



Ινστιτούτο Υγείας Του Παιδιού

Σχέδιο για την Ισότητα των φύλων

2024 - 2028

1η Έκδοση

Ινστιτούτο Υγείας του Παιδιού

ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΠΑΙΔΩΝ «Η ΑΓΙΑ ΣΟΦΙΑ» ΘΗΒΩΝ 1 ΚΑΙ ΠΑΠΑΔΙΑΜΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ | 11527 ΑΘΗΝΑ



Ινστιτούτο Υγείας Του Παιδιού

Η παρούσα Έκδοση 1 του Σχεδίου για την Ισότητα των Φύλων του Ινστιτούτου Υγείας του Παιδιού διαμορφώθηκε με την ευθύνη της Διεύθυνσης Ψυχικής Υγείας και Κοινωνικής Πρόνοιας σε συνεργασία με την Διεύθυνση Διοικητικού του Φορέα.

Ινστιτούτο Υγείας του Παιδιού: 2024

Περιεχόμενα

Πρόλογος.....	2
Εισαγωγή.....	3
Το Ινστιτούτο Υγείας του Παιδιού.....	5
Ταυτότητα του ΙΥΠ.....	5
Επιτροπές.....	5
Δομή.....	5
Υφιστάμενες Πολιτικές Προστασίας του Φορέα.....	6
Η Ισότητα των φύλων - θεσμικό πλαίσιο.....	7
Διεθνές θεσμικό πλαίσιο.....	7
Εθνικό θεσμικό πλαίσιο.....	8
Μεθοδολογία διαμόρφωσης, εφαρμογής και παρακολούθησης του Σχεδίου για την Ισότητα των φύλων	10
Χαρτογράφηση τρέχουσας κατάστασης.....	11
Σύνθεση Διοικούσας Επιτροπής ΙΥΠ ανά φύλο και τυπικά προσόντα.....	11
Σύνθεση Επιστημονικού Συμβουλίου ΙΥΠ ανά φύλο και τυπικά προσόντα.....	12
Σύνθεση Επιτροπής Ηθικής και Δεοντολογίας του ΙΥΠ ανά φύλο και τυπικά προσόντα.....	12
Διευθυντές/τριες Διευθύνσεων και Τομέων.....	12
Ανθρώπινο Δυναμικό.....	13
Κατανομή Εργαζομένων με βάση το φύλο.....	14
Κατανομή Εργαζομένων με βάση το φύλο και την σχέση εργασίας.....	16
Κατανομή Εργαζομένων με βάση το φύλο τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης.....	18
Κατανομή των Εργαζομένων του ΙΥΠ με βάση το φύλο και τον τίτλο σπουδών.....	19
Κατανομή Εργαζομένων με βάση το φύλο και κατηγορία προσωπικού.....	21
Κίνηση προσωπικού ΙΥΠ – προσλήψεις και αποχωρήσεις τριετίας.....	22
Διαδικασίες Πρόσληψης Προσωπικού και Επιτροπές επιλογής προσωπικού.....	23
Προτεραιότητες και Δράσεις του ΙΥΠ για την Ισότητα των φύλων.....	25
1. Προώθηση της ισότητας των φύλων στην ηγεσία και στη λήψη αποφάσεων.....	26
2. Διασφάλιση ίσων ευκαιριών για την επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη.....	26
3. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και στην καινοτομία.....	27
4. Καταπολέμηση της παρενόχλησης και της έμφυλης βίας στον εργασιακό χώρο.....	27
5. Προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.....	27

Πρόλογος

Το Ινστιτούτο Υγείας του Παιδιού (ΙΥΠ) είναι ερευνητικό κέντρο στο πεδίο δράσης του οποίου εντάσσονται η έρευνα και η παροχή κλινικών και εργαστηριακών υπηρεσιών σε παιδιά και η εκπαίδευση/κατάρτιση επαγγελματιών που εργάζονται σε τομείς σχετικούς με τα παιδιά. Αποστολή του ΙΥΠ είναι να παρέχει εξειδικευμένο έργο πρόληψης και δημόσιας υγείας και να αναπτύσσει ερευνητική και εκπαιδευτική δραστηριότητα στο πεδίο της υγείας του παιδιού.

Έχοντας ως προτεραιότητα το βέλτιστο συμφέρον των παιδιών, το ΙΥΠ έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει Πολιτική Παιδικής Προστασίας. Επίσης, αναγνωρίζοντας ότι η σεξουαλική εκμετάλλευση και κακοποίηση παραβιάζει παγκοσμίως αναγνωρισμένους διεθνείς νομικούς κανόνες και πρότυπα και αποτελεί απαράδεκτη και απαγορευμένη συμπεριφορά στους χώρους εργασίας, από το 2021 το ΙΥΠ έχει υιοθετήσει και εφαρμόζει Πολιτική Προστασίας και Διαδικασίες για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Εκμετάλλευσης και Κακοποίησης.

Σε συνέχεια των παραπάνω πρωτοβουλιών, το ΙΥΠ δηλώνει ρητά ότι σέβεται τη συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ισότητας των φύλων και δεσμεύεται στην προώθηση της ουσιαστικής ισότητας σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας του.

Το παρόν Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων στοχεύει στην βελτίωση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στον Φορέα. Εναρμονιζόμενη με την πολιτική του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (ERA), την κατεύθυνση που ορίζει το πρόγραμμα "Ορίζων Ευρώπη" (Horizon Europe), καθώς και το εθνικό και διεθνές θεσμικό πλαίσιο αναφορικά με την έμφυλη ισότητα, η παρούσα πρώτη έκδοση του Σχεδίου για την Ισότητα των Φύλων του ΙΥΠ για το διάστημα 2024-2028 αναπτύχθηκε σε πέντε άξονες, όπως συστήνεται από την ΕΕ,¹ με βάση τις προτεραιότητες του φορέα για την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Όλοι οι συνεργάτες και όλες οι συνεργάτιδες των Διευθύνσεων του ΙΥΠ συμβάλλουν στις ως άνω προσπάθειες και συμβάλουν ενεργά στο πλαίσιο της καθημερινής τους εργασίας στην προάσπιση των δικαιωμάτων παιδιών και ενηλίκων και στην προαγωγή της ευημερίας και της ασφάλειάς τους.

¹ European Commission, DG for Research and Innovation, People Directorate – Gender Sector (2021). Horizon Europe guidance on gender equality plans. (p. 6)

Εισαγωγή

Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδη αξία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και έναν από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης του ΟΗΕ. Ειδικότερα στο χώρο της έρευνας και της εκπαίδευσης, η ισότητα των φύλων διασφαλίζει ότι τα συστήματα έρευνας και καινοτομίας υποστηρίζουν δημοκρατικές και ισότιμες κοινωνίες στις οποίες όλοι και όλες μπορούν να μεγιστοποιήσουν τις δυνατότητές τους, ενώ έχει παρατηρηθεί θετική συσχέτιση μεταξύ της ικανότητας καινοτομίας και του δείκτη ισότητας των φύλων μιας χώρας.² Παρότι έχει καταγραφεί πρόοδος προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων στον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας, σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία υπάρχει περιθώριο περαιτέρω βελτίωσης. Προτείνεται ότι ο στόχος της ουσιαστικής ισότητας των φύλων μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω μιας διαρθρωτικής προσέγγισης σε ολόκληρο το ευρωπαϊκό σύστημα έρευνας και καινοτομίας, η οποία απαιτεί από κοινού δέσμευση των σχετικών οργανισμών, των χρηματοδοτικών μηχανισμών, των εθνικών αρχών, καθώς και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η εισαγωγή του Σχεδίου για την Ισότητα των Φύλων ως κριτήριο επιλεξιμότητας στο πλαίσιο του "Ορίζων Ευρώπη" (Horizon Europe) (2021-2027) συνιστά έμπρακτη στήριξη αυτών των προσπαθειών, προωθώντας την ισότητα των φύλων ως οριζόντια προτεραιότητα.³

Σύμφωνα με το "Ορίζων Ευρώπη", το νέο πλαίσιο για την έρευνα και την καινοτομία (2021-2027) του Συμβουλίου της Ευρώπης και τις ευρύτερες πολιτικές της ΕΕ για την προώθηση της ισότητας των φύλων, την εξάλειψη των ανισοτήτων και των διακρίσεων λόγω φύλου, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης βίας, όλοι οι Φορείς που εμπλέκονται στην υλοποίηση ερευνητικών προγραμμάτων υποχρεούνται να εκπονήσουν και να εφαρμόσουν Σχέδια για την Ισότητα των Φύλων.

Στο πλαίσιο αυτό, η Διεύθυνση Ψυχικής Υγείας και Κοινωνικής Πρόνοιας του Ινστιτούτου Υγείας του Παιδιού (ΙΥΠ) συνέταξε το παρόν Σχέδιο Ισότητας των Φύλων, το οποίο έχει λάβει υπόψη του το διεθνές και εθνικό κανονιστικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων, βασίζεται στην χαρτογράφηση της υφιστάμενης κατάστασης όσον αφορά τους ανθρώπινους πόρους και τα όργανα του Φορέα και παρουσιάζει τις βασικές αρχές των δράσεων που θα υλοποιηθούν κατά την περίοδο 2024-2028 στο ΙΥΠ.

² Huck, A., Linková, M., & Woods, R. (2020). Report on the implementation of targets: Follow-up on the 2018 Guidance Recommendations (on the implementation of Council Conclusions of 1 December 2015 on Advancing Gender Equality in the European Research Area) (διαθέσιμο [εδώ](#))

³REGULATION (EU) 2021/695 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 28 April 2021 establishing Horizon Europe—the Framework Programme for Research and Innovation, laying down its rules for participation and dissemination, and repealing Regulations (EU) No 1290/2013 and (EU) No 1291/2013
COUNCIL DECISION (EU) 2021/764 of 10 May 2021 establishing the Specific Programme implementing Horizon Europe – the Framework Programme for Research and Innovation, and repealing Decision 2013/743/EU

Η πολιτική του ΙΥΠ για την Ισότητα των Φύλων βασίζεται στις κάτωθι θεμελιώδεις αρχές:

- Η Ισότητα των Φύλων συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα
- Επιδιώκεται η ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στα όργανα διοίκησης του Φορέα και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων με στόχο την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας
- Εφαρμόζονται πολιτικές και πρακτικές που διασφαλίζουν την εξάλειψη διακρίσεων και αποκλεισμών και την απόρριψη των έμφυλων στερεοτύπων στις προσλήψεις και την εξέλιξη του προσωπικού
- Επιδιώκεται η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις υπηρεσίες, τις δραστηριότητες και τα προγράμματα του Φορέα
- Καταρτίζεται Σχέδιο του Φορέα για την Ισότητα των Φύλων

Το Σχέδιο Δράσης του ΙΥΠ για την Ισότητα των Φύλων πληροί τα κάτωθι κριτήρια:

1. Συνιστά στρατηγικό έγγραφο, στο οποίο διατυπώνεται σαφώς η δέσμευση του Φορέα στην ισότητα των φύλων και περιλαμβάνει σαφείς στόχους και λεπτομερείς δράσεις και μέτρα. Είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα του Φορέα (www.ich.gr), φέρει την υπογραφή της Διοικούσας Επιτροπής και έχει κοινοποιηθεί σε όλα τα μέλη του προσωπικού του Φορέα.
2. Στο Σχέδιο Δράσης περιγράφεται σαφώς η εφαρμογή καθώς και τα υπεύθυνα μέρη για την υλοποίηση κάθε προτεινόμενης δράσης, ώστε να διασφαλίζεται η διαθεσιμότητα των απαιτούμενων πόρων στο πέρασμα του χρόνου για τη στήριξη της προσπάθειας της ουσιαστικής ισότητας των φύλων.
3. Στο πλαίσιο της εφαρμογής του Σχεδίου προβλέπεται η συλλογή στοιχείων όσον αφορά το προσωπικό που απασχολείται στο Φορέα και η ανάλυσή τους με βάση το φύλο σε ετήσια βάση, καθώς και η σύνταξη ετήσιας αναφοράς για την παρακολούθηση συγκεκριμένων δεικτών. Στη βάση των αποτελεσμάτων των δεικτών, ως στοιχείο μιας συνεχούς διαδικασίας αξιολόγησης, θα ενημερώνεται το Σχέδιο σε όρους στοχοθεσίας και νέων δράσεων για την ουσιαστική ισότητα των φύλων.
4. Στο πλαίσιο της εφαρμογής του Σχεδίου περιλαμβάνονται συγκεκριμένες δράσεις που στοχεύουν στην ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας των φύλων. Οι δραστηριότητες αυτές απευθύνονται στο σύνολο του προσωπικού του Φορέα και συνιστούν μια συνεχή διαδικασία.

Το Ινστιτούτο Υγείας του Παιδιού

Το ΙΥΠ είναι ερευνητικό κέντρο στο πεδίο δράσης του οποίου εντάσσονται η έρευνα και η παροχή κλινικών και εργαστηριακών υπηρεσιών σε παιδιά και η εκπαίδευση/κατάρτιση επαγγελματιών που εργάζονται σε τομείς σχετικούς με τα παιδιά. Αποστολή του Ινστιτούτου Υγείας του Παιδιού (ΙΥΠ) είναι να παρέχει εξειδικευμένο έργο πρόληψης και δημόσιας υγείας και να αναπτύσσει ερευνητική και εκπαιδευτική δραστηριότητα στο πεδίο της υγείας του παιδιού.

Ταυτότητα του ΙΥΠ

Το ΙΥΠ ιδρύθηκε το 1965 και είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που στεγάζεται στο χώρο του Νοσοκομείου Παιδων "Η Αγία Σοφία". Όσον αφορά το νομικό του καθεστώς, το ΙΥΠ είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου που ανήκει στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Υπάγεται στο Υπουργείο Υγείας και εποπτεύεται από αυτό, ενώ η λειτουργία του διέπεται από το Π.Δ. 867/1979 (διαθέσιμο [εδώ](#)). Η λειτουργία και το βασικό έργο του ΙΥΠ χρηματοδοτούνται από τον τακτικό προϋπολογισμό του Υπουργείου Υγείας, ενώ για συγκεκριμένα προγράμματα το ΙΥΠ εξασφαλίζει πρόσθετους πόρους από την Ευρωπαϊκή Ένωση και άλλους εθνικούς ή διεθνείς οργανισμούς καθώς και από συνεργαζόμενους φορείς ή δωρεές.

Επιτροπές

Διοικούσα Επιτροπή: Ορίζεται από το Υπουργείο Υγείας και έχει την ευθύνη της διοίκησης για λειτουργικά και επιστημονικά ζητήματα. Αποτελείται από 5 μέλη: τρεις επιστήμονες αναγνωρισμένου κύρους με 5ετή θητεία και δύο Επιστήμονες-Διευθυντές/τριες Διευθύνσεων ή Τομέων του ΙΥΠ, με 2ετή θητεία.

Επιστημονικό Συμβούλιο: Αποτελείται από τους Διευθυντές των Διευθύνσεων και των Τομέων του ΙΥΠ. Έχουν την ευθύνη για την κρίση κάθε επιστημονικού προγράμματος του ΙΥΠ και γνωμοδοτούν προς την Διοικούσα Επιτροπή για θέματα που άπτονται του επιστημονικού έργου του ΙΥΠ.

Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας: Εκτιμά την ηθική και δεοντολογική πλευρά όλων των πρωτοκόλλων παροχής υπηρεσιών και έρευνας που εφαρμόζονται στο ΙΥΠ.

Δομή

Στο ΙΥΠ περιλαμβάνονται επτά (7) διακριτές Διευθύνσεις/Τομείς.

- Διεύθυνση Προληπτικού Ελέγχου Νεογνών
- Διεύθυνση Γενετικής
- Διεύθυνση Ενζυμολογίας και Κυτταρικής Λειτουργίας
- Τομέας Νοσημάτων Μεταβολισμού Οστών και Μεταβολισμού Μετάλλων
- Διεύθυνση Κοινωνικής και Αναπτυξιακής Παιδιατρικής
- Διεύθυνση Ψυχικής Υγείας και Κοινωνικής Πρόνοιας
- Διεύθυνση Διοικητικού

Συνολικά, το ΙΥΠ διαθέτει 50 άτομα μόνιμο προσωπικό, που απαρτίζεται από επιστήμονες 14 διαφορετικών ειδικοτήτων και είναι το πρώτο κέντρο που αντιμετώπισε διεπιστημονικά την υγεία και ανάπτυξη κατά την παιδική ηλικία. Πιο συγκεκριμένα, οι δραστηριότητες του ΙΥΠ περιλαμβάνουν:

- Εξειδικευμένο κλινικό-εργαστηριακό έργο με έμφαση στην πρόληψη, έγκαιρη διάγνωση, αντιμετώπιση και γενετική συμβουλευτική νοσημάτων με σοβαρές συνέπειες.
- Εξειδικευμένο έργο κοινωνικής και αναπτυξιακής παιδιατρικής, ψυχικής υγείας, πρωτοβάθμιας φροντίδας, προαγωγής της υγείας και της ποιότητας ζωής του παιδιού και της οικογένειας.

Υφιστάμενες Πολιτικές Προστασίας του Φορέα

Πολιτική Παιδικής Προστασίας (διαθέσιμη [εδώ](#))

Σύμφωνα με την ΠΠΠ του ΙΥΠ κύριο μέλημα της Διεύθυνσης και των εργαζομένων της, μόνιμης ή προσωρινής απασχόλησης, αποτελεί το βέλτιστο συμφέρον όλων των παιδιών, χωρίς καμία διάκριση, η ασφάλεια της ζωής και της επιβίωσής τους, η κατανόηση και η ανάδειξη της άποψής τους σε κάθε θέμα που τα αφορά, η προστασία και η κατάλληλη φροντίδα τους σε κάθε χρονική στιγμή ή με κάθε τρόπο. Οι δράσεις που συντονίζει ή πραγματοποιεί η Διεύθυνση προαπαιτούν την προληπτική προστασία των παιδιών και την προώθηση της πρόνοιας και της προστασίας των παιδιών. Αναφέρονται, επίσης, οι πρακτικές που εφαρμόζονται για την διασφάλιση της ευημερίας και της ασφάλειας των παιδιών.

Πολιτική Προστασίας και Διαδικασίες για την Πρόληψη και Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Εκμετάλλευσης και Κακοποίησης (διαθέσιμη [εδώ](#))

Ο Κώδικας Προστασίας και Διαδικασιών για την Πρόληψη και την Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Εκμετάλλευσης και Κακοποίησης αποτελεί επίσημο έγγραφο, το οποίο έχει εγκριθεί από τον Διευθυντή της Διεύθυνσης Ψυχικής Υγείας και Κοινωνικής Πρόνοιας και τη Διοικούσα Επιτροπή του Ινστιτούτου Υγείας του Παιδιού και θέτει το πλαίσιο λειτουργίας με οριζόντια εφαρμογή σε όλα τα εργασιακά περιβάλλοντα που δραστηριοποιείται το Ινστιτούτο Υγείας του Παιδιού. Η Πολιτική Προστασίας ισχύει και δεσμεύει όλο το προσωπικό, μόνιμο και συμβασιούχο στη Διεύθυνση Ψυχικής Υγείας και Κοινωνικής Πρόνοιας, των άλλων Διευθύνσεων του Ινστιτούτου Υγείας του Παιδιού, τους/τις Διευθυντές/τριες, τους/τις Συντονιστές/τριες, το Επιστημονικό, Διοικητικό και λοιπό προσωπικό κατά τη διάρκεια και πέραν του ωραρίου τους. Αναφέρονται λεπτομερώς οι διαδικασίες που εφαρμόζονται στο πλαίσιο της πρόληψης και της αντιμετώπισης πιθανών περιστατικών σεξουαλικής εκμετάλλευσης και κακοποίησης.

Ισότητα των φύλων - θεσμικό πλαίσιο

Διεθνές θεσμικό πλαίσιο

Η ισότητα των φύλων αποτελεί παγκόσμιο δικαίωμα που έχει επικυρωθεί από σειρά διεθνών συνθηκών όπως:

- ο Καταστατικός Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών (1945),
- η Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (1948),
- το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα του 1966 (που κυρώθηκε με τον Ν. 2462/1997, ΦΕΚ Α/25/1997),
- το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά /Μορφωτικά Δικαιώματα του 1966 (που κυρώθηκε με τον Ν. 1532/1985, ΦΕΚ Α/25/1985),
- η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW - 1979), (που κυρώθηκε με τον Ν. 1342/1983, ΦΕΚ Α/39/1.4.1983),
- η Διακήρυξη του Πεκίνου και η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου (1995), το πρώτο επίσημο διεθνές κείμενο που υιοθετεί τη στρατηγική και την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές,
- η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Κωνσταντινούπολη, 2011 που κυρώθηκε με τον Ν. 4531/2018, ΦΕΚ Α/62/5.4.2018),
- οι Συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), με ρυθμίσεις για την προστασία της μητρότητας και τη διευκόλυνση της απασχολησιμότητας των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις,
 - Σύμβαση 100 περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για Εργασία Ίσης Αξίας (που κυρώθηκε με τον Ν. 46/1975, ΦΕΚ 105/Α/3.6.75)
 - Σύμβαση 103 για την προστασία της μητρότητας (που κυρώθηκε με τον Ν. 1302/82, ΦΕΚ 133/Α/29.10.82)
 - Σύμβαση 111 για τη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα (που κυρώθηκε με τον Ν. 1424/84, ΦΕΚ 29/Α/14.3.84)
 - Σύμβαση 156 για την ισότητα των ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων και των δύο φύλων: Εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις (που κυρώθηκε με τον Ν. 1576/85, ΦΕΚ 94/Α/22.5.85)
- οι Συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Συνθήκη της Ρώμης του 1957, με την οποία ιδρύθηκε η Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα, και τη Συνθήκη του Άμστερνταμ του 1999, με την οποία εισήχθη στις Συνθήκες της ΕΕ η αρχή της ισότητας των φύλων και η εξάλειψη των διακρίσεων, μεταξύ άλλων, λόγω φύλου και γενετήσιου προσανατολισμού που κυρώθηκε με το Ν. 2691/1999, ΦΕΚ 47/Α/12.3.99),
- οι Ευρωπαϊκοί Κανονισμοί και οι οδηγίες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον χώρο εργασίας και την απασχόληση, όπως:

- Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας
- Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ
- Οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου της 3ης Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES
- Οδηγία 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 2004, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών
- Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης,
- Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1922/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20.12. 2006 , περί ιδρύσεως Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων

Εθνικό θεσμικό πλαίσιο

Το Σύνταγμα της Ελλάδος κατοχυρώνει ρητά την ισότητα των φύλων:

- Άρθρο 4 παρ. 2: *«Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις».*
- Άρθρο 116 παρ. 2: *«Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών».*
- Άρθρο 22 παρ. 1: *«... Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.»*

Νομοθεσία για το χώρο εργασίας, την απασχόληση και τη συμμετοχή σε κέντρα λήψης αποφάσεων

- Νόμος 3896/2010 (ΦΕΚ 207/Α/8.12.10) *Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις.*
- Νόμος 4808/2021 (ΦΕΚ 101/Α/19.6.2021) *Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις.*

- Νόμος 3653/2008 (ΦΕΚ 49/Α/21.3.2008) «Θεσμικό πλαίσιο για την έρευνα και την τεχνολογία και άλλες διατάξεις»
- Νόμος 4386/2016 (ΦΕΚ 83/Α/11.5.16) *Ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις*

Πρώθηση της ισότητας των φύλων σε εθνικό επίπεδο

- Νόμος 4531/2018 (ΦΕΚ 62/Α/5.4.2018) I) *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, II) Ενσωμάτωση της 2005/214/ΔΕΥ απόφασης-πλαίσιο, όπως τροποποιήθηκε με την απόφαση-πλαίσιο 2009/299/ΔΕΥ, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της αμοιβαίας αναγνώρισης επί χρηματικών ποινών και III) Άλλες διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και λοιπές διατάξεις.*
- Νόμος 4604/2019 (ΦΕΚ 50/Α/26.3.2019) *Πρώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση Λοιπές διατάξεις.*
- Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (2021). *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025*, στο οποίο ορίζονται 4 τομείς προτεραιότητας: πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας, ισότιμη συμμετοχή γυναικών και ανδρών σε θέσεις λήψης αποφάσεων, ισότιμη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στο εργατικό δυναμικό και ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές.

Νομοθεσία για το χώρο εργασίας, την απασχόληση και τη συμμετοχή σε κέντρα λήψης αποφάσεων

- Νόμος 3896/2010 (ΦΕΚ 207/Α/8.12.10) *Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις.*
- Νόμος 4808/2021 (ΦΕΚ 101/Α/19.6.2021) *Για την Προστασία της Εργασίας Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις.*
- Νόμος 3653/2008 (ΦΕΚ Α/21.3.2008) «Θεσμικό πλαίσιο για την έρευνα και την τεχνολογία και άλλες διατάξεις»

Μεθοδολογία διαμόρφωσης, εφαρμογής και παρακολούθησης του Σχεδίου για την Ισότητα των Φύλων

Η διαδικασία που ακολουθήθηκε για τη σύνταξη του Σχεδίου του ΙΥΠ για την Ισότητα των Φύλων διακρίνεται στα παρακάτω βήματα:

1. Χαρτογράφηση τρέχουσας κατάστασης.

Συλλογή και παρουσίαση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων για όλες τις Διευθύνσεις του ΙΥΠ όσον αφορά τους ανθρώπινους πόρους (πληροφορίες για το προσωπικό με όλες τις διαφορετικές σχέσεις εργασίας ανά φύλο, βαθμίδα εκπαίδευσης και ρόλους), τις προσλήψεις της τελευταίας 3ετίας (ανά φύλο και βαθμίδα εκπαίδευσης) και για τη σύνθεση των Επιτροπών του Φορέα (Διοικούσα Επιτροπή, Επιστημονικό Συμβούλιο και Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας ανά φύλο και ρόλο).

2. Ανάπτυξη του Σχεδίου.

Σχεδιασμός επιμέρους δράσεων για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας του ΙΥΠ. Καθορισμός αξόνων δράσης για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων. Έγκριση από την Διοικούσα Επιτροπή του ΙΥΠ. Συζήτηση του Σχεδίου στο σύνολο των Διευθύνσεων του ΙΥΠ και περαιτέρω συγκεκριμενοποίηση των αξόνων δράσεις με εντοπισμό των απαιτούμενων παρεμβάσεων, πρόταση και έγκρισή τους από την Διοικούσα Επιτροπή και υλοποίησή τους.

3. Εφαρμογή του Σχεδίου.

Η υλοποίηση των δράσεων που περιλαμβάνονται στο Σχέδιο θα πραγματοποιηθεί με τη στήριξη της Επιτροπής για την Ισότητα των Φύλων που θα συσταθεί στο ΙΥΠ, της Επιτροπής Ηθικής και Δεοντολογίας, της Διεύθυνσης Διοικητικού, του Επιστημονικού Συμβουλίου και της Διοικούσας Επιτροπής, κατά περίπτωση. Η εφαρμογή του Σχεδίου προβλέπει την υλοποίηση αξόνων που συμπεριλαμβάνουν και δράσεις ευαισθητοποίησης του προσωπικού και της Διοίκησης σε θέματα ισότητας φύλων, προκειμένου το παρόν Σχέδιο να γίνει ευρέως αποδεκτό.

4. Παρακολούθηση υλοποίησης και αξιολόγηση.

Η εφαρμογή του Σχεδίου και η πρόοδος της υλοποίησης θα αξιολογείται από την Επιτροπή για την Ισότητα των Φύλων και τα λοιπά εμπλεκόμενα μέρη σε ετήσια βάση. Ειδικότερα, θα παρακολουθείται η συζήτηση των αξόνων δράσης του Σχεδίου, ο εντοπισμός, υιοθέτηση και υλοποίηση των συγκεκριμένων παρεμβάσεων που θα κριθούν απαραίτητες για την προώθηση των αξόνων, ενώ τα αποτελέσματα της αξιολόγησης αναμένεται να παρέχουν τα απαιτούμενα δεδομένα για την τροποποίηση και την περαιτέρω βελτίωση του Σχεδίου, αλλά και της ευρύτερης στόχευσης του φορέα αναφορικά με την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Χαρτογράφηση τρέχουσας κατάστασης

Η χαρτογράφηση της υφιστάμενης κατάστασης πραγματοποιήθηκε τον Σεπτέμβριο 2024. Βασίστηκε κυρίως σε ποσοτικά δεδομένα (όσον αφορά το ανθρώπινο δυναμικό των υφιστάμενων Επιτροπών για την εύρυθμη λειτουργία του Φορέα και των επτά Διευθύνσεων) και σε ποιοτικά δεδομένα (όπως οι βαθμίδες εκπαίδευσης των μελών του προσωπικού και τα τυπικά τους προσόντα). Στη συγκέντρωση των στοιχείων συνέβαλε ουσιαστικά η Διεύθυνση Διοικητικού παρέχοντας στοιχεία για κάθε Διεύθυνση και Επιτροπή, όπως παρουσιάζονται παρακάτω:

- Διοικούσα Επιτροπή ΙΥΠ
- Επιστημονικό Συμβούλιο ΙΥΠ
- Επιτροπή Ηθικής & Δεοντολογίας ΙΥΠ και
- Διεύθυνση Προληπτικού Ελέγχου Νεογνών
- Διεύθυνση Γενετικής
- Διεύθυνση Ενζυμολογίας και Κυτταρικής Λειτουργίας
- Τομέας Νοσημάτων Μεταβολισμού Οστών και Μεταβολισμού Μετάλλων
- Διεύθυνση Κοινωνικής και Αναπτυξιακής Παιδιατρικής
- Διεύθυνση Ψυχικής Υγείας και Κοινωνικής Πρόνοιας
- Διεύθυνση Διοικητικού

Σύνθεση Διοικούσας Επιτροπής ΙΥΠ ανά φύλο και τυπικά προσόντα

Η Διοικούσα Επιτροπή ορίζεται από το Υπουργείο Υγείας και έχει την ευθύνη της διοίκησης για λειτουργικά και επιστημονικά ζητήματα. Αποτελείται από 5 μέλη: τρεις επιστήμονες αναγνωρισμένου κύρους με 5ετή θητεία και δύο Επιστήμονες-Διευθυντές/τριες Διευθύνσεων ή Τομέων με 2ετή θητεία.

Στον Πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά της τρέχουσας σύνθεσης της πενταμελούς Διοικούσας Επιτροπής του ΙΥΠ. Όλα τα μέλη της τρέχουσας Διοικούσας Επιτροπής (Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος και Μέλη) είναι γυναίκες. Όσον αφορά τα λοιπά χαρακτηριστικά τους, και τα πέντε μέλη ανήκουν στο επιστημονικό προσωπικό του ΙΥΠ, σε διάφορες Διευθύνσεις, και όλες είναι κάτοχοι Διδακτορικού Διπλώματος στο αντικείμενό τους.

Σύνθεση Διοικούσας Επιτροπής ΙΥΠ	Γυναίκα	Άνδρας	Κατηγορία Προσωπικού	Τίτλος Σπουδών
ΠΡΟΕΔΡΟΣ	○		Επιστημονικό	Διδακτορικό
ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ	○		Επιστημονικό	Διδακτορικό
ΜΕΛΟΣ 1	○		Επιστημονικό	Διδακτορικό
ΜΕΛΟΣ 2	○		Επιστημονικό	Διδακτορικό
ΜΕΛΟΣ 3	○		Επιστημονικό	Διδακτορικό

Σύνθεση Επιστημονικού Συμβουλίου ΙΥΠ ανά φύλο και τυπικά προσόντα

Το Επιστημονικό Συμβούλιο αποτελείται από τους/τις Διευθυντές/τριες των Διευθύνσεων και των Τομέων του ΙΥΠ. Έχει την ευθύνη για την κρίση κάθε επιστημονικού προγράμματος του ΙΥΠ και γνωμοδοτεί προς την Διοικούσα Επιτροπή για θέματα που άπτονται του επιστημονικού έργου του ΙΥΠ.

Στον Πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά της τρέχουσας σύνθεσης του επταμελούς Επιστημονικού Συμβουλίου του ΙΥΠ. Τα 5 από τα 7 μέλη που απαρτίζουν το Συμβούλιο είναι γυναίκες και τα 2 άνδρες. Ο Πρόεδρος του Συμβουλίου είναι άνδρας και η Αντιπρόεδρος γυναίκα, ενώ 4 από τα πέντε μέλη είναι γυναίκες και 1 άνδρας. Όσον αφορά τα λοιπά χαρακτηριστικά τους, και τα επτά μέλη ανήκουν στο επιστημονικό προσωπικό του ΙΥΠ, σε διάφορες Διευθύνσεις, και όλοι/ες είναι κάτοχοι Διδακτορικού Διπλώματος στο αντικείμενό τους.

Επταμελές Επιστημονικό Συμβούλιο ΙΥΠ	Γυναίκα	Άνδρας	Κατηγορία προσωπικού	Τίτλος Σπουδών
ΠΡΟΕΔΡΟΣ		○	Επιστημονικό	Διδακτορικό
ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ	○		Επιστημονικό	Διδακτορικό
ΜΕΛΟΣ 1		○	Επιστημονικό	Διδακτορικό
ΜΕΛΟΣ 2	○		Επιστημονικό	Διδακτορικό
ΜΕΛΟΣ 3	○		Επιστημονικό	Διδακτορικό
ΜΕΛΟΣ 4	○		Επιστημονικό	Διδακτορικό
ΜΕΛΟΣ 5	○		Επιστημονικό	Διδακτορικό

Σύνθεση Επιτροπής Ηθικής και Δεοντολογίας του ΙΥΠ ανά φύλο και τυπικά προσόντα

Η Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας του ΙΥΠ εκτιμά την ηθική και δεοντολογική πλευρά όλων των πρωτοκόλλων παροχής υπηρεσιών και έρευνας που εφαρμόζονται στο ΙΥΠ. Με τις αποφάσεις ΔΕ 31–16/10/2020 και ΔΕ 89–10/02/2021 η σύνθεση της τρέχουσας Επιτροπής Ηθικής και Δεοντολογίας του ΙΥΠ παρουσιάζεται στον πίνακα που ακολουθεί:

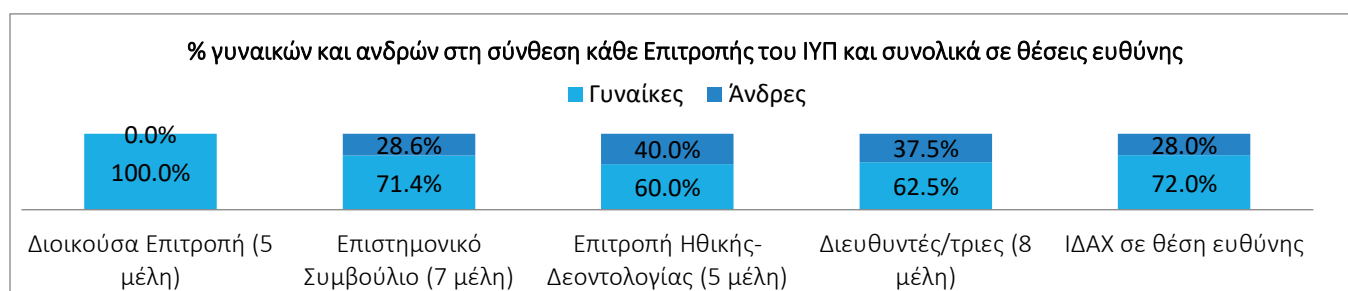
Σύνθεση Επιτροπής Ηθικής & Δεοντολογίας ΙΥΠ (πενταμελής)	Γυναίκα	Άνδρας	Κατηγορία προσωπικού	Τίτλος Σπουδών
ΠΡΟΕΔΡΟΣ		○	Επιστημονικό	Διδακτορικό
ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ	○		Επιστημονικό	Διδακτορικό
ΜΕΛΟΣ 1	○		Επιστημονικό	Διδακτορικό
ΜΕΛΟΣ 2	○		Επιστημονικό	Διδακτορικό
ΜΕΛΟΣ 3		○	Επιστημονικό	Διδακτορικό

Διευθυντές/τριες Διευθύνσεων και Τομέων

Στον Πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται η κατανομή των Προϊσταμένων των Διευθύνσεων του ΙΥΠ ως προς το φύλο. Στο 62,5% των περιπτώσεων την ευθύνη της Διεύθυνσης φέρει γυναίκα (5 Διευθύνσεις) και στο 37,5% των περιπτώσεων ο υπεύθυνος Διεύθυνσης είναι άνδρας (3 Διευθύνσεις).

Σημειώνεται ότι σε μία από τις Διευθύνσεις έχουν οριστεί δύο υπεύθυνοι (για Εργαστηριακό και Κλινικό σκέλος αντίστοιχα).

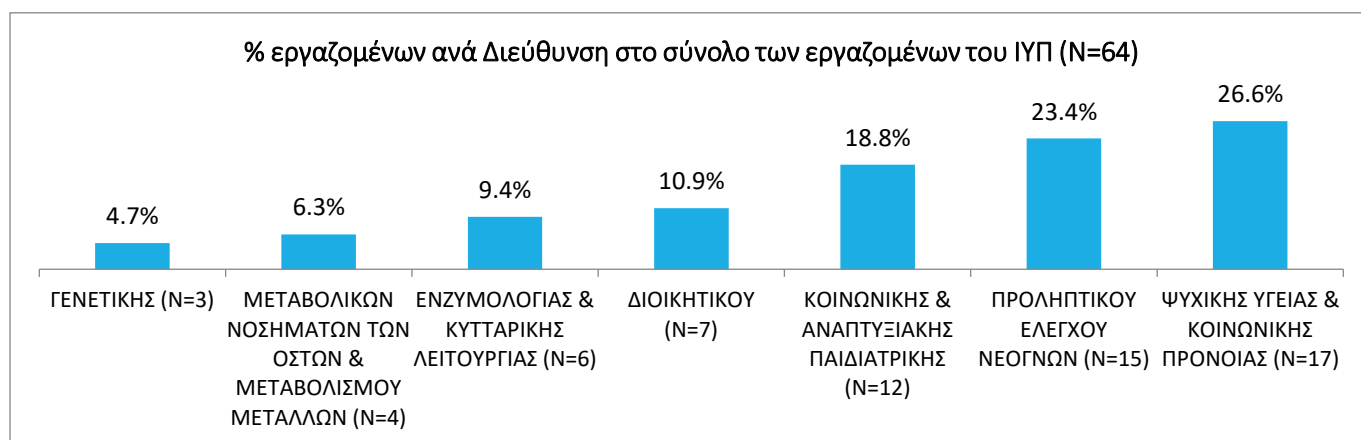
Διευθυντές/Διευθύντριες	Γυναίκα	Άνδρας	Σχέση εργασίας
Δ/νση ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ		○	ΙΔΟΧ
Δ/νση ΕΝΖΥΜΟΛΟΓΙΑΣ & ΚΥΤΤΑΡΙΚΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ	○		ΙΔΑΧ
Δ/νση ΓΕΝΕΤΙΚΗΣ	○		ΙΔΟΧ
Δ/νση ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ ΝΕΟΓΝΩΝ (Εργαστηριακό/ Κλινικό Σκέλος)	○	○	ΙΔΑΧ
Δ/νση ΜΕΤΑΒΟΛΙΚΩΝ ΝΟΣΗΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΟΣΤΩΝ & ΜΕΤΑΒΟΛΙΣΜΟΥ ΜΕΤΑΛΛΩΝ	○		ΙΔΑΧ
Δ/νση ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ & ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗΣ ΠΑΙΔΙΑΤΡΙΚΗΣ	○		ΙΔΑΧ
Δ/νση ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ		○	ΙΔΑΧ



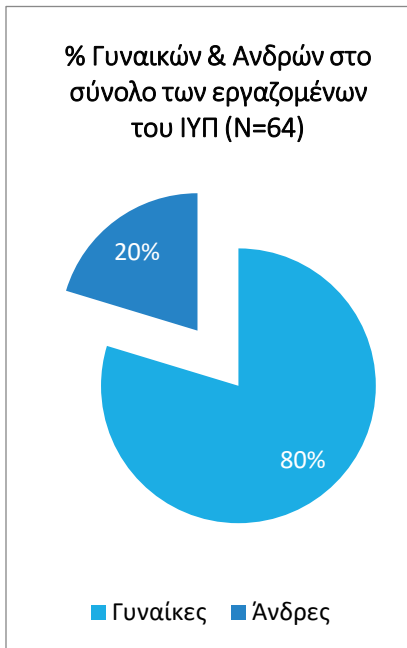
Από τα παραπάνω στοιχεία, όσον αφορά τη Διοικούσα Επιτροπή, το Επιστημονικό Συμβούλιο, την Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας και τους Προϊστάμενους/ες των Διευθύνσεων, συνάγεται ότι στο ΙΥΠ ΔΕΝ υφίστανται διακρίσεις όσον αφορά την επιλογή των ατόμων που συμμετέχουν στα όργανα διοίκησης και λήψης αποφάσεων του Φορέα, όπως η Διοικούσα Επιτροπή, το Επιστημονικό Συμβούλιο και η Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας, ούτε στην επιλογή των Προϊσταμένων Διευθύνσεων και Τμημάτων, η οποία γίνεται με βάση όχι τη διάσταση του φύλου, αλλά τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των υποψηφίων Προϊσταμένων (και για το λόγο αυτό οι αντίστοιχες Επιτροπές στο παρελθόν είχαν διαφορετική σύνθεση ως προς το φύλο).

Ανθρώπινο Δυναμικό

Σύμφωνα με αυτά τα στοιχεία, το Σεπτέμβριο του 2024 στο ΙΥΠ υπηρετούν συνολικά 64 άτομα, τα οποία κατανομούνται στις επτά Διευθύνσεις ως ακολούθως:

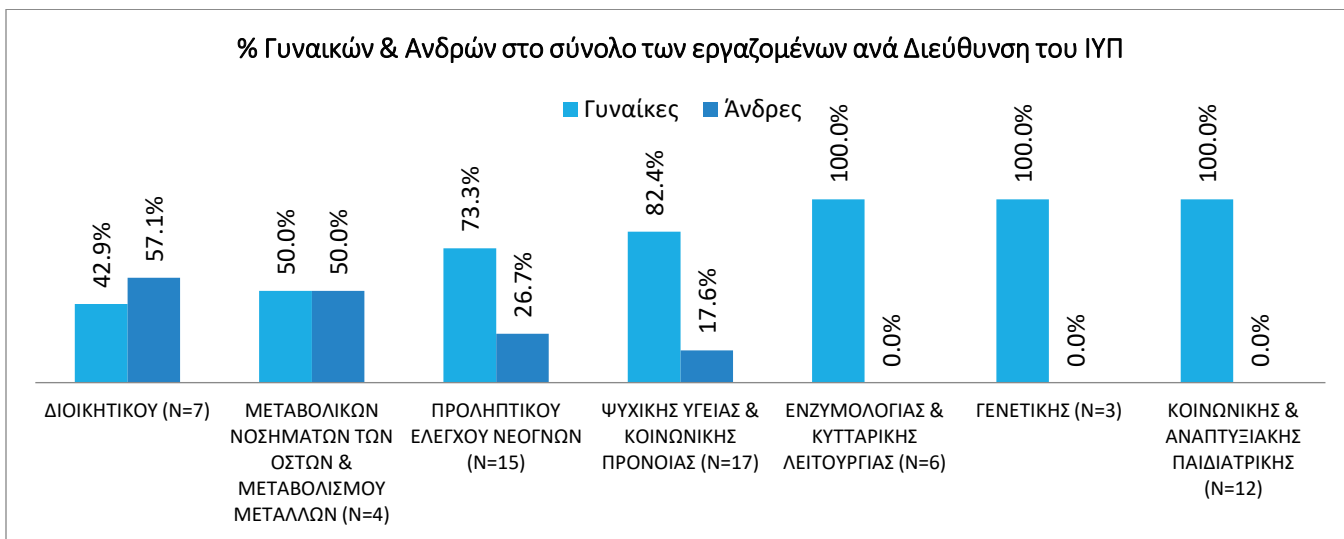


Κατανομή Εργαζομένων με βάση το Φύλο



Από τα 64 άτομα που υπηρετούν συνολικά στο ΙΥΠ, τα 51 (79,7%) είναι γυναίκες και τα 13 (21,3%) άνδρες.

Σε επίπεδο Διευθύνσεων, σε 4 από τις 7 Διευθύνσεις το σύνολο του προσωπικού (συνολικά 21 άτομα) είναι γυναίκες (Διεύθυνση Ενζυμολογίας και Κυτταρικής Λειτουργίας, Διεύθυνση Γενετικής και Διεύθυνση Κοινωνικής και Αναπτυξιακής Παιδιατρικής). Σε 2 Διευθύνσεις η πλειονότητα των εργαζομένων είναι γυναίκες (82,4% στη Διεύθυνση Ψυχικής Υγείας και Κοινωνικής Πρόνοιας και 73,3% στη Διεύθυνση Προληπτικού Ελέγχου Νεογνών), ενώ στον Τομέα Μεταβολικών Νοσημάτων των Οστών & Μεταβολισμού Μετάλλων η κατανομή του προσωπικού στα δύο φύλα είναι ισομερής (2 άνδρες και 2 γυναίκες). Η Διεύθυνση Διοικητικού είναι η μοναδική από τις 7 Διευθύνσεις του ΙΥΠ όπου οι άνδρες εργαζόμενοι είναι περισσότεροι από τις γυναίκες (57,1% έναντι 42,9%).



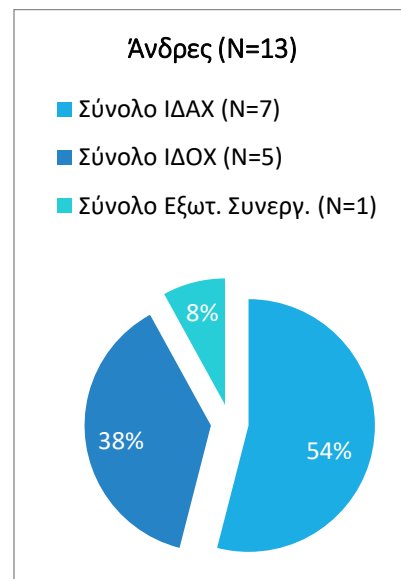
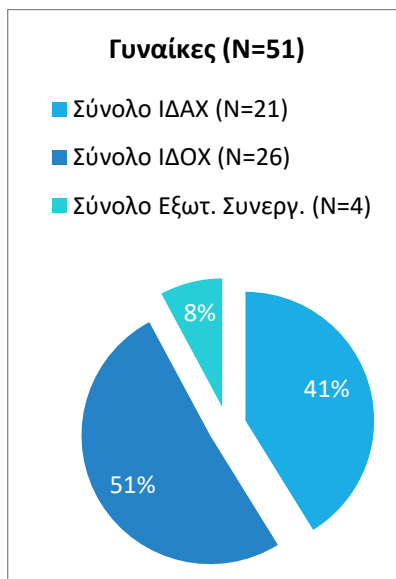
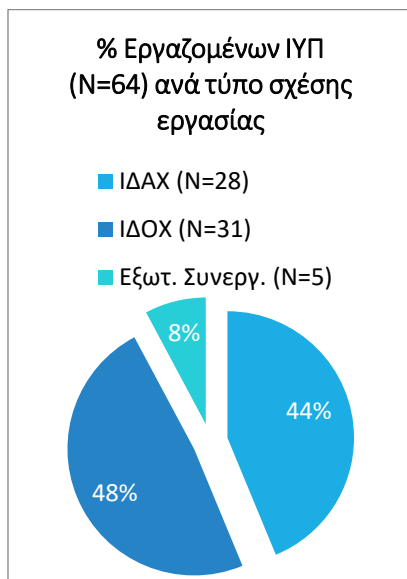
Από τα παραπάνω στοιχεία προκύπτει ότι η συμμετοχή των γυναικών επικρατεί μεταξύ των εργαζομένων του Φορέα. Αυτό ενδεχομένως σε ένα βαθμό οφείλεται στο φυσικό αντικείμενο του Φορέα και στις ειδικότητες των εργαζομένων (κοινωνικές-ανθρωπιστικές επιστήμες, επιστήμες υγείας/ ψυχικής υγείας) που παραδοσιακά (και λόγω στερεοτύπων φύλου) συχνά επιλέγονται από γυναίκες (βλ. Πίνακα που ακολουθεί).

	Γυναίκες	Άνδρες	ΙΔΑΧ	ΙΔΟΧ	Σύνολο
ΠΕ Αναλυτής Υπολογιστικών Συστημάτων	-	1	1	0	1
ΠΕ Βιολόγων	5	2	5	2	7
ΠΕ Βιοχημικών - Ερευνητικό Προσωπικό	1	-	1	0	1
ΠΕ Διαιτολόγων	2	-	0	2	2
ΠΕ Διοικητικού - Γραμματεία	3	-	0	3	3
ΠΕ Ενιαίο Μισθολόγιο (Ν.4354/15)	1	-	0	1	1
ΠΕ Ιατρών - Παιδίατρος	5	-	2	3	5
ΠΕ Ιατρών - Ψυχίατρος	-	1	1	0	1
ΠΕ Ιατρών	4	-	1	4	5
ΠΕ Κοινωνιολόγοι, ανθρωπολόγοι και συναφή επαγγέλματα	4	-	1	3	4
ΠΕ Λογιστών-Οικονομολόγων-Διευθυντών Διοίκησης	-	1	0	1	1
ΠΕ Χημικών	1	-	1	0	1
ΠΕ Ψυχολόγων	4	2	2	4	6
ΤΕ Ακτινολογικών μηχανημάτων, χειριστές και βοηθοί	-	1	0	1	1
ΤΕ Βιβλιοθηκονόμων	1	-	1	0	1
ΤΕ Ιατρικών Εργαστηρίων	4	1	3	2	5
ΤΕ Ιατρικών και Βιολογικών Εργαστηρίων	4	-	3	1	4
ΤΕ Κοινωνικών Λειτουργιών	4	-	3	1	4
ΤΕ Μαιών	1	-	0	1	1
ΤΕ Φυσικοθεραπευτών - Εργοθεραπευτών	-	1	0	1	1
ΔΕ Διοικητικού-Λογιστικού	-	1	0	1	1
ΔΕ Διοικητικών - Γραμματέας	2	-	2	0	2
ΔΕ Οδηγών Αυτοκινήτων	-	1	1	0	1

Κατανομή Εργαζομένων με βάση το φύλο και την σχέση εργασίας

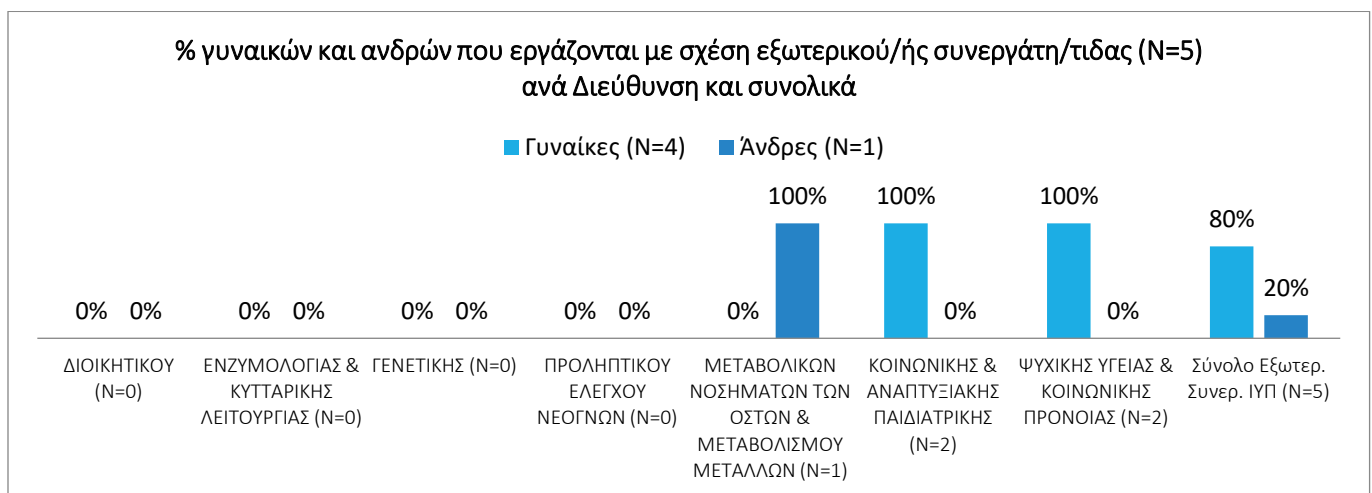
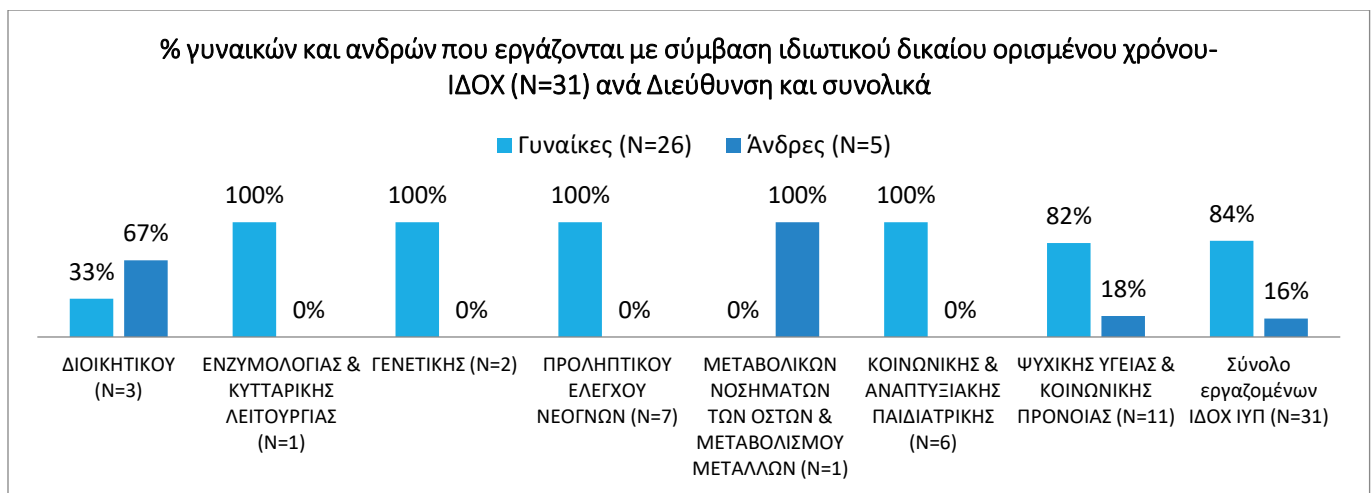
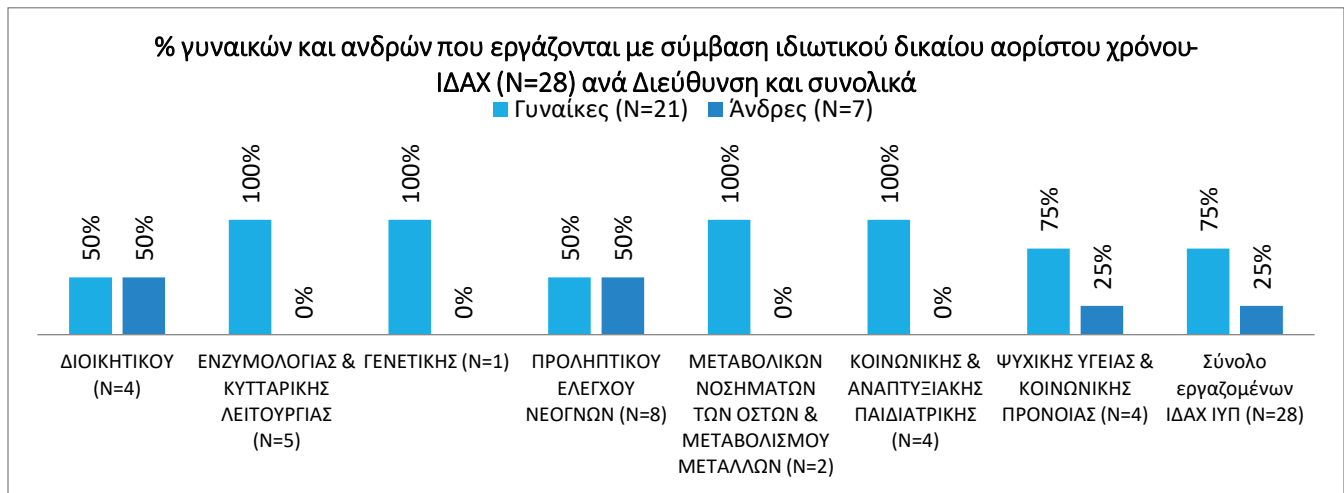
Από το σύνολο των 64 εργαζομένων του ΙΥΠ στις επτά Διευθύνσεις το 44% εργάζονται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ), το 48% με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου (συχνά στο πλαίσιο (συγ)χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων με προκαθορισμένο χρονοδιάγραμμα) και το 8% είναι εξωτερικοί/ές συνεργάτες/τιδες.

Στα δύο επόμενα διαγράμματα παρουσιάζεται η κατανομή των γυναικών εργαζόμενων (N=51) και των ανδρών εργαζόμενων (N=13) ανά τύπο σχέσης εργασίας. Μεταξύ των γυναικών λίγο πάνω από τις μισές εργάζονται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου και 4 στις 10 με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου (ενώ λιγότερες από 1 στις 10 είναι εξωτερικές συνεργάτιδες). Όσον αφορά τους άνδρες, το 54% εργάζεται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και σχεδόν 4 στους 10 με ορισμένου χρόνου (και λιγότεροι από 1/10 είναι εξωτερικοί συνεργάτες). Παρότι το ποσοστό των ανδρών που έχει σχέση εργασίας αορίστου χρόνου είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο των γυναικών, οι απόλυτοι αριθμοί δείχνουν ότι στην πραγματικότητα οι άνδρες με σύμβαση αορίστου είναι το 1/3 των γυναικών με αυτού του τύπου την εργασιακή σχέση.



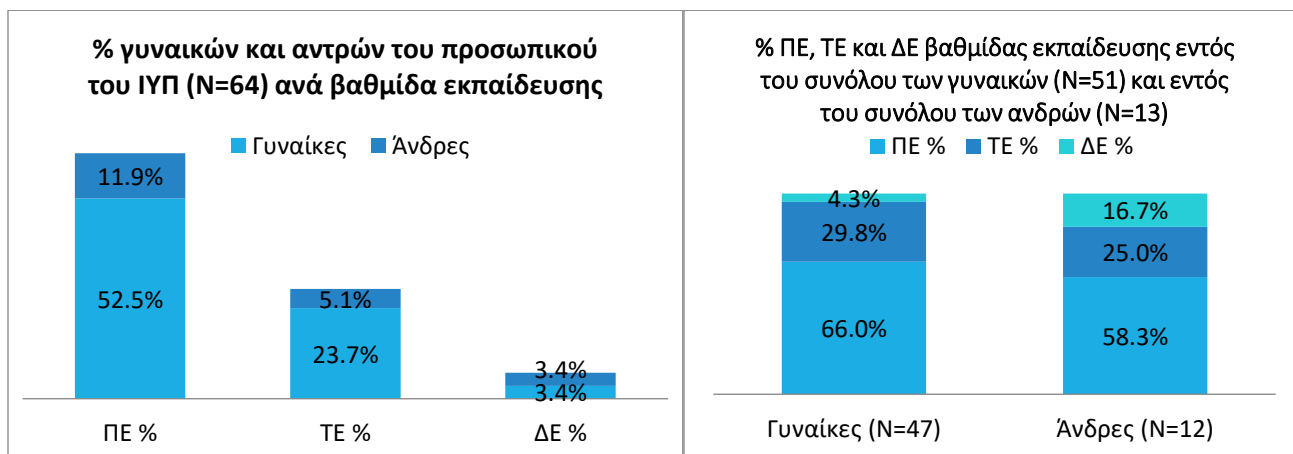
Στα διαγράμματα που ακολουθούν παρουσιάζεται η κατανομή του προσωπικού ανά φύλο και τύπο σχέσης εργασίας συνολικά και ανά Διεύθυνση. Όσον αφορά τις συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, σε 4 από τις 7 Διευθύνσεις στο σύνολό τους οι συμβάσεις ΙΔΑΧ αφορούν 12 γυναίκες (Διεύθυνση Ενζυμολογίας και Κυτταρικής Λειτουργίας, Διεύθυνση Γενετικής, Διεύθυνση Μεταβολικών Νοσημάτων των Οστών & Μεταβολισμού Μετάλλων και Διεύθυνση Κοινωνικής και Αναπτυξιακής Παιδιατρικής). Από τις υπόλοιπες 16 συμβάσεις ΙΔΑΧ στις άλλες Διευθύνσεις οι 9 αφορούν επίσης γυναίκες και οι 7 άνδρες εργαζόμενους. Συνολικά το 75% των συμβάσεων ΙΔΑΧ στις επτά Διευθύνσεις του ΙΥΠ αφορούν γυναίκες και το 25% άνδρες εργαζόμενους. Όσον αφορά το προσωπικό με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ (N=31) το 84%

αυτών είναι γυναίκες και το 16% άνδρες, ενώ από το προσωπικό με σχέση εξωτερικής συνεργασίας (N=5) το 80% είναι γυναίκες και το 20% άνδρες.



Κατανομή Εργαζομένων με βάση το φύλο τη Βαθμίδα Εκπαίδευσης

Όσον αφορά την εκπαιδευτική βαθμίδα στο σύνολο του προσωπικού του ΙΥΠ ανά φύλο, αλλά και εντός των υποσυνόλων των γυναικών και των ανδρών εργαζομένων, τα στοιχεία της υφιστάμενης κατάστασης παρουσιάζονται στα διαγράμματα που ακολουθούν:



Στο σύνολο του προσωπικού του ΙΥΠ, εκτός από τη βαθμίδα ΔΕ, όπου γυναίκες και άνδρες είναι ισάριθμοι, στην βαθμίδα ΠΕ οι γυναίκες είναι ~5 φορές περισσότερες και στη βαθμίδα ΤΕ ~4,5 φορές περισσότερες από τους άνδρες (το οποίο σε ένα βαθμό οφείλεται στη μεγάλη διαφορά των απόλυτων αριθμών των εργαζομένων κάθε φύλου, δηλαδή 51 γυναίκες και 13 άνδρες).

Στο σύνολο των γυναικών του προσωπικού του ΙΥΠ σχεδόν 6,5 στις 10 είναι απόφοιτες ΠΕ, 3 στις 10 απόφοιτες ΤΕ και ~1 στις 20 είναι απόφοιτες ΔΕ. Τα αντίστοιχα ποσοστά για την ομάδα των ανδρών εργαζομένων διαφέρουν σε ένα βαθμό, αφού λιγότεροι από 6 στους 10 είναι απόφοιτοι ΠΕ, 1 στους 4 είναι απόφοιτοι ΤΕ και σχεδόν 2 στους 10 είναι απόφοιτοι ΔΕ.

Ως εκ τούτου, όσον αφορά το προσωπικό του ΙΥΠ δεν φαίνεται να υπάρχει διάκριση στη σύνθεση του προσωπικού ανά βαθμίδα εκπαίδευσης με βάση το φύλο.

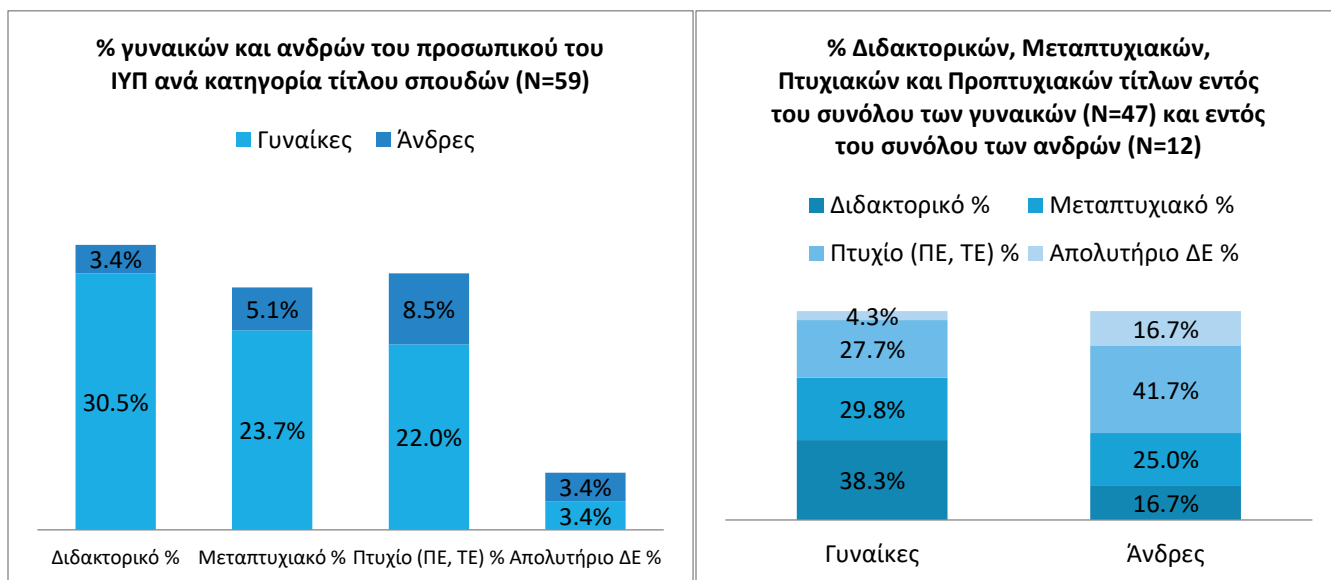
Στον Πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται αναλυτικά οι συχνότητες (απόλυτες και σχετικές) γυναικών και ανδρών ανά βαθμίδα εκπαίδευσης (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ), ανά τύπο σχέσης εργασίας (ΙΔΑΧ, ΙΔΟΧ) και ανά κατηγορία προσωπικού (επιστημονικό, διοικητικό, βοηθητικό).

	ΠΕ	ΠΕ %	ΤΕ	ΤΕ %	ΔΕ	ΔΕ %
Γυναίκες	31	52.5%	14	23.7%	2	3.4%
ΙΔΑΧ	10	16.9%	9	15.3%	2	3.4%
Επιστημονικό	10	16.9%	3	5.1%	0	0.0%
Διοικητικό	0	0.0%	1	1.7%	2	3.4%
Βοηθητικό	0	0.0%	5	8.5%	0	0.0%
ΙΔΟΧ	21	35.6%	5	8.5%	0	0.0%
Επιστημονικό	17	28.8%	2	3.4%	0	0.0%
Διοικητικό	4	6.8%	0	0.0%	0	0.0%
Βοηθητικό	0	0.0%	3	5.1%	0	0.0%

Άνδρες	7	11.9%	3	5.1%	2	3.4%
ΙΔΑΧ	5	8.5%	1	1.7%	1	1.7%
Επιστημονικό	4	6.8%	0	0.0%	0	0.0%
Διοικητικό	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Βοηθητικό	1	1.7%	1	1.7%	1	1.7%
ΙΔΟΧ	2	3.4%	2	3.4%	1	1.7%
Επιστημονικό	2	3.4%	1	1.7%	0	0.0%
Διοικητικό	0	0.0%	0	0.0%	1	1.7%
Βοηθητικό	0	0.0%	1	1.7%	0	0.0%
Σύνολο	38	64.4%	17	28.8%	4	6.8%
ΙΔΑΧ	15	25.4%	10	16.9%	3	5.1%
Επιστημονικό	14	23.7%	3	5.1%	0	0.0%
Διοικητικό	0	0.0%	1	1.7%	2	3.4%
Βοηθητικό	1	1.7%	6	10.2%	1	1.7%
ΙΔΟΧ	23	39.0%	7	11.9%	1	1.7%
Επιστημονικό	19	32.2%	3	5.1%	0	0.0%
Διοικητικό	4	6.8%	0	0.0%	1	1.7%
Βοηθητικό	0	0.0%	4	6.8%	0	0.0%

Κατανομή των Εργαζομένων του ΙΥΠ με βάση το φύλο και τον τίτλο σπουδών

Όσον αφορά τους τίτλους σπουδών (διδακτορικό, μεταπτυχιακό, πτυχίο ΠΕ ή ΤΕ και απολυτήριο τίτλο ΔΕ) στο σύνολο του προσωπικού του ΙΥΠ ανά φύλο, αλλά και εντός των υποσυνόλων των γυναικών και των ανδρών εργαζομένων, τα στοιχεία της υφιστάμενης κατάστασης παρουσιάζονται στα διαγράμματα που ακολουθούν:



Στο σύνολο του προσωπικού του ΙΥΠ, εκτός από τους/τις κατόχους απολυτηρίου ΔΕ, όπου γυναίκες και άνδρες είναι ισάριθμοι, στο σύνολο των 20 κατόχων Διδακτορικού τίτλου οι 18 είναι γυναίκες και 2 άντρες,

στο σύνολο των 17 κατόχων Μεταπτυχιακού τίτλου 14 είναι γυναίκες και 3 άνδρες και στο σύνολο των πτυχιούχων (ΠΕ και ΤΕ) οι 13 είναι γυναίκες και 5 είναι άνδρες.

Αν και πάλι οι μεγάλες διαφορές σε ένα βαθμό οφείλονται στη μεγάλη διαφορά των απόλυτων αριθμών των εργαζομένων κάθε φύλου, (51 γυναίκες και 13 άνδρες), από το δεύτερο διάγραμμα παραπάνω φαίνεται ότι μεταξύ των γυναικών του προσωπικού του ΙΥΠ σχεδόν 4 στις 10 είναι κάτοχοι Διδακτορικού τίτλου, 3 στις 10 κάτοχοι Μεταπτυχιακού, 3 στις 10 απόφοιτες ΠΕ ή ΤΕ και λιγότερες από 1 στις 20 απόφοιτες ΔΕ. Οι αντίστοιχοι λόγοι όσον αφορά την ομάδα των ανδρών εργαζομένων διαφέρουν αφού ~3 στους 20 άνδρες εργαζόμενους είναι κάτοχοι Διδακτορικού τίτλου, 1 στους 4 κάτοχοι Μεταπτυχιακού, περισσότεροι από 4 στους 10 απόφοιτοι ΠΕ ή ΤΕ και ~3 στους 20 είναι απόφοιτοι ΔΕ.

Ως εκ τούτου, όσον αφορά το προσωπικό του ΙΥΠ φαίνεται ότι οι η αναλογία των γυναικών με διδακτορικούς και μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών (περίπου 7 στις 10) είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των ανδρών (περίπου 4 στους 10) και, αντίστροφα, οι άνδρες πτυχιούχοι όπως και οι απόφοιτοι ΔΕ είναι αναλογικά περισσότεροι από τις γυναίκες με τους αντίστοιχους τίτλους.

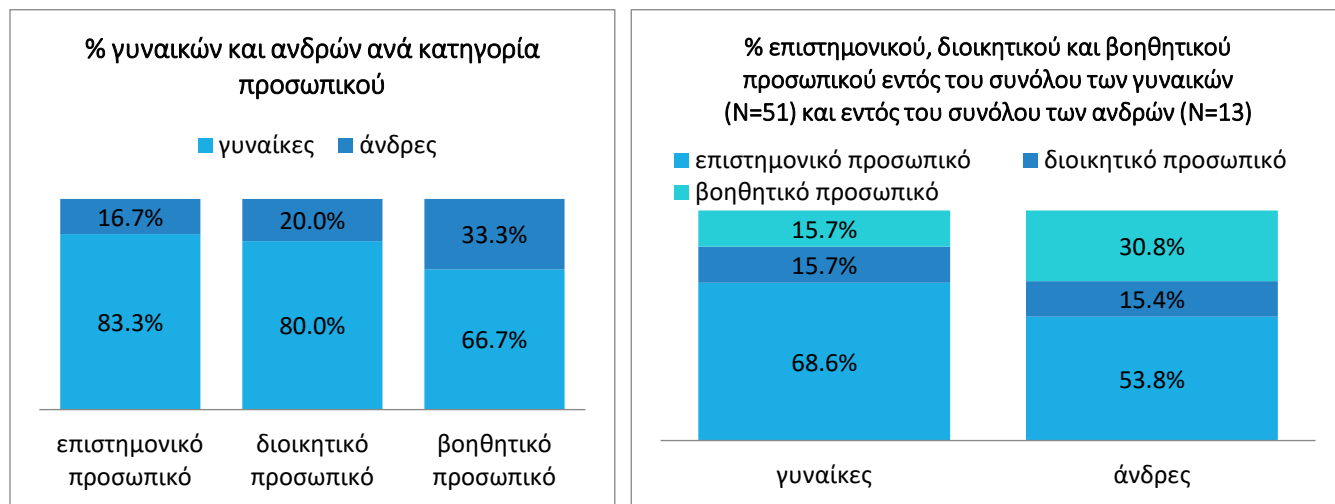
Στον Πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι συχνότητες και τα ποσοστά γυναικών και ανδρών ανά κατηγορία τίτλου σπουδών ανά τύπο σχέσης εργασίας (ΙΔΑΧ και ΙΔΟΧ) (δεν περιλαμβάνονται οι εξωτερικοί/ές συνεργάτες/τιδες).

	Διδακτορικός Τίτλος		Μεταπτυχιακός Τίτλος		Πτυχίο (ΠΕ, ΤΕ)		Απολυτήριο ΔΕ	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Γυναίκες	18	30.5%	14	23.7%	13	22.0%	2	3.4%
ΙΔΑΧ	9	15.3%	2	3.4%	8	13.6%	2	3.4%
ΙΔΟΧ	9	15.3%	12	20.3%	5	8.5%	0	0.0%
Άνδρες	2	3.4%	3	5.1%	5	8.5%	2	3.4%
ΙΔΑΧ	2	3.4%	1	1.7%	3	5.1%	1	1.7%
ΙΔΟΧ	0	0.0%	2	3.4%	2	3.4%	1	1.7%
Σύνολο	20	33.9%	17	28.8%	18	30.5%	4	6.8%
ΙΔΑΧ	11	18.6%	3	5.1%	11	18.6%	3	5.1%
ΙΔΟΧ	9	15.3%	14	23.7%	7	11.9%	1	1.7%

Συμπερασματικά, στο σύνολο του προσωπικού του ΙΥΠ (ΙΔΑΧ, ΙΔΟΧ) εμφανίζονται υψηλότερα ποσοστά μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων στις γυναίκες.

Κατανομή Εργαζομένων με βάση το φύλο και κατηγορία προσωπικού

Παρακάτω παρουσιάζονται οι κατανομές των κατηγοριών προσωπικού (επιστημονικό, διοικητικό και βοηθητικό) στο σύνολο του προσωπικού του ΙΥΠ ανά φύλο, αλλά και εντός των υποσυνόλων των γυναικών και των ανδρών εργαζομένων.



Όσον αφορά τη σύνθεση των διαφορετικών κατηγοριών προσωπικού, περισσότερα από 8 στα 10 μέλη του επιστημονικού προσωπικού είναι γυναίκες, 8 στα 10 μέλη του διοικητικού προσωπικού είναι επίσης γυναίκες και πάνω από 6 στα 10 μέλη του βοηθητικού προσωπικού είναι γυναίκες. Οι μεγάλες διαφορές στις ποσοστώςσεις οφείλονται στις διαφορές στους απόλυτους αριθμούς στη σύνθεση του προσωπικού (51 γυναίκες έναντι 13 ανδρών).

Από την άλλη πλευρά, εντός του συνόλου των γυναικών εργαζόμενων στο ΙΥΠ περίπου οι 7 στις 10 ανήκουν στο επιστημονικό προσωπικό και ~3 στις 20 στο διοικητικό και άλλες τόσες στο βοηθητικό προσωπικό. Για τους άνδρες τα αντίστοιχα ποσοστά διαφοροποιούνται κυρίως ως προς το επιστημονικό προσωπικό (στο οποίο ανήκουν λίγο περισσότεροι από τους μισούς) και το βοηθητικό προσωπικό, στο οποίο ανήκει ~1 στους 3 άνδρες εργαζόμενους (στο διοικητικό προσωπικό το ποσοστό είναι ανάλογο των γυναικών, ~15%).

Από τα παραπάνω στοιχεία προκύπτει ότι η εκπροσώπηση των γυναικών στο επιστημονικό προσωπικό του φορέα είναι παραπάνω από ικανοποιητική, όπως και το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται ως επιστημονικό προσωπικό έναντι αυτών που ανήκουν στο διοικητικό και βοηθητικό προσωπικό.

Κίνηση προσωπικού ΙΥΠ – προσλήψεις και αποχωρήσεις τριετίας

Αποχωρήσεις (ΙΔΑΧ) κατά την τελευταία ζετία ανά φύλο και σύνολο ετών προϋπηρεσίας (1 Γυναίκα, 2 Άνδρες)

Πλήθος: 3	Φύλο	Έτη προϋπηρεσίας
1	Γυναίκα	42
2	Άνδρας	42
3	Άνδρας	25

Προσλήψεις κατά την τελευταία ζετία ανά φύλο, βαθμίδα εκπαίδευσης και Διεύθυνση (21 Γυναίκες, 3 Άνδρες)

Πλήθος: 24	Φύλο	Εκπαιδευτική Βαθμίδα	Διεύθυνση
1	Γυναίκα	ΠΕ - Διδακτορικό	Γενετικής
2	Γυναίκα	ΠΕ - Διδακτορικό	Γενετικής
3	Άνδρας	ΠΕ	Διοικητικού
4	Γυναίκα	ΤΕ	Διοικητικού
5	Άνδρας	ΔΕ	Διοικητικού
6	Γυναίκα	ΠΕ - Διδακτορικό	Ενζυμολογίας και Κυτταρικής Λειτουργίας
7	Γυναίκα	ΠΕ - Μεταπτυχιακό	Κοινωνικής και Αναπτυξιακής Παιδιατρικής
8	Γυναίκα	ΠΕ – Μεταπτυχιακό	Κοινωνικής και Αναπτυξιακής Παιδιατρικής
9	Γυναίκα	ΠΕ – Μεταπτυχιακό	Κοινωνικής και Αναπτυξιακής Παιδιατρικής
10	Γυναίκα	ΠΕ – Μεταπτυχιακό	Κοινωνικής και Αναπτυξιακής Παιδιατρικής
11	Γυναίκα	ΠΕ – Μεταπτυχιακό	Κοινωνικής και Αναπτυξιακής Παιδιατρικής
12	Γυναίκα	ΤΕ - Μεταπτυχιακό	Κοινωνικής και Αναπτυξιακής Παιδιατρικής
13	Γυναίκα	ΠΕ – Μεταπτυχιακό	Προληπτικού Ελέγχου Νεογνών
14	Γυναίκα	ΠΕ – Μεταπτυχιακό	Προληπτικού Ελέγχου Νεογνών
15	Γυναίκα	ΠΕ – Μεταπτυχιακό	Προληπτικού Ελέγχου Νεογνών
16	Γυναίκα	ΠΕ – Μεταπτυχιακό	Προληπτικού Ελέγχου Νεογνών
17	Γυναίκα	ΠΕ	Προληπτικού Ελέγχου Νεογνών
18	Γυναίκα	ΤΕ - Μεταπτυχιακό	Προληπτικού Ελέγχου Νεογνών
19	Γυναίκα	ΤΕ	Προληπτικού Ελέγχου Νεογνών
20	Γυναίκα	ΠΕ – Μεταπτυχιακό	Ψυχικής Υγείας και Κοινωνικής Πρόνοιας
21	Γυναίκα	ΠΕ – Μεταπτυχιακό	Ψυχικής Υγείας και Κοινωνικής Πρόνοιας
22	Γυναίκα	ΠΕ – Μεταπτυχιακό	Ψυχικής Υγείας και Κοινωνικής Πρόνοιας
23	Γυναίκα	ΠΕ – Μεταπτυχιακό	Ψυχικής Υγείας και Κοινωνικής Πρόνοιας
24	Γυναίκα	ΠΕ – Μεταπτυχιακό	Ψυχικής Υγείας και Κοινωνικής Πρόνοιας
25	Άνδρας	ΤΕ	Ψυχικής Υγείας και Κοινωνικής Πρόνοιας

Διαδικασίες Πρόσληψης Προσωπικού και Επιτροπές επιλογής προσωπικού

Για τις προσλήψεις των μελών ΙΔΑΧ του ΙΥΠ ακολουθούνται οι προβλεπόμενες διαδικασίες από το ΑΣΕΠ. Για τις προσλήψεις προσωπικού με σχέση εργασίας ΙΔΟΧ η διαδικασία έχει ως ακολούθως: αφότου εγκριθεί ένα (συγ)χρηματοδοτούμενο πρόγραμμα, δημοσιεύεται σχετική πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος σε συνέχεια αιτήματος του/της επιστημονικού/ης υπεύθυνου/ης της αρμόδιας Διεύθυνσης και κατόπιν έγκρισης από την Διοικούσα Επιτροπή και την καταγραφή σχετικής απόφασης στα πρακτικά. Σε κάθε πρόσκληση καθορίζονται τα προαπαιτούμενα καθώς και τα επιθυμητά προσόντα για κάθε υποψήφιο μέλος του προσωπικού κατά περίπτωση, βάσει των αναγκών του σχετικού έργου.

Οι επιτροπές επιλογής προσωπικού είναι τριμελείς (και με τρία αναπληρωματικά μέλη) και ορίζονται από την Διοικούσα Επιτροπή κάθε φορά που απαιτείται. Τα μέλη μιας επιτροπής για τον έλεγχο των βιογραφικών και τις συνεντεύξεις με τα επιλέξιμα υποψήφια μέλη του προσωπικού ΙΔΟΧ μπορεί είτε να ανήκουν στο προσωπικό του ΙΥΠ ή και να είναι αναγνωρισμένοι/ες επιστήμονες στο γνωστικό τους αντικείμενο που δεν ανήκουν στο προσωπικό του Φορέα.

Το θεσμικό πλαίσιο για την προκήρυξη θέσεων ΙΔΟΧ στο Ινστιτούτο Υγείας του Παιδιού βασίζεται στα:

- Π.Δ. 867/1979 «Περί του Ινστιτούτου Υγείας του Παιδιού» (ΦΕΚ 249/Α/1979)
- Νόμος 5007/2022 «Ολοκληρωμένο Σύστημα Παροχής Ανακουφιστικής Φροντίδας – Ρυθμίσεις για την αντιμετώπιση της πανδημίας του κορωνοϊού COVID-19 και την προστασία της δημόσιας υγείας και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις» (Α' 241), και ιδίως το άρθρο 67 αυτού.
- Νόμος 1514/1985 «Ανάπτυξη της επιστημονικής και τεχνολογικής έρευνας» (ΦΕΚ 13/Α/1985), Άρθρο 31, παρ. 16
- Νόμος 2716/1999 «Ανάπτυξη και εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών ψυχικής υγείας και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 96/Α/1999), Άρθρο 8
- Νόμος 3653/2008 «Θεσμικό πλαίσιο έρευνας και τεχνολογίας και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 49/Α/2008), Άρθρο 53, παρ. 5
- Νόμος 4354/2015 «Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις εφαρμογής της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων» (ΦΕΚ 176/Α/2015).
- Νόμος 4675/2020 «Πρόληψη, προστασία και προαγωγή της υγείας – Ανάπτυξη των υπηρεσιών δημόσιας υγείας και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 56/Α/2020), Άρθρο 5.
- Κανονισμός (Ε.Ε.) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ (Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων).

- Γ4β/Γ.Π.οικ.48433/30.07.2020 απόφαση του Υπουργού Υγείας «Ορισμός μελών στη Διοικούσα Επιτροπή του ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΥΓΕΙΑΣ του ΠΑΙΔΙΟΥ (ΙΥΠ)» (ΥΟΔΔ 598, ΑΔΑ: ΩΥΞΛ465ΦΥΟ-Ι8Ο).
- Γ4β/43733/29.08.2022 απόφαση του Υπουργού Υγείας «Ορισμός μελών στη Διοικούσα Επιτροπή του ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΥΓΕΙΑΣ του ΠΑΙΔΙΟΥ (ΙΥΠ)» (ΥΟΔΔ 814, ΑΔΑ: ΩΝ1Δ465ΦΥΟ-Σ2Ξ).

Ο χρόνος που απαιτείται για την επαγγελματική και μισθολογική ανέλιξη των μελών του προσωπικού δεν διαφοροποιείται μεταξύ γυναικών και ανδρών, αλλά βάσει τυπικών προσόντων, της κατηγορίας προσωπικού, της προϋπηρεσίας κ.κ. Γενικά ακολουθούνται οι διαδικασίες που προβλέπονται από το Ενιαίο Μισθολόγιο.

Ως εκ τούτου, οι διαδικασίες προσλήψεων στο ΙΥΠ είναι πλήρως εναρμονισμένες με την εθνική νομοθεσία που διέπει τη διαδικασία των προσλήψεων, την επαγγελματική εξέλιξη, αλλά και τις αμοιβές, όπως εφαρμόζεται σε ολόκληρο το δημόσιο τομέα.

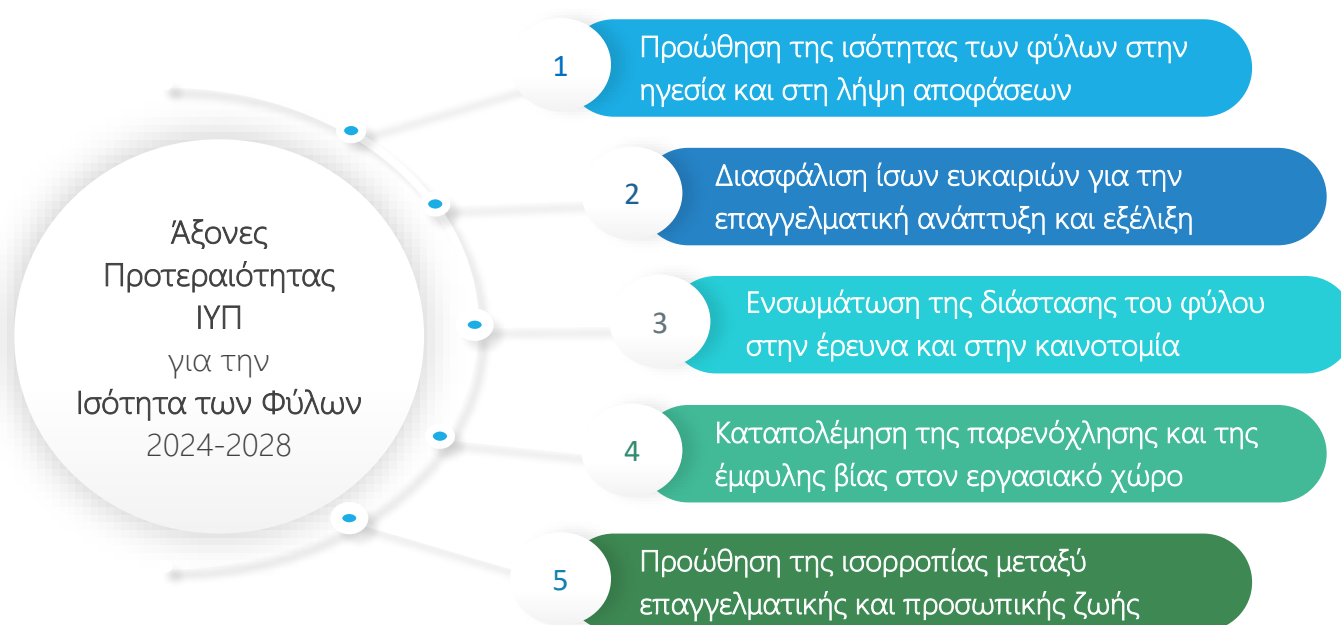
Προτεραιότητες και Δράσεις του ΙΥΠ για την Ισότητα των φύλων

Η χαρτογράφηση της υφιστάμενης κατάστασης στις Επιτροπές και στις Διευθύνσεις του ΙΥΠ όσον αφορά θέματα που δυνητικά σχετίζονται την ισότητα των φύλων οδήγησε στον σχεδιασμό στοχευμένων δράσεων στο πλαίσιο διαμόρφωσης του Σχεδίου.

Σύμφωνα με τη χαρτογράφηση

- Η επιλογή των μελών στα όργανα διοίκησης βασίζεται στα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των υποψηφίων, των οποίων η σχέση εργασίας στη συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων είναι ΙΔΑΧ. Στην παρούσα Διοικούσα Επιτροπή όλα τα μέλη είναι γυναίκες (στην αντίστοιχη Επιτροπή στο παρελθόν η σύνθεση ήταν διαφορετική κατά περίπτωση).
- Στο σύνολό του το προσωπικό του ΙΥΠ αποτελείται κατά 79,7% από γυναίκες και 21,3% από άνδρες, πιθανώς λόγω των ειδικοτήτων και των γνωστικών αντικειμένων των επαγγελματιών που απασχολούνται (επιστήμες υγείας, κοινωνικές-ανθρωπιστικές επιστήμες, επιστήμες υγείας), στις οποίες γενικά οι γυναίκες υπερ-εκπροσωπούνται. Όσον αφορά το είδος σχέσης εργασίας ανά φύλο, το 75% των συμβάσεων ΙΔΑΧ και το 84% των συμβάσεων ΙΔΟΧ αφορούν γυναίκες.
- Όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο, οι γυναίκες υπερτερούν στις βαθμίδες ΠΕ και ΤΕ. Επίσης, το ποσοστό των γυναικών με διδακτορικούς και μεταπτυχιακούς τίτλους είναι υψηλότερο από αυτό των ανδρών εργαζομένων στο ΙΥΠ, με τις γυναίκες να αποτελούν περίπου το 70% των κατόχων αυτών των τίτλων. Οι άνδρες είναι αναλογικά περισσότεροι μεταξύ των πτυχιούχων ΠΕ/ΤΕ και των αποφοίτων ΔΕ (αλλά σε απόλυτες τιμές λιγότεροι).
- Σε όλες τις κατηγορίες του προσωπικού επικρατούν επίσης γυναίκες, οι οποίες αποτελούν 8 στα 10 μέλη του επιστημονικού και διοικητικού προσωπικού και πάνω από 6 στα 10 μέλη του βοηθητικού προσωπικού, αναλογίες που αντανακλούν τη συνολική αναλογία γυναικών και αντρών εργαζόμενων στο ΙΥΠ.
- Οι διαδικασίες προσλήψεων στο ΙΥΠ ακολουθούν τις προβλεπόμενες διαδικασίες από το ΑΣΕΠ (για συμβάσεις ΙΔΑΧ) και τυποποιημένες εσωτερικές διαδικασίες (για συμβάσεις ΙΔΟΧ). Επίσης, το ΙΥΠ εφαρμόζει το Ενιαίο Μισθολόγιο, εξασφαλίζοντας ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών όσον αφορά την επαγγελματική και μισθολογική εξέλιξη. Συνολικά, το ΙΥΠ εμφανίζει δίκαιη αντιμετώπιση των φύλων αν και όχι ισορροπημένη σε όλα τα επίπεδα, αφού σε αρκετές περιπτώσεις παρατηρείται υπερ-εκπροσώπηση των γυναικών.

Με βάση την τρέχουσα κατάσταση και τις σχετικές οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, στο παρόν Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων στο ΙΥΠ διαμορφώνονται οι ακόλουθοι άξονες προτεραιότητας.



Άξονες Προτεραιότητας και Στόχοι

Στη συνέχεια περιγράφονται οι πέντε άξονες προτεραιότητας για τα έτη 2024-2028 και οι στόχοι που τίθενται για κάθε άξονα.

1. Προώθηση της ισότητας των φύλων στην ηγεσία και στη λήψη αποφάσεων

Στόχος είναι η επίτευξη μιας συνεχούς ισορροπημένης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων. Παρά το γεγονός ότι στο ΙΥΠ παρατηρείται σημαντική παρουσία γυναικών σε θέσεις ευθύνης, απαιτούνται περαιτέρω ενέργειες για τη διατήρηση και προώθηση της ισότητας. Αυτές οι ενέργειες περιλαμβάνουν την ανάπτυξη πολιτικών και πρακτικών που διευκολύνουν την συνεχή ισότιμη και ισόρροπη πρόσβαση και συμμετοχή γυναικών και ανδρών σε θέσεις ευθύνης.

2. Διασφάλιση ίσων ευκαιριών για την επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη

Στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι όλα τα μέλη του προσωπικού, ανεξαρτήτως φύλου, έχουν ίσες ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη. Περιλαμβάνει την εφαρμογή διαδικασιών πρόσληψης, προαγωγής και αξιολόγησης, που να είναι διαφανείς και απαλλαγμένες από έμφυλες προκαταλήψεις. Προβλέπονται δράσεις για την ενίσχυση της επαγγελματικής ανάπτυξης των γυναικών, όπως προγράμματα καθοδήγησης (mentoring) και υποστήριξης, εφόσον εντοπιστούν τομείς όπου οι γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται.

3. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και στην καινοτομία

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλα τα επίπεδα της έρευνας και της καινοτομίας είναι κρίσιμη για τη δημιουργία μιας ισότιμης επιστημονικής κοινότητας. Αυτό περιλαμβάνει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη σχεδίαση και την ανάλυση της έρευνας, την παροχή εκπαίδευσης στους ερευνητές και στις ερευνήτριες σχετικά με τη σημασία της διάστασης του φύλου, και την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής γυναικών και ανδρών σε ερευνητικές ομάδες και έργα. Μέσω αυτών των δράσεων, ο Φορέας θα ενισχύσει τη συνολική ποιότητα και την κοινωνική σημασία της παραγόμενης γνώσης.

4. Καταπολέμηση της παρενόχλησης και της έμφυλης βίας στον εργασιακό χώρο

Η δημιουργία ενός ασφαλούς και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος είναι απαραίτητη για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Περιλαμβάνει την ενημέρωση και εκπαίδευση του προσωπικού σχετικά με το πώς να αναγνωρίζουν και να αντιμετωπίζουν την παρενόχληση, την παροχή υποστήριξης στα θύματα και την προώθηση μιας κουλτούρας μηδενικής ανοχής απέναντι σε αυτές τις συμπεριφορές. Αυτή η προτεραιότητα στοχεύει στην παρακολούθηση της εφαρμογής της υφιστάμενης πολιτικής του Φορέα για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της έμφυλης βίας.

5. Προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι κρίσιμη για την ευημερία των εργαζομένων και την αποτελεσματικότητα στον εργασιακό χώρο. Αυτή η προτεραιότητα στοχεύει στην ανάπτυξη πολιτικών και πρακτικών που προωθούν μια υγιή ισορροπία, όπως η παροχή ευέλικτων ωραρίων εργασίας, η υποστήριξη για τη φροντίδα παιδιών και άλλων εξαρτώμενων ατόμων, και η ενίσχυση των παροχών γονικής άδειας. Τέτοιες δράσεις συμβάλουν στη μείωση του άγχους και στη βελτίωση της εργασιακής ικανοποίησης, επιτρέποντας ταυτόχρονα στο προσωπικό να συνδυάζει αποτελεσματικά τις επαγγελματικές και προσωπικές του υποχρεώσεις.

Με το παρόν Σχέδιο, ο φορέας στοχεύει να ενισχύσει την ισότητα των φύλων, να δημιουργήσει ένα ασφαλές και υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον και να προωθήσει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και την καινοτομία.



Ινστιτούτο Υγείας Του Παιδιού

Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων

2024-2028