



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ  
UNIVERSITY OF PIRAEUS

**ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ**

**2023 -2025**

Σύνταξη και επιμέλεια: ΕΙΦΚΔ ΠΑΠΕΙ

## Περιεχόμενα

Εισαγωγή .....	4
1. Έμφυλη (αν)ισότητα στην Ελλάδα: Πολιτικό πλαίσιο και υφιστάμενες ανισότητες .....	6
2. Στρατηγική για την ανάπτυξη του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων – Στόχοι και προτεραιότητες .....	9
3. Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων .....	12
3.1. Συμπεριληπτικό και ευαίσθητο ως προς το φύλο περιβάλλον .....	12
3.2. Η διάσταση του φύλου στη διδασκαλία και στην έρευνα .....	14
3.3. Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων .....	15
3.4. Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας .....	15
3.5. Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση .....	16
Παράρτημα Ι: Έμφυλος χάρτης .....	18

## Πίνακες

Πίνακας 1 Δράσεις ΣΔΙΦ για τη Θεματική: Συμπεριληπτικό και ευαίσθητο ως προς το φύλο περιβάλλον .....	14
Πίνακας 2 Δράσεις ΣΔΙΦ για τη Θεματική: Η διάσταση του φύλου στη διδασκαλία και στην έρευνα .....	15
Πίνακας 3 Δράσεις ΣΔΙΦ για τη Θεματική: Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων .....	15
Πίνακας 4 Δράσεις ΣΔΙΦ για τη Θεματική: Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας .....	16
Πίνακας 5 Δράσεις ΣΔΙΦ για τη Θεματική: Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση .....	17
Πίνακας 6 Έμφυλη κατανομή υποψηφιοτήτων & προσλήψεων .....	18
Πίνακας 7 Έμφυλη κατανομή μελών ΔΕΠ με υποχρεώσεις φροντίδας .....	18
Πίνακας 8 Έμφυλη κατανομή μελών προσωπικού ανά είδος σύμβασης .....	19
Πίνακας 9 Έμφυλη κατανομή διοικητικού και ακαδημαϊκού προσωπικού ανά επιστημονικό .....	19
Πίνακας 10 Έμφυλη κατανομή σε θέσεις λήψης αποφάσεων .....	19
Πίνακας 11 Έμφυλη κατανομή σε θέσεις ευθύνης ανά τμήμα .....	21
Πίνακας 12 Γονική άδεια τα τελευταία 3 έτη .....	21
Πίνακας 13 Προαγωγές μελών ΔΕΠ .....	22
Πίνακας 14 Αριθμός φοιτητριών/των που εισήχθησαν ανα σχολή και έτος .....	22
Πίνακας 15 Σύνολο φοιτητριών/των ανά σχολή .....	22
Πίνακας 16 Σύνολο μεταπτυχιακών και διδακτορικών διατριβών που λαμβάνουν υπόψη τους θέματα φύλου .....	23

### **Συνομογραφίες**

ΑΕΙ = Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα

ΕΕ = Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΙΦ = Επιτροπή Ισότητας των Φύλων

ΕΙΦΚΔ = Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων

ΙΠΑ = Ισοδύναμο Πλήρους Απασχόλησης

ΠΑΠΕΙ = Πανεπιστήμιο Πειραιώς

ΣΔΙΦ = Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

ΕΙΓΕ = Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων

CEDAW = Διεθνής Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών

## Εισαγωγή

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) του Πανεπιστημίου Πειραιώς (ΠΑΠΕΙ) επιδιώκει να ενσωματώσει τη διάσταση του φύλου σε όλες τις λειτουργίες του Πανεπιστημίου συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού περιβάλλοντος. Το παρόν ΣΔΙΦ υλοποιήθηκε ακολουθώντας τις κατευθυντήριες οδηγίες και προδιαγραφές του Προγράμματος Πλαισίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) «Ορίζοντας Ευρώπη» (Horizon Europe)<sup>1</sup>.

Το ΣΔΙΦ προβλέπει δράσεις προώθησης της έμφυλης ισότητας γύρω από τους πέντε προτεινόμενους τομείς παρέμβασης βάσει του «Ορίζοντα Ευρώπη»<sup>2</sup>:

1. Διαχείριση προσλήψεων και επαγγελματική εξέλιξη
2. Λήψη αποφάσεων και θέσεις ευθύνης
3. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας
4. Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
5. Αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Για καθεμία από τις παραπάνω θεματικές περιοχές τέθηκαν συγκεκριμένοι στόχοι και προτείνονται επιμέρους δράσεις και μέτρα για την επίτευξή τους, ενώ περιγράφονται οι αρμόδιοι φορείς και το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης των προβλεπόμενων δράσεων.

Πέρα από τις παραπάνω θεματικές, το παρόν ΣΔΙΦ πληροί και τις τέσσερις υποχρεωτικές απαιτήσεις<sup>3</sup> του προγράμματος «Ορίζοντας Ευρώπη» που σχετίζονται με τη διαδικασία του ΣΔΙΦ. Συγκεκριμένα, περιλαμβάνονται δράσεις οι οποίες αφορούν στη συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων κατά φύλο, για το προσωπικό και τη φοιτητική και ερευνητική κοινότητα, την παρακολούθηση αυτών των δεικτών, την κατάρτιση και δημοσίευση ετήσιων απολογιστικών εκθέσεων πεπραγμένων, που θα ενημερώνουν τους στόχους και τους δείκτες του ΣΔΙΦ, αλλά και δράσεις ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και κατάρτισης σχετικά με τα θέματα της ισότητας των φύλων και της συμπεριληπτικότητας, που απευθύνονται σε όλα τα μέλη του ιδρύματος. Επιπρόσθετα, προβλέπονται αρμόδιοι φορείς οι οποίοι επιφορτίζονται με την ευθύνη της υλοποίησης των δράσεων του ΣΔΙΦ. Τέλος, το ΣΔΙΦ αποτελεί δημόσιο έγγραφο, διαθέσιμο στον επίσημο ιστότοπο του ιδρύματος, έχοντας λάβει έγκριση από την ανώτατη διοίκηση, και προωθείται ενεργά σε όλα τα μέλη του ιδρύματος.

---

<sup>1</sup> European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

<sup>2</sup> Για περισσότερα σχετικά με τους πέντε τομείς παρέμβασης βλ. [https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en#:~:text=Mandatory%20requirements%20for%20a%20GEP&text=In%20addition%20to%20these%20mandatory,in%20recruitment%20and%20career%20progression](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#:~:text=Mandatory%20requirements%20for%20a%20GEP&text=In%20addition%20to%20these%20mandatory,in%20recruitment%20and%20career%20progression)

<sup>3</sup> Για περισσότερα σχετικά με τις τέσσερις υποχρεωτικές απαιτήσεις βλ. [https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en#:~:text=Mandatory%20requirements%20for%20a%20GEP&text=In%20addition%20to%20these%20mandatory,in%20recruitment%20and%20career%20progression](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#:~:text=Mandatory%20requirements%20for%20a%20GEP&text=In%20addition%20to%20these%20mandatory,in%20recruitment%20and%20career%20progression)

Το ΣΔΙΦ του ΠΑΠΕΙ είναι τριετούς διάρκειας (2023 - 2025). Έπειτα από τη λήξη του και σύμφωνα με τις εκθέσεις πεπραγμένων θα πρέπει να ανανεωθεί.

Το παρόν αρχείο περιέχει τις εξής ενότητες:

Στο **Κεφάλαιο 1** πραγματοποιείται μια ανασκόπηση του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου για την προώθηση της έμφυλης ισότητας κάνοντας μια σύντομη αναφορά στις υφιστάμενες ανισότητες τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στο πεδίο της Έρευνας και της Καινοτομίας.

Στο **Κεφάλαιο 2** περιγράφεται η στρατηγική που ακολουθήθηκε για την εκπόνηση του ΣΔΙΦ αναφέροντας παράλληλα τους σχετικούς στόχους που έχουν τεθεί για την επόμενη περίοδο σχετικά με την προώθηση της αρχής της ισότητας των φύλων στη λειτουργία του πανεπιστημίου.

Στο **Κεφάλαιο 3** παρατίθεται το ΣΔΙΦ του ΠΑΠΕΙ για την περίοδο 2023-2025. Στο παράρτημα παρατίθεται ο έμφυλος χάρτης του πανεπιστημίου.

## 1. Έμφυλη (αν)ισότητα στην Ελλάδα: Πολιτικό πλαίσιο και υφιστάμενες ανισότητες

Η Ελλάδα μετά το 1981 και αφότου έγινε κράτος μέλος της ΕΕ, άρχισε να υιοθετεί πολιτικές σχετικά με την προώθηση της αρχής της έμφυλης ισότητας αφενός μεν διότι αντιμετώπιζε πιέσεις από την ΕΕ αφετέρου δε λόγω των ισχυρών πιέσεων του φεμινιστικού κινήματος της εποχής (Παπαγεωργίου, 2009<sup>4</sup>).

Ειδικότερα, στην Ελλάδα η αρχή της ισότητας των φύλων κατοχυρώνεται συνταγματικά. Από το 2001 περίπου υλοποιούνται Εθνικά Προγράμματα για την Έμφυλη Ισότητα. Αυτή την περίοδο υλοποιείται το «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025»<sup>5</sup> το οποίο έχει θέσει τέσσερις βασικούς άξονες προτεραιότητας:

- Άξονας προτεραιότητας 1: Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας
- Άξονας προτεραιότητας 2: Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας
- Άξονας προτεραιότητας 3: Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ηγητικούς ρόλους
- Άξονας προτεραιότητας 4: Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές

Επίσης, η Ελλάδα τα τελευταία χρόνια εναρμονίζεται με της πολιτικές της ΕΕ σχετικά με την προώθηση της έμφυλης ισότητας. Παρακάτω περιγράφεται ενδεικτικά το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο σχετικά με την προώθηση της έμφυλης ισότητας.

Ο νόμος Ν. 1342/833 θέτει σε ισχύ τη Διεθνή Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW) στο ελληνικό πλαίσιο.

Σύμφωνα με τον Ν. 4604/2019 για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου πρέπει να διασφαλίζεται σε κάθε χάραξη πολιτικής. Ειδικότερα, η διάσταση του φύλου εντάσσεται σε όλους τους τομείς της ιδιωτικής και δημόσιας ζωής και, ιδιαίτερα, στην πολιτική, κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική πραγματικότητα της χώρας. Ταυτόχρονα, προβλέπονται δράσεις για την ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων και της διάστασης του φύλου στη χάραξη δημόσιας πολιτικής.

Με βάση το άρθρο 33 του Ν. 4589/2019 συγκροτούνται Επιτροπές Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ) στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της χώρας (ΑΕΙ) οι οποίες σύμφωνα με το Άρθρο 58 του Νόμου 5019/2023, μετονομάστηκαν σε Επιτροπές Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) με βασική αρμοδιότητα την υλοποίηση ιδρυματικών σχεδίων δράσης.

---

<sup>4</sup> Παπαγεωργίου Γ. (2009). Κρατικός Φεμινισμός στην Ελλάδα, στο Δημόσιος χώρος και φύλο, επιμέλεια: Ψύλλα, Μ. Αθήνα: Τυπωθήτω, Γ. Δάρδανος.

<sup>5</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας (2021), Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025. Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών υποθέσεων

Το άρθρο 6 του Ν. 2839/2000 ορίζει την εκπροσώπηση τουλάχιστον του 1/3 κάθε φύλου σε όλα τα όργανα λήψης αποφάσεων σε Δημόσιους Φορείς, συμπεριλαμβανομένων εκείνων της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Το άρθρο 57 του Ν. 3653/2008 ορίζει την εφαρμογή ποσόστωσης κατ' ελάχιστο 1/3 για κάθε φύλο σχετικά με τη συμμετοχή των επιστημόνων στη στελέχωση των Εθνικών Οργάνων και των Επιτροπών Έρευνας και Τεχνολογίας, υπό την προϋπόθεση ότι οι υποψήφιοι έχουν τα ίδια προσόντα.

Η Ελλάδα έχει υπογράψει τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης – την πιο ολοκληρωμένη συνθήκη σχετικά με την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών - τον Μάιο του 2011 και την επικύρωσε τον Ιούνιο του 2018. Η Σύμβαση τέθηκε σε ισχύ στην Ελλάδα τον Οκτώβριο του 2018.

Ωστόσο, η καταπολέμηση των έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων δεν φαίνεται να είναι εφικτή μόνο με νομοθετικές προσεγγίσεις. Αυτό είναι εμφανές εξάλλου από το γεγονός ότι η Ελλάδα κατατάσσεται συστηματικά στις τελευταίες θέσεις του Δείκτη για την Ισότητα Φύλων του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE)<sup>6</sup>. Ειδικότερα, η Ελλάδα, μόλις φέτος, μετά από αρκετά χρόνια, κατάφερε να φτάσει την 24<sup>η</sup> θέση του δείκτη (στο σύνολο των 27 κρατών – μελών). Μέχρι πρόσφατα καταλάμβανε την τελευταία θέση στο δείκτη αυτό.

Σύμφωνα με τον παραπάνω δείκτη, οι μεγαλύτερες ανισότητες εντοπίζονται στον τομέα των θέσεων στα κέντρα λήψης αποφάσεων και ηγεσίας και ειδικότερα στον τομέα της πολιτικής εξουσίας. Ταυτόχρονα, το ποσοστό απασχόλησης σε Ισοδύναμο Πλήρους Απασχόλησης γυναικών είναι μικρότερο από αυτό των ανδρών. Το χάσμα φαίνεται να διευρύνεται μεταξύ γυναικών και ανδρών που έχουν παιδιά. Επίσης, καταδεικνύεται ότι ο διαχωρισμός λόγω φύλου στην αγορά εργασίας αποτελεί πραγματικότητα τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες. Ένα άλλο πολύ σημαντικό στοιχείο του Δείκτη, αφορά στην έμφυλη βία. Στην Ελλάδα το 42% των γυναικών που έχουν συνάψει σχέση, έχουν βιώσει περιστατικά έμφυλης βίας κατά τη διάρκεια της ενήλικης ζωής τους, ενώ το 43% των γυναικών που έχουν εργαστεί έχουν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία τους.

Οι ανισότητες αυτές παρατηρούνται και στο πεδίο της έρευνας και της ανώτατης εκπαίδευσης. Οι έμφυλες ανισότητες στα Πανεπιστήμια και τα ΕΚ αποτυπώνονται στις σχετικές εκθέσεις «She Figures»<sup>7</sup> της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Οι εκθέσεις αυτές παρουσιάζουν χρήσιμα στοιχεία για την απασχόληση, αλλά και την πρόσβαση των ερευνητριών και των ερευνητών σε ερευνητική χρηματοδότηση στις 27 χώρες μέλη της ΕΕ. Σύμφωνα με τις παραπάνω εκθέσεις, η Ελλάδα παρουσιάζει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών μεταξύ του ακαδημαϊκού προσωπικού στα Πανεπιστήμια, ενώ επιβεβαιώνεται από την ίδια έκθεση ο έμφυλος διαχωρισμός εργασίας<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την κατάταξη της Ελλάδας στις έξι διαφορετικές θεματικές κατευθύνσεις βλ. [eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/EL](https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/EL).

<sup>7</sup> European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

<sup>8</sup> Ο έμφυλος διαχωρισμός της εργασίας αφορά «στην πραγματική κυριαρχία ενός φύλου σε συγκεκριμένο επάγγελμα ή μεγαλύτερο μερίδιο ενός φύλου σε συγκεκριμένο επάγγελμα σε σχέση με το αναμενόμενο

Για την άρση των παραπάνω ανισοτήτων στο τομέα της Έρευνας και της Καινοτομίας από το 2015 και έπειτα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προωθεί την εκπόνηση και υλοποίηση Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) στα Ιδρύματα Έρευνας και Καινοτομίας (Ε&Κ). Τα ΣΔΙΦ αποτελούν ολοκληρωμένες παρεμβάσεις για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) στις λειτουργίες και πρακτικές των ιδρυμάτων Ε&Κ . Παράλληλα, τα ΣΔΙΦ αποτελούν κριτήριο επιλεξιμότητας, προκειμένου τα δημόσια ιδρύματα (Πανεπιστήμια, Ερευνητικά Κέντρα, κ.λπ.) να λαμβάνουν χρηματοδότηση για ερευνητικά έργα από το πρόγραμμα "Ορίζοντας Ευρώπη". Τα ΣΔΙΦ θα πρέπει να έχουν συγκεκριμένους τομείς παρέμβασης, αλλά και να πληρούν κάποιες βασικές προϋποθέσεις ως προς τη διαδικασία εκπόνησης και υλοποίησής τους (βλ. εισαγωγή).

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω το ΠΑΠΕΙ έχει προχωρήσει στην εκπόνηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων. Κύριος φορέας αυτής της προσπάθειας αποτελεί η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) του ΠΑΠΕΙ, που έχει συγκροτηθεί και λειτουργεί ως συμβουλευτικό όργανο της Συγκλήτου και των Διοικήσεων των Σχολών και Τμημάτων για την προώθηση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής.



## 2. Στρατηγική για την ανάπτυξη του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων – Στόχοι και προτεραιότητες

Τα στάδια ανάπτυξης και υλοποίησης του ΣΔΙΦ του ΠΑΠΕΙ ακολουθούν τα βασικά βήματα που ορίζει το εργαλείο για την Ισότητα των Φύλων στον Ακαδημαϊκό Χώρο και την Έρευνα, που προτείνει το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων<sup>9</sup> και αναφέρονται στις κατευθυντήριες οδηγίες και προδιαγραφές του Ορίζοντα Ευρώπη ως εξής:

### **Προετοιμασία: Εντοπισμός ενδιαφερόμενων μερών και εξασφάλιση ιδρυματικής υποστήριξης**

Σε αυτό το στάδιο προσδιορίστηκαν όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη που θα μπορούσαν να παρέχουν δεδομένα για τη σύνταξη του ΣΔΙΦ, ενώ επιδιώχθηκε η συνεργασία και η υποστήριξη από τη διοίκηση του Πανεπιστημίου και τις σχετικές ιδρυματικές δομές. Σε αυτό το βήμα υπήρξε επικοινωνία της ΕΙΦΚΔ με τις Γραμματείες όλων τμημάτων του ΠΑΠΕΙ αλλά και των αρμόδιων διοικητικών υπηρεσιών.

### **Ανάλυση: Συλλογή δεδομένων κατά φύλο αλλά και σχετικών εσωτερικών κανονισμών και άλλων εγγράφων και κριτική ανάλυση αυτών, αλλά και των υφιστάμενων διαδικασιών και πρακτικών για τον εντοπισμό ανισοτήτων και προκαταλήψεων με βάση το φύλο.**

Από τον Ιούνιο του 2023 ξεκίνησε μια πρώτη καταγραφή των εσωτερικών κανονισμών και συγκέντρωση ποσοτικών δεδομένων τόσο από τις αρμόδιες υπηρεσίες, όσο και από τις γραμματείες των τμημάτων του ΠΑΠΕΙ εστιάζοντας στους παρακάτω πέντε βασικούς τομείς προτεραιότητας:

1. Διαχείριση ανθρώπινων πόρων
2. Λήψη αποφάσεων και θέσεις ευθύνης
3. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας
4. Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, δημιουργία ενός συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού και ερευνητικού περιβάλλοντος
5. Αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Ωστόσο, σε αυτό το σημείο θα πρέπει να σημειωθεί ότι δεν υπάρχει ακόμη ένας ολοκληρωμένος και θεσμοθετημένος μηχανισμός για την υποστήριξη της συλλογής δεδομένων κατά φύλο σε όλες τις διαδικασίες του ΠΑΠΕΙ, καθώς μέχρι πρόσφατα δεν υπήρχε συστηματική καταγραφή του έμφυλου χάρτη. Ταυτόχρονα με την έναρξη του ΣΔΙΦ, κρίνεται απαραίτητη - η περαιτέρω συλλογή βασικών δεδομένων - ποσοτικών και ποιοτικών - σχετικά με τις θεματικές περιοχές του Σχεδίου, καθώς επίσης και η διαμόρφωση των πληροφοριακών συστημάτων για τη βελτίωση και τη διευκόλυνση της διαδικασίας συλλογής δεδομένων - ιδίως στους τομείς προτεραιότητας του ΣΔΙΦ.

---

<sup>9</sup> European Institute for Gender Equality, (2017). Εφαρμόζοντας το Σχέδιο Για Την Ισότητα των Φύλων σε Πανεπιστημιακά Και Ερευνητικά Ιδρύματα — Αναλυτικός Οδηγός. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για περισσότερα βλ. [https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear?language_content_entity=en)

**Σχεδιασμός: Προσδιορισμός στόχων, καταγραφή δράσεων για την αντιμετώπιση των προβλημάτων, κατανομή πόρων και αρμοδιοτήτων και ορισμός χρονοδιαγράμματος**

Η ανάλυση των διαθέσιμων δεδομένων (βλ. Παράρτημα 1 της παρούσας μελέτης) και πληροφοριών οδήγησαν στον καθορισμό των παρακάτω στόχων ανά τομέα παρέμβασης και των μέτρων/δράσεων που πρέπει να υλοποιηθούν.

1. **Συμπεριληπτικό και ευαίσθητο ως προς το φύλο ακαδημαϊκό περιβάλλον**
  - Στόχος 1:** Διαμόρφωση κατάλληλων θεσμικών συνθηκών και υποδομών για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της συμπεριληπτικότητας
  - Στόχος 2:** Υπέρβαση γλωσσικού σεξισμού
  - Στόχος 3:** Ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας σχετικά με τις έμφυλες ανισότητες
  - Στόχος 4:** Προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής
  - Στόχος 5:** Προώθηση της παροχής γονικής άδειας στους άνδρες εντός του πανεπιστημίου
2. **Η διάσταση του φύλου στη διδασκαλία και στην έρευνα**
  - Στόχος 1:** Ένταξη της διάστασης του φύλου στα προγράμματα διδασκαλίας
  - Στόχος 2:** Ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας σχετικά με την ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στην έρευνα
  - Στόχος 3:** Αύξηση του αριθμού μεταπτυχιακών/διδακτορικών διατριβών που εντάσσουν την διάσταση του φύλου στο περιεχόμενό τους
3. **Ισορροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων**
  - Στόχος 1:** Αύξηση της κάλυψης θέσεων ηγεσίας και λήψης αποφάσεων από γυναίκες
4. **Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας**
  - Στόχος 1:** Καταπολέμηση του οριζόντιου και κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού
  - Στόχος 2:** Μείωση αποκλίσεων που σχετίζονται με το φύλο ως προς τη φοίτηση
5. **Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση**
  - Στόχος 1:** Καταγραφή έκτασης φαινομένου στο ΠΑΠΕΙ
  - Στόχος 2:** Δυνατότητα καταγγελίας περιστατικών έμφυλης βίας και παρενόχλησης
  - Στόχος 3:** Υποστήριξη και καθοδήγηση θυμάτων

Με βάση τα παραπάνω προσδιορίστηκαν: οι συγκεκριμένες δράσεις προς υλοποίηση, οι αρμόδιοι φορείς εντός του πανεπιστημίου για την υλοποίηση των δράσεων, αλλά και το σχετικό χρονοδιάγραμμα (βλ. ενότητα 3). Ειδικότερα, το ΣΔΙΦ σχεδιάστηκε προκειμένου να υλοποιηθεί κατά την περίοδο 2023-2025 περιλαμβάνοντας πέντε τομείς παρέμβασης, 12 υποστόχους, 14 δράσεις.

**Υλοποίηση: Δημοσιοποίηση του Σχεδίου, υλοποίηση των δραστηριοτήτων με βάση το χρονοδιάγραμμα και περαιτέρω διάχυση του Σχεδίου στην ακαδημαϊκή κοινότητα**

Για την υλοποίηση του ΣΔΙΦ έχει προβλεφθεί η σύσταση Γραφείου Ισότητας εντός του Πανεπιστημίου, η οποία θα λειτουργεί υποστηρικτικά στο έργο της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων.

**Παρακολούθηση και αξιολόγηση: Αξιολόγηση της υλοποίησης των δράσεων του σχεδίου και η πρόοδος σε σχέση με τους στόχους του. Συνεχής επανεξέταση των πορισμάτων και της προόδου και αναπροσαρμογή των δράσεων.**

Η παρακολούθηση της προόδου του ΣΔΙΦ – ΠΑΠΕΙ θα γίνεται στη βάση συγκεκριμένων και μετρήσιμων δεικτών, προκειμένου να αξιολογείται η αποτελεσματικότητά του και να προσαρμόζονται ανάλογα οι στόχοι και τα μέτρα. Οι δείκτες αυτοί έχουν προβλεφθεί και συμπεριληφθεί στο πλάνο υλοποίησης του Σχεδίου. **Επίσης προβλέπεται η σύνταξη ετήσιας έκθεσης πεπραγμένων συνοψίζοντας τα κύρια αποτελέσματα της περιόδου.**

## 3. Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

## 3.1. Ένα ακαδημαϊκό περιβάλλον συμπεριληπτικό και ευαίσθητο ως προς το φύλο

<b>Θεματική: Συμπεριληπτικό και ευαίσθητο ως προς το φύλο περιβάλλον</b>				
<b>Στόχοι/Προτεραιότητες</b>	<p><b>Στόχος 1:</b> Διαμόρφωση κατάλληλων θεσμικών συνθηκών και υποδομών για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της συμπεριληπτικότητας</p> <p><b>Στόχος 2:</b> Υπέρβαση γλωσσικού σεξισμού</p> <p><b>Στόχος 3:</b> Ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας σχετικά με τις έμφυλες ανισότητες</p> <p><b>Στόχος 4:</b> Προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής</p> <p><b>Στόχος 5:</b> Προώθηση της παροχής γονικής άδειας από άνδρες εντός του πανεπιστημίου</p>			
<b>Δράσεις</b>	<b>Αρμόδιος φορέας</b>	<b>Χρονοδιάγραμμα</b>	<b>Στόχοι</b>	<b>Δείκτες</b>
<b>Δημιουργία Γραφείου Ισότητας</b>	Πρυτανεία, ΕΛΚΕ	2024	Δημιουργία Γραφείου Ισότητας	Δημιουργία γραφείου Αριθμός ατόμων που στελεχώνουν το Γραφείο
<b>Περαιτέρω βελτίωση του έμφυλου χάρτη και ετήσια επικαιροποίηση</b>	ΕΙΦΚΔ και Γραφείο Ισότητας, ΜΟΔΙΠ	2024 - 2025	Δημιουργία συστηματικού μηχανισμού και ετήσια επικαιροποίηση του έμφυλου χάρτη Σύγκριση μεταξύ τμημάτων εντός του πανεπιστημίου αλλά και άλλων ελληνικών πανεπιστημίων	Δημιουργία μηχανισμού Αριθμός επικαιροποιήσεων
<b>Υλοποίηση σεμιναρίων ευαισθητοποίησης σε θέματα φύλου, σεξουαλικότητας, εναρμόνισης</b>	ΕΙΦΚΔ και Γραφείο Ισότητας	2024 - 2025	Διοργάνωση 4 σεμιναρίων (1 ανά εξάμηνο) σε ακαδημαϊκό και διοικητικό προσωπικό αλλά και στη φοιτητική	Αριθμός σεμιναρίων Αριθμός συμμετεχόντων/συμμετεχουσών

επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ευαισθητοποίηση σχετικά με τις γονικές άδειες			κοινότητας	
Δημιουργία και εφαρμογή οδηγού κατά του γλωσσικού σεξισμού	ΕΙΦΚΔ και Γραφείο Ισότητας	2024-2025	Δημιουργία οδηγού Εφαρμογή στα διοικητικά έγγραφα και στο υλικό επικοινωνίας του πανεπιστημίου	Δημιουργία οδηγού Αριθμός εγγράφων που εφαρμόστηκε ο οδηγός
Πρόβλεψη δομών φροντίδας για δημιουργική απασχόληση παιδιών σε περιόδους διακοπών με χαμηλό κόστος για τα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας	ΕΙΦΚΔ και Γραφείο Ισότητας, συνέργειες με εξωτερικούς φορείς	2025	Σύναψη συμφωνίας με σχετικές δομές	Σύναψη συμφωνίας Αριθμός ατόμων που έκανα χρήση των δομών
Βιωματικό εργαστήριο επανεξέτασης του χώρου του Πανεπιστημίου και του περιβάλλοντα χώρου που θα απευθύνεται σε φοιτήτριες/τες και εργαζόμενες/νους για την ασφάλη και συμπεριληπτική πρόσβαση στους χώρους του Παν/μιου, αλλά και από και προς αυτό, βάσει	Επιτροπή Προσβασιμότητας ΠΑΠΕΙ, Δήμος Πειραιά και εξωτερικός οργανισμός με ειδίκευση σε θέματα φύλου στο δημόσιο χώρο	2025	Σύναψη συμφωνίας με σχετικές δομές/φορείς	Αριθμός βιωματικών εργαστηρίων Αριθμός συμμετεχόντων/συμμετεχουσών

συγκεκριμένων δεικτών: προσβασιμότητα, φωτισμός, οδική ασφάλεια, ακουστικότητα, εξοπλισμός δημ. Χώρου, έμφυλες αναπαραστάσεις, χρήσεις γης κ.λπ.				
--	--	--	--	--

Πίνακας 1 Δράσεις ΣΔΙΦ για τη Θεματική: Συμπεριληπτικό και ευαίσθητο ως προς το φύλο περιβάλλον

### 3.2. Η διάσταση του φύλου στη διδασκαλία και στην έρευνα

Θεματική: Η διάσταση του φύλου στη διδασκαλία και στην έρευνα				
Στόχοι/Προτεραιότητες	<p><b>Στόχος 1:</b> Ένταξη της διάστασης του φύλου στα προγράμματα διδασκαλίας</p> <p><b>Στόχος 2:</b> Ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας σχετικά με την ενσωμάτωσης της έμφυλης διάστασης στην έρευνα</p> <p><b>Στόχος 3:</b> Αύξηση του αριθμού μεταπτυχιακών/διδακτορικών διατριβών που εντάσσουν την διάσταση του φύλου στο περιεχόμενο τους</p>			
Δράσεις	Αρμόδιος φορέας	Χρονοδιάγραμμα	Στόχοι	Δείκτες
Εισαγωγή περιεχομένου/ενοτήτων σχετικά με την Ισότητα των Φύλων σε προπτυχιακό ή/και μεταπτυχιακό μάθημα	ΕΙΦΚΔ, Γραφείο Ισότητας, Επιτροπές για προπτυχιακά και μεταπτυχιακά προγράμματα	2025	Τουλάχιστον 2 μαθήματα	Αριθμός μαθημάτων που έχουν ενσωματώσει την έμφυλη διάσταση Αριθμός συμμετεχόντων/συμμετεχουσών
Υλοποίηση σεμιναρίων/συνεδρίων ευαισθητοποίησης και κατάρτισης για την	ΕΙΦΚΔ, Γραφείο Ισότητας, ΕΛΚΕ	2024-2025	1 σεμινάριο/συνεδρίων ανά έτος	Αριθμός σεμιναρίων Αριθμός συμμετεχόντων/συμμετεχουσών

ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο περιεχόμενο της έρευνας				
--	--	--	--	--

Πίνακας 2 Δράσεις ΣΔΙΦ για τη Θεματική: Η διάσταση του φύλου στη διδασκαλία και στην έρευνα

### 3.3. Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων

Θεματική: Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων				
Στόχοι/Προτεραιότητες	Στόχος 1: Αύξηση της κάλυψης θέσεων ηγεσίας και λήψης αποφάσεων από γυναίκες			
Δράσεις	Αρμόδιος φορέας	Χρονοδιάγραμμα	Στόχοι	Δείκτες
Μέτρα ενθάρρυνσης ισόρροπης συμμετοχής των φύλων σε Επιτροπές/Όργανα του ΠΑΠΕΙ	ΕΙΦΚΔ και Γραφείο Ισότητας	2025	Ισόρροπη συμμετοχής των φύλων σε Επιτροπές/Όργανα του ΠΑΠΕΙ	Παρακολούθηση της κατά φύλο σύνθεσης των πανεπιστημιακών επιτροπών/οργάνων
Υλοποίηση σεμιναρίου σχετικά με τις άρρητες προκαταλήψεις	ΕΙΦΚΔ και Γραφείο Ισότητας, Δ/νση προσωπικού	2025	Υλοποίηση ενός σεμιναρίου	Αριθμός σεμιναρίων Αριθμός συμμετεχόντων/συμμετεχουσών

Πίνακας 3 Δράσεις ΣΔΙΦ για τη Θεματική: Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων

### 3.4. Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας

Θεματική: Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας	
Στόχοι/Προτεραιότητες	<p>Στόχος 1: Καταπολέμηση οριζόντιου και κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού</p> <p>Στόχος 2: Μείωση αποκλίσεων που σχετίζονται με το φύλο ως προς τη φοίτηση</p>

Δράσεις	Αρμόδιος φορέας	Χρονοδιάγραμμα	Στόχοι	Δείκτες
Δημιουργία σχήματος mentoring από μέλη ΔΕΠ προς νέες ερευνήτριες	ΕΙΦΚΔ και Γραφείο Ισότητας	2025	Τουλάχιστον 20 άτομα	Δημιουργία σχήματος mentoring Αριθμός συμμετεχόντων/συμμετεχουσών
Διασύνδεση πανεπιστημίου με λύκεια που λειτουργούν στο Δήμο Πειραιά για την προσέλκυση φοιτητών/φοιτητριών	ΕΙΦΚΔ και Γραφείο Ισότητας, συνέργειες με εξωτερικούς φορείς	2025	Τουλάχιστον 4 ενημερώσεις που να απευθύνονται σε λύκεια της περιοχής	Αριθμός ενημερώσεων Αριθμός συμμετεχόντων/συμμετεχουσών Αριθμός εισακτέων

Πίνακας 4 Δράσεις ΣΔΙΦ για τη Θεματική: Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας

### 3.5. Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση

Θεματική: Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση				
Στόχοι/Προτεραιότητες	<p><b>Στόχος 1:</b> Δυνατότητα καταγγελίας περιστατικών έμφυλης βίας και παρενόχλησης και υποστήριξη και καθοδήγηση θυμάτων</p> <p><b>Στόχος 2:</b> Δράσεις ενημέρωσης της πανεπιστημιακής κοινότητας για θέματα έμφυλης παρενόχλησης και βίας</p>			
Δράσεις	Ευθύνες	Χρονοδιάγραμμα	Στόχοι	Δείκτες
Δημιουργία και δημοσιοποίηση στην ιστοσελίδα του ΠΑΠΕΙ ενός πρωτοκόλλου αναφοράς και της διαδικασίας διαχείρισης περιπτώσεων έμφυλης παρενόχλησης και βίας	ΕΙΦΚΔ και Γραφείο Ισότητας, Διεύθυνση προσωπικού σε συνεργασία με εξειδικευμένους φορείς	2025	Δημιουργία πρωτοκόλλου και δημοσιοποίηση του στην ιστοσελίδα του ΠΑΠΕΙ	



<b>Δράσεις ενημέρωσης της πανεπιστημιακής κοινότητας για θέματα έμφυλης βίας και παρενόχλησης</b>	ΕΙΦΚΔ και Γραφείο Ισότητας, Διεύθυνση προσωπικού σε συνεργασία με εξειδικευμένους φορείς	2024-2025	1 ανά έτος	Αριθμός σεμιναρίων Αριθμός συμμετεχόντων/συμμετεχουσών
---	--	-----------	------------	---

Πίνακας 5 Δράσεις ΣΔΙΦ για τη Θεματική: Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση

## Παράρτημα Ι: Έμφυλος χάρτης

## Έμφυλη κατανομή υποψηφιοτήτων &amp; προσλήψεων

	2018-2022			
	ΑΝΔΡΕΣ		ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
	ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΕΣ	ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ	ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΕΣ	ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ
ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	11	5	3	3
ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ/ΡΙΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	21	2	9	2
ΕΠΙΚΟΥΡΟΙ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	300	23	112	8
ΛΕΚΤΟΡΕΣ	0	0	0	0

Πίνακας 6 Έμφυλη κατανομή υποψηφιοτήτων &amp; προσλήψεων

## Έμφυλη κατανομή μελών ΔΕΠ με υποχρεώσεις φροντίδας

2022			
		ΣΥΝΟΛΟ	
		ΜΕ ΠΑΙΔΙΑ	ΧΩΡΙΣ ΠΑΙΔΙΑ
Συνολικά στο ίδρυμα	<b>ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ</b>		
	ΑΝΔΡΕΣ	67	10
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	15	16
	<b>ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ/ΡΙΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ</b>		
	ΑΝΔΡΕΣ	29	9
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	5	3
	<b>ΕΠΙΚΟΥΡΟΙ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ</b>		
	ΑΝΔΡΕΣ	19	14
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	5	4
	<b>ΛΕΚΤΟΡΕΣ</b>		
	ΑΝΔΡΕΣ	0	0
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	0	0

Πίνακας 7 Έμφυλη κατανομή μελών ΔΕΠ με υποχρεώσεις φροντίδας

## Έμφυλη κατανομή μελών προσωπικού ανά είδος σύμβασης

2022				
	ΜΟΝΙΜΟΙ		ΜΗ ΜΟΝΙΜΟΙ	
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	77	21		
ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ/ΡΙΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	40	10		
ΕΠΙΚΟΥΡΟΙ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	25	4	9	5
ΕΕΠ	1	4		
ΕΔΙΠ	9	12		3

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ		2	
--------------------------	--	---	--

Πίνακας 8 Έμφυλη κατανομή μελών προσωπικού ανά είδος σύμβασης

**Έμφυλη κατανομή διοικητικού και ακαδημαϊκού προσωπικού ανά επιστημονικό πεδίο**

ΑΚΑΔΗΜΑΙΚΟ ΕΤΟΣ 2021-2022						
	ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΕΣ, ΝΟΜΙΚΕΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ		ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ		ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ	
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	7	2	44	10	23	6
ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ/ΡΙΕΣ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	4	2	28	8	9	2
ΕΠΙΚΟΥΡΟΙ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ/ΡΙΕΣ	8	1	23	8	5	0
ΛΕΚΤΟΡΕΣ						
ΕΕΠ	1	1	0	3	0	0
ΕΔΙΠ	0	1	6	10	3	4
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ				2		

Πίνακας 9 Έμφυλη κατανομή διοικητικού και ακαδημαϊκού προσωπικού ανά επιστημονικό

**Έμφυλη κατανομή σε θέσεις ευθύνης**

	2018		2019		2020		2021		2022	
	ΑΝΔ ΡΕΣ	ΓΥΝΑΙ ΚΕΣ	ΑΝΔ ΡΕΣ	ΓΥΝΑΙ ΚΕΣ	ΑΝΔ ΡΕΣ	ΓΥΝΑΙ ΚΕΣ	ΑΝΔ ΡΕΣ	ΓΥΝΑΙ ΚΕΣ	ΑΝΔ ΡΕΣ	ΓΥΝΑΙ ΚΕΣ
ΠΡΥΤΑΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0
ΠΡΥΤΑΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ	6	0	5	0	5	0	5	0	4	1
ΣΥΓΚΛΗΤΟΣ	20	4	20	2	20	2	18	4	15	5
ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ	0	0	0	0	0	0	0	0	13	2
ΚΟΣΜΗΤΟΡ ΕΣ	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0
ΠΡΟΕΔΡΟΙ ΤΜΗΜΑΤΩΝ	10	0	10	0	8	2	8	2	8	2
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ /ΤΡΙΕΣ ΠΜΣ	24	7	24	7	26	6	26	6	28	5
ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ /ΤΡΙΕΣ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩ Ν	50	9	50	9	50	9	52	8	52	9
ΕΛΚΕ (Προϊστάμεν ος/η)	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1

Πίνακας 10 Έμφυλη κατανομή σε θέσεις λήψης αποφάσεων

		2018		2019		2020		2021		2022	
		ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Σχολή Οικονομικών, Επιχειρήσεων και Διεθνών Σπουδών	ΚΟΣΜΗΤΟΡΕΣ	4	0	4	0	4	0	4	0	4	0
	ΠΡΟΕΔΡΟΙ ΤΜΗΜΑΤΩΝ	4	0	4	0	3	1	3	1	3	1
	ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ/ΤΡΙΕΣ ΠΜΣ	10	4	10	4	11	3	11	3	12	2
	ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ/ΤΡΙΕΣ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ	18	6	18	6	18	6	19	5	20	5
Σχολή Χρηματοοικονομικής και Στατιστικής	ΚΟΣΜΗΤΟΡΕΣ	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0
	ΠΡΟΕΔΡΟΙ ΤΜΗΜΑΤΩΝ	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0
	ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ/ΤΡΙΕΣ ΠΜΣ	2	0	2	0	2	0	2	0	2	1
	ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ/ΤΡΙΕΣ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ	6	0	6	0	6	0	6	0	6	0

Σχολή Ναυτιλίας και Βιομηχανία ς	ΚΟΣΜΗΤΟ ΡΕΣ	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0
	ΠΡΟΕΔΡΟΙ ΤΜΗΜΑΤ ΩΝ	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0
	ΔΙΕΥΘΥΝΤ ΕΣ/ΤΡΙΕΣ ΠΜΣ	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2
	ΔΙΕΥΘΥΝΤ ΕΣ/ΤΡΙΕΣ ΕΡΓΑΣΤΗΡ ΙΩΝ	7	2	7	2	7	2	8	2	8	2
Σχολή Τεχνολογιώ ν Πληροφορ ικής & Επικοινωνι ών	ΚΟΣΜΗΤΟ ΡΕΣ	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0
	ΠΡΟΕΔΡΟΙ ΤΜΗΜΑΤ ΩΝ	2	0	2	0	1	1	1	1	1	1
	ΔΙΕΥΘΥΝΤ ΕΣ/ΤΡΙΕΣ ΠΜΣ	10	1	10	1	10	1	10	1	10	1
	ΔΙΕΥΘΥΝΤ ΕΣ/ΤΡΙΕΣ ΕΡΓΑΣΤΗΡ ΙΩΝ	19	1	19	1	19	1	19	1	18	2

Πίνακας 11 Έμφυλη κατανομή σε θέσεις ευθύνης ανά τμήμα

**Γονική άδεια τα τελευταία 3 έτη**

Συνολικά στο ίδρυμα		ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
	2020	37	5	42
	2021	35	4	39
	2022	38	3	41

Πίνακας 12 Γονική άδεια τα τελευταία 3 έτη

**Προαγωγές μελών ΔΕΠ**

	2020 - 2022	
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ
ΔΕΠ	9	40

Πίνακας 13 Προαγωγές μελών ΔΕΠ

**Αριθμός φοιτητριών/των που εισήχθησαν ανά σχολή και έτος**

		ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ
		Σχολή Οικονομικών, Επιχ/κών και Διεθνών Σπουδών	2020
	2021	506	444
	2022	480	461
Σχολής Χρηματοοικονομικής και Στατιστικής	2020	195	250
	2021	135	222
	2022	143	231
Σχολή Ναυτιλίας και Βιομηχανίας	2020	201	238
	2021	200	242
	2022	218	269
Σχολή Τεχνολογιών Πληροφορικής & Επικοινωνιών	2020	84	349
	2021	88	330
	2022	103	343

Πίνακας 14 Αριθμός φοιτητριών/των που εισήχθησαν ανα σχολή και έτος

**Σύνολο Φοιτητριων/Των Ανα Σχολη**

		ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ
		Σχολή Οικονομικών, Επιχ/κών και Διεθνών Σπουδών	2020
	2021	4706	7480
	2022	5087	7724
Σχολή Χρηματοοικονομικής και Στατιστικής	2020	2514	2567
	2021	2466	2481
	2022	2400	2368
Σχολή Ναυτιλίας και Βιομηχανίας	2020	1394	1992
	2021	1246	1883
	2022	1326	1938
Σχολή Τεχνολογιών Πληροφορικής & Επικοινωνιών	2020	732	3143
	2021	862	3649
	2022	819	3517

Πίνακας 15 Σύνολο φοιτητριών/των ανά σχολή

**Σύνολο μεταπτυχιακών και διδακτορικών διατριβών που λαμβάνουν υπόψη τους θέματα φύλου**

		Σύνολο μεταπτυχιακών διπλωματικών	Σύνολο μεταπτυχιακών διπλωματικών που λαμβάνουν υπόψη τους θέματα φύλου	Σύνολο διδακτορικών διατριβών	Σύνολο διδακτορικών διατριβών που λαμβάνουν υπόψη τους θέματα φύλου
Σχολή Οικονομικών, Επιχ/κών και Διεθνών Σπουδών	2020	351	2	11	0
	2021	424	2	14	0
	2022	518	10	15	0
Σχολή Χρηματοοικονομικής και Στατιστικής	2020	96	1	1	1
	2021	84	1	5	1
	2022	77	1	3	2
Σχολή Ναυτιλίας και Βιομηχανίας	2020	65	1	21	0
	2021	107	3	16	0
	2022	138	2	9	0
Σχολή Τεχνολογιών Πληροφορικής & Επικοινωνιών	2020	180	1	12	0
	2021	198	2	5	0
	2022	334	1	7	0

Πίνακας 16 Σύνολο μεταπτυχιακών και διδακτορικών διατριβών που λαμβάνουν υπόψη τους θέματα φύλου