέτουν αξία, υποστηρίζουν την αποτελεσματική διακυβέρνηση και την υποδειγματική ατομική συμπεριφορά όλων των μελών του προσωπικού του μέσω του Κώδικα Ηθικής και Δεοντολογίας Προσωπικού ο οποίος έχει καταρτιστεί τον Δεκέμβριο του 2023.

Πιο συγκεκριμένα, ο Οργανισμός δεσμεύεται έναντι του Προσωπικού του όπως:

- α) λειτουργεί με τέτοιο τρόπο ώστε να συμβάλλει στην διαμόρφωση πρόσφορου επαγγελματικού περιβάλλοντος.
- β) στοχεύει σε κατάλληλη οργανωτική δομή και στελέχωση, καθώς και εφαρμογή ανάλογων κανονισμών, πολιτικών και διαδικασιών για την επιχειρησιακή λειτουργία του Οργανισμού.
- γ) βελτιώνει τις συνθήκες εργασίας, τις ευκαιρίες ανελίξεως μαζί με την δικαιότερη αμοιβή βάσει στόχων και αξίας και με ίση μεταχείριση, χωρίς διακρίσεις.
- δ) σέβεται την ποικιλομορφία όσον αφορά το φύλο, την εθνική καταγωγή, την θρησκεία και τυχόν αναπηρία/τις ειδικές ανάγκες εκάστου.
- ε) παρέχει διαρκή εκπαίδευση και κατάρτιση.
- στ) παρέχει υγιές και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον και βοηθά το Προσωπικό να επιτύχει ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής του ζωής, αναγνωρίζοντας την σημασία της ισορροπίας αυτής για την ευημερία και την παραγωγικότητα του Προσωπικού.

 <small>Οργανισμός Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας</small>	Κωδικός	Ημερομηνία	Έγκριση
	ΔΑΔ-ΔΚ-036.ΑΑ-01	27/3/2024	Γενικός Εκτελεστικός Διευθυντής
	Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα		Μονάδα Εφαρμογής
			Μονάδα Διαχείρισης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

- ζ) σέβεται κάθε ανθρώπινο και νόμιμο δικαίωμα, απαγορεύει κάθε μορφή αποκλεισμού και αποφεύγει οποιαδήποτε απαγορευμένη διάκριση.
- η) επιδεικνύει μηδενική ανοχή σε οποιαδήποτε μορφή παρενοχλήσεως, εκφοβισμού ή απειλής.

5.6 Διαδικασία Μηχανισμού Καταγγελίας Δυσλειτουργιών

Η Διαδικασία Μηχανισμού Καταγγελίας Δυσλειτουργιών έχει καταρτιστεί από τον Οργανισμό τον Σεπτέμβριο του 2023, με σκοπό τον καθορισμό των βημάτων υποβολής της αναφοράς / πληροφόρησης παραβατικών συμπεριφορών, είτε παραλείψεων ή/και ενεργειών, οι οποίες συνιστούν ή εν δυνάμει συνιστούν παραβίαση ή υποκίνηση παραβίασης νόμων και κανονισμών, αξιών και αρχών που προβλέπονται από τον Οργανισμό.

Σημειώνεται ότι, το προσωπικό έχει τη δυνατότητα μέσω της εν λόγω διαδικασίας να γνωστοποιεί ανώνυμα ή επώνυμα αναφορές / καταγγελίες τέτοιου είδους περιστατικών.


6. Εφαρμογή Σχεδίου Δράσης στον Οργανισμό

Λαμβάνοντας υπόψη την υφιστάμενη στρατηγική του Οργανισμού, όπως αποτυπώνεται στο σημείο 5 του Σχεδίου Δράσης, ο Οργανισμός επεκτείνει την εν λόγω στρατηγική με τη δημιουργία Σχεδίου Δράσης σχετικά με την Έμφυλη Ισότητα, βασιζόμενος στις απαιτήσεις, όπως αυτές καθορίζονται από το πρόγραμμα επιχορήγησης στον τομέα της έρευνας και καινοτομίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης «Ορίζοντας Ευρώπη (Horizon Europe)», και αφορά:

- α) τη δημιουργία δημόσιου εγγράφου, το οποίο παρουσιάζει τη δέσμευση του Οργανισμού για την Έμφυλη Ισότητα, θέτοντας στόχους και μέτρα για την επίτευξη του. Το εν λόγω έγγραφο, αναρτάται στην ιστοσελίδα του Οργανισμού και υπογράφεται από το Γενικό Εκτελεστικό Διευθυντή.
- β) τη διασφάλιση πόρων και εμπειρογνωμοσύνης για το σχεδιασμό, την παρακολούθηση και την υλοποίηση του (χρηματοδότηση, ανθρώπινο δυναμικό, χρόνος εργασίας).
- γ) τη συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων ανά φύλο και την υποβολή έκθεσης κάθε τρία (3) χρόνια βάσει συγκεκριμένων δεικτών.
- δ) την εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων για την ευαισθητοποίηση και κατάρτιση όλου του προσωπικού σε θέματα Έμφυλης Ισότητας.

Το Σχέδιο Δράσης αποτελείται από τους ακόλουθους άξονες:

1. Προώθηση και διατήρηση Οργανωτικής Κουλτούρας με ίσες ευκαιρίες για όλους.
2. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εκπαίδευση και στην έρευνα.

 <small>Οργανισμός Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας</small>	Κωδικός	Ημερομηνία	Έγκριση
	ΔΑΔ-ΔΚ-036.ΑΑ-01	27/3/2024	Γενικός Εκτελεστικός Διευθυντής
	Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα		Μονάδα Εφαρμογής Μονάδα Διαχείρισης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

3. Προώθηση ενός Οργανισμού απαλλαγμένο από φαινόμενα σεξισμού, παρενόχλησης και βίας λόγω φύλου.

Σημειώνεται ότι, το Σχέδιο Δράσης καταδεικνύει τη δέσμευση του Οργανισμού στην προαγωγή της ισότητας των φύλων με βάση τους πιο πάνω άξονες, θέτοντας στόχους και μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων και των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων.

Πέραν των προαναφερόμενων αξόνων, αξίζει να σημειωθεί ότι,


- α) η πλήρωση θέσεων στον Οργανισμό, η εξέλιξη της σταδιοδρομίας και οι προαγωγές του προσωπικού ρυθμίζονται με βάση το άρθρο 9, 10, 13, 18 και 20 του περί Ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας (Γενικοί) Κανονισμοί του 2017, και
- β) η διαδικασία για την πλήρωση διευθυντικών θέσεων πραγματοποιείται με βάση το άρθρο 11 και 12 του περί Ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας (Γενικοί) Κανονισμοί του 2017.

6.1 Άξονας 1 - Προώθηση και διατήρηση Οργανωτικής κουλτούρας με ίσες ευκαιρίες για όλους

Στρατηγικοί στόχοι	Μέτρα	Φορέας Υλοποίησης
Αναγνώριση της υπάρχουσας κατάστασης της ισότητας των φύλων στο προσωπικό του Οργανισμού	Συλλογή, επεξεργασία και αξιολόγηση δεδομένων, μέσω ποσοτικής και ποιοτικής μεθόδου	Μονάδα Διαχείρισης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού
Ευαισθητοποίηση προσωπικού για την Έμφυλη Ισότητα	Κατάρτιση προσωπικού μέσω εκπαίδευσης	Μονάδα Διαχείρισης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

6.2 Άξονας 2 - Ενσωμάτωση της Διάστασης της Ποικιλομορφίας ως προς το φύλο στη Φροντίδα και στην Έρευνα

Στρατηγικοί στόχοι	Μέτρα	Φορέας Υλοποίησης
Προώθηση της ποικιλομορφίας ως προς το φύλο κατά την διενέργεια ερευνητικών δραστηριοτήτων στον Οργανισμό	Ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας ως προς το φύλο στις υφιστάμενες πρακτικές που ακολουθούνται κατά το σχεδιασμό και την πραγματοποίηση της έρευνας	Γραφείο Έρευνας και Καινοτομίας

 <small>Οργανισμός Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας</small>	Κωδικός	Ημερομηνία	Έγκριση
	ΔΑΔ-ΔΚ-036.ΑΑ-01	27/3/2024	Γενικός Εκτελεστικός Διευθυντής
	Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα		Μονάδα Εφαρμογής Μονάδα Διαχείρισης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

6.3 Άξονας 3 - Προώθηση ενός Οργανισμού απαλλαγμένο από φαινόμενα σεξισμού, παρενόχλησης και βίας λόγω φύλου.

Στρατηγικοί στόχοι	Μέτρα	Φορέας Υλοποίησης
Επικαιροποίηση Σχεδίου Δράσης για την προαγωγή της Έμφυλης Ισότητας στον Οργανισμό	Αξιολόγηση των παραπόνων που λαμβάνονται στον Οργανισμό αναφορικά με διακρίσεις και ανισότητες που λαμβάνουν χώρα στον Οργανισμό	Επιτροπή Ισότητας
	Υποβολή εισηγήσεων για αναθεώρηση του Σχεδίου Δράσης	Μονάδα Διαχείρισης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού

7. Αξιολόγηση, παρακολούθηση και ανάπτυξη Σχεδίου Δράσης

Το Σχέδιο Δράσης είναι δυναμικό και αναθεωρείται κάθε τρία (3) χρόνια.

Στο πλαίσιο αξιολόγησης, παρακολούθησης και ανάπτυξης του Σχεδίου Δράσης, η Μονάδα Εφαρμογής είναι υπεύθυνη για τον συντονισμό της υλοποίησης των δράσεων που προωθούνται με σκοπό την:

- α) αποτύπωση της υπάρχουσας κατάστασης μέσω της ανάλυσης των δεδομένων που συλλέγονται,
- β) παρακολούθηση της εφαρμογής και αποτελεσματικότητας των μέτρων που καθορίστηκαν,
- γ) επιβεβαίωση της εφαρμογής του,
- δ) προώθηση και ανάπτυξη του,
- ε) αξιολόγηση και διαχείριση τυχόν εισηγήσεων που αφορούν την προώθηση ίσων δικαιωμάτων και ευκαιριών, και εξάλειψης των διακρίσεων και ανισοτήτων,
- στ) υποβολή εισηγήσεων προς τη Διευθυντική Ομάδα για σημεία που δυνατόν να χρήζουν βελτίωσης, παρακολούθησης και εφαρμογής του Σχεδίου Δράσης.

8. Αναφορές

- Ο περί Ίδρυσης Οργανισμού Κρατικών Υπηρεσιών Υγείας Νόμος του 2017.
- Στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά την Έμφυλη Ισότητα για τη χρονική περίοδο 2020-2025.