

# Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα 2022-2026

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΕΘΝΙΚΟΥ ΚΑΙ  
ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ



ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2021

Το Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα (ΣΔΕΙ) του Πανεπιστημίου Αθηνών για τα έτη 2022-2026 διαμορφώθηκε με την ευθύνη της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων του ΕΚΠΑ, στην οποία συμμετέχουν οι:

**Μαίρη Λεοντσίνη**, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Εκπαίδευσης & Αγωγής στην Προσχ. Ηλικία, Σχολή Επιστημών της Αγωγής (Πρόεδρος ΕΙΦ)

**Χριστίνα Δάλλα**, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Εργαστήριο Φαρμακολογίας, Σχολή Επιστημών Υγείας (Αναπληρώτρια Πρόεδρος ΕΙΦ)

**Βάσω Κιντή**, Καθηγήτρια, Τμήμα Ιστορίας και Φιλοσοφίας της Επιστήμης, Σχολή Θετικών Επιστημών

**Αριστοτέλης Τύμπας**, Καθηγητής, Τμήμα Ιστορίας και Φιλοσοφίας της Επιστήμης, Σχολή Θετικών Επιστημών

**Ιωάννα Κονδύλη**, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Νομική Σχολή

**Πολυξένη Αργειτάκη**, Επίκουρη Καθηγήτρια, Σχολή Επιστήμης Φυσικής Αγωγής & Αθλητισμού

**Αρετή Σπυροπούλου**, μέλος Ε.ΔΙ.Π., Σχολή Επιστημών Υγείας

**Αικατερίνη Μαρμαρινού**, Διοικητική υπάλληλος, Δ/ση Σχεδιασμού & Προγραμματισμού

**Φωτεινή-Ηλέκτρα Χριστακοπούλου**, φοιτήτρια, Νομική Σχολή

και τη συνδρομή των:

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

**Γιούλης Παπαδάκου**, υπ. Δρ. Κοινωνιολογίας της Εκπαίδευσης, Τμήμα Εκπαίδευσης και Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία, ΕΚΠΑ

Η ΕΙΦ εκφράζει τις θερμές ευχαριστίες της στον **Νικόλαο Θωμαΐδη**, Καθηγητή στο Τμήμα Χημείας της Σχολής Θετικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Αθηνών και πρόεδρο του ΔΣ της Εταιρείας Αξιοποίησης και Διαχείρισης της Περιουσίας του Πανεπιστημίου Αθηνών για την πολύτιμη βοήθειά του στην υλοποίηση του παρόντος Σχεδίου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα.



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Εθνικόν και Καποδιστριακόν  
Πανεπιστήμιον Αθηνών

— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

**ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

Εισαγωγή .....	3
Θεσμικό πλαίσιο .....	4
Ανάλυση ως προς το φύλο διαθέσιμων δεδομένων στο ΕΚΠΑ .....	9
Έμφυλη κατανομή του προσωπικού του ΕΚΠΑ .....	9
Έμφυλη κατανομή του φοιτητικού πληθυσμού του ΕΚΠΑ .....	20
Το κοινωνικό φύλο και η σεξουαλικότητα στα προγράμματα σπουδών του ΕΚΠΑ .....	23
Συμπεράσματα .....	25
Βασικές αρχές .....	27
Παρατηρητήριο για την Έμφυλη Ισότητα .....	31
Προγραμματισμός Δράσεων για την Έμφυλη Ισότητα .....	32
Βιβλιογραφία .....	41

## Εισαγωγή

Σύμφωνα με το Horizon Europe, το νέο πλαίσιο για την Έρευνα και την Καινοτομία (2021-2027) του Συμβουλίου της Ευρώπης, καθώς και ευρύτερες ευρωπαϊκές πολιτικές προώθησης της έμφυλης ισότητας και εξάλειψης των έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων, της σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων μορφών βίας που σχετίζονται με το φύλο, όλα τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα στην Ελλάδα **καλούνται** να καταρτίσουν και να υλοποιήσουν Σχέδια Δράσης για την προώθηση της Έμφυλης Ισότητας. Σε αυτό το πλαίσιο, η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ) του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, ανέλαβε την ανάπτυξη και σύνταξη του παρόντος Σχεδίου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα, το οποίο λαμβάνει υπόψην του το (διεθνές και εθνικό) θεσμικό πλαίσιο που σχετίζεται με την έμφυλη ισότητα, βασίζεται στην ανάλυση διαθέσιμων δεδομένων ως προς το φύλο στο ΕΚΠΑ και διατυπώνει τις βασικές αρχές των δράσεων προς υλοποίηση κατά τα έτη 2022-2026 στο Πανεπιστήμιο Αθηνών. Στη διαμόρφωση του παρόντος Σχεδίου Δράσης συνέβαλαν αποφασιστικά με τη συνεργασία τους η Δρ. Ντιάνα Μάνεση και η υπ. Δρ. Γιούλη Παπαδάκου.

### Θεσμικό πλαίσιο

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα (ΣΔΕΙ) διαμορφώνεται σύμφωνα με τις προδιαγραφές του Horizon Europe, του νέου Πλαισίου για την Έρευνα και την Καινοτομία (2021-2027) του Συμβουλίου της Ευρώπης, το οποίο θέτει ως προϋπόθεση την εργασία για τη διασφάλιση της έμφυλης ισότητας στην έρευνα και την καινοτομία σε όλους τους συνεργαζόμενους φορείς.

### Διεθνές Θεσμικό Πλαίσιο

Η ισότητα των φύλων αποτελεί διεθνώς κατοχυρωμένο δικαίωμα τόσο από Διεθνείς Συμβάσεις (π.χ. Καταστατικός Χάρτης του ΟΗΕ του 1945, Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του 1948, Διεθνές Σύμφωνο της Νέας Υόρκης για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα του 1966<sup>1</sup>, Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα του 1966<sup>2</sup>, Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών» (CEDAW – 1979)<sup>3</sup>, Διακήρυξη του Πεκίνου και Πλατφόρμα Δράσης (Πεκίνο 4 - 15 Σεπτεμβρίου 1995), Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Κωνσταντινούπολη 11 Μαΐου 2011)<sup>4</sup>), από Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, με ρυθμίσεις για την προστασία της μητρότητας και τη διευκόλυνση εργαζόμενων με οικογενειακές υποχρεώσεις (Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας 100, 103, 111, 156), από Συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης του 1957 και στη Συνθήκη του Άμστερνταμ του 1999, η οποία εισήγαγε στις Συνθήκες της ΕΕ την αρχή της ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων με βάση το φύλο και τον σεξουαλικό προσανατολισμό), όσο και από Ευρωπαϊκούς Κανονισμούς και Κοινοτικές Οδηγίες για την προώθηση της έμφυλης ισότητας στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης<sup>5</sup>.

### Διεθνείς Οργανισμοί

Η δέσμευση στην αρχή της ισότητας των φύλων και στην εργασία για την άρση των έμφυλων διακρίσεων από την Ευρωπαϊκή Ένωση οδήγησε στην ίδρυση του *Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων* το 2010, ενός αποκεντρωμένου οργανισμού ο οποίος στοχεύει στην επίτευξη της έμφυλης ισότητας διεξάγοντας έρευνες και δημοσιεύοντας στοιχεία και ορθές πρακτικές. Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων παρακολουθεί, μεταξύ

<sup>1</sup> Ν. 2462/1997, ΦΕΚ Α/25/1997.

<sup>2</sup> Ν. 1532/1985, ΦΕΚ Α/25/1985.

<sup>3</sup> Ν. 1342/1983.

<sup>4</sup> Ν. 4531/2018, ΦΕΚ 62/Α/5.4.2018.

<sup>5</sup> Ενδεικτικά βλ. Οδηγία 76/207/ΕΟΚ για την υλοποίηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική επιμόρφωση και προαγωγή, καθώς και τις συνθήκες εργασίας, Οδηγία 2002/73/ΕΚ για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης και την απαγόρευση άμεσης και έμμεσης διάκρισης στους εργαζόμενους του Δημόσιου Τομέα, Οδηγία 96/34/ΕΚ για τη γονική άδεια, η οποία αποσκοπεί στο συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, Οδηγία 2004/113/ΕΚ για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, Οδηγία 2006/54/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1922/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20.12.2006, περί ιδρύσεως Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων, ΕΕ L 403, 30.12.2006.

άλλων, τον τρόπο με τον οποίο η Ευρωπαϊκή Ένωση ανταποκρίνεται στις διεθνείς δεσμεύσεις της για την έμφυλη ισότητα, σύμφωνα με την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου<sup>6</sup>.

Η έμφυλη ισότητα στην εκπαίδευση αποτελεί βασική προτεραιότητα της UNESCO, η οποία προχώρησε στη σύνταξη της Στρατηγικής για την Ισότητα των Φύλων στην Εκπαίδευση 2019- 2025<sup>7</sup>. Η στρατηγική επικεντρώνεται σε συστημικές μετατροπές προς όφελος όλων των εκπαιδευόμενων μέσω στοχευμένων παρεμβάσεων για την ενδυνάμωση των γυναικών και των κοριτσιών. Προτείνει τρεις άξονες δράσης: 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 δικαιωμάτων και γ) καλύτερες μεθόδους διδασκαλίας και μάθησης με στόχο την ενδυνάμωση.

## 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.», ενώ με το Άρθρο 116 παρ. 2 επιτρέπει την εφαρμογή θετικών μέτρων (π.χ. ποσοτώσεων) για την προώθηση της ισότητας των φύλων, δηλώνοντας ρητώς ότι η λήψη τέτοιων μέτρων δεν αποτελεί διάκριση<sup>8</sup>. Όσον αφορά το ζήτημα της εργασίας, στο Άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος προβλέπεται η ισότητα των αποδοχών για εργασία ίδιας αξίας, ανεξαρτήτως φύλου<sup>9</sup> ή άλλης διάκρισης.

Το μέτρο της ποσόστωσης, το οποίο επιτρέπεται από το Άρθρο 116 του Συντάγματος, ενεργοποιήθηκε στην περίπτωση της ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και στην έρευνα. 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», 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<sup>10</sup>, εφαρμόζοντας τις αρχές των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης απαγορεύει:

<sup>6</sup> <https://eige.europa.eu/beijing-platform-for-action>

<sup>7</sup> From access to empowerment: UNESCO strategy for gender equality in and through education 2019-2025 διαθέσιμο στο: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369000>.

<sup>8</sup> «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.»

<sup>9</sup> «Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.» Σύνταγμα 2001(ΦΕΚ 85/Α/18.4.2001).

<sup>10</sup> (ΦΕΚ 207/Α/2010/12/08) (Αρ. 1,2,3,8) «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

- κάθε μορφής διάκριση λόγω φύλου, άμεση ή έμμεση σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση,
- τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας, ορίζοντάς την ως εκδήλωση «οποια[σ]δήποτε μορφής[ς] ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος»,
- οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με επαναπροσδιορισμό φύλου,
- την εντολή που ενέχει διάκριση εις βάρος ενός προσώπου λόγω φύλου και
- 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 Νόμου 3655/2008 (ΦΕΚ 58/Α).

Επιπλέον, με τον Νόμο 4808/2021 (ΦΕΚ 101/Α/19.6.2021) 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 στη Γενεύη την 21η Ιουνίου 2019. Στη 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 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*

---

2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις».

*ατόμων σε σχέση με την πολιτική που αναφέρεται στην περ. (α) αυτού του άρθρου.»*

### *Προώθηση της ισότητας των φύλων σε εθνικό επίπεδο*

Η κύρωση 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. Η Σύμβαση αποτελεί το πρώτο νομικά δεσμευτικό διεθνές κείμενο, που θέτει κριτήρια πρόληψης για την έμφυλη βία και ταυτοχρόνως απευθύνει έκκληση να συμπεριληφθεί η βία κατά των γυναικών στον κατάλογο των αναγνωρισμένων εγκλημάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Συνεπώς, η Ελλάδα προχώρησε στην ψήφιση του Νόμου 4604/2019 (ΦΕΚ 50/Α/26.3.2019) του Υπουργείου Εσωτερικών, το πρώτο μέρος του οποίου έχει τίτλο «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας» (άρθρα 1-30) και στον οποίο:

- εντάσσεται η διάσταση του φύλου στη σύνταξη των διοικητικών εγγράφων (Άρθρο 12) με απαγόρευση της χρήσης διατυπώσεων που υποκρύπτουν ή εμπεριέχουν έμφυλη διάκριση, ενώ εμπεριέχεται η παραβίαση της αρχής της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, η χρήση γλώσσας με έμφυλη διάκριση στο Πειθαρχικό Δίκαιο
- και περιλαμβάνεται η αποτύπωση της διάστασης του φύλου τόσο στις δράσεις και στα προγράμματα σπουδών των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, όσο και στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση και στην εκπαιδευτική διαδικασία εν γένει (Άρθρο 17) (Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ, 2019).

Σε συνέχεια του Νόμου 4604/2019 για την ουσιαστική ισότητα των φύλων και εν μέσω έντονων ζυμώσεων στον κοινωνικό λόγο σχετικά με τη σεξουαλική κακοποίηση και την έμφυλη και ενδοοικογενειακή βία στα πλαίσια του ελληνικού #metoo, τον Μάιο του 2021 δημοσιεύτηκε το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και τέθηκε σε δημόσια διαβούλευση τον Ιούλιο του 2021. Το Σχέδιο Δράσης θέτει 4 άξονες προτεραιότητας:

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

Μεταξύ άλλων, στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων προβλέπονται η εφαρμογή των προβλέψεων της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης, η υλοποίηση πιλοτικού προγράμματος με ονομασία «Ελένη Τοπαλούδη» για τη σεξουαλική παρενόχληση φοιτητριών στα Πανεπιστήμια, η διενέργεια εκστρατείας ενημέρωσης-ευαισθητοποίησης για τη σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, η πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και των κοριτσιών με αναπηρία, νομοθετικές παρεμβάσεις και δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για την προώθηση γυναικών σε θέσεις ευθύνης, η ενθάρρυνση των γυναικών και των κοριτσιών για συμμετοχή στις θετικές επιστήμες, την τεχνολογία, τη μηχανική, τα μαθηματικά και τις ΤΠΕ, η προώθηση



«προϋπολογισμών με γνώμονα το φύλο» και η προώθηση μη σεξιστικής γλώσσας στα δημόσια έγγραφα.

### **Horizon Europe 2021-2027**

Το νέο πλαίσιο Horizon Europe θέτει ως προτεραιότητα τη δέσμευση στην έμφυλη ισότητα στην έρευνα και την καινοτομία με έμφαση σε τρία σημεία : **α) η ύπαρξη Σχεδίου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα αποτελεί εφεξής κριτήριο αιρετότητας για ορισμένες κατηγορίες νομικών οντοτήτων των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης**, β) η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της καινοτομίας συνιστά κριτήριο ανάθεσης και αξιολογείται σύμφωνα με το κριτήριο αριστείας (εκτός αν ορίζεται ρητώς διαφορετικά στην περιγραφή του θέματος) και γ) στοχεύει στην προώθηση της έμφυλης ισορροπίας σε όλο το πρόγραμμα με στόχο τη συμμετοχή γυναικών κατά 50% σε όλα τα σχετικά συμβούλια, τις ομάδες εμπειρογνομόνων, τις επιτροπές αξιολόγησης και εισάγει την έμφυλη ισορροπία στις ερευνητικές ομάδες ως κριτήριο κατάταξης σε περιπτώσεις ισοβαθμίας.

Το Horizon Europe ορίζει ως προϋποθέσεις του ΣΔΕΙ:

- α) να είναι επίσημο έγγραφο, υπογεγραμμένο από την ανώτερη διοίκηση και να έχει διαχυθεί εντός του οργανισμού, καθώς και να επιδεικνύει δέσμευση στην έμφυλη ισότητα θέτοντας σαφείς στόχους και λεπτομερή μέτρα και δράσεις για την επίτευξή τους,
- β) να διασφαλίζει πόρους για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση του ΣΔΕΙ συμπεριλαμβανομένων χρηματοδοτήσεων για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας και δεσμευμένο εργασιακό χρόνο του προσωπικού του οργανισμού,
- γ) να περιλαμβάνει διαδικασίες για τη συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων: πρέπει να βασίζεται σε αποδείξεις και δεδομένα διαχωρισμένα ανά φύλο σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων και
- δ) να περιλαμβάνει εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων (Αποσπόρη 2021).

## Ανάλυση ως προς το φύλο διαθέσιμων δεδομένων στο ΕΚΠΑ

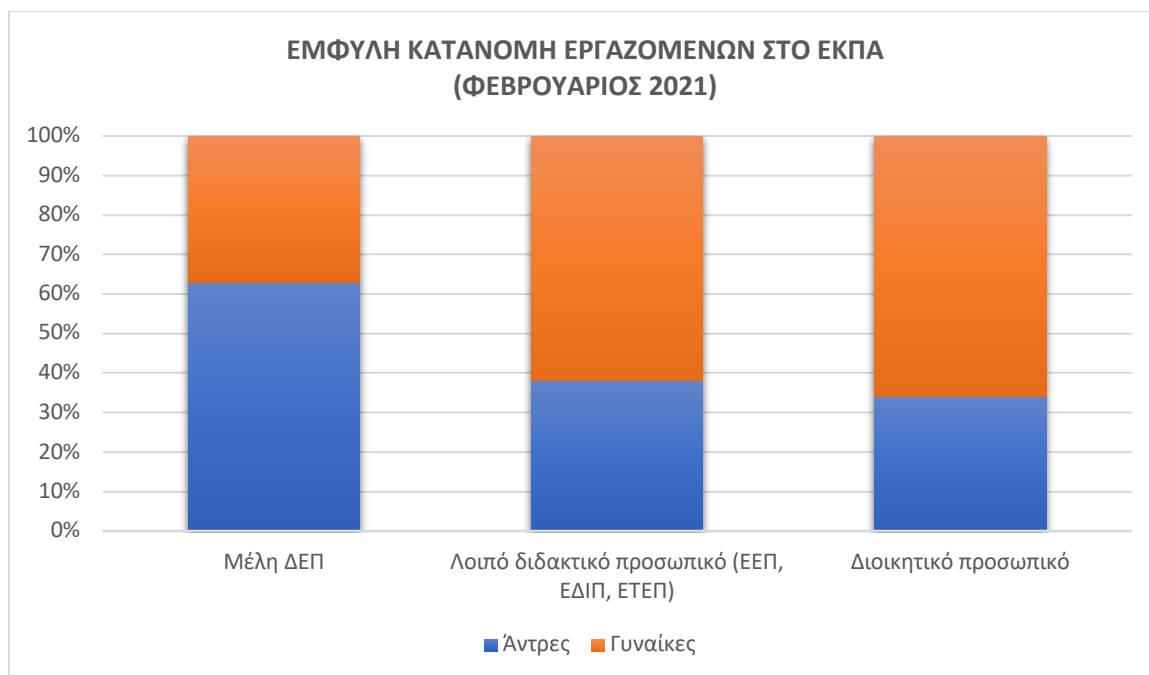
Στο σημείο αυτό παρουσιάζεται μια ανάλυση της έμφυλης κατανομής των ανθρώπων, οι οποίοι αποτελούν την κοινότητα του ΕΚΠΑ, δηλαδή των εργαζόμενων στο Πανεπιστήμιο και των φοιτητών, -ριών όλων των βαθμίδων και η συμπερίληψη της διάστασης του φύλου στα προπτυχιακά και μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών. Τα ποσοτικά δεδομένα παραχωρήθηκαν από την ΕΙΦ του ΕΚΠΑ<sup>11</sup> και αφορούν για το προσωπικό την περίοδο του Φεβρουαρίου του 2021, για τον φοιτητικό πληθυσμό το ακαδημαϊκό έτος 2019-20 και για τα προγράμματα σπουδών το ακαδημαϊκό έτος 2020-21.

Τα ευρήματα για την έμφυλη κατανομή οργανώνονται σε κατηγορίες ανάλογα με το είδος της σχέσης με το Πανεπιστήμιο (εργασία και φοίτηση) και αφορούν τα συγκεντρωτικά στοιχεία σε επίπεδο Πανεπιστημίου, ενώ παράλληλα δίνεται έμφαση στις πολυπληθείς σχολές και σε αποκλίσεις, όπου υπάρχουν, ανά σχολή και τμήμα, με στόχο την εμβάθυνση σε και την καλύτερη αποτύπωση των έμφυλων δυναμικών στο Πανεπιστήμιο. Η ανάλυση της διάστασης του φύλου στα προγράμματα σπουδών βασίζεται στους τίτλους ή/και τις περιγραφές των μαθημάτων και αφορά τα μαθήματα με την οπτική των σπουδών φύλου ως κύριο άξονα και τα μαθήματα με αναφορές ή ενότητες με την οπτική των σπουδών φύλου ή/και των έμφυλων σχέσεων.

## Έμφυλη κατανομή του προσωπικού του ΕΚΠΑ

Στο ΕΚΠΑ απασχολούνται 1613 μέλη ΔΕΠ, 471 άτομα σε θέσεις λοιπού διδακτικού, εργαστηριακού και τεχνικού προσωπικού (ΕΔΠΠ, ΕΕΠ & ΕΤΕΠ) και 1057 άτομα διοικητικό προσωπικό (στοιχεία Φεβρουαρίου 2021). Στο σύνολο των 3141 εργαζομένων, οι 1580 είναι γυναίκες, επομένως οι γυναίκες αποτελούν το 50% του προσωπικού του Ιδρύματος. Ωστόσο, η κατανομή των γυναικών στις θέσεις απασχόλησης παρουσιάζει μεγάλες διαφοροποιήσεις. Οι γυναίκες αποτελούν το 37% των μελών ΔΕΠ, το 62% του λοιπού διδακτικού, εργαστηριακού και τεχνικού προσωπικού και το 66% του διοικητικού προσωπικού.

<sup>11</sup> Τα στοιχεία που αφορούν την έμφυλη κατανομή και τα οποία επεξεργάστηκε η ΕΙΦ προέρχονται από τη Διεύθυνση Σχεδιασμού και Προγραμματισμού ΕΚΠΑ.

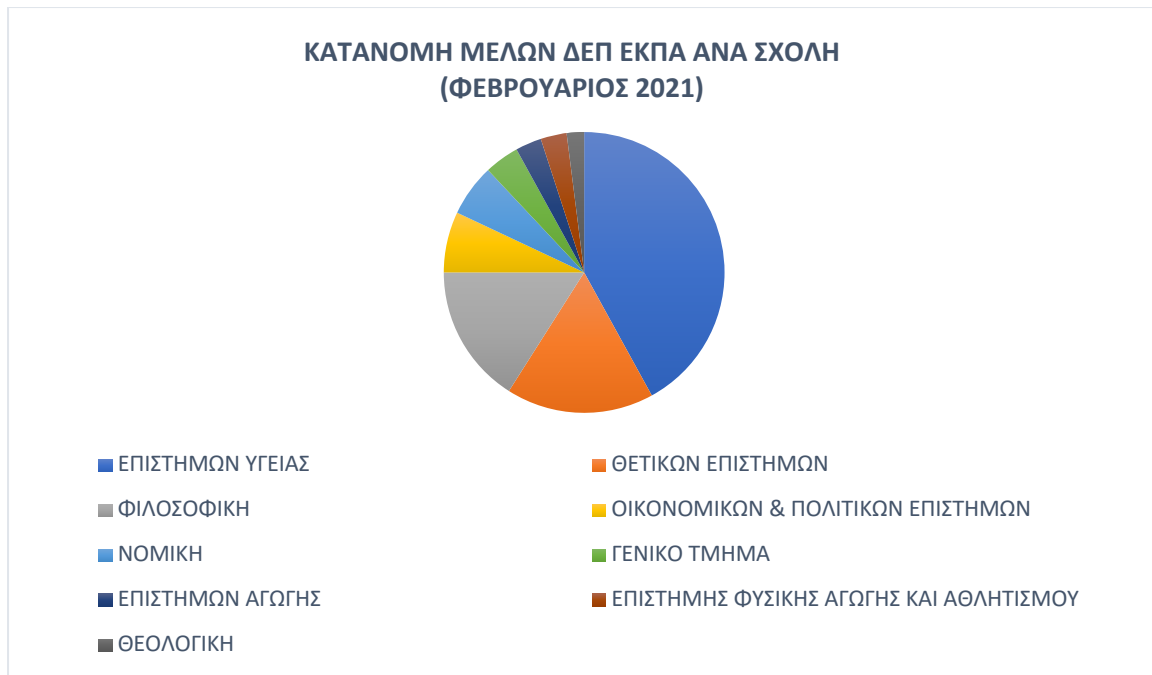


Εδώ είναι σημαντικό να υπογραμμιστεί ότι η συγκεκριμένη ανάλυση του έμφυλου χάρτη του Πανεπιστημίου αφορά μόνο το μόνιμο προσωπικό του ιδρύματος και δεν περιλαμβάνει ολόκληρες κατηγορίες εργαζομένων που επιτελούν διδακτικό και ερευνητικό έργο υπό επισφαλή καθεστάτα εργασίας (π.χ. με συμβάσεις έργου ορισμένου χρόνου, κλπ.), δηλαδή (υποψήφι-ους, -ες) διδάκτορ-ες, -ισσες και ερευνητ-ές, -ριες, οι οποί-οι,-ες προσλαμβάνονται σε θέσεις απόκτησης διδακτικής εμπειρίας, συμβασιούχων διδασκόντων σύμφωνα με το Π.Δ. 407, ακαδημαϊκών υποτρόφων, μεταδιδασκόντων κλπ.

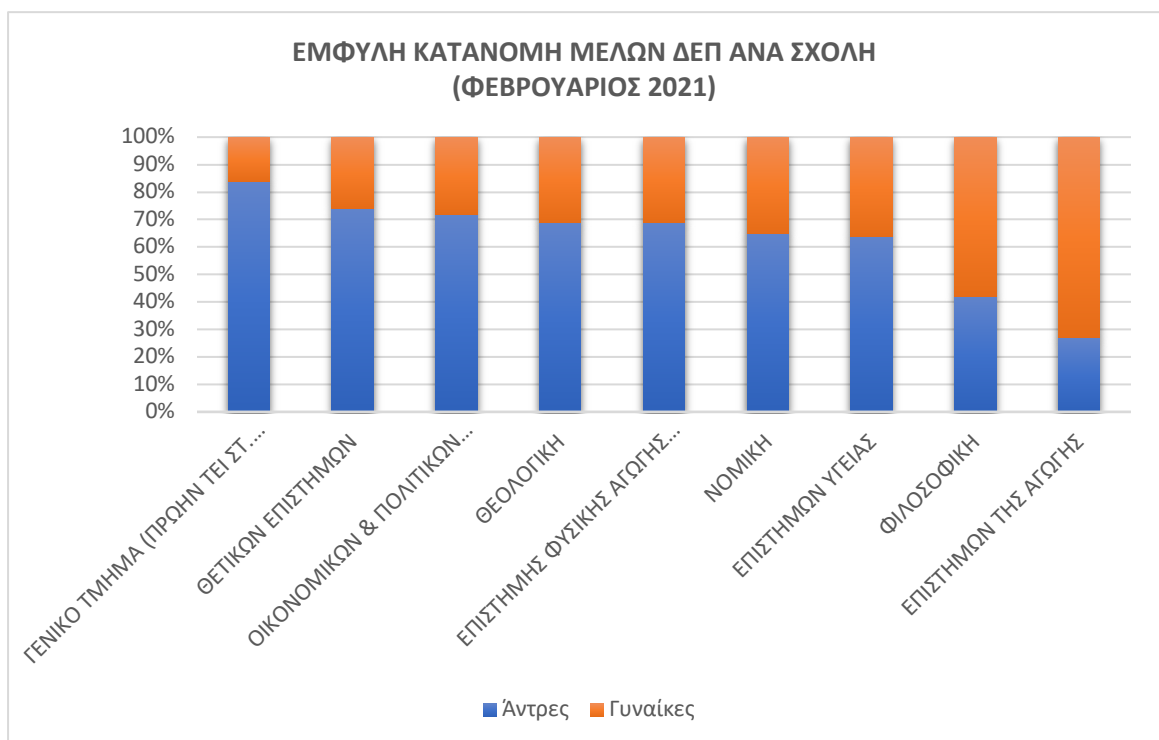
#### A. Μέλη ΔΕΠ

Οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ είναι σαφώς λιγότερες από τους άνδρες σε 7 από τις 9 σχολές του Πανεπιστημίου (Γενικό Τμήμα, Θετικών Επιστημών, Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών, Θεολογική, Επιστήμη Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού, Νομική και Επιστημών Υγείας), ενώ εμφανίζονται σε χαμηλότερα ποσοστά από το συνολικό ποσοστό τους στο ΕΚΠΑ στις ίδιες 7 σχολές. Για να γίνει μια ακριβέστερη εκτίμηση αυτής της εικόνας, είναι σκόπιμο να συνυπολογιστεί το μέγεθος της κάθε σχολής, καθώς παρατηρούνται μεγάλες αποκλίσεις τόσο στον αριθμό των τμημάτων που συγκροτούν κάθε σχολή, όσο και στους (απόλυτους) αριθμούς μελών ΔΕΠ στα τμήματα. Ενδεικτικά, μόνο το Τμήμα Ιατρικής συγκεντρώνει το 33% των μελών ΔΕΠ ολόκληρου του Πανεπιστημίου (530 μέλη ΔΕΠ), ενώ η Σχολή Επιστημών της Αγωγής (2 τμήματα), στην οποία το ποσοστό των γυναικών μελών ΔΕΠ ανέρχεται στο 73%, συγκεντρώνει μόλις το 3% των μελών ΔΕΠ ολόκληρου του Πανεπιστημίου (44 μέλη ΔΕΠ).

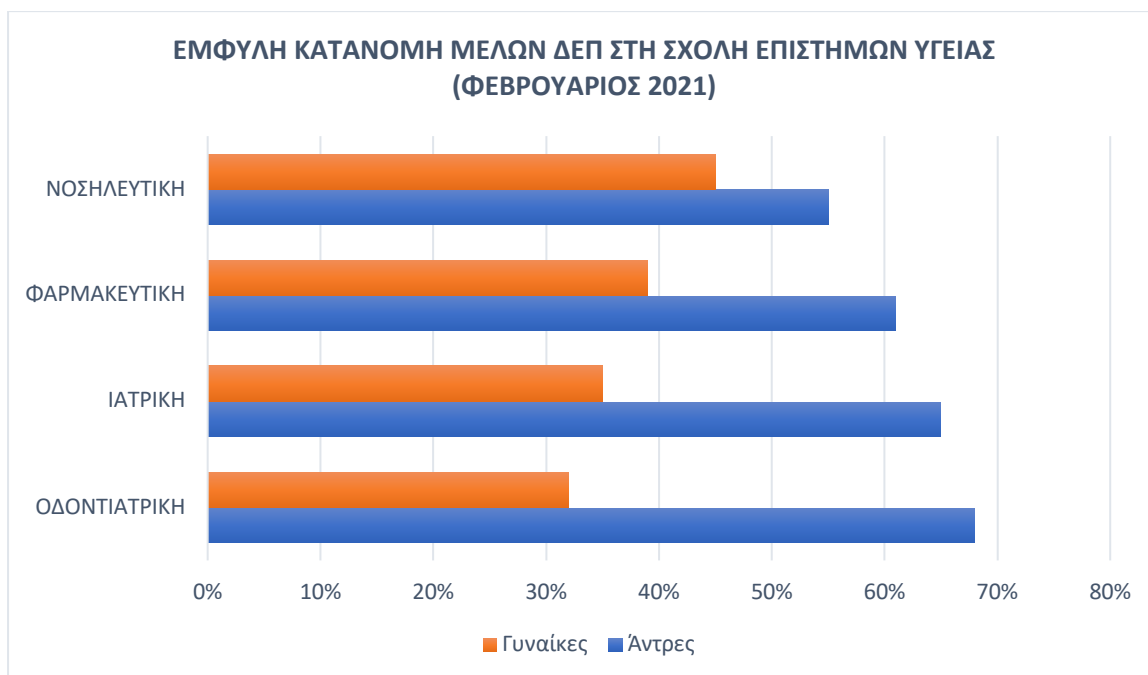
Είναι σαφές ότι την έμφυλη κατανομή στα μέλη ΔΕΠ του ΕΚΠΑ διαμορφώνουν πρωτίστως οι 3 πολυπληθέστερες σχολές (οι οποίες συγκεντρώνουν το 75% των μελών ΔΕΠ του ΕΚΠΑ), δηλαδή οι σχολές Επιστημών Υγείας, Θετικών Επιστημών και Φιλοσοφική και ακολουθούν οι σχολές Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών και Νομικής.



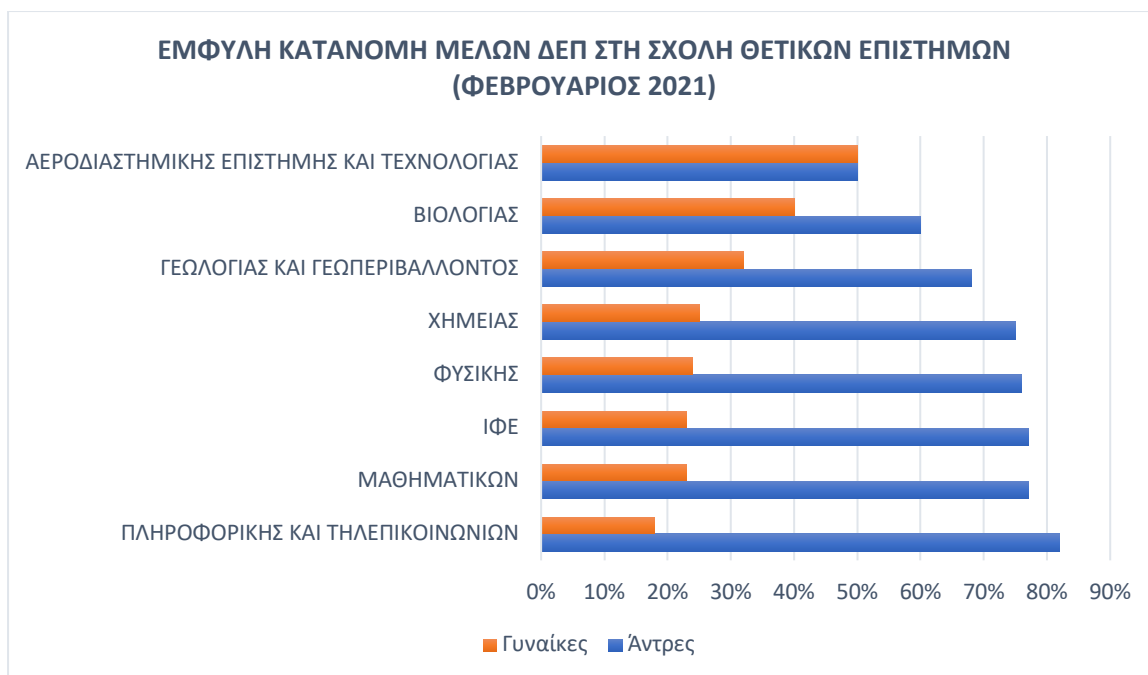
**Οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ αποτελούν το 37% του συνόλου των μελών ΔΕΠ του ΕΚΠΑ.** Αυτό το ποσοστό παρουσιάζει διακυμάνσεις, με τις γυναίκες να αποτελούν μόλις το 16% στο Γενικό Τμήμα (πρώην ΤΕΙ Στ. Ελλάδας), το 26% στη Σχολή Θετικών Επιστημών, το 28% στη Σχολή Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών, το 31% στη Θεολογική και τη Σχολή Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού, το 35% στη Νομική Σχολή και το 36% στη Σχολή Επιστημών Υγείας, ενώ αποτελούν την πλειονότητα στη Φιλοσοφική Σχολή με 58% και στη Σχολή Επιστημών της Αγωγής με 73%.



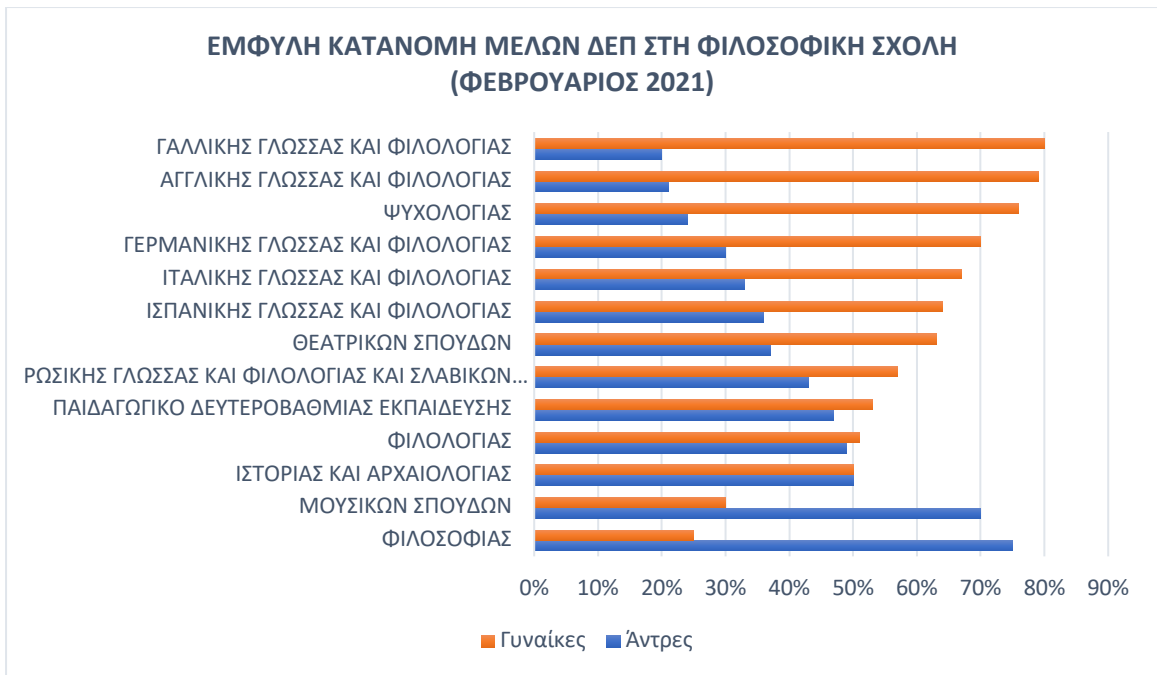
Εστιάζοντας στις πολυπληθέστερες σχολές παρατηρούμε ότι στη Σχολή Επιστημών Υγείας το ποσοστό των γυναικών μελών ΔΕΠ είναι 36% (240) και ειδικότερα στην Ιατρική είναι 35% (186), στην Οδοντιατρική 32% (24), στη Φαρμακευτική 39% (16) και στη Νοσηλευτική 45% (14). Στην περίπτωση της Νοσηλευτικής, στην οποία το ποσοστό των γυναικών (μελών ΔΕΠ) είναι κατά 9 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο από το αντίστοιχο της σχολής, φαίνεται να εκφράζονται κοινωνικά στερεότυπα που συσχετίζουν ευκολότερα τις γυναίκες με τις (συχνά υποτιμημένες) υπηρεσίες φροντίδας του σώματος, γεγονός που έρχεται σε αντίθεση με το μικρό ποσοστό γυναικών μελών ΔΕΠ στην επιστήμη της Ιατρικής.



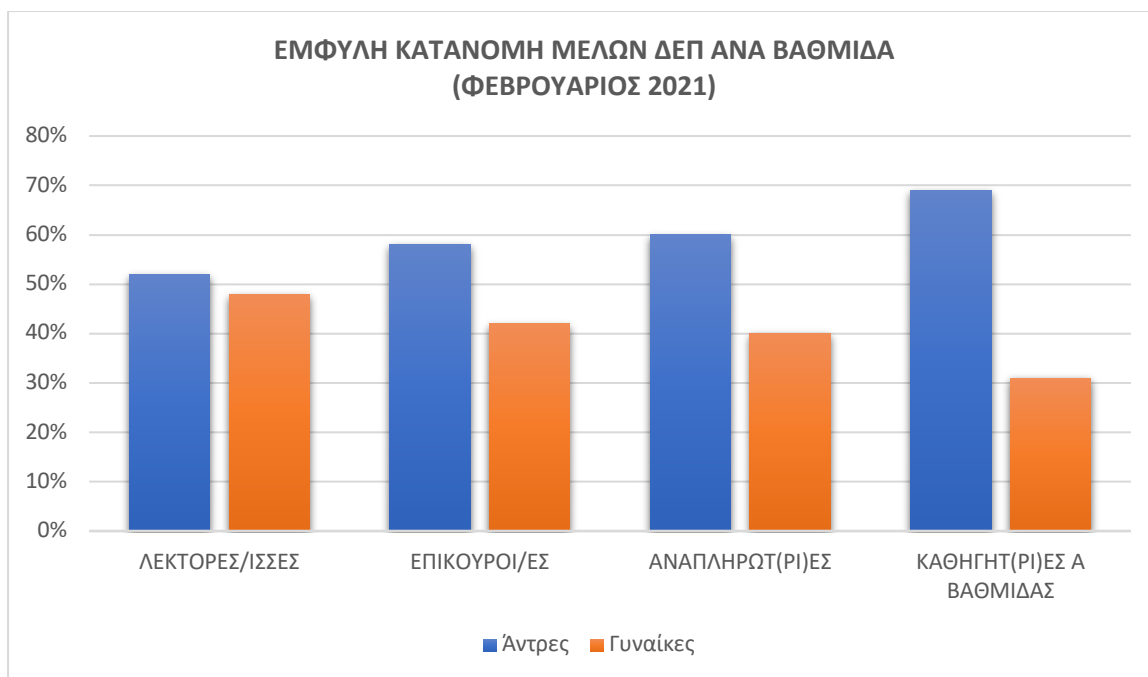
Αντιστοίχως, στη Σχολή Θετικών Επιστημών, με στερεοτυπικά ανδροκρατούμενα επιστημονικά πεδία και με συγκεντρωτικό ποσοστό γυναικών μελών ΔΕΠ 26% (το 2<sup>ο</sup> χαμηλότερο στο ΕΚΠΑ), οι γυναίκες κυμαίνονται από 18% στο τμήμα Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών (6), έως 50% στο Τμήμα Αεροδιαστημικής Επιστήμης και Τεχνολογίας (με το 1 από τα 2 μέλη ΔΕΠ να είναι γυναίκα). Στα υπόλοιπα τμήματα βρίσκουμε τις γυναίκες μέλη ΔΕΠ στο 23%, τόσο στο Τμήμα Μαθηματικών (10), όσο και στο Τμήμα Ιστορίας και Φιλοσοφίας της Επιστήμης (6), στο 24% στο Τμήμα Φυσικής (12), στο 25% στο Τμήμα Χημείας (10), στο 32% στο Τμήμα Γεωλογίας και Γεωπεριβάλλοντος (14) και στο 40% στο Τμήμα Βιολογίας (14).



Τέλος, στην 3<sup>η</sup> πολυπληθέστερη σχολή του ΕΚΠΑ και αυτήν που συγκεντρώνει τον μεγαλύτερο αριθμό τμημάτων (13 τμήματα), δηλαδή στη Φιλοσοφική, με συγκεντρωτικό ποσοστό γυναικών μελών ΔΕΠ 58%, στα 10 εκ των 13 τμημάτων οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα των μελών ΔΕΠ. Πιο συγκεκριμένα, αποτελούν το 25% των μελών ΔΕΠ στο Τμήμα Φιλοσοφίας (3), το 30% στο Μουσικών Σπουδών (7), το 50% στο Ιστορίας και Αρχαιολογίας (17), το 51% στο Φιλολογίας (24), το 53% στο Παιδαγωγικό Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (8), το 57% στο Ρωσικής Γλώσσας και Φιλολογίας και Σλαβικών Σπουδών (4), το 63% στο Θεατρικών Σπουδών (10), το 64% στο Ισπανικής Γλώσσας και Φιλολογίας (7), το 67% στο Ιταλικής Γλώσσας και Φιλολογίας (8), το 70% στο Γερμανικής Γλώσσας και Φιλολογίας (14), το 76% στο Ψυχολογίας (13), το 79% στο Αγγλικής Γλώσσας και Φιλολογίας (19) και το 80% στο Γαλλικής Γλώσσας και Φιλολογίας (16). Στη Φιλοσοφική Σχολή παρατηρείται ότι οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ είναι περισσότερες από τους άντρες συναδέλφους τους στα φιλολογικά τμήματα, ενώ στο εσωτερικό των ανθρωπιστικών σπουδών υπάρχουν διαφοροποιήσεις, με το ποσοστό των γυναικών μελών ΔΕΠ να εμφανίζεται εξαιρετικά χαμηλότερο στη Φιλοσοφία. Μικρό ποσοστό γυναικών παρατηρείται επίσης στις Μουσικές Σπουδές.



Όσον αφορά την έμφυλη κατανομή των μελών ΔΕΠ ανά βαθμίδα στις σχολές του ΕΚΠΑ, υπάρχει ένα σαφές προβάδισμα των αντρών έναντι των γυναικών σε όλες τις βαθμίδες ΔΕΠ. Οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ αποτελούν το 48% των λεκτόρων, το 42% των επίκουρων καθηγητ -ών, -ριών, το 40% των αναπληρωτ -ών, -ριών καθηγητ -ών, -ριών και το 31% των καθηγητ -ών, -ριών Α' βαθμίδας. Είναι προφανές ότι η αναλογία γυναικών/αντρών μελών ΔΕΠ είναι αντιστρόφως ανάλογη της βαθμίδας στην οποία αναφερόμαστε. Εστιάζοντας στην Α' βαθμίδα καθηγητ-ών, -ριών βλέπουμε ότι δεν υπάρχει γυναίκα μέλος ΔΕΠ Α' βαθμίδας στα τμήματα Διοίκησης Επιχειρήσεων και Οργανισμών (με 5 άντρες μέλη ΔΕΠ Α' βαθμίδας), Διαχείρισης Λιμένων και Ναυτιλίας (ωστόσο δεν υπάρχει ούτε άντρας μέλος ΔΕΠ Α' βαθμίδας), Φιλοσοφίας (με 2 άντρες μέλη ΔΕΠ Α' βαθμίδας), Ρωσικής Γλώσσας και Φιλολογίας και Σλαβικών Σπουδών (ωστόσο δεν υπάρχει ούτε άντρας μέλος ΔΕΠ Α' βαθμίδας), ενώ στο Τμήμα Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών στην Α' βαθμίδα βρίσκονται 20 άντρες και μόνο 1 γυναίκα μέλος ΔΕΠ.

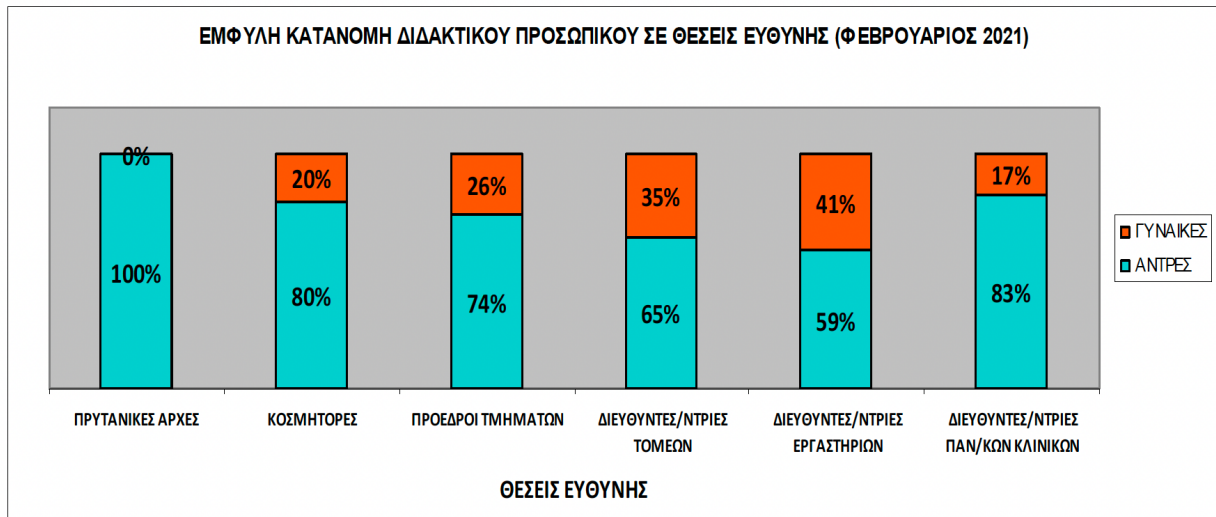


Στις θέσεις ευθύνης, σύμφωνα με τα στοιχεία Φεβρουαρίου 2021, η έμφυλη κατανομή μελών του διδακτικού προσωπικού έχει ως εξής: Οι πρυτανικές αρχές αποτελούνται από 5 άντρες, στη θέση κοσμητόρ-α, -ισσας βρίσκονται 2 γυναίκες και 8 άντρες, στη θέση προέδρου τμήματος βρίσκονται 10 γυναίκες και 29 άντρες, στη θέση διευθυντ-ή, -ριας τομέα βρίσκονται 33 γυναίκες και 60 άντρες, στη θέση διευθυντ-ή, -ριας εργαστηρίου βρίσκονται 129 άντρες και 88 γυναίκες, στη θέση διευθυντ-ή, -ριας πανεπιστημιακών κλινικών βρίσκονται 58 άντρες και 12 γυναίκες.

ΕΚΠΑ - ΕΜΦΥΛΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2021)																				
ΠΡΥΤΑΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ			ΚΟΣΜΗΤΟΡΕΣ			ΠΡΟΕΔΡΟΙ ΤΜΗΜΑΤΩΝ			ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ/ΝΤΡΙΕΣ ΤΟΜΕΩΝ			ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ/ΝΤΡΙΕΣ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ			ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ/ΝΤΡΙΕΣ ΠΑΝ/ΚΩΝ ΚΛΙΝΙΚΩΝ			ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΝΟΛΑ		
ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
5	0	5	8	2	10	29	10	39	60	33	93	129	88	217	58	12	70	289	145	434

Επομένως, τον Φεβρουάριο του 2021 στο σύνολο των κοσμητόρων 80% ήταν άντρες, στο σύνολο των προέδρων τμημάτων 74% ήταν άντρες, στο σύνολο των διευθυντ-ών, -ριών τομέων 65% ήταν άντρες, στο σύνολο των διευθυντ-ών, -ριών εργαστηρίων 59% ήταν άντρες και στο σύνολο των διευθυντ-ών, -ριών πανεπιστημιακών κλινικών 83% ήταν άντρες. Τέλος, καμία γυναίκα πρύτανης δεν έχει εκλεγεί μέχρι στιγμής.





Σύμφωνα με νεότερα στοιχεία της ΕΙΦ του ΕΚΠΑ για τον Δεκέμβριο του 2021, στη θέση των κοσμητόρων βρίσκονται 10 άντρες (100%) και στη θέση προέδρων τμημάτων βρίσκονται 29 άντρες και 10 γυναίκες. Παρατηρείται ότι ακόμη και στις 2 σχολές, στις οποίες οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ είναι περισσότερες από τους άντρες (Φιλοσοφική και Επιστημών της Αγωγής), στη θέση του κοσμητόρα/της κοσμητόρισσας βρίσκονται άντρες, καθώς και ότι τα 8 από τα 13 τμήματα της Φιλοσοφικής Σχολής έχουν άντρα πρόεδρο.

## Β. Λοιπό διδακτικό προσωπικό (ΕΔΙΠ, ΕΕΠ, ΕΤΕΠ)

Παρότι οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ είναι λιγότερες από τους άντρες στο ΕΚΠΑ, στο λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό και τεχνικό προσωπικό του Ιδρύματος (ΕΔΙΠ<sup>12</sup>, ΕΕΠ<sup>13</sup>, ΕΤΕΠ<sup>14</sup>) το ποσοστό των γυναικών αγγίζει το 62% (490). Το χαμηλότερο ποσοστό γυναικών παρατηρείται στο Γενικό τμήμα με 19%. Στις (υπόλοιπες) 8 σχολές το ποσοστό των γυναικών λοιπού διδακτικού, εργαστηριακού και τεχνικού προσωπικού είναι μεγαλύτερο από αυτό των αντρών: στη Σχολή Θετικών Επιστημών είναι 56% (82), στη Σχολή Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού 59% (13), στη Σχολή Επιστημών της Αγωγής και στη Φιλοσοφική Σχολή 66% (19 και 57 αντίστοιχα), στη Νομική και στη Σχολή Επιστημών Υγείας 67% (4 και 83 αντίστοιχα), στη Σχολή Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών 69% (20) και στη Θεολογική Σχολή 75% (9). Η Σχολή Θετικών Επιστημών (147), η Σχολή Επιστημών Υγείας (123) και η

<sup>12</sup> Τα μέλη του **Εργαστηριακού Διδακτικού Προσωπικού (ΕΔΙΠ)** επιτελούν εργαστηριακό – εφαρμοσμένο διδακτικό έργο στα ΑΕΙ, κυρίως διεξαγωγή εργαστηριακών, κλινικών και πρακτικών ασκήσεων στα πεδία εφαρμογής των οικείων επιστημών. Στους κατόχους διδακτορικού διπλώματος είτε στα μέλη της καταληκτικής βαθμίδας μπορεί να ανατίθεται διδασκαλία μαθημάτων εμβάθυνσης σε μικρές ομάδες φοιτητών υπό την εποπτεία των καθηγητών της σχολής.

<sup>13</sup> Τα μέλη του **Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού (ΕΕΠ)** επιτελούν ειδικό εκπαιδευτικό-διδακτικό έργο στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα. Στην κατηγορία αυτή ανήκει το εκπαιδευτικό προσωπικό που διδάσκει ξένες γλώσσες ή την ελληνική γλώσσα ως ξένη, φυσική αγωγή, σχέδιο, καθώς επίσης καλές και εφαρμοσμένες τέχνες. Τυπικά προσόντα για το διορισμό σε θέσεις αυτής της κατηγορίας προσωπικού είναι πτυχίο πανεπιστημίου ή τεχνολογικού εκπαιδευτικού ιδρύματος (ΤΕΙ) σχετικό με το γνωστικό αντικείμενο της θέσης και συναφές διδακτορικό δίπλωμα.

<sup>14</sup> Τα μέλη του **Ειδικού Τεχνικού Εργαστηριακού Προσωπικού (ΕΤΕΠ)** παρέχουν έργο υποδομής στα ΑΕΙ, προσφέροντας εξειδικευμένες τεχνικές εργαστηριακές υπηρεσίες για την αρτιότερη εκτέλεση του εκπαιδευτικού, ερευνητικού και εφαρμοσμένου έργου τους. Με απόφαση της συνέλευσης του οικείου τμήματος μπορεί να ανατίθεται στα μέλη της κατηγορίας ΕΔΙΠ και ΕΤΕΠ αυτοδύναμο διδακτικό έργο.

Φιλοσοφική Σχολή (87) απασχολούν τον μεγαλύτερο αριθμό λοιπού διδακτικού, εργαστηριακού και τεχνικού προσωπικού. Ακολουθούν η Σχολή Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών (29), η Σχολή Επιστημών της Αγωγής (29) και η Σχολή Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού (22). Τέλος, η Θεολογική Σχολή (12), το Γενικό Τμήμα (ΕΤΕΠ Τμημάτων πρώην ΤΕΙ Στ. Ελλάδας) (16) και η Νομική Σχολή (6) έχουν τους μικρότερους αριθμούς σε λοιπό διδακτικό προσωπικό.

Η Σχολή Θετικών Επιστημών, όπου απασχολείται ο μεγαλύτερος αριθμός λοιπού διδακτικού εργαστηριακού και τεχνικού προσωπικού, δηλαδή 147 άτομα, είναι η μοναδική στην οποία παρατηρούμε ότι ο απόλυτος αριθμός των γυναικών που ανήκουν στο λοιπό διδακτικό προσωπικό της Σχολής (82) είναι μεγαλύτερος εκείνου των γυναικών μελών ΔΕΠ (73). Έτσι, στη Σχολή Θετικών Επιστημών με 26% γυναίκες μέλη ΔΕΠ (το δεύτερο χαμηλότερο ποσοστό γυναικών μελών ΔΕΠ σε σχολή), ο αριθμός των γυναικών στο λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό και τεχνικό προσωπικό φτάνει το 56%. Αντίστοιχα, στη Σχολή Επιστημών Υγείας, όπου απασχολείται αρκετά μεγάλος αριθμός λοιπού διδακτικού, εργαστηριακού και τεχνικού προσωπικού, δηλαδή 123 άτομα, ο απόλυτος αριθμός των γυναικών που ανήκουν στο λοιπό διδακτικό προσωπικό της Σχολής είναι 83 (67%) και οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ είναι 240 (36%). Από την άλλη, ο απόλυτος αριθμός των αντρών που ανήκουν στο λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό και τεχνικό προσωπικό της Σχολής είναι 40 (33%), ενώ οι άντρες μέλη ΔΕΠ είναι 436 (64%).

Στη Σχολή Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών με 28% γυναίκες μέλη ΔΕΠ (το τρίτο χαμηλότερο ποσοστό στο ΕΚΠΑ), ο αριθμός των γυναικών στο λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό και τεχνικό προσωπικό είναι 69% (έναντι 31% αντρών).

Στη Νομική Σχολή, στην οποία απασχολείται περίπου ίσο ποσοστό γυναικών με το συνολικό ποσοστό του Ιδρύματος, οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ είναι 35% και 67% λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό και τεχνικό προσωπικό. Να σημειωθεί εδώ ξανά ότι η Νομική Σχολή έχει τον μικρότερο αριθμό απασχολούμενων στη θέση του λοιπού διδακτικού προσωπικού (6 εργαζόμενοι, -ες στο σύνολο με 4 γυναίκες και 2 άντρες). Στη Θεολογική Σχολή, η οποία ανήκει στις σχολές με μικρότερο ποσοστό γυναικών από το συνολικό ποσοστό του Ιδρύματος και με μικρό αριθμό απασχολούμενων ως λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό και τεχνικό προσωπικό (12) υπάρχουν 9 γυναίκες (75%) στο λοιπό διδακτικό προσωπικό ενώ οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ είναι 12 (31%). Οι γυναίκες μέλη του λοιπού διδακτικού, εργαστηριακού και τεχνικού προσωπικού υπερτερούν αριθμητικά σε σχέση με τις γυναίκες μέλη ΔΕΠ.

Στη Φιλοσοφική σχολή δεν εντοπίζεται μεγάλη απόκλιση μεταξύ του αριθμού γυναικών μελών ΔΕΠ (58%, 150 σε αριθμό) και γυναικών του λοιπού διδακτικού, εργαστηριακού και τεχνικού προσωπικού (66%, 57 σε αριθμό), ενώ οι άντρες μέλη ΔΕΠ είναι 42% (108) και οι άντρες του λοιπού διδακτικού, εργαστηριακού και τεχνικού προσωπικού είναι 34% (30 σε αριθμό). Εδώ παρατηρείται ένας περισσότερο ισορροπημένος έμφυλος διαμοιρασμός μεταξύ των δύο, καθώς η απόκλιση είναι στο 1/3 για τους άντρες (30 άντρες λοιπό διδακτικό προσωπικό στους 108 άντρες μέλη ΔΕΠ) και 1/3 για τις γυναίκες (57 γυναίκες λοιπό διδακτικό προσωπικό και 150 γυναίκες μέλη ΔΕΠ). Αντίστοιχα, η Σχολή Επιστημών της Αγωγής η οποία, όπως και η Φιλοσοφική Σχολή, ανήκει στις σχολές με μεγαλύτερο αριθμό γυναικών μελών ΔΕΠ από το συνολικό ποσοστό του Ιδρύματος, [οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ είναι 73% (32) και γυναίκες λοιπό διδακτικό προσωπικό είναι 67% (19)]. Οι άντρες μέλη ΔΕΠ είναι 27% (12) και οι άντρες λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό και τεχνικό προσωπικό είναι 34% (10). Όμως, όπως προαναφέρθηκε, η Σχολή Επιστημών της Αγωγής είναι η δεύτερη σχολή με τον μικρότερο αριθμό μελών ΔΕΠ του Ιδρύματος με 44 μέλη ΔΕΠ (3%).

Στη Σχολή Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού, σχολή με μικρότερο ποσοστό γυναικών από το συνολικό ποσοστό του Ιδρύματος, οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ είναι 31% (16) και οι γυναίκες λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό και τεχνικό προσωπικό είναι 59% (13), ενώ οι άντρες μέλη ΔΕΠ είναι 69% (35) και άντρες λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό και τεχνικό

προσωπικό είναι 41% (9). Τέλος, το Γενικό Τμήμα (πρώην ΤΕΙ Στ. Ελλάδας) είναι το μόνο όπου οι άντρες είναι περισσότεροι από τις γυναίκες και σε μέλη ΔΕΠ- 84% (51) και σε λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό και τεχνικό προσωπικό - 81% (13). Στο τμήμα αυτό οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ είναι 16% (10) και οι γυναίκες λοιπού διδακτικού, εργαστηριακού και τεχνικού προσωπικού είναι 19% (3).

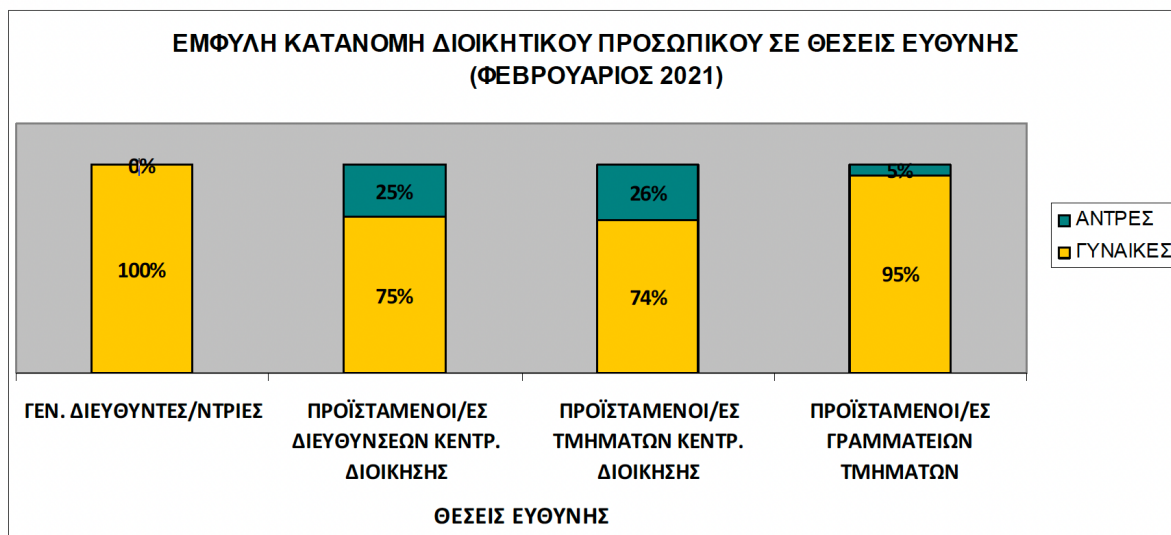
ΣΧΟΛΗ	ΕΚΠΑ- ΣΥΝΟΛΑ ΜΕΛΩΝ ΔΕΠ ΟΛΩΝ ΤΩΝ ΒΑΘΜΙΔΩΝ (ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2021)		
	Άντρες	Γυναίκες	Σύνολο
ΘΕΟΛΟΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ	27	12	39
ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ	62	33	95
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ & ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	78	31	109
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ	436	240	676
ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ ΣΧΟΛΗ	108	150	258
ΣΧΟΛΗ ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	207	73	280
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ	12	32	44
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣ. ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ	35	16	51
ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ (ΜΕΛΗ ΔΕΠ ΤΜΗΜΑΤΩΝ ΠΡΩΗΝ ΤΕΙ ΣΤ. ΕΛΛΑΔΑΣ)	51	10	61

ΣΧΟΛΗ	ΕΚΠΑ - ΛΟΙΠΟ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ (ΕΔΠ, ΕΕΠ, ΕΤΕΠ) (ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2021)		
	Άντρες	Γυναίκες	Σύνολο
ΘΕΟΛΟΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ	3	9	12
ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ	2	4	6
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	9	20	29
ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ ΣΧΟΛΗ	30	57	87

<b>ΣΧΟΛΗ ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ</b>	<b>65</b>	<b>82</b>	<b>147</b>
<b>ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΥΓΕΙΑΣ</b>	<b>40</b>	<b>83</b>	<b>123</b>
<b>ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>29</b>
<b>ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣ. ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>22</b>
<b>ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ (ΕΤΕΠ ΤΜΗΜΑΤΩΝ ΠΡ. ΤΕΙ ΣΤ. ΕΛΛΑΔΑΣ)</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>16</b>

### Γ. Διοικητικό προσωπικό

Παρατηρείται σημαντική διαφοροποίηση όσον αφορά την έμφυλη κατανομή μεταξύ μελών ΔΕΠ και μελών διοικητικού προσωπικού με τις γυναίκες να κατέχουν θέσεις ευθύνης στον τομέα της διοίκησης, αλλά λιγότερο στη διδασκαλία και την έρευνα. Το παραπάνω γεγονός αναδεικνύει και ένα διάχυτο κοινωνικό και έμφυλο στερεότυπο στο χώρο εργασίας που θέλει τις γυναίκες να αναλαμβάνουν ρόλους διοικητικής ευθύνης ή υποστήριξης και όχι να ηγούνται της ερευνητικής και εκπαιδευτικής διαδικασίας σε θέσεις προέδρων τμημάτων, διευθυντριών εργαστηρίων, κλινικών κλπ. Πιο συγκεκριμένα, στο σύνολο των προϊσταμένων διευθύνσεων κεντρικής διοίκησης 75% είναι γυναίκες, στο σύνολο των προϊσταμένων τμημάτων κεντρικής διοίκησης 74% είναι γυναίκες, στο σύνολο των προϊσταμένων γραμματειών τμημάτων 95% είναι γυναίκες.

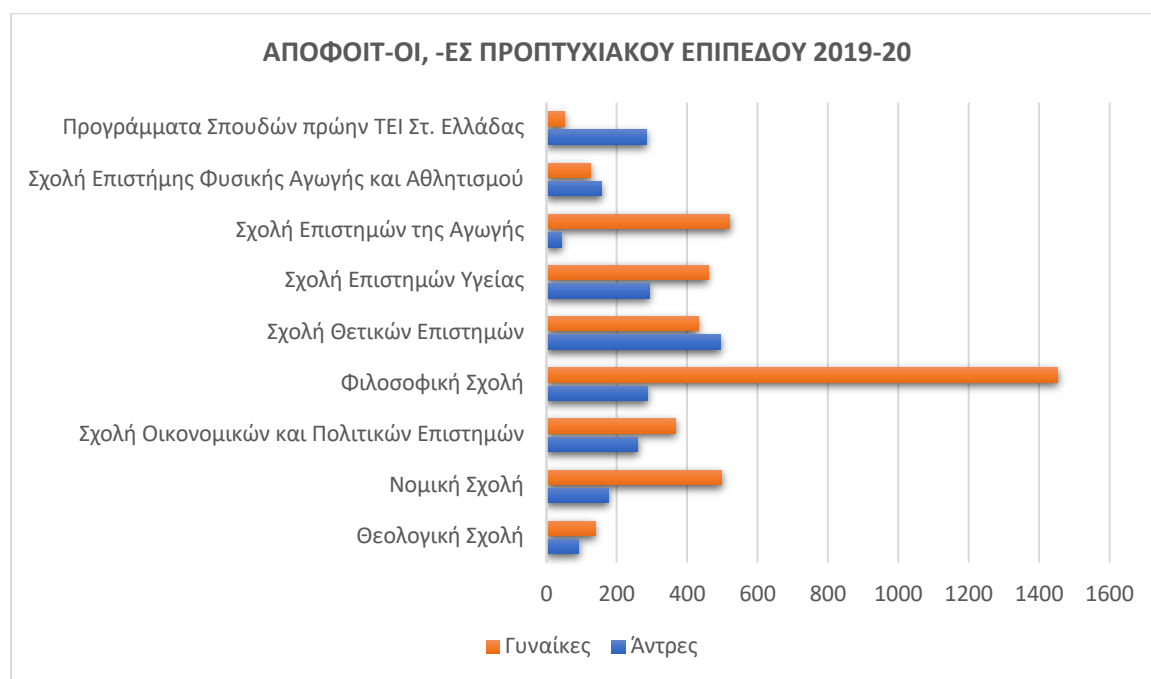


## Έμφυλη κατανομή του φοιτητικού πληθυσμού του ΕΚΠΑ

### Απόφοιτ-οι, -ες προπτυχιακού επιπέδου 2019-20

Το ακαδημαϊκό έτος 2019-20, στο ΕΚΠΑ φοιτούσαν 43556 (ενεργ-οί, -ές) προπτυχιακ-οί, -ές φοιτητές και φοιτήτριες, εκ των οποίων το 61% ήταν γυναίκες (26371). Το ίδιο ακαδημαϊκό έτος αποφοίτησαν από το ΕΚΠΑ 6127 προπτυχιακ-οί, -ές φοιτητ -ές, -ριες, εκ των οποίων το 66% ήταν γυναίκες (4045). Παρατηρούμε ότι η πλειονότητα τόσο των εν ενεργεία φοιτητ -ών, -ριών όσο και των αποφοίτων προπτυχιακού επιπέδου στο ΕΚΠΑ είναι γυναίκες.

Σε επίπεδο σχολών για το έτος 2019-20 βλέπουμε ότι από τη Θεολογική Σχολή αποφοίτησαν 138 γυναίκες και 91 άντρες (σύνολο 229), από τη Νομική Σχολή 498 γυναίκες έναντι 175 αντρών (σύνολο 673), από τη Σχολή Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών αποφοίτησαν 368 γυναίκες και 260 άντρες (σύνολο 628), από τη Φιλοσοφική Σχολή 1453 γυναίκες και 286 άντρες (σύνολο 1739), από τη Σχολή Θετικών Επιστημών 431 γυναίκες και 495 άντρες (σύνολο 926), από τη Σχολή Επιστημών Υγείας 459 γυναίκες και 293 άντρες (σύνολο 752), από τη Σχολή Επιστημών της Αγωγής 520 γυναίκες και 43 άντρες (σύνολο 563), από τη Σχολή Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού 126 γυναίκες και 155 άντρες (σύνολο 281) και από τα Προγράμματα Σπουδών πρώην ΤΕΙ Στ. Ελλάδος αποφοίτησαν 52 γυναίκες και 284 άντρες (σύνολο 336).

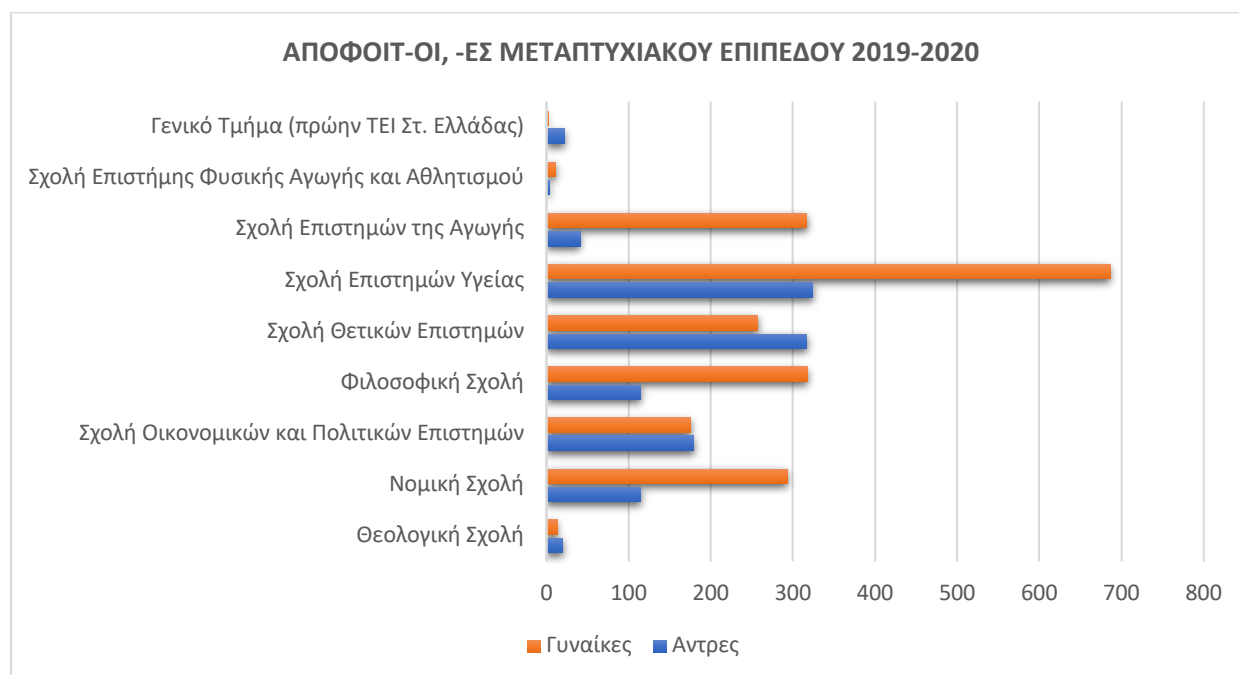


### Απόφοιτ-οι, -ες Μεταπτυχιακού επιπέδου

Το 2019-20 στο ΕΚΠΑ φοιτούσαν 14545 μεταπτυχιακ-ές, -οί φοιτήτριες και φοιτητές, εκ των οποίων 60% ήταν γυναίκες (8668).

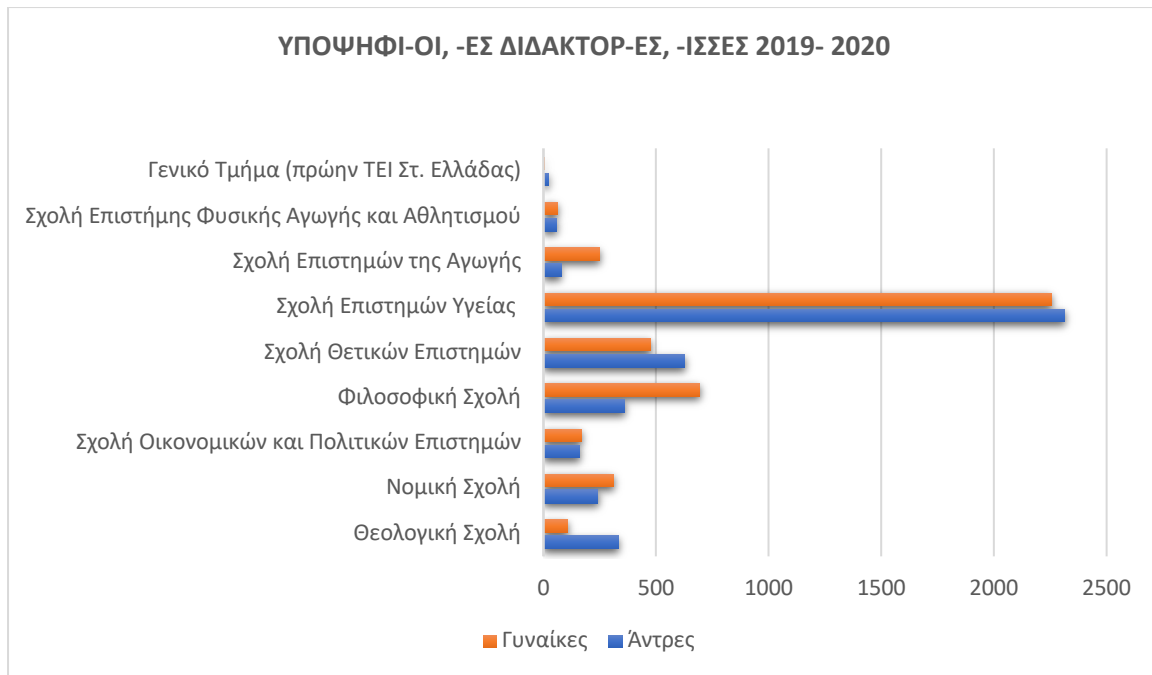
Οι απόφοιτ-οι, -ες μεταπτυχιακού επιπέδου ήταν 3208 στο σύνολο, εκ των οποίων 65% ήταν γυναίκες (2072). Πιο συγκεκριμένα, από τη Θεολογική Σχολή αποφοίτησαν 13 γυναίκες και 20 άντρες (σύνολο 33), από τη Νομική Σχολή αποφοίτησαν 293 γυναίκες και 115 άντρες (σύνολο 408), από τη Σχολή Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών 175 γυναίκες και 179 άντρες, από τη Φιλοσοφική Σχολή αποφοίτησαν 318 γυναίκες και 114 άντρες, από τη Σχολή

Θετικών Επιστημών αποφοίτησαν 257 γυναίκες και 317 άντρες (σύνολο 574), από τη Σχολή Επιστημών Υγείας 686 γυναίκες και 324 άντρες (σύνολο 1010), από τη Σχολή Επιστημών της Αγωγής αποφοίτησαν 317 γυναίκες και 41 άντρες (σύνολο 358), από τη Σχολή Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού 2 γυναίκες και 22 άντρες (σύνολο 24). Με εξαίρεση τη Θεολογική Σχολή, τη Σχολή Θετικών Επιστημών, το Γενικό Τμήμα (πρώην ΤΕΙ Στ. Ελλάδας) και τη Σχολή Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών, όπου υπάρχει μικρή απόκλιση, η πλειονότητα των αποφοίτων Προγραμμάτων Μεταπτυχιακών Σπουδών είναι γυναίκες.



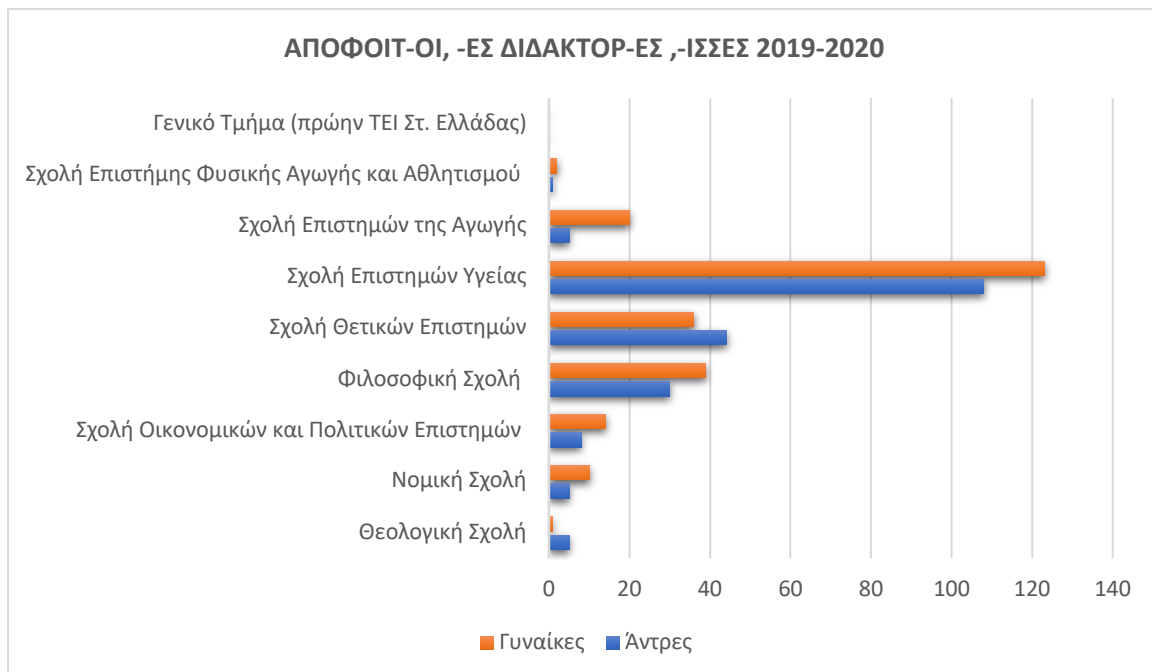
### Υποψήφι-οι, -ες Διδάκτορ-ες, -ισσες

Το 2019-20 στο ΕΚΠΑ ήταν εγγεγραμμέν-οι, -ες 8526 υποψήφι-οι, -ες διδάκτορ-ες, -ισσες, εκ των οποίων 51% ήταν γυναίκες (4330). Πιο αναλυτικά, στη Θεολογική Σχολή ήταν εγγεγραμμέν-οι, -ες 107 γυναίκες και 333 άντρες (σύνολο 440), στη Νομική Σχολή 312 γυναίκες και 242 άντρες (σύνολο 554), στη Σχολή Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών ήταν εγγεγραμμέν-οι, -ες 169 γυναίκες και 161 άντρες (σύνολο 330), στη Φιλοσοφική Σχολή είχε 693 γυναίκες και 360 άντρες (σύνολο 1053), στη Σχολή Θετικών Επιστημών ήταν εγγεγραμμέν-οι, -ες 476 γυναίκες 628 άντρες, στη Σχολή Επιστημών Υγείας 2257 γυναίκες και 2312 άντρες (σύνολο 4569), στη Σχολή Επιστημών της Αγωγής ήταν εγγεγραμμέν-οι, -ες 249 γυναίκες και 78 άντρες (σύνολο 327), στη Σχολή Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού 63 γυναίκες και 59 άντρες (σύνολο 122), και στο Γενικό Τμήμα (πρώην ΤΕΙ Στ. Ελλάδας) 4 γυναίκες και 23 άντρες (σύνολο 27). Με εξαίρεση τη Σχολή Θετικών Επιστημών, τη Θεολογική Σχολή, τη Σχολή Επιστημών Υγείας καθώς και το Γενικό Τμήμα (πρώην ΤΕΙ Στ. Ελλάδας), η πλειονότητα των υποψήφιων διδακτόρ-ων, -ισσών είναι γυναίκες.



Απόφοιτοι, -ες Διδάκτορες, -ισσες

Το 2019-20 στο ΕΚΠΑ αναγορεύτηκαν 451 διδάκτορες, -ισσες εκ των οποίων 54% ήταν γυναίκες (245).



Το κοινωνικό φύλο και η σεξουαλικότητα στα προγράμματα σπουδών του ΕΚΠΑ

**Στο Πανεπιστήμιο Αθηνών δεν υπάρχουν αυτήν τη στιγμή οργανωμένα προπτυχιακά ή μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών φύλου και σεξουαλικότητας.** Εδώ καταγράφουμε τα μαθήματα προπτυχιακού και μεταπτυχιακού επιπέδου, τα οποία είτε α) έχουν την οπτική του κοινωνικού φύλου, των έμφυλων επιτελέσεων/ανισοτήτων και της σεξουαλικότητας ως κύριο άξονα είτε β) περιλαμβάνουν αναφορές ή ενότητες σχετικές με θέματα κοινωνικού φύλου, έμφυλων επιτελέσεων/ανισοτήτων και σεξουαλικότητας, σύμφωνα με τους τίτλους ή/και τις περιγραφές τους, όπως αυτές διατυπώνονται στους Οδηγούς Σπουδών των προγραμμάτων.<sup>15</sup>

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η επιτυχία του Σχεδίου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα του Πανεπιστημίου θα ενισχυόταν σημαντικά από τη δημιουργία ενός Προγράμματος Σπουδών Φύλου και Σεξουαλικότητας.

Μαθήματα με την οπτική του κοινωνικού φύλου, των έμφυλων επιτελέσεων/ανισοτήτων και της σεξουαλικότητας ως κύριο άξονα

Μαθήματα με κύριο άξονα την οπτική του κοινωνικού φύλου, των έμφυλων επιτελέσεων/ανισοτήτων και της σεξουαλικότητας κατά το ακαδημαϊκό έτος 2020-21 περιλαμβάνονται σε προγράμματα σπουδών 7 εκ των 9 σχολών του ΕΚΠΑ (26 προπτυχιακού και 6 μεταπτυχιακού επιπέδου). Στη σχολή Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών διδάσκονται 8 μαθήματα προπτυχιακού και 2 μαθήματα μεταπτυχιακού επιπέδου, στη Νομική 1 μάθημα προπτυχιακού και κανένα μεταπτυχιακού επιπέδου, στη Θεολογική 2 προπτυχιακού και 1 μεταπτυχιακού επιπέδου, στη Φιλοσοφική 9 προπτυχιακού και 2 μεταπτυχιακού επιπέδου, στη Θετικών Επιστημών 1 προπτυχιακού και κανένα μεταπτυχιακού επιπέδου, στην Επιστημών της Αγωγής 4 προπτυχιακού και 1 μεταπτυχιακού επιπέδου (όλα στο Τμήμα Εκπαίδευσης και Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία) και στην Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού 1 προπτυχιακού και κανένα μεταπτυχιακού επιπέδου. Κανένα μάθημα με κεντρικό άξονα τις σπουδές φύλου ή/και τις έμφυλες σχέσεις δεν εντοπίζεται στα προγράμματα σπουδών της Σχολής Επιστημών Υγείας και του Γενικού Τμήματος.

Σχολή	Μαθήματα με θέματα φύλου και σεξουαλικότητας ως κύριο άξονα Ακαδ. Έτος 2020-21	
	ΠΠΣ	ΠΜΣ
Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών	8	2
Νομική	1	0
Θεολογική	2	1
Φιλοσοφική	9	2
Θετικών Επιστημών	1	0
Επιστημών της Αγωγής	4	1
Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού	1	0

<sup>15</sup> Στην εν λόγω καταμέτρηση και ανάλυση δεν συμπεριλήφθηκαν μαθήματα, κυρίως προγραμμάτων σπουδών της Σχολής Επιστημών Υγείας (π.χ. Φυσιολογία, Ενδοκρινολογία, Γυναικολογία κλπ.), στα οποία το φύλο δεν προβληματοποιείται ως κοινωνική κατασκευή και παράγοντας διαφοροποίησης και ιεράρχησης των υποκειμένων, αλλά ανάγεται σε ένα «φυσικό» γεγονός, το οποίο εντοπίζεται στο σώμα («βιολογικό φύλο»).



<b>Επιστημών Υγείας</b>	0	0
<b>Γενικό Τμήμα</b>	0	0

Εξετάζοντας την κατανομή των μαθημάτων με κύριο άξονα την οπτική των σπουδών φύλου ή/και των έμφυλων σχέσεων ανά τμήμα, παρατηρούμε ότι στη Σχολή Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών αυτά διδάσκονται σε 4 από τα 8 τμήματα (δεν διδάσκονται στα τμήματα Οικονομικών Επιστημών, Διοίκησης Επιχειρήσεων και Οργανισμών, Διαχείρισης Λιμένων και Ναυτιλίας και Ψηφιακών Τεχνών και Κινηματογράφου), στη Θεολογική σε 1 από τα 2 τμήματα (δεν διδάσκονται στο Τμήμα Κοινωνικής Θεολογίας και Θρησκευολογίας), στη Φιλοσοφική σε 7 από τα 13 τμήματα (δεν διδάσκονται στα τμήματα Φιλολογίας, Παιδαγωγικό Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, Φιλοσοφίας, Ιταλικής Γλώσσας και Φιλολογίας, Μουσικών Σπουδών και Ρωσικής Γλώσσας και Φιλολογίας και Σλαβικών Σπουδών), στη Θετικών Επιστημών σε 1 από τα 8 τμήματα (δεν διδάσκονται στα τμήματα Μαθηματικών, Φυσικής, Βιολογίας, Χημείας, Γεωλογίας και Γεωπεριβάλλοντος, Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών και Αεροδιαστημικής Επιστήμης και Τεχνολογίας) και στην Επιστημών της Αγωγής σε 1 από τα 2 τμήματα (δεν διδάσκονται στο Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης).

Μαθήματα με αναφορές ή ενότητες σχετικές με θέματα κοινωνικού φύλου, έμφυλων επιτελέσεων/ανισοτήτων και σεξουαλικότητας

Μαθήματα στα οποία υπάρχουν αναφορές ή ενότητες σχετικές με θέματα κοινωνικού φύλου, έμφυλων επιτελέσεων/ανισοτήτων και σεξουαλικότητας κατά το ακαδημαϊκό έτος 2020-21 εντοπίζονται σε προγράμματα σπουδών 7 εκ των 9 σχολών του ΕΚΠΑ (82 προπτυχιακού και 21 μεταπτυχιακού επιπέδου). Στη Σχολή Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών διδάσκονται 13 μαθήματα προπτυχιακού και 2 μεταπτυχιακού επιπέδου, στη Νομική 5 προπτυχιακού και κανένα μεταπτυχιακού επιπέδου, στη Θεολογική 7 προπτυχιακού και κανένα μεταπτυχιακού επιπέδου, στη Φιλοσοφική 30 προπτυχιακού και 8 μεταπτυχιακού επιπέδου, στη Θετικών Επιστημών 11 προπτυχιακού και 4 μεταπτυχιακού επιπέδου (τα 11 προπτυχιακού και τα 3 μεταπτυχιακού επιπέδου διδάσκονται στο τμήμα Ιστορίας και Φιλοσοφίας της Επιστήμης), στην Επιστημών Υγείας 1 προπτυχιακού και κανένα μεταπτυχιακού επιπέδου και στην Επιστημών της Αγωγής 15 προπτυχιακού και 7 μεταπτυχιακού επιπέδου. Κανένα μάθημα με αναφορές ή ενότητες σχετικές με θέματα φύλου και σεξουαλικότητας δεν διδάσκεται στη Σχολή Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού και στο Γενικό Τμήμα.

Σχολή	Μαθήματα με αναφορές ή ενότητες σχετικές με θέματα φύλου και σεξουαλικότητας Ακαδ. Έτος 2020-21	
	ΠΠΣ	ΠΜΣ
<b>Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών</b>	13	2
<b>Νομική</b>	5	0
<b>Θεολογική</b>	7	0
<b>Φιλοσοφική</b>	30	8
<b>Θετικών Επιστημών</b>	11	4
<b>Επιστημών της Αγωγής</b>	15	7
<b>Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού</b>	0	0

<b>Επιστημών Υγείας</b>	1	0
<b>Γενικό Τμήμα</b>	0	0

Εξετάζοντας την κατανομή των μαθημάτων με αναφορές ή ενότητες σχετικές με θέματα φύλου ή/και έμφυλων σχέσεων ανά τμήμα, παρατηρούμε ότι στη Σχολή Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών αυτά διδάσκονται σε 4 από τα 8 τμήματα (δεν διδάσκονται στα τμήματα Οικονομικών Επιστημών, Διοίκησης Επιχειρήσεων και Οργανισμών, Κοινωνιολογίας και Διαχείρισης Λιμένων και Ναυτιλίας), στη Φιλοσοφική σε 11 από τα 13 τμήματα (δεν διδάσκονται στα τμήματα Ισπανικής Γλώσσας και Φιλολογίας και Ρωσικής Γλώσσας και Φιλολογίας και Σλαβικών Σπουδών), στη Θετικών Επιστημών σε 2 από τα 8 τμήματα (δεν διδάσκονται στα τμήματα Μαθηματικών, Φυσικής, Βιολογίας, Χημείας, Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών και Αεροδιαστημικής Επιστήμης και Τεχνολογίας) και στην Επιστημών Υγείας σε 1 από τα 4 τμήματα (δεν διδάσκονται στα τμήματα Ιατρικής, Φαρμακευτικής και Οδοντιατρικής). Παρατηρείται, επομένως, ότι τα ζητήματα φύλου και έμφυλων σχέσεων δεν περιλαμβάνονται κατά κανόνα στα προγράμματα σπουδών των «σκληρών» επιστημών (π.χ. Ιατρικής, Μαθηματικών, Φυσικής κλπ.).

### Συμπεράσματα

Οι εργαζόμενες φαίνεται να καταλαμβάνουν περισσότερες θέσεις διοικητικών καθηκόντων και λοιπού διδακτικού, εργαστηριακού και τεχνικού προσωπικού, ενώ υποεκπροσωπούνται με μεγάλη διαφορά στο διδακτικό έργο από θέσεις ΔΕΠ (37% γυναίκες).

Εξετάζοντας το σύνολο των δεδομένων που παρουσιάστηκαν, βλέπουμε ότι στο σύνολο των αποφοίτων διδασκόντων, -ισσών από όλες τις σχολές του ΕΚΠΑ (για το έτος 2019-2020), υπερτερούν οι γυναίκες με 54%. Επίσης, οι απόφοιτοι, -ες μεταπτυχιακού επιπέδου για το έτος 2019-2020 είναι στην πλειονότητα γυναίκες (65%).

Παρότι οι γυναίκες απόφοιτες μεταπτυχιακού ή διδακτορικού επιπέδου υπερτερούν αριθμητικά, αυτή η έμφυλη πραγματικότητα δεν αναδύεται όταν εξετάζουμε την έμφυλη κατανομή μελών ΔΕΠ. Βέβαια, εδώ πρέπει να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι τα μεταπτυχιακά προγράμματα στην Ελλάδα άρχισαν να λειτουργούν τη δεκαετία του 1990 και πολλαπλασιάστηκαν τη δεκαετία του 2000. Επομένως, μεγάλο μέρος των (παλαιότερων) μελών ΔΕΠ προέρχεται από διδάκτορ-ες, -ισσες, οι οποίοι, -ες ολοκλήρωσαν τις μεταπτυχιακές σπουδές τους στο εξωτερικό.

Όσο ανεβαίνουμε στην ιεραρχία των μελών ΔΕΠ, βλέπουμε λιγότερες γυναίκες στις υψηλότερες βαθμίδες. Η ψαλίδα ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες μέλη ΔΕΠ φαίνεται να ανοίγει όσο ανεβαίνουν στην ιεραρχία, αφού στη βαθμίδα των λεκτόρων η απόκλιση είναι της τάξεως των 4 ποσοστιαίων μονάδων (52% - 48%), στη βαθμίδα των επίκουρων καθηγητών, -τριών των 16 ποσοστιαίων μονάδων (58% - 42%), στη βαθμίδα των αναπληρωτών καθηγητών, -τριών των 20 ποσοστιαίων μονάδων (60% - 40%) και στην Α' βαθμίδα καθηγητών, -ριών φτάνει τις 38 ποσοστιαίες μονάδες (69% - 31%). Αυτά τα στοιχεία θα μπορούσαν ενδεχομένως να υποδεικνύουν ότι στις νεότερες γενιές διδασκόντων περισσότερες γυναίκες εισέρχονται στο Πανεπιστήμιο σε θέσεις μελών ΔΕΠ, ωστόσο η υπάρχουσα εικόνα συνηγορεί στο ότι στην κατηγορία των μελών ΔΕΠ 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.

Είναι ενδεικτικό ότι οι γυναίκες είναι περισσότερες από τους άντρες στο λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό και τεχνικό προσωπικό, ακόμη και σε σχολές όπου η αριθμητική κυριαρχία των αντρών είναι προφανής, όπως στη Σχολή Θετικών Επιστημών. Παρότι η

κατηγορία του λοιπού διδακτικού, εργαστηριακού και τεχνικού προσωπικού είναι αρκετά διαφοροποιημένη στο εσωτερικό της ως προς τα προσόντα που απαιτούνται για τις συγκεκριμένες και κατά περίπτωση θέσεις, αλλά και ως προς τις αρμοδιότητές της, υπάρχουν σε αυτή διδάκτορες, -ισσες, τα στοιχεία των οποίων δεν συμπεριλήφθηκαν σε αυτή τη φάση.

Ταυτοχρόνως, φαίνεται ότι σε κάποιες επιστημονικές περιοχές η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών είναι λιγότερο δύσκολη απ' ό,τι σε άλλες. Οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ έχουν περισσότερες πιθανότητες επαγγελματικής ανόδου σε αντικείμενα και σχολές που συνηθίζεται να συνδέονται με υπηρεσίες φροντίδας και τα οποία δεν προτιμώνται εξίσου από άντρες, όπως η νοσηλευτική και τα παιδαγωγικά τμήματα δημοτικής και προσχολικής αγωγής, αλλά και στα τμήματα φιλολογίας και σε ορισμένα τμήματα ανθρωπιστικών σπουδών.

Οι γυναίκες διοικητικοί υπάλληλοι, αντιθέτως, έχουν αυξημένες πιθανότητες να ανέλθουν στην ιεραρχία της διοίκησης και να καταλάβουν θέσεις ευθύνης.

Τα παραπάνω ευρήματα επιβεβαιώνουν το πρόβλημα των έμφυλων ανισοτήτων εντός του ΕΚΠΑ και την ανάγκη λήψης μέτρων και εφαρμογής πολιτικών με στόχο την άρση των εμποδίων που παράγουν έμφυλες ανισότητες. Παρότι το φαινόμενο της γυάλινης οροφής τεκμηριώνεται με 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. Θα λέγαμε ότι το φαινόμενο της γυάλινης οροφής είναι το σύμπτωμα ευρύτερων έμφυλων ανισοτήτων και των τρόπων με τους οποίους αυτές εκδηλώνονται και (ανα)παράγονται στο Πανεπιστήμιο. 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 (Armenti\* 2004; Finkel, Olswang & She 1994; Lindquist & McKay 2018; Williams 2005; Winkler 2000). **Προφανώς υπάρχει ανάγκη για περισσότερα ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα, ώστε να διαφωτιστούν οι ακριβείς μηχανισμοί μέσω των οποίων οι γυναίκες συναντούν περισσότερα εμπόδια στην ισότιμη πρόσβαση και ανέλιξη στο Πανεπιστήμιο, σε σχέση με τους άντρες.**

Επιπλέον, η κατανομή των μαθημάτων με κύριο άξονα τις σπουδές φύλου ή/και με αναφορές ή ενότητες στις έμφυλες σχέσεις αναδεικνύει ότι η αναλυτική κατηγορία του φύλου ως συγκροτητική των κοινωνικών σχέσεων, θεσμών, επιστημών αλλά και της ίδιας της γνώσης αναγνωρίζεται μόνο ως μία εν πολλοίς επιμέρους θεματική και δεν συμπεριλαμβάνεται στο σύνολο των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών. Ιδιαίτερα δε, φαίνεται να έχει περιθωριακή - αν όχι καμία θέση - στα προγράμματα σπουδών των «σκληρών» επιστημών (hard sciences), όπως στα προγράμματα σπουδών των Επιστημών Υγείας και των Θετικών Επιστημών.

Χρειάζεται να συλλεχθούν περισσότερα δεδομένα σχετικά με τη θέση των γυναικών στο Πανεπιστήμιο, καθώς δεν διαθέτουμε αυτήν τη στιγμή επαρκή τεκμηρίωση σχετικά με μία σειρά δυσκολιών, τις οποίες συνήθως αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον εργασιακό τους χώρο. Για παράδειγμα και ενδεικτικά, είναι σημαντικό να ερευνηθούν φαινόμενα όπως ο «γυάλινος ανελκυστήρας», «το κολλώδες έδαφος», ο «παγωμένος μέσος», η «διπλή βάρδια», η «μητρική τροχιά» και ο «γυάλινος γκρεμός». Ο γυάλινος ανελκυστήρας αφορά άλλοτε γυναικεία επαγγέλματα, στα οποία όταν εισέρχονται άντρες ανέρχονται γρηγορότερα στην ιεραρχία (οι γυναίκες ανεβαίνουν από τις σκάλες, ενώ οι άντρες με γυάλινο ανελκυστήρα) (Williams 1992). Το κολλώδες έδαφος αφορά τις διαφοροποιήσεις και ανισότητες στα χαμηλότερα επίπεδα αμοιβών, όπου οι γυναίκες λαμβάνουν χαμηλότερες αποδοχές (Tesch, Wood, Helwig & Nattinger 1995). Ο παγωμένος μέσος αναφέρεται στην αργή εξέλιξη των γυναικών και συγκεκριμένα στο γεγονός ότι ενώ φτάνουν στις μεσαίες βαθμίδες της ιεραρχίας, η εξέλιξή

τους παγώνει, ανεξάρτητα από τις επιδόσεις τους (Wentling 1992). Η διπλή βάρδια (Craig 2007) και η μητρική τροχιά (Hill, Mårtinson, Ferris et al. 2004) σχετίζονται με την προβληματική εργασίας και οικογένειας και αφορούν τη δεύτερη βάρδια εργασίας, την οποία αφιερώνουν οι γυναίκες στις οικιακές εργασίες και την παροχή φροντίδας που δεν αντιμετωπίζεται ως χρόνος εργασίας λόγω της σύνδεσής της με τη μητρότητα και τις στερεοτυπικές έμφυλες επιτελέσεις. Τέλος, ο γυάλινος γκρεμός (Ryan & Haslam 2005) αναφέρεται στο φαινόμενο όπου όταν οι καταστάσεις φτάνουν σε αδιέξοδο και υπάρχει αυξημένη πιθανότητα αποτυχίας, οι γυναίκες αναλαμβάνουν ηγετικές θέσεις. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να χρεώνονται την ήττα παρά τη σκληρή εργασία και προσπάθειά τους και να «γκρεμίζονται».

## Βασικές αρχές

### Συμπεριληπτικό πανεπιστήμιο

Το συμπεριληπτικό πανεπιστήμιο συνδέεται με την έννοια της συμπεριληπτικής εκπαίδευσης. Ως «συμπεριληπτική εκπαίδευση» (inclusive education) ορίζεται η διαδικασία ενίσχυσης του εκπαιδευτικού συστήματος ώστε αυτό να μπορεί να μεριμνά και να παρέχει ευκαιρίες μάθησης σε όλες τις κοινωνικές ομάδες (Sebba & Anscow, 1996). Η Σύμβαση της UNESCO του 1960 κατά των Διακρίσεων στην Εκπαίδευση και η Παγκόσμια Διακήρυξη για την Εκπαίδευση για Όλους (Νάσκου-Περάκη & Μπαχτσεβανίδου, 2008), η οποία εγκρίθηκε το 1990 στη Διάσκεψη της Τζομιέν, στην Ταϊλάνδη, κάλεσε τις χώρες να λάβουν μέτρα για τη διασφάλιση της «ίσης μεταχείρισης στην εκπαίδευση» και της απάλειψης των «διακρίσεων στην πρόσβαση σε ευκαιρίες μάθησης». Στο πλαίσιο της Σύμβασης της UNESCO, η συμπεριληπτική εκπαίδευση αναφέρεται τόσο σε δράσεις ενσωμάτωσης μίας μειονοτικής ομάδας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση όσο και σε μέτρα που στοχεύουν στην αύξηση της προσβασιμότητας στο πανεπιστήμιο. Επιπλέον, δίνεται έμφαση στην έννοια της ποικιλομορφίας ως συστατικού στοιχείου της συμπεριληπτικής εκπαίδευσης και στην ανάγκη αναδιάρθρωσης των προγραμμάτων σπουδών με γνώμονα το φύλο και την πολιτισμική διαφορά ευρύτερα (Rambla, Ferrer, Tarabini & Verger 2008: 8-9).

Με βάση τον παραπάνω ορισμό της UNESCO για τη συμπεριληπτική εκπαίδευση, οι αλλαγές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, ειδικότερα στο ΕΚΠΑ, θα πρέπει να στοχεύουν στην:

- α) Ισότιμη πρόσβαση για όλ -ες, -ους (μέλη ΔΕΠ, διοικητικό προσωπικό, φοιτητ -ές, -ριες) στην εκπαιδευτική, διδακτική, τεχνική και ερευνητική διαδικασία και στην ανάπτυξη μηχανισμού καταγραφής, μέτρησης και τεκμηρίωσης δεδομένων σχετικά με την ισότιμη πρόσβαση.
- β) Προαγωγή της ποικιλομορφίας και της πολλαπλότητας τόσο στα προγράμματα σπουδών όσο και στην κοινωνική διάρθρωση του πανεπιστημίου. Ανάπτυξη ενός ευέλικτου, σωστά προσαρμοσμένου και προσβάσιμου αναλυτικού προγράμματος σπουδών που θα αναγνωρίζει την πολιτισμική διαφορά και θα απαντά στις διαφοροποιημένες ανάγκες των φοιτητ -ών, -τριών.
- γ) Καταπολέμηση έμφυλων και άλλων διακρίσεων, αποκλεισμών και στερεοτύπων και συνολική στήριξη των φοιτητ -ών, -ριών.

Η συμπεριληπτική εκπαίδευση δεν μπορεί να επιτευχθεί μέσα από μεμονωμένες και βραχυπρόθεσμες προσπάθειες. Απαιτείται **μακροπρόθεσμος σχεδιασμός**, συντονισμένες δράσεις και πολυποίκιλα μέτρα που στόχο θα έχουν το σύνολο της κοινότητας του ΕΚΠΑ (μέλη ΔΕΠ, λοιπό διδακτικό προσωπικό, διοικητικό προσωπικό, συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό, φοιτητ -ές, -ριες).

### Έμφυλη ισότητα και ισότητα ευκαιριών

Η έννοια της έμφυλης ισότητας βασίζεται στις αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της κοινωνικής δικαιοσύνης. Εδώ χρησιμοποιούμε την έκφραση «έμφυλη ισότητα» για να αναφερθούμε στα ίσα δικαιώματα, τις ίσες υποχρεώσεις και ευκαιρίες όλων των υποκειμένων, ανεξαρτήτως φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού. Η προώθηση της έμφυλης ισότητας στο πλαίσιο της εκπαίδευσης και της έρευνας ισοδυναμεί με συμμόρφωση με τις αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της κοινωνικής δικαιοσύνης σε αυτούς τους τομείς. Η προσέγγισή μας για την έμφυλη ισότητα συμβαδίζει με την πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την έρευνα και την καινοτομία (European Commission 2012; 2015; 2016; 2019; 2016a; 2016b)

Η έννοια της ισότητας ευκαιριών στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού συστήματος εξετάζεται κάτω από τρεις, κατά κανόνα, οπτικές οι οποίες αναφέρονται σε διαφορετικές στιγμές της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Η πρώτη αφορά τις ευκαιρίες αρχικής εισόδου στο εκπαιδευτικό σύστημα ή πρόσβασης στις διαφορετικές βαθμίδες του εκπαιδευτικού συστήματος. Η δεύτερη αφορά την πορεία της εκπαιδευτικής διαδικασίας και, συγκεκριμένα τις ευκαιρίες ολοκλήρωσης της φοίτησης και ανέλιξης στις βαθμίδες του πανεπιστημίου στο σύνολό τους ή σε κάθε μία χωριστά. Τέλος, η τρίτη αφορά τα μακροπρόθεσμα οφέλη της εκπαίδευσης, την επίδρασή της στις επαγγελματικές ευκαιρίες που προκύπτουν στις ζωές των ατόμων, αλλά και γενικότερα τις ευκαιρίες στη ζωή. Στο σημείο αυτό ανακύπτουν θέματα οργανωσιακής κουλτούρας και θεσμικών εμποδίων που σχετίζονται με το φύλο, καθώς και θέματα που αφορούν τα όργανα και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων (Κοντογιαννοπούλου-Πολυδωρίδη, 1997: 52; 1995).

Η προσπάθεια να υπάρξει πρόοδος ως προς την έμφυλη ισότητα στον τομέα της έρευνας και της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης προϋποθέτει την ανάπτυξη ενός Σχεδίου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα που λαμβάνει υπόψη την υφιστάμενη κατάσταση στο ΕΚΠΑ ως προς την έμφυλη ισότητα. Σε αυτήν τη βάση θα προσδιοριστούν οι στόχοι του Σχεδίου Δράσης, οι απαραίτητες δράσεις και παρεμβάσεις προκειμένου να επιτευχθούν οι προτεινόμενοι στόχοι, καθώς και δείκτες για την παρακολούθηση της υλοποίησής του.

### Συμπεριληπτική έρευνα και διδασκαλία

Η ενίσχυση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της καινοτομίας και στα προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση είναι στρατηγικής σημασίας για την αποτελεσματική καταπολέμηση των έμφυλων προκαταλήψεων στην παραγωγή και μετάδοση

της γνώσης. Όπως τονίζει το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων «οι γνώσεις μας αποτελούν τη βάση πάνω στην οποία οι μελλοντικές γενιές θα χτίσουν τις κοινωνίες τους. Είναι επομένως ζωτικής σημασίας η γνώση που παράγεται από την έρευνα και μεταδίδεται μέσω της εκπαίδευσης να είναι απαλλαγμένη από έμφυλες προκαταλήψεις» (EIGE, 2016). Όπως επισημαίνει ο Σύνδεσμος Ευρωπαϊκών Ερευνητικών Πανεπιστημίων (League of European Research Universities, 2015: 17), η Γενική Διεύθυνση Έρευνας και Καινοτομίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής τονίζει εδώ και χρόνια την ανάγκη ανάλυσης της οπτικής του φύλου στα χρηματοδοτούμενα έργα της. Αυτές οι πολιτικές έχουν αναδιατυπωθεί στο πλαίσιο του Horizon 2020.

Σύμφωνα με τη μελέτη του ΕΛΙΑΜΕΠ σχετικά με τα σχέδια δράσης για την ισότητα του φύλου σε πανεπιστήμια και οργανισμούς έρευνας (2021) της χώρας και με βάση την μελέτη των Oetke et al (2016) μπορούμε να εντοπίσουμε δύο υπο-πεδία δράσης:

- α) Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εκπαίδευση, η οποία περιλαμβάνει μέτρα για την οριζόντια ένταξη των θεμάτων φύλου στα προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση και μέτρα για την προώθηση της ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης ως προς το φύλο και την έμφυλη βία. Αναφέρεται επίσης σε πρωτοβουλίες για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε προγράμματα ερευνητικής κατάρτισης και εκπαίδευσης (προπτυχιακού και μεταπτυχιακού επιπέδου).*
- β) Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο, η οποία αναφέρεται στη χρήση μεθόδων που προέρχονται από τις σπουδές φύλου σε κάθε στάδιο της ερευνητικής διαδικασίας και σε όλες τις θεματικές ενότητες.*

### Οργανωσιακή κουλτούρα χωρίς έμφυλους αποκλεισμούς

Η οργανωσιακή κουλτούρα αφορά τις άτυπες δομές των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων και εκφράζει τις στάσεις, τις αντιλήψεις, τις πεποιθήσεις, τα συναισθήματα, τις προσδοκίες, τις πρακτικές, και τις σχέσεις μεταξύ των μελών που τα απαρτίζουν (Pettigrew, 1979, Ματσαγγούρας, 2002, όπως αναφέρεται στον Φλώρο, 2014). Πιο συγκεκριμένα, η έμφυλη προσέγγιση της οργανωσιακής κουλτούρας αφορά τους τρόπους που διοικούνται οι διάφοροι οργανισμοί του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Αναφέρεται δηλαδή στην αριθμητική κατανομή μεταξύ γυναικών και αντρών, στον κατά φύλο καταμερισμό των αρμοδιοτήτων, στον βαθμό έμφυλης περιθωριοποίησης, στις αρμοδιότητες, στις ειδικότητες και στις θέσεις των φύλων στην υπηρεσιακή ιεραρχία, στον βαθμό επιρροής και εξουσίας των φύλων, στον τρόπο λειτουργίας των τμημάτων και στον τρόπο που αυτά διαρθρώνονται κάθετα και οριζόντια. Αναφέρεται επίσης σε περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, σε φαινόμενα έμφυλης περιθωριοποίησης και στις διαδικασίες μέσω των οποίων αυτή αναπαράγεται. Τέλος, αναφέρεται στη γλώσσα που χρησιμοποιείται στο Πανεπιστημιακό Ίδρυμα, αλλά και στα σύμβολα, στις εικόνες και άλλες μορφές αναπαραστάσεων και αντιλήψεων που επιβεβαιώνουν και αναπαράγουν τη διάκριση μεταξύ των φύλων (ΕΛΙΑΜΕΠ, 2021). Προς αυτή την κατεύθυνση μπορούμε να προσδιορίσουμε τρία υπο-πεδία δράσης:

- α) *Ευαισθητοποίηση για θέματα φύλου και έμφυλες προκαταλήψεις*: Οι έμφυλες προκαταλήψεις επηρεάζουν σημαντικά τα πανεπιστημιακά και ερευνητικά ιδρύματα είτε σε επίπεδο καθημερινών αλληλεπιδράσεων είτε μέσω «σιωπηρών» προτύπων και πρακτικών στη λήψη αποφάσεων. Η αντιμετώπιση αυτών των προκαταλήψεων και η ενημέρωση του προσωπικού ώστε να ευαισθητοποιηθεί σχετικά με τις συνέπειές τους είναι απαραίτητη για την επίτευξη της ισότητας των φύλων.
- β) *Μη-διακρίσεις*: Οι πολιτικές καταπολέμησης των διακρίσεων πρέπει να εξετάζουν θέματα φύλου και έμφυλης βίας αλλά και γενικότερα θέματα εναλλακτικών έμφυλων και σεξουαλικών ταυτοτήτων που υφίστανται ρητούς ή άρρητους αποκλεισμούς και διακρίσεις. Για να επιτευχθεί η έμφυλη ισότητα θα πρέπει να ενισχυθεί και να καλλιεργηθεί μία εργασιακή κουλτούρα χωρίς διακρίσεις φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού.
- γ) *Αντιμετώπιση και πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων μορφών έμφυλης βίας*: Η Ανώτατη Εκπαίδευση δεν είναι απρόσβλητη από τη σεξουαλική παρενόχληση και την έμφυλη βία γενικότερα. Τα εκπαιδευτικά και ερευνητικά ιδρύματα οφείλουν να λάβουν μέτρα που θα βάλουν τέλος σε κάθε είδους παρενοχλητική συμπεριφορά καθώς και να προσφέρουν προσοχή και στήριξη στα πρόσωπα που έγιναν αποδέκτες ή και μάρτυρες παρενόχλησης ή αρνητικών διακρίσεων λόγω ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης.

### Ισόρροπη εκπροσώπηση, αντιμετώπιση προκαταλήψεων και στερεοτύπων

Η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων είναι απαραίτητη για την αποτελεσματική καταπολέμηση των έμφυλων προκαταλήψεων και την ανάπτυξη μίας συμπεριληπτικής οργανωσιακής κουλτούρας χωρίς έμφυλους αποκλεισμούς και διακρίσεις. Το φύλο ως ο κατεξοχήν παράγοντας διαφοροποίησης, ταξινόμησης και ιεράρχησης των υποκειμένων οργανώνει τις κοινωνικές σχέσεις και πρακτικές. Συχνά, ωστόσο, λόγω της φυσικοποίησης της έμφυλης διαφοράς, οι ιεραρχήσεις αυτές δεν γίνονται αντιληπτές από τα υποκείμενα ως σεξιστικές, μισογυνικές, ομοφοβικές κλπ., αλλά ως αξιολογικά ουδέτερες. Η σιωπηρή αναπαραγωγή σεξιστικών κοινωνικών αναπαραστάσεων (ακόμη και από γυναίκες) παράγει έμμεσες διακρίσεις και έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να αξιολογούνται πιο αρνητικά, συγκριτικά με τους άντρες, για την ίδια εργασία ή το ίδιο επίτευγμα (ΕΛΙΑΜΕΠ: 2021). Η αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων στη λήψη αποφάσεων δεν αναφέρεται μόνο στην ισόρροπη παρουσία γυναικών και αντρών σε διοικητικά συμβούλια και επιτροπές. Αναφέρεται επίσης στην ικανότητα που έχουν τα μέλη να αναστοχάζονται, να αμφισβητούν εμπεδωμένες έμφυλες αναπαραστάσεις, να αντιμετωπίζουν τις δικές τους προκαταλήψεις και να προχωρούν στη λήψη αποφάσεων εξασφαλίζοντας ότι όλοι, -ες οι συμμετέχοντες, -ουσες λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου. Η αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων είναι μία μακρόχρονη

διαδικασία που απαιτεί τη σύμπραξη όλων των φορέων - διοικητικών οργάνων, μελών ΔΕΠ, λοιπού διδακτικού προσωπικού, συνεργαζόμενου ερευνητικού προσωπικού, φοιτητών, -ριών - αλλά και δράση σε θεσμικό και ατομικό επίπεδο.

### Παρατηρητήριο για την Έμφυλη Ισότητα

Για την αποτελεσματική υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα του ΕΚΠΑ προτείνεται η σύσταση του «Παρατηρητηρίου για την Έμφυλη Ισότητα», το πρώτο τρίμηνο του 2022, με τη νομική μορφή που θα αποφανθούν τα όργανα του Πανεπιστημίου και με την επωνυμία «Παρατηρητήριο για την Έμφυλη Ισότητα», το διακριτικό ΠΑΡ.Ε.Ι. στην ελληνική γλώσσα και «Gender Equality Observatory-GEO» στην αγγλική γλώσσα. 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 τις πρυτανικές αρχές θα εποπτεύει το έργο του Παρατηρητηρίου και τα εκάστοτε μέλη της ΕΙΦ θα αποτελούν το Επιστημονικό Συμβούλιο του Παρατηρητηρίου. Από το 2020, η ΕΙΦ έχει θέσει δύο άξονες προτεραιότητας: τη χρήση μη σεξιστικής γλώσσας και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο Πανεπιστήμιο. Οι παραπάνω στόχοι θα επιτευχθούν με τη σύσταση ενός οργανωτικού και ερευνητικού φορέα, του Παρατηρητηρίου, που θα λειτουργήσει στη βάση των παραπάνω στόχων της ΕΙΦ και θα απευθύνεται σε όλα τα μέλη του ΕΚΠΑ (μέλη ΔΕΠ, λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό προσωπικό, διοικητικό προσωπικό, ερευνητές/-τριες, φοιτητές/-τριες).

Σκοπός του Παρατηρητηρίου είναι η οργάνωση και η στελέχωση μίας δομής η οποία:

- Θα παρέχει υπηρεσίες τεκμηρίωσης μέσα από τη συλλογή, οργάνωση, σύνθεση και διάχυση όλων των διαθέσιμων πηγών και δεδομένων που αφορούν την έμφυλη ισότητα στο ΕΚΠΑ στον χώρο της εκπαίδευσης και της έρευνας.
- Θα διεξάγει έρευνες και θα προωθεί την επιστημονική δικτύωση με στόχο την έρευνα πάνω σε σπουδές/θεματικές φύλου και σεξουαλικότητας.
- Θα σχεδιάσει και θα κατασκευάσει την ιστοσελίδα του Παρατηρητηρίου που θα είναι φιλική προς τον/την χρήστη/-τρια με εύκολη πλοήγηση, με συνοπτικό και ανανεώσιμο περιεχόμενο γύρω από τις δράσεις του Παρατηρητηρίου, με ενσωμάτωση κουμπιών αυτόματου διαμοιρασμού στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (facebook, twitter) και με responsive design που θα επιτρέπει την προσαρμογή της ιστοσελίδας σε διαφορετικές διαστάσεις οθόνης.
- Θα καταγράφει και θα διερευνά τις πολιτικές για την έμφυλη ισότητα στο Πανεπιστήμιο, τόσο σε ποσοτικό, όσο και σε ποιοτικό επίπεδο.
- Θα παρακολουθεί ζητήματα έμφυλης ισότητας και θα συμβάλει στην άρση των έμφυλων στερεοτύπων και συμπεριφορών.
- Θα ενημερώνει και ευαισθητοποιεί τα μέλη ΔΕΠ όλων των βαθμίδων, το λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό, τεχνικό και διοικητικό προσωπικό και τους/τις φοιτητές/ -τριες σε θέματα έμφυλης βίας και έμφυλης ισότητας.



- Θα διατυπώνει προτάσεις πολιτικής και δράσεις αναφορικά με την προώθηση της έμφυλης ισότητας στο ΕΚΠΑ.
- Θα ενθαρρύνει τη συνεργασία μεταξύ φορέων και οργανισμών σε εθνικό και διεθνές επίπεδο ώστε να υλοποιηθούν δράσεις για την έμφυλη ισότητα στο Πανεπιστήμιο. Πιο συγκεκριμένα, θα διατηρεί σταθερή συνεργασία με τις Πρυτανικές Αρχές, την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ) του ΕΚΠΑ, τις Επιτροπές Ισότητας Φύλων (ΕΙΦ) άλλων Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων καθώς και με φορείς της κοινωνίας των πολιτών και ανεξάρτητες αρχές (ΜΚΟ).
- Θα αναδεικνύει και θα διαδίδει καλές πρακτικές σε ό,τι αφορά την καλύτερη δυνατή προώθηση της έμφυλης ισότητας στο ΕΚΠΑ.
- Θα παρέχει υπηρεσίες διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά στο Πανεπιστήμιο.
- Θα παρέχει συνδρομή, υποστήριξη και καθοδήγηση σε θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης, άλλων μορφών έμφυλης βίας και διακριτικής μεταχείρισης στο Πανεπιστήμιο.

### Μέλη του Παρατηρητηρίου

Για την πραγματοποίηση των ως άνω στόχων, στο «Παρατηρητήριο για την Έμφυλη Ισότητα-ΠΑΡ.Ε.Ι» προτείνεται να απασχολούνται δύο (2) άτομα με τεκμηριωμένη γνώση ή/ και επαγγελματική εμπειρία σε ζητήματα φύλου και σεξουαλικότητας. Προβλέπεται επίσης η συνδρομή δύο (2) μελών του διοικητικού προσωπικού του ΕΚΠΑ που θα δεσμεύουν ορισμένο χρόνο για την τεχνική και διοικητική υποστήριξη του Παρατηρητηρίου και η συνεργασία με έναν/μία (1) τεχνικό για την αποτελεσματική διαχείριση της ιστοσελίδας του Παρατηρητηρίου. Κάθε Σχολή καλείται να αναθέσει σε ένα (1) άτομο ή ομάδα ατόμων τις αρμοδιότητες της συλλογής και οργάνωσης δεδομένων σχετικά με την έμφυλη ισότητα στα εκάστοτε Τμήματα, καθώς και με τον ρόλο της επίβλεψης και του συντονισμού της υλοποίησης των δράσεων του Παρατηρητηρίου στη συγκεκριμένη Σχολή.

### Προγραμματισμός Δράσεων για την Έμφυλη Ισότητα

Στο πλαίσιο της λειτουργίας του, το Παρατηρητήριο θα αναπτύξει και θα υλοποιήσει το Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα για την περίοδο 2022-2026. Πιο συγκεκριμένα, το Παρατηρητήριο θα προχωρήσει στην υλοποίηση μίας σειράς από μέτρα και δράσεις με βάση τους παρακάτω βασικούς άξονες προτεραιότητας, όπως αυτοί ορίζονται από το Horizon 2022-2027: α) Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα, β) Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης αποφάσεων, γ) Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη, δ) Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο ερευνητικό και εκπαιδευτικό περιεχόμενο, και ε) Μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία. Ο ακόλουθος πίνακας οριοθετεί τους άξονες προτεραιότητας στη βάση συγκεκριμένων στόχων, προτείνει συγκεκριμένα μέτρα και δράσεις για την υλοποίησή τους, θέτει το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης του εκάστοτε στόχου και ορίζει τους εμπλεκόμενους φορείς, καθώς και τους δείκτες αξιολόγησης του εκάστοτε στόχου.

Άξονας προτεραιότητας	Στόχοι	Μέτρα-Δράσεις	Ομάδες-Στόχοι	Χρονοδιάγραμμα	Ευθύνη υλοποίησης	Δείκτες
<b>1. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα</b>	1.1 Προώθηση δημιουργίας δομών υποστήριξης της έμφυλης ισότητας	Δημιουργία ΕΙΦ σε κάθε σχολή.	Μέλη ΔΕΠ  Λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και  διοικητικό προσωπικό  Φοιτητές/ Φοιτήτριες	2022	Κοσμητείες  Παρατηρητήριο  Πρυτανικές αρχές	
	1.1 Προώθηση δημιουργίας δομών υποστήριξης της έμφυλης ισότητας	Αναθεώρηση διοικητικών εγγράφων και γενικώς κάθε κειμένου και εικόνας στο Πανεπιστήμιο με γνώμονα τη μη διάκριση ως προς φύλο και σεξουαλικό προσανατολισμό- Προώθηση μη σεξιστικής γλώσσας.	Μέλη ΔΕΠ  Λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και  διοικητικό προσωπικό  Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό  Φοιτητές/ Φοιτήτριες	2022-2026	ΕΙΦ  Παρατηρητήριο  Πρυτανικές αρχές  Σύγκλητος  Δ/νση Διοικητικού  Δ/νση Εκπαίδευσης και Έρευνας  Κοσμητείες	Χρήση μη σεξιστικής γλώσσας και εικόνων σε όλα τα έγγραφα, το έντυπο και διαδικτυακό υλικό του Πανεπιστημίου
	1.2 Προώθηση έμφυλης ισότητας στην κουλτούρα, τις διαδικασίες και τις πρακτικές του Πανεπιστημίου (τεκμηρίωση, αξιολόγηση)	Συγκέντρωση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων κατά φύλο σε επίπεδο τμημάτων και σχολών, ανάλυσή τους και διαμόρφωση ετήσιων αναφορών.	Μέλη ΔΕΠ  Λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και  διοικητικό προσωπικό  Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό	2022-2026	Παρατηρητήριο  ΕΙΦ  Πρυτανικές αρχές  Δ/νση Σχεδιασμού και Προγραμματισμού  Δ/νση Διοικητικού	Δημοσίευση ετήσιων εκθέσεων

			Φοιτητές/ Φοιτήτριες		Δ/νση Μηχανογράφησης  ΜΟΔΙΠ  ΕΛΚΕ  Γραμματείες Τμημάτων/Σχολών	
1.2 Προώθηση έμφυλης ισότητας στην κουλτούρα, τις διαδικασίες και τις πρακτικές του Πανεπιστημίου (τεκμηρίωση, αξιολόγηση)	Προώθηση πρωτοβουλιών επιμόρφωσης μελών ΔΕΠ, διδακτικού, εργαστηριακού, τεχνικού και διοικητικού προσωπικού, καθώς και εργαζόμενων στις πανεπιστημιακές κλινικές του ΕΚΠΑ σε ζητήματα έμφυλης ισότητας.	Μέλη ΔΕΠ  Λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό  Φοιτητές/ Φοιτήτριες  Εργαζόμενοι-ες σε πανεπιστημιακές κλινικές  Ασθενείς των πανεπιστημιακών κλινικών	2022-2026	Παρατηρητήριο  ΕΙΦ  Πρυτανικές αρχές  Κοσμητείες  φορείς κοινωνίας των πολιτών	Υλοποίηση και καταγραφή επιμορφώσεων, ημερίδων, σεμιναρίων και δημιουργία οπτικοακουστικού και έντυπου/ψηφιακού υλικού	
1.2 Προώθηση έμφυλης ισότητας στην κουλτούρα, τις διαδικασίες και τις πρακτικές του Πανεπιστημίου (πρόληψη)	Διαμόρφωση Κώδικα Συμπεριφοράς σχετικά με το φύλο (Gender Policy Code of Conduct), ο οποίος πρέπει να συμπεριληφθεί στον μελλοντικό εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας του Πανεπιστημίου.	Μέλη ΔΕΠ  Λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό  Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό  Φοιτητές/ Φοιτήτριες	2022	Παρατηρητήριο  ΕΙΦ  Πρυτανικές αρχές  Σύγκλητος  ΕΛΚΕ	Δημοσίευση και εφαρμογή Κώδικα Συμπεριφοράς σχετικά με το φύλο.	

	1.3 Προώθηση ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (πρόληψη)	Ενίσχυση παιδικών σταθμών και πρόβλεψη δομών φύλαξης παιδιών (childcare) κατά τη συμμετοχή σε επιστημονικές συναντήσεις.	Μέλη ΔΕΠ Λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό προσωπικό Διοικητικό προσωπικό	2022-2026	Παρατηρητήριο Πρυτανικές αρχές Εταιρεία Αξιοποίησης και Διαχείρισης της Περιουσίας ΕΚΠΑ	Δομές φύλαξης και δημιουργικής απασχόλησης παιδιών όλων των ηλικιών
	1.3 Προώθηση ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (πρόληψη)	Πρόβλεψη δομών και υπηρεσιών φροντίδας εξαρτώμενων μελών της οικογένειας κατά τη συμμετοχή σε επιστημονικές συναντήσεις.	Μέλη ΔΕΠ Λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό προσωπικό	2022-2026	Παρατηρητήριο Πρυτανικές αρχές (συνεργασίες με εξωτερικές δομές)	Δομές φροντίδας εξαρτώμενων μελών της οικογένειας
<b>2. Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης αποφάσεων</b>	2.1 Προώθηση δράσεων ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης (τεκμηρίωση, αξιολόγηση)	Συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων κατά φύλο σε θέσεις ευθύνης (π.χ. δ/νσεις κλινικών, τομέων, εργαστηρίων, μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών, προεδρίες τμημάτων, κοσμητείες, κεντρική διοίκηση).	Μέλη ΔΕΠ Λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό	2022-2026	Παρατηρητήριο Δ/νση Σχεδιασμού και Προγραμματισμού ΕΚΠΑ	Δημοσίευση έκθεσης ανά διετία ή τριετία
	2.1 Προώθηση δράσεων ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης (πρόληψη)	Οδηγίες και προτροπές με στόχο τη συμμετοχή γυναικών σε όργανα διοίκησης.	Μέλη επιτροπών επιλογής, εκλεκτορικά σώματα, υποψήφιοι, -ες	2022-2026	Πρυτανικές αρχές Παρατηρητήριο ΕΙΦ Κοσμητείες	Δράσεις ενθάρρυνσης, καμπάνιες ενημέρωσης

	3.1 Προώθηση διαδικασιών ενίσχυσης και υποστήριξης προσλήψεων και επαγγελματικής εξέλιξης γυναικών τηρουμένων των κριτηρίων της αριστείας	Διάχυση καλών πρακτικών σε συνεργασία με πανεπιστήμια εξωτερικού.	Μέλη ΔΕΠ στην αρχή της καριέρας τους, ερευνητ-ές, -ριες, υπ. Δρ., φοιτητ-ές, -ριες	2022-2026	Πρυτανικές αρχές Παρατηρητήριο ΕΙΦ Δ/νση Δημ. Και Διεθνών Σχέσεων και Ιστορίας	Σεμινάρια, ημερίδες σε συνεργασία με πανεπιστήμια εξωτερικού
<b>3. Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις (recruitment) και την επαγγελματική εξέλιξη</b>	3.1 Προώθηση διαδικασιών ενίσχυσης και υποστήριξης προσλήψεων και επαγγελματικής εξέλιξης γυναικών τηρουμένων των κριτηρίων της αριστείας	Προώθηση σεμιναρίων ενδυνάμωσης και mentoring ερευνητριών.	Υπ. Δρ. Συνεργαζόμενοι ερευνητικοί και διδακτικοί προσωπικοί Μεταδιδάκτορες	2022-2026	Πρυτανικές αρχές Παρατηρητήριο ΕΛΚΕ Φορείς κοινωνίας πολιτών	Σεμινάρια ενδυνάμωσης και δημιουργία ψηφιακού και έντυπου υλικού
	3.1 Προώθηση διαδικασιών ενίσχυσης και υποστήριξης προσλήψεων και επαγγελματικής εξέλιξης γυναικών τηρουμένων των κριτηρίων της αριστείας	Προώθηση του ερευνητικού έργου των γυναικών και δράσεις διάχυσης ερευνητικών αποτελεσμάτων (π.χ. έκδοση δελτίων τύπου και ανάδειξη του έργου τους)	Μέλη ΔΕΠ Υπ. Δρ. Μεταδιδάκτορες	2022-2026	Παρατηρητήριο ΕΙΦ ΕΛΚΕ Κοσμητείες Τμήματα	Καταγραφές ερευνητικών έργων που συντονίζουν γυναίκες και δημοσίευση ετήσιας έκθεσης
	<b>4. Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο ερευνητικό και εκπαιδευτικό</b>	4.1 Προώθηση 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 Λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και Φοιτητές/ Φοιτήτριες	2022-2026	Παρατηρητήριο ΕΙΦ Πρυτανικές Αρχές Δ/νση Εκπαίδευσης και Έρευνας ΕΛΚΕ Κοσμητείες Τμήματα

ό περιεχόμενο	4.1 Προώθηση ενσωμάτωσης του φύλου και της σεξουαλικότητας στη διδασκαλία και τα προγράμματα σπουδών	Ενθάρρυνση ενσωμάτωσης διάστασης του κοινωνικού φύλου στο σύνολο των επιστημών.	Μέλη ΔΕΠ Λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και Φοιτητές/ Φοιτήτριες	2022- 2026	Παρατηρητήριο ΕΙΦ Πρυτανικές Αρχές Κοσμητείες	Δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης όλων των εμπλεκόμενων φορέων και ετήσιες μελέτες
	4.1 Προώθηση ενσωμάτωσης του φύλου και της σεξουαλικότητας στη διδασκαλία και τα προγράμματα σπουδών	Ενθάρρυνση εισαγωγής μαθημάτων διεπιστημονικού χαρακτήρα με τη συμπερίληψη του κοινωνικού φύλου.	Μέλη ΔΕΠ Λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και Φοιτητές/ Φοιτήτριες	2022- 2026	Παρατηρητήριο ΕΙΦ Πρυτανικές Αρχές Κοσμητείες Επιτροπές Εκπαίδευσης των Σχολών (όπου υπάρχουν) Εκδοτικοί οίκοι	Ετήσιες μελέτες
	4.2 Προώθηση ενσωμάτωσης του φύλου και της σεξουαλικότητας στις ερευνητικές διαδικασίες	Θεσμοθέτηση βραβείων πτυχιακών και διπλωματικών εργασιών και διδακτορικών διατριβών σε σπουδές – θεματικές φύλου και σεξουαλικότητας.	Μέλη ΔΕΠ Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό Φοιτητές/ Φοιτήτριες Μεταπτυχιακοί, -ές φοιτητές, -ριες Υπ. Δρ. Μεταδιδάκτορες	2022- 2026	ΕΙΦ Παρατηρητήριο Πρυτανικές Αρχές Κοσμητείες Γραφείο προσέλκυσης χρηματοδοτήσεων ΕΑΔΠΠΑ Δ/νση Κληροδοτημάτων	Ετήσια καταγραφή βραβείων

4.2 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 Συνεργαζόμεν ο ερευνητικό προσωπικό Φοιτητές/ Φοιτήτριες Μεταπτυχιακοί, -ές φοιτητές, -ριες Υπ. Δρ.	2022-2026	ΕΙΦ Παρατηρητήριο Πρυτανικές Αρχές Κοσμητείες Γραφείο προσέλκυσης χρηματοδοτήσεων ΕΑΔΠΠΑ ΕΛΚΕ Δ/νση Κληροδοτημάτων	Ετήσια καταγραφή υποτροφιών
4.2 Προώθηση ενσωμάτωσης του φύλου και της σεξουαλικότητας στις ερευνητικές διαδικασίες	Προκήρυξη σχετικών θέσεων για μέλη ΔΕΠ σε σπουδές φύλου και σεξουαλικότητας.	Υποψήφια Μέλη ΔΕΠ	2022-2026	ΕΙΦ Παρατηρητήριο Πρυτανικές Αρχές Κοσμητείες	Ετήσια καταγραφή προκηρύξεων
4.2 Προώθηση ενσωμάτωσης του φύλου και της σεξουαλικότητας στις ερευνητικές διαδικασίες	Προκήρυξη ερευνητικών προγραμμάτων σε σπουδές – θεματικές φύλου και σεξουαλικότητας.	Μέλη ΔΕΠ Συνεργαζόμεν ο ερευνητικό προσωπικό Φοιτητές/ Φοιτήτριες Μεταπτυχιακοί, -ές φοιτητές, -ριες Υπ. Δρ. Μεταδιδάκτορες	2022-2026	ΕΙΦ Παρατηρητήριο Πρυτανικές Αρχές ΕΛΚΕ Γραφείο προσέλκυσης χρηματοδοτήσεων ΕΑΔΠΠΑ Κοσμητείες	Ετήσια καταγραφή προκηρύξεων
5.1 Προώθηση ενεργειών ενημέρωσης και πρόληψης σχετικά με ζητήματα έμφυλης βίας	Σεμινάρια σε ζητήματα έμφυλης βίας.	Μέλη ΔΕΠ Λοιπό διδακτικό, τεχνικό,	2022-2025	Παρατηρητήριο ΕΙΦ	Δημοσίευση ετήσιων εκθέσεων

**5. Μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης**

			<p>εργαστηριακό και</p> <p>διοικητικό προσωπικό</p> <p>Συνεργαζόμενοι ερευνητικό προσωπικό</p> <p>Φοιτητές/ Φοιτήτριες</p> <p>Εργαζόμενοι/ες στις πανεπιστημιακές κλινικές του ΕΚΠΑ</p>		<p>Πρυτανικές Αρχές</p> <p>Κοσμητείες</p> <p>Κοινωνία των Πολιτών</p> <p>Φοιτητικοί Σύλλογοι</p>	
5.1 Προώθηση ενεργειών ενημέρωσης και πρόληψης σχετικά με ζητήματα έμφυλης βίας	Σύσταση Κώδικα Δεοντολογίας για τη Σεξουαλική Παρενόχληση και άλλες μορφές έμφυλης βίας.	Μέλη ΔΕΠ	<p>Λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και</p> <p>διοικητικό προσωπικό</p> <p>Συνεργαζόμενοι ερευνητικό προσωπικό</p> <p>Φοιτητές/ Φοιτήτριες</p> <p>Εργαζόμενοι/ες στις πανεπιστημιακές κλινικές του ΕΚΠΑ</p>	2022-25	<p>Παρατηρητήριο</p> <p>ΕΙΦ</p> <p>Πρυτανικές Αρχές</p> <p>Σύγκλητος</p> <p>Κοινωνία των Πολιτών</p>	<p>Δημιουργία και διάχυση Κώδικα Δεοντολογίας για τη Σεξουαλική Παρενόχληση και άλλες μορφές έμφυλης βίας</p>
5.1 Προώθηση ενεργειών ενημέρωσης και πρόληψης σχετικά με ζητήματα έμφυλης βίας	Ανάπτυξη και διάχυση υλικού ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για την έμφυλη βία (φυλλάδια, σποτ, καμπάνιες).	Μέλη ΔΕΠ	<p>Λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και</p> <p>διοικητικό προσωπικό</p>	2022-25	<p>Παρατηρητήριο</p> <p>ΕΙΦ</p> <p>Πρυτανικές Αρχές</p> <p>Κοσμητείες</p>	<p>Δημοσίευση και καταγραφή υλικού</p>



			Συνεργαζόμεν ο ερευνητικό προσωπικό  Φοιτητές/ Φοιτήτριες		Κοινωνία των Πολιτών  Φοιτητικοί Σύλλογοι  Συνήγορος του φοιτητή (και της φοιτήτριας)	
5.2 Προώθηση διαδικασιών διαχείρισης περιστατικών έμφυλης βίας	Σύσταση γραμμής SOS για την υποστήριξη και καθοδήγηση θυμάτων έμφυλης βίας.	Μέλη ΔΕΠ  Λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και  διοικητικό προσωπικό  Φοιτητές/ Φοιτήτριες	2025-2026	Παρατηρητήρι ο ΕΙΦ  Πρυτανικές Αρχές  Κοσμητείες  Κοινωνία των Πολιτών  Φοιτητικοί Σύλλογοι  Συνήγορος του φοιτητή (και της φοιτήτριας)	Δημοσίευση ετήσιων εκθέσεων	
5.2 Προώθηση διαδικασιών διαχείρισης περιστατικών έμφυλης βίας	Ανάπτυξη διαδικασίας καταγγελίας και παραπομπής θυμάτων έμφυλης βίας μεριμνώντας για τη δημιουργία ασφαλούς περιβάλλοντος για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.	Μέλη ΔΕΠ  Λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και  διοικητικό προσωπικό  Συνεργαζόμεν ο ερευνητικό προσωπικό  Φοιτητές/ Φοιτήτριες  Εργαζόμενοι/ ες στις πανεπιστημια	2025-26	Παρατηρητήρι ο ΕΙΦ  Πρυτανικές Αρχές  Κοσμητείες  Κοινωνία των Πολιτών  Φοιτητικοί Σύλλογοι  Συνήγορος του φοιτητή (και της φοιτήτριας)	Δημοσίευση, διάχυση και καταγραφή διαδικασιών	

## Βιβλιογραφία

### Ελληνόγλωσσες αναφορές

Αποσπότη, Ε. (2021, 22 Οκτωβρίου). 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.

Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. (2019). Δημοσίευση σε ΦΕΚ του Νόμου 4604 για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας. <https://isotita.gr/%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CE%BF%CF%83%CE%AF%CE%B5%CF%85%CF%83%CE%B7-%CF%83%CE%B5-%CF%86%CE%B5%CE%BA-%CF%84%CE%BF%CF%85-%CE%BD%CF%8C%CE%BC%CE%BF%CF%85-4604-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CF%80%CF%81/>

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

Κοντογιαννοπούλου- Πολυδωρίδη, Γ. (1997). *Κοινωνιολογική Ανάλυση της Ελληνικής Εκπαίδευσης- Εισαγωγικές Εξετάσεις*. Τόμος Ι. Αθήνα: Gutenberg

Κοντογιαννοπούλου- Πολυδωρίδη, Γ. (1995). *Εκπαιδευτική πολιτική και πρακτική: Κοινωνιολογική Ανάλυση*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Ματσαγγούρας, Η. (2002). Ευέλικτη Ζώνη Διαθεματικών Προσεγγίσεων: Μία εκπαιδευτική καινοτομία που αλλάζει το σχολείο. Στο: τεύχος 6, Επιθεώρηση εκπαιδευτικών θεμάτων. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο: Αθήνα: 15-30.

Νάσκου- Περάκη, Π. & Μπαχτσεβανίδου, Δ. (2008). *UNESCO: Συμβάσεις/ Conventions*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλας

Φλώρος, Β. (2014). *Η οργανωσιακή κουλτούρα στους Εκπαιδευτικούς Οργανισμούς*, Αθήνα: Εκδόσεις Vnparharm

### Ξενόγλωσσες αναφορές

Armenti \*, C. (2004). Women faculty seeking tenure and parenthood: lessons from previous generations, *Cambridge Journal of Education*, 34(1): 65-83. DOI: 10.1080/0305764042000183133

Craig, L. (2007). Is there Really a Second Shift, and if so, who does it? A Time-Diary Investigation. *Feminist Review*, 86(1):149-170. doi:[10.1057/palgrave.fr.9400339](https://doi.org/10.1057/palgrave.fr.9400339)

European Commission (2012). *Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*, European Commission, Brussels.

European Commission (2015). *She Figures, 2015*, European Commission, Brussels.

European Commission (2016). *She Figures, 2016*, European Commission, Brussels.

European Commission (2019). *She Figures, 2018*, European Commission, Brussels.

European Commission (2016a). *Guidance on Gender Equality in Horizon 2020*. Version 2.0. [[https://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender\\_en.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender_en.pdf)]

European Commission (2016b). *Strategic Engagement for gender equality 2016-2019*. Directorate-General for Justice, Consumers and Gender Equality, Luxembourg: EU Publications Office.

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

Finkel, S.K., Olswang, S., & She, N. (1994). Childbirth, Tenure, and Promotion for Women Faculty. *The Review of Higher Education* 17(3), 259-270. doi:10.1353/rhe.1994.0016.

Hill, EJ, Mårtinson, VK, Ferris, M. *et al.* (2004). Beyond the Mommy Track: The Influence of New-Concept Part-Time Work for Professional Women on Work and Family. *Journal of Family and Economic Issues*, 25, 121–136. <https://doi.org/10.1023/B:JEEI.0000016726.06264.91>

League of European Research Universities (2015). *Gendered research and Innovation*, Advice Paper No. 18.

Lindquist, C. & McKay, T., (2018). Sexual harassment experiences and consequences for women faculty in science, engineering, and medicine. *RTI Press*: 9750.

Oetke, Nicole, Florian Holzinger and Irene Baraban (2016). *Gender Equality Network in the European Research Area Performing in Physics – GENERA Fields of Action*. [[https://www.genera-network.eu/media/genera:genera\\_fields\\_of\\_action.pdf](https://www.genera-network.eu/media/genera:genera_fields_of_action.pdf)]

Pettigrew, A. M. (1979). On Studying Organizational Cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24(4): 570–581. <https://doi.org/10.2307/2392363>

Rambla, X. & Ferrer, F. & Tarabini, A. & Verger, A. (2008). Inclusive education and social inequality: an update of the question and some geographical considerations. *Prospects* 38: 65-76.

Ryan, M.K. & Haslam, S.A. (2005). The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*, 16: 81-90. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>

Sebba, J. & Ainscow, M. (1996). International Developments in Inclusive Schooling: Mapping the issues. *Cambridge Journal of Education* 26 (1): 5-18.

Tesch BJ, Wood HM, Helwig AL & Nattinger AB (1995). Promotion of Women Physicians in Academic Medicine: Glass Ceiling or Sticky Floor? *JAMA*. 273(13):1022–1025. doi:10.1001/jama.1995.03520370064038

Wentling, RM (1992). Women in middle management: Their career development and aspirations. *Business Horizons*, 23 (1): 47- 54.

Williams, CL (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the “Female” Professions, *Social Problems*, 39 (3): 253–267, <https://doi.org/10.2307/3096961>

Williams, J.C. (2005). The glass ceiling and the maternal wall in academia. *New Directions for Higher Education*, 2005: 91-105. <https://doi.org/10.1002/he.181>

Winkler, J.A. (2000). Faculty Reappointment, Tenure, and Promotion: Barriers for Women. *The Professional Geographer*, 52: 737-750. <https://doi.org/10.1111/0033-0124.00262>