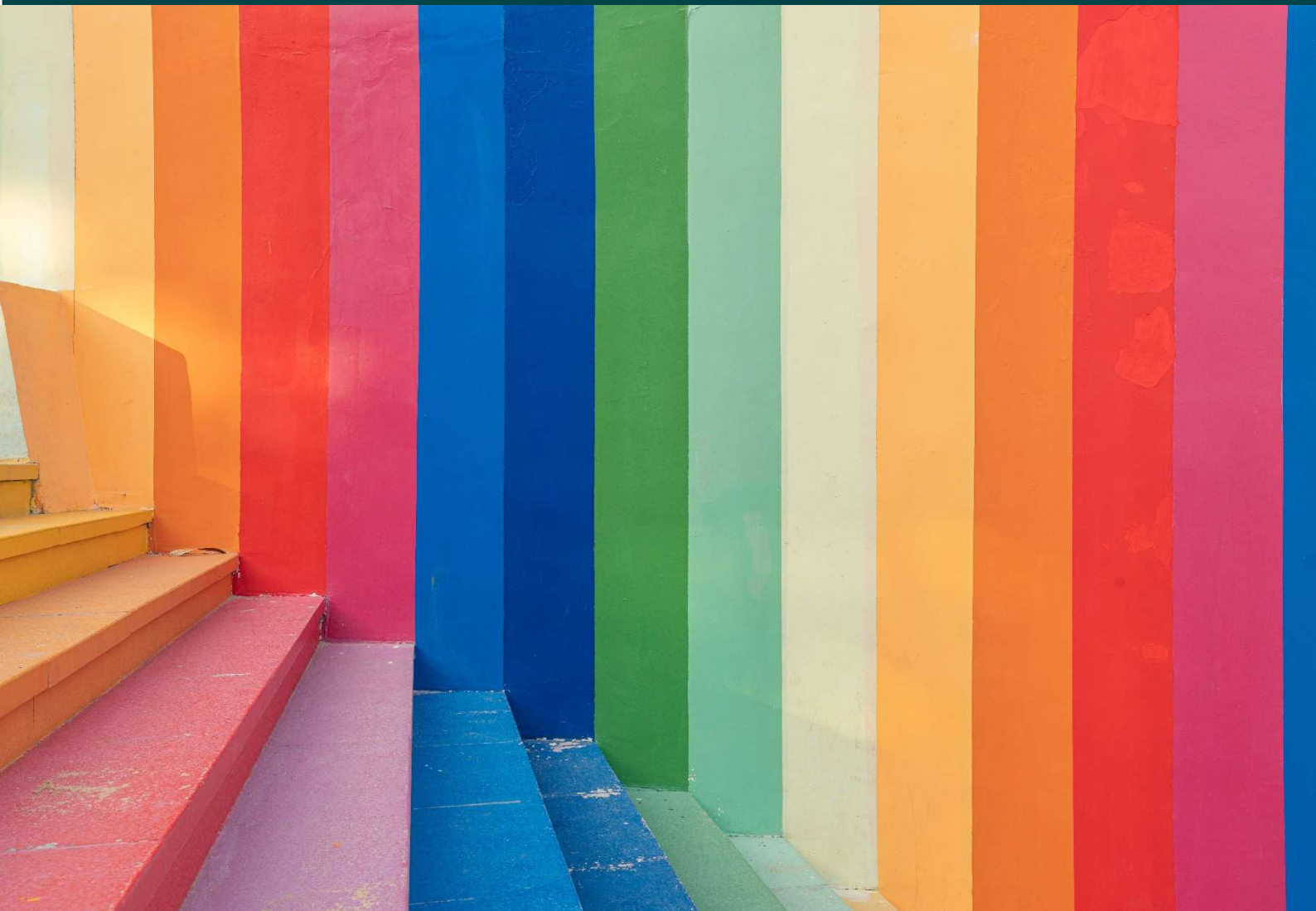


Νοέμβριος 2022 | πρώτη έκδοση



ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ

ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ

Συγγραφική Ομάδα: Επιτροπή Ισότητας Φύλων ΕΚΚΕ

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα (ΣΔΙΦ) του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ) για τα έτη 2022-2024 διαμορφώθηκε από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του ΕΚΚΕ (ΕΙΦ), η οποία συγκροτήθηκε με την Απόφαση με ΑΠ 2947/485 ΓΠ (29.11.2021) ακολούθως:

- Μανίνα Κακεπάκη (συντονίστρια επιτροπής), Ερευνήτρια ΙΠΕ/ΕΚΚΕ, mkekepaki@ekke.gr
- Αναστασία Δανέλη, Διευθύντρια Διοικητικού ΕΚΚΕ, adaneli@ekke.gr
- Κατερίνα Ηλιού, Ερευνήτρια ΙΠΕ/ΕΚΚΕ, kiliou@ekke.gr
- Γιώργος Κανδύλης, Ερευνητής ΙΚΕ/ΕΚΚΕ, gkandyli@ekke.gr
- Δήμητρα Κονδύλη, Ερευνήτρια ΙΚΕ/ΕΚΚΕ, dkondyli@ekke.gr

Η ΕΙΦ του ΕΚΚΕ κατέθεσε προς το ΔΣ του ΕΚΚΕ προς έγκριση και ψήφιση το ΣΔΙΦ, το οποίο εγκρίθηκε στην υπ'αρ. 319/28-11-2022 συνεδρίασή του και αναρτήθηκε στην ιστοσελίδα του ΕΚΚΕ.

“However, the emergence of women’s studies and the demand for more women in leadership positions was probably met with particular resistance and even anger, since it represented an attack on the fundamental self-perception of academia as being free from any bias and being strictly based on merit as its selection criteria. The university seems to be the last institution in society to recognise that gender is a structuring factor in all institutions, even in academia.” (Dahlerup 2010, p. 91-92)

Περιεχόμενα

ΕΙΣΑΓΩΓΗ: ΓΙΑΤΙ ΧΡΕΙΑΖΕΤΑΙ ΤΟ ΣΔΙΦ	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Η ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΟ ΕΚΚΕ	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ	11
ΣΤΟΧΟΣ 1: ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΡΡΟΠΗΣ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣ ΑΝΔΡΩΝ/ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΕΚΚΕ	12
ΣΤΟΧΟΣ 2: ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ	13
ΣΤΟΧΟΣ 3: ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΕΜΦΥΛΗΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ.....	14
ΣΤΟΧΟΣ 4: ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΔΕΙΚΤΩΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ	16
ΣΤΟΧΟΣ 5: ΑΛΛΑΓΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ ΣΤΟΝ ΦΟΡΕΑ.....	17
ΣΤΟΧΟΣ 6: ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ	19
ΣΤΟΧΟΣ 7: ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ.....	20
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ	21

Εισαγωγή: γιατί χρειάζεται το ΣΔΙΦ

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων εκπονήθηκε από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών, η οποία συγκροτήθηκε στις 29 Νοεμβρίου 2021 με την με ΑΠ 2947/485ΓΠ απόφαση του ΔΣ του ΕΚΚΕ, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 4604/26-3-2019 περί ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας των φύλων και της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές. Το Σχέδιο Δράσης έλαβε υπόψιν την κείμενη νομοθεσία σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, τις οδηγίες του νέου Horizon που ορίζουν το Σχέδιο ως ένα σύνολο δεσμεύσεων και δράσεων που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των φύλων σε έναν οργανισμό μέσω μιας διαδικασίας διαρθρωτικών αλλαγών, καθώς και τις συστάσεις και προτάσεις του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων. Με βάσει τα προαναφερόμενα αλλά και την αποτύπωση της υπάρχουσας εργασιακής κατάστασης στο ΕΚΚΕ μέσω της συλλογής ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων όπως και διοικητικών πληροφοριών, διαμορφώθηκε το ΣΔΙΦ ως ένα ζωντανό έγγραφο που θα ανανεώνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα με στόχο τη διασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που προάγει την ισότητα των φύλων και ίσες ευκαιρίες συμμετοχής του συνόλου των εργαζομένων στην εκπόνηση υπεύθυνης έρευνας.

Κεφάλαιο 1: Η υφιστάμενη νομοθεσία κατά των διακρίσεων στην Ελλάδα

Το Διεθνές Δίκαιο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων απαγορεύει τις έμφυλες διακρίσεις και περιλαμβάνει εγγυήσεις για άνδρες και γυναίκες να απολαμβάνουν ισότιμα τα πολιτικά, πολιτιστικά, οικονομικά και κοινωνικά τους δικαιώματα.

Σημαντικός σταθμός σε διεθνές επίπεδο είναι η Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW) που εγκρίθηκε το 1979 από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ και περιγράφεται συχνά ως Διεθνής νόμος για τις γυναίκες. Αποτελείται από ένα προοίμιο και 30 άρθρα, καθορίζει τι συνιστά διάκριση εις βάρος των γυναικών και θέτει ένα πρόγραμμα εθνικής δράσης για την εξάλειψη αυτών των διακρίσεων. Η Σύμβαση (άρθρο 1) ορίζει τη διάκριση εις βάρος των γυναικών ως: “κάθε διάκριση, αποκλεισμό ή περιορισμό που βασίζεται στο φύλο και έχει ως αποτέλεσμα ή σκοπό να βλάψει ή να ακυρώσει την αναγνώριση, απόλαυση ή άσκηση από γυναίκες, ανεξάρτητα από την οικογενειακή τους κατάσταση, της ισότητας ανδρών και γυναικών, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό ή άλλον τομέα”. Το άρθρο 15 παρ. 1 της Σύμβασης CEDAW προβλέπει ρητά ότι τα κράτη που επικυρώσει τη Σύμβαση -μεταξύ αυτών και όλα τα κράτη της ΕΕ- θα εξασφαλίζουν την ισότητα ανδρών και γυναικών, ενώ το άρθρο 2 δεσμεύει αυτά τα κράτη να “λάβουν όλα τα απαραίτητα μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της νομοθεσίας, για να τροποποιήσουν ή να καταργήσουν τους υφιστάμενους νόμους, κανονισμούς, έθιμα και πρακτικές που συνιστούν διακρίσεις εις βάρος των γυναικών”. Το εθνικό πλαίσιο ενσωματώνει κατά πολύ τις αντίστοιχες ευρωπαϊκές οδηγίες και κανονισμούς, τις οδηγίες του Horizon 2021-2007, το νέο Πλαίσιο για την Έρευνα και την Καινοτομία του Συμβουλίου της Ευρώπης, σύμφωνα με τα οποία τίθεται ως απαραίτητη προϋπόθεση η διασφάλιση της έμφυλης ισότητας στη υλοποίηση όλων των δράσεων που αφορούν την προαγωγή της έρευνας και της καινοτομίας μεταξύ των συνεργαζόμενων οργανισμών.

Ως προς το Σύνταγμα θεμελιώνεται με το άρθρο 4 παρ.2 ότι «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις.». Σύμφωνα με το άρθρο 116 παρ. 2 “δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών».

Ν. 4808/2021 : Μέτρα για την Προστασία της Εργασίας, επικύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας και μέτρα εφαρμογής, πρόληψης, Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής.

Ν. 4604/ 2019: Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας -Νομοθέτηση για πρώτη φορά αυτοτελούς θεσμικού πλαισίου για την ισότητα μεταξύ των φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, συνολική θεώρηση των έμφυλων σχέσεων, το γυναικείο φύλο δεν αντιμετωπίζεται πλέον «ως ειδική κατηγορία». Γίνεται εναρμόνιση δηλαδή με το εθνικό σύνταγμα, το δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης, κοινοτικές οδηγίες και διεθνείς συνθήκες επικυρωμένες από την Ελλάδα. Εξειδικεύει με τη δημιουργία κατάλληλων δομών, λαμβάνεται υπόψη η διάσταση του φύλου στα διοικητικά έγγραφα χωρίς να εμπεριέχεται ή να υποκρύπτεται έμφυλη διάκριση, τυχόν παραβίαση της αρχής της ισότητας εμπίπτει στο Πειθαρχικό Δίκαιο.

Σύμφωνα με τον Ν. 4386/2016 “ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ”, άρθρο 25 προβλέπεται ο αριθμός των υποψηφίων για το Εθνικό Συμβούλιο Έρευνας και Καινοτομίας (Ε.Σ.Ε.Κ.), τα Τομεακά Ερευνητικά Συμβούλια (Τ.Ε.Σ.), τα Περιφερειακά Συμβούλια Έρευνας και Καινοτομίας (Π.Σ.Ε.Κ.), καθώς και ο αριθμός των μελών των Επιστημονικών Συμβουλίων (Ε.Σ.) των Ερευνητικών Κέντρων και των Επιστημονικών Συμβουλίων (Ε.Σ.) των Ερευνητικών Ινστιτούτων να καθορίζεται με βάση την επιστημονική αριστεία και σύμφωνα με την εφαρμογή ποσόστωσης κατ’ ελάχιστο 1/3 για το κάθε φύλο, βάσει του άρθρου 116 του Συντάγματος, εφόσον οι υποψήφιοι/ες διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη της σχετικής, κατά περίπτωση, θέσης.

Κεφάλαιο 2: Η υφιστάμενη κατάσταση στο ΕΚΚΕ¹

Σε ό,τι αφορά την κατά φύλο απασχόληση στον φορέα, ο Πίνακας 1 αποτυπώνει μια σαφή διάσταση αναφορικά με την κατά φύλο απασχόληση ανάλογα με το είδος του προσωπικού. Στις θέσεις Ειδικού Επιστημονικού-Τεχνικού και Διοικητικού προσωπικού υπάρχει υπερ-εκπροσώπηση γυναικών (73%) ενώ στις θέσεις του ερευνητικού προσωπικού (Ερευνητών/-τριών και Ειδικών Λειτουργικών Επιστημόνων) υπάρχει σχεδόν ισόρροπη εκπροσώπηση μεταξύ ανδρών (48%) και γυναικών (52%). Ωστόσο, η ισορροπία αυτή εμπεριέχει σημαντικές εσωτερικές διαφοροποιήσεις καθώς η παρουσία των ανδρών είναι εντονότερη στις χαμηλότερες βαθμίδες (ιδιαίτερα στην περίπτωση των Ερευνητών) κάτι που καταδεικνύει μια τάση ανατροπής της ισόρροπης κατανομής, στον βαθμό που στις νέες προσλήψεις υπερ-εκπροσωπούνται οι άνδρες έναντι των γυναικών.

Πίνακας 1: Καταγραφή Μόνιμου Προσωπικού του ΕΚΚΕ ανά φύλο

Διοικητικό και Ειδικό Τεχνικό προσωπικό	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Διεύθυνση Διοικητικού	1	10	11
Διεύθυνση Επιστημονικής Πληροφόρησης και Εκδόσεων	0	3	3
Διεύθυνση Υποστήριξης Ερευνών	1	1	2
Γραμματεία Ειδικού Λογαριασμού	2	1	3
Νομικός Σύμβουλος	1	0	1
Ινστιτούτα	1	2	3
Σύνολο	6	17	23
ποσοστό (%)	26%	74%	100%
ΕΡΕ/ΕΛΕ	Άνδρες	Γυναίκες	
Ερευνητές/τριες Α	3	7	10
Ερευνητές/τριες Β	4	3	7
Ερευνητές/τριες Γ	6	1	7
ΕΛΕ Α	3	3	6
ΕΛΕ Β	0	5	5
ΕΛΕ Γ	2	1	3
Σύνολο	18	20	38
ποσοστό (%)	48%	52%	100%

Σε ό,τι αφορά τις εξωτερικές συνεργασίες του ΕΚΚΕ (Πίνακας 2), η ανισορροπία είναι εμφανής, ιδιαίτερα στις εξωτερικές συνεργασίες με μέλη ΔΕΠ, καθώς στις 36 συμβάσεις με μέλη ΔΕΠ της περιόδου 2016-2021 οι 27 αφορούσαν άνδρες ενώ μόλις οι 9 γυναίκες. Αναφορικά με τις συνεργασίες με εξωτερικούς συνεργάτες που απασχολούνται σε ερευνητικά προγράμματα, η κατά φύλο κατανομή είναι περισσότερο ισόρροπη, με ελαφρά υπεροχή των γυναικών καθώς από

¹ Τα στοιχεία αφορούν την περίοδο έως και 30.11.2021

284 εξωτερικούς συνεργάτες, οι 154 ήταν γυναίκες (54%) έναντι 130 ανδρών (46%). Ωστόσο, έχει ενδιαφέρον να επισημανθεί ότι η μέση διάρκεια των συμβάσεων των ανδρών εξωτερικών συνεργατών είναι μεγαλύτερη κατά δύο περίπου μήνες σε σχέση με εκείνη των γυναικών (9,3 μήνες έναντι 7,4 μηνών), διαφορά η οποία είναι ακόμα μεγαλύτερη για τις συνεργασίες με μέλη ΔΕΠ (11,1 μήνες για τους άνδρες έναντι 5,4 για τις γυναίκες). Συνεπώς φαίνεται ότι όταν οι εξωτερικές συνεργασίες αφορούν συνεργάτες υψηλής εξειδίκευσης (μέλη ΔΕΠ), τότε υπερέχουν οι άνδρες τόσο σε αριθμό όσο και στη διάρκεια της συνεργασίας τους με το ΕΚΚΕ. Αντίθετα, σε συμβάσεις χαμηλότερων τυπικών προσόντων υπερέχουν μεν αριθμητικά οι γυναίκες, ωστόσο και εδώ οι άνδρες συνάπτουν περισσότερο μακροχρόνιες συμβάσεις με το ΕΚΚΕ, με ό,τι αυτό μπορεί να συνεπάγεται για τον εμπλουτισμό του βιογραφικού τους και τη δημιουργία της κατάλληλης δικτύωσης.

Πίνακας 2: Εξωτερικές συνεργασίες του ΕΚΚΕ ανά φύλο

Καταγραφή κατάστασης του Φορέα: Εξωτερικοί συνεργάτες (2016-2021)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Μέση διάρκεια συμβάσεων εξωτερικών συνεργατών (πλην ΔΕΠ) (μήνες)	9,3	7,4	8,3
Μέση διάρκεια συμβάσεων εξωτερικών συνεργατών (ΔΕΠ) (μήνες)	11,1	5,4	9,7
Μέλη ΔΕΠ	27	9	36
Εξωτερικοί συνεργάτες	130	154	284
Συνολική διάρκεια συμβάσεων (ανθρωπομήνες)	1504	1190	2694

Τέλος, ο Πίνακας 3 περιλαμβάνει μια σειρά άλλων μετρήσεων που αποσαφηνίζουν περαιτέρω την εικόνα του ΕΚΚΕ: Αναφορικά με τις προσλήψεις και αποχωρήσεις του προσωπικού διαπιστώνεται το εξής: ναι μεν υπάρχει μια ισόρροπη ως προς το φύλο τάση αποχώρησης, καθώς την επόμενη 5ετία θα συνταξιοδοτηθούν οκτώ άνδρες και επτά γυναίκες, ωστόσο η εισροή νέου προσωπικού παρουσιάζει μια εντελώς άνιση τάση. Την τελευταία 5ετία, σε σύνολο 7 νέων θέσεων που προκηρύχθηκαν για ερευνητικό προσωπικό, αν και η αναλογία επιλέξιμων υποψηφίων ήταν 26 άνδρες και 16 γυναίκες σε σύνολο 42 υποψηφιοτήτων, προσλήφθηκαν έξι άντρες και μια γυναίκα. Καθώς η σχετική βιβλιογραφία υποστηρίζει ότι υπάρχει έμφυλη προκατάληψη στις προσλήψεις νέου ακαδημαϊκού προσωπικού ([Rivera 2017](#), [Nielsen 2018](#)), ιδιαίτερα αναφορικά με τα κριτήρια αξιολόγησης των υποψηφιοτήτων, το θέμα αυτό θα πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο εσωτερικής διαβούλευσης και ενσωμάτωσης συστάσεων.

Αν και όπως είδαμε προηγουμένως (Πίνακας 1) στο ΕΚΚΕ υπάρχει εξαιρετικά ισόρροπη παρουσία ανδρών και γυναικών στο ερευνητικό προσωπικό, κάτι τέτοιο δεν ισχύει αναφορικά με τις κύριες θέσεις ευθύνης, δηλαδή τα μέλη των Δ.Σ., τους Προέδρους και τους Διευθυντές των Ινστιτούτων αλλά και τους Ε.Υ. έργων. Σε ό,τι αφορά τις θέσεις διευθυντών και προέδρων η παρουσία των ανδρών είναι σχεδόν καθολική, και μάλιστα σε βάθος χρόνου. Αντίθετα, στις συνθέσεις των οργάνων που κατά κύριο λόγο στελεχώνονται από ερευνητές/-τριες του ΕΚΚΕ (ΕΣΙ, ΕΗΔΕ)

υπερτερούν οι γυναίκες, κάτι που ερμηνεύεται από την υψηλή συγκέντρωση γυναικών σε υψηλές βαθμίδες εντός των Ινστιτούτων.

Επιπλέον, ενώ όπως είδαμε και παραπάνω, η αναλογία ανδρών/γυναικών στο ερευνητικό προσωπικό είναι ισόρροπη, κάτι τέτοιο δεν ισχύει και για την αναλογία Ε.Υ. σε χρηματοδοτούμενα προγράμματα. Από τις 24 συνολικά μοναδικές περιπτώσεις ερευνητικού προσωπικού που έχει ή είχε την ευθύνη ενός ή περισσότερων προγραμμάτων, τα $\frac{2}{3}$ είναι άνδρες (16) και το $\frac{1}{3}$ είναι γυναίκες (8). Παράλληλα, ενώ λιγότερες γυναίκες αναλαμβάνουν Ε.Υ. προγραμμάτων, τα προγράμματά τους έχουν μικρότερη χρηματοδότηση. Αντίθετα, στα μη χρηματοδοτούμενα από εξωτερικές πηγές έργα, η παρουσία ανδρών και γυναικών είναι περισσότερο ισόρροπη.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί η επιβεβαίωση της στερεοτυπικής εικόνας της απουσίας των γυναικών από τα εργασιακά καθήκοντα για την ανάληψη των γονεϊκών καθηκόντων. Χαρακτηριστικά, την τελευταία πενταετία χορηγήθηκε γονική άδεια διάρκειας 39 μηνών σε γυναίκες έναντι ενός μηνός που έλαβε άνδρας.

Πίνακας 3: Λοιπές μετρήσεις ανά φύλο

Άλλες μετρήσεις	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Προσλήψεις/αποχωρήσεις προσωπικού			
Αριθμός επιλέξιμων υποψηφιοτήτων για θέσεις ΕΡΕ (2016-2021)	26	14	40
Αριθμός προσλήψεων για θέσεις ΕΡΕ (2016-2021)	6	0	6
Συνταξιοδοτήσεις προσωπικού την επόμενη 5ετία	8	7	15
Θέσεις Ευθύνης			
Αριθμός ανδρών/γυναικών στο ΕΣΙ	5	5	10
Αριθμός ανδρών/γυναικών στην ΕΗΔΕ	1	4	5
Αριθμός ανδρών/γυναικών στο ΔΣ του ΕΚΚΕ	5	1	6
Πρόεδροι ΕΚΚΕ (1995-2021)	5	1	6
Διευθυντές/τριες Ινστιτούτων (1995-2021)	4	1 (αναπλ.)	5
Ε.Υ. και Χρηματοδοτήσεις			
Αριθμός ανδρών/γυναικών Ε.Υ. έργων (2016-2021)	16	8	24
Αριθμός έργων κατά φύλο Ε.Υ.	51	32	83
Μέσος προϋπολογισμός ερευνητικών προγραμμάτων (2016-2021) ανά φύλο Ε.Υ.	103.778	33.551	
Λοιπά			
Γονικές άδειες που δόθηκαν την τελευταία πενταετία (σε μήνες)	1	38	39
Αριθμός μη χρηματοδοτούμενων από εξωτερικές πηγές έργων, κατά φύλο Ε.Υ. (2018-2021)	9	7	16

Συμπερασματικά, η εικόνα του ΕΚΚΕ ως προς το φύλο έχει τα εξής χαρακτηριστικά:

- Αντεστραμμένη εκπροσώπηση ως προς το φύλο: στο Ειδικό Επιστημονικό-Τεχνικό/Διοικητικό προσωπικό υπάρχει υπερ-εκπροσώπηση γυναικών, στο Ερευνητικό προσωπικό υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση, ενώ στις Διευθυντικές θέσεις είναι σχεδόν καθολική η ανδρική παρουσία. (αναφορά σε προσλήψεις από κινητικότητα κατά φύλο)
- Στις εξωτερικές συνεργασίες (συμβάσεις εξωτερικών συνεργατών), όπου απαιτείται συνεργασία “υψηλής εξειδίκευσης” (μέλη ΔΕΠ) υπερ-εκπροσωπούνται οι άνδρες.
- Στις λοιπές συμβάσεις εξωτερικών συνεργατών υπερισχύουν οι γυναίκες, ωστόσο οι συμβάσεις τους είναι μικρότερης διάρκειας σε σχέση με αυτές των ανδρών, εύρημα που χρήζει περαιτέρω διερεύνησης σε μελλοντικό χρόνο.
- Τάσεις ανατροπής της ισόρροπης εκπροσώπησης στο ερευνητικό προσωπικό, καθώς στις προσλήψεις νέου προσωπικού των τελευταίων ετών απουσιάζουν σχεδόν ολοκληρωτικά οι γυναίκες (τάση που επιβεβαιώθηκε και το 2022 με 2/2 προσλήψεις στο ΙΠΕ άνδρες).
- Σε συνάρτηση με το παραπάνω, εάν στο μέλλον υπάρξει μεγαλύτερη εισροή ανδρών στο ερευνητικό προσωπικό, τότε αυτό θα συμπαρασύρει και την κατά φύλο παρουσία ανδρών/γυναικών σε όργανα που στελεχώνονται από μέλη του ερευνητικού προσωπικού (π.χ. ΕΣΙ, ΕΗΔΕ).

Κεφάλαιο 3: Προτάσεις πολιτικής και δείκτες παρακολούθησης

Οι βασικοί στόχοι του ΣΔΙΦ του ΕΚΚΕ εναρμονίζονται με τις προδιαγραφές του νέου [HORIZON ως ακολούθως:](#)

1. Ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής και αλλαγή εργασιακής κουλτούρας
2. Έμφυλη ισότητα σε θέσεις ευθύνης
3. Έμφυλη ισότητα στην στρατολόγηση προσωπικού και στην εργασιακή ανέλιξη
4. Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στην έρευνα και τη διδασκαλία
5. Εξασφάλιση των αναγκαίων μέτρων και ρυθμίσεων κατά της έμφυλης βίας περιλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας

Στόχος 1: Ενίσχυση της ισόρροπης παρουσίας ανδρών/γυναικών στο ΕΚΚΕ

Δράσεις	Ευθύνη Υλοποίησης	Ομάδα Στόχος	Δείκτες	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
Δράση 1.1. Αύξηση των γυναικών στο ερευνητικό προσωπικό	ΕΙΦ	Ερευνητικό προσωπικό ΕΚΚΕ	% αύξηση γυναικών στο ερευνητικό προσωπικό	Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ (ΕΙΦ)	2022-2024
Δράση 1.2. Αύξηση των ανδρών στο Ειδικό Επιστημονικό-Τεχνικό/Διοικητικό προσωπικό	ΕΙΦ	Ειδικό Επιστημονικό-Τεχνικό/Διοικητικό προσωπικό ΕΚΚΕ	% αύξηση ανδρών στο διοικητικό/τεχνικό προσωπικό	Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ (ΕΙΦ)	2022-2024
Δράση 1.3. Αύξηση της μέσης διάρκειας σύμβασης των γυναικών εξωτερικών συνεργατών	ΕΙΦ	Ερευνητικό προσωπικό ΕΚΚΕ με συμβάσεις	% αύξηση διάρκειας συμβάσεων γυναικών εξωτερικών συνεργατών	Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ (ΕΙΦ - ΕΛΚΕ)	2022-2024

Στόχος 2: Ενδυνάμωση της παρουσίας γυναικών σε θέσεις ευθύνης

Δράσεις:	Ευθύνη Υλοποίησης	Ομάδα Στόχος	Δείκτες	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
Δράση 2.1. Θέσπιση ρόλου Mentoring από ερευνήτριες υψηλών βαθμίδων για καθοδήγηση νέων ερευνητριών/εξωτερικών συνεργατριών	ΕΙΦ	Ερευνητικό προσωπικό ΕΚΚΕ (μόνιμο και συμβασιούχοι)	% αύξηση γυναικών Ε.Υ. προγραμμάτων % αύξηση γυναικών που υποβάλουν προτάσεις για χρηματοδοτούμενα έργα	Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ (ΕΙΦ)	2022-2024
Δράση 2.2. <u>Κατά το δυνατόν</u> , ισόρροπη συμπερίληψη ανδρών και γυναικών στους καταλόγους κριτών που συγκροτούνται από τα ΕΣΙ των Ινστιτούτων.	ΕΙΦ – ΕΣΙ ΙΠΕ & ΙΚΕ	Ακαδημαϊκή και ερευνητική κοινότητα	% αύξηση γυναικών στους καταλόγους κριτών	Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ (ΕΙΦ - ΕΣΙ)	2022-2024
Δράση 2.3. Συμπερίληψη της διάστασης του φύλου στις εκλογές νέων Ερευνητών/-τριών: Σε περιπτώσεις ισοδύναμων υποψηφιοτήτων για εκλογή σε θέση Ερευνητή/-τριας, να λαμβάνεται υπόψη η διάσταση του φύλου.	ΕΙΦ	Ακαδημαϊκή και ερευνητική κοινότητα	% αύξηση γυναικών στο ερευνητικό προσωπικό	Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ (ΕΙΦ - ΕΣΙ)	2022-2024

Στόχος 3: Ευαισθητοποίηση του προσωπικού σε θέματα έμφυλης ανισότητας

Δράσεις:	Ευθύνη Υλοποίησης	Ομάδα Στόχος	Δείκτες	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
3.1. Υιοθέτηση ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας σε όλα τα επίσημα κείμενα του φορέα και προβολή του ΣΔΙΦ στην ιστοσελίδα του ΕΚΚΕ.	ΕΙΦ – υπάλληλοι και προϊστάμενοι/-ες σχετικών τμημάτων και υπηρεσιών	Ακαδημαϊκή και ερευνητική κοινότητα, γενικό κοινό.	% κειμένων του ΕΚΚΕ με ουδέτερη ως προς το φύλο χρήση γλώσσας Χρήση συμπεριληπτικής ως προς το φύλο γλώσσας στην ιστοσελίδα του ΕΚΚΕ	Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ	2022-2024
3.2. Χρήση μη στερεοτυπικών και μη σεξιστικών εικόνων στην εσωτερική και εξωτερική επικοινωνία του οργανισμού.	ΕΙΦ – υπάλληλοι και προϊστάμενοι/-ες σχετικών τμημάτων και υπηρεσιών	Προσωπικό ΕΚΚΕ, Ακαδημαϊκή και ερευνητική κοινότητα, γενικό κοινό.	% κειμένων του ΕΚΚΕ με χρήση μη στερεοτυπικών και μη σεξιστικών εικόνων	Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ (ΕΙΦ)	2022-2024
3.3. Δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας με μέλη της ΕΙΦ του ΕΚΚΕ για θέματα που άπτονται των αρμοδιοτήτων της.	ΕΙΦ	Προσωπικό ΕΚΚΕ, μόνιμο και μη μόνιμο		Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ (ΕΙΦ)	2022-2024

3.4 Ενημέρωση των εξωτερικών συνεργατών/-τριών για την δράση και τις αρμοδιότητες της επιτροπής.	ΕΙΦ	Προσωπικό ΕΚΚΕ, μόνιμο και μη μόνιμο	Δημοσιοποίηση ΣΔΙΦ στην ιστοσελίδα του ΕΚΚΕ	Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ (ΕΙΦ)	2022-2024
3.5 Ισόρροπη παρουσία ανδρών/γυναικών στην δημόσια παρουσία του φορέα (π.χ. σε πάνελ, εκδηλώσεις κ.λπ.)	ΕΙΦ, ερευνητικό προσωπικό ΕΚΚΕ, όργανα διοίκησης.	Ακαδημαϊκή και ερευνητική κοινότητα, γενικό κοινό.	% παρουσία ανδρών και γυναικών σε πάνελ και εκδηλώσεις του ΕΚΚΕ	Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ	2022-2024
3.6 Διοργάνωση εκδήλωσης σε συνεργασία με το Εργαστήριο Φύλου του ΕΚΚΕ, παρουσίασης των αποτελεσμάτων των Δεικτών Παρακολούθησης	ΕΙΦ – Εργαστήριο Φύλου ΕΚΚΕ		Εκδήλωση παρουσίασης των αποτελεσμάτων	ΕΙΦ – Εργαστήριο Φύλου ΕΚΚΕ	2022-2024

Στόχος 4: Διαμόρφωση Δεικτών Παρακολούθησης

Δράσεις:	Ευθύνη Υλοποίησης	Ομάδα Στόχος	Δείκτες	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
4.1 Συνεργασία της Επιτροπής Ισότητας Φύλου του ΕΚΚΕ με το Εργαστήριο Φύλου για την παρακολούθηση των δεικτών που θα διαμορφωθούν και έκδοση ετήσιου ηλεκτρονικού newsletter με τις βασικές πληροφορίες ή Infographic.	ΕΙΦ – Εργαστήριο Φύλου ΕΚΚΕ	Προσωπικό ΕΚΚΕ, Ακαδημαϊκή και ερευνητική κοινότητα, γενικό κοινό.	Ετήσιο Newsletter	Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ	2022-2024
4.2. Συνεργασία της ΕΙΦ του ΕΚΚΕ με το δίκτυο των ΕΙΦ των Ερευνητικών Κέντρων για την από κοινού ανάληψη δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης.	ΕΙΦ	Ακαδημαϊκή και ερευνητική κοινότητα, γενικό κοινό.	Δράσεις ενημερώσεις και ευαισθητοποίησης.	Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ (ΕΙΦ)	2022-2024
4.3 Καθιέρωση μηχανισμού διερεύνησης των αναγκών του προσωπικού μέσω ερωτηματολογίου κλειστού τύπου	ΕΙΦ	Μόνιμο και μη μόνιμο προσωπικό ΕΚΚΕ	Έκθεση αποτελεσμάτων	Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ (ΕΙΦ)	2022-2024

Στόχος 5: Αλλαγή εργασιακής κουλτούρας στον φορέα

Δράσεις:	Ευθύνη Υλοποίησης	Ομάδα Στόχος	Δείκτες	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
5.1 Σύσταση για μη σεξιστικό λόγο στις προσωπικές επαφές	ΕΙΦ, ερευνητική κοινότητα ΕΚΚΕ, όργανα διοίκησης.	Προσωπικό ΕΚΚΕ	Εκδήλωση παρουσίασης ΣΔΙΦ και ευαισθητοποίησης	Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ (ΕΙΦ)	2022-2024
5.2 Έμφυλη ισότητα στην ανάληψη εργασιών ρουτίνας (π.χ. γραμματειακή υποστήριξη πάσης φύσεως)	ΕΙΦ, ερευνητική κοινότητα ΕΚΚΕ, όργανα διοίκησης.	Προσωπικό ΕΚΚΕ	Εκδήλωση παρουσίασης ΣΔΙΦ και ευαισθητοποίησης	Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ	2022-2024
5.3 Σεβασμός της οικογενειακής ζωής: πρόβλεψη ώστε βασικές δράσεις του ΕΚΚΕ (συνέδρια, ημερίδες, παρουσιάσεις κοκ) που αποτελούν και τρόπο προβολής του έργου του ερευνητικού προσωπικού, ιδιαίτερα όταν πραγματοποιούνται σε επαναλαμβανόμενες και δηλές ημερομηνίες , να γίνονται σε ωράρια φιλικά προς γονείς.	ΕΙΦ, ερευνητική κοινότητα ΕΚΚΕ, όργανα διοίκησης.	Προσωπικό ΕΚΚΕ	% βασικών δράσεων σε ωράρια φιλικά προς γονείς	Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ	2022-2024

5.4 Διοργάνωση σεμιναρίων ευαισθητοποίησης ως προς την έμφυλη ισότητα και τον μην σεξιστικό λόγο.	ΕΙΦ	Προσωπικό ΕΚΚΕ	Σεμινάριο ευαισθητοποίησης	Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ (ΕΙΦ)	2022-2024
---	-----	----------------	----------------------------	-------------------------------	-----------

Στόχος 6: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην ερευνητική διαδικασία

Δράσεις:	Ευθύνη Υλοποίησης	Ομάδα Στόχος	Δείκτες	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
6.1. Ενίσχυση και ιεράρχηση ερευνητικών έργων που αφορούν τις έμφυλες σχέσεις και ανισότητες.	ΕΙΦ, ερευνητική κοινότητα ΕΚΚΕ,	Προσωπικό ΕΚΚΕ	Αριθμός έργων που αφορούν τις έμφυλες σχέσεις και τις ανισότητες	Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ (ΕΙΦ)	2022-2024
6.2. Σύσταση για συμπερίληψη της διάστασης του φύλου σε λοιπά ερευνητικά έργα, σε όλες τις φάσεις του ερευνητικού κύκλου, από τον σχεδιασμό μέχρι τη δημοσίευση των αποτελεσμάτων (ορισμός εννοιών, διατύπωση ερωτημάτων, ανάπτυξη μεθοδολογιών, συλλογή και ανάλυση δεδομένων, δημοσιοποίηση).	ΕΙΦ, ερευνητική κοινότητα ΕΚΚΕ	Προσωπικό ΕΚΚΕ	Αριθμός Ερευνητικών Έργων που εντάσσουν τη διάσταση του φύλου στην ερευνητική διαδικασία. Αριθμός δημοσιεύσεων που εντάσσουν τη διάσταση του φύλου στην ανάλυση των δεδομένων τους.	Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ	2022-2024

Στόχος 7: Δημιουργία πρωτοκόλλου αντιμετώπισης περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης

Δράσεις:	Ευθύνη Υλοποίησης	Ομάδα Στόχος	Δείκτες	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
7.1 Καθιέρωση άτυπου μηχανισμού εμπιστευτικών συμβούλων για την αναφορά περιστατικών και την παροχή υποστήριξης σε ασφαλές περιβάλλον.	ΕΙΦ, Όργανα Διοίκησης ΕΚΚΕ	Προσωπικό ΕΚΚΕ	Μηχανισμός εμπιστευτικών συμβούλων	Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ (ΕΙΦ)	2022-2024
7.2 Αποσαφήνιση επίσημων διαδικασιών διοικητικής εξέτασης και διαπίστωσης περιστατικών.	ΕΙΦ, Όργανα Διοίκησης ΕΚΚΕ	Προσωπικό ΕΚΚΕ	Πρωτόκολλο διαδικασιών	Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ	2022-2024
7.3 Κατηγοριοποίηση περιστατικών και των κατά περίπτωση επιβαλλόμενων διοικητικών και πειθαρχικών μέτρων.	ΕΙΦ, Όργανα Διοίκησης ΕΚΚΕ	Προσωπικό ΕΚΚΕ	Πρωτόκολλο διαδικασιών	Ανθρώπινο δυναμικό ΕΚΚΕ	2022-2024

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Dahlerup, D. (2010). The development of gender and politics as a new research field within the framework of the ECPR. *European Political Science*, 9:S85-S98. doi:10.1057/eps.2010.45

Nielsen, M. W. (2018). Scientific Performance Assessments Through a Gender Lens: a Case Study on Evaluation and Selection Practices in Academia. *Science & Technology Studies*, 31(1), 2–30.
<https://doi.org/10.23987/sts.60610>

Rivera, L. A. (2017). When Two Bodies Are (Not) a Problem: Gender and Relationship Status Discrimination in Academic Hiring. *American Sociological Review*, 82(6), 1111–1138.
<https://doi.org/10.1177/0003122417739294>