

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

ΑΠΟΣΠΑΣΜΑ ΠΡΑΚΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗΣ ΑΡΙΘΜ. 38/26-07-2022(ΕΚΤΑΚΤΗΣ)  
ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΟΥΣΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ  
ΤΟΥ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

Την 26<sup>η</sup> Ιουλίου 2022, ημέρα Τρίτη και ώρα 15:00, μετά την αριθμ. Πρωτ. ΔΦ 2.1/16079/22-07-2022 πρόσκληση του Προέδρου της Διοικούσας Επιτροπής του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος και Αθανάσιου Καΐση, στην αίθουσα Α4 του κτηρίου Α' του Ιδρύματος, έλαβε χώρα με τηλεδιάσκεψη έκτακτη συνεδρίαση της Διοικούσας Επιτροπής του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος, υπό την Προεδρία του Προέδρου της Δ.Ε. και Αθανάσιου Καΐση, Ομότιμου Καθηγητή του Α.Π.Θ..

Στη συνεδρίαση συμμετείχαν:

1. Ο κος Αθανάσιος Καΐσης, Ομότιμος Καθηγητής Νομικής του Α.Π.Θ., Πρόεδρος,
  2. Ο κος Σταμάτιος Αγγελόπουλος, Καθηγητής ΔΙ.ΠΑ.Ε, Αντιπρόεδρος,
  3. Ο κος Ηλίας Καραπάντζος, Καθηγητής ΔΙ.ΠΑ.Ε, Αντιπρόεδρος,
  4. Η κα Καλλιόπη Μακρίδου, Καθηγήτρια Νομικής του Α.Π.Θ., Αντιπρόεδρος
  5. Ο κος Δημήτριος Μπαντέκας, Καθηγητής ΔΙ.ΠΑ.Ε., Αντιπρόεδρος,
- και τα μέλη:
6. Ο κος Νικόλαος Γιοβάνης, Αναπληρωτής Καθηγητής ΔΙ.ΠΑ.Ε., μέλος,
  7. Ο κος Θεολόγος Δεργιαδές, Επίκουρος Καθηγητής Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών ΠΑΜΑΚ, μέλος,
  8. Η κα Ευρυδίκη Ζαχοπούλου, Καθηγήτρια, Κοσμήτορας Σχολής Κοινωνικών Επιστημών ΔΙ.ΠΑ.Ε., μέλος,
  9. Ο κος Αριστοτέλης Καζακόπουλος, Καθηγητής, Κοσμήτορας Σχολής Μηχανικών ΔΙ.ΠΑ.Ε., μέλος,
  10. Ο κος Στέργιος Λεβέντης, Καθηγητής ΔΙ.ΠΑ.Ε., μέλος,
  11. Ο κος Σπυρίδων Μάμαλης, Καθηγητής ΔΙ.ΠΑ.Ε., μέλος,
  12. Ο κος Αθανάσιος Μητρόπουλος, Καθηγητής, Κοσμήτορας Σχολής Θετικών Επιστημών ΔΙ.ΠΑ.Ε., μέλος,
  13. Ο κος Πέτρος Σαμαράς, Καθηγητής, Κοσμήτορας Σχολής Γεωτεχνικών Επιστημών ΔΙ.ΠΑ.Ε., μέλος,
  14. Ο κος Πέτρος Σκεπαστιανός, Καθηγητής, Κοσμήτορας Σχολής Επιστημών Υγείας ΔΙ.ΠΑ.Ε., μέλος,
  15. Ο κος Ευάγγελος Χρήστου, Καθηγητής, Κοσμήτορας Σχολής Οικονομίας και Διοίκησης ΔΙ.ΠΑ.Ε., μέλος.

Χρήη γραμματέα στην παρούσα συνεδρίαση εκτελεί η Διοικητική Υπάλληλος του Τμήματος Διοικητικής και Γραμματειακής Υποστήριξης Συγκλήτου και Πρυτανικού Συμβουλίου κα Ευανθία Ζαρμπίη.

Λαμβάνοντας υπόψη τις διατάξεις: α) της παρ.13 του άρθρου 14 του ν. 2690/1999 (ΦΕΚ 45/τ.Α'/09-03-1999) «Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας», που προστέθηκε με την παρ. 7 του άρθρου 6 του ν. 3242/2004 (ΦΕΚ 102/τ.Α'/24-05-2004) και β) της ΥΑ 429/2020 (ΦΕΚ 850/13-03-2020 τεύχος Β') «Συνεδρίαση συλλογικών οργάνων με τηλεδιάσκεψη», η Διοικούσα Επιτροπή του ΔΙΠΑΕ προβαίνει - κατ' εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων - στη διεξαγωγή της προγραμματισμένης συνεδρίασης του οργάνου μέσω τηλεδιάσκεψης.

Ειδικότερα, στη συνεδρίαση παρίστανται με φυσική παρουσία οι κ.κ. Α. Καΐσης, Σ. Αγγελόπουλος και Δ. Μπαντέκας ενώ οι κ.κ. Η. Καραπάντζος, Κ. Μακρίδου, Ν. Γιοβάνης, Θ. Δεργιαδές, Ε. Ζαχοπούλου, Α. Καζακόπουλος, Σ. Λεβέντης, Σ. Μάμαλης, Α. Μητρόπουλος, Π. Σαμαράς, Π. Σκεπαστιανός και Ε. Χρήστου συμμετείχαν καθ' όλη τη διάρκεια της συνεδρίασης εξ αποστάσεως, μέσω αμφίδρομης τηλεφωνικής και οπτικής επικοινωνίας (video teleconference). Η συνεδρίαση πραγματοποιήθηκε στην αίθουσα Α4 του



κτηρίου Α' του ΔΙΠΑΕ, όπου έχει εγκατασταθεί ο απαραίτητος τεχνολογικός εξοπλισμός και κατά τη διάρκεια της συνεδρίασης εξασφαλίστηκε η συνεχής τεχνική υποστήριξη, από τον κο Φώτη Λιοτόπουλο, ΠΕ Πληροφορικής, που ήταν σε επιφυλακή εκτός του χώρου της συνεδρίασης, ούτως ώστε να διασφαλιστεί η συνεχής και απρόσκοπτη ροή της συνεδρίασης του οργάνου.

Μετά τη διαπίστωση της νόμιμης απαρτίας αρχίζει η συνεδρίαση της Διοικούσας Επιτροπής για την συζήτηση των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης:

.....  
**Αρχίζει η συζήτηση των θεμάτων της ημερήσιας διάταξης.**  
.....

#### **ΘΕΜΑ 39°**

#### **Έγκριση Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος.**

Ο Κοσμήτορας της Σχολής Οικονομίας & Διοίκησης, κος Ευάγγελος Χρήστου, θέτει υπόψη των μελών της Διοικούσας Επιτροπής την αριθμ. Πρωτ. ΔΦ 2.1/15425/15-07-2022 εισήγησή του η οποία έχει ως ακολούθως:

**Έχοντας υπόψη:**

1. Το άρθρο 33 <<Επιτροπή Ισότητας των Φύλων>> του Ν. 4589/2019
2. Τη συγκρότηση της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων του ΔΙΠΑΕ με την υπ αριθμ. ΔΦ2.1/24954/21-12-2022 απόφαση του Προέδρου της Διοικούσας Επιτροπής του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος .
3. Το με αριθμ. Πρωτ. ΔΦ2.1/12627/22-06-2022 έγγραφο της καθηγήτριας Ουρανίας Νόττα, Προέδρου της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων του ΔΙΠΑΕ.

#### **Εισηγούμαι**

Στη Διοικούσα Επιτροπή, την έγκριση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος που συντάξε η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του ΔΙΠΑΕ.

Η Διοικούσα Επιτροπή αφού έλαβε υπόψη της την αριθμ. Πρωτ. ΔΦ 2.1/15425/15-07-2022 εισήγηση του Κοσμήτορα της Σχολής Οικονομίας & Διοίκησης και μέλους της Διοικούσας Επιτροπής και μετά από διαλογική συζήτηση,

ομόφωνα αποφασίζει

την έγκριση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος που συντάξε η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του ΔΙΠΑΕ, ως ακολούθως:

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος για τα έτη 2022-2026 καταρτίστηκε από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του ΔΙΠΑΕ, η οποία συγκροτήθηκε με την υπ' αριθμ. ΔΦ 2.1/24954-21/12/2021 Απόφαση του Προέδρου της Διοικούσας Επιτροπής του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος (ΔΙΠΑΕ). Τα μέλη της Επιτροπής είναι:

1. **Ουρανία Νόττα**, Καθηγήτρια, μέλος ΔΕΠ του Τμήματος Γεωπονίας, της Σχολής Γεωτεχνικών Επιστημών.
2. **Σταυριανή Κουτσού**, Καθηγήτρια, μέλος ΔΕΠ του Τμήματος Γεωπονίας, της Σχολής Γεωτεχνικών Επιστημών.
3. **Ιφιγένεια Μυλωνά**, Επίκουρη Καθηγήτρια, μέλος ΔΕΠ του Τμήματος Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας, της Σχολής Οικονομίας και Διοίκησης.
4. **Νικόλαος Γιοβάνης**, Αναπληρωτής Καθηγητής, μέλος ΔΕΠ του Τμήματος Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Οικονομίας και Διοίκησης.



5. **Αριστοτέλης Καζακόπουλος**, Καθηγητής, μέλος ΔΕΠ του Τμήματος Μηχανικών Πληροφορικής και Ηλεκτρονικών Συστημάτων της Σχολής Μηχανικών.
6. **Ευάγγελος Χρήστου**, Καθηγητής, μέλος ΔΕΠ του Τμήματος Διοίκησης Οργανισμών, Μάρκετινγκ και Τουρισμού της Σχολής Οικονομίας και Διοίκησης
7. **Ευαγγελία Πολύζου**, ΕΔΙΠ του Τμήματος Γεωπονίας, της Σχολής Γεωτεχνικών Επιστημών.
8. **Χρυσή Γκαβανίδου**, Διοικητικός υπάλληλος, του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος.
9. **Παναγιώτης Καλαϊτζής**, φοιτητής του Τμήματος Δασολογίας και Φυσικού Περιβάλλοντος, της Σχολής Γεωτεχνικών Επιστημών.

Περιεχόμενα

|   |    |
|---|----|
| A. Εισαγωγή.....  | 2  |
| B. Θεσμικό Πλαίσιο .....  | 5  |
| Διεθνές Θεσμικό Πλαίσιο .....   | 5  |
| Εθνικό Θεσμικό Πλαίσιο .....  | 6  |
| Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 .....          | 8  |
| Η Συγκρότηση των Επιτροπών Ισότητας για το φύλο.....                    | 9  |
| Πολιτική Ισότητας των Φύλων του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος..... | 9  |
| Γ. Υφιστάμενη Κατάσταση κατανομής φύλου στο ΔΙΠΑΕ.....                  | 10 |
| Κατανομή φύλου μελών ΔΕΠ.....   | 10 |
| Κατανομή φύλου ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ.....                                     | 11 |
| Κατανομή φύλου Διοικητικού Προσωπικού Γραμματειών Τμημάτων .....        | 12 |
| Κατανομή φύλου Φοιτητικού Πληθυσμού .....                               | 12 |
| Κατανομή φύλου μελών ΔΕΠ ανά Σχολή .....                                | 14 |
| Κατανομή φύλου σε θέσεις ηγεσίας .....                                  | 16 |
| Διδασκόμενα μαθήματα σχετικά με το φύλο.....                            | 16 |
| Συμπεράσματα.....   | 16 |
| Δ. Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του ΔΙΠΑΕ.....               | 17 |

A. Εισαγωγή

«..... εγώ, η άνθρωπος»  
 Ζωή Καρέλλη  
 Από την ποιητική συλλογή  
 Τα Ποιήματα II  
 σσ. 123-124

Σύμφωνα με την Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων που θέσπισε ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) το 1948, κάθε ευνομούμενη κοινωνία οφείλει να σέβεται τα ανθρώπινα δικαιώματα και να μην προβαίνει σε διακρίσεις μεταξύ των ατόμων, που παραβιάζουν τις αρχές της ισότητας των δικαιωμάτων και του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Καθώς οι διακρίσεις μεταξύ των ατόμων με βάση το φύλο είναι ο συνηθέστερος τύπος διακρίσεων σχεδόν σε όλες τις κοινωνίες, ο ΟΗΕ υιοθέτησε το 1979 τη Σύμβαση για την Εξάλειψη κάθε Μορφής Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW), που υποστηρίζει την εξάλειψη των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων. Η Ελλάδα επικύρωσε τη Σύμβαση αυτή το 1983 με τον Νόμο 1342.

Το φύλο αποτελεί μια έννοια που δεν εκπροσωπεί μόνο τις βιολογικές κατηγορίες των ανθρώπων, αλλά περιλαμβάνει ανδρικές και γυναικείες ταυτότητες, οι οποίες διαμορφώνονται μέσα από τα πολιτιστικά και πολιτισμικά πρότυπα της κάθε κοινωνίας και αποδίδουν συγκεκριμένους ρόλους και συμπεριφορές



στα άτομα. Η ανατροφή από την οικογένεια, η εκπαίδευση, η κοινωνικοποίηση, η γλώσσα συμβάλλουν στη διαμόρφωση αντιλήψεων και αξιών γύρω από τους ρόλους των φύλων σε όλες της εκφάνσεις της ζωής. Για το λόγο αυτό υποστηρίζεται ότι το φύλο αποτελεί μια κοινωνική κατασκευή και γίνεται λόγος για το *κοινωνικό φύλο*. Η μελέτη του κοινωνικού φύλου και η καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων αποτελεί σήμερα στόχο διάφορων συλλογικών δράσεων και πολιτικών, εθνικών και διεθνών. Η Έκθεση Αειφορίας του ΟΗΕ για την βιώσιμη ανάπτυξη (Ατζέντα 2030) θέτει ως πέμπτο στόχο την εξάλειψη των διακρίσεων με βάση το φύλο.

Για την Ευρωπαϊκή Ένωση η προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής - οικογενειακής, κοινωνικής, επαγγελματικής - αποτελεί μία από τις θεμελιώδεις αρχές της και προωθείται μέσω πολλών πολιτικών. Προκειμένου να επιτευχθεί ουσιαστική ισότητα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εντάσσει οριζόντια τη διάσταση του φύλου σε όλες τις πολιτικές της και νομοθετεί με στόχο την αντιμετώπιση των ανισοτήτων και τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων, χωρίς περιορισμούς έμφυλων προτύπων. Οι βασικοί στόχοι είναι η λήψη στοχευμένων μέτρων για ίσες ευκαιρίες και ισότιμη συμμετοχή.

Σε ό,τι αφορά την Ελλάδα, η αρχή της ισότητας των φύλων κατοχυρώνεται συνταγματικά, με το Άρθρο 4 § 2 του Συντάγματος. Πρόσφατα, με τον Ν. 4604/2019 για την *Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, την πρόληψη και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας*, η διάσταση του φύλου εντάσσεται σε όλες τις εθνικές πολιτικές που αφορούν τον δημόσιο και ιδιωτικό βίο. Ωστόσο, η χώρα έχει αρκετά χαμηλές επιδόσεις στον τομέα της ισότητας των φύλων, συγκρινόμενη με χώρες του εξωτερικού και ιδιαίτερα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με την πρόσφατα δημοσιευμένη έκθεση με τίτλο *Γυναίκες, Ειρήνη και Ασφάλεια* (Women, Peace, and Security Index) από το Georgetown Institute for Women, Peace and Security (GIWPS) και το Peace Research Institute του Όσλο (PRIO)<sup>1</sup>, μεταξύ των 170 χωρών που συμμετέχουν στην έρευνα, η Ελλάδα καταλαμβάνει την 45η θέση, ενώ κατέχει την τελευταία στην ομάδα των αναπτυσσόμενων χωρών. Επίσης, σύμφωνα με το *Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων* (EIGE), η Ελλάδα κατατάσσεται τελευταία στο σύνολο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον Δείκτη Ισότητας Φύλων, με βαθμολογία 52,5 στα 100. Η βαθμολογία της αυξήθηκε κατά 4,4 μονάδες από το 2005 έως το 2017. Παρά τη μικρή αυτή πρόοδο που σημειώθηκε, η Ελλάδα εξακολουθεί να έχει πολύ χαμηλότερη βαθμολογία από τον Μέσο Όρο των χωρών της ΕΕ, η οποία την κατατάσσει μία θέση χαμηλότερα σε σύγκριση με το 2005. Με άλλα λόγια, παρόλο που έκανε βήματα βελτίωσης κατά το διάστημα 2005-2017, φαίνεται πως ο ρυθμός βελτίωσης ήταν βραδύτερος σε σχέση με των άλλων χωρών, με αποτέλεσμα η διαφορά με τις υπόλοιπες χώρες μεγάλωσε κατά το ίδιο διάστημα<sup>2</sup>. Τρία χρόνια αργότερα η κατάσταση φαίνεται πως παραμένει ίδια, καθώς η Ελλάδα συνεχίζει να κατατάσσεται στην τελευταία θέση των χωρών της ΕΕ ως προς τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων για το 2020 (με στοιχεία του 2018), παραμένοντας στην ίδια θέση από το 2010, παρόλη τη μικρή βελτίωση του δείκτη σε σχέση με το 2010 και με το 2017.

Έχοντας επίγνωση της παραπάνω υστέρησης, η χώρα μέσω της *Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων* του Υπουργείου Εργασίας, συνέταξε *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025*<sup>3</sup>, καθώς, όπως επισημαίνεται μεταξύ άλλων, «οι στερεοτυπικές αντιλήψεις και ανισότητες συνεχίζουν να είναι υπαρκτές και να διαχέονται σε όλους τους τομείς της ζωής, όπως της πολιτικής, κοινωνικής, προσωπικής και επαγγελματικής». Παράλληλα διαπιστώνονται οι ανισότητες στη συμμετοχή των Ελληνίδων στην πολιτική και κοινωνική ζωή του τόπου, σε θέσεις

<sup>1</sup> *Georgetown Institute for Women, Peace and Security and the PRIO Centre on Gender, Peace and Security* <https://giwps.georgetown.edu/the-2021-women-peace-and-security-index/>

<sup>2</sup> European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, SHE figures 2018, Publications Office, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/936>

<sup>3</sup> <http://www.opengov.gr/minlab/?p=5333>



εξουσίας, στην αγορά εργασίας, στην εκπαίδευση. Για το λόγο αυτό, γίνονται προτάσεις για την οριζόντια εφαρμογή της διάστασης του φύλου και τον σχεδιασμό πολιτικών και δράσεων στο πλαίσιο του παραπάνω Σχεδίου Δράσης για το διάστημα 2021-25. Δίνεται δε ιδιαίτερη έμφαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Στον χώρο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αντανακλάται η εικόνα που ισχύει στο σύνολο της ελληνικής κοινωνίας. Η χώρα παρουσιάζει μια εικόνα υστέρησης στον τομέα της ισότητας των φύλων, σε σχέση με τις χώρες της Ευρώπης. Η εικόνα αυτή αποτυπώνεται στην Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής *SHE Figures* του 2021<sup>4</sup>, η οποία περιλαμβάνει στοιχεία για τις 27 χώρες μέλη της ΕΕ. Σύμφωνα με την Έκθεση, στην Ελλάδα η αντιπροσώπευση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και ηγεσίας των Πανεπιστημίων είναι πολύ χαμηλότερη σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες – μέλη της ΕΕ. Σε γενικές γραμμές, τα υψηλότερα ποσοστά απαντώνται στις βόρειες χώρες της Ευρώπης και τα χαμηλότερα στις νότιες χώρες. Στην Ελλάδα είναι 16,0%, ενώ στην Λετονία ανέρχεται στο 44,4%. Στην ίδια Έκθεση η χώρα παρουσιάζει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών μεταξύ του ακαδημαϊκού προσωπικού στα ΑΕΙ (35.1% είναι γυναίκες, όταν ο μέσος όρος στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανέρχεται στο 41.3%).

Εκτός των παραπάνω, στον πανεπιστημιακό χώρο παρατηρούνται παράλληλα ανισότητες προς άτομα που ανήκουν στην κοινότητα ΛΟΑΤΚΙ+ σε ζητήματα που αφορούν την ισοτιμία στην εργασία και την εκπαίδευση, την νομική αντιμετώπισή τους κλπ. Πολύ πρόσφατα, το 2021, συντάχθηκε η *Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+<sup>5</sup>* όπου επισημαίνεται η έλλειψη στοιχείων και προτείνονται δράσεις για την προστασία τους, την ισότιμη αντιμετώπισή τους και την καταπολέμηση των διακρίσεων απέναντί τους.

Στο πλαίσιο της προσέγγισης της εξάλειψης των διαφόρων μορφών διακρίσεων στον πανεπιστημιακό χώρο και της ισότιμης αντιμετώπισης των ατόμων, η Πολιτεία μέσω του Ν. 4589/2019, άρθρο 33, θέσπισε την σύσταση *Επιτροπών Ισότητας των Φύλων* (Ε.Ι.Φ.) στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της χώρας (Α.Ε.Ι.). Στην ίδια λογική, η *Ευρωπαϊκή Επιτροπή* (ΕΕ) και η *Επιτροπή του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας και Καινοτομίας* (ΕΕΧΕΚ), έχουν ενσωματώσει στον σχεδιασμό της εκπαίδευσης και της έρευνας για την περίοδο 2021-2025 τον στόχο της ισότητας των φύλων με τρόπο σαφή και δεσμευτικό. Η επίτευξη του στόχου αυτού επιδιώκεται, εκτός των άλλων, και μέσω των χρηματοδοτικών εργαλείων της ΕΕ Horizon2020 και Horizon Europe. Προς αυτή την κατεύθυνση, τα εκπαιδευτικά ιδρύματα καλούνται να σχεδιάσουν διαρθρωτικές αλλαγές σε όλες τις ακαδημαϊκές τους λειτουργίες, με γνώμονα την συμπεριληψη και την ισότιμη συμμετοχή των φύλων. Για το σκοπό αυτό οι *Επιτροπές Ισότητας των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων* οφείλουν να καταστρώσουν *Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων* (ΣΔΙΦ), ως μέσο δέσμευσης των ιδρυμάτων στους στρατηγικούς στόχους της ΕΕ για την ισότητα των φύλων και ως προϋπόθεση για την πρόσβαση στη χρηματοδότηση της έρευνας από ευρωπαϊκούς πόρους μετά το 2022.

Πράγματι, τα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα αποτελούν τον βασικό μηχανισμό παραγωγής και αναπαραγωγής της γνώσης, αλλά και τον βασικό μηχανισμό κοινωνικοποίησης των νέων και διαμόρφωσης της κουλτούρας τους. Μέσω στοχευμένων δράσεων είναι ικανά να αποτελέσουν

<sup>4</sup> European Commission, Directorate-General for Research and Innovation. She figures 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

<sup>5</sup><https://primeminister.gr/wp-content/uploads/2021/06/ethniki-statigiki-gia-thn-isothta-ton-loatki.pdf>



σημαντικό παράγοντα δημιουργίας και προαγωγής της έμφυλης ισότητας, της εξάλειψης των διακρίσεων και της ανισότητας τόσο μεταξύ των φοιτητών/τριών, όσο και μεταξύ του εκπαιδευτικού και διοικητικού προσωπικού. Είναι ικανά να δημιουργήσουν μια κουλτούρα συμπερίληψης, που μπορεί να διαχυθεί στην ευρύτερη κοινωνία.

Το Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος (ΔΙ.ΠΑ.Ε.), μέσω του σχεδιασμού και της υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης, στοχεύει να συμβάλει στην άμβλυση των διακρίσεων λόγω φύλου στο εσωτερικό της πανεπιστημιακής του κοινότητας, στην προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλες της εκφάνσεις της ακαδημαϊκής ζωής του Ιδρύματος, στη δημιουργία μιας ισότιμης ακαδημαϊκής κοινότητας.

## B. Θεσμικό Πλαίσιο

Στο νέο χρηματοδοτικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την έρευνα και την καινοτομία HORIZON Europe (2021-2027) τίθεται η ισότητα των φύλων ως οριζόντια προτεραιότητα, τόσο στην αξιολόγηση των ερευνητικών προτάσεων, όσο και στην εφαρμογή των ερευνητικών προγραμμάτων, καθώς και στο προφίλ των ιδρυμάτων που υποβάλουν αιτήσεις για χρηματοδότηση.

Προϋπόθεση για πρόσβαση στη χρηματοδότηση του νέου Προγράμματος Πλαισίου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής HORIZON Europe αποτελεί η ύπαρξη “Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ)"/(Gender Equality Plan-GEP) σε ισχύ, συγκεκριμένων προδιαγραφών στα ΑΕΙ και στους ερευνητικούς οργανισμούς.

Σύμφωνα, με το Horizon Europe, το νέο πλαίσιο για την Έρευνα και την Καινοτομία (2021- 2027) του Συμβουλίου της Ευρώπης, καθώς και σύμφωνα με ευρύτερες ευρωπαϊκές πολιτικές προώθησης της έμφυλης ισότητας και εξάλειψης των έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων, όλα τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΕΙ) στην Ελλάδα είναι υποχρεωμένα να καταρτίσουν και να υλοποιήσουν Σχέδια Δράσης για την προώθηση της Έμφυλης Ισότητας. Σε αυτό το πλαίσιο, η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ) του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος, ανέλαβε την ανάπτυξη και σύνταξη του παρόντος Σχεδίου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα που θα πρέπει να υλοποιηθεί κατά τα έτη 2022-2026. Στο παρόν Σχέδιο Δράσης γίνεται καταγραφή του Εθνικού και Ευρωπαϊκού θεσμικού πλαισίου σχετικά με την έμφυλη ισότητα, παρουσιάζεται η έμφυλη κατανομή των μελών του ΔΙΠΑΕ και παρουσιάζονται οι προτεινόμενες δράσεις για την υλοποίηση των στόχων που έχουν τεθεί.

## Διεθνές Θεσμικό Πλαίσιο

Η ισότητα των φύλων αποτελεί διεθνώς κατοχυρωμένο δικαίωμα, τόσο από Διεθνείς Συμβάσεις (Καταστατικός Χάρτης του ΟΗΕ<sup>6</sup> του 1945, Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του 1948<sup>7</sup>, Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW – 1979)<sup>8</sup>, Διακήρυξη του Πεκίνου και Πλατφόρμα Δράσης (Πεκίνο 4 - 15 Σεπτέμβρη 1995)<sup>9</sup>, όσο και από Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας οι οποίες αναφέρονται στις ρυθμίσεις για την προστασία της μητρότητας και τη διευκόλυνση εργαζόμενων με οικογενειακές υποχρεώσεις (Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας 100, 103, 111, 156). Ακόμα αναφορές για την προώθηση της έμφυλης ισότητας στον

<sup>6</sup><https://unric.org/el/%CF%87%CE%B1%CF%81%CF%84%CE%B7%CF%83-%CE%BF%CE%B7%CE%B5>

<sup>7</sup> [https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/grk.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/grk.pdf)

<sup>8</sup><https://unric.org/el/%CF%83%CF%8D%CE%BC%CE%B2%CE%B1%CF%83%CE%B7-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CE%BE%CE%AC%CE%BB%CE%B5%CE%B9%CF%88%CE%B7-%CF%8C%CE%BB%CF%89%CE%BD-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%BC%CE%BF%CF%81%CF%86-2/>

<sup>9</sup> <https://eige.europa.eu/beijing-platform-for-action>



τομέα της εργασίας και της απασχόλησης γίνονται σε Συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως η *Ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης* του 1957 αλλά και η *Συνθήκη του Άμστερνταμ* του 1999 (εισήγαγε στις Συνθήκες της ΕΕ την αρχή της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων με βάση το φύλο και τον σεξουαλικό προσανατολισμό).

Σημαντική είναι επίσης η Στρατηγική της UNESCO σχετικά με την Ισότητα των Φύλων στην Εκπαίδευση για το 2019- 2025. Η στρατηγική πρότείνει τρεις θεματικές περιοχές:

α) τη συλλογή καλύτερων δεδομένων για την κατάρτιση δράσεων που στοχεύουν στην έμφυλη ισότητα στην εκπαίδευση

β) καλύτερα νομικά πλαίσια και βελτιωμένες πολιτικές για την προώθηση των δικαιωμάτων

γ) καλύτερες μεθόδους διδασκαλίας και μάθησης με στόχο την ενδυνάμωση<sup>10</sup>

Εθνικό Θεσμικό Πλαίσιο

*Σύνταγμα της Ελλάδας*

Σε επίπεδο Εθνικού Δικαίου, το Σύνταγμα της Ελλάδας κατοχυρώνει την ισότητα των φύλων στο Άρθρο 4 παρ. 2, ως εξής: «*Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις<sup>11</sup>*» ενώ στο στο Άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος αναφέρεται ότι «*όλοι οι εργαζόμενοι, αναξάρτητα από φύλο η άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας<sup>12</sup>*». Το Άρθρο 116 παρ. 2 αναφέρεται στο γεγονός ότι δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων μεταξύ αντρών και γυναικών, καθώς και στη μέριμνα του Κράτους για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών<sup>13</sup>.

Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και στην έρευνα προωθείται νομοθετικά με το Άρθρο 57 του Ν. 3653/2008 (ΦΕΚ Α/21.3.2008) «*Θεσμικό πλαίσιο έρευνας και τεχνολογίας και άλλες διατάξεις<sup>14</sup>*», στο οποίο καθορίζεται ποσοστό συμμετοχής των επιστημόνων κατ' ελάχιστο 1/3 για κάθε φύλο στη στελέχωση των Εθνικών οργάνων και Επιτροπών Έρευνας και Τεχνολογίας, εφόσον οι υποψήφιοι/ες διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη της σχετικής, κατά περίπτωση, θέσης.

*Νομοθεσία σχετική με την εργασία και την απασχόληση*

Ο Νόμος 3896/2010 (ΦΕΚ 207/Α/2010/12/08) (Αρ. 1,2,3,8)<sup>15</sup> εφαρμόζοντας τις αρχές των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, απαγορεύει:

- κάθε μορφής διάκριση λόγω φύλου, άμεση ή έμμεση, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση
- την παρενόχληση, τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς

<sup>10</sup> UNESCO strategy for gender equality in and through education 2019-2025 διαθέσιμο στο: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369000>, σελ.5

<sup>11</sup> Σύνταγμα της Ελλάδος, 2008 <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/8c3e9046-78fb-48f4-bd82-bbba28ca1ef5/SYNTAGMA.pdf>, σελ. 22)

<sup>12</sup> Σύνταγμα της Ελλάδος, <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/8c3e9046-78fb-48f4-bd82-bbba28ca1ef5/SYNTAGMA.pdf>, σελ. 37).

<sup>13</sup> Σύνταγμα της Ελλάδος, 2008, <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/8c3e9046-78fb-48f4-bd82-bbba28ca1ef5/SYNTAGMA.pdf>, σελ. 111

<sup>14</sup> Νόμος 3653/2008 (ΦΕΚ Α/21.3.2008)

<sup>15</sup> Νόμος 3896/2010 (ΦΕΚ 207/Α/2010/12/08) (Αρ. 1,2,3,8)



- οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με επαναπροσδιορισμό φύλου ΚΑΙ

Συνιστά επίσης διάκριση κατά την έννοια του ανωτέρωνόμου η 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 Νόμου 3655/2008 (ΦΕΚ 58/Α)

Με τον Νόμο 4808/2021 (ΦΕΚ 101/Α/19.6.2021)<sup>16</sup> κυρώθηκε η Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στην Γενεύη την 21η Ιουνίου 2019. Στην ανωτέρω Σύμβαση η έμφυλη βία και παρενόχληση ορίζονται «ως βία και παρενόχληση που απευθύνονται σε άτομα λόγω του φύλου τους, ή επηρεάζουν δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου φύλου και περιλαμβάνουν τη σεξουαλική παρενόχληση».

Συγκεκριμένα, στο Άρθρο 9 του Νόμου δηλώνεται ότι:

«Κάθε (Κράτος)-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,

(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.»

*Πρώθηση της ισότητας των φύλων σε εθνικό επίπεδο*

Η κύρωση από τη χώρα της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης περί έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας με τον Νόμο 4531/2018 (ΦΕΚ 62/Α/5.4.2018) αποτελεί ορόσημο των πιο πρόσφατων εθνικών δεσμεύσεων για την έμφυλη ισότητα.

Στον Νόμο 4604/2019<sup>17</sup> (ΦΕΚ 50/Α/26.3.2019) του Υπουργείου Εσωτερικών, το πρώτο μέρος του οποίου έχει τίτλο «Πρώθηση της Ουσιαστικής Ισότητας των Φύλων, Πρόληψη και Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας» (άρθρα 1-30) αναφέρεται ότι:

- 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 2)
- η απαγόρευση της χρήσης διατυπώσεων που υποκρύπτουν ή εμπεριέχουν έμφυλη διάκριση, κατά τη σύνταξη των διοικητικών εγγράφων (Άρθρο 12), ενώ εμπεριέχεται η παραβίαση της αρχής της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών σε

<sup>16</sup> Νόμος 4808/2021 (ΦΕΚ 101/Α/19.6.2021)

<sup>17</sup> Νόμος 4604/2019, Άρθρα 1-30





θέματα εργασίας και απασχόλησης, η χρήση γλώσσας με έμφυλη διάκριση στο Πειθαρχικό Δίκαιο (Άρθρο 14)

- η προώθηση της ισότητας των φύλων μέσα από την εκπαίδευση και τη μαθησιακή διαδικασία τόσο στην πρωτοβάθμια, όσο και δευτεροβάθμια εκπαίδευση και στην εκπαιδευτική διαδικασία εν γένει (Άρθρο 17) (Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ, 2019). 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 (Α' 13).

Σε συνέχεια του Νόμου 4604/2019 για την ουσιαστική ισότητα των φύλων δημοσιεύτηκε το *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων* και τέθηκε σε δημόσια διαβούλευση<sup>18</sup> τον Ιούλιο του 2021. Το Σχέδιο Δράσης θέτει τέσσερις άξονες προτεραιότητας:

- την πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας,
- την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων,
- την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και
- την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε τομεακές πολιτικές

Σημαντικός είναι ο ρόλος του *Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας* (ΚΕΘΙ). Το ΚΕΘΙ ιδρύθηκε το 1994, υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και εποπτεύεται από τη *Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων* (ΓΓΟΠΙΦ). Στόχος του είναι η υλοποίηση των προγραμμάτων για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, την εξάλειψη των στερεοτύπων στην εκπαίδευση, τη συμφιλίωση οικογενειακής / ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής, την υποστήριξη γυναικών προσφύγων και μεταναστριών, την πρόληψη και την καταπολέμηση των διακρίσεων σε θέματα ταυτότητας φύλου<sup>19</sup>.

#### Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025

Στο *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων*<sup>20</sup> αναφέρεται η ανάγκη περαιτέρω ενεργοποίησης των Επιτροπών Ισότητας στα Πανεπιστήμια, οι οποίες έχουν δημιουργήσει ένα Δίκτυο που δίνει μια νέα δυναμική στους χώρους της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, μέσω της κινητοποίησης φορέων, αλλά και μεμονωμένων πανεπιστημιακών, για την κατάρτιση και υλοποίηση Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα και τη Διαφορετικότητα με μετρήσιμους στόχους, μέσω δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης.

Στο *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-25*, οι δράσεις που προτείνονται από το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων εντάσσονται στον Άξονα Προτεραιότητας 4 (Ενσωμάτωση Διάστασης Φύλου σε Τομεακές Πολιτικές), και ειδικότερα στον Στόχο 4.4 (Προώθηση της Ισότητας των Φύλων στην Εκπαίδευση – Επιστήμη – Έρευνα). Κάποιες δράσεις εντάσσονται και στον Άξονα Προτεραιότητας 2 (Ισότιμη Συμμετοχή των Γυναικών στην Αγορά Εργασίας) και ειδικότερα στον Στόχο 2.5 (Ενίσχυση της εκπαίδευσης και κατάρτισης γυναικών και κοριτσιών στην έρευνα και την τεχνολογία), στον Άξονα Προτεραιότητας 3 (Ισότιμη Συμμετοχή Γυναικών σε Θέσεις Λήψης Αποφάσεων/ Ηγετικούς Ρόλους) και ειδικότερα στον Στόχο 3.3 (Ενίσχυση Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Κοριτσιών και Γυναικών για Ανάληψη Ηγετικών Ρόλων), και στον Στόχο 4.3 (του Άξονα 4 Βελτίωση θέσης γυναικών που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις και άρση του κοινωνικού αποκλεισμού τους).

Σημειώνεται ότι η αναπαραγωγή στερεοτύπων με βάση το φύλο στην εκπαίδευση σημαίνει περιορισμό της ανάπτυξης των φυσικών χαρισμάτων και ικανοτήτων των κοριτσιών και των αγοριών, των επιλογών

<sup>18</sup> <http://www.opengov.gr/minlab/?p=5334>

<sup>19</sup> Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, <https://www.kethi.gr/profil>

<sup>20</sup> <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/12/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf>



όσον αφορά στην εκπαίδευση και στο επάγγελμά τους, καθώς και των ευκαιριών που τους παρουσιάζονται στη ζωή.

Οι προτάσεις του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων που προτείνονται στο Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-25 για την Ανώτατη Εκπαίδευση είναι:

- Δημιουργία (όπου δεν υπάρχουν) και ενίσχυση των ήδη υπάρχουσών Επιτροπών Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ) σε όλα τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (άρθρο 33, ν. 4589/2019 (Α' 13))
- Ενίσχυση και προβολή του ειδικού γραφείου για την υποδοχή σχετικών καταγγελιών της Επιτροπής Ισότητας Φύλων στα ΑΕΙ, που υπάρχει σε κάθε ΑΕΙ και είναι στελεχωμένο με ψυχολόγους. Οι διαδικασίες και αρμοδιότητες για διαβίβαση των καταγγελιών στους θεσμικά αρμόδιους φορείς θα είναι απλές και σαφώς ορισμένες.

Η Συγκρότηση των Επιτροπών Ισότητας για το φύλο

Η διάταξη του άρθρου 33 του Ν. 4589/2019 (ΦΕΚ 13/τ.Α'/29-1-2019) προβλέπει τη δημιουργία Επιτροπών Ισότητας των Φύλων σε όλα τα Α.Ε.Ι. Το 2019 συγκροτήθηκαν οι πρώτες Επιτροπές Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.) στα ελληνικά Πανεπιστήμια. Στο ΔΙΠΑΕ η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων συγκροτήθηκε στα τέλη του 2021.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι οι θέσεις των μελών των Ε.Ι.Φ. είναι άμισθες και λειτουργούν ως συμβουλευτικό όργανο της Συγκλήτου και των Διοικήσεων των Σχολών και Τμημάτων για την προώθηση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας ενός Ιδρύματος και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής.

Οι αρμοδιότητες των Επιτροπών Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.) κάθε Πανεπιστημίου, είναι να:

- α) εκπονεί σχέδια δράσης για την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του Ιδρύματος και να καταρτίζει ετήσια έκθεση, την οποία υποβάλλει στη Σύγκλητο
- β) εισηγείται στα αρμόδια όργανα μέτρα για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση του σεξισμού
- 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 ίδρυση σχετικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών (Π.Μ.Σ.), την εκπόνηση διπλωματικών εργασιών και διδακτορικών διατριβών, 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. Τα θέματα υποστήριξης των θυμάτων διακριτικής μεταχείρισης από την Επιτροπή ρυθμίζονται ειδικότερα μέσω του Εσωτερικού Κανονισμού των Πανεπιστημίων.

Πολιτική Ισότητας των Φύλων του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος

Στην συνεδρίαση της Διοικούσας Επιτροπής με αριθμ. 32/3-11-2010 εγκρίθηκε η Πολιτική Ισότητας των Φύλων του ΔΙΠΑΕ σύμφωνα με την οποία:

Το Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος σέβεται τις αρχές που ορίζει το Σύνταγμα περί ίσων δικαιωμάτων και συγκεκριμένα:

Το άρθρο 4 παράγραφος 2 περί ίσων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων μεταξύ Ελλήνων και Ελληνίδων

Το άρθρο 116 παράγραφος 2 που θεσμοθετεί την άρση των διακρίσεων λόγω φύλου και την ανάληψη θετικών δράσεων για την προώθηση της ισότητας ανδρών – γυναικών.

Και οι νόμοι συγκεκριμένα:



Ο ν.3549/07 για την ανώτατη εκπαίδευση στην Ελλάδα ορίζει στο άρθρο 1 πως η ανώτατη εκπαίδευση παρέχεται από τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα που έχουν ως αποστολή...να συμβάλλουν στην εμπέδωση της ισότητας των φύλων και της ισοπολιτείας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Και έχει ως μέλημά του την εγγύηση της ισοτιμίας των φύλων, η καταπολέμηση των διακρίσεων και η ανάρμοστη μεταχείριση ατόμων λόγω προκαταλήψεων που αφορούν το φύλο. Εφαρμόζει πολιτικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην ακαδημαϊκή κοινότητα.

## 2. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ

1. Οι κανονισμοί, τα καταστατικά και κάθε επίσημο κείμενο που σχετίζεται με το θεσμικό, λειτουργικό και οργανωτικό πλαίσιο του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος να συνάδει με τις παραπάνω αρχές.
2. Η χρήση της γλώσσας από τα όργανα και τα έντυπα του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος να προσαρμοστεί σταδιακά στην ανάγκη να αντανακλά, όσο αυτό είναι δυνατόν, την ισοτιμία των φύλων.
3. Η ανάπτυξη μηχανισμών υποστήριξης των γυναικών πανεπιστημιακών/άλλων εργαζομένων γυναικών, καθώς και των φοιτητριών
4. Να εκπροσωπούνται και των δύο φύλα σε ακαδημαϊκές και διοικητικές επιτροπές και στα όργανα του Πανεπιστημίου.
5. Να γίνει συλλογή και στατιστική ανάλυση στοιχείων που αφορούν τη θέση των γυναικών και την επαγγελματική τους πορεία μέσα στο Πανεπιστήμιο, με σκοπό την αντιμετώπιση φαινομένων αποκλεισμού στην επιστημονική γνώση και σε θέσεις ευθύνης.
6. Να έχει αποφασιστική και αποτελεσματική αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης
7. Να συγκροτήσει επιτροπή ισότητας των φύλων

Με την υπ' αριθμ. ΔΦ 2.1/24954-21/12/2021 Απόφαση του Προέδρου της Διοικούσας Επιτροπής του ΔΙΠΑΕ συγκροτήθηκε η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του Διεθνούς Πανεπιστημίου της Ελλάδος, η οποία και συντάσσει το παρόν Σχέδιο Δράσης.

Γ. Υφιστάμενη Κατάσταση κατανομής φύλου στο ΔΙΠΑΕ

Κατανομή φύλου μελών ΔΕΠ

Προκειμένου να καταγραφεί η υφιστάμενη κατάσταση της κατανομής φύλων στο Πανεπιστήμιο, συγκεντρώθηκαν στοιχεία από τις Γραμματείες των Τμημάτων. Η συλλογή των στοιχείων πραγματοποιήθηκε από την ΕΙΦ, τον Μάιο του 2022. Παρακάτω, παρουσιάζεται η κατανομή φύλου τον Μάιο 2022, στα 32 από τα 33 Τμήματα του Πανεπιστημίου που ανταποκρίθηκαν στα email της ΕΙΦ. Η επεξεργασία των στοιχείων έγινε από την ΕΙΦ.

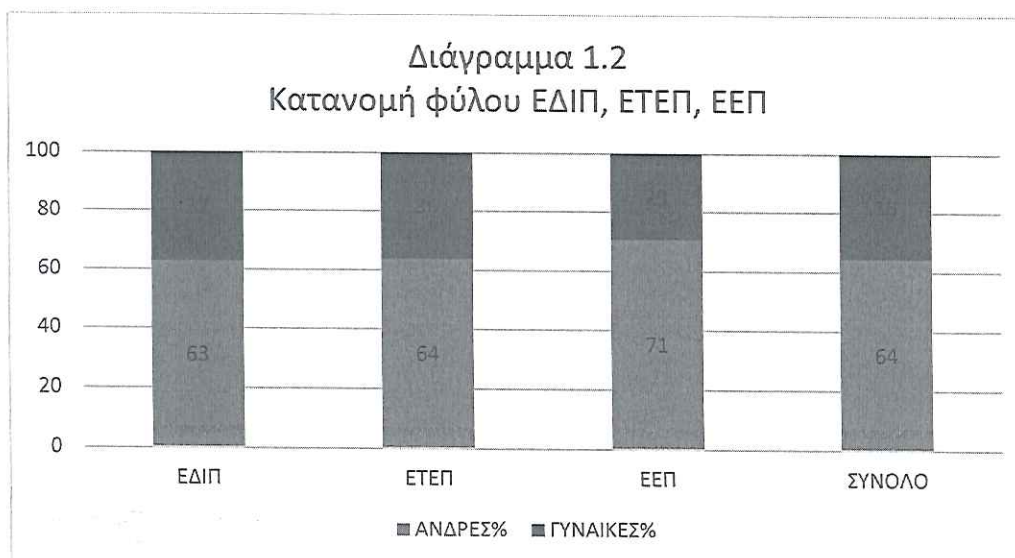




Στο διάγραμμα 1.1. παρουσιάζεται η έμφυλη κατανομή των μελών ΔΕΠ ανά βαθμίδα στις σχολές του ΔΙΠΑΕ. Φαίνεται ότι υπάρχει ένα σαφές προβάδισμα των αντρών έναντι των γυναικών συνολικά, σε όλες τις βαθμίδες μελών ΔΕΠ, με ποσοστό 72% άντρες και 28% γυναίκες. Το προβάδισμα αυτό είναι μεγαλύτερο στις υψηλότερες βαθμίδες και μειώνεται στις χαμηλότερες βαθμίδες όπου τείνει να μηδενιστεί στη βαθμίδα των λεκτόρων. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ αποτελούν το 22% των καθηγητών/ριών Α' βαθμίδας, το 21% των αναπληρωτών/ριών καθηγητών/ριών, το 35% των επίκουρων καθηγητών/ριών και το 49% των λεκτόρων.

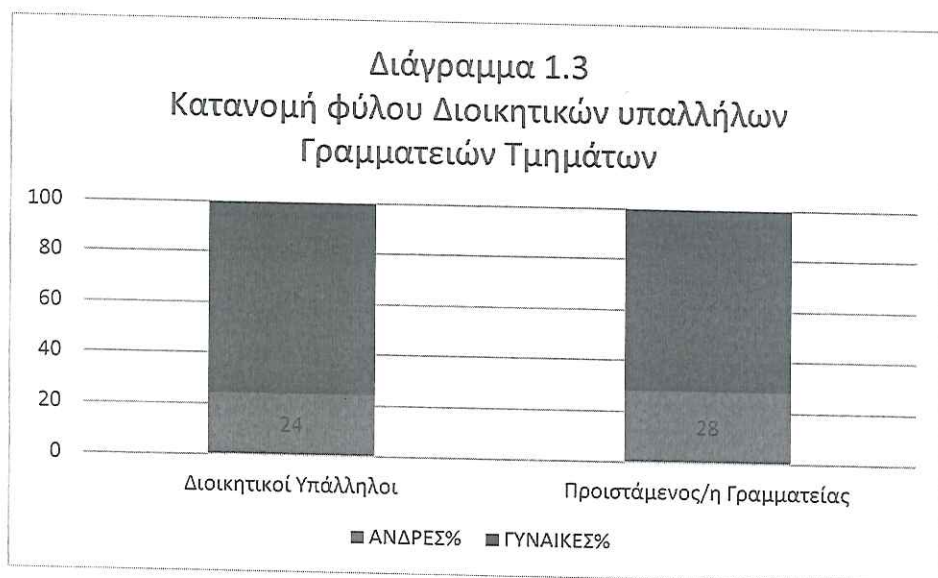
#### Κατανομή φύλου ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ

Στο διάγραμμα 1.2 παρουσιάζεται η έμφυλη κατανομή του διδακτικού, εργαστηριακού και τεχνικού προσωπικού (ΕΔΙΠ, ΕΕΠ, ΕΤΕΠ) στις σχολές του ΔΙΠΑΕ, όπου παρόμοια είναι ποσοτική υπεροχή των ανδρών (64%) σε σχέση με τις γυναίκες (36%). Αναλυτικά, ανά κατηγορία, το 63% των μελών ΕΔΙΠ είναι άνδρες ενώ το 37% γυναίκες, το 64% των μελών ΕΤΕΠ είναι άνδρες και το 36% γυναίκες και στα μέλη ΕΕΠ το 71% είναι άνδρες και το 29% γυναίκες.



### Κατανομή φύλου Διοικητικού Προσωπικού Γραμματειών Τμημάτων

Παρατηρείται σημαντική διαφοροποίηση όσον αφορά την έμφυλη κατανομή μεταξύ μελών ΔΕΠ, λοιπού διδακτικού, εργαστηριακού, τεχνικού προσωπικού και μελών διοικητικού προσωπικού που υπηρετούν στις Γραμματείες των Τμημάτων του ΔΙΠΑΕ (διάγραμμα 1.3). Το μεγαλύτερο ποσοστό των διοικητικών υπαλλήλων που υπηρετούν στις Γραμματείες των Τμημάτων είναι γυναίκες (76%) ενώ εξίσου υψηλό είναι το ποσοστό των γυναικών που είναι προϊστάμενοι/ες στις Γραμματείες των Τμημάτων (72%). Δυστυχώς δεν κατέστη δυνατόν, να συλλεχθούν τα στοιχεία του διοικητικού προσωπικού στις λοιπές θέσεις, εκτός των Γραμματειών του ΔΙΠΑΕ.

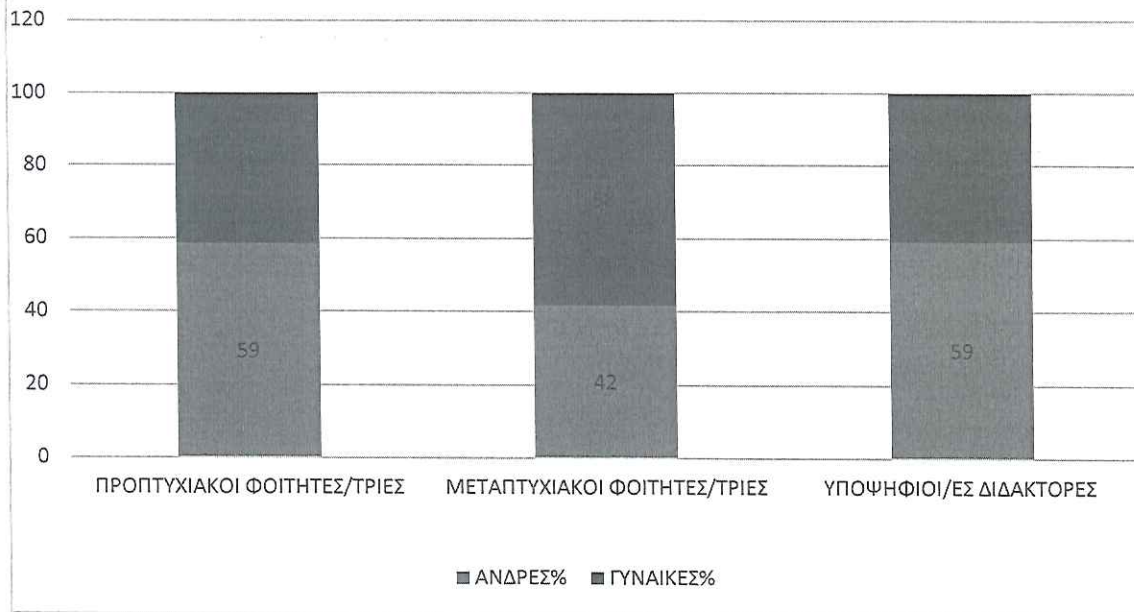


### Κατανομή φύλου Φοιτητικού Πληθυσμού

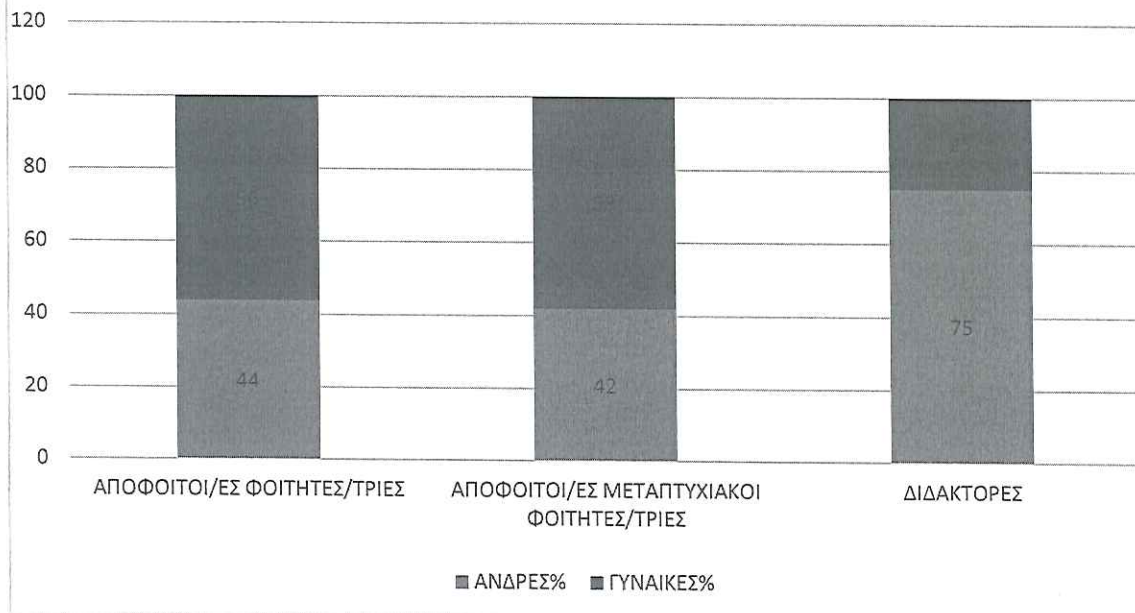
Στο διάγραμμα 1.4, παρουσιάζεται η έμφυλη κατανομή του φοιτητικού πληθυσμού. Σχετικά με την κατανομή των προπτυχιακών φοιτητών/τριων στο ΔΙΠΑΕ, το 59% είναι άντρες και το 41% γυναίκες. Στους μεταπτυχιακούς φοιτητές/τριες υπάρχει διαφοροποίηση, με αντιστροφή των ποσοστών, και 58% γυναίκες έναντι 42% των αντρών. Η κατάσταση στους υποψήφιους/ες διδάκτορες είναι ίδια με τους προπτυχιακούς φοιτητές/τριες, το 59% των είναι άντρες και το 41% γυναίκες. Φυσικά, ενδιαφέρον θα έχει να ερευνηθεί η κατανομή του φύλου του φοιτητικού πληθυσμού, ανά Σχολή και Τμήμα όπου ο επαγγελματικός προσανατολισμός και τα επαγγελματικά πρότυπα έχουν καθοριστικό ρόλο στην επιλογή τους από τον φοιτητικό πληθυσμό.



Διάγραμμα 1.4 Κατανομή φύλου φοιτητικού πληθυσμού



Διάγραμμα 1.5 Κατανομή φύλου αποφοίτων



Αναφορικά με την κατανομή του φύλου των απόφοιτων του ΔΙΠΑΕ το μεγαλύτερο ποσοστό είναι γυναίκες- 56% σε προπτυχιακό επίπεδο και 58% σε μεταπτυχιακό επίπεδο. Παρατηρείται διαφορά στους διδάκτορες όπου το 75% είναι άντρες και το 25% είναι γυναίκες. Και στους αποφοίτους θα είχε ενδιαφέρον να ερευνηθεί η κατανομή του φύλου, ανά Σχολή και Τμήμα όπου ο επαγγελματικός προσανατολισμός και τα επαγγελματικά πρότυπα έχουν καθοριστικό ρόλο.

Κατανομή φύλου μελών ΔΕΠ ανά Σχολή

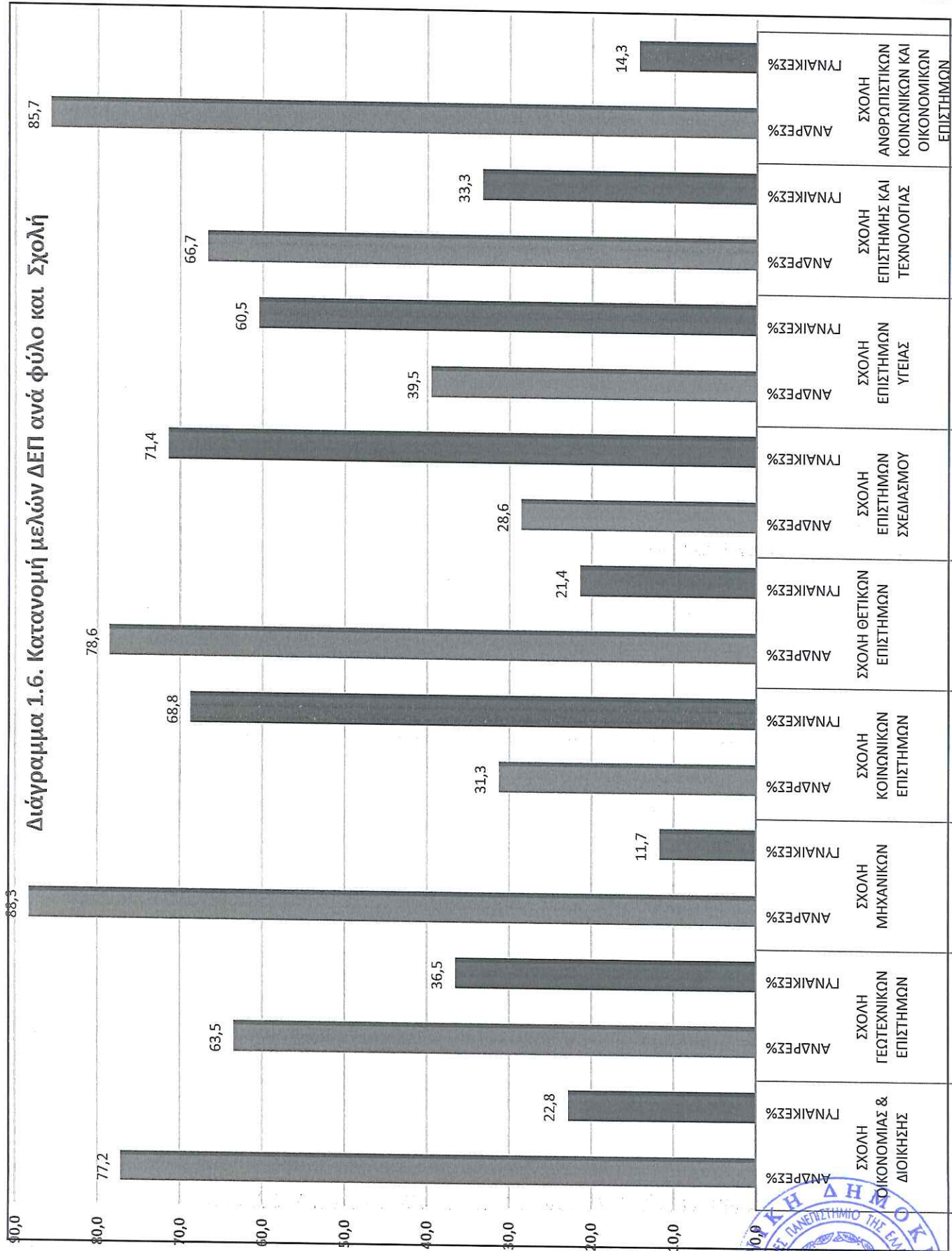
Στο διάγραμμα 1.6 παρουσιάζεται η έμφυλη κατανομή των μελών ΔΕΠ ανά Σχολή, η οποία παρουσιάζει ενδιαφέρον. Στη Σχολή των Μηχανικών, συναντάται το μικρότερο αριθμό ποσοστό γυναικών μελών ΔΕΠ, μόλις 11,7%, έναντι 88,3% του ποσοστού των αντρών μελών ΔΕΠ. Ακολουθεί η Σχολή Θετικών Επιστημών με 21,4% το ποσοστό γυναικών μελών ΔΕΠ και η Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας με ποσοστό γυναικών 22,8 % των μελών ΔΕΠ. Αυξημένο το ποσοστό των γυναικών παρατηρείται στη Σχολή Γεωτεχνικών Επιστημών με 36,5% γυναίκες μέλη ΔΕΠ. Διαφοροποίηση παρατηρείται στις Σχολές Κοινωνικών Επιστημών, Επιστημών Σχεδιασμού και Επιστημών Υγείας όπου οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ υπερτερούν έναντι των αντρών. Συγκεκριμένα, στη Σχολή Επιστημών Σχεδιασμού το ποσοστό γυναικών είναι 71,4% των μελών ΔΕΠ, στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών το ποσοστό γυναικών είναι 68,8% των μελών ΔΕΠ και στη Σχολή Επιστημών Υγείας το 60,5% των μελών ΔΕΠ είναι γυναίκες. Τέλος, στο Πανεπιστημιακό Κέντρο, στη Σχολή Ανθρωπιστικών, Κοινωνικών και Οικονομικών Επιστημών μόνο το 14,3% των μελών ΔΕΠ είναι γυναίκες ενώ στη Σχολή Επιστήμης και Τεχνολογίας το 33,3% των μελών ΔΕΠ είναι γυναίκες.



100

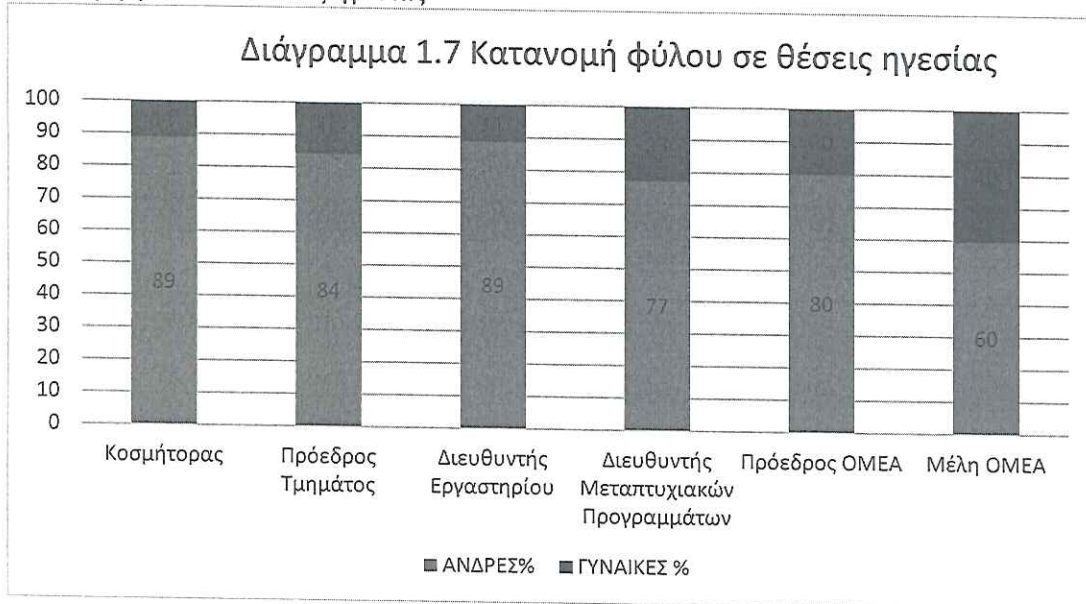


Διάγραμμα 1.6. Κατανομή μελών ΔΕΠ ανά φύλο και Σχολή



Copyright © 2000  
by  
The McGraw-Hill Companies  
All rights reserved.  
ISBN 0-07-000000-0

## Κατανομή φύλου σε θέσεις ηγεσίας



Στο διάγραμμα 1.7 παρουσιάζεται η έμφυλη κατανομή σε θέσεις ηγεσίας. Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΙΦ του ΔΙΠΑΕ, στη θέση των κοσμητόρων μόλις το 11% είναι γυναίκες ενώ το 89% είναι άντρες. Στη θέση των Προέδρων Τμημάτων το 16% είναι γυναίκες και το 84% είναι άντρες. Παρόμοια είναι η κατανομή και στις θέσεις των διευθυντών εργαστηρίων. Το ποσοστό είναι παρόμοιο και σε άλλες θέσεις ευθύνης, αν και αυξάνονται λίγο, με 23% των Διευθυντών των Προγραμμάτων Μεταπτυχιακών Σπουδών και 20% των προέδρων των ΟΜΕΑ να είναι γυναίκες, αντίστοιχα. Τέλος σχετικά με τα μέλη της ΟΜΕΑ εμφανίζεται αποκλιμάκωση της αριθμητικής υπεροχής των ανδρών με την αναλογία να διαμορφώνεται σε 60% άντρες και 40% γυναίκες. Φαίνεται ότι οι γυναίκες συμμετέχουν στις ΟΜΕΑ αλλά δεν αναλαμβάνουν ηγετική θέση.

### Διδασκόμενα μαθήματα σχετικά με το φύλο

Αρχικά, θα πρέπει να επισημανθεί ότι στο ΔΙΠΑΕ δεν υπάρχουν Τμήματα που να θεραπεύουν αποκλειστικά τα αντικείμενα των Ανθρωπιστικών Επιστημών, που κατεξοχήν σχετίζονται με τις σπουδές φύλου. Από τις απαντήσεις που έχουν συλλεχθεί από τους Προέδρους των Τμημάτων προκύπτει ότι δεν υπάρχουν μαθήματα που να φαίνεται από τον τίτλο τους ότι σχετίζονται με σπουδές φύλου. Παρόλα αυτά, σε Τμήματα που θεραπεύουν τα αντικείμενα Οικονομίας και Διοίκησης, υπάρχουν μαθήματα όπου γίνονται αρκετές σχετικές αναφορές στην οπτική του φύλου, όπως:

- στο Τμήμα Οικονομικών Επιστημών διδάσκεται το μάθημα Επιχειρηματικότητα όπου στο περίγραμμα περιλαμβάνονται θέματα σχετικά με την οπτική του φύλου,
- στο Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων διδάσκονται τα μαθήματα "Εργασιακές Σχέσεις" στο προπτυχιακό και "Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων" και "Οργανωσιακή Συμπεριφορά" στο μεταπτυχιακό MBA όπου γίνονται αρκετές σχετικές αναφορές στα θέματα φύλου.
- στο Τμήμα Γεωπονίας διδάσκεται το μάθημα "Αγροτική Κοινωνιολογία" όπου γίνονται αρκετές σχετικές αναφορές στα θέματα φύλου στον αγροτικό χώρο.

### Συμπεράσματα

Από την ανάλυση των παραπάνω στοιχείων προκύπτουν επιγραμματικά τα εξής:

- Αν και τα μέλη ΔΕΠ στην εισαγωγική βαθμίδα του Λέκτορα εμφανίζουν σχεδόν ισοδυναμική έμφυλη κατανομή, η εξέλιξη γυναικών σε υψηλότερες βαθμίδες παρουσιάζει σαφή υστέρηση

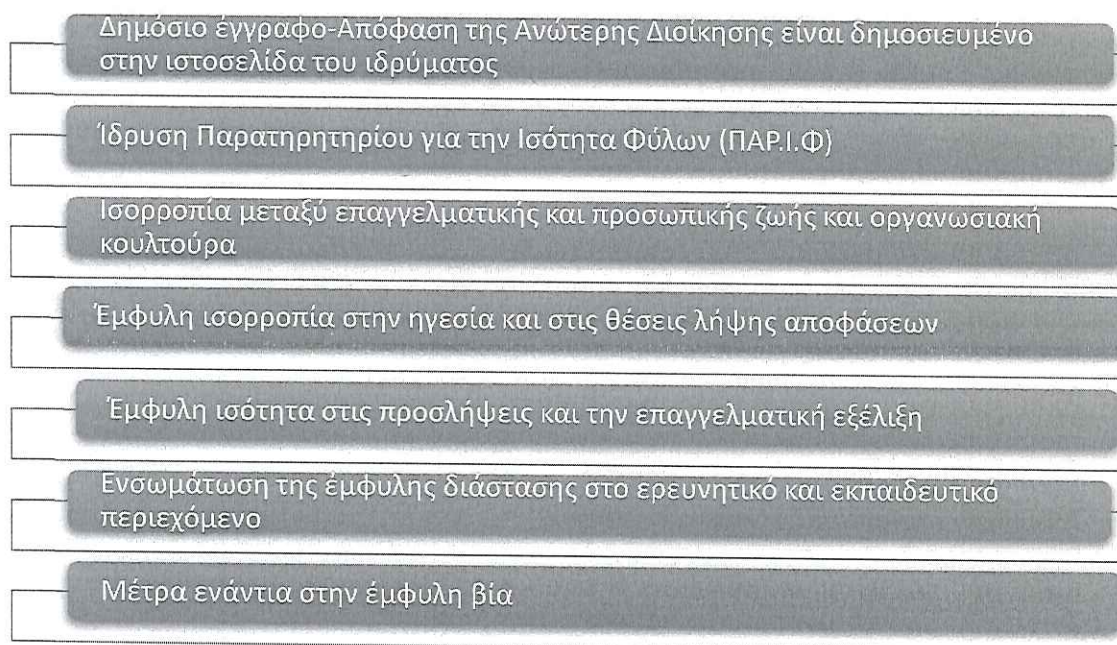


σε σχέση με την εξέλιξη των αντρών, αφού στη βαθμίδα του καθηγητή/τριας η αναλογία γυναικών/αντρών είναι 1/3,5.

- Η αντίστοιχη αριθμητική υπεροχή των ανδρών εμφανίζεται και στις κατηγορίες του λοιπού διδακτικού, εργαστηριακού και τεχνικού προσωπικού (ΕΔΙΠ, ΕΕΠ, ΕΤΕΠ).
- Αντίθετα, στις Γραμματείες των Τμημάτων η αριθμητική υπεροχή των γυναικών είναι συντριπτική.
- Η κατανομή των φύλων των μελών ΔΕΠ ανά Σχολή φαίνεται να επηρεάζεται από τα παραδοσιακά στερεότυπα φύλου, όπου το επάγγελμα επιλέγεται ανάλογα με το φύλο.
- Οι θέσεις εξουσίας «ανήκουν» στους άνδρες.
- Διδασκόμενα μαθήματα που να αφορούν αποκλειστικά τις σπουδές φύλου δεν υπάρχουν στο Πανεπιστήμιο, αν και σε κάποια μαθήματα γίνονται αναφορές στην οπτική του φύλου.

#### Δ. Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του ΔΙΠΑΕ

Οι άξονες που ορίζουν τον μελλοντικό προσανατολισμό του ΔΙΠΑΕ αναφορικά με την έμφυλη Ισότητα για την περίοδο 2022-2026, βασίζονται στους άξονες προτεραιότητας που ορίζονται από το Horizon 2021-2027 και αναφέρονται: α) Στην ύπαρξη Δημοσίου εγγράφου-Απόφαση της Ανώτερης Διοίκησης που δείχνει τη δέσμευσή της και είναι δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα του Ιδρύματος, β) Στη δέσμευση ανθρώπινου δυναμικού και εμπειρογνομosύνης σε θέματα φύλου για την υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης, γ) Στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την οργανωσιακή κουλτούρα, δ) Στην έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης αποφάσεων, ε) Στην έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη, στ) Στην ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο ερευνητικό και εκπαιδευτικό περιεχόμενο, και ζ) Στα μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία.



Διάγραμμα 2.1. Στόχοι Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του ΔΙΠΑΕ



**Στόχος 1. Δημόσιο έγγραφο-Απόφαση της Ανώτερης Διοίκησης είναι δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα του Ιδρύματος**

- 1.1 Σχέδιο Δράσης του ΔΙΠΑΕ: Δημόσιο έγγραφο-Απόφαση της Ανώτερης Διοίκησης που δείχνει τη δέσμευσή της και είναι δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα του ιδρύματος**
- 1.1.1 Απόφαση από την Ανώτερη Διοίκηση (Διοικούσα Επιτροπή) να καταρτίσει το ΔΙΠΑΕ Σχέδιο Δράσης για τα θέματα της Ισότητας Φύλων και να εισάγει τις κατάλληλες θεσμικές αλλαγές που απαιτούνται. Το Δημόσιο Έγγραφο- Απόφαση έγκρισης του Σχεδίου Δράσης Ισότητας Φύλων (ΣΔΙΦ) θα είναι δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα του Ιδρύματος**

**Στόχος 2. Ίδρυση Παρατηρητηρίου για την Ισότητα των Φύλων**

- 2.1 Ίδρυση μίας οργανωσιακής μονάδας/δομής – Παρατηρητήριο για την Ισότητα των Φύλων (ΠΑΡ.Ι.Φ) – που θα επιβλέπει την εφαρμογή του ΣΔΙΦ**
- 2.1.1 Απόφαση από την Ανώτερη Διοίκηση (Διοικούσα Επιτροπή) να εφαρμόσει το Σχέδιο Δράσης για τα θέματα της Ισότητας των Φύλων (ΣΔΙΦ) και να εισάγει τις κατάλληλες θεσμικές αλλαγές που απαιτούνται.**
- 2.1.2 Έγκριση της Ίδρυσης και Λειτουργίας του Παρατηρητηρίου για την Ισότητα Φύλων (ΠΑΡ.Ι.Φ) – που θα επιβλέπει την εφαρμογή του ΣΔΙΦ**

Για την αποτελεσματική υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα του ΔΙΠΑΕ προτείνεται η σύσταση του «Παρατηρητηρίου για την Ισότητα των Φύλων», με το διακριτικό ΠΑΡ.Ι.Φ στην ελληνική γλώσσα και «Gender Equality Observatory-GEO» στην αγγλική γλώσσα και με τη νομική μορφή που θα αποφανθούν τα όργανα του Πανεπιστημίου. Για τη λειτουργία του Παρατηρητηρίου θα πρέπει να προβλεφθούν πόροι ανάλογα με τον εκάστοτε σχεδιασμό και τις δράσεις που περιλαμβάνονται σε αυτόν. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 33 του Ν. 4589/2019 (ΦΕΚ Α' 13/29.01.2019), η ΕΙΦ σε συνεργασία με την Διοικούσα Επιτροπή/ Πρυτανικές Αρχές, θα εποπτεύει το έργο του Παρατηρητηρίου και τα εκάστοτε μέλη της ΕΙΦ θα αποτελούν το Επιστημονικό Συμβούλιο του Παρατηρητηρίου.

**Σκοπός του Παρατηρητηρίου θα είναι:**

- Συλλογή, οργάνωση, σύνθεση και διάχυση όλων των διαθέσιμων πηγών και δεδομένων που αφορούν την ισότητα των φύλων στο ΔΙΠΑΕ στον χώρο της εκπαίδευσης και της έρευνας.
- Παρακολούθηση ζητημάτων έμφυλης ισότητας και διατύπωση προτάσεων πολιτικής και δράσεις αναφορικά με την προώθηση της ισότητας φύλων στο Πανεπιστήμιο και την άρση των έμφυλων στερεοτύπων και συμπεριφορών.
- Διεξαγωγή ερευνών πάνω σε θέματα φύλου.
- Οργάνωση ημερίδων, σεμιναρίων και workshops για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των μελών ΔΕΠ όλων των βαθμίδων, του λοιπού διδακτικού, εργαστηριακού, τεχνικού και διοικητικού προσωπικού και τους/τις φοιτητές/τριες σε θέματα έμφυλης βίας και έμφυλης ισότητας.
- Προώθηση της συνεργασίας μεταξύ φορέων και οργανισμών σε εθνικό και διεθνές επίπεδο ώστε να υλοποιηθούν δράσεις για την ισότητα των φύλων στο Πανεπιστήμιο.
- Διάδοση καλών πρακτικών σε ό,τι αφορά την καλύτερη δυνατή προώθηση της ισότητας των φύλων στο Πανεπιστήμιο.



- Παροχή υπηρεσιών διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά στο Πανεπιστήμιο.
- Παροχή διαμεσολάβησης, υποστήριξης και καθοδήγησης σε θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, άλλων μορφών έμφυλης βίας και διακριτικής μεταχείρισης στο Πανεπιστήμιο.

Για τη λειτουργία του Παρατηρητηρίου και για την πραγματοποίηση των παραπάνω στόχων, το Παρατηρητήριο για την Ισότητα των Φύλων» (ΠΑΡ.Ι.Φ) θα πρέπει να προβλεφθεί ο χώρος στέγασής του, η απασχόληση ατόμων με αντίστοιχη ειδικευση και επαγγελματική εμπειρία σε ζητήματα ισότητας των φύλων καθώς και η συνδρομή μελών του διοικητικού προσωπικού του Πανεπιστημίου που θα δεσμεύουν ορισμένο χρόνο για την τεχνική και διοικητική υποστήριξη του Παρατηρητηρίου.

### Στόχος 3. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα

#### 3.1 Δημιουργία δομών υποστήριξης της έμφυλης ισότητας

3.1.1 Δημιουργία ΕΙΦ σε κάθε Σχολή όπου θα ανατίθεται σε ένα άτομο ή σε ομάδα ατόμων οι αρμοδιότητες της συλλογής και οργάνωσης δεδομένων κάθε Τμήματος σχετικά με την ισότητα των φύλων καθώς και η επίβλεψη και ο συντονισμός της υλοποίησης των δράσεων του ΠΑΡ.Ι.Φ. στη Σχολή.

3.1.2 Αναθεώρηση διοικητικών εγγράφων και κειμένων στο Πανεπιστήμιο με γνώμονα τη μη διάκριση ως προς το φύλο και τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Προώθηση μη σεξιστικής γλώσσας

#### 3.2 Προώθηση έμφυλης ισότητας στην κουλτούρα, τις διαδικασίες και τις πρακτικές του Πανεπιστημίου

3.2.1 Επιλογή δεικτών και δεδομένων για τη μέτρηση και παρακολούθηση της απόδοσης του ΣΔΙΦ

3.2.2 Συγκέντρωση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων κατά φύλο σε επίπεδο Τμημάτων και Σχολών, ανάλυσή τους και διαμόρφωση ετήσιων αναφορών.

3.2.3 Διαμόρφωση Κώδικα Συμπεριφοράς σχετικά με το φύλο (Gender Policy Code of Conduct), ο οποίος θα πρέπει να συμπεριληφθεί στον μελλοντικό εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας του Πανεπιστημίου.

3.2.4 Καθιέρωση ημέρας εορτασμού της ισότητας, της διαφορετικότητας, του αλληλοσεβασμού και της συμπερίληψης στο Πανεπιστήμιο.

3.2.5 Workshops κάθε χρόνο για τα μέλη ΔΕΠ, το λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό, τους προπτυχιακούς, μεταπτυχιακούς φοιτητές/τριες σχετικά με τη μη συνειδητή μεροληψία.

#### 3.3 Εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

3.3.1 Καθιέρωση πολιτικής του Ιδρύματος σύμφωνα με την οποία να λαμβάνεται ειδική μέριμνα για το ακαδημαϊκό και διδακτικό προσωπικό με ευθύνες φροντίδας παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειάς τους κατά την κατάρτιση του ωρολογίου προγράμματος διδασκαλίας.

3.3.2 Μείωση του φόρτου εργασίας για τους γονείς ακαδημαϊκούς που επιστρέφουν από άδεια μητρότητας/πατρότητας με μειωμένο διοικητικό φόρτο για τα δυο πρώτα εξάμηνα και υποστήριξη για την επιστροφή τους στην ερευνητική δραστηριότητα.

3.3.3 Καθιέρωση πολιτικής του Ιδρύματος σύμφωνα με την οποία να λαμβάνεται ειδική μέριμνα για το ακαδημαϊκό και διδακτικό προσωπικό με ευθύνες φροντίδας παιδιών ή άλλων μελών της



οικογένειας όπως η επαναλειτουργία του Παιδικού Σταθμού στην Αλεξάνδρεια Πανεπιστημιούπολη.

#### Στόχος 4. Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης αποφάσεων

- 4.1 Προώθηση δράσεων ενίσχυσης της ισότιμης συμμετοχής των φύλων σε θέσεις ευθύνης (τεκμηρίωση, αξιολόγηση)
  - 4.1.1 Συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων κατά φύλο σε θέσεις ευθύνης (π.χ. εργαστηρίων, μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών, προεδρίες τμημάτων, κοσμητείες, κεντρική διοίκηση).
  - 4.1.2 Δράσεις ενημέρωσης, οδηγίες και προτροπές με στόχο την ισότιμη συμμετοχή των φύλων σε όργανα διοίκησης.
  - 4.1.3 Σεμινάριο κάθε χρόνο σχετικά με την ισότιμη συμμετοχή των φύλων στην ηγεσία για τους νέους/ες ακαδημαϊκούς και τους/τις υποψήφιους/ες διδάκτορες/ισες.

#### Στόχος 5. Έμφυλη ισότητα στις Προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη

- 5.1 Προώθηση διαδικασιών ενίσχυσης και υποστήριξης ισότιμων προσλήψεων και επαγγελματικής εξέλιξης των φύλων τηρουμένων των κριτηρίων της αριστείας
  - 5.1.1 Καταγραφή και προώθηση του ερευνητικού έργου των φύλων και δράσεις ανάδειξης του έργου τους ανά φύλο.
  - 5.1.2 Συγκρότηση Επιτροπών Καριέρας για καθοδήγηση καριέρας και υποστήριξη μεταξύ καθηγητριών χαμηλότερων βαθμίδων και καθηγητριών/καθηγητών υψηλότερης βαθμίδας, για να λαμβάνουν καθοδήγηση και ανατροφοδότηση για την επαγγελματική τους εξέλιξη.

#### Στόχος 6. Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στην εκπαίδευση και στην έρευνα

- 6.1 Προώθηση της ενσωμάτωσης του φύλου και της σεξουαλικότητας στη διδασκαλία και τα προγράμματα σπουδών
  - 6.1.1 Καταγραφή προγραμμάτων σπουδών, μαθημάτων και ερευνητικών προγραμμάτων που περιλαμβάνουν τη διάσταση του φύλου και της σεξουαλικότητας.
  - 6.1.2 Ενθάρρυνση της ενσωμάτωσης της διάστασης του κοινωνικού φύλου στο σύνολο των επιστημών.
  - 6.1.3 Ενθάρρυνση της εισαγωγής της διάστασης του φύλου στα μαθήματα
- 6.2 Προώθηση της ενσωμάτωσης του φύλου και της σεξουαλικότητας στις ερευνητικές διαδικασίες
  - 6.2.1 Προκήρυξη υποτροφιών για διδακτορικές και μεταδιδακτορικές μελέτες που άπτονται του κοινωνικού φύλου και της έμφυλης ισότητας.
  - 6.2.2 Προκήρυξη ερευνητικών προγραμμάτων σε σπουδές – θεματικές φύλου και σεξουαλικότητας.

#### Στόχος 7. Μέτρα αντιμετώπισης της έμφυλης βίας συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης

- 7.1 Προώθηση ενεργειών ενημέρωσης και πρόληψης σχετικά με ζητήματα έμφυλης βίας
  - 7.1.1 Σύσταση Οδηγού Δεοντολογίας για τη Σεξουαλική Παρενόχληση και άλλες μορφές έμφυλης βίας.



7.1.2 Σύσταση ειδικού γραφείου για την υποδοχή σχετικών καταγγελιών που πρέπει να υπάρχει σε κάθε ΑΕΙ και να είναι στελεχωμένο με ψυχολόγους, σύμφωνα με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-25 και τις δράσεις που προτείνονται από το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων. Οι διαδικασίες και αρμοδιότητες για διαβίβαση των καταγγελιών στους θεσμικά αρμόδιους φορείς θα πρέπει να είναι απλές και σαφώς ορισμένες.

Ακολουθεί πίνακας με τους άξονες προτεραιότητας και τους στόχους του ΣΔΙΦ του ΔΙΠΑΕ. Παρουσιάζονται και προτείνονται συγκεκριμένα μέτρα και δράσεις για την υλοποίησή τους, μαζί με το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης του εκάστοτε στόχου, τους εμπλεκόμενους φορείς, καθώς και τους δείκτες αξιολόγησης των στόχων





| ΑΞΟΝΕΣ-ΣΤΟΧΟΙ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ   | ΣΤΟΧΟΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ   | ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ/ΔΡΑΣΕΙΣ (Τι πρέπει να κάνουμε για να πετύχουμε τα προσδοκώμενα αποτελέσματα;) | Ομάδες -Στόχοι  | ΕΥΘΥΝΗ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ (Ποιος αναλαμβάνει κάθε ενέργεια;)  | ΧΡΟΝΟΔΙΑ-ΓΡΑΜΜΑ | ΔΕΙΚΤΕΣ   |
|--|--|---|---|---|-----------------|---|
| 1. Σχέδιο Δράσης του ΔΙΠΑΕ: Δημόσιο έγγραφο-Απόφαση της Ανώτερης Διοίκησης που δείχνει τη δέμευσή της και είναι δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα του Ιδρύματος               | Απόφαση από την Ανώτερη Διοίκηση (Διοικούσα Επιτροπή) να καταρτίσει το ΔΙΠΑΕ Σχέδιο Δράσης για τα θέματα της Ισότητας των Φύλων και να εισάγει τις κατάλληλες θεσμικές αλλαγές που απαιτούνται | Έγκριση του ΣΔΙΦ από τη Διοικούσα Επιτροπή του ΔΙΠΑΕ                                    |   | ΕΙΦ   | 6/2022-7/2022   | Εγκεκριμένο Σχέδιο Δράσης του ΔΙΠΑΕ από την Διοικούσα Επιτροπή/Πρυτ α-νικές Αρχές |
| 2. Ίδρυση μίας οργανωσιακής μονάδας/δομής – Παρατηρητήριο για την Ισότητα των Φύλων (ΠΑΡ.Ι.Φ) – που θα επιβλέπει την εφαρμογή του ΣΔΙΦ (Gender Equality Observatory-GEO) | Απόφαση από την Διοικούσα Επιτροπή του ΔΙΠΑΕ να εφαρμόσει το ΣΔΙΦ και να εισάγει τις κατάλληλες θεσμικές αλλαγές μέσω του ΣΔΙΦ   | Έγκριση της ίδρυσης και της λειτουργίας του ΠΑΡ. Ι.Φ στο ΔΙΠΑΕ                          | Μέλη ΔΕΠ<br>ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ<br>Διοικητικό προσωπικό<br>Φοιτητές/ριες  | Διοικούσα Επιτροπή/<br>Πρυτανικές Αρχές<br>ΕΙΦ<br>Διοικητικό<br>Προσωπικό<br>ΔΙΠΑΕ – Χώρος στέγασης του ΠΑΡ.Ι.Φ | 6/2022-6/2023   | Δημοσίευση ετήσιων εκθέσεων πεπραγμένων   |
| 3. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα   | 3.1 Δημιουργία δομών υποστήριξης της έμφυλης ισότητας  | Δημιουργία ΕΙΦ σε κάθε Σχολή.   | Μέλη ΔΕΠ<br>ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ<br>Διοικητικό προσωπικό<br>Φοιτητές/τριες | ΠΑΡ.Ι.Φ<br>Κοσμητείες,<br>Διοικούσα Επιτροπή/<br>Πρυτανικές Αρχές   | 2022-2026       |   |



|  |   |   |   |  |           |   |  |  |  |
|--|---|---|---|--|-----------|---|--|--|--|
|  |   |   |   |  |           |   |  |  |  |
|  | 3.1 Δημιουργία δομών υποστήριξης της έμφυλης ισότητας   | Αναθεώρηση διοικητικών εγγράφων και κειμένων στο Πανεπιστήμιο με γνώμονα τη μη διάκριση ως προς το φύλο και τον σεξουαλικό προσανατολισμό- Πρώθηση μη σεξιστικής γλώσσας. | Μέλη ΔΕΠ ΕΑΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ Διοικητικό προσωπικό συνεργαζόμενο προσωπικό Φοιτητές/τριες            | ΕΙΦ<br>ΠΑΡ.1.Φ<br>Διοικούσα Επιτροπή/<br>Πρωτανικές Αρχές  | 2022-2026 | Χρήση μη σεξιστικής γλώσσας και εικόνων σε όλα τα έγγραφα, έντυπα και διαδικτυακό υλικό του Πανεπιστημίου |  |  |  |
|  | 3.2 Προώθηση έμφυλης ισότητας στην κουλτούρα, τις διαδικασίες και τις πρακτικές του Πανεπιστημίου | Επιλογή δεικτών και δεδομένων για τη μέτρηση και παρακολούθηση της απόδοσης του ΣΔΙΦ  | Μέλη ΔΕΠ ΕΑΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ Διοικητικό προσωπικό Συνεργαζόμενο προσωπικό Φοιτητές/τριες            | ΠΑΡ.1.Φ<br>ΕΙΦ<br>Διοικούσα Επιτροπή/<br>Πρωτανικές Αρχές<br>Δ/νη Διοικητικού ΜΟΔΙΠ<br>ΕΑΚΕ<br>Γραμματείες Τμημάτων/Σχολών | 2022-2026 | Δημοσίευση και εφαρμογή δεικτών και δεδομένων για τη μέτρηση και παρακολούθησή της απόδοσης του ΣΔΙΦ      |  |  |  |
|  | 3.2 Προώθηση έμφυλης ισότητας στην κουλτούρα, τις διαδικασίες και τις πρακτικές του Πανεπιστημίου | Συγκέντρωση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων κατά φύλο σε επίπεδο Τμημάτων και Σχολών, ανάλυση τους και διαμόρφωση ετήσιων αναφορών.                                     | Μέλη ΔΕΠ ΕΑΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ Διοικητικό προσωπικό Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό Φοιτητές/τριες | ΠΑΡ.1.Φ<br>ΕΙΦ<br>Διοικούσα Επιτροπή/<br>Πρωτανικές Αρχές<br>Δ/νη Διοικητικού ΜΟΔΙΠ<br>ΕΑΚΕ<br>Γραμματείες Τμημάτων/Σχολών | 2022-2026 | Δημοσίευση ετήσιων εκθέσεων   |  |  |  |
|  | 3.2 Προώθηση έμφυλης ισότητας στην κουλτούρα, τις διαδικασίες και τις πρακτικές του Πανεπιστημίου | Διαμόρφωση κώδικα συμπεριφοράς σχετικά με το φύλο (Gender Policy Code of Conduct), ο οποίος πρέπει να συμπεριληφθεί στον  | Μέλη ΔΕΠ ΕΑΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ Διοικητικό προσωπικό Συνεργαζόμενο ερευνητικό                          | ΠΑΡ.1.Φ<br>ΕΙΦ<br>Διοικούσα Επιτροπή/<br>Πρωτανικές Αρχές<br>ΝΟΜΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ   | 2022-2026 | Δημοσίευση και εφαρμογή κώδικα συμπεριφοράς σχετικά με  |  |  |  |



|  |   |  |   |   |           |  |   |
|--|---|--|---|---|-----------|--|---|
|  |   |  | μελλοντικό εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας του Πανεπιστημίου.   | προσωπικό Φοιτητές/ριες                                   | ΕΛΚΕ      |  | το φύλο.  |
|  | 3.2 Προώθηση έμφυλης ισότητας στην κουλτούρα, τις διαδικασίες και τις πρακτικές του Πανεπιστημίου | Καθιέρωση ημέρας εορτασμού της Ισότητας, της Διαφορετικότητας και της Συμπεριλήψης στο ΔΙΠΑΕ   | Μέλη ΔΕΠ<br>ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ<br>Διοικητικό<br>προσωπικό<br>Συνεργαζόμενο<br>ερευνητικό<br>προσωπικό<br>Φοιτητές/ριες | ΠΑΡ.Ι.Φ<br>ΕΙΦ<br>Διοικούσα Επιτροπή/<br>Πρυτανικές Αρχές | 2022-2026 |  |   |
|  | 3.2 Προώθηση έμφυλης ισότητας στην κουλτούρα, τις διαδικασίες και τις πρακτικές του Πανεπιστημίου | Workshops κάθε χρόνο για τα μέλη ΔΕΠ, το λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό, τους προπτυχιακούς, μεταπτυχιακούς φοιτητές/τριες σχετικά με τη μη συνειδητή μεροληψία | Μέλη ΔΕΠ<br>ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ<br>Διοικητικό<br>προσωπικό<br>Συνεργαζόμενο<br>ερευνητικό<br>προσωπικό<br>Φοιτητές/ριες | ΠΑΡ.Ι.Φ<br>ΕΙΦ<br>Διοικούσα Επιτροπή/<br>Πρυτανικές Αρχές | 2022-2026 |  | Όλα τα μέλη ΔΕΠ, το λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό που κατέχουν θέσεις διοίκησης καθώς και πρωτοετείς προπτυχιακοί & μεταπτυχιακοί φοιτητές/τριες το 2023. Όλο το προσωπικό το 2024. |





|  |  |  |   |  |           |               |  |  |
|--|--|--|---|--|-----------|---------------|--|--|
|  |  |  |   |  |           |               |  |  |
|  | 3.3.Εξέλιξη/επιλογή/επιχειρησιακή/προσωπική ζωής | Καθιέρωση πολιτικής του Ιδρύματος σύμφωνα με την οποία να λαμβάνεται ειδική μέριμνα για το ακαδημαϊκό και διδακτικό προσωπικό με ευθύνης φροντίδας παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειάς τους κατά την κατάρτιση του ωρολογίου προγράμματος διδασκαλίας. | Μέλη ΔΕΠ<br>ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ<br>Διοικητικό<br>προσωπικό  | ΠΑΡ.Ι.Φ<br>ΕΙΦ<br>Διοικούσα Επιτροπή/<br>Πρωτανικές Αρχές  | 2022-2026 | Ετήσια Έκθεση |  |  |
|  | 3.3.Εξέλιξη/επιλογή/επιχειρησιακή/προσωπική ζωής | Μείωση του φόρτου εργασίας για τους γονείς ακαδημαϊκούς που επιστρέφουν από άδεια μητρότητας/πατρότητας με μειωμένο διουικητικό φόρτο για τα δυο πρώτα εξάμηνα και υποστήριξη για την επιστροφή τους στην ερευνητική δραστηριότητα.                      | Μέλη ΔΕΠ<br>ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ<br>Διοικητικό<br>προσωπικό  | ΠΑΡ.Ι.Φ<br>ΕΙΦ<br>Διοικούσα Επιτροπή/<br>Πρωτανικές Αρχές  | 2022-2026 | Ετήσια Έκθεση |  |  |
|  | 3.3.Εξέλιξη/επιλογή/επιχειρησιακή/προσωπική ζωής | Καθιέρωση πολιτικής του Ιδρύματος σύμφωνα με την οποία να λαμβάνεται ειδική μέριμνα για το ακαδημαϊκό και διδακτικό προσωπικό με ευθύνης φροντίδας παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειάς τους η επαναλειτουργία του Παιδικού Σταθμού στην                | Μέλη ΔΕΠ<br>ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ<br>Διοικητικό<br>προσωπικό<br>Φοιτητές/ριες<br>Μεταπτυχιακοί/ες<br>φοιτητές/ριες<br>Υπ.<br>Διόκτορες/ισες | ΠΑΡ.Ι.Φ<br>ΕΙΦ<br>Διοικούσα Επιτροπή/<br>Πρωτανικές Αρχές<br>Τμήμα Αγωγής και<br>Φροντίδας στην<br>Πρώμη Παιδική<br>Ηλικία | 2022-2026 | Ετήσια Έκθεση |  |  |

|   |   |   |   |  |           |   |
|---|---|---|---|--|-----------|---|
| 4. Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης αποφάσεων | 4.1 Προώθηση δράσεων ενίσχυσης της ισότιμης συμμετοχής των φύλων σε θέσεις ευθύνης  | Αλεξάνδρεια Πανεπιστημιούπολη<br>Σύλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων κατά φύλο σε θέσεις ευθύνης  | Μέλη ΔΕΠ<br>ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ<br>Διοικητικό<br>προσωπικό  | ΠΑΡ.Ι.Φ<br>ΕΙΦ<br>Διοικούσα Επιτροπή/<br>Πρυτανικές Αρχές<br>Δ/ση Διοικητικού<br>ΜΟΔΙΠ<br>ΕΛΚΕ<br>Γραμματείες<br>Τμημάτων/Σχολών | 2022-2026 | Δημοσίευση<br>έκθεσης   |
|   | 4.1 Προώθηση δράσεων ενίσχυσης της ισότιμης συμμετοχής των φύλων σε θέσεις ευθύνης  | Δράσεις ενημέρωσης, οδηγίες και προτροπές με στόχο την ισότιμη συμμετοχή των φύλων σε όργανα διοίκησης, εκλεκτορικά σώματα κλπ.               | Μέλη επιτροπών<br>επιλογής,<br>εκλεκτορικά<br>σώματα,<br>υποψήφιοι/ες                             | Διοικούσα Επιτροπή/<br>Πρυτανικές Αρχές<br>ΠΑΡ.Ι.Φ<br>ΕΙΦ<br>Κοσμητείες  | 2022-2026 | Δράσεις<br>ενθάρρυνσης,<br>καμπάνιες<br>ενημέρωσης  |
|   | 4.1 Προώθηση δράσεων ενίσχυσης της ισότιμης συμμετοχής των φύλων σε θέσεις ευθύνης  | Σεμινάριο κάθε χρόνο σχετικά με την ισότιμη συμμετοχή των φύλων στην ηγεσία για τους νέους/ες ακαδημαϊκούς και υποψήφιους/ες διδάκτορες/ισες. | Μέλη ΔΕΠ<br>Υπ.<br>Διδάκτορες/ισες  |  | 2022-2026 | Ημερίδες  |
| 5. Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη | 5.1 Προώθηση διαδικασιών ενίσχυσης και υποστήριξης ισότιμων προσλήψεων και επαγγελματικής εξέλιξης των φύλων τηρουμένων των κριτηρίων της αριστείας | Καταγραφή και προώθηση ερευνητικού έργου των φύλων και δράσεις ανάδειξης του έργου τους ανά φύλο  | Μέλη ΔΕΠ<br>ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ<br>Συνεργαζόμενο<br>ερευνητικό<br>προσωπικό<br>Υπ.<br>Διδάκτορες/ισες | ΠΑΡ.Ι.Φ<br>ΕΙΦ<br>ΕΛΚΕ<br>Κοσμητείες<br>Τμήματα  | 2022-2026 | Καταγραφές<br>ερευνητικών<br>έργων που<br>συντονίζουν<br>γυναίκες και<br>δημοσίευση<br>ετήσιας<br>έκθεσης |





|   |  |   |   |   |           |                    |
|---|--|---|---|---|-----------|--------------------|
|   | 5.1 Προώθηση διαδραστικών ενόχουσης και υποστήριξης ισότιμων προσλήψεων και επαγγελματικής εξέλιξης των φύλων τηρουμένων των κριτηρίων της αριστείας | Συγκρότηση Επιτροπών Καριέρας για καθοδήγηση καριέρας και υποστήριξη μεταξύ καθηγητριών χαμηλότερων βαθμίδων και καθηγητριών/καθηγητών υψηλότερης βαθμίδας για να λαμβάνουν καθοδήγηση και ανατροφοδότηση για την επαγγελματική τους εξέλιξη. | Μέλη ΔΕΠ<br>ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ<br>Διοικητικό<br>προσωπικό<br>Συνεργαζόμενο<br>ερευνητικό<br>προσωπικό<br>Φοιτητές/ριες | ΠΑΡ.Ι.Φ<br>ΕΙΦ<br>Τμήματα   | 2022-2026 | ετήσιες<br>έκθεσες |
| 6. Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στην εκπαίδευση και στην έρευνα | 6.1 Προώθηση της ενσωμάτωσης του φύλου και της σεξουαλικότητας στη διδασκαλία και τα προγράμματα σπουδών   | Συλλογή, οργάνωση και καταγραφή προγραμμάτων σπουδών, μαθημάτων και ερευνητικών προγραμμάτων που περιλαμβάνουν τη διάσταση του φύλου και της σεξουαλικότητας.   | Μέλη ΔΕΠ<br>ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ<br>Διοικητικό<br>προσωπικό<br>Συνεργαζόμενο<br>ερευνητικό<br>προσωπικό<br>Φοιτητές/ριες | ΠΑΡ.Ι.Φ<br>ΕΙΦ<br>Διοικούσα Επιτροπή/<br>Πρυτανικές Αρχές<br>Δ/νση<br>Εκπαίδευσης<br>και Έρευνας<br>ΕΑΚΕ<br>Κοσμητείες<br>Τμήματα | 2022-2026 | Ετήσιες<br>μελέτες |
|   | 6.1 Προώθηση της ενσωμάτωσης του φύλου και της σεξουαλικότητας στη διδασκαλία και τα προγράμματα σπουδών   | Ενθάρρυνση ενσωμάτωσης της διάστασης του κοινωνικού φύλου στο σύνολο των επιστημών.   | Μέλη ΔΕΠ<br>ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ<br>Διοικητικό<br>προσωπικό<br>Συνεργαζόμενο<br>ερευνητικό<br>προσωπικό<br>Φοιτητές/ριες | ΠΑΡ.Ι.Φ<br>ΕΙΦ<br>Διοικούσα Επιτροπή/<br>Πρυτανικές Αρχές   | 2022-2026 | Ετήσιες<br>μελέτες |

|   |   |  |  |   |                      |  |  |
|---|---|--|--|---|----------------------|--|--|
|   | στη διδασκαλία και τα προγράμματα σπουδών   |  |  | Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό<br>Φοιτητές/ριες   | Κοσμητείες<br>Σχολές |  |  |
|   | 6.2 Προώθηση ενσωμάτωσης του φύλου και της σεξουαλικότητας στις ερευνητικές διαδικασίες | Προκήρυξη υποτροφιών για διδακτορικές και μεταδιδακτορικές μελέτες που άπτονται του κοινωνικού φύλου και της έμφυλης ισότητας. | Μέλη ΔΕΠ<br>Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό<br>Φοιτητές/ριες<br>Μεταπτυχιακοί/ές φοιτητές/ριες<br>Υπ.<br>Διδάκτορες/ισες  | ΕΙΦ<br>ΠΑΡ.Ι.Φ<br>Διοικούσα Επιτροπή/<br>Πρυτανικές Αρχές<br>Κοσμητείες<br>ΕΛΚΕ   | 2022-2026            | Ετήσια καταγραφή υποτροφιών  |  |
|   | 6.2 Προώθηση ενσωμάτωσης του φύλου και της σεξουαλικότητας στις ερευνητικές διαδικασίες | Προκήρυξη ερευνητικών προγραμμάτων σε σπουδές – θεματικές φύλου και σεξουαλικότητας.   | Μέλη ΔΕΠ<br>Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό<br>Φοιτητές/ριες<br>Μεταπτυχιακοί/ές φοιτητές/ριες<br>Υπ.<br>Διδάκτορες/ισες  | ΕΙΦ<br>ΠΑΡ.Ι.Φ<br>Διοικούσα Επιτροπή/<br>Πρυτανικές Αρχές<br>ΕΛΚΕ<br>Κοσμητείες   | 2022-2026            | Ετήσια καταγραφή προκηρύξεων   |  |
| 7. Μέτρα αντιμετώπισης της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης | 7.1 Προώθηση ενεργειών ενημέρωσης και πρόληψης σχετικά με ζητήματα έμφυλης βίας         | Σύσταση Οδηγού Δεοντολογίας για τη Σεξουαλική Παρενόχληση και άλλες μορφές έμφυλης βίας.                                       | Μέλη ΔΕΠ<br>ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ<br>Διοικητικό προσωπικό<br>Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό<br>Φοιτητές/ριες<br>Μεταπτυχιακοί/ές φοιτητές/ριες<br>Υπ.<br>Διδάκτορες/ισες | Νομική Υπηρεσία<br>ΠΑΡ.Ι.Φ<br>ΕΙΦ<br>Διοικούσα Επιτροπή/<br>Πρυτανικές Αρχές<br>Κοσμητείες<br>Φοιτητικοί Σύλλογοι<br>Συνήγορος του φοιτητή (και της φοιτήτριας) | 2022-2026            | Δημιουργία και διάχυση Οδηγού Δεοντολογίας για τη Σεξουαλική Παρενόχληση και άλλες μορφές έμφυλης βίας |  |



|  |   |   |  |   |           |               |
|--|---|---|--|---|-----------|---------------|
|  | 7.1 Προώθηση ενεργειών ενημέρωσης και πρόληψης σχετικά με ζητήματα έμφυλης βίας | Σύσταση ειδικού στο γραφείου Παρατηρητήριο για την υποδοχή σχετικών καταγγελιών που πρέπει να υπάρχει σε κάθε ΔΕΙ και να είναι στελεχωμένο με ψυχολόγους, σύμφωνα με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-25 και τις δράσεις που προτείνονται από το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων. | Μέλη ΔΕΠ ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ Διοικητικό προσωπικό Συνεργαζόμενο επευνητικό προσωπικό Φοιτητές/ριες Μεταπτυχιακοί/ές φοιτητές/τριες Υπ. | ΠΑΡ.Ι.Φ ΕΙΘ Διοκoύσα Επιτροπή/ Πρωτανικές Αρχές Κοσμητείες Συνήγορος του φοιτητή και της φοιτήτριας | 2022-2026 | Ετήσια Έκθεση |
|--|---|---|--|---|-----------|---------------|

.....  
 Στη συνέχεια επειδή δεν υπάρχει άλλο θέμα, λύεται η συνεδρίαση και υπογράφεται το πρακτικό ως ακολούθως:

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ  
 ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΟΥΣΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ  
 Ακριβές αντίστυσμα πρακτικών  
 Θεσσαλονίκη 27/07/2022  
 Ο Πρόεδρος της Διοικούσας Επιτροπής  
 Αθανάσιος Καϊσης  
 Ομότιμος Καθηγητής Νομικής ΑΠΘ  
 ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ

Η ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ  
 Ευανθία Ζαφρητή

Η ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ  
 Ευανθία Ζαφρητή

Νομικός έλεγχος  
 Σ.Κωνσταντόπουλος

