



ΣΧΕΔΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ



ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2025

ΕΚΔΟΣΗ 4.0

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1	Εισαγωγή	4
2	Εθνικό και Ευρωπαϊκό Νομοθετικό πλαίσιο	4
2.1	Σύνταγμα της Ελλάδας	4
2.2	N.4604/2019 (ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019) - Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, κλπ.	4
2.3	Ευρωπαϊκή Οδηγία 2006/54/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης..	5
2.4	Ευρωπαϊκή Οδηγία 2010/41/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα	5
2.5	Ευρωπαϊκή Οδηγία 37/85/ΕΟΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων	5
2.6	Ευρωπαϊκή Οδηγία 2019/1185 για άδεια μητρότητας, γονική άδεια, άδεια φροντίδα	6
2.7	Ευρωπαϊκή Οδηγία 97/81/ΕΚ για την εργασία μερικής απασχόλησης.....	6
2.8	Ευρωπαϊκή Οδηγία 2000/78/ΕΚ που καλύπτει θρησκεία ή πίστη, αναπηρία, ηλικία και σεξουαλικό προσανατολισμό.	6
2.9	Τέλος, σχετική είναι η Οδηγία 2004/43/ΕΚ για ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής	7
3	ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ/ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ / ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ - ΕΡΓΑ.....	7
3.1	ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ.....	7
3.1.1	Πολιτική για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία	7
3.1.2	Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.....	7
3.2	ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ	8
3.2.1	Κανονισμός Διοικητικών και Τεχνικών Διαδικασιών	8
3.2.2	Πληροφοριακά συστήματα	8
3.3	ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ - ΕΡΓΑ	9
4	Το Ψηφιακό Χάσμα των Φύλων.....	10
5	Επιτροπή Ισότητας των Φύλων – Καθεστώς λειτουργίας.....	11
6	Στόχοι.....	11
7	Μεθοδολογία	12
7.1	Ανάλυση και αξιολόγηση της κατάστασης στο Ινστιτούτο	12
7.2	Μια φάση σχεδιασμού.....	13
7.3	Εφαρμόζοντας ένα Σχέδιο Ισότητας των Φύλων	13
7.4	Παρακολούθηση προόδου και αξιολόγηση του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων	14

8	Βασικοί Τομείς μελέτης.....	14
8.1	Βασικός Τομέας 1: Διακυβέρνηση και λήψη αποφάσεων.....	14
8.2	Βασικός Τομέας 2: Προσλήψεις, Διαδικασίες επιλογής και εξέλιξη σταδιοδρομίας 16	
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	20

Σχετικά με αυτή την έκδοση

Οι διαφορές αυτής της έκδοσης σε σχέση με την προηγούμενη, είναι ότι η ανάλυση και οι πίνακες στις παραγράφους 9.1 & 9.2 βασίζονται σε επικαιροποιημένα δεδομένα που παρείχε το Τμήμα Προσωπικού στις **12/12/2025**.

Επίσης στο **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ** αυτής της έκδοσης γίνεται μια προσπάθεια σύγκρισης των ποσοτικών στοιχείων με αυτά της προηγούμενης έκδοσης.

1 Εισαγωγή

Το παρόν σχέδιο περιγράφει το πως αντιλαμβάνεται το ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ το θέμα της ισότητας των φύλων και πώς προσδιορίζει τις σχετικές δραστηριότητες και παρακολουθεί τα σχετικά σχέδια δράσης. Ενώ η ισότητα ευκαιριών είναι θεμελιώδης για την αποστολή μας ως οργανισμός και η ισορροπία μεταξύ φύλων αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για τη διασφάλιση δίκαιης πρόσβασης και ισότητας για το ερευνητικό, διευθυντικό, τεχνικό, διοικητικό και υποστηρικτικό προσωπικό μας, το ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ είναι σθεναρά αφοσιωμένο στην προώθηση της αγνωστικιστικής ισότητας ευκαιριών στις αρχές και τις προτεραιότητές της, σύμφωνα με τα εθνικά, διεθνή και εσωτερικά πρότυπα.

2 Εθνικό και Ευρωπαϊκό Νομοθετικό πλαίσιο

Το παρόν σχέδιο ισότητας των φύλων (ΣΙΦ) ορίζει τα θεμέλια για την νομιμότητα και την προστασία κάθε στρατηγικής που σκοπεύει στον περιορισμό και ελαχιστοποίηση τυχόν διακρίσεων λόγω φύλου στο ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ. Το ΣΙΦ καταρτίστηκε σύμφωνα με τους εθνικούς και Ευρωπαϊκούς νόμους και νομοθεσίες και ευθυγραμμίζεται με τις εθνικές πρωτοβουλίες και δράσεις στοχεύοντας σε μια αγνωστικιστική ισότητα των φύλων, στα δικαιώματα, στην απαγόρευση των διακρίσεων, στην ίση μεταχείριση, στην μη παρενόχληση στο χώρο εργασίας, στην κοινωνική ευθύνη οργανισμών κ.λπ. Συγκεκριμένα άρθρα, πολιτικές και οδηγίες μπορείτε να βρείτε παρακάτω.

2.1 Σύνταγμα της Ελλάδας

<https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/f3c70a23-7696-49db-9148-f24dce6a27c8/FEK%20211-A-24-12-2019%20NEO%20SYNTAGMA.pdf>

- Άρθρο 4, παρ. 2: Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου.
- Άρθρο 22, παρ. 1: Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.
- 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.

2.2 Ν.4604/2019 (ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019) - Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, κλπ.

<https://www.e-nomothesia.gr/autodioikese-demoi/nomos-4604-2019-phek-50a-26-3-2019.html>

Είναι ο κυρίως νόμος για την Ισότητα των Φύλων στην Ελλάδα (άρθρα 10-30).

Καθώς το ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ ανήκει στην Γενική Κυβέρνηση, αναφερόμαστε στο άρθρο 4.2.γ σύμφωνα με το οποίο η Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων «υποστηρίζει και συντονίζει την ανάπτυξη των δράσεων των υπηρεσιών, κεντρικών και περιφερειακών, του Δημοσίου, των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), καθώς και των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), εφόσον ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση, για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων»

Επίσης αναφερόμαστε στο Άρθρο 13 για την συλλογή και τήρηση στατιστικών στοιχείων:

«Οι δημόσιες υπηρεσίες, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), καθώς και τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση, συλλέγουν και τηρούν υποχρεωτικά στατιστικά στοιχεία με βάση το φύλο για τους τομείς ευθύνης τους. Τα στοιχεία αυτά αποστέλλονται, σε ετήσια βάση, και μία τουλάχιστον φορά κατ' έτος, στο Τμήμα Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Ψηφιακής Υποστήριξης (Παρατηρητήριο) της ΓΓΙΦ. Η τελευταία τηρεί σχετικό αρχείο το οποίο αξιοποιείται για τη λειτουργία του Παρατηρητηρίου για την Ισότητα των Φύλων.»

2.3 Ευρωπαϊκή Οδηγία 2006/54/EK για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης
[L_2006204EL01002301.xml \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:2006204EL01002301&from=EN)

Που μεταφέρθηκε στην Ελληνική νομοθεσία με το Ν.3896/2010

Εφαρμόζεται από το Τμήμα Προσωπικού του ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ και αποτρέπει τις διακρίσεις φύλου σε σχετικά θέματα όπως αιτήσεις αδειάς, μισθοδοσία, ασφάλιση κλπ.

2.4 Ευρωπαϊκή Οδηγία 2010/41/EK για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32010L0041&from=EN>

Όπως μεταφέρθηκε στην Ελληνική νομοθεσία με το Ν. 4097/2012

Εφαρμόζεται από το Τμήμα Προσωπικού του ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ.

2.5 Ευρωπαϊκή Οδηγία 37/85/ΕΟΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων
[EUR-Lex - 31992L0085 - EL \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:31992L0085&from=EN)

Όπως υιοθετήθηκε από την Ελληνική Νομοθεσία με το ΠΔ 176/1997

Εφαρμόζεται από το Τμήμα Προσωπικού του ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ, π.χ. Άρθρο 7 για την Νυκτερινή εργασία και Άρθρο 8 για την Άδεια μητρότητας

2.6 Ευρωπαϊκή Οδηγία 2019/1185 για άδεια μητρότητας, γονική άδεια, άδεια φροντίδα

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EL>

Μεταφέρθηκε στην Ελληνική νομοθεσία με το ν.4808/2021 για την προστασία της εργασίας

<https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/nomos-4808-2021-phek-101a-19-6-2021.html> (Καταργεί την παλαιά Οδηγία 2010/10/ΕΕ)

Εφαρμόζεται από το Τμήμα Προσωπικού του ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ. Το Άρθρο 25 του Ν.4808/2021 (Άρθρο 2 της Οδηγίας 2019/1158) αναφέρει ένα ευρύ φάσμα εφαρμογής, ειδικότερα:

«...σε όλους τους εργαζόμενους γονείς, φυσικούς, θετούς, ανάδοχους, καθώς και στις τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα που αποκτούν τέκνο με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, όπως επίσης και στους φροντιστές, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 26, οι οποίοι απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, τον δημόσιο τομέα, τα ν.π.δ.δ., τους Ο.Τ.Α. και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου, των συμβάσεων ή σχέσεων προσωρινής απασχόλησης του άρθρου 115 του ν. 4052/2012 (Α' 41) και της έμμισθης εντολής, ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών.»

2.7 Ευρωπαϊκή Οδηγία 97/81/ΕΚ για την εργασία μερικής απασχόλησης [EUR-Lex - 31997L0081 - EL \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081&from=EL)

Αποσπάσματα σχετικά με τη μερική απασχόληση:

«4. ...επισημαίνεται η ανάγκη λήψης μέτρων για την προώθηση της απασχόλησης και των ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες και ζητείται η λήψη μέτρων...»

«5. ...τα συμβαλλόμενα μέρη της παρούσας συμφωνίας αποδίδουν σημασία στη λήψη μέτρων για τη διευκόλυνση της πρόσβασης ανδρών και γυναικών σε εργασία μερικής απασχόλησης, προκειμένου να μπορέσουν να προετοιμαστούν για συνταξιοδότηση, για την εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής τους ζωής και την αξιοποίηση των δυνατοτήτων εκπαίδευσης και κατάρτισης ώστε να βελτιώσουν τις ικανότητες και τις ευκαιρίες σταδιοδρόμησής τους, προς αμοιβαίο όφελος των εργοδοτών και των εργαζομένων, κατά τρόπο που θα συνέβαλε στην ανάπτυξη της επιχείρησης»

2.8 Ευρωπαϊκή Οδηγία 2000/78/ΕΚ που καλύπτει θρησκεία ή πίστη, αναπηρία, ηλικία και σεξουαλικό προσανατολισμό.

[EUR-Lex - 32000L0078 - EL \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=EL)

Που μεταφέρθηκε στην Ελληνική νομοθεσία με το Ν.4443/2016

Εφαρμόζεται στο ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ. Αναφέρουμε το απόσπασμα:

«(2) Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φύλου έχει παγιωθεί σε ένα σημαντικό σύνολο κειμένων κοινοτικού δικαίου, ειδικότερα δε στην οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας.»

2.9 Τέλος, σχετική είναι η Οδηγία 2004/43/ΕΚ για ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής
EUR-Lex - 32000L0043 - EL (europa.eu)

Όπως μεταφέρθηκε στην Ελληνική Νομοθεσία με το Ν. 4443/2016 (όπως παραπάνω)

3 ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ/ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ / ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ - ΕΡΓΑ

3.1 ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ

Το ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ υλοποιεί πολιτικές, που σε συνέργεια μεταξύ τους, τείνουν να δημιουργήσουν ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο υπέρ της πολιτικής για την ισότητα των φύλων και την εξάλειψη της διάκρισης. Ενδεικτικά μπορούμε να αναφέρουμε:

3.1.1 Πολιτική για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας και της Παρενόχλησης στην Εργασία

Ευθυγραμμισμένο με την Υπουργική Απόφαση 82063/2021 – Εφημερίδα της Κυβέρνησης 5059 / 01.11.2021, το Διοικητικό Συμβούλιο του ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ, ενέκρινε το κείμενο πολιτικής για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία ((<https://www.cti.gr/el/2022-01-10-13-20-20>). Επικαιροποιημένη έκδοση της πολιτικής με συμπεριληπτική γλώσσα είναι διαθέσιμη μέσω του ιστοτόπου του ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ.

Ο σκοπός αυτής της πολιτικής, όπως περιγράφεται από το νομικό πλαίσιο, είναι να εμποδίσει και να αντιμετωπίσει όλες τις μορφές βίας και παρενόχλησης, περιλαμβανομένης της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, είτε σχετίζεται με αυτή είτε προκύπτει από αυτή.

Το κείμενο αντανακλά: Την δέσμευση του Ινστιτούτου να αντιμετωπίσει και να εξαλείψει διακρίσεις, βία και παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, λαμβάνονται προληπτικά μέτρα, και υλοποιώντας διαδικασίες διερεύνησης και αντιμετώπισης των περιστατικών.

3.1.2 Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

Ως ένας οργανισμός του δημόσιου τομέα, το ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ εφαρμόζει όλη την υφιστάμενη νομοθεσία (εργατικό δίκαιο, δημοσιονομικός κώδικας) για να εξασφαλίσει και να ενισχύσει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (ενδεικτικά ο πρόσφατος νόμος 4808/2021 που αναφέρεται στην Εδ. 2 παρ. 6 ανωτέρω, βάσει της Ευρωπαϊκής Οδηγίας 2019/1158), όπως ορίζεται σε μέτρα π.χ. υπέρ της μητρότητας και την πατρότητας, για όλα τα μέλη του προσωπικού του. Σε όσες περιπτώσεις παρέχεται από το νομικό πλαίσιο ευελιξία, η διοίκηση του Ινστιτούτου μπορεί να συμφωνήσει σε ειδικές ρυθμίσεις, για μια συγκεκριμένη περίοδο, για να εξυπηρετήσει ειδικές ανάγκες εργαζομένων.

Στο πλαίσιο του Σχεδίου για την Ισότητα των Φύλων, και κυρίως μέσω από την ανάλυση ποιοτικών δεδομένων, θα διερευνηθεί εάν υπάρχουν στοιχεία, πέρα από το νομικό πλαίσιο, που σχετίζονται με την κουλτούρα του οργανισμού τα οποία μπορούν να βελτιωθούν και να προσαρμοστούν, ενισχύοντας την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

3.2 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ

Το ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ έχει τυποποιήσει τις διαδικασίες που σχετίζονται με τη δραστηριότητά του, σημαντικό μέρος της οποίας εξυπηρετείται από εξειδικευμένα πληροφοριακά συστήματα. Επιπλέον, το ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ έχει πιστοποιηθεί σύμφωνα με το ISO27001:2013 για την ασφάλεια πληροφοριών μαζί με το ISO27701:2019 για την ασφάλεια πληροφοριών προσωπικού χαρακτήρα, με το ISO9001:2015 για την ποιότητα των διαδικασιών του, με το ISO22301:2019 για την επιχειρησιακή συνέχεια και τέλος με το ISO45001:2018 για την υγεία κι ασφάλεια στην εργασία. Οι στέρεες διαδικασίες στον κύκλο ζωής της διοίκησης και η διαφανής χρήση των αντίστοιχων πληροφοριακών συστημάτων συμβάλλουν στη διασφάλιση της εφαρμογής του νομικού πλαισίου που διέπει τη λειτουργία του οργανισμού, συμβάλλοντας μεταξύ άλλων στην αποφυγή διακρίσεων λόγω φύλου ή σεξουαλικής προτίμησης καθώς και στην πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία.

3.2.1 Κανονισμός Διοικητικών και Τεχνικών Διαδικασιών

Μέσα στο νομικό πλαίσιο, το Διοικητικό Συμβούλιο του ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ ενέκρινε στην 63η συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου του (30/10/2015) τον Οδηγό Χρηματοδότησης και Διαχείρισης, μέσω του οποίου τυποποιούνται οι εσωτερικές διαδικασίες που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό (γνωστοποιήσεις, συμβάσεις κ.λπ.), υλοποίηση έργων ή σε οικονομικά-διαχειριστικά/διοικητικά θέματα. Οι διαδικασίες αυτές έχουν γενική εφαρμογή, σε όλο το ανθρώπινο δυναμικό του οργανισμού (εξειδικευμένο φυσικά ανά κατηγορία: τακτικό, έκτακτο προσωπικό κ.λπ.), διασφαλίζοντας την εξάλειψη των διακρίσεων π.χ. κατά τη διαδικασία σύναψης συμβάσεων ή για τη χορήγηση αδειών, για θέματα κατάρτισης / εκπαίδευσης κ.λπ. Τυποποιημένα έντυπα υποστηρίζουν τις διαδικασίες, αποτρέποντας τυχόν αποκλίσεις. Τέλος, πρέπει να σημειωθεί ωστόσο ότι το νομικό πλαίσιο δεν προβλέπει ποσόστωση για γυναίκες για την πλήρωση τακτικών ή διευθυντικών θέσεων. Ο εν λόγω οδηγός επικαιροποιείται τακτικά.

3.2.2 Πληροφοριακά συστήματα

Η Διεύθυνση Οικονομικών & Διοικητικών Υπηρεσιών έχει αρκετά πληροφοριακά συστήματα διαθέσιμα για την υλοποίηση των παραπάνω αναφερόμενων Κανονιστικών Διαδικασιών. Τα παρακάτω συστήματα εξυπηρετούν διάφορα θέματα σχετιζόμενα με την διαχείριση των έργων ή του ανθρώπινου δυναμικού, διασφαλίζοντας αφενός την τήρηση των ιδίων διαδικασιών για όλους και αφετέρου την προστασία των προσωπικών δεδομένων (<https://www.cti.gr/el/general-privacy-statement>), όπου αυτό απαιτείται.

- ERP – Μητρώο Δεσμεύσεων
- +ERGO
- HCM
- Σύστημα Υποβολής Προτάσεων Μίσθωσης Έργου
- Ηλεκτρονικό Πρωτόκολλο

3.3 ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ - ΕΡΓΑ

Το ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ συμμετέχει ως ιδρυτικό μέλος στην εξειδικευμένη κρατική πρωτοβουλία για την ισότητα των φύλων, και συγκεκριμένα, στο the **Greek Innovation Lab for Women - #GIL4W**

Το #GIL4W σκοπεύει να γίνει το κορυφαίο ελληνικό οικοσύστημα που θα υιοθετήσει μια έμφυλη προσέγγιση στην έρευνα, την καινοτομία και την επιχειρηματικότητα, ενσωματώνοντας το γυναικείο ταλέντο στη βιώσιμη, πράσινη και ψηφιακή ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας μετά την Covid. Η Πρωτοβουλία #GIL4W έχει τις ρίζες της στα αποτελέσματα του έργου EEAGRANTS «Innovation and Employability for Women» (Project Nr.: GR07 / 3889, SAE 013/8, 2016-2017). Δηλαδή, το Women βραβεύτηκε από τις αρχές της ΕΕ ως πρωτοβουλία ορόσημο και συμπεριλήφθηκε στο προφίλ της χώρας DESI 2017 για την Ελλάδα και στόχευε με συνεργατικό και συμμετοχικό τρόπο, να σχεδιάσει καινοτομίες που να περιλαμβάνουν τις γυναίκες ως παρόχους υπηρεσιών και τελικούς χρήστες καινοτομίας, να προσαρμόσει τις προσεγγίσεις εφαρμογής για να εξασφαλίσει ότι οι καινοτομίες ανταποκρίνονται στις ανάγκες των γυναικών και να αξιολογούν τις επιπτώσεις που ανταποκρίνονται στο φύλο χρησιμοποιώντας μια προσέγγιση βάσει δεδομένων.

Μεταξύ των έργων που έχει αναλάβει, υλοποιεί και συμμετέχει το ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ υπάρχουν ευρωπαϊκές και εθνικές πρωτοβουλίες που εστιάζουν ή ενσωματώνουν δράσεις υπέρ της ισότητας των φύλων και της εξάλειψης των διακρίσεων. Πρόκειται για έργα εντός ευρωπαϊκών πλαισίων, ιδίως έργα STEM / STEAM και επιχειρηματικότητας που στοχεύουν στην ενδυνάμωση κοριτσιών και γυναικών, προκειμένου να εξαλειφθούν τα στερεότυπα και να καταστεί δυνατή η συνέχιση σπουδών και σταδιοδρομίας στους τομείς του STEAM. Παραδείγματα περιλαμβάνουν:

- **WeSTEMEU** (προσπαθεί να αντιμετωπίσει σε διαπεριφερειακό επίπεδο στην ΕΕ την μειωμένη συμμετοχή γυναικών σε STEM μέσα από την προώθηση μέσω πολιτικών που ενθαρρύνουν και διευκολύνουν την απασχόληση των γυναικών στους τομείς αυτούς)
- **ETWIN-24-NSO-GREECE** (στοχεύει στην προώθηση της συνεργασίας και της ενσωμάτωσης της τεχνολογίας στη διδασκαλία και τη μάθηση μέσω διαφόρων παλαιών και νέων πρωτοβουλιών και εργασιών, όπως διαδικτυακά μαθήματα, διαδικτυακά σεμινάρια, σεμινάρια και συνέδρια για ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης για εκπαιδευτικούς και συζητά το χρήση της τεχνητής νοημοσύνης και της μηχανικής μάθησης και των πιθανών εφαρμογών τους στην εκπαίδευση και σε συνεργατικά έργα και υποστηρίζει σθεναρά την ανάπτυξη της εκπαίδευσης STEM)
- **LINEup** (μελετά σε ποιους παράγοντες οφείλονται οι εκπαιδευτικές ανισότητες εστιάζοντας μεταξύ άλλων και στο προφίλ των μαθητών όπως φύλλο, εθνικότητα, οικονομική και κοινωνική κατάσταση της οικογένειας, κτλ.)
- **STEAM Forward** (έχει ως στόχο να αναζωπυρώσει το ενδιαφέρον για τη μάθηση STEAM, να ενδυναμώσει τους εκπαιδευτικούς ως συμβούλους σταδιοδρομίας και να προωθήσει ένα περιβάλλον STEAM συμπερίληψης και ισότητας. Με την ενσωμάτωση καινοτόμων μεθοδολογιών διδασκαλίας, επαγγελματικού προσανατολισμού και ψηφιακών πόρων, το πρόγραμμα υποστηρίζει άμεσα τις προτεραιότητες του Erasmus+ σχετικά με τον ψηφιακό μετασχηματισμό και την αριστεία STEM/STEAM)
- **EmpowerED** (εστιάζει σε θέματα συμπεριληπτικότητας στην ψηφιακή εκπαίδευση σε διάφορες δράσεις του, όπως για παράδειγμα στην κατάρτιση ενός οδικού χάρτη για την εξέλιξη του Ευρωπαϊκού οικοσυστήματος εκπαιδευτικών τεχνολογιών)

- **KENTRA KAINOTOMIAS** (<https://ic.cti.gr>) (αποτελούν ένα οικοσύστημα γνώσης που θα ενσωματώνει και θα διασυνδέει τη σχολική κοινότητα, την τοπική κοινωνία, τα ερευνητικά ιδρύματα, τα πανεπιστήμια και τις τοπικές επιχειρήσεις, ενώ παράλληλα θα διασυνδέεται με παρόμοια εκπαιδευτικά οικοσυστήματα στην Ευρώπη, αλλά και αλλού στον κόσμο)
- **CODING GIRL** (<https://netlearn.cti.gr/en/research/projects/ongoing/484-girls-just-want-to-have-fun-coding-codinggirl>) (Οι στόχοι του έργου επικεντρώνονται σε δραστηριότητες που αποσκοπούν στην ενθάρρυνση των κοριτσιών να προγραμματίζουν και να σπουδάζουν πληροφορική/STEAM)
- **stop-bullying** (<https://infra-nets.cti.gr/el/erga/ypiresies/362-stop-bullying-eidike-psephiake-platphorma-tou-n-5029-2023-zoume-armonika-mazi-spame-te-siope>) (είναι η επίσημη ψηφιακή πλατφόρμα του Υπουργείου Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού, που παρέχει πληροφορίες και πόρους για την αντιμετώπιση του σχολικού εκφοβισμού (bullying) στην Ελλάδα. Απευθύνεται σε γονείς, μαθητές, εκπαιδευτικούς και υπηρεσίες εκπαίδευσης, προσφέροντας καθοδήγηση, συμβουλές, εκπαιδευτικό υλικό και τρόπους αναφοράς περιστατικών εκφοβισμού. Στόχος του είναι η ευαισθητοποίηση και η ενεργή συμμετοχή όλων στην καταπολέμηση του φαινομένου)

Τέλος, η Επιτροπή Ισότητας Φύλων του ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ συμμετέχει ενεργά, από 05/09/2024, στο δίκτυο Επιτροπών Ισότητας των Φύλων & Καταπολέμησης των Διακρίσεων (Ε.Ι.Φ.Κ.Δ.) των ερευνητικών κέντρων και Ινστιτούτων. Η συμμετοχή της ΕΙΦ του ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ στο δίκτυο θα της δώσει τη δυνατότητα να συνδεθεί με άλλα Ερευνητικά Κέντρα και Ινστιτούτα, να μοιραστεί βέλτιστες πρακτικές και να εξερευνήσει νέες πρωτοβουλίες που θα ωφελήσουν το έργο της.

4 Το Ψηφιακό Χάσμα των Φύλων

Το παραπάνω ρυθμιστικό πλαίσιο εξυπηρετεί την πιεστική εθνική και Ευρωπαϊκή ανάγκη για ένα ψηφιακό μέλλον που θα βασίζεται στην ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών. Η συμμετοχή των γυναικών είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη μιας βιώσιμης, δίκαιης και έντιμης ψηφιακής οικονομίας και κοινωνίας. Στην Ευρωπαϊκή ψηφιακή οικονομία οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται και όπως αποκαλύπτουν οι στατιστικές, μόνο 1 από 6 ειδικούς/ειδικές ΤΠΕ είναι γυναίκα, ενώ μόνο 1 από 5 γίνεται επιχειρηματίας ΤΠΕ. Συνολικά, η αυξανόμενη ζήτηση της Ευρώπης σε άνδρες ειδικούς και γυναίκες ειδικές στην ψηφιακή τεχνολογία είναι πάνω από 1 εκατομμύριο, με περισσότερο από το 53% των ευρωπαϊκών εταιρειών να αναφέρουν δυσκολίες στην εύρεση τέτοιων ειδικών.

Στην Ελλάδα, το Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης έχει σχεδιάσει τη Στρατηγική Ψηφιακού Μετασχηματισμού για την περίοδο 2020-2025 ως μια προσπάθεια αντιμετώπισης τέτοιων ανισοτήτων. Η Στρατηγική σχεδιάστηκε σε στενή συνεργασία με φορείς από τον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, την ακαδημαϊκή κοινότητα και την κοινωνία των πολιτών, θέτει προτεραιότητες για τον ψηφιακό μετασχηματισμό της χώρας και στόχους για την ανάπτυξη των ψηφιακών δεξιοτήτων της ελληνικής κοινωνίας ανεξαρτήτως φύλου. σε όλα τα επίπεδα και τις ηλικίες. Το όραμα του ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ είναι σύμφωνα με τους στόχους αυτής της στρατηγικής και στοχεύει μέσω των ερευνητικών και εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων του να

συμβάλει στις εθνικές και ευρωπαϊκές ανάγκες στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την αναβάθμιση των ΤΠΕ.

Το Ινστιτούτο Τεχνολογίας Υπολογιστών και Εκδόσεων «Διόφαντος» (ITYE ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ) είναι ένας οργανισμός έρευνας και τεχνολογίας που εστιάζει στην έρευνα και ανάπτυξη στις Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ). Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην εκπαίδευση, με την ανάπτυξη και την ανάπτυξη συμβατικών και ψηφιακών μέσων στην εκπαίδευση και τη δια βίου μάθηση, στην δημοσίευση έντυπου και ηλεκτρονικού εκπαιδευτικού υλικού, στην διαχείριση και διοίκηση του Πανελλήνιου Σχολικού Δικτύου, και υποστήριξη της οργάνωσης και λειτουργίας της ηλεκτρονικής υποδομής του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων και όλων των εκπαιδευτικών μονάδων. Από την ίδρυσή του το 1985, και τις τελευταίες δεκαετίες ταχείας τεχνολογικής ανάπτυξης, το ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ έχει συμβάλει ενεργά σε πολλές από τις προόδους που σήμερα θεωρούνται δεδομένες.

Καθώς το ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ είναι ένας οργανισμός έρευνας και τεχνολογίας στη χώρα αφιερωμένος αποκλειστικά στις ψηφιακές τεχνολογίες, η αποστολή του είναι να παρέχει ένα ευνοϊκό περιβάλλον τόσο σε άνδρες ερευνητές όσο και σε γυναίκες ερευνήτριες ώστε να διαπρέψουν σε ερευνητικούς τομείς αιχμής όπως οι Προηγμένες Τεχνολογίες (ΑΙ, κ.λπ.), Ρομποτική, STEM κ.λπ. Οι δυνατότητες και οι υπηρεσίες που προσφέρονται στις εγκαταστάσεις του, επιτρέπουν στους ερευνητές και στις ερευνήτριες να καινοτομούν και να εκμεταλλεύονται την έρευνά τους για την αντιμετώπιση εκπαιδευτικών, κοινωνικών και βιομηχανικών προκλήσεων, ανταποκρινόμενοι στις απαιτήσεις και τις πολιτικές που τίθενται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Μέσω αυτού του Σχεδίου, το ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ θεσπίζει συγκεκριμένα μέτρα και παρεμβάσεις με γνώμονα το φύλο που συμβάλλουν στη μείωση του Ψηφιακού Χάσματος των Φύλων που παρατηρείται, ενδυναμώνοντας τις γυναίκες ερευνήτριες και παρέχοντάς τους τους απαραίτητους πόρους για να προχωρήσουν στη σταδιοδρομία τους.

5 Επιτροπή Ισότητας των Φύλων – Καθεστώς λειτουργίας

Το Σχέδιο επιτηρείται από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ) με υποστήριξη από, α) το Διοικητικό Συμβούλιο και β) από τις Διοικητικές Υπηρεσίες. Το ΣΙΦ εγκρίθηκε στις 05/05/2022 κατά την 29^η συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Ινστιτούτου.

6 Στόχοι

Το Σχέδιο του ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ έχει οκτώ απτούς στόχους, προς:

- Επίγνωση των βασικών προβλημάτων που διακυβεύονται σχετικά με το φύλο στην έρευνα και την καινοτομία
- Εξοικείωση με την έννοια του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων και τα κύρια στάδια του
- Ενημερώστε για τα προαπαιτούμενα και τους βασικούς παράγοντες επιτυχίας
- Εισάγετε την έννοια των αντιστάσεων στην αλλαγή
- Δημιουργία ικανότητας για συνεχή παρακολούθηση του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων
- Εξάσκηση της αριστείας σε όλα τα επίπεδα μέσω της εξέλιξης της σταδιοδρομίας των γυναικών και ανδρών και της κατάρτισης ερευνητικού, διευθυντικού στελεχικού δυναμικού προσωπικού καθώς και προσωπικού υποστήριξης
- Επίτευξη της ένταξης στη λήψη αποφάσεων προσκαλώντας ισότιμα γυναίκες κι άνδρες στη διαδικασία, διασφαλίζοντας έτσι τη διαφοροποίηση των απόψεων

Για να επιτύχει αυτούς τους στόχους το ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ εστιάζει σε 6 περιοχές κλειδιά, ακολουθώντας της οδηγίες του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) στοχεύοντας να «εντοπίσει και εφαρμόσει καινοτόμες στρατηγικές για την προώθηση της αλλαγής κουλτούρας και των ίσων ευκαιριών σε Πανεπιστήμια και Ερευνητικά Κέντρα» (EIGE, <http://eige.europa.eu>).

Μέσω αυτών των βασικών τομέων το ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ συνεισφέρει στην μείωση του Ψηφιακού Χάσματος Φύλων επίσης και σε θεσμικό επίπεδο:

- **Βασικός Τομέας 1:** Διακυβέρνηση και λήψη αποφάσεων
- **Βασικός Τομέας 2:** Προσλήψεις, Διαδικασίες επιλογής και εξέλιξη σταδιοδρομίας
- **Βασικός Τομέας 3:** Ευέλικτη και Προσαρμοζόμενη Εργασία
- **Βασικός Τομέας 4:** Στρατηγική για το Φύλο στην Έρευνα
- **Βασικός Τομέας 5:** Το Φύλο στις εκδηλώσεις, στα μαθήματα και στις δραστηριότητες
- **Βασικός Τομέας 6:** Το Φύλο στην Κουλτούρα του Οργανισμού

7 Μεθοδολογία

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων βασίστηκε στη μεθοδολογία για την κατάρτιση του Σχεδίου στο GEAR toolkit (Gender Equality in Academia and Research) που σχεδιάστηκε από το EIGE (<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>).

Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων, μπορεί να καταταμηθεί σε ξεχωριστά βήματα ή φάσεις, με το καθένα να απαιτεί ειδικού τύπου παρεμβάσεις:

- Μια φάση **ανάλυσης**, στην οποία φυλο- κατανεμημένα δεδομένα συλλέγονται, οι διαδικασίες, οι επεξεργασίες και οι πρακτικές αξιολογούνται κριτικά με σκοπό τον εντοπισμό των ανισοτήτων και της προκατάληψης των φύλων
- Μια φάση **σχεδιασμού**, κατά την οποία καθορίζονται οι στόχοι, τίθενται στόχοι, αποφασίζονται ενέργειες και μέτρα για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που έχουν εντοπιστεί, αποδίδονται πόροι και ευθύνες και συμφωνούνται χρονοδιαγράμματα.
- Μια φάση **υλοποίησης**, κατά την οποία υλοποιούνται δραστηριότητες και αναλαμβάνονται προσπάθειες προσέγγισης ώστε να διευρυνθεί σταδιακά το δίκτυο των ενδιαφερομένων.
- Μια φάση **παρακολούθησης**, στην οποία η διαδικασία και η πρόοδος παρακολουθούνται και αξιολογούνται τακτικά. Τα ευρήματα από τις ασκήσεις παρακολούθησης επιτρέπουν την προσαρμογή και τη βελτίωση των παρεμβάσεων, έτσι ώστε τα αποτελέσματά τους να μπορούν να βελτιστοποιηθούν.

7.1 Ανάλυση και αξιολόγηση της κατάστασης στο Ινστιτούτο

Το καλύτερο σημείο εκκίνησης για την ανάπτυξη μιας αποτελεσματικής δέσμης δράσεων είναι η πλήρης κατανόηση την κατάσταση του ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ όσον αφορά την προώθηση της ισότητας των φύλων. Αφού αξιολογήσουμε τον τρόπο λειτουργίας του ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ, θα γνωρίζουμε ποια μέτρα πρέπει να εφαρμοστούν.

Ως πρώτο βήμα προς αυτή την κατεύθυνση, ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ ίδρυσε την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (CGE) τον Φεβρουάριο του 2022 αποτελούμενη από 5 μέλη (3 γυναίκες και 2 άνδρες). Στην παρούσα χρονική στιγμή η ΕΙΦ αποτελείται από 4 γυναίκες και 1 άνδρα. Η ΕΙΦ δημιούργησε μια άτυπη ομάδα εστίασης αποτελούμενη από γυναίκες ερευνήτριες από το

ITYE ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ για να υποστηρίξει την ίδρυση και τους στόχους του σε όλους τους χώρους του οργανισμού.

Τα μέλη της ΕΙΦ εξέτασαν τους τύπους δεδομένων / δεικτών που πρέπει να αξιολογηθούν καθώς και τις αντίστοιχες διαδικασίες συλλογής, σε μια σειρά διαδικτυακών συναντήσεων με την ομάδα εστίασης.

Η ΕΙΦ έχει συλλέξει δεδομένα και παρακολουθεί τις πτυχές του φύλου για το έτος 2022. Το σχέδιο αποτελεί ένα ζωντανό έγγραφο που η ΕΙΦ δεσμεύεται να ενημερώνει στο τέλος κάθε έτους.

Πρόσθετα σύνολα ποιοτικών δεδομένων θα συλλεχθούν για την επόμενη έκδοση του Σχεδίου μέσω ερωτηματολογίων και συνεντεύξεων που αντικατοπτρίζουν τις απαντήσεις των ερευνητών/ερευνητριών και των εργοδοτών σχετικά με την αίσθηση ότι ανήκουν στον χώρο εργασίας.

7.2 Μια φάση σχεδιασμού

Αφού πραγματοποιήσουμε μια αρχική αξιολόγηση του τρόπου λειτουργίας της ισότητας των φύλων για το ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ, ξεκινάμε τη δημιουργία του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων. Τα ευρήματα της αρχικής ανάλυσης επιτρέπουν τον εντοπισμό των τομέων παρέμβασης που πρέπει να αντιμετωπιστούν στο Σχέδιο μας για την Ισότητα των Φύλων.

Ωστόσο, δεν μπορούν να αντιμετωπιστούν όλοι οι τομείς ταυτόχρονα, και ορισμένοι μπορεί να είναι πιο πιεστικοί από άλλους. Καθορίσαμε τις προτεραιότητες για το ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ λαμβάνοντας υπόψη αυτήν την αρχική αξιολόγηση καθώς και τους διαθέσιμους πόρους.

7.3 Εφαρμόζοντας ένα Σχέδιο Ισότητας των Φύλων

Έχοντας δημιουργήσει το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων, είμαστε έτοιμοι να ξεκινήσουμε την εφαρμογή. Θέτουμε σε κίνηση τα μέτρα του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων σύμφωνα με το καθορισμένο χρονοδιάγραμμα. Κατά την υλοποίηση του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων, το ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ θα προσπαθήσει να ενσωματώσει και να θεσμοθετήσει όσο το δυνατόν περισσότερες δράσεις που προτείνονται προκειμένου να διασφαλιστεί η βιωσιμότητά τους. Η ΕΙΦ θα συνεδριάζει τακτικά για να προγραμματίσει δραστηριότητες με συμμετοχικό τρόπο, να συζητήσει την πρόοδο, τα επιτεύγματα και τις πτυχές που μπορούν να βελτιωθούν. Θα προβλεφθούν επίσης εκπαιδεύσεις και συναντήσεις με τα ανώτερα στελέχη, το προσωπικό του ανθρώπινου δυναμικού, το γραφείο εκδηλώσεων και επικοινωνίας για να μεγιστοποιηθεί ο αντίκτυπος των ενεργειών του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων και να δοθούν πληροφορίες σχετικά με τα μέτρα που εφαρμόστηκαν.

Αυτό θα βοηθήσει στη:

- Δημιουργία αισθήματος ιδιοκτησίας του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων.
- Παρακίνηση του εμπλεκόμενου προσωπικού.
- Ενίσχυση των δυνατοτήτων του Σχεδίου.
- Μεγιστοποίηση του αντίκτυπου των ενεργειών του Σχεδίου.

Πέραν αυτών, άλλες δραστηριότητες όπως εκδηλώσεις, δράσεις επικοινωνίας και χρήση ψηφιακών μέσων θα εξασφαλίσουν τη συνεχή προβολή του Σχεδίου, θα προωθήσουν τους κύριους τομείς παρέμβασής του και θα καθορίσουν το χρονοδιάγραμμα για σκοπούς κανονιστικής συμμόρφωσης.

7.4 Παρακολούθηση προόδου και αξιολόγηση του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων

Ένα σχέδιο για την ισότητα των φύλων προορίζεται για την αντιμετώπιση πολλών ζητημάτων ταυτόχρονα και για τη στήριξη μιας σύνθετης σειράς μέτρων. Ως εκ τούτου, από το αρχικό της στάδιο, πρέπει να προβλεφθούν μέσα παρακολούθησης και αξιολόγησης. Τέτοια μέσα επιτρέπουν, μεταξύ άλλων, την αξιολόγηση της προόδου που σημειώνεται προς τους στόχους, με βάση δείκτες.

Η ΕΙΦ δεσμεύεται να υποβάλλει ετήσια έκθεση σχετικά με την πρόοδο προς την ισότητα των φύλων και να μοιράζεται τα ευρήματα με τον οργανισμό. Η παρακολούθηση θα βασίζεται σε παραγόμενους ποιοτικούς και ποσοτικούς δείκτες και σε μέσα παρακολούθησης προσαρμοσμένα στους σκοπούς των προτεινόμενων δράσεων.

Η αξιολόγηση συχνά εκλαμβάνεται μόνο ως εκ των υστέρων. Ωστόσο, τα Σχέδια για την Ισότητα των Φύλων σχεδιάζονται καλύτερα εάν βασίζονται σε μια συνολική αξιολόγηση της κατάστασης της ισότητας των φύλων.

Αυτή η αξιολόγηση μπορεί να λάβει διάφορες μορφές. Ένας έλεγχος μπορεί να πραγματοποιηθεί με την υποστήριξη εξωτερικής και αμερόληπτης εμπειρογνομosύνης. Μπορεί επίσης να κινητοποιηθεί η εσωτερική γνώση για το φύλο και το ίδιο το ίδρυμα. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν διαφορετικά εργαλεία για τη διερεύνηση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων, των μεροληψιών και των ανισορροπιών σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένων πιλοτικών μελετών, ερευνών, ομάδων εστίασης, συνεντεύξεων ή εθνογραφικής παρατήρησης.

8 Βασικοί Τομείς μελέτης

Οι παρακάτω πίνακες παρουσιάζουν στόχους βασισμένους στις ανάγκες για το ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ, παρακολουθούν την ανάπτυξη στην κατανομή των φύλων του προσωπικού σε διάφορα στάδια της σταδιοδρομίας τους εντός του οργανισμού, και παρακολουθούν την πρόοδο του ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ.

8.1 Βασικός Τομέας 1: Διακυβέρνηση και λήψη αποφάσεων

Η Διακυβέρνηση και λήψη αποφάσεων είναι ευθύνη του Διοικητικού Συμβουλίου του ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ.

Οι παρακάτω πίνακες παρουσιάζουν την σύνθεση του ΔΣ και των Διευθυντών/Διευθυντριών για την περίοδο 2010-2025.

1. Η σύνθεση του ΔΣ (*)

ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ	2010 - 2020	2021	2022	2023	2024	2025
ΣΥΝΟΛΟ	9	9	9	9	9	9
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	2	2	2	3	3
ΑΝΔΡΕΣ	8	7	7	7	6	6

2. Η σύνθεση των Διευθυντών/Διευθυντριών (*)

ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ	2010 - 2020	2021	2022	2023	2024 (**)	2025
ΣΥΝΟΛΟ	7	7	7	7	5	5
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	2	2	2	2	2	2
ΑΝΔΡΕΣ	5	5	5	5	3	3

Αξίζει να σημειωθεί, ως αποτέλεσμα των δύο παραπάνω πινάκων, ότι η εκπροσώπηση των γυναικών στην διακυβέρνηση και λήψη αποφάσεων είναι ακόμα σχετικά χαμηλή.

(*): οι παραπάνω 2 πίνακες είναι οι μόνοι που δείχνουν ιστορικά την εξέλιξη όσο αφορά την ισότητα των φύλων στην ανώτατη διοίκηση του ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ

(**): η μείωση του πλήθους των Διευθυντών/Διευθυντριών προέκυψε λόγω της αλλαγής στο οργανόγραμμα του ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ

3. Εργαζόμενοι/Εργαζόμενες με διευθυντικά (θέσεις – κλειδιά) ή μη καθήκοντα

Θέσεις - κλειδιά (Διευθυντικά καθήκοντα)	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	% ΑΝΔΡΩΝ
Μέλη ΔΣ	3	6	33,33%	66,67%
Διευθυντές/Διευθύντριες, Αναπληρωτές/Αναπληρώτριες Δ/ντες/Δ/ντριες	2	3	40%	60%
Προϊστάμενοι/Προϊστάμενες Τμημάτων	8	8	50%	50%
ΣΥΝΟΛΑ	13	17	43,33%	56,67%
Συνολικό Προσωπικό άνευ Θέσης Ευθύνης	135	166	44,85%	55,15%
ΣΥΝΟΛΑ:	148	183	48,30%	51,70%

Δείχνει την συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών με διευθυντικά καθήκοντα στο ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ, συμπεριλαμβάνοντας και αυτές/ούς με χαμηλότερο διοικητικό επίπεδο (Προϊστάμενοι/Προϊστάμενες Τμημάτων) καθώς και το προσωπικό χωρίς θέση ευθύνης. Από τα παραπάνω στοιχεία προκύπτει πως η αναλογία γυναικών – ανδρών είτε αφορούν θέσεις ευθύνης είτε όχι είναι περίπου η ίδια και βρίσκεται γύρω στο 45%-55%.

4. Εργαζόμενοι/Εργαζόμενες που είναι Επιστημονικά Υπεύθυνοι/Υπεύθυνες ή Αναπληρωτές/Αναπληρώτριες Επιστημονικά Υπεύθυνοι/Υπεύθυνες Έργων

Θέσεις - κλειδιά (Επιστημονικά υπεύθυνοι/υπεύθυνες)	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	% ΑΝΔΡΩΝ
Επιστημονικά Υπεύθυνοι/ Υπεύθυνες Έργων ή αναπληρωτές/ αναπληρώτριες	12	24	33,33%	66,67%

Μπορούμε να παρατηρήσουμε μια σημαντικά έλλειψη γυναικών στη περιοχή των Επιστημονικά Υπεύθυνων Έργων, μιας και η αναλογία είναι 1 προς 2.

8.2 Βασικός Τομέας 2: Προσλήψεις, Διαδικασίες επιλογής και εξέλιξη σταδιοδρομίας

Οι παρακάτω πίνακες περιγράφουν την διασπορά ανά φύλο του προσωπικού του ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ στις 12/12/2025, σε σχέση με διάφορες παραμέτρους όπως εξειδίκευση, μορφωτικό επίπεδο, τύπος και έτη απασχόλησης και ηλικία.

5. Προσωπικό του ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ σε ειδικότητες /θέσεις εργασίας STEM

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	% ΑΝΔΡΩΝ
Επαγγέλματα STEM	55	153	26,44%	73,56%
Επιστήμη, Τεχνολογία, Μηχανική, Μαθηματικά	55	153	26,44%	73,56%
Μη STEM επαγγέλματα	93	30	75,61%	24,39%
Κοινωνικές Επιστήμες, Ανθρωπιστικά & Τέχνη	22	10	68,75%	31,25%
Νομικές Επιστήμες	3	2	60,00%	40,00%
Οικονομικά, Διοικητικά & Γραμματειακό Προσωπικό	65	16	80,25%	19,75%
Άλλο	3	2	60,00%	40,00%

Μπορούμε να δούμε μια σημαντική έλλειψη γυναικών σε ειδικότητες STEM ενώ το ακριβώς αντίθετο εμφανίζεται στα Οικονομικά, Διοικητικά & Γραμματειακά καθώς και σε αυτά των Κοινωνικών Επιστημών, Ανθρωπιστικών και Τεχνών, κλπ.

6. Η Κατηγορία/ Επίπεδο εκπαίδευσης στο ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ/ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	Γυναίκα	Άνδρας	% Γυναικών	% Ανδρών
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	16	46	26%	74%
ΠΕ-ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟΥ-Μεταπτυχιακό	6	23	21%	79%
ΠΕ-ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟΥ	9	27	25%	75%
ΠΕ-Μεταπτυχιακό	42	34	55%	45%
ΠΕ	35	15	70%	30%
ΤΕ-Μεταπτυχιακό	9	19	32%	68%
ΤΕ	19	5	79%	21%
ΔΕ	11	14	44%	56%
ΥΕ	1	0	100%	0%

Παρατηρούμε ένα σημαντικό έλλειμα στον αριθμό των γυναικών που έχουν Διδακτορικό ή πτυχίο Μηχανικού με Μεταπτυχιακό ή πτυχίο Μηχανικού, ενώ εμφανίζονται μεγαλύτερα ποσοστά τους στα πανεπιστημιακά πτυχία ή στα πτυχία Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (πλην αυτών με Μεταπτυχιακό).

7. Η Κατηγορία σχέσης εργασίας (Είδος της απασχόλησης) στο ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Γυναίκα	Άνδρας	% Γυναικών	% Ανδρών
ΙΔΑΧ	19	18	51%	49%
ΙΔΟΧ	55	22	71%	29%
ΜΕΛΗ ΕΔΙΠ	1	1	50%	50%
ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΜΕ ΜΠΛΟΚΑΚΙ	16	38	30%	70%
ΕΛΕΥΘΕΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	27	61	31%	69%
ΔΣ	3	6	33%	67%
ΜΕΛΗ ΔΕΠ	4	18	18%	82%
ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ (ΤΛΥ)	0	3	0%	100%
ΔΗΜΟΣΙΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	18	15	55%	45%
ΜΕ ΑΠΟΣΠΑΣΗ	5	1	83%	17%

Ανάμεικτα τα αποτελέσματα. Με λίγες διαφοροποιήσεις η αναλογία είναι περί το 45% vs 55%.

8. Η κατανομή Ηλικίας του ανθρώπινου δυναμικού στο ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ

ΗΛΙΚΙΑ (σε έτη)	Γυναίκα	Άνδρας	% Γυναικών	% Ανδρών
<27	2	4	33%	67%
27-30	6	16	27%	73%
31-35	15	11	58%	42%
36-40	26	32	45%	55%
41-45	25	28	47%	53%
46-50	22	30	42%	58%
51-55	21	18	54%	46%
56-60	19	27	41%	59%
61-64	8	12	40%	60%
>65	4	5	44%	56%

Σχεδόν σε όλες τις ηλικιακές κατηγορίες οι γυναίκες είναι λιγότερες των ανδρών.

9. Τα Έτη Απασχόλησης του ανθρώπινου δυναμικού στο ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ

Έτη Απασχόλησης	Γυναίκα	Άνδρας	% Γυναικών	% Ανδρών
<5	81	84	49%	51%
5-9	23	31	43%	57%
10-14	15	23	39%	61%
15-19	4	8	33%	67%
20-25	12	27	31%	69%
26-29	5	6	45%	55%
>29	8	4	67%	33%

Δεν υπάρχουν σημαντικά ζητήματα σχετικά με την ισότητα των φύλων σε αυτή το πεδίο ελέγχου, με την εξαίρεση τις ζώνες 10-25 ετών απασχόλησης που τα ποσοστά των ανδρών ξεπερνούν το 60%.

10. Ο Τόπος εργασίας (Γεωγραφική θέση απασχόλησης) στο ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ

ΤΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Γυναίκα	Άνδρας	% Γυναικών	% Ανδρών
ΑΘΗΝΑ	45	53	46%	54%
ΠΑΤΡΑ	82	113	42%	58%
ΑΣΠΡΟΠΥΡΓΟΣ	8	9	47%	53%
TELEWORKING	13	8	62%	38%

Δεν υπάρχουν σημαντικά ζητήματα διαφοροποιήσεων ως προς την ισότητα των φύλων σε αυτό το πεδίο ελέγχου.

11. Η Διοικητική Δομή/Οργανωτική Διάρθρωση και τα Καθήκοντα στο ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ

ΔΟΜΗ/ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ	Γυναίκα	Άνδρας	% Γυναικών	% Ανδρών
165-ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	12	15	44%	56%
157-ΔΟΔΥ	22	4	85%	15%
180-ΔΥΔ	35	58	38%	62%
174-ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΚΔΟΣΕΩΝ	27	18	60%	40%
181-ΔιΠΕΚ	26	35	43%	57%
182-ΔιΕΤΕΠ	21	31	40%	60%
ΕΣΕΛ	0	1	0%	100%
ΜΟΝΑΔΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	5	21	19%	81%

Η δομή που έχει το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών είναι η ΔΟΔΥ με 85%, με την ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΚΔΟΣΕΩΝ να ακολουθεί με 60%. Σχετικά ισορροπημένες οι αναλογίες στις λοιπές δομές.

ΔΟΜΗ/ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ	Γυναίκα	Άνδρας	% Γυναικών	% Ανδρών
	Με θέση ευθύνης			
165-ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	3	6	33%	67%
157-ΔΟΔΥ	6	1	86%	14%
180-ΔΥΔ	1	4	20%	80%
174-ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΚΔΟΣΕΩΝ	0	2	0%	100%
181-ΔιΠΕΚ	1	3	25%	75%
182-ΔιΕΤΕΠ	2	1	67%	33%

Πάλι η δομή με το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών σε θέση ευθύνης είναι η ΔΟΔΥ με 86%, έχοντας παράλληλα και το 46% του συνολικού πλήθους γυναικών με θέση ευθύνης στο σύνολο των δομών. Η ΔιΕΤΕΠ ακολουθεί με ποσοστό 67% στις γυναίκες με θέση ευθύνης.

ΔΟΜΗ/ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ	Γυναίκα	Άνδρας	% Γυναικών	% Ανδρών
	Χωρίς θέση ευθύνης			
165-ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	9	9	50%	50%
157-ΔΟΔΥ	16	3	84%	16%
180-ΔΥΔ	34	54	39%	61%
174-ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΚΔΟΣΕΩΝ	27	16	63%	37%
181-ΔιΠΕΚ	25	32	44%	56%
182-ΔιΕΤΕΠ	19	30	39%	61%
ΕΣΕΛ	0	1	0%	100%
ΜΟΝΑΔΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	5	21	19%	81%

Η δομή με το μεγαλύτερο ποσοστό αλλά και πλήθος γυναικών χωρίς θέση ευθύνης είναι η πάλι η ΔΟΔΥ με 84% και την ακολουθεί η ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΚΔΟΣΕΩΝ με 63% που έχει παράλληλα και το μεγαλύτερο πλήθος απασχολούμενων χωρίς θέση ευθύνης γυναικών.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Σύγκριση στοιχείων, απολύτων τιμών, με προηγούμενο έτος (2024), με έμφαση της ανάλυσης στα στοιχεία που αφορούν το γυναικείο φύλο.

1. Η σύνθεση του ΔΣ			
Φύλο	2024	2025	Μεταβολή
Γυναίκες	3	3	0%
Άνδρες	6	6	0%

Καμία μεταβολή ως προς τους εκπροσώπους ανδρών-γυναικών μέσα στο Διοικητικό Συμβούλιο.

2. Η σύνθεση των Διευθυντών/Διευθυντριών			
Φύλο	2024	2025	Μεταβολή
Γυναίκες	2	2	0%
Άνδρες	3	3	0%

Καμμία ουσιαστική μεταβολή ως προς τη σύνθεση της Διευθυντών/Διευθυντριών του φορέα. Απλά η μείωση των διευθύνσεων είχε επίδραση στο πλήθος των ανδρών διευθυντών.

3.Εργαζόμενοι/Εργαζόμενες με διευθυντικά (Θέσεις – κλειδιά) ή μη καθήκοντα						
Διευθυντικά καθήκοντα	Γυναίκες			Άνδρες		
	2024	2025	Μεταβολή	2024	2025	Μεταβολή
Μέλη ΔΣ	3	3	50%	6	6	0%
Διευθυντές/Διευθύντριες, Αναπληρωτές/Αναπληρώτριες Δ/ντες/Δ/ντριες	2	2	0%	3	3	0%
Προϊστάμενοι/Προϊστάμενες Τμημάτων	8	8	0%	8	8	0%
Συνολικό Προσωπικό άνευ Θέσης Ευθύνης	127	135	6%	133	166	24%

Καμία μεταβολή σε πραγματικούς αριθμούς στις θέσεις ευθύνης. Υπάρχει παράλληλα για το προσωπικό άνευ θέσης ευθύνης μια μικρή αύξηση στο πλήθος του γυναικείου, και μια μεγαλύτερη αύξηση στο πλήθος του ανδρικού.

4. Εργαζόμενοι/Εργαζόμενες που είναι Επιστημονικά Υπεύθυνοι/Υπεύθυνες ή Αναπληρωτές/Αναπληρώτριες Επιστημονικά Υπεύθυνοι/Υπεύθυνες Έργων			
Επιστημονικά υπεύθυνοι/ υπεύθυνες	2024	2025	Μεταβολή
Γυναίκες	10	12	20%
Άνδρες	26	24	-8%

Υπάρχει μια ουσιαστική βελτίωση του ποσοστού των γυναικών σε θέσεις Επιστημονικά Υπευθύνων ή Αναπληρωτών Έργων, ενώ παράλληλα μια μικρή μείωση των ανδρών σε αντίστοιχες θέσεις.

5. Προσωπικό του ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ σε ειδικότητες /θέσεις εργασίας STEM						
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣΗ	Γυναίκες			Άνδρες		
	2024	2025	Μεταβολή	2024	2025	Μεταβολή
Επαγγέλματα STEM						
Επιστήμη, Τεχνολογία, Μηχανική, Μαθηματικά	51	55	8%	125	153	22%
Μη STEM επαγγέλματα						
Κοινωνικές Επιστήμες, Ανθρωπιστικά & Τέχνη	23	22	-4%	7	10	43%
Νομικές Επιστήμες	1	3	200%	2	2	0%
Οικονομικά, Διοικητικά & Γραμματειακό Προσωπικό	59	65	10%	14	16	14%
Άλλο	2	3	50%	2	2	0%

Καμία ουσιαστική μεταβολή στο πλήθος των γυναικών στην κρίσιμη ομάδα επαγγελματιών STEM (Επιστήμη, Τεχνολογία, Μηχανική, Μαθηματικά), ενώ αντίθετα ουσιαστική αύξηση αντίστοιχα στους άνδρες. Στα μη STEM επαγγέλματα η εικόνα είναι μικτή με επιμέρους αυξήσεις υπέρ των μεν και των δε.

6. Η Κατηγορία/ Επίπεδο εκπαίδευσης στο ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ						
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ/ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	Γυναίκες			Άνδρες		
	2024	2025	Μεταβολή	2024	2025	Μεταβολή
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	15	16	7%	35	46	31%
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΑ	53	57	8%	65	76	17%
ΠΕ-ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟΥ	9	9	0%	23	27	17%
ΠΕ	33	35	6%	13	15	15%
ΤΕ	15	19	27%	3	5	67%
ΔΕ	11	11	0%	11	14	27%
ΥΕ	0	1		0	0	

Μικρές αυξήσεις στις γυναίκες με Διδακτορικά, Μεταπτυχιακά και Πανεπιστημιακές Σπουδές. Μεγαλύτερη αύξηση σε γυναίκες από Τεχνική Εκπαίδευση. Μεγαλύτερες αυξήσεις – διπλάσιες στους άνδρες σε όλες τις κατηγορίες.

7. Η Κατηγορία σχέσης εργασίας (Είδος της απασχόλησης) στο ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ						
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Γυναίκες			Άνδρες		
	2024	2025	Μεταβολή	2024	2025	Μεταβολή
ΙΔΑΧ	19	19	0%	18	18	0%
ΙΔΟΧ	48	55	15%	19	22	16%
ΜΕΛΗ ΕΔΙΠ	2	1	-50%	0	1	
ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΜΕ ΜΠΛΟΚΑΚΙ	20	16	-20%	34	38	12%
ΕΛΕΥΘΕΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	20	27	35%	42	61	45%
ΔΣ	3	3	0%	6	6	0%
ΜΕΛΗ ΔΕΠ	2	4	100%	11	18	64%
ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ (ΤΛΥ)	1	0	-100%	5	3	-40%
ΔΗΜΟΣΙΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	19	18	-5%	15	15	0%
ΜΕ ΑΠΟΣΠΑΣΗ	2	5	150%	0	1	

Μικρή αύξηση σε ΙΔΟΧ κι Ελεύθερο Επάγγελμα, εξίσου σε γυναίκες κι άνδρες. Μεγαλύτερη ποσοστιαία σε Μέλη ΔΕΠ εξίσου σε γυναίκες κι άνδρες επίσης.

8. Η Ηλικία του ανθρώπινου δυναμικού στο ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ						
ΗΛΙΚΙΑ (σε έτη)	Γυναίκες			Άνδρες		
	2024	2025	Μεταβολή	2024	2025	Μεταβολή
<27	2	2	0%	5	4	-20%
27-30	6	6	0%	12	16	33%
31-35	13	15	15%	14	11	-21%
36-40	32	26	-19%	27	32	19%
41-45	16	25	56%	22	28	27%
46-50	20	22	10%	18	30	67%
51-55	19	21	11%	19	18	-5%
56-60	18	19	6%	24	27	13%
61-64	8	8	0%	7	12	71%
>65	2	4	100%	2	5	150%

Ουσιαστική αύξηση στο πλήθος του γυναικείου ανθρώπινου δυναμικού στις ηλικιακές ζώνες 41-45 και >65. Μικρότερες μεταβολές στις άλλες ζώνες. Για τους άνδρες ουσιαστική αύξηση ανθρώπινου δυναμικού στις ηλικιακές ζώνες 46-50 και >65.

9. Τα Έτη Απασχόλησης στο ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ						
Έτη Απασχόλησης	Γυναίκες			Άνδρες		
	2024	2025	Μεταβολή	2024	2025	Μεταβολή
<5	84	81	-4%	67	84	25%
5-9	12	23	92%	19	31	63%
10-14	11	15	36%	17	23	35%
15-19	3	4	33%	11	8	-27%
20-25	14	12	-14%	27	27	0%
25-29	6	5	-17%	6	6	0%
>29	6	8	33%	3	4	33%

Πολύ μεγάλη αύξηση του πλήθους των γυναικών αλλά και των ανδρών με έτη απασχόλησης στην περιοχή των 5-9 ετών. Ικανές μεταβολές στις περιοχές 10-14, 15-19 & >29 έτη για τις γυναίκες. Στους άνδρες επίσης ικανές μεταβολές στις περιοχές 10-14 & >29.

10. Ο Τόπος εργασίας (Γεωγραφική θέση απασχόλησης) στο ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ						
ΤΟΠΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Γυναίκες			Άνδρες		
	2024	2025	Μεταβολή	2024	2025	Μεταβολή
ΑΘΗΝΑ	39	45	15%	42	53	26%
ΠΑΤΡΑ	78	82	5%	92	113	23%
ΑΣΠΡΟΠΥΡΓΟΣ	8	8	0%	8	9	13%
TELEWORKING	11	13	18%	8	8	0%

Μικρές μεταβολές σε όλα τα σημεία εργασίας, πλην των ανδρών που εμφανίζουν μια μεγαλύτερη αύξηση στην Αθήνα.

11α. Η Διοικητική /Οργανωτική Διάρθρωση και τα Καθήκοντα (Όλο το ανθρώπινο δυναμικό)						
ΔΟΜΗ/ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ	Γυναίκες			Άνδρες		
	2024	2025	Μεταβολή	2024	2025	Μεταβολή
165-ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	8	12	50%	14	15	7%
157-ΔΟΔΥ	21	22	5%	4	4	0%
180-ΔΥΔ	32	35	9%	48	58	21%
174-ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΚΔΟΣΕΩΝ	26	27	4%	16	18	13%
181-ΔιΠΕΚ	26	26	0%	33	35	6%
182-ΔιΕΤΕΠ	21	21	0%	26	31	19%
ΕΣΕΛ	0	0		1	1	0%
ΜΟΝΑΔΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	2	5	150%	8	21	163%

Σημαντική αύξηση στο πλήθος γυναικών στην 165-ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ. Επίσης σημαντική αύξηση και στην ΜΟΝΑΔΑ ΕΡΕΥΝΑΣ τόσο σε γυναίκες όσο και σε άνδρες.

11β. Η Διοικητική /Οργανωτική Διάρθρωση και τα Καθήκοντα						
ΔΟΜΗ/ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ	Γυναίκες με θέση ευθύνης			Άνδρες με θέση ευθύνης		
	2024	2025	Μεταβολή	2024	2025	Μεταβολή
165-ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	3	3	0%	6	6	0%
157-ΔΟΔΥ	6	6	0%	1	1	0%
180-ΔΥΔ	1	1	0%	4	4	0%
174-ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΚΔΟΣΕΩΝ	0	0		2	2	0%
181-ΔιΠΕΚ	1	1	0%	3	3	0%
182-ΔιΕΤΕΠ	2	2	0%	1	1	0%

Καμία μεταβολή σε θέσεις ευθύνης ούτε γυναικών ούτε ανδρών.

11γ. Η Διοικητική /Οργανωτική Διάρθρωση και τα Καθήκοντα						
ΔΟΜΗ/ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ	Γυναίκες χωρίς θέση ευθύνης			Άνδρες χωρίς θέση ευθύνης		
	2024	2025	Μεταβολή	2024	2025	Μεταβολή
165-ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	5	9	80%	8	9	13%
157-ΔΟΔΥ	15	16	7%	3	3	0%
180-ΔΥΔ	31	34	10%	44	54	23%
174-ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΚΔΟΣΕΩΝ	26	27	4%	14	16	14%
181-ΔιΠΕΚ	25	25	0%	30	32	7%
182-ΔιΕΤΕΠ	19	19	0%	25	30	20%
ΕΣΕΛ	0	0		1	1	0%
ΜΟΝΑΔΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	2	5	150%	8	21	163%

Σημαντική αύξηση στο πλήθος γυναικών στην 165-ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ καθώς και στην ΜΟΝΑΔΑ ΕΡΕΥΝΑΣ τόσο σε γυναίκες όσο και σε άνδρες.