



## ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

2022-2024



Το παρόν εγκρίθηκε ομόφωνα στην υπ' αριθ. 13/1.6.2022 έκτακτη συνεδρίαση της Συγκλήτου

## **ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ (2020-2023)**

Φωτεινή Τσιμπιρίδου, Καθηγήτρια, Πρόεδρος ΒΣΑΣ, **\_Πρόεδρος ΕΙΦ**

Μαριέτ Βαϊνά, ΙΔΑΧ, Αναπληρώτρια Πρόεδρου ΕΙΦ

### Τακτικά Μέλη

Νικόλαος Ζάικος, Αναπληρωτής Καθηγητής

Φωτεινή Μπέλλου, Επίκουρη Καθηγήτρια

Αικατερίνη Σαρρή, Καθηγήτρια

Χριστίνα Συριοπούλου, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

Ροδούλα Τσιότσου, Καθηγήτρια

Ζωή Κανταρίδου, ΕΕΠ

Ευάγγελος Χουλιάρας, Προπτυχιακός Φοιτητής

### Αναπληρωματικά Μέλη

Εύη Παπανικολάου, Διοικητική Υπάλληλος

Ελένη Σιδέρη, Επίκουρη καθηγήτρια

Βασιλική Χατζηκαμάρη, Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια

*Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ Πανεπιστημίου Μακεδονίας 2022-2024), διαμορφώθηκε με την έγκριση της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων του ΠΑΜΑΚ (2020-2023) συντάχθηκε από την Φωτεινή Τσιμπιρίδου, Καθηγήτρια Κοινωνικής Ανθρωπολογίας, Πρόεδρο της ΕΙΦ (2020-2023) και Πρόεδρο του Τμήματος ΒΣΑΣ, την Μαριέτ Βαϊνά, ΙΔΑΧ, Αναπληρώτρια Πρόεδρου ΕΙΦ και την Ελένη Σιδέρη, Επίκουρη Καθηγήτρια, Αναπληρωματικό Μέλος ΕΙΦ.*

*Ειδική συμβολή από τα μέλη της ΕΙΦ-ΠΑΜΑΚ, Αναπληρωτή καθηγητή Νικόλαο Ζάικο, Επίκουρη Καθηγήτρια Φωτεινή Μπέλλου, Καθηγήτρια Αικατερίνη Σαρρή, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Χριστίνα Συριοπούλου, Ζωή Κανταρίδου Μέλος ΕΕΠ, Φοιτητή Ευάγγελο Χουλιάρη, καθώς και τη συνδρομή διοικητικών υπαλλήλων της ΜΟΔΙΠ και του Γραφείου Προσωπικού.*

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	4
Ανάλυση θεσμικού πλαισίου	7
Βασικές αρχές –Έννοιες/Δείκτες (ΣΔΙΦ/ΠΑΜΑΚ 2022-2024)	12
A. Έμφυλος Χάρτης του Ιδρύματος	15
<i>Υφιστάμενη κατάσταση</i>	15
Έμφυλη κατανομή του συνόλου των εργαζομένων του ΠΑΜΑΚ	16
Κατανομή ανά Σχολή	16
Θέσεις Ευθύνης	30
Φοιτητές/τριες Ιδρύματος	32
<i>Παρακολούθηση-Στόχοι- Δείκτες</i>	43
B. Το κοινωνικό φύλο και η ισότητα στα Προγράμματα Σπουδών και στην Έρευνα στο ΠΑΜΑΚ	44
<i>Υφιστάμενη κατάσταση</i>	44
<i>Προτάσεις – βέλτιστες πρακτικές</i>	44
Γ. Η ευαισθητοποίηση για το κοινωνικό φύλο και την ισότητα. Σεμινάρια και δράσεις συμπερίληψης και εξωστρέφειας εντός/εκτός ιδρύματος	45
<i>Υφιστάμενη κατάσταση</i>	45
Εθελοντική ομάδα genderMAK	46
<i>Προτάσεις – βέλτιστες πρακτικές</i>	47
Δ. Η αντιμετώπιση της σεξιστικής γλώσσας και των έμφυλων στερεοτύπων στο περιβάλλον του Ιδρύματος	49
<i>Υφιστάμενη κατάσταση</i>	49
<i>Προτάσεις – βέλτιστες πρακτικές</i>	51
Ε. Η αντιμετώπιση της παρενόχλησης και των διακρίσεων λόγω φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού	52
<i>Υφιστάμενη κατάσταση</i>	52
<i>Προτάσεις – βέλτιστες πρακτικές</i>	52
Συμπεράσματα-Γενικές Παρατηρήσεις	53

## Εισαγωγή

Σύμφωνα με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021- 2025 (βλ. [ΕΣΔΙΦ-2021-2025.pdf \(isotita.gr\)](#) «η Ελλάδα κατατάσσεται στην τελευταία θέση της ΕΕ ως προς τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων για το 2020 με στοιχεία του 2018, παραμένοντας στην ίδια θέση από το 2010, παρόλη τη μικρή βελτίωση του δείκτη σε σχέση με το 2010 και με το 2017». Πράγματι, παρατηρούνται σημαντικές ανισότητες ως προς την έμφυλη και οικογενειακή βία, τη συμμετοχή των γυναικών στην κοινωνική και πολιτική ζωή και στην αγορά εργασίας, την εκπαίδευση και την εργασία σε κλάδους όπως οι Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) και στην έρευνα. Η ίδια κατάσταση φαίνεται να επικρατεί και στα Πανεπιστήμια της χώρας, στα οποία παρατηρούνται έμφυλες διαφοροποιήσεις ως προς τα ποσοστά και μη ισότιμης αλλά και άνισης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών σε διάφορες κατηγορίες εργαζόμενων, του διδακτικού, ερευνητικού προσωπικού και του φοιτητικού σώματος. Παράλληλα διαπιστώνεται η έλλειψη θεσμικών ρυθμίσεων και βέλτιστων εκπαιδευτικών, ερευνητικών και πρακτικών ευαισθητοποίησης πάνω σε ζητήματα έμφυλης διαφοράς και ανισότητας λόγω φύλου ή/και σεξουαλικού προσανατολισμού. Οι σπουδές με ανδρικό και γυναικείο πρόσημο αναπαράγουν στερεότυπα και δημιουργούν το “αόρατο εργοστάσιο” έμφυλης αξιολόγησης προσόντων και ικανοτήτων ηγεσίας, αποδίδοντας στους άνδρες και την κλήση τους προς τις θετικές επιστήμες περισσότερες ικανότητες από τις γυναίκες και τη ροπή τους προς τις ανθρωπιστικές και τις κοινωνικές επιστήμες, καθώς και σε αυτές που εκπαιδεύονται σε ρόλους δασκάλας, νοσηλεύτριας, βοηθητικού προσωπικού, γραμματειακής υποστήριξης κ.ά. Ως αποτέλεσμα, το φαινόμενο της “γυάλινης οροφής” αποδεικνύει το αυτονόητο, δηλαδή ότι οι γυναίκες υστερούν σε θέσεις ηγεσίας, επειδή δεν έχουν τα προσόντα, τις ικανότητες, το χρόνο και την επιθυμία να ασχοληθούν με σύνθετα ζητήματα διοίκησης, ενώ παράλληλα καλούνται να επιτελέσουν τα καθήκοντα της μητρότητας και της οικιακής φροντίδας. Σε κάθε περίπτωση, κοινή διαπίστωση αποτελεί το γεγονός ότι αφενός δεν υπάρχει συστηματική εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση πάνω σε θέματα φύλου και έμφυλης ισότητας, αφετέρου είναι ελλιπής η καταγραφή του έμφυλου χάρτη εντός των ιδρυμάτων με μεθοδική παρακολούθηση δεικτών και η διαμόρφωση ενός περιβάλλοντος που να στηρίζει εμπράκτως την ισότητα ως προς την ενδυνάμωση των γυναικών και την επίτευξη στόχων που να ανατρέπουν τα έμφυλα στερεότυπα και να διαλύουν τα εμπόδια του φαινομένου της “γυάλινης οροφής”. Η ελληνική γλώσσα της γραφειοκρατίας παραμένει γλώσσα ‘mansplaining’, όπου το ανδρικό γένος όχι μόνο επικρατεί σε όλα τα κείμενα, αλλά από τη μια διαμορφώνει το προβάδισμα των ανδρών σε θέσεις ηγεσίας, και από την άλλη, ως γένος εξουσίας υποκλέπτει τον προσδιορισμό από τα “θηλυκά επαγγέλματα” (βλ. ο Γραμματέας Τμήματος όταν στο 99% των περιπτώσεων οι Γραμματείες Τμημάτων διοικούνται από γυναίκες). Μεγαλύτερες δυσκολίες αντιμετωπίζουν τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα, αφού, σύμφωνα με το κείμενο της Εθνικής Στρατηγικής για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+, τα άτομα αυτά δεν προστατεύονται ενώ σύμφωνα με τον ν. 4491/2017 και εν γένει, από τη δημιουργία ενός ασφαλούς και συμπεριληπτικού περιβάλλοντος για ζητήματα διακρίσεων και διαφοράς. Ευρύτερα τα ζητήματα έμφυλης βίας και διακρίσεων έτσι όπως εκδηλώνονται μέσα από περιστατικά παρενόχλησης και σεξισμού που παρουσιάζονται εντός της πανεπιστημιακής κοινότητας δεν τυγχάνουν συστηματικής αντιμετώπισης.

Στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας λειτουργεί από το 2020 η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.) ως συμβουλευτικό όργανο της Συγκλήτου και των Διοικήσεων των Σχολών και Τμημάτων για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής, κατά τα οριζόμενα στην κείμενη νομοθεσία.<sup>1</sup> Η Ε.Ι.Φ. είναι εννιάμελής και αποτελείται από εννέα (9) τακτικά μέλη: έξι (6) μέλη Δ.Ε.Π., ένα (1) μέλος Ε.Ε.Π. ή Ε.ΔΙ.Π. ή Ε.Τ.Ε.Π., έναν/μία (1) διοικητικό/ή υπάλληλο και έναν/μία (1) φοιτητή/τρια και τρία (3) αναπληρωματικά μέλη. Τα μέλη της έχουν τριετή θητεία και ορίζονται ύστερα από πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος των Πρυτανικών αρχών. Οι υποψηφιότητες αξιολογούνται από τριμελή επιτροπή που συγκροτεί η Σύγκλητος, η οποία συντάσσει πίνακα κατάταξης και τον υποβάλλει ως εισήγηση στη Σύγκλητο. Η Σύγκλητος κατά την επιλογή των μελών λαμβάνει υπόψη το έργο και γενικότερα την συνεισφορά των υποψηφίων στα πεδία της ισότητας των φύλων, της καταπολέμησης των ανισοτήτων και διακρίσεων και της αντιμετώπισης του κοινωνικού αποκλεισμού. Κατά την ανωτέρω διαδικασία, η Σύγκλητος δύναται να ορίσει και αναπληρωματικά μέλη προερχόμενα από τις ανωτέρω κατηγορίες, κατόπιν εισήγησης της τριμελούς εισηγητικής επιτροπής. Τα μέλη της Επιτροπής συνέρχονται σε πρώτη συνεδρίαση ύστερα από πρόσκληση των Πρυτανικών αρχών. Στη συνεδρίαση αυτή εκλέγεται με μυστική ψηφοφορία μεταξύ των μελών της ο/η Πρόεδρος της Επιτροπής.

Οι αρμοδιότητες της Ε.Ι.Φ. προβλέπονται στις οικείες νομοθετικές διατάξεις. Για τη ρύθμιση ειδικότερα των θεμάτων υποστήριξης των θυμάτων διακριτικής μεταχείρισης ή παρενοχλητικής συμπεριφοράς, η Ε.Ι.Φ. παρέχει υπηρεσίες διαμεσολάβησης βάσει των πρωτοκόλλων που ακολουθεί και, κατά περίπτωση, εισηγείται στις Πρυτανικές αρχές και τη Σύγκλητο μέτρα για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση του σεξισμού. Η Ε.Ι.Φ. του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, στο πλαίσιο της λειτουργίας της κατά το παρόν άρθρο και κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων της:

α. Αποτελεί τον σύνδεσμο του Πανεπιστημίου με τα άλλα ακαδημαϊκά ιδρύματα της χώρας και του εξωτερικού, κοινωνικούς φορείς και οργανισμούς που έχουν ανάλογες αρμοδιότητες για την προώθηση, μέσω συνεργειών, των ειδικών γνώσεων, της τεχνογνωσίας και των δεξιοτήτων πάνω σε ζητήματα φύλου και ισότητας, ιδίως μέσα από προγράμματα σπουδών, εκπαιδευτικά σεμινάρια, ερευνητικές δραστηριότητες και ανοιχτές εκδηλώσεις.

β. Συνεργάζεται με άλλα αρμόδια όργανα και δομές του Πανεπιστημίου (π.χ. Κέντρο Συμβουλευτικής και Στήριξης Φοιτητών/τριών, Συνήγορο Φοιτητή/-τριας, Επιτροπή Δεοντολογίας, Νομική Υπηρεσία, Συλλόγους φοιτητών/τριών και εργαζομένων, κ.ά) όπου είναι απαραίτητο για την από κοινού αντιμετώπιση και διαχείριση θεμάτων ισότητας των φύλων.

Παράλληλα η ΕΙΦ του ΠΑΜΑΚ παρακολουθεί και ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις του ευρωπαϊκού περιβάλλοντος για την έρευνα και τη διδασκαλία. Σύμφωνα με το Horizon

---

<sup>1</sup>Σύμφωνα με το άρθρο 45 του Εσωτερικού Κανονισμού στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, ο οποίος εγκρίθηκε στην υπ' αριθμ. 20/17.6.2021 συνεδρίαση της Συγκλήτου, στο ίδρυμα λειτουργεί Επιτροπή Ισότητας των Φύλων. Η σχετική απόφαση (υπ' αριθμ. 4132/9.7.2021) δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ Β' 3457 στις 29.7.2021.

Europe, και το νέο πλαίσιο για την Έρευνα και την Καινοτομία (2021-2027) του Συμβουλίου της Ευρώπης, καθώς και τις ευρύτερες ευρωπαϊκές πολιτικές προώθησης της έμφυλης ισότητας και εξάλειψης των έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων, της σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων μορφών βίας που σχετίζονται με το φύλο, όλα τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα στην Ελλάδα αλλά και στις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ καλούνται να καταρτίσουν και να υλοποιήσουν Σχέδια Δράσης για την προώθηση της Έμφυλης Ισότητας, προκειμένου να μπορέσουν να είναι επιλέξιμα.

Σε αυτό το πλαίσιο, η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ) του Πανεπιστημίου Μακεδονίας σε συνεργασία/διαβούλευση με τις Πρυτανικές αρχές ανέλαβε την συγγραφή, επιμέλεια και σύνταξη του παρόντος Σχεδίου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Το ΣΔΙΦ/ΠΑΜΑΚ λαμβάνοντας υπόψη του το (εθνικό και διεθνές) θεσμικό πλαίσιο, εστιάζει στους εξής 5 ακόλουθους τομείς, με σκοπό την διαμόρφωση βασικών αρχών για την ισότητα των φύλων, και θέτει τους παρακάτω στόχους προς υλοποίηση για τα έτη 2022-2024:

### **1.τη δημιουργία Έμφυλου Χάρτη του Ιδρύματος**

αποτυπώνει την υπάρχουσα κατάσταση σε κατανομή έμφυλου χάρτη για το εκπαιδευτικό, και το διοικητικό προσωπικό και το φοιτητικό σώμα, προτείνοντας αντίστοιχα δείκτες παρακολούθησης

### **2. την ανάδειξη και υποστήριξη Προγραμμάτων Σπουδών, Εκπαιδευτικών Σεμιναρίων και Έρευνας στο ΠΑΜΑΚ, γύρω από τις θεματικές του κοινωνικού φύλου και της ισότητας**

καταγράφει μαθήματα, εκπαιδευτικά σεμινάρια, διδακτικούς στόχους, ερευνητικές πολιτικές και κοινωνική στόχευση για την κατανόηση του φύλου και της ισότητας

### **3. την ανάδειξη των πεδίων της σεξιστικής γλώσσας και της χρήσης έμφυλων στερεοτύπων στο περιβάλλον του Ιδρύματος**

επισημαίνει τα πεδία, τους τομείς και τις πρακτικές παραγωγής σεξιστικού λόγου και την αναπαραγωγή των έμφυλων στερεοτύπων στη διοίκηση, την έρευνα και τη διδασκαλία

### **4.την ευαισθητοποίηση για το κοινωνικό φύλο και την ισότητα, μέσα από σεμινάρια και δράσεις συμπερίληψης και εξωστρέφειας εντός/εκτός ιδρύματος**

προσφεύγει σε υποδείξεις, οδηγίες και προτάσεις για επιμόρφωση και καθιέρωση της πραγματικής ισότητας, προσδοκώντας στην εξάλειψη των στερεοτύπων και των έμφυλων διακρίσεων στο ίδρυμα

### **5. την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και των διακρίσεων λόγω φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού**

εγείρει το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης και των διακρίσεων λόγω φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού, προτείνοντας διαδικασίες υποστήριξης προς τα θύματα

και συνιστώντας την εντατικοποίηση σεμιναρίων για την κατανόηση της σημασίας του φύλου και την αντιμετώπιση της τοξικής/παρενοχλητικής συμπεριφοράς.

## Ανάλυση θεσμικού πλαισίου

### Εισαγωγή

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) εκπονήθηκε σύμφωνα με τις προδιαγραφές και τις προϋποθέσεις του Προγράμματος Πλαισίου *Ορίζοντας Ευρώπη* (Horizon Europe) της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με την Έρευνα και την Καινοτομία για την περίοδο 2021-2027. Σύμφωνα με το *Ορίζοντας Ευρώπη* (Horizon Europe), η υποβολή προτάσεων και η επιλογή για χρηματοδότηση προϋποθέτει τη διασφάλιση της έμφυλης ισότητας στην έρευνα και στην καινοτομία στο πλαίσιο δημοσίων φορέων, ερευνητικών οργανισμών και Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων. Στο πλαίσιο αυτό, οι ενδιαφερόμενοι/υποψήφιοι φορείς οφείλουν να καταρτίσουν και να εφαρμόσουν Σχέδιο για την Έμφυλη Ισότητα (ΣΔΙΦ/ Gender Equality Plan, GEP).<sup>2</sup>

Το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας υποστηρίζει και επικυρώνει αυτή την πρωτοβουλία.

Σύμφωνα με το *Ορίζοντας Ευρώπη*, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της καινοτομίας είναι όρος επιλεξιμότητας και αξιολογείται σύμφωνα με το κριτήριο αριστείας (εκτός αν προβλέπεται διαφορετικά στην περιγραφή του θέματος). Το Πρόγραμμα στοχεύει στην προώθηση της έμφυλης ισορροπίας στη συνολική λειτουργία των θεσμών με στόχο τη συμμετοχή γυναικών κατά 50% σε κάθε συμβούλιο, ομάδα εμπειρογνομόνων και επιτροπή αξιολόγησης. Επίσης, η έμφυλη ισορροπία των ερευνητικών ομάδων αποτελεί κριτήριο κατάταξης σε περιπτώσεις ισοβαθμίας.

Κάθε Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) πρέπει να συμμορφώνεται με τα εξής τέσσερα κριτήρια:

1) Το ΣΔΙΦ είναι ένα επίσημο έγγραφο που δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα του Πανεπιστημίου, εγκεκριμένο από τα αρμόδια όργανα διοίκησης και υπογεγραμμένο από την ανώτατη αρχή, η οποία αναλαμβάνει και τη διάχυση του εντός του Πανεπιστημίου. Δηλώνει τη δέσμευση του φορέα για την τήρηση της αρχής της έμφυλης ισότητας, θέτει σαφείς στόχους και προσδιορίζει λεπτομερώς μέτρα και δράσεις, για την επίτευξή τους.

2) Το ΣΔΙΦ επιδιώκει να υποστηρίζεται από ειδικούς πόρους (dedicated resources) με εξειδίκευση στην έμφυλη ισότητα προκειμένου να παραμένει σε εφαρμογή. Για τον σκοπό αυτό, πρέπει να διασφαλίζονται πόροι για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση του ΣΔΙΦ, συμπεριλαμβανομένων των χρηματοδοτήσεων για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας και δέσμευση εργασιακού χρόνου απασχόλησης από το προσωπικό του Πανεπιστημίου.

---

<sup>2</sup>HorizonEurope guidance on gender equality plans, Directorate-General for Research and Innovation (European Commission), 2021-09-27 (Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: [https://gender-spear.eu/assets/content/Horizon%20Europe%20Guidance%20on%20GEP\\_en.pdf](https://gender-spear.eu/assets/content/Horizon%20Europe%20Guidance%20on%20GEP_en.pdf). Για τις προδιαγραφές που πρέπει να συγκεντρώνει ένα ΣΔΕΙ, [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research\\_and\\_innovation/strategy\\_on\\_research\\_and\\_innovation/documents/ec\\_rtd\\_gpe-faqs.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/documents/ec_rtd_gpe-faqs.pdf).

3) Το Πανεπιστήμιο αναλαμβάνει να συμβάλει με οποιονδήποτε δυνατό τρόπο ώστε να διασφαλίσει τη συλλογή και παρακολούθηση αναλυτικών στατιστικών δεδομένων διαχωρισμένων ανά φύλο (sex/ gender) όσον αφορά το εργαζόμενο προσωπικό και το σύνολο των φοιτητών/τριών, καθώς και να καταρτίζει ετήσιες εκθέσεις βάσει σχετικών δεικτών.

4) Το ΣΔΙΦ περιλαμβάνει μέτρα και προτάσεις για την ενίσχυση της εκπαίδευσης και την ευαισθητοποίηση των μελών της Πανεπιστημιακής Κοινότητας όσον αφορά την έμφυλη ισότητα.

### **Θεσμικό πλαίσιο για την έμφυλη ισότητα στην Ελλάδα**

Τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, δηλ. οι ελευθερίες και οι αξιώσεις που θεωρούνται αναφαίρετο δικαίωμα και εγγενείς για όλα τα άτομα δυνάμει της ανθρωπίνης φύσης τους, κατοχυρώνονται σε διατάξεις τόσο του εσωτερικού δικαίου (Σύνταγμα/ Νόμοι), όσο και του διεθνούς δικαίου (Οικουμενικές διεθνείς συμβάσεις/Ευρωπαϊκό πλαίσιο). Ο ακρογωνιαίος λίθος των ανθρωπίνων δικαιωμάτων είναι η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου, γενετήσιου προσανατολισμού, καταγωγής, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων φρονημάτων, αναπηρίας, ηλικίας ή άλλων κριτηρίων.

Στη συνέχεια παρατίθενται οι κύριες κατευθύνσεις του κανονιστικού αποθέματος που αφορά ειδικότερα στη διασφάλιση της έμφυλης ισότητας στην Ελλάδα.

### **Εθνική νομοθεσία**

Το Σύνταγμα της Ελληνικής Δημοκρατίας εμπεριέχει ειδική διάταξη για την ισότητα των φύλων (Α. 4§2 Σ: «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις»), την ισότητα αποδοχών από εργασία ίσης αξίας, ανεξαρτήτως φύλου (Α. 22 § 1 Σ) και επιτρέπει να λαμβάνονται θετικά μέτρα για την προώθηση της έμφυλης ισότητας (Α. 116 § 2 Σ).<sup>3</sup>

Σε συνέχεια του Α. 116 § 2 Σ, η ελληνική νομοθεσία έχει ενεργοποιήσει το μέτρο της ποσότωσης για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, όπως π.χ. στην περίπτωση του Α. 57 του Ν. 3653/2008 (ΦΕΚ Α/21.3.2008) «Θεσμικό πλαίσιο έρευνας και τεχνολογίας και άλλες διατάξεις», στο οποίο καθορίζεται ποσοστό συμμετοχής των επιστημόνων κατ' ελάχιστο 1/3 από κάθε φύλο για την στελέχωση των Εθνικών οργάνων και Επιτροπών Έρευνας και Τεχνολογίας, εφόσον οι υποψήφιοι/ες διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα.

Η Ελλάδα έχει εναρμονιστεί με την ευρωπαϊκή νομοθεσία όσον αφορά την ισότητα των ευκαιριών στην εργασία και την απασχόληση, καθώς και την απαγόρευση σεξουαλικής

---

<sup>3</sup>Θα πρέπει να επισημανθεί, ωστόσο, η παράλειψη ρητής αναφοράς στα χαρακτηριστικά φύλου – όπως και στην ταυτότητα φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την αναπηρία, την ηλικία και τη συμμετοχή σε μειονότητα – στη συνταγματική διάταξη για την προστασία της ζωής, της τιμής και της προσωπικής ελευθερίας (Α. 5 § 2 Σ).



παρενόκλησης στο χώρο εργασίας.<sup>4</sup> Επίσης, η εγχώρια νομοθεσία απαγορεύει τη δυσμενή μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας.<sup>5</sup>

Ανάμεσα στα πρόσφατα νομοθετικά ορόσημα επισημαίνεται ο Νόμος για την «Πρώτηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας» (Ν. 4604/2019, ΦΕΚ 50/Α/26.3.2019), ο οποίος εντάσσει τη διάσταση του φύλου στο πλαίσιο της διοίκησης, του Πειθαρχικού Δικαίου, των Προγραμμάτων Σπουδών των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και εν γένει της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Τέλος, το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 (Νοέμβριος 2021),<sup>6</sup> το οποίο θεσπίστηκε σε συνέχεια των ανωτέρω νομοθετικών ρυθμίσεων, θέτει βασικούς άξονες προτεραιότητας για την ενσωμάτωση του φύλου σε τομεακές πολιτικές που ενδεικτικά περιλαμβάνουν την έμφυλη και ενδοοικογενειακή βία, τη ίση συμμετοχή και αντιμετώπιση των γυναικών στην κοινωνική και πολιτική ζωή, στην αγορά εργασίας, στις ψηφιακές δεξιότητες, στην οικονομία, στον αθλητισμό και στην αναπηρία.

### **Διεθνείς νομικές δεσμεύσεις της Ελληνικής Δημοκρατίας**

Η Ελληνική Δημοκρατία τηρεί το παγκόσμιο και διεθνές πλαίσιο για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου. Έχει κυρώσει όλες τις θεμελιώδεις διεθνείς συμβάσεις για τα δικαιώματα του ανθρώπου, την έμφυλη ισότητα και την απαγόρευση κάθε είδους διάκρισης, έτσι όπως έχουν καταρτιστεί στο πλαίσιο παγκόσμιων και περιφερειακών διεθνών οργανισμών – και παράλληλα έχει αποδεχτεί όλους τους σχετικούς διεθνείς δικαστικούς και εποπτικούς μηχανισμούς και διαδικασίες που διασφαλίζουν την τήρηση των αντίστοιχων διεθνών πράξεων.

Η Ελλάδα είναι ιδρυτικό Κράτος Μέλος του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (Α.Ν. 585/1945), σύμφωνα με τον Καταστατικό Χάρτη του οποίου, τα Κράτη Μέλη διακηρύσσουν την πίστη τους «στα θεμελιώδη δικαιώματα του ανθρώπου, στην αξιοπρέπεια και την αξία του ανθρώπου, στην ισότητα των δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών» (Εδ. β' Προοιμίου Χάρτη ΟΗΕ). Ο ΟΗΕ στοχεύει εξάλλου στην «ανάπτυξη και ενθάρρυνση του σεβασμού των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών για όλους, χωρίς διάκριση φυλής, φύλου, γλώσσας ή θρησκείας» (Α. 1§3 Χάρτη ΟΗΕ).

Η Ελλάδα έχει επικυρώσει τις μείζονες διεθνείς συμβάσεις του ΟΗΕ για τα δικαιώματα του ανθρώπου, στο επίκεντρο των οποίων βρίσκεται η αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου, όπως π.χ. το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα

---

<sup>4</sup>«Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις», ΦΕΚ 207/Α/2010/12/08 (Αρ. 1,2,3,8)

<sup>5</sup> Ενδεικτικά, Π.Δ. 176/1997 (ΦΕΚ 150/Α), 41/2003 (ΦΕΚ 44/Α) και του άρθρου 142 του Νόμου 3655/2008 (ΦΕΚ 58/Α).

<sup>6</sup>Ελληνική Δημοκρατία, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Γενική Γραμματεία Δημογραφικής Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025*, Αθήνα, Νοέμβριος 2021, <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/12/ΕΣΔΙΦ-2021-2025.pdf>

(1966)<sup>7</sup>, το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα (1966)<sup>8</sup> και η Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (2006).<sup>9</sup>

Ειδικότερα όσον αφορά την έμφυλη ισότητα, η Ελλάδα έχει κυρώσει τις κατωτέρω ειδικές διεθνείς συμβάσεις, οι οποίες αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα του ελληνικού δικαίου δυνάμει του Α. 28 § 1 Σ:

– Διεθνής Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διάκρισης κατά των Γυναικών (Νέα Υόρκη, 18 Δεκεμβρίου 1979) (Ν. 1342/83, ΦΕΚ 39/Α/1.4.1983)

– Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προστασίας (Κωνσταντινούπολη, 11 Μαΐου 2011) (Ν. 4531/2018, ΦΕΚ 62/Α/5.4.2018)

– Σύμβαση 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την Εξάλειψη της Βίας και Παρενόχλησης στον Κόσμο της Εργασίας, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Γενεύη, 21 Ιουνίου 2019) (Ν. 4808/202, ΦΕΚ 101/Α/19.6.2021).

Σημειώνεται ότι η Ελλάδα είναι Κράτος Μέλος του Συμβουλίου της Ευρώπης από το 1949, έχει κυρώσει την Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Ν. 2329/1953, ΦΕΚ Α' 68/1953) και τηρεί τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Ανάμεσα στους σημαντικούς στόχους πολιτικής του Συμβουλίου της Ευρώπης περιλαμβάνεται η *Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2018-2023*.<sup>10</sup>

Η έμφυλη ισότητα αποτελεί εξάλλου προτεραιότητα και άλλων διεθνών θεσμών, των οποίων η Ελλάδα είναι Κράτος Μέλος. Εν προκειμένω η UNESCO έχει δημοσιεύσει *Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων στην Εκπαίδευση 2019- 2025*.<sup>11</sup>

### **Διάσταση μεταξύ νομοθετικού πλαισίου και κοινωνικής πραγματικότητας**

Παρά το εκτενές πλέγμα των πρόσφατων νομοθετικών ρυθμίσεων και δράσεων, η κοινωνική πραγματικότητα είναι πολύ διαφορετική. Επιβάλλεται εσπευσμένα να εφαρμοστούν επιπρόσθετα μέτρα και δράσεις προς την κατεύθυνση της πραγμάτωσης μιας ουσιαστικής έμφυλης ισότητας στην Ελλάδα. Σύμφωνα με τη διαπίστωση του *Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025*, όπως έχει αναφερθεί παραπάνω, “η Ελλάδα κατατάσσεται στην τελευταία θέση της ΕΕ ως προς τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων για το 2020..., οι χαμηλότερες ανισότητες παρατηρούνται σε επαγγέλματα υγειονομικού και οικονομικού ενδιαφέροντος, [ενώ] το μεγαλύτερο περιθώριο βελτίωσης επιδέχονται οι θέσεις ευθύνης/ηγεσίας σε συνάρτηση με την υποστήριξη των γυναικών με πρόσθετα οικιακά καθήκοντα. Εξακολουθούν, λοιπόν, να υφίστανται σημαντικές ανάγκες

<sup>7</sup> Ν. 2462/1997, ΦΕΚ Α/25/1997.

<sup>8</sup> Ν.1532/1985, ΦΕΚ Α/25/1985.

<sup>9</sup> Ν.4074/2012, ΦΕΚ Α/88/2012.

<sup>10</sup> Περισσότερα στο: **Gender Equality Strategy 2018-2023, διαθέσιμο στο:**  
<https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>

<sup>11</sup> From access to empowerment. UNESCO strategy for gender equality in and through education 2019-2025, Paris, 2019, διαθέσιμο στο: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369000>.

για την εξειδίκευση της εφαρμογής των ν.4531/2018 και ν.4604/2019 και την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στις τομεακές πολιτικές».<sup>12</sup>

### **Θεσμικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας**

Η προστασία της έμφυλης ισότητας αποτελεί μία από τις κατευθυντήριες αρχές της ελληνικής έννομης τάξης, όπως καταδείχθηκε. Η Πολιτική Ποιότητας και η συνολική λειτουργία του Πανεπιστημίου Μακεδονίας είναι προσανατολισμένες προς αυτήν ακριβώς την κατεύθυνση. Σύμφωνα με το Ά. 6 του ισχύοντος Εσωτερικού Κανονισμού του Πανεπιστημίου Μακεδονίας (2021),<sup>13</sup>

«4. Το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας 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. Στο πλαίσιο αυτό φροντίζει ώστε όλα τα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας (φοιτητές και φοιτήτριες, μέλη του διδακτικού και ερευνητικού προσωπικού, μέλη του επιστημονικού, τεχνικού, διοικητικού προσωπικού) να μπορούν να διεξάγουν την εργασία τους σε ένα περιβάλλον ελεύθερο από κάθε μορφής διάκριση, άμεση ή έμμεση, και από κάθε μορφής παρενόχληση και προάγοντας την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα όργανα διοίκησης, στις επιτροπές κ.ά.

5. Σε όλο το κείμενο του παρόντος Κανονισμού όπου αναφέρεται το αρσενικό γένος (Πρύτανης, Αντιπρύτανης, Κοσμήτορας, Πρόεδρος, Διευθυντής, διδάσκων, ερευνητής, εργαζόμενος, φοιτητής κλπ.) θα εννοείται και η αντίστοιχη χρήση του θηλυκού (π.χ. η Πρύτανης, η Αντιπρύτανης, η Κοσμήτορας, η Πρόεδρος, η Διευθύντρια, η διδάσκουσα, η ερευνητρια, η εργαζόμενη, η φοιτήτρια, κλπ.) καθώς και το αντίστροφο, εκτός εάν υπάρχει σαφής διαφοροποίηση».

Στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας ιδρύθηκε (2020) και λειτουργεί άμισθη Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.) ως συμβουλευτικό όργανο της Συγκλήτου και των Διοικήσεων των Σχολών και Τμημάτων για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής, κατά τα οριζόμενα στην κείμενη νομοθεσία.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025, σ. 8-9.

<sup>13</sup> Ο Εσωτερικός Κανονισμός του Πανεπιστημίου Μακεδονίας εγκρίθηκε στην υπ' αριθμ. 20/17.6.2021 συνεδρίαση της Συγκλήτου. Η σχετική απόφαση (υπ' αριθμ. 4132/9.7.2021) δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ Β' 3457/29.7.2021.

<sup>14</sup> Για αναλυτικά στοιχεία, βλ. Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ), <https://www.uom.gr/eif/h-epitroph/epitroph-isohtas-ton-fylon-eif> (Πρόσβαση: 14 Απριλίου 2022).

## Βασικές αρχές – Έννοιες/Δείκτες (ΣΔΙΦ/ΠΑΜΑΚ 2022-2024)

Το ΣΔΙΦ/ΠΑΜΑΚ (2022-2024), λαμβάνοντας υπόψη τους στόχους που έχει θέσει με την ίδρυσή της η ΕΙΦ στο ΠΑΜΑΚ, έτσι όπως συμπεριλαμβάνονται στον εσωτερικό Κανονισμό του Ιδρύματος, σύμφωνα με τη διαβούλευση μεταξύ των μελών της κατά τις συνεδριάσεις της ΕΙΦ, και σε σύμπλευση με τις αντίστοιχες ΕΙΦ των άλλων Πανεπιστημίων της χώρας, λαμβάνοντας επίσης υπόψη το συνολικό θεσμικό πλαίσιο, όπως α) τις αρχές του Συντάγματος (άρθρο 4, παρ. 2), β) τον νόμο 3549/2007 (Μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου για τη δομή και λειτουργία των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων) και ειδικότερα το άρθρο 1, παρ. 2ε, που ορίζει ανάμεσα στους βασικούς στόχους της αποστολής των Α.Ε.Ι. «να συμβάλουν στην εμπέδωση της ισότητας των φύλων και της ισοπολιτείας μεταξύ ανδρών και γυναικών», γ) τον νόμο υπ' αριθμ. 4604, μέρος πρώτο (Πρώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας), καθώς και τις Ευρωπαϊκές οδηγίες (βλ. Gender Equality: a strengthened commitment in Horizon Europe), το ΣΔΙΦ ΠΑΜΑΚ (2022-2024):

-εστιάζει στον έμφυλο σχεδιασμό μιας πραγματικής ισότητας στη βάση των εννοιών και αναλυτικών κατηγοριών/πεδίων που ενδεικτικά παρατίθενται στη συνέχεια.

-προσβλέπει στην καταπολέμηση κάθε μορφής έμφυλων διακρίσεων, που παράγουν στερεότυπες σεξιστικές προκαταλήψεις στην διδασκαλία, την έρευνα και το ακαδημαϊκό περιβάλλον, λόγω έλλειψης παιδείας σχετικά με τις ταυτότητες φύλου ή/και σεξουαλικού προσανατολισμού, αλλά και λόγω διακριτικών ή/και κακοποιητικών πρακτικών, σεξουαλικής παρενόχλησης ή/και σεξιστικής συμπεριφοράς

-επενδύει σε συγκεκριμένες αναλυτικές κατηγορίες πεδίων που αφορούν αφενός την καταγραφή του έμφυλου χάρτη, των έμφυλων διακρίσεων και της ανισότητας προβλημάτων και αφετέρου τις προτάσεις παρακολούθησης και αντιμετώπισης θεσμικά και πρακτικά των σχετικών ζητημάτων.

-στοχεύει στην καθιέρωση της πραγματικής ισότητας εντός του Πανεπιστημίου, μέσα από την υποστήριξη της κουλτούρας ενός συμπεριληπτικού πανεπιστημίου, προβαίνοντας σε προτάσεις βέλτιστων πρακτικών ως προς τα ζητήματα έμφυλων και άλλων διακρίσεων εντός της πανεπιστημιακής κοινότητας.

Το παρόν ΣΔΙΦ-ΠΑΜΑΚ που συντάσσεται με την ευθύνη και την εποπτεία της ΕΙΦ, και σε συνεργασία διαβούλευσης με τις Πρυτανικές αρχές κατατίθεται προς έγκρισή από τη Σύγκλητο. Αφορά ένα τριετές μεσοπρόθεσμο πλάνο δράσεων μεταξύ 2022-24, με συγκεκριμένες καταγραφές της υπάρχουσας κατάστασης, με αρχικό έτος αναφοράς το 2018/19 και προτάσεις συστάσεων και καθιέρωσης βέλτιστων πρακτικών.

Οι πολιτικές ισότητας των φύλων θα πρέπει να ξεκινούν από συστηματικά μαθήματα στις Σπουδές Φύλου, που διεπιστημονικά και διαθεματικά θα εντοπίζουν τα προβλήματα ανά επιστημονικό κλάδο, ενώ θα διαβουλεύονται τις προκλήσεις για τις πολιτικές ισότητας.

Οι πολιτικές ισότητας θα πρέπει να θεραπεύουν παθογένειες και παραλείψεις στο ζήτημα των έμφυλων διακρίσεων εντός της διοίκησης και ευρύτερα στο ακαδημαϊκό περιβάλλον.

Οι πολιτικές ισότητας θα πρέπει να συμβαδίζουν, συνομιλούν και συγκλίνουν με αυτές συναφών ακαδημαϊκών ιδρυμάτων και άλλους φορείς της κοινωνίας.

Για τους λόγους αυτούς οι βασικές αρχές του ΣΔΙΦ εντοπίζονται στις παρακάτω έννοιες που συνιστούν δείκτες για τις αναλυτικές κατηγορίες πεδίων επί των οποίων γίνεται η κατάρτιση πλάνου πολιτικών και δράσεων μεταξύ 2022-2024.

## **Έμφυλος Σχεδιασμός Πραγματικής Ισότητας**

### **Ισότητα των φύλων στην πράξη (De facto and de Jure Gender Equality):**

Κατά την 4<sup>η</sup> παγκόσμια διάσκεψη για τις γυναίκες, η έννοια της ισότητας των φύλων αντικατέστησε την προηγούμενη έννοια της ισοτιμίας των φύλων. **DeFacto and de Jure Gender Equality:** Η de jure ισότητα (μερικές φορές ονομάζεται τυπική ισότητα) αναφέρεται στην ισότητα έναντι του νόμου. Η defacto ισότητα (ουσιαστική ισότητα) αναφέρεται στην ισότητα στην πράξη. Το Σχέδιο δράσης ενός πανεπιστημιακού οργανισμού θα πρέπει να στοχεύει στην ουσιαστική ισότητα και να καλύπτει τους τομείς δράσης, ενδυνάμωσης και υποστήριξης στους οποίους εστιάζει για να μετρήσει την ανισότητα και να προωθήσει την ισότητα, τόσο βραχυπρόθεσμα και μεσοπρόθεσμα, όσο και μακροπρόθεσμα.

**Βιολογικό (sex) και κοινωνικό φύλο (gender):** επισημαίνεται η ανάγκη διάκρισης του 'βιολογικού φύλου' (sex) από το 'κοινωνικό φύλο' (gender), όπου το πρώτο προσδιορίζεται ως προς τα γενετικά χαρακτηριστικά του, ενώ το δεύτερο αφορά μια αποκτηθείσα έμφυλη ταυτότητα, ανδρών/γυναικών ή άλλου φύλου που μαθαίνεται πολιτισμικά, μετασχηματίζεται ιστορικά και διαμορφώνεται κοινωνικά μέσα από σχέσεις δύναμης, εξουσίας, οικονομικής ανισότητας, περιβάλλοντα αμοιβαιότητας ή εξισωτικής κατανομής. Η μη εξοικείωση με τη διδασκαλία του κοινωνικού φύλου στη βασική αλλά και στην πανεπιστημιακή εκπαίδευση συνιστά το πρόβλημα της έμφυλης ανισότητας που παρατηρείται στη χώρα μας, με την επιμονή των έμφυλων διακρίσεων, του σεξισμού και της ομοφοβίας, παρά τις κατά περιόδους προοδευτικές θεσμικές ρυθμίσεις. Στο ελληνικό περιβάλλον, η μη εξοικείωση με τους όρους της έμφυλης, ως κοινωνικο πολιτισμικής διαφοράς διαπιστώνεται ακόμη και από την μη αναγνώρισή τους από τους αυτόματους διορθωτές στους ηλεκτρονικούς επεξεργαστές κειμένων ( Βλ. έμφυλος, η ομοφοβία κλπ).

**Ανισότητες κατά φύλο (Gender inequality):** Οι ανισότητες ή ανομοιότητες σε οποιονδήποτε τομέα θεσμικού χαρακτήρα ή νοοτροπίας ανάμεσα στις γυναίκες και στους άνδρες, ως κοινωνικά φύλα, σχετικά με την συμμετοχή τους στην πρόσβαση πόρων, δικαιωμάτων, αμοιβών, επιδομάτων, αλλά και θέσεων κύρους, δημόσιου λόγου, γνώσεων, δεξιοτήτων κλπ.

**Αόρατα Εμπόδια (Invisible barriers):** Στάσεις και ηγεμονικά παγιωμένες αντιλήψεις στη γλώσσα και τη στάση του σώματος, στα πρότυπα, στους κανόνες, στις αξίες που εμποδίζουν ή αποτρέπουν την πλήρη και ελεύθερη συμμετοχή των γυναικών (ή των ανδρών) σε κάποιους τομείς της κοινωνικής και οικονομικής ζωής.

**Γυάλινη Οροφή (Glass ceiling):** Το αόρατο φράγμα που προκύπτει από ένα περίπλοκο σύνολο δομών, θεσμών και εθιμικών συμπεριφορών σε οργανισμούς όπου κυριαρχούν οι άνδρες, και έχει ως αποτέλεσμα να δυσχεραίνεται στην πράξη η ανάθεση/ανάληψη ανώτερων θέσεων σε/από γυναίκες.

**Προκατάληψη (Prejudice)/έμφυλα στερεότυπα (gender stereotypes):** Η προκατάληψη αφορά στη στάση που υιοθετούμε απέναντι σε μια ομάδα ανθρώπων και ευθύνεται για τα στερεότυπα που αναπαράγουμε μέσω αυτής λόγω φύλου, φυλής, γλώσσας, τάξης, εθνότητας, ηλικίας, αναπηρίας, σεξουαλικότητας ή όποιας άλλης διαφοράς.

**Έμφυλη βία (gender violence):** Τα έμφυλα στερεότυπα που παράγουν σεξισμό τροφοδοτούνται με αντιλήψεις κατωτερότητας σε βάρος των θηλυκών σωμάτων, όταν πλαισιώνονται από περιβάλλοντα ανισότητας και έλλειψη θεσμικού πλαισίου ισότητας και πρακτικών και πολιτικών προστασίας, ενδυνάμωσης κλπ.. Τοξικές αρρενωπότητες παράγουν βία σε βάρος των γυναικών (λεκτική και ενσώματη) και συχνά συνομιλούν με τις άλλες προκαταλήψεις και διακρίσεις που παράγουν ρατσισμό, ελιτισμό, mansplaining culture, συναίσθημα ανωτερότητας, βία και σύγκρουση σε βάρος μειονοτικών και θηλυκών σωμάτων.

### **Εργαλεία-Δείκτες-Βέλτιστες Πρακτικές-Χρονοδιάγραμμα-Στόχευση**

#### **Έμφυλος Σχεδιασμός (Gender Planning):**

Ο σχεδιασμός με γνώμονα το φύλο αποτελεί βασικό ζητούμενο της σύνταξης ενός ΣΔΙΦ. Εν προκειμένω θα πρέπει να περιλαμβάνει την αναγνώριση έμφυλων διαφορών, ανισοτήτων, άορατων εμποδίων, βίας και προκαταλήψεων που θα πρέπει να καταστούν ορατά, να καταγραφούν, να προσδιοριστούν δείκτες παρακολούθησης, να προταθούν βέλτιστες πρακτικές και υποστηρικτικές δομές διάρκειας.

**Δείκτες (Indicators):** Θα χρησιμοποιηθούν για την ανάλυση και την πορεία των αλλαγών που αφορούν στα δεδομένα του έμφυλου χάρτη ως προς τα ποσοτικά αλλά και ποιοτικά ζητούμενα της ισότητας

**Βέλτιστες πρακτικές (Best practices):** προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι του ΣΔΙΦ θα πρέπει να διατυπωθούν προτάσεις για εκπόνηση βέλτιστων πρακτικών που θα περιλαμβάνουν τους παρακάτω συντελεστές βαρύτητας στις οπτικές, πρακτικές και δομές που αφορούν στον συνολικό έμφυλο σχεδιασμό

**Έμφυλη οπτική/φακός (gender perspective/aspect):** Χρησιμοποιώντας μια «έμφυλη οπτική» σε κάθε τομέα (βλ διοίκηση, έρευνα, διδασκαλία) σημαίνει ότι προσεγγίζουμε ή εξετάζουμε ένα θέμα, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στους δυνητικά διαφορετικούς τρόπους που οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν επηρεαστεί ή ενδέχεται να επηρεαστούν, αλλά και στις πολιτικές θετικής δράσης, ενδυνάμωσης, ισόρροπης εκπροσώπησης, ποσόστωσης, συμβουλευτικής υποστήριξης. Κατά μία έννοια, πρόκειται για ένα φίλτρο ή ένα φακό αυτοαξιολόγησης, ευαισθητοποίησης και φροντίδας για καθιέρωση πραγματικών πολιτικών ισότητας εντός του ακαδημαϊκού ιδρύματος. Ο καταμερισμός των θέσεων εξουσίας και λήψης των αποφάσεων σε 40-60% εκπροσώπηση ανεξαρτήτως φύλου, μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς της ζωής, ο οποίος αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (Σύσταση 96/694/ΕΚ του Συμβουλίου της 2ας Δεκεμβρίου 1996, ΕΕ L 319).

#### **Ποσοστώσεις (Quotas)/Ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις επιτροπές, τα εκλεγμένα όργανα (Gender balanced participation):**

Ο καθορισμός ποσοστού ή μεριδίου θέσεων, εδρών ή διαθέσιμων πόρων μεταξύ ανδρών/γυναικών αν και επιθυμητός δεν μπορεί, ωστόσο, να καθιερωθεί εντός του

Πανεπιστημίου τη στιγμή που μια τέτοια πολιτική δεν εμπίπτει στον απόλυτο έλεγχο του αυτοδιοικήτου του οργανισμού.?? Συμπληρωματικά, όμως, μπορεί να ληφθεί υπόψη η ισόρροπη εκπροσώπηση συμμετοχής γυναικών και ανδρών στις επιτροπές και τα εκλεγμένα όργανα του πανεπιστημίου.

#### **Θετική Δράση (Positive action):**

Πρωθώντας μέτρα και πολιτικές που στοχεύουν σε μία συγκεκριμένη ομάδα (γυναικών ή ανδρών) με στόχο την ενδυνάμωση, την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση προσβλέπουμε στην εξάλειψη και στην πρόληψη των διακρίσεων ή στην αντιστάθμιση της μειονεκτικής θέσης στην οποία μπορεί να βρίσκονται. Πρόκειται για είδος διοικητικών ρυθμίσεων ή άλλων δράσεων που βοηθούν τη μειονοτική συνθήκη κάποιου φύλου να βελτιώσει την επαγγελματική του απόδοση (βλ υποστήριξη ερευνητικών προγραμμάτων και ΠΜΣ πάνω σε ζητήματα φύλου και έμφυλης ισότητας. υποστήριξη γονεϊκών δομών και αδειών μητρότητας, δωρεάν εκπαίδευση και παροχή προγραμμάτων ευαισθητοποίησης σε θέματα φύλου και ισότητας, υποστήριξη δράσεων ευαισθητοποίησης που διοργανώνονται από την ΕΙΦ και τους συνεργάτες της)

#### **Ενδυνάμωση (Empowerment):**

Αφορά εν προκειμένω τόσο τις πρακτικές θετικής δράσης (βλ. παραπάνω), όσο αν όχι κυρίως την ενθάρρυνση και την υποστήριξη ατόμων που πέφτουν θύματα παρενοχλητικής σεξουαλικής συμπεριφοράς και σεξιστικών διακρίσεων, εντός της κοινότητας. Οι πρακτικές θετικής δράσης εστιάζουν στη διασφάλιση αδιαβλητων υπηρεσιών διεκπεραίωσης και υποστήριξης καταγγελιών που προέρχονται από πρόσωπα που έχουν υποστεί γλωσσική ή σωματική παρενόχληση στο χώρο της δουλειάς ή της φοίτησής τους.

#### **Γραφείο Ισότητας των Φύλων (Gender Equality Office):**

Για τη συνέχεια, και προσβλέποντας στην κατοχύρωση θεσμών και βέλτιστων πρακτικών προτείνεται μακροπρόθεσμα η ίδρυση Γραφείου Ισότητας των Φύλων (ΓΙΦ). Το ΓΙΦ (**Gender Equality Office**) διοικητικά θα έχει έδρα στους χώρους του πανεπιστημίου και θα αναλάβει το έργο παρακολούθησης του έμφυλου χάρτη, θα υποστηρίζει τις δράσεις ενδυνάμωσης που θα σχεδιάζονται από την ΕΙΦ και τα συνεργαζόμενα μέλη πάνω σε ζητήματα φύλου και ισότητας, θα διεκπεραιώνει τις καταγγελίες παρενόχλησης και διακρίσεων, πάντα σε συνεργασία με τις Πρυτανικές αρχές, τη συνδρομή και την παροχή συμβουλευτικού έργου εκ μέρους της ΕΙΦ και των άλλων δομών του Ιδρύματος, όπως 'ο συνήγορος του φοιτητή/-τριας', το Γραφείο συμβουλευτικής, και όποια άλλη νόμιμη κατηγορία εκπροσώπησης.

## **A. Έμφυλος Χάρτης του Ιδρύματος**

### ***Υφιστάμενη κατάσταση***

#### **Ανάλυση ως προς το φύλο διαθέσιμων δεδομένων στο ΠΑΜΑΚ**

Ακολουθεί αποτύπωση της έμφυλης κατανομής των ανθρώπων, οι οποίοι αποτελούν την κοινότητα του ΠΑΜΑΚ, δηλαδή το σύνολο των εργαζόμενων στο Πανεπιστήμιο (διδασκικού και διοικητικού προσωπικού) αλλά και των φοιτητών/ριών όλων των βαθμίδων καθώς και η αποτύπωση της συμπερίληψης της διάστασης του φύλου στα προπτυχιακά και μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών. Τα στατιστικά δεδομένα που βασίζονται σε

στοιχεία της ΜΟΔΙΠ του Ιδρύματος επεξεργάστηκαν τα μέλη της ΕΙΦ για τις περιόδους 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021. Αφορούν και τους τρεις κύκλους σπουδών, εφόσον υπάρχει αυτή η δυνατότητα, αφού οι έμφυλοι δείκτες για το Β' και Γ' Κύκλους Σπουδών δεν είχαν εισαχθεί από την ΕΘΑΕΕ για το 2018 και 2019. Επίσης αναζητήθηκαν στοιχεία από το Τμήμα Προσωπικού του ΠΑ.ΜΑΚ.

Τα ευρήματα για την έμφυλη κατανομή οργανώνονται σε κατηγορίες ανάλογα με το είδος της σχέσης με το Πανεπιστήμιο (συνεχής εργασία και φοίτηση) και αφορούν τα συγκεντρωτικά στοιχεία σε επίπεδο Πανεπιστημίου, στο επίπεδο των Σχολών αλλά και των Τμημάτων για τους/τις διδάσκοντες/σκουσες και τους/τις διοικητικούς/κές υπαλλήλους και σε επίπεδο του Ιδρύματος και των Σχολών για το φοιτητικό πληθυσμό. Ανάλυση για τα έμφυλα χαρακτηριστικά του φοιτητικού πληθυσμού του κάθε Τμήματος υπάρχει στην ετήσια καταγραφή που συμπεριλαμβάνεται στις Εκθέσεις Εσωτερικής Αξιολόγησης που δημοσιεύει η ΜΟΔΙΠ.

## **Έμφυλη κατανομή του συνόλου των εργαζομένων του ΠΑΜΑΚ**

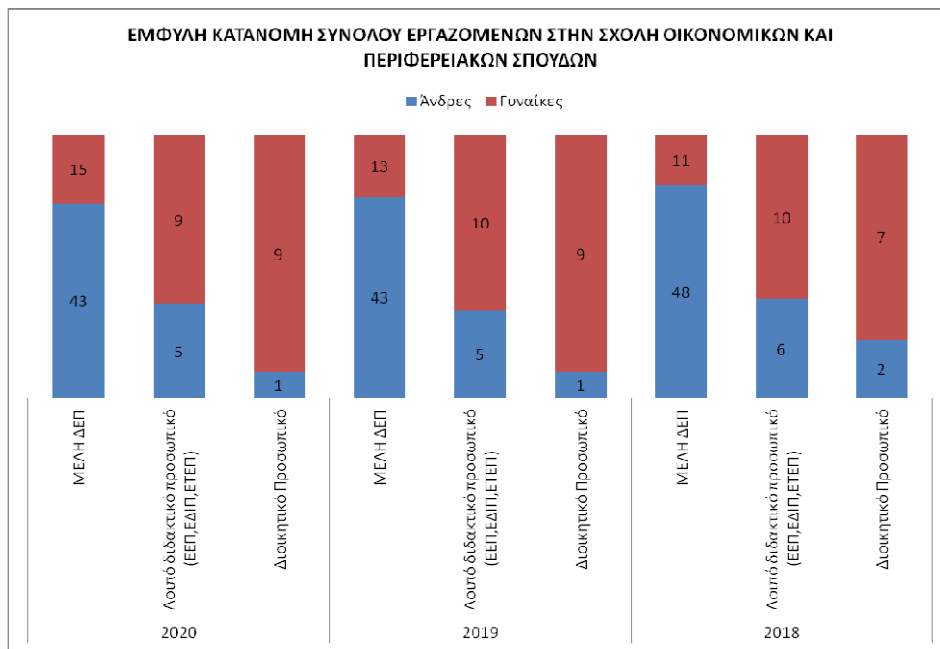
### **Κατανομή ανά Σχολή**

Όπως φαίνεται στους πίνακες που ακολουθούν υπάρχει μια διαφοροποίηση στα έμφυλα χαρακτηριστικά που εμφανίζουν οι Σχολές του Ιδρύματος. Για παράδειγμα στη Σχολή Επιστημών Πληροφορίας, η ανδρική εκπροσώπηση, κυρίως στα μέλη ΔΕΠ, είναι αρκετά μεγάλη. Αντίθετα στη Σχολή των Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών, που περιλαμβάνει παραδοσιακά «γυναικεία» πεδία, υπάρχει αναλογικά μεγαλύτερη εκπροσώπηση γυναικών μελών ΔΕΠ.

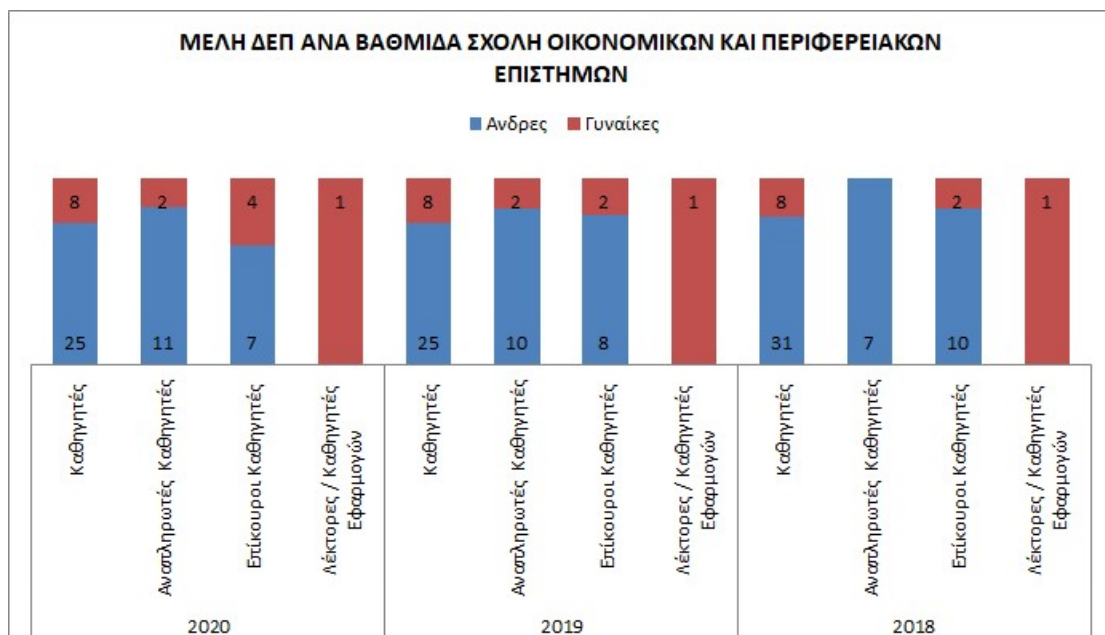
### **Σχολή Οικονομικών και Περιφερειακών Σπουδών**

Στη συγκεκριμένη Σχολή, η έμφυλη κατανομή των μελών ΔΕΠ για το 2020 περιλαμβάνει ένα σταθερά υψηλό αριθμό ανδρών μελών ΔΕΠ, (48) το 2018, και (43) το 2019 και 2020. Οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ τα αντίστοιχα έτη ήταν (11) το 2018, (13) το 2019 και (15) το 2020. Στο λοιπό διδακτικό προσωπικό για τα έτη 2018 και 2019 υπάρχουν (10) γυναίκες, και (6) και (5) άνδρες αντίστοιχα. Το 2020, υπήρχαν (9) γυναίκες και (5) άνδρες. Στη διοίκηση, κατά τα έτη αναφοράς, η εικόνα αντιστρέφεται. Για 2018, οι γυναίκες είναι (7) και οι άνδρες είναι (2) ενώ υπάρχουν (9) γυναίκες και (1) άντρας το 2019 και το 2020.



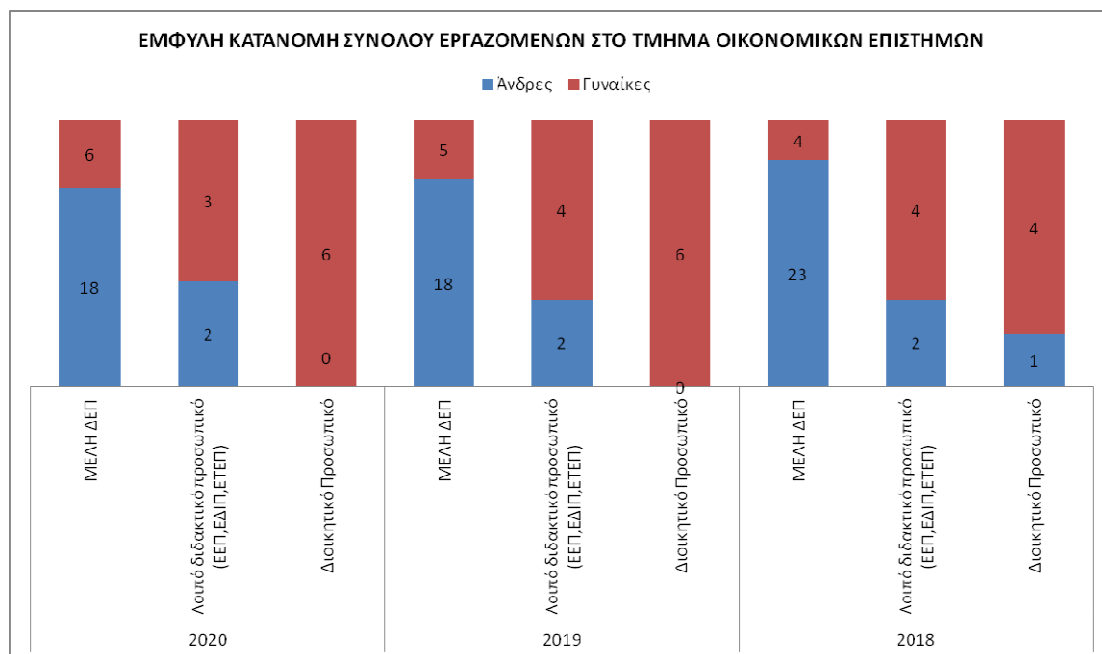


Στη βαθμίδα του/της καθηγητή/τριας βρίσκουμε (25) άνδρες για το 2020 και 2019 και (31) άνδρες για το 2018. Για τα τρία έτη αναφοράς υπάρχουν (8) γυναίκες μέλη ΔΕΠ. Στη βαθμίδα του αναπληρωτή καθηγητή/τριας υπάρχουν (11) άνδρες το 2020, (10) το 2019 και (7) το 2018. Οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ στην ίδια βαθμίδα είναι (2) το 2020 και το 2019, και (0) το 2018. Στη βαθμίδα του/της επίκουρου/ης καθηγητή/τριας βρίσκουμε (7) άνδρες το 2020, (8) το 2019 και (10) το 2018, ενώ (4) το 2020, (2) το 2019 και το 2018 ήταν γυναίκες. Τέλος και για τα τρία έτη αναφοράς υπάρχει (1) γυναίκα στη βαθμίδα λέκτορα.

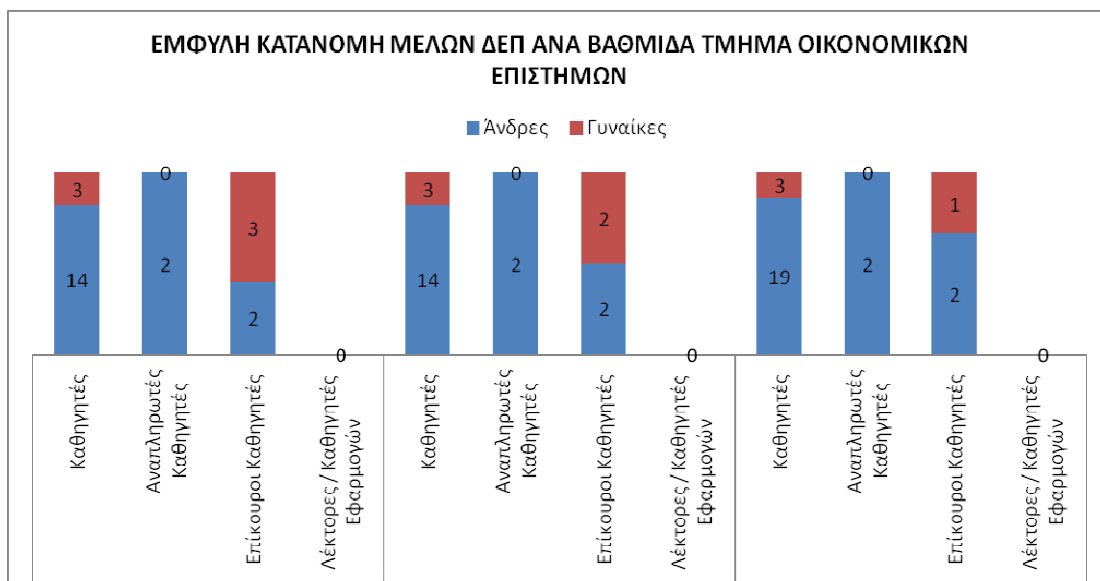


## Τμήμα Οικονομικών Επιστημών

Όπως φαίνεται στα μέλη ΔΕΠ κυρίαρχη είναι η παρουσία των ανδρών μελών (18), ενώ οι γυναίκες είναι (6) για το 2020. Για το 2019, οι γυναίκες είναι (5) απέναντι σε ένα σταθερό αριθμό (18) ανδρών. Το 2018, ο αριθμός των ανδρών είναι (23) ενώ οι γυναίκες είναι μόλις (4). Στο λοιπό διδακτικό προσωπικό (ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ) οι γυναίκες είναι (3) σε σύνολο (5) μελών για το 2020, ενώ υπάρχουν (2) γυναίκες στην ίδια κατηγορία σε σύνολο (6) μελών για το 2018 και το 2019. Αντίθετα για το συγκεκριμένο τμήμα στη διοίκηση βρίσκουμε (6) γυναίκες για το 2019 και 2020, ενώ για το 2018 υπάρχουν (4) γυναίκες και (1) άνδρας.

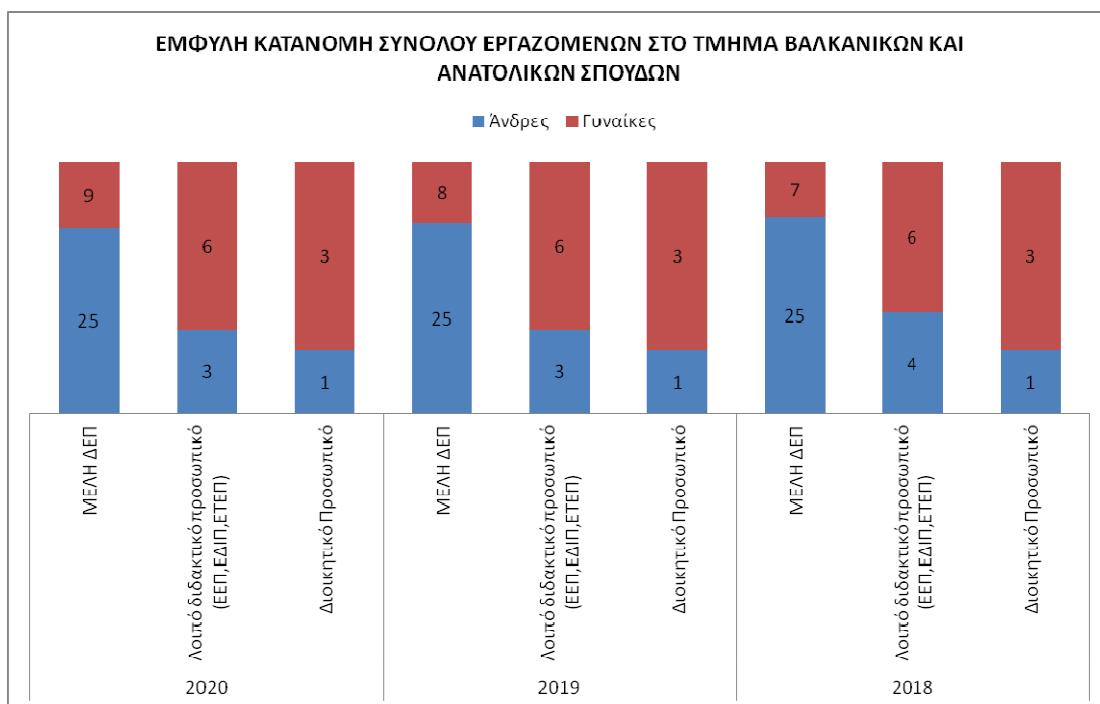


Για τα μέλη ΔΕΠ, στη βαθμίδα του/της επίκουρου/ης καθηγητή/-τριας υπάρχουν (2) άνδρες και για τα τρία έτη αναφοράς. Οι γυναίκες ήταν (3) το 2020, (2) το 2019 ενώ υπάρχει (1) γυναίκα το 2018. Για τη βαθμίδα του/της αναπληρωτή/τριας καθηγητή/τριας υπάρχουν και για τα τρία έτη αναφοράς (2) άνδρες και καμία γυναίκα. Τέλος στη βαθμίδα του/της καθηγητή/-τριας οι άντρες είναι (14) για το 2020 και το 2019, και (19) για το 2018. Οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ στην ίδια βαθμίδα είναι (3) και για τα τρία έτη αναφοράς.



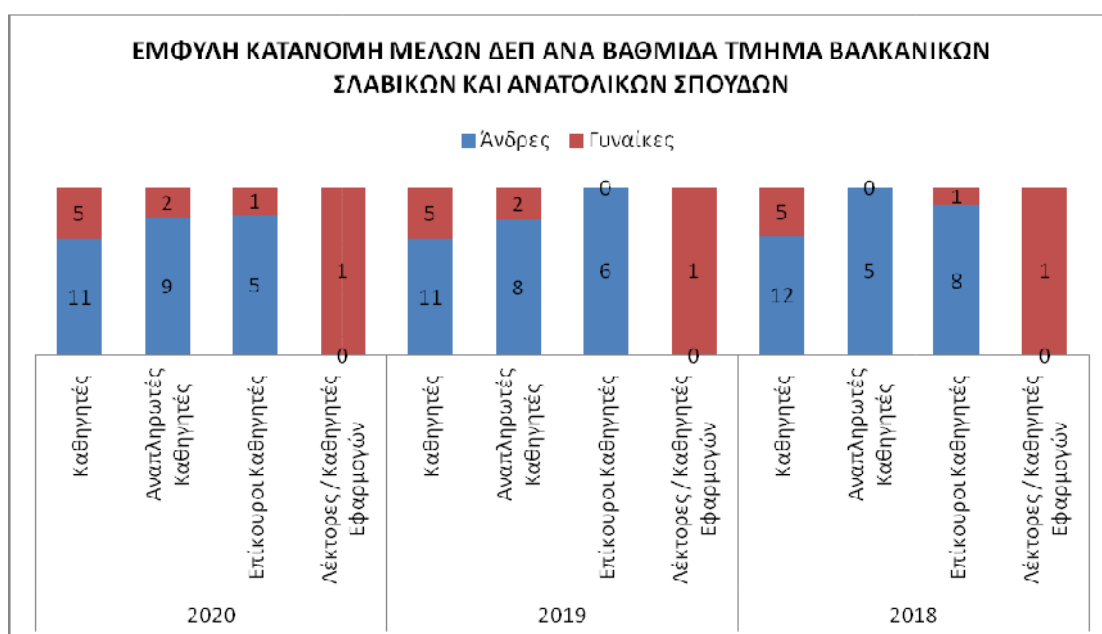
### Τμήμα Βαλκανικών, Σλαβικών και Ανατολικών Σπουδών

Στο Τμήμα Βαλκανικών, Σλαβικών και Ανατολικών Σπουδών το 2020 υπάρχουν (25) άνδρες μέλη ΔΕΠ και (9) γυναίκες, το 2019, (25) άνδρες και (8) γυναίκες και το 2018, (25) άνδρες και (7) γυναίκες. Αντίστοιχα κατά τα έτη αυτά στο λοιπό διδακτικό προσωπικό υπάρχουν το 2019 και το 2020, (6) γυναίκες και (3) άντρες, ενώ το 2018, (6) γυναίκες και (4) άνδρες. Στο διοικητικό προσωπικό υπάρχουν (3) γυναίκες και (1) άντρας και για τα τρία έτη αναφοράς.



Σχετικά με την εξέλιξη των μελών ΔΕΠ παρατηρείται να υπάρχουν το 2018 στη βαθμίδα του/της λέκτορα (1) γυναίκα, (0) άνδρες λέκτορες, (1) γυναίκα και (8) άνδρες στη βαθμίδα

του/της επίκουρου/ης καθηγητή/τριας, (0) γυναίκες και (5) άνδρες στη βαθμίδα του/της αναπληρωτή/τριας καθηγητή/τριας και (5) γυναίκες και (12) άνδρες στη βαθμίδα του/της καθηγητή/τριας. Αντίστοιχα για το 2019, υπάρχουν (1) γυναίκα λέκτορας και (0) άνδρες, (0) γυναίκες και (6) άνδρες στη βαθμίδα του/της επίκουρου/καθηγητή/τριας, (2) γυναίκες και (8) άνδρες στη βαθμίδα του/της αναπληρωτή/τριας καθηγητή/τριας και (5) γυναίκες και (11) άνδρες καθηγητές/τριες α΄ βαθμίδας. Τέλος για το 2020, εμφανίζονται (1) γυναίκα λέκτορας και κανέναν άνδρα (0), (1) γυναίκα και (5) άνδρες στη βαθμίδα του/της επίκουρου/ης καθηγητή/τριας, (2) γυναίκες και (9) άνδρες στη βαθμίδα του/της αναπληρωτή/τριας καθηγητή /τριας και (5) γυναίκες και (11) άνδρες πρωτοβάθμιοι/ες καθηγητές/τριες.



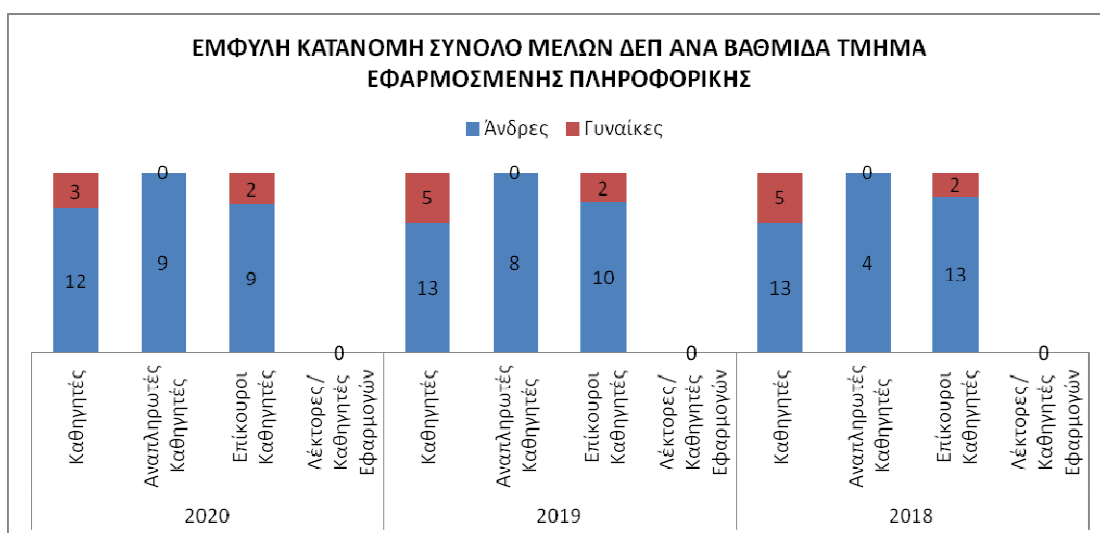
## Σχολή Επιστημών Πληροφορίας

### Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής

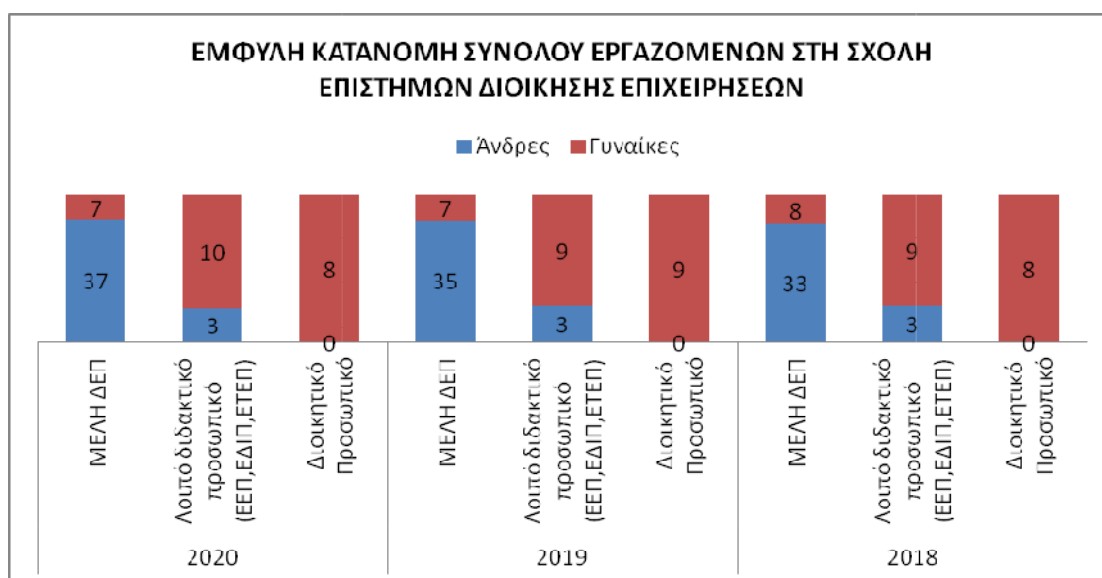
Στη μονομηματική Σχολή των Επιστημών Πληροφορίας, στο Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής για το 2020 υπάρχουν (30) άνδρες μέλη ΔΕΠ και (5) γυναίκες, για το 2019, (31) άνδρες και (7) γυναίκες και για το 2018, (30) άνδρες και (7) γυναίκες. Αντίστοιχα για τα έτη αυτά στο λοιπό διδακτικό προσωπικό υπάρχουν για το 2020 και το 2019, (6) άνδρες και (1) γυναίκα ενώ για το 2018, οι άντρες ήταν (5) και παραμένει σταθερός ο αριθμός των γυναικών (1). Στο διοικητικό προσωπικό και για τα τρία έτη αναφοράς υπήρχαν (5) γυναίκες και (0) άνδρες.



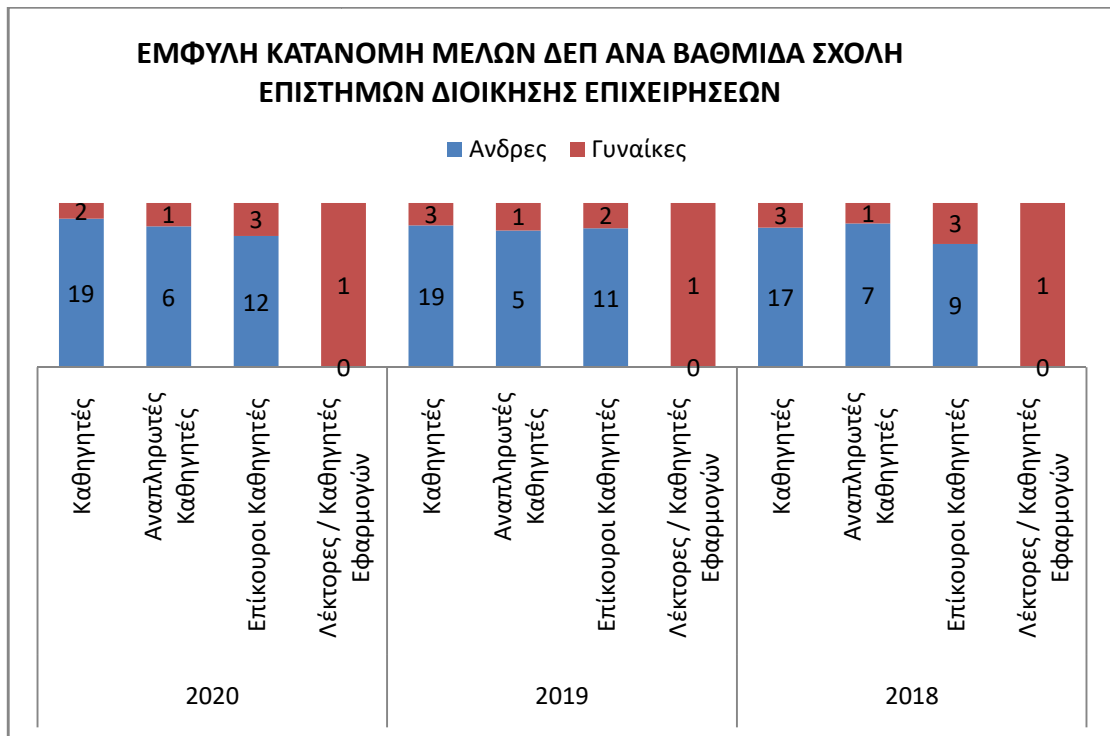
Το 2020, (12) μέλη ΔΕΠ στη βαθμίδα του/της καθηγητή/τριας ήταν άνδρες και (3) ήταν οι γυναίκες. Το 2019 και το 2018, οι άνδρες μέλη ΔΕΠ στην ίδια βαθμίδα ήταν (13) και οι γυναίκες (5). Στη βαθμίδα του/της αναπληρωτή/τριας καθηγητή /τριας για τα τρία έτη αναφοράς δεν υπάρχει καμία (0) γυναίκα μέλος ΔΕΠ, ενώ οι άντρες ήταν (9) το 2020, (8) το 2019 και (4) το 2018. Στη βαθμίδα του/της επίκουρου/ης καθηγητή/τριας υπάρχουν και για τα τρία έτη αναφοράς (2) γυναίκες και (9) άνδρες μέλη ΔΕΠ το 2020, (10) το 2019 και (13) το 2018. Τέλος δεν υπάρχει κανένα μέλος ΔΕΠ στη βαθμίδα του/της λέκτορα κατά τα τρία έτη αναφοράς.



Στη Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων από τα μέλη ΔΕΠ μόνο (7) ήταν γυναίκες και (37) άνδρες για το 2020, για το 2019 ο αριθμός των γυναικών παραμένει ο ίδιος και ο αριθμός των ανδρών πέφτει στους (35) ενώ για το 2018 είχαμε (8) γυναίκες μέλη ΔΕΠ και (33) άνδρες. Στο λοιπό προσωπικό τόσο το διδακτικό όσο και το διοικητικό, η κατάσταση αντιστρέφεται. Στο λοιπό διδακτικό προσωπικό συναντάμε (3) άνδρες και (9) γυναίκες για τα έτη 2018 και 2019. Για το 2020, ο αριθμός των γυναικών αυξάνεται σε (10) ενώ ο αριθμός των ανδρών παραμένει σταθερός. Στο διοικητικό προσωπικό κατά τα τρία έτη αναφοράς υπάρχουν (8) γυναίκες και κανένας άνδρας.

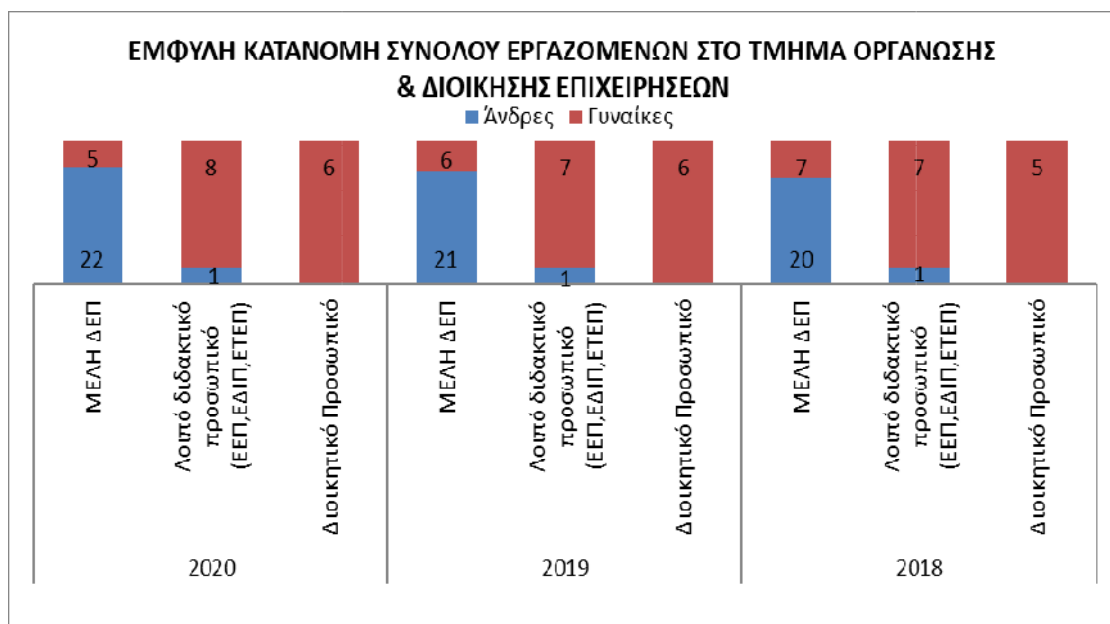


Αντίστοιχα στην εξέλιξη των μελών ΔΕΠ βλέπουμε ότι οι γυναίκες παραμένουν κυρίως στις χαμηλότερες βαθμίδες του/της λέκτορα (1) και του/της επίκουρου/ης καθηγητή/τριας (3) για το 2020 και το 2018 και (2) για το 2019. Στη βαθμίδα του/της επίκουρου/ης καθηγητή/τριας, οι άνδρες μέλη ΔΕΠ είναι (12) το 2020, (11) το 2019 και (9) το 2018. Δεν υπάρχει κάποιος άνδρας μέλος ΔΕΠ στη βαθμίδα λέκτορα κατά τα έτη αναφοράς. Στη βαθμίδα του/της αναπληρωτή/τριας καθηγητή/-τριας υπάρχουν (1) γυναίκα μέλος ΔΕΠ και για τα τρία έτη αναφοράς, ενώ οι άντρες είναι (6) το 2020, (5) το 2019 και (7) το 2018. Στη βαθμίδα του/της καθηγητή/-τριας βρίσκονται (19) άνδρες το 2020 και το 2019, και (17) το 2018, ενώ οι γυναίκες είναι (2) το 2020 και (3) το 2019 και το 2018.

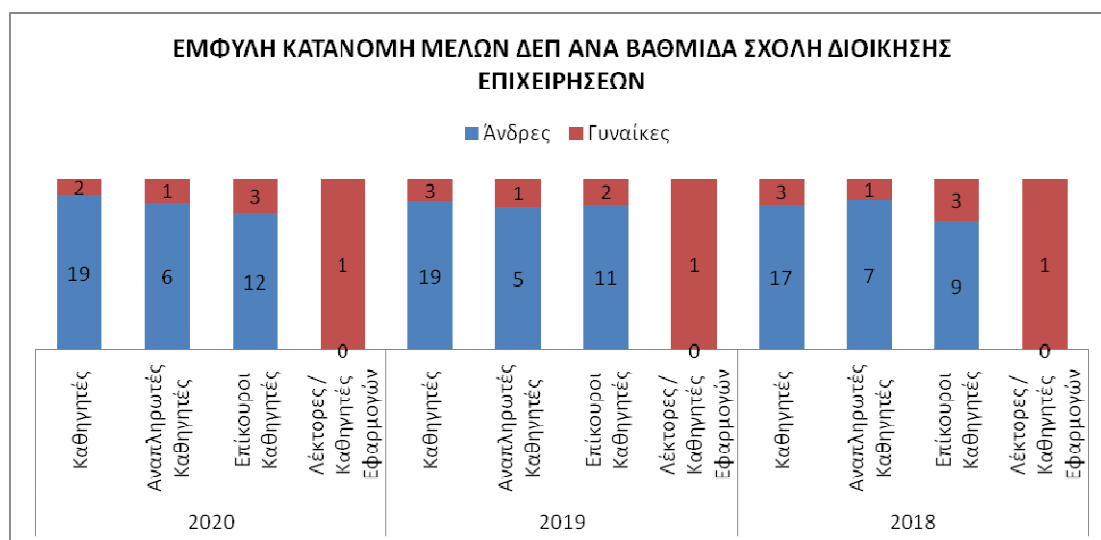


### Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων

Στο Τμήμα για το 2020 υπήρχαν (22) άνδρες μέλη ΔΕΠ και (5) γυναίκες, για το 2019, (21) άνδρες και (6) γυναίκες, και για το 2018, (20) άνδρες και (7) γυναίκες. Στο λοιπό διδακτικό προσωπικό υπάρχουν και για τα τρία έτη αναφοράς (1) άνδρας και (7) γυναίκες για το 2018 και για το 2019, ενώ ο αριθμός των γυναικών ανεβαίνει στις 8 για το 2020. Στο διοικητικό προσωπικό απασχολούνται μόνο (6) γυναίκες το 2020 και το 2019, και (5) το 2018.



Στην εξέλιξη των μελών ΔΕΠ συναντάμε τις γυναίκες μέλη ΔΕΠ στις κατώτερες βαθμίδες, κυρίως σε αυτή του/της επίκουρου/ης καθηγητή/τριας. Υπάρχει (1) γυναίκα λέκτορας για τα (3) έτη αναφοράς και (1) γυναίκα στη βαθμίδα του/της επίκουρου/της καθηγητή/τριας το 2020 και το 2019, ενώ οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ γίνονται (2) το 2018. Αντίστοιχα οι άνδρες στην ίδια βαθμίδα και για τα τρία έτη παραμένουν (6). Στη βαθμίδα του/της αναπληρωτή/τριας καθηγητή/τριας υπάρχουν (3) άνδρες το 2020, (2) το 2019 και (3) 2018 ενώ κατά τα τρία έτη αναφοράς οι γυναίκες είναι (1). Στη βαθμίδα του/της καθηγητή/τριας υπάρχουν (2) γυναίκες το 2020 και (3) το 2019 και το 2018, ενώ οι άνδρες μέλη ΔΕΠ είναι (13) το 2020 και το 2019, και (11) το 2018.



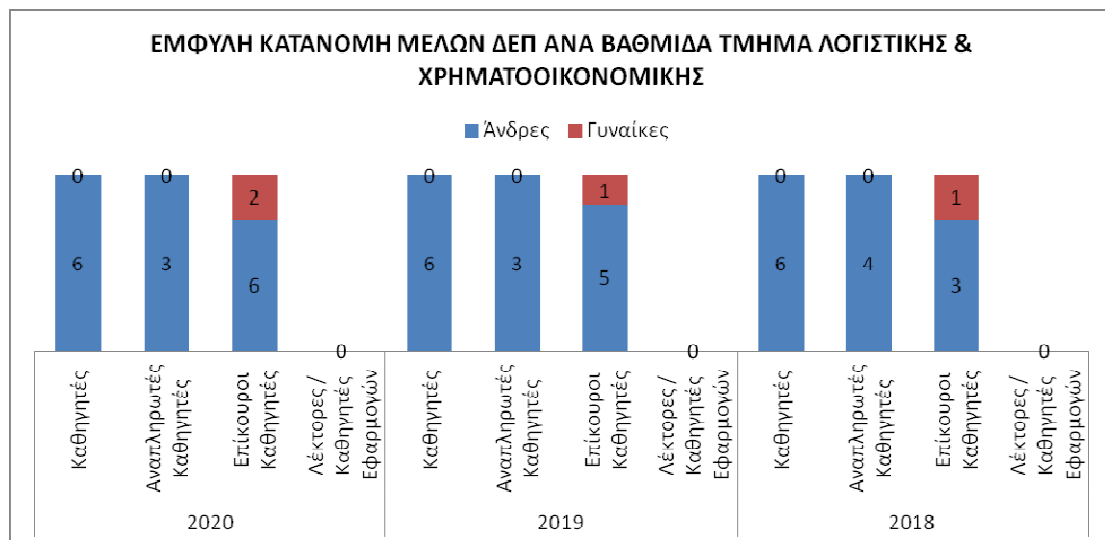
### Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής

Στο Τμήμα για το 2020 υπήρχαν (15) άνδρες και (2) γυναίκες μέλη ΔΕΠ στην α' βαθμίδα, για το 2019, (14) άνδρες και (1) γυναίκα και για το 2018, (13) άνδρες και (1) γυναίκα. Αντίστοιχα στο λοιπό διδακτικό προσωπικό και για τα τρία έτη αναφοράς συναντάμε (2) άνδρες και (2) γυναίκες. Στο διοικητικό προσωπικό βρίσκουμε αποκλειστικά γυναίκες(3) για τα έτη 2018, 2019, και (2) για το 2020.





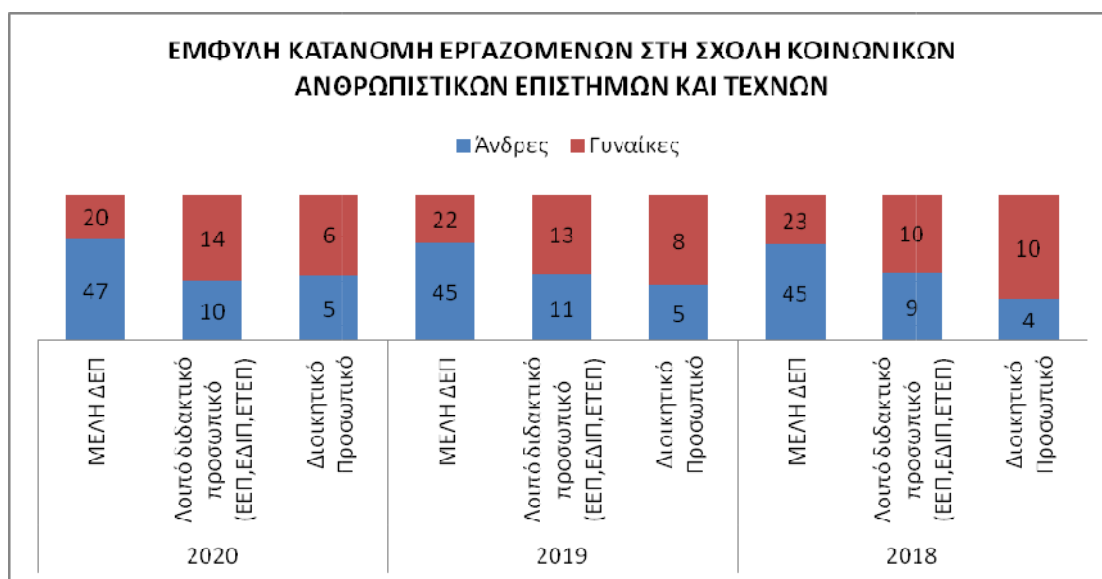
Στην εξέλιξη των μελών ΔΕΠ υπάρχουν (6) άνδρες μέλη ΔΕΠ στη βαθμίδα του/της καθηγητή/τριας όπου αντίστοιχα δεν υπάρχει γυναίκα μέλος ΔΕΠ. Στη βαθμίδα του/της αναπληρωτή/τριας καθηγητή/τριας βρίσκονται (3) άνδρες για το 2020 και το 2019 και (4) το 2018. Δεν υπάρχει καμία γυναίκα μέλος ΔΕΠ στην ίδια βαθμίδα. Στη βαθμίδα του/της επίκουρου καθηγητή/τριας υπάρχουν (6) άνδρες το 2020, (5) το 2019 και (3) το 2018. Οι γυναίκες ήταν (2) το 2020 και (1) το 2019 και το 2018. Δεν υπήρχαν μέλη ΔΕΠ στη βαθμίδα λέκτορα.



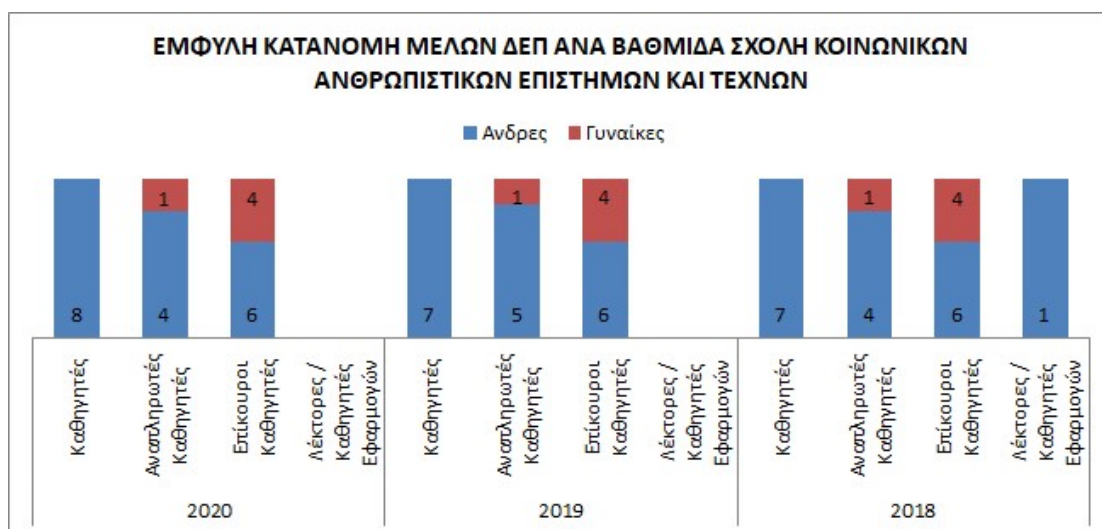
### Σχολή Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών

Στη Σχολή για το 2020, συγκεντρώνονται (47) άνδρες και (20) γυναίκες στη βαθμίδα του/της καθηγητή/τριας, για το 2019, υπήρχαν (45) άνδρες και (22) γυναίκες και για το 2018, (45) άνδρες και (23) γυναίκες. Στο λοιπό προσωπικό, για το 2020 υπάρχουν (10) άνδρες και (14) γυναίκες, για το 2019, (11) άνδρες και (13) γυναίκες και για το 2018 υπάρχουν (9) άνδρες

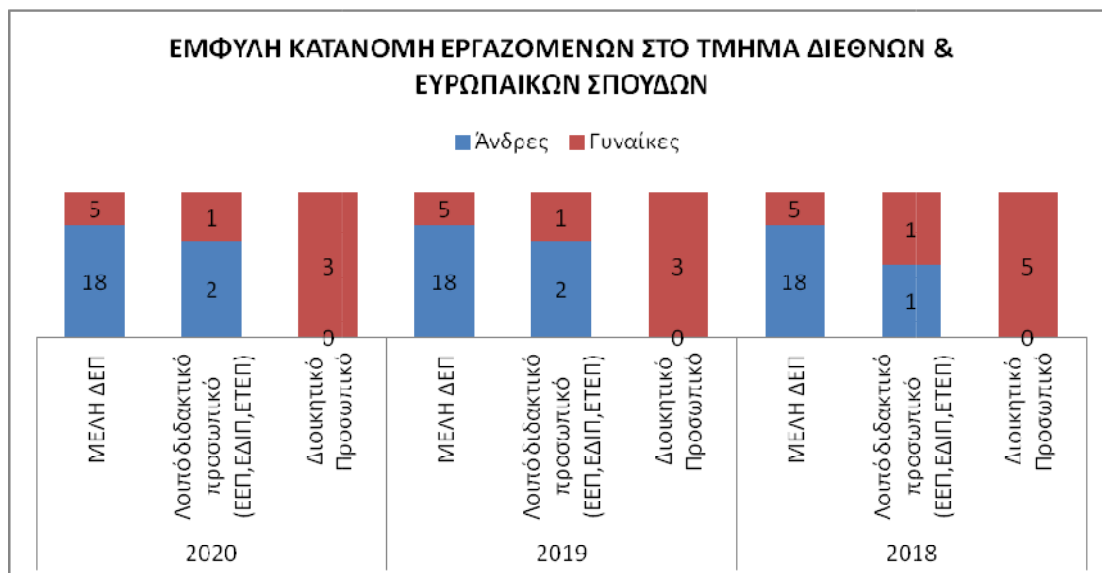
και (10) γυναίκες. Τέλος στο διοικητικό προσωπικό για το 2020 και για το 2019, υπήρχαν (5) άντρες, ενώ οι γυναίκες ήταν αντίστοιχα (6) και (8) για το 2020 και για το 2019. Για το 2018, υπήρχαν (4) άνδρες και (10) γυναίκες.



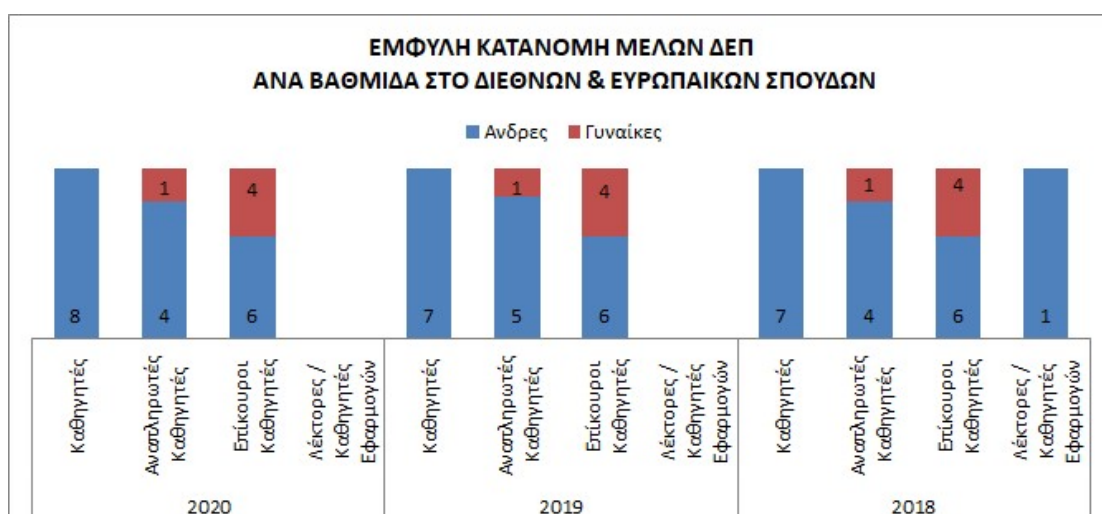
Στις εξελίξεις των μελών ΔΕΠ, και στα τρία έτη αναφοράς υπάρχουν (6) άνδρες και (4) γυναίκες στη βαθμίδα του/της επίκουρου/ης καθηγητή/τριας ενώ το 2018 υπήρχε και (1) γυναίκα μέλος ΔΕΠ στη βαθμίδα του/της λέκτορα. Δεν υπάρχει καμία καθηγήτρια α' βαθμίδας ενώ οι άντρες είναι (8) για το 2020 και (7) για το 2019 και 2018. Υπάρχει μόνο (1) γυναίκα στη βαθμίδα του/της αναπληρωτή/τριας καθηγητή/τριας και (4) άνδρες για το 2020 και το 2018, και (5) το 2019.



Στο συγκεκριμένο Τμήμα κατά τα τρία έτη αναφοράς στη βαθμίδα του/της καθηγητή/τριας υπάρχουν (18) άνδρες και (5) γυναίκες. Στο λοιπό διδακτικό προσωπικό για το 2018 υπήρχε (1) άνδρας και (1) γυναίκα, ενώ για το 2019 και 2020 υπήρχαν (2) άνδρες και (1) γυναίκα. Στην διοίκηση κυριαρχούν οι γυναίκες με (5) υπαλλήλους για το 2018, και (3) για το 2019 και 2020.

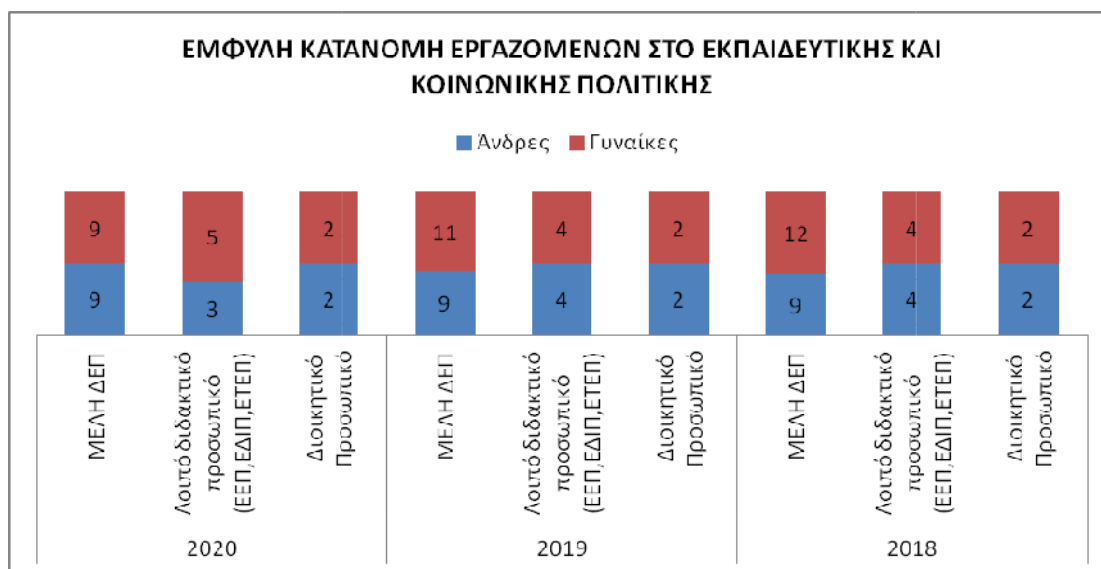


Στην εξέλιξη των μελών ΔΕΠ βλέπουμε ότι οι γυναίκες στη βαθμίδα του/της επίκουρου/ης καθηγητή/τριας και για τα τρία έτη αναφοράς ήταν (4) και αντίστοιχα οι άνδρες (6). Το 2018 υπήρχε και (1) γυναίκα στη βαθμίδα του/της λέκτορα. Στη βαθμίδα του/της αναπληρωτή/τριας καθηγητή/τριας υπάρχουν (4) άνδρες το 2020, (5) το 2019 και (4) άνδρες το 2018. Κατά τα τρία έτη αναφοράς υπήρχε (1) γυναίκα μέλος ΔΕΠ στην ίδια βαθμίδα. Στη βαθμίδα του/της καθηγητή/τριας δεν υπάρχουν γυναίκες μέλη ΔΕΠ ενώ οι άντρες είναι (8) το 2020 και (7) το 2019 και το 2018.

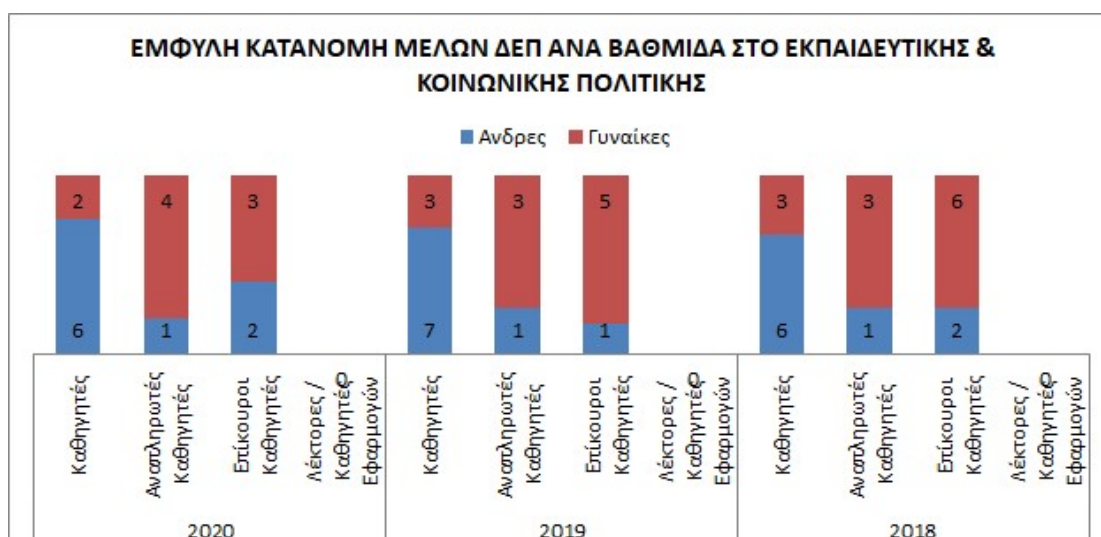


## Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής πολιτικής

Το Τμήμα συγκεντρώνει για το 2020 (9) άνδρες και αντίστοιχο αριθμό γυναικών, ενώ για τα έτη 2019 και 2018 είχε σταθερά (9) άνδρες μέλη ΔΕΠ και (11) γυναίκες για το 2019 και (12) για το 2018. Στο λοιπό διδακτικό προσωπικό, για το 2020, υπάρχουν (3) άνδρες και (5) γυναίκες, για το 2019 και το 2018, άνδρες και γυναίκες απαριθμούν από (4) άτομα. Και για τα τρία έτη αναφοράς το διοικητικό προσωπικό είναι (2) άνδρες και (2) γυναίκες.

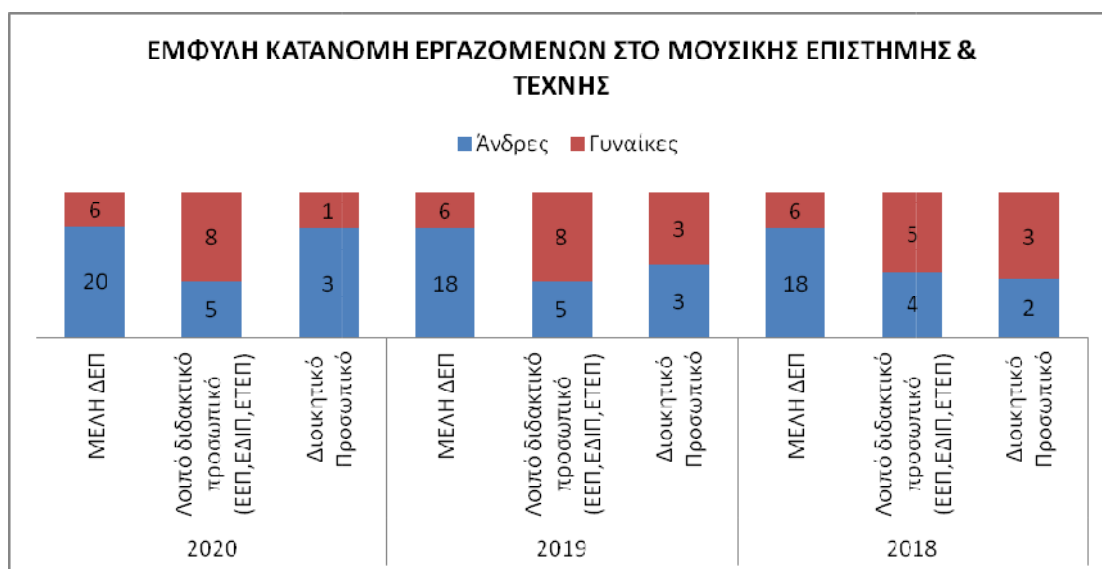


Για την εξέλιξη των μελών ΔΕΠ βλέπουμε ότι στη βαθμίδα του/της καθηγητή/τριας υπάρχουν (6) άνδρες και (3) γυναίκες για το 2018, (7) άνδρες και (3) γυναίκες για το 2019 και (6) άνδρες και (2) γυναίκες για το 2020. Στη βαθμίδα του/της αναπληρωτή/τριας καθηγητή/τριας βρίσκονται (1) άνδρας μέλος ΔΕΠ και για τα τρία έτη αναφοράς ενώ υπάρχουν (4) γυναίκες το 2020 και (3) το 2019 και το 2018. Στη βαθμίδα του/της επίκουρου καθηγητή/τριας υπάρχουν (2) άνδρες το 2020, (1) το 2019 και (2) το 2018. Αντίστοιχα οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ στην ίδια βαθμίδα είναι (3) το 2020, (5) το 2019 και (6) το 2018. Δεν υπάρχει κανένα μέλος ΔΕΠ στη βαθμίδα του/της λέκτορα.

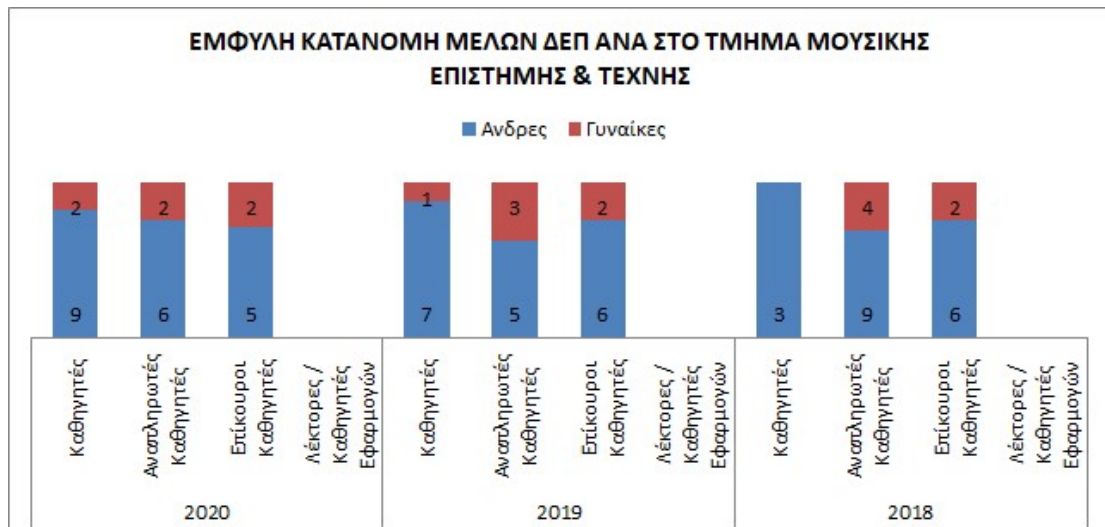


## Τμήμα Μουσικής Επιστήμης και Τέχνης

Το Τμήμα συγκεντρώνει (20) άνδρες μέλη ΔΕΠ για το 2020 και (6) γυναίκες ενώ ήταν (18) άνδρες και (6) γυναίκες για το 2019 και το 2018 αντίστοιχα. Στο λοιπό διδακτικό προσωπικό υπάρχουν (5) άνδρες και (8) γυναίκες για το 2020 και το 2019, και (4) άνδρες και (5) γυναίκες για το 2018. Στο διοικητικό προσωπικό το Τμήμα συγκεντρώνει (3) άνδρες και (1) γυναίκα για το 2020, (3) άντρες και (3) γυναίκες για το 2019, και (2) άντρες και (3) γυναίκες για το 2018.



Στο Τμήμα το 2020 υπήρχαν (9) άνδρες μέλη ΔΕΠ στη βαθμίδα του/της καθηγητή/τριας, ενώ ήταν (7) το 2019 και (3) το 2018. Αντίστοιχα οι γυναίκες ήταν (2) το 2020, (1) το 2019 και (0) το 2018. Στη βαθμίδα του/της αναπληρωτή/τριας καθηγητή/τριας υπήρχαν (6) άνδρες μέλη ΔΕΠ το 2020, (5) το 2019 και (9) το 2018. Οι γυναίκες στην ίδια βαθμίδα ήταν (2) το 2020, (3) το 2019 και (4) το 2018. Στη βαθμίδα του/της επίκουρου/ης καθηγητή/τριας υπήρχαν κατά τα τρία έτη αναφοράς (2) γυναίκες ενώ οι άντρες ήταν (5) το 2020, και (6) το 2019 και το 2018. Δεν υπήρχαν μέλη ΔΕΠ στη βαθμίδα του/της λέκτορα κατά τα έτη αναφοράς.



Από τα παραπάνω φαίνεται να υπάρχουν έμφυλες διαφοροποιήσεις ανάμεσα στα Τμήματα του Ιδρύματος, οι οποίες δείχνουν μια πιο αργή εξέλιξη στις γυναίκες μέλη ΔΕΠ καθώς και ένα μικρότερο αριθμό γυναικών μελών σε σχέση με τους άνδρες μέλη ΔΕΠ. Επίσης μεγαλύτεροι αριθμοί γυναικών υπάρχουν σε Σχολές και Τμήματα που ασχολούνται με τις κοινωνικές ή ανθρωπιστικές επιστήμες ή με την τέχνη. Αντίθετα στη διοίκηση η εικόνα είναι ακριβώς η αντίθετη, αφού οι γυναίκες εμφανίζονται να υπερτερούν στις διοικητικές θέσεις.

### Θέσεις Ευθύνης

Το ακαδημαϊκό προσωπικό που εκλέγεται σε θέσεις ευθύνης<sup>15</sup> (Πρυτανεία, Κοσμήτορες, Πρόεδροι Τμημάτων, Αναπληρωτές Πρόεδροι) είναι κυρίως άνδρες, στοιχεία που μαρτυρούν την ισχύ του φαινομένου της 'γυάλινης οροφής' για τις γυναίκες μέλη ΔΕΠ. Στις Πρυτανικές αρχές και για τα τρία έτη αναφοράς συμμετέχει μόνο (1) γυναίκα και (3) άνδρες. Στις τέσσερις Κοσμητείες υπάρχουν μόνο άνδρες και στα τρία έτη αναφοράς. Και στις θέσεις Προέδρων και Αναπληρωτών/τριών Προέδρων υπάρχει (1) γυναίκα για το 2020 και 2019, και καμία το 2018, και από (1) γυναίκα αντίστοιχα στα τρία έτη αναφοράς στη θέση του/της Αναπληρωτή/τριας Προέδρου. Για τις ίδιες θέσεις υπάρχουν (7) άντρες για τις θέσεις του Προέδρου για το 2020 και 2019, και (8) για το 2018. Αντίστοιχα υπάρχουν (5) άνδρες Αναπληρωτές Πρόεδροι και για τα τρία έτη αναφοράς.

### ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ

<sup>15</sup>Τα στοιχεία για τις θέσεις ευθύνης που αφορούν μέλη ΔΕΠ για τα έτη αναφοράς δεν προσμετρούν τους/τις Διευθυντές/-τριες των Εργαστηρίων. Από έρευνα όμως στα δεδομένα για το τρέχον έτος (2021-2022) φαίνεται ότι υπάρχει ισχυρή παρουσία γυναικών στο τιμόνι των Εργαστηρίων.

	Πρυτανεία	Κοσμητείες	Πρόεδροι	Αναπλ. Πρόεδροι	Σύνολα
<b>2020</b>					
Γυναίκες	1	0	1	1	<b>3</b>
Άνδρες	3	4	7	5	<b>19</b>
<b>2019</b>					
Γυναίκες	1	0	1	1	<b>3</b>
Άνδρες	3	4	7	5	<b>19</b>
<b>2018</b>					
Γυναίκες	1	0	0	1	<b>2</b>
Άνδρες	3	4	8	5	<b>20</b>

Στις θέσεις ευθύνης στη διοίκηση η εικόνα των έμφυλων διαφορών διαφοροποιείται αρκετά αφού η παρουσία των γυναικών είναι κυρίαρχη. Σε σύνολο (6) διευθύνσεων (5) ήταν γυναίκες και για τα τρία έτη αναφοράς. Στα (16) Τμήματα και υποτμήματα, από τους/τις (16) προϊστάμενους/ες, (13) ήταν γυναίκες και (3) ήταν οι άνδρες το 2020, ενώ για το 2019 και το 2018 τα στοιχεία που υπάρχουν δείχνουν (12) γυναίκες σε θέσεις ευθύνης και (3) άνδρες αντίστοιχα. Τέλος, για την ίδια περίοδο από τους/τις (8) προϊστάμενους/ες γραμματειών των ακαδημαϊκών τμημάτων οι (7) ήταν γυναίκες.

<b>ΘΕΣΕΙΣ ΕΥΘΥΝΗΣ</b>				
	Διευθύνσεις	Προϊστάμενοι/ες Τμημάτων & Υποτμημάτων	Γραμματείες Ακαδ.Τμημάτων	Σύνολα
<b>2020</b>				
Γυναίκες	5	13	7	<b>25</b>
Άνδρες	1	3	1	<b>5</b>
<b>2019</b>				
Γυναίκες	4 <sup>16</sup>	13	7	<b>24</b>
Άνδρες	1	3	1	<b>5</b>
<b>2018</b>				

<sup>16</sup> Σε μια Διεύθυνση η θέση δεν είχε καλυφθεί από μόνιμο άτομο κατά το 2019 και το 2018.

Γυναίκες	4	13	7	<b>24</b>
Άνδρες	1	3	1	<b>5</b>

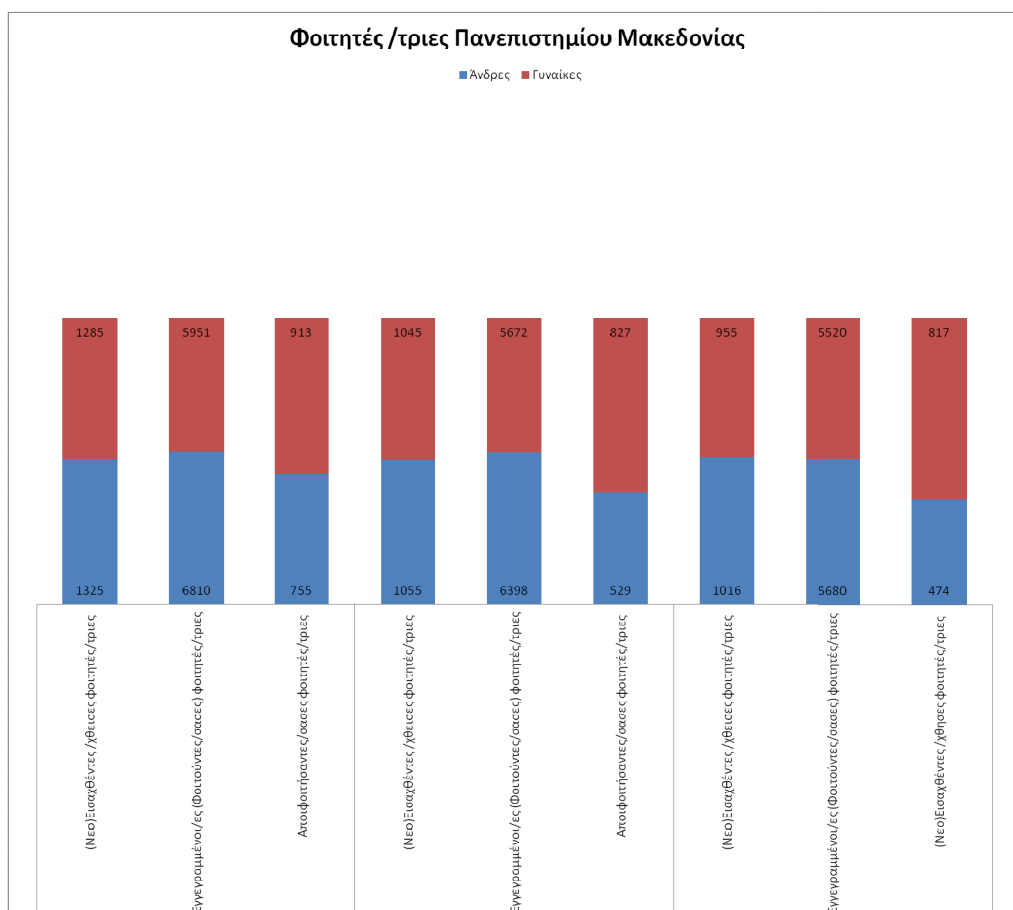
## Φοιτητές/τριες Ιδρύματος

### Προπτυχιακοί/ές φοιτητές/τριες

#### Ίδρυμα

Σε επίπεδο Ιδρύματος υπάρχει μια σχετική ισορροπία και για τα τρία έτη αναφοράς ανάμεσα στον φοιτητικό γυναικείο και ανδρικό πληθυσμό. Μόνο σε όσους/-ες έχουν αποφοιτήσει υπάρχει ένα ελαφρύ προβάδισμα στις γυναίκες φοιτήτριες. Τα στοιχεία αφορούν τρεις κατηγορίες του φοιτητικού πληθυσμού: (νέο) εισαχθέντες/είσες, εγγεγραμμένοι/ες/φοιτούντες/σασες και αποφοιτήσαντες/σασες. Η συνολική εικόνα για το Ίδρυμα στα τρία έτη αναφοράς είναι η εξής: στην πρώτη κατηγορία το 2020, υπήρχαν (1285) γυναίκες και (1325) άνδρες, το 2019, υπήρχαν (1045) γυναίκες και (1055) άνδρες και το 2018, (955) γυναίκες και (1016) γυναίκες. Στη δεύτερη κατηγορία εμφανίζονται για το 2020, (5951) γυναίκες και (6810) άνδρες, το 2019, (5672) γυναίκες και (6398) άνδρες, και το 2018, (5520) γυναίκες και (5680) άνδρες. Τέλος στην τρίτη κατηγορία για το 2020, υπήρχαν (913) γυναίκες και (755) άνδρες, για το 2019, (827) γυναίκες και (529) άνδρες και για το 2018, (817) γυναίκες και (474) άνδρες. Για το 2018, στη πρώτη κατηγορία βρίσκουμε (1016) άνδρες και (955) γυναίκες, στη δεύτερη κατηγορία (5680) άνδρες και (5520) γυναίκες και στην τρίτη κατηγορία (474) γυναίκες και (817) άνδρες

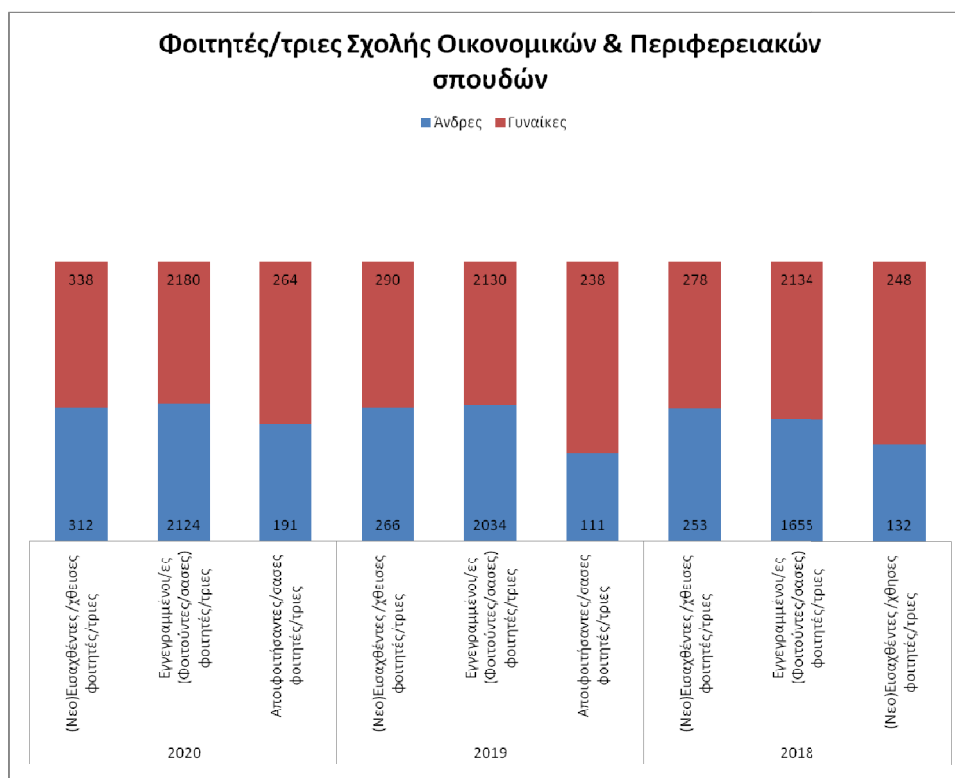


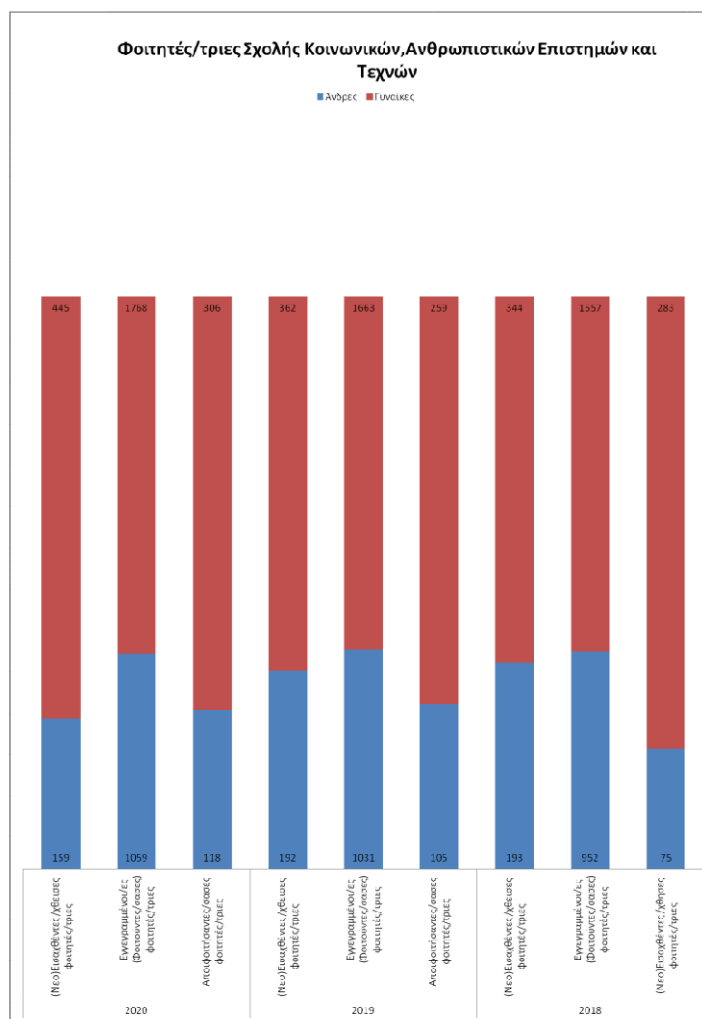


## Σχολές

Στις Σχολές με πιο κοινωνικό και ανθρωπιστικό χαρακτήρα, όπως αυτή των Οικονομικών και Περιφερειακών Σπουδών ή αυτή των Κοινωνικών και Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών υπάρχει ένα προβάδισμα στις γυναίκες που εισάγονται. Έτσι για το 2020, ανάμεσα στο φοιτητικό πληθυσμό που είχε εισαχθεί υπήρχαν (338) άτομα που ανήκουν στο γυναικείο φύλο και (312) στο ανδρικό για την πρώτη Σχολή, ενώ για τη δεύτερη οι αντίστοιχοι αριθμοί είναι (445) γυναίκες και (159) άνδρες. Στην ίδια κατηγορία για το 2019, στην πρώτη Σχολή οι γυναίκες ήταν (290) και οι άνδρες (266), ενώ στη δεύτερη Σχολή, (362) ήταν οι γυναίκες και (192) οι άνδρες. Τέλος για το 2018, στην πρώτη Σχολή υπήρχαν (278) γυναίκες και (253) άνδρες ενώ στη δεύτερη, (344) γυναίκες και (193) άνδρες. Στο σύνολο των φοιτητών και φοιτητριών που φοιτούσαν το 2020, στη Σχολή Οικονομικών και Περιφερειακών Σπουδών βρίσκουμε (2180) γυναίκες και (2124) άντρες ενώ στη Σχολή Κοινωνικών και Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών ανάμεσα σε όσους/ες φοιτούσαν βρίσκουμε (1768) άνδρες και (1059) γυναίκες. Για το 2019, στην πρώτη Σχολή οι άνδρες που φοιτούσαν ήταν (2130) και οι γυναίκες (2034) ενώ στη δεύτερη, οι άντρες ήταν (1031) και οι γυναίκες (1663). Για το 2018, οι άνδρες στην πρώτη Σχολή στην ίδια κατηγορία ήταν (1655) και οι γυναίκες (2134) ενώ στη δεύτερη βρίσκουμε να φοιτούν (952) άνδρες και (1557) γυναίκες. Τέλος για την ίδια χρονιά σε όσους/ες φοιτητές/τριες αποφοίτησαν από τη Σχολή Οικονομικών και Περιφερειακών Σπουδών (264) ήταν γυναίκες και (191) άνδρες ενώ στη Σχολή Κοινωνικών και Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών υπήρχαν (306) άνδρες και (118) γυναίκες. Για το 2019 στην πρώτη Σχολή υπήρχαν (111) άνδρες και (238) γυναίκες ενώ στη

δεύτερη ήταν (105) άνδρες και (259) γυναίκες. Τέλος για το 2018, στη Σχολή Οικονομικών και Περιφερειακών Σπουδών όσοι/-ες αποφοίτησαν ήταν (132) άνδρες και (248) γυναίκες και στη Σχολή των Κοινωνικών και Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών (75) άνδρες και (283) γυναίκες.

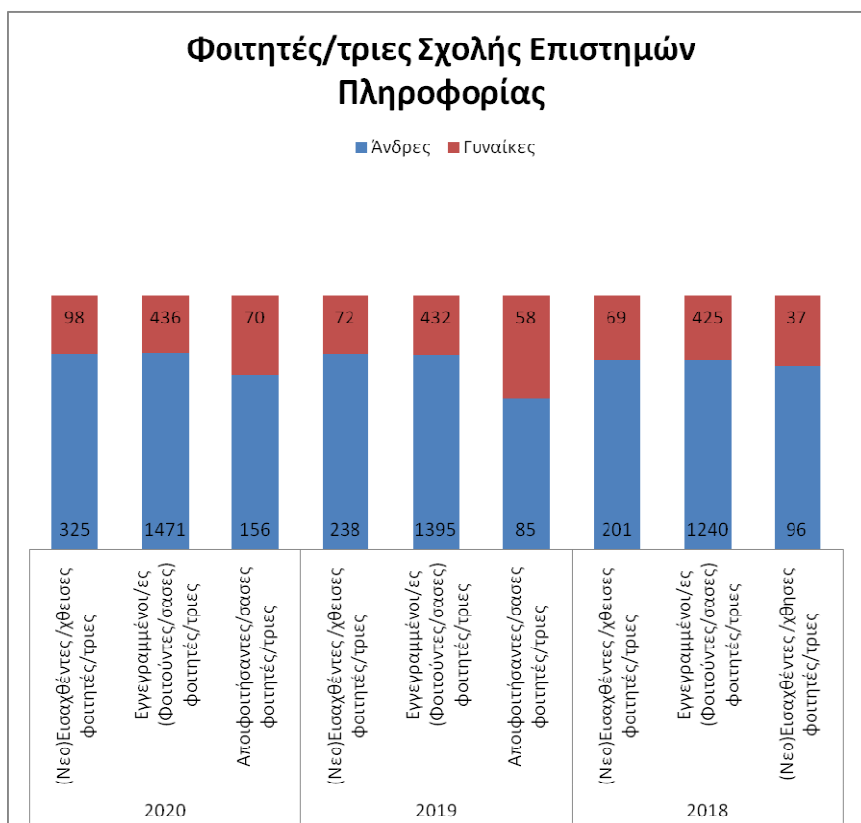


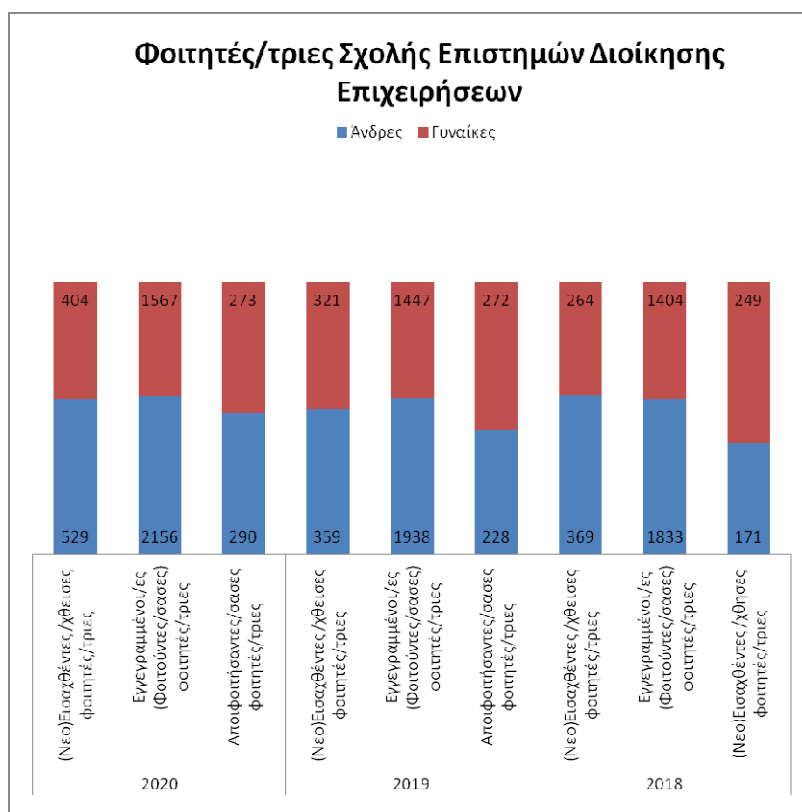


Αντίθετα στη Σχολή Επιστημών της Πληροφορίας και στη Σχολή Σπουδών Διοίκησης Επιχειρήσεων για τα τρία έτη αναφοράς υπήρχε ένα προβάδισμα στους άνδρες. Στην πρώτη το 2020, στο σύνολο των εισαχθέντων (98) ήταν γυναίκες και (325) άνδρες ενώ στη δεύτερη οι αντίστοιχοι αριθμοί ήταν (404) γυναίκες και (529) άνδρες. Για το 2019, υπήρχαν στην ίδια κατηγορία (72) γυναίκες και (238) άνδρες στην πρώτη Σχολή και ενώ στη δεύτερη υπήρχαν (321) γυναίκες και (359) άνδρες. Τέλος για το 2018 στη Σχολή Επιστημών της Πληροφορίας οι γυναίκες ήταν (69) και οι άνδρες (201). Αντίθετα στη Σχολή Σπουδών Διοίκησης Επιχειρήσεων υπήρχαν (49) γυναίκες και (369) άνδρες.

Στους/στις φοιτητές/τριες στη Σχολή Επιστημών της Πληροφορίας βρίσκουμε για το 2020, (436) γυναίκες και (1471) άνδρες ενώ αντίστοιχα στη Σχολή Σπουδών Διοίκησης Επιχειρήσεων, (1567) γυναίκες και (2156) άνδρες. Για το 2019 και την ίδια κατηγορία, στην πρώτη Σχολή υπήρχαν (432) γυναίκες και (1395) άντρες ενώ για τη δεύτερη Σχολή, οι γυναίκες ήταν (1447) και οι άνδρες (1938). Τέλος για το 2018, στην πρώτη Σχολή, οι γυναίκες ήταν (425) και οι άνδρες (1240) ενώ στη δεύτερη ο αριθμός των γυναικών που φοιτούν είναι (1404) και των ανδρών (1833).

Τέλος για την τελευταία κατηγορία, τους/τις αποφοιτήσαντες/σασες για το 2020 στη Σχολή Επιστημών της Πληροφορίας βρίσκουμε (70) γυναίκες και (156) άνδρες ενώ στη Σχολή Σπουδών Διοίκησης Επιχειρήσεων υπάρχουν (273) γυναίκες και (290) άνδρες. Για το 2019, στη πρώτη υπάρχουν στην ίδια κατηγορία (58) γυναίκες και (85) άντρες ενώ για τη δεύτερη (272) γυναίκες και (228) άνδρες. Τέλος για το 2018, οι αποφοιτήσαντες/σασες στη Σχολή Επιστημών της Πληροφορίας ήταν (37) και οι άνδρες (96) ενώ στη Σχολή Σπουδών Διοίκησης Επιχειρήσεων υπήρχαν (249) γυναίκες και (171) άνδρες.

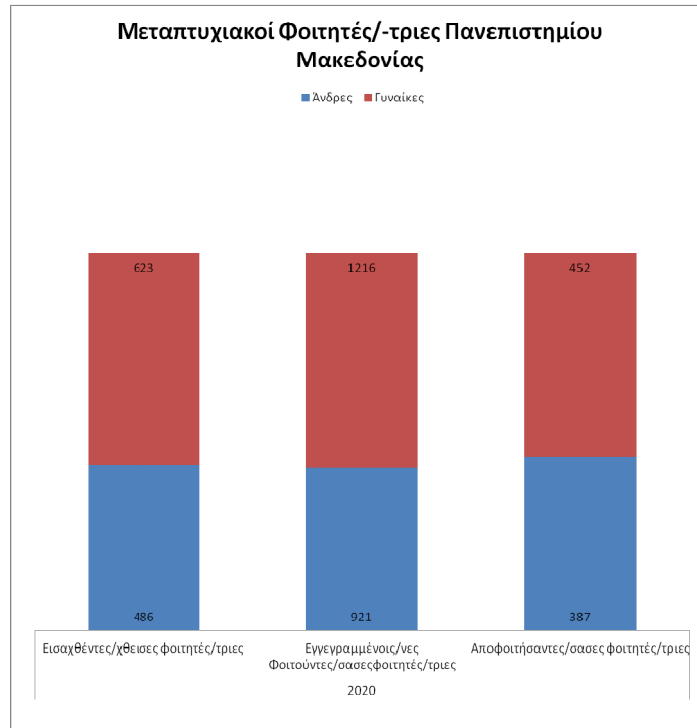




## Μεταπτυχιακοί/ές Φοιτητές/τριες

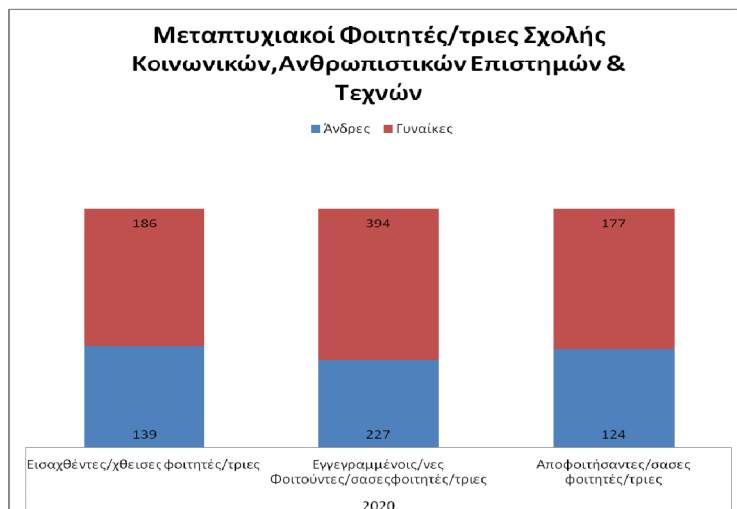
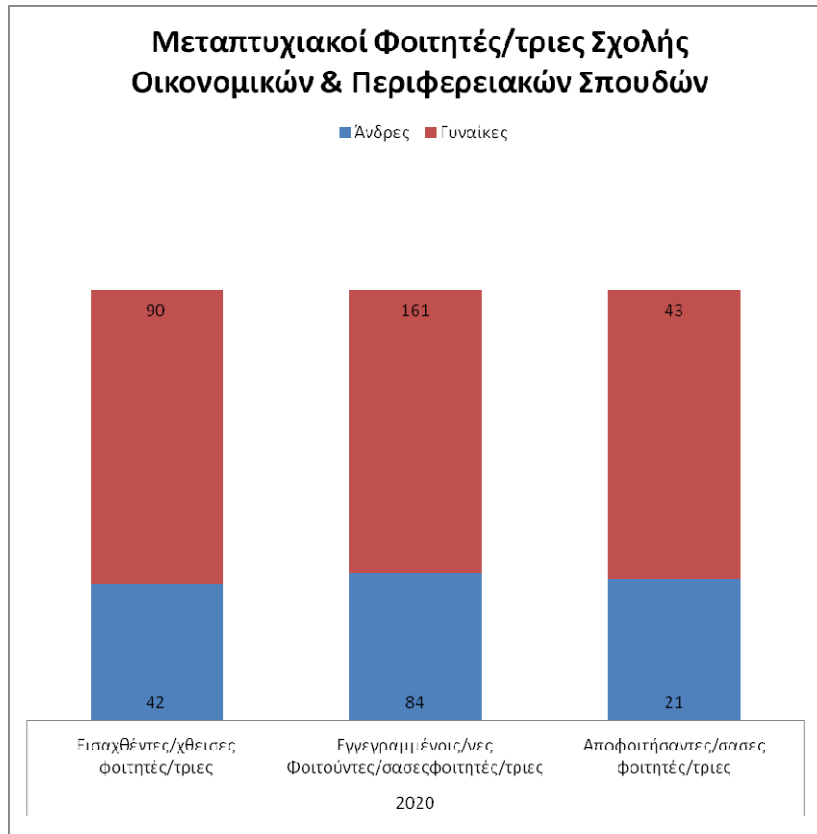
### Ίδρυμα

Οι νέες εγγραφές στο Ίδρυμα για το 2020 στα μεταπτυχιακά προγράμματα αφορούν (486) άνδρες και (623) γυναίκες. Στους/στις φοιτησάντες/σασες (εγγεγραμμένους/ες) μεταπτυχιακούς/ες φοιτητές/τριες (1216) είναι γυναίκες και (921) είναι άνδρες ενώ στους/στις αποφοιτήσαντες/σασες υπήρχαν (452) γυναίκες και (387) άνδρες.

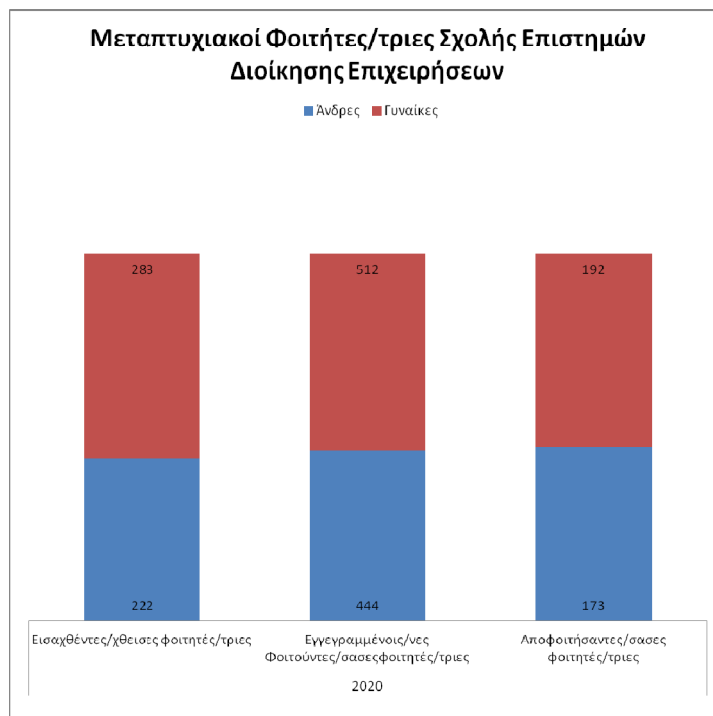
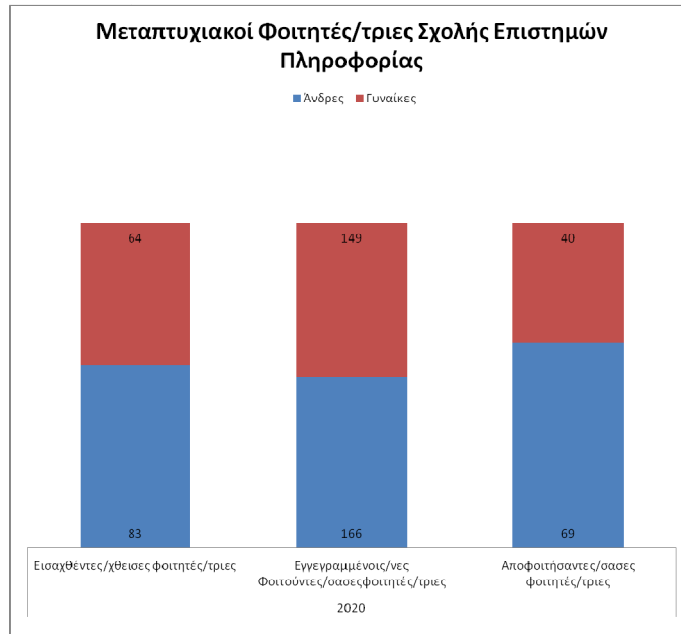


## Σχολές

Στη Σχολή Οικονομικών και Περιφερειακών Σπουδών σε όσους/ες είχαν εισαχθεί το 2020, υπήρχαν (90) γυναίκες και (42) άνδρες. Σε όσους φοιτούν στα μεταπτυχιακά προγράμματα της Σχολής, (161) είναι γυναίκες και (84) άνδρες ενώ στους/στις αποφοιτούντες/σασες (43) είναι γυναίκες και (21) άνδρες. Αντίστοιχα στη Σχολή Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών για το 2020, σε όσους/ες είχαν εισαχθεί βρίσκουμε (186) γυναίκες και (139) άνδρες. Οι γυναίκες που φοιτούσαν το 2020 ήταν (394) ενώ οι άντρες (84). Τέλος στους/στις αποφοιτήσαντες/σασες το ίδιο έτος (177) ήταν γυναίκες και (124) άνδρες.



Στη Σχολή Επιστημών της Πληροφορίας για το 2020, σε όσους/ες είχαν εισαχθεί βρίσκουμε (64) γυναίκες και (83) άνδρες. Στο σύνολο των φοιτητών/τριών που φοιτούν, (149) είναι γυναίκες και (166) άνδρες ενώ από όσους/ες αποφοίτησαν (40) είναι γυναίκες και (69) άνδρες. Στη Σχολή Επιστημών Διοίκησης Επιχειρήσεων, στο σύνολο των εισαχθέντων στο Β' Κύκλο, (283) ήταν γυναίκες και (222) άνδρες. Σε σύνολο όσων φοιτούν στην ίδια Σχολή, οι γυναίκες ήταν (512) και οι άνδρες (444). Τέλος (192) γυναίκες και (173) άνδρες αποφοίτησαν εκείνο το έτος.

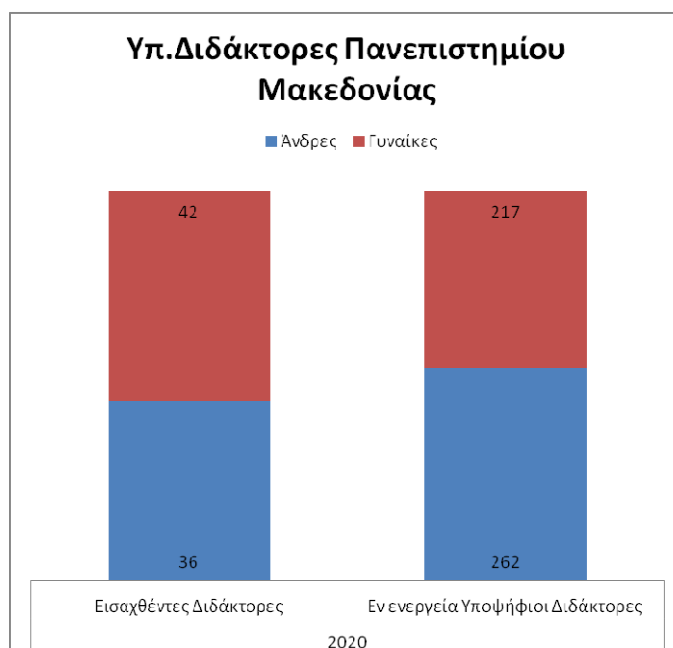


### Υπ.Διδάκτορες/ρισες<sup>17</sup>

Σε επίπεδο Ιδρύματος υπάρχουν για το 2020, (36) άνδρες και (42) γυναίκες εισαχθέντες/είσες στο Γ΄ Κύκλο Σπουδών. Για το ίδιο έτος αναφοράς υπάρχουν (262) άνδρες εν ενεργεία υποψήφιοι/ες διδάκτορες και (217) γυναίκες.

<sup>17</sup> Δεν υπάρχουν στοιχεία για την έμφυλες διαφορές για το 2018 και το 2019. Επίσης για τους διδάκτορες/ρισες που ολοκληρώνουν τις σπουδές τους δε δίνονται στοιχεία για τα έμφυλα χαρακτηριστικά.

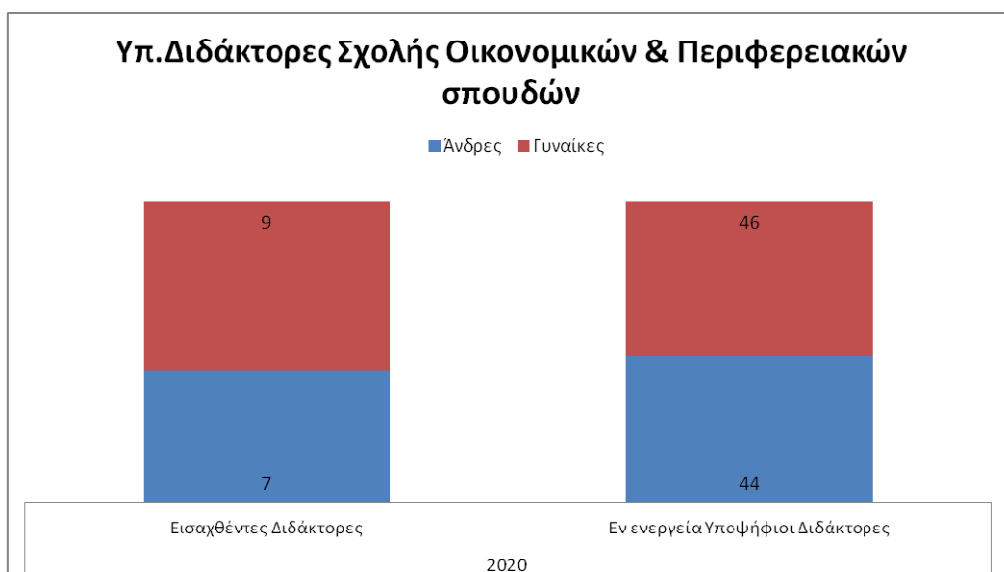




### Σχολές<sup>18</sup>

#### Σχολή Οικονομικών και Περιφερειακών Σπουδών

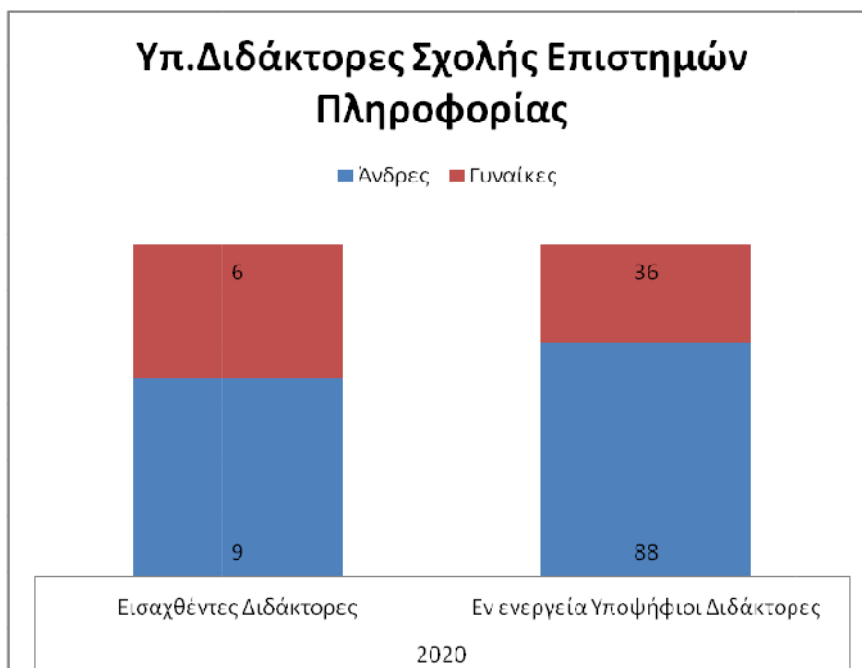
Για το 2020 εισήχθησαν (7) άνδρες και (9) γυναίκες ενώ εν ενεργεία παραμένουν (44) άνδρες και (46) γυναίκες.



#### Σχολή Επιστημών της Πληροφορίας

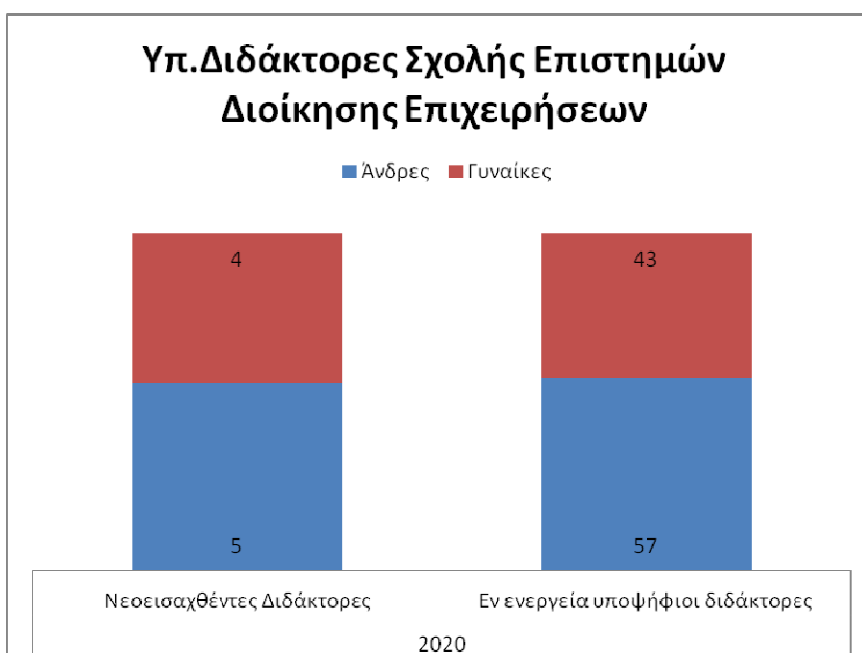
Το 2020 υπήρχαν (9) εγγραφές από άνδρες υποψήφιους/ες διδάκτορες και (6) γυναίκες. Ενώ παραμένουν εγγεγραμμένοι/ες (88) άνδρες και (36) γυναίκες.

<sup>18</sup> Δεν θα εξετάσουμε το επίπεδο του τμήματος αφού για τα στοιχεία αυτά υπάρχουν αναλυτικές αναφορές στις ετήσιες εσωτερικές αξιολογήσεις των τμημάτων.



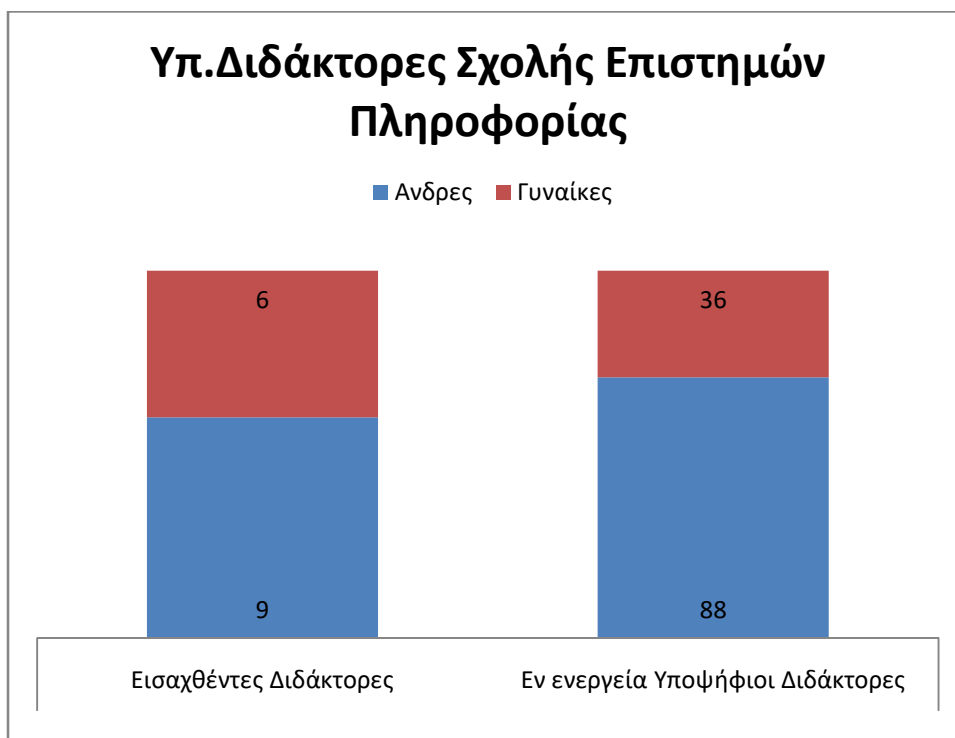
#### Σχολή Επιστημών Διοίκησης

Το 2020 εισήχθησαν (5) άνδρες και (4) γυναίκες. Ενώ εν ενεργεία παραμένουν (43) γυναίκες και (57) άνδρες.



#### Σχολή Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών

Υπάρχουν (15) άνδρες εισαχθέντες/εισες στον Γ' Κύκλο Σπουδών και (23) γυναίκες το 2020 ενώ εν ενεργεία παραμένουν (73) άνδρες και (92) γυναίκες.



#### *Παρακολούθηση-Στόχοι- Δείκτες*

Η συλλογή στοιχείων και η παρακολούθηση δεικτών που θα θέσει ο ευρύτερος Στρατηγικός Σχεδιασμός του Ιδρύματος θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις έννοιες του βασικού σχεδιασμού του παρόντος ΣΔΙΦ (βλ. παραπάνω σελ. 14.15.16). Το έργο καταγραφής και παρακολούθησης θα πρέπει μελλοντικά να ανατεθεί σε συγκεκριμένο μόνιμο προσωπικό, το οποίο θα απασχολείται στο Γραφείο Ισότητας των Φύλων. η σύσταση του οποίου κρίνεται απαραίτητη. Μέχρι τότε το σχετικό έργο αναλαμβάνει να διεκπεραιώσει η ΜΟΔΙΠ του Πανεπιστημίου, συλλέγοντας στοιχεία και από το γραφείο προσωπικού.

Ως προς τους στόχους συνιστάται να αποτελούν βασική προτεραιότητα του Στρατηγικού Σχεδιασμού του ιδρύματος για την επίτευξη μείωσης των μεγάλων αποκλίσεων που παρουσιάζονται στην τρέχουσα αποτύπωση του έμφυλου χάρτη του Ιδρύματος. Η ετήσια επικαιροποίηση του χάρτη, η εμφανής ανάρτηση και η ετήσια ειδική συζήτηση επί του θέματος θα συμβάλλουν στην ανάπτυξη πολιτικών ισότητας και ενδυνάμωσης.

Τέλος, η συζήτηση επί του στρατηγικού σχεδιασμού σχετικά με ζητήματα φύλου, διακρίσεων και ισότητας θα πρέπει να διεξάγεται και σε επίπεδο Τμημάτων και Σχολών για τη βελτίωση των δεικτών, μέσα από την ανάληψη συγκεκριμένων μέτρων και δράσεων. Η δημιουργία συγκεκριμένων στόχων και δεικτών θα προκύψει από τις παραπάνω διαδικασίες.

## Β. Το κοινωνικό φύλο και η ισότητα στα Προγράμματα Σπουδών και στην Έρευνα στο ΠΑΜΑΚ

### Υφιστάμενη κατάσταση

Αναφορικά με την προσφορά μαθημάτων (κυρίως επιλογής) σε θέματα ισότητας και φύλου, κατά το τρέχον ακαδημαϊκό έτος 2021-2022 οι φοιτητές/τριες έχουν την δυνατότητα να παρακολουθήσουν συνολικά 4 μαθήματα σε προπτυχιακό επίπεδο, 3 μαθήματα μεταπτυχιακού επιπέδου εκ των οποίων τα 2 διδάσκονται στην αγγλική γλώσσα ενώ διεξάγονται 3 προγράμματα επιμόρφωσης στο πλαίσιο των προγραμμάτων του ΚΕΔΙΒΙΜ.

ΤΙΤΛΟΣ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ	ΤΜΗΜΑ	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	ΟΔΕ	
ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΕΞΟΥΣΙΑ/Ανθρωπολογία και Σπουδές φύλου: ΔΥΣΗ, ΙΣΛΑΜΙΚΟΣ ΚΟΣΜΟΣ ΚΑΙ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΣ ΝΟΤΟΣ	ΒΣΑΣ	
WOMEN'S ENTREPRENEURSHIP: THE WESTERN WORLD AND THE GLOBAL SOUTH	ΒΣΑΣ	
ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΝΘΡΩΠΟΛΟΓΙΑ, ΘΡΗΣΚΕΙΑ ΚΑΙ ΦΥΛΑ ΣΤΑ ΒΑΛΚΑΝΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝ. ΜΕΣΟΓΕΙΟ		ΙΣΤΟΡΙΑ, ΑΝΘΡΩΠΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΑΝ. & ΝΑ ΕΥΡΩΠΗ
ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΤ'Α ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ		ΕΥΡΩΠΑΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΝΕΟΛΑΙΑΣ, ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ
COMPARATIVE ISSUES ON GENDER AND CULTURAL DIVERSITY		HUMAN RIGHTS AND MIGRATION STUDIES
ΗΘΙΚΗ ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ: ΘΕΜΑΤΑ ΦΥΛΟΥ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΚΑΙ ΒΙΟΗΘΙΚΗΣ	ΕΚΠ	

### Προγράμματα επιμόρφωσης (ΚΕΔΙΒΙΜ)

- Έμφυλες σχέσεις, εξουσία και σεξουαλικότητα στην εκπαίδευση (Τμ. ΒΣΑΣ) 2021-22
- Εργαστήρια δεξιοτήτων: σεξουαλική αγωγή, stem, συμπερίληψη (Τμ. ΕΚΠ) 2021-22
- Διαπολιτισμική εκπαίδευση: Προσεγγίζοντας την πολυπολιτισμικότητα στο εκπαιδευτικό σύστημα (Τμ. ΒΣΑΣ)

### Προτάσεις – βέλτιστες πρακτικές

Η υπάρχουσα κατάσταση ως προς τη διδασκαλία του φύλου και της έμφυλης ισότητας πόρρω απέχει από την υποστήριξη ενός συμπεριληπτικού Πανεπιστημίου. Χρειάζεται άμεσα αφενός η ενίσχυση της διδασκαλίας σε προπτυχιακό επίπεδο με μαθήματα φύλου κατά ειδίκευση, ενώ προέχει η διδασκαλία στις Σπουδές Φύλου, ως μάθημα εκμάθησης γενικών δεξιοτήτων το οποίο θα πρέπει να προσφέρεται σε όλα τα προγράμματα του Ιδρύματος. Συστήνεται η ίδρυση διατμηματικών ή διδρυματικών ΠΜΣ πάνω σε ζητήματα

φύλου και ισότητας καθώς και η παροχή ειδικών εκπαιδευτικών σεμιναρίων για το διοικητικό προσωπικό του Πανεπιστημίου, αλλά και η υποστήριξη προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης και επιμόρφωσης επιμορφωτών στην εκπαίδευση και την κοινωνία πολιτών.

Προτείνεται επίσης η ενίσχυση του ποσοστού των γυναικών, ως διδάσκουσες γύρω από θέματα φύλου και ισότητας, όπως και ευρύτερα ως διδακτικό προσωπικό στο ΠΑΜΑΚ, σε περίπτωση επιλογής μεταξύ υποψηφίων που ισοβαθμούν.

Σε ότι αφορά στην έρευνα, προτείνεται η υποστήριξη της βασικής έρευνας από προγράμματα του ΕΛΚΕ, πάνω στη θεματική του φύλου και της ισότητας, παράλληλα με την παρότρυνση προς τα υπόλοιπα μέλη της Πανεπιστημιακής κοινότητας να συμπεριλάβουν στο ερευνητικό τους έργο τη διάσταση του φύλου. Να επισημανθεί ότι αυτή η πρόταση της ΕΙΦ σε συζήτηση με τις Πρυτανικές αρχές από τις αρχές της σύστασής της, έχει ήδη γίνει αποδεκτή για το έτος 2022. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό ότι από την άνοιξη του 2022 στο ΠΑΜΑΚ ξεκίνησε ήδη ο πρώτος κύκλος Βασικής θεματικής έρευνας με τίτλο «Φύλο και πολιτικές ισότητας», και αφορά την υποστήριξη 4 ερευνητικών έργων από τον ΕΛΚΕ-ΠΑΜΑΚ.

## Γ. Η ευαισθητοποίηση για το κοινωνικό φύλο και την ισότητα. Σεμινάρια και δράσεις συμπερίληψης και εξωστρέφειας εντός/εκτός ιδρύματος

### *Υφιστάμενη κατάσταση*

Βασική μέριμνα όλων των μελών της Επιτροπής Ισότητας Φύλων (εφεξής: ΕΙΦ ΠΑΜΑΚ 2020-2023) αποτελεί η ευαισθητοποίηση και έγκυρη ενημέρωση των μελών του Πανεπιστημίου σχετικά με ζητήματα φύλου και ισότητας. Για τις δράσεις της ΕΙΦ ΠΑΜΑΚ υπάρχουν αναλυτικές πληροφορίες στην ιστοσελίδα <https://www.uom.gr/eif> και τα κοινωνικά δίκτυα [https://www.facebook.com/eif.pamak/?ref=pages\\_you\\_manage](https://www.facebook.com/eif.pamak/?ref=pages_you_manage)

Συγκεκριμένα, από την ίδρυσή της το 2020 πραγματοποιήθηκαν τα εξής:

- Κατόπιν ανοικτού φοιτητικού διαγωνισμού βραβεύτηκε και εγκρίθηκε ο λογότυπος της ΕΙΦ (Σχεδιασμός λογότυπου: Τριανταφυλλιά Χαλεπλή, φοιτήτρια Τμήματος Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων Πανεπιστημίου Μακεδονίας, Νοέμβριος 2020).
- 25/11/2020 1η Διαδικτυακή εκδήλωση της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων του Πανεπιστημίου Μακεδονίας (25.11.20 12-2μμ). Παρουσίαση της ΕΙΦ-ΠΑΜΑΚ και



δημόσια ομιλία/συζήτηση με τον ψυχολόγο/ακτιβιστή Σταύρο Μπουφίδη, στη συγκυρία της 25ης Νοεμβρίου, Παγκόσμια Ημέρα για την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών.

- 5/3/2020 Διαδικτυακή ενημερωτική ημερίδα με τίτλο "Σεξιστικός λόγος στην Δημόσια Σφαίρα" με κύρια ομιλήτρια τη συντάκτρια του Οδηγού μη σεξιστικής γλώσσας, Ομότιμη καθηγήτρια κ. Γκασούκα Μαρία, και συνομιλήτριες από τον χώρο της δημοσιογραφίας και της τέχνης.

Με πρωτοβουλία της ΕΙΦ έχουν υλοποιηθεί ως σήμερα δύο (2) bazaar με φιλανθρωπικό σκοπό:

- ένα πριν τις διακοπές των Χριστουγέννων με την συμβολή των οργανώσεων ΝΑΟΜΙ, "Ίριδα" και σε συνεργασία με την ομάδα εθελοντών/τριών ΕΙΦ του ΑΠΘ με σκοπό την οικονομική ενίσχυση των Ξενώνων Γυναικών Δήμου Θεσσαλονίκης και Δήμου Κορδελιού/Ευόσμου, και
- ένα με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας (8/3/2022), με την συμμετοχή και υποστήριξη της ΔΙΟΤΙΜΑ, το οποίο μάλιστα «επενδύθηκε» εικαστικά με δημιουργίες των εθελοντριών/εθελοντών με θέμα σημαντικές γυναικείες φιγούρες της σύγχρονης ιστορίας.

Υπήρξε υποστήριξη της ΕΙΦ στο φοιτητικό περιοδικό «*EIRINI-Ανθρωπολογικό Περιοδικό για τη Μελέτη του Φύλου, της Πολιτισμικής Ετερογένειας και των Κοινωνικών Διακρίσεων*» (<https://ireneanthropologic.wordpress.com/>), σε σύμπραξη με το Εργαστήριο Μελέτης του Πολιτισμού, των Συνόρων και του Κοινωνικού Φύλου (ΒΣΑΣ-ΠΑΜΑΚ) [cbg-lab.uom.gr](http://cbg-lab.uom.gr)

#### **Εθελοντική ομάδα genderMAK**

Παρά το γεγονός ότι σε κάθε ακαδημαϊκό εξάμηνο προσφέρονται μαθήματα και σειρές διαλέξεων με εστίαση στα ζητήματα φύλου, η επιτακτική ανάγκη εγγύτερης επαφής με το φοιτητικό σώμα οδήγησε την ΕΙΦ αφενός σε ανοιχτή πρόσκληση, με σκοπό τη δημιουργία ενός «καναλιού» επικοινωνίας μεταξύ του φοιτητικού σώματος και της ΕΙΦ για ανατροφοδότηση και ανταλλαγή ιδεών, αφετέρου στη σύσταση εθελοντικής ομάδας φοιτητριών/φοιτητών, με τους εξής στόχους:

- την επικοινωνία μεταξύ ΕΙΦ και φοιτητικού σώματος μέσω ενός σαφούς «διαύλου»,
- τη συμπερίληψη φοιτητριών/φοιτητών μέσω ενεργού δράσης στο έργο της ΕΙΦ και την υποστήριξή της,
- την ανατροφοδότηση με ιδέες και προτάσεις απευθείας από τις/τους φοιτήτριες/φοιτητές σχετικά με δράσεις που οι ίδιες/ίδιοι θα ήθελαν να δουν εντός του ΠΑΜΑΚ, και
- την προαγωγή της συζήτησης σχετικά με ζητήματα κοινωνικού φύλου, σεξουαλικότητας και ισότητας μεταξύ τους.

Η εθελοντική ομάδα, η οποία έχει λάβει πλέον το όνομα *genderMAK*, αποτελείται πλέον από έντεκα ενεργές/ενεργούς φοιτήτριες/φοιτητές, υπό την επίβλεψη της Αναπληρώτριας Προέδρου της ΕΙΦ Μαριέτ Βαϊνά και το συμβουλευτικό ρόλο της Προέδρου, Φ. Τσιμπιρίδου, της Αναπλ. Καθηγήτριας κυρίας Χριστίνας Συριοπούλου και του προπτυχιακού

φοιτητή και μέλους της ΕΙΦ Ευάγγελου Χουλιάρα. Στο πλαίσιο της ομάδας λαμβάνουν χώρα περιοδικές συναντήσεις (μέσω τηλεδιάσκεψης, κάθε δεύτερη Κυριακή), κατά τη διάρκεια των οποίων συζητούνται ποικίλα θέματα αναφορικά με το φύλο και την ισότητα, όπως, στερεοτυπικές απεικονίσεις θηλυκοτήτων στα παιδικά παραμύθια, οι στερεοτυπικές απεικονίσεις θηλυκοτήτων στις ταινίες του Ελληνικού κινηματογράφου, ή το κοινωνικό φύλο (gender) και η σεξουαλικότητα: εισαγωγική συζήτηση σχετικά με βασικούς όρους.

Απώτερος στόχος της εργασίας των μελών της ομάδας *genderMAK* είναι η παραγωγή κειμένων με πλήρη βιβλιογραφική υποστήριξη, αφενός για αλληλοβοήθεια μεταξύ φοιτητριών/φοιτητών στην επιστημονική γραφή κι αφετέρου για δημοσίευση των κειμένων με σκοπό την ευαισθητοποίηση του υπόλοιπου φοιτητικού σώματος. Η φοιτητική ομάδα *genderMAK* έρχεται να καλύψει το κενό των φοιτητικών πρωτοβουλιών σχετικά με ζητήματα φύλου και ισότητας στο ΠΑΜΑΚ, ενώ για τα έτη αναφοράς (2017-20) ιδιαίτερα μνεία θα πρέπει να γίνει στο έργο που έχουν ξεκινήσει για τα ζητήματα φύλου και ισότητας αφενός το *Εργαστήριο Μελέτης του Πολιτισμού, των Συνόρων και του Κοινωνικού Φύλου (cbg-lab.uom.gr)*, η *Έδρα Unesco: Γυναίκες, Ειρήνη και Ασφάλεια (https://unescowomen.uom.gr/)*, αλλά και τα προγράμματα του ΚΕΔΙΒΙΜ που αναφέρονται παραπάνω, ενώ επισημαίνεται και η συνεισφορά μεμονωμένου διδακτικού και ερευνητικού προσωπικού προσφέροντας ερευνητικό έργο περί φύλων και ισότητας, κυρίως από τη σκοπιά των κοινωνικών και ανθρωπιστικών επιστημών, έτσι όπως προκύπτει από το δημοσιευμένο έργο τους.

- Τέλος η ΕΙΦ, με την πρωτοβουλία του μέλους της Χ. Συριοπούλου πραγματοποίησε ενδεικτική/άτυπη έρευνα γνώμης μεταξύ του φοιτητικού σώματος σχετικά με τα έμφυλα στερεότυπα, η οποία έδειξε την επείγουσα ανάγκη αντιμετώπισης των στερεοτύπων διακρίσεων και προκαταλήψεων σε βάρος του γυναικείου φύλου και την ανάγκη αναστροφής του κλίματος, σε λιγότερο βαθμό μέσα στα πανεπιστήμια και πολύ περισσότερο στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον. Η παραδοχή αρκετών, κυρίως φοιτητριών, ότι έχουν πέσει θύματα κακοποίησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης αναδεικνύει ένα ανομολόγητο πρόβλημα που χρήζει άμεσης αντιμετώπισης. Οι φοιτητές/-τριες αναγνωρίζοντας το πρόβλημα, με τις απαντήσεις τους δείχνουν ότι τα πανεπιστημιακά ιδρύματα και κατ' επέκταση οι σχολές και τα τμήματα μπορούν να λειτουργήσουν ως κοιτίδα ανάπτυξης πρωτοβουλιών και ενεργειών για την αναστροφή του κλίματος.

### **Προτάσεις - βέλτιστες πρακτικές**

Η ευαισθητοποίηση για το κοινωνικό φύλο και την ισότητα θα πρέπει να υποστηρίζεται από την ΕΙΦ μέσα από τις ευρύτερες συνεργασίες με την κοινωνία, ωστόσο επισημαίνεται η σημασία των πρωτοβουλιών που θα αναπτύξουν τόσο το φοιτητικό σώμα, όσο και οι εργαζόμενοι/ες στις κοινότητες και τις συλλογικότητές τους. Τα μέλη της ΕΙΦ είναι σκόπιμο να εμπλακούν σε περαιτέρω δημιουργικές συμπράξεις με τα Ερευνητικά εργαστήρια μέσα από φοιτητικές πρωτοβουλίες προκειμένου να υποστηρίξουν εκδηλώσεις, καμπάνιες και δράσεις κατά των έμφυλων διακρίσεων και διαθεματικά με άλλες κατηγορίες πληθυσμού, όχι μόνο λόγω γυναικείου φύλου αλλά και για λόγους αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ανισότητας, αποκλεισμού και ρατσισμού. Να σημειωθεί, ωστόσο, ότι λόγω της μικρής ακαδημαϊκής κοινότητας του ΠΑΜΑΚ παρατηρείται αφενός μεγάλη ένδεια

σε μέλη ΔΕΠ που ασχολούνται με ζητήματα φύλου, αφετέρου πέφτει δυσανάλογο βάρος στα μέλη της ΕΙΦ που καλούνται, σχεδόν μόνον αυτά να ασχοληθούν με το θέμα.

Σχετικά με τη βελτίωση της ενημέρωσης και με την ευαισθητοποίηση τόσο του προσωπικού, όσο και του φοιτητικού σώματος του ΠΑΜΑΚ σε ζητήματα φύλου και ισότητας προτείνονται τα εξής:

1. Δημιουργία γλωσσαρίου με βασικούς όρους σχετικά με το φύλο, τη σεξουαλικότητα, τις διακρίσεις και την ισότητα και ανάρτησή του στην ιστοσελίδα της και παράλληλη ενημέρωση του φοιτητικού σώματος για την ύπαρξη, το σκοπό και τη χρήση του.
2. Σύσταση/ίδρυση «Δανειστικής βιβλιοθήκης» σύνταξη καταλόγου συγγραμμάτων/βιβλίων με θέμα το φύλο και τη σεξουαλικότητα και ανάρτησή του στην ιστοσελίδα της ΕΙΦ και διάθεσή του στους χώρους της Βιβλιοθήκης του ΠΑΜΑΚ, με παράλληλη δράση ενημέρωσης του φοιτητικού σώματος, με σκοπό την προώθηση της ενημέρωσης, της ευαισθητοποίησης και της έρευνας εντός του ακαδημαϊκού περιβάλλοντος.
3. Οργάνωση φοιτητικών ημερίδων/συνεδρίων/εργαστηρίων  
Σημαντική για την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση του προσωπικού και των φοιτητριών/φοιτητών του ΠΑΜΑΚ κρίνεται η διοργάνωση θεματικών εκδηλώσεων ακαδημαϊκής φύσεως εντός του Ιδρύματος. Οι προτεινόμενες θεματικές είναι οι εξής:
  - i. Ζητήματα φύλου και ισότητας στην ακαδημαϊκή ζωή, αφορούν όλους/ όλες εντός του Πανεπιστημίου σε κάθε έκφανση του καθημερινού ακαδημαϊκού βίου.
  - ii. Ζητήματα διαθεματικότητας (intersectionality) – προσέγγιση των ζητημάτων φύλου και σεξουαλικότητας υπό το πρίσμα π.χ. άλλων διακρίσεων (φυλετικές, ταξικές, ηλικιακές, αναπηρίας κ.α.).
4. Σύνδεση ΕΙΦ και Πόλης / ΕΙΦ και Κοινωνία των Πολιτών (ΚτΠ)  
Σημαντικός πυλώνας των δράσεων της ΕΙΦ – όπως και του Πανεπιστημίου διαχρονικά – είναι αυτές να έχουν όσο το δυνατό περισσότερο αντίκτυπο στην πόλη και την κοινωνία. Το Πανεπιστήμιο θα πρέπει να λειτουργεί ως πόλος γνώσης, επιμόρφωσης, ενημέρωσης και έναρξης διαλόγου, χωρίς να περιορίζεται σε «στενά» ιδρυματικά στεγανά. Σε αυτό το πλαίσιο, σχεδιάζεται το «άνοιγμα» των δράσεων της ΕΙΦ ΠΑΜΑΚ – ειδικά των ημερίδων και συνεδρίων – στην πόλη και την κοινωνία, πρωτίστως μέσω συμπράξεων μεταξύ της τελευταίας και με τοπικούς φορείς της Θεσσαλονίκης (Δήμος Νεάπολης-Συκεών, Δήμος Θεσσαλονίκης, Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας κ.α.), αλλά και μέσω συμπράξεων της με την ΚτΠ. Η σημασία αυτού του «ανοίγματος» είναι διττή: αφενός να συνεισφέρει στη διαχρονικά εξωστρεφή δράση του ΠΑΜΑΚ κι αφετέρου να προσελκύσει, ενημερώσει και ευαισθητοποιήσει όσο το δυνατόν μεγαλύτερο αριθμό αποδεκτών. Ειδικότερα, η εμπειρία της ΕΙΦ από προηγούμενες δράσεις (bazaar) σε συνεργασία με φορείς της ΚτΠ (π.χ. ΔΙΟΤΙΜΑ) όχι μόνο κατέδειξε τη σημασία τέτοιων συνεργασιών – αφού αύξησε το κοινό των εκδηλώσεων κι “άγγιξε” έτσι περισσότερο κόσμο – αλλά λειτούργησε ως κίνητρο ώστε να ενισχυθεί μελλοντικά αυτού του είδους ο «διάλογος», προσθέτοντας όλο και περισσότερες καλές



πρακτικές στις ήδη υπάρχουσες, και να ενισχυθεί η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση σχετικά με ζητήματα φύλου και ισότητας μέσα από σχετικές εκδηλώσεις.

Ενδεικτικά τέτοιες εκδηλώσεις μπορούν να είναι:

- i. Προβολές ταινιών και ντοκιμαντέρ σχετικά με ζητήματα φύλου και ισότητας – σε χώρο του ΠΑΜΑΚ ή σε εξωτερικό χώρο, ή
- ii. Θεματικά εργαστήρια (workshops) ειδικά διαμορφωμένα από φοιτήτριες/φοιτητές σε συνεργασία με Ερευνητικά Εργαστήρια του ΠΑΜΑΚ
- iii. Εκδοτικές δραστηριότητες

Το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, σε συνεργασία με την ΕΙΦ ως συμβουλευτικό όργανο οφείλει να:

- στηρίζει οικονομικο-τεχνικά τις δράσεις και τις καμπάνιες της ΕΙΦ εξασφαλίζοντας πόρους σε ανθρώπινο δυναμικό και υλικοτεχνική υποδομή για την υποστήριξη δράσεων ευαισθητοποίησης ως προς τα θέματα διακρίσεων και ισότητας,
- λειτουργήσει ως βασικός χορηγός επικοινωνίας, βάζοντας σε εμφανές μέρος της ιστοσελίδας του την ΕΙΦ ΠΑΜΑΚ,
- προχωρήσει σε βέλτιστες πρακτικές σχετικά με την εικονοποίηση της έμφυλης ισότητας εντός του κτιρίου,
- αναλάβει τη διάχυση των οδηγιών μεταξύ του διοικητικού και ακαδημαϊκού προσωπικού σχετικά με την εξάλειψη του σεξιστικού λόγου,
- να υποστηρίξει προγράμματα σπουδών και έρευνας σε θέματα ισότητας,
- να δημιουργήσει θεσμικές διαδικασίες υποστήριξης θυμάτων σεξιστικών διακρίσεων και παρενόχλησης.

## **Δ. Η αντιμετώπιση της σεξιστικής γλώσσας και των έμφυλων στερεοτύπων στο περιβάλλον του Ιδρύματος**

### ***Υφιστάμενη κατάσταση***

Η ΕΙΦ ΠΑΜΑΚ με το υπ. Αριθμ Πρωτ. 3449 (31.5.2021) κατέθεσε στο Πρυτανικό Συμβούλιο «Πρόταση για απόφαση ένταξης της διάστασης του φύλου στα διοικητικά έγγραφα του ΠΑΜΑΚ (σύμφωνα με το νόμο υπ' αριθμ. 4604 /2019) και σταδιακά στο δημόσιο λόγο του ΠΑΜΑΚ». Λαμβάνοντας υπόψη τον Οδηγό Χρήσης μη Σεξιστικής Γλώσσας στα Διοικητικά Έγγραφα Έκδοση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ι.Φ.) (Εθνικό Τυπογραφείο, Μάρτιος 2018

<http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2018/01/Οδηγός-μη-σεξιστικής-γλώσσας.pdf>), και ακολουθώντας τα πορίσματα της επιστήμης της Κοινωνιογλωσσολογίας, που έχει μελετήσει συστηματικά τις σχέσεις γλώσσας και φύλου, η έκθεση προέβη σε αναφορά σκεπτικού και παραδειγμάτων ως προς τον προσδιορισμό του γλωσσικού σεξισμού στην ελληνική γλώσσα, σχετικά με ζητήματα μορφολογίας, σύνταξης και σημασιολογίας.

Στην έκθεση έχουν ήδη περιληφθεί παρατηρήσεις και προτάσεις με όραμα ένα σύγχρονο και συμπεριληπτικό πανεπιστήμιο, χωρίς γλωσσικές έμφυλες διακρίσεις, που θα οδεύει προς την κατεύθυνση της επίτευξης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων.

Στην έκθεση γίνεται εκτενής αναφορά στις έμφυλες διακρίσεις της ελληνικής γλώσσας, επισημαίνοντας την επίδραση του “ηγεμονικού λόγου για το ανδρικό φύλο”, πρακτική που διαιωνίζει την αντίληψη της ανδρικής προτεραιότητας στην επιστήμη, στη διοίκηση και στην ηγεσία. Η μικρή συμμετοχή γυναικών σε θέσεις ηγεσίας τροφοδοτεί την ένδεια της ελληνικής γλώσσας σε επιθετικούς προσδιορισμούς, σχετικούς με αξιώματα και θέσεις ηγεσίας, αφού, όπως λέει και η κοινωνιογλωσσολογία, η γλώσσα αντανακλά την κοινωνία και τον τρόπο που σκεφτόμαστε. Μια γλώσσα που καθιστά τις γυναίκες αόρατες κυρίως στα αξιώματα της ηγεσίας,<sup>19</sup> σηματοδοτεί μια κοινωνία στην οποία οι γυναίκες παίζουν δευτερεύοντα ρόλο, ενώ η παραγνώριση πρόβλεψης όρων που αποδίδουν ισότιμα τους έμφυλους ρόλους, δεν μπορεί παρά να αποτελεί αμέλεια και κατάφωρη έμφυλη διάκριση. Επιπρόσθετα, θα θέλαμε να σημειώσουμε πως σε κάθε εγχείρημα γλωσσικού σχεδιασμού η χρήση νέων γλωσσικών τύπων (π.χ. νέας ορθογραφίας) στην αρχή μπορεί να ξαφνιάζουν, να θεωρούνται όροι αντιγραμματικοί (και πρώτος κριτής με σεξιστικούς όρους θεωρείται ο αυτόματος διορθωτής κειμένων), ή ότι δεν είναι συμβατοί με το γλωσσικό αίσθημα, ή ότι δεν είναι εύηχοι, ή ακόμα ότι είναι υποτιμητικοί όταν χρησιμοποιούνται σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον κύρους.<sup>20</sup> Η συστηματοποίηση της χρήσης του θηλυκού γένους στον γραπτό και τον προφορικό λόγο, όπως επισημαίνει η σύγχρονη κοινωνική θεωρία και οι κοινωνικές επιστήμες εν γένει, είναι σε μεγάλο βαθμό θέμα συνήθειας και όχι αισθητικής. Μόνο μέσω της γλωσσικής χρήσης ένας γλωσσικός τύπος επικυρώνεται και γίνεται εν τέλει αποδεκτός (π.χ. βουλευτριά, κοσμητόρισσα, πρυτάνισσα, προέδρισσα κ.λπ). Εξάλλου, όπως είναι κοινώς γνωστό στις ανθρωπιστικές και κοινωνικές επιστήμες, το πρόβλημα δεν βρίσκεται στη γλώσσα, αλλά στη στάση μας απέναντι στη γλώσσα.

Για όλους αυτούς τους λόγους επισημαίνεται ως απαραίτητο να προσδιοριστεί/κωδικοποιηθεί η χρήση μιας μη σεξιστικής ελληνικής γλώσσας γενικής αποδοχής πανελλαδικά, η οποία δεν θα κάνει αποκλεισμούς, και όπου οι γυναίκες θα είναι εξίσου ορατές ουσιαστικά και όχι μόνο τυπικά. Αυτό αποτελεί προτεραιότητα για το ίδρυμα καθώς:

-Το ΠΑΜΑΚ οφείλει, καταρχήν, να εναρμονιστεί άμεσα με την κείμενη νομοθεσία για την ένταξη της διάστασης του φύλου στα διοικητικά έγγραφα<sup>21</sup> και σταδιακά να προχωρήσει σε

<sup>19</sup> Βλ. Πρύτανης, Κοσμήτορας, αλλά όχι Πρυτάνισσα ή Κοσμητόρισσα

<sup>20</sup> Αυτό είναι φυσιολογικό, καθώς ένας γλωσσικός τύπος που είναι αποτέλεσμα γλωσσικού σχεδιασμού χρειάζεται και ένα εύλογο χρονικό διάστημα για να καθιερωθεί και που έχουν οι εκφράσεις: “Κάνεις σαν γυναικούλα” και “Είσαι αντράκι”. Δεν αρκεί να δοθεί “φωνή” στα φύλα μόνο μέσω των δομών της γλώσσας αλλά και στο περιεχόμενό της, με την έννοια ότι πρέπει να αποφευχθούν εκφράσεις που αναπαράγουν έμφυλα στερεότυπα. Ορισμένες φορές τα έμφυλα στερεότυπα δεν είναι τόσο εμφανή. Για παράδειγμα, η φράση “εργαζόμενη μητέρα” σε πρώτη ανάγνωση δείχνει να μην είναι καθόλου προβληματική – σε αντίθεση με τη φράση “εργαζόμενος πατέρας”. Ο πατέρας είναι αναμενόμενο να δουλεύει, ενώ η μητέρα όχι, οπότε αυτό πρέπει να δηλώνεται, όταν συμβαίνει. “Σε βοηθάει στις δουλειές του σπιτιού;” Η υποχρέωση παραμένει στη γυναίκα και το μόνο που μπορεί να περιμένει από το σύντροφό της είναι να τη βοηθάει.

<sup>21</sup> Η ένταξη της διάστασης του φύλου στη σύνταξη των διοικητικών εγγράφων εμπεριέχεται στο Νόμο υπ’ αριθμ. 4604 /2019 (ΦΕΚ 13/τ.Α’/29-1-2019). “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 - Λοιπές διατάξεις” (ΦΕΚ 26 Μαρτίου 2019, Αρ. Φύλλου 50). Βλ. τα άρθρα 12 και 14. Άρθρο 12. Ένταξη της διάστασης του φύλου στη σύνταξη των διοικητικών εγγράφων «Απαγορεύεται η χρήση διατυπώσεων που υποκρύπτουν ή εμπεριέχουν έμφυλη διάκριση, κατά τη σύνταξη των διοικητικών εγγράφων». Άρθρο 14. Πειθαρχικό Δίκαιο Η περίπτωση ζ της παρ. 1 του άρθρου 107 του ν. 3528/2007 (Α’ 26), αντικαθίσταται ως εξής: «ζ) η παραβίαση της αρχής της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης

μακροπρόθεσμο σχεδιασμό των υπόλοιπων αλλαγών σε όλα τα επίπεδα έκφρασης/χρήσης του δημόσιου λόγου του (βλ. στην ιστοσελίδα του, στην ηλεκτρονική πλατφόρμα e-learning, στη διαδικτυακή επικοινωνία εντός της πανεπιστημιακής κοινότητας, στη σύνταξη των δελτίων τύπου και ανακοινώσεων κ.ά.).

-Το ΠΑΜΑΚ οφείλει να λάβει υπόψη του την επιστολή από το Υπουργείο Εσωτερικών προς όλους τους φορείς του δημόσιου τομέα με θέμα την «Ένταξη της διάστασης του φύλου στα διοικητικά έγγραφα» (Α.Π. 37877/17-5-2019). Στην επιστολή γίνεται αναφορά στα άρθρα 12 και 14 του Ν.4604/2019 και στον «Οδηγό Χρήσης μη Σεξιστικής Γλώσσας στα Διοικητικά Έγγραφα», ο οποίος αποτελεί ένα εύχρηστο και εξειδικευμένο εργαλείο για την αναγνώριση, κατανόηση και απάλειψη του γλωσσικού σεξισμού που διέπει τα διάφορα διοικητικά έγγραφα που χρησιμοποιούνται στα υπουργεία αλλά και σε φορείς του δημοσίου, στις Περιφέρειες και στους Δήμους. Επισημαίνεται ότι η “Ένταξη της διάστασης του φύλου στη γλώσσα” έχει συμπεριληφθεί στα εκπαιδευτικά προγράμματα του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης & Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) - Ινστιτούτο Επιμόρφωσης και πραγματοποιούνται σεμινάρια σε διάφορους δημόσιους φορείς.<sup>22</sup>

### **Προτάσεις – βέλτιστες πρακτικές**

Μη σεξιστική γλώσσα (προφορικός και γραπτός λόγος) και προώθηση πραγματικής κουλτούρας ισότητας.

Συγκεκριμένα, η ΕΙΦ ΠΑΜΑΚ προτείνει:

- τροποποίηση του Εσωτερικού Κανονισμού του Ιδρύματος, του Οδηγού Χρηματοδότησης ΕΛΚΕ, αλλά και όλων των άλλων κανονιστικών κειμένων και ως προς τα δύο γένη (βλ. Συνήγορος του/της φοιτητή/-τριας, κ.ά)
- τροποποίηση/προσαρμογή δημόσιων εγγράφων (αιτήσεις, δηλώσεις, πτυχία, πάπυροι, μισθολογικά έντυπα, συνταξιοδότησης κτλ. και στα δύο γένη)
- προσαρμογή/τροποποίηση προσφωνήσεων/δημόσιων λόγων/δελτίων τύπου/ανακοινώσεων/εσωτερική ηλεκτρονική αλληλογραφία Πανεπιστημίου
- προσαρμογή σχετικής σήμανσης του πανεπιστημίου, διαθεματικά φιλικής ως προς τα φύλα και τις άλλες διακρίσεις λόγω φυλής, γλώσσας, θρησκείας, αναπηρίας κλπ.
- προσαρμογή του προφορικού λόγου εκφωνήσεων/προσφωνήσεων, μέσα από διαφημιστικά (αφίσες, σποτάκια, σήματα κλπ). Για την επίτευξη αυτού, η ΕΙΦ συνιστά τις συνεργασίες με τον φοιτητικό κόσμο και προτείνει την οικονομική υποστήριξη του Ιδρύματος επί των προτάσεων που θα επιλεγούν για να

---

ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, σύμφωνα με τον ν. 3896/2010, και η χρήση γλώσσας έμφυλης διάκρισης, κατά την άσκηση των καθηκόντων». Επισημαίνεται ότι η αντιμετώπιση του γλωσσικού σεξισμού στα διοικητικά έγγραφα εντάσσεται στο πλαίσιο υλοποίησης του «Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) 2016-2020» της Ελλάδας και πριν το νόμο υπ' αριθμ, 4604 /2019 εκδόθηκε το 2016 σχετική εγκύκλιος με θέμα «Υπέρβαση του γλωσσικού σεξισμού και ένταξη της διάστασης του Φύλου στα διοικητικά έγγραφα».

<sup>22</sup> Νόμος υπ' αριθμ, 4604 /2019 (ΦΕΚ 13/τ.Α'/29-1-2019).

Βλ.:<http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2019/03/N.4604-γιατην-Ουσιαστική-Ισότητα-των-Φύλων.pdf> 5 Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) 2016-2020. Βλ. <http://www.isotita.gr/wpcontent/uploads/2017/04/ESDIF.pdf> 6 Εγκύκλιος με θέμα: «Υπέρβαση του γλωσσικού σεξισμού και ένταξη της διάστασης του Φύλου στα διοικητικά έγγραφα» Αριθμ. πρωτ. ΔΙΑΔΠΥΔ/ΤΣΠΕΑΔ/Φ.18/ οικ.5748 /25.2.2016. ΑΔΑ: ΩΣΞΧ465ΦΘΕ-ΧΦ9 7 Επιστολή προς όλους τους φορείς του δημόσιου τομέα με θέμα «Ένταξη της διάστασης του φύλου στα διοικητικά έγγραφα» Βλ. : <http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2019/05/ΕΠΙΣΤΟΛΗ-ΥΦΥΠΟΥΡΓΟΥ-ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ-ΜΕ-ΘΕΜΑ-ΣΕΞΙΣΤΙΚΗΓΛΩΣΣΑ-ΣΤΑ-ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ-ΕΓΓΡΑΦΑ.pdf> 8 Βλ. Οδηγός Χρήσης μη Σεξιστικής Γλώσσας στα Διοικητικά Έγγραφα -Εκδόση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ι.Φ.). Εθνικό Τυπογραφείο, Μάρτιος 2018. <http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2018/01/Οδηγός-μη-σεξιστικήςγλώσσας.pdf>

υποστηρίζουν καμπάνιες ισότητας ως προς τη χρήση μη σεξιστικού λόγου, ύστερα από φοιτητικά βραβεία, προκήρυξη φοιτητικών διαγωνισμών κλπ.

## **Ε. Η αντιμετώπιση της παρενόχλησης και των διακρίσεων λόγω φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού**

### ***Υφιστάμενη κατάσταση***

Η ΕΙΦ ΠΑΜΑΚ επισημαίνει ότι η έλλειψη καταγγελιών για σεξουαλική κακοποίηση/παρενόχληση δεν συνεπάγεται και την έλλειψη περιστατικών, απλά πιθανόν υπογραμμίζει το κενό του διαχειριστικού και θεσμικού πλαισίου, αλλά και την ανάπτυξη ανάλογης κουλτούρας αναγνώρισης των σεξιστικών διακρίσεων, γεγονός που συνδυαστικά θα οδηγούσε στην αναζήτηση λύσεων για τη διακριτική διαχείριση των θυμάτων, αλλά και την ανάδειξη/εξάλειψη της παρενοχλητικής συμπεριφοράς, ως τοξικής από όπου αυτή εκπορεύεται.

### ***Προτάσεις – βέλτιστες πρακτικές***

Η ΕΙΦ επισημαίνει την απουσία θεσμικού πλαισίου αντιμετώπισης περιστατικών λεκτικής και σωματικής έμφυλης βίας κατ'αρχήν στα εθνικά σχέδια δράσης της χώρας, γεγονός που στην αντίθετη περίπτωση θα διευκόλυνε τον συμβουλευτικό ρόλο της κάθε ΕΙΦ ως προς τη δημιουργία διακριτικών και αποτελεσματικών διαδικασιών αντιμετώπισης.

Επί του υφιστάμενου κενού ως ρυθμιστικό πλαίσιο προτείνεται η δημιουργία μιας Επιτροπής Διαχείρισης Περιστατικών Σεξουαλικής Παρενόχλησης (Επιτροπή ΔΠΣΠ). Η τελευταία προτείνεται να συσταθεί από 1-2 μέλη της ΕΙΦ, τον/την Συνήγορο του/της φοιτητή/-τριας, μέλος του Γραφείου Προσωπικού του Ιδρύματος και ενδεχόμενα μέλος από το Κέντρο Συμβουλευτικής και Στήριξης Φοιτητών/τριών. Η διαχείριση της καταγγελίας θα πρέπει να γίνεται διακριτικά και να διαβιβάζεται στη συνέχεια στις Πρυτανικές αρχές για τα περαιτέρω θεσμικά διαβήματα. Σε κάθε περίπτωση για τη διαφύλαξη της διαδικασίας προτείνεται ευρύτερα η ίδρυση μιας θεσμικής δομής, όπως το *Γραφείο Ισότητας των Φύλων*, το οποίο μέσω της διοικητικής υποστήριξης που θα παρέχει, θα προβλέπει σε συνεννόηση με τις εκάστοτε ΕΙΦ, σε διαδικασίες ανώνυμης καταγγελίας, υποστήριξης θυμάτων και ενασχόλησης με τα ζητήματα αντιμετώπισης της έμφυλης βίας, αλλά και στην προώθηση πολιτικών ισότητας στην έρευνα, τη διδασκαλία και την κουλτούρα ισότητας εντός του Ιδρύματος.

## Συμπεράσματα-Γενικές Παρατηρήσεις

Στο προτεινόμενο Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων(2022-2024) η αποτύπωση του έμφυλου χάρτη βασίστηκε σε στοιχεία για τα έτη αναφοράς 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, όπως και όποτε αυτό ήταν εφικτό. Η ΕΙΦ του ΠΑΜΑΚ επισημαίνει τις σχετικές αδυναμίες στον έμφυλο χάρτη του Ιδρύματος, πηγή βασικών έμφυλων ανισοτήτων, αλλά αδυνατεί να προτείνει σχετικές πολιτικές ισότητας στο προτεινόμενο ΣΔΙΦ-ΠΑΜΑΚ 2022-2024, καθώς κάτι τέτοιο δεν προβλέπεται ρητά ούτε από το νομοθετικό πλαίσιο της χώρας, ούτε περιλαμβάνεται στις πολιτικές προτεραιότητες των Εθνικών Σχεδίων Δράσης προς το παρόν. Η ΕΙΦ του ΠΑΜΑΚ επισημαίνει ότι οι στόχοι επί του θέματος και οι ανάλογοι δείκτες θα πρέπει να αφορούν τον ευρύτερο Στρατηγικό Σχεδιασμό του Πανεπιστημίου, των Τμημάτων και των Σχολών του. Συνιστά, ωστόσο θερμά την προσοχή, ιδιαίτερα σε ζητήματα ανάθεσης και συμπερίληψης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης εντός του ιδρύματος, λαμβάνοντας υπόψη τα προσόντα, τις επιθυμίες και τις δυνατότητες των υποψηφίων μελών, στελεχών κλπ.

Γενικότερα, όλες οι παρατηρήσεις και διαπιστώσεις επί της υφιστάμενης κατάστασης και επί των προτάσεων βελτίωσης θα πρέπει να συμπεριληφθούν στην ευρύτερη στρατηγική ανάπτυξης του Ιδρύματος, η οποία θα πρέπει να βασιστεί στις προτάσεις του παρόντος ΣΔΙΦ. Για παράδειγμα, η ίδρυση μελλοντικά ενός *Γραφείου Ισότητας των Φύλων* προτείνεται ασμένως και συστήνεται να λειτουργεί με την συμβουλευτική υποστήριξη της ΕΙΦ, να περιλαμβάνεται στα πλαίσια της *Μονάδας Στρατηγικού Σχεδιασμού* (<https://www.uom.gr/monada-strathgikoy-sxediasmoy>) για τη συλλογή και παρακολούθηση του έμφυλου χάρτη του ιδρύματος, να υποστηρίζεται σε θέματα διδασκαλίας και έρευνας για το φύλο και την ισότητα και από το Γραφείο Υποστήριξης Διδασκαλίας(<https://www.uom.gr/grafeio-yposthriks-shs-didaskalias>) και να λειτουργεί με τη συνδρομή του *Κέντρου Συμβουλευτικής και Υποστήριξης Φοιτητών/τριών* <https://www.uom.gr/student-support>, τον *Συνήγορο του Φοιτητή/-τριας* αλλά και εκπροσώπους των εργαζομένων στο Ίδρυμα.

Η ΕΙΦ-ΠΑΜΑΚ 2020-2023 θεωρεί ότι για την υλοποίηση του παρόντος ΣΔΙΦ το Πανεπιστήμιο οφείλει να εξασφαλίσει/δεσμεύσει/διαθέσει τους πόρους και την κατάλληλη υλικοτεχνική υποδομή για την υλοποίηση του συμβουλευτικού και σχεδιαστικού έργου της ΕΙΦ μέσω ενός *Γραφείου Ισότητας των Φύλων (Gender Equality Office)*, το οποίο θα λειτουργεί θεσμικά και θα συντονίζει όλο το παραγόμενο έργο για την επίτευξη στόχων και δεικτών.

\*Το παρόν ΣΔΙΦ ΠΑΜΑΚ και για τα έτη 2022-2024 κατατέθηκε (29.4.2022 αρθ. πρωτ. 3857) προς έγκριση από την Σύγκλητο του Πανεπιστημίου Μακεδονίας.

## Ενδεικτική Βιβλιογραφία

- Αστρινάκη, Ρ., Χατζαρούλα, Π. Αθανασίου, Α. (επιμ.) (2011) *Μελέτες για το φύλο στην Ανθρωπολογία και την Ιστορία*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια
- Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. (2019). Δημοσίευση σε ΦΕΚ του Νόμου 4604 για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας.  
<https://isotita.gr/%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CE%BF%CF%83%CE%AF%CE%B5%CF%85%CF%83%CE%B7-%CF%83%CE%B5-%CF%86%CE%B5%CE%BA-%CF%84%CE%BF%CF%85-%CE%BD%CF%8C%CE%BC%CE%BF%CF%85-4604-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CF%80%CF%81/>
- ΕΛΙΑΜΕΠ (2021). *Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων σε Πανεπιστήμια και Οργανισμούς Έρευνας: Κατευθυντήριες Γραμμές και Εργαλεία*, Σύνταξη & Επιμέλεια: Ντία Αναγνώστου. Αθήνα
- Νάσκου- Περράκη, Π. & Μπαχτσεβανίδου, Δ. (2008). *UNESCO: Συμβάσεις/ Conventions*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλας
- Γκασούκα, Μ. Γεωργαλλίδου, Μ. (2018) *Οδηγός Χρήσης μη Σεξιστικής Γλώσσας στα Διοικητικά Έγγραφα -Έκδοση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ι.Φ.)*. Εθνικό Τυπογραφείο, Μάρτιος 2018. <http://www.isotita.gr/wp-content/uploads/2018/01/Οδηγός-μη-σεξιστική-γλώσσα.pdf>
- Στρατηγάκη, Μ. (2021). *Πολιτικές Ισότητας των Φύλων*. ΟΗΕ, Ευρωπαϊκή Ένωση Ελλάδα. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.
- European Commission (2016a). *Guidance on Gender Equality in Horizon 2020*. Version 2.0. [[https://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender\\_en.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender_en.pdf)]
- European Commission (2016b). *Strategic Engagement for gender equality 2016-2019*. Directorate-General for Justice, Consumers and Gender Equality, Luxembourg: EU Publications Office.
- EIGE (2016). *Gender Equality in Academia and Research. GEAR tool*. Luxembourg: EU Publications Office. [<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>]