2022-25

Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων

του Πανεπιστημίου Πατρών

1η έκδοση

ΜΑΡΤΙΟΣ 2022

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ
UNIVERSITY OF PATRAS

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) του Πανεπιστημίου Πατρών για τα έτη 2022-2025 διαμορφώθηκε με την ευθύνη της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων του Ιδρύματος (σύσταση στην υπ' αριθμ. 189/8.7.2021 συνεδρίαση της Συγκλήτου), στην οποία συμμετέχουν οι:

Άννα Ρούσσου, Καθηγήτρια, Τμήμα Φιλολογίας (Πρόεδρος ΕΙΦ).
Ιωάννης Γαροφαλάκης Καθηγητής, Τμήμα Μηχανικών Ηλεκτρονικών Υπολογιστών και Πληροφορικής.
Ευαγγελία Παπαδημητρίου, Καθηγήτρια, Τμήμα Φαρμακευτικής.
Ευγενία Αρβανίτη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Επιστημών της Εκπαίδευσης και της Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία.
Νίκη Γεωργιάδου, Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας.
Ευγενία Μυλωνάκη, Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Φιλοσοφίας.
Μαρία (Μάρω) Γαλάνη, μέλος Ε.Ε.Π., Τμήμα Επιστημών της Εκπαίδευσης και Κοινωνικής Εργασίας.
Θεώνη Τζουραμάνη, Υπάλληλος Φοιτητικής Εστίας Πατρών, Διεύθυνση Φοιτητικής Μέριμνας.
Φωτεινή Χριστοπούλου, Μεταπτυχιακή φοιτήτρια, Τμήμα Ιατρικής.

και με τη συνδρομή των:

Πηνελόπης Βεργάδου, Υπάλληλος Μ.ΟΔ.Υ. ΕΛΚΕ, Τμήμα Διαχείρισης Έργων.
Ερμιόνης Καραγιάννη, Υπάλληλος Μ.ΟΔ.Υ. ΕΛΚΕ, Τμήμα Έρευνας, Καινοτομίας & Επιχειρηματικότητας.
Χαρίκλειας Πίτσου, ΕΔΙΠ, Τμήμα Επιστημών της Εκπαίδευσης και Κοινωνικής Εργασίας.

Η ΕΙΦ ευχαριστεί τον Πρύτανη κ. Χρήστο Μπούρα και τον Αντιπρύτανη Έρευνας και Ανάπτυξης κ. Παναγιώτη Δημόπουλου για την υποστήριξή τους.

Έγκριση κειμένου ΣΔΙΦ προς διαβούλευση από την Σύγκλητο: xxxx
Δημοσιοποίηση: Ιστότοπος ΕΙΦ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ... 3

Ορισμοί ... 3

1. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ... 4

1.1 Διεθνές θεσμικό πλαίσιο ... 4

1.2 Εθνικό θεσμικό πλαίσιο ... 5

1.3 Horizon Europe ... 6

2. ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ ... 7

2.1 Ανθρώπινο δυναμικό Ι: ΔΕΠ, ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, διοικητικό προσωπικό ... 8

Α. Μέλη ΔΕΠ ... 9

Β. Ειδικό διδακτικό και εργαστηριακό προσωπικό (ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ) ... 13

Γ. Διοικητικό προσωπικό ... 15

Δ. Αδειες Ανατροφής Παιδιού ... 17

2.2 Ανθρώπινο δυναμικό ΙΙ: φοιτητικός πληθυσμός ... 18

Α. Προπτυχιακα Προγραμματα Σπουδων ... 18

Β. Μεταπτυχιακα Προγραμματα Σπουδων ... 20

Γ. Υποψηφιοι/-Ες Διδακτορες/Διδακτορισσες ... 22

2.3 Ερευνητική δραστηριότητα ... 24

2.4 Ηγεσία και θέσεις λήψης αποφάσεων ... 26

2.5 Η ενσωμάτωση του φύλου στην εκπαιδευτική διαδικασία ... 27

2.6 Δράσεις υποστήριξης και ευαισθητοποίησης ... 28

3. ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ: ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ... 29

3.1 Από την έμφυλη ανισότητα στην συμπερίληψη ... 29

3.2 Σκοπός και αρχές του ΣΔΙΦ ... 30

4. ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ... 31

4.1 Πεδία (άξονες) προτεραιότητας ... 31

ΠΕΔΙΟ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 1: Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα ... 32

ΠΕΔΙΟ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 2: Εμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης ευθύνης αποφάσεων ... 32

ΠΕΔΙΟ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 3: Εμφυλη ισότητα στις προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη ... 33

ΠΕΔΙΟ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 4: Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο εκπαιδευτικό περιεχόμενο ... 33

ΠΕΔΙΟ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 5: Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στην έρευνα ... 34

ΠΕΔΙΟ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 6: Μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης ... 35

4.3 Παρακολούθηση και πραγματοποίηση των στόχων – πόροι υλοποίησης ... 36

4.4 Συγκεντρωτικός πίνακας δρασεων ... 37

Βιβλιογραφικές αναφορές ... 49

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα ελληνικά Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΕΙ) οφείλουν να καταρτίσουν και να υλοποιήσουν Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ), όπως ορίζει το πλαίσιο για την Έρευνα και την Καινοτομία (2021-2027) του Συμβουλίου της Ευρώπης. Το Σχέδιο Δράσης αποτελεί προϋπόθεση για την υποβολή και στη συνέχεια χρηματοδότηση ερευνητικών προγραμμάτων σύμφωνα με το Horizon Europe. Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ) του Πανεπιστημίου Πατρών (ΠΠ) ανέλαβε τη σύνταξη και συγγραφή του παρόντος ΣΔΙΦ, το οποίο ορίζει τις δράσεις που θα πρέπει να υλοποιηθούν κατά τα έτη 2022-2025 για την επίτευξη της έμφυλης ισότητας. Οι δράσεις βασίζονται στο διεθνές και εθνικό πλαίσιο για την έμφυλη ισότητα, τον σύγχρονο ορισμού του φύλου (βιολογικού και κοινωνικού), την αποτύπωση έμφυλου χάρτη του ΠΠ σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας του, τη μείωση των αποκλίσεων που οδηγούν στην έμφυλη ανισότητα καθώς και τους στόχους που πρέπει να καλύπτει ένα συμπεριληπτικό πανεπιστήμιο.

ΟΡΙΣΜΟΙ

Στο παρόν Σχέδιο Δράσης χρησιμοποιούνται οι ισχύοντες ορισμοί ως εξής (Ν. 4604/2019 (ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019):

1. **Ένταξη της Διάστασης του Φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming)**: η στρατηγική για την υλοποίηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, η οποία περιλαμβάνει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην προετοιμασία, τον σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση πολιτικών, κανονιστικών μέτρων και προγραμμάτων δαπανών, με στόχο την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και την καταπολέμηση των διακρίσεων.
2. **Θετικά μέτρα:** πράξεις και αποφάσεις που λαμβάνονται από τη διοίκηση οι οποίες αποσκοπούν στην εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 116 του Συντάγματος.
3. **Ουσιαστική Ισότητα:** η ισότητα των φύλων, μέσω της οποίας διευρύνεται και κατοχυρώνεται στην πράξη η τυπική νομική ισότητα και η προστατευτική και διορθωτική ή επανορθωτική διάσταση της ισότητας των φύλων διασφαλίζονται ίσες ευκαιρίες σε κάθε έκφανση του ιδιωτικού και δημόσιου βίου, αίρονται οι διακρίσεις και ανισότητες πολλαπλών μορφών και βελτιώνονται ουσιαστικά οι συνθήκες διαβίωσης των γυναικών ή των πολιτών ανεξαρτήτως φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου.
4. **Άμεση διάκριση:** κάθε πράξη ή παράλειψη που αποκλείει ή θέτει σε εμφανώς μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, καθώς και κάθε εντολή, παρότρυνση ή συστηματική ενθάρρυνση προσώπων να προβαίνουν σε δυσμενή ή άνιση μεταχείριση άλλων λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου.
5. **Έμμεση διάκριση:** κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, δυνάμει μιας ουδέτερης εκ πρώτης όψης διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογούνται αντικειμενικά από νόμιμο σκοπό και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία.
6. **Πολλαπλή διάκριση:** κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, σε συνδυασμό με ένα ή περισσότερα άλλα χαρακτηριστικά, όπως ιδίως η εθνική/εθνοτική ή και κοινωνική προέλευση, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η αναπηρία, οι θρησκευτικές, πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις.
7. **Βία στην εργασία:** επιθετική συμπεριφορά, σωματική, ψυχολογική ή λεκτική βία λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, εντός εργασιακού χώρου, κατά τη διάρκεια και εξ αφορμής της εργασίας.
8. **Έμφυλη διάκριση:** σωματική, ψυχολογική ή λεκτική συμπεριφορά, μέσω της οποίας υποβαθμίζονται τα άτομα με βάση το φύλο τους, το σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα του φύλου τους.

9. **Παρενόχληση:** κάθε ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη με το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειάς του και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.
10. **Σεξουαλική παρενόχληση:** οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

1. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

1.1 ΔΙΕΘΝΕΣ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η ισότητα των φύλων βρίσκεται στον πυρήνα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των αξιών τους σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο. Το τέλος του Β' Παγκόσμιου Πολέμου σήμανε την απαρχή μιας σειράς επίσημων κειμένων και πολιτικών στο πνεύμα των μη διακρίσεων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί ο Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών (1945) που αναφέρεται στα «ίσα δικαιώματα ανδρών και γυναικών», επισημαίνοντας ότι η προστασία και η προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των γυναικών αποτελεί ευθύνη για όλα τα κράτη. Στο ίδιο πνεύμα κυμαίνεται και το Άρθρο 2 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (1948): «Κάθε άνθρωπος δικαιούται να επικαλείται όλα τα δικαιώματα και όλες τις ελευθερίες που προκηρύσσει η παρούσα Διακήρυξη, χωρίς καμία απολύτως διάκριση, ειδικότερα ως προς τη φυλή, το χρώμα, το φύλο, τη γλώσσα, τις θρησκείες, τις πολιτικές ή οποιεσδήποτε άλλες πεποιθήσεις, την εθνική ή κοινωνική καταγωγή, την περιουσία, τη γέννηση ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση».

Στις 18 Δεκεμβρίου 1979 υιοθετείται η Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των γυναικών (CEDAW) από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ. Για την αποτελεσματική παρακολούθηση της εφαρμογής της Σύμβασης, ο ΟΗΕ δημιούργησε μηχανισμό παρακολούθησης (Επιτροπή CEDAW). Η έννοια του **gender mainstreaming** (*ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές*) εμφανίζεται για πρώτη φορά στο Τρίτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Κοινοτικής Δράσης για την Ισότητα των Ευκαιριών Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (1991-1995) χωρίς, όμως, ουσιαστική εφαρμογή.

Το 1995 πραγματοποιείται στο Πεκίνο η 4η Παγκόσμια Διάσκεψη του ΟΗΕ για τις Γυναίκες με έμβλημα το τρίπτυχο «Ισότητα - Ανάπτυξη – Ειρήνη», στο πλαίσιο της οποίας εγκρίθηκαν η Διακήρυξη του Πεκίνου και η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου (Beijing Declaration and Platform for Action). Η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου αποτελεί το πρώτο επίσημο διεθνές κείμενο που υιοθέτησε τη στρατηγική και την έννοια του gender mainstreaming.

Ειδικά στο πλαίσιο της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, ειδική αναφορά πρέπει να γίνει στην 122η Διεθνή Σύμβαση Εργασίας για την πολιτική της απασχόλησης (επικυρώθηκε με το Νόμο 1423/84), σύμφωνα με την οποία παίρνονται μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και της υποαπασχόλησης, τα οποία πρέπει να εξασφαλίζουν εργασία για όσους/ όσες το επιθυμούν ανεξάρτητα από φύλο, φυλή, θρησκεία. Ομοίως η 111η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για τη διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα, η οποία κυρώθηκε με το Νόμο 1424/84, απαγορεύει κάθε διάκριση που βασίζεται στη φυλή, στο φύλο, στη θρησκεία κ.λπ. όπως επίσης και η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 156/85 για την ισότητα των ευκαιριών και την ίση μεταχείριση των εργαζομένων, η οποία αφορά ειδικότερα τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις (κυρώθηκε με το Νόμο 1576/85).

Σε επίπεδο Δικαίου της Ε.Ε. η αρχή της ίσης μεταχείρισης στηρίζεται κατά βάση στο άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης, το οποίο κατοχυρώνει την ισότητα στη μεταχείριση ανδρών και γυναικών σχετικά με το θέμα της αμοιβής για ίδια εργασία. Ακολούθως με τη συνθήκη του Άμστερνταμ η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών περιλαμβάνεται στο άρθρο 141 (πρώην άρθρο 119 της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας) αλλά επιπλέον ενισχύεται με σημαντικές προσθήκες στα άρθρα 2 και 3.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 «η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών συμπεριλαμβάνεται στο πλαίσιο αποστολής της Κοινότητας», ενώ στο άρθρο 3 προστέθηκε το ακόλουθο εδάφιο: «Σε όλες τις δραστηριότητες που αναφέρονται στο παρόν άρθρο η Κοινότητα επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών». Επίσης σύμφωνα με το άρθρο 13 το Συμβούλιο μπορεί να λάβει τα αναγκαία μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής κ.λπ.

Το 2006 καταρτίζεται ο Ευρωπαϊκός Χάρτης για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες, καθώς επίσης η Συνθήκη της Λισαβόνας, που εφαρμόστηκε το 2009 και ενισχύει την αρχή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Οι ως άνω Διεθνείς και Ευρωπαϊκές Συνθήκες αποτελούν πηγές του Εθνικού Δικαίου υπερνομοθετικής ισχύος σύμφωνα με το άρθρο 28 του Συντάγματος, κατά το οποίο «Οι γενικώς αποδεκτοί κανόνες και κανονισμοί της Διεθνούς Νομοθεσίας, καθώς και οι Διεθνείς Συμβάσεις από την ημερομηνία της υιοθέτησής τους νομοθετικά, αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της ελληνικής νομοθεσίας, και έχουν μεγαλύτερη ισχύ από οποιοδήποτε άλλο νομοθετικό κανόνα που έρχεται σε αντίθεση».

1.2 ΕΘΝΙΚΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Σε επίπεδο εθνικής νομοθεσίας, το Σύνταγμα του 1975, κατοχυρώνει την αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Συγκεκριμένα οι παρ. 1, 2 του άρθρου 4 του Συντάγματος του 1975 επικυρώνουν και οριοθετούν την ισότητα των φύλων απέναντι στο νόμο και την ισότητα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων μεταξύ Ελλήνων και Ελληνίδων, ενώ με το άρθρο 116 §2 θεσμοθετήθηκε η άρση των διακρίσεων λόγω φύλου και η ανάληψη θετικών δράσεων για την προώθηση της ισότητας ανδρών-γυναικών.

Ο κοινός Νομοθέτης, έχοντας αποδεχτεί τις Οδηγίες και Συστάσεις της ΕΕ, έχει προβεί σε μεγάλο αριθμό νομοθετικών πρωτοβουλιών στους τομείς που αφορούν στην οικογένεια, στην εκπαίδευση, στην απασχόληση, στην κοινωνική ασφάλιση, στην υγεία και πρόνοια, στη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης των αποφάσεων, στην καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών κ.α., ενώ προωθήθηκαν και προωθούνται νομοθετήματα σύμφωνα με τις Διεθνείς Συμβάσεις και τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη που διασφαλίζουν όλα τα κοινωνικά δικαιώματα των Γυναικών.

Από τα παραπάνω νομοθετήματα κρίνεται σκόπιμο να γίνει αναφορά στις πλέον πρόσφατες νομοθετικές πρωτοβουλίες και, πιο συγκεκριμένα, στο Ν. 4604/2019 (ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019), ο οποίος θεσπίζει ένα συνεκτικό σύνολο κανόνων για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, της πρόληψης και καταπολέμησης της έμφυλης βίας. 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. Για τη λήψη των αναγκαίων μέτρων, λαμβάνονται υπόψη τα πραγματικά χαρακτηριστικά και καταστάσεις που συνδέονται με *το φύλο, το σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου*, υπέρ των οποίων λαμβάνονται τα σχετικά μέτρα, καθώς και η ενδεχόμενη συρροή τους με άλλες αιτίες διάκρισης, όπως ιδίως η εθνική ή και κοινωνική προέλευση, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η αναπηρία, οι θρησκευτικές, πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις.

Όσον αφορά τον τομέα της απασχόλησης, ειδική αναφορά πρέπει να γίνει στον πλέον πρόσφατο Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ 101/Α/2021) για την Προστασία της Εργασίας, στον οποίο, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνονται η Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, η Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία, η Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής και λοιπές ρυθμίσεις.

Αν και χρονικά παλαιότερο, πρέπει να αναφερθεί το άρθρο 6 παρ. 1 του Ν. 2839/2000 (ΦΕΚ 196/Α'/2000) «Ρυθμίσεις θεμάτων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και άλλες διατάξεις», με το οποίο θεσμοθετήθηκε η ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο Δημόσιο, στα Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ. καθώς επίσης και στους ΟΤΑ α' και

β' βαθμού, ένα νομοθέτημα ιδιαίτερης σημασίας το οποίο δυστυχώς δεν είναι ευρέως γνωστό. Πιο συγκεκριμένα, με την εν λόγω νομοθετική ρύθμιση καθιερώθηκε η υποχρεωτική, *κατ' ελάχιστο στο 1/3*, συμμετοχή κάθε φύλου στα υπηρεσιακά συμβούλια και στα συλλογικά όργανα του Δημοσίου, των Δημοσίων Οργανισμών και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και μάλιστα με ποινή ακυρότητας της σύνθεσης.

Εν τούτοις, αν και είναι μακροσκελής ο κατάλογος των σχετικών ανά πεδίο νομοθετημάτων, με προοδευτικό και συμπεριληπτικό προφίλ και θετικό πρόσημο στη λήψη διορθωτικών μέτρων υπέρ των γυναικών, η ουσιαστική υλοποίηση της ισότητας των δύο φύλων δεν έχει ακόμη επιτευχθεί. Οι δείκτες σε όλους τους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής ζωής του τόπου, συμπεριλαμβανομένου του χώρου της Ανώτατης Εκπαίδευσης, μαρτυρούν την ύπαρξη σοβαρών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών κάνοντας φανερό το γεγονός ότι οι άμεσες ή έμμεσες κοινωνικές διακρίσεις λόγω φύλου δεν αίρονται μόνο με θεσμικά και νομοθετικά μέτρα.

Επομένως, κομβική σημασία έχουν τα Σχέδια Ισότητας, τα οποία εκπονούνται από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, ύστερα από ανάλυση της υφιστάμενης κοινωνικής πραγματικότητας, θέτουν συγκεκριμένους στόχους, στρατηγικές και πρακτικές για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και περιλαμβάνουν ένα σύνολο ολοκληρωμένων και αλληλοσυμπληρούμενων παρεμβάσεων με ταυτόχρονη υιοθέτηση αποτελεσματικών συστημάτων παρακολούθησης και αξιολόγησης των καθορισμένων στόχων (βλ. Εθνικό Σχέδιο Δράσης). Προς αυτή την κατεύθυνση εκπονείται το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στο Πανεπιστήμιο Πατρών.

1.3 HORIZON EUROPE

Η έμφυλη ισότητα στην εκπαίδευση αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα και βασική προτεραιότητα διεθνικών οργανισμών όπως η UNESCO και η Ευρωπαϊκή Ένωση. Πιο συγκεκριμένα η UNESCO στο πλαίσιο της Ατζέντας 2030 του ΟΗΕ για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (5ος Στόχος Βιώσιμης Ανάπτυξης) έχει υιοθετήσει την Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων στην Εκπαίδευση 2019-2025 στην οποία αναφέρει την αναγκαιότητα συστημικών αλλαγών και στοχευμένων παρεμβάσεων για την εξάλειψη των διακρίσεων με βάση το φύλο στην εκπαίδευση, την καθιέρωση της έμφυλης ισότητας και την ενδυνάμωση των γυναικών. Αυτές οι αλλαγές στηρίζονται σε τρεις προτεραιότητες α) στην καλύτερη καταγραφή των δεδομένων για τεκμηριωμένη δράση, β) στην βελτίωση των θεσμικών πλαισίων και πολιτικών για την προώθηση δικαιωμάτων και γ) τη βελτίωση μεθόδων διδασκαλίας και μάθησης με στόχο την ενδυνάμωση (UNESCO, 2019: 5). Δύο κεντρικοί στρατηγικοί στόχοι της UNESCO, όπως περιγράφεται στο κείμενο αυτό, αφορούν στον **μετασχηματισμό** των εκπαιδευτικών συστημάτων ώστε να προωθήσουν την έμφυλη ισότητα και στην **ενδυνάμωση** των γυναικών.

Παράλληλα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή με την υιοθέτηση της Στρατηγικής για την Έμφυλη Ισότητα 2020-2025 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020) αναδεικνύει την ισότητα των φύλων ως μια βασική αξία της ΕΕ που αντανακλά την ίδια της την υπόσταση, ως ένα θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα και ως έναν κεντρικό πυλώνα των κοινωνικών δικαιωμάτων στην Ευρώπη. Η ισότητα των φύλων αποτελεί ουσιώδη προϋπόθεση για μια καινοτόμο, ανταγωνιστική και ακμάζουσα ευρωπαϊκή οικονομία (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020:1). Η Στρατηγική θέτει ως απώτερο στόχο ότι η έμφυλη βία, οι διακρίσεις και η διαρθρωτική ανισότητα μεταξύ των φύλων πρέπει να αποτελέσουν παρελθόν (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020:2). Για την υλοποίηση αυτής της στρατηγικής προβλέπεται αφενός η λήψη στοχευμένων μέτρων για την επίτευξη της ισότητας των φύλων και αφετέρου η εντονότερη και συστηματικότερη συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) οριζόντια σε όλα τα στάδια του σχεδιασμού πολιτικής σε όλους τους τομείς δραστηριοτήτων της ΕΕ (αρχή διατομεακότητας). Η διατομεακότητα (Mediterranean Institute of Gender Studies, 2009) αναφέρεται στους τρόπους με τους οποίους αλληλοεπιδρούν τα χαρακτηριστικών του βιολογικού και κοινωνικού φύλου με άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά ή ταυτότητες και στον τρόπο με τον οποίο αυτές οι αλληλεπιδράσεις συμβάλλουν σε μοναδικές εμπειρίες διακρίσεων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020:2).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προσβλέπει στην ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων με τρόπο σαφή και δεσμευτικό στους στρατηγικούς σχεδιασμούς και στόχους για την εκπαίδευση, την έρευνα και την καινοτομία (Ε&Κ). Η επίτευξη των στόχων αυτών επιδιώκεται μέσω της δέσμευσης στην αρχή αυτή και της κατάρτισης Εθνικών Οδικών Χαρτών, της συγκρότησης του νέου Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας και των χρηματοδοτικών εργαλείων της ΕΕ (Horizon2020, Horizon Europe). Το νέο πλαίσιο Horizon Europe 2021-2027 θέτει ως προτεραιότητα τη δέσμευση στην έμφυλη ισότητα και την ενσωμάτωσή της στην έρευνα και την καινοτομία καθώς και στην έμφυλη ισορροπία στη συμμετοχή γυναικών σε όλα πεδία δράσης των προγραμμάτων. Τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων νοούνται ως εργαλεία διαρθρωτικών αλλαγών προς αυτή την κατεύθυνση που σχεδιάζουν, υλοποιούν και παρακολουθούν ζητήματα ισότητας των φύλων στην ακαδημαϊκή ζωή των Ιδρυμάτων (διοίκηση, εκπαίδευση, έρευνα, επικοινωνία μεταξύ των μελών της κοινότητας) για την εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων.

Για να είναι εντός των προδιαγραφών του Horizon Europe, το ΣΔΙΦ θα πρέπει να πληροί υποχρεωτικά τις παρακάτω απαιτήσεις:

1. Να είναι **δημόσιο έγγραφο**, αναρτημένο στον ιστότοπο του Ιδρύματος, υπογεγραμμένο από τη Διοίκηση με διάχυση εντός του ιδρύματος. Να δηλώνει ρητά τη δέσμευση για την έμφυλη ισότητα, να θέτει σαφείς στόχους και λεπτομερείς δράσεις και μέτρα για την επίτευξή τους.
2. Να **διασφαλίζει πόρους** για τον σχεδιασμό, την παρακολούθηση και την υλοποίηση του. Το ίδρυμα θα πρέπει να ορίσει τους πόρους και τη διαθεσιμότητά τους (χρηματοδότηση, θέσεις εργασίας, εργασιακός χρόνος)
3. Να περιλαμβάνει **διαδικασίες για τη συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων** ανά φύλο και κατηγορία πληθυσμού (προσωπικό, φοιτητικός πληθυσμός) με ετήσιες αναφορές και δείκτες, στη βάση δεικτών και με τη διάθεση πόρων για την ανάλυση και δημοσιοποίηση των στοιχείων αυτών.
4. Να περιλαμβάνει **εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων** για την ευαισθητοποίηση όλων των μελών του Ιδρύματος σε θέματα έμφυλης ισότητας, με στοχευμένες και διαρκείς δράσεις.

2. ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ

Η παρούσα μελέτη είναι η πρώτη συστηματική προσπάθεια αποτύπωσης του έμφυλου χάρτη του Πανεπιστημίου Πατρών (ΠΠ) και περιλαμβάνει όλες τις κατηγορίες του προσωπικού και του φοιτητικού πληθυσμού σε όλους τους κύκλους σπουδών καθώς και του συνεργαζόμενου ερευνητικού δυναμικού.[1]

Η αποτύπωση της έμφυλης κατάστασης οργανώνεται ανά κατηγορία (προσωπικό – φοιτητικός πληθυσμός). Στην κατηγορία του προσωπικού γίνεται διάκριση ανάμεσα στο διδακτικό (ΔΕΠ, ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ), στο διοικητικό (μόνιμοι, ΙΔΑΧ) και στο ερευνητικό προσωπικό (με σύμβαση έργου/υποτροφίας). Δεν συμπεριλαμβάνονται δεδομένα από προσωπικό (διοικητικό, τεχνικό) που απασχολείται με σύμβαση, καθώς η συλλογή και ανάλυση αυτών των δεδομένων είναι πολυπαραγοντική. Η ανάλυση δίνει τα συγκεντρωτικά στοιχεία και εμβαθύνει ως προς την κατανομή ανά θέση ευθύνης ή βαθμίδα. Για το διδακτικό προσωπικό λαμβάνεται υπόψη και η έμφυλη κατανομή ανά Σχολές και Τμήματα. Στην κατηγορία του φοιτητικού πληθυσμού, δίνονται τα συγκεντρωτικά στοιχεία, η κατανομή ανά Σχολή και Τμήμα και ανά κύκλο σπουδών (προπτυχιακά, μεταπτυχιακά προγράμματα, διδακτορικά). Η παραμετροποίηση αυτή μας επιτρέπει να εμβαθύνουμε στις δυναμικές που δημιουργούνται. Δύο επιπλέον κατηγορίες αφορούν την έμφυλη κατανομή σε θέσεις ευθύνης και εκπροσώπησης σε θεσμικά όργανα. Η τελευταία κατηγορία αφορά τη διάσταση του φύλου στα προγράμματα σπουδών με βάση τους τίτλους και τις περιγραφές των μαθημάτων.

[1] Αναφορικά με την θέση των γυναικών στην ακαδημαϊκή ιεραρχία επισημαίνεται η μελέτη των Ασημάκη, Κατσιγιάννη και Κουστουράκη (2008) όπου εξετάζεται η περίπτωση του ΠΠ κατά το διάστημα 1964-2007. Στο ίδιο κλίμα κινείται και η εργασία του Ζενζεφύλη (2012) με στοιχεία για τις γυναίκες σε θέση μελών ΔΕΠ στο ΠΠ.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

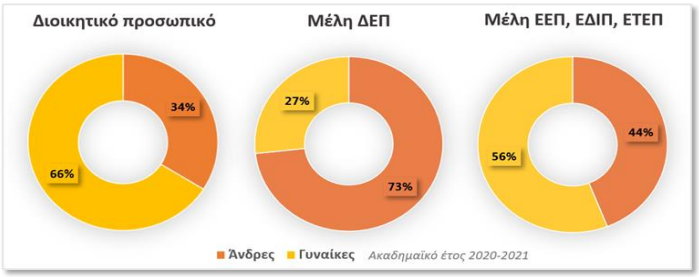
Για τη συλλογή των στοιχείων ώστε να αποτυπωθεί η υφιστάμενη κατάσταση (αντιπροσώπευση των φύλων σε όλα τα επίπεδα) εντός του Πανεπιστημίου Πατρών συστάθηκε ομάδα εργασίας από αρμόδιους υπαλλήλους (αρ. πρωτ.18246/06.10.2021 και 20980/18.10.2021), μετά από αίτημα της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων (αρ. πρωτ. 15332/28.09.2021). Αφού μελετήθηκε η διεθνής και εθνική βιβλιογραφία (βλ. ΕΛΙΑΜΕΠ, 2021), συντάχθηκε κατάλογος ερωτημάτων και ζητήθηκαν στοχευμένα στοιχεία από τις υπηρεσίες του Ιδρύματος. Οι υπηρεσίες που συνέβαλαν στη συγκέντρωση των απαιτούμενων στοιχείων ήταν οι παρακάτω:

1. Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών
2. Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Έρευνας και Διεύθυνση Γραμματειών Ακαδημαϊκών Δομών
3. Διεύθυνση Φοιτητικής Μέριμνας
4. Μ.Ο.Δ.Υ. ΕΛΚΕ
5. Διεύθυνση Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών
6. Λειτουργική Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας

Τα αποτελέσματα της συλλογής και επεξεργασίας των στοιχείων παρουσιάζονται στις παρακάτω ενότητες. Τα στοιχεία αναλύονται ποσοτικά και ποιοτικά. Στην παρούσα φάση δεν χρησιμοποιήθηκαν ερωτηματολόγια για τη συλλογή ποιοτικών δεδομένων (βλ. ΕΛΙΑΜΕΠ, 2021: 42-43).

2.1 ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ Ι: ΔΕΠ, ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Κατά το ακαδημαϊκό έτος 2020-21, ο αριθμός των μελών Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ) στο Πανεπιστήμιο Πατρών (ΠΠ) ανήλθε σε 714 μέλη, εκ των οποίων 191 γυναίκες (ποσοστό 27%) και 523 άντρες (ποσοστό 73%). Οι ειδικές κατηγορίες Διδακτικού και Εργαστηριακού Προσωπικού του Ιδρύματος (ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ)[2] περιλάμβαναν συνολικά 231 μέλη, εκ των οποίων 130 γυναίκες (56%) και 101 άνδρες (44%). Στο διοικητικό προσωπικό η κατανομή των φύλων ήταν 284 γυναίκες (66%) και 146 άνδρες (34%) επί συνόλου 430 διοικητικών υπαλλήλων (μόνιμων και ΙΔΑΧ). Οι ποσοστιαίες κατανομές ανά κατηγορία προσωπικού απεικονίζονται στο **ΓΡΑΦΗΜΑ 1**. Διαπιστώνεται ότι η εκπροσώπηση των γυναικών διαφοροποιείται σημαντικά μεταξύ των κατηγοριών προσωπικού, παρουσιάζοντας τα υψηλότερα ποσοστά στις διοικητικές θέσεις (66%) και τα χαμηλότερα στις θέσεις μελών ΔΕΠ (27%).



ΓΡΑΦΗΜΑ 1: Κατανομή γυναικών-ανδρών ανά κατηγορία προσωπικού στο ΠΠ (ακαδ. έτος 2020-21)

[2] **Ειδικό εκπαιδευτικό προσωπικό (ΕΕΠ):** Τα μέλη **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.

Εργαστηριακό διδακτικό προσωπικό (ΕΔΙΠ): Τα μέλη **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. Με απόφαση της συνέλευσης του οικείου τμήματος στα μέλη της κατηγορίας ΕΔΙΠ μπορεί να ανατίθεται αυτοδύναμο διδακτικό έργο.

Ειδικό τεχνικό εργαστηριακό προσωπικό (ΕΤΕΠ): Τα μέλη **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.

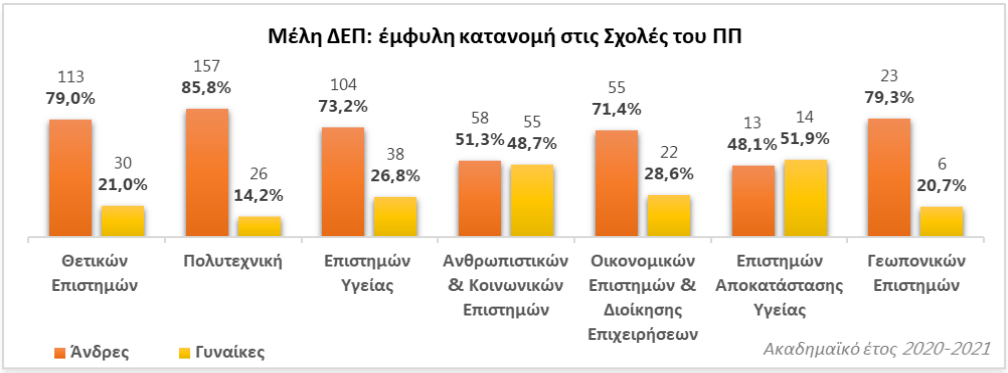
Α. ΜΕΛΗ ΔΕΠ

Ι. ΕΜΦΥΛΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΝΑ ΣΧΟΛΗ ΚΑΙ ΤΜΗΜΑ

Η υφιστάμενη κατάσταση ως προς την ποσοστιαία κατανομή των ανδρών-γυναικών μελών ΔΕΠ στα Τμήματα και στις Σχολές του Ιδρύματος, αποτυπώνεται αναλυτικά, ανά Σχολή και Τμήμα, στα γραφήματα που ακολουθούν.

Από τα δεδομένα προκύπτει ότι οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ είναι λιγότερες στις 6 από τις 7 Σχολές του Ιδρύματος, με τη μεγαλύτερη διαφορά να εντοπίζεται στην Πολυτεχνική Σχολή, στην οποία οι άντρες μέλη ΔΕΠ αποτελούν το 85,8% έναντι των γυναικών που αποτελούν μόλις το 14,2%. Παρόμοιες αποκλίσεις εντοπίζονται και στη Σχολή Θετικών Επιστημών, στη Σχολή Γεωπονικών Επιστημών, στη Σχολή Επιστημών Υγείας και στη Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης Επιχειρήσεων.

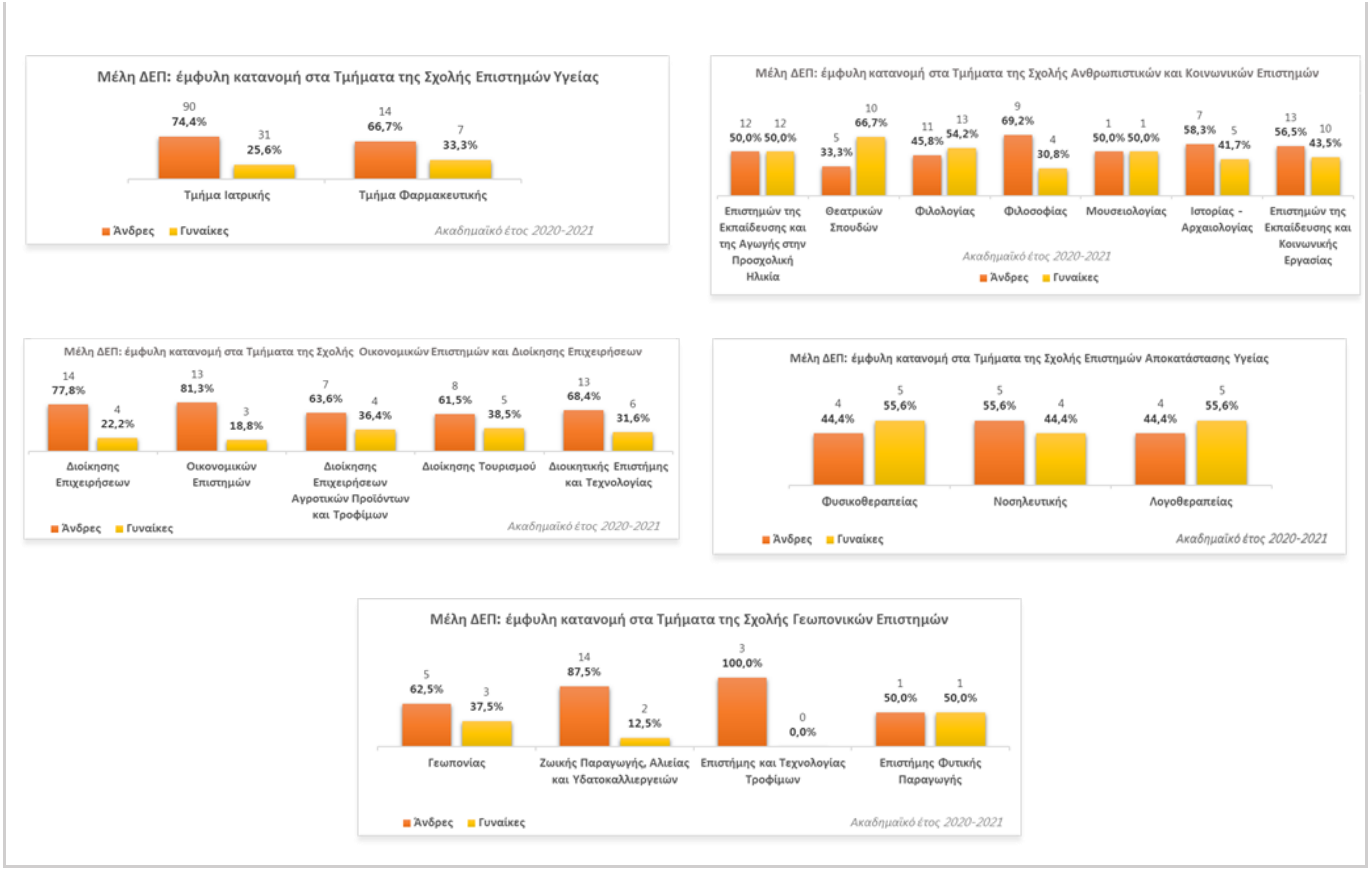
Αντιθέτως στη Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών, παρατηρείται σχετικά ισόρροπη εκπροσώπηση των 2 φύλων, με τους άνδρες μέλη ΔΕΠ να υπερτερούν ελάχιστα (51,3%) ενώ η Σχολή Επιστημών Αποκατάστασης Υγείας είναι η μόνη σχολή του Ιδρύματος, στην οποία η εκπροσώπηση των γυναικών μελών ΔΕΠ (51,9%) είναι μεγαλύτερη έναντι των ανδρών μελών ΔΕΠ (48,1%).



ΓΡΑΦΗΜΑ 2: *Κατανομή γυναικών-ανδρών μελών ΔΕΠ στις Σχολές του ΠΠ (ακαδ. έτος 2020-21)*

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι ποσοστιαίες κατανομές ανδρών και γυναικών μελών ΔΕΠ στο σύνολο των τμημάτων του Ιδρύματος κατά το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021. Εύκολα διαπιστώνει κανείς ότι οι άνδρες μέλη ΔΕΠ, είναι περισσότεροι σχεδόν σε όλα τα τμήματα του ΠΠ, εκτός ελαχίστων εξαιρέσεων (πχ. Τμήμα Φιλολογίας, Τμήμα Θεατρικών Σπουδών κ.λπ.).

Αξίζει να σημειωθεί ότι υπάρχουν τμήματα με εξαιρετικά ισχνή εκπροσώπηση γυναικών μελών ΔΕΠ, όπως για παράδειγμα το Τμήμα Μηχανικών Η/Υ και Πληροφορικής στο οποίο μόλις το 3,1% των μελών ΔΕΠ αποτελείται από γυναίκες ή το Τμήμα Επιστήμης Υλικών το οποίο δεν διαθέτει καμία γυναίκα μέλος ΔΕΠ.

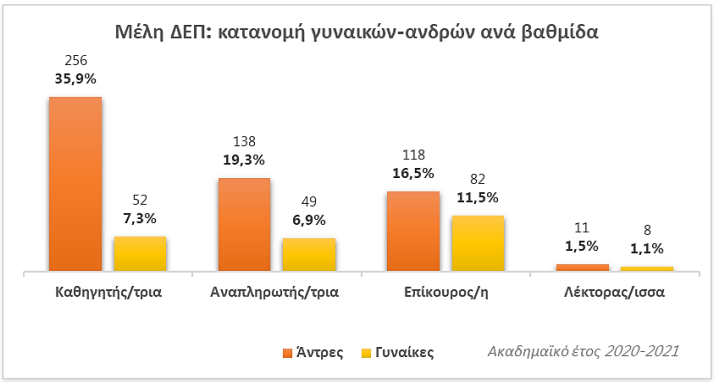


ΓΡΑΦΗΜΑ 3: *Κατανομή γυναικών-ανδρών μελών ΔΕΠ του ΠΠ ανά Σχολή και Τμήμα (ακαδ. έτος 2020-21)*

ΙΙ. ΕΜΦΥΛΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΝΑ ΒΑΘΜΙΔΑ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟ ΕΞΕΛΙΞΗΣ

Κατανομή ανά βαθμίδα

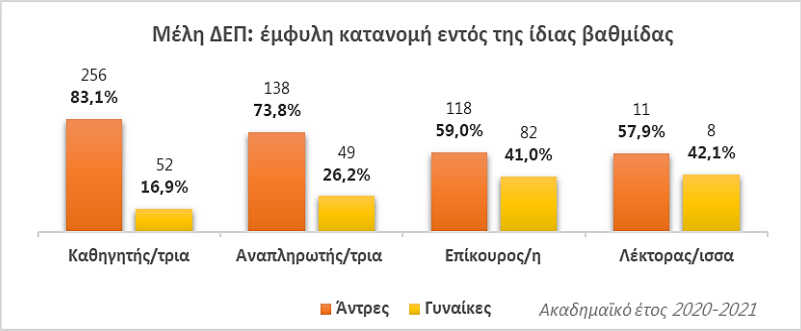
Στα γραφήματα που ακολουθούν, απεικονίζεται η εκπροσώπηση των δύο φύλων ανά βαθμίδα, σε απόλυτους αριθμούς και σε ποσοστά.



ΓΡΑΦΗΜΑ 4: *Κατανομή γυναικών-ανδρών μελών ΔΕΠ του ΠΠ στις βαθμίδες εξέλιξης (ακαδ. έτος 2020-21)*

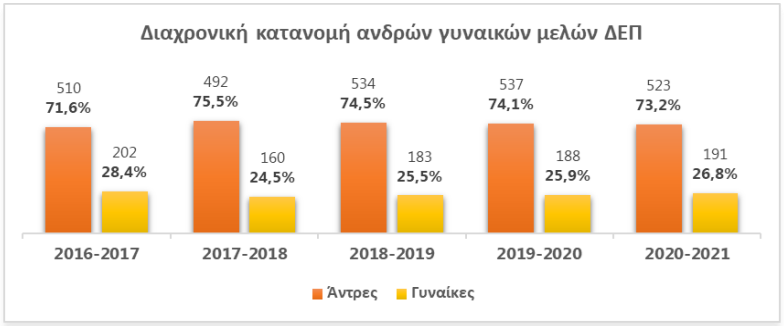
Από τα ποσοτικά δεδομένα προκύπτει ότι το ποσοστό των γυναικών μελών ΔΕΠ είναι αντιστρόφως ανάλογο με την βαθμίδα εξέλιξης. Έτσι, επί του συνόλου των 714 μελών ΔΕΠ, οι γυναίκες συμμετέχουν κατά 28,6% λιγότερο από τους άνδρες στις θέσεις της ανώτατης βαθμίδας, στην οποία οι Καθηγήτριες αντιστοιχούν στο 7,3% και οι Καθηγητές στο 35,9% των μελών ΔΕΠ του Ιδρύματος. Ταυτόχρονα, στην κατώτατη βαθμίδα η διαφορά των ποσοστών συμμετοχής των δύο φύλων μειώνεται στο 0,4% (το 1,1% των μελών ΔΕΠ είναι Λεκτόρισσες και το 1,5% Λέκτορες).

Αναφορικά με την κατανομή των δύο φύλων εντός της ίδιας βαθμίδας, παρατηρείται ότι α) το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών είναι μικρότερο από εκείνο των ανδρών σε όλες τις βαθμίδες και β) η διαφορά των ποσοστών συμμετοχής των δύο φύλων αυξάνεται ευθέως ανάλογα με την βαθμίδα εξέλιξης. Τα σχετικά δεδομένα παρουσιάζονται στο γράφημα που ακολουθεί.



ΓΡΑΦΗΜΑ 5: *Κατανομή γυναικών-ανδρών μελών ΔΕΠ του ΠΠ εντός της ίδιας βαθμίδας (ακαδ. έτος 2020-21)*

Ακολούθως παρουσιάζεται η έμφυλη κατανομή μελών ΔΕΠ στο Πανεπιστήμιο Πατρών κατά τα 5 τελευταία ακαδημαϊκά έτη, τόσο σε απόλυτους αριθμούς όσο και σε ποσοστά. Από τα δεδομένα προκύπτει ότι υπάρχει σημαντική απόκλιση στην εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών μελών ΔΕΠ εντός του Ιδρύματος, απόκλιση η οποία φαίνεται να παραμένει σχεδόν σταθερή (>20%) κατά την τελευταία πενταετία και μάλιστα δεν επηρεάστηκε ούτε από σημαντικές αλλαγές που επήλθαν στο Ίδρυμα όπως για παράδειγμα, η ένταξη νέων μελών ΔΕΠ κατά το έτος 2018-19 ως απόρροια του ν.4610/2019[3].



ΓΡΑΦΗΜΑ 6: *Κατανομή γυναικών-ανδρών μελών ΔΕΠ του ΠΠ κατά την τελευταία πενταετία (2016-2021)*

Εξέλιξη στην επόμενη βαθμίδα

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και η ανάλυση των διαθέσιμων στοιχείων (περίοδος αναφοράς 01.01.2016 - 13.11.2021) σχετικά με το χρόνο εξέλιξης των μελών ΔΕΠ στην επόμενη βαθμίδα. Τα στοιχεία -τα οποία για πρώτη φορά συλλέγονται- καταδεικνύουν ότι το χρονικό διάστημα που διανύουν οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ για να εξελιχθούν στην επόμενη βαθμίδα είναι σαφώς μεγαλύτερο από το αντίστοιχο διάστημα που διανύουν οι άνδρες συνάδελφοί τους και αυτό παρατηρείται για όλες τις βαθμίδες.

[3] Συνέργειες Πανεπιστημίων και Τ.Ε.Ι., πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, πειραματικά σχολεία, Γενικά Αρχεία του Κράτους και λοιπές διατάξεις.

Εξέλιξη σε:	Επίκουρος/Επίκουρη				
	Πλήθος Μελών ΔΕΠ	Μέσος όρος Ημερών	Έτη	Μήνες	Ημέρες
Α	28	1.658	4	6	18
Θ	20	1.964	5	4	19
Εξέλιξη σε:	**Αναπληρωτής/Αναπληρώτρια**				
	Πλήθος Μελών ΔΕΠ	Μέσος όρος Ημερών	Έτη	Μήνες	Ημέρες
Α	96	2.308	6	3	28
Θ	43	2.665	7	3	20
Εξέλιξη σε:	**Καθηγητής/ Καθηγήτρια**				
	Πλήθος Μελών ΔΕΠ	Μέσος όρος Ημερών	Έτη	Μήνες	Ημέρες
Α	107	2.201	6	0	11
Θ	27	2.768	7	7	3

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: *Χρόνοι εξέλιξης ανδρών (Α) και γυναικών (Θ) μελών ΔΕΠ του ΠΠ στην επόμενη βαθμίδα (περίοδος αναφοράς: 01.01.2016 - 13.11.2021)*

Συμμετοχή σε προκηρύξεις μελών ΔΕΠ και τελική επιλογή

Στους παρακάτω πίνακες παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στοιχεία που αφορούν στη συμμετοχή ανδρών και γυναικών σε προκηρύξεις μελών ΔΕΠ καθώς και στοιχεία που αφορούν τον τελικά επιλεγέντα υποψήφιο/υποψήφια. Είναι φανερό πως οι υποψηφιότητες ανδρών σε θέσεις μελών ΔΕΠ είναι πολύ περισσότερες από εκείνες των γυναικών, στοιχείο που αντικατοπτρίζεται και στην τελική επιλογή. Σημειώνεται ότι, για τις προκηρύξεις θέσεων που αφορούν στο ακαδημαϊκό έτος 2020-2021, κατά τη χρονικό διάστημα συλλογής των στοιχείων δεν είχαν ολοκληρωθεί οι διαδικασίες επιλογής υποψηφίων στο σύνολο των θέσεων για αυτό και παρατηρείται σημαντική διαφορά μεταξύ των προκηρυσσόμενων θέσεων και των θέσεων που καλύφθηκαν.

Ακαδημαϊκό Έτος	Πλήθος Προκηρύξεων	Υποψήφιοι			
		Άντρες (πλ.)	Άντρες (%)	Γυναίκες (πλ.)	Γυναίκες (%)
2016-2017	66	349	77,4%	102	22,6%
2017-2018	90	413	66,6%	207	33,4%
2018-2019	71	190	63,1%	111	36,9%
2019-2020	96	409	62,9%	241	37,1%
2020-2021	90	379	67,7%	181	32,3%
Σύνολο	413	1740	67,4%	842	32,6%

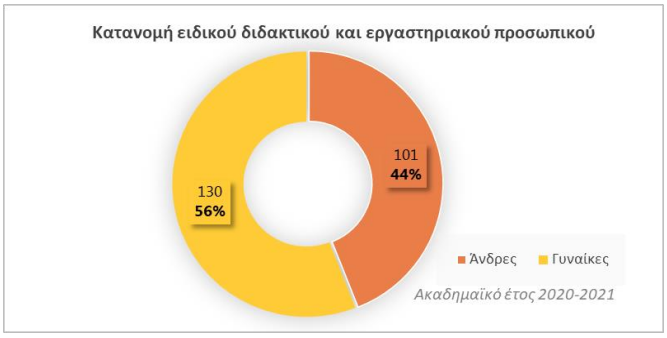
ΠΙΝΑΚΑΣ 2: *Συμμετοχή ανδρών και γυναικών ως υποψηφίων για θέσεις μελών ΔΕΠ του ΠΠ (περίοδος αναφοράς: 01.01.2016 - 13.11.2021)*

Ακαδημαϊκό Έτος	Πλήθος θέσεων που καλύφθηκαν	Επιλεγέντες			
		Άντρες (πλ.)	Άντρες (%)	Γυναίκες (πλ.)	Γυναίκες (%)
2016-2017	58	51	87,9%	7	12,1%
2017-2018	83	60	72,3%	23	27,7%
2018-2019	69	51	73,9%	18	26,1%
2019-2020	82	53	64,6%	29	35,4%
2020-2021	45	32	71,1%	13	28,9%
Σύνολο	337	247	73,3%	90	26,7%

ΠΙΝΑΚΑΣ 3: *Κατανομή ανδρών και γυναικών στα επιλεχθέντα (κατόπιν προσκλήσεων) μέλη ΔΕΠ του ΠΠ (περίοδος αναφοράς: 01.01.2016-13.11.2021 *δεν έχουν ολοκληρωθεί οι διαδικασίες για το 2020-21)*

Β. ΕΙΔΙΚΟ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ (ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ)

Στα γραφήματα που ακολουθούν παρουσιάζονται τα συγκεντρωτικά στοιχεία για την έμφυλη κατανομή του ειδικού διδακτικού και εργαστηριακού προσωπικού (ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ) του Πανεπιστημίου Πατρών κατά το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021 καθώς και η διαχρονική κατανομή κατά τα 5 τελευταία ακαδημαϊκά έτη.



ΓΡΑΦΗΜΑ 7: *Αθροιστική έμφυλη κατανομή του ειδικού διδακτικού & εργαστηριακού προσωπικού του ΠΠ (ακαδ. έτος 2020-21)*

ΓΡΑΦΗΜΑ 8: *Έμφυλη κατανομή ειδικού διδακτικού & εργαστηριακού προσωπικού του ΠΠ κατά την τελευταία πενταετία (2016-21)*

Ι. ΕΜΦΥΛΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΝΑ ΣΧΟΛΗ ΚΑΙ ΤΜΗΜΑ

Στον έμφυλο χάρτη του ειδικού διδακτικού και εργαστηριακού προσωπικού του Παν. Πατρών (ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ) τα ποσοστά συμμετοχής ανδρών και γυναικών παρουσιάζουν σημαντικές διακυμάνσεις, τόσο μεταξύ των 7 Σχολών του Ιδρύματος όσο και μεταξύ των Τμημάτων εντός της κάθε Σχολής. Θα πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι 13 άτομα μέλη ΕΕΠ του ΠΠ (5 άνδρες και 8 γυναίκες) εργάζονται σε λοιπές δομές του Ιδρύματος (Διδασκαλείο Ξένων Γλωσσών, Πανεπιστημιακό Γυμναστήριο) και ως εκ τούτου δεν έχουν προσμετρηθεί στην έμφυλη κατανομή ανά Σχολή και Τμήμα.

Σε επίπεδο Σχολών, η συμμετοχή των γυναικών είναι >1,5 φορά μικρότερη από εκείνα των ανδρών στην Σχολή Θετικών Επιστημών (39% έναντι 61%) και στην Πολυτεχνική Σχολή (39,3% έναντι 60,7%). Ταυτόχρονα, υπερ-τριπλάσια σημειώνεται η συμμετοχή των γυναικών, έναντι των ανδρών συναδέλφων τους, στις θέσεις ειδικού διδακτικού και εργαστηριακού προσωπικού της Σχολής Επιστημών Υγείας (75,9% έναντι 24,1%) και της Σχολής Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών (75,5% έναντι 24,5%) και διπλάσια στη Σχολή Επιστημών Αποκατάστασης Υγείας (66,7% έναντι 33,3%). Στη Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης Επιχειρήσεων το 63,2% είναι γυναίκες, ενώ στη Σχολή Γεωπονικών Επιστημών παρατηρείται ισάριθμη συμμετοχή γυναικών και ανδρών.

ΓΡΑΦΗΜΑ 9: *Έμφυλη κατανομή των μελών ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ του ΠΠ ανά Σχολή (ακαδ. έτος 2020-21)*

Το πλήθος των μελών του λοιπού διοικητικού προσωπικού (218 μέλη συνολικά) στα Τμήματα του Ιδρύματος κυμαίνεται από 1 μέλος (Τμήματα Μαθηματικών, Φυσικοθεραπείας, Γεωπονίας, Λογοθεραπείας) έως μέγιστο 23 (Τμ. Ιατρικής), με μέσο όρο τα 6 μέλη ανά τμήμα. Από τα 34 συνολικά Τμήματα, τα 18 στελεχώνονται με έως 5 το πολύ μέλη, τα 14 Τμήματα με τουλάχιστον 6 μέλη, και 2 Τμήματα δεν έχουν κανένα μέλος σε αυτή την κατηγορία προσωπικού (Τμ. Ιστορίας - Αρχαιολογίας, Τμ. Μουσειολογίας). Στο 21,43% των Τμημάτων που έχουν τουλάχιστον 2 μέλη (6 από 28 Τμήματα), εμφανίζεται αποκλειστική εκπροσώπηση του ενός μόνο φύλου. Σημειώνεται ότι τα 5 από τα 6 εν λόγω Τμήματα έχουν 2 ή 3 μέλη λοιπού διδακτικού προσωπικού (πλην του Τμ. Φυσικής που έχει 8 μέλη, όλα άνδρες). Ειδικότερα, για τα 32 Τμήματα που έχουν τουλάχιστον 1 μέλος ΕΕΠ/ΕΔΙΠ/ΕΤΕΠ παρατηρούνται τα εξής: α) στο 56% αυτών των Τμημάτων, η πλειονότητα των μελών του λοιπού διδακτικού προσωπικού είναι γυναίκες (18 τμήματα), β) στο 16% όλα τα μέλη του λοιπού διδ. προσωπικού είναι γυναίκες (5 τμήματα) και γ) στο 16% όλα τα μέλη του λοιπού διδ. προσωπικού είναι άνδρες (5 τμήματα).

ΓΡΑΦΗΜΑ 10: *Έμφυλη κατανομή μελών ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ του ΠΠ ανά Σχολή και Τμήμα (ακαδ. έτος 2020-21)*

ΙΙ. ΕΜΦΥΛΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΝΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ (ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ)

ΓΡΑΦΗΜΑ 11: *Έμφυλη κατανομή μελών ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ του ΠΠ ανά κατηγορία (ακαδ. έτος 2020-21)*

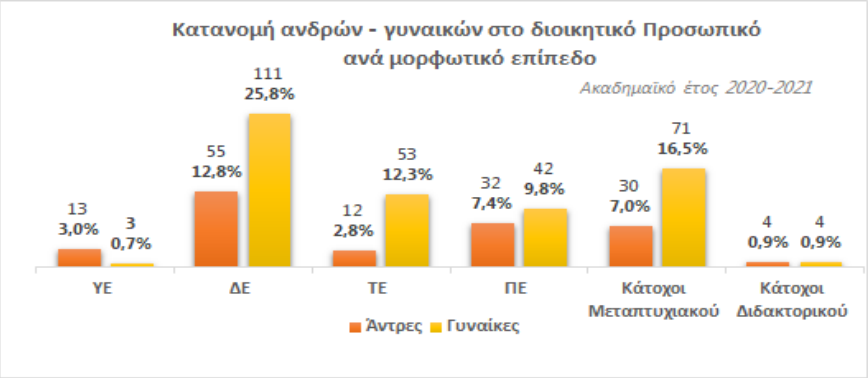
Γ. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Οι υπηρεσίες του ΠΠ στελεχώνονται με 430 άτομα με εργασιακή σχέση πλήρους απασχόλησης (μόνιμοι, ΙΔΑΧ) που είναι κατά τα 2/3 γυναίκες. Ακολούθως παρουσιάζεται η κατανομή ανδρών –γυναικών στο διοικητικό προσωπικό του Ιδρύματος σε απόλυτους αριθμούς και σε ποσοστά κατά την τελευταία πενταετία.

ΓΡΑΦΗΜΑ 12: *Έμφυλη κατανομή του διοικητικού προσωπικού του ΠΠ κατά τα τελευταία 5 έτη (2016-2021)*

Ι. ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΒΑΣΕΙ ΜΟΡΦΩΤΙΚΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ

Παρακάτω παρουσιάζεται η έμφυλη κατανομή του διοικητικού προσωπικού του Ιδρύματος (μόνιμοι, ΙΔΑΧ) βάσει μορφωτικού επιπέδου. Από τα δεδομένα προκύπτει ότι σχεδόν το 25% των διοικητικών υπαλλήλων του ΠΠ αποτελείται από γυναίκες αποφοίτους Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) ενώ αρκετά υψηλό (16,5%) είναι και το ποσοστό γυναικών διοικητικών υπαλλήλων κατόχων Μεταπτυχιακού Τίτλου Σπουδών.



ΓΡΑΦΗΜΑ 13: *Κατανομή γυναικών-ανδρών διοικητικών υπαλλήλων του ΠΠ ανά μορφωτικό επίπεδο (ακαδ. έτος 2020-21)*

Εν συνεχεία, παρουσιάζεται διαχρονικά η έμφυλη κατανομή των διοικητικών υπαλλήλων κατά τα 5 τελευταία ακαδημαϊκά έτη. Από τα παρακάτω στοιχεία δεν προκύπτουν σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των ετών, συμπέρασμα εύλογο δεδομένου ότι δεν έχουν υπάρξει ιδιαίτερες αλλαγές στο διοικητικό χάρτη του Ιδρύματος (π.χ., νέες προσλήψεις).

Μορφωτικό Επίπεδο	2016-17		2017-18		2018-19		2019-20		2020-21	
	Άντρες	Γυναίκες	Άντρες	Γυναίκες	Άντρες	Γυναίκες	Άντρες	Γυναίκες	Άντρες	Γυναίκες
ΥΕ	3,8%	1,1%	3,9%	0,8%	3,8%	0,7%	3,2%	0,7%	3,0%	0,7%
ΔΕ	13,9%	26,9%	13,7%	27,4%	14,4%	27,5%	13,2%	26,8%	12,8%	25,8%
ΤΕ	3,0%	8,7%	2,8%	7,8%	3,8%	12,9%	3,6%	13,0%	2,8%	12,3%
ΠΕ	8,4%	12,0%	8,4%	11,2%	6,9%	9,5%	7,0%	9,5%	7,4%	9,8%
Κάτοχοι Μεταπτυχιακού	7,9%	13,0%	8,4%	13,4%	6,0%	12,6%	6,8%	14,3%	7,0%	16,5%
Κάτοχοι Διδακτορικού	0,8%	0,5%	0,8%	1,4%	0,7%	1,3%	0,9%	0,9%	0,9%	0,9%

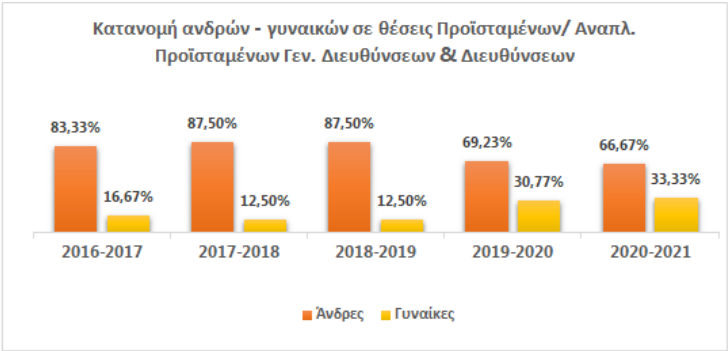
ΠΙΝΑΚΑΣ 4: *Κατανομή ανδρών και γυναικών διοικητικών υπαλλήλων βάσει μορφωτικού επιπέδου (2016-2021)*

ΙΙ. ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ (ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ/ΕΣ ΤΜΗΜΑΤΩΝ, ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΩΝ, ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΩΝ)

Παρακάτω παρουσιάζεται η έμφυλη κατανομή του διοικητικού προσωπικού σε θέσεις ευθύνης, ήτοι σε θέσεις Προϊσταμένων Τμημάτων, Γραμματειών, Διευθύνσεων και Γενικών Διευθύνσεων καθώς και σε θέσεις Αν. Προϊσταμένων στις περιπτώσεις που δεν έχει οριστεί προϊστάμενος/-η. Από τα στοιχεία προκύπτει ότι περισσότερες γυναίκες διοικητικοί υπάλληλοι τείνουν να κατέχουν θέσεις Προϊσταμένων και Αναπλ. Προϊσταμένων στο ΠΠ έναντι των ανδρών.

ΓΡΑΦΗΜΑ 14: *Κατανομή ανδρών-γυναικών σε θέσεις Προϊσταμένων/ Αναπ. Προϊσταμένων (2016-2021)*

Στη συνέχεια παρουσιάζεται η έμφυλη κατανομή του διοικητικού προσωπικού σε θέσεις Προϊσταμένων/ Αν. Προϊσταμένων αποκλειστικά στις Γενικές Διευθύνσεις και τις Διευθύνσεις του ΠΠ. Σε αντίθεση με την γενική εικόνα που παρουσιάστηκε παραπάνω και στην οποία οι γυναίκες υπερτερούν, εδώ παρατηρείται ότι οι θέσεις Προϊσταμένων/ Αναπλ. Προϊσταμένων Γεν. Διευθύνσεων & Διευθύνσεων είναι βασικά ανδροκρατούμενες. Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί ότι τα τελευταία χρόνια φαίνεται να μειώνεται η απόκλιση, πιθανώς λόγω των αλλαγών που έχουν προκύψει στο οργανόγραμμα του Ιδρύματος.



ΓΡΑΦΗΜΑ 15: *Κατανομή ανδρών-γυναικών σε θέσεις Προϊσταμένων/Αν. Προϊσταμένων Γεν. Δ/νσεων & Διευθύνσεων (2016-2021)*

Αναφορικά με την έμφυλη κατανομή του διοικητικού προσωπικού σε θέσεις Προϊσταμένων/ Αναπλ. Προϊσταμένων στις Γραμματείες και στα Τμήματα του ΠΠ, παρατηρείται ότι οι γυναίκες σαφώς υπερτερούν έναντι των ανδρών με ποσοστά άνω του 60%.

ΓΡΑΦΗΜΑ 16: *Κατανομή ανδρών- γυναικών σε θέσεις Προϊσταμένων/ Αναπ. Προϊσταμένων Γραμματειών & Τμημάτων (2016-2021)*

Δ. ΑΔΕΙΕΣ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται οι άδειες ανατροφής παιδιού που δόθηκαν κατά τα 5 τελευταία ακαδημαϊκά έτη στο διδακτικό προσωπικό του Ιδρύματος.

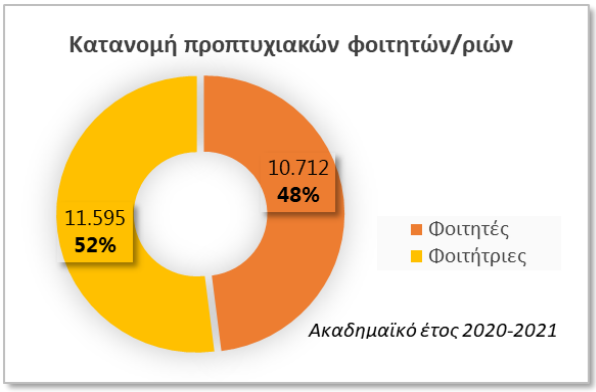
	ΔΕΠ		ΕΔΙΠ		ΕΕΠ	
Ακαδημ. Έτος	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
2016-2017	3	4		1		
2017-2018	1					1
2018-2019	1					
2019-2020	2	1				
2020-2021		2				
ΣΥΝΟΛΟ	**7**	**7**	**0**	**1**	**0**	**1**

ΠΙΝΑΚΑΣ 5: *Πλήθος χορηγηθεισών αδειών ανατροφής τέκνου στο διδακτικό προσωπικό του ΠΠ κατά την 5ετία 2016-2021*

2.2 ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΙΙ: ΦΟΙΤΗΤΙΚΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ

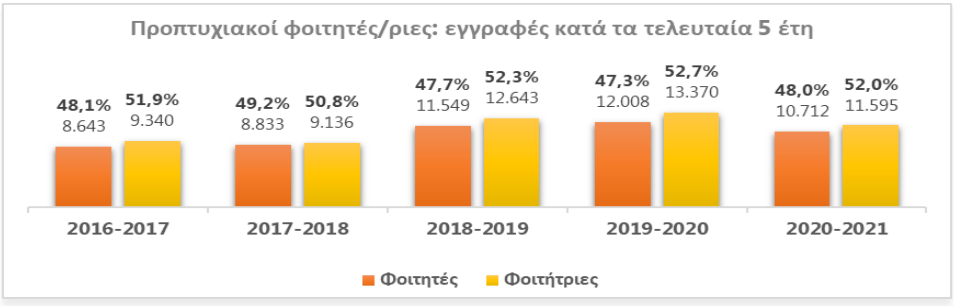
Α. ΠΡΟΠΤΥΧΙΑΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΠΟΥΔΩΝ

Κατά το ακαδημαϊκό έτος 2020-21, στο Πανεπιστήμιο Πατρών εγγράφηκαν συνολικά 22.307 φοιτητές και φοιτήτριες προπτυχιακού επιπέδου, εκ των οποίων το 52% (11.595) ήταν γυναίκες.



ΓΡΑΦΗΜΑ 17: *Κατανομή φοιτητών-φοιτητριών προπτυχιακού επιπέδου στο ΠΠ (ακαδ. έτος 2020-21)*

Η αναλογία αυτή, 52% φοιτήτριες προς 48% φοιτητές, αποτελεί και τον μέσο όρο ως προς την εκπροσώπηση των φύλων στο ΠΠ κατά τα πέντε τελευταία ακαδημαϊκά έτη (2016-2021). Σε κάθε ένα έτος, εντός του διαστήματος αυτού, ο γυναικείος προπτυχιακός φοιτητικός πληθυσμός εμφανίζεται σταθερά λίγο μεγαλύτερος (από 1,7% έως 5,4%) από τον αντίστοιχο ανδρικό.



ΓΡΑΦΗΜΑ 18: *Έμφυλη κατανομή προπτυχιακών φοιτητών/ριών στο ΠΠ κατά τα τελευταία 5 ακαδημαϊκά έτη (2016-2021)*

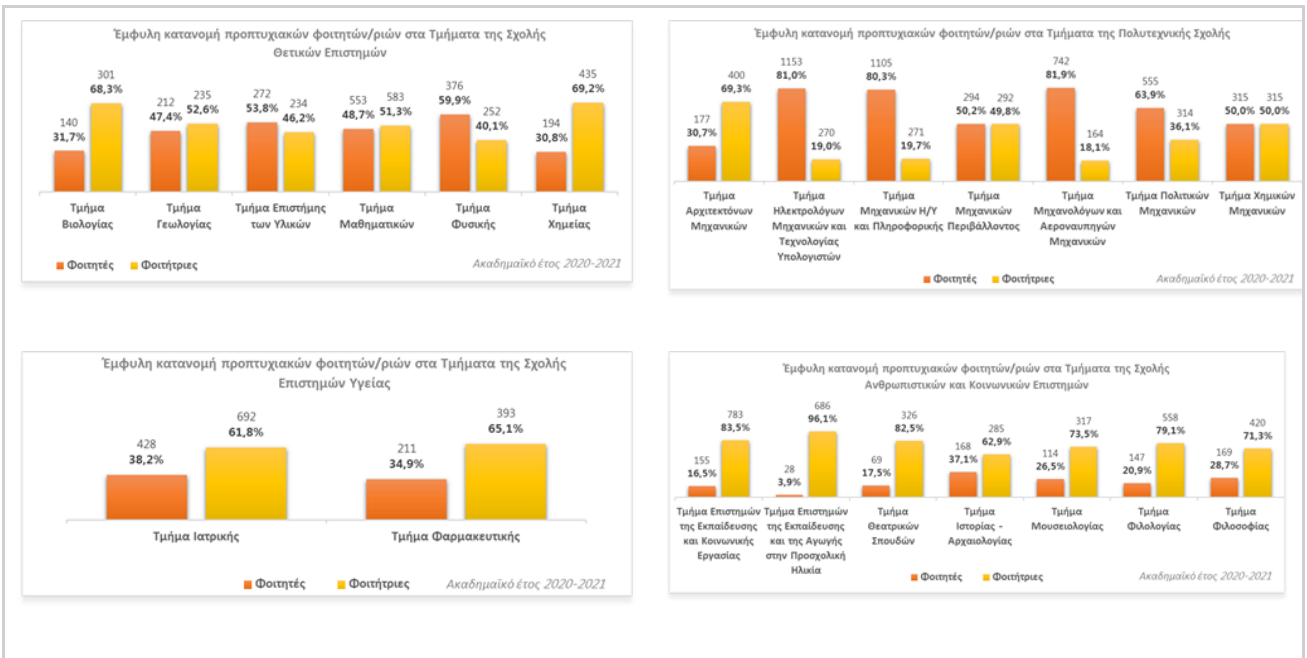
ΕΜΦΥΛΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΝΑ ΣΧΟΛΗ ΚΑΙ ΤΜΗΜΑ

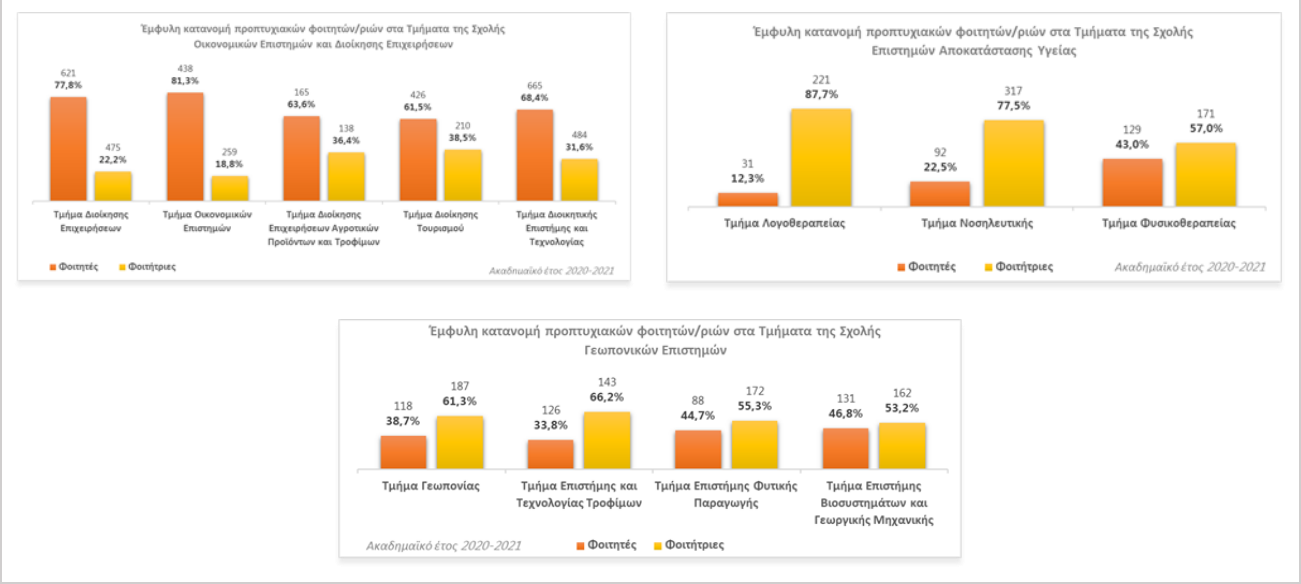
Σε επίπεδο Σχολών προπτυχιακής φοίτησης, οι πολυπληθέστεροι γυναικείοι πληθυσμοί κατά το ακαδημαϊκό έτος 2020-21 σημειώνονται στις Σχολές Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών (80% γυναίκες), Επιστημών Αποκατάστασης Υγείας (74% γυναίκες), Επιστημών Υγείας (63%) και Γεωπονικών

Επιστημών (58%). Οι πολυπληθέστεροι ανδρικοί πληθυσμοί σημειώνονται στην Πολυτεχνική Σχολή (68%) και στη Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης Επιχειρήσεων (60%). Μεταξύ των 7 Σχολών του ΠΠ, η περισσότερο «ισόρροπη» συμμετοχή των δύο φύλων, με την έννοια της μικρότερης απόκλισης των ποσοστών τους, σημειώνεται στη Σχολή Θετικών Επιστημών (54% γυναίκες προς 46% άνδρες).

ΓΡΑΦΗΜΑ 19: *Έμφυλη κατανομή προπτυχιακών φοιτητών/ριών στις Σχολές του ΠΠ (ακαδ. έτος 2020-21)*

Σε επίπεδο Τμημάτων, κατά την ακαδημαϊκή χρονιά 2020-21, παρατηρείται ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων σε δύο Τμήματα της Πολυτεχνικής Σχολής του ΠΠ: των Χημικών Μηχανικών (315 φοιτητές και 315 φοιτήτριες) και των Μηχανικών Περιβάλλοντος (294 φοιτητές και 292 φοιτήτριες). Σχεδόν ισόρροπη εκπροσώπηση, με τις γυναίκες να υπερτερούν ελάχιστα, παρατηρείται στο Τμήμα Μαθηματικών (553 φοιτητές και 583 φοιτήτριες) της Σχολής Θετικών Επιστημών. Το μικρότερο ποσοστό συμμετοχής των ανδρών στις προπτυχιακές σπουδές είναι 4% και σημειώνεται στο Τμήμα Επιστημών της Εκπαίδευσης και της Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία (28 άνδρες σε σύνολο 714 εγγραφών), ενώ το μεγαλύτερο είναι 82% και παρατηρείται στο Τμήμα Μηχανολόγων και Αεροναυπηγών Μηχανικών (1153 άνδρες σε σύνολο 1423 εγγραφών). Ακολούθως αποτυπώνονται αναλυτικά οι έμφυλες κατανομές για όλα τα Τμήματα των Σχολών του ΠΠ, με παρουσίαση των ποσοστών και των απόλυτων τιμών εκπροσώπησης των δύο φύλων σε κάθε Τμήμα.

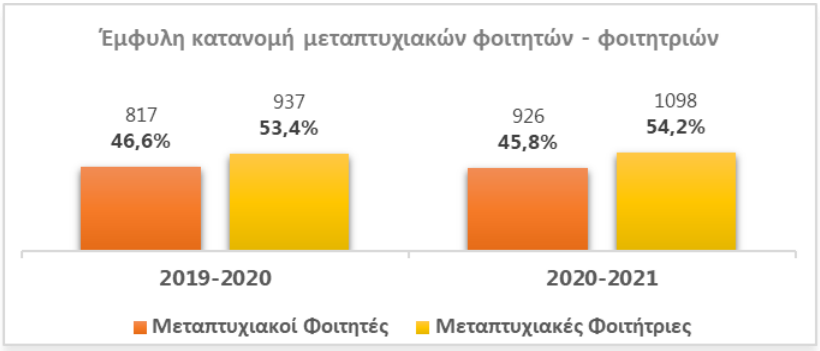




ΓΡΑΦΗΜΑ 20: *Έμφυλη κατανομή προπτυχιακών φοιτητών/ριών στα Τμήματα των Σχολών του ΠΠ (ακαδ. έτος 2020-21)*

Β. ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΠΟΥΔΩΝ

Κατά το ακαδημαϊκό έτος 2020-21, στα μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών (ΜΠΣ) του ΠΠ εγγράφηκαν 2025 άτομα, εκ των οποίων το 54,2% ήταν γυναίκες (1098 φοιτήτριες) και το 45,8% άνδρες (926 φοιτητές). Τα ποσοστά εκπροσώπησης των δύο φύλων κατά την προηγούμενη ακαδημαϊκή χρονιά 2019-20, ήταν αντιστοίχως 53,4% (937 μεταπτυχιακές φοιτήτριες) και 46,6% (817 μεταπτυχιακοί φοιτητές) σε σύνολο 1754 εγγραφών. Συνεπώς, παρατηρείται ότι, κατά τα δύο τελευταία ακαδημαϊκά έτη, στα μεταπτυχιακά προγράμματα συμμετέχουν σταθερά περισσότερες γυναίκες από ότι άνδρες. Σημειωτέου ότι ο συνολικός αριθμός των εγγεγραμμένων στα ΜΠΣ του ΠΠ αυξήθηκε κατά 270 άτομα από το 2019 στο 2020, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών αυξήθηκε κατά 1,7%, ενώ αντίστοιχα των ανδρών μειώθηκε κατά 0,8%.



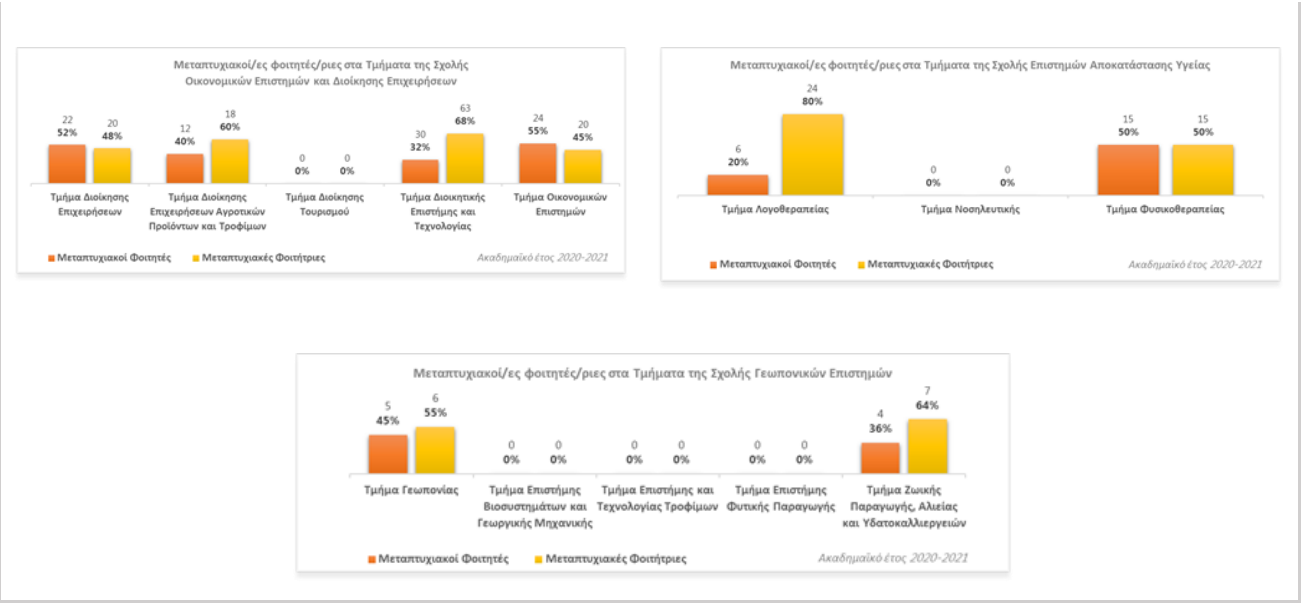
ΓΡΑΦΗΜΑ 21: *Κατανομή μεταπτυχιακών φοιτητών/ριών στο ΠΠ κατά τα τελευταία 2 ακαδημαϊκά έτη (2019-21)*

ΕΜΦΥΛΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΝΑ ΣΧΟΛΗ ΚΑΙ ΤΜΗΜΑ

Από την ανάλυση των δεδομένων σε επίπεδο Σχολών προκύπτει ότι, οι πλειονότητες εκπροσώπησης των δύο φύλων στα ΜΠΣ των 7 Σχολών του ΠΠ ακολουθούν εν γένει εκείνες των προπτυχιακών προγραμμάτων (ΠΠΣ), με εξαίρεση 2 Σχολές. Συγκεκριμένα, οι πλειονότητες σε σχέση με τα προπτυχιακά ανατρέπονται α) στη Σχολή Θετικών Επιστημών, όπου σε επίπεδο ΜΠΣ οι γυναίκες είναι λιγότερες από τους άνδρες (γυναίκες: 48,8% ΜΠΣ, 53,9% ΠΠΣ) και β) στη Σχολή Οικονομικών Επιστημών και Διοίκησης Επιχειρήσεων, όπου οι γυναίκες είναι περισσότερες από τους άνδρες (57,9% ΜΠΣ, 40,4% ΠΠΣ).

ΓΡΑΦΗΜΑ 22: *Κατανομή μεταπτυχιακών φοιτητών/ριών στις σχολές του ΠΠ (ακαδ. έτος 2020-21)*

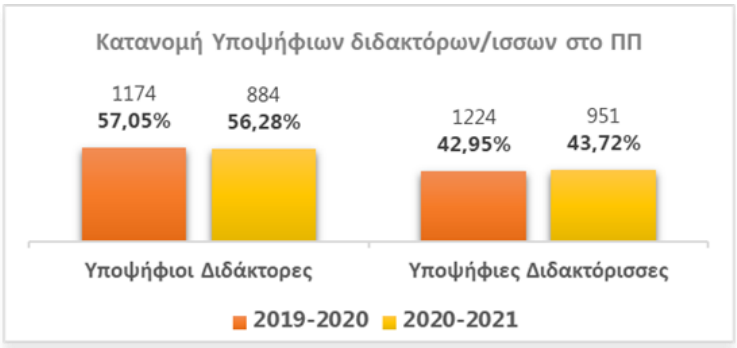
Σε επίπεδο Τμημάτων, διαφορά ποσοστιαίας εκπροσώπησης των δύο φύλων στα ΜΠΣ μεγαλύτερη του 35% υπέρ των ανδρών παρουσιάζεται σε 4 από τα 35 Τμήματα του ΠΠ, στην Πολυτεχνική Σχολή και στην Σχολή Θετικών Επιστημών: Τμήμα Φυσικής (68% άνδρες), Τμήμα Γεωλογίας (69,1% άνδρες), Τμήμα Μηχανικών Η/Υ και Πληροφορικής (70,6% άνδρες) και Τμήμα Μηχανολόγων και Αεροναυπηγών Μηχανικών (80,8% άνδρες). Διαφορά μεγαλύτερη του 35% υπέρ των γυναικών στα ΜΠΣ παρουσιάζεται σε 8 Τμήματα: Μηχανικών Περιβάλλοντος (100% γυναίκες), Επιστημών της Εκπαίδευσης και της Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία (83,7% γυναίκες), Επιστημών της Εκπαίδευσης και Κοινωνικής Εργασίας (82,2% γυναίκες), Λογοθεραπείας (80% γυναίκες), Φιλολογίας (80% γυναίκες), Χημείας (70,2% γυναίκες), Φαρμακευτικής (70% γυναίκες), και Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας (67,7% γυναίκες). Σημειώνεται ότι κατά τη συλλογή δεδομένων για τους σκοπούς του παρόντος Σχεδίου, εντοπίστηκαν μηδενικές εγγραφές μεταπτυχιακών φοιτητών/-τριών σε 6 από τα 35 Τμήματα του ΠΠ, όπως παρουσιάζεται στο *Γράφημα 23* το οποίο απεικονίζει αναλυτικά τα στοιχεία για όλα τα Τμήματα του ΠΠ.



ΓΡΑΦΗΜΑ 23: *Έμφυλη κατανομή μεταπτυχιακών φοιτητών/ριών στα Τμήματα των Σχολών του ΠΠ (ακαδ. έτος 2020-21)*

Γ. ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ/-ΕΣ ΔΙΔΑΚΤΟΡΕΣ/ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΣΣΕΣ

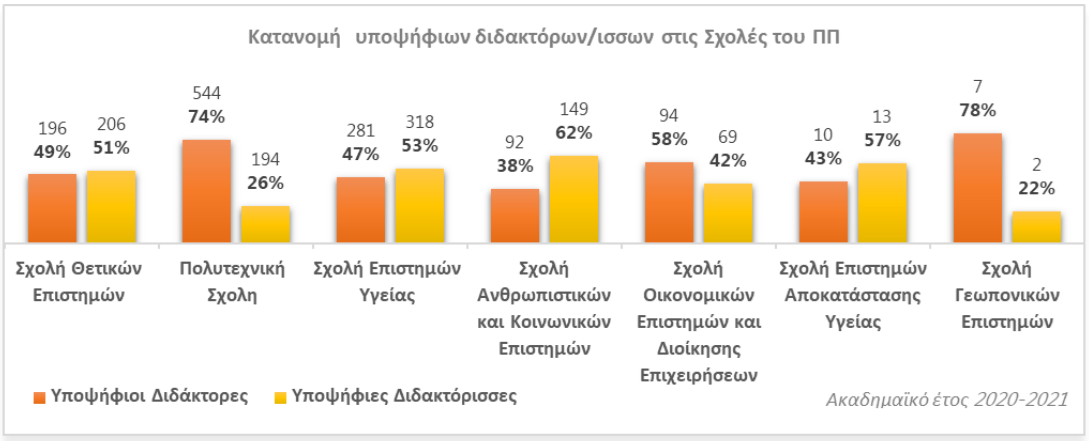
Κατά το ακαδημαϊκό έτος 2020-21, στο ΠΠ υπήρχαν συνολικά 2175 υποψήφιοι/-ες διδάκτορες/-ισσες, εκ των οποίων οι περισσότεροι (56,28%) ήταν άνδρες (1224) και το 43,72% ήταν γυναίκες (951). Τα ποσοστά εκπροσώπησης των δύο φύλων κατά την προηγούμενη ακαδημαϊκή χρονιά 2019-20 ήταν, αντιστοίχως, 42,95% (884 γυναίκες) και 57,05% (1174 άνδρες) σε σύνολο 2058 ατόμων. Συνεπώς, παρατηρείται ότι, κατά τα δύο τελευταία ακαδημαϊκά έτη, σε σπουδές επιπέδου Διδακτορικού Διπλώματος (ΔΔ) συμμετέχουν σταθερά λιγότερες γυναίκες από ότι άνδρες. Στη βάση της αύξησης του πλήθους όλων των υποψηφίων ΔΔ του ΠΠ, κατά 117 άτομα από το 2019 στο 2020, παρατηρούμε ότι το ποσοστό των γυναικών αυξήθηκε κατά 0,77% και των ανδρών μειώθηκε επίσης κατά 0,77%.



ΓΡΑΦΗΜΑ 24: *Κατανομή υποψηφίων διδακτόρων/ισσών στο ΠΠ κατά τα τελευταία 2 ακαδημαϊκά έτη (2019-21)*

Οι δύο Σχολές με την μεγαλύτερη εκπροσώπηση του ανδρικού φύλου είναι η Σχολή Γεωπονικών Επιστημών (78% υποψήφιοι διδάκτορες) και η Πολυτεχνική Σχολή (74% υποψήφιοι διδάκτορες). Η μεγαλύτερη εκπροσώπηση του γυναικείου φύλου εμφανίζεται στις Σχολές Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών (62% υποψήφιες διδακτόρισσες) και Επιστημών Αποκατάστασης της Υγείας (57% υποψήφιες διδακτόρισσες).

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΝΑ ΣΧΟΛΗ ΚΑΙ ΤΜΗΜΑ



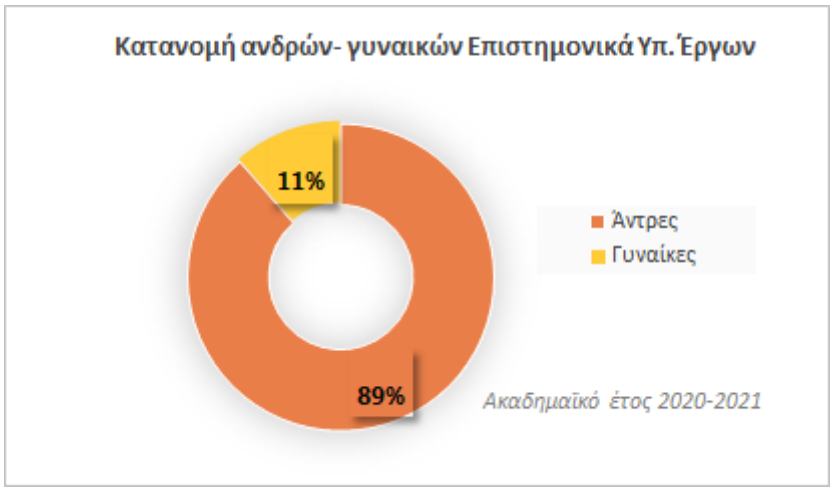
ΓΡΑΦΗΜΑ 25: *Κατανομή υποψηφίων διδακτόρων/ισσών στις Σχολές του ΠΠ (ακαδ. έτος 2020-21)*

Σε επίπεδο Τμημάτων, οι μέσες τιμές των ποσοστών εκπροσώπησης των δύο φύλων στις σπουδές επιπέδου Διδακτορικού Διπλώματος (ΔΔ) είναι 48% άνδρες και 41% γυναίκες. Στο *Γράφημα 26* παρουσιάζονται αναλυτικά οι έμφυλες κατανομές ανά Σχολή και Τμήμα. Σε σχέση με το επίπεδο μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών (ΜΠΣ), αντιστροφή των πλειονοτήτων παρατηρείται σε 9 από τα 35 Τμήματα του ΠΠ, υπέρ των ανδρών σε 7 Τμήματα και υπέρ των γυναικών σε 2 Τμήματα (ακολούθως αναφέρονται τα ποσοστά του φύλου που εκπροσωπείται περισσότερο σε επίπεδο ΔΔ): Γεωλογίας (γυναίκες: 55% ΔΔ, 31% ΜΠΣ), Αρχιτεκτόνων Μηχανικών (άνδρες: 57% ΔΔ, 44% ΜΠΣ), Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και τεχνολογίας Υπολογιστών (άνδρες: 83% ΔΔ, 44% ΜΠΣ), Πολιτικών Μηχανικών (άνδρες: 58% ΔΔ, 50% ΜΠΣ), Ιστορίας-Αρχαιολογίας (άνδρες: 58% ΔΔ, 50% ΜΠΣ), Διοίκησης Επιχειρήσεων Αγροτικών Προϊόντων και Τροφίμων (άνδρες: 58% ΔΔ, 40% ΜΠΣ), Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας (άνδρες: 67% ΔΔ, 32% ΜΠΣ), Οικονομικών Επιστημών (γυναίκες: 50% ΔΔ, 45% ΜΠΣ), Ζωικής Παραγωγής, Αλιείας και Υδατοκαλλιεργειών (άνδρες: 75% ΔΔ, 36% ΜΠΣ).

ΓΡΑΦΗΜΑ 26: *Κατανομή υποψηφίων διδακτόρων/ισσών στα Τμήματα των Σχολών του ΠΠ (ακαδ. έτος 2020-21)*

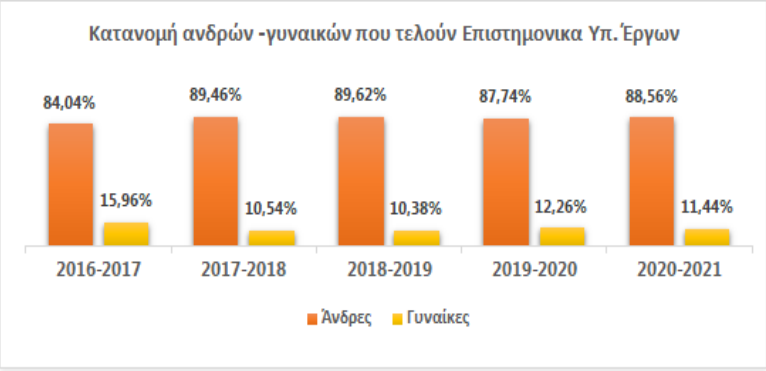
2.3 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Στο γράφημα που ακολουθεί παρουσιάζεται η έμφυλη κατανομή των Επιστημονικά Υπευθύνων (Ε.Υ.) έργων με έναρξη εντός του ακαδημαϊκού έτους 2020-21 και τα οποία διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ. Παρατηρείται ότι η εκπροσώπηση των γυναικών είναι πολύ περιορισμένη, καθώς μόλις το 11% επί του συνόλου αποτελούν Επιστημονικά Υπεύθυνες έργων. Το παραπάνω εύρημα εξηγείται, σε ένα βαθμό τουλάχιστον, από το γεγονός ότι οι άνδρες μέλη ΔΕΠ/ερευνητές Ε.Υ. είναι πολύ περισσότεροι σε πλήθος από τις γυναίκες, επομένως δύναται να υποβάλλουν πολύ περισσότερες ερευνητικές προτάσεις και άρα να εγκριθούν περισσότερα ερευνητικά έργα. Το γεγονός αυτό καταδεικνύει την αναγκαιότητα να ληφθούν επιπλέον μέτρα και πολιτικές ώστε ολοένα και περισσότερες γυναίκες μέλη ΔΕΠ, ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, μεταδιδακτόρισσες κ.λπ. να υποστηριχθούν για να συμμετέχουν και να διεκδικούν κονδύλια για την προώθηση και της δικής τους έρευνας (για παράδειγμα, μέσω οργανωμένων προγραμμάτων mentoring, ενίσχυση νέων μελών - γυναικών μελών ΔΕΠ κ.λπ.).



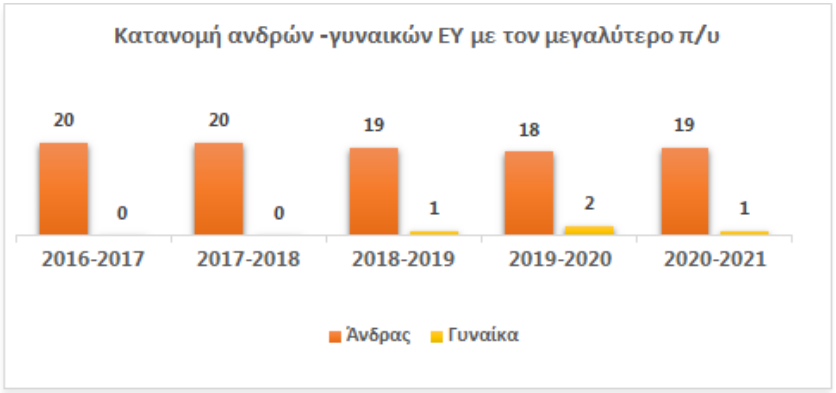
ΓΡΑΦΗΜΑ 27: *Έμφυλη κατανομή Επιστημονικά Υπευθύνων Έργων (με έναρξη από 01.09.2020-31.08.2021)*

Κατά τα τελευταία 5 ακαδημαϊκά έτη, το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν τον ρόλο της Ε.Υ. Έργου είναι κατά μέσο όρο 8 φορές μικρότερο από το αντίστοιχο των ανδρών και αυτή η υπο- εκπροσώπηση παραμένει σχεδόν σταθερή εντός του εξεταζόμενου διαστήματος αναφοράς.



ΓΡΑΦΗΜΑ 28: *Έμφυλη κατανομή Επιστημονικά Υπευθύνων Έργων (2016-2021)*

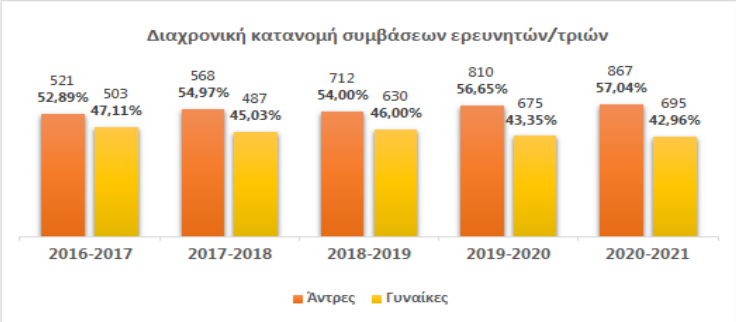
Επιπλέον, ενδιαφέρον προκαλεί το γεγονός ότι ελέγχοντας το φύλο των Ε.Υ. των 20 έργων με τον μεγαλύτερο προϋπολογισμό κάθε ακαδημαϊκού έτους από το 2016-2017 και εντεύθεν, προκύπτει ότι οι άνδρες Ε.Υ. είναι κατά κύριο λόγο οι αποδέκτες των υψηλότερων χρηματοδοτήσεων.



ΓΡΑΦΗΜΑ 29: *Έμφυλη κατανομή Επιστημονικά Υπευθύνων Έργων στα 20 ερευνητικά έργα με τον μεγαλύτερο προϋπολογισμό (2016-2021)*

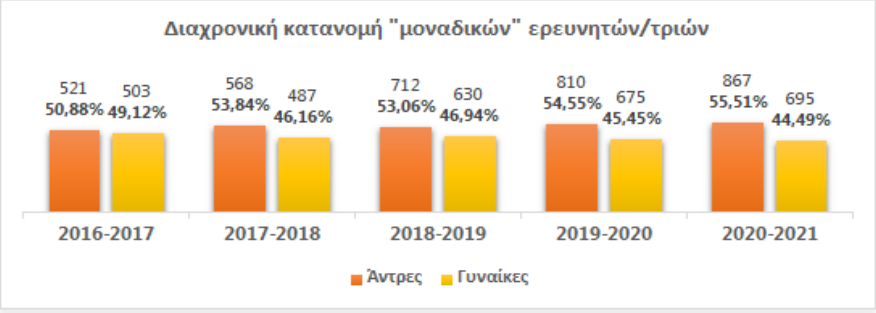
Στα γραφήματα που ακολουθούν παρουσιάζεται η έμφυλη κατανομή του ερευνητικού προσωπικού το οποίο εργάζεται υπό *καθεστώς μίσθωσης έργου ή υποτροφίας* και ασκεί ερευνητική εργασία στο πλαίσιο πάσης φύσεως χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων. Τα στοιχεία που παρουσιάζονται αφορούν τα 5 τελευταία ακαδημαϊκά έτη.

Ακολούθως παρουσιάζεται η κατανομή των συμβάσεων που συνάφθηκαν με τον ΕΛΚΕ για την εκτέλεση ερευνητικού έργου ανά ακαδημαϊκό έτος και φύλο. Τα στοιχεία παρέχονται τόσο σε απόλυτους αριθμούς όσο και σε ποσοστά. Διαπιστώνεται ότι το πλήθος των συμβάσεων ανδρών ερευνητών είναι περισσότερο από αυτών των γυναικών καθόλη την εξεταζόμενη περίοδο αναφοράς (2016-2021).



ΓΡΑΦΗΜΑ 30: *Κατανομή συμβάσεων ερευνητών και ερευνητριών (2016-2021)*

Στο σημείο αυτό πρέπει ωστόσο να επισημανθεί ότι τα παραπάνω στοιχεία αναφέρονται σε πλήθος συμβάσεων εκτέλεσης ερευνητικού έργου, οι οποίες συμβάσεις δύναται να αφορούν το ίδιο άτομο. Ως εκ τούτου, έγινε περαιτέρω επεξεργασία των δεδομένων και παρουσιάζεται παρακάτω η κατανομή «μοναδικών» ερευνητών και «μοναδικών» ερευνητριών, που απασχολήθηκαν ως μέλη ερευνητικών ομάδων κατά την διάρκεια των 5 τελευταίων ακαδημαϊκών ετών. Παρατηρούμε πως οι άνδρες ερευνητές υπερτερούν των γυναικών διαχρονικά, αν και η απόκλιση παρουσιάζει μικρές διακυμάνσεις.

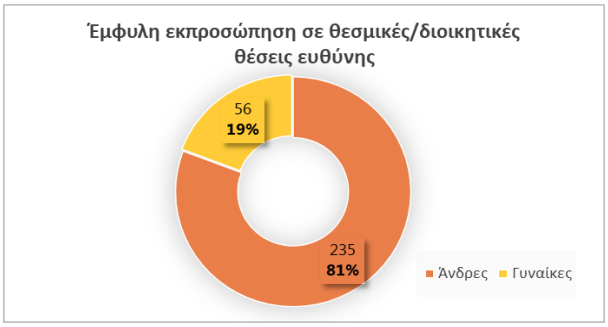


ΓΡΑΦΗΜΑ 31: *Κατανομή "μοναδικών" ερευνητών και ερευνητριών (2016-2021)*

2.4 ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΘΕΣΕΙΣ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα στοιχεία που αφορούν την έμφυλη εκπροσώπηση σε θεσμικές/διοικητικές θέσεις (Τμήματα, Σχολές, Πρυτανεία/Σύγκλητος).

Οι άνδρες μέλη ΔΕΠ κατέχουν το 81% των 291 συνολικά θεσμικών/διοικητικών θέσεων ευθύνης στις Πρυτανικές Αρχές, την Επιτροπή Ερευνών, τις Σχολές και τα Τμήματα του Παν. Πατρών. Μεταξύ αυτών, μηδενικά ποσοστά εκπροσώπησης του γυναικείου φύλου σημειώνονται στις θέσεις των Πρυτανικών Αρχών και του Ειδικού Επταμελούς Οργάνου του Ιδρύματος. Το υψηλότερο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στις εν λόγω θέσεις είναι 31,1% και σημειώνεται στην διεύθυνση Τομέων Τμημάτων.



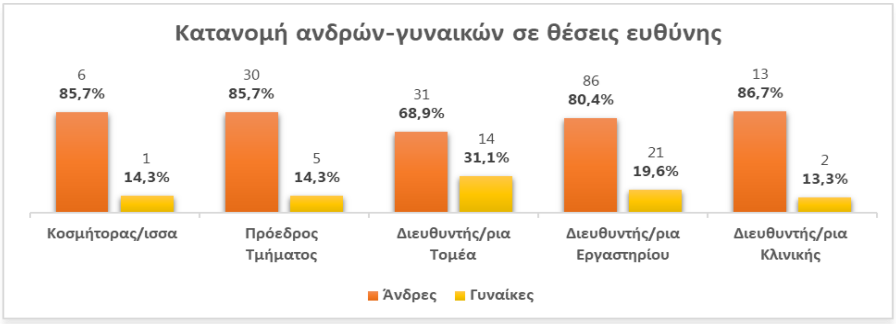
ΓΡΑΦΗΜΑ 32: *Έμφυλη εκπροσώπηση σε θεσμικές//διοικητικές θέσεις ευθύνης (στοιχεία 01.09.2021)*

ΕΜΦΥΛΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΝΑ ΘΕΣΗ ΕΥΘΥΝΗΣ

Στα γραφήματα που ακολουθούν παρουσιάζονται ειδικότερα τα τρέχοντα δεδομένα αναφορικά με την έμφυλη εκπροσώπηση ανά θέση ευθύνης, με αναφορά ποσοστών και απόλυτων τιμών. Οι πρυτανικές αρχές αποτελούνται στο σύνολό τους από άντρες όπως και το Ειδικό Επταμελές Όργανο της Επιτροπής Ερευνών. Οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ εκπροσωπούνται μερικώς στην Ολομέλεια της Επιτροπής Ερευνών ως τακτικά (17,1%) ή αναπληρωματικά (20%) μέλη.

ΓΡΑΦΗΜΑ 33: *Έμφυλη εκπροσώπηση στις Πρυτανικές Αρχές*

ΓΡΑΦΗΜΑ 34: *Έμφυλη εκπροσώπηση στη σύνθεση της Επιτροπής Ερευνών*



ΓΡΑΦΗΜΑ 35: *Έμφυλη εκπροσώπηση μελών ΔΕΠ σε θέσεις ευθύνης*

2.5 Η ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Κατά την έρευνα και συλλογή δεδομένων για την εκπόνηση του παρόντος σχεδίου, όλα τα Τμήματα του Ιδρύματος ανέφεραν πως δεν υπάρχουν μαθήματα σε προπτυχιακό ή μεταπτυχιακό επίπεδο με κύριο αντικείμενο τη διάσταση του φύλου, εκτός από το Τμήμα Θεατρικών Σπουδών (ΤΘΣ). Στο προπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών του ΤΘΣ περιλαμβάνεται μάθημα επιλογής με τίτλο "Θεωρίες ταυτοτήτων στο θέατρο και τον κινηματογράφο" (ΘΕ 454 6ο εξάμηνο). Σημειώνεται ότι το μάθημα αυτό δεν προσφέρεται στο τρέχον ακαδημαϊκό έτος 2021-22. Μαθήματα με αντικείμενο τη διάσταση του φύλου δεν περιλαμβάνονται στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών του ΤΘΣ.

Η έρευνά μας στα προγράμματα προπτυχιακών σπουδών του Ιδρύματος ανέδειξε κάποια επιπλέον μαθήματα στα οποία υπάρχουν αναφορές ή ενότητες σχετικές με το φύλο για το ακαδ. έτος 2021-2022. Συγκεκριμένα:

- *Τμήμα Επιστημών της Εκπαίδευσης και Κοινωνικής Εργασίας:* "Εκπαίδευση και φύλο" (ESW_329)
- *Τμήμα Φιλολογίας:* "Φεμινιστική κριτική και κλασικές σπουδές" (PHL_A821), "Θεωρίες της λογοτεχνίας: από τον φορμαλισμό στις σπουδές φύλου" (PHL_B603)

Περιορισμένα είναι και τα μαθήματα που αφορούν τα ανθρώπινα δικαιώματα στα οποία εντάσσεται η έμφυλη ισότητα ή μαθήματα εργασιακού δικαίου. Ενδεικτικά:

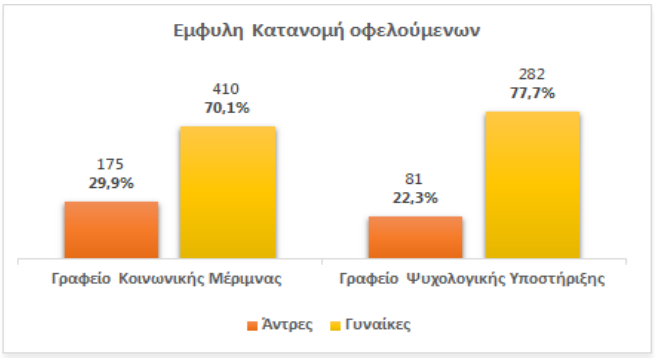
- *Τμήμα Επιστημών της Εκπαίδευσης και Κοινωνικής Εργασίας:* "Μειονότητες και ανθρώπινα δικαιώματα" (ESW_106)
- *Τμήμα Επιστημών της Εκπαίδευσης και Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία:* "Ανθρώπινα δικαιώματα" (ESC_225).
- *Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας:* "Εργασιακές σχέσεις και δίκαιο" (MST_201)

Τα προγράμματα σπουδών του ΠΠ εμφανίζουν σαφή έλλειψη σε μαθήματα με κύριο αντικείμενο το φύλο. Όπου αυτό εμφανίζεται είναι συμπληρωματικά σε μια άλλη θεματική (π.χ., λογοτεχνία, θέατρο και κινηματογράφος, εκπαίδευση). Τα μαθήματα αυτά εντάσσονται στη Σχολή των Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών και απουσιάζουν πλήρως από τα προγράμματα των Επιστημών Υγείας, Θετικών Επιστημών και Πολυτεχνικής.

2.6 ΔΡΑΣΕΙΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

Στο πλαίσιο του έργου *"Υποστήριξη Παρεμβάσεων Κοινωνικής Μέριμνας Φοιτητών του Πανεπιστημίου Πατρών, ΕΣΠΑ 2014-2020"* ιδρύθηκε το 2018 το Γραφείο Κοινωνικής Μέριμνας του Πανεπιστημίου Πατρών και το Γραφείο Ψυχολογικής Υποστήριξης.

Από την έναρξη της λειτουργίας τους (10/2018) μέχρι και τον Οκτώβριο του 2021, έχουν απευθυνθεί περισσότεροι από 850 ωφελούμενοι (αθροιστικά στις 2 δομές) για να λάβουν αρωγή, συμβουλευτική ή/και ψυχολογική υποστήριξη. Από τα στοιχεία προκύπτει ότι πολύ περισσότερες γυναίκες τείνουν να απευθύνονται στις εν λόγω υποστηρικτικές δομές των Ιδρύματος σε αντίθεση με τους άνδρες που η συμμετοχή του είναι περιορισμένη (<30%).



ΓΡΑΦΗΜΑ 36*: Έμφυλη κατανομή ωφελουμένων στο Γραφείο Κοινωνικής Μέριμνας και το Γραφείο Ψυχολογικής Υποστήριξης (10/2018 -10/2021)*

ΕΙΚΟΝΑ 1: *Πρόγραμμα Διαδικτυακού Σεμιναρίου με θέμα: Έμφυλη Βία – Παρενόχληση – Κακοποίηση (02/11/2021)*

Επιπλέον στο διάστημα λειτουργίας των 2 γραφείων καταγράφηκαν 11 περιπτώσεις ωφελούμενων (4 ανδρών και 7 γυναικών), που απευθύνθηκαν στις σχετικές δομές για θέματα φύλου.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί πως στις 2 Νοεμβρίου 2021 οργανώθηκε από την Κοινωνική Μέριμνα του ΠΠ, δωρεάν διαδικτυακό Σεμινάριο με θέμα: *Έμφυλη Βία – Παρενόχληση – Κακοποίηση* στοχεύοντας την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση της πανεπιστημιακής και ευρύτερης κοινότητας.

3. ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ: ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

3.1 ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΜΦΥΛΗ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η αναπαραγωγή της έμφυλης ανισότητας (European Commission, 2018, Georgetown Institute for Women, Peace and Security, 2021) που παρατηρείται ακόμη στο σύγχρονο κοινωνικό, εργασιακό και εκπαιδευτικό πλαίσιο δυσκολεύει την προώθηση της ισότητας των φύλων και την αξιοποίηση των διαφορών τους ως συγκρίσιμου πλεονεκτήματος για την κοινωνία. Η ταύτιση των έμφυλων ρόλων με το βιολογικό φύλο έχει αναδείξει την ιδεολογία του *σεξισμού* και τις πολιτισμικές και θεσμικές πρακτικές αποκλεισμού (έμπρακτες ή λεκτικές) που αυτός φέρνει. Ο σεξισμός νομιμοποιεί και διαιωνίζει την ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς θεωρεί ότι οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων είναι βιολογικά καθορισμένες και συνεπώς είναι φυσικές και αναπόφευκτες. Εάν όμως απομονωθούν οι αντικειμενικές βιολογικές διαφορές από την πολιτισμική κατασκευή των έμφυλων ρόλων, φαίνεται ότι οι ανισότητες και οι πρακτικές αποκλεισμού δεν έχουν καμία βιολογική νομιμοποίηση ούτε είναι φυσικές ή αναπόφευκτες (Kalantzis, & Cope, 2013: 219).

Παρόλα αυτά σήμερα οι διαφωνίες για την ισότητα των φύλων είναι εντονότερες από ποτέ, καθώς δεν υπάρχει μία μόνο συνταγή για να αποκατασταθούν οι ανισότητες που προκάλεσε ο σεξισμός. Ούτε και μια γενικευμένη αποδοχή των διαφορετικών εκφάνσεων του φύλου που διευρύνεται σημαντικά πέρα από το δίπολο αρσενικό-θηλυκό (*βιολογικό φύλο*) και τις βιολογικά κληρονομημένες διαφορές των ατόμων. Πιο συγκεκριμένα, το *βιολογικό φύλο* λογίζεται ως μια κατηγορία σωματικής διαφοράς που διαφοροποιεί τα άτομα ως προς την βιολογικά κληρονομημένη διαφορά ανάμεσα στα θηλυκά και στα αρσενικά άτομα ενός είδους. Επιπλέον όμως υπάρχουν και συμπεριφορικές διαφορές (όπως ιδέες, εικόνες, αντιλήψεις, (λεκτικοί και μη) αυτο-προσδιορισμοί και προτιμήσεις σεξουαλικότητας), καθώς και *έμφυλοι ρόλοι* (*κοινωνικό φύλο*) που είναι δύσκολο να καθοριστεί αν οφείλονται στη βιολογία ή σε κοινωνικοπολιτισμικούς παράγοντες. Έτσι το βιολογικό φύλο και η σεξουαλικότητα στις μέρες μας περιλαμβάνουν πολύ μεγάλη ποικιλία από τύπους σώματος, σεξουαλικές ταυτότητες και σεξουαλικές πρακτικές, ενώ θεωρείται ζήτημα προσωπικής επιλογής. Έτσι οι άνθρωποι μπορούν και επιλέγουν πιο εύκολα από ό,τι στο παρελθόν να αλλάξουν το σώμα τους για να μοιάσουν σε κάποιο σεξουαλικό πρότυπο (π.χ., τρανσέξουαλ). Παράλληλα, οι έμφυλες ταυτότητες δεν συνδέονται αποκλειστικά με το βιολογικό φύλο ή τη σεξουαλικότητα (π.χ., οι «μετροσέξουαλ» άνδρες). Ωστόσο, το κυρίαρχο στερεότυπο καταλογίζει στις σεξουαλικές προτιμήσεις κυρίως βιολογική/σωματική παρά συμβολική/πολιτισμική συμπεριφορά (Connell, 2005).

Συνολικά, *το βιολογικό και κοινωνικό φύλο, η σεξουαλικότητα και οι έμφυλες ταυτότητες* συνδέονται τόσο στενά ώστε ο διαχωρισμός των σωματικών/βιολογικών και συμβολικών/κοινωνικών χαρακτηριστικών μεταξύ βιολογικού και κοινωνικού φύλου να μοιάζει απλοϊκός. Η σωματική και συμβολική ύπαρξη του ατόμου διαμορφώνεται μέσα από τη διασταύρωση των πολλαπλών συνδυασμών του βιολογικού φύλου, της σεξουαλικότητας και του κοινωνικού φύλου. Αυτή η σύνδεση είναι τόσο στενή ώστε καθιστά απαγορευτική την ακριβή διάκριση ανάμεσα στο βιολογικό και το κοινωνικό φύλο. Έτσι παρατηρείται ένας κόσμος με αναρίθμητες εναλλακτικές ταυτότητες, επιλογές και πολλούς τρόπους ζωής ενδεικτικό της διαφορετικότητας, του πολυκερματισμού και της ασάφειας που αντικατέστησε την πάλαι ποτέ σαφήνεια όσον αφορά τις σχέσεις των φύλων, τη σεξουαλικότητα και τους έμφυλους ρόλους (Kalantzis, & Cope, 2013).

Οι σύγχρονοι οργανισμοί μάθησης καλούνται να αντιμετωπίσουν αυτή την πραγματικότητα και την υπερδιαφορετικότητα που φέρνει. Λαμβάνοντας υπόψη αυτή την πολυπλοκότητα, η Επιτροπή Ισότητας Φύλων (ΕΙΦ) του Πανεπιστημίου Πατρών υιοθετεί μια *διευρυμένη οριοθέτηση του φύλου* ώστε να συμπεριλάβει όλο το πλέγμα των έμφυλων ρόλων που αποδίδονται στα άτομα (το κοινωνικό φύλο) και συνδέονται με το βιολογικό φύλο, αλλά επηρεάζονται από κοινωνικοπολιτισμικούς παράγοντες και τις διαδικασίες κοινωνικοποίησης ή άτυπης μάθησης. Επίσης αποδέχεται όλες τις μορφές κατανόησης και έκφρασης της έμφυλης ταυτότητας και της σεξουαλικότητας.

3.2 ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΑΡΧΕΣ ΤΟΥ ΣΔΙΦ

Με βάση το διεθνές και εθνικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων και στο πλαίσιο της αποτύπωσης του έμφυλου χάρτη του Πανεπιστημίου Πατρών, ο στόχος του παρόντος σχεδίου είναι διττός: αφενός στοχεύει στη διαμόρφωση ενός συμπεριληπτικού πλαισίου για την αξιοποίηση της **διαφορετικότητας** ως παραγωγικής δύναμης κοινωνικού μετασχηματισμού και συνοχής και αφετέρου στην **προώθηση πολιτικών έμφυλης ισότητας** και στη διαμόρφωση ενός εκπαιδευτικού, εργασιακού και κοινωνικού περιβάλλοντος στο Πανεπιστήμιο Πατρών, ελεύθερου από έμφυλες διακρίσεις/προκαταλήψεις.

Οι αρχές πάνω στις οποίες στηρίζεται το σχέδιο είναι:

Α) Η παραγωγική διαφορετικότητα (productive diversity)

Η διαφορετικότητα είναι ένα εγγενές χαρακτηριστικό της ανθρώπινης φύσης, καθώς προκύπτει από τη σύνθεση των διαφορετικών διαστάσεων που προσδιορίζουν την ταυτότητα κάθε ανθρώπου (υλικές, σωματικές και συμβολικές διαφορές). Επιπλέον, οι σύγχρονες κοινωνίες χαρακτηρίζονται από «υπερ-διαφορετικότητα» ('super-diversity') (Vertovec 2007). Έτσι η διαφορετικότητα εκδηλώνεται ως μια φυσιολογική κατάσταση της σύγχρονης κοινωνικής ζωής, και όχι ως κάτι ιδιαίτερα ξεχωριστό ('commonplace diversity') (Wessendorf, 2013). Η ύπαρξή της προωθεί την αυξανόμενη από-τυποποίηση των παραδοσιακά εμπεδωμένων μορφών και κριτηρίων της κοινωνικής διαφοροποίησης (Quin et al., 2014).

Μια βασική διάσταση της σύγχρονης διαφορετικότητας είναι το φύλο και οι έμφυλες ταυτότητες που λογίζονται πέρα και έξω από προκαταλήψεις για τους έμφυλους ρόλους. Το πολυσχιδές πλαίσιο αυτό-ορισμού της σύγχρονης έμφυλης ταυτότητας και οι διαφοροποιημένες οπτικές και τα ταλέντα των ατόμων αποτελούν κινητήρια δύναμη νέων παραγωγικών σχέσεων και συσχετίσεων στην κοινωνία της μάθησης και ένα συγκρίσιμο παραγωγικό πλεονέκτημα. Οι σύγχρονες κοινωνίες και οι οργανισμοί μάθησης όπως το Πανεπιστήμιο, έρχονται αντιμέτωποι με έννοιες όπως «φύλο/α», «έμφυλος/η/ο», «σεξισμός», «έμφυλη βία», «έμφυλες διακρίσεις» «κοινωνικό φύλο», «ταυτότητα φύλου», «έμφυλη (αν)ισότητα» με την ταυτόχρονη ανάγκη επανακαθορισμού τους ώστε να ανταποκριθούν σε μια διαρκή πολιτισμική διαδικασία αποδοχής της πολλαπλότητας και της υπέρ-διαφορετικότητας.

Συνολικά, η αξιοποίηση των ατομικών διαφορών με έναν συμπεριληπτικό και κοινωνικά δίκαιο τρόπο εστιάζει στη δυναμική συσχέτιση των διαφορών και στη διαμόρφωση κοινών τόπων δράσης και βίωσης. Οδηγεί δηλαδή σε ένα μοντέλο ανάπτυξης, της *παραγωγικής διαφορετικότητας* (productive diversity) (Cope & Kalantzis, 1997), που έχει ως επίκεντρο τον άνθρωπο και τη διαφορετικότητά του και αναδεικνύει τη διαφορά ως συγκριτικό πλεονέκτημα και πόρο κοινωνικής ανάπτυξης σε αντιδιαστολή με τις επικρατούσες μονοπολιτισμικές και ομογενοποιητικές πρακτικές. Στόχος του είναι η ισότητα, η πρόσβαση, η συμμετοχή και η εξάλειψη των ανισοτήτων (Αρβανίτη, 2013:13) με όρους συνεργατικότητας, διαπραγμάτευσης, αλλά και επίγνωσης της αμφισημίας και του ρίσκου στις κοινωνίες της διακινδύνευσης και του κοσμοπολιτισμού. Στο πλαίσιο αυτό η κάθε είδους διαφορά αποτελεί *παραγωγικό πόρο* (productive resource) διευκολύνει την *ανθρώπινη σύνδεση* (human bonding), την *ανταλλαγή* (sharing) και τη *σχεσιακή μάθηση* (relational learning) συμβάλλοντας στον κοινωνικό μετασχηματισμό με όρους ισότητας (Arvanitis, 2016).

Β) Το συμπεριληπτικό Πανεπιστήμιο (inclusive university)

Ως οργανισμός μάθησης το Πανεπιστήμιο δημιουργεί τις προϋποθέσεις για μια **συμπεριληπτική εκπαίδευση** (inclusive education) που παρέχει ίσες ευκαιρίες μάθησης σε όλους αναγνωρίζοντας όμως τις πολλαπλές διαστάσεις της διαφορετικότητας των ατόμων (υλικές, σωματικές και συμβολικές διαφορές) και των κοινωνικών ομάδων, καθώς και τις διαφοροποιημένες ανάγκες τους (Kalantzis & Cope, 2013). Η διασφάλιση της «ίσης μεταχείρισης στην εκπαίδευση» (UNESCO, 2020) συνδυάζεται με την καταπολέμηση έμφυλων και άλλων διακρίσεων, αποκλεισμών και στερεοτύπων αλλά και την διευκόλυνση της πρόσβασης σε ευκαιρίες μάθησης μέσα από την αναδιάρθρωση των προγραμμάτων σπουδών και των ερευνητικών δραστηριοτήτων. Το συμπεριληπτικό Πανεπιστήμιο αντιλαμβάνεται την διαφορετικότητα (συμπεριλαμβανομένου και των έμφυλων και πολιτισμικών διαφορών) ως συστατικό

στοιχείο βιώσιμης και δίκαιης ανάπτυξης και δημοκρατικής συνύπαρξης. Επιπλέον διασφαλίζει ένα κοινό όραμα όλων των μελών της κοινότητάς του για την συμπερίληψη μέσα από την συστηματική καταγραφή και τεκμηρίωση όλων των δεδομένων που αφορούν στην ισότιμη πρόσβαση και την εξάλειψη των διακρίσεων και των αποκλεισμών. Τέλος μεριμνά για την λογοδοσία μεταξύ όλων των μετόχων και τη διαφάνεια.

Συνολικά το συμπεριληπτικό Πανεπιστήμιο διασφαλίζει

- **Την έμφυλη ισότητα** (ίσα δικαιώματα, υποχρεώσεις και ευκαιρίες) όλων των μελών της κοινότητάς του ανεξαρτήτως φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού, κάτι που συνάδει με τα ανθρώπινα δικαιώματα και την κοινωνική δικαιοσύνη (European Commission 2016a; 2016b).
- **Την ισότητα ευκαιριών** ως προς τις ευκαιρίες πρόσβασης, μάθησης και επαγγελματικής ανέλιξης όλων των μελών της κοινότητας.
- **Την έμφυλη προσέγγιση της οργανωσιακής κουλτούρας** μέσα από: ισότιμη κατανομή αρμοδιοτήτων και ρόλων στη λήψη των αποφάσεων, μείωση έμφυλης περιθωριοποίησης, πρόληψη/αποτροπή διακρίσεων και σεξουαλικής παρενόχλησης/έμφυλης βίας, εξάλειψη γλώσσας και συμβόλων που αναπαράγουν ρητούς ή άρρητους αποκλεισμούς και διακρίσεις, την ευαισθητοποίηση των μελών της κοινότητας για θέματα έμφυλων ταυτοτήτων και τέλος την *αναστοχαστική* ικανότητα των μελών της κοινότητας να αντιμετωπίζουν εμπεδωμένες έμφυλες προκαταλήψεις καθώς αυτές αναπαράγουν σιωπηρά/έμμεσα σεξιστικά πρότυπα και πρακτικές και επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό τις καθημερινές αλληλεπιδράσεις και τον τρόπο λήψης αποφάσεων (ΕΛΙΑΜΕΠ, 2021).
- **Τη συμπεριληπτική εκπαίδευση και έρευνα** μέσα από την αναθεώρηση των προγραμμάτων σπουδών και έρευνας ώστε να συνυπολογίζεται η διάσταση του φύλου και να καταπολεμούνται οι έμφυλες προκαταλήψεις/διακρίσεις (EIGE, 2016).
- **Τη μετασχηματιστική ηγεσία με δέσμευση στην ισότητα φύλων** που δημιουργεί ένα υποστηρικτικό κλίμα μάθησης και συνεργασίας, μεριμνά για την προσωπική ανάπτυξη όλων των μελών της κοινότητας, κινητοποιεί όλους/ες σε καινοτομικές και δημιουργικές δράσεις, εντοπίζει νέες μορφές επίλυσης προβλημάτων/συγκρούσεων, αναθεωρεί με συνεργατικό τρόπο διαδικασίες και πλαίσια που δημιουργούν ανισότητες, εξασφαλίζει τη δέσμευση της κοινότητας σε ένα κοινό όραμα (Bass & Riggio, 2014).

4. ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Το παρόν Ιδρυματικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων παρουσιάζει τις προτεινόμενες δράσεις για την υλοποίηση των παραπάνω στόχων.

4.1 ΠΕΔΙΑ (ΑΞΟΝΕΣ) ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ

1. *Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα* (Work-life balance and organizational culture).
2. *Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης ευθύνης αποφάσεων* (Gender balance in leadership and decision-making).
3. *Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη* (Gender equality in recruitment and career progression).
4. *Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο εκπαιδευτικό περιεχόμενο* (Integration of gender dimension into teaching content).
5. *Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στην έρευνα* (Integration of gender dimension into research).
6. *Μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης* (Measures against gender-based violence including sexual harassment).

ΠΕΔΙΟ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 1: ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ

Στόχοι: δημιουργία δομών υποστήριξης της έμφυλης ισότητας, προώθηση της έμφυλης ισότητας στην κουλτούρα και τις διαδικασίες, παροχή φροντίδας για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, για τη μείωση των διακρίσεων και των δυσκολιών.

Δράσεις συνοπτικά:

1.1 – 1.4 Οργανωσιακή κουλτούρα:

- ✓ Δημιουργία ανά Σχολή ομάδων επαφής (ένα έως τρία άτομα) με την ΕΙΦ (1.1)
- ✓ Εφαρμογή του οδηγού χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας σε όλα τα διοικητικά έγγραφα και το γλωσσικό υλικό του Ιδρύματος (1.2)
- ✓ Συστηματική συλλογή στοιχείων για τεκμηρίωση και αξιολόγηση δράσεων (1.3)
- ✓ Ενημέρωση και επιμόρφωση του προσωπικού για την έμφυλη ισότητα (1.4).

Όσον αφορά τη χρήση μη σεξιστικού λόγου, έχει ήδη γίνει αναπροσαρμογή των εγγράφων της ΜΟΔΥ ΕΛΚΕ με ευθύνη της Επιτροπής Ερευνών σε συνεργασία με την ειδίκευση γλωσσολογίας του Τμήματος Φιλολογίας και έχει γίνει η απαιτούμενη αναπροσαρμογή στα κείμενα του κεντρικού ιστότοπου του Πανεπιστημίου με ευθύνη των Πρυτανικών Αρχών σε συνεργασία με την ειδίκευση γλωσσολογίας του Τμήματος Φιλολογίας (εκκρεμεί η ανάρτησή τους). Απαιτείται ωστόσο εκπαίδευση του προσωπικού για την αναγκαιότητα και τον τρόπο εφαρμογής του μη σεξιστικού λόγου.

1.5 – 1.6 Παροχή φροντίδας για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής:

- ✓ Εισήγηση για δημιουργία χώρων φροντίδας παιδιών των εργαζομένων όλων των κατηγοριών και των φοιτητών και φοιτητριών (1.5)
- ✓ Εργαλεία ενημέρωσης για την εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 4808/2021 για γονικές άδειες, ευέλικτο ωράριο ή τηλεργασία, καθώς και διαμόρφωση διαδικασιών διαχείρισης παραπόνων για δυσμενή μεταχείριση σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών. Επέκταση των δυνατοτήτων αυτών και στο προσωπικό που είναι επιφορτισμένο με τη φροντίδα εξαρτώμενων μελών της οικογένειας (π.χ., ηλικιωμένα άτομα) (1.6)

Στον χώρο του ΠΠ λειτουργεί δημοτικός παιδικός σταθμός (για παιδιά ηλικίας 2,5-4 ετών) χωρίς όμως να δίνεται προτεραιότητα στα παιδιά των εργαζομένων και φοιτητών/-τριών του Ιδρύματος. Από την άλλη στα όμορα σχολεία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Κάτω Καστριτσίου) δίνεται η δυνατότητα εγγραφής στα παιδιά εργαζομένων του Ιδρύματος και ερευνητών/-τριών στο βαθμό που υπάρχουν διαθέσιμες θέσεις. Είναι απαραίτητο να εξεταστεί η δυνατότητα λειτουργίας παιδικού (ή και νηπιοβρεφικού) σταθμού στους χώρους του Πανεπιστημίου υπό την ευθύνη του Ιδρύματος για την φροντίδα των παιδιών όλων των κατηγοριών προσωπικού του ιδρύματος, του συνεργαζόμενου ερευνητικού προσωπικού και των φοιτητών/-τριών, κατά τα πρότυπα του ΕΚΠΑ (https://www.uoa.gr/prosopiko/paroches_drastiriotites/paidikoi_stathmoi/), του ΑΠΘ https://www.auth.gr/university_unit/childcare/) ή του Πανεπιστημίου Κρήτης (https://www.uoc.gr/studies-at-uni/kindergarden/stathmos.html) για παράδειγμα, αλλά και του Πανεπιστημιακού Γενικού Νοσοκομείου Πατρών (ΠΓΝΠ). Ο παιδικός/νηπιοβρεφικός σταθμός μπορεί να λειτουργεί με χαμηλό κόστος για τους/τις ενδιαφερόμενους/-ες. Αντίστοιχα, κρίνεται αναγκαία η προώθηση δημιουργίας χώρων δημιουργικής απασχόλησης παιδιών, με όσο το δυνατόν χαμηλότερο κόστος, για παιδιά 4-12 ετών προς χρήση των γονιών που εργάζονται κατά τη διάρκεια των διακοπών ή και περιόδων που σχετίζονται με εκδηλώσεις και επαγγελματικά συνέδρια.

ΠΕΔΙΟ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 2: ΕΜΦΥΛΗ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΣΤΗΝ ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΘΕΣΕΙΣ ΛΗΨΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Στόχοι: ενίσχυση της ισότιμης εκπροσώπησης των φύλων (μείωση της υποεκπροσώπησης των γυναικών) στα όργανα λήψης αποφάσεις και σε θέσεις ευθύνης.

Δράσεις συνοπτικά:

2.1 Ενίσχυση της ισότιμης συμμετοχής των φύλων:

- ✓ Συστηματική συλλογή στοιχείων για τεκμηρίωση και αξιολόγηση
- ✓ Δημιουργία διαδικασίας για την παρακολούθηση ποσόστωσης όπου προβλέπεται από τον νόμο και εισήγηση για τη διασφάλιση συμμετοχής γυναικών σε επιτροπές, θέσεις ευθύνης και όργανα λήψης αποφάσεων
- ✓ Προβολή γυναικών της πανεπιστημιακής κοινότητας με σημαντικό επιστημονικό και διοικητικό έργο.

Η εικόνα του ΠΠ δείχνει έντονη υποεκπροσώπηση των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων, γεγονός που εν μέρει οφείλεται στο μικρότερο ποσοστών γυναικών στην περίπτωση των μελών ΔΕΠ. Από την άλλη, στην περίπτωση του διοικητικού προσωπικού ενώ το ποσοστό των γυναικών υπαλλήλων είναι μεγάλο, η παρουσία τους σε υψηλές θέσεις ευθύνης είναι σχεδόν μηδενική.

ΠΕΔΙΟ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 3: ΕΜΦΥΛΗ ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ

Στόχοι: Προώθηση της έμφυλης ισότητας στις προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη και μείωση των αποκλίσεων.

Δράσεις συνοπτικά:

3.1 Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις

- ✓ Διασφάλιση ισόρροπης συμμετοχής φύλων στις επιτροπές επιλογής προσωπικού όλων των κατηγοριών

3.2 Έμφυλη ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη:

- ✓ Μελέτη όλων των παραγόντων που σχετίζονται με δυσκολίες στην εξέλιξη για όλες τις κατηγορίες προσωπικού (συλλογή και ποιοτική ανάλυση δεδομένων)
- ✓ Μελέτη των αποκλίσεων που εμφανίζονται στις κατηγορίες προσωπικού ανά φύλο όσον αφορά τον χρόνο εξέλιξης σε βαθμό/βαθμίδα, την λήψη και διάρκεια γονικών αδειών ανά φύλο, τον χρόνο αφυπηρέτησης και τις αιτήσεις για νέες θέσεις
- ✓ Σεμινάρια ενδυνάμωσης γυναικών στο ΠΠ

Η τρέχουσα εικόνα στο ΠΠ δείχνει έντονα την έμφυλη ανισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη, ενώ δεν φαίνεται να υπάρχουν δικλείδες ασφαλείας για την άμβλυνση της ανισότητας σε επίπεδο προσλήψεων.

ΠΕΔΙΟ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 4: ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Στόχοι: Προώθηση της έμφυλης διάστασης στην εκπαιδευτική διαδικασία, ενημέρωση, επιμόρφωση και διάχυση στην κοινωνία

Δράσεις συνοπτικά:

4.1 Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στην εκπαιδευτική διαδικασία

- ✓ Καταγραφή μαθημάτων με αναφορά στο φύλο και την έμφυλη ισότητα στα υφιστάμενα προγράμματα σπουδών
- ✓ Εισαγωγή μαθημάτων ή ενοτήτων με την ενσωμάτωση του φύλου και την έμφυλη ισότητα, και την προαγωγή του αυτοσεβασμού και της αυτοεκτίμησης για την άρση της διστακτικότητας για καταγγελία και διαχείριση του φόβου και στιγματισμού
- ✓ Συνεργασία με ερευνητικά κέντρα και διεθνείς οργανισμούς που ασχολούνται με την έμφυλη ισότητα μέσω της Πρακτικής Άσκησης
- ✓ Πρόσληψη διδακτικού προσωπικού για διδασκαλία μαθημάτων φύλου (οριζόντια δράση)

4.2 Προώθηση ενημέρωσης και επιμόρφωσης σχετικά με το φύλο και την έμφυλη ισότητα

- ✓ Δράσεις ενημέρωσης (σεμινάρια, διαλέξεις) του προσωπικού και του φοιτητικού πληθυσμού

4.3 Διασύνδεση της εκπαιδευτικής διαδικασίας σε ζητήματα έμφυλης ισότητας με την κοινωνία

- ✓ Ενημέρωση των μαθητών και μαθητριών για την άρση των στερεοτύπων στην επιλογή επαγγελματικής κατεύθυνσης

Το ΠΠ έχει ένα εξαιρετικά περιορισμένο αριθμό μαθημάτων τα οποία αφορούν το φύλο στις διάφορες μορφές του. Αυτό σε μεγάλο βαθμό οφείλεται στο ότι δεν έχει αναπτυγμένες τις κοινωνικές επιστήμες που ασχολούνται κατεξοχήν με το θέμα αυτό. Η εισήγηση αφορά μαθήματα επιλογής τα οποία θα είναι διαθέσιμα σε όλους τους φοιτητές και όλες τις φοιτήτριες του Ιδρύματος. Ενδεικτικοί τίτλοι μαθημάτων «Φιλοσοφία και φύλο» (Τμήμα Φιλοσοφίας), «Τεχνολογίες της πληροφορίας και της επικοινωνίας και φύλο» (Τμήμα Μηχανικών Η/Υ και Πληροφορικής), «Φύλο και γλώσσα» (Τμήμα Φιλολογίας), «Βιολογικό και κοινωνικό φύλο» (Τμήμα Ιατρικής και Φιλολογίας).

ΠΕΔΙΟ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 5: ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

Στόχοι: Ενσωμάτωση του φύλου στην έρευνα, διασφάλιση παραμονής και ενίσχυσης γυναικών στην έρευνα, διερεύνηση παραγόντων που επηρεάζουν τη συμμετοχή γυναικών στην έρευνα.

Δράσεις συνοπτικά:

5.1 Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και της έμφυλης ισότητας στην έρευνα

- ✓ Προσθήκη βραβείου για ερευνητική εργασία σε θέματα φύλου στο πλαίσιο των βραβείων που θεσμοθέτησε η Πρυτανική αρχή το 2021 (π.χ., εξαίρετης διδασκαλίας, εξαίρετης δημοσίευσης).
- ✓ Ένταξη υποτροφιών για διδακτορικές σπουδές με θέμα το φύλο και την έμφυλη ισότητα, στο πλαίσιο των υφιστάμενων προκηρύξεων του ΕΛΚΕ (π.χ., Κ. Καραθεοδωρή/Α. Μεντζελόπουλος).
- ✓ Ένταξη ερευνητικών προτάσεων για την έμφυλη ισότητα στις υφιστάμενες προκηρύξεις ερευνητικών προγραμμάτων του ΕΛΚΕ (π.χ., Κ. Καραθεοδωρή).
- ✓ Εισήγηση για την ενσωμάτωση του φύλου σε όλες τις ερευνητικές δραστηριότητες και πρωτόκολλα που εγκρίνονται από την ΕΗΔΕ

5.2 Διασφάλιση παραμονής και ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών στη χρηματοδοτούμενη έρευνα

- ✓ Καθοδήγηση (mentoring) νέων ερευνητριών στη σύνταξη ερευνητικών προτάσεων και στην ανάπτυξη συνεργασιών (networking)
- ✓ Εισήγηση για προκήρυξη ερευνητικών προγραμμάτων που να απευθύνονται αποκλειστικά σε γυναίκες και υποτροφιών υποψηφίων διδακτορισσών σε τομείς που υποεκροσωπούνται οι γυναίκες, διευρύνοντας το πλαίσιο των προγραμμάτων Κ. Καραθεοδωρή όπως και των βιομηχανικών διδακτορικών.

5.3 Διερεύνηση παραγόντων που επηρεάζουν τη συμμετοχή των γυναικών στη χρηματοδοτούμενη έρευνα

- ✓ Μελέτη αναλογίας γυναικών/ανδρών που υποβάλλουν ερευνητικές/ χρηματοδοτούμενες προτάσεις ανά τμήμα σε σχέση με αυτές που χρηματοδοτούνται (τεκμηρίωση, έρευνα, αξιολόγηση)
- ✓ Ενημέρωση-ευαισθητοποίηση για τη σπουδαιότητα της ισότιμης συμμετοχής των φύλων στην έρευνα και τις έμφυλες προκαταλήψεις (gender-biased, gender-blind research)

5.4 Διασφάλιση συνθηκών για την ισορροπία ερευνητικής δραστηριότητας και προσωπικής ζωής

- ✓ Δυνατότητα για τις γυναίκες ερευνήτριες να χρησιμοποιούν τους παιδικούς σταθμούς και την πρόσβαση στα σχολεία του Πανεπιστημίου. Η δράση αυτή συνδέεται με τη Δράση 1.5. με την εισήγηση να επεκτείνεται πέρα από το μόνιμο ερευνητικό προσωπικό και σε αυτό με προσωρινή σχέση εργασίας στο πλαίσιο ερευνητικών προγραμμάτων.

- ✓ Σύσταση για τη δυνατότητα επιλογής τύπου σύμβασης (εργασίας, ανάθεσης έργου) κατά την προκήρυξη των θέσεων στο πλαίσιο ερευνητικών προγραμμάτων, προκειμένου να διασφαλιστούν όλα τα δικαιώματα των ερευνητριών σε σχέση με τις άδειες μητρότητας.

5.5. Διασφάλιση συνθηκών για την ομαλή επανένταξη στην ερευνητική δραστηριότητα

- ✓ Σύσταση για συμμετοχή των γυναικών μελών ΔΕΠ για ένα έτος μετά την επιστροφή τους από άδεια μητρότητας στα απολύτως απαραίτητα διοικητικά τους καθήκοντα (π.χ., συμμετοχή στις συνελεύσεις των τμημάτων, συμμετοχή σε εκλεκτορικά).

Η καταγραφή σε επίπεδο ερευνητικής δραστηριότητας δείχνει έμφυλη ανισότητα. Σε κάποιο βαθμό αυτό οφείλεται στο ότι ένας μεγάλος αριθμός χρηματοδοτούμενων έργων προέρχεται από Σχολές όπου οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ υποεκπροσωπούνται. Η μείωση την αποκλίσεων μπορεί να γίνει με την αύξηση του αριθμού των γυναικών μελών ΔΕΠ και την ενδυνάμωσή τους.

ΠΕΔΙΟ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 6: ΜΕΤΡΑ ΕΝΑΝΤΙΑ ΣΤΗΝ ΕΜΦΥΛΗ ΒΙΑ, ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Στόχοι: Διαμόρφωση και προσαρμογή των κανονιστικών κειμένων του Ιδρύματος (Εσωτερικός Κανονισμός, Κώδικας Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής, Κώδικας Δεοντολογίας στην Έρευνα, κ.λπ.) για την αντιμετώπιση των διακρίσεων και κάθε είδους παρενόχλησης και έμφυλης βίας, δημιουργία υποστηρικτικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών, δημιουργία πρωτοκόλλου διαχείρισης περιστατικών, παρακολούθηση διαχείρισης περιστατικών και σχεδιασμός επιμορφωτικών δράσεων.

Δράσεις συνοπτικά:

6.1 Κανονιστικά κείμενα (πρόληψη)

- ✓ Σύνταξη Κώδικα Δεοντολογίας για την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης - παρεμβάσεις στα κανονιστικά κείμενα (Ε.Κ)
- ✓ Εισήγηση για την ενσωμάτωση του φύλου σε όλες τις ερευνητικές δραστηριότητες και πρωτόκολλα που εγκρίνονται από την ΕΗΔΕ

6.2 Συμβουλευτικές και υποστηρικτικές υπηρεσίες

- ✓ Λειτουργία τηλεφωνικής γραμμής SOS για την καθοδήγηση και ψυχολογικής υποστήριξης των θυμάτων
- ✓ Ενημέρωση των θυμάτων για τις -εντός και εκτός Πανεπιστημίου- συμβουλευτικές και υποστηρικτικές υπηρεσίες και φορείς. Συνεργασία με τοπικούς φορείς για την ευαισθητοποίηση σε ζητήματα αναπαραγωγής των έμφυλων στερεοτύπων και την άρση των προκαταλήψεων για τη θέση της γυναίκας στο χώρο του πανεπιστημίου και της εκπαίδευσης γενικότερα που ενισχύουν συμπεριφορές κατάχρησης εξουσίας

6.3 Ανάπτυξη διαδικασιών διαχείρισης καταγγελιών

- ✓ Σύνταξη πρωτοκόλλου ενεργειών για την αντιμετώπιση των αναφορών και τη στήριξη των θυμάτων, στο πλαίσιο ασφαλούς περιβάλλοντος για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη

6.4 Ενημέρωση-ευαισθητοποίηση-αφύπνιση (πρόληψη)

- ✓ Σχεδιασμός, οργάνωση και υλοποίηση προγραμμάτων ενημέρωσης (ομιλίες, ημερίδες, κλπ.)
- ✓ Στοχευμένες εκστρατείες ευαισθητοποίησης σε φαινόμενα έμφυλης βίας κατά των γυναικών στον πανεπιστημιακό χώρο: ανάπτυξη και διάχυση υλικού (φυλλάδια, σποτ, καμπάνιες)

6.5 Αποτύπωση, ποσοτικός προσδιορισμός φαινομένου, προσπάθεια για συρρίκνωση των περιστατικών (τεκμηρίωση, αξιολόγηση)

- ✓ Τακτική και συστηματική αξιολόγηση της εφαρμογής και της αποδοτικότητας των ληφθέντων μέτρων (monitoring)

Στα κανονιστικά κείμενα του ΠΠ (Κώδικας Δεοντολογίας Εσωτερικού Κανονισμού) δεν γίνεται αναφορά στις έμφυλες διακρίσεις και στις περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ απουσιάζει και κώδικας καλής πρακτικής με καταγραφή των βημάτων που απαιτούνται για τη διαχείριση των σχετικών αναφορών. Η ΕΙΦ στον κανονισμό λειτουργίας της ορίζει τον τρόπο με τον οποίο γίνεται η διαχείριση αναφορών. Ωστόσο η ΕΙΦ έχει διαμεσολαβητικό μόνο ρόλο και ως εκ τούτου οι αναφορές θα πρέπει στη συνέχεια να προωθηθούν στα αρμόδια διοικητικά όργανα.

4.3 ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ – ΠΟΡΟΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ

- ***Παρατηρητήριο Ισότητας***
  Για την πραγματοποίηση των στόχων του ΣΔΙΦ ΠΠ προτείνεται η ίδρυση γραφείου (Παρατηρητηρίου) Ισότητας («Παρατηρητήριο Ισότητας των Φύλων ΠΠ»). Η λειτουργία του γραφείου/παρατηρητηρίου έχει διττό στόχο. Πρώτον, να παρακολουθεί την υλοποίηση των δράσεων όπως περιγράφονται στο ΣΔΙΦ και δεύτερον, να λειτουργεί ως το αρμόδιο γραφείο για θέματα έμφυλου χαρακτήρα (π.χ., διαχείριση αναφορών και προώθηση στα αρμόδια όργανα, επικοινωνία μέσω εξειδικευμένου προσωπικού στα θύματα έμφυλης βίας, παρενόχλησης, ή διακριτικής μεταχείρισης συντονισμός ενεργειών με τις υπηρεσίες του Ιδρύματος). Σε αυτό το πλαίσιο, το Παρατηρητήριο θα είναι το γραφείο υποστήριξης της ΕΙΦ, η οποία θα εποπτεύει και θα συντονίζει το έργο του. Το Παρατηρητήριο και η Ε.Ι.Φ. προτείνεται να βρίσκονται στην αρμοδιότητα του ίδιου Αντιπρύτανη. Η θεσμική και διοικητική μορφή του Παρατηρητηρίου θα αποφασιστεί από τα θεσμικά όργανα του Παν. Πατρών.

  Μια περιγραφή των ρόλων των γραφείων ισότητας στα ΑΕΙ σε διεθνές επίπεδο δίνεται στον παρακάτω σύνδεσμο: http://thefyliscentre.uoa.gr/to-grafeio-8e-fyl-is/ta-grafeia-isothtas.html
  Η αναγκαιότητα λειτουργίας Γραφείων Ισότητας δίνεται και στον Οδηγό της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Gender Equality in Academia and Research/GEAR toolikt (https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear).

- **Προσωπικό στελέχωσης**: 2 άτομα με τεκμηριωμένη γνώση ή/και εμπειρία σε ζητήματα φύλου και σεξουαλικότητας - 2 μέλη διοικητικού προσωπικού για τη διοικητική και τεχνική υποστήριξη του Παρατηρητηρίου (με δέσμευση ορισμένου χρόνου απασχόλησης) που διαθέτουν γνώσεις αρχών δημόσιας διοίκησης, ανάλυσης δεδομένων και παρακολούθησης μελετών. Η λειτουργία του Παρατηρητηρίου προϋποθέτει οικονομικο-τεχνική μελέτη για τη διασφάλιση των απαιτούμενων ανθρώπινων και υλικών πόρων. Η ΕΙΦ μπορεί να εισηγηθεί τις ανάγκες και να δώσει τις απαιτούμενες προδιαγραφές. Η σχετική μελέτη θα γίνει από τον ΕΛΚΕ εφόσον αφορά προσλήψεις προσωπικού και οικονομικά στοιχεία, καθώς και τις διοικητικές υπηρεσίες του Ιδρύματος ως προς τη διαθεσιμότητα προσωπικού, χώρων και λοιπών υποδομών. Στην πρώτη φάση λειτουργίας του Παρατηρητηρίου, το προσωπικό του μπορεί να αποτελείται από ένα άτομο εξειδικευμένο σε θέματα φύλου και ένα άτομο με διοικητικές αρμοδιότητες.
- ***Ορισμός υπεύθυνων*** ανά Σχολή και Υπηρεσία της διοίκησης για την καταγραφή και παρακολούθηση της τήρησης των πληροφοριών και συνεργασία με το Παρατηρητήριο και την ΕΙΦ. Σε επίπεδο ακαδημαϊκών μονάδων, αυτή η αρμοδιότητα μπορεί να ανήκει στις ΕΙΦ των Σχολών.
- ***Ένταξη των απαιτούμενων στοιχείων στα πληροφοριακά συστήματα του Ιδρύματος*** (Ψηφιακό Άλμα, πληροφοριακό σύστημα ΜΟΔΙΠ, ΜΟΔΥ ΕΛΚΕ) για τη ροή της πληροφορίας και τη συστηματική συλλογή των απαιτούμενων στοιχείων.
- ***Πόροι υλοποίησης***
  Για την υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων απαιτούνται πόροι τόσο σε επίπεδο ανθρώπινου δυναμικού όσο και σε επίπεδο χρηματοδότησης. Η ανεύρεση των απαιτούμενων πόρων (διεκδίκηση επιχορηγήσεων και άλλων χρηματοδοτικών εργαλείων) προτείνεται να είναι στις προτεραιότητες του Παν. Πατρών, όπως και η ένταξη της διάσταση του φύλου στο στρατηγικό του σχεδιασμό με ορίζοντα το 2025.

4.4 ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΡΑΣΕΩΝ

Στους παρακάτω πίνακες παρουσιάζονται ανά πεδίο προτεραιότητας οι στόχοι, οι δράσεις (μέτρα), οι ομάδες-στόχοι (ποια άτομα αφορούν), η διάρκεια, τα όργανα που έχουν την ευθύνη υλοποίησης των δράσεων και οι δείκτες υλοοποίησης τους.

ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΡΑΣΕΩΝ

ΠΕΔΙΟ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 1: Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα					
Στόχοι	**Μέτρα-δράσεις**	**Ομάδες-στόχοι**	**Διάρκεια**	**Ευθύνη υλοποίησης**	**Δείκτες**
1.1 Οργανωσιακή κουλτούρα: δομές υποστήριξης έμφυλης ισότητας	• Δημιουργία ανά Σχολή ομάδων επαφής (ένα έως τρία άτομα) με την ΕΙΦ	• ΔΕΠ • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Διοικητικό προσωπικό • Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό • Φοιτητικός πληθυσμός	2022-2023	• Κοσμητείες • Παρατηρητήριο • Πρυτανικές Αρχές	
1.2 Οργανωσιακή κουλτούρα: επικοινωνία ευαίσθητη ως προς το φύλο	• Εκπαίδευση στη χρήση του Οδηγού μη σεξιστικού λόγου. • Εφαρμογή της χρήσης μη σεξιστικού λόγου σε όλα τα διοικητικά έγγραφα και όλες τις μορφές επικοινωνίας του Ιδρύματος, συμπεριλαμβανομένων των ιστοτόπων. • Προσαρμογή της επωνυμίας θεσμών και επιτροπών που χρησιμοποιούν αποκλειστικά το αρσενικό γένος.	• ΔΕΠ • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Διοικητικό προσωπικό • Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό • Φοιτητικός πληθυσμός	2022-2025	• ΕΙΦ • Παρατηρητήριο • Πρυτανικές Αρχές • Σύγκλητος • Κοσμητείες • Γενικές Διευθύνσεις • Εταιρεία Αξιοποίησης και Διαχείρισης της Πανεπιστημιακής Περιουσίας	Χρήση μη σεξιστικού λόγου
1.3 Οργανωσιακή κουλτούρα: τεκμηρίωση και αξιολόγηση για την προώθηση της έμφυλης ισότητας	• Συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων με βάση το φύλο ανά ακαδημαϊκή και διοικητική μονάδα, ανάλυση και αξιολόγηση σε ετήσια βάση.	• ΔΕΠ • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Διοικητικό προσωπικό • Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό • Φοιτητικός πληθυσμός	2022-2025	• ΕΙΦ • Παρατηρητήριο • Πρυτανικές Αρχές • ΜΟΔΙΠ • Διοικητικές Υπηρεσίες • ΜΟΔΥ ΕΛΚΕ • Κοσμητείες και γραμματείες Τμημάτων	Ετήσιες αναφορές

1.4 Οργανωσιακή κουλτούρα: ευαισθητοποίηση για θέματα έμφυλης ισότητας εντός του Ιδρύματος	• Επιμόρφωση προσωπικού σε θέματα έμφυλης ισότητας και μη-διακρίσεων [σεμινάρια, έντυπο/ψηφιακό και οπτικοακουστικό υλικό].	• ΔΕΠ • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Διοικητικό προσωπικό • Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό	2022-2025	• ΕΙΦ • Παρατηρητήριο • Πρυτανικές Αρχές • ΜΟΔΙΠ • Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών	Υλοποίηση δραστηριοτήτων (ημερίδες, παραγωγή έντυπου και ψηφιακού οπτικο-ακουστικού υλικού)
1.4 Οργανωσιακή κουλτούρα: ευαισθητοποίηση για θέματα έμφυλης ισότητας εντός του Ιδρύματος	• Υποστήριξη της διεξαγωγής συνεδρίων που αφορούν σε θέματα φύλων.	• ΔΕΠ • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό	2022-2025	• ΕΙΦ • Παρατηρητήριο • ΜΟΔΥ ΕΛΚΕ	Ένα ανά έτος
1.5 Παροχή φροντίδας για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	• Πρόβλεψη για λειτουργία παιδικού/ νηπιοβρεφικού σταθμού στους χώρους του Ιδρύματος. • Πρόβλεψη για τη διαθεσιμότητα υπηρεσίας φύλαξης παιδιών και εξαρτώμενων μελών της οικογένειας κατά τη διάρκεια εκδηλώσεων που σχετίζονται με την εργασία.	• ΔΕΠ • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Διοικητικό προσωπικό • Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό • Φοιτητικός πληθυσμός	2022-2025	• Παρατηρητήριο ΕΙΦ • Πρυτανικές Αρχές • ΜΟΔΥ ΕΛΚΕ • Εταιρεία Αξιοποίησης και Διαχείρισης της Πανεπιστημιακής Περιουσίας • Εξωτερικοί Φορείς (τοπική αυτοδιοίκηση, Περιφέρεια)	Δομές φύλαξης και δημιουργικής απασχόλησης παιδιών, δομές φροντίδας εξαρτώμενων μελών της οικογένειας
1.6 Παροχή φροντίδας για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	• Παρακολούθηση εφαρμογής ευέλικτου ωραρίου εργασίας όπου προβλέπεται. • Διαμόρφωση διαδικασίας καταγραφής παραπόνων σε περίπτωση μη δυνατότητας χρήσης των προνομίων που προβλέπει η νομοθεσία. • Επέκταση δυνατότητας ευέλικτου ωραρίου ή/και τηλεργασίας για τα μέλη του προσωπικού επιφορτισμένα με τη φροντίδα εξαρτώμενων μελών της οικογένειας (π.χ., παιδιά, ηλικιωμένα άτομα).	• ΔΕΠ • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Διοικητικό προσωπικό • Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό • Φοιτητικός πληθυσμός	2022-2025	• ΕΙΦ • Παρατηρητήριο • Πρυτανικές Αρχές • Νομική Υπηρεσία • Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών	Υλοποίηση αποφάσεων

ΠΕΔΙΟ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 2: Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης ευθύνης αποφάσεων					
Στόχοι	**Μέτρα-δράσεις**	**Ομάδες-στόχοι**	**Διάρκεια**	**Ευθύνη υλοποίησης**	**Δείκτες**
2.1 Ενίσχυση της ισότιμης συμμετοχής των φύλων	• Συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων με βάση το φύλο σε θέσεις ευθύνης και όργανα (τεκμηρίωση, αξιολόγηση).	• ΔΕΠ • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Διοικητικό προσωπικό	2022-2025	• Παρατηρητήριο • ΕΙΦ • Πρυτανικές Αρχές • Διοικητικές Υπηρεσίες	Διετείς εκθέσεις
2.1 Ενίσχυση της ισότιμης συμμετοχής των φύλων	• Δημιουργία διαδικασίας για την παρακολούθηση ποσόστωσης όπου προβλέπεται από τον νόμο και εισήγηση για τη διασφάλιση συμμετοχής γυναικών σε επιτροπές, θέσεις ευθύνης και όργανα λήψης αποφάσεων.	• ΔΕΠ • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Διοικητικό προσωπικό • Μέλη επιτροπών επιλογής, εκλεκτορικά σώματα, υποψήφιοι/-ες	2022-2025	• Πρυτανικές Αρχές • Γενικές Διευθύνσεις	Υλοποίηση εφαρμογής ποσόστωσης
2.1 Ενίσχυση της ισότιμης συμμετοχής των φύλων	• Προβολή γυναικών της πανεπιστημιακής κοινότητας με σημαντικό επιστημονικό και διοικητικό έργο.	• ΔΕΠ • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Διοικητικό Προσωπικό • Φοιτητικός πληθυσμός	2022-2025	• Παρατηρητήριο • ΕΙΦ • Τμήμα Δημοσίων Σχέσεων	Δημοσιοποίηση στο UPNewsletter (τουλάχιστον ένα άρθρο ανά έτος)

ΠΕΔΙΟ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 3: Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη					
Στόχοι	**Μέτρα-δράσεις**	**Ομάδες-στόχοι**	**Διάρκεια**	**Ευθύνη υλοποίησης**	**Δείκτες**
3.1 Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις	• Διασφάλιση ισόρροπης συμμετοχής φύλων στις επιτροπές επιλογής προσωπικού όλων των κατηγοριών	• ΔΕΠ • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Διοικητικό προσωπικό • Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό	2022-2025	• Παρατηρητήριο • ΕΙΦ • Πρυτανικές Αρχές • Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών • Επιτροπή Ερευνών	Σύγκριση με άλλα ελληνικά και ευρωπαϊκά ΑΕΙ
3.2 Έμφυλη ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη	• Μελέτη των παραγόντων που σχετίζονται με δυσκολίες στην εξέλιξη του προσωπικού (τεκμηρίωση, αξιολόγηση) • Μελέτη των αποκλίσεων που εμφανίζονται στις κατηγορίες προσωπικού ανά φύλο (χρόνος εξέλιξης, άδειες, νέες αιτήσεις)	• ΔΕΠ • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Διοικητικό προσωπικό • Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό • Μεταδιδάκτορες/-ισσες • Υποψ. διδάκτορες/-ισσες	2022-2024	• Παρατηρητήριο • ΕΙΦ • Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών	Ετήσιες αναφορές και συγκρότηση προτάσεων
3.2 Έμφυλη ισότητα στην επαγγελματική εξέλιξη	• Σεμινάρια ενδυνάμωσης των γυναικών του ΠΠ	• ΔΕΠ • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Διοικητικό προσωπικό • Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό • Μεταδιδάκτορες/-ισσες • Υποψ. διδάκτορες/-ισσες	2022-2025	• ΕΙΦ	Ένα σεμινάριο ανά έτος

ΠΕΔΙΟ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 4: Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο εκπαιδευτικό περιεχόμενο					
Στόχοι	**Μέτρα-δράσεις**	**Ομάδες-στόχοι**	**Διάρκεια**	**Ευθύνη υλοποίησης**	**Δείκτες**
4.1 Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στην εκπαιδευτική διαδικασία	• Καταγραφή μαθημάτων σε σχέση με το φύλο και την έμφυλη ισότητα που υπάρχουν στα υφιστάμενα προγράμματα σπουδών (τεκμηρίωση, αξιολόγηση).	• ΔΕΠ • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Φοιτητές/φοιτήτριες	2022-2024	• Παρατηρητήριο • ΕΙΦ • Δ/νση Εκπαίδευσης και Έρευνας • Κοσμητείες • Τμήματα	Ετήσιες αναφορές
4.1 Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στην εκπαιδευτική διαδικασία	• Εισαγωγή μαθημάτων ή ενοτήτων με την ενσωμάτωση του (κοινωνικού) φύλου και την προαγωγή του αυτοσεβασμού και της αυτοεκτίμησης (προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο). • Υλοποίηση μαθημάτων σε συνεργασία με Ιδρύματα του εξωτερικού (π.χ. Έδρα ΟΥΝΕΣΚΟ για τα Φύλα – Πανεπιστήμιο Κύπρου).	• ΔΕΠ • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Φοιτητές/φοιτήτριες	2022-2025	• Παρατηρητήριο • ΕΙΦ • Πρυτανικές Αρχές • Κοσμητείες • Τμήματα	Ετήσιες αναφορές
4.1 Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στην εκπαιδευτική διαδικασία	• Προώθηση της Πρακτικής Άσκησης σε ερευνητικά κέντρα και διεθνείς οργανισμούς που ασχολούνται με την έμφυλη ισότητα.	• ΔΕΠ • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Φοιτητές/-τριες	2022-2025	• Παρατηρητήριο • ΕΙΦ • Κοσμητείες • Τμήματα • Γραφείο Πρακτικής Άσκησης • ΔΑΣΤΑ	Ετήσια καταγραφή συνεργασιών
4.1 Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στην εκπαιδευτική διαδικασία	• Πρόσληψη διδακτικού προσωπικού για οριζόντια διδασκαλία θεμάτων φύλου και έμφυλης ισότητας.	• Υποψήφια μέλη ΔΕΠ •	2022-2025	• Πρυτανικές Αρχές • Σύγκλητος • Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών • Κοσμητείες • Τμήματα	Ετήσια καταγραφή προκηρύξεων

4.2 Προώθηση ενημέρωσης και επιμόρφωσης σχετικά με το φύλο και την έμφυλη ισότητα	• Δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης διδακτικού προσωπικού και φοιτητών/φοιτητριών σχετικά με το φύλο και την ισότητα.	• ΔΕΠ • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Διοικητικό Προσωπικό • Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό • Μεταδιδακτορικοί ερευνητές/ερευνήτριες • Φοιτητές/φοιτήτριες	2022-2025	• Παρατηρητήριο • ΕΙΦ • Πρυτανικές Αρχές • Κοσμητείες • Γραφείο Δημ. Σχέσεων	Εκπομπές στο upFM, τουλάχιστον δύο ανά έτος Μία ομιλία/ημερίδα ανά έτος με τη συμμετοχή εξωτερικών ομιλητών
4.2 Προώθηση ενημέρωσης και επιμόρφωσης σχετικά με το φύλο και την έμφυλη ισότητα	• Μαθήματα επιμόρφωσης στο ΚΕΔΙΒΙΜ.	• ΔΕΠ • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Διοικητικό προσωπικό • Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό • Άλλοι φορείς	2022-2025	• Παρατηρητήριο • ΕΙΦ • ΚΕΔΙΒΙΜ	Ετήσια καταγραφή σεμιναρίων επιμόρφωσης
4.3 Διασύνδεση της εκπαιδευτικής διαδικασίας σε ζητήματα έμφυλης ισότητας με την κοινωνία	• Ενημέρωση των μαθητών και μαθητριών για την άρση των στερεοτύπων στην επιλογή επαγγελματικής κατεύθυνσης.	• ΔΕΠ • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Φοιτητές/-τριες • Μαθητές/-τριες	2022-2025	• Παρατηρητήριο • ΕΙΦ • Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Έρευνας • Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης	Ετήσια καταγραφή δράσεων

ΠΕΔΙΟ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 5: Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στην έρευνα					
Στόχοι	**Μέτρα-δράσεις**	**Ομάδες-στόχοι**	**Διάρκεια**	**Ευθύνη υλοποίησης**	**Δείκτες**
5.1 Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και της έμφυλης ισότητας στην έρευνα	• Προσθήκη βραβείου για ερευνητική εργασία σε θέματα φύλου στο πλαίσιο των βραβείων που θεσμοθέτησε η Πρυτανική Αρχή το 2021	• ΔΕΠ • Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό • Μεταπτυχιακοί/-ές φοιτητές/-τριες • Υποψ. Διδάκτορες και διδακτόρισσες	2022-2025	• Παρατηρητήριο • ΕΙΦ • Πρυτανικές Αρχές • Δ/νση Εκπαίδευσης και Έρευνας • Επιτροπή Ερευνών • Χορηγίες	Ετήσια καταγραφή βραβείων
5.1 Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και της έμφυλης ισότητας στην έρευνα	• Ένταξη υποτροφιών για διδακτορικές σπουδές με θέμα το φύλο και τη έμφυλη ισότητα, στο πλαίσιο των υφιστάμενων προκηρύξεων του ΕΛΚΕ	• Υποψ. Διδάκτορες και Διδακτόρισσες	2022-2025	• Παρατηρητήριο • ΕΙΦ • Πρυτανικές Αρχές • Δ/νση Εκπαίδευσης και Έρευνας • Επιτροπή Ερευνών • Κληροδοτήματα	Ετήσια καταγραφή υποτροφιών
5.1 Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και της έμφυλης ισότητας στην έρευνα	• Ένταξη ερευνητικών προτάσεων για την έμφυλη ισότητα στις υφιστάμενες προκηρύξεις ερευνητικών προγραμμάτων του ΕΛΚΕ	• ΔΕΠ • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ • Μεταδιδακτορικοί/-ες ερευνητές/τριες		• Πρυτανικές Αρχές • Επιτροπή Ερευνών	Ετήσια καταγραφή
5.1 Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και της έμφυλης ισότητας στην έρευνα	• Εισήγηση για ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις ερευνητικές δραστηριότητες και στα πρωτόκολλα που εγκρίνονται από την Επιτροπή Βιοηθικής του Παν. Πατρών.	• ΔΕΠ • Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό	2022-2024	• ΕΙΦ • ΜΟΔΥ ΕΛΚΕ	Ετήσια καταγραφή

5.2 Διασφάλιση παραμονής και ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών στη χρηματοδοτούμενη έρευνα	• Καθοδήγηση (mentoring) νέων ερευνητριών στη σύνταξη ερευνητικών προτάσεων και στην ανάπτυξη συνεργασιών (networking).	• ΔΕΠ • Υποψήφιες διδακτόρισσες • Μεταδιδακτορικές ερευνήτριες	2022-2025	• ΜΟΔΥ ΕΛΚΕ • Επιβλέποντα μέλη ΔΕΠ • ΕΙΦ • Γραφείο Διασύνδεσης	Ετήσιο σεμινάριο διασύνδεσης (ατομική και ομαδική καθοδήγηση)
5.2 Διασφάλιση παραμονής και ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών στη χρηματοδοτούμενη έρευνα	• Εισήγηση για προκήρυξη ερευνητικών προγραμμάτων που να απευθύνονται αποκλειστικά σε γυναίκες και υποτροφιών υποψηφίων διδακτορισσών σε τομείς που υποεκροσωπούνται οι γυναίκες, διευρύνοντας το πλαίσιο των προγραμμάτων Κ. Καραθεοδωρή όπως και των βιομηχανικών διδακτορικών	• ΔΕΠ • Υποψήφιες μεταδιδακτορικές ερευνήτριες	2022-2025	• ΕΙΦ • Πρυτανικές Αρχές • Επιτροπή Ερευνών	Ετήσια καταγραφή προκηρύξεων
5.3 Διερεύνηση παραγόντων που επηρεάζουν τη συμμετοχή των γυναικών στη χρηματοδοτούμενη έρευνα	• Μελέτη αναλογίας γυναικών/ανδρών που υποβάλλουν ερευνητικές/ χρηματοδοτούμενες προτάσεις ανά τμήμα σε σχέση με αυτές που χρηματοδοτούνται (τεκμηρίωση, έρευνα, αξιολόγηση) • Ενημέρωση-ευαισθητοποίηση για τη σπουδαιότητα της ισότιμης συμμετοχής των φύλων στην έρευνα και τις έμφυλες προκαταλήψεις (gender-biased, gender-blind research)	• ΔΕΠ • Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό	2022-2025	• ΕΙΦ • ΜΟΔΥ ΕΛΚΕ	Ετήσια καταγραφή της αναλογίας φύλου (Ε.Υ., ερευνητική ομάδα) ανά Σχολή/Τμήμα και συνολικά
5.4 Διασφάλιση συνθηκών για την ισορροπία ερευνητικής	• Δυνατότητα για γυναίκες ερευνήτριες με μη μόνιμη σχέση εργασίας να έχουν πρόσβαση στα όμορα σχολεία και στον παιδικό σταθμό του Ιδρύματος (εφόσον υλοποιηθεί, βλ. Δράση 1.5)	• Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό • Υποψήφιες μεταδιδακτορικές ερευνήτριες	2022-2025	• Παρατηρητήριο • ΕΙΦ • Πρυτανικές Αρχές • ΜΟΔΥ ΕΛΚΕ	Καταγραφή εγγραφών

δραστηριότητας και προσωπικής ζωής		• Υποψήφιες διδακτόρισσες			Ένα σεμινάριο ανά έτος
5.4 Διασφάλιση συνθηκών για την ισορροπία ερευνητικής δραστηριότητας και προσωπικής ζωής	• Σύσταση για τη δυνατότητα επιλογής τύπου σύμβασης (εργασίας, ανάθεσης έργου) κατά την προκήρυξη των θέσεων στο πλαίσιο ερευνητικών προγραμμάτων, προκειμένου να διασφαλιστούν όλα τα δικαιώματα των ερευνητριών σε σχέση με τις άδεις μητρότητας	• Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό • Μεταδιδακτορικές ερευνήτριες • Υποψήφιες διδακτόρισσες • Μεταπτυχιακές φοιτήτριες	2022-2025	• Παρατηρητήριο • ΕΙΦ • Πρυτανικές Αρχές • Δ/νση Εκπαίδευσης και Έρευνας • ΜΟΔΥ ΕΛΚΕ • Κοσμητείες • Τμήματα	Ετήσιος απολογισμός
5.5 Διασφάλιση ομαλής επανένταξης στην ερευνητική δραστηριότητα	• Σύσταση για συμμετοχή των γυναικών μελών ΔΕΠ για ένα έτος μετά την επιστροφή τους από άδεια μητρότητας στα απολύτως απαραίτητα διοικητικά τους καθήκοντα (π.χ., συμμετοχή στις συνελεύσεις των τμημάτων, συμμετοχή σε εκλεκτορικά)	• ΔΕΠ	2022-2025	• Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών • Κοσμητείες • Τμήματα	Ετήσια καταγραφή

ΠΕΔΙΟ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 6: Μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης					
Στόχοι	**Μέτρα-δράσεις**	**Ομάδες-στόχοι**	**Διάρκεια**	**Ευθύνη υλοποίησης**	**Δείκτες**
6.1 Κανονιστικά κείμενα (πρόληψη)	• Σύνταξη Κώδικα Δεοντολογίας για την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης - παρεμβάσεις στα κανονιστικά κείμενα (Ε.Κ).	• ΔΕΠ, ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Διοικητικό προσωπικό • Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό • Φοιτητικός πληθυσμός	2022-2023	• Παρατηρητήριο • ΕΙΦ • Πρυτανικές Αρχές • Σύγκλητος • Νομική Υπηρεσία	Δημιουργία και διάχυση Κώδικα Δεοντολογίας και λοιπών κειμένων
6.2. Συμβουλευτικές και υποστηρικτικές υπηρεσίες	• Λειτουργία τηλεφωνικής γραμμής SOS για την καθοδήγηση και ψυχολογικής υποστήριξης των θυμάτων. • Ενημέρωση των θυμάτων για τις - εντός και εκτός Πανεπιστημίου- συμβουλευτικές και υποστηρικτικές υπηρεσίες και φορείς.	• ΔΕΠ, ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Διοικητικό προσωπικό • Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό • Φοιτητικός πληθυσμός	2022-2025	• Παρατηρητήριο • ΕΙΦ • Πρυτανικές Αρχές • Κοσμητείες • Συνήγορος του Φοιτητής και της Φοιτήτριας • Κοινωνική Μέριμνα	Ετήσιες εκθέσεις
	• Συνεργασία με τοπικούς φορείς για την ευαισθητοποίηση σε ζητήματα αναπαραγωγής των έμφυλων στερεοτύπων και την άρση των προκαταλήψεων για τη θέση της γυναίκας στο χώρο του πανεπιστημίου και της εκπαίδευσης γενικότερα που ενισχύουν συμπεριφορές κατάχρησης εξουσίας.			• ΕΙΦ • Τοπική αυτοδιοίκηση, Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας	

6.3 Ανάπτυξη διαδικασιών διαχείρισης καταγγελιών	• Σύνταξη πρωτοκόλλου ενεργειών για την αντιμετώπιση των αναφορών και τη στήριξη των θυμάτων, στο πλαίσιο ασφαλούς περιβάλλοντος για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.	• ΔΕΠ • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Διοικητικό προσωπικό • Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό • Φοιτητικός πληθυσμός	2022-2025	• Παρατηρητήριο • ΕΙΦ • Πρυτανικές Αρχές • Σύγκλητος • Κοσμητείες • Νομική Υπηρεσία • Συνήγορος του Φοιτητή και της Φοιτήτριας	Δημοσίευση και διάχυση των διαδικασιών
6.4 Ενημέρωση-ευαισθητοποίηση-αφύπνιση (πρόληψη)	• Σχεδιασμός, οργάνωση και υλοποίηση προγραμμάτων ενημέρωσης (ομιλίες, ημερίδες, κλπ.). • Στοχευμένες εκστρατείες ευαισθητοποίησης σε φαινόμενα έμφυλης βίας κατά των γυναικών στον πανεπιστημιακό χώρο: ανάπτυξη και διάχυση υλικού (φυλλάδια, σποτ, καμπάνιες).	• ΔΕΠ, • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Διοικητικό προσωπικό • Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό • Φοιτητικός πληθυσμός	2022-2025	• Παρατηρητήριο • ΕΙΦ • Σύγκλητος • Συνήγορος του φοιτητής/της φοιτήτριας • Γραφείο Κοινωνικής Μέριμνας • Εξωτερικοί φορείς (Περιφέρεια)	Μία δράση ενημέρωσης ανά έτος
6.5 Αποτύπωση, ποσοτικός προσδιορισμός φαινομένου, προσπάθεια για συρρίκνωση των περιστατικών (τεκμηρίωση, αξιολόγηση)	• Τακτική και συστηματική αξιολόγηση της εφαρμογής και της αποδοτικότητας των ληφθέντων μέτρων (monitoring).	• ΔΕΠ, • ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ • Διοικητικό προσωπικό • Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό • Φοιτητές/-τριες • Μεταδιδάκτορες/-ισσες	2022-2025	• Παρατηρητήριο • ΕΙΦ • Πρυτανικές Αρχές	Ετήσια αναφορά

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

1. Αρβανίτη, Ε. (2013). Οι μεταβαλλόμενες συνθήκες της εκπαίδευσης: Προς τη νέα μάθηση. Στο Μ. Kalantzis, & B. Cope, Νέα Μάθηση: *Βασικές Αρχές για την Επιστήμη της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Κριτική.
2. Arvanitis, E. (2016). Intercultural Dialogue as a means of Reflective Discourse and Collective Action. In: *Interrogating transformative processes in learning and education: An International Dialogue: A new European Society for Research on the Education of Adults (ESREA) Network*. Athens: ESREA, pp.424-434. [https://www.researchgate.net/publication/304374463_Intercultural_Dialogue_as_a_means_of_Reflective_Discourse_and_Collective_Action]
3. Ασημάκη, Α., Κατσιγιάννη, Μ., & Κουστουράκης, Γ. (2008). Οι προσδιοριστικοί παράγοντες της εξέλιξης της θέσης των γυναικών στην ακαδημαϊκή (Πανεπιστημιακή) ιεραρχία. Μελέτη περίπτωσης: το Πανεπιστήμιο Πατρών 1964 – 2007. Στο 5ο Διεθνές Επιστημονικό Συνέδριο. Ιστορία Εκπαίδευσης: Εκπαίδευση και Κοινωνική Δικαιοσύνη.
4. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2014). *Transformational Leadership* (2nd ed.). New York: Routledge.
5. Connell, R.W. (2005). *Masculinities*. Sydney: Allen and Unwin. [https://newlearningonline.com/new-learning/chapter-5/supproting-materials/connell-on-gender-roles-and-masculinity]
6. Cope, B. & Kalantzis, M. (1997). *Productive Diversity: A New Approach to Work and Management*. Sydney: Pluto Press.
7. EIGE (2016). *Gender Equality in Academia and Research. GEAR tool*. Luxembourg: EU Publications Office. [https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear]
8. ΕΛΙΑΜΕΠ (2021). *Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων σε Πανεπιστήμια και Οργανισμούς Έρευνας: Κατευθυντήριες Γραμμές και Εργαλεία*, Σύνταξη & Επιμέλεια: Ντία Αναγνώστου. Αθήνα. [https://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2021/01/TARGET_DIGITAL_WEBSITE_USE.pdf]
9. European Commission (2016a). *Guidance on Gender Equality in Horizon 2020*. [https://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender_en.pdf]
10. European Commission (2016b). *Strategic Engagement for gender equality 2016-2019*. Directorate-General for Justice, Consumers and Gender Equality, Luxembourg: EU Publications Office. [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019_el]
11. European Commission. (2019). *She figures 2018*. Brussels: Directorate-General for Research and Innovation [https://data.europa.eu/doi/10.2777/936]
12. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2020). *Μια Ένωση ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025*. Βρυξέλλες. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EL]
13. Ζενζεφύλης, Β. (2012). *Η είσοδος και η εξέλιξη των γυναικών μελών ΔΕΠ στο πανεπιστημιακό πεδίο: Η μελέτη περίπτωσης του Πανεπιστημίου Πατρών*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία. Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Πατρών. [http://hdl.handle.net/10889/5477]
14. 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/]
15. Mediterranean Institute of Gender Studies. (2009). Glossary of Gender-Related Terms. [http://www.intergroupresources.com/rc/Intersectionality%20-%20a%20Tool%20for%20Gender%20&%20Economic%20Justice.pdf]
16. Quin, J., Muenjohn, N., & Cheatri, P. (2014). A review of diversity conceptualizations: Variety, Trends, and a Framework. *Human Resource Development Review*. 13(2), 133-157. https://doi.org/10.1177/1534484313492329
17. UNESCO, (2020). *Gender Report: A new generation: 25 years of efforts for gender equality in education*. [https://en.unesco.org/gem-report/2020genderreport]
18. UNESCO. (2019). *From access to empowerment: UNESCO strategy for gender equality in and through education 2019-2025*. France. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369000]
19. United Nations. (2015). *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. [https://sdgs.un.org/2030agenda]
20. Vertovec, S. (2007). Super-diversity and its implications. *Ethnic and Racial Studies*, 30:6, 1024-1054. https://doi.org/10.1080/01419870701599465.
21. Wessendorf, S. (2013). Commonplace diversity and the 'ethos of mixing': perceptions of difference in a London neighbourhood. *Identities*, 20(4), 407-422. https://doi.org/10.1080/1070289X.2013.822374