



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

**ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΙΚΟ ΜΟΥΣΕΙΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ**

Διεύθυνση: Μανώλη Ανδρόνικου 6

T.K.: 546 21

Τηλέφωνο: 2313310201

Email: amth@amth.gr

Website: <https://www.amth.gr/>

**ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΣΔΙΦ)**

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο του Αρχαιολογικού Μουσείου Θεσσαλονίκης, με την υπ' αριθμ. 2504/06-08-2024 Απόφαση.

Θεσσαλονίκη, 30-07-2024

**A. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Το Αρχαιολογικό Μουσείο Θεσσαλονίκης (ΑΜΘ) είναι Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου, που χρηματοδοτείται και εποπτεύεται από το Υπουργείο Πολιτισμού και εξυπηρετεί ως εκ της νομικής του υπόστασης το δημόσιο αγαθό του πολιτισμού στο πλαίσιο του Ν. 4858/2021 (ΦΕΚ 220/A/19.11.2021) «Κώδικας νομοθεσίας για την προστασία των αρχαιοτήτων και εν γένει της πολιτιστικής κληρονομιάς» και της δημόσιας πολιτικής για την προστασία και ανάδειξη της πολιτιστικής κληρονομιάς της χώρας. Το θεσμικό πλαίσιο ίδρυσης του ΑΜΘ διέπεται από τις διατάξεις του Ν. 5021/2023 (ΦΕΚ 31/A/12.02.2023).



Το σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων (ΣΔΙΦ) ρυθμίζει τις οργανωτικές προτεραιότητες που αφορούν στην προάσπιση της ισότητας των φύλων και οργανώνει τις δράσεις και τα προγράμματα παρακολούθησης της εφαρμογής τους στο Μουσείο. Η αρχή των ίσων ευκαιριών είναι θεμελιώδης για τον τρόπο λειτουργίας του Αρχαιολογικού Μουσείου Θεσσαλονίκης και η ισορροπία ανάμεσα στα φύλα είναι βασικός παράγοντας ώστε το Μουσείο να εξασφαλίσει ισότιμη και αμερόληπτη πρόσβαση του προσωπικού. Το Αρχαιολογικό Μουσείο Θεσσαλονίκης δεσμεύεται σύμφωνα με τις αρχές και τις προτεραιότητές του, για την προώθηση των ίσων ευκαιριών ανάμεσα στα φύλα, εφαρμόζοντας τις διεθνείς και εθνικές βέλτιστες πρακτικές σύμφωνα με τη νομοθεσία και τους κανονισμούς και ενσωματώνοντας τις αρχές αυτές στις δραστηριότητές του.

## B. ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ – ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.

Το Σχέδιο Δράσης της Ισότητας των Φύλων του Αρχαιολογικού Μουσείου Θεσσαλονίκης υποστηρίζει τη στρατηγική επίτευξης της ισότητας των φύλων εντός του Μουσείου. Το Σχέδιο Δράσης της Ισότητας των Φύλων (GEP) καταστρώνεται σύμφωνα με την εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία, αναφορικά με την ισότητα των φύλων, την αποτροπή των διακρίσεων λόγω φύλου, της παρενόχλησης, και την ίση αντιμετώπιση.

Το βασικό κανονιστικό και θεσμικό πλαίσιο αναφέρεται παρακάτω:

### 1. Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

- Άρθρο 21, παράγραφος 1: «Απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπτηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.»
- Άρθρο 23: «Η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου.»



**2. Νομοθεσία Ευρωπαϊκής Ένωσης- Ενοποιημένη Απόδοση της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (TFEU).**

Άρθρο 157 (πρώην άρθρο 141 της ΣΕΚ)

1. Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

2. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως «αμοιβή» νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας. Η ισότητα αμοιβής, χωρίς διακρίσεις φύλου, συνεπάγεται: (α) ότι η αμοιβή που παρέχεται για όμοια εργασία που αμείβεται κατ' αποκοπή καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως, (β) ότι η αμοιβή που παρέχεται για εργασία που αμείβεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας.

3. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

4. Προκειμένου να εξασφαλισθεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία.

**3. Ευρωπαϊκές Οδηγίες.**

- ΟΔΗΓΙΑ (ΕΕ) 2019/1158 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 20ής Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ



επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου

- ΟΔΗΓΙΑ 2010/18/ΕΕ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 8ης Μαρτίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ
- ΟΔΗΓΙΑ 2010/41/ΕΕ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 7ης Ιουλίου 2010 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου
- ΟΔΗΓΙΑ 2006/54/ΕΚ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)
- ΟΔΗΓΙΑ 2000/78/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία
- ΟΔΗΓΙΑ 2000/43/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 29ης Ιουνίου 2000 περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής
- ΟΔΗΓΙΑ 96/34/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 3ης Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES
- ΟΔΗΓΙΑ 92/85/ΕΟΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 19ης Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ)
- ΟΔΗΓΙΑ 79/7 /ΕΟΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 19ης Δεκεμβρίου 1978 περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως

- ΟΔΗΓΙΑ 76/207/ΕΟΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 9ης Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της 'ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον άφορα την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας
- ΟΔΗΓΙΑ 75/117/ΕΟΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 10ης Φεβρουαρίου 1975 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των Κρατών μελών πού αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών

#### **4. Σύνταγμα της Ελλάδος.**

- Άρθρο 4, παράγραφος 2: «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις.»
- Άρθρο 22, παράγραφος 1, εδάφιο β': «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.»
- Άρθρο 116, παράγραφος 2: «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών.»

#### **5. Ελληνική Νομοθεσία.**

- 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»



- Νόμος 4604/2019, «Προώθηση της Ουσιαστικής Ισότητας των Φύλων, Πρόληψη και Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας κ.α., ΦΕΚ Α' 50/26.03.2019»
- 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
- 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
- Νόμος 4443/2016, «Ι) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/EK περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/EK για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/EU περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, (...)', ΦΕΚ Α' 232/9.12.2016» 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/EU του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, ΦΕΚ Α' 235/3.12.2012»
- Νόμος 4075/2012, Κεφάλαιο ΣΤ, Άρθρα 48-54, «Ενσωμάτων στο Εθνικό Δίκαιο της Οδηγίας 2010/18/EU ΤΟΥ Συμβουλίου της 8ης Μαρτίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας- πλαισίου για την γονική άδεια που συνήθη από τις οργανώσεις BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της Οδηγίας 96/34/EK, ΦΕΚ Α' 89/11.4.2012»
- Νόμος 1756/1988, «Κώδικας οργανισμού δικαστηρίων και κατάστασης δικαστικών λειτουργών, ΦΕΚ Α' 35/26.2.1988»
- 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/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις, ΦΕΚ Α' 207/8.12.2010»

• 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/EK, ΦΕΚ Α' 105/01.07.2009»

• 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/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, ΦΕΚ 191/11.09.2006»

• Προεδρικό Διάταγμα 105/2003, «Προσαρμογή του εσωτερικού δικαίου προς τις διατάξεις της οδηγίας 97/80/EK του συμβουλίου της 15.12.1997 (ΕΕL 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»

• 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/EK και 86/378/EOK, όπως καταργήθηκε από το Άρθρο 30 παράγραφο 5 του Νόμου 3896/2010»

• 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/EOK 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»

• Νόμος 1483/1984, «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις — Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων. ΦΕΚ Α' 153/8.10.1984»

• Νόμος 1414/1984, «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις, ΦΕΚ Α' 10/2.1984»

• Προεδρικό Διάταγμα 1362/1981, «Αντικατάσταση της παρ.1 του άρθρου 38 του Α.Ν. 1846/51 «Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων» κατ' εφαρμογή της υπ' αριθ.



79/7/ΕΟΚ/19.12.1979 οδηγίας του συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, ΦΕΚ  
Α' 339/30.12.1981»

- Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

## Γ. ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων ενσωματώνεται στις υποχρεώσεις του Μουσείου και η εφαρμογή του επιβλέπεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και την Γενική Διευθύντρια με την υποστήριξη του Τμήματος Διοικητικής και Οικονομικής Υποστήριξης και τη Νομική Σύμβουλο. Η έγκριση του σχεδίου δράσης πραγματοποιείται από το Διοικητικό Συμβούλιο του Αρχαιολογικού Μουσείου Θεσσαλονίκης και αναθεωρείται όποτε κριθεί αναγκαία η επικαιροποίηση του αναφορικά με θέματα αντιμετώπισης διακρίσεων.

## Δ. ΣΤΟΧΟΙ.

Λαμβάνοντας υπόψη τους Τομείς Προτεραιότητας του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 και με βάση τα ποιοτικά και ποσοτικά δεδομένα που συλλέγονται μέσω της Επιτροπής Ισότητας Φύλων, το Αρχαιολογικό Μουσείο Θεσσαλονίκης έχει θέσει αρχικά ως προτεραιότητες τους κύριους στόχους που αφορούν τα ζητήματα των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων.

Ειδικότερα στο Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του Αρχαιολογικού Μουσείου Θεσσαλονίκης καθορίζονται οκτώ (8) ξεκάθαροι στόχοι, οι οποίοι είναι:

- 1) Η εμπέδωση της τήρησης των αρχών για ίση αντιμετώπιση στη λειτουργία του Μουσείου, η ενσωμάτωση μιας οργανωσιακής κουλτούρας με επίγνωση του φύλου και η εξάλειψη των ασυνείδητων προκαταλήψεων φύλου κατά τη διαχείριση ανθρώπινων πόρων.
- 2) Η εξασφάλιση ισότητας των φύλων στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης αποφάσεων.
- 3) Η εξασφάλιση ισότητας των φύλων στην απασχόληση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.



4) Η εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και η ενίσχυση του ρόλου του πατέρα.

5) Η παροχή ίσων ευκαιριών στην έρευνα, επιμόρφωση, εκπαίδευση και κατάρτιση στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων των εργαζομένων και των σκοπών του Μουσείου.

6) Η υιοθέτηση επικοινωνιακής στρατηγικής με ευαισθησία ως προς το φύλο.

7) Η υιοθέτηση μέτρων κατά της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

8) Η ενσωμάτωση διάστασης φύλου στις δραστηριότητες του Μουσείου.

### **Στόχος 1: Τήρηση κι ενσωμάτωση των αρχών για ίση μεταχείριση.**

Η ίση μεταχείριση είναι θεμελιώδης αρχή για το Αρχαιολογικό Μουσείο Θεσσαλονίκης και για αυτό το Μουσείο εφαρμόζει τα παρακάτω μέτρα, ώστε να την εξασφαλίσει στην πράξη:

- Εξέταση και εφαρμογή των νόμων και των κανονισμών που αναφέρονται στις ίσες ευκαιρίες και στην αποτροπή διακρίσεων για όλο το προσωπικό.
- Ανατροφοδότηση για την τήρηση της αρχής της ίσης αντιμετώπισης στις διαδικασίες λήψης και εκτέλεσης αποφάσεων.
- Εξασφάλιση λήψης αποφάσεων με βάση καλά τεκμηριωμένα κριτήρια και αναλυτικά δεδομένα χωρίς την επιρροή έμφυλων προκαταλήψεων.
- Ενημέρωση για τη βία και την παρενόχληση στον χώρο εργασίας και την αντιμετώπιση αντίστοιχων περιστατικών.
- Χρήση ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας σε όλα τα κείμενα.

Υπεύθυνοι για την εφαρμογή των παραπάνω μέτρων είναι:

- Το Διοικητικό Συμβούλιο
- Η Γενική Διευθύντρια

Σε συνεργασία με:

- Το Τμήμα Διοικητικής και Οικονομικής Υποστήριξης
- Τη Νομική Σύμβουλο



**Στόχος 2: Εξασφάλιση ισότητας των φύλων στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης αποφάσεων.**

Το Αρχαιολογικό Μουσείο Θεσσαλονίκης προωθεί δράσεις που ενθαρρύνουν την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων, ως μέσο για την μέγιστη αξιοποίηση των ιδιαίτερων δεξιοτήτων και ικανοτήτων του προσωπικού του, χωρίς να εμφιλοχωρούν στις έμφυλες προκαταλήψεις και στερεότυπα, με την:

- Εφαρμογή αντικειμενικών, αδιάβλητων διαδικασιών, όπως ρυθμίζονται από νομοθετικές διατάξεις, χωρίς περιορισμούς σε φύλο.
- Ενίσχυση της ισόρροπης συμμετοχής των φύλων κατά τη διεκδίκηση θέσεων ευθύνης, εξετάζοντας και συνυπολογίζοντας τις ακαδημαϊκές γνώσεις, την επαγγελματική εμπειρία και τις δεξιότητες του υποψήφιου σε σχέση με το αντικείμενο της εργασίας, χωρίς να λαμβάνει υπόψη το φύλο.
- Αξιολόγηση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας των υποψήφιων σε σχέση με τις απαιτήσεις της θέσης και του αντικειμένου.
- Διατήρηση και ενίσχυση της έμφυλης ισορροπίας σε θέσεις ευθύνης και διαδικασίες λήψης πρωτοβουλιών και αποφάσεων.
- Ενθάρρυνση και υποστήριξη των γυναικών για διεκδίκηση θέσεων ηγεσίας και διοίκησης.
- Προώθηση της κατάρτισης των γυναικών σε θέματα ηγεσίας και διοίκησης.

Υπεύθυνοι για την εφαρμογή των παραπάνω μέτρων είναι:

- Το Διοικητικό Συμβούλιο
- Η Γενική Διευθύντρια

Σε συνεργασία με:

- Το Τμήμα Διοικητικής και Οικονομικής Υποστήριξης
- Τη Νομική Σύμβουλο



**Στόχος 3: Εξασφάλιση ισότητας των φύλων στην απασχόληση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.**

Το Αρχαιολογικό Μουσείο Θεσσαλονίκης υιοθετεί δράσεις που διασφαλίζουν ότι όλα τα φύλα έχουν ίσες ευκαιρίες να αναπτύξουν και να προωθήσουν την επαγγελματική σταδιοδρομία τους, για την ενίσχυση και υποστήριξη της εξέλιξης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας όλων των υπαλλήλων χωρίς έμφυλες διακρίσεις, με την:

- Ανίχνευση τυχόν προκαταλήψεων στις πολιτικές και διαδικασίες τοποθέτησης των υπαλλήλων σε όλες τις θέσεις και τα στάδια σταδιοδρομίας.
- Διασφάλιση ισορροπίας μεταξύ των φύλων, κατά την τοποθέτηση σε θέση εργασίας των υπαλλήλων από τους προϊσταμένους.
- Χρήση μη σεξιστικής γλώσσας στα έγγραφα που σχετίζονται με την επαγγελματική σταδιοδρομία και στις προκηρύξεις πρόσληψης συμβασιούχων.
- Παρακολούθηση ισορροπίας φύλου στις προσλήψεις συμβασιούχων.
- Ενίσχυση της συμμετοχής γυναικών- μελών στις επιτροπής αξιολόγησης υποψηφιοτήτων για θέσεις συμβασιούχων με την εφαρμογή ποσόστωσης, όπου είναι εφικτό.
- Σχεδίαση και υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και ενημερωτικών δράσεων για την ανάδειξη του ρόλου των προϊσταμένων στην επαγγελματική σταδιοδρομία των υπαλλήλων, χωρίς έμφυλες διακρίσεις και στερεότυπα.

Υπεύθυνοι για την εφαρμογή των παραπάνω μέτρων είναι:

- Το Διοικητικό Συμβούλιο
- Η Γενική Διευθύντρια

Σε συνεργασία με:

- Το Τμήμα Διοικητικής και Οικονομικής Υποστήριξης
- Τη Νομική Σύμβουλο



**Στόχος 4. Εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και ενίσχυση του ρόλου του πατέρα.**

Στόχος του Αρχαιολογικού Μουσείου Θεσσαλονίκης είναι να παρέχει στο προσωπικό και τους συνεργάτες τις ουσιαστικές διευκολύνσεις για την εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, με την υιοθέτηση πολιτικών και μέτρων που ενισχύουν, διευκολύνουν και υποστηρίζουν έμπρακτα το προσωπικό να ανταποκρίνονται επαρκώς στις υποχρεώσεις του, εφαρμόζοντας τα παρακάτω μέτρα:

- Ενημέρωση του προσωπικού σχετικά με τις γονικές άδειες, τις άδειες προστασίας οικογένειας και τα σχήματα ευέλικτης εργασίας σύμφωνα με τη νομοθεσία.
- Ευέλικτο ωράριο εργασίας σε περίπτωση που αυτό είναι εφικτό.
- Διευκόλυνση των εργαζομένων και παροχή δυνατότητας απομακρυσμένης εργασίας σε περίπτωση αυξημένων οικογενειακών υποχρεώσεων λόγω φροντίδας και ανατροφής παιδιών.
- Χορήγηση αιτιολογημένων αδειών ασθενείας παιδιών και αδειών για οικογενειακούς λόγους.
- Ενθάρρυνση των ανδρών εργαζομένων για λήψη γονικών αδειών και συμμετοχή στη γονική φροντίδα.

Υπεύθυνοι για την εφαρμογή των παραπάνω μέτρων είναι:

- Το Διοικητικό Συμβούλιο
- Η Γενική Διευθύντρια

Σε συνεργασία με:

- Το Τμήμα Διοικητικής και Οικονομικής Υποστήριξης
- Τη Νομική Σύμβουλο

**Στόχος 5: Παροχή ίσων ευκαιριών στην έρευνα, επιμόρφωση, εκπαίδευση και κατάρτιση του προσωπικού.**

Τα καθήκοντα των εργαζομένων στο Αρχαιολογικό Μουσείο Θεσσαλονίκης απαιτούν ειδικευμένες γνώσεις και εμπειρία, τις οποίες οι εργαζόμενοι μπορούν να

ενισχύσουν μέσω της έρευνας, επιμόρφωσης, εκπαίδευσης και κατάρτισης. Για το λόγο αυτό, το Αρχαιολογικό Μουσείο Θεσσαλονίκης, εξασφαλίζει:

- Παρακολούθηση σεμιναρίων και προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, που σχετίζονται με τις δραστηριότητες και τους σκοπούς του Μουσείου για όλο το προσωπικό, ανεξαρτήτως φύλου.
- Ευελιξία στους εργαζόμενους προκειμένου να μπορούν να επιμορφωθούν και να εξελιχθούν σε σχέση με τη θέση και τα καθήκοντά τους, ανεξαρτήτως φύλου.
- Εκπαίδευση των υπαλλήλων για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους σε σχέση με την ισότητα των φύλων και τη διαφορετικότητα.
- Εξάλειψη των προκαταλήψεων λόγω φύλου μέσω της εκπαίδευσης.

Υπεύθυνοι για την εφαρμογή των παραπάνω μέτρων είναι:

- Το Διοικητικό Συμβούλιο
- Η Γενική Διευθύντρια

Σε συνεργασία με:

- Το Τμήμα Διοικητικής και Οικονομικής Υποστήριξης
- Τη Νομική Σύμβουλο

#### **Στόχος 6: Υιοθέτηση επικοινωνιακής στρατηγικής με ευαισθησία ως προς το φύλο.**

Καθοριστική συμβολή στην επίτευξη της ισότητας των φύλων έχουν στην πράξη οι στρατηγικές επικοινωνίας και δημοσιότητας. Το Αρχαιολογικό Μουσείο Θεσσαλονίκης δεσμεύεται για την υιοθέτηση ουδέτερης ως προς το φύλο επικοινωνίας και την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε όλες τις δράσεις δημοσιότητας, με την:

- Χρήση ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας και αποφυγή αναπαραγωγής έμφυλων στερεοτύπων στο υλικό δημοσιότητας του Μουσείου.
- Διασφάλιση της ισότητας των φύλων ως βασικής αρχής σε υφιστάμενα κείμενα, πολιτικές, διαδικασίες.



- Εφαρμογή των αρχών της συμπεριληπτικότητας στις δράσεις επικοινωνίας και δημοσιότητας.
- Ισόρροπη εκπροσώπηση των ανδρών και των γυναικών στις δράσεις ενημέρωσης και δημοσιότητας που εφαρμόζει.
- Εκπαίδευση για την ισότητα των φύλων.

Υπεύθυνοι για την εφαρμογή των παραπάνω μέτρων είναι:

- Το Διοικητικό Συμβούλιο
- Η Γενική Διευθύντρια

Σε συνεργασία με:

- Το Τμήμα Εκθέσεων, Επικοινωνίας και Εκπαίδευσης
- Τη Νομική Σύμβουλο

#### **Στόχος 7: Υιοθέτηση μέτρων κατά της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.**

Το Αρχαιολογικό Μουσείο Θεσσαλονίκης υιοθετεί στάση μηδενικής ανοχής απέναντι στη σεξουαλική παρενόχληση και την έμφυλη βία. Στο πλαίσιο αυτό η ευαισθητοποίηση των υπαλλήλων σχετικά με την έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι αναγκαία με την:

- Εφαρμογή θεσμικών πολιτικών για τη σεξουαλική παρενόχληση και τις άλλες μορφές έμφυλης βίας εντός του Μουσείου.
- Προστασία των υπαλλήλων σε θέματα έμφυλης βίας και παρενόχλησης.
- Πληροφόρηση για τα δικαιώματα και υποχρεώσεις των υπαλλήλων σε περίπτωση που υπάρχει περιστατικό βίας ή παρενόχλησης.
- Καταγραφή διαδικασίας υποβολής και διαχείρισης αναφοράς περιστατικών έμφυλης βίας ή παρενόχλησης, διασφαλίζοντας ότι δεν υπάρχουν εμπόδια στην αναφορά και ότι όλες οι αναφορές λαμβάνονται σοβαρά υπόψη.
- Σχεδιασμός και υλοποίηση εκπαιδευτικών δράσεων σε θέματα πρόληψης βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.

Υπεύθυνοι για την εφαρμογή των παραπάνω μέτρων είναι:



- Το Διοικητικό Συμβούλιο
- Η Γενική Διευθύντρια

Σε συνεργασία με:

- Το Τμήμα Διοικητικής και Οικονομικής Υποστήριξης
- Τη Νομική Σύμβουλο

#### **Στόχος 8: Ενσωμάτων διάστασης φύλου στις δραστηριότητες του Μουσείου.**

Το Αρχαιολογικό Μουσείο Θεσσαλονίκης υιοθετεί δράσεις που διασφαλίζουν ότι όλα τα φύλα έχουν ίσες ευκαιρίες συμμετοχής στις δραστηριότητες του Μουσείου, με την:

- Ενσωμάτωση της διάστασης της αναπηρίας στις πολιτικές και τα προγράμματα για την ισότητα των φύλων.
- Βελτίωση θέσης γυναικών που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις και άρση κοινωνικού αποκλεισμού.
- Αναζήτηση επιχορηγήσεων πολιτιστικών δράσεων για την προώθηση της καθολικής προσβασιμότητας των ατόμων με αναπηρία, με ωφελούμενες και γυναίκες με αναπηρία.
- Σχεδιασμός και υλοποίηση στοχευόμενων θεματικών δράσεων που ενισχύει την ισότητα των φύλων.
- Ενίσχυση πολιτιστικής δημιουργίας που προωθεί την ισότητα των φύλων.

Υπεύθυνοι για την εφαρμογή των παραπάνω μέτρων είναι:

- Το Διοικητικό Συμβούλιο
- Η Γενική Διευθύντρια

Σε συνεργασία με:

- Το Τμήμα Εκθέσεων, Επικοινωνίας και Εκπαίδευσης
- Τη Νομική Σύμβουλο

