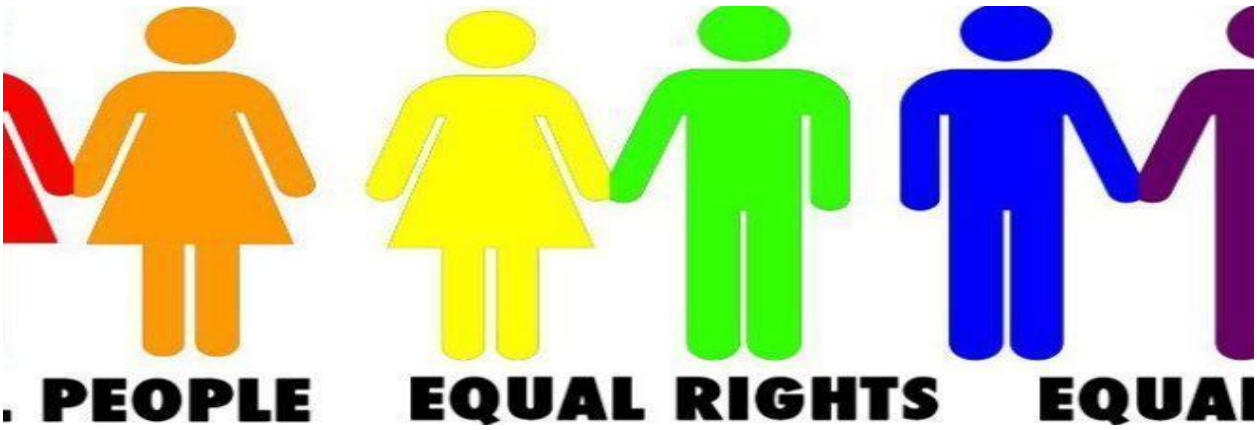
ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ



ΕΘΝΙΚΟ ΑΣΤΕΡΟΣΚΟΠΕΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ΑΘΗΝΑ ΙΟΥΛΛΙΟΣ 2025

1η ΕΚΔΟΣΗ (ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ)

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα (ΣΔΙΦ) του Εθνικού Αστεροσκοπείου Αθηνών (ΕΑΑ) για τα έτη 2022-2024 διαμορφώθηκε κατόπιν σχετικής εισήγησης της Υπεύθυνης για την Ισότητα των Φύλων στο ΕΑΑ, Ελένης Ρίζου και έγκρισης από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του ΕΑΑ στην οποία συμμετέχουν οι: Τζόαν-Όλγα Κτενίδου, Εντεταλμένη Ερευνήτρια του Γεωδυναμικού Ινστιτούτου (Πρόεδρος ΕΙΦ), Αναστασία Κοτρωνάρου, Διευθύντρια Ερευνών του Ινστιτούτου Ερευνών Περιβάλλοντος και Βιώσιμης Ανάπτυξης, Εμμανουήλ Σαριδάκης κύριος Ερευνητής του Ινστιτούτου Αστρονομίας, Αστροφυσικής και Διαστημικών Εφαρμογών, Καλλιρόη Μακρή, Προϊσταμένη Τμήματος Προσωπικού, Ελένη Ρίζου, υπάλληλος ΕΛΚΕ. Η ΕΙΦ κατέθεσε προς το ΔΣ του ΕΑΑ προς έγκριση και ψήφιση το ΣΔΙΦ, το οποίο εγκρίθηκε στην υπ'αρ. 1236/4-4-2022 συνεδρίαση του ΔΣ του ΕΑΑ και αναρτήθηκε στην ιστοσελίδα του ΕΑΑ.

Το 2025, στην υπ'αρ.1371/17-7-2025 συνεδρίαση του ΔΣ του ΕΑΑ, το ΣΔΙΦ εγκρίθηκε και ψηφίσθηκε ως ισχύον έως τέλους 2027 –συμπεριλαμβανομένης της πλήρους εφαρμογής των προγραμματισμένων για το 2024 μέτρων έως το 2027, βλ. κεφ. 8- και υπογράφηκε ψηφιακά από τον νέο Πρόεδρο Δρα Σ. Βασιλάκο εκ μέρους του ΔΣ. Μελλοντικές αναθεωρήσεις θα ακολουθήσουν την ίδια διαδικασία.

SPYRIDON VASILAKOS
Digitally signed by SPYRIDON VASILAKOS
Date: 2025.08.05 15:12:59 +03'00'

Ημερομηνία: ……

Υπογραφή Προέδρου του ΔΣ ΕΑΑ: ……

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ 5

2. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ 6

2.1 ΕΝΩΣΙΑΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ 6

2.1.1 Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης 6

2.1.2 Χάρτης για τα θεμελιώδη Δικαιώματα της Ε.Ε. 6

2.1.3 Οδηγίες 7

2.2 ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ 8

2.2.1 Σύνταγμα της Ελλάδας 8

2.2.2 Νόμοι- Προεδρικά Διατάγματα 8

2.3 ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ 9

3. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ 10

3.1 Δομή ΕΑΑ 10

3.2 Σύσταση ΕΙΦ 10

3.3 Άξονες προτεραιότητας 11

4. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΣΔΙΦ 12

6. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ 14

7. ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΚΑΙ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ 14

7.1 Στατιστικά 14

7.2 Ερωτηματολόγιο 18

8. ΤΟΜΕΙΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ-ΣΤΟΧΟΙ-ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ 21

9. ΟΡΙΣΜΟΙ 27

10. ΑΡΚΤΙΚΟΛΕΞΑ 28

11. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 28

12. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΦΥΛΟΥ 30

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το Ερευνητικό Κέντρο «Εθνικό Αστεροσκοπείο Αθηνών (ΕΑΑ)» συστάθηκε το 1842, είναι Ερευνητικός Φορέας του Δημοσίου Τομέα, αποτελεί Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ) και εποπτεύεται από τη Γενική Γραμματεία Έρευνας και Καινοτομίας (ΓΓΕΚ) του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων.

Το ΕΑΑ αποτελεί ένα ερευνητικό, εργασιακό και εκπαιδευτικό περιβάλλον που σέβεται τη συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ισότητας των φύλων και επιδιώκει την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και τους τομείς δραστηριότητάς του. Εναρμονιζόμενο με τους στόχους, τις οδηγίες και την ευρύτερη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων στην έρευνα και την καινοτομία, καθώς και με τις αντίστοιχες πρωτοβουλίες σε εθνικό επίπεδο, το ΕΑΑ δεσμεύεται ότι θα εφαρμόζει στοχευμένες δράσεις, προσαρμοσμένες στις δομές και ανάγκες του, για να αντιμετωπίσει τις τυχόν αποκλίσεις και τις έμφυλες ανισότητες, ώστε η διάσταση του φύλου να γίνει εντός του ΕΑΑ ένας βασικός άξονας στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, αλλά και στην πρόσβαση και συμμετοχή του προσωπικού στα όργανα διοίκησης και λήψης αποφάσεων.

Το ΕΑΑ σύμφωνα με τη Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Γενεύη 2019) αναγνωρίζει ότι η έμφυλη βία και παρενόχληση επηρεάζουν δυσανάλογα γυναίκες και ως εκ τούτου μια συνεκτική, ολοκληρωμένη και ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο προσέγγιση, η οποία αντιμετωπίζει βασικές αιτίες και παράγοντες κινδύνου, συμπεριλαμβανομένων στερεοτύπων λόγω φύλου, πολλαπλές και διασταυρούμενες μορφές διακρίσεων και άνισες σχέσεις ισχύος βάσει του φύλου, είναι ουσιαστική για τον τερματισμό της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

2. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

2.1 ΕΝΩΣΙΑΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

2.1.1 Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Σύμφωνα με το **αρ. 157:**

"1. Κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

2. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, ως "αμοιβή" νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας.

Η ισότητα αμοιβής, χωρίς διακρίσεις φύλου, συνεπάγεται:

α) ότι η αμοιβή που παρέχεται για όμοια εργασία που αμείβεται κατ' αποκοπή καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως·

β) ότι η αμοιβή που παρέχεται για εργασία που αμείβεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας.

3. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

4. Προκειμένου να εξασφαλισθεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία."

2.1.2 Χάρτης για τα θεμελιώδη Δικαιώματα της Ε.Ε.

Άρθρο 21 παράγραφος 1: Απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Άρθρο 23: Η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. Η αρχή της ισότητας δεν

αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου.

2.1.3 Οδηγίες[1]

- Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 20ής Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου.

- Οδηγία 2010/41/ΕΕ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της7ης Ιουλίου 2010 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου

-Οδηγία 2010/18/ΕΕ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 8ης Μαρτίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ

-Οδηγία 2006/54/ΕΚ της 5ης Ιουλίου 2006 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)

- Οδηγία 2000/78/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 27ης Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία

-Οδηγία 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής,

-Οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου της 3ης Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES

- Οδηγία 92/85/ΕΟΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 19ης Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ)

-Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 1978 περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως

-Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας

-Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 10ης Φεβρουαρίου 1975 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών

[1] Πλήρης κατάλογος οδηγιών αναφέρεται στον ιστότοπο https://isotita.gr/nomothesia/nomothesia-eyrwpaikis-enwsis

2.2 ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

2.2.1 Σύνταγμα της Ελλάδας

-αρ. 4 παρ. 2 "Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις"

-αρ. 22 παρ. 1 "Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας"

-αρ. 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."

2.2.2 Νόμοι- Προεδρικά Διατάγματα

- ν. 4808/2021 (Α΄101/19.6.2021)*"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 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις."*

-ν. 4604/2019 (ΦΕΚ Α΄50/26.3.2019)*"Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση Λοιπές διατάξεις"*.

- ν. 4443/2016 (ΦΕΚ Α΄232/9.12.2016) όπως ισχύει τροποποιημένος. *"Ι) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων"*.

- ν. 4097/2012,(ΦΕΚ Α' 235/3.12.2012)όπως ισχύει τροποποιημένος. *Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας - Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου*

- ν. 4075/2012 (ΦΕΚ Α΄89/11.4.2012) «Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ και λοιπές διατάξεις.», Κεφάλαιο Στ', άρθρα 48-54 που αφορούν την ενσωμάτωση στο εθνικό δίκαιο της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου της 8ης ΜΑΡΤΙΟΥ 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ-ΠΛΑΙΣΙΟΥ για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ΚΑΙ ETUC και με την κατάργηση της Οδηγίας 96/34/ΕΚ

-ΠΔ 80/2012 (ΦΕΚ Α' 138/14-06-2012) «Χορήγηση γονικής άδειας και άδειας απουσίας σε εργαζόμενους με σύμβαση ναυτικής εργασίας στα υπό ελληνική σημαία εμπορικά πλοία, σύμφωνα με την Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου της 8ης Μαρτίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας–πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις ευρωπαϊκές διακλαδικές οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ.»

-ν. 3896/2010 (ΦΕΚ Α΄207/8.12.2010) «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις.»

ν. 3769/2009 (ΦΕΚ 105/Α'/1.7.2009) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυν αικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξ εις (Περί προσφορών κλπ.)»

-ν. 3488/2006 (ΦΕΚ 191/11.09.2006) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις.»

-ΠΔ 176/1997 (ΦΕΚ Α' 150/15.07.1997) «Ελάχιστες προδιαγραφές για τη βελτίωση της προστασίας, της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στις εξορυκτικές δια γεωτρήσεων βιομηχανίες σε συμμόρφωση με την Οδηγία 92/91/ΕΟΚ.»

-ν. 1483/1984 (ΦΕΚ Α΄153/8.10.1984) «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων.»

-ν. 1414/1984 (Φ.Ε.Κ. 10/Α` 2.2.1984) «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φυλών στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις»

2.3 ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Γενεύη, 2019) αρ. 190 για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Το προοίμιο της Σύμβασης:

- Αναγνωρίζει το δικαίωμα όλων σε έναν κόσμο εργασίας απαλλαγμένο από τη βία και την παρενόχληση
- Αναγνωρίζει ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας μπορεί να συνιστούν παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ότι η βία και η παρενόχληση αποτελούν απειλή για την ισότητα ευκαιριών και είναι απαράδεκτες και ασύμβατες με την αξιοπρεπή εργασία
- Αναγνωρίζει ότι η βία και η παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας επηρεάζουν την ψυχική, σωματική και σεξουαλική υγεία, την αξιοπρέπεια και το οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον του ατόμου και μπορεί να παρεμποδίσουν την πρόσβαση, την παραμονή και την εξέλιξη των ατόμων, ιδίως γυναικών, στην αγορά εργασίας

3. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ

3.1 Δομή ΕΑΑ

Συνοπτικά η οργανωτική δομή του ΕΑΑ έχει ως εξής:

Όργανα διοίκησης του ΕΑΑ είναι:

- Το Διοικητικό Συμβούλιο
- Ο Διευθυντής του ΕΑΑ και Πρόεδρος του ΔΣ του ΕΑΑ

Το ΕΑΑ αποτελείται από τα εξής Ινστιτούτα, Διευθύνσεις και λοιπές οργανικές μονάδες:

- Τα Ινστιτούτα:
    - Γεωδυναμικό Ινστιτούτο (ΓΙ)
    - Ινστιτούτο Αστρονομίας, Αστροφυσικής, Διαστημικών Εφαρμογών και Τηλεπισκόπησης (ΙΑΑΔΕΤ)
    - Ινστιτούτο Ερευνών Περιβάλλοντος και Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΙΕΠΒΑ)
- Τις Διευθύνσεις:
    - Διεύθυνση Διοικητικού - Οικονομικού.
    - Διεύθυνση Υποστήριξης Ερευνών.
- Τον Ειδικό Λογαριασμό Κονδυλίων Έρευνας (ΕΛΚΕ), αυτοτελές τμήμα υπαγόμενο στο ΔΣ του ΕΑΑ.

3.2 Σύσταση ΕΙΦ

Σύμφωνα με απόφαση της 1228/20-12-2021 συνεδρίασης του ΔΣ του ΕΑΑ, εγκρίθηκε το «ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΣΤΟ ΕΑΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΝΤΑΞΗ ΣΔΙΦ» ως οδηγός, προκειμένου να συνταχθεί το ολοκληρωμένο Σχέδιο Δράσης Ισότητας Φύλων (ΣΔΙΦ). Επίσης αποφασίστηκε η σύσταση της Επιτροπής Ισότητας Φύλων (ΕΙΦ).

Η ΕΙΦ ορίστηκε με την απόφαση της αρ. 1230/20-1-2022 συνεδρίασης του ΔΣ του ΕΑΑ αποτελούμενη από τρία μέλη που ανήκουν στο ερευνητικό προσωπικό, και εκπροσωπούν καθένα από τα τρία Ινστιτούτα του ΕΑΑ, και δύο μέλη από το διοικητικό προσωπικό. Σύμφωνα με την απόφαση, οι αρμοδιότητες της ΕΙΦ ορίζονται στο «ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΣΤΟ ΕΑΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΝΤΑΞΗ ΣΔΙΦ» και, με αναλογική εφαρμογή, στο άρθρο 33 Ν. 4589/2019 για τις ΕΙΦ των ΑΕΙ.
Τα μέλη της ΕΙΦ είναι:

- Ο.-Τ. Κτενίδου (ΓΙ)- Πρόεδρος
- Α. Κοτρωνάρου (ΙΕΠΒΑ)
- Ε. Σαριδάκης (ΙΑΑΔΕΤ)
- Κ. Μακρή (Διεύθυνση Διοικητικού)
- Ε. Ρίζου (ΕΛΚΕ).

Με την ίδια ως άνω απόφαση του ΔΣ ορίστηκε υπάλληλος του ΕΑΑ, ως Υπεύθυνη για την Ισότητα των Φύλων (ΥΙΦ) η Ε. Ρίζου με βασική αρμοδιότητα τη διαμόρφωση και υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων.

Το στάδιο ανάπτυξης του ΣΔΙΦ βασίστηκε στη συνεργασία της ΥΙΦ με την ΕΙΦ και τις αρμόδιες υπηρεσίες Διοικητικής Υποστήριξης για την συγκέντρωση στοιχείων που αφορούν την σύνθεση του προσωπικού του ΕΑΑ ως προς τις θέσεις εργασίας, την συμμετοχή σε συλλογικά όργανα και το επίπεδο σπουδών και τις αμοιβές. Εν συνεχεία το επιχειρησιακό σκέλος εφαρμογής του ΣΔΙΦ ως προς την επιλογή των δεικτών παρακολούθησης και τον έλεγχο επίτευξης των στόχων που τέθηκαν υποστηρίζεται από: α) την ΥΙΦ, β) την ΕΙΦ, γ) τις αρμόδιες υπηρεσίες Διοικητικής Υποστήριξης, γ) τους Διευθυντές των Ινστιτούτων, επικουρούμενους από τα ΕΣΙ δ) το ΔΣ του ΕΑΑ και ε) τον Διευθυντή του ΕΑΑ και Πρόεδρο του ΔΣ του ΕΑΑ

3.3 Άξονες προτεραιότητας

Σύμφωνα με το προαναφερόμενο Πλαίσιο Δράσης, οι άξονες προτεραιότητας του ΣΔΙΦ τέθηκαν ως εξής:

- I. Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε ηγετικές θέσεις και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων: Το ΕΑΑ αναγνωρίζει τη σημασία της ισόρροπης συμμετοχής, της πολυφωνίας και της συμπεριληπτικότητας στη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων και στις ηγετικές θέσεις του φορέα, για την ουσιαστική αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων και τη συμβολική αλλαγή κατεστημένων αντιλήψεων. Στο πλαίσιο αυτό, θέτει σε προτεραιότητα την ενίσχυση της ισόρροπης εκπροσώπησης και της ισότητας των φύλων στα όργανα και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.
- II. Ισότητα των φύλων στην πρόσληψη, την απασχόληση και την επαγγελματική εξέλιξη: Βάσει των θεμελιωδών αρχών της ισότητας και της αξιοκρατίας σε θέματα πρόσβασης απασχόλησης, επαγγελματικής εξέλιξης και κατάρτισης, το ΕΑΑ στοχεύει στην εξάλειψη των εμποδίων και των προκαταλήψεων που σχετίζονται με το φύλο σε όλους τους τομείς που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό του.
- III. Ένταξη της διάστασης του φύλου στο ακαδημαϊκό περιεχόμενο, ερευνητικό και διδακτικό: Για την αντιμετώπιση των έμφυλων στερεοτύπων στην παραγωγή και στη μετάδοση της γνώσης, το ΕΑΑ επιδιώκει την ενίσχυση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας, στην καινοτομία και στο σύνολο των προγραμμάτων και δράσεων που υλοποιεί.
- IV. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα: Στο πλαίσιο της επίτευξης της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφορικά με τις ευκαιρίες και τη μεταχείριση στην εργασία, το ΕΑΑ επιδιώκει την πολύπλευρη υποστήριξη του προσωπικού για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς και την ευρύτερη δημιουργία οργανωσιακής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς με βάση το φύλο.
- V. Πρόληψη και αντιμετώπιση της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένων της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) και της σεξουαλικής παρενόχλησης: Το ΕΑΑ επιδεικνύει μηδενική ανοχή στην έμφυλη βία υπό οποιαδήποτε μορφή (σωματικής, ψυχολογικής, σεξουαλικής, οικονομικής φύσεως) και στοχεύει στη λήψη δέσμης μέτρων για την

πρόληψη και την καταπολέμηση περιστατικών ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και κάθε άλλης μορφής βίας.

4. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΣΔΙΦ

Το ΕΑΑ, ακολουθώντας τις κατευθυντήριες οδηγίες του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), επικεντρώνει δράσεις του για την Ισότητα των Φύλων στους εξής **στόχους**:

- Εμπέδωση κουλτούρας ισότητας.
- Προώθηση της ποιότητας της έρευνας με την σύσταση ετερογενών ως προς το φύλο ομάδων. Εφαρμογή αριστείας στο γυναικείο προσωπικό με κίνητρα για επαγγελματική εξέλιξη και εκπαίδευση
- Ενθάρρυνση συμμετοχής γυναικών σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων
- Διαμόρφωση συνθηκών για την προσέλκυση γυναικών ερευνητριών στο φορέα από την Ελλάδα και το εξωτερικό. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
- Πρόληψη και αντιμετώπιση της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένων της ηθικής παρενόχλησης (mobbing) και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων, το ΣΔΙΦ περιλαμβάνει τους παρακάτω **τομείς παρέμβασης**:

- Τομέας παρέμβασης 1: Διακυβέρνηση και λήψη αποφάσεων
- Τομέας παρέμβασης 2: Προσλήψεις, διαδικασίες επιλογής και επαγγελματική εξέλιξη
- Τομέας παρέμβασης 3: Ευελιξία στην εργασία
- Τομέας παρέμβασης 4: Στρατηγική φύλου σε δράσεις και ερευνητικές δραστηριότητες
- Τομέας παρέμβασης 5: Οργανωσιακή κουλτούρα φορέα

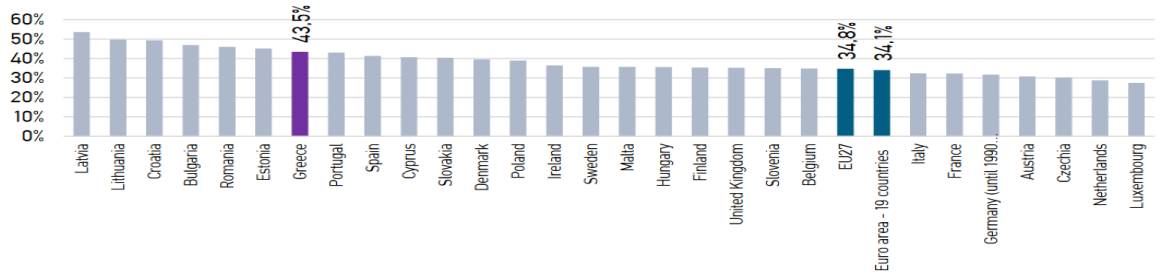
5. ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται στοιχεία από έκδοση του ΕΚΤ με θέμα «Η συμμετοχή των γυναικών στην έρευνα και την ανάπτυξη» (έκδοση 2021) και δίνουν μια εικόνα για την εκπροσώπηση των γυναικών που απασχολούνται στον τομέα της έρευνας στην Ελλάδα.

Πίνακας 1. ΠΟΣΟΣΤΟ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Σύμφωνα με τα επίσημα στατιστικά στοιχεία για το 2019, το συνολικό προσωπικό που απασχολείται σε Ε&Α στην Ελλάδα ανέρχεται σε 103.525 άτομα. Από αυτά, οι 45.001 είναι γυναίκες, με το σχετικό ποσοστό να ανέρχεται σε 43,5%. Με βάση το ποσοστό αυτό, η Ελλάδα κατατάσσεται 7η μεταξύ των χωρών της ΕΕ27 και το Ηνωμένο Βασίλειο.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.1 Ποσοστό γυναικών στο προσωπικό Έρευνας και Ανάπτυξης στην Ελλάδα και τις χώρες της ΕΕ27 και το Ηνωμένο Βασίλειο (% αριθμός ατόμων), 2019



Τα στοιχεία για το Ηνωμένο Βασίλειο αναφέρονται στο 2018 και για τη Γαλλία στο 2017.

Τα ανωτέρω στοιχεία παρουσιάζουν μια ικανοποιητική εικόνα για την απασχόληση των γυναικών στον τομέα έρευνας και ανάπτυξης (Ε&Α) σε ποσοστό 43.5% επί του συνολικού προσωπικού και με 7η θέση κατάταξης μεταξύ των χωρών της Ε.Ε.

Ο επόμενος πίνακας παρουσιάζει το ποσοστό των νέων διδακτόρων γυναικών ανά επιστημονικό πεδίο για το 2020. Στο πεδίο των φυσικών επιστημών, στο οποίο δραστηριοποιείται το ΕΑΑ και στο οποίο ανήκει η πλειονότητα του ερευνητικού του προσωπικού, το 44,2% των διδακτόρων είναι γυναίκες. Το αντίστοιχο ποσοστό στο πεδίο του Μηχανικού και Τεχνολογίας, όπου επίσης δραστηριοποιείται τμήμα του προσωπικού του ΕΑΑ, είναι 34,6%. Όπως φαίνεται στον πίνακα οι τομείς που δραστηριοποιείται το ΕΑΑ κατέχουν το χαμηλότερο ποσοστό γυναικών διδακτόρων.

Πίνακας 2. ΜΕΡΙΔΙΟ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΔΙΔΑΚΤΟΡΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΕΔΙΟ

Σημειώνεται ότι η ανισορροπία μεταξύ των φύλων στο ευρύτερο πεδίο Επιστήμες, Τεχνολογία, Μηχανική και Μαθηματικά (STEM), τόσο από πλευράς σπουδών όσο και από πλευράς απασχόλησης και αμοιβών, είναι διεθνές πρόβλημα, τόσο στην Ευρώπη (Science Europe, 2017) όσο και στις ΗΠΑ (VanHeuvelen & Quadlin, 2021).

Συνεπώς για τις πτυχές της διάστασης φύλου που διαπιστώνονται στο πεδίο απασχόλησης “έρευνα” και με έμφαση στα πεδία που θεραπεύει το ΕΑΑ, υιοθετούνται με γνώμονα τη προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων θετικά μέτρα και δράσεις με όραμα για:

- συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής με φιλικό επαγγελματικό περιβάλλον, και ευελιξία στις μορφές εργασίας,

- αύξηση του αριθμού των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και συλλογικά όργανα αποφάσεων,

- ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές του φορέα,

- σχέδια προσέλκυσης γυναικών ερευνητριών.

Το παραπάνω όραμα είναι και αυτό που καθοδηγεί το ΣΔΙΦ του ΕΑΑ.

6. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για την εκπόνηση του ΣΔΙΦ του ΕΑΑ και προβλέπεται για την υλοποίηση και παρακολούθησή του συνοψίζεται ως εξής:

Εκτίμηση κατάστασης: περιλαμβάνει τη συγκέντρωση δεδομένων που αφορούν τη διάσταση του φύλου και την κριτική ανάλυση στο θέμα αυτό, ως προς τις διαδικασίες και τις πρακτικές που ακολουθεί ο φορέας. Χρησιμοποιήθηκαν:

1. στατιστικά στοιχεία για το έτος 2021 από τις διοικητικές υπηρεσίες σχετικά με το αμειβόμενο προσωπικό, και

2. ποιοτικά και ποσοτικά στοιχεία που συγκεντρώθηκαν από έρευνα, με χρήση ερωτηματολογίου που απαντήθηκε ανώνυμα, στο σύνολο του τακτικού και έκτακτου προσωπικού, συμπεριλαμβανομένων και άμισθων επιστημονικών συνεργατών, όπως φοιτητριών/ών, ασκούμενων, κ.λπ. Το ερωτηματολόγιο περιελάμβανε 60 ερωτήσεις και αποτελείτο από 2 μέρη, ένα δημογραφικό (φύλο, ηλικία, εργασιακή σχέση, κλπ) και ένα δεύτερο αποτελούμενο από ερωτήσεις πολλαπλών επιλογών αλλά και ανοικτού τύπου, με στόχο την αποτύπωση των υπαρχουσών εντυπώσεων και εμπειριών από τον χώρο εργασίας και την έκφραση απόψεων, πεποιθήσεων και ενδεχομένων προκαταλήψεων.

Ανάπτυξη σχεδίου δράσης: διατύπωση στόχων και αρχών σχετικών με τις διαπιστώσεις, αλλά και καθορισμός δράσεων για τη βελτίωση των σημείων στα οποία υπάρχει δέσμευση για ανάγκη βελτίωσης. Κατανομή αρμοδιοτήτων και χρονοδιάγραμμα δράσεων.

Υλοποίηση σχεδίου δράσης: εφαρμογή δράσεων ώστε η δέσμευση σχετικά με τους στόχους να επεκταθεί στην εμπλοκή και τη συνεργασία των ανθρώπινων πόρων.

Παρακολούθηση και αξιολόγηση σχεδίου δράσης: έλεγχος επίτευξης στόχων και αποτελεσματικότητας των δεικτών που έχουν τεθεί από το ΣΔΙΦ. Αξιολόγηση και δυνατότητα τροποποίησης των δράσεων και των δεικτών παρακολούθησης που έχουν τεθεί.

Το ΣΔΙΦ είναι ένα δυναμικό κείμενο και θα επικαιροποιείται συνεχώς, ανάλογα με τις συνθήκες και τα αποτελέσματα της παρακολούθησης και αξιολόγησής του.

Η εκτίμηση της κατάστασης επικεντρώθηκε σε διαθέσιμα δεδομένα του φορέα που αφορούν στις δύο βασικές κατηγοριοποιήσεις φύλου (άνδρες/γυναίκες). Ωστόσο αναγνωρίζεται η δυνατότητα ένταξης στον φορέα και των λοιπών κατηγοριών φύλου και η επεξεργασία αντίστοιχων δεδομένων στο μέλλον.

7. ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΚΑΙ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ

7.1 Στατιστικά

Για την ανίχνευση των συνθηκών που επικρατούν ως προς την διάσταση του φύλου στον φορέα αλλά και για την εφαρμογή μεθοδολογικών πρακτικών που περιεγράφηκαν ανωτέρω, με έτος αναφοράς το 2021 συγκεντρώθηκαν και αναλύθηκαν ποσοτικά δεδομένα από τις διοικητικές υπηρεσίες (σημείο 1 κεφαλαίου 6) που αφορούν τον παράγοντα του φύλου:

-ως προς την αναλογία συμμετοχής σε συλλογικά όργανα (ΔΣ, επιστημονικά συμβούλια) και την ανάληψης θέσεων ευθύνης (Διεύθυνση Ινστιτούτων, διοικητικές θέσεις ευθύνης)

-σε αναλογία προς την κατηγορία προσωπικού (διοικητικό και ερευνητικό προσωπικό),

-σε αναλογία ως προς την θέση που υπηρετούν (διοικητικές υπηρεσίες και ινστιτούτα)

-σε σχέση με τις αμοιβές του ερευνητικού προσωπικού

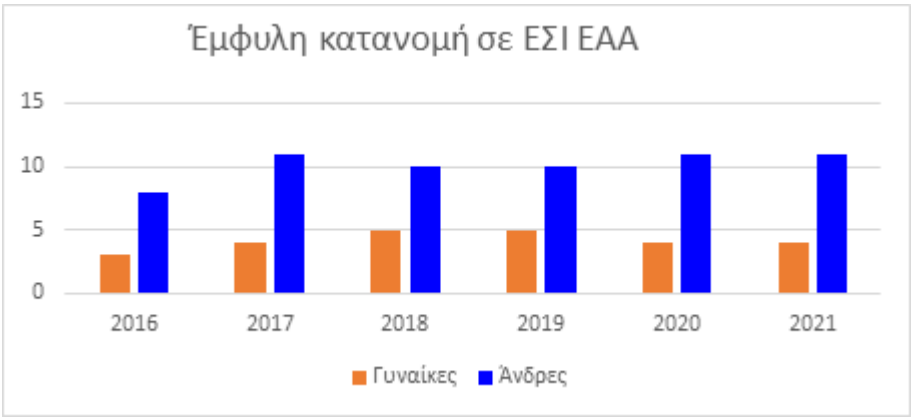
Για την πληρέστερη ενημέρωση της ΕΙΦ σχετικά με την διάσταση του φύλου στο ΕΑΑ, με ευθύνη της καταρτίστηκε ερωτηματολόγιο και στη συνέχεια εστάλη σχετικός σύνδεσμος προς όλους τους έχοντες οποιαδήποτε σχέση εργασίας στο ΕΑΑ για τη συμπλήρωσή του.

Η έμφυλη κατανομή εκπροσώπησης σε συλλογικά όργανα του ΕΑΑ[2], ΔΣ του ΕΑΑ για τα έτη 2010 έως 2021 και ΕΣΙ για τα έτη 2016-2021, απεικονίζεται στους πίνακες 3 και 4. Ουδέποτε υπήρξε γυναίκα στη θέση διευθύντριας Ινστιτούτου ή προέδρου του ΕΑΑ, ενώ οι γυναίκες-μέλη ΔΣ αφορούν σε αιρετούς εκπροσώπους εργαζομένων.

Πίνακας 3: Μέλη ΔΣ ΕΑΑ

[2] Τα στοιχεία των πινάκων 3, 4 , 5 ζητήθηκαν από την ΥΙΦ και παρασχέθηκαν από το Τμήμα Προσωπικού της Διεύθυνσης Διοικητικού του ΕΑΑ.

Πίνακας 4: Επιστημονικά Συμβούλια



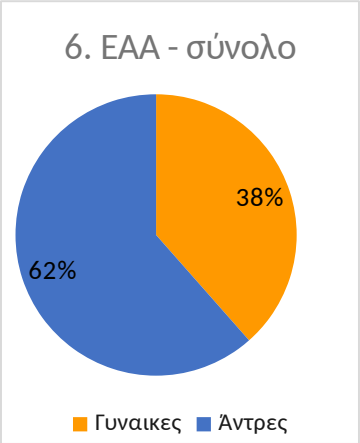
Ως προς τις θέσεις ευθύνης για την επιλογή στις Διευθύνσεις των Ινστιτούτων ουδέποτε υπήρξε γυναίκα στη θέση διευθύντριας Ινστιτούτου. Στις λοιπές Διευθύνσεις που αφορούν στο διοικητικό προσωπικό, η έμφυλη κατανομή εκπροσώπησης παρουσιάζεται στον πίνακα 5 και διαπιστώνεται γυναικεία εκπροσώπηση σε διοικητικές θέσεις ευθύνης (ΔΔ, ΔΥΕ, ΕΛΚΕ).

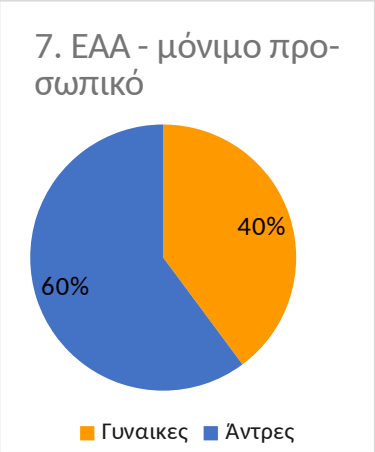
Πίνακας 5: Διοικητικές θέσεις ευθύνης

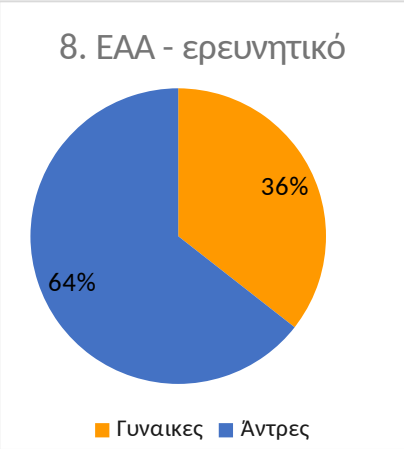
Η έμφυλη κατανομή ανά κατηγορία προσωπικού[3] παρουσιάζεται στους πίνακες 6-8. Το ποσοστό 40%-60% (γυναίκες - άνδρες) είναι περίπου σταθερό σε μόνιμο και μη μόνιμο προσωπικό, καθώς και στο ερευνητικό/επιστημονικό (μόνιμο και μη μόνιμο) εάν υπολογιστεί το προσωπικό όλων των ινστιτούτων.

Πίνακες 6, 7, 8: Έμφυλη κατανομή σε ερευνητικό και διοικητικό προσωπικό ΕΑΑ

[3] Τα στοιχεία των πινάκων 6 έως 8 ζητήθηκαν από την ΥΙΦ και παρασχέθηκαν από τον ΕΛΚΕ του ΕΑΑ

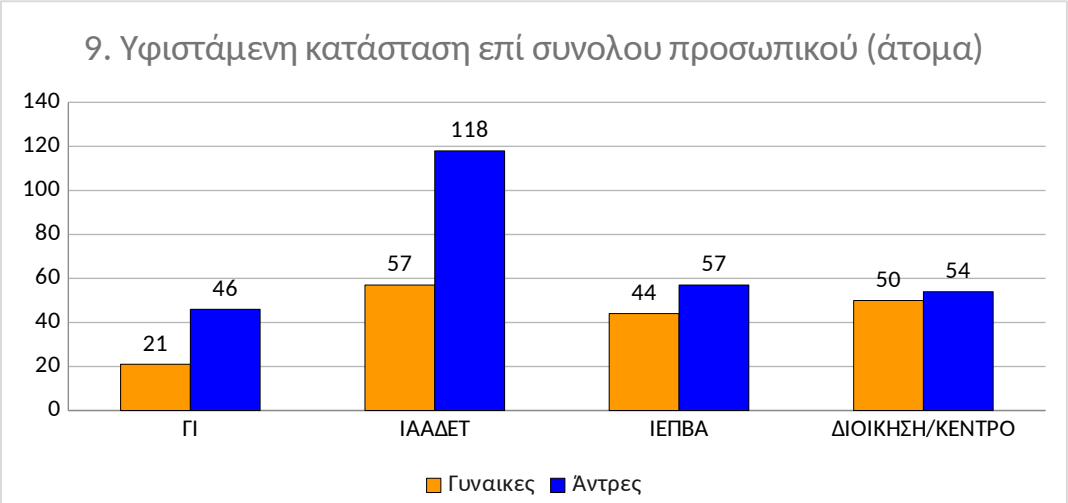




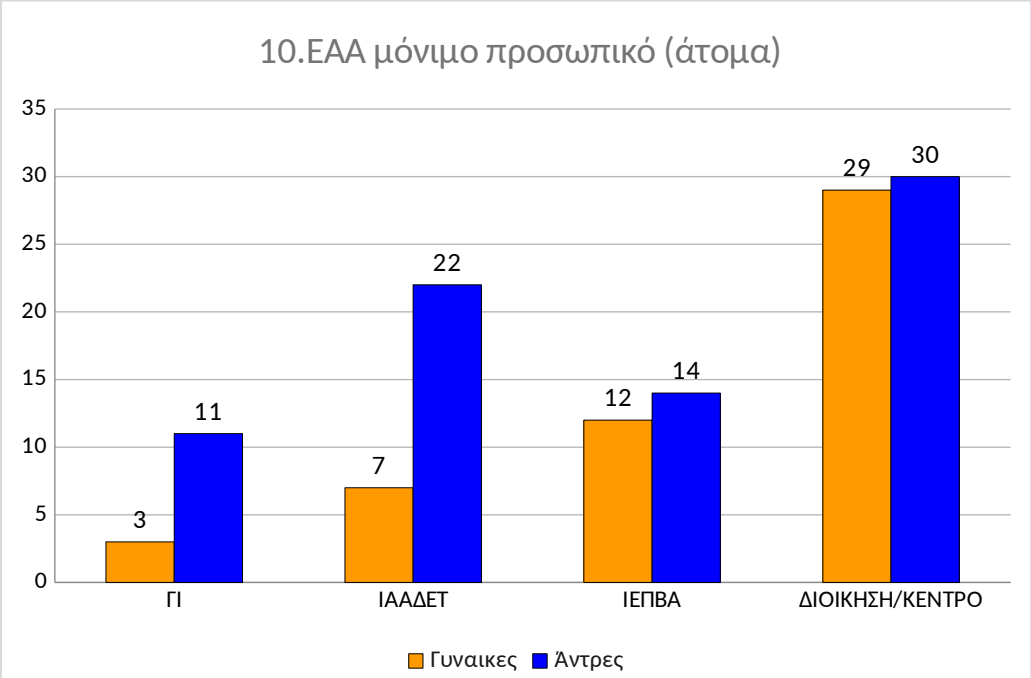


Η έμφυλη κατανομή[4] σύμφωνα με την οργανωτική δομή του ΕΑΑ παρουσιάζεται στους πίνακες 9-11. Διαπιστώνεται η εμφανής διαφοροποίηση ανάμεσα στο ΙΕΠΒΑ και στα άλλα δύο ινστιτούτα ως προς την εκπροσώπηση γυναικών, η οποία εντείνεται στο μόνιμο προσωπικό.

Πίνακες 9, 10, 11: Έμφυλη κατανομή στις διοικητικές υπηρεσίες και ανά ινστιτούτο του ΕΑΑ



[4] Τα στοιχεία των πινάκων 9 έως 11 ζητήθηκαν από την ΥΙΦ και παρασχέθηκαν από τον ΕΛΚΕ του ΕΑΑ

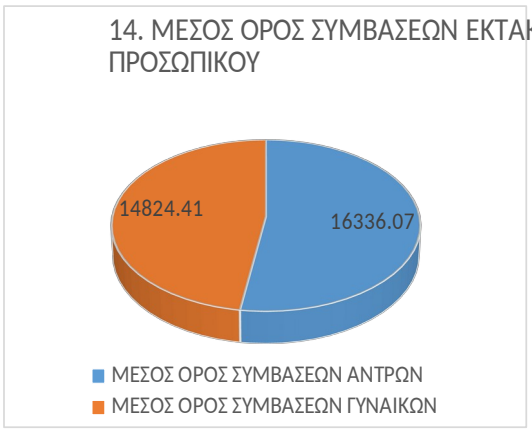


Η έμφυλη κατανομή[5] σύμφωνα με τις αποδοχές παρουσιάζεται στον πίνακα 12. Ενώ οι τακτικές απολαβές καθορίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία, διαπιστώνεται ότι οι έκτακτες συσχετίζονται με το φύλο (2:3 αναλογία γυναικών-ανδρών σε μόνιμο ερευνητικό προσωπικό).

Πίνακες 12, 13 και 14: Αμοιβές προσωπικού

[5] Τα στοιχεία των πινάκων 12 έως 14 ζητήθηκαν από την ΥΙΦ και παρασχέθηκαν από τον ΕΛΚΕ του ΕΑΑ

Η έμφυλη κατανομή αναφορικά με τα ποσά των συμβάσεων προσωπικού απεικονίζεται στους δύο επόμενους πίνακες. Σε σύνολο 256 ατόμων (156 άντρες και 89 γυναίκες), η απόκλιση στον μέσο όρο του ποσού των συμβάσεων είναι σχετικά μικρή (9%), αλλά εντοπίζεται χάσμα στο μεγαλύτερο μηνιαίο κόστος μεταξύ αντρών-γυναικών (γυναίκες -33%).



7.2 Ερωτηματολόγιο

Η προκαταρκτική επεξεργασία των αποτελεσμάτων ερωτηματολογίου που διανεμήθηκε ηλεκτρονικά προς συμπλήρωση (online survey) κατέδειξε τα εξής:

- Το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από το 50% του προσωπικού (205 άτομα), και σε αναλογία 40% γυναίκες - 60% άνδρες, όμοια με την αναλογία στελέχωσης του ΕΑΑ
- 2.5% δεν δήλωσε ταύτιση φύλου με το αναγραφόμενο στα επίσημα έγγραφα
- Σημαντικά ποσοστά δήλωσαν αίσθηση έλλειψης δικαιοσύνης/αξιοκρατίας/ισότητας εν γένει και όχι μόνον ως προς το φύλο, καθώς και δυσκολία δημιουργίας οικογένειας λόγω εργασιακών συνθηκών
- Συντριπτικά ποσοστά δήλωσαν πως οι μόνιμοι/ες έχουν καλύτερες δυνατότητες από συμβασιούχους για δημιουργία οικογένειας
- Η πλειοψηφία θεωρεί την ευέλικτη εργασία ως καθοριστικό όρο για τη δημιουργία οικογένειας και την ισορροπία προσωπικής-επαγγελματικής ζωής εν γένει, με απαραίτητη

προϋπόθεση την εξασφάλιση των απαραίτητων συνθηκών, υποδομών και πόρων για την υλοποίησή της

- Σημαντικά ποσοστά (20%-25%) έχουν υποστεί κάποιου είδους παρενόχληση ή/και εκφοβισμό, ενώ σε ποσοστό 2% των απαντήσεων αναφέρεται σεξουαλική παρενόχληση.
- 7% δηλώνει δυσφορία ή δυσχέρεια συνεργασίας απέναντι σε άτομα ΛΟΑΤΚΙ ή ότι οι γυναίκες δεν μπορούν/πρέπει να ηγηθούν.
- Η πλειονότητα δηλώνει πως υπερ-εργάζεται, υπο-αμείβεται, έχει πάθει burnout και δεν είναι βέβαιη αν βρήκε ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής.
- Ποσοστό 11% βιώνει αρνητικό ή εχθρικό κλίμα στον εργασιακό χώρο του ΕΑΑ.

Σε πρώτη προσέγγιση, η πλειονότητα του προσωπικού εντοπίζει και προβλήματα και διακρίσεις/ανισότητες που υπερβαίνουν τη διάσταση του φύλου. Όμως, υπάρχουν έμφυλες διαφορές, που θα αποτελέσουν αντικείμενο περαιτέρω ανάλυσης από την ΕΙΦ. Ενδεικτικά, παρατίθενται αναλυτικότερα στοιχεία για θέματα παρενόχλησης και bullying/ εκφοβισμού/ mobbing:

-Το 19% (39 άτομα) δήλωσαν ότι έχουν βιώσει παρενόχληση (όχι σεξουαλική) στο ΕΑΑ. Από τα άτομα αυτά το 56% ήταν γυναίκες και το 44% άνδρες. Ανά φύλο, τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 27% των γυναικών και το 14% των ανδρών. Μόνο το 1/3 όσων βίωσαν παρενόχληση ένιωσε ότι θα μπορούσε να απευθυνθεί σε κάποιον/α για προστασία (το 41% των γυναικών και το 24% ανδρών). Στο σύνολό τους σχεδόν απευθύνθηκαν σε κάποιον εντός ΕΑΑ, που όμως δεν βοήθησε στην εξάλειψη του προβλήματος στο 46% των περιπτώσεων. Ειδικότερα, ενώ το 75% των ανδρών (3 στους 4) που απευθύνθηκαν σε κάποιον/α για προστασία δήλωσαν ότι βοήθησε στην εξάλειψη του προβλήματος, το αντίστοιχο ποσοστό στις γυναίκες είναι μόνο 44% (4 στις 9).

-Το 2% (4 άτομα, 3 γυναίκες και 1 άντρας) δήλωσαν ότι έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στο ΕΑΑ. Ανά φύλο, τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 3,6% των γυναικών και το 0,8% των ανδρών. Μόνο μία από τις γυναίκες δήλωσε ότι ένιωσε ότι θα μπορούσε να απευθυνθεί σε κάποιον/α για προστασία, και ειδικότερα σε κάποιον εντός ΕΑΑ, που έκανε ενέργειες που βοήθησαν στην εξάλειψη του προβλήματος.

-Το 3% (6 άτομα, 3 γυναίκες και 1 άντρας) δήλωσαν ότι έχουν δεχθεί "ήπιας μορφής" σεξουαλική παρενόχληση στο ΕΑΑ προκειμένου να μην ζημιωθεί η καριέρα τους ή να μην στερηθούν επαγγελματικές ευκαιρίες. Ανά φύλο, τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 6% των γυναικών και το 0,8% των ανδρών. Μόνο μία από τις γυναίκες δήλωσε ότι δεν την ανέχθηκε.

-Το 23% (47 άτομα, 25 γυναίκες και 22 άνδρες, που αντιπροσωπεύουν το 30% των γυναικών και το 18% των ανδρών σε επίπεδο δείγματος) δήλωσαν ότι έχουν βιώσει bullying/ εκφοβισμό/ mobbing στο ΕΑΑ. Συνολικά, το 57%, 17% και 26% του bullying/ εκφοβισμού/ mobbing προερχόταν από άνδρα, από γυναίκα, ή και από τα δύο φύλλα, αντίστοιχα. Ανά φύλο, τα ποσοστά bullying/εκφοβισμού/mobbing από άνδρα, από γυναίκα, ή και από τα δύο φύλλα, ήταν 52%, 20% και 28% στις γυναίκες και 64%, 14% και 23% στους άνδρες.

-Τέλος, σε ερώτηση αν, έχοντας βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στο ΕΑΑ, αυτή ήταν πριν ή μετά την μονιμοποίηση, δύο γυναίκες (μόνιμο προσωπικό) δήλωσαν πριν, ενώ μία και στις δύο φάσεις.

8. ΤΟΜΕΙΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ-ΣΤΟΧΟΙ-ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ

Τομέας Παρέμβασης 1: Διακυβέρνηση και λήψη αποφάσεων				
Στόχοι	**Μέτρα**	**2022**	**2023**	**2024**
- Ευαισθητοποίηση του συνόλου των εργαζομένων για τη σημασία της ισορροπίας των φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων - Δημιουργία της γνωσιακής βάσης για την ενίσχυση της ισόρροπης εκπροσώπησης και της ισότητας των φύλων στα όργανα και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων - Ισόρροπη εκπροσώπηση συμμετοχής σε όργανα λήψης αποφάσεων και θέσεις ευθύνης - Ισόρροπη εκπροσώπηση σε υποψηφιότητες για όργανα λήψης αποφάσεων και θέσεις ευθύνης	1. Σύνταξη και έγκριση πλαισίου Δράσης Ισότητας των Φύλων που θα αποτελέσει τη βάση για τη διαμόρφωση αναλυτικού ΣΔΙΦ και θα περιλαμβάνει ως προτεραιότητα την ενίσχυση της ισόρροπης εκπροσώπησης και της ισότητας των φύλων στα όργανα και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων	X		
	2. Ενθάρρυνση γυναικείων υποψηφιοτήτων για όργανα λήψης αποφάσεων μέσω προκηρύξεων με γλώσσα ουδέτερου φύλου και με περιγραφές τυχόν κινήτρων, καθώς και εκδηλώσεων ή/και διάχυσης πληροφορίας εντός ΕΑΑ για επιτυχημένα παραδείγματα γυναικών σε αντίστοιχες θέσεις σε Ελληνικά και διεθνή ΕΚ.	X	X	X
	3. Παρακολούθηση υποψηφιοτήτων για όργανα λήψης αποφάσεων και θέσεις ευθύνης σε ΕΑΑ και λοιπά ΕΚ και διάχυση πληροφορίας εντός ΕΑΑ	X	X	X
	4. Εισήγηση προς ΔΣ ΕΑΑ για συμμετοχή γυναικών σε επιτροπές και όργανα λήψης αποφάσεων (π.χ. ΕΣΙ) σε νέο οργανισμό ή εσωτερικό κανονισμό	X	X	X
	5. Εισήγηση για πραγματοποίηση τεστ για υποσυνείδητες προκαταλήψεις λόγω φύλου και σχετική εκπαίδευση στα μέλη των συλλογικών οργάνων και κατεχόντων θέσεων ευθύνης	X	X	X
Αρμόδιοι/ες	**Αναμενόμενα αποτελέσματα και δείκτες παρακολούθησης**			

ΔΣ ΕΑΑ	1. Έχει υλοποιηθεί (βλ. σημείο Α.Ι στους άξονες του πλαισίου)
ΕΙΦ ΔΣ και Διευθυντές των Ινστιτούτων επικουρούμενοι από ΕΣΙ	2. Δραστηριότητα/ες ευαισθητοποίησης κατά περίπτωση
ΔΣ και Διευθυντές Ινστιτούτων	3. Ετήσια στατιστικά στοιχεία προκηρύξεων κενών θέσεων σε όργανα λήψης αποφάσεων και θέσεις ευθύνης
ΔΣ και Διευθυντές Ινστιτούτων	4. Παρακολούθηση εξέλιξης και οργάνωσης διαδικασίας συμπλήρωσης τεστ για υποσυνείδητες προκαταλήψεις λόγω φύλου, παραακολούθηση αποτελεσμάτων και εκπαίδευση

Τομέας παρέμβασης 2: Προσλήψεις, διαδικασίες επιλογής και επαγγελματική εξέλιξη				
Στόχοι	**Μέτρα**	**2022**	**2023**	**2024**
- Ισόρροπη εκπροσώπηση φύλου σε όλες τις **κατηγορίες προσωπικού** - Ισόρροπη εκπροσώπηση φύλου σε **αιτήσεις πρόσληψης** προσωπικού - Ισόρροπη εκπροσώπηση φύλου σε **προσλήψεις** προσωπικού - Παρακολούθηση συσχέτισης με το φύλο των εθελούσιων **αποχωρήσεων** (παραιτήσεις, πρόωρες συνταξιοδοτήσεις) και ομοτιμοποιησεων -ισότητα σε **αμοιβές**	1. Ενημέρωση και κίνητρα επαγγελματικής εξέλιξης προσωπικού ανά φύλο.	X	X	X
	2. Παρακολούθηση ποσοστού αιτήσεων για προσλήψεις κατά φύλο		X	X
	3. Δράσεις ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης εντός και εκτός ΕΑΑ		X	X
	4. Παρακολούθηση εθελούσιων αποχωρήσεων και ομοτιμοποιησεων		X	X
	5. Εισήγηση για συμπλήρωση ειδικού ερωτηματολογίου (και δυνατότητα συνέντευξης) σε περιπτώσεις εθελουσίων αποχωρήσεων με σκοπό την καταγραφή προβλημάτων και		X	X

	παραπόνων			
	6. Παρακολούθηση στοιχείων αμοιβών	X	X	X

Αρμόδιοι/ες	**Αναμενόμενα αποτελέσματα και Δείκτες παρακολούθησης**
ΕΙΦ και Διευθυντές των Ινστιτούτων, ΕΣΙ	1. Δράσεις ενημέρωσης και ενθάρρυνσης σχετικά με τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης στο ΕΑΑ
ΔΔ – ΕΛΚΕ	2. Έλεγχος προκηρύξεων. Καταγραφή στατιστικών στοιχείων αιτήσεων
ΔΔ – ΕΛΚΕ	3. Σύνταξη ετήσιου ενημερωτικού δελτίου. Προτάσεις σε περίπτωση μη επίτευξης ετήσιας αύξησης ποσοστού-στόχου αιτήσεων από γυναίκες 10%
ΔΔ και ΕΙΦ	4.Παρακολούθηση εξέλιξης οργάνωσης διαδικασίας ειδικού ερωτηματολογίου/συνέντευξης σε περιπτώσεις εθελουσίων αποχωρήσεων
ΔΔ -ΕΛΚΕ	5. Ετήσια επισκόπηση στατιστικών στοιχείων αμοιβών

Τομέας παρέμβασης 3: Ευελιξία στην εργασία				
Στόχοι	**Δράσεις**	**2022**	**2023**	**2024**
-Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής -Υποστήριξη προσωπικού με οικογενειακές ευθύνες και γενικά ευθύνες φροντίδας -Εναρμόνιση δικαιωμάτων συμβασιούχων με μόνιμες/ους	1.Εφαρμογή εθνικής νομοθεσίας σχετικά με τις ευέλικτες μορφές εργασίας (εξ αποστάσεως εργασία, μειωμένο ωράριο, κ.λπ.)	X	X	X
	2.Ενημερωτικές δράσεις και καλές πρακτικές για εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	X	X	X
	3.Τεχνική υποστήριξη και παροχή λογισμικού, εξοπλισμού και λοιπών ηλεκτρονικών υποδομών για παροχή εξ αποστάσεως εργασίας	X	X	X
	4.Οργάνωση ψηφιακών διαδικασιών/υποδομών και	X	X	X

εργαζομένους	μείωση γραφειοκρατίας			
	5.Επάρκεια προσωπικού, συνεργασία και κατανομή αρμοδιοτήτων, ισότιμη κατανομή φόρτου εργασιών, στοχοθεσία και εποπτεία επίτευξης μετρήσιμων στόχων	X	X	X
	6.Επαρκής ενημέρωση προσωπικού με έμφαση σε συμβασιούχους για δικαιώματα σε άδειες κλπ.	X	X	X
	7.Παρακολούθηση του χρονικού διαστήματος απουσίας και αποδοχών των γυναικών με οποιαδήποτε σχέση εργασίας στο ΕΑΑ που αποκτούν παιδιά		X	X

Αρμόδιοι/ες	**Αναμενόμενα αποτελέσματα και Δείκτες παρακολούθησης**
ΕΙΦ - ΔΔ	1. Δράσεις ενημέρωσης για εργασιακά δικαιώματα βάσει ισχύουσας νομοθεσίας
ΕΙΦ - ΔΥΕ	2. Ετήσια έρευνα στο προσωπικό σχετικά με τον βαθμό εργασιακής ικανοποίησης
ΔΥΕ	3. Ετήσια ενημέρωση για παροχή ή/και ελλείψεις απαραίτητου τεχνικού εξοπλισμού και ηλεκτρονικών/ψηφιακών υποδομών
ΔΔ - ΕΛΚΕ	4. Ετήσια ενημέρωση ΔΣ για στατιστικά στοιχεία, ελλείψεις, κλπ.

Τομέας παρέμβασης 4: Στρατηγική φύλου σε δράσεις και ερευνητικές δραστηριότητες				
Στόχοι	**Δράσεις**	**2022**	**2023**	**2024**
- ενθάρρυνση υποψηφιοτήτων γυναικών σε ερευνητικές θέσεις - ενθάρρυνση συμμετοχής γυναικών σε ερευνητικές δράσεις (δημοσιεύσεις, συμμετοχή σε συνέδρια) - αύξηση ποσοστού	1. Έλεγχος ποσοστού αιτήσεων γυναικών σε ερευνητικές θέσεις	X	X	X
	2. Προώθηση συμμετοχής γυναικών σε ερευνητικές ομάδες και έργα	X	X	X
	3. Εισήγηση ισόρροπης κατανομής εσωτερικών υποτροφιών για νέους/ες ερευνητές/ριες και διερεύνηση δυνατότητας επιπλέον υποτροφίας σε μία γυναίκα ανά Ινστιτούτο		X	X

συμμετοχής γυναικών σε προγράμματα υποτροφίας, σε ερευνητικές ομάδες ή επί κεφαλής σε ερευνητικά έργα - πρόσκληση και ανάδειξη γυναικών σε δράσεις ενημέρωσης και εκδηλώσεις του ΕΑΑ - ανάδειξη γυναικείας συμμετοχής/επιτευγμάτων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης	4. Ενθάρρυνση αναζήτησης χρηματοδότησης για δράσεις σχετιζόμενες με το ΣΔΙΦ μέσω ερευνητικών έργων ή/και ένταξης διάστασης φύλου στις προτάσεις ερευνητικών έργων	X	X	X
	5. Ενθάρρυνση/διευκόλυνση συμμετοχής γυναικών σε επιστημονικές ενημερωτικές δράσεις ΕΑΑ	X	X	X
	6. Παρακολούθηση και ενημέρωση σχετικά με την γυναικεία συμμετοχή σε δράσεις του ΕΑΑ, ΜΜΕ, κ.λπ.	X	X	X
	7. Σύσταση για επαφή με γυναίκες ερευνήτριες εντός και εκτός ΕΕΑ/Ελλάδας για παροχή mentoring σε ερευνήτριες που το επιθυμούν (και συμβασιούχους)	X	X	X
	8. Σύσταση για multidimensional performance evaluation: αξιολόγηση επιτευγμάτων όλου του προσωπικού όχι μόνον αριθμητικά αλλά και σε συσχέτιση με παράγοντες προσωπικής ζωής	X	X	X

Αρμόδιοι/ες	**Αναμενόμενα αποτελέσματα και Δείκτες παρακολούθησης**
ΔΔ – ΕΛΚΕ	1. Παρακολούθηση στατιστικών στοιχείων υποψηφιοτήτων σε προκηρυσσόμενες θέσεις για ερευνητικό και διοικητικό προσωπικό. Στόχος: Αύξηση ποσοστού αιτήσεων από γυναίκες τουλάχιστον 10%.
ΕΙΦ και Διευθυντές των Ινστιτούτων επικουρούμενοι από ΕΣΙ	2. Δράσεις ενημέρωσης σχετικά με τις δυνατότητες συμμετοχής σε ερευνητικές προτάσεις 3. Παρακολούθηση στατιστικών στοιχείων συμμετοχής σε δράσεις ενημέρωσης
ΔΣ ΕΑΑ	4. Τουλάχιστον μία εσωτερική υποτροφία σε νέες ερευνήτριες ανά Ινστιτούτο ετησίως
Διευθυντές Ινστιτούτων	5. Έλεγχος πιθανών πόρων χρηματοδότησης και σχετική ενημέρωση του ερευνητικού προσωπικού.

ΕΙΦ και ΔΥΕ	6. Τουλάχιστον μία ανάρτηση στην ιστοσελίδα του ΕΑΑ σχετικά με γυναικείες πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης και επιτεύγματα στην έρευνα ετησίως.

Τομέας παρέμβασης 5: Οργανωσιακή κουλτούρα φορέα				
Στόχοι	**Δράσεις**	**2022**	**2023**	**2024**
- Έκδοση και διάχυση Σ.Δ.Ι.Φ.	1. Έκδοση ΣΔΙΦ και επικαιροποιήσεων του και ενημέρωση προσωπικού και συνεργατών ΕΑΑ	X	X	X
	2. Έλεγχος εφαρμογής ΣΔΙΦ	X	X	X
- Έκδοση και διάχυση Σ.Δ.Ι.Φ. - Υποστήριξη ισότητας των φύλων με υποδομές και πολιτικές του Ε.Α.Α - Ενημέρωση και επιμόρφωση σε σχέση με εξελίξεις και καλές πρακτικές στο θέμα της Ισότητας των φύλων	3. Απόφαση ΔΣ για χρήση του από το 2016 υπάρχοντος Οδηγού μη σεξιστικής γλώσσας από όλους και μηδενική ανοχή χρήσης γλώσσας έμφυλης διάκρισης. Διάχυση από ΕΙΦ σε ΕΑΑ με παραδείγματα. Έλεγχος βασικών κανονιστικών κειμένων και εντύπων για ουδέτερη γλώσσα και επικαιροποίηση όπου απαιτείται, από εκάστοτε αρμόδιους Χρήση ουδέτερης γλώσσας (προφορικά) σε δημόσιες εμφανίσεις ατόμων ευθύνης του ΕΑΑ, και (γραπτά) σε κάθε επικοινωνία/μήνυμα που αποστέλλεται μαζικά στο ΕΑΑ (ΔΣ, ΔΔ, κλπ.)	X	X	X
	4. Διάθεση πόρων του ΕΑΑ για την υποστήριξη της Ισότητας των Φύλων της τάξης των 10.000 ευρώ	X	X	X
	5. Οργάνωση διαύλου επικοινωνίας για την αναφορά και διαχείριση καταγγελιών σε θέματα έμφυλων ανισοτήτων και εκφοβισμού γενικότερα και διερεύνηση δυνατότητας συνεργασίας με κάποια υπάρχουσα εξωτερική συμβουλευτική υπηρεσία/δομή		X	X
	6. Διοργάνωση δράσεων ευαισθητοποίησης και επιμόρφωσης σε θέματα Ισότητας των Φύλων, γλώσσας κλπ.	X	X	X
	7. Επιμόρφωση εμπλεκομένων σε θέματα Ισότητας των Φύλων	X	X	X
	8. Συμπερίληψη αρχών ισότητας, διαφορετικότητας και ένταξης στον εσωτερικό κανονισμό και Οργανισμό του ΕΑΑ	X	X	X

	9.Εισήγηση για πραγματοποίηση εκπαίδευσης σε inclusive language, unconscious bias, reflection on stereotyping+discrimination, LGBTI+ training σε όλο το έμμισθο/άμισθο προσωπικό	X	X	X
	10. Επαφή με γυναίκες ερευνήτριες και επαγγελματίες εντός και εκτός ΕΕΑ για παροχή mentoring σε γυναίκες			
	11. Πλήρης ενημέρωση από ΔΔ σε εργαζομένους/ες για τα πλήρη δικαιώματα (π.χ. άδειες, τηλεργασία κ.λπ.)			
Αρμόδιοι/ες	**Αναμενόμενα αποτελέσματα και Δείκτες παρακολούθησης**			
ΥΙΦ και ΕΙΦ	1. Ετήσια αναθεώρηση ΣΔΙΦ			
ΔΣ του ΕΑΑ, Διευθυντές Ινστιτούτων, ΔΔ – ΕΛΚΕ, ΔΥΕ	2. Απόφαση ΔΣ για μηδενική χρήση γλώσσας έμφυλης διάκρισης στο ΕΑΑ. 100% εφαρμογή σε έγγραφα /έντυπα που εξαρτώνται μόνο από τις Διοικητικές Υπηρεσίες ΕΑΑ, τα όργανα διοίκησης του ΕΑΑ, Επιτροπές και ΕΥ προγραμμάτων (νέα κανονιστικά κείμενα, νέες προκηρύξεις, ανακοινώσεις, κ.λπ.) εντός του 2022. Επικαιροποίηση υφιστάμενων κειμένων, ιστοσελίδων, κ.λπ. μέχρι το τέλος του 2024.			
ΔΣ του ΕΑΑ	3. Διοργάνωση καλοκαιρινού προγράμματος φύλαξης για τα παιδιά των εργαζομένων και δράσεις απασχόλησής τους. Άλλες δράσεις υποστήριξης της οικογενειακής ζωής του προσωπικού κατά περίπτωση και στο μέτρο του δυνατού			
ΔΣ του ΕΑΑ	4. Ένταξη πόρων για δράσεις ΣΔΙΦ στον ετήσιο προϋπολογισμό της τάξης των 10.000 €.			
ΔΣ του ΕΑΑ	5. Καθορισμός διαδικασίας για θέματα καταγγελιών (πχ. ορισμός Συμβούλου, παραπομπή σε Συνήγορο του Πολίτη)			
ΕΙΦ	6. Τουλάχιστον μία δράση ενημέρωσης ή προώθησης σχετικά με το ΣΔΙΦ κάθε έτος			
ΕΙΦ και ΥΙΦ	7. Συμμετοχή σε οργανισμούς που προωθούν την Ισότητα των Φύλων και παρακολούθηση των δράσεών τους. Κατ' ελάχιστον, συμμετοχή σε Δίκτυο ΕΙΦ Ερευνητικών Κέντρων και Ανεξάρτητων Ερευνητικών Ινστιτούτων. 8. Παρουσία και δράση στα ΜΚΔ			

9. ΟΡΙΣΜΟΙ

Ουσιαστική Ισότητα: η ισότητα των φύλων, μέσω της οποίας διευρύνεται και κατοχυρώνεται στην πράξη η τυπική νομική ισότητα και η προστατευτική και διορθωτική ή επανορθωτική διάσταση της ισότητας των φύλων, διασφαλίζονται ίσες ευκαιρίες σε κάθε έκφανση του ιδιωτικού και δημόσιου βίου, αίρονται οι διακρίσεις και ανισότητες πολλαπλών μορφών και βελτιώνονται ουσιαστικά οι συνθήκες διαβίωσης των γυναικών ή των πολιτών ανεξαρτήτως φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου.

Σχέδια Ισότητας: σύνολο ολοκληρωμένων και αλληλοσυμπληρούμενων παρεμβάσεων, τα οποία εκπονούνται από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, καθώς και από επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, εφαρμόζονται ύστερα από ανάλυση της υφιστάμενης κοινωνικής πραγματικότητας, θέτουν συγκεκριμένους στόχους, στρατηγικές και πρακτικές για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, περιλαμβάνουν προβλέψεις για την υιοθέτηση αποτελεσματικών συστημάτων παρακολούθησης και αξιολόγησης των καθορισμένων στόχων και υποβάλλονται στη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, η οποία τα διαβιβάζει προς την Επιτροπή Ισότητας της Βουλής.

Βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας: σειρά από απαράδεκτες μορφές συμπεριφοράς και πρακτικές ή απειλές αυτών, είτε εκδηλώνονται μεμονωμένα ή κατ' επανάληψη, που αποσκοπούν, οδηγούν, ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει την έμφυλη βία και παρενόχληση.

Ένταξη της Διάστασης του Φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming): η στρατηγική για την υλοποίηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, η οποία περιλαμβάνει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην προετοιμασία, τον σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση πολιτικών, κανονιστικών μέτρων και προγραμμάτων δαπανών, με στόχο την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Άμεση διάκριση: κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων να προβαίνουν σε δυσμενή ή άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου.

Έμμεση διάκριση: κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, δυνάμει μιας ουδέτερης εκ πρώτης όψης διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογούνται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Πολλαπλή διάκριση: κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, σε συνδυασμό με ένα ή περισσότερα άλλα χαρακτηριστικά, όπως ιδίως η εθνική/εθνοτική ή και κοινωνική προέλευση, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η αναπηρία, οι θρησκευτικές, πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις.

Βία στην εργασία: επιθετική συμπεριφορά, σωματική, ψυχολογική ή λεκτική βία λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, εντός εργασιακού χώρου, κατά τη διάρκεια και εξ αφορμής της εργασίας.

Έμφυλη διάκριση: σωματική, ψυχολογική ή λεκτική συμπεριφορά, μέσω της οποίας υποβαθμίζονται τα άτομα με βάση το φύλο τους, το σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα του φύλου τους.

Παρενόχληση: κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη με το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειάς του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Σεξουαλική παρενόχληση: οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό. Διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για την επίδειξη τέτοιας συμπεριφοράς εφαρμόζονται ως ισχύουν.

10. ΑΡΚΤΙΚΟΛΕΞΑ

ΓΙ: Γεωδυναμικό Ινστιτούτο
ΔΔ: Διεύθυνση Διοικητικού
ΔΥΕ : Διεύθυνση Υποστήριξης Ερευνών
ΕΚ: ερευνητικό κέντρο
ΕΙΦ: Επιτροπή Ισότητας των Φύλων
ΕΛΚΕ: Ειδικός Λογαριασμός Κονδυλίων Έρευνας
ΕΣΙ Επιστημονικά Συμβούλια των Ινστιτούτων
ΙΕΠΒΑ: Ινστιτούτο Ερευνών Περιβάλλοντος και Βιώσιμης Ανάπτυξης
ΙΑΑΔΕΤ: Ινστιτούτο Αστρονομίας, Αστροφυσικής, Διαστημικών Εφαρμογών και Τηλεπισκόπησης
ΣΔΙΦ: Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων
ΥΙΦ: Υπεύθυνος Ισότητας των Φύλων
EIGE: European Institute for Gender Equality

11. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

-ΕΛΙΑΜΕΠ (2021). Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων σε Πανεπιστήμια και Οργανισμούς Έρευνας: Κατευθυντήριες Γραμμές και Εργαλεία, Σύνταξη & Επιμέλεια: Ντία Αναγνώστου. Αθήνα [https://eif.panteion.gr/images/docs/TARGET_DIGITAL_WEBSITE_USE.pdf]
-ΕΚΤ (2020), Η συμμετοχή των γυναικών στην Έρευνα & Ανάπτυξη στην Ελλάδα. Έκδοση 2020. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και Ηλεκτρονικού Περιεχομένου. [https://metrics.ekt.gr/publications/400]
-ΕΚΤ (2021), Η συμμετοχή των γυναικών στην Έρευνα & Ανάπτυξη στην Ελλάδα. Έκδοση 2021. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και Ηλεκτρονικού Περιεχομένου [https://metrics.ekt.gr/publications/541]

-Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων https://isotita.gr/esdif-2021-2025/

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

-European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021, [https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509.]

-European Commission (2016a). Guidance on Gender Equality in Horizon 2020. Version 2.0. [https://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender_en.pdf]

-EIGE (2016). Gender Equality in Academia and Research. GEAR tool. Luxembourg: EU Publications Office. [https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear]

-Science Europe (2017). Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations. D/2017/13.324/2 [https://www.fosteropenscience.eu/content/practical-guide-improving-gender-equality-research-organisations]

-VanHeuvelen, T., & Quadlin, N. (2021). Gender Inequality in STEM Employment and Earnings at Career Entry: Evidence from Millennial Birth Cohorts. Socius: Sociological Research for a Dynamic World, 7, 1–15. [https://doi.org/10.1177/23780231211064392]

ΙΣΤΟΤΟΠΟΙ

-Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων **https://isotita.gr/**

-European Institute for Gender Equality (EIGE) **https://eige.europa.eu/**

-European Commission https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

12. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΦΥΛΟΥ

*Required

ΜΕΡΟΣ Α - ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. ΦΥΛΟ, ΟΠΩΣ ΑΝΑΓΡΑΦΕΤΑΙ ΣΕ ΕΠΙΣΗΜΑ ΕΓΓΡΑΦΑ *

Mark only one oval.

- ◯ Άνδρας
- ◯ Γυναίκα
- ◯ Δεν απαντώ

2. ΦΥΛΟ ΜΕ ΤΟ ΟΠΟΙΟ ΤΑΥΤΙΖΕΣΤΕ (στο "other" μπορείτε να γράψετε ελεύθερο κείμενο) *

Mark only one oval.

- ◯ Άνδρας
- ◯ Γυναίκα
- ◯ Δεν απαντώ
- ◯ Other: _____

3. ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ *

Mark only one oval.

- ◯ 18-25
- ◯ 25-30
- ◯ 30-35
- ◯ 35-40
- ◯ 40-45
- ◯ 45-50
- ◯ 50-55
- ◯ 55-60
- ◯ >60

4. ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΟ ΕΑΑ (σε χρόνια) *

Mark only one oval.

- 0-2
- 2-5
- 5-8
- 8-12
- 12-17
- 17-24
- >24

5. ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (στο "other" προσδιορείστε με ελεύθερο κείμενο) *

Mark only one oval.

- Τακτικό προσωπικό
- Έκτακτο (ΙΔΟΧ)
- Έκτακτο (σύμβαση έργου)
- Other: _____

6. ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ *

Mark only one oval.

- Ερευνητικό προσωπικό - Ερευνητής/τρια Α
- Ερευνητικό προσωπικό - Ερευνητής/τρια Β
- Ερευνητικό προσωπικό - Ερευνητής/τρια Γ
- Ερευνητικό προσωπικό - ΕΛΕ Α
- Ερευνητικό προσωπικό - ΕΛΕ Β
- Ερευνητικό προσωπικό - ΕΛΕ Γ
- Επιστημονικός/ή συνεργάτης αμειβόμενος/η με οποιαδήποτε ιδιότητα, μονιμος, με σύμβαση έργου ή άλλου τύπου, όπως π.χ. μεταπτυχιακός/ή υπότροφος
- Άμισθο ερευνητικό/επιστημονικό προσωπικό, όπως π.χ. φοιτητής/τρια, ασκούμενος/η
- Διοικητικό προσωπικό - υπάλληλος
- Διοικητικό προσωπικό - θέση ευθύνης
- Τεχνικό/βοηθητικό προσωπικό - υπάλληλος

Τεχνικό/βοηθητικό προσωπικό - θέση ευθύνης

Ειδικός Τεχνικός Επιστήμονας (ΕΤΕ)

7. ΠΑΡΑΚΑΛΟΥΜΕ ΝΑ ΑΝΑΦΕΡΕΤΕ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΤΙΚΑ ΤΙΣ ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ (ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΚΤΑΚΤΕΣ) ΚΑΘΑΡΕΣ (ΜΕΤΑ ΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ) ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΑΠΟΛΑΒΕΣ ΣΑΣ ΑΠΟ ΤΟ ΕΑΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ 2021 *

Mark only one oval.

<10,000 €

10,000-15,000 €

15,000-20,000 €

20,000-25,000 €

25,000-35,000 €

35,000-45,000 €

45,000-60,000 €

>60,000 €

ΜΕΡΟΣ Β - ΑΠΟΨΕΙΣ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΦΥΛΟΥ

8. Πιστεύετε ότι γενικά αρμοδιότητες θέσεων ευθύνης αποτελούν αντικείμενο επιδίωξης κυρίως από: *

Mark only one oval.

Άνδρες

Γυναίκες

Δεν εξαρτάται από το φύλο

Δεν έχω άποψη για το θέμα/δεν απαντώ

9. Πιστεύετε ότι γενικά οι ευκαιρίες για λήψη αποφάσεων είναι περισσότερες για: *

Mark only one oval.

Άνδρες

Γυναίκες

Δεν εξαρτάται από το φύλο

Δεν έχω άποψη για το θέμα/δεν απαντώ

10. Πιστεύετε ότι γενικά οι ευκαιρίες για επιστημονική δραστηριότητα, συμμετοχή σε ερευνητικά προγράμματα κι επιμορφώσεις είναι περισσότερες για: *

Mark only one oval.

- Άνδρες
- Γυναίκες
- Δεν εξαρτάται από το φύλο
- Δεν έχω άποψη για το θέμα/δεν απαντώ

11. Πιστεύετε ότι στο Τμήμα ή/και την Διεύθυνσή σας στο ΕΑΑ (για διοικητικό/τεχνικό προσωπικό) ή την ερευνητική σας ομάδα ή/και το Ινστιτούτο σας (για ερευνητικό/επιστημονικό προσωπικό) η κατανομή του εργασιακού φόρτου γίνεται αξιοκρατικά και δίκαια; *

Mark only one oval.

- Ναι
- Όχι
- Δεν γνωρίζω/δεν απαντώ

12. Αν η απάντηση στην προηγούμενη ερώτηση είναι “όχι” (στην αντίθετη περίπτωση παραλείψτε αυτήν την ερώτηση), τότε πιστεύετε ότι τυχόν διακρίσεις, σε μεγάλο βαθμό, οφείλονται

Mark only one oval.

- Στο φύλο
- Στον σεξουαλικό προσανατολισμό
- Σε άλλους λόγους, άσχετους με ταυτότητα φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού

13. Για το ερευνητικό προσωπικό: πιστεύετε πως η συνεργασία με τα κεντρικά τμήματα του ΕΑΑ (διοίκηση, κλπ.) είναι πιο ομαλή για: *

Mark only one oval.

- Άνδρες
- Γυναίκες
- Δεν εξαρτάται από το φύλο
- Δεν έχω άποψη για το θέμα/δεν απαντώ

14. Πιστεύετε ότι γενικά η επιδίωξη εργασιακών προκλήσεων και στόχων ανέλιξης είναι εντονότερη σε: *

Mark only one oval.

- Άνδρες
- Γυναίκες
- Δεν εξαρτάται από το φύλο
- Δεν έχω άποψη για το θέμα/δεν απαντώ

15. Έχετε αποθαρρυνθεί στο ΕΑΑ από το να επιδιώξετε ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης/ επιμόρφωσης λόγω του φύλου σας; *

Mark only one oval.

- Ναι
- Όχι
- Αποθαρρύνθηκα, αλλά δεν έχω βεβαιότητα ότι οφείλεται στο φύλο μου

16. Έχετε αποθαρρυνθεί στο ΕΑΑ από το να επιδιώξετε ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης/ επιμόρφωσης από ιεραρχικά ανώτερό σας; *

Mark only one oval.

- Ναι
- Όχι

17. Κατά τη γνώμη σας, ποιό φύλο είναι γενικά επιφορτισμένο με τον ρόλο της επίλυσης συγκρούσεων; *

Mark only one oval.

- Άνδρες
- Γυναίκες
- Δεν εξαρτάται από το φύλο

18. Είναι ή ήταν το εργασιακό περιβάλλον στο ΕΑΑ εμπόδιο για την δημιουργία οικογένειας από εσάς; *

Mark only one oval.

- Ναι
- Όχι
- Δεν έχω άποψη για το θέμα/δεν απαντώ

19. Αν η απάντηση είναι ναι (στην αντίθετη περίπτωση παραλείψτε αυτήν την ερώτηση), οφείλεται στο φύλο;

Mark only one oval.

- Ναι
- Όχι

20. Αν ανήκετε στο μη μόνιμο προσωπικό του ΕΑΑ, αποτελεί ή αποτέλεσε η εργασιακή αβεβαιότητα εμπόδιο για την δημιουργία οικογένειας από εσάς; *

Mark only one oval.

- Ναι
- Όχι
- Δεν έχω άποψη για το θέμα/δεν απαντώ
- Είμαι μόνιμος/η

21. Θεωρείτε πως η οικογένεια αποτελεί/θα μπορούσε να αποτελέσει εμπόδιο στην επαγγελματική σας εξέλιξη/επιτυχία στο ΕΑΑ; *

Mark only one oval.

- Ναι
- Όχι
- Δεν έχω βεβαιότητα για το θέμα/δεν απαντώ

22. Αν ναι (στην αντίθετη περίπτωση παραλείψτε αυτήν την ερώτηση), οφείλεται στο φύλο;

Mark only one oval.

- Ναι
- Όχι

23. Πιστεύετε ότι ως νέος γονέας του ΕΑΑ θα είχατε/θα έχετε καλύτερη επαγγελματική εξέλιξη με ένα πιο ευέλικτο εργασιακό πρόγραμμα (π.χ. εξ αποστάσεως εργασία); Στο "other" μπορείτε να προτείνετε άλλους τρόπους. *

Mark only one oval.

- Ναι
- Όχι
- Δεν έχω βεβαιότητα για το θέμα/δεν απαντώ
- Other: _____

24. Τι θα θεωρούσατε απαραίτητη προϋπόθεση για την επιτυχημένη εφαρμογή ενός πιο ευέλικτου εργασιακού προγράμματος (π.χ. εξ αποστάσεως εργασία) στο ΕΑΑ; Μπορείτε να επιλέξετε πάνω από μία απάντηση. Στο "other"μπορείτε να προτείνετε κάτι άλλο (συνοπτικά). *

Tick all that apply.

- Σαφή καταμερισμό εργασιών/αρμοδιοτήτων στο Τμήμα σας ή στην ερευνητική σας ομάδα
- Ισότιμη κατανομή εργασιακού φόρτου στο Τμήμα σας ή στην ερευνητική σας ομάδα
- Αξιοκρατία στην αξιολόγηση του έργου σας
- Παροχή απαιτούμενου εξοπλισμού, όπως π.χ. φορητού υπολογιστή
- Κάλυψη άλλων εξόδων, όπως π.χ. χορήγηση επαγγελματικού κινητού τηλεφώνου Δεν νομίζω ότι υπάρχουν προϋποθέσεις

Other:

25. Πιστεύετε ότι ως εργαζόμενη σε κατάσταση εγκυμοσύνης στο ΕΑΑ θα είχατε καλύτερη επαγγελματική εξέλιξη με ένα πιο ευέλικτο εργασιακό πρόγραμμα (π.χ. εξ αποστάσεως εργασία); Στο "other" προτείνετε άλλους ή επιπλέον τρόπους (συνοπτικά). *

Mark only one oval.

- Ναι
- Όχι
- Other: _____

26. Πιστεύετε ότι μία μόνιμη εργαζόμενη στο ΕΑΑ μπορεί να προχωρήσει πιο εύκολα σε εγκυμοσύνη και τεκνοποίηση και ανατροφή των παιδιών από ό,τι μια μη μόνιμη; *

Mark only one oval.

- Ναι
- Όχι
- Δεν έχω βεβαιότητα για το θέμα/δεν απαντώ

27. Πιστεύετε ότι ένας μόνιμος εργαζόμενος στο ΕΑΑ μπορεί να προχωρήσει πιο εύκολα στην απόκτηση παιδιών στην οικογένειά του από ότι ένας μη μόνιμος; *

Mark only one oval.

- Ναι
- Όχι
- Δεν έχω βεβαιότητα για το θέμα/δεν απαντώ

28. Πιστεύετε ότι η συνεργασία σας με συνάδελφο-νέο/η γονέα θα ήταν καλύτερη, εφόσον αυτός/ή είχε ένα πιο ευέλικτο εργασιακό πρόγραμμα (π.χ. εξ αποστάσεως εργασία); *

Mark only one oval.

- Ναι
- Όχι
- Δεν έχω βεβαιότητα για το θέμα/δεν απαντώ

29. Προκειμένου να προσλάβετε με σύμβαση στο πρόγραμμά σας ή στο Τμήμα/Διεύθυνσή σας μια γυναίκα, θα τη ρωτούσατε/θα θέλατε να ξέρετε αν σκοπεύει να τεκνοποιήσει στο άμεσο μέλλον; *

Mark only one oval.

- Ναι
- Όχι
- Εξαρτάται από το πρόγραμμα/έργο (διάρκεια, προθεσμίες, φύση εργασίας)
- Εξαρτάται από τα προσόντα της και τη συνάφειά τους με το πρόγραμμα/έργο

30. Θα προσλαμβάνατε με σύμβαση στο πρόγραμμά σας ή στο Τμήμα/Διεύθυνσή σας κάποια που βρίσκεται σε εγκυμοσύνη; *

Mark only one oval.

- Ναι
- Όχι
- Εξαρτάται από το πρόγραμμα/έργο (διάρκεια, προθεσμίες, φύση εργασίας)
- Εξαρτάται από τα προσόντα της και τη συνάφειά τους με το πρόγραμμα/έργο
- Δεν έχω βεβαιότητα για το θέμα/δεν απαντώ

31. Στην Ελλάδα συνηθίζεται να δίνονται στο βιογραφικό ή να ζητούνται κατά τη διάρκεια συνεντεύξεων σε περιπτώσεις πρόσληψης έκτακτου ή μόνιμου προσωπικού πληροφορίες σχετικά με την ηλικία, την οικογενειακή κατασταση, κ.λπ. Υπάρχει όμως η άποψη ότι αυτό μπορεί να εκληφθεί ως διάθεση διακρίσεων ή να προκαλέσει διακρίσεις, π.χ. λόγω φύλου. Τί πιστεύετε για την δήλωση: “ένας εργοδότης δεν πρέπει να ρωτάει σχετικά με την ηλικία ή την οικογενειακή κατάσταση κατά την αξιολόγηση υποψηφίων για την κατάληψη οποιασδήποτε εργασιακής θέσης, μόνιμης ή έκτακτης”; *

Mark only one oval.

- Συμφωνώ πλήρως
- Διαφωνώ εν μέρει - κάποιες θέσεις χρειάζονται γνώση προσωπικών στοιχείων
- Διαφωνώ πλήρως
- Δεν το είχα σκεφτεί ποτέ/δεν απαντώ

32. Προτιμάτε να συνεργάζεσθε με: *

Mark only one oval.

- Άνδρες
- Γυναίκες
- Ετεροφυλόφιλα ατομα
- Το φύλο/προσανατολισμός δεν παίζει ρόλο όσον αφορά τις προτιμήσεις μου για συνεργασία

33. Πιστεύετε ότι έχετε ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης με άτομα του άλλου φύλου; *

Mark only one oval.

- Ναι
- Όχι, έχω περισσότερες
- Όχι, έχω λιγότερες
- Δεν έχω βεβαιότητα για το θέμα/δεν απαντώ

34. Έχετε ποτέ νιώσει ότι στον χώρο της εργασίας δεν έχετε τις ίδιες ευκαιρίες ή αναγνώριση, ή πως δεν λαμβάνονται οι απόψεις σας εξίσου σοβαρα, λόγω της ταυτότητας φύλου ή του σεξουαλικού σας προσανατολισμού; *

Mark only one oval.

- Ναι, λογω φυλου
- Ναι, λογω προσανατολισμου
- Όχι

35. Θεωρείτε τις αξιολογήσεις στο ΕΑΑ (για ερευνητικό προσωπικό, κρίση σε επόμενη βαθμίδα) αξιοκρατικές και δίκαιες; *

Mark only one oval.

- Ναι
- Όχι
- Δεν γνωρίζω/δεν απαντώ

36. Αν η απάντηση στην προηγούμενη ερώτηση είναι “όχι” (στην αντίθετη περίπτωση παραλείψτε αυτήν την ερώτηση) πιστεύετε ότι τυχόν διακρίσεις, σε μεγάλο βαθμό, οφείλονται

Mark only one oval.

- Στο φύλο
- Στον σεξουαλικό προσανατολισμό
- Σε άλλους λόγους, άσχετους με ταυτότητα φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού
- Δεν γνωρίζω/δεν απαντώ

37. Θα προτιμούσατε το εργασιακό σας περιβάλλον γενικά να αποτελείται: *

Mark only one oval.

- Μόνο από άνδρες
- Μόνο από γυναίκες
- Ετεροφυλόφιλα ατομα
- Οποιαδήποτε άτομα ανεξαρτήτως φύλου/προσανατολισμού

38. Έχετε βιώσει παρενόχληση (όχι σεξουαλική) στο ΕΑΑ; *

Mark only one oval.

- Ναι
- Όχι

39. Αν η απάντηση στην προηγούμενη ερώτηση είναι “Ναι” (στην αντίθετη περίπτωση παραλείψτε αυτήν την ερώτηση), τότε νιώσατε ότι θα μπορούσατε να απευθυνθείτε σε κάποιον/α για προστασία;

Mark only one oval.

- Ναι
- Όχι

40. Αν η απάντηση στην προηγούμενη ερώτηση είναι “Ναι” (στην αντίθετη περίπτωση παραλείψτε αυτήν την ερώτηση), τότε:

Mark only one oval.

- Ήταν σε κάποιον εντός ΕΑΑ, που έκανε ενέργειες που βοήθησαν στην εξάλειψη του προβλήματος
- Ήταν σε κάποιον εντός ΕΑΑ, που όμως δεν βοήθησε στην εξάλειψη του προβλήματος
- Ήταν σε κάποιον εκτός ΕΑΑ, που έκανε ενέργειες που βοήθησαν στην εξάλειψη του προβλήματος
- Ήταν σε κάποιον εκτός ΕΑΑ, που όμως δεν βοήθησε στην εξάλειψη του προβλήματος

41. Έχετε βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στο ΕΑΑ; *

Mark only one oval.

- Ναι
- Όχι

42. Αν η απάντηση στην προηγούμενη ερώτηση είναι “Ναι” (στην αντίθετη περίπτωση παραλείψτε αυτήν την ερώτηση), τότε νιώσατε ότι θα μπορούσατε να απευθυνθείτε σε κάποιον για προστασία;

Mark only one oval.

- Ναι
- Όχι

43. Αν η απάντηση στην προηγούμενη ερώτηση είναι “Ναι” (στην αντίθετη περίπτωση παραλείψτε αυτήν την ερώτηση), τότε:

Mark only one oval.

- Ήταν σε κάποιον εντός ΕΑΑ, που έκανε ενέργειες που βοήθησαν στην εξάλειψη του προβλήματος
- Ήταν σε κάποιον εντός ΕΑΑ, που όμως δεν βοήθησε στην εξάλειψη του προβλήματος
- Ήταν σε κάποιον εκτός ΕΑΑ, που έκανε ενέργειες που βοήθησαν στην εξάλειψη του προβλήματος
- Ήταν σε κάποιον εκτός ΕΑΑ, που όμως δεν βοήθησε στην εξάλειψη του προβλήματος

44. Έχετε δεχθεί και ανεχθεί “ήπιας μορφής” σεξουαλική παρενόχληση στο ΕΑΑ προκειμένου να μην ζημιωθεί η καριέρα σας ή να μην στερηθείτε επαγγελματικές ευκαιρίες; *

Mark only one oval.

- Έχω δεχθεί και έχω ανεχθεί
- Έχω δεχθεί αλλά δεν έχω ανεχθεί
- Δεν έχω δεχθεί

45. Έχετε βιώσει bullying/εκφοβισμό/mobbing στο ΕΑΑ; *

Mark only one oval.

Ναι, από άνδρα

Ναι, από γυναίκα

Ναι, και από τα δύο φύλα

Όχι

46. Θα προσλαμβάνατε ως εργοδότης, γενικά, πιο εύκολα: *

Mark only one oval.

Άνδρες

Γυναίκες

Και τα δύο, αλλά όχι ΛΟΑΤΚΙ (Λεσβία, Ομοφυλόφιλος, Αμφιφυλόφιλος, Τρανς, Queer και Ίντερσεξ)

Οποιονδήποτε. Καμία συσχέτιση με φύλο ή προσανατολισμό.

47. Αν έχετε βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στο ΕΑΑ, το βιώσατε πριν να μονιμοποιηθείτε ή μετά; *

Mark only one oval.

Πριν

Μετά

Και στις δύο φάσεις.

Είμαι ακόμα μη μόνιμος/η.

Δεν έχω βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στο ΕΑΑ

48. Σε ποιόν βαθμό συμφωνείτε με την φράση “ο ρόλος των γυναικών είναι να μένουν στο σπίτι”; *

Mark only one oval.

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

49. Σε ποιόν βαθμό συμφωνείτε με την φράση “οι γυναίκες χάνουν την θηλυκότητά τους για να πετύχουν επαγγελματικά”; *

Mark only one oval.

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ

50. Σε ποιόν βαθμό συμφωνείτε με την φράση “οι γυναίκες μπορούν/πρέπει να εργάζονται μα δεν μπορούν να επιβληθούν/ηγηθούν”? *

Mark only one oval.

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ

51. Έτυχε ποτέ στο ΕΑΑ να εργαστείτε επιπλέον εκτός των ωρών/ημερών εργασίας σας ώστε να ολοκληρώσετε κάτι? *

Mark only one oval.

- Ποτέ
- Σπάνια
- Συχνά
- Κάθε εβδομάδα

52. Εάν ναι (στην αντίθετη περίπτωση μπορείτε να παραλείψετα αυτήν την ερώτηση), αυτό σας ζητήθηκε από άλλους ή το αποφασίσατε εσείς?

Mark only one oval.

- Μου ζητήθηκε/υποννοήθηκε
- Το έκανα καθαρά από δικό μου όφελος/ενδιαφέρον

53. Νιώσατε ποτε στο ΕΑΑ οτι βρεθήκατε κοντά στην υπερκόπωση/burnout? *

Mark only one oval.

- Ποτέ
- 1-2 φορές στην καριέρα μου στο ΕΑΑ
- Συχνότερα
- Το παθαίνω επανειλημμένα

54. Πώς θα χαρακτηρίζατε το επίπεδο άγχους/πίεσης στη θέση σας στο ΕΑΑ? *

Mark only one oval.

- Δεν αισθάνομαι άγχος/πίεση
- Χαμηλό επίπεδο
- Μέσο επίπεδο
- Υψηλό επίπεδο που επηρεάζει την υπόλοιπη ζωή μου

55. Θεωρείτε πως έχετε επιτύχει στη θέση σας στο ΕΑΑ μια ισορροπία ανάμεσα σε προσωπική και εργασιακή ζωη? *

Mark only one oval.

- Ναι
- Δεν ειμαι σίγουρος/η
- Όχι

56. Αισθάνεσθε το εργασιακό κλίμα στο ΕΑΑ ως: *

Mark only one oval.

- Πολύ ευχάριστο/φιλικό
- Σχετικά ευχάριστο
- Ουδέτερο
- Κάπως δυσάρεστο/αρνητικό
- Εχθρικό

57. Πιστεύετε πως οι συνολικές (τακτικές και έκτακτες) οικονομικές απολαβές ενός/μιας εργαζόμενου/ης στο ΕΑΑ (στο "other"μπορείτε να αναφέρεται συσχέτιση με κάτι άλλο): *

Mark only one oval.

- Συσχετίζονται μονο με την ικανότητα
- Συσχετίζονται με το φύλο
- Other: _____

58. Θεωρείτε ότι είστε αδικημένος/η ως προς τις συνολικές (τακτικές και έκτακτες) οικονομικές απολαβές σας σε σχέση με *

Mark only one oval.

- Άλλους/ες συναδέλφους του ίδιου φύλου
- Άλλους/ες συναδέλφους του αντίθετου φύλου
- Δεν θεωρώ ότι είμαι αδικημένος/η

59. Θεωρείτε ότι οι συνολικές (τακτικές και έκτακτες) οικονομικές απολαβές σας για την εργασία που πραγματοποιείτε στο ΕΑΑ *

Mark only one oval.

- Έπρεπε να είναι μεγαλύτερες
- Έπρεπε να είναι μικρότερες
- Αντιστοιχούν ακριβώς στην ποσότητα και στην ποιότητα της εργασίας μου στο ΕΑΑ

60. Αν έχετε οποιαδήποτε άποψη που θα θέλατε να θέσετε υπ'όψιν της επιτροπής, να ληφθεί υπόψη στην προετοιμασία του Σχεδίου Δράσης Ισότητας Φύλων (ΣΔΙΦ) του ΕΑΑ, ή οποιαδήποτε πρόταση για πρόβλεψη υλοποίησης συγκεκριμένων δράσεων στο υπό εκπόνηση ΣΔΙΦ του ΕΑΑ, παρακαλούμε παρουσιάστε την παρακάτω στο "other". *

Mark only one oval.

- Δεν έχω
- Other: _____