



ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΜΦΥΛΗ ΙΣΟΤΗΤΑ

2023 – 2025

ΑΚΑΔΗΜΙΑ



ΑΘΗΝΩΝ

ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2023

1η ΕΚΔΟΣΗ

Το Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα (ΣΔΕΙ) της Ακαδημίας Αθηνών (ΑΑ) για τα έτη 2023-2025 διαμορφώθηκε, κατόπιν σχετικής εισηγήσεως του Διευθύνοντος το Κέντρο Ερευνών Θεωρητικών και Εφαρμοσμένων Μαθηματικών της Ακαδημίας Αθηνών κ. Γεωργίου Καστή, με την ευθύνη της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ) της Ακαδημίας Αθηνών (σύσταση σύμφωνα με την από 09.02.2023 Απόφαση της Συγκλήτου της Ακαδημίας Αθηνών [απόσπασμα αρ. 26]) στην οποία συμμετέχουν οι:

Γεώργιος Καστής, Διευθυντής Ερευνών, Διευθύνων το Κέντρον Ερευνών Θεωρητικών και Εφαρμοσμένων Μαθηματικών (ΚΕΘΕΜ) (Πρόεδρος ΕΙΦ),

Νικόλαος Καμπέρης, Διευθυντής Ερευνών, Διευθύνων το Κέντρον Ερευνών της Ελληνικής Κοινωνίας (ΚΕΕΚ),

Λυδία Παπαρρήγα, Διευθύντρια Ερευνών, Διευθύνουσα το Κέντρον Ερευνών της Ιστορίας του Ελληνικού Δικαίου (ΚΕΙΕΔ),

Γεώργιος Μαρίνος, Αναπληρωτής Προϊστάμενος της Διεύθυνσης Περιουσίας της Ακαδημίας Αθηνών.

και τη συνδρομή των:

Αικατερίνης Βασιλικού, Διευθύντρια Ερευνών, ΚΕΕΚ

Άλκηστης Βερέβη, Διευθύντρια Ερευνών, ΚΕΕΚ

Φραγκίσκου Μπερσίμη, Στατιστικός, Διδάκτωρ Βιοστατιστικής-Βιοπληροφορικής Χαροκόπειου Πανεπιστημίου, διδάσκων του Πανεπιστημίου Πειραιώς

Η ΕΙΦ ευχαριστεί τον Πρόεδρο κ. Σταμάτιο Κριμιζή, τον Αντιπρόεδρο κ. Χρήστο Ζερεφό (Γενικό Γραμματέα της ΑΑ) και τα μέλη της Επιτροπής Ερευνών της ΑΑ για την υποστήριξη της.

Η ΕΙΦ κατέθεσε προς τη Σύγκλητο της Ακαδημίας Αθηνών προς έγκριση και ψήφιση το ΣΔΕΙ, το οποίο εγκρίθηκε με την από 03.08.2023 Πράξη της Συγκλήτου της Ακαδημίας Αθηνών και αναρτήθηκε στην ιστοσελίδα της ΑΑ.

Περιεχόμενα

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	4
2. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	5
2.1. ΕΝΩΣΙΑΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	5
2.1.1. Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	5
2.1.2. Χάρτης για τα θεμελιώδη Δικαιώματα της Ε.Ε. (2000/C 364/01).....	5
2.1.3. Οδηγίες.....	6
2.2. ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	7
2.2.1. Σύνταγμα της Ελλάδας	7
2.2.2. Νόμοι- Προεδρικά Διατάγματα.....	7
2.3. ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ.....	8
2.4. Horizon Europe 2021-2027.....	9
3. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ	10
3.1. Δομή Ακαδημίας Αθηνών	10
3.2. Σύσταση Επιτροπής Ισότητας των Φύλων.....	11
4. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΣΔΕΙ.....	12
4.1. Άξονες Προτεραιότητας.....	12
5. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΤΟΥ ΣΔΕΙ... 13	
6. ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΚΑΙ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ	13
6.1. Σύνοψη της υφιστάμενης κατάστασης στην ΑΑ.....	13
6.2. Έμφυλη κατανομή του προσωπικού της ΑΑ.....	14
7. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΔΡΑΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΜΦΥΛΗ ΙΣΟΤΗΤΑ	18

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σύμφωνα με το Horizon Europe, το νέο πλαίσιο για την Έρευνα και την Καινοτομία (2021-2027) του Συμβουλίου της Ευρώπης, καθώς και ευρύτερες ευρωπαϊκές πολιτικές προώθησης της έμφυλης ισότητας και εξάλειψης των έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων, της σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων μορφών βίας που σχετίζονται με το φύλο, όλα τα Ερευνητικά και Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα στην Ελλάδα καλούνται να καταρτίσουν και να υλοποιήσουν Σχέδια Δράσης για την προώθηση της Έμφυλης Ισότητας. Παράλληλα, οι νέες προδιαγραφές του Horizon Europe θέτουν ως προϋπόθεση την εργασία για τη διασφάλιση της έμφυλης ισότητας στην έρευνα και την καινοτομία σε όλους τους συνεργαζόμενους φορείς. Σε αυτό το πλαίσιο, η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ) της Ακαδημίας Αθηνών ανέλαβε την ανάπτυξη και σύνταξη του παρόντος Σχεδίου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα (ΣΔΕΙ), το οποίο λαμβάνει υπόψην του το (διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό) θεσμικό πλαίσιο που σχετίζεται με την έμφυλη ισότητα, βασίζεται στην ανάλυση διαθέσιμων δεδομένων ως προς το φύλο στην ΑΑ και διατυπώνει τις βασικές αρχές των δράσεων προς υλοποίηση κατά τα έτη 2023-2025 στην ΑΑ.

2. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

2.1. ΕΝΩΣΙΑΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

2.1.1. Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Σύμφωνα με το άρθρο 157 (πρώην άρθρο 141 της ΣΕΚ):

«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. (2000/C 364/01)

Σύμφωνα με το 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, παρουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.»

Σύμφωνα με το 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. Οδηγίες¹

- Οδηγία [2011/99/EE](#) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 13^{ης} Δεκεμβρίου 2011 για την ευρωπαϊκή εντολή προστασίας.
- Οδηγία [2010/41/EE](#) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7^{ης} Ιουλίου 2010 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου.
- Οδηγία [2006/54/EK](#) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5^{ης} Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιатύπωση).
- Οδηγία [2004/113/EK](#) του Συμβουλίου της 13^{ης} Δεκεμβρίου 2004 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών.
- Οδηγία [2002/73/EK](#) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23^{ης} Σεπτεμβρίου 2002 για την τροποποίηση της 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας.
- Οδηγία [97/80/EK](#) του Συμβουλίου της 15^{ης} Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου.
- Οδηγία [97/75/EK](#) του Συμβουλίου της 15^{ης} Δεκεμβρίου 1997 για την τροποποίηση και την επέκταση, στο Ηνωμένο Βασίλειο, της οδηγίας 96/34/EK, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES.
- Οδηγία [96/97/EK](#) του Συμβουλίου της 20^{ης} Δεκεμβρίου 1996 που τροποποιεί την οδηγία 86/378/ΕΟΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.
- Οδηγία [96/34/EK](#) 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 Συμβουλίου της 19^{ης} 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 [86/613/ΕΟΚ](#) του Συμβουλίου της 11^{ης} Δεκεμβρίου 1986 σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και για την προστασία της μητρότητας.
- Οδηγία [86/378/ΕΟΚ](#) του Συμβουλίου της 24^{ης} Ιουλίου 1986 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.
- Οδηγία [79/7/ΕΟΚ](#) του Συμβουλίου της 19^{ης} Δεκεμβρίου 1978 περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως.
- Οδηγία [76/207/ΕΟΚ](#) του Συμβουλίου της 9^{ης} Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την

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

πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας.

- Οδηγία [75/117/ΕΟΚ](#) του Συμβουλίου της 10^{ης} Φεβρουαρίου 1975 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών.

2.2. ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

2.2.1. Σύνταγμα της Ελλάδας

(Αναθεωρήθηκε με το Ψήφισμα της 27ης Μαΐου 2008)

- **Άρθρο 4 παρ. 2:** «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις.»
- **Άρθρο 22 παρ. 1:** «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.»
- **Άρθρο 116 παρ. 2:** «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών.»

2.2.2. Νόμοι- Προεδρικά Διατάγματα

- Νόμος 5019/2023 (ΦΕΚ Α΄ 27/14.02.2023) και ειδικότερα το άρθρο 58 «Σύσταση Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων στους ερευνητικούς και τεχνολογικούς φορείς».
- Νόμος 4795/2021 (ΦΕΚ Α΄ 62/17.04.2021) «Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου του Δημόσιου Τομέα, Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση και άλλες διατάξεις για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση».
- Νόμος 4808/2021 (ΦΕΚ Α΄ 101/19.06.2021) «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».
- Νόμος 4604/2019 (ΦΕΚ Α΄ 50/26.03.2019) «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».
- Νόμος 4443/2016 (ΦΕΚ Α΄ 232/09.12.2016) 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».
- Νόμος 4097/2012 (ΦΕΚ Α΄ 235/03.12.2012) 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».

- Νόμος 4075/2012 (ΦΕΚ Α' 89/11.04.2012) «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-πλασίου 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.»
- Νόμος 3896/2010 (ΦΕΚ Α' 207/08.12.2010) «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.»
- Νόμος 3769/2009 (ΦΕΚ Α' 105/01.07.2009) «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις (Περί προσφορών κλπ.)»
- Νόμος 3488/2006 (ΦΕΚ Α' 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.»
- Νόμος 1483/1984 (ΦΕΚ Α' 153/08.10.1984) «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων.»
- Νόμος 1414/1984 (ΦΕΚ Α' 10/02.02.1984) «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φυλών στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις».

2.3. ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Γενεύη, 2019) 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.

2.4. Horizon Europe 2021-2027

Στο νέο πλαίσιο Horizon Europe 2021-2027, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επιβεβαιώνει τη δέσμευσή της για την έμφυλη ισότητα στην έρευνα και την καινοτομία, καθιστώντας τη ως οριζόντια προτεραιότητα και εισάγοντας ενισχυμένες διατάξεις. Ο στόχος είναι να βελτιωθεί το ευρωπαϊκό σύστημα έρευνας και καινοτομίας, να δημιουργηθούν περιβάλλοντα εργασίας ισότητας των φύλων όπου όλα τα talέντα μπορούν να ευδοκιμήσουν και να ενσωματώσουν καλύτερα τη διάσταση του φύλου σε έργα για τη βελτίωση της ποιότητας της έρευνας καθώς και τη συνάφεια με την κοινωνία της γνώσης, των τεχνολογιών και των καινοτομιών που παράγονται.

Υπάρχουν τρία κύρια επίπεδα στα οποία αντιμετωπίζεται η έμφυλη ισότητα στο Horizon Europe:

- α) Η ύπαρξη Σχεδίου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα (ΣΔΕΙ) αποτελεί εφεξής κριτήριο αιρετότητας για ορισμένες κατηγορίες νομικών οντοτήτων των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης,
- β) Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και καινοτομίας συνιστά κριτήριο ανάθεσης και αξιολογείται σύμφωνα με το κριτήριο της αριστείας (εκτός αν η περιγραφή του θέματος ορίζει ρητώς κάτι διαφορετικό),
- γ) Η αύξηση της ισορροπίας των φύλων σε όλο το πρόγραμμα είναι ένας άλλος στόχος, με σκοπό τη συμμετοχή γυναικών κατά 50% σε όλα τα σχετικά συμβούλια, τις ομάδες εμπειρογνομόνων, τις επιτροπές αξιολόγησης που σχετίζονται με το Horizon Europe και εισάγει την έμφυλη ισορροπία μεταξύ των ερευνητικών ομάδων ως κριτήριο κατάταξης για προτάσεις με την ίδια βαθμολογία.

Το Horizon Europe ορίζει ως προϋποθέσεις του ΣΔΕΙ:

- α) Να είναι επίσημο έγγραφο, υπογεγραμμένο από την ανώτερη διοίκηση και να έχει διαχυθεί εντός του Ιδρύματος. Επίσης, θα πρέπει να επιδεικνύει δέσμευση για την ισότητα των φύλων, να θέτει σαφείς στόχους και λεπτομερείς ενέργειες και δράσεις για την επίτευξή τους.
- β) Να διασφαλίζει ειδικούς πόρους για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση του ΣΔΕΙ. Μπορεί να περιλαμβάνει χρηματοδότηση για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας και δεσμευμένο εργασιακό χρόνο για το προσωπικό του Ιδρύματος.
- γ) Να περιλαμβάνει διαδικασίες για τη συλλογή και την παρακολούθηση δεδομένων. Το ΣΔΕΙ πρέπει να βασίζεται σε στοιχεία και δεδομένα διαχωρισμένα ανά φύλο σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων. Με βάση αυτά τα δεδομένα θα πρέπει να ενημερώνονται οι στόχοι του ΣΔΕΙ, οι δείκτες, καθώς και η αξιολόγηση της προόδου σε ετήσια βάση.

δ) Να περιλαμβάνει εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων. Οι ενέργειες θα πρέπει να αντιμετωπίζουν την έμφυλη ισότητα και τις ασυνείδητες προκαταλήψεις των φύλων και μπορεί να περιλαμβάνουν την ανάπτυξη ικανοτήτων για το φύλο, τη δημιουργία ομάδων εργασίας αφιερωμένων σε συγκεκριμένα θέματα και την ευαισθητοποίηση μέσω εργαστηρίων και δραστηριοτήτων επικοινωνίας.

Εκτός από αυτές τις υποχρεωτικές απαιτήσεις που σχετίζονται με τη διαδικασία, προτείνονται οι ακόλουθες πέντε θεματικές περιοχές για περιεχόμενο:

- ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωτική κουλτούρα,
- ισορροπία των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων,
- ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και εξελίξεις,
- ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο,
- μέτρα κατά της βίας λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

3. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ

3.1. Δομή Ακαδημίας Αθηνών

Η Ακαδημία Αθηνών είναι Ν.Π.Δ.Δ. και ιδρύθηκε με τον Ν. 4398/1929 «Περί κυρώσεως και τροποποιήσεως της από 18 Μαρτ. 1926 συντακτικής αποφάσεως περί Οργανισμού της Ακαδημίας Αθηνών» (ΦΕΚ Α΄ 308/24.08.1929). Ο σκοπός της Ακαδημίας Αθηνών συνίσταται στην καλλιέργεια και προαγωγή των επιστημών, των γραμμάτων και καλών τεχνών και γενικά όλων των ανθρώπινων γνώσεων. Στο πλαίσιο του σκοπού της η Ακαδημία Αθηνών προβαίνει διά των μελών της σε επιστημονικές ανακοινώσεις, και συμμετέχει σε επιστημονικά συνέδρια και διεθνή ερευνητικά προγράμματα, πραγματοποιεί εκδόσεις, χορηγεί υποτροφίες, απονέμει βραβεία. Σήμερα λειτουργούν στην Ακαδημία Αθηνών 17 Ερευνητικά Κέντρα και 4 Γραφεία Ερευνών, ως αυτοτελείς ερευνητικές μονάδες, χωρίς νομική προσωπικότητα, τα οποία εντάσσονται στο νομικό πρόσωπο της Ακαδημίας Αθηνών.

Τα Ερευνητικά Κέντρα της Ακαδημίας Αθηνών είναι τα ακόλουθα:

- Κέντρον Ερεύνης των Νεοελληνικών Διαλέκτων και Ιδιωμάτων - ΙΑΝΕ (ΚΕΝΔΙ-ΙΑΝΕ)
- Κέντρον Ερεύνης της Ελληνικής Λαογραφίας (ΚΕΕΛ)
- Κέντρον Ερεύνης του Μεσαιωνικού και Νέου Ελληνισμού (ΚΕΜΝΕ)
- Κέντρον Ερεύνης Ιστορίας του Ελληνικού Δικαίου (ΚΕΙΕΔ)
- Κέντρον Ερεύνης της Ιστορίας του Νεωτέρου Ελληνισμού (ΚΕΙΝΕ)
- Κέντρον Ερεύνης της Ελληνικής και Λατινικής Γραμματείας (ΚΕΕΛΓ)
- Κέντρον Ερευνών Αστρονομίας και Εφαρμοσμένων Μαθηματικών (ΚΕΑΕΜ)
- Κέντρον Ερεύνης Ελληνικής Φιλοσοφίας (ΚΕΕΦ)
- Κέντρον Ερεύνης Επιστημονικών Όρων και Νεολογισμών (ΚΕΕΟΝ)
- Κέντρον Ερεύνης Φυσικής της Ατμοσφαιράς και Κλιματολογίας (ΚΕΦΑΚ)
- Κέντρον Ερεύνης της Αρχαιότητας (ΚΕΑ)
- Κέντρον Ερεύνης της Ελληνικής Κοινωνίας (ΚΕΕΚ)
- Κέντρον Ερεύνης Βυζαντινής και Μεταβυζαντινής Τέχνης (ΚΕΒΜΤ)
- Κέντρο Ερευνών Θεωρητικών και Εφαρμοσμένων Μαθηματικών (ΚΕΘΕΜ)
- Κέντρο Διαστημικής Έρευνας και Τεχνολογίας (ΚΕΔΕΤ)

- Κέντρο Έρευνας και Εκπαίδευσης στη Δημόσια Υγεία (ΚΕΕΔΥ)
- Κέντρο Έρευνας Φυσικών Καταστροφών και Διαχείρισης Κρίσεων (ΚΕΦΚΔΚ)

Τα Γραφεία Ερευνών της Ακαδημίας Αθηνών είναι τα ακόλουθα:

- Γραφείον Ερεύνης Θεωρητικής και Εφαρμοσμένης Μηχανικής
- Γραφείον Ερεύνης Θεωρητικής Φυσικής
- Γραφείον Ερεύνης Πειραματικής Φυσικής
- Γραφείον Ερεύνης Διεθνών και Συνταγματικών Θεσμών

Στη διοικητική δομή της Ακαδημίας Αθηνών συμπεριλαμβάνονται και οι εξής Διευθύνσεις και λοιπές οργανικές μονάδες:

- Γενική Διεύθυνση
- Νομικός Σύμβουλος
- Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών
- Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών
- Διεύθυνση Διαχείρισης Κληροδοτημάτων
- Διεύθυνση Περιουσίας
- Διεύθυνση Βιβλιοθήκης
- Αυτοτελές Τμήμα Εκδόσεως Δημοσιευμάτων
- Αυτοτελές Τμήμα Τεχνικών Υπηρεσιών
- Αυτοτελές Γραφείο Δημοσίων Σχέσεων, Εθιμοτυπίας και Πολιτιστικών Εκδηλώσεων
- Αυτοτελές Γραφείο Μηχανογραφήσεως-Πληροφορικής
- Μονάδα Διοικητικής και Οικονομικής Υποστήριξης του Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας της Ακαδημίας Αθηνών

3.2. Σύσταση Επιτροπής Ισότητας των Φύλων

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων ορίστηκε με τριετή θητεία με την από 9.2.23 Απόφαση της Συγκλήτου της Ακαδημίας Αθηνών (απόσπασμα αρ. 26/09.02.2023), αποτελούμενη από τρία μέλη που ανήκουν στο ερευνητικό προσωπικό και ένα μέλος από το διοικητικό προσωπικό. Τα μέλη της ΕΙΦ είναι:

Γεώργιος Καστής, Διευθυντής Ερευνών, Διευθύνων το Κέντρον Ερευνών Θεωρητικών και Εφαρμοσμένων Μαθηματικών (ΚΕΘΕΜ) (Πρόεδρος ΕΙΦ),

Νικόλαος Καμπέρης, Διευθυντής Ερευνών, Διευθύνων το Κέντρον Ερεύνης της Ελληνικής Κοινωνίας (ΚΕΕΚ),

Λυδία Παπαρρήγα, Διευθύντρια Ερευνών, Διευθύνουσα το Κέντρον Ερεύνης της Ιστορίας του Ελληνικού Δικαίου (ΚΕΙΕΔ),

Γεώργιος Μαρίνος, Αναπληρωτής Προϊστάμενος της Διεύθυνσης Περιουσίας της Ακαδημίας Αθηνών.

4. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΣΔΕΙ

Η ΑΑ, ακολουθώντας τις κατευθυντήριες οδηγίες του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE)², επικεντρώνει σε δράσεις του για την έμφυλη ισότητα στους εξής στόχους:

- Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωτική κουλτούρα.
- Ισορροπία των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων.
- Ισότητα των φύλων στην πρόσληψη και εξέλιξη της σταδιοδρομίας.
- Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο.
- Μέτρα κατά της βίας λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

4.1. Άξονες Προτεραιότητας

Η αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης στην ΑΑ σχετικά με την έμφυλη ισότητα οδήγησε στον σχεδιασμό στοχευμένων δράσεων στο πλαίσιο διαμόρφωσης του ΣΔΕΙ. Σύμφωνα, λοιπόν, με τα αποτελέσματα της εσωτερικής αξιολόγησης, τίθενται σε προτεραιότητα οι ακόλουθοι πέντε **Άξονες Προτεραιότητας** του ΣΔΕΙ:

Άξονας Προτεραιότητας I. Έμφυλη ισορροπία στην εκπροσώπηση των φύλων σε ηγετικές θέσεις του φορέα και στις θέσεις λήψης αποφάσεων. Η ΑΑ αναγνωρίζει τη σημασία της ισορροπημένης συμμετοχής 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.

Άξονας Προτεραιότητας II. Έμφυλη ισότητα στην πρόσληψη (recruitment), απασχόληση και την επαγγελματική εξέλιξη. Η ΑΑ στοχεύει στην εξάλειψη των εμποδίων και των προκαταλήψεων που σχετίζονται με το φύλο σε όλους τους τομείς που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό του.

Άξονας Προτεραιότητας III. Ένταξη της διάστασης του φύλου στην έρευνα, την καινοτομία και την εκπαίδευση. Η ΑΑ επιδιώκει την ενίσχυση της διάστασης του φύλου στην έρευνα, στην καινοτομία, στην εκπαίδευση και στο σύνολο των προγραμμάτων και δράσεων που υλοποιεί.

Άξονας Προτεραιότητας IV. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα. Η ΑΑ επιδιώκει την υποστήριξη του προσωπικού για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Επίσης στοχεύει στη δημιουργία οργανωσιακής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς με βάση το φύλο.

Άξονας Προτεραιότητας V. Μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η ΑΑ, επιδεικνύοντας μηδενική ανοχή στην έμφυλη βία υπό οποιαδήποτε μορφή, στοχεύει στη λήψη δέσμης μέτρων για την πρόληψη και την καταπολέμηση περιστατικών ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και κάθε άλλης μορφής βίας.

² https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/horizon-europe-gep-criterion?language_content_entity=en

5. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΤΟΥ ΣΔΕΙ

Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για την διαμόρφωση και παρακολούθηση του ΣΔΕΙ της ΑΑ συνοψίζεται ως εξής:

Εσωτερική Αξιολόγηση (Audit): Η φάση αυτή περιλαμβάνει τη συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων ανά φύλο που αφορούν τη διάσταση του φύλου και την κριτική ανάλυση στο θέμα αυτό, ως προς τις διαδικασίες και τις πρακτικές που ακολουθεί το Ίδρυμα. Χρησιμοποιήθηκαν στατιστικά στοιχεία για το έτος 2023 από τις διοικητικές υπηρεσίες σχετικά με τον αριθμό, το φύλο και τη θέση ευθύνης του αμειβόμενου ερευνητικού και διοικητικού προσωπικού. 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.

Διαμόρφωση σχεδίου δράσης: Η φάση αυτή περιλαμβάνει τη διατύπωση στόχων και αρχών με βάση τα δεδομένα της έρευνας αλλά και τη σχεδίαση και τον καθορισμό δράσεων για τη βελτίωση των σημείων, όπου αυτό κρίνεται αναγκαίο. Παράλληλα καθορίζεται το σχετικό χρονοδιάγραμμα, κατανέμονται αρμοδιότητες στο αρμόδιο προσωπικό του Ιδρύματος που θα επιβλέπει την εφαρμογή των δράσεων και καθορίζονται οι δείκτες παρακολούθησης της προόδου που θα σημειώνεται. Το ΣΔΕΙ εγκρίνεται από τη Σύγκλητο της ΑΑ.

Εφαρμογή του ΣΔΕΙ: Η φάση αυτή περιλαμβάνει τη εφαρμογή δράσεων ώστε η δέσμευση σχετικά με τους στόχους να επεκταθεί στην εμπλοκή και τη συνεργασία των ανθρώπινων πόρων. Επίσης, η φάση αυτή θα περιλαμβάνει την ενίσχυση της ευαισθητοποίησης του προσωπικού, καθώς επίσης και ενημέρωση και εκπαίδευση σε θέματα ισότητας φύλων, ώστε να επιτευχθεί ευρεία αποδοχή του ΣΔΕΙ στο Ίδρυμα.

Παρακολούθηση και αξιολόγηση σχεδίου δράσης: Η φάση αυτή περιλαμβάνει τον έλεγχο και την αξιολόγηση του ΣΔΕΙ, σε ετήσια βάση, από την ΕΙΦ. Συγκεκριμένα, θα παρακολουθούνται οι ποσοτικοί και οι ποιοτικοί δείκτες απόδοσης του ΣΔΕΙ, με σκοπό την τήρηση των στόχων και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των δεικτών που έχουν τεθεί. Αξιολόγηση και δυνατότητα τροποποίησης των δράσεων και των δεικτών παρακολούθησης που έχουν τεθεί. Η συγκεκριμένη φάση επιτρέπει την τροποποίηση και βελτίωση του Σχεδίου, αλλά και της ευρύτερης στόχευσης του φορέα αναφορικά με την προώθηση της έμφυλης ισότητας.

6. ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΚΑΙ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ

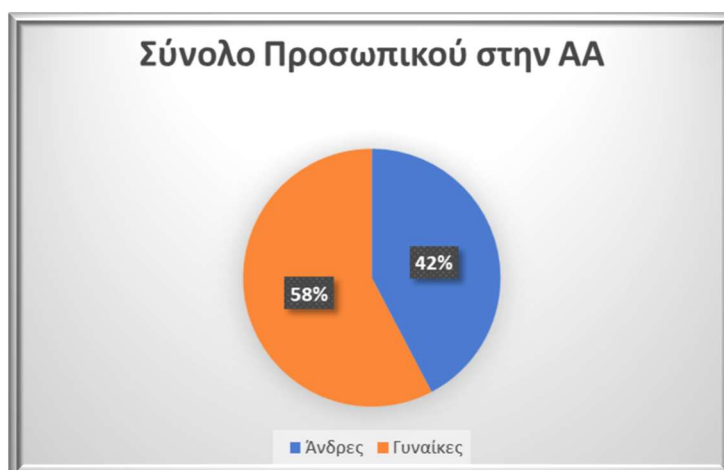
6.1. Σύνοψη της υφιστάμενης κατάστασης στην ΑΑ

Για την ανίχνευση των συνθηκών που επικρατούν ως προς την διάσταση του φύλου στην Ακαδημία Αθηνών αλλά και για το σχεδιασμό των μεθοδολογικών πρακτικών που περιεγράφηκαν ανωτέρω, με έτος αναφοράς το 2023, συγκεντρώθηκαν και αναλύθηκαν ποσοτικά δεδομένα από τις διοικητικές υπηρεσίες και τα ερευνητικά κέντρα για τη έμφυλη κατανομή των ανθρώπινου δυναμικού του φορέα.

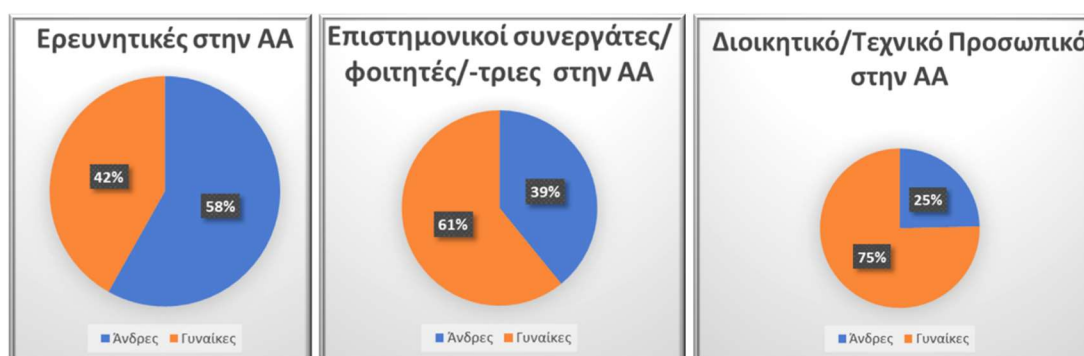
Τα ευρήματα για την έμφυλη κατανομή οργανώνονται σε κατηγορίες ανάλογα με το είδος του προσωπικού (Ερευνητές/-τριες, επιστημονικοί συνεργάτες/φοιτητές/-τριες, διοικητικοί/τεχνικοί), την εργασιακή σχέση και την κατοχή θέσεων ευθύνης (Διευθυνση Κέντρων, διοικητικές θέσεις ευθύνης).

6.2. Έμφυλη κατανομή του προσωπικού της ΑΑ

Στην ΑΑ απασχολούνται 86 ερευνητές/-τριες, 23 επιστημονικοί συνεργάτες/φοιτητές/-τριες και 73 διοικητικοί/τεχνικοί. Στο σύνολο των 182 εργαζομένων, οι 77 είναι άνδρες και οι 105 είναι γυναίκες. Επομένως, οι γυναίκες αποτελούν το 58% του προσωπικού του Ιδρύματος και οι άνδρες το 42% (βλ. Εικόνα 1). Ωστόσο, η κατανομή των γυναικών στις θέσεις απασχόλησης παρουσιάζει κάποιες διαφοροποιήσεις. Οι γυναίκες αποτελούν το 42% των ερευνητών, το 61% των επιστημονικών συνεργατών/φοιτητών/-τριών και το 75% του διοικητικού/τεχνικού προσωπικού (βλ. Εικόνα 2). Οι γυναίκες συνολικά αποτελούν το 46% του ερευνητικού προσωπικού (ερευνητές/-τριες και επιστημονικοί συνεργάτες/φοιτητές/-τριες).

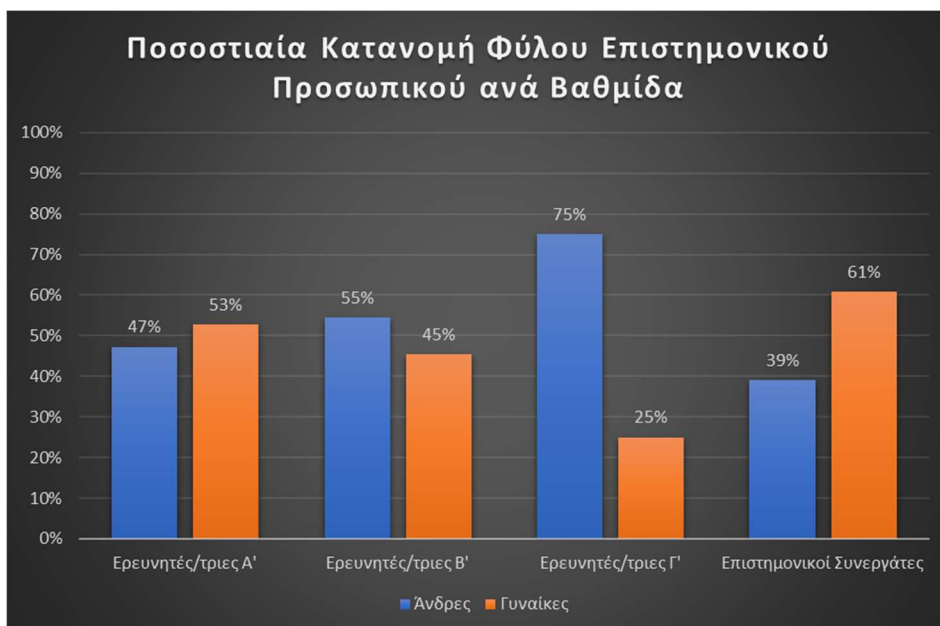


Εικόνα 1 Έμφυλη κατανομή στο σύνολο του προσωπικού της ΑΑ



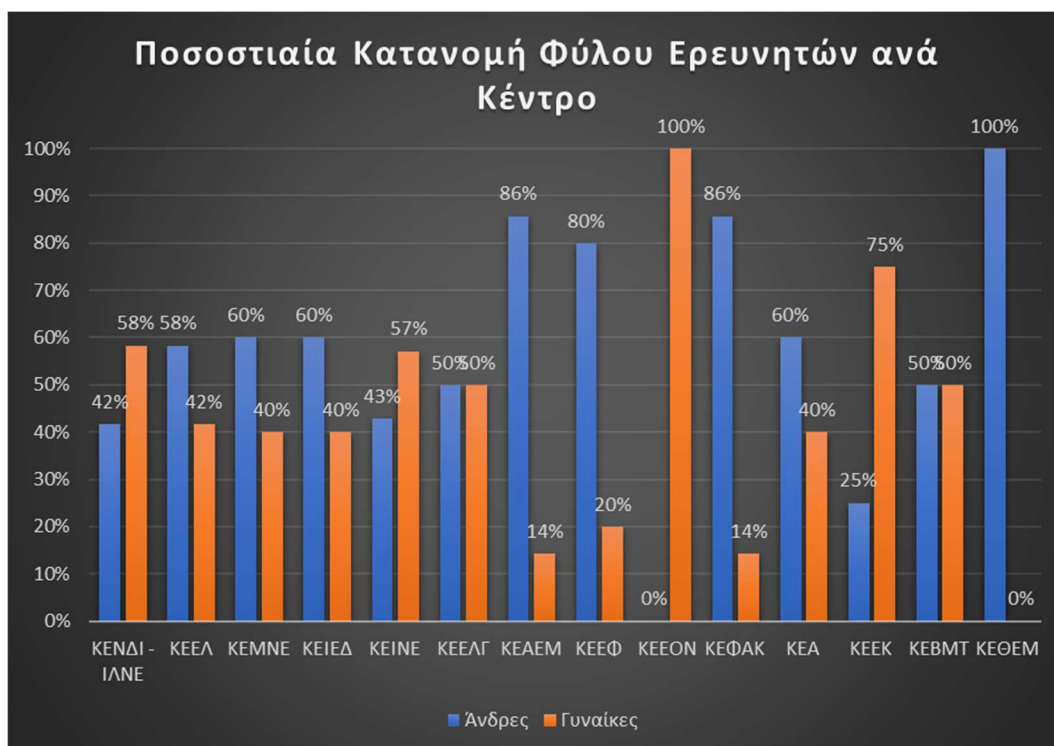
Εικόνα 2 Ποσοστιαία έμφυλη κατανομή στο προσωπικό της ΑΑ

Μεταξύ του ερευνητικού προσωπικού υπάρχει μια ισορροπημένη έμφυλη κατανομή στις πρώτες δύο βαθμίδες, ενώ υπάρχει χαμηλότερο ποσοστό γυναικών στον εισαγωγική Γ' βαθμίδα (βλ. Εικόνα 3).



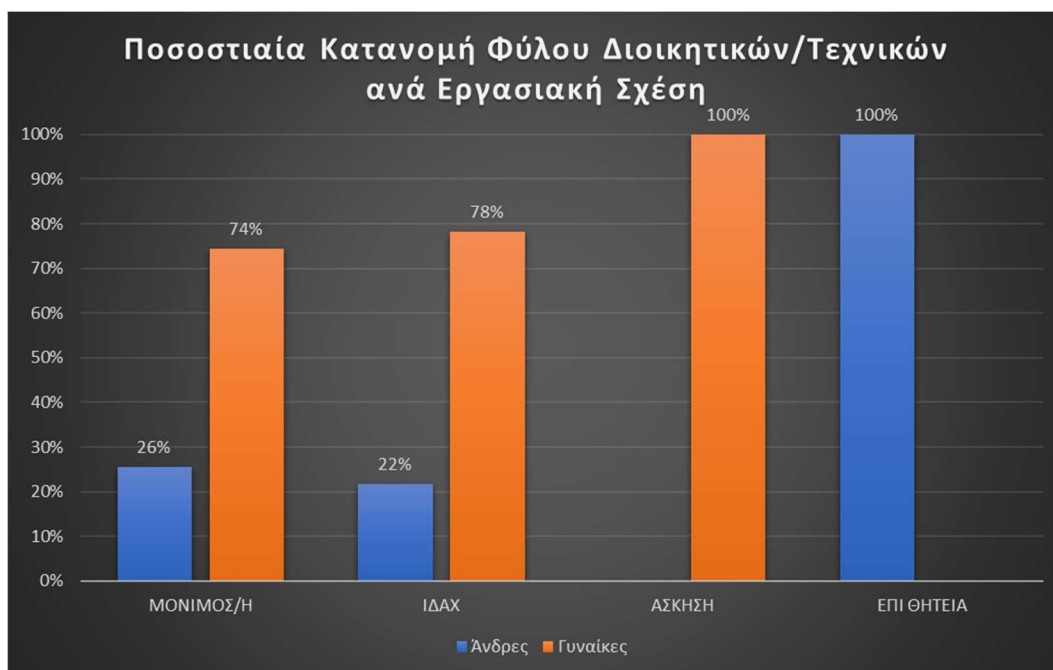
Εικόνα 3. Ποσοστιαία κατανομή φύλου του ερευνητικού προσωπικού ανά βαθμίδα

Όσον αφορά την κατανομή των ερευνητών στα Κέντρα (βλ. Εικόνα 4), παρατηρείται μία σχετική ισορροπία μεταξύ των φύλων στα περισσότερα κέντρα που διεξάγουν έρευνα στα Γράμματα, στις Καλές Τέχνες, στις Ηθικές και Πολιτικές Επιστήμες. Ειδικότερα, το ΚΕΕΟΝ αποτελείται αποκλειστικά από γυναίκες ερευνήτριες. Αντιθέτως, στα κέντρα που διεξάγουν έρευνα στις Θετικές Επιστήμες (ΚΕΑΕΜ, ΚΕΦΑΚ, ΚΕΘΕΜ) υπερτερούν οι άνδρες ερευνητές. Ειδικότερα το ΚΕΘΕΜ αποτελείται αποκλειστικά από άνδρες ερευνητές. Τα τρία νέο-ιδρυθέντα Κέντρα (ΚΕΔΕΤ, ΚΕΕΔΥ, ΚΕΦΚΔΚ) δεν διαθέτουν στην παρούσα φάση προσωπικό.

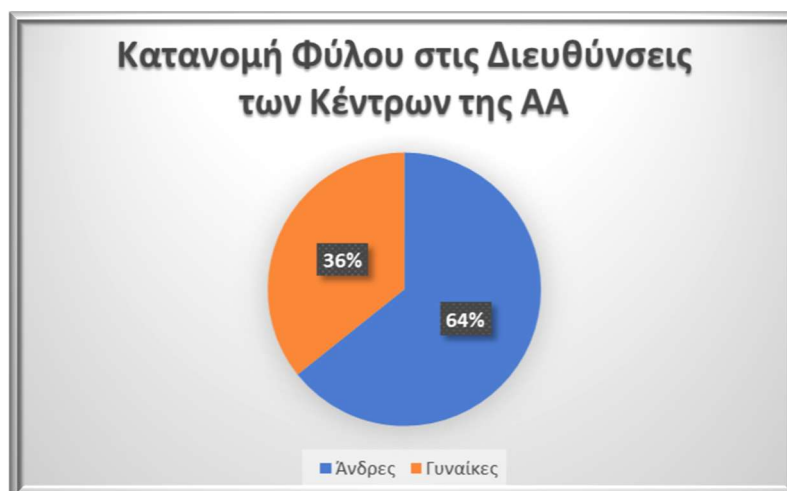


Εικόνα 4 Ποσοστιαία Κατανομή Φύλου Ερευνητών ανά Ερευνητικό Κέντρο

Στις Διοικητικές/Τεχνικές υπηρεσίες της ΑΑ η εκπροσώπηση των γυναικών υπερτερεί αυτής των ανδρών. Η ποσοστιαία κατανομή φύλου στο διοικητικό/τεχνικό προσωπικό ανά εργασιακή σχέση απεικονίζεται στην Εικόνα 5. Οι γυναίκες αποτελούν το 74% (35 γυναίκες) του μόνιμου διοικητικού/τεχνικού προσωπικού, το 78% (18 γυναίκες) του διοικητικού/ τεχνικού προσωπικού με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι-ΔΑΧ). Παράλληλα υπάρχουν 2 γυναίκες σε καθεστώς πρακτικής άσκησης και 1 άνδρας επί θητεία.



Εικόνα 5 Ποσοστιαία Κατανομή Φύλου Διοικητικών/Τεχνικών ανά Εργασιακή Σχέση



Εικόνα 6 Έμφυλη Κατανομή στις Διευθύνσεις των Κέντρων της ΑΑ

Η έμφυλη κατανομή στις διευθύνσεις των Κέντρων της ΑΑ παρουσιάζεται στην Εικόνα 6. Όργανα διοίκησης των Ερευνητικών Κέντρων της Ακαδημίας Αθηνών είναι η Σύγκλητος της ΑΑ, οι Εφορευτικές Επιτροπές των ΕΚ και οι Διευθυντές-τριες/Διευθύνοντες-ύνουσες. Μεταξύ των σήμερα υπηρετούντων Διευθυντών/Διευθυντριών, Διευθυνόντων/Διευθυνουσών στα 14 από τα 17 Κέντρα της ΑΑ οι 9(64%) είναι άνδρες και οι

5(36%) είναι γυναίκες. Τα τρία νέο-ιδρυθέντα Κέντρα (ΚΕΔΕΤ, ΚΕΕΔΥ, ΚΕΦΚΔΚ) δεν διαθέτουν στη παρούσα φάση Διευθυντή-τρια/Διευθύνοντα-ύνουσα.

Στην ΑΑ λειτουργούν τρεις επιτροπές οι οποίες απαρτίζονται αποκλειστικά ή στις οποίες συμμετέχουν ερευνητές/τριες: το Επιστημονικό Συμβούλιο Ερευνητικών Κέντρων της Ακαδημίας Αθηνών (ΕΣΕΚΑΑ), το Υπηρεσιακό Συμβούλιο των Ερευνητών και η Επιτροπή Ερευνών. Το ΕΣΕΚΑΑ απαρτίζεται από 3 γυναίκες (43%) και 4 άνδρες (57%). Την τρέχουσα στιγμή, η Πρόεδρος του ΕΣΕΚΑΑ είναι γυναίκα. Στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο των Ερευνητών συμμετέχουν 1 γυναίκα (50%) και 1 άνδρας (50%). Στην Επιτροπή Ερευνών συμμετέχει 1 άνδρας (100%).

Η έμφυλη κατανομή στις διοικητικές διευθύνσεις της ΑΑ παρουσιάζεται στην Εικόνα 7. Οι γυναίκες αποτελούν το 78% (18 γυναίκες) ενώ οι άνδρες το 22% (5 άνδρες) στις διοικητικές θέσεις ευθύνης.



Εικόνα 7 Έμφυλη Κατανομή σε Διοικητικές Θέσεις Ευθύνης

7. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΔΡΑΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΜΦΥΛΗ ΙΣΟΤΗΤΑ

Άξονας Προτεραιότητας Ι. Έμφυλη ισορροπία στην εκπροσώπηση των φύλων σε ηγετικές θέσεις του φορέα και στις θέσεις λήψης αποφάσεων				
Στόχοι	Μέτρα	Χρονοδιάγραμμα		
		2023	2024	2025
1. Προαγωγή της έμφυλης ισότητας στην κουλτούρα του Ιδρύματος	Σύσταση της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων στην ΑΑ	x		
	Δημιουργία του ΣΔΕΙ και δημοσίευση του στην ιστοσελίδα της ΑΑ	x		
2. Δημιουργία δομών για την υποστήριξη της έμφυλης ισότητας	Παρακολούθηση της εφαρμογής του ΣΔΕΙ	x	x	x
	Παρακολούθηση της έμφυλης ισορροπίας στις θέσεις ευθύνης και στις θέσεις λήψης αποφάσεων	x	x	x
3. Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε όλα τα όργανα λήψης αποφάσεων (ερευνητικά, διοικητικά) και θέσεις ευθύνης	Διαμόρφωση συστήματος για τη συστηματική συλλογή έμφυλων ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων σε θέσης ευθύνης του Ιδρύματος	x	x	x
	Εφαρμογή ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας σε όλα τα έγγραφα του οργανισμού	x	x	x
4. Επίβλεψη των οργανωτικών διαδικασιών σε σχέση με το φύλο	Πραγματοποίηση δράσεων για τη ενθάρρυνση και υποστήριξη των γυναικών για διεκδίκηση και συμμετοχή σε επιτροπές του Ιδρύματος	x	x	x
	Ετήσια πραγματοποίηση τεστ για υποσυνείδητες προκαταλήψεις λόγω φύλου	x	x	x
5. Προώθηση δράσεων ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης	Ετήσια πραγματοποίηση τεστ για υποσυνείδητες προκαταλήψεις λόγω φύλου	x	x	x
	Ετήσια πραγματοποίηση τεστ για υποσυνείδητες προκαταλήψεις λόγω φύλου	x	x	x
Αρμόδιο Προσωπικό	Αναμενόμενα αποτελέσματα και δείκτες παρακολούθησης			
1. Σύγκλητος ΑΑ	Ετήσιες ή διετείς εκθέσεις ΣΔΕΙ			
2. ΕΙΦ	Αριθμός εκδηλώσεων ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης σε θέματα φύλου, προκαταλήψεων και διαφορετικότητας			
3. Διευθυντές Ερευνητικών Κέντρων	Ετήσια στατιστικά στοιχεία για την έμφυλη κατανομή στις υποψηφιότητες και στις συμμετοχές σε επιτροπές, όργανα λήψης αποφάσεων και θέσεις ευθύνης			
4. Επιτροπή Ερευνών	Ετήσια πραγματοποίηση τεστ για υποσυνείδητες προκαταλήψεις λόγω φύλου			
5. Προϊστάμενοι Διοικητικών Υπηρεσιών	Αξιολόγηση αποτελεσμάτων ετήσιων τεστ			

Άξονας Προτεραιότητας II. Έμφυλη ισότητα στην πρόσληψη (recruitment), απασχόληση και την επαγγελματική εξέλιξη					
Στόχοι	Μέτρα	Χρονοδιάγραμμα			
		2023	2024	2025	
1. Ισόρροπη έμφυλη εκπροσώπηση σε όλες τις κατηγορίες προσωπικού 2. Ισόρροπη έμφυλη εκπροσώπηση σε αιτήσεις πρόσληψης και εξέλιξης προσωπικού 3. Ισόρροπη έμφυλη εκπροσώπηση σε προσλήψεις προσωπικού 4. Παρακολούθηση συσχέτισης με το φύλο των εθελούσιων αποχωρήσεων (παραιτήσεις, πρόωρες συνταξιοδοτήσεις) 5. Προσέλκυση γυναικών υποψηφίων σε θέσεις ανώτερων βαθμίδων 6. Ισότητα σε αμοιβές μεταξύ των φύλων	Παρακολούθηση και ανάλυση των δεδομένων αιτήσεων και προσλήψεων για την αξιολόγηση της αναλογίας μεταξύ των φύλων		x	x	
	Δράσεις ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης για την ενδυνάμωση και καθοδήγηση των ερευνητριών		x	x	
	Παρακολούθηση εθελούσιων αποχωρήσεων		x	x	
	Παρακολούθηση στοιχείων μισθοδοσίας		x	x	
Αρμόδιο Προσωπικό	Αναμενόμενα αποτελέσματα και δείκτες παρακολούθησης				
1. Σύγκλητος ΑΑ	Ετήσια έκθεση για την ανάλυση του φύλου στις αιτήσεις και προσλήψεις				
2. ΕΙΦ	Ετήσια έκθεση για την ανάλυση του φύλου στις εθελούσιες αποχωρήσεις				
3. Διευθυντές Ερευνητικών Κέντρων	Μία δράση για την ευαισθητοποίηση και ενημέρωση των ερευνητριών				
4. Επιτροπή Ερευνών	Ετήσια επισκόπηση στατιστικών στοιχείων αμοιβών				
5. Προϊστάμενοι Διοικητικών Υπηρεσιών					

Αξονας Προτεραιότητας III. Ένταξη της διάστασης του φύλου στην έρευνα, την καινοτομία και την εκπαίδευση				
Στόχοι	Μέτρα	Χρονοδιάγραμμα		
		2023	2024	2025
1. Προώθηση έμφυλης ισότητας στις δραστηριότητες έρευνας, καινοτομίας και εκπαίδευσης 2. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο 3. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο εκπαιδευτικό περιεχόμενο 4. Αύξηση της συμμετοχής γυναικών σε ερευνητικά προγράμματα, ερευνητικές ομάδες ή επί κεφαλής σε ερευνητικά έργα	Ενθάρρυνση της έμφυλης ισότητας στις υποβολές προτάσεων χρηματοδότησης και στην εκπόνηση των ερευνητικών έργων (σύνθεση ερευνητικών ομάδων, κ.ά.)	x	x	x
	Πραγματοποίηση εκδηλώσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για τη σημασία της έμφυλης ισότητας στην έρευνα, την καινοτομία και την εκπαίδευση	x	x	x
	Ένταξη της διάστασης φύλου στις προτάσεις ερευνητικών έργων	x	x	x
	Πραγματοποίηση σεμιναρίων για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις μεθόδους και το περιεχόμενο της έρευνας	x	x	x
	Ανάπτυξη προγραμμάτων επιμόρφωσης σε θεματικές που αφορούν στις έμφυλες διακρίσεις	x	x	x
	Προώθηση συμμετοχής γυναικών σε πρωτοβουλίες, ομάδες εργασίας και δραστηριότητες	x	x	x
	Ενθάρρυνση/διευκόλυνση συμμετοχής γυναικών σε επιστημονικές ενημερωτικές δράσεις στην Ακαδημία Αθηνών και εκτός αυτής	x	x	x
	Παρακολούθηση και ενημέρωση σχετικά με τη γυναικεία συμμετοχή σε ερευνητικά προγράμματα, ερευνητικές ομάδες ή σε θέση επιστημονικού υπεύθυνου/ης ερευνητικού προγράμματος στην Ακαδημία Αθηνών	x	x	x
	Σύσταση για επικοινωνία και συνεργασία με γυναίκες ερευνήτριες εντός και εκτός Ελλάδας για ανταλλαγή	x	x	x

	απόψεων και εμπειριών σε θεσμικά και ερευνητικά ζητήματα			
Αρμόδιο Προσωπικό	Αναμενόμενα αποτελέσματα και δείκτες παρακολούθησης			
1. Σύγκλητος ΑΑ 2. ΕΙΦ 3. Διευθυντές Ερευνητικών Κέντρων 4. Επιτροπή Ερευνών 5. Προϊστάμενοι Διοικητικών Υπηρεσιών	Σύντομες ετήσιες/διετείς εκθέσεις του περιεχομένου και των αποτελεσμάτων των δράσεων ΣΔΕΙ περί έμφυλης ισότητας στους τομείς της έρευνας, καινοτομίας και εκπαίδευσης			
	Περιοδικές εκδηλώσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης σε θέματα συμμετοχής γυναικών στους τομείς της έρευνας, καινοτομίας και εκπαίδευσης			
	Παρακολούθηση και καταγραφή της συμμετοχής γυναικών σε ερευνητικά προγράμματα, ερευνητικές ομάδες ή σε θέση επιστημονικού υπεύθυνου/ης σε ερευνητικά έργα/προγράμματα			
	Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των ετήσιων/διετών ερευνών/δράσεων/εκθέσεων			

Αξονας Προτεραιότητας IV. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα				
Στόχοι	Μέτρα	Χρονοδιάγραμμα		
		2023	2024	2025
1. Προώθηση δημιουργίας δομών υποστήριξης της έμφυλης ισότητας	Διεύρυνση της ΕΙΦ της Ακαδημίας Αθηνών με σκοπό τη μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών	x		
	Στόχευση στη δημιουργία διοικητικών εγγράφων και γενικώς κάθε είδους επίσημου κειμένου στην Ακαδημία Αθηνών με γνώμονα τη μη διάκριση ως προς το φύλο και τον σεξουαλικό προσανατολισμό	x	x	x
2. Προώθηση έμφυλης ισότητας στην κουλτούρα, τις διαδικασίες και τις πρακτικές της Ακαδημίας Αθηνών (τεκμηρίωση, αξιολόγηση)	Καταγραφή, ερμηνεία και αξιοποίηση των συνθηκών των έμφυλων διακρίσεων βάσει ετήσιας/διετούς στοχευμένης έρευνας και επικαιροποίηση των εκάστοτε στρατηγικών	x	x	x
	3. Προώθηση έμφυλης ισότητας στην κουλτούρα, τις διαδικασίες και τις πρακτικές της Ακαδημίας Αθηνών (πρόληψη)	Προώθηση πρωτοβουλιών επιμόρφωσης (σεμινάρια πληροφόρησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης) του επιστημονικού και διοικητικού προσωπικού της Ακαδημίας Αθηνών σε επίκαιρα ζητήματα έμφυλων διακρίσεων	x	x
4. Προώθηση ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (πρόληψη)	Σχεδιασμός για την ενσωμάτωση στον μελλούμενο οργανισμό λειτουργίας της Ακαδημίας Αθηνών (ή των επιμέρους ερευνητικών κέντρων) ρυθμίσεων που να περιορίζουν/αποτρέπουν την ανάπτυξη έμφυλων διακρίσεων (π.χ. αντιπροσώπευση σε Επιτροπές, κ.λπ.)	x	x	x
	Ενημέρωση του ερευνητικού και διοικητικού προσωπικού ως προς τις επιμέρους νομοθετικές ρυθμίσεις σχετικές με τις γονικές άδειες, τις ευέλικτες μορφές εργασίας (εξ αποστάσεως εργασία, μειωμένο ωράριο, κ.ά.), κ.λπ.	x	x	x
	Θεσμικές διευκολύνσεις σχετικές με τη φροντίδα παιδιών και άλλων εξαρτώμενων μελών της οικογένειας. Ενθάρρυνση των ανδρών εργαζόμενων για την αξιοποίηση της προαναφερόμενης νομοθεσίας	x	x	x
	Μέριμνα για την ομαλή επαναφορά στην εργασία (χωρίς διακρίσεις,	x	x	x

	πιέσεις και υπερεργασία) των εργαζομένων (κυρίως γυναικών) μετά από απουσία λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων (εγκυμοσύνη, γέννα, φροντίδα και ασθένειες παιδιών, φροντίδα εξαρτημένων ατόμων, κ.ά)			
Αρμόδιο Προσωπικό	Αναμενόμενα αποτελέσματα και δείκτες παρακολούθησης			
1. Σύγκλητος ΑΑ	Σύντομες ετήσιες/διετείς εκθέσεις του περιεχομένου και των αποτελεσμάτων των δράσεων ΣΔΕΙ			
2. ΕΙΦ	Περιοδικές εκδηλώσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης σε θέματα έμφυλων διακρίσεων και καλών πρακτικών για εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής			
3. Διευθυντές Ερευνητικών Κέντρων	Καταγραφή της δυναμικής της έμφυλης συμμετοχής σε επιτροπές, όργανα λήψης αποφάσεων και θέσεις ευθύνης			
4. Επιτροπή Ερευνών	Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των ετήσιων/διετών ερευνών/δράσεων/εκθέσεων			
5. Προϊστάμενοι Διοικητικών Υπηρεσιών				

**Άξονας Προτεραιότητας V.
Μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης**

Στόχοι	Μέτρα	Χρονοδιάγραμμα		
		2023	2024	2025
1. Πρόληψη και εξάλειψη περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας και παρενόχλησης 2. Δημιουργία κουλτούρας μηδενικής ανοχής στη σεξουαλική παρενόχληση και έμφυλη βία 3. Ενθάρρυνση προσωπικό για την αναφορά περιστατικών βίας, διακρίσεων και παρενόχλησης	Ορισμός Υπεύθυνου Παραλαβής και Παρακολούθησης Αναφορών (ΥΠΠΑ)	x		
	Συμπλήρωση ετήσιων ερωτηματολογίων από όλους/-ες τους/τις εργαζομένους/-μενες για την ταυτοποίηση περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας και παρενόχλησης	x	x	x
	Πραγματοποίηση δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού για θέματα διακρίσεων, έμφυλης βίας και παρενόχλησης	x	x	x
Αρμόδιο Προσωπικό	Αναμενόμενα αποτελέσματα και δείκτες παρακολούθησης			
1. Σύγκλητος ΑΑ	Ετήσιες εκθέσεις της ΕΙΦ σχετικά παράπονα			
2. ΕΙΦ	Αριθμός αναφορών διακρίσεων, έμφυλης βίας και παρενόχλησης			
3. Διευθυντές Ερευνητικών Κέντρων	Αριθμός δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης			
4. Επιτροπή Ερευνών				
5. Προϊστάμενοι Διοικητικών Υπηρεσιών	Ανάλυση των ερωτηματολογίων για τη συχνότητα των παραπόνων			