



# Σχέδιο Δράσης

για την **Ισότητα**  
των **Φύλων**

2022-2025



2<sup>η</sup> έκδοση

Η παρούσα **δεύτερη έκδοση του Σχεδίου Δράσης** για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) του Εθνικού Κέντρου Έρευνας Φυσικών Επιστημών «Δημόκριτος» αφορά τα έτη 2022-2025 και προκύπτει από την επικαιροποίηση του χρονοδιαγράμματος υλοποίησης των προβλεπόμενων δράσεων/μέτρων τον Δεκέμβριο του 2024 και την παράταση της ισχύος της πρώτης έκδοσης, η οποία αφορούσε το διάστημα 2022-2024.

Το ΣΔΙΦ διαμορφώθηκε με ευθύνη της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων & Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) του «Δημόκριτου» (σύσταση Επιτροπής σύμφωνα με την α.π. 100/2021-2389/7-9-2021 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου).

Η ΕΙΦΚΔ, βάσει των αρμοδιοτήτων της σύμφωνα με το άρθρο 58 του νόμου 5019/2023, υλοποιεί δράσεις που στοχεύουν στην καταπολέμηση κάθε είδους διακρίσεων. Αποστολή της είναι η προώθηση της ισότητας των φύλων και της καταπολέμησης κάθε είδους διακρίσεων και αποκλεισμών με βάση το φύλο, τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την κατάσταση υγείας/αναπηρίας, την ηλικία ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό, σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες και δραστηριότητες του «Δημόκριτου».

Τα μέλη της ΕΙΦΚΔ είναι:

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

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

**Γεώργιος Κεραμίδας**, Προϊστάμενος Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού, Διεύθυνση Διοικητικών & Οικονομικών Υπηρεσιών

**Μαρία Κωνσταντοπούλου**, Ερευνήτρια Α', Ινστιτούτο Βιοεπιστημών και Εφαρμογών

**Χρυσούλα Λαθιωτάκη**, Προϊσταμένη Τμήματος Μέριμνας, Εκπρόσωπος εργαζομένων στο Διοικητικό Συμβούλιο, Διεύθυνση Διοικητικών & Οικονομικών Υπηρεσιών

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

**Δέσποινα Οικονομίδου**, Διοικητικό προσωπικό στο Ινστιτούτο Πληροφορικής & Τηλεπικοινωνιών

**Πέννυ Σκλάβου**, Διοικητικό προσωπικό στο Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, Διεύθυνση Διοικητικών & Οικονομικών Υπηρεσιών

Η ΕΙΦΚΔ ευχαριστεί τον Πρόεδρο Δ.Σ. κ. Γεώργιο Νούνεση και το Δ.Σ. 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

Έγκριση Παράτασης Ισχύος ΣΔΙΦ για το έτος 2025 από το Δ.Σ.: 765<sup>η</sup> συνεδρίαση/30.12.2024

## Περιεχόμενα

Εισαγωγή .....	4
Μεθοδολογία διαμόρφωσης, εφαρμογής & παρακολούθησης του ΣΔΙΦ .....	5
Σύνοψη της υφιστάμενης κατάστασης στο ΕΚΕΦΕ «Δημόκριτος» .....	5
Προτεραιότητες & Δράσεις για την Ισότητα των Φύλων .....	8

## 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 **έξι (6) 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 καθώς και Κβαντικής Υπολογιστικής και Κβαντικής Τεχνολογίας. Η ερευνητική δραστηριότητα υποστηρίζεται κεντρικά από τη Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών, 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 τεχνογνωσίας 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 για την ανταλλαγή τεχνογνωσίας 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»** 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, ενώ 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 πρόόδου 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 με προσωπικό από τις Διευθύνσεις και τα 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 ΕΙΦΚΔ 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 & Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) 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»

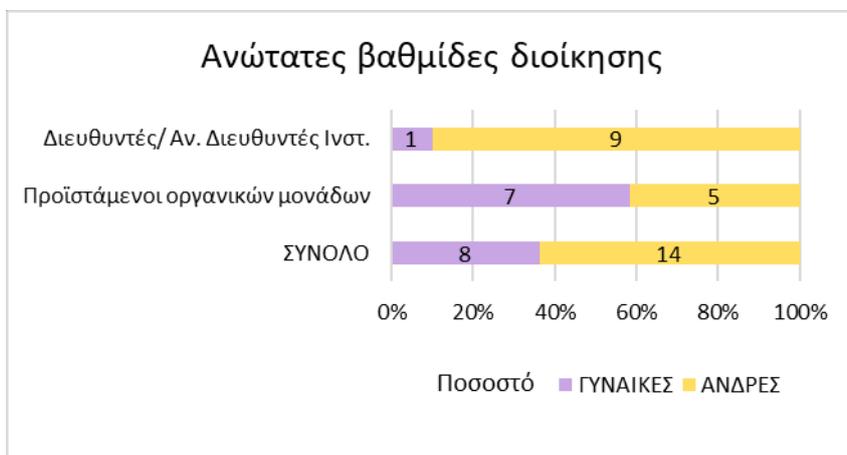
Η εσωτερική αξιολόγηση του ΕΚΕΦΕ «Δ» σε θέματα ισότητας των φύλων (**Φάση I**) πραγματοποιήθηκε το διάστημα **11/2021 – 2/2022** και βασίστηκε κυρίως σε ποσοτικά δεδομένα, τα οποία συλλέχθηκαν για την τριετία 2019-2021. Στη συγκέντρωση των στοιχείων συνέβαλαν οι παρακάτω υπηρεσίες του Κέντρου:

1. Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών
2. Ειδικός Λογαριασμός Κονδυλίων Έρευνας
3. Γραφείο Εκπαίδευσης
4. Γραμματείες Ινστιτούτων

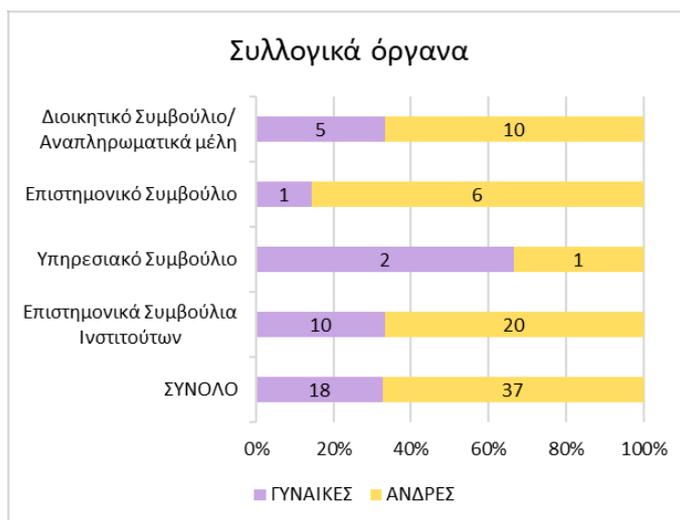
Από τα στοιχεία αυτά, αναδείχθηκαν οι προκλήσεις που περιγράφονται παρακάτω και οι οποίες αποτελούν άξονες προτεραιότητας στους οποίους βασίζεται το ΣΔΙΦ.

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).



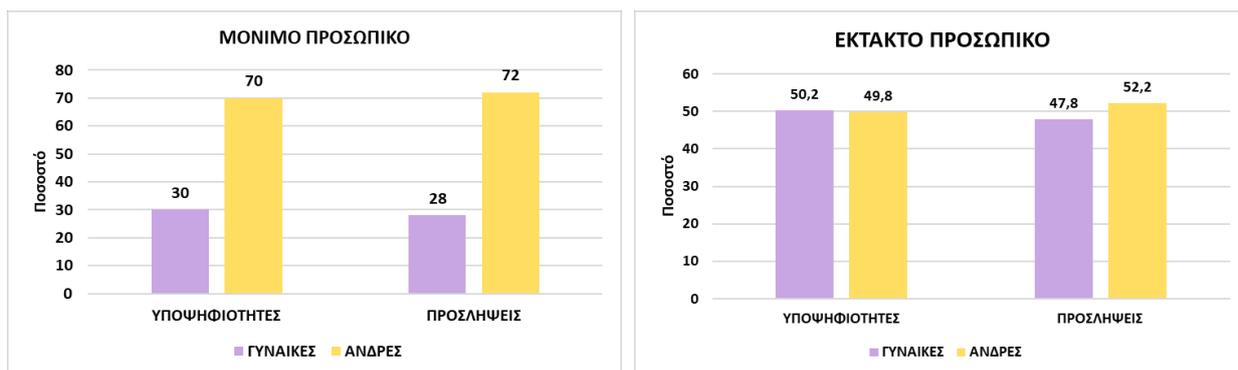
**Διάγραμμα 1.** Εκπροσώπηση των φύλων στις ανώτατες βαθμίδες διοίκησης του ΕΚΕΦΕ «Δ»



**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.

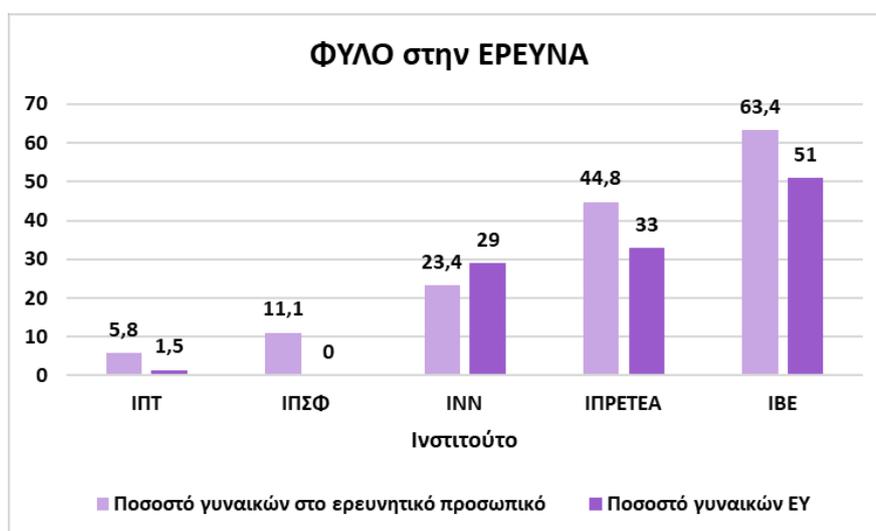
Η στρατηγική του ΕΚΕΦΕ «Δ» όσον αφορά στις **προσλήψεις και στην επαγγελματική εξέλιξη** του προσωπικού είναι πλήρως εναρμονισμένη με την εθνική νομοθεσία που διέπει τη διαδικασία των προσλήψεων, την επαγγελματική εξέλιξη και τις αμοιβές, όπως εφαρμόζεται σε όλα τα ελληνικά ερευνητικά κέντρα του δημόσιου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



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

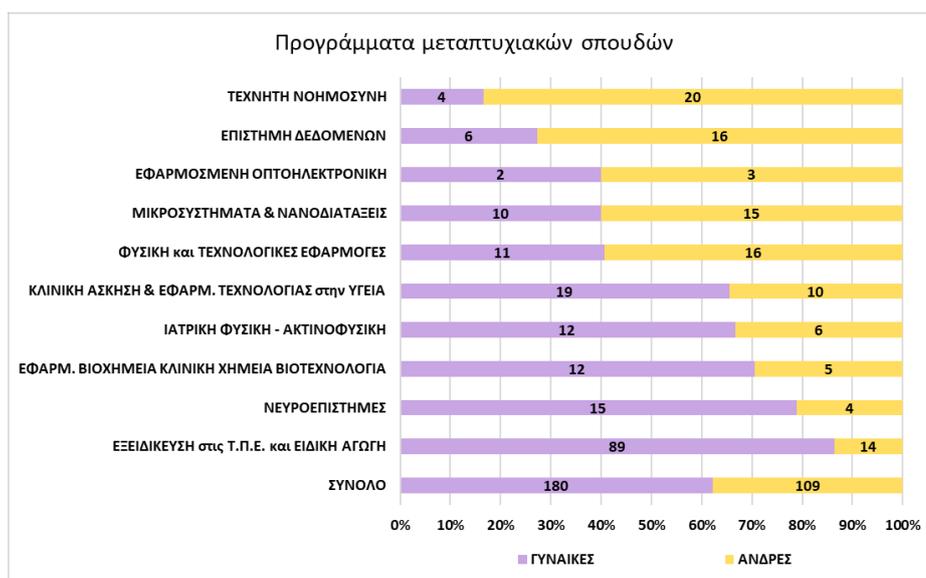
Ωστόσο, τα ποσοτικά δεδομένα που αφορούν στις προκηρύξεις και στις αντίστοιχες προσλήψεις που έγιναν κατά το 2021 (Διάγραμμα 3) υποδεικνύουν μικρή μείωση (περίπου κατά 2%) στο ποσοστό των γυναικών που προσλήφθηκαν σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό των υποψηφιοτήτων, τόσο για τις προκηρύξεις μόνιμου όσο 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 σε 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 Ηγεσία & τις Θέσεις Λήψης Αποφάσεων

Στόχοι	Μέτρα/Δράσεις	Αρμόδιο προσωπικό	Χρονοδιάγραμμα				Δείκτες Απόδοσης
			2022	2023	2024	2025	
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”	ΕΙΦΚΔ	*				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	Τμήμα Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, ΕΙΦΚΔ	*	*	*	*	
	1.1.3. Διοργάνωση ανοικτών εκδηλώσεων ευαισθητοποίησης & εκπαίδευσης για θέματα φύλου, προκαταλήψεων & διαφορετικότητας	ΕΙΦΚΔ	*	*	*	*	
	1.1.4. Συστηματική επισκόπηση εγγράφων εσωτερικής λειτουργίας & επικοινωνιακού υλικού του Οργανισμού υπό το πρίσμα της ισότητας των φύλων	ΔΔΟΥ, ΔΤΕ-ΥΕ, ΕΛΚΕ, ΕΙΦΚΔ, Γραφείο Προέδρου, ΔΣ	*	*	*	*	
	1.1.5. Ενίσχυση εξωστρέφειας του Οργανισμού για τα θέματα ισότητας φύλου (συνεργασίες με ΕΙΦΚΔ άλλων ερευνητικών φορέων κ.α.)	ΕΙΦΚΔ	*	*	*	*	
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/ντρίες, 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/ντρίες, ΔΣ	*	*	*	*	
	1.2.3. Παρακολούθηση της ισορροπίας φύλου στις θέσεις ευθύνης & τις θέσεις λήψης αποφάσεων	ΕΙΦΚΔ, ΔΣ	*	*	*	*	
	1.2.4. Πραγματοποίηση δράσεων συμβουλευτικής (mentoring) για τη συμμετοχή γυναικών στις υψηλές θέσεις του Οργανισμού	ΕΙΦΚΔ	*	*	*	*	

**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	2025	
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, ΕΙΦΚΔ, ΔΔΟΥ, 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, ΔΔΟΥ, ΕΛΚΕ/Τμήμα Συμβάσεων	*	*	*	*	
	2.1.3. Παρακολούθηση της ισορροπίας φύλου στις αιτήσεις υποψηφιοτήτων & τις προσλήψεις προσωπικού	ΕΥ, Γραμματείες, ΕΙΦΚΔ	*	*	*	*	
	2.1.4. Ενίσχυση της συμμετοχής γυναικών- μελών στις επιτροπές αξιολόγησης υποψηφιοτήτων για θέσεις προσωπικού με την εφαρμογή ποσόστωσης, όπου είναι εφικτό.	ΔΔΟΥ, 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	ΔΔΟΥ, ΕΛΚΕ/Τμήμα Συμβάσεων, ΕΙΦΚΔ, 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	ΔΔΟΥ, 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		*	*	*	
	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, ΕΙΦΚΔ, 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	2025	
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 ΕΥ 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	ΕΙΦΚΔ, ΔΣ, Τμήμα Καινοτομίας	*	*	*	*	
	3.1.3. Διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την παραγωγικότητα του ερευνητικού προσωπικού & σχεδιασμός μέτρων υποστήριξης	ΕΙΦΚΔ, ΔΣ, Ερευνητικό Προσωπικό		*	*		
	3.1.4. Ενθάρρυνση & υποστήριξη των γυναικών στην επιχειρηματικότητα (ιδρύτριες spin-offs κ.α.)	Τμήμα 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	ΕΙΦΚΔ, ΕΗΔΕ, ΔΣ		*	*	*	3.2.α. Κατανομή ανά φύλο στην επίβλεψη διδακτορικών & μεταπτυχιακών φοιτητών/τριών 3.2.β. Αριθμός 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, ΕΙΦΚΔ		*	*	*	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	2025	
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	ΔΔΟΥ, 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	Τμήμα 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, ΕΙΦΚΔ, Σύλλογος Εργαζομένων		*	*	*	
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	2025	
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	ΕΙΦΚΔ, 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 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	ΕΙΦΚΔ, ΔΣ, ΕΗΔΕ (συμβουλευτικός ρόλος), Ιατρός Εργασίας, Γραφείο Νομικής Υποστήριξης, Υπεύθυνος/η Προστασίας Δεδομένων	*	*	*	*	
	5.1.3. Εκτίμηση παραγόντων κινδύνου διακρίσεων, βίας & παρενόχλησης στον Οργανισμό	ΕΙΦΚΔ	*	*	*	*	
	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	ΕΙΦΚΔ	*	*	*	*	
	5.1.5. Προστασία της απασχόλησης & υποστήριξη των εργαζόμενων – θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας	Διευθύνσεις, ΕΛΚΕ, Ινστιτούτα, ΕΥ, ΕΙΦΚΔ	*	*	*	*	

#### Αρκτηκόλεξα Πινάκων

ΔΔΟΥ: Διεύθυνση Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών

ΔΣ: Διοικητικό Συμβούλιο

ΔΤΕ-ΥΕ: Διεύθυνση Τεχνολογικών Εφαρμογών και Υποστήριξης της Έρευνας

ΕΗΔΕ: Επιτροπή Ηθικής & Δεοντολογίας της Έρευνας

ΕΙΦΚΔ: Επιτροπή Ισότητας των Φύλων & Καταπολέμησης των Διακρίσεων

ΕΛΚΕ: Ειδικός Λογαριασμός Κονδυλίων Έρευνας

ΕΣΙ: Επιστημονικά Συμβούλια Ινστιτούτων

ΕΥ: Επιστημονικοί/ές Υπεύθυνοι/ες

\*Με τον όρο Διευθύνσεις νοούνται οι ΔΔΟΥ και ΔΤΕ-ΥΕ.



Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων  
2022-2025



Πληροφορίες	ΠΕΝΝΥ ΣΚΛΑΒΟΥ
Τηλέφωνο	2106503031
Email	psklavou@admin.demokritos.gr

Ημερομηνία	08/01/2025
Αρ. Πρωτοκόλλου	100/2025-84

Προς: ΕΙΦΚΔ

### ΑΠΟΦΑΣΗ

Θέμα: Απόφαση Έγκρισης 2ης έκδοσης Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

Το ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ έχοντας υπόψη:

- Τον Ιδρυτικό νόμο 1514/1985 (ΦΕΚ 13/Α'/08-02-1985) «Ανάπτυξη της επιστημονικής και τεχνολογικής έρευνας».
- Το ΠΔ 23/2024 (ΦΕΚ Α' 62/01-05-2024) «Οργανισμός του Εθνικού Κέντρου Έρευνας Φυσικών Επιστημών «ΔΗΜΟΚΡΙΤΟΣ» (ΕΚΕΦΕ «Δ»», το οποίο δημοσιεύθηκε αρχικά στο ΦΕΚ 2438/ Β'/24-04-2024.
- Την ΥΑ 4909/ΦΟΡ/258/1995 (ΦΕΚ 221/Β'/28-03-1995) «Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας Εθνικού Κέντρου Έρευνας Φυσικών Επιστημών "Δημόκριτος" (ΕΚΕΦΕ "Δ")», όπως ισχύει.
- Το Ν. 4310/2014 (ΦΕΚ 258/Α'/08-12-2014) «Έρευνα, Τεχνολογική Ανάπτυξη και Καινοτομία και άλλες διατάξεις», όπως ισχύει.
- Το Ν. 3528/2007 (ΦΕΚ 26/Α'/09-02-2007) Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ, όπως ισχύει.
- Το ΠΔ 77/2023 (ΦΕΚ 130/Α'/27-06-2023) «Σύσταση Υπουργείου και μετονομασία Υπουργείων – Σύσταση, κατάργηση και μετονομασία Γενικών και Ειδικών Γραμματειών – Μεταφορά αρμοδιοτήτων, υπηρεσιακών μονάδων, θέσεων προσωπικού και εποπτευόμενων φορέων», όπως ισχύει.
- Τη με α.π. 100/2020-2271/13-07-2020 απόφαση του Δ/ντη ΕΚΕΦΕ «Δ» και Προέδρου του ΔΣ, με θέμα: «Μεταβίβαση αρμοδιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου στον Διευθυντή του ΕΚΕΦΕ "Δημόκριτος" (ΦΕΚ 3186/Β'/03-08-2020).
- Τη με α.π. 68015/17-06-2021 απόφαση του Υφυπουργού Ανάπτυξης και Επενδύσεων (ΦΕΚ 484/ΥΟΔΔ/24-06-2021), με θέμα: α) Διορισμός του Γεωργίου Νούνεση στη θέση του Διευθυντή του Εθνικού Κέντρου Έρευνας Φυσικών Επιστημών «Δημόκριτος» (Ε.Κ.Ε.Φ.Ε. «Δ») και β) ορισμός αυτού ως Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου του Ε.Κ.Ε.Φ.Ε. «Δ».
- Το με α.π. 010/2024-3759/30-12-2024 απόσπασμα πρακτικών της 765ης Τακτικής Συνεδρίασης ΔΣ/30-12-2024.

### ΑΠΟΦΑΣΙΖΕΙ

Την έγκριση της 2ης έκδοσης του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ), το οποίο αφορά τα έτη 2022-2025 και προκύπτει από την επικαιροποίηση του χρονοδιαγράμματος υλοποίησης των προβλεπόμενων δράσεων/μέτρων και την παράταση της ισχύος της πρώτης έκδοσης, η οποία αφορούσε το διάστημα 2022-2024, για το 2025. Το Σχέδιο Δράσης αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της απόφασης αυτής (Παράρτημα 1). Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων είναι υπεύθυνη για την εφαρμογή και παρακολούθηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων.

Ο Διευθυντής ΕΚΕΦΕ "Δ" & Πρόεδρος ΔΣ

GEORGIOS NOUNESIS

2025-01-14 19:20:46 EET