

## ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ 2023-2025

Οκτ. 2022

### I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδη αξία για την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Σύμφωνα με την Οδηγία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, η ισότητα των φύλων <sup>1</sup>:

- Συμβάλλει στη βελτίωση της ποιότητας και της επιρροής της έρευνας και της καινοτομίας, διασφαλίζοντας ότι αντικατοπτρίζει και ότι σχετίζεται με το σύνολο της κοινωνίας·
- Δημιουργεί καλύτερες εργασιακές συνθήκες, οι οποίες επιτρέπουν την ποιοτική έρευνα και εκμάθηση και συμβάλλουν στη μεγιστοποίηση της προοπτικής και των ταλέντων όλων των μελών του προσωπικού·
- Συμβάλλει στην προσέλκυση και διατήρηση του ταλέντου, διασφαλίζοντας ότι όλα τα μέλη του προσωπικού γνωρίζουν με σιγουριά ότι οι ικανότητές τους αναγνωρίζονται και εκτιμώνται δίκαιως και καταλλήλως.

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων υιοθετείται από οργανισμούς ή φορείς με σκοπό να προχωρήσουν σε αξιολόγηση των διαδικασιών και πρακτικών τους, να προσδιορίσουν τις προκαταλήψεις λόγω φύλου και να εφαρμόσουν μέτρα για τη διόρθωσή τους, να καθορίσουν στόχους και να ελέγξουν την πρόοδο για την επίτευξη της ισότητας των φύλων μέσω δεικτών<sup>2</sup>.

Το Κέντρο Μελετών Ασφαλείας (ΚΕ.ΜΕ.Α.) είναι νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) που συστάθηκε με τον ν. 3387/2005 (ΦΕΚ Α 224) και αποτελεί έναν επιστημονικό, συμβουλευτικό και ερευνητικό φορέα, που εποπτεύεται από τον Υπουργό Προστασίας του Πολίτη, με κύριο σκοπό την διεξαγωγή θεωρητικής και εφαρμοσμένης έρευνας και την εκπόνηση μελετών, ιδίως σε στρατηγικό επίπεδο, για θέματα που αφορούν την πολιτική ασφαλείας. (ά. 1,3)

<sup>1</sup> EU Commission, Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, Directorate-General for Research and Innovation, 2021

<sup>2</sup> ROADMAP TO GENDER EQUALITY PLANS in research and higher education institutions a short guide

Το ΚΕ.ΜΕ.Α. αναγνωρίζει ότι η ισότητα των φύλων ευνοεί την έρευνα και την καινοτομία (Ε&Κ) και θέτει ως βασικές προτεραιότητες του την ισότητα των φύλων, τον καθορισμό κατευθυντήριων γραμμών ως προς μελλοντικές δράσεις που θα συμβάλλουν στην αναβάθμισή της και την παρακολούθηση της εφαρμογής του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (Σ.Δ.Ι.Φ.). Με το παρόν έγγραφο, το ΚΕ.ΜΕ.Α. στοχεύει στην αναγνώριση και αντιμετώπιση ανισοτήτων μεταξύ των φύλων, στον εντοπισμό των αιτιών τους και στον καθορισμό των επιθυμητών αποτελεσμάτων, συμπεριλαμβανομένων των στόχων, καθώς και στον προσδιορισμό των μέτρων για την επίτευξη των στόχων αυτών και την θέση των δεικτών εποπτείας της προόδου.

Επιπροσθέτως, το ΚΕ.ΜΕ.Α. στοχεύει στην ενεργό συμμετοχή του προσωπικού του φορέα στην εφαρμογή αυτού του σχεδίου, αναγνωρίζοντας ότι το Σ.Δ.Ι.Φ. αποτελεί μια διαρκή διαδικασία, η οποία ενθαρρύνει την ενδοσκόπηση και την επανεξέταση μεθόδων και πρακτικών. Το Σ.Δ.Ι.Φ. έχει υπογραφεί από το Δ.Σ του ΚΕΜΕΑ, έχει αναρτηθεί στην ιστοσελίδα του φορέα και έχει κοινοποιηθεί εντός του οργανισμού.

Το Σ.Δ.Ι.Φ. του ΚΕ.ΜΕ.Α. επικεντρώνεται στους πέντε θεματικούς τομείς που προτείνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, προσθέτοντας ακόμη ένα (αρχικό) βήμα, το οποίο είναι υψίστης σημασίας για την εφαρμογή ενός αποτελεσματικού και ουσιαστικού Σ.Δ.Ι.Φ. :

- Αξιολόγηση, τρέχουσα κατάσταση στον φορέα
- Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα
- Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης αποφάσεων
- Ισότητα των φύλων κατά την επιλογή συνεργατών και την επαγγελματική εξέλιξη
- Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο ερευνητικό και εκπαιδευτικό περιεχόμενο
- Μέτρα κατά της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης

## **II. ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**

Το Σ.Δ.Ι.Φ. του ΚΕ.ΜΕ.Α. νομιμοποιεί και προστατεύει κάθε στρατηγική, η οποία στοχεύει στην επίτευξη της ισότητας των φύλων εντός του Κέντρου. Το Σ.Δ.Ι.Φ. είναι σύμφωνο με την ελληνική και ενωσιακή νομοθεσία και εναρμονίζεται με εθνικές πρωτοβουλίες και δράσεις που σχετίζονται με την επίτευξη της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, τα δικαιώματα, τον αποκλεισμό των διακρίσεων, την ίση μεταχείριση, την παρενόχληση στον χώρο εργασίας, την κοινωνική ευθύνη των οργανισμών κλπ. Τα άρθρα, οι πολιτικές και οι οδηγίες αναλύονται στις ακόλουθες ενότητες.

### **1. ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ**

Το Σύνταγμα της Ελλάδος κατοχυρώνει την αρχή της ισότητας των φύλων (ά. 2 §4) και το δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας ανεξάρτητα από το φύλο ή άλλη διάκριση (ά. 22 §1). Ταυτόχρονα, το Σύνταγμα της Ελλάδος αναγνωρίζει ουσιαστική ισότητα μεταξύ των φύλων. Κατά τη διαδικασία αναθεώρησης του Συντάγματος το 2001, προβλέφθηκε ότι «η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου» και ότι «το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως εις βάρος των γυναικών» (ά. 116 §2)

Ο ν. 2839/2000 – ΦΕΚ Α 196 «Ρυθμίσεις θεμάτων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και άλλες διατάξεις» στο άρθρο 6 προϋποθέτει εκπροσώπηση της τάξεως του 1/3 κάθε φύλου σε κάθε επιτροπή λήψης αποφάσεων του Δημοσίου, συμπεριλαμβανομένων των πανεπιστημίων και των ερευνητικών κέντρων. Ειδικότερα, είναι απαραίτητη η εκπροσώπηση της τάξεως του 1/3 του μειοψηφούντος φύλου σε κάθε επιτροπή λήψης αποφάσεων, εφόσον οι υποψήφιοι διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη της σχετικής θέσης.

Ο ν. 4009/2011-ΦΕΚ Α 195 «Δομή, λειτουργία, διασφάλιση της ποιότητας των σπουδών και διεθνοποίηση των ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων» στο άρθρο 1§3 ορίζει ότι: «για την εκπλήρωση της αποστολής τους, τα ιδρύματα οργανώνονται και λειτουργούν με κανόνες και πρακτικές που διασφαλίζουν τη συμμόρφωση και την περιφρούρηση των συγκεκριμένων αρχών: (...) η) ίση μεταχείριση μεταξύ των φύλων και σεβασμός της διαφορετικότητας». Ακόμη, ο ν. 4957/2022 – ΦΕΚ Α 141 «Νέοι Ορίζοντες στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα: Ενίσχυση της ποιότητας, της λειτουργικότητας και της σύνδεσης των Α.Ε.Ι. με την κοινωνία και λοιπές διατάξεις» στο ά.3 §5 προβλέπει ότι η ισότητα των φύλων αποτελεί βασική αποστολή των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων (Α.Ε.Ι.).

Επιπλέον, ο ν. 3653/2008 - ΦΕΚ Α 49 «Θεσμικό πλαίσιο έρευνας και τεχνολογίας και άλλες διατάξεις» προϋποθέτει τον καθορισμό μεθόδων και διαδικασιών λήψης αποφάσεων, με ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, στον τομέα της έρευνας. Ειδικότερα, το άρθρο 57 ρυθμίζει το ποσοστό συμμετοχής των Επιστημόνων στη Στελέχωση των Εθνικών Οργάνων και των Επιτροπών Έρευνας και Τεχνολογίας. Το στοιχείο αυτό σχετίζεται με την πρόσληψη και την επιλογή προσωπικού σε εθνικά όργανα και επιτροπές έρευνας και τεχνολογίας, εφόσον οι υποψήφιοι διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη της σχετικής, κατά περίπτωση, θέσης.

Παράλληλα, το άρθρο 25 του ν. 4386/2016 – ΦΕΚ Α 83 «Ρυθμίσεις για την Έρευνα και άλλες διατάξεις» ορίζει ότι ο αριθμός των υποψηφίων για το Εθνικό Συμβούλιο Έρευνας και Καινοτομίας, τα Τομεακά Ερευνητικά Συμβούλια, τα Περιφερειακά Συμβούλια Έρευνας και Καινοτομίας, καθώς και ο αριθμός των μελών των Επιστημονικών Συμβουλίων των Ερευνητικών Ινστιτούτων καθορίζεται με βάση την επιστημονική αριστεία και σύμφωνα με την εφαρμογή ποσόστωσης κατ' ελάχιστο 1/3 για κάθε φύλο, εφόσον οι υποψήφιοι διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη της σχετικής, κατά περίπτωση, θέσης.

Επιπροσθέτως, με τον ν. 3896/2010 – ΦΕΚ Α 207, η Ελλάδα εφαρμόζει την αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε ζητήματα εργασίας και απασχόλησης και εναρμονίζει την υπάρχουσα νομοθεσία με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5<sup>ης</sup> Ιουλίου 2006.

Ακόμη, ο ν. 4604/2019- ΦΕΚ Α 50 καθορίζει τα μέτρα προς εφαρμογή στον δημόσιο τομέα συνολικά για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας. Ειδικότερα, το άρθρο 10 ορίζει ότι κάθε Υπουργείο παρουσιάζει υποχρεωτικά και σε ετήσια βάση δράσεις, μέτρα και προγράμματα σχετικά με την προώθηση της ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας και αναρτά στην ιστοσελίδα του, σε ετήσια βάση, έκθεση προόδου για τα θέματα εξάλειψης των διακρίσεων λόγω φύλου. Στην έκθεση παρουσιάζονται τα μέτρα που έχουν ληφθεί και τα αποτελέσματά τους. Σημειώνεται

ότι πολλά από τα προγράμματα του ΚΕ.ΜΕ.Α. συμπεριλήφθηκαν στην ετήσια έκθεση προόδου του Υπουργείου Προστασίας του Πολίτη, που εποπτεύει το ΚΕ.ΜΕ.Α., η οποία ήταν μέρος του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2021-2025)<sup>3</sup>

Ακόμη, σύμφωνα με το άρθρο 11 του ανωτέρω νόμου, στους προϋπολογισμούς των Υπουργείων και των νομικών προσώπων αποτυπώνεται η διάσταση του φύλου κατά την κατάρτιση αυτών, καθώς και στις δράσεις που τους συνοδεύουν ενώ σύμφωνα με το άρθρο 13 οι δημόσιες υπηρεσίες και τα νομικά πρόσωπα συλλέγουν και τηρούν υποχρεωτικά στατιστικά στοιχεία με βάση το φύλο για τους τομείς ευθύνης τους. Τα στοιχεία αυτά αποστέλλονται, σε ετήσια βάση στο Τμήμα Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Ψηφιακής Υποστήριξης της Γενικής Γραμματείας για την Ισότητα των Φύλων. Επιπλέον, το άρθρο 17 προωθεί την ένταξη της διάστασης του φύλου στις εκπαιδευτικές και ερευνητικές δραστηριότητες των πανεπιστημίων και των ερευνητικών κέντρων. Ακόμη, το άρθρο 21 προβλέπει τη χορήγηση «Σήματος Ισότητας» σε επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, συμπεριλαμβανομένων των εντασσόμενων στον ερευνητικό τομέα, προκειμένου να επιβραβεύσει πρωτοβουλίες που προωθούν πολιτικές ίσων ευκαιριών και την υιοθέτηση Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (Σ.Δ.Ι.Φ.) με τη

Επιπροσθέτως, το άρθρο 33 του ν. 4589/2019<sup>4</sup> - ΦΕΚ Α 13, προβλέπει τη συγκρότηση Επιτροπής Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.) σε όλα τα Α.Ε.Ι. Οι Ε.Ι.Φ. λειτουργούν ως συμβουλευτικό όργανο της Συγκλήτου και των Διοικήσεων των Σχολών και των Τμημάτων. Αποτελούνται από άμισθα μέλη, τα οποία συμμετέχουν εθελοντικά σε διάφορες δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένης της ανάπτυξης Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (Σ.Δ.Ι.Φ.). Οι Ε.Ι.Φ. στοχεύουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων και στην καταπολέμηση του σεξισμού, ενισχύουν την ευαισθητοποίηση και τον σεβασμό των μελών της ερευνητικής κοινότητας σε θέματα σχετικά με το φύλο και την ισότητα, προωθούν την εκπόνηση ερευνών και μελετών που εστιάζουν στη μελέτη του φύλου, σε κάθε ελληνικό πανεπιστήμιο και ερευνητικό κέντρο, παρέχουν υπηρεσίες διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για έμφυλη βία, διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά και παρέχουν συνδρομή προς τα θύματα που καταγγέλλουν έμφυλη μεταχείριση και έμφυλες προσβολές. Τα περισσότερα ελληνικά πανεπιστήμια και ορισμένα ερευνητικά κέντρα έχουν καθιερώσει την λειτουργία των Ε.Ι.Φ., αναλαμβάνοντας ενεργό ρόλο το 2021 σε πρωτοβουλίες κατά της έμφυλης βίας, της διάκρισης και της παρενόχλησης στα ερευνητικά κέντρα.

Επιπλέον, ο ν. 4808/2021<sup>5</sup> - ΦΕΚ Α 101 περιέχει διατάξεις για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας και παρενόχλησης στον χώρο εργασίας και του εκφοβισμού στο

---

<sup>3</sup> <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/12/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf>

<sup>4</sup> «Συνέργειες Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών και Πανεπιστημίου Θεσσαλίας με τα ΤΕΙ Θεσσαλίας και Στερεάς Ελλάδας».

<sup>5</sup> Για την Προστασία της Εργασίας-Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας»-Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας-Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία-Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20<sup>ης</sup> Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της

εργασιακό περιβάλλον. Με βάση το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, στόχος είναι η ενίσχυση μίας κουλτούρας ισότητας και προστασίας από τη βία και την παρενόχληση και η καλλιέργεια ενός υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος.

## 2. ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Η ισότητα μεταξύ των ανθρώπων και η απαγόρευση των διακρίσεων αποτελούν τους ακρογωνιαίους λίθους της Ε.Ε. και ενσωματώνονται στις Συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και σε διατάξεις του παραγωγού δικαίου της Ένωσης.

Κατά την ανάπτυξη του Σ.Δ.Ι.Φ., το ΚΕ.ΜΕ.Α. λαμβάνει υπόψη:

- Την «αναδιατυπωμένη» Οδηγία (2006/54/ΕΚ) για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, η οποία προϋποθέτει την εφαρμογή της απαγόρευσης άμεσης και έμμεσης διάκρισης με βάση το φύλο, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης όσον αφορά την αμοιβή και την πρόσβαση στην απασχόληση.
- Την Οδηγία 2010/41/ΕΕ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα.
- Την Οδηγία σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (92/85/ΕΟΚ).
- Την Οδηγία για τη Γονική Άδεια (2010/18/ΕΕ).
- Την Οδηγία για την Εργασία Μερικής Απασχόλησης (97/81/ΕΚ).
- Την Οδηγία για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής (2000/43/ΕΚ).
- Την Οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (2000/78/ΕΚ) αναφορικά με τη θρησκεία ή την πίστη, την αναπηρία, την ηλικία και τον σεξουαλικό προσανατολισμό.

## III. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Για την εφαρμογή αυτού του σχεδίου, ο φορέας θα συστήσει την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.), αποτελούμενη από πρόσωπα με εμπειρία σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων ή προηγούμενη ενεργή συμμετοχή σε θέματα φύλων. Αρμοδιότητα της Επιτροπής είναι η εφαρμογή του Σ.Δ.Ι.Φ., η εισήγηση των αναγκαίων αλλαγών για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών εντός του φορέα και ο συντονισμός και σχεδιασμός της διαδικασίας αξιολόγησης της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Η Επιτροπή θα εξετάζει τη σχετική νομοθεσία και τις πολιτικές που εφαρμόζονται στην Ελλάδα, αναφορικά με την ισότητα των φύλων και την απαγόρευση των διακρίσεων, καθώς και αυτές που αφορούν ειδικότερα τους τομείς της έρευνας και της καινοτομίας (Ε&Κ).

---

επαγγελματικής και την ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις.

Επίσης, θα προχωρήσει σε μια αρχική εκτίμηση της τρέχουσας κατάστασης εντός του οργανισμού, όπως αναλύεται παρακάτω.

Επιπροσθέτως, η Επιτροπή για την Ισότητα των Φύλων :

- Α) προετοιμάζει σχέδια δράσης για την προώθηση και τη διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας στις ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες και ετοιμάζει τις ετήσιες εκθέσεις προόδου που υποβάλλονται στο Διοικητικό Συμβούλιο,
- Β) προτείνει στα αρμόδια όργανα του φορέα μέτρα για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση του σεξισμού,
- Γ) παρέχει πληροφορίες και εκπαίδευση εντός του φορέα για θέματα που σχετίζονται με το φύλο και την ισότητα,
- Δ) παρέχει σημεία επαφής σε περιπτώσεις παραπόνων για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά,
- Ε) προωθεί την εκπόνηση μελετών και την έρευνα για θέματα σχετικά με τις αρμοδιότητές της,
- ΣΤ) παρέχει συνδρομή προς τα θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση.

Το παρόν Σχέδιο Δράσης θέτει ως αρχικό στόχο τη διαρκή και συστηματική καταγραφή της κατανομής των φύλων εντός του φορέα, όσον αφορά το ερευνητικό και το διοικητικό προσωπικό που διαρθρώνεται βάσει του Κανονισμού Λειτουργίας (Απόφαση ΓΔΟΕΣ/1/2/414/2019-ΦΕΚ Β 197/2019).

Η ανάλυση γίνεται με βάση το βιολογικό φύλο κατά τη γέννηση, σύμφωνα με το δυαδικό σχήμα (αρσενικό, θηλυκό). Στο παρόν σχέδιο δράσης δεν έχει ληφθεί υπόψη η διεμφυλική κατηγορία, όμως αναμένεται ότι οι δράσεις των επόμενων ετών θα θέσουν τα θεμέλια για την ανάπτυξη μιας ανάλυσης με βάση τρεις κατηγορίες: γυναίκα, άνδρας, μη- δυαδικό (ή διεμφυλικό).

Για κάθε τομέα προτεραιότητας, το παρόν σχέδιο δράσης αναφέρεται στα ακόλουθα κεφάλαια:

- Στόχοι
- Δράσεις/ Μέτρα
- Δείκτες
- Χρονοδιάγραμμα Σχεδίου Δράσης
- Συμμετέχοντες

## **1. ΤΟΜΕΙΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ**

Προσδιορίζονται έξι θεματικοί τομείς προτεραιότητας: αυτοί που καθορίζονται από την Ε.Ε. ως προαπαιτούμενο για την υποβολή των ερευνητικών προτάσεων και ο τομέας συστηματικής καταγραφής της τρέχουσας κατάστασης, από την οποία εξαρτώνται οι δείκτες της μελλοντικής αξιολόγησης.

## ΤΟΜΕΑΣ 1: Ανάλυση και εκτίμηση της τρέχουσας κατάστασης του φορέα.

Η εκτίμηση της τρέχουσας κατάστασης του φορέα παρέχει ικανότητα αντίληψης των μέτρων που χρειάζεται να εφαρμοστούν.

### Στόχος:

- Συλλογή δεδομένων για το προσωπικό, κατανεμημένων με βάση το φύλο, για τον εντοπισμό διαφορών μεταξύ των φύλων και τον καθορισμό των τομέων που απαιτούν άμεση παρέμβαση.
- Διεξαγωγή ανάλυσης των φύλων με βάση τα δεδομένα που έχουν συλλεχθεί. Τα δεδομένα πρέπει να αναλυθούν για την κατανόηση των βασικών διαφορών και του χάσματος μεταξύ γυναικών και ανδρών εντός του φορέα και των δραστηριοτήτων του. Η ανάλυση θα επιτρέψει την ανεύρεση των βασικών προτεραιοτήτων του Σ.Δ.Ι.Φ. και την προσαρμογή αυτών των προτεραιοτήτων καθώς οι συνθήκες αλλάζουν μέσα στον χρόνο. Ορίζονται σαφώς οι υπεύθυνοι για την ανάλυση των συλλεχθέντων δεδομένων· στις περιπτώσεις που είναι εφικτό, η ομάδα που αναλύει τα δεδομένα συμπεριλαμβάνει ειδικούς στην ισότητα των φύλων εντός του φορέα<sup>6</sup>.
- Προσδιορισμός των υπάρχοντων μέτρων για την προώθηση της ισότητας των φύλων και εκτίμηση του τρόπου εφαρμογής τους.
- Μέτρηση της κατανομής των φύλων σε διαφορετικά επίπεδα της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.
- Μέτρηση της κατανομής των φύλων στο ερευνητικό και στο διοικητικό προσωπικό.
- Καταγραφή της κατανομής των φύλων σε θέσεις ευθύνης.
- Δημοσίευση των συλλεχθέντων δεδομένων για την ισότητα των φύλων στην ιστοσελίδα του ΚΕ.ΜΕ.Α., είτε ως μεμονωμένο έγγραφο ή ιστοσελίδα, είτε εντός του Σ.Δ.Ι.Φ.
- Παρακολούθηση των δεδομένων σε ετήσια βάση: η παρακολούθηση και η αναφορά των συλλεχθέντων δεδομένων λαμβάνει χώρα σε ετήσια βάση προς διευκόλυνση της κατανόησης της προόδου και του καθορισμού των σημείων, στα οποία οι δραστηριότητες έχουν απήχηση και αυτών, στα οποία τα εμπόδια παραμένουν καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος του Σ.Δ.Ι.Φ.

### Συμμετέχοντες:

- Επιτροπή της Ισότητας των Φύλων
- Επικεφαλής των Τομέων του ΚΕ.ΜΕ.Α
- Γραφείο Προσωπικού

### Δράσεις:

1. Προσδιορισμός των κατηγοριών του προσωπικού (ερευνητές, διοικητικό προσωπικό, μόνιμοι εργαζόμενοι, αποσπασμένοι υπάλληλοι, συμβασιούχοι).
2. Προετοιμασία στατιστικών στοιχείων για τη συνολική κατανομή των φύλων.

<sup>6</sup> Horizon Europe Guidance on GEP\_en.pdf, p. 24s.

3. Προετοιμασία στατιστικών στοιχείων για την κατανομή των φύλων ανά κατηγορία προσωπικού.
4. Προετοιμασία στατιστικών στοιχείων για την κατανομή των φύλων σε θέσεις ευθύνης.
5. Προετοιμασία στατιστικών στοιχείων για την κατανομή των φύλων σε θέσεις με αρμοδιότητα λήψης αποφάσεων.

#### Η δράση αναφέρεται:

- Στο σύνολο του προσωπικού.
- Στη Διοίκηση συμπεριλαμβανομένου του Διοικητικού Συμβουλίου και της Διεύθυνσης.

#### Δείκτης:

- Τριετής χάρτης κατανομής των φύλων εντός του φορέα.

#### Χρονοδιάγραμμα Σχεδίου:

	2023	2025
Προσδιορισμός των κατηγοριών των συνεργατών(ερευνητές, διοικητικό προσωπικό, μόνιμοι εργαζόμενοι, συμβασιούχοι)	√	
Στατιστικά στοιχεία κατανομής των φύλων στο σύνολο	√	√
Στατιστικά στοιχεία κατανομής των φύλων ανά κατηγορία συνεργατών	√	√
Στατιστικά στοιχεία κατανομής των φύλων σε θέσεις ευθύνης	√	√
Στατιστικά στοιχεία κατανομής των φύλων σε θέσεις με εξουσία λήψης αποφάσεων.	√	√

### ΤΟΜΕΑΣ 2: Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα.

Το ΚΕ.ΜΕ.Α. θεωρεί σημαντική τη συμπερίληψη στο παρόν Σ.Δ.Ι.Φ. πολιτικών και μέτρων σχετικών με:

- A. Την αλλαγή της οργανωσιακής κουλτούρας για τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων.
- B. Την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, μέσω πολιτικών για τη γονική άδεια, ρυθμίσεων για ευέλικτο εργασιακό ωράριο και υποστήριξης των προσώπων με υποχρεώσεις παροχής φροντίδας.

#### Στόχοι:

Υποτομέας Α.: Οργανωσιακή κουλτούρα

- Ενεργή χρήση και ενθάρρυνση της αναφοράς στο φύλο στην επικοινωνία εντός του φορέα.
- Χρήση ουδέτερης γλώσσας στα κείμενα του φορέα.



Υποτομέας Β.: Πολιτικές και μέτρα για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής<sup>7</sup>

- Εισαγωγή ευέλικτου εργασιακού ωραρίου.
- Υποστήριξη όσων υπέχουν υποχρεώσεις παροχής φροντίδας, συμπεριλαμβανομένης της φροντίδας τέκνων και της φροντίδας άλλων εξαρτώμενων προσώπων (π.χ. άτομα με ειδικές ανάγκες, ηλικιωμένοι συγγενείς).
- Διασφάλιση επανένταξης μετά από προσωρινή διακοπή της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.
- Παροχή συμβουλών και υποστήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

### Συμμετέχοντες:

- Επιτροπή Ισότητας των Φύλων
- Διεύθυνση ΚΕ.ΜΕ.Α
- Επικεφαλής Τομέων

### Δράσεις:

Υποτομέας Α

- Δημιουργία δομών υποστήριξης της ισότητας των φύλων και δημιουργία σημείων επαφής.
- Δημιουργία οδηγού για τη χρήση ουδέτερου, μη σεξιστικού λόγου.
- Εκπαίδευση για τη χρήση του οδηγού .
- Εφαρμογή ουδέτερης, μη-σεξιστικής γλώσσας σε όλα τα διοικητικά έγγραφα και σε όλες τις μεθόδους επικοινωνίας του φορέα, συμπεριλαμβανομένων των ιστοσελίδων.
- Μετονομασία των επιτροπών του φορέα που χρησιμοποιούν αποκλειστικά το αρσενικό φύλο, αν υπάρχουν.
- Συλλογή των ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων με βάση το φύλο ανά ακαδημαϊκή και διοικητική μονάδα, ανάλυση και αξιολόγηση σε ετήσια βάση.
- Παροχή εκπαίδευσης για ζητήματα ισότητας των φύλων και αποκλεισμού των διακρίσεων (σεμινάρια, έντυπο/ψηφιακό και οπτικοακουστικό υλικό).

Υποτομέας Β:

- Επαναπροσδιορισμός φόρτου εργασίας εφόσον κριθεί αναγκαίο.
- Εξέταση της πιθανότητας συνεργασίας με τον Δήμο Αθηναίων για την υποδοχή και την διαμονή των τέκνων των εργαζομένων του ΚΕ.ΜΕ.Α. στον παιδικό σταθμό που λειτουργεί στους χώρους του Υπουργείου.

---

<sup>7</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/work-life-balance-and-organisational-culture>

- Εξέταση της πιθανότητας συνεργασίας με γειτονικά νοσοκομεία για την άμεση πρόσβαση των τέκνων των εργαζομένων που φιλοξενούνται στον παιδικό σταθμό, όταν αυτό κριθεί αναγκαίο.
- Εφαρμογή ευέλικτου εργασιακού ωραρίου για το προσωπικό, ιδιαίτερα όσων είναι επιφορτισμένοι με τη φροντίδα εξαρτώμενων μελών της οικογένειας (π.χ. τέκνα, ηλικιωμένοι) – ή επέκταση της ευελιξίας, εύλογο ωράριο εργασίας, τηλεργασία, ευέλικτα προγράμματα.

#### Η δράση αναφέρεται:

- Στο Προσωπικό
- Στη Διεύθυνση
- Στο Διοικητικό Συμβούλιο

#### Δείκτης:

- Τριετής χάρτης κατανομής των φύλων εντός του οργανισμού
- Χρήση ουδέτερης, μη σεξιστικής γλώσσας
- Ενίσχυση ευαισθητοποίησης και εκπαιδευτικές δραστηριότητες

#### Χρονοδιάγραμμα σχεδίου:

	2023	2024	2025
Δομές υποστήριξης ισότητας των φύλων και δημιουργία σημείου επαφής.	√		
Δημιουργία οδηγού για τη χρήση ουδέτερης μη σεξιστικής γλώσσας.	√	√	
Εκπαίδευση για τη χρήση του οδηγού μη σεξιστικού λόγου.			√
Εφαρμογή στους χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας σε όλα τα διοικητικά έγγραφα και τις μεθόδους επικοινωνίας του φορέα, συμπεριλαμβανομένων των ιστοσελίδων.	√		
Μετονομασία των επιτροπών του φορέα που χρησιμοποιούν αποκλειστικά το αρσενικό φύλο, αν υπάρχουν.	√		
Δραστηριότητες ενημέρωσης και εκπαίδευσης για θέματα σχετικά με την ισότητα των φύλων και τον αποκλεισμό των διακρίσεων.	√	√	√
Έναρξη συζητήσεων με τον Δήμο και τα Νοσοκομεία προς εξέταση της πιθανότητας συνεργασίας για α) υποδοχή και φιλοξενία/φύλαξη των τέκνων των εργαζομένων του ΚΕΜΕΑ στον παιδικό σταθμό που λειτουργεί στους χώρους του Υπουργείου και β) άμεση πρόσβαση των τέκνων των εργαζομένων που φιλοξενούνται στον παιδικό σταθμό, όταν αυτό κριθεί αναγκαίο.		√	√
Εφαρμογή ευέλικτου εργασιακού ωραρίου για τους συνεργάτες που είναι επιφορτισμένοι με τη φροντίδα εξαρτώμενων μελών της οικογένειας (π.χ. παιδιά, ηλικιωμένοι) – ή επέκταση της ευελιξίας, εύλογο ωράριο εργασίας, τηλεργασία, ευέλικτα προγράμματα.	√	√	√
Επαναπροσδιορισμός του φόρτου εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες.	√	√	√

Τροποποίηση των κανονισμών και των πολιτικών του φορέα προς συμπερίληψη των αρχών της ισότητας των φύλων.	√	√	
---	---	---	--

### ΤΟΜΕΑΣ 3: Ισορροπία των φύλων σε κύριες θέσεις και στη λήψη αποφάσεων.

Αυτό το μέρος του Σ.Δ.Ι.Φ. θέτει ειδικούς εθελοντικούς στόχους για τη διασφάλιση αναλογικής εκπροσώπησης των φύλων σε κύριες θέσεις και σε επιτροπές λήψης αποφάσεων που ορίζονται από τη Διοίκηση του φορέα.

#### Στόχοι:

- Διασφάλιση αναλογικού αριθμού και ποσοστού γυναικών σε κύριες θέσεις και θέσεις με αρμοδιότητα λήψης αποφάσεων προς διασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ των φύλων.
- Εξέταση της ύπαρξης πιθανών φραγμών προς διασφάλιση της εκπροσώπησης των γυναικών σε κύριες θέσεις και θέσεις με αρμοδιότητα λήψης αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένων των δομικών, θεσμικών και ατομικών φραγμών.
- Προσαρμογή διαδικασιών για την επιλογή και τον ορισμό συνεργατών σε επιτροπές.
- Διασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ των φύλων στους υποψήφιους για κύριες θέσεις και θέσεις με αρμοδιότητα λήψης αποφάσεων.
- Η υποστήριξη από την Διοίκηση/ Ηγεσία είναι ιδιαίτερα σημαντική για την επιτυχία του στόχου.

#### Συμμετέχοντες:

- Επιτροπή Ισότητας των Φύλων
- Διεύθυνση ΚΕ.ΜΕ.Α
- Διοικητικό Συμβούλιο

#### Δράσεις<sup>8</sup>:

1. Προσδιορισμός των διαφορετικών θέσεων για επίσημη και ανεπίσημη λήψη αποφάσεων.
2. Μέτρηση, μέσω της συλλογής ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων σε θέσεις ευθύνης.
3. Εξέταση μεθόδων και διαδικασιών για την επιλογή και τον διορισμό σε επιτροπές και άλλα όργανα-διασφάλιση ότι οι αποφάσεις λαμβάνουν υπόψη τα ζητήματα του φύλου και ότι παρέχεται υποστήριξη στις γυναίκες για την ανάληψη ισότιμου ρόλου.
4. Προσαρμογή μεθόδων και διαδικασιών για την επιλογή και τον διορισμό επιτροπών και άλλων οργάνων, αν κρίνεται αναγκαίο.
5. Ενθάρρυνση ίσων υποψηφιοτήτων σε κύριες θέσεις και σε θέσεις λήψης αποφάσεων, μέσω ουδέτερων ως προς το φύλο περιγραφών των θέσεων εργασίας.
6. Ενίσχυση της ίσης συμμετοχής των φύλων σε κύριες θέσεις και σε θέσεις λήψης αποφάσεων.

<sup>8</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/gender-balance-leadership-and-decision-making>

7. Δημιουργία μεθόδου για την εποπτεία της ισορροπίας μεταξύ των φύλων και τη διασφάλιση της συμμετοχής των γυναικών σε επιτροπές, θέσεις ευθύνης και όργανα λήψης αποφάσεων.
8. Προβολή γυναικών του φορέα με σημαντικό επιστημονικό και διοικητικό έργο.
9. Καθιέρωση ποσοστώσεων βάσει φύλου για τη διασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ των φύλων, αν κρίνεται αναγκαίο.

#### Η δράση αναφέρεται:

- Στο Προσωπικό
- Στους Υποψηφίους

#### Δείκτης:

- Έκθεση προόδου σε ετήσια βάση.
- Παρακολούθηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών σε κύριες θέσεις και σε θέσεις λήψης αποφάσεων.
- Παρακολούθηση του ποσοστού αιτήσεων των γυναικών για κύριες θέσεις και θέσεις λήψης αποφάσεων.

#### Χρονοδιάγραμμα Σχεδίου

	2023	2024	2025
Προσδιορισμός των διαφορετικών θέσεων που λαμβάνονται επίσημα και ανεπίσημα αποφάσεις.	√		
Μέτρηση, μέσω της συλλογής ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων σε θέσεις ευθύνης.	√		
Εξέταση μεθόδων και διαδικασιών για την επιλογή και τον διορισμό σε επιτροπές και άλλα όργανα - διασφαλίζοντας ότι οι αποφάσεις λαμβάνουν υπόψη τα ζητήματα του φύλου και ότι παρέχεται υποστήριξη στις γυναίκες για την ανάληψη ισότιμου ρόλου.	√	√	
Προσαρμογή μεθόδων και διαδικασιών για την επιλογή και τον διορισμό επιτροπών και άλλων οργάνων, αν κρίνεται αναγκαίο.		√	√
Ενθάρρυνση ίσων υποψηφιοτήτων σε κύριες θέσεις και σε θέσεις λήψης αποφάσεων, μέσω ουδέτερων ως προς το φύλο περιγραφών των θέσεων εργασίας.	√	√	√
Ενίσχυση της ίσης συμμετοχής των φύλων σε κύριες θέσεις και σε θέσεις λήψης αποφάσεων.	√	√	√
Δημιουργία μεθόδου για την εποπτεία της ισορροπίας μεταξύ των φύλων και τη διασφάλιση της συμμετοχής των γυναικών σε επιτροπές, θέσεις ευθύνης και όργανα λήψης αποφάσεων.		√	√
Προβολή γυναικών του φορέα με σημαντικό επιστημονικό και διοικητικό έργο.	√	√	√

#### ΤΟΜΕΑΣ 4: Ισότητα των φύλων στην επιλογή συνεργατών και την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Τα τελευταία χρόνια το ΚΕ.ΜΕ.Α. δείχνει ιδιαίτερο ενδιαφέρον στην απασχόληση γυναικών. Ο φορέας στοχεύει στην διατήρηση αυτής της προσέγγισης και στην ενίσχυση της εξέλιξης

της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των γυναικών. Υπό αυτήν την έννοια, είναι αναγκαία η επανεξέταση των διαδικασιών επιλογής και η διόρθωση τυχόν προκαταλήψεων για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών σε γυναίκες και άνδρες να αναπτύξουν και να προωθήσουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

### Στόχοι:

- Επανεξέταση των υπάρχουσών μεθόδων και διαδικασιών πρόσληψης σε όλα τα στάδια και διόρθωση τυχόν προκαταλήψεων.
- Εντοπισμός τομέων όπου οι γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται.
- Διασφάλιση ισορροπίας μεταξύ των φύλων κατά την επιλογή συνεργατών.
- Διασφάλιση ισορροπίας μεταξύ των φύλων στην εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.
- Διασφάλιση ισότητας στον συντελεστή αμοιβής.
- Εξέταση του ενδεχομένου θέσπισης κώδικα δεοντολογίας για την επιλογή συνεργατών.

### Συμμετέχοντες:

- Επιτροπή Ισότητας Φύλου
- Διεύθυνση
- Διοικητικό Συμβούλιο

### Δράσεις<sup>9</sup>:

1. Κριτική επανεξέταση των υπάρχουσών μεθόδων και διαδικασιών επιλογής σε όλα τα στάδια και διόρθωση τυχόν προκαταλήψεων.
2. Διατήρηση των αρχών πρόσληψης που ενισχύουν τη διαφάνεια και συμβάλλουν στην αποφυγή ασυνείδητων προκαταλήψεων.
3. Εξέταση του ενδεχομένου συμμετοχής ειδικού σε θέματα ισότητας των φύλων, στις επιτροπές επιλογής και προαγωγής προσωπικού.
4. Εξέταση του ενδεχομένου χρησιμοποίησης τυποποιημένων εντύπων βιογραφικού σημειώματος (CV) και τυφλής αξιολόγησης των βιογραφικών σημειωμάτων.
5. Διασφάλιση ουδέτερων ως προς το φύλο περιγραφών και παρουσίασης θέσεων εργασίας.
6. Εξέταση πολιτικής εκ νέου πρόσκλησης, αν δεν υπάρχουν γυναίκες στην ομάδα υποψηφίων.
7. Παροχή ελκυστικών πακέτων απασχόλησης (με έμφαση στην ευελιξία στον εργασιακό χώρο).
8. Διατήρηση προσδιορισμένου συντελεστή αμοιβής, για τους συμβασιούχους έργου.

---

<sup>9</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/gender-equality-recruitment-and-career-progression>

9. Παρακολούθηση της ισορροπίας μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη διατήρηση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και την εξέλιξή της.

#### Η δράση αναφέρεται:

- Στο Προσωπικό
- Στους Υποψηφίους

#### Δείκτες:

- Ετήσια έκθεση προόδου
- Μέτρηση της εκπροσώπησης των γυναικών στις αιτήσεις εργασίας.
- Ισορροπία μεταξύ των φύλων στις επιτροπές πρόσληψης.
- Μέτρηση του ποσοστού διατήρησης και εξέλιξης ανά φύλο.

#### Χρονοδιάγραμμα Σχεδίου:

	2023	2024	2025
Κριτική επανεξέταση των υπαρχουσών μεθόδων και διαδικασιών επιλογής σε όλα τα στάδια και διόρθωση τυχόν προκαταλήψεων.	√		
Διατήρηση των αρχών επιλογής προσωπικού που ενισχύουν τη διαφάνεια και συμβάλλουν στην αποφυγή ασυνείδητων προκαταλήψεων.	√		
Εξέταση του ενδεχομένου συμμετοχής ειδικού σε θέματα ισότητας των φύλων, στις επιτροπές επιλογής και προαγωγής προσωπικού.	√	√	√
Εξέταση του ενδεχομένου χρησιμοποίησης τυποποιημένων εντύπων βιογραφικού σημειώματος (CV) και τυφλής αξιολόγησης των βιογραφικών σημειωμάτων.	√	√	√
Διασφάλιση ουδέτερων ως προς το φύλο περιγραφών και παρουσίασης θέσεων εργασίας.	√	√	√
Παροχή ελκυστικών πακέτων απασχόλησης ( με έμφαση στην ευελιξία στον εργασιακό χώρο).	√	√	√
Παρακολούθηση της ισορροπίας μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη διατήρηση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και την εξέλιξή της.	√	√	√

#### ΤΟΜΕΑΣ 5: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο.

Αυτό το μέρος του Σ.Δ.Ι.Φ. στοχεύει στον καθορισμό της δέσμευσης του Φορέα για ενσωμάτωση του βιολογικού και του κοινωνικού φύλου στις ερευνητικές προτεραιότητες, διασφαλίζοντας ότι η διάσταση του κοινωνικού φύλου λαμβάνεται υπόψη στις ερευνητικές και, κατά περίπτωση, στις διδακτικές δραστηριότητες του Φορέα. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, λαμβάνοντας υπόψη ότι η γνώση αποτελεί την βάση πάνω στην οποία οι επόμενες γενιές θα οικοδομήσουν τις κοινωνίες τους, είναι ζωτικής

σημασίας, η γνώση που δημιουργείται μέσω της έρευνας και μεταφέρεται μέσω της εκπαίδευσης, να είναι απαλλαγμένη από προκαταλήψεις λόγω φύλου<sup>10</sup>.

### Στόχοι:

- Ενσωμάτωση στην έρευνα της διάστασης του φύλου και του περιεχομένου του.
- Εξάλειψη των προκαταλήψεων λόγω φύλου, με τη γνώση που δημιουργείται μέσω της έρευνας και μεταφέρεται μέσω της εκπαίδευσης.
- Διασφάλιση του γεγονότος ότι οι διδακτικές δραστηριότητες λαμβάνουν υπόψη, ενθαρρύνουν και προωθούν την ισότητα των φύλων.
- Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα ερευνητικά άρθρα που δημοσιεύονται.
- Ισόρροπη συμμετοχή των φύλων σε ερευνητικές και διδακτικές δραστηριότητες.

### Συμμετέχοντες:

- Επικεφαλής Τομέων
- Υπεύθυνοι εκπαιδευτικών προγραμμάτων/δράσεων

### Δράσεις:

1. Καταγραφή των ήδη ενσωματωμένων στο αναλυτικό πρόγραμμα του φορέα έργων που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων.
2. Διοργάνωση δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης σε συνεργασία με άλλους φορείς, προς εξήγηση της σημασίας της ισότητας των φύλων στην διδασκαλία και την έρευνα.
3. Ενσωμάτωση της διάστασης του βιολογικού/ κοινωνικού φύλου στην διαδικασία παρακολούθησης των προϊόντων της έρευνας και των αποτελεσμάτων του προγράμματος.
4. Συμμετοχή σε προσκλήσεις σχεδιασμένες να ενθαρρύνουν την έρευνα γύρω από τη διάσταση του φύλου σε διάφορους κλάδους.

### Η δράση αναφέρεται:

- Στους Επικεφαλής Τομέων
- Στους Ερευνητές
- Στους Εκπαιδευτές

### Δείκτες:

- Ετήσια έκθεση προόδου

### Χρονοδιάγραμμα Σχεδίου:

	2023	2024	2025
Καταγραφή των ήδη ενσωματωμένων στο αναλυτικό πρόγραμμα του φορέα έργων που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων.	√		

<sup>10</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/integration-gender-dimension-research-and-teaching-content>

Διοργάνωση δραστηριοτήτων ενημέρωσης σε συνεργασία με άλλους φορείς, που εξηγούν την σημασία της ισότητας των φύλων στην διδασκαλία και την έρευνα.		√	√
Ενσωμάτωση της διάστασης του βιολογικού/ κοινωνικού φύλου στην παρακολούθηση των προϊόντων της έρευνας και των αποτελεσμάτων του προγράμματος.		√	√
Συμμετοχή σε προσκλήσεις σχεδιασμένες να ενθαρρύνουν την έρευνα γύρω από τη διάσταση του φύλου σε διάφορους κλάδους.	√	√	√
Διασφάλιση ισόρροπης εκπροσώπησης φύλου.	√	√	√

## ΤΟΜΕΑΣ 6: Μέτρα ενάντια στη έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Το ΚΕ.ΜΕ.Α. τηρεί στάση μηδενικής ανοχής απέναντι στην σεξουαλική παρενόχληση και την έμφυλη βία. Ο φορέας υπόκειται στις προβλέψεις του ν. 4808/2021 – ΦΕΚ Α 101 «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας» (ά. 4-8, 13, 14, 15 και αναλόγως εφαρμοζόμενου του ά.12) και σε όλους τους σχετικούς νόμους και κανονισμούς. Επιπλέον, το ΚΕ.ΜΕ.Α. θεωρεί απαραίτητο τον καθορισμό σαφών θεσμικών πολιτικών για την σεξουαλική παρενόχληση και τις άλλες μορφές έμφυλης βίας. Για τον λόγο αυτό, το ΚΕ.ΜΕ.Α. αντιμετωπίζει το εν λόγω ζήτημα, παρέχοντας πληροφορίες σχετικές με τη σεξουαλική και την έμφυλη παρενόχληση και προσφέροντας προσοχή και υποστήριξη σε θύματα και μάρτυρες ανάρμοστης συμπεριφοράς, με τη δέσμευση να βάλει τέλος σε τέτοιου είδους συμπεριφορές. Επίσης, καθιστά σαφές ότι δεν ανέχεται καταχρήσεις, συμπεριλαμβανομένης της συμπεριφοράς που παραβιάζει την αξιοπρέπεια οποιουδήποτε ατόμου ή που δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό, εξευτελιστικό ή προσβλητικό περιβάλλον. Στο πλαίσιο αυτό, αναγνωρίζει τη σημασία των επικοινωνιακών δραστηριοτήτων για τον εντοπισμό του προβλήματος, υιοθετεί μέτρα παρέμβασης όταν κρίνεται αναγκαίο για να διασφαλίσει τη δημιουργία μιας συμπεριληπτικής και ασφαλούς νοοτροπίας για τους συνεργάτες.

### Στόχοι:

- Καθορισμός σαφών θεσμικών πολιτικών για την σεξουαλική παρενόχληση και τις άλλες μορφές έμφυλης βίας.
- Καθορισμός νοοτροπίας μηδενικής ανοχής στην σεξουαλική παρενόχληση και την βία, συμπεριλαμβανομένης της συμπεριφοράς που παραβιάζει την αξιοπρέπεια οποιουδήποτε ατόμου ή που δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, ταπεινωτικό, εξευτελιστικό ή προσβλητικό περιβάλλον.
- Λήψη μέτρων περιγραφής του τρόπου, με τον οποίο το προσωπικό μπορεί να αναφέρει περιστατικά έμφυλης βίας.
- Εισαγωγή ειδικού σημείου επαφής για την αναφορά του συμβάντος.
- Διασφάλιση μη αποτροπής των πιθανών θυμάτων παρενόχλησης ή των μαρτύρων από την αναφορά των περιστατικών.
- Παροχή πληροφοριών και υποστήριξης σε θύματα ή μάρτυρες.



- Ενημέρωση προσωπικού για τις καθορισμένες πολιτικές.

### Συμμετέχοντες:

- Επιτροπή Ισότητας των Φύλων
- Διεύθυνση
- Διοικητικό Συμβούλιο
- Γραφείο Νομικής Υποστήριξης

### Δράσεις:

1. Διορισμός εκπροσώπων του Φορέα ως σημείων επαφής και προσώπων αναφοράς. Οι εκπρόσωποι παρέχουν συμβουλευτικές και υποστηρικτικές υπηρεσίες.
2. Εισαγωγή πολιτικής αναφορών και διαδικασίας διαχείρισης παραπόνων που περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο το προσωπικό μπορεί να αναφέρει περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένου όταν είναι θύμα παρενόχλησης ή μάρτυρας αυτής, διασφαλίζοντας ότι δεν υπάρχουν εμπόδια στην αναφορά και ότι όλες οι αναφορές λαμβάνονται σοβαρά υπόψη.
3. Ενημέρωση του προσωπικού του φορέα για την πολιτική αναφορών.
4. Διοργάνωση δραστηριοτήτων ενίσχυσης της ευαισθητοποίησης για την ενημέρωση του προσωπικού για τα θέματα αυτά και τις προσδοκίες του φορέα.
5. Διενέργεια τακτικής και συστηματικής αξιολόγησης της εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας των ληφθέντων μέτρων (εποπτεία).
6. Ανάληψη δράσης για την προστασία του θύματος από την δευτερογενή θυματοποίηση.

### Η δράση αναφέρεται:

- Στο προσωπικό
- Στους εκπροσώπους του Φορέα που λειτουργούν ως σημεία επαφής

### Δείκτες:

- Διορισμός εκπροσώπων του Φορέα ως σημείων επαφής για αναφορά περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης
- Εισαγωγή της πολιτικής αναφορών και κοινοποίησή της
- Αριθμός δραστηριοτήτων ενίσχυσης της ευαισθητοποίησης
- Ετήσια έκθεση προόδου

### Χρονοδιάγραμμα Σχεδίου:

	2023	2024	2025
Διορισμός εκπροσώπων του Φορέα ως σημείων επαφής και προσώπων αναφοράς· οι εκπρόσωποι παρέχουν συμβουλευτικές και υποστηρικτικές υπηρεσίες.	√		
Πολιτικής αναφορών και διαδικασίες/ πρωτόκολλο διαχείρισης παραπόνων.		√	
Ενημέρωση του προσωπικού του φορέα για την πολιτική αναφορών .		√	
Διοργάνωση δραστηριοτήτων ενίσχυσης της ευαισθητοποίησης για την ενημέρωση του προσωπικού για αυτά τα θέματα και τις προσδοκίες του φορέα.		√	√

Διενέργεια τακτικής και συστηματικής αξιολόγησης της εφαρμογής και της αποτελεσματικότητας των ληφθέντων μέτρων		√	√
---	--	---	---

## 2. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ Σ.Δ.Ι.Φ.

Το ΚΕ.ΜΕ.Α. αναγνωρίζει ότι το Σ.Δ.Ι.Φ. δεν είναι σταθερό ή αμετάβλητο. Αρκετές περιστάσεις μπορεί να οδηγήσουν στην ανάγκη προσαρμογής του Σ.Δ.Ι.Φ., όπως είναι οι αλλαγές στην λειτουργία του φορέα, η εισαγωγή νέας νομοθεσίας ή πολιτικών που ισχύουν για τους ερευνητικούς φορείς ή η αλλαγή των προτεραιοτήτων του φορέα<sup>11</sup>. Η Επιτροπή Σ.Δ.Ι.Φ. του ΚΕ.ΜΕ.Α. θα παρακολουθεί με ενδιαφέρον τα γεγονότα αυτά και αποφασίζει για την ανάγκη επικαιροποίησης του Σχεδίου Δράσης. Το ΚΕ.ΜΕ.Α. επίσης, κατανοεί τη σημασία των προσπαθειών ενίσχυσης της ευαισθητοποίησης και ανάπτυξης των ικανοτήτων, ως μέσο για τη μεγιστοποίηση της πιθανότητας επιτυχίας του Σ.Δ.Ι.Φ. για τον λόγο αυτό, δεσμεύεται για την οργάνωση αντίστοιχων δραστηριοτήτων.

## 3. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ/ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ Σ.Δ.Ι.Φ.

Η παρακολούθηση/εποπτεία αποτελεί μια διαρκή διαδικασία, κατά την οποία συλλέγονται συστηματικά δεδομένα για την τακτική ενημέρωση της Επιτροπής, αναφορικά με την πρόοδο και την επίτευξη των στόχων<sup>12</sup> στοχεύει στην εξασφάλιση του ότι «γίνεται το σωστό»<sup>13</sup>. Η αξιολόγηση είναι η αποτίμηση μιας εν εξελίξει ή ολοκληρωμένης δράσης ή πολιτικής, η οποία βασίζεται στα δεδομένα παρακολούθησης/εποπτείας, παρέχοντας διδάγματα για τον σχεδιασμό μελλοντικών μέτρων,<sup>14</sup> στοχεύει στη διασφάλιση «επίτευξης των ορθών αποτελεσμάτων»<sup>15</sup>.

Οι δείκτες που εισήχθησαν στο σχέδιο δράσης με ξεχωριστό χρονοδιάγραμμα για κάθε μέτρο, καθώς και η συλλογή σχετικών δεδομένων εξασφαλίζουν ότι η παρακολούθηση είναι αποτελεσματική. Σε κάθε περίπτωση, η παρακολούθηση λαμβάνει χώρα σε ετήσια βάση, προκειμένου να πληροί τις απαιτήσεις του προγράμματος-πλαisiού «Ορίζων Ευρώπη». Οι ίδιοι δείκτες θα χρησιμοποιηθούν στην αποτίμηση και την αξιολόγηση των μακροπρόθεσμων δράσεων ή πολιτικών.

Κατά τη διάρκεια των περιόδων παρακολούθησης, ο φορέας μπορεί να συμπεριλάβει, εκτός της βασικής ομάδας-δηλαδή της Επιτροπής- και άλλο προσωπικό του φορέα. Η Επιτροπή εκδίδει και υποβάλλει στο Διοικητικό Συμβούλιο τις ετήσιες εκθέσεις παρακολούθησης, καθώς και μια τελική έκθεση αξιολόγησης μετά το πέρας του χρονικού πλαisiού.

<sup>11</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide/step-4?lang=de>

<sup>12</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide/step-5>

<sup>13</sup> TARGET gender equality monitoring tool, p. 3

<sup>14</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide/step-5>

<sup>15</sup> TARGET gender equality monitoring tool, p. 3