

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 ειδικευση 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 ειδικευση 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_drastiriotes/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 αποφάσεων 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 ποσοστό 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., εξαιρετής διδασκαλίας, εξαιρετής 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 διδακτορισμών σε τομείς που υποεκπροσωπούνται 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 υλοποίησής 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/ση 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 διδακτόρισες	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 Διδακτόρισες	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 - Υποψήφιος διδακτορίσες - 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 διδακτορισμών σε τομείς που υποεκροσωπούνται οι γυναίκες, διευρύνοντας το πλαίσιο των προγραμμάτων Κ. Καραθεοδωρή όπως και των βιομηχανικών διδακτορικών	- ΔΕΠ - Υποψήφιος 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 - Υποψήφιος μεταδιδακτορικές ερευνήτριες	2022-2025	- Παρατηρητήριο - ΕΙΦ - Πρυτανικές Αρχές - ΜΟΔΥ ΕΛΚΕ	Καταγραφή εγγραφών

δραστηριότητας και προσωπικής ζωής		Υποψήφιος διδακτόρισες			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 άδειες μητρότητας	- Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό - Μεταδιδακτορικές ερευνήτριες - Υποψήφιος διδακτόρισες - 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 Φοιτητή 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