



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΓΓΕΚ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ



Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2022–2027

Image created by AI

2^η έκδοση

Ιούλιος 2025

Προοίμιο

Η διασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς διακρίσεις και με σεβασμό στον καθένα και την καθεμιά από εμάς αποτελεί συνταγματική επιταγή αλλά ταυτόχρονα και διαρκές ζητούμενο. Προς την κατεύθυνση αυτή, η Ισότητα των Φύλων και η ενίσχυση των γυναικών είναι κυβερνητική προτεραιότητα. Η κατάρτιση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων θέτει τους βασικούς άξονες, ενσωματώνοντας τις τρέχουσες νομοθετικές εξελίξεις στον τομέα της ισότητας των φύλων, όπως ο Ν.4604/2019 (Α' 50) για την «Πρώθηση 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» και η κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας με τον ν. 4431/2018 (Α' 62).

Παράλληλα, με βάση τις προδιαγραφές και τις κατευθυντήριες γραμμές που ορίζει το πρόγραμμα Horizon Europe 2021-2027 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Έρευνα και την Καινοτομία, η εκπόνηση Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων – ΣΔΙΦ (Gender Equality Plans – GEP) αποτελεί προϋπόθεση για την πρόσβαση στη χρηματοδότηση αλλά και την αξιολόγηση των ερευνητικών προτάσεων που υποβάλλονται.

Στο πλαίσιο αυτό, η Γενική Γραμματεία Έρευνας και Καινοτομίας διαμόρφωσε το 2022 το 1^ο ΣΔΙΦ, το οποίο δομήθηκε πάνω σε πέντε άξονες προτεραιοτήτων για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Για κάθε άξονα προβλέφθηκαν στρατηγικοί στόχοι, δράσεις, χρονοδιάγραμμα, αρμόδιο προσωπικό καθώς και δείκτες παρακολούθησης της προόδου κατά την εφαρμογή του.

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 ομάδα εργασίας συμμετείχαν οι:

- Βασίλειος Γογγολίδης, Προϊστάμενος Τμήματος Γ' Σχεδιασμού Δράσεων Καινοτομίας
- Γεωργία Τσόκου, Τμήμα Γ' Σχεδιασμού Δράσεων Καινοτομίας

Το παρόν ΣΔΙΦ, συνιστά αναθεώρηση του 1^{ου} ΣΔΙΦ, ώστε να ανταποκρίνεται καλύτερα στο περιβάλλον της ΓΓΕΚ και σύμφωνα με τα σχόλια της Επιτροπής Ισότητας Φύλων (ΕΙΦ) που συστάθηκε στην ΓΓΕΚ.

Το παρόν ΣΔΙΦ εγκρίθηκε με την υπ' αριθμ. πρωτοκόλλου: 60127/30-07-2025 (ΑΔΑ: 6ΗΖΡ46ΝΛΞΞ-ΒΜ2) απόφαση του Γενικού Γραμματέα Έρευνας και Καινοτομίας.

Περιεχόμενα

Προοίμιο	1
Μεταβολές από την προηγούμενη έκδοση.....	3
Εισαγωγή.....	4
Μεθοδολογία διαμόρφωσης, εφαρμογής και παρακολούθησης του ΣΔΙΦ	6
Στάδιο 1-Σύνοψη υφιστάμενης κατάστασης.....	7
Σύνοψη της υφιστάμενης κατάστασης στη ΓΓΕΚ.....	7
Σύνοψη της υφιστάμενης κατάστασης στη Ελλάδα.....	10
Στάδιο 2-Διαμόρφωση Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων-Προτεραιότητες και Δράσεις της ΓΓΕΚ	13
Στάδιο 3-Υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης	19
Στάδιο 4-Συμπεράσματα.....	0
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ-ΔΕΔΟΜΕΝΑ.....	2

Αρκτικόλεξα Πινάκων

ΓΓΕΚ: Γενική Γραμματεία Έρευνας και Καινοτομίας

ΔΑΔ: Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Υπ. Ανάπτυξης

ΕΙΦ: Επιτροπή Ισότητας των Φύλων

ΕΣΕΤΕΚ: Εθνικό Συμβούλιο Έρευνας, Τεχνολογίας και Καινοτομίας

ΤΕΣ: Τομεακά Επιστημονικά Συμβούλια

ΕΤΑΚ: Έρευνα, Τεχνολογική Ανάπτυξη και Καινοτομία

Μεταβολές από την προηγούμενη έκδοση

Σε σχέση με την προηγούμενη έκδοση, έχουν πραγματοποιηθεί οι ακόλουθες μεταβολές:

- Μεταβλήθηκε η δομή του σχεδίου ώστε να αποτελεί ένα πιο συνεκτικό κείμενο
- Οι πίνακες των δράσεων που προτάθηκαν στην 1η έκδοση και βασίζονταν σε σχέδια ισότητας φύλων που είχαν διαμορφωθεί από Ερευνητικά Κέντρα, αναμορφώθηκαν ώστε να ανταποκρίνονται περισσότερο στις ανάγκες της ΓΓΕΚ
- Προσδιορίστηκαν με περισσότερη σαφήνεια, ως προς τον τρόπο μέτρησης, οι δείκτες παρακολούθησης
- Εκφραστικές διορθώσεις

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 στη 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 στη 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 (EXE-ERA), την κατεύθυνση που ορίζει το πρόγραμμα

Horizon Europe, καθώς και το εθνικό και διεθνές θεσμικό πλαίσιο αναφορικά με την έμφυλη ισότητα, **το 2^ο Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ)** της ΓΓΕΚ για το διάστημα 2022-2027 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.

Στην παρούσα έκδοση του ΣΔΙΦ, αποτυπώνονται η πορεία και η πρόοδος των δράσεων που έχουν προταθεί και οι ενέργειες που πραγματοποιούνται για την επίτευξη των στόχων. Επίσης, επικαιροποιούνται τα στοιχεία που αφορούν το προσωπικό της ΓΓΕΚ (μόνιμοι, με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, με συμβάσεις παροχής υπηρεσιών) ανά φύλο και βαθμίδα εκπαίδευσης (βλ. Σύνοψη της υφιστάμενης κατάστασης στη ΓΓΕΚ).

Το ΣΔΙΦ της ΓΓΕΚ αντιμετωπίζεται ως ευκαιρία αυτοαξιολόγησης και περαιτέρω βελτίωσης της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στον φορέα (βλ. Στάδιο 4-Συμπεράσματα) 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° Στάδιο: Σύνοψη υφιστάμενης κατάστασης. Το στάδιο αυτό περιλαμβάνει τη συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων ανά φύλο στα ακόλουθα επίπεδα λειτουργίας του φορέα: Ανθρώπινοι Πόροι και Ανώτατες Βαθμίδες Διοίκησης. Παράλληλα, εξετάζεται η υφιστάμενη κατάσταση σε επίπεδο χώρας.

2° 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° Στάδιο: Υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης. Οι προτεινόμενες στο ΣΔΙΦ δράσεις υλοποιούνται με τη βοήθεια του αρμόδιου κατά δράση προσωπικού της ΓΓΕΚ υπό τον συντονισμό του Τμήματος Γ' Σχεδιασμού Δράσεων Καινοτομίας της Διεύθυνσης Σχεδιασμού και Προγραμματισμού Έρευνας και Καινοτομίας. Η εφαρμογή του ΣΔΙΦ προβλέπει την υιοθέτηση νέων διαδικασιών. Το στάδιο αυτό 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° Στάδιο: Συμπεράσματα του Σχεδίου Δράσης. Παρουσιάζονται και αξιολογούνται τα αποτελέσματα του ΣΔΙΦ, μέσω της παρακολούθησης των ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών απόδοσης, με στόχο την τήρηση των ποσοτικών και την αξιολόγηση των ποιοτικών στόχων (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.

Η αποδοχή του ΣΔΙΦ και η πρόοδος που θα συντελείται, αξιολογείται από την Επιτροπή Ισότητας Φύλων (ΕΙΦ) της ΓΓΕΚ σε ετήσια βάση, σε συνεργασία και με το Τμήμα Γ' Σχεδιασμού Δράσεων Καινοτομίας της Διεύθυνσης Σχεδιασμού και Προγραμματισμού Έρευνας και Καινοτομίας. 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%).

Στάδιο 1-Σύνοψη υφιστάμενης κατάστασης

Σύνοψη της υφιστάμενης κατάστασης στη ΓΓΕΚ

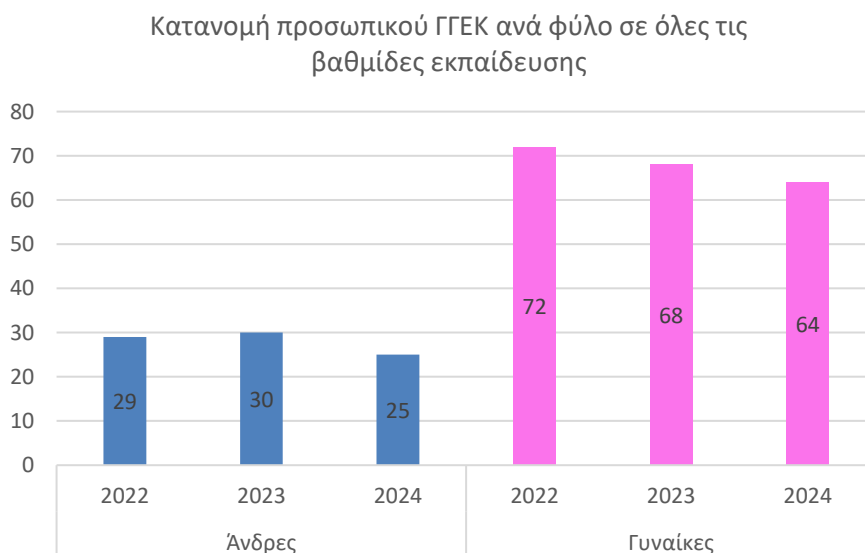
Η καταγραφή της υφιστάμενης κατάστασης εντός του φορέα πραγματοποιήθηκε το διάστημα 11/2023 - 12/2024 και βασίστηκε κυρίως σε ποσοτικά δεδομένα, τα οποία αφορούν το προσωπικό που υπηρετεί πραγματικά σε μονάδες αρμοδιότητας της ΓΓΕΚ [συνεπώς δεν συμπεριλαμβάνεται το προσωπικό που υπηρετεί με απόσπαση σε άλλους φορείς καθώς και όσες/όσοι 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 (ΔΑΔ) του Υπουργείου Ανάπτυξης.

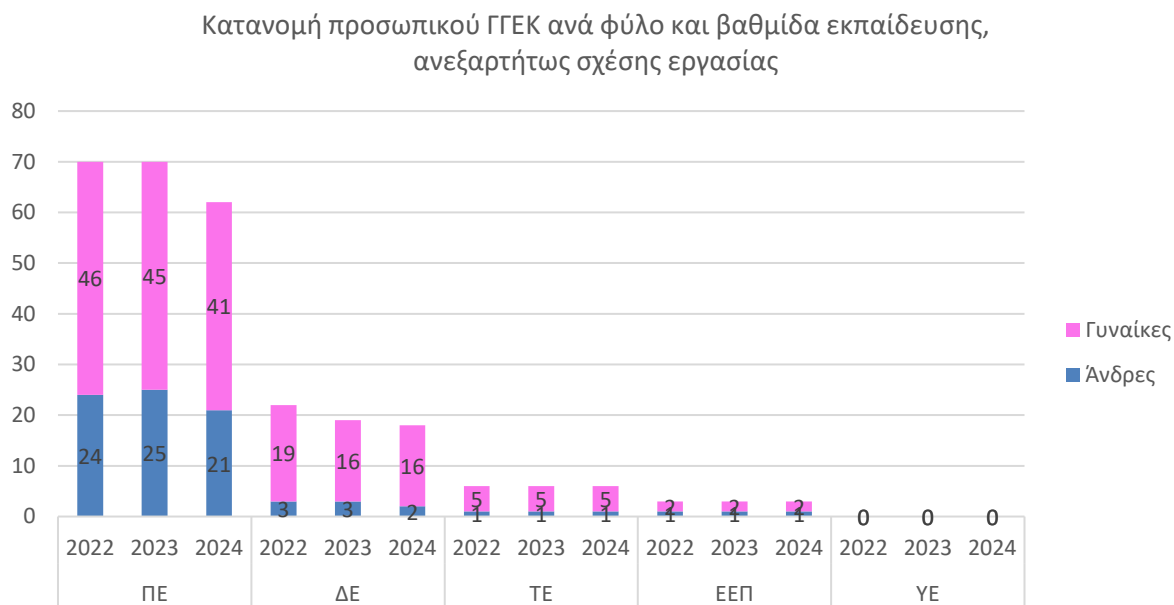
Τα στοιχεία που συλλέχθηκαν για τα έτη 2022, 2023 και 2024 παρατίθενται στο Παράρτημα.

Στη ΓΓΕΚ υπηρετούν άτομα ως μόνιμο προσωπικό και άτομα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ). Επίσης απασχολούνται άτομα με συμβάσεις παροχής υπηρεσιών. Η κατανομή του προσωπικού ανά φύλο για όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης αποτυπώνεται στο ακόλουθο διάγραμμα (1) για όλα τα έτη παρακολούθησης του ΣΔΙΦ. Στο σύνολο του προσωπικού όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης, ο αριθμός των γυναικών είναι αισθητά υψηλότερος.



Εικόνα 1. Κατανομή προσωπικού στην ΓΓΕΚ ανά φύλο σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης

Η κατανομή του προσωπικού ανά φύλο και βαθμίδα εκπαίδευσης, ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας απεικονίζεται στο ακόλουθο διάγραμμα.



Εικόνα 2. Κατανομή προσωπικού ΓΓΕΚ ανά φύλο και βαθμίδα εκπαίδευσης, ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας

Υπόμνημα:

ΠΕ: Πανεπιστημιακής Εκπ/σης

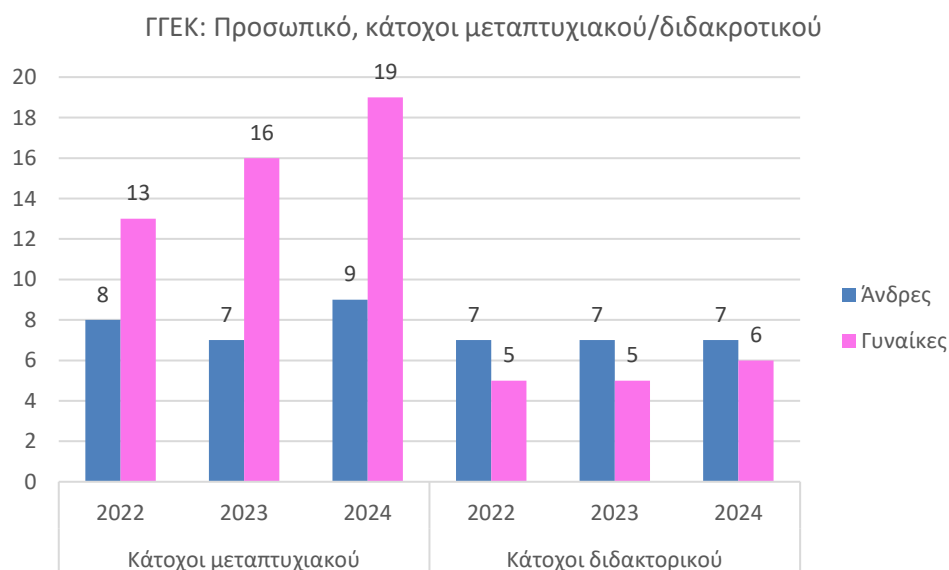
ΔΕ: Δευτεροβάθμιας Εκπ/σης

ΤΕ: Τεχνολογικής Εκπ/σης

ΕΕΠ: Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό

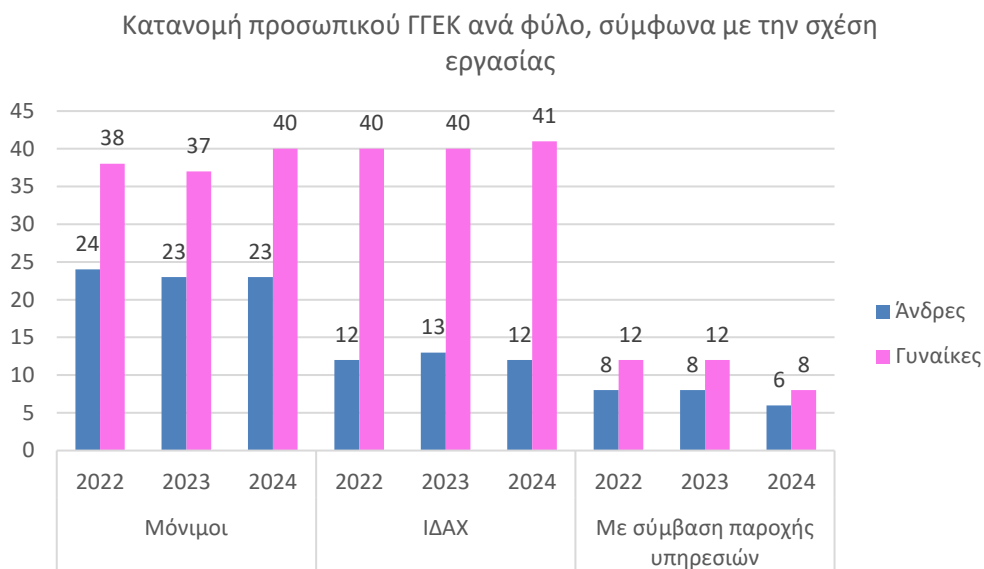
ΥΕ: Υποχρεωτικής Εκπ/σης

Όπως φαίνεται στο ακόλουθο διάγραμμα, μεγάλο μέρος του προσωπικού διαθέτει μεταπτυχιακό ή/και διδακτορικό τίτλο σπουδών (διευκρινίζεται ότι οι κάτοχοι μεταπτυχιακού και διδακτορικού τίτλου σπουδών έχουν προσμετρηθεί μόνο ως προς τον ανώτερο τίτλο).



Εικόνα 3. ΓΓΕΚ: Προσωπικό, κάτοχοι μεταπτυχιακού/διδακτορικού

Η κατανομή του προσωπικού ανά φύλο, σύμφωνα με την σχέση εργασίας, αποτυπώνεται στο ακόλουθο διάγραμμα.



Εικόνα 4. Κατανομή προσωπικού ΓΓΕΚ ανά φύλο, σύμφωνα με την σχέση εργασίας

Στο μόνιμο προσωπικό, το ποσοστό των γυναικών είναι πολύ μεγαλύτερο από εκείνο των ανδρών.

Πολιτικοί/ές προϊστάμενοι/ες της ΓΓΕΚ έχουν οριστεί ο/η Υφυπουργός Ανάπτυξης (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 κατά το τελευταίο έτος αναφοράς σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων έχει ως εξής:

ΦΥΛΟ	Προϊστάμενοι/ες Διευθύνσεων	Προϊστάμενοι/ες Τμημάτων (συμπεριλαμβάνονται και τα Αυτοτελή Τμήματα)
ΑΝΔΡΕΣ	1 (25%)	7 (58%)
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	3 (75%)	5 (42%)
Σύνολο	4	12

Πίνακας 1. ΓΓΕΚ- Προϊστάμενοι/ες Διευθύνσεων και Τμημάτων (συμπεριλαμβάνονται και τα Αυτοτελή Τμήματα)

Σύνοψη της υφιστάμενης κατάστασης στη Ελλάδα

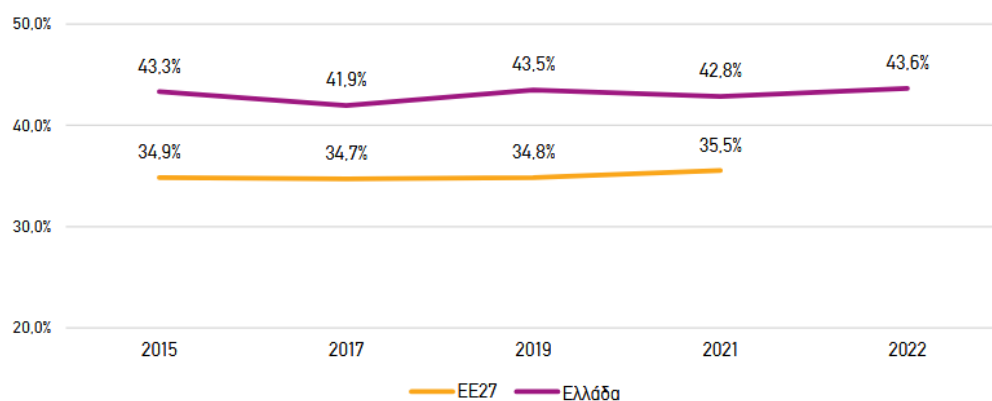
Η διάσταση του φύλου στον χώρο της έρευνας και της καινοτομίας σε εθνικό επίπεδο καταγράφεται από το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης (ΕΚΤ), το οποίο αποτελεί τον αρμόδιο φορέα για τη συλλογή δεδομένων και την επεξεργασία των δεικτών ΕΤΑΚ στη χώρα μας. Στο πλαίσιο αυτό, το ΕΚΤ παρακολουθεί συστηματικά τη συμμετοχή των γυναικών στους τομείς ΕΤΑΚ και αποτελεί στατιστικό εκπρόσωπο της χώρας στην εμβληματική έκδοση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «She Figures»¹, η οποία παρουσιάζει τα συγκριτικά στατιστικά στοιχεία για την ισότητα των φύλων στην Έρευνα και Καινοτομία. Η έκδοση «She Figures» εκδίδεται ανά τριετία, με πιο πρόσφατη την έκδοση του 2024, η οποία ανακοινώθηκε στις 11 Φεβρουαρίου 2025, Διεθνή Ημέρα για τις Γυναίκες και τα Κορίτσια στην Επιστήμη. Σύμφωνα με την τελευταία αυτή έκδοση, στον τομέα της Έρευνας και Καινοτομίας οι γυναίκες δημοσιεύουν λιγότερες επιστημονικές εργασίες από τους άνδρες, ενώ οι ανισότητες αυξάνονται σε ανώτερα στάδια της καριέρας τους. Μόνο το 9% των εφευρετών που κατοχυρώνουν πατέντες είναι γυναίκες, με ελάχιστη βελτίωση την τελευταία δεκαετία. Επίσης, λιγότερο από το 2% των ερευνητικών έργων που χρηματοδοτούνται από το πρόγραμμα Ορίζοντας Ευρώπη ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου στο περιεχόμενό τους.

Στους παρακάτω πίνακες που αντλήθηκαν από την τελευταία έκδοση του ΕΚΤ (2024) «Η συμμετοχή των γυναικών στην Έρευνα και Ανάπτυξη στην Ελλάδα», σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα επίσημα στοιχεία του 2022, φαίνεται το ποσοστό των γυναικών στο συνολικό προσωπικό που απασχολείται στην έρευνα στην Ελλάδα (Εικόνα 5. % γυναικών στο προσωπικό Έρευνας και Ανάπτυξης στην Ελλάδα (% αριθμός ατόμων), 2022), το ποσοστό των γυναικών ερευνητριών στο σύνολο των ερευνητών/τριών (Εικόνα 6. % γυναικών στο ερευνητικό προσωπικό στην Ελλάδα και τις χώρες της ΕΕ27 (% αριθμός ατόμων), καθώς και στο σύνολο της απασχόλησης (Εικόνα 7. % γυναικών ερευνητριών στη συνολική απασχόληση στην Ελλάδα και τις χώρες της ΕΕ27, (% αριθμός ατόμων), 2022)².

Επίσης, στην Εικόνα 8. Μερίδιο (% αριθμός ατόμων) γυναικών νέων διδακτόρων στα έξι κύρια επιστημονικά πεδία, 2015-202) αποτυπώνονται τα ποσοστά των γυναικών διδακτόρων ανά επιστημονικό πεδίο για τα έτη 2015-2022, τα οποία, όπως φαίνεται, δεν σημειώνουν σημαντικές μεταβολές ανά έτος.

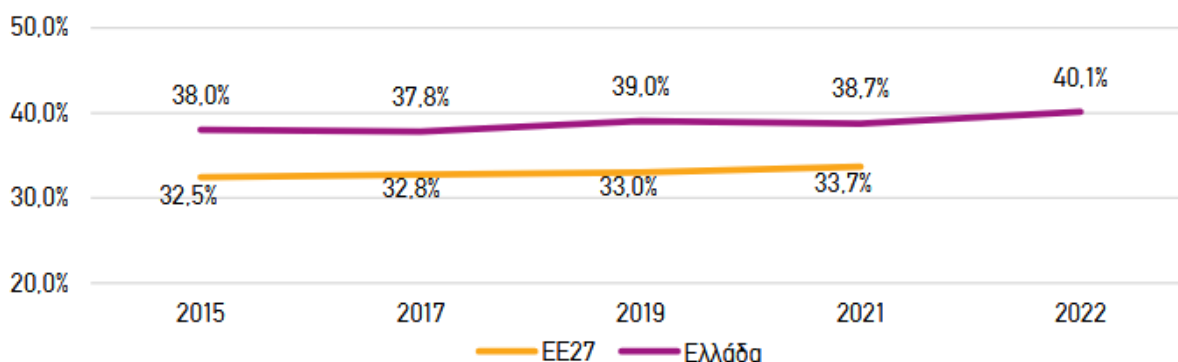
¹ https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf

² Ερευνητικό προσωπικό: Το ερευνητικό προσωπικό αποτελείται από τους ερευνητές. Προσωπικό Έρευνας και Ανάπτυξης: Ως Προσωπικό απασχολούμενο σε δραστηριότητες Έρευνας και Ανάπτυξης (Ε&Α) δεν θεωρούνται μόνο οι ερευνητές, αλλά όλα τα πρόσωπα που συμβάλλουν άμεσα στην πραγματοποίησή τους (π.χ. τεχνικοί, εργάτες, παρασκευαστές, προγραμματιστές, διοικητικοί κ.λπ.), χωρίς τη συμμετοχή των οποίων το ερευνητικό έργο δεν θα μπορούσε να ολοκληρωθεί. Συμπεριλαμβάνονται επίσης όσοι ασχολούνται με το σχεδιασμό και τη διαχείριση των εργασιών άλλων ερευνητών (πηγή: EKT/Science and technology glossary, European Commission, Eurostat)

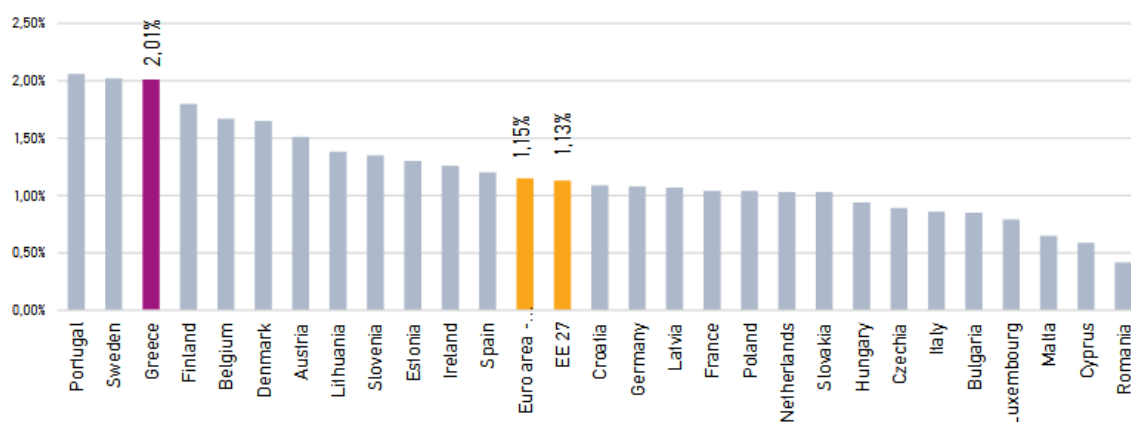


² Τα στοιχεία για την ΕΕ27, ΕΕ19, το Βέλγιο, τη Γερμανία, την Ιρλανδία, την Κύπρο, το Λουξεμβούργο, την Αυστρία, την Φινλανδία και τη Σουηδία αναφέρονται στο 2021 ενώ για την Δανία στο 2020.

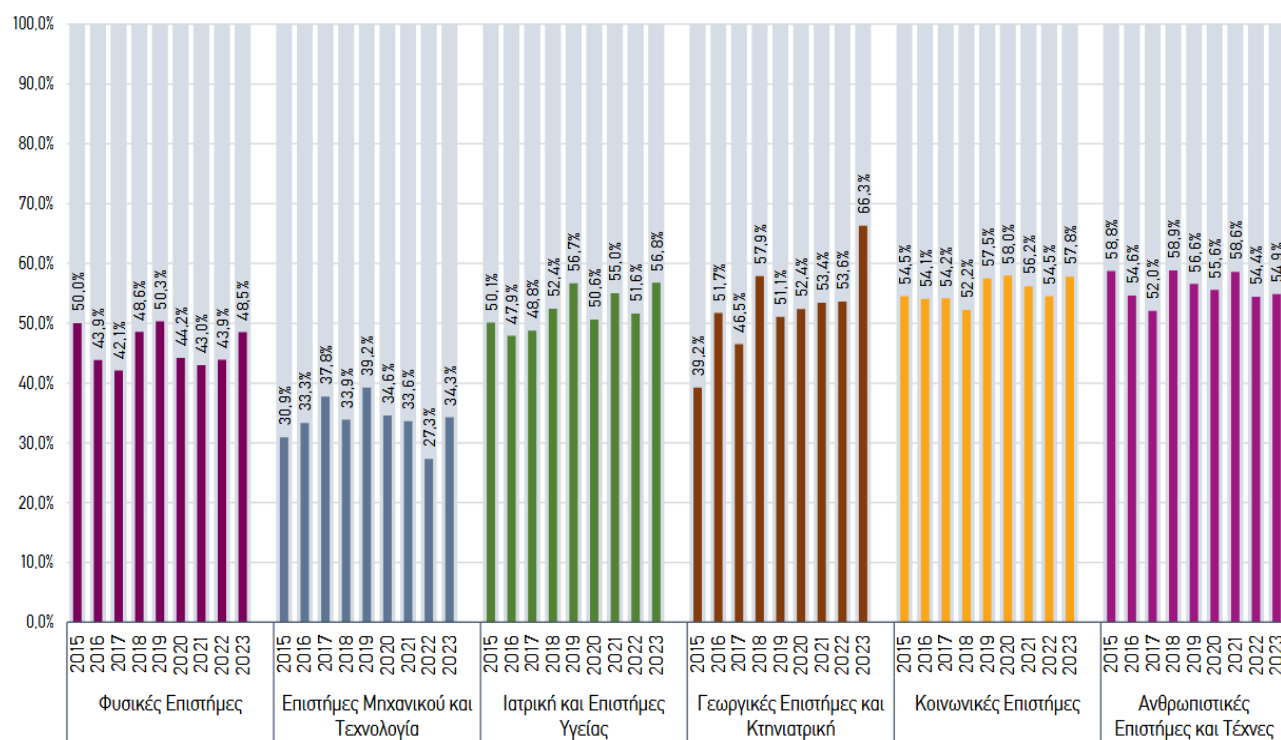
Εικόνα 5. % γυναικών στο προσωπικό Έρευνας και Ανάπτυξης στην Ελλάδα (% αριθμός ατόμων), 2022



Εικόνα 6. % γυναικών στο ερευνητικό προσωπικό στην Ελλάδα και τις χώρες της ΕΕ27 (% αριθμός ατόμων), 2022



Εικόνα 7. % γυναικών ερευνητριών στη συνολική απασχόληση στην Ελλάδα και τις χώρες της ΕΕ27, (% αριθμός ατόμων), 2022



Εικόνα 8. Μεριδίο (% αριθμός ατόμων) γυναικών νέων διδασκόντων στα έξι κύρια επιστημονικά πεδία, 2015-2023

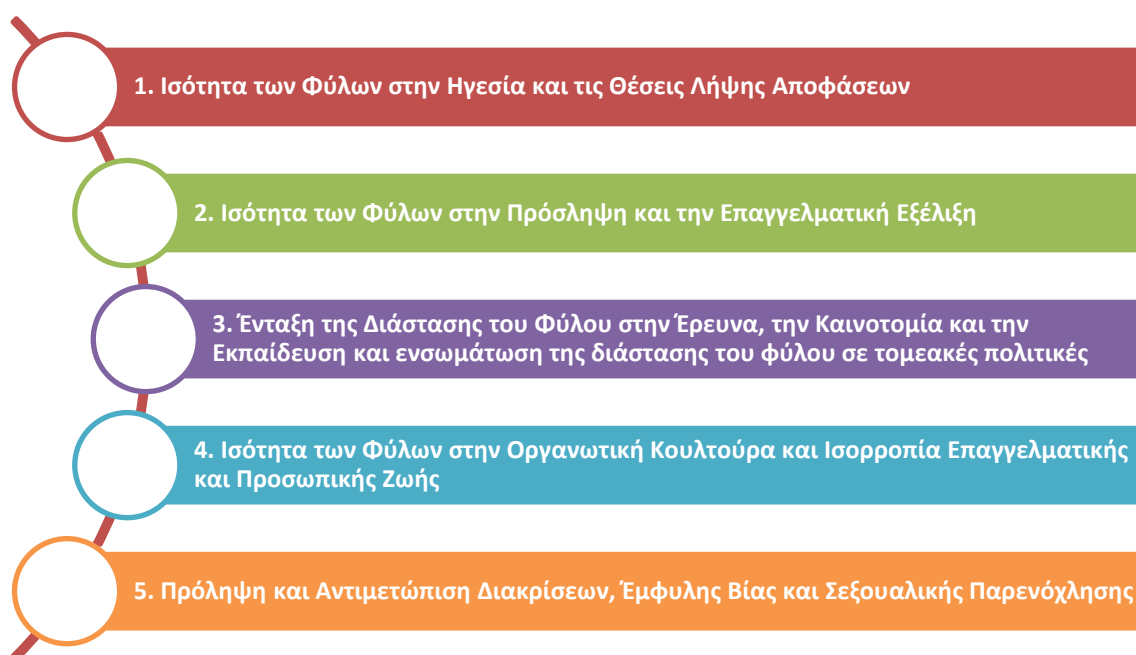
Πηγή: ΕΚΤ

Στάδιο 2-Διαμόρφωση Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων-Προτεραιότητες και Δράσεις της ΓΓΕΚ

Η ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης στη ΓΓΕΚ αναφορικά με την ισότητα των φύλων οδήγησε στον σχεδιασμό στοχευμένων δράσεων στο πλαίσιο διαμόρφωσης και αναμόρφωσης του ΣΔΙΦ. Σύμφωνα λοιπόν με τα αποτελέσματα της ανάλυσης, 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 (Βλ. δράσεις του Άξονα 4 του ΣΔΙΦ). 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, στο πλαίσιο εφαρμογής της παρ. 1 του άρθρου 23 του Ν.4795/2021 έχει συσταθεί στο Υπουργείο Ανάπτυξης **Αυτοτελές Γραφείο Συμβούλου Ακεραιότητας**, με στόχο την αποτελεσματική προστασία των υπαλλήλων, μέσω παροχής συμβουλευτικής συνδρομής για ζητήματα δεοντολογίας και ακεραιότητας που αντιμετωπίζει ο/η υπάλληλος κατά την άσκηση των υπηρεσιακών του/της καθηκόντων, συμπεριλαμβανομένων θεμάτων όπως η σεξουαλική παρενόχληση, οι διακρίσεις, ο εκφοβισμός, η ηθική παρενόχληση κ.α. Επίσης στα καθήκοντα του Συμβούλου Ακεραιότητας περιλαμβάνονται η παραλαβή αναφορών υπαλλήλων σχετικά με τα προαναφερθέντα θέματα, διερεύνηση της αναφοράς και ενημέρωση του/της υπαλλήλου που την υπέβαλε.

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



Στη συνέχεια παρατίθενται οι πίνακες των προτεινόμενων δράσεων ανά άξονα προτεραιότητας. Οι εν λόγω πίνακες περιλαμβάνουν το χρονοδιάγραμμα, το αρμόδιο προσωπικό του φορέα που 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	Συχνότητα παρακολούθησης	Δείκτες Απόδοσης
1.1. Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις στο φορέα	Παρακολούθηση της ισορροπίας φύλου στις θέσεις ευθύνης	Προϊστάμενοι/ες Δ/νσεων & Αυτοτελών Τμ. Τμ. Γ' της Δ/νσης Σχεδιασμού και Προγραμματισμού Έρευνας και Καινοτομίας	Σε ετήσια βάση	Κατανομή ανά φύλο στις βαθμίδες διοίκησης

Άξονας προτεραιότητας 2 Ισότητα των Φύλων στην Πρόσληψη και την Επαγγελματική Εξέλιξη				
Στόχοι	Μέτρα/Δράσεις	Αρμόδιο Προσωπικό	Συχνότητα παρακολούθησης	Δείκτες Απόδοσης
2.1. Υποστήριξη της ισορροπίας φύλου στην απασχόληση συμβασιούχων στον φορέα	Ενσωμάτωση αναφοράς για την πολιτική της ΓΓΕΚ σε θέματα ισότητας των φύλων στα κείμενα των προκηρύξεων για προσλήψεις συμβασιούχων	Προϊστάμενοι Δ/νσεων & Αυτοτελών Τμ. Τμ. Γ' της Δ/νσης Σχεδιασμού και Προγραμματισμού Έρευνας και Καινοτομίας	Σε ετήσια βάση	Ποσοστό κατανομής ανά φύλο στις επιτροπές αξιολόγησης υποψηφιοτήτων για θέσεις απασχόλησης
	Χρήση ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας στα κείμενα των προκηρύξεων για προσλήψεις συμβασιούχων ³	Προϊστάμενοι Δ/νσεων & Αυτοτελών Τμ.	Σε ετήσια βάση	Ποσοστό γυναικών μεταξύ των νεοδιορισμένων συμβασιούχων σε σχέση με το ποσοστό των γυναικών υποψηφίων
	Ενίσχυση της συμμετοχής γυναικών-μελών στις επιτροπές αξιολόγησης υποψηφιοτήτων για θέσεις συμβασιούχων με την εφαρμογή ποσόστωσης, όπου είναι εφικτό		Όποτε υπάρχει αντίστοιχη πρόσληψη	
2.2. Υποστήριξη της ισότητας των φύλων στην επαγγελματική εξέλιξη	Διερεύνηση των παραγόντων που σχετίζονται με το φύλο και επηρεάζουν την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και σχεδιασμός μέτρων υποστήριξης	Προϊστάμενοι Δ/νσεων & Αυτοτελών Τμ. ΔΑΔ / Τμήμα Προσωπικού	Σε ετήσια βάση	Κατανομή ανά φύλο στις βαθμίδες διοίκησης

³ Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων έχει εκδόσει έναν εκτενή Οδηγό χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα ελληνικά διοικητικά έγγραφα που είναι διαθέσιμος στην ακόλουθη διεύθυνση: <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2018/01/Οδηγός-μη-σεξιστικής-γλώσσας.pdf>

Άξονας προτεραιότητας 3 Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στην Έρευνα, την Καινοτομία και την Εκπαίδευση και Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε τομεακές πολιτικές				
Στόχοι	Μέτρα/Δράσεις	Αρμόδιο Προσωπικό	Συχνότητα παρακολούθησης	Δείκτες Απόδοσης
3.1. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εκπαίδευση του προσωπικού (μόνιμο, ΙΔΑΧ)	Πραγματοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων /εκδηλώσεων για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού (μόνιμο, ΙΔΑΧ) σε ζητήματα ισότητας των φύλων, διακρίσεων, έμφυλης βίας και παρενόχλησης στην εργασία	Τμ. Γ' της Δ/νσης Σχεδιασμού και Προγραμματισμού Έρευνας και Καινοτομίας	Σε ετήσια βάση	Αριθμός εκπαιδευτικών προγραμμάτων /εκδηλώσεων για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού (μόνιμο, ΙΔΑΧ) σε ζητήματα ισότητας των φύλων, διακρίσεων, έμφυλης βίας και παρενόχλησης στην εργασία
3.2. 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.	Πολιτική ηγεσία	Σε κάθε ανανέωση θητείας	Κατανομή ανά φύλο στα γνωμοδοτικά όργανα
	Παρακολούθηση της ισορροπίας φύλου στα γνωμοδοτικά όργανα.	Δ/ση Εποπτείας Ερευνητικών και Τεχνολογικών Φορέων	Σε κάθε ανανέωση θητείας	
3.3. Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στις επιτροπές αξιολόγησης των προτάσεων στις προσκλήσεις έρευνας και καινοτομίας	Ενθάρρυνση για τη συμμετοχή περισσότερων γυναικών στις επιτροπές αξιολόγησης προτάσεων.	Πολιτική ηγεσία, Προϊστάμενοι Δ/νσεων & Αυτοτελών Τμ,	Σε ετήσια βάση	Κατανομή ανά φύλο στις επιτροπές αξιολόγησης των προτάσεων στις προσκλήσεις έρευνας και καινοτομίας
	Παρακολούθηση της ισορροπίας φύλου στις επιτροπές αξιολόγησης των προτάσεων.	Τμ. Γ' της Δ/νσης Σχεδιασμού και Προγραμματισμού Έρευνας και Καινοτομίας	Σε ετήσια βάση	
3.4. Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε δράσεις Ε&Κ	Σχεδιασμός δράσεων που υποστηρίζουν τις γυναίκες σε θέματα Ε&Κ	Πολιτική ηγεσία, Προϊστάμενοι Δ/νσεων & Αυτοτελών Τμ,	Σε ετήσια βάση	Αριθμός νέων δράσεων που εστιάζουν σε θέματα φύλου

⁴ Στο παρόν ΕΣΕΤΕΚ, 7 από τα 15 μέλη του είναι γυναίκες. Η ανασυγκρότηση του ΕΣΕΤΕΚ ώστε να συμπεριληφθούν στα μέλη του περισσότερες γυναίκες, αποτελεί δράση του Υπουργείου Ανάπτυξης που έχει συμπεριληφθεί στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) 2021-25.

Άξονας προτεραιότητας 4				
Ισότητα των Φύλων στην Οργανωτική Κουλτούρα και Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής				
Στόχοι	Μέτρα/Δράσεις	Αρμόδιο Προσωπικό	Συχνότητα παρακολούθησης	Δείκτες Απόδοσης
4.1. Προαγωγή της ισότητας των φύλων στην κουλτούρα του φορέα	Δημοσιοποίηση/επικαιροποίηση του ΣΔΙΦ στον ιστότοπο της ΓΓΕΚ και ενημέρωση του προσωπικού	Τμ. Γ' της Δ/σης Σχεδιασμού και Προγραμματισμού Έρευνας και Καινοτομίας	Σε ετήσια βάση	Ανάρτηση/Αναθεώρηση ΣΔΙΦ στον ιστότοπο της ΓΓΕΚ
	Συστηματική επισκόπηση επικοινωνιακού υλικού του φορέα (δημοσιευμένο στον ιστότοπο της ΓΓΕΚ) υπό το πρίσμα της ισότητας των φύλων	Τμήμα Επικοινωνίας & Προβολής, Προϊστάμενοι Δ/σεων & Αυτοτελών Τμ,	Σε τριμηνιαία βάση	Γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο στο επικοινωνιακό υλικό του φορέα
4.2. Ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	Ενημέρωση του προσωπικού σχετικά με τις γονικές άδειες, τις άδειες προστασίας της οικογένειας και τα σχήματα ευέλικτης εργασίας σύμφωνα με τη νομοθεσία	ΔΑΔ/Τμήμα Προσωπικού	Σε ετήσια βάση	Αριθμός εκδηλώσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για τα θέματα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Άξονας προτεραιότητας 5				
Πρόληψη και Αντιμετώπιση Διακρίσεων, Έμφυλης Βίας και Σεξουαλικής Παρενόχλησης				
Στόχοι	Μέτρα/Δράσεις	Αρμόδιο Προσωπικό	Συχνότητα παρακολούθησης	Δείκτες Απόδοσης
5.1. Πρόληψη και εξάλειψη περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης	Πραγματοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων /εκδηλώσεων για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού (μόνιμο, ΙΔΑΧ) σε ζητήματα ισότητας των φύλων, διακρίσεων, έμφυλης βίας και παρενόχλησης στην εργασία	Τμήμα Επικοινωνίας & Προβολής Τμ. Γ' της Δ/σης Σχεδιασμού και Προγραμματισμού Έρευνας και Καινοτομίας	Σε ετήσια βάση	Αριθμός εκπαιδευτικών προγραμμάτων /εκδηλώσεων για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού (μόνιμο, ΙΔΑΧ) σε ζητήματα ισότητας των φύλων, διακρίσεων, έμφυλης βίας και 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	Σύμβουλος Ακεραιότητας Υπουργείου	Σε ετήσια βάση	Ύπαρξη διαδικασίας 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
--	--	--	--	--

Επισημαίνεται ότι το παρόν Σχέδιο Δράσης της ΓΓΕΚ εναρμονίζεται πλήρως με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) 2021-25⁵, το οποίο διαμόρφωσε το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και στο οποίο περιλαμβάνονται δράσεις του Υπουργείου Ανάπτυξης 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.

Στις δράσεις του Υπουργείου Ανάπτυξης που σχετίζονται με τη ΓΓΕΚ και συμπεριλαμβάνονται στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) 2021-25 ανήκει και το Μητρώο Elevate Greece⁶, μέσω του οποίου 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. Επίσης, έχει συσταθεί το Εθνικό Δίκτυο των Επιτροπών Ισότητας των Φύλων & Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) των Ερευνητικών Κέντρων και Ανεξάρτητων Ερευνητικών Ινστιτούτων το οποίο προωθεί δράσεις για την Ισότητα των Φύλων.

⁵ <https://isotita.gr/esdif-2021-2025/>

⁶ 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.

Στάδιο 3-Υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης

Άξονας προτεραιότητας 1 Ισότητα των Φύλων στην Ηγεσία και τις Θέσεις Λήψης Αποφάσεων				
Στόχοι	Δείκτες Απόδοσης	Έτος		
		2022	2023	2024
1.1. Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις στον Φορέα	Κατανομή ανά φύλο στις βαθμίδες διοίκησης	<u>Προϊστάμενοι/ες Διευθύνσεων</u> Άνδρες: 25% Γυναίκες: 100% <u>Προϊστάμενοι/ες Τμημάτων</u> (συμπεριλαμβάνονται και τα Αυτοτελή Τμήματα) Άνδρες: 57% Γυναίκες: 43%	<u>Προϊστάμενοι/ες Διευθύνσεων</u> Άνδρες: 0% Γυναίκες: 100% <u>Προϊστάμενοι/ες Τμημάτων</u> (συμπεριλαμβάνονται και τα Αυτοτελή Τμήματα) Άνδρες: 57% Γυναίκες: 43%	<u>Προϊστάμενοι/ες Διευθύνσεων</u> Άνδρες: 25% Γυναίκες: 75% <u>Προϊστάμενοι/ες Τμημάτων</u> (συμπεριλαμβάνονται και τα Αυτοτελή Τμήματα) Άνδρες: 58% Γυναίκες: 42%

Άξονας προτεραιότητας 2 Ισότητα των Φύλων στην Πρόσληψη και την Επαγγελματική Εξέλιξη				
Στόχοι	Δείκτες Απόδοσης	Έτος		
		2022	2023	2024
2.1. Υποστήριξη της ισορροπίας φύλου στις αιτήσεις για απασχόληση συμβασιούχων στον φορέα	Ποσοστό κατανομής ανά φύλο στις επιτροπές αξιολόγησης υποψηφιοτήτων για θέσεις απασχόλησης	Δεν καταμετρήθηκε	Δεν καταμετρήθηκε	Δεν καταμετρήθηκε
2.2. Υποστήριξη της ισότητας των φύλων στην επαγγελματική εξέλιξη	Κατανομή ανά φύλο στις βαθμίδες διοίκησης	<u>Προϊστάμενοι/ες Διευθύνσεων</u> Άνδρες: 0% Γυναίκες: 100% <u>Προϊστάμενοι/ες Τμημάτων</u> (συμπεριλαμβάνονται και τα Αυτοτελή Τμήματα) Άνδρες: 57% Γυναίκες: 43%	<u>Προϊστάμενοι/ες Διευθύνσεων</u> Άνδρες: 0% Γυναίκες: 100% <u>Προϊστάμενοι/ες Τμημάτων</u> (συμπεριλαμβάνονται και τα Αυτοτελή Τμήματα) Άνδρες: 57% Γυναίκες: 43%	<u>Προϊστάμενοι/ες Διευθύνσεων</u> Άνδρες: 25% Γυναίκες: 75% <u>Προϊστάμενοι/ες Τμημάτων</u> (συμπεριλαμβάνονται και τα Αυτοτελή Τμήματα) Άνδρες: 58% Γυναίκες: 42%

Άξονας προτεραιότητας 3 Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στην Έρευνα, την Καινοτομία και την Εκπαίδευση και Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε τομεακές πολιτικές				
Στόχοι	Δείκτες Απόδοσης	Έτος		
		2022	2023	2024
3.1. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εκπαίδευση του προσωπικού (μόνιμο, ΙΔΑΧ)	Αριθμός εκπαιδευτικών προγραμμάτων / εκδηλώσεων για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού (μόνιμο, ΙΔΑΧ) σε ζητήματα ισότητας των φύλων, διακρίσεων, έμφυλης βίας και παρενόχλησης στην εργασία.	Δεν πραγματοποιήθηκε	1	Συνεδρίαση της Επιτροπής Ισότητας (ΕΙΦ) της ΓΓΕΚ και σχόλια ως προς την αναθεώρηση του ΣΔΙΦ (9 ^{ος} /2024)
3.2. Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα ανώτατα γνωμοδοτικά όργανα (ΕΣΕΤΕΚ, ΤΕΣ)	Κατανομή ανά φύλο στα γνωμοδοτικά όργανα	Υπ' αρ. 19906/03-03-2023 απόφαση σύστασης ΕΣΕΤΕΚ: 40% είναι γυναίκες. Στα ΤΕΣ, το 29,5% είναι γυναίκες.	Υπ' αρ. 19906/03-03-2023 απόφαση σύστασης ΕΣΕΤΕΚ: 40% είναι γυναίκες. Στα ΤΕΣ, το 29,5% είναι γυναίκες.	Υπ' αρ. 19906/03-03-2023 απόφαση σύστασης ΕΣΕΤΕΚ: 40% είναι γυναίκες . Στα ΤΕΣ 29,5% είναι γυναίκες. Υπ' αρ. 40880 / 28-05-2025 απόφαση σύστασης ΕΣΕΤΕΚ: 26,7% είναι γυναίκες . Για τα ΤΕΣ δεν έχει ολοκληρωθεί η διαδικασία ορισμού μελών
3.3. Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στις επιτροπές αξιολόγησης των προτάσεων στις προσκλήσεις έρευνας και καινοτομίας της ΓΓΕΚ	Κατανομή ανά φύλο στις συμμετοχές στις επιτροπές αξιολόγησης των προτάσεων στις προσκλήσεις έρευνας και καινοτομίας	Δεν καταμετρήθηκε	Δεν καταμετρήθηκε -	Δεν καταμετρήθηκε
3.4. Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε δράσεις Ε&Κ που προκηρύσσονται από την ΓΓΕΚ	Αριθμός νέων δράσεων που εστιάζουν σε θέματα φύλου	Δεν υπήρξαν νέες Δράσεις	Δεν υπήρξαν νέες Δράσεις	Εντός του 2024 προτάθηκαν από την ΓΓΕΚ για ένταξη στο χρηματοδοτικό εργαλείο ΕΟΧ 2021-2028 δράσεις για την επανένταξη άνεργων γυναικών υψηλής εξειδίκευσης στην αγορά εργασίας. Αναμένεται το αποτέλεσμα της αξιολόγησης των προτάσεων

Άξονας προτεραιότητας 4				
Ισότητα των Φύλων στην Οργανωτική Κουλτούρα και Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής				
Στόχοι	Δείκτες Απόδοσης	Έτος		
		2022	2023	2024
4.1. Προαγωγή της ισότητας των φύλων στην κουλτούρα του φορέα	Ανάρτηση/Αναθεώρηση ΣΔΙΦ στον ιστότοπο της ΓΓΕΚ		Ανάρτηση 1 ^{ου} ΣΔΙΦ	Αναμόρφωση 2 ^{ου} ΣΔΙΦ
	Γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο στο επικοινωνιακό υλικό του φορέα	Δεν ελέγχθηκε	Δεν ελέγχθηκε	Δεν ελέγχθηκε
4.2. Ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	Αριθμός εκδηλώσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για τα θέματα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	Δεν πραγματοποιήθηκαν	1 (13/3/2023)	Δεν πραγματοποιήθηκαν

Άξονας προτεραιότητας 5				
Πρόληψη και Αντιμετώπιση Διακρίσεων, Έμφυλης Βίας και Σεξουαλικής Παρενόχλησης				
Στόχοι	Δείκτες Απόδοσης	Έτος		
		2022	2023	2024
5.1. Πρόληψη και εξάλειψη περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης	Αριθμός εκπαιδευτικών προγραμμάτων / εκδηλώσεων για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού (μόνιμο, ΙΔΑΧ) σε ζητήματα ισότητας των φύλων, διακρίσεων, έμφυλης βίας και παρενόχλησης στην εργασία.	Δεν πραγματοποιήθηκαν	1 (13/3/2023)	Δεν πραγματοποιήθηκαν

	Υπαρξη διαδικασίας καταγραφής και διερεύνησης περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας ή/και παρενόχλησης	Σύσταση Αυτοτελούς Γραφείου Συμβούλου Ακεραιότητας στον Οργανισμό του Υπουργείου Ανάπτυξης, με βάση τον Ν. 4795/2021		Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για την κάλυψη των θέσεων Συμβούλων Ακεραιότητας στα Αυτοτελή Γραφεία Συμβούλου Ακεραιότητας των Υπουργείων (υπ.Αριθμ.21819 ΕΞ 2024/16.5.2024)
	Αριθμός αναφορών διακρίσεων, έμφυλης βίας ή/και παρενόχλησης	Δεν έχουν καταγραφεί	Δεν έχουν καταγραφεί	Δεν έχουν καταγραφεί
	Αριθμός περιπτώσεων διαχείρισης περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας ή/και παρενόχλησης	Δεν έχουν καταγραφεί	Δεν έχουν καταγραφεί	Δεν έχουν καταγραφεί

Στάδιο 4-Συμπεράσματα

1. Παρατηρείται μια μείωση του προσωπικού της ΓΓΕΚ εντός του 2024, τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών.
2. Στο σύνολο του προσωπικού της ΓΓΕΚ (μόνιμοι, ΙΔΑΧ, συμβασιούχοι) απασχολείται κατά την περίοδο αναφοράς μεγαλύτερος αριθμός γυναικών σε σχέση με τους άνδρες, σύμφωνα με τα στοιχεία από την αρμόδια Δ/νση του Υπουργείου.
3. Στις γυναίκες εμφανίζονται υψηλότερα ποσοστά μεταπτυχιακών τίτλων, ενώ η κατανομή των κατόχων διδακτορικού τίτλου είναι περίπου ίδια ανά φύλο, σύμφωνα με τα στοιχεία από την 1^η και την παρούσα έκδοση του ΣΔΙΦ.
4. Ανεξάρτητα από την σχέση εργασίας, οι γυναίκες παρουσιάζουν αρκετά μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης, σύμφωνα με τα στοιχεία από την 1^η και την παρούσα έκδοση του ΣΔΙΦ.
5. Με βάση τα στοιχεία που αντλήθηκαν από την πρόσφατη (2023) έκδοση του ΕΚΤ «Η συμμετοχή των γυναικών στην Έρευνα και Ανάπτυξη στην Ελλάδα», στο σύνολο του προσωπικού που απασχολείται με Ε&Α στην Ελλάδα, το ποσοστό των γυναικών ανέρχεται στο 43,6%. Αναφορικά με το ερευνητικό προσωπικό στην Ελλάδα το ποσοστό των γυναικών (40,1%) είναι επίσης υψηλό ενώ στη συνολική απασχόληση, το ποσοστό των ερευνητριών φέρνει την Ελλάδα στην τρίτη θέση (2,01%). Στον τομέα των νέων διδακτόρων, τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στα έξι γενικά επιστημονικά πεδία δεν παρουσιάζουν σημαντικές μεταβολές, με υψηλότερη τη συμμετοχή γυναικών στο πεδίο των Γεωργικών Επιστημών και Κτηνιατρικής (66,3%).
6. Πραγματοποιήθηκε παρουσίαση του ΣΔΙΦ στο προσωπικό της ΓΓΕΚ τον Μάρτιο 2023 και προγραμματίζεται νέα εκδήλωση ενημέρωσης & ευαισθητοποίησης εντός του 2025.
7. Αναμένεται μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση ως προς τη χρήση ουδέτερης γλώσσας στο επικοινωνιακό υλικό του Φορέα, με την παρότρυνση και ενημέρωση του προσωπικού.
8. Δεν πραγματοποιήθηκε εκδήλωση για θέματα ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αλλά προγραμματίζεται για το 2025.
9. Δεν έχει καταγραφεί κάποιο περιστατικό παρενόχλησης.

Αναφορικά με την κάλυψη θέσεων ευθύνης από γυναίκες, από τα στοιχεία της ενότητας «Σύνοψη της υφιστάμενης κατάστασης στη ΓΓΕΚ» 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 είναι ότι στο ανώτατο επίπεδο διοίκησης, δηλαδή σε επίπεδο Προϊσταμένων Διευθύνσεων, οι γυναίκες κατέλαβαν το 75%. Αντίστοιχα, στο πρώτο επίπεδο διοίκησης, δηλαδή στο ανώτερο επίπεδο διοίκησης, ήτοι των Προϊσταμένων Τμημάτων, οι γυναίκες αποτελούν το 42%. Υπάρχει συνεπώς μικρό περιθώριο, στο πρώτο τουλάχιστον επίπεδο διοίκησης, να ληφθεί υπόψη η διάσταση του φύλου για μια εντελώς ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο επίπεδο αυτό.

Επισημαίνεται, ωστόσο, ότι καθ' όλη την περίοδο λειτουργίας της ΓΓΕΚ, από το 1983 (ως τότες Υπουργείο Έρευνας και Τεχνολογίας) έως και σήμερα (2025), 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 (μόνιμοι, 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 προωθεί την εισαγωγή της διάστασης του φύλου στην έρευνα και την καινοτομία με την ισορροπημένη συμμετοχή όλων των φύλων σε θέσεις λήψης αποφάσεων.

Ακολουθεί Πίνακας Παραρτήματος, ο οποίος περιέχει τα πρωτογενή δεδομένα από τα οποία προκύπτουν όλα τα διαγράμματα που αναφέρονται παραπάνω. Παρατίθεται μόνο για τεκμηρίωση των παραπάνω και τυχόν αναπαραγωγή από κάποιον που θα το επιθυμούσε.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ-ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Έτος	Κατηγορία Προσωπικού	Φύλο	Βαθμίδα εκπαίδευσης	Αρ. ατόμων
2022	Μόνιμοι	Άνδρες	ΠΕ	11
2022	Μόνιμοι	Γυναίκες	ΠΕ	19
2022	ΙΔΑΧ	Άνδρες	ΠΕ	6
2022	ΙΔΑΧ	Γυναίκες	ΠΕ	16
2022	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Άνδρες	ΠΕ	7
2022	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Γυναίκες	ΠΕ	11
2022	Μόνιμοι	Άνδρες	ΤΕ	0
2022	Μόνιμοι	Γυναίκες	ΤΕ	2
2022	ΙΔΑΧ	Άνδρες	ΤΕ	1
2022	ΙΔΑΧ	Γυναίκες	ΤΕ	3
2022	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Άνδρες	ΤΕ	0
2022	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Γυναίκες	ΤΕ	0
2022	Μόνιμοι	Άνδρες	ΔΕ	1
2022	Μόνιμοι	Γυναίκες	ΔΕ	4
2022	ΙΔΑΧ	Άνδρες	ΔΕ	1
2022	ΙΔΑΧ	Γυναίκες	ΔΕ	14
2022	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Άνδρες	ΔΕ	1
2022	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Γυναίκες	ΔΕ	1
2022	Μόνιμοι	Άνδρες	ΥΕ	0
2022	Μόνιμοι	Γυναίκες	ΥΕ	0
2022	ΙΔΑΧ	Άνδρες	ΥΕ	0
2022	ΙΔΑΧ	Γυναίκες	ΥΕ	0
2022	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Άνδρες	ΥΕ	0
2022	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Γυναίκες	ΥΕ	0
2022	Μόνιμοι	Άνδρες	ΕΕΠ	0
2022	Μόνιμοι	Γυναίκες	ΕΕΠ	0
2022	ΙΔΑΧ	Άνδρες	ΕΕΠ	1
2022	ΙΔΑΧ	Γυναίκες	ΕΕΠ	2
2022	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Άνδρες	ΕΕΠ	0
2022	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Γυναίκες	ΕΕΠ	0

2022	Μόνιμοι	Άνδρες	Κάτοχοι μεταπτυχιακού	7
2022	Μόνιμοι	Γυναίκες	Κάτοχοι μεταπτυχιακού	9
2022	ΙΔΑΧ	Άνδρες	Κάτοχοι μεταπτυχιακού	1
2022	ΙΔΑΧ	Γυναίκες	Κάτοχοι μεταπτυχιακού	4
2022	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Άνδρες	Κάτοχοι μεταπτυχιακού	0
2022	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Γυναίκες	Κάτοχοι μεταπτυχιακού	0
2022	Μόνιμοι	Άνδρες	Κάτοχοι διδακτορικού	5
2022	Μόνιμοι	Γυναίκες	Κάτοχοι διδακτορικού	4
2022	ΙΔΑΧ	Άνδρες	Κάτοχοι διδακτορικού	2
2022	ΙΔΑΧ	Γυναίκες	Κάτοχοι διδακτορικού	1
2022	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Άνδρες	Κάτοχοι διδακτορικού	0
2022	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Γυναίκες	Κάτοχοι διδακτορικού	0
2023	Μόνιμοι	Άνδρες	ΠΕ	12
2023	Μόνιμοι	Γυναίκες	ΠΕ	19
2023	ΙΔΑΧ	Άνδρες	ΠΕ	6
2023	ΙΔΑΧ	Γυναίκες	ΠΕ	15
2023	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Άνδρες	ΠΕ	7
2023	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Γυναίκες	ΠΕ	11
2023	Μόνιμοι	Άνδρες	ΤΕ	0
2023	Μόνιμοι	Γυναίκες	ΤΕ	2
2023	ΙΔΑΧ	Άνδρες	ΤΕ	1
2023	ΙΔΑΧ	Γυναίκες	ΤΕ	3
2023	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Άνδρες	ΤΕ	0
2023	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Γυναίκες	ΤΕ	0
2023	Μόνιμοι	Άνδρες	ΔΕ	1
2023	Μόνιμοι	Γυναίκες	ΔΕ	2
2023	ΙΔΑΧ	Άνδρες	ΔΕ	1
2023	ΙΔΑΧ	Γυναίκες	ΔΕ	13

2023	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Άνδρες	ΔΕ	1
2023	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Γυναίκες	ΔΕ	1
2023	Μόνιμοι	Άνδρες	ΥΕ	0
2023	Μόνιμοι	Γυναίκες	ΥΕ	0
2023	ΙΔΑΧ	Άνδρες	ΥΕ	0
2023	ΙΔΑΧ	Γυναίκες	ΥΕ	0
2023	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Άνδρες	ΥΕ	0
2023	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Γυναίκες	ΥΕ	0
2023	Μόνιμοι	Άνδρες	ΕΕΠ	0
2023	Μόνιμοι	Γυναίκες	ΕΕΠ	0
2023	ΙΔΑΧ	Άνδρες	ΕΕΠ	1
2023	ΙΔΑΧ	Γυναίκες	ΕΕΠ	2
2023	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Άνδρες	ΕΕΠ	0
2023	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Γυναίκες	ΕΕΠ	0
2023	Μόνιμοι	Άνδρες	Κάτοχοι μεταπτυχιακού	5
2023	Μόνιμοι	Γυναίκες	Κάτοχοι μεταπτυχιακού	10
2023	ΙΔΑΧ	Άνδρες	Κάτοχοι μεταπτυχιακού	2
2023	ΙΔΑΧ	Γυναίκες	Κάτοχοι μεταπτυχιακού	6
2023	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Άνδρες	Κάτοχοι μεταπτυχιακού	0
2023	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Γυναίκες	Κάτοχοι μεταπτυχιακού	0
2023	Μόνιμοι	Άνδρες	Κάτοχοι διδακτορικού	5
2023	Μόνιμοι	Γυναίκες	Κάτοχοι διδακτορικού	4
2023	ΙΔΑΧ	Άνδρες	Κάτοχοι διδακτορικού	2
2023	ΙΔΑΧ	Γυναίκες	Κάτοχοι διδακτορικού	1
2023	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Άνδρες	Κάτοχοι διδακτορικού	0
2023	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Γυναίκες	Κάτοχοι διδακτορικού	0
2024	Μόνιμοι	Άνδρες	ΠΕ	12

2024	Μόνιμοι	Γυναίκες	ΠΕ	20
2024	ΙΔΑΧ	Άνδρες	ΠΕ	5
2024	ΙΔΑΧ	Γυναίκες	ΠΕ	16
2024	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Άνδρες	ΠΕ	4
2024	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Γυναίκες	ΠΕ	5
2024	Μόνιμοι	Άνδρες	ΤΕ	0
2024	Μόνιμοι	Γυναίκες	ΤΕ	2
2024	ΙΔΑΧ	Άνδρες	ΤΕ	1
2024	ΙΔΑΧ	Γυναίκες	ΤΕ	3
2024	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Άνδρες	ΤΕ	0
2024	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Γυναίκες	ΤΕ	0
2024	Μόνιμοι	Άνδρες	ΔΕ	1
2024	Μόνιμοι	Γυναίκες	ΔΕ	2
2024	ΙΔΑΧ	Άνδρες	ΔΕ	1
2024	ΙΔΑΧ	Γυναίκες	ΔΕ	13
2024	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Άνδρες	ΔΕ	0
2024	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Γυναίκες	ΔΕ	1
2024	Μόνιμοι	Άνδρες	ΥΕ	0
2024	Μόνιμοι	Γυναίκες	ΥΕ	0
2024	ΙΔΑΧ	Άνδρες	ΥΕ	0
2024	ΙΔΑΧ	Γυναίκες	ΥΕ	0
2024	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Άνδρες	ΥΕ	0
2024	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Γυναίκες	ΥΕ	0
2024	Μόνιμοι	Άνδρες	ΕΕΠ	0
2024	Μόνιμοι	Γυναίκες	ΕΕΠ	0
2024	ΙΔΑΧ	Άνδρες	ΕΕΠ	1
2024	ΙΔΑΧ	Γυναίκες	ΕΕΠ	2
2024	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Άνδρες	ΕΕΠ	0
2024	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Γυναίκες	ΕΕΠ	0
2024	Μόνιμοι	Άνδρες	Κάτοχοι μεταπτυχιακού	5
2024	Μόνιμοι	Γυναίκες	Κάτοχοι μεταπτυχιακού	11
2024	ΙΔΑΧ	Άνδρες	Κάτοχοι μεταπτυχιακού	2

2024	ΙΔΑΧ	Γυναίκες	Κάτοχοι μεταπτυχιακού	6
2024	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Άνδρες	Κάτοχοι μεταπτυχιακού	2
2024	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Γυναίκες	Κάτοχοι μεταπτυχιακού	2
2024	Μόνιμοι	Άνδρες	Κάτοχοι διδακτορικού	5
2024	Μόνιμοι	Γυναίκες	Κάτοχοι διδακτορικού	5
2024	ΙΔΑΧ	Άνδρες	Κάτοχοι διδακτορικού	2
2024	ΙΔΑΧ	Γυναίκες	Κάτοχοι διδακτορικού	1
2024	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Άνδρες	Κάτοχοι διδακτορικού	0
2024	Με σύμβαση παροχής υπηρεσιών	Γυναίκες	Κάτοχοι διδακτορικού	0



Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

2022-2027