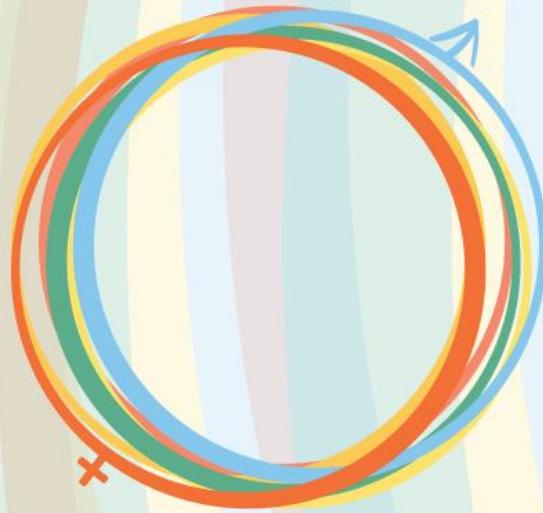


Σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων του Κέντρου Διάδοσης Επιστημών και Μουσείου Τεχνολογίας

2023 - 2025



ΚΕΝΤΡΟ
ΔΙΑΔΟΣΗΣ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
& ΜΟΥΣΕΙΟ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2022

Πίνακας Περιεχομένων

| | |
|--|-----------|
| Εισαγωγή..... | 3 |
| Γενικές πληροφορίες για τον Οργανισμό..... | 4 |
| Δέσμευση-Στόχοι του Σχεδίου..... | 5 |
| Μεθοδολογία Σύνταξης του Σχεδίου..... | 6 |
| Θεματικές περιοχές - Άξονες προτεραιότητας..... | 7 |
| Άξονας προτεραιότητας 1..... | 8 |
| Γενικός Στόχος..... | 8 |
| Επιδιώξεις..... | 8 |
| Πλάνο Δράσης..... | 8 |
| Χρονοδιάγραμμα υλοποίησης..... | 9 |
| Πιθανές Δυσκολίες Υλοποίησης..... | 9 |
| Άξονας προτεραιότητας 2..... | 10 |
| Γενικός Στόχος..... | 10 |
| Επιδιώξεις..... | 10 |
| Πλάνο Δράσης..... | 10 |
| Χρονοδιάγραμμα υλοποίησης..... | 11 |
| Πιθανές Δυσκολίες Υλοποίησης..... | 11 |
| Άξονας προτεραιότητας 3..... | 12 |
| Γενικός Στόχος..... | 12 |
| Επιδιώξεις..... | 12 |
| Πλάνο Δράσης..... | 12 |
| Χρονοδιάγραμμα υλοποίησης..... | 13 |
| Πιθανές Δυσκολίες Υλοποίησης..... | 13 |
| Άξονας προτεραιότητας 4..... | 14 |
| Γενικός Στόχος..... | 14 |
| Επιδιώξεις..... | 14 |
| Πλάνο Δράσης..... | 14 |
| Χρονοδιάγραμμα υλοποίησης..... | 15 |
| Πιθανές Δυσκολίες Υλοποίησης..... | 15 |
| Άξονας προτεραιότητας 5..... | 16 |
| Γενικός Στόχος..... | 16 |
| Επιδιώξεις..... | 16 |
| Πλάνο Δράσης..... | 16 |
| Χρονοδιάγραμμα υλοποίησης..... | 17 |

| | |
|---|-----------|
| Πιθανές Δυσκολίες Υλοποίησης..... | 17 |
| Αξιολόγηση και αναθεώρηση..... | 18 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ | 19 |
| Στατιστική απεικόνιση του ανθρώπινου δυναμικού | 20 |
| Διαπιστώσεις..... | 21 |

Εισαγωγή

Το Κέντρο Διάδοσης Επιστημών και Μουσείο Τεχνολογίας, ως Φορέας διάχυσης της γνώσης και ανταποκρινόμενο στις σύγχρονες προκλήσεις και ευκαιρίες, έλαβε υπόψη τις βασικές κατευθυντήριες γραμμές σε πανευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, αναφορικά με την έμφυλη ισότητα και την προώθηση των ίσων ευκαιριών. Ανταποκρινόμενο σε αυτές, διαμόρφωσε το Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων, για την περίοδο 2023-2025.

Το ΔΣ του Φορέα, με την υπ. αριθμ. 3.5/33/22-09-2022 απόφαση, ανέθεσε στο Συμβούλιο Εργαζομένων του Φορέα, να συντάξει το παρόν Σχέδιο. Το Συμβούλιο Εργαζομένων, αναγνωρίζοντας την μεγάλη σημασία που έχει η διατμηματική συνεργασία, συγκρότησε Ομάδα Σύνταξης αποτελούμενη από εργαζόμενους διαφορετικού καθεστώτος απασχόλησης.

Το παρόν Σχέδιο Δράσης, εγκρίθηκε από το ΔΣ του Φορέα, στην συνεδρίαση της 2/12/2022.

Γενικές πληροφορίες για τον Οργανισμό

Επωνυμία οργανισμού

Κέντρο Διάδοσης Επιστημών και Μουσείο Τεχνολογίας (ΝΟΗΣΙΣ)

Νομική μορφή

Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, Μη Κερδοσκοπικού Χαρακτήρα, Φορέας Γενικής κυβέρνησης, ο οποίος εποπτεύεται από τη Γενική Γραμματεία Έρευνας και Καινοτομίας (ΓΓΕΚ).

Έδρα

6^ο χλμ. Θεσσαλονίκης – Θέρμης, 57001 Θέρμη - Ταχ. Θυρίδα 60330, 57001 Θέρμη

Στρατηγική του Οργανισμού

Το Κέντρο Διάδοσης Επιστημών και Μουσείο Τεχνολογίας ΝΟΗΣΙΣ είναι ένα πολιτιστικό, επιμορφωτικό, κοινωφελές ίδρυμα που προσφέρει στη μαθητική κοινότητα, αλλά και το ευρύ κοινό, κατάλληλο περιβάλλον για τη γνωριμία και την κατανόηση των θετικών επιστημών και την ενημέρωσή του για τις εξελίξεις της τεχνολογίας.

Δομή και λειτουργία του Οργανισμού

Το Κέντρο Διάδοσης Επιστημών και Μουσείο Τεχνολογίας ΝΟΗΣΙΣ υπάγεται στο Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων, εποπτεύεται από την Γενική Γραμματεία Έρευνας και Καινοτομίας και διοικείται από 11μελές Διοικητικό Συμβούλιο το οποίο ορίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 8 του Ν.3513/2006 (Α' 265/5.12.2006).

Η στατιστική απεικόνιση του ανθρώπινου δυναμικού του φορέα καθώς και των διαπιστώσεων που απορρέουν από αυτή, αποτυπώνονται στο Παράρτημα.

Δέσμευση-Στόχοι του Σχεδίου

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων αναδεικνύει την ιδιαίτερη σημασία της οργανωσιακής κουλτούρας ως αναπόσπαστο κομμάτι της φύσης του Φορέα, θεωρώντας ότι συντελεί καταλυτικά στην διαμόρφωσή της. Η υιοθέτηση της εν λόγω κουλτούρας από τους εργαζόμενους του Φορέα, αποτελεί πρωταρχικό στόχο του Σχεδίου και χρειάζεται να ενσωματωθεί και να αποτυπωθεί εμπράκτως στην διαχείριση και στις δραστηριότητες του οργανισμού.

Η υιοθέτηση λοιπόν μιας νέας οργανωσιακής κουλτούρας και η υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης, οφείλουν να αποτελέσουν *ισχυρή και έμπρακτη δέσμευση* του Κέντρου Διάδοσης Επιστημών και Μουσείου Τεχνολογίας και να εφαρμοστούν σε όλο το φάσμα δραστηριοτήτων του. Μέσω της παρούσας δέσμευσης προάγονται περαιτέρω τα υφιστάμενα ιδεώδη και ιδανικά που διέπουν την λειτουργία του Φορέα για την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και την ισότητα.

Μακροχρόνια, η υιοθέτηση αυτής της πολιτικής, θα διαμορφώσει μια οργανωσιακή κουλτούρα η οποία θα αντικατοπτρίζει έναν Οργανισμό απαλλαγμένο από φυλετικές ανισότητες, που θα παρέχει ίσες ευκαιρίες σε όλους, χωρίς διακρίσεις, τα μέλη του οποίου θα μοιράζονται κοινές αρχές και αξίες οι οποίες θα αποτελούν τον οδηγό συμπεριφοράς και διάδρασης μεταξύ των μελών που τον συγκροτούν.

Δεδομένου ότι η πολιτική και το παρόν Σχέδιο Δράσης αποτελούν μία θεσμική δήλωση εκ μέρους του ΝΟΗΣΙΣ σχετικά με την ισότητα των φύλων στο πλαίσιο τόσο της καθημερινής του λειτουργίας, όσο και των δράσεων εξωστρέφειας που πραγματοποιεί, δεν εστιάζει μόνο στην υιοθέτηση των κατευθύνσεων και πρακτικών που τίθενται από την Ε.Ε. και το εθνικό θεσμικό πλαίσιο, αλλά και στο πλαίσιο λειτουργίας του Φορέα. Προκειμένου να υιοθετηθεί μία βασική, κοινώς αποδεκτή πολιτική έμφυλης ισότητας, ορίζονται οι παρακάτω στόχοι:

1. Η προώθηση της έμφυλης ισότητας στην κουλτούρα και τις διαδικασίες, η παροχή φροντίδας για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η μείωση των διακρίσεων και των δυσκολιών.
2. Η προώθηση και ενίσχυση της ισότιμης εκπροσώπησης των φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων και σε θέσεις ευθύνης.
3. Η προώθηση της έμφυλης ισότητας στις προσλήψεις και στην επαγγελματική εξέλιξη και η μείωση των αποκλίσεων.
4. Η προώθηση της έμφυλης διάστασης σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων του ΝΟΗΣΙΣ σε θέματα επιστήμης και τεχνολογίας, η ενημέρωση και επιμόρφωση του προσωπικού και η διάχυση στην κοινωνία.
5. Η διαμόρφωση και προσαρμογή των κανονιστικών κειμένων του Ιδρύματος (Εσωτερικός Κανονισμός) για την αντιμετώπιση των διακρίσεων και κάθε είδους παρενόχλησης και έμφυλης βίας, η δημιουργία πρωτοκόλλου διαχείρισης περιστατικών, η παρακολούθηση διαχείρισης περιστατικών και ο σχεδιασμός επιμορφωτικών δράσεων.

Μεθοδολογία Σύνταξης του Σχεδίου

Το Σχέδιο ακολουθεί τις βασικές κατευθυντήριες γραμμές και επιδιώξεις όπως αυτές χαράσσονται και οριοθετούνται από την Ε.Ε. Ειδικότερα, αναγνωρίζει ότι «η ισότητα των φύλων αποτελεί πυλώνα της πολιτιστικής πολυμορφίας και διαδραματίζει κείμενο ρόλο στην κατάρριψη των στερεοτυπικών πεποιθήσεων και στην προώθηση των κοινωνικών αλλαγών». Το Σχέδιο έχει συνταχθεί με γνώμονα τα σχέδια που έχουν καταρτιστεί και τις αρχές που έχουν τεθεί τόσο σε εθνικό (Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την ισότητα των φύλων 2021-2025), όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Gender Equality Strategy for 2020-2025, Gender equality in the European Research Area).

Το Σχέδιο Δράσης διαρθρώνεται βάσει της ευέλικτης μεθοδολογίας (agile methodology) σχεδιασμού και υλοποίησης, αξιοποιώντας τους διαθέσιμους πόρους του Φορέα, εξασφαλίζοντας έτσι τη δυνατότητα διατηρηματικής συνεργασίας. Η συνεχής παρακολούθηση και ανατροφοδότησή του, προσβλέπει στην συνεχή βελτίωση και προσαρμογή του στις απαιτήσεις και εξελίξεις που ανακύπτουν σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον.

Η Ομάδα Σύνταξης του Σχεδίου έλαβε υπόψη τις διαπιστώσεις της υφιστάμενης κατάστασης στο Φορέα, τα κείμενα και τις οδηγίες του θεσμικού πλαισίου καθώς και τα αντίστοιχα πλάνα φορέων στην εφαρμογή της πολιτικής έμφυλης ισότητας.

Αποσκοπώντας στην ενσωμάτωση των αρχών της έμφυλης ισότητας στην κουλτούρα του Οργανισμού, το παρόν Σχέδιο Δράσης έχει διαρθρωθεί με γνώμονα τους 5 άξονες παρέμβασης της Ε.Ε. Οι άξονες αυτοί, αποτελούν τις Κατευθυντήριες Γραμμές του Σχεδίου οι οποίες αποτυπώνουν τις Επιδιώξεις και τις Προτεινόμενες Ενέργειες, προκειμένου να εξυπηρετήσει η καθεμία ξεχωριστά και όλες ως σύνολο, το βασικό Στρατηγικό Στόχο του Σχεδίου.

Έμμεσα, οι στόχοι και οι προτεινόμενες ενέργειες επιδιώκουν την ευαισθητοποίηση όλων των εμπλεκόμενων στο καθημερινό γίνεσθαι σε ζητήματα έμφυλης ισότητας.

Για τις προτεινόμενες ενέργειες ορίζονται δείκτες με σκοπό την μέτρηση της απόδοσης ως μια ποσοτικοποιημένη μέθοδος αξιολόγησης και ανατροφοδότησης της διαδικασίας υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης.

Θεματικές περιοχές - Άξονες προτεραιότητας

Το Σχέδιο Δράσης εστιάζει στις ακόλουθες πέντε θεματικές περιοχές – άξονες προτεραιότητας:



Άξονας προτεραιότητας 1

Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα

Γενικός Στόχος

Η προώθηση της έμφυλης ισότητας στην κουλτούρα και τις διαδικασίες, η παροχή φροντίδας για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η μείωση των διακρίσεων και των δυσκολιών.

Επιδιώξεις

- A. Καλλιέργεια και ενίσχυση πνεύματος αποδοχής της διαφορετικότητας μεταξύ των εργαζομένων.
- B. Διασφάλιση της ισότητας των φύλων σε επίσημα κείμενα και διαδικασίες του Ιδρύματος.
- Γ. Χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων του Ιδρύματος, στα κοινωνικά δίκτυα καθώς και σε όλο το νέο έντυπο υλικό του.
- Δ. Καλλιέργεια πνεύματος αλληλεγγύης και ενότητας μεταξύ των εργαζομένων.
- E. Σεβασμός στην προσωπική ζωή των εργαζομένων.

Πλάνο Δράσης

| A/A | Προτεινόμενες ενέργειες | Κοινό/ αποδέκτες | Υπεύθυνος/η υλοποίησης | Δείκτης απόδοσης |
|-------------|--|---------------------|---|---|
| A.1. | Εσωτερική ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού για το ζήτημα της έμφυλης ισότητας | Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Αριθμός αναφορών και ημερίδων ενημέρωσης |
| A.2. | Εισήγηση από αρμόδιο φορέα / ΜΚΟ σχετικά με τους τρόπους διαχείρισης της διαφορετικότητας | Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Εισήγηση Ημερίδες ενημέρωσης |
| B.1. | Επανεξέταση και αξιολόγηση των υφιστάμενων κειμένων σε όλα τα κανάλια επικοινωνίας του φορέα (ιστοσελίδα και μέσα κοινωνικής δικτύωσης), στον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας, σε ανακοινώσεις, προκηρύξεις, δελτία τύπου κλπ. του φορέα, αναδιατύπωση και αναδημοσίευση όπου απαιτείται | Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Τμήμα Δημοσίων Σχέσεων και Επικοινωνίας Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Αριθμός κειμένων που έχουν δεχθεί παρέμβαση |

| A/A | Προτεινόμενες ενέργειες | Κοινό/ αποδέκτες | Υπεύθυνος/η υλοποίησης | Δείκτης απόδοσης |
|------|--|---------------------|--|--|
| Γ.1. | Υιοθέτηση μη σεξιστικής γλώσσας σε όλες τις ανακοινώσεις του Ιδρύματος με ένθεση κειμένου που αναφέρεται ρητά στη δέσμευση του φορέα για την παροχή ίσων ευκαιριών και την προαγωγή της έμφυλης ισότητας | Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Αριθμός αναφορών σε κείμενα |
| Δ.1. | Πραγματοποίηση εορταστικών εκδηλώσεων για τους εργαζόμενους και τις οικογένειες τους | Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Τμήμα Δημοσίων Σχέσεων και Επικοινωνίας Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Αριθμός εκδηλώσεων και γεγονότων |
| Δ.2. | Δημιουργία τράπεζας αίματος για τις ανάγκες των εργαζόμενων και των οικείων τους | Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Τράπεζα αίματος |
| Ε.1. | Συνέχιση υλοποίησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων με ευνοϊκούς όρους για τους εργαζόμενους | Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών Διεύθυνση Έρευνας, Σχεδιασμού και Ανάπτυξης Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Αριθμός προγραμμάτων που έχουν υλοποιηθεί |
| Ε.2. | Δυνατότητα απασχόλησης με τηλεργασία ή/και υιοθέτηση ευέλικτου ωραρίου όποτε κρίνεται σκόπιμο, βάσει οικογενειακών αναγκών και υποχρεώσεων | Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών Διεύθυνση Έρευνας, Σχεδιασμού και Ανάπτυξης Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Αριθμός εργαζομένων που επωφελούνται των ευνοϊκών μέτρων |

Χρονοδιάγραμμα υλοποίησης

Υλοποίηση σε όλη την διάρκεια εφαρμογής του ΣΔΙΦ.

Πιθανές Δυσκολίες Υλοποίησης

Ο εν λόγω στόχος δύναται να αντιμετωπίσει δυσκολίες ως προς την υλοποίηση του, σε ότι αφορά τα άμεσα αποτελέσματα του, ήτοι στην εφαρμογή των προτεινόμενων μέτρων και στην υιοθέτηση νέας κουλτούρας, αντίληψης και συμπεριφοράς. Οι πρακτικές δυσκολίες υλοποίησης άπτονται στο κομμάτι της οργάνωσης των ενεργειών και στις πιθανές χρονικές καθυστερήσεις.

Άξονας προτεραιότητας 2

Ισότητα των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων

Γενικός Στόχος

Η προώθηση και ενίσχυση της ισότιμης εκπροσώπησης των φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων και σε θέσεις ευθύνης.

Επιδιώξεις

Α. Ενίσχυση της ισότιμης συμπερίληψης των φύλων σε θέσεις ευθύνης και σε επιτροπές (επικεφαλής συγχρηματοδοτούμενων έργων, ομάδων εργασίας, κ.ά.).

Β. Υποστήριξη και ενδυνάμωση γυναικών με την κατάρτιση σε θέματα ηγεσίας και διοίκησης, μέσα από τη συνεργασία με φορείς και οργανισμούς που ειδικεύονται σε θέματα ενδυνάμωσης.

Γ. Ενθάρρυνση και προτροπή γυναικών για διεκδίκηση θέσεων ευθύνης & συμμετοχής σε επιτροπές.

Πλάνο Δράσης

| A/A | Προτεινόμενες ενέργειες | Κοινό/αποδέκτες | Υπεύθυνος/η υλοποίησης | Δείκτης απόδοσης |
|-------------|--|------------------|---|--|
| A.1. | Ισότιμη συμπερίληψη στον ορισμό των επικεφαλής υλοποίησης έργων και δράσεων σύμφωνα με τα τυπικά τους προσόντα | Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Ποσοστιαία κατανομή εργαζομένων ανά φύλο |
| A.2. | Ισότιμη συμπερίληψη σε ομάδες έργου και επιτροπές στο πλαίσιο υλοποίησης έργων και δράσεων, σύμφωνα με τα τυπικά τους προσόντα | Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Ποσοστιαία κατανομή εργαζομένων ανά φύλο |
| B.1. | Κατάρτιση των εργαζομένων στο τμήμα ανθρωπίνων πόρων σε θέματα αναζήτησης προγραμμάτων ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης | Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Αριθμός προγραμμάτων κατάρτισης |
| B.2. | Θέσπιση διαδικασίας βελτίωσης της πληροφόρησης των εργαζομένων σε ζητήματα ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης | Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Διεύθυνση Διοικητικών & Οικονομικών Υπηρεσιών Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Ορισμός διαδικασίας |
| B.3. | Ενθάρρυνση και παροχή διευκολύνσεων για ισότιμη συμμετοχή των φύλων σε προγράμματα ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης σε | Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Τμήμα Ανθρωπίνων Πόρων Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Αριθμός επωφελομένων ανά φύλο |

| A/A | Προτεινόμενες ενέργειες | Κοινό/αποδέκτες | Υπεύθυνος/η υλοποίησης | Δείκτης απόδοσης |
|------|---|------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| | θέματα ηγεσίας και διοίκησης, σύμφωνα με τα τυπικά τους προσόντα | | | |
| Γ.1. | Δημιουργία νέων θέσεων ευθύνης και πρόσκληση κάλυψης αυτών με ισότιμη συμπερίληψη των φύλων (διαστρωμάτωση, ορισμός επιπέδων ιεραρχίας) | Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | ΔΣ Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Αριθμός προσκλήσεων κάλυψης θέσεων |

Χρονοδιάγραμμα υλοποίησης

Υλοποίηση σε όλη την διάρκεια εφαρμογής του ΣΔΙΦ.

Πιθανές Δυσκολίες Υλοποίησης

- Υποστελέχωση τμήματος ανθρωπίνων πόρων.
- Δυσκολίες εφαρμογής από πρακτικούς παράγοντες (έλλειψη οικονομικών πόρων, γραφειοκρατικές διαδικασίες).

Άξονας προτεραιότητας 3

Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας

Γενικός Στόχος

Η προώθηση της έμφυλης ισότητας στις προσλήψεις και στην επαγγελματική εξέλιξη και η μείωση των αποκλίσεων.

Επιδιώξεις

- A. Διασφάλιση έμφυλης ισότητας σε όλες τις διευθύνσεις και τα τμήματα.
- B. Εξέλιξη εργαζόμενων.
- Γ. Ανέλιξη και επιλογή γυναικών σε ανώτατες θέσεις.
- Δ. Δημιουργία πολιτικών του Φορέα για την έμφυλη ισότητα.
- Ε. Προστασία έμφυλης ταυτότητας κατά τη διαδικασία των προσλήψεων.
- ΣΤ. Ανάδειξη του ΝΟΗΣΙΣ ως Φορέα που προασπίζεται την έμφυλη ισότητα.

Πλάνο Δράσης

| A/A | Προτεινόμενες ενέργειες | Κοινό/ αποδέκτες | Υπεύθυνος/η υλοποίησης | Δείκτης απόδοσης |
|------|--|----------------------------------|---|--|
| A.1. | Συμμετοχή του/της Υπεύθυνου/ης Ισότητας των Φύλων με συμβουλευτικό ρόλο στη διαδικασία προκήρυξης των θέσεων | Υποψήφιοι/ες Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Ετήσια αποτύπωση καταγραφής προσλήψεων με βάση το φύλο |
| A.2. | Ισορροπημένη συμμετοχή φύλων στις επιτροπές προσλήψεων | Υποψήφιοι/ες Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Ετήσια αποτύπωση καταγραφής προσλήψεων με βάση το φύλο |
| B.1. | Δημιουργία οδηγού για την παροχή κινήτρων | Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων Γενική Διεύθυνση Τμήμα Ανθρώπινων Πόρων | Ετήσια αποτύπωση εξέλιξης προσωπικού |

| A/A | Προτεινόμενες ενέργειες | Κοινό/ αποδέκτες | Υπεύθυνος/η υλοποίησης | Δείκτης απόδοσης |
|-------|--|---|---|-----------------------------------|
| Γ.1. | Προσπάθεια ισορροπημένης φυλετικής εκπροσώπησης στο Διοικητικό Συμβούλιο του Φορέα | Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Ένα σεμινάριο μánατζμεντ ανά έτος |
| Γ.2. | Σεμινάρια μánατζμεντ για ανάπτυξη ικανοτήτων και δεξιοτήτων (δυνατότητα συμμετοχής όλου του προσωπικού) | Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Ένα σεμινάριο μánατζμεντ ανά έτος |
| Δ.1. | Διατύπωση δήλωσης για πάγια εφαρμογή της, σε κάθε προκήρυξη- δημοσίευση με βάση το προφίλ | Υποψήφιοι/ες | Τμήμα Δημοσίων Σχέσεων και Επικοινωνίας Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών Νομική Υπηρεσία Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Δήλωση (statement) |
| Ε.1. | Δημοσίευση των προκηρύξεων για προσλήψεις (ιστοσελίδα & μέσα κοινωνικής δικτύωσης κ.α.) ανεξαρτήτως φυλετικής ταυτότητας | Υποψήφιοι/ες | Τμήμα Ανθρώπινων Πόρων Τμήμα Δημοσίων Σχέσεων και Επικοινωνίας Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Αριθμός δημοσιεύσεων |
| ΣΤ.1. | Ανάδειξη, δημοσιοποίηση και διαφήμιση «καλών πρακτικών» του ΝΟΗΣΙΣ στην επιλογή και εξέλιξη των εργαζόμενων | Ευρύ κοινό Υποψήφιοι Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Τμήμα Δημοσίων Σχέσεων και Επικοινωνίας Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Αριθμός δημοσιευμάτων |
| ΣΤ.2. | Ανάρτηση του πλάνου ισότητας στην ιστοσελίδα του ΝΟΗΣΙΣ | Ευρύ κοινό Υποψήφιοι Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Τμήμα Δημοσίων Σχέσεων και Επικοινωνίας Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Ανάρτηση σε ιστοσελίδα |

Χρονοδιάγραμμα υλοποίησης

Υλοποίηση σε όλη την διάρκεια εφαρμογής του ΣΔΙΦ.

Πιθανές Δυσκολίες Υλοποίησης

Κατά την υλοποίηση του ο συγκεκριμένος στόχος μπορεί να αντιμετωπίσει δυσκολίες καθώς θα χρειαστεί αρκετός χρόνος για την αναθεώρηση της υφιστάμενης εργασιακής κουλτούρας και οργανωσιακής συμπεριφοράς. Επιπρόσθετα, το έργο θα δυσκολέψει η δυναμική εμπλοκή αρκετών διευθύνσεων και τμημάτων. Τέλος, θα χρειαστεί το σύνολο των εργαζόμενων να προσαρμόσει τις ενέργειες και τις συμπεριφορές του βάσει Σχεδίου.

Άξονας προτεραιότητας 4

Ενσωμάτωση της έμφυλης ισότητας σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων του ΝΟΗΣΙΣ

Γενικός Στόχος

Η προώθηση της έμφυλης ισότητας σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων του ΝΟΗΣΙΣ σε θέματα επιστήμης και τεχνολογίας, η ενημέρωση και επιμόρφωση του προσωπικού σχετικά με την έμφυλη ισότητα, και η ενημέρωση και διάχυση των παραπάνω ενεργειών στο ευρύ κοινό.

Επιδιώξεις

Α. Αποτύπωση της παρούσας κατάστασης σχετικά με την ενσωμάτωση της έμφυλης ισότητας στο σύνολο των δραστηριοτήτων του Φορέα (Προβολές, Εκπαιδευτικά προγράμματα, Εκθέσεις, Ομιλίες/ διαλέξεις, Εκδηλώσεις).

Β. Ενημέρωση και επιμόρφωση σχετικά με το φύλο και την έμφυλη ισότητα στο σύνολο των δραστηριοτήτων του Φορέα.

Γ. Ενθάρρυνση και ενίσχυση της ισότιμης συμμετοχής των φύλων στην υλοποίηση έργων και δράσεων καινοτομίας στην κατεύθυνση επιστήμης και τεχνολογίας.

Δ. Προβολή και προώθηση του έργου των γυναικών σε θέματα επιστήμης και τεχνολογίας μέσα από ενέργειες διάχυσης και επικοινωνίας.

Ε. Προβολή και προώθηση των καλών πρακτικών του φορέα για την ενσωμάτωση της έμφυλης ισότητας σε όλες τις δραστηριότητες του Φορέα.

Πλάνο Δράσης

| A/A | Προτεινόμενες ενέργειες | Κοινό/ αποδέκτες | Υπεύθυνος/η υλοποίησης | Δείκτης απόδοσης |
|------|--------------------------|--|---|--------------------------------------|
| A.1. | Διερεύνηση-Καταγραφή | Επισκέπτες Συμμετέχοντες σε εκπαιδευτικά προγράμματα Συμμετέχοντες σε εκδηλώσεις Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Διεύθυνση Έρευνας, Σχεδιασμού και Ανάπτυξης Διεύθυνση Εκθέσεων και Λειτουργίας Τμήμα Δημοσίων Σχέσεων Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Ανάλυση ευρημάτων 1 αναφορά/ έτος |
| B.2. | Ενημερωτική ομιλία | Ευρύ κοινό Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών Τμήμα Δημοσίων Σχέσεων Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Ενέργειες ανά έτος |
| Γ.1. | Ενημερωτικές συναντήσεις | Ευρύ κοινό Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ Συνεργάτες ΝΟΗΣΙΣ | Διεύθυνση Έρευνας, Σχεδιασμού και Ανάπτυξης Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Ενέργειες ανά έτος |

| A/A | Προτεινόμενες ενέργειες | Κοινό/ αποδέκτες | Υπεύθυνος/η υλοποίησης | Δείκτης απόδοσης |
|------|--|---|---|--------------------|
| Γ.2. | Σχετικές ανακοινώσεις | Ευρύ κοινό Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ Συνεργάτες ΝΟΗΣΙΣ | Διεύθυνση Έρευνας, Σχεδιασμού και Ανάπτυξης Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Ενέργειες ανά έτος |
| Δ.1. | Σχεδιασμός και υλοποίηση εκθέσεων με ανάλογο περιεχόμενο | Ευρύ κοινό Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Διεύθυνση Έρευνας, Σχεδιασμού και Ανάπτυξης Διεύθυνση Λειτουργίας και Εκθέσεων Τμήμα Δημοσίων Σχέσεων Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Ενέργειες ανά έτος |
| Δ2. | Δημοσιεύσεις σε όλα τα κανάλια επικοινωνίας του Φορέα | Ευρύ κοινό Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Διεύθυνση Έρευνας, Σχεδιασμού και Ανάπτυξης Διεύθυνση Λειτουργίας και Εκθέσεων Τμήμα Δημοσίων Σχέσεων Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Ενέργειες ανά έτος |
| Ε1. | Δημοσιεύσεις σε όλα τα κανάλια επικοινωνίας του φορέα | Ευρύ κοινό Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Τμήμα Δημοσίων Σχέσεων Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Ενέργειες ανά έτος |

Χρονοδιάγραμμα υλοποίησης

Υλοποίηση σε όλη την διάρκεια εφαρμογής του ΣΔΙΦ.

Πιθανές Δυσκολίες Υλοποίησης

Η υλοποίηση των συγκεκριμένων επιδιώξεων ενδέχεται να αντιμετωπίσει δυσκολίες, καθώς θα χρειασθεί να τεθεί υπό εξέταση και να αναπροσαρμοστεί ο τρόπος που επιλέγεται, σχεδιάζεται και υλοποιείται το σύνολο των δραστηριοτήτων του ΝΟΗΣΙΣ.

Θα απαιτηθεί συνεχής ενημέρωση, επαγρύπνηση, εντοπισμός, καταγραφή και επαναπροσδιορισμός των μηχανισμών με τους οποίους λειτουργεί τόσο ο Φορέας στο σύνολό του, όσο και το κάθε μέλος του προσωπικού ατομικά.

Άξονας προτεραιότητας 5

Μέτρα για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης

Γενικός Στόχος

Η διαμόρφωση και προσαρμογή των κανονιστικών κειμένων του Ιδρύματος (Εσωτερικός Κανονισμός) για την αντιμετώπιση των διακρίσεων και κάθε είδους παρενόχλησης και έμφυλης βίας, η δημιουργία πρωτοκόλλου διαχείρισης περιστατικών, η παρακολούθηση διαχείρισης περιστατικών και ο σχεδιασμός επιμορφωτικών δράσεων.

Επιδιώξεις

Α. Θέσπιση πολιτικής πρόληψης & αντιμετώπισης της βίας & της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

Β. Ενημέρωση για τη βία και την παρενόχληση στο χώρο εργασίας μέσα από δράσεις ενημέρωσης & παροχή ενημερωτικού υλικού.

Γ. Εκπαίδευση για την αντιμετώπιση περιστατικών βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Πλάνο Δράσης

| A/A | Προτεινόμενες ενέργειες | Κοινό/ αποδέκτες | Υπεύθυνος/η υλοποίησης | Δείκτης απόδοσης |
|-------------|---|---------------------|--|--|
| A.1. | Επικαιροποίηση του εσωτερικού κανονισμού του Φορέα με τη συμπερίληψη πολιτικής πρόληψης & αντιμετώπισης της βίας & της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο και θέσπιση διαδικασίας για τον χειρισμό ανάλογων περιστατικών στον χώρο εργασίας | Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Διεύθυνση Διοικητικών & Οικονομικών Υπηρεσιών Νομική Υπηρεσία Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Επικαιροποιημένος εσωτερικός κανονισμός |
| A.2. | Κατάρτιση των εργαζομένων στο τμήμα ανθρωπίνων πόρων σε θέματα πρόληψης, αντιμετώπισης και διαχείρισης περιστατικών βίας & παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο | Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Διεύθυνση Διοικητικών & Οικονομικών Υπηρεσιών Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Αριθμός σεμιναρίων |
| B.1. | Αναζήτηση σεμιναρίων και υλικού για τη βία και την παρενόχληση στο χώρο εργασίας σε συνεργασία με εξωτερικούς συνεργάτες από το αρμόδιο τμήμα | Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Διεύθυνση Διοικητικών & Οικονομικών Υπηρεσιών Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Αριθμός σεμιναρίων |

| A/A | Προτεινόμενες ενέργειες | Κοινό/ αποδέκτες | Υπεύθυνος/η υλοποίησης | Δείκτης απόδοσης |
|------|---|---------------------|---|---------------------|
| Γ.1. | Ενημερωτική συνάντηση προσωπικού σχετικά με τη διαδικασία αντιμετώπισης περιστατικών βίας & παρενόχλησης στον χώρο εργασίας | Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Διεύθυνση Διοικητικών & Οικονομικών Υπηρεσιών Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Αριθμός συναντήσεων |
| Γ.2. | Θέσπιση διαδικασίας καταγραφής περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας | Προσωπικό ΝΟΗΣΙΣ | Διεύθυνση Διοικητικών & Οικονομικών Υπηρεσιών Υπεύθυνος/η Ισότητας Φύλων | Θέσπιση διαδικασίας |

Χρονοδιάγραμμα υλοποίησης

Υλοποίηση σε όλη την διάρκεια εφαρμογής του ΣΔΙΦ.

Πιθανές Δυσκολίες Υλοποίησης

- Φόβος απώλειας εργασίας.
- Διασφάλιση εχεμύθειας.
- Κοινωνικές προκαταλήψεις.

Αξιολόγηση και αναθεώρηση

Η παρακολούθηση της εφαρμογής του Σχεδίου καθώς και η περιοδική του αναθεώρηση, αποτελούν πυλώνες για τη διαχρονική και επιτυχημένη εφαρμογή του, αφού μέσω ανατροφοδότησης και αξιολόγησης προλαμβάνονται ή αντιμετωπίζονται πιθανές αποκλίσεις από τη γενική στοχοθεσία.

Το έργο της παρακολούθησης αναλαμβάνει η Επιτροπή Ισότητας η οποία αποτελείται από δύο (2) μέλη της Ομάδας Σύνταξης του Σχεδίου, ένα (1) μέλος του Δ.Σ. του Φορέα και ένα (1) μέλος της Διοίκησης, ενώ το συντονισμό θα έχει ο/η Υπεύθυνος/η Ισότητας στο ΝΟΗΣΙΣ (ορισμός από το Δ.Σ.). Σε κάθε αλλαγή των μελών του ΔΣ τα μέλη της Επιτροπής θα ορίζονται εκ νέου τόσο από το συλλογικό όργανο των εργαζομένων όσο και από την Διοίκηση.

Η αξιολόγηση της ανάγκης αναθεώρησης ή και τροποποίησης του Σχεδίου Δράσης πραγματοποιείται τακτικά σε τριετή βάση, κατά το πέρας της οποίας και εφόσον κριθεί σκόπιμο, δύναται να επαναπροσδιοριστούν οι στόχοι, οι επιδιώξεις και οι προτεινόμενες ενέργειες. Παράλληλα, κατά την διάρκεια υλοποίησής του (on going), η Επιτροπή Ισότητας δύναται να παρέμβει με διορθωτικές κινήσεις και προσαρμογές εφόσον διαπιστωθεί απόκλιση από τους δείκτες απόδοσης που έχουν τεθεί (ενδιάμεση έκθεση).

Η αποτύπωση των παρεμβάσεων ή οι πιθανές προτάσεις βελτίωσης ή αλλαγών θα περιλαμβάνονται στις αντίστοιχες αναφορές προόδου και θα αποτελούν παράρτημα του παρόντος. Τα στοιχεία του παραρτήματος θα αξιολογούνται στη λήξη της τριετίας.

Την επιμέλεια της σύνταξης των αναφορών αναλαμβάνει ο/η Υπεύθυνος/η Ισότητας.

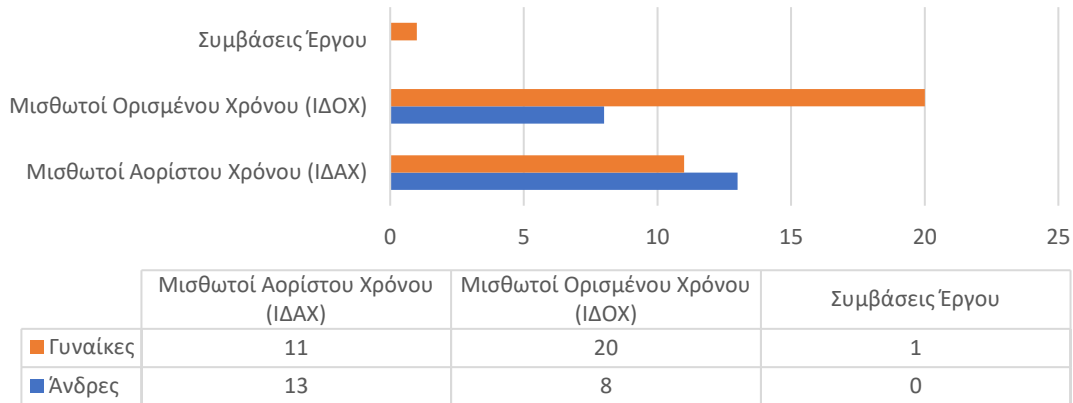
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Στατιστική απεικόνιση του ανθρώπινου δυναμικού

Ο ακόλουθος πίνακας εμφανίζει την παρούσα κατάσταση (τέλος 2022) του έμψυχου δυναμικού του Φορέα.

Ο Φορέας απασχολεί 53 εργαζόμενους, εκ των οποίων οι 52 είναι εξαρτημένης απασχόλησης και ένας με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών. Εκ του συνόλου των απασχολούμενων, 40% είναι άνδρες και 60% γυναίκες.

Φύλο απασχολούμενων ανά είδος απασχόλησης

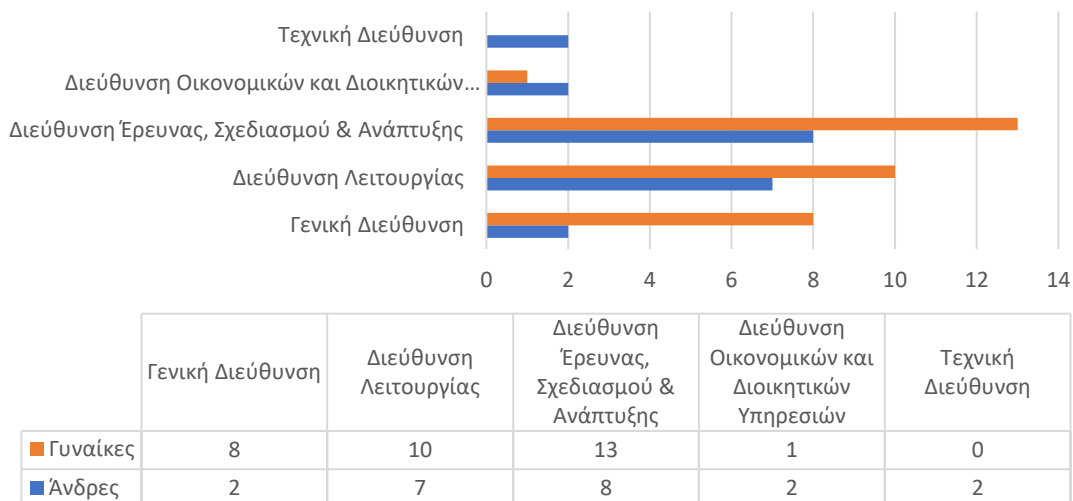


Η παραπάνω αποτύπωση μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι το γυναικείο φύλο υπερिσχύει αριθμητικά έναντι του ανδρικού.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι αυτή τη στιγμή στο οργανόγραμμα του Φορέα, προβλέπονται τέσσερις (4) θέσεις ευθύνης που όλες καταλαμβάνονται από άνδρες (100% των θέσεων ευθύνης).

Ο Φορέας είναι δομημένος σε 5 Διευθύνσεις (Γενική Διεύθυνση, Διεύθυνση Λειτουργίας, Διεύθυνση Έρευνας, Σχεδιασμού και Ανάπτυξης, Διεύθυνση Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών, Δ/ση Τεχνικών Υπηρεσιών). Η αποτύπωση της παρούσας κατάστασης αναφορικά με την έμφυλη κατανομή του προσωπικού στις διευθύνσεις, φαίνεται στο σχήμα που ακολουθεί:

Φύλο απασχολούμενων ανά διεύθυνση



Διαπιστώσεις

Σημείο εκκίνησης του Σχεδίου, αποτέλεσε οι διαπιστώσεις της παρούσας κατάστασης στον Οργανισμό αναφορικά με την ισότητα, αρχικώς, ανάμεσα στα δυο φύλα και του τρόπου που αντικατοπτρίζεται στις πολιτιστικές, εκπαιδευτικές, ερευνητικές και συνεργατικές του δραστηριότητες.

Ως συνεπαγωγή των διαθέσιμων στοιχείων από τη Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών, παρήχθησαν τα προς αξιολόγηση αποτελέσματα για τη γενικότερη επισκόπηση της υφιστάμενης κατάστασης, αναφορικά με τα ζητήματα ισότητας των φύλων στον Οργανισμό.

Ο Φορέας διατηρεί την ισορροπία μεταξύ των φύλων σε όλες τις πτυχές λειτουργίας του. Ενδεικτικά, αναφέρονται οι ομάδες διαχείρισης και υλοποίησης των πολιτιστικών, εκπαιδευτικών και ερευνητικών δράσεων όσο και των δράσεων υλοποίησης ευρωπαϊκών έργων.

Για την τρέχουσα περίοδο διοίκησης, η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου χαρακτηρίζεται από έμφυλη ανισότητα (8 μέλη άνδρες και 3 μέλη γυναίκες), ωστόσο διαχρονικά φαίνεται να εξαλείφεται αυτό το φαινόμενο. Να σημειωθεί πάντως ότι ο ορισμός των μελών του ΔΣ δεν αποτελεί επιλογή του Φορέα και δυστυχώς τα περιθώρια παρεμβάσεων είναι περιορισμένα. Διαφαίνεται ότι ο Φορέας χαρακτηρίζεται από έλλειψη διαστρωμάτωσης αναφορικά με τα επίπεδα θέσεων ευθύνης. Επίσης, λειτουργεί μέσω τριών επιπέδων διοίκησης: α) το ΔΣ, β) τις Διευθύνσεις και γ) το προσωπικό των διευθύνσεων.

Ωστόσο, ως προς τα ζητήματα της έμφυλης ισότητας παρατηρούνται τα εξής:

A. Ανισομερής εκπροσώπηση βάσει φύλου σε ηγετικές θέσεις και άλλες θέσεις λήψης αποφάσεων.

B. Απουσία αναφορών για το κανονιστικό πλαίσιο και την πολιτική αντιμετώπισης του Φορέα (π.χ. Κανονισμός Λειτουργίας, προκηρύξεις θέσεων εργασίας, ιστοσελίδα, email), αναφορών σχετικών με την παροχή ίσων ευκαιριών και την αποφυγή των διακρίσεων.

Αναγνωρίζεται ότι κάποια από τα ανωτέρω θέματα, δύναται να οφείλονται στο μέγεθος του οργανισμού και στον περιορισμένο αριθμό των απασχολούμενων. Είναι προφανές ωστόσο ότι υπάρχει ικανό πεδίο παρέμβασης και βελτίωσης, αποσκοπώντας αφενός στη διαμόρφωση μιας σταθερής πολιτικής αντιμετώπισης και αφετέρου στη διασφάλιση και στη διαχρονική εφαρμογή της.

Τα παραπάνω οδηγούν την Ομάδα Σύνταξης να προτείνει μια σειρά δράσεων αλλά και μέτρων αξιολόγησης και παρακολούθησης, προκειμένου να επιτευχθεί ο ευρύτερος στρατηγικός στόχος του Σχεδίου.