



ΕΘΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ

ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ 2024-2026

Περιεχόμενα

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	3
ΟΡΟΙ & ΟΡΙΣΜΟΙ	4
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	6
ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ	11
ΔΗΛΩΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	14
ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΤΟΥ ΕΣΥΠ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	15
Ανασκόπηση	20
Βιβλιογραφία	20

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η ισότητα των φύλων αποτελεί τον πυρήνα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιώδη αξία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ελλάδος και έναν από τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (SDGs).

Η Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στοχεύει σε μια Ένωση Ισότητας, μια Ευρώπη Ισότητας των Φύλων. Σύμφωνα με το Horizon Europe, το πλαίσιο για την Έρευνα και την Καινοτομία (2021-2027) του Συμβουλίου της Ευρώπης, καθώς και τις ευρείες πολιτικές της ΕΕ για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη της ανισότητας των φύλων και των διακρίσεων, της σεξουαλικής παρενόχλησης και της βίας λόγω φύλου, όλοι οι οργανισμοί που ζητούν χρηματοδότηση από την ΕΕ για δραστηριότητες Έρευνας & Καινοτομίας υποχρεούνται να καταρτίζουν και να εφαρμόζουν Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων.

Το Εθνικό Σύστημα Υποδομών Ποιότητας (ΕΣΥΠ) ανέπτυξε το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2024-2026, λαμβάνοντας υπ' όψη το κανονιστικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων και τα στατιστικά δεδομένα προσωπικού ανά φύλο. Στο Σχέδιο περιγράφονται οι βασικές αρχές των δράσεων που πρέπει να εφαρμοστούν την περίοδο 2024-2026.

ΟΡΟΙ & ΟΡΙΣΜΟΙ

Για τους σκοπούς του παρόντος εγγράφου, οι παρακάτω ορισμοί παρέχουν μια σύντομη επισκόπηση των σχετικών όρων σε σχέση με τα σχέδια ισότητας των φύλων (GEPs). Εάν δεν αναφέρεται διαφορετικά, λαμβάνονται από το γλωσσάριο και το θησαυρό του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), το οποίο είναι ένα εργαλείο ορολογίας που επικεντρώνεται στον τομέα του φύλου ¹.

Σχέδιο για την ισότητα των φύλων: ένα σύνολο δεσμεύσεων και δράσεων που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των φύλων σε έναν οργανισμό μέσω μιας διαδικασίας διαρθρωτικών αλλαγών.

Φύλο: Κοινωνικά χαρακτηριστικά και ευκαιρίες που συνδέονται με το να είσαι γυναίκα και άνδρας και με τις σχέσεις μεταξύ γυναικών και ανδρών και κοριτσιών και αγοριών, καθώς και με τις σχέσεις μεταξύ γυναικών και μεταξύ ανδρών. Αυτά τα χαρακτηριστικά, οι ευκαιρίες και οι σχέσεις είναι κοινωνικές κατασκευές και μαθαίνονται μέσω διαδικασιών κοινωνικοποίησης. Εξαρτώνται από το πλαίσιο και το χρόνο και μεταβάλλονται. Το φύλο καθορίζει τι αναμένεται, επιτρέπεται και εκτιμάται σε μια γυναίκα ή έναν άνδρα σε ένα δεδομένο πλαίσιο. Στις περισσότερες κοινωνίες, υπάρχουν διαφορές και ανισότητες μεταξύ γυναικών και ανδρών όσον αφορά τις ευθύνες που ανατίθενται, τις δραστηριότητες που αναλαμβάνονται, την πρόσβαση σε πόρους και τον έλεγχο των πόρων καθώς και τις ευκαιρίες λήψης αποφάσεων. Το (κοινωνικό) φύλο αποτελεί μέρος του ευρύτερου κοινωνικοπολιτισμικού πλαισίου. Το φύλο αποτελεί επίσης ένα σημαντικό παράγοντα διαμόρφωσης έμφυλης ταυτότητας.

Ισότητα των φύλων: ίσα δικαιώματα, ευθύνες και ευκαιρίες γυναικών και ανδρών, κοριτσιών και αγοριών. " Ισότητα δεν σημαίνει ότι οι γυναίκες και οι άνδρες θα γίνουν ίδιοι, αλλά ότι τα δικαιώματα, οι ευθύνες και οι ευκαιρίες των γυναικών και των ανδρών δεν θα εξαρτώνται από το αν γεννήθηκαν γυναίκες ή άνδρες. Η ισότητα των φύλων συνεπάγεται ότι λαμβάνονται υπόψη τα συμφέροντα, οι ανάγκες και οι προτεραιότητες τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών, αναγνωρίζοντας έτσι την ποικιλομορφία των διαφόρων ομάδων γυναικών και ανδρών. Η ισότητα των φύλων δεν είναι γυναικείο ζήτημα, αλλά θα πρέπει να αφορά και να απασχολεί εξίσου άνδρες και γυναίκες. Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών θεωρείται τόσο ζήτημα ανθρωπίνων δικαιωμάτων όσο και προϋπόθεση και δείκτης αειφόρου ανθρωποκεντρικής ανάπτυξης.

Ισοτιμία των φύλων: Δικαιοσύνη στην κατανομή των οφελών και των ευθυνών μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου: Συστηματική εξέταση των διαφορών μεταξύ των συνθηκών, των καταστάσεων και των αναγκών των γυναικών και των ανδρών σε όλες τις πολιτικές και δράσεις.

Ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες: απουσία εμποδίων στην οικονομική, πολιτική και κοινωνική συμμετοχή λόγω φύλου.

¹ Ισότητα των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο και την έρευνα - Εργαλείο GEAR: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/terms-and-definitions>

Ίση μεταχείριση γυναικών και ανδρών: Κατάσταση χωρίς άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας.

Διαφορετικότητα: Διαφορές στις αξίες, τις στάσεις, τις πολιτιστικές προοπτικές, τις πεποιθήσεις, την εθνοτική καταγωγή, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα φύλου, τις δεξιότητες, τις γνώσεις και τις εμπειρίες ζωής του κάθε ατόμου σε οποιαδήποτε ομάδα ανθρώπων. Είναι σημαντικό να εξετάζεται κάθε πλευρά της διαφορετικότητας στις ζωές των γυναικών και των ανδρών.

Διαθεματικότητα: Αναλυτικό εργαλείο μελέτης, κατανόησης και ανταπόκρισης στους τρόπους με τους οποίους το φύλο διασταυρώνεται με άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά/ταυτότητες και πώς αυτές οι διασταυρώσεις συμβάλλουν σε μοναδικές εμπειρίες διακρίσεων. Η ανάλυση φύλου εξετάζει τις διαφορετικές εμπειρίες των γυναικών και των ανδρών ανάλογα με τα διαφορετικά χαρακτηριστικά τους, όπως η ηλικία, το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο, η φτώχεια, η φυλή, η εθνικότητα, η τοποθεσία (αγροτική/αστική), η αναπηρία, ο σεξουαλικός προσανατολισμός (λεσβίες, ομοφυλόφιλοι, αμφιφυλόφιλοι, τρανσέξουαλ και άλλοι) ή η θρησκεία. Αυτή η διατομεακή ανάλυση των χαρακτηριστικών που επηρεάζουν την καθημερινή ζωή των γυναικών και των ανδρών είναι απαραίτητη για την κατανόηση της ανισότητας.

Διατομεακή διάκριση: Διάκριση που λαμβάνει χώρα βάσει διαφόρων προσωπικών λόγων ή χαρακτηριστικών/ταυτοτήτων, που λειτουργούν και αλληλεπιδρούν μεταξύ τους ταυτόχρονα με τέτοιο τρόπο ώστε να μη διαχωρίζονται.

Ένταξη: Η πρακτική ή η πολιτική συμπερίληψης και ενσωμάτωσης όλων των ατόμων και ομάδων σε δραστηριότητες, οργανισμούς, πολιτικές διαδικασίες κ.λπ., ειδικά εκείνων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, έχουν υποστεί διακρίσεις ή ζουν με αναπηρίες.

Ταυτότητα φύλου: η βαθιά εσωτερική και ατομική εμπειρία του φύλου κάθε ανθρώπου, η οποία μπορεί να αντιστοιχεί ή όχι στο φύλο που αποδόθηκε κατά τη γέννηση, συμπεριλαμβανομένης της προσωπικής αντίληψης του σώματος (η οποία μπορεί να περιλαμβάνει, εάν επιλεγεί ελεύθερα, τροποποίηση της σωματικής εμφάνισης ή λειτουργίας με ιατρικά, χειρουργικά ή άλλα μέσα) και άλλων εκφράσεων του φύλου, συμπεριλαμβανομένης της ένδυσης, της ομιλίας και τρόπων συμπεριφοράς και κίνησης.

Θεσμική ή διαρθρωτική αλλαγή: Η θεσμική αλλαγή είναι μια στρατηγική που αποσκοπεί στην άρση των εμποδίων στην ισότητα των φύλων που είναι εγγενή στο ίδιο το σύστημα έρευνας και καινοτομίας και στην προσαρμογή των πρακτικών των οργανισμών. Στο πλαίσιο μιας προσέγγισης θεσμικής αλλαγής, η εστίαση είναι στον οργανισμό. Το μέσο πολιτικής για την προώθηση της θεσμικής αλλαγής στην έρευνα και την καινοτομία είναι τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα Φύλων (GEPs), τα οποία πρέπει να διαθέτουν οι οργανισμοί που επιθυμούν να υποβάλουν αίτηση για επιχορηγήσεις στο πρόγραμμα «Horizon Europe». Η «θεσμική αλλαγή» ήταν αρχικά γνωστή ως «διαρθρωτική αλλαγή». Επιπλέον, οι διαρθρωτικές αλλαγές συμπληρώθηκαν με τους όρους «διαρθρωτική και πολιτιστική αλλαγή» και «οργανωτική αλλαγή». Ενώ η έννοια της διαρθρωτικής, πολιτιστικής και οργανωτικής αλλαγής μπορεί ακόμη να βρεθεί σε διάφορα έγγραφα, δημοσιεύσεις και ερευνητικές εργασίες, αναφέρεται τώρα ως «θεσμική αλλαγή» στις ανακοινώσεις του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας και στα συμπεράσματα του Συμβουλίου της ΕΕ. Για αυτό το έγγραφο, οι έννοιες αυτές χρησιμοποιούνται εναλλακτικά.

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Διεθνές Κανονιστικό Πλαίσιο²

Η ισότητα των φύλων αποτελεί οικουμενικό δικαίωμα επικυρωμένο από διεθνείς συνθήκες (π.χ. τον Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών του 1945, την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του 1948, το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα του 1961, το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα του 1962, τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW - 1979), τη διακήρυξη και την πλατφόρμα δράσης του Πεκίνου (Πεκίνο, 4-15 Σεπτεμβρίου 1995), τη σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Κωνσταντινούπολη, 11 Μαΐου 2011)), από τις συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, με ρυθμίσεις για την προστασία της μητρότητας και τη διευκόλυνση της απασχολησιμότητας των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις (συμβάσεις 100, 103 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, 111, 156), από τις Συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (τη Συνθήκη της Ρώμης του 1957, με την οποία ιδρύθηκε η Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα, και τη Συνθήκη του Άμστερνταμ του 1999, με την οποία εισήχθη στις Συνθήκες της ΕΕ την αρχή της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου και γενετήσιου προσανατολισμού), καθώς και από ευρωπαϊκούς κανονισμούς και οδηγίες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον χώρο εργασίας και την απασχόληση.

Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης³

1. Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ):

Το άρθρο 157 της ΣΛΕΕ ορίζει ότι κάθε κράτος μέλος διασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Για το παρόν άρθρο, ως «αμοιβή» νοείται ο συνήθης βασικός ή κατώτατος μισθός ή ημερομίσθιο και κάθε άλλο αντάλλαγμα, σε χρήμα ή σε είδος, που λαμβάνει ο εργαζόμενος άμεσα ή έμμεσα, για την εργασία του, από τον εργοδότη του. Ίση αμοιβή χωρίς διακρίσεις με βάση το φύλο σημαίνει: ότι η αμοιβή για την ίδια εργασία σε τεμάχια υπολογίζεται με βάση την ίδια μονάδα μέτρησης, και ότι η αμοιβή για εργασία σε χρονικές τιμές θα είναι η ίδια για την ίδια εργασία. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, ενεργώντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία και μετά από διαβούλευση με την

² Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων. Επιτροπή Ισότητας των Φύλων - Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

³ Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021. ΕΚΕΤΑ- Εθνικό Κέντρο Έρευνας Centre for Research & Technology Hellas

Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζουν μέτρα για να εξασφαλίσουν την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Για να εξασφαλιστεί η πλήρης ισότητα στην πράξη μεταξύ ανδρών και γυναικών στον εργασιακό βίο, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει κανένα κράτος μέλος να διατηρεί ή να θεσπίζει μέτρα που προβλέπουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα για να διευκολύνουν το υποεκπροσωπούμενο φύλο να ασκήσει επαγγελματική δραστηριότητα ή να αποτρέψει ή να αντισταθμίσει τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία.

2. Κεφάλαιο των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ: Το άρθρο 21 παράγραφος 1 ορίζει: «Κάθε διάκριση που βασίζεται σε οποιονδήποτε λόγο όπως φύλο, φυλή, χρώμα, εθνική ή κοινωνική καταγωγή, γενετικά χαρακτηριστικά, γλώσσα, θρησκεία ή πεποιθήσεις, πολιτική ή οποιαδήποτε άλλη γνώμη, συμμετοχή σε εθνική μειονότητα, ιδιοκτησία, γέννηση, αναπηρία, ηλικία ή σεξουαλικός προσανατολισμός απαγορεύονται». Το άρθρο 23 ορίζει: «Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών πρέπει να διασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης, της εργασίας και των αμοιβών. Η αρχή της ισότητας δεν εμποδίζει τη διατήρηση ή τη λήψη μέτρων που προβλέπουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου».

Ελληνικό Δίκαιο ⁴

Το Σύνταγμα

Το Σύνταγμα της Ελλάδος εγγυάται την ισότητα των φύλων:

- Το άρθρο 4 παράγραφος 2 ορίζει: «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις»
- Το άρθρο 22 παράγραφος 1 στοιχείο β) ορίζει: «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλων διακρίσεων, έχουν δικαίωμα σε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας».
- Το άρθρο 116 παράγραφος 2 ορίζει ότι: «Τα θετικά μέτρα που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν συνιστούν διάκριση λόγω φύλου. Το κράτος λαμβάνει μέτρα για την εξάλειψη των υφιστάμενων στην πράξη ανισοτήτων, ιδίως εκείνων που βλάπτουν τις γυναίκες».

Το μέτρο των ποσοστώσεων, που επιτρέπει το άρθρο 116 του Συντάγματος, τέθηκε σε ισχύ για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε κέντρα λήψης αποφάσεων και έρευνα. Η συμμετοχή των γυναικών σε κέντρα λήψης αποφάσεων και έρευνας προβλέπεται από το

⁴: Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2022-2026. Επιτροπή Ισότητας των Φύλων - Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

άρθρο 57 του Ν. 3653/2008 (ΦΕΚ Α/21.3.2008) «Ρυθμιστικό πλαίσιο για την έρευνα και τεχνολογία και άλλες διατάξεις», που καθορίζει ελάχιστη εκπροσώπηση επιστημόνων ανεξαρτήτως φύλου τουλάχιστον κατά το 1/3 σε εθνικούς φορείς και Επιτροπές Έρευνας και Τεχνολογίας, υπό την προϋπόθεση ότι οι υποψήφιοι διαθέτουν τα απαιτούμενα προσόντα για τη συγκεκριμένη θέση.

Νόμοι

- **N 4808/2021**, «Περί προστασίας της εργασίας - Ίδρυση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση Σύμβασης Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας 190 για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της σύμβασης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας 187 για το πλαίσιο για την προαγωγή της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία - Εφαρμογή της οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις», ΦΕΚ Α 101/19.6. 2021. Κατ' εξουσιοδότηση της διάταξης της παρ. 4 του άρθρου 22 του νόμου αυτού, οι Υπουργικές Αποφάσεις ΥΑ/ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/οικ.858/2023 (ΦΕΚ Β/343/2023) και ΥΑ/ΔΙΔΑΔ/Φ.64/996/οικ.6766/2023. (ΦΕΚ Β/2561/2023) του Υπουργείου Εσωτερικών για τη δημιουργία ενός σύγχρονου πλαισίου και ενός εργασιακού περιβάλλοντος που σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει το δικαίωμα κάθε ατόμου σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και παρενόχληση σε οργανισμούς του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα.
- **N 4604/2019**, «Περί προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων κ.λπ.», ΦΕΚ Α 50/26.3.2019.
- **N 4443/2016**, 1) Μεταφορά της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη θέσπιση γενικού πλαισίου ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ για μέτρα που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων που παρέχονται στους εργαζόμενους στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων (...), Εφημερίδα της Κυβερνήσεως Α 232/9.12.2016 [που αντικαθιστά τον νόμο 3304/2005 που είχε αρχικά μεταφέρει τις Οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ], ΦΕΚ Α 16/27.1.2005].
- **N 4097/2012**, «Εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών που Επιδίδονται σε Δραστηριότητα Αυτοαπασχολούμενου – Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου», ΦΕΚ Α 235/3.12.2012 (οδηγία 86/613/ΕΟΚ είχε δεν έχει μεταφερθεί).
- **N 4075/2012**, Άρθρα 48-54, «Ενσωμάτωση στο Ελληνικό Δίκαιο της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου της ΕΕ για την εφαρμογή του αναθεωρημένου πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και κατάργηση της Οδηγίας 96/34/ΕΚ», ΦΕΚ Α 89/11.4.2012.
- **Προεδρικό Διάταγμα 80/2012**, Χορήγηση Γονικής Άδειας και Άδειας Απουσίας σε Εργαζομένους με Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας σε Σκάφη Ελληνικής Σημαίας, σύμφωνα με την Οδηγία 2010/18/Ε, ΦΕΚ 138/14.6.2012
- **N 1756/1988**, «Κώδικας Κατάστασης Δικαστών», ΦΕΚ Α 35/2.2.1988.

- **N 3896/2010**, «Εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών σε Θέματα Απασχόλησης και Επαγγέλματος. Εναρμόνιση της υφιστάμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου», ΦΕΚ Α 207/8.12.2010.
- **N 3769/2009**, «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την προμήθεια τους», μεταφορά της Οδηγίας 2004/113/ΕΚ, ΦΕΚ Α 105/1.7.2009, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 162 του νόμου 4099/2012 εφαρμογής του ΔΕΕ Απόφαση Test-Achats, ΦΕΚ Α 250/20.11.2012.
- **N 3488/2006**, «Εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών σχετικά με την Πρόσβαση στην Απασχόληση, την Επαγγελματική Κατάρτιση και Εξέλιξη και Όροι και Προϋποθέσεις Εργασίας», μεταφορά της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ, ΦΕΚ Α 191/11.2006.
- **Προεδρικό Διάταγμα 105/2003**, «Προσαρμογή του Εσωτερικού Δικαίου στην Οδηγία 97/80/ΕΚ για το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου», ΦΕΚ Α 96/23.4.2003; καταργήθηκε με το άρθρο 30 παράγραφος 5 του νόμου 3896/2010 για τη μεταφορά της οδηγίας 2006/54/ΕΚ.
- **Προεδρικό Διάταγμα 87/2002**, «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης σε συμμόρφωση με τις Οδηγίες 96/97/ΕΚ και 86/378/ΕΟΚ». καταργήθηκε με το άρθρο 30 παράγραφος 5 του νόμου 3896/2010 για τη μεταφορά της οδηγίας 2006/54/ΕΚ.
- **Προεδρικό Διάταγμα 176/1997**, «Μέτρα για τη Βελτίωση της Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία Εγκύων Εργαζομένων και Εργαζομένων που γέννησαν πρόσφατα ή θηλάζουν σύμφωνα με την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ», ΦΕΚ Α 150/15.7. 1997, όπως τροποποιήθηκε με διάταγμα 41/2003, ΦΕΚ Α 44/21.2.2003.
- **N 1483/1984**, «Προστασία και διευκόλυνση εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις», όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 25 του ν. 2639/1998, ΦΕΚ Α 205/2.9.1998 εφαρμογής της Οδηγίας 96/34/ΕΚ και με το άρθρο 46 του Ν. 4488/2017 και άρθρο 54 παράγραφος 1 του νόμου 4075/2012 για τη μεταφορά της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ.
- **N 1414/1984**, «Εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης των Φύλων στις Εργασιακές Σχέσεις», μεταφορά των Οδηγιών 75/117/ΕΟΚ και 76/207/ΕΟΚ, ΦΕΚ Α 10/2.1984.
- **Προεδρικό Διάταγμα 1362/1981**, «Αντικατάσταση της παραγράφου 1 του άρθρου 33 του νόμου 1846/1951 «περί Κοινωνικής Ασφάλισης» σε συμμόρφωση με την Οδηγία 79/7/ΕΟΚ», ΦΕΚ Α339/30.12.1981.
- **Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις (ΕΓΣΣΕ)**
- **Νόμος 4531/2018** (ΦΕΚ Α 62/5.4.2018) για την κύρωση της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας του Συμβουλίου της Ευρώπης (IC), που υπεγράφη από την Ελλάδα τον Μάιο του 2011. Ν. 4531/ 2018 (ΦΕΚ 62/Α/5.4.2018), Η Σύμβαση αποτελεί το πρώτο νομικά δεσμευτικό διεθνές κείμενο που καθορίζει κριτήρια για την πρόληψη της βίας με βάση το φύλο και ταυτόχρονα ζητά να συμπεριληφθεί η βία κατά των γυναικών στον κατάλογο των αναγνωρισμένων εγκλημάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- **Νόμος 4491/2017**, «Νόμιμη αναγνώριση ταυτότητας φύλου... κλπ», ΦΕΚ Α 152/13.10.2017.
- **Νόμος Α 927/1979** ΦΕΚ Α 139/28.6.1979 για την Εξάλειψη των Φυλετικών Διακρίσεων όπως τροποποιήθηκε με τον Ν. 4285/2014, ΦΕΚ Α 191/10.9.2014 και Νόμος 4491/2017 ΦΕΚ Α 131.152.

Horizon Europe 2021-2027

Όπως προαναφέρθηκε, όλοι οι οργανισμοί που ζητούν χρηματοδότηση από την ΕΕ για δραστηριότητες Έρευνας & Καινοτομίας είναι υποχρεωμένοι να καταρτίζουν και να εφαρμόζουν Σχέδια Ισότητας των Φύλων.

Το νέο πλαίσιο του Horizon Europe έχει ως προτεραιότητά του τη δέσμευση για την ισότητα των φύλων στην έρευνα και την καινοτομία με έμφαση σε τρία σημεία: α) η ύπαρξη ενός σχεδίου για την ισότητα των φύλων γίνεται κριτήριο επιλεξιμότητας για ορισμένες κατηγορίες νομικών οντοτήτων των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ένωση, β) η ενσωμάτωση του φύλου στο πλαίσιο έρευνας και καινοτομίας είναι προαπαιτούμενο, ένα κριτήριο ανάθεσης που αξιολογείται σύμφωνα με το κριτήριο αριστείας (εκτός εάν η περιγραφή του θέματος ρητά ορίζει διαφορετικά) και γ) η ισορροπία των φύλων σε όλο το πρόγραμμα με στόχο το 50% των γυναικών σε συμβούλια, ομάδες εμπειρογνομόνων και επιτροπές αξιολόγησης του Horizon Europe, και ισορροπία των φύλων σε ερευνητικές ομάδες ως κριτήριο κατάταξης για προτάσεις με την ίδια βαθμολογία

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

Μετά την ψήφιση του Ν. 4604/2019 για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, το 2021 δημοσιεύτηκε το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων. Το Σχέδιο Δράσης καθορίζει τέσσερις (4) τομείς προτεραιότητας:

- 1: Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας λόγω φύλου και της ενδοοικογενειακής βίας.
- 2: Ισότιμη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας.
- 3: Ισότιμη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων και την ηγεσία
- 4: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις τομεακές πολιτικές.

Μεταξύ άλλων, το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων προβλέπει την εφαρμογή των διατάξεων της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης, την εφαρμογή του πιλοτικού προγράμματος «Ελένη Τοπαλούδη» για τη σεξουαλική παρενόχληση φοιτητριών σε πανεπιστημιακό περιβάλλον, εκστρατεία ευαισθητοποίησης για τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών με αναπηρίες, νομοθετικές δράσεις και εκστρατείες ευαισθητοποίησης για την προώθηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις, ενθάρρυνση γυναικών και κοριτσιών να συμμετάσχουν στους τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανικής, των μαθηματικών και της τεχνολογίας πληροφορικής και επικοινωνίας, την προώθηση του «προϋπολογισμού με ένταξη της διάστασης του φύλου» και την προώθηση της μη σεξιστικής χρήσης της γλώσσας σε δημόσια έγγραφα.

ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΥΠΟΔΟΜΩΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ

To status quo

Το Εθνικό Σύστημα Υποδομών Ποιότητας (ΕΣΥΠ) είναι ο εθνικός φορέας Τυποποίησης και Μετρολογίας. Αποτελείται από τον «Ελληνικό Οργανισμό Τυποποίησης (ΕΛΟΤ)» και το «Ελληνικό Ινστιτούτο Μετρολογίας (ΕΙΜ)» ως ανεξάρτητες επιχειρησιακές μονάδες με διοικητική, οικονομική και λογιστική αυτοτέλεια.

Η Διεύθυνση Διοικητικού-Οικονομικού υποστηρίζει την λειτουργία των αυτόνομων μονάδων ΕΛΟΤ και ΕΙΜ.

Για τον προσδιορισμό της παρούσας κατάστασης (Νοέμβριος 2024) των πρακτικών ισότητας των φύλων στο ΕΣΥΠ, χρησιμοποιήθηκαν οι ακόλουθες πρακτικές:

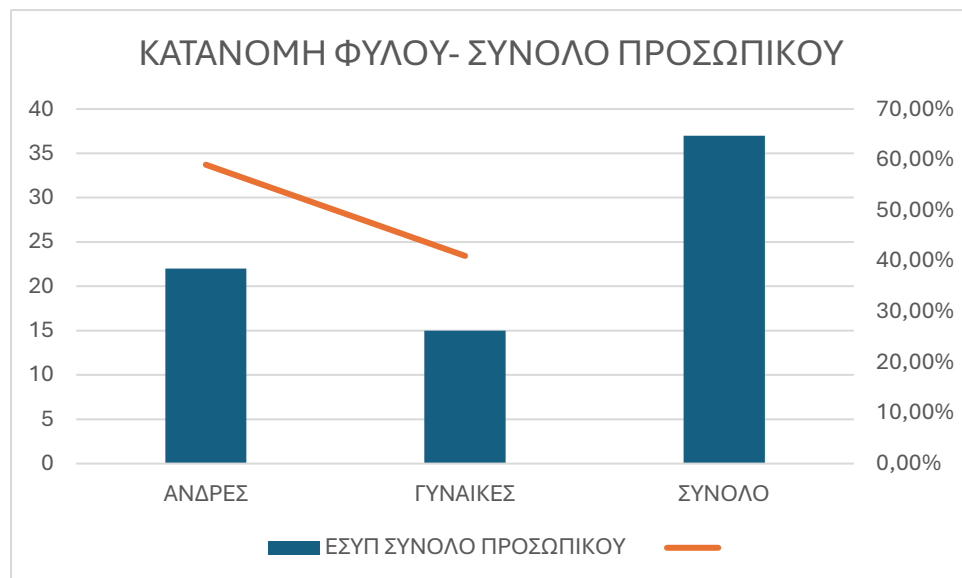
- Συνάθροιση δεδομένων προσωπικού -γυναικών/ανδρών για το έτος 2024 σε όλα τα τμήματα
- Συνάθροιση δεδομένων προσωπικού γυναικών/ανδρών- για το έτος 2024 στα επίπεδα ιεραρχίας

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΦΥΛΟΥ – ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ – ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΦΥΛΟΥ	ΕΣΥΠ – ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	
ΑΝΔΡΕΣ	22	59,00%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	15	41,00%
ΣΥΝΟΛΟ	37	

Ο συνολικός αριθμός του ανθρώπινου δυναμικού μας είναι 37 εκ των οποίων 22 (59%) είναι άνδρες και 15 γυναίκες (41%).

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΦΥΛΟΥ – ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ – ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1

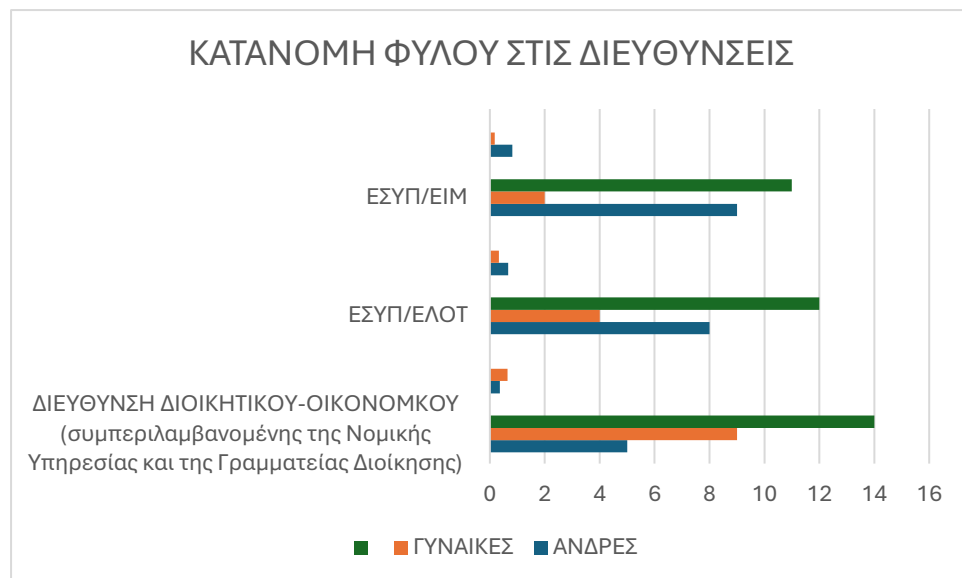


ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΦΥΛΟΥ ΣΤΙΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ- ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΕΣΥΠ						
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΦΥΛΟΥ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ-ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ (συμπεριλαμβανομένης της Νομικής Υπηρεσίας και της Γραμματείας Διοίκησης)		ΕΣΥΠ/ΕΛΟΤ		ΕΣΥΠ/ΕΙΜ	
	ΑΝΔΡΕΣ	5	36%	8	67%	9
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	9	64%	4	33%	2	18%
	14		12		11	

Όσον αφορά την κατανομή των φύλων στη Διεύθυνση Διοικητικού-Οικονομικού, 9 στους 14 εργαζόμενους είναι γυναίκες, ποσοστό που αντιστοιχεί στο 64% του συνολικού προσωπικού της συγκεκριμένης Διεύθυνσης. Οι γυναίκες υπερτερούν των ανδρών σε αυτή τη μονάδα. Αντίθετα, και στις δύο βασικές επιχειρηματικές μονάδες (ΕΛΟΤ-τυποποίηση και ΕΙΜ-μετρολογία) οι άνδρες υπερτερούν των γυναικών. Στον ΕΣΥΠ/ΕΛΟΤ 4 στους 12 εργαζόμενους είναι γυναίκες (33% του συνολικού προσωπικού) και στο ΕΣΥΠ/ΕΙΜ 2 στους 11 εργαζόμενους είναι γυναίκες (18% του συνολικού προσωπικού).

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΦΥΛΟΥ ΣΤΙΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ- ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2

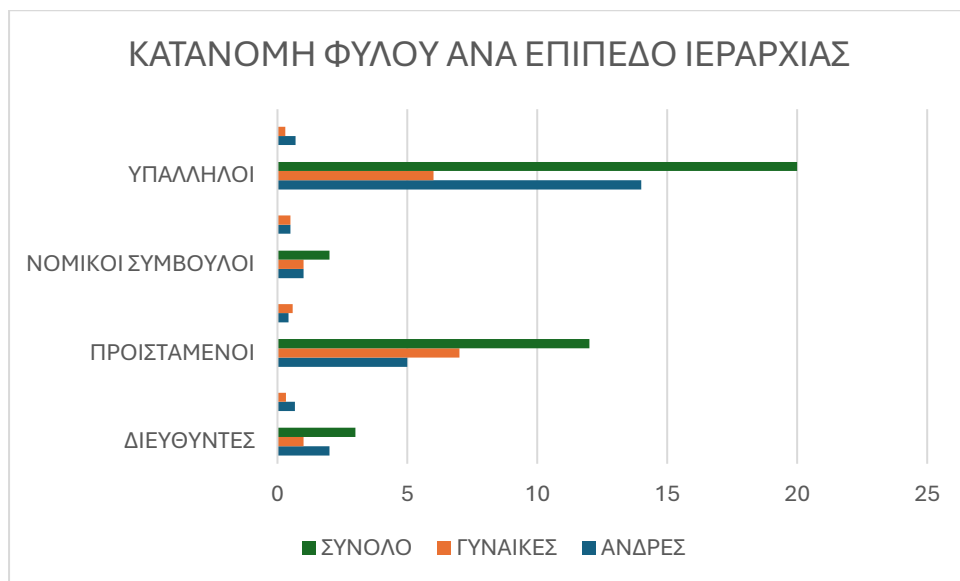


ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΦΥΛΟΥ ΑΝΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΙΕΡΑΡΧΙΑΣ ΠΙΝΑΚΑΣ 3

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΦΥΛΟΥ ΑΝΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΙΕΡΑΡΧΙΑΣ								
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΦΥΛΟΥ	ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ		ΠΡΟΙΣΤΑΜΕΝΟΙ		ΝΟΜΙΚΟΙ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ		ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	
	ΑΝΔΡΕΣ	2	67%	5	42%	1	50%	14
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	33%	7	58%	1	50%	6	30%
ΣΥΝΟΛΟ	3		12		2		20	

Όσον αφορά την κατανομή των φύλων ανά επίπεδο διοίκησης, 2 στους 3 διευθυντές είναι άνδρες, ποσοστό που αντιστοιχεί στο 67% του ανώτερου διευθυντικού προσωπικού (διευθυντές Διευθύνσεων). Σε επίπεδο διοίκησης τμήματος, οι γυναίκες υπερτερούν των ανδρών, 7 στα 12 στελέχη είναι γυναίκες, ποσοστό που αντιστοιχεί σε ποσοστό 58%, ενώ στο Γραφείο Νομικού Συμβούλου υπάρχει τέλεια ισορροπία μεταξύ των φύλων (50%-50%). Ως εκ τούτου, στο μεσαίο και ανώτερο διευθυντικό προσωπικό υπάρχει ισορροπία ως προς το φύλο: 9 από τις 17 θέσεις ανώτερης ιεραρχίας κατέχονται από γυναίκες, ποσοστό που αντιστοιχεί στο 52%.

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΦΥΛΟΥ ΑΝΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΙΕΡΑΡΧΙΑΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3



ΔΗΛΩΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Η ισότητα των φύλων δημιουργεί ένα καλύτερο εργασιακό περιβάλλον το οποίο συμβάλλει στη μεγιστοποίηση των δυνατοτήτων όλου του προσωπικού, στην προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων, διασφαλίζοντας ότι όλο το προσωπικό έχει τη βεβαιότητα πως οι ικανότητές του θα εκτιμηθούν και θα αναγνωριστούν δίκαια και όπως αρμόζει.

Στο ΕΣΥΠ δεσμευόμαστε απόλυτα για την αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων και λαμβάνοντας υπόψη, το κανονιστικό πλαίσιο, την υποχρεωτική εθνική νομοθεσία σχετικά με την πρόσληψη προσωπικού, την προμήθεια υπηρεσιών και την υφιστάμενη κατάσταση της κατανομής των φύλων δηλώνουμε:

Το ΕΣΥΠ δηλώνει ότι αναλαμβάνει την ευθύνη να διασφαλίσει την ισότητα των φύλων, να εξαλείψει τις διακρίσεις λόγω φύλου και την άνιση μεταχείριση που βασίζονται σε προκαταλήψεις και στερεότυπα σχετικά με το φύλο, την ταυτότητα φύλου ή / και τον σεξουαλικό προσανατολισμό, να αντιμετωπίσει τις διακρίσεις ή / και την καταχρηστική συμπεριφορά, τη σεξουαλική παρενόχληση ή / και τη σεξιστική συμπεριφορά. Κάθε περιστατικό ανισότητας και διακρίσεων μεταξύ των φύλων θα δηλώνεται και θα αντιμετωπίζεται με τη μέγιστη προσοχή από την ανώτατη διοίκηση. Οι αναφορές συμβάντων θα συγκεντρώνονται προς περαιτέρω εξέταση από την Επιθεώρηση Εργασίας ή/και την Ανεξάρτητη Αρχή του Συνηγόρου του Πολίτη ή/και τον Σύμβουλο Ακεραιότητας του Υπουργείου Ανάπτυξης.

ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΤΟΥ ΕΣΥΠ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Το Σχέδιο Δράσης του ΕΣΥΠ για την ισότητα των φύλων ευθυγραμμίζεται με τις τέσσερις υποχρεωτικές απαιτήσεις που σχετίζονται με τη διαδικασία εκπόνησής του:

- α) είναι δημόσιο έγγραφο, εγκεκριμένο από την ανώτατη διοίκηση (τον Διευθύνοντα Σύμβουλο του ΕΣΥΠ) και δημοσιευμένο στη διαδικτυακή πύλη της Ελληνικής Κυβέρνησης «ΔΙΑΥΓΕΙΑ» και στις ιστοσελίδες του ΕΣΥΠ
- β) διαθέτει ειδικούς πόρους
- γ) περιλαμβάνει ρυθμίσεις για τη συλλογή και την παρακολούθηση δεδομένων
- δ) υποστηρίζεται από εκπαίδευση

Στόχος μας είναι να ενσωματώσουμε μια κουλτούρα επίγνωσης και ευαισθητοποίησης για την ισότητα των φύλων στον οργανισμό, αλλάζοντας τις παραδοσιακές αντιλήψεις όλου του προσωπικού. Εστιάζουμε στους ακόλουθους βασικούς τομείς.

1. Ισορροπία των φύλων στην εταιρική κουλτούρα
2. Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στη διακυβέρνηση και τη λήψη αποφάσεων
3. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
4. Ισορροπία των φύλων στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας

Οι στόχοι, οι δράσεις, οι δείκτες, οι αρμόδιες μονάδες και το χρονοδιάγραμμα περιγράφονται στις επόμενες σελίδες.

1. Ισορροπία των φύλων στην εταιρική κουλτούρα				
Στόχοι	Δράσεις	2024	2025	2026
Ανάπτυξη της ευαισθητοποίησης για την ισότητα των φύλων εντός του οργανισμού Χρήση μη σεξιστικής γλώσσας στην επίσημη αλληλογραφία	Προώθηση εκπαίδευσης και κατάρτισης σχετικά με την ισότητα των φύλων		✓	✓
	Ενθάρρυνση του προσωπικού να αναφέρει περιστατικά παραβίασης της ισότητας των φύλων ή /και παρενόχλησης			
	Έλεγχος ότι χρησιμοποιείται μη σεξιστική γλώσσα στην επίσημη αλληλογραφία			
Αρμόδιες Μονάδες Διοικητικού & Υποδομών/ΔΔΟ Διευθύνων/Διευθύνουσα Σύμβουλος Διοικητικό Συμβούλιο	Δείκτες 1. Τεκμηρίωση της κατάρτισης (αριθμός δραστηριοτήτων, αριθμός συμμετεχόντων σε ετήσια βάση) 2. Μη σεξιστική γλώσσα σε όλα τα έγγραφα και το ψηφιακό υλικό			

2. Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στη διακυβέρνηση και τη λήψη αποφάσεων				
Στόχοι	Δράσεις	2024	2025	2026
Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων (κατά περίπτωση)	Υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων (κατά περίπτωση). Εφαρμογή του υφιστάμενου συστήματος ποσοτώσεων (κατά περίπτωση)		✓	✓
	Ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας, της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης στη διακυβέρνηση και τον ετήσιο στρατηγικό σχεδιασμό		✓	✓
Αρμόδιες Μονάδες Όλες οι Διευθύνσεις/Τμήματα Διευθύνων/Διευθύνουσα Σύμβουλος Διοικητικό Συμβούλιο	Δείκτες 1. Αριθμός γυναικών/οργάνων ΕΣΥΠ σε ετήσια βάση 2. Αριθμός δράσεων στο στρατηγικό σχέδιο σε ετήσια βάση			

3. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής				
Στόχοι	Δράσεις	2024	2025	2026
Οργάνωση της εργασίας λαμβάνοντας υπ' όψη την οικογενειακή ζωή	Πρώθηση ευέλικτων μοντέλων εργασίας (γονική άδεια κ.λπ.) στο μέγιστο βαθμό		✓	✓
Πρωτοβουλία για την υποστήριξη προσωπικού επιβαρυσμένου με ευθύνες φροντίδας (φροντιστές μελών οικογένειας)	Προσδιορισμός και καθιέρωση κατάλληλων παροχών για το προσωπικό (ειδική άδεια όταν τα μέλη της οικογένειας νοσηλεύονται κ.λπ.)		✓	✓
Αρμόδιες Μονάδες Διοικητικού & Υποδομών/ΔΔΟ Διευθύνων/Διευθύνουσα Σύμβουλος Διοικητικό Συμβούλιο	Δείκτες 1. Αριθμός εργαζομένων σε ετήσια βάση			

4 Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας, στις εκδηλώσεις και στις δραστηριότητες				
Στόχοι	Δράσεις	2024	2025	2026
Ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη εντός του φορέα για άνδρες και γυναίκες	Ανάλυση αιτήσεων των υποψηφίων για τις ανώτερες θέσεις έναντι δεδομένων επιλογής		✓	✓
Ισόρροπη συμμετοχή ανδρών/γυναικών σε εκδηλώσεις, εκπαιδεύσεις, δραστηριότητες	Παρακολούθηση της συμμετοχής ανδρών/γυναικών στις εκδηλώσεις, δραστηριότητες του φορέα		✓	✓
Αρμόδιες Μονάδες Διοικητικού & Υποδομών/ΔΔΟ	Δείκτες 1. Αριθμός αιτήσεων σε ετήσια βάση 2. Αριθμός συμμετεχόντων ανδρών/γυναικών σε ετήσια βάση			

Ανασκόπηση

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων θα επανεξετασθεί τον Δεκέμβριο του 2025.

Βιβλιογραφία

- Ισότητα των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο και την έρευνα - εργαλείο GEAR. Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/terms-and-definitions>
- Τι είναι το Σχέδιο δράσης για την ισότητα των Φύλων (GEP). Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων. https://eige.europa.eu/what-gender-equality-plan-gep?language_content_entity=en
- ΕΘΝΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ 2021-2025. Ελληνική Δημοκρατία. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων. <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2023/04/National-Action-Plan-for-Gender-Equality-2021-2025.pdf>
- Διεθνές Πρότυπο ISO, ISO 30415:2021 Human resource management – Diversity & inclusion
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Horizon Europe Work Programme 2023-2025, Γενικά παραρτήματα 13 <https://research-and-innovation.ec.europa.eu>
- Κώδικας Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς υπαλλήλων του Δημοσίου Τομέα 2022 <https://www.esyp.eu>
- Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2023-2026 7η Υγειονομική Περιφέρεια Κρήτης <https://www.hc-crete.gr>
- Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2022-2026. Επιτροπή Ισότητας των Φύλων - Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών. <https://hub.uoa.gr/gender-equality-plan-2022-2026-nkua/>
- Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2022-2025, Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών & Πολιτικών Επιστημών <https://www.panteion.gr>
- Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021. ΕΚΕΤΑ-Εθνικό Κέντρο Έρευνας & Τεχνολογικής Ανάπτυξης. <https://www.certh.gr/DDCBA921.en.aspx>
- Η ισότητα των φύλων στην απασχόληση εξακολουθεί να αποτελεί μακρινή υπόσχεση στην Ευρώπη Συμβούλιο της Ευρώπης. <https://www.coe.int/en/web/commissioner/-/gender-equality-in-employment-is-still-a-distant-promise-in-europe>