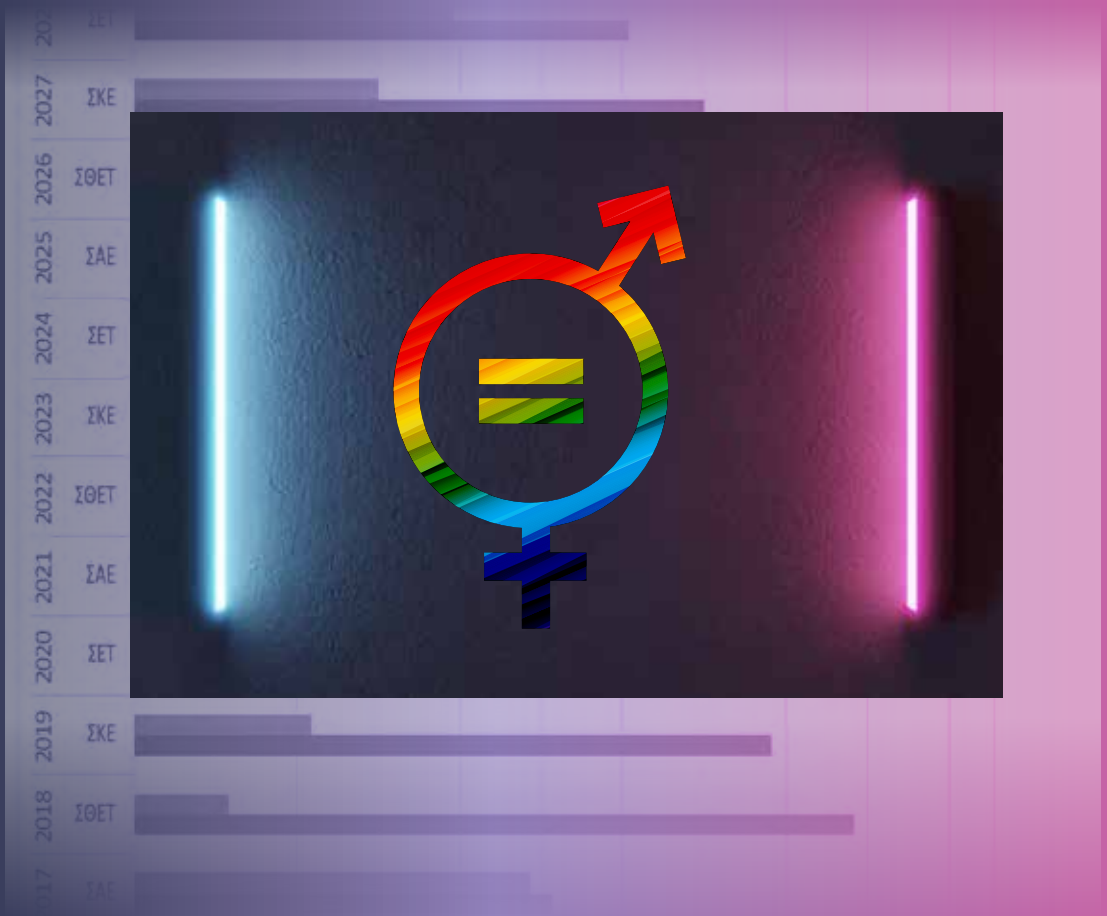
Σχέδιο Δράσης

για την Έμφυλη Ισότητα στο ΕΑΠ

(2022-2027)



Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και
Καταπολέμησης των Διακρίσεων του ΕΑΠ

ΕΛΛΗΝΙΚΟ
ΑΝΟΙΚΤΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων του ΕΑΠ
Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα στο ΕΑΠ (2022-2027)
Επιμέλεια έκδοσης: Βασιλεία Χατζηνικήτα
Σελιδοποίηση-σχεδιασμός εξωφύλλου: Ηλίας Νταλακίδης

Το Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα (ΣΔΕΙ) του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου (ΕΑΠ) για τα έτη 2022-2027 εγκρίθηκε και επικαιροποιήθηκε από τη Διοικούσα Επιτροπή (ΔΕ) του ΕΑΠ στην 558η Συνεδρίαση (27/07/2022) και στην 620η Συνεδρίαση της ΔΕ (27/02/2024) αντίστοιχα.

Το ΣΔΕΙ 2022-2027 του ΕΑΠ διαμορφώθηκε με την ευθύνη της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) του ΕΑΠ, στην οποία συμμετέχουν οι:

Βασιλεία Χατζηνικήτα, Καθηγήτρια, Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών (Πρόεδρος ΕΙΦΚΔ, Επιμέλεια ΣΔΕΙ)

Αχιλλέας Καμέας, Καθηγητής, Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας

Μαρία Χατζηνικολάου, Καθηγήτρια, Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας

Νεκταρία Γκιζάνη, Επίκουρη Καθηγήτρια, Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού

Μαρία Κοντοχρήστου, Επίκουρη Καθηγήτρια, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών

Ζαχαρίας Παληός, Επίκουρος Καθηγητής, Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών

Μαγδαληνή Κολοβού, Διοικητική Υπάλληλος, Γραφείο Ανάπτυξης Διδακτικού Υλικού

Ναταλία Ζώη, Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών
και τη συνδρομή των κάτωθι συνεργάτιδων:

Ντιάνας Μάνεση, Δρ. Κοινωνικής Ανθρωπολογίας, Goldsmiths, University of London

Δήμητρας Αγγελοπούλου, Δρ. Οικονομικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Πατρών, ΥΠΕΠΘΑ - ΕΑΠ

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων του ΕΑΠ εκφράζει τις θερμές ευχαριστίες της στον Πρόεδρο του ΕΑΠ, Καθηγητή Οδυσσέα Ζώρα, στους Αντιπροέδρους του ΕΑΠ, Καθηγητή Ευστάθιο Ευσταθόπουλο, Καθηγητή Κωνσταντίνο Καραμάνη, Καθηγητή Γεώργιο Σκρουμπή, και στα μέλη της Διοικούσας Επιτροπής του Ιδρύματος για τη συμβολή τους στην ίδρυση και λειτουργία της εν λόγω Επιτροπής.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες στον Αντιπρόεδρο Διοικητικών Υποθέσεων, Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και Φοιτητικής Μέριμνας του ΕΑΠ, Καθηγητή Ευστάθιο Ευσταθόπουλο, για την πολύτιμη υποστήριξη και βοήθειά του στην εκπόνηση και υλοποίηση του παρόντος Σχεδίου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα (2022-2027) του ΕΑΠ.

Πίνακας Περιεχομένων

Εισαγωγή 5

1. Η διάρθρωση και τα χαρακτηριστικά του ΕΑΠ 7

2. Η προώθηση της ισότητας των φύλων στην Ευρώπη και στην Ελλάδα - Εθνικό και Ευρωπαϊκό - πλαίσιο 9

2.1. Διεθνής Κοινότητα και ισότητα των φύλων 9
2.2. Η ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση 9
2.3 Ελλάδα και έμφυλη ισότητα 12

3. Μεθοδολογία εκπόνησης και σύνταξης του Έμφυλου Χάρτη και του Σχεδίου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα του ΕΑΠ 19

4. Έμφυλος χάρτης του ΕΑΠ: Αποτελέσματα ανάλυσης δεδομένων 22

4.1 Έμφυλη κατανομή Διοικούσας Επιτροπής ΕΑΠ (1995-2022) 22
4.2 Ακαδημαϊκό προσωπικό ΕΑΠ 23
4.2.1 Έμφυλη κατανομή μελών ΔΕΠ και ΣΕΠ ανά Σχολή ΕΑΠ (2000-2021) 23
4.2.2 Έμφυλη κατανομή μελών ΔΕΠ ΕΑΠ (2020-2021) 31
4.2.3 Έμφυλη κατανομή Διευθυντών/τριών Εργαστηρίων του ΕΑΠ 37
4.2.4 Έμφυλη κατανομή μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ (ΠΠΣ και ΠΜΣ) ανά Σχολή ΕΑΠ (2020-2021) 38
4.2.5 Έμφυλη καταγραφή μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ σε θέσεις ευθύνης 46
4.3 Φοιτητικός πληθυσμός ΕΑΠ 55
4.3.1 Έμφυλη κατανομή φοιτητικού πληθυσμού 55
4.3.2 Έμφυλη κατανομή προπτυχιακών φοιτητών/τριών 60
4.3.3 Έμφυλη κατανομή μεταπτυχιακών φοιτητών/τριών 64
4.3.4 Έμφυλη κατανομή αποφοίτων ΠΠΣ και ΠΜΣ 67
4.3.4.1 Απόφοιτοι/ες προπτυχιακού επιπέδου 67
4.3.4.2 Απόφοιτοι/ες μεταπτυχιακού επιπέδου 71
4.3.5 Έμφυλη κατανομή υποψήφιων διδακτόρων/ισσών και διδακτόρων/ισσών 76
4.3.5.1 Υποψήφιοι/ες διδάκτορες/ισσες 76
4.3.5.2 Απόφοιτοι/ες Διδάκτορες/ισσες 80
4.4 Διοικητικό Προσωπικό ΕΑΠ 81
4.5 Προγράμματα Σπουδών ΕΑΠ και Θεματικές Ενότητες με εστίαση και/ή με αναφορές/ενότητες σε θέματα φύλου, έμφυλης ισότητας, έμφυλων στερεοτύπων και σεξουαλικότητας (2021-2022) 82
4.6 Έρευνα ΕΑΠ: Μεταπτυχιακές Διπλωματικές Εργασίες και Ερευνητικά Έργα με εστίαση και/ή με αναφορές/ενότητες σε θέματα φύλου, έμφυλης ισότητας, έμφυλων στερεοτύπων και σεξουαλικότητας 82
4.6.1 Μεταπτυχιακές Διπλωματικές Εργασίες με θεματική φύλου και σεξουαλικότητας 84
4.6.2 Έμφυλη κατανομή ομάδων ερευνητικών έργων του ΕΛΚΕ (ανά φορέα χρηματοδότησης) 85

4.7 Υποτροφίες φοιτητών/τριών στο ΕΑΠ 87
4.8 Κέντρο Επιμόρφωσης και Διά Βίου Μάθησης ΕΑΠ 89
4.9 Κέντρο Συμβουλευτικής και Ψυχολογικής Υποστήριξης ΕΑΠ 90
4.10 Συμπεράσματα 91

5. ***Οι στρατηγικοί στόχοι του ΕΑΠ (2022-2025) και η αναγκαιότητα του Σχέδιου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα (2022-2027)*** 96

6. ***Καθορισμός στόχων, δράσεων, πόρων και προγραμματισμός υλοποίησης Σχέδιου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα του ΕΑΠ (2022-27)*** 101

Συντομογραφίες 113

Βιβλιογραφία 116

Εισαγωγή

Το Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου (στο εξής ΣΔΕΙ ΕΑΠ) επιδιώκει να ενσωματώσει τη διάσταση του φύλου στις λειτουργίες του Ιδρύματος, στις πρακτικές, στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, στα Προγράμματα Σπουδών, στην έρευνα, στη συμμετοχή στα όργανα διοίκησης και να αμβλύνει έμφυλες διακρίσεις προς την κατεύθυνση δημιουργίας ενός συμπεριληπτικού ως προς το φύλο πανεπιστήμιο.

Για την σύνταξη του ΣΔΕΙ ΕΑΠ υιοθετήθηκαν οι ακόλουθες[1] κατευθυντήριες οδηγίες και προδιαγραφές - απαιτήσεις[2] του Ορίζοντα Ευρώπη (Horizon Europe), του νέου Προγράμματος Πλαισίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) για την έρευνα και την καινοτομία (2021-2027):

- Αποτελεί επίσημο στρατηγικό έγγραφο του οργανισμού υπογεγραμμένο από την ανώτατη διοίκηση που είναι δημοσιευμένο στον ιστότοπο του ιδρύματος και κοινοποιείται προς όλα τα μέλη του ιδρύματος.
- Προβλέπει ειδικούς πόρους και εμπειρογνωμοσύνη στην ισότητα των φύλων για την εφαρμογή του σχεδίου και την υποστήριξη μιας βιώσιμης οργανωτικής αλλαγής.
- Προβλέπει τη συλλογή και ανάλυση δεδομένων ανά φύλο σχετικά με το διδακτικό και διοικητικό προσωπικό και τον φοιτητικό πληθυσμό, την συγκρότηση και παρακολούθηση σχετικών δεικτών καθώς και την εκπόνηση, σύνταξη και δημοσίευση ετήσιων απολογιστικών εκθέσεων για ενημέρωση των στόχων και των δεικτών του ΣΔΕΙ.
- Περιλαμβάνει δράσεις ενημέρωσης, κατάρτισης και ευαισθητοποίησης σχετικά με την ισότητα των φύλων οι οποίες εμπλέκουν και απευθύνονται σε όλα τα μέλη του ιδρύματος και αποτελούν συνεχή και μακροπρόθεσμη διαδικασία.

Το ΣΔΕΙ ΕΑΠ περιλαμβάνει επίσης στόχους που αναπτύσσονται γύρω από τις θεματικές περιοχές που προτείνονται από τις κατευθυντήριες οδηγίες του Ορίζοντα Ευρώπη. Με βάση τον έμφυλο χάρτη, τις ανάγκες του Ιδρύματος και τη συναφή ενδεικτική βιβλιογραφία[3] διαμορφώθηκαν οι ακόλουθες θεματικές περιοχές για καθεμία από τις οποίες τέθηκαν συγκεκριμένοι στόχοι που αφορούν την πανεπιστημιακή κοινότητα ή συγκεκριμένα μέλη της, προτείνονται οι συναφείς δράσεις και τα μέτρα για την επίτευξή τους, οι αρμόδιοι/ες φορείς/δομές/υπηρεσίες, το χρονοδιάγραμμα όπως και ενδεχόμενη πηγή διάθεσης οικονομικών πόρων για την υλοποίησή τους, και τέλος οι συναφείς δείκτες για την παρακολούθηση της υλοποίησης των στόχων.

- Θεματική περιοχή Α: «Συμπεριληπτικό ως προς το φύλο πανεπιστήμιο»
- Θεματική περιοχή Β «Η διάσταση του φύλου και της σεξουαλικότητας στα προγράμματα σπουδών του ΕΑΠ και στην έρευνα»
- Θεματική περιοχή Γ «Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων καθώς και στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας»
- Θεματική περιοχή Δ «Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση»

[1] Βλ. Ενότητα 2 και Επιτροπή Ισότητας των Φύλων ΑΠΘ & Redesigning Equality and Scientific Excellence Together (2022). *Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων. Περίοδος αναφοράς Ιούνιος 2022 έως Οκτώβριος 2024*. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, σελ. 5.

[2] Βλ. Πίνακα Π12, σελ. 99-100.

[3] Ό.π.

Για την αποτελεσματική υλοποίηση του ΣΔΕΙ ΕΑΠ είναι απαραίτητη η σύσταση και λειτουργία Γραφείου Ισότητας των Φύλων (ΓΙΦ - ΕΑΠ), η διάθεση των αναγκαίων πόρων (π.χ. ΕΛΚΕ, ΕΣΠΑ, κρατικός προϋπολογισμός) και η υποστήριξη των Πρυτανικών Αρχών και της Συγκλήτου, η ενεργή συμμετοχή των Σχολών, των Προγραμμάτων Σπουδών και των διοικητικών δομών του Ιδρύματος.

Η συστηματική παρακολούθηση της εφαρμογής του ΣΔΕΙ ΕΑΠ (2022-2027) και η περιοδική αναθεώρησή του αναδεικνύει το σημαντικό χρονικό διάστημα που απαιτούν η άμβλυνση των έμφυλων ανισοτήτων και η επίτευξη της έμφυλης ισότητας. Η αξιολόγηση της ανάγκης αναθεώρησης - τροποποίησης πραγματοποιείται σε πενταετή βάση ενώ παρέχεται η δυνατότητα επικαιροποίησης στρατηγικών στόχων και επιμέρους δράσεων του ΣΔΕΙ (2022-2027) νωρίτερα όταν και όπου τεκμηριωμένα κριθεί απαραίτητο από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) του ΕΑΠ.

1. **Η διάρθρωση και τα χαρακτηριστικά του ΕΑΠ**

Το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (ΕΑΠ) που ιδρύθηκε από το άρθρο 27 παρ. 1 εδ. α του ν. 2083/1992, είναι αυτοτελές και πλήρως αυτοδιοικούμενο Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα και λειτουργεί με τη μορφή Νομικού Προσώπου Δημοσίου Δικαίου. Τελεί υπό την εποπτεία του Κράτους, η οποία ασκείται από τον Υπουργό Παιδείας και Θρησκευμάτων. Η λειτουργία του καθορίζεται από το Ν. 2552/97 (όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 14 του Ν. 2817/2000, από το άρθρο 3 του Ν. 3027/2002, από το άρθρο 13 του Ν. 3260/2004, από το άρθρο 19 του Ν. 3577/2007, από το άρθρο 80, παρ. 4, περ. β' του Ν. 4009/2011, από το άρθρο 37 του Ν. 4186/2013, από το άρθρο 6 του Ν. 4366/2016, από το άρθρο 28 του Ν. 4368/2016, από το άρθρο 61 του Ν. 4386/2016, από το άρθρο έβδομο του Ν. 4405/2016, τις παρ. 1, 5 και 6 του άρθρου 23 του Ν. 4452/2017, τα άρθρα 83, παρ. 10 και 11 και 91, παρ. 1 και 2, περ. α' και β΄, του Ν. 4485/2017, ως και το άρθρο 42, παρ. 9 του Ν. 4521/2018).

Αποστολή του ΕΑΠ είναι η εξ αποστάσεως παροχή πτυχιακής και μεταπτυχιακής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, με την ανάπτυξη και αξιοποίηση κατάλληλου εκπαιδευτικού υλικού και μεθόδων διδασκαλίας. Στους σκοπούς του ΕΑΠ εντάσσεται η προαγωγή της επιστημονικής έρευνας, καθώς και η ανάπτυξη τεχνολογίας και μεθοδολογίας στο πεδίο της μετάδοσης της γνώσης από απόσταση.

Από την ίδρυσή του, το ΕΑΠ βασίζεται σε μία φιλοσοφία ολικής ποιότητας που θα μπορούσε να περιγράφει ως προσήλωση σε θεμελιώδεις αξίες:

- ✓ της παροχής Ανώτατης Εκπαίδευσης και της διά βίου μάθησης
- ✓ της αφοσίωσης στην πρόοδο της επιστήμης και στη μετάδοση της γνώσης
- ✓ της βέλτιστης ικανοποίησης των απαιτήσεων των φοιτητών του
- ✓ της ακαδημαϊκής ελευθερίας στη διδασκαλία και στην έρευνα
- ✓ του σεβασμού της αξιοκρατίας, του σεβασμού του κώδικα δεοντολογίας
- ✓ της τεχνικής και επιστημονικής ακεραιότητας και της προώθησης της καινοτομίας
- ✓ της κοινωνικής ευθύνης

Στο ΕΑΠ λειτουργούν τέσσερις Σχολές, οι τρεις από τις οποίες είναι αυτοδύναμες: α) Κοινωνικών Επιστημών, β) Ανθρωπιστικών Επιστημών, γ) Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας, δ) Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού. Επικεφαλής των Σχολών του ΕΑΠ είναι οι Κοσμήτορες και οι Αναπληρωτές τους. Οι Κοσμητείες είναι τα ανώτατα όργανα των Σχολών. Αποτελούνται από τον Κοσμήτορα και όλα τα μέλη ΔΕΠ του ΕΑΠ της Σχολής.

Το ΕΑΠ παρέχει τους ακόλουθους τίτλους σπουδών: α) Πτυχία β) Μεταπτυχιακά διπλώματα ειδίκευσης γ) Διδακτορικά Διπλώματα Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ.1 του Ν. 2552/97, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει «Βασική λειτουργική μονάδα του ΕΑΠ είναι: i) η Θεματική Ενότητα (ΘΕ) και ii) η Εργαστηριακή Θεματική Ενότητα (ΕΘΕ) και iii) η Ενότητα Πρακτικής Άσκησης, καθεμία από τις οποίες καλύπτει ένα διακεκριμένο γνωστικό αντικείμενο σε πτυχιακό ή μεταπτυχιακό επίπεδο. Κάθε ΘΕ περιλαμβάνει έως τρία (3) εξαμηνιαία μαθήματα, με διδακτέα ύλη που αντιστοιχεί σε διδακτέα ύλη μαθημάτων τρίωρης εβδομαδιαίας διδασκαλίας των ΑΕΙ. Κάθε ΕΘΕ περιλαμβάνει αριθμό εργαστηριακών ασκήσεων, επιπλέον του θεωρητικού περιεχομένου σπουδών που δύναται να περιλαμβάνει. Το εκπαιδευτικό περιεχόμενο της ΕΘΕ αντιστοιχεί σε τρία (3) συμβατικά εξαμηνιαία μαθήματα. Η διδασκαλία κάθε ΘΕ, συμπεριλαμβανομένων των εξετάσεων, διαρκεί ένα ακαδημαϊκό έτος ή ένα ακαδημαϊκό εξάμηνο. Η ΕΘΕ δομείται σε ένα, δύο ή το μέγιστο τρεις κύκλους σπουδών. Οι σπουδές σε κάθε εργαστηριακό κύκλο διαρκούν ένα (1) ακαδημαϊκό

έτος, αλλά η εκτέλεση των πειραμάτων και η εκτέλεση εργαστηριακών δραστηριοτήτων μπορεί να προγραμματίζεται για συγκεκριμένη χρονική περίοδο εντός του ημερολογιακού έτους». Στα προγράμματα σπουδών που διαρθρώνονται με ΘΕ ετήσιας διάρκειας, για την απόκτηση του πτυχίου απαιτείται η επιτυχής ολοκλήρωση τουλάχιστον δώδεκα (12) ΘΕ, ενώ για την απόκτηση του μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης απαιτείται η επιτυχής ολοκλήρωση των ΘΕ, η εκπόνηση και η παρουσίαση της μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας, όπου προβλέπεται, σύμφωνα με τις οδηγίες δήλωσης σε κάθε πρόγραμμα σπουδών. Στα προγράμματα σπουδών που διαρθρώνονται με ΘΕ εξαμηνιαίας διάρκειας, για την απόκτηση του πτυχίου απαιτείται η επιτυχής ολοκλήρωση τουλάχιστον εικοσιτεσσάρων (24) ΘΕ, ενώ για την απόκτηση του μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης απαιτείται η επιτυχής ολοκλήρωση των ΘΕ, της Πρακτικής Άσκησης, της ΕΘΕ, η εκπόνηση και η παρουσίαση της μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας, όπου προβλέπεται, σύμφωνα με τις οδηγίες δήλωσης σε κάθε πρόγραμμα σπουδών.

Η διδασκαλία της ΘΕ και της ΕΘΕ γίνεται από την αντίστοιχη Ομάδα Διδακτικού Προσωπικού (ΟΔΠ) η οποία περιλαμβάνει μέλη Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ) του ΕΑΠ, και αριθμό μελών Συνεργαζόμενου Εκπαιδευτικού Προσωπικού (ΣΕΠ) του ΕΑΠ, ανάλογα με τις ανάγκες του προγράμματος, σύμφωνα με τη διαδικασία έγκρισης της επιτροπής της ΠΥΣ 33/2006, όπως ισχύει. Με απόφαση της Κοσμητείας ορίζεται το μέλος ΔΕΠ του ΕΑΠ που έχει εκλεγεί στη ΘΕ και ανήκει στην ΟΔΠ ως συντονιστής της ΟΔΠ. Οι συντονιστές των Ομάδων Διδακτικού Προσωπικού (ΟΔΠ) των ΘΕ και των ΕΘΕ που συγκροτούν ένα προπτυχιακό ή μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών αποτελούν την Επιτροπή Προγράμματος Σπουδών (ΕΠΣ), η οποία συντονίζει την ακαδημαϊκή οργάνωση και λειτουργία του προγράμματος. Οι ειδικότερες αρμοδιότητες της επιτροπής καθορίζονται στον εσωτερικό κανονισμό του ΕΑΠ. Στην ΕΠΣ προεδρεύει ο Διευθυντής του οικείου προγράμματος σπουδών. Σε περίπτωση νέων προγραμμάτων σπουδών και έως την ανάπτυξη του συνόλου των ΘΕ και των ΕΘΕ που απαιτούνται για την ολοκλήρωση των προγραμμάτων αυτών, ο συντονισμός της ακαδημαϊκής οργάνωσης και λειτουργίας τους ασκείται από ακαδημαϊκές επιτροπές, οι οποίες συγκροτούνται με απόφαση της Συγκλήτου, ύστερα από γνώμη της οικείας Κοσμητείας.

Όσον αφορά τη διοικητική δομή του ΕΑΠ, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 6 του Ν. 2552/1997 Ιδρυτικού Νόμου του ΕΑΠ, συστήθηκε η Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών, η οποία διαρθρώνεται στα ακόλουθα εννέα (9) τμήματα:

- Μητρώου Φοιτητών
- Εκπαίδευσης
- Προσωπικού
- Οικονομικών Υποθέσεων
- Εγκαταστάσεων και εκτέλεσης έργων
- Βιβλιοθήκη
- Ακαδημαϊκών Οργάνων
- Διαχείρισης Ειδικού Λογαριασμού
- Δημοσίων και Διεθνών Σχέσεων
- και στα δύο (2) Γραφεία: i) Πρυτανείας ii) Νομικού Συμβούλου

2. Η προώθηση της ισότητας των φύλων στην Ευρώπη και στην Ελλάδα - Εθνικό και Ευρωπαϊκό-πλαίσιο

2.1. Διεθνής Κοινότητα και ισότητα των φύλων

Η ισότητα των φύλων, ένας από τους αναπτυξιακούς στόχους της χιλιετίας (Στόχοι Ανάπτυξης Χιλιετίας, 2000-2015, ΟΗΕ) και της Ατζέντας 2030 για τη βιώσιμη ανάπτυξη [Ατζέντα 2030 για τη βιώσιμη Ανάπτυξη-Μετασχηματίζοντας τον Κόσμο μας (2015-2030) ΟΗΕ], αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα διεθνούς κατοχύρωσης και σημείο αναφοράς διαχρονικής δράσης της παγκόσμιας κοινότητας, που αποσκοπεί στην κατάργηση των διακρίσεων κατά των γυναικών σε όλες τις μορφές τους, καθώς και στη λήψη μέτρων σε όλους τους τομείς (οικονομικό, κοινωνικό, πολιτικό, εκπαιδευτικό, πολιτιστικό), προκειμένου για την εξασφάλιση και την απόλαυση δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών των γυναικών σε βάση ισότητας με τους άνδρες [«Καταστατικός Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών» (1945), «Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα», ΟΗΕ (1948), «Σύμβαση κατά των Διακρίσεων στην Εκπαίδευση», UNESCO (1960), «Διεθνές Σύμφωνο της Νέας Υόρκης για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα» (1966), «Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών» (CEDAW) (1979), «Διακήρυξη και Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου» (1995).

Η πρόληψη και η καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών [Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την «Πρόληψη και την Καταπολέμηση της βίας κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας», γνωστή και ως Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης (2011)], καθώς και η εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας [«Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον χώρο της εργασίας» «190-Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)»], υπήρξαν πεδίο παρέμβασης της διεθνούς κοινότητας, επιδιώκοντας την καθιέρωση μιας δεσμευτικής, συνεκτικής, ολοκληρωμένης καθώς και ευαισθητοποιημένης προσέγγισης για την πρόληψη και την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης των γυναικών.

Ως παγκόσμια προτεραιότητα της διεθνούς κοινότητας έχει τεθεί η έμφυλη ισότητα και στην εκπαίδευση, συνδεόμενη με μια στρατηγική βιώσιμης ανάπτυξης και έχοντας ως στόχο την ενδυνάμωση των γυναικών και κοριτσιών, τη διασφάλιση του δικαιώματος πρόσβασης σε δίκαιη και ποιοτική εκπαίδευση χωρίς αποκλεισμούς, αλλά με ίσες ευκαιρίες. Βασική επιδίωξη δε, το θετικό αντίκρισμα στον ιδιωτικό και δημόσιο βίο τόσο των κοριτσιών όσο και των αγοριών [(Ατζέντα 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη, Ηνωμένα Έθνη, 2015 και Στρατηγική της UNESCO για την ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση και μέσω της εκπαίδευσης (2019-2025)].

2.2. Η ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) βασίζεται σε μια σειρά αξιών που θεμελιώνουν τη δράση της και προσδιορίζουν τους στόχους της. Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών περιλαμβάνεται μεταξύ των κοινών αξιών, στις οποίες βασίζεται η Ένωση, όπως και η συμπερίληψη στη μέριμνα της ΕΕ για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και την καταπολέμηση των διακρίσεων (άρθρο 2 & 3 παρ.3, Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1992).[4] Οι στόχοι αυτοί κατοχυρώνονται στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της

[4] Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση-Συνθήκη του Μάαστριχτ (92/C 191/01).

Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2000)[5], όπου στο άρθρο 21 απαγορεύονται οι διακρίσεις για οποιουσδήποτε λόγους, συμπεριλαμβανομένου του φύλου.

Ήδη από το 1957, η ΕΕ έχει κάνει σημαντικά βήματα στην καθιέρωση της αρχής της ισότητας των φύλων.[6] Με τη Συνθήκη της Ρώμης[7] καθιερώνεται η αρχή της ισότητας της αμοιβής, σύμφωνα με την οποία «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» (άρθρο 119 νυν 157 στη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ΣΛΕΕ). Ειδικότερα στο άρθρο 157 (παρ. 3) της ΣΛΕΕ[8], η Ένωση εξουσιοδοτείται να θεσπίζει μέτρα εξάλειψης των ανισοτήτων «εξασφαλίζοντας την 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», επιτρέποντας τη θετική δράση για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών «προκειμένου να εξασφαλισθεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία» (άρθρο, 157, παρ.4).

Η αρχή της ισότητας των φύλων αποτελεί αποστολή και καθήκον της ΕΕ, διέπει όλες τις ευρωπαϊκές πολιτικές, έχοντας ισχύ σε όλους τους τομείς, ενώ η διασφάλιση της «μη διάκρισης» και η θέσπιση νομοθεσίας για την καταπολέμηση των πάσης φύσεως διακρίσεων αποτελούν υποχρέωση της Ένωσης. Ειδικότερα, η Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997)[9] συμπληρώνει την αρχή της «ίσης αμοιβής για ίση εργασία» καθιστώντας την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών ως μέρος της αποστολής της Κοινότητας (άρθρο 2), εντάσσοντας την ισότητα των φύλων σε όλες τις πολιτικές της Ένωσης, επιδιώκοντας την εξάλειψη των ανισοτήτων (gender mainstreaming) (άρθρο 3, παρ.2) και ενσωματώνοντας ένα νέο άρθρο αυτό της μη διάκρισης με στόχο «την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού (άρθρο 13). Ουσιαστικά με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ επιβεβαιώνεται η σημασία της ισότητας των φύλων στην ΕΕ και ενσωματώνεται η οπτική του φύλου σε όλες τις πολιτικές της.

Η Συνθήκη της Λισσαβώνας[10] (Μεταρρυθμιστική Συνθήκη της ΕΕ) (2007) επιβεβαιώνει και ανάγει την αρχή της ισότητας σε θεμελιώδη αξία της Ένωσης (άρθρο 1α). Δεδομένου ότι η ισότητα των φύλων αποτελεί μία εκ των κοινών αξιών, στις οποίες βασίζεται η ΕΕ, συνεπάγεται ότι αποτελεί κριτήριο επιλεξιμότητας για ένταξη ενός υποψηφίου κράτους μέλος στην Ένωση, αλλά ταυτοχρόνως και υποχρέωση τόσο για την Ένωση όσο και για τα μέλη της συμμόρφωσης προς το ενωσιακό κεκτημένο. Το άρθρο 8 της ΣΛΕΕ αναθέτει στην Ένωση το καθήκον της εξάλειψης των ανισοτήτων και της προώθησης της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλες τις δράσεις της, ενώ το άρθρο 19 προβλέπει τη θέσπιση νομοθεσίας για την καταπολέμηση των πάσης φύσεως διακρίσεων, περιλαμβανομένων των διακρίσεων λόγω φύλου. Το άρθρο 153 δίνει τη δυνατότητα στην ΕΕ να δρα στον ευρύτερο

[5] Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2000/C 364/01).

[6] Έκτοτε μια σειρά οδηγιών της ΕΕ έχει διευρύνει την αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, στον ευρύτερο τομέα των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης, στον χώρο της απασχόλησης και της εργασίας (ενδεικτικά βλ. Οδηγίες 76/207/ΕΟΚ, 2000/78/ΕC, 79/7/ΕΟΚ, 92/85/ΕΟΚ, 86/613/ΕΟΚ, 86/378/ΕΟΚ, 2004/113/ΕΚ, 2006/54/ΕC, 2010/41/ΕΕ, 2019/1158/ΕΕ).

[7] Συνθήκη της Ρώμης. Περί Ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (ΕΟΚ) (25.3.1957).

[8] Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2012/C 326/01).

[9] Συνθήκη του Άμστερνταμ που τροποποιεί τη συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, τις συνθήκες περί Ιδρύσεως των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και ορισμένες συναφείς πράξεις (97/C 340/01).

[10] Συνθήκη της Λισσαβώνας για την τροποποίηση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της Συνθήκης περί Ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (2007/C 306/01).

τομέα των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Οι παραπάνω ρυθμίσεις που θέτουν οι Συνθήκες, αποτελούν θεμελιώδη μέριμνα και στο άρθρο 23 «ισότητα γυναικών και ανδρών» του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, όπου αναγνωρίζεται το δικαίωμα στην ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς «μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές» και η αναγκαιότητα της θετικής δράσης για την προαγωγή του «Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου».

Σήμερα, η ισότητα των φύλων, αποτελεί μία από τις 20 βασικές αρχές του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων.[11] Επίσης, αποτελεί δέσμευση της ΕΕ όπως δηλώνεται μέσω της στρατηγικής της για την ισότητα των φύλων «Μια Ένωση ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025»[12], όπου η συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου στο πλαίσιο στοχευμένων δράσεων και η διατομεακότητα στην υλοποίησή της την χαρακτηρίζουν. Η απαλλαγή από τη βία και τα στερεότυπα, η ευημερία σε μια οικονομία με ισότητα των φύλων, η ισότιμη ανάληψη ηγετικών ρόλων σε όλο το φάσμα της κοινωνίας, οι χρηματοδοτικές δράσεις για την επίτευξη προόδου αναφορικά με την ισότητα των φύλων στην ΕΕ, η μέριμνα για την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών σε όλον τον κόσμο αποτελούν βασικούς στόχους της Στρατηγικής.[13] Μέρος της Στρατηγικής της Ένωσης για την ισότητα των φύλων αποτελεί και ο τομέας της έρευνας και καινοτομίας, με βασικό μέσο για την αντιμετώπιση του χάσματος και των ανισοτήτων που υπάρχουν στον ευρωπαϊκό χώρο έρευνας μεταξύ των φύλων, το πρόγραμμα Horizon Europe (2021-2027), που διαδέχθηκε το Horizon 2020. Το πρόγραμμα δρομολογεί την ισότητα των φύλων ως οριζόντια προτεραιότητα και θέτει ως κριτήρια επιλεξιμότητας για την επίτευξη της έμφυλης ισότητας: την ύπαρξη σχεδίου για την ισότητα των φύλων (Gender Equality Plan-GEP) και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (sex and/or gender analysis), ως εξ᾽ορισμού απαίτηση, στο περιεχόμενο έρευνας και καινοτομίας.[14]

Στις 8 Μαρτίου 2022, Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας, η ΕΕ, υπό τη σκιά των επιπτώσεων της πανδημίας που έπληξαν το γυναικείο πληθυσμό και των αυξανόμενων περιστατικών βίας κατά των γυναικών, αλλά και των στόχων της Στρατηγικής, πρότεινε Οδηγία για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας. Η οδηγία θα ποινικοποιεί τον βιασμό στη βάση της έλλειψης συναίνεσης, τον ακρωτηριασμό των γυναικείων γεννητικών οργάνων και την κυβερνοβία. [15]

[11] Ευρωπαϊκή Ένωση, *Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων,* Κείμενο Διακήρυξης, 2017 (https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_el.pdf).

[12] Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025. Επιτεύγματα και βασικοί τομείς δράσης (https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_el).

[13] Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών. Μια Ένωση ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025*, Βρυξέλλες, 5.3.2020, COM(2020) 152 final.

[14] European Commission, Gender equality in research and innovation. Achieving gender equality in research, how it relates to the European Research Area, networks and news (https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-in-the-european-research-area-era).

[15] Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας 2022: Η Επιτροπή προτείνει Ενωσιακού επιπέδου κανόνες για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας», Δελτίο Τύπου 8 Μαρτίου 2022», Στρασβούργο. (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/IP_22_1533).

2.3 Ελλάδα και έμφυλη ισότητα

Η ισότητα των φύλων αποτελεί μια οικουμενική αρχή και αξία, έτσι όπως αυτή διατυπώνεται και προτάσσεται στις διακηρύξεις, στη νομοθεσία, στις στρατηγικές και τα προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και άλλων διεθνών οργανισμών. Στην Ελλάδα, η ισότητα των φύλων κατοχυρώνεται στο Σύνταγμα,[16] «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις» (άρθρο 4, παρ. 2), στο άρθρο 22 (παρ. 1) «όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας» και στο άρθρο 116 (παρ.2) «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών».

Πέραν από το Σύνταγμα, η αρχή της ισότητας των φύλων και τα πεδία εφαρμογής της, περιλαμβάνονται σε μια σειρά νομοθετικών ρυθμίσεων με την κύρωση διεθνών συμβάσεων [όπως κύρωση της Σύμβασης των Ενωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW) [17], 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 (Σύμβαση Κωνσταντινούπολης)[18], Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας[19]], την ενσωμάτωση κοινοτικών Οδηγιών στο ελληνικό δίκαιο που αφορούν στην εφαρμογή των αρχών των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα θέματα εργασίας και απασχόλησης.[20]

[16] Σύνταγμα της Ελλάδος (2019) Αναθεωρημένο – ΦΕΚ 211/Α/24-12-2019.

[17] Ν.1342/1983 (ΦΕΚ Α 39/1.4.1983). Γιὰ τὴν κύρωση τῆς Σύμβασης τῶν Ἑνωμένων Ἐθνῶν γιὰ τὴν ἐξάλειψη ὅλων τῶν μορφῶν διακρίσεων κατὰ τῶν γυναικῶν.

[18] Ν. 4531/2018 (ΦΕΚ Α 62/5.4.2018). 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.

[19] Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α 101/19.6.2021). 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 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.

[20] Όπως, **Ν.3769/2009:** Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις. (Ο νόμος μεταφέρει στην ελληνική έννομη τάξη τις διατάξεις της Οδηγίας 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 2004 (EEL 373/37). **Ν. 3896/2010:** 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. 4097/2012:** 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.4443/2016:** 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.

Ο Νόμος 3896/2010[21] που αφορά στην εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, στο άρθρο 3 (Αρχή ίσης μεταχείρισης-Απαγόρευση διακρίσεων) απαγορεύει:

- κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση,
- την παρενόχληση και την σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο της εργασίας, όπου ως *παρενόχληση* ορίζεται η «ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος» και ως *σεξουαλική παρενόχληση* όταν εκδηλώνεται «οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος» (άρθρο 2, Ν. 3896/2010),
- την οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή-αναπροσδιορισμό φύλου,
- την εντολή που ενέχει διάκριση εις βάρος ενός προσώπου λόγω φύλου,
- τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, στις περιπτώσεις των προεδρικών διαταγμάτων 176/1997 (ΦΕΚ 150 Α), 41/2003 (ΦΕΚ 44 Α) και του άρθρου 142 του Ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α).

Με τον Νόμο 4808/2021 κυρώθηκε η Σύμβαση 190 για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη στην 108η Σύνοδο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη την 21η Ιουνίου 2019. Στη Σύμβαση ο όρος *έμφυλη βία και παρενόχληση* στον κόσμο της εργασίας, σημαίνει «βία και παρενόχληση που απευθύνονται σε άτομα λόγω του φύλου τους, ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση» (άρθρο 1, Ορισμοί). Ειδικότερα, στο άρθρο 9 του Νόμου δηλώνεται ότι:

«Κάθε Μέλος θα θεσπίζει νόμους και κανονισμούς που να απαιτούν από τους εργοδότες να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα, ανάλογα με τον βαθμό ελέγχου που έχουν, για να προλαμβάνουν τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης, και ειδικότερα, στο μέτρο όπου αυτό είναι λογικά εφικτό, να:

(α) υιοθετούν και να εφαρμόζουν, σε διαβούλευση με τους εργαζόμενους και τους αντιπροσώπους τους, μια πολιτική στον χώρο της εργασίας σχετικά με τη βία και την παρενόχληση,

(β) λαμβάνουν υπόψη τη βία και την παρενόχληση και σχετιζόμενους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους κατά τη διαχείριση της υγείας και ασφάλειας στην εργασία,

(γ) προσδιορίζουν και αξιολογούν τους κινδύνους της βίας και παρενόχλησης με τη συμμετοχή των εργαζομένων και των αντιπροσώπων τους και να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψη και τον έλεγχο αυτών και,

[21] ΦΕΚ Α 207/8.12.2010. 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.

(δ) παρέχουν στους εργαζόμενους και σε άλλα ενδιαφερόμενα άτομα πληροφορίες και εκπαίδευση, σε προσβάσιμες μορφές ανάλογα με την περίπτωση, για τους προσδιορισμένους κινδύνους της βίας και της παρενόχλησης και για τα σχετιζόμενα μέτρα πρόληψης και προστασίας, μεταξύ άλλων και για τα δικαιώματα και τις ευθύνες των εργαζομένων και άλλων ενδιαφερομένων ατόμων σε σχέση με την πολιτική που αναφέρεται στην περ. (α) αυτού του άρθρου».

Η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης χαρακτηρίζεται ως μία μεγαλεπήβολη νομική πράξη που θέτει το ζήτημα της πρόληψης και της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας στη βάση παραβίασης των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Αποτελεί δε, το πρώτο διεθνές νομικά δεσμευτικό κείμενο, το οποίο ορίζει τις μορφές που προσλαμβάνει η βία κατά των γυναικών, παρουσιάζει ένα ολοκληρωμένο νομικό πλαίσιο για την πρόσληψή της και την προστασία των θυμάτων, ενώ θέτει κριτήρια για την τιμωρία των δραστών, ουσιαστικά εισάγοντας την παύση της ατιμωρησίας αυτών και την ποινική δίωξή τους. Η Σύμβαση στοχεύει στη δημιουργία ενός πλαισίου διασφάλισης των θεμελιωδών δικαιωμάτων των γυναικών –τα οποία καταπατώνται στις πλειονότητα των περιπτώσεων υπό τη μορφή της ενδοοικογενειακής βίας– καθώς και προστασίας τους έναντι κάθε μορφής βίας, ενθαρρύνοντας ταυτόχρονα τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν μέτρα και στις περιπτώσεις εκείνες, όπου θύματα βίας είναι επίσης άνδρες ή αγόρια. Η κύρωση της Σύμβασης από την Ελλάδα (Ν. 4531/2021) χρήζει μεγάλης σημασίας τόσο σε συμβολικό όσο και σε νομικό επίπεδο, ενώ αποτελεί ορόσημο των πιο πρόσφατων εθνικών δεσμεύσεων για την έμφυλη ισότητα.

Ειδικότερα, στον Νόμο 4604/2019[22], το πρώτο μέρος του οποίου έχει τίτλο «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας» (άρθρα 1-30), εντάσσεται η διάσταση του φύλλο σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming), με στόχο την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και την καταπολέμηση των διακρίσεων (άρθρο 2, παρ.1). Επίσης, η διάσταση του φύλου εντάσσεται σε όλους τους τομείς του ιδιωτικού και δημόσιου βίου και ιδίως στην πολιτική, κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική πραγματικότητα της χώρας (άρθρο 3, παρ.1). Παράλληλα, προβλέπονται δράσεις σε επίπεδο Υπουργείων για την ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων και της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές (άρθρο 10). Στο άρθρο 12 « Ένταξη της διάστασης του φύλου στη σύνταξη των διοικητικών εγγράφων» ορίζεται η απαγόρευση της χρήσης διατυπώσεων «που υποκρύπτουν ή εμπεριέχουν έμφυλη διάκριση, κατά τη σύνταξη των διοικητικών εγγράφων».

«Η προώθηση της ισότητας των φύλων μέσα από την εκπαίδευση και τη μαθησιακή διαδικασία εντάσσεται στην πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και ανώτερη εκπαίδευση, στην εκπαιδευτική, εν γένει, διαδικασία και ιδίως:

α) στο περιεχόμενο και στη γλώσσα των προγραμμάτων σπουδών, εγχειριδίων και κάθε άλλου είδους διδακτικού μέσου,

β) στο περιεχόμενο των δράσεων επαγγελματικού προσανατολισμού με την ισότιμη ενθάρρυνση μη στερεοτυπικών επιλογών σταδιοδρομίας από τους εκπαιδευόμενους/τις εκπαιδευόμενες,

γ) στο σχεδιασμό και στην υλοποίηση σχετικών προγραμμάτων ευαισθητοποίησης και επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών, για την εξάλειψη κάθε είδους διάκρισης λόγω φύλου, ταυτότητας φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού» (άρθρο 17, παρ.1)».

[22] Ν. 4604/2019 (ΦΕΚ Α 50/26.3.2019). Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας.

Επίσης, στο άρθρο 17 (παρ.2) «Τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Ε.Ι.) μεριμνούν για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής», σύμφωνα με το άρθρο 33 του Ν. 4589/2019.[23] Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 33 (παρ.1) συγκροτείται Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.) σε κάθε Α.Ε.Ι «ως συμβουλευτικό όργανο της Συγκλήτου και των Διοικήσεων των Σχολών και Τμημάτων για την προώθηση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής».

Αναφορικά με τον Νόμο 4604/2019 αξίζει να σημειωθεί ότι ορίζεται (άρθρο 9, παρ.1), η σύσταση του Εθνικού Συμβουλίου Ισότητας των Φύλων (ΕΣΙΦ) με τη μορφή συλλογικού συμβουλευτικού γνωμοδοτικού οργάνου, υπαγόμενου στη ΓΓΙΦ (νυν Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ).

Οι παραπάνω νομοθετικές μέριμνες και κυρίως ο Νόμος 4604/2019 και η κύρωση της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης έθεσαν το πλαίσιο για τη σύνταξη του Εθνικού Σχεδίου Δράσης. Τον Ιούλιο του 2021, τέθηκε σε δημόσια ηλεκτρονική διαβούλευση το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025, το οποίο και αποτελεί έναν οδικό χάρτη για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας. Το Σχέδιο παρουσιάστηκε τον Δεκέμβριο του 2021. Για πρώτη φορά η Ελλάδα, καταρτίζει, χρηματοδοτεί και υλοποιεί ένα εθνικό και οριζόντιο σχέδιο δράσης, με συγκεκριμένους στόχους, θέτοντας τέσσερεις βασικούς άξονες προτεραιοτήτων:

1: Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας

2: Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας

3: Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ ηγετικούς ρόλους

4: Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές.[24]

Ωστόσο, η ισότητα των φύλων, δεν αφορά μόνο τις νομοθετικές μέριμνες και ρυθμίσεις, καθώς και την κατάρτιση σχεδίων, αλλά και την ουσιαστική αντιμετώπιση των παγιωμένων διακρίσεων και προκαταλήψεων σε όλους τους χώρους, με στόχο απτά αποτελέσματα και επιδόσεις.

Ειδικότερα, όσον αφορά στις επιδόσεις της Ελλάδος σε σχέση με την ισότητα των φύλων, ο πήχης φαίνεται να είναι χαμηλά. Η Ελλάδα (Δείκτης Ισότητας των Φύλων 2021) [25] καταλαμβάνει την τελευταία θέση στην κατάταξη των κρατών μελών της ΕΕ με βαθμολογία 52,5 στα 100 (15,5 μονάδες κάτω από τη βαθμολογία της ΕΕ). Από το 2010, η βαθμολογία της Ελλάδας έχει αυξηθεί κατά 3,9 μονάδες, ωστόσο, η κατάταξη της παραμένει η ίδια. Οι ανισότητες μεταξύ των φύλων είναι πιο έντονες στον τομέα της εξουσίας.[26] Με βαθμολογία 27 μονάδες, η Ελλάδα κατέχει την 26η θέση, δηλαδή την προτελευταία σε αυτόν τον τομέα. Μακριά φαίνεται να είναι η Ελλάδα αναφορικά με την επίτευξη του στόχου της ισότητας των φύλων στη λήψη των οικονομικών αποφάσεων, αφού κατατάσσεται στην 25η θέση (21,1 βαθμολογικές μονάδες) σε αυτόν τον υποτομέα. Το ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών

[23] Ν. 4589/2019 (ΦΕΚ Α 13/29.1.2019). Συνέργειες Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών, Πανεπιστημίου Θεσσαλίας με τα Τ.Ε.Ι. Θεσσαλίας και Στερεάς Ελλάδας, Παλλημνιακό Ταμείο και άλλες διατάξεις,.

[24]Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, 2021-2025,* Αθήνα: Νοέμβριος 2021.

[25] Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), *Gender Equality Index: Greece, 2021 edition* (https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/EL).

[26] Ο τομέας της εξουσίας μετρά την ισότητα των φύλων στις θέσεις λήψης αποφάσεων σε όλες τις πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές σφαίρες.

υπουργών, όπως και μελών του Ελληνικού Κοινοβουλίου εκτιμάται αντιστοίχως στο 16% (84% άνδρες) και 22% (78% άνδρες). Ωστόσο, η γυναικεία εκπροσώπηση στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών, δείχνει να αυξάνεται. Η παρουσία γυναικών στα συμβούλια υπολογίστηκε, βάσει του Δείκτη, στο 15% (από 6% το 2010). Στον τομέα της εργασίας[27] η Ελλάδα πλαισιώνεται στην προτελευταία θέση με ποσοστό 65.3% (ΕΕ 71.6%), ενώ αξίζει να σημειωθεί ότι αναφορικά με τις προοπτικές καριέρας (κλίμακα μεταξύ 0 και 100), οι γυναίκες παρουσιάζουν καλή προοπτική (51 βαθμοί, άνδρες 52 βαθμοί). Με 44,7 βαθμούς, η κατάσταση της Ελλάδας έχει βελτιωθεί περισσότερο στην ισότητα στη χρήση του χρόνου από άνδρες και γυναίκες (+ 9,1 μονάδες) από το 2010.[28] Στον τομέα της γνώσης η Ελλάδα με βαθμολογία 54.9 μονάδες (ΕΕ 62.7), παρουσιάζει ισόποσα ποσοστά μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά στις/στους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (24%), όσο και στην τυπική και άτυπη εκπαίδευση (11%), ενώ το 36% των γυναικών (αντίστοιχο ποσοστό ανδρών 16%) φοιτά στους τομείς της εκπαίδευσης, υγείας και πρόνοιας, των ανθρωπιστικών σπουδών και των τεχνών. Η καλύτερη επίδοση της Ελλάδας καταγράφεται στον τομέα της υγείας (84,3 μονάδες).[29] Παρά ταύτα, κατατάσσεται μόλις στην 20ή θέση στο σύνολο των κρατών μελών. Αξίζει να σημειωθεί ότι η καλύτερη επίδοση της Ελλάδας σ᾽ αυτόν τον τομέα καταγράφεται στον υποτομέα της κατάστασης της υγείας (95,2 μονάδες), γεγονός που την κατατάσσει στην 4η θέση στο σύνολο των κρατών μελών. Από το 2018, η βαθμολογία της Ελλάδας παρέμεινε αμετάβλητη στον τομέα της εξουσίας και κατέγραψε ελάχιστη αύξηση στους τομείς της γνώσης (+0,1 μονάδα) και της υγείας (+0,3 μονάδα).[30]

Προβληματισμό προκαλεί η εικόνα της Ελλάδας βάσει του Δείκτη «Women, Peace and Security Index», όπου βρίσκεται στην τελευταία θέση στο γκρουπ των ανεπτυγμένων χωρών, παρουσιάζοντας τις χειρότερες επιδόσεις στον τομέα της απασχόλησης και της οικονομικής συμπερίληψης, ενώ καταλαμβάνει την 45η θέση μεταξύ των 170 χωρών που συμμετείχαν στην έρευνα.[31] Ανάλογες εντυπώσεις για τη θέση της Ελλάδος, σχηματίζονται και από τις αξιολογήσεις του «Global Gender Gap Index», όπου η Ελλάδα κατατάσσεται 98η στο σύνολο των 156 χωρών, ενώ παρουσιάζει πτώση 14 θέσεων στη σειρά κατάταξης, σε σχέση με το 2020.[32] Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί, ότι σύμφωνα με πρόσφατη Έκθεση του 2022 «Women, Business and the Law» της Παγκόσμιας Τράπεζας, η Ελλάδα (βαθμολογία 100%) συγκαταλέγεται στις χώρες (Βέλγιο, Καναδάς, Δανία, Γαλλία, Ισλανδία, Ιρλανδία, Λετονία, Λουξεμβούργο, Πορτογαλία, Ισπανία και Σουηδία), που προσφέρουν πλήρη νομική προστασία στις γυναίκες και ίσα νομικά δικαιώματα σε άνδρες και γυναίκες, δηλαδή οι γυναίκες έχουν ίση νομική θέση με τους άνδρες.[33].

Όσον αφορά στον πανεπιστημιακό χώρο, η Ελλάδα, σύμφωνα με την Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «She Figures», συγκαταλέγεται στις τρεις τελευταίες χώρες με

[27] Ο τομέας της εργασίας μετρά τον βαθμό στον οποίο οι γυναίκες και οι άνδρες μπορούν να επωφεληθούν από την ίση πρόσβαση στην απασχόληση και τις καλές συνθήκες εργασίας.

[28] Ο τομέας του χρόνου μετρά τις ανισότητες των φύλων στην κατανομή του χρόνου που αφιερώνεται στη φροντίδα και την οικιακή εργασία και τις κοινωνικές δραστηριότητες.

[29] Ο τομέας της υγείας μετρά την ισότητα των φύλων σε τρεις πτυχές που σχετίζονται με την υγεία: κατάσταση υγείας, συμπεριφορά υγείας και πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας.

[30] Για όλες τις παραπάνω εκτιμήσεις, βλ. https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/EL.

[31] Georgetown University's Institute for Women, Peace and Security & The Peace Research Institute Oslo (PRIO), *Women, Peace and Security Index 2021/22*, σ. 3, 21 & πίνακας «Countries and index scores by rank, 2021 WPS Index» (https://giwps.georgetown.edu/the-index/).

[32] World Economic Forum, *Global Gender Gap Index*, March 2021, σ. 10 (https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021).

[33] World Bank, *Women, Business and the Law 2022*, Washington, DC: World Bank, 2022, σ. 14 doi: 10.1596/978-1-4648-1817-2.

ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών στο ακαδημαϊκό προσωπικό των ΑΕΙ, ανεξαρτήτως βαθμίδας, 35.1% ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην ΕΕ ήταν 41,3%. Επίσης, παρατηρείται ότι η παρουσία των γυναικών μελών Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ Α βαθμίδας) είναι υψηλότερη στις ανθρωπιστικές επιστήμες και στις τέχνες (36.1%) και στις ιατρικές επιστήμες (27.0%), καθώς και στις κοινωνικές επιστήμες (26.1%), παρά στις φυσικές και τεχνολογικές επιστήμες.[34]

Τα πιο πρόσφατα στοιχεία για την ισότητα των φύλων σε εκπαίδευση, έρευνα και καινοτομία στην Ελλάδα, παρουσιάζονται στην έκθεση «She Figures 2021». Όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών σε ανώτερες ακαδημαϊκές θέσεις (Βαθμίδα Α) είναι κάτω από τον μέσο ευρωπαϊκό όρο. Ειδικότερα, το 2018 στην Ελλάδα, το 22,3% των γυναικών κατείχε θέσεις Βαθμίδας Α, σε σύγκριση με το 26,2% στην ΕΕ. Υπήρχε ωστόσο πρόοδος από το 2013 έως το 2018, όπου σημειώθηκε αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών σε ανώτατες ακαδημαϊκές θέσεις, κατά περίπου 2,5%.

Ως ιδιαίτερα χαμηλή εκτιμάται η εκπροσώπηση των γυναικών στα όργανα διοίκησης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και της έρευνας στην Ελλάδα, με μόλις 19,64% των μελών και 11,43% των επικεφαλής να είναι γυναίκες. Και οι δύο δείκτες είναι κάτω του μέσου όρου της ΕΕ (31,1% για τα μέλη και 24,5% για τους επικεφαλής). [35]

Σύμφωνα με νέα μελέτη του Εθνικού Κέντρου Τεκμηρίωσης & Ηλεκτρονικού Περιεχομένου (2021) οι γυναίκες διδάκτορες στην Ελλάδα αποτελούν το 2020, το 49,3% στο σύνολο των διδακτόρων, ενώ η υψηλότερη συμμετοχή των γυναικών σημειώνεται στο επιστημονικό πεδίο των κοινωνικών επιστημών (58,0%). Ακολουθούν οι ανθρωπιστικές επιστήμες και τέχνες (55,6%), καθώς και οι γεωπονικές επιστήμες και η κτηνιατρική (52,4%). Το συνολικό προσωπικό που απασχολείται στην Έρευνα και Ανάπτυξη (Ε & Α) στην Ελλάδα, ανέρχεται σε 103.525 άτομα, με 45.001 να είναι γυναίκες (ποσοστό 43,5% του συνολικού προσωπικού), ενώ ο αριθμός των γυναικών (ερευνήτριες και λοιπό προσωπικό) στον τομέα της έρευνας και ανάπτυξης στην τριτοβάθμια εκπαίδευσης είναι 24.805 (άνδρες 26.514), αποτελώντας το 48,3% του συνολικού προσωπικού Ε &Α του τομέα (βάσει στοιχείων του 2019). Μεταξύ των δράσεων του Ορίζοντα 2020 (2014–2020), ενδιαφέρον παρουσιάζει η συμμετοχή των γυναικών στις ερευνητικές χρηματοδοτήσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Έρευνας (European Research Council, ERC) και οι δράσεις Marie Skłodowska-Curie (MSCA). Ειδικότερα, η συμμετοχή των γυναικών στις δράσεις νέων ερευνητών που χρηματοδοτήθηκαν από την ΕΕ, κατά την περίοδο 2014-2020, όπως οι δράσεις Marie Skłodowska-Curie ανέρχεται στο 37,9%, με τις χρηματοδοτήσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Έρευνας στο 27,6%. Συγκριτικά υψηλότερο είναι το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών (πάνω από 50%) στις δράσεις που χρηματοδοτήθηκαν σε εθνικό επίπεδο, από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο τα έτη 2016-2021 και αφορούν στην υποστήριξη υποψηφίων διδακτόρων, μεταδιδακτόρων και νέων ερευνητών.[36]

[34] European Commission, Directorate–General for Research and Innovation, *She Figures 2018,* Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019, σ.118 & 121 (https://data.europa.eu/doi/10.2777/936). Τα δεδομένα αφορούν το έτος 2016. Το ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών στο ακαδημαϊκό προσωπικό στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, το 2019, ήταν 36%, σύμφωνα με εκτιμήσεις της Παγκόσμιας Τράπεζας (World Bank) & UNESCO, Institute for Statistics, 2021 (https://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.TCHR.FE.ZS).

[35] European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *She figures 2021: Gender Equality in Research and Innovation*, Greece, Luxembourg: Publications Office of the European Union 2021, πίνακες, 1,4,5,6 (https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_she-figures-2021-country-fiche-greece.pdf).

[36] Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης & Ηλεκτρονικού Περιεχομένου, *Η Συμμετοχή των Γυναικών στην Έρευνα & την Ανάπτυξη στην Ελλάδα 2021*, https://www.ekt.gr/el/news/27070, https://metrics.ekt.gr/publications/541 & σ. 18

Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό, ότι τα ελληνικά πανεπιστήμια καλούνται αφενός να ενσωματώσουν στις πολιτικές και στις δράσεις τους τις διεθνείς επιταγές και τις εθνικές νομοθετικές ρυθμίσεις αναφορικά με την ισότητα των φύλων, αφετέρου να αντιμετωπίσουν τα ζητήματα που λειτουργούν ως ανασταλτικοί παράγοντες για την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στα πανεπιστημιακά ιδρύματα. Η συμπερίληψη της έμφυλης ισότητας στη γνώση, σχετίζεται με τη διαμόρφωση επιδιώξεων στην εκπαίδευση, την έρευνα και την καινοτομία, τη συμμετοχή στους ευρωπαϊκούς στόχους για την ισότητα στον ευρωπαϊκό ερευνητικό χώρο, τον κοινωνικό ρόλο των πανεπιστημίων. Η ισότητα των φύλων αφορά στη δημιουργία μιας ισότιμης ακαδημαϊκής κοινότητας, καθώς και την καλλιέργεια μιας κουλτούρας συμπερίληψης. Μιας κουλτούρας που θα εδραιώνεται στην πεποίθηση ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης, σεβασμού της διαφορετικότητας, πάταξης των διακρίσεων –διαπνέοντας και διατρέχοντας το Πανεπιστήμιο στην ολότητά του– καθώς και δράσεων ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης.

3. Μεθοδολογία εκπόνησης και σύνταξης του Έμφυλου Χάρτη και του Σχεδίου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα του ΕΑΠ

Το έργο της μελέτης και του σχεδιασμού των πολιτικών για την Ισότητα στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (ΕΑΠ), έχει ανατεθεί στην Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ), η οποία συγκροτήθηκε και ανασυγκροτήθηκε μερικώς με αποφάσεις της Διοικούσας Επιτροπής (ΔΕ) του ΕΑΠ [542η Συνεδρίαση της ΔΕ του ΕΑΠ (17/02/2022) και 552η Συνεδρίαση της ΔΕ του ΕΑΠ (27/05/2022)] και σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 33 του Ν.4589/2019[37].

Η ΕΙΦΚΔ του ΕΑΠ, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων[38] της, που συμπεριλαμβάνουν την εκπόνηση και εισήγηση στα αρμόδια όργανα σχεδίων δράσης και μέτρων για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας σε όλες διαδικασίες του Ιδρύματος και την καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων ανέλαβε την εκπόνηση «Σχεδίου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα» (ΣΔΕΙ), που υπόκειται στην έγκριση της Συγκλήτου και των Πρυτανικών αρχών του Ιδρύματος.

Επιδίωξη αλλά και απαραίτητη προϋπόθεση, όπως τονίζεται και στα επίσημα κείμενα των εθνικών και ευρωπαϊκών φορέων για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών ισότητας στα ακαδημαϊκά ιδρύματα, είναι η συνεργασία και υποστήριξη από τις διοικήσεις και τις δομές των ιδρυμάτων. Στο πλαίσιο αυτό υποστηρίχθηκε σε πρώτη φάση, η συνεργασία των Υπηρεσιών του Ιδρύματος με την ΕΙΦΚΔ για την παροχή δεδομένων και την συνεργασία στην επεξεργασία τους για τις ανάγκες του ΣΔΕΙ. Για την συγγραφή του έμφυλου χάρτη και το σχεδιασμού του Σχεδίου Δράσης η ΕΙΦΚΔ ζήτησε τη συνδρομή εξωτερικού εμπειρογνώμονα με ειδίκευση σε σπουδές φύλου και ενασχόληση με θέματα έμφυλης ισότητας.

Για τον σχεδιασμό του ΣΔΕΙ, μελετήθηκαν καταρχάς οι σχετικές οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την ισότητα των Φύλων [European Institute for Gender Equality, EIGE], όπως και οι οδηγίες του προγράμματος Horizon Europe, προκειμένου να τεθούν οι προτεραιότητες για τις σχεδιαζόμενες μελέτες και τη συλλογή των δεδομένων, τα οποία σύμφωνα με τις οδηγίες όλων των προαναφερόμενων φορέων θα έπρεπε να αφορούν σε συγκεκριμένα στοιχεία και να καλύπτουν κάποιες προσδιορισμένες (από τους προαναφερόμενους φορείς) απαιτήσεις, ενώ ο σχεδιασμός θα έπρεπε να προσαρμοστεί στις ιδιαιτερότητες του κάθε ιδρύματος. Στη συνέχεια ορίστηκαν τα πεδία/τομείς μελέτης και τα δεδομένα που θα έπρεπε να συλλεγούν, ώστε η διαμόρφωση της πολιτικής του ιδρύματος για τα θέματα φύλου-ισότητας να μπορεί να στηριχθεί σε συστηματική εμπειρική μελέτη της έμφυλου χάρτη του ΕΑΠ. Πιο συγκεκριμένα τα

[37] Άρθρο 33 του Ν.4589/2019: «..Με απόφαση της Συγκλήτου συνιστάται και συγκροτείται σε κάθε Α.Ε.Ι. άμισθη Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.) ως συμβουλευτικό όργανο της Συγκλήτου και των Διοικήσεων των Σχολών και Τμημάτων για την προώθηση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής».

[38] Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων έχει τις εξής αρμοδιότητες: α) εκπονεί σχέδια δράσης για την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του Ιδρύματος και καταρτίζει ετήσια έκθεση, την οποία υποβάλλει στη Σύγκλητο, β) εισηγείται στα αρμόδια όργανα μέτρα για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση του σεξισμού, δηλαδή κάθε πράξης, χειρονομίας, οπτικής αναπαράστασης, προφορικού ή έγγραφου λόγου, πρακτικής ή συμπεριφοράς, που βασίζεται στην ιδέα ότι ένα πρόσωπο ή μια ομάδα προσώπων υπερέχει λόγω του φύλου του, γ) παρέχει ενημέρωση και επιμόρφωση στα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας σε θέματα σχετικά με το φύλο και την ισότητα, δ) παρέχει υπηρεσίες διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά, ε) προωθεί την εκπόνηση Π.Μ.Σ. και τη διενέργεια σεμιναρίων και διαλέξεων που εστιάζουν στη μελέτη του φύλου, στ) προωθεί την εκπόνηση μελετών και ερευνών σχετικά με θέματα που σχετίζονται με το πεδίο της αρμοδιότητάς της, ζ) παρέχει συνδρομή προς θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση.

πεδία/τομείς μελέτης για τα οποία συλλέχθηκαν στοιχεία, μετά από σχετικές αποφάσεις της ΕΙΦΚΔ, αφορούν:

- Φύλο και ανθρώπινο δυναμικό (φοιτητικό δυναμικό, μέλη ΔΕΠ, μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ, ερευνητικό προσωπικό, υπότροφοι/ες, διοικητικό προσωπικό, ΚΕΔΙΒΙΜ, ΚΕΣΥΨΥ)
- Το φύλο στην εκπαίδευση και την έρευνα (Προγράμματα Σπουδών, Θεματικές Ενότητες με εστίαση και/ή αναφορά σε θέματα φύλου, μεταπτυχιακές διπλωματικές εργασίες, χρηματοδοτούμενα ερευνητικά προγράμματα του ΕΛΚΕ, επιμορφωτικά προγράμματα ΚΕΔΙΒΙΜ)
- Φύλο, ηγεσία και λήψη αποφάσεων
- Στοιχεία ΚΕΣΥΨΥ

Δεν βρέθηκαν στοιχεία για τους παρακάτω τομείς:

- Προσλήψεις, εξέλιξη της σταδιοδρομίας και διαθεσιμότητα πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια.
- Προκαταλήψεις φύλου και στερεότυπα, σεξισμός και σεξουαλική παρενόχληση

Ταυτόχρονα, δεν ήταν δυνατόν λόγω του ιδιαίτερα περιορισμένου χρονικού διαστήματος για την εκπόνηση του ΣΔΕΙ (2 μήνες για τη συλλογή στοιχείων του ΕΑΠ) να συλλεχθούν και να επεξεργασθούν στοιχεία για ένα σημαντικό τμήμα του εκπαιδευτικού και διοικητικού προσωπικού που εργάζεται σε επισφαλείς συνθήκες [π.χ. διοικητικό προσωπικό με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μεμονωμένα στοιχεία (δηλαδή χωρίς ΔΕΠ) για τα μέλη του Συνεργαζόμενου Εκπαιδευτικού Προσωπικού (ΣΕΠ), στοιχεία για το συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό των εργαστήριων του ΕΑΠ].

Η συγκέντρωση των στοιχείων πραγματοποιήθηκε από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του ΕΑΠ (και με τη βοήθεια της κας Αθ. Νικολοπούλου, εκτελούσας χρέη γραμματέα στην ΕΙΦΚΔ) μέσω στενής συνεργασίας με τις παρακάτω Μονάδες και Τμήματα του ΕΑΠ: ΜΕΑ (Μονάδα Εσωτερικής Αξιολόγησης), Βιβλιοθήκη, ΕΛΚΕ (Ειδικός Λογαριασμός Κονδυλιών Έρευνας), το Κέντρο Συμβουλευτικής και Ψυχολογικής Υποστήριξης (ΚΕΣΥΨΥ), Κέντρο Διά βίου μάθησης (ΚΕΔΙΒΙΜ), Γραφείο Προσωπικού, Γραφείο Erasmus και από την ιστοσελίδα του ΕΑΠ. Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν ήταν μόνο ποσοτικά και ορισμένα από αυτά εκτείνονταν σε βάθος χρόνου πέραν της εικοσαετίας από την ίδρυση του ΕΑΠ (1998). Η ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων έλαβε υπόψη το μέγεθος του φοιτητικού πληθυσμού κάθε Σχολής καθώς και διακυμάνσεις και μεταβολές σε βάθος χρόνου για κάθε Σχολή και για το Ίδρυμα συνολικά ενώ προέβη όπου ήταν εφικτό σε διαχρονική συγκριτική ανάλυση μεταβολών και διακυμάνσεων μεταξύ των Σχολών ανά πενταετία.

Τον Μάρτιο του 2022 άρχισε ο σχεδιασμός της εκπόνησης – συγγραφής του ΣΔΕΙ και από τον Ιούνιο του 2022 η σταδιακή επεξεργασία των συλλεχθέντων στοιχείων του ΕΑΠ. Βάσει των αποτελεσμάτων της ανάλυσης των στοιχείων και των απαιτήσεων του Ορίζοντα Ευρώπη, προσδιορίστηκαν τα πεδία προτεραιότητας για παρεμβάσεις, οι στρατηγικοί στόχοι ανά πεδίο, επελέγησαν οι καταλληλότερες (για τα δεδομένα του Ιδρύματος) δραστηριότητες και ορίστηκε το χρονοδιάγραμμα του ΣΔΕΙ. Ορίστηκαν επίσης τα όργανα παρακολούθησης της υλοποίησης του ΣΔΕΙ και τα μέσα διασφάλισης της δημοσιότητας και της ενημερότητας των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας σχετικά με το ΣΔΕΙ, τους στόχους και τις δράσεις του.

Το ΣΔΕΙ του ΕΑΠ σχεδιάστηκε να υλοποιηθεί και να ισχύσει για την χρονική περίοδο 2022-2027. Περιλαμβάνει 4 Θεματικές Ενότητες με στρατηγικούς και ειδικότερους στόχους που στηρίζονται σε συγκεκριμένα δεδομένα για την υπάρχουσα ανά πεδίο κατάσταση στα θέματα ισότητας στο ΕΑΠ, δράσεις ανά πεδίο προτεραιότητας και χρονοδιάγραμμα

υλοποίησης των δράσεων. Έχουν οριστεί υπεύθυνοι φορείς/δομές/υπηρεσίες για την υλοποίηση των δράσεων, όπως και οι φορείς παρακολούθησης της υλοποίησης, ενώ έχει προβλεφθεί η δημοσιοποίηση του ΣΔΕΙ και έχουν προβλεφθεί δράσεις για την ενημερότητα των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας. Η ακόλουθη ενότητα 4 (Έμφυλος χάρτης του ΕΑΠ: Αποτελέσματα ανάλυσης δεδομένων) αποτελεί τη πρώτη συστηματική και διαχρονική καταγραφή του έμφυλου χάρτη του ΕΑΠ και συνιστά την αφετηρία για τον σχεδιασμό του ΣΔΕΙ ΕΑΠ και τη βάση για την συγκρότηση μιας συμπεριληπτικής και έμφυλα ευαισθητοποιημένης πανεπιστημιακής κουλτούρας.

4. Έμφυλος χάρτης του ΕΑΠ: Αποτελέσματα ανάλυσης δεδομένων

4.1 Έμφυλη κατανομή Διοικούσας Επιτροπής ΕΑΠ (1995-2022)

Στη θέση του/της Προέδρου της Διοικούσας Επιτροπής του ΕΑΠ έχουν διατελέσει από το 1995 έως σήμερα 5 άνδρες Καθηγητές και καμία γυναίκα. Στη θέση του/της Αντιπροέδρου έχουν διατελέσει 12 άντρες και 3 γυναίκες ενώ τακτικά μέλη της Διοικούσας Επιτροπής έχουν διατελέσει 22 άντρες και 6 γυναίκες και αναπληρωματικά μέλη έχουν διατελέσει 32 άντρες και 10 γυναίκες. Στον παρακάτω Πίνακα Π1 αποτυπώνεται η έμφυλη σύσταση της Διοικούσας Επιτροπής του ΕΑΠ σε συνδυασμό με τις ακαδημαϊκές βαθμίδες των μελών της. Σε όλες τις θέσεις της Διοικούσας Επιτροπής (Αντιπρόεδροι/ινες, τακτικά και αναπληρωματικά μέλη) η πλειοψηφία είναι άνδρες Καθηγητές ενώ καταγράφονται άντρες και από τις υπόλοιπες ακαδημαϊκές βαθμίδες (Αναπληρωτές Καθηγητές, Επίκουροι Καθηγητές, Ομότιμος Καθηγητής). Από την άλλη οι γυναίκες είναι σαφώς λιγότερες και προέρχονται κυρίως από τις βαθμίδες της Καθηγήτριας και της Αναπληρώτριας Καθηγήτριας.

Πίνακας Π1 Έμφυλη κατανομή Προέδρων, Αντιπροέδρων, Τακτικών και Αναπληρωματικών μελών της Διοικούσας Επιτροπής του ΕΑΠ ανά βαθμίδα/ιδιότητα (1995 έως σήμερα)

ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΜΕΛΩΝ ΔΙΟΙΚΟΥΣΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΕΑΠ	ΔΙΟΙΚΟΥΣΑ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΑΠ							
	Πρόεδροι		Αντιπρόεδροι/ίνες		Τακτικά μέλη		Αναπληρωματικά μέλη	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
Καθηγητής/τρια	5	0	6	1	12	1	19	6
Αναπληρωτής/τρια Καθηγητής/τρια	0	0	4	0	3	2	6	2
Επίκουρος/η Καθηγητής/τρια	0	0	0	1	2	1	2	0
Ομότιμος/η Καθηγητής/τρια	0	0	1	0	3	0	1	0
Πρόεδρος άλλων φορέων	0	0	1	0	0	0	2	0
Διευθυντής/τρια Ερευνών	0	0	0	1	0	2	1	1
Τέως Γενικός/ή Γραμματέας	0	0	0	0	2	0	0	0
Διδάκτωρ/ισσα	0	0	0	0	0	0	1	1

Πίνακας 1 (Π1) *Πηγή στοιχείων: Ιστοσελίδα ΕΑΠ (https://www.eap.gr/to-eap/history/)*

4.2 Ακαδημαϊκό προσωπικό ΕΑΠ

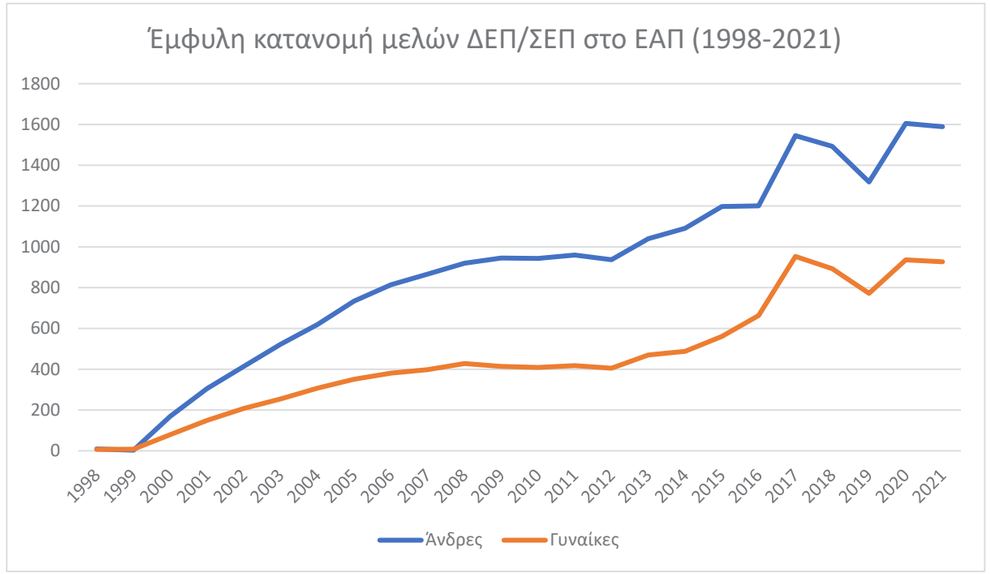
Η διδασκαλία κάθε Θεματικής Ενότητας (ΘΕ) και κάθε Εργαστηριακής Θεματικής Ενότητας (ΕΘΕ) γίνεται από την αντίστοιχη Ομάδα Διδακτικού Προσωπικού (ΟΔΠ) η οποία περιλαμβάνει μέλη Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ) του ΕΑΠ καθώς και μέλη του Συνεργαζόμενου Εκπαιδευτικού Προσωπικού (ΣΕΠ) του ΕΑΠ ανάλογα με τις ανάγκες του προγράμματος, σύμφωνα με τη διαδικασία έγκρισης της επιτροπής της ΠΥΣ 33/2006, όπως ισχύει. Το έργο των διδασκόντων κάθε Θεματικής Ενότητας ρυθμίζεται από τον/την Συντονιστή/τρια της Θεματικής Ενότητας. Αυτός/ή μεριμνά για την ομογενοποίηση των δραστηριοτήτων τους, συντονίζει το έργο τους, διαμορφώνει μαζί τους τα θέματα των γραπτών εργασιών και των τελικών εξετάσεων. Επίσης, αξιολογεί το έργο των διδασκόντων. Πιο συγκεκριμένα, οι Συντονιστές/τριες των ΟΔΠ των Θεματικών Ενοτήτων και των Εργαστηριακών Θεματικών Ενοτήτων που συγκροτούν ένα Προπτυχιακό ή Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών αποτελούν την Επιτροπή Προγράμματος Σπουδών (ΕΠΣ) η οποία συντονίζει την ακαδημαϊκή οργάνωση και λειτουργία του προγράμματος. Οι ειδικότερες αρμοδιότητες της Επιτροπής καθορίζονται από τον Κανονισμό Σπουδών του ΕΑΠ. Στην ΕΠΣ προεδρεύει ο/η Διευθυντής/τρια του οικείου Προγράμματος Σπουδών. Το έργο ενός ολόκληρου Προγράμματος Σπουδών συντονίζεται από τον/την Διευθυντή/τρια του Προγράμματος.

4.2.1 Έμφυλη κατανομή μελών ΔΕΠ και ΣΕΠ ανά Σχολή ΕΑΠ (2000-2021)

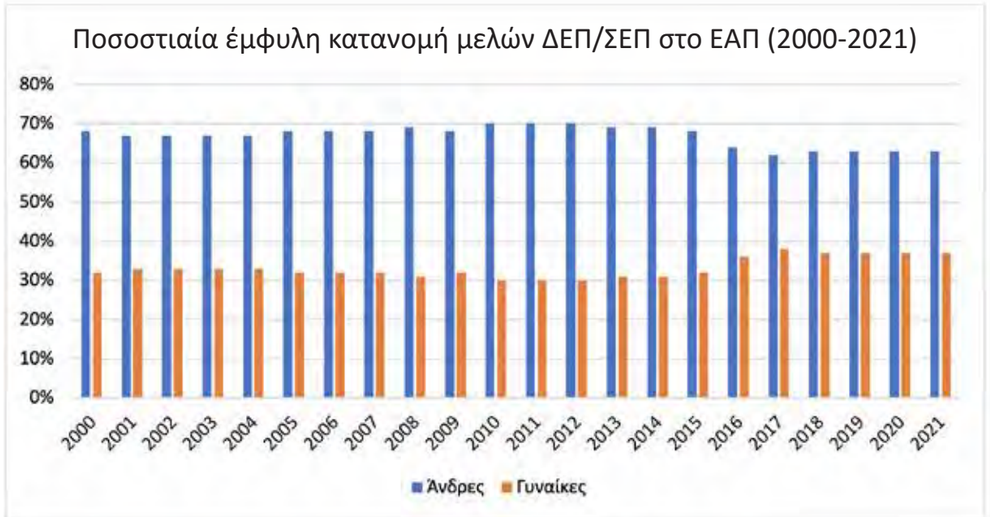
Οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ και ΣΕΠ είναι λιγότερες από τους άντρες σε όλες τις σχολές του ΕΑΠ. Στο σύνολο του Ιδρύματος για το 2020[39] καταγράφηκαν 936 γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ έναντι 1605 ανδρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ ενώ για το 2021 καταγράφηκαν 927 γυναίκες έναντι 1589 ανδρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ. Εξετάζοντας τα δεδομένα σχετικά με τα ποσοστά μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ από το 2000 μέχρι και το 2021 παρατηρείται μεγάλη ανισοκατανομή με τα ποσοστά των γυναικών να κυμαίνονται μεταξύ 30% (το μικρότερο) το 2011 και 2012 και 38% (το υψηλότερο) το 2017. Αντίστοιχα, τα ποσοστά των ανδρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ κυμαίνονται μεταξύ 70% (το υψηλότερο) το 2011 και 2012 και 62% το 2017 (το χαμηλότερο). Παρατηρούμε λοιπόν πως από το 2000 έως το 2021 το ποσοστό των ανδρών μελών ΔΕΠ και ΣΕΠ είναι σταθερά υψηλότερο από το αντίστοιχο των γυναικών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ.

Να σημειωθεί πως για το 1999 η ποσοστιαία απεικόνιση δεν αντανακλά πραγματικό προβάδισμα των γυναικών έναντι των ανδρών σε απόλυτους αριθμούς. Πιο συγκεκριμένα, για το 1998 οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ ήταν 7 έναντι 9 ανδρών ενώ για το 1999 οι γυναίκες-μέλη ΔΕΠ ήταν 8 έναντι 3 ανδρών. Η έμφυλη απεικόνιση είναι ακριβέστερη από το 2000 και μετά όταν ο συνολικός αριθμός των μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ αυξάνεται σημαντικά. Ειδικότερα, το 2000 καταγράφηκαν 79 γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ έναντι 169 ανδρών και το 2001, 149 γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ έναντι 305 ανδρών. Επομένως, το 2000 και το 2001 ο αριθμός των ανδρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ αυξήθηκε θεαματικά: Από 3 (1999) σε 169 (2000) σε 305 (2001) ενώ για τις γυναίκες δεν παρατηρήθηκε παρόμοια αύξηση από 8 (1999) σε 79 (2000) σε 149 (2001). Τα παρακάτω Γραφήματα Γ1 και Γ2 αναπαριστούν (σε απόλυτους αριθμούς και ποσοστιαία αντίστοιχα) την έμφυλη κατανομή γυναικών και ανδρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ όπως διαμορφώθηκε τα πρώτα χρόνια λειτουργίας του ΕΑΠ μέχρι και το 2021.

[39] Σημείωση: στο εξής, η αναφορά σε έτος, π.χ. 2020, αφορά ακαδημαϊκό έτος π.χ. 2020-21.



Γράφημα 1 (Γ1)

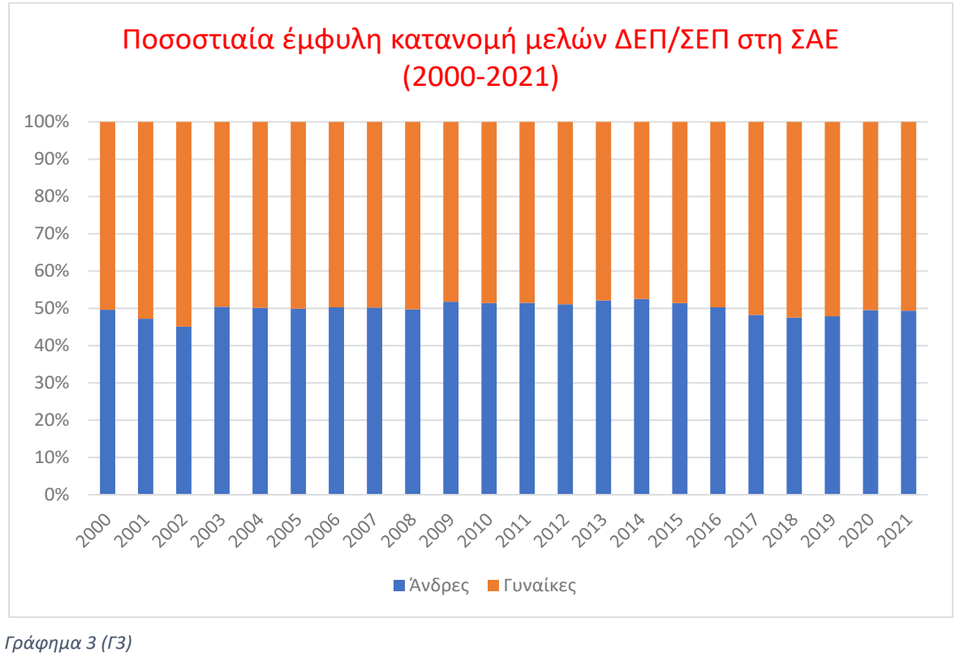


Γράφημα 2 (Γ2)

Σε όλες τις Σχολές του ΕΑΠ οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ είναι λιγότερες από τους άντρες με εξαίρεση τη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών που για κάποια ακαδημαϊκά έτη σημειώνεται ισοβαθμία μεταξύ γυναικών και ανδρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ το οποίο όμως δεν αντανακλά πραγματική έμφυλη ισότητα. Στο σημείο αυτό πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών συγκεντρώνει τον μεγαλύτερο αριθμό γυναικών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ έναντι των άλλων Σχολών (Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας και Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού) όπου καταγράφονται σαφώς λιγότερες γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ έναντι των ανδρών.

Στη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών, οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ κυμαίνονται από 48% (το χαμηλότερο που καταγράφηκε το 2009, 2013 και 2014) έως 55% (το υψηλότερο που

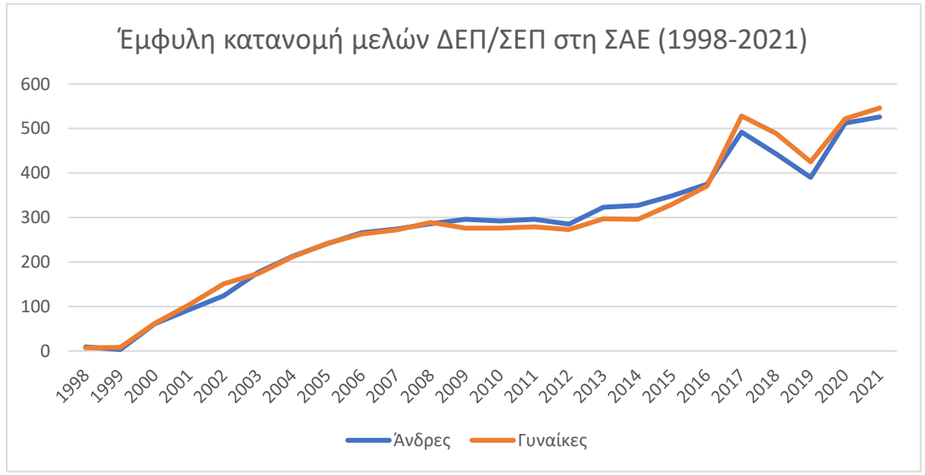
καταγράφηκε το 2002) ενώ οι άντρες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ κυμαίνονται από 45% (το χαμηλότερο που καταγράφηκε το 2002) έως και 52% (το υψηλότερο που καταγράφηκε το 2009, 2013 και 2014). Το παρακάτω Γράφημα Γ3 αναπαριστά την ποσοστιαία έμφυλη κατανομή στη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών μεταξύ 2000-2021.



Γράφημα 3 (Γ3)

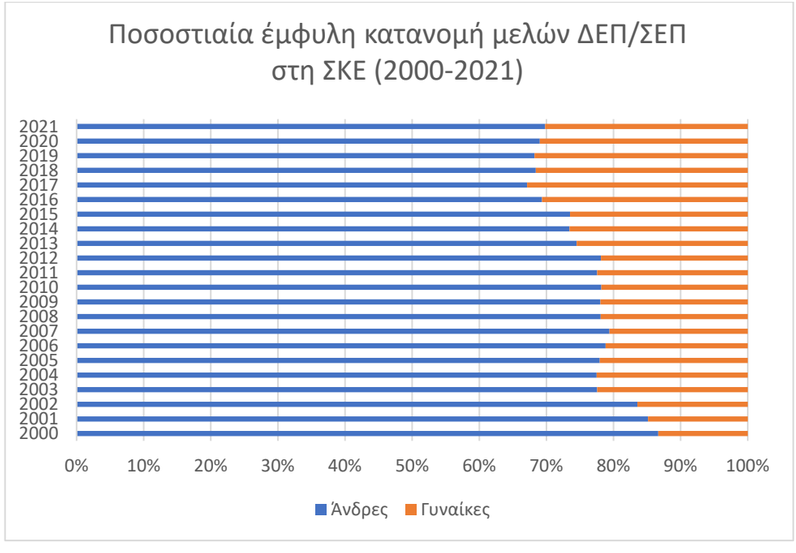
Παρόλα αυτά, σε απόλυτους αριθμούς (Γράφημα Γ4), ο αριθμός των γυναικών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ παραμένει ελάχιστα υψηλότερος ή/και σταθερός σε σχέση με τον αντίστοιχο αριθμό των αντρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ. Για την περίοδο 2009-2016, που συνιστά και το διάστημα βαθιάς οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, σημειώνεται αύξηση του αριθμού των ανδρών-μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ ενώ ο αριθμός των γυναικών παραμένει σταθερός με τάσεις μικρής μείωσης. Πιο συγκεκριμένα, παρατηρούμε ότι ο ρυθμός αύξησης των ανδρών-μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ είναι υψηλότερος των γυναικών. Αξίζει να σημειωθεί ότι δύο χρόνια πριν την οικονομική κρίση (2010), ο αριθμός των ανδρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ μεταξύ 2008 και 2009 αυξήθηκε κατά 10 (από 286 το 2008 σε 296 το 2009) ενώ αντίστοιχα των γυναικών μειώθηκε κατά 13 (από 289 το 2008 σε 276 το 2009). Από το 2010 μέχρι και το 2015, ο αριθμός των γυναικών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ κυμάνθηκε μεταξύ 273 (ο χαμηλότερος αριθμός που σημειώθηκε το 2012) και 330 (ο υψηλότερος αριθμός που καταγράφηκε το 2015) ενώ ο αριθμός των ανδρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ κινήθηκε μεταξύ 285 (ο χαμηλότερος αριθμός που σημειώθηκε το 2012) και 349 (ο υψηλότερος αριθμός που καταγράφηκε το 2015). Οι αριθμοί εξομοιώνονται το 2016 με 371 γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ έναντι 375 ανδρών. Μεταξύ των ετών 2017-2019, ο αριθμός των γυναικών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ αυξάνεται με μεγαλύτερο ρυθμό έναντι των ανδρών για να μειωθεί και πάλι το 2020 και το 2021, όπου οι άνδρες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ αυξάνονται με μεγαλύτερο ρυθμό (από 390 το 2019 σε 512 το 2020) έναντι των γυναικών (από 425 το 2019 σε 522 το 2020). Αυτό που αξίζει να διερευνηθεί περαιτέρω τόσο για τη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών όσο και για τις υπόλοιπες Σχολές του ΕΑΠ είναι ο ρυθμός αύξησης (σε αριθμούς) των γυναικών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ έναντι των αντρών μέσα στα χρόνια. Μέσα από μία προσεκτική πρώτη ανάγνωση των δεδομένων σε βάθος χρόνου για τα μέλη

ΔΕΠ/ΣΕΠ της ΣΑΕ παρατηρούμε υψηλό ρυθμό αύξησης των αντρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ σε συνδυασμό με στασιμότητα ή/και μικρή πτώση του συνολικού αριθμού γυναικών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ.



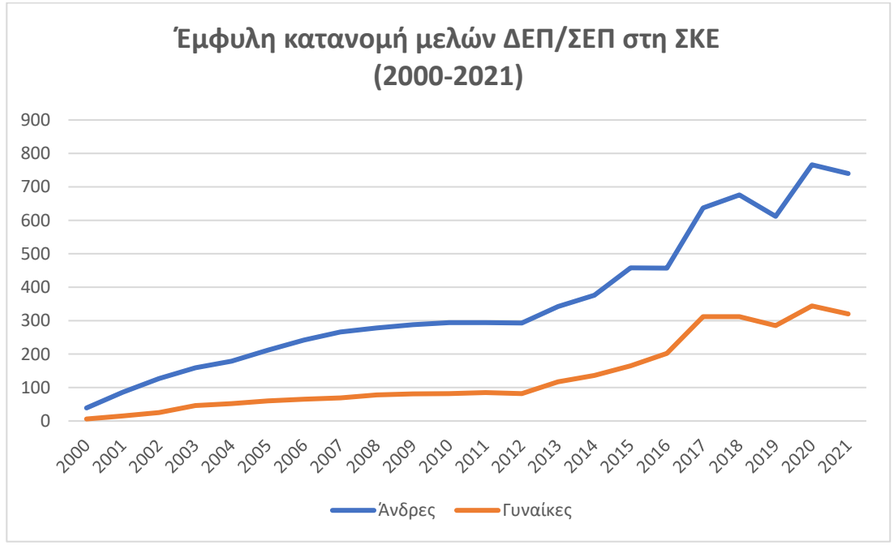
Γράφημα 4 (Γ4)

Στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών (ΣΚΕ) ο αριθμός των γυναικών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ είναι σταθερά μικρότερος των ανδρών από το 2000 μέχρι και το 2021. Για την περίοδο 2000-2021, το μικρότερο ποσοστό γυναικών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ καταγράφηκε το 2000 (13%) και το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών μελών ΣΕΠ/ΔΕΠ επί του συνόλου των διδασκόντων της Σχολής σημειώθηκε το 2017 (33%). Το παρακάτω Γράφημα Γ5 αναπαριστά την ποσοστιαία έμφυλη κατανομή των μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ για τα τελευταία 21 χρόνια. Επίσης, στο Γράφημα Γ5 φαίνεται να αναδύεται μία στασιμότητα, ειδικότερα από το 2012 και μετά, στο ποσοστό των γυναικών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ.



Γράφημα 5 (Γ5)

Το παρακάτω Γράφημα Γ6 χαρτογραφεί σε απόλυτους αριθμούς την έμφυλη ανισοκατανομή με τις γυναίκες να είναι σαφώς λιγότερες από τους άνδρες μέσα στα χρόνια. Παρατηρείται και πάλι πως ο ρυθμός αύξησης των ανδρών είναι σταθερά υψηλότερος των γυναικών ενώ τα τελευταία 4 χρόνια (2018-2021) ο αριθμός των ανδρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ είναι διπλάσιος των γυναικών. Πιο συγκεκριμένα, το 2018 καταγράφηκαν 312 γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ έναντι 676 ανδρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ ενώ το 2020 η διαφορά θα μεγαλώσει ακόμη περισσότερο με 344 γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ έναντι 766 ανδρών.



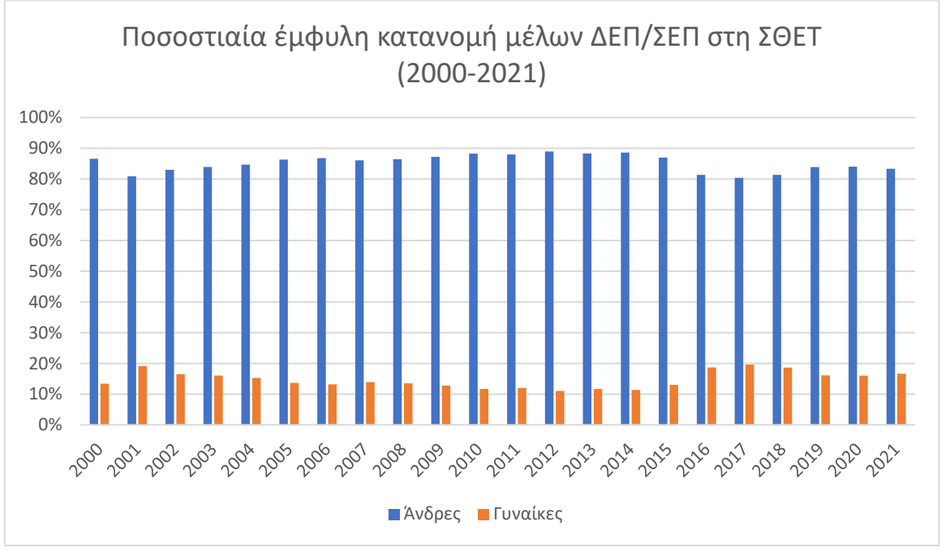
Γράφημα 6 (Γ6)

Στη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας για τα έτη 2000-2021 το ποσοστό των γυναικών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ είναι σταθερά κάτω του 20% (το υψηλότερο ποσοστό που σημειώθηκε το 2017) έναντι του 89% των ανδρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ (το υψηλότερο ποσοστό για τους άνδρες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ που σημειώθηκε το 2014). Ο παρακάτω Πίνακας Π2 καταγράφει τη ποσοστιαία διαφορά ανδρών και γυναικών (υπέρ των ανδρών) από το 2000 έως το 2021 ενώ το Γράφημα Γ7 απεικονίζει την έμφυλη ποσοστιαία απόκλιση γυναικών και ανδρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ στη ΣΘΕΤ.

Πίνακας Π2 Ποσοστιαία διαφορά ανδρών και γυναικών ανδρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ στη ΣΘΕΤ (2000-2021)

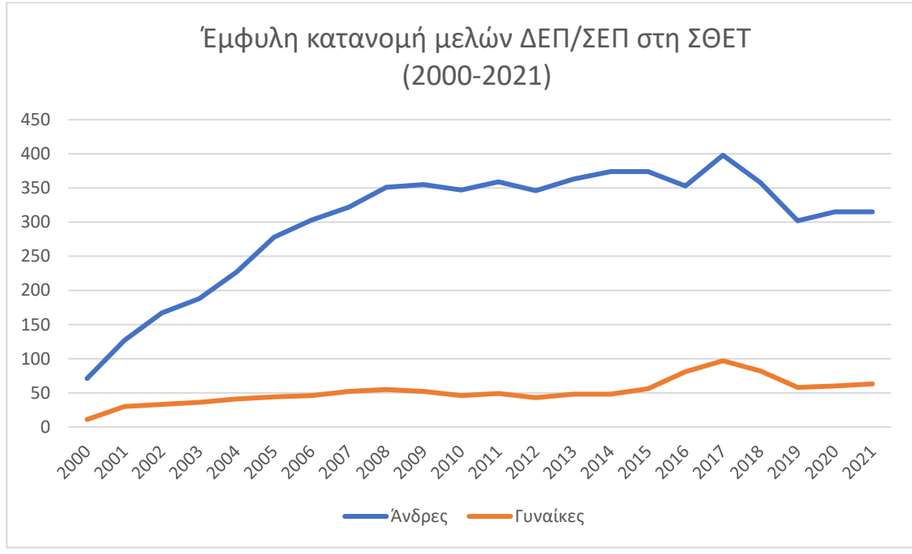
Έτος	Ποσοστιαία έμφυλη διαφορά μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ στη ΣΘΕΤ
2000	74%
2001	62%
2002	66%
2003	68%
2004	70%
2005	72%
2006	74%
2007	72%
2008	72%
2009	74%
2010	76%
2011	76%
2012	78%
2013	76%
2014	78%
2015	74%
2016	62%
2017	60%
2018	62%
2019	68%
2020	68%
2021	66%

Πίνακας 2 (Π2)



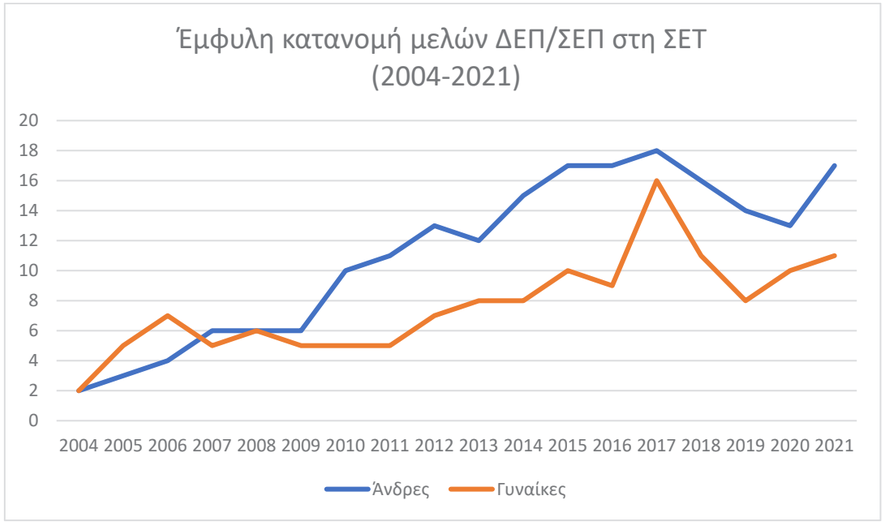
Γράφημα 7 (Γ7)

Σε απόλυτους αριθμούς ο αριθμός των γυναικών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ δεν έχει ξεπεράσει τις 97 γυναίκες διδάσκουσες (ο υψηλότερος αριθμός που σημειώθηκε το 2017) ενώ ο αριθμός των ανδρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ είναι σταθερά πάνω από 300 από το 2006 και μετά (398 άνδρες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ το 2017 ήταν ο μεγαλύτερος αριθμός). Ο αριθμός των γυναικών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ σημείωσε μεγάλη αύξηση μεταξύ 2016 και 2018 και κατακόρυφη πτώση το 2019 που επιστρέφει πάλι στα δεδομένα του 2015. Πιο συγκεκριμένα, το 2015 καταγράφηκαν 56 γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ, 81 γυναίκες το 2016, 97 γυναίκες το 2017, 82 γυναίκες το 2018 και 58 γυναίκες διδάσκουσες το 2019. Τέτοιου είδους αυξομειώσεις δεν παρατηρούνται στον αριθμό των ανδρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ ο οποίος αυξάνεται σταθερά από το 2001 έως και το 2021. Το παρακάτω Γράφημα Γ8 αντανακλά την έμφυλη ανισοκατανομή σε απόλυτους αριθμούς μεταξύ ανδρών και γυναικών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ για τα έτη 2000 έως 2021.



Γράφημα 8 (Γ8)

Η Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού (ΣΕΤ) απασχολεί τον μικρότερο αριθμό μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ σε σχέση με τις υπόλοιπες Σχολές του ΕΑΠ. Μεταξύ 2010-2018 ο αριθμός των ανδρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ αυξάνεται σταθερά ενώ ο αριθμός των γυναικών παραμένει σταθερά χαμηλός με κάποιες αυξομειώσεις. Το παρακάτω Γράφημα Γ9 αναπαριστά την έμφυλη κατανομή σε απόλυτους αριθμούς. Οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ σημειώνουν το υψηλότερο ποσοστό το 2017 (47%) και το χαμηλότερο το 2011 (31%).

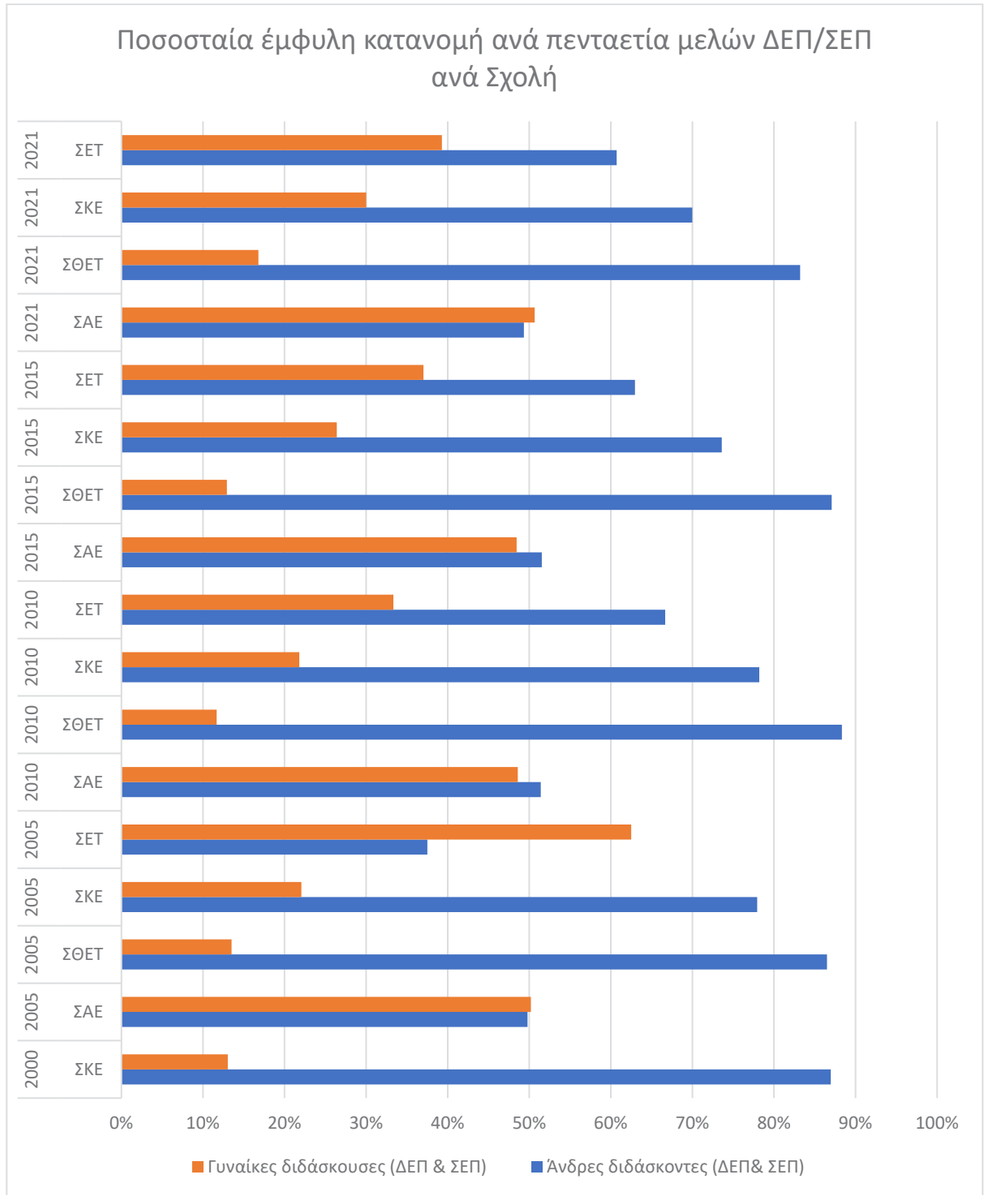


Γράφημα 9 (Γ9)

Είναι σκόπιμο να δοθεί μια συγκριτική ανάλυση των μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ μεταξύ των Σχολών ανά πενταετία ώστε να αποτυπωθεί καλύτερα η έμφυλη κατανομή στο σύνολο του ακαδημαϊκού προσωπικού του ΕΑΠ. Τα παρακάτω Γραφήματα Γ10 και Γ11 αποτυπώνουν σε απόλυτους αριθμούς και ποσοστιαία τις έμφυλες αποκλίσεις και τάσεις μεταξύ των Σχολών του ΕΑΠ σε βάθος χρόνου. Η μεγαλύτερη έμφυλη απόκλιση παρατηρείται στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών όπου η έμφυλη ψαλίδα μεγαλώνει από το 2010 στο 2015 και εντείνεται το 2021. Η έμφυλη διαφορά στη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας παραμένει σταθερά υψηλή με τις γυναίκες να είναι σαφώς λιγότερες των ανδρών καθόλα τα έτη. Η Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών εμφανίζει την μικρότερη έμφυλη απόκλιση μέσα στα χρόνια. Τέλος, στη Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού, για την οποία υπάρχουν στοιχεία από το 2004 και μετά, οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ είναι λιγότερες από τους άνδρες. Στην πλειοψηφία των Σχολών του ΕΑΠ, οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ είναι λιγότερες των ανδρών με εξαίρεση την Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών που αποτυπώνονται κάποιες τάσεις έμφυλης εξισορρόπησης.



Γράφημα 10 (Γ10)



Γράφημα 11 (Γ11)

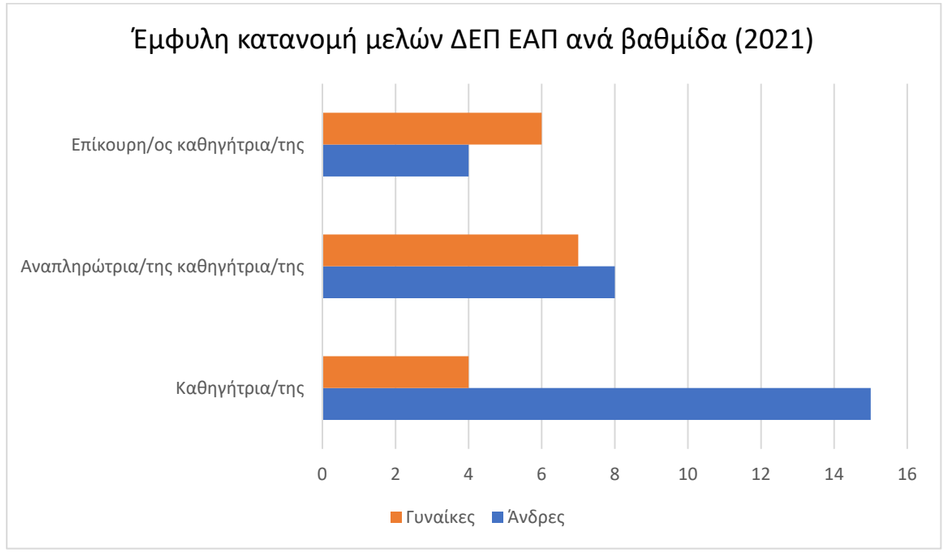
4.2.2 Έμφυλη κατανομή μελών ΔΕΠ ΕΑΠ (2020-2021)

Τα μέλη ΔΕΠ στο ΕΑΠ για το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021 είναι 44 στο σύνολο εκ των οποίων οι 17 είναι γυναίκες. Για αυτό το χρονικό διάστημα από τα 44 μέλη ΔΕΠ 20 είχαν θέση διοικητικής ευθύνης ενώ από τα 20 μέλη ΔΕΠ με θέση διοικητικής ευθύνης 16 ήταν άντρες. Στο πλαίσιο της έμφυλης καταγραφής των μελών ανά θέση ευθύνης να σημειωθεί πως και στις 3 Κοσμητείες του ΕΑΠ (της Σχολής Ανθρωπιστικών Επιστημών, της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών και της Σχολής Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας) τόσο οι Κοσμήτορες όσο και οι Αναπληρωτές Κοσμήτορες είναι άντρες. Επίσης, σε 24 Προγράμματα Σπουδών τη θέση

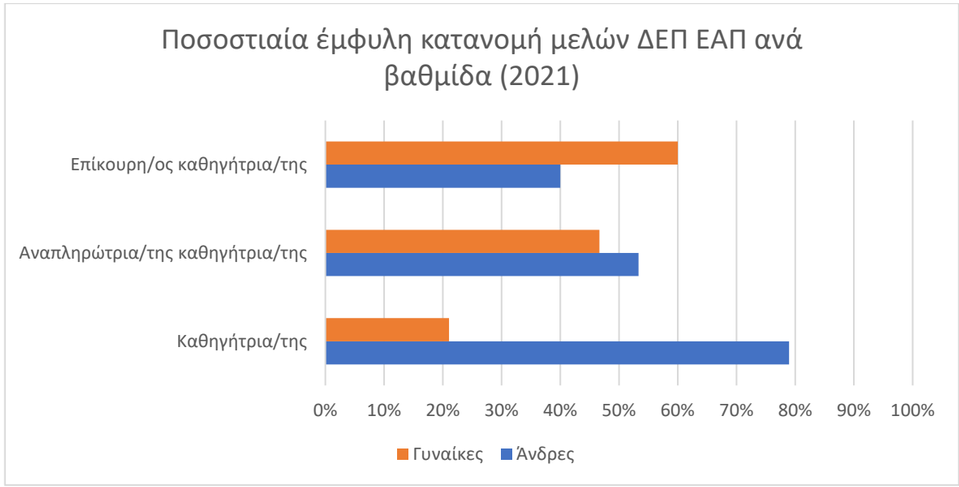
του/της Διευθυντή/τριας Προγραμμάτων Σπουδών καταλαμβάνουν άντρες ενώ σε 9 Προγράμματα Σπουδών τη θέση του/της Διευθυντή/τριας Προγραμμάτων Σπουδών καταλαμβάνουν γυναίκες.

Σε γενικές γραμμές, οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ είναι λιγότερες από τους άντρες στις 3 Σχολές του ΕΑΠ -Σχολή Κοινωνικών Επιστημών (ΣΚΕ), Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας (ΣΘΕΤ), Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού (ΣΕΤ)- ενώ στη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών παρατηρείται μια σχετική έμφυλη ισορροπία. Στο σύνολο των Προπτυχιακών Προγραμμάτων όλων των Σχολών του ΕΑΠ καταγράφονται 10 γυναίκες έναντι 9 αντρών ενώ στο σύνολο των Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων όλων των Σχολών του ΕΑΠ καταγράφονται 7 γυναίκες έναντι 18 ανδρών. Εδώ είναι σημαντικό να υπογραμμιστεί ότι η συγκεκριμένη ανάλυση του έμφυλου χάρτη του ΕΑΠ αφορά μόνο το μόνιμο προσωπικό του ιδρύματος (τακτικά/μόνιμα μέλη ΔΕΠ) και δεν περιλαμβάνει το Συνεργαζόμενο Εκπαιδευτικό Προσωπικό (ΣΕΠ) που αποτελεί και την πλειονότητα του διδακτικού προσωπικού του Ιδρύματος, οι οποίοι προσλαμβάνονται σε θέσεις συμβασιούχων διδασκόντων/σκουσών.

Σε επίπεδο ιεραρχίας βαθμίδων οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ είναι λιγότερες από τους άντρες στο σύνολο των Σχολών του ΕΑΠ με βάση τα δεδομένα που εξετάσαμε για τα τελευταία πέντε χρόνια (2016-2021). Η έμφυλη απόκλιση αυξάνεται ανά ακαδημαϊκή βαθμίδα με τις γυναίκες να είναι σαφώς λιγότερες έναντι των αντρών στη θέση της/του καθηγήτριας/τη. Πιο συγκεκριμένα, το 2021 στη θέση της επίκουρης καθηγήτριας καταγράφηκαν 6 γυναίκες έναντι 4 άντρων, στη θέση της/του αναπληρώτριας/τη καθηγήτριας/τη καταγράφηκαν 8 γυναίκες έναντι 7 άντρων και τέλος στη θέση της/του καθηγήτριας/τη εντοπίστηκαν 4 γυναίκες έναντι 15 αντρών. Τα παρακάτω Γραφήματα Γ12 και Γ13 αποτυπώνουν σε απόλυτους αριθμούς και ποσοστιαία αντίστοιχα την έμφυλη κατανομή ανά βαθμίδα για το 2021.

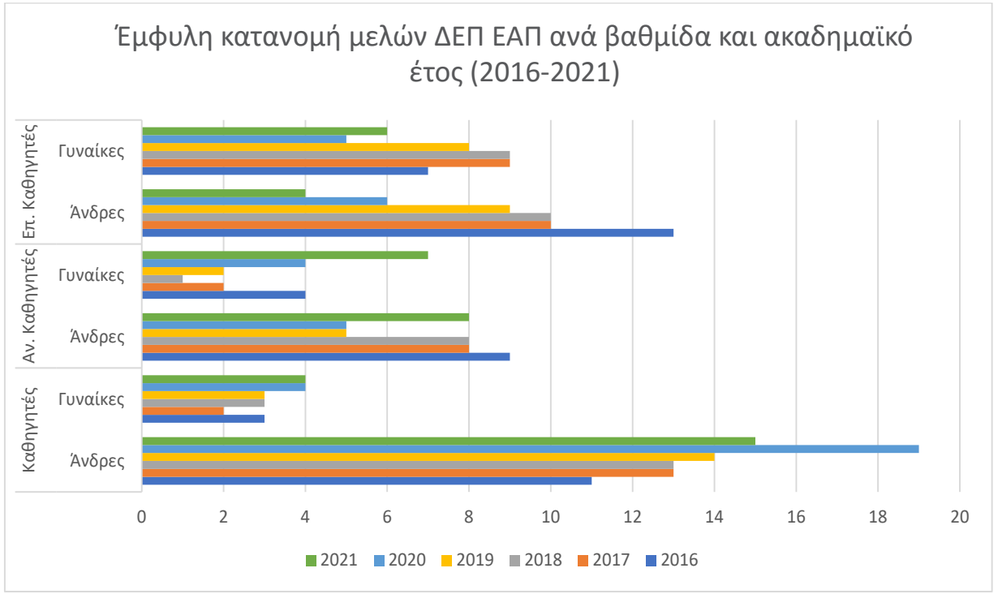


Γράφημα 12 (Γ12)

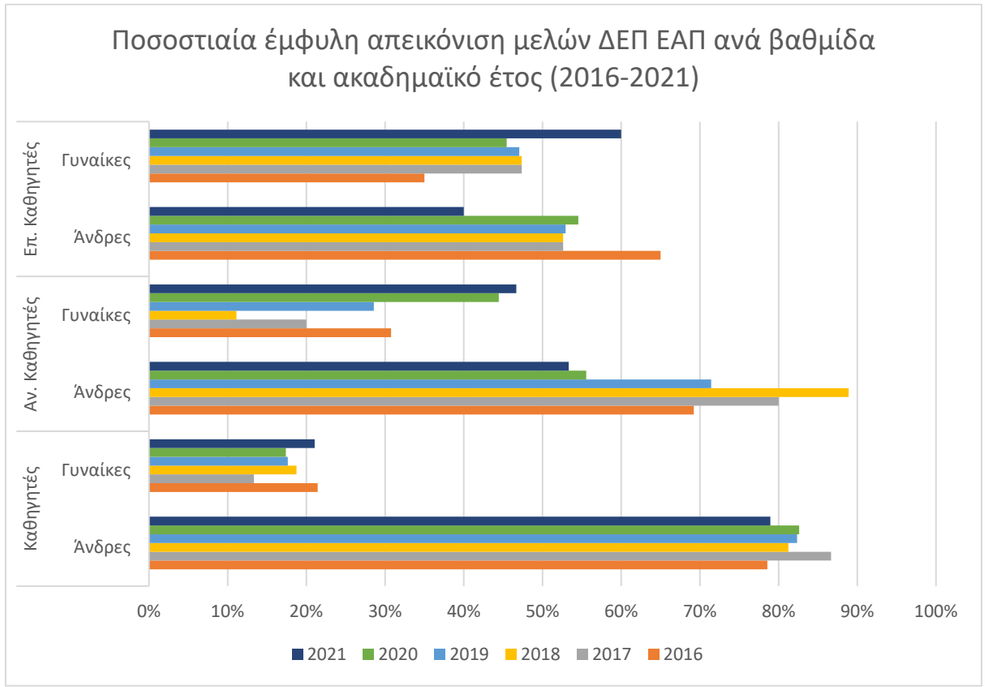


Γράφημα 13 (Γ13)

Τα παρακάτω Γραφήματα Γ14 και Γ15 απεικονίζουν σε απόλυτους αριθμούς και ποσοστιαία αντίστοιχα την έμφυλη κατανομή των μελών ΔΕΠ του ΕΑΠ ανά βαθμίδα σε βάθος χρόνου, δηλαδή τη τελευταία πενταετία (2016-2021), στο σύνολο του ΕΑΠ. Παρατηρούμε ότι οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ είναι αριθμητικά λιγότερες σε όλες τις βαθμίδες έναντι των αντρών ενώ η μεγαλύτερη έμφυλη ψαλίδα εντοπίζεται στη βαθμίδα του/της Καθηγητή/τριας, ακολουθεί του/της Αναπληρωτή/τριας Καθηγητή/τριας και τέλος του/της Επίκουρου/ης Καθηγητή/τριας, στην οποία η ψαλίδα τείνει α αντιστρέφεται υπέρ των γυναικών.

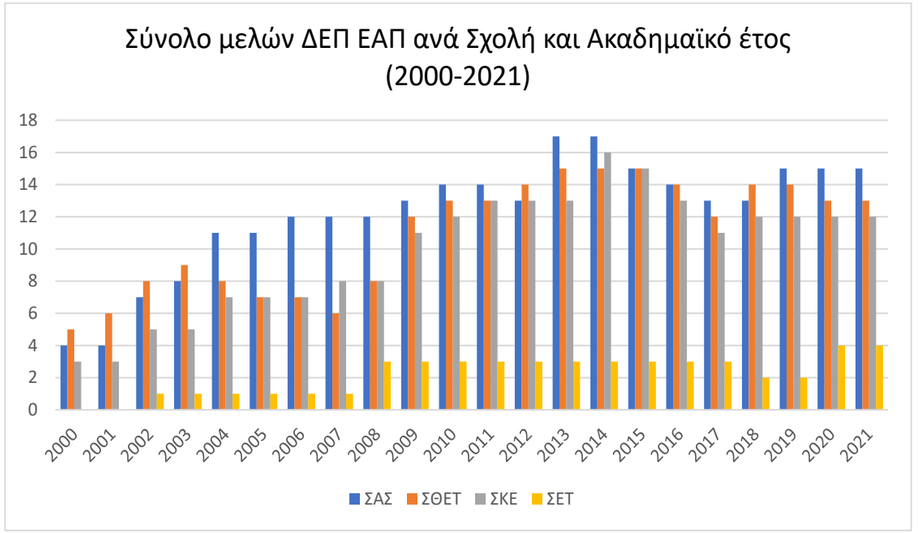


Γράφημα 14 (Γ14)



Γράφημα 15 (Γ15)

Για να γίνει μια ακριβέστερη έμφυλη ανάλυση των μελών ΔΕΠ είναι σκόπιμο να συνυπολογιστεί το μέγεθος της κάθε Σχολής. Στο σύνολο του ΕΑΠ ο αριθμός των μελών ΔΕΠ παρουσιάζει μικρή αυξητική πορεία. Το παρακάτω Γράφημα Γ16 αποτυπώνει σε απόλυτους αριθμούς το σύνολο των μελών ΔΕΠ (άντρες και γυναίκες) ανά Σχολή από το 2000-2020. Παρατηρούμε μια αυξητική τάση μέχρι το 2015 στο σύνολο των μελών ΔΕΠ στη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών, στη Σχολή Θετικών Επιστημών και στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών ενώ από το 2015 και ύστερα σημειώνεται μια πτωτική τάση στο σύνολο των μελών ΔΕΠ στις παραπάνω Σχολές. Η Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού, η Σχολή με τον μικρότερο αριθμό μελών ΔΕΠ στο σύνολο του ΕΑΠ, παραμένει στα ίδια επίπεδα καθόλα τα έτη.



Γράφημα 16 (Γ16)

Οφείλουμε να λάβουμε υπόψη το μέγεθος των Σχολών καθώς παρατηρούνται μεγάλες αποκλίσεις τόσο στον αριθμό των Προπτυχιακών και Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων που προσφέρει κάθε Σχολή, όσο και στους απόλυτους αριθμούς μελών ΔΕΠ στις Σχολές και στα επιμέρους Προπτυχιακά (ΠΠΣ) και Μεταπτυχιακά Προγράμματα Σπουδών (ΠΜΣ). Με το δεδομένο ότι δεν περιλαμβάνεται το Συνεργαζόμενο Εκπαιδευτικό Προσωπικό (ΣΕΠ) του Ιδρύματος, αλλά και για την καλύτερη χαρτογράφηση των μελών ΔΕΠ, η ανάλυση γίνεται με βάση τους απόλυτους αριθμούς των μελών ΔΕΠ ανά Σχολή καθώς και στα επιμέρους ΠΠΣ και ΠΜΣ της κάθε Σχολής για το 2021.

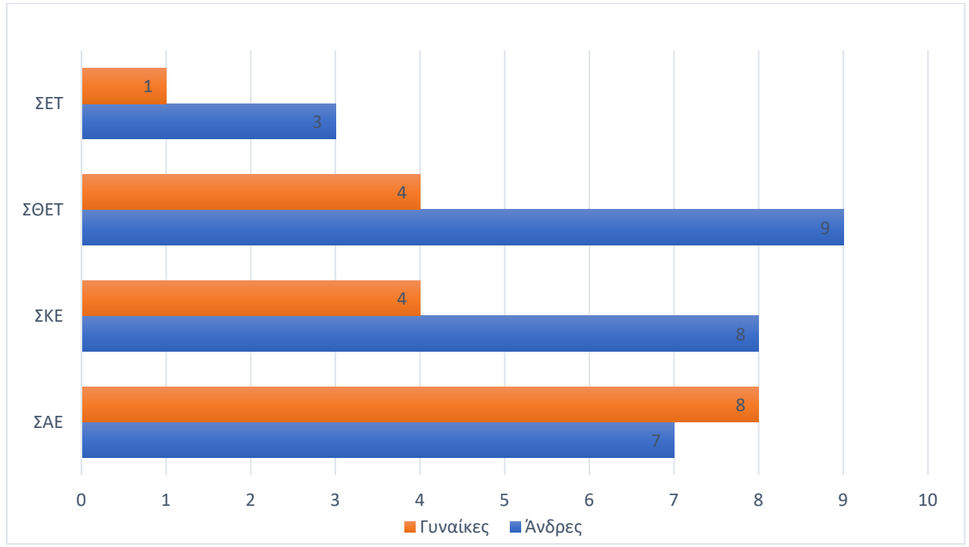
Στη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών (ΣΑΕ), στο σύνολο των Προπτυχιακών και των Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων Σπουδών, ανήκουν 15 μέλη ΔΕΠ εκ των οποίων 7 άνδρες και 8 γυναίκες. Πιο συγκεκριμένα, στα τρία Προπτυχιακά Προγράμματα με Θεματικές Ενότητες ετήσιας διάρκειας [Σπουδές Ευρωπαϊκού Πολιτισμού (ΕΠΟ), Σπουδές Ελληνικού Πολιτισμού (ΕΛΠ) και Ισπανική Γλώσσα και Πολιτισμός (ΙΣΠ)] ανήκουν 5 γυναίκες μέλη ΔΕΠ και 3 άντρες. Στα παρακάτω Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών (ΠΜΣ) με Θεματικές Ενότητες ετήσιας και εξαμηνιαίας διάρκειας: Εκπαίδευση Ενηλίκων (ΕΚΕ), Επιστήμες της Αγωγής (ΕΚΠ), Language Education for Refugee and Migrants (LRM), Διδακτική της Γαλλικής ως ξένης γλώσσας (ΓΑΛ) και Δημιουργική Γραφή (ΔΓΡ) ανήκουν 4 άντρες μέλη ΔΕΠ και 3 γυναίκες μέλη ΔΕΠ.

Στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών (ΣΚΕ) στο σύνολο των Προπτυχιακών και των Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων Σπουδών, συμπεριλαμβανομένου και ενός Ειδικού Προγράμματος Σπουδών, ανήκουν συνολικά 12 μέλη ΔΕΠ εκ των οποίων 4 γυναίκες και 8 άντρες. Πιο συγκεκριμένα, τα δύο Προπτυχιακά Προγράμματα Σπουδών [Δημόσια Διοίκηση (ΔΗΔ) και Διοίκηση Τουρισμού (ΔΙ)] αποτελούνται από 3 γυναίκες-μέλη ΔΕΠ και 5 άντρες. Ενώ στα Μεταπτυχιακά Προγράμματα Σπουδών με Θεματικές Ενότητες ετήσιας διάρκειας που απασχολούν μέλη ΔΕΠ [Master in Business Administration (MBA)· Διοίκηση Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΔΤΕ)· Διοίκηση Πολιτισμικών Μονάδων (ΔΠΜ)] ανήκουν 3 άντρες μέλη ΔΕΠ και μία (1) γυναίκα μέλος ΔΕΠ, η οποία ανήκει στο ΠΜΣ Διοίκηση Πολιτισμικών Μονάδων (ΔΠΜ).

Στη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας (ΣΘΕΤ) εντοπίζεται η μεγαλύτερη έμφυλη απόκλιση με 4 γυναίκες μέλη ΔΕΠ έναντι 9 άντρων στο σύνολο των 12 μελών ΔΕΠ. Ειδικότερα, στα δύο Προπτυχιακά Προγράμματα [Πληροφορική (ΠΛΗ) και Σπουδές στις Φυσικές Επιστήμες (ΣΦΕ)] ανήκουν ένας (1) άντρας μέλος ΔΕΠ και 2 γυναίκες. Στα Μεταπτυχιακά Προγράμματα με Θεματικές Ενότητες ετήσιας και εξαμηνιαίας διάρκειας ανήκουν 8 άντρες μέλη ΔΕΠ έναντι 2 γυναικών. Τα Μεταπτυχιακά Προγράμματα στα οποία καταγράφηκαν τα παραπάνω μέλη ΔΕΠ είναι: Διαχείριση Αποβλήτων (ΔΙΑ), Πληροφοριακά Συστήματα (ΠΛΣ), Συστήματα Κινητού και Διάχυτου Υπολογισμού (ΣΔΥ), Διαχείριση Τεχνικών Έργων (ΔΧΤ), Περιβαλλοντική Κατάλυση για Αντιρύπανση και Παραγωγή Καθαρής Ενέργειας (ΚΠΠ), Σεισμική Μηχανική και Αντισεισμικές Κατασκευές (ΣΜΑ), Μεταπτυχιακή Ειδίκευση Καθηγητών Φυσικών Επιστημών (ΚΦΕ), Μεταπτυχιακές Σπουδές στα Μαθηματικά (ΜΣΜ), Προχωρημένες Σπουδές στη Φυσική (ΠΣΦ)]. Τέλος, οι 2 γυναίκες μέλη ΔΕΠ υπάγονται στα μεταπτυχιακά προγράμματα των Μαθηματικών (ΜΣΜ) και της Φυσικής (ΠΔΦ).

Στη Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού (ΣΕΤ, Μεταπτυχιακά Προγράμματα) καταγράφονται 3 άντρες μέλη ΔΕΠ έναντι της μίας (1) γυναίκας στο σύνολο των 4 μελών ΔΕΠ. Πιο συγκεκριμένα, οι 3 άντρες μέλη ΔΕΠ απασχολούνται στα Μεταπτυχιακά Προγράμματα, Σχεδιασμός Φωτισμού (ΣΦΠ) και Περιβαλλοντικός Σχεδιασμός Έργων Υποδομής (ΠΣΕ) και η μία (1) γυναίκα μέλος ΔΕΠ στο ΠΜΣ Γραφικές Τέχνες – Πολυμέσα.

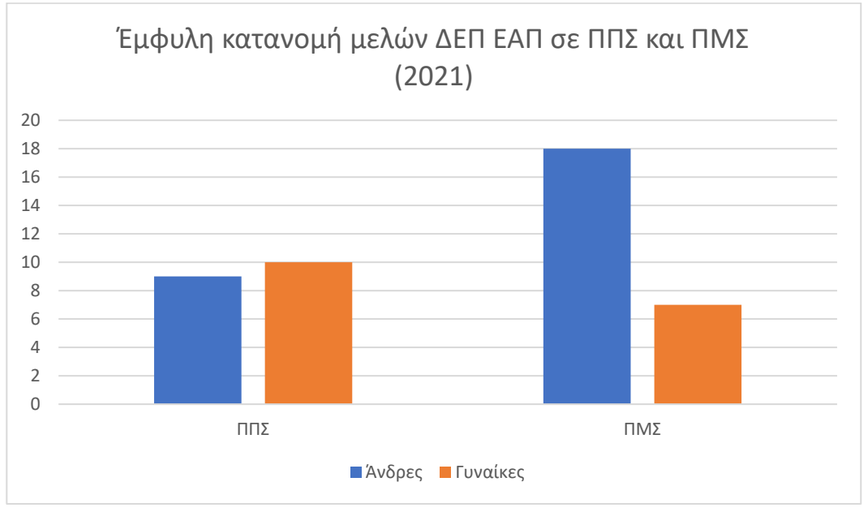
Το παρακάτω Γράφημα Γ17 αποτυπώνει σε απόλυτους αριθμούς την έμφυλη κατανομή των μελών ΔΕΠ ανά Σχολή του ΕΑΠ συμπεριλαμβάνοντας τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν για τα ΠΠΣ και για τα ΠΜΣ των επιμέρους Σχολών.



Γράφημα 17 (Γ17)

Σε γενικές γραμμές, η εικόνα παραμένει η ίδια και όταν εξετάζουμε την έμφυλη κατανομή μεταξύ των ΠΠΣ και των ΠΜΣ του ΕΑΠ με τους άντρες να υπερτερούν αριθμητικά των γυναικών στα προσφερόμενα ΠΜΣ του Ιδρύματος. Το παρακάτω Γράφημα Γ18

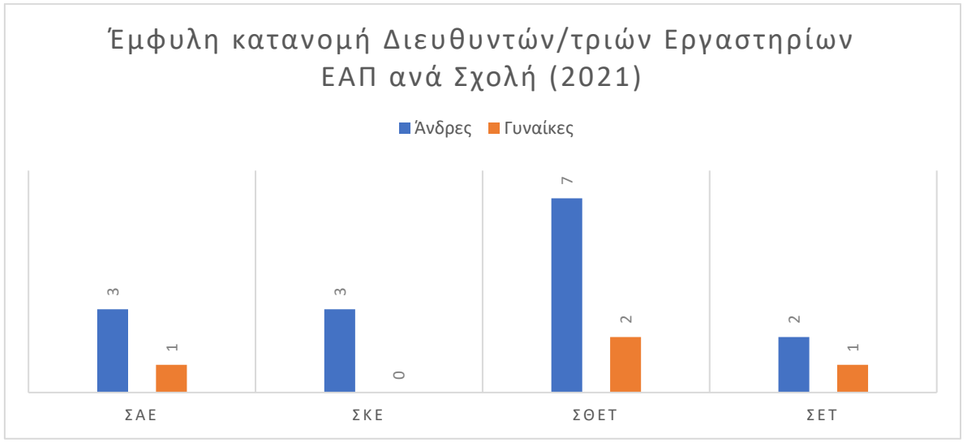
αποτυπώνει σε απόλυτους αριθμούς την έμφυλη κατανομή των μελών ΔΕΠ μεταξύ των ΠΠΣ και των ΠΜΣ όλων των Σχολών του Ιδρύματος.



Γράφημα 18 (Γ18)

4.2.3 Έμφυλη κατανομή Διευθυντών/τριών Εργαστηρίων του ΕΑΠ

Συνολικά στις 4 Σχολές του ΕΑΠ (ΣΑΕ, ΣΘΕΤ, ΣΚΕ, ΣΕΤ) λειτουργούν 19 Εργαστήρια. Στη θέση του/της Διευθυντή/τριας Εργαστηρίου για το 2021 καταγράφηκαν 15 άντρες μέλη ΔΕΠ και 4 γυναίκες μέλη ΔΕΠ. Από το σύνολο των 19 Διευθυντών/τριών Εργαστηρίων στη βαθμίδα του/της Καθηγητή/τριας εντοπίστηκαν 9 άντρες μέλη ΔΕΠ και 2 γυναίκες μέλη ΔΕΠ, στη βαθμίδα του/της Αναπληρωτή/τριας Καθηγητή/τριας καταγράφηκαν 5 άντρες μέλη ΔΕΠ και 1 γυναίκα μέλος ΔΕΠ και στη βαθμίδα του/της Επίκουρου/ης Καθηγητή/τριας ανήκαν 1 άντρας και 1 γυναίκα μέλος ΔΕΠ. Το παρακάτω Γράφημα Γ19 αποτυπώνει σε απόλυτους αριθμούς την έμφυλη κατανομή στους/στις Διευθυντές/τριες Εργαστηρίων του ΕΑΠ ενώ ο Πίνακας Π3 αποτυπώνει σε κάθε Σχολή τις βαθμίδες των Διευθυντών/τριών Εργαστηρίων. Τα περισσότερα Εργαστήρια λειτουργούν στη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας ενώ οι περισσότεροι/ες Διευθυντές/τριες Εργαστηρίων ανήκουν στη βαθμίδα του/της Καθηγητή/τριας και Αναπληρωτή Καθηγητή/τριας.



Γράφημα 19 (Γ19)

Πίνακας Π3 Έμφυλη κατανομή Διευθυντών/τριών Εργαστηρίων ανά βαθμίδα και Σχολή ΕΑΠ

Βαθμίδα Διευθυντών/τριών Εργαστηρίων ΕΑΠ	**'Εμφυλη κατανομή Διευθυντών/τριών Εργαστηρίων Σχολών ΕΑΠ**							
	ΣΑΕ		**ΣΚΕ**		**ΣΘΕΤ**		**ΣΕΤΣΒ**	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
Καθηγητής/τρια	1	1	2	0	4	1	2	0
Αναπλ. Καθηγητής/τρια	1	0	1	0	3	0	0	1
Επικ. Καθηγητής/τρια	1	0	0	0	0	1	0	0

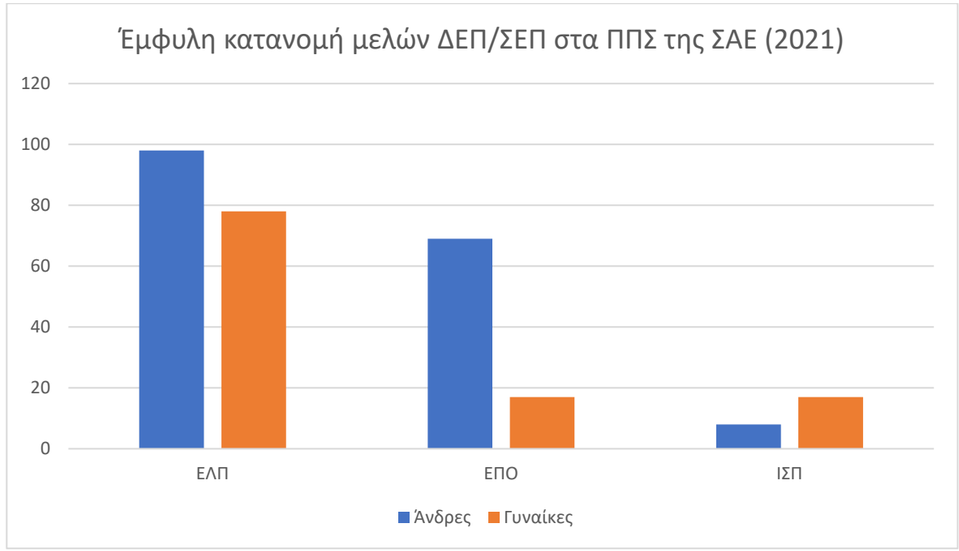
Πίνακας 3 (Π3)

4.2.4 Έμφυλη κατανομή μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ (ΠΠΣ και ΠΜΣ) ανά Σχολή ΕΑΠ (2020-2021)

Στο σημείο αυτό θα εστιάσουμε στην έμφυλη κατανομή του ΕΑΠ για κάθε Σχολή συγκεκριμένα για το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021 με σκοπό να δοθεί μία εμπεριστατωμένη εικόνα για τις έμφυλες συνθήκες στο σήμερα που θα τροφοδοτήσει συγκεκριμένες δράσεις πολιτικής. Το 2021 καταγράφηκαν στο ΕΑΠ 2516 μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ εκ των οποίων το 37% είναι γυναίκες, δηλαδή 927 γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ και 1589 άντρες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ. Για μία πληρέστερη εικόνα τα παρακάτω δεδομένα πρέπει να εξετασθούν σε σχέση με το μέγεθος της κάθε Σχολής. Με βάση τα στατιστικά στοιχεία για το 2021, η Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών απασχολεί στο σύνολο (ΠΠΣ &ΠΜΣ) 1062 μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ εκ των οποίων 15 είναι μέλη ΔΕΠ, η Σχολή Κοινωνικών Επιστημών αριθμεί συνολικά (ΠΠΣ και ΠΜΣ) 1060 μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ (740 άντρες και 320 γυναίκες) εκ των 12 είναι μέλη ΔΕΠ, η Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας απασχολεί 378 μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ (315 άντρες διδάσκοντες και 63 γυναίκες) εκ των οποίων 13 είναι μέλη ΔΕΠ και τέλος, η Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού απασχολεί 28 μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ εκ των οποίων 4 είναι μέλη ΔΕΠ. Παρατηρούμε λοιπόν πως η ΣΑΕ και η ΣΚΕ απασχολούν τον μεγαλύτερο αριθμό ΔΕΠ/ΣΕΠ ενώ η μεγαλύτερη έμφυλη απόκλιση εμφανίζεται στη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας. Ακολουθεί η ανά Σχολή έμφυλη ανάλυση των δεδομένων για τα Προπτυχιακά και Μεταπτυχιακά Προγράμματα των τεσσάρων Σχολών του ΕΑΠ. Παρόλα αυτά, εάν λάβουμε το μέγεθος κάθε Σχολής φαίνεται πως η Σχολή Κοινωνικών Επιστημών εμφανίζει τη μεγαλύτερη έμφυλη απόκλιση (έναντι της ΣΘΕΤ που είναι μικρότερη).

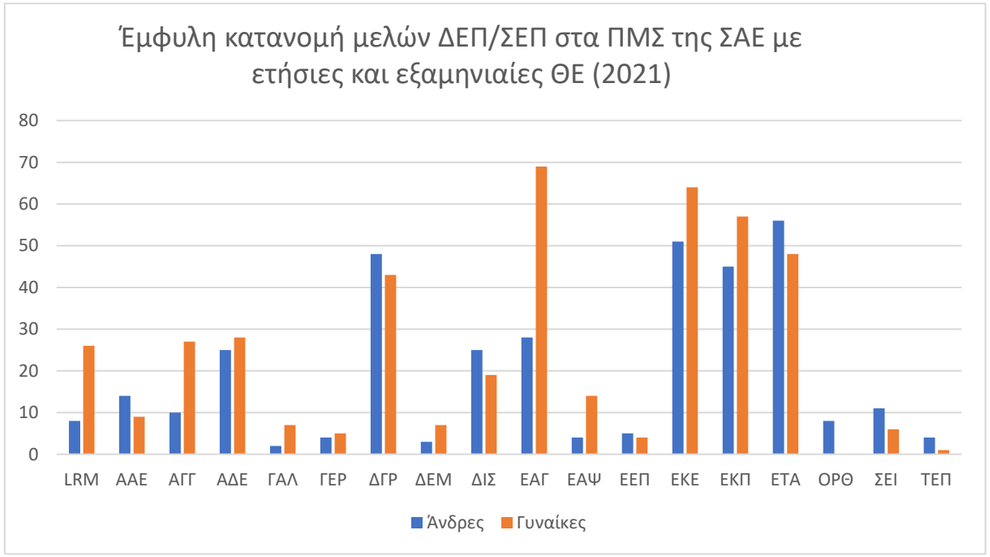
Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών

Η Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών απασχολεί στα Προπτυχιακά Προγράμματά της 286 μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ εκ των οποίων 112 γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ έναντι 174 ανδρών, δηλαδή 39% γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ έναντι 61% ανδρών. Παρόλα αυτά στα δύο από τα τρία Προπτυχιακά Προγράμματα της ΣΑΕ, Ελληνικός Πολιτισμός (ΕΛΠ) και Ευρωπαϊκός Πολιτισμός (ΕΠΟ), υπερτερούν αριθμητικά οι άνδρες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ ενώ μόνο στο ΠΠΣ Ισπανική Γλώσσα και Πολιτισμός (ΙΣΠ) υπερτερούν αριθμητικά οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ (βλ. Γράφημα 20).

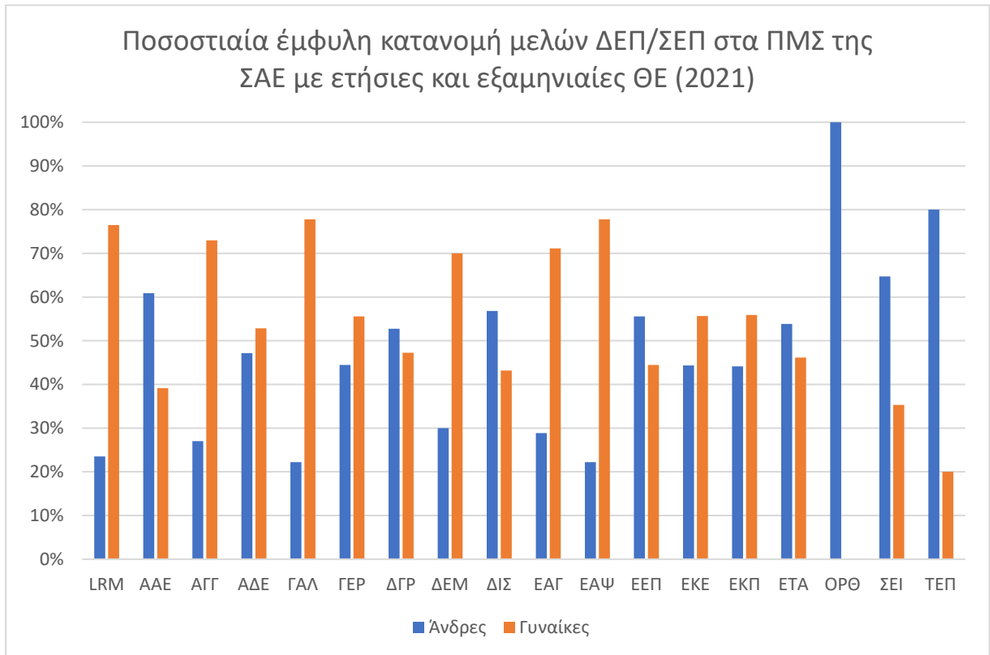


Γράφημα 20 (Γ20)

Όσον αφορά τα Μεταπτυχιακά Προγράμματα της Σχολής Ανθρωπιστικών Σπουδών (ΣΑΕ), όπως προκύπτει από τα Γραφήματα Γ21 (σε απόλυτους αριθμούς) και Γ22 (ποσοστιαία κατανομή), οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ υπερτερούν αριθμητικά έναντι των ανδρών με 426 γυναίκες έναντι 350 ανδρών. Περισσότερες γυναίκες απασχολούνται στα παρακάτω ΠΜΣ (10) με Θεματικές Ενότητες ετήσιας και εξαμηνιαίας διάρκειας: Language Education for Refugees and Migrants (Γλωσσική Εκπαίδευση για πρόσφυγες - LRM), The Teaching of English as a Foreign/International Language (Διδακτική της Αγγλικής ως Ξένης/Διεθνούς Γλώσσας - ΑΓΓ), Σύγχρονες τάσεις στη γλωσσολογία για εκπαιδευτικούς (ΑΔΕ), Διδακτική της Γαλλικής ως Ξένης Γλώσσας (ΓΑΛ), Διδακτική της Γερμανικής ως Ξένης Γλώσσας (ΓΕΡ), ΔΕΜ, στο Κοινό Διιδρυματικό ΠΜΣ: Επιστήμες της Αγωγής: Ειδική αγωγή και εκπαίδευση ατόμων με προβλήματα προφορικού και γραπτού λόγου (ΕΑΓ), Εφαρμοσμένη Αναπτυξιακή Ψυχολογία (ΕΑΨ), Εκπαίδευση Ενηλίκων (ΕΚΕ), Επιστήμες της Αγωγής (ΕΚΠ). Ταυτόχρονα, οι άντρες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ υπερτερούν αριθμητικά στα παρακάτω ΠΜΣ (7): Σύγχρονες τάσεις στη γλωσσολογία για Εκπαιδευτικούς (ΑΔΕ), στο κοινό Διιδρυματικό ΠΜΣ: Δημιουργική Γραφή (ΔΓΡ), Δημόσια Ιστορία (ΔΙΣ), Εκπαίδευση και τεχνολογίες σε συστήματα εξ αποστάσεως διδασκαλίας και μάθησης (ΕΤΑ), Νεότερη και Σύγχρονη Ελληνική Ιστορία (ΣΕΙ), Τέχνη - Πολιτιστική Κληρονομιά Αναπτυξιακές Πολιτικές (ΤΕΠ) και τέλος στο Ορθόδοξη Χριστιανική Θεολογία και Θρησκευτικός Πλουραλισμός (ΟΡΘ) όπου δεν καταγράφεται καμία γυναίκα μέλος ΔΕΠ/ΣΕΠ.



Γράφημα 21 (Γ21)



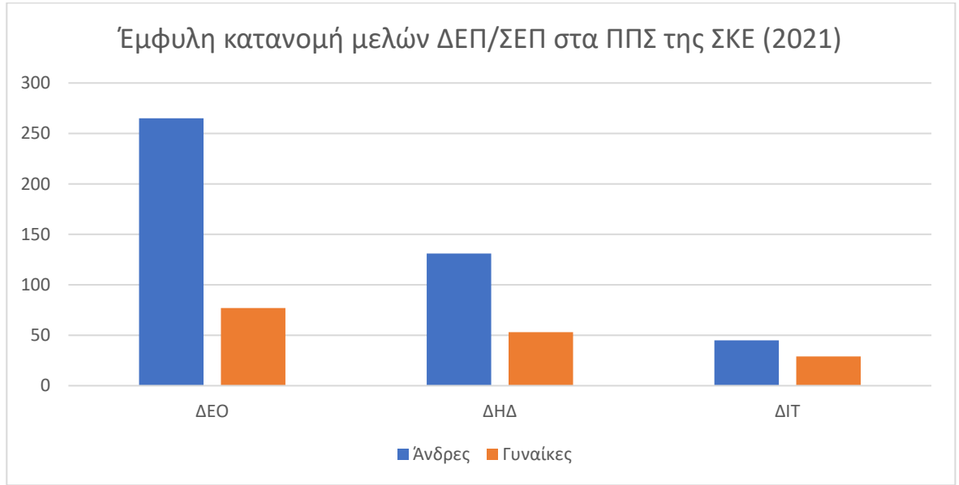
Γράφημα 22 (Γ22)

Σε γενικές γραμμές, οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ υπερτερούν αριθμητικά στα Μεταπτυχιακά Προγράμματα της ΣΑΕ (σε 10 από τα 17 ΠΜΣ) ενώ στα Προπτυχιακά Προγράμματα υπερτερούν αριθμητικά οι άνδρες (σε 2 από τα 3 ΠΠΣ). Αξίζει να σημειωθεί πως το μεγαλύτερο ποσοστό καταγράφεται στο ΠΜΣ «Επιστήμες της Αγωγής: ειδική αγωγή και εκπαίδευση ατόμων με προβλήματα προφορικού και γραπτού λόγου» (ΕΑΓ) γεγονός που αντανακλά έμφυλες διακρίσεις βάσει επαγγέλματος που θέλουν τις γυναίκες να

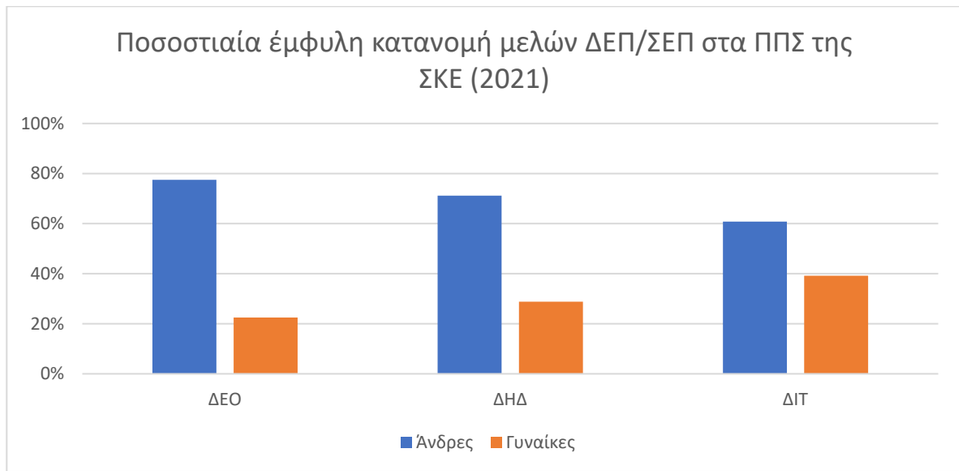
κατευθύνονται προς τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και γενικότερα προς επαγγέλματα φροντίδας.

Σχολή Κοινωνικών Επιστημών

Η Σχολή Κοινωνικών Επιστημών φαίνεται να εμφανίζει τη μεγαλύτερη έμφυλη απόκλιση της τελευταίας δεκαετίας (από το 2010 στο 2021) σε σχέση με τις άλλες Σχολές του ΕΑΠ με τις γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ να είναι πολύ λιγότερες από τους άνδρες (βλ. Γράφημα Γ23). Ειδικότερα, στα Προπτυχιακά της Προγράμματα η ΣΚΕ απασχολεί 598 μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ εκ των οποίων ο αριθμός των ανδρών (440) είναι τριπλάσιος των γυναικών (158), δηλαδή οι γυναίκες αντιστοιχούν στο 26% του συνόλου των διδασκόντων (μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ). Όπως προκύπτει από το Γράφημα Γ24, και στα τρία Προπτυχιακά Προγράμματα ο αριθμός των γυναικών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ είναι χαμηλότερος από τον αντίστοιχο των αντρών: Διοίκηση Επιχειρήσεων και Οργανισμών (ΔΕΟ), Δημόσια Διοίκηση (ΔΗΔ) και Διοίκηση Τουρισμού (ΔΙΤ).

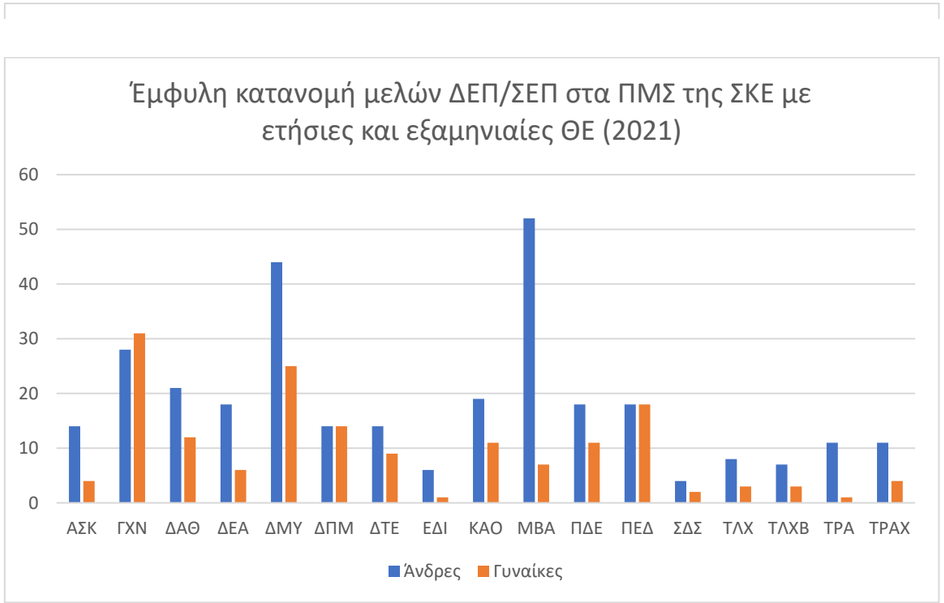


Γράφημα 23 (Γ23)

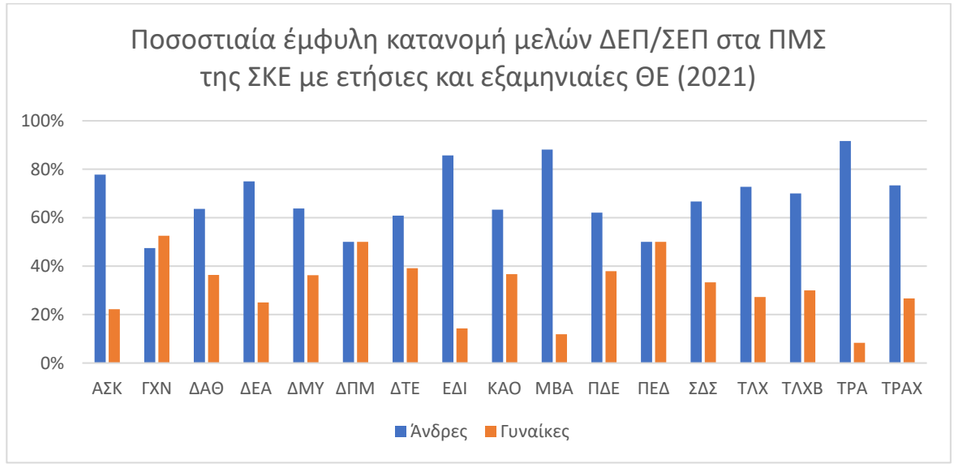


Γράφημα 24 (Γ24)

Παρόμοια εικόνα παρατηρείται και στα Μεταπτυχιακά Προγράμματα της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών (βλ. Γράφημα Γ25 (σε απόλυτους αριθμούς) και Γ26 (ποσοστιαία ποσοστά) όπου απασχολείται διπλάσιος αριθμός ανδρών (306) έναντι των γυναικών (162) μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες είναι λιγότερες από τους άντρες σε όλα τα ΠΜΣ εκτός από το Κοινό Διιδρυματικό ΠΜΣ: «Διαχείριση Γήρανσης και Χρόνιων Νοσημάτων» (ΓΧΝ) που απασχολεί 31 γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ έναντι 28 αντρών και στο ΠΜΣ «Εγκληματολογικές και ποινικές προσεγγίσεις της διαφθοράς του οικονομικού και του οργανωμένου εγκλήματος» (ΠΕΔ) και Διοίκηση Πολιτισμικών Μονάδων (ΔΠΜ) που σημειώνεται ισοβαθμία στους αριθμούς γυναικών - ανδρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ. Οι άντρες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ υπερτερούν αριθμητικά στα παρακάτω ΠΜΣ: Αθλητικές Σπουδές: Κοινωνιολογία, Ιστορία, Ανθρωπολογία (ΑΣΚ), Διοίκηση Αθλητισμού (ΔΑΘ), ΔΕΑ (Διαχείριση Εφοδιαστικής Αλυσίδας/CSM), Διοίκηση Μονάδων Υγείας (ΔΜΥ), Διοίκηση Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΔΤΕ), Κοινό Διιδρυματικό ΠΜΣ στο Ευρωπαϊκό Δίκαιο (ΕΔΙ), Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία (ΚΑΟ), Master in Business Administration (MBA), Ειδικό Πρόγραμμα Σπουδών "Παιδαγωγική και Διδακτική Επάρκεια" (ΠΔΕ), Σύγχρονες Δημοσιογραφικές Σπουδές (ΣΔΣ), Τραπεζική, Λογιστική και Χρηματοοικονομική (ΤΛΧ) & (ΤΛΧΒ) (κοινό ΠΜΣ με το πανεπιστήμιο Λευκωσίας), Τραπεζική, Χρηματοοικονομική και Χρηματοοικονομική Τεχνολογία (ΤΡΑ/ΤΡΑΧ). Η μεγαλύτερη έμφυλη διαφορά εντοπίζεται στο Master in Business Administration (MBA) όπου απασχολούνται μονάχα 7 γυναίκες - μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ έναντι 52 αντρών.



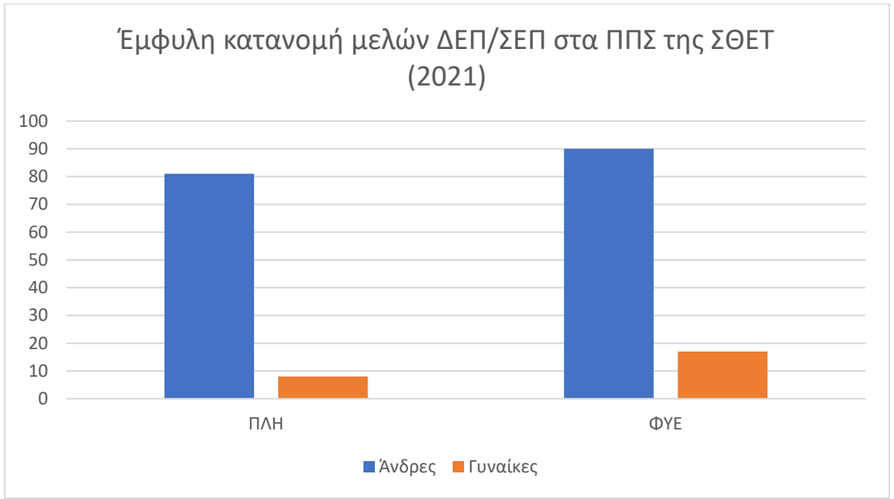
Γράφημα 25 (Γ25)



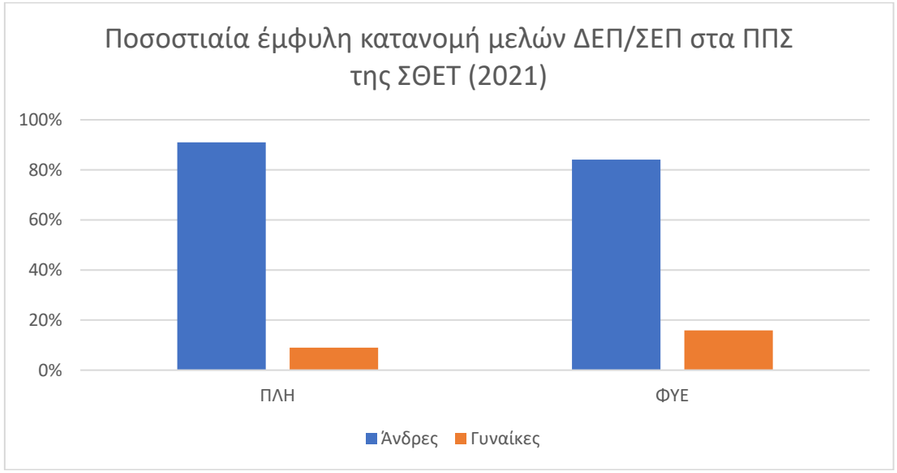
Γράφημα 26 (Γ26)

<u>Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας</u>

Στη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας αποτυπώνεται επίσης μεγάλη έμφυλη απόκλιση έναντι των υπόλοιπων Σχολών του ΕΑΠ ειδικότερα στα Προπτυχιακά Προγράμματα. Στο σύνολο των 200 μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ καταγράφονται 33 γυναίκες έναντι 167 ανδρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ, δηλαδή 13% γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ. Πιο συγκεκριμένα, στο ΠΠΣ «Πληροφορική» (ΠΛΗ) απασχολούνται 8 γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ έναντι 81 ανδρών και στο ΠΠΣ «Σπουδές στις Φυσικές Επιστήμες» (ΦΥΕ) απασχολούνται 17 γυναίκες έναντι 90 ανδρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ (βλ. Γράφημα Γ27 και Γράφημα 28).

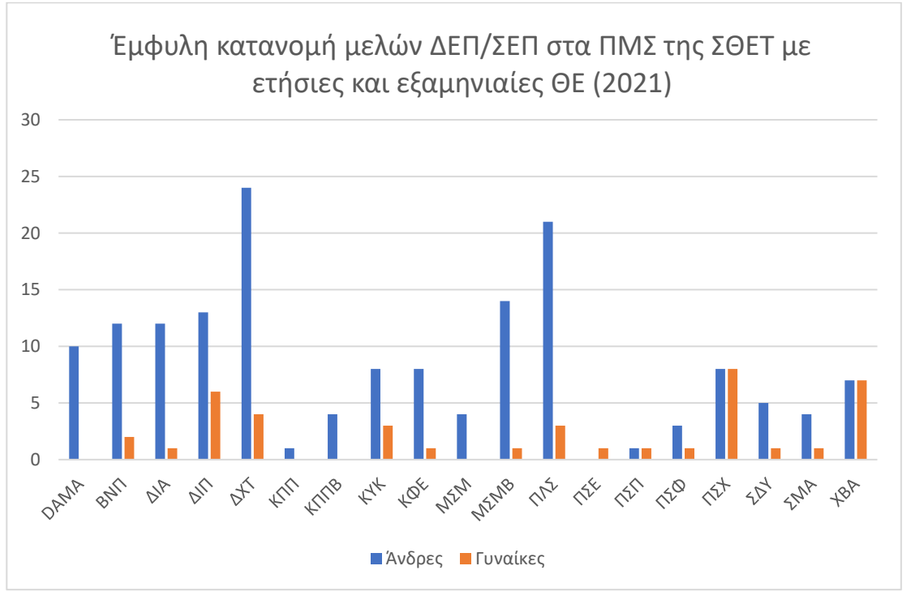


Γράφημα 27 (Γ27)

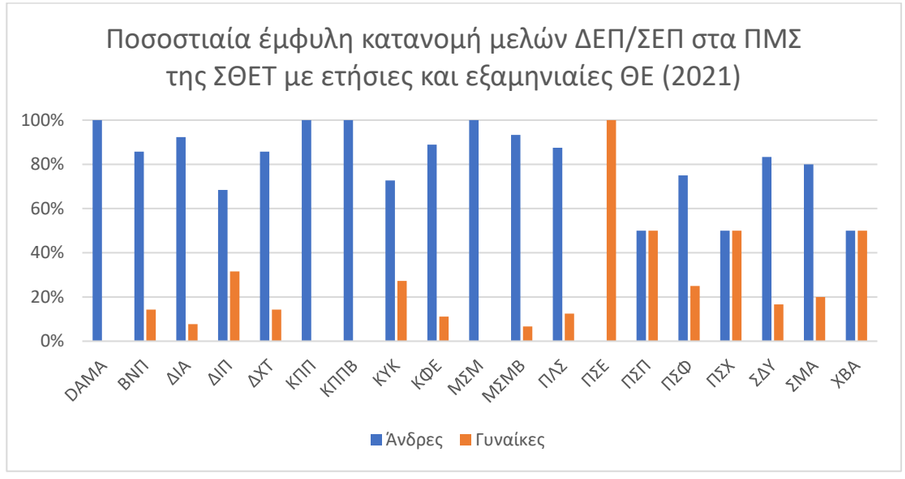


Γράφημα 28 (Γ28)

Παρομοίως και στα Μεταπτυχιακά Προγράμματα της Σχολής Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας η απόκλιση γυναικών-ανδρών είναι μεγάλη με 39 γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ έναντι 150 ανδρών στο σύνολο των 189 μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ. Πιο συγκεκριμένα, μόνο σε δύο ΠΜΣ εμφανίζεται αριθμητική ισοβαθμία γυναικών ανδρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ (Χημική και Βιομοριακή Ανάλυση ΧΒΑ· Περιβαλλοντικός Σχεδιασμός- ΠΣΧ). Σε όλα τα υπόλοιπα ΠΜΣ της Σχολής Θετικών Επιστημών υπερτερούν αριθμητικά οι άνδρες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ με μεγάλη έμφυλη διαφορά τόσο σε απόλυτους αριθμούς όσο και σε ποσοστά σε σχέση με τα ΠΜΣ των υπόλοιπων Σχολών του ΕΑΠ. Τα ΠΜΣ της ΣΘΕΤ όπου υπερτερούν αριθμητικά οι άντρες είναι: Data Science and Machine Learning (DAMA), Κοινό Διιδρυματικό ΠΜΣ: Βιοπληροφορική και Νευροπληροφορική (ΒΝΠ), Διαχείριση Αποβλήτων (ΔΙΑ), Διαχείριση και Τεχνολογία Ποιότητας (ΔΙΠ), Διαχείριση Τεχνικών Έργων (ΔΧΤ), Περιβαλλοντική Κατάλυση για Αντιρύπανση και Παραγωγή Καθαρής Ενέργειας (ΚΠΠ), - όπου δεν απασχολείται καμία γυναίκα μέλος ΔΕΠ/ΣΕΠ- το Κοινό Διιδρυματικό ΠΜΣ: Καλλιέργειες υπό κάλυψη-Υδροπονία (ΚΥΚ), Μεταπτυχιακή Ειδίκευση Καθηγητών Φυσικών Επιστημών (ΚΦΕ), Μεταπτυχιακές Σπουδές στα Μαθηματικά (ΜΣΜ)- όπου δεν απασχολείται καμία γυναίκα μέλος ΔΕΠ/ΣΕΠ- ΜΣΜΒ (Μεταπτυχιακές Σπουδές στα Μαθηματικά - νέα διάρθρωση), Μεταπτυχιακή Εξειδίκευση στα Πληροφοριακά Συστήματα (ΠΛΣ), Προχωρημένες Σπουδές στη Φυσική (ΠΣΦ), Συστήματα Κινητού και Διάχυτου Υπολογισμού (ΣΔΥ) και Σεισμική Μηχανική και Αντισεισμικές Κατασκευές (ΣΜΑ) (βλ. Γράφημα Γ29 σε απόλυτους αριθμούς και Γράφημα Γ30 ποσοστιαία κατανομή).



Γράφημα 29 (Γ29)



Γράφημα 30 (Γ30)

<u>Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού</u>

Η Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού, είναι η μικρότερη Σχολή του ΕΑΠ με σύνολο 28 μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ εκ των οποίων 11 γυναίκες και παρέχει 4 Μεταπτυχιακά Προγράμματα: Protection of Cultural Heritage and Monuments of Nature from the Effects of Climate Change – Προστασία της Πολιτιστικής Κληρονομιάς και των μνημείων της Φύσης από τις Επιπτώσεις της Κλιματικής (CCC), Ακουστικός Σχεδιασμός και Ψηφιακός Ήχος (ΑΣΠ), Γραφικές Τέχνες – Πολυμέσα (ΓΤΠ), Σχεδιασμός Φωτισμού (ΣΦΠ). Δεδομένου του μικρού αριθμού των μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ της εν λόγω Σχολής καταγράφουμε τους απόλυτους αριθμούς των γυναικών και των ανδρών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ (βλ. Πίνακα Π4).

Πίνακας Π4 Έμφυλη κατανομή μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ στα ΠΜΣ της ΣΕΤ (2021)

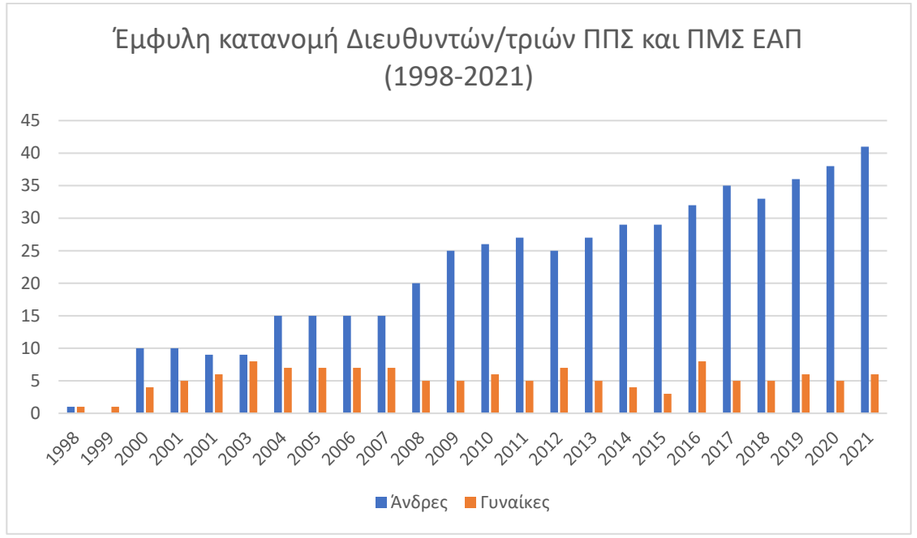
ΠΜΣ ΣΕΤ 2021	Άνδρες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ	Γυναίκες Μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ
CCC	1	2
ΑΣΠ	4	0
ΓΤΠ	6	6
ΣΦΠ	6	3

Πίνακας 4 (Π4)

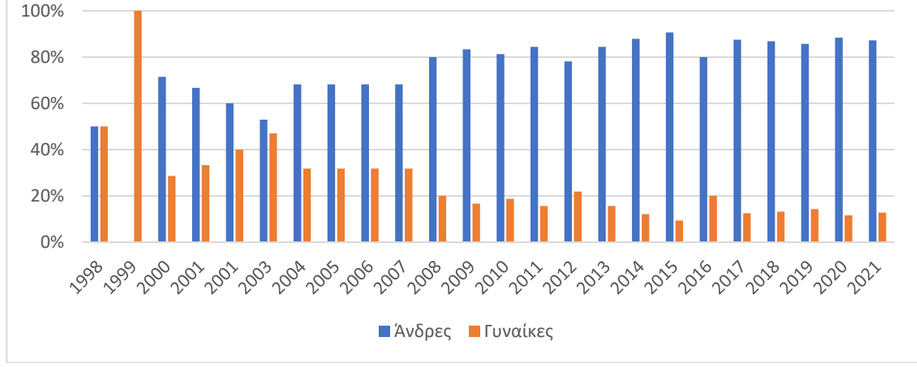
Συνοψίζοντας, αξίζει να υπογραμμισθεί ότι τα παραπάνω δεδομένα ανά Σχολή του ΕΑΠ και με βάση Προγράμματα Σπουδών χρήζουν περαιτέρω έρευνας και τεκμηρίωσης. Αξίζει να υπογραμμισθεί πως οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ φαίνεται να απασχολούνται κυρίως σε θεματικές που έχουν να κάνουν με τη γλώσσα, τον πολιτισμό και τις ανθρωπιστικές επιστήμες ενώ οι άντρες καταλαμβάνουν μεγαλύτερα ποσοστά σε θετικές, τεχνολογικές και εφαρμοσμένες επιστήμες. Επίσης χρήζει περαιτέρω διερεύνησης η επαγγελματικής εξέλιξη και οι προσλήψεις ανδρών - γυναικών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ σε βάθος χρόνου καθώς και ποιοτικά δεδομένα όσον αφορά εμπόδια και τρόπους διαχείρισης των γυναικών στο χώρο της έρευνας και εκπαίδευσης.

4.2.5 Έμφυλη καταγραφή μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ σε θέσεις ευθύνης

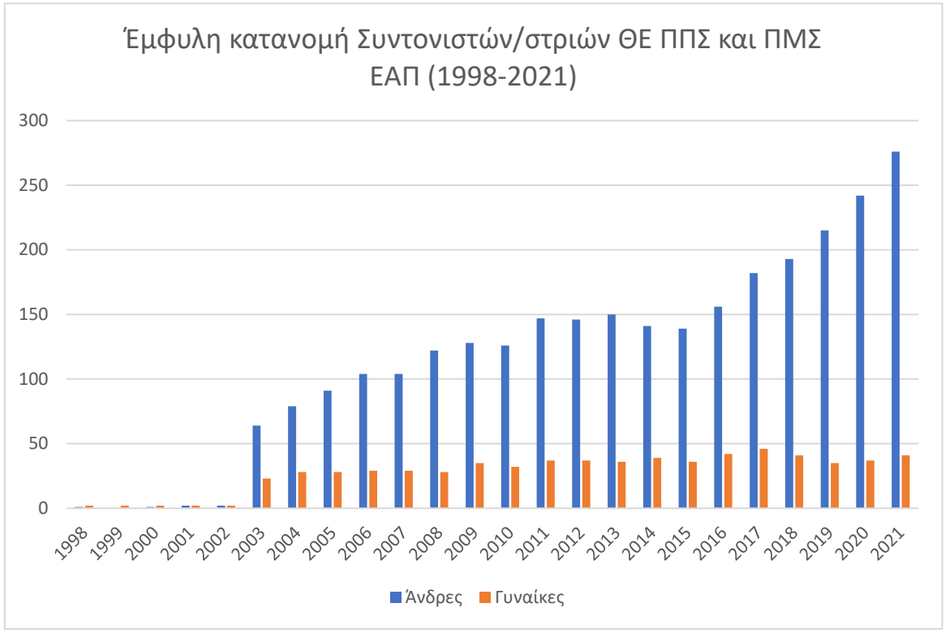
Μέσα από μελέτη της έμφυλης κατανομής των μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ σε θέσεις ευθύνης στις σχολές του ΕΑΠ (βλ. Γραφήματα Γ31, Γ33, Γ35, Γ37, Γ39, Γ41, Γ43, Γ45 -σε απόλυτους αριθμούς- και Γ32, Γ34, Γ36, Γ38, Γ40, Γ42, Γ44, Γ46 –ποσοστιαίες κατανομές-), ειδικότερα Διευθύντριες Προγραμμάτων Σπουδών και Συντονίστριες Θεματικών Ενοτήτων σε επίπεδο Προπτυχιακών και Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων Σπουδών, παρατηρούμε ότι οι γυναίκες είναι λιγότερες από τους άντρες. Αξίζει να παρατηρηθεί πως τα τελευταία χρόνια (από το 2018 και μετά) η έμφυλη ψαλίδα μεγαλώνει με αποτέλεσμα το 2021 να σημειώνεται η μεγαλύτερη έμφυλη απόκλιση μεταξύ ανδρών- γυναικών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ σε θέσεις ευθύνης. Το 2021, στο σύνολο των Σχολών του ΕΑΠ (ΣΑΕ, ΣΚΕ, ΣΘΕΤ, ΣΕΤ) και των αντίστοιχων ΠΠΣ & ΠΜΣ, οι γυναίκες Διευθύντριες Προγραμμάτων Σπουδών ήταν 13% έναντι 87% αντρών. Στα ίδιο ποσοστά κυμαίνονται οι γυναίκες Συντονίστριες Θεματικών Ενοτήτων ετήσιας και εξαμηνιαίας διάρκειας έναντι των ανδρών στο σύνολο του ΕΑΠ (13% γυναίκες Συντονίστριες έναντι 87% αντρών Συντονιστών).



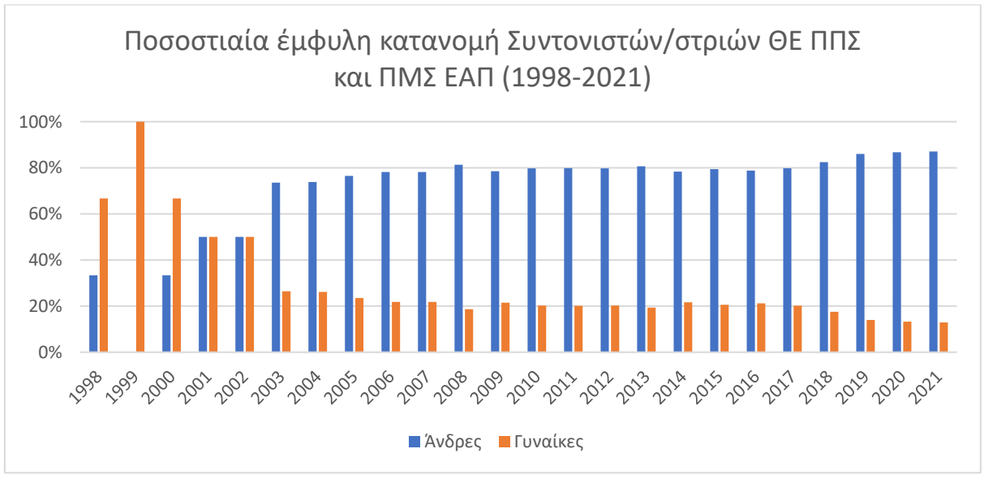
Γράφημα 31 (Γ31)



Γράφημα 32 (Γ32)



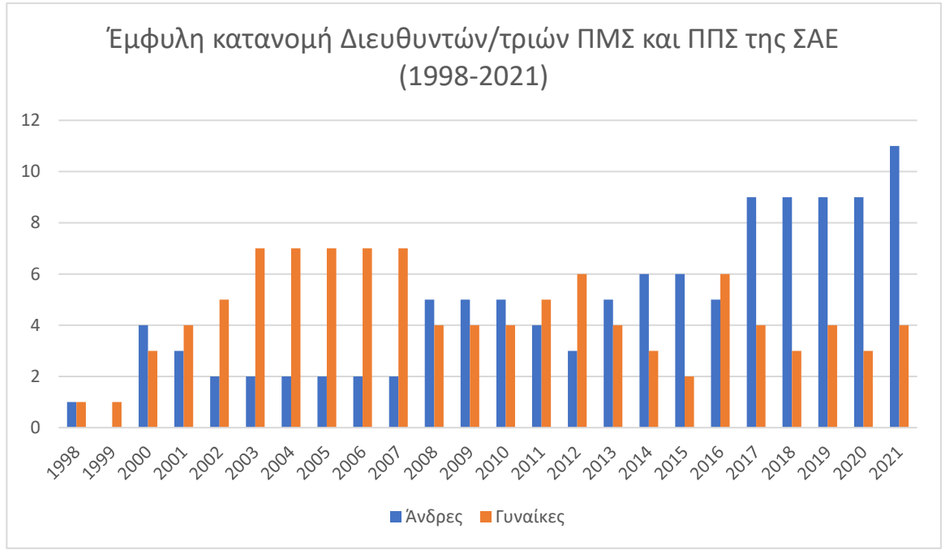
Γράφημα 33 (Γ33)



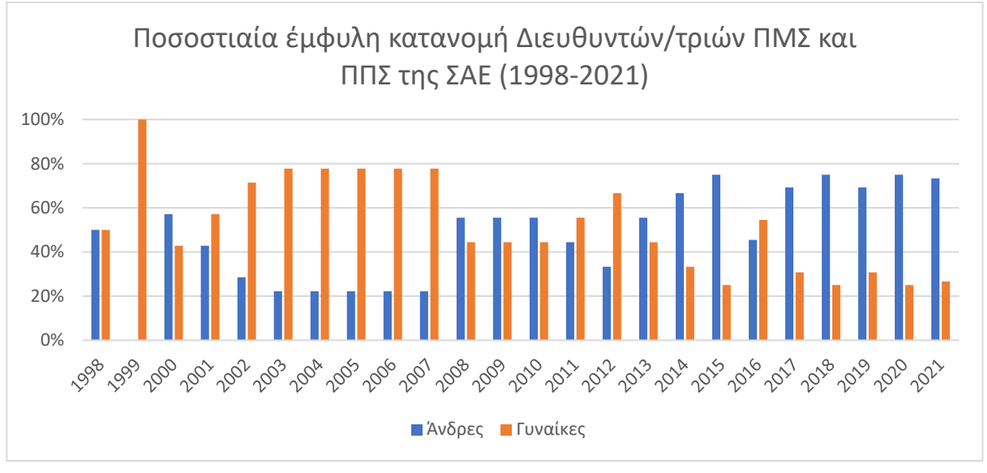
Γράφημα 34 (Γ34)

Στη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών οι γυναίκες Διευθύντριες Προγραμμάτων Σπουδών στα Προπτυχιακά και Μεταπτυχιακά Προγράμματα της Σχολής είναι σαφώς λιγότερες από τους άντρες (βλ. Γραφήματα Γ35 σε απόλυτους αριθμούς και Γ36 ποσοστιαία κατανομή). Είναι ενδιαφέρον να παρατηρήσουμε την καμπή στη στελέχωση της θέσεως του/της Συντονιστή/τριας Προγράμματος Σπουδών σε επίπεδο ΠΠΣ ή/και ΠΜΣ που σημειώνεται από το 2016 και μετά. Το 2021 η έμφυλη διαφορά θα αγγίξει το μεγαλύτερο της ποσοστό με 27% γυναίκες Διευθύντριες Προγράμματος Σπουδών στα ΠΠΣ και ΠΜΣ της Σχολής έναντι 73% αντρών. Σε απόλυτους αριθμούς αυτό μεταφράζεται σε 11 άντρες Διευθυντές Προγράμματος Σπουδών σε ΠΠΣ/ΠΜΣ έναντι 4 γυναικών. Αντίστοιχα στη θέση

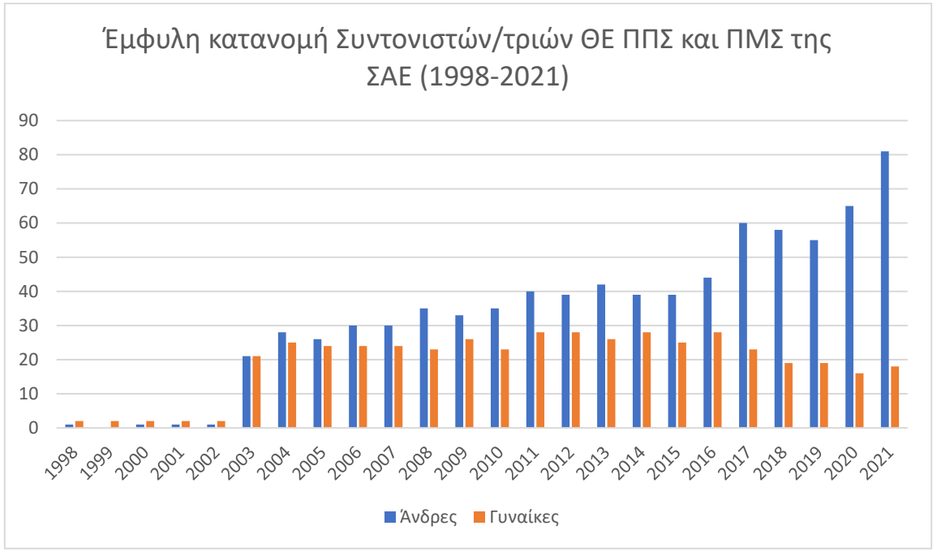
των Συντονιστών/τριών Θεματικών Ενοτήτων οι γυναίκες είναι και πάλι λιγότερες ενώ παρατηρείται ραγδαία αύξηση από το 2017 και μετά στον αριθμό των ανδρών Συντονιστών Θεματικών Ενοτήτων σε ΠΜΣ/ΠΠΣ (βλ. Γράφημα Γ37 σε απόλυτους αριθμούς και Γράφημα Γ38 ποσοστιαία κατανομή). Συγκεκριμένα, το 2021 καταγράφηκαν 18 γυναίκες Συντονίστριες σε Θεματικές Ενότητες Προπτυχιακών και Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων έναντι 81 αντρών.



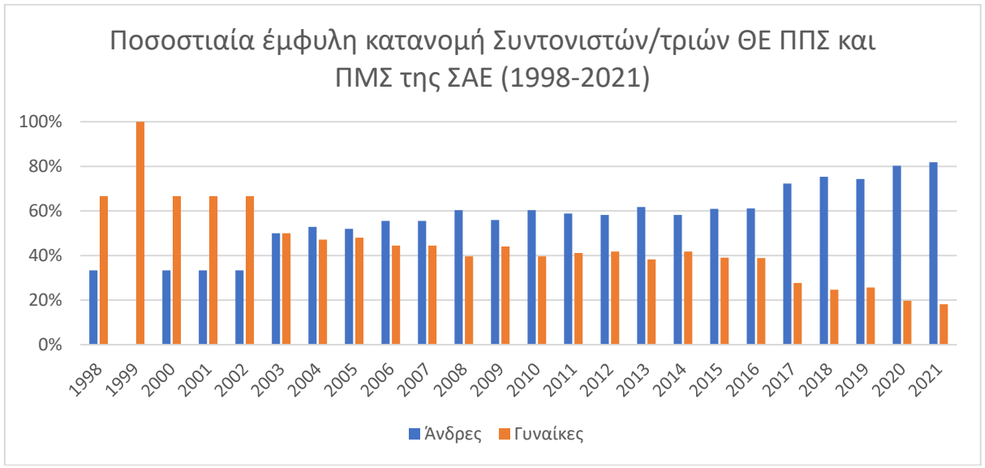
Γράφημα 35 (Γ35)



Γράφημα 36 (Γ36)



Γράφημα 37 (Γ37)



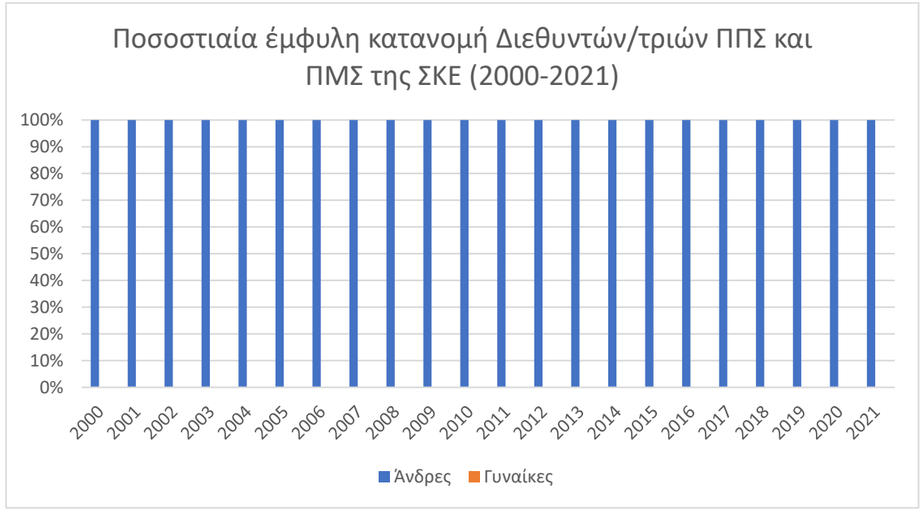
Γράφημα 38 (Γ38)

Μεγάλο έμφυλο χάσμα σε ανάληψη θέσης ευθύνης (Διευθυντές/τριες Προγραμμάτων Σπουδών και Συντονιστές/τριες Θεματικών Ενοτήτων) παρατηρείται στη **Σχολή Κοινωνικών Επιστημών** από το 2003 έως και το 2021 δεν έχει υπάρξει καμία Διευθύντρια Προγράμματος Σπουδών σε ΠΠΣ ή ΠΜΣ (βλ. Γράφημα Γ39 σε απόλυτους αριθμούς και Γράφημα Γ40 ποσοστιαία κατανομή) ενώ το χάσμα γυναικών ανδρών Συντονιστών/Συντονιστριών Θεματικών Ενοτήτων σε ΠΠΣ και ΠΜΣ αυξάνεται σταθερά από το 2003 μέχρι και σήμερα (βλ. Γράφημα Γ41 σε απόλυτους αριθμούς και Γράφημα Γ42 ποσοστιαία κατανομή). Δεδομένου του ότι για να γίνει κάποιος/α Διευθύντρια/της Προγράμματος Σπουδών στο ΕΑΠ πρέπει να κατέχει τη θέση του/της Καθηγητή/τριας ή του/της Αναπληρωτή/τριας Καθηγητή/τριας σε συνδυασμό με το γεγονός ότι οι γυναίκες είναι λίγες στις προαναφερθείσες βαθμίδες στο ΕΑΠ και στα άλλα ΑΕΙ της χώρας, συνάγεται ότι οι γυναίκες που έχουν δυνατότητα ορισμού στη θέση της Διευθύντριας είναι περιορισμένες. Μεταξύ 2003-2010 ο αριθμός γυναικών Συντονιστριών κυμαίνεται από 0 το 2004 ως 3 το 2010 ενώ οι άντρες Συντονιστές κυμαίνονται

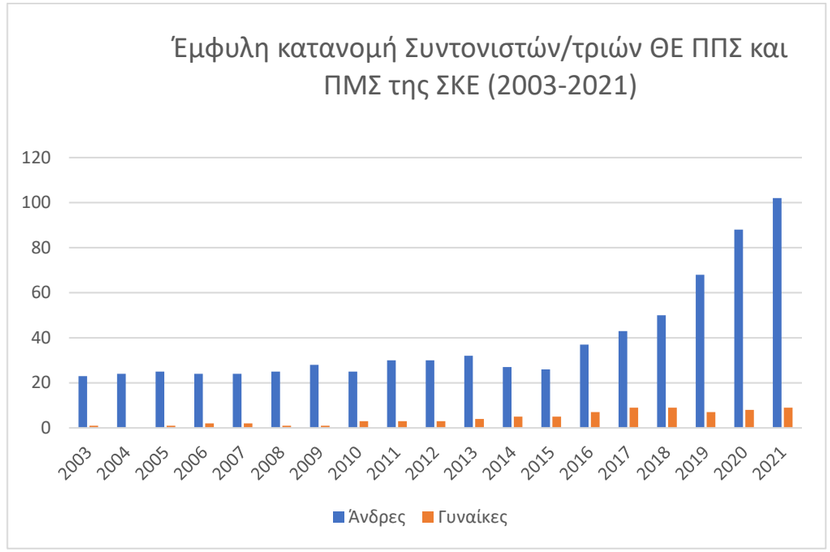
από 23 (2003) έως 28 (2009)· μεταξύ 2011-2015 ο αριθμός των αντρών Συντονιστών κυμάνθηκε από 26 (2015) και 30 (2011) ενώ των γυναικών κυμάνθηκε από 3 (2011) έως 5 (2015) και τέλος μεταξύ 2015-2021 η έμφυλη ψαλίδα κινείται με αυξητικούς ρυθμούς. Το 2020 καταγράφηκαν 8 γυναίκες Συντονίστριες Θεματικών Ενοτήτων σε ΠΠΣ/ΠΜΣ έναντι 88 ανδρών ενώ το 2021 καταγράφηκαν 9 γυναίκες Συντονίστριες έναντι 102 ανδρών.



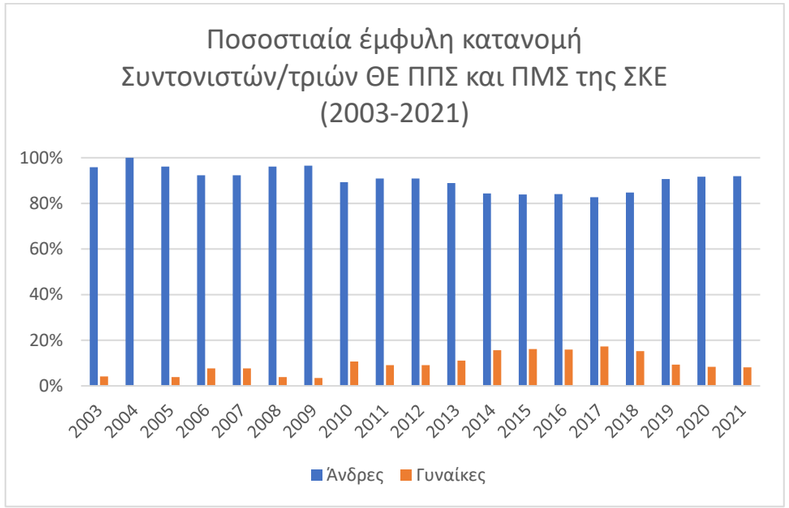
Γράφημα 39 (Γ39)



Γράφημα 40 (Γ40)

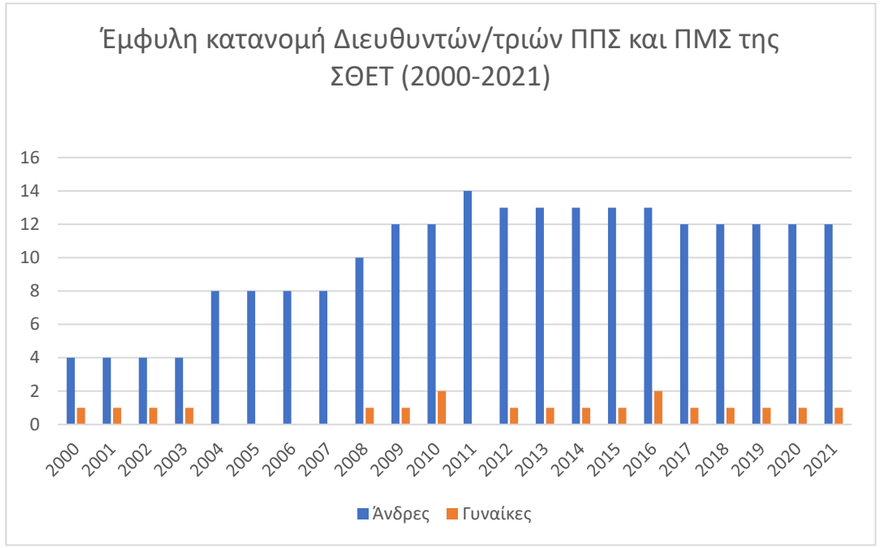


Γράφημα 41 (Γ41)

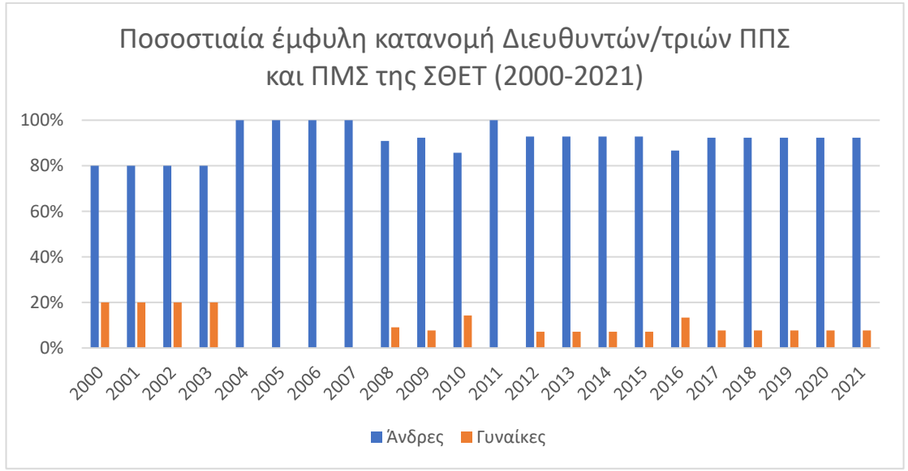


Γράφημα 42 (Γ42)

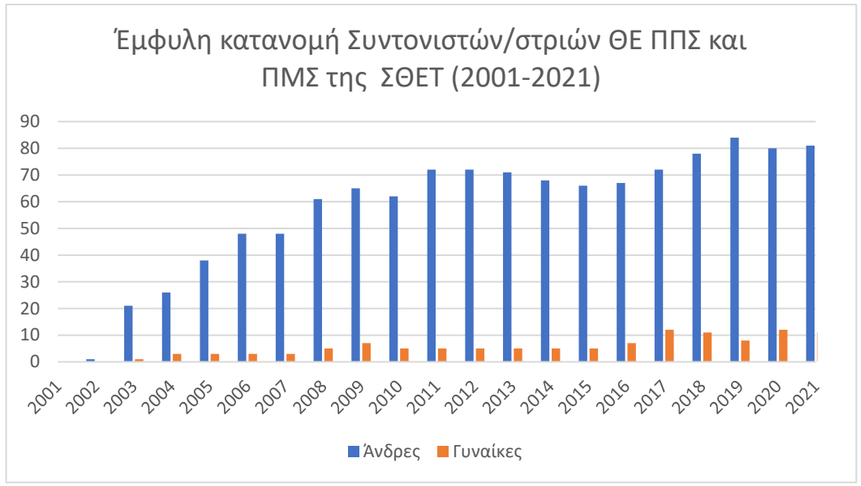
Εξίσου μεγάλο έμφυλο χάσμα ανά βαθμίδα παρατηρείται και στη **Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας.** Σε γενικές γραμμές από το 2000 έως και το 2021 έχει υπάρξει μονάχα μία (1) Διευθύντρια προγράμματος σπουδών σε ΠΠΣ/ΠΜΣ της ΣΘΕΤ με εξαίρεση το 2010 και το 2016 που καταγράφηκαν 2 Διευθύντριες (βλ. Γραφήματα Γ43 σε απόλυτους αριθμούς και Γ44 ποσοστιαία κατανομή) ενώ στη θέση του Συντονιστή/τριας Θεματικών Ενοτήτων η διαφορά ανδρών - γυναικών παραμένει σταθερά μεγάλη με αυξητικές τάσεις τα τελευταία χρόνια (βλ. Γραφήματα Γ45 σε απόλυτους αριθμούς και Γ46 ποσοστιαία κατανομή). Από το 2018 και μετά η αναλογία γυναικών - ανδρών κυμαίνεται από 8 γυναίκες έναντι 84 αντρών (2019) έως 12 γυναίκες Συντονίστριες έναντι 80 άντρων (2020). Το 2021 καταγράφηκαν 11 γυναίκες Συντονίστριες σε ΠΠΣ και ΠΜΣ με Θεματικές Ενότητες ετήσιας ή εξαμηνιαίας διάρκειας έναντι 81 ανδρών.



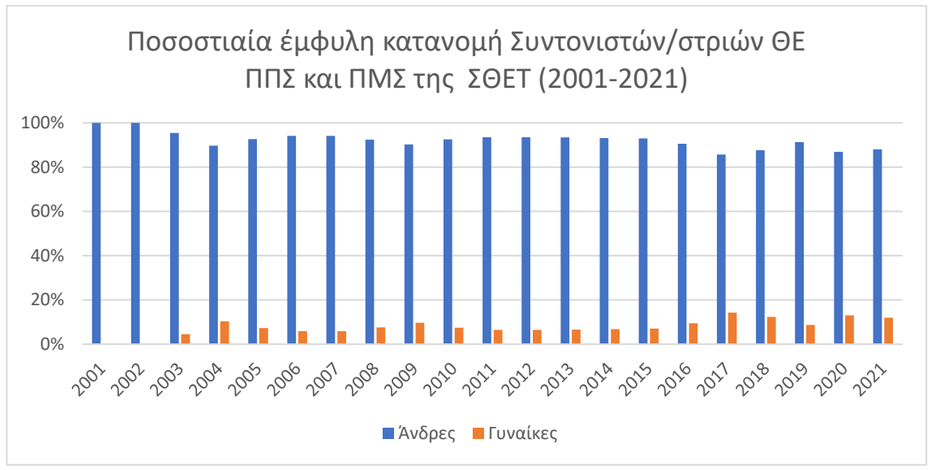
Γράφημα 43 (Γ43)



Γράφημα 44 (Γ44)



Γράφημα 45 (Γ45)



Γράφημα 46 (Γ46)

Τέλος, στη **Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού** που είναι και η μικρότερη σε μέγεθος Σχολή, δεν υπήρχε καμία γυναίκα στη θέση της Διευθύντριας προγράμματος σπουδών σε ΠΠΣ/ΠΜΣ από το 2004 μέχρι και το 2017 ενώ μεταξύ 2018-2021 καταγράφεται μία (1) γυναίκα Διευθύντρια (βλ. Πίνακας Π5). Στη θέση της Συντονίστριας Θεματικών ενοτήτων σε ΠΜΣ καταγράφηκαν 3 γυναίκες το 2021 έναντι 12 ανδρών Συντονιστών. Δεδομένου του μικρού αριθμού απασχολούμενων στη ΣΕΤ, η έμφυλη κατανομή Συντονιστριών/των Θεματικών Ενοτήτων δίνεται σε απόλυτους αριθμούς. Μεταξύ 2004-2008 δεν καταγράφεται καμία γυναίκα Συντονίστρια σε ΠΜΣ της ΣΕΤ ενώ από 2009 και μετά, οι γυναίκες Συντονίστριες κυμαίνονται μεταξύ μίας (1) - 2. Για το 2021 καταγράφηκαν 3 γυναίκες Συντονίστριες Θεματικών Ενοτήτων σε Μεταπτυχιακά Προγράμματα έναντι 12 ανδρών (βλ. Πίνακας Π5).

Πίνακας Π5 Έμφυλη κατανομή Διευθυντών/τριών και Συντονιστών/τριών στη ΣΕΤ (2004-2021)

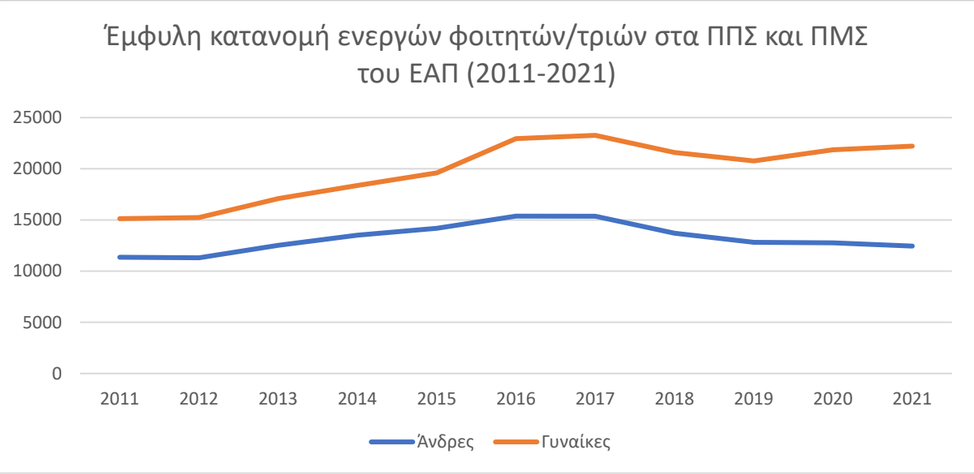
Έτη	Άνδρες Συντονιστές	Γυναίκες Συντονίστριες	Άνδρες Διευθυντές	Γυναίκες Διευθύντριες
2004	2	0	1	0
2005	2	0	1	0
2006	2	0	1	0
2007	2	0	1	0
2008	2	0	1	0
2009	2	1	1	0
2010	4	1	2	0
2011	5	1	2	0
2012	5	1	2	0
2013	5	1	2	0
2014	7	1	3	0
2015	8	1	3	0
2016	8	0	3	0
2017	7	2	3	0
2018	7	2	2	1
2019	8	1	2	1
2020	9	1	2	1
2021	12	3	2	1

Πίνακας Π5
(Π5)

4.3 Φοιτητικός πληθυσμός ΕΑΠ

4.3.1 Έμφυλη κατανομή φοιτητικού πληθυσμού

Το 2021 φοιτούσαν στο ΕΑΠ 22.214 γυναίκες και 12.447 άνδρες δηλαδή 64.1% γυναίκες στο σύνολο των ενεργών φοιτητών/τριών του ΕΑΠ. Με βάση το παρακάτω Γράφημα Γ47, που αποτυπώνει τους απόλυτους αριθμούς των ενεργών φοιτητών/τριών από το 2011-2021 για το σύνολο των Σχολών του ΕΑΠ (ΠΠΣ και ΠΜΣ), οι γυναίκες φοιτήτριες είναι συστηματικά περισσότερες από τους άντρες φοιτητές.



Γράφημα 47 (Γ47)

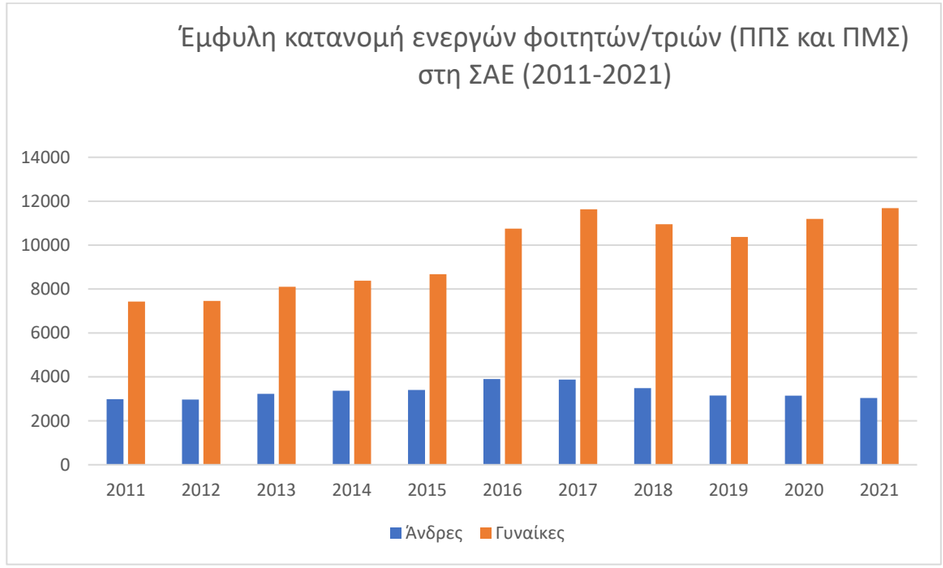
Σε επίπεδο Σχολών παρατηρούμε ότι το 2021 οι γυναίκες ενεργές φοιτήτριες στη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών (βλ. Γραφήματα Γ48 σε απόλυτους αριθμούς και Γ49 ποσοστιαία κατανομή) αντιστοιχούν στο 79.3% του συνόλου των φοιτητών/τριών της Σχολής (ΠΠΣ και ΠΜΣ). Το 2018 οι ενεργές φοιτήτριες αντιστοιχούν στο 75.8% του συνόλου· το 2016 φοιτούν 73.6% γυναίκες στο σύνολο των ΠΠΣ και ΠΜΣ της Σχολής Ανθρωπιστικών Επιστημών· το 2013 το ποσοστό των γυναικών φοιτητριών αντιστοιχεί στο 71.5% ενώ το 2011 οι γυναίκες ενεργές φοιτήτριες ήταν 71.4%.

Όσον αφορά τη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών (βλ. Γραφήματα Γ50 σε απόλυτους αριθμούς και Γ51 ποσοστιαία κατανομή), το 2021 οι γυναίκες ενεργές φοιτήτριες αντιστοιχούν στο 60.8% του συνόλου των ενεργών φοιτητών/τριών της Σχολής. Ενώ η εικόνα της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών (ΣΚΕ) όσον αφορά τα μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ καταδεικνύει μεγάλο έμφυλο χάσμα με την πλειοψηφία των μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ να είναι άντρες δεν διαπιστώνουμε το ίδιο όσον αφορά τους/τις ενεργούς/ές φοιτητές/τριες. Πιο συγκεκριμένα, τη τελευταία δεκαετία (2011-2021) παρατηρείται σταθερό αριθμητικό προβάδισμα των γυναικών φοιτητριών έναντι των αντρών. Πιο συγκεκριμένα, το 2018 οι γυναίκες φοιτήτριες αγγίζουν το 62.1% του συνόλου των ενεργών φοιτητών/τριών· το 2015 οι γυναίκες φοιτήτριες αντιστοιχούν στο 60.9%· το 2013 ήταν 60.7% ενώ το 2011 οι γυναίκες ενεργές φοιτήτριες αποτελούν το 60.9%.

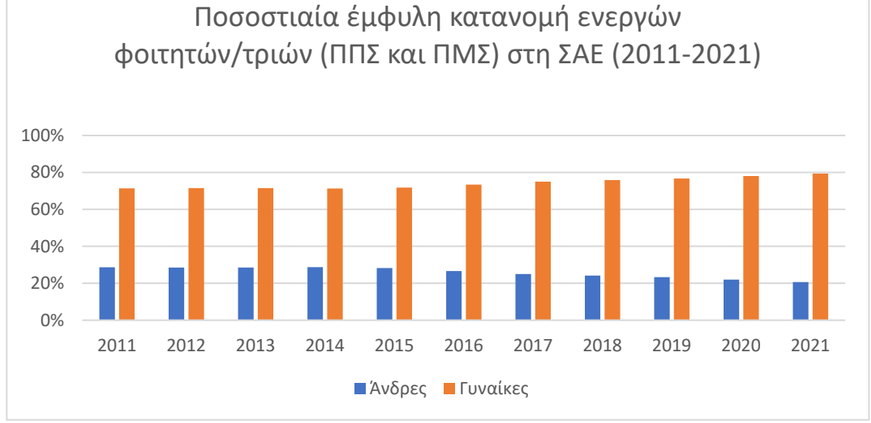
Στη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας (βλ. Γραφήματα Γ52 σε απόλυτους αριθμούς και Γ53 ποσοστιαία κατανομή), οι γυναίκες φοιτήτριες το 2021 αντιστοιχούν στο 34% του συνόλου ενώ οι άντρες φοιτητές υπερτερούν αριθμητικά των γυναικών από το 2011 μέχρι και το 2021. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες φοιτήτριες μεταξύ 2011-2021 κυμαίνονται σταθερά μεταξύ 32.9 -35.6% του συνόλου των ενεργών φοιτητών/τριών. Το 2018 οι γυναίκες φοιτήτριες αποτελούν το 33.5%· το 2016 οι γυναίκες αντιστοιχούν στο 35.2%· το 2014 οι γυναίκες ενεργές φοιτήτριες αποτελούν το 35.1%· το 2011 οι γυναίκες ενεργές φοιτήτριες ήταν το 35.3% του συνόλου των ενεργών φοιτητών/τριών.

Στη Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού (βλ. Γραφήματα Γ54 σε απόλυτους αριθμούς και Γ55 ποσοστιαία κατανομή), ειδικότερα για τα Μεταπτυχιακά Προγράμματα, το 2021 οι γυναίκες φοιτήτριες αντιστοιχούν στο 65.2% του συνόλου των φοιτητών/τριών της Σχολής. Το 2017 οι γυναίκες ενεργές φοιτήτριες αποτελούν το 54.3%, το 2015 οι γυναίκες ενεργές φοιτήτριες αντιστοιχούν στο 59.8% και το 2011 οι γυναίκες

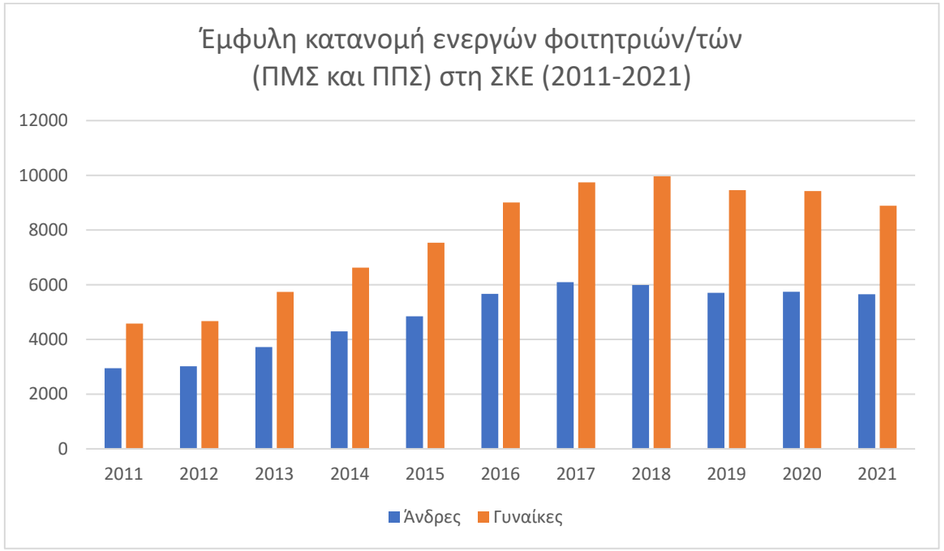
φοιτήτριες αποτελούν το 66.6% του συνόλου των ενεργών φοιτητών/τριών. Και σε αυτήν τη Σχολή οι γυναίκες φοιτήτριες προηγούνται αριθμητικά των αντρών.



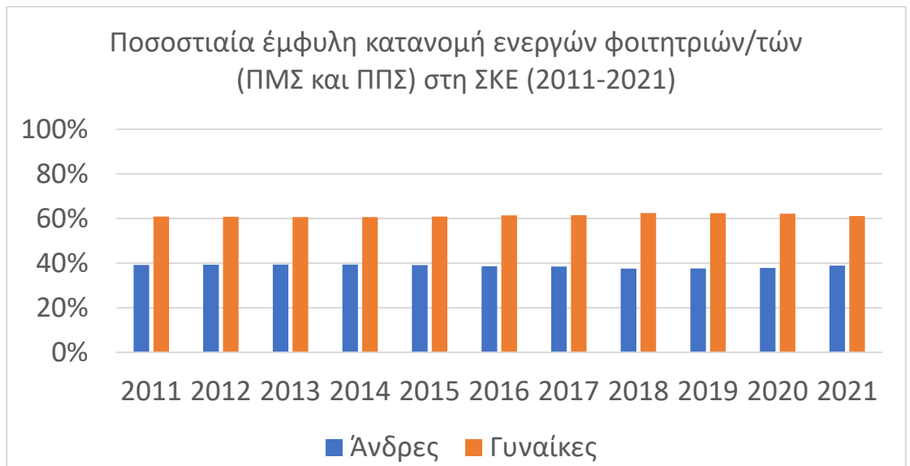
Γράφημα 48 (Γ48)



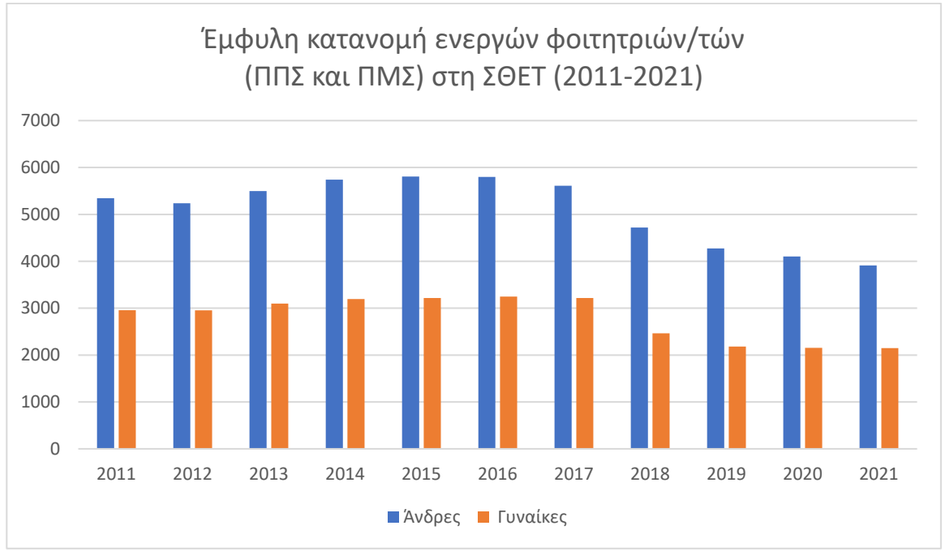
Γράφημα 49 (Γ49)



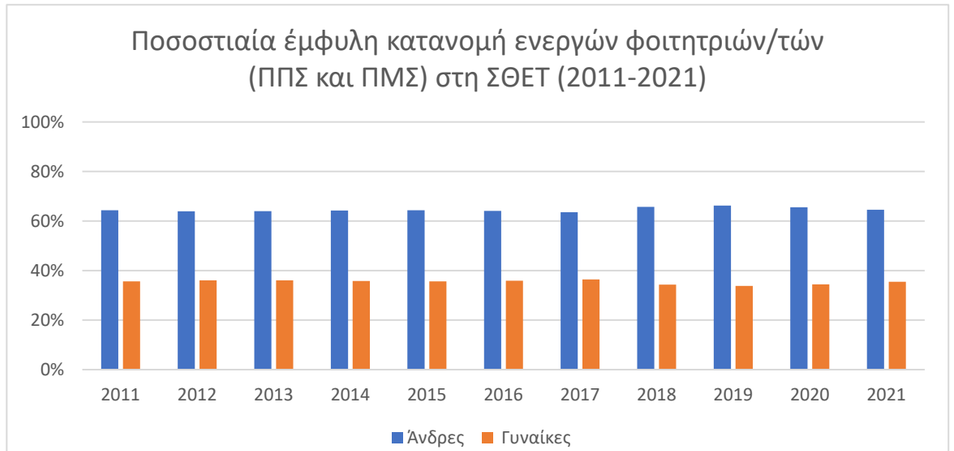
Γράφημα 50 (Γ50)



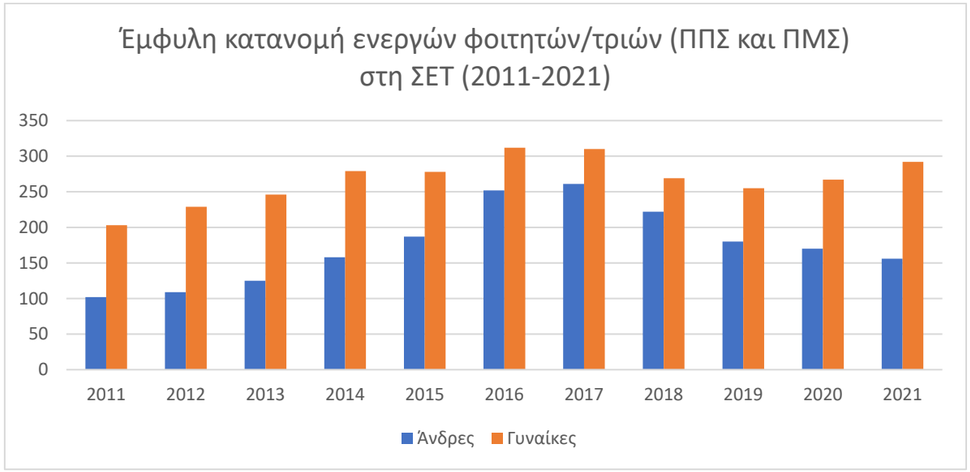
Γράφημα 51 (Γ51)



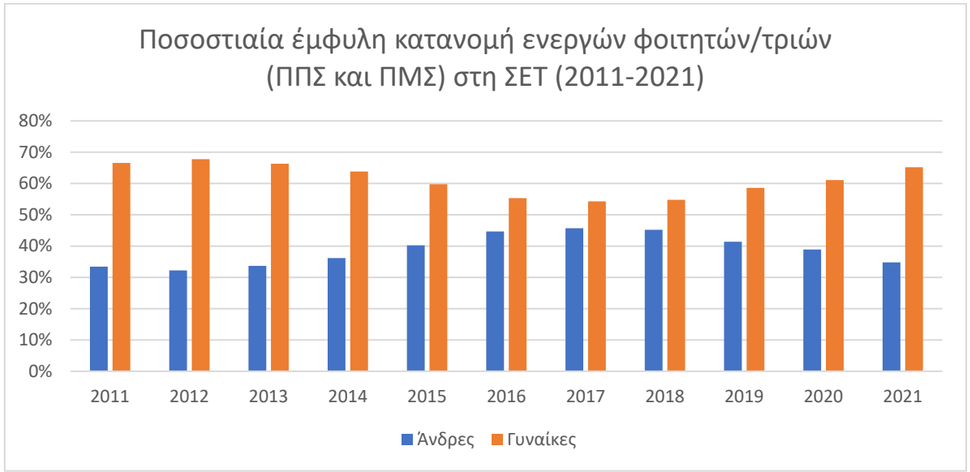
Γράφημα 52 (Γ52)



Γράφημα 53 (Γ53)



Γράφημα 54 (Γ54)



Γράφημα 55 (Γ55)

Συνολικά, παρατηρούμε μεγάλο αριθμητικό προβάδισμα των γυναικών φοιτητριών έναντι των αντρών μέσα στα χρόνια για όλες τις Σχολές του ΕΑΠ με εξαίρεση τη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας. Αξίζει να παρατηρηθεί ότι η ίδια εικόνα δεν αποτυπώθηκε στα μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ όπου οι γυναίκες είναι σαφώς λιγότερες από τους άντρες στις περισσότερες Σχολές και σε αρκετές περιπτώσεις με μεγάλη έμφυλη απόκλιση και διαφορετικό ρυθμό ανάπτυξης μέσα στα χρόνια.

4.3.2 Έμφυλη κατανομή προπτυχιακών φοιτητών/τριών

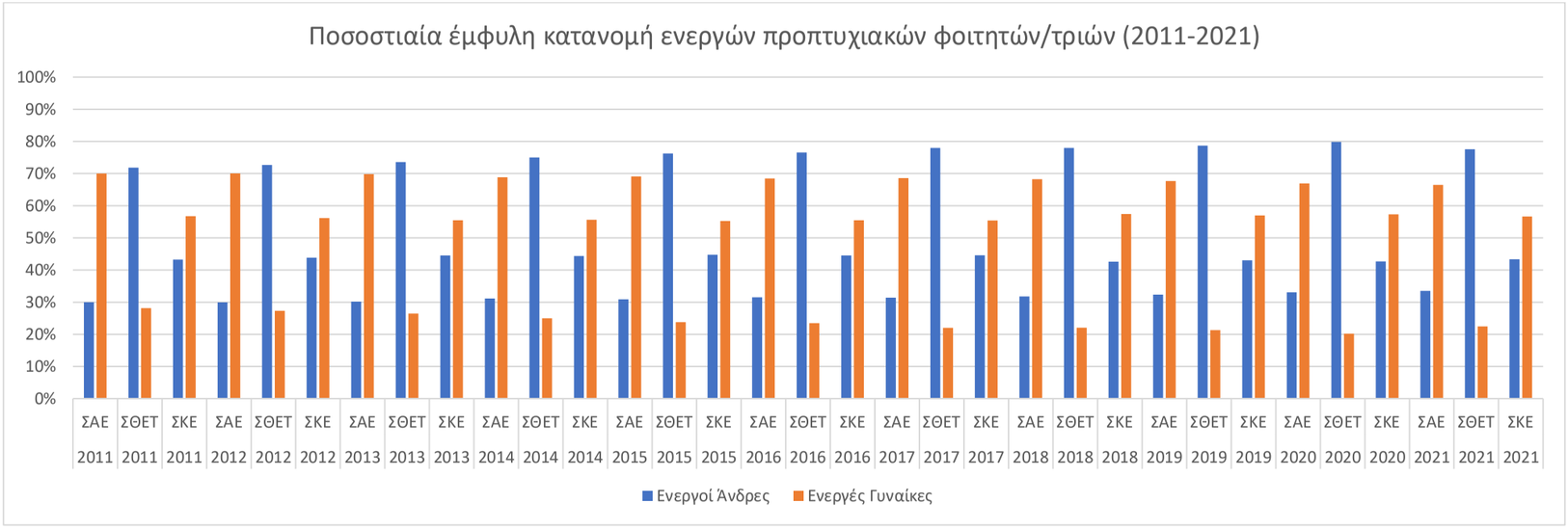
Το 2021 στη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών φοιτούσαν 2916 γυναίκες έναντι 1468 αντρών, δηλαδή 66.5% γυναίκες φοιτήτριες. Στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών φοιτούν 4125 γυναίκες έναντι 3206 άντρων, 60.8% στο σύνολο των προπτυχιακών φοιτητών της ΣΚΕ. Στη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας φοιτούν 500 γυναίκες έναντι 1904 ανδρών δηλαδή 34% γυναίκες φοιτήτριες. Εξετάζοντας δε τον αριθμό και τα ποσοστά αντρών και γυναικών ανά Σχολή παρατηρούμε αριθμητικό προβάδισμα των γυναικών προπτυχιακών φοιτητριών έναντι των αντρών με εξαίρεση τη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας.

Πιο συγκεκριμένα, το 2020 στη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών φοιτούν 3336 γυναίκες έναντι 1646 αντρών, δηλαδή 67% γυναίκες. Το 2018 καταγράφηκαν 4493 γυναίκες έναντι 3080 άντρες, δηλαδή το 57% των ενεργών προπτυχιακών φοιτητών της ΣΑΕ ήταν γυναίκες. Το 2018 φοιτούσαν 4484 γυναίκες έναντι 2089 άντρων, δηλαδή 68.2% του συνόλου των φοιτητών/τριών της Σχολής Ανθρωπιστικών Επιστημών. Το 2016 φοιτούσαν 5615 γυναίκες έναντι 2558 άντρων, δηλαδή 68.7% του συνόλου. Τέλος, το 2014 καταγράφηκαν 5422 γυναίκες έναντι 2452 άντρων, δηλαδή 68.9% του συνόλου.

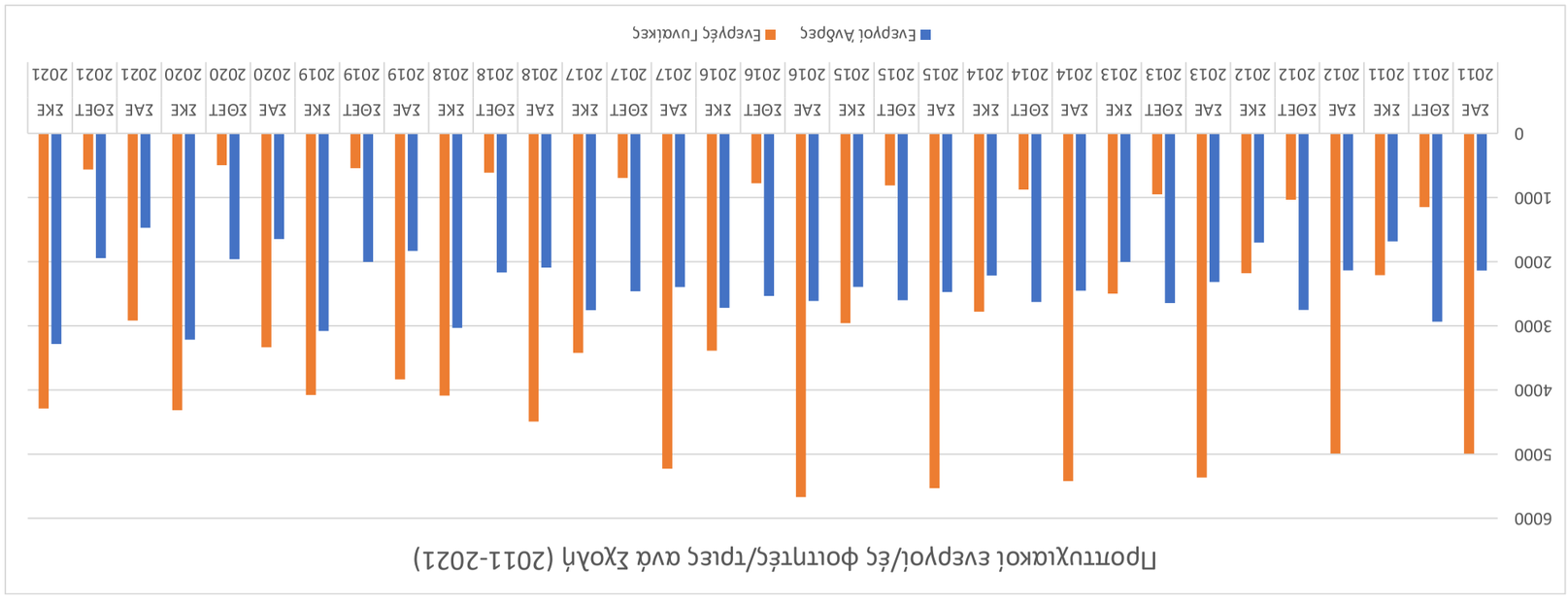
Όσον αφορά τη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, το 2020 καταγράφονται 4133 γυναίκες έναντι 3117 άντρων, δηλαδή 56.3% του συνόλου των προπτυχιακών φοιτητών/τριών της ΣΚΕ. Το 2018 φοιτούσαν 3807 γυναίκες έναντι 2858 άντρων, δηλαδή οι γυναίκες αποτελούσαν το 57.1% του συνόλου. Το 2016 καταγράφηκαν 3340 γυναίκες έναντι 2668 αντρών, δηλαδή οι γυναίκες αποτελούσαν το 55.6% του συνόλου των προπτυχιακών φοιτητών/τριών της ΣΚΕ. Τέλος, το 2014 φοιτούσαν 2779 έναντι 2215 άντρων, δηλαδή 55.6% γυναίκες στο σύνολο.

Σχετικά με τη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας αξίζει να παρατηρήσουμε ότι το 2020 καταγράφηκαν 493 γυναίκες έναντι 1954 άντρων, δηλαδή οι γυναίκες αποτελούσαν το 20.8% του συνόλου των προπτυχιακών φοιτητών της ΣΘΕΤ. Το 2018 φοιτούσαν στα προπτυχιακά προγράμματα της ΣΘΕΤ 613 γυναίκες έναντι 2166 αντρών, δηλαδή 22.1% γυναίκες στο σύνολο των προπτυχιακών φοιτητών/τριών της Σχολής. Το 2016-17 καταγράφηκαν 777 γυναίκες έναντι 2534 άντρων, δηλαδή 23.5% γυναίκες προπτυχιακές φοιτήτριες στο σύνολο της Σχολής. Και τέλος, το 2014 φοιτούσαν στα ΠΠΣ της ΣΘΕΤ 876 γυναίκες έναντι 2629 άντρων, δηλαδή 25% προπτυχιακές φοιτήτριες στο σύνολο της ΣΘΕΤ.

Στα παρακάτω Γραφήματα Γ56 και Γ57 αποτυπώνονται σε απόλυτους αριθμούς και ποσοστιαία η έμφυλη κατανομή του ενεργού φοιτητικού πληθυσμού σε όλες τις Σχολές του ΕΑΠ από το 2011-2021. Με εξαίρεση τη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας, όπου υπερτερούν αριθμητικά οι άντρες, σε όλες τις άλλες Σχολές του ΕΑΠ συστηματικά υπερτερούν αριθμητικά οι γυναίκες.



Γράφημα 57 (Γ57)



Γράφημα 56 (Γ56)

4.3.3 Έμφυλη κατανομή μεταπτυχιακών φοιτητών/τριών

Το 2021 στη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών καταγράφονται 8487 ενεργές μεταπτυχιακές φοιτήτριες έναντι 1507 ενεργών μεταπτυχιακών φοιτητών, δηλαδή 84.9% του συνόλου· στη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας φοιτούν 1459 γυναίκες έναντι 1892 αντρών, δηλαδή 43.5% γυναίκες στο σύνολο· στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών φοιτούν 4435 γυναίκες έναντι 2314 αντρών, δηλαδή 65.7% του συνόλου και τέλος στη Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού φοιτούν 292 γυναίκες έναντι 156 αντρών, δηλαδή 65% του συνόλου. Στα παρακάτω Γραφήματα Γ58 σε απόλυτους αριθμούς και Γ59 ποσοστιαία κατανομή παρατηρούμε ότι από το 2011 έως και το 2021 οι γυναίκες μεταπτυχιακές φοιτήτριες υπερτερούν αριθμητικά έναντι των ανδρών στις τρεις Σχολές του ΕΑΠ με εξαίρεση τη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας όπου φοιτούν περισσότεροι άντρες. Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά τη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, το 2020 φοιτούσαν 4804 γυναίκες έναντι 2440 αντρών, δηλαδή οι γυναίκες μεταπτυχιακές φοιτήτριες αντιστοιχούν στο 66.3% του συνόλου. Το 2018-19 φοιτούσαν 5359 γυναίκες έναντι 2744 αντρών, δηλαδή οι γυναίκες μεταπτυχιακές φοιτήτριες αντιστοιχούν στο 66.1%. Το 2016 φοιτούσαν στα Μεταπτυχιακά Προγράμματα της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών 5630 γυναίκες έναντι 2956 αντρών, δηλαδή οι γυναίκες αντιστοιχούσαν στο 65.6% του ενεργού μεταπτυχιακού πληθυσμού της ΣΚΕ. Το 2014 φοιτούσαν στα ΠΜΣ της ΣΚΕ 3855 γυναίκες έναντι 2084 αντρών, δηλαδή οι γυναίκες μεταπτυχιακές φοιτήτριες αντιστοιχούν στο 64,9% του συνόλου.

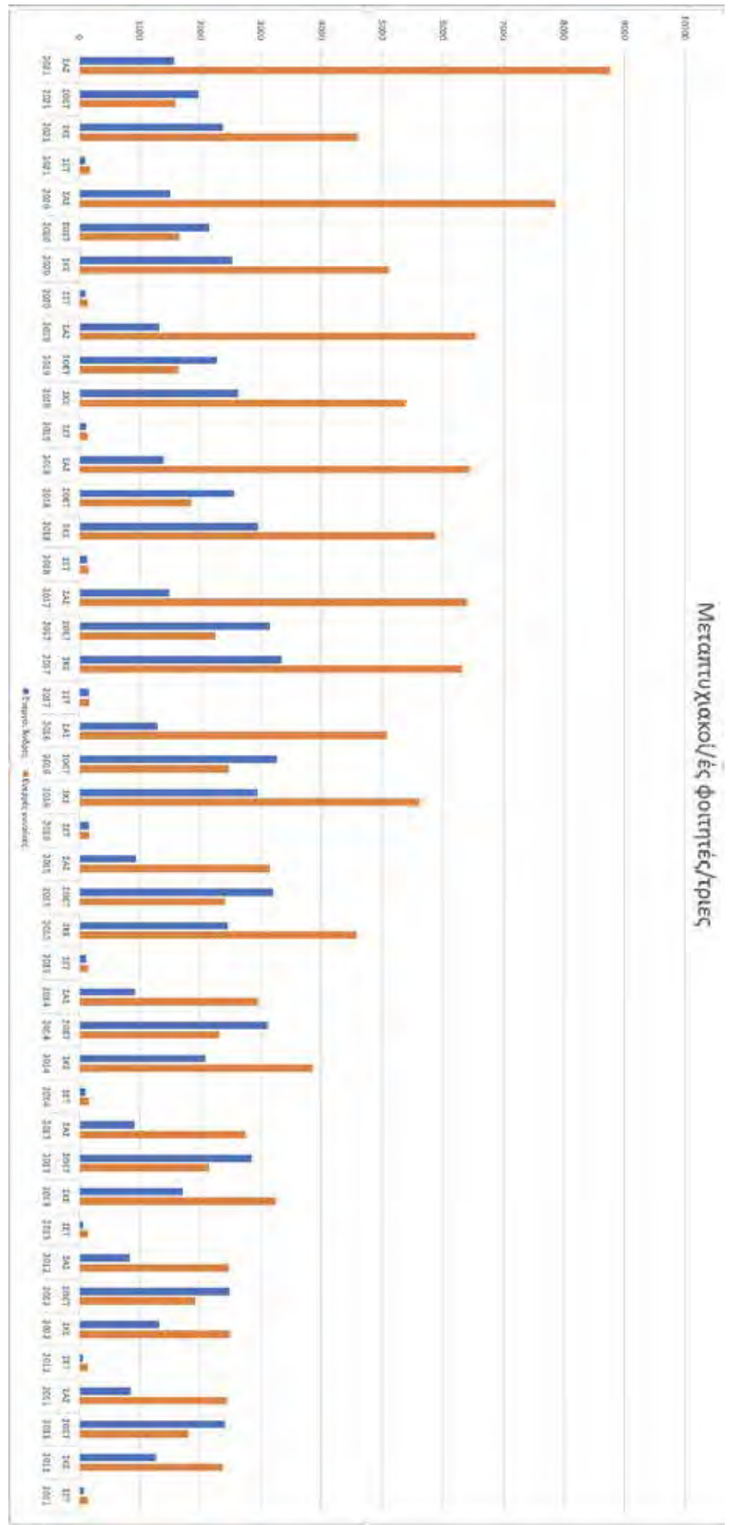
Στη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών, οι γυναίκες υπερτερούν σε μεγάλο βαθμό έναντι των αντρών. Πιο συγκεκριμένα, το 2020 φοιτούσαν 7314 γυναίκες έναντι 1376 αντρών, δηλαδή 84.2% του συνόλου των μεταπτυχιακών φοιτητών/τριών της ΣΑΕ· το 2018 φοιτούσαν 5346 γυναίκες έναντι 1186 άντρες, δηλαδή 81.8% του συνόλου· το 2016 φοιτούσαν 4952 γυναίκες μεταπτυχιακές φοιτήτριες έναντι 1233 άντρων, δηλαδή 80.1% του συνόλου των μεταπτυχιακών φοιτητών/τριών της ΣΑΕ. Τέλος, το 2014 φοιτούσαν 2961 γυναίκες έναντι 919 αντρών, δηλαδή 76.3% του συνόλου.

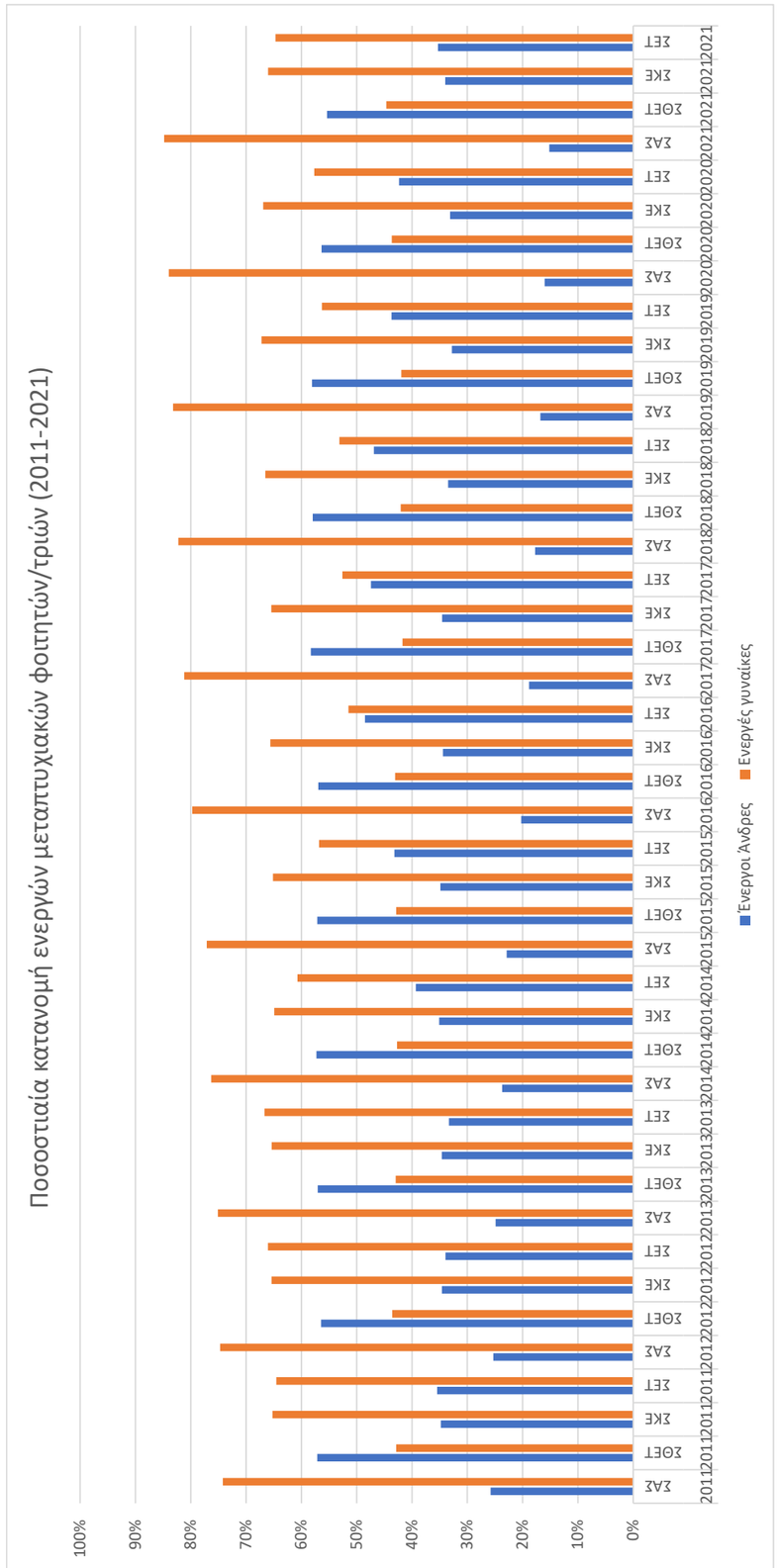
Στη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας, οι άντρες μεταπτυχιακοί φοιτητές υπερτερούν αριθμητικά των γυναικών. Πιο συγκεκριμένα, το 2020 στα ΠΜΣ της ΣΘΕΤ φοιτούσαν 1513 γυναίκες έναντι 2060 αντρών, δηλαδή 42.3% γυναίκες στο σύνολο των μεταπτυχιακών φοιτητών/τριών της ΣΘΕΤ. Το 2018 φοιτούσαν 1711 γυναίκες έναντι 2443 αντρών, δηλαδή 41.2% γυναίκες μεταπτυχιακές φοιτήτριες· το 2016 φοιτούσαν 2328 γυναίκες έναντι 3175 αντρών, δηλαδή 42.3% γυναίκες στο σύνολο των μεταπτυχιακών φοιτητών/τριών της ΣΘΕΤ. Τέλος, το 2014 φοιτούσαν 2199 γυναίκες έναντι 3058 αντρών, δηλαδή 41.8% γυναίκες στο σύνολο των μεταπτυχιακών φοιτητών/τριών της ΣΘΕΤ.

Όσον αφορά τη Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού, για την οποία διαθέτουμε στοιχεία μονάχα για τους/τις μεταπτυχιακούς/ές φοιτητές/τριες (καθώς δεν διαθέτει ΠΠΣ), το 2020 στα ΠΜΣ της ΣΕΤ-φοιτούσαν 267 γυναίκες έναντι 170 αντρών, δηλαδή 61% του συνόλου· το 2018 καταγράφηκαν 269 γυναίκες έναντι 222 αντρών, δηλαδή 55% του συνόλου των μεταπτυχιακών φοιτητών/τριών της ΣΕΤ· το 2016 φοιτούσαν 312 γυναίκες έναντι 252 αντρών, δηλαδή 55% γυναίκες μεταπτυχιακές φοιτήτριες στο σύνολο των μεταπτυχιακών φοιτητών/τριών της ΣΕΤ. Τέλος, το 2014 καταγράφηκαν 279 γυναίκες έναντι 158 αντρών, δηλαδή 64% του συνόλου. Στο παρακάτω γράφημα αποτυπώνεται η έμφυλη κατανομή των μεταπτυχιακών φοιτητών/τριών ανά Σχολή και ανά έτος για τη τελευταία δεκαετία (2011-2021).

Συμπερασματικά, μέσα από μία προσεκτική ανάλυση της έμφυλης κατανομής ανά τριετία και ανά Σχολή στους μεταπτυχιακούς φοιτητές/τριες του ΕΑΠ καταδεικνύεται ένα σαφές αριθμητικό προβάδισμα των γυναικών φοιτητριών έναντι των αντρών φοιτητών.

Γράφημα 58 (Γ58)





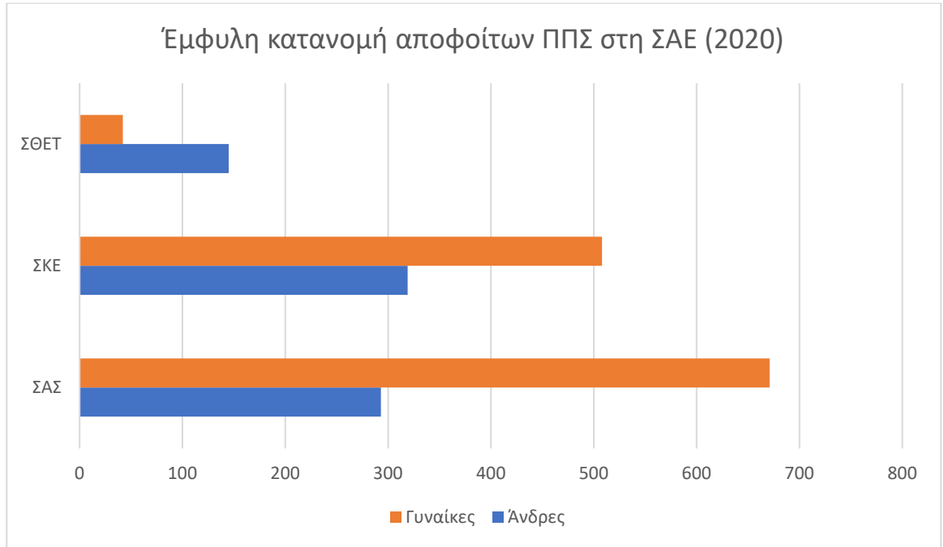
Γράφημα 59 (Γ59)

4.3.4 Έμφυλη κατανομή αποφοίτων ΠΠΣ και ΠΜΣ

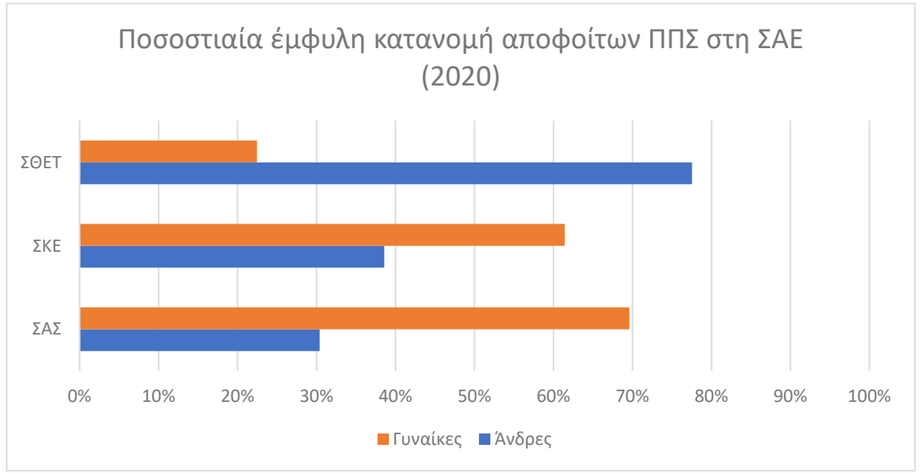
4.3.4.1 Απόφοιτοι/ες προπτυχιακού επιπέδου

Σε επίπεδο Σχολών, το 2020 αποφοίτησαν από τη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών (ΣΑΕ) 670 γυναίκες και 294 άντρες, δηλαδή το 69.6% ήταν γυναίκες απόφοιτοι. Από τη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών αποφοίτησαν 508 γυναίκες και 319 άντρες, δηλαδή οι γυναίκες αποτελούσαν το 61.4% του συνόλου των αποφοίτων της ΣΚΕ. Από τη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας αποφοίτησαν 42 γυναίκες και 145 άντρες, δηλαδή 22.5% ήταν γυναίκες. Να σημειωθεί ότι καθώς η Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού παρέχει μόνον ΜΠΣ, δεν υπάρχουν απόφοιτοι/ες προπτυχιακού επιπέδου.

Τα παρακάτω Γραφήματα Γ60 και Γ61 (σε απόλυτους αριθμούς και ποσοστιαία) χαρτογραφούν το φύλο των αποφοίτων του ΕΑΠ ανά Σχολή για το 2020. Παρατηρούμε ότι οι γυναίκες απόφοιτοι είναι περισσότερες στη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών και στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών ενώ οι άντρες απόφοιτοι υπερτερούν αριθμητικά στη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας.



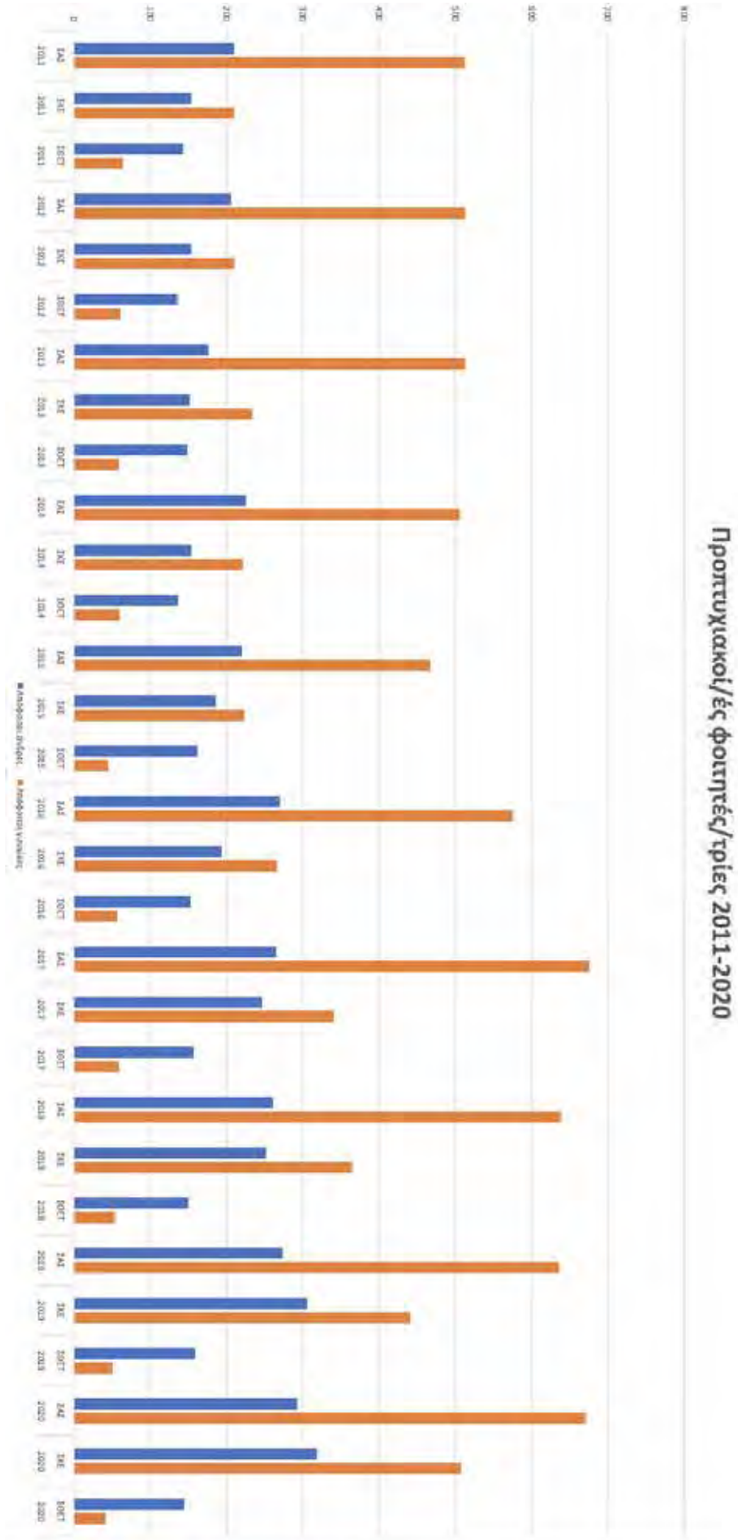
Γράφημα 60 (Γ60)

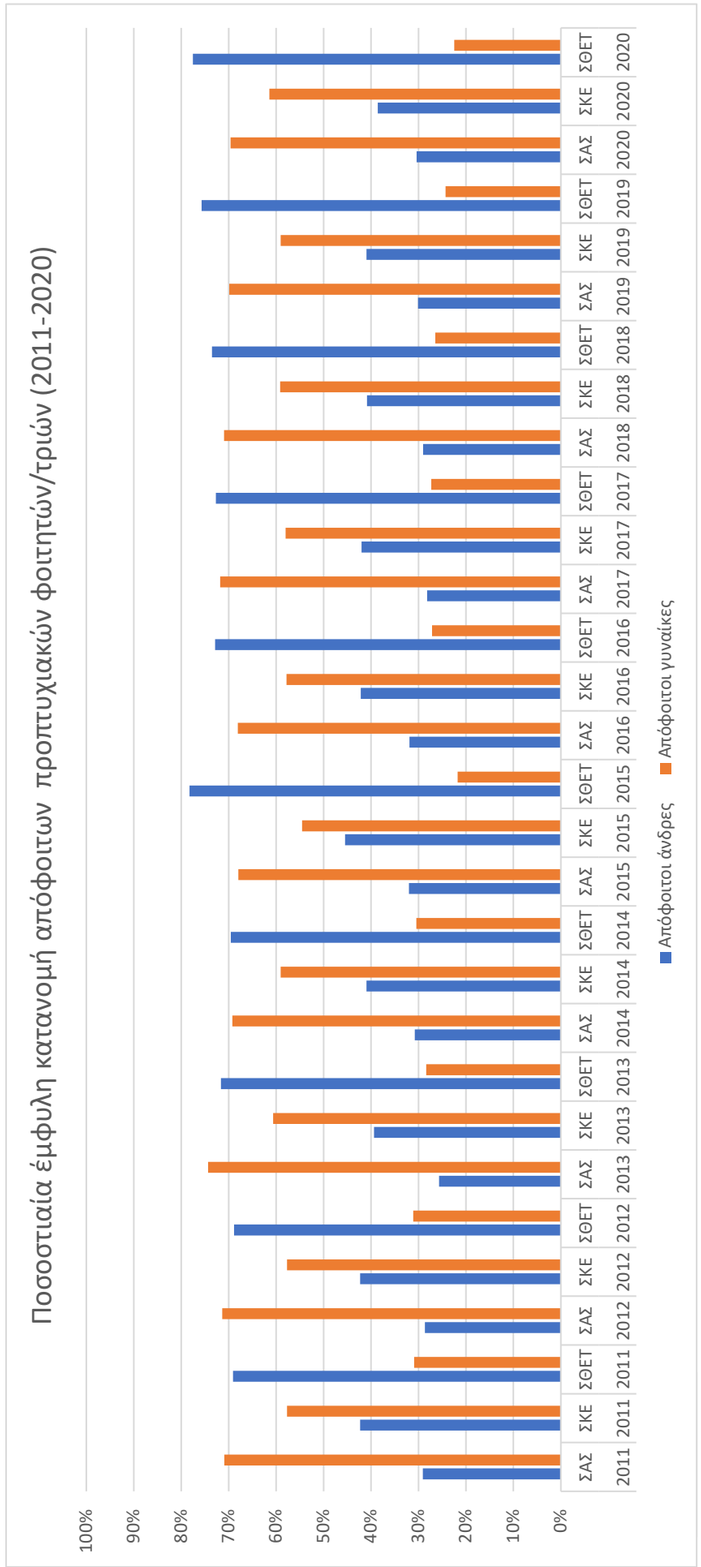


Γράφημα 61 (Γ61)

Αξίζει να εξετάσουμε τους αριθμούς των αποφοίτων ανά έτος και ανά Σχολή ώστε να εντοπίσουμε συγκεκριμένες έμφυλες τάσεις οι οποίες μπορεί να αποτελέσουν τη βάση για τη περαιτέρω διερεύνηση των έμφυλων ανισοτήτων στο σύνολο του ΕΑΠ. Τα παρακάτω Γραφήματα Γ62 και Γ63 (σε απόλυτους αριθμούς και ποσοστιαία) αποτυπώνουν την έμφυλη κατανομή των αποφοίτων ανά Σχολή και έτος για την περίοδο 2011-2020. Στη ΣΑΕ και ΣΚΕ παρατηρείται έμφυλη διαφορά υπέρ των γυναικών ενώ στη ΣΘΕΤ υπέρ των αντρών.

Γράφημα 62 (Γ62)





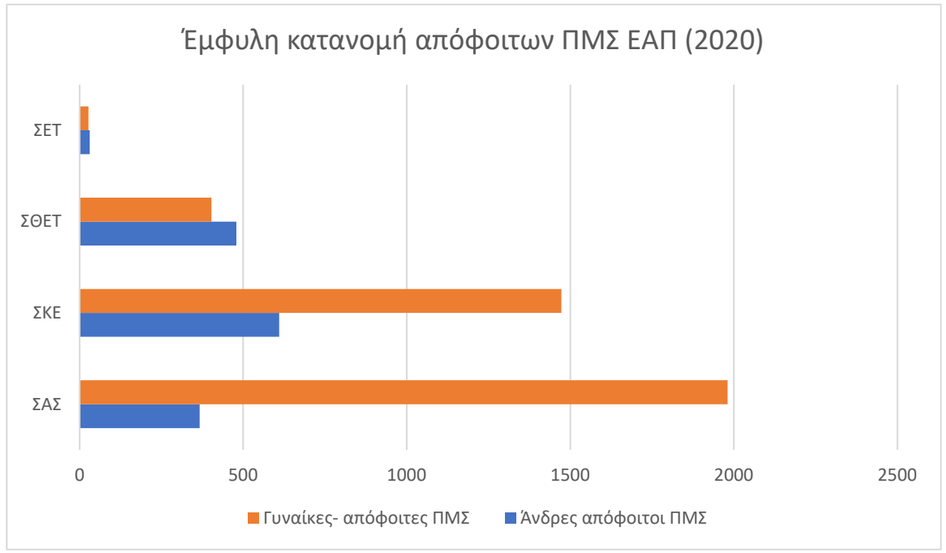
Γράφημα 63 (Γ63)

Πιο συγκεκριμένα, το 2011 από τη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών αποφοίτησαν 512 γυναίκες και 210 άντρες, από τη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών αποφοίτησαν 210 γυναίκες και 154 άντρες (το 57.7% των αποφοίτων ήταν γυναίκες), από τη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας αποφοίτησαν 64 γυναίκες και 143 άντρες. Το 2014 αποφοίτησαν από τη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών 506 γυναίκες και 225 άντρες (δηλαδή 69.2% γυναίκες απόφοιτοι), από τη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών αποφοίτησαν 222 γυναίκες και 154 άντρες (δηλαδή το 59% των αποφοίτων της ΣΚΕ ήταν γυναίκες) και από τη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας αποφοίτησαν 60 γυναίκες και 137 άντρες (30.5% γυναίκες απόφοιτοι). Το 2017 αποφοίτησαν από τη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών 675 γυναίκες και 265 άντρες (71.8% γυναίκες απόφοιτοι), από τη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών αποφοίτησαν 341 γυναίκες και 247 άντρες (58% γυναίκες απόφοιτοι) και από τη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας αποφοίτησαν 59 γυναίκες και 157 άντρες (27.3% γυναίκες απόφοιτοι).

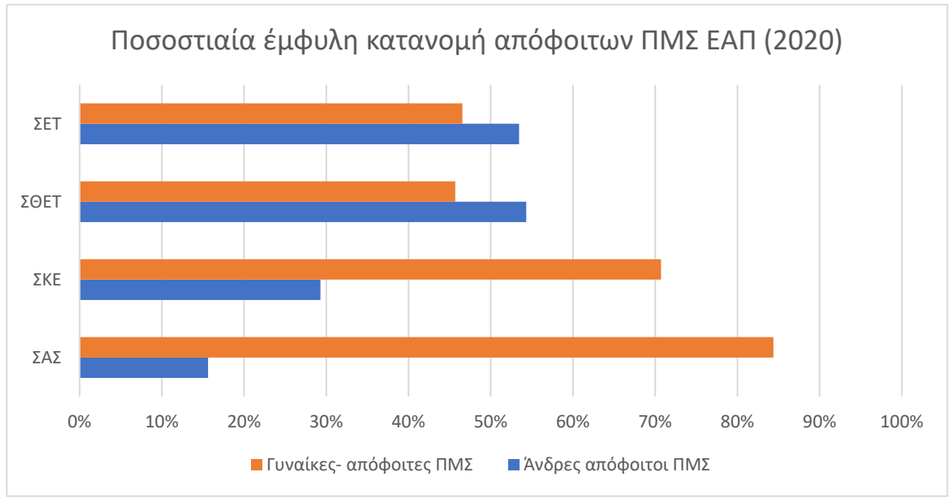
Παρατηρούμε λοιπόν μικρές αποκλίσεις ανά τριετία στην έμφυλη κατανομή των αποφοίτων του ΕΑΠ. Οι γυναίκες υπερτερούν αριθμητικά με μικρές αυξομειώσεις στη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών και στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών ενώ είναι σταθερά λιγότερες από τους άντρες στη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας. Ο μικρότερος αριθμός γυναικών φοιτητριών στη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας αποτυπώνει ευρύτερους έμφυλους αποκλεισμούς στην απασχόληση (όσον αφορά την πρόσβαση και την επαγγελματική ανέλιξη) γυναικών στην Ελλάδα σε επαγγέλματα που έχουν ως βάση τις θετικές επιστήμες. Αυτό που αξίζει επίσης να επισημανθεί είναι πως ενώ οι γυναίκες απόφοιτοι υπερτερούν αριθμητικά στις Σχολές Ανθρωπιστικών Επιστημών και Κοινωνικών Επιστημών δεν αποτυπώνεται η ίδια εικόνα στα μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ όπου οι γυναίκες είναι σαφώς λιγότερες από τους άντρες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ.

4.3.4.2 Απόφοιτοι/ες μεταπτυχιακού επιπέδου

Στο σημείο αυτό να επισημάνουμε ότι ο αριθμός των αποφοίτων ΠΜΣ του ΕΑΠ είναι συνολικά μεγαλύτερος από τον αριθμό αποφοίτων ΠΠΣ. Το 2020 οι απόφοιτοι/ες μεταπτυχιακού επιπέδου από τη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών ήταν 1742 γυναίκες και 325 άντρες, δηλαδή το 84.3% των αποφοίτων της ΣΑΕ ήταν γυναίκες. Από το Σχολή Κοινωνικών Επιστημών αποφοίτησαν 1342 γυναίκες και 566 άντρες, δηλαδή το 70.3% των αποφοίτων ΠΜΣ της ΣΚΕ ήταν γυναίκες. Από τη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας αποφοίτησαν 375 γυναίκες και 460 άντρες, δηλαδή μόλις το 44.9% του συνόλου των αποφοίτων ΠΜΣ της ΣΘΕΤ ήταν γυναίκες. Τέλος, από την Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού αποφοίτησαν 50 γυναίκες και 45 άντρες, δηλαδή το 52.6% του συνόλου των αποφοίτων ήταν γυναίκες. Τα παρακάτω Γραφήματα Γ64 και Γ65 αποτυπώνουν σε απόλυτους αριθμούς και σε ποσοστά την έμφυλη κατανομή των αποφοίτων ΠΜΣ σε όλες τις Σχολές του ΕΑΠ.



Γράφημα 64 (Γ64)



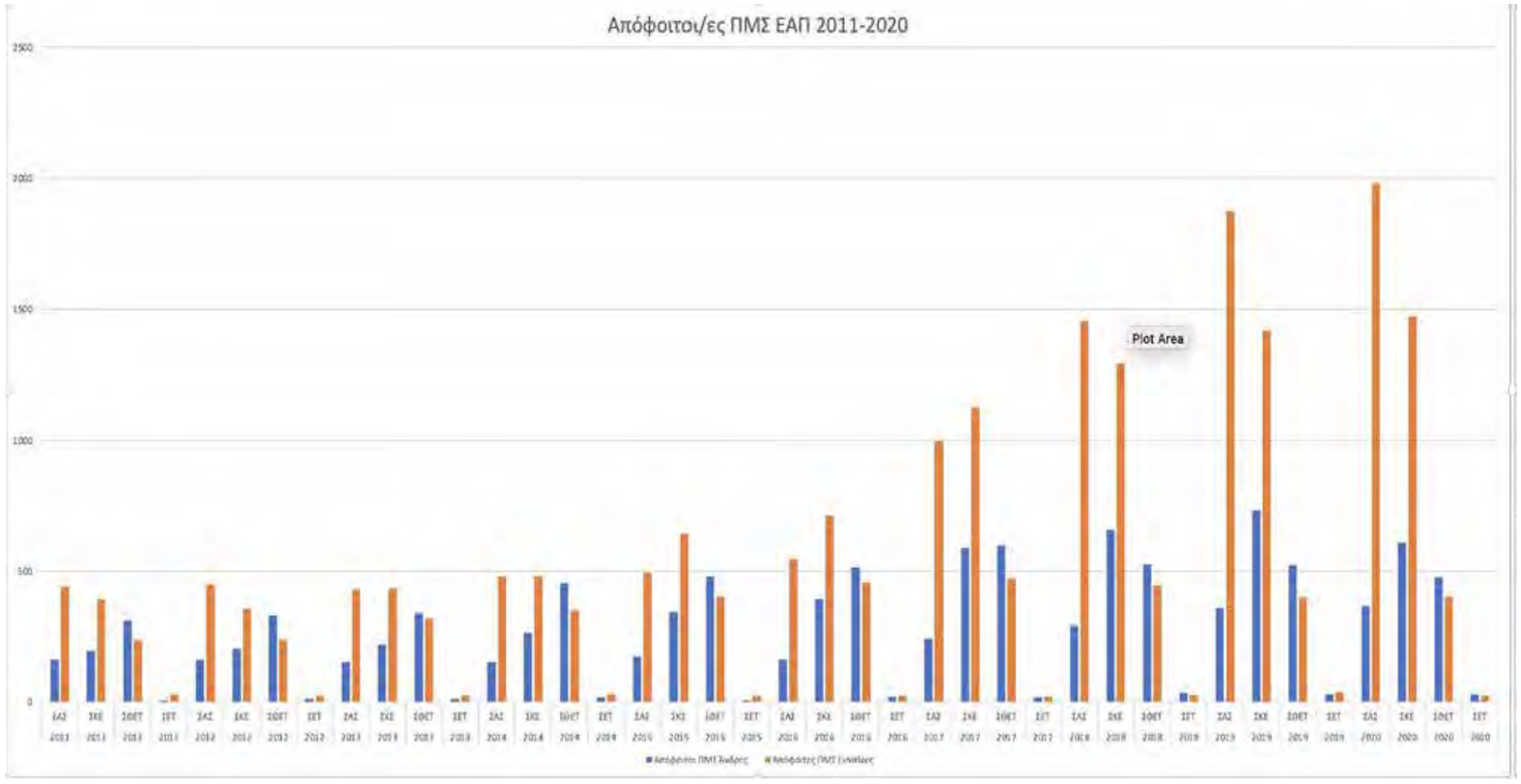
Γράφημα 65 (Γ65)

Πιο συγκεκριμένα, αξίζει να σημειωθεί ότι το έμφυλο χάσμα στη ΣΘΕΤ είναι μεγαλύτερο στους/στις αποφοίτους/ες προπτυχιακού επιπέδου ενώ φαίνεται να μειώνεται στους/στις αποφοίτους/ες μεταπτυχιακού επιπέδου. Παρόμοια εικόνα παρατηρούμε στις δύο πολυπληθέστερες Σχολές του ΕΑΠ, τη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών και τη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, που υπερτερούν αριθμητικά οι γυναίκες απόφοιτες ΠΜΣ. Τα παρακάτω Γραφήματα Γ66 και Γ67 αποτυπώνουν σε απόλυτους αριθμούς και ποσοστιαία ανά Σχολή την έμφυλη κατανομή των αποφοίτων ΠΜΣ του ΕΑΠ από το 2011-2020.

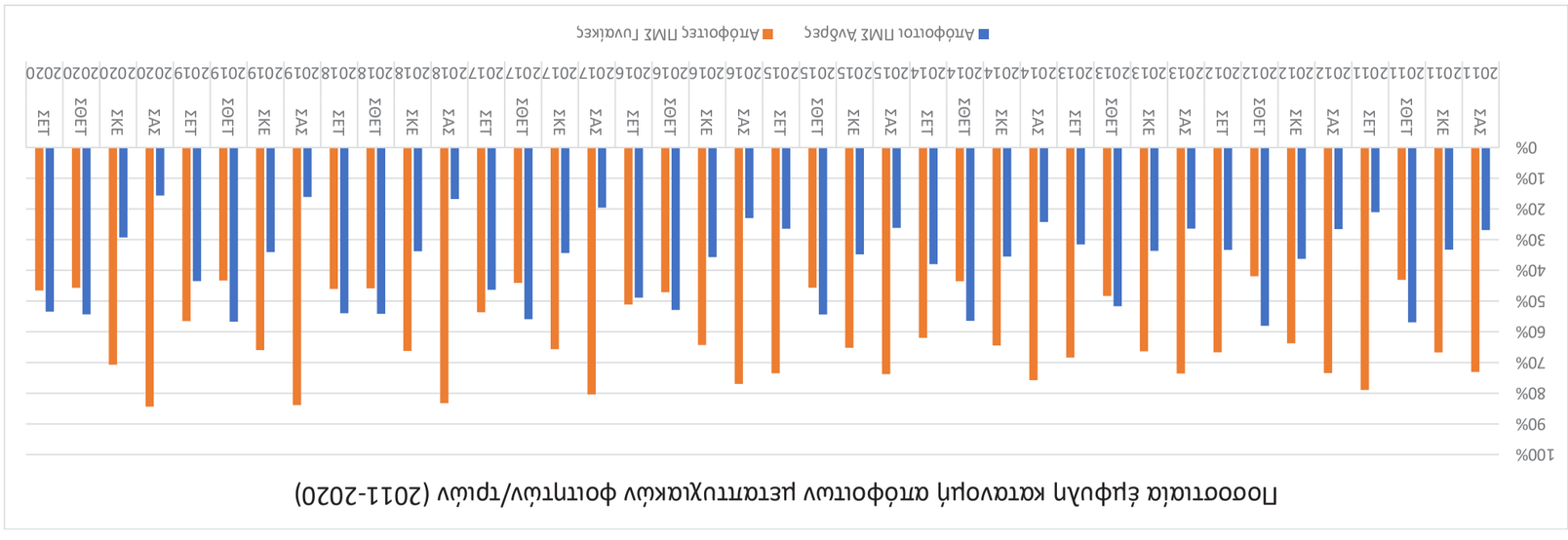
Εξετάζοντας την έμφυλη κατανομή των αποφοίτων ΠΜΣ ανά τριετία διαπιστώνουμε και πάλι το αριθμητικό προβάδισμα των γυναικών αποφοίτων ΠΜΣ έναντι των αντρών. Ειδικότερα, το 2011 από τα ΠΜΣ της Σχολής Ανθρωπιστικών

Σπουδών αποφοίτησαν 443 γυναίκες και 163 άντρες, από τα ΠΜΣ της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών αποφοίτησαν 395 γυναίκες και 197 άντρες, δηλαδή το 66.7% στο σύνολο των αποφοίτων ΠΜΣ ήταν γυναίκες· από τα ΠΜΣ της Σχολής Θετικών Επιστημών αποφοίτησαν 237 γυναίκες και 313 άντρες, δηλαδή 43.1% γυναίκες απόφοιτες ΠΜΣ. Τέλος, από τη Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού αποφοίτησαν 30 γυναίκες και 8 άντρες.

Το 2014, από τα ΠΜΣ της Σχολής Ανθρωπιστικών Επιστημών αποφοίτησαν 481 γυναίκες και 154 άντρες, δηλαδή το 75.7% του συνόλου των αποφοίτων ΠΜΣ της ΣΑΕ ήταν γυναίκες· από τα ΠΜΣ της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών αποφοίτησαν 483 γυναίκες και 266 άντρες, από τα ΠΜΣ της Σχολής Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας αποφοίτησαν 332 γυναίκες και 448 άντρες, δηλαδή 42.6% γυναίκες απόφοιτες ΠΜΣ στη ΣΘΕΤ. Τέλος, από τη Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού αποφοίτησαν 50 γυναίκες και 26 άντρες, δηλαδή 65.8% του συνόλου των αποφοίτων ΠΜΣ της ΣΕΤ ήταν γυναίκες. Το 2017-2018, από τα ΠΜΣ της Σχολής Ανθρωπιστικών Επιστημών αποφοίτησαν 998 γυναίκες και 243 άντρες, δηλαδή 80.4% γυναίκες απόφοιτες ΠΜΣ· από τη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών αποφοίτησαν 1126 γυναίκες και 590 άνδρες, δηλαδή 65.7% γυναίκες απόφοιτες· από τη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας αποφοίτησαν 442 γυναίκες και 584 άντρες (43.1%) και τέλος από τη Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού αποφοίτησαν 51 γυναίκες και 32 άντρες, δηλαδή 61.4% γυναίκες απόφοιτες ΠΜΣ.



Γράφημα 66 (Γ66)



Γράφημα 67 (Γ67)

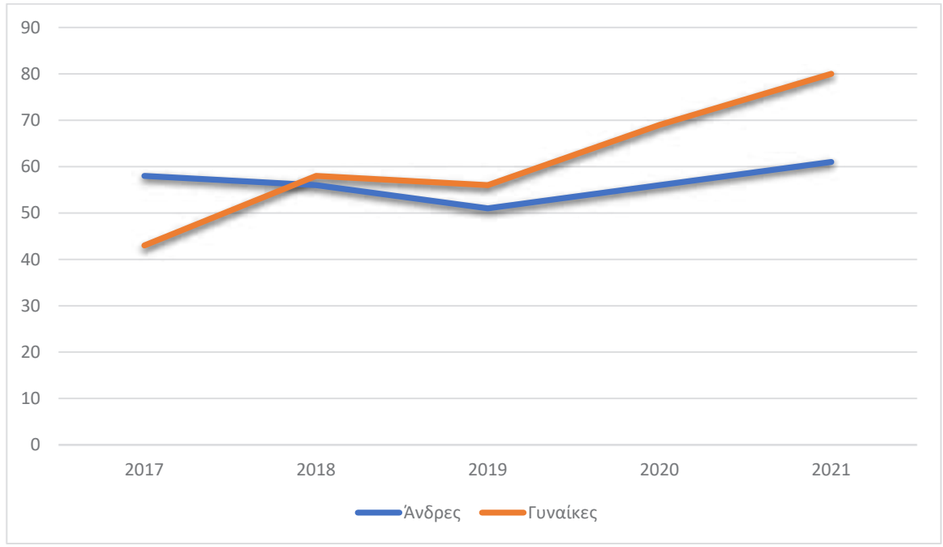
Σε γενικές γραμμές, οι γυναίκες απόφοιτες ΠΜΣ είναι περισσότερες από τους άνδρες αγγίζοντας πολύ υψηλά ποσοστά στις Σχολές Ανθρωπιστικών Επιστημών, Κοινωνικών Επιστημών και Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού (80.4% στη ΣΑΕ το 2017-18· 70.3% στη ΣΚΕ το 2020· 70.5% στη ΣΕΤ το 2015) ενώ στη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας η έμφυλη ψαλίδα μειώνεται αισθητά στα ΠΜΣ έναντι των ΠΠΣ της ΣΘΕΤ αγγίζοντας το 45.9% γυναίκες απόφοιτοι το 2017 και 45.2% γυναίκες απόφοιτοι το 2020. Αντίστοιχα, στα προπτυχιακά προγράμματα της Σχολής Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας οι γυναίκες απόφοιτες ήταν σταθερά γύρω στο 30% του συνόλου. Όμως αυτή η έμφυλη ποσοστιαία απόκλιση μπορεί να οφείλεται και στη διαφορά στους συνολικούς αριθμούς αποφοίτων ΠΠΣ και ΠΜΣ ανά Σχολή. Συνολικά, αξίζει να παρατηρηθεί πως οι γυναίκες απόφοιτες ΠΜΣ υπερτερούν αριθμητικά των αντρών ενόσω οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ είναι λιγότερες από τους άντρες στην πλειοψηφία των Σχολών του ΕΑΠ.

Τέλος, δεδομένου του γεγονότος ότι ο φοιτητικός πληθυσμός του ΕΑΠ περιλαμβάνει μέρος του ενεργού εργασιακού πληθυσμού αξίζει να διερευνηθούν περαιτέρω οι λόγοι για τους οποίους γυναίκες και άντρες επιλέγουν να συνεχίσουν τις σπουδές τους σε προπτυχιακό ή/και μεταπτυχιακό επίπεδο, οι συνθήκες σπουδών, οι προσδοκίες τους για το μέλλον, η αναπαραγωγή διακρίσεων στην εκπαίδευση και στο χώρο εργασίας με γνώμονα το φύλο (ανεργία γυναικών και αντρών, αριθμός γυναικών και ανδρών αυτο-απασχολούμενων, αριθμός γυναικών και ανδρών σε πλήρη ή/και μερική απασχόληση, διαφορές ανά επαγγελματικό κλάδο κτλ.) καθώς και ο βαθμός απορρόφησης των γυναικών μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους στην αγορά εργασίας (και τυχόν αλλαγές στην επαγγελματική τους πορεία πριν και μετά τις σπουδές τους στο ΕΑΠ).

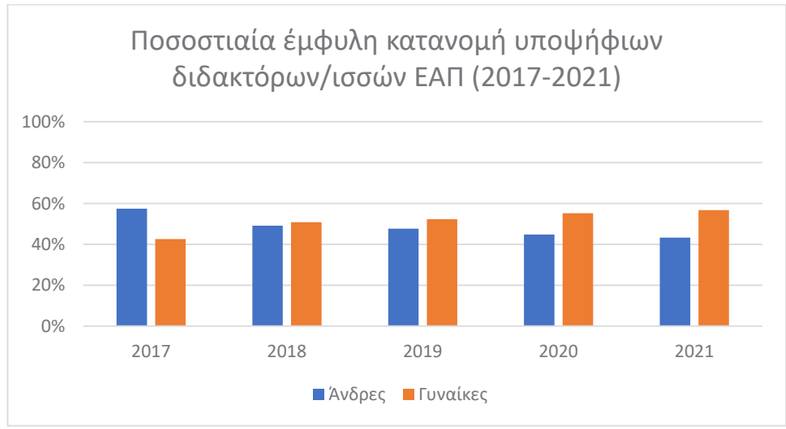
4.3.5 Έμφυλη κατανομή υποψήφιων διδακτόρων/ισσών και διδακτόρων/ισσών

4.3.5.1 Υποψήφιοι/ες διδάκτορες/ισσες

Το Μάρτιο 2021 ήταν εγγεγραμμένοι/ες 80 γυναίκες υποψήφιες διδακτόρισσες στο σύνολο του ΕΑΠ και 61 άντρες. Στη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών φοιτούσαν 40 γυναίκες και 8 άντρες. Στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών φοιτούσαν 12 άντρες και 12 γυναίκες. Στη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας ήταν εγγεγραμμένες 24 γυναίκες και 36 άντρες διδάκτορες/ισσες και τέλος στη Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού πραγματοποιούσαν διδακτορικές σπουδές 5 άνδρες και 4 γυναίκες. Τα παρακάτω Γραφήματα Γ68 και Γ69 αποτυπώνουν σε απόλυτους αριθμούς και σε ποσοστά το σύνολο των υποψήφιων διδακτόρων/ισσών σε όλες τις Σχολές του ΕΑΠ την περίοδο 2017-2021



Γράφημα 68 (Γ68)

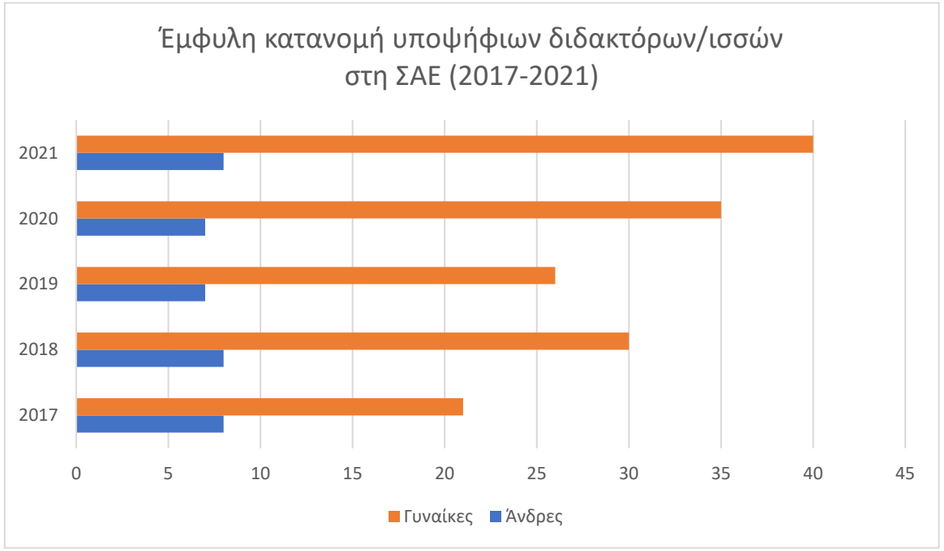


Γράφημα 69 (Γ69)

Προκειμένου να δοθεί μια ακριβέστερη εικόνα για το ερευνητικό δυναμικό του ΕΑΠ και να αναδυθούν συγκεκριμένες έμφυλες διαφορές θα εξετάσουμε την έμφυλη κατανομή υποψήφιων διδακτόρων/ισσών ανά Σχολή την τελευταία πενταετία (2017-2021) που αποτυπώνεται στα Γραφήματα Γ70, Γ71, Γ72 και στον Πίνακα Π6.

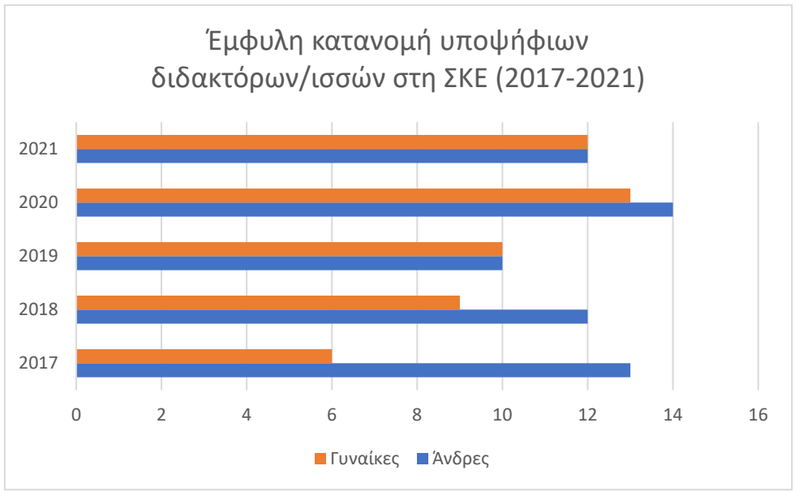
Στη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών (βλ. Γράφημα Γ70) το 2017 καταγράφηκαν 21 γυναίκες και 8 άντρες υποψήφιοι διδάκτορες/ισσες· το 2018 καταγράφηκαν 30 γυναίκες και 8 άντρες· το 2019 καταγράφηκαν 7 άντρες και 26 γυναίκες· το 2020 πραγματοποιούσαν διδακτορικές σπουδές 35 γυναίκες και 7 άντρες και τέλος το 2021, στη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών ήταν εγγεγραμμένοι/ες 40 γυναίκες και 8 άντρες υποψήφιοι/ες διδάκτορες/ισσες. Τα τελευταία χρόνια, οι γυναίκες υποψήφιες διδακτόρισσες υπερτερούν αριθμητικά των αντρών. Παρόλα αυτά αξίζει να επισημανθεί ότι ο συνολικός αριθμός των γυναικών υποψήφιων διδακτορισσών

δεν είναι ιδιαίτερα υψηλός λαμβάνοντας υπόψη ότι στη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών φοιτούν πολύ περισσότερες γυναίκες σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο έναντι των αντρών.



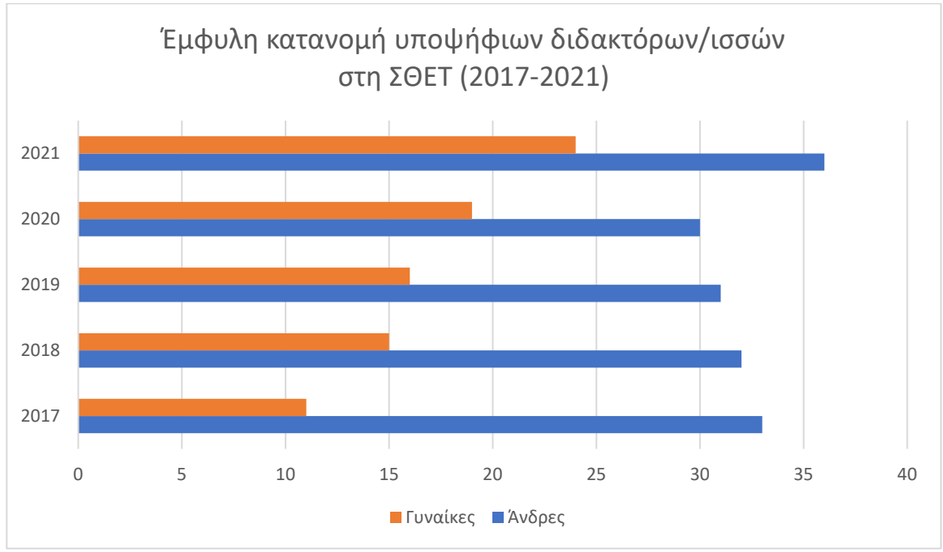
Γράφημα 70 (Γ70)

Στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών (βλ. Γράφημα Γ71), τη δεύτερη πολυπληθέστερη σχολή μαζί με τη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών, διεξήγαγαν διδακτορικές σπουδές το 2021, 12 άντρες και 12 γυναίκες· το 2020, 14 άντρες και 13 γυναίκες· το 2019, 10 γυναίκες και 10 άντρες· το 2018, 12 άντρες και 9 γυναίκες και το 2017, 6 γυναίκες και 13 άντρες. Σε γενικές γραμμές, στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών οι γυναίκες υποψήφιες διδακτόρισσες είναι λιγότερες ή ισάριθμες με τους άντρες υποψήφιους διδάκτορες.



Γράφημα 71 (Γ71)

Στη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας (βλ. Γράφημα Γ72), όπου υπερτερούν αριθμητικά οι άντρες σε όλες τις βαθμίδες μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ καθώς και στους συνολικούς αριθμούς φοιτητών σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο, το 2017 ήταν 11 γυναίκες υποψήφιες διδακτόρισσες έναντι 33 αντρών· το 2018, 15 γυναίκες υποψήφιες διδακτόρισσες έναντι 32 αντρών· το 2019, 16 γυναίκες υποψήφιες διδακτόρισσες έναντι 31 αντρών· το 2020, 19 γυναίκες υποψήφιες διδακτόρισσες έναντι 30 αντρών και τέλος, το 2021, 24 γυναίκες υποψήφιες διδακτόρισσες έναντι 36 αντρών. Μεταξύ 2017-2021, κατά μέσο όρο, ο αριθμός των αντρών υποψήφιων διδακτόρων είναι διπλάσιος των γυναικών.



Γράφημα 72 (Γ72)

Τέλος, αναφορικά με τη Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού θα λέγαμε πως η έμφυλη κατανομή υποψήφιων διδακτόρων/ισσών είναι περίπου ισάριθμη. Στο παρακάτω Πίνακα Π6 καταγράφεται σε απόλυτους αριθμούς η κατανομή ανδρών-γυναικών εγγεγραμμένων για διδακτορικές σπουδές από το 2017 έως και το 2021.

Πίνακας Π6 Έμφυλη κατανομή υποψηφίων διδακτόρων/ισσών στη ΣΕΤ (2017-2021)

Έτη	Άνδρες Υποψήφιοι διδάκτορες	Γυναίκες Υποψήφιες διδακτόρισσες
2017	4	5
2018	4	4
2019	3	4
2020	5	2
2021	5	4

Πίνακας 6 (Π6)

4.3.5.2 Απόφοιτοι/ες Διδάκτορες/ισσες

Από τα δεδομένα του Πίνακα Π7 προκύπτει ότι το 2021 αναγορεύτηκαν διδάκτορες/ισσες 5 γυναίκες και 6 άντρες. Το 2020 ολοκλήρωσαν τις διδακτορικές τους σπουδές 4 άντρες και 5 γυναίκες· το 2019 αποφοίτησαν 5 άντρες και 6 γυναίκες· το 2018 αναγορεύτηκαν διδάκτορες/ισσες 3 άντρες και 3 γυναίκες και το 2017, 4 γυναίκες και 4 άντρες. Παρατηρούμε μία τάση ισάριθμης κατανομής σε επίπεδο αποφοίτων διδακτορικού επιπέδου. Ταυτόχρονα πρέπει να ληφθεί υπόψη το μέγεθος της κάθε Σχολής και το σύνολο των υποψήφιων διδακτόρων/ισσών ανά Σχολή και ανά έτος (βλ. Πίνακα Π8).

Πίνακας Π7 Έμφυλη κατανομή Απόφοιτων Διδακτόρων/ισσών (2017-2021)

Έτος	Άνδρες Απόφοιτοι Διδάκτορες	Γυναίκες Απόφοιτες Διδακτόρισσες	Σύνολο Αποφοίτων Διδακτόρων/ισσών
2021	6	5	11
2020	4	5	9
2019	5	6	11
2018	3	3	6
2017	4	4	8

Πίνακας 7 (Π7)

Πίνακας Π8 Έμφυλη κατανομή Απόφοιτων Διδακτόρων/ισσών ανά Σχολή

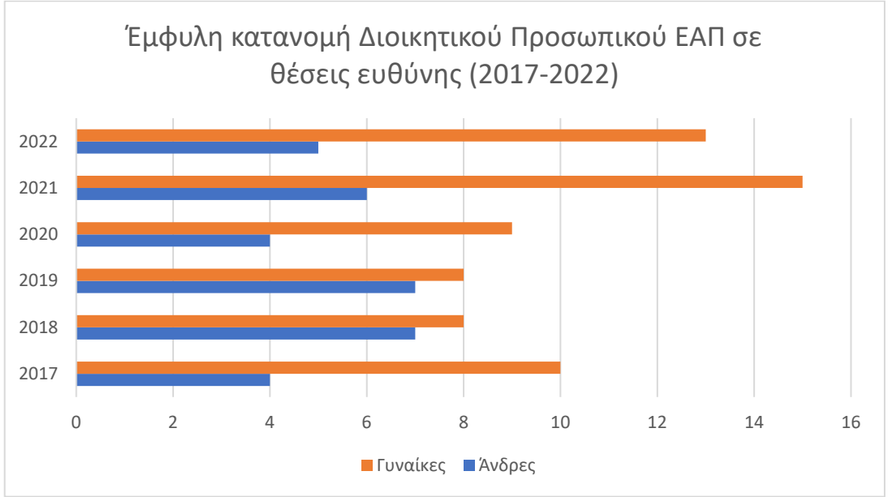
Έτος	ΣΑΕ		ΣΚΕ		ΣΘΕΤ		ΣΕΤ	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
2021	1	3	1	2	3	0	1	0
2020	0	1	0	1	4	2	0	1
2019	0	5	0	0	4	1	1	0
2018	0	2	1	0	2	0	0	1
2017	2	2	0	2	2	0	0	0

Πίνακας 8(Π8)

4.4 Διοικητικό Προσωπικό ΕΑΠ

Παρατηρείται σημαντική διαφοροποίηση όσον αφορά την έμφυλη κατανομή μεταξύ μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ και μελών διοικητικού προσωπικού[40] με τις γυναίκες να κατέχουν θέσεις ευθύνης στον τομέα της διοίκησης, αλλά λιγότερο στη διδασκαλία και την έρευνα. Το γεγονός αυτό αναδεικνύει και ένα διάχυτο έμφυλο στερεότυπο στο χώρο εργασίας που θέλει τις γυναίκες να αναλαμβάνουν ρόλους διοικητικής ευθύνης ή/και υποστήριξης και όχι να ηγούνται της ερευνητικής και εκπαιδευτικής διαδικασίας σε θέσεις Διευθυντριών Προγραμμάτων Σπουδών και/ή Συντονιστριών Θεματικών Ενοτήτων.

Συγκεκριμένα, κατά το χρονικό διάστημα 2017-2022 απασχολούνται στο σύνολο 34 γυναίκες και 13 άντρες διοικητικοί/ες υπάλληλοι αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ). Όσον αφορά διοικητικούς υπαλλήλους ορισμένου χρόνου (ΙΔΟΧ), το 2019 και το 2020 καταγράφηκαν 16 γυναίκες και 11 άντρες. Μεταξύ των διοικητικών υπαλλήλων σε θέσεις ευθύνης συναντούμε στην πλειοψηφία γυναίκες. Το παρακάτω Γράφημα Γ73 συνοψίζει σε απόλυτους αριθμούς την έμφυλη κατανομή των μονίμων διοικητικών υπαλλήλων του ΕΑΠ ανά θέση ευθύνης. Σε θέσεις ευθύνης διοικητικού προσωπικού (επίπεδο: Προϊστάμενοι/ες Διευθύνσεων, Προϊστάμενοι/ες Τμημάτων, Προϊστάμενοι/ες Γραμματειών, κ.ά.) καταγράφηκαν το Μάρτιο 2022, 13 γυναίκες και 4 άντρες· το 2021, 15 γυναίκες και 6 άντρες· το 2020, 9 γυναίκες και 4 άντρες· το 2019, 8 γυναίκες και 7 άντρες· η ίδια κατανομή καταγράφηκε και το 2018· τέλος, το 2017 καταγράφηκαν 10 γυναίκες και 4 άντρες.



Γράφημα 73 (Γ73)

[40] Για το Διοικητικό Προσωπικό του ΕΑΠ παρουσιάζονται δεδομένα που αφορούν αποκλειστικά διοικητικούς υπαλλήλους ΙΔΑΧ και ΙΔΟΧ. Δεν συμπεριλαμβάνονται δηλαδή στα δεδομένα οι διοικητικοί υπάλληλοι με άλλου είδους εργασιακές σχέσεις - συμβάσεις (μη μόνιμοι).

4.5 Προγράμματα Σπουδών ΕΑΠ και Θεματικές Ενότητες με εστίαση και/ή με αναφορές/ενότητες σε θέματα φύλου, έμφυλης ισότητας, έμφυλων στερεοτύπων και σεξουαλικότητας (ακαδημαϊκό έτος 2021-2022)

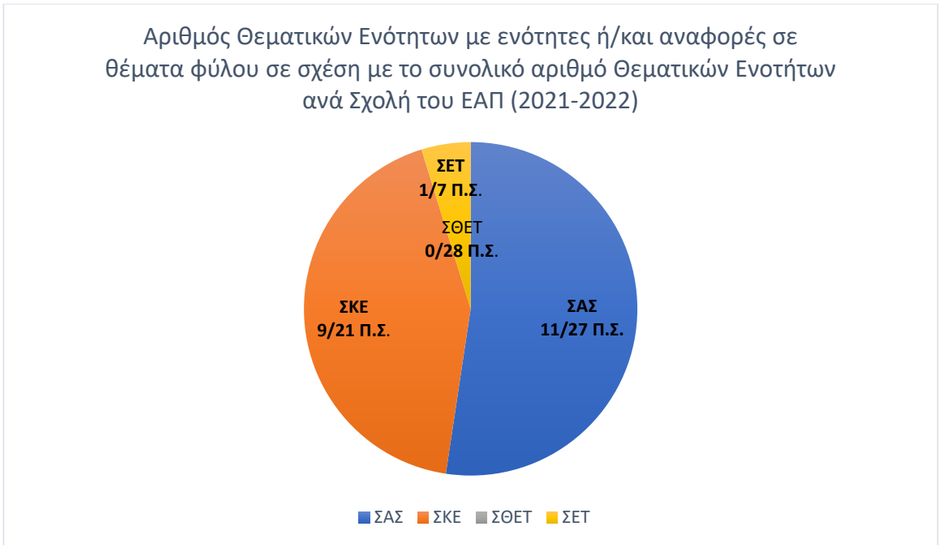
Σε επίπεδο Προγραμμάτων Σπουδών έχει εγκριθεί και αναμένεται να ξεκινήσει το Μάρτιο του 2023 Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών με τίτλο: «Σπουδές φύλου: Μεθοδολογίες, θεωρίες, πολιτικές».

Από τα υπόλοιπα 77 Προγράμματα Σπουδών (προπτυχιακά, μεταπτυχιακά, ειδικά και σύντομα ΠΣ του ΚΕΔΙΒΙΜ) κανένα δεν εστιάζει σε θέματα φύλου, έμφυλων ανισοτήτων, κοινωνικού φύλου, σεξουαλικότητας κ.λπ.

Με βάση τις απαντήσεις[41] των Συντονιστών/στριών Θεματικών Ενοτήτων των ΠΣ του ΕΑΠ, στο σύνολο των 77 Προγραμμάτων Σπουδών του ΕΑΠ, 2 Θεματικές Ενότητες εστιάζουν αποκλειστικά σε θέματα φύλου, έμφυλων ανισοτήτων, κοινωνικού φύλου, σεξουαλικότητας κ.λπ. Οι Θεματικές Ενότητες αυτές εντάσσονται σε Μεταπτυχιακά Προγράμματα Σπουδών, 1 ΜΠΣ της Σχολής Ανθρωπιστικών Επιστημών και 1 ΜΠΣ της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών.

Ωστόσο, αναφέρονται Θεματικές Ενότητες, για 21 από τα 77 Προγράμματα Σπουδών, με ενότητες ή/και αναφορές σε έμφυλες ανισότητες, κοινωνικό φύλο, σεξουαλικότητα κ.λπ. (βλ. Γράφημα Γ74).

Επίσης, έχει εγκριθεί και αναμένεται η προσφορά Σύντομου Προγράμματος Σπουδών (ΚΕΔΙΒΙΜ) του οποίου 2 Θεματικές Ενότητες θα εστιάζουν στα παραπάνω θέματα.



Γράφημα 74 (Γ74)

Ειδικότερα σε επίπεδο Σχολών η κατανομή έχει ως εξής: 11 από τα 27 Προγράμματα Σπουδών της Σχολής Ανθρωπιστικών Επιστημών, 9 από τα 21 Προγράμματα Σπουδών της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών, ένα (1) από τα 7 Προγράμματα Σπουδών της Σχολής

[41] Τα δεδομένα που παρουσιάζονται στην εν λόγω ενότητα αφορούν σε απόψεις – γνώμη των Συντονιστών/στριών των Θεματικών Ενοτήτων σχετικά με την ύπαρξη τυχόν εστίασης και/ή αναφοράς (σε επιμέρους ενότητες των ΘΕ) σε θέματα φύλου, έμφυλης ισότητας, έμφυλων στερεοτύπων και σεξουαλικότητας.

Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού και κανένα (0) από τα 28 Προγράμματα Σπουδών της Σχολής Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας (βλ. Γράφημα Γ74). Παρατηρείται, επομένως, ότι τα ζητήματα φύλου και έμφυλων ανισοτήτων δεν περιλαμβάνονται κατά κανόνα στα προγράμματα σπουδών των «σκληρών» επιστημών (π.χ. Μαθηματικών, Φυσικής κλπ).

Σε επίπεδο Θεματικών Ενοτήτων από το σύνολο των 77 Προγραμμάτων Σπουδών του ΕΑΠ, 16 Θεματικές Ενότητες Προπτυχιακών Προγραμμάτων Σπουδών και 34 Θεματικές Ενότητες Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων Σπουδών έχουν ενότητες ή/και αναφορές σε έμφυλες ανισότητες, κοινωνικό φύλο, σεξουαλικότητα κ.λπ.

Ειδικότερα σε επίπεδο Σχολών η κατανομή έχει ως εξής (βλ. Πίνακα Π9):

α) <u>για τα Προπτυχιακά Προγράμματα Σπουδών</u> 10 από τις 39 Θεματικές Ενότητες της Σχολής Ανθρωπιστικών Επιστημών και 6 από τις 67 Θεματικές Ενότητες της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών έχουν ενότητες ή/και αναφορές σε έμφυλες ανισότητες, κοινωνικό φύλο, σεξουαλικότητα κ.λπ.

β) <u>για τα Μεταπτυχιακά Προγράμματα Σπουδών</u> 23 από τις 147 Θεματικές Ενότητες της Σχολής Ανθρωπιστικών Επιστημών, 8 από τις 137 Θεματικές Ενότητες της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών και 1 από τις 36 Θεματικές Ενότητες της Σχολής Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού έχουν ενότητες ή/και αναφορές σε έμφυλες ανισότητες, κοινωνικό φύλο, σεξουαλικότητα κ.λπ. Επίσης, 2 από τις 2 Θεματικές Ενότητες του Ειδικού Προγράμματος Σπουδών της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών.

Πίνακας Π9 Κατανομή Θεματικών Ενοτήτων με αναφορές σε θέματα φύλου σε ΠΠΣ και ΠΜΣ σε σχέση με το συνολικό αριθμό Θεματικών Ενοτήτων ΠΠΣ και ΠΜΣ ανά Σχολή του ΕΑΠ

Σχολή ΕΑΠ	ΠΠΣ	ΠΜΣ	Σύνολο ΠΠΣ & ΠΜΣ
Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών	10 από τις 39 ΘΕ (25%)	23 από τις 137 ΘΕ (16.78%)	33 από τις 176 ΘΕ (18.75%)
Σχολή Κοινωνικών Επιστημών	6 από τις 67 ΘΕ (8.95%)	8 από τις 137 ΘΕ (5.83%)	14 από τις 204 ΘΕ (6.86%)
Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας	0 ΘΕ (0.00%)	0 Θ.Ε. (0.00%)	0 ΘΕ (0.00%)
Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού	0 ΘΕ (0.00%)	1 από τις 36 ΘΕ (2.77%)	1 από τις 36 ΘΕ (2.77%)

Πίνακας 9 (Π9)

4.6 Έρευνα ΕΑΠ: Μεταπτυχιακές Διπλωματικές Εργασίες και Ερευνητικά Έργα με εστίαση και/ή με αναφορές/ενότητες σε θέματα φύλου, έμφυλης ισότητας, έμφυλων στερεοτύπων και σεξουαλικότητας.

4.6.1 Μεταπτυχιακές Διπλωματικές Εργασίες με θεματική φύλου και σεξουαλικότητας

Εξετάζοντας[42] τις Μεταπτυχιακές Διπλωματικές Εργασίες (ΜΔΕ) που έχουν συγγραφεί στο πλαίσιο Μεταπτυχιακών Διπλωμάτων Ειδίκευσης στο ΕΑΠ και αναφέρονται σε θέματα φύλου και σεξουαλικότητας από το 2011 έως και το 2021 (βλ. Πίνακα Π10), διαπιστώνεται ότι η πλειοψηφία των ΜΔΕ με αυτήν την εστίαση έχουν πραγματοποιηθεί στη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών (σύνολο 114 ΜΔΕ από το 2012 έως σήμερα) ενώ στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών έχουν πραγματοποιηθεί 12 ΜΔΕ σε θέματα φύλου την τελευταία δεκαετία (2011-2021). Μόνον 1 ΜΔΕ σε θέματα φύλου έχει πραγματοποιηθεί στη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας και άλλη 1 1 ΜΔΕ στη Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού.

Πίνακας Π10 Κατανομή ΜΔΕ σε θέματα φύλου και σεξουαλικότητας ανά Σχολή ΕΑΠ (2012-2021)

Αριθμός ΜΔΕ σε θέματα φύλου και σεξουαλικότητας ανά Σχολή ΕΑΠ	**Ακαδημαϊκά έτη**									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Αριθμός ΜΔΕ στη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών	4	1	2	9	15	16	14	20	14	19
Αριθμός ΜΔΕ στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών	0	0	0	1	0	1	1	5	1	3
Αριθμός ΜΔΕ στη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Αριθμός ΜΔΕ στη Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Βιώσιμου Σχεδιασμού										

Πίνακας 10 (Π10)

[42] Τα δεδομένα των Πινάκων Π10 και Π11 δόθηκαν από τη Βιβλιοθήκη του ΕΑΠ που ανέλαβε τον εντοπισμό και επεξεργασία των απαραίτητων στοιχείων για τις ΜΔΕ του ΕΑΠ με την ακόλουθη μεθοδολογία. Το εμπειρικό υλικό αντλήθηκε από την πλατφόρμα apothesis (https://apothesis.eap.gr/)

Για τον εντοπισμό του εμπειρικού υλικού χρησιμοποιήθηκαν οι ακόλουθες «λέξεις κλειδιά», οι οποίες αναγράφονταν κάθε φορά στο πεδίο αναζήτησης: ισότητα φύλων, έμφυλα στερεότυπα, φεμινισμός, διακρίσεις, ταυτότητα και φύλο, εκπαίδευση και φύλο, σεξισμός, γυναίκα, ανισότητα.

Τα στάδια της διαδικασίας αναζήτησης είχαν ως εξής: Αναγραφή της λέξης κλειδί στο πεδίο αναζήτησης, Επιλογή χρονικού περιορισμού π.χ. 2021, Εμφάνιση αποτελεσμάτων, Ανάγνωση τίτλων ΜΔΕ, περιλήψεων και λέξεων κλειδιών, Ανασκόπηση των περιεχομένων της κάθε ΜΔΕ, Ανασκόπηση στο πλήρες κείμενο της Διπλωματικής (ιδιαίτερα στο κεφάλαιο Συμπεράσματα), Επιλογή των ΜΔΕ που συνάδουν με το θέμα της ισότητας των φύλων, Καταχώρηση στο αρχείο excel.

Η μελέτη των δεδομένων του Πίνακα Π10 αναδεικνύει την ιδιαίτερα μειωμένη εστίαση της θεματολογίας των ΜΔΕ του ΕΑΠ σε ζητήματα φύλου και σεξουαλικότητας.

Πίνακας Π11 Κατανομή ΜΔΕ σε θέματα φύλου και σεξουαλικότητας ανά Σχολή ΕΑΠ (2012-2021)

ΜΔΕ στο ΕΑΠ	**Ακαδημαϊκά έτη**									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Αριθμός ΜΔΕ στο ΕΑΠ	1.789	1.957	2.250	2.236	2.596	2.927	3.820	4.289	4.413	4.472
Ποσοστό ΜΔΕ σε θέματα φύλου και σεξουαλικότητας	0.20%	0.05%	0.09%	0.44%	0.61%	0.61%	0.39%	0.58%	0.33%	0.49%

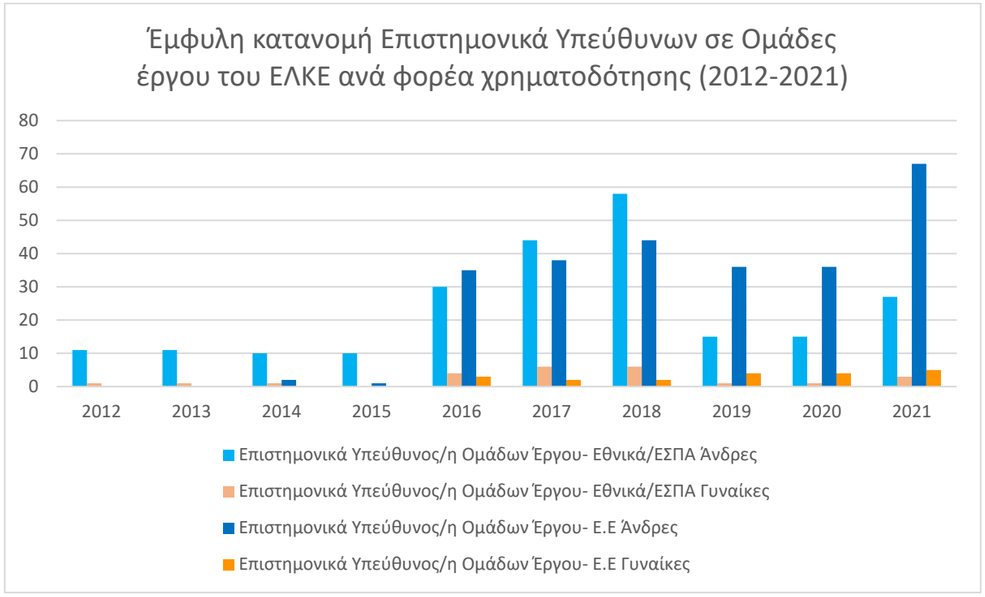
Πίνακας 11 (Π11)

4.6.2 Έμφυλη κατανομή ομάδων ερευνητικών έργων του ΕΛΚΕ (ανά φορέα χρηματοδότησης)

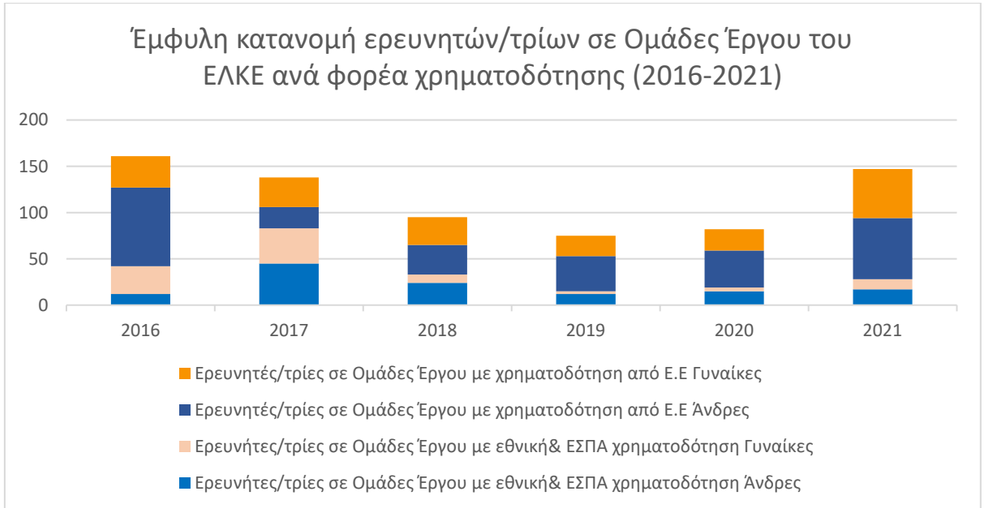
Τα δεδομένα συλλέχθησαν από τον ΕΛΚΕ για τα τελευταία 10 χρόνια (2012-2021) και αφορούν την έμφυλη κατανομή επιστημονικών υπεύθυνων, ερευνητών/τριών και λοιπού προσωπικού των ομάδων έργου ανά φορέα και πλαίσιο χρηματοδότησης (εθνικά και ΕΣΠΑ & ΕΕ Horizon, Erasmus+, AMIF).

Από το Γράφημα Γ75 (σε απόλυτους αριθμούς) προκύπτει ότι η πλειοψηφία των Επιστημονικά Υπεύθυνων σε ομάδες Έργου του ΕΛΚΕ είναι κατά βάση άντρες ακαδημαϊκοί τόσο όσον αφορά ερευνητικά έργα που υλοποιούνται σε πλαίσιο εθνικής χρηματοδότησης (και ΕΣΠΑ) όσο και αυτά που χρηματοδοτούνται από την ΕΕ. Όσον αφορά τα στοιχεία για τους ερευνητές/τριες που συμμετέχουν σε Ομάδες Έργου από το Γράφημα Γ76 (σε απόλυτους αριθμούς) προκύπτει ότι αριθμητικό προβάδισμα έχουν και πάλι οι άντρες ερευνητές με τον αριθμό των γυναικών να τείνει να αυξάνεται σε έργα που χρηματοδοτούνται από την Ε.Ε έναντι των εθνικών/ΕΣΠΑ χρηματοδοτήσεων.

85

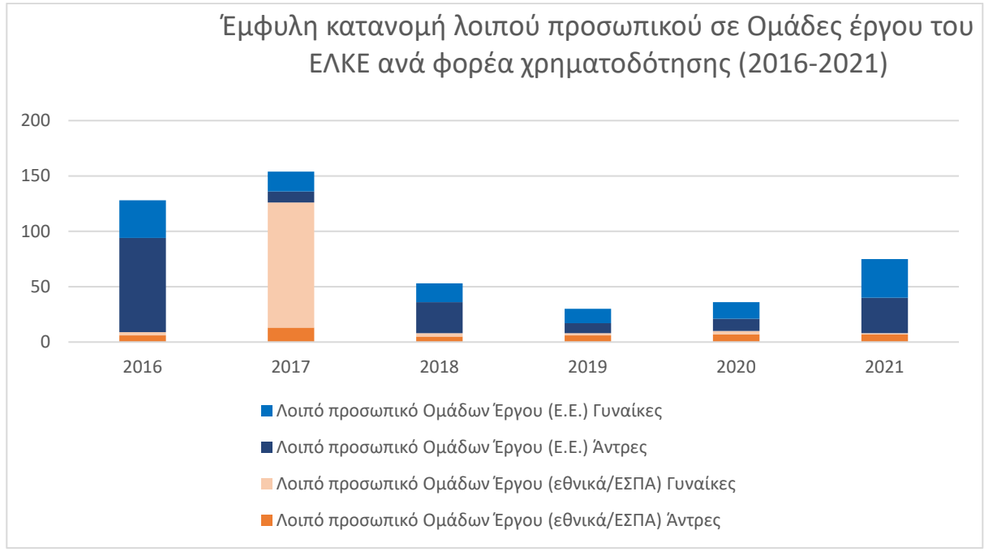


Γράφημα 75 (Γ75)



Γράφημα 76 (Γ76)

Αναφορικά με το λοιπό προσωπικό (βλ. Γράφημα Γ77 σε απόλυτους αριθμούς) οι άνδρες και πάλι υπερτερούν αριθμητικά ενώ το 2017 σημειώνεται μία μεγάλη αύξηση στον αριθμό των γυναικών που απασχολείται ως λοιπό προσωπικό σε ομάδες έργου με εθνική χρηματοδότηση συμπεριλαμβανομένου και του ΕΣΠΑ για να μειωθεί και πάλι το 2018. Τέλος, αξίζει να επισημανθεί ότι από το 2012 έως και το 2021 δεν έχει χρηματοδοτηθεί κανένα έργο με αντικείμενο ή εστίαση στο φύλο, τις έμφυλες ανισότητες και τη σεξουαλικότητα ούτε και δράσεις που να προωθούν την έμφυλη ισότητα.



Γράφημα 77 (Γ77)

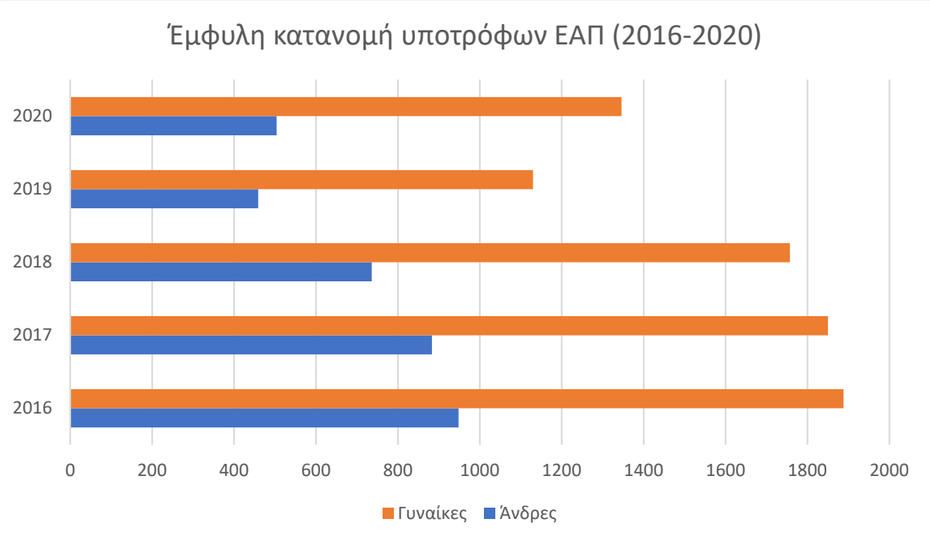
Σε γενικές γραμμές, παρατηρούμε ότι οι γυναίκες δεν ηγούνται στο τομέα της έρευνας ενώ ταυτόχρονα γυναίκες αποτελούν το κύριο φοιτητικό δυναμικό του ΕΑΠ (και υπερτερούν αριθμητικά σε σχέση με τους άντρες σε όλα τα δεδομένα που έχουμε αναλύσει σχετικά με τον φοιτητικό πληθυσμό του ΕΑΠ). Το γεγονός αυτό αντανακλά κοινωνικά δομικές έμφυλες ανισότητες που αναπαράγονται σε βάθος δεκαετίας και στο ΕΑΠ με ιδιαίτερα περιορισμένες τάσεις άμβλυνσης/μείωσης της έμφυλης ψαλίδας μιας και δεν έχει καταγραφεί καμία δράση πολιτικής του Ιδρύματος που να εστιάζει στην καταπολέμηση των έμφυλων ανισοτήτων εντός του ΕΑΠ.

4.7 Υποτροφίες φοιτητών/τριών στο ΕΑΠ

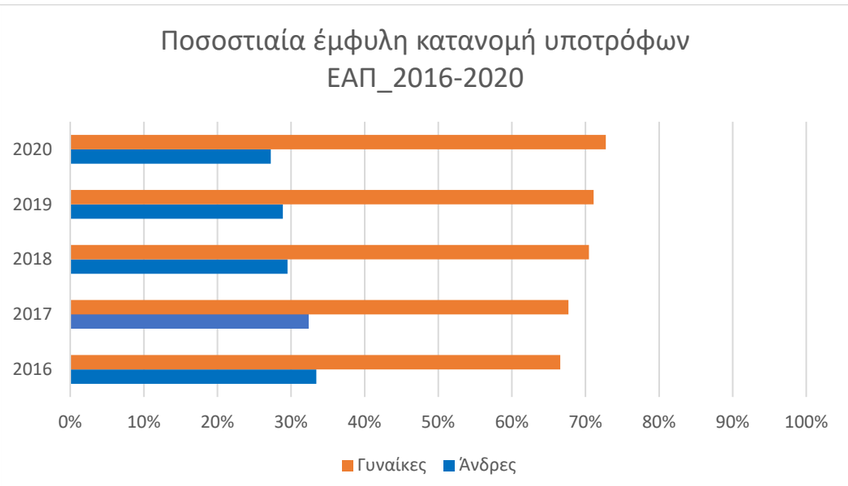
Στο ΕΑΠ χορηγούνται υποτροφίες αριστείας για τις προπτυχιακές και μεταπτυχιακές Θεματικές Ενότητες των Προγραμμάτων Σπουδών. Η χορήγηση υποτροφιών αριστείας πραγματοποιείται βάσει ποσοστού επί των ενεργών φοιτητών του εκάστοτε Προγράμματος Σπουδών, ανά ακαδημαϊκό έτος/εξάμηνο. Το ποσοστό των υποτρόφων ορίζεται ανά Πρόγραμμα Σπουδών από τη Διοικούσα Επιτροπή του Πανεπιστημίου κατά τη διάρκεια του ακαδημαϊκού έτους. Συγκεκριμένα: 1) Στους φοιτητές των προπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών χορηγείται υποτροφία αριστείας για τα τέσσερα (4) πρώτα ακαδημαϊκά έτη των σπουδών τους με την προϋπόθεση ότι έχουν επιλέξει να παρακολουθήσουν κατά το τρέχον ακαδημαϊκό έτος/εξάμηνο το μέγιστο επιτρεπτό αριθμό Θεματικών Ενοτήτων (3 Θεματικές Ενότητες στα Προγράμματα Σπουδών με ετήσια διάρθρωση και 3 Θεματικές Ενότητες στα Προγράμματα Σπουδών με εξαμηνιαία διάρθρωση ανά ακαδημαϊκό εξάμηνο) εκτός των εργαστηριακών κύκλων σύμφωνα με τη διάρθρωση του προγράμματος σπουδών, όπως ορίζεται από τις Κοσμητείες των Σχολών του Ιδρύματος και συγκεντρώνουν σε κάθε μια από αυτή βαθμό από 8,5 και άνω. 2) Στους/Στις φοιτητές/τριες των ΠΜΣ με ετήσιες Θεματικές Ενότητες σπουδών χορηγείται υποτροφία αριστείας για τα δυο (2) πρώτα ακαδημαϊκά έτη των σπουδών τους με την προϋπόθεση έχουν επιλέξει να παρακολουθήσουν κατά το τρέχον ακαδημαϊκό έτος το μέγιστο επιτρεπτό αριθμό Θεματικών Ενοτήτων (2 Θεματικές Ενότητες),

σύμφωνα με τη διάρθρωση του προγράμματος σπουδών, όπως ορίζεται από τις Κοσμητείες των Σχολών του Ιδρύματος και συγκεντρώνουν σε κάθε μια από αυτή βαθμό από 8,5 και άνω. Οι υποτροφίες με κριτήρια απονέμονται με βάση το συνδυασμό οικονομικών (ετήσιο εισόδημα), κοινωνικών (οικογενειακή κατάσταση) και ακαδημαϊκών κριτηρίων. Οι υποτροφίες αριστείας και με κριτήρια αφορούν την ολική ή μερική απαλλαγή των φοιτητών/τριών από τη συμμετοχή τους στις δαπάνες σπουδών για το ακαδημαϊκό έτος.

Τα παρακάτω Γραφήματα Γ78 και Γ79 αποτυπώνουν σε απόλυτους αριθμούς και σε ποσοστά την έμφυλη κατανομή υποτρόφων για τη περίοδο 2016-2020 όπου παρατηρούμε ότι οι γυναίκες που λαμβάνουν υποτροφίες για τις σπουδές τους είναι περισσότερες από τους άντρες.



Γράφημα 78 (Γ78)



Γράφημα 79 (Γ79)

4.8 Κέντρο Επιμόρφωσης και Διά Βίου Μάθησης ΕΑΠ

Το Κέντρο Επιμόρφωσης και Διά Βίου Μάθησης (ΚΕΔΙΒΙΜ) του ΕΑΠ ιδρύθηκε με την υπ' αριθμό 20217/Ζ1/22-02-2021 (ΦΕΚ 818/Β'/02-03-2021) υπουργική απόφαση. Αποτελεί Ανεξάρτητη Μονάδα του Ιδρύματος με βάση το εθνικό και ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο για τη Διά Βίου Μάθηση. Το ΚΕΔΙΒΙΜ οργανώνει και πραγματοποιεί προγράμματα μη τυπικής εκπαίδευσης η οποία στοχεύει στην συνεχιζόμενη εκπαίδευση, κατάρτιση και εν γένει δια βίου μάθηση. Τα επιμορφωτικά προγράμματα οδηγούν στην απονομή αντίστοιχων πιστοποιητικών μη τυπικής εκπαίδευσης, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, ενώ μπορεί να υλοποιούνται και σε συνεργασία με ΑΕΙ ή ερευνητικά κέντρα της ημεδαπής και αναγνωρισμένα ομοταγή Ιδρύματα της αλλοδαπής, με απόφαση της Συγκλήτου, ύστερα από εισήγηση του Συμβουλίου του ΚΕΔΙΒΙΜ. Οι βασικοί άξονες δράσης του ΚΕΔΙΒΙΜ είναι:

- Ανάπτυξη Προγραμμάτων Επιμόρφωσης, Κατάρτισης και εν γένει Δια Βίου Μάθησης καθώς και Επιμορφωτικών Σεμιναρίων.
- Ανάπτυξη προγραμμάτων εξ αποστάσεως Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.
- Ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού.
- Σύναψη προγραμματικών συμφωνιών με τις περιφέρειες και τους δήμους, εκπαιδευτικούς και επαγγελματικούς φορείς, κοινωφελή ιδρύματα, καθώς και άλλους δημόσιους και μη κρατικούς φορείς.
- Συμμετοχή σε δράσεις επιμόρφωσης προσωπικού επιχειρήσεων και διαρθρωτικής προσαρμογής.
- Δράσεις υποστήριξης για την ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας.
- Πιστοποίηση προσόντων.

Ο παρακάτω Πίνακας Π11 συνοψίζει την έμφυλη κατανομή στο ΚΕΔΙΒΙΜ όσον αφορά διδάσκοντες/ουσες σε προγράμματα που ενεργοποιήθηκαν το 2021, εκπαιδευόμενους/ες σε προγράμματα που ξεκινήσαν το 2021 και υλοποιήθηκαν το 2022 και απόφοιτους/ες προγραμμάτων διά βίου μάθησης (ΠΔΒΜ) που ολοκληρώθηκαν εντός του 2021.

Με βάση τα δεδομένα που συλλέχθηκαν για τη περίοδο Οκτώβριος - Δεκέμβριος 2021, οι γυναίκες εκπαιδευόμενες υπερτερούν αριθμητικά των αντρών (304 γυναίκες έναντι 212 αντρών) ενώ αντίθετα οι διδάσκοντες/ουσες είναι στη πλειοψηφία τους άντρες (22 άντρες έναντι 7 γυναικών).

Αναφορικά με την έμφυλη κατανομή τόσο των επιμορφούμενων όσο και των αποφοίτων, από τα στοιχεία του Πίνακα Π11 προκύπτει ότι στα ΠΔΒΜ που υλοποιήθηκαν οι εκπαιδευόμενες/απόφοιτες γυναίκες υπερτερούν συστηματικά των ανδρών εκπαιδευομένων/αποφοίτων.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι όσον αφορά το περιεχόμενο των ΠΔΒΜ δεν εντοπίστηκε κανένα τρέχον πρόγραμμα επιμόρφωσης που να εστιάζει ή να περιλαμβάνει ενότητες ή/και αναφορές στο φύλο, στις έμφυλες ανισότητες και στη σεξουαλικότητα.

Πίνακας Π11 ΚΕΔΙΒΙΜ: Έμφυλες κατανομές

Δείκτης	Άνδρες	Γυναίκες	Αριθμός προσφερόμενων Προγραμμάτων Διά Βίου Μαθησης	Σχόλια
Φύλο προσωπικού (ΔΣ, διοικητικό και άλλο προσωπικό) του ΚΕΔΙΒΙΜ	5	3		
Φύλο ΕΥ, διδασκόντων/ουσων και λοιπού προσωπικού στα ΠΔΒΜ του ΚΕΔΙΒΙΜ	22	7	10	Τα στοιχεία αφορούν ΕΥ, διδασκόντων/ουσών και λοιπού προσωπικού για τα προγράμματα που ενεργοποιήθηκαν το 2021
Φύλο εκπαιδευόμενων στα ΠΔΒΜ του ΚΕΔΙΒΙΜ	212	304	10	Τα στοιχεία αφορούν προγράμματα με έναρξη το 2021 και υλοποίηση και το 2022
Φύλο αποφοίτων των ΠΔΒΜ του ΚΕΔΙΒΙΜ	139	209	2	Τα στοιχεία αφορούν προγράμματα που ολοκληρώθηκαν εντός του 2021
ΠΔΒΜ του ΚΕΔΙΒΙΜ με εστίαση σε φύλο, έμφυλες ανισότητες, κοινωνικό φύλο, σεξουαλικότητα κ.ά	-	-	0	
ΠΔΒΜ του ΚΕΔΙΒΙΜ με ενότητες ή/και αναφορές σε έμφυλες ανισότητες, κοινωνικό φύλο, σεξουαλικότητα κ.ά.	-	-	0	

Πίνακας Π11 (Π11)

4.9 Κέντρο Συμβουλευτικής και Ψυχολογικής Υποστήριξης ΕΑΠ

Το Κέντρο Συμβουλευτικής και Ψυχολογικής Υποστήριξης (ΚΕΣΥΨΥ, http://kesypsy.eap.gr/) του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου ξεκίνησε τη λειτουργία του με δύο γραφεία (Πάτρα και Αθήνα) τον Απρίλιο του 2014 έως και τον Οκτώβριο του 2019 (Α' φάση λειτουργίας) και ακολούθως επαναλειτούργησε από τον Απρίλιο του 2021 έως και το Δεκέμβρη του 2021, υπό την αιγίδα προγράμματος ΕΣΠΑ - Κοινωνική Μέριμνα Φοιτητών - (Β' φάση λειτουργίας).

Τα στοιχεία που συλλέχθηκαν αφορούν την περίοδο 15/05/2021 έως 15/05/2022. Σε αυτό το χρονικό διάστημα απευθύνθηκαν στο ΚΕΣΥΨΥ 398 άτομα εκ των οποίων 331 γυναίκες και 67 άντρες.

Από τα 398 που απευθύνθηκαν στο ΚΕΣΥΨΥ, το Κέντρο έχει επικοινωνήσει με 265 εκ των οποίων 174 έχουν ξεκινήσει τη διαδικασία της συμβουλευτικής.

Σχετικά με την ιδιότητα τους οι 389 είναι φοιτητές/τριες, 8 είναι μέλη του διοικητικού προσωπικού και μόλις 1 συμμετοχή είναι από μέλος ΣΕΠ. Τα 9 μέλη που δεν ανήκουν στη φοιτητική κοινότητα είναι γυναίκες, γεγονός που επίσης καταδεικνύει ευρύτερες κοινωνικές (και έμφυλες) νόρμες όσον αφορά την απεύθυνση σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας. Αξίζει να σημειωθεί ότι όσον αφορά τα μέλη διοικητικού προσωπικού υπήρξε περιστατικό ηθικής παρενόχλησης/ ψυχολογικής βίας στο χώρο εργασίας (mobbing[43]) γεγονός που καταδεικνύει και την απουσία μηχανισμού διαχείρισης και αναφοράς περιστατικών (έμφυλης) βίας και (σεξουαλικής) παρενόχλησης.

Στη θεματολογία των φοιτητών/τριών αναφέρονται περιστατικά ενδο-συντροφικής κακοποίησης και ενδο-οικογενειακής βίας (στο παρόν και παρελθόν) γεγονός που καταδεικνύει ευρύτερα την ανάγκη υποστήριξης επιζωσών έμφυλης βίας. Χρήζει περαιτέρω διερεύνησης το γεγονός ότι οι διδάσκοντες (μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ) δεν έχουν απευθυνθεί στις δομές ψυχικής υποστήριξης του ΕΑΠ. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί (και να διερευνηθεί περαιτέρω) πως κανένα ΛΟΑΤΚ άτομο δεν έχει καταγραφεί ως αιτών/ούσα/όν υποστήριξης στο ΚΕΣΥΨΥ.

4.10 Συμπεράσματα

Συμπερασματικά, παρατηρούμε ότι οι γυναίκες σε θέσεις ευθύνης (Διευθύντρια ΠΠΣ/ΠΜΣ, Συντονίστρια Θεματικής Ενότητας) μεταξύ του ακαδημαϊκού προσωπικού του ΕΑΠ (μέλη ΔΕΠ και ΣΕΠ) είναι σαφώς λιγότερες από τους άντρες. Όσο ανεβαίνουμε στην ιεραρχία των μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ βλέπουμε λιγότερες γυναίκες στις υψηλότερες βαθμίδες. Μεγαλύτερη έμφυλη ψαλίδα εντοπίζουμε στη Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας, ακολουθεί η Σχολή Κοινωνικών Επιστημών και τέλος η Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού. Όμως, λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος κάθε Σχολής μπορεί να υποστηριχθεί ότι η Σχολή Κοινωνικών Επιστημών έναντι της Σχολής Θετικών Επιστημών φαίνεται να εμφανίζει τη μεγαλύτερη έμφυλη ψαλίδα. Ακόμη και στη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών, όπου απασχολούνται περισσότερες γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ σε σχέση με τις υπόλοιπες Σχολές του ΕΑΠ, δεν υπερτερούν οι γυναίκες ως Διευθύντριες ή Συντονίστριες συνολικά στα ΠΠΣ και ΠΜΣ της Σχολής. Η υπάρχουσα εικόνα συνηγορεί στο ότι στην κατηγορία των μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ του ΕΑΠ εντοπίζεται το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», δηλαδή ανομολόγητα και εν πολλοίς αόρατα εμπόδια, τα οποία αποτρέπουν τις γυναίκες να ανελιχθούν στην ιεραρχία του επαγγέλματός τους.

Μέσα από την ανάλυση του έμφυλου χάρτη παρατηρούμε επίσης ότι οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ έχουν περισσότερες πιθανότητες επαγγελματικής ανόδου σε αντικείμενα και Σχολές που συνηθίζεται να συνδέονται με θεματικές φροντίδας και τα οποία δεν προτιμώνται εξίσου από άντρες, όπως η εκπαίδευση και παιδαγωγικά αλλά και σε ΠΠΣ και ΠΜΣ της Σχολής Ανθρωπιστικών Επιστημών που πραγματεύονται θέματα πολιτισμού. Επιπρόσθετα, εξετάζοντας τα δεδομένα του ΕΑΠ για όλες τις Σχολές για το 2020-2021 παρατηρούμε μεγαλύτερη έμφυλη ψαλίδα στις Σχολές Κοινωνικών Επιστημών (βλ.

[43] Ως «σύνδρομο mobbing» νοείται κάθε επαναλαμβανόμενη καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα και μπορεί να βλάψει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια, τη σωματική ή την ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξει το εργασιακό κλίμα (Namie G., 2003). Πρόκειται για συστηματική, μεθοδική και συνεχή άσκηση ψυχολογικής βίας, εργασιακής κακοποίησης, για διαμόρφωση εχθρικού, ταπεινωτικού εργασιακού περιβάλλοντος και για την επιβολή διακριτικής μεταχείρισης και εκφοβισμού που προσβάλει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια, τη σωματική και την ψυχική ακεραιότητα των εργαζομένων κι οδηγεί συχνά σε ολοκληρωτική εξάντληση (σύνδρομο burn-out) του εργαζόμενου-στόχου, προκειμένου να αναγκαστεί σε παραίτηση.

Γραφήματα Γ23 και Γ24) και Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας (βλ. Γραφήματα Γ27 και Γ28), όπου ο αριθμός των γυναικών μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ υπολείπεται αριθμητικά των αντρών.

Όσον αφορά το μόνιμο Διοικητικό Προσωπικό του ΕΑΠ, οι γυναίκες σε θέσεις ευθύνης (διευθύντριες, προϊστάμενες κτλ) υπερτερούν αριθμητικά των αντρών, γεγονός που επιβεβαιώνει παγιωμένα έμφυλα στερεότυπα.

Ταυτόχρονα, η πλειοψηφία του φοιτητικού δυναμικού στις περισσότερες Σχολές, τόσα στα ΠΠΣ όσο και στα ΠΜΣ, είναι γυναίκες ενώ οι περισσότερες υποτροφίες δίνονται σε γυναίκες. Η παρούσα παρατήρηση επιβεβαιώνει τη φράση **«ένα πανεπιστήμιο γυναικών με άνδρες διδάσκοντες»** και αναδεικνύει την ανάγκη λήψης συγκεκριμένων μέτρων πολιτικής που θα υποστηρίξουν την επαγγελματική πορεία των γυναικών στην έρευνα και στην εκπαίδευση.

Για το λόγο αυτό το Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα (ΣΔΕΙ) αναπτύσσει τη Θεματική περιοχή Γ «Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων καθώς και στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας» όπου τίθεται ο άξονας προτεραιότητας Γ1 «Ενίσχυση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών» με συγκεκριμένα μέτρα/δράσεις όπως η οργανωμένη και ετήσια καταγραφή των γυναικών που κατέχουν θέσεις ευθύνης (Γ1.1.1)· η συλλογή ποιοτικών δεδομένων μέσω έρευνας καταγραφής διακρίσεων και αποκλεισμών από θέσεις ευθύνης και ηγεσίας στο ΕΑΠ (Γ1.1.2)· η δικτύωση και ενδυνάμωση γυναικών μέσω ομάδων mentoring που θα αποτελούνται από γυναίκες στην αρχή της καριέρας τους και γυναίκες σε θεσμικές θέσεις (Γ1.1.3)· η διοργάνωση ημερίδας ευαισθητοποίησης για τις γυναίκες στις θετικές επιστήμες (Γ1.1.4) και η εισαγωγή ποσοστώσεων σε επιτροπές αξιολόγησης όπου αυτό είναι δυνατό (Γ1.1.5).

Στο σημείο αυτό να σημειώσουμε ότι σε επίπεδο ιδρύματος δεν εντοπίστηκαν θεσμικά πρωτόκολλα που να ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου στις διαδικασίες προσλήψεων ούτε να ορίζουν την υποχρεωτική ποσόστωση στις επιτροπές αξιολόγησης των αιτήσεων. Πολιτικές σχετικά με την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής δεν εντοπίστηκαν ενώ οι άδειες και οι παροχές που δικαιούται το μόνιμο προσωπικό του ιδρύματος ορίζονται από την ελληνική νομοθεσία. Για το προσωπικό με συμβάσεις έργου δεν συλλέχθηκαν δεδομένα στη διάρκεια υλοποίησης του παρόντος ΣΔΕΙ. Δεδομένου αυτού κρίνεται αναγκαία η περαιτέρω συλλογή δεδομένων για όλες τις κατηγορίες προσωπικού π.χ. σχετικά με τη χρήση των γονικών αδειών, αδειών ανατροφής και εκπαιδευτικών, το ποσοστό εργαζομένων που δεν μπορούν να λάβουν κανονική άδεια στο διάστημα που επιθυμούν κ.ά.

Αποτελεί σημαντική εξέλιξη η σύσταση ΠΜΣ «Σπουδές Φύλου: Μεθοδολογίες, Ιστορίες, Πολιτικές». Παρόλα αυτά, ιδιαίτερα περιορισμένος αριθμός Θεματικών Ενοτήτων από τα υπόλοιπα Προγράμματα Σπουδών εξετάζει θέματα φύλου και σεξουαλικότητας. Ειδικότερα, όπως είδαμε, μόνο 2 Θεματικές Ενότητες εστιάζουν αποκλειστικά σε θέματα φύλου, έμφυλων ανισοτήτων, κοινωνικού φύλου, σεξουαλικότητας ενώ μόνο σε 22 από τα 77 Προγράμματα Σπουδών εντάσσονται Θεματικές Ενότητες με ενότητες ή/και αναφορές σε έμφυλες ανισότητες, κοινωνικό φύλο, σεξουαλικότητα κ.λ.π και αυτές προέρχονται κυρίως από τη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών (11) και τη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών (9).

Ταυτόχρονα, το ποσοστό των Μεταπτυχιακών Διπλωματικών Εργασιών με θέματα φύλου και σεξουαλικότητας είναι σταθερά κάτω του 1%.

Τέλος, όπως παρατηρήσαμε, η πλειοψηφία των Επιστημονικά Υπεύθυνων σε ομάδες Έργου του ΕΛΚΕ είναι κατά βάση άντρες ακαδημαϊκοί τόσο όσον αφορά ερευνητικά έργα που υλοποιούνται σε πλαίσιο εθνικής χρηματοδότησης (και ΕΣΠΑ) όσο και αυτά που χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Καθώς δεν υπάρχει ένα θεσμικό πλαίσιο για την προώθηση, υποστήριξη και ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις εκπαιδευτικές και ερευνητικές δραστηριότητες του Ιδρύματος φαίνεται ότι αυτές εξαρτώνται κυρίως από τις ατομικές ευαισθησίες, απόψεις και ενέργειες του/της κάθε διδάσκοντα/ουσας και ερευνητή/τριας σχετικά με την έμφυλη ισότητα.

Για το λόγο αυτό, το ΣΔΕΙ αναπτύσσει τη Θεματική περιοχή Β «Η διάσταση του φύλου και της σεξουαλικότητας στα Προγράμματα Σπουδών του ΕΑΠ και στην έρευνα» την οποία εξειδικεύει στους άξονες προτεραιότητας Β1 «Ένταξη της διάστασης του φύλου και της σεξουαλικότητας στα προγράμματα σπουδών του ΕΑΠ» και Β2 «Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και εκτίμηση των επιπτώσεων κατά φύλο κατά το σχεδιασμό ερευνητικών προτάσεων». Προς την κατεύθυνση της ένταξης Θεματικών Ενοτήτων φύλου σε περισσότερα Προγράμματα Σπουδών προβλέπεται να ενταχθούν Θεματικές Ενότητες επιλογής σε διάφορα Προγράμματα Σπουδών από το νεοσύστατο ΠΜΣ «Σπουδές Φύλου, Μεθοδολογίες, Ιστορίες, Πολιτικές» του ΕΑΠ (Β1.1.1), να συγκροτηθεί κατάλογος των μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ που ασχολούνται με θέματα φύλου (Β1.1.2) και να πραγματοποιηθεί μία ημερίδα ευαισθητοποίησης στη θεματική «Γυναίκες και STEM έρευνα» (Β1.1.3).

Προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης των γυναικών στην έρευνα, ο άξονας προτεραιότητας Β2 του ΣΔΕΙ εξειδικεύεται στη μοριοδότηση ερευνητικών προτάσεων των οποίων το περιεχόμενο περιλαμβάνει τη διάσταση του φύλου όσον αφορά τα εσωτερικά ερευνητικά προγράμματα του ΕΑΠ καθώς και στη μοριοδότηση προτάσεων που κατατίθενται από γυναίκες ερευνήτριες ή/και περιλαμβάνουν γυναίκες στην ερευνητική τους ομάδα (Β2.1.1). Στο σημείο αυτό να σημειωθεί ότι δεν υπάρχουν διαθέσιμες πολιτικές, πρακτικές και εργαλεία που να εφαρμόζει το ΕΑΠ για να προωθήσει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις ερευνητικές δραστηριότητες αλλά και για να καθοδηγήσει τους/τις ερευνητές/τριες στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη δημιουργία της ερευνητικής ομάδας και στο μεθοδολογικό ερευνητικό σχεδιασμό. Προς την κατεύθυνση του εμπλουτισμού των μεθοδολογιών διαφόρων επιστημονικών κλάδων αλλά και την ανάγκη συμπερίληψης του φύλου θα συγκροτηθεί ένας οδηγός διαθεματικότητας ανά επιστημονική περιοχή με σκοπό τη μεθοδολογική του συμπερίληψη σε διάφορους επιστημονικούς κλάδους και ερευνητικά πεδία.

Παρότι το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» τεκμηριώνεται με τις παραπάνω ποσοτικές μετρήσεις, ο εντοπισμός του από μόνος του δεν μας πληροφορεί για τους λόγους και τις διαδικασίες μέσω των οποίων παγιώνεται αυτή η εικόνα έμφυλης ανισότητας, ούτε για τις στρατηγικές τις οποίες επινοούν οι γυναίκες πανεπιστημιακοί για να αντιμετωπίσουν τα εμπόδια που συναντούν. Τα κοινωνικά εμπόδια, τα οποία συναντούν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους για επαγγελματική ανέλιξη στο Πανεπιστήμιο, συχνά συνδέονται με την (ανα)παραγωγή σεξιστικών λόγων, αναπαραστάσεων και πρακτικών στις διαδικασίες του Πανεπιστημίου, με τη δυσανάλογη επιφόρτιση των γυναικών με τις οικιακές φροντίδες (π.χ. φροντίδα/ευθύνη παιδιών, εξαρτώμενων μελών της οικογένειας και οικιακών εργασιών) και με τη σεξουαλική παρενόχληση. Για το λόγο αυτό, το ΣΔΕΙ προβλέπει την πραγματοποίηση μιας σειράς ποιοτικών ερευνών που θα δώσουν περισσότερα στοιχεία όσον αφορά την έμφυλη ψαλίδα του ΕΑΠ. Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής προβλέπεται η πραγματοποίηση ποιοτικής έρευνας που θα καταγράψει τις ανάγκες του ακαδημαϊκού (ΔΕΠ/ΣΕΠ) και του διοικητικού προσωπικού και τις σχέσεις τους με την οργανωσιακή κουλτούρα του ΕΑΠ (Α4.1.2)· επίσης, όσον αφορά τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην επαγγελματική τους εξέλιξη προβλέπεται η συλλογή ποιοτικών δεδομένων μέσω έρευνας καταγραφής διακρίσεων και αποκλεισμών από θέσεις ευθύνης και ηγεσίας στο ΕΑΠ (Γ1.1.2).

Δεν εντοπίστηκαν στοιχεία για το ζήτημα της έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης στο ΕΑΠ γεγονός που καταδεικνύει την επιτακτική ανάγκη συλλογής συναφών στοιχείων. Για το λόγο αυτό, η Θεματική περιοχή Δ «έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση» και ειδικότερα ο άξονας προτεραιότητας Δ1 «Καταγραφή έκτασης της έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης στο ΕΑΠ» προβλέπει τη διεξαγωγή ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας που θα δώσει μία πρώτη χαρτογράφηση του προβλήματος. Επιπλέον, το ΕΑΠ δεν διαθέτει κανένα μηχανισμό καταγραφής περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης ούτε σχετική υπηρεσία/γραφείο στο οποίο μπορούν να απευθυνθούν τα θύματα/οι επιζώσες για βοήθεια και υποστήριξη. Υπάρχει λοιπόν επιτακτική ανάγκη θεσμοθέτησης πολιτικών και μηχανισμού για την πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων μορφών έμφυλης βίας στο ΕΑΠ. Για το λόγο αυτό το ΣΔΕΙ, ειδικότερα ο άξονας προτεραιότητας Δ2 «Δυνατότητα καταγγελίας περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης και ανάπτυξη μηχανισμού αναφοράς θυμάτων/ επιζωσών έμφυλης βίας» προβλέπει τη σύσταση μηχανισμού αναφοράς περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης και παραπομπής τους σε αρμόδιες υπηρεσίες. Επίσης, προβλέπεται η θέσπιση πρωτοκόλλου αναφοράς καταγγελιών και παραπομπής, η δημιουργία και έγκριση από τη Σύγκλητο οδηγού συμπεριφοράς και θέσπιση αντίστοιχων κυρώσεων σε περιπτώσεις έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης.

Τέλος, να αναφερθούμε στην επιτακτική ανάγκη σύστασης θεσμικών δομών που θα αναλάβουν κεντρικό ρόλο στην υλοποίηση του ΣΔΕΙ. Σύμφωνα με τον αναλυτικό οδηγό του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) (2017)[44] για την εφαρμογή των ΣΔΕΙ σε πανεπιστημιακά και ερευνητικά ιδρύματα, βασικός παράγοντας που μεγιστοποιεί τον αντίκτυπο του ΣΔΕΙ σε επίπεδο Ιδρύματος είναι η σύσταση και λειτουργία μιας κεντρικής δομή του Ιδρύματος για την ισότητα των φύλων που να υποστηρίζει αποτελεσματικά την ΕΙΦΚΔ στην υλοποίηση και εφαρμογή των δράσεων του ΣΔΕΙ και η οποία θα είναι στελεχωμένη με το απαραίτητο εξειδικευμένο επιστημονικά προσωπικό σε ζητήματα έμφυλης ισότητας. Το ΕΑΠ δεν διαθέτει καμία τέτοια δομή. Η επίσημα θεσμοθετημένη ΕΙΦΚΔ δεν μπορεί να αναλάβει έναν τέτοιο ρόλο, καθώς δεν διαθέτει υποστηρικτικό προσωπικό και πόρους. Επομένως, η σύσταση και η λειτουργία μιας δομής, που εντάσσεται στον Οργανισμό του ΕΑΠ, με την επωνυμία Γραφείο Ισότητας των Φύλων (ΓΙΦ - ΕΑΠ) κρίνεται απαραίτητη για την αποτελεσματική υλοποίηση, παρακολούθηση – αποτίμηση του ΣΔΕΙ ΕΑΠ. Το ΓΙΦ - ΕΑΠ θα υπάγεται διοικητικά στον/στην Πρύτανη/ισσα, ή στον/στην αρμόδιο/α από αυτόν/ήν οριζόμενο/η Αντιπρύτανη/ισσα για την πολιτική ισότητας του Ιδρύματος, να καθοδηγείται από την ΕΙΦΚΔ του Ιδρύματος και να αποτελέσει τη διοικητική δομή που θα υποστηρίξει την ΕΙΦΚΔ, όταν και όπου η εν λόγω Επιτροπή κρίνει απαραίτητο για την υλοποίηση των δράσεων του ΣΔΕΙ που εμπίπτουν στις αρμοδιότητες της ΕΙΦΚΔ.

Η Θεματική περιοχή Α προβλέπει τη «Σύσταση, στελέχωση και λειτουργία δομής με την επωνυμία Γραφείο Ισότητας των Φύλων» (βλ. άξονα προτεραιότητας Α1 «Διαμόρφωση κατάλληλων θεσμικών και υλικοτεχνικών υποδομών για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της συμπεριληπτικότητας της διαφορετικότητας στο ΕΑΠ καθώς και την υλοποίηση όπως και την βιωσιμότητα του ΣΔΕΙ») που θα θέσει τις βάσεις για τη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού ως προς το φύλο πανεπιστημίου και θα προωθήσει δράσεις για την καταπολέμηση των έμφυλων στερεοτύπων και διακρίσεων. Μεταξύ των κεντρικών αρχών ενός συμπεριληπτικού πανεπιστημιακού περιβάλλοντος είναι η παροχή υποστηρικτικών υποδομών για ΛΟΑΤΚΙ φοιτητές και φοιτήτριες στη βάση της εθνικής στρατηγικής για την

[44] EIGE (European Institute for Gender Equality). (2017). *Εφαρμόζοντας το σχέδιο για την ισότητα των φύλων σε πανεπιστημιακά και ερευνητικά ιδρύματα — Αναλυτικός οδηγός EIGE*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων[45] (Άξονας προτεραιότητας Α3 «Ανάπτυξη ενός ασφαλούς και συμπεριληπτικού πανεπιστημιακού περιβάλλοντος για ΛΟΑΤΚΙ άτομα») καθώς και η χρήση μίας συμπεριληπτικής ως προς το φύλο γλώσσας (Άξονας προτεραιότητας Α2 **«**Άμβλυνση γλωσσικού σεξισμού»).

[45] Πόρισμα της Επιτροπής Εθνικής Στρατηγικής για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ στο: https://primeminister.gr/wp-content/uploads/2021/06/ethniki_statigiki_gia_thn_isothta_ton_loatki.pdf?fbclid=IwAR34YNean10p2xWhA0jsS5f3myGMVo

5. Οι στρατηγικοί στόχοι του ΕΑΠ (2022-2025) και η αναγκαιότητα του Σχέδιου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα (2022-2027)

Με βάση τον έμφυλο χάρτη του ΕΑΠ (βλ. Ενότητα 4), τις κατευθυντήριες οδηγίες του Ορίζοντα Ευρώπη, τις ανάγκες του Ιδρύματος και τη συναφή βιβλιογραφία[46] υιοθετήθηκαν οι ακόλουθες θεματικές περιοχές: Η Θεματική περιοχή Α «Συμπεριληπτικό ως προς το φύλο πανεπιστήμιο», Θεματική περιοχή Β «Η διάσταση του φύλου και της σεξουαλικότητας στα προγράμματα σπουδών του ΕΑΠ και στην έρευνα», Θεματική περιοχή Γ «Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων καθώς και στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας» και Θεματική περιοχή Δ «Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση» οι οποίες αντιστοιχούνται στους άξονες προτεραιότητας του Ορίζοντα Ευρώπη (βλ. Πίνακα Π12).

Να σημειωθεί ότι η Θεματική περιοχή Α περιλαμβάνει στόχους και δράσεις που συνιστούν απαραίτητες προϋποθέσεις για την υποστήριξη, υλοποίηση και παρακολούθηση του ΣΔΕΙ (βλ. Πίνακα Π12). Αυτή η Θεματική περιοχή και οι επιμέρους άξονες προτεραιότητας Α1, Α2, Α3 διατρέχουν κάθε άξονα προτεραιότητας του «Ορίζοντα Ευρώπη» μιας και άπτονται της οργανωσιακής κουλτούρας του πανεπιστήμιου και θέτουν τις απαραίτητες βάσεις για την υλοποίηση των υπόλοιπων πολιτικών προτεραιοτήτων του «Ορίζοντα Ευρώπη». Συμπεριλήφθηκαν επίσης δράσεις αναφορικά με την επιμόρφωση, την περαιτέρω κατάρτιση και απόκτηση δεξιοτήτων για την υλοποίηση του ΣΔΕΙ.

Για κάθε μία από τις τέσσερεις θεματικές περιοχές τέθηκαν συγκεκριμένοι στόχοι που αφορούν συγκεκριμένη ομάδα – στόχο (πανεπιστημιακή κοινότητα ή συγκεκριμένα μέλη της), καθορίστηκαν οι συναφείς δράσεις και τα μέτρα για την επίτευξη των στόχων, οι αρμόδιοι/ες φορείς/δομές/υπηρεσίες, το χρονοδιάγραμμα όπως και ενδεχόμενη πηγή διάθεσης οικονομικών πόρων για την υλοποίηση των στόχων, και τέλος οι συναφείς δείκτες για την παρακολούθηση της υλοποίησής τους.

Το ΣΔΕΙ περιλαμβάνει δράσεις που απευθύνονται σε όλες τις διαφορετικές ομάδες εντός του Ιδρύματος όπως ανωτέρα διοίκηση, μέλη ΔΕΠ, μέλη ΣΕΠ, ερευνητικό προσωπικό, διοικητικό προσωπικό και φοιτητικός πληθυσμός. Το ΣΔΕΙ προβλέπει συνολικά πενήντα τέσσερεις (54) δράσεις και είναι πενταετούς διάρκειας (2022-2027).

Στην υλοποίηση των επιμέρους δράσεων του ΣΔΕΙ συμμετέχουν τα αρμόδια θεσμικά όργανα και όλες οι δομές εντός του Ιδρύματος προωθώντας τη συμμετοχή του συνόλου της πανεπιστημιακής κοινότητας στην υλοποίηση του ΣΔΕΙ.

Η αποτελεσματική υλοποίηση του ΣΔΕΙ προϋποθέτει τις παρακάτω οριζόντιες δράσεις:

- Τη σύσταση του Γραφείου Ισότητας των Φύλων (ΓΙΦ - ΕΑΠ)
- Τη συγκρότηση του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της ΕΙΦΚΔ του ΕΑΠ
- Την διάθεση των αναγκαίων πόρων
- Την υποστήριξη των Πρυτανικών Αρχών, της Συγκλήτου, των Σχολών, των Προγραμμάτων Σπουδών και των Διοικητικών δομών του ΕΑΠ
- Την ενημέρωση της Συγκλήτου και των Σχολών για την πορεία υλοποίησης του ΣΔΕΙ

[46] Βλ. Ενότητα 2, Επιτροπή Ισότητας των Φύλων ΑΠΘ & Redesigning Equality and Scientific Excellence Together (2022). *Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων. Περίοδος αναφοράς Ιούνιος 2022 έως Οκτώβριος 2024*. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, σελ. 5. Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων ΑΕΙ της Ελλάδας.

- Την ενημέρωση των πληροφοριακών συστημάτων του ΕΑΠ με το μηχανισμό συλλογής δεδομένων ανά φύλο με σκοπό τη διαρκή παρακολούθηση της πορείας της έμφυλης ισότητας στο ΕΑΠ

Την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση της πανεπιστημιακής κοινότητας για την έμφυλη ισότητα. Την καλλιέργεια της τεχνογνωσίας και δεξιοτήτων μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας για την επίτευξη αποτελεσματικότερης υλοποίησης του ΣΔΕΙ.

Ο Στρατηγικός και Επιχειρησιακός Προγραμματισμός του ΕΑΠ για την τετραετία 2022-2025 διατυπώνεται με τη μορφή στρατηγικών στόχων για τους έξι (6) βασικούς άξονες δραστηριοτήτων ή προτεραιοτήτων του Ιδρύματος και ειδικότερα, για[47]:

1. την εκπαίδευση,
2. την έρευνα,
3. τη σύνδεση με την κοινωνία,
4. τη διεθνοποίηση,
5. το πανεπιστημιακό περιβάλλον και
6. τη διασφάλιση ποιότητας.

Σύμφωνα με τον εν λόγω προγραμματισμό το ΕΑΠ στοχεύει στη δημιουργία ενός πανεπιστημιακού περιβάλλοντος που θα υποστηρίζει και θα ενισχύει τη κουλτούρα της ισότητας των φύλων μεταξύ των φοιτητών/τριών (βλ. Στρατηγικό στόχο 5.2.: Φοιτητική μέριμνα)[48] και θα ενισχύει την ισότητα των φύλων στην έρευνα (βλ. Στρατηγικό στόχο 2.1.: Ανάπτυξη έρευνας και καινοτομίας)[49].

Ωστόσο αξίζει να σημειωθεί ότι, πέραν των παραπάνω δύο αναφορών, δεν εντοπίστηκαν στο Στρατηγικό και Επιχειρησιακό Σχεδιασμό του ΕΑΠ 2022-2025 άλλες αναφορές στην ισότητα των φύλων, στα ανθρώπινα δικαιώματα, στα ΛΟΑΤΚΙ δικαιώματα και στην συμπεριληπτικότητα -ούτε στην ενότητα «Η σύνδεση με την κοινωνία»- γεγονός που καταδεικνύει την επείγουσα ανάγκη συμπερίληψης θεμάτων φύλου, σεξουαλικότητας και απάλειψης των διακρίσεων καθώς και την ίδρυση του Γραφείου για την Ισότητα των Φύλων για την αποτελεσματική υλοποίηση του ΣΔΕΙ.

Στο πλαίσιο αυτό το ΣΔΕΙ ΕΑΠ αποσκοπεί:

- Στη διαμόρφωση ενός οργανωσιακού πλαισίου για την σταδιακή ένταξη των αρχών της ισότητας των φύλων και της συμπερίληψης σε όλα τα μέτρα και τις πολιτικές του Ιδρύματος.
- Στην άμβλυνση/υπέρβαση του γλωσσικού σεξισμού στο δημόσιο λόγο του ΕΑΠ.
- Στην αύξηση των προσφερόμενων Θεματικών Ενοτήτων συναφών με ζητήματα φύλου και στην προώθηση της διάστασης του φύλου στο σχεδιασμό εκπαιδευτικού υλικού, Θεματικών Ενοτήτων και Προγραμμάτων Σπουδών.
- Στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα (τόσο στο περιεχόμενο και τη μεθοδολογία της έρευνας όσο και στις ερευνητικές ομάδες), στην εξοικείωση με τα

[47] Στρατηγικός και Επιχειρησιακός Προγραμματισμός ΕΑΠ, 2022- 2025, σελ.23

[48] Στρατηγικός και Επιχειρησιακός Προγραμματισμός ΕΑΠ, 2022- 2025, σελ.27

[49] Στρατηγικός και Επιχειρησιακός Προγραμματισμός ΕΑΠ, 2022- 2025, σελ. 25

μεθοδολογικά εργαλεία των σπουδών φύλου και τη διαθεματική ανάλυση, καθώς και στη διασφάλιση της παραμονής και της συμμετοχής των γυναικών στην έρευνα.

- Στην ανάδειξη του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» και των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην επαγγελματική τους ανέλιξη.
- Στην ανάδειξη των δυσκολιών ισορροπίας της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας και στη χάραξη μέτρων πολιτικής που θα κινούνται προς την κατεύθυνση της διαμόρφωση ενός πιο εξισορροπητικού και ευνοϊκού περιβάλλοντος.
- Στη δημιουργία κατάλληλων συνθηκών για τη παροχή θετικών κινήτρων όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων.
- Στην καταγραφή της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης σε όλες τις πτυχές και διαστάσεις της στο πανεπιστημιακό περιβάλλον.
- Στη δημιουργία μιας οργανωσιακής κουλτούρας συναίνεσης που θα συμβάλει στην αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η παρακολούθηση της προόδου του ΣΔΕΙ ΕΑΠ θα γίνεται βάσει συγκεκριμένων και μετρήσιμων δεικτών προκειμένου να αξιολογείται η αποτελεσματικότητα και να προσαρμόζονται ανάλογα οι στόχοι και τα μέτρα. Επίσης, ο Στόχος Α1.3.2 προβλέπει την ενημέρωση και προσαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων του ΕΑΠ, της ΜΕΑ, της ΜΟΔΙΠ και του ΕΛΚΕ με στόχο τη συστηματική συλλογή δεδομένων ανά φύλο και την καλύτερη αξιολόγηση της πορείας του ΣΔΕΙ. Ο Στόχος Α1.2.3 προβλέπει την υποβολή ετήσιων εκθέσεων προόδου στη Σύγκλητο και τις Πρυτανικές Αρχές σχετικά με την πορεία υλοποίησης του ΣΔΕΙ.

Πίνακας Π12 Αντιστοίχιση των Αξόνων Προτεραιότητας «Ορίζοντα Ευρώπη» με τις Θεματικές Περιοχές του ΣΔΕΙ του ΕΑΠ

Άξονες προτεραιότητας «Ορίζοντα Ευρώπη»	**Θεματικές περιοχές και επιμέρους άξονες προτεραιότητας του ΣΔΕΙ ΕΑΠ**
1. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα	**Θεματική περιοχή Α «Συμπεριληπτικό ως προς το φύλο πανεπιστήμιο»**
	Άξονας προτεραιότητας Α1 «Διαμόρφωση κατάλληλων θεσμικών και υλικοτεχνικών υποδομών για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της συμπεριληπτικότητας της διαφορετικότητας στο ΕΑΠ καθώς και την υλοποίηση όπως και την βιωσιμότητα του ΣΔΕΙ»
	Άξονας προτεραιότητας Α2 «Άμβλυνση γλωσσικού σεξισμού»
	Άξονας προτεραιότητας Α3 «Ανάπτυξη ενός ασφαλούς και συμπεριληπτικού πανεπιστημιακού περιβάλλοντος για ΛΟΑΤΚΙ άτομα»
	Άξονας προτεραιότητας Α4 «Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής»
2. Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης αποφάσεων	**Θεματική περιοχή Α «Συμπεριληπτικό ως προς το φύλο πανεπιστήμιο»**
	Άξονας προτεραιότητας Α1 «Διαμόρφωση κατάλληλων θεσμικών και υλικοτεχνικών υποδομών για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της συμπεριληπτικότητας της διαφορετικότητας στο ΕΑΠ καθώς και την υλοποίηση όπως και την βιωσιμότητα του ΣΔΕΙ»
	Άξονας προτεραιότητας Α2 «Άμβλυνση γλωσσικού σεξισμού»
	Άξονας προτεραιότητας Α3 «Ανάπτυξη ενός ασφαλούς και συμπεριληπτικού πανεπιστημιακού περιβάλλοντος για ΛΟΑΤΚΙ άτομα»
	Θεματική περιοχή Γ «Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων καθώς και στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας»
	Άξονας προτεραιότητας Γ1: Ενίσχυση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών
3. Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις και στην επαγγελματική εξέλιξη	**Θεματική περιοχή Α «Συμπεριληπτικό ως προς το φύλο πανεπιστήμιο»**
	Άξονας προτεραιότητας Α1 «Διαμόρφωση κατάλληλων θεσμικών και υλικοτεχνικών υποδομών για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της συμπεριληπτικότητας της διαφορετικότητας στο ΕΑΠ καθώς και την υλοποίηση όπως και την βιωσιμότητα του ΣΔΕΙ»
	Άξονας προτεραιότητας Α2 «Άμβλυνση γλωσσικού σεξισμού»
	Άξονας προτεραιότητας Α3 «Ανάπτυξη ενός ασφαλούς και συμπεριληπτικού πανεπιστημιακού περιβάλλοντος για ΛΟΑΤΚΙ άτομα»
	Θεματική περιοχή Γ «Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων καθώς και στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας»
	Άξονας προτεραιότητας Γ1 Ενίσχυση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών
	Θεματική περιοχή Α «Συμπεριληπτικό ως προς το φύλο πανεπιστήμιο»

4. Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο ερευνητικό και εκπαιδευτικό περιεχόμενο	Άξονας προτεραιότητας Α1 «Διαμόρφωση κατάλληλων θεσμικών και υλικοτεχνικών υποδομών για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της συμπεριληπτικότητας της διαφορετικότητας στο ΕΑΠ καθώς και την υλοποίηση όπως και την βιωσιμότητα του ΣΔΕΙ»
	Άξονας προτεραιότητας Α2 «Άμβλυνση γλωσσικού σεξισμού»
	Άξονας προτεραιότητας Α3 «Ανάπτυξη ενός ασφαλούς και συμπεριληπτικού πανεπιστημιακού περιβάλλοντος για ΛΟΑΤΚΙ άτομα»
	Θεματική περιοχή Β «Η διάσταση του φύλου και της σεξουαλικότητας στα προγράμματα σπουδών του ΕΑΠ και στην έρευνα»
	Άξονες προτεραιότητας Β1: «Ένταξη της διάστασης του φύλου και της σεξουαλικότητας στα προγράμματα σπουδών του ΕΑΠ»
	Άξονες προτεραιότητας Β2: «Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και εκτίμηση των επιπτώσεων κατά φύλο κατά τον σχεδιασμό ερευνητικών προτάσεων»
5. Μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης	**Θεματική περιοχή Α «Συμπεριληπτικό ως προς το φύλο πανεπιστήμιο»**
	Άξονας προτεραιότητας Α1 «Διαμόρφωση κατάλληλων θεσμικών και υλικοτεχνικών υποδομών για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της συμπεριληπτικότητας της διαφορετικότητας στο ΕΑΠ καθώς και την υλοποίηση όπως και την βιωσιμότητα του ΣΔΕΙ»
	Άξονας προτεραιότητας Α2 «Άμβλυνση γλωσσικού σεξισμού»
	Άξονας προτεραιότητας Α3 «Ανάπτυξη ενός ασφαλούς και συμπεριληπτικού πανεπιστημιακού περιβάλλοντος για ΛΟΑΤΚΙ άτομα»
	Θεματική περιοχή Δ «Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση»
	Άξονας προτεραιότητας Δ1 «Καταγραφή έκτασης φαινομένου έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης στο ΕΑΠ»
	Άξονας προτεραιότητας Δ2 «Δυνατότητα καταγγελίας περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης και ανάπτυξη μηχανισμού αναφοράς θυμάτων/επιζωσών έμφυλης βίας»

Πίνακας 12 (Π12)

6. Καθορισμός στόχων, δράσεων, πόρων και προγραμματισμός υλοποίησης Σχέδιου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα του ΕΑΠ (2022-27)

Θεματική περιοχή Α		**Συμπεριληπτικό ως προς το φύλο πανεπιστήμιο**
Άξονας προτεραιότητας Α1		**Διαμόρφωση κατάλληλων θεσμικών και υλικοτεχνικών υποδομών για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της συμπεριληπτικότητας της διαφορετικότητας στο ΕΑΠ καθώς και την υλοποίηση όπως και την βιωσιμότητα του ΣΔΕΙ**
Στόχος Α1.1		**Σύσταση, στελέχωση και λειτουργία[50] δομής με την επωνυμία Γραφείο Ισότητας των Φύλων[51], [52] του ΕΑΠ (ΓΙΦ - ΕΑΠ)**
Δράσεις/ Μέτρα		**Φορέας Υλοποίησης**
Α1.1.1	Σύνταξη Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της ΕΙΦΚΔ του ΕΑΠ.	ΕΙΦΚΔ
Α1.1.2	Σύνταξη έκθεσης σκοπιμότητας σχεδίου ιδρυτικής απόφασης και καταστατικού Γραφείου Ισότητας των Φύλων (ΓΙΦ) του ΕΑΠ.	ΕΙΦΚΔ
Α1.1.2	Έγκριση Ίδρυσης ΓΙΦ και ένταξη στον οργανισμό του ΕΑΠ.	Πρυτανικές Αρχές, Σύγκλητος
Α1.1.3	Εύρεση και κατοχύρωση χώρου και εξοπλισμού του ΓΙΦ - ΕΑΠ.	Πρυτανικές Αρχές, Σύγκλητος
Α1.1.4	Στελέχωση του ΓΙΦ - ΕΑΠ με εξειδικευμένο σε θέματα φύλου επιστημονικό προσωπικό και διοικητικό προσωπικό.	Πρυτανικές Αρχές, Σύγκλητος
Ομάδες στόχοι	Σύνολο πανεπιστημιακής κοινότητας	
Δείκτες	Ίδρυση και Λειτουργία του ΓΙΦ - ΕΑΠ εντός του 2024	
Πόροι		
Ανθρώπινο δυναμικό	• Δύο άτομα πλήρους απασχόλησης με επιστημονική εξειδίκευση σε θέματα φύλου και έμφυλων ανισοτήτων • Δύο άτομα μέλη διοικητικού προσωπικού	
Οικονομικοί πόροι	• Επιδίωξη για χρηματοδότηση από ΕΣΠΑ • Χρηματοδότηση από ΕΛΚΕ ΕΑΠ • Κρατικός προϋπολογισμός	
Άλλοι πόροι	Διάθεση γραφείου και εξοπλισμού εντός του ΕΑΠ	
Χρονοδιάγραμμα		
Σύνταξη Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας ΕΙΦΚΔ (Α1.1.1): 2022-2024 Ολοκλήρωση όλων των δράσεων σύστασης του ΓΙΦ (Α1.1.2, Α1.1.3, Α1.1.4): 2022-2024		

[50] Μέχρι τη σύσταση και λειτουργία του Γραφείου Ισότητας των Φύλων (ΓΙΦ) είναι απαραίτητη για την υλοποίηση του ΣΔΕΙ ΕΑΠ η συνεργασία της ΕΙΦΚΔ με εξωτερικούς συνεργάτες/τιδες με σπουδές, επιστημονικό έργο και εμπειρία συναφή με τα ζητήματα έμφυλης ισότητας.

[51] Η εκπόνηση, υιοθέτηση και υλοποίηση των ΣΔΕΙ επιβάλλεται για τα πανεπιστήμια και τους ερευνητικούς φορείς της χώρας από την ευρωπαϊκή πολιτική έρευνας, δεδομένου ότι, σε πρώτο χρόνο, αποκλείονται από τη συμμετοχή στο νέο **χρηματοδοτικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής** για την έρευνα και την καινοτομία **HORIZON Europe (2021-2027)** όσα πανεπιστήμια και ερευνητικοί φορείς των χωρών της ΕΕ δεν διαθέτουν επίσημα εγκεκριμένα και εν ισχύ ΣΔΕΙ συγκεκριμένων προδιαγραφών. Σε δεύτερο χρόνο, προϋπόθεση για πρόσβαση στη χρηματοδότηση του HORIZON Europe θα αποτελεί **η αποδεδειγμένη με στοιχεία υλοποίηση των δράσεων των εγκεκριμένων ΣΔΕΙ**.

[52] Σύσταση **Γραφείου Ισότητας των Φύλων** (ΓΙΦ) και την ένταξή του στον Οργανισμό του ΕΑΠ. Το ΓΙΦ θα πρέπει να υπάγεται διοικητικά στον/στην Πρύτανη/νισσα, ή στον/στην αρμόδιο/α από αυτόν/ή οριζόμενο/η Αντιπρύτανη/νισσα για την πολιτική ισότητας του Ιδρύματος, να καθοδηγείται από την ΕΙΦΚΔ του Ιδρύματος και να αποτελέσει τη διοικητική δομή που θα υποστηρίξει την ΕΙΦΚΔ, όταν και όπου η εν λόγω Επιτροπή κρίνει απαραίτητο για την υλοποίηση των δράσεων του ΣΔΕΙ που εμπίπτουν στις αρμοδιότητες της ΕΙΦΚΔ.

Στόχος Α1.2	Ευαισθητοποίηση για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της συμπεριληπτικότητας στο ΕΑΠ / Ενημέρωση για το ΣΔΕΙ και ανάπτυξη δεξιοτήτων (capacity building) για την εφαρμογή των απαιτούμενων πολιτικών και κατευθυντήριων γραμμών	
	Δράσεις/Μέτρα	**Φορέας Υλοποίησης**
Α1.2.1	• Παρουσιάσεις του ΣΔΕΙ, ενημερώσεις της πανεπιστημιακής κοινότητας του ΕΑΠ και ΑΕΙ για την ανάγκη υιοθέτησης πολιτικής και στρατηγικής ισότητας και συγκεκριμένα για το ΣΔΕΙ. • Έκδοση του ΣΔΕΙ ΕΑΠ και δημοσιοποίηση στον ιστότοπο και μέσα κοινωνικής δικτύωσης του ΕΑΠ και της ΕΙΦΚΔ του ΕΑΠ καθώς και στην εφημερίδα ΕΑΠ - Open2U.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, Πρυτανικές αρχές, Σύγκλητος, Κοσμητείες Σχολών, Διοικητικές μονάδες και Ανεξάρτητες μονάδες, Εκδόσεις ΕΑΠ ή άλλες εκδόσεις, Εφημερίδα ΕΑΠ - Open2U
Α1.2.2	• Υλοποίηση ετήσιων δράσεων ευαισθητοποίησης και σεμινάρια επιμόρφωσης (capacity building) των στελεχών της Διοίκησης του ΕΑΠ, του Διδακτικού, Ερευνητικού και Διοικητικού Προσωπικού και του φοιτητικού πληθυσμού σε θέματα ισότητας των φύλων και έμφυλων διακρίσεων και ανάπτυξη δεξιοτήτων για την υλοποίηση του ΣΔΕΙ.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, Πρυτανικές αρχές, Σύγκλητος, Κοσμητείες Σχολών, Διοικητικές και Ανεξάρτητες μονάδες
Α1.2.3	• Σύνταξη και δημοσιοποίηση ετήσιου έμφυλου χάρτη. • Κατάρτιση ετήσιας έκθεσης και υποβολή στη Σύγκλητο σχετικά με την πορεία υλοποίησης του ΣΔΕΙ. • Συγκριτική μελέτη έμφυλου χάρτη μεταξύ 2022 και 2027 με σκοπό να αναδειχθούν αλλαγές κατά το χρονικό διάστημα υλοποίησης του ΣΔΕΙ (2022-2027).	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, Σύγκλητος, Εκδόσεις ΕΑΠ, Εφημερίδα ΕΑΠ - Open2U
Α1.2.4	• Δημιουργία ψηφιακού ενημερωτικού υλικού σε θέματα ισότητας των φύλων και έμφυλων διακρίσεων για όλο το Διδακτικό, Ερευνητικό και Διοικητικό Προσωπικό και τον φοιτητικό πληθυσμό του ΕΑΠ. • Συμπερίληψη δεδομένων σχετικά με το φύλο στις επίσημες δημοσιεύσεις του ΕΑΠ, π.χ. απολογισμοί ΔΕ, Σχολών, Τμημάτων/Γραφείων, το ΕΑΠ σε αριθμούς.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, Πρυτανικές Αρχές, Σύγκλητος, Κοσμητείες Σχολών, Διοικητικές Υπηρεσίες και Μονάδες, Εκδόσεις ΕΑΠ, Εφημερίδα ΕΑΠ - Open2U, Ιστοσελίδα ΕΑΠ (Το ΕΑΠ σε αριθμούς)
Ομάδες στόχοι	Σύνολο πανεπιστημιακής κοινότητας	
Δείκτες	• Υλοποίηση μιας (1) εκδήλωσης το 2023-2024 με συμμετοχή εκπροσώπων από τις Σχολές και Διοικητικές Μονάδες του ΕΑΠ. Παρουσιάσεις ΣΔΕΙ - ΕΑΠ στην ακαδημαϊκή κοινότητα εντός του 2023-24. • Δημοσίευση του ΣΔΕΙ στα ελληνικά και στα αγγλικά στην ιστοσελίδα του ΕΑΠ και της ΕΙΦΚΔ. Σχετική συνοπτική παρουσίασή του στην Εφημερίδα ΕΑΠ - Open2U. • Αριθμός σεμιναρίων - ημερίδων που διεξήχθησαν, αριθμός συμμετεχόντων ατόμων. • Αριθμός επίσημων δημοσιεύσεων του ΕΑΠ που περιλαμβάνουν δεδομένα σχετικά με το φύλο.	
Οικονομικοί πόροι	ΕΛΚΕ ή/και ΕΣΠΑ	

Χρονοδιάγραμμα	
Δράση	**Έτος**
Α1.2.1	2023-2025
Α1.2.2	2023- 2027
Α1.2.3	2023-2027
Α1.2.4	2023-2027

Στόχος Α1.3	Διαμόρφωση πληροφοριακών συστημάτων του ΕΑΠ για τη βελτίωση της συλλογής δεδομένων ειδικότερα όσον άφορα τους τομείς προτεραιότητας του ΣΔΕΙ	
	Δράσεις/Μέτρα	**Φορέας υλοποίησης**
Α1.3.1	• Σύνταξη και εμπλουτισμός του καταλόγου στοιχείων με τα δεδομένα που απαρτίζουν τον έμφυλο χάρτη του ΕΑΠ και πρέπει να συλλέγονται ετησίως για τη βιώσιμη παρακολούθηση της υλοποίησης του ΣΔΕΙ. • Περαιτέρω διερεύνηση των διαθέσιμων στοιχείων του ΕΛΚΕ όσον αφορά ερευνητικά προγράμματα με εστίαση ή/και αναφορά στη θεματική φύλου, σεξουαλικότητας και έμφυλης ισότητας ή με αντίκτυπο σε αυτήν μέσω συλλογής στοιχείων από τους Επιστημονικούς Υπεύθυνους των εν λόγω προγραμμάτων.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων, Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια Βίου Μάθησης, Προϊστάμενοι Διοικητικών Υπηρεσιών και Μονάδων, ΕΛΚΕ
Α1.3.2	• Ενημέρωση και προσαρμογή πληροφοριακών συστημάτων του ΕΑΠ, της ΜΟΔΙΠ, της ΜΕΑ και του ΕΛΚΕ με στόχο τη συστηματική συλλογή δεδομένων του καταλόγου της δράσης Α1.3.1	Γραφείο Διαδικτυακών και Πληροφοριακών Συστημάτων, Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων, Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια Βίου Μάθησης, Προϊστάμενοι Διοικητικών Υπηρεσιών και Μονάδων, ΕΛΚΕ
Ομάδες στόχοι	Σύνολο πανεπιστημιακής κοινότητας	
Δείκτες	• Ενημέρωση πληροφοριακών συστημάτων ΕΑΠ για συλλογή δεδομένων ΣΔΕΙ. • Ετήσια έκθεση στοιχείων έμφυλου χάρτη του ΕΑΠ.	
Οικονομικοί πόροι	ΕΛΚΕ ή/και ΕΣΠΑ (Δ1.1.1 & Δ1.1.2)	

Χρονοδιάγραμμα	
Δράση	**Έτος**
Α1.3.1	2023-2027
Α1.3.2	2023-2027

Άξονας προτεραιότητας Α.2	Άμβλυνση γλωσσικού σεξισμού	
Στόχος Α2.1	**Επιμόρφωση και ανάπτυξη δεξιοτήτων των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας για την εφαρμογή γλώσσας συμπεριληπτικής ως προς το φύλο**	
	Δράσεις/ Μέτρα	**Φορέας υλοποίησης**
Α2.1.1	• Δημιουργία σύντομου και πρακτικού οδηγού για τη χρήση συμπεριληπτικής ως προς το φύλο γλώσσας στο ΕΑΠ. • Η μορφή της συμπεριληπτικής ως προς το φύλο γλώσσας θα οριστεί κατόπιν απόφασης της Συγκλήτου.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, Εξωτερικοί/ές συνεργάτες/ιδες, Σύγκλητος
Α2.1.2	• Διάχυση του οδηγού (δράση Α2.1.1) στο σύνολο των υπηρεσιών, σχολών και τμημάτων του ΕΑΠ και σε όλα τα μέλη της διοίκησης.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ
Α2.1.3	• Υλοποίηση επιμορφωτικών σεμιναρίων προς τους/τις εργαζόμενους του ΕΑΠ και κυρίως τα μέλη της διοίκησης για την εφαρμογή του οδηγού συμπεριληπτικής ως προς το φύλο χρήση της γλώσσας.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ – ΕΑΠ,
Α2.1.4	• Εφαρμογή χρήσης γλώσσας συμπεριληπτικής ως προς το φύλο στα διοικητικά έγγραφα, στις προκηρύξεις θέσεων εργασίας, στην έντυπη και διαδικτυακή επικοινωνία, στον ιστότοπο του ΕΑΠ, στους ιστότοπους των Σχολών, στην επωνυμία θεσμών, δομών και επιτροπών και στα νομικά-κανονιστικά κείμενα του ΕΑΠ. • Εφαρμογή χρήσης γλώσσας συμπεριληπτικής ως προς το φύλο στο εκπαιδευτικό υλικό των νέων (και προς επικαιροποίηση) Θεματικών Ενοτήτων των νέων (και ήδη παρεχόμενων αντίστοιχα) Προγραμμάτων Σπουδών του ΕΑΠ. • Έλεγχος της προαναφερθείσας υιοθέτησης συμπεριληπτικής γλώσσας στο εκπαιδευτικό υλικό (πρόσθετο κριτήριο πιστοποίησης του εκπαιδευτικού υλικού) από το Εργαστήριο Εκπαιδευτικού Υλικού και Εκπαιδευτικής Μεθοδολογίας (ΕΕΥΕΜ)	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, Σύγκλητος, Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων, Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια Βίου Μάθησης, Προϊστάμενοι Διοικητικών Υπηρεσιών και Μονάδων, ΕΛΚΕ
Ομάδες στόχοι	Το σύνολο της πανεπιστημιακής κοινότητας του ΕΑΠ	
Δείκτες	• Ποσοστό εγγράφων που χρησιμοποιούν συμπεριληπτική ως προς το φύλο γλώσσα -15% κατ' έτος. • Χρήση συμπεριληπτικής ως προς το φύλο γλώσσας στον ιστότοπο του ΕΑΠ, στους ιστότοπους των Σχολών, των Επιτροπών και όλων των ψηφιακών πλατφορμών. • Ποσοστό (%) των ανακοινώσεων/δελτίων τύπων με χρήση συμπεριληπτικής ως προς το φύλο γλώσσας. • Αριθμός επιμορφωτικών σεμιναρίων που διεξήχθησαν, αριθμός συμμετεχόντων ατόμων. • Ένταξη της χρήσης γλώσσας συμπεριληπτικής ως προς το φύλο στο εκπαιδευτικό υλικό και στα κριτήρια πιστοποίησης του εκπαιδευτικού υλικού από το ΕΕΥΕΜ. • Αριθμός νέων ή επικαιροποιημένων εκπαιδευτικών υλικών με υιοθέτηση συμπεριληπτικής γλώσσας σε νέες (και επικαιροποιημένες) Θεματικές Ενότητες νέων (και επικαιροποιημένων αντίστοιχα) Προγραμμάτων Σπουδών του ΕΑΠ.	
Οικονομικοί πόροι	ΕΛΚΕ ή/και ΕΣΠΑ	

Χρονοδιάγραμμα

Δράση	Έτος
Α2.1.1	2023-2024
Α2.1.2	2024-2026
Α2.1.3	2024-2026
Α2.1.4	2023-2027

Άξονας προτεραιότητας Α.3	Ανάπτυξη ενός ασφαλούς και συμπεριληπτικού πανεπιστημιακού περιβάλλοντος για ΛΟΑΤΚΙ άτομα	
Στόχος Α3.1	**Ευαισθητοποίηση της πανεπιστημιακής κοινότητας σε ΛΟΑΤΚΙ διακρίσεις και ενημέρωση για την ανάγκη ανάπτυξης πολιτικών ενίσχυσης των ΛΟΑΤΚΙ δικαιωμάτων**	
	Δράσεις/Μέτρα	**Φορέας υλοποίησης**
Α3.1.1	• Διερεύνηση καλών πρακτικών για το σχεδιασμό και ανάπτυξη υποστηρικτικών υπηρεσιών υποστήριξης της ΛΟΑΤΚΙ κοινότητας του ΕΑΠ.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, ΚΕΣΥΨΥ
Α3.1.2	• Δημοσίευση ανακοινώσεων/μηνυμάτων προς την πανεπιστημιακή κοινότητα και χρήση του συμβόλου ΛΟΑΤΚΙ+ περηφάνιας τις παγκόσμιες μέρες που σχετίζονται με θέματα διακρίσεων και αποκλεισμού στη βάση του φύλου, της ταυτότητας φύλου και του σεξουαλικού προσανατολισμού.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, Σύγκλητος, Πρυτανικές Αρχές, Κοσμητείες Σχολών, Εφημερίδα ΕΑΠ - Open2U, Web radio ΕΑΠ
Α3.1.3	• Ανάπτυξη θεματικής πύλης στη Ψηφιακή Βιβλιοθήκη του ΕΑΠ για την έμφυλη ισότητα και τις έμφυλες διακρίσεις με εστίαση μεταξύ άλλων σε θέματα κοινωνικού φύλου, σεξουαλικότητας και ΛΟΑΤΚΙ πολιτικών.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, Βιβλιοθήκη ΕΑΠ
Α3.1.4	• Ενίσχυση και ανάπτυξη διαδικασιών ψυχικής υποστήριξης ατόμων που βιώνουν αποκλεισμούς και διακρίσεις λόγω της ταυτότητας φύλου τους ή του σεξουαλικού προσανατολισμού τους.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, ΚΕΣΥΨΥ, Σύγκλητος, Πρυτανικές Αρχές, ΕΛΚΕ
Ομάδες στόχοι	Το σύνολο της πανεπιστημιακής κοινότητας του ΕΑΠ	
Δείκτες	• Αριθμός ανακοινώσεων/μηνυμάτων προς την πανεπιστημιακή κοινότητα τις παγκόσμιες ημέρες που σχετίζονται με τα ΛΟΑΤΚΙ+ δικαιώματα. • Συγκρότηση και δημοσιοποίηση μιας θεματικής πύλης στη Ψηφιακή Βιβλιοθήκη του ΕΑΠ για την έμφυλη ισότητα και τις έμφυλες διακρίσεις με εστίαση μεταξύ άλλων σε θέματα κοινωνικού φύλου, σεξουαλικότητας και ΛΟΑΤΚΙ πολιτικών. • Βάσει διαθέσιμων δεδομένων του ΚΕΣΥΨΥ – ΕΑΠ υποβολή προτάσεων ΕΙΦΚΔ για ενημερωτικές δράσεις από ΚΕΣΥΨΥ σχετικές με ζητήματα ψυχικής υποστήριξης ατόμων που βιώνουν αποκλεισμούς και διακρίσεις λόγω της ταυτότητας φύλου τους ή του σεξουαλικού προσανατολισμού τους.	
Οικονομικοί πόροι	ΕΛΚΕ ή/και ΕΣΠΑ	

Χρονοδιάγραμμα

Δράση	Έτος
Α3.1.1	2024-2025
Α3.1.2	2024-2027
Α3.1.3	2023-2027
Α3.1.4	2024-2027

Άξονας προτεραιότητας Α4	Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής	
Στόχος Α4.1	**Διερεύνηση, ευαισθητοποίηση και άμβλυνση δυσκολιών εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζόμενων του ΕΑΠ**	
	Δράσεις/Μέτρα	**Φορέας υλοποίησης**
Α4.1.1	• Διερεύνηση καλών πρακτικών άλλων ανοικτών πανεπιστημίων όσον αφορά την εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ
Α4.1.2	• Υλοποίηση ποιοτικής έρευνας καταγραφής των αναγκών και των εμποδίων γυναικών του ακαδημαϊκού (ΔΕΠ/ΣΕΠ), του ερευνητικού και του διοικητικού προσωπικού και τις σχέσεις τους με την οργανωσιακή κουλτούρα του ΕΑΠ.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, ΕΛΚΕ, Εκδόσεις ΕΑΠ
Α4.1.3	• Ανάπτυξη και διανομή ενημερωτικού υλικού για την ανάγκη εξισορρόπησης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής που θα απευθύνεται σε ακαδημαϊκό, ερευνητικό και διοικητικό προσωπικό, και το οποίο θα περιλαμβάνει τις διαθέσιμες σχετικές υπηρεσίες του ΕΑΠ.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, Κοσμητείες Σχολών, Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων, Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια Βίου Μάθησης, Προϊστάμενοι Διοικητικών και Ανεξάρτητων Μονάδων, ΕΛΚΕ
Ομάδες στόχοι	• Ακαδημαϊκό προσωπικό (ΔΕΠ) • Διοικητικό προσωπικό • Συνεργαζόμενο Εκπαιδευτικό Προσωπικό (ΣΕΠ) • Προϊστάμενοι/ες υπηρεσιών • Διευθυντές/τριες Προγραμμάτων Σπουδών και Συντονιστές/τριες Θεματικών Ενοτήτων • Λοιπό ερευνητικό προσωπικό (υποψήφιοι/ες διδάκτορες/ισσες, μετα-διδάκτορες/ισσες)	
Δείκτες	• Υλοποίηση και σύνταξη έκθεσης της ποιοτικής έρευνας για τα εμπόδια και τις ανάγκες γυναικών του ακαδημαϊκού, του ερευνητικού και του διοικητικού προσωπικού και τη σχέση τους με την οργανωσιακή κουλτούρα του ΕΑΠ. • Αριθμός μηνυμάτων διάχυσης του ενημερωτικού υλικού σχετικά με την ανάγκη εξισορρόπησης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής και των διαθέσιμων υπηρεσιών του ΕΑΠ.	
Οικονομικοί πόροι	ΕΛΚΕ ή/και ΕΣΠΑ	

Χρονοδιάγραμμα	
Δράση	**Έτος**
Α4.1.1	2024-2025
Α4.1.2	2024-2026
Α4.1.3	2025-2027

Θεματική περιοχή Β	Η διάσταση του φύλου και της σεξουαλικότητας στα Προγράμματα Σπουδών του ΕΑΠ και στην έρευνα	
Άξονας προτεραιότητας Β.1	**Ένταξη της διάστασης του φύλου και της σεξουαλικότητας στα προγράμματα σπουδών του ΕΑΠ**	
Στόχος Β1.1	**Προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στα Προγράμματα Σπουδών και οριζόντιας ένταξης θεμάτων φύλου στο περιεχόμενο των Θεματικών Ενοτήτων, του εκπαιδευτικού υλικού και της διδασκαλίας**	
	Δράσεις/Μέτρα	**Φορέας υλοποίησης**
Β1.1.1	• Σύσταση για ένταξη σε Προγράμματα Σπουδών του ΕΑΠ αυτούσιων, ή κατάλληλα προσαρμοσμένων, Θεματικών Ενοτήτων Επιλογής από τις Θεματικές Ενότητες του ΠΜΣ «Σπουδές Φύλου, Μεθοδολογίες, Ιστορίες, Πολιτικές» του ΕΑΠ. Σε περίπτωση που δεν είναι εφικτή η υλοποίηση της προαναφερθείσας σύστασης, σύσταση για ένταξη στο εκπαιδευτικό υλικό Θεματικών Ενοτήτων των Προγραμμάτων Σπουδών ενότητας/ενοτήτων και βιβλιογραφίας συναφών με τη θεματική φύλου, σεξουαλικότητας και έμφυλης ισότητας σε συνεργασία με το, ΠΜΣ «Σπουδές Φύλου, Μεθοδολογίες, Ιστορίες, Πολιτικές» και την ΕΙΦΚΔ.	ΕΙΦΚΔ, Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων, Σύγκλητος, Κοσμητείες Σχολών, Διευθυντές/τριες Προγραμμάτων Σπουδών, Συντονιστές/στριες Θεματικών Ενοτήτων
Β1.1.2	• Σύσταση και διαρκής ενημέρωση καταλόγου μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ και ερευνητών/τριών που ασχολούνται με θέματα φύλου και σεξουαλικότητας.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ – ΕΑΠ, Κοσμητείες Σχολών, Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων, Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια Βίου Μάθησης, ΜΟΔΙΠ, ΜΕΑ, ΕΛΚΕ
Β1.1.3	• Ενημέρωση Σχολών και ΔΕ για σημασία – αναγκαιότητα στελέχωσης ΕΑΠ με μέλος ΔΕΠ στις σπουδές κοινωνικού φύλου, σεξουαλικότητας και ΛΟΑΤΚΙ πολιτικών.	ΕΙΦΚΔ, Κοσμητείες Σχολών, Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων, Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια Βίου Μάθησης, Σύγκλητος
Β1.1.4	• Δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης στη θεματική «Γυναίκες στις Θετικές και Εφαρμοσμένες Επιστήμες».	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, Κοσμητείες Σχολών, Σύγκλητος, Προϊστάμενοι Διοικητικών και Ανεξάρτητων Μονάδων
Β1.1.5	• Υλοποίηση ποιοτικής μελέτης και διαμόρφωση ποσοτικού δείκτη μέτρησης της ισότητας όσον αφορά την καριέρα γυναικών αποφοίτων του ΕΑΠ.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, ΕΛΚΕ, Εκδόσεις ΕΑΠ, Γραφείο Διασύνδεσης ΕΑΠ
Ομάδες στόχοι	• Ακαδημαϊκό προσωπικό (μέλη ΔΕΠ και ΣΕΠ) • Ερευνητικό προσωπικό (υποψήφιοι/ες διδάκτορες/ισσες, μετα-διδάκτορες/ισσες) • Φοιτητικός πληθυσμός • Πληθυσμός αποφοίτων	
Δείκτες	• Αύξηση του αριθμού των προσφερόμενων Θεματικών Ενοτήτων Επιλογής στα Προγράμματα Σπουδών ή/και των ενοτήτων του εκπαιδευτικού υλικού των προσφερόμενων Θεματικών Ενοτήτων που είναι συναφείς με θεματικές φύλου, έμφυλης ισότητας, έμφυλων διακρίσεων και σεξουαλικότητας. • Κατάλογος μελών ΔΕΠ/ΣΕΠ και ερευνητών/τριών που ασχολούνται με θεματικές φύλου, έμφυλης ισότητας, έμφυλων διακρίσεων και σεξουαλικότητας. • Διάχυση ενημερωτικού υλικού για «Γυναίκες στις Θετικές και Εφαρμοσμένες Επιστήμες». • Συγκρότηση και παρακολούθηση δεικτών ισότητας και ποιοτικών στοιχείων αναφορικά με την καριέρα ανδρών/γυναικών αποφοίτων του ΕΑΠ.	
Οικονομικοί πόροι	ΕΛΚΕ ή/και ΕΣΠΑ	

Χρονοδιάγραμμα	
Δράση	**Έτος**
Β1.1.1	2023-2027
Β1.1.2	2023-2027
Β1.1.3	2024-2027
Β1.1.4	2024-2027
Β1.1.5	2024-2027

Άξονας προτεραιότητας Β2	**Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και εκτίμηση των επιπτώσεων κατά φύλο κατά τον σχεδιασμό ερευνητικών προτάσεων**	
Στόχοι Β2.1	**Προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου και της διαθεματικής προσέγγισης του φύλο στο περιεχόμενο της έρευνας**	
	Δράσεις/Μέτρα	**Φορέας υλοποίησης**
Β2.1.1	• Προκήρυξη υποτροφιών για διδακτορικούς/ές και μετα-διδακτορικούς/ές φοιτητές/τριες σε σπουδές κοινωνικού φύλου, σεξουαλικότητας και ΛΟΑΤΚΙ πολιτικές.	Κοσμητείες Σχολών, Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων, Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια Βίου Μάθησης, Σύγκλητος, ΕΛΚΕ
Β2.1.2	• Διανομή και δημοσίευση οδηγού διαθεματικότητας ανά επιστημονική περιοχή που θα αναδεικνύει μεθοδολογίες συλλογής και ανάλυσης δεδομένων στη βάση μιας διαθεματικής προσέγγισης του φύλου.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, Κοσμητείες Σχολών, Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων, Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια Βίου Μάθησης, Σύγκλητος, ΕΛΚΕ
Β2.1.3	• Ενίσχυση και διάχυση του ερευνητικού έργου των γυναικών στην εφημερίδα ΕΑΠ - Open2U. • Διάχυση και προώθηση ερευνητικών έργων με αντικείμενο το φύλο, τη σεξουαλικότητα και τις ΛΟΑΤΚΙ πολιτικές ή με αντίκτυπο σε αυτά.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, Κοσμητείες Σχολών, Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων, Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια Βίου Μάθησης, ΜΟΔΙΠ, ΜΕΑ, Εφημερίδα ΕΑΠ - Open2U
Β2.1.4	• Ένταξη της διάστασης του φύλου και της σεξουαλικότητας στην ιδρυματική πολιτική για την ερευνητική δραστηριότητα όπως π.χ. στον Στρατηγικό και Επιχειρησιακό Προγραμματισμό και στον Κώδικα Δεοντολογίας για την Έρευνα.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, Κοσμητείες Σχολών, Σύγκλητος, Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων, Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια Βίου Μάθησης, Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας Επιτροπή Δεοντολογίας
Ομάδες στόχοι	• Ακαδημαϊκό προσωπικό (μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ) • Ερευνητικό προσωπικό ΕΑΠ • Μέλη Εργαστηρίων ΕΑΠ	
Δείκτες	• Οδηγός διαθεματικής προσέγγισης του φύλου ανά επιστημονική περιοχή. • Αριθμός δημοσιεύσεων αναφορικά με ερευνητικό έργο γυναικών. • Άρθρα/Δράσεις στο Στρατηγικό και Επιχειρησιακό Προγραμματισμό και στον Κώδικα Δεοντολογίας (για την Έρευνα) συναφών με τη διάσταση της έμφυλης ισότητας.	
Οικονομικοί πόροι	ΕΛΚΕ ή/και ΕΣΠΑ	

Χρονοδιάγραμμα	
Δράση	**Έτος**
Β2.1.1	2024-2027
Β2.1.2	2024-2027
Β2.1.3	2024-2027
Β.2.1.4	2024-2027

Θεματική περιοχή Γ		Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων καθώς και στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας
Άξονας προτεραιότητας Γ1		Ενίσχυση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών
Δράσεις/Μέτρα		Φορέας υλοποίησης
Γ1.1.1	• Οργανωμένη και κατ΄ έτος καταγραφή των γυναικών που κατέχουν θέσεις ευθύνης στο ΕΑΠ.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, Κοσμητείες Σχολών, Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων, Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια Βίου Μάθησης, Υπεύθυνος/η Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων Προϊστάμενοι Διοικητικών και Ανεξάρτητων Μονάδων ΜΕΑ, ΜΟΔΙΠ, ΕΛΚΕ
Γ1.1.2	• Συλλογή ποιοτικών δεδομένων μέσω έρευνας καταγραφής διακρίσεων και αποκλεισμών από θέσεις ευθύνης και ηγεσίας στο ΕΑΠ.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων, Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια Βίου Μάθησης, Υπεύθυνος/η Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, ΜΕΑ, ΜΟΔΙΠ, ΕΛΚΕ,
Γ1.1.3	• Δικτύωση και ενδυνάμωση γυναικών μέσω ομάδων Mentoring (με γυναίκες στην αρχή της καριέρας τους και γυναίκες σε θεσμικές θέσεις).	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, Κοσμητείες Σχολών, Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων, Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια Βίου Μάθησης, Υπηρεσία Mentoring ΕΑΠ
Γ1.1.4	• Ημερίδα ευαισθητοποίησης για τις γυναίκες στις Φυσικές, Βιολογικές, Μαθηματικές και Εφαρμοσμένες Επιστήμες.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, Κοσμητείες Σχολών, Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων, Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια Βίου Μάθησης, ΕΛΚΕ
Ομάδες στόχοι	Γυναικείος πληθυσμός εντός του ΕΑΠ, Ακαδημαϊκό (μέλη ΔΕΠ/ΣΕΠ), Ερευνητικό και Διοικητικό Προσωπικό	
Δείκτες	• Αριθμός γυναικών που εξελίχθηκαν στη διάρκεια υλοποίησης του ΣΔΕΙ στις Επιστήμες, Μαθηματικά, Μηχανική και στην Τεχνολογία (STEM) και γενικότερα στις Εφαρμοσμένες Επιστήμες. • Ετήσιοι έμφυλοι δείκτες ανάληψης θέσεων στο ΕΑΠ. • Έκθεση καταγραφής ιστοριών έμφυλων διακρίσεων, αποκλεισμού και σεξισμού. • Αριθμός ημερίδων ευαισθητοποίησης για τις γυναίκες στις Φυσικές, Βιολογικές, Μαθηματικές και Εφαρμοσμένες Επιστήμες.	
Οικονομικοί πόροι	ΕΛΚΕ ή/και ΕΣΠΑ	

Χρονοδιάγραμμα	
Δράση	**Έτος**
Γ1.1.1	2023-2027
Γ1.1.2	2024-2027
Γ1.1.3	2025-2027
Γ1.1.4	2024-2027

Θεματική περιοχή Δ		Έμφυλη βία και Σεξουαλική παρενόχληση
Άξονας προτεραιότητας Δ1		Καταγραφή έκτασης φαινομένου έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης στο ΕΑΠ
Στόχος Δ1.1		Συλλογή ποιοτικών και ποσοτικών δεδομένων από το σύνολο της πανεπιστημιακής κοινότητας του ΕΑΠ
Δράσεις/Μέτρα		Φορέας υλοποίησης
Δ1.1.1	• Υλοποίηση ποιοτικής έρευνας (συνεντεύξεις) σε επιλεγμένες ομάδες του προσωπικού (ακαδημαϊκού, ερευνητικού και διοικητικού) και του φοιτητικού πληθυσμού για τη διερεύνηση της έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων, Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια Βίου Μάθησης, ΕΛΚΕ, Υπεύθυνος/η Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας
Δ1.1.2	• Υλοποίηση ποσοτικής έρευνας (μέσω ανώνυμων ερωτηματολογίων) σε αντιπροσωπευτικό δείγμα του προσωπικού (ακαδημαϊκού, ερευνητικού και διοικητικού) και του φοιτητικού πληθυσμού για τη διερεύνηση της έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων, Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια Βίου Μάθησης, ΕΛΚΕ, Υπεύθυνος/η Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας
Ομάδες στόχοι	Το σύνολο της πανεπιστημιακής κοινότητας του ΕΑΠ.	
Δείκτες	• Ποσοτικοί δείκτες έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης. • Καταγραφή των μορφών της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης και των επιπτώσεων της.	
Οικονομικοί πόροι	ΕΛΚΕ ή/και ΕΣΠΑ	

Χρονοδιάγραμμα	
Δράση	**Έτος**
Δ1.1.1	2024-2027
Δ1.1.2	2024-2027

Άξονας προτεραιότητας Δ2	**Δυνατότητα καταγγελίας περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης και ανάπτυξη μηχανισμού αναφοράς θυμάτων/επιζωσών έμφυλης βίας**	
Στόχος Δ2.1	Θέσπιση διαδικασίας και μηχανισμού αναφοράς και παραπομπής θυμάτων/επιζωσών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης	
	Δράσεις/Μέτρα	**Φορέας υλοποίησης**
Δ2.1.1	• Θέσπιση δομής και ανάπτυξη μηχανισμού συλλογής και καταγραφής επώνυμων και ανώνυμων καταγγελιών σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.	ΕΙΦΚΔ, ΚΕΣΥΨΥ, Νομική Υπηρεσία, Πρυτανικές Αρχές, Σύγκλητος, Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας, Υπεύθυνος/η Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων
Δ2.1.2	• Θέσπιση πρωτοκόλλου διαχείρισης και παραπομπής σε αρμόδια υπηρεσία μετά την αναφορά/καταγγελία περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης για την υποστήριξη του θύματος/επιζώσας.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, ΚΕΣΥΨΥ, Νομική Υπηρεσία, Κοσμητείες Σχολών, Πρυτανικές Αρχές, Σύγκλητος, Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας, Επιτροπή Δεοντολογίας, Υπεύθυνος/η Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων
Δ2.1.3	• Σεμινάρια επιμόρφωσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων για την αντιμετώπιση περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης (αναγνώριση σημαδιών, νομικό πλαίσιο, διαδικασία αναφοράς, υπηρεσίες υποστήριξης κτλ).	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, ΚΕΣΥΨΥ, Νομική Υπηρεσία, ΕΛΚΕ, Πρυτανικές Αρχές, Σύγκλητος
Δ2.1.4	• Ενημέρωση - ευαισθητοποίηση για τη θέσπιση και λειτουργία μηχανισμού αναφοράς και παραπομπής περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης εντός του ΕΑΠ.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, ΚΕΣΥΨΥ, Νομική Υπηρεσία, ΕΛΚΕ, Πρυτανικές Αρχές, Σύγκλητος, Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας, Επιτροπή Δεοντολογίας,
Δ2.1.5	• Δημιουργία και έγκριση από τη Σύγκλητο οδηγού αντιμετώπισής/διαχείρισης και σχετικών κυρώσεων για περιστατικά έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης.	ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦ - ΕΑΠ, ΚΕΣΥΨΥ, Πρυτανικές Αρχές, Σύγκλητος, Κοσμητείες Σχολών, Νομική Υπηρεσία, Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας, Επιτροπή Δεοντολογίας
Ομάδες στόχοι	Το σύνολο της πανεπιστημιακής κοινότητας	
Δείκτες	• Μηχανισμός καταγραφής περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης • Πρωτόκολλο καταγραφής επώνυμων και ανώνυμων καταγγελιών • Πρωτόκολλο διαχείρισης και παραπομπής στα αρμόδια όργανα περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης • Οδηγός αντιμετώπισης/διαχείρισης και κυρώσεων περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης • Αριθμός επιμορφωτικών σεμιναρίων και αριθμός συμμετεχόντων/χουσών	
Οικονομικοί πόροι	ΕΛΚΕ ή/και ΕΣΠΑ	

Χρονοδιάγραμμα	
Δράση	**Έτος**
Δ2.1.1	2024-2025
Δ2.1.2	2024-2025
Δ2.1.3	2023-2027
Δ1.2.4	2024-2027
Δ1.2.5	2025-2027

ΑΓΓ	The Teaching of English as a Foreign/International Language (Διδακτική της Αγγλικής ως Ξένης/Διεθνούς Γλώσσας)
ΑΔΕ	Σύγχρονες τάσεις στη γλωσσολογία για εκπαιδευτικούς
ΑΕΙ	Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
ΑΣΚ	Αθλητικές Σπουδές: Κοινωνιολογία, Ιστορία, Ανθρωπολογία
ΑΣΠ	Ακουστικός Σχεδιασμός και Ψηφιακός Ήχος
ΒΝΠ	Κοινό Διιδρυματικό ΠΜΣ: Βιοπληροφορική και Νευροπληροφορική
ΓΑΛ	Διδακτική της Γαλλικής ως Ξένης Γλώσσας
ΓΕΡ	Διδακτική της Γερμανικής ως Ξένης Γλώσσας
ΓΙΦ	Γραφείο Ισότητας των Φύλων
ΓΤΠ	Γραφικές Τέχνες – Πολυμέσα
ΓΧΝ	Κοινό Διιδρυματικό ΠΜΣ: «Διαχείριση Γήρανσης και Χρόνιων Νοσημάτων»
ΔΑΘ	Διοίκηση Αθλητισμού
ΔΓΡ	Κοινό Διϊδρυματικό ΠΜΣ: Δημιουργική Γραφή (Εισδοχή φοιτητών μέχρι και το ακαδημαϊκό έτος 2021-2022)
ΔΕ	Διοικούσα Επιτροπή
ΔΕΟ	Διοίκηση Επιχειρήσεων και Οργανισμών
ΔΕΠ	Διδακτικό και Ερευνητικό Προσωπικό
ΔΗΔ	Δημόσια Διοίκηση
ΔΙΑ	Διαχείριση Αποβλήτων
ΔΙΠ	Διαχείριση και Τεχνολογία Ποιότητας
ΔΙΣ	Δημόσια Ιστορία
ΔΙΤ	Διοίκηση Τουρισμού
ΔΜΥ	Διοίκηση Μονάδων Υγείας
ΔΟΕ	Κοινό Διαπανεπιστημιακό ΠΜΣ "Δίκαιο της Οικονομίας και των Επιχειρήσεων"
ΔΠΜ	Διοίκηση Πολιτισμικών Μονάδων
ΔΤΕ	Διοίκηση Τουριστικών Επιχειρήσεων
ΔΧΤ	Διαχείριση Τεχνικών Έργων
ΕΑΓ	Κοινό Διιδρυματικό ΠΜΣ: Επιστήμες της Αγωγής: ειδική αγωγή και εκπαίδευση ατόμων με προβλήματα προφορικού και γραπτού λόγου
ΕΑΠ	Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
ΕΑΨ	Εφαρμοσμένη Αναπτυξιακή Ψυχολογία
ΕΓΑ	Κοινό Διιδρυματικό ΠΜΣ: Εφαρμογές Γεωργίας Ακριβείας (Νέο ΠΜΣ – Χειμερινό 2022-2023)
ΕΔΙ	Κοινό Διιδρυματικό ΠΜΣ: Ευρωπαϊκό Δίκαιο
ΕΕΠ	Επικοινωνία της Επιστήμης
ΕΙΦΚΔ	Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων
ΕΚΕ	Εκπαίδευση Ενηλίκων
ΕΚΠ	Επιστήμες της Αγωγής
ΕΛΚΕ	Ειδικός Λογαριασμός Κονδυλίων Έρευνας
ΕΛΠ	Σπουδές στον Ελληνικό Πολιτισμό
ΕΠΙ	Επιδημιολογία (Νέο ΠΜΣ – Χειμερινό 2022-2023)
ΕΠΟ	Σπουδές στον Ευρωπαϊκό Πολιτισμό
ΕΤΑ	Εκπαίδευση και τεχνολογίες σε συστήματα εξ αποστάσεως διδασκαλίας και μάθησης-επιστήμες της αγωγής

ΕΥ	Επιστημονικά Υπεύθυνος/η
ΘΕ	Θεματική Ενότητα
ΙΣΠ	Ισπανική Γλώσσα και Πολιτισμός
ΙΤΑ	Σύγχρονος ιταλικός πολιτισμός και ειδικά ζητήματα ορολογίας και ερμηνείας (Νέο ΠΜΣ – Χειμερινό 2022-2023)
ΚΑΟ	Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία
ΚΕΔΙΒΙΜ	Κέντρο Επιμόρφωσης καις Δια Βίου Μάθησης
ΚΕΣΥΨΥ	Κέντρο Συμβουλευτικής και Ψυχολογικής Υποστήριξης
ΚΠΠ	Περιβαλλοντική Κατάλυση για Αντιρύπανση και Παραγωγή Καθαρής Ενέργειας
ΚΥΚ	Κοινό Διιδρυματικό ΠΜΣ: Καλλιέργειες υπό κάλυψη-Υδροπονία
ΚΦΕ	Μεταπτυχιακή Ειδίκευση Καθηγητών Φυσικών Επιστημών
ΜΒΑ	Master in Business Administration (MBA)
ΜΕΑ	Μονάδα Εσωτερικής Αξιολόγησης
ΜΟΔΙΠ	Μονάδας Διασφάλισης Ποιότητας
ΜΣΜ	Μεταπτυχιακές Σπουδές στα Μαθηματικά
ΟΡΘ	Ορθόδοξη Χριστιανική Θεολογία και Θρησκευτικός Πλουραλισμός
ΠΑΤ	Παραστατικές Τέχνες (Νέο ΠΜΣ – Χειμερινό 2022-2023)
ΠΔΕ	Ειδικό Πρόγραμμα Σπουδών "Παιδαγωγική και Διδακτική Επάρκεια"
ΠΕΔ	Εγκληματολογικές και ποινικές προσεγγίσεις της διαφθοράς του οικονομικού και του οργανωμένου εγκλήματος
ΠΛΗ	Πληροφορική
ΠΛΣ	Μεταπτυχιακή Εξειδίκευση στα Πληροφοριακά Συστήματα
ΠΜΣ	Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών
ΠΠΣ	Προγράμματα Προπτυχιακών Σπουδών
ΠΣ	Προγράμματα Σπουδών
ΠΣΦ	Προχωρημένες Σπουδές στη Φυσική
ΠΣΧ (ΠΣΕ)	Περιβαλλοντικός Σχεδιασμός (Περιβαλλοντικός Σχεδιασμός Έργων Υποδομής)
ΣΑΕ (ΣΑΣ)	Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών (παλαιότερη ονομασία: Σχολή Ανθρωπιστικών Σπουδών)
ΣΔΕΙ	Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα
ΣΔΣ	Σύγχρονες Δημοσιογραφικές Σπουδές
ΣΔΥ	Συστήματα Κινητού και Διάχυτου Υπολογισμού
ΣΕΙ	Νεότερη και Σύγχρονη Ελληνική Ιστορία
ΣΕΠ	Συνεργαζόμενο Εκπαιδευτικό Προσωπικό
ΣΕΤ	Σχολή Εφαρμοσμένων Τεχνών και Βιώσιμου Σχεδιασμού
ΣΘΕΤ	Σχολή Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας
ΣΚΕ	Σχολή Κοινωνικών Επιστημών
ΣΜΑ	Σεισμική Μηχανική και Αντισεισμικές Κατασκευές
ΣΦΠ	Σχεδιασμός Φωτισμού
ΤΕΠ	Τέχνη-Πολιτιστική Κληρονομιά-Αναπτυξιακές Πολιτικές
ΤΛΧ	Κοινό Διαπανεπιστημιακό ΠΜΣ "Τραπεζική, Λογιστική και Χρηματοοικονομική"
ΤΡΑΧ	Τραπεζική, Χρηματοοικονομική και Χρηματοοικονομική Τεχνολογία (Fin Tech)
ΦΙΤ	Φιλοσοφία και Τέχνες (Νέο ΠΜΣ – Χειμερινό 2022-2023)
ΦΥΕ	Σπουδές στις Φυσικές Επιστήμες

ΧΒΑ	Χημική και Βιομοριακή ανάλυση
CCC	Κοινό με Ακαδημία Αθηνών Protection of Cultural Heritage and Monuments of Nature from the Effects of Climate Change (Προστασία της Πολιτιστικής Κληρονομιάς και των μνημείων της Φύσης από τις Επιπτώσεις της Κλιματικής Αλλαγής)
DAMA	Data Science and Machine Learning (DAMA)
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
EIGE	European Institute for Gender Equality (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων)
ERM	Κοινό Διαπανεπιστημιακό ΠΜΣ "MSc in Enterprise Risk Management"
IGD	Interaction Generative Design (Διαδραστικός Αλγοριθμικός Σχεδιασμός) (Νέο ΠΜΣ – Χειμερινό 2022-2023)
IME	MSc in Innovation Management and Entrepreneurship (Διοίκηση Καινοτομίας και Επιχειρηματικότητα) (Νέο ΠΜΣ – Χειμερινό 2022-2023)
LRM	Language Education for Refugees and Migrants (Γλωσσική Εκπαίδευση για πρόσφυγες και μετανάστες)
SCM (ΔΕΑ)	Supply Chain Management (Διοίκηση Εφοδιαστικής Αλυσίδας)

Βιβλιογραφία

EIGE (2016). *Gender Equality in Academia and Research. GEAR tool. Luxembourg: EU Publications Office*. (https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear)

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *She figures 2021: Gender Equality in Research and Innovation*, Greece, Luxembourg: Publications Office of the European Union 2021 (https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_she-figures-2021-country-fiche-greece.pdf).

European Commission, Directorate–General for Research and Innovation, S*he Figures 2018,* Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019, (https://data.europa.eu/doi/10.2777/936).

European Commission, Gender equality in research and innovation. Achieving gender equality in research, how it relates to the European Research Area, networks and news (https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-in-the-european-research-area-era).

Gender Equality Committee of Democritus University of Thrace (2021). *Gender Equality Plan*. Democritus University of Thrace.

Georgetown University's Institute for Women, Peace and Security & The Peace Research Institute Oslo (PRIO), *Women, Peace and Security Index 2021/22* (https://giwps.georgetown.edu/the-index/).

N. 3896/2010: 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.

Namie G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*. (https://iveybusinessjournal.com/publication/workplace-bullying-escalated-incivility/).

World Bank & UNESCO, Institute for Statistics, 2021 (https://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.TCHR.FE.ZS).

World Bank (2022). *Women, Business and the Law 2022*, Washington, DC: World Bank. doi: 10.1596/978-1-4648-1817-2

World Economic Forum, *Global Gender Gap Index*, March 2021 (https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021).

Αναγνώστου Ν. (2021). *Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων σε Πανεπιστήμια και Οργανισμούς Έρευνας: Κατευθυντήριες Γραμμές και Εργαλεία*. Αθήνα: ΕΛΙΑΜΕΠ

Αποσπόρη, Ε. (2021). Τα *Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) ως κριτήριο επιλεξιμότητας στο πρόγραμμα Horizon Europe*. Παρουσίαση στο Δίκτυο Επιτροπών Ισότητας των Φύλων των ΑΕΙ.

Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (2021). *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025*. (http://www.opengov.gr/minlab/wpcontent/uploads/downloads/2021/07/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf).

Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (2022). *Στρατηγικός και Επιχειρησιακός Προγραμματισμός ΕΑΠ 2022-2025*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης & Ηλεκτρονικού Περιεχομένου, *Η Συμμετοχή των Γυναικών στην Έρευνα & την Ανάπτυξη στην Ελλάδα 2021* (https://www.ekt.gr/el/news/27070, https://metrics.ekt.gr/publications/541).

Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2012/C 326/01).

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.) (2021). *Ιδρυματικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων Πανεπιστημίου Πελοποννήσου 2021-2023*.

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων ΑΠΘ & Redesigning Equality and Scientific Excellence Together (2022). *Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων. Περίοδος αναφοράς Ιούνιος 2022 έως Οκτώβριος 2024*. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων ΕΚΠΑ (2021). *Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα 2022-2026*. Αθήνα: ΕΚΠΑ.

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του Πανεπιστημίου Πατρών (2022). *Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2022-2025* (Β' έκδοση). Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών. (https://isotita.upatras.gr/schedio-drasis/ & https://www.upatras.gr/).

Επιτροπή Ισότητας Φύλων του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων (ΕΙΦ του ΠΙ) (2022). *Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2022-2025)*. Ιωάννινα: Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων.

Ευρωπαϊκή Ένωση (2017). *Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων,* Κείμενο Διακήρυξης. (https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_el.pdf).

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας 2022: Η Επιτροπή προτείνει Ενωσιακού επιπέδου κανόνες για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας», Δελτίο Τύπου 8 Μαρτίου 2022», Στρασβούργο. (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/IP_22_1533).

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020). *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών. Μια Ένωση ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025*, Βρυξέλλες, COM(2020) 152 final.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025. Επιτεύγματα και βασικοί τομείς δράσης (https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_el).

Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) (2021). *Gender Equality Index: Greece* (https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/EL).

N. 4097/2012: 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.

N. 4531/2018 (ΦΕΚ Α 62/5.4.2018). 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. 4589/2019 (ΦΕΚ Α 13/29.1.2019). Συνέργειες Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών, Πανεπιστημίου Θεσσαλίας με τα Τ.Ε.Ι. Θεσσαλίας και Στερεάς Ελλάδας, Παλλημνιακό Ταμείο και άλλες διατάξεις.

N. 4604/2019 (ΦΕΚ Α 50/26.3.2019). Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας.

N. 4808/2021 (ΦΕΚ Α 101/19.6.2021). 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 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.1342/1983 (ΦΕΚ Α 39/1.4.1983). Γιὰ τὴν κύρωση τῆς Σύμβασης τῶν Ἑνωμένων Ἐθνῶν γιὰ τὴν ἐξάλειψη ὅλων τῶν μορφῶν διακρίσεων κατὰ τῶν γυναικῶν.

Ν.3769/2009: Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών και άλλες διατάξεις. (Ο νόμος μεταφέρει στην ελληνική έννομη τάξη τις διατάξεις της Οδηγίας 2004/113/ΕΚ του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 2004 (EEL 373/37).

Ν.4443/2016: 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.

Πανεπιστήμιο Κρήτης (2021). *Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2022-2024*. Ρέθυμνο - Ηράκλειο (https://www.uoc.gr/ & https://eif.uoc.gr/index.php/el/2021-06-03-09-59-47/2021-06-03-09-59-48)

Πανεπιστήμιο Μακεδονίας - Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (2022). *Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας 2022-2024*.

Πάντειο Πανεπιστήμιο (2022). *Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2022-2025*. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Πόρισμα της Επιτροπής Εθνικής Στρατηγικής για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ https://primeminister.gr/wpcontent/uploads/2021/06/ethniki_statigiki_gia_thn_isotheta_ton_loatki.pdf?fbclid=IwAR34YNean10p2xWhA0jsS5f3myGMVooARH0HxWRkhakBqUVBg3bvEtzTVnU

Πρόγραμμα Δράσεων για την Ισότητα των Φύλων στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΟΠΑ). Αθήνα: ΟΠΑ.

Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση-Συνθήκη του Μάαστριχτ (92/C 191/01).

Συνθήκη της Λισσαβώνας για την τροποποίηση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της Συνθήκης περί Ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (2007/C 306/01).

Συνθήκη της Ρώμης. Περί Ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (ΕΟΚ) (25.3.1957).

Συνθήκη του Άμστερνταμ που τροποποιεί τη συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, τις συνθήκες περί Ιδρύσεως των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και ορισμένες συναφείς πράξεις (97/C 340/01).

Σύνταγμα της Ελλάδος (2019). Αναθεωρημένο – ΦΕΚ 211/Α/24-12-2019.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (2021). *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, 2021-2025,* Αθήνα. (https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/12/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf).

Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο - Επιτροπή Ισότητας Φύλων (2022). *Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2022-2025*. Αθήνα: Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.

Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2000/C 364/01).

ΕΛΛΗΝΙΚΟ
ΑΝΟΙΚΤΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ



Επιτροπή Ισότητας των Φύλων
και Καταπολέμησης των Διακρίσεων
του ΕΑΠ