



Σχέδιο Δράσης

για την **Ισότητα των Φύλων**

& την **Καταπολέμηση
των Διακρίσεων**

**ΕΚΕΦΕ Δημόκριτος
2026-2028**



Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων 2026-2028 (2ο Σχέδιο Δράσης, 1η Έκδοση) διαμορφώθηκε με ευθύνη της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων & Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) του Εθνικού Κέντρου Έρευνας Φυσικών Επιστημών «Δημόκριτος» (σύσταση τρέχουσας Επιτροπής σύμφωνα με την α.π. 100/2025-1316/27-3-2025 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου). Η ΕΙΦΚΔ, σύμφωνα με το άρθρο 58 του νόμου 5019/2023, σχεδιάζει και υλοποιεί δράσεις που στοχεύουν στην καταπολέμηση 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 Κέντρου.

Τακτικά μέλη ΕΙΦΚΔ: Δέσποινα Οικονομίδου (Συντονίστρια ΕΙΦΚΔ), Θεανώ Βέρρα, Ευαγγελία Δρακοπούλου, Χρυσούλα Λαθιωτάκη, Λουκάς Περιστεράς.

Αναπληρωματικά μέλη ΕΙΦΚΔ: Πέννυ Σκλάβου, Ευφροσύνη Πιτσιλίδου, Παναγιώτης Γουνελάς, Κλειώ Μακρυγιαννάκη, Σπυρίδων Ζαφείρης.

Μέλη ΕΙΦΚΔ 2021-2024: Αγγελική Τσερέπη (Συντονίστρια ΕΙΦΚΔ), Ευαγγελία Δρακοπούλου, Γεώργιος Κεραμίδας, Μαρία Κωνσταντοπούλου, Χρυσούλα Λαθιωτάκη, Κλειώ Μακρυγιαννάκη, Δέσποινα Οικονομίδου, Πέννυ Σκλάβου.

Ιστορικό Εγκρίσεων Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων

- Έγκριση κειμένου Σχεδίου Δράσης 2022-2024: 706η συνεδρίαση ΔΣ/19.04.2022
- Έγκριση τελικής έκδοσης Σχεδίου Δράσης 2022-2024: 707η συνεδρίαση ΔΣ / 19.05.2022
- Έγκριση Παράτασης Ισχύος Σχεδίου Δράσης 2022-2024 και για το έτος 2025: 765η συνεδρίαση ΔΣ / 30.12.2024
- Έγκριση Σχεδίου Δράσης 2026-2028: 788η συνεδρίαση ΔΣ/ 22.12.2025

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή	4
2. Διαμόρφωση και λειτουργία του Σχεδίου Δράσης	4
3. Σύνοψη βασικών δράσεων του Σχεδίου 2022-2025	7
4. Άξονες Προτεραιότητας για την Ισότητα των Φύλων & την Καταπολέμηση των Διακρίσεων στο ΕΚΕΦΕ «Δ» το διάστημα 2026-2028.....	8

1. Εισαγωγή

Το Εθνικό Κέντρο Έρευνας Φυσικών Επιστημών «Δημόκριτος» (ΕΚΕΦΕ «Δ») είναι το μεγαλύτερο διεπιστημονικό ερευνητικό κέντρο της Ελλάδας, με περίπου 180 Ερευνητές/τριες και Ειδικούς/ες Λειτουργικούς/ές Επιστήμονες και περισσότερα από 500 άτομα ερευνητικό προσωπικό που απασχολείται σε έργα χρηματοδοτούμενα από κρατικά κονδύλια, την Ευρωπαϊκή Ένωση, Διεθνείς Οργανισμούς και τη Βιομηχανία. Αποστολή του Κέντρου είναι η διεξαγωγή βασικής και εφαρμοσμένης έρευνας αιχμής και η ανάπτυξη διεθνώς ανταγωνιστικής τεχνογνωσίας που συμβάλλει στην επιστημονική, κοινωνική και οικονομική πρόοδο της χώρας. Παρέχει εξειδικευμένες υπηρεσίες υψηλής τεχνολογίας, εκπαιδεύει νέους/ες επιστήμονες σε σύγχρονες ερευνητικές κατευθύνσεις και προηγμένες τεχνολογίες, προωθεί τη διάχυση της καινοτομίας και αναπτύσσει συνεργασίες με ελληνικά και διεθνή Πανεπιστήμια και Ερευνητικά Κέντρα. Επιπλέον, υλοποιεί ένα εκτεταμένο φάσμα εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων και μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών σε συνεργασία με ακαδημαϊκά ιδρύματα, καθώς και δράσεις προβολής και διάχυσης της ερευνητικής δραστηριότητας σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης και στο ευρύ κοινό.

Στο πλαίσιο αυτής της αποστολής και λειτουργίας, το ΕΚΕΦΕ «Δ» δεσμεύεται ρητά για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση κάθε μορφής διάκρισης σε όλα τα επίπεδα της δραστηριότητάς του. Στοχεύει στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου οι ίσες ευκαιρίες, η ισότιμη μεταχείριση, ο σεβασμός στην ισότιμη συμμετοχή και η συμπερίληψη αποτελούν βασικές αρχές, ενισχύοντας τόσο την επιστημονική αριστεία όσο και την κοινωνική υπευθυνότητα στο Κέντρο. Η δέσμευση αυτή υλοποιείται μέσω συγκεκριμένων πολιτικών, πρακτικών και δράσεων που συγκροτούν το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων. Το Σχέδιο αναπτύσσεται με στόχο τη συστηματική ενσωμάτωση των αρχών ισότητας σε όλες τις δραστηριότητες και τις διαδικασίες του Κέντρου, καθιστώντας τες αναπόσπαστο στοιχείο της λειτουργίας και της κουλτούρας του.

2. Διαμόρφωση και Λειτουργία του Σχεδίου Δράσης

Σε ευθυγράμμιση με τις ευρωπαϊκές στρατηγικές για την ισότητα των φύλων και τη συμπερίληψη στην έρευνα και την καινοτομία, τις αρχές του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας, τις προϋποθέσεις που ορίζει το πρόγραμμα Horizon Europe, καθώς και τις κατευθυντήριες οδηγίες και τεκμηριωμένες καλές πρακτικές σχετικά με την προαγωγή της έμφυλης ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων¹, το ΕΚΕΦΕ «Δ» υλοποιεί από το 2022 **Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων**.

Ειδικότερα, το **Σχέδιο Δράσης για το διάστημα 2022-2025** δομήθηκε πάνω σε πέντε άξονες οι οποίοι ενσωμάτωσαν τις στρατηγικές προτεραιότητες του φορέα για την προώθηση της ισότητας των φύλων και στόχευσαν στην αντιμετώπιση των προκλήσεων που εντοπίστηκαν στον Οργανισμό σε ζητήματα έμφυλων διακρίσεων και ανισοτήτων. Το παρόν «**Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων 2026-2028**» αποτελεί συνέχεια του προηγούμενου σχεδίου και των αποτελεσμάτων της εφαρμογής του, διευρύνοντας περαιτέρω το πεδίο παρεμβάσεων για την αντιμετώπιση αποκλεισμών και

¹ Ενδεικτικές πηγές:

https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en, European Commission: Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, Publications Office of the European Union, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>, European Institute for Gender Equality (EIGE). (2017). Εφαρμόζοντας το σχέδιο για την ισότητα των φύλων σε πανεπιστημιακά και ερευνητικά ιδρύματα — Αναλυτικός οδηγός (PDF). European Union. doi:10.2839/4622, Catalogue number MH-04-17-155-EL-N. Προσπελάστηκε από: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0417155eln_pdfweb_20170905232004.pdf

διακρίσεων στο εργασιακό και εκπαιδευτικό περιβάλλον του Κέντρου.

Συνολικά, τη διαμόρφωση, υλοποίηση και παρακολούθηση του Σχεδίου Δράσης έχει αναλάβει η **Επιτροπή Ισότητας των Φύλων & Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ)** του ΕΚΕΦΕ «Δ» (<https://equality.demokritos.gr/>). Αποστολή της είναι η προώθηση της ισότητας των φύλων και η καταπολέμηση κάθε μορφής διάκρισης ή αποκλεισμού με βάση το φύλο, τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την κατάσταση υγείας ή αναπηρίας, την ηλικία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό ή άλλο χαρακτηριστικό, σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες και δραστηριότητες του Κέντρου. Ειδικότερα, η ΕΙΦΚΔ λειτουργεί ως συμβουλευτικό όργανο του φορέα και των διοικητικών οργάνων του², με τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

- Εκπονεί σχέδια δράσης για την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού στις ερευνητικές, εκπαιδευτικές και διοικητικές διαδικασίες.
- Εισηγείται μέτρα για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων και αποκλεισμών, την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς.
- Παρακολουθεί την πορεία υλοποίησης των ανωτέρω μέτρων και των αποτελεσμάτων τους και εισηγείται την τροποποίηση, αναθεώρηση ή συμπλήρωσή τους.
- Παρέχει ενημέρωση και επιμόρφωση στα μέλη της ερευνητικής κοινότητας σε θέματα σχετικά με την ισότητα των φύλων και την καταπολέμηση κάθε είδους διακρίσεων και αποκλεισμών, την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς.
- Προωθεί τη διενέργεια σεμιναρίων και διαλέξεων και υποστηρίζει τη συμμετοχή του φορέα σε ερευνητικές δραστηριότητες, που εστιάζουν στη μελέτη του φύλου, στην καταπολέμηση των διακρίσεων και αποκλεισμών, στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς στον ερευνητικό χώρο, καθώς και στην ανάγκη ενσωμάτωσης των ιδιαιτεροτήτων των φύλων στον σχεδιασμό και την υλοποίηση ερευνών, στην προώθηση της καινοτομίας και στη διαμόρφωση ενός συμπεριληπτικού ερευνητικού και εργασιακού περιβάλλοντος.
- Προωθεί την εκπόνηση μελετών και ερευνών σχετικά με θέματα που σχετίζονται με το πεδίο της αρμοδιότητάς της.
- Συμβάλλει στην ανάπτυξη μηχανισμών υποδοχής, καταγραφής και διαχείρισης αναφορών και καταγγελιών για περιστατικά διακριτικής μεταχείρισης, παρενόχλησης ή αποκλεισμού.

Από τον Απρίλιο του 2022, η ΕΙΦΚΔ του Δημόκριτου συμμετέχει επίσης και στο **Εθνικό Δίκτυο Επιτροπών Ισότητας των Ερευνητικών Κέντρων και Ανεξάρτητων Ερευνητικών Ινστιτούτων**³. Το Δίκτυο έχει ως κύριο στόχο την αμοιβαία ενημέρωση, την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών, την ενίσχυση της συνεργασίας και τον συντονισμό ενεργειών στο πλαίσιο των θεσμικών αρμοδιοτήτων των Επιτροπών Ισότητας, όπως αυτές ορίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία. Επιπλέον, το Δίκτυο προάγει την ανάπτυξη συνεργειών μεταξύ των Επιτροπών, τη διοργάνωση επιστημονικών και επιμορφωτικών εκδηλώσεων με εμπειρογνώμονες και ειδικούς/ές επιστήμονες στα θέματα έμφυλης ισότητας, την ανάληψη πρωτοβουλιών για κοινές δράσεις σε ζητήματα αρμοδιότητάς τους, καθώς και τη συντονισμένη συμβολή στη διαμόρφωση πολιτικής για τα θέματα αυτά.

² Σύμφωνα με το άρθρο 58 του νόμου 5019/2023

³ <https://sites.google.com/csri.gr/gearnnet>

Η **ανάπτυξη και παρακολούθηση** του Σχεδίου Δράσης πραγματοποιείται σε τέσσερις φάσεις:

1. Αρχικά διενεργείται **εσωτερική αξιολόγηση** της κατάστασης του Οργανισμού, με συλλογή και ανάλυση ποσοτικών (και όπου είναι εφικτό και ποιοτικών) δεδομένων για τα θέματα ισότητας και συμπερίληψης.
2. Βάσει αυτών, στη συνέχεια **σχεδιάζονται οι δράσεις** και ορίζονται τα χρονοδιαγράμματα, τα υπεύθυνα τμήματα/μονάδες υλοποίησης και οι δείκτες παρακολούθησης, με τελική έγκριση από το Διοικητικό Συμβούλιο του Κέντρου. Το Σχέδιο υπογράφεται από τη Διοίκηση του Κέντρου και αναρτάται στην ιστοσελίδα του ΕΚΕΦΕ «Δ» (<https://www.demokritos.gr/el/>).
3. Ακολούθως, η **υλοποίηση των δράσεων** πραγματοποιείται σε συνεργασία με άτομα και Ομάδες Εργασίας από τις Μονάδες και τα Ινστιτούτα του Κέντρου. Από το 2025, την εφαρμογή του Σχεδίου υποστηρίζει και η νεοσύστατη **Μονάδα Ισότητας και Συμπερίληψης του ΕΚΕΦΕ «Δ»**⁴.
4. Τέλος, διενεργείται **ετήσια παρακολούθηση και αξιολόγηση** με βάση ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες, συμβάλλοντας έτσι στη συνεχή βελτίωση του Σχεδίου και της στρατηγικής του Κέντρου. Η συλλογή, ανάλυση και ετήσια αναφορά⁵ των δεικτών πραγματοποιούνται από την ΕΙΦΚΔ σε συνεργασία με τη Μονάδα Ισότητας και Συμπερίληψης, το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού και τις Διοικητικές Υπηρεσίες.

Η ΕΙΦΚΔ μέχρι σήμερα έχει πραγματοποιήσει **δύο (2) εσωτερικές αξιολογήσεις για θέματα έμφυλης ισότητας στον Οργανισμό, για τις περιόδους 2019–2021 και 2022–2024**⁶, με στόχο την τεκμηριωμένη αποτύπωση και παρακολούθηση της υφιστάμενης κατάστασης αναφορικά με πτυχές των θεμάτων φύλου στον Δημόκριτο, από τη σύνθεση του ανθρώπινου δυναμικού, έως τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και την ερευνητική δραστηριότητα. Παράλληλα, τα αποτελέσματα των αξιολογήσεων συνέβαλαν στη διαμόρφωση στοχευμένων δράσεων και παρεμβάσεων οι οποίες εκτιμάται ότι θα βοηθήσουν στη μείωση των έμφυλων ανισοτήτων, την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών και τη δημιουργία ενός πιο δίκαιου εργασιακού περιβάλλοντος.

Συνοπτικά, η ανάλυση των δεδομένων των δύο αυτών περιόδων έδειξε ότι έχουν σημειωθεί μικρές βελτιώσεις, κυρίως ως προς την αύξηση της συνολικής παρουσίας των γυναικών στο ανθρώπινο δυναμικό και τη σχετικά ισορροπημένη κατανομή τους σε ορισμένες κατηγορίες επιστημονικού προσωπικού και στα Διατμηματικά Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών. Ωστόσο, διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες παραμένουν υποεκπροσωπούμενες σε κρίσιμες επιστημονικές, τεχνικές και ερευνητικές θέσεις, καθώς και σε ηγετικούς ρόλους και διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Επιπλέον, η συμμετοχή τους σε διαδικασίες στελέχωσης μόνιμου προσωπικού παραμένει περιορισμένη, ενώ παρατηρούνται ανισότητες και στην κατανομή των ευθυνών φροντίδας. Χαμηλή εξακολουθεί να είναι και η συμμετοχή τους στην καινοτομία. Συνολικά, η εικόνα αποτυπώνει συγκρατημένη πρόοδο σε επιμέρους δείκτες, η οποία συνυπάρχει με διαρθρωτικές ανισοροπίες και προσδιορίζει τα βασικά πεδία παρέμβασης του παρόντος Σχεδίου Δράσης.

⁴Η Μονάδα Ισότητα και Συμπερίληψης, η οποία εντάσσεται στο Αυτοτελές Γραφείο Εργασιακού Περιβάλλοντος του ΕΚΕΦΕ Δημόκριτος βάσει της υπ' αριθμ. 100/2024-4088/31-10-2024 απόφασης ΔΣ του Κέντρου, παρέχει συστηματική υποστήριξη στην ΕΙΦΚΔ για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων.

⁵Όλες οι διαδικασίες συλλογής, ανάλυσης και αναφοράς των δεικτών διενεργούνται σε πλήρη συμμόρφωση με τις ισχύουσες διατάξεις περί προστασίας προσωπικών δεδομένων (Ν. 4624/2019).

⁶Οι αναλυτικές Εκθέσεις Εσωτερικής Αξιολόγησης για την Ισότητα των Φύλων στο ΕΚΕΦΕ Δημόκριτος για τις περιόδους 2019-2021 και 2022-2024 έχουν υποβληθεί προς ενημέρωση του ΔΣ του Κέντρου.

3. Σύνοψη βασικών δράσεων του Σχεδίου 2022-2025

Κατά την εφαρμογή του πρώτου Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στο ΕΚΕΦΕ «Δ» την περίοδο 2022–2025, υλοποιήθηκε ένα σύνολο στοχευμένων δράσεων με σκοπό την ενημέρωση, την εκπαίδευση και την ενίσχυση των συνθηκών ισότητας και συμπερίληψης στην ευρύτερη κοινότητα του Κέντρου.

Σημαντικό μέρος των δραστηριοτήτων που αναπτύχθηκαν ήδη από την αρχική φάση εφαρμογής του Σχεδίου επικεντρώθηκε σε **πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης, δικτύωσης και εκπαίδευσης στα ζητήματα της έμφυλης ισότητας και της συμπερίληψης**. Ενδεικτικά, στο πλαίσιο αυτό διοργανώθηκαν συναντήσεις με ερευνήτριες για τη διάγνωση αναγκών στον Δημόκριτο και την καταγραφή προτάσεων αντιμετώπισης των ανισοτήτων, πραγματοποιήθηκαν προσκεκλημένες ομιλίες για τις πολιτικές ισότητας στον ευρωπαϊκό χώρο της έρευνας και της τεχνολογίας, έγιναν ανοιχτές συζητήσεις σχετικά με την αναπηρία και τον χώρο εργασίας, ενώ μέλη του προσωπικού είχαν τη δυνατότητα να παρακολουθήσουν εξειδικευμένα σεμινάρια για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε ποικίλα ερευνητικά πεδία.

Παράλληλα, το Κέντρο ενίσχυσε την **προσβασιμότητα και τη συμπερίληψη** με την υλοποίηση καλών πρακτικών, όπως η παροχή υπηρεσίας διερμηνείας στην ελληνική νοηματική γλώσσα σε εκδηλώσεις του Οργανισμού, η βελτίωση υποδομών προσβασιμότητας για άτομα με κινητικές αναπηρίες και η πιλοτική διαμόρφωση πολυλειτουργικού Χώρου Ησυχίας, καλύπτοντας έτσι διαφορετικές ανάγκες των μελών της κοινότητας. Δύο ακόμα επιδραστικές πρωτοβουλίες, οι οποίες εγκαθιδρύθηκαν κατά τα έτη αυτά, ήταν τα **διαδραστικά εργαστήρια «Speed Mentoring»** και τα **«Equality & Inclusion Cafés»**. Τα εργαστήρια «Speed Mentoring» πραγματοποιήθηκαν για τρεις συνεχόμενες χρονιές στο πλαίσιο του ετήσιου Θερινού Σχολείου του Κέντρου, προσφέροντας σε φοιτητές και φοιτήτριες τη δυνατότητα να συζητήσουν με εξέχουσες ερευνήτριες του Δημόκριτου για το έργο και τη δραστηριότητά τους σε διαφορετικά ερευνητικά πεδία. Αντίστοιχα, τα «Equality & Inclusion Cafés» αποτέλεσαν μια σειρά ανοιχτών συζητήσεων και εργαστηρίων που ενίσχυσαν τη συμμετοχή του προσωπικού και τη διάχυση γνώσης στον Οργανισμό, εστιάζοντας σε θέματα όπως η αντιμετώπιση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας, καθώς και η ψυχολογική ασφάλεια στις εργασιακές ομάδες.

Όσον αφορά την **πρόληψη και αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και της παρενόχλησης**, υλοποιήθηκαν ενημερωτικά και βιωματικά εργαστήρια για τις ασυνείδητες προκαταλήψεις και τα έμφυλα στερεότυπα, καθώς και εξειδικευμένα σεμινάρια για τις πρακτικές καταπολέμησης της παρενόχλησης σε ερευνητικούς οργανισμούς. Παράλληλα, διαμορφώθηκε η πολιτική του Κέντρου για την πρόληψη και την αντιμετώπιση των διακρίσεων, της βίας και της παρενόχλησης, θέτοντας τη βάση για την ανάπτυξη και εφαρμογή εξειδικευμένου πρωτοκόλλου διαχείρισης σχετικών περιστατικών στο πλαίσιο του Σχεδίου 2026–2028.

Στο πεδίο της **ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής**, η ΕΙΦΚΔ διερεύνησε τις απόψεις και τις ανάγκες του προσωπικού σχετικά με δομές, παροχές και υπηρεσίες που θα μπορούσαν να διευκολύνουν τον συνδυασμό επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων για τους εργαζόμενους γονείς του Κέντρου. Με βάση τα ευρήματα, ξεκίνησε ο σχεδιασμός παρεμβάσεων όπως η πιλοτική δράση τύπου summer camp, με τίτλο «kids@Demokritos», στο πλαίσιο της οποίας παιδιά εργαζομένων φιλοξενήθηκαν στον Δημόκριτο αμέσως μετά τη λήξη της σχολικής χρονιάς και συμμετείχαν σε ένα σύνολο εκπαιδευτικών και αθλητικών δραστηριοτήτων που εστίασαν, μεταξύ άλλων, στην ισότιμη συμμετοχή και τη συμπερίληψη.

Σε επίπεδο διοικητικών και επικοινωνιακών πρακτικών, η ΕΙΦΚΔ, οι Ομάδες Εργασίας για την υλοποίηση του Σχεδίου και οι αρμόδιες υπηρεσίες του Κέντρου συνεργάστηκαν για την **ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στα διοικητικά έγγραφα και σε άλλα κείμενα του Οργανισμού**. Με βάση τον «Οδηγό χρήσης μη

σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα»⁷ της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, καθώς και άλλες κατευθυντήριες οδηγίες, πραγματοποιήθηκαν αλλαγές και διορθώσεις σε συχνά χρησιμοποιούμενα διοικητικά έγγραφα, επικοινωνιακό υλικό και ιστοσελίδες του Κέντρου. Παράλληλα, το προσωπικό είχε τη δυνατότητα να παρακολουθήσει, μέσω των διαδικτυακών δράσεων του Εθνικού Δικτύου ΕΙΦΚΔ, επιμορφωτικά σεμινάρια, διαλέξεις και ημερίδες ευαισθητοποίησης για την υπέρβαση του γλωσσικού σεξισμού.

4. Άξονες Προτεραιότητας για την Ισότητα των Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων στο ΕΚΕΦΕ «Δ» το διάστημα 2026-2028

Σε συνέχεια των δράσεων για την έμφυλη ισότητα και τη συμπερίληψη, οι οποίες πραγματοποιήθηκαν το διάστημα 2022-2025, το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων για το διάστημα 2026-2028 του ΕΚΕΦΕ «Δ» περιλαμβάνει τους ακόλουθους άξονες:

- **Άξονας 1. Ισορροπία επαγγελματικής - προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα**
- **Άξονας 2. Ισότητα φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων**
- **Άξονας 3. Ισότητα φύλων στην πρόσληψη και την επαγγελματική εξέλιξη**
- **Άξονας 4. Ένταξη της διάστασης του φύλου στην έρευνα, την καινοτομία & την εκπαίδευση**
- **Άξονας 5. Μέτρα κατά της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης**
- **Οριζόντιος Άξονας. Ισότητα και Συμπερίληψη στον Οργανισμό**

Σημειώνεται ότι οι αρχές της διαθεματικότητας (intersectionality)⁸ ενσωματώνονται σε όλες τις δράσεις του Σχεδίου μέσω παρακολούθησης ποικίλων δεικτών (π.χ. φύλο, ηλικία, αναπηρία) και στοχεύουν στην αναγνώριση και αντιμετώπιση πολλαπλών μορφών αποκλεισμού. Ειδικότερα, η εφαρμογή της διαθεματικής προσέγγισης επιτρέπει στον Οργανισμό να εντοπίζει και να αντιμετωπίζει πολλαπλές, αλληλένδετες μορφές αποκλεισμού, διασφαλίζοντας ότι οι δράσεις για την ισότητα, την ποικιλομορφία και τη συμπερίληψη καλύπτουν ολιστικά όλες τις ομάδες που ενδέχεται να βρίσκονται σε ευάλωτη θέση ή να αντιμετωπίζουν πολλαπλά εμπόδια στην επαγγελματική, ερευνητική και κοινωνική τους συμμετοχή.

Ακολουθούν λεπτομερείς πίνακες των προβλεπόμενων δράσεων ανά άξονα προτεραιότητας, που περιλαμβάνουν το χρονοδιάγραμμα, το αρμόδιο προσωπικό του φορέα για την εφαρμογή των δράσεων, καθώς και τους δείκτες παρακολούθησης της προόδου που σημειώνεται ως αποτέλεσμα της υλοποίησης των προγραμματισμένων δράσεων.

⁷ Σύνδεσμος: [Οδηγός χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα](#)

⁸ European Commission: Directorate-General for Research and Innovation, Approaches to inclusive gender equality in research and innovation (R&I), Publications Office of the European Union, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/004694>

European Institute for Gender Equality (EIGE). Intersectionality. Διαθεσιμο στο: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1050>

Άξονας Προτεραιότητας 1: Ισορροπία επαγγελματικής - προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα

Στόχος: Η βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η ενίσχυση της συμπεριληπτικής κουλτούρας, η οποία αναγνωρίζει και αντιμετωπίζει τις έμφυλες και διαθεματικές ανισότητες

Κωδ.	Δράση	Αρμόδιο Προσωπικό/Τμήμα	Χρονοδιάγραμμα			Δείκτες Παρακολούθησης
			2026	2027	2028	
WLB-1	Υλοποίηση δράσεων ενημέρωσης προσωπικού για γονικές άδειες, άδειες προστασίας οικογένειας, ειδικές άδειες και σχήματα ευέλικτης εργασίας σύμφωνα με τη νομοθεσία	ΔΔΟΥ, ΕΛΚΕ/Γρ. Συμβάσεων	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Ποσοστό συμμετοχής προσωπικού στις δράσεις Αριθμός εργαζομένων που χρησιμοποίησαν άδειες ή σχήματα ευέλικτης εργασίας
WLB-2	Ενθάρρυνση ανδρών εργαζόμενων για λήψη γονικών αδειών	Διευθύνσεις, ΕΛΚΕ, Ινστιτούτα, ΕΥ	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Ποσοστό ανδρών που χρησιμοποίησαν γονικές άδειες Αριθμός γονικών αδειών ανά φύλο
WLB-3	Ανάπτυξη και λειτουργία υπηρεσιών/παροχών για υποστήριξη εργαζόμενων με ευθύνες φροντίδας (π.χ. απασχόληση παιδιών)	ΔΣ, ΕΙΦΚΔ, Μονάδα Ισότητας & Συμπερίληψης, Σύλλογοι	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Αριθμός ή ποσοστό προσωπικού που χρησιμοποίησε τις υπηρεσίες Ποσοστό θετικών αξιολογήσεων σε ερωτήσεις ικανοποίησης
WLB-4	Διοργάνωση σεμιναρίων/εργαστηρίων για διαχείριση χρόνου και πρόληψη επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout)	ΕΙΦΚΔ, Μονάδα Ισότητας & Συμπερίληψης	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Αριθμός σεμιναρίων που υλοποιήθηκαν Ποσοστό συμμετοχής προσωπικού Ποσοστό συμμετεχόντων/ουσών που δήλωσαν ότι τα σεμινάρια ήταν χρήσιμα
WLB-5	Συλλογή ανατροφοδότησης από το προσωπικό για την ισορροπία επαγγελματικής - προσωπικής ζωής	ΕΙΦΚΔ, Μονάδα Ισότητας & Συμπερίληψης	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Ποσοστό προσωπικού που συμμετείχε στην έρευνα Ποσοστό θετικών αξιολογήσεων σε ερωτήσεις ανατροφοδότησης
WLB-6	Διαμόρφωση και λειτουργία ευέλικτων χώρων για εργαζόμενους/ες με ευθύνες φροντίδας (π.χ. νέες μητέρες)	ΕΙΦΚΔ, Μονάδα Ισότητας & Συμπερίληψης, Ινστιτούτα, Διευθύνσεις, ΕΛΚΕ	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Αριθμός διαμορφωμένων χώρων Προσωπικό που χρησιμοποίησε τους χώρους

Άξονας Προτεραιότητας 2: Ισότητα Φύλων στην Ηγεσία & τη Λήψη Αποφάσεων

Στόχος: Η προώθηση της ισότητας των φύλων στη διοίκηση και τη λήψη αποφάσεων, μέσω μηχανισμών παρακολούθησης της εκπροσώπησης φύλου και στοχευμένων δράσεων υποστήριξης και ανάπτυξης δεξιοτήτων

Κωδ.	Δράση	Αρμόδιο Προσωπικό/Τμήμα	Χρονοδιάγραμμα			Δείκτες Παρακολούθησης
			2026	2027	2028	
LDM-1	Ενθάρρυνση και υποστήριξη της συμμετοχής γυναικών στη διεκδίκηση θέσεων στα όργανα διοίκησης του Οργανισμού	Διευθυντές/ντρίες, ΔΣ, ΕΣΙ	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Ποσοστό γυναικών υποψηφίων για θέσεις διοίκησης Ποσοστό γυναικών που εκλέγονται ή ορίζονται σε θέσεις διοίκησης
LDM-2	Ενθάρρυνση και υποστήριξη της συμμετοχής γυναικών σε συμβούλια, επιτροπές και ομάδες λήψης αποφάσεων	Διευθυντές/ντρίες, ΔΣ, ΕΣΙ	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Ποσοστό γυναικών σε συμβούλια, επιτροπές και ομάδες λήψης αποφάσεων Αριθμός συλλογικών οργάνων με ισόρροπη εκπροσώπηση φύλων
LDM-3	Συστηματική παρακολούθηση και αποτύπωση της κατανομής φύλου στις θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων του Οργανισμού	ΕΙΦΚΔ, ΔΣ, ΔΔΟΥ	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Ετήσια παρακολούθηση κατανομής φύλου σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων
LDM-4	Σχεδιασμός και εφαρμογή δράσεων mentoring και συμβουλευτικής για την ενίσχυση της συμμετοχής γυναικών σε θέσεις ευθύνης και ηγεσίας του Οργανισμού	ΕΙΦΚΔ, Μονάδα Ισότητας & Συμπερίληψης		*	*	<ul style="list-style-type: none"> Αριθμός προγραμμάτων mentoring που υλοποιήθηκαν Αριθμός συμμετεχουσών στα προγράμματα mentoring
LDM-5	Υλοποίηση δράσεων ευαισθητοποίησης για ασυνείδητες έμφυλες προκαταλήψεις στη λήψη αποφάσεων	ΕΙΦΚΔ, Μονάδα Ισότητας & Συμπερίληψης		*	*	<ul style="list-style-type: none"> Αριθμός δράσεων ευαισθητοποίησης για ασυνείδητες προκαταλήψεις Ποσοστό συμμετοχής προσωπικού στις δράσεις

Άξονας Προτεραιότητας 3: Ισότητα Φύλων στην Πρόσληψη & την Επαγγελματική Εξέλιξη

Στόχος: Η προώθηση της ισότητας των φύλων στις προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη, μέσω παρακολούθησης, ευαισθητοποίησης και συμπεριληπτικών πρακτικών

Κωδ.	Δράση	Αρμόδιο Προσωπικό/Τμήμα	Χρονοδιάγραμμα			Δείκτες Παρακολούθησης
			2026	2027	2028	
RCP-1	Παρακολούθηση της εφαρμογής ουδέτερης και συμπεριληπτικής γλώσσας στα κείμενα προκηρύξεων προσλήψεων προσωπικού	ΔΔΟΥ, ΕΛΚΕ/Γρ. Συμβάσεων, Μονάδα Ισότητας & Συμπερίληψης	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Ποσοστό προκηρύξεων προσλήψεων που πληρούν τα κριτήρια ουδέτερης και συμπεριληπτικής γλώσσας
RCP-2	Συστηματική παρακολούθηση και αποτύπωση της κατανομής φύλου στις αιτήσεις και στις προσλήψεις προσωπικού	ΕΙΦΚΔ, ΔΔΟΥ, ΕΛΚΕ/Γρ. Συμβάσεων	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Ετήσια καταγραφή και ανάλυση της κατανομής φύλου στις αιτήσεις και στις προσλήψεις προσωπικού
RCP-3	Παροχή συστάσεων προς τα αρμόδια όργανα για την ενίσχυση της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στις επιτροπές αξιολόγησης υποψηφιοτήτων	ΕΙΦΚΔ	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Ποσοστό αρμόδιων οργάνων που έλαβαν τις συστάσεις Ποσοστό γυναικών στις επιτροπές αξιολόγησης υποψηφιοτήτων
RCP-4	Υλοποίηση δράσεων ευαισθητοποίησης των μελών επιτροπών αξιολόγησης υποψηφιοτήτων για ασυνείδητες έμφυλες προκαταλήψεις στις διαδικασίες πρόσληψης	ΕΙΦΚΔ, Μονάδα Ισότητας & Συμπερίληψης		*	*	<ul style="list-style-type: none"> Αριθμός δράσεων ευαισθητοποίησης που υλοποιήθηκαν Ποσοστό συμμετοχής των μελών επιτροπών αξιολόγησης
RCP-5	Συστηματική παρακολούθηση και αποτύπωση της κατανομής φύλου ανά κατηγορία προσωπικού, των μισθολογικών διαφορών, της διατήρησης απασχόλησης και της επαγγελματικής εξέλιξης	ΔΔΟΥ, ΕΛΚΕ/Γρ. Συμβάσεων, ΕΙΦΚΔ, ΕΣΙ, Ινστιτούτα	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Ετήσια αποτύπωση δεικτών φύλου Υποβολή αναφοράς στο ΔΣ
RCP-6	Διερεύνηση έμφυλων παραγόντων που επηρεάζουν τη διατήρηση της απασχόλησης και την επαγγελματική εξέλιξη και σχεδιασμός στοχευμένων μέτρων υποστήριξης	ΕΙΦΚΔ, Διευθύνσεις, ΕΛΚΕ, ΕΥ		*		<ul style="list-style-type: none"> Ολοκλήρωση τεκμηριωμένης μελέτης έμφυλων παραγόντων Αριθμός προτεινόμενων στοχευμένων μέτρων υποστήριξης Έγκριση των προτεινόμενων μέτρων από το ΔΣ
RCP-7	Σχεδιασμός και εφαρμογή πιλοτικού προγράμματος mentoring για την υποστήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών σε διαφορετικές κατηγορίες προσωπικού του Οργανισμού	ΕΙΦΚΔ, Μονάδα Ισότητας & Συμπερίληψης, Ινστιτούτα			*	<ul style="list-style-type: none"> Αριθμός συμμετεχουσών στο πρόγραμμα mentoring Ποσοστό συμμετεχουσών που ανέφεραν βελτίωση γνώσεων/δεξιοτήτων

Άξονας Προτεραιότητας 4: Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στην Έρευνα, την Καινοτομία & την Εκπαίδευση

Στόχος: Η ενίσχυση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην έρευνα, την καινοτομία και την εκπαίδευση μέσω ενημέρωσης, εκπαιδευτικών δράσεων και ανάδειξης καλών πρακτικών

Κωδ.	Δράση	Αρμόδιο Προσωπικό/Τμήμα	Χρονοδιάγραμμα			Δείκτες Παρακολούθησης
			2026	2027	2028	
GD-1	Υλοποίηση ενημερωτικών και εκπαιδευτικών δράσεων για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα, την καινοτομία και την εκπαίδευση	ΕΙΦΚΔ, Γραφείο Εκπαίδευσης, Ινστιτούτα, Τμήμα Υποστήριξης Καινοτομίας	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Αριθμός ενημερωτικών και εκπαιδευτικών δράσεων που υλοποιήθηκαν Ποσοστό συμμετοχής προσωπικού στις δράσεις
GD-2	Καταγραφή και ανάδειξη καλών πρακτικών ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην έρευνα, την καινοτομία και την εκπαίδευση	ΕΙΦΚΔ, Γραφείο Εκπαίδευσης, Ινστιτούτα, Τμήμα Υποστήριξης Καινοτομίας		*	*	<ul style="list-style-type: none"> Αριθμός καλών πρακτικών που καταγράφηκαν Αριθμός δράσεων διάχυσης (π.χ. παρουσιάσεις, αναρτήσεις, ενημερωτικό υλικό)
GD-3	Υλοποίηση εκπαιδευτικών δράσεων παρουσίασης ερευνητικών αντικειμένων και επαγγελματικών εμπειριών από ερευνήτριες σε μαθητικό/φοιτητικό πληθυσμό	Γραφείο Εκπαίδευσης, Συμβούλιο Εκπαίδευσης, ΕΙΦΚΔ, Μονάδα Ισότητας & Συμπερίληψης	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Αριθμός εκπαιδευτικών δράσεων που υλοποιήθηκαν Αριθμός μαθητών-τριων/φοιτητών-τριών που συμμετείχαν
GD-4	Συλλογή και συνοπτική αποτύπωση στοιχείων σχετικά με την αναφορά στη διάσταση του φύλου σε εγκεκριμένα ερευνητικά έργα του Οργανισμού	ΕΙΦΚΔ, Ινστιτούτα	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Ετήσια συλλογή και ανάλυση στοιχείων σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε εγκεκριμένα ερευνητικά έργα Αριθμός ενημερωτικών δράσεων που αξιοποίησαν τα αποτελέσματα της ανάλυσης

Άξονας Προτεραιότητας 5: Μέτρα κατά της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης

Στόχος: Η ενίσχυση ενός ασφαλούς και συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος μέσω πρόληψης και διαχείρισης περιστατικών βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων

Κωδ.	Δράση	Αρμόδιο Προσωπικό/Τμήμα	Χρονοδιάγραμμα			Δείκτες Παρακολούθησης
			2026	2027	2028	
GVH- 1	Συνεργασία με εξωτερικούς/ές εμπειρογνώμονες για την υποστήριξη της εφαρμογής, αξιολόγησης και επικαιροποίησης της πολιτικής κατά της βίας, της παρενόχλησης και των διακρίσεων	ΕΙΦΚΔ, Υπεύθυνος/η Διαχείρισης Περιστατικών, ΔΣ	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Αριθμός συνεργασιών με εξωτερικούς/ές εμπειρογνώμονες Αριθμός γραπτών συστάσεων/εκθέσεων που παραδόθηκαν Ποσοστό συστάσεων που αξιοποιήθηκαν ή ενσωματώθηκαν
GVH- 2	Συστηματική εφαρμογή και επικοινωνία της πολιτικής πρόληψης και καταπολέμησης της βίας, της παρενόχλησης και των διακρίσεων προς το σύνολο του προσωπικού	ΕΙΦΚΔ, Υπεύθυνος/η Διαχείρισης Περιστατικών	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Αριθμός δράσεων ενημέρωσης/επικοινωνίας της πολιτικής Ποσοστό προσωπικού που έλαβε ενημέρωση
GVH- 3	Ανάπτυξη και εφαρμογή πρωτοκόλλου για την υποβολή, διερεύνηση και διαχείριση περιστατικών βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων	Υπεύθυνος/η Διαχείρισης Περιστατικών, ΕΙΦΚΔ, Νομική Υπηρεσία	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Ολοκλήρωση και έγκριση του πρωτοκόλλου από τα αρμόδια όργανα Αριθμός διαχειριζόμενων περιστατικών σύμφωνα με το πρωτόκολλο
GVH-4	Περιοδική εκτίμηση και παρακολούθηση παραγόντων κινδύνου για φαινόμενα βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων στον Οργανισμό	Υπεύθυνος/η Διαχείρισης Περιστατικών, ΕΙΦΚΔ, Μονάδα Ισότητας & Συμπερίληψης	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Ολοκλήρωση αξιολόγησης κινδύνων Αριθμός εντοπισμένων παραγόντων κινδύνου Αριθμός προτεινόμενων προληπτικών μέτρων
GVH- 5	Υλοποίηση δράσεων ενημέρωσης του προσωπικού για τις διαδικασίες αναφοράς και διαχείρισης περιστατικών βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων	Υπεύθυνος/η Διαχείρισης Περιστατικών, ΕΙΦΚΔ, Μονάδα Ισότητας & Συμπερίληψης	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Αριθμός δράσεων ενημέρωσης Ποσοστό προσωπικού που συμμετείχε στις δράσεις

Οριζόντιος Άξονας Προτεραιότητας: Ισότητα και Συμπερίληψη στον Οργανισμό

Στόχος: Η συστηματική ενσωμάτωση των αρχών της ισότητας, της ποικιλομορφίας και της συμπερίληψης στη λειτουργία, τις διαδικασίες και τις πολιτικές του Οργανισμού, με οριζόντια εφαρμογή σε όλους τους άξονες του Σχεδίου Δράσης

Κωδ.	Δράση	Αρμόδιο Προσωπικό/Τμήμα	Χρονοδιάγραμμα			Δείκτες Παρακολούθησης
			2026	2027	2028	
EDI-1	Σχεδιασμός, ανάπτυξη και λειτουργία συστήματος συλλογής, ανάλυσης και περιοδικής αποτύπωσης στοιχείων για την παρακολούθηση της ισότητας, της ποικιλομορφίας και της συμπερίληψης στον Οργανισμό	ΕΙΦΚΔ, Μονάδα Ισότητας & Συμπερίληψης	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Λειτουργικό σύστημα συλλογής και ανάλυσης στοιχείων Αριθμός πεδίων διακρίσεων που καλύπτονται Ετήσια αναφορά παρακολούθησης
EDI-2	Υλοποίηση δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού σε θέματα ισότητας, ποικιλομορφίας και συμπερίληψης	ΕΙΦΚΔ, Μονάδα Ισότητας & Συμπερίληψης	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Αριθμός δράσεων ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης που υλοποιήθηκαν Ποσοστό συμμετοχής προσωπικού
EDI-3	Συστηματική επισκόπηση και αξιολόγηση βασικών διαδικασιών και εγγράφων εσωτερικής λειτουργίας υπό το πρίσμα της ισότητας και της συμπερίληψης, με διατύπωση συστάσεων βελτίωσης	Μονάδα Ισότητας & Συμπερίληψης, Διευθύνσεις	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Αριθμός διαδικασιών/εγγράφων που εξετάστηκαν Αριθμός συστάσεων βελτίωσης που διατυπώθηκαν Ποσοστό συστάσεων που υιοθετήθηκαν
EDI-4	Δημιουργία οδηγού/πλαισίου καλών πρακτικών για την ισότητα και τη συμπερίληψη στον Οργανισμό	ΕΙΦΚΔ, Μονάδα Ισότητας & Συμπερίληψης		*		<ul style="list-style-type: none"> Ολοκλήρωση οδηγού/πλαισίου καλών πρακτικών Αριθμός δράσεων ενημέρωσης για τον οδηγό
EDI-5	Δημιουργία και υλοποίηση εκπαιδευτικού προγράμματος (course) για ασυνείδητες προκαταλήψεις, ισότητα και συμπερίληψη για όλο το προσωπικό	ΕΙΦΚΔ, Μονάδα Ισότητας & Συμπερίληψης, Γραφείο Εκπαίδευσης, ΤΗΔ		*		<ul style="list-style-type: none"> Αριθμός ατόμων που ολοκλήρωσαν το course Ποσοστό προσωπικού που ολοκλήρωσε το course επί του συνόλου
EDI-6	Ανάπτυξη και ενίσχυση συνεργασιών με εξειδικευμένους φορείς και οργανισμούς σε θέματα ισότητας, ποικιλομορφίας και συμπερίληψης	ΕΙΦΚΔ, Μονάδα Ισότητας & Συμπερίληψης	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Αριθμός συνεργασιών με εξειδικευμένους φορείς Αριθμός κοινών δράσεων που υλοποιήθηκαν
EDI-7	Οριζόντια παρακολούθηση και αξιολόγηση της ενσωμάτωσης των αρχών ισότητας και συμπερίληψης στους θεματικούς άξονες του Σχεδίου Δράσης	ΕΙΦΚΔ	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Αριθμός αξόνων που αξιολογήθηκαν ως προς την ενσωμάτωση αρχών Αριθμός συστάσεων βελτίωσης ανά άξονα
EDI-8	Ενίσχυση και συστηματική αξιοποίηση της υφιστάμενης ιστοσελίδας της ΕΙΦΚΔ (equality.demokritos.gr) ως κεντρικού μηχανισμού πληροφόρησης και υποστήριξης των δράσεων του Σχεδίου Δράσης	ΕΙΦΚΔ, Μονάδα Ισότητας & Συμπερίληψης	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> Αριθμός αναρτήσεων σχετικά με τις δράσεις και τα αποτελέσματα του Σχεδίου Δράσης Επισκεψιμότητα της ιστοσελίδας

Αρктиκόλεξα 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

ΤΗΔ: Τμήμα Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης

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

Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων 2026-2028

ΕΚΕΦΕ «Δημόκριτος»

Με την υπογραφή του παρόντος εγγράφου, ο νόμιμος εκπρόσωπος επικυρώνει ότι το Σχέδιο Δράσης έχει εγκριθεί και υιοθετείται από τον Οργανισμό.

Όνοματεπώνυμο	Υπογραφή
Δρ Ευάγγελος Καρκαλέτσης Νόμιμος Εκπρόσωπος ΕΚΕΦΕ «Δημόκριτος»	

31 ΔΕΚ. 2025

