ΙΣΡΑΗΛΙΤΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ ΝΠΔΔ | JEWISH COMMUNITY OF THESSALONIKI

GENDER EQUALITY PLAN

ΣΧΕΔΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Version 1.0 | Prepared: 29 October 2026 | Proposed implementation period: 36 months from adoption

ENGLISH

Gender Equality Plan (GEP)

Jewish Community of Thessaloniki

Institutional policy and implementation framework • 36 months from adoption

1. Purpose, scope and principles

The Jewish Community of Thessaloniki (JCT) is committed to equal opportunities, fairness, dignity and non-discrimination in its employment, administration, governance and relevant educational and project activities. This Gender Equality Plan (GEP) establishes practical arrangements for implementing and monitoring that commitment, proportionate to the Community's structure and resources.

The Plan covers employees, management and decision-makers and, where appropriate to their role, people involved in Community-led projects and activities. It applies in accordance with Greek and EU law and respects the Community's religious identity, statutory governance, operational needs and the rights of all persons.

2. Institutional objectives

- Prevent gender-based discrimination and support fair access to recruitment, learning, professional development and leadership opportunities.
- Promote an inclusive working environment and reasonable work-life balance, taking account of service and community needs.
- Provide safe, confidential and fair routes for concerns about discrimination, gender-based violence and sexual harassment.
- Integrate sex/gender considerations into project design, educational material and evaluation whenever relevant and lawful.

3. Four mandatory Horizon Europe process requirements

3.1 Public document and management endorsement

This GEP becomes an institutional policy only upon formal adoption by JCT's competent governing body and signature and/or documented approval by its senior management. The adopted, dated version must be published on the Community's public website; its live URL and adoption record will be retained.

3.2 Dedicated resources and expertise

The Governing Board designates a GEP Responsible Officer Mrs. Ileana Sakki/Accounting Department and an administrative substitute Mrs. Simone Gerson. A defined allocation of staff time 3 HOURS PER MONTH and access to

administrative support, existing training resources and, where needed, external expertise will support implementation. These commitments shall be confirmed before approval and reviewed at least annually.

3.3 Data collection, indicators and monitoring

The Responsible Officer coordinates the lawful collection of sex/gender-disaggregated workforce data and relevant indicators (including staff distribution, recruitment and leadership participation where applicable). An internal baseline is to be compiled within six months of adoption. A concise, aggregated monitoring report will be prepared and shared at least once every two years; progress and corrective actions will be reviewed by management.

3.4 Awareness-raising and training

The Community will organize at least one proportionate gender-equality awareness activity each year for employees and decision-makers, using internal briefings or suitable external training. Topics may include equal treatment, respectful communication, fair decisions, unconscious bias, confidentiality and prevention of harassment. Attendance and follow-up actions will be documented.

4. Priority areas and practical measures (recommended GEP content)

4.1 Work-life balance and organizational culture

Communicate fair scheduling and leave arrangements, consider reasonable flexibility subject to operational needs, and promote respectful conduct in the workplace.

4.2 Balance in leadership and decision-making

Review available aggregate representation information; encourage transparent access to committees, responsibilities and leadership development, consistent with JCT's statutory election and appointment rules.

4.3 Recruitment and career progression

Use clear role criteria, consistent assessment and equal access to development; keep relevant selection procedures documented. No numerical quotas are imposed by this Plan.

4.4 Gender dimension in projects and education

Where relevant, examine whether programs, public-facing activities, training or research projects have different impacts by sex/gender. Use inclusive, evidence-based approaches without compromising historical accuracy or religious and cultural context.

4.5 Gender-based violence and sexual harassment

Maintain a zero-tolerance policy for harassment. Provide a confidential reporting route to [Esther Moyssi / yppa@jct.gr], protection against retaliation, impartial consideration, appropriate support or referral, and proportionate action under applicable law.

5. Implementation schedule and measurable indicators

01 Within 30 days of adoption

Confirm the Responsible Officer, alternate, staff-time allocation, internal contact and public web link.

Lead / evidence: Board / Administration | Appointment and published GEP recorded.

02 Within 6 months

Compile an initial workforce baseline using available lawful, appropriately aggregated data.

Lead / evidence: Responsible Officer | Baseline and data-quality limitations documented.

03 Within 12 months and annually

Deliver at least one equality awareness / training session for staff and decision-makers.

Lead / evidence: Responsible Officer / Management | Date, content and participation recorded.

04 From adoption; ongoing

Apply fair recruitment practices and communicate a confidential concerns procedure.

Lead / evidence: Management / relevant services | Process in place and periodically checked.

05 At least every 24 months

Produce an aggregated progress report, assess indicators and update actions.

Lead / evidence: Responsible Officer / Board | Biennial review recorded; summary available.

06 At month 36

Review and renew the GEP for a further implementation period.

Lead / evidence: Board | Formal renewal decision and updated publication.

6. Data protection, monitoring and review

Workforce monitoring will comply with the GDPR and applicable Greek legislation. The Community will use only necessary information, restrict access to authorised staff, avoid collecting sensitive information without a lawful basis and prevent identification of individuals in small groups. Gender information will not be inferred from names, appearance or religious affiliation; non-response or unavailable data will be recorded transparently.

Indicative indicators are: workforce distribution by sex/gender where lawfully available; representation in management and project teams where relevant; completion of annual awareness activity; proportion of recruitment procedures using documented criteria; and adoption of the confidential reporting procedure. Baseline values, denominators and any limitations will be stated in internal records. The Board will examine progress at least biennially and decide corrective measures.

7. Adoption and entry into force

This Plan takes effect only when approved by the competent JCT governing body, with the authorised signatory and date recorded below. It remains applicable for 36 months from the effective date, subject to earlier updates, and will be maintained on the public JCT website during the relevant Horizon Europe grant period. If the language versions differ, the version expressly designated by the Board in its adoption decision shall govern.

INSTITUTIONAL APPROVAL RECORD • complete before publication

Board decision / reference: [Communal Board Decision 29/10/2026]
Date of adoption / effective date: [2/11/2026]
Authorised signatory and position: [David Saltiel / President]
GEP Responsible Officer / position: [Ileana Sakki / Accounting Department]
Allocated implementation time: [3 hours per month]
Confidential reporting channel: [yppa@jct.gr]
Public website / GEP link: [https://www.jct.gr/pol_poiot.php]

Signature / institutional seal: _____

EU reference basis: Horizon Europe Work Programme 2026-2027, General Annexes, Part 15, pp. 18-19 [1]; European Commission GEP Guidance (2025) [2].

ΕΒΡΑΪΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΔΑΥΙΔ ΣΑΛΤΙΕΛ

ΕΛΛΗΝΙΚΑ |

Σχέδιο Ισότητας των Φύλων (GEP)

Ισραηλιτική Κοινότητα Θεσσαλονίκης ΝΠΔΔ

Θεσμική πολιτική και πλαίσιο εφαρμογής • 36 μήνες από την έγκριση

1. Σκοπός, πεδίο εφαρμογής και αρχές

Η Ισραηλιτική Κοινότητα Θεσσαλονίκης ΝΠΔΔ (ΙΚΘ) δεσμεύεται να προάγει την ισότητα ευκαιριών, τη δίκαιη μεταχείριση, την αξιοπρέπεια και τη μη διάκριση στην απασχόληση, στη διοίκηση, στη διακυβέρνηση και στις συναφείς εκπαιδευτικές και προγραμματικές δραστηριότητές της. Το παρόν Σχέδιο Ισότητας των Φύλων (GEP) καθορίζει πρακτικές διαδικασίες εφαρμογής και παρακολούθησης αυτής της δέσμευσης, ανάλογες προς τη δομή και τους πόρους της Κοινότητας.

Το Σχέδιο καλύπτει εργαζομένους, στελέχη διοίκησης και πρόσωπα που λαμβάνουν αποφάσεις, καθώς και, όπου ενδείκνυται βάσει του ρόλου τους, συμμετέχοντες σε έργα και δράσεις της Κοινότητας. Εφαρμόζεται σύμφωνα με το ελληνικό και ενωσιακό δίκαιο, με σεβασμό στη θρησκευτική ταυτότητα, στην καταστατική διακυβέρνηση, στις λειτουργικές ανάγκες και στα δικαιώματα όλων.

2. Θεσμικοί στόχοι

- Πρόληψη διακρίσεων λόγω φύλου και δίκαιη πρόσβαση σε προσλήψεις, μάθηση, επαγγελματική εξέλιξη και θέσεις ευθύνης.
- Ενίσχυση ενός συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος και εύλογης ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, σύμφωνα με τις ανάγκες υπηρεσιών και Κοινότητας.
- Διαμόρφωση ασφαλών, εμπιστευτικών και δίκαιων διαδικασιών αναφοράς διακρίσεων, έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Συνεκτίμηση της διάστασης φύλου στον σχεδιασμό έργων, στο εκπαιδευτικό υλικό και στην αξιολόγηση, όπου είναι συναφές και νόμιμο.

3. Οι τέσσερις υποχρεωτικές διαδικαστικές απαιτήσεις του Horizon Europe

3.1 Δημόσιο έγγραφο και έγκριση από τη διοίκηση

Το παρόν GEP αποκτά ισχύ θεσμικής πολιτικής μόνο μετά από επίσημη έγκριση από το αρμόδιο όργανο διοίκησης της ΙΚΘ και υπογραφή ή/και τεκμηριωμένη υιοθέτηση από την ανώτατη διοίκηση. Η εγκεκριμένη και χρονολογημένη έκδοση δημοσιεύεται στη δημόσια ιστοσελίδα της Κοινότητας. Ο σύνδεσμος και η πράξη έγκρισης τηρούνται στο αρχείο.

3.2 Διάθεση πόρων και τεχνογνωσίας

Το Διοικητικό Συμβούλιο ορίζει Υπεύθυνη GEP την κα Ιλεάνα Σακκή και αναπληρώτρια την κα Σιμόν Γκέρσον. Για την εφαρμογή προβλέπονται συγκεκριμένος χρόνος προσωπικού 3 ώρες ανά μήνα, διοικητική υποστήριξη, αξιοποίηση διαθέσιμου εκπαιδευτικού υλικού και, εφόσον απαιτείται, εξωτερική τεχνογνωσία. Οι δεσμεύσεις επιβεβαιώνονται πριν από την έγκριση και επανεξετάζονται τουλάχιστον ετησίως.

3.3 Συλλογή δεδομένων, δείκτες και παρακολούθηση

Ο/Η Υπεύθυνος/η GEP συντονίζει τη νόμιμη συλλογή στοιχείων προσωπικού με διάκριση κατά φύλο και συναφών δεικτών (ενδεικτικά: σύνθεση προσωπικού, προσλήψεις, εκπροσώπηση σε θέσεις ευθύνης, όπου εφαρμόζεται). Αρχική αποτύπωση συντάσσεται εντός έξι μηνών από την έγκριση. Συνοπτική συγκεντρωτική αναφορά παρακολούθησης καταρτίζεται και κοινοποιείται τουλάχιστον μία φορά ανά διετία, ενώ η διοίκηση εξετάζει την πρόοδο και διορθωτικές ενέργειες.

3.4 Ενημέρωση και εκπαίδευση

Η Κοινότητα οργανώνει τουλάχιστον μία κατάλληλη δράση ενημέρωσης ή εκπαίδευσης κάθε έτος για το προσωπικό και τα πρόσωπα λήψης αποφάσεων, με εσωτερική παρουσίαση ή κατάλληλη εξωτερική επιμόρφωση. Θέματα μπορούν να είναι η ίση μεταχείριση, ο σεβασμός στην επικοινωνία, η δίκαιη λήψη αποφάσεων, οι ασυνείδητες προκαταλήψεις, η εμπιστευτικότητα και η πρόληψη της παρενόχλησης. Καταγράφονται η συμμετοχή και οι ενέργειες παρακολούθησης.

4. Θεματικές προτεραιότητες και πρακτικά μέτρα

4.1 Ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα

Σαφής ενημέρωση για δίκαιες ρυθμίσεις ωραρίου και αδειών, εξέταση εύλογης ευελιξίας βάσει λειτουργικών αναγκών και καλλιέργεια σεβασμού στον χώρο εργασίας.

4.2 Ισόρροπη εκπροσώπηση στη διοίκηση και στις αποφάσεις

Εξέταση των διαθέσιμων συγκεντρωτικών στοιχείων εκπροσώπησης και ενθάρρυνση της διαφανούς πρόσβασης σε επιτροπές, αρμοδιότητες και ανάπτυξη ηγετικών δεξιοτήτων, σύμφωνα με τους καταστατικούς κανόνες εκλογής και ορισμού της ΙΚΘ.

4.3 Προσλήψεις και επαγγελματική εξέλιξη

Χρήση σαφών κριτηρίων θέσης, συνεπούς αξιολόγησης και ισότιμης πρόσβασης στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, με τεκμηρίωση των σχετικών διαδικασιών. Το Σχέδιο δεν επιβάλλει αριθμητικές ποσοστώσεις.

4.4 Διάσταση φύλου σε έργα και εκπαίδευση

Όπου είναι συναφές, εξετάζεται εάν προγράμματα, δημόσιες δράσεις, εκπαιδεύσεις ή ερευνητικά έργα έχουν διαφορετικές επιδράσεις ανά φύλο. Επιλέγονται συμπεριληπτικές και τεκμηριωμένες προσεγγίσεις, χωρίς αλλοίωση της ιστορικής ακρίβειας ή του θρησκευτικού και πολιτισμικού πλαισίου.

4.5 Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση

Υιοθετείται πολιτική μηδενικής ανοχής στην παρενόχληση. Προβλέπονται εμπιστευτικό κανάλι αναφοράς [Εστερ Μωυσή / yppa@jct.gr], προστασία από αντίποινα, αμερόληπτη εξέταση, κατάλληλη υποστήριξη ή παραπομπή και ανάλογη αντιμετώπιση βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας.

5. Χρονοδιάγραμμα εφαρμογής και μετρήσιμοι δείκτες

01 Εντός 30 ημερών από την έγκριση

Ορισμός Υπευθύνου, αναπληρωτή, χρόνου απασχόλησης, σημείου επικοινωνίας και δημόσιου συνδέσμου.

Υπεύθυνος / τεκμήριο: Δ.Σ. / Διοίκηση | Καταχώριση ορισμού και δημοσίευσης.

02 Εντός 6 μηνών

Αρχική αποτύπωση στοιχείων προσωπικού με νόμιμα, κατάλληλα συγκεντρωτικά δεδομένα.

Υπεύθυνος / τεκμήριο: Υπεύθυνος/η GEP | Καταγραφή βάσης και περιορισμών δεδομένων.

03 Εντός 12 μηνών και ετησίως

Τουλάχιστον μία δράση ενημέρωσης / εκπαίδευσης προσωπικού και διοίκησης για την ισότητα.

Υπεύθυνος / τεκμήριο: Υπεύθυνος/η / Διοίκηση | Καταγραφή ημερομηνίας, θέματος και συμμετοχής.

04 Από την έγκριση, διαρκώς

Εφαρμογή δίκαιων πρακτικών πρόσληψης και γνωστοποίηση εμπιστευτικής διαδικασίας αναφοράς.

Υπεύθυνος / τεκμήριο: Διοίκηση / υπηρεσίες | Λειτουργία και περιοδικός έλεγχος διαδικασίας.

05 Τουλάχιστον ανά 24 μήνες

Συγκεντρωτική αναφορά προόδου, εξέταση δεικτών και επικαιροποίηση μέτρων.

Υπεύθυνος / τεκμήριο: Υπεύθυνος/η / Δ.Σ. | Καταγραφή διετούς ελέγχου και διαθέσιμη σύνοψη.

06 Στον 36ο μήνα

Αναθεώρηση και ανανέωση του GEP για επόμενη περίοδο.

Υπεύθυνος / τεκμήριο: Δ.Σ. | Επίσημη απόφαση και ενημερωμένη ανάρτηση.

6. Προστασία δεδομένων, παρακολούθηση και επανεξέταση

Η παρακολούθηση στοιχείων προσωπικού συμμορφώνεται με τον ΓΚΠΔ και την ελληνική νομοθεσία. Συλλέγονται μόνο τα αναγκαία δεδομένα, με πρόσβαση αποκλειστικά από εξουσιοδοτημένα πρόσωπα. Δεν συλλέγονται ευαίσθητα δεδομένα χωρίς νόμιμη βάση και αποτρέπεται η ταυτοποίηση ατόμων σε μικρές ομάδες. Το φύλο δεν τεκμαίρεται από ονόματα, εμφάνιση ή θρησκευτική ιδιότητα· η μη απάντηση ή η έλλειψη στοιχείων καταγράφεται με διαφάνεια.

Ενδεικτικοί δείκτες: κατανομή προσωπικού κατά φύλο, όπου νόμιμα διαθέσιμη· εκπροσώπηση σε διοίκηση και ομάδες έργων όπου αρμόζει· πραγματοποίηση ετήσιας δράσης ενημέρωσης· ποσοστό διαδικασιών πρόσληψης με τεκμηριωμένα

κριτήρια· ύπαρξη εμπιστευτικής διαδικασίας αναφοράς. Οι αρχικές τιμές, οι παρονομαστές και οι περιορισμοί τεκμηριώνονται εσωτερικά. Το Δ.Σ. εξετάζει την πρόοδο τουλάχιστον ανά διετία και αποφασίζει διορθωτικά μέτρα.

7. Έγκριση και έναρξη ισχύος

Το Σχέδιο αρχίζει να ισχύει μόνον κατόπιν έγκρισης από το αρμόδιο όργανο της ΙΚΘ, με καταχώριση υπογράφοντος και ημερομηνίας. Εφαρμόζεται επί 36 μήνες από την έναρξη ισχύος του, με δυνατότητα προγενέστερων τροποποιήσεων, και διατηρείται στη δημόσια ιστοσελίδα της ΙΚΘ κατά τη σχετική περίοδο χρηματοδότησης Horizon Europe. Αν υπάρχουν αποκλίσεις μεταξύ γλωσσικών εκδόσεων, υπερισχύει η έκδοση που ορίζεται ρητά στην απόφαση έγκρισης του Δ.Σ.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΘΕΣΜΙΚΗΣ ΕΓΚΡΙΣΗΣ •

Αριθμός / αναφορά απόφασης Δ.Σ.: ΑΚΣ 29/10/2026
Ημερομηνία έγκρισης / ισχύος: 2/11/2026
Εξουσιοδοτημένος υπογράφων και ιδιότητα: Δαυίδ Σαλτιέλ/Πρόεδρος
Υπεύθυνος/η GEP / θέση: Ιλεάνα Σακκή/Λογιστήριο
Δεσμευμένος χρόνος εφαρμογής: 3ώρες/μήνα
Εμπιστευτικό κανάλι αναφοράς: [yppa@jct.gr]
Δημόσιος σύνδεσμος ιστοσελίδας GEP: https://www.jct.gr/pol_poiot.php

Υπογραφή / σφραγίδα οργανισμού: _____

Ενωσιακή βάση: Πρόγραμμα Εργασίας Horizon Europe 2026-2027, Γενικά Παραρτήματα, Μέρος 15, σ. 18-19 [1]· Οδηγός GEP της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2025) [2].

ΙΣΡΑΗΛΙΤΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ
ΔΑΥΙΔ ΣΑΛΤΙΕΛ

REFERENCE MATERIALS | ΕΠΙΣΗΜΕΣ ΠΗΓΕΣ

[1] European Commission, Horizon Europe Work Programme 2026–2027, General Annexes, Part 15, pp. 18–19 (eligibility and GEP conditions).

https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2026-2027/wp-15-general-annexes_horizon-2026-2027_en.pdf

[2] European Commission, Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs), 2025 edition, Publications Office of the EU.

https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d9468388-df75-11f0-8439-01aa75ed71a1

[3] Jewish Community of Thessaloniki, official administration page (institutional legal status).

https://www.jct.gr/administration.php

PUBLICATION CHECKLIST / ΕΛΕΓΧΟΣ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ

☐ Board approval and signatory details completed / Έγκριση Δ.Σ. και στοιχεία υπογράφοντος

☐ Responsible Officer, deputy and actual time/resources assigned / Υπεύθυνος, αναπληρωτής και πόροι

☐ Reporting contact and baseline timetable confirmed / Σημείο αναφοράς και χρονοδιάγραμμα

☐ All placeholders cleared; language versions reviewed / Αφαίρεση πεδίων και έλεγχος μεταφράσεων

☐ Approved version published on official JCT website / Ανάρτηση στον επίσημο ιστότοπο

☐ Public URL retained for Horizon Europe eligibility checks / Φύλαξη URL ως τεκμηρίου