



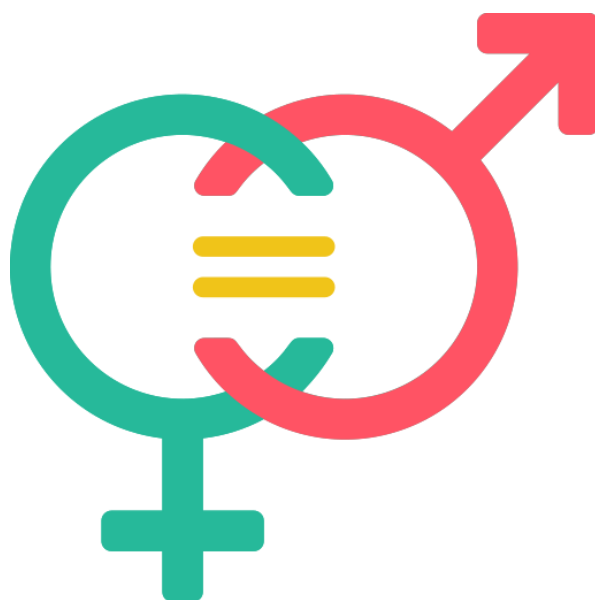
**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΡΧΗ ΓΕΩΛΟΓΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΜΕΤΑΛΛΕΥΤΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ**
(Ε.Α.Γ.Μ.Ε.)

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ

Σπ. Λούη 1, Ολυμπιακό Χωριό
Αχαρνάι Αττικής, Τ.Κ. 136 77

www.eagme.gr

ΣΧΕΔΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ



Αθήνα, Ιούνιος 2023

Περιεχόμενα

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	2
II. ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	3
A. Ευρωπαϊκό Πλαίσιο	3
B. Εθνικό Πλαίσιο.....	5
III. ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΚΑΙ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ Ε.Α.Γ.Μ.Ε.	8
A. Θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας.....	8
B. Στοιχεία που αφορούν τον φορέα.....	9
ΤΟΜΕΑΣ 1: Διακυβέρνηση/Θέσεις ευθύνης και λήψη αποφάσεων	12
Τομέας 2: Πρόσληψη, διαδικασία αξιολόγησης και εργασιακή εξέλιξη.....	13
Τομέας 3: Ευέλικτες μορφές εργασίας.....	15
Τομέας 4 : Στρατηγική με βάση το φύλο στον τομέα της έρευνας.....	16
Τομέας 5: Παρακολούθηση συμμετοχής φύλων σε εκδηλώσεις, μαθήματα και δραστηριότητες.....	17
Τομέας 6: Ενσωμάτωση του «φύλου» στην οργανωτική κουλτούρα του φορέα	18
Τομέας 1: Διακυβέρνηση/ Θέσεις ευθύνης και λήψη αποφάσεων.....	19
Τομέας 2: Πρόσληψη , διαδικασία αξιολόγησης και εργασιακή εξέλιξη	20
Τομέας 3: Ευέλικτες μορφές εργασίας.....	21
Τομέας 4: Στρατηγική με βάση το φύλο στον τομέα της έρευνας.....	22
Τομέας 5: Παρακολούθηση συμμετοχής φύλων σε εκδηλώσεις, μαθήματα και δραστηριότητες.....	23
Τομέας 6 : Ενσωμάτωση του «φύλου» στην οργανωτική κουλτούρα του φορέα	24
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α	26

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σύμφωνα με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025, η Ελλάδα κατατάσσεται στην τελευταία θέση της ΕΕ ως προς τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων για το 2020 με στοιχεία του 2018, παραμένοντας στην ίδια θέση από το 2010, παρόλη τη μικρή βελτίωση του δείκτη σε σχέση με το 2010 και με το 2017. Οι καλύτερες επιδόσεις της χώρας μας, καταγράφονται στους τομείς της υγείας και των οικονομικών, ενώ οι χαμηλότερες επιδόσεις άρα και το μεγαλύτερο περιθώριο για βελτίωση καταγράφονται στους τομείς της ισχύος και της εκπροσώπησης, του χρόνου για φροντίδα και δραστηριότητες και της εργασίας.

Η δημιουργία του νομοθετικού πλαισίου, ωστόσο, δεν αρκεί για την παραγωγή των επιθυμητών αποτελεσμάτων. Απαιτείται συντονισμένη προσπάθεια από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς, όπως άλλωστε προβλέπεται στο άρθρο 10 του ν.4604/2019, για την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές, προκειμένου να αναπτυχθούν έργα και δράσεις με σκοπό την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας και κατ' επέκταση τη βελτίωση της επίδοσης της χώρας μας στον ετήσιο Δείκτη Ισότητας των Φύλων του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE).

Η Ελληνική Αρχή Γεωλογικών και Μεταλλευτικών Ερευνών (Ε.Α.Γ.Μ.Ε.) προσφέρει ίσες ευκαιρίες στο προσωπικό της και αντιμετωπίζει ισότιμα τα δύο φύλα. Το παρόν Σχέδιο Ισότητας Φύλων αποσκοπεί στην καταγραφή των υφιστάμενων διαδικασιών της Ε.Α.Γ.Μ.Ε., στη διακρίβωση τυχόν πρακτικών που ενδέχεται να αποτελούν τροχοπέδη στην ισότιμη αντιμετώπιση των φύλων, στη διατύπωση συμπερασμάτων κατόπιν και σχετικού ερωτηματολογίου προς το προσωπικό (βλ. Παράρτημα Α) αλλά και προτάσεων καθώς και ορόσημα παρακολούθησης της εφαρμογής αυτών.

Το Σχέδιο Ισότητας Φύλων εγκρίθηκε με την υπ' αριθμ. 19/10/09-06-2023 Απόφαση Διοικητικού Συμβουλίου της Ελληνικής Αρχής Γεωλογικών και Μεταλλευτικών Ερευνών (Ε.Α.Γ.Μ.Ε.) (ΑΔΑ: 9Ζ9Σ46ΜΗΠ8-Ν5Ψ) και αναρτάται στην ιστοσελίδα της.

Ο Γενικός Διευθυντής
Ε.Α.Γ.Μ.Ε.

Διονύσιος Γκούτης
Γεωλόγος - Γεωτεχνικός M.Sc.

II. ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

A. Ευρωπαϊκό Πλαίσιο

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης υπάρχει έντονο ενδιαφέρον για την ισότιμη αντιμετώπιση των φύλων, το οποίο κατοχυρώνεται τόσο στο πρωτογενές δίκαιο της ΕΕ (Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και Χάρτης) όσο και δευτερογενώς στα συναφή νομοθετήματα.

Ειδικότερα:

Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ)

Το άρθρο 157 της ΣΛΕΕ προβλέπει τα εξής:

«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.»

Ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ προβλέπει τα εξής:

«Άρθρο 21

1. Απαγορεύεται κάθε διάκριση 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.

[..]»

«Άρθρο 23

Η ισότητα ανδρών και γυναικών 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.»

Επίσης, έχουν εκδοθεί ευρωπαϊκές Οδηγίες:

- Οδηγία 2019/1158/ΕΕ σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου
- Οδηγία 2010/18/ΕΕ σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαίσου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ
- Οδηγία 2010/41/ΕΕ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου
- Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 , για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης
- Οδηγία 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία
- Οδηγία 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής
- Οδηγία 92/85/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων
- Οδηγία 79/7/ΕΟΚ περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως

Περαιτέρω, το 2010 ιδρύθηκε το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) με στόχο να ενισχύσει και να προωθήσει την ισότητα των φύλων στην ΕΕ. Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων έχει ως αντικείμενο την κατοχύρωση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στην ΕΕ, ώστε να έχουν όλοι τις ίδιες ευκαιρίες ανεξαρτήτως φύλου. Επίσης, διεξάγει τακτικά έρευνες που αποσκοπούν στην καλύτερη κατανόηση και ενημέρωση σε θέματα ισότητας των φύλων, σε όλους τους τομείς της ζωής, συλλέγοντας και αναλύοντας στοιχεία που αφορούν τις ανισότητες μεταξύ των φύλων. Τέλος, υποστηρίζει την προσπάθεια των υπευθύνων χάραξης πολιτικής προς την επίτευξη του στόχου της ισότητας των φύλων και τη βελτίωση της ζωής τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών.

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την δράση και το έργο του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα:

<https://eige.europa.eu/el/in-brief>

B. Εθνικό Πλαίσιο

Η αρχή της ισότητας των φύλων προβλέπεται στο Σύνταγμα της Ελλάδος του 1975, με τις ακόλουθες αναφορές: στην παρ. 4 του άρθρου 2 περί ισότητας των Ελλήνων, στο δεύτερο εδάφιο της παρ.1 του άρθρου 22, θεσπίζεται το δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διάκρισης. Πρόσθετα, στην παρ. 1 του άρθρου 21 προστατεύεται, μεταξύ άλλων, και η μητρότητα.

Εν συνεχεία, με τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001, συντελέστηκε η τροποποίηση του άρθρου 116 του Συντάγματος του 1975 με την συμπερίληψη στο περιεχόμενό του της πρόβλεψης ότι «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.»

Ειδικότερα:

Σύνταγμα

«Άρθρο 4: (Ισότητα των Ελλήνων)

1. Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου.
2. Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις.»

«Άρθρο 21

1. Η οικογένεια, ως θεμέλιο της συντήρησης και προαγωγής του Έθνους, καθώς και ο γάμος, η μητρότητα και η παιδική ηλικία τελούν υπό την προστασία του Κράτους.»

«Άρθρο 22 (Προστασία της εργασίας)

1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού.

2. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.»

«Άρθρο 116: (Θετικά μέτρα για την προώθηση της ισότητας ανδρών - γυναικών)

1. Διατάξεις υφιστάμενες που είναι αντίθετες προς το άρθρο 4 παράγραφος 2 εξακολουθούν να ισχύουν ώσπου να καταργηθούν με νόμο, το αργότερο έως την 31 Δεκεμβρίου 1982.
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.»

Νομοθεσία

- Ν. 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.
- Ν. 4609/2021 (ΦΕΚ Α' 50/26.3.2019) Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας [...]
- Ν. 4531/2018 (ΦΕΚ Α' 62/05.04.2018) Ι) Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας, [...]
- Ν.4491/2017 (ΦΕΚ Α 152) Νομική αναγνώριση της ταυτότητας φύλου - Εθνικός Μηχανισμός Εκπόνησης, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Σχεδίων Δράσης για τα Δικαιώματα του Παιδιού και άλλες διατάξεις.
- Ν.4443/ 2016 (ΦΕΚ Α 232/9.12.2016) Ι) Ενσωμάτωση της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ περί μέτρων που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων[...]
- Ν. 4097/ 2012 (ΦΕΚ Α' 235/03/12/2012) Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών κατά την άσκηση αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας - Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

- Ν.4075/2012 (ΦΕΚ Α 89/11.4.2012) Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ και λοιπές διατάξεις.
- Π.Δ. 80/2012 (ΦΕΚ Α 138 14.6.2012) Χορήγηση γονικής άδειας και άδειας απουσίας σε εργαζόμενους με σύμβαση ναυτικής εργασίας στα υπό ελληνική σημαία εμπορικά πλοία, σύμφωνα με την Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου της 8ης Μαρτίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις ευρωπαϊκές διακλαδικές οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ.
- Ν. 3896/2010 (ΦΕΚ Α' 207/08.12.2010) 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.
- Ν. 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.
- Π.Δ. 176/1997 (ΦΕΚ Α' 150/15.7.1997) Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ
- Ν. 1483/ 1984 (Α' 153) Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις- Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων
- Π.Δ. 1362/ 1981 (Α' 339) Αντικατάσταση της παρ. 1 του άρθρου 33 του Α.Ν. 1846/51 "περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων" κατ' εφαρμογήν της υπ' αριθ. 79/7/ΕΟΚ 19.12.1979 οδηγίας του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
- Ν. 927/ 1979 (Α' 139) περί κολασμού πράξεων ή ενεργειών αποσκοπούσων εις φυλετικές διακρίσεις
- Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Επιπροσθέτως:

Η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ.) είναι ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς.

Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) ιδρύθηκε το 1994, είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου του ευρύτερου Δημοσίου Τομέα (Φορέας Γενικής Κυβέρνησης). Υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, εποπτεύεται από τη Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΟΠΙΦ) και διοικείται από πενταμελές Διοικητικό Συμβούλιο.

ΙΙΙ. ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΚΑΙ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ Ε.Α.Γ.Μ.Ε.

Για την εκπόνηση του Σχεδίου Ισότητας Φύλων πραγματοποιήθηκε η μεθοδολογία που προτείνει το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) και συγκεκριμένα:

Κατανόηση → Σχεδιασμός → Εφαρμογή → Παρακολούθηση
Understanding → Planning → Implementing → Monitoring

Προκειμένου να γίνουν αντιληπτές οι υφιστάμενες πρακτικές, διαδικασίες καθώς και το σχετικό καθεστώς που διέπει την Ε.Α.Γ.Μ.Ε., έγιναν οι εξής ενέργειες:

- Μελετήθηκε το θεσμικό πλαίσιο που διέπει την Ε.Α.Γ.Μ.Ε. καθώς και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου γενικά
- Συγκεντρώθηκαν από τη διοίκηση τα στοιχεία σχετικά με το προσωπικό για τα έτη 2019- 2022
- Διανεμήθηκε ερωτηματολόγιο στο προσωπικό της ΕΑΓΜΕ (σε όλους τους απασχολούμενους στον φορέα)

Α. Θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας

Η Ε.Α.Γ.Μ.Ε. συστάθηκε με τον ν. 4602/2019. Είναι Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου και εποπτεύεται από τον Υπουργό Περιβάλλοντος και Ενέργειας. Σύμφωνα με το άρθ. 28 του ν. 4602/2019 το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Περιβάλλοντος και Ενέργειας και αποτελείται από επτά (7) μέλη ως εξής: α) τον Πρόεδρο του Δ.Σ., β) τον Γενικό Διευθυντή της Αρχής, γ) τέσσερα (4) μέλη, από τα οποία ένα τουλάχιστον είναι πτυχιούχος Γεωλόγος και ένα διπλωματούχος Μηχανικός Μεταλλείων-Μεταλλουργός Μηχανικός ή Μηχανικός Ορυκτών Πόρων, δ) ένα (1) μέλος, Εκπρόσωπο των Εργαζομένων, που υποδεικνύεται από το αντιπροσωπευτικότερο σωματείο, σύμφωνα με το καταστατικό του. Η θητεία των μελών του Δ.Σ. είναι τετραετής.

Στο άρθρο 31 του ως άνω νόμου περιγράφεται η διάρθρωση της Ε.Α.Γ.Μ.Ε. Στην Ε.Α.Γ.Μ.Ε. έχουν συσταθεί δυνάμει του ν. 4062/2019 διακόσιες είκοσι (220) οργανικές θέσεις προσωπικού δημοσίου δικαίου και πέντε (5) θέσεις με σχέση έμμισθης εντολής. Η επιμέρους κατανομή των θέσεων ανά κατηγορία εκπαίδευσης προβλέπεται στο άρθρο 43 του ν. 4602/2019.

Συμπληρωματικά, σε αυτές τις θέσεις προβλέπονται στο άρθρο 30 του νόμου, οι θέσεις Γενικού Διευθυντή, Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή Έργων και Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή Οικονομικών και Διοικητικών και τριών (3) θέσεων ειδικών συμβούλων που παρέχουν υπηρεσίες προς τον Γενικό Διευθυντή.

Με τον Κανονισμό Εσωτερικής Λειτουργίας κατανέμονται στις υπηρεσιακές μονάδες της κεντρικής υπηρεσίας και στις περιφερειακές μονάδες της Αρχής, οι οργανικές θέσεις του προσωπικού και καθορίζονται οι κλάδοι και οι ειδικότητες αυτών. Με

απόφαση του Δ.Σ. της Αρχής μπορεί να ανακατανέμονται μεταξύ των υπηρεσιακών μονάδων της Αρχής οι θέσεις του προσωπικού.

Τέλος, για την κάλυψη έκτακτων, εποχικών ή παροδικών αναγκών μπορεί να προσλαμβάνεται προσωπικό με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση έργου, σύμφωνα με τα άρθρα 21 του ν. 2190/1994 (Α' 28) και 6 του ν. 2527/1997 (Α' 206).

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τον φορέα είναι διαθέσιμες στον κατωτέρω σύνδεσμο:

<https://www.eagme.gr/>

Β. Στοιχεία που αφορούν τον φορέα

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΗΣ Ε.Α.Γ.Μ.Ε.

1) ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Ε.Α.Γ.Μ.Ε. ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ 2019 –2022

ΜΟΝΙΜΟΙ ΔΥ		ΙΔΑΧ		ΙΔΟΧ		ΕΤΟΣ
ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
0	0	127	55	11	19	2019
0	0	123	52	13	18	2020
0	0	116	51	13	17	2021
0	0	108	47	11	16	2022

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΟΥ		ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕ ΔΠΥ		ΕΤΟΣ
ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
1	4	14	14	2019
8	11	14	14	2020
13	12	19	18	2021
15	14	17	18	2022

2) ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Ε.Α.Γ.Μ.Ε. ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ 2019 – 2022

(ΥΕ/ΔΕ/ΤΕ/ΠΕ)

- ΜΟΝΙΜΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

ΑΝΔΡΕΣ

ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΡΙΘΜΟΣ	ΥΕ	ΔΕ	ΤΕ	ΠΕ	ΕΤΟΣ
	0	0	0	0	2019
	0	0	0	0	2020
	0	0	0	0	2021
	0	0	0	0	2022

ΓΥΝΑΙΚΕΣ

ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΡΙΘΜΟΣ	ΥΕ	ΔΕ	ΤΕ	ΠΕ	ΕΤΟΣ
	0	0	0	0	2019
	0	0	0	0	2020
	0	0	0	0	2021
	0	0	0	0	2022

- ΙΔΑΧ**ΑΝΔΡΕΣ**

ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΡΙΘΜΟΣ	ΥΕ	ΔΕ	ΤΕ	ΠΕ	ΕΤΟΣ
	20	33	6	68	2019
	19	32	6	66	2020
	18	30	5	63	2021
	17	28	5	58	2022

ΓΥΝΑΙΚΕΣ

ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΡΙΘΜΟΣ	ΥΕ	ΔΕ	ΤΕ	ΠΕ	ΕΤΟΣ
	1	13	4	37	2019
	1	12	3	36	2020
	1	12	3	35	2021
	1	11	3	32	2022

- ΙΔΟΧ**ΑΝΔΡΕΣ**

ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΡΙΘΜΟΣ	ΥΕ	ΔΕ	ΤΕ	ΠΕ	ΕΤΟΣ
	0	1	4	6	2019
	1	3	4	5	2020
	1	3	4	5	2021
	1	2	4	4	2022

ΓΥΝΑΙΚΕΣ

ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΡΙΘΜΟΣ	ΥΕ	ΔΕ	ΤΕ	ΠΕ	ΕΤΟΣ
	0	0	1	18	2019
	0	0	1	17	2020
	0	2	1	14	2021
		2	1	13	2022

- ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΟΥ**ΑΝΔΡΕΣ**

ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΡΙΘΜΟΣ	ΥΕ	ΔΕ	ΤΕ	ΠΕ	ΕΤΟΣ
				14	2019
				14	2020
			1	18	2021
			1	16	2022

ΓΥΝΑΙΚΕΣ

ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΡΙΘΜΟΣ	ΥΕ	ΔΕ	ΤΕ	ΠΕ	ΕΤΟΣ
				14	2019
				14	2020
			1	17	2021
			1	17	2022

- ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕ ΔΠΥ

ΑΝΔΡΕΣ

ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΡΙΘΜΟΣ	ΥΕ	ΔΕ	ΤΕ	ΠΕ	ΕΤΟΣ
				1	2019
			5	3	2020
			3	10	2021
			4	11	2022

ΓΥΝΑΙΚΕΣ

ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΡΙΘΜΟΣ	ΥΕ	ΔΕ	ΤΕ	ΠΕ	ΕΤΟΣ
		3		1	2019
		4	2	5	2020
			3	9	2021
			2	12	2022

3) ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Ε.Α.Γ.Μ.Ε. ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ 2019 – 2022

- ΚΑΤΟΧΟΙ ΜΕΤΑΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟΥ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΣ

ΑΝΔΡΕΣ	0	2019
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	0	
ΑΝΔΡΕΣ	0	2020
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	0	
ΑΝΔΡΕΣ	0	2021
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	0	
ΑΝΔΡΕΣ	0	2022
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	0	

- ΚΑΤΟΧΟΙ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟΥ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΣ

ΑΝΔΡΕΣ	31	2019
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	9	
ΑΝΔΡΕΣ	31	2020
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	9	
ΑΝΔΡΕΣ	30	2021
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	8	
ΑΝΔΡΕΣ	30	2022
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	8	

- ΚΑΤΟΧΟΙ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΣ

ΑΝΔΡΕΣ	13	2019
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	18	
ΑΝΔΡΕΣ	12	2020
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	17	
ΑΝΔΡΕΣ	12	2021
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	15	
ΑΝΔΡΕΣ	12	2022
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	15	

4) ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΤΗΣ Ε.Α.Γ.Μ.Ε. ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ 2019 - 2022

ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΕΤΟΣ
131	49	2019
128	44	2020
123	41	2021
111	39	2022

Γ. Συμπεράσματα - Ερωτηματολόγιο εργαζομένων

Στο σύνολο των εργαζομένων στην Ε.Α.Γ.Μ.Ε. δόθηκε ερωτηματολόγιο με 23 ερωτήσεις μέσω google forms, στις οποίες κλήθηκαν να απαντήσουν κατά τρόπο που εξασφάλιζε την ανωνυμία τους. (βλ. Παράρτημα Α)

Στο ερωτηματολόγιο απάντησαν 83 απασχολούμενοι στον φορέα.

Από την ανάλυση των στοιχείων του φορέα αλλά και από τη συμμετοχή του προσωπικού της ΕΑΓΜΕ στην έρευνα που διεξήχθη μέσω ερωτηματολογίου, εξήχθησαν τα εξής συμπεράσματα ανά κατηγορία Τομέα, όπως οι κατηγορίες αυτές προσδιορίζονται σύμφωνα με το ΕΙΓΕ:

Ειδικότερα:**ΤΟΜΕΑΣ 1: Διακυβέρνηση/Θέσεις ευθύνης και λήψη αποφάσεων**

Ως προς την κατηγορία αυτή διακρίνουμε τις εξής περιπτώσεις:

Α) Την Διοίκηση του φορέα

Σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4602/2019 και συγκεκριμένα το άρθρο 28 το Διοικητικό Συμβούλιο του φορέα αποτελείται από επτά (7) μέλη και διορίζονται με απόφαση του Υπουργού Περιβάλλοντος και Ενέργειας η οποία δημοσιεύεται στο ΦΕΚ.

Ταυτόχρονα λόγω της φύσεως της Ε.Α.Γ.Μ.Ε. ως ΝΠΔΔ εφαρμόζεται για το Διοικητικό Συμβούλιο αυτής και η διάταξη του αρ. 6 του ν. 2839/2000 σχετικά με την ποσόστωση γυναικών σε ΔΣ κατά ποσοστό 1/3 αυτού.

Έτσι, σήμερα το Δ.Σ. της Ε.Α.Γ.Μ.Ε. αποτελείται από 7 μέλη εκ των οποίων 6 άνδρες και 1 γυναίκα.

Στον κατωτέρω πίνακα αποτυπώνονται τα ΔΣ της Ε.Α.Γ.Μ.Ε. από την σύστασή της με τον ν. 4602/2019:

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ Ε.Α.Γ.Μ.Ε. ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ 2019 - 2022

Άνδρες	Γυναίκες	Έτος
6	1	2019
6	1	2020
6	1	2021
6	1	2022

Β) Τις θέσεις ευθύνης του φορέα

Στον οργανισμό της Ε.Α.Γ.Μ.Ε. προβλέπονται 32 θέσεις ευθύνης. Στον κατωτέρω πίνακα αποτυπώνονται οι κατέχοντες τις θέσεις ευθύνης της Ε.Α.Γ.Μ.Ε. από την σύστασή της με τον ν. 4602/2019:

Άνδρες	Γυναίκες	Έτος
24	8	2019
24	8	2020
24	8	2021
25	7	2022

Σύμφωνα με την ανωτέρω κατανομή, οι γυναίκες καταλαμβάνουν μόνο ποσοστό 30% των θέσεων ευθύνης στην Ε.Α.Γ.Μ.Ε.. Ωστόσο, για την αξιολόγηση αυτού του συμπεράσματος πρέπει να ληφθεί υπ' όψιν

το γεγονός ότι σε πολλά από τα τμήματα οι υπάλληλοι ήταν όλοι άνδρες ως εκ τούτου δεν ήταν δυνατόν η θέση να καταληφθεί από γυναίκα.

Επίσης, από τα συμπεράσματα του ερωτηματολογίου, αξίζει να σημειωθούν τα εξής:

- 65,4% των εργαζομένων θεωρούν ότι έχουν ίσες ευκαιρίες για ανέλιξη σε σχέση με συναδέλφους αντίθετου φύλου και ποσοστό 17,3% θεωρεί ότι το φύλο δεν παίζει ρόλο στην επαγγελματική ανέλιξη
- στην ερώτηση εάν θεωρούν ότι κατά τη διαδικασία κρίσης για ανάληψη θέσης ευθύνης θα έπαιζε ρόλο το φύλο, ποσοστό 25,9% εξέφρασε την άποψη ότι θα έπαιζε ρόλο
- η πλειοψηφία των εργαζομένων, ήτοι ποσοστό 93,8% δηλώνουν ότι δεν έχουν προτίμηση σε φύλο για τα πρόσωπα που καταλαμβάνουν θέσεις ευθύνης

Τομέας 2: Πρόσληψη, διαδικασία αξιολόγησης και εργασιακή εξέλιξη

Η διαδικασία πρόσληψης του μόνιμου προσωπικού του φορέα (μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και ΙΔΑΧ) γίνεται μέσω προκήρυξης του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.).

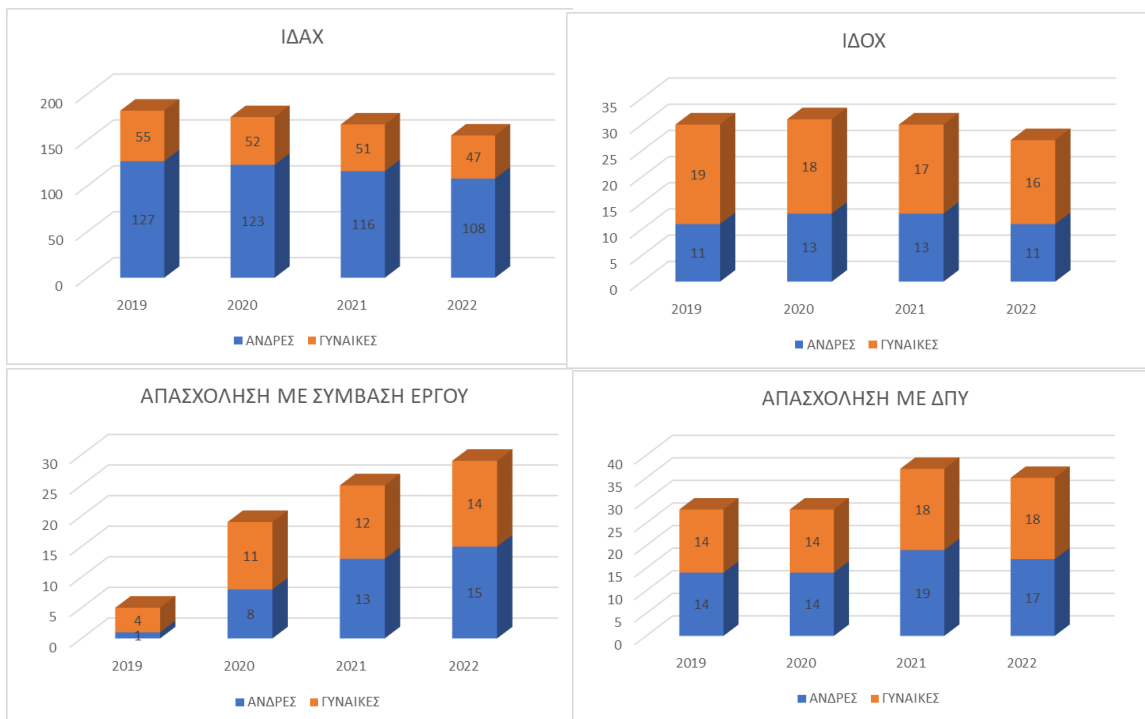
Ειδικότερα, από της συστάσεως της Ε.Α.Γ.Μ.Ε. έχει δημοσιευθεί η υπ' αριθμ. 1Κ/2022 (ΦΕΚ 5/τ.ΑΣΕΠ) σύμφωνα με την οποία δεν προβλέπονται διακρίσεις ως προς το φύλο.

Παρέχονται ισότιμες ευκαιρίες και στα δύο φύλα.

Επίσης, είναι δυνατή η απασχόληση προσωπικού με άλλες μορφές απασχόλησης όπως η σύμβαση έργου, η σύμβαση ορισμένου χρόνου και το δελτίο παροχής υπηρεσιών.

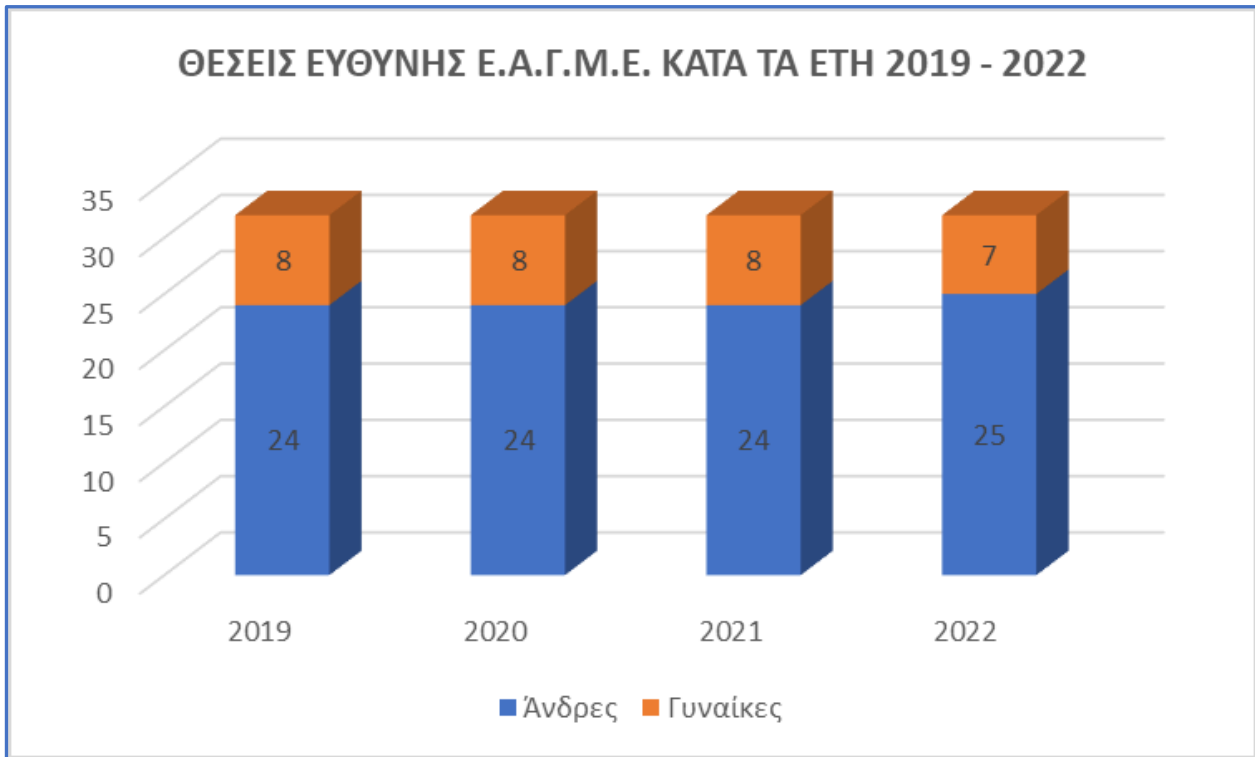
Σύμφωνα με τα στοιχεία του φορέα η κατανομή του προσωπικού που απασχολείται στην Ε.Α.Γ.Μ.Ε. παρουσιάζεται στα ακόλουθα γραφήματα:

ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Ε.Α.Γ.Μ.Ε. ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ 2019 - 2022



Αντιστοίχως κατά τις διαδικασίες ανάληψης θέσεων ευθύνης δεν προβλέπεται διάκριση με κριτήριο το φύλο. Στις εν λόγω διαδικασίες είναι δυνατή, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία, μόνο η συμμετοχή των μόνιμων υπαλλήλων και όχι των απασχολούμενων για περιορισμένο χρονικό διάστημα ή μέσω συμβάσεως.

Ωστόσο, παρατηρούμε από τις πληροφορίες που συνελέγησαν ότι ως προς τις θέσεις ευθύνης ότι η συμμετοχή των γυναικών είναι περιορισμένη:



Στο πλαίσιο του ερωτηματολογίου τέθηκαν ερωτήματα σχετικά με την αντιμετώπιση των εργαζομένων από την Διοίκηση του φορέα κατά την αξιολόγησή τους για την κατάληψη θέσης ευθύνης:

- 65,4% των εργαζομένων θεωρούν ότι έχουν ίσες ευκαιρίες για ανέλιξη σε σχέση με συναδέλφους αντίθετου φύλου και ποσοστό 17,3% θεωρεί ότι το φύλο δεν παίζει ρόλο στην επαγγελματική ανέλιξη
- στην ερώτηση εάν θεωρούν ότι κατά τη διαδικασία κρίσης για ανάληψη θέσης ευθύνης θα έπαιζε ρόλο το φύλο, ποσοστό 25,9% εξέφρασε την άποψη ότι θα έπαιζε ρόλο

Τομέας 3: Ευέλικτες μορφές εργασίας

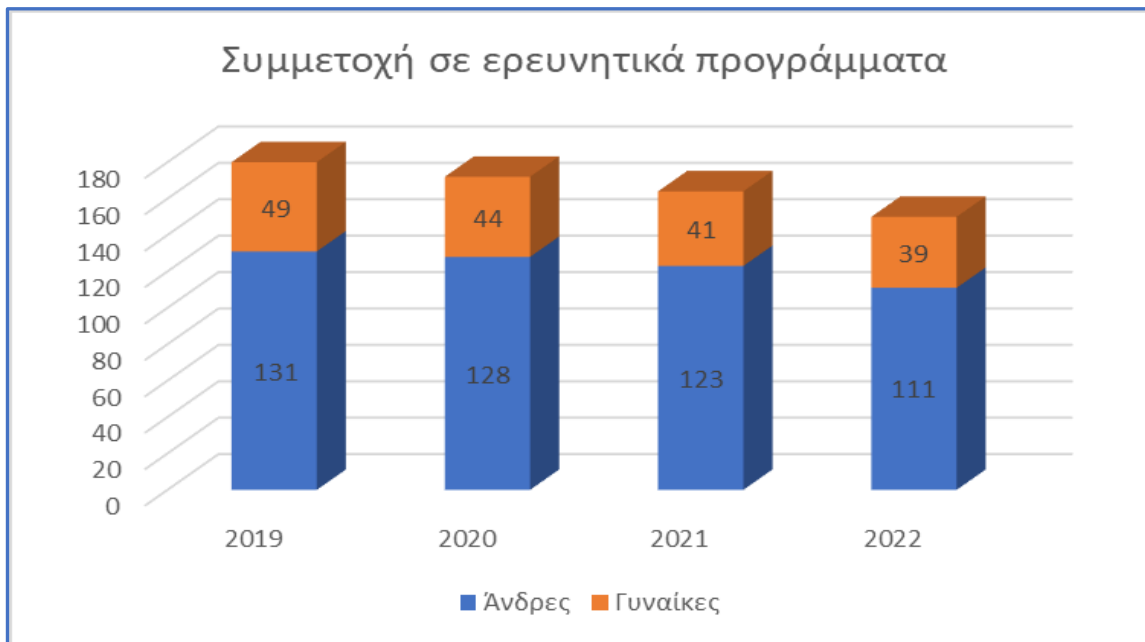
Σχετικά με την ευέλικτη εργασία η Ε.Α.Γ.Μ.Ε. είναι Ν.Π.Δ.Δ. και συνεπώς εφαρμόζονται σε αυτήν οι διατάξεις που διέπουν κάθε φορά την λειτουργία των ΝΠΔΔ και του ευρύτερου δημόσιου.

Σύμφωνα με το ερωτηματολόγιο:

- ποσοστό 92,7% των εργαζομένων θεωρούν ότι είναι δυνατός ο συνδυασμός της εργασίας με την ανάπτυξη της προσωπικής και οικογενειακής ζωής και
- ποσοστό 50% των εργαζομένων θεωρούν ότι η ευελιξία στην εργασία π.χ. τηλεργασία θα συνέβαλε στην καλύτερη ανάπτυξη της οικογενειακής τους ζωής

Τομέας 4 : Στρατηγική με βάση το φύλο στον τομέα της έρευνας

Η Ε.Α.Γ.Μ.Ε. λόγω του αντικειμένου της προωθεί σημαντικά την ερευνητική δραστηριότητα στο προσωπικό της. Ειδικότερα, με βάση τα στοιχεία που χορηγήθηκαν στην Ε.Α.Γ.Μ.Ε. τα τελευταία 3 έτη, από την σύσταση της αρχής, προκύπτει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων σε ερευνητικά προγράμματα καλύπτεται από άνδρες. Ωστόσο, λαμβάνοντας υπ' όψιν το αντικείμενο εργασιών της Ε.Α.Γ.Μ.Ε., που συνήθως προτιμούν οι άνδρες επιστήμονες, καθώς και την εν γένει αναλογία προσωπικού, συνάγεται το συμπέρασμα ότι σημαντικό τμήμα του συνόλου των γυναικών που απασχολείται στην Αρχή συμμετέχουν σε ερευνητικά προγράμματα.

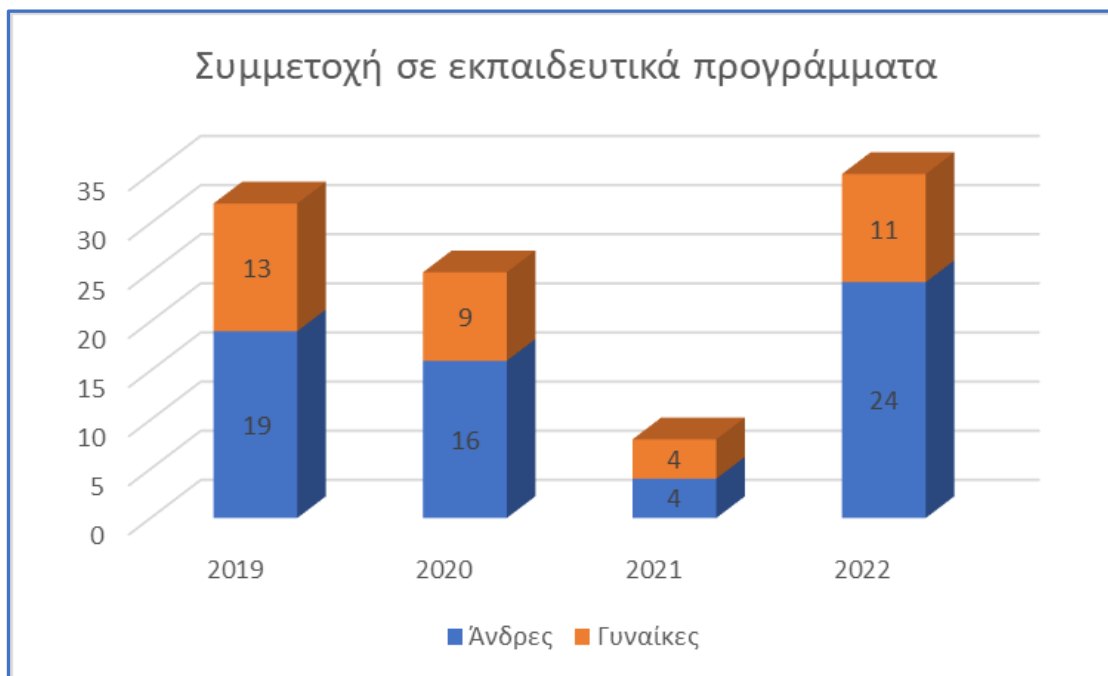


Συμπληρωματικά, από το ερωτηματολόγιο προκύπτει ότι:

- 1/3 εργαζόμενους θεωρεί ότι έχει ίσες ευκαιρίες ανέλιξης με συναδέλφους του άλλου φύλου και ποσοστό 17,1% ότι το φύλο δεν παίζει ρόλο
- ποσοστό 68,3% των εργαζομένων θεωρούν ότι υπάρχει ισότιμη και ανεξαρτητως φύλου αντιμετώπιση στην Ε.Α.Γ.Μ.Ε. ενώ ποσοστό 13,4% θεωρεί ότι δεν παίζει ρόλο το φύλο

Τομέας 5: Παρακολούθηση συμμετοχής φύλων σε εκδηλώσεις, μαθήματα και δραστηριότητες

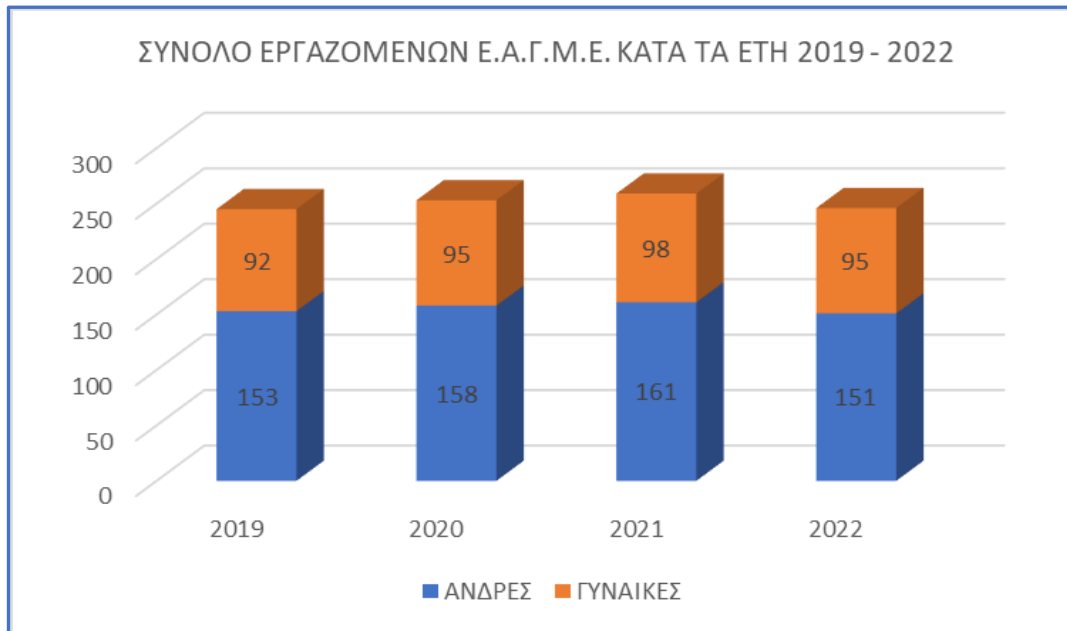
Η Ε.Α.Γ.Μ.Ε. λόγω του αντικειμένου της προωθεί σημαντικά την συμμετοχή του προσωπικού της σε εκπαιδευτικά προγράμματα, εκδηλώσεις, μαθήματα και δραστηριότητες. Ειδικότερα, με βάση τα στοιχεία που χορηγήθηκαν στην Ε.Α.Γ.Μ.Ε. τα τελευταία 3 έτη, από την σύσταση της αρχής, προκύπτει τα εξής:



Συμπληρωματικά, με βάση τις απαντήσεις των εργαζομένων στο ερωτηματολόγιο προκύπτει ότι ποσοστό 85,4% των εργαζομένων θεωρούν ότι παρέχονται ισότιμες ευκαιρίες από την Ε.Α.Γ.Μ.Ε. για περαιτέρω εκπαίδευση ανεξαρτήτως φύλου και ποσοστό 9% θεωρεί ότι το φύλο δεν παίζει ρόλο.

Τομέας 6: Ενσωμάτωση του «φύλου» στην οργανωτική κουλτούρα του φορέα

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του φορέα η εικόνα της κατανομής των εργαζόμενων στην Ε.Α.Γ.Μ.Ε. ανά φύλο ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας παρουσιάζεται στο κάτωθι γράφημα:





Επίσης, συμπληρωματικά αναφέρονται τα εξής συμπεράσματα από το ερωτηματολόγιο:

- 28% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι έχουν βιώσει παρενόχληση στον χώρο εργασίας τους υπό τη μορφή λεκτικής βίας, ψυχολογικής πίεσης/ εκβιασμού αλλά και σεξουαλικής παρενόχλησης. Σημειώνεται, ωστόσο, ότι όπως προκύπτει από τις διευκρινιστικές τους απαντήσεις η εμπειρία τους φαίνεται να αφορά όλους τους εργασιακούς χώρους στους οποίους έχουν απασχοληθεί και όχι μόνο την Ε.Α.Γ.Μ.Ε.
- στην ερώτηση εάν έχουν καταγγείλει την σεξουαλική παρενόχληση οι ερωτηθέντες απάντησαν 2/3 ότι δεν το έχουν καταγγείλει
- επίσης, σύμφωνα με το ερωτηματολόγιο οι ερωτηθέντες στην ερώτηση εάν ο/η Προϊστάμενος/η σας ή ο/η Υπεύθυνος/η για Θέματα Ισότητας Φύλου ήταν του ίδιου φύλου θα ήταν πιο εύκολο να το καταγγείλουν την παρενόχληση 73,5% απάντησαν ότι δεν παίζει ρόλο το φύλο, 7% έδωσαν αρνητική απάντηση και 10,3% θεωρούν ότι θα ήταν πιο εύκολο
- 67,6% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι κατά την διάρκεια της κύησης/λοχείας/γονικής αδείας τους, η αντιμετώπιση από τους συναδέλφους τους ήταν ίδια με πριν και μάλιστα απ' όσους απάντησαν ότι βίωσαν διαφορετική συμπεριφορά ποσοστό 57,1% διευκρίνισε ότι έδειχναν μεγαλύτερη κατανόηση

IV. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ- ΣΤΟΧΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ

Σύμφωνα με τους τομείς που διακρίνονται σύμφωνα με το EIGE οι στόχοι και τα μέτρα που θα λάβει η Ε.Α.Γ.Μ.Ε. προσδιορίζονται κατωτέρω:

Τομέας 1: Διακυβέρνηση/ Θέσεις ευθύνης και λήψη αποφάσεων

Τομέας 1: Διακυβέρνηση και λήψη αποφάσεων				
Στόχοι	Μέτρα	2023	2024	2025
I. Ισότιμη εκπροσώπηση φύλων στις θέσεις ευθύνης	1.Ορισμός Υπεύθυνου Ισότητας Φύλων	X		
II. Δημιουργία δομών και διαδικασιών για την προώθηση της ισότητας των φύλων	2.Παρακολούθηση της εφαρμογής του Σχεδίου Ισότητας Φύλων	X	X	
III. Επισκόπηση των οργανωτικών διαδικασιών σε σχέση με το φύλο	3. Ισότητα, ποικιλία και συμπερίληψη των συναφών αρχών στα εσωτερικά κείμενα του φορέα	X	X	X
	4. Επικαιροποίηση του Σχεδίου Ισότητας Φύλων (εάν απαιτείται)		X	X
Φορέας Υλοποίησης: - Διοίκηση (Διοικητικό Συμβούλιο/ Γενικός Διευθυντής) -Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων - Διεύθυνση Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών	Βασικοί δείκτες Απόδοσης&Στόχοι: 1. Εντός του 2022 2. Σε εξέλιξη 3. Σε εξέλιξη 4. Σε εξέλιξη	Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης  		

Τομέας 2: Πρόσληψη , διαδικασία αξιολόγησης και εργασιακή εξέλιξη



Τομέας 2 : Πρόσληψη, διαδικασία αξιολόγησης και εργασιακή εξέλιξη				
Στόχοι	Measures	2023	2024	2025
I. Προσπάθεια προσέλκυσης περισσότερων αιτήσεων από γυναίκες για θέσεις ευθύνης	1. Ανάλυση των αιτήσεων για κατάληψη θέσεων ευθύνης από γυναίκες σε σχέση με τις θέσεις ευθύνης	X	X	X
II. Τροποποίηση των εσωτερικών κανονισμών, κειμένων κλπ με προσανατολισμό προς την ισότητα των φύλων	2. Καλές πρακτικές και εκπαίδευση προσωπικού	X	X	X
III. Μείωση μεγάλων αποκλίσεων που σχετίζονται με το φύλο στις κατηγορίες προσωπικού	3. Στατιστική Παρακολούθηση του ποσοστού κάλυψης των θέσεων ευθύνης από γυναίκες	X	X	X
IV. Διασφάλιση της παραμονής και ενίσχυσης της συμμετοχής γυναικών στην έρευνα	4.Ορισμός Υπεύθυνου Ισότητας Φύλων	X		
Φορέας Υλοποίησης: - Διοίκηση (Διοικητικό Συμβούλιο/ Γενικός Διευθυντής) -Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων -Διεύθυνση Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών	Βασικοί δείκτες Απόδοσης & Στόχοι: 1. Σε εξέλιξη 2. Σε εξέλιξη 3. Σε εξέλιξη 4. Εντός του 2022	Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης  		

Τομέας 3: Ευέλικτες μορφές εργασίας

Τομέας 3: Ευέλικτες μορφές εργασίας				
Στόχοι	Μέτρα	2023	2024	2025
I. Μέριμνα για την ενίσχυση/στήριξη του προσωπικού σε περίπτωση που παρέχουν φροντίδα σε τρίτους (π.χ. ανήλικα τέκνα) II. Προώθηση της ενσωμάτωσης/ επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής III. Δημιουργία κατευθυντηρίων γραμμών για την επίτευξη ισορροπίας προσωπικής και επαγγελματικής ζωής	1. Προώθηση ευέλικτων μορφών και ωραρίων εργασίας (σύμφωνα με την νομοθεσία)	X	X	X
	2. Στήριξη των ανδρών για γονικές άδειες	X	X	X
	3. Βελτίωση συστημάτων πληροφορικής και δικτύου ώστε να είναι δυνατή η τηλεργασία (σύμφωνα με την νομοθεσία)	X	X	X
Φορέας Υλοποίησης: - Διοίκηση (Διοικητικό Συμβούλιο/ Γενικός Διευθυντής) -Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων -Διεύθυνση Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών	Βασικοί δείκτες Απόδοσης & Στόχοι: 1. Σε εξέλιξη 2. Σε εξέλιξη 3. Σε εξέλιξη	Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης  		



Τομέας 4: Στρατηγική με βάση το φύλο στον τομέα της έρευνας

Τομέας 4: Στρατηγική με βάση το φύλο στον τομέα της έρευνας				
Στόχοι	Μέτρα	2023	2024	2025
I. Παρακολούθηση της αναλογίας εκπροσώπησης φύλου σε ερευνητικές θέσεις/ ερευνητικά προγράμματα II. Στήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών III. Εξωστρέφεια-Συνεργασία με άλλους φορείς IV. Καλύτερη πρόσβαση σε πόρους V. Ενθάρρυνση συμμετοχής γυναικών σε εθνικά/ ευρωπαϊκά ερευνητικά προγράμματα και επιστημονικά συνέδρια	1. Παρακολούθηση της ποσόστωσης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε ερευνητικές θέσεις / ως προς την συμμετοχή σε ερευνητικά προγράμματα	X	X	X
	2. Ενθάρρυνση της υποβολής προτάσεων από γυναίκες για συμμετοχή σε εθνικά / ευρωπαϊκά προγράμματα	X	X	X
	3. Ευαισθητοποίηση- ενημέρωση της ερευνητικής κοινότητας του φορέα για τη σημασία της ισότιμης συμμετοχής των φύλων στην έρευνα και για τις έμφυλες προκαταλήψεις στον ερευνητικό χώρο με τη διοργάνωση σεμιναρίων και webinars	X	X	X
	4. Διευκόλυνση της συμμετοχής των γυναικών στην έρευνα κατά την διάρκεια της κύησης και μετά την επιστροφή από την άδεια ανατροφής τέκνου	X	X	X
	5. Ορισμός γυναικών ως επικεφαλής ερευνητικών ομάδων	X	X	X

<p>Φορέας Υλοποίησης: -- Διοίκηση (Διοικητικό Συμβούλιο/ Γενικός Διευθυντής) -Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων -Διεύθυνση Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών</p>	<p>Βασικοί δείκτες Απόδοσης & Στόχοι:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Σε εξέλιξη 2. Σε εξέλιξη 3. Σε εξέλιξη 4. Σε εξέλιξη 5. Σε εξέλιξη 	<p>Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης</p>  
---	--	--



Τομέας 5: Παρακολούθηση συμμετοχής φύλων σε εκδηλώσεις, μαθήματα και δραστηριότητες

Τομέας 5: Παρακολούθηση συμμετοχής φύλων σε εκδηλώσεις, μαθήματα και δραστηριότητες				
Στόχοι	Μέτρα	2023	2024	2025
I. Συμμετοχή ισορροπημένου αριθμού ανδρών και γυναικών σε εκδηλώσεις/μαθήματα/δραστηριότητες II. Προώθηση/ Προβολή του ρόλου/ έργου/ συμμετοχής των γυναικών στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης	1. Παρακολούθηση της συμμετοχής ανδρών / γυναικών σε εκδηλώσεις / μαθήματα / δραστηριότητες	X	X	X
	2. Ορισμός γυναικών ως επικεφαλής ερευνητικών ομάδων/ κοινωνικών δραστηριοτήτων	X	X	X
	3. Επιβράβευση και προβολή της συνεισφοράς των γυναικών στα αποτελέσματα και την επιτυχία του του οργανισμού στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης κλπ	X	X	X

	4. Συμμετοχή των γυναικών σε εκδηλώσεις σχετικά με την πρόσβαση των γυναικών σε R & I	X	X	X
Φορέας Υλοποίησης: - Διοίκηση (Διοικητικό Συμβούλιο/ Γενικός Διευθυντής) -Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων -Διεύθυνση Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών	KPIs & Targets: 1. Σε εξέλιξη 2. Σε εξέλιξη 3. Σε εξέλιξη 4. Σε εξέλιξη	Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης  		

Τομέας 6 : Ενσωμάτωση του «φύλου» στην οργανωτική κουλτούρα του φορέα

Τομέας 6 :Ενσωμάτωση του «φύλου» στην οργανωτική κουλτούρα του φορέα				
Στόχοι	Μέτρα	2023	2024	2025
I. Προώθηση της ισότητας των φύλων	1. Παρακολούθηση της συμμετοχής ανδρών/ γυναικών σε εκδηλώσεις/ μαθήματα/ δραστηριότητες	X	X	X
II. Ενθάρρυνση γυναικών να καταγγέλλουν περιστατικά παρενόχλησης	2. Διαμόρφωση διαδικασίας διαχείρισης περιστατικών διακρίσεων λόγω φύλου.	X	X	X
III. Αναβάθμιση των θεσμικών διαδικασιών διαχείρισης των περιστατικών διακρίσεων και παρενοχλήσεων και των παρεχόμενων υπηρεσιών στήριξης των θιγομένων	3. Επιβράβευση και προβολή της συνεισφοράς των γυναικών στα αποτελέσματα και την επιτυχία του οργανισμού στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης κλπ	X	X	X
IV. Αύξηση ευαισθητοποίησης σχετικά με την ισότητα των φύλων για την αντιμετώπιση ασυνείδητων προκαταλήψεων	4. Προγράμματα επιμόρφωσης, ενδυνάμωσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων	X	X	X
	5. Στοχευμένη εκπαίδευση και σεμινάρια για την προώθηση	X	X	X

	της σημασίας ισότητας των φύλων			
	6. Ανάπτυξη πολιτικών για την χρήση μη σεξιστικού λόγου (π.χ. Εγχειρίδιο, Κώδικας Δεοντολογίας Ισότητας Φύλων)	X	X	X
Φορέας Υλοποίησης: - Διοίκηση (Διοικητικό Συμβούλιο/ Γενικός Διευθυντής) -Υπεύθυνος Ισότητας Φύλων -Διεύθυνση Οικονομικών και Διοικητικών Υπηρεσιών	Βασικοί δείκτες Απόδοσης & Στόχοι: 1. Σε εξέλιξη 2. Σε εξέλιξη 3. Σε εξέλιξη 4. Σε εξέλιξη 5. Σε εξέλιξη 6. Σε εξέλιξη	Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης  		

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΗΣ Ε.Α.Γ.Μ.Ε.

1) Προσδιορίστε το φύλο σας

- Άρρεν
- Θήλυ
- Other

2) Προσδιορίστε την ηλικία σας

- 25-35
- 35-45
- 45-55
- 55-67
- 67<

3) Προσδιορίστε το καθεστώς με το οποίο απασχολείστε στην Ε.Α.Γ.Μ.Ε.:

Μόνιμο προσωπικό

- ΙΔΑΧ
- ΙΔΟΧ
- ΣΜΕ
- ΔΠΥ

4) Πόσα έτη απασχολείστε στον φορέα;

- 0-5
- 5-10
- 10-20
- 20-35
- 35<

5) Προσδιορίστε το επίπεδο σπουδών σας

- Β' βάθμια εκπαίδευση
- ΑΕΙ/ΤΕΙ
- Μεταπτυχιακές σπουδές
- Διδακτορικές σπουδές
- Μεταδιδακτορικές σπουδές

ΣΧΕΔΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ – Ε.Α.Γ.Μ.Ε.

6) Θεωρείτε ότι είναι δυνατός ο συνδυασμός της εργασίας σας με την ανάπτυξη της προσωπικής και οικογενειακής ζωής;

- Ναι
- Όχι

7) Εάν είστε γονέας, θεωρείτε ότι τυχόν ευελιξία στην εργασία σας (π.χ. τηλεργασία) θα συνέβαλε στην καλύτερη ανάπτυξη της οικογενειακής σας ζωής;

- Ναι
- Όχι
- Δεν παίζει ρόλο

8) Θεωρείτε ότι έχετε ίσες ευκαιρίες για ανέλιξη με συναδέλφους σας άλλου φύλου;

- Ναι
- Όχι
- Δεν παίζει ρόλο

9) Προτιμάτε να συνεργάζεστε με άτομα:

- Του ιδίου φύλου
- Άλλου φύλου
- Δεν παίζει ρόλο

10) Θεωρείτε ότι οι επαγγελματικές ικανότητες επηρεάζονται από το φύλο;

- Ναι
- Όχι
- Δεν παίζει ρόλο

11) Θεωρείτε ότι σε περίπτωση διαδικασίας κρίσης για ανάληψη θέσης ευθύνης θα έπαιζε ρόλο το φύλο σας;

- Ναι

- Όχι
- Δεν παίζει ρόλο

12) Θεωρείτε ότι οι θέσεις ευθύνης είναι προτιμότερο να καταλαμβάνονται από:

- Άνδρα
- Γυναίκα
- Άλλο φύλο
- Δεν παίζει ρόλο

13) Θεωρείτε ότι η διαχείριση δύσκολων/ κρίσιμων καταστάσεων στον εργασιακό χώρο γίνεται πιο αποδοτικά από:

- Άνδρα
- Γυναίκα
- Άλλο φύλο
- Δεν παίζει ρόλο

14) Θεωρείτε ότι υπάρχει ισότιμη και ανεξαρτήτως φύλου αντιμετώπιση στον φορέα σας;

- Ναι
- Νο
- Δεν παίζει ρόλο

15) Θεωρείτε ότι παρέχονται ισότιμες ευκαιρίες από τον φορέα σας για περαιτέρω εκπαίδευση ανεξαρτήτως φύλου; (π.χ. μέσω παρακολούθησης σεμιναρίων)

- Ναι
- Όχι
- Δεν παίζει ρόλο

16) Έχετε βιώσει ποτέ παρενόχληση, σεξουαλική, λεκτική, σωματική ή άλλης φύσεως στο χώρο εργασίας σας;

ΣΧΕΔΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ – Ε.Α.Γ.Μ.Ε.

Ναι

Όχι

17) Εάν απαντήσατε "Ναι" στην προηγούμενη ερώτηση προσδιορίστε, εάν επιθυμείτε, τη φύση της παρενόχλησης

18) Εάν έχετε βιώσει παρενόχληση το έχετε καταγγείλει;

Ναι

Όχι

19) Θεωρείτε ότι σε περίπτωση παρενόχλησης, εάν ο/η Προϊστάμενος/η σας ή ο/η Υπεύθυνος/η για Θέματα Ισότητας Φύλλου ήταν του ίδιου φύλου θα ήταν πιο εύκολο για εσάς να το καταγγείλετε;

Ναι

Όχι

Δεν παίζει ρόλο

20) Κατά την διάρκεια της κήσης/λοχείας/γονικής αδειας σας, η αντιμετώπιση από τους συναδέλφους σας ήταν:

Ίδια με πριν

Διαφορετική από πριν

21) Στην περίπτωση που στην προηγούμενη ερώτηση η απάντηση ήταν ότι "Διαφορετική σε σχέση με πριν", οι συνάδελφοί σας:

Έδειχναν μεγαλύτερη κατανόηση

Σας πίεζαν να φέρετε εις πέρας περισσότερο φόρτο εργασιών, καθώς θα ακολουθούσε κάποιο χρονικό διάστημα απουσίας σας λόγω άδειας ανατροφής τέκνου.

22) Κατά την διάρκεια της κήσης/λοχείας/γονικής αδειας σας, η αντιμετώπιση από τον φορέα σας ως οργανισμός ήταν:

- Ίδια με πριν
- Διαφορετική από πριν

23) Στην περίπτωση που στην προηγούμενη ερώτηση η απάντηση ήταν ότι "Διαφορετική σε σχέση με πριν", ο φορέας ως οργανισμός:

- Έδειχνε κατανόηση και διευκόλυνε
- Δημιουργούσε πίεση και πρόσθετα προβλήματα, καθώς θα ακολουθούσε κάποιο χρονικό διάστημα απουσίας σας λόγω άδειας ανατροφής τέκνου.

** Μπορείτε να αποτυπώσετε τυχόν προτάσεις σας για την αντιμετώπιση των φύλων στο πλαίσιο του εργασιακού σας χώρου: (μέγιστος αριθμός 60 λέξεις)