



Σχέδιο Ισότητας των Φύλων

HUB Nicosia

2026-2028

Δημόσιο έγγραφο | Συμμόρφωση με το πρόγραμμα «Horizon Europe»



Contents

Μέρος Ι: Εισαγωγή	4
1. Σχετικά με τον οργανισμό Hub Nicosia	4
1.1 Εθνικό Πλαίσιο στην Κύπρο	4
1.2 Σχετικά με το παρόν Σχέδιο Ισότητας Φύλων.....	5
1.3 Θεωρία της αλλαγής και η σχέση της με το Σχέδιο για την ισότητα των φύλων	6
1.4 Στόχοι και Αρχές του ΣΙΦ	7
Μέρος ΙΙ. Κύριες Δράσεις και Μέτρα.....	8
2. Θεσμική Δέσμευση και Διακυβέρνηση.....	8
2.1. Δομή Διακυβέρνησης.....	8
2.2. Εκτελεστική Ηγεσία.....	9
3. Πόροι και Δυναμικότητα.....	9
4. Συλλογή Δεδομένων και Παρακολούθηση	9
5. Ισορροπία Φύλων στη Διοίκηση και τη Λήψη Αποφάσεων	9
6. Φύλο-ευαίσθητη Πρόσληψη και Εξέλιξη Σταδιοδρομίας	10
7. Ισορροπία Ζωής-Εργασίας και Οργανωτική Κουλτούρα.....	10
8. Εκπαίδευση και Ευαισθητοποίηση.....	10
9. Πρόληψη Έμφυλης Βίας και Παρενόχλησης.....	11
10. Ένταξη της Διάστασης Φύλου στα Έργα και την Επικοινωνία	11
11. Χρονοδιάγραμμα και Ορόσημα Υλοποίησης	12
12. Αξιολόγηση, Λογοδοσία και Βιωσιμότητα	13
13. Δημοσιοποίηση και Διαφάνεια	13
14. Κίνδυνοι και Μέτρα Αντιμετώπισης.....	14
15. Συμπέρασμα.....	14

Μέρος I: Εισαγωγή

1. Σχετικά με τον οργανισμό Hub Nicosia

Το Hub Nicosia είναι ένας εκπαιδευτικός μη κυβερνητικός οργανισμός (ΜΚΟ) με έδρα τη Λευκωσία, Κύπρος.

Το Hub Nicosia στοχεύει να κινητοποιήσει τους νέους ώστε να συμμετέχουν πλήρως στην κοινωνική, πολιτική και οικονομική ζωή. Προσφέρει ευκαιρίες μάθησης για την ενίσχυση δεξιοτήτων όπως:

- Ήπιες δεξιότητες ενδυνάμωσης, δημοκρατικής συμμετοχής και ενεργού πολιτειότητας
- Δεξιότητες απασχόλησης για τη μετάβαση των νέων στην αγορά εργασίας
- Επιχειρηματικές δεξιότητες για τη δημιουργία δικών τους επιχειρήσεων

Επιπλέον, το Hub Nicosia επιδιώκει:

- Την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων για επαγγελματίες, ιδίως στον δημιουργικό και πολιτιστικό τομέα
- Την ενίσχυση του διαπολιτισμικού διαλόγου και την προώθηση κοινών ευρωπαϊκών αξιών μέσω της τέχνης
- Τη διάθεση εργαλείων και ικανοτήτων σε νέους και εκπαιδευτικούς για την κατανόηση παγκόσμιων ζητημάτων και την οικοδόμηση βιώσιμης ανάπτυξης

Αποτελεί επίσης χώρο συνεργασίας και κοινότητα ατόμων, οργανώσεων και επιχειρήσεων με πολιτιστικούς, περιβαλλοντικούς ή κοινωνικούς σκοπούς. Προσφέρει γραφεία, αίθουσες σεμιναρίων και συνεδριάσεων και ένα εμπνευσμένο περιβάλλον εργασίας σε ανακαινισμένο κτήριο στην Αγίου Ανδρέου, 10 λεπτά από το κέντρο της πόλης.

Το Hub Nicosia είναι μέλος του Ευρωπαϊκού Δικτύου Δημιουργικών Κόμβων (European Creative Hubs Network).

1.1 Εθνικό Πλαίσιο στην Κύπρο

Στην Κύπρο, η ισότητα προστατεύεται από το Σύνταγμα. Το Άρθρο 28 απαγορεύει οποιαδήποτε διάκριση με βάση το φύλο. Η τομεακή νομοθεσία στηρίζει την ισότητα στην εργασία, την ίση αμοιβή, την πρόσβαση σε

υπηρεσίες και την καταπολέμηση της ενδοοικογενειακής και σεξουαλικής βίας. Η κυβέρνηση έχει εφαρμόσει εθνικά σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων, όπως αυτό της περιόδου 2019–2022, ενώ το 2024 εγκαινιάστηκε νέα Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα (2024–2026), με 64 μέτρα σε τομείς όπως απασχόληση, εκπαίδευση, λήψη αποφάσεων και βία. Σημαντικό προηγούμενο παράδειγμα αποτελεί το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα (2007–2013), που συντάχθηκε από τον Εθνικό Μηχανισμό για τα Δικαιώματα των Γυναικών (NMWR) και εγκρίθηκε από το Υπουργικό Συμβούλιο. Ο NMWR, υπαγόμενος στο Υπουργείο Δικαιοσύνης, έχει καθοριστικό ρόλο στον συντονισμό των δράσεων για την ισότητα των φύλων. Μεταρρυθμίσεις 2023–2024 ενίσχυσαν τον ρόλο του, π.χ. με τον ορισμό σημείων επαφής για ζητήματα φύλου σε όλα τα Υπουργεία. Η κυπριακή νομοθεσία προβλέπει ίση αμοιβή και μη διάκριση.

1.2 Σχετικά με το παρόν Σχέδιο Ισότητας Φύλων

Το Hub Nicosia δεσμεύεται να προάγει την ισότητα των φύλων και την ένταξη σε όλες τις δραστηριότητές του. Το παρόν Σχέδιο Ισότητας Φύλων (ΣΙΦ) 2025–2027 αποτελεί επίσημη δήλωση αυτής της δέσμευσης. Πρόκειται για δημόσιο έγγραφο, εγκεκριμένο από τη διοίκηση του οργανισμού, με αφιερωμένους ανθρώπινους και οικονομικούς πόρους για την υλοποίησή του.

Το ΣΙΦ 2025–2027 εκπονήθηκε σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Horizon Europe, την κυπριακή νομοθεσία και διεθνείς βέλτιστες πρακτικές, όπως ορίζονται στο GEAR Toolkit του EIGE. Θέτει τις στρατηγικές δεσμεύσεις και τις επιμέρους ενέργειες του Hub για τη δημιουργία ενός ασφαλούς και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλοντος για το προσωπικό, τους εθελοντές και τους συμμετέχοντες.

Το σχέδιο περιλαμβάνει σαφείς στόχους και ενέργειες με χρονοδιαγράμματα και δείκτες υλοποίησης για τη βελτίωση της ισότητας των φύλων στη διοίκηση και το προσωπικό, στις προσλήψεις και τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, στις αμοιβές και την επαγγελματική εξέλιξη, στην επικοινωνία, στην ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής, καθώς και στην πρόληψη της έμφυλης βίας και παρενόχλησης.

1.3 Θεωρία της αλλαγής και η σχέση της με το Σχέδιο για την ισότητα των φύλων

Η Θεωρία της αλλαγής του Hub Nicosia περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο οι δραστηριότητες και οι παρεμβάσεις του οδηγούν σε συστημική κοινωνική αλλαγή, με έμφαση στη νεολαία, την κοινωνική καινοτομία και τα ανθρώπινα δικαιώματα.

Η Θεωρία της αλλαγής βασίζεται στις ακόλουθες παραδοχές:

- Η ενδυνάμωση και η συμμετοχή των νέων οδηγεί σε πιο δίκαιες, πιο συμπεριληπτικές και βιώσιμες κοινωνίες.
- Οι ίσες ευκαιρίες και η ισότητα των φύλων αποτελούν βασικά θεμέλια της κοινωνικής δικαιοσύνης.
- Οι εκπαιδευτικές παρεμβάσεις που είναι χωρίς αποκλεισμούς και ευαίσθητες στο φύλο οδηγούν σε μακροπρόθεσμες αλλαγές στις στάσεις και τα συστήματα.

Το Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων (GEP) λειτουργεί ως κεντρικός μηχανισμός για την εφαρμογή αυτής της Θεωρίας της Αλλαγής και ευθυγραμμίζεται με τρεις στρατηγικούς πυλώνες:

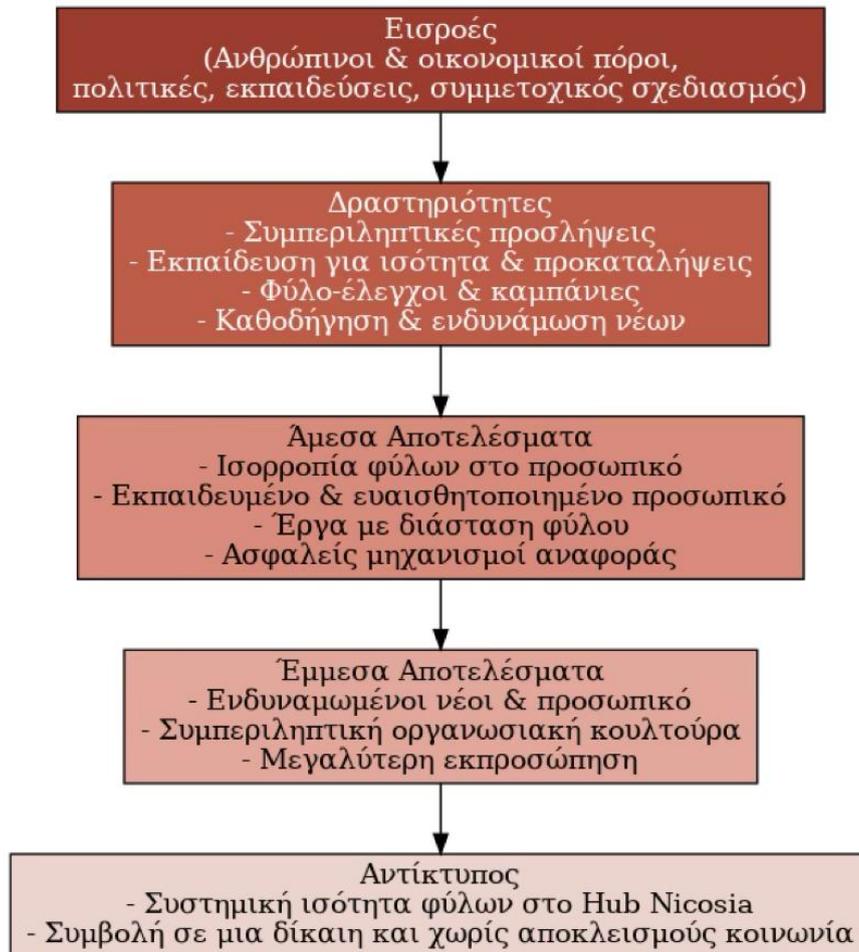
Οργανωτική αλλαγή: Μέσω πολιτικών, διαδικασιών και εσωτερικής κουλτούρας, το Hub Nicosia στοχεύει στη δημιουργία ενός ασφαλούς, χωρίς αποκλεισμούς και δίκαιου εργασιακού περιβάλλοντος. Το GEP χρησιμεύει ως δομικό εργαλείο για την επίτευξη αυτής της μεταμόρφωσης.

Ατομική αλλαγή: Τα προγράμματα κατάρτισης, καθοδήγησης και συμμετοχής εξοπλίζουν τους νέους, ιδίως εκείνους που προέρχονται από υποεκπροσωπούμενες ομάδες, με δεξιότητες και αυτοπεποίθηση για να ενεργούν ως φορείς αλλαγής στις κοινότητές τους.

Κοινωνική αλλαγή: Το GEP ενισχύει την ικανότητα του οργανισμού να σχεδιάζει, να υλοποιεί και να αξιολογεί έργα μέσω μιας οπτικής φύλου, προωθώντας συστημικές αλλαγές στην εκπαίδευση, την απασχόληση και την κοινωνική συμμετοχή.

Με την ενσωμάτωση της Θεωρίας της Αλλαγής στο GEP, οι δράσεις για την ισότητα των φύλων δεν αντιμετωπίζονται μεμονωμένα, αλλά ως μέρος μιας ευρύτερης αποστολής για κοινωνική μεταμόρφωση. Με μετρήσιμους δείκτες, συστήματα παρακολούθησης και συνεχή αναστοχασμό, το GEP συμβάλλει στην

υλοποίηση του οράματος του Hub Nicosia για μια κοινωνία όπου όλοι έχουν ίσες ευκαιρίες.



1.4 Στόχοι και Αρχές του ΣΙΦ

Στόχος του ΣΙΦ είναι η καλλιέργεια μιας κουλτούρας αξιοπρέπειας, ίσων ευκαιριών και σεβασμού. Οι βασικοί στόχοι είναι:

- Ισορροπία φύλων στη λήψη αποφάσεων και στο προσωπικό (τουλάχιστον 50% ανά φύλο έως το 2027)
- Ουδέτερες ως προς το φύλο πολιτικές πρόσληψης και προαγωγής
- Ίσες αμοιβές και ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης
- Ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής (ευέλικτο ωράριο, πολιτικές γονικής άδειας, ευεξία προσωπικού)
- Φύλο-ευαίσθητη επικοινωνία (ουδέτερη γλώσσα, εικόνες)
- Πρόληψη και αντιμετώπιση της έμφυλης βίας μέσω πολιτικών και υπηρεσιών υποστήριξης

Το ΣΙΦ θα παρακολουθεί το ποσοστό στελέχωσης, τις αμοιβές και τις αιτήσεις κατά φύλο και θα δημοσιεύει ετήσια στατιστικά ισότητας. Το Hub θα συμμορφώνεται με την ευρωπαϊκή και κυπριακή νομοθεσία για την ισότητα των φύλων. Οι διοικητικές αποφάσεις θα λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου. Ετήσια δημόσια έκθεση θα αναρτάται στην ιστοσελίδα του Hub για λόγους διαφάνειας και λογοδοσίας.

Μέρος II. Κύριες Δράσεις και Μέτρα

2. Θεσμική Δέσμευση και Διακυβέρνηση

Το Hub Nicosia δηλώνει τη δέσμευσή του στην ισότητα των φύλων μέσω του παρόντος δημόσια διαθέσιμου και επίσημα υιοθετημένου Σχεδίου Ισότητας Φύλων (ΣΙΦ), το οποίο εκφράζει το μακροπρόθεσμο όραμά μας για αλλαγή και μετασχηματισμό.

2.1. Δομή Διακυβέρνησης

Το Hub Nicosia θα διασφαλίσει την αποτελεσματική παρακολούθηση και υλοποίηση του ΣΙΦ μέσω Επιτροπής Ισότητας Φύλων (ΕΙΦ), η οποία θα απαρτίζεται από τα εξής μέλη:

- Ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου
- Ένα μέλος του προσωπικού Διοίκησης/Ανθρώπινου Δυναμικού
- Ένα στέλεχος διαχείρισης έργων
- Δύο εκπρόσωποι νεολαίας/εθελοντών

Η ΕΙΦ θα συνεδριάζει ανά τρίμηνο για την παρακολούθηση της προόδου και τη χάραξη στρατηγικών για την αποτελεσματική εφαρμογή και προσαρμογή του

Η ΕΙΦ θα συνεδριάζει ανά τρίμηνο για την παρακολούθηση της προόδου και τη χάραξη στρατηγικών για την αποτελεσματική εφαρμογή και προσαρμογή του ΣΙΦ, παρέχοντας συμβουλές για προσεγγίσεις με ευαισθησία φύλου στη διοίκηση.

2.2. Εκτελεστική Ηγεσία

Η ευθύνη και η στρατηγική κατεύθυνση διασφαλίζονται μέσω της Διευθύντριας του Hub Nicosia. Η ισότητα των φύλων ενσωματώνεται στα εργαλεία αξιολόγησης κινδύνων και επιπτώσεων.

3. Πόροι και Δυναμικότητα

Το Hub Nicosia θα εξασφαλίσει τους απαραίτητους πόρους:

- Ανθρώπινοι πόροι: 0.1 FTE για το συντονισμό, με επιπλέον ώρες από διαχειριστές έργων
- Οικονομικοί πόροι: €3.000 έως €5.000 ετησίως
- Εξωτερικοί πόροι: Ειδικοί φύλου, ψυχολόγοι, νομικοί και ΜΚΟ
- Ψηφιακοί πόροι: Εργαλεία δεδομένων, έρευνας και ηλεκτρονικής μάθησης

4. Συλλογή Δεδομένων και Παρακολούθηση

Θα συλλέγονται ετησίως δεδομένα διαχωρισμένα κατά φύλο για να ενημερώνουν τη δράση και την αξιολόγηση. Οι τύποι δεδομένων περιλαμβάνουν:

- Δεδομένα προσωπικού: Σύνοψη κατά φύλο και τύπο σύμβασης
- Δεδομένα ηγεσίας: Συμμετοχή φύλων στη διοίκηση και τα συμβούλια
- Δεδομένα προσλήψεων: Αποτελέσματα ανά φύλο
- Δεδομένα ωφελουμένων: Κατανομή φύλων σε προγράμματα

Αυτά τα δεδομένα θα περιλαμβάνονται στις ετήσιες Εσωτερικές Εκθέσεις Ισότητας. Θα χρησιμοποιούνται για την παρακολούθηση των παρακάτω KPIs:

- 50% γυναικεία εκπροσώπηση στη διοίκηση
- Ισορροπία φύλων: 45% – 55% σε όλα τα προγράμματα για νέους
- 100% συμμετοχή του προσωπικού σε εκπαίδευση για την ισότητα

5. Ισορροπία Φύλων στη Διοίκηση και τη Λήψη Αποφάσεων

- Ελάχιστη εκπροσώπηση 40% από κάθε φύλο στα δομές λήψης αποφάσεων
- Διαφανείς διαδικασίες πρόσληψης για ηγετικές θέσεις

-
- Ανάπτυξη προγράμματος καθοδήγησης για νέες γυναίκες ηγέτιδες
 - Εξαμηνιαία σεμινάρια ηγετικής ανάπτυξης

6. Φύλο-ευαίσθητη Πρόσληψη και Εξέλιξη Σταδιοδρομίας

Η ισότητα προωθείται καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου εργασίας και εθελοντισμού:

Χρήση ουδέτερης γλώσσας σε περιγραφές θέσεων

- Υποχρεωτική διαδικασία σύντομης λίστας
- Τυποποιημένες διαδικασίες συνεντεύξεων
- Εργαλεία υποδοχής με ευαισθησία φύλου
- Υποστήριξη για γονείς και φροντιστές
- Εργαστήρια σταδιοδρομίας για υποεκπροσωπούμενα φύλα

7. Ισορροπία Ζωής-Εργασίας και Οργανωτική Κουλτούρα

Μέτρα που εφαρμόζονται:

- Πολιτικές ισορροπίας ζωής-εργασίας σε όλα τα συμβόλαια και εγχειρίδια προσωπικού
- Ευέλικτες μορφές εργασίας
- Συμπεριληπτικές στρατηγικές επικοινωνίας
- Μηνιαίες συναντήσεις αλληλοϋποστήριξης
- Πολιτικές έκτακτης άδειας
- Χώροι θηλασμού και ουδέτερα ως προς το φύλο αποχωρητήρια

8. Εκπαίδευση και Ευαισθητοποίηση

Η εκπαίδευση χρησιμοποιείται ως μηχανισμός αλλαγής στο Hub Nicosia.

Τα μέτρα περιλαμβάνουν:

- Υποχρεωτική ετήσια εκπαίδευση για την ισότητα των φύλων και τις προκαταλήψεις
- Εξειδικευμένη εκπαίδευση για την ουδέτερη γλώσσα, τα δικαιώματα LGBTQ+ και τη διαθεματικότητα
- Εκπαίδευση ανά ρόλο για τις ομάδες HR, ηγεσίας και εθελοντών

-
- Ψηφιακή πλατφόρμα μάθησης με διαθέσιμους πόρους και βίντεο
 - Εκπαίδευση με επικεφαλής νέους για θέματα φύλου και δικαιωμάτων

9. Πρόληψη Έμφυλης Βίας και Παρενόχλησης

Το Hub Nicosia εφαρμόζει πολιτική μηδενικής ανοχής. Τα μέτρα περιλαμβάνουν:

- Καθαρή επικοινωνία του Κώδικα Δεοντολογίας και της Πολιτικής κατά της Παρενόχλησης
- Ανώνυμους μηχανισμούς αναφοράς
- Ορισμένα εμπιστευτικά σημεία επικοινωνίας
- Συνεργασία με τοπικά καταφύγια γυναικών
- Μηνιαίοι έλεγχοι ασφαλείας σε χώρους και εκδηλώσεις

10. Ένταξη της Διάστασης Φύλου στα Έργα και την Επικοινωνία

Η ευαισθητοποίηση στο φύλο ενσωματώνεται σε όλο το περιεχόμενο και τις επικοινωνίες:

- Ένταξη φύλου σε όλες τις προτάσεις και αναφορές έργων
- Χρήση συμπεριληπτικών εικόνων, παραδειγμάτων και μαρτυριών
- Ισορροπία φύλων μεταξύ ομιλητών και συντονιστών
- Καμπάνιες νέων στα κοινωνικά μέσα (#BreakTheBiasHN)
- Αξιολόγηση φύλου σε όλα τα έργα Erasmus+, ESC και Horizon

11. Χρονοδιάγραμμα και Ορόσημα Υλοποίησης

Δράση	Υπεύθυνος	Χρονοδιάγραμμα	Δείκτης
Δημόσια έναρξη ΣΙΦ	Διεύθυνση	Τρίμηνο 1 - 2026	Δημοσίευση ΣΙΦ & ενημέρωση προσωπικού
Φύλο-έλεγχος & συλλογή δεδομένων	ΕΙΦ	Τρίμηνο 2 - 2026	Έκθεση δεδομένων
Εκπαίδευση κατά προκαταλήψεων	HR & σύμβουλος	Τρίμηνο 2 - 2026, ετησίως	Ποσοστό ολοκλήρωσης
Εργαστήρια ισότητας φύλου για νέους	Ομάδα έργου	2026-2028	Αριθμός συνεδριών, ανατροφοδότηση
Οδηγός συμπεριληπτικών προσλήψεων	HR	Τρίμηνο 3 - 2026	Έγγραφο διαθέσιμο
Πιλοτικό πρόγραμμα καθοδήγησης	ΕΙΦ + νέοι	Τρίμηνο 4 - 2026	Αξιολόγηση έναρξης
Ενδιάμεση αξιολόγηση	Διεύθυνση + ΕΙΦ	Τρίμηνο 4 - 2027	Έκθεση αξιολόγησης
Ενημερωτικό δελτίο εταίρων	Επικοινωνία	Ετησίως	Αναλυτικά στοιχεία προβολής
Τελική αξιολόγηση και νέο ΣΙΦ	Διεύθυνση + Δ.Σ.	Τρίμηνο 4 - 2028	Προσχέδιο νέου ΣΙΦ

12. Αξιολόγηση, Λογοδοσία και Βιωσιμότητα

Η διοίκηση θα αξιολογεί τους KPIs κάθε έτος. Κάθε Δεκέμβριο, εσωτερική έκθεση προόδου θα συγκρίνει τα δεδομένα βάσης με τα τρέχοντα αποτελέσματα. Ελλείψεις θα αντιμετωπίζονται από τους αρμόδιους. Το ΣΙΦ αποτελεί δυναμικό έγγραφο και θα αναθεωρηθεί το 2027 για τον επόμενο κύκλο.

Η διοίκηση θα ενημερώνεται κάθε χρόνο. Η αξιολόγηση θα περιλαμβάνει:

- Έρευνα βάσης (Τρίμηνο 1 – 2026)
- Ενδιάμεση αξιολόγηση (Τρίμηνο 4 – 2027)
- Τελική αναφορά αντίκτυπου (Τρίμηνο 4 – 2028) Μηχανισμοί ανατροφοδότησης:
- Ετήσια ανώνυμη έρευνα προσωπικού
- Ανατροφοδότηση από συμμετέχοντες και εταίρους
- Συμβουλευτική υποστήριξη από εξωτερικούς ειδικούς (προαιρετικά)

13. Δημοσιοποίηση και Διαφάνεια

- Δημοσίευση του ΣΙΦ στην ιστοσελίδα
- Δημοσίευση επικαιροποιήσεων
- Καμπάνιες στα κοινωνικά μέσα
- Ετήσιες αφίσες σε όλους τους χώρους
- Ένταξη του ΣΙΦ στα εγχειρίδια προσωπικού
- Παρουσιάσεις προς εταίρους και δωρητές

14. Κίνδυνοι και Μέτρα Αντιμετώπισης

Κίνδυνος	Μέτρα
Αντίσταση σε αλλαγές	Επιμόρφωση, ασφαλείς χώροι και διάλογος
Περιορισμένοι πόροι	Ένταξη ενεργειών ισότητας σε έργα
Έλλειψη δεδομένων	Προτεραιοποίηση συστήματος συλλογής δεδομένων
Αποχωρήσεις προσωπικού	Εκπαίδευση αντικαταστατών και εγχειρίδιο συνέχειας

15. Συμπέρασμα

Το Σχέδιο Ισότητας Φύλων είναι ένα ζωντανό έγγραφο. Το Hub Nicosia δεσμεύεται να ενσωματώνει φεμινιστικές και ανθρωποκεντρικές προσεγγίσεις σε κάθε πτυχή του έργου του. Φιλοδοξεί να αποτελεί σημείο αναφοράς για την ισότητα των φύλων στην Κύπρο και την Ευρώπη έως το 2028.

Εγκρίθηκε από:



Γιώργος Ησαΐας

Διευθυντής, Hub Nicosia

THE HUB NICOSIA LTD

Ημερομηνία: 16/2/2026