

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΣΧΕΔΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΣΔΙΦ)

Η κατάρτιση, εφαρμογή και βελτίωση των Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα (ΣΔΙ) σε κάθε συμμετέχοντα Οργανισμό αποτελεί βασικό παραδοτέο και στόχο του Προγράμματος “R&I PEERS - Πιλοτικές εμπειρίες με σκοπό τη βελτίωση της ισότητας των φύλων στους ερευνητικούς οργανισμούς” («Pilot experiences for improving gender equality in research organisations»). Το Πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από το HORIZON 2020, έχει διάρκεια 48 μήνες και έχει ως Φορέα-συντονιστή το Πανεπιστήμιο του Salerno της Ιταλίας. Ξεκίνησε το Μάιο του 2018 και στόχος του είναι η εξάλειψη των συνθηκών, που περιορίζουν τη συμμετοχή και τη σταδιοδρομία των γυναικών στην Έρευνα & Καινοτομία (R&I - Research & Innovation) στη γεωγραφική περιοχή της Μεσογείου, μέσω του σχεδιασμού και της εφαρμογής ΣΔΙ στους οργανισμούς που συμμετέχουν.

Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων καθώς και οι Δείκτες για την παρακολούθηση υλοποίησης του είναι το αποτέλεσμα των 2 προηγούμενων σταδίων του Προγράμματος, δηλαδή: α) της ανάλυσης του τρέχοντος νομοθετικού πλαισίου και status quo για την ισότητα των φύλων στην Ελλάδα και β) των αποτελεσμάτων της έρευνας προσωπικού, που πραγματοποιήθηκε στους υπαλλήλους του κάθε Οργανισμού. Η έρευνα εστάλη από το συντονιστή-εταίρο University of Salerno στους υπαλλήλους της ΓΠΦ και της Επιτελικής Δομής ΕΣΠΑ στις αρχές Ιουλίου και παρότι προαιρετική, είχε μεγάλο βαθμό απόκρισης. Κατόπιν η ομάδα της ΓΠΦ συνέταξε μία έκθεση 45 σελίδων με τα αποτελέσματα και βασικά πορίσματα. Η έρευνα συνέβαλλε στην αποτύπωση των βασικών προβλημάτων, όσον αφορά την ισότητα, στο εσωτερικό της υπηρεσίας και στην αποκρυστάλλωση των βασικών στρατηγικών που αναπτύσσονται στο ΣΔΙ.

Για το σχεδιασμό του ΣΔΙ λήφθηκαν υπόψη και οι διατάξεις του δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου αλλά και το ΕΣΔΙΦ 2016-2020.

Οι στρατηγικές του ΣΔΙ χωρίζονται σε 4 διακριτές θεματικές κατηγορίες.

Ακολουθεί η μετάφραση των στρατηγικών και των Υπευθύνων καθώς και το ΣΔΙ στα Αγγλικά, όπως δηλαδή θα υποβληθεί στους εταίρους του Προγράμματος.

1.1.1 Ευαισθητοποίηση σχετικά με την ισότητα των φύλων στο πλαίσιο του οργανισμού

Στρατηγική	Υπεύθυνος Προγραμματισμένη Ημερομηνία Έναρξης και Λήξης
1. Τακτική συλλογή δεδομένων και στατιστικές αναφορές σχετικά με τη δημογραφική δομή με δεδομένα ανά φύλο και τη θέση.	Δημήτρης Πλατής Φεβρουάριος 2019 - Απρίλιος 2022
2. Τακτική διοργάνωση σεμιναρίων για το προσωπικό της ΓΓΙΦ σχετικά με διάφορες πτυχές της ισότητας των φύλων (Οδηγός για τη χρήση μη σεξιστικής γλώσσας, ευαισθητοποίηση σχετικά με τη διάσταση του φύλου του προσωπικού που συμμετέχει στην αξιολόγηση των ερευνητικών προτάσεων.	Εύα Σπαθάρα Κατερίνα Λουκίδου Φεβρουάριος 2019 - Απρίλιος 2022

1.1.2 Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

Στρατηγική	Υπεύθυνος Προγραμματισμένη Ημερομηνία Έναρξης και Λήξης
1. Διερεύνηση πιθανότητας οργάνωσης "ανοικτής ημέρας" για να μπορούν οι γονείς να φέρνουν τα παιδιά τους στο γραφείο μία ή δύο φορές το χρόνο	Έφη Λυμπεροπούλου Φεβρουάριος 2019 - Απρίλιος 2022
2. Ικανοποίηση αναγκών των γυναικών αλλά και ανδρών με μικρά παιδιά (π.χ. διευθέτηση αιθουσών θηλασμού, γωνιά παιχνιδιού)	Έφη Λυμπεροπούλου Φεβρουάριος 2019 - Απρίλιος 2022
3. Διερεύνηση πιθανότητας εισαγωγής της δυνατότητας ευέλικτων ωρών εργασίας για γονείς με μικρά παιδιά	Έφη Λυμπεροπούλου Φεβρουάριος 2019 - Απρίλιος 2022
4. Διερεύνηση πιθανότητας εισαγωγής της δυνατότητας του telework για γονείς με μικρά παιδιά	Έφη Λυμπεροπούλου Φεβρουάριος 2019 - Απρίλιος 2022
5. Ανάρτηση σχετικών πληροφοριών σχετικά με την εθνική νομοθεσία για τη συμφιλίωση επαγγελματικού και οικογενειακού βίου στην ιστοσελίδα της ΓΓΙΦ	Κώστας Καυκάς Φεβρουάριος 2019 - Απρίλιος 2022

1.1.3 Σταδιοδρομία και αριστεία γυναικείου προσωπικού (ενίσχυση & προώθηση)

Στρατηγική	Υπεύθυνος Προγραμματισμένη Ημερομηνία Έναρξης και Λήξης
1. Διοργάνωση σεμιναρίων για τις εργαζόμενες για τη βελτίωση των δεξιοτήτων που σχετίζονται με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους	Κώστας Καυκάς Φεβρουάριος 2019 - Απρίλιος 2022
2. Δημοσιοποίηση των επιτευγμάτων των γυναικών εργαζομένων (στην ιστοσελίδα της ΓΓΙΦ, στα newsletters ή στα social media)	Κατερίνα Λουκίδου Φεβρουάριος 2019 - Απρίλιος 2022
3. Εισαγωγή μηχανισμών για τη διευκόλυνση αδειών για εκπαίδευση και έρευνα (π.χ. sabbatical, άδειες άνευ αποδοχών, υποτροφίες στο εξωτερικό)	Κατερίνα Λουκίδου Φεβρουάριος 2018 - Απρίλιος 2022

1.1.4 Χρήση μη σεξιστικής γλώσσας σε διοικητικά έγγραφα

Στρατηγική	Υπεύθυνος Προγραμματισμένη Ημερομηνία Έναρξης και Λήξης
1. Ανάλυση της γλώσσας των υπηρεσιακών εγγράφων της ΓΓΙΦ και της επίσημης επικοινωνίας και ανίχνευση των αποκλίσεων σε σχέση με τη μη σεξιστική γλώσσα που προτείνεται στις κατευθυντήριες γραμμές που εκπόνησε η ΓΓΙΦ	Εύα Σπαθάρα Φεβρουάριος 2019 – Ιούνιος 2019
2. Ανάπτυξη και εφαρμογή προτύπων ευαίσθητων ως προς το φύλο στις επικοινωνιακές πρακτικές και σε συγκεκριμένους τύπους εγγράφων της ΓΓΙΦ	Εύα Σπαθάρα Ιούλιος 2019 – Απρίλιος 2022

ANNEX

Gender Equality Plan (GEP)

1.1.1 Raising awareness of gender equality within the organisation

Strategy	Person in Charge/ Planned start & end Dates
1. [SUS] Regular data collection and statistic reports on demographic structure with data dissigregated according to gender and position.	Dimitris Platis (GSGE policy officer) February 2019 – April 2022
2. [SUS] Regular organisation of training seminars for GSGE staff covering several general GE aspects (including use of non-sexist language-Guide, , raising awareness of gender perspective in research content for GSGE staff involved in evaluation of research proposals).	Eva Spathara (GSGE policy officer) Katerina Loukidou (GSGE policy officer, Head of Dpt) February 2019 – April 2022

1.1.2 Work-life balance

Strategy	Person in Charge/ Planned start & end Dates
1. [SUS] Investigating the possibility of organizing “an open day” for parents to bring their kids to the office once or twice a year	Efi Lyemperopoulou (GSGE policy officer) February 2019 – April 2022
2. [SUS] Considering needs of women but also of men with small children (e.g. arranging for breastfeeding rooms, nursery, playing corner)	Efi Lyemperopoulou February 2019 – April 2022
3. [SUS] Investigating the possibility of introducing flexible working hours for parents with small children	Efi Lyemperopoulou February 2019 – April 2022
4. [SUS] Investigating the possibility of introducing telework for parents with small children	Efi Lyemperopoulou February 2019 – April 2022
5. [SUS] Including relevant information on national work-life balance related legislation to the	Kostas Kafkas

Strategy	Person in Charge/ Planned start & end Dates
GSGE's website	(GSGE policy officer) February 2019 – April 2022

1.1.3 Female staff career and excellence (enhancement & promotion)

Strategy	Person in Charge/ Planned start & end Dates
1. [SUS] Organisation of seminars for employees to improve the skills relevant for their career advancement	Kostas Kafkas February 2019 – April 2022
2. [SUS] Advertising female employees' achievements (on organisation website, newsletter or social media)	Katerina Loukidou February 2019 – April 2022
3. [SUS] Introducing mechanisms to facilitate leaves for education and research (e.g. sabbatical, nonpaid leave, fellowship abroad)	Katerina Loukidou February 2018 – April 2022

1.1.4 Use of gender-sensitive language in organisation's documents

Strategy	Person in Charge/ Planned start & end Dates
1. [SUR] Analysis of language of GSGE's documents and official communication and detecting discrepancies with language use suggested in the guidelines developed by GSGE	Eva Spathara February 2019 – June 2019
2. [SUS] Developing and implementation of gender sensitive models in communication practices and specific set of documents in GSGE	Eva Spathara July 2019 – April 2022