



**ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΓΕΩΡΓΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ - ΔΗΜΗΤΡΑ**  
**«ΕΛΓΟ - ΔΗΜΗΤΡΑ»**

**ΣΧΕΔΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ**

Εγκρίθηκε με την υπ' αριθμ. 19 Απόφαση της 06<sup>ης</sup>/12.05.2022 Συνεδρίασης του ΔΣ

**2022-2024**

## Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή	2
2. Θεσμικό πλαίσιο	4
3. Κύριοι Στόχοι	6
4. Άξονες Προτεραιότητας	7
5. Υφιστάμενη κατάσταση	8
6. Κύριες Δράσεις Παρέμβασης	18
7. Έλεγχος & Αξιολόγηση	21
8. Διαθεσιμότητα Πόρων και Δράσεις	22

## 1. Εισαγωγή

Ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων αποτελεί θεμελιώδη υποχρέωση κάθε κράτους δικαίου. Οι διακρίσεις κατά των γυναικών ειδικότερα, αλλά και κάθε ατόμου γενικότερα, παραβιάζουν τις αρχές της ισότητας των δικαιωμάτων των φύλων και του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

Η αρχή της ισότητας των φύλων κατοχυρώνεται τόσο συνταγματικά (άρθρο 4§2 του Συντάγματος)<sup>1</sup>, όσο και από τη Διεθνή Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW)<sup>2</sup>, που υπεγράφη από την Ελλάδα στις 2 Μαρτίου 1982, κυρώθηκε και απέκτησε ισχύ νόμου με το Ν. 1342/83<sup>3</sup>. Επιπλέον, η έννομη τάξη μας έχει επικυρώσει και ενσωματώσει διεθνείς συμβάσεις, προαιρετικά πρωτόκολλα και κοινοτικές Οδηγίες, υπογραμμίζοντας έτσι ότι, στην ελληνική δημοκρατική έννομη τάξη, η προστασία της αρχής της ισότητας των φύλων αποτελεί θεμελιώδη υποχρέωση και επιτακτική ανάγκη.

Σύμφωνα με τον Ν. 4604/2019<sup>4</sup> για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου πρέπει να διασφαλίζεται σε κάθε χάραξη πολιτικής. Ειδικότερα, η διάσταση του φύλου εντάσσεται σε όλους τους τομείς της ιδιωτικής και δημόσιας ζωής και, ιδιαίτερα, στην πολιτική, κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική πραγματικότητα της χώρας. Ταυτόχρονα, ο Έλληνας νομοθέτης προβλέπει δράσεις σε επίπεδο Υπουργείων, για την ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων και της διάστασης του φύλου στη χάραξη δημόσιας πολιτικής. Επιπρόσθετα, με βάση το άρθρο 33 του Ν. 4589/2019<sup>5</sup> και μέσω της επίσημης καθοδήγησης της ΕΕ για τα Σχέδια Ισότητας των Φύλων<sup>6</sup>, συγκροτούνται Επιτροπές Ισότητας των Φύλων στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της χώρας (Α.Ε.Ι.).

Με βάση τα καταστατικά αυτά κείμενα, τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και τα Ερευνητικά Κέντρα καλούνται να αναθεωρήσουν τις εκπαιδευτικές και ερευνητικές τους στρατηγικές και να σχεδιάσουν διαρθρωτικές αλλαγές όσον αφορά στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων, στη χρηματοδότηση, στη λήψη αποφάσεων και στις διαδικασίες αξιολόγησης του ανθρώπινου δυναμικού, με στόχο τη συμπερίληψη και την ισότιμη συμμετοχή των φύλων στην ακαδημαϊκή γνώση, την επαγγελματική εξέλιξη και την έρευνα. Τα Σχέδια για την Ισότητα των Φύλων (Σ.Ι.Φ.), ως εργαλεία διαρθρωτικών αλλαγών στα Α.Ε.Ι. και στα ερευνητικά κέντρα, αποτελούν Οδηγία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025<sup>7</sup>, ως μέσο δέσμευσης των κρατών μελών και των ακαδημαϊκών και ερευνητικών Ιδρυμάτων, στους στρατηγικούς ευρωπαϊκούς στόχους για ισότητα, και

<sup>1</sup> Το Σύνταγμα της Ελλάδος, όπως έχει αναθεωρηθεί από το Ψήφισμα της 27ης Μαΐου 2008 της Η' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων. Φ.Ε.Κ. 187/Α'/28.11.2019.

<sup>2</sup> <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.html>

<sup>3</sup> Νόμος 1342 - Για την κύρωση της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών. ΦΕΚ Α' 39/1.4.1983.

<sup>4</sup> Νόμος 4604/2019 – Μέρος Α': Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας. ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019.

<sup>5</sup> Νόμος 4589/2019 - Συνέργειες Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών, Πανεπιστημίου Θεσσαλίας με τα Τ.Ε.Ι. Θεσσαλίας και Στερεάς Ελλάδας, Παλλημνιακό Ταμείο και άλλες διατάξεις. ΦΕΚ 13/Α/29-1-2019.

<sup>6</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>.

<sup>7</sup> Ανακοίνωση της 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. Βρυξέλλες, 5.3.2020, 1-22.

προϋπόθεση για τη δυνατότητα πρόσβασης στη χρηματοδότηση της έρευνας από ευρωπαϊκούς πόρους, από το 2022 και εφεξής (European Commission, Horizon Europe Work Program 2021-2022).

Ο ΕΛΓΟ – ΔΗΜΗΤΡΑ, μέσω της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.), που συστάθηκε με την αριθμ. 10943/23.02.2022 απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου και εγκρίθηκε με την αριθμ. 2 εκτός ημερήσιας διάταξης απόφαση της 3<sup>ης</sup>/01.03.2022 Συνεδρίασης του Διοικητικού Συμβουλίου, σκοπεύει – μέσω του σχεδιασμού, της εφαρμογής και της παρακολούθησης του (Σ.Ι.Φ.) - να υπηρετήσει και να προωθήσει την ισότητα των φύλων σε όλο το εύρος δράσης του Οργανισμού (διοίκηση, εκπαίδευση, έρευνα, επικοινωνία και σχέσεις μελών), να προασπίσει την αρχή της αποδοχής της διαφορετικότητας, καταδικάζοντας κάθε μορφή διάκρισης και να καλλιεργήσει μια κουλτούρα συμπερίληψης. Παράλληλα, επιδιώκει τη μείωση των ανισοτήτων στην επαγγελματική εξέλιξη του προσωπικού, την άμβλυνση των αποκλίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών στην έρευνα, την εξασφάλιση μεγαλύτερης συμμετοχής των γυναικών σε διοικητικές θέσεις και θέσεις λήψης αποφάσεων, στόχοι οι οποίοι θα συμβάλουν στην προώθηση της έρευνας, στην προαγωγή της επιστημονικής γνώσης και της καινοτομίας, και γενικότερα στη δημιουργία μιας ισότιμης επιστημονικής κοινότητας. Η επιδίωξη αυτών των στόχων θα επιτευχθεί μέσω της συστηματικής καταγραφής σχετικών δεδομένων και της ενδεδειγμένης παρακολούθησης αυτών.

## 2. Θεσμικό Πλαίσιο

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (Σ.Ι.Φ.) νομιμοποιεί και προστατεύει κάθε στρατηγική που αποσκοπεί στην επίτευξη της ισότητας των φύλων στον ΕΛΓΟ – ΔΗΜΗΤΡΑ. Το Σ.Ι.Φ. καταρτίζεται σύμφωνα με τους εθνικούς και ευρωπαϊκούς νόμους και Οδηγίες και ευθυγραμμίζεται με εθνικές πρωτοβουλίες και δράσεις που εστιάζουν στην ισότητα των δικαιωμάτων γυναικών και ανδρών, στην απαγόρευση των διακρίσεων, στην ίση μεταχείριση, στην απαγόρευση παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, στην κοινωνική ευθύνη οργανισμών κ.λπ.

Ειδικότερα:

### 2.1. Ελληνική Νομοθεσία

Τα τελευταία χρόνια, οι στρατηγικοί σχεδιασμοί και πολιτικοί στόχοι της χώρας μας που σχετίζονται με την έρευνα, την καινοτομία, την τεχνολογία και την τριτοβάθμια εκπαίδευση, όπως αποτυπώνονται σε γραπτά κείμενα, συμπεριλαμβανομένης της τελευταίας Εθνικής Στρατηγικής για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (2016-2020)<sup>8</sup>, έχουν ενσωματώσει τις αρχές της ΕΕ για την ισότητα των φύλων, δίνοντας οδηγίες στους δημόσιους ερευνητικούς φορείς «να καταρτίσουν Σχέδια Ισότητας των Φύλων και να συμπεριλάβουν σχετικές διατάξεις στους εσωτερικούς κανονισμούς και τα στρατηγικά τους σχέδια».

Ο νόμος 4386/2016<sup>9</sup> με τίτλο «Ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις», στην περίπτωση 13 του άρθρου 25 αυτού, αναγνωρίζει ότι τα ερευνητικά ιδρύματα πρέπει να επιτύχουν μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ των φύλων στη σύνθεση των επιστημονικών συμβουλίων, των επιτροπών και των συμβουλευτικών οργάνων, θεσπίζοντας κατά την

<sup>8</sup> [https://era.gv.at/public/documents/2891/GR\\_ERAStrategy\\_EL.pdf](https://era.gv.at/public/documents/2891/GR_ERAStrategy_EL.pdf)

<sup>9</sup> Νόμος 4386/2016 - Ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις. ΦΕΚ 83/Α/11-5-2016.

συγκρότησή τους την εφαρμογή ποσόστωσης κατ' ελάχιστο 1/3 για το κάθε φύλο, βάσει του άρθρου 116 του Συντάγματος, «εφόσον οι υποψήφιοι διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη της σχετικής, κατά περίπτωση, θέσης».

Επιπλέον, το *Ελληνικό Σύνταγμα*<sup>10</sup> εγγυάται την ισότητα μεταξύ των φύλων (Άρ. 4, §2) και το δικαίωμα σε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας ανεξαρτήτως φύλου ή άλλων διαφορών (Άρ. 22, §1). Παράλληλα, το ελληνικό Σύνταγμα αναγνωρίζει την ουσιαστική ισότητα μεταξύ των φύλων. Στη συνταγματική αναθεώρηση του 2001 προβλέφθηκε ότι «*Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών*» και ότι «*Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών*». (Άρ. 116, §2). Αυτή η τροπολογία άνοιξε το δρόμο για θετικά μέτρα σε διάφορους τομείς, όπως για παράδειγμα, την υιοθέτηση ποσοστώσεων φύλου για τις τοπικές, εθνικές και τις εκλογές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, καθώς και την προαναφερθείσα διάταξη περί φύλου για συμβουλευτικά όργανα και επιστημονικά συμβούλια. Συνεπακόλουθα, εκδόθηκαν ορισμένοι νέοι νόμοι και διατάξεις για την έρευνα και τους ιδιωτικούς οργανισμούς.

Ο νόμος 4604/2019<sup>11</sup> για την «*Πρώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας*» ενθαρρύνει τα πανεπιστήμια και τους ερευνητικούς οργανισμούς να ενσωματώσουν την ισότητα φύλου στα προγράμματα σπουδών τους, στο περιεχόμενο των δράσεων επαγγελματικού προσανατολισμού, στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση σχετικών προγραμμάτων ευαισθητοποίησης και επιμόρφωσης εκπαιδευτικών, για την εξάλειψη κάθε είδους διάκρισης λόγω φύλου, ταυτότητας φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού (άρθρο 17). Οι ιδιωτικές και εμπορικές επιχειρήσεις ενθαρρύνονται επίσης να υιοθετήσουν πολιτικές ίσων ευκαιριών, επίσης μέσω της ανάπτυξης Σχεδίων Ισότητας Φύλων. Για τις εταιρείες αυτές, προβλέπεται επίσημη επιβράβευση και συγκεκριμένα η χορήγηση του «Σήματος Ισότητας» (Άρ. 21) στις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών. Ταυτόχρονα ο Ν. 4589/19<sup>12</sup> για την αναδιάρθρωση των πανεπιστημίων, στο άρθρο 33 περιλαμβάνει διάταξη για τη σύσταση Επιτροπών Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.) σε όλα τα ελληνικά πανεπιστήμια που θα λειτουργούν ως συμβουλευτικά όργανα για να βοηθήσουν τη διοίκηση των πανεπιστημίων στην προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής.

## 2.2. Ευρωπαϊκή νομοθεσία

Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και η μη διάκριση είναι κοινές αξίες στις οποίες θεμελιώνεται η Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) και είναι σταθερά ενσωματωμένες στις Συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ και στο παράγωγο δίκαιο. Κατά την κατάρτιση του Σχεδίου για την Ισότητα των Φύλων, ο ΕΛΓΟ –

<sup>10</sup> Το Σύνταγμα της Ελλάδος, όπως έχει αναθεωρηθεί από το Ψήφισμα της 27ης Μαΐου 2008 της Η' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων. Φ.Ε.Κ. 187/Α'/28.11.2019.

<sup>11</sup> Νόμος 4604/2019 - Μέρος Α': Πρώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας. ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019.

<sup>12</sup> Νόμος 4589/2019 - Συνέργειες Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών, Πανεπιστημίου Θεσσαλίας με τα Τ.Ε.Ι. Θεσσαλίας και Στερεάς Ελλάδας, Παλλημνιακό Ταμείο και άλλες διατάξεις. ΦΕΚ 13/Α/29-1-2019.

ΔΗΜΗΤΡΑ έχει λάβει υπόψη του α) την Οδηγία 2006/54/ΕΚ<sup>13</sup>, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5<sup>ης</sup> Ιουλίου 2006, όπως ισχύει, για τις ίσες ευκαιρίες και για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα όσον αφορά τις αμοιβές και την πρόσβαση στην απασχόληση, που επιβάλλει την απαγόρευση κάθε άμεσης και έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης β) την Οδηγία 2010/41/ΕΕ<sup>14</sup>, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Ιουλίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική απασχόληση ή συμβάλλουν στην άσκηση τέτοιας απασχόλησης, γ) την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ<sup>15</sup> του Συμβουλίου 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, δ) την Οδηγία 2010/18/ΕΕ<sup>16</sup> του Συμβουλίου της 8ης Μαρτίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαίσιο για τη γονική άδεια, και ε) την Οδηγία 97/81/ΕΚ<sup>17</sup> του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης.

Επίσης, ελήφθησαν υπόψη η Οδηγία 2000/43/ΕΚ<sup>18</sup> του Συμβουλίου της 29ης Ιουνίου 2000, για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών στην απασχόληση, καθώς και η Οδηγία 2000/78/ΕΚ<sup>19</sup> του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

### 3. Κύριοι Στόχοι

Λαμβάνοντας υπόψη τους άξονες προτεραιότητας του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025<sup>20</sup> και την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων

<sup>13</sup> Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

<sup>14</sup> Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου 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.

<sup>15</sup> Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου 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).

<sup>16</sup> Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ.

<sup>17</sup> Οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES - Παράρτημα: Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης.

<sup>18</sup> Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής.

<sup>19</sup> Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

<sup>20</sup> <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/12/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf>

2020-2025<sup>21</sup> και με βάση τα ποιοτικά και ποσοτικά δεδομένα που συλλέχθηκαν από τις ομάδες εργασίας της Ε.Ι.Φ. του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ, το Σ.Ι.Φ. του Οργανισμού θέτει ως προτεραιότητές του αρχικά όλους τους στόχους που άπτονται ζητημάτων φυλετικών ανισοτήτων. Σε μελλοντικές εκδόσεις του Σ.Ι.Φ. που θα κυκλοφορήσουν εγκαίρως, θα περιλαμβάνεται κάθε ζήτημα που αφορά «διάκριση» υπό την έννοια της λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης ενός ατόμου από ένα άλλο (για λόγους ηλικίας, αναπηρίας, επαναπροσδιορισμό φύλου, γάμου και συμφώνου συμβίωσης, εγκυμοσύνης και μητρότητας, φυλής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού).

Στην παρούσα μορφή του, το Σ.Ι.Φ. του ΕΛΓΟ - ΔΗΜΗΤΡΑ έχει επτά συγκεκριμένους στόχους, με κατεύθυνση:

1. Την καλλιέργεια και εδραίωση μιας οργανωτικής κουλτούρας ευαισθητοποίησης για τα θέματα του φύλου και την εξάλειψη των ασυνείδητων έμφυλων προκαταλήψεων στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων (π.χ.: παραδοσιακές αντιλήψεις για το φύλο).
2. Τη βελτίωση της ποιότητας της έρευνας που διεξάγεται στον Οργανισμό με τη διασφάλιση του σχηματισμού ετερογενών ερευνητικών ομάδων.
3. Την ενδυνάμωση των γυναικών σε όλα τα επίπεδα, μέσω της επαγγελματικής εξέλιξης και της κατάρτισης γυναικών ερευνητριών, τεχνικού και διοικητικού προσωπικού, διευθυντικών στελεχών και προσωπικού υποστήριξης με προσανατολισμό την προώθηση της αριστείας.
4. Την αύξηση της συμμετοχής γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων μέσω της πρόσκλησης αυτών, διασφαλίζοντας με τον τρόπο αυτό την πολυφωνία και την ισότιμη προβολή απόψεων.
5. Την ενίσχυση των δεσμών με τη βιομηχανία, ενθαρρύνοντας τις γυναίκες να συνεργάζονται με ιδιωτικούς φορείς και να αναπτύσσουν καινοτομία μετατρέποντας τα αποτελέσματα της έρευνάς τους σε απτά προϊόντα/υπηρεσίες.
6. Τη δημιουργία των προϋποθέσεων που θα καταστήσουν τον ΕΛΓΟ – ΔΗΜΗΤΡΑ έναν ελκυστικό φορέα έρευνας, εκπαίδευσης και απασχόλησης στον αγροτικό τομέα για γυναίκες ειδικούς και ταλέντα από την Ελλάδα και το εξωτερικό, συμβάλλοντας επίσης στην αποτροπή διαρροής επιστημόνων στο εξωτερικό (brain drain).
7. Τη διασφάλιση της συμβολής γυναικών εμπειρογνομόνων στις εθνικές και ευρωπαϊκές ανάγκες στην αγροτική έρευνα, εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση.

#### 4. Άξονες Προτεραιότητας

Για να επιτύχει ο ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ τους συγκεκριμένους αντικειμενικούς στόχους εστιάζει σε 6 Άξονες Προτεραιότητας, ακολουθώντας τις συστάσεις του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα Φύλου (European Institute of Gender Equality EIGE<sup>22</sup>), με απώτερο στόχο να «αναγνωρίσει και να εφαρμόσει καινοτόμες στρατηγικές για την προώθηση της κουλτούρας αλλαγής και των ίσων ευκαιριών στα Πανεπιστήμια και Ερευνητικά Κέντρα». Μέσω των

<sup>21</sup> Ανακοίνωση COM/2020/152 της 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. final <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/12/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf>

<sup>22</sup> EIGE, <http://eige.europa.eu>

Αξόνων Προτεραιότητας ο ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ θα συνεισφέρει στην μετρίαση της φυλετικής διάκρισης σε ιδρυματικό επίπεδο, με σκοπό:

- A. Τη διακυβέρνηση και λήψη αποφάσεων
- B. Την πρόσληψη, τις διαδικασίες επιλογής και την ανέλιξη καριέρας
- Γ. Την ευέλικτη και ευκίνητη (agile) εργασία
- Δ. Τη στρατηγική φύλου στην έρευνα
- Ε. Το φύλο στην οργανωτική κουλτούρα
- ΣΤ. Το φύλο στις εκδηλώσεις, στην μαθητεία και στην διάχυση.

## 5. Υφιστάμενη κατάσταση

Με στόχο να επιτευχθεί μια συνολική εκτίμηση της παρούσας κατάστασης στον ΕΛΓΟ - ΔΗΜΗΤΡΑ ως προς τη συμμετοχή των γυναικών σε διοικητικές και ερευνητικές θέσεις και την αντίληψη της έννοιας της ισότητας των φύλων στον Οργανισμό, διενεργήθηκε διεξοδική έρευνα με τη χρήση ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών. Ακολούθως, συλλέχθηκαν στατιστικά δεδομένα μεταξύ διαφορετικών κατηγοριών θέσεων και ιεραρχιών (ερευνητών, διοικητικού και τεχνικού προσωπικού, σώματα λήψης αποφάσεων και διοικητικές δομές) που απαντώνται στον Οργανισμό την περίοδο των πέντε τελευταίων ετών (2018-2022).

**Ποσοτικοί δείκτες** χρησιμοποιήθηκαν για να προσδιοριστεί:

1. Ο αριθμός των γυναικών και των ανδρών που κατέχουν θέσεις σε διοικητικά όργανα και θέσεις λήψης αποφάσεων.
2. Η κατανομή των γυναικών και των ανδρών που κατέχουν ερευνητικές θέσεις κατά ερευνητική βαθμίδα.
3. Ο αριθμός των γυναικών και ανδρών που κατέχουν θέσεις στο διοικητικό και τεχνικό προσωπικό.

**Ποιοτικοί δείκτες**, μέσω στοχευόμενου ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκαν για τη συλλογή δεδομένων σχετικά με:

Τις απόψεις του προσωπικού σε ότι αφορά θέματα ισότητας των φύλων στον επαγγελματικό τομέα, τις πιθανές επιπτώσεις στην απόδοση και αποτελεσματικότητα του προσωπικού που σχετίζονται με το φύλο, τα περιστατικά παρενόχλησης (σεξουαλικής ή άλλου τύπου) που ενδεχομένως αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στο εργασιακό περιβάλλον, όπως και τις συνθήκες γενικά που προάγουν και υποστηρίζουν την «ευεξία στο χώρο εργασίας» (well-being at work). Σημειώνεται ότι από το συνολικό προσωπικό του Οργανισμού (681 άτομα) το 54.6% είναι γυναίκες.

Η τρέχουσα κατάσταση του ΕΛΓΟ ΔΗΜΗΤΡΑ παρουσιάζεται παρακάτω για κάθε πεδίο προτεραιότητας που προαναφέρθηκε στο κεφάλαιο 4.

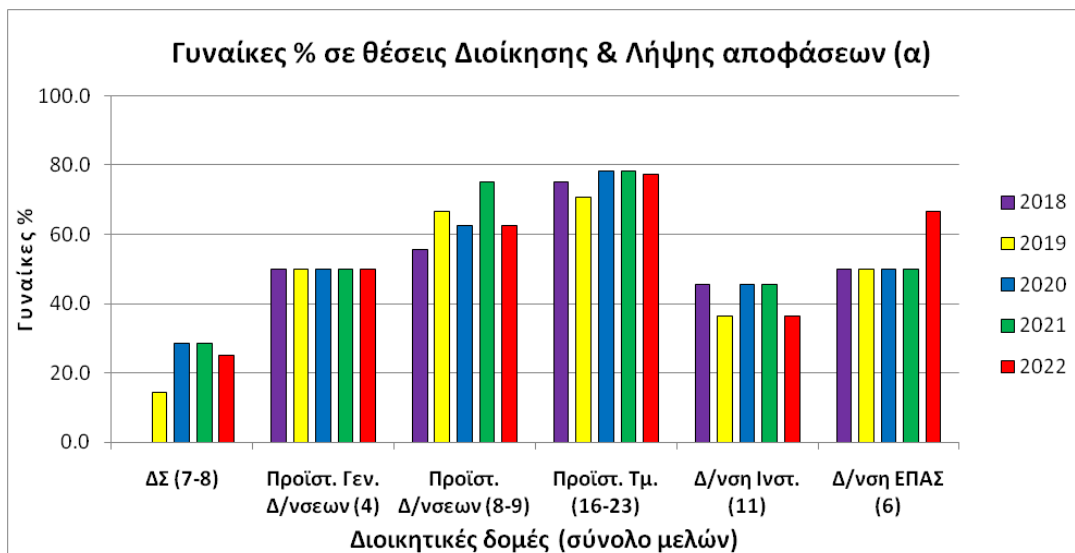
### **A) ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ**

Τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας για το πεδίο προτεραιότητας A) *Διοίκηση και Λήψη Αποφάσεων* απεικονίζονται στους παρακάτω πίνακες. Ο πρώτος αναφέρεται σε διοικητικές δομές που πληρούνται αποκλειστικά από το προσωπικό του Οργανισμού (α), ενώ ο δεύτερος



αναφέρεται σε διοικητικές δομές που στελεχώνονται τόσο από προσωπικό του οργανισμού όσο και από εξωτερικούς συνεργάτες (β).

Στον ερευνητικό τομέα του Οργανισμού οι διοικητικές δομές είναι: θέσεις Διευθυντών Ινστιτούτων και οι 3 μικτές δομές δηλαδή το Επιστημονικό Συμβούλιο του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ, τα Επιστημονικά Συμβούλια των Ινστιτούτων και οι επιτροπές αξιολόγησης των ερευνητών.



ΔΣ: Μέλη ΔΣ ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ (7-8)

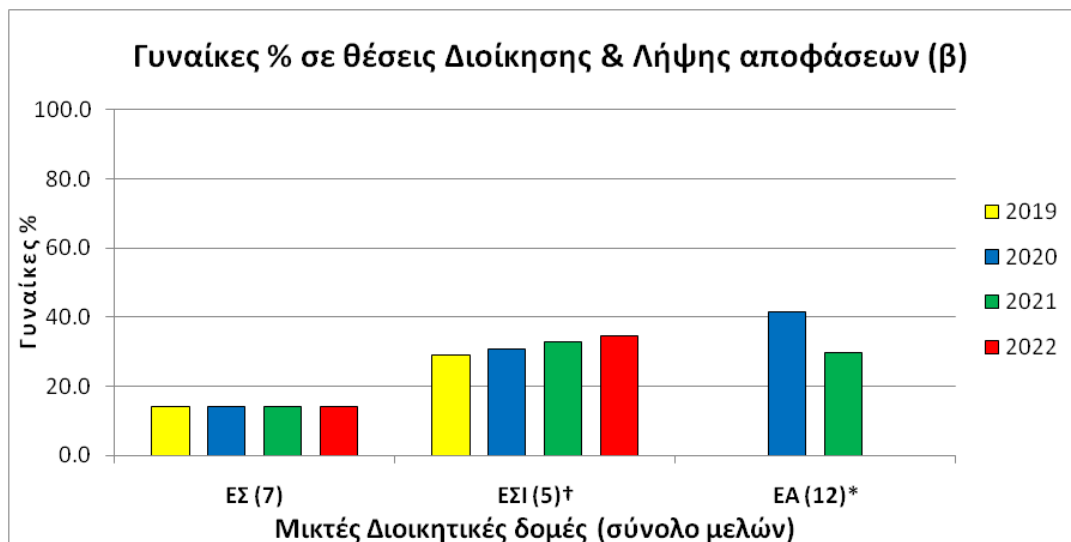
Προϊστ. Γεν. Δ/νσεων: Προϊστάμενες Γενικών Διευθύνσεων (4)

Προϊστ. Δ/νσεων: Προϊστάμενες Διευθύνσεων (8-9)

Προϊστ. Τμ.: Προϊστάμενες Τμημάτων (16-23)

Δ/νη Ινστ.: Διεύθυνση Ινστιτούτων (11)

Δ/νη ΕΠΑΣ: Διεύθυνση Επαγγελματικών Σχολών (6)



ΕΣ: Μέλη (7) Επιστημονικού Συμβουλίου ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ

ΕΣΙ: Μέλη (5) Επιστημονικών Συμβουλίων Ινστιτούτων († 11 Ινστιτούτα)

RC: Μέλη (12) Επιτροπών Αξιολόγησης (\* 35 Επιτροπές)

Σημεία που χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης:

(α) αμιγείς Διοικητικές Δομές

Σε ό, τι αφορά τη συμμετοχή στο Διοικητικό Συμβούλιο του ΕΛΓΟ ΔΗΜΗΤΡΑ, παρατηρείται, τα τελευταία έτη, τάση ανατροπής της υποεκπροσώπησης των γυναικών (0% το 2018, ενώ 28,6% τα έτη 2020 και 2021).

- Από την άλλη πλευρά, λιγότερες αποκλίσεις παρατηρούνται σε επίπεδο Διευθυντών Ινστιτούτων (36,4%-45,5% γυναίκες) ενώ ίση κατανομή ή υπερεκπροσώπηση των γυναικών εμφανίζεται σε επίπεδο διευθυντών Επαγγελματικών Σχολών (ΕΠΑΣ) (50% γυναίκες την περίοδο 2018-2021 και 66,7% το 2022).
- Σε επίπεδο Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, παρατηρείται 50% συμμετοχή των γυναικών την περίοδο 2018-2022.
- Σε επίπεδο Προϊσταμένων Διευθύνσεων η συμμετοχή των γυναικών είναι 62,5%-75% με αύξηση την τελευταία τετραετία σε σχέση με το 2018 (55,5%).
- Σημειωτέον, παρατηρείται εντυπωσιακή υπερεκπροσώπηση των γυναικών σε επίπεδο Τμηματάρχων (70,6%-78,3%) η οποία έχει αυξηθεί σταθερά σε βάθος πενταετίας. Περαιτέρω διερεύνηση αυτών των στοιχείων θα ήταν χρήσιμη για να εξηγηθεί το φαινόμενο αυτό σε σχέση με την ισότητα των φύλων (άνδρες/γυναίκες).

#### (β) μικτές Διοικητικές Δομές

Παρατηρούνται σημαντικές διαφορές στα επίπεδα συμμετοχής μεταξύ γυναικών και ανδρών στις ακόλουθες δομές:

- Στο Επιστημονικό Συμβούλιο του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ, παρατηρείται σημαντική υποεκπροσώπηση γυναικών (14,3%) κατά την περίοδο 2018-2022.
- Στα Επιστημονικά Συμβούλια των Ινστιτούτων (ΕΣΙ), υπάρχει υποεκπροσώπηση γυναικών παρόλο που έχει παρατηρηθεί αύξηση την τελευταία τετραετία (30%-38%, 2019-2022).
- Στις Επιτροπές αξιολόγησης και προαγωγής Ερευνητών παρατηρείται μειωμένη συμμετοχή των γυναικών (30-42%, 2020-2021).

Τα προαναφερθέντα ζητήματα υποδηλώνουν την αναγκαιότητα για διορθωτικές ενέργειες.

#### **Συμπέρασμα:**

Ο ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ παρουσιάζει μια μικτή κατάσταση σχετικά με τη συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικές θέσεις στην κατηγορία: «Διοίκηση και Λήψη Αποφάσεων». Η έρευνα έδειξε ορισμένα πολύ ενθαρρυντικά αποτελέσματα, αλλά αποκάλυψε επίσης ζητήματα σχετικά με τη χαμηλή συμμετοχή των γυναικών που πρέπει να αντιμετωπιστούν και να βελτιωθούν.

Συγκεκριμένα, παρατηρείται υποεκπροσώπηση γυναικών σε ανώτερες θέσεις, όπως στο Διοικητικό Συμβούλιο και στο Επιστημονικό Συμβούλιο του Οργανισμού καθώς και στα Επιστημονικά Συμβούλια των Ινστιτούτων. Όμως, υπάρχουν λιγότερες αποκλίσεις στη συμμετοχή ανδρών και γυναικών σε θέσεις Διευθυντών Ινστιτούτων. Αντίθετα, σημειώνεται ισότιμη συμμετοχή ή υπερεκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις Προϊσταμένων Διευθύνσεων και σημαντική υπερεκπροσώπηση σε θέσεις Τμηματάρχων.

Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και του Επιστημονικού Συμβουλίου του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ ορίζονται από τον εκάστοτε Υπουργό Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων. Ως εκ τούτου θα ενημερωθεί σχετικά για το θέμα το αρμόδιο γραφείο του νυν Υπουργού ώστε να ληφθεί υπόψη του σε μελλοντικούς ορισμούς.

Επιπλέον, ο μεγαλύτερος αριθμός γυναικών σε θέσεις Τμηματάρχων θα μπορούσε να αποδοθεί στο γεγονός ότι η πλειονότητα του προσωπικού της Κεντρικής Υπηρεσίας είναι γυναίκες.

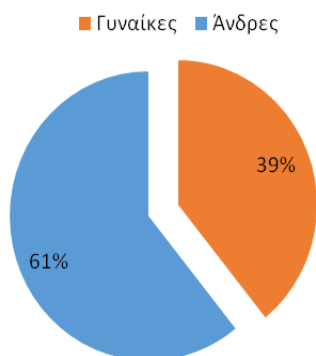
## **Β) ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ**

Συλλέχθηκαν ποσοτικά στοιχεία από τη Γενική Διεύθυνση Διοικητικού-Οικονομικού (Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων και Διοικητικής Μέριμνας, και Διεύθυνση Οικονομικού) με βάση τα αρχεία του προσωπικού. Η κατανομή κατά φύλο του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ για το έτος 2022 απεικονίζεται για: α) το Ερευνητικό προσωπικό, β) το Διοικητικό, Τεχνικό & Διδακτικό προσωπικό, γ) συνολικά για το προσωπικό του Οργανισμού.

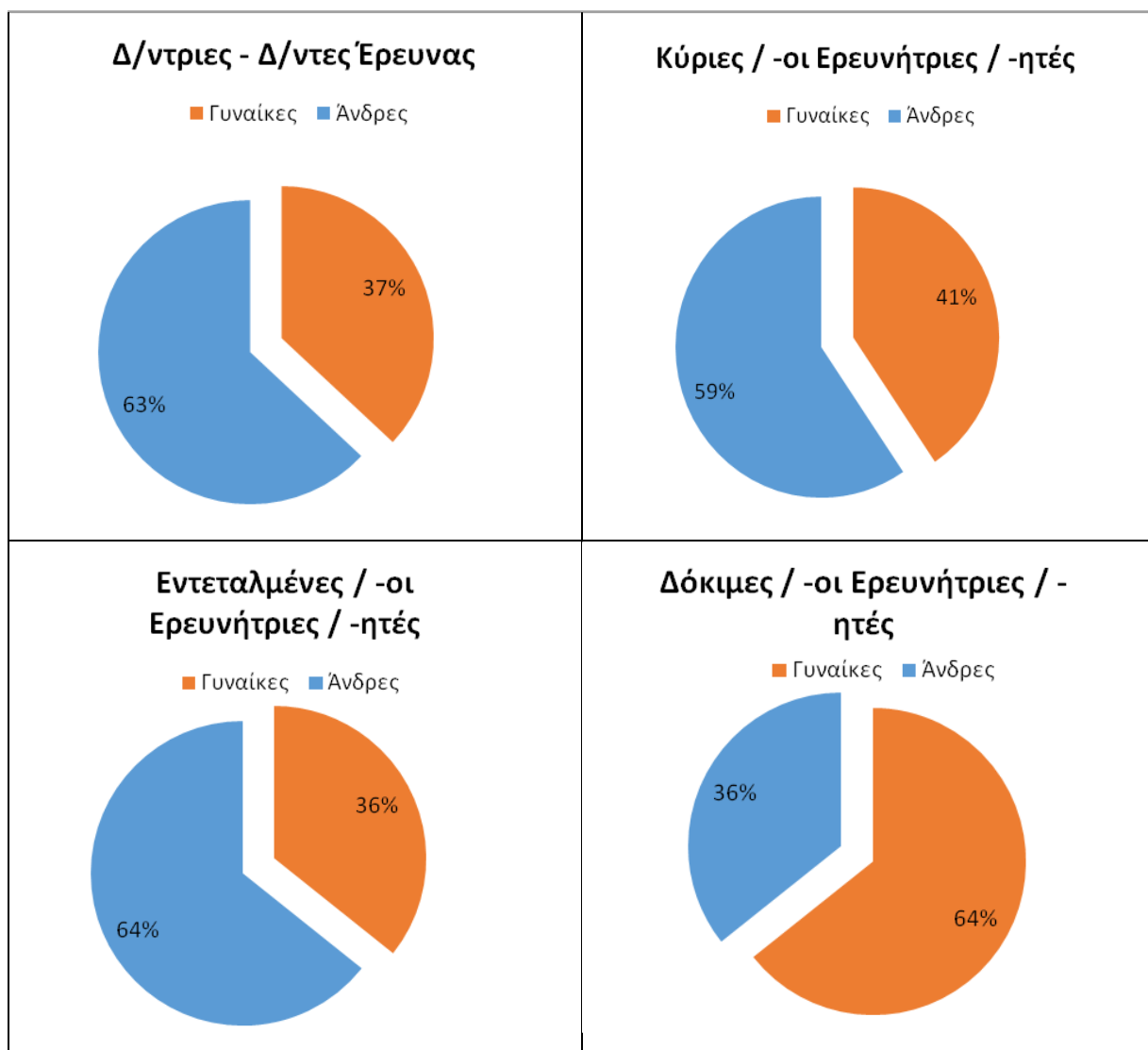
### **α) Κατανομή του ερευνητικού προσωπικού κατά φύλο:**

Ο αριθμός των Ερευνητών του Οργανισμού είναι 181 άτομα.

#### **Ερευνητικό Προσωπικό**

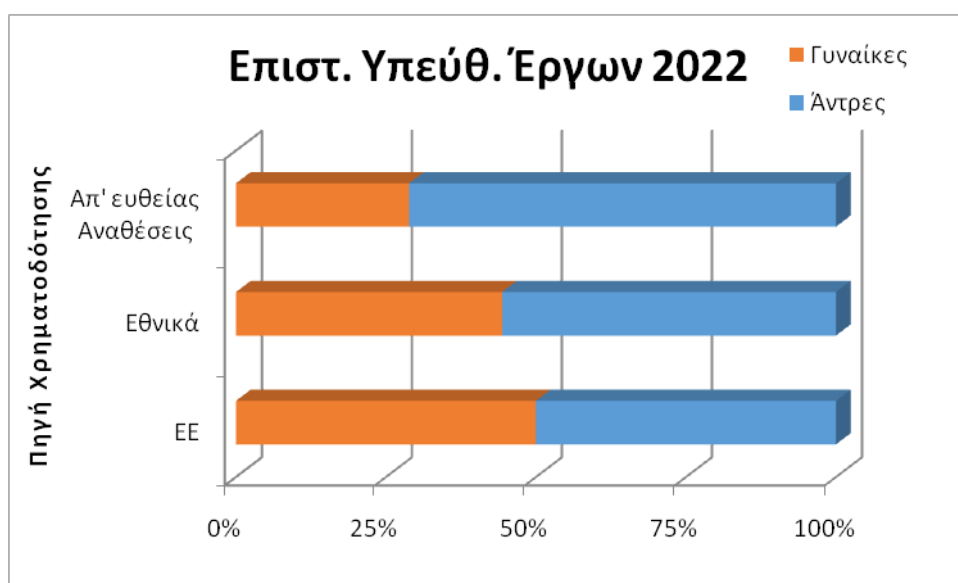


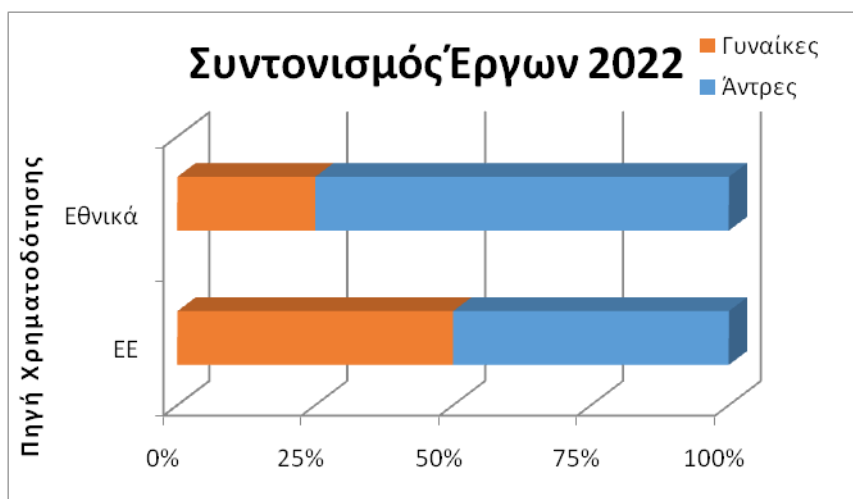
Ερευνητικό Προσωπικό του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ



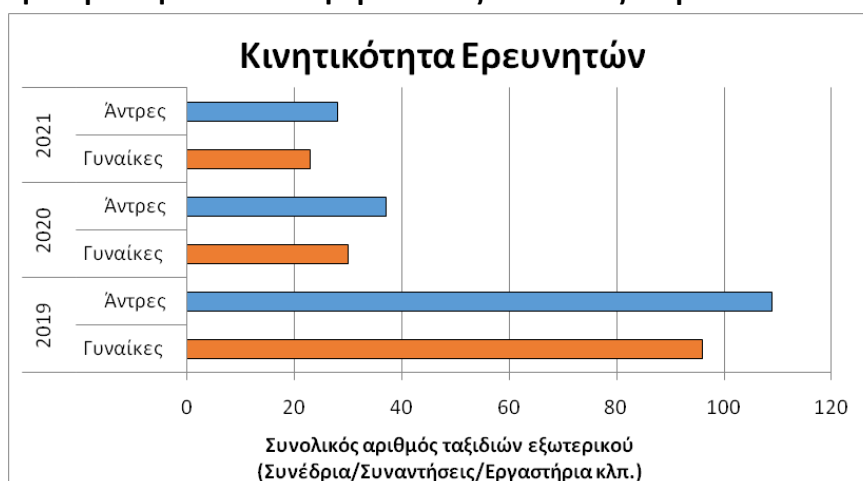
Ερευνητικό προσωπικό ΕΛΓΟ ΔΗΜΗΤΡΑ κατά ερευνητική βαθμίδα

### Θέσεις Ευθύνης σε Ερευνητικά Έργα

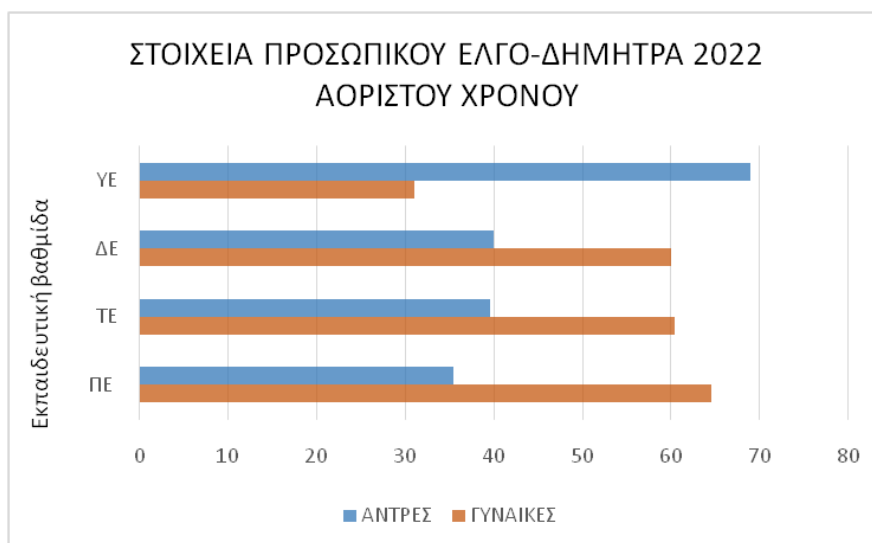




**Κινητικότητα Ερευνητών όσον αφορά τα ταξίδια στο εξωτερικό.**

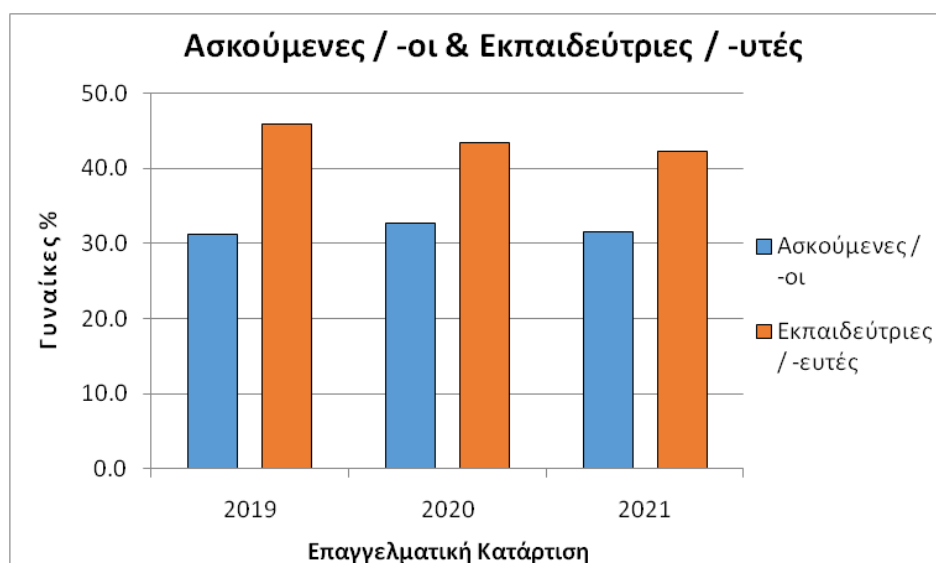


**β) Κατανομή του διοικητικού, τεχνικού και διδακτικού προσωπικού κατά φύλο και εκπαιδευτική βαθμίδα**

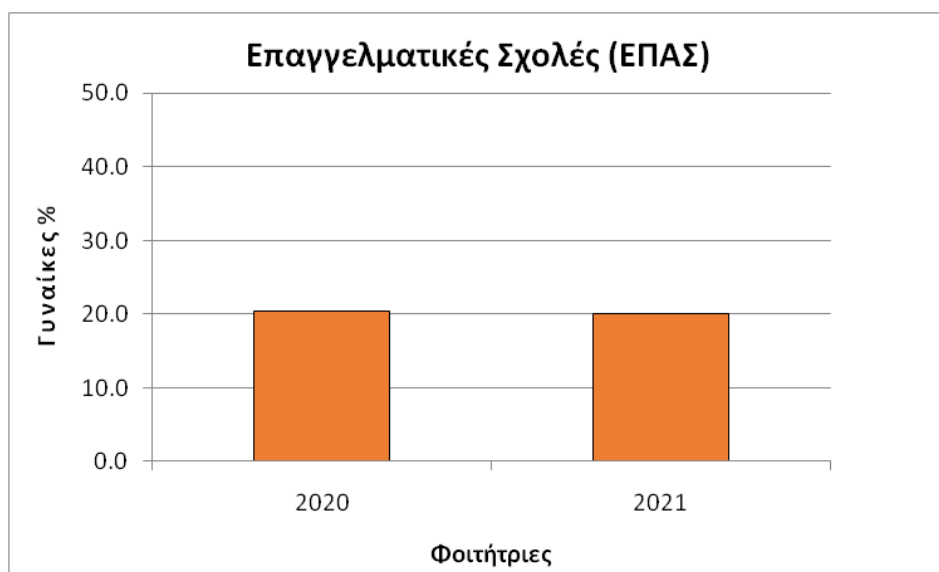


## Εκπαίδευση

-Διδακτικό προσωπικό και ασκούμενοι



-Φοιτητές ΕΠΑΣ



Σημεία που χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης:

α) Ερευνητικό προσωπικό:

- Παρατηρείται ανισορροπία στη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις ανώτερες βαθμίδες των Ερευνητών/τριών: Διευθύντριες Ερευνών (37%), Κύριες Ερευνήτριες (41%), Εντεταλμένες Ερευνήτριες (36%) ενώ αντίθετα στη βαθμίδα του/της Δόκιμου Ερευνητή/τριας, 64% είναι γυναίκες.

- Σε Εθνικά προγράμματα και σε έργα με Απευθείας Ανάθεση παρατηρείται υποεκπροσώπηση των γυναικών ως Συντονίστριες ή Επιστημονικά Υπεύθυνες σε αντίθεση με την εκπροσώπηση τους ως Συντονίστριες ή ΕΥ Ευρωπαϊκών έργων. Τα στοιχεία καταδεικνύουν ότι πρέπει να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες σε εθνικό επίπεδο για την προσέγγιση των ευρωπαϊκών προτύπων.
- Η κινητικότητα των ερευνητών του Οργανισμού στο εξωτερικό (Συνέδρια, συναντήσεις, εργαστήρια κλπ) κατανέμεται περίπου ίσα μεταξύ γυναικών και ανδρών τα τελευταία τρία χρόνια, με μια ελαφρά επικράτηση της κινητικότητας ανδρών.

β) Διοικητικό, τεχνικό και διδακτικό προσωπικό:

- Στις ανώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες παρατηρείται υπερεκπροσώπηση γυναικών (ΠΕ 64,6%, ΤΕ 60,4%, ΔΕ 60%), ενώ στην υποχρεωτική εκπαίδευση (ΥΕ) το ποσοστό των ανδρών είναι μεγαλύτερο (69%).
- Στα προγράμματα κατάρτισης, στο διδακτικό προσωπικό όπως και στους ασκούμενους, οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται, μια ανισορροπία που θα συζητηθεί στις επόμενες συναντήσεις της Ε.Ι.Φ.
- Ομοίως, όσον αφορά τον αριθμό των γυναικών που φοιτούν στις ΕΠΑΣ του Οργανισμού, η συμμετοχή τους παραμένει χαρακτηριστικά χαμηλή, γεγονός που πιθανώς συνδέεται με τους κλάδους της κατάρτισης στον αγροτικό τομέα. Αυτό απεικονίζει την παραδοσιακή αντίληψη του προσανατολισμού του φύλου στον αγροτικό τομέα και παραμένει ένα κρίσιμο ζήτημα όχι μόνο σε εθνικό επίπεδο αλλά και διεθνώς.

γ) Συνολική κατανομή προσωπικού κατά φύλο

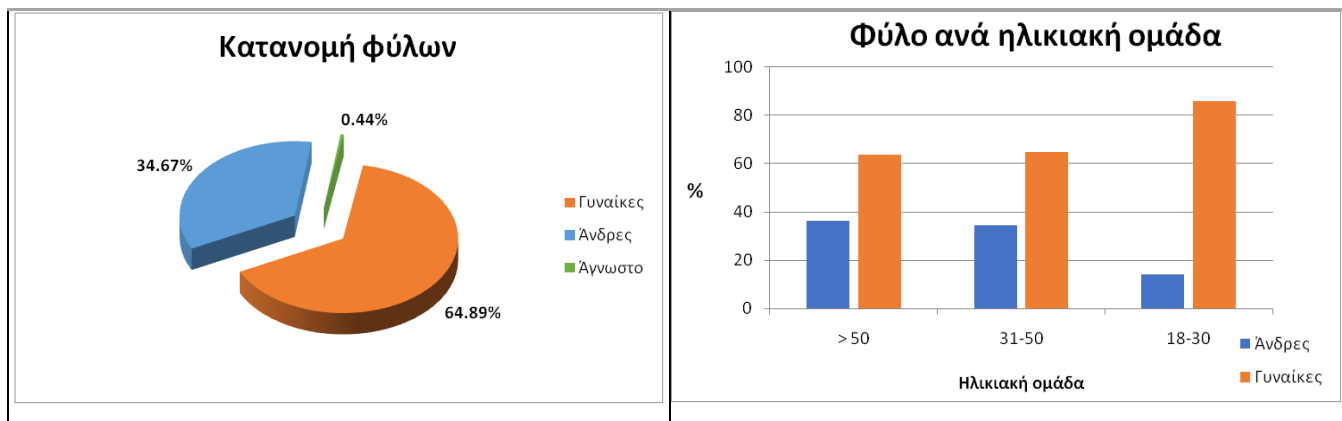


- Η συνολική κατανομή του προσωπικού του Οργανισμού κατά φύλο, σύμφωνα με τα αρχεία προσωπικού, είναι 54.6% γυναίκες και 45.4% άνδρες.

Για τις επομένης ενότητες, επιπροσθέτως, έγινε συλλογή **ποιοτικών δεδομένων** με τη συμπλήρωση **ανώνυμου στοχευόμενου ερωτηματολογίου** που ετοίμασε η Ε.Ι.Φ. του Οργανισμού και το οποίο διανεμήθηκε στο προσωπικό. Από 681 άτομα, 250 έχουν συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο παρέχοντας στην Ε.Ι.Φ. κρίσιμες και πολύτιμες

πληροφορίες. Το ερωτηματολόγιο θα είναι προσβάσιμο για το προσωπικό μέχρι να συμπληρωθεί από κάθε μέλος του έτσι ώστε σε μελλοντικές εκδόσεις του Σ.Ι.Φ., ο Οργανισμός να αποκτήσει μια ολοκληρωμένη εικόνα της κατάστασης.

### Συνολική κατανομή του προσωπικού του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ κατά ηλικία και εκπαιδευτική βαθμίδα



#### Παρατηρήσεις:

- Από τους 250 περίπου εργαζόμενους του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ που απάντησαν το ερωτηματολόγιο οι 64,9% είναι γυναίκες και οι 34,7% άνδρες.
- Το ποσοστό των γυναικών στα ηλικιακά εύρη είναι ως εξής: για το εύρος 31 ετών και άνω: ≈62% (Γ), ενώ στην ηλικία 18-30: 84% (Γ).

Περαιτέρω ανάλυση των απαντήσεων στο ανώνυμο ερωτηματολόγιο (ποιοτικοί δείκτες) ανέδειξε τα παρακάτω στοιχεία για τις απόψεις του προσωπικού σχετικά με τα θέματα ισότητας των φύλων στην επαγγελματική εξέλιξη:

- Το 70% του προσωπικού πιστεύει ότι στον ΕΛΓΟ ΔΗΜΗΤΡΑ υπάρχουν ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών για επαγγελματική ανέλιξη. Ωστόσο, το 16,5% (εκ των οποίων το 74% γυναίκες) πιστεύει το αντίθετο.
- Το 75% του προσωπικού πιστεύει ότι οι θέσεις ευθύνης είναι εξίσου επιθυμητές τόσο από γυναίκες όσο και από άνδρες.
- Το 88% πιστεύει ότι οι θέσεις που αποτελούν επαγγελματική πρόκληση είναι σημαντικές τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες.
- Το 87% του προσωπικού πιστεύει ότι τα εκπαιδευτικά προγράμματα για την ανάπτυξη ηγετικών δεξιοτήτων απευθύνονται εξίσου σε γυναίκες και άνδρες.

### Γ: ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για να απαντηθούν τα θέματα σχετικά με τις ευέλικτες μορφές εργασίας, συγκεντρώθηκαν ποιοτικά δεδομένα από το ερωτηματολόγιο που αναφέρθηκε παραπάνω. Η έρευνα



αποτύπωσε τις απόψεις του προσωπικού σχετικά με θέματα ευέλικτης εργασίας και ευεξίας των εργαζομένων στο χώρο εργασίας.

- Το 71,3% πιστεύει ότι ένας νέος πατέρας / μία νέα μητέρα θα απέδιδε καλύτερα στην εργασία του/της στον Οργανισμό αν είχε ένα πιο ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας (ευέλικτο ωράριο, τηλεργασία).
- Το 75,2% πιστεύει ότι μια έγκυος υπάλληλος θα απέδιδε καλύτερα εάν είχε ένα πιο ευέλικτο πρόγραμμα εργασίας (π.χ. ευέλικτο ωράριο, τηλεργασία).
- Το 10% των γυναικών και το 5% των ανδρών πιστεύουν ότι το εργασιακό περιβάλλον αποτελεί εμπόδιο για τη δημιουργία οικογένειας. Η πλειονότητα αυτών πιστεύουν πως κυρίως οι γυναίκες αντιμετωπίζουν αυτό το εμπόδιο.
- Το 15% των γυναικών και το 10% των ανδρών πιστεύουν ότι η δημιουργία οικογένειας εμποδίζει την επαγγελματική εξέλιξη, ειδικά για τις γυναίκες.

Το μείζον ζήτημα που ανέκυψε είναι ότι οι γυναίκες πρέπει να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην οικογενειακή φροντίδα που είναι εις βάρος της επαγγελματικής τους εξέλιξης.

- Το 39% των γυναικών και το 24% των ανδρών πιστεύουν ότι θα ήταν προτιμότερο αν μία γυναίκα εργαζόμενη μπορούσε να πάρει άδεια από την εργασία της τις πρώτες 2-3 ημέρες της περιόδου της.
- Το 60,5% πιστεύει ότι αν συνέβαινε αυτό, θα ήταν επίσης δίκαιο για έναν άνδρα εργαζόμενο να έχει τη δυνατότητα να πάρει αντίστοιχα κάποιες ημέρες άδεια από την εργασία του αν δεν αισθάνεται καλά.

#### **Δ: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΣΕ ΟΤΙ ΑΦΟΡΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ**

Η περαιτέρω ανάλυση των δεδομένων του ερωτηματολογίου ανέδειξε:

- Το 95% πιστεύει ότι τα εκπαιδευτικά προγράμματα που προσφέρονται για την ανάπτυξη επιστημονικών/ερευνητικών δεξιοτήτων απευθύνονται εξίσου σε άνδρες και γυναίκες.
- Στις τρεις ανώτερες βαθμίδες Ερευνητών/τριών παρατηρείται αναντιστοιχία στη συμμετοχή ανδρών και γυναικών. Ωστόσο, υπάρχουν περισσότερες γυναίκες ερευνήτριες στην εισαγωγική βαθμίδα (Δόκιμος/η Ερευνητής/τρια). Έτσι, οι διαφορές ενδέχεται να μειωθούν καθώς οι γυναίκες ερευνήτριες θα προάγονται στις ανώτερες βαθμίδες
- Προς το παρόν δεν υπάρχει συστηματική παρακολούθηση της κατανομής κατά φύλο των αιτήσεων που λαμβάνονται για τις θέσεις των Ερευνητών/τριών. Η Ε.Ι.Φ. που εργάστηκε στο παρόν Σ.Ι.Φ., δεσμεύεται να συγκεντρώσει και να αναλύσει τα σχετικά δεδομένα στο επόμενο αναβαθμισμένο σχέδιο.

#### **Ε: Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ**

Η έρευνα μελέτησε την έννοια της διάστασης του φύλου στην οργανωτική κουλτούρα του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ. Περιέλαβε ερωτήσεις που στοχεύουν στην αποτύπωση της νοοτροπίας του προσωπικού, όπως και στην εργασιακή τους εμπειρία σχετικά με φυλετικές διακρίσεις ή παρενοχλήσεις (σεξουαλικού ή άλλου τύπου).

- Το 95,2% του προσωπικού ανέφερε ότι θα προσελάμβανε εξίσου άνδρες και γυναίκες.
- Το 98,7% του προσωπικού ανέφερε ότι θα προτιμούσε ένα εργασιακό περιβάλλον που αποτελείται εξίσου από άνδρες και γυναίκες.
- Το 83% του προσωπικού πιστεύει ότι οι επαγγελματικές δεξιότητες δεν εξαρτώνται από το φύλο.
- 10,6% γυναίκες και 4% άνδρες ανέφεραν ότι έχουν πέσει θύμα κάποιου είδους παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Από αυτούς το 49% ανέφεραν ότι δεν αισθάνονται ασφαλείς ή προστατευμένοι στο εργασιακό περιβάλλον και το 55% δεν αισθάνονται ότι μπορούν να απευθυνθούν σε κάποιον για προστασία.
- Το 4,9% (όλες γυναίκες) ανέφεραν ότι έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση. Από αυτές το 45% δεν ένιωθε ότι βρίσκεται σε ασφαλές ή προστατευμένο εργασιακό περιβάλλον, ενώ το 54,5% δεν ένιωθε ότι μπορούσε να απευθυνθεί σε κάποιον για προστασία.

#### **ΣΤ) Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ**

Προς το παρόν, δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία για τη συμμετοχή ανδρών και γυναικών σε εκδηλώσεις και δραστηριότητες προβολής όσον αφορά το φύλο.

## **6. ΚΥΡΙΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ**

### ***Πεδίο προτεραιότητας Α: Διοίκηση και Λήψη Αποφάσεων***

Στόχοι: Προώθηση μέτρων προκειμένου να επιτευχθεί μία ισορροπημένη κατανομή ανδρών/γυναικών σε επίπεδο Διοίκησης και θέσεων Λήψης αποφάσεων. Τα μέτρα θα ενθαρρύνουν τις γυναίκες και θα τους δίνουν τη δυνατότητα να έχουν αυξημένη συμμετοχή σε αυτές τις θέσεις όπου υποεκπροσωπούνται, διασφαλίζοντας έτσι νοοτροπία συμπερίληψης σε αυτούς τους τομείς του Οργανισμού.

*(\*Ωστόσο, εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι το Διοικητικό Συμβούλιο του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ διορίζεται από το Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων)*

Τα συγκεκριμένα μέτρα περιλαμβάνουν:

- Αναζήτηση στελεχών με την κατάλληλη εμπειρία και κατάρτιση για την πλήρωση διευθυντικών θέσεων συνυπολογίζοντας την ισότητα των φύλων.
- Διασφάλιση ότι οι αρχές της ισότητας, της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης ενσωματώνονται σε ότι αφορά την πλήρωση ηγετικών θέσεων στο επίπεδο διοίκησης, λήψης αποφάσεων και στρατηγικού σχεδιασμού.

- Διερεύνηση των αιτιών της χαμηλής συμμετοχής των γυναικών στο Επιστημονικό Συμβούλιο του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ, στα Επιστημονικά Συμβούλια των Ινστιτούτων και ως Διευθυντές Ινστιτούτων. Ενθάρρυνση των γυναικών επιστημόνων να συμμετάσχουν σε αυτές τις θέσεις.
- Δημιουργία ενός συμβουλίου/επιτροπής που θα επιβλέπει την πραγματοποίηση των στόχων.

### ***Πεδίο Προτεραιότητας Β: Προσλήψεις, Διαδικασίες Επιλογής Υποψηφίων και Επαγγελματική Εξέλιξη***

Στόχοι: Να υιοθετηθούν διαδικασίες προσέλκυσης κατάλληλων υποψηφίων σε ανώτερες θέσεις με βάση την ισότητα των φύλων και να δοθεί επαγγελματική υποστήριξη τόσο σε γυναίκες όσο και σε άνδρες

Τα συγκεκριμένα μέτρα περιλαμβάνουν:

- Αξιολόγηση των προσλήψεων γυναικών και ανδρών σε σχέση με τη δήλωση υποψηφιοτήτων σε προσκλήσεις ενδιαφέροντος, καταγράφοντας την αναλογία των αιτήσεων που ελήφθησαν έναντι των υποψηφίων που εξελέγησαν, ως προς το φύλο.
- Διατύπωση του κειμένου των προσκλήσεων έτσι ώστε να ενθαρρυνθούν οι γυναίκες σε θέσεις όπου υποεκπροσωπούνται. Η αίτηση θα μπορούσε να περιλαμβάνει: «θα παρέχονται διευκολύνσεις για γονείς με μικρά παιδιά (εγκαταστάσεις παιδικής φροντίδας κ.λ.π.)»

### ***Πεδίο Προτεραιότητας Γ: Ευέλικτες Μορφές Εργασίας***

Στόχοι: Προώθηση μέτρων τα οποία διασφαλίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής και υποστηρίζουν την «ευεξία» του προσωπικού στον εργασιακό χώρο.

Τα συγκεκριμένα μέτρα περιλαμβάνουν:

- Την καθιέρωση ευέλικτης εργασίας (ευέλικτα ωράρια, τηλεργασία, εργασία εξ αποστάσεως),
- το συντονισμό και σαφή ορισμό των εργασιακών καθηκόντων και υπευθυνοτήτων,
- την παροχή καθοδήγησης για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής.

### ***Πεδίο Προτεραιότητας Δ: Στρατηγική στη Διάσταση του Φύλου στην Έρευνα***

Στόχοι: Ανάληψη δράσεων για τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων σε διάφορα επίπεδα του τομέα της Έρευνας στον ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ.

Συγκεκριμένα μέτρα περιλαμβάνουν:

- Την ενσωμάτωση της διάστασης του «φύλου» σε ερευνητικές προτάσεις, από το σχεδιασμό έως την υλοποίηση, σε τομείς που αφορούν τον αγροτικό τομέα σε σχέση με την ισότητα των φύλων (π.χ. διερεύνηση των δραστηριοτήτων/αναγκών/απόψεων τόσο των γυναικών όσο

και των ανδρών αγροτών και παραγωγών στο πλαίσιο των σύγχρονων προκλήσεων στον αγροτικό τομέα κ.λ.π.)

- Υιοθέτηση της έννοιας του «συμβούλου σε θέματα ισότητας των φύλων» σε ερευνητικά προγράμματα ώστε να προωθηθεί η έρευνα που ενσωματώνει τη διάσταση του φύλου.

- Διερεύνηση των αιτιών της υποεκπροσώπησης των γυναικών ως συντονίστριες σε ερευνητικά έργα. Στη περίπτωση περιορισμένου χρόνου λόγω οικογενειακών καθηκόντων να υπάρξει η δυνατότητα κατάλληλης υποστήριξης.

- Κατάλληλη υποστήριξη σε γυναίκες ερευνήτριες που έχουν επιστρέψει από άδεια μητρότητας καθώς και σε ερευνητές/τριες γονείς με μικρά παιδιά.

- Οργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων με στόχο να ενημερωθούν και εξοικειωθούν οι αγρότισσες/παραγωγοί στις σύγχρονες μεθόδους αγροτικής εκμετάλλευσης και στις νέες τεχνολογίες.

#### ***Πεδίο προτεραιότητας Ε: Η Διάσταση του Φύλου στην Οργανωτική Κουλτούρα του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ***

Στόχοι: Εκπαίδευση σε θέματα ισότητας με σκοπό την πρόληψη, αποτροπή και αντιμετώπιση των φυλετικών διακρίσεων και της έμφυλης βίας. Δημιουργία δομών προστασίας των εργαζομένων από συμπεριφορές φυλετικής διάκρισης και παρενόχλησης (σεξουαλικής ή άλλου τύπου).

Συγκεκριμένα μέτρα περιλαμβάνουν:

- Οργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων με στόχο την ευαισθητοποίηση του προσωπικού σε θέματα ισότητας των φύλων και την εξάλειψη φυλετικών στερεοτύπων και διακρίσεων.

- Καθιέρωση της χρήσης συμπεριληπτικής γλώσσας σε όλα τα επίσημα έγγραφα του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ, και στα κανάλια εξωτερικής επικοινωνίας (ιστοσελίδα, μέσα κοινωνικής δικτύωσης), όπως προτείνεται στο άρθρο. 12 (Κεφάλαιο Β' Ν. 4604/2019<sup>23</sup> του Ν. 4604 για την *Πρώθηση της ουσιαστικής ισότητας μεταξύ των φύλων και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας*.

- Ενημέρωση του προσωπικού σχετικά με το ΣΙΦ του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ.

- Δημοσίευση του παρόντος ΣΙΦ και όλων των μελλοντικών αναβαθμισμένων εκδοχών του στην επίσημη ιστοσελίδα του Οργανισμού.

- Δημιουργία δομής υποστήριξης υπό την επίβλεψη της ΕΙΦ για την αναφορά περιστατικών φυλετικών διακρίσεων και παρενοχλήσεων (εμφυλων και άλλου τύπου). Επιπρόσθετα θα οριστούν διαδικασίες διαμεσολάβησης με στόχο την αντιμετώπιση κάθε περιστατικού πριν από την επίσημη καταγγελία του στο ΔΣ του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ.

---

<sup>23</sup> Νόμος 4604/2019 - Μέρος Α': Πρώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας. ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019.

**Πεδίο προτεραιότητας ΣΤ: Διάσταση του Φύλου σε Εκδηλώσεις και Ερευνητικές Δραστηριότητες**

Προς το παρόν δεν υπάρχει συστηματική παρακολούθηση της συμμετοχής σε εκδηλώσεις και ερευνητικές δραστηριότητες προβολής σε ότι αφορά το φύλο. Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του παρόντος ΣΙΦ, δεσμεύεται να συγκεντρώσει και να αναλύσει τα σχετικά δεδομένα και να προτείνει δράσεις για αυτό το πεδίο προτεραιότητας στο επόμενο αναβαθμισμένο σχέδιο.

**7. ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ**

Το Σ.Ι.Φ. του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ θα αναπτύσσεται και θα εμπλουτίζεται διαρκώς. Θα πραγματοποιείται έλεγχος και αναφορά για την πρόοδο έναντι της ισότητας φύλων ανά διετία, ενώ τα ευρήματα θα κοινοποιούνται στον Οργανισμό. Ο έλεγχος θα βασίζεται σε μετρήσιμους ποιοτικούς και ποσοτικούς δείκτες και στην παρακολούθηση οργάνων και διαδικασιών προσαρμοσμένων στους σκοπούς των προτεινόμενων δράσεων. Ο Οργανισμός αναγνωρίζοντας τη σπουδαιότητα της εμπλοκής ενός εξωτερικού αξιολογητή που θα είναι υπεύθυνος για μια εποικοδομητική επιθεώρηση των μέτρων που προτείνονται από την Ε.Ι.Φ., θα προβλέψει την τοποθέτηση του. Ο εξωτερικός αξιολογητής θα συμμετέχει στον σχεδιασμό και θα αξιολογεί τα όργανα και τις διαδικασίες ελέγχου, επιβλέποντας την εφαρμογή των προτεινόμενων δράσεων και παραδίδοντας προτάσεις για αποτελεσματική και ομοιόμορφη εφαρμογή τους σε όλες τις δομές του Οργανισμού. Η χρηματοδότηση έρευνας αριστείας είναι μια από τις προτεραιότητες του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ. Προκειμένου να συνεχίσει να είναι, η επιτυχία των στόχων του Σ.Ι.Φ. είναι το «κλειδί» που θα γεννήσει μια φυλετικά απελευθερωμένη ιδρυματική αντίληψη εντός της ερευνητικής κοινότητας και του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ.

Ο ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ θα αναπτύξει ετήσιες μετρήσιμες διαδικασίες και δείκτες αποτελεσματικότητας σε επόμενες φάσεις εφαρμογής του Σ.Ι.Φ. (φάση εφαρμογής), χρησιμοποιώντας και ποιοτικούς και ποσοτικούς δείκτες για την μέτρηση της αποδοτικότητας, της αποτελεσματικότητας και της επίδρασης. Επιπρόσθετα, η Ε.Ι.Φ. θα συνεισφέρει με την δημιουργία ενός ευνοϊκού περιβάλλοντος για την αποτελεσματική εφαρμογή των δράσεων του Σ.Ι.Φ. Θα οργανώνονται εξαμηνιαίες συναντήσεις, καθώς και έκτατες όποτε απαιτείται, θα αποτελέσει ένα σημαντικό μέρος για συζήτηση, αναφορές και αξιολογήσεις της προόδου, ενώ κύριες επιτυχίες και θέματα θα μπορούν να βελτιωθούν. Αυτό θα επιτρέψει την έγκαιρη αναγνώριση πιθανών προβλημάτων καθώς θα υπάρχει και προληπτική δράση έναντι αυτών.

## **8. ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΠΟΡΩΝ και ΔΡΑΣΕΙΣ**

Ο ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ προκειμένου να εφαρμόσει και να επιτύχει τους προαναφερθέντες στόχους πάνω στην ισότητα των φύλων έχει προβλέψει την διαθεσιμότητα πόρων στην ΕΙΦ οι οποίοι διακρίνονται ως εξής:

**1. Δημοσιότητα και ελεύθερη πρόσβαση Σ.Ι.Φ.:** Το Σ.Ι.Φ. του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ αποτελεί επίσημο έγγραφο δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα του Οργανισμού, υπογεγραμμένο από τον Πρόεδρο του ΔΣ, και διαδομένο εντός του Οργανισμού. Παρουσιάζει την δέσμευση του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ στην ισότητα των φύλων, θέτει ξεκάθαρους στόχους και υιοθετεί λεπτομερείς δράσεις και μέτρα για την επιτυχία τους.

**2. Διαθεσιμότητα Πόρων στο Σ.Ι.Φ.:** Έχουν προβλεφθεί επαρκείς πόροι και εξειδίκευση στο ΣΙΦ. Ο Οργανισμός αντιλαμβάνεται τον τύπο και τον όγκο των πόρων που απαιτούνται για την υποστήριξη μιας διαρκούς διαδικασίας οργανωτικής αλλαγής βιωσιμότητας μέσω α) της ίδρυσης μιας Επιτροπής Ισότητας Φύλων (ΕΙΦ) ενδυναμωμένης με την συμμετοχή 3 Γεν. Δ/ντων στην σύσταση της, β) με δέσμευση μέχρι ¼ χρόνου γραμματειακής υποστήριξης αφιερωμένης στην οργάνωση του ΣΙΦ του Οργανισμού, γ) ένα σύνολο 18 ατόμων που συνθέτουν τα τακτικά (9) και αναπληρωματικά μέλη (9) της ΕΙΦ.

**3. Συλλογή Δεδομένων και Έλεγχος:** Ο ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ έχει ήδη εκκινήσει τη συλλογή αποκεντρωμένων ποιοτικών και ποσοτικών δεδομένων φύλου για το προσωπικό του (και των μαθητών, για τις ΕΠΑΣ) που θα επικαιροποιείται ετησίως και θα συνδεθεί με συγκεκριμένους δείκτες αναφοράς.

**4. Εκπαίδευση Προσωπικού:** Ο ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ θα συμπεριλάβει στο Σ.Ι.Φ. ενημερωτικές και εκπαιδευτικές δράσεις. Μέσω των δράσεων αυτών θα συσφιχτεί όλος ο Οργανισμός σε μια διαρκή και μακροπρόθεσμη διαδικασία με δραστηριότητες που θα καλύπτουν τις ασυναίσθητες διακρίσεις φύλων του προσωπικού και της λήψης αποφάσεων. Επιπρόσθετα, το ΣΙΦ θα περιλαμβάνει δραστηριότητες δημοσιότητας και εκπαίδευσης στην ισότητα των φύλων με εστίαση σε ειδικά θέματα ή ομάδες.