



# Σχέδιο Δράσης

για την **Ισότητα**

των **Φύλων**

2022-2024



Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) του Εθνικού Κέντρου Έρευνας Φυσικών Επιστημών για τα έτη 2022-2024 διαμορφώθηκε με την ευθύνη της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.) του Κέντρου (σύσταση σύμφωνα με την α.π. 100/2021-2389/7-9-2021 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου), στην οποία συμμετέχουν οι:

**Αγγελική Τσερέπη**, Συντονίστρια ΕΙΦ, Ερευνήτρια Α', Ινστιτούτο Νανοεπιστήμης και Νανοτεχνολογίας

**Ευαγγελία Δρακοπούλου**, Ερευνήτρια Γ', Ινστιτούτο Πυρηνικής και Σωματιδιακής Φυσικής

**Γεώργιος Κεραμίδας**, Διεύθυνση Διοικητικού, Τμήμα Προσωπικού

**Μαρία Κωνσταντοπούλου**, Εκπρόσωπος Ερευνητών-ΕΛΕ στο ΔΣ, Ερευνήτρια Α', Ινστιτούτο Βιοεπιστημών και Εφαρμογών

**Χρυσούλα Λαθιωτάκη**, Εκπρόσωπος Εργαζομένων ειδικού, επιστημονικού-τεχνικού, τεχνικού, διοικητικού και βοηθητικού προσωπικού, Διεύθυνση Διοικητικού

**Κλειώ Μακρυγιαννάκη**, Ινστιτούτο Πυρηνικών και Ραδιολογικών Επιστημών και Τεχνολογίας, Ενέργειας και Ασφάλειας

**Κωνσταντίνος Μαλαπέτσας**, ΜΟΔΥ Ειδικός Λογαριασμός Κονδυλίων Έρευνας

**Δέσποινα Οικονομίδου**, Ινστιτούτο Πληροφορικής & Τηλεπικοινωνιών

και με τη συνδρομή της:

**Πέννυς Σκλάβου**, Διεύθυνση Διοικητικού, Τμήμα Προσωπικού

Η ΕΙΦ ευχαριστεί τον Πρόεδρο Δ.Σ. κ. Γεώργιο Νούνεση και τον Αντιπρόεδρο Δ.Σ. κ. Ευάγγελο Καρκαλέτση για την υποστήριξή τους.

Έγκριση κειμένου ΣΔΙΦ προς διαβούλευση από το Δ.Σ.: 706<sup>η</sup> συνεδρίαση Δ.Σ./19.04.2022

Έγκριση τελικής έκδοσης ΣΔΙΦ μετά τη διαβούλευση από το Δ.Σ.: 707<sup>η</sup> συνεδρίαση/19.05.2022



## Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	4
Μεθοδολογία διαμόρφωσης, εφαρμογής & παρακολούθησης του ΣΔΙΦ .....	5
Σύνοψη της υφιστάμενης κατάστασης στο ΕΚΕΦΕ «Δημόκριτος» .....	6
Προτεραιότητες & Δράσεις για την Ισότητα των Φύλων .....	9

## Εισαγωγή

Το Εθνικό Κέντρο Έρευνας Φυσικών Επιστημών «Δημόκριτος» (ΕΚΕΦΕ «Δ») είναι το μεγαλύτερο διεπιστημονικό Ερευνητικό Κέντρο της Ελλάδας, με περίπου 190 Ερευνητές/Ερευνήτριες και Ειδικούς/ές Λειτουργικούς/ές Επιστήμονες, καθώς και περισσότερα από 500 άτομα ερευνητικό προσωπικό που απασχολείται σε έργα χρηματοδοτούμενα από κρατικά κονδύλια, την Ευρωπαϊκή Ένωση, Διεθνείς Οργανισμούς και τη Βιομηχανία. Στο Κέντρο λειτουργούν πέντε (5) ανεξάρτητα Ινστιτούτα, στα οποία διεξάγεται βασική και εφαρμοσμένη έρευνα και συντονίζονται σημαντικές επιστημονικές, τεχνολογικές και εκπαιδευτικές δραστηριότητες στους τομείς Υγείας, Βιολογίας & Βιοτεχνολογίας, Νέων Υλικών, Νανοεπιστήμης & Νανοτεχνολογίας, Πυρηνικής Τεχνολογίας, Περιβάλλοντος – Ενέργειας & Βιώσιμης Ανάπτυξης, Πληροφορικής & Τηλεπικοινωνιών, Πυρηνικής Φυσικής & Φυσικής Στοιχειωδών Σωματιδίων. Η ερευνητική δραστηριότητα υποστηρίζεται κεντρικά από τη Διεύθυνση Διοικητικού, τη Διεύθυνση Τεχνολογικών Εφαρμογών και Υποστήριξης της Έρευνας και τα Αυτοτελή Τμήματα του Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.

Αποστολή του ΕΚΕΦΕ «Δ» είναι η διεξαγωγή **βασικής και εφαρμοσμένης έρευνας υψηλής στάθμης**, η ανάπτυξη ανταγωνιστικής τεχνολογίας με στόχο την προαγωγή της κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης της χώρας, η παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών υψηλής τεχνολογίας σε δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς με στόχο την εξυπηρέτηση του πολίτη, η εκπαίδευση νέων επιστημόνων σε νέες ερευνητικές περιοχές και προηγμένες τεχνολογίες, η αξιοποίηση και διάχυση της καινοτομίας στη χώρα, και η συνεργασία με ελληνικά και διεθνή Πανεπιστήμια και Ερευνητικά Κέντρα με στόχο την ανταλλαγή τεχνολογίας και την ανάπτυξη ερευνητικών συνεργειών. Ταυτόχρονα, το ΕΚΕΦΕ «Δ» πραγματοποιεί ένα μεγάλο εύρος εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων και μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών σε συνεργασία με Πανεπιστήμια, καθώς επίσης και δράσεις προβολής και διάχυσης της έρευνας σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης και στο ευρύ κοινό.

Το ΕΚΕΦΕ «Δ» αποτελεί ένα ερευνητικό, εργασιακό και εκπαιδευτικό περιβάλλον που σέβεται τη συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ισότητας των φύλων και επιδιώκει την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και τους τομείς δραστηριότητάς του. Σε ευθυγράμμιση με την πολιτική του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (ERA), τις προϋποθέσεις που ορίζει το πρόγραμμα Horizon Europe, αλλά και το εθνικό και διεθνές θεσμικό πλαίσιο σχετικά με την έμφυλη ισότητα, το **1<sup>ο</sup> Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) του ΕΚΕΦΕ «Δ» για το διάστημα 2022-2024** δομήθηκε πάνω σε πέντε άξονες, οι οποίοι ενσωματώνουν τις προτεραιότητες του φορέα για προώθηση της ισότητας των φύλων και στοχεύουν στην αντιμετώπιση των προκλήσεων που ανιχνεύθηκαν κατά την

εσωτερική αξιολόγηση σε θέματα έμφυλων διακρίσεων και ανισοτήτων. Για κάθε άξονα έχουν αναπτυχθεί στρατηγικοί στόχοι, δράσεις, χρονοδιάγραμμα, αρμόδιο προσωπικό, όπως επίσης και δείκτες παρακολούθησης της προόδου κατά την εφαρμογή του ΣΔΙΦ.

Το ΣΔΙΦ του ΕΚΕΦΕ «Δ» αντιμετωπίζεται ως ευκαιρία αυτο-αξιολόγησης και βελτίωσης της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στον φορέα, και αναμένεται να συνεισφέρει στην απελευθέρωση των δημιουργικών δυνάμεων του οικοσυστήματος έρευνας, εκπαίδευσης και καινοτομίας.

## Μεθοδολογία διαμόρφωσης, εφαρμογής & παρακολούθησης του ΣΔΙΦ

Η ανάπτυξη του ΣΔΙΦ του ΕΚΕΦΕ «Δ» περιλαμβάνει τις εξής φάσεις:

**Φάση I: Εσωτερική αξιολόγηση (Audit).** Η φάση αυτή περιλαμβάνει τη συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων ανά φύλο στα ακόλουθα επίπεδα λειτουργίας του ερευνητικού οργανισμού: Ανθρώπινους Πόρους, Όργανα & Διαδικασίες λήψης αποφάσεων, Επικοινωνία, και Διάσταση του φύλου στην Έρευνα & τα Μεταπτυχιακά Προγράμματα Σπουδών στα οποία συμμετέχει το Κέντρο. Λεπτομερή αποτελέσματα-συμπεράσματα από τα ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία περιγράφονται στο έγγραφο Εσωτερικής Αξιολόγησης (Audit) του Κέντρου.

**Φάση II: Διαμόρφωση του σχεδίου δράσης.** Σε αυτή τη φάση, σχεδιάζονται και προτείνονται δράσεις, το σχετικό χρονοδιάγραμμα, το αρμόδιο προσωπικό του φορέα που θα επιβλέπει την εφαρμογή των δράσεων και οι δείκτες παρακολούθησης της προόδου που θα σημειώνεται. Το ΣΔΙΦ εγκρίνεται από το ΔΣ, μετά από διαβούλευση στο Κέντρο.

**Φάση III: Εφαρμογή του σχεδίου δράσης.** Οι προτεινόμενες στο ΣΔΙΦ δράσεις θα υλοποιηθούν με τη βοήθεια των ομάδων εργασίας που θα συσταθούν στις Διευθύνσεις και στα Ινστιτούτα του ΕΚΕΦΕ «Δ». Η εφαρμογή του ΣΔΙΦ προβλέπει υιοθέτηση νέων διαδικασιών. Η φάση αυτή θα περιλαμβάνει ενίσχυση της ευαισθητοποίησης του προσωπικού, καθώς επίσης και ενημέρωση και εκπαίδευση σε θέματα ισότητας φύλων, ώστε να επιτευχθεί ευρεία αποδοχή του ΣΔΙΦ στο Κέντρο. Σημαντικό ρόλο στην υλοποίηση των δράσεων του ΣΔΙΦ θα διαδραματίσουν οι συνέργειες που αναπτύσσονται στο πλαίσιο του Δικτύου ΕΙΦ των Ερευνητικών Κέντρων και Ανεξάρτητων Ερευνητικών Ινστιτούτων, όπου συμμετέχει το ΕΚΕΦΕ «Δ».

**Φάση IV: Παρακολούθηση και αξιολόγηση του σχεδίου δράσης.** Η αποδοχή του ΣΔΙΦ και η πρόοδος που θα συντελείται θα αξιολογείται από την Επιτροπή Ισότητας Φύλων (ΕΙΦ) του Κέντρου σε ετήσια βάση. Συγκεκριμένα, θα παρακολουθούνται οι ποσοτικοί και οι ποιοτικοί



δείκτες απόδοσης του ΣΔΙΦ, με στόχο την τήρηση των ποσοτικών στόχων και την αξιολόγηση των ποιοτικών (με βαθμολόγηση 0-100%). Τα ευρήματα που θα προκύπτουν θα προσφέρουν γνώση για την περαιτέρω βελτίωση του Σχεδίου, αλλά και της ευρύτερης στόχευσης του φορέα αναφορικά με την προώθηση της έμφυλης ισότητας.

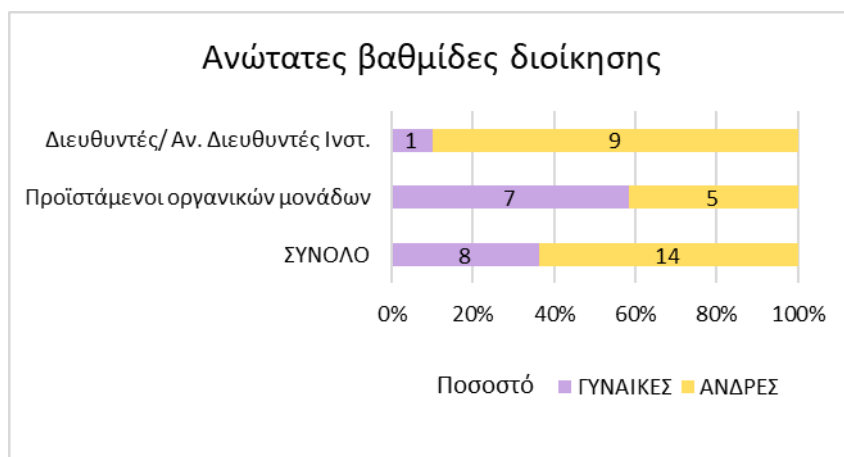
## Σύνοψη της υφιστάμενης κατάστασης στο ΕΚΕΦΕ «Δημόκριτος»

Η εσωτερική αξιολόγηση του ΕΚΕΦΕ «Δ» σε θέματα ισότητας των φύλων (**Φάση Ι**) πραγματοποιήθηκε το διάστημα 11/2021 – 2/2022 και βασίστηκε κυρίως σε ποσοτικά δεδομένα, τα οποία συλλέχθηκαν για την τριετία 2019-2021. Στη συγκέντρωση των στοιχείων συνέβαλαν οι παρακάτω υπηρεσίες του Κέντρου:

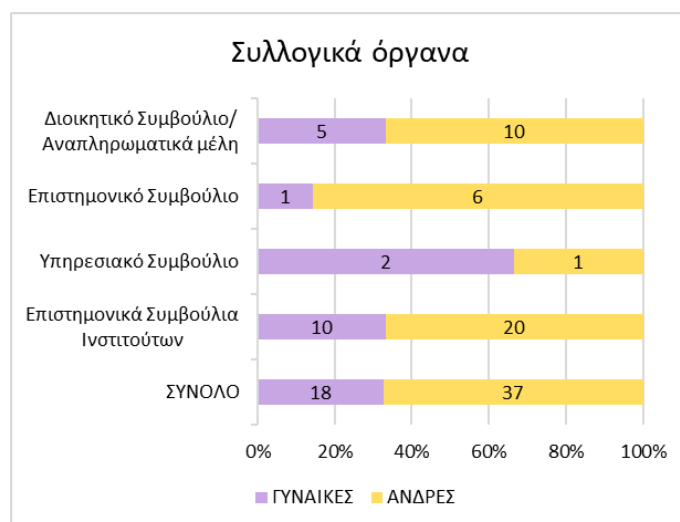
1. Διεύθυνση Διοικητικού
2. ΜΟΔΥ Ειδικός Λογαριασμός Κονδυλίων Έρευνας
3. Γραφείο Εκπαίδευσης
4. Γραμματείες Ινστιτούτων

Από τα στοιχεία αυτά, αναδείχθηκαν οι προκλήσεις που περιγράφονται παρακάτω και οι οποίες αποτελούν άξονες προτεραιότητας στους οποίους βασίζεται το ΣΔΙΦ.

Τα ποσοτικά δεδομένα που αφορούν στην υφιστάμενη **εκπροσώπηση των φύλων στις ανώτατες βαθμίδες διοίκησης** του ΕΚΕΦΕ «Δ» παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 1. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα, καταγράφονται σχετικά χαμηλά ποσοστά ισόρροπης εκπροσώπησης φύλων στις ανώτατες βαθμίδες διοίκησης του φορέα, με συνολική εκπροσώπηση των γυναικών σε ποσοστό 36% και μόνο 5% στη διεύθυνση/αν. διεύθυνση των ερευνητικών ινστιτούτων. Όσον αφορά στην ισόρροπη **συμμετοχή των φύλων στα συλλογικά όργανα** (Διοικητικό Συμβούλιο, Επιστημονικά Συμβούλια Ινστιτούτων, κλπ.), καταγράφονται επίσης χαμηλά ποσοστά, καθώς η μέση εκπροσώπηση των γυναικών ανέρχεται στο 33% (Διάγραμμα 2).



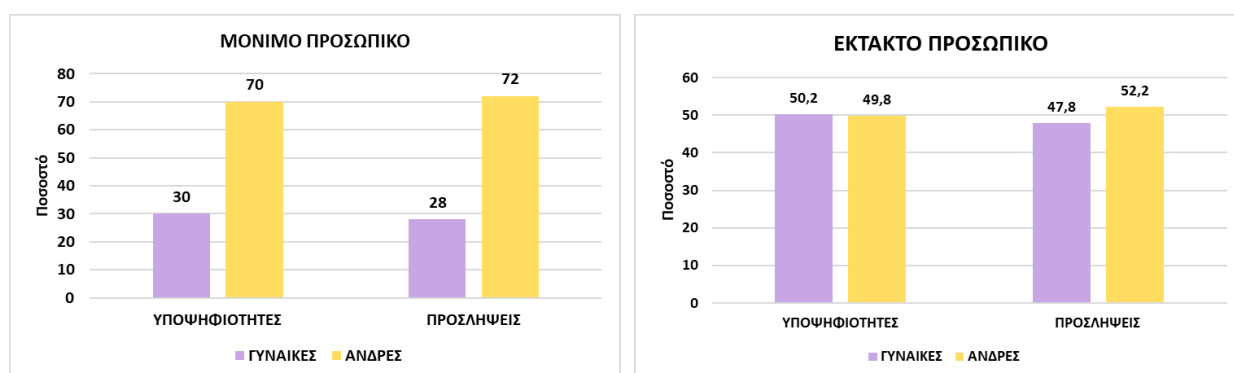
**Διάγραμμα 1.** Εκπροσώπηση των φύλων στις ανώτατες βαθμίδες διοίκησης του ΕΚΕΦΕ «Δ»



**Διάγραμμα 2.** Εκπροσώπηση των φύλων στα συλλογικά όργανα του ΕΚΕΦΕ «Δ»

Με δεδομένο ότι το ΕΚΕΦΕ «Δ» αναγνωρίζει τη σημασία της ισόρροπης συμμετοχής, της πολυφωνίας και της συμπεριληπτικότητας στη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων και στις ηγετικές θέσεις του φορέα, για την ουσιαστική αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων, θέτει σε προτεραιότητα την ενίσχυση της ισόρροπης εκπροσώπησης και της ισότητας των φύλων στα όργανα και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων του Κέντρου.

Η στρατηγική του ΕΚΕΦΕ «Δ» όσον αφορά στις **προσλήψεις και στην επαγγελματική εξέλιξη** του προσωπικού είναι πλήρως εναρμονισμένη με την εθνική νομοθεσία που διέπει τη διαδικασία των προσλήψεων, την επαγγελματική εξέλιξη και τις αμοιβές, όπως εφαρμόζεται σε όλα τα ελληνικά ερευνητικά κέντρα του δημόσιου τομέα.

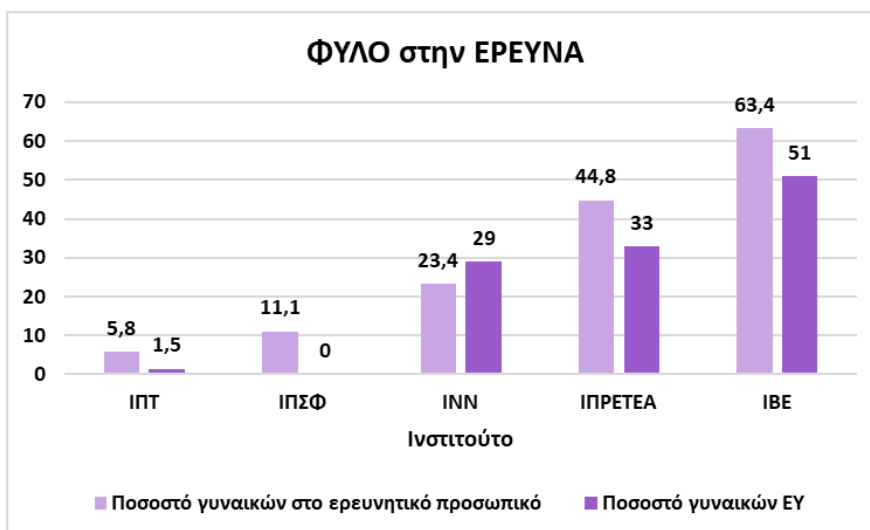


**Διάγραμμα 3** Κατανομή υποψηφιοτήτων & προσλήψεων ανά φύλο για το μόνιμο & έκτακτο προσωπικό του Κέντρου

Ωστόσο, τα ποσοτικά δεδομένα που αφορούν στις προκηρύξεις και στις αντίστοιχες προσλήψεις που έγιναν κατά το 2021 (Διάγραμμα 3) υποδεικνύουν μικρή μείωση (περίπου κατά 2%) στο ποσοστό των γυναικών που προσλήφθηκαν σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό των

υποψηφιοτήτων, τόσο για τις προκηρύξεις μόνιμου όσο και έκτακτου προσωπικού. Η καταγραφή των στοιχείων αυτών είναι σημαντική κατά τα επόμενα χρόνια, ώστε να διερευνηθούν τα αίτια της τυχόν συστηματικά παρατηρούμενης μείωσης του ποσοστού των γυναικών που προσλαμβάνονται σε σχέση με το ποσοστό των υποψηφιοτήτων. Σε κάθε περίπτωση και βάσει των θεμελιωδών αρχών της ισότητας και της αξιοκρατίας σε θέματα πρόσβασης, απασχόλησης, επαγγελματικής εξέλιξης και κατάρτισης, το ΕΚΕΦΕ «Δ» στοχεύει στην εξάλειψη των εμποδίων και των προκαταλήψεων που σχετίζονται με το φύλο σε όλους τους τομείς που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό του Κέντρου.

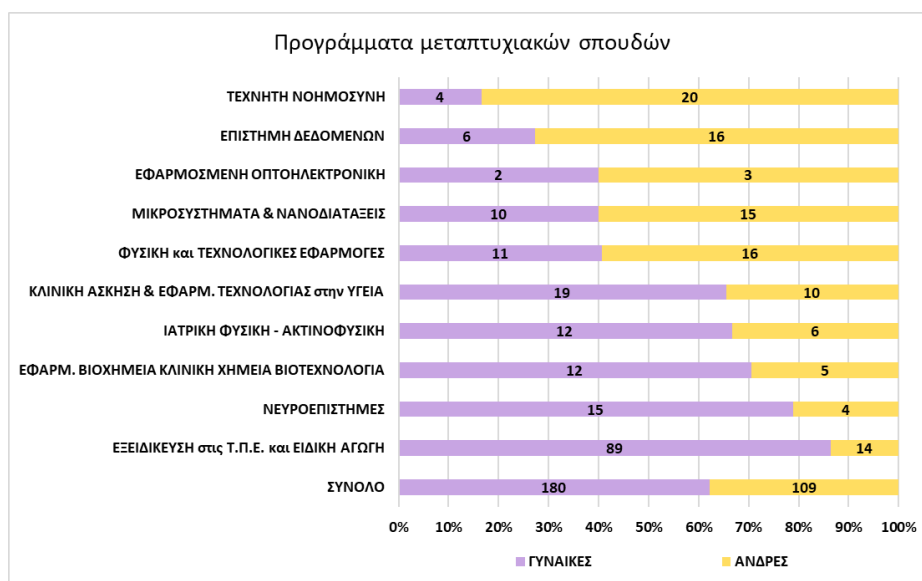
Τα ποσοτικά δεδομένα που αφορούν στην **κατανομή των φύλων στο μόνιμο ερευνητικό προσωπικό και στις θέσεις επιστημονικών υπευθύνων (ΕΥ)** έργων στα πέντε (5) Ινστιτούτα του Κέντρου κατά τα έτη 2018-2021 παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 4. Σύμφωνα με το Διάγραμμα αυτό, η συμμετοχή των γυναικών ως ΕΥ των έργων που εκπονούνται στα Ινστιτούτα ακολουθεί τη συμμετοχή των γυναικών στο μόνιμο ερευνητικό προσωπικό των Ινστιτούτων, αλλά με υστέρηση (μέχρι 12%) στην πλειοψηφία των Ινστιτούτων.



**Διάγραμμα 4** Κατανομή Ερευνητικού Προσωπικού και Επιστημονικών Υπευθύνων ερευνητικών έργων ανά φύλο στα 5 Ερευνητικά Ινστιτούτα του Κέντρου



Για την αντιμετώπιση των έμφυλων στερεοτύπων στην παραγωγή και στη μετάδοση της γνώσης, το ΕΚΕΦΕ «Δ» επιδιώκει την **ενίσχυση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας, στην καινοτομία και στο σύνολο των εκπαιδευτικών προγραμμάτων** και δράσεων που υλοποιεί. Αυτό απαιτείται, αλλά και διευκολύνεται σε μεγάλο βαθμό χάρη στο σημαντικό ποσοστό μέσης συμμετοχής των γυναικών (62%) στα μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών στα οποία το Κέντρο συμμετέχει ως ιδρυτικό μέλος (Διάγραμμα 5), σε συνεργασία με Πανεπιστήμια. Ωστόσο, η υποεκπροσώπηση τους φαίνεται να παραμένει σε μερικούς τομείς των σπουδών επιστήμης, τεχνολογίας, μηχανικής και μαθηματικών (STEM) και κρίνεται απαραίτητη η λήψη μέτρων για τη μείωση των ανισοτήτων σε αυτά τα γνωστικά πεδία.



**Διάγραμμα 5** Συμμετοχή των φύλων στα μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών που συμμετέχει το ΕΚΕΦΕ «Δ» ως ιδρυτικό μέλος

## Προτεραιότητες & Δράσεις για την Ισότητα των Φύλων

Η αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης στο ΕΚΕΦΕ «Δ» σχετικά με την ισότητα των φύλων καθοδήγησε τον σχεδιασμό στοχευμένων δράσεων στο πλαίσιο διαμόρφωσης του ΣΔΙΦ. Σύμφωνα, λοιπόν, με τα αποτελέσματα της εσωτερικής αξιολόγησης, τίθενται σε προτεραιότητα οι παρεμβάσεις που στοχεύουν α) στην ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις ηγετικές θέσεις του φορέα και στη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων, β) στην έμφυλη ισότητα στην πρόσληψη, την απασχόληση και την επαγγελματική εξέλιξη, και γ) στην ένταξη της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο.

Το ΣΔΙΦ εστιάζει και σε δύο ακόμα καίριους τομείς: την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και παρενόχλησης. Ειδικότερα, στο

πλαίσιο της επίτευξης της ισότητας αναφορικά με τις ευκαιρίες και τη μεταχείριση στην εργασία, το ΕΚΕΦΕ «Δ» επιδιώκει την πολύπλευρη υποστήριξη του προσωπικού για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς και την ευρύτερη δημιουργία οργανωσιακής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς και διακρίσεις με βάση το φύλο. Επιπλέον, το ΕΚΕΦΕ «Δ» επιδεικνύει μηδενική ανοχή στην έμφυλη βία υπό οποιαδήποτε μορφή (σωματικής, ψυχολογικής, σεξουαλικής, οικονομικής φύσεως) και στοχεύει στη λήψη δέσμης μέτρων για την πρόληψη και την καταπολέμηση περιστατικών ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και κάθε άλλης μορφής βίας. Πιο συγκεκριμένα, προτείνεται και αναπτύσσεται μηχανισμός καταγραφής τέτοιων περιστατικών και θα συσταθεί επιτροπή για τη θεσμική αντιμετώπιση επιβεβαιωμένων περιστατικών.

Συνοπτικά, οι πέντε **Άξονες Προτεραιότητας του ΣΔΙΦ** του ΕΚΕΦΕ «Δ» είναι οι ακόλουθοι:

- 1. Ισότητα των Φύλων στην Κουλτούρα του Οργανισμού, την Ηγεσία & τις Θέσεις Λήψης Αποφάσεων**
- 2. Ισότητα των Φύλων στην Πρόσληψη, τη Διατήρηση της Απασχόλησης & την Επαγγελματική Εξέλιξη**
- 3. Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στην Έρευνα, την Καινοτομία & την Εκπαίδευση**
- 4. Ισορροπία Επαγγελματικής & Προσωπικής Ζωής**
- 5. Πρόληψη και Αντιμετώπιση Διακρίσεων, Έμφυλης Βίας & Παρενόχλησης**

Παρακάτω, παρατίθενται λεπτομερείς **πίνακες των προτεινόμενων δράσεων ανά άξονα προτεραιότητας**, που περιλαμβάνουν το χρονοδιάγραμμα, το αρμόδιο προσωπικό του φορέα που θα επιβλέπει την εφαρμογή των δράσεων και τους δείκτες παρακολούθησης της προόδου που θα σημειώνεται ως αποτέλεσμα της υλοποίησης των προγραμματισμένων δράσεων.

## Άξονας προτεραιότητας 1

### Ισότητα των Φύλων στην Κουλτούρα του Οργανισμού, την Υγεία & τις Θέσεις Λήψης Αποφάσεων

Στόχοι	Μέτρα/Δράσεις	Αρμόδιο προσωπικό	Χρονοδιάγραμμα			Δείκτες Απόδοσης
			2022	2023	2024	
1.1 Προαγωγή της ισότητας των φύλων στην κουλτούρα του Οργανισμού	1.1.1. Δημοσιοποίηση του ΣΔΙΦ στον ιστότοπο του ΕΚΕΦΕ “Δ” & ενημέρωση του προσωπικού του ΕΚΕΦΕ “Δ”	ΕΙΦ	*			1.1.α. Ετήσιες αναθεωρήσεις ΣΔΙΦ 1.1.β. Πληροφοριακό σύστημα για την παρακολούθηση της ισότητας των φύλων 1.1.γ. Αριθμός εκδηλώσεων ευαισθητοποίησης & εκπαίδευσης για θέματα φύλου, προκαταλήψεων & διαφορετικότητας (τουλάχιστον 3) 1.1.δ. Γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο στα έγγραφα εσωτερικής λειτουργίας & στο επικοινωνιακό υλικό του Οργανισμού 1.1.ε. Συνέργειες με άλλους φορείς για θέματα ισότητας
	1.1.2. Διαμόρφωση πληροφοριακού συστήματος για τη συστηματική παρακολούθηση (monitoring) της ισότητας των φύλων στον Οργανισμό	Γραφείο Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, ΕΙΦ	*			
	1.1.3. Διοργάνωση ανοικτών εκδηλώσεων ευαισθητοποίησης & εκπαίδευσης για θέματα φύλου, προκαταλήψεων & διαφορετικότητας	ΕΙΦ	*	*	*	
	1.1.4. Συστηματική επισκόπηση εγγράφων εσωτερικής λειτουργίας & επικοινωνιακού υλικού του Οργανισμού υπό το πρίσμα της ισότητας των φύλων	ΔΔ, ΔΤΕ, ΕΛΚΕ, Τμήμα Δημοσίων Σχέσεων, ΕΙΦ, Γραφείο Προέδρου, ΔΣ	*	*	*	
	1.1.5. Ενίσχυση εξωστρέφειας του Οργανισμού για τα θέματα ισότητας φύλου (συνεργασίες με ΕΙΦ άλλων ερευνητικών φορέων κ.α.)	ΕΙΦ	*	*	*	
1.2 Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε υψηλόβαθμες επιστημονικές & διοικητικές θέσεις στον Οργανισμό	1.2.1. Ενθάρρυνση & υποστήριξη των γυναικών για διεκδίκηση θέσεων στα όργανα διοίκησης του Οργανισμού	Διευθυντές, ΔΣ	*	*	*	1.2.α. Κατανομή ανά φύλο στις υποψηφιότητες & στις συμμετοχές σε επιτροπές, συμβούλια, διοικητικά όργανα κ.α. 1.2.β. Αριθμός δράσεων συμβουλευτικής (τουλάχιστον 3)
	1.2.2. Ενθάρρυνση & υποστήριξη των γυναικών για συμμετοχή σε συμβούλια & επιτροπές του Οργανισμού	Διευθυντές, ΔΣ	*	*	*	
	1.2.3. Παρακολούθηση της ισορροπίας φύλου στις θέσεις ευθύνης & τις θέσεις λήψης αποφάσεων	ΕΙΦ, ΔΣ	*	*	*	
	1.2.4. Πραγματοποίηση δράσεων συμβουλευτικής (mentoring) για τη συμμετοχή γυναικών στις υψηλές θέσεις του Οργανισμού	ΕΙΦ, Τμήμα Δημοσίων Σχέσεων	*	*	*	

## Άξονας προτεραιότητας 2

### Ισότητα των Φύλων στην Πρόσληψη, τη Διατήρηση της Απασχόλησης & την Επαγγελματική Εξέλιξη

Στόχοι	Μέτρα/Δράσεις	Αρμόδιο προσωπικό	Χρονοδιάγραμμα			Δείκτες Απόδοσης
			2022	2023	2024	
2.1 Υποστήριξη της ισορροπίας φύλου στις αιτήσεις για απασχόληση στον Οργανισμό	2.1.1. Ενσωμάτωση περιγραφής/δήλωσης για την πολιτική του Οργανισμού σε θέματα ισότητας των φύλων στα κείμενα των προκηρύξεων για προσλήψεις προσωπικού	ΔΣ, ΕΙΦ, ΔΔ/Τμήμα Προσωπικού, ΕΛΚΕ/Τμήμα Συμβάσεων	*	*	*	2.1.α. Κατανομή ανά φύλο στις αιτήσεις για απασχόληση 2.1.β. Γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο στα κείμενα των προκηρύξεων πρόσληψης προσωπικού 2.1.γ. Κατανομή ανά φύλο στις επιτροπές αξιολόγησης προσωπικού
	2.1.2. Χρήση ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας στα κείμενα των προκηρύξεων για προσλήψεις προσωπικού	ΕΥ, ΔΔ/Τμήμα Προσωπικού, ΕΛΚΕ/Τμήμα Συμβάσεων	*	*	*	
	2.1.3. Παρακολούθηση της ισορροπίας φύλου στις αιτήσεις υποψηφιοτήτων & τις προσλήψεις προσωπικού	ΕΥ, Γραμματείες, ΕΙΦ	*	*	*	
	2.1.4. Ενίσχυση της συμμετοχής γυναικών- μελών στις επιτροπές αξιολόγησης υποψηφιοτήτων για θέσεις προσωπικού με την εφαρμογή ποσόστωσης, όπου είναι εφικτό.	ΔΔ/Τμήμα Προσωπικού, ΕΛΚΕ/Τμήμα Συμβάσεων, ΕΣΙ	*	*	*	
2.2 Υποστήριξη της ισότητας των φύλων στη διατήρηση της απασχόλησης & την επαγγελματική εξέλιξη	2.2.1. Παρακολούθηση της ισορροπίας φύλου σε όλες τις κατηγορίες προσωπικού, των μισθολογικών διαφορών, του ποσοστού διατήρησης της απασχόλησης & της επαγγελματικής εξέλιξης	ΔΔ/Τμήμα Προσωπικού, ΕΛΚΕ/Τμήμα Συμβάσεων, ΕΙΦ, ΕΣΙ	*	*	*	2.2.α. Ετήσιοι Απολογισμοί Ινστιτούτων με δεδομένα προσωπικού ανά φύλο 2.2.β. Κατανομή ανά φύλο σε όλες τις κατηγορίες προσωπικού 2.2.γ. Μισθολογικές διαφορές για όλες τις κατηγορίες προσωπικού 2.2.δ. Κατανομή ανά φύλο στη διατήρηση της απασχόλησης & την επαγγελματική εξέλιξη του προσωπικού 2.2.ε. Αξιολόγηση πιθανών αναφορών για μεροληπτικές αναθέσεις ρόλων ή παρεμπόδιση της εξέλιξης σταδιοδρομίας 2.2.στ. Εκθέσεις σχετικά με α) ανάπτυξη πλάνου επαγγελματικής εξέλιξης, β) παράγοντες που επηρεάζουν τη διατήρηση & εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας
	2.2.2. Διερεύνηση σχετικά με την ανάπτυξη πλάνου επαγγελματικής εξέλιξης για όλες τις κατηγορίες προσωπικού	ΔΔ/Τμήμα Προσωπικού, ΕΛΚΕ/Τμήμα Συμβάσεων		*	*	
	2.2.3. Υποστήριξη των ερευνητριών στην ανάπτυξη του επαγγελματικού τους δικτύου (network building) σε εθνικό & διεθνές επίπεδο	ΕΥ, Ινστιτούτα, Τμήμα Καινοτομίας/Γραφείο Προγραμμάτων		*	*	
	2.2.4. Αξιολόγηση της εργασιακής απόδοσης του προσωπικού ανεξαρτήτως φύλου	Διευθύνσεις, ΕΛΚΕ, Ινστιτούτα, ΕΥ	*	*	*	
	2.2.5. Διερεύνηση των παραγόντων που σχετίζονται με το φύλο & επηρεάζουν τη διατήρηση της απασχόλησης & την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας & σχεδιασμός μέτρων υποστήριξης	Διευθύνσεις, ΕΛΚΕ, ΕΙΦ, ΕΥ		*	*	

**Άξονας προτεραιότητας 3**  
**Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στην Έρευνα, την Καινοτομία & την Εκπαίδευση**

Στόχοι	Μέτρα/Δράσεις	Αρμόδιο προσωπικό	Χρονοδιάγραμμα			Δείκτες Απόδοσης
			2022	2023	2024	
3.1 Προαγωγή της ισορροπίας φύλου στις δραστηριότητες έρευνας, καινοτομίας & επιχειρηματικότητας	3.1.1. Ενθάρρυνση της ισορροπίας φύλου στις υποβολές προτάσεων χρηματοδότησης & στην εκπόνηση των ερευνητικών έργων (σύνθεση ερευνητικών ομάδων, κοινοπραξιών κ.α.)	Ερευνητικό προσωπικό	*	*	*	3.1.α. Μέσο μέγεθος χρηματοδοτήσεων για γυναίκες/ άνδρες Επιστημονικούς Υπεύθυνους 3.1.β. Κατανομή ανά φύλο στους ηγετικούς ρόλους στο πλαίσιο των έργων 3.1.γ. Αριθμός εκδηλώσεων ενημέρωσης & ευαισθητοποίησης (τουλάχιστον 2) 3.1.δ. Κατανομή ανά φύλο στις επιστημονικές δημοσιεύσεις (corresponding authors) 3.1.ε. Κατανομή ανά φύλο στις συμμετοχές σε συνέδρια 3.1.στ. Κατανομή ανά φύλο στους/ις ιδρυτές/τριες spin-offs
	3.1.2. Πραγματοποίηση εκδηλώσεων ενημέρωσης & ευαισθητοποίησης για τη σημασία της ισόρροπης εκπροσώπησης φύλου στην έρευνα, την καινοτομία & την επιχειρηματικότητα	ΕΙΦ, ΔΣ, Γραφείο Καινοτομίας	*	*	*	
	3.1.3. Διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την παραγωγικότητα του ερευνητικού προσωπικού & σχεδιασμός μέτρων υποστήριξης	ΕΙΦ, ΔΣ, Ερευνητικό Προσωπικό		*	*	
	3.1.4. Ενθάρρυνση & υποστήριξη των γυναικών στην επιχειρηματικότητα (ιδρύτριες spin-offs κ.α.)	Γραφείο Καινοτομίας, Ερευνητικό προσωπικό	*	*	*	
3.2 Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο	3.2.1. Πραγματοποίηση εργαστηρίων/σεμιναρίων για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις μεθόδους & στο περιεχόμενο της έρευνας	ΕΙΦ, ΕΗΔΕ, ΔΣ		*	*	3.2.α. Κατανομή ανά φύλο στην επίβλεψη διδακτορικών & μεταπτυχιακών φοιτητών/τριών 3.2.β. Αριθμός εργαστηρίων/σεμιναρίων για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου
3.3 Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο εκπαιδευτικό περιεχόμενο	3.3.1. Ανάπτυξη προγραμμάτων/δράσεων για σχολεία και Πανεπιστήμια σε θεματικές που αφορούν το φύλο & την επιστήμη	Γραφείο Εκπαίδευσης, Συμβούλιο Εκπαίδευσης, ΕΙΦ		*	*	3.3.α. Αριθμός προγραμμάτων/δράσεων για σχολεία και Πανεπιστήμια 3.3.β. Αριθμός μαθημάτων/θεματικών που σχετίζονται με το φύλο στα ΠΜΣ 3.3.γ. Γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο στα μαθήματα/ εργασίες των ΠΜΣ
	3.3.2. Ενθάρρυνση των υπευθύνων των ΠΜΣ για εμπλουτισμό των προγραμμάτων σπουδών με μαθήματα/θεματικές που σχετίζονται με το φύλο	Γραφείο Εκπαίδευσης, Συμβούλιο Εκπαίδευσης		*	*	
	3.3.3. Διερεύνηση της δυνατότητας ένταξης εργασιών σε θεματικές που σχετίζονται με το φύλο στο πλαίσιο υφιστάμενων μαθημάτων των ΠΜΣ	Γραφείο Εκπαίδευσης, Συμβούλιο Εκπαίδευσης		*	*	
	3.3.4. Ενθάρρυνση των εκπαιδευτών/τριών και των εκπαιδευόμενων για χρήση γλώσσας ουδέτερης ως προς το φύλο	Γραφείο Εκπαίδευσης, Συμβούλιο Εκπαίδευσης	*	*	*	

**Άξονας προτεραιότητας 4  
Ισορροπία Επαγγελματικής & Προσωπικής Ζωής**

Στόχοι	Μέτρα/Δράσεις	Αρμόδιο Προσωπικό	Χρονοδιάγραμμα			Δείκτες Απόδοσης
			2022	2023	2024	
4.1 Ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής & προσωπικής ζωής για το προσωπικό με ευθύνες φροντίδας	4.1.1. Ενημέρωση του προσωπικού σχετικά με τις γονικές άδειες, τις άδειες προστασίας της οικογένειας & τα σχήματα ευέλικτης εργασίας σύμφωνα με τη νομοθεσία	ΔΔ/Τμήμα Προσωπικού, ΕΛΚΕ/Τμήμα Συμβάσεων	*	*	*	4.1.α. Αριθμός & είδος αδειών του προσωπικού 4.1.β. Ισορροπία στον αριθμό των γονικών αδειών & άλλων σχετικών διευκολύνσεων μεταξύ των δύο φύλων 4.1.γ. Αριθμός εκδηλώσεων ενημέρωσης & ευαισθητοποίησης για τα θέματα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής & προσωπικής ζωής (τουλάχιστον 2) 4.1.δ. Μελέτη σκοπιμότητας για την ανάπτυξη/ εφαρμογή νέων υπηρεσιών/παροχών φροντίδας
	4.1.2. Ενθάρρυνση των ανδρών εργαζόμενων για λήψη γονικών αδειών	Διευθύνσεις, ΕΛΚΕ, Ινστιτούτα, ΕΥ	*	*	*	
	4.1.3. Διερεύνηση παροχής ευέλικτων εργασιακών σχημάτων στους νέους γονείς (πχ εργασία εξ αποστάσεως )	Διευθύνσεις, ΕΛΚΕ, Ινστιτούτα, ΕΥ	*	*	*	
	4.1.4. Αναβάθμιση ψηφιακών εργαλείων για εργασία εξ αποστάσεως	Γραφείο Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης		*	*	
	4.1.5. Πραγματοποίηση μελέτης σκοπιμότητας για την ανάπτυξη/εφαρμογή νέων υπηρεσιών/παροχών φροντίδας (π.χ. χώροι απασχόλησης παιδιών σε ώρες συνεδρίων, οργάνωση summer camps για παιδιά)	ΔΣ, ΕΙΦ		*	*	
4.2 Αποκατάσταση παραγωγικότητας μετά από μακρά απουσία από την εργασία	4.2.1. Υποστήριξη κατά την περίοδο προσαρμογής σε εργαζομένους/ες μετά από μακρά απουσία εξαιτίας γονικών ή άλλων λόγων	Διευθύνσεις, ΕΛΚΕ, Ινστιτούτα, ΕΥ	*	*	*	



**Άξονας προτεραιότητας 5**  
**Πρόληψη και Αντιμετώπιση των Διακρίσεων, της Έμφυλης Βίας & της Παρενόχλησης**

Στόχοι	Μέτρα/Δράσεις	Αρμόδιο προσωπικό	Χρονοδιάγραμμα			Δείκτες Απόδοσης
			2022	2023	2024	
5.1 Πρόληψη & εξάλειψη περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας και παρενόχλησης	5.1.1. Συνεργασία με εμπειρογνώμονες σε θέματα διακρίσεων, έμφυλης βίας & παρενόχλησης & διαμόρφωση πολιτικής για την πρόληψη & καταπολέμηση των διακρίσεων, της έμφυλης βίας & της παρενόχλησης στην εργασία	ΕΙΦ, ΔΣ, ΕΗΔΕ (συμβουλευτικός ρόλος), Ιατρός Εργασίας, Γραφείο Νομικής Υποστήριξης, Υπεύθυνος/η Προστασίας Δεδομένων	*			5.1.α. Διαδικασία καταγραφής & διερεύνησης περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας ή/και παρενόχλησης 5.1.β. Δημιουργία αρμόδιας Επιτροπής καταγραφής & διερεύνησης περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας ή/και παρενόχλησης 5.1.γ. Αριθμός αναφορών διακρίσεων, έμφυλης βίας ή/και παρενόχλησης 5.1.δ. Αριθμός περιπτώσεων διαχείρισης περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας ή/και παρενόχλησης 5.1.ε. Αριθμός δράσεων ενημέρωσης & ευαισθητοποίησης (τουλάχιστον 2)
	5.1.2. Ανάπτυξη πρωτοκόλλου ενεργειών - διαδικασιών α) υποβολής & εσωτερικής διερεύνησης αναφορών διακρίσεων, έμφυλης βίας ή/και παρενόχλησης και, β) διαχείρισης διαπιστωμένων περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας & παρενόχλησης	ΕΙΦ, ΔΣ, ΕΗΔΕ (συμβουλευτικός ρόλος), Ιατρός Εργασίας, Γραφείο Νομικής Υποστήριξης, Υπεύθυνος/η Προστασίας Δεδομένων	*			
	5.1.3. Εκτίμηση παραγόντων κινδύνου διακρίσεων, βίας & παρενόχλησης στον Οργανισμό	ΕΙΦ	*	*		
	5.1.4. Πραγματοποίηση δράσεων ενημέρωσης & ευαισθητοποίησης του προσωπικού για τα θέματα διακρίσεων, έμφυλης βίας & παρενόχλησης στον χώρο εργασίας, καθώς και για την πολιτική & τις διαδικασίες του Οργανισμού απέναντι στα περιστατικά διακρίσεων, έμφυλης βίας & παρενόχλησης	ΕΙΦ	*	*	*	
	5.1.5. Προστασία της απασχόλησης & υποστήριξη των εργαζόμενων – θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας	Διευθύνσεις, ΕΛΚΕ, Ινστιτούτα, ΕΥ, ΕΙΦ	*	*	*	

Αρκτικόλεξα Πινάκων

ΔΔ: Διεύθυνση Διοικητικού

ΔΣ: Διοικητικό Συμβούλιο

ΔΤΕ: Διεύθυνση Τεχνολογικών Εφαρμογών και Υποστήριξης της Έρευνας

ΕΗΔΕ: Επιτροπή Ηθικής & Δεοντολογίας της Έρευνας

ΕΙΦ: Επιτροπή Ισότητας των Φύλων

ΕΛΚΕ: Ειδικός Λογαριασμός Κονδυλίων Έρευνας

ΕΣΙ: Επιστημονικά Συμβούλια Ινστιτούτων

ΕΥ: Επιστημονικοί/ές Υπεύθυνοι/ες



Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων  
2022-2024

