



Επιτροπή Ισότητας Φύλων &  
Καταπολέμησης Διακρίσεων ΕΚΕΤΑ



**ΕΚΕΤΑ**

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ  
ΕΡΕΥΝΑΣ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ  
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

**Σχέδιο Δράσης Ισότητας των Φύλων  
& Καταπολέμησης των Διακρίσεων**  
Εθνικό Κέντρο Έρευνας και Τεχνολογικής  
Ανάπτυξης

**2026 – 2028**

## Περιεχόμενα

1. Περιγραφή του οργανισμού .....	3
2. Ιστορικό Ίδρυσης της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) του ΕΚΕΤΑ.....	4
3. Αποστολή και αρμοδιότητες ΕΙΦΚΔ του ΕΚΕΤΑ.....	6
4. Μεθοδολογία υλοποίησης και δομή Σχεδίου Δράσης.....	7
ΕΝΟΤΗΤΑ 1: ‘Θεματική: Στοιχεία δημογραφικού χαρακτήρα’.....	8
ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ‘Θεματική: Συνθήκες εργασίας - Ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής’ .....	14
ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ‘Θεματική: Αντίληψη δικαιοσύνης και ισότητας στην εργασιακή καθημερινότητα εντός του κέντρου’.....	16
ΕΝΟΤΗΤΑ 4: ‘Θεματική: Εκφοβισμός και παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον’ .....	21
ΕΝΟΤΗΤΑ 5: ‘Θεματική: Επικοινωνία εντός και εκτός κέντρου’ .....	24
Email επικοινωνίας, Λογότυπο ΕΙΦΚΔ, Ερωτηματολόγιο και Ιστοσελίδα ΕΙΦΚΔ .....	25
Δράσεις Διάχυσης και Πληροφόρησης.....	25
5. Σχέδιο Δράσης Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων .....	26
Παράρτημα Ι: Πληροφοριακά Συστήματα που αφορούν στην ΕΙΦΚΔ .....	38
Παράρτημα ΙΙ: Εκδηλώσεις – Δράσεις διάχυσης της ΕΙΦΚΔ του ΕΚΕΤΑ 2023-2026.....	39

## 1. Περιγραφή του οργανισμού

Το Εθνικό Κέντρο Έρευνας και Τεχνολογικής Ανάπτυξης (ΕΚΕΤΑ) ιδρύθηκε τον Μάρτιο του 2000, με έδρα τη Θεσσαλονίκη. Αποτελεί Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου (ΝΠΙΔ) μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα και εποπτεύεται από τη Γενική Γραμματεία Έρευνας και Καινοτομίας (ΓΓΕΚ) του Υπουργείου Ανάπτυξης. Το ΕΚΕΤΑ συγκαταλέγεται μεταξύ των πλέον σημαντικών Ερευνητικών Κέντρων στην Ελλάδα και την Ευρώπη, με κύρια αποστολή την προαγωγή της καινοτόμου έρευνας και της τεχνολογικής ανάπτυξης προς όφελος της κοινωνίας.

Η καθαρή ενέργεια, οι τεχνολογίες χαμηλών/μηδενικών εκπομπών CO<sub>2</sub>, οι τεχνολογίες καθαρών οχημάτων, το πράσινο υδρογόνο, η κλιματική αλλαγή, η τεχνητή νοημοσύνη, τα προηγμένα ρομποτικά συστήματα, το διαδίκτυο των πραγμάτων, η Βιομηχανία 4.0, οι υποδομές έξυπνου σπιτιού του μέλλοντος, η ιατρική ακριβείας, η ολιστική προσέγγιση υγείας–διατροφής, τα αυτόνομα οχήματα, οι προσομοιωτές οδήγησης, οι κόμβοι ελέγχου κυκλοφορίας, οι έξυπνες πόλεις, η γεωργία ακριβείας, η αγρο-ρομποτική και η κυκλική οικονομία συνθέτουν τα κύρια πεδία δραστηριοποίησής του.

Το ΕΚΕΤΑ συγκροτούν τα κάτωθι πέντε Ινστιτούτα, που μαζί με την Κεντρική Διεύθυνση του οργανισμού απασχολούν περισσότερους από 1600 εργαζομένους, στην πλειονότητά τους μηχανικούς και επιστήμονες, σε 7 περιφέρειες και 9 πόλεις της χώρας:

- το Ινστιτούτο Χημικών Διεργασιών και Ενεργειακών Πόρων (ΙΔΕΠ),
- το Ινστιτούτο Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΙΠΤΗΛ),
- το Ινστιτούτο Βιώσιμης Κινητικότητας και Δικτύων Μεταφορών (ΙΜΕΤ),
- το Ινστιτούτο Εφαρμοσμένων Βιοεπιστημών (ΙΝΕΒ), και
- το Ινστιτούτο Βιο-οικονομίας και Αγροτεχνολογίας (ΙΒΟ).

Το μέγεθος, η πολυεπιστημονικότητα και η γεωγραφική διασπορά του ανθρώπινου δυναμικού του ΕΚΕΤΑ καθιστούν την ισότητα των φύλων, τη μη διάκριση και τη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού και ισότιμου εργασιακού και ερευνητικού περιβάλλοντος κρίσιμες προτεραιότητες οργανωσιακής διακυβέρνησης. Στο πλαίσιο αυτό, το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την καταπολέμηση των Διακρίσεων εντάσσεται στη συνολική στρατηγική του ΕΚΕΤΑ για υπεύθυνη έρευνα και καινοτομία.

## 2. Ιστορικό Ίδρυσης της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) του ΕΚΕΤΑ

Στο πλαίσιο της συμμόρφωσης του ΕΚΕΤΑ με το Εθνικό και Ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση των διακρίσεων στους ερευνητικούς και τεχνολογικούς φορείς, το Διοικητικό Συμβούλιο του ΕΚΕΤΑ προχώρησε στη σύσταση της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ).

Ειδικότερα, το Διοικητικό Συμβούλιο του ΕΚΕΤΑ απηύθυνε προς το σύνολο του προσωπικού του την με Αρ. Πρωτ. 054743/27.07.2023 Πρόσκληση Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος σχετικά με τη συγκρότηση της ΕΙΦΚΔ, λαμβάνοντας υπόψη τις διατάξεις του άρθρου 58 (Κεφάλαιο Β΄) «Σύσταση Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων στους ερευνητικούς και τεχνολογικούς φορείς» του Ν. 5019/2023 (ΦΕΚ Α΄ 27/14.12.2023), με τον οποίο ενσωματώθηκε η Οδηγία (ΕΕ) 2020/1828 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 25<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 2020.

Η ΕΙΦΚΔ του ΕΚΕΤΑ αποτελείται από πέντε (5) τακτικά μέλη και ισάριθμα αναπληρωματικά, προερχόμενα από το ερευνητικό, διοικητικό και τεχνικό προσωπικό του ΕΚΕΤΑ, με τριετή θητεία, διασφαλίζοντας τη διεπιστημονική εκπροσώπηση και τη θεσμική συνέχεια του έργου της. Επί παραίτησης, ή για οποιονδήποτε λόγο, παύσης της θητείας ενός εκ των τακτικών μελών της ΕΙΦΚΔ, στον ρόλο αυτού υπεισέρχεται, για το υπόλοιπο της θητείας, κάποιο αναπληρωματικό μέλος. Επιπλέον, η ΕΙΦΚΔ υποστηρίζεται από μέλη ομάδων εργασίας, τα οποία συνεισφέρουν στην υλοποίηση των επιμέρους δράσεων και αρμοδιοτήτων της. Κατόπιν αξιολόγησης του συνόλου των αιτήσεων υποψηφιότητας, το Διοικητικό Συμβούλιο του ΕΚΕΤΑ, με το υπ' αριθμό 588/25.09.2023 Πρακτικό του, ενέκρινε τη συγκρότηση της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων και αποφάσισε τη σύνθεσή της, ως ακολούθως:

Ινστιτούτο/ΚΔ	Βασικό Μέλος
INEB	Θεοδοσίου Ελένη
ΙΠΤΗΛ	Καρανταΐδης Γεώργιος
ΚΔ	Κουρτίδης Ιωάννης
ΙΜΕΤ	Λουκέα Ματίνα
ΙΔΕΠ	Παπαϊωάννου Ελένη

Ινστιτούτο/ΚΔ	Αναπληρωματικό Μέλος
ΙΠΤΗΛ	Γιωγιού Ναταλία
ΙΒΟ	Καραγκούνη Πολυξένη
ΙΒΟ	Παπαδοπούλου Βικτώρια-Νικολέττα
ΚΔ	Τσιλιγκερίδης Αχιλλέας
ΚΔ	Χατζηγιάνης Μανόλης

Ινστιτούτο/ΚΔ	Μέλος Ομάδας Εργασίας
ΙΠΤΗΛ	Βελισκάκη Αγγελική
ΙΔΕΠ	Καράνη Μαρία
ΙΠΤΗΛ	Καρτσουνίδου Ευαγγελία
ΚΔ	Κοκώνα Δέσποινα
INEB	Παντούρα Μαριάννα

<b>ΙΜΕΤ</b>	Στάθη Ευθυμία
<b>ΙΝΕΒ</b>	Χιλιώτη Ζωή

Κατόπιν της παραίτησης ενός βασικού μέλους [κα Κοκώνα Δέσποινα] και τεσσάρων αναπληρωματικών μελών [κα Πολυξένη Γκαραγκούνη (ΙΒΟ), κα Βικτώρια - Νικολέττα Παπαδοπούλου (ΙΒΟ), κ Μανόλη Χατζηγιάνη (ΚΔ) και κα Στάθη Ευθυμία] και της αποχώρησης ενός μέλους ομάδας εργασίας [Μαριάννα Παντούρα (ΙΝΕΒ)], η τελική σύνθεση της Επιτροπής αποτελείται σήμερα από τα ακόλουθα μέλη:

<b>Ινστιτούτο/ΚΔ</b>	<b>Βασικό Μέλος</b>
<b>ΙΝΕΒ</b>	Θεοδοσίου Ελένη
<b>ΙΠΤΗΛ</b>	Καρανταΐδης Γεώργιος
<b>ΚΔ</b>	Κουρτίδης Ιωάννης
<b>ΙΠΤΗΛ</b>	Γιωγιού Ναταλία
<b>ΙΔΕΠ</b>	Παπαϊωάννου Ελένη

<b>Ινστιτούτο/ΚΔ</b>	<b>Αναπληρωματικό Μέλος</b>
<b>ΚΔ</b>	Τσιλιγκερίδης Αχιλλέας
<b>ΙΠΤΗΛ</b>	Βελισκάκη Αγγελική
<b>ΙΔΕΠ</b>	Καράνη Μαρία
<b>ΙΠΤΗΛ</b>	Καρτσουνίδου Ευαγγελία
<b>ΙΝΕΒ</b>	Χιλιώτη Ζωή

### 3. Αποστολή και αρμοδιότητες ΕΙΦΚΔ του ΕΚΕΤΑ

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) του ΕΚΕΤΑ λειτουργεί ως συμβουλευτικό όργανο του ΕΚΕΤΑ και των διοικητικών του οργάνων, σύμφωνα με το άρθρο 58 παρ. 1 περ. α΄ του Ν. 5019/2023 και το άρθρο 19 του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας του φορέα, υποστηρίζοντας τη διαμόρφωση, υλοποίηση και παρακολούθηση πολιτικών ισότητας και μη διάκρισης.

Στο πλαίσιο της αποστολής της, η ΕΙΦΚΔ, μεταξύ άλλων:

- εκπονεί Σχέδια Δράσης για την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση των διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού στις ερευνητικές, εκπαιδευτικές και διοικητικές διαδικασίες του ΕΚΕΤΑ, και καταρτίζει αναφορά προόδου, την οποία υποβάλλει στο Διοικητικό Συμβούλιο του Φορέα,
- εισηγείται προς τα αρμόδια διοικητικά όργανα μέτρα και πολιτικές για την προώθηση της ισότητας, την πρόληψη και καταπολέμηση των διακρίσεων και αποκλεισμών, καθώς και για την αντιμετώπιση κάθε μορφής παρενοχλητικής συμπεριφοράς,
- παρακολουθεί την πορεία υλοποίησης των ανωτέρω μέτρων, αξιολογεί τα αποτελέσματά τους και εισηγείται την αναθεώρηση, τροποποίηση ή συμπλήρωσή τους, όπου απαιτείται,
- παρέχει ενημέρωση και επιμόρφωση στα μέλη της εργασιακής κοινότητας του ΕΚΕΤΑ σε θέματα ισότητας των φύλων, μη διάκρισης, κοινωνικού αποκλεισμού και πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενοχλητικής συμπεριφοράς,
- προωθεί τη διοργάνωση σεμιναρίων, διαλέξεων και δράσεων ευαισθητοποίησης και υποστηρίζει τη συμμετοχή του ΕΚΕΤΑ σε ερευνητικές και εκπαιδευτικές δραστηριότητες που εστιάζουν στη μελέτη του φύλου, της ισότητας, της καταπολέμησης των διακρίσεων και τη διαμόρφωση ενός συμπεριληπτικού ερευνητικού και εργασιακού περιβάλλοντος στον φορέα,
- προωθεί την εκπόνηση μελετών και ερευνών σχετικών με το αντικείμενο αρμοδιότητάς της και συμβάλλει στη διάχυση καλών πρακτικών,
- συμβάλλει στην ανάπτυξη και λειτουργία μηχανισμών αποδοχής, καταγραφής και διαχείρισης αναφορών για περιστατικά διακριτικής μεταχείρισης, αποκλεισμού, ή παρενόχλησης κάθε μορφής,
- παρέχει ή αιτείται, μέσω των αρμόδιων οργάνων του ΕΚΕΤΑ, ειδική συνδρομή και υποστήριξη προς τα θύματα διακρίσεων, αποκλεισμού, ή παρενόχλησης, σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό και κανονιστικό πλαίσιο.

Η σύσταση και η λειτουργία της ΕΙΦΚΔ εντάσσονται στη συνολική στρατηγική του ΕΚΕΤΑ για την προώθηση της ισότητας των φύλων, της μη διάκρισης και της δημιουργίας ενός ασφαλούς, συμπεριληπτικού και ισότιμου εργασιακού και ερευνητικού περιβάλλοντος.

#### **4. Μεθοδολογία υλοποίησης και δομή Σχεδίου Δράσης**

Η αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης υλοποιήθηκε μέσω πρωτογενούς έρευνας με τη χρήση ανώνυμου ερωτηματολογίου. Στόχος του ερωτηματολογίου ήταν η καταγραφή των βιωμάτων και των απόψεων του προσωπικού, στα θέματα ισότητας φύλων και την κάθε μορφής διάκριση στον εργασιακό χώρο.

Τα ευρήματα, αναλύθηκαν διεξοδικά και η ανάλυση τους ανέδειξε κρίσιμα σημεία που χρήζουν παρέμβασης. Για την αντιμετώπιση τους σχεδιάστηκαν στοχευμένες δράσεις. Στην συνέχεια του κεφαλαίου αναλύεται η υφιστάμενη κατάσταση ανά θεματική (5 συνολικά) καθώς και οι δράσεις που προτείνονται. Στο τέλος του κεφαλαίου υπάρχει αναλυτικός πίνακας όπου συνοψίζονται οι δράσεις από όλες τις θεματικές.

Οι βασικοί άξονες του σχεδίου δράσης περιλαμβάνουν την παρακολούθηση της εξέλιξης του προσωπικού, την ενημέρωση και εκπαίδευση του σε σχετικά ισότητας φύλων και καταπολέμησης διακρίσεων, τη θεσμοθέτηση μέτρων πρόληψης (π.χ. Πολιτική Ισότητας και Μη Διάκρισης, Κώδικας Δεοντολογίας) και τη δημιουργία εργαλείων αντιμετώπισης φαινομένων διακρίσεων, όπως η πλατφόρμα αναφορών whistleblowing (καταγγελία ατασθαλιών, αναφορά παράτυπης συμπεριφοράς ή αποκάλυψη/καταγγελία διαφθοράς).

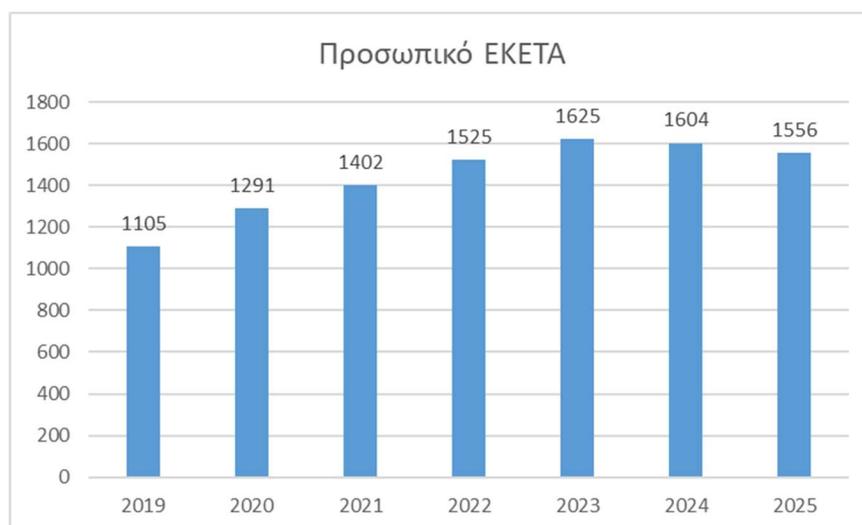
Προκειμένου να διασφαλιστεί η βιωσιμότητα και η αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων, το σχέδιο δράσης ενσωματώνει δείκτες ανά δράση καθώς και συγκεκριμένα χρονικά ορόσημα ολοκλήρωσης της κάθε δράση. Η Επιτροπή Ισότητας και Καταπολέμησης Διακρίσεων διατηρεί την ευελιξία να επικαιροποιεί το σχέδιο δράσης βάσει των εξελισσόμενων αναγκών του Κέντρου, στοχεύοντας στη συνεχή βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος.

## ΕΝΟΤΗΤΑ 1: 'Θεματική: Στοιχεία δημογραφικού χαρακτήρα'

### A. Υφιστάμενη κατάσταση

#### **ΕΚΕΤΑ συνολικά**

Η πορεία του ανθρώπινου δυναμικού του ΕΚΕΤΑ κατά την περίοδο 2019–2025 παρουσιάζει δύο διακριτές φάσεις: μια περίοδο έντονης και σταθερής ανάπτυξης (2019–2023) και μια φάση ήπιας προσαρμογής (2023–2025).



*Διάγραμμα 1. Εξέλιξη προσωπικού ΕΚΕΤΑ 2019-2025*

Συγκεκριμένα, το προσωπικό αυξήθηκε από 1.105 άτομα το 2019 σε 1.625 άτομα το 2023, καταγράφοντας καθαρή αύξηση 520 ατόμων (+47%) μέσα σε τέσσερα έτη. Η μεγαλύτερη ετήσια μεταβολή σημειώθηκε την περίοδο 2019–2020 (+16,8%), γεγονός που υποδηλώνει σημαντική ενίσχυση της ερευνητικής και επιχειρησιακής δραστηριότητας. Την περίοδο 2020–2023 η ανάπτυξη συνεχίστηκε με σταθερό ρυθμό (6,6%–8,8% ετησίως), στοιχείο που καταδεικνύει οργανική μεγέθυνση και εδραίωση της δυναμικής του Οργανισμού.

Το 2023 αποτελεί το σημείο κορύφωσης του ανθρώπινου δυναμικού. Κατά την περίοδο 2023–2025 παρατηρείται ήπια μείωση, με το προσωπικό να διαμορφώνεται στα 1.556 άτομα το 2025.

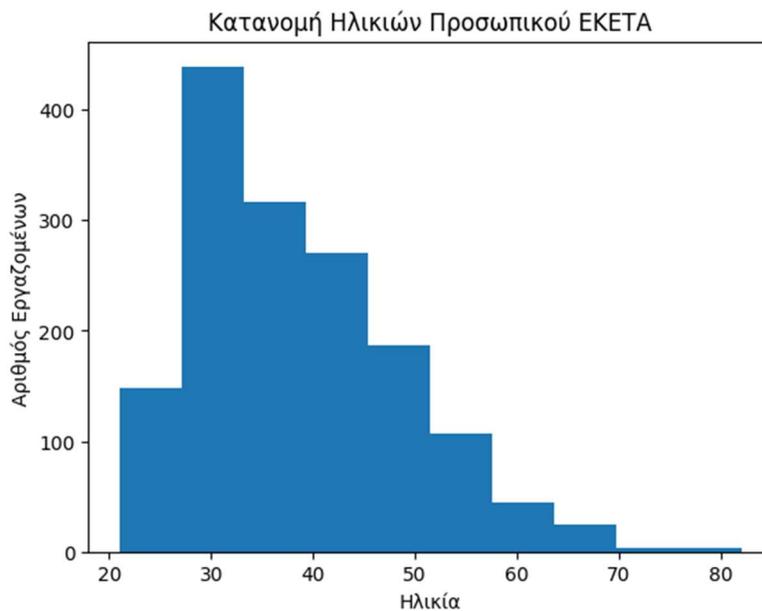
Σε συνολικό ορίζοντα εξαετίας, το προσωπικό του ΕΚΕΤΑ αυξήθηκε κατά 451 άτομα (+40,8%), γεγονός που αποτυπώνει τη σημαντική αναπτυξιακή τροχιά του Οργανισμού και την ενίσχυση της θέσης του στο εθνικό και ευρωπαϊκό ερευνητικό οικοσύστημα.

Η συνολική εικόνα υποδηλώνει ότι, παρά την πρόσφατη σταθεροποίηση, το ΕΚΕΤΑ διατηρεί υψηλότερο επίπεδο στελέχωσης σε σχέση με την προ του 2020 περίοδο, στοιχείο που αντανακλά τη διεύρυνση των δραστηριοτήτων του και τη δυναμική του στην προσέλκυση ανταγωνιστικής χρηματοδότησης.

Αναφορικά με την κατανομή του προσωπικού ανά φύλο (έτος βάσης 2025) καταγράφηκαν 554

γυναίκες και 1.002 άνδρες. Οι γυναίκες αντιστοιχούν στο 35,6% του συνολικού προσωπικού, ενώ οι άνδρες στο 64,4%. Η αναλογία αυτή καταδεικνύει ότι, παρά τη σημαντική συμμετοχή γυναικών στο ανθρώπινο δυναμικό του Οργανισμού, εξακολουθεί να υφίσταται αριθμητική υπεροχή των ανδρών.

Η ανάλυση της ηλικιακής σύνθεσης του προσωπικού του ΕΚΕΤΑ καταδεικνύει έναν οργανισμό με δυναμικό και σχετικά νεανικό προφίλ, διατηρώντας ταυτόχρονα σημαντικό απόθεμα εμπειρίας. Η μέση ηλικία του προσωπικού διαμορφώνεται στα 38,7 έτη, ενώ η διάμεσος ηλικία ανέρχεται στα 37 έτη, γεγονός που υποδηλώνει ομοιογενή και ισορροπημένη κατανομή χωρίς έντονες αποκλίσεις. Η τυπική απόκλιση των 10 ετών επιβεβαιώνει μια φυσιολογική διασπορά ηλικιών, χαρακτηριστική οργανισμών με συνεχή ανανέωση ανθρώπινου δυναμικού.



Διάγραμμα 2. Κατανομή εργαζομένων ΕΚΕΤΑ (2025)

Η ηλικιακή κατανομή εκτείνεται από 21 έως 82 έτη, με την πλειονότητα των εργαζομένων να συγκεντρώνεται στην ηλικιακή ζώνη 30–45 ετών. Το εύρημα αυτό υποδηλώνει ότι ο οργανισμός βρίσκεται σε φάση ώριμης παραγωγικότητας, όπου το προσωπικό διαθέτει επαρκή εμπειρία αλλά και σημαντικό χρονικό ορίζοντα επαγγελματικής εξέλιξης.

Παράλληλα, καταγράφεται παρουσία εργαζομένων άνω των 60 ετών, οι οποίοι συνιστούν φορείς θεσμικής γνώσης και συσσωρευμένης επιστημονικής εμπειρίας. Οι περιπτώσεις άνω των 70 ετών εμφανίζονται ως στατιστικά ακραίες τιμές, χωρίς όμως να επηρεάζουν ουσιαστικά τη συνολική δομή.

Στρατηγικά, η ηλικιακή σύνθεση του ΕΚΕΤΑ χαρακτηρίζεται από:

- Ισχυρή βάση μεσαίων ηλικιών που εξασφαλίζει επιχειρησιακή σταθερότητα.
- Ικανοποιητική παρουσία νεότερων εργαζομένων που ενισχύουν τη μακροπρόθεσμη

βιωσιμότητα.

- Περιορισμένο, προς το παρόν, κίνδυνο μαζικών αποχωρήσεων λόγω συνταξιοδότησης.

Συνολικά, το ηλικιακό προφίλ του Οργανισμού αντανακλά μια ισορροπημένη δομή μεταξύ ανανέωσης και εμπειρίας, στοιχείο που λειτουργεί θετικά τόσο για τη διατήρηση της ερευνητικής αριστείας όσο και για τη διασφάλιση της οργανωσιακής συνέχειας.

Ως προς τις μορφές απασχόλησης που συναντάμε στο κέντρο η κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού αποτυπώνει τη λειτουργική και χρηματοδοτική φυσιογνωμία του ΕΚΕΤΑ ως ερευνητικού οργανισμού με ισχυρή εξάρτηση από ανταγωνιστικά έργα.

Η μεγαλύτερη κατηγορία προσωπικού είναι οι συνεργάτες με ανάθεση έργου (73,9%), οι οποίοι αντιπροσωπεύουν τη συντριπτική πλειονότητα του ανθρώπινου δυναμικού. Το στοιχείο αυτό επιβεβαιώνει τον έργο-κεντρικό χαρακτήρα του Οργανισμού και τη στενή σύνδεση της απασχόλησης με τη ροή χρηματοδοτούμενων ερευνητικών προγραμμάτων.

Οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ΙΔΟΧ (ορισμένου χρόνου) αποτελούν το δεύτερο μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων (13,4%), ενισχύοντας τη λειτουργική ευελιξία του οργανισμού και επιτρέποντας προσαρμογή στις ανάγκες των έργων.

Αντίθετα, ο αριθμός των μόνιμων ή αορίστου χρόνου στελεχών (ΙΔΑΧ και ερευνητές σε βαθμίδα/ΕΛΕ) είναι σαφώς μικρότερος, γεγονός που υποδηλώνει συγκρατημένο πυρήνα σταθερού προσωπικού. Η παρουσία συνεργαζόμενων Μελών ΔΕΠ ενισχύει τη διασύνδεση με τα ΑΕΙ και το ακαδημαϊκό οικοσύστημα, ενώ οι υπότροφοι συμβάλλουν στην ανανέωση του επιστημονικού δυναμικού και στη διαμόρφωση μελλοντικής ερευνητικής γενιάς.

## **Συμπεράσματα**

Η ανάλυση των στοιχείων ανθρώπινου δυναμικού του ΕΚΕΤΑ αναδεικνύει έναν δυναμικά αναπτυσσόμενο ερευνητικό οργανισμό, με σημαντική αύξηση προσωπικού κατά την περίοδο 2019–2025 (+40,8%), νεανικό ηλικιακό προφίλ (μέση ηλικία 38,7 έτη) και έντονο έργο-κεντρικό μοντέλο απασχόλησης. Η πλειονότητα του προσωπικού συγκεντρώνεται στις παραγωγικές ηλικίες 30–45 ετών, στοιχείο που δημιουργεί ευνοϊκές προϋποθέσεις για μακροπρόθεσμη επιστημονική εξέλιξη και οργανωσιακή βιωσιμότητα.

Ως προς την κατανομή φύλου, οι γυναίκες αποτελούν το 35,6% του συνολικού προσωπικού (554 γυναίκες έναντι 1.002 ανδρών). Η συμμετοχή αυτή αποτυπώνει ουσιαστική παρουσία γυναικών στο ανθρώπινο δυναμικό του Οργανισμού, ωστόσο καταδεικνύει ότι εξακολουθεί να υφίσταται ανισορροπία ως προς τη συνολική εκπροσώπηση.

Η υφιστάμενη εικόνα παρέχει μια κρίσιμη αφετηρία για τη διαμόρφωση και εφαρμογή στοχευμένων πολιτικών ισότητας φύλων. Ιδιαίτερη σημασία αποκτά η διερεύνηση:

- της κατανομής φύλου ανά βαθμίδα και μορφή απασχόλησης,
- της εκπροσώπησης γυναικών σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων,
- της συμμετοχής σε ερευνητικά έργα και ηγετικούς ρόλους,
- καθώς και της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Το έργο-κεντρικό μοντέλο στελέχωσης, με υψηλή συμμετοχή συμβάσεων ορισμένου χρόνου και ανάθεσης έργου, καθιστά ιδιαίτερα σημαντική την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε διαδικασίες επιλογής, αξιολόγησης και εξέλιξης προσωπικού, ώστε να αποφεύγονται έμμεσες ανισότητες και να διασφαλίζεται ίση πρόσβαση σε ευκαιρίες.

Η ηλικιακή δομή του οργανισμού, με ισχυρή παρουσία νέων και μεσαίων ηλικιών, δημιουργεί ευνοϊκές συνθήκες για τη διαμόρφωση κουλτούρας ισότητας, χωρίς παγιωμένες δομικές στρεβλώσεις. Η συγκυρία αυτή προσφέρει τη δυνατότητα ενίσχυσης μηχανισμών πρόληψης διακρίσεων, προώθησης της ισόρροπης εκπροσώπησης και ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην ερευνητική και διοικητική λειτουργία.

Στο πλαίσιο αυτό, το Σχέδιο Ισότητας Φύλων του ΕΚΕΤΑ δεν αποτελεί απλώς συμμόρφωση με τις ευρωπαϊκές απαιτήσεις (π.χ. Horizon Europe), αλλά στρατηγική επιλογή οργανωσιακής ανάπτυξης. Στόχος είναι η διαμόρφωση ενός συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος που:

- ενισχύει την ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών,
- προάγει τη διαφάνεια και τη δίκαιη μεταχείριση,
- ενσωματώνει τη διάσταση του φύλου στην έρευνα και την καινοτομία,
- και συμβάλλει στη βιώσιμη και κοινωνικά υπεύθυνη ανάπτυξη του Οργανισμού.

Η παρούσα αποτύπωση των δεδομένων ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί τη βάση τεκμηρίωσης για τον καθορισμό μετρήσιμων στόχων, δεικτών παρακολούθησης και συγκεκριμένων παρεμβάσεων στο πλαίσιο του Σχεδίου Ισότητας Φύλων.

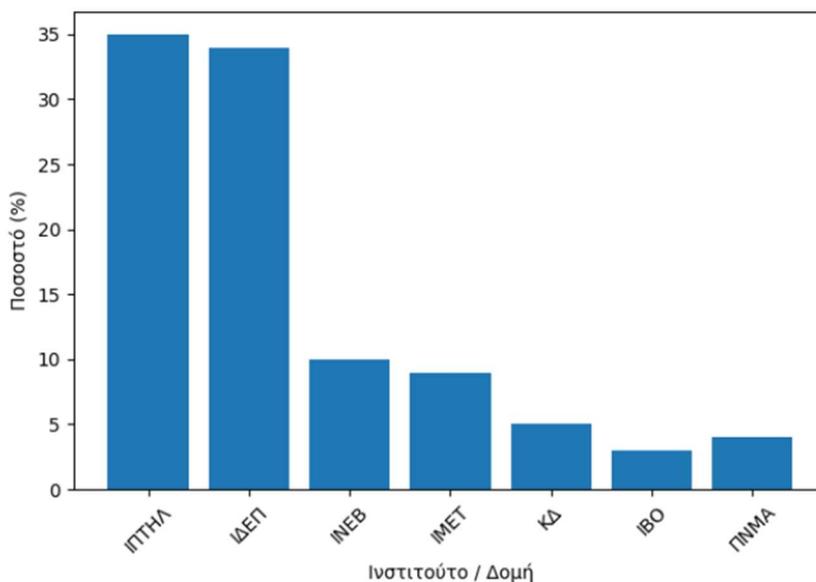
## Δημογραφικά στοιχεία Ερωτηματολογίου

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) του ΕΚΕΤΑ, στο πλαίσιο της αποστολής της για τη διαμόρφωση τεκμηριωμένων και αποτελεσματικών πολιτικών ισότητας, προχώρησε στη συστηματική διερεύνηση της υφιστάμενης κατάστασης εντός του Οργανισμού.

Με στόχο την αποτύπωση της πραγματικής εμπειρίας των εργαζομένων και την ανάδειξη ουσιαστικών ζητημάτων που αφορούν την ισότητα των φύλων, τις διακρίσεις και τις συνθήκες εργασίας, εκπονήθηκε ειδικό ανώνυμο ερωτηματολόγιο, το οποίο διαμοιράστηκε στο σύνολο του προσωπικού του Κέντρου.

Η ανάλυση των δεδομένων που προέκυψαν από τη διαδικασία αυτή αποτελεί τη βάση για τον σχεδιασμό του παρόντος Σχεδίου Δράσης, διασφαλίζοντας ότι οι προτεινόμενες παρεμβάσεις ανταποκρίνονται σε πραγματικές ανάγκες και τεκμηριωμένες προκλήσεις.

Στο ερωτηματολόγιο συμμετείχαν συνολικά **347 εργαζόμενοι/ες**, προερχόμενοι από όλα τα Ινστιτούτα και την Κεντρική Διοίκηση του ΕΚΕΤΑ. Όπως αποτυπώνεται στο Διάγραμμα 3, η συμμετοχή κατανέμεται κυρίως στα Ινστιτούτα ΙΠΤΗΛ και ΙΔΕΠ, ενώ εκπροσωπούνται και τα λοιπά Ινστιτούτα και διοικητικές δομές, στοιχείο που διασφαλίζει την αντιπροσωπευτικότητα των αποτελεσμάτων.



Διάγραμμα 3. Κατανομή συμμετοχών ανά Ινστιτούτο

Ως προς το φύλο, οι συμμετέχοντες δήλωσαν ισομερή κατανομή μεταξύ ανδρών και γυναικών, ενώ σε ποσοστό **99%** ανέφεραν ότι η ταυτότητα φύλου τους συμφωνεί με το βιολογικό τους φύλο. Το εύρημα αυτό υποδηλώνει ένα περιβάλλον στο οποίο, σε γενικές γραμμές, το προσωπικό αισθάνεται ασφαλές ως προς τη δήλωση του φύλου του, χωρίς αυτό να αναιρεί την ανάγκη περαιτέρω ευαισθητοποίησης και συμπερίληψης.

Σε ό,τι αφορά το μορφωτικό επίπεδο, **το 80%** των συμμετεχόντων διαθέτει μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο σπουδών, γεγονός που επιβεβαιώνει τον έντονα ερευνητικό και επιστημονικό χαρακτήρα του Οργανισμού και αναδεικνύει τη σημασία ύπαρξης διαφανών και ισότιμων διαδικασιών επαγγελματικής ανέλιξης.

Ιδιαίτερη σημασία παρουσιάζει η μορφή απασχόλησης του προσωπικού. Το **45%** των ερωτώμενων απασχολείται με σύμβαση ανάθεσης έργου (ΤΠΥ), περίπου **το 30%** με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (ΙΔΟΧ), ενώ μόλις **το 10%** διαθέτει σύμβαση αορίστου χρόνου. Η κατανομή αυτή αναδεικνύει έναν υψηλό βαθμό εργασιακής επισφάλειας, ο οποίος δύναται να επηρεάζει δυσανάλογα συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων και να επηρεάζει τις δυνατότητες μακροπρόθεσμου επαγγελματικού σχεδιασμού.

Σε σχέση με τη διάρκεια απασχόλησης στον Οργανισμό, **το 56%** των συμμετεχόντων εργάζεται στο ΕΚΕΤΑ έως 5 έτη, γεγονός που υποδηλώνει υψηλή κινητικότητα προσωπικού και ενισχύει την ανάγκη για πολιτικές ένταξης, καθοδήγησης και επαγγελματικής ανάπτυξης από τα πρώτα στάδια απασχόλησης.

Τέλος, **το 42%** των συμμετεχόντων δηλώνει ότι επιβλέπει ή συντονίζει άλλους εργαζόμενους, με τους άνδρες να εμφανίζονται σε ελαφρώς υψηλότερο ποσοστό σε ρόλους επίβλεψης σε σύγκριση με τις γυναίκες. Παράλληλα, **το 86%** των συμμετεχόντων δεν αυτοπροσδιορίζεται ως μέλος μειονοτικής ομάδας, με τις γυναίκες να δηλώνουν σε υψηλότερο ποσοστό αίσθηση μειονοτικής θέσης.

Συνολικά, τα παραπάνω δεδομένα αποτυπώνουν ένα ανθρώπινο δυναμικό υψηλής επιστημονικής κατάρτισης, αλλά και δομικές προκλήσεις που σχετίζονται με τη μορφή απασχόλησης, τη διάρκεια παραμονής στον Οργανισμό και την κατανομή ρόλων και ευθυνών. Τα ευρήματα αυτά αποτελούν τη βάση για τον σχεδιασμό στοχευμένων δράσεων ισότητας φύλων στο πλαίσιο του παρόντος Σχεδίου Δράσης.

## B. Προτεινόμενες δράσεις

Δεδομένου ότι η εκπροσώπηση των γυναικών στο σύνολο του προσωπικού του Κέντρου ανέρχεται στο ένα τρίτο του προσωπικού, αναδεικνύει την ανάγκη λήψης πρωτοβουλιών για την χάραξη της στρατηγική του Κέντρου στο θέμα της ισότητας των φύλων. Σε συνδυασμό με την ραγδαία αύξηση του προσωπικού τα τελευταία χρόνια αναδεικνύεται η ανάγκη θέσπισης ενός **μηχανισμού παρατήρησης και συνεχούς καταγραφής του προσωπικού** του Κέντρου. Ο μηχανισμός αυτός θα βοηθήσει στην συλλογή δεδομένων (π.χ. για το μέγεθος, την κατανομή του προσωπικού ανά φύλο, κ.α.) τα οποία θα αξιοποιηθούν για την χάραξη σχετικών πολιτικών. Προτείνεται ο μηχανισμός αυτός να δημιουργηθεί εντός του πληροφοριακού συστήματος του ΕΚΕΤΑ (MyCerth).

## **ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ‘Θεματική: Συνθήκες εργασίας - Ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής’**

### A. Υφιστάμενη κατάσταση

Τα αποτελέσματα της Θεματικής 2 του ερωτηματολογίου αποτυπώνουν την υφιστάμενη κατάσταση σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Η αναγνώριση της σημασίας της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής στο ΕΚΕΤΑ φαίνεται να είναι εμφανής, αλλά τα δεδομένα δείχνουν **κενά στην ενημέρωση και στην εφαρμογή των μέτρων υποστήριξης**.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου, η πλειονότητα των συμμετεχόντων (56%) δήλωσε ότι δεν είναι ενήμεροι για τους τύπους αδειών που δικαιούται, ενώ μόνο το 38% ανέφερε ότι είναι ενήμεροι και το 6% δεν είναι σίγουροι. Επιπλέον, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (59%) δεν έχει λάβει γονική άδεια, το 26% δηλώνει ότι δεν δικαιούται, ενώ μόλις το 14% έχει λάβει ή λαμβάνει γονική άδεια. Τα στοιχεία αυτά αναδεικνύουν **έλλειψη πληροφόρησης και περιορισμένη χρήση των αδειών που προβλέπονται**.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει ότι οι απόψεις σχετικά με τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης και την υποστήριξη από το ΕΚΕΤΑ ποικίλλουν. Το 52% των συμμετεχόντων εκφράζει θετική άποψη για τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, ενώ το 22% διαφωνεί και το 26% ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί. Επιπλέον, το 40% δηλώνει ότι το ΕΚΕΤΑ τους παρακινεί να αποδώσουν καλύτερα, ενώ το 60% είναι ουδέτερο ή αρνητικό. Το 51% αισθάνεται ασφάλεια στη δουλειά του, ενώ το 49% εκφράζει αμφιβολίες.

Το ποσοστό των συμμετεχόντων που θεωρεί ότι έχει την απαραίτητη υποστήριξη στο ΕΚΕΤΑ, ώστε να δουλεύει με ευέλικτο ωράριο φτάνει το 45%. Παρόμοια, το 45% θεωρεί ότι μπορεί να εξισορροπήσει τον φόρτο εργασίας του με την προσωπική του ζωή. Ωστόσο, το 71% δεν είναι ενήμερο αν το ΕΚΕΤΑ αναλαμβάνει δράσεις για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Το 21% θεωρεί ότι οι γονεϊκές υποχρεώσεις εμποδίζουν την επαγγελματική του εξέλιξη, ενώ το 24% όχι, και το 55% διατηρεί ουδέτερη στάση. Σημαντικό εύρημα με το οποίο καταδεικνύει τόσο την άγνοια των εργαζομένων αναφορικά με τις άδειες αλλά και με την **έλλειψη υποστηρικτικού πλαισίου για τους γονείς/φροντιστές**.

Το 30% των εργαζομένων αναγνωρίζει ότι υπάρχουν εμπόδια στην επίτευξη των επαγγελματικών τους στόχων με αυτά να κατηγοριοποιούνται ως εξής:

- Διοικητική και Οργανωτική Υποστήριξη (π.χ. ζητήματα στρατηγικής, διοικητικών πρακτικών, και οργανωτικής δομής)
- Συμβάσεις και Εργασιακή Ασφάλεια (π.χ. προβλήματα με ασφάλεια, απολαβές, και σύμβαση εργασίας)
- Ισορροπία Εργασίας-Ζωής (π.χ. θέματα ωραρίων, εξισορρόπησης προσωπικών και επαγγελματικών υποχρεώσεων)

- Προοπτικές Εξέλιξης και Καριέρας (π.χ. ελλείψεις ευκαιριών ανέλιξης, καθοδήγησης, και αξιολόγησης)
- Προβλήματα Χρηματοδότησης και Υποδομών (π.χ. περιορισμένα κονδύλια και εξοπλισμό)
- Πολιτισμός και Συνεργασία στον Οργανισμό (π.χ. προβλήματα επικοινωνίας, κουλτούρας συνεργασίας)
- Κοινωνικοί και Πολιτισμικοί Παράγοντες (π.χ. θέματα διακρίσεων στερεοτύπων)

Κλείνοντας, στην ερώτηση κατά πόσο είστε συνολικά ικανοποιημένη/ος από τις συνθήκες εργασίας στο ΕΚΕΤΑ, το 71% των εργαζομένων εξέφρασε ικανοποίηση. Αξίζει να σημειωθεί ότι στη συγκεκριμένη ερώτηση οι γυναίκες εξέφρασαν μεγαλύτερο ποσοστό δυσαρέσκειας.

## B. Προτεινόμενες δράσεις

Σχετικά με την σημασία ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής αναδείχθηκε ότι σημαντικό ποσοστό δήλωσε ότι δεν είναι ενήμερο για τους τύπους αδειών που δικαιούται ή δεν λάβει γονική άδεια. Αναδεικνύεται η ανάγκη για περισσότερη πληροφόρηση και προτείνεται η **κατάρτιση και ανάρτηση ενημερωτικού οδηγού αδειών** βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας, στα «Χρήσιμα Αρχεία» του MyCERTH, ώστε να διασφαλίζεται η διαρκής πρόσβαση του προσωπικού σε επικαιροποιημένη πληροφορία.

Ένα σημαντικό ποσοστό δήλωσε ότι δεν είναι ικανοποιημένο με τις συνθήκες εργασίας στον Κέντρο. Έτσι προτείνεται η περιοδική αποτύπωση των σχετικών παραμέτρων και, όπου κρίνεται σκόπιμο, η συγκέντρωση και αξιολόγηση σχετικών παρατηρήσεων του προσωπικού μέσω θεσμοθετημένων διαδικασιών, με στόχο τη διερεύνηση εφικτών βελτιώσεων, λαμβάνοντας υπόψη το ισχύον θεσμικό και οικονομικό πλαίσιο λειτουργίας του Κέντρου..

Σημαντικό ποσοστό θεωρεί πως οι γονεϊκές υποχρεώσεις εμποδίζουν την επαγγελματική του εξέλιξη. Σε συνδυασμό με την έλλειψη ενημέρωση για τα θέματα αυτά αναδεικνύεται η ανάγκη για μια δράση σχετικά με τη **διερεύνηση της δυνατότητας δημιουργίας υποδομών γονεϊκής μέριμνας**.

Πολύ σημαντική είναι και η ψυχολογική υποστήριξη του προσωπικού καθώς και η διατήρηση της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής. Έτσι, προτείνεται ο **σχεδιασμός υπηρεσιών ψυχολογικής υποστήριξης** για το προσωπικό και η διοργάνωση σεμιναρίων ενδυνάμωσης του προσωπικού του Κέντρου.

### **ΕΝΟΤΗΤΑ 3: ‘Θεματική: Αντίληψη δικαιοσύνης και ισότητας στην εργασιακή καθημερινότητα εντός του κέντρου’**

#### A. Υφιστάμενη κατάσταση

Τα αποτελέσματα της Θεματικής 3 του ερωτηματολογίου αποτυπώνουν με σαφήνεια τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τη δικαιοσύνη, την ισότητα και τη συμπερίληψη στην καθημερινή εργασιακή πραγματικότητα του Κέντρου, αναδεικνύοντας τόσο θετικά στοιχεία όσο και σημαντικές αδυναμίες σε επίπεδο δομών, πρακτικών και κουλτούρας. Σε γενικές γραμμές, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δηλώνει ότι εργάζεται σε ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς ως προς χαρακτηριστικά όπως η ηλικία, η εμφάνιση, η θρησκεία, η εθνικότητα και ο σεξουαλικός προσανατολισμός, με τα ποσοστά θετικών απαντήσεων να κυμαίνονται σε υψηλά επίπεδα. Ωστόσο, η εικόνα αυτή δεν είναι ομοιόμορφη, καθώς **καταγράφονται σημαντικά ποσοστά διαφωνίας σε τομείς που σχετίζονται άμεσα με έμφυλες και κοινωνικές ανισότητες**, όπως η φροντίδα τέκνων ή ηλικιωμένων (26%) η αντιμετώπιση των ατόμων με αναπηρία (24%) και το φύλο (24%). Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι, παρά τη γενικά θετική αντίληψη, περίπου ένας στους τέσσερις εργαζόμενους δεν βιώνει το περιβάλλον ως πλήρως συμπεριληπτικό σε κρίσιμους τομείς και αντιλαμβάνονται εμπόδια τα οποία σχετίζονται με ρόλους φροντίδας, αναπηρία και έμφυλες διακρίσεις.

Η διερεύνηση της ύπαρξης διακρίσεων στον χώρο εργασίας ενισχύει αυτή την εικόνα, καθώς πάνω από το ένα τρίτο των συμμετεχόντων εκφράζει την άποψη ότι υφίστανται διακρίσεις, ενώ ένα ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό επιλέγει να μην απαντήσει, γεγονός που μπορεί να ερμηνευθεί ως **ένδειξη δισταγμού, ανασφάλειας ή έλλειψης εμπιστοσύνης στους μηχανισμούς αντιμετώπισης** τέτοιων φαινομένων. Η ανάλυση ανά φύλο αποκαλύπτει έντονες διαφοροποιήσεις, με τις γυναίκες να αναγνωρίζουν σε σαφώς μεγαλύτερο βαθμό την ύπαρξη διακρίσεων σε σύγκριση με τους άνδρες (το 39% των γυναικών θεωρεί ότι υπάρχουν διακρίσεις, έναντι 24,42% των ανδρών), οι οποίοι στη μεγάλη τους πλειονότητα θεωρούν ότι τέτοια φαινόμενα δεν υφίστανται (65,7%). Παράλληλα, παρατηρούνται σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των Ινστιτούτων, γεγονός που καταδεικνύει ότι η εμπειρία της ισότητας και της δικαιοσύνης δεν είναι ενιαία, αλλά εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το εκάστοτε οργανωτικό και εργασιακό περιβάλλον.

Οι ανοιχτές απαντήσεις όσων θεωρούν ότι υπάρχουν διακρίσεις προσφέρουν μια πιο βαθιά κατανόηση των αιτίων και των μορφών τους. **Αναδεικνύονται επαναλαμβανόμενες αναφορές σε διακρίσεις λόγω φύλου**, με τις γυναίκες να περιγράφουν στερεοτυπική ανάθεση ρόλων, περιορισμένη πρόσβαση σε τεχνικά ή ηγετικά καθήκοντα, χαμηλότερη μισθολογική εξέλιξη και εμφανή υποεκπροσώπηση σε θέσεις ευθύνης. Τα ποσοτικά δεδομένα ενισχύουν τις ποιοτικές αυτές αναφορές: το 40% των γυναικών δηλώνει ότι η αμοιβή του δεν είναι δίκαιη, έναντι 17% των ανδρών, ενώ μόνο το 30% των γυναικών θεωρεί τις αμοιβές δίκαιες, έναντι 48% των ανδρών. Παράλληλα, το 50% των γυναικών θεωρεί ότι δεν είναι σύνηθες να ηγείται γυναίκα ομάδας ή τμήματος, έναντι 28% των ανδρών. Παράλληλα, **καταγράφονται ανισότητες στις αμοιβές που δεν συνδέονται με τα προσόντα ή την απόδοση, δημιουργώντας την αίσθηση ύπαρξης εργαζομένων «δύο ταχυτήτων».**

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται επίσης στην **έλλειψη αξιοκρατίας και διαφάνειας**, με πολλούς

εργαζόμενους να θεωρούν ότι η επαγγελματική εξέλιξη επηρεάζεται από προσωπικές σχέσεις, συμπάθειες ή άτυπες πρακτικές, ενώ απουσιάζουν σαφείς και τυποποιημένες διαδικασίες αξιολόγησης και προαγωγών. Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνεται και ποσοτικά: το 54% των συμμετεχόντων (189 άτομα) θεωρεί ότι δεν υπάρχουν ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, ενώ μόνο το 34% (118 άτομα) πιστεύει ότι υφίστανται. **Σημαντικό μέρος των απαντήσεων αναφέρεται σε πολιτισμικά και συμπεριφορικά ζητήματα**, όπως σεξιστικά σχόλια, προσβλητικά «αστεία» και περιστατικά εργασιακού εκφοβισμού, τα οποία φαίνεται να εμφανίζονται εντονότερα σε περιβάλλοντα όπου κυριαρχεί ένα φύλο. Τα δεδομένα καταδεικνύουν ότι το 62,5% των συμμετεχόντων έχει δεχθεί υποτιμητικά ή προσβλητικά σχόλια (έστω και σπάνια), ενώ το 26% δηλώνει ότι έχει υποπέσει στην αντίληψή του περιστατικό διάκρισης ή μεροληψίας με βάση το φύλο ή τη διαφορετικότητα. Παράλληλα, αν και το 90,8% δηλώνει ότι δεν έχει δεχθεί σωματική επίθεση και το 94,2% δεν έχει βιώσει καταστροφή προσωπικής περιουσίας, οι μορφές λεκτικής ή έμμεσης διάκρισης δεν μπορούν να θεωρηθούν αμελητέες. Παράλληλα, οι οικογενειακές υποχρεώσεις, και ειδικότερα η μητρότητα, συχνά αντιμετωπίζονται με καχυποψία, με ανεπαρκή υποστήριξη σε ζητήματα αδειών, φροντίδας παιδιών και ευελιξίας.

**Η αίσθηση έλλειψης δικαιοσύνης** ενισχύεται περαιτέρω από τα αποτελέσματα σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, καθώς περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες θεωρούν ότι αυτές δεν υφίστανται. Η άποψη αυτή εκφράζεται εντονότερα από τις γυναίκες, ενώ και εδώ παρατηρούνται σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των Ινστιτούτων, με ορισμένα να εμφανίζουν ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά αρνητικών απαντήσεων. Παρότι η πλειοψηφία των εργαζομένων δηλώνει ότι δεν έχει αντιμετωπίσει προσωπικά εμπόδια στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας της λόγω φύλου ή διαφορετικότητας, το ποσοστό όσων απαντούν καταφατικά δεν είναι αμελητέο και αποκτά μεγαλύτερη σημασία όταν συνεκτιμηθεί με τις ποιοτικές αναφορές και τα ποσοστά ουδέτερων ή μη απαντήσεων, τα οποία υποδηλώνουν ευαισθησία και ενδεχόμενο φόβο έκφρασης.

Οι στάσεις απέναντι σε ζητήματα ισότητας, δικαιοσύνης και αναγνώρισης αναδεικνύουν συστηματικά υψηλότερα επίπεδα συμφωνίας από τους άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες σχεδόν σε όλες τις σχετικές δηλώσεις. Οι μεγαλύτερες αποκλίσεις εντοπίζονται σε ζητήματα που αφορούν την ύπαρξη φραγμών στην επαγγελματική εξέλιξη, τη δίκαιη αμοιβή, την εργασιακή αναγνώριση και την παρουσία προσβλητικών σχολίων, με τις γυναίκες να εμφανίζονται σαφώς πιο επιφυλακτικές και λιγότερο ικανοποιημένες. Παρότι και τα δύο φύλα αναγνωρίζουν τη σημασία της ισότητας και δηλώνουν ότι η συμπεριφορά των συναδέλφων ως προς το φύλο είναι γενικά θετική, **ένα σημαντικό ποσοστό συμμετεχόντων παραμένει ουδέτερο, γεγονός που υποδηλώνει είτε έλλειψη σαφούς εικόνας είτε περιορισμένη εμπιστοσύνη ότι τα ζητήματα αυτά αντιμετωπίζονται ουσιαστικά.**

Οι λόγοι διαφωνίας που καταγράφηκαν στις ανοιχτές απαντήσεις επιβεβαιώνουν τα παραπάνω ευρήματα, **με τους εργαζόμενους να επισημαίνουν την απουσία κεντρικής και σαφούς πολιτικής ισότητας, τη διαρκή αναπαραγωγή στερεοτύπων, τις μισθολογικές ανισότητες, την άνιση κατανομή του φόρτου εργασίας και την ανεπαρκή διαχείριση θεμάτων μητρότητας και οικογενειακών υποχρεώσεων.** Παράλληλα, εκφράζεται ανησυχία ότι οι πολιτικές ισότητας δεν συνοδεύονται πάντα από ουσιαστική έμφαση στην αξιοκρατία και την αξιοποίηση δεξιοτήτων, γεγονός που ενισχύει την ανάγκη για διαφανείς, αντικειμενικές και

καθολικά εφαρμόσιμες διαδικασίες. Τέλος, το 78% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι δεν είναι ενήμερο για δράσεις σχετικές με την ισότητα στον χώρο εργασίας, γεγονός που καταδεικνύει έλλειμμα ορατότητας και επικοινωνίας των σχετικών πολιτικών και μηχανισμών.

Συνολικά, η Θεματική 3 σκιαγραφεί ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο, παρά την ύπαρξη θετικών αντιλήψεων σε επίπεδο δηλώσεων, **εξακολουθούν να υφίστανται δομικές ανισότητες, έμφυλες διαφοροποιήσεις και ελλείψεις σε θεσμικές πολιτικές και μηχανισμούς εφαρμογής.** Τα ευρήματα καταδεικνύουν την **ανάγκη για θεσμικά κατοχυρωμένες, μετρήσιμες και συστηματικές παρεμβάσεις** που θα ενισχύσουν τη διαφάνεια, την αξιοκρατία, την υποστήριξη της μητρότητας και της φροντίδας, την ουσιαστική εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και την καλλιέργεια μιας ενιαίας κουλτούρας σεβασμού και συμπερίληψης σε όλο το Κέντρο, ώστε η ισότητα και η δικαιοσύνη να αποτελέσουν όχι μόνο διακηρυγμένες αξίες αλλά και βιωμένη καθημερινή εμπειρία για όλους τους εργαζόμενους.

## B. Προτεινόμενες δράσεις

Οι προτεινόμενες δράσεις της Επιτροπής Ισότητας θα πρέπει να κινηθούν ταυτόχρονα σε τέσσερις βασικούς άξονες: θεσμικό πλαίσιο, διαδικασίες και διαφάνεια, κουλτούρα και συμπεριφορές, καθώς και υποστήριξη εργαζομένων και λογοδοσία.

Σε **θεσμικό επίπεδο**, κρίνεται απαραίτητη η υιοθέτηση και επίσημη έγκριση μιας ενιαίας **Πολιτικής Ισότητας και Μη Διάκρισης** για το σύνολο του Κέντρου, η οποία θα περιγράφει με σαφήνεια τις αρχές της ισότητας φύλων, της συμπερίληψης και του σεβασμού της διαφορετικότητας, καθώς και τις δεσμεύσεις της Διοίκησης για την εφαρμογή τους. Η πολιτική αυτή θα πρέπει να συνοδεύεται από σαφώς ορισμένους δείκτες παρακολούθησης (π.χ. φύλο ανά βαθμίδα, συμμετοχή σε θέσεις ευθύνης, εξέλιξη μισθολογικών κλιμακίων), ώστε να διασφαλίζεται η περιοδική αξιολόγηση της προόδου. Επιπλέον, η πολιτική αυτή θα πρέπει να ενσωματωθεί στον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας, να είναι προσβάσιμη σε όλο το προσωπικό και να συνοδεύεται από σαφείς ορισμούς, παραδείγματα και μηχανισμούς εφαρμογής. Παράλληλα, προτείνεται η **κατάρτιση και εφαρμογή Κώδικα Δεοντολογίας και Συμπεριφοράς**, με ρητή πολιτική μηδενικής ανοχής σε σεξιστικές συμπεριφορές, παρενόχληση, προσβλητικά σχόλια και κάθε μορφή διάκρισης.

Σε **επίπεδο διαδικασιών**, κεντρικό ρόλο θα πρέπει να έχει η περαιτέρω ενίσχυση της διαφάνειας και της αξιοκρατίας. Η Επιτροπή Ισότητας μπορεί να εισηγηθεί την περαιτέρω **τυποποίηση των διαδικασιών αξιολόγησης και επαγγελματικής ανέλιξης, με σαφή, προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια, κοινά για όλα τα Ινστιτούτα**, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες του ερευνητικού περιβάλλοντος και ιδίως τη σύνδεση της απασχόλησης και της εξέλιξης του προσωπικού με τη διαθεσιμότητα έργων, τις εκάστοτε οικονομικές δυνατότητες και την τήρηση των εφαρμοστέων κανόνων επιλεξιμότητας και χρηματοδότησης. Ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δοθεί στη διαφάνεια των μισθολογικών κλιμακίων και των αυξήσεων, με στόχο τη σταδιακή άρση μισθολογικών ανισοτήτων που δεν δικαιολογούνται από προσόντα ή απόδοση. Ένα άλλο μέτρο προς αυτήν την κατεύθυνση θα μπορούσε να είναι και η **περιοδική διενέργεια ελέγχου**

**μισθολογικής ισότητας** (gender pay review), με παρουσίαση συγκεντρωτικών αποτελεσμάτων στη Διοίκηση. Στο ίδιο πλαίσιο εντάσσεται και η πρόταση για τη **δημιουργία και ενίσχυση οργανωμένου τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού (HR)**, το οποίο θα λειτουργεί ως ουδέτερος και αξιόπιστος φορέας διαχείρισης ερωτημάτων και υποστήριξης του προσωπικού, αξιολόγησης και παρακολούθησης δεικτών ισότητας. Επιπλέον, προτείνεται η **καθιέρωση τακτικής αξιολόγησης των στελεχών σε θέσεις ευθύνης**, όχι μόνο από την ιεραρχία αλλά και από τις ομάδες που συντονίζουν, ώστε να ενισχυθεί η λογοδοσία και να περιοριστούν φαινόμενα αυθαιρεσίας ή μεροληψίας.

Σε **επίπεδο κουλτούρας και καθημερινών πρακτικών**, η Επιτροπή Ισότητας μπορεί να προτείνει τη συστηματική υλοποίηση **δράσεων ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης** για όλα τα επίπεδα προσωπικού, με ιδιαίτερη έμφαση στα άτομα σε θέσεις ευθύνης. Οι δράσεις αυτές θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν σεμινάρια για την ισότητα φύλων, την αναγνώριση ασυνείδητων προκαταλήψεων, την πρόληψη σεξιστικών συμπεριφορών και τη συμπεριληπτική ηγεσία. Παράλληλα, είναι κρίσιμη η προώθηση μιας **κουλτούρας ανοιχτού διαλόγου**, όπου τα ζητήματα ισότητας θα συζητούνται χωρίς φόβο στιγματισμού, μέσα από θεσμοθετημένες συναντήσεις, εργαστήρια ή ανώνυμα εργαλεία ανατροφοδότησης. Ιδιαίτερη μέριμνα θα πρέπει να δοθεί στην κατανομή του φόρτου εργασίας και των ρόλων, ώστε να αποφεύγεται η έμφυλη στερεοτυπική ανάθεση καθηκόντων και να διασφαλίζεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι αξιοποιούνται σύμφωνα με τα προσόντα και τις δεξιότητές τους.

Στον **άξονα της υποστήριξης των εργαζομένων**, η Επιτροπή Ισότητας μπορεί να εισηγηθεί τη θέσπιση συγκεκριμένου **πλαισίου για τη μητρότητα, τη γονεϊκότητα και τις φροντιστικές υποχρεώσεις**. Αυτό περιλαμβάνει σαφείς και διαφανείς διαδικασίες για άδειες μητρότητας και πατρότητας, ευέλικτες μορφές εργασίας όπου είναι εφικτό, δυνατότητες τηλεργασίας και μέτρα επανένταξης μετά από άδεια, χωρίς αρνητικές επιπτώσεις στην επαγγελματική εξέλιξη. Προτείνεται επίσης η έκδοση επικαιροποιημένου Οδηγού Δικαιωμάτων Εργαζομένων, με διαφανείς διαδικασίες για άδειες και ευέλικτες μορφές εργασίας. Παράλληλα, προτείνεται η **ανάπτυξη μηχανισμών υποστήριξης για εργαζόμενους που ανήκουν σε ευάλωτες ή υποεκπροσωπούμενες ομάδες**, καθώς και η ενεργή προώθηση της συμμετοχής γυναικών σε θέσεις ευθύνης, μέσω στοχευμένων δράσεων ενδυνάμωσης, mentoring και διαφανών διαδικασιών επιλογής.

Τέλος, ιδιαίτερη σημασία έχει η περαιτέρω **ενίσχυση της εμπιστοσύνης μέσω συστηματικής αξιοποίησης και ενδυνάμωσης των υφιστάμενων μηχανισμών λογοδοσίας και παρακολούθησης**. Η Επιτροπή Ισότητας θα πρέπει να έχει σαφή ρόλο στην παρακολούθηση της εφαρμογής των δράσεων, στη συλλογή και ανάλυση δεδομένων (ανά φύλο και Ινστιτούτο) και στη σύνταξη τακτικών εκθέσεων προόδου προς τη Διοίκηση και το προσωπικό. Προς αυτήν την κατεύθυνση, προτείνεται η καθιέρωση ετήσιας έκθεσης προόδου της Επιτροπής Ισότητας προς τη Διοίκηση. Ιδιαίτερη σημασία έχει η ύπαρξη ασφαλών, εμπιστευτικών και ανεξάρτητων μηχανισμών υποβολής και διαχείρισης καταγγελιών, με διασφάλιση ότι κάθε αναφορά εξετάζεται αποτελεσματικά με ρητή πρόβλεψη προστασίας από αντίποινα. Μέσα από έναν συνδυασμό θεσμικών δεσμεύσεων, διαφανών διαδικασιών, αλλαγής κουλτούρας και ενεργής παρακολούθησης, οι προτεινόμενες δράσεις μπορούν να συμβάλουν ουσιαστικά στη μετατροπή της ισότητας και της δικαιοσύνης από διακηρυγμένες αρχές σε καθημερινά βιωμένα

πραγματικότητα για όλους τους εργαζόμενους.

Η παρούσα ενότητα καταδεικνύει ότι η ισότητα στο Κέντρο δεν αποτελεί μόνο ζήτημα αρχών, αλλά πεδίο θεσμικής ευθύνης. Η μετάβαση από την αναγνώριση προβληματισμών σε μετρήσιμες παρεμβάσεις συνιστά προϋπόθεση για την ενίσχυση της εμπιστοσύνης, της διαφάνειας και της οργανωτικής συνοχής. Η συστηματική εφαρμογή των ανωτέρω δράσεων δύναται να μετατρέψει την ισότητα από οργανωτική δέσμευση σε καθημερινή πρακτική.

## **ΕΝΟΤΗΤΑ 4: ‘Θεματική: Εκφοβισμός και παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον’**

### A. Υφιστάμενη κατάσταση

Τα αποτελέσματα της Θεματικής 4 του ερωτηματολογίου αποτυπώνουν την υφιστάμενη κατάσταση στα θέματα εκφοβισμού και παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον. Αρχικά, στην αναγνώριση του εκφοβισμού ή/και την παρενόχληση λόγω φύλου ή διαφορετικότητας. Το 81% των συμμετεχόντων στην έρευνα ανέφεραν πως μπορούν να αναγνωρίσουν τον εκφοβισμό ή/και την παρενόχληση λόγω φύλου ή διαφορετικότητας. Υπάρχει όμως και **ένα σημαντικό ποσοστό (19%) που δηλώνει είτε ότι δεν μπορεί να αναγνωρίσει είτε ότι δεν είναι σίγουρο αν μπορεί να αναγνωρίσει τον εκφοβισμό ή/και την παρενόχληση λόγω φύλου ή διαφορετικότητας.**

Σχετικά με τη διάκριση ή της μεροληψία στον εργασιακό χώρο με βάση το φύλο ή τη διαφορετικότητα η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (69%) δήλωσε ότι δεν έχει υποπέσει κάτι στην αντίληψη του. Το 26% δήλωσε ότι έχουν υποπέσει στην αντίληψη του κάποιο τέτοιο περιστατικό, ενώ το 5% που δεν είναι σίγουρο αν αυτό που έχει υποπέσει στην αντίληψη του. Το άθροισμα των δύο ποσοστών δείχνει **ένα υψηλό ποσοστό (31%) παρατήρησης περιστατικών διάκριση ή της μεροληψία στον εργασιακό χώρο με βάση το φύλο ή τη διαφορετικότητα.** Η ανάλυση ανά φύλο έδειξε πως έχουν γίνει αντιληπτά τέτοια περιστατικά σε διπλάσιο αριθμό γυναικών σε σχέση με αυτό των αντρών.

Σχετικά με τα είδη της παρενόχλησης, οι γυναίκες αναφέρουν περισσότερα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης με προφορικά ή γραπτά σχόλια από ότι οι άνδρες. Επίσης, οι γυναίκες φαίνεται να εκτίθενται ή να αντιλαμβάνονται πιο συχνά υποτιμητικά/προσβλητικά σχόλια ή αστεία. Ακόμη **προκύπτει ότι οι γυναίκες νιώθουν αποκλεισμό λόγω φύλου ή άλλου παράγοντα σε ποσοστό μεγαλύτερο από αυτό των αντρών.**

Όσον αφορά τον εκφοβισμό ή οποιαδήποτε μορφή παρενόχλησης, το 68% των συμμετεχόντων δήλωσε ότι δεν έχει υπάρξει αποδέκτης τέτοιων περιστατικών. Το 20% δήλωσε πως είναι σίγουροι πως έχουν υπάρξει αποδέκτες, το 7% πως δεν είναι σίγουροι και το 4% πως προτιμά να μην απαντήσει. Αναδεικνύεται λοιπόν ότι **ένα σημαντικό ποσοστό των συμμετεχόντων έχει υπάρξει αποδέκτης εκφοβισμού ή παρενόχλησης.** Η ανάλυση ανά φύλο έδειξε πως περισσότερο από το διπλάσιο ποσοστό γυναικών έχει υπάρξει αποδέκτης τέτοιων περιστατικών σε σχέση τους άντρες. Οι τρεις επικρατέστερες μορφές παρενόχλησης που δηλώθηκαν ήταν: υποτιμητικά/προσβλητικά σχόλια, φραστική επίθεση και όχληση σεξουαλικής φύσης.

Είναι επίσης πολύ σημαντικό να αναφερθεί ότι το 49% όσων βίωσαν ένα τέτοιο περιστατικό δεν το ανέφερε, μόλις το 19% προχώρησε σε αναφορά, ενώ το 32% προτίμησε να μην απαντήσει αν το ανέφερε ή όχι. Αναδεικνύεται λοιπόν ότι **οι μισοί από τους ερωτηθέντες δεν ανέφεραν το περιστατικό που βίωσαν.** Από όσους ανέφεραν το περιστατικό που βίωσαν το 50% δήλωσε ότι το ανέφερε σε υπεύθυνο/προϊστάμενο, το 6% στη διοίκηση/μονάδα της διοίκησης, το 4% στον σύλλογο εργαζομένων.

Όσον αφορά τους αποδέκτες αναφοράς περιστατικών εκφοβισμού ή παρενόχλησης:

- Το 76% θα απευθυνόταν σε ανώτερο συνάδελφο (που δεν είναι διευθυντής)
- Το 74% θα απευθυνόταν σε εκπρόσωπο της Επιτροπής Ισότητας Φύλων και

## Καταπολέμησης Διακρίσεων

- Το 64% θα απευθυνόταν σε εκπρόσωπο του συλλόγου εργαζομένων
- Το 60% θα απευθυνόταν στον διευθυντή του τμήματος του

Συνοψίζοντας, επικρατέστερη επιλογή για την αναφοράς περιστατικού εκφοβισμού ή παρενόχλησης αποτελεί ένας ανώτερος συνάδελφος (που δεν είναι διευθυντής), μετά ο εκπρόσωπος από την επιτροπή ισότητας φύλων και καταπολέμησης διακρίσεων του ΕΚΕΤΑ, ακολουθεί η επιλογή του εκπροσώπου του συλλόγου εργαζομένων και τελευταία είναι η επιλογή του διευθυντή του τμήματος. Αναδεικνύεται λοιπόν ο **ενδοιασμός των εργαζομένων να απευθυνθούν απευθείας στον διευθυντή αλλά προτιμούν κάποιον άλλο συνάδελφο**.

Πέραν των τεσσάρων προαναφερθέντων επιλογών οι συμμετέχοντες θα ανέφεραν το περιστατικό που βίωσαν: το 35% σε συνάδελφο/ους, το 18% σε δομές του ΕΚΕΤΑ (σε όργανο του ΕΚΕΤΑ 7%, μονάδα HR 7% και διοίκηση ΕΚΕΤΑ 4%), το 15% εκτός ΕΚΕΤΑ ( εκτός ΕΚΕΤΑ 11% και στην οικογένεια 4%), το 14% σε υπεύθυνο/προϊστάμενο.

## B. Προτεινόμενες δράσεις

Η ύπαρξη περιστατικών διάκρισης ή μεροληψίας στον εργασιακό χώρο με βάση το φύλο ή τη διαφορετικότητα υποδεικνύει την ανάγκη για ευρύτερη ενημέρωση των εργαζομένων στα θέματα διακρίσεων ή μεροληψίας στον εργασιακό χώρο με βάση το φύλο ή τη διαφορετικότητα, ώστε να μπορούν να αναγνωρίζουν τα περιστατικά αυτά. Προτείνεται η **διοργάνωση ενημερωτικών σεμιναρίων** για τους εργαζομένους του ΕΚΕΤΑ.

Ποσοστό των συμμετεχόντων δεν μπορεί να αναγνωρίσει ή δεν είναι σίγουρο αν μπορεί να αναγνωρίσει περιστατικά εκφοβισμού ή παρενόχλησης λόγω φύλου ή διαφορετικότητας. Για τον λόγο αυτό, προτείνεται η **δημιουργία ενός σύντομου ενημερωτικού οδηγού**, ο οποίος θα περιλαμβάνει παραδείγματα πραγματικών περιστατικών, οδηγίες για την αναγνώριση των διάφορων μορφών παρενόχλησης και τα στοιχεία επικοινωνίας των υπευθύνων. Ο οδηγός θα διατίθεται ψηφιακά σε όλους τους εργαζόμενους του ΕΚΕΤΑ και θα μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως αναφορά αντίστοιχες καταστάσεις.

Υπάρχει ένα υψηλό ποσοστό συμμετεχόντων που επέλεξαν να μην αναφέρουν ότι βίωσαν εκφοβισμό ή παρενόχληση. Επίσης, για όσους έκαναν αναφορά, τα πρόσωπα που επέλεξαν για να αναφέρουν αυτό που βίωσαν δείχνει πως ένα σημαντικό ποσοστό παραμένει επιφυλακτικό στο να αναφέρει αυτό που βίωσε ή αν το κάνει δεν το αναφέρει σε διευθυντές ή προϊστάμενους. Έτσι, αναδεικνύεται η ανάγκη ανάκτησης της εμπιστοσύνης των εργαζομένων μέσω δράσεων που θα ενισχύουν την διαφάνεια και τη διαχείριση συγκρούσεων. Προτείνεται η δημιουργία ειδικής πλατφόρμας αναφορών ή, εναλλακτικά, η αξιοποίηση της υπό δημιουργία πλατφόρμας αναφορών whistleblowing, στον βαθμό που το πεδίο εφαρμογής της το επιτρέπει, με κατάλληλη προσαρμογή των διαδικασιών και η **σύσταση μιας επιτροπής διαχείρισης των αναφορών** αυτών. Ενημέρωση του προσωπικού για την έναρξη λειτουργίας και τις δυνατότητες της πλατφόρμας.

Συμπληρωματικά, προτείνεται η **διοργάνωση σύντομων εργαστηρίων** με role-playing, διάρκειας 30-45 λεπτών, όπου οι εργαζόμενοι θα μπορούν να εξασκηθούν σε πρακτικούς τρόπους αντίδρασης σε περιστατικά εκφοβισμού ή παρενόχλησης. Τα εργαστήρια αυτά θα βοηθήσουν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων διαχείρισης συγκρούσεων και στην ενίσχυση της αυτοπεποίθησης των εργαζομένων, διευκολύνοντας παράλληλα την εμπιστοσύνη τους στη διαδικασία αναφοράς περιστατικών. Η εκπαίδευση μπορεί να γίνει online ή διά ζώσης, σε μικρές ομάδες.

Για να μειωθεί η αβεβαιότητα και η διστακτικότητα των εργαζομένων στο να αναφέρουν περιστατικά εκφοβισμού ή παρενόχλησης, προτείνεται η **δημιουργία ενός σαφούς πρωτοκόλλου ενεργειών**. Το πρωτόκολλο θα καθορίζει βήμα προς βήμα τι πρέπει να κάνει ο εργαζόμενος σε περίπτωση που βρεθεί αντιμέτωπος με ένα περιστατικό, ποιον μπορεί να προσεγγίσει, με ποιο τρόπο και ποια είναι τα διαθέσιμα μέσα υποστήριξης (π.χ. ανώτερος συνάδελφος, μέλος της Επιτροπής Ισότητας, εκπρόσωπος συλλόγου εργαζομένων, πλατφόρμα αναφορών, ψυχολογική υποστήριξη). Το πρωτόκολλο θα διατίθεται σε όλους τους εργαζόμενους σε ψηφιακή μορφή και θα συνοδεύεται από σύντομη ενημέρωση ή παρουσίαση, ώστε οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν με σαφήνεια τη διαδικασία και να αισθάνονται ασφαλείς και ενδυναμωμένοι να αναφέρουν περιστατικά αν αυτά προκύψουν.

## **ΕΝΟΤΗΤΑ 5: 'Θεματική: Επικοινωνία εντός και εκτός κέντρου'**

### A. Υφιστάμενη κατάσταση

Τα αποτελέσματα της Θεματικής 5 του ερωτηματολογίου αποτυπώνουν την υφιστάμενη κατάσταση στα θέματα επικοινωνίας εντός και εκτός κέντρου. Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων που συμμετείχε στην έρευνα (78%) δηλώνει ότι δεν είναι ενήμεροι για κάποια δραστηριότητα σχετικά με την ισότητα στον χώρο εργασίας. Αναδεικνύεται λοιπόν η **ανάγκη ενημέρωσης των εργαζομένων για τις δραστηριότητες σχετικά με την ισότητα στον χώρο εργασίας** μιας και η πλειοψηφία δεν είναι ενήμερη.

Όσον αφορά την κουλτούρα διαφορετικότητας και συμπερίληψης το ένα τρίτο των συμμετεχόντων (33%) δεν θεωρεί ότι υπάρχει τέτοια κουλτούρα και το 28% ότι δεν είναι σίγουρο για την ύπαρξη σχετικής κουλτούρας στο Κέντρο. Αθροιστικά **ένα πολύ υψηλό ποσοστό αντιλαμβάνεται έλλειψη κουλτούρας διαφορετικότητας και συμπερίληψης**.

Σχετικά με την ελεύθερη έκφραση ιδεών και απόψεων, ακόμα κι αν είναι διαφορετικές, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (63%) αισθάνεται άνετα να εκφραστεί. Ωστόσο, το 20% απάντησε ότι αισθάνεται άβολα, ενώ το 17% δεν νιώθει άνεση να τις εκφράσει. Αθροιστικά **ένα υψηλό ποσοστό δεν νιώθει άνετα να εκφράσει τις απόψεις του**.

Οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η γλώσσα που χρησιμοποιείται στα μέσα επικοινωνίας του Κέντρου σέβεται την ισότητα καθώς και ότι το περιεχόμενο του ιστοτόπου του Κέντρου δεν ανατροφοδοτεί έμφυλα στερεότυπα. Όμως, ένα σημαντικό ποσοστό (28%) θεωρεί ότι δεν προβάλλονται επαρκώς οι δραστηριότητες του Κέντρου για θέματα ισότητας μέσω των διαύλων επικοινωνίας του. Αντίστοιχα, ένα σημαντικό ποσοστό (33%) θεωρεί ότι και οι μηχανισμοί του Κέντρου για θέματα ισότητας των φύλων (π.χ. Επιτροπή Ισότητας) δεν προβάλλονται επαρκώς. Αναδεικνύεται λοιπόν η **έλλειψη επαρκούς προβολής των δραστηριοτήτων και των μηχανισμών του Κέντρου για θέματα ισότητας**.

### B. Προτεινόμενες δράσεις

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων αναδεικνύει την ανάγκη ενημέρωσης του προσωπικού για τις δραστηριότητες του Κέντρου σχετικά με την ισότητα στον χώρο εργασίας. Έτσι, προτείνεται η **διοργάνωση ημερίδων ενημέρωσης για θέματα ισότητας**.

Επίσης, αναδεικνύεται η έλλειψη προβολής των δραστηριοτήτων αλλά και των μηχανισμών του Κέντρου για τα θέματα ισότητας των φύλων. Προτείνεται η **χρήση των διαύλων επικοινωνίας του Κέντρου (ιστοσελίδα, μέσα κοινωνικής δικτύωσης, κα.) για την προβολή των δραστηριοτήτων και των μηχανισμών του Κέντρου για θέματα ισότητας των φύλων**.

## **Email επικοινωνίας, Λογότυπο ΕΙΦΚΔ, Ερωτηματολόγιο και Ιστοσελίδα ΕΙΦΚΔ**

Η Επιτροπή Ισότητα των φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) του ΕΚΕΤΑ διαμόρφωσε το λογότυπο της Επιτροπής ώστε να χρησιμοποιηθεί σε όλες τις δράσεις ενημέρωσης, διάχυσης και προβολής. Η Επιτροπή θα προβεί και στην δημιουργία μια ενημερωτικής ιστοσελίδας, στα ελληνικά και τα αγγλικά, που θα είναι συνδεδεμένη με την κεντρική ιστοσελίδα του Κέντρου ([www.certh.gr](http://www.certh.gr)). Η ιστοσελίδα παρουσιάζει την σύνθεση της Επιτροπής, τις αρμοδιότητες της, τις δράσεις της καθώς και τον τρόπο επικοινωνίας με την επιτροπή (μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου [isotiita@certh.gr](mailto:isotiita@certh.gr)). Οι τεχνικές λεπτομέρειες για όλα τα παραπάνω παρατίθενται στο **Παράρτημα Ι: Πληροφοριακά Συστήματα που αφορούν στην ΕΙΦΚΔ**.

## **Δράσεις Διάχυσης και Πληροφόρησης**

Στόχος της Ομάδας Διάχυσης της ΕΙΦΚΔ είναι η διοργάνωση στοχευμένων εκδηλώσεων και δραστηριοτήτων με σκοπό την ενημέρωση, επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση των εργαζομένων σε ζητήματα σχετικά με την ισότητα των φύλων και την καταπολέμηση κάθε είδους διακρίσεων στον χώρο εργασίας, μέσω ημερίδων, σεμιναρίων, διαδραστικών διαλέξεων και ενημερωτικού υλικού. Επίσης, στους στόχους της Ομάδας Διάχυσης και πληροφόρησης είναι και η διαρκής ενημέρωση των μελών της Επιτροπής σε θέματα ισότητας φύλου και καταπολέμησης των διακρίσεων, καθώς και τη διάσταση του φύλου στην έρευνα, μέσα από την συμμετοχή τους σε ενημερωτικά και εκπαιδευτικά σεμινάρια και ημερίδες στην Ελλάδα και το εξωτερικό, η εκπροσώπηση της ΕΙΦΚΔ του ΕΚΕΤΑ σε ελληνικά και διεθνή φόρα για την ισότητα των φύλων και η μεταφορά γνώσης και καλών πρακτικών αντιμετώπισης προβλημάτων που σχετίζονται με το φύλο και τις διακρίσεις.

Αναλυτικός κατάλογος των εκδηλώσεων που διοργάνωσε ή συμμετείχε η ΕΙΦΚΔ του ΕΚΕΤΑ την τελευταία τριετία παρουσιάζεται στο **Παράρτημα ΙΙ: Εκδηλώσεις – Δράσεις διάχυσης της ΕΙΦΚΔ ΕΚΕΤΑ 2023-2026**.

## 5. Σχέδιο Δράσης Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων

Με βάση την καταγραφή της Υφιστάμενης κατάστασης στο ΕΚΕΤΑ και των ανοιχτών θεμάτων/αδυναμιών που προσδιορίστηκαν και περιγράφονται στο προηγούμενο κεφάλαιο προτείνεται το ακόλουθο Σχέδιο Δράσης, για την τριετία **01/01/2026 έως 31/12/2028**. Στο σχέδιο δράσης, οι προτεινόμενες δράσεις είναι ομαδοποιημένες ανά Ομάδα Εργασίας της ΕΙΦΚΔ ενώ περιγράφονται και κάποιες οριζόντιες δράσεις που αφορούν όλες τις θεματικές. Για κάθε δράση αναφέρεται η περιγραφή της δράσης, το χρονοδιάγραμμα, δείκτης/ορόσημο και ποιοι είναι υπεύθυνοι για την εκτέλεση της εν λόγω δράσης.

### 1. Στοιχεία δημογραφικού χαρακτήρα

Αριθμός Δράσης	Περιγραφή Δράσης	Χρονοδιάγραμμα	Δείκτης/Ορόσημο	Υπεύθυνοι για την εκτέλεση της δράσης
1.1	Μηχανισμός παρατήρησης και συνεχούς καταγραφής του προσωπικού για την συλλογή δεδομένων (π.χ. για το μέγεθος, την κατανομή του προσωπικού ανά φύλο, κ.α.) με στόχο την χάραξη σχετικών πολιτικών	Q4 2026	Δείκτης: Παρατήρηση και καταγραφή του προσωπικού του Κέντρου  Ορόσημο: Έναρξη λειτουργία του μηχανισμού στο πληροφοριακό σύστημα του ΕΚΕΤΑ (MyCerth)	Υπεύθυνος δράσης: ΚΔ  Συμμετέχων: ΕΙΦΚΔ
1.2	Ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν στη Δράση 1.1 και προετοιμασία σχετικής έκθεσης	Q3 2028	Δείκτης: Ανάλυση δεδομένων  Ορόσημο: Έκθεση με τα αποτελέσματα της ανάλυσης	Υπεύθυνος δράσης: ΕΙΦΚΔ  Συμμετέχων: ΚΔ

## 2. Συνθήκες εργασίας - Ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής

Αριθμός Δράσης	Περιγραφή Δράσης	Χρονοδιάγραμμα	Δείκτης/Ορόσημο	Υπεύθυνοι για την εκτέλεση της δράσης
2.1	Καταγραφή των προτάσεων των εργαζομένων (με τη χρήση ερωτηματολογίου) για βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας τους	Q4 2026	<p>Δείκτης: Συλλογή και αξιολόγηση προτάσεων</p> <p>Ορόσημο: Έκθεση με τις προτάσεις των εργαζομένων</p>	Υπεύθυνος δράσης: ΕΙΦΚΔ
2.2	Σχεδιασμός υπηρεσιών ψυχολογικής υποστήριξης προσωπικού	Q2 2027	<p>Δείκτης:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Εξασφάλιση Χρηματοδότησης για την υλοποίηση</li> <li>2. Επίτευξη συμφωνίας με την ήδη υφιστάμενη Ομάδα της Δρ. Χριστίνας Καραμανίδου - ψυχολόγο υγείας, υπεύθυνη του Εργαστηρίου Ψυχολογίας στο INEB</li> </ol>	Υπεύθυνοι δράσης: Εργαστήριο Ψυχολογίας INEB, ΚΔ

			<p>Ορόσημο: Έκθεση του σχεδιασμού των υπηρεσιών ψυχολογικής υποστήριξης</p>	
2.3	<p>Διερεύνηση Δυνατότητας δημιουργίας υποδομών γονεϊκής μέριμνας</p>	Q1 2028	<p>Δείκτης: Διερεύνηση δυνατότητας δημιουργίας χώρων φροντίδας βρεφών και συνεργειών με άλλους φορείς (π.χ. παιδικοί σταθμοί, Νήσις)</p> <p>Ορόσημο: Έκθεση για τη δυνατότητα δημιουργίας υποδομών γονεϊκής μέριμνας</p>	<p>Υπεύθυνος δράσης: ΚΔ</p> <p>Συμμετέχοντες: ΣΕΕΚΕΤΑ, ΕΙΦΚΔ</p>

### 3. Αντίληψη δικαιοσύνης και ισότητας στην εργασιακή καθημερινότητα εντός του κέντρου

Αριθμός Δράσης	Περιγραφή Δράσης	Χρονοδιάγραμμα	Δείκτης/Ορόσημο	Υπεύθυνοι για την εκτέλεση της δράσης
3.1	<p>Υιοθέτηση μιας ενιαίας Πολιτικής Ισότητας και Μη Διάκρισης για το σύνολο του Κέντρου,</p> <p>Ανάρτηση της Πολιτικής Ισότητας και Μη Διάκρισης στους ιστότοπους της ΕΙΦΚΔ και του Κέντρου</p>	<p>Q1 2027</p> <p>Q4 2028</p>	<p>Δείκτης:            Διαβούλευση για την υιοθέτηση μιας ενιαίας Πολιτικής Ισότητας και Μη Διάκρισης για το σύνολο του Κέντρου</p> <p>Ορόσημο:            Ολοκλήρωση της Πολιτικής Ισότητας και Μη Διάκρισης, Έγκριση της από το ΔΣ του ΕΚΕΤΑ, Ανάρτηση της πολιτικής στην ιστοσελίδα της ΕΙΦΚΔ και του Κέντρου</p>	<p>Υπεύθυνοι δράσης:            ΕΙΦΚΔ,            ΚΔ,            ΔΣ ΕΚΕΤΑ</p>
3.2	<p>Κατάρτιση Κώδικα Δεοντολογίας και Συμπεριφοράς,</p> <p>Ανάρτηση του Κώδικα Δεοντολογίας και Συμπεριφοράς στους ιστότοπους της ΕΙΦΚΔ και του Κέντρου</p>	<p>Q2 2027</p> <p>Q4 2028</p>	<p>Δείκτης:            Διαβούλευση για την κατάρτιση και υιοθέτηση ενός Κώδικα Δεοντολογίας και Συμπεριφοράς</p>	<p>Υπεύθυνοι δράσης:            ΕΙΦΚΔ,            ΚΔ,            ΔΣ ΕΚΕΤΑ</p>

			<p>Ορόσημο:  Κατάρτιση Κώδικα Δεοντολογίας και Συμπεριφοράς,  Έγκριση της από το ΔΣ του ΕΚΕΤΑ,  Ανάρτηση του Κώδικα στην ιστοσελίδα της ΕΙΦΚΔ και του Κέντρου</p>	
3.3	<p>Δημιουργία και ενίσχυση οργανωμένου τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού (HR)</p>	Q2 2026	<p>Ορόσημο:  Δημιουργία τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού (HR)</p>	<p>Υπεύθυνος δράσης:  ΚΔ</p>
3.4	<p>Οδηγός δικαιωμάτων εργαζομένων για τη μητρότητα, τη γονεϊκότητα και τις φροντιστικές υποχρεώσεις, με σαφείς και διαφανείς διαδικασίες για άδειες μητρότητας και πατρότητας, ευέλικτες μορφές εργασίας και δυνατότητες τηλεργασίας, και μέτρα επανένταξης</p>	Q3 2027	<p>Δείκτης:  Διαβούλευση για την έκδοση του Οδηγού</p> <p>Ορόσημο:  Έκδοση Οδηγού,  Έγκριση του οδηγού από το ΔΣ ΕΚΕΤΑ,  Ανάρτηση του στην ιστοσελίδα της ΕΙΦΚΔ</p>	<p>Υπεύθυνοι δράσης:  ΕΙΦΚΔ,  ΚΔ,  ΔΣ ΕΚΕΤΑ</p>
3.5	<p>Ενίσχυση της εμπιστοσύνης μέσω μηχανισμών λογοδοσίας και παρακολούθησης</p>	Q2 2028	<p>Δείκτης:  Σχεδιασμός και υλοποίηση σχετικών</p>	<p>Υπεύθυνος δράσης:  ΚΔ</p>

			δράσεων Ορόσημο: Αναφορά με τις δράσεις που έγιναν για την ενίσχυση της εμπιστοσύνης	
--	--	--	---	--

#### 4. Εκφοβισμός και παρενόχληση στο εργασιακό περιβάλλον

Αριθμός Δράσης	Περιγραφή Δράσης	Χρονοδιάγραμμα	Δείκτης/Ορόσημο	Υπεύθυνοι για την εκτέλεση της δράσης
4.1	Δημιουργία ενός σύντομου ενημερωτικού οδηγού, με οδηγίες για την αναγνώριση των διάφορων μορφών παρενόχλησης και τα στοιχεία επικοινωνίας των υπευθύνων	Q4 2027	<p>Δείκτης: Καταγραφή και ανάλυση περιστατικών για την προετοιμασία του οδηγού</p> <p>Ορόσημο: Ολοκλήρωση του οδηγού και ανάρτηση του στην σελίδα της ΕΙΦΔΚ</p>	Υπεύθυνος δράσης: ΕΙΦΚΔ
4.2	Δημιουργία πλατφόρμας αναφορών ή ενσωμάτωση σε πλατφόρμα whistleblowing	Q3 2026	<p>Δείκτης: Η πλατφόρμα να πληροί τις τεχνικές απαιτήσεις για την εμπιστευτική και ασφαλή διαχείριση αναφορών</p> <p>Ορόσημο: Έναρξη λειτουργίας της πλατφόρμας</p>	Υπεύθυνος δράσης: ΚΔ

4.3	Ορισμός επιτροπής διαχείρισης των αναφορών	Q2 2026	<p>Δείκτης: Ορισμός σύνθεσης της επιτροπής και ορισμός των μελών της</p> <p>Ορόσημο: Ορισμός της επιτροπής από το ΔΣ του ΕΚΕΤΑ</p>	Υπεύθυνος δράσης: ΚΔ
4.4	Δημιουργία πρωτοκόλλου ενεργειών με οδηγίες για τα διαθέσιμα μέσα υποστήριξης	Q1 2027	<p>Δείκτης: Προετοιμασία του πρωτοκόλλου</p> <p>Ορόσημο: Ολοκλήρωση του πρωτοκόλλου, Έγκριση του από το ΔΣ του ΕΚΕΤΑ, Ανάρτηση του στην σελίδα της ΕΙΦΔΚ</p>	Υπεύθυνοι δράσης: ΕΙΦΚΔ, Συμμετέχοντες: ΚΔ, ΔΣ ΕΚΕΤΑ

## 5. Επικοινωνία εντός και εκτός κέντρου

Αριθμός Δράσης	Περιγραφή Δράσης	Χρονοδιάγραμμα	Δείκτης/Ορόσημο	Υπεύθυνοι για την εκτέλεση της δράσης
5.1	Προβολή των δραστηριοτήτων και των μηχανισμών του Κέντρου για θέματα ισότητας των φύλων μέσω των διαύλων επικοινωνίας του Κέντρου (ιστοσελίδα, μέσα κοινωνικής δικτύωσης, κα.).	Σε όλη τη διάρκεια υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης	Δείκτης: Προβολή δραστηριοτήτων και των μηχανισμών του Κέντρου για θέματα ισότητας των φύλων	Υπεύθυνος δράσης: ΚΔ

## 6. Οριζόντιες δράσεις

Αριθμός Δράσης	Περιγραφή Δράσης	Χρονοδιάγραμμα	Δείκτης/Ορόσημο	Υπεύθυνοι για την εκτέλεση της δράσης
6.1	Κατάρτιση Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της ΕΙΦΚΔ του ΕΚΕΤΑ	Q3 2026	<p>Δείκτης: Διαβούλευση για την κατάρτιση του εσωτερικού κανονισμού της ΕΙΦΚΔ</p> <p>Ορόσημο: Οριστικοποίηση του εσωτερικού κανονισμού της ΕΙΦΚΔ</p>	Υπεύθυνος δράσης: ΕΙΦΚΔ
6.2	Δημιουργία ιστοσελίδας της ΕΙΦΚΔ του ΕΚΕΤΑ και ενημέρωση της με τις δράσεις της Επιτροπής	Q1 2026	<p>Δείκτης: Προετοιμασία της ιστοσελίδας</p> <p>Ορόσημο: Έναρξη λειτουργίας</p>	Υπεύθυνος δράσης: ΕΙΦΚΔ
6.3	<p>Δράσεις ενημέρωσης, ενδυνάμωσης, mentoring και διάχυσης:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Εκδήλωση ενημέρωσης του προσωπικού του Κέντρου για τις</li> </ul>	Q4 2028	<p>Δείκτης: Προετοιμασία των δράσεων ενημέρωσης και διάχυσης</p>	Υπεύθυνοι δράσης: ΚΔ, ΕΙΦΚΔ

	<p>άδειες και επικαιροποίηση με βάση την ισχύουσα νομοθεσία</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Σεμινάρια ενδυνάμωσης προσωπικού</li> <li>• Προώθηση κουλτούρας ανοιχτού διαλόγου, όπου τα ζητήματα ισότητας θα συζητούνται χωρίς φόβο στιγματισμού, μέσα από θεσμοθετημένες συναντήσεις, εργαστήρια ή ανώνυμα εργαλεία ανατροφοδότησης</li> <li>• Ανάπτυξη μηχανισμών υποστήριξης για εργαζόμενους που ανήκουν σε ευάλωτες ή υποεκπροσωπούμενες ομάδες, καθώς και η ενεργή προώθηση της συμμετοχής γυναικών σε θέσεις ευθύνης, μέσω στοχευμένων δράσεων ενδυνάμωσης, mentoring και διαφανών διαδικασιών επιλογής <ul style="list-style-type: none"> <li>• Διοργάνωση ενημερωτικών σεμιναρίων για τις μορφές διάκριση ή μεροληψίας στον εργασιακό χώρο με βάση το φύλο ή τη διαφορετικότητα για τους εργαζομένους του ΕΚΕΤΑ</li> <li>• Διοργάνωση ημερίδων για την ενημέρωση του προσωπικού για τις δραστηριότητες του Κέντρου σχετικά με την ισότητα στον χώρο εργασίας</li> </ul> </li> <li>• Διοργάνωση σύντομων εργαστηρίων</li> </ul>		<p>Ορόσημο: Υλοποίηση των δράσεων</p>	
--	---	--	---	--

	<p>με role-playing, όπου οι εργαζόμενοι θα μπορούν να εξασκηθούν σε πρακτικούς τρόπους αντίδρασης σε περιστατικά εκφοβισμού ή παρενόχλησης</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ενημέρωση του προσωπικού για την έναρξη λειτουργίας και τις δυνατότητες της πλατφόρμας whistleblowing</li> </ul>			
6.4	Παραγωγή ενημερωτικού υλικού	Q1 2027	<p>Δείκτης: Προετοιμασία ενημερωτικού υλικού, Χρηματοδότηση του από την ΚΔ</p> <p>Ορόσημο: Εκτύπωση του ενημερωτικού υλικού</p>	<p>Υπεύθυνος δράσης: ΕΙΦΚΔ</p> <p>Συμμετέχων: ΚΔ</p>

#### Πίνακας χρόνου ολοκλήρωσης των δράσεων

Q1 2026	Q2 2026	Q3 2026	Q4 2026	Q1 2027	Q2 2027	Q3 2027	Q4 2027	Q1 2028	Q2 2028	Q3 2028	Q4 2028
6.2	3.3	4.2	1.1	4.4	2.2	3.4	4.1	2.3	3.5	1.2	3.1 (2)
	4.3	6.1	2.1	6.4	3.2 (1)						3.2 (2)
				3.1 (1)							6.3

## **Παράρτημα Ι: Πληροφοριακά Συστήματα που αφορούν στην ΕΙΦΚΔ**

Για την εύρυθμη λειτουργία της ΕΙΦΚΔ του ΕΚΕΤΑ είναι απαραίτητη η χρήση των υποδομών και των πληροφοριακών συστημάτων. Η ΕΙΦΚΔ του ΕΚΕΤΑ λόγω των ερωτημάτων που δέχεται καλείται να διαχειριστεί κάποιες φορές ευαίσθητα δεδομένα οπότε για να διασφαλιστεί η ασφάλεια και η αξιοπιστία διαχείρισής τους:

- Υπάρχει συνεργασία με την Υπεύθυνη Προστασίας Δεδομένων (DPO)
- Η υπηρεσία email αλλά και η ιστοσελίδα της ΕΙΦΚΔ (που θα δημιουργηθεί) φιλοξενούνται, και υποστηρίζονται από το πληροφοριακό σύστημα του ΕΚΕΤΑ

Το πληροφοριακό σύστημα του ΕΚΕΤΑ πληροί όλες τις προδιαγραφές ασφάλειας και αξιοπιστίας και λειτουργεί κάτω από την επίβλεψη του Τμήματος Υπηρεσιών Υποστήριξης στο οποίο υπάγεται και το Γραφείο Υποδομών Πληροφορικής & Κυβερνοασφάλειας.

### **Ηλεκτρονικό Ερωτηματολόγιο**

Για την υλοποίηση του ερωτηματολογίου και την συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το λογισμικό Microsoft Forms που περιέχεται στις άδειες που κατέχει το ΕΚΕΤΑ.

Το ερωτηματολόγιο ελέγχθηκε από την DPO και την διάχυση του ανέλαβε το Γραφείο Διαμεσολάβησης (που υπάγεται στο τμήμα Εξωστρέφειας) μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε όλους τους εργαζομένους του Κέντρου.

Η διαμόρφωση του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου έγινε έτσι ώστε:

- να εξασφαλίζει την ανωνυμοποίηση της διαδικασίας και να προγραμματιστεί ο χρόνος στον οποίο το ερωτηματολόγιο θα ήταν ενεργό και διαθέσιμο προς συμπλήρωση. Το ερωτηματολόγιο παρέμεινε ενεργό το διάστημα Ιουνίου - Σεπτεμβρίου 2024.
- η συμμετοχή να γίνεται σε καθαρά εθελοντική βάση ώστε το άτομο που επιλέγει να συμμετάσχει να μπορεί να αρνηθεί τη συμμετοχή του χωρίς καμία αιτιολογία ή δικαιολογία, και ανά πάσα στιγμή να μπορεί να διακόψει τη διαδικασία.
- τα άτομα που επέλεξαν να συμμετάσχουν, να έχουν τη δυνατότητα να μην απαντήσουν σε οποιαδήποτε ερώτηση τα κάνει να μη νιώθουν άνετα.
- να υπάρχει ενημέρωση για την επεξεργασία προσωπικών δεδομένων σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.
- να γίνεται ξεχωριστά η δήλωση ενημέρωσης και συγκατάθεσης σχετικά με τους κανόνες του ερωτηματολογίου.

### **Λογότυπο ΕΙΦΚΔ**

Η γραφιστική επιμέλεια του λογότυπου της Επιτροπής στην ελληνική και στην αγγλική του έκδοση έγινε από το μέλη της ΕΙΦΚΔ ΕΚΕΤΑ.

## **Παράρτημα II: Εκδηλώσεις – Δράσεις διάχυσης της ΕΙΦΚΔ του ΕΚΕΤΑ 2023-2026**

### Εναρκτήρια ενημέρωση για την ύπαρξη της ΕΙΦΚΔ στο ΕΚΕΤΑ

Στην αρχή της θητείας της, η Επιτροπή ενημέρωσε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου όλο το προσωπικό του ΕΚΕΤΑ σχετικά με τη συγκρότηση της Επιτροπής και τους στόχους της. Στο email που εστάλη, περιγράφηκε το αντικείμενο, τους στόχοι και τις αρμοδιότητες της ΕΙΦΚΔ, αλλά και την σύνθεση της (βασικά μέλη, αναπληρωματικά μέλη και μέλη για τις ομάδες εργασίας).

### Επιμόρφωση μελών ΕΙΦΚΔ του ΕΚΕΤΑ

Από την αρχή της θητείας τους, τα μέλη ΕΙΦΚΔ του ΕΚΕΤΑ συναντιούνται σε μηνιαία βάση είτε δια ζώσης είτε διαδικτυακά, ανάλογα με τις ανάγκες και τη διαθεσιμότητά τους ώστε να συζητείται η πρόοδος της κάθε ομάδας εργασίας αλλά και να επιλύονται προβλήματα που τυχόν προκύπτουν.

Επιπλέον, τα μέλη της ΕΙΦΚΔ ΕΚΕΤΑ αποφάσισαν να γίνουν μέλη του ΔΙΚΤΥΟΥ ΕΙΦΚΔ, ώστε ανάλογα με τη διαθεσιμότητά τους, να λαμβάνουν μέρος στις μηνιαίες διαδικτυακές συναντήσεις του ΔΙΚΤΥΟΥ με σκοπό αφενός να ενημερώνονται για σχετικά θέματα που αφορούν την ελληνική επικράτεια αλλά κυρίως να έρχονται σε επαφή με φορείς κοινών δράσεων και στόχων. Στους στόχους της Επιτροπής είναι η διαρκής ενημέρωσή της σχετικά με νέα δεδομένα γύρω από ζητήματα ισότητας φύλων και καταπολέμησης των διακρίσεων, ώστε να μπορεί να μεταφέρει αυτή τη γνώση στο προσωπικό του ΕΚΕΤΑ, αλλά και να συμβάλει κατάλληλα στη βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας/έρευνας εντός του φορέα. Αυτό επιτυγχάνεται με την συμμετοχή μελών της επιτροπής σε σεμινάρια, ημερίδες, workshops, εκδηλώσεις που άπτονται θεμάτων ισότητας φύλων και καταπολέμησης των διακρίσεων. Παρακάτω παραθέτουμε τις δράσεις μέσω των οποίων επιμορφώθηκαν μέλη της ΕΙΦΚΔ:

- Τον Δεκέμβριο του 2023, ένα μέλος της Επιτροπής παρακολούθησε το δωρεάν και διαδικτυακό σεμινάριο με τίτλο 'Proactive strategies in higher education: Addressing gender-based violence without formal complaints' που οργανώθηκε στα πλαίσια του ευρωπαϊκού προγράμματος UniSAFE ([www.unisafe-gbv.eu](http://www.unisafe-gbv.eu))
- Τον Μάιο του 2024, δύο μέλη της Επιτροπής παρακολούθησαν δωρεάν και διαδικτυακά το 5ωρο 'Εισαγωγικό σεμινάριο για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας στον ακαδημαϊκό χώρο μέσω της ολιστικής προσέγγισης 7P' στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού προγράμματος GenderSAFE (<https://gendersafe.eu/>) κατά το οποίο πέρα από το απαραίτητο θεωρητικό υπόβαθρο πραγματοποιήθηκαν σχετικές διαδραστικές ασκήσεις κατανόησης.
- Τον Ιούλιο του 2024, δύο μέλη της Επιτροπής παρακολούθησαν δωρεάν και διαδικτυακά την 2η Ημερίδα του ΔΙΚΤΥΟΥ.
- Τον Δεκέμβριο του 2025, ένα μέλος της Επιτροπής παρακολούθησε διαδικτυακά την 5η Υβριδική Ημερίδα του ΔΙΚΤΥΟΥ ΕΙΦΚΔ το οποίο περιελάμβανε ομιλίες και διαδραστικά εργαστήρια ανοιχτά για όλα τα μέλη των ερευνητικών φορέων.

#### Διοργάνωση ή συμμετοχή σε εκδηλώσεις/ημερίδες (σε χρονολογική σειρά)

- Τον Οκτώβριο του 2024, μία από τις ομάδες εργασίας της ΕΙΦΚΔ επικεντρώθηκε στη θεματική 'βία στον εργασιακό χώρο' οπότε και δημιούργησε ένα τρίπτυχο ενημερωτικό φυλλάδιο με θέμα την ψυχολογική παρενόχληση στον χώρο εργασίας (mobbing). Σκοπός ήταν, πρώτον, η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργαζόμενων σχετικά με το πώς ορίζεται το mobbing, ποια είναι τα βασικά χαρακτηριστικά του και ποιες οι επιπτώσεις του στην ψυχική υγεία και την επαγγελματική ζωή. Δεύτερον, το φυλλάδιο στόχευε στην πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου, παρέχοντας βασικές κατευθύνσεις για τα δικαιώματα των εργαζομένων, τους διαθέσιμους μηχανισμούς υποστήριξης και τα βήματα που μπορούν να ακολουθηθούν σε περίπτωση παρενόχλησης. Με αυτόν τον τρόπο, η ΕΙΦΚΔ συμβάλλει στην ενεργοποίηση για τη δημιουργία ενός ασφαλούς, δίκαιου και ισότιμου εργασιακού περιβάλλοντος στο ΕΚΕΤΑ. Με την ολοκλήρωσή του, το τρίπτυχο φυλλάδιο γνωστοποιήθηκε μέσω ηλεκτρονικού email σε όλους τους εργαζόμενους αλλά και αφισοκολήθηκε επιλεκτικά σε κάθε κτίριο των κεντρικών εγκαταστάσεων.
- Τον Ιούνιο του 2024, με πρωτοβουλία της ΕΙΦΚΔ, το ΕΚΕΤΑ με απόφαση του Δ.Σ., ανάρτησε στις κεντρικές εγκαταστάσεις του ΕΚΕΤΑ τη σημαία ΛΟΑΤ μαζί με στις ήδη υπάρχουσες (Ελληνική και Ευρωπαϊκή) για μία εβδομάδα στα πλαίσια υποστήριξης και υπερήφανης υποδοχής του EuroPride 2024, ένα θεσμό που διοργανώθηκε για πρώτη φορά στην Ελλάδα, είναι αδειοδοτημένος από την Ευρωπαϊκή Ένωση Διοργανωτών Pride (Υπερηφάνειας) και τελούσε υπό την αιγίδα του Δήμου Θεσσαλονίκης.
- Τον Ιούνιο του 2024, η ΕΙΦΚΔ συμμετείχε με την παρουσία μελών της και με ενημερωτικό υλικό στη "Βραδιά του Ερευνητή", ένα θεσμό που διοργανώνει το Τμήμα Εξωστρέφειας του ΕΚΕΤΑ σε ετήσια βάση στο πλαίσιο του Researchers Night της Ε.Ε. Συγκεκριμένα για το 2024, μέλη της ΕΙΦΚΔ βρισκόταν σε Θεσσαλονίκη και Λάρισα, ενημερώνοντας για την ύπαρξη και τη διαθεσιμότητα της ΕΙΦΚΔ στο ΕΚΕΤΑ, διανέμοντας το τρίπτυχο φυλλάδιο σχετικά με την ψυχολογική βία στον χώρο εργασίας και είχαν σύντομες συζητήσεις με τους εργαζόμενους. Επιπλέον, στις εκδηλώσεις της Θεσσαλονίκης υπήρχε οπτικοακουστική ψυχαγωγία για παιδιά με θέμα "Φύλο και έρευνα" για τις μικρές ηλικίες στις οποίες απευθύνεται η "Βραδιά του Ερευνητή".
- Τον Μάρτιο του 2025, στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης σχετικά με την Ημέρα Υπερηφάνειας και Νευροδιαφορετικότητας (16 Ιουνίου), η ΕΙΦΚΔ σε συνεργασία με εξειδικευμένο προσωπικό του Συλλόγου Αυτισμού Λάρισας οργάνωσε ενημερωτικό διαδικτυακό σεμινάριο με τίτλο 'Νευροδιαφορετικότητα: Τί είναι, Συμπτώματα, Τύποι, Δυνατά σημεία και Προκλήσεις' στο οποίο είχαν πρόσβαση όλοι οι εργαζόμενοι του ΕΚΕΤΑ, μέλη του ΔΙΚΤΥΟΥ αλλά και εργαζόμενοι των υπολοίπων ερευνητικών οργανισμών που είναι μέλη στο ΔΙΚΤΥΟ.
- Τον Μάρτιο του 2025, στα πλαίσια του ευρωπαϊκού έργου SolarHub που διοργάνωνε ημερίδα με θέμα 'Women in Solar Energy' έγινε παρουσίαση από μέλος της ΕΙΦΚΔ σχετικά με την ισότητα των φύλων στα ερευνητικά κέντρα.
- Τον Μάρτιο του 2025, η ΕΙΦΚΔ προώθησε στους διευθυντές των Ινστιτούτων

του ΕΚΕΤΑ αλλά και σε διευθυντές εργαστηρίων στο ΕΚΕΤΑ πρόσκληση για τη δωρεάν και διαδικτυακή παρακολούθηση του σεμιναρίου με τίτλο “Towards a Zero-Tolerance Approach”, διάρκειας μίας ώρας και τριάντα λεπτών, στο οποίο συζητήθηκε το πώς μπορούν να εφαρμοστούν πολιτικές για την έμφυλη βία μέσα από μια προσέγγιση που λαμβάνει υπόψη το τραύμα, βασίζεται στην εμπειρία των επαγγελματιών και θέτει στο επίκεντρο τα θύματα/επιζώσες και τους επιζώντες. Το σεμινάριο απευθυνόταν σε στελέχη ισότητας των φύλων, διευθυντές/διευθύντριες ανθρωπίνου δυναμικού, ερευνητές/ερευνήτριες, εκπαιδευτές/εκπαιδευτριες, καθώς και σε όσους/όσες εμπλέκονται στη διαμόρφωση ή την εφαρμογή πολιτικών για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας στον ακαδημαϊκό χώρο.

- Τον Σεπτέμβριο του 2025, η ΕΙΦΚΔ συμμετείχε στη “Βραδιά του Ερευνητή”, ένα θεσμό που διοργανώνει το Τμήμα Εξωστρέφειας του ΕΚΕΤΑ σε ετήσια βάση. Συγκεκριμένα για το 2025, μέλη της ΕΙΦΚΔ ήταν παρόντα στη Θεσσαλονίκη με ενημερωτικό υλικό σχετικά με την προτροπή για επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικού χρόνου στην καθημερινότητα των εργαζομένων αλλά και εκτυπωμένο ενημερωτικό υλικό σχετικά με την ευαισθητοποίηση για τη Νευροδιαφορετικότητα και τα οφέλη της συμπερίληψής της στον εργασιακό χώρο της έρευνας.
- Τον Δεκέμβριο του 2025, η έκθεση ανάλυσης των αποτελεσμάτων του ερωτηματολογίου παρουσιάστηκε στα μέλη του Δ.Σ. του ΕΚΕΤΑ. Στη συνέχεια, η έκθεση κοινοποιήθηκε ηλεκτρονικά σε όλους τους εργαζόμενους του Κέντρου. Τα αποτελέσματα αυτά χρησιμοποιήθηκαν για την προετοιμασία του Σχεδίου Δράσης για τα έτη 2026-2028.



EVANGELOS BEKIARIS  
05/03/2026 09:49

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ**

**ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ**

**ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΠΟΣΠΑΣΜΑ ΠΡΑΚΤΙΚΟΥ Δ.Σ. / Ε.Κ.Ε.Τ.Α.  
ΑΡ. ΠΡΑΚΤΙΚΟΥ 732 / 27.02.2026**

Στη Θέρμη, Θεσσαλονίκη σήμερα 27/02/2026 και ώρα 11:00 συνήλθε σε συνεδρίαση το διοικητικό συμβούλιο ύστερα από πρόσκληση του Προέδρου.

**ΠΑΡΟΝΤΕΣ :** Μπεκιάρης Ευάγγελος, Βουτετάκης Σπυρίδων, Χατζηδημητρίου Αναστασία, Δάρας Πέτρος, Μπανιάς Γεώργιος, Κεχαγιάς Διονύσιος, Ασημακοπούλου Ακριβή, Παπαδόπουλος Νικόλαος (Εκπρόσωπος ΥΠΑΝ)

**ΑΠΟΝΤΕΣ :** Πάνου Μαρία

Αφού διαπιστώθηκε ότι υπάρχει η προβλεπόμενη απαρτία, προχώρησε στα θέματα ημερησίας διάταξης.

**ΘΕΜΑΤΑ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ ΔΙΑΤΑΞΗΣ :**

1. ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΙΣ
2. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ
3. ΘΕΜΑΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
4. ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΑΛΛΑ ΘΕΜΑΤΑ

**ΘΕΜΑ 1: ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΙΣ**

**12. Έγκριση Σχεδίου Δράσης Ισότητας των Φύλων & Καταπολέμησης των Διακρίσεων (2026 - 2028)**

Το Δ.Σ. ενέκρινε, σε συνέχεια της εισήγησης του Διευθυντή Κ.Δ. και Προέδρου του Δ.Σ. και Ε. Μπεκιάρη (ως ηλεκτρονικά προσβάσιμο Παράρτημα) το Σχέδιο Δράσης Ισότητας των Φύλων & Καταπολέμησης των Διακρίσεων του ΕΚΕΤΑ για την περίοδο 2026 - 2028.

Ο Πρόεδρος Δ.Σ.

Μπεκιάρης Ευάγγελος