



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

ΓΓΕΚ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ

Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2022-2025

1^η έκδοση

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) της Γενικής Γραμματείας Έρευνας και Καινοτομίας (ΓΓΕΚ) διαμορφώθηκε με την ευθύνη του Τμήματος Γ΄ Σχεδιασμού Δράσεων Καινοτομίας της Διεύθυνσης Σχεδιασμού και Προγραμματισμού Έρευνας και Καινοτομίας στην οποία συμμετέχουν οι:

Μαρία Λιανού, Ειδική Επιστήμων, Τμήμα Γ΄ Σχεδιασμού Δράσεων Καινοτομίας

Αγνή Σπηλιώτη, Προϊσταμένη της Διεύθυνσης Σχεδιασμού και Προγραμματισμού Έρευνας και Καινοτομίας

Βασίλειος Γογγολίδης, Προϊστάμενος Τμήματος Γ΄ Σχεδιασμού Δράσεων Καινοτομίας

Συγγραφή/σύνταξη κειμένου: Μαρία Λιανού

Ομάδα εργασίας/επιμέλεια κειμένου: Μαρία Λιανού, Αγνή Σπηλιώτη, Βασίλειος Γογγολίδης

Η ΓΓΕΚ ευχαριστεί τον Γενικό Γραμματέα κ. Αθανάσιο Κυριαζή για την υποστήριξή του.

Ευχαριστεί επίσης για την υποστήριξή τους τις:

Μαρία Κλάπα, Ερευνήτρια Β΄, Επικεφαλής του Εργαστηρίου Μεταβολικής Μηχανικής & Συστημικής Βιολογίας, Ινστιτούτο Επιστημών Χημικής Μηχανικής, Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας (ΙΤΕ), Εκπρόσωπο της Επιτροπής Ισότητας Φύλων του ΙΤΕ και Συντονίστρια του Δικτύου των Επιτροπών Ισότητας Φύλων των Ερευνητικών Κέντρων και Ανεξάρτητων Ερευνητικών Ινστιτούτων (ΕΙΦ ΕΚ/ΕΙ)

Σίσσυ Κολυβά, Προϊσταμένη του Τμήματος Προώθησης και Δικτύωσης, Ελληνικό Ινστιτούτο Παστέρ

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	3
Μεθοδολογία διαμόρφωσης, εφαρμογής και παρακολούθησης του ΣΔΙΦ.....	4
Σύνοψη της υφιστάμενης κατάστασης στη ΓΓΕΚ.....	5
Προτεραιότητες και Δράσεις για την Ισότητα των Φύλων.....	12

Εισαγωγή

Αποστολή της **Γενικής Γραμματείας Έρευνας και Καινοτομίας (ΓΓΕΚ)** είναι ο σχεδιασμός και ο συντονισμός της υλοποίησης της πολιτικής **Έρευνας, Τεχνολογικής Ανάπτυξης και Καινοτομίας (ΕΤΑΚ)**. Ενισχύει τις δραστηριότητες των ερευνητικών και παραγωγικών φορέων, μέσω ανταγωνιστικών ερευνητικών προγραμμάτων με έμφαση στην βιώσιμη οικονομική και κοινωνικά δίκαιη ανάπτυξη. Η ΓΓΕΚ εποπτεύει Ερευνητικά Κέντρα και Τεχνολογικούς Φορείς, οι οποίοι διαθέτουν και προάγουν τις απαραίτητες δεξιότητες για την παραγωγή γνώσης και καινοτομίας. Επιπρόσθετα, παρακολουθεί τις ευρωπαϊκές και διεθνείς εξελίξεις σε θέματα ΕΤΑΚ και εκπροσωπεί τη χώρα στην Ευρωπαϊκή Ένωση και σε Διεθνείς Οργανισμούς στους τομείς αρμοδιότητάς της.

Η επένδυση στην έρευνα και στην καινοτομία αποτελεί κεντρική στρατηγική προτεραιότητα για ένα αναπτυξιακό πρότυπο κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμο, στηριζόμενο στην γνώση και στην αξιοποίησή της, μέσα από την παραγωγή υψηλής προστιθέμενης αξίας προϊόντων και υπηρεσιών.

Στόχοι της ΓΓΕΚ είναι :

- Η χάραξη και προώθηση ολοκληρωμένης στρατηγικής για την έρευνα και την καινοτομία
- Η αύξηση των επιδόσεων σε έρευνα και καινοτομία των ελληνικών επιχειρήσεων και των ερευνητικών και ακαδημαϊκών φορέων, τόσο μέσα από θεσμικές παρεμβάσεις, όσο και μέσα από την χρηματοδότηση ερευνητικών έργων υψηλής ποιότητας και σημαντικής επίπτωσης στην οικονομία και κοινωνία
- Η ενίσχυση και αναβάθμιση των Υποδομών Έρευνας και Καινοτομίας σε τομείς σημαντικούς για την ελληνική οικονομία και κοινωνία
- Η αξιοποίηση των υψηλών προσόντων του ερευνητικού δυναμικού στην κατεύθυνση δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης και την αναστροφή της τάσης μετανάστευσης ή υποαπασχόλησης του επιστημονικού δυναμικού
- Η μεταφορά και η διάχυση καινοτόμων τεχνολογιών προς τους παραγωγικούς φορείς της χώρας, με στοχευμένη αξιοποίηση των προϊόντων της έρευνας
- Η εποπτεία και χρηματοδότηση των Ερευνητικών και Τεχνολογικών φορέων της χώρας
- Η υποστήριξη δράσεων ευαισθητοποίησης της ελληνικής κοινωνίας σε θέματα Έρευνας και Καινοτομίας
- Η εκπροσώπηση της χώρας στα αρμόδια όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, των διεθνών ερευνητικών οργανισμών (CERN, EMBL μεταξύ άλλων) και του ΟΟΣΑ, η συνεργασία με άλλες χώρες και η ανάληψη πρωτοβουλιών σε διεθνές επίπεδο

- Η αποτίμηση και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων εφαρμογής των δράσεων έρευνας και καινοτομίας, για τη συνεχή αναπροσαρμογή της ερευνητικής πολιτικής

Η ΓΓΕΚ αποτελεί φορέα που σέβεται τη συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ισότητας των φύλων και προωθεί την ουσιαστική ισότητα σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας της. Εναρμονιζόμενη με την πολιτική του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (ERA), την κατεύθυνση που ορίζει το πρόγραμμα Horizon Europe, καθώς και το εθνικό και διεθνές θεσμικό πλαίσιο αναφορικά με την έμφυλη ισότητα, το 1^ο Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) της ΓΓΕΚ για το διάστημα 2022-2025 δομήθηκε πάνω σε πέντε άξονες, οι οποίοι καταδεικνύουν τις προτεραιότητες του φορέα για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Για κάθε άξονα έχουν προβλεφθεί στρατηγικοί στόχοι, δράσεις, χρονοδιάγραμμα, αρμόδιο προσωπικό, καθώς και δείκτες παρακολούθησης της προόδου κατά την εφαρμογή του ΣΔΙΦ.

Το ΣΔΙΦ της ΓΓΕΚ αντιμετωπίζεται ως ευκαιρία αυτο-αξιολόγησης και περαιτέρω βελτίωσης της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στον φορέα, και αναμένεται να συνεισφέρει στην ανάπτυξη των δημιουργικών εκείνων δυνάμεων που θα δώσουν νέα ώθηση στους τομείς της έρευνας και της καινοτομίας.

Μεθοδολογία διαμόρφωσης, εφαρμογής και παρακολούθησης του ΣΔΙΦ

Η διαδικασία ανάπτυξης του ΣΔΙΦ της ΓΓΕΚ περιλαμβάνει τα εξής στάδια:

1^ο Στάδιο: Εσωτερική αξιολόγηση (Audit). Το στάδιο αυτό περιλαμβάνει τη συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων ανά φύλο στα ακόλουθα επίπεδα λειτουργίας του φορέα: Ανθρώπινοι Πόροι και Ανώτατες Βαθμίδες Διοίκησης.

2^ο Στάδιο: Διαμόρφωση του Σχεδίου Δράσης. Σε αυτό το στάδιο σχεδιάζονται και προτείνονται δράσεις, το σχετικό χρονοδιάγραμμα, το αρμόδιο προσωπικό του φορέα που θα επιβλέπει την εφαρμογή των δράσεων και οι δείκτες παρακολούθησης της προόδου που θα σημειώνεται. Το ΣΔΙΦ εγκρίνεται από τον/τη Γενικό/ή Γραμματέα, μετά από προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των επιμέρους Διευθύνσεων.

3^ο Στάδιο: Εφαρμογή του Σχεδίου Δράσης. Οι προτεινόμενες στο ΣΔΙΦ δράσεις θα υλοποιηθούν με τη βοήθεια της ομάδας εργασίας που θα συσταθεί στη ΓΓΕΚ. Η εφαρμογή του ΣΔΙΦ προβλέπει την υιοθέτηση νέων διαδικασιών. Το στάδιο αυτό θα περιλαμβάνει ενίσχυση της ευαισθητοποίησης του προσωπικού, αλλά και ενημέρωση και εκπαίδευση σε θέματα ισότητας φύλων, προκειμένου το ΣΔΙΦ να τύχει ευρείας αποδοχής στη ΓΓΕΚ.

4^ο Στάδιο: Παρακολούθηση και αξιολόγηση του Σχεδίου Δράσης. Η αποδοχή του ΣΔΙΦ και η πρόοδος που θα συντελείται θα αξιολογείται από την Επιτροπή Ισότητας Φύλων (ΕΙΦ) της ΓΓΕΚ σε ετήσια βάση. Ειδικότερα, θα παρακολουθούνται οι ποσοτικοί και οι ποιοτικοί δείκτες απόδοσης του ΣΔΙΦ, με στόχο την τήρηση των ποσοτικών στόχων και την αξιολόγηση των ποιοτικών (με βελτίωση 0-100%). Τα

αποτελέσματα που θα προκύπτουν θα προσφέρουν γνώση για την περαιτέρω βελτίωση του Σχεδίου Δράσης, αλλά και της ευρύτερης στόχευσης του φορέα αναφορικά με την προώθηση της έμφυλης ισότητας.

Σύνοψη της υφιστάμενης κατάστασης στη ΓΓΕΚ

Η εσωτερική αξιολόγηση της ΓΓΕΚ σε θέματα ισότητας των φύλων (1^ο Στάδιο) πραγματοποιήθηκε το διάστημα 9/2022 - 11/2022 και βασίστηκε κυρίως σε ποσοτικά δεδομένα, τα οποία αφορούν το προσωπικό που υπηρετεί πραγματικά σε μονάδες αρμοδιότητας της ΓΓΕΚ [συνεπώς δεν συμπεριλαμβάνεται το προσωπικό που υπηρετεί με απόσπαση σε άλλους φορείς καθώς και όσοι/όσες τελούν σε μακροχρόνιες άδειες]. Στη συγκέντρωση των στοιχείων συνέβαλαν οι παρακάτω μονάδες της ΓΓΕΚ:

1. Διεύθυνση Σχεδιασμού και Προγραμματισμού Έρευνας και Καινοτομίας
2. Διεύθυνση Υποστήριξης Δράσεων Έρευνας και Καινοτομίας
3. Διεύθυνση Εποπτείας Ερευνητικών και Τεχνολογικών Φορέων
4. Διεύθυνση Διεθνούς Επιστημονικής και Τεχνολογικής Συνεργασίας
5. Αυτοτελές Τμήμα Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας
6. Αυτοτελές Τμήμα Επικοινωνίας και Προβολής Έρευνας και Καινοτομίας

καθώς και η Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων.

Σύμφωνα με αυτά τα στοιχεία, κατά την 7^η Νοεμβρίου 2022:

Στη ΓΓΕΚ υπηρετούν 37 άτομα ως μόνιμο προσωπικό και 44 άτομα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου. Επίσης απασχολούνται 20 άτομα με συμβάσεις παροχής υπηρεσιών. Σύνολο: 91 άτομα

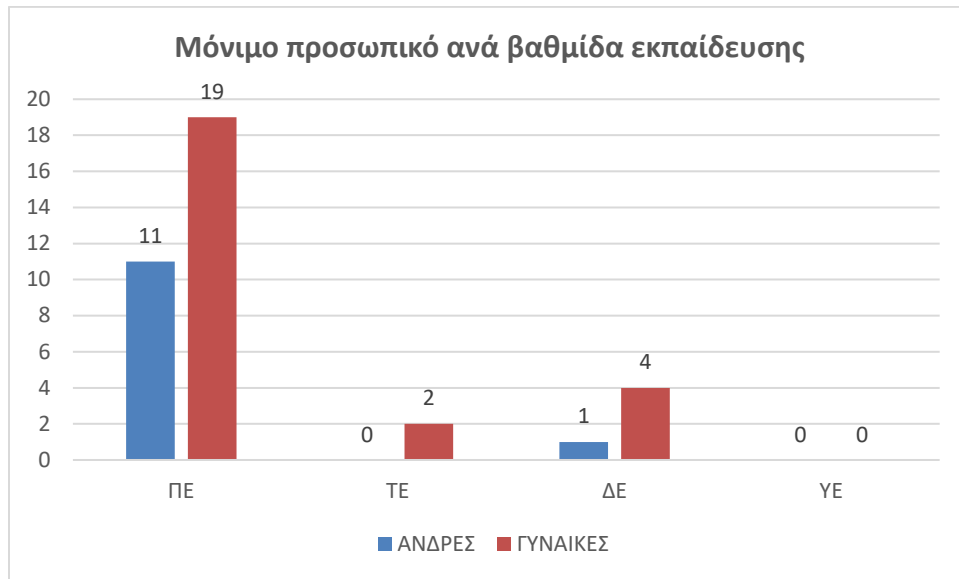
Όπως θα δούμε στη συνέχεια, μεγάλο μέρος του προσωπικού διαθέτει μεταπτυχιακό ή/και διδακτορικό τίτλο σπουδών [διευκρινίζεται ότι οι κάτοχοι μεταπτυχιακού και διδακτορικού τίτλου σπουδών έχουν προσμετρηθεί μόνο στον ανώτερο τίτλο].

Στο μόνιμο προσωπικό, το ποσοστό των γυναικών είναι διπλάσιο από εκείνο των ανδρών (12 άνδρες έναντι 25 γυναικών). Ο Πίνακας 1 και το Διάγραμμα 1 παρουσιάζουν το μόνιμο προσωπικό ανά βαθμίδα εκπαίδευσης:

Πίνακας 1. Μόνιμοι

ΦΥΛΟ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ	Σύνολο
ΑΝΔΡΕΣ	11	0	1	0	12
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	19	2	4	0	25

Διάγραμμα 1



Εξ αυτών:

Από τους 12 υπηρετούντες άνδρες, οι 7 είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού και οι 5 κάτοχοι διδακτορικού. Ποσοστό 100%

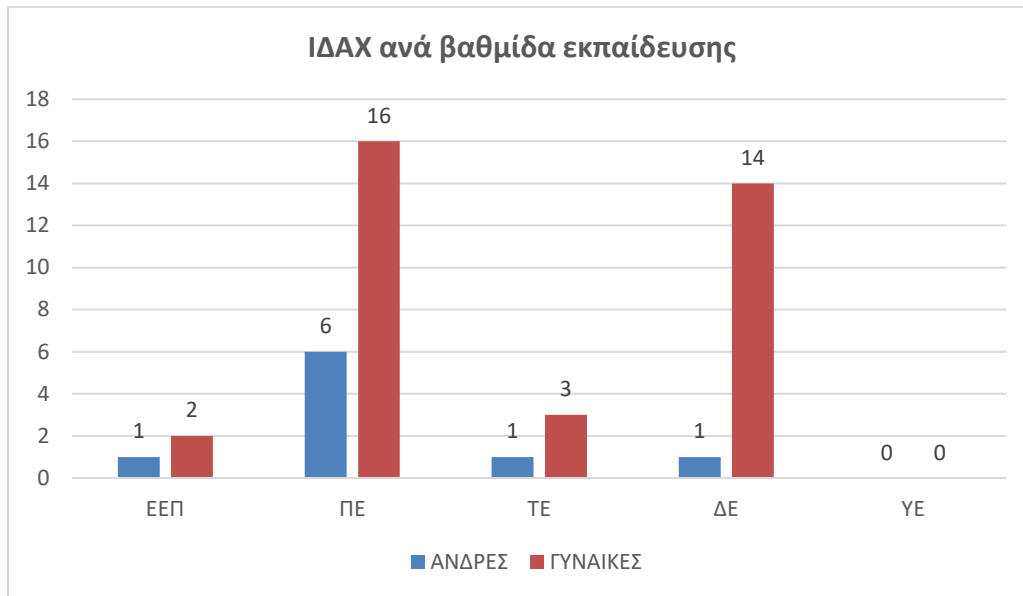
Από τις 25 υπηρετούσες γυναίκες, οι 9 διαθέτουν μεταπτυχιακό και οι 4 διδακτορικό τίτλο σπουδών. Σύνολο 13 άτομα. Ποσοστό 52%

Στον Πίνακα 2 και το Διάγραμμα 2 παρουσιάζεται το προσωπικό με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου:

Πίνακας 2. ΙΔΑΧ

ΦΥΛΟ	ΕΕΠ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ	Σύνολο
ΑΝΔΡΕΣ	1	6	1	1	0	9
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	2	16	3	14	0	35

Διάγραμμα 2



Εξ αυτών:

Από τους 9 υπηρετούντες άνδρες, ο 1 είναι κάτοχος μεταπτυχιακού και οι 2 κάτοχοι διδακτορικού. Σύνολο 3 άτομα. Ποσοστό 33,3%

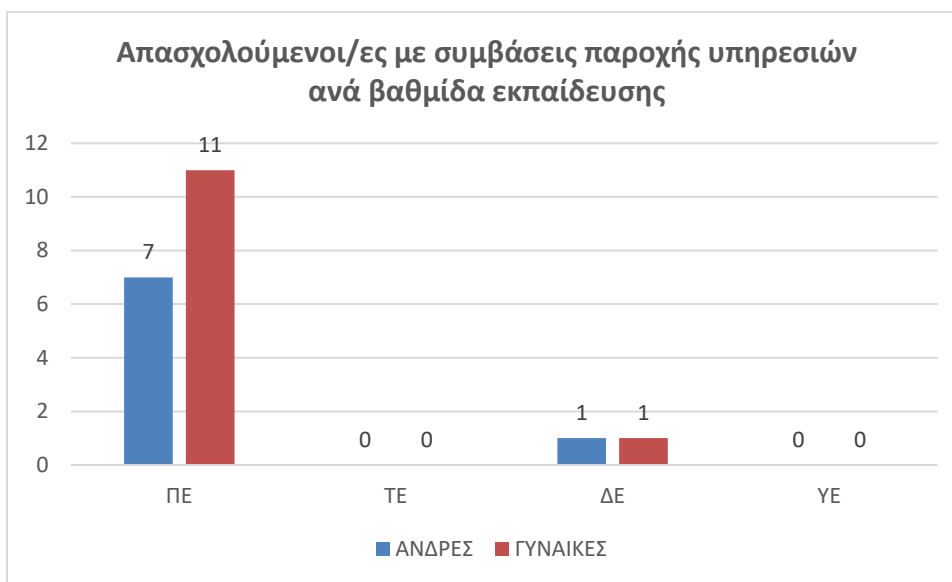
Από τις 35 υπηρετούσες γυναίκες, οι 4 διαθέτουν μεταπτυχιακό και 1 διδακτορικό τίτλο σπουδών. Σύνολο 5 άτομα. Ποσοστό 14,3%

Ακολούθως, στον Πίνακα 3 και στο Διάγραμμα 3 παρουσιάζονται τα άτομα που απασχολούνται με συμβάσεις παροχής υπηρεσιών:

Πίνακας 3. Απασχολούμενοι/ες με συμβάσεις παροχής υπηρεσιών

ΦΥΛΟ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ	Σύνολο
ΑΝΔΡΕΣ	7	0	1	0	8
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	11	0	1	0	12

Διάγραμμα 3



Εξ αυτών:

Από τους 8 απασχολούμενους άνδρες, οι 4 είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού και ο 1 κάτοχος διδακτορικού. Σύνολο 5 άτομα. Ποσοστό 62,5%

Από τις 12 απασχολούμενες γυναίκες, η 1 διαθέτει μεταπτυχιακό και οι 2 διδακτορικό τίτλο σπουδών. Σύνολο 3 άτομα. Ποσοστό 25%

Συμπέρασμα: Στο σύνολο του προσωπικού της ΓΓΕΚ (μόνιμοι, ΙΔΑΧ, συμβασιούχοι) εμφανίζονται υψηλότερα ποσοστά μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων στους άνδρες.

Πολιτικοί/ές προϊστάμενοι/ες της ΓΓΕΚ έχουν οριστεί ο/η Υφυπουργός Ανάπτυξης και Επενδύσεων (αρμόδιος/α για θέματα έρευνας και καινοτομίας) και ο/η Γενικός/ή Γραμματέας Έρευνας και Καινοτομίας. Στις ανώτατες και ανώτερες βαθμίδες διοίκησης, η εικόνα της ΓΓΕΚ αναφορικά με την εκπροσώπηση των φύλων έχει ως εξής:

Πίνακας 4. Προϊστάμενοι/ες Διευθύνσεων

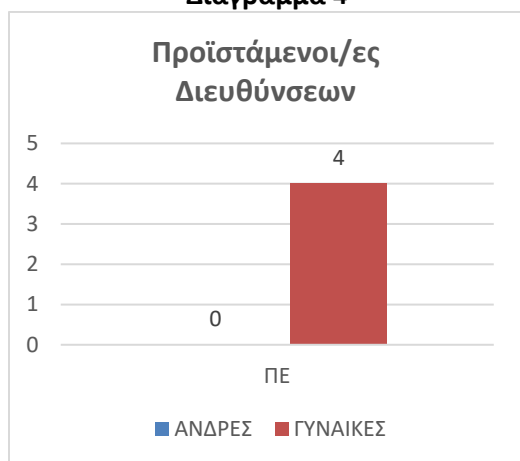
ΦΥΛΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ
ΑΝΔΡΕΣ	0
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	4
Σύνολο	4

Πίνακας 5. Προϊστάμενοι/ες Τμημάτων*

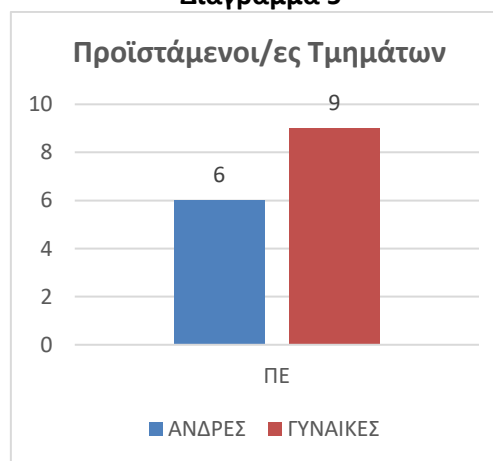
ΦΥΛΟ	ΑΡΙΘΜΟΣ
ΑΝΔΡΕΣ	9
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	6
Σύνολο	15

*συμπεριλαμβάνονται και τα Αυτοτελή Τμήματα

Διάγραμμα 4



Διάγραμμα 5



Από τα ανωτέρω στοιχεία συνάγεται ότι **στην ΓΓΕΚ δεν υφίστανται διακρίσεις για την επιλογή των Προϊσταμένων Διευθύνσεων και Τμημάτων**, η οποία γίνεται με βάση όχι τη διάσταση του φύλου αλλά τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των υποψηφίων Προϊσταμένων. Είναι συνεπώς πλήρως εναρμονισμένη με την εθνική νομοθεσία που διέπει τη διαδικασία των προσλήψεων, την επαγγελματική εξέλιξη, αλλά και τις αμοιβές, όπως εφαρμόζεται σε ολόκληρο το δημόσιο τομέα.

Αποτέλεσμα λοιπόν της αξιολόγησης των υποψηφιοτήτων ήταν ότι στο ανώτατο επίπεδο διοίκησης, δηλαδή σε επίπεδο Προϊσταμένων Διευθύνσεων, οι γυναίκες κατέλαβαν το 100%. Αντίστοιχα, στο πρώτο επίπεδο διοίκησης, δηλαδή στο ανώτερο επίπεδο διοίκησης, ήτοι των Προϊσταμένων Τμημάτων, οι γυναίκες αποτελούν το 40%. Υπάρχει συνεπώς περιθώριο, στο πρώτο τουλάχιστον επίπεδο διοίκησης, να ληφθεί υπόψη η διάσταση του φύλου για μια ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο επίπεδο αυτό.

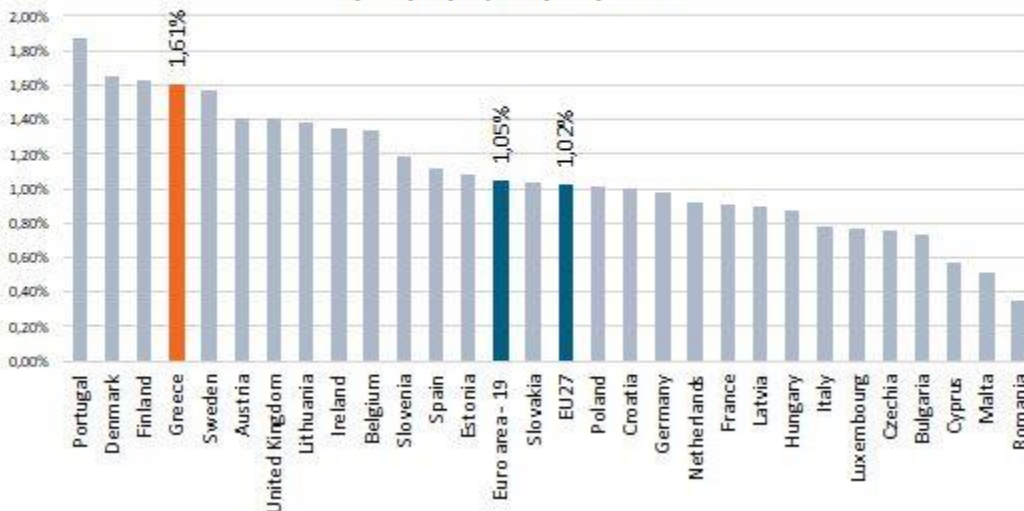
Επισημαίνεται, ωστόσο, ότι σε όλη την περίοδο λειτουργίας της ΓΓΕΚ, από το 1983 (ως τότε Υπουργείο Έρευνας και Τεχνολογίας) έως και σήμερα (2022), μόνον μία από τους/τις 20 πολιτικούς/ές προϊσταμένους της (Γενικοί/ές Γραμματείς) ήταν γυναίκα.

Όσον αφορά ειδικότερα την ένταξη της διάστασης του φύλου στην έρευνα και την καινοτομία, η ΓΓΕΚ, ως κατεξοχήν φορέας χρηματοδότησης έρευνας και καινοτομίας, απασχολεί το προσωπικό της (μόνιμο, ΙΔΑΧ και συμβασιούχοι), ισότιμα και σε συνάρτηση με την κατηγορία / κλάδο εκάστου/ης υπαλλήλου, σε δράσεις που σχετίζονται με τα πεδία της έρευνας και της καινοτομίας. Ως αρμόδιος φορέας για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των πολιτικών Έρευνας, Τεχνολογικής Ανάπτυξης και Καινοτομίας (ΕΤΑΚ) στην Ελλάδα, η ΓΓΕΚ μεριμνά επίσης για την εισαγωγή της διάστασης του φύλου στην έρευνα και την ισορροπημένη συμμετοχή όλων των φύλων σε θέσεις λήψης αποφάσεων.

Η διάσταση του φύλου στο χώρο της έρευνας και της καινοτομίας σε εθνικό επίπεδο καταγράφεται από το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης (ΕΚΤ), το οποίο αποτελεί τον αρμόδιο φορέα για τη συλλογή δεδομένων και την επεξεργασία των δεικτών ΕΤΑΚ στη χώρα μας. Στο πλαίσιο, αυτό το ΕΚΤ παρακολουθεί συστηματικά τη συμμετοχή των γυναικών στους τομείς ΕΤΑΚ και αποτελεί στατιστικό εκπρόσωπο της χώρας στην εμβληματική έκδοση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «She Figures». Σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία του ΕΚΤ (2019¹), το 43,5% του συνολικού προσωπικού που απασχολείται στην έρευνα στην Ελλάδα είναι γυναίκες, ποσοστό που την κατατάσσει στην 7^η θέση στην Ευρώπη των 28 (Ε.Ε. και Μ. Βρετανία). Επίσης, υψηλό είναι το ποσοστό (%) των γυναικών ερευνητριών (39%) στο σύνολο των ερευνητών/τριών, καθώς και στο σύνολο της απασχόλησης (1,61% των συνολικά απασχολούμενων, Διάγραμμα 6). Στον τομέα των επιχειρήσεων, παρότι το αντίστοιχο ποσοστό μειώνεται στο 31,4%, παραμένει ένα από τα υψηλότερα στην Ευρώπη (7^η θέση).

Διάγραμμα 6

Ποσοστό (%) γυναικών ερευνητριών στη συνολική απασχόληση στην Ελλάδα, τις χώρες της ΕΕ27 και το Ηνωμένο Βασίλειο, (% αριθμός ατόμων), 2019



Πηγή: ΕΚΤ

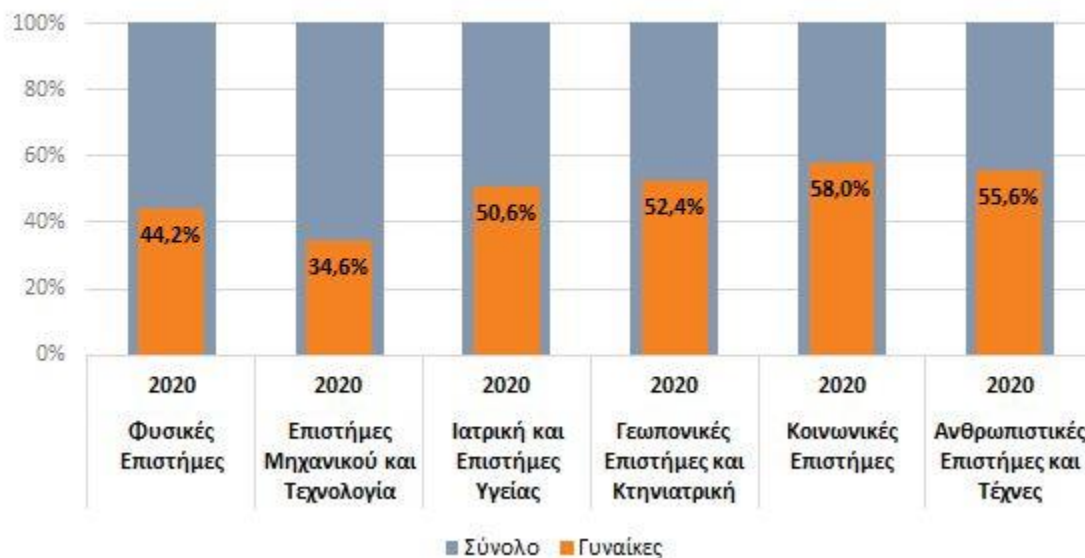
¹ <https://www.ekt.gr/en/news/27181>

Ωστόσο, παρατηρείται σημαντικό ποσοστό άνισης κατανομής στις ανώτερες βαθμίδες ερευνητικής απασχόλησης (όπως η Α΄ βαθμίδα), καθώς και στις θέσεις ευθύνης. Τέλος, αναφορικά με τις νεοφυείς καινοτόμες επιχειρήσεις, τα πρώτα στοιχεία² δείχνουν έντονη ανισορροπία στις ανώτερες βαθμίδες του προσωπικού, με ένα 23% του επιστημονικού και τεχνικού προσωπικού να είναι γυναίκες, σε αντίθεση με το 69% στο βοηθητικό προσωπικό έναντι του αντρικού πληθυσμού σε ποσοστό 79% και 41% αντίστοιχα.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της έκδοσης των She Figures για το 2021³, το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν διδακτορικό τίτλο στην Ελλάδα είναι σχεδόν ίσο με αυτό των ανδρών (47,4%) και πλησιάζει τον μέσο όρο της Ευρώπης των 28 (47,8%). Μάλιστα, ο ρυθμός αύξησης των γυναικών διδακτορούχων από το 2010 έως το 2018 είναι πολύ μεγαλύτερος από αυτόν των ανδρών. Ο αριθμός των γυναικών υστερεί ωστόσο στους τομείς των STEM. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα, η ενασχόληση των γυναικών να είναι μεγαλύτερη στους τομείς των κοινωνικών και ανθρωπιστικών επιστημών, τις γεωπονικές επιστήμες και στην υγεία, ενώ στις φυσικές επιστήμες, στις ΤΠΕ και στις επιστήμες μηχανικού υπερτερούν οι άνδρες (Διάγραμμα 7).

Διάγραμμα 7

Μερίδιο (% αριθμός ατόμων) γυναικών νέων διδακτόρων στα έξι κύρια επιστημονικά πεδία, 2020



Πηγή: ΕΚΤ

² «TIP Policy Mix for Science – Industry Knowledge Transfer Project “The Greek Case Study”, ΓΓΕΚ 2018

³ <https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures2021/index.html>

Επισημαίνεται ότι η ΓΓΕΚ παρακολουθεί και συμμετέχει στις εργασίες της Επιτροπής Ισότητας Φύλων των Ερευνητικών Κέντρων και Ανεξάρτητων Ινστιτούτων (ΕΙΦ ΕΚ/ΕΙ), καθώς και στην ίδρυση και τις δράσεις του Κέντρου Καινοτομίας για τις Γυναίκες (GIL4W). Το Κέντρο στοχεύει αφενός στη θεματική συνεργασία κυβερνητικών και κοινωνικών φορέων και φορέων της αγοράς, αλλά και στην προσπάθεια η υιοθέτηση της τεχνολογίας και της καινοτομίας να μην προκαλεί αύξηση της κοινωνικής και οικονομικής ανισότητας. Η πρωτοβουλία αποσκοπεί, μεταξύ άλλων:

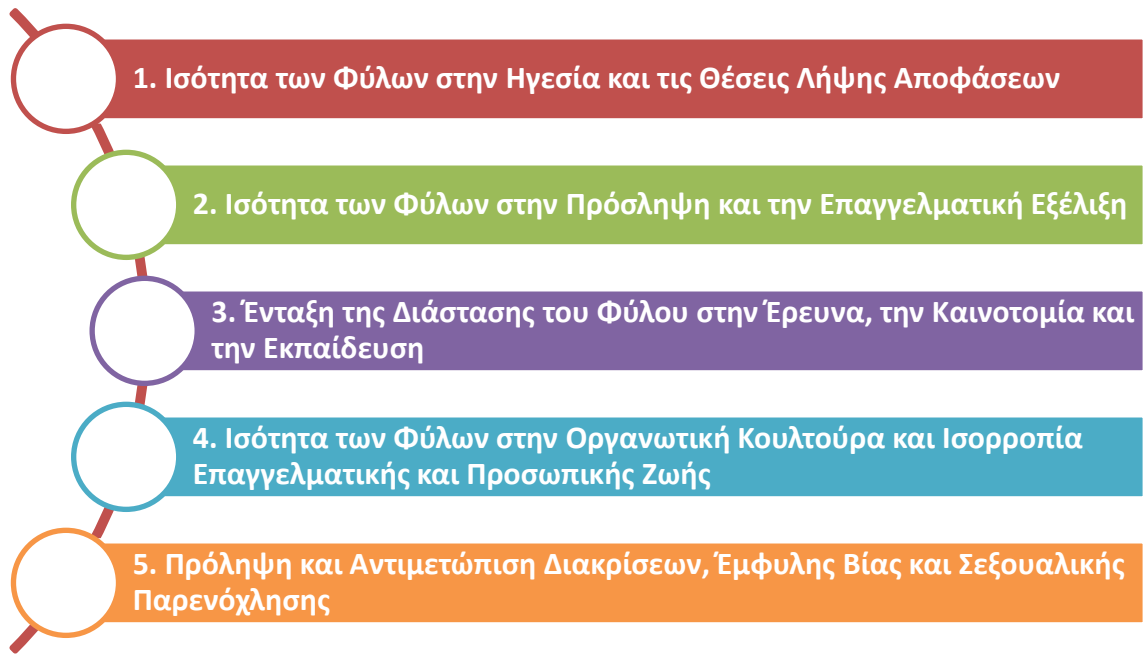
1. Στον σχεδιασμό καινοτόμων δράσεων που θα ενισχύουν την προσέλκυση περισσότερων κοριτσιών σε σπουδές σε STEM και θα στοχεύουν στην αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών σε επιχειρήσεις που θα βασίζονται στην έρευνα και την καινοτομία,
2. Στη δημιουργία μίας πλατφόρμας για την ανάπτυξη επιχειρηματικότητας που θα βασίζεται στην υψηλή τεχνολογία, δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για ίση συμμετοχή στο νέο περιβάλλον που διαμορφώνεται από τη συνεχή εξέλιξη της τεχνολογίας και δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στο γυναικείο ταλέντο,
3. Στην αξιολόγηση των επιπτώσεων των πολιτικών με βάση το φύλο, χρησιμοποιώντας μία προσέγγιση, βάσει δεδομένων.

Προτεραιότητες και Δράσεις της ΓΓΕΚ για την Ισότητα των Φύλων

Η αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης στη ΓΓΕΚ αναφορικά με την ισότητα των φύλων οδήγησε στον σχεδιασμό στοχευμένων δράσεων στο πλαίσιο διαμόρφωσης του ΣΔΙΦ. Σύμφωνα λοιπόν με τα αποτελέσματα της εσωτερικής αξιολόγησης, τίθενται σε προτεραιότητα οι παρεμβάσεις που στοχεύουν **α) στην ισότητα των φύλων στην ηγεσία και τις θέσεις λήψης αποφάσεων, β) στην ισότητα των φύλων στην πρόσληψη και την επαγγελματική εξέλιξη και γ) στην ένταξη της διάστασης του φύλου στην έρευνα, την καινοτομία και την εκπαίδευση.**

Το ΣΔΙΦ εστιάζει σε δύο ακόμη σημαίνοντες τομείς: **στην ισότητα των φύλων στην οργανωτική κουλτούρα και ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αλλά και στην πρόληψη και αντιμετώπιση των διακρίσεων, έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης.** Συγκεκριμένα, στο πλαίσιο της επίτευξης της ισότητας σχετικά με τις ευκαιρίες και τη μεταχείριση στην εργασία, η ΓΓΕΚ επιδιώκει την ευρύτερη δημιουργία οργανωσιακής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς και διακρίσεις με βάση το φύλο, καθώς και την υποστήριξη του προσωπικού για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Επιπρόσθετα, η ΓΓΕΚ επιδεικνύει μηδενική ανοχή στην έμφυλη βία οιασδήποτε μορφής (σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική) και στοχεύει στη λήψη μέτρων για την πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και κάθε άλλης μορφής βίας. Ειδικότερα, προτείνεται και αναπτύσσεται μηχανισμός καταγραφής τέτοιων περιστατικών και σύσταση επιτροπής για τη θεσμική αντιμετώπιση επιβεβαιωμένων περιστατικών.

Ακολουθως, οι πέντε Άξονες Προτεραιότητας του ΣΔΙΦ της ΓΓΕΚ έχουν ως εξής:



Στη συνέχεια παρατίθενται πίνακες των προτεινόμενων δράσεων ανά άξονα προτεραιότητας. Οι εν λόγω πίνακες περιλαμβάνουν το χρονοδιάγραμμα, το αρμόδιο προσωπικό του φορέα που θα επιβλέπει την εφαρμογή των δράσεων και τους δείκτες παρακολούθησης της προόδου που θα επέρχεται ως απόρροια της υλοποίησης των προγραμματισμένων δράσεων.

Άξονας προτεραιότητας 1							
Ισότητα των Φύλων στην Ηγεσία και τις Θέσεις Λήψης Αποφάσεων							
Στόχοι	Μέτρα/Δράσεις	Αρμόδιο Προσωπικό	Χρονοδιάγραμμα				Δείκτες Απόδοσης
			2022	2023	2024	2025	
1.1. Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις στο φορέα	- Ενθάρρυνση και υποστήριξη των γυναικών για διεκδίκηση θέσεων στα ανώτερα και ανώτατα όργανα διοίκησης (Τμήματα, Διευθύνσεις) - Παρακολούθηση της ισορροπίας φύλου στις θέσεις ευθύνης και τις θέσεις λήψης αποφάσεων	Προϊστάμενοι/ες Δ/νσης ΕΙΦ	*	*	*	*	Κατανομή ανά φύλο στις συμμετοχές σε διοικητικά όργανα

Άξονας προτεραιότητας 2
Ισότητα των Φύλων στην Πρόσληψη και την Επαγγελματική Εξέλιξη

Στόχοι	Μέτρα/Δράσεις	Αρμόδιο Προσωπικό	Χρονοδιάγραμμα				Δείκτες Απόδοσης
			2022	2023	2024	2025	
2.1. Υποστήριξη της ισορροπίας φύλου στις αιτήσεις για απασχόληση συμβασιούχων στο φορέα	<ul style="list-style-type: none"> - Ενσωμάτωση περιγραφής / δήλωσης για την πολιτική του φορέα σε θέματα ισότητας των φύλων στα κείμενα των προκηρύξεων για προσλήψεις συμβασιούχων - Χρήση ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας στα κείμενα των προκηρύξεων για προσλήψεις συμβασιούχων - Παρακολούθηση της ισορροπίας φύλου στις προσλήψεις συμβασιούχων - Ενίσχυση της συμμετοχής γυναικών-μελών στις επιτροπές αξιολόγησης υποψηφιοτήτων για θέσεις συμβασιούχων με την εφαρμογή ποσόστωσης, όπου είναι εφικτό 	<ul style="list-style-type: none"> ΕΙΦ, ΕΛΚΕ/ Υπεύθυνος/η Συμβάσεων ΕΥ, ΕΛΚΕ/ Υπεύθυνος/η Συμβάσεων ΕΥ, ΕΙΦ ΕΛΚΕ/ Υπεύθυνος/η Συμβάσεων 	*	*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> - Γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο στα κείμενα των προκηρύξεων - Κατανομή ανά φύλο στις επιτροπές αξιολόγησης υποψηφιοτήτων για θέσεις συμβασιούχων
2.2. Υποστήριξη της ισότητας των φύλων στην επαγγελματική εξέλιξη	<ul style="list-style-type: none"> - Διερεύνηση σχετικά με την ανάπτυξη πλάνου επαγγελματικής εξέλιξης για όλες τις κατηγορίες προσωπικού - Διερεύνηση των παραγόντων που σχετίζονται με το φύλο και επηρεάζουν την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και σχεδιασμός μέτρων υποστήριξης 	<ul style="list-style-type: none"> ΔΔ / Τμήμα Προσωπικού Διευθύνσεις, ΕΙΦ, ΕΥ 		*	*	*	<ul style="list-style-type: none"> - Κατανομή ανά φύλο στην επαγγελματική εξέλιξη του προσωπικού - Αξιολόγηση πιθανών αναφορών για μεροληπτικές αναθέσεις ρόλων ή παρεμπόδιση της εξέλιξης σταδιοδρομίας - Εκθέσεις σχετικά με α) ανάπτυξη πλάνου επαγγελματικής εξέλιξης, β) παράγοντες που επηρεάζουν την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας

Άξονας προτεραιότητας 3
Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στην Έρευνα, την Καινοτομία και την Εκπαίδευση

Στόχοι	Μέτρα/Δράσεις	Αρμόδιο Προσωπικό	Χρονοδιάγραμμα				Δείκτες Απόδοσης
			2022	2023	2024	2025	
3.1. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις θέσεις προσωπικού (μόνιμο, ΙΔΑΧ) που ασχολούνται ευρύτερα με θέματα έρευνας και καινοτομίας	- Πραγματοποίηση εκδηλώσεων/σεμιναρίων για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο προσωπικό (μόνιμο, ΙΔΑΧ) που ασχολείται ευρύτερα με θέματα έρευνας και καινοτομίας	ΕΙΦ, Διευθύνσεις		*	*	*	Αριθμός εκδηλώσεων/ σεμιναρίων για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου
3.2. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εκπαίδευση του προσωπικού (μόνιμο, ΙΔΑΧ)	- Πραγματοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων /σεμιναρίων για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού (μόνιμο, ΙΔΑΧ) σε ζητήματα ισότητας των φύλων	ΕΙΦ, Διευθύνσεις		*	*	*	Αριθμός εκπαιδευτικών προγραμμάτων/ σεμιναρίων για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού
3.3. Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα ανώτατα γνωμοδοτικά όργανα (ΕΣΕΤΕΚ, ΤΕΣ)	-Μέριμνα για τη συμμετοχή γυναικών στα γνωμοδοτικά όργανα (ΕΣΕΤΕΚ ⁴ , ΤΕΣ) και υποστήριξη για την ανάληψη ρόλου προέδρου και αντιπροέδρων των οργάνων αυτών. - Παρακολούθηση της ισορροπίας φύλου στα γνωμοδοτικά όργανα.	Πολιτική ηγεσία	*	*	*	*	Κατανομή ανά φύλο στις συμμετοχές στα γνωμοδοτικά όργανα
		ΕΙΦ	*	*	*	*	
3.4. Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στις επιτροπές αξιολόγησης προτάσεων στις προσκλήσεις έρευνας και καινοτομίας	-Ενθάρρυνση για τη συμμετοχή περισσότερων γυναικών στις επιτροπές αξιολόγησης προτάσεων. - Παρακολούθηση της ισορροπίας φύλου στις επιτροπές αξιολόγησης των προτάσεων.	Πολιτική ηγεσία, Διευθύνσεις	*	*	*	*	Κατανομή ανά φύλο στις συμμετοχές στις επιτροπές αξιολόγησης των προτάσεων στις προσκλήσεις έρευνας και καινοτομίας
		ΕΙΦ	*	*	*	*	
3.5. Παρακολούθηση/ συμμετοχή στις εργασίες της ΕΙΦ ΕΚ/ΕΙ, με στόχο την ενίσχυση της προσπάθειας των Ερευνητικών Κέντρων για την προαγωγή της ισότητας των φύλων στην έρευνα, την ανταλλαγή γνώσεων και καλών	-Παρακολούθηση/συμμετοχή στις εργασίες της ΕΙΦ ΕΚ/ΕΙ	ΕΙΦ, Διευθύνσεις	*	*	*	*	Αριθμός συνεδριάσεων/ συναντήσεων της ΕΙΦ ΕΚ/ΕΙ για την προαγωγή της ισότητας των φύλων στην έρευνα, καθώς και την ανταλλαγή γνώσεων και καλών πρακτικών

⁴ Στο παρόν ΕΣΕΤΕΚ, 7 από τα 15 μέλη του είναι γυναίκες.

πρακτικών, συμπεριλαμβανομένου του εντοπισμού των παραγόντων που προάγουν ή εμποδίζουν την αντίληψη της ισότητας των φύλων, καθώς και την ευαισθητοποίηση σχετικά με την ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις λήψης αποφάσεων στα Ερευνητικά Κέντρα							
3.6. Παρακολούθηση/ συμμετοχή στις εργασίες του Κέντρου Καινοτομίας για τις Γυναίκες	- Παρακολούθηση/συμμετοχή στις εργασίες του Κέντρου Καινοτομίας για τις Γυναίκες	ΕΙΦ, Διευθύνσεις	*	*	*	*	Αριθμός συνεδριάσεων/ συνανήσεων του Κέντρου Καινοτομίας για τις Γυναίκες

Άξονας προτεραιότητας 4							
Ισότητα των Φύλων στην Οργανωτική Κουλτούρα και Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής							
Στόχοι	Μέτρα/Δράσεις	Αρμόδιο Προσωπικό	Χρονοδιάγραμμα				Δείκτες Απόδοσης
			2022	2023	2024	2025	
4.1. Προαγωγή της ισότητας των φύλων στην κουλτούρα του φορέα	- Δημοσιοποίηση του ΣΔΙΦ στον ιστότοπο της ΓΓΕΚ και ενημέρωση του προσωπικού - Διοργάνωση ανοικτών εκδηλώσεων ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης για θέματα φύλου, προκαταλήψεων και διαφορετικότητας - Συστηματική επισκόπηση επικοινωνιακού υλικού του φορέα (δημοσιευμένο στον ιστότοπο της ΓΓΕΚ) υπό το πρίσμα της ισότητας των φύλων	ΕΙΦ ΕΙΦ ΕΛΚΕ, Τμήμα Επικοινωνίας & Προβολής, ΕΙΦ, Διευθύνσεις	*				- Ετήσιες αναθεωρήσεις ΣΔΙΦ - Αριθμός εκδηλώσεων ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης για θέματα φύλου, προκαταλήψεων και διαφορετικότητας - Γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο στο επικοινωνιακό υλικό του φορέα
4.2. Ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για το προσωπικό με ευθύνες φροντίδας	- Ενημέρωση του προσωπικού σχετικά με τις γονικές άδειες, τις άδειες προστασίας της οικογένειας και τα σχήματα ευέλικτης εργασίας σύμφωνα με τη νομοθεσία - Ενθάρρυνση των ανδρών εργαζόμενων για λήψη γονικών αδειών	ΔΔ/Τμήμα Προσωπικού, ΕΛΚΕ/ Υπεύθυνος/η Συμβάσεων Διευθύνσεις, ΕΛΚΕ, ΕΥ	*	*	*	*	- Αριθμός εκδηλώσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για τα θέματα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής - Ισορροπία στον αριθμό των γονικών αδειών και άλλων σχετικών διευκολύνσεων μεταξύ των δύο φύλων

Άξονας προτεραιότητας 5							
Πρόληψη και Αντιμετώπιση Διακρίσεων, Έμφυλης Βίας και Σεξουαλικής Παρενόχλησης							
Στόχοι	Μέτρα/Δράσεις	Αρμόδιο Προσωπικό	Χρονοδιάγραμμα				Δείκτες Απόδοσης
			2022	2023	2024	2025	
5.1. Πρόληψη και εξάλειψη περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης	<ul style="list-style-type: none"> - Συνεργασία με εμπειρογνώμονες σε θέματα διακρίσεων, έμφυλης βίας και παρενόχλησης και διαμόρφωση πολιτικής για την πρόληψη και αντιμετώπιση των διακρίσεων, της έμφυλης βίας και της παρενόχλησης στην εργασία - Ανάπτυξη πρωτοκόλλου ενεργειών/διαδικασιών α) υποβολής και εσωτερικής διερεύνησης αναφορών διακρίσεων, έμφυλης βίας ή/και παρενόχλησης και β) διαχείρισης διαπιστωμένων περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας και παρενόχλησης - Πραγματοποίηση δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού για τα θέματα διακρίσεων, έμφυλης βίας και παρενόχλησης στην εργασία, καθώς και για την πολιτική και τις διαδικασίες του φορέα απέναντι σε τέτοιου είδους περιστατικά - Υποστήριξη των εργαζομένων-θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας 	<p>ΕΙΦ, Γραφείο Νομικού/ής Συμβούλου</p> <p>ΕΙΦ, Γραφείο Νομικού/ής Συμβούλου</p> <p>ΕΙΦ</p> <p>Διευθύνσεις, ΕΛΚΕ, ΕΙΦ, ΕΥ</p>		*			<ul style="list-style-type: none"> - Διαδικασία καταγραφής και διερεύνησης περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας ή/και παρενόχλησης - Δημιουργία Επιτροπής καταγραφής και διερεύνησης περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας ή/και παρενόχλησης - Αριθμός αναφορών διακρίσεων, έμφυλης βίας ή/και παρενόχλησης - Αριθμός περιπτώσεων διαχείρισης περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας ή/και παρενόχλησης - Αριθμός δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης

Αρκτηκόλεξα Πινάκων

ΔΔ: Διεύθυνση Ανθρώπινου Διοικητικού

ΕΙΦ: Επιτροπή Ισότητας των Φύλων

ΕΛΚΕ: Ειδικός Λογαριασμός Κονδυλίων Έρευνας

ΕΣΕΤΕΚ: Εθνικό Συμβούλιο Έρευνας, Τεχνολογίας και Καινοτομίας

ΤΕΣ: Τομεακά Επιστημονικά Συμβούλια

ΕΥ: Επιστημονικοί/ές Υπεύθυνοι

Επισημαίνεται ότι το παρόν Σχέδιο Δράσης της ΓΓΕΚ εναρμονίζεται πλήρως με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) 2021-25 το οποίο διαμόρφωσε το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και στο οποίο περιλαμβάνονται δράσεις του Υπουργείου Ανάπτυξης και Επενδύσεων που εμπίπτουν στον τομέα της Έρευνας και Καινοτομίας. Σύμφωνα με αυτές, μέσα από την προβολή θετικών προτύπων, θα υποστηριχθεί η ισότητα των φύλων στους εξής Άξονες του ΕΣΔΙΦ:

- **Άξονας Προτεραιότητας 2:** Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.
- **Άξονας Προτεραιότητας 3:** Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ ηγετικούς ρόλους.

Ειδικότερα, μέσα από το Μητρώο Elevate Greece⁵ χορηγούνται ειδικά σχεδιασμένα βραβεία για την Γυναικεία Καινοτόμο Επιχειρηματικότητα. Επίσης στους Επίσημους Θεσμικούς Υποστηρικτές του “Elevate Greece” συμμετέχει το ICCWomenHellas2 (International Chamber of Commerce) που ίδρυσε το Female Founders Startups Cluster³ και διοργανώνει σχετικές εκδηλώσεις.

⁵ Το Elevate Greece αποτελεί το Εθνικό Μητρώο Νεοφυών Επιχειρήσεων και την πύλη εισόδου της καινοτομίας της χώρας. Αποσκοπεί στην ενίσχυση, ανάπτυξη και εξωστρέφεια των ελληνικών νεοφυών επιχειρήσεων. Βασικός στόχος του είναι να προωθήσει τη μεταξύ τους δικτύωση, καθώς και την δυνατότητα ανάδειξής τους σε διεθνές επίπεδο. Καταγράφεται επίσης η πορεία τους στη βάση κρίσιμων δεικτών, καθιστώντας τις νεοφυείς επιχειρήσεις πόλο έλξης για «επενδυτικούς αγγέλους» και επιχειρήσεις από την Ελλάδα και το εξωτερικό. Την ίδια στιγμή, μπορούν να συμμετέχουν στα Εθνικά Βραβεία Νεοφυούς Επιχειρηματικότητας και έχουν πρόσβαση σε οφέλη και χορηγίες από τους Επίσημους Υποστηρικτές του Elevate Greece, οι οποίοι ενισχύουν την ανάπτυξη των επιχειρήσεων που σχετίζονται με το αντικείμενο δραστηριότητάς τους



Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

2022-2025