

ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ

ΜΠΕΝΑΚΕΙΟ ΦΥΤΟΠΑΘΟΛΟΓΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ

Ιανουάριος 2022

Περιεχόμενα

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	3
ΜΕΡΟΣ Α: ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	5
A.1 Δεδομένα προσωπικού ΜΦΙ	5
A.1.1 Συλλογή στοιχείων	5
A.1.2 Παρατηρήσεις και συμπεράσματα	10
A.2 Βαθμός οριζόντιας ένταξης της διάστασης του φύλου στα βασικά έγγραφα λειτουργίας του ΜΦΙ	11
A.2.1 Συλλογή στοιχείων	11
A.2.2 Παρατηρήσεις και συμπεράσματα	11
A.3 Βαθμός οριζόντιας ένταξης της διάστασης του φύλου στον κώδικα δεοντολογίας ή συμπεριφοράς του ΜΦΙ	11
A.3.1 Συλλογή στοιχείων	11
A.3.2 Παρατηρήσεις και συμπεράσματα	11
A.4 Βαθμός οριζόντιας ένταξης της διάστασης του φύλου στα βασικά μέσα εσωτερικής και εξωτερικής επικοινωνίας του ΜΦΙ	12
A.4.1 Εσωτερική επικοινωνία ΜΦΙ, συλλογή στοιχείων, παρατηρήσεις και συμπεράσματα	12
A.4.2 Εξωτερική επικοινωνία ΜΦΙ, συλλογή στοιχείων, παρατηρήσεις και συμπεράσματα	12
A.5 Διαχείριση ανθρωπίνων πόρων, όργανα και διαδικασίες λήψης αποφάσεων	13
A.5.1 Προσλήψεις/Προαγωγές	14
A.5.2 Εκπροσώπηση των δύο φύλων στη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων	17
A.5.3 Διάρκεια της απασχόλησης του προσωπικού	20
ΜΕΡΟΣ Β. ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ	23
B.1. Δέσμευση της Διοίκησης για την υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης	23
B.2. Προσδιορισμός στόχων και προτεραιότητα δράσεων	23

Πρόλογος

Η ισότητα είναι μια από τις πέντε αξίες στις οποίες στηρίζεται η Ευρωπαϊκή Ένωση (Άρθρα 2 και 3 της Συνθήκης για την ίδρυση της ΕΕ, Άρθρο 8 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της ΕΕ, ενώ ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων προβλέπει την ισότητα και απαγορεύει τις διακρίσεις με βάση το φύλο) και η κύρια επιδίωξη του Ν.4604/2019 για την «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας-Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας - Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση -Λοιπές διατάξεις».

Στο ίδιο πνεύμα είναι και η ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, Μια Ένωση Ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025. Η Χώρα μας διαθέτει ένα προωθημένο και επαρκές συνταγματικό και νομοθετικό θεσμικό πλαίσιο για τη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης πολιτικής άρσης των έμφυλων ανισοτήτων στην επιστημονική έρευνα και στην ανώτατη εκπαίδευση. Επιπλέον, στο πλαίσιο υλοποίησης του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (ΕΧΕ, European Research Area), η Ελληνική πολιτεία έχει καταρτίσει έναν διεξοδικό Εθνικό Οδικό Χάρτη (ΕΟΧ), με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον τομέα της έρευνας να είναι μεταξύ των έξι βασικών προτεραιοτήτων του ΕΟΧ.

Σύμφωνα με την έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής του 2019, η οποία περιλαμβάνει στοιχεία για την απασχόληση των ερευνητριών στις 27 χώρες μέλη της ΕΕ, η Ελλάδα παρουσιάζει μια εικόνα υστέρησης στον τομέα της ισότητας των φύλων στα πανεπιστήμια και στην επιστημονική έρευνα. Η Χώρα μας έχει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών μεταξύ του ακαδημαϊκού προσωπικού στα πανεπιστήμια (35.1% είναι γυναίκες, όταν ο μέσος όρος στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανέρχεται στο 41.3%).

Το Μπενάκειο Φυτοπαθολογικό Ινστιτούτο (ΜΦΙ), αναγνωρίζοντας την ανάγκη συμμόρφωσης με οδηγίες και πρακτικές της ΕΕ που διέπουν τη λειτουργία και την υπάρχουσα δομή του, δίνει έμφαση στην υιοθέτηση μέτρων για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις λειτουργίες του (gender mainstreaming).

Επιδιώκοντας να προάγει την ισότητα των φύλων και την αποφυγή διακρίσεων εστιάζει σε τρεις βασικούς τομείς- στόχους:

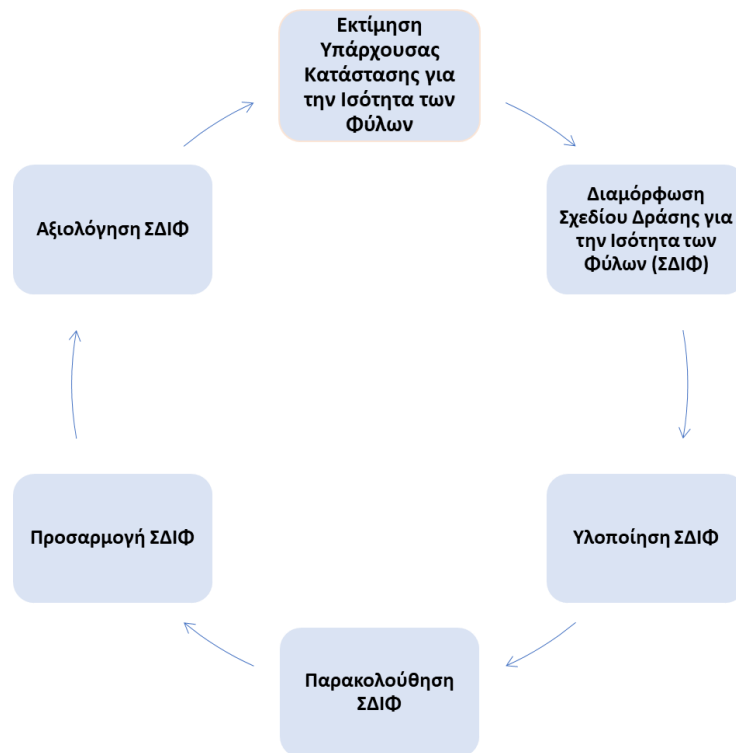
- 1) στην αντιμετώπιση των προκαταλήψεων ως προς το φύλο στον τομέα της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων (προσλήψεις, απασχόληση και επαγγελματική εξέλιξη),
- 2) στην αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων στις διαδικασίες και στις δομές λήψης αποφάσεων, και
- 3) στην ενίσχυση της διάστασης του φύλου στην καινοτομία και στα προγράμματα έρευνας στο ΜΦΙ.

Στο ανωτέρω πλαίσιο το ΜΦΙ, μετά από απόφαση της Διοικητικής Επιτροπής (αρ.11/10¹⁵ Συνεδριάσεως/20.9.2021) αποφάσισε την έγκριση της Πολιτικής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμηση των Διακρίσεων με σκοπό την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων σε εφαρμογή των διατάξεων του ν.3528/2007. Επίσης, αποφάσισε τη δημιουργία και στελέχωση της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων, μία από τις αρμοδιότητες της οποίας είναι η κατάρτιση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων για το Ινστιτούτο.

Καταρτίζοντας το δικό του Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ), το ΜΦΙ προσδιορίζει συγκεκριμένους στόχους, στρατηγικές και δράσεις για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου. Εφαρμόζει στοχευμένες δράσεις, προσαρμοσμένες στις δομές και

ανάγκες του Ινστιτούτου, για να αντιμετωπίσει τις αποκλίσεις και τις έμφυλες ανισότητες. Το ΣΔΙΦ αποτελείται από δύο διακριτά μέρη. Στο πρώτο μέρος (Μέρος Α) παρουσιάζεται η υφιστάμενη κατάσταση στο Ινστιτούτο ως προς το φύλο (gender equality audit) με βάση ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία, στοχεύοντας στην αντικειμενική εκτίμηση της κατάστασης εσωτερικά στο ΜΦΙ ως προς τις έμφυλες ανισότητες που πιθανόν να υπάρχουν. Στο δεύτερο μέρος (Μέρος Β), η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων προτείνει δράσεις (ΣΔΙΦ) προσαρμοσμένες στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, τα προβλήματα και τις πρακτικές του Ινστιτούτου, προσδιορίζοντας συγκεκριμένους στόχους για την άμβλυνση των ανισοτήτων που έχουν εντοπιστεί.

Παρακάτω παρουσιάζεται σχηματικά όλος ο επιχειρησιακός κύκλος του ΣΔΙΦ τον οποίο θα υλοποιήσει η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του ΜΦΙ σε συνεργασία με τη Γενική Διεύθυνση.



Εικ. 1. Επιχειρησιακός κύκλος Σχεδίου Δράσης

Μέρος Α: Υφιστάμενη Κατάσταση ως προς την Ισότητα των Φύλων

A.1 Δεδομένα προσωπικού ΜΦΙ

A.1.1 Συλλογή στοιχείων

Πραγματοποιήθηκε συλλογή δεδομένων υπό μορφή ποσοστού (%) ανδρών και γυναικών, του προσωπικού του ΜΦΙ κατά τα έτη 2017-2021 στις εξής κατηγορίες:

(Α) στο σύνολο του προσωπικού,

(Β) στις Επιστημονικές Διευθύνσεις (ερευνητικό, επιστημονικό και τεχνικό προσωπικό),

(Γ) στις Διευθύνσεις Διοικητικού, Οικονομικού και Διαχείρισης Ολικής ποιότητας & Έργων του ΜΦΙ,

(Δ) στη Διοικητική Επιτροπή και

(Ε) στη Γενική Διεύθυνση του ΜΦΙ.

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον παρακάτω Πίνακα (Πίνακας 1).

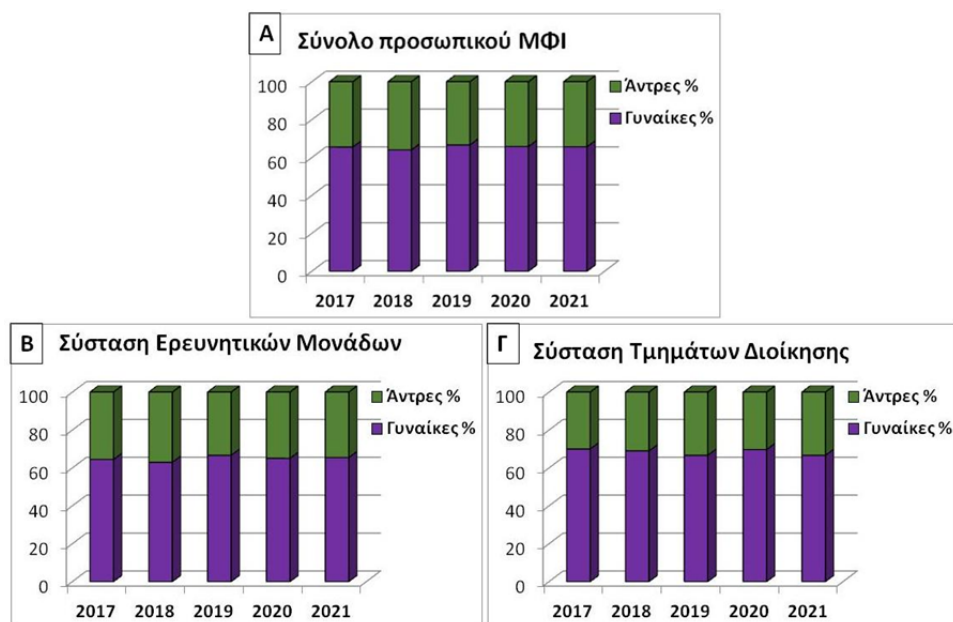
Πίνακας 1. Συλλογή ποσοτικών & ποιοτικών στοιχείων σχετικά με την ισότητα των φύλων.

ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ				
Συλλογή ποσοτικών & ποιοτικών στοιχείων σχετικά με την ισότητα των φύλων				
1. Ποιο είναι το συνολικό ποσοστό ανδρών και γυναικών στο προσωπικό του ΜΦΙ;	ΕΤΟΣ	Συνολικός αριθμός προσωπικού του ΜΦΙ:	Άνδρες: %	Γυναίκες: %
	2021	204	34	66
	2020	199	34	66
	2019	189	33	67
	2018	164	36	64
	2017	151	34	66
2. Ποιο είναι το συνολικό ποσοστό ανδρών και γυναικών (ερευνητικό, επιστημονικό και τεχνικό προσωπικό) στις Επ. Διευθύνσεις του ΜΦΙ;	ΕΤΟΣ	Συνολικός αριθμός ατόμων:	Άνδρες: %	Γυναίκες: %
	2021	110	35	65
	2020	108	35	65
	2019	104	33	67
	2018	85	37	63
	2017	78	36	64
3. Ποιο είναι το συνολικό ποσοστό ανδρών και γυναικών στις υπόλοιπες	ΕΤΟΣ	Συνολικός αριθμός ατόμων:	Άνδρες: %	Γυναίκες: %
	2021	36	33	67
	2020	33	30	70

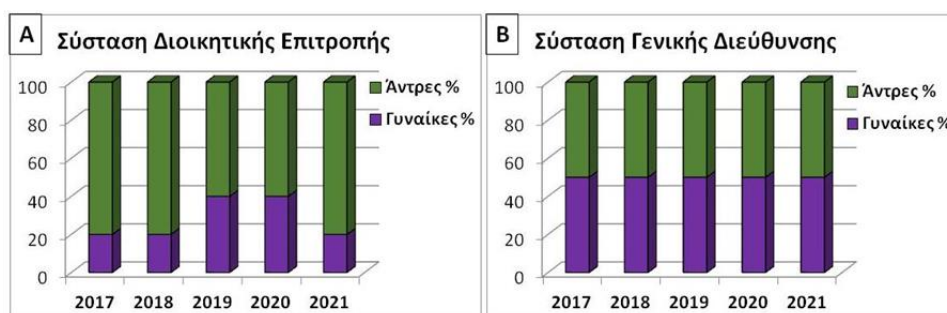
Διευθύνσεις του ΜΦΙ εκτός των επιστημονικών;	2019	33	33	67
	2018	29	31	69
	2017	30	30	70
4. Σε τι ποσοστό συμμετέχουν άνδρες και γυναίκες στα βασικά όργανα λήψης αποφάσεων του ΜΦΙ;	Α. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ			
	ΕΤΟΣ	Συνολικός αριθμός ατόμων:	Άνδρες: %	Γυναίκες: %
	2021	5	80	20
	2020	5	60	40
	2019	5	60	40
	2018	5	80	20
	2017	5	80	20
	Β. ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ			
	ΕΤΟΣ	Συνολικός αριθμός ατόμων:	Άνδρες: %	Γυναίκες: %
	2021	2	50	50
	2020	2	50	50
	2019	2	50	50
	2018	2	50	50
	2017	2	50	50
	5. Ποιο είναι το ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των φοιτητών/τριών;	ΕΤΟΣ	Συνολικός αρ. φοιτητών/τριών για πρακτική άσκηση:	Άνδρες: %
2021		14	50	50
2020		20	40	60
2019		40	58	43
2018		39	44	56
2017		28	25	75
ΕΤΟΣ		Συνολικός αρ. φοιτητών/τριών για πτυχιακή εργασία:	Άνδρες: %	Γυναίκες: %
2021		5	40	60
2020		1	0	100
2019		7	29	71

	2018	10	0	100
	2017	9	33	67
	ΕΤΟΣ	Συνολικός αρ. φοιτητών/τριών για μεταπτυχιακή εργασία:	Άνδρες: %	Γυναίκες: %
	2021	2	100	0
	2020	1	100	0
	2019	7	43	57
	2018	8	13	88
	2017	3	33	67
	ΕΤΟΣ	Συνολικός αρ. φοιτητών/τριών για διδακτορική διατριβή:	Άνδρες: %	Γυναίκες: %
	2021	0	0	0
	2020	2	0	100
	2019	7	14	86
	2018	5	20	80
	2017	3	0	100
	ΕΤΟΣ	Συνολικός αρ. φοιτητών/τριών για εκπαίδευση/εθελοντική εργασία:	Άνδρες: %	Γυναίκες: %
	2021	3	0	100
	2020	4	0	100
	2019	8	63	38
	2018	9	67	33
	2017	8	38	63

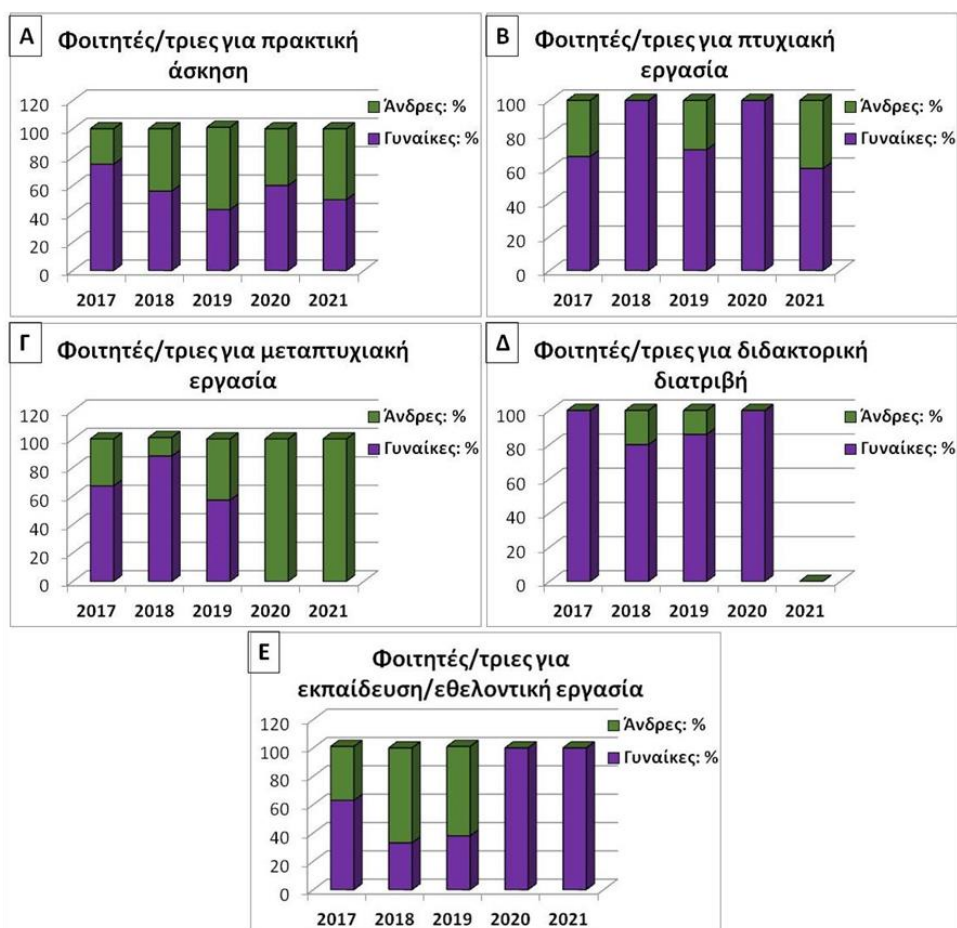
Τα στοιχεία του παραπάνω πίνακα απεικονίζονται στα διαγράμματα που ακολουθούν (Εικ. 1-3).



Εικ. 2. Ποσοστό ανδρών και γυναικών (Α) στο σύνολο του προσωπικού, (Β) στις Επ. Διευθύνσεις και (Γ) στις υπόλοιπες Διευθύνσεις του ΜΦΙ εκτός των επιστημονικών κατά τα έτη 2017-2021.



Εικ. 3. Ποσοστό ανδρών και γυναικών που συμμετείχαν (Α) στη Διοικητική Επιτροπή και (Β) στη Γενική Διεύθυνση του ΜΦΙ κατά τα έτη 2017-2021.

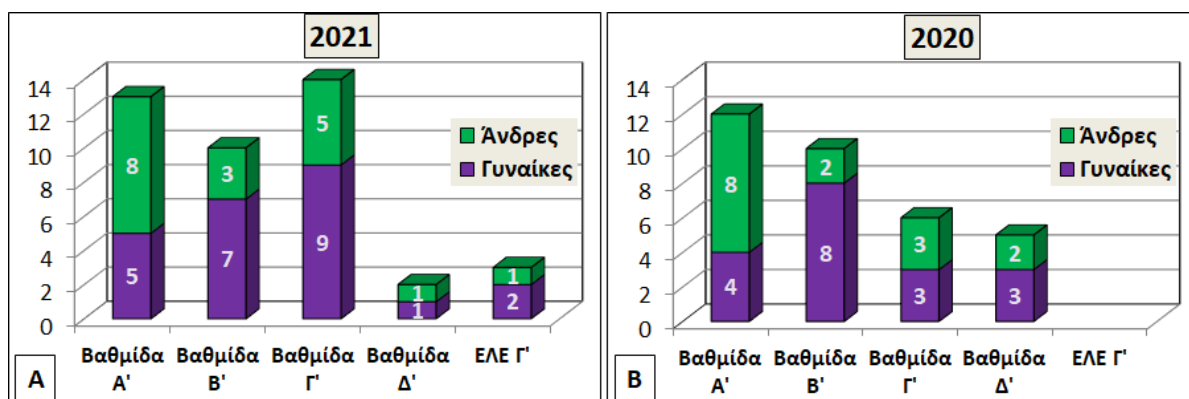


Εικ. 4. Ποσοστό φοιτητών και φοιτητριών που πραγματοποίησαν (Α) πρακτική άσκηση, (Β) πτυχιακή εργασία, (Γ) μεταπτυχιακή εργασία, (Δ) διδακτορική διατριβή και (Ε) εκπαίδευση/εθελοντική εργασία στο ΜΦΙ κατά τα έτη 2017-2021.

Επιπροσθέτως, στον Πίνακα 2 και στην Εικόνα 5 παρουσιάζεται η κατανομή του ερευνητικού προσωπικού και των ειδικών λειτουργικών επιστημόνων (ΕΛΕ) ως απόλυτα νούμερα ανδρών και γυναικών σε βαθμίδες κατά τα έτη 2020 και 2021. Μέχρι το τέλος του 2021 στο ΜΦΙ υπήρχαν ΕΛΕ μόνο Βαθμίδας Γ'.

Πίνακας 2. Κατανομή του ερευνητικού προσωπικού και των ΕΛΕ σε βαθμίδες ανά φύλο .

ΕΡΕΥΝΗΤΡΙΕΣ, ΕΡΕΥΝΗΤΕΣ & ΕΛΕ ΑΝΑ ΒΑΘΜΙΔΑ							
		Βαθμίδα Α'	Βαθμίδα Β'	Βαθμίδα Γ'	Βαθμίδα Δ'	ΕΛΕ Γ'	Σύνολο
2021	Γυναίκες	5	7	9	1	2	24
	Άνδρες	8	3	5	1	1	18
	Σύνολο	13	10	14	2	3	42
		Βαθμίδα Α'	Βαθμίδα Β'	Βαθμίδα Γ'	Βαθμίδα Δ'	ΕΛΕ Γ'	Σύνολο
2020	Γυναίκες	4	8	3	3	0	18
	Άνδρες	8	2	3	2	0	15
	Σύνολο	12	10	6	5	0	33



Εικ. 5. Αριθμός ερευνητριών/ερευνητών όπως αυτές/αυτοί κατανέμονται στις ερευνητικές βαθμίδες καθώς και ο αριθμός των ΕΠΕ ανά φύλο κατά τα έτη (Α) 2021 και (Β) 2020.

Α.1.2 Παρατηρήσεις και συμπεράσματα

Από τα στοιχεία που συλλέχθηκαν για τα έτη 2017-2021 στο σύνολο των εργαζόμενων του ΜΦΙ φαίνεται μία σταθερή αναλογία μεταξύ των δύο φύλων με την πλειοψηφία του προσωπικού να είναι γυναίκες (64 - 67% γυναίκες, 33-36% άνδρες). Η ίδια αναλογία παρατηρείται και στο σύνολο του προσωπικού των Επ. Διευθύνσεων καθ' όλη την πενταετία (63-67% γυναίκες, 33-37% άνδρες), ενώ μία μικρή αύξηση παρατηρείται στον αριθμό των γυναικών στις υπόλοιπες Διευθύνσεις του ΜΦΙ εκτός των επιστημονικών κατά τα έτη 2017 και 2020.

Κατά το διάστημα αναφοράς διαπιστώνεται ότι η Διοικητική Επιτροπή (ΔΕ) του Ινστιτούτου απαρτίζεται από άνδρες σε μεγαλύτερο ποσοστό. Επισημαίνεται ότι η σύνθεση της ΔΕ σχετίζεται άμεσα με την Ιδρυτική Πράξη του ΜΦΙ και απαρτίζεται από: i) τον/την Διευθυντή/Διευθύντρια του ΜΦΙ, ii) μέλη της οικογενείας Ε. Μπενάκη και iii) εκπρόσωπο του Υπουργείου Αγροτικής Ανάπτυξης & Τροφίμων.

Δεν παρατηρείται διαφορά της εκπροσώπησης των δύο φύλων στη Γενική Διεύθυνση του ΜΦΙ. Δεν παρατηρείται διαφορά μεταξύ των φοιτητών /φοιτητριών που επιλέγονται για πρακτική άσκηση.

Ανάμεσα στα άτομα που εκτελούν μέρος της διατριβής τους στο ΜΦΙ (προπτυχιακό, μεταπτυχιακό και διδακτορικό επίπεδο) καθώς και αυτά που εργάζονται εθελοντικά στο Ινστιτούτο φαίνεται να επικρατεί ένα από τα δύο φύλα σε κάποιες κατηγορίες και σε συγκεκριμένα έτη (π.χ. μεταπτυχιακή εργασία – 100% άνδρες για τα έτη 2020-2021, διδακτορική διατριβή 100% γυναίκες για το έτος 2020). Ωστόσο σε όλες τις περιπτώσεις ο απόλυτος αριθμός των ατόμων είναι πολύ μικρός (1 έως 3 άτομα) και το φύλο που επικρατεί εξαρτάται από την προσφορά και όχι τη ζήτηση ή από επιλογή, δηλαδή εξαρτάται από τα ίδια τα άτομα που προσέρχονται και επιθυμούν να εκπονήσουν τη διατριβή τους ή να εργαστούν εθελοντικά στο ΜΦΙ.

Τέλος, ο αριθμός των γυναικών ανά ερευνητική βαθμίδα είναι μεγαλύτερος ή ίσος από αυτόν των ανδρών, με εξαίρεση την ανώτατη βαθμίδα (Βαθμίδα Α'), στην οποία για τα έτη 2021 και

2020 οι ερευνητές είναι περισσότεροι (62% και 67% επί του συνόλου των ερευνητριών και ερευνητών στη Βαθμίδα Α', αντίστοιχα για τα δύο έτη).

A.2 Βαθμός οριζόντιας ένταξης της διάστασης του φύλου στα βασικά έγγραφα λειτουργίας του ΜΦΙ

A.2.1 Συλλογή στοιχείων

Τα βασικά έγγραφα λειτουργίας του ΜΦΙ είναι:

- (i) ο Ιδρυτικός Νόμος 4160/1929,
- (ii) το ΦΕΚ 3559/2020 για μεταβίβαση αρμοδιοτήτων,
- (iii) το ΦΕΚ 2628/2020 Οργανισμού,
- (iv) ο Κώδικας Ηθικής και Δεοντολογίας Ερευνών (ΚΗΔΕ) και
- (v) τα Έγγραφα των Συστημάτων Διαχείρισης Ποιότητας.

A.2.2 Παρατηρήσεις και συμπεράσματα

Έπειτα από την ανασκόπηση των βασικών εγγράφων λειτουργίας του Ινστιτούτου, παρατηρήθηκε πως δεν υπάρχει σε αυτά οριζόντια ένταξη της διάστασης του φύλου και δε γίνεται χρήση ουδέτερης γλώσσας ως προς το φύλο, υποδεικνύοντας θέμα στο βαθμό αναφοράς στην ισότητα των φύλων.

A.3 Βαθμός οριζόντιας ένταξης της διάστασης του φύλου στον κώδικα δεοντολογίας ή συμπεριφοράς του ΜΦΙ

A.3.1 Συλλογή στοιχείων

Το ΜΦΙ διαθέτει Κώδικα Ηθικής και Δεοντολογίας Ερευνών (ΚΗΔΕ) από τον Ιούνιο του 2015.

A.3.2 Παρατηρήσεις και συμπεράσματα

Σχετικά με την ύπαρξη αναφοράς στην Ισότητα των Φύλων, στον ΚΗΔΕ υπάρχει σαφής αναφορά στην ισότητα των φύλων. Συγκεκριμένα στο Άρθρο 6 του ΚΗΔΕ αναφέρεται το εξής:

«ΑΡΘΡΟ 6: Σεβασμός Δικαιωμάτων Τρίτων

Οι ερευνητές και το επιστημονικό προσωπικό του ΜΦΙ κατά τη διεξαγωγή των ερευνών οφείλουν να δείχνουν τον προσήκοντα σεβασμό στην αξιοπρέπεια και στα ατομικά δικαιώματα τρίτων προσώπων τα οποία εμπλέκονται στην ερευνητική δραστηριότητα. Ιδίως οφείλουν σεβασμό στην ιδιωτική και την οικογενειακή τους ζωή, και απόλυτη τήρηση εχεμύθειας. Αποφεύγουν κάθε δυσμενή διάκριση πολιτών που μπορεί να οφείλεται στην εθνική καταγωγή, τη γλώσσα, το φύλο, τη θρησκεία, την ιδιωτική ζωή, τη σωματική ικανότητα ή την κοινωνικοοικονομική κατάσταση».

Επιπλέον στο **άρθρο 9** του ΚΗΔΕ αναφέρεται:

«Οι ερευνητές και το επιστημονικό προσωπικό δεσμεύονται από τις γενικά αναγνωρισμένες αρχές προστασίας των ανθρώπινων δικαιωμάτων, της ισότητας, της προστασίας της δημόσιας υγείας, της προστασίας του παιδιού και των ευαίσθητων ομάδων.

Σχετικά με τον βαθμό ενσωμάτωσης της Ισότητας των Φύλων στη δομή του ΜΦΙ, με απόφαση της Διοικητικής Επιτροπής του Ινστιτούτου (απόφασή της αρ. ΙΙ/10ης Συνεδριάσεως/20.9.2021) εγκρίθηκε η Πολιτική Ισότητας των φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων και ορίστηκε η Επιτροπή Ισότητας του Ινστιτούτου.

Η Επιτροπή Ισότητας του Ινστιτούτου βρίσκεται στη διαδικασία εκπόνησης του παρόντος σχεδίου δράσης για την προώθηση και διασφάλισης της ουσιαστικής ισότητας στις ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του ΜΦΙ. Στην παρούσα χρονική στιγμή καταρτίζεται η 1^η ετήσια έκθεση της Επιτροπής, στην οποία περιγράφεται η υφιστάμενη κατάσταση.

A.4 Βαθμός οριζόντιας ένταξης της διάστασης του φύλου στα βασικά μέσα εσωτερικής και εξωτερικής επικοινωνίας του ΜΦΙ

A.4.1 Εσωτερική επικοινωνία ΜΦΙ, συλλογή στοιχείων, παρατηρήσεις και συμπεράσματα

Η εσωτερική επικοινωνία του ΜΦΙ διεξάγεται κυρίως μέσω (i) ηλεκτρονικών μηνυμάτων (e-mail), (ii) εγγράφων και (iii) των προγραμμάτων εργασιών, εκθέσεις εργασιών. Έπειτα από την ανασκόπηση των παραπάνω μέσων προέκυψαν τα εξής:

Εσωτερική επικοινωνία με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο:

Όλο προσωπικό του ΜΦΙ δέχεται e-mail κυρίως από τις Διευθύνσεις Διοικητικού και Οικονομικού.

Τα ηλεκτρονικά μηνύματα που αποστέλλονται από την Δ/ση Οικονομικού, είναι προσωπικά και δε χρησιμοποιείται προσφώνηση.

Όσον αφορά στα ηλεκτρονικά μηνύματα που αποστέλλονται από την Δ/ση Διοικητικού, έως το 2020, στην πλειοψηφία των μηνυμάτων είχε χρησιμοποιηθεί η προσφώνηση «*Αγαπητοί συνάδελφοι*» και συνεπώς προκύπτει θέμα στο βαθμό αναφοράς στην ισότητα των φύλων. Κατά τα έτη 2020 και 2021 χρησιμοποιείται προσφώνηση κατά την οποία δε γίνεται κάποια ιδιαίτερη αναφορά στο φύλο.

Το προσωπικό κάθε Επ. Διεύθυνσης δέχεται ηλεκτρονικά μηνύματα από τον Προϊστάμενό της ή την Προϊσταμένη της. Στην πλειοψηφία των μηνυμάτων αυτών χρησιμοποιείται προσφώνηση προς το προσωπικό στην οποία δε γίνεται ισότιμη αναφορά στο φύλο.

Το προσωπικό της Επ. Διεύθυνσης Ελέγχου Γεωργικών Φαρμάκων δέχεται ηλεκτρονικά μηνύματα από το Τμήμα Γραμματειακής Υποστήριξης στην προσφώνηση των οποίων δε γίνεται ισότιμη αναφορά στο φύλο.

Εσωτερική επικοινωνία με έγγραφα:

Το προσωπικό δέχεται έγγραφα κυρίως από τις Δ/σεις Διοικητικού και Οικονομικού, τα οποία είναι προσωπικά και αναφέρεται το όνομα του αποδέκτη.

Εσωτερική επικοινωνία μέσω των προγραμμάτων εργασιών:

Από την ανασκόπηση των προγραμμάτων εργασιών δεν προκύπτει θέμα αναφοράς στην ισότητα των φύλων.

A.4.2 Εξωτερική επικοινωνία ΜΦΙ, συλλογή στοιχείων, παρατηρήσεις και συμπεράσματα

Η εξωτερική επικοινωνία του ΜΦΙ διεξάγεται κυρίως μέσω (i) ηλεκτρονικών μηνυμάτων (e-mail), (ii) εγγράφων και (iii) της ιστοσελίδας του Ινστιτούτου.

Έπειτα από την ανασκόπηση των *ηλεκτρονικών μηνυμάτων και των εγγράφων* παρατηρήθηκε πως είναι κυρίως προσωπικά, προς συγκεκριμένους παραλήπτες και συνήθως αναφέρεται το όνομα του αποδέκτη.

Σχετικά με την ιστοσελίδα του ΜΦΙ, η Επιτροπή Ισότητας Φύλων πραγματοποίησε έλεγχο στα κείμενα όλων των σελίδων του ιστοτόπου (www.bri.gr). Κατά τον έλεγχο διαπιστώθηκε ότι στα κείμενα δε γίνεται ισότιμη αναφορά στο φύλο. Τα σημεία που χρήζουν διόρθωσης συγκεντρώθηκαν σε χωριστό αρχείο προκειμένου να κοινοποιηθούν στο Τμήμα Πληροφορικής της Διεύθυνσης Διοικητικού του ΜΦΙ για περαιτέρω ενέργειες.

Η Επιτροπή έκανε επίσης έλεγχο στα παρακάτω έγγραφα, τα οποία βρίσκονται στην ιστοσελίδα του ΜΦΙ:

- προσκλήσεις εκδήλωσης ενδιαφέροντος
- διακηρύξεις διαγωνισμών
- αιτήσεις-πληροφοριακά δελτία,
- οδηγίες για δειγματοληψία
- ανακοινώσεις (εκλογές, πρόσληψης κ.ά.)

Κατά τον έλεγχο διαπιστώθηκε ότι στα παραπάνω έντυπα δεν γίνεται ισότιμη αναφορά στο φύλο.

Σημειώνεται ωστόσο, ότι πλέον από 12/11/2021, στα πρόσφατα αναρτημένα έγγραφα χρησιμοποιείται γλώσσα κάνοντας ισότιμη αναφορά στο φύλο (π.χ. προσκλήσεις εκδήλωσης ενδιαφέροντος).

A.5 Διαχείριση ανθρωπίνων πόρων, όργανα και διαδικασίες λήψης αποφάσεων

Πραγματοποιήθηκε επισκόπηση πεδίων, στόχων και τομέων συλλογής δεδομένων με στόχο τη δημιουργία της γνωσιακής βάσης για την άρση των θεσμικών εμποδίων και την ενίσχυση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών και της ισόρροπης εκπροσώπησης και της ισότητας των φύλων στα όργανα και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στο ΜΦΙ.

Ως τομείς παρέμβασης τέθηκαν η πρόσληψη, η απασχόληση και η προαγωγή στο ερευνητικό, επιστημονικό και διοικητικό προσωπικό και τα μέλη της διοίκησης, καθώς και η εκπροσώπηση των δύο φύλων στη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων και η ισότητα των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Κατά την αρχική εκτίμηση της υπάρχουσας κατάστασης, πραγματοποιήθηκε συλλογή και επεξεργασία δεδομένων, η οποία περιλαμβάνει τα εξής:

- ▶ αναλυτικά ποσοτικά στοιχεία για το φύλο σε όλους τους τομείς και σε όλα τα επίπεδα σχετικά με τις προσλήψεις, τη διατήρηση της απασχόλησης και την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας
- ▶ αναλυτικά στατιστικά στοιχεία ως προς το φύλο στις ανώτατες και μεσαίες διοικητικές βαθμίδες, καθώς και τα όργανα λήψης αποφάσεων,
- ▶ πληροφορίες σχετικά με τις διαδικασίες πρόσληψης, την επαγγελματική σταδιοδρομία, τις πολιτικές διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων, τις πολιτικές που προάγουν την ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή κ.λπ.

A.5.1 Προσλήψεις/Προαγωγές

Η επισκόπηση των δεδομένων που σχετίζονται με τις προσλήψεις είχε ως στόχο να συμβάλει στην απάντηση του ερωτήματος «Υπάρχει προκατάληψη ως προς το φύλο στις διαδικασίες πρόσληψης και προαγωγής στο ΜΦΙ;».

Προκειμένου να απαντηθεί το ανωτέρω ερώτημα, συλλέχθηκαν ποιοτικά και ποσοτικά στοιχεία σχετικά με τα παρακάτω θέματα:

1. Πρότυπες διαδικασίες που ακολουθούνται στο ΜΦΙ για προσλήψεις σε θέσεις εργασίας.
2. Επίσημη πολιτική που διέπει τις διαδικασίες προσλήψεων όσον αφορά στην καταπολέμηση της προκατάληψης ως προς το φύλο και την προώθηση της ισότητας των φύλων.
3. Διαδικασίες που ακολουθούνται προκειμένου να διασφαλίζεται ότι οι αποφάσεις πρόσληψης γίνονται με βάση ρητά δηλωμένα και αντικειμενικά κριτήρια, τα οποία εφαρμόζονται με τον ίδιο τρόπο για κάθε υποψήφιο/α.
4. Σύνθεση των επιτροπών πρόσληψης προσωπικού ως προς την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων.
5. Εκπαίδευση ή ενημέρωση των επιτροπών πρόσληψης του προσωπικού για την ισότητα των φύλων.

A.5.1.1 Συλλογή στοιχείων

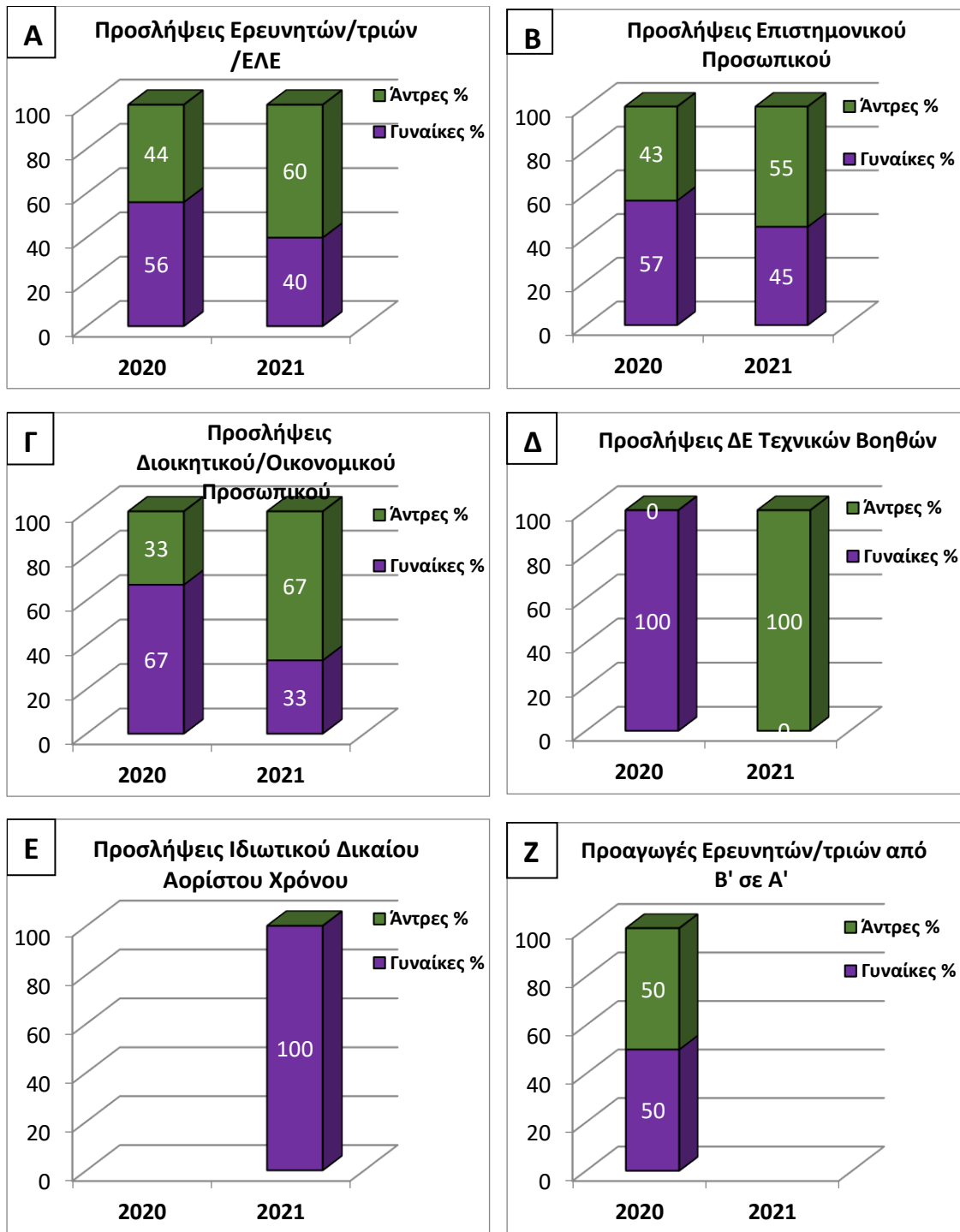
Πραγματοποιήθηκε συλλογή και ανάλυση των στοιχείων που αφορούν στις προσλήψεις προσωπικού, τα αποτελέσματα επιλογής υποψηφίων και τις προαγωγές για τα έτη 2020 και 2021, στα παρακάτω ποσοτικά κριτήρια:

- Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των υποψηφίων που επιλέχθηκαν για θέσεις εργασίας, κατανεμημένο ανά επιστημονικό κλάδο (ερευνητές/ριες/ΕΛΕ, επιστημονικό προσωπικό, διοικητικό /οικονομικό προσωπικό, τεχνικοί βοηθοί).
- Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των μελών των επιτροπών πρόσληψης προσωπικού.
- Ποσοστό γυναικών και ανδρών που πήραν προαγωγή από ερευνητική βαθμίδα Β' σε βαθμίδα Α'.

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στους παρακάτω πίνακες και διαγράμματα.

Πίνακας 3. Συλλογή ποσοτικών & ποιοτικών στοιχείων σχετικά με τις προσλήψεις και τις προαγωγές

ΑΡΧΙΚΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ				
Συλλογή ποσοτικών & ποιοτικών στοιχείων σχετικά με τις προσλήψεις και τις προαγωγές				
1. Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των υποψηφίων που επιλέχθηκαν για θέσεις εργασίας ερευνητών /ριών/ΕΛΕ	ΕΤΟΣ	Συνολικός αριθμός ατόμων:	Άνδρες: %	Γυναίκες: %
	2021	5	60	40
	2020	9	44	56
2. Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των υποψηφίων που επιλέχθηκαν για θέσεις εργασίας επιστημονικού προσωπικού	ΕΤΟΣ	Συνολικός αριθμός ατόμων:	Άνδρες: %	Γυναίκες: %
	2021	11	55	45
	2020	28	43	57
3. Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των υποψηφίων που επιλέχθηκαν για θέσεις εργασίας Διοικητικού/Οικονομικού προσωπικού	ΕΤΟΣ	Συνολικός αριθμός ατόμων:	Άνδρες: %	Γυναίκες: %
	2021	3	67	33
	2020	6	33	67
4. Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των υποψηφίων που επιλέχθηκαν για θέσεις ΔΕ τεχνικών βοηθών	ΕΤΟΣ	Συνολικός αριθμός ατόμων:	Άνδρες: %	Γυναίκες: %
	2021	2	100	0
	2020	1	0	100
5. Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των υποψηφίων που επιλέχθηκαν για θέσεις Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου	ΕΤΟΣ	Συνολικός αριθμός ατόμων:	Άνδρες: %	Γυναίκες: %
	2021	2	0	100
	2020	0		
6. Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των υποψηφίων που επιλέχθηκαν για προαγωγή από ερευνητική βαθμίδα Β' σε Α'.	ΕΤΟΣ	Συνολικός αριθμός ατόμων:	Άνδρες: %	Γυναίκες: %
	2021	-	-	-
	2020	2	50	50



Εικ. 6. Ποσοστό ανδρών και γυναικών που προσλήφθηκαν στο ΜΦΙ ως Ερευνητές/τριες/ΕΛΕ (Α), επιστημονικό προσωπικό (Β), διοικητικό /οικονομικό προσωπικό (Β), Τεχνικοί Βοηθοί (Δ) και υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ε) κατά τα έτη 2020-2021. Ποσοστό ανδρών και γυναικών που προήχθησαν από τη Βαθμίδα Β' Ερευνητών/τριών στη βαθμίδα Α' κατά τα έτη 2020-2021 (Ζ).

A.5.1.2 Παρατηρήσεις και συμπεράσματα

Στις προσλήψεις προσωπικού όλων των κατηγοριών (Ερευνητών/τριών/ΕΛΕ, επιστημονικού προσωπικού, Διοικητικού/Οικονομικού προσωπικού, ΔΕ Τεχνικών Βοηθών, και υπαλλήλων με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου) δεν παρατηρήθηκε διαφορά όσον αφορά το φύλο. Αν και σε ορισμένες κατηγορίες προσλήψεων οι γυναίκες είναι λιγότερες για το έτος 2021, το 2020 τα ποσοστά ήταν αντίστροφα, οπότε δε μπορεί να θεωρηθεί ότι υπάρχει συγκεκριμένη τάση.

Υπάρχουν κατηγορίες προσωπικού που προσελήφθησαν μόνο άντρες (τεχνικοί βοηθοί το 2021) ή μόνο γυναίκες (π.χ. τεχνικοί βοηθοί το 2020 ή προσωπικό με σχέση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου), αλλά σε όλες αυτές τις περιπτώσεις ο απόλυτος αριθμός αυτών των ατόμων είναι εξαιρετικά χαμηλός (ένα ή δύο άτομα ανά κατηγορία).

A.5.2 Εκπροσώπηση των δύο φύλων στη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων

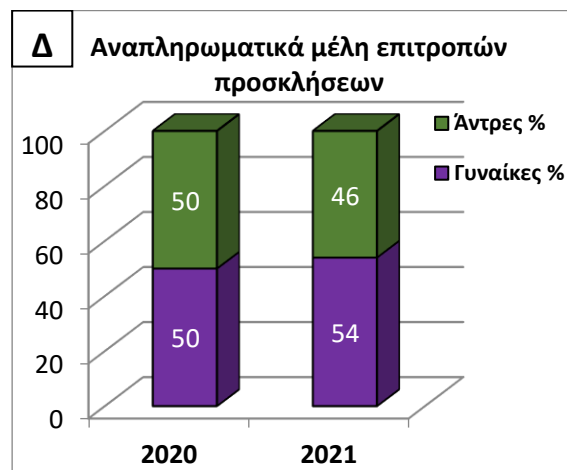
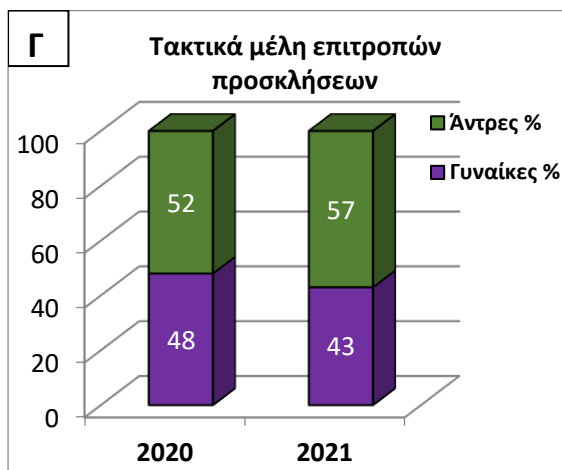
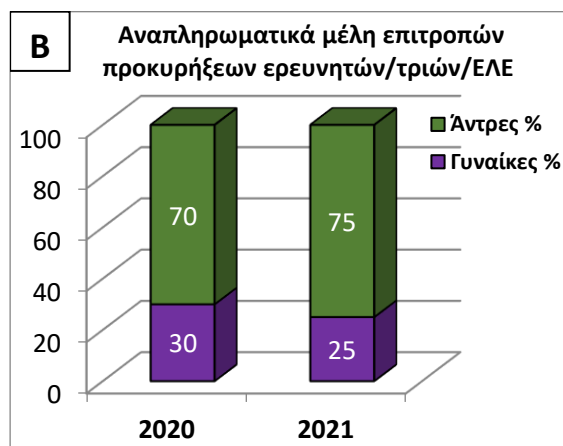
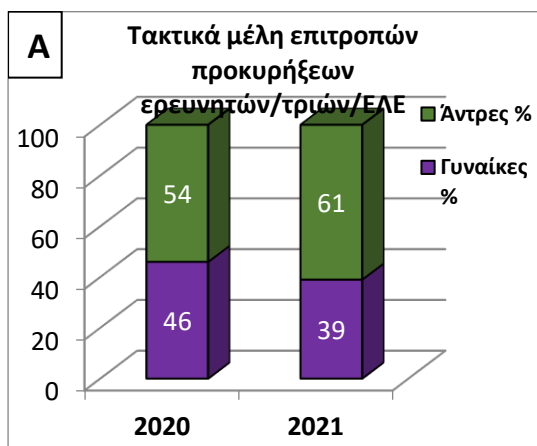
Η αποτύπωση των δεδομένων εκπροσώπησης των δύο φύλων στη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων και ισότητας των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων παρουσιάζεται στον Πίνακα που ακολουθεί.

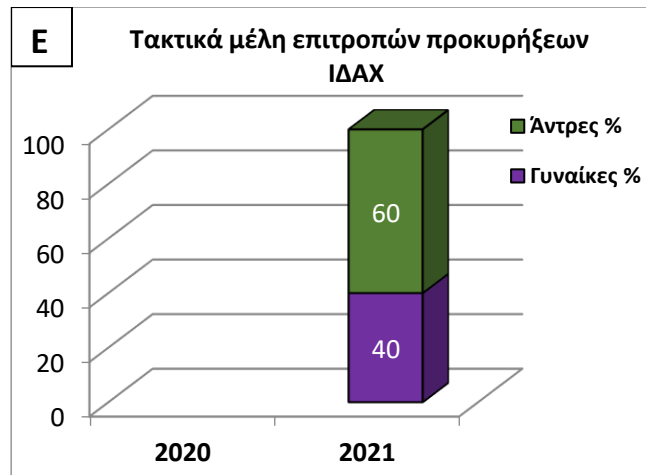
A.5.2.1 Συλλογή στοιχείων

Πίνακας 4. Συλλογή ποσοτικών & ποιοτικών στοιχείων σχετικά με τα τακτικά και αναπληρωματικά μέλη των επιτροπών προσλήψεων και προαγωγών

ΑΡΧΙΚΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ				
Συλλογή ποσοτικών & ποιοτικών στοιχείων σχετικά με τα τακτικά και αναπληρωματικά μέλη των επιτροπών προσλήψεων και προαγωγών				
1. Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των τακτικών μελών των επιτροπών πρόσληψης για θέσεις ερευνητών/τριών/ΕΛΕ	ΕΤΟΣ	Συνολικός αριθμός ατόμων:	Άνδρες: %	Γυναίκες: %
	2021	56	61	39
	2020	112	54	46
2. Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των αναπληρωματικών μελών των επιτροπών πρόσληψης για θέσεις ερευνητών/τριών/ΕΛΕ	ΕΤΟΣ	Συνολικός αριθμός ατόμων:	Άνδρες: %	Γυναίκες: %
	2021	28	75	25
	2020	56	70	30
3. Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των τακτικών μελών των επιτροπών προσκλήσεων ενδιαφέροντος	ΕΤΟΣ	Συνολικός αριθμός ατόμων:	Άνδρες: %	Γυναίκες: %
	2021	72	57	43
	2020	117	52	48

4. Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των αναπληρωματικών μελών των επιτροπών προσκλήσεων ενδιαφέροντος	ΕΤΟΣ	Συνολικός αριθμός ατόμων:	Άνδρες: %	Γυναίκες: %
	2021	72	46	54
	2020	117	50	50
5. Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των τακτικών μελών των επιτροπών πρόσληψης για θέσεις Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου	ΕΤΟΣ	Συνολικός αριθμός ατόμων:	Άνδρες: %	Γυναίκες: %
	2021	15	60	40
	2020	-	-	-
6. Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των αναπληρωματικών μελών των επιτροπών πρόσληψης για θέσεις Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου	ΕΤΟΣ	Συνολικός αριθμός ατόμων:	Άνδρες: %	Γυναίκες: %
	-	-	-	-
	-	-	-	-





Εικ. 7. Ποσοστό ανδρών και γυναικών μεταξύ των τακτικών (Α) και αναπληρωματικών (Β) μελών των επιτροπών πρόσληψης για θέσεις ερευνητών/τριών/ΕΛΕ, των τακτικών (Γ) και αναπληρωματικών (Δ) μελών των επιτροπών προσκλήσεων ενδιαφέροντος και των τακτικών (Ε) μελών των επιτροπών πρόσληψης για θέσεις Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου κατά τα έτη 2020-2021.

Α.5.2.2 Παρατηρήσεις και συμπεράσματα

Από την παραπάνω ανασκόπηση διαπιστώθηκε ότι στις επιτροπές πρόσληψης ερευνητών/τριών/ΕΛΕ (τακτικά ή αναπληρωματικά) συμμετέχουν περισσότεροι άνδρες. Αντίστοιχα, το ποσοστό των ανδρών που ορίζονται ως τακτικά μέλη των επιτροπών προσκλήσεων είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών. Ωστόσο, για τα αναπληρωματικά μέλη τα ποσοστά ανδρών και γυναικών είναι ισορροπημένα για το έτος 2020, ενώ για το 2021 τα ποσοστά των γυναικών είναι υψηλότερα. Τέλος και στην περίπτωση των μελών των επιτροπών πρόσληψης για θέσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, παρατηρείται υψηλότερο ποσοστό ανδρών από το αντίστοιχο ποσοστό γυναικών.

Επισημαίνεται ότι για τη σύνθεση των επιτροπών προσλήψεων ακολουθούνται οι διαδικασίες που ορίζει η σχετική νομοθεσία και ο οργανισμός του ΜΦΙ και η επιλογή των μελών των επιτροπών σχετίζεται και με το γνωστικό αντικείμενο της θέσης. Επίσης, η τελική επιλογή του εκάστοτε ατόμου εξαρτάται από τους/τις υποψηφίους/ες που έχουν υποβάλλει αίτηση με βάση τα επιστημονικά κριτήρια που έχουν τεθεί στην προκήρυξη/πρόσκληση.

A.5.3 Διάρκεια της απασχόλησης του προσωπικού

Η επισκόπηση δεδομένων που σχετίζονται με τη διάρκεια της απασχόλησης είχε ως στόχο την προσπάθεια απάντησης στο ερώτημα «Υπάρχουν διαφορές μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά τη διάρκεια απασχόλησης στο ΜΦΙ;».

A.5.3.1 Συλλογή στοιχείων

Πραγματοποιήθηκε συλλογή και ανάλυση των αρχείων και των συγκεντρωτικών δεδομένων σχετικά με την απασχόληση του προσωπικού, στα παρακάτω ποσοτικά κριτήρια:

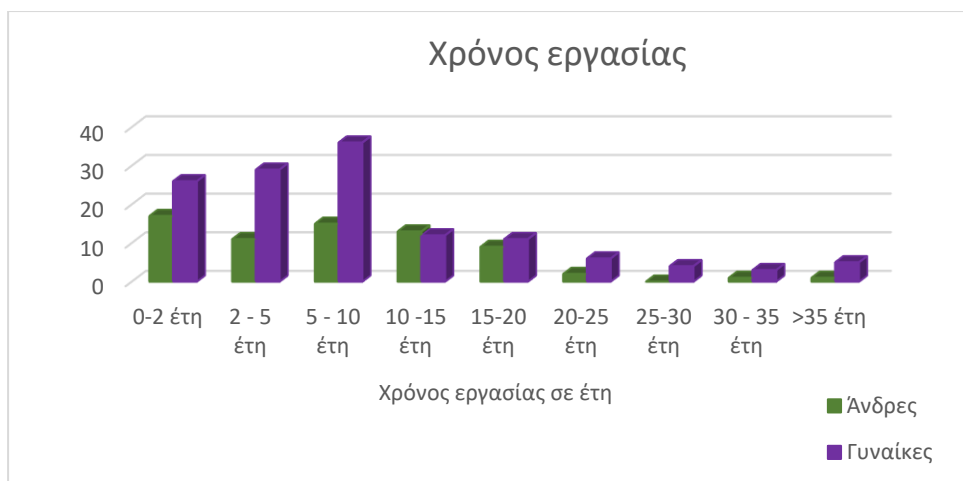
- Μέσος όρος χρόνου απασχόλησης ανδρών και γυναικών στο ΜΦΙ, σε όλες τις θέσεις και βαθμίδες, από την πρόσληψή τους έως 31 Δεκεμβρίου 2021.
- Αριθμός ανδρών και γυναικών που αποχώρησαν από το ΜΦΙ κατά τα έτη 2020 και 2021, ανάλογα με τη βαθμίδα ή τη θέση ή τη σχέση εργασίας που κατείχαν κατά την αποχώρησή τους.

Η συλλογή και επεξεργασία των δεδομένων παρουσιάζεται παρακάτω:

➤ Έτη προϋπηρεσίας στο ΜΦΙ ανδρών και γυναικών

Πίνακας 5 Συλλογή ποσοτικών στοιχείων σχετικά με τον χρόνο απασχόλησης του προσωπικού

ΑΡΧΙΚΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ		
Συλλογή ποσοτικών στοιχείων με τον χρόνο απασχόλησης του προσωπικού		
Χρόνος απασχόλησης (έτη)	Άνδρες	Γυναίκες
0-2	17	26
2 - 5	11	29
5 - 10	15	36
10 -15	13	12
15-20	9	11
20-25	2	6
25-30	0	4
30 - 35	1	3
>35	1	5

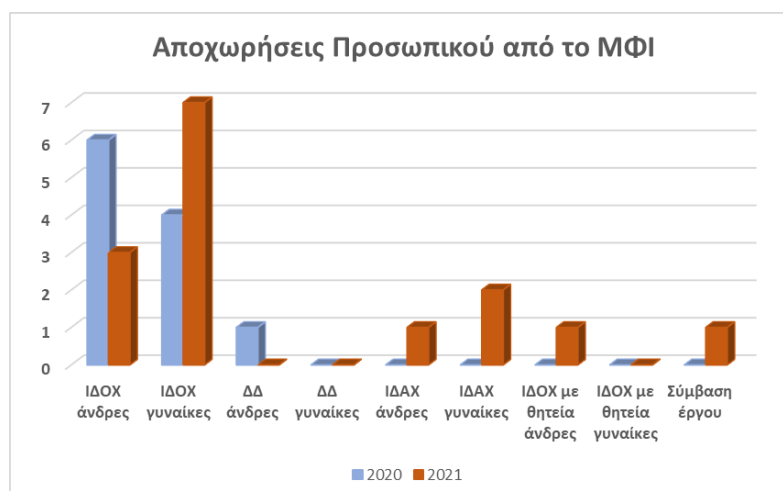


Εικ. 8 Χρόνος εργασίας ανδρών και γυναικών στο ΜΦΙ όλων των κατηγοριών προσωπικού και ανεξαρτήτου σχέσης εργασίας.

➤ **Αποχωρήσεις προσωπικού από το ΜΦΙ**

Πίνακας 6 Συλλογή ποσοτικών & ποιοτικών στοιχείων σχετικά με τις αποχωρήσεις προσωπικού

ΑΡΧΙΚΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ				
Συλλογή ποσοτικών & ποιοτικών στοιχείων σχετικά με τις αποχωρήσεις προσωπικού				
1. Ποσοστό επί του συνόλου του προσωπικού γυναικών και ανδρών που αποχώρησαν από το ΜΦΙ.	ΕΤΟΣ	Συνολικός αριθμός ατόμων που αποχώρησαν	Άνδρες (%)	Γυναίκες (%)
	2021	15	8,7	6,7
	2020	11	5,9	5,4



Εικ. 9. Αποχωρήσεις ανδρών/γυναικών από το ΜΦΙ κατά τα έτη 2020 και 2021, με βάση τη θέση εργασίας που κατείχαν κατά την παραίτησή τους.

A.5.3.2 Παρατηρήσεις και συμπεράσματα

Δεν παρατηρείται κάποια ιδιαίτερη τάση στην αποχώρηση προσωπικού ως προς το φύλο από το ΜΦΙ κατά τα έτη 2020 και 2021.

Αναφορικά μόνο με τις θέσεις ΙΔΟΧ όπως παρουσιάζεται και στην Εικ. 9, κατά το 2020 αποχώρησαν περισσότεροι άνδρες έναντι των γυναικών, ενώ το 2021 οι αποχωρήσεις των γυναικών ήταν πολύ περισσότερες (σχεδόν διπλάσιες) των ανδρών.

Μέρος Β. Προτεινόμενες Δράσεις

Η υλοποίηση των προτεινόμενων δράσεων που ακολουθούν βασίζεται στη συμμετοχή του προσωπικού του ΜΦΙ και προϋποθέτει τη συνεχή ανατροφοδότηση (και αναθεώρηση, εφόσον κρίνεται απαραίτητο) των στόχων και των δράσεων. Σε πρώτο στάδιο, το ΜΦΙ θα προσδιορίσει τις προτεραιότητες και τους στόχους του ΣΔΙΦ. Αυτές θα διαμορφωθούν λαμβάνοντας υπόψη την αρχική εκτίμηση της κατάστασης όσον αφορά τις έμφυλες ανισότητες στο Ινστιτούτο, η οποία πραγματοποιήθηκε και παρουσιάζεται στο Μέρος Α.

Στο Μέρος Β, περιγράφεται μια σειρά «καλών πρακτικών» που καλύπτουν τους τρεις τομείς παρέμβασης:

- α) άρση των θεσμικών φραγμών που σχετίζονται με το φύλο στην επαγγελματική σταδιοδρομία (ανθρώπινοι πόροι),
- β) ισόρροπη συμμετοχή και εκπροσώπηση σε όργανα και διαδικασίες λήψης αποφάσεων, και
- γ) ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο.

Β.1. Δέσμευση της Διοίκησης για την υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης

Η υποστήριξη της διοίκησης του ΜΦΙ είναι απαραίτητη για ένα επιτυχημένο Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ).

Όπως περιγράφεται αναλυτικά στην Πολιτική Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων του Ινστιτούτου, η οποία έχει εγκριθεί από την Διοικητική Επιτροπή του ΜΦΙ (απόφαση αρ.11/10^{ης} Συνεδριάσεως/20.9.2021), η Διοικητική Επιτροπή, η Γενική Διεύθυνση, οι Διευθυντές και οι Προϊστάμενοι έχουν δεσμευτεί στο να μεριμνήσουν για όλα τα ανωτέρω, προκειμένου να συμβάλλουν στην επιτυχία του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στο ΜΦΙ.

Β.2. Προσδιορισμός στόχων και προτεραιότητα δράσεων

Ένας από τους κυρίους λόγους της καταγραφής της αρχικής εκτίμησης της κατάστασης είναι η χρήση των στοιχείων αυτών για τη σύνταξη του ΣΔΙΦ και τη θέσπιση των στόχων του ΣΔΙΦ. Η ανάπτυξη των κύριων στόχων του ΣΔΙΦ θα πρέπει να στηρίζεται σε στοιχεία και να λαμβάνει υπόψη την υφιστάμενη κατάσταση, έτσι όπως αυτή αποτυπώθηκε κατά το στάδιο της αρχικής εκτίμησης. Θα πρέπει να υπάρχει στενή σχέση μεταξύ των αποτελεσμάτων της αρχικής εκτίμησης της κατάστασης και των κύριων στόχων που προσδιορίζονται στο ΣΔΙΦ.

Το πρώτο βήμα περιλαμβάνει την ανάπτυξη σαφών στόχων. Οι στόχοι για την ισότητα των φύλων θα πρέπει να προσδιορίζονται με σαφήνεια, να είναι μετρήσιμοι και να υπάρχει παρακολούθησή τους κατά πόσο επιτυγχάνονται. Το δεύτερο βήμα περιλαμβάνει την ανάπτυξη ενός συνόλου δράσεων που συνδέονται με τους καθορισμένους στόχους για την επίλυση των ανισοτήτων που εντοπίστηκαν. Οι δράσεις που απαιτούνται για την υλοποίηση των στόχων, καθώς και οι υπεύθυνοι υλοποίησης και το σχετικό χρονοδιάγραμμα υλοποίησης και παρακολούθησής τους προτείνονται παρακάτω.

Η συλλογή δεδομένων για την ισότητα των φύλων θα πρέπει να αποτελεί συνεχή διαδικασία. Η τακτική συλλογή δεδομένων (σε ετήσια βάση) είναι απαραίτητη για την παρακολούθηση της υλοποίησης των στόχων και του αντικτύπου τους. Βάσει αυτής της παρακολούθησης, οι δράσεις αλλά και οι στόχοι για την ισότητα των φύλων δύναται να προσαρμόζονται αναλόγως.

Στόχος 1: Διερεύνηση της τάσης μη ισόρροπης εκπροσώπησης φύλων στις ανώτερες ερευνητικές βαθμίδες.

Ταξινόμηση στόχων			
	Αντίκτυπος		
Υλοποίηση	Χαμηλός	Μέτριος	Υψηλός
Εύκολη			
Μέτριας δυσκολίας			
Μεγάλης δυσκολίας			x

Δράσεις για την επίτευξη του στόχου: Περαιτέρω διερεύνηση και ανάλυση των υπαρχόντων στοιχείων αναφορικά με τις παρατηρούμενες τάσεις, με σκοπό τον προσδιορισμό των παραμέτρων που οδηγούν σε αυτές (όπου αυτό είναι δυνατόν) και προτάσεις για την εξομάλυνσή τους.

Υπεύθυνος υλοποίησης: ΕΙΦ

Χρονοδιάγραμμα υλοποίησης/παρακολούθησης: μέχρι τη λήξη της θητείας της παρούσας Επιτροπής.

Στόχος 2: Έντυπα και έγγραφα λειτουργίας και επικοινωνίας (εσωτερικής και εξωτερικής) του ΜΦΙ με ισότιμη αναφορά στο φύλο.

Ταξινόμηση στόχων			
	Αντίκτυπος		
Υλοποίηση	Χαμηλός	Μέτριος	Υψηλός
Εύκολη			
Μέτριας δυσκολίας		x	
Μεγάλης δυσκολίας			

Δράσεις για την επίτευξη του στόχου: Τα έντυπα και τα έγγραφα λειτουργίας και επικοινωνίας του ΜΦΙ θα αναθεωρηθούν με σκοπό την ισότιμη αναφορά του φύλου σε αυτά.

Υπεύθυνος υλοποίησης: Διεύθυνση Διοικητικού

Χρονοδιάγραμμα υλοποίησης/παρακολούθησης: Θα οριστεί σε συνεργασία με την Προϊσταμένη της Διεύθυνσης Διοικητικού.

Στόχος 3: Περιεχόμενο ιστοσελίδας του ΜΦΙ με ισότιμη αναφορά στο φύλο

Ταξινόμηση στόχων			
	Αντίκτυπος		
Υλοποίηση	Χαμηλός	Μέτριος	Υψηλός
Εύκολη		x	
Μέτριας δυσκολίας			
Μεγάλης δυσκολίας			

Δράσεις για την επίτευξη του στόχου: Θα γίνει αναθεώρηση/αναπροσαρμογή του περιεχομένου της ιστοσελίδας του ΜΦΙ με σκοπό την ισότιμη αναφορά του φύλου σε όλα τα σημεία.

Υπεύθυνος υλοποίησης: Τμήμα Πληροφορικής

Χρονοδιάγραμμα υλοποίησης/παρακολούθησης: Θα οριστεί σε συνεργασία με το Τμήμα Πληροφορικής.

Στόχος 4: Ενημέρωση προσωπικού για την ισότιμη αναφορά στο φύλο κατά την επικοινωνία

Ταξινόμηση στόχων			
	Αντίκτυπος		
Υλοποίηση	Χαμηλός	Μέτριος	Υψηλός
Εύκολη			x
Μέτριας δυσκολίας			
Μεγάλης δυσκολίας			

Δράσεις για την επίτευξη του στόχου: Θα σταλεί έγγραφη ενημέρωση προς όλο το προσωπικό του ΜΦΙ, προκειμένου να γίνεται χρήση γλώσσας με ισότιμη αναφορά στο φύλο κατά την επικοινωνία με τους συναδέλφους.

Υπεύθυνος υλοποίησης: ΕΙΦ

Χρονοδιάγραμμα υλοποίησης/παρακολούθησης: 1^ο τρίμηνο 2022

Στόχος 5: Αποτύπωση των απόψεων του προσωπικού σε σχέση με θέματα διακρίσεων στο εργασιακό περιβάλλον (έρευνα με ερωτηματολόγιο, Παράρτημα 1)

Ταξινόμηση στόχων			
	Αντίκτυπος		
Υλοποίηση	Χαμηλός	Μέτριος	Υψηλός
Εύκολη			
Μέτριας δυσκολίας			x
Μεγάλης δυσκολίας			

Δράσεις για την επίτευξη του στόχου: Θα ζητηθεί από όλο το προσωπικό του ΜΦΙ να συμπληρώσει ένα ανώνυμο ερωτηματολόγιο, στο οποίο θα αποτυπώνεται η γνώμη του προσωπικού σχετικά με το εάν θεωρεί ότι γίνονται οποιουδήποτε τύπου διακρίσεις στο εργασιακό περιβάλλον του ΜΦΙ. Ένα προσχέδιο του ερωτηματολογίου αυτού παρουσιάζεται στο Παράρτημα 1 του παρόντος εγγράφου. Μετά την οριστικοποίηση του ερωτηματολογίου, ενδέχεται να αναπροσαρμόζεται σε ετήσια βάση.

Υπεύθυνος υλοποίησης: ΕΙΦ σε συνεργασία με τη Γενική Διεύθυνση και το Τμήμα Πληροφορικής της Διεύθυνσης Διοικητικού.

Χρονοδιάγραμμα υλοποίησης/παρακολούθησης: Το πρώτο ερωτηματολόγιο θα απαντηθεί έως το τέλος του 2022 και στη συνέχεια σε ετήσια βάση.

Στόχος 6: Ενημέρωση – επιμόρφωση του προσωπικού του ΜΦΙ σε θέματα σχετικά με το φύλο και την ισότητα.

Ταξινόμηση στόχων			
	Αντίκτυπος		
Υλοποίηση	Χαμηλός	Μέτριος	Υψηλός
Εύκολη			
Μέτριας δυσκολίας			x
Μεγάλης δυσκολίας			

Δράσεις για την επίτευξη του στόχου: Θα οργανωθούν επιμορφωτικά σεμινάρια για το προσωπικό από επιστήμονες που ειδικεύονται σε θέματα ισότητας φύλου.

Υπεύθυνος υλοποίησης: ΕΙΦ σε συνεργασία με την Επιτροπή Εκδηλώσεων του ΜΦΙ

Χρονοδιάγραμμα υλοποίησης/παρακολούθησης: Εντός του 2022

Στόχος 7: Σύνταξη διαδικασίας διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά.

Ταξινόμηση στόχων			
	Αντίκτυπος		
Υλοποίηση	Χαμηλός	Μέτριος	Υψηλός
Εύκολη			
Μέτριας δυσκολίας			
Μεγάλης δυσκολίας			x

Δράσεις για την επίτευξη του στόχου: Θα συνταχθεί διαδικασία που θα προβλέπει αναλυτικά τον τρόπο χειρισμού των πιθανών καταγγελιών ατόμων του προσωπικού για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά. Η εν λόγω διαδικασία θα κοινοποιηθεί σε όλο το προσωπικό του ΜΦΙ προκειμένου να γνωρίζει πώς θα πράξει σε ανάλογες περιπτώσεις.

Υπεύθυνος υλοποίησης: ΕΙΦ

Χρονοδιάγραμμα υλοποίησης/παρακολούθησης: Μέσα στο 1^ο εξάμηνο του 2022.