



Επιτροπή Ισότητας των Φύλων  
και Καταπολέμησης των Διακρίσεων  
ΙΔΡΥΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΑΣ



ΙΔΡΥΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΑΣ

**ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ &  
ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ  
ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ & ΕΡΕΥΝΑΣ**

**ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ  
01/07/2025 - 30/06/2027**

Βασίλειος Χαρμανδάρης  
Πρόεδρος ΔΣ ΙΤΕ



Ηράκλειο, 20 Ιουνίου 2025

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ .....	4
ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΙΔΡΥΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ (ΕΙΦΚΔ) ΙΤΕ.....	5
ΑΠΟΣΤΟΛΗ-ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ.....	6
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΙΤΕ.....	7
Ομάδα Εργασίας 1: Δείκτες / Διερεύνηση Καλών Πρακτικών για Διαμόρφωση Εσωτερικού Κανονισμού & Σχεδίου Δράσης Ισότητας των Φύλων .....	8
ΔΕΙΚΤΕΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ - ΤΡΟΠΟΙ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ .....	8
ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΣ ΑΣΦΑΛΗΣ ΤΡΟΠΟΣ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ CLOUD SERVER ΤΗΣ ΚΔ.....	9
ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ.....	10
Ομάδα Εργασίας 2: Στοιχεία Ανθρωπίνων Πόρων/Τροποποιήσεις Εγγράφων / Ερωτηματολόγιο.....	10
ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΕΓΓΡΑΦΩΝ ΤΟΥ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ ΓΙΑ ΧΡΗΣΗ ΜΗ ΣΕΞΙΣΤΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ .....	10
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ - ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΦΥΛΩΝ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ .....	11
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ.....	17
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ .....	18
Ομάδα Εργασίας 3: Διαδικασίες Επίλυσης Προβλημάτων - Καταγγελιών .....	23
ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΓΙΑ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ/ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΕΜΦΥΛΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΕΩΝ .....	23
ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ.....	26
Ομάδα Εργασίας 4: Προσλήψεις και Προαγωγές.....	27
Ομάδα Εργασίας 5: Δράσεις Διάχυσης/Πληροφόρησης – Ιστοσελίδα .....	28
ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ & ΛΟΓΟΤΥΠΟ ΕΙΦΚΔ .....	28
ΔΡΑΣΕΙΣ ΔΙΑΧΥΣΗΣ - ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ .....	28
Ομάδα Εργασίας 6: Βελτίωση Συνθηκών για Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής & Προσωπικής/Οικογενειακής Ζωής.....	29
ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ/ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ.....	29
Ομάδα Εργασίας 7: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα.....	29
ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΙΦΚΔ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2022-2025 ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ .....	30

ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ (ΣΔΙΦΚΔ) 01/07/2025-30/06/2025.....	32
Ενότητα Εργασίας 1: Δείκτες / Διερεύνηση Καλών Πρακτικών για Διαμόρφωση Εσωτερικού Κανονισμού & Σχεδίου Δράσης Ισότητας των Φύλων .....	32
Ενότητα Εργασίας 2: Στοιχεία Ανθρωπίνων Πόρων/Τροποποιήσεις Εγγράφων / Ερωτηματολόγιο.....	34
Ενότητα Εργασίας 3: Διαδικασίες Επίλυσης Προβλημάτων - Καταγγελιών .....	35
Ενότητα Εργασίας 4: Προσλήψεις και Προαγωγές .....	36
Ενότητα Εργασίας 5: Δράσεις Διάχυσης/Πληροφόρησης – Ιστοσελίδα .....	37
Ενότητα Εργασίας 6: Βελτίωση Συνθηκών για Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής & Προσωπικής/Οικογενειακής Ζωής .....	38
Ενότητα Εργασίας 7: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα.....	39
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.....	40
Πληροφοριακά Συστήματα που αφορούν στην ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ .....	40
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΔΙΑΜΟΙΡΑΣΜΟΥ ΑΡΧΕΙΩΝ ΜΕΣΩ ΤΟΥ ΕΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΥ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΝΕΦΟΥΣ ΤΟΥ ΙΤΕ ΚΑΙ ΤΩΝ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΩΝ .....	40
ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ	40
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ .....	41
ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ & ΛΟΓΟΤΥΠΟ .....	41
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ.....	45
Διαμόρφωση Πρωτοκόλλου Διαχείρισης Αναφορών / Καταγγελιών .....	45
Πρωτόκολλο Διαχείρισης Αναφορών / Καταγγελιών .....	46
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ : ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ - ΔΡΑΣΕΙΣ ΔΙΑΧΥΣΗΣ ΤΗΣ ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ 2021-2025 ..	48
ΕΝΑΡΚΤΗΡΙΑ ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΗ ΕΚΔΗΛΩΣΗ.....	48
ΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ/ΗΜΕΡΙΔΩΝ.....	48
ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΤΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ ΕΙΦΚΔ ΕΚ/ΕΙ .	49
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ/ΗΜΕΡΙΔΕΣ/ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ .....	49

## ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ

Το Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας (ΙΤΕ) ιδρύθηκε το 1987 και είναι ένα από τα μεγαλύτερα Ερευνητικά Κέντρα (ΕΚ) της χώρας. Είναι διαπεριφερειακό και διεπιστημονικό με 10 Ινστιτούτα και 3 δομές σε 8 πόλεις της Ελλάδας, με διεθνή αναγνώριση και προσωπικό υψηλών δεξιοτήτων. Οι ερευνητικές κατευθύνσεις των Ινστιτούτων του ΙΤΕ αφορούν σε διάφορες επιστημονικές περιοχές αιχμής, όπως: Επιστήμη Λέιζερ και Φωτονικής, Μικρο/Νανο-ηλεκτρονική, Προηγμένα Υλικά, Μοριακή Βιολογία και Γενετική, Βιοτεχνολογία, Ιατρική Ακριβείας, Συστημική Βιολογία, Γενετική, Γονιδιωματική, Βιοπληροφορική, Πληροφορική Ρομποτική, Τηλεπικοινωνίες, Εφαρμοσμένα και Υπολογιστικά Μαθηματικά, Χημική Μηχανική, Ενέργεια, Περιβάλλον, Ανθρωπιστικές Επιστήμες, Αστροφυσική και Αστρονομία. Το ΙΤΕ συνεργάζεται στενά με άλλους Ακαδημαϊκούς και Ερευνητικούς φορείς στην Ελλάδα και το εξωτερικό. Συμμετέχει και συμβάλλει στην εκπαίδευση και κατάρτιση νέων επιστημόνων. Συνεισφέρει στην Περιφερειακή Ανάπτυξη στις γεωγραφικές περιοχές όπου δραστηριοποιείται, συμβάλλοντας στον σχεδιασμό και την υλοποίηση της Έξυπνης Εξειδίκευσης στην Ελλάδα.

Τα Ερευνητικά Ινστιτούτα και οι Ειδικές Δομές του ΙΤΕ είναι (σε παρένθεση οι πόλεις δραστηριοποίησής τους):

- Το Ινστιτούτο Ηλεκτρονικής Δομής & Λέιζερ (ΙΗΔΛ) (Ηράκλειο)
  - Το Ινστιτούτο Μοριακής Βιολογίας & Βιοτεχνολογίας (ΙΜΒΒ) (Ηράκλειο)
  - Το Ινστιτούτο Πληροφορικής (ΙΠ) (Ηράκλειο)
  - Το Ινστιτούτο Υπολογιστικών Μαθηματικών (ΙΥΜ) (Ηράκλειο)
  - Το Ινστιτούτο Μεσογειακών Σπουδών (ΙΜΣ) (Ρέθυμνο)
  - Το Ινστιτούτο Επιστημών Χημικής Μηχανικής (ΙΕΧΜΗ) (Πάτρα)
  - Το Ινστιτούτο Αστροφυσικής (ΙΑ) (Ηράκλειο)
  - Το Ινστιτούτο Γεωενέργειας (ΙΓ) (Χανιά)
  - Το Ινστιτούτο Βιοϊατρικών Ερευνών (ΙΒΕ) (Ιωάννινα)
  - Το Ελληνικό Ινστιτούτο Γονιδιωματικής του Ανθρώπου (ΕΙΓΑ) (Αθήνα) <sup>1</sup>
- 
- Το Επιστημονικό & Τεχνολογικό Πάρκο Κρήτης (ΕΤΕΠ-Κ) (Ηράκλειο, Χανιά)
  - Το Δίκτυο ΠΡΑΞΗ (Αθήνα, Ηράκλειο, Θεσσαλονίκη, Βόλος, Πάτρα, Χανιά, Ιωάννινα)
  - Οι Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Κρήτης (ΠΕΚ) (Ηράκλειο, Αθήνα)
  - Το Αστεροσκοπείο του Σκίνακα (σε συνεργασία με το Παν/μιο Κρήτης)

Η έδρα και Κεντρική Διεύθυνση του Ιδρύματος βρίσκονται στο Ηράκλειο Κρήτης.

---

<sup>1</sup> Ιδρύθηκε τον 08/2022 και δεν εκπροσωπείται στα στατιστικά στοιχεία του Ιδρύματος που παρουσιάζονται

## ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΙΔΡΥΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ (ΕΙΦΚΔ) ΙΤΕ

Στην υπ.αριθμ. 380/27-6/20.07.2018 συνεδρίαση του ΔΣ του Ιδρύματος ορίζεται ομάδα εργασίας με στόχο τη χάραξη πολιτικής για θέματα ισότητας του φύλου. Η Ομάδα Εργασίας αποτελούνταν από τους κ.κ. Ι. Ταλιανίδη, Αικ. Κίκη-Παπαδάκη, Α-Χ. Χαρλαύτη, Ειρ. Φουντουλάκη και Β. Νικολετοπούλου. Οι αρμοδιότητες της εν λόγω ομάδας ήταν η ενεργοποίηση του Σχεδίου Δράσης για θέματα φύλου καθώς και η σύνταξη και παρακολούθηση του Σχεδίου Δράσης Ισότητας του Ιδρύματος.

Στην υπ.αριθμ. 446/32-6/22.02.2021 συνεδρίαση του Δ.Σ του Ιδρύματος αποφασίζεται η συγκρότηση διευρυμένης Επιτροπής για την Ισότητα των Φύλων με τη συμμετοχή τακτικών και αναπληρωματικών μελών από όλα τα Ινστιτούτα του ΙΤΕ και την Κεντρική Διεύθυνση/Δομές (ΚΔ), ως ακολούθως:

Ινστιτούτο	Τακτικό Μέλος	Αναπληρωματικό Μέλος
ΙΗΔΛ	Κυριακή Χρυσοπούλου	Σταύρος Πισσαδάκης
ΙΜΒΒ	Αθανασία Παπουτσή	Αναστάσιος Παυλόπουλος
ΙΠ	Ειρήνη Φουντουλάκη	Μαγδαληνή Χατζάκη
ΙΥΜ	Ιωάννης Πανταζής	Ζηνοβία Μητράκα
ΙΜΣ	Κωνσταντίνα Γεωργιάδη	Νικόλαος Ποταμιάνος
ΙΕΧΜΗ	Μαρία Κλάπα	Θεόφιλος Ιωαννίδης
ΙΑ	Ιωάννης Αντωνιάδης	Βασιλική Παυλίδου
ΙΠΕ <sup>2</sup>	Σπυρίδων Μπέλλας	Εμμανουήλ Σταματάκης
ΚΔ	Τζωρτζίνα Κακλαμάνη	Κάλια Τζίκα

Στην πρώτη συνάντηση της Επιτροπής αποφασίστηκε να εκπροσωπείται από τη Δρ. Μ. Κλάπα με Αναπληρώτρια Εκπρόσωπο την Δρ. Τζ. Κακλαμάνη.

Μετά την ανεξαρτητοποίηση του Ινστιτούτου Βιοϊατρικών Επιστημών (ΙΒΕ) στα Ιωάννινα και αλλαγών στους Εκπροσώπους κάποιων Ινστιτούτων και της ΚΔ, η σύνθεση της ΕΙΦ διαμορφώθηκε όπως παρακάτω:

Ινστιτούτο	Τακτικό Μέλος	Αναπληρωματικό Μέλος
ΙΗΔΛ	Κυριακή Χρυσοπούλου	Σταύρος Πισσαδάκης
ΙΜΒΒ	Αθανασία Παπουτσή	Αναστάσιος Παυλόπουλος
ΙΠ	Μαγδαληνή Χατζάκη	Ειρήνη Φουντουλάκη

<sup>2</sup> Συνοτομογραφία του Ινστιτούτου Πετρελαϊκής Έρευνας (ΙΠΕ), αρχική ονομασία του Ινστιτούτου Γεωενέργειας (ΙΓ), που αναφέρεται στο υπόλοιπο κείμενο.

IYM	Ιωάννης Πανταζής	Ζηνοβία Μητράκα
ΙΜΣ	Κωνσταντίνα Γεωργιάδη	Νικόλαος Ποταμιάνος
ΙΕΧΜΗ	Μαρία Κλάπα	Βασίλειος Δρακόπουλος
ΙΑ	Ιωσήφ Παπαδάκης	Ιωάννης Αντωνιάδης
ΙΓ	Σπυρίδων Μπέλλας	Εμμανουήλ Σταματάκης
ΙΒΕ	Μαρία Γεωργιάδου	Χαράλαμπος Καλογερόπουλος
ΚΔ	Τζωρτζίνα Κακλαμάνη	

Μετά από αίτημα της ΕΙΦΚΔ προς τον Πρόεδρο του ΙΤΕ, Γραμματέας της Επιτροπής ορίστηκε η κα Χαρά Τριγύρη.

Στις 6/4/2022, με πρωτοβουλία της ΕΙΦ ΙΤΕ, δημιουργείται το άτυπο Δίκτυο Επιτροπών Ισότητας Φύλου Ερευνητικών Κέντρων (ΕΚ) / Ανεξάρτητων Ερευνητικών Ινστιτούτων (ΕΙ) με τη συμμετοχή 13 ΕΚ/ΕΙ. Η ΕΙΦ ΙΤΕ αναλαμβάνει τον Συντονισμό του Δικτύου για τα πρώτα δύο χρόνια και τον παραδίδει στην Επιτροπή του ΕΚ Αθηνά στις 16/4/2024.

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 58 του Ν. 5019/2023, με το διευρυμένο όνομα “*Επιτροπές Ισότητας Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ)*”. Με απόφαση του ΔΣ ΙΤΕ, στη συνεδρίαση που ακολούθησε την ψήφιση του Νόμου, η ΕΙΦ ΙΤΕ μετονομάστηκε σε ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ με τις αρμοδιότητες που ορίζει ο νόμος και καταγράφονται στην επόμενη παράγραφο. Με βάση τον Νόμο, η ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ συνέχισε τη λειτουργία της με την υπάρχουσα σύνθεση μέχρι το τέλος της θητείας της, αναλαμβάνοντας να διαμορφώσει εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας της για ψήφιση από το ΔΣ του ΙΤΕ, με βάση τον οποίο θα γίνει η προκήρυξη για νέα ΕΙΦΚΔ.

## **ΑΠΟΣΤΟΛΗ-ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ**

Αποστολή της Επιτροπής είναι η προώθηση της ισότητας των φύλων και της καταπολέμησης των διακρίσεων με βάση το φύλο, τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, 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 ΙΤΕ. Η Επιτροπή συμβάλλει στην πρόληψη και αντιμετώπιση της διάκρισης λόγω φύλου, καθώς και κάθε είδους διακρίσεων, και στην πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς εντός του φορέα.

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) 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 ΙΤΕ και καταρτίζει ετήσια έκθεση, την οποία υποβάλλει στο ΔΣ του ΙΤΕ,

- 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) παρέχει ενημέρωση και επιμόρφωση στα μέλη της 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 τη διενέργεια σεμιναρίων και διαλέξεων και υποστηρίζει τη συμμετοχή του φορέα σε ερευνητικές δραστηριότητες, που εστιάζουν στη μελέτη του φύλου, της καταπολέμησης των διακρίσεων και των αποκλεισμών, την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς στον ερευνητικό χώρο, καθώς και στην ανάγκη ενσωμάτωσης των ιδιαιτεροτήτων των φύλων στον σχεδιασμό και την υλοποίηση ερευνών, στην προώθηση της καινοτομίας και στη διαμόρφωση ενός συμπεριληπτικού ερευνητικού και εργασιακού περιβάλλοντος στους ερευνητικούς και τεχνολογικούς φορείς,
- στ) προωθεί την εκπόνηση μελετών και ερευνών σχετικά με θέματα που σχετίζονται με το πεδίο της αρμοδιότητάς της,
- ζ) συμβάλλει στην ανάπτυξη μηχανισμών παραλαβής, καταγραφής και διαχείρισης αναφορών και καταγγελιών για περιστατικά διακριτικής μεταχείρισης, αποκλεισμού, ή σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας, πεπιοθήσεων, κατάστασης υγείας/αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, από τον φορέα και παρέχει ή αιτείται από το ΔΣ του φορέα ειδική συνδρομή προς θύματα διακρίσεων, αποκλεισμού, σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενοχλητικής συμπεριφοράς, όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση ή παρενόχληση.

## ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΙΤΕ

Η ΕΙΦΚΔ του Ιδρύματος που ανέλαβε στις 22/2/2021 δημιούργησε 6 Ομάδες Εργασίας, προκειμένου να ασχοληθούν και να καταγράψουν την κατάσταση και όποια ζητήματα υπάρχουν ως προς τις έμφυλες διακρίσεις, παρέχοντας και τη βάση για το ανανεωμένο διετές Σχέδιο Δράσης Ισότητας των Φύλων & Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΣΔΙΦΚΔ) του Ιδρύματος. Οι Ομάδες Εργασίας (ΟΕ) που διαμορφώθηκαν, είναι οι ακόλουθες (σε παρένθεση ο/η/οι υπεύθυνος/η/οι):

- **ΟΕ 1** : Δείκτες / Διερεύνηση Καλών Πρακτικών για Διαμόρφωση Εσωτερικού Κανονισμού & Σχεδίου Δράσης Ισότητας των Φύλων (Μ. Χατζάκη, Μ. Κλάτσα)
- **ΟΕ 2** : Στοιχεία Ανθρωπίνων Πόρων/Τροποποιήσεις Εγγράφων / Ερωτηματολόγιο (Τζ. Κακλαμάνη, Κ. Τζίκα, Α. Παπουτσή)
- **ΟΕ 3** : Διαδικασίες Επίλυσης Προβλημάτων - Καταγγελιών (Κ. Χρυσοπούλου, Α. Παπουτσή)
- **ΟΕ 4** : Προσλήψεις και Προαγωγές (Γ. Πανταζής)

- **OE 5** : Δράσεις Διάχυσης/Πληροφόρησης – Ιστοσελίδα (Κ. Γεωργιάδη, Μ. Χατζάκη)
- **OE 6**: Βελτίωση Συνθηκών για Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής & Προσωπικής/Οικογενειακής Ζωής (Α. Παυλόπουλος, Μ. Γεωργιάδου, Ι. Αντωνιάδης)
- **OE 7**: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα (οι εκπρόσωποι κάθε Ινστιτούτου ανέλαβαν να καταγράψουν σχετικά θέματα στα ερευνητικά πεδία που θεραπεύει το Ινστιτούτο τους).

Στη συνέχεια, παρουσιάζονται όλες οι καταγραφές και οι ενέργειες που έχουν ολοκληρωθεί στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων και των στοιχείων ελέγχου κάθε ΟΕ, αποτυπώνοντας την παρούσα κατάσταση ισότητας στο Ίδρυμα, καθώς και θέματα/ελλείψεις που έχουν διαπιστωθεί. Όπου απαιτείται, καταγράφεται η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για την εξαγωγή των αποτελεσμάτων. Τα στοιχεία και συμπεράσματα αυτά αποτέλεσαν τη βάση για το ΣΔΙΦΚΔ του Ίδρυματος για την περίοδο **1/7/2025 έως 30/6/2027**, που παρουσιάζεται στην επόμενη ενότητα.

### **Ομάδα Εργασίας 1: Δείκτες / Διερεύνηση Καλών Πρακτικών για Διαμόρφωση Εσωτερικού Κανονισμού & Σχεδίου Δράσης Ισότητας των Φύλων**

#### *ΔΕΙΚΤΕΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ - ΤΡΟΠΟΙ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ*

Η ΕΙΦΚΔ κατέγραψε τους τρόπους με τους οποίους συλλέγονται πληροφορίες για την κατανομή των φύλων στο ανθρώπινο δυναμικό του Φορέα. Επιπλέον, κατέγραψε τους δείκτες που συλλέγονται και τους παράγοντες που τους επηρεάζουν. Τέλος, συνέλεξε σχετικές πληροφορίες από άλλα ΕΚ της χώρας και του εξωτερικού, ενώ συμμετείχε στις σχετικές εργασίες της αντίστοιχης Ομάδας του Δικτύου ΕΙΦΚΔ ΕΚ/ΕΙ για μια συνολική αποτίμηση των δεικτών που καταγράφονται για την ισότητα στα ΕΚ/ΕΙ της χώρας, καθώς και των τρόπων ανάλυσης και παρουσίασής τους.

Η καταγραφή κατέδειξε δύο κύριους τρόπους συλλογής στοιχείων για την κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού στο ΙΤΕ:

1. *Από την καταγραφή που ζητείται από την εποπτεύουσα αρχή (ΓΓΕΚ) στις αξιολογήσεις των ΕΙ/ΕΚ*, που γίνονται κάθε πέντε χρόνια, ανά Ινστιτούτο και συνολικά για το ΕΚ (όταν η αξιολόγηση αφορά στο Ίδρυμα) και αποτυπώνει την κατανομή ανδρών-γυναικών ανά κατηγορία προσωπικού. Μέχρι το 2017 η ΓΓΕΚ ζητούσε πίνακα προσωπικού στο τέλος της περιόδου αξιολόγησης, για τα έτη 2018-2021 η ΓΓΕΚ ζήτησε να καταγραφεί η κατανομή ανά έτος και είναι η πρώτη αξιολόγηση στην οποία υπήρξε η δυνατότητα να παρατηρηθεί η εξέλιξη των δεικτών αυτών σε ένα χρονικό διάστημα τεσσάρων ετών. Σημειώνεται, πάντως, ότι οι κατηγορίες προσωπικού που ζητάει η ΓΓΕΚ να καταγραφούν, και πώς προσδιορίζονται διαφέρει από αξιολόγηση σε αξιολόγηση μην επιτρέποντας άμεση σύγκριση μεταξύ των αξιολογήσεων εκτός των σταθερών κατηγοριών προσωπικού. Η κατηγορία που “πλήττεται” περισσότερο από αυτή τη διαφοροποίηση στον προσδιορισμό είναι η κατηγορία των μεταδιδακτορικών ερευνητών/συνεργατών με διαφορετικές συμβάσεις (εργασίας/έργου), που αποτελούν μια ευρεία σημαντική κατηγορία στα ΕΚ. Επίσης, στη συγκεκριμένη κατηγορία προσωπικού με βάση τα συστήματα καταγραφής συμπεριλαμβάνεται ερευνητικό προσωπικό με πάνω από 10 χρόνια από την απόκτηση του διδακτορικού τίτλου και δεν υπάρχει σαφής διαχωρισμός ανά έτη μεταδιδακτορικής έρευνας. Τέλος, η συλλογή και καταγραφή αυτών των δεδομένων γίνεται από κάθε Ινστιτούτο ξεχωριστά στο πλαίσιο της αναφοράς αυτο-αξιολόγησής του και αφορά και συνεργαζόμενο προσωπικό με μη εξαρτημένη σχέση εργασίας (πχ προπτυχιακοί φοιτητές/ριες, φοιτητές/ριες για πρακτική άσκηση, συνεργαζόμενοι Ερευνητές κλπ), γεγονός που δεν

αποκλείει διαφοροποιήσεις στον τρόπο καταγραφής αυτών των στοιχείων μεταξύ των Ινστιτούτων.

2. Από το ερωτηματολόγιο του Εθνικού Κέντρου Τεκμηρίωσης (ΕΚΤ), το οποίο αποστέλλεται προς συμπλήρωση στις διοικητικές υπηρεσίες κάθε ΕΚ της χώρας στο τέλος κάθε έτους και αφορά σε συνολικά στοιχεία σε επίπεδο Ιδρύματος. Το ερωτηματολόγιο αυτό περιλαμβάνει και μισθολογικές πληροφορίες ανά κατηγορία προσωπικού και συμπληρώνεται από την Κεντρική Διεύθυνση (ΚΔ) του ΙΤΕ. Σημειώνεται ότι μετά από προσωπική επικοινωνία με το ΕΚΤ, έγινε γνωστό ότι είναι τα στοιχεία που συγκεντρώνονται από το ερωτηματολόγιο του ΕΚΤ τα οποία στέλνονται στο Παρατηρητήριο Ισότητας για να συμπεριληφθούν στον υπολογισμό του Ευρωπαϊκού Δείκτη Ισότητας των Φύλων για τη χώρα (EIGE, <https://eige.europa.eu/>).

Σημειώνεται ότι στο πλαίσιο συνεργασίας εντός του Δικτύου ΕΚ/ΕΙ, αυτή η “διπλότητα” στη συλλογή στοιχείων, καθώς και η ανάγκη για συστηματικοποίηση του τρόπου συλλογής, καταγραφής και ανάλυσής τους διαπιστώθηκε σε όλα τα ΕΚ υπό την αιγίδα της ΓΓΕΚ.

#### Ζητήματα που εντοπίστηκαν:

1. Υπάρχει μικρή επικάλυψη στους δείκτες που καταγράφονται μεταξύ τρόπων συλλογής και φορέα που αιτείται την καταγραφή.
2. Είναι (συνήθως) διαφορετικά τα μέλη του προσωπικού που συλλέγουν και καταγράφουν τα στοιχεία σε κάθε τρόπο συλλογής και φορέα που αιτείται την καταγραφή και δεν υπάρχει άμεση επικοινωνία μεταξύ τους για διασταύρωση πληροφοριών.
3. Οι κατηγορίες προσωπικού και τα στοιχεία που ζητούνται από τη ΓΓΕΚ αλλάζουν σε κάθε αξιολόγηση.
4. Δεν υπάρχει κοινή βάση δεδομένων και λογισμικό/portal καταγραφής και ανάλυσης των δεικτών με συστηματικό και συγκρίσιμο τρόπο μεταξύ των Ινστιτούτων και της ΚΔ, που θα επιτρέψει την εξαγωγή και ανάλυση επιλεγμένων ανά φορέα δεδομένων με συστηματικό και επαναλήψιμο τρόπο για την εξαγωγή αξιόπιστων συμπερασμάτων ως προς την εξέλιξη της κατάστασης ισότητας στο Ίδρυμα. Ένας κοινός τρόπος συλλογής και καταγραφής δεικτών/δεδομένων μεταξύ των ΕΚ θα βοηθούσε στην εξαγωγή συμπερασμάτων σε πανελλαδικό επίπεδο και μεταξύ κοινών επιστημονικών κλάδων και ερευνητικών δραστηριοτήτων, και αποτελεί έναν από τους στόχους του Δικτύου ΕΙΦΚΔ ΕΚ/ΕΙ.
5. Χρειάζεται διεύρυνση των δεικτών που καταγράφονται (όπως πχ με στοιχεία που αφορούν στον χρόνο παραμονής σε μία κατηγορία προσωπικού, την ηλικία κλπ).
6. Η καταγραφή δεικτών γίνεται ως προς άνδρα/γυναίκα, δεν υπάρχει δυνατότητα καταγραφής φύλου εκτός του δυαδικού φυλοπροσδιορισμού. Σημειώνεται ότι αυτό είναι γενικό χαρακτηριστικό του δημόσιου (τουλάχιστον) τομέα στην Ελλάδα.

#### **ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΣ ΑΣΦΑΛΗΣ ΤΡΟΠΟΣ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ CLOUD SERVER ΤΗΣ ΚΔ**

Για τις ανάγκες των εργασιών της ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ, υπάρχει η απαίτηση για ένα σύνολο ηλεκτρονικών υποδομών και υπηρεσιών, που θα εξασφαλίζουν την ασφαλή και απρόσκοπτη αποθήκευση ευαίσθητων δεδομένων, καθώς και την πρόσβαση σε αυτά από συγκεκριμένα μέλη της ΕΙΦΚΔ και του προσωπικού του Ιδρύματος. Μετά από αίτημα της ΕΙΦΚΔ, η Διοίκηση του Ιδρύματος παραχώρησε χώρο στον διακομιστή που βρίσκεται στο

υπολογιστικό νέφος (cloud server) της ΚΔ και τη σχετική τεχνική υποστήριξη για τις ανάγκες της ΕΙΦΚΔ. Τεχνική Υποστήριξη παρέχει και το Ινστιτούτο Πληροφορικής (ΙΠ) του ΙΤΕ. Ο χώρος που αφορά στην ΕΙΦΚΔ έχει διαμορφωθεί και πιστοποιηθεί με όλες τις προδιαγραφές ασφαλείας, ώστε να ικανοποιούνται απόλυτα οι ανάγκες της Επιτροπής. Στο **Παράρτημα Ι** αναφέρονται αναλυτικά όλες οι τεχνικές λεπτομέρειες, οι διαδικασίες και τα πρωτόκολλα τα οποία πιστοποιούν την ορθή και ασφαλή λειτουργία των πληροφοριακών συστημάτων, που διαχειρίζεται η ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ.

#### **ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ**

Μέσω της σχετικής Ομάδας Εργασίας του Δικτύου ΕΙΦΚΔ ΕΚ/ΕΙ συντάχθηκε ένα πρότυπο κείμενο ως βάση για τη διαμόρφωση του πρώτου εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας για κάθε ΕΙΦΚΔ με βάση τις αρμοδιότητες και τη σύνθεση της Επιτροπής, όπως πλέον ορίζονται από τον Νόμο. Στόχος ήταν να υπάρξει μία σχετική εναρμόνιση των εσωτερικών κανονισμών λειτουργίας των ΕΙΦΚΔ μεταξύ των ΕΚ/ΕΙ, λαμβάνοντας φυσικά υπόψη τις ιδιαιτερότητες κάθε Ιδρύματος. Επομένως, η ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ, στηριζόμενη σε αυτό το πρότυπο κείμενο και λαμβάνοντας υπόψη τον εσωτερικό κανονισμό και τη δομή του Ιδρύματος, διαμόρφωσε, σε συνεργασία με τη Νομικό Τμήμα του ΙΤΕ, τον πρώτο εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας της Επιτροπής, ο οποίος εγκρίθηκε από το ΔΣ ΙΤΕ στις 18 Νοεμβρίου 2024.

Ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας της ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ ορίζει τον τρόπο προκήρυξης των μελών της Επιτροπής στο τέλος της τριετούς θητείας, με βάση τον οποίο θα γίνει για πρώτη φορά προκήρυξη, και όχι απευθείας ανάθεση, των μελών της ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ από το ΔΣ του Ιδρύματος, εντός του 2025. Επίσης, με βάση την πρόθεση των ΕΙΦΚΔ ΕΚ/ΕΙ που συνέβαλαν στη διατύπωση του άρθρου του Νόμου που τις θεσπίζει, καταγράφεται εντός του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας η δυνατότητα για συμμετοχή στην Επιτροπή έκτακτου προσωπικού του Ιδρύματος. Ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας της ΕΙΦΚΔ ΕΚ/ΕΙ στα ελληνικά έχει αναρτηθεί στην ιστοσελίδα της Επιτροπής.

#### **Ανοιχτά θέματα:**

1. Ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας της ΕΙΦΚΔ θα πρέπει να μεταφραστεί στα αγγλικά και να αναρτηθεί και στις δύο γλώσσες στην ιστοσελίδα της Επιτροπής.
2. Καθώς είναι η πρώτη φορά που η ΕΙΦΚΔ θα λειτουργήσει με βάση τον νέο Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της, είναι απαραίτητο να καταγραφούν ιδιαίτερες συνθήκες/καταστάσεις που ενδεχομένως προκύψουν (πχ ως προς τη σύσταση της Επιτροπής, παραίτηση μελών, αναπλήρωση ΙΔΟΧ κλπ), που δεν έχουν ληφθεί υπόψη στον υπάρχοντα κανονισμό και που θα θέσουν ενδεχομένως δυσκολίες στη λειτουργία της Επιτροπής. Στα πρώτα δύο χρόνια εφαρμογής του, θα ήταν χρήσιμο ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας της ΕΙΦΚΔ να ανανεώνεται/επιβεβαιώνεται στο τέλος κάθε έτους και να μεταφέρονται οι σχετικές ανάγκες αναθεώρησης στο ΔΣ του ΙΤΕ.

#### **Ομάδα Εργασίας 2: Στοιχεία Ανθρωπίνων Πόρων/Τροποποιήσεις Εγγράφων / Ερωτηματολόγιο**

##### **ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ ΕΓΓΡΑΦΩΝ ΤΟΥ ΙΔΡΥΜΑΤΟΣ ΓΙΑ ΧΡΗΣΗ ΜΗ ΣΕΞΙΣΤΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ**

Με απόφαση του ΔΣ ΙΤΕ τον Φεβρουάριο 2022, μετά από σχετικό αίτημα της ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ, ενσωματώθηκε στον Εσωτερικό Κανονισμό του Ιδρύματος η υποχρέωση σύνταξης των

εγγράφων με τρόπο εναρμονισμένο με τον Οδηγό χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας. Στο πλαίσιο αυτής της απόφασης, έχουν γίνει υποδείξεις προς όλες τις διοικητικές και οικονομικές υπηρεσίες του Ιδρύματος, Ινστιτούτων και Δομών, και έχει τροποποιηθεί κατάλληλα η πλειονότητα των εγγράφων.

#### Ανοιχτά θέματα:

1. Τακτικός έλεγχος εφαρμογής του κανονισμού ως προς τη γλώσσα των εγγράφων από την ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ.
2. Αναγκαιότητα εκπαίδευσης-πληροφόρησης του προσωπικού του Ιδρύματος σχετικά με ζητήματα έμφυλης γλώσσας, κυρίως ως προς τον έμφυλο προσδιορισμό επαγγελματών και θέσεων ευθύνης και σε μη δυαδική κλίμακα (π.χ. στελεχώνω όχι επανδρώνω).
3. Αναγκαιότητα μετάφρασης όλων των εγγράφων, που απευθύνονται σε μέλη του προσωπικού του Ιδρύματος/συμβάσεις κλπ στα αγγλικά, για τα αγγλόφωνα μέλη του προσωπικού και τους συνεργάτες.

#### *ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ - ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΦΥΛΩΝ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ*

##### 1. Συλλογή Στοιχείων - Μεθοδολογία Ανάλυσης

Στην καταγραφή της παρούσας κατάστασης χρησιμοποιήθηκαν τα στοιχεία που συλλέχθηκαν από κάθε Ινστιτούτο στην τελευταία αξιολόγηση της ΓΓΕΚ (2018-2021) με βάση τις κατηγορίες προσωπικού που ζητήθηκαν στον Πίνακα 2 της αναφοράς αυτο-αξιολόγησης. Πιο συγκεκριμένα οι κατηγορίες αυτές είναι οι παρακάτω:

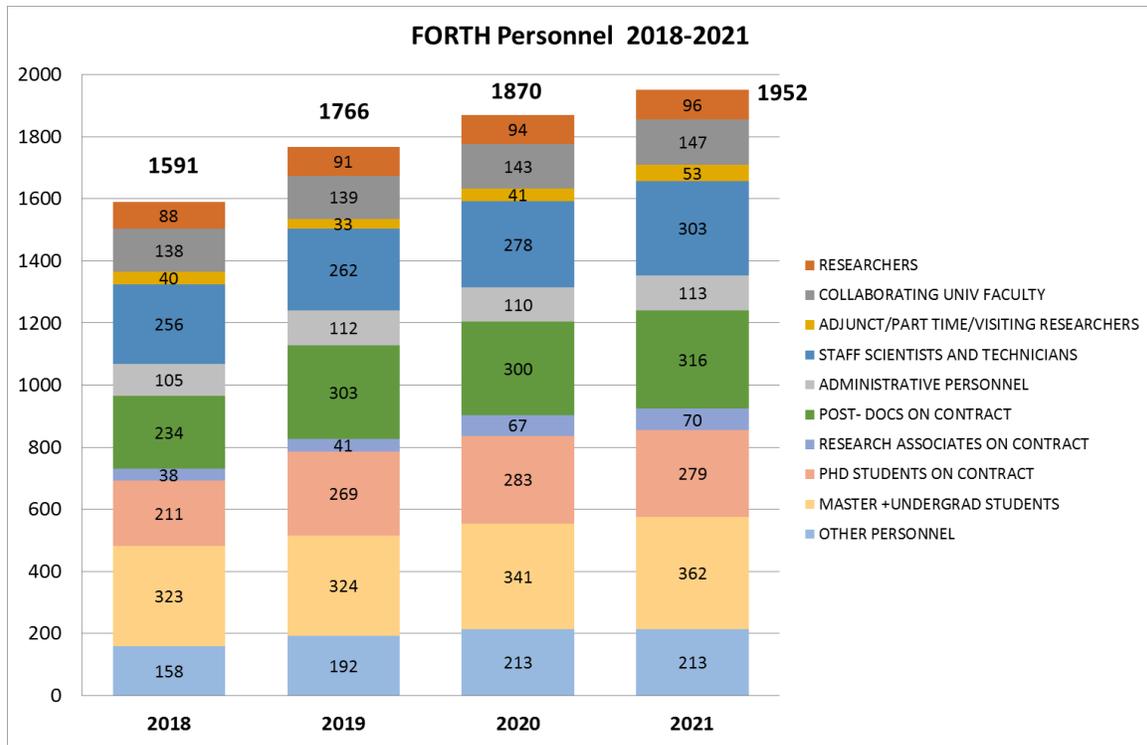
- Ερευνητές/ριες
- Συνεργαζόμενα μέλη ΔΕΠ
- Συνεργαζόμενοι/ες (Adjunct), Μερικής Απασχόλησης, Επισκέπτες Ερευνητές/ριες
- Επιστημονικό και Τεχνικό Προσωπικό (Μόνιμο ή με Σύμβαση)
- Μεταδιδακτορικοί/ές Ερευνητές/ριες με σύμβαση
- Ερευνητικοί/ές Συνεργάτες/ίδες με σύμβαση
- Υποψήφιοι/ες Διδάκτορες με σύμβαση
- Διοικητικό Προσωπικό (Μόνιμο ή με Σύμβαση)
- Μεταπτυχιακοί/ές και Προπτυχιακοί/ές Φοιτητές/ριες
- Άλλο Προσωπικό

Στη συνέχεια ζητήθηκε από την ΚΔ, η συμπλήρωση του ίδιου Πίνακα με τα στοιχεία του προσωπικού από την ΚΔ και τις Δομές του Ιδρύματος. Στα συγκεντρωτικά στοιχεία όλου του Ιδρύματος, έχουν προστεθεί ανά έτος τα στοιχεία από όλα τα Ινστιτούτα (εκτός του ΙΓ), τις Δομές και την ΚΔ και η απεικόνιση έχει γίνει σε απόλυτες τιμές και ποσοστά ανά σύνολο προσωπικού.

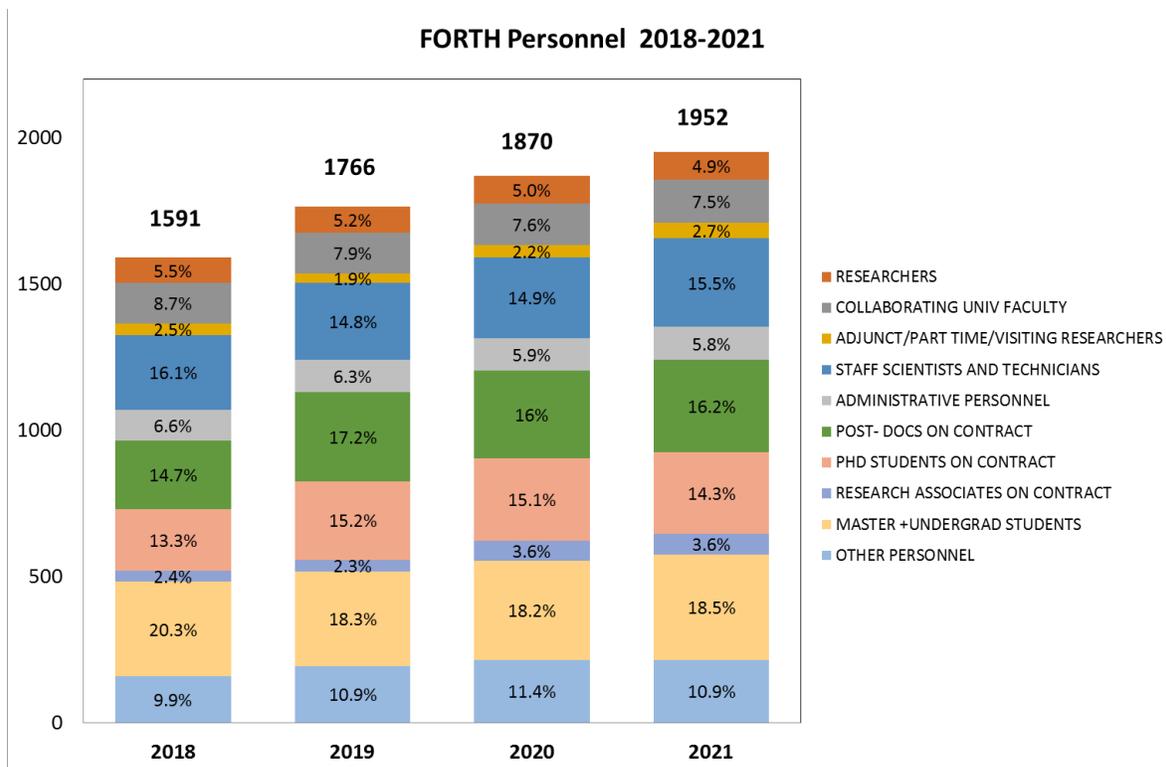
## 2. Αποτελέσματα Ανάλυσης

### Συγκεντρωτικά Στοιχεία ITE

Στα Σχήματα 1, 2 φαίνονται, αντίστοιχα, το σύνολο των μελών του ITE ανά κατηγορία προσωπικού σε απόλυτους αριθμούς και σε % ποσοστό επί του συνόλου, κατά τα έτη 2018-2021. Παρατηρείται μία αύξηση των μελών της κοινότητας του ITE σε αυτή την τετραετία, της τάξης του 23%, που βασίζεται κυρίως σε μία αύξηση των μελών στις κατηγορίες των μεταδιδακτορικών ερευνητών/ριών και των υποψηφίων διδασκόντων. Ποσοστιαία, οι Ερευνητές/ριες Βαθμίδων Α-Γ αποτελούν το 5% του συνολικού προσωπικού, φτάνοντας στο 15% μαζί με τα σμΔΕΠ και τους Επισκέπτες/ριες-Συνεργαζόμενους/ες Ερευνητές/ριες. Το επιστημονικό-τεχνικό προσωπικό, οι μεταδιδάκτορες και οι υποψήφιοι/ες διδάκτορες με σύμβαση αποτελούν, αντίστοιχα, το 15%, 16% και 14% του προσωπικού, κατά μέσο όρο στην τετραετία, ενώ το διοικητικό προσωπικό αποτελεί το 5% του προσωπικού.

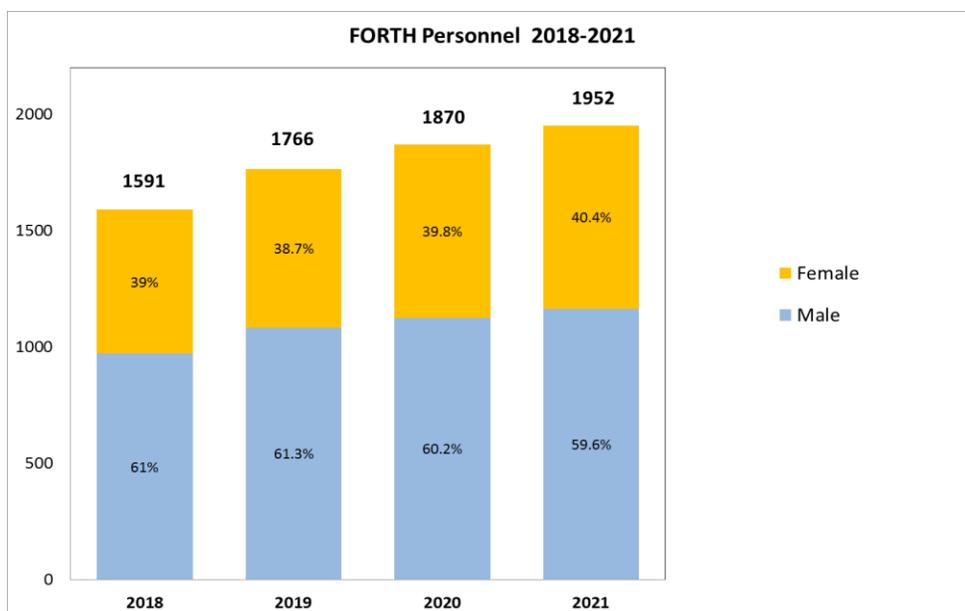


**Σχήμα 1:** Ο αριθμός των μελών της κοινότητας του ITE στα έτη 2018-2021 συνολικά και ανά κατηγορία εργαζομένων.



**Σχήμα 2:** Ποσοστιαία συμμετοχή κάθε κατηγορίας προσωπικού στον συνολικό αριθμό των μελών της κοινότητας του ΙΤΕ στα έτη 2018-2021.

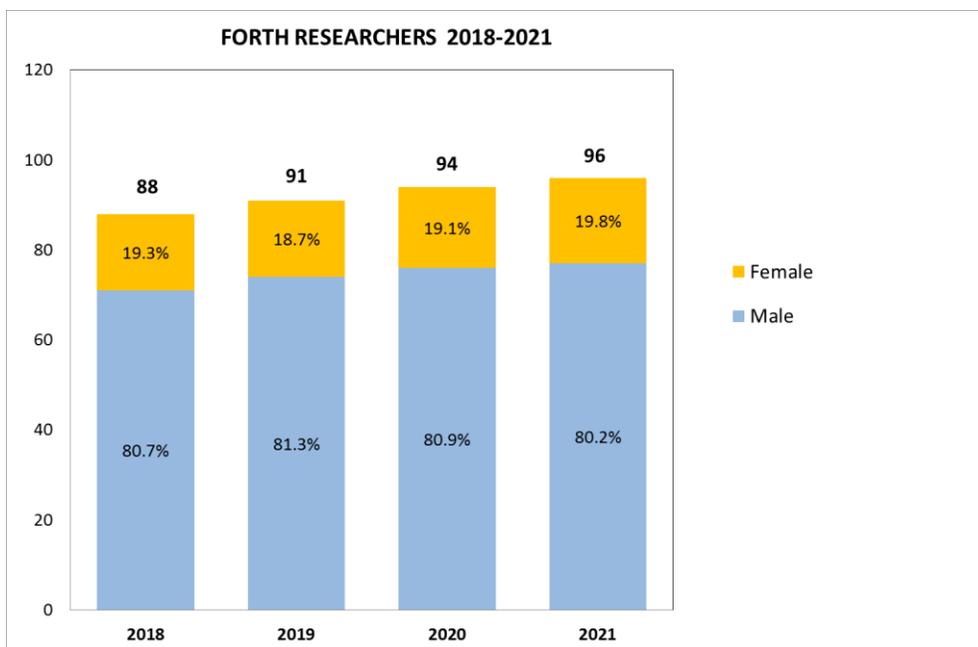
Στο Σχήμα 3, φαίνεται η κατανομή σε άντρες/γυναίκες στο σύνολο του προσωπικού του ΙΤΕ, κατά τα έτη 2018-2021. **Ο λόγος ανδρών:γυναικών στο σύνολο του προσωπικού παραμένει 60:40 στην τετραετία 2018-2021.**



**Σχήμα 3:** Κατανομή ως προς το φύλο του συνόλου του προσωπικού του ΙΤΕ.

## Κατανομή ως προς το φύλο ανά κατηγορία προσωπικού

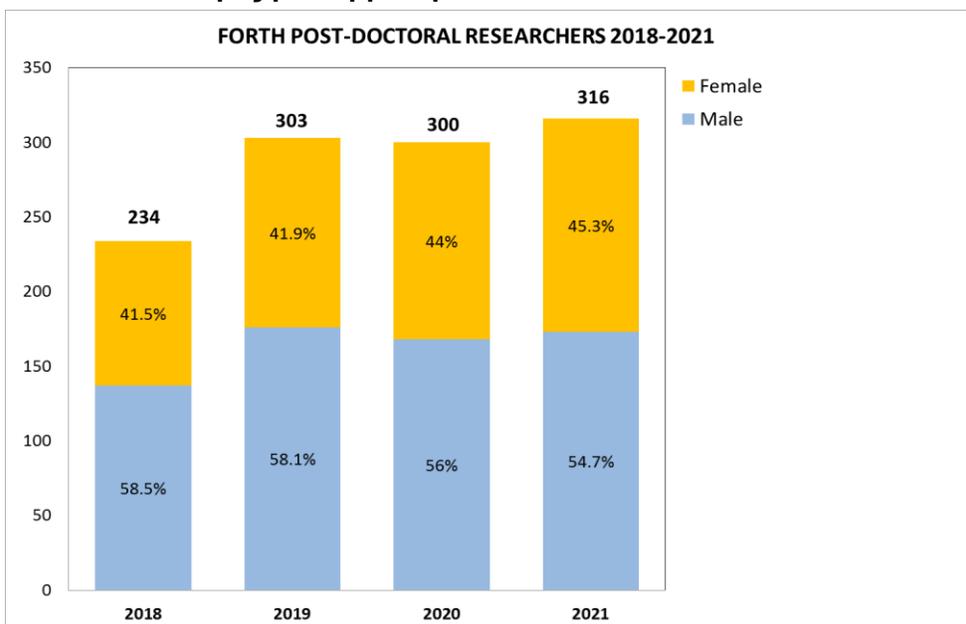
### A. Ερευνητές/ριες - σμΔΕΠ



**Σχήμα 4:** Κατανομή ως προς το φύλο των Ερευνητών/ριών του ΙΤΕ.

**Ο λόγος ανδρών:γυναικών στην κατηγορία Ερευνητών/τριών**, όπως φαίνεται στο Σχήμα 4, παραμένει **~80:20 καθ' όλη την τετραετία 2018-2021**. Η ίδια κατανομή παρατηρείται και στην κατηγορία των σμΔΕΠ. Θα πρέπει να σημειωθεί όμως ότι στην διάρκεια αυτών των χρόνων δεν υπήρξε σημαντικός αριθμός νέων θέσεων ή/και συνταξιοδοτήσεων Ερευνητών/ριών, που θα μπορούσε να μεταβάλει σημαντικά αυτό το ποσοστό. Συστηματική καταγραφή του λόγου ανδρών:γυναικών στις νέες προσλήψεις σε εύρος χρόνου θα μπορούσε να δώσει καλύτερη εικόνα της εξέλιξης αυτού του δείκτη για το Ίδρυμα.

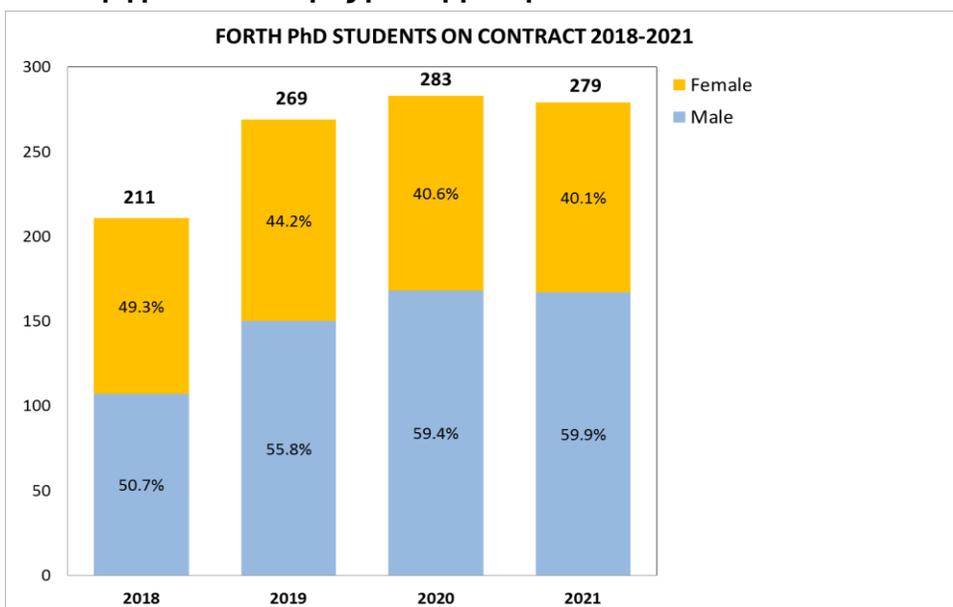
## Β. Μεταδιδάκτορες με σύμβαση



Σχήμα 5: Κατανομή ως προς το φύλο των Μεταδιδακτόρων με σύμβαση.

Σημειώνεται η αύξηση του ποσοστού των γυναικών στην κατηγορία των μεταδιδακτόρων από 41.5% σε 45.3% από το 2018 έως το 2021.

## Γ. Υποψήφιοι Διδάκτορες με σύμβαση

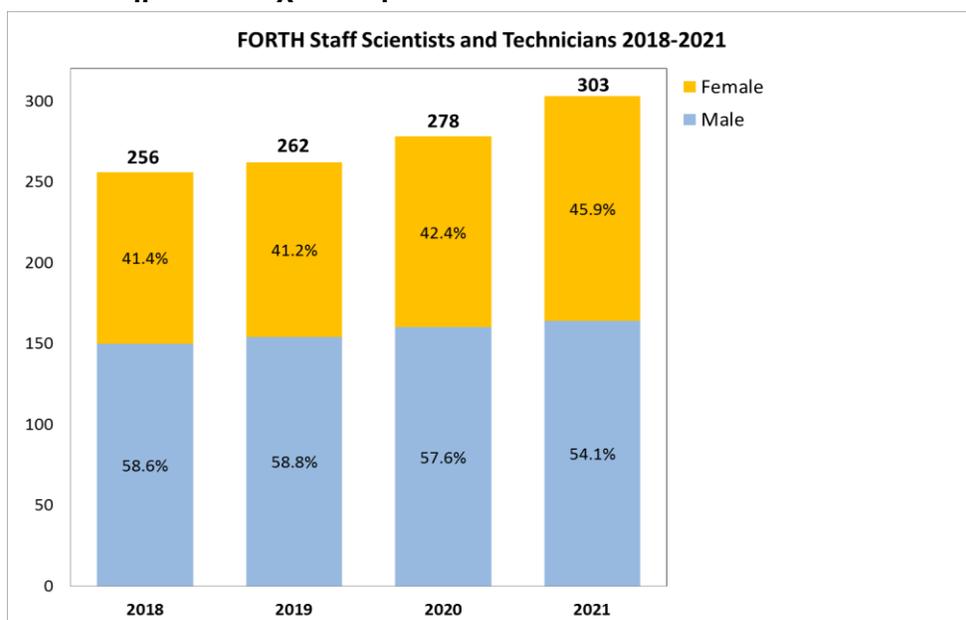


Σχήμα 6: Κατανομή ως προς το φύλο του Υποψηφίων Διδασκτόρων με σύμβαση.

Σημειώνεται ότι η κατανομή ως προς το φύλο των υποψηφίων διδασκτόρων με σύμβαση ακολουθεί τον λόγο στον συνολικό πληθυσμό του Ιδρύματος. Επίσης, παρατηρείται μία

τάση μείωσης των γυναικών ως προς τους άνδρες σε αυτή την ομάδα προσωπικού από το 2018 στο 2021.

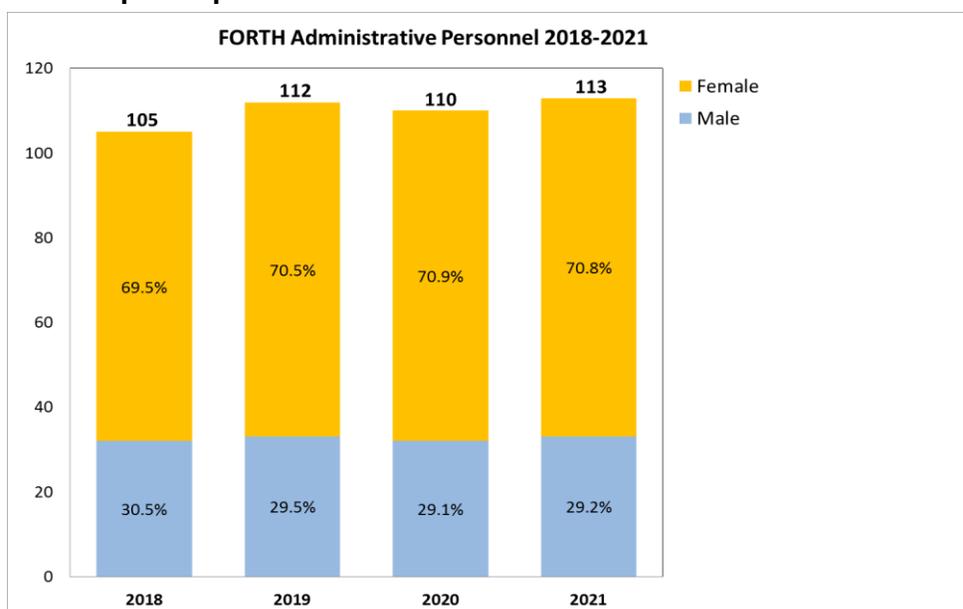
#### Δ. Επιστημονικό-Τεχνικό Προσωπικό



Σχήμα 7: Κατανομή ως προς το φύλο του Επιστημονικού-Τεχνικού προσωπικού του ΙΤΕ.

Η κατανομή ως προς το φύλο του Επιστημονικού-Τεχνικού προσωπικού του ΙΤΕ αποκαλύπτει μια μικρή αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε αυτή την κατηγορία προσωπικού από το 2018 έως το 2021, με τον λόγο ανδρών:γυναικών να είναι 58.6:41.4 το 2018 και να γίνεται 54.1:45.9 το 2021.

#### Ε. Διοικητικό Προσωπικό



Σχήμα 8: Κατανομή ως προς το φύλο του Διοικητικού προσωπικού του ΙΤΕ.

Η κατανομή των φύλων στο διοικητικό προσωπικό εμφανίζει ριζικά διαφορετικά ποσοστά ως προς το γενικό σύνολο και τις υπόλοιπες κατηγορίες προσωπικού, με τη συντριπτική πλειοψηφία να είναι γυναίκες, με τον λόγο ανδρών - γυναικών να είναι 30:70 σε αυτή την κατηγορία.

#### ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

Σημείωση: Η καταγραφή αφορά στον Μάρτιο 2025 για όλες τις κατηγορίες

Στο σύνολο των 10 Ινστιτούτων του ΙΤΕ που έχουν Διευθυντή/ρια, γυναίκα στη Διεύθυνσή του έχει 1 Ινστιτούτο, το μόνο στο ΙΤΕ στον χώρο των Ανθρωπιστικών Επιστημών (Ινστιτούτο Μεσογειακών Σπουδών, ΙΜΣ). Το Ινστιτούτο Μοριακής Βιολογίας & Βιοτεχνολογίας (ΙΜΒΒ) & το Ινστιτούτο Αστροφυσικής (ΙΑ) έχουν Αναπληρώτρια Διευθύντρια. Επίσης, από τις 3 Δομές του ΙΤΕ γυναίκα στη Διεύθυνση έχει μία Δομή (Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Κρήτης, ΠΕΚ). Στο Διοικητικό Συμβούλιο (ΔΣ) ΙΤΕ συμμετέχουν δύο ακόμα γυναίκες, η Εκπρόσωπος των Ερευνητών/ριών - ΕΛΕ και η Εκπρόσωπος της Εποπτεύουσας Αρχής ΓΓΕΚ (η δεύτερη χωρίς δικαίωμα ψήφου).

Η σύνθεση των Επιστημονικών Συμβουλίων των Ινστιτούτων (ΕΣΙ) φαίνεται στον Πίνακα 1. Σημειώνεται ότι μόνο ένα στα εννιά (9) Ινστιτούτα του ΙΤΕ, που έχουν εκλεγμένο ΕΣΙ έχουν γυναίκα Πρόεδρο του ΕΣΙ, ενώ και σε ποσοστό μελών η συντριπτική πλειοψηφία είναι άνδρες. Τα στοιχεία αυτά θα πρέπει να αναλυθούν και ως προς το μικρό ποσοστό γυναικών στα σώματα των Ερευνητών/ριών και σμΔΕΠ ανά Ινστιτούτο, αλλά και ως προς αυτές που υποβάλλουν υποψηφιότητα για τις θέσεις ΕΣΙ. Ενθάρρυνση για αύξηση των υποψηφιοτήτων Ερευνητριών και Καθηγητριών θα πρέπει να είναι στους στόχους της ΕΙΦΚΔ.

**Πίνακας 1:** Σύνθεση Επιστημονικών Συμβουλίων Ινστιτούτων (ΕΣΙ) ΙΤΕ στον Μάρτιο 2025. Τα σύμβολα Α/Γ, αντιστοιχούν στον αριθμό των Ανδρών, Γυναικών αντίστοιχα. Στο σύνολο σε παρένθεση φαίνεται το φύλο του/της παρατηρητή/ριας.

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ	ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΕΣΙ	σμΔΕΠ		ΕΡΕΥΝΗΤΕΣ/ΤΡΙΕΣ		ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ (εκπρόσωποι των εργαζόμενων)		ΣΥΝΟΛΟ	
		Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ
ΙΗΔΛ	Α	2		3		1		5 (1)	
ΙΜΒΒ	Γ	1		2	2		1	3	2 (1)
ΙΠ	Α	2		3		1		5 (1)	
ΙΥΜ	Α	1		4		1		5 (1)	
ΙΜΣ	Α			4	1		1	4	1 (1)
ΙΕΧΜΗ	Α	2		2	1		1	4	1 (1)
ΙΒΕ	Α	1	1	2	1	1		3 (1)	2
ΙΓ	Α	1	1	2	1			3	2
ΙΑ	Α	1		3	1	1		4 (1)	1

Από τις θεσμοθετημένες Επιτροπές του Ιδρύματος, ΕΙΦΚΔ και Επιτροπή Βιοηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας (ΕΗΔΕ), γυναίκες στις θέσεις Πρόεδρου και Αντιπροέδρου έχει η ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ.

Η Κεντρική Διεύθυνση (ΚΔ) του ΙΤΕ κατανέμεται σε έξι (6) Υπηρεσίες (4 Οικονομικές & Διοικητικές, την Υπηρεσία Υποστήριξης & Ανάπτυξης Μηχανογραφικών Συστημάτων & την Τεχνική Υπηρεσία), 4 αυτοτελή Τμήματα και 2 αυτοτελή Γραφεία, όπως φαίνεται στο [οργανόγραμμα](#) στην ιστοσελίδα του Ιδρύματος. Μόνο μία (1) από τις έξι Υπηρεσίες συντονίζεται από γυναίκα (Υπηρεσία Υποστήριξης & Ανάπτυξης Μηχανογραφικών Συστημάτων) και το μοναδικό Τμήμα της Υπηρεσίας Διοικητικής Υποστήριξης (Γραμματεία ΚΔ), όμως όλα τα αυτοτελή Τμήματα και Γραφεία του ΙΤΕ έχουν Προϊσταμένη.

#### Παρατηρήσεις - Ανοιχτά Θέματα:

- A. Παρατηρείται το φαινόμενο της “γυάλινης οροφής”, καθώς ενώ ο αριθμός των γυναικών μεταδιδακτόρων είναι σχεδόν ίσος με αυτόν των ανδρών (45:55), ο αριθμός των Ερευνητριών-Καθηγητριών σμΔΕΠ είναι συντριπτικά μικρότερος αυτού των ανδρών, παραμένοντας σταθερά σε ένα λόγο 20(Γ):80(Α). Απαιτούνται μηχανισμοί - κίνητρα για διεκδίκηση θέσεων Ερευνητριών από γυναίκες μεταδιδάκτορες, χρειάζεται διερεύνηση του ποσοστού των αιτήσεων γυναικών στις θέσεις που προκηρύσσονται και ανάλυσή του σε εύρος χρόνου, όπως και περαιτέρω ανάπτυξη των υποστηρικτικών μηχανισμών για νέες ερευνήτριες, που θέλουν να κάνουν ή έχουν οικογένεια, ώστε να μην αναγκαστούν να επιλέξουν μεταξύ της οικογένειας και της καριέρας τους (βλ. θέματα εξισορρόπησης εργασίας - ζωής, θέματα προαγωγών).
- B. Σημειώνεται η πολύ μικρή εκπροσώπηση γυναικών σε διευθυντικές θέσεις, καθώς και σε θέσεις ΕΣΙ Ινστιτούτων/Δομών, και κυρίως σε αυτά που θεραπεύουν τις θετικές επιστήμες και τη μηχανική. Ανάγκη ανάδειξης περισσότερων γυναικών σε θέσεις ευθύνης, δίνοντας κίνητρα για να διεκδικήσουν αυτές τις θέσεις μέσω διαδικασιών ενδυνάμωσης και υποστηρικτικών μηχανισμών εξισορρόπησης εργασίας-ζωής.
- Γ. Σημειώνεται ο μικρός αριθμός γυναικών σε θέσεις προϊσταμένων των Υπηρεσιών της ΚΔ, αν και το ποσοστό των γυναικών στο διοικητικό προσωπικό είναι συντριπτικά μεγαλύτερο των ανδρών. Ανάγκη εκπαίδευσης - ενδυνάμωσης των γυναικών στο διοικητικό προσωπικό για τη διεκδίκηση και ανάδειξή τους σε θέσεις ευθύνης.

#### ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

##### 1. Επιλογή - Διαμόρφωση - Περιγραφή Τμημάτων

Το ερωτηματολόγιο, που συνέταξε η ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ για τη συλλογή δεδομένων από το προσωπικό του Ιδρύματος, φαίνεται στην [ελληνική](#) και στην [αγγλική](#) του έκδοση στην ιστοσελίδα της Επιτροπής. Το ερωτηματολόγιο βασίστηκε στο ερωτηματολόγιο Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM), το οποίο αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του Horizon 2020 έργου ACT (grant agreement No 788204), με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων σε Πανεπιστήμια, Ερευνητικά Κέντρα και Οργανισμούς χρηματοδότησης έρευνας. Το εργαλείο GEAM είναι ένα ολοκληρωμένο περιβάλλον για τη διεξαγωγή ελέγχων για την ισότητα των φύλων βάσει ερευνών σε ακαδημαϊκούς οργανισμούς. Το βασικό του όργανο είναι ένα ευέλικτο πλαίσιο ερωτηματολογίου που βασίζεται στο Athena Survey of Science, Engineering and Technology (ASSET) και σε υπάρχουσες κλίμακες μέτρησης στην επιστημονική βιβλιογραφία. Περιλαμβάνει μια συλλογή ερωτήσεων που καλύπτουν τις περισσότερες πτυχές της ισότητας των φύλων σε ακαδημαϊκούς οργανισμούς, παρέχοντας δεδομένα υψηλής ποιότητας για τον σχεδιασμό και την

εφαρμογή μέτρων για την ισότητα των φύλων και την αξιολόγηση του αντικτύπου τους με την πάροδο του χρόνου. Το ερωτηματολόγιο GEAM δεν αντικαθιστά τη συλλογή και ανάλυση δεδομένων που βασίζονται στο ανθρώπινο δυναμικό, αλλά παρέχει ένα πρόσθετο επίπεδο στις αντιλήψεις, τις εμπειρίες, τις συνθήκες εργασίας και τις ανάγκες των ανθρώπων.

Για να επιτελέσει το ερωτηματολόγιο τον σκοπό του, που ήταν η συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών πρωτογενών δεδομένων από το προσωπικό για πρώτη φορά για το Ίδρυμα, η ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ αποφάσισε να υλοποιήσει μια ηλεκτρονική έκδοση αυτού, η οποία να μπορεί να διανεμηθεί μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στα μέλη της κοινότητας του ΙΤΕ. Οι απαντήσεις ως πρωτογενή δεδομένα συλλέγονται, αποθηκεύονται και λαμβάνουν στατιστική επεξεργασία ώστε να μπορούν να εξαχθούν συμπεράσματα για την υπάρχουσα κατάσταση ισότητας του Ιδρύματος, με βάση τα οποία να μπορούν να τεθούν στόχοι αυτοβελτίωσης του Ιδρύματος. Η διαδικασία συλλογής είναι πλήρως ανωνυμοποιημένη σε όλη της την έκταση, σε όλα της τα στάδια.

Οι τεχνικές λεπτομέρειες της ηλεκτρονικής έκδοσης, του τρόπου προώθησης στο προσωπικό του Ιδρύματος, και της συλλογής & αποθήκευσης των απαντήσεων του ερωτηματολογίου, δίνονται στο σχετικό εδάφιο στο **Παράρτημα Ι**.

## 2. Αποδέκτες Ερωτηματολογίου - Τρόπος συμμετοχής - Χώρος συλλογής απαντήσεων

Αποφασίστηκε ότι αποδέκτες του ερωτηματολογίου θα έπρεπε να είναι όλοι όσοι σχετίζονται με οποιονδήποτε τρόπο εργασιακά με το Ίδρυμα. Έτσι ζητήθηκε από την Κεντρική Διεύθυνση του Ιδρύματος να παρέχει το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο επικοινωνίας όλων των ανθρώπων που έχουν οποιουδήποτε τύπου σύμβαση με το ΙΤΕ (ακόμα και με μηδενική μισθοδοσία). Στη συνέχεια, η λίστα επικαιροποιήθηκε/επιβεβαιώθηκε από τα μέλη της ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ για κάθε Ινστιτούτο.

Η πρώτη αποστολή του Ερωτηματολογίου στην ηλεκτρονική του έκδοση έγινε στις 27 Ιουνίου 2022 σε 1700 αποδέκτες. Το Ερωτηματολόγιο έμεινε ενεργό μέχρι τις 25 Ιουλίου 2022. Ελήφθησαν 690 απαντήσεις (40.6% των αποδεκτών), από τις οποίες **οι 464 (27.3% των αποδεκτών) ήταν πλήρεις**, δηλαδή οι συμμετέχοντες απάντησαν σε όλες τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου και πάτησαν το κουμπί της αποστολής. Αυτές οι ολοκληρωμένες απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο αναλύθηκαν για τη εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με την κατάσταση ισότητας στο Ίδρυμα, ενώ το ποσοστό ανταπόκρισης (27.3%) αξιολογείται ως ικανοποιητικά υψηλό για πρώτη φορά συμμετοχής του προσωπικού του Ιδρύματος σε τέτοιου τύπου ερωτηματολόγιο. Σημειώνεται ότι με βάση την απάντηση των συμμετεχόντων στη σχετική ερώτηση του ερωτηματολογίου, 246 (53%), 214 (46.1%) και 4 (0.9%), αντίστοιχα, προσδιορίστηκαν ως άντρες, γυναίκες και μη δυαδικό φύλο.

Στους στόχους της ΕΙΦΚΔ, όπως φαίνεται και στο ΣΔΙΦΚΔ, είναι να γίνονται κατάλληλες διορθώσεις και ενημερώσεις του ερωτηματολογίου με βάση τις απαντήσεις/στοιχεία που θα λαμβάνονται και την εξέλιξη του Ιδρύματος. Το επικαιροποιημένο κάθε φορά ερωτηματολόγιο έρευνας θα αποστέλλεται στο προσωπικό του ΙΤΕ σε τακτά χρονικά διαστήματα προκειμένου να επικαιροποιούνται τα στοιχεία ισότητας για το Ίδρυμα. Ορόσημο για την ΕΙΦΚΔ είναι η συστηματικοποίηση της συλλογής και επεξεργασίας των δεδομένων του ερωτηματολογίου, ώστε τα αποτελέσματα να λαμβάνονται γρηγορότερα.

### 3. Μεθοδολογία ανάλυσης των απαντήσεων του Ερωτηματολογίου

Οι απαντήσεις του ερωτηματολογίου καταχωρήθηκαν σε αρχείο Excel, το οποίο στη συνέχεια αναλύθηκε με τη χρήση προγραμμάτων Python, που αναπτύχθηκαν στο Ινστιτούτο Υπολογιστικών Μαθηματικών (ΙΜΣ) υπό την καθοδήγηση του μέλους της ΕΙΦΚΔ, Ιωάννη Πανταζή, και τη συνεργασία του μέλους της ΕΙΦΚΔ, Αθανασίας Παπουτσή. Όλα τα εμπλεκόμενα άτομα που συνέβαλαν στην ανάλυση των δεδομένων, και δεν ήταν μέλη της ΕΙΦΚΔ, υπέγραψαν ρήτρα εχεμύθειας, ενώ δεν είχαν πρόσβαση στις απαντήσεις ανοικτού τύπου. Για την ανάλυση και επεξεργασία των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου, χρησιμοποιήθηκαν εργαλεία περιγραφικής στατιστικής. Δημιουργήθηκαν συγκεντρωτικοί πίνακες και πίνακες συχνοτήτων ανά ερώτηση όπως επίσης και για συνδυασμό ερωτήσεων. Βάσει του διαθέσιμου δείγματος, θεωρήθηκαν στατιστικά σημαντικές οι διαφορές που ξεπερνούσαν τις 10 ποσοστιαίες μονάδες.

### 4. Συμπεράσματα Ερωτηματολογίου

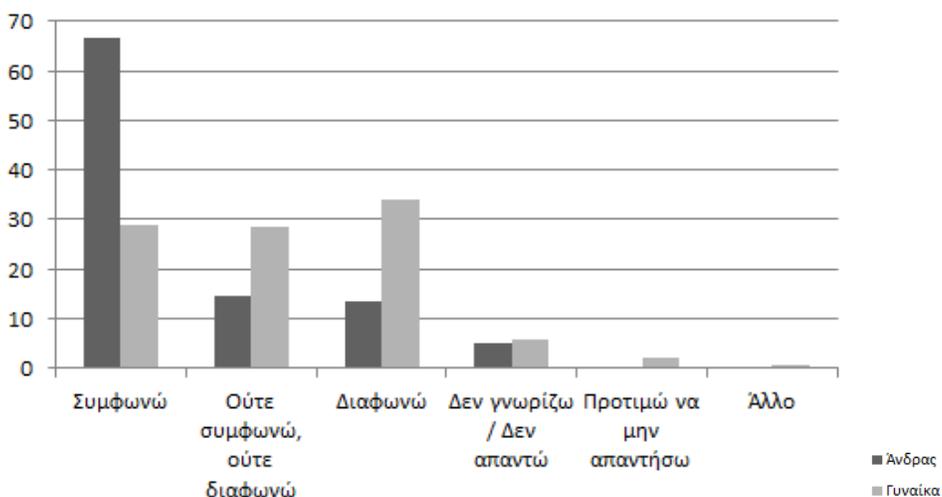
A. Παρατηρήθηκαν διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αντίληψη της κουλτούρας του οργανισμού ως προς την ισότητα των φύλων. Συγκεκριμένα, παρατηρήθηκαν διαφορές στην αντίληψη μεταξύ ανδρών και γυναικών σε σχέση με:

- α) την ισότιμη αντιμετώπισή τους,
  - β) την εκπροσώπηση των δύο φύλων στα/στις Ινστιτούτα/Δομές σε παρόμοιες και σε ανώτερες θέσεις εργασίας,
  - γ) την ανταπόκριση στις ανησυχίες και την προώθηση/υποστήριξη της ισότητας των φύλων,
  - δ) την καθοδήγηση ή/και συμβουλευτική για αποφάσεις σταδιοδρομίας, τα ακαδημαϊκά, ερευνητικά και διοικητικά καθήκοντα,
  - ε) την επιλογή και την πρόσληψη νέου προσωπικού, και
- στ) τις αποφάσεις προαγωγής και προσκλήσεις ή ευκαιρίες (π.χ. χρηματοδότηση) για τη συμμετοχή σε συνέδρια, διαλέξεις και συγγραφή προτάσεων.

Πιο συγκεκριμένα, με βάση την ανάλυση των απαντήσεων, οι γυναίκες θεωρούν ότι βιώνουν ανισότητες. Δεύτερον, η κυρίαρχη αντίληψη είναι ότι οι άνδρες και οι γυναίκες δεν εκπροσωπούνται εξίσου σε παρόμοιες θέσεις εργασίας, και οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι υποεκπροσωπούμενες σε ανώτερες θέσεις. Τρίτον, το ΙΤΕ ανταποκρίνεται στις ανησυχίες σχετικά με την ισότητα των φύλων, ωστόσο απαιτούνται συστηματικές προσπάθειες για την πλήρη ενσωμάτωση της ισότητας σε όλες τις πτυχές της δομής του. Τέταρτον, η διαδικασία καθοδήγησης και υποστήριξης, όπως και οι αποφάσεις προσλήψεων και προαγωγών, συμμετοχής σε συνέδρια και προτάσεις χρηματοδότησης, παίζουν σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ισότητας.

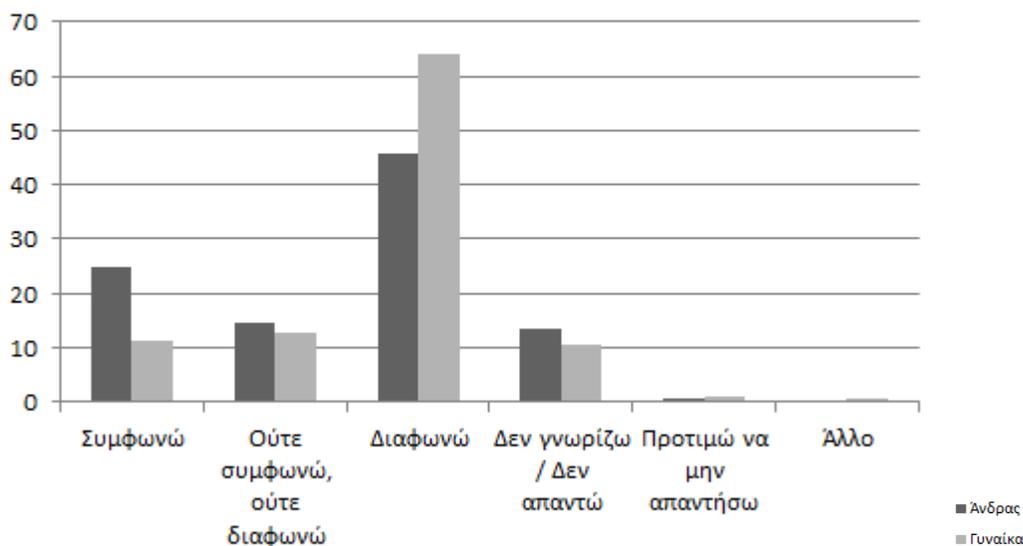
Για τη στήριξη των παραπάνω συμπερασμάτων, παρατίθενται παρακάτω στα Σχ. 9 και 10, οι απαντήσεις σε σχέση με την ισότιμη αντιμετώπιση των δύο φύλων στο ΙΤΕ και την εξίσου εκπροσώπηση τους σε θέσεις ευθύνης:

### Γενικά, οι άνδρες και οι γυναίκες αντιμετωπίζονται ισότιμα



**Σχήμα 9:** Ιστόγραμμα απαντήσεων ερωτηματολογίου στην ερώτηση "Ποια είναι η γνώμη σας ως προς τη φράση "Γενικά, οι άνδρες & οι γυναίκες αντιμετωπίζονται ισότιμα εντός ΙΤΕ".

### Γενικά, οι άνδρες και οι γυναίκες εκπροσωπούνται εξίσου (σε αριθμό) στο Ινστιτούτο/Δομή σας σε ανώτερες θέσεις εργασίας

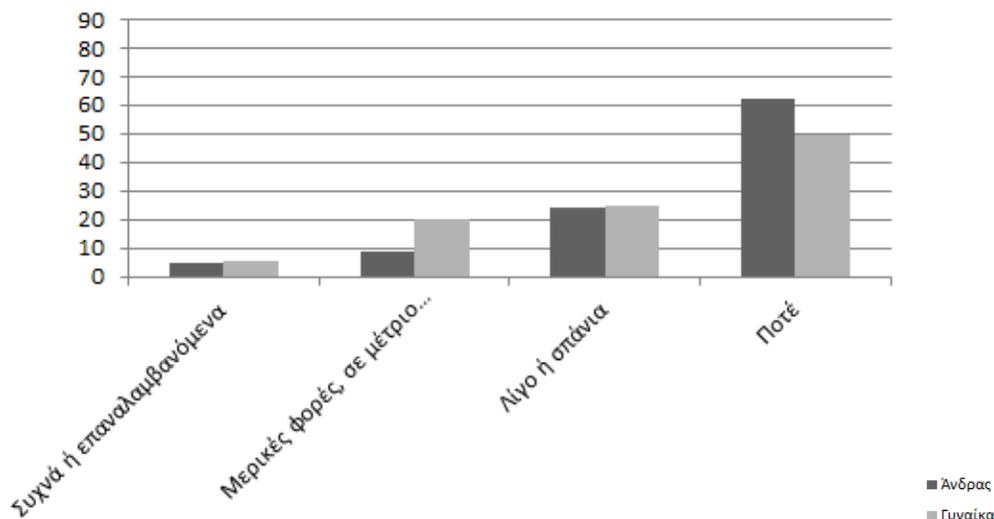


**Σχήμα 10:** Ιστόγραμμα απαντήσεων ερωτηματολογίου στην ερώτηση "Ποια είναι η γνώμη σας ως προς τη φράση: "Γενικά, οι άνδρες & οι γυναίκες εκπροσωπούνται εξίσου (σε αριθμό) στο Ινστιτούτο/Δομή σας σε ανώτερες θέσεις εργασίας".

Β. Σε σχέση με την συμπεριφορά, εκφοβισμό, παρενόχληση ή μικρο-επιθέσεις που σχετίζονται με το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό διαπιστώθηκε ότι γενικά, η πλειοψηφία δεν έχει βιώσει συστηματικές συμπεριφορές που σχετίζονται με εκφοβισμό, παρενόχληση ή μικροεπιθέσεις. Παρά ταύτα, υπάρχουν περιπτώσεις όπου

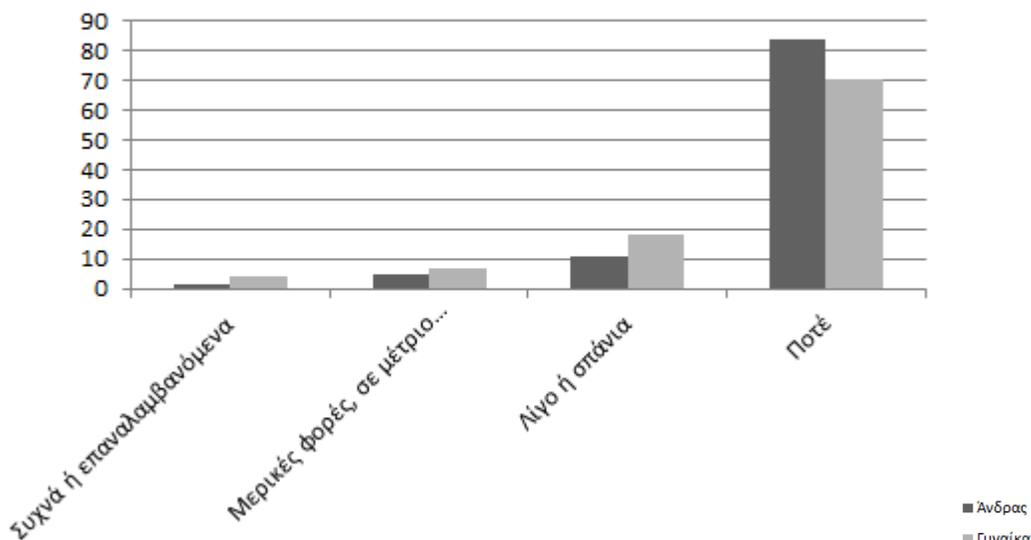
παρατηρούνται διαφορές στις απαντήσεις ανάμεσα στα φύλα, όπως για παράδειγμα στις παρακάτω ερωτήσεις:

### Συχνά εκλαμβάνομαι ως εργαζόμενος/νη χαμηλότερου επιπέδου



**Σχήμα 11:** Ιστόγραμμα απαντήσεων ερωτηματολογίου στην ερώτηση "Πόσο συχνά θεωρείτε ότι εκλαμβάνεστε ως εργαζόμενος/η χαμηλότερου επιπέδου;".

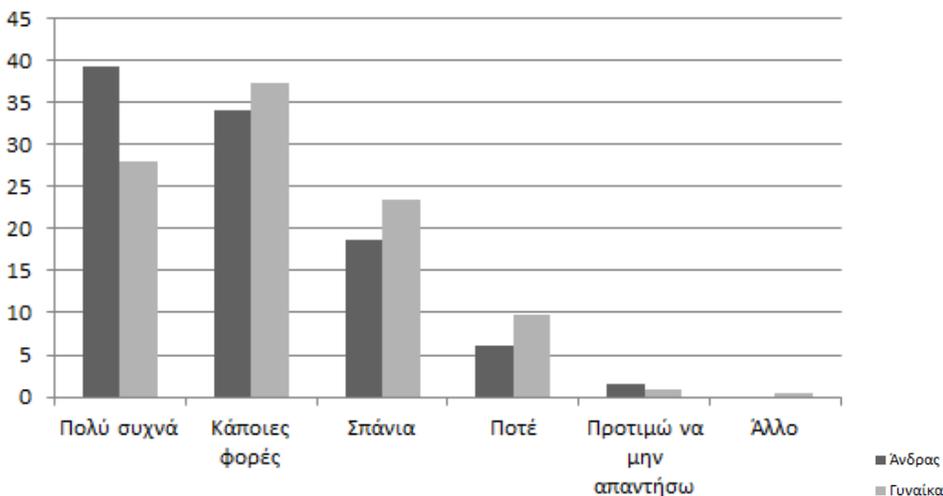
### Συνάδελφοι/φισσες μου έχουν αρνητική προκατάληψη σχετικά με την ευφυΐα και τις ικανότητές μου



**Σχήμα 12:** Ιστόγραμμα απαντήσεων ερωτηματολογίου στην ερώτηση "Πόσο συχνά θεωρείτε ότι συνάδελφοι/ισσές μου έχουν αρνητική προκατάληψη σχετικά με την ευφυΐα και τις ικανότητές σας".

Γ. Παρατηρήθηκαν διαφορές στην αντίληψη μεταξύ των ανδρών και γυναικών σε σχέση με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και συγκεκριμένα τη δυνατότητα να ζητήσουν άδεια απουσίας της τελευταίας στιγμής, την εργασία από το σπίτι ή εξ' αποστάσεως, τις φορές τον μήνα που εργάζονται τα Σαββατοκύριακα και τις φορές τον μήνα που εργάζονται περισσότερες από 10 ώρες την ημέρα. Ενδεικτικά για αυτό το σύνολο απαντήσεων, παρατίθεται το παρακάτω γράφημα (Σχήμα 13):

**Συνήθως, πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε τα Σαββατοκύριακα;**



**Σχήμα 13:** Ιστόγραμμα απαντήσεων ερωτηματολογίου στην ερώτηση “Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε τα Σαββατοκύριακα;”.

Από τα παραπάνω, κρίνονται αναγκαίες ενέργειες που θα υποστηρίξουν το προσωπικό του Ίδρυματος ως προς την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε συνολικό επίπεδο. Επίσης, ήδη από τις απαντήσεις στην Ερώτηση του Σχήματος 13, φαίνεται και η ανάγκη επικαιροποίησης του ερωτηματολογίου με πιο συγκεκριμένες ερωτήσεις, ώστε να φανεί εάν η μη εργασία των γυναικών το Σαββατοκύριακο βασίζεται όντως σε εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ή στο γεγονός ότι οι γυναίκες είναι οι κύριες φροντίστριες (συνήθως) της οικογένειας, οπότε και να χρειάζεται να δουλέψουν το Σαββατοκύριακό δεν μπορούν. Επιπλέον ερωτήσεις θα προστεθούν στο ερωτηματολόγιο για να μπορούν να εξαχθούν πιο σαφή συμπεράσματα από τις ερωτήσεις αυτές.

### **Ομάδα Εργασίας 3: Διαδικασίες Επίλυσης Προβλημάτων - Καταγγελιών**

#### **ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΓΙΑ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ/ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ ΕΜΦΥΛΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΕΩΝ**

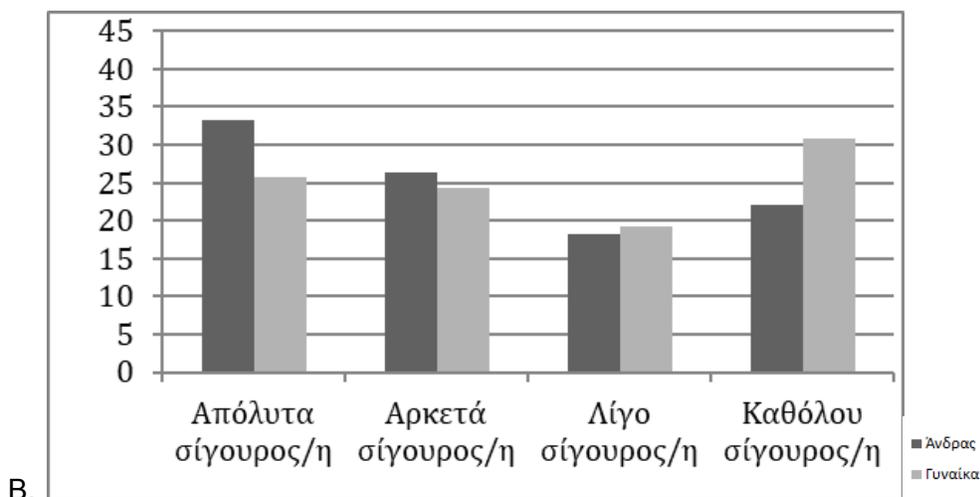
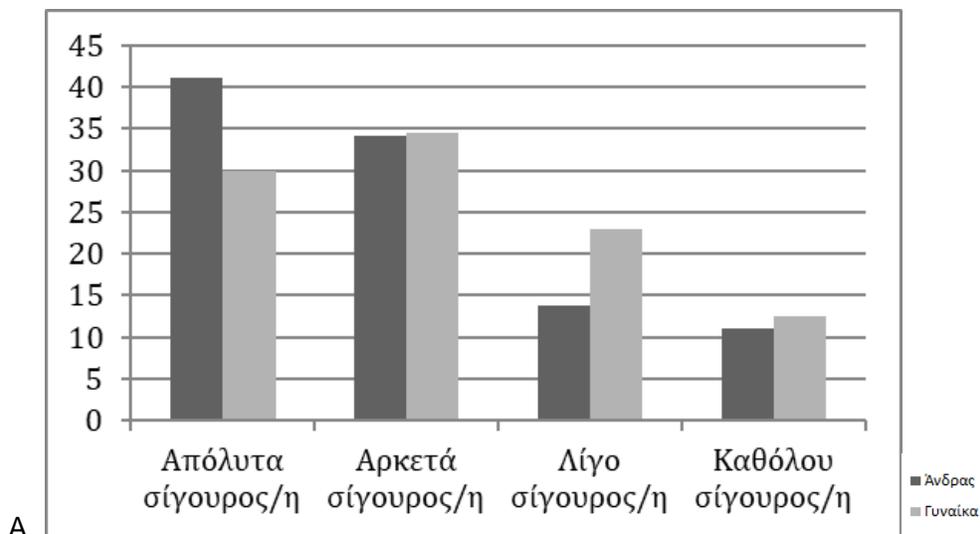
Το Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας έχει Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών και Καταγγελιών (απόφαση Δ.Σ. Αρ. Πρακτικού 475/37-6 // 25.02.2022), η οποία έχει συνταχθεί στο πλαίσιο των υποχρεώσεων που διέπουν το ΙΤΕ σύμφωνα με του Ν. 4808/2021 και 4990/2022, όπως ίσχυαν μέχρι την ημερομηνία σύνταξής της, και στοχεύει στη δημιουργία των απαιτούμενων διαδικασιών ως προς τη διαχείριση πάσης φύσεως αναφορών/καταγγελιών και την προστασία οποιουδήποτε μέλους προβεί σε ή δεχθεί μία

αναφορά/καταγγελία, προκειμένου να διασφαλιστεί το δημόσιο συμφέρον. Σε γενικές γραμμές η Πολιτική του ΙΤΕ αποσκοπεί:

- (α) στη δημιουργία ενός αξιόπιστου μηχανισμού για την υποστήριξη και προστασία από κακόβουλες ενέργειες προς τα πρόσωπα που καλόπιστα προβαίνουν σε αναφορά ή καταγγελία για κάποιο ζήτημα που θεωρούν ότι συνιστά εσφαλμένη πρακτική ή ατασθαλία και άπτεται της λειτουργίας του Ιδρύματος, και
- (β) την αποτελεσματική διαχείριση των αναφορών και καταγγελιών, παρέχοντας εγγυήσεις ότι οι πιθανές αναφορές ή καταγγελίες λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και είναι εμπιστευτικές στον βαθμό που δεν αντιτίθεται με την ισχύουσα νομοθεσία, προστατεύοντας τα δικαιώματα και του/της καταγγέλοντα/ουσας και του/της καταγγελλόμενου/ης.

Σύμφωνα με το παραπάνω, οι αναφορές/καταγγελίες που 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 Ιδρύματος (που αφορούν σε διακρίσεις που περιγράφονται στις αρμοδιότητες των ΕΙΦΚΔ με βάση τον Νόμο), υποβάλλονται στην ΕΙΦΚΔ. Με βάση τον Νόμο η ΕΙΦΚΔ είναι υπεύθυνη για την ανάπτυξη μηχανισμών διαχείρισης των σχετικών καταγγελιών. Στο **Παράρτημα II**, παρουσιάζεται η διαδικασία που προτείνεται από την ΕΙΦΚΔ για τη διαχείριση των καταγγελιών που την αφορούν, εντασσόμενη στη συνολική πολιτική του Ιδρύματος για διαχείριση καταγγελιών.

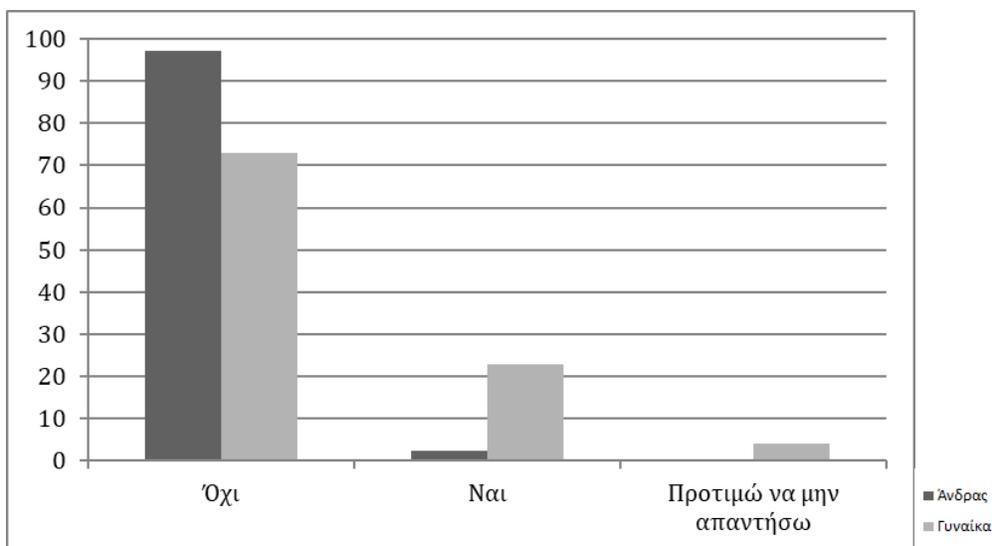
Παρακάτω, παρατίθενται απαντήσεις που πάρθηκαν στο σχετικό με την παρενόχληση τμήμα του ερωτηματολογίου (σε γραφήματα και σε ορισμένες περιπτώσεις συμπεριλαμβανομένων σχολίων), από τις οποίες μπορούν να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα για το πώς σκέφτονται τα μέλη του Ιδρύματος για τα θέματα παρενόχλησης και τη διαδικασία αναφοράς τους. Για παράδειγμα, κρίνεται θετικά ότι στην ερώτηση *“Πόση αυτοπεποίθηση νιώθετε ή θα νιώθατε για να αναφέρετε περιστατικά εκφοβισμού και παρενόχλησης, σχετιζόμενα με το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό εντός του ΙΤΕ”*, ένα ποσοστό 75% άνδρες – 65% γυναίκες δηλώνουν ότι αισθάνονται ασφαλείς να αναφέρουν τέτοιου είδους περιστατικά στην ΕΙΦΚΔ (Σχήμα 14Α), ενώ ένα ποσοστό 59% άνδρες – 50% γυναίκες δηλώνουν ότι θα το ανέφεραν στον Διευθυντή/ριά τους (Σχήμα 14Β). Προσοχή όμως θα πρέπει να δοθεί στο γεγονός, ότι ένα ποσοστό ~12% (παρόμοιο) σε άντρες και γυναίκες δεν θα εμπιστεύονταν ούτε την ΕΙΦΚΔ για μία τέτοια αναφορά. Μάλιστα, στην περίπτωση της αναφοράς στον Διευθυντή/ρια, τα ποσοστά που δεν θα τον/την εμπιστεύονταν είναι πάνω από 20% για τους άντρες και πάνω από 30% για τις γυναίκες. Εδώ φαίνεται η ΕΙΦΚΔ να έχει “κερδίσει” την εμπιστοσύνη του προσωπικού του ΙΤΕ για τέτοιου είδους αναφορές, αλλά γενικότερα οι γυναίκες φαίνεται ακόμα να μην εμπιστεύονται τις διαδικασίες εντός του Ιδρύματος κατά πολύ μεγαλύτερο ποσοστό από τους άντρες.



**Σχήμα 14:** Ιστόγραμμα απαντήσεων ερωτηματολογίου στην ερώτηση “Πόση αυτοπεποίθηση νιώθετε ή θα νιώθατε για να αναφέρετε περιστατικά εκφοβισμού και παρενόχλησης, σχετιζόμενα με το φύλο ή το σεξουαλικό προσανατολισμό εντός του ΙΤΕ, προς εσάς ή προς άλλους/ες στην ΕΙΦΚΔ (Α) ή στον/στην Διευθυντή/τρια (Β)”.

Υπήρξε επίσης μία σαφής διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ερώτηση “Έχετε προσωπικά βιώσει παρενόχληση ή / και εκφοβισμό σχετιζόμενα με το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό σας εντός του ΙΤΕ”. Ενώ, η συντριπτική πλειοψηφία των ανδρών που συμμετείχαν στο ερωτηματολόγιο απάντησε αρνητικά με μόλις 4% θετικών απαντήσεων, ~22% των γυναικών που συμμετείχαν στο ερωτηματολόγιο απάντησε θετικά, και ~3% δήλωσε ότι “προτιμά να μην απαντήσει” (Σχήμα 15). Επιπλέον, το ένα πέμπτο αυτών των γυναικών δήλωσαν ότι το γεγονός έγινε μέσα στην τελευταία πενταετία. Από τα σχόλια που έγιναν στις σχετικές ερωτήσεις ανοιχτού τύπου από ένα ποσοστό όσων συμμετείχαν, διαφαίνεται να υπάρχει ακόμα, αν και μειώνεται τα τελευταία χρόνια, ένας υφέριπτον σεξισμός, που εκδηλώνεται μέσα από κακώς εννοούμενα “αστεία” και “εκδηλώσεις οικειότητας”, ή δηλώσεις σε γυναίκες κατά μεγαλύτερο ποσοστό (κυρίως μητέρες) για τον ρόλο τους στο εργαστήριο (βλ. και Σχ. 11 & 12), που φτάνουν και ξεπερνούν πολλές φορές τα όρια της παρενόχλησης. Είναι σημαντικό να εκπαιδευτεί και

ενδυναμωθεί το προσωπικό του Ιδρύματος, ώστε να αναγνωρίζει και να αντιδρά σε αυτές τις συμπεριφορές είτε είναι ο/η άμεσος/η αποδέκτης ή μάρτυρας αυτών, για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος ουσιαστικής “μηδενικής ανοχής” και ασφάλειας για όλα τα μέλη του Ιδρύματος.



**Σχήμα 15:** Ιστογράμμο απαντήσεων ερωτηματολογίου στην ερώτηση “Έχετε προσωπικά βιώσει παρενόχληση ή / και εκφοβισμό σχετιζόμενα με το φύλο ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό σας εντός του ΙΤΕ;”

#### ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ

Η ΕΙΦΚΔ βρίσκεται στη διαδικασία της διαμόρφωσης του πρωτοκόλλου για την διαχείριση αναφορών / καταγγελιών που αφορούν σε 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 Ιδρύματος (**Παράρτημα II**), σε συνεργασία με την Ομάδα Εργασίας του HR Logo, που διαμορφώνει ένα γενικότερο πρωτόκολλο για τη διαχείριση καταγγελιών για βία και παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Το πρωτόκολλο, που φαίνεται στο Παράρτημα II, περιλαμβάνει αναλυτικά τις διαδικασίες που θα ακολουθούνται στην περίπτωση που κάποια αναφορά / καταγγελία έρθει σε γνώση της ΕΙΦΚΔ, και έχει ελεγχθεί από το Νομικό Τμήμα του ΙΤΕ. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι όλα τα μέλη της ΕΙΦΚΔ όπως και οποιοδήποτε τρίτο πρόσωπο προσκληθεί για παροχή γνωμοδότησης / εισήγησης, υποχρεούνται στην τήρηση απόλυτης εχεμύθειας αναφορικά με κάθε πληροφορία που περιέρχεται σε γνώση τους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, και οφείλουν να διατηρούν την εμπιστευτικότητα όλων των στοιχείων που λαμβάνουν στο πλαίσιο διερεύνησης μίας αναφοράς / καταγγελίας. Επιπλέον, όλες οι αναφορές / καταγγελίες που θα φτάνουν στην ΕΙΦΚΔ, θα αποθηκεύονται στον ασφαλή server, που χρησιμοποιείται αποκλειστικά από την ΕΙΦΚΔ (βλ. Παράρτημα I).

#### Προκλήσεις - Ανοιχτά Θέματα

Η σημαντικότερη πρόκληση που πρέπει να αντιμετωπιστεί σε επίπεδο Ιδρύματος και εργασιακού χώρου και η οποία δεν αφορά αποκλειστικά στην συγκεκριμένη αλλά σε όλες τις Ομάδες Εργασίας, είναι η ενημέρωση, εκπαίδευση του προσωπικού σχετικά με τον ορισμό της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και πώς αυτή διαχωρίζεται από την οικειότητα & το “αστείο”, ξεπερνώντας τα όρια της ελευθερίας του λόγου, ώστε όλα τα

μέλη του ΙΤΕ να δρουν ανάλογα αλλά και να μπορούν να αντιδρούν όταν γίνονται μάρτυρες συμπεριφορών που εντάσσονται στο φάσμα της παρενόχλησης. Είναι σημαντικό να διαμορφώσουμε έναν χώρο εργασίας και έρευνας ουσιαστικής μηδενικής ανοχής σε τέτοιου είδους συμπεριφορές.

Επιπλέον, σημαντική πρόκληση είναι να κερδηθεί η εμπιστοσύνη των μελών του ΙΤΕ προς την ΕΙΦΚΔ-ΙΤΕ και να εδραιωθεί η πίστη τους στο ότι η ΕΙΦΚΔ αλλά και το Ίδρυμα είναι αποφασισμένα να επιδείξουν μηδενική ανοχή απέναντι σε πράξεις ή/και συμπεριφορές που προσβάλλουν, που καταλήγουν σε κάθε μορφής παρενοχλητική συμπεριφορά ή/και οδηγούν στην οποιαδήποτε διάκριση βάσει φύλου, σεξουαλικού προσδιορισμού, εθνικότητας, θρησκείας, κ.α.

#### **Ομάδα Εργασίας 4: Προσλήψεις και Προαγωγές**

Από την ανάλυση των δεικτών από την κατανομή του προσωπικού και το ερωτηματολόγιο, έγιναν προφανή, όπως ήδη αναφέρθηκε, τα παρακάτω ανοιχτά θέματα:

- Παρατηρείται το φαινόμενο της “γυάλινης οροφής”, καθώς ενώ ο αριθμός των γυναικών μεταδιδακτόρων είναι σχεδόν ίσος με αυτόν των ανδρών (45:55), ο αριθμός των Ερευνητριών-Καθηγητριών σμΔΕΠ είναι συντριπτικά μικρότερος αυτού των ανδρών, παραμένοντας σταθερά σε έναν λόγο 20(Γ):80(Α) στα τελευταία έτη. Απαιτούνται μηχανισμοί - κίνητρα για διεκδίκηση θέσεων Ερευνητριών από γυναίκες μεταδιδάκτορες, χρειάζεται διερεύνηση του ποσοστού των αιτήσεων γυναικών στις θέσεις που προκηρύσσονται και ανάλυσή του σε εύρος χρόνου, όπως και περαιτέρω ανάπτυξη των υποστηρικτικών μηχανισμών για νέες ερευνήτριες (αλλά και νέους ερευνητές), που θέλουν να κάνουν ή έχουν οικογένεια, ώστε να μην αναγκαστούν να επιλέξουν μεταξύ της οικογένειας και της καριέρας τους. Προγράμματα mentoring νέων Ερευνητριών θα μπορούσαν να συνεισφέρουν προς αυτή την κατεύθυνση για την αντιμετώπιση ευρύτερων κοινωνικών αντιλήψεων και προσδοκιών για τους ρόλους των φύλων, που μπορεί να επηρεάζουν αρνητικά την απόφαση των γυναικών να ακολουθήσουν μια επαγγελματική σταδιοδρομία ως ερευνήτριες.

Έχοντας διαπιστώσει αυτό το φαινόμενο της “γυάλινης οροφής” και του μικρού αριθμού γυναικών σε θέσεις εξουσίας και ευθύνης στα Ερευνητικά Κέντρα (ΕΚ) και στα ΑΕΙ της χώρας, ο κάτοχος θέσης ERA-Chair στο ΙΤΕ, Καθηγητής Α. Σταματάκης, στο πλαίσιο των υποχρεώσεων του να προτείνει μεταρρυθμίσεις για τον ελληνικό ερευνητικό χώρο, συνέταξε σε συνεργασία με την ΕΙΦΚΔ του ΙΤΕ και συνεργάτες/ίδες από ΕΚ και ΑΕΙ, μία πρόταση για ένα πρόγραμμα βελτίωσης του αριθμού των Α' και Β' Βαθμίδας Ερευνητριών & Καθηγητριών στην επόμενη δεκαετία στα ΕΚ και ΑΕΙ της Ελλάδας. Το πρόγραμμα περιλάμβανε την προκήρυξη θέσεων σε αυτές τις βαθμίδες, προκρίνοντας την προσέλκυση γυναικών. Με τη συμβολή της ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ, η πρόταση διανεμήθηκε και έλαβε την υποστήριξη από τα Δίκτυα ΕΙΦΚΔ ΕΚ και ΑΕΙ και την ΕΛΕΓΥΠ, και κατατέθηκε προς συζήτηση στο Γραφείο της Υφυπουργού για θέματα Ισότητας & Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων τον Δεκέμβριο 2024. Λόγω της υποχρέωσης προκήρυξης μόνιμων θέσεων που περιλάμβανε το πρόγραμμα, η πρόταση δεν προκρίθηκε για χρηματοδότηση, όμως συζητήθηκε με το Υπουργείο η δυνατότητα υποστήριξης ενός προγράμματος ενδυνάμωσης των ενεργών Ερευνητριών και Καθηγητριών, ώστε να μπορούν να εξελιχθούν και ανελιχθούν σε θέσεις ευθύνης.

- Σημειώνεται η ανάγκη να διευρυνθούν τα μητρώα εξωτερικών αξιολογητών/ριών των Ινστιτούτων και του ΙΤΕ με γυναίκες ερευνήτριες, και να γίνεται προσπάθεια διαμόρφωσης εξισορροπημένων ως προς το φύλο επιτροπών. Σημαντική κρίνεται και η συμβολή εξειδικευμένων σεμιναρίων για τα μέλη των επιτροπών, ώστε να έχουν

απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες για την αναγνώριση και αντιμετώπιση πιθανών προκαταλήψεων, διασφαλίζοντας έτσι αντικειμενική κρίση ανεξαρτήτως φύλου.

- Σημειώνεται η πολύ μικρή εκπροσώπηση γυναικών σε διευθυντικές θέσεις, καθώς και σε θέσεις ΕΣΙ Ινστιτούτων/Δομών, και κυρίως σε αυτά που θεραπεύουν τις θετικές επιστήμες και τη μηχανική. Ανάγκη ανάδειξης περισσότερων γυναικών σε θέσεις ευθύνης, δίνοντας κίνητρα για να διεκδικήσουν αυτές τις θέσεις μέσω διαδικασιών ενδυνάμωσης, προβολής γυναικείων προτύπων σε ηγετικές θέσεις και υποστηρικτικών μηχανισμών εξισορρόπησης εργασίας-ζωής.

## **Ομάδα Εργασίας 5: Δράσεις Διάχυσης/Πληροφόρησης – Ιστοσελίδα**

### *ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ & ΛΟΓΟΤΥΠΟ ΕΙΦΚΔ*

Η ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ διαμόρφωσε την ιστοσελίδα και το λογότυπο της Επιτροπής για την προβολή των αρμοδιοτήτων, εκδηλώσεων και δράσεων της, καθώς και του εσωτερικού κανονισμού και του ΣΔΙΦΚΔ για εύκολη πρόσβαση και ενημέρωση της κοινότητας του ΙΤΕ. Η ιστοσελίδα της ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ, σε ελληνική και αγγλική έκδοση, είναι συνδεδεμένη με την κεντρική ιστοσελίδα του Ιδρύματος και είναι προσβάσιμη στην διεύθυνση: [www.forth.gr/EIF](http://www.forth.gr/EIF). Η ιστοσελίδα αναφέρει τα ονόματα και τις ηλεκτρονικές διευθύνσεις των μελών της Επιτροπής, καθώς και τον τρόπο επικοινωνίας με την επιτροπή μέσω της ηλεκτρονικής διεύθυνσης της Γραμματείας, [gec-forth@forth.gr](mailto:gec-forth@forth.gr). Οι τεχνικές λεπτομέρειες διαμόρφωσης και πιστοποίησης της ιστοσελίδας παρατίθενται στο Παράρτημα Ι.

### Ζητήματα που αναδεικνύονται:

1. Κρίνεται σημαντικός ο συνεχής εμπλουτισμός και ανανέωση της ιστοσελίδας με νέα στοιχεία, έγγραφα, εκδηλώσεις και δράσεις της ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ. Η Επιτροπή διαπιστώνει την ανάγκη εξασφάλισης πόρων για τη διαχείριση και την ανάπτυξη της ιστοσελίδας της, τόσο όσον αφορά στην υποδομή που την υποστηρίζει, όσο και όσον αφορά στον εμπλουτισμό και ανανέωση του περιεχομένου της. Προς το παρόν, η διαχείριση και ανάπτυξη του περιεχομένου υποστηρίζεται ικανοποιητικά σε εθελοντική βάση από το Τμήμα Συστημάτων και Δικτύων του ΙΤΕ-ΙΠ. Χρειάζεται να διερευνηθεί η δυνατότητα συστηματικής συνεργασίας της ΕΙΦΚΔ με την Υπηρεσία Μηχανογραφικής Υποστήριξης της Κεντρικής Διεύθυνσης του ΙΤΕ ή με μέλη της Επιτροπής που θα μπορούσαν να συνεισφέρουν σε αυτή την προσπάθεια ή με τη χρηματοδότηση εξωτερικών υπηρεσιών, που μπορούν να συμβάλλουν σε αυτή την εργασία.

### **ΔΡΑΣΕΙΣ ΔΙΑΧΥΣΗΣ - ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ**

Στόχος της Ομάδας Διάχυσης της ΕΙΦΚΔ είναι η τακτική διοργάνωση στοχευμένων εκδηλώσεων και δραστηριοτήτων με σκοπό την ενημέρωση, επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση σε ζητήματα σχετικά με την ισότητα των φύλων στον ερευνητικό χώρο γενικότερα και στα Ερευνητικά Κέντρα (της χώρας) ειδικότερα, μέσω ημερίδων, σεμιναρίων, επιμορφωτικών διαλέξεων, συνεδρίων, ενημερωτικών φυλλαδίων, εκδόσεων, ανακοινώσεων. Στους στόχους της Ομάδας Διάχυσης και πληροφόρησης είναι ταυτόχρονα η διαρκής ενημέρωση των μελών της Επιτροπής σε θέματα ισότητας φύλου και καταπολέμησης των διακρίσεων, καθώς και τη διάσταση του φύλου στην έρευνα, μέσα από την συμμετοχή τους σε ενημερωτικά και εκπαιδευτικά σεμινάρια και ημερίδες στην Ελλάδα και στο εξωτερικό, η οργάνωση της εκπροσώπησης της ΕΙΦΚΔ του ΙΤΕ σε ελληνικά και διεθνή φόρα για την ισότητα των φύλων και η μεταφορά γνώσης και καλών πρακτικών αντιμετώπισης προβλημάτων που σχετίζονται με το φύλο και τις διακρίσεις στα μέλη του Ιδρύματος.

Αναλυτικός κατάλογος των εκδηλώσεων που διοργάνωσε και συμμετείχε η ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ στην τελευταία 4ετία παρουσιάζεται στο **Παράρτημα III**. Η Επιτροπή θα συνεχίσει τη διάχυση των στόχων της και την ενημέρωση του προσωπικού του Ιδρύματος μέσω εκδηλώσεων σε συνεργασία με το Γραφείο Διεθνών & Δημοσίων Σχέσεων του ΙΤΕ.

### **Ομάδα Εργασίας 6: Βελτίωση Συνθηκών για Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής & Προσωπικής/Οικογενειακής Ζωής**

#### *ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ/ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ*

Η ανάγκη για ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής φαίνεται πως αφορά εξίσου τόσο τις γυναίκες όσο και τους άντρες εργαζομένους. Σύμφωνα με τα δεδομένα του ερωτηματολογίου, περίπου το 50% των εργαζομένων του ΙΤΕ, ανεξαρτήτως φύλου, δηλώνουν πως αρκετές φορές την εβδομάδα επιστρέφουν σπίτι από τη δουλειά υπερβολικά κουρασμένοι για να συνεχίσουν τις καθημερινές τους υποχρεώσεις. Αναφορικά με τις άδειες απουσίας τελευταίας στιγμής, με βάση το ερωτηματολόγιο, περισσότερες γυναίκες από άντρες γνώριζαν την ύπαρξή τους και τις αξιοποίησαν, ενώ περισσότεροι άντρες αξιοποίησαν τη δυνατότητα εργασίας εξ' αποστάσεως.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το εύρημα ότι σημαντικό ποσοστό εργαζομένων (>25%) - με μεγαλύτερη αναλογία αντρών - αναφέρουν ότι εργάζονται πολύ συχνά τα Σαββατοκύριακα (Σχ. 13), καθώς και ότι αφιερώνουν περισσότερες από 10 ώρες ημερησίως στην εργασία τους. Τα στοιχεία αυτά ενδέχεται να υποδηλώνουν αυξημένα επίπεδα επαγγελματικού στρες στους άνδρες, με ανεπαρκή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ωστόσο, η ερμηνεία αυτή δεν μπορεί να υποστηριχθεί με βεβαιότητα με βάση τα δεδομένα του ερωτηματολογίου ως έχουν, καθώς είναι επίσης πιθανό οι γυναίκες να μην έχουν δυνατότητα για εργασία τα Σαββατοκύριακα ή πέραν του καθορισμένου ωραρίου λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων. Διεύρυνση του ερωτηματολογίου με επιπλέον διευκρινιστικές ερωτήσεις, ώστε να μπορεί να δώσει πιο σαφή δεδομένα για τους λόγους αυτών των ποσοστών και παρατηρήσεων, κρίνεται απαραίτητη.

Η ΕΙΦΚΔ αναγνωρίζει την ανάγκη για δράσεις που στοχεύουν στη βελτίωση της σχέσης εργασίας-ζωής του προσωπικού του Ιδρύματος, όπως φαίνεται και στο ΣΔΙΦΚΔ που περιγράφεται στην επόμενη ενότητα.

### **Ομάδα Εργασίας 7: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα**

Μια από τις σημαντικές υποχρεώσεις τόσο της βασικής όσο και της εφαρμοσμένης έρευνας είναι η ενσωμάτωση των ιδιαιτεροτήτων των φύλων στον σχεδιασμό και την υλοποίηση ερευνητικών έργων. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα έχει αρχίσει να είναι βασικό κριτήριο αξιολόγησης ερευνητικών προτάσεων από την Ευρωπαϊκή Ένωση, διεθνείς και εθνικούς χρηματοδοτικούς οργανισμούς. Είναι μέσα στις αρμοδιότητες της ΕΙΦΚΔ του ΙΤΕ να διερευνήσει σε ποιο βαθμό τα ερευνητικά έργα που υλοποιούνται στο Ίδρυμα ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου, σε ποιες από τις ερευνητικές περιοχές στις οποίες δραστηριοποιείται υπάρχουν ιδιαιτερότητες λόγω φύλου που πρέπει να ληφθούν υπόψη και να ενημερώσει κατάλληλα το προσωπικό του Ιδρύματος, σε συνέργεια με το Γραφείο Υποστήριξης Διαχείρισης Ερευνητικών Προτάσεων και την Επιτροπή Βιοηθικής & Δεοντολογίας της Έρευνας (ΕΗΔΕ) του Ιδρύματος.

Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΙΦΚΔ μπορεί να συμβάλει στην εκπαίδευση μελών της και μελών του προσωπικού του Ιδρύματος, για την αναγκαιότητα και τις ιδιαιτερότητες της ενσωμάτωσης του φύλου ανά ερευνητικό πεδίο, μέσω της προώθησης της συμμετοχής σε σχετικές ενημερωτικές ημερίδες/σχολεία/δράσεις, που διοργανώνονται από Εργαστήρια Ισότητας Φύλου ή άλλες ΕΙΦΚΔ ή τα Δίκτυα των ΕΙΦΚΔ ή άλλες συναφείς δομές και οργανισμούς, αλλά και της διοργάνωσης τέτοιων ημερίδων/εκδηλώσεων στο ΙΤΕ με ειδικούς/ές προσκεκλημένους/ές ομιλητές/ριες.

Παρακάτω αναφέρονται οι δράσεις στις οποίες συμμετείχε ή διοργάνωσε η ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ, με στόχο την ενημέρωση, εκπαίδευση, μόχλευση συζητήσεων ή/και παραγωγή νέας γνώσης για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα. Στόχος είναι να οργανωθούν και άλλες στοχευμένες δράσεις από την ΕΙΦΚΔ κατά την επόμενη περίοδο.

#### **ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΙΦΚΔ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2022-2025 ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ**

1. Παρακολούθηση του σεμιναρίου "*GENDER-IN: Integrating Gender in Interdisciplinary research*", που διοργάνωσε το Εργαστήριο Ισότητας του Παντείου Παν/μίου στο πλαίσιο ευρωπαϊκού προγράμματος, στις 8-9 Μαΐου 2023 στη Θεσσαλονίκη (<https://www.elegyp.gr/el/gender-in.html>) από ένα μέλος της ΕΙΦΚΔ (Μ. Χατζάκη, ΙΠ) και ένα μέλος του Γραφείου Υποστήριξης Διαχείρισης Ερευνητικών Προτάσεων του ΙΤΕ (Α. Μαργιωλάκης). Το σεμινάριο ακολουθούσε την λογική "train the trainer" και σχετιζόταν με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα στις διάφορες θεματικές των ευρωπαϊκών clusters. Στόχος της κατοχύρωσης των δύο αυτών συμμετοχών από την ΕΙΦΚΔ του ΙΤΕ ήταν η δυνατότητα μεταφοράς γνώσης στα μέλη του ΙΤΕ από τη συμμετέχουσα και τον συμμετέχοντα μέσω της διοργάνωσης ενός σεμιναρίου με σχετικό θέμα στο ΙΤΕ (βλ. Δράση 2).
2. Διοργάνωση υβριδικού σεμιναρίου "*Θεωρήσεις για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις ερευνητικές δραστηριότητες του ΙΤΕ*", 3 Ιουλίου 2023. Το πρόγραμμα του σεμιναρίου (<https://www.ics.forth.gr/dsn/gender-considerations>) επιμελήθηκε η κα Μαγδαληνή Χατζάκη (ΙΠ, μέλος ΕΙΦ-ΚΔ ΙΤΕ) σε συνεργασία με το Γραφείο Υποστήριξης Διαχείρισης Ερευνητικών Προτάσεων του ΙΤΕ (κα Τζ.Κακλαμάνη, Αν. Εκπρόσωπος ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ, και κος Α. Μαργιωλάκης), μεταφέροντας την εμπειρία τους από τη συμμετοχή στα workshops που αναφέρονται στη Δράση 1 παραπάνω.
3. Διοργάνωση ημερίδας από το ΙΤΕ-ΙΠ με θέμα: "Gender Issues in Computer Science. Diversity, Equity, Inclusivity and more Research in Computer Science" (<https://www.ics.forth.gr/dsn/workshop-gender-issues>, Επιμέλεια: Μ. Χατζάκη, Φεβρουάριος 2025).
4. Διοργάνωση διαδικτυακού σεμιναρίου σε συνεργασία με το Δίκτυο ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ Δρ. Σταυρούλας Ντοά (Κύρια Ερευνήτρια, ΙΤΕ-ΙΠ) με θέμα " Προσβασιμότητα ψηφιακών προϊόντων και υπηρεσιών για Άτομα με Αναπηρία" (Συντονίστρια: Μ. Χατζάκη, [https://www.youtube.com/watch?v=bpDS\\_VM2JiA](https://www.youtube.com/watch?v=bpDS_VM2JiA), Ιανουάριος 2025).
5. Συνέντευξη του μέλους της ΕΙΦΚΔ που εκπροσωπεί το ΙΤΕ-ΙΠ, κας Μ. Χατζάκη, με τίτλο "Initiative on Diversity and Inclusion in Computer Science @FORTH-ICS" δημοσιεύτηκε στο τεύχος Απριλίου 2025 του ERCIM News, που είχε ως κεντρικό θέμα το Cultural AI (<https://ercim-news.ercim.eu/>).

6. Συμμετοχή στην υλοποίηση έργων & τη συγγραφή ερευνητικών προτάσεων για υλοποίηση έργων, που ασχολούνται με τη βελτίωση των συνθηκών ισότητας στα Ερευνητικά Κέντρα, καθώς και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε ερευνητικές μελέτες. Πιο συγκεκριμένα:
- Το ΙΤΕ-ΙΠ κατέθεσε πρόταση στην πρόσκληση CoARA Boost Cascade Funding Call 1, για να χρηματοδοτήσει δράσεις αναμόρφωσης και μεταρρυθμίσεων του Ινστιτούτου με τίτλο: “Mind the Gender Gap in Computer Science”.
  - Η ομάδα για την Ισότητα των Φύλων του ΙΤΕ-IMBB, μέλη της οποίας συμμετέχουν στην ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ, συμμετέχει από τον Ιανουάριο του 2025 στην υλοποίηση του διετούς ευρωπαϊκού έργου “INCLUDE -Fostering INCLUsive biomeDicine gEps in research and higher education institutions”, στο πλαίσιο του Προγράμματος HORIZON-WIDERA-2024-ERA-01 (Enhancing the European R&I system). Σχηματίζοντας μια γεωγραφικά συμπεριληπτική κοινοπραξία 11 εταίρων από 10 χώρες της Ευρώπης, το έργο στοχεύει στην προώθηση της διαθεματικής (intersectional) ισότητας των φύλων στον τομέα της Βιοϊατρικής Έρευνας και Καινοτομίας (Research and Innovation; R&I). Το INCLUDE αναμένεται να αντιμετωπίσει τις διαθεματικές έμφυλες ανισότητες σε οργανισμούς βιοϊατρικής έρευνας, εφαρμόζοντας πιλοτικά και αξιολογώντας καινοτόμα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) για την προώθηση της συμπερίληψης σε ερευνητικούς οργανισμούς.

## ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ (ΣΔΙΦΚΔ) 01/07/2025-30/06/2025

Με βάση την καταγραφή της υπάρχουσας κατάστασης ισότητας στο ΙΤΕ και των ανοιχτών θεμάτων που προσδιορίστηκαν και περιγράφονται στην προηγούμενη παράγραφο ανά περιοχή αρμοδιοτήτων (Ομάδα Εργασίας) της ΕΙΦΚΔ, προτείνεται το παρακάτω Σχέδιο Δράσης Ισότητας των Φύλων (ΣΔΙΦ), διευρυμένο για να περιλαμβάνει και γενικότερες δράσεις καταπολέμησης των διακρίσεων, για τη διετία από **1/7/2025 έως 30/06/2027**. Το ΣΔΙΦΚΔ χωρίζεται σε Ενότητες Εργασίας, που συμπίπτουν με τις αρμοδιότητες των Ομάδων Εργασίας της ΕΙΦΚΔ. Για κάθε προτεινόμενη δράση αναφέρεται το χρονοδιάγραμμα, ποιο είναι το παραδοτέο/δείκτης/ορόσημο με σύντομη περιγραφή, ποιοι είναι υπεύθυνοι για την εκτέλεση της εν λόγω δράσης και (όπου είναι εφικτό) ποιοι είναι οι απαιτούμενοι πόροι.

### Ενότητα Εργασίας 1: Δείκτες / Διερεύνηση Καλών Πρακτικών για Διαμόρφωση Εσωτερικού Κανονισμού & Σχεδίου Δράσης Ισότητας των Φύλων

<i>Αριθμός Δράσης</i>	<i>Περιγραφή Δράσης</i>	<i>Χρονοδιάγραμμα</i>	<i>Στόχοι</i>	<i>Δείκτης/Ορόσημο</i>	<i>Ποιοι είναι υπεύθυνοι για την εκτέλεση της δράσης// Απαιτούμενοι πόροι</i>
1.1	Μετάφραση του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της ΕΙΦΚΔ του ΙΤΕ στα αγγλικά και ανάρτησή του στην ιστοσελίδα της Επιτροπής	Q3 2025	Ενημέρωση/Διαφάνεια της κοινότητας του ΙΤΕ για τις αρμοδιότητες και τον κανονισμό λειτουργίας της ΕΙΦΚΔ	Ανάρτηση του Εσωτερικού Κανονισμού στα ελληνικά και στα αγγλικά στην ιστοσελίδα της ΕΙΦΚΔ	ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ, Νομικό Τμήμα ΙΤΕ
1.2	Δημιουργία ομάδας καταγραφής δεικτών για συστηματική και συγκρίσιμη συλλογή στοιχείων από μέλη της ΚΔ, των Ινστιτούτων και Δομών	Q4 2025	Συστηματική και συγκρίσιμη καταγραφή δεικτών στο σύνολο του ΙΤΕ	Δημιουργία Ομάδας	ΚΔ/ Διοικήσεις Ινστιτούτων/Δομών, ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ
1.3	Δημιουργία βάσης δεδομένων συλλογής στοιχείων για την κατανομή των φύλων ανά κατηγορία εργαζομένων από ΚΔ και ερωτηματολόγιο	Q2 2026	Συστηματική συλλογή στοιχείων και δυνατότητα παρατήρησης αλλαγών στον χρόνο	Δημιουργία βάσης	Υπηρεσία Μηχανογραφικής Υποστήριξης της Κεντρικής Διεύθυνσης του ΙΤΕ, ΕΙΦΚΔ // <u>Απαιτείται προσωπικό που θα απασχοληθεί στη διαμόρφωση της βάσης και των εργαλείων ανάλυσης των δεδομένων</u>

1.4	Αναθεώρηση άρθρων Εσωτερικού Κανονισμού ΕΙΦΚΔ	Q2 2026, Q2 2027	Διαμόρφωση του εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας ώστε να ικανοποιεί τις ανάγκες λειτουργίας της ΕΙΦΚΔ και της διεκπεραίωσης των αρμοδιοτήτων της	Ετήσια αναφορά λειτουργίας της ΕΙΦΚΔ και τυχόν θεμάτων στη λειτουργία λόγω ελλείψεων στον εσωτερικό κανονισμό	ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ
1.5	Διαμόρφωση νέου ΣΔΙΦ για την επόμενη διετία	Q2 2027		Κατάθεση νέου ΣΔΙΦ για την επόμενη διετία	ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ
1.6	Ανά διετία αναφορά προόδου εφαρμογής των πολιτικών για την εξισορρόπηση των αριθμών σε όλες τις βαθμίδες εργαζόμενων και σε θέσης ευθύνης, διοίκησης, ηγεσίας, όργανα λήψης αποφάσεων	Q2 2027	Η σταδιακή εξισορρόπηση της σύνθεσης του οργανισμού	Στόχος η βελτίωση ετησίως να είναι 5-10%	Διευθύνσεις Ινστιτούτων/Δομών, ΕΙΦΚΔ

## Ενότητα Εργασίας 2: Στοιχεία Ανθρωπίνων Πόρων/Τροποποιήσεις Εγγράφων / Ερωτηματολόγιο

<b>Αριθμός Δράσης</b>	<b>Περιγραφή Δράσης</b>	<b>Χρονοδιάγραμμα</b>	<b>Στόχοι</b>	<b>Δείκτης/Ορόσημο</b>	<b>Ποιοι είναι υπεύθυνοι για την εκτέλεση της δράσης// Απαιτούμενοι πόροι</b>
2.1	Περιοδικός έλεγχος εγγράφων ως προς τη χρήση μη σεξιστικής γλώσσας & τη μετάφραση όσων αφορούν & ξενόγλωσσο προσωπικό στα αγγλικά	Q4 2025, Q4 2026	Να ανανεωθούν όλα τα έγγραφα του ΙΤΕ ως προς τη χρήση μη σεξιστικής γλώσσας και να μεταφραστούν όσα αφορούν & ξενόγλωσσο προσωπικό στα αγγλικά	Αναφορά από ΚΔ/Γραμματείες Ινστιτούτων για την ανανέωση & μετάφραση των εγγράφων	<i>ΕΙΦΚΔ, ΚΔ, Γραμματείες Ινστιτούτων, Νομικό Τμήμα, Επιτροπή HR Logo</i>
2.2	Ενημέρωση Ερωτηματολογίου	Q1 2026	Να ενημερωθεί το ερωτηματολόγιο με βάση τις παρατηρήσεις για το υπάρχον και επιπλέον θέματα που θα πρέπει να συμπληρωθούν	Ανανεωμένο Ερωτηματολόγιο	<i>ΕΙΦΚΔ</i>
2.3	2η συλλογή στοιχείων μέσω του ερωτηματολογίου	Q2 2026	Να δοθεί το ανανεωμένο ερωτηματολόγιο στην κοινότητα του ΙΤΕ και να συλλεγούν νέα στοιχεία	Δημοσίευση πρόσκλησης συμπλήρωσης ερωτηματολογίου	<i>ΕΙΦΚΔ</i>
2.4	Παρουσίαση Αποτελεσμάτων Ερωτηματολογίου	Q1 2027	Ανάλυση & Παρουσίαση Αποτελεσμάτων Ερωτηματολογίου	Αναφορά Αποτελεσμάτων Ερωτηματολογίου	<i>ΕΙΦΚΔ</i>
2.5	Δημιουργία περιβάλλοντος συστηματικής ανάλυσης των δεδομένων του ερωτηματολογίου	Q2 2027	Δημιουργία συστηματικής μεθοδολογίας ανάλυσης και παρουσίασης των απαντήσεων στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου	Παρουσίαση περιβάλλοντος συστηματικής ανάλυσης, που να μπορεί να διαχειρίζεται η ΕΙΦΚΔ	<i>ΕΙΦΚΔ, Συνεργάτες από ΙΠ &amp; ΙΥΜ // Νέο προσωπικό που θα προσληφθεί για το παραδοτέο αυτό</i>

### Ενότητα Εργασίας 3: Διαδικασίες Επίλυσης Προβλημάτων - Καταγγελιών

<b>Αριθμός Δράσης</b>	<b>Περιγραφή Δράσης</b>	<b>Χρονοδιάγραμμα</b>	<b>Στόχοι</b>	<b>Δείκτης/Ορόσημο</b>	<b>Ποιοι είναι υπεύθυνοι για την εκτέλεση της δράσης// Απαιτούμενοι πόροι</b>
3.1	Ενημέρωση της ιστοσελίδας της ΕΙΦΚΔ με την ισχύουσα νομοθεσία & το πρωτόκολλο διαχείρισης αναφορών του ΙΤΕ όταν εγκριθεί (στα ελληνικά & στα αγγλικά)	Q3 2025 και ανά τρίμηνο ή όποτε γίνεται αλλαγή στη νομοθεσία	Δυνατότητα άμεσης πρόσβασης της κοινότητας του ΙΤΕ στη σχετική νομοθεσία	Αναφορά ενημερώσεων της ιστοσελίδας ανά εξάμηνο - μήνυμα ενημέρωσης της κοινότητας του ΙΤΕ	Νομικό Τμήμα, ΕΙΦΚΔ
3.2	Διαμόρφωση πρωτοκόλλου διαχείρισης αναφορών	Q4 2025	Διαμόρφωση του πρωτοκόλλου & ενσωμάτωσή του στον εσωτερικό κανονισμό του Ιδρύματος	Κατάθεση του πρωτοκόλλου στο ΔΣ ΙΤΕ για ενσωμάτωσή του στον εσωτερικό κανονισμό του Ιδρύματος & η έγκριση του πρωτοκόλλου από το ΔΣ ΙΤΕ	ΕΙΦΚΔ, Επιτροπή HR Logo Νομικό Τμήμα
3.3	Σεμινάρια ενημέρωσης για το τι είναι παρενόχληση στον ερευνητικό και εργασιακό χώρο	Q1 2026, Q1 2027	Ενημέρωση της κοινότητας του Ιδρύματος για θέματα παρενόχλησης & διακρίσεων	Ανακοίνωση/ & Απολογισμός της Εκδήλωσης/Σεμιναρίου	ΕΙΦΚΔ, Γραφείο Διεθνών & Δημοσίων Σχέσεων, HR Logo, Επιτροπή Υγείας & Ασφάλειας Εργαζομένων
3.4	Σεμινάρια επιμόρφωσης σχετικά με την ενσωμάτωση της σχετικής νομοθεσίας στις διοικητικές διαδικασίες του Ιδρύματος	Q1 2026, Q1 2027	Επιμόρφωση διοικητικών υπηρεσιών και άμεση ενσωμάτωση της σχετικής νομοθεσίας στις διαδικασίες του Ιδρύματος	Ανακοίνωση Σεμιναρίου & Ετήσια Αναφορά Επιτροπής	ΕΙΦΚΔ, Νομικό Τμήμα, ΚΔ, Ινστιτούτα

#### Ενότητα Εργασίας 4: Προσλήψεις και Προαγωγές

<b>Αριθμός Δράσης</b>	<b>Περιγραφή Δράσης</b>	<b>Χρονοδιάγραμμα</b>	<b>Στόχοι</b>	<b>Δείκτης/Ορόσημο</b>	<b>Ποιοι είναι υπεύθυνοι για την εκτέλεση της δράσης// Απαιτούμενοι πόροι</b>
4.1	Ανάπτυξη συμβουλευτικού προγράμματος (mentoring program) για γυναίκες μεταδιδάκτορες-υποψήφιας διδάκτορες σε συνέργεια με Ερευνήτριες/σμΔΕΠ	Q1 2026	Η ενδυνάμωση/καθοδήγηση γυναικών στην έρευνα ώστε να διεκδικήσουν θέσεις Ερευνητριών - Καθηγητριών ή στελεχών σε εταιρείες/θέσεις ευθύνης	Ετήσια αύξηση των συμμετοχών/αιτήσεων σε θέσεις Ερευνητριών- Καθηγητριών	ΕΙΦΚΔ, Σύλλογος Ερευνητών , Σύλλογος Εργαζομένων, Επιτροπή HR Logo
4.2	Εμπλουτισμός του μητρώου των εξωτερικών μελών των Ινστιτούτων & του Ιδρύματος με γυναίκες Ερευνήτριες- Καθηγήτριες	Q2 2026	Αύξηση των γυναικών σε επιτροπές αξιολόγησης - τεχνικές επιτροπές - επιτροπές αποφάσεων	Ανανεωμένα μητρώα Ινστιτούτων & Ιδρύματος με αυξημένο ποσοστό γυναικών ως μέλη	ΕΙΦΚΔ, Διευθύνσεις/ΕΣΙ Ινστιτούτων, ΔΣ ΙΤΕ, ΚΔ
4.3	Διερεύνηση μισθολογικών διαφορών μεταξύ των φύλων ανά κατηγορία εργαζομένων του Ιδρύματος & διατύπωση συγκεκριμένου οδικού χάρτη για μισθολογική εξισορρόπηση όπου χρειάζεται	Q2 2027	Καταγραφή των μισθολογικών αποδοχών ανά κατηγορία προσωπικού για τα δύο φύλα και διερεύνηση τυχόν αποκλίσεων - Διατύπωση οδικού χάρτη για αναπροσαρμογή και μισθολογική εξισορρόπηση εάν & όπου χρειάζεται	Αναφορά μισθολογικών αποδοχών ανά φύλο και κατηγορία προσωπικού στην τελευταία διετία & οδικός χάρτης για μισθολογική αναπροσαρμογή εάν και όπου χρειάζεται	ΕΙΦΚΔ, ΚΔ, Διευθύνσεις/ΕΣΙ Ινστιτούτων, Σύλλογοι Ερευνητών & Εργαζομένων, ΔΣ ΙΤΕ

## Ενότητα Εργασίας 5: Δράσεις Διάχυσης/Πληροφόρησης – Ιστοσελίδα

<i>Αριθμός Δράσης</i>	<i>Περιγραφή Δράσης</i>	<i>Χρονοδιάγραμμα</i>	<i>Στόχοι</i>	<i>Δείκτης/Ορόσημο</i>	<i>Ποιοι είναι υπεύθυνοι για την εκτέλεση της δράσης// Απαιτούμενοι πόροι</i>
5.1	Συντήρηση & Επικαιροποίηση ιστοσελίδας της ΕΙΦΚΔ	Q4 2025, Q2 2026, Q4 2026, Q2 2027	Συντήρηση & Ανανέωση της ιστοσελίδας της ΕΙΦΚΔ με νέους κανονισμούς, ΣΔΙΦ, νομοθεσία, και εκδηλώσεις της επιτροπής	Ανάρτηση αλλαγών/προσθηκών στην ιστοσελίδα ανά εξάμηνο	<i>ΕΙΦΚΔ, &amp; Υπηρεσία Μηχανογραφικής Υποστήριξης της ΚΔ &amp; Εξωτερικοί Συνεργάτες</i>
5.2	Διοργάνωση & Συμμετοχή σε Εκδηλώσεις Ευαισθητοποίησης	Επικαιροποίηση του στόχου ανά έτος	Να γίνει γνωστό και κατανοητό το πρόβλημα της υποεκπροσώπησης των γυναικών εντός του ερευνητικού περιβάλλοντος. Συνέργειες με τα πανεπιστημιακά Ιδρύματα και τα Δίκτυα ΕΙΦΚΔ ΕΚ/ΕΙ και ΑΕΙ	τουλάχιστον 2 ανά έτος - 1 σε επετειακή ημέρα (πχ ημέρα γυναικών - κοριτσιών στην επιστήμη (11 Φεβ), ημέρα μηδενικής ανοχής στις διακρίσεις (1 Μαρ) κλπ)	<i>ΕΙΦΚΔ, Γραφείο Διεθνών &amp; Δημοσίων Σχέσεων</i>
5.3	Εκδηλώσεις Διάχυσης των δράσεων της Επιτροπής	Επικαιροποίηση του στόχου ανά έτος	Διάχυση των δράσεων της Επιτροπής	1 ανά διετία	<i>ΕΙΦΚΔ, Γραφείο Διεθνών &amp; Δημοσίων Σχέσεων</i>
5.4	Παραγωγή οπτικοακουστικού υλικού και ενημερωτικών φυλλαδίων	Q4 2025, Q2 2026, Q4 2026, Q2 2027	Οπτικοακουστικό υλικό και ενημερωτικά φυλλάδια	Ενημέρωση ιστοσελίδας	<i>ΕΙΦΚΔ, Γραφείο Διεθνών &amp; Δημοσίων Σχέσεων και Υπηρεσία Μηχανογραφικής Υποστήριξης της Κεντρικής Διεύθυνσης του ΙΤΕ</i>

## Ενότητα Εργασίας 6: Βελτίωση Συνθηκών για Ισορροπία μεταξύ Επαγγελματικής & Προσωπικής/Οικογενειακής Ζωής

<i>Αριθμός Δράσης</i>	<i>Περιγραφή Δράσης</i>	<i>Χρονοδιάγραμμα</i>	<i>Στόχοι</i>	<i>Δείκτης/Ορόσημο</i>	<i>Ποιοι είναι υπεύθυνοι για την εκτέλεση της δράσης// Απαιτούμενοι πόροι</i>
6.1	Εκδήλωση ενημέρωσης του προσωπικού του Ιδρύματος για τις άδειες και το σύστημα αιτημάτων αδειών μέσα από το REA	Q4 2025	Ενημέρωση του προσωπικού για τις άδειες και το σύστημα αιτήματος αδειών, καθώς και συζήτηση/ερωτήσεις από το προσωπικό προς την ΚΔ και τη Νομικό Τμήμα ΙΤΕ	Ανακοίνωση της εκδήλωσης	<i>ΕΙΦΚΔ, Νομικό Τμήμα, ΚΔ, Γραφείο Διεθνών και Δημοσίων Σχέσεων, Σύλλογοι</i>
6.2	Καταγραφή προτάσεων προσωπικού ΙΤΕ για βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας τους	Q1 2026	Καταγραφή προτάσεων προσωπικού	Αναφορά προτάσεων	<i>ΕΙΦΚΔ</i>
6.2	Ενημέρωση και ανανέωση του κανονισμού αδειών με βάση την ισχύουσα νομοθεσία και ενημέρωση της σχετικής ιστοσελίδας του Ιδρύματος (στα ελληνικά & στα αγγλικά)	Q2 2026, Q2 2027	Ανανέωση κανονισμού αδειών και ιστοσελίδας	Ανανέωση σχετικής ιστοσελίδας του Ιδρύματος	<i>ΕΙΦΚΔ, Νομικό Τμήμα, ΚΔ, Σύλλογοι, Επιτροπή HR Logo, ΔΣ ΙΤΕ</i>
6.3	Μελέτη για υπηρεσίες ψυχολογικής υποστήριξης προσωπικού ΙΤΕ	Q2 2026	Διερεύνηση της δυνατότητας παροχής υπηρεσιών ψυχολογικής υποστήριξης στο προσωπικό του ΙΤΕ	Αναφορά μελέτης	<i>ΕΙΦΚΔ, Σύλλογοι, Γιατρός Εργασίας, Επιτροπή Υγιεινής &amp; Ασφάλειας Εργαζομένων</i>
6.4	Σεμινάρια ενδυνάμωσης προσωπικού	Q2 2026, Q2 2027	Ενημέρωση & Ενδυνάμωση προσωπικού ως προς τα θέματα ισορροπίας εργασίας/ζωής	Αναφορά σεμιναρίων	<i>ΕΙΦΚΔ, ΚΔ, Σύλλογοι, Επιτροπή Υγιεινής &amp; Ασφάλειας Εργαζομένων</i>
6.6	Εφαρμογή βελτιώσεων στο περιβάλλον εργασίας	Q2 2026, Q2 2027	Συνεργασία με Τεχνική Υπηρεσία & Διοικήσεις Ινστιτούτων ΙΤΕ για εφαρμογή προτάσεων βελτίωσης του χώρου εργασίας (πχ χώροι ηρεμίας, χώροι γυμναστικής/δραστηριοτήτων/ αναψυχής)	Εφαρμογή-Αναφορά βελτιώσεων	<i>ΕΙΦΚΔ, Τεχνική Υπηρεσία ΙΤΕ, Επιτροπή Υγιεινής &amp; Ασφάλειας Εργαζομένων, Πρόεδρος &amp; ΔΣ ΙΤΕ, Διευθύνσεις Ινστιτούτων</i>
6.7	Μέριμνα για την ολοκλήρωση της νομικής διαδικασίας για την	Q2 2026	Συνεργασία με την Τεχνική Υπηρεσία για να υλοποιηθεί η	Ολοκλήρωση της διαδικασίας κατάθεσης του αιτήματος για την	<i>Τεχνική Υπηρεσία, ΕΙΦΚΔ, Νομικό Γραφείο, ΚΔ</i>

6.8	αδειοδότηση του παιδικού σταθμού/κέντρου δραστηριοτήτων παιδιών στο Ηράκλειο  Βελτίωση υποδομών & συνθηκών γονεϊκής μέριμνας	Q2 2026, Q2 2027	διαδικασία συλλογής εγγράφων και μελετών για την αδειοδότηση του παιδικού σταθμού/κέντρου δραστηριοτήτων παιδιών  Δημιουργία χώρων φροντίδας βρεφών, διερεύνηση συνεργειών με άλλους φορείς & τις Περιφέρειες για την κοινή χρήση παιδικών σταθμών/κέντρων δραστηριοτήτων παιδιών για το προσωπικό των Ινστιτούτων εκτός Ηρακλείου	αδειοδότηση του παιδικού σταθμού/κέντρου δραστηριοτήτων παιδιών  Δημιουργία χώρων φροντίδας βρεφών στα Ινστιτούτα, αναφορά για δυνατότητα κοινής χρήσης παιδικών σταθμών/χώρων δραστηριοτήτων παιδιών άλλων φορέων	<i>ΕΙΦΚΔ, Τεχνική Υπηρεσία, Επιτροπή Υγιεινής &amp; Ασφάλειας Εργαζομένων, Σύλλογοι</i>
-----	--	------------------	--	--	---

### Ενότητα Εργασίας 7: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα

<i>Αριθμός Δράσης</i>	<i>Περιγραφή Δράσης</i>	<i>Χρονοδιάγραμμα</i>	<i>Στόχοι</i>	<i>Δείκτης/Ορόσημο</i>	<i>Ποιοι είναι υπεύθυνοι για την εκτέλεση της δράσης// Απαιτούμενοι πόροι</i>
7.1	Επιστημονικές Ημερίδες για την Διάσταση του Φύλου στην Έρευνα	Επικαιροποίηση του στόχου ανά έτος	Παραγωγή ακαδημαϊκού ερευνητικού έργου - Συνεργασία με χρηματοδοτικές αρχές και Ινστιτούτα Ισότητας	τουλάχιστον 1 ανά έτος σε θεματική/ες που αφορούν τις ερευνητικές περιοχές των Ινστιτούτων του ΙΤΕ	<i>ΕΙΦΚΔ και Ινστιτούτα</i>
7.2	Σχεδιασμός/Συγγραφή ερευνητικών προτάσεων/προγραμμάτων/εργασιών	M12, M24	Συγγραφή & Συμμετοχή σε Προτάσεις/Ερευνητικά Έργα σχετικά με τις δράσεις της Επιτροπής - Παραγωγή ακαδημαϊκού/ερευνητικού έργου (πχ white papers, policy reports, reform papers κλπ)	Αναφορά των σχετικών δράσεων	<i>ΕΙΦΚΔ, Ινστιτούτα, Δομές του ΙΤΕ, Γραφείο Υποστήριξης Διαχείρισης Ερευνητικών Προτάσεων</i>

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

### Πληροφοριακά Συστήματα που αφορούν στην ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ

Στο πλαίσιο της λειτουργίας και των εργασιών της ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ είναι απαραίτητη η χρήση υποδομών και πληροφοριακών συστημάτων τα οποία θα εξυπηρετούν τις ανάγκες της Επιτροπής. Επειδή η ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ διαχειρίζεται ευαίσθητα πρωτογενή δεδομένα έγινε κατανοητό από την αρχή ότι θα πρέπει να υπάρξει μια πιστοποίηση της ασφάλειας και της αξιοπιστίας των υποδομών οι οποίες διαμορφώθηκαν για να υποστηρίξουν τις υπολογιστικές ανάγκες της Επιτροπής, όπως επικοινωνήθηκε και από την Υπεύθυνη Προστασίας Δεδομένων (DPO) και την Επιτροπή Βιοηθικής & Δεοντολογίας της Έρευνας (ΕΗΔΕ), θεσμικά όργανα με τα οποία συνεργάστηκε η ΕΙΦΚΔ για το θέμα αυτό.

### ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΔΙΑΜΟΙΡΑΣΜΟΥ ΑΡΧΕΙΩΝ ΜΕΣΩ ΤΟΥ ΕΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΥ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΟΥ ΝΕΦΟΥΣ ΤΟΥ ΙΤΕ ΚΑΙ ΤΩΝ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΩΝ

Κατά την έναρξη των εργασιών της ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ, οι υπηρεσίες διαδικτυακής αποθήκευσης και διαμοιρασμού αρχείων προς τα μέλη της ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ φιλοξενήθηκαν, υποστηρίχθηκαν και εξυπηρετήθηκαν από το υπολογιστικό νέφος του ΙΤΕ-ΙΠ [cloud.ics.forth.gr](https://cloud.ics.forth.gr), το οποίο πληροί όλες τις προδιαγραφές ασφάλειας και αξιοπιστίας εγγυημένες από το Τμήμα Συστημάτων και Δικτύων του ΙΤΕ-ΙΠ. Αρκετά σύντομα μετά την έναρξη των εργασιών της Επιτροπής διαπιστώθηκε για διαχειριστικούς κυρίως λόγους, καθώς η Επιτροπή αντιπροσωπεύει ολόκληρο το Ίδρυμα, η ανάγκη τόσο από την Επιτροπή όσο και από την διοίκηση του Ιδρύματος να παρέχονται οι υπηρεσίες υπολογιστικού νέφους στην Επιτροπή από την ομοσπονδία αντίστοιχων υπηρεσιών του ΙΤΕ. Έτσι μετεγκαταστάθηκαν σε εικονική μηχανή της Υπηρεσίας Μηχανογραφικής Υποστήριξης της Κεντρικής Διεύθυνσης του ΙΤΕ [cloud.admin.forth.gr](https://cloud.admin.forth.gr), η οποία είναι μέλος της ομοσπονδίας αντίστοιχων υπηρεσιών σε όλο το ΙΤΕ, ώστε χρήστες διακριτών Ινστιτούτων να έχουν πρόσβαση και διαλειτουργικότητα με τους ιδρυματικούς τους λογαριασμούς. Επιπλέον, υποστηρίζεται εξατομικευμένη πρόσβαση σε περιοχές του αποθηκευτικού χώρου λαμβάνοντας υπ' όψιν την σημαντικότητα και την προστασία προσωπικών δεδομένων που διαχειρίζεται η ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ.

Οι υπηρεσίες αποθήκευσης και διαμοιρασμού αρχείων για την Επιτροπή μέσω του ενοποιημένου νέφους του ΙΤΕ και των Ινστιτούτων έχει πιστοποιηθεί από το Πρωτόκολλο Πιστοποίησης Πληροφοριακών Συστημάτων της ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ, που περιγράφεται στην επόμενη παράγραφο.

### ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ

Στις 15 Απριλίου 2022, μετά από σχετική γνωμάτευση της ΕΗΔΕ του Ιδρύματος, το ΔΣ του ΙΤΕ συνέταξε Ομάδα Πιστοποίησης του Διαδικτυακού Τύπου της ΕΙΦΚΔ, αποτελούμενη από τους κ. Δ. Παναγόπουλο (ΙΠ), Γ. Φούσκα (ΙΕΧΜΗ) και Γ. Πατεράκη (ΚΔ), η οποία είχε ως σκοπό τον έλεγχο ασφάλειας και αξιοπιστίας των πληροφοριακών συστημάτων που αφορούν στην ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ (απόφαση ΔΣ/ΙΤΕ: ΔΣ 479/37-6/15.4.2022).

Στις 26 Μαΐου 2022 συνεδρίασε η εν λόγω Ομάδα Πιστοποίησης και εξέτασε μέτρα ασφαλείας που αφορούσαν:

1. Στον διαδικτυακό τόπο της ΕΙΦΚΔ. (<https://www.forth.gr/EIF/>).
2. Στις υπηρεσίες διαμοιρασμού αρχείων μέσω του ενοποιημένου υπολογιστικού νέφους του ΙΤΕ. (<https://cloud.admin.forth.gr> και των Ινστιτούτων).
3. Στο ηλεκτρονικό σύστημα υπηρεσίας ερωτηματολογίου, που αφορά στην ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ και στην διαδικασία με την οποία το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε μέσω αυτού στο προσωπικό του ΙΤΕ (<https://survey.ics.forth.gr>).

Η ομάδα εργασίας πιστοποίησε την ορθή διαμόρφωση, λειτουργία και προστασία των πληροφοριακών συστημάτων, που αφορούν υπηρεσίες εκ μέρους και προς την ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ, και συνέταξε Πρωτόκολλο Πιστοποίησης πληροφοριακών συστημάτων της ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ (επισυνάπτεται στο τέλος του Παραρτήματος Ι) με βάση τα κριτήρια που ακολουθούν:

1. Τα Πληροφοριακά Συστήματα είναι εγκατεστημένα σε ιδιωτικό δίκτυο που προστατεύεται από τείχος ασφαλείας (firewall), καθώς και από σύστημα ασφάλειας εφαρμογών διαδικτύου (web application firewall).
2. Η πρόσβαση στα συστήματα είναι ελεγχόμενη και σε επίπεδο διαδικτυακής διεύθυνσης (ip address).
3. Υπάρχει εγκατεστημένο σύστημα εικονικού ιδιωτικού δικτύου (Virtual Private Network), που παρέχει υπηρεσίες πρόσβασης εκτός δικτύου ΙΤΕ.
4. Εφαρμόζεται σύστημα χρήσης μοναδικού κωδικού (One Time Password).
5. Η ηλεκτρονική υπηρεσία ερωτηματολογίου παρέχεται από ανοιχτό λογισμικό (Lime Survey) και είναι ορθά διαμορφωμένο για την πλήρη ανωνυμοποίηση του ερωτηματολογίου που συνέταξε η ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ.
6. Το ΙΤΕ διαθέτει πιστοποιημένη ομάδα κυβερνοασφάλειας για την αντιμετώπιση πιθανών περιστατικών παραβίασης της ασφάλειας των πληροφοριακών του συστημάτων.

#### **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ**

Χρησιμοποιήθηκε το ανοιχτό λογισμικό limesurvey, το οποίο βρίσκεται εγκατεστημένο στο data center του ΙΤΕ/ΙΠ σε εικονική μηχανή με το όνομα: survey.ics.forth.gr. Διαχειριστική πρόσβαση διαθέτουν μόνο οι μηχανικοί του Τμήματος Συστημάτων και Δικτύων του ΙΤΕ/ΙΠ. Πληροφορίες σχετικές για το συγκεκριμένο λογισμικό μπορούν να αναζητηθούν στους συνδέσμους: <https://www.limesurvey.org>, <https://www.limesurvey.org/support/faq> και για περισσότερες τεχνικές λεπτομέρειες στο manual <https://manual.limesurvey.org/>.

Η ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ παρέδωσε στο Τμήμα Συστημάτων και Δικτύων του ΙΤΕ-ΙΠ το ερωτηματολόγιο στην ελληνική και στην αγγλική γλώσσα, καθώς και τη λίστα με τις διευθύνσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου των αποδεκτών, και υλοποιήθηκε η ηλεκτρονική έκδοση του ερωτηματολογίου στην ελληνική και στην αγγλική του έκδοση. Στη συνέχεια έγινε η διαμόρφωση του ηλεκτρονικού εργαλείου ώστε να εξασφαλίζει την ανωνυμοποίηση της διαδικασίας και να προγραμματιστεί ο χρόνος στον οποίο το ερωτηματολόγιο θα ήταν ενεργό και διαθέσιμο προς συμπλήρωση. Αφού έγιναν δοκιμαστικές εκτελέσεις του ερωτηματολογίου και διορθώθηκαν σφάλματα, το 1ο ερωτηματολόγιο της ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ απεστάλη για να συμπληρωθεί. Το ερωτηματολόγιο παρέμεινε ενεργό από 27 Ιουνίου 2022 έως και 25 Ιουλίου 2022.

Το ερωτηματολόγιο εκτελέστηκε με κανόνες ανωνυμίας από ασφαλή υποδομή, η οποία είναι εγκατεστημένη στο ασφαλές δίκτυο του οργανισμού και τα δεδομένα που συλλέχθηκαν φυλάσσονται στον πιστοποιημένο εξυπηρετητή της ΚΔ, όπως αναφέρεται στην προηγούμενη παράγραφο.

#### **ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ & ΛΟΓΟΤΥΠΟ**

Κατά την έναρξη των εργασιών της ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ η ιστοσελίδα της Επιτροπής φιλοξενήθηκε σε εικονική μηχανή στο data center του ΙΤΕ-ΙΠ. Κατά το ίδιο διάστημα, το Τμήμα Συστημάτων και Δικτύων του ΙΤΕ-ΙΠ ανέλαβε τον σχεδιασμό και την διαμόρφωση της ιστοσελίδας και την παραγωγή και παρουσίαση περιεχομένου. Χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο Adobe Dreamweaver.

Η γραφιστική επιμέλεια του λογότυπου της Επιτροπής στην ελληνική και στην αγγλική του έκδοση και η παραγωγή τρίπτυχου φυλλαδίου για τις ανάγκες διάχυσης τόσο της σύνθεσης της Επιτροπής όσο και του σκοπού και των στόχων της έγινε από το Τμήμα Συστημάτων και Δικτύων του ΙΤΕ-ΙΠ.

Όταν διαμορφώθηκε η εικονική μηχανή της ΕΙΦΚΔ στις υποδομές της Υπηρεσίας Μηχανογραφικής Υποστήριξης της Κεντρικής Διεύθυνσης του ΙΤΕ, η ιστοσελίδα της Επιτροπής πέρασε στην διαχείριση και την υποστήριξη της Υπηρεσίας Μηχανογραφικής Υποστήριξης της Κεντρικής Διεύθυνσης του ΙΤΕ, όπως συμβαίνει με τις ιστοσελίδες και άλλων επιτροπών του Ιδρύματος. Κατά συνέπεια μετεγκαταστάθηκε σε εικονική μηχανή που η φυσική της τοποθεσία είναι και υλοποιείται με Apache server με λειτουργικό σύστημα linux. Η υποδομή εξασφαλίζει την ασφάλεια, την υψηλή διαθεσιμότητα και την αξιοπιστία της υπηρεσίας και καλύπτεται από τείχος ασφαλείας (firewall) και από συστήματα Intrusion Detection και Intrusion Prevention Systems. Η ιστοσελίδα ακολουθεί και υπόκειται στις αναγκαίες αλλαγές/ αναβαθμίσεις/διαμορφώσεις, που απαιτούνται από τις ανάγκες αναβάθμισης και συντήρησης των πληροφοριακών συστημάτων και υποδομών, που διαχειρίζεται η Υπηρεσία Μηχανογραφικής Υποστήριξης της Κεντρικής Διεύθυνσης του ΙΤΕ. Η ιστοσελίδα της Επιτροπής έχει πιστοποιηθεί από το Πρωτόκολλο Πιστοποίησης Πληροφοριακών Συστημάτων της ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ.

Η διαχείριση και ανάπτυξη του περιεχομένου της ιστοσελίδας συνεχίζει να υποστηρίζεται ικανοποιητικά σε εθελοντική βάση από το Τμήμα Συστημάτων και Δικτύων του ΙΤΕ-ΙΠ. Η Επιτροπή διαπιστώνει την ανάγκη εξασφάλισης πόρων για τη διαχείριση και την ανάπτυξη της ιστοσελίδας της τόσο όσον αφορά στην υποδομή που την υποστηρίζει όσο και όσον αφορά στη διαχείριση και ανάπτυξη του περιεχομένου της.



## Πρωτόκολλο Πιστοποίησης πληροφοριακών συστημάτων ΕΙΦ

Σήμερα, 26 Μαΐου 2022, συνεδρίασε η Ομάδα Πιστοποίησης του Διαδικτυακού Τύπου της ΕΙΦ, αποτελούμενη από τους Δ. Παναγόπουλο, Γ. Φούσκα και Γ. Πατεράκη η οποία έχει ως σκοπό τον έλεγχο ασφάλειας και αξιοπιστίας των πληροφοριακών συστημάτων που αφορούν την Επιτροπή Ισότητας Φύλων σύμφωνα με την απόφαση ΔΣ/ΙΤΕ: ΔΣ 479/37-6/15.4.2022.

Η ομάδα εξέτασε τα μέτρα ασφάλειας που αφορούν:

- Τον διαδικτυακό τόπο της ΕΙΦ (<https://www.forth.gr/EIF/>)
- Τις υπηρεσίες διαμοιρασμού αρχείων μέσω του ενοποιημένου υπολογιστικού νέφους του ΙΤΕ (<https://cloud.admin.forth.gr> και Ινστιτούτων)
- Το σύστημα υπηρεσίας ερωτηματολογίου που αφορά την ΕΙΦ και το ερωτηματολόγιο που πρόκειται να διανεμίει στο προσωπικό του ΙΤΕ (<https://survey.ics.forth.gr>)

Διαπιστώσαμε τα παρακάτω:

1. Τα πληροφοριακά συστήματα είναι εγκατεστημένα σε ιδιωτικό δίκτυο που προστατεύεται από τοίχος ασφαλείας (firewall) καθώς και από σύστημα ασφαλείας εφαρμογών διαδικτύου (Web Application Firewall).
2. Η πρόσβαση στα συστήματα είναι ελεγχόμενη και σε επίπεδο διαδικτυακής διεύθυνσης (ip address).
3. Υπάρχει εγκατεστημένο σύστημα εικονικού ιδιωτικού δικτύου (Virtual Private Network) που παρέχει υπηρεσίες πρόσβασης εκτός δικτύου του ΙΤΕ.
4. Εφαρμόζεται σύστημα χρήσης μοναδικού κωδικού (One Time Password)
5. Η υπηρεσία ερωτηματολογίου παρέχεται από ανοιχτό λογισμικό (Lime Survey) και είναι ορθά διαμορφωμένο για την πλήρη ανωνυμοποίηση του

ερωτηματολογίου της ΕΙΦ.

6. Το ΙΤΕ διαθέτει πιστοποιημένη ομάδα κυβερνοασφάλειας για την αντιμετώπιση πιθανών περιστατικών παραβίασης της ασφάλειας των πληροφοριακών του συστημάτων.

Συμπέρασμα:

Η ομάδα εργασίας πιστοποιεί την ορθή διαμόρφωση, λειτουργία και προστασία των πληροφοριακών συστημάτων που αφορούν υπηρεσίες από και προς την ΕΙΦ.

Τα μέλη της ομάδας εργασίας είναι στην διάθεση σας για οποιαδήποτε διευκρίνιση.

Με εκτίμηση,

Δήμος Παναγόπουλος

SIGN

Γιώργος Φούσκας

SIGN

Γιάννης Πατεράκης

SIGN

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

### Διαμόρφωση Πρωτοκόλλου Διαχείρισης Αναφορών / Καταγγελιών

Η εθνική νομοθεσία για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας, περιλαμβάνει τον Ν. 4531/2018 σχετικά με την «Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας» και τον Ν. 4604/2019 για την «Πρώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας», όπου ορίζονται και οι έννοιες της παρενόχλησης, σεξουαλικής παρενόχλησης, της άμεσης, έμμεσης, πολλαπλής και έμφυλης διάκρισης (άρθρο 2, παρ. 6-11). Επιπλέον, με τον Ν. 4808/2021 κυρώθηκε η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας και θεσπίστηκε η υποχρέωση κάθε εργοδότη του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, ανεξαρτήτως αριθμού απασχολούμενου προσωπικού, για πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, συμπεριλαμβανόμενης της έμφυλης και σεξουαλικής.

Η Επιτροπή Ισότητας Φύλων του Ιδρύματος Τεχνολογίας και Έρευνας (ΙΤΕ) συγκροτήθηκε αρχικά με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του (αρ. Πρακτικού Συνεδρίασης 446/32-6/22-02-2021, ενώ οι αρμοδιότητες της ορίζονται στο άρθρο 58 του Ν5019/2023, που αφορά στην σύσταση Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) στους Ερευνητικούς και Τεχνολογικούς φορείς. Ένας από τους κύριους στόχους της Επιτροπής είναι η πρόληψη, καταγραφή και αντιμετώπιση περιστατικών διάκρισης με βάση το φύλο ή / και τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την εθνική καταγωγή, τη θρησκεία ή την κατάσταση υγείας / αναπηρίας των μελών του Ιδρύματος, όπως και κάθε είδους λεκτικής, ψυχολογικής ή φυσικής παρενοχλητικής συμπεριφοράς ή βίας.

Οποιοδήποτε μέλος του ΙΤΕ ανεξαρτήτως φύλου, βαθμίδας, αντικειμένου εργασίας και εθνικότητας θεωρεί ότι είναι θύμα διάκρισης ή ότι έχει δεχτεί οποιαδήποτε παρενοχλητική ή βίαιη συμπεριφορά, έχει δικαίωμα και ενθαρρύνεται να καταγγείλει το περιστατικό στην ΕΙΦΚΔ. Τονίζεται ότι κάθε περιστατικό, το οποίο παραβιάζει την προσωπική ελευθερία και προσβάλλει την ατομική αξιοπρέπεια πρέπει να αντιμετωπίζεται με μηδενική ανοχή από όλη την Κοινότητα του ΙΤΕ.

Στην συνέχεια, η διαχείριση οποιασδήποτε καταγγελίας υποβάλλεται, θα βασίζεται αρχικά στην Πολιτική Διαχείρισης Αναφορών και Καταγγελιών που έχει συνταχθεί στο πλαίσιο των υποχρεώσεων που διέπουν το Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας σύμφωνα με το νόμο 4808/2021 και το νόμο 4990/2022, όπως ισχύουν μέχρι την σύνταξη του παρόντος ΣΔΙΦ.

Η ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ λειτουργεί παράλληλα με την Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας και την Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας Εργαζομένων οι οποίες μπορούν να δέχονται αναφορές / καταγγελίες που άπτονται των ενδιαφερόντων τους ενώ στο ΙΤΕ υπάρχει και η Επιτροπή Διαχείρισης Καταγγελιών που σχετίζεται με θέματα βίας και την παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Αρμόδιο όργανο του ΙΤΕ για τη διαχείριση των καταγγελιών που αφορούν περιστατικά διάκρισης με βάση το φύλο ή / και τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την εθνική καταγωγή, τη θρησκεία ή την κατάσταση υγείας / αναπηρίας, όπως και κάθε είδους λεκτικής, ψυχολογικής ή φυσικής παρενοχλητικής συμπεριφοράς ή βίας, όπως υπαγορεύεται από το άρθρο 5 του νόμου 4808/2021 είναι η Επιτροπή Ισότητας Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων.

## Πρωτόκολλο Διαχείρισης Αναφορών / Καταγγελιών

Η υποβολή και διαχείριση των αναφορών/καταγγελιών πραγματοποιείται μέσω καθορισμένων διαδικασιών.

- A. Η αναφορά / καταγγελία υποβάλλεται επώνυμα μέσω Ειδικής Ψηφιακής Πλατφόρμας ή μέχρι την δημιουργία της μέσω ηλεκτρονικής φόρμας σε ασφαλές περιβάλλον και πρέπει να περιέχει: α) τα στοιχεία του/της καταγγέλλοντος/καταγγέλλουσας (ονοματεπώνυμο, Ινστιτούτο / Δομή απασχόλησης στο ΙΤΕ και διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, κατά προτίμηση του φορέα), β) στοιχεία του προσώπου κατά του οποίου στρέφεται η καταγγελία και γ) μια συνοπτική περιγραφή του καταγγελλόμενου περιστατικού.
- B. Υπεύθυνος/η για την παραλαβή καταγγελιών αναλαμβάνει ο/η Σύμβουλος Ακεραιότητας του ΙΤΕ ο/η οποίος/α ορίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις του ν.4795/2021 (άρθρο 23). Οι υποχρεώσεις του/της Συμβούλου Ακεραιότητας περιγράφονται στο άρθρο 24 του Ν. 4795/21. Ενδεικτικά αναφέρονται τα παρακάτω:
- Παρέχει εξατομικευμένη συμβουλευτική συνδρομή για ζητήματα δεοντολογίας και ακεραιότητας που αντιμετωπίζει ο υπάλληλος κατά την ενάσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων, συμπεριλαμβανομένων θεμάτων, όπως η σεξουαλική παρενόχληση, οι διακρίσεις, ο εκφοβισμός, η ηθική παρενόχληση και η σύγκρουση συμφερόντων.
  - Παραλαμβάνει αναφορές από τους υπαλλήλους του φορέα, για περιστατικά παραβίασης ακεραιότητας ή διαφθοράς και ασκεί διαμεσολάβηση, προκειμένου να επιληφθούν τα όργανα του φορέα ή εξωτερικοί φορείς που είναι αρμόδιοι για τη διερεύνησή τους.
  - Παρακολουθεί τη διαδικασία της διερεύνησης της αναφοράς και ενημερώνει σχετικά τον/την υπάλληλο που την υπέβαλε.
  - Παρέχει ενημέρωση στο προσωπικό του φορέα για θέματα δεοντολογίας και ακεραιότητας, καθώς και για τη λειτουργία, τις αρμοδιότητες και την αποστολή του Συμβούλου Ακεραιότητας.

Σε περίπτωση που δεν υπάρχει / δεν έχει οριστεί Σύμβουλος Ακεραιότητας στο ΙΤΕ, και μέχρι να οριστεί αυτός/η, αρμόδιος/α για την παραλαβή των καταγγελιών που εμπíπτουν στις αρμοδιότητες της ΕΙΦΚΔ είναι ο/η Πρόεδρος της Ομάδας Διαχείρισης Αναφορών, ΟΔΑ, ο/η οποίος/α έχει τις ίδιες υποχρεώσεις και δικαιώματα, αναφορικά με την παραλαβή καταγγελιών, με αυτά του Συμβούλου Ακεραιότητας. Στην συνέχεια ο/η Σύμβουλος Ακεραιότητας ή ο/η πρόεδρος της ΟΔΑ διαβιβάζει την αναφορά στην ΟΔΑ.

- Γ. Η συνολική διαχείριση της αναφοράς γίνεται από ολιγομελή ομάδα τριών ατόμων (Ομάδα Διαχείρισης Αναφορών, ΟΔΑ) η οποία έχει ετήσια θητεία και ορίζεται κάθε φορά με κλήρωση μεταξύ των τακτικών μελών της ΕΙΦΚΔ, και έναν / μία εξωτερικό/ή σύμβουλο που θα παράσχει νομική / ψυχολογική / διαμεσολαβητική υποστήριξη ανάλογα με την περίπτωση. Για κάθε ένα από τα τρία μέλη κληρώνεται και ένα αναπληρωματικό μέλος που συμμετέχει στην Διαχείριση μια Αναφοράς σε περίπτωση που υπάρχει πιθανή σύγκρουση συμφερόντων του τακτικού μέλους. Μετά τον ορισμό της, η ΟΔΑ συγκροτείται σε σώμα και αποφασίζει για τον/την πρόεδρο της.
- Δ. Η Ομάδα συνεδριάζει με παρουσία όλων των μελών της και αποφασίζει κατ'απόλυτη πλειοψηφία. Αν κάποιος μέλος της απουσιάζει ή κωλύεται αναπληρώνεται από το αναπληρωματικό μέλος του.
- Ε. Τα μέλη της Ομάδας Διαχείρισης Αναφορών υποχρεούνται εντός τριών εργάσιμων ημερών από την υποβολή της αναφοράς/καταγγελίας να έρθουν σε επικοινωνία με το

άτομο το οποίο έχει υποβάλει την αναφορά, και να ορίσουν μία συνάντηση μαζί του (δια ζώσης ή ηλεκτρονικά). Κατά την διάρκεια της συνάντησης, τα μέλη της Ομάδας ενημερώνονται αναλυτικά για τα περιστατικά στα οποία αφορά η αναφορά/καταγγελία με σκοπό τη συλλογή πληροφοριών, στοιχείων και πιθανών μαρτυριών και συζητούν με το άτομο που έχει προβεί στην καταγγελία. Για κάθε συνάντηση τηρούνται πρακτικά, τα οποία διαβάζει και υπογράφει το άτομο που έχει υποβάλει την αναφορά.

- ΣΤ. Στη συνέχεια, εντός εύλογου χρονικού διαστήματος όχι μεγαλύτερου του ενός μήνα, τα μέλη της Ομάδας καλούν σε ακρόαση το άτομο κατά του οποίου στρέφεται η καταγγελία και συζητούν μαζί του επί του θέματος, ώστε να λάβουν υπόψη και τη δική του άποψη. Και σε αυτήν την περίπτωση, τηρούνται πρακτικά τα οποία υπογράφονται από τους/τις παρόντες/ούσες.
- Ζ. Σε περίπτωση που από τη διαδικασία της ακρόασης προκύψει ότι τα αναφερόμενα γεγονότα είναι σε γνώση και άλλων μελών του Ιδρύματος, τα μέλη της Ομάδας έχουν την δυνατότητα να καλέσουν τα πρόσωπα αυτά σε ακρόαση, με σκοπό την κατά το δυνατόν πληρέστερη καταγραφή των γεγονότων.
- Η. Στο πλαίσιο του συμβουλευτικού και διαμεσολαβητικού ρόλου της ΕΙΦΔΚ, η διαδικασία της αναφοράς και η παρέμβαση στα αρμόδια διοικητικά όργανα μπορεί να ενεργοποιηθεί και με πρωτοβουλία της ίδιας της Επιτροπής, στην περίπτωση που υποπέσουν στην αντίληψη των μελών της περιστατικά διακρίσεων ή παρενοχλητικής συμπεριφοράς.

Σε κάθε περίπτωση, τα μέλη της Ομάδας ενημερώνουν και συμβουλεύουν όλα τα εμπλεκόμενα μέρη για τις ενέργειες στις οποίες μπορούν να προβούν σύμφωνα με τον Εσωτερικό Κανονισμό του Ιδρύματος και την κείμενη νομοθεσία, καθώς και για τους φορείς στους οποίους μπορούν να απευθυνθούν για περαιτέρω υποστήριξη.

Αν η Ομάδα Διαχείρισης Αναφορών κρίνει ότι υπάρχει δυνατότητα συναινετικής επίλυσης των ζητημάτων που έχουν ανακύψει, τα μέλη της αναλαμβάνουν διαμεσολαβητικό ρόλο μεταξύ των εμπλεκόμενων ατόμων και εισηγούνται μία κοινά αποδεκτή λύση. Από την άλλη πλευρά, αν η ΟΔΑ κρίνει ότι η καταγγελία σχετίζεται με ποινικό αδίκημα που θέτει σε κίνδυνο τον καταγγέλοντα/ουσα πέραν των οποιονδήποτε άλλων ενεργειών της οφείλει να συμβουλευσει και να υποστηρίξει τον καταγγέλοντα/ουσα στο να απευθυνθεί στην αστυνομία.

Τέλος, τα μέλη της Ομάδας Διαχείρισης Αναφορών ενημερώνουν την ολομέλεια της ΕΙΦΔΚ επί του θέματος και εισηγούνται την αρχειοθέτηση της καταγγελίας, την παραπομπή της στα αρμόδια όργανα ή τον χαρακτηρισμό της ως κακόβουλης. Αν η ΕΙΦΔΚ αποφασίσει την παραπομπή του θέματος, συντάσσει ένα πόρισμα και προτείνει πιθανές λύσεις του προβλήματος και με σύμφωνη γνώμη του ενδιαφερόμενου ατόμου, ενημερώνει τα αρμόδια όργανα (τον/την Διευθυντή/ρια του Ινστιτούτου/της ΚΔ ή τον/την επικεφαλής της αντίστοιχης Δομής ή/και το Διοικητικό Συμβούλιο) και παρακολουθεί την εξέλιξη της υπόθεσης έως την τελική της έκβαση. Αν η ΕΙΦΔΚ καταλήξει ότι η αναφορά/καταγγελία ήταν κακόβουλη συντάσσει πόρισμα το οποίο διαβιβάζει στα αρμόδια όργανα, προτείνοντας κυρώσεις κατά του/της καταγγέλοντος/ουσας. Σε κάθε περίπτωση η ΟΔΑ και ΕΙΦΚΔ υποχρεούνται στην ολοκλήρωση της διερεύνησης μίας αναφοράς/καταγγελίας το ταχύτερο δυνατό και σε χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο των τριών μηνών.

Για κάθε αναφορά/καταγγελία η ΕΙΦΔΚ τηρεί αρχείο σε ηλεκτρονική και έντυπη μορφή, στο οποίο φυλάσσονται τα σχετικά με την αναφορά έγγραφα, τα πρακτικά των συναντήσεων και η τελική εισήγηση της Επιτροπής. Όλα τα υλικό που υποβάλλεται με την καταγγελία ή συλλέγεται κατά τη διερεύνησή της είναι αυστηρώς εμπιστευτικό. Επιπλέον, κάθε πρόσωπο που εμπλέκεται με οποιαδήποτε ιδιότητα στη διερεύνηση και διαχείριση μιας καταγγελίας δεσμεύεται με υποχρέωση εχεμύθειας.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ : ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ - ΔΡΑΣΕΙΣ ΔΙΑΧΥΣΗΣ ΤΗΣ ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ 2021-2025

### ΕΝΑΡΚΤΗΡΙΑ ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΗ ΕΚΔΗΛΩΣΗ

Στην αρχή της θητείας της, η Επιτροπή οργάνωσε διαδικτυακή (λόγω πανδημίας) εκδήλωση στις 14.9.2021, με σκοπό την ενημέρωση του προσωπικού του Ιδρύματος σχετικά με την Επιτροπή και τους στόχους της. Κατά τη διάρκεια της εκδήλωσης, η Επιτροπή παρουσίασε το αντικείμενο και τους στόχους της, τα μέλη της και τις ομάδες εργασίας, που είχαν συσταθεί, καθώς και το προ-Σχέδιο Δράσης Ισότητας της Επιτροπής για την επόμενη τριετία με τελικό στόχο το ανανεωμένο ΣΔΙΦ του Ιδρύματος. Στη δράση, είχαν προσκληθεί να συμμετέχουν η Πρόεδρος της ΕΙΦ ΑΠΘ και Συντονίστρια του Δικτύου ΕΙΦ ΑΕΙ, κα Δήμητρα Κογκίδου, καθώς και η Πρόεδρος της ΕΙΦ του Παν/μίου Κρήτης, η υπεύθυνη και μέλος της ΕΙΦ του Παντείου Παν/μίου για τη συγγραφή του εγχειριδίου για τη διαμόρφωση των ΣΔΙΦ στα Ακαδημαϊκά και Ερευνητικά Ιδρύματα της χώρας και ο Αν. Προϊστάμενος Τμ. Σχεδιασμού, Δημιουργίας Προτύπων & Ανάπτυξης Πολιτικών Ισότητας των Φύλων της Γεν. Γραμματείας Δημογραφικής & Οικογενειακής Πολιτικής & Ισότητας Φύλων, με σκοπό την ανταλλαγή γνώσης και εμπειρίας, αλλά και ενημέρωσής τους για τη σύσταση, σύνθεση και τις προτεινόμενες δράσεις της ΕΙΦ (τότε) του ΙΤΕ.

### ΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΚΔΗΛΩΣΕΩΝ/ΗΜΕΡΙΔΩΝ

- Τον Νοέμβριο του 2023, στο πλαίσιο των εορτασμών για τα 40 χρόνια από την ίδρυση του ΙΤΕ, η ΕΙΦΚΔ οργάνωσε εκδήλωση με θέμα *“40 ΧΡΟΝΙΑ ΙΤΕ: Τιμώντας τη Γυναίκα στην Έρευνα”*. Στόχος της εκδήλωσης εκτός από τον τιμητικό της χαρακτήρα και την επιβράβευση γυναικών-πρωτοπόρων στην έρευνα του ΙΤΕ, ήταν (α) να προβάλλει τις γυναίκες ερευνήτριες που με το έργο τους συνέβαλαν στην ανάπτυξη του ΙΤΕ από τα πρώτα χρόνια της ίδρυσής του μέχρι σήμερα και (β) να αναδείξει τις γυναίκες-ερευνήτριες που ξεκίνησαν από το ΙΤΕ και άνοιξαν νέους δρόμους στην Επιστήμη συνεχίζοντας την πορεία τους σε άλλα ερευνητικά κέντρα και πανεπιστήμια της Ελλάδας και του εξωτερικού. Η εκδήλωση είχε στόχο να διαφωτίσει για τις ευκολίες ή δυσκολίες, τις εμπειρίες και τις γνώσεις, τις έρευνες και το έργο των γυναικών ερευνητριών που συμμετείχαν στην εκδήλωση. Παράλληλα, αποδόθηκαν τιμητικά βραβεία και έπαινοι στις πρώτες γυναίκες ερευνήτριες και στις πρώτες γυναίκες του διοικητικού & Ερευνητικού-Τεχνικού προσωπικού των Ινστιτούτων και ΚΔ ΙΤΕ, που προσέφεραν σημαντικό έργο και υπήρξαν βασικά στελέχη του Ιδρύματος και των Ινστιτούτων από τα πρώτα χρόνια ίδρυσης του ΙΤΕ μέχρι σήμερα. Τέλος, δόθηκαν έπαινοι σε μέλη του προσωπικού του Ιδρύματος που έχουν βοηθήσει τις δράσεις της Επιτροπής.
- Στην τακτική ανά διετία Διημερίδα του ΙΤΕ, που πραγματοποιήθηκε στις 11-13 Οκτωβρίου 2024 στην Αρχαία Ολυμπία, η ΕΙΦΚΔ του ΙΤΕ διοργάνωσε συνεδρία (workshop) με τίτλο *Αυτά που δεν βλέπουμε: Στερεότυπα γύρω από το φύλο. τη διάκριση και τον αποκλεισμό στην καθημερινή μας ζωή. Αναγκαίες σκέψεις και μετασχηματισμοί (What we don't see: Gender stereotypes, discrimination and exclusion in our everyday lives. Necessary reflections and transformations)*. Το Workshop πραγματοποίησαν και παρουσίασαν ο Βαγγέλης Κοσμάτος, Ψυχολόγος και ο Γιώργος Νικολαΐδης, Ηθοποιός/Εμπυχωτής και Συγγραφέας, ως εκπρόσωποι της Εταιρείας Gender Alliance Initiative (G-All). Τη συνεδρία συντόνισαν οι Κων/να Γεωργιάδη και Μαρία Κλάπτα.
- Στο πλαίσιο των εκδηλώσεων της Περιφέρειας Κρήτης και της Περιφερειακής Επιτροπής Ισότητας Κρήτης, με τίτλο *“Εκστρατεία της Περιφέρειας Κρήτης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών και των Κοριτσιών 16ήμερες δράσεις 25/10-*

10/12/2024” η ΕΙΦΚΔ του ΙΤΕ συμμετείχε με την οργάνωση Ημερίδας με τίτλο “Ερευνήτριες σε θέσεις ευθύνης”, που πραγματοποιήθηκε στο ΙΤΕ στις 9 Δεκεμβρίου 2024. Η ημερίδα οργανώθηκε από την πρόεδρο και την αντιπρόεδρο της ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ, Μαρία Κλάπα και Τζωρτζίνα Κακλαμάνη και συμμετείχαν με ομιλίες μέλη της επιστημονικής κοινότητας του ΙΤΕ (Τζελίνα Χαρλαύτη, Καθηγήτρια Τμήματος Ιστορίας και Αρχαιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης και Διευθύντρια του ΙΜΣ-ΙΤΕ, Μαρία Βαμβακάκη Καθηγήτρια Τμήματος Επιστήμης και Μηχανικής Υλικών και Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων, Δια Βίου Μάθησης και Ερευνητικής Πολιτικής του ΠΚ, σμΔΕΠ ΙΗΔΛ-ΙΤΕ, Αγγελίνα Κουρούμπαλη Συνεργαζόμενη Ερευνήτρια Κέντρου Εφαρμογών και Υπηρεσιών Ηλεκτρονικής Υγείας ΙΠ-ΙΤΕ, Διακεκριμένο μέλος Διεθνούς Ακαδημίας Πληροφορικής Επιστημών Υγείας, Βασιλική Παυλίδου Καθηγήτρια Τμήματος Φυσικής Πανεπιστημίου Κρήτης, Αναπληρώτρια Διευθύντρια του ΙΑ-ΙΤΕ, Αλέξανδρος Σταματάκης Κάτοχος Έδρας ERA (ERA-Chair) ΙΠ-ΙΤΕ, Διευθυντής Ερευνών Ινστιτούτο Θεωρητικών Σπουδών Χαϊδελβέργης Γερμανία, Καθηγητής Τμήματος Επιστήμης Υπολογιστών, Τεχνολογικό Ινστιτούτο Καρλσρούης, Γερμανία).

- Εκδηλώσεις που έχει συνδιοργανώσει η ΕΙΦΚΔ με Ινστιτούτα του ΙΤΕ στο πλαίσιο της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην έρευνα περιγράφονται στις έως τώρα δραστηριότητες της Ομάδας 7 στο κυρίως κείμενο.

#### *ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΤΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ ΕΙΦΚΔ ΕΚ/ΕΙ*

Η ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ συνέβαλε στη δημιουργία του Δικτύου ΕΙΦΚΔ ΕΚ/ΕΙ, το οποίο συντόνισε στα δύο πρώτα χρόνια της δραστηριότητάς του (04/2022-04/2024). Μέλη της ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ συμμετέχουν στις μηνιαίες συναντήσεις του Δικτύου καθώς και σε ομάδες εργασίας. Στα δύο πρώτα χρόνια, τον συντονισμό της Ομάδας Εργασίας των Εκδηλώσεων του Δικτύου είχε η εκπρόσωπος του ΙΠ στην ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ, κα Μ. Χατζάκη. Μέλη της ΕΙΦΚΔ ΕΚ/ΕΙ έχουν συμμετάσχει σε όλες τις δια ζώσης συναντήσεις του Δικτύου, ενώ τόσο η Πρόεδρος της ΕΙΦΚΔ (με την ιδιότητα της Συντονίστριας του Δικτύου) καθώς και μέλη της ΕΙΦΚΔ έχουν προσκληθεί και συμμετάσχει σε εκδηλώσεις του Δικτύου ΕΙΦΚΔ ΕΚ/ΕΙ ή/και τω ΑΕΙ, παρουσιάζοντας τις δραστηριότητες της ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ, αλλά και συμβάλλοντας με προτάσεις / σχόλια για διάφορα θέματα που άπτονται την κατάσταση ισότητας στους ελληνικούς ερευνητικούς οργανισμούς γενικότερα.

#### *ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ/ΗΜΕΡΙΔΕΣ/ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ*

Στους στόχους της Επιτροπής είναι η διαρκής ενημέρωσή της σχετικά με νέα δεδομένα γύρω από ζητήματα ισότητας φύλων και καταπολέμησης των διακρίσεων, ώστε να μπορεί να μεταφέρει αυτή τη γνώση στο προσωπικό του ΙΤΕ, αλλά και να συμβάλει κατάλληλα στη βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας/έρευνας εντός του Ιδρύματος. Αυτό επιτυγχάνεται με την συμμετοχή μελών της επιτροπής σε σεμινάρια, ημερίδες, workshops, εκδηλώσεις που άπτονται θεμάτων ισότητας φύλων και καταπολέμησης των διακρίσεων, τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό. Επίσης, μέλη της ΕΙΦΚΔ συμμετέχουν σε εκδηλώσεις άλλων οργανώσεων, επιτροπών, ιδρυμάτων, καθώς και των Περιφερειών και της Πολιτείας, παρουσιάζοντας τις δραστηριότητες της ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ και συμβάλλοντας στη συζήτηση για τα προβλήματα που μπορούν να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες στο ερευνητικό χώρο. Παρακάτω παραθέτουμε αυτές τις συμμετοχές:

- παρακολούθηση και ενεργή συμμετοχή μελών της ΕΙΦ (Μαγδαληνή Χατζάκη) στις εργασίες του διεθνούς Summer School TU Dublin, το οποίο διοργάνωσαν οι GE Academy και το Technological University Dublin στις 14-18 Ιουνίου 2021. Ο τίτλος του σεμιναρίου ήταν Gender Equality Plans and the challenge of intersectionality: from design to

implementation, monitoring and evaluation με στόχο την προαγωγή της γνώσης σε εκπροσώπους ανώτατων εκπαιδευτικών και ερευνητικών ιδρυμάτων για νέες προσεγγίσεις και εργαλεία που αφορούν το σχεδιασμό, την εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση των ΣΔΙΦΚΔ.

- Συμμετοχή με παρακολούθηση στην εκδήλωση που οργάνωσε η Επιτροπή Ισότητας Φύλων του Εθνικού Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών και το Ιστορικό Αρχείο του ίδιου Πανεπιστημίου, στις 11 Φεβρουαρίου 2022, με αφορμή τη Διεθνή Ημέρα για την Συμμετοχή των Γυναικών και Κοριτσιών στην Επιστήμη.
- Συμμετοχή ύστερα από πρόσκληση του Μουσείου Φυσικής Ιστορίας Κρήτης προς το ΙΤΕ σε εκδήλωση στις 11/02/2023 για την Διεθνή Ημέρα για τις Γυναίκες και τα Κορίτσια στην Επιστήμη, με παρουσίαση της Κ. Χρυσοπούλου (ΙΗΔΛ-ΙΤΕ και μέλος της ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ) με τίτλο 'Προσπαθώντας να Κάνουμε Πράξη την Ισότητα στον Ερευνητικό Χώρο'. Παράλληλα υπήρχε συνεχής προβολή αυτόνομων βίντεο ενός λεπτού το καθένα, στα οποία ερευνήτριες του ΙΤΕ παρουσιάζουν τον εαυτό τους, τη θέση τους και την εμπειρία τους ως γυναίκες στον χώρο της επιστήμης (τα βίντεο έχουν αναρτηθεί στο κανάλι youtube του Ιδρύματος και στην ιστοσελίδα της ΕΙΦΚΔ).
- Συμμετοχή μελών της ΕΙΦΚΔ στην εκδήλωση του 2ου ΕΠΑΛ Ρεθύμνου για τον εορτασμό της Ημέρας της Γυναίκας στις 7 Μαρτίου 2023, στα πλαίσια δραστηριοτήτων του ΕΠΑΛ ως υποψήφιο σχολείο Πρέσβης στο Ευρωκοινοβούλιο.
- Συμμετοχή με ανακοίνωση της προέδρου της ΕΙΦΚΔ του ΙΤΕ και του Δικτύου Επιτροπών Ισότητας Φύλων των Ερευνητικών Κέντρων (ΕΚ) και Ανεξάρτητων Ερευνητικών Ινστιτούτων (ΕΙ), Μαρίας Κλάπα, στην ενημερωτική διαδικτυακή Ημερίδα που συνδιοργανώθηκε από το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και Ηλεκτρονικού Περιεχομένου (ΕΚΤ), το Ίδρυμα Έρευνας και Καινοτομίας (ΙΔΕΚ) της Κύπρου, καθώς και το Εθνικό Κέντρο Έρευνας και Τεχνολογικής Ανάπτυξης (ΕΚΕΤΑ), Εθνικά Σημεία Επαφής για τον Ορίζοντα Ευρώπη, με τίτλο: «Ημερίδα Ενημέρωσης για τη Δράση Marie Skłodowska-Curie Postdoctoral Fellowships», την Τετάρτη 29 Μαρτίου 2023. Η Δρ Μαρία Κλάπα παρουσίασε το δίκτυο και τους στόχους του στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής οδηγίας για ευαισθητοποίηση και διάχυση του πυλώνα στήριξης ίσων ευκαιριών στην έρευνα στο πλαίσιο και του προσφάτως δημοσιευθέντα νόμου 5019/2023, για την ανάπτυξη κλίματος ισότητας εντός των ερευνητικών κοινοτήτων, την εκπόνηση μελετών για την ισότητα των φύλων στον ερευνητικό χώρο και τη δημιουργία προϋποθέσεων ισότητας στην ανέλιξη σε θέσεις ευθύνης.
- Συμμετοχή της ΕΙΦΚΔ ΙΤΕ στο διήμερο φεστιβάλ ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης στο πλαίσιο της Εκστρατείας της Περιφέρειας Κρήτης με τίτλο “Equality4Crete-Do the right thing!”. Το Φεστιβάλ διοργανώθηκε υπό την Αιγίδα του Υπουργείου Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας και της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Στην διοργάνωση συμμετείχαν η Περιφέρεια Κρήτης, το Αυτοτελές Γραφείο Ισότητας και Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας των Φύλων Κρήτης, με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και σε συνεργασία με τη μαθητική και εκπαιδευτική κοινότητα, το Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας, κοινωνικούς φορείς, μη κυβερνητικές οργανώσεις και συλλόγους, μουσικούς και χορευτές, στις 18 και 19 Δεκεμβρίου 2024 στο κινηματοθέατρο Αστόρια στο Ηράκλειο. Εκ μέρους του ΙΤΕ με πρόσκληση-πρόταση της ΕΙΦΚΔ συμμετείχε η Διευθύντρια Ερευνών του Ινστιτούτου Μοριακής Βιολογίας και Βιοτεχνολογίας του ΙΤΕ Δρ. Γιώτα Ποϊράζη με ομιλία με τίτλο “Η πορεία μου προς την κατανόηση του εγκεφάλου”.

- Συμμετοχή μέλους της ΕΙΦΚΔ του ΙΤΕ Δρ. Κυριακής Χρυσοπούλου (Κύρια Ερευνήτρια, ΙΗΔΛ-ΙΤΕ) και της Δρ. Παναγιώτας Ποϊράζη (Διευθύντρια Ερευνών ΙΜΒΒ-ΙΤΕ) στην εκπομπή UpDate στο κανάλι TV CRETA-Παγκρήτια Ραδιοτηλεόραση Α.Ε. στις 11 Φεβρουαρίου 2025, με θέμα τη θέση των γυναικών στην έρευνα, την ισότητα και τις ευκαιρίες των δύο φύλων στο ερευνητικό και ακαδημαϊκό περιβάλλον, τη γονεϊκότητα και την έρευνα, ζητήματα εργασιακής παρενόχλησης, ισότιμης μεταχείρισης και δικαιωμάτων. Η συνέντευξη είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της ΕΙΦΚΔ.
- Συμμετοχή με παρακολούθηση μελών της ΕΙΦΚΔ στην εκδήλωση του Προγράμματος BUILD, που αφορά στο «Παρατηρητήριο για τη Βία κατά των Γυναικών στην Κρήτη – WOMEN\_WATCH». Την εκδήλωση διοργάνωσε ο «Σύνδεσμος Μελών Γυναικείων Σωματείων Ηρακλείου και Νομού Ηρακλείου» στις 29 Μαρτίου 2025 με θέμα συζήτησης τα δεδομένα για τα περιστατικά βίας κατά των γυναικών στο νησί, καθώς και προτάσεις για την αντιμετώπιση του φαινομένου ειδικά στην Κρήτη, όπου η τάση εξακολουθεί να παραμένει εξαιρετικά υψηλή.

Οπτικοακουστικό υλικό που συνδέεται με τις Εκδηλώσεις της ΕΙΦΚΔ που περιγράφονται στο Παράρτημα ΙΙΙ έχει αναρτηθεί και μπορεί να αναζητηθεί στην ιστοσελίδα της Επιτροπής.