

ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

2022-2025

Μάιος 2022

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Εισαγωγή

ΜΕΡΟΣ Α' - Η ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

1. Το ανθρώπινο δυναμικό: σύνθεση φύλου
2. Το φύλο στα προγράμματα σπουδών και στην έρευνα
3. Το θεσμικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων

ΜΕΡΟΣ Β' – ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ 2022-2025

4. Άξονες προτεραιότητας: σκοπιμότητα, στόχοι και δράσεις
 - Άξονας 1: Οριζόντιες δράσεις
 - Άξονας 2: Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
 - Άξονας 3: Ισόρροπη συμμετοχή των φύλων σε ηγετικές θέσεις, θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων
 - Άξονας 4: Ισότητα των φύλων στις διαδικασίες πρόσληψης και επαγγελματικής εξέλιξης
 - Άξονας 5: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας
 - Άξονας 6: Έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης
5. Πίνακες Αξόνων – Αναλυτικά στοιχεία σχεδιασμού

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην Ελλάδα υπάρχουν σημαντικές ανισότητες φύλου στην ανώτατη εκπαίδευση και την επιστημονικά έρευνα, με την κατάταξη της χώρας μας στον τομέα αυτό να είναι αρκετά χαμηλή σε σύγκριση με τον μέσο όρο στην Ευρωπαϊκή Ένωση.¹ Το ελληνικό σύνταγμα και η νομοθεσία κατοχυρώνουν την ισότητα των φύλων και επιτρέπουν τα θετικά μέτρα υπέρ των γυναικών ώστε να αρθούν οι έμφυλες ανισότητες στην πράξη, ενώ για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων προβλέπεται και η οριζόντια ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις δημόσιες πολιτικές (gender mainstreaming). Αυτό προϋποθέτει ότι ο σχεδιασμός, η εφαρμογή, η παρακολούθηση και η αξιολόγηση πολιτικών, προγραμμάτων και δαπανών λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου και μεριμνούν για την καταπολέμηση των διακρίσεων.²

Στον τομέα της επιστημονικής έρευνας, από το 2008 προβλέπεται ποσόστωση φύλου μεταξύ των μελών των Συμβουλίων Έρευνας, «εφόσον οι υποψήφιοι διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη της σχετικής, κατά περίπτωση, θέσης».³ Επιπλέον, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον τομέα της έρευνας είναι μεταξύ των έξι βασικών προτεραιοτήτων του Εθνικού Οδικού Χάρτη που έχει καταρτίσει η Ελλάδα στο πλαίσιο υλοποίησης του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (EXE, European Research Area).⁴ Ωστόσο, η υπάρχουσα νομοθεσία καθώς και οι κατευθύνσεις και οι στόχοι για την προώθηση της ισότητας των φύλων στους οργανισμούς έρευνας και στον Οδικό Χάρτη δεν έχουν εφαρμοστεί μέχρι σήμερα.

Στον χώρο της ανώτατης εκπαίδευσης το καθοριστικό βήμα έγινε το 2019, όταν ο Ν. 4589, με το άρθρο 33, προέβλεψε τη σύσταση σε κάθε ΑΕΙ μιας Επιτροπής Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ), ως συμβουλευτικό όργανο της Συγκλήτου και των Διοικήσεων των Σχολών και Τμημάτων. Βασική αρμοδιότητα της ΕΙΦ είναι η εκπόνηση Σχεδίων Δράσης για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες κάθε Ιδρύματος.

¹ Ενδεικτικά, σύμφωνα με την έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής *SHE Figures 2018* του 2019, η Ελλάδα έχει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών μεταξύ του ακαδημαϊκού προσωπικού στα πανεπιστήμια (35.1%, όταν ο μέσος όρος στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανέρχεται στο 41.3%).

² Νόμος 4604/2019 «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας - Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας – Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση», ΦΕΚ αριθ. φύλλου 50, 26 Μαρτίου 2019, Άρθρο 10.

³ Συγκεκριμένα, ο Ν. 3653/2008 (αρ.57) αναφέρει : «Ποσοστό συμμετοχής των Επιστημόνων στη Στελέχωση των Εθνικών Οργάνων και των Επιτροπών Έρευνας και Τεχνολογίας Ο αριθμός των Επιστημόνων για το Εθνικό Συμβούλιο Έρευνας και Τεχνολογίας (Ε.Σ.Ε.Τ.), τα Τομεακά Ερευνητικά Συμβούλια (Τ.Ε.Σ.), τις Επιτροπές κριτών για την αξιολόγηση των ερευνητικών προτάσεων και την αποτίμηση ερευνητικών προγραμμάτων, τα Επιστημονικά Συμβούλια (Ε.Σ.) των Ερευνητικών Κέντρων, τις Επιτροπές εμπειρογνομόνων για την αξιολόγηση ερευνητικών και τεχνολογικών φορέων και για οποιαδήποτε άλλη επιστημονική Επιτροπή συγκροτηθεί για τις ανάγκες της λειτουργίας του παρόντος νόμου, καθορίζεται με βάση την επιστημονική αριστεία και σύμφωνα με την εφαρμογή ποσόστωσης κατ' ελάχιστο 1/3 για το κάθε φύλο, βάσει του Άρθρου 116 του Συντάγματος, εφόσον οι υποψήφιοι διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη της σχετικής, κατά περίπτωση, θέσης». Παρόμοια διάταξη περιέχει και ο Νόμος 4386/2016, «Ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις», άρθρο 25, παράγρ. 13.

⁴ Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας, Ελληνική Στρατηγική για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (EXE), Εθνικός Οδικός Χάρτης (2015-2020), Αθήνα, Απρίλιος 2016, σελ. 31-37.

Δυνάμει της ανωτέρω αρμοδιότητάς της, με βάση το νόμο, η ΕΙΦ του Παντείου Πανεπιστημίου συνέταξε και υποβάλλει προς έγκριση στη Σύγκλητο το παρόν Σχέδιο Δράσης για την περίοδο 2022-2025. Το Σχέδιο είναι το πρώτο ιστορικά προγραμματικό κείμενο του πανεπιστημίου για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο εσωτερικό του. Ο γενικός του στόχος είναι να χαρτογραφήσει και να αντιμετωπίσει όλες τις μορφές ανισοτήτων και διακρίσεων φύλου, έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης εντός του πανεπιστημίου και να ενσωματώσει τη διάσταση του φύλου στην εσωτερική οργάνωση και λειτουργία του τελευταίου, στα προγράμματα προπτυχιακών και μεταπτυχιακών σπουδών και στην ερευνητική δραστηριότητα.

Το κείμενο που ακολουθεί περιλαμβάνει δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος περιγράφεται η υπάρχουσα κατάσταση στο πανεπιστήμιο όσον αφορά την κατά φύλο σύνθεση του διδακτικού, ερευνητικού και διοικητικού προσωπικού, αποτυπώνεται ο βαθμός ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στα προγράμματα σπουδών και την ερευνητική δραστηριότητα και γίνεται αναφορά στο θεσμικό πλαίσιο, συγκεκριμένα στην ένταξη της προώθησης της ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φύλου μεταξύ των σκοπών του Παντείου Πανεπιστημίου και μεταξύ των αρμοδιοτήτων των πρυτανικών αρχών, και παρουσιάζονται οι αρμοδιότητες της ΕΙΦ.

Το δεύτερο μέρος του κειμένου περιγράφει διεξοδικά και αναλύει το ΣΔΙΦ, που δομείται γύρω από έξι άξονες-πεδία παρέμβασης, έναν οριζόντιο και πέντε θεματικούς. Ο οριζόντιος άξονας περιλαμβάνει γενικότερου χαρακτήρα δράσεις, που συνιστούν αναγκαίες προϋποθέσεις (ορθής) υλοποίησης του ΣΔΙΦ, ενώ κάθε θεματικός άξονας παρουσιάζει την υπάρχουσα κατάσταση ως προς την ισότητα των φύλων στο αντίστοιχο πεδίο παρέμβασης, προσδιορίζει τους στόχους που θα την προωθήσουν και καταγράφει τις δράσεις που θα συμβάλουν στην επίτευξή των στόχων. Στο κλείσιμο, παρατίθενται έξι πίνακες με αναλυτικά στοιχεία σχεδιασμού και παρακολούθησης της υλοποίησης και της αποτελεσματικότητας των δράσεων ανά άξονα.

ΜΕΡΟΣ Α' – Η ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών ιδρύθηκε το 1989, ως μετεξέλιξη της πρώτης Σχολής Πολιτικών Επιστημών που δημιουργήθηκε στην Ελλάδα το 1931. Βασική του αποστολή είναι να προάγει την παιδεία, την έρευνα και την κριτική σκέψη, παρέχοντας υψηλού επιπέδου προπτυχιακές, μεταπτυχιακές και διδακτορικές σπουδές. Επιδιώκει να παράγει γνώση στις κοινωνικές και πολιτικές επιστήμες και να τη διαχέει στην κοινωνία, να συμβάλλει στη διαμόρφωση υπεύθυνων πολιτών, και παράλληλα στην κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη της χώρας με προσήλωση στις αρχές της βιώσιμης ανάπτυξης, της κοινωνικής συνοχής και της ισότητας και του σεβασμού της πολιτισμικής διαφορετικότητας.

Σήμερα αποτελείται από τις εξής τέσσερις Σχολές και τα εξής εννέα ακαδημαϊκά τμήματα:

- (1) Σχολή Επιστημών Οικονομίας και Δημόσιας Διοίκησης, στην οποία ανήκουν το Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και το Τμήμα Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης,
- (2) Σχολή Πολιτικών Επιστημών, στην οποία ανήκουν το Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Ιστορίας και το Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής,
- (3) Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, στην οποία ανήκουν το Τμήμα Κοινωνιολογίας, το Τμήμα Ψυχολογίας και το Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας,

(4) Σχολή Διεθνών Σπουδών, Επικοινωνίας και Πολιτισμού, στην οποία ανήκουν τα Τμήματα Διεθνών, Ευρωπαϊκών και Περιφερικών Σπουδών και Επικοινωνίας, Μέσων και Πολιτισμού.

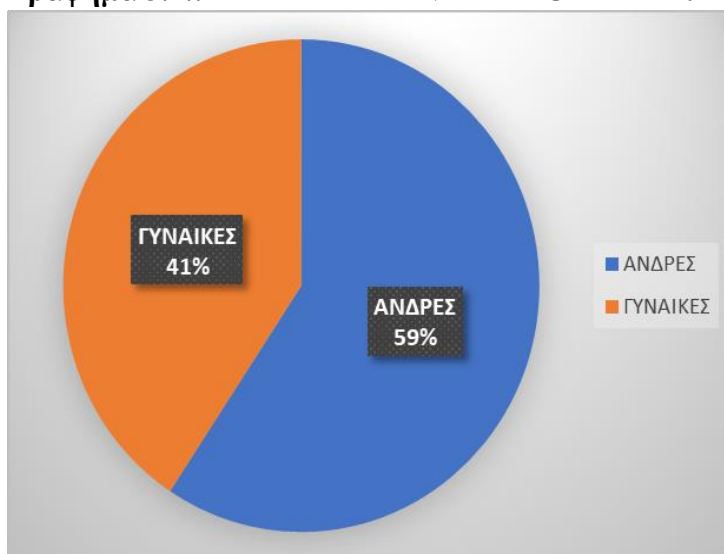
Το μεγαλύτερο μέρος της έρευνας στο πανεπιστήμιο διεξάγεται μέσα από τις ερευνητικές του μονάδες - Ερευνητικά Πανεπιστημιακά Ινστιτούτα και Εργαστήρια - ή σε στενή συνεργασία με αυτές. Ενδεικτικό της έκτασης της ερευνητικής δραστηριότητας που αναπτύσσεται στο ίδρυμα είναι το ότι, κατά το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021, στο Πάντειο υλοποιούνταν συνολικά εκατόν τριάντα ένα (131) ενεργά έργα.⁵

Στις τρεις επόμενες ενότητες προσεγγίζουμε την υπάρχουσα κατάσταση ως προς τις ανισότητες φύλου στο πανεπιστήμιο μέσα από την αποτύπωση της κατά φύλο σύνθεσης του ανθρώπινου δυναμικού του, παραθέτουμε στοιχεία για τα μαθήματα φύλου στα προγράμματα σπουδών και ζητημάτων ή της οπτικής του φύλου στην ερευνητική δραστηριότητα και περιγράφουμε το θεσμικό πλαίσιο που ευνοεί την ανάπτυξη πολιτικής ισότητας των φύλων στο πανεπιστήμιο.

1. ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ: ΣΥΝΘΕΣΗ ΦΥΛΟΥ

Το Πάντειο πανεπιστήμιο στελεχώνεται από τα μέλη Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ), τα μέλη του Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού (Ε.Ε.Π.), τα μέλη του Εργαστηριακού Διδακτικού Προσωπικού (Ε.ΔΙ.Π.), τα μέλη του Ειδικού Τεχνικού Εργαστηριακού Προσωπικού (Ε.Τ.Ε.Π.), το μόνιμο διοικητικό προσωπικό και το προσωπικό ΙΔΑΧ & ΙΔΟΧ.

Γράφημα 3.1.: ΜΕΛΗ ΔΕΠ ΑΝΑ ΦΥΛΟ - ΑΚΑΔ.ΕΤΟΣ 2020-2021



Πηγή: Διεύθυνση Διοικητικού Προσωπικού Παντείου Πανεπιστημίου (Ιούνιος 2021)

Όσον αφορά τα μέλη Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ), οι γυναίκες αποτελούν το 40% του συνόλου των μελών ΔΕΠ, το οποίο αντανακλά τον σχετικά υψηλό αριθμό των γυναικών στις κοινωνικές επιστήμες γενικά (σε σύγκριση με τις θετικές επιστήμες όπου είναι

⁵ Από αυτά, τα είκοσι οκτώ (28) είναι ευρωπαϊκά, τα είκοσι τέσσερα (24) είναι έργα ΕΛΙΔΕΚ, τα έντεκα (11) είναι έργα ΕΣΠΑ, από έξι (6) είναι έργα ERASMUS, ΚΕΔΙΒΙΜ και έργα ΕΛΚΕ αντίστοιχα και τα υπόλοιπα πενήντα (50) είναι ιδιωτικά έργα.

σημαντικά χαμηλότερος)⁶ [Γράφημα 3.1]. Η αναλογία ανδρών (59%) και γυναικών (41%) μεταξύ των μελών ΔΕΠ του Παντείου έχει παραμείνει σταθερή από το 2016 μέχρι το 2021, παρόλο που ο συνολικός αριθμός των μελών ΔΕΠ έχει μειωθεί, καθώς και η κατανομή τους στις διάφορες βαθμίδες.⁷ Η σύνθεση φύλου των μελών ΔΕΠ διαφέρει σημαντικά από Τμήμα σε Τμήμα. Σε κάποια τμήματα είναι πολύ πιο ισόρροπη (π.χ. στο Τμήμα Ψυχολογίας, και στο Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Ιστορίας), σε σχέση με άλλα όπου αριθμητικά υπερτερεί το ανδρικό φύλο (π.χ. στο Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών). Στο Τμήμα Επικοινωνίας, Μέσων και Πολιτισμού παρατηρούμε μια ανατροπή στην αναλογία των μελών ΔΕΠ ως προς το φύλο: ενώ το 2016-17 οι γυναίκες ήταν σχεδόν τα 2/3 των μελών ΔΕΠ, το 2020-21 η εικόνα είχε αντιστραφεί, με το 75% των μελών ΔΕΠ του τμήματος να είναι άντρες. Ένα ενδεχόμενο είναι αυτή η μεγάλη αλλαγή μέσα σε έξι μόλις χρόνια να οφείλεται σε συνταξιοδοτήσεις.

Πίνακας 3.1. ΜΕΛΗ ΔΕΠ ΣΕ ΚΑΘΕ ΒΑΘΜΙΔΑ ΑΝΑ ΦΥΛΟ

2016-17	ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	%	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ/ΡΙΕΣ	%	ΕΠΙΚΟΥΡΟΙ-ΕΣ (& ΛΕΚΤΟΡΕΣ-ΙΣΣΕΣ)	%
ΑΝΔΡΕΣ	68	68.7%	31	58.5%	33	47.8%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	31	31.3%	22	41.5%	36	52.2%
ΣΥΝΟΛΟ	99	100%	53	100%	69	100%
2020-21	ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	%	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ/ΡΙΕΣ	%	ΕΠΙΚΟΥΡΟΙ-ΕΣ	%
ΑΝΔΡΕΣ	61	62.9%	26	65%	32	51.6%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	36	37.1%	14	35%	30	48.4%
ΣΥΝΟΛΟ	97	100%	40	100%	62	100%

Πηγή: Διεύθυνση Διοικητικού Προσωπικού Παντείου Πανεπιστημίου (Ιούνιος 2021)

Η σύνθεση φύλου των μελών ΔΕΠ ανά ακαδημαϊκή βαθμίδα παρουσιάζει την τάση του «ανοίγματος της ψαλίδας» μεταξύ ανδρών και γυναικών, όσο προχωράμε από τις χαμηλότερες

⁶ Έχουμε επίγνωση των περιορισμών που θέτει η χρήση ταξινομικών κατηγοριών φύλου στο πλαίσιο ποσοτικών μεθοδολογιών συλλογής δεδομένων. Οι κυρίαρχες δημογραφικές κατηγορίες δεν αποδίδουν επαρκώς τις συνθετότητες όλου του φάσματος έμφυλων αυτοπροσδιορισμών. Για παράδειγμα, οι διαθέσιμες κατηγορίες «άνδρας»-«γυναίκα» αποκλείουν άλλες επιλογές, όπως «άλλο» και «μη- δυαδικό» (non-binary). Ιδιαίτερα στην εποχή της κυριαρχίας των αλγορίθμων και των big data, το ερώτημα ποια υποκείμενα και με ποιους τρόπους «καταμετρώνται» αφορά ζητήματα ορατότητας, πρόσβασης και σχέσεων εξουσίας, τα οποία είναι στο επίκεντρο της μέριμνας της κοινωνικής έρευνας. Απώτερος στόχος θα πρέπει να είναι ο σχεδιασμός πιο συμπεριληπτικών μεθοδολογικών προσεγγίσεων αναφορικά με το φύλο, οι οποίες δεν θα το προσεγγίζουν ως στατικό δημογραφικό δεδομένο.

⁷ Το 2016-17, σε συνολικό αριθμό 221 μελών ΔΕΠ, οι γυναίκες ήταν 89 και οι άντρες 132. Το 2020-21, σε συνολικό αριθμό 199 μελών ΔΕΠ, οι γυναίκες ήταν 81 και οι άντρες 118.

στις υψηλότερες βαθμίδες. Αυτό αποτυπώνεται ξεκάθαρα στον παραπάνω πίνακα, τόσο για το έτος 2016-17 όσο και για το έτος 2020-21. Ενώ στη βαθμίδα του/της επίκουρου/επίκουρης (και λέκτορα μέχρι την κατάργηση της βαθμίδας αυτής) παρατηρούμε μια σχετικά ισόρροπη παρουσία των δύο φύλων, τα ποσοστά των γυναικών μειώνονται στη βαθμίδα του αναπληρωτή και ακόμη περισσότερο στη βαθμίδα του/της τακτικού/τακτικής καθηγητή/καθηγήτριας για το έτος 2016-17. Μια παρόμοια εικόνα έχουμε και για το 2020-21, με κάποιες διαφοροποιήσεις: η «ψαλίδα» ανοίγει ακόμη περισσότερο περνώντας από τη βαθμίδα του/της επίκουρου/ης στην βαθμίδα του αναπληρωτή/ριας, όπου οι γυναίκες είναι μόλις το 35%. Αντίθετα, η «ψαλίδα» στη βαθμίδα του/της τακτικού/ής καθηγητή/ριας έχει κλείσει σε σχέση με το 2016-2017.

Πίνακας 3.2. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΜΕΛΩΝ ΔΕΠ ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΝΑ ΒΑΘΜΙΔΑ ΚΑΙ ΦΥΛΟ

		2016-17	2016-17	2020-21	2020-21
ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	ΒΑΘΜΙΔΑ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	7	4	6	3
	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ/ΡΙΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	5	1	3	1
	ΕΠΙΚΟΥΡΟΙ/ΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	7	2	5	4
	ΛΕΚΤΟΡΕΣ-ΙΣΣΕΣ	0	3	0	1
ΣΥΝΟΛΟ		19	10	14	9
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝ. & ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	ΒΑΘΜΙΔΑ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	12	2	6	2
	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ/ΡΙΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	4	2	5	-
	ΕΠΙΚΟΥΡΟΙ/ΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	6	3	4	4
	ΛΕΚΤΟΡΕΣ-ΙΣΣΕΣ	1	1		
ΣΥΝΟΛΟ		23	8	14	6
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ	ΒΑΘΜΙΔΑ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	14	8	13	7
	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ/ΡΙΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	4	2	-	1
	ΕΠΙΚΟΥΡΟΙ/ΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	4	2	5	2
ΣΥΝΟΛΟ		22	12	18	10
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ	ΒΑΘΜΙΔΑ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ

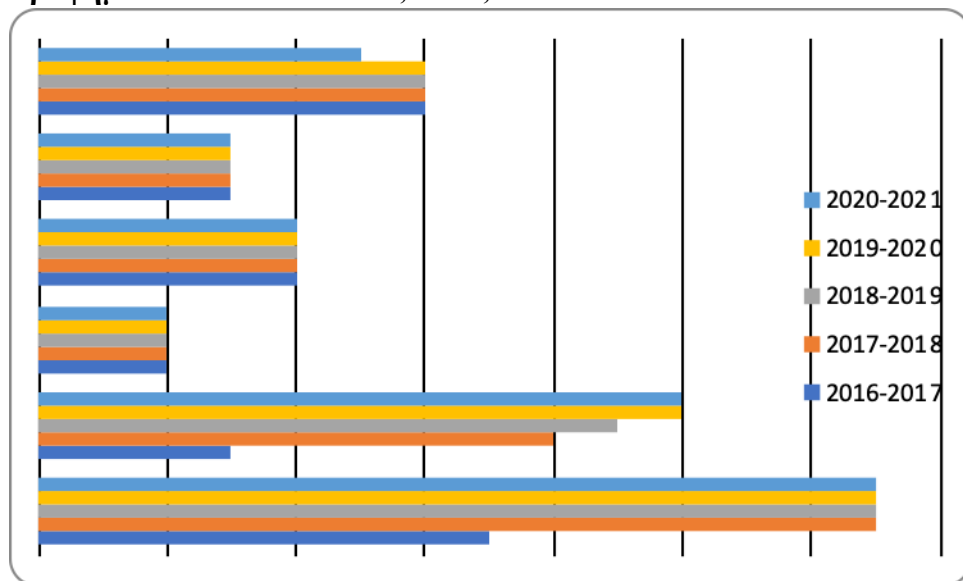
ΑΝΘΡΩΠΟΛΟΓΙΑΣ					
	ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	2	2	1	4
	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ/ΡΙΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	2	2	2	3
	ΕΠΙΚΟΥΡΟΙ/ΡΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	1	5	1	6
	ΛΕΚΤΟΡΕΣ	1	0		
ΣΥΝΟΛΟ		6	9	4	13
ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ	ΒΑΘΜΙΔΑ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	9	5	9	5
	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ/ΡΙΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	2	2	-	1
	ΕΠΙΚΟΥΡΟΙ/ΡΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	0	0	-	3
ΣΥΝΟΛΟ		11	7	9	9
ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΙΣΤΟΡΙΑΣ	ΒΑΘΜΙΔΑ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	6	6	5	8
	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ/ΡΙΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	4	3	3	1
	ΕΠΙΚΟΥΡΟΙ/ΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	4	3	4	4
ΣΥΝΟΛΟ		14	12	12	13
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	ΒΑΘΜΙΔΑ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	5	2	8	5
	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ/ΡΙΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	3	4	1	3
	ΕΠΙΚΟΥΡΟΙ/ΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	3	3	5	1
ΣΥΝΟΛΟ		11	9	14	9
ΤΜΗΜΑ ΔΙΕΘΝΩΝ, ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ & ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ	ΒΑΘΜΙΔΑ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ /ΡΙΕΣ	10	1	9	0
	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ/ΡΙΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	4	2	7	3
	ΕΠΙΚΟΥΡΟΙ/ΡΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	4	4	2	4
	ΛΕΚΤΟΡΕΣ	0	1		

ΣΥΝΟΛΟ		18	8	18	7
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ, ΜΕΣΩΝ & ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ	ΒΑΘΜΙΔΑ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	3	1	4	2
	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ/ΡΙΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	3	4	5	1
	ΕΠΙΚΟΥΡΟΙ/ΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	1	9	6	2
	ΛΕΚΤΟΡΕΣ	1	0		
ΣΥΝΟΛΟ		8	14	15	5

Πηγή: Διεύθυνση Διοικητικού Προσωπικού Παντείου Πανεπιστημίου (Ιούνιος 2021)

Η κατά φύλο σύνθεση των μελών ΕΕΠ, ΕΤΕΠ και ΕΔΠΠ αποτυπώνεται στο παρακάτω γράφημα 3.2., και η πλειονότητα αυτών είναι γυναίκες. Από τα στοιχεία των μελών ΔΕΠ, ΕΕΠ, ΕΤΕΠ και ΕΔΠΠ απουσιάζουν ολόκληρες κατηγορίες εργαζομένων που επιτελούν διδακτικό και ερευνητικό έργο υπό επισφαλή καθεστάτα εργασίας (π.χ. με συμβάσεις έργου ορισμένου χρόνου, κλπ.), όπως υποψήφιοι και υποψήφιες διδάκτορες/διδακτόρισες, και ερευνητές/τριες, οι οποίες προσλαμβάνονται σε θέσεις απόκτησης διδακτικής εμπειρίας, συμβασιούχοι/ες διδάσκοντες/ουσες σύμφωνα με το Π.Δ. 407, ακαδημαϊκοί/ές υπότροφοι, μεταδιδάκτορες/ισσες κλπ. Είναι απαραίτητη η συλλογή και επεξεργασία βασικών ποσοτικών στοιχείων και για αυτές τις κατηγορίες προκειμένου να έχουμε μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα του έμφυλου χάρτη του διδακτικού και ερευνητικού προσωπικού του Παντείου Πανεπιστημίου.

Γράφημα 3.2. ΜΕΛΗ ΕΤΕΠ, ΕΕΠ, ΕΔΠΠ ΑΝΑ ΦΥΛΟ



Πηγή: Διεύθυνση Διοικητικού Προσωπικού Παντείου Πανεπιστημίου (Ιούνιος 2021)

Παρατηρείται σημαντική διαφοροποίηση όσον αφορά την έμφυλη κατανομή μεταξύ μελών ΔΕΠ και μελών διοικητικού προσωπικού με τις γυναίκες να κατέχουν θέσεις ευθύνης στον τομέα της διοίκησης, αλλά λιγότερο στη διδασκαλία και την έρευνα. Σε αντίθεση με την χαμηλή αναλογία γυναικών μεταξύ των μελών ΔΕΠ, οι γυναίκες αποτελούν την μεγάλη πλειοψηφία (67%) του διοικητικού προσωπικού (Γράφημα 3.3). Δεν διαθέτουμε στοιχεία για την έμφυλη κατανομή των προϊσταμένων διευθύνσεων κεντρικής διοίκησης, των προϊσταμένων τμημάτων κεντρικής διοίκησης. Ωστόσο, γνωρίζουμε ότι το 95% των προϊσταμένων γραμματειών τμημάτων είναι γυναίκες.

Γράφημα 3.3 ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΝΑ ΦΥΛΟ



Πηγή: Ιστοσελίδα του Παντείου Πανεπιστημίου (Απρίλιος 2021)

Πίνακας 3.3.

ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ/ΙΕΣ ΔΙΔΑΚΤΟΡΕΣ/ΙΣΣΕΣ ΠΑΝΤΕΙΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΝΑ ΤΜΗΜΑ ΚΑΙ ΦΥΛΟ		
ΤΜΗΜΑ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΙΣΤΟΡΙΑΣ	66	48
ΔΙΕΘΝΩΝ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ	100	69
ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑ	96	125
ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ, ΜΕΣΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ	30	48
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	25	38
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΝΘΡΩΠΟΛΟΓΙΑΣ	15	25
ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ	32	40
ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	42	47
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	52	37
ΣΥΝΟΛΟ	458	477

Πηγή: Τμήμα Μηχανοργάνωσης Παντείου Πανεπιστημίου, Ιούνιος 2021.

Αντίθετα με την εικόνα που παρουσιάζεται στα μέλη ΔΕΠ, οι γυναίκες ελαφρώς υπερτερούν μεταξύ των υποψηφίων διδασκόντων, και αποτελούν συνολικά το 51% μεταξύ των τελευταίων. Ως προς τους υποψήφιους διδάκτορες και τις υποψήφιες διδακτόρισες, είναι χρήσιμο να αναζητηθούν δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως και να αποτυπωθεί ο χρόνος ολοκλήρωσης της διατριβής για να φανεί αν υπάρχουν διαφοροποιήσεις φύλου. Σημαντικό είναι επίσης να αποτυπωθεί ποια είναι τα κίνητρα των ατόμων που εκπονούν διδακτορική διατριβή και ποια η επαγγελματική εξέλιξη τους όταν αποκτούν τελικά το διδακτορικό. Αντίστοιχα στοιχεία θα πρέπει να συλλεχθούν και για την πορεία των μεταπτυχιακών φοιτητών/τριών και των αποφοίτων. Ο ρόλος των μονάδων και υπηρεσιών που συνδέουν τους αποφοίτους με την αγορά εργασίας θα πρέπει να αναβαθμιστεί και το προσωπικό να ευαισθητοποιηθεί σε θέματα φύλου.

2. ΤΟ ΦΥΛΟ ΣΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΈΡΕΥΝΑ

Το Πάντειο είναι ένα από τα λίγα πανεπιστήμια στην Ελλάδα που έχει ασχοληθεί μακροχρόνια και συστηματικά – σε επίπεδο διδασκαλίας και έρευνας μελών ΔΕΠ – με την έμφυλη διάσταση στις πολιτικές και κοινωνικές επιστήμες, με τις φεμινιστικές σπουδές, και με τις σπουδές φύλου. Η διάσταση του φύλου και της ισότητας έχει ενταχθεί στην έρευνα με πρωτοβουλία γυναικών μελών ΔΕΠ, οι οποίες σχεδίασαν και υλοποίησαν ερευνητικά προγράμματα σε αυτό το πεδίο με χρηματοδότηση από εθνικούς φορείς και από την Ευρωπαϊκή Ένωση.⁸ Σημαντική ώθηση στις Σπουδές Φύλου και στην έρευνα στο Πάντειο έδωσε το διατμηματικό πρόγραμμα "Σπουδές Φύλου και Ισότητας στις Πολιτικές και Κοινωνικές Επιστήμες" που χρηματοδοτήθηκε από το ΕΠΕΑΕΚ II και υλοποιήθηκε το διάστημα 2003-2008. Για την υλοποίηση του προγράμματος συνεργάστηκαν τα Τμήματα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών, Κοινωνικής Πολιτικής, Επικοινωνίας, Μέσων και Πολιτισμού, Κοινωνιολογίας, Πολιτικής Επιστήμης και Ιστορίας και Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης. Βασικό αντικείμενο του έργου ήταν η ανάπτυξη σειράς δράσεων με σκοπό να αναδείξουν την κοινωνική κατασκευή του φύλου και τη διάσταση της ισότητας στις κοινωνικές και πολιτικές επιστήμες, και να προσελκύσουν το ενδιαφέρον των φοιτητριών/τών του Παντείου Πανεπιστημίου σε θέματα φύλου και ισότητας, τόσο ως αντικείμενα εμπειρικής έρευνας και κριτικής θεώρησης, όσο και ως επαγγελματικής προοπτικής.

Στο πλαίσιο του ίδιου προγράμματος δημιουργήθηκε το 2003 το Διατμηματικό Εργαστήριο Σπουδών Φύλου και Ισότητας του οποίου μετεξέλιξη αποτελεί το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής που ιδρύθηκε το 2006 (ΦΕΚ 926/17.7.2006). Το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου έχει υλοποιήσει ένα σημαντικό αριθμό ερευνητικών έργων που αφορούν το φύλο.⁹

⁸ Ενδεικτικά με χρονολογική σειρά: 1) "EQUAPOL: Gender-sensitive and women-friendly public policies: a comparative analysis and assessment of their progress and impact" (2002-2004) 2) "Network for European Women's Rights NEWR PROJECT" (EU FP5) (2002-2005) 3) «Φύλο και μεταναστευτικοί πληθυσμοί. Όψεις κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής πολιτικής» (ΠΥΘΑΓΟΡΑΣ-ΕΠΕΑΕΚ II) (2004-2008) 4) "Values, Equality and Difference in Liberal Democracies: Debates about Female Muslim Headscarves in Europe" (EU FP7) (2006-2009).

⁹ Σε δύο μεγάλα Ευρωπαϊκά Προγράμματα το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου υπήρξε συντονιστής φορέας: 1) "Gender, Migration and Intercultural Interactions in the Mediterranean and South East Europe: an interdisciplinary perspective (Ge.M.IC.)" (2008-2011) (EU FP7), και 2) "Transnational Digital Networks, Migration and Gender" (MIG@NET) (2010-2013) (EU FP7). Επίσης το Εργαστήριο υλοποίησε ως εταίρος τα εξής έργα: 1) «Combating Trafficking in Women for Labour Exploitation in Domestic Work» (2013-2015) (ISEC), 2) «Ισότητα των Φύλων

Από τα 180 περίπου ενεργά προγράμματα που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ (ερευνητικά, επιμορφωτικά, πρακτικής άσκησης και κινητικότητας), μόλις 4 έχουν ως αντικείμενο έρευνας ή επιμόρφωσης θέματα φύλου και ισότητας, ενώ ορισμένα εμπεριέχουν τη διάσταση του φύλου όπως το BRING-In (Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020) και το TransCity: Gender, Space, and Transitions in Athens (ΕΛΙΔΕΚ). Συνολικά στο Πάντειο διδάσκονται 18 προπτυχιακά μαθήματα με επιστημονικό αντικείμενο το φύλο και 15 μαθήματα σε σχέση με την επιστημονική θεματική του φύλου στο πλαίσιο του Διατμηματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών με τίτλο «Φύλο, Κοινωνία, Πολιτική».

Στο πλαίσιο του προγράμματος "Σπουδές Φύλου και Ισότητας στις Πολιτικές και Κοινωνικές Επιστήμες" έγινε μια συστηματική προσπάθεια για την ένταξη νέων μαθημάτων με θέματα φύλου και ισότητας στα προγράμματα σπουδών των συνεργαζόμενων Τμημάτων και για τον εμπλουτισμό των ήδη υπαρχόντων με τη διάσταση του φύλου. Συγκεκριμένα, την περίοδο 2003-2009 εντάχθηκαν 9 νέα μαθήματα στα 6 τμήματα που συμμετείχαν στο πρόγραμμα, τα οποία διδάχτηκαν με τη συνδρομή συμβασιούχων του Π.Δ. 407/85 ή εξωτερικών συνεργατριών, 8 μαθήματα εμπλουτίστηκαν και 28 μαθήματα ενέταξαν την διάσταση του φύλου.

Το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021 καταγράφηκαν 18 προπτυχιακά μαθήματα με τη θεματική του φύλου και 4 μεταπτυχιακά μαθήματα που διδάσκονται στα ΠΜΣ του Παντείου Πανεπιστημίου. Το ακαδημαϊκό έτος 2015-2016 λειτούργησε για πρώτη φορά το Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών (ΔΠΜΣ) με τίτλο «Φύλο, Κοινωνία, Πολιτική» το οποίο επανασχεδιάστηκε και λειτούργησε ξανά κατά το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021 (ΦΕΚ 3142/τ. Β'/8.8.2019). Σκοπός αυτού του μεταπτυχιακού προγράμματος είναι η ανάδειξη της διεπιστημονικής έρευνας και εμβάθυνσης στην προβληματική του φύλου στη μελέτη των κοινωνικών και πολιτικών φαινομένων. Στην υλοποίησή του συμμετέχουν 6 Τμήματα του Πανεπιστημίου (Δημόσιας Διοίκησης, Διεθνών, Ευρωπαϊκών και Περιφερειακών Σπουδών, Επικοινωνίας, Μέσων και Πολιτισμού, Κοινωνιολογίας, Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής). Μέλη ΔΕΠ από αυτά τα τμήματα με ειδικευση σε σπουδές φύλου διδάσκουν τα 15 μαθήματα του ΔΠΜΣ.

Μεταξύ των μελών ΔΕΠ του Παντείου, υπάρχουν μόνον τρία μέλη ΔΕΠ που έχουν γνωστικό αντικείμενο με ρητή αναφορά στο φύλο. Τα γνωστικά αντικείμενα αναφοράς είναι: «Φύλο και Κοινωνική Θεωρία», «Φύλο και Κοινωνική Πολιτική», «Κοινωνική Ανθρωπολογία, Πολιτισμική Θεωρία και Σπουδές Φύλου».

στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες» (2015-2016) (ΕΟΧ 2000-2014), 3) "Universities Supporting Victims of Sexual Violence (USVSV): Training for Sustainable Student Services" (2016-2018) (JUST ACTION GRANTS), 4) "Human Rights as a part of language training to prevent HRV and harmful practices in the communities (HR in Practice)" (2016-2018) (JUST ACTION GRANTS)

Σήμερα, το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου υλοποιεί τα έργα: 1) «Active Strategies for Prevention and Handling Sexual Harassment Incidents» (Erasmus+ με συντονιστή φορέα την Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης), και 2)

ProGender (Ψηφιακός κόμβος για τις έμφυλες επιπτώσεις της κρίσης του COVID -19) (XM ΕΟΧ 2014– 2021)

3. ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Η προστασία και προώθηση της ισότητας των φύλων και η καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου αποτελούν πλέον εκ των βασικών σκοπών που προσδιορίζουν τη φυσιογνωμία και την αποστολή του Παντείου Πανεπιστημίου. Συγκεκριμένα ο ΕΚΛ (άρθρο 1, παρ. 3) αναφέρει ρητά ότι: *«Το Πάντειο Πανεπιστήμιο προστατεύει και προωθεί την ισότητα των φύλων και μεριμνά για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου στην εκπαίδευση, στους όρους εργασίας και απασχόλησης και στην επαγγελματική εξέλιξη όλων των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας. Επίσης το Πάντειο Πανεπιστήμιο μεριμνά ώστε οι φοιτήτριες και οι φοιτητές, τα μέλη του διδακτικού και ερευνητικού προσωπικού καθώς και τα μέλη του διοικητικού, επιστημονικού και τεχνικού προσωπικού να μπορούν να διεξάγουν την εργασία τους σε ένα περιβάλλον ελεύθερο από κάθε μορφής διάκριση, άμεση ή έμμεση, και από κάθε μορφής σεξουαλική και ηθική παρενόχληση και προάγει την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα όργανα διοίκησης και λήψης αποφάσεων».*

Ταυτόχρονα, ο Κώδικας Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής, που αποτελεί παράρτημα του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας του Ιδρύματος, ορίζει ότι

«Όλα τα μέλη της κοινότητας του Παντείου Πανεπιστημίου (διδάσκοντες, ερευνητές, φοιτητές και διοικητικό προσωπικό) οφείλουν να μη προβαίνουν σε καμία διάκριση λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού» και ότι «καμία μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, ή ηθικής παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, δεν είναι ανεκτή από το Ίδρυμα» και ότι «στον εργασιακό χώρο όλα τα μέλη της κοινότητας του Παντείου Πανεπιστημίου οφείλουν να συμπεριφέρονται με τον επιβαλλόμενο σεβασμό».

Μεταξύ δε των κανόνων ακαδημαϊκής δεοντολογίας που ο ανωτέρω Κώδικας επιβάλλει στα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας να τηρούν περιλαμβάνονται και οι εξής:

- Να μην ασκούν εκφοβιστική συμπεριφορά σε ιεραρχικά κατώτερους συναδέλφους, εκμεταλλευόμενοι τη σχέση εξουσίας, ιδίως το διδακτικό προσωπικό προς τους φοιτητές και οι ανώτερα ιεραρχικά προς τους κατώτερους
- Να μην προβαίνουν σε εργασιακή παρενόχληση των συναδέλφων τους.
- Να μην ασκούν κανενός είδους ηθικής ή σεξουαλικής παρενόχλησης
- Να επιδεικνύουν σε όλους τους φοιτητές και φοιτήτριες ίσο σεβασμό και μέριμνα, ανεξάρτητα από το φύλο τους, την εθνική ή εθνοτική τους προέλευση, τις θρησκευτικές, πολιτικές, ή άλλες πεποιθήσεις τους.

Από τα μέλη της νυν Πρυτανείας, η οποία εξελέγη τον Ιούλιο του 2020, αρμόδια για θέματα ισότητας των φύλων βάσει ΦΕΚ είναι η Αντιπρύτανης Διεθνών Σχέσεων και Συνεργασιών.

Τον Δεκέμβριο του 2020, με απόφαση της Συγκλήτου, συγκροτήθηκε η πρώτη Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.) στην ιστορία του Παντείου Πανεπιστημίου, σε εφαρμογή του

νόμου 4589/2019 (άρθρο 33). Η ΕΙΦ αποτελεί συμβουλευτικό όργανο της Συγκλήτου και των Διοικήσεων των Σχολών και των Τμημάτων για την προώθηση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής. Είναι εννεαμελής και αποτελείται από έξι (6) μέλη ΔΕΠ, ένα (1) μέλος ΕΕΠ ή ΕΔΠΠ ή ΕΤΕΠ, μία (1) διοικητική υπάλληλο και έναν (1) φοιτητή/φοιτήτρια. Τα μέλη της έχουν τριετή θητεία. Βασική αρμοδιότητα της ΕΙΦ είναι να εκπονεί Σχέδια Δράσης για την προώθηση και τη διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του Ιδρύματος. Άλλες αρμοδιότητές της είναι α) να εισηγείται στα αρμόδια όργανα μέτρα για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση του σεξισμού, β) να παρέχει ενημέρωση και επιμόρφωση στα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας σε θέματα σχετικά με το φύλο και την ισότητα, γ) να παρέχει υπηρεσίες διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά, δ) να προωθεί την εκπόνηση προγραμμάτων μεταπτυχιακών σπουδών (Π.Μ.Σ.) και τη διενέργεια σεμιναρίων, διαλέξεων και ερευνών που εστιάζουν στη μελέτη του φύλου, και ε) να παρέχει συνδρομή προς θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση.

Στις αρχές του 2021, η νεοσύστατη ΕΙΦ προώθησε στην Πρυτανεία σειρά προτάσεων για την ένταξη της αρχής της ισότητας των φύλων στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας (ΕΚΛ) του πανεπιστημίου, οι οποίες και έγιναν δεκτές από τη Σύγκλητο. Η ανωτέρω πρωτοβουλία της ΕΙΦ και οι σχετικές αποφάσεις της Συγκλήτου αποτελούν το πρώτο βήμα διαμόρφωσης μιας ρητής πολιτικής ισότητας των φύλων στο Πάντειο Πανεπιστήμιο.

ΜΕΡΟΣ Β΄: ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ 2022-2025

Το ΣΔΙΦ απαρτίζεται από έξι άξονες δράσης για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο πανεπιστήμιο: έναν οριζόντιο και πέντε θεματικούς. Ο οριζόντιος άξονας περιλαμβάνει στόχους και δράσεις που αποτελούν προϋποθέσεις (ορθής) υλοποίησης του συνολικού ΣΔΙΦ, ενώ οι θεματικοί άξονες στόχους και δράσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων στα εξής πέντε πεδία παρέμβασης.

- α) ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ακαδημαϊκή-επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών
- β) ισόρροπη συμμετοχή των φύλων σε ηγετικές θέσεις, θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων,
- γ) ισότητα των φύλων στις διαδικασίες πρόσληψης και επαγγελματικής εξέλιξης,
- δ) ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας,
- ε) έμφυλη βία, συμπεριλαμβανόμενης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Στη συνέχεια παρουσιάζουμε αναλυτικά τους στόχους και τις δράσεις κάθε άξονα, αφού προηγουμένως τεκμηριώσουμε εν συντομία τη σκοπιμότητά τους. Αμέσως μετά παραθέτουμε πίνακες για κάθε έναν από τους άξονες που περιλαμβάνουν πρόσθετα στοιχεία για τις ομάδες ωφελούμενων, τους φορείς και το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης, τους δείκτες αποτελέσματος, τους απαιτούμενους ανθρωπομήνες και τα άλλα κόστη, όπου αυτό ήταν δυνατό να υπολογιστεί.

4. ΑΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ: ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΑ, ΣΤΟΧΟΙ, ΔΡΑΣΕΙΣ

Άξονας 1: Οριζόντιες δράσεις

Το ΣΔΙΦ έχει ως πρώτη προϋπόθεση υλοποίησης τη δημιουργία ενός Γραφείου Ισότητας των Φύλων, το οποίο θα υποστηρίζει διοικητικά τις δράσεις που θα πραγματοποιηθούν υπό την εποπτεία της ΕΙΦ και των πρυτανικών αρχών. Το Γραφείο μπορεί να λειτουργεί άτυπα, έως ότου οι συνθήκες επιτρέψουν την ένταξή του στον οργανισμό του πανεπιστημίου, με ανάθεση καθηκόντων σε συγκεκριμένα άτομα από το υφιστάμενο διοικητικό προσωπικό. Εφόσον το ΣΔΙΦ ενταχθεί προς χρηματοδότηση σε πρόγραμμα ΕΣΠΑ, τότε θα προσληφθεί νέο προσωπικό ειδικών προσόντων με σύμβαση εργασίας ή έργου ορισμένου χρόνου.

Δεύτερη προϋπόθεση υλοποίησης του ΣΔΙΦ είναι η υποστήριξη των πρυτανικών αρχών και της Συγκλήτου του πανεπιστημίου και η ενεργή εμπλοκή των Τμημάτων, των Σχολών και των διοικητικών δομών του πανεπιστημίου στην υλοποίηση πολλών δράσεων. Η υποστήριξη των πρυτανικών αρχών εξασφαλίζεται μέσω της διαρκούς παρακολούθησης του έργου της ΕΙΦ από την αρμόδια Αντιπρύτανη Διεθνών Σχέσεων και Συνεργασιών και της μεταξύ τους συνεργασίας, ενώ η τακτική ενημέρωση της Συγκλήτου από την ΕΙΦ αποτελεί αναγκαία πράξη ενημέρωσης, λογοδοσίας και διαβούλευσης. Σημειωτέον, ότι η ΕΙΦ υποχρεούται από το νόμο να καταρτίζει ετήσια έκθεση υλοποίησης του ΣΔΙΦ, την οποία υποβάλλει στη Σύγκλητο.

Δυσκολότερη είναι η υλοποίηση των προβλεπόμενων από το ΣΔΙΦ δράσεων ισότητας στις οποίες προβλέπεται να εμπλακούν οι Σχολές και τα Τμήματα. Ως εκ τούτου, προτείνεται η

σύσταση μιας Διαρκούς Επιτροπής Διαβούλευσης για την υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης που θα αποτελείται από τον-την εκάστοτε αρμόδιο-α για την ΕΙΦ Αντιπρύτανη, τους-τις κοσμήτορες-κοσμητόρισσες, τους-τις προέδρους Τμημάτων και το προεδρείο της ΕΙΦ. Το αντικείμενο της Διαρκούς Επιτροπής θα είναι ο προγραμματισμός των δράσεων που θα υλοποιήσουν οι Σχολές και τα Τμήματα σε συνεργασία με το Γραφείο Ισότητας των Φύλων. Επίσης, στις συνεδριάσεις της, η Διαρκής Επιτροπή θα ενημερώνεται από την ΕΙΦ για την πορεία υλοποίησης του ΣΔΙΦ.

Σημαντική προϋπόθεση μεγιστοποίησης της αποτελεσματικότητας των δράσεων προώθησης της ισότητας είναι η ευαισθητοποίηση του συνόλου της ακαδημαϊκής κοινότητας σε θέματα ισότητας, με την ενημέρωσή τους για το ΣΔΙΦ και τις δράσεις του. Προτείνεται λοιπόν η διοργάνωση από την ΕΙΦ δύο μεγάλων εκδηλώσεων, μία για την παρουσίαση του ΣΔΙΦ, μετά την υιοθέτησή του από τη Σύγκλητο και μία απολογιστική μετά την ολοκλήρωσή του.

Η υλοποίηση του ΣΔΙΦ, εκτός από ανθρώπινους πόρους, υλική υποδομή και χρηματοδότηση, προϋποθέτει τεχνογνωσία σε θέματα φύλου των διοικητικών στελεχών που θα εμπλακούν στην υλοποίησή του και οπωσδήποτε εκείνων του Γραφείου Ισότητας των Φύλων. Αυτή προτείνεται να αποκτηθεί με σεμινάρια κατάρτισης σε θέματα ισότητας των φύλων και ΣΔΙΦ.

Ένα σχέδιο δράσης έχει ως αφετηρία την υφιστάμενη κατάσταση ως προς την ισότητα των φύλων, η οποία και προσδιορίζει το βασικό μέτρο σύγκρισης (baseline) για περαιτέρω αλλαγές. Βασικός περιορισμός της προσπάθειας που έγινε για την καταγραφή της υφιστάμενης κατάστασης στο Πάντειο ήταν η δυσκολία συλλογής στοιχείων και η απουσία συστηματικής συγκέντρωσης δεδομένων ανά φύλο από τη διοίκηση. Για παράδειγμα, τα στοιχεία για τον συνολικό αριθμό μελών ΔΕΠ είναι διαθέσιμα αλλά όχι σε βάθος χρόνου. Στοιχεία για τα ερευνητικά προγράμματα και την ισόρροπη συμμετοχή των φύλων δεν συλλέγονται συστηματικά, και δεν ήταν διαθέσιμα, τουλάχιστον μέχρι πρόσφατα. Επίσης δεν συγκεντρώνονται στοιχεία για τη χρήση των γονικών αδειών, των αδειών ανατροφής, (π.χ. ποιος και για ποιο σκοπό) και δεν καταγράφεται το ποσοστό αυτών που δεν δύνανται να λάβουν κανονική ή εκπαιδευτική άδεια στο διάστημα που επιθυμούν, όσων εργάζονται ενώ βρίσκονται σε άδεια, ακόμα και ασθένειας, το ποσοστό εκείνων που δεν έχει αντικαταστάτη κ.λπ., καθιστώντας αδύνατη την αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης ως προς την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Τούτων δεδομένων, πρωταρχικός στόχος του ΣΔΙΦ είναι η συστηματική συλλογή, επεξεργασία και ανάλυση ποσοτικών στοιχείων ανά φύλο. Αυτή θα γίνεται από ένα **Παρατηρητήριο Ισότητας των Φύλων**, το οποίο θα αποτελεί ευθύνη του Γραφείου Ισότητας των Φύλων. Το Γραφείο Ισότητας θα συγκεντρώνει τα στοιχεία ανά φύλο, τα οποία θα πρέπει απαραίτητα να συλλέγει η διοίκηση του πανεπιστημίου, θα τα αναλύει και θα δημοσιεύει μία έκθεση κάθε δύο χρόνια.

Η γλώσσα δεν αποτυπώνει μόνο αλλά και συγκροτεί τις κοινωνικές σχέσεις και την πραγματικότητα, δημιουργεί σχέσεις εξουσίας. Πάνω σε αυτή την παραδοχή στηρίζεται και η προσπάθεια για τη χρήση μη σεξιστικής και ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας. Πολλοί επίσημοι θεσμοί και φορείς έχουν υιοθετήσει ουδέτερη ως προς το φύλο γλώσσα, για την οποία ωστόσο υπάρχουν διαφορετικές απόψεις και προσεγγίσεις. Το Πάντειο Πανεπιστήμιο

συμμετέχει σε αυτή τη συζήτηση, τόσο σε επίπεδο επιστημονικής έρευνας, όσο και διοικητικής πρακτικής. Το ΣΔΙΦ προβλέπει την σύνταξη ενός ολιγοσέλιδου πρακτικού οδηγού για τη χρήση μη σεξιστικής και ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας στα έγγραφα, στην αλληλογραφία και σε όλη την εσωτερική και εξωτερική επικοινωνία.

Στη συνέχεια παρουσιάζουμε συνοπτικά τους στόχους και τις δράσεις του πρώτου άξονα:

Στόχοι του άξονα 1:

1. Δημιουργία Γραφείου Ισότητας των Φύλων

Για την επίτευξη του στόχου 1 προβλέπεται:

- Η διάθεση υφιστάμενου ή πρόσληψη νέου διοικητικού προσωπικού για τη στελέχωση του Γραφείου και η παραχώρηση χώρου, γραφείου και εξοπλισμού

2. Ενεργή εμπλοκή Σχολών, Τμημάτων και διοίκησης στην υλοποίηση του ΣΔΙΦ

Για την επίτευξη του στόχου 2 προβλέπεται:

- Η σύσταση Διαρκούς Επιτροπής Διαβούλευσης αποτελούμενη από την-τον αρμόδια-ο αντιπρύτανη για την ΕΙΦ, τις κοσμητόρισσες-ες, τις-τους Προέδρους Τμημάτων, τις-τους προϊστάμενες-ους των εκάστοτε εμπλεκόμενων διοικητικών μονάδων και το προεδρείο της ΕΙΦ, που θα συνεδριάζει δύο ή τρεις φορές ανά ακαδημαϊκό έτος για τον προγραμματισμό των δράσεων στις οποίες εμπλέκονται οι Σχολές, τα Τμήματα και οι διοικητικές μονάδες του Ιδρύματος. Η Διαρκής Επιτροπή Διαβούλευσης συγκαλείται από την-τον αρμόδια-ο αντιπρύτανη, κατόπιν συνεννόησης με την πρόεδρο της ΕΙΦ.

3. Συστηματική παρακολούθηση της υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης από τη Σύγκλητο

Για την επίτευξη του στόχου 3 προβλέπεται:

- Η υποβολή στη Σύγκλητο Ετήσιων Εκθέσεων υλοποίησης του ΣΔΙΦ και μιας απολογιστικής έκθεσης πεπραγμένων μετά το τέλος της περιόδου υλοποίησης.

4. Ευαισθητοποίηση της ακαδημαϊκής κοινότητας για την ισότητα των φύλων στο πανεπιστήμιο

Για την επίτευξη του στόχου 4 προβλέπονται οι δύο παρακάτω δράσεις:

- Εκδήλωση παρουσίασης του ΣΔΙΦ μετά την υιοθέτησή του από τη Σύγκλητο
- Μια εκδήλωση ευαισθητοποίησης της παντειακής κοινότητας σε θέματα ισότητας των φύλων στην έναρξη κάθε ακαδημαϊκού έτους

5. Απόκτηση τεχνογνωσίας για την υλοποίηση του ΣΔΙΦ

Για την επίτευξη του στόχου 5 προβλέπεται η παρακάτω δράση:

- Παρακολούθηση σεμιναρίων για το φύλο, την ισότητα, και την υλοποίηση των ΣΔΙΦ από μέλη του διοικητικού προσωπικού και οπωσδήποτε από τα στελέχη του Γραφείου Ισότητας των Φύλων.

6. Λειτουργία Παρατηρητηρίου για τη διαρκή παρακολούθηση της ισότητας των φύλων στο Πάντειο Πανεπιστήμιο

Για την επίτευξη του στόχου 6 προβλέπονται οι παρακάτω δράσεις:

- Συλλογή σε ετήσια βάση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων διαχωρισμένα με βάση το φύλο: α) σύνθεση οργάνων και θέσεις ευθύνης ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού, ερευνητικές δομές, β) ακαδημαϊκό, διδακτικό και διοικητικό προσωπικό που κάνει χρήση των γονικών αδειών, αδειών ανατροφής, κλπ., και γ) αριθμός μελών διδακτικού, διοικητικού, εργαστηριακού, τεχνικού και ερευνητικού προσωπικού (μόνιμου και συμβασιούχων)
- Συστηματική συλλογή στοιχείων α) για τον αριθμό των χρηματοδοτούμενων έργων και των υποβληθέντων προτάσεων τα οποία ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου, και β) των μελών ΔΕΠ και ερευνητών/ ερευνητριών που απαρτίζουν τις ερευνητικές ομάδες και τους επικεφαλής τους, με βάση το φύλο
- Επεξεργασία και ανάλυση των ποσοτικών στοιχείων

7. Χρήση μη σεξιστικής γλώσσας και γλώσσας ουδέτερης ως προς το φύλο

Για την επίτευξη του στόχου 7 προβλέπονται οι παρακάτω δράσεις:

- Κατάρτιση Οδηγού χρήσης μη σεξιστικής και συμπεριληπτικής γλώσσας ή γλώσσας ουδέτερης ως προς το φύλο.
- Διάχυση του Οδηγού χρήσης μη σεξιστικής και συμπεριληπτικής γλώσσας στη κοινότητα και στη διοίκηση του Παντείου.

Άξονας 2: Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Ενώ οι γυναίκες αποτελούν το 40% των μελών ΔΕΠ του Παντείου Πανεπιστημίου, το γυναικείο ποσοστό μειώνεται σημαντικά όσο ανεβαίνουμε στις ακαδημαϊκές βαθμίδες. Αυτό αποτελεί εκδήλωση ενός ευρύτερου φαινομένου τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι παράγοντες που εμποδίζουν ή περιορίζουν την εξέλιξη των γυναικών ειδικότερα στο Πάντειο Πανεπιστήμιο πρέπει να μελετηθούν ώστε να μπορέσουν στη συνέχεια να σχεδιαστούν αποτελεσματικές παρεμβάσεις. Εκτός από τα μέλη ΔΕΠ, είναι απαραίτητο να συλλεγούν στοιχεία για το μόνιμο διοικητικό προσωπικό, για τους/τις συμβασιούχους έργου και το εργολαβικό προσωπικό, για να έχουμε μια ολοκληρωμένη εικόνα ως προς τη σύνθεσή του κατά φύλο.

Στον άξονα αυτό, θα διερευνηθεί πώς το καθεστώς απασχόλησης επηρεάζει την δυνατότητα εξισορρόπησης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής όχι μόνο βάσει νόμου αλλά και στην πράξη, και ποιες συνθήκες ευνοούν ή, αντίθετα, δυσχεραίνουν την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Στο σημερινό απαιτητικό εργασιακό περιβάλλον, λόγω της αντικειμενικής έλλειψης προσωπικού σε όλα τα επίπεδα, η επίτευξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι για τους/τις περισσότερους/ες εργαζόμενους/ες πολύ δύσκολη, ενώ η ανάγκη για ελεύθερο χρόνο προσκρούει στις επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις τους. Επιπρόσθετα, το καθεστώς τηλεργασίας που επιβλήθηκε λόγω της πανδημίας δημιούργησε νέες συνθήκες, που είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψιν ώστε να αποτιμηθεί σε ποιες περιπτώσεις βοήθησε ή υπονόμωσε την εξισορρόπηση αυτή.

Δεδομένου ότι η συλλογή και ανάλυση στοιχείων σχετικών με άδειες γονικές, ανατροφής, εκπαιδευτικές κλπ. θα πραγματοποιηθεί στο πλαίσιο του άξονα 1 (οριζόντιες δράσεις), βασικές προτεραιότητες του άξονα 2 είναι η διερεύνηση και κατανόηση των παραγόντων που θέτουν εμπόδια και περιορισμούς στην ακαδημαϊκή και επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, καθώς και η οργάνωση δράσεων που στοχεύουν στην ευαισθητοποίηση των μελών του προσωπικού του πανεπιστημίου για την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην παροχή φροντίδας στα μέλη του νοικοκυριού, εξασφαλίζοντας τον απαιτούμενο ελεύθερο προσωπικό χρόνο σε όλους.

Στόχοι του άξονα 2:

1) Κατανόηση των εμποδίων εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζόμενων στο πανεπιστήμιο

Για την επίτευξη του στόχου 1, προβλέπεται

- Η διεξαγωγή έρευνας-μελέτης σχετικά με την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην πράξη στο Πάντειο Πανεπιστήμιο

2) Ενίσχυση της ευαισθητοποίησης ως προς την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Για την επίτευξη του στόχου 2, προβλέπεται

- Συζήτηση και διαβούλευση με εργαζόμενους/νες, ερευνητές/ριες και φοιτητές/ριες

Άξονας 3: Ισόρροπη συμμετοχή των φύλων σε ηγετικές θέσεις, θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων

Στο τέλος του 2021, με πρωτοβουλία της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ), η Σύγκλητος του Παντείου Πανεπιστημίου αποφάσισε να συμπεριλάβει στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας (ΕΚΛ) τη ρητή δέσμευση να προάγει την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα όργανα διοίκησης και λήψης αποφάσεων του πανεπιστημίου.

Τα όργανα διοίκησης και λήψης αποφάσεων του πανεπιστημίου, όπως και σε όλα τα ΑΕΙ, είναι τα εξής: η Πρυτανεία, η Σύγκλητος, το Πρυτανικό Συμβούλιο, οι Κοσμητείες, οι Συνελεύσεις και οι Τομείς των Τμημάτων. Επίσης οι διευθυντές/ριες Εργαστηρίων και τα διοικητικά συμβούλια των Ερευνητικών Πανεπιστημιακών Ινστιτούτων.

Ως προς τη σύνθεση φύλου των διαφόρων οργάνων λήψης αποφάσεων, το Πάντειο Πανεπιστήμιο παρουσιάζει, σε μεγάλο βαθμό, μια εικόνα ισόρροπης συμμετοχής, με κάποιες εξαιρέσεις. Όπως δείχνει ο Πίνακας 3.1, τα μέλη της πρυτανικής αρχής στην τρέχουσα θητεία (2020-2023) είναι στην πλειοψηφία τους γυναίκες. Αυτό αποτελεί εξαίρεση, παρά κανόνα, για τα ΑΕΙ στην Ελλάδα, αλλά ούτε και ήταν το σύνηθες σε προηγούμενες χρονικές περιόδους στο πανεπιστήμιο. Ας σημειωθεί ότι το Πάντειο Πανεπιστήμιο είχε μέχρι σήμερα τρεις Γυναίκες Πρυτάνεις: την Αλίκη Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου (1979-1980 και 1983-1984), την Ισμήνη Κριάρη (2016-2020) και την Χριστίνα Κουλούρη (2020-2024).

Πίνακας 3.1

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ – ΕΜΦΥΛΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2021											
ΠΡΥΤΑΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ			ΠΡΥΤΑΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ			ΣΥΓΚΛΗΤΟΣ			ΚΟΣΜΗΤΟΡΕΣ/ΡΙΣΣΕΣ		
Α	Γ	ΣΥΝ	Α	Γ	ΣΥΝ	Α	Γ	ΣΥΝ	Α	Γ	ΣΥΝ
2	3	5	3	3	6	13	9	21	3	1	4

Πίνακας 3.2

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ – ΕΜΦΥΛΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2021														
ΠΡΟΕΔΡΟΙ ΤΜΗΜΑΤΩ Ν			ΔΙΕΥΘΥΝΤΕ Σ/ΡΙΕΣ ΠΜΣ			ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ/ΤΡΙΕΣ ΤΟΜΕΩΝ			ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ/ΡΙΕΣ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ			ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΕΥΝ. ΠΑΝΕΠΙ. ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΩΝ		
Α	Γ	ΣΥΝ	Α	Γ	ΣΥΝ	Α	Γ	ΣΥΝ	Α	Γ	ΣΥΝ	Α	Γ	ΣΥΝ
6	3	9	7	3	10	9	10	19	20	12	32	15	3	18

Ο πίνακας 3.1 επίσης δείχνει μια ισόρροπη παρουσία στο πρυτανικό συμβούλιο και μια σχετικά μικρότερη παρουσία των γυναικών στη Σύγκλητο και στις Κοσμητείες (33-40%). Σύμφωνα πάντα με τα περιορισμένα στοιχεία της παρούσας χρονικής περιόδου, διαφαίνεται μια τάση οι γυναίκες να είναι περισσότερες σε θέσεις χαμηλότερης ευθύνης και αποφασιστικής αρμοδιότητας (π.χ. αναπληρωτές πρόεδροι, και πρόεδροι τομέων), και λιγότερες στις θέσεις μεγαλύτερης ευθύνης και εξουσίας (π.χ. πρόεδροι τμημάτων). Όσον αφορά το διοικητικό προσωπικό, δεν έχουμε στοιχεία αναφορικά με την έμφυλη συμμετοχή σε θέσεις προϊσταμένων, τα οποία θα πρέπει να συλλέξουμε και να εκτιμήσουμε.

Αξιοσημείωτη εξαίρεση αποτελεί η πολύ χαμηλή παρουσία των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια των ερευνητικών πανεπιστημιακών ινστιτούτων (ΕΠΙ) του Παντείου Πανεπιστημίου, όπως δείχνει ο πίνακας 2.2, η οποία ανέρχεται μόλις στο 17%. Στο Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού, τα μέλη του ΔΣ είναι όλα άντρες, στο Ινστιτούτο Περιφερειακής Ανάπτυξης τα 5 είναι άντρες και 1 γυναίκα, ενώ στο Ινστιτούτο Διεθνών Σχέσεων έχουμε 3 άντρες και 2 γυναίκες. Πρόεδροι των ΔΣ και στα τρία ΕΠΙ είναι άντρες.

Είναι αδιαμφισβήτητο ότι η ισόρροπη (αριθμητικά) σύνθεση των δύο φύλων σε τέτοιες θέσεις δεν διασφαλίζει την ισότητα, ούτε και εγγυάται την απαλλαγή από τις διακρίσεις και τις άρρητες προκαταλήψεις που διαιωνίζουν τις έμφυλες ανισότητες. Ωστόσο, η αποτύπωση της κατάστασης σε επίπεδο αριθμητικής παρουσίας, και το πως αυτή μεταβάλλεται μέσα στο χρόνο, αποτελεί μια ένδειξη και μια απαραίτητη βάση για την καταγραφή και κατανόηση αυτών των ανισοτήτων.

Στόχοι του άξονα 3:

1) Ενίσχυση της ευαισθητοποίησης γύρω από την ισόρροπη συμμετοχή των φύλων σε θέσεις ευθύνης

Για την επίτευξη του στόχου 1 προβλέπονται οι εξής δράσεις:

- Προετοιμασία φυλλαδίου
- Εκδήλωση για τις γυναίκες σε θέσεις ευθύνης

2) Επίσημη δέσμευση του πανεπιστημίου να προάγει την ισόρροπη συμμετοχή των φύλων σε ηγετικές θέσεις ευθύνης

Για την επίτευξη του στόχου 2 έχει ήδη πραγματοποιηθεί η παρακάτω δράση:

- Διατύπωση του στόχου για την ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στα όργανα του πανεπιστημίου και τις θέσεις ευθύνης στον ΕΚΛ

Άξονας 4: Ισότητα των φύλων στις διαδικασίες πρόσληψης και επαγγελματικής εξέλιξης

Το Πάντειο Πανεπιστήμιο δεν έχει διαμορφώσει πολιτική για την καταπολέμηση των έμφυλων προκαταλήψεων και την προώθηση της ισότητας στις διαδικασίες και στις επιλογές για τις προσλήψεις προσωπικού (διοικητικού ή ακαδημαϊκού/ερευνητικού). Οι προκηρύξεις των θέσεων είναι δημόσιες και πρέπει να αναρτώνται στη σελίδα του Πανεπιστημίου και στη ΔΙΑΥΓΕΙΑ. Οι αγγελίες συντάσσονται ανάλογα με τη θέση εργασίας, τα κριτήρια που ορίζονται για τη θέση και τα καθήκοντα που προβλέπεται να καλυφθούν. Για τις προκηρύξεις ΕΣΠΑ τα κριτήρια ορίζονται από τον χρηματοδοτικό φορέα, ενώ τα γενικά κριτήρια για την πρόσληψη του διδακτικού προσωπικού ορίζονται από το Υπουργείο Παιδείας. Δεν ακολουθούνται κάποιοι ρητοί κανόνες και δεν τηρείται το κριτήριο της ισόρροπης εκπροσώπησης ως προς το φύλο στη σύνθεση των επιτροπών επιλογής προσωπικού. Οι επιτροπές μελών ΔΕΠ, ΕΕΠ¹⁰, ΕΤΕΠ¹¹ και ΕΔΠΠ¹² συγκροτούνται με βάση το γνωστικό αντικείμενο και τον εκάστοτε κλάδο, με βάση την σχετικό νομοθετικό πλαίσιο του Υπουργείου Παιδείας.

Οι διοικητικές αρχές του πανεπιστημίου συλλέγουν ποσοτικά στοιχεία για το προσωπικό ανά φύλο. Ωστόσο, δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για παρελθοντικά έτη προκειμένου να εκτιμηθούν οι τάσεις τα προηγούμενα χρόνια. Επίσης, δεν υπάρχουν στοιχεία για τη διαφοροποίηση ανάμεσα στα φύλα σε σχέση με το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί για την εξέλιξη τους από βαθμίδα σε βαθμίδα, ούτε υπάρχει αποτύπωση άλλων δημογραφικών χαρακτηριστικών, όπως η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση κλπ. ώστε να υπάρχει η δυνατότητα διαμόρφωσης μιας συνολικής εικόνας. Ούτε γνωρίζουμε πόσες γυναίκες μέλη ΔΕΠ αναλαμβάνουν διοικητικό έργο και ποιος είναι ο φόρτος εργασίας, καθώς συχνά αυτό μπορεί, σε χαμηλές βαθμίδες, να αποτελέσει τροχοπέδη για την ερευνητική τους ενασχόληση που είναι σημαντική για την εξέλιξή τους.

Στο πανεπιστήμιο, οι διαδικασίες και τα κριτήρια πρόσληψης και επαγγελματικής εξέλιξης του προσωπικού καθορίζονται από το νόμο, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι διασφαλίζουν την ισότητα των φύλων. Είναι πολύ σημαντικό να υπάρξει επισήμανση του γεγονότος αυτού και ευαισθητοποίηση των εκλεκτορικών σωμάτων και των επιτροπών επιλογής προσωπικού σε σχέση με τις ανισότητες φύλου που παράγονται από ενιαίες, αντικειμενικές και φαινομενικά ουδέτερες διαδικασίες και κριτήρια.

¹⁰ Τα μέλη του **Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού (ΕΕΠ)** επιτελούν ειδικό εκπαιδευτικό-διδακτικό έργο στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα. Στην κατηγορία αυτή ανήκει το εκπαιδευτικό προσωπικό που διδάσκει ξένες γλώσσες ή την ελληνική γλώσσα ως ξένη, φυσική αγωγή, σχέδιο, καθώς επίσης καλές και εφαρμοσμένες τέχνες.

¹¹ Τα μέλη του **Ειδικού Τεχνικού Εργαστηριακού Προσωπικού (ΕΤΕΠ)** παρέχουν έργο υποδομής στα ΑΕΙ, προσφέροντας εξειδικευμένες τεχνικές εργαστηριακές υπηρεσίες για την αρτιότερη εκτέλεση του εκπαιδευτικού, ερευνητικού και εφαρμοσμένου έργου τους. Με απόφαση της συνέλευσης του οικείου τμήματος μπορεί να ανατίθεται στα μέλη της κατηγορίας ΕΔΠΠ και ΕΤΕΠ αυτοδύναμο διδακτικό έργο.

¹² Τα μέλη του **Εργαστηριακού Διδακτικού Προσωπικού (ΕΔΠΠ)** επιτελούν εργαστηριακό – εφαρμοσμένο διδακτικό έργο στα ΑΕΙ, κυρίως διεξαγωγή εργαστηριακών, κλινικών και πρακτικών ασκήσεων στα πεδία εφαρμογής των οικείων επιστημών.

Συνδεδεμένη με την ακαδημαϊκή εξέλιξη των μελών ΔΕΠ είναι και η συμμετοχή τους σε ερευνητικά έργα, η διαχείριση των οποίων γίνεται από τον *Ειδικό Λογαριασμό Κονδυλίων Έρευνας (ΕΛΚΕ)*. Στα αρχεία του ΕΛΚΕ καταγράφονται συνολικά 562 έργα που έχουν υλοποιηθεί από το 1996 μέχρι και το 2020. Ως προς τους/τις επιστημονικά υπεύθυνους/υπεύθυνες των έργων, υπάρχει μια σχετικά ισόρροπη συμμετοχή με βάση το φύλο τα τελευταία 10 χρόνια. Την τελευταία δεκαετία καταγράφονται 267 έργα, στα οποία το 55% των επιστημονικών υπευθύνων είναι άντρες και το 45% γυναίκες. Αυτό δείχνει μια σημαντική βελτίωση σε σχέση την προηγούμενη περίοδο 1999-2009 όταν το 71% των επιστημονικά υπευθύνων ήταν άντρες, και 29% ήταν γυναίκες (συνολικά 265 έργα).

Ωστόσο, βλέπουμε μια ποιοτική διαφοροποίηση με βάση το φύλο: οι άντρες είναι επιστημονικοί υπεύθυνοι σε έργα που έχουν υψηλή χρηματοδότηση, ενώ οι γυναίκες είναι επιστημονικές υπεύθυνες κυρίως σε έργα με χαμηλότερους προϋπολογισμούς. Ενδεικτικά, από τα 14 έργα με προϋπολογισμό από 800.000 – 2.685.000 ευρώ, στα 12 από αυτά οι επιστημονικοί υπεύθυνοι είναι άνδρες. Αντίθετα οι γυναίκες είναι επιστημονικές υπεύθυνες σε ένα ποσοστό 60% σε έργα με προϋπολογισμό κάτω από 300.000 ευρώ. Είναι επίσης σημαντικό να αποτυπωθεί ποια είναι η έμφυλη κατανομή στα ιδρυματικά έργα των οποίων την ευθύνη αναθέτει η διοίκηση στα μέλη ΔΕΠ.

Στόχοι του άξονα 4:

1) Κατανόηση των συνθηκών και των εμποδίων στην εργασία και την επαγγελματική ζωή των γυναικών στο Πάντειο Πανεπιστήμιο

Για την επίτευξη του στόχου 1 προβλέπονται οι εξής δράσεις:

- Διεξαγωγή έρευνας μελέτης για την ακαδημαϊκή εξέλιξη των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας
- Ένταξη της διάστασης του φύλου στη Μελέτη Σταδιοδρομίας Αποφοίτων του Παντείου Πανεπιστημίου

2) Ενίσχυση και υποστήριξη των νέων ερευνητών και ερευνητριών και αντιμετώπιση της επισφάλειας

Για την επίτευξη του στόχου 2 προβλέπονται οι εξής δράσεις:

- Σεμινάρια ενδυνάμωσης και απόκτησης δεξιοτήτων για την αναζήτηση εργασίας και επαγγελματικής εξέλιξης
- Πιλοτικό πρόγραμμα Mentoring μεταξύ μελών ΔΕΠ) και ερευνητριών/των
- Διαβούλευση με τη διοίκηση του πανεπιστημίου για την αντιμετώπιση της εργασιακής επισφάλειας και τη στήριξη των νέων ερευνητριών και ερευνητών

3) Ευαισθητοποίηση της διοίκησης και των ακαδημαϊκών Τμημάτων και Σχολών για την ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και την ακαδημαϊκή εξέλιξη

Για την επίτευξη του στόχου 3 προβλέπονται

- Συναντήσεις και διαβούλευση με τους/τις Προέδρους των Τμημάτων και τους/τις Κοσμήτορες/ισσες των Σχολών.

Άξονας 5: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας

Με βάση το ιστορικό της ένταξης του φύλου και της ισότητας στα Προγράμματα Σπουδών και την έρευνα στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, το οποίο εκθέσαμε παραπάνω (βλ. τέταρτη ενότητα), η ΕΙΦ υιοθέτησε τους ακόλουθους **στόχους και δράσεις** στον άξονα προτεραιότητας 5 του ΣΔΙΦ

Ο άξονας 5 περιλαμβάνει τέσσερις στόχους:

α) Προώθηση της κοινωνικής έρευνας για το φύλο και ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας, β) επέκταση και εμπάθυνση της ένταξης της διάστασης του φύλου στα προγράμματα διδασκαλίας σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο, γ) ανάπτυξη και ανάδειξη των Σπουδών Φύλου στις κοινωνικές, πολιτικές και οικονομικές επιστήμες, δ) δημιουργία Κόμβου Σπουδών Φύλου στο Πάντειο.

Στόχοι του Άξονα 5:

1) Προώθηση της κοινωνικής έρευνας για το φύλο και ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας

Για την επίτευξη του στόχου 1 προβλέπονται οι παρακάτω δράσεις:

- Εκπόνηση εγχειριδίου οδηγιών και καλών πρακτικών για την ένταξη της προβληματικής του φύλου στα ερευνητικά προγράμματα
- Υποστήριξη του Εργαστηρίου Σπουδών Φύλου για τη δικτύωσή του στην Ελλάδα και το εξωτερικό
- Διοργάνωση παρουσιάσεων από νέες ερευνήτριες και ερευνητές
- Διαμόρφωση προτάσεων για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα γνωστικά πεδία των προκηρύξεων ερευνητικών προγραμμάτων και υποτροφιών (ΕΛΙΔΕΚ, ΙΚΥ)

2) Επέκταση και εμπάθυνση της ένταξης της διάστασης του φύλου στα προγράμματα διδασκαλίας σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο

Για την επίτευξη του στόχου 2 προβλέπονται οι εξής δράσεις:

- Καταγραφή μαθημάτων με άξονα ή θεματική το φύλο και την ισότητα, τα οποία ήδη προσφέρονται στο πανεπιστήμιο
- Εκπόνηση εγχειριδίου για την ένταξη της διάστασης του φύλου στα προγράμματα σπουδών και στη διδασκαλία στο Πάντειο
- Δημιουργία νέων διατμηματικών εισαγωγικών ή μεταπτυχιακών μαθημάτων που να αφορούν το φύλο ή να το ενσωματώνουν στο περιεχόμενό τους στην κατεύθυνση της διεπιστημονικότητας, της διαθεματικότητας και της συμπεριληπτικότητας
- Διεύρυνση του αριθμού των τμημάτων που συμμετέχουν στο ΔΠΜΣ «Φύλο, Κοινωνία, Πολιτική»
- Δημιουργία διακριτής ενότητας στην ιστοσελίδα της ΕΙΦ που να ενημερώνει για τα μαθήματα του Παντείου που αφορούν το φύλο, ή ενσωματώνουν την έμφυλη διάσταση στο περιεχόμενό τους

- Εισαγωγή διακριτής θεματικής ενότητας «Σπουδές Φύλου» στον κατάλογο της βιβλιοθήκης του πανεπιστημίου
- 3) **Ανάπτυξη και ανάδειξη των Σπουδών Φύλου στις κοινωνικές, πολιτικές και οικονομικές επιστήμες**
 Για την επίτευξη του στόχου 3 προβλέπονται οι εξής δράσεις:
- Διαβούλευση για την αύξηση θέσεων μελών ΔΕΠ με γνωστικό αντικείμενο στις Σπουδές Φύλου στο Παντείου Πανεπιστημίου
 - Οργάνωση συνεδρίου για τις Σπουδές Φύλου και ισότητας καθώς και έμφυλης/διαθεματικής παραγωγής της γνώσης στις κοινωνικές και πολιτικές επιστήμες.
- 4) **Δημιουργία Κόμβου Σπουδών Φύλου στο Πάντειο**
 Για την επίτευξη του στόχου 4 προβλέπονται οι εξής δράσεις:
- Καταγραφή και δημιουργία βάσης δεδομένων προπτυχιακών και μεταπτυχιακών προγραμμάτων Σπουδών Φύλου στην Ελλάδα και διεθνώς
 - Δημιουργία μητρώου ερευνητών/τριών που εκπονούν διδακτορικά και μελών ΔΕΠ που ειδικεύονται στις σπουδές φύλου στην Ελλάδα.

Άξονας 6: Έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης

Από την έρευνα του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA,2014)¹³ γνωρίζουμε ότι 15% των Ελληνίδων είχε εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης το 2014. Αυτό το ποσοστό, ωστόσο, δεν αποτυπώνει το πραγματικό μέγεθος του προβλήματος. Σε πιο πρόσφατη έρευνα της ActionAid Ελλάς (2020),¹⁴ η οποία αφορούσε τον τομέα της εστίασης, το 85% του υπό διερεύνηση πληθυσμού των γυναικών ανέφερε ότι έχει υποστεί κάποιου είδους σεξουαλική παρενόχληση.

Η εκτίμηση της έκτασης του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης στα ελληνικά πανεπιστήμια είναι ιδιαίτερα δύσκολη, διότι δεν υπάρχουν διαθέσιμα ποσοτικά ή ποιοτικά δεδομένα από σχετικές έρευνες. Όσον αφορά το Πάντειο Πανεπιστήμιο, αξίζει να σημειωθεί, ότι ένας αριθμός φοιτητριών που έχουν υποστεί έμφυλη και σεξουαλική βία και παρενόχληση έχει αναζητήσει ψυχολογική υποστήριξη στην Υπηρεσία Συμβουλευτικής και Ψυχολογικής Υποστήριξης του πανεπιστημίου. Τα περισσότερα περιστατικά έμφυλης βίας που έχει καταγράψει η Υπηρεσία δεν αφορούν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, αλλά σωματική, ψυχολογική ή/και σεξουαλική κακοποίηση που έχουν βιώσει πολλές φοιτήτριες στο οικογενειακό τους περιβάλλον. Τα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης στο πανεπιστήμιο είναι λιγότερα και συνήθως αναφέρονται τις σχέσεις φοιτητριών με συνομηλίκους/ες. Λαμβάνουν πολλές μορφές, από το διαμοιρασμό ανεπιθύμητων

¹³ FRA (2014). *Violence against women: an EU-wide survey – Main results report*. Luxembourg: PublicationsOffice of the European Union. Ανακτήθηκε από:

<https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-resultsreport>

¹⁴ ActionAid Ελλάς (2020). *Έρευνα: δεν είναι αυτή η δουλειά μας. Σεξουαλική Παρενόχληση των Γυναικών στην Εργασία: Εξετάζοντας τον κλάδο του επισιτισμού – τουρισμού*. Ανακτήθηκε από: http://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid_Harassment-Report.pdf

σημειωμάτων, ανεπιθύμητα σχόλια και αλληλογραφία με ηλεκτρονικά μέσα, μέχρι και τη συνάντηση με επιδειξίες στον ευρύτερο χώρο του Πανεπιστημίου.

Όσον αφορά τις σχέσεις των φοιτητριών με το διδακτικό προσωπικό, η Υπηρεσία Συμβουλευτικής και Ψυχολογικής Υποστήριξης δηλώνει ότι δεν της έχουν αναφερθεί συγκεκριμένα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης που εμπλέκουν καθηγητές/ριες, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι τέτοια περιστατικά δεν υπάρχουν, ενώ έχουν αναφερθεί περιπτώσεις σεξιστικού λόγου που αποτρέπουν τη συμμετοχή σε ορισμένα μαθήματα. Ο αριθμός των ατόμων της παντειακής κοινότητας που έχει αναζητήσει την ψυχολογική στήριξη της Υπηρεσίας για περιστατικά έμφυλης βίας ή σεξουαλικής παρενόχλησης είναι σχετικά μικρός, καθώς πολλές γυναίκες χρειάζονται χρόνο για να μιλήσουν ανοικτά σε μία/έναν ειδικό για ένα τραυματικό περιστατικό που συνέβη στο παρελθόν. Ταυτόχρονα, αρκετές φοιτήτριες διστάζουν να μιλήσουν ακόμα και στο οικογενειακό τους περιβάλλον για την κακοποίηση/παρενόχληση που βίωσαν, φοβούμενες τις αντιδράσεις της οικογένειάς τους.

Το Πάντειο Πανεπιστήμιο έχει σημαντική εμπειρία στα προγράμματα ευαισθητοποίησης κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης, με σημαντική τη συμβολή του Εργαστηρίου Σπουδών Φύλου του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής. Το διάστημα 2016-2020, το Εργαστήριο συμμετείχε στο πρόγραμμα “USV react - Universities Supporting Victims of Sexual Violence (USVSV): Training for Sustainable Student Services”¹⁵, υπό το συντονισμό του Πανεπιστημίου Brunel του Λονδίνου. Το πρόγραμμα είχε στόχο να καταγράψει τις πολιτικές και τις καλές πρακτικές κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης σε πανεπιστήμια έξι διαφορετικών χωρών της Ευρώπης και να προχωρήσει σε δράσεις ενημέρωσης και επιμόρφωσης. Τέτοιες δράσεις πραγματοποιήθηκαν με επιτυχία και στο Πάντειο Πανεπιστήμιο. Ένα άλλο πρόγραμμα που υλοποιεί το Εργαστήριο από το 2019 είναι το ευρωπαϊκό πρόγραμμα “Astrapi”, που βρίσκεται σε εξέλιξη, και έχει ως στόχο την ανάπτυξη στρατηγικών και εργαλείων για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία¹⁶.

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας του Παντείου Πανεπιστημίου, τα αρμόδια όργανα υποδοχής και διαχείρισης αναφορών/καταγγελιών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης στο Πάντειο Πανεπιστήμιο είναι η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ), ο/η Συνήγορος του/της Φοιτητή/τριας και η Επιτροπή Δεοντολογίας του ιδρύματος. Επίσης, ο Κώδικας Δεοντολογίας του πανεπιστημίου περιλαμβάνει ρητή απαγόρευση κάθε είδους ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης και εκφοβιστικής συμπεριφοράς από το διδακτικό προσωπικό προς τους/τις φοιτητές/φοιτήτριες και από τους ανώτερους προς τους κατώτερους ιεραρχικά συναδέλφους. Με βάση το νόμο, αρμόδιο όργανο για την τήρηση των κανόνων δεοντολογίας είναι η Επιτροπή Δεοντολογίας του πανεπιστημίου, που έχει τη δυνατότητα να εξετάζει περιστατικά ύστερα από έγγραφη αναφορά/καταγγελία ή αυτεπαγγέλτως και να διερευνά τέτοια περιστατικά κατόπιν εντολής του/της Πρυτάνεως. Αναφορές/καταγγελίες μπορεί να δέχονται και οι

¹⁵ <https://usvreact.eu/el/resources/reports/>

¹⁶ <https://astrapi-project.eu/2020/07/10/astrapi-1st-newsletter/>

διευθυντές-ριες Τομέων, οι πρόεδροι Τμημάτων, οι κοσμήτορες/ισσες Σχολών, οι προϊστάμενοι-ες διευθύνσεων και ο/η Πρύτανης. Τέλος, στο πανεπιστήμιο λειτουργεί Υπηρεσία Συμβουλευτικής και Ψυχολογικής Υποστήριξης του φοιτητικού πληθυσμού.

Ο άξονας 6 περιλαμβάνει τρεις στόχους α) ενημέρωση για τους τρόπους αντιμετώπισης της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης β) στήριξη των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση και γ) ευαισθητοποίηση και πρόληψη.

Στόχοι του Άξονα 6:

1. Ενημέρωση για τους τρόπους αντιμετώπισης της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Για την επίτευξη του στόχου 1 προβλέπονται οι εξής δράσεις:

- Εκπόνηση Οδηγού αντιμετώπισης της έμφυλης και σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης
- Ανοιχτή εκδήλωση παρουσίασης του Οδηγού
- Διαρκής ενημέρωση από το Γραφείο της ΕΙΦ και την ιστοσελίδα της ΕΙΦ

2. Στήριξη των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση

Για την επίτευξη του στόχου 2 προβλέπονται οι εξής δράσεις:

- Διαμεσολάβηση σε αρμόδια ενδο-πανεπιστημιακά όργανα και εξω πανεπιστημιακούς φορείς
- Εξέταση/διερεύνηση καταγγελιών
- Παραπομπή σε υπηρεσίες ψυχολογικής και νομικής στήριξης
- Υπηρεσίες ψυχολογικής στήριξης

3. Ευαισθητοποίηση και πρόληψη

Για την επίτευξη του στόχου 3 προβλέπονται οι εξής δράσεις:

- Επιμορφωτικά σεμινάρια, που μπορεί να περιλαμβάνουν και βιωματικές δράσεις, από ειδικούς που εξειδικεύονται στην έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση,
- Διοργάνωση μιας μεγάλης πολιτιστικής εκδήλωσης για την έμφυλη βία (π.χ. με εικαστικές εκθέσεις, μουσικές και θεατρικές παραστάσεις και δρώμενα, προβολή ταινιών κλπ.).

6. ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΞΟΝΩΝ – ΑΝΑΛΥΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ

ΑΞΟΝΑΣ 1: ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

ΣΤΟΧΟΙ	ΜΕΤΡΑ-ΔΡΑΣΕΙΣ	ΟΜΑΔΕΣ-ΣΤΟΧΟΙ	ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ	ΕΥΘΥΝΗ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ	ΑΝΘΡΩΠΟΜΗΝΕΣ	ΆΛΛΑ ΚΟΣΤΗ €
1. Δημιουργία και λειτουργία Γραφείου Ισότητας των Φύλων	1.1 Διάθεση υπάρχοντος ή πρόσληψη νέου διοικητικού προσωπικού, παραχώρηση χώρου, γραφείου, εξοπλισμού	Σύνολο της παντειακής κοινότητας	2022-2023	Πρυτανικές αρχές	3 άτομα πλήρους απασχόλησης	3 X 36 μήνες	4.500 αναλώσιμα – γραφιστικές εργασίες – εκτυπώσεις
2. Ενεργή εμπλοκή Σχολών, Τμημάτων και διοίκησης στην υλοποίηση του ΣΔΙΦ	2.1 Δημιουργία Διαρκούς Επιτροπής Διαβούλευσης 2.2 Τακτικές συνεδριάσεις της Επιτροπής	Σχολές, Τμήματα, διοικητικές μονάδες	2022-2023 2022-2025	Πρυτανικές αρχές	1 Επιτροπή 2 συνεδριάσεις ετησίως		
3. Παρακολούθηση της υλοποίησης του ΣΔΙΦ από τη Σύγκλητο	3.1 Ετήσιες Εκθέσεις υλοποίησης του ΣΔΙΦ 3.2 Απολογιστική έκθεση πεπραγμένων	Σύγκλητος	2022, 2023, 2024 2025	ΕΙΦ	4 εκθέσεις		
4. Ευαισθητοποίηση της ακαδημαϊκής κοινότητας για την ισότητα των φύλων στο πανεπιστήμιο	4.1 Παρουσίαση του ΣΔΙΦ μετά την έγκριση από τη Σύγκλητο 4.2 Μια εκδήλωση ενημέρωσης στην αρχή κάθε ακαδημαϊκού έτους	Σύνολο παντειακής κοινότητας Σύνολο παντειακής κοινότητας	2022 2022-2025	ΕΙΦ	4 εκδηλώσεις		2.000

5. Απόκτηση τεχνογνωσίας για την υλοποίηση του ΣΔΙΦ	5.1 Παρακολούθηση σεμιναρίων κατάρτισης για το φύλο, την ισότητα, και την υλοποίηση των ΣΔΙΦ από μέλη του διοικητικού προσωπικού	Μέλη διοικητικού προσωπικού και του Γραφείου Ισότητας των Φύλων	2022 2023	ΕΙΦ σε συνεργασία με το ΕΛΙΑΜΕΠ	3 σεμινάρια για 5 μέλη του διοικητικού προσωπικού έκαστο		Δωρεάν
6. Δημιουργία Παρατηρητηρίου για τη διαρκή παρακολούθηση της ισότητας των φύλων στο Πάντειο Πανεπιστήμιο	6.1 Συλλογή σε ετήσια βάση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων διαχωρισμένα με βάση το φύλο: α) σύνθεση οργάνων και θέσεις ευθύνης ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού, ερευνητικές δομές, β) ακαδημαϊκό, διδακτικό και διοικητικό προσωπικό που κάνει χρήση των γονικών αδειών, αδειών ανατροφής, κλπ. γ) αριθμός μελών διδακτικού, διοικητικού, εργαστηριακού, τεχνικού και ερευνητικού προσωπικού (μόνιμου και συμβασιούχων)	Μέλη ΔΕΠ λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό, υποψήφιοι διδάκτορες/ρισσες	2022-2025	Γραφείο Ισότητας των Φύλων σε συνεργασία με τη Διεύθυνση διοικητικού και ακαδημαϊκού προσωπικού και τον ΕΛΚΕ	Αρχείο excel με ποσοτικά δεδομένα		

	6.2 Συστηματική συλλογή στοιχείων α) για τον αριθμό των χρηματοδοτούμενων έργων και των υποβληθέντων προτάσεων τα οποία ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου, και β) των μελών ΔΕΠ και ερευνητών/ ερευνητριών που απαρτίζουν τις ερευνητικές ομάδες και τους επικεφαλείς τους, με βάση το φύλο	Διδακτικό, Διοικητικό, Εργαστηριακό, και Ερευνητικό Προσωπικό Πρυτανικές αρχές	2022	Γραφείο Ισότητας των Φύλων σε συνεργασία με την Επιτροπή Ερευνών (ΕΛΚΕ)	Αρχείο excel με ποσοτικά δεδομένα		
	6.3 Επεξεργασία και ανάλυση των ποσοτικών στοιχείων	Μέλη ΔΕΠ, λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό Υποψήφιοι-ες διδάκτορες/ισσες	2022, 2023, 2024, 2025	Γραφείο Ισότητας των Φύλων	Ετήσιες εκθέσεις		
7. Χρήση μη σεξιστικής γλώσσας και γλώσσας ουδέτερης ως προς το φύλο	7.1 Κατάρτιση Οδηγού χρήσης μη σεξιστικής και συμπεριληπτικής γλώσσας (ή γλώσσας ουδέτερης ως προς το φύλο)	Μέλη ΔΕΠ Λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό Υποψήφιοι-ες διδάκτορες/ρισσες	2022	Επιτροπή Ερευνών (ΕΛΚΕ) σε συνεργασία με την ΕΙΦ – ανάθεση με ανοιχτή πρόσκληση	1 μελέτη		3.000

	7.2. Διάχυση του Οδηγού χρήσης μη σεξιστικής και συμπεριληπτικής γλώσσας στη κοινότητα και στη διοίκηση του Παντείου.	Μέλη ΔΕΠ, λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό Υποψήφιοι διδάκτορες/ρισσες	2023	Γραφείο Ισότητας των Φύλων στο Πάντειο σε συνεργασία με την ΕΙΦ Πρυτανικές αρχές	Αποστολή οδηγού σε όλη την κοινότητα και τις υπηρεσίες του Παντείου		
--	---	---	------	---	---	--	--

ΑΞΟΝΑΣ 2: ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

ΣΤΟΧΟΙ	ΜΕΤΡΑ-ΔΡΑΣΕΙΣ	ΟΜΑΔΕΣ-ΣΤΟΧΟΙ	ΧΡΟΝΟΛΙΑ ΓΡΑΜΜΑ	ΕΥΘΥΝΗ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ	ΑΝΘΡΩΠΟ ΜΗΝΕΣ	ΆΛΛΑ ΚΟΣΤΗ €
1. Κατανόηση των εμποδίων για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων	1.1 Διεξαγωγή έρευνας-μελέτης σχετικά με την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	Μέλη Διδακτικού, Διοικητικού, Εργαστηριακού Τεχνικού και Ερευνητικού Προσωπικού	2024	Επιτροπή Ερευνών (ΕΛΚΕ) σε συνεργασία με την ΕΙΦ - ανάθεση με ανοιχτή πρόσκληση	Μία μελέτη		5.000
2. Ενίσχυση της ευαισθητοποίησης σχετικά με την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	2.1 Συζητήσεις-διαβουλεύσεις εργαζόμενους-ες, ερευνητές/ριες και μεταπτυχιακούς και διδακτορικούς φοιτητές-ριες	Μέλη Διδακτικού, Διοικητικού, Εργαστηριακού Τεχνικού και Ερευνητικού Προσωπικού, Υπ. Διδάκτορες/ισσες, Μετ. Φοιτητές/τριες	2024	Γραφείο Ισότητας των Φύλων	3 συζητήσεις - διαβουλεύσεις		

ΑΞΟΝΑΣ 3: ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΗΓΕΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ, ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΚΑΙ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

ΣΤΟΧΟΙ	ΜΕΤΡΑ-ΔΡΑΣΕΙΣ	ΟΜΑΔΕΣ-ΣΤΟΧΟΙ	ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ	ΕΥΘΥΝΗ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ	ΑΝΘΡΩΠΟΜΗΝΕΣ	ΆΛΛΑ ΚΟΣΤΗ €
1. Ευαισθητοποίηση ως προς την ισόρροπη συμμετοχή των φύλων σε θέσεις ευθύνης	1.1 Προετοιμασία φυλλαδίου	Μέλη ΔΕΠ, λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό Υποψήφιοι διδάκτορες/ισσες Φοιτητές/ριες	2023	Γραφείο Ισότητας των Φύλων στο Πάντειο ΕΙΦ	1 φυλλάδιο		
	1.2 Εκδήλωση για τις γυναίκες σε θέσεις ευθύνης	Μέλη ΔΕΠ, λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό Υποψήφιοι /ες διδάκτορες/ισσες Φοιτητές/ριες	2023	Γραφείο Ισότητας των Φύλων στο Πάντειο ΕΙΦ	1 εκδήλωση		
2. Επίσημη δέσμευση του πανεπιστημίου να προάγει την ισόρροπη συμμετοχή των φύλων σε ηγετικές θέσεις ευθύνης	2.1 Διατύπωση του στόχου για την ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στον ΕΚΛ	Μέλη ΔΕΠ, λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό Υποψήφιοι διδάκτορες/ισσες Φοιτητές/ριες	2021	ΕΙΦ Πρυτανικές αρχές	Διατύπωση σχετικής δέσμευσης στον ΕΚΛ του Παντείου πανεπιστημίου		

ΑΞΟΝΑΣ 4: ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ

ΣΤΟΧΟΙ	ΜΕΤΡΑ-ΔΡΑΣΕΙΣ	ΟΜΑΔΕΣ-ΣΤΟΧΟΙ	ΧΡΟΝΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ	ΕΥΘΥΝΗ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ	Α/Μ	ΆΛΛΑ ΚΟΣΤΗ €
1. Κατανόηση των συνθηκών και των εμποδίων στην εργασία και στην επαγγελματική ζωή των γυναικών στο Πάντειο	1.1 Διεξαγωγή έρευνας-μελέτης για την ακαδημαϊκή-επαγγελματική εξέλιξη των μελών της Πανεπιστημιακής Κοινότητας	Μέλη Διδακτικού, Διοικητικού, Εργαστηριακού, Τεχνικού και Ερευνητικού Προσωπικού	2024	Επιτροπή Ερευνών (ΕΛΚΕ) σε συνεργασία με την ΕΙΦ - ανάθεση με ανοιχτή πρόσκληση	Μελέτη για την ακαδημαϊκή-επαγγελματική εξέλιξη των μελών ΔΕΠ και των ερευνητριών-ών		5.000
	1.2 Ένταξη της διάστασης του φύλου στη μελέτη Σταδιοδρομίας Αποφοίτων του Παντείου Πανεπιστημίου	Προπτυχιακοί και Μεταπτυχιακοί/ες Φοιτητές/τριες, Υπ.διδάκτορες/ισσες Μεταδιδάκτορες/ισσες	2022	Γραφείο Διασύνδεσης και Σταδιοδρομίας - ΕΙΦ/ Γραφείο Ισότητας των Φύλων	Οδηγίες για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη μεθοδολογία της μελέτης του Γραφείου Διασύνδεσης και Σταδιοδρομίας		
2. Ενίσχυση και υποστήριξη των νέων ερευνητών και ερευνητριών και αντιμετώπιση της επισφάλειας	2.1 Σεμινάρια ενδυνάμωσης και απόκτησης δεξιοτήτων για την αναζήτηση εργασίας και επαγγελματικής εξέλιξης	Ερευνήτριες/τες Υπ. Διδάκτορες, Μετ. Φοιτητές/τριες, Φοιτητές/τριες	2024 2026	Γραφείο Ισότητας των Φύλων σε συνεργασία με το Γραφείο Διασύνδεσης και Σταδιοδρομίας	2 σεμινάρια ενδυνάμωσης		1.200

	2.2 Πιλοτικό πρόγραμμα Mentoring μεταξύ μελών ΔΕΠ και ερευνητριών/τών	Μέλη Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού Υπ. Διδάκτορες, Μετ. Φοιτητές/τριες, Φοιτητές/τριες	2024	ΕΙΦ - Γραφείο Ισότητας και Πρυτανικές Αρχές	10 ερευνήτριες/τες εντάσσονται στο πρόγραμμα mentoring		
	2.3 Διαβούλευση με τη διοίκηση του πανεπιστημίου για την αντιμετώπιση της εργασιακής επισφάλειας και τη στήριξη των νέων ερευνητριών και ερευνητών	Διδακτικό και ερευνητικό προσωπικό με συμβάσεις έργου Προσωπικό σε ερευνητικά έργα ΕΛΚΕ Πρυτανικές αρχές	2024	ΕΙΦ - Γραφείο Ισότητας	1 συνάντηση		
3. Ευαισθητοποίηση της διοίκησης και των ακαδημαϊκών τμημάτων και Σχολών για την ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην ακαδημαϊκή εξέλιξη	3.1 Συναντήσεις και διαβούλευση με τους/τις Προέδρους των Τμημάτων και τους/τις Κοσμήτορες/ισσες των Σχολών	Διδακτικό, Διοικητικό, Εργαστηριακό, Τεχνικό και Ερευνητικό Προσωπικό, υποψήφιοι-ες διδάκτορες-ισσες, μεταπτυχιακοίς-ές φοιτητές/τριες,	2022-2025	ΕΙΦ - Γραφείο Ισότητας	Δύο συναντήσεις		

ΑΞΟΝΑΣ 5. ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ

ΣΤΟΧΟΙ	ΜΕΤΡΑ-ΔΡΑΣΕΙΣ	ΟΜΑΔΕΣ-ΣΤΟΧΟΙ	ΧΡΟΝΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ	ΕΥΘΥΝΗ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ	ΑΝΘΡΩΠΟΜΗΝΕΣ	ΆΛΛΑ ΚΟΣΤΗ €
1. Προώθηση της κοινωνικής έρευνας για το φύλο και ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας	1.1. Εκπόνηση εγχειριδίου οδηγιών και καλών πρακτικών για την ένταξη της διάστασης του φύλου στα ερευνητικά προγράμματα	Μέλη ΔΕΠ Ερευνητές/τριες Υποψήφιοι/ιες διδάκτορες/ισσες, μεταδιδάκτορες/ισσες	2023	ΕΛΚΕ σε συνεργασία με το Γραφείο Ισότητας των Φύλων (ανάθεση με ανοιχτή πρόσκληση)	Εγχειρίδιο για την ένταξη της διάστασης του φύλου στην έρευνα και στη διδασκαλία	**Κοινή δράση με τη 2.2 σε αυτόν τον άξονα (5)	5.000
	1.2.Χρηματοδότηση του Εργαστηρίου Σπουδών Φύλου για τη δικτύωσή του στην Ελλάδα και το εξωτερικό	Μέλη ΔΕΠ Ερευνητές/τριες Υποψήφιοι/ιες διδάκτορες/ισσες, μεταδιδάκτορες/ισσες	2023-2025	Εργαστήριο Σπουδών Φύλου	2 συνδρομές επί 2 έτη σε διεθνείς επιστημονικές ενώσεις/δίκτυα 2 διεθνή συμπόσια σε συνεργασία με διεθνή επιστημονικά δίκτυα		9.000
	1.3.Διοργάνωση παρουσιάσεων από νέες/νέους ερευνήτριες και ερευνητές	Μέλη ΔΕΠ4.3 Υποψήφιοι/οι διδάκτορες/ισσες, μεταδιδάκτορες/ισσες, νέοι/νέες ερευνητές και ερευνήτριες στο Πάντειο	2023 2024 2025	ΕΙΦ-Γραφείο Ισότητας των Φύλων σε συνεργασία με το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου και λοιπές ερευνητικές	6 παρουσιάσεις (διαδικτυακά), 2 το χρόνο		

				δομές του πανεπιστημίου			
	1.4. Διαμόρφωση προτάσεων για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα γνωστικά πεδία των προκηρύξεων ερευνητικών προγραμμάτων και υποτροφιών (ΕΛΙΔΕΚ, ΙΚΥ)	ΕΙΦ Ελληνικό Ίδρυμα Έρευνας και Καινοτομίας (ΕΛΙΔΕΚ) Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών (ΙΚΥ)	2024	ΕΙΦ - Γραφείο Ισότητας των Φύλων	Κείμενο προτάσεων		
2. Επέκταση και εμβάθυνση της ένταξης της διάστασης του φύλου στα προγράμματα διδασκαλίας σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο	2.1. Καταγραφή μαθημάτων με άξονα ή θεματική το φύλο και την ισότητα, τα οποία ήδη προσφέρονται στο πανεπιστήμιο	Μέλη ΔΕΠ Υποψήφιοι/ες διδάκτορες/ισσες μεταδιδάκτορες Φοιτητές/τριες	2022	ΕΙΦ - Γραφείο Ισότητας των Φύλων	Αρχείο με όλα τα μαθήματα για το φύλο και την ισότητα των φύλων που διδάσκονται στο Πάντειο – Ανάρτηση στην ιστοσελίδα της ΕΙΦ		

	2.2. Εκπόνηση εγχειριδίου για την ένταξη της διάστασης του φύλου στα προγράμματα σπουδών και στη διδασκαλία στο Πάντειο	Μέλη ΔΕΠ Υποψήφιοι/ιες διδάκτορες/ισσες, μεταδιδάκτορες/ισσες Φοιτητές/τριες	2023	ΕΛΚΕ σε συνεργασία με το Γραφείο Ισότητας των Φύλων (ανάθεση με ανοιχτή πρόσκληση)	Εγχειρίδιο για την ένταξη της διάστασης του φύλου στην έρευνα και στη διδασκαλία	** Κοινή δράση με την 1.1 σε αυτό τον άξονα (5)	
	2.3. Δημιουργία νέων διατμηματικών εισαγωγικών ή μεταπτυχιακών μαθημάτων που να αφορούν το φύλο ή να το ενσωματώνουν στο περιεχόμενό τους στην κατεύθυνση της διεπιστημονικότητας, της διαθεματικότητας και της συμπεριληπτικότητας	Ακαδημαϊκά τμήματα Μέλη ΔΕΠ Φοιτητές/τριες	2025	Διαρκής Επιτροπή Διαβούλευσης	3 νέα μαθήματα		
	2.4. Διεύρυνση του αριθμού των τμημάτων που συμμετέχουν στο ΔΠΜΣ «Φύλο, Κοινωνία, Πολιτική»	Τμήματα που δεν συμμετέχουν στο ΔΠΜΣ	2023	Επιτροπή ΔΠΜΣ σε συνεργασία με την ΕΙΦ	3 Τμήματα		

	2.5. Δημιουργία διακριτής ενότητας στην ιστοσελίδα της ΕΙΦ που να ενημερώνει για τα μαθήματα του Παντείου που αφορούν το φύλο, ή ενσωματώνουν την έμφυλη διάσταση στο περιεχόμενό τους	Μέλη ΔΕΠ Υποψήφιοι/ιες διδάκτορες/ισσες, μεταδιδάκτορες/ισσες Φοιτητές/τριες	2022	Γραφείο Ισότητας των Φύλων	Δημιουργία σχετικής ενότητας στην ιστοσελίδα της ΕΙΦ		
	2.6. Εισαγωγή διακριτής θεματικής ενότητας «Σπουδές Φύλου» στον κατάλογο της βιβλιοθήκης του πανεπιστημίου	Πανεπιστημιακή κοινότητα Χρήστες/ριες Βιβλιοθήκης	2023	ΕΙΦ σε συνεργασία με τη βιβλιοθήκη	Ξεχωριστή ενότητα Σπουδών Φύλου στον κατάλογο της βιβλιοθήκης		
3. Ανάπτυξη και ανάδειξη των Σπουδών Φύλου στις κοινωνικές, πολιτικές και οικονομικές επιστήμες	3.1. Διαβούλευση για την αύξηση θέσεων μελών ΔΕΠ με γνωστικό αντικείμενο στις Σπουδές Φύλου στο Παντείου Πανεπιστημίου	Πρυτανικές αρχές Σύγκλητος Ακαδημαϊκά Τμήματα	2023	Διαρκής Επιτροπή Διαβούλευσης	1 συνάντηση		
	3.2. Οργάνωση συνεδρίου για τις Σπουδές Φύλου και ισότητας καθώς και έμφυλης/διαθεματικής παραγωγής της γνώσης στις κοινωνικές και πολιτικές επιστήμες.	Μέλη ΔΕΠ Υποψήφιοι/ιες διδάκτορες και διδακτόρισσες Ερευνητές και ερευνήτριες	2024	Γραφείο Ισότητας των Φύλων- ΔΠΜΣ Φύλου - Εργαστήριο Σπουδών Φύλου και λοιπές	Πρακτικά συνεδρίου		5.000

				ερευνητικές δομές του πανεπιστημίου			
4. Δημιουργία Κόμβου Σπουδών Φύλου στο Πάντειο	4.1. Δημιουργία βάσης δεδομένων και αρχειακού υλικού για τις Σπουδές Φύλου στην Ελλάδα και διεθνώς	Μέλη ΔΕΠ Υποψήφιοι/ιες διδάκτορες και διδασκίσσες Ερευνητές και ερευνήτριες	2023	Γραφείο Ισότητας των Φύλων σε συνεργασία με το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου	Βάση δεδομένων και αρχειακό υλικό		
	4.2 Δημιουργία μητρώου ερευνητών/τριών που εκπονούν διδακτορικά και μελών ΔΕΠ που ειδικεύονται στις σπουδές φύλου στην Ελλάδα	Μέλη ΔΕΠ Υποψήφιοι/ιες διδάκτορες και διδασκίσσες Ερευνητές και ερευνήτριες	2023	Γραφείο Ισότητας των Φύλων σε συνεργασία με το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου	Ηλεκτρονικό μητρώο	1	

ΑΞΟΝΑΣ 6. ΕΜΦΥΛΗ ΒΙΑ, ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΗΣ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

ΣΤΟΧΟΙ	ΜΕΤΡΑ-ΔΡΑΣΕΙΣ	ΟΜΑΔΕΣ-ΣΤΟΧΟΙ	ΧΡΟΝΟΔΙ ΑΓΡΑΜΜ Α	ΕΥΘΥΝΗ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ	ΑΝΘΡΩ ΠΟΜΗ ΝΕΣ	ΆΛΛΑ ΚΟΣΤΗ €
1. Ενημέρωση για τους τρόπους αντιμετώπισης της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης	1.1 Οδηγός αντιμετώπισης της έμφυλης και σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης	Όλη η πανεπιστημιακή κοινότητα	Μάιος 2022	ΕΙΦ	1 Οδηγός (ηλεκτρονική μορφή) 1 Μπροσούρα σε ηλεκτρονική & έντυπη μορφή		1.600
	1.2 Ανοιχτή εκδήλωση παρουσίασης του Οδηγού	Όλη η πανεπιστημιακή κοινότητα	Μάιος 2022	ΕΙΦ	1 εκδήλωση		400
	1.3 Διαρκής ενημέρωση από το Γραφείο και την ιστοσελίδα της ΕΙΦ	Όλη η πανεπιστημιακή κοινότητα	2022-2025	Γραφείο Ισότητας των Φύλων - ΕΙΦ	2000 άτομα θα ενημερωθούν		
2. Στήριξη των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας που υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση	2.1 Διαμεσολάβηση σε αρμόδια ενδο-πανεπιστημιακά όργανα και εξω-πανεπιστημιακούς φορείς	Όλη η πανεπιστημιακή κοινότητα	2022-2025	Γραφείο Ισότητας των Φύλων - ΕΙΦ	Αριθμός περιστατικών		

	2.2 Εξέταση/ διερεύνηση έγγραφων αναφορών/ καταγγελιών	Όλη η πανεπιστημιακή κοινότητα	2022-2025	Επιτροπή Δεοντολογίας	Αριθμός αναφορών/ καταγγελιών που εξετάστηκαν/ διερευνήθηκαν		
	2.3 Παραπομπή σε υπηρεσίες ψυχολογικής και νομικής στήριξης	Όλη η πανεπιστημιακή κοινότητα	2022-2025	Γραφείο Ισότητας των Φύλων	Αριθμός παραπομπών		
	2.4 Υπηρεσίες ψυχολογικής στήριξης	Φοιτήτριες- φοιτητές	2022-2025	Υπηρεσία Συμβουλευτι- κής και Ψυχολογικής Στήριξης Φοιτητών- τριών	Αριθμός φοιτητριών- φοιτητών που έλαβαν στήριξη		
3. Ευαισθητοποίηση και πρόληψη	3.1 Επιμορφωτικά σεμινάρια από ειδικούς που εξειδικεύονται στην έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση	Φοιτήτριες-ές, ΔΕΠ, ερευνητές- τριες, διοικητικοί υπάλληλοι	2023 2024 2025	Γραφείο Ισότητας των Φύλων	3 επιμορφωτικά σεμινάρια		1500

	3.2 Διοργάνωση μιας μεγάλης εκδήλωσης για την έμφυλη βία (π.χ. με εικαστικές εκθέσεις, μουσικές και θεατρικές παραστάσεις και δρώμενα, προβολή ταινιών κλπ.)	Όλη η πανεπιστημιακή κοινότητα	2023-2024	Γραφείο Ισότητας σε συνεργασία με τις πρυτανικές αρχές και τους συλλόγους φοιτητών, μελών ΔΕΠ και διοικητικού προσωπικού.	1 εκδήλωση		4.000
--	--	--------------------------------	-----------	---	------------	--	-------