

ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΓΕΩΡΓΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ - ΔΗΜΗΤΡΑ

«ΕΛΓΟ - ΔΗΜΗΤΡΑ»

ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ & ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΤΟΥ ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ

Εγκρίθηκε στις 23.07.2025 με την αριθμ. 34 Απόφαση της 09^{ης} /23.07.2025
Συνεδρίασης του ΔΣ

Digitally signed by
NEKTARIOS VIDAKIS
Date: 2025.08.07
12:40 EEST



Ο Α' Αντιπρόεδρος ΔΣ ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ

Καθηγητής Νεκτάριος Βιδάκης

2022-2025

Περιεχόμενα

1. ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ	3
2. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΙΔΡΥΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ (ΕΙΦΚΔ).....	4
3. ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΕΙΦΚΔ.....	9
4. ΚΥΡΙΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΑΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ	10
5. ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ.....	11
6. ΚΥΡΙΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ	22
7. ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	25
8. ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΠΟΡΩΝ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΙΣ.....	26

1. ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

Ο ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ, είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα και διέπεται από τις διατάξεις του ν. 5035/28.03.2023 (ΦΕΚ Α 76) και την υπ' αριθμ. 919/131869/20.10.2014 (ΦΕΚ Β' 2889/27.10.2014) κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Αγροτικής Ανάπτυξης & Τροφίμων «Οργανισμός του Ελληνικού Γεωργικού Οργανισμού-ΔΗΜΗΤΡΑ - (ΕΛ.Γ.Ο.-ΔΗΜΗΤΡΑ) - Ν.Π.Ι.Δ.». Εποπτεύεται από το Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων και περιλαμβάνεται στο «Μητρώο υπηρεσιών και φορέων της Ελληνικής Διοίκησης» που εκδόθηκε από το Υπουργείο Εσωτερικών (Αύγουστος 2023), ως φορέας του Δημόσιου Τομέα και συγκεκριμένα ως Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου (ΝΠΙΔ), δημοσίου χαρακτήρα, που επιδιώκει κοινωφελείς ή άλλους δημόσιους σκοπούς.

Οι επιμέρους τομείς που δραστηριοποιείται ο ΕΛΓΟ ΔΗΜΗΤΡΑ μέσω των αντίστοιχων Γενικών Διευθύνσεων (Έρευνα – Γεωργική κατάρτιση – Πιστοποίηση) είναι:

- η προώθηση της καινοτομίας, η διενέργεια έρευνας, η διάχυση των γνώσεων, της τεχνολογίας και των συμβουλευτικών υπηρεσιών, σε όλους τους τομείς της αγροδιατροφικής αλυσίδας,
- η παροχή αγροτικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης,
- η εφαρμογή των ορθών πρακτικών στη γεωργία, και η προστασία της προέλευσης και ταυτότητας, οι έλεγχοι της νόμιμης χρήσης όρων, συμβόλων και ενδείξεων στα αγροτικά προϊόντα και τρόφιμα με σκοπό τη διασφάλιση της ποιότητάς τους, ο ενδελεχής έλεγχος του κυκλώματος προέλευσης, παραγωγής, ποιότητας και διακίνηση για το γάλα και το κρέας στη χώρα.

Η Γενική Δ/ση Αγροτικής Έρευνας του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ, με τα 11 ερευνητικά Ινστιτούτα, υποστηρίζει την ελληνική γεωργία στην αντιμετώπιση των προκλήσεων που προκύπτουν από τις παγκόσμιες αλλαγές. Συγκεντρώνει τη μεγαλύτερη εφαρμοσμένη γεωργική ερευνητική δραστηριότητα στην Ελλάδα, με στόχο τον μετριασμό και την προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή, τη διατήρηση των φυσικών πόρων, την αποκατάσταση της βιοποικιλότητας, την παραγωγή υγιεινών τροφίμων και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των αγροτικών επιχειρήσεων, ανοίγοντας τον δρόμο για βιώσιμες γεωργικές εκμεταλλεύσεις και διασφαλίζοντας την ανθεκτικότητα της παραγωγής και του περιβάλλοντος (www.agres.elgo.gr)

Τα Ινστιτούτα του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ είναι:

Ινστιτούτο Αγροτικής Οικονομίας και Κοινωνιολογίας

Ινστιτούτο Αλιευτικής Έρευνας

Ινστιτούτο Βιομηχανικών και Κτηνοτροφικών Φυτών

Ινστιτούτο Γενετικής Βελτίωσης και Φυτογενετικών Πόρων

Ινστιτούτο Δασικών Ερευνών

Ινστιτούτο Εδαφολογικών Πόρων

Ινστιτούτο Ελιάς Υποτροπικών φυτών και Αμπέλου

Ινστιτούτο Επιστήμης Ζωικής Παραγωγής

Ινστιτούτο Κτηνιατρικών Ερευνών

Ινστιτούτο Μεσογειακών Δασικών Οικοσυστημάτων

Ινστιτούτο Τεχνολογίας Αγροτικών Προϊόντων

Η Γενική Διεύθυνση Μεταφοράς Γνώσης είναι ο κύριος μηχανισμός αγροτικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης του ΥΠΑΑΤ. Οι δράσεις μεταφοράς γνώσεων και ενημέρωσης δίνουν τη δυνατότητα στους εκπαιδευόμενους να μαθαίνουν μέσα από την παρακολούθηση ή τη συμμετοχή τους στην παραγωγική διαδικασία, με την αξιοποίηση των σύγχρονων μεθόδων παραγωγής, καινοτομίας και χρήσης νέων τεχνολογιών.

Η Γενική Δ/ση Διασφάλισης Ποιότητας Αγροτικών Προϊόντων είναι αρμόδια για τον έλεγχο και την πιστοποίηση επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στην παραγωγή – επεξεργασία – μεταποίηση – συσκευασία – εμπορία προϊόντων ΠΟΠ/ΠΓΕ, επιχειρήσεων παραγωγής ή/και εμπορίας προϊόντων Ειδικών Πτηνοτροφικών Εκτροφών (Ε.Π.Ε.) και επιχειρήσεων παραγωγής Βοείου Κρέατος Ποιότητας. Επίσης, για τη σύνταξη και έκδοση προαιρετικών κλαδικών προτύπων και οδηγιών, καθώς και την εκπόνηση προδιαγραφών για τη διασφάλιση της ποιότητας των αγροτικών προϊόντων, τον έλεγχο τήρησης ισοζυγίων γάλακτος και κρέατος, καθώς και τον έλεγχο ποιότητας γάλακτος, την υποστήριξη και υλοποίηση ευρωπαϊκών και άλλων προγραμμάτων σε θέματα ποιότητας, καθώς και την πιστοποίηση γεωργικών συμβούλων.

2. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΙΔΡΥΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ (ΕΙΦΚΔ)

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 ανθρωπίνης αξιοπρέπειας.

Το *Ελληνικό Σύνταγμα*¹ 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 ποσοστρώσεων φύλου για τις

¹ 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.

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.

Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και η μη διάκριση είναι κοινές αξίες στις οποίες θεμελιώνεται η Ευρωπαϊκή Ένωση (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 – ΔΗΜΗΤΡΑ έχει λάβει υπόψη του α) την Οδηγία 2006/54/ΕΚ², του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5^{ης} 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/ΕΕ³, 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/ΕΟΚ⁴ 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/ΕΕ⁵ του Συμβουλίου της 8ης Μαρτίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαίσιο για τη γονική άδεια, και ε) την Οδηγία 97/81/ΕΚ⁶ του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης. Επίσης, ελήφθησαν υπόψη η Οδηγία 2000/43/ΕΚ⁷ 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/ΕΚ⁸ 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,

² 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.

³ 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 κατάρτιση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου.

⁴ 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).

⁵ 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 BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ.

⁶ 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.

⁷ Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής.

⁸ Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

Η αρχή της ισότητας των φύλων κατοχυρώνεται λοιπόν τόσο συνταγματικά (άρθρο 4§2 του Συντάγματος)⁹, όσο και από τη Διεθνή Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW)¹⁰, που υπεγράφη από την Ελλάδα στις 2 Μαρτίου 1982, κυρώθηκε και απέκτησε ισχύ νόμου με το Ν. 1342/83¹¹. 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. 4604/2019¹² 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. 4589/2019¹³ και μέσω της επίσημης καθοδήγησης της ΕΕ για τα Σχέδια Ισότητας των Φύλων¹⁴, συγκροτούνται Επιτροπές Ισότητας των Φύλων στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της χώρας (Α.Ε.Ι.).

Με βάση τα καταστατικά αυτά κείμενα, ήδη από το 2019 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 Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (Σ.Δ.Ι.Φ.)- ως εργαλεία διαρθρωτικών αλλαγών στα Α.Ε.Ι. και στα ερευνητικά κέντρα, αποτελούν Οδηγία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025¹⁵, ως μέσο δέσμευσης των κρατών μελών και των ακαδημαϊκών και ερευνητικών ιδρυμάτων, στους στρατηγικούς ευρωπαϊκούς στόχους για ισότητα, και 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). Με την αριθμ. 10943/23.02.2022 απόφαση του Διευθύνοντος

⁹ 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.

¹⁰ <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.html>

¹¹ 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.

¹² Νόμος 4604/2019 – Μέρος Α': Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας. ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019.

¹³ 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.

¹⁴ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>.

¹⁵ 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.

Συμβούλου που εγκρίθηκε με την αριθμ. 2 εκτός ημερήσιας διάταξης απόφαση της 3^{ης}/01.03.2022 Συνεδρίασης του Διοικητικού Συμβουλίου του ΕΛΓΟ – ΔΗΜΗΤΡΑ, συστάθηκε η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.), του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ αποτελούμενη από 9 τακτικά και αντίστοιχα αναπληρωματικά μέλη, με πέντε (5) μέλη προερχόμενα από τη Γενική Διεύθυνση Αγροτικής Έρευνας, δύο (2) μέλη προερχόμενα από τη Γενική Διεύθυνση Διοικητικού - Οικονομικού και από ένα μέλος αντίστοιχα από τη Γενική Διεύθυνση Αγροτικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και από τη Γενική Διεύθυνση Διασφάλισης Ποιότητας Αγροτικών Προϊόντων, ως ακολούθως:

- Τσαγκαράκου Αναστασία, Διευθύντρια Ερευνών με αναπληρώτριά της την Σωτηράκη Σμαρώ, Διευθύντρια Ερευνών
- Αλεξάνδρα Σιντόρη, Εντεταλμένη Ερευνήτρια με αναπληρωτή της τον Αθανάσιο Ράγκο Εντεταλμένο Ερευνητή
- Νατσκούλης Παντελής, Εντεταλμένος Ερευνητής με αναπληρωτή του τον Γκισάκη Βασίλειο, Εντεταλμένο Ερευνητή
- Αλίκη Καπάζογλου, Κύρια Ερευνήτρια με αναπληρωτή της τον Μερκουρόπουλο Γεώργιο, Εντεταλμένο Ερευνητή
- Βασματζιάν Σεραφίνα, ΠΕ Διοικητικού με αναπληρώτριά της την Έλενα Λατούδη, ΠΕ Διοικητικού
- Αγγελοπούλου Γερασιμούλα, ΠΕ Οικονομικού με αναπληρώτριά της την Παπαδοπούλου Κωνσταντίνα, ΠΕ Διοικητικού
- Χαριτοπούλου Στυλιανή, ΠΕ Διοικητικού, με αναπληρώτριά της την Γραικούση Σταυρούλα, ΠΕ Οικονομικού
- Στάχτιαρης Σπυρίδων ΠΕ Γεωπόνων, με αναπληρώτριά του την Αυλακιώτη Αθανασία, ΠΕ Γεωπόνων
- Φρέσκου Μαριλένα, ΔΕ Διοικητικού, με αναπληρώτριά της την Θεοδωρίδου Γεωργία, ΠΕ Διοικητικού – Οικονομικού

Η πρώτη αυτή επιτροπή ήρθε σε επαφή με τις αντίστοιχες επιτροπές άλλων ερευνητικών κέντρων και στις 6/4/2022, με πρωτοβουλία της αντίστοιχης επιτροπής του ΙΤΕ δημιουργήθηκε το άτυπο Δίκτυο Επιτροπών Ισότητας Φύλου Ερευνητικών Κέντρων (ΕΚ) και Ανεξάρτητων Ερευνητικών Ινστιτούτων (ΕΙ) με τη συμμετοχή 13 ΕΚ/ΕΙ στο οποίο η Ε.Ι.Φ. του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ είναι μέλος.

Σε συνεργασία του Δικτύου ΕΙΦ ΕΚ/ ΕΙ και των τότε Υφυπουργών Έρευνας, κου Χ. Δήμα, και Εργασίας, κας Μ. Συρεγγέλα, διαμορφώνεται πρόταση άρθρου και επιτυγχάνεται η νομοθετική θεσμοθέτηση των Επιτροπών Ισότητας Φύλων στα ΕΚ/ΕΙ με το Άρθρο 5 8 του Ν. 5019/2023, με το διευρυμένο όνομα «Επιτροπές Ισότητας Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ)». Με βάση τον Νόμο, η ΕΙΦ του ΕΛΓΟ ΔΗΜΗΤΡΑ που μετονομάστηκε σε ΕΙΦΚΔ συνέχισε τη λειτουργία της με την υπάρχουσα σύνθεση μέχρι το τέλος της θητείας της, και ανέλαβε να διαμορφώσει εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας της για ψήφιση από το ΔΣ του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ. Με την υπ' αριθμ. 10 Απόφαση της 1^{ης}/07-01-2025 Συνεδρίασης του Διοικητικού Συμβουλίου του ΕΛ.Γ.Ο.-ΔΗΜΗΤΡΑ εγκρίθηκε ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας της Επιτροπής Ισότητας Φύλων και Καταπολέμησης Διακρίσεων του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ, βάση του οποίου ανακοινώθηκε η με αρ. πρωτ. 9092/21.02.2025 Πρόσκληση Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος για την υποβολή αιτήσεων για την ανάδειξη των μελών της ΕΙΦΚΔ του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ. Η σύνθεση της νέας ΕΙΦΚΔ εγκρίθηκε με την υπ. αριθμ. 26 Απόφασης

της 6^{ης}/20-05-2025 Συνεδρίασης του Διοικητικού Συμβουλίου του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ και αποτελείται από τα ακόλουθα τακτικά και αναπληρωματικά μέλη:

1. Αναστασία Τσαγκαράκου (τακτικό μέλος), με αναπληρώτρια την Αλίκη Ξανθοπούλου
2. Αλίκη Καπάζογλου (τακτικό μέλος), με αναπληρώτρια τη Βάια Καντζούρα
3. Αλεξάνδρα Σιντόρη (τακτικό μέλος), με αναπληρώτρια τη Ζωή Κοτσίνα
4. Παντελής Νατσκούλης (τακτικό μέλος), με αναπληρωτή τον Ευστάθιο Ρουμελιώτη
5. Αφροδίτη Τσάμπαλλα (τακτικό μέλος), με αναπληρώτρια τη Θεοδώρα Πιτσώλη
6. Βασίλειος Ζιώγας (τακτικό μέλος), με αναπληρωτή τον Ιωάννη Γανόπουλο
7. Πέτρος Σουλάκης (τακτικό μέλος), με αναπληρώτρια τη Μαγδαληνή Χριστοδούλου
8. Κωνσταντίνα Παπαδοπούλου (τακτικό μέλος), με αναπληρώτρια τη Φωτεινή Κλάγκου
9. Ευριδίκη Οικονόμου (τακτικό μέλος), με αναπληρώτρια τη Σοφία Αγγέλαινα

Σύμφωνα με τον Εσωτερικό της Κανονισμό στην πρώτη της συνεδρίαση στις 12-6-2025 η Επιτροπή επέλεξε Πρόεδρο και αναπληρωτή Πρόεδρο. Με την νέα της αυτή σύνθεση η Επιτροπή έχει σαν πρώτη της αποστολή να επικαιροποιήσει το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων (ΣΔΙΦΚΔ) του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ. Καθώς το αρχικό ΣΔΙΦ του οργανισμού προέβλεπε περίοδο εφαρμογής 2022-2024 και με δεδομένο ότι η νέα ΕΙΦΚΔ ορίστηκε στις 20-5-2025 βάση του νέου κανονισμού λειτουργίας, αποφασίστηκε στη δεύτερη συνεδρίαση της ΕΙΦΚΔ του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ η επέκταση της περιόδου ισχύος του υφιστάμενου σχεδίου δράσης, έως το τέλος του 2025, ώστε να υπάρχει επαρκής χρόνος για την εκ νέου συλλογή και επεξεργασία ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων από το προσωπικό του οργανισμού, την αξιολόγηση της πορείας υλοποίησής του ΣΔΙΦΚΔ και τον επαναπροσδιορισμό των κύριων δράσεων παρέμβασης. Η νέα ΕΙΦΚΔ έχει αρχίσει να επεξεργάζεται το σχέδιο μηχανισμών διαχείρισης αναφοράς/καταγγελιών που υποβάλλονται σε αυτήν και αφορούν περιστατικά διάκρισης ή/και παρενοχλητικής συμπεριφοράς (λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής) λόγω φύλου ή/και σεξουαλικού προσανατολισμού, εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή της κατάστασης υγείας/αναπηρίας μελών του Οργανισμού και θα περιληφθούν σαν παράρτημα στην επικαιροποίηση που θα γίνει εντός του 2025

Το παρόν έγγραφο αποτελεί επομένως μία ελαφρώς επικαιροποιημένη έκδοση του ΣΔΙΦΚΔ (έκδοση 1.1) του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ, του οποίου η περίοδος εφαρμογής και υλοποίησης των προβλεπόμενων δράσεων επεκτείνεται έως το τέλος του 2025. Στην έκδοση αυτή έχει επικαιροποιηθεί το παρόν κεφάλαιο που αφορά το θεσμικό πλαίσιο και το ιστορικό ίδρυσης της ΕΙΦΚΔ καθώς και ορισμένα ποσοτικά στοιχεία που περιγράφουν την υφιστάμενη κατάσταση του οργανισμού.

3. ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΕΙΦΚΔ

Αποστολή της επιτροπής είναι η προώθηση της ουσιαστικής ισότητας σε όλα τα επίπεδα της οργάνωσης και της λειτουργίας της Γενικής Διεύθυνσης Αγροτικής Έρευνας και γενικότερα όλου του Οργανισμού και σε όλες τις διαδικασίες και τις πτυχές της ερευνητικής και εργασιακής ζωής. Πιο συγκεκριμένα, η ΕΙΦΚΔ έχει ως αποστολή: α) Την καλλιέργεια και ενίσχυση της κουλτούρας της ισότιμης συμμετοχής στην ερευνητική, εκπαιδευτική και εργασιακή ζωή του Οργανισμού, β) Τη διαμόρφωση προτάσεων για την υιοθέτηση μέτρων για τη διασφάλιση της ισότητας στις ερευνητικές, εκπαιδευτικές, υποστηρικτικές και διοικητικές διαδικασίες και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της εφαρμογής των μέτρων αυτών, γ) Τη συμβολή στην πρόληψη και αντιμετώπιση των διακρίσεων με βάση το φύλο, την εθνικότητα ή τη φυλετική καταγωγή, την κοινωνική καταγωγή, την οικονομική θέση, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την κατάσταση υγείας/αναπηρίας, την ηλικία ή τον γενετήσιο προσανατολισμό σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες και δραστηριότητες του Οργανισμού, όπως και στην πρόληψη και αντιμετώπιση του σεξισμού, της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς εντός του Οργανισμού, δ) Την υλοποίηση εκπαιδευτικών δράσεων και την προώθηση/υποστήριξη της έρευνας στο πεδίο των αρμοδιοτήτων της,

Η Επιτροπή Ισότητας Φύλων και Καταπολέμησης Διακρίσεων έχει τις εξής αρμοδιότητες:

α) εκπονεί σχέδια δράσης για την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού στις ερευνητικές, εκπαιδευτικές και διοικητικές διαδικασίες του Οργανισμού και καταρτίζει ετήσια έκθεση, την οποία υποβάλλει στο ΔΣ του Οργανισμού,

β) εισηγείται στα αρμόδια όργανα μέτρα για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων και αποκλεισμών, την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς,

γ) παρακολουθεί την πορεία υλοποίησης των ανωτέρω μέτρων και των αποτελεσμάτων τους και εισηγείται την τροποποίηση, αναθεώρηση ή συμπλήρωσή τους,

δ) αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και υλοποιεί δράσεις ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και επιμόρφωσης των μελών του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ ή της ευρύτερης ερευνητικής κοινότητας σε θέματα σχετικά με την ισότητα των φύλων και την καταπολέμηση κάθε είδους διακρίσεων και αποκλεισμών, την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς,

ε) προωθεί την εκπόνηση μελετών και τη διενέργεια σεμιναρίων και διαλέξεων και υποστηρίζει τη συμμετοχή του φορέα σε ερευνητικές και άλλες δραστηριότητες, που εστιάζουν στη μελέτη της υφιστάμενης κατάστασης και στη διαμόρφωση ενός πιο συμπεριληπτικού ερευνητικού και εργασιακού περιβάλλοντος στους ερευνητικούς εκπαιδευτικούς και τεχνολογικούς φορείς, καθώς και στους φορείς του ευρύτερου δημοσίου τομέα,

στ) συμβάλλει στην ανάπτυξη μηχανισμών υποδοχής, καταγραφής και διαχείρισης αναφορών και καταγγελιών για περιστατικά διακριτικής μεταχείρισης, αποκλεισμού, ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής

καταγωγής, θρησκείας, πεποιθήσεων, κατάστασης υγείας/αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, από τον Οργανισμό και παρέχει ή αιτείται από το ΔΣ του Οργανισμού ειδική συνδρομή προς θύματα διακρίσεων, αποκλεισμού, σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενοχλητικής συμπεριφοράς, όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση ή παρενόχληση,

ζ) συμμετέχει ως ισότιμο μέλος στο Δίκτυο των ΕΙΦΚΔ των Ερευνητικών Κέντρων και Ανεξάρτητων Ερευνητικών Ινστιτούτων της ημεδαπής, λαμβάνοντας ενεργό μέρος σε όλες τις δραστηριότητες που αναπτύσσει το Δίκτυο, συχνά σε συνεργασία με το αντίστοιχο δίκτυο των ΑΕΙ. Επίσης, μπορεί να συμμετέχει σε άλλα συναφή εθνικά ή διεθνή δίκτυα για λόγους όπως διάχυση πληροφορίας και ανάπτυξη δεξιοτήτων, συμμετοχή σε χρηματοδοτούμενα έργα ή άλλες πρωτοβουλίες που σχετίζονται άμεσα με τους σκοπούς της.

4. ΚΥΡΙΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΑΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ

Λαμβάνοντας υπόψη τους άξονες προτεραιότητας του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025¹⁶ και την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025¹⁷ και με βάση τα ποιοτικά και ποσοτικά δεδομένα που συλλέχθηκαν από τις ομάδες εργασίας της ΕΙΦΚΔ του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ, το ΣΔΙΦΚΔ του Οργανισμού θέτει ως προτεραιότητές του αρχικά όλους τους στόχους που άπτονται ζητημάτων φυλετικών ανισοτήτων. Σε μελλοντικές εκδόσεις του ΣΔΙΦΚΔ 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 ΣΔΙΦΚΔ 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 ανθρωπίνων 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.

¹⁶ <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/12/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf>

¹⁷ 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>

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.

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 EIGE¹⁸), 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 Αξόνων Προτεραιότητας ο ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ θα συνεισφέρει στην μετρίαση της φυλετικής διάκρισης σε ιδρυματικό επίπεδο, με σκοπό:

- Α. Τη διακυβέρνηση και λήψη αποφάσεων
- Β. 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. ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

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 2018-2022.

Σημειώνεται ότι τα ποσοτικά δεδομένα που αφορούν το συνολικό προσωπικό του ΕΛΓΟ ΔΗΜΗΤΡΑ καθώς και αυτά που αφορούν το προσωπικό της ΓΔΑΕ επικαιροποιήθηκαν με βάση στοιχεία για το έτος 2024.

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.

¹⁸ EIGE, <http://eige.europa.eu>

3. Ο αριθμός των γυναικών και ανδρών που κατέχουν θέσεις στο διοικητικό και τεχνικό προσωπικό.

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

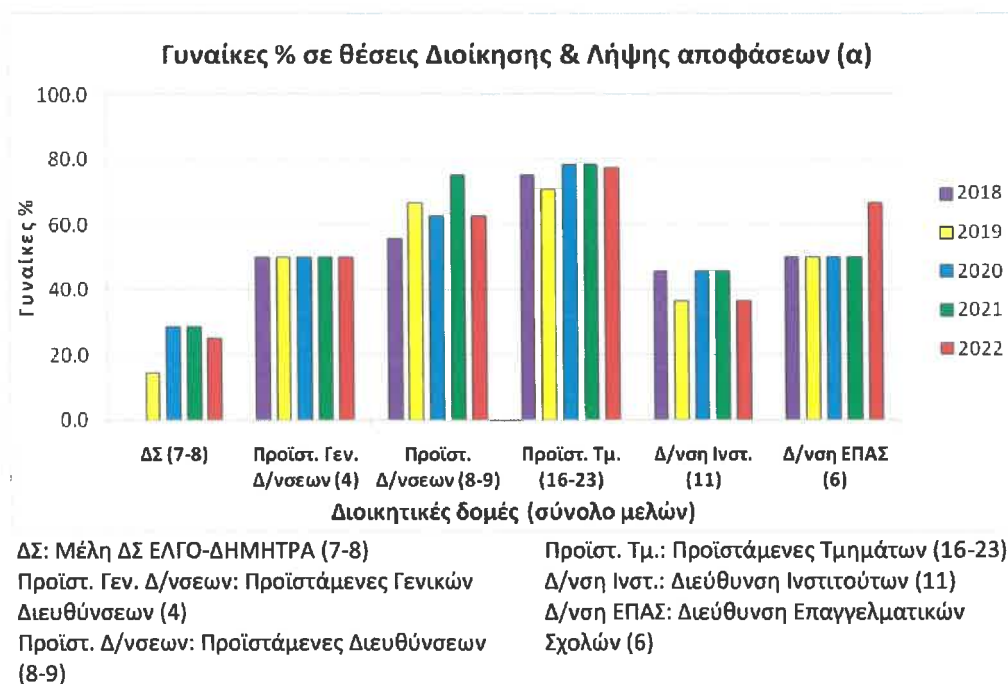
Τις απόψεις του προσωπικού σε ότι αφορά θέματα ισότητας των φύλων στον επαγγελματικό τομέα, τις πιθανές επιπτώσεις στην απόδοση και αποτελεσματικότητα του προσωπικού που σχετίζονται με το φύλο, τα περιστατικά παρενόχλησης (σεξουαλικής ή άλλου τύπου) που ενδεχομένως αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στο εργασιακό 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 το έτος 2024 (966 άτομα) το 55.5% είναι γυναίκες, παρουσιάζοντας αυξητική τάση σε σχέση με την προηγούμενη 4ετία (2018-2022) για την οποία έγινε καταγραφή (αύξηση 1%).

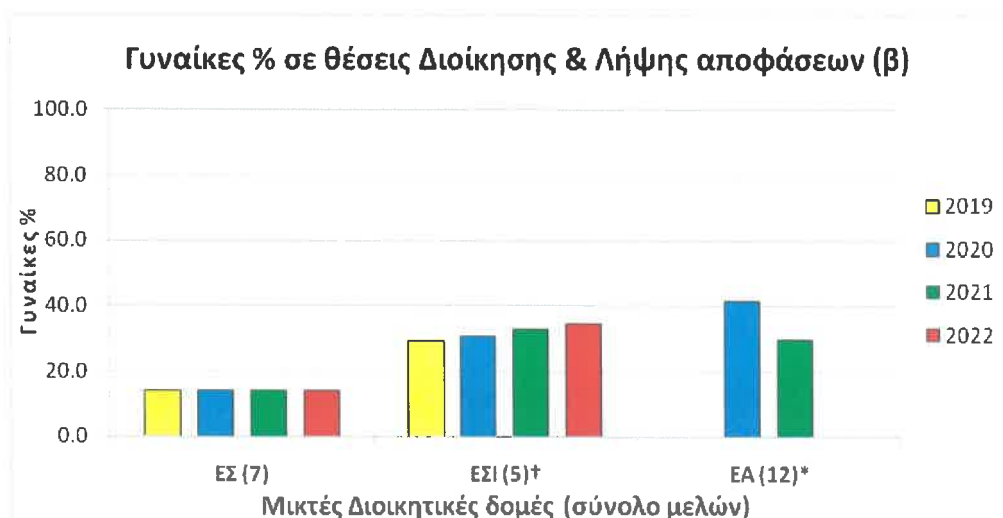
Η τρέχουσα κατάσταση του ΕΛΓΟ ΔΗΜΗΤΡΑ παρουσιάζεται παρακάτω για κάθε πεδίο προτεραιότητας που προαναφέρθηκε στο κεφάλαιο 4.

Α) ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας για το πεδίο προτεραιότητας Α) *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, το Επιστημονικό Συμβούλιο του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ (έως 2023), η Επιτροπή Αγροτικής Έρευνας (από το 2023), τα Επιστημονικά Συμβούλια των Ινστιτούτων και οι επιτροπές αξιολόγησης των ερευνητών.





ΕΣ: Μέλη (7) Επιστημονικού Συμβουλίου ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ

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

ΕΑ: 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% την 2022-2024).
- 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:

ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ
του «ΕΛΓΟ - ΔΗΜΗΤΡΑ» - εκδ. 1.1 – Ιούλιος 2025

- το Επιστημονικό Συμβούλιο του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ, (που λειτούργησε έως το 2023) παρατηρείται σημαντική υποεκπροσώπηση γυναικών (14,3%) κατά την περίοδο 2018-2022 με το ποσοστό όμως να εμφανίζεται σαφώς βελτιωμένο το τελευταίο έτος (42,8%).
- Στη Επιτροπή Αγροτικής Έρευνας (ΕΑΕ) του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ, που άρχισε να λειτουργεί το 2024 και αποτελεί όργανο αντίστοιχο αυτών των Διοικητικών Συμβουλίων των ΕΚ για θέματα που ορίζονται στον Ν. 5035/2023, οι γυναίκες εκπροσωπούνται με τρία άτομα σε σύνολο 7 τακτικών .
- 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.

Πάραυτα, 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

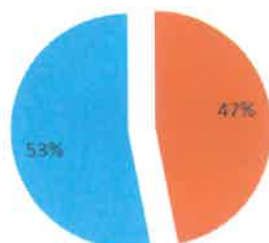
Συλλέχθηκαν ποσοτικά στοιχεία από τη Γενική Διεύθυνση Διοικητικού-Οικονομικού (Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων και Διοικητικής Μέριμνας, και Διεύθυνση Οικονομικού) με βάση τα αρχεία του προσωπικού. Η κατανομή κατά φύλο του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ για το έτος 2022 απεικονίζεται για: α) το Ερευνητικό προσωπικό, β) το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

α) Κατανομή του ερευνητικού προσωπικού κατά φύλο:

Το 2024 ο συνολικός αριθμός του ερευνητικού προσωπικού είναι 180 (ερευνήτριες, ερευνητές όλων των βαθμίδων). Επιπλέον (150) άτομα είναι υποστηρικτικό προσωπικό (Διοικητικό/Τεχνικό/Βοηθητικό).

Ερευνητικό προσωπικό

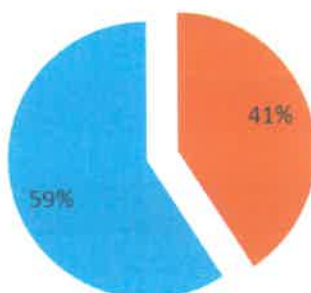
■ Γυναίκες ■ Άνδρες



Ερευνητικό Προσωπικό του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ (στοιχεία 2024)

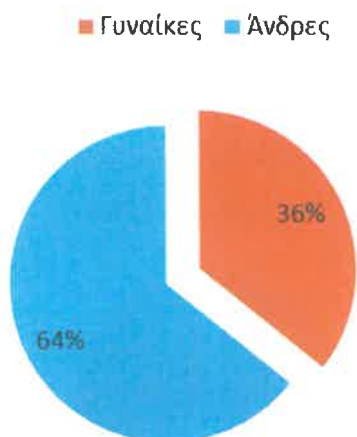
Διευθ. ερευνών & Κύριες/-οι ερευνήτριες

■ Γυναίκες ■ Άνδρες



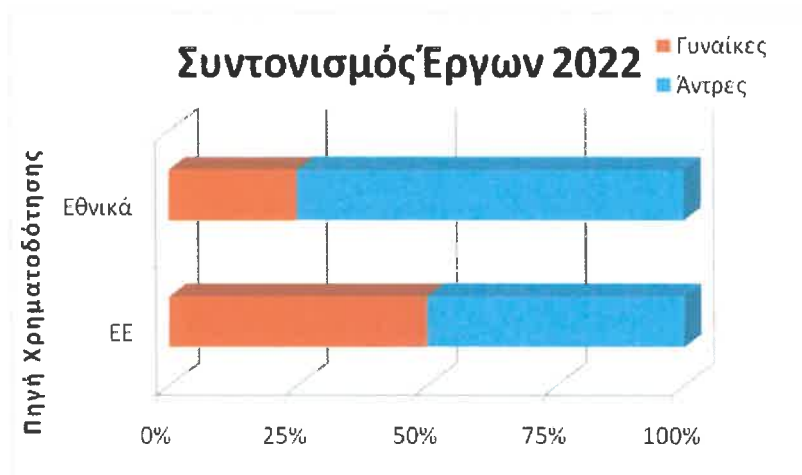
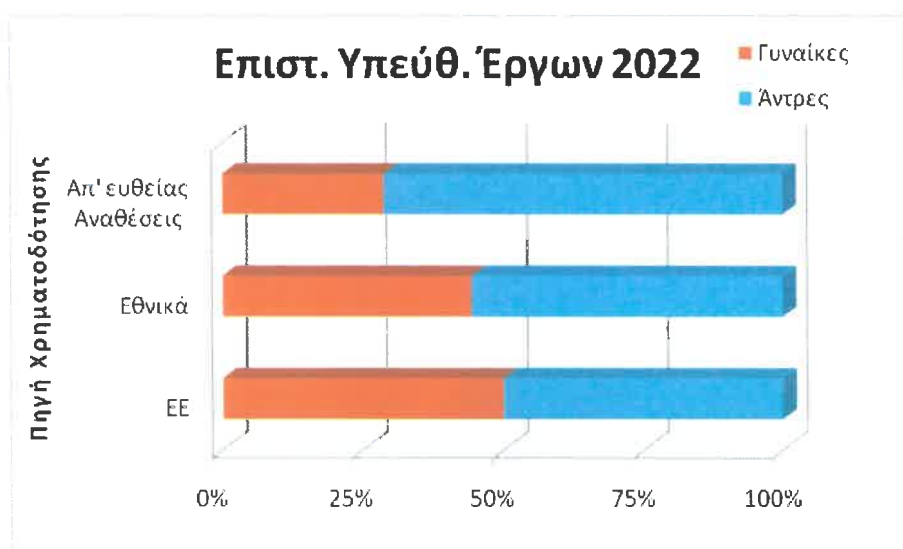
Μόνιμο ερευνητικό προσωπικό ΕΛΓΟ ΔΗΜΗΤΡΑ (στοιχεία 2024)

Εντεταλμένες/-οι & Δόκιμες/-οι ερευνητές

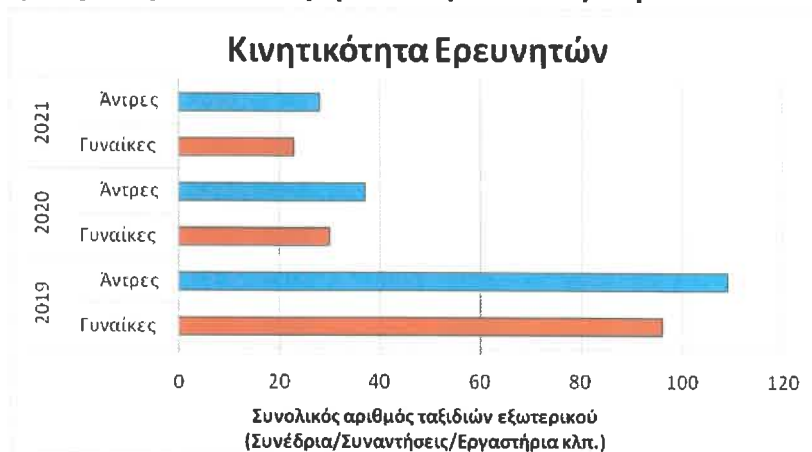


Επί θητεία ερευνητικό προσωπικό ΕΛΓΟ ΔΗΜΗΤΡΑ (στοιχεία 2024)

Θέσεις Ευθύνης σε Ερευνητικά Έργα



Κινητικότητα Ερευνητών όσον αφορά τα ταξίδια στο εξωτερικό.



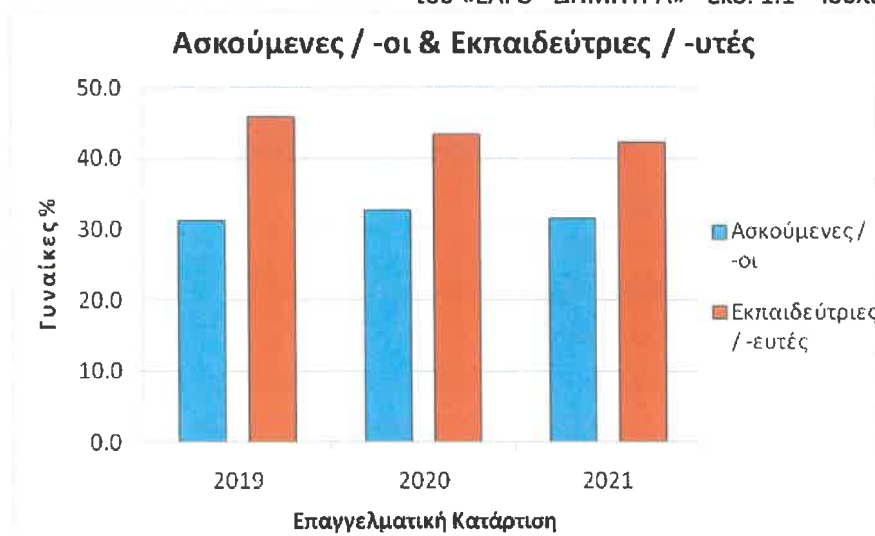
β) Κατανομή του διοικητικού, τεχνικού και διδακτικού προσωπικού κατά φύλο και εκπαιδευτική βαθμίδα



Εκπαίδευση

-Διδακτικό προσωπικό και ασκούμενοι 2019-2021

ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ
του «ΕΛΓΟ - ΔΗΜΗΤΡΑ» - εκδ. 1.1 – Ιούλιος 2025



- Φοιτητές ΕΠΑΣ 2020-2024



Σημεία που χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης:

α) Ερευνητικό προσωπικό:

- Παρατηρείται ανισορροπία στη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις ανώτερες βαθμίδες των Ερευνητών/τριών όπου για το 2024 οι Διευθύντριες Ερευνών και Κύριες Ερευνήτριες αποτελούν το 41%, ενώ και στη κατώτερη και μέση βαθμίδα επίσης οι Εντεταλμένες και Δόκιμες Ερευνήτριες αποτελούν το 36% επί του συνόλου.
- 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

ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ
του «ΕΛΓΟ - ΔΗΜΗΤΡΑ» - εκδ. 1.1 – Ιούλιος 2025

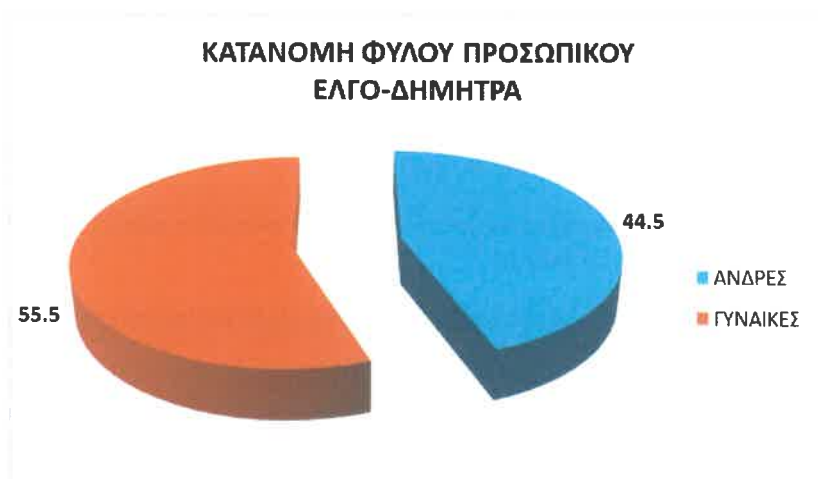
στοιχεία καταδεικνύουν ότι πρέπει να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες σε εθνικό επίπεδο για την προσέγγιση των ευρωπαϊκών προτύπων.

- Η κινητικότητα του ερευνητικού προσωπικού 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 ΕΙΦΚΔ
- Ομοίως, όσον αφορά τον αριθμό των γυναικών που φοιτούν στις ΣΑΕΚ του Οργανισμού, η συμμετοχή τους παραμένει χαρακτηριστικά χαμηλή μέχρι και το τελευταίο έτος καταγραφής δεδομένων (2024), γεγονός που πιθανώς συνδέεται με τους κλάδους της κατάρτισης στον αγροδιατροφικό τομέα. Αυτό απεικονίζει την παραδοσιακή αντίληψη του προσανατολισμού του φύλου στον αγροδιατροφικό τομέα και παραμένει ένα κρίσιμο ζήτημα όχι μόνο σε εθνικό επίπεδο αλλά και διεθνώς.

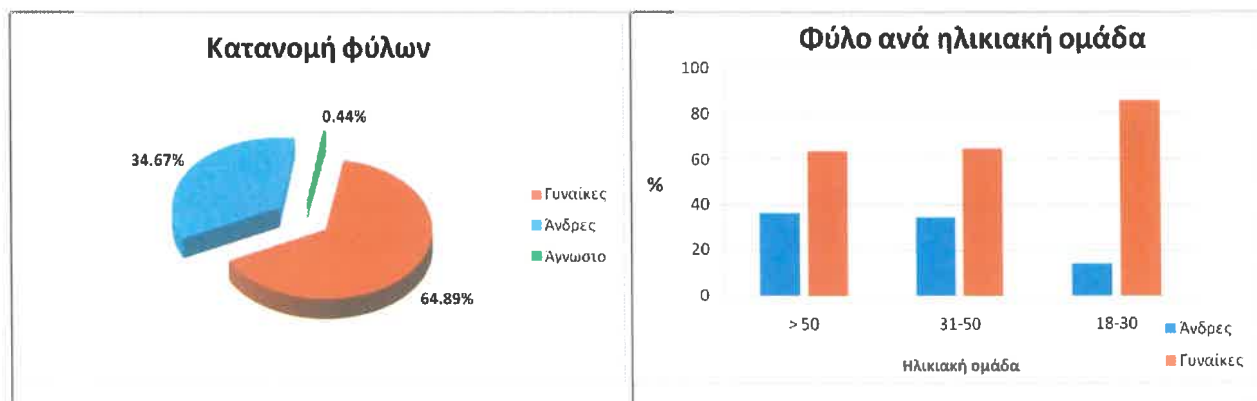
γ) Συνολική κατανομή προσωπικού κατά φύλο



- Η συνολική κατανομή του προσωπικού του Οργανισμού κατά φύλο, σύμφωνα με τα αρχεία προσωπικού για το 2024, είναι 55.5% γυναίκες και 44.5% άνδρες.

Για τις επομένης ενότητες, επιπροσθέτως, έγινε συλλογή ποιοτικών δεδομένων με τη συμπλήρωση ανώνυμου στοχευόμενου ερωτηματολογίου που ετοίμασε η ΕΙΦΚΔ του Οργανισμού και το οποίο διανεμήθηκε στο προσωπικό. Επισημαίνεται ότι, τα συλλεχθέντα στοιχεία αφορούν το έτος 2022. Από 681 άτομα, 250 συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο παρέχοντας στην ΕΙΦΚΔ κρίσιμες και πολύτιμες πληροφορίες, γεγονός που βοήθησε τον Οργανισμό 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.

ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ
του «ΕΛΓΟ - ΔΗΜΗΤΡΑ» - εκδ. 1.1 – Ιούλιος 2025

- 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 ΕΙΦΚΔ που εργάστηκε στο παρόν ΣΔΙΦΚΔ, 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: Ανάλυση 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.)

ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ
του «ΕΛΓΟ - ΔΗΜΗΤΡΑ» - εκδ. 1.1 – Ιούλιος 2025

- 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. 4604/2019¹⁹ του Ν. 4604 για την Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας μεταξύ των φύλων και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας).
- Ενημέρωση του προσωπικού σχετικά με το ΣΔΙΦΚΔ του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ.
- Δημοσίευση του παρόντος ΣΔΙΦΚΔ και όλων των μελλοντικών αναβαθμισμένων εκδοχών του στην επίσημη ιστοσελίδα του Οργανισμού.
- Δημιουργία δομής υποστήριξης υπό την επίβλεψη της ΕΙΦΚΔΚ.Δ. 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.

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

¹⁹ Νόμος 4604/2019 - Μέρος Α': Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας. ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019.

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 και Καταπολέμησης των Διακρίσεων του παρόντος ΣΔΙΦΚΔ, 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 ΣΔΙΦΚΔ του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ θα αναπτύσσεται και θα εμπλουτίζεται διαρκώς. Θα πραγματοποιείται ετήσιος έλεγχος και αναφορά για την πρόοδο έναντι της ισότητας φύλων, ενώ τα ευρήματα θα κοινοποιούνται στον Οργανισμό. Ο έλεγχος θα βασίζεται σε μετρήσιμους ποιοτικούς ή/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 ΕΙΦΚΔ, 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 ΣΔΙΦΚΔ αποτελεί 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 ΣΔΙΦΚΔ (φάση εφαρμογής), χρησιμοποιώντας ποσοτικούς ή/και ποσοτικούς δείκτες για την μέτρηση της αποδοτικότητας, της αποτελεσματικότητας και της επίδρασης. Επιπρόσθετα, η ΕΙΦΚΔ θα συνεισφέρει με την δημιουργία ενός ευνοϊκού περιβάλλοντος για την αποτελεσματική εφαρμογή των δράσεων του ΣΔΙΦΚΔ Θα οργανώνονται τριμηνιαίες 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 ΕΙΦΚΔ οι οποίοι διακρίνονται ως εξής:

1. Δημοσιότητα και ελεύθερη πρόσβαση ΣΔΙΦΚΔ: Το ΣΔΙΦΚΔ 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 ΣΔΙΦΚΔ: Έχουν προβλεφθεί επαρκείς πόροι και εξειδίκευση στο ΣΔΙΦΚΔ. Ο Οργανισμός αντιλαμβάνεται τον τύπο και τον όγκο των πόρων που απαιτούνται για την υποστήριξη μιας διαρκούς και βιώσιμης διαδικασίας οργανωτικής αλλαγής και προβλέπει τη δέσμευση επαρκών πόρων για α) την λειτουργία Επιτροπής Ισότητας Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ.), β) την ευαισθητοποίηση του προσωπικού, μαθητικού πληθυσμού και εξωτερικών συνεργατών του σε θέματα ισότητας φύλων και καταπολέμησης των διακρίσεων και γ) την υλοποίηση του ΣΔΙΦΚΔ του Οργανισμού από ένα σύνολο 18 ατόμων που συνθέτουν τα τακτικά (9) και αναπληρωματικά μέλη (9) της ΕΙΦΚΔ.

3. Συλλογή Δεδομένων και Έλεγχος: Ο ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ έχει ήδη εκκινήσει τη συλλογή επικαιροποιημένων ποιοτικών και ποσοτικών δεδομένων φύλου για το προσωπικό του (και των μαθητών, για τις ΕΠΑΣ) που θα συνδεθεί με συγκεκριμένους δείκτες αναφοράς. Ορισμένα γενικά δεδομένα της παρούσας έκδοσης του ΣΔΙΦΚΔ έχουν επικαιροποιηθεί και για το 2024, ενώ το σύνολο τους θα παρουσιαστεί στην επόμενη έκδοση με την ολοκλήρωση της συλλογής και επεξεργασίας των δεδομένων του τρέχοντος έτους (2025).

4. Εκπαίδευση Προσωπικού: Ο ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ θα συμπεριλάβει στο ΣΔΙΦΚΔ 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 ΣΔΙΦΚΔ θα περιλαμβάνει δράσεις δημοσιότητας και εκπαίδευσης στην ισότητα των φύλων με εστίαση σε ειδικά θέματα ή ομάδες. Η υλοποίηση δράσεων ενημέρωσης και εκπαίδευσης του προσωπικού έχει ήδη ξεκινήσει κατά την περίοδο 2022-2024 καθώς οργανώθηκαν 2 διαδικτυακά σεμινάρια με θέμα τη συμπεριληπτική γλώσσα. Συγκεκριμένα, τον Μάιο του 2024 διοργανώθηκε διαδικτυακό σεμινάριο με τίτλο «Ο ΕΜΦΥΛΟΣ ΛΟΓΟΣ. Η γλώσσα κόκκαλα δεν έχει και κόκκαλα τσακίζει: Αναγκαιότητες και αποσαφηνίσεις» και εισηγήτρια την Δρ Α. Φωτοπούλου, ενώ τον Οκτώβριο του 2024 πραγματοποιήθηκε διαδικτυακό σεμινάριο με τίτλο «Η υπέρβαση του γλωσσικού σεξισμού - Προτεραιότητα για μια σύγχρονη και συμπεριληπτική κοινωνία» και εισηγήτρια την Δρ Δ. Κογκίδου,

Παράλληλα τα μέλη της ΕΙΦΚΔ του ΕΛΓΟ-ΔΗΜΗΤΡΑ, καθώς και όλο το προσωπικό είχαν την ευκαιρία να συμμετάσχουν σε δράσεις ενημέρωσης και προβολής που οργάνωσε το Δίκτυο ΕΙΦΚΔ ΕΚ/ΕΙ.

