



Μεσογειακό Ινστιτούτο  
για τη Φύση και τον Άνθρωπο

**Σχέδιο Ισότητας των Φύλων**

## Σύνοψη

Το MedINA είναι μια περιβαλλοντική οργάνωση που εργάζεται με τις τοπικές κοινότητες για την προστασία της φυσικής και πολιτιστικής τους κληρονομιάς και την προώθηση της ευημερίας τους. Οι αξίες που καθοδηγούν το έργο μας είναι: (i) η *δέσμευση* στην αποστολή μας που φιλοδοξεί να κάνει τον κόσμο ένα καλύτερο μέρος για όλους, (ii) ο *σεβασμός στη διαφορετικότητα*, των ειδών, των οικοσυστημάτων, των πολιτισμών και των απόψεων, (iii) η *συνεργασία* ως κινητήριος δύναμη της αλλαγής, (iv) το *πάθος* και η *δημιουργικότητα* για το έργο μας.

Οι αξίες αυτές αντικατοπτρίζονται στον χώρο εργασίας μας αλλά και στο αντικείμενο της δουλειάς μας, ιδίως όσον αφορά στην έρευνα και την εκπαίδευση. Η οργάνωση προωθεί ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς, υποστηρίζοντας την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής των εργαζομένων, προωθώντας την ισότητα των φύλων καθώς και την ισότητα σε όλα τα επίπεδα. Επιπλέον, η οργάνωση στοχεύει στην αντιμετώπιση κάθε μορφής πιθανής διάκρισης ή παρενόχλησης.

Έχει συσταθεί ειδική ομάδα ισότητας των φύλων (ΟΙΦ) για να προτείνει και να παρακολουθεί μέτρα σύμφωνα με τους στόχους του οργανισμού για την ισότητα των φύλων, όπως αυτά περιγράφονται στο παρόν σχέδιο ισότητας των φύλων (ΣΙΦ). Η ΟΙΦ αποτελείται από τρία μέλη: τον εκτελεστικό διευθυντή, τον υπεύθυνο ανάπτυξης και ένα μέλος του προσωπικού, που συντάσσαν από κοινού το ΣΙΦ της οργάνωσης.

Το ΣΙΦ περιλαμβάνει μέτρα και δείκτες για την παρακολούθηση της επίτευξης των στόχων του MedINA για την ισότητα των φύλων. Οι δείκτες αυτοί θα αξιολογούνται στο τέλος κάθε έτους για την παρακολούθηση της προόδου και την προσαρμογή των καθορισμένων μέτρων.

## Μέτρα για την προώθηση της ισότητας των φύλων

Το MedINA θα εφαρμόσει και θα παρακολουθεί τα ακόλουθα μέτρα για την ισότητα των φύλων:

### 1. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωτική κουλτούρα

- Παροχή ευελιξίας ως προς το ωράριο εργασίας και τον τόπο εργασίας, ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά προσωπικά και οικογενειακά ζητήματα κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας.
- Οργάνωση σε τακτική βάση ανεπίσημων εκδηλώσεων δικτύωσης και αναψυχής, όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται άνετα να φέρνουν την οικογένειά τους / συγγενείς και φίλους.
- Οργάνωση εβδομαδιαίων συναντήσεων προσωπικού, όπου: (i) όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να κοινοποιούν τις ανάγκες τους στη διοίκηση και (ii) η διοίκηση μπορεί να

ενημερώνει σχετικά με τις στρατηγικές εξελίξεις και να εμπλέκει τους εργαζόμενους στον καθορισμό των τρεχουσών στρατηγικών κατευθύνσεων.

## 2. Ισορροπία των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων

- Παρακολούθηση της αναλογίας ανδρών και γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων και καταγραφή σχολίων των εργαζομένων σχετικά με πιθανές μεροληπτικές συμπεριφορές λόγω φύλου.

## 3. Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας

- Ενίσχυση της διαφάνειας και της αξιοκρατίας στις διαδικασίες πρόσληψης, ώστε να μπορούν οι υποψήφιοι να ανταγωνίζονται με βάση τα προσόντα τους, και να διασφαλίζεται ότι δεν θα υπάρχουν διακρίσεις στους μισθούς των εργαζομένων λόγω φύλου.
- Ένταξη της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στους βασικούς στόχους του στρατηγικού και επιχειρησιακού σχεδιασμού της οργάνωσης.

## 4. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας

- Προώθηση της ισότητας των φύλων στο εκπαιδευτικό υλικό που παράγει η οργάνωση.
- Διασφάλιση ότι η έρευνα που διεξάγεται με τις τοπικές κοινότητες γίνεται χωρίς αποκλεισμούς και χωρίς διακρίσεις φύλου.

## 5. Μέτρα κατά της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης

- Ευαισθητοποίηση της ομάδας σε θέματα που σχετίζονται με τη βία λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Υποστήριξη της εμπιστευτικής αναφοράς πιθανών ζητημάτων στην ομάδα ισότητας των φύλων.

## Δείκτες και παρακολούθηση

Η Ομάδα Ισότητας των Φύλων (ΟΙΦ) έχει αναλάβει: (i) να ευαισθητοποιήσει σε θέματα ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα και ii) να παρακολουθεί σε ετήσια βάση τους δείκτες ισότητας των φύλων που προσδιορίζονται στον Πίνακα 1 κατωτέρω. Η ΟΙΦ αποτελείται από τρία μέλη: τον εκτελεστικό διευθυντή, τον υπεύθυνο ανάπτυξης και ένα μέλος του προσωπικού.

Στο τέλος κάθε έτους οι εργαζόμενοι θα λαμβάνουν μέρος σε έρευνα για την παρακολούθηση της προόδου των επιλεγμένων δεικτών και τη συλλογή ποιοτικών απαντήσεων σχετικά με θέματα που ενδεχομένως πρέπει να αντιμετωπιστούν. Μετά την ολοκλήρωση της έρευνας, η ΟΙΦ θα μοιράζεται τα αποτελέσματα με όλους τους εργαζόμενους σε ειδική συνάντηση του προσωπικού.

**Πίνακας 1: Δείκτες και παράμετροι για τη μέτρηση της προόδου σε θέματα ισότητας των φύλων στο MedINA**

Βασικοί Τομείς	Δείκτες	Παράμετροι
<b>1. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωτική κουλτούρα</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ικανοποίηση των εργαζομένων όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Αριθμός εργαζομένων "ικανοποιημένων" ή "μη ικανοποιημένων" σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ετήσιας έρευνας</li> </ul>
<b>2. Ισορροπία των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ικανοποίηση των εργαζομένων όσον αφορά την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων</li> <li>• Εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε καίριες θέσεις λήψης αποφάσεων</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Αριθμός εργαζομένων "ικανοποιημένων" ή "μη ικανοποιημένων" σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ετήσιας έρευνας</li> <li>• Ποσοστό γυναικών και ανδρών σε βασικές θέσεις λήψης αποφάσεων</li> </ul>
<b>3. Ισότητα των φύλων στην πρόσληψη και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ισότητα των φύλων στην απασχόληση</li> <li>• Ισότητα των φύλων στους μισθούς</li> <li>• Αντίληψη των εργαζομένων ότι το φύλο τους ενδεχομένως επηρεάζει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους ή τον μισθό τους</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Αναλογία γυναικών και ανδρών εργαζομένων</li> <li>• Μέσος μισθός γυναικών και ανδρών εργαζομένων</li> <li>• Ποσοστό γυναικών και ανδρών εργαζομένων που αισθάνονται ότι το φύλο τους έχει επηρεάσει μερικές φορές την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους ή τον μισθό τους, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ετήσιας έρευνας</li> </ul>
<b>4. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Εκπαιδευτικό υλικό που ενσωματώνει τη διάσταση του φύλου</li> <li>• Έρευνα χωρίς διακρίσεις στην κοινότητα</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ποσοστό υλικού που εξετάζει τη διάσταση του φύλου</li> <li>• Ποσοστό γυναικών και ανδρών που συμμετέχουν σε έρευνες και</li> </ul>

Βασικοί Τομείς	Δείκτες	Παράμετροι
		καταγραφές με τις τοπικές κοινότητες
<b>5. Μέτρα κατά της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Καταγγελίες εργαζομένων για έμφυλη βία ή σεξουαλική παρενόχληση</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Αριθμός εργαζομένων που έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση ή άλλες μορφές βίας λόγω φύλου στον οργανισμό</li></ul>