



ΔΗΜΟΚΡΙΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΡΑΚΗΣ

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων

Σχέδιο Δράσης

Δεκέμβριος 2021

1. Εισαγωγή

Η ισότητα των φύλων συγκαταλέγεται στις βασικές αξίες που μοιράζεται η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ). Κεντρικοί στόχοι του Σχεδίου για την Ισότητα των Φύλων (εφεξής ΣΙΦ), είναι:

- η εξάλειψη της έμφυλης βίας
- η αμφισβήτηση των έμφυλων στερεοτύπων
- η προώθηση ίσων ευκαιριών
- η προώθηση της ισότιμης εκπροσώπησης των φύλων

Σκοπός του ΣΙΦ στο Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης (εφεξής ΔΠΘ) είναι η διαμόρφωση ενός ευαισθητοποιημένου πανεπιστημίου ως προς τα ζητήματα του φύλου, μέσα από την καλλιέργεια και ενίσχυση της ευαισθητοποίησης προς τα έμφυλα θέματα, την προώθηση της ισότητας και την καθιέρωση νέων μορφών ηγεσίας οι οποίες είναι θεμελιώδεις για τη μεταρρύθμιση των θεσμών μας. Όπως υποστηρίζουν οι Drew και Canavan (2021): «Η ακαδημαϊκή κοινότητα μπορεί να ευαισθητοποιηθεί πραγματικά μόνο αν μάθει από το παρελθόν και αποφύγει την επανάληψη των ίδιων λαθών, αντιμετωπίζοντας τις νέες υφιστάμενες προκαταλήψεις».

Η εξάλειψη της έμφυλης βίας και η καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελούν προτεραιότητα του ΣΙΦ στο ΔΠΘ. Στόχος αποτελεί η βελτίωση της πληροφόρησης και της γνώσης καθώς και η ανάπτυξη συνείδησης σχετικά με το φαινόμενο της έμφυλης βίας μεταξύ των μελών του διδακτικού, ερευνητικού, διοικητικού προσωπικού και της φοιτητικής κοινότητας για την ενίσχυση της ικανότητας της Πανεπιστημιακής Κοινότητας να αντιμετωπίζει περιπτώσεις έμφυλης βίας και για την καταπολέμηση και κατ' επέκταση την εξάλειψη του φαινομένου.

Επιπλέον, το ΣΙΦ θέτει μεταξύ άλλων ως προτεραιότητα και εστιάζει στην ανάπτυξης στρατηγικής που περιλαμβάνει πολιτικές και δράσεις εντός του Πανεπιστημίου για την καταπολέμηση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης. Έμφαση δίνεται στο σχεδιασμό ενός ολοκληρωμένου πρωτοκόλλου για την παρακολούθηση, την αναφορά και τη λήψη μέτρων σχετικά με περιπτώσεις λεκτικής, συναισθηματικής, σωματικής και σεξουαλικής κακοποίησης και παρενόχλησης εντός της πανεπιστημιακής κοινότητας.

Η παρούσα έκθεση περιλαμβάνει τη συγκεκριμένη στρατηγική η οποία σχεδιάστηκε από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του ΔΠΘ με τη συνεργασία και την υποστήριξη της Διοίκησης του Πανεπιστημίου, και

παρουσιάζει τους ανθρώπινους πόρους και την αναλογία των φύλων μεταξύ του διδακτικού και διοικητικού προσωπικού και των φοιτητών/τριών στις Σχολές και στα Τμήματα του Πανεπιστημίου. Εξετάζει πώς το φύλο μπορεί να επηρεάσει την εργοδότηση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και αναφέρεται σε μέτρα πολιτικής, τα οποία έχουν δρομολογηθεί από την Πολιτεία και το Πανεπιστήμιο για την εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (π.χ. θέσεις φύλαξης παιδιών για το Πανεπιστημιακό Προσωπικό σε συνεργασία με τις Τοπικές Αρχές). Επίσης, παρουσιάζει τα στατιστικά στοιχεία που αφορούν την εκπροσώπηση των φύλων σε ηγετικές και ανώτατες διοικητικές θέσεις, σε ιδρυματικές διευθύνσεις, σε βασικές ιδρυματικές επιτροπές, συμβούλια και συμβουλευτικές επιτροπές και σε ιδρυματικές δομές υποστήριξης. Επιπλέον, παραθέτει τα ευρήματα της ερευνητικής μελέτης που πραγματοποιήθηκε το 2021 με στόχο να αναδείξει το επίπεδο στο οποίο έχουν συμπεριληφθεί τα θέματα φύλου σε διάφορα διδακτικά αντικείμενα και ερευνητικές μελέτες που έχουν δρομολογηθεί στο ΔΠΘ.

2. Στρατηγική Ισότητας των Φύλων στο ΔΠΘ

2.1. Ισότητα των Φύλων στο ΔΠΘ

Το Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης (ΔΠΘ), με γνώμονα το γεγονός ότι η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα, ξεκίνησε την εφαρμογή νέων πολιτικών και δραστηριοτήτων για την προώθηση της ισότητας των φύλων, παρά την βραδεία πρόοδο αναφορικά με το ζήτημα της έμφυλης ισότητας στην Ελλάδα.

Σε αυτό το πλαίσιο το ΔΠΘ σε σεβασμό και συμμόρφωση σε σχέση με:

1. Τις συνταγματικές διακηρύξεις (άρθρο 4, παρ. 2 «Οι Έλληνες άνδρες και οι Ελληνίδες έχουν τα ίδια δικαιώματα και υποχρεώσεις», άρθρο 116, παρ. 2 «Η λήψη μέτρων για τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων δεν αποτελεί πράξη διάκρισης κατά των φύλων. Η πολιτεία λαμβάνει μέτρα κατά των ενεργειών που εισάγουν διακρίσεις που στρέφονται κυρίως προς τις γυναίκες»).
2. Τον Νόμο 3549/2007 περί Μεταρρύθμισης του θεσμικού πλαισίου για τη δομή και λειτουργία των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (άρθρο 1, παρ. 2ε) που ορίζει ως βασική αποστολή των ελληνικών Πανεπιστημίων «να συμβάλλουν στην εμπέδωση της ισότητας των φύλων και της ισοπολιτείας μεταξύ ανδρών και γυναικών».
3. Τον Νόμο 4604/2019, Μέρος Πρώτο (Προώθηση της Ουσιαστικής Ισότητας των Φύλων, Πρόληψη και Καταπολέμηση της Έμφυλης Βίας).

Διακηρύσσει την ευθύνη του να διασφαλίσει την ισότητα των φύλων, την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου και την άνιση μεταχείριση που βασίζονται σε προκαταλήψεις και στερεότυπα σχετικά με το φύλο, την ταυτότητα του φύλου ή/και τον σεξουαλικό προσανατολισμό, να αντιμετωπίσει τη διακριτική ή/και καταχρηστική συμπεριφορά, τη σεξουαλική παρενόχληση ή/και τη σεξιστική συμπεριφορά.

2.2. Πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων

Με την σύσταση της Επιτροπής Ισότητας των φύλων, εφεξής ΕΙΦ, (Νόμος 4589/2019, τόμος Β΄, άρθρο 33) το ΔΠΘ στοχεύει στην ανάπτυξη μιας ενιαίας πολιτικής για την προώθηση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα και τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής. Για την υλοποίηση αυτών των πολιτικών προτείνονται οι ακόλουθες δράσεις:

A. Πρόληψη και εξάλειψη των διακρίσεων σε ακαδημαϊκό και διοικητικό επίπεδο

- Ανάδειξη των επαγγελματικών επιτευγμάτων των γυναικών στο ΔΠΘ, με στόχο την εξάλειψη του αποκλεισμού των γυναικών από θέσεις υψηλής ευθύνης και από διοικήσεις.
- Προώθηση της ίσης εκπροσώπησης των φύλων στις ακαδημαϊκές και διοικητικές επιτροπές και στα θεσμικά όργανα.
- Αναθεώρηση και αναδιάρθρωση των διοικητικών εγγράφων, των κανονισμών, των καταστατικών, των προγραμμάτων σπουδών, των εγχειριδίων και άλλων επίσημων εγγράφων του Ιδρύματος, ώστε να αντικατοπτρίζουν τις αξίες της ισότητας των φύλων ως προς το περιεχόμενο και τη χρήση της γλώσσας, καταργώντας τη σεξιστική γλώσσα στο πλαίσιο του Νόμου 4604/2019 (ΦΕΚ/Α΄/29-1-2019).
- Κοινοποίηση της πολιτικής του ΔΠΘ σχετικά με την ισότητα των φύλων στα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας.
- Διάθεση κονδυλίων για την ενσωμάτωση της πολιτικής και την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων.

Β. Έρευνα και εκπαίδευση

- Σχεδιασμός και υλοποίηση επιμορφωτικών σεμιναρίων, διαλέξεων και εκδηλώσεων ευαισθητοποίησης της ακαδημαϊκής κοινότητας σχετικά με θέματα ισότητας των φύλων και την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου, ταυτότητας του φύλου ή/και σεξουαλικού προσανατολισμού.
- Προώθηση ερευνών σχετικών με θέματα φύλου
- Προτάσεις προσθήκης νέων διαλέξεων ή/και θεμάτων σε υφιστάμενες ενότητες σχετικά με ζητήματα φύλου στο Προπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών ή προώθηση της διατμηματικής συνεργασίας και δημιουργία νέων Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων Σπουδών με εστίαση στις σπουδές φύλου.

Γ. Εξάλειψη της κακοποιητικής/παρενοχλητικής συμπεριφοράς λόγω φύλου

- Εισαγωγή κανονισμών για την οριστική και αποτελεσματική αντιμετώπιση της διακριτικής ή/και παρενοχλητικής ή/και κακοποιητικής συμπεριφοράς (θεσμικός κανονισμός λειτουργίας).
- Σύσταση υπηρεσιών διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για παρενοχλητική, κακοποιητική ή διακριτική συμπεριφορά και την αντιμετώπιση τους (π.χ. ίδρυση γραφείου για θέματα ισότητας των φύλων ή χρήση ιδρυματικής τηλεφωνικής γραμμής σε συνεργασία με θεσμικές επιτροπές, όπως η Επιτροπή Συμβουλευτικής και

Προσβασιμότητα, η Επιτροπή Συνηγορίας των Φοιτητών/τριών) και την παροχή υποστήριξης και βοήθειας στα θύματα διακρίσεων και κακοποιητικής ή/και παρενοχλητικής συμπεριφοράς με βάση το φύλο, την ταυτότητα του φύλου ή/και τον σεξουαλικό προσανατολισμό.

Δ. Κοινωνική ευθύνη και δικτύωση

- Οργάνωση και διεξαγωγή εκδηλώσεων (ανεξάρτητα ή σε συνεργασία με τις τοπικές αρχές, όπως Επιτροπές Ισότητας των Φύλων, Δημοτικές/Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας των Φύλων, Τμήματα Κοινωνικής Πολιτικής και Επιτροπές Ισότητας των Φύλων των περιφερειακών αρχών, Συμβουλευτικά Κέντρα Γυναικών) με στόχο την προώθηση καλών πρακτικών σχετικά με την εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου και την ενίσχυση της ισότητας των φύλων.
- Διάδραση με τοπικούς φορείς, ιδρύματα και δίκτυα που προωθούν την ισότητα των φύλων.

3. Ανθρώπινο δυναμικό

Στην παρούσα ενότητα, η υφιστάμενη εικόνα της αντιπροσώπευσης των δύο φύλων στο ανθρώπινο δυναμικό του ΔΠΘ παρουσιάζεται ανά κατηγορία προσωπικού (Διδακτικό, Ερευνητικό και Διοικητικό Προσωπικό) και φοιτητικού πληθυσμού (φοιτητές και φοιτήτριες σε Προπτυχιακό, Μεταπτυχιακό και Διδακτορικό Επίπεδο) (ενότητα 3.1.) Επιπλέον, παρουσιάζεται η εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας μέσα από στοιχεία που απεικονίζουν τις ανισορροπίες που σχετίζονται με το φύλο, εφόσον υφίστανται (ενότητα 3.2.). Επιπρόσθετα, παρουσιάζεται η τρέχουσα κατάσταση αναφορικά με την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της οργανωτικής κουλτούρας (3.3.).

Βάσει των κύριων αποτελεσμάτων της τρέχουσας χαρτογράφησης του ανθρώπινου δυναμικού του ΔΠΘ, θέτονται στόχοι και προτείνονται μέτρα, συναφείς δράσεις και δείκτες στην προσπάθεια άμβλυνσης των καταγεγραμμένων ανισορροπιών.

Η χαρτογράφηση της εκπροσώπησης των δύο φύλων βασίζεται στα στοιχεία που συλλέγονται ετησίως από τη Μονάδα Διασφάλισης της Ποιότητας του ΔΠΘ (2015 – 2020).

3.1. Διαδικασίες πρόσληψης

Οι διαδικασίες πρόσληψης Διδακτικού και Διοικητικού Προσωπικού απαιτείται να είναι σύμφωνες με την ελληνική νομοθεσία που αποκλείει κριτήρια διάκρισης λόγω φύλου. Ως εκ τούτου, για τη συγκεκριμένη κατηγορία προσωπικού, εξετάζεται η εκπροσώπηση του φύλου ως στοιχείο που σχετίζεται αποκλειστικά με τις ικανότητες των υποψηφίων.

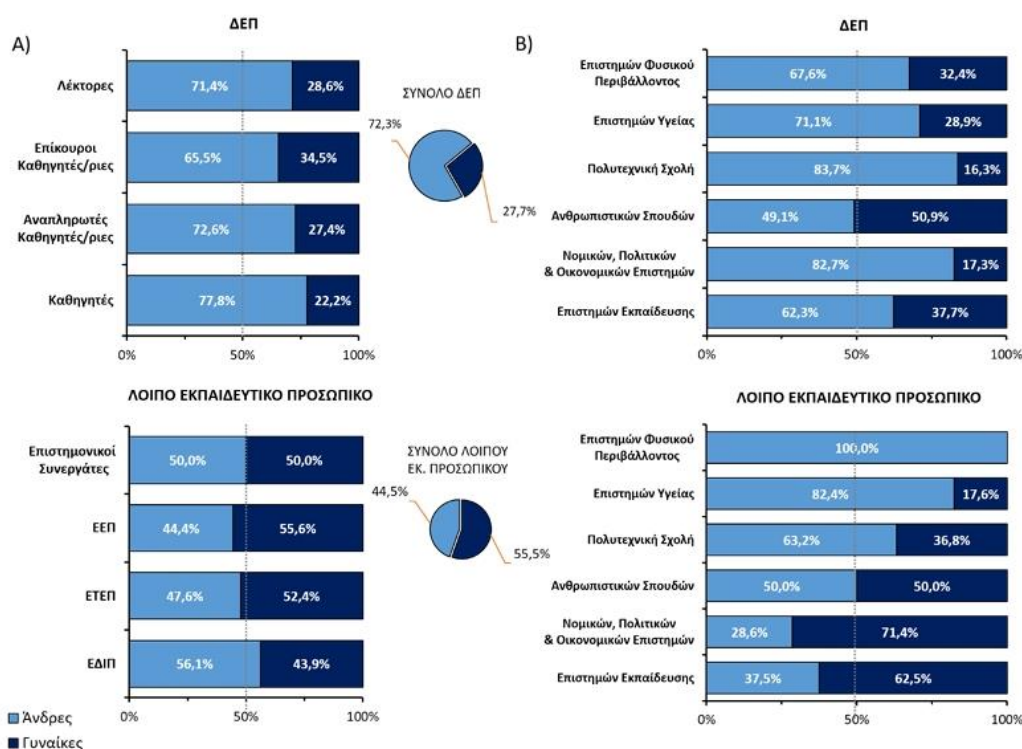
3.1.1. Διδακτικό και ερευνητικό προσωπικό

Παρακάτω παρουσιάζεται η τρέχουσα κατάσταση της εκπροσώπησης των φύλων στο διδακτικό και ερευνητικό προσωπικό του ΔΠΘ (σχήμα 1.). Τα μέλη του διδακτικού προσωπικού εκπροσωπούνται κυρίως από άνδρες (72,3%), ενώ το ποσοστό της γυναικείας εκπροσώπησης αγγίζει το 27,7% όταν εξετάζονται συγκεντρωτικά όλα τα μέλη. Η ίδια τάση καταγράφεται σε όλες τις βαθμίδες. Στην Καθηγητική βαθμίδα η εκπροσώπηση των γυναικών κυμαίνεται από το 22,2% έως το 34,5% στην Καθηγητική βαθμίδα των Επίκουρων (σχήμα 1Α.).

Λαμβάνοντας υπόψη την εκπροσώπηση των φύλων στα μέλη ΔΕΠ στα διάφορα επιστημονικά πεδία, οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε όλα τα

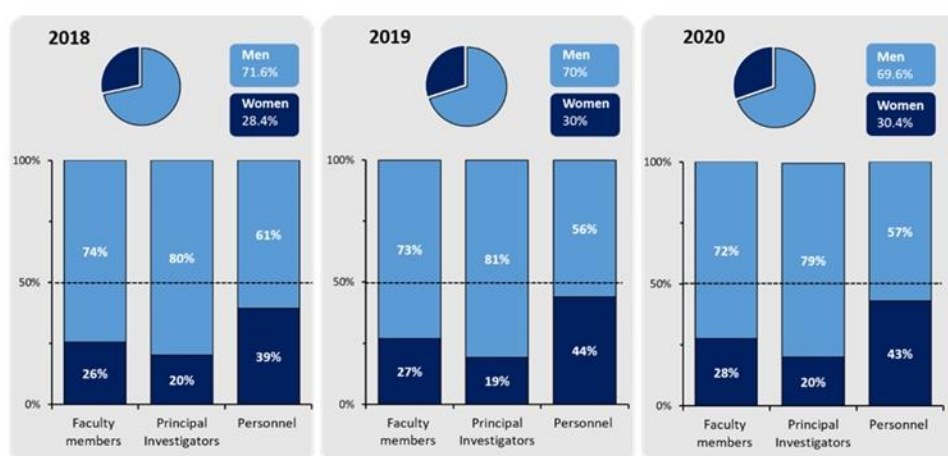
πεδία και επίπεδα, εκτός από τις ανθρωπιστικές επιστήμες (50,9%). Στα υπόλοιπα πεδία, το ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών κυμαίνεται 16,3% στον τομέα των Πολυτεχνικών Σπουδών και 17,3% στο πεδίο των Νομικών, Κοινωνικών, Πολιτικών και Οικονομικών Επιστημών και έως 37,7% στα πεδία των Εκπαιδευτικών Σπουδών (σχήμα 1B).

Όσον αφορά το λοιπό διδακτικό και τεχνικό προσωπικό (4 κατηγορίες), ένα ελαφρώς υψηλότερο ποσοστό εκπροσώπησης (55,5%) καταγράφηκε για τις γυναίκες έναντι των ανδρών (σχήμα 1Γ). Το ποσοστό αυτό ήταν ομοίως υψηλότερο από το ποσοστό των ανδρών και στις τέσσερις κατηγορίες. Ωστόσο, καταγράφεται σημαντική διαφοροποίηση στα ποσοστά ανά επιστημονικό πεδίο (σχήμα 1Δ). Ο τομέας των Περιβαλλοντικών Επιστημών δεν εκπροσωπείται καθόλου από γυναίκες, ενώ ακολουθούν οι Επιστήμες Υγείας (17,6%) και η Πολυτεχνική Σχολή (36,8%), ενώ στα υπόλοιπα επιστημονικά πεδία οι γυναίκες είτε εκπροσωπούνται εξίσου (ανθρωπιστικές επιστήμες) είτε υπερεκπροσωπούνται (Νομικές, Κοινωνικές, Πολιτικές και Οικονομικές Σπουδές: 71,4%, Εκπαιδευτικές Σπουδές: 62,5%) (σχήμα 1Δ).



Σχήμα 1. Αντιπροσώπηση των φύλων στο διδακτικό και ερευνητικό προσωπικό (A: Συγκεντρωτικά, B: Ανά επιστημονικό πεδίο)

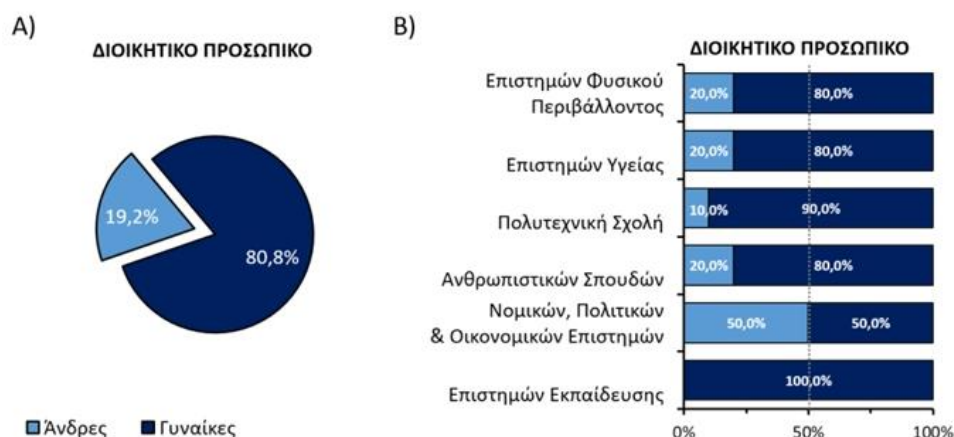
Η εκπροσώπηση των γυναικών σε έργα που διαχειρίζεται ο Ειδικός Λογαριασμός Κονδυλίων Έρευνας, εφεξής ΕΛΚΕ, του ΔΠΘ κυμάνθηκε από 28,4% έως 30,4% κατά την τριετή περίοδο 2018 – 2020 (σχήμα 2.). Και τα δύο φύλα μεταξύ των μελών ΔΕΠ που συμμετέχουν σε ένα έργο όσο και μεταξύ του προσωπικού (ερευνητές/τριες σε μεταδιδακτορικό επίπεδο, επιστημονικοί/ες συνεργάτες/τηδες κ.λπ.), η πλειοψηφία ήταν άνδρες με ποσοστό των γυναικών μελών ΔΕΠ να κυμαίνεται από 26% έως 28%, ενώ εκείνο του γυναικείου προσωπικού από 39% έως 44% (σχήμα 2.). Αντίστοιχα, οι γυναίκες επικεφαλής ερευνήτριες αποτελούσαν το 19 – 20% του συνόλου κατά τη περίοδο 2018 – 2020 (σχήμα 2.).



Σχήμα 2. Αντιπροσώπευση των φύλων του προσωπικού που συμμετέχει σε έργα του ΕΛΚΕ ΔΠΘ (2018 – 2020).

3.1.2. Διοικητικό προσωπικό

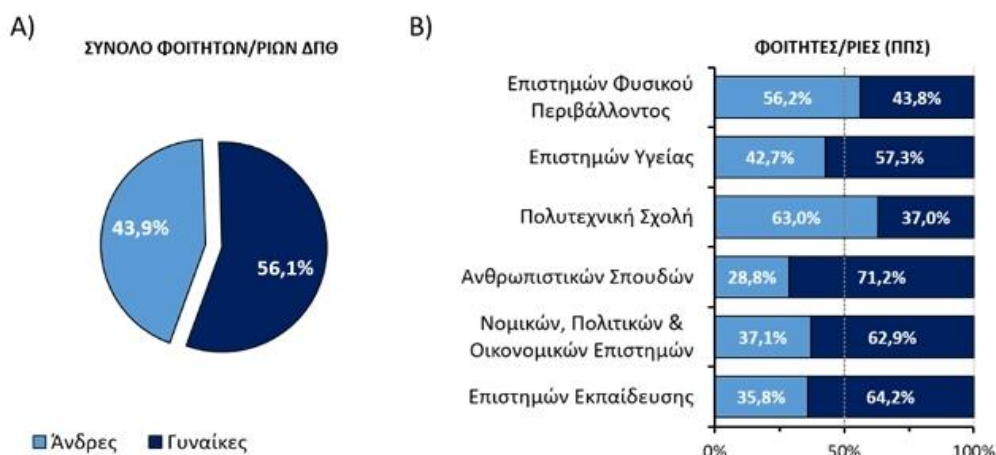
Η εκπροσώπηση των φύλων στο διοικητικό προσωπικό καταγράφεται μεροληπτική σε βάρος των γυναικών (σχήμα 3.). Συνολικά, το 80,8% του συνόλου του προσωπικού είναι γυναίκες (σχήμα 3Α.) και η τάση αυτή απεικονίζεται σε όλους τους επιστημονικούς τομείς, εκτός από τον τομέα της Νομικής, Κοινωνικής, Πολιτικής και Οικονομικής Επιστήμης όπου υπάρχει ίση εκπροσώπηση μεταξύ γυναικών και ανδρών (σχήμα 3Β). Στο διοικητικό προσωπικό στον τομέα των Εκπαιδευτικών Σπουδών δεν καταγράφεται καμία εκπροσώπηση ανδρών (σχήμα 3Β).



Σχήμα 3. Αντιπροσώπευση των φύλων στο διοικητικό προσωπικό (Α: Σύνολο, Β: Ανά επιστημονικό πεδίο).

3.1.3. Φοιτητικός πληθυσμός

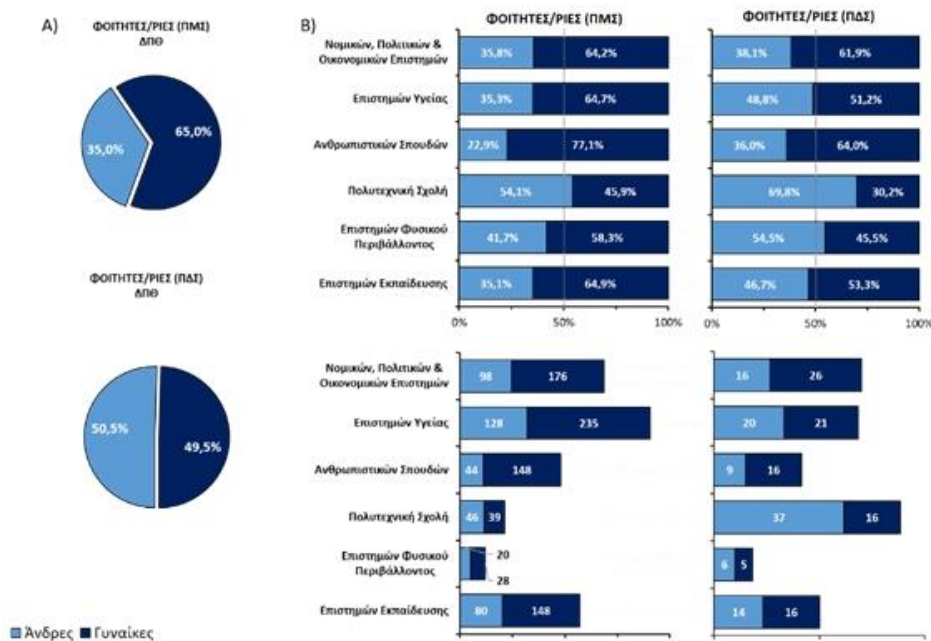
Η φοίτηση σε προπτυχιακό επίπεδο φαίνεται να εκπροσωπείται ελαφρώς από περισσότερες γυναίκες, με 56,1% των εγγεγραμμένων φοιτητριών σε σύγκριση με τους άνδρες (43,9%) (σχήμα 4Α). Εξαιρουμένου της Πολυτεχνικής Σχολής (37,0% γυναίκες), σε όλα τα άλλα πεδία οι άνδρες υποεκπροσωπούνται σε σύγκριση με τις γυναίκες, με ποσοστά που κυμαίνονται από 28,8% στις ανθρωπιστικές επιστήμες έως 56,2% στις περιβαλλοντικές επιστήμες (σχήμα 4Β).



Σχήμα 4. Αντιπροσώπευση των φύλων στα Προπτυχιακά Προγράμματα Σπουδών (Α: Σύνολο, Β: Ανά επιστημονικό πεδίο)

Ομοίως, η εκπροσώπηση των γυναικών είναι υψηλότερη από εκείνη των ανδρών στα Μεταπτυχιακά Προγράμματα Σπουδών (65,0% έναντι 35,0% αντίστοιχα, Σχήμα 5Α). Με εξαίρεση την Πολυτεχνική Σχολή, όλα τα επιστημονικά πεδία εκπροσωπούνται από μεγαλύτερο αριθμό και

σημαντικό ποσοστό γυναικών έναντι των ανδρών (σχήμα 5B). Αναφορικά με τις Σπουδές σε Διδακτορικό επίπεδο, καταγράφηκε ένα ελαφρώς υψηλότερο (50,5% έναντι 49,5%) ποσοστό ανδρών έναντι γυναικών (σχήμα 5Γ), το οποίο προέρχεται κυρίως από υψηλότερα ποσοστά εκπροσώπησης των ανδρών στην Πολυτεχνική Σχολή (69,8%) και στις Περιβαλλοντικές Επιστήμες (54,5%) (σχήμα 4B).



Σχήμα 5. Αντιπροσώπευση των φύλων σε Μεταπτυχιακό και Διδακτορικό επίπεδο (Α: Σύνολο, Β: Ανά επιστημονικό πεδίο)

Με βάση τα παραπάνω, συνάγονται τα ακόλουθα:

1. Η εκπροσώπηση των γυναικών στα μέλη ΔΕΠ είναι χαμηλή (22,2%), ιδίως στη θέση των τακτικών Καθηγητριών, σε όλους τους τομείς εκτός από τις ανθρωπιστικές επιστήμες (50,9%).
2. Η εκπροσώπηση των στο διδακτικό και ερευνητικό προσωπικό στις Επιστήμες Περιβάλλοντος είναι μηδενική και ακολουθούν οι Επιστήμες Υγείας (17,6%) και η Πολυτεχνική Σχολή (36,8%). Αντίθετα, οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται στις Νομικές, Κοινωνικές, Πολιτικές και Οικονομικές Σπουδές (71,4%) και στις Σπουδές Εκπαίδευσης (62,5%).
3. Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στα έργα του ΕΛΚΕ ΔΠΘ, τόσο στο συμμετέχον προσωπικό (μέλη ΔΕΠ) όσο και στην ηγεσία των έργων (Κύριες Ερευνήτριες).
4. Οι άνδρες υποεκπροσωπούνται στο διοικητικό προσωπικό, με μηδενική εκπροσώπηση στις Εκπαιδευτικές Σπουδές.

5. Με εξαίρεση την Πολυτεχνική Σχολή, οι άνδρες φοιτητές υποεκπροσωπούνται σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο.
6. Με εξαίρεση την Πολυτεχνική Σχολή (69,8%) και τις Περιβαλλοντικές Επιστήμες (54,5%), οι άνδρες υποεκπροσωπούνται σε διδακτορικό επίπεδο.

3.1.4. Εσωτερικοί στόχοι για την ισότητα των φύλων στις προσλήψεις

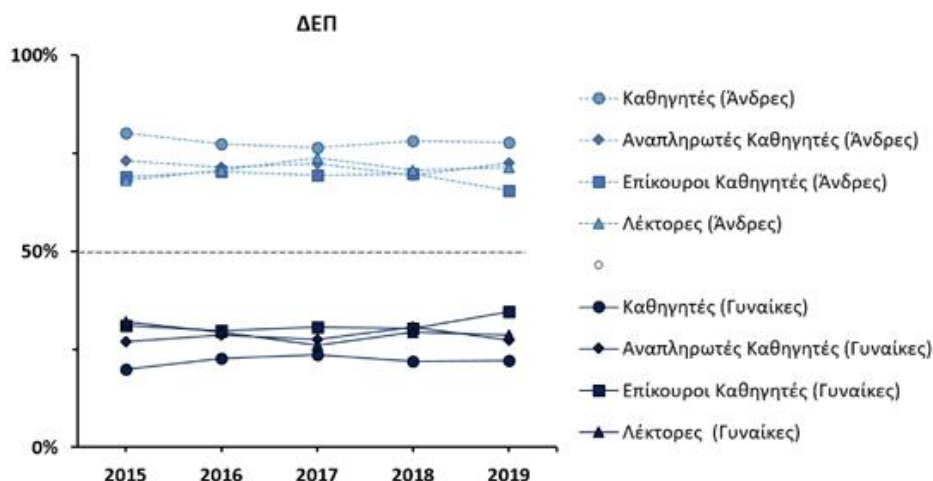
Μέτρα	Στόχοι	Ομάδα στόχου	Δράσεις	Χρονοδιάγραμμα	Διαθέσιμοι πόροι	Στόχοι και Δείκτες
Τομέας προσλήψεων						
Διασφάλιση της εκπροσώπησης των φύλων στον τομέα των προσλήψεων	Υποβολή εκθέσεων και κατανόηση του νομικού καθεστώτος, καθώς και εντοπισμός ευκαιριών στις διαδικασίες πρόσληψης	Διδακτικό, ερευνητικό, διοικητικό προσωπικό και φοιτητικός πληθυσμός	Συλλογή νομικών εγγράφων, παροχή συμβουλών από το νομικό γραφείο του ΔΠΘ, χαρτογράφηση τομέων που υπάρχουν διαθέσιμες επιλογές	Ιανουάριος 2023	Ανώτατη διοίκηση, νομική υπηρεσία, Επιτροπή Ισότητας των Φύλων	Ευκαιρίες και τομείς παρέμβασης Προτάσεις για ειδικά μέτρα
Καθορισμός εσωτερικών στόχων	Ενίσχυση της ευαισθητοποίησης και συνδρομή στη λήψη αποφάσεων Συγκέντρωση και ανάλυση των δεδομένων με βάση το φύλο	Διδακτικό και ερευνητικό προσωπικό, φοιτητικός πληθυσμός	Υποβολή εκθέσεων Εκπαίδευση για την ενίσχυση της ευαισθητοποίησης	Ετησίως	Ανώτατη Διοίκηση, Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας, Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, Γραφείο GDPR, Διοίκηση, Γραφείο Επικοινωνίας, Φοιτητικές Επιτροπές, Ειδικό σε θέματα φύλου	Επιτροπές Ισότητας των Φύλων στα σχολεία με μαθητική εκπροσώπηση Ετήσιες εκθέσεις

3.2. Επαγγελματική εξέλιξη

3.2.1. Μέλη Διδακτικού Προσωπικού

Η εξέλιξη από το ένα επίπεδο θέσης στο επόμενο, μέχρι τη θέση της Καθηγητικής βαθμίδας, εξετάζεται εδώ ως δείκτης εξέλιξης της

σταδιοδρομίας με την πάροδο των ετών. Όπως φαίνεται στο Σχήμα 6, η εξέλιξη της σταδιοδρομίας μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι σταθερή με την πάροδο των ετών, με τους άνδρες να υπερεκπροσωπούνται σε όλα τα επίπεδα σε σύγκριση με τις γυναίκες (σχήμα 6.).

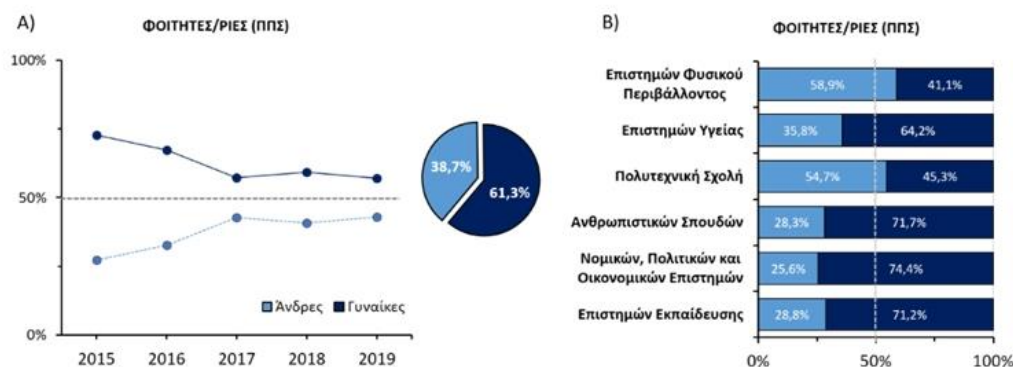


Σχήμα 6. Επαγγελματική εξέλιξη των μελών ΔΕΠ (2015 – 2020).

3.2.2. Φοιτητικός πληθυσμός

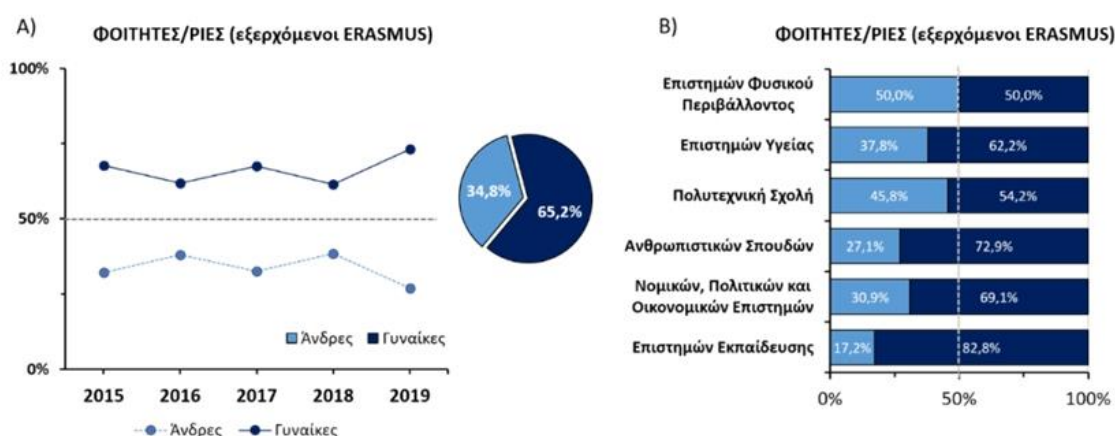
Προπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών

Το ποσοστό αποφοίτηση κατά τα τελευταία 5 έτη αντιπροσωπεύεται κυρίως από γυναίκες (61,3%), με εξαίρεση την Πολυτεχνική Σχολή και τις Περιβαλλοντικές Επιστήμες όπου το ποσοστό αποφοίτησης των ανδρών είναι υψηλότερο (54,7% και 58,9% αντίστοιχα) (σχήμα 7.). Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η τάση αυτή καταγράφηκε και στις εγγραφές των φοιτητών και των φοιτητριών στους διάφορους τομείς (σχήμα 3.).



Σχήμα 7. Ποσοστά αποφοίτησης σε προπτυχιακό επίπεδο στο ΔΠΘ (Α: Σύνολο, Β: Ανά επιστημονικό πεδίο)

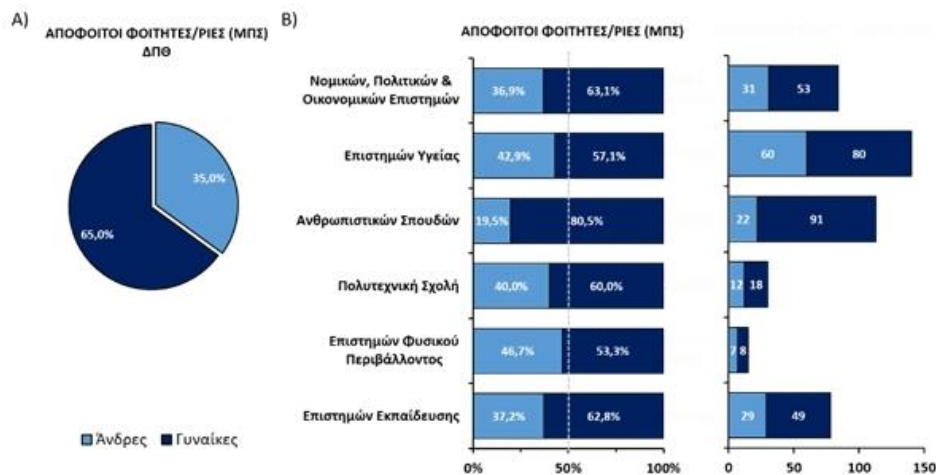
Η λήψη υποτροφίας Erasmus για την παρακολούθηση μαθημάτων ή την διεξαγωγή έρευνας στο εξωτερικό μπορεί να θεωρηθεί δείκτης προόδου της σταδιοδρομίας σε προπτυχιακό επίπεδο. Ομοίως με ό,τι καταγράφηκε παραπάνω, περισσότερες γυναίκες ήταν αποδέκτες υποτροφιών Erasmus, μια τάση που καταγράφηκε να είναι σε γενικές γραμμές σταθερή με την πάροδο των ετών (σχήμα 8Α.). Η υποεκπροσώπηση των ανδρών στις εξερχόμενες υποτροφίες Erasmus απεικονίζεται σε όλα τα επιστημονικά πεδία (ακόμη και στην Πολυτεχνική Σχολή), με εξαίρεση τις Περιβαλλοντικές Επιστήμες, όπου άνδρες και γυναίκες εκπροσωπούνται εξίσου (σχήμα 8Β.).



Σχήμα 8. Εξερχόμενος φοιτητικός πληθυσμός Erasmus (2015 – 2020) (Α: Σύνολο, Β: Ανά επιστημονικό πεδίο)

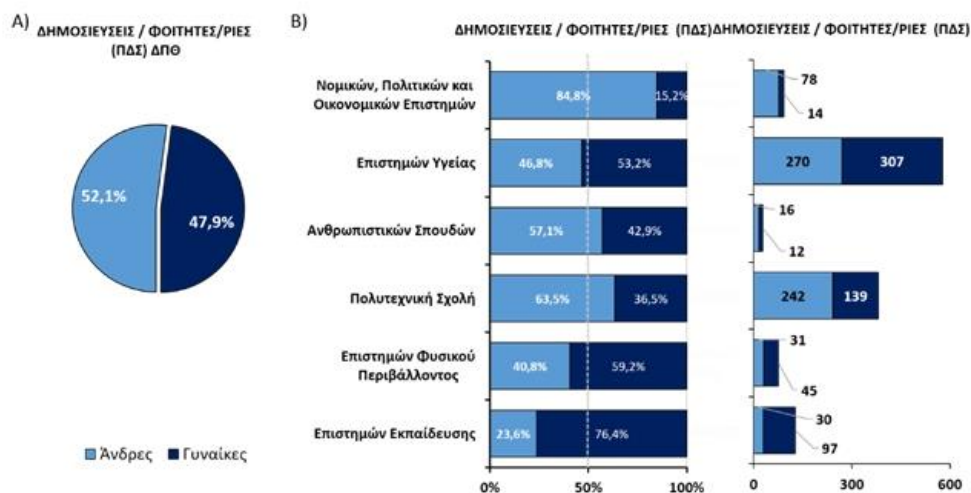
Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών

Τα ποσοστά αποφοίτησης σε μεταπτυχιακό επίπεδο καταγράφονται να είναι υπέρ των γυναικών (65,0%) έναντι των ανδρών (σχήμα 9.). Η υποεκπροσώπηση των ανδρών στις αποφοιτήσεις σε μεταπτυχιακό επίπεδο απεικονίζεται σε όλα τα επιστημονικά πεδία (ακόμα και στην Πολυτεχνική Σχολή) (σχήμα 9.).



Σχήμα 9. Ποσοστά αποφοίτησης του φοιτητικού πληθυσμού σε μεταπτυχιακό επίπεδο (Α: Σύνολο, Β: Ανά επιστημονικό πεδίο)

Όσον αφορά τις δημοσιεύσεις των διδακτορικών φοιτητριών και φοιτητών, οι άνδρες διαθέτουν ελαφρώς μεγαλύτερο αριθμό δημοσιεύσεων (52,1%) σε σχέση με τις γυναίκες (σχήμα 10Α.), τάση που παρατηρείται επίσης στους τομείς της Νομικής, της Πολιτικής και Οικονομικών, στις Ανθρωπιστικές Επιστήμες (57,1%) και στις Πολυτεχνικές Σχολές (63,5%) (σχήμα 10Β.). Στις Επιστήμες Υγείας η αντιπροσώπευση των γυναικών είναι υψηλότερη (53,2%), στις Επιστήμες Περιβάλλοντος (59,2%) και στις Σπουδές Εκπαίδευσης (76,4%) (σχήμα 10Β.).



Σχήμα 10. Δημοσιεύσεις διδακτορικών φοιτητριών και φοιτητών (Α: Σύνολο, Β: Ανά επιστημονικό πεδίο)

Με βάση τα παραπάνω, συνάγονται τα ακόλουθα:

1. Η επαγγελματική εξέλιξη των μελών ΔΕΠ είναι σταθερή με την πάροδο των ετών, με τους άνδρες να υπερεκπροσωπούνται σε όλες τις βαθμίδες.
2. Το ποσοστό αποφοίτησης σε προπτυχιακό επίπεδο είναι υψηλότερο για τις γυναίκες, τάση που συμπίπτει με τα σχετικά ποσοστά εγγραφής στα διάφορα επιστημονικά πεδία.
3. Περισσότερες γυναίκες είναι αποδέκτες υποτροφιών Erasmus, τάση που καταγράφεται σταθερή με την πάροδο των ετών (με ίση εκπροσώπηση στις Περιβαλλοντικές Επιστήμες).
4. Η υποεκπροσώπηση των ανδρών στις αποφοιτήσεις σε μεταπτυχιακό επίπεδο απεικονίζεται σε όλα τα επιστημονικά πεδία (ακόμη και στην Πολυτεχνική Σχολή).
5. Συνολικά, οι άνδρες διδακτορικοί φοιτητές κατέχουν ελαφρώς μεγαλύτερο αριθμό δημοσιεύσεων (52,1%) σε σχέση με τις γυναίκες. Η εκπροσώπηση των γυναικών είναι υψηλότερη στις Επιστήμες Υγείας (53,2%), στις Περιβαλλοντικές Επιστήμες (59,2%) και στις Σπουδές Εκπαίδευσης (76,4%).

3.2.3.Εσωτερικοί στόχοι για την ισότητα των φύλων στην επαγγελματική εξέλιξη

Μέτρα	Στόχοι	Ομάδα στόχου	Δράσεις	Χρονοδιάγραμμα	Διαθέσιμοι πόροι	Στόχοι και Δείκτες
Επαγγελματική εξέλιξη						
Αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών σε θέσεις υψηλής βαθμίδας	Εντοπισμός και αναφορά των κύριων δυνάμεων που εμποδίζουν την εξέλιξη της σταδιοδρομίας	Διδακτικό και ερευνητικό προσωπικό	Συνεντεύξεις, ερωτηματολόγια σε ετήσια βάση	Ιανουάριος 2025	Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας, Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, Τμήμα Επικοινωνίας, Διοίκηση	Αύξηση του αριθμού των γυναικών σε Καθηγητικές θέσεις πλήρους απασχόλησης
Ίδρυση γραφείου ανάπτυξης σταδιοδρομίας για την ενδυνάμωση των φοιτητριών και φοιτητών	Εντοπισμός και αναφορά των κύριων παραγόντων που παρεμποδίζουν την ανάπτυξη των φοιτητριών και φοιτητών	Φοιτήτριες και φοιτητές σε προπτυχιακό, μεταπτυχιακό και διδακτορικό επίπεδο	Συνεντεύξεις και ερωτηματολόγια Μαθήματα για την ενίσχυση της επαγγελματικής εξέλιξης Εργαστήρια (π.χ. γυναίκες σε πεδία STEM, άνδρες στις ανθρωπιστικές επιστήμες)	Ιανουάριος 2025	Μονάδα Διασφάλισης της Ποιότητας, Τμήμα Επικοινωνίας, Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, Τμήμα Συμβουλευτικής και Προσβασιμότητας, Ειδικοί σε θέματα φύλου και επαγγελματικής σταδιοδρομίας.	Αύξηση της εκπροσώπησης των φοιτητριών και των φοιτητών σε μεταπτυχιακό και διδακτορικό επίπεδο σε σχολές STEM και στις ανθρωπιστικές επιστήμες Γραφείο ανάπτυξης επαγγελματικής σταδιοδρομίας Εργαστήρια και μαθήματα

3.3. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωτική κουλτούρα

Πραγματοποιήθηκε ανάλυση με βάση το φύλο αναφορικά με την αξιοποίηση των διαθέσιμων μέτρων για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στα μέλη ΔΕΠ του ΔΠΘ. Η ανάλυση περιλαμβάνει το ποσοστό των γυναικών σε σύγκριση με τους άνδρες που έκαναν χρήση μιας σαββατικής άδειας, μιας άδειας επίσκεψης Erasmus στο εξωτερικό ή μιας γονικής άδειας κατά τη διάρκεια των

τελευταίων τριών ετών. Όπως φαίνεται στο Σχήμα 11, το 64% και το 54% των μελών ΔΕΠ που έκαναν χρήση μιας σαββατικής άδειας ή μιας άδειας επίσκεψης Erasmus στο εξωτερικό ήταν άνδρες, ενώ περισσότερες γυναίκες (64%) έκαναν χρήση γονικής άδειας. Ωστόσο, στην τελευταία περίπτωση ο αριθμός των μελών ήταν γενικά ιδιαίτερα περιορισμένος (4 άνδρες και 7 γυναίκες), γεγονός που υπογραμμίζει την ανάγκη να εντοπιστούν πρώτα οι αιτίες του χαμηλού αριθμού των μελών.



Σχήμα 11. Εκπροσώπηση των δύο φύλων στα μέλη ΔΕΠ που κάνουν χρήση σαββατικής άδειας, άδειας Erasmus ή γονικής άδειας (2018 – 2021).

Όσον αφορά τα μέτρα για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, το ΔΠΘ συμμορφώνεται με τους προβλεπόμενους από την ελληνική νομοθεσία όρους. Ωστόσο, οι χαμηλοί δείκτες που εντοπίστηκαν στις γονικές άδειες, καθώς και τα υψηλότερα ποσοστά ανδρών που επωφελούνται από σαββατικές άδειες ή άδειες Erasmus υπογραμμίζουν την ανάγκη μιας σε βάθος ανάλυσης των αιτιωδών παραγόντων σε όλο το φάσμα του προσωπικού του ΔΠΘ (μέλη ΔΕΠ, διοικητικό και ερευνητικό προσωπικό), καθώς και στον φοιτητικό πληθυσμό όλων των βαθμίδων αλλά και στις/στους μεταδιδακτορικές/ούς ερευνήτριες/ες. Επόμενο βήμα θα αποτελέσει η δημιουργία μηχανισμών ενημέρωσης του προσωπικού και του φοιτητικού πληθυσμού για τα διαθέσιμα μέτρα εντός του ΔΠΘ προς την κατεύθυνση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς και η ενίσχυση και ανάπτυξη θεσμικής πολιτικής για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας, υποστηρίζοντας επίσης τη φροντίδα της οικογενειακής ζωής.

3.4.1. Εσωτερικοί στόχοι για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας

Μέτρα	Στόχοι	Ομάδα στόχου	Δράσεις	Χρονοδιάγραμμα	Διαθέσιμοι πόροι	Στόχοι και Δείκτες
Εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωτική κουλτούρα						
Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής Ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών	Βελτίωση των συνθηκών εργασίας για την ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικών καθηκόντων και προσωπικών αναγκών	Μέλη ΔΕΠ, διοικητικό και ερευνητικό προσωπικό, καθώς και φοιτήτριες και φοιτητές	Ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων στις πολιτικές Πρακτικές εξισορρόπησης του φόρτου εργασίας Υιοθέτηση της ένταξης πολιτικών αποφυγής Ίση μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση Διαδικασίες για τη διευκόλυνση των φοιτητριών και των φοιτητών για την φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων Εξασφάλιση χώρων ευνοϊκών για τους γονείς (π.χ. δωμάτια για τη φύλαξη των παιδιών κατά τη διάρκεια συνεδρίων και συνεδριάσεων) Μειωμένος φόρτος εργασίας για τις εγκυμονούσες γυναίκες	Ιούνιος 2023	Διαχείριση ανθρώπινων πόρων, Επιτροπή Ισότητας των Φύλων	Δείκτης ικανοποίησης των εργαζομένων σχετικά με το περιβάλλον εργασίας
Μηχανισμός χαρτογράφησης	Εντοπισμός εμποδίων και ευκαιριών που σχετίζονται με την ισορροπία μεταξύ	Διδακτικό, ερευνητικό και διοικητικό προσωπικό,	Ερωτηματολόγιο και συνεντεύξεις για τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας (προσωπικό και	Ετησίως	Μονάδα Διασφάλισης της Ποιότητας, Επιτροπή	Καθιέρωση του μηχανισμού Χαρτογράφηση της τρέχουσας κατάστασης και

	επαγγελματική και προσωπικής ζωής.	φοιτητές και φοιτήτριες	φοιτητικός πληθυσμός)		Ισότητας των Φύλων	των αιτιολογικών παραγόντων
Υπηρεσίες πληροφόρησης και υποστήριξης	Ενημέρωση της ακαδημαϊκής κοινότητας για τα διαθέσιμα μέτρα	Διδακτικό, ερευνητικό και διοικητικό προσωπικό, φοιτήτριες και φοιτητές	Επιμορφωτικές ημερίδες Εργαστήρια με στόχο την ευαισθητοποίηση των διοικητικών οργάνων και τη μείωση των αντιστάσεων	Ετησίως	Επιτροπή Ισότητας των Φύλων Νομική Υπηρεσία Φοιτητικά Συμβούλια	Ίδρυση του μηχανισμού (επιμορφωτικές ημερίδες και εξειδικευμένα εργαστήρια)
Δημιουργία επίσημου μηχανισμού για την καταγραφή και αντιμετώπιση περιστατικών βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης λόγω φύλου	Εφαρμογή, ευαισθητοποίηση και κατάρτιση	Διδακτικό, ερευνητικό και διοικητικό προσωπικό, φοιτήτριες και φοιτητές	Δημιουργία του μηχανισμού και λειτουργίας του Ερωτηματολόγια και συνεντεύξεις σε ετήσια βάση Σεμινάρια και εκδηλώσεις Εκπαίδευση - κατάρτιση		Ανώτατη Διοίκηση, Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, ειδικοί/ες επιστήμονες και επιστημόνισσες σε θέματα φύλου, βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης στον ακαδημαϊκό χώρο	Καθιέρωση του μηχανισμού Χαρτογράφηση της τρέχουσας κατάστασης (ετησίως) Διεξαγωγή ενός ειδικού σεμιναρίου ανά σχολή (ετησίως)
Αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τις ασυνείδητες προκαταλήψεις λόγω φύλου	Ενημέρωση και άμβλυση των ασυνείδητων προκαταλήψεων στα άτομα που λαμβάνουν αποφάσεις	Φορείς λήψης αποφάσεων (μέλη ΔΕΠ, διοίκηση)	Ερωτηματολόγια και εργαστήρια για τις ασυνείδητες έμφυλες προκαταλήψεις	Ετησίως	Ειδικά άτομα σε θέματα φύλου, Επιτροπή Ισότητας των Φύλων	Ένα εργαστήριο ανά έτος Εκθέσεις

4. Θεσμική Διακυβέρνηση και Διοίκηση

Η τρέχουσα εικόνα της εκπροσώπησης των φύλων στα διάφορα θεσμικά όργανα διακυβέρνησης, διευθύνσεων, κύριων επιτροπών, συμβουλίων και συμβουλευτικών επιτροπών περιγράφεται στις ακόλουθες ενότητες. Πιο συγκεκριμένα, εξετάζονται θέματα εκπροσώπησης των φύλων: 1) στην ηγεσία και τις θέσεις ανώτατης διοίκησης (ενότητα 4.1.), 2) στις διευθύνσεις του ιδρύματος (ενότητα 4.2.), 3) στις κύριες ιδρυματικές

επιτροπές, συμβούλια και συμβουλευτικές επιτροπές (ενότητα 4.3.), και 4) σε διάφορες υποστηρικτικές δομές του ιδρύματος (ενότητα 4.4.).

4.1. Αντιπροσώπηση των φύλων στις ηγετικές και ανώτατες διοικητικές θέσεις

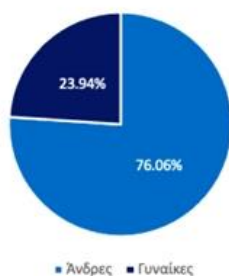
Η τρέχουσα εικόνα της εκπροσώπησης των φύλων στις θέσεις λήψης αποφάσεων και στην ανώτατη διοίκηση του ΔΠΘ απεικονίζεται στο Σχήμα 12. Γενικά, η συμμετοχή των γυναικών ανέρχεται σε 17% έναντι 83% των ανδρών, στις θέσεις λήψης αποφάσεων. Ωστόσο, στις ανώτατες διοικητικές θέσεις, το ποσοστό των γυναικών είναι αρκετά υψηλό, φθάνοντας το 50% στις θέσεις αντιπρυτάνισσων και το 33,33% στο Πρυτανικό Συμβούλιο.



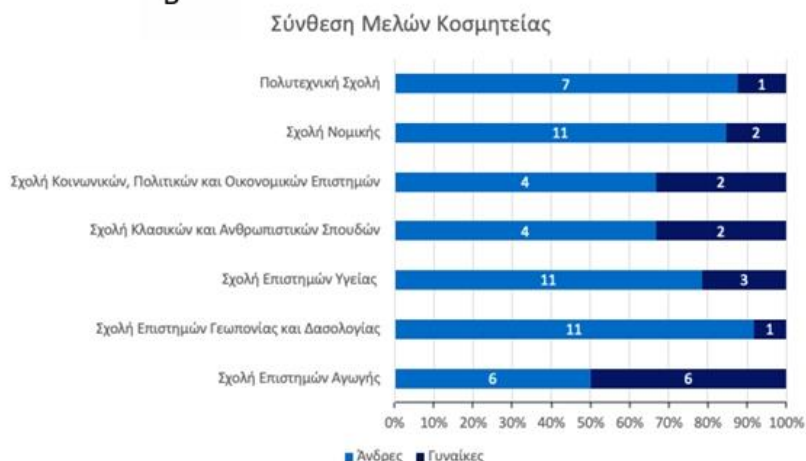
Σχήμα 12. Σύνθεση κατά φύλο σε ανώτατες διοικητικές θέσεις. Α. Σύνολο (ποσοστό), Β. Ανά κατηγορία (σε ποσοστό και πραγματικούς αριθμούς).

Στις υπόλοιπες θέσεις της ανώτατης διοίκησης κυριαρχούν οι άνδρες, όπως και στο 80% των μελών της Συγκλήτου, το 75% των θέσεων της Πρυτανείας και το 83,33% των προϊστάμενων τμημάτων καταλαμβάνονται από άνδρες. Ακόμα και μεταξύ των αναπληρωματικών μελών των προϊστάμενων τμημάτων, η εκπροσώπηση των γυναικών είναι πολύ χαμηλή (3,7%).

A

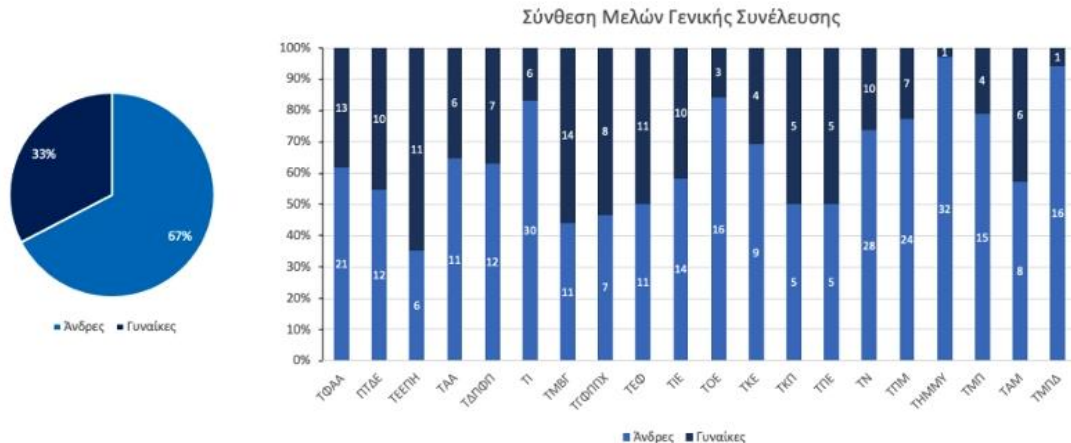


B



Σχήμα 13. Σύνθεση κατά φύλο στις Κοσμητείες του ΔΠΘ. Α. Σύνολο μελών Κοσμητειών (ποσοστό), Β. Ανά Κοσμητεία Σχολής (σε ποσοστό και πραγματικούς αριθμούς).

Στο Σχήμα 13 απεικονίζεται η σύνθεση των φύλων στις επτά Κοσμητείες του ΔΠΘ. Ο συνολικός αριθμός των ανδρών που κατέχουν έδρα σε αυτές τις κοσμητείες είναι 76,06% έναντι 23,94% των γυναικών. Η Κοσμητεία της Παιδαγωγικής Σχολής έχει ίση κατανομή ανδρών και γυναικών μεταξύ των μελών της (50%), ενώ η χαμηλότερη εκπροσώπηση των γυναικών παρατηρείται στη Σχολή Γεωπονικών και Δασικών Επιστημών (8,33%) και ακολουθούν η Πολυτεχνική Σχολή (12,50%), η Νομική Σχολή (15,38%) και η Σχολή Επιστημών Υγείας (21,44%). Το ποσοστό των γυναικών στις Κοσμητείες της Σχολής Κλασικών και Ανθρωπιστικών Επιστημών και της Σχολής Κοινωνικών, Πολιτικών και Οικονομικών Επιστημών είναι 33,33%.

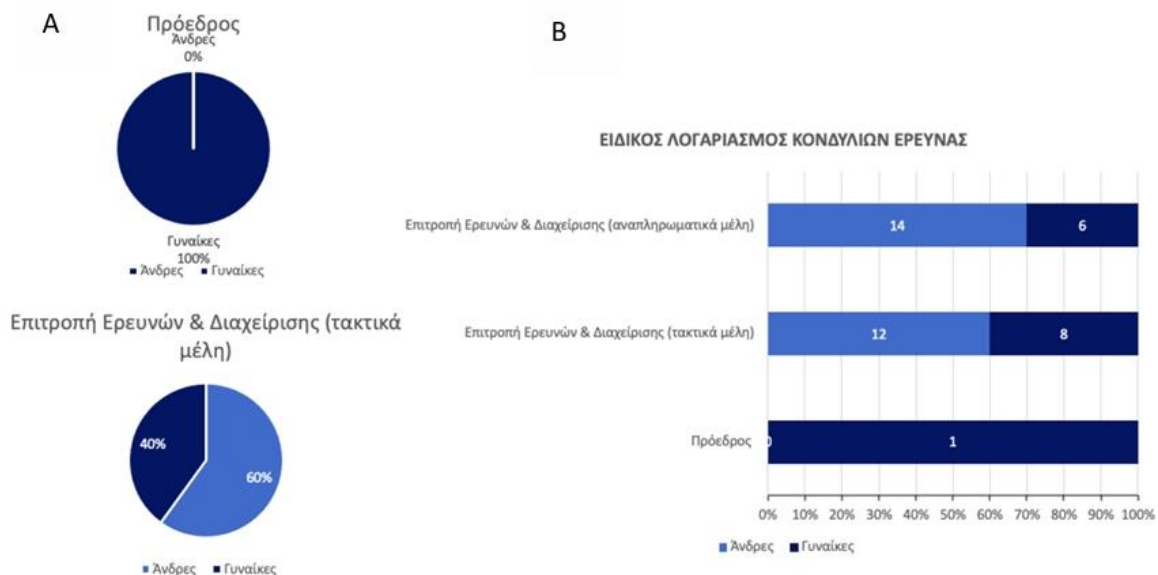


Σχήμα 14. Ποσοστά ανδρών και γυναικών στις Γενικές Συνελεύσεις (ΓΣ) του ΔΠΘ. Α. Σύνολο ανδρών και γυναικών μελών των ΓΣ του ΔΠΘ (ποσοστό), Β. Ανά επιμέρους ιδρυματική σχολή (ποσοστό και πραγματικοί αριθμοί).

Η εικόνα των δύο φύλων στις Γενικές Συνελεύσεις (ΓΣ) των επιμέρους σχολών του ΔΠΘ ακολουθεί περίπου το ίδιο μοτίβο. Και εδώ, το συνολικό ποσοστό των ανδρών και γυναικών στα μέλη των ΓΣ είναι 67% και 33%, αντίστοιχα (Σχήμα 14Α.). Τα ποσοστά των γυναικών ποικίλλουν στις ΓΣ των σχολών του Πανεπιστημίου, με το υψηλότερο ποσοστό να είναι 64,71% στη ΓΣ του Παιδαγωγικού Τμήματος και το χαμηλότερο (λιγότερο από 10%) στις ΓΣ των Σχολών της Πολυτεχνικής Σχολής (δηλαδή 3,03% στο Τμήμα Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών Υπολογιστών και 5,88% στο Τμήμα Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης) (Σχήμα 14Β.).

Ο Ειδικός Λογαριασμός Κονδυλίων Έρευνας (ΕΛΚΕ) είναι ένας κεντρικός θεσμικός φορέας που έχει συσταθεί και λειτουργεί σε όλα τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΕΙ). Πρωταρχικός στόχος του είναι η διαχείριση και αξιοποίηση των κονδυλίων για ερευνητικούς σκοπούς, την εκπαίδευση, την κατάρτιση, την τεχνολογική ανάπτυξη και καινοτομία. Η διοίκηση και η διαχείριση του ΕΛΚΕ πραγματοποιείται από δικά του όργανα και είναι ανεξάρτητη από τη διοίκηση και τη διεύθυνση των ΑΕΙ. Τα όργανα διοίκησης και διεύθυνσης του ΕΛΚΕ αποτελούνται από την Επιτροπή Έρευνας και Διαχείρισης του ΕΛΚΕ και την Προεδρεία της Επιτροπής Έρευνας και Διαχείρισης του ΕΛΚΕ. Η τελευταία αποτελείται από αντιπροσωπευτικά μέλη από όλα τα Τμήματα και την Αντιπρυτανεία Έρευνας ως Πρόεδρο. Την θέσεις της Αντιπρυτανείας Έρευνας κατέχει επί

του παρόντος γυναίκα Καθηγήτρια. Η εκπροσώπηση των γυναικών μελών από όλα τα Τμήματα επιτυγχάνει καλύτερα επίπεδα σε αυτό το σημαντικό όργανο λήψης αποφάσεων αντιπροσωπεύοντας το 40% των τακτικών μελών της επιτροπής του ΕΛΚΕ (τα γυναικεία μέλη της υποκατάστατης επιτροπής αντιπροσωπεύουν το 30%). Η εκπροσώπηση των γυναικών στον ΕΛΚΕ του ΔΠΘ απεικονίζεται στο Σχήμα 15.

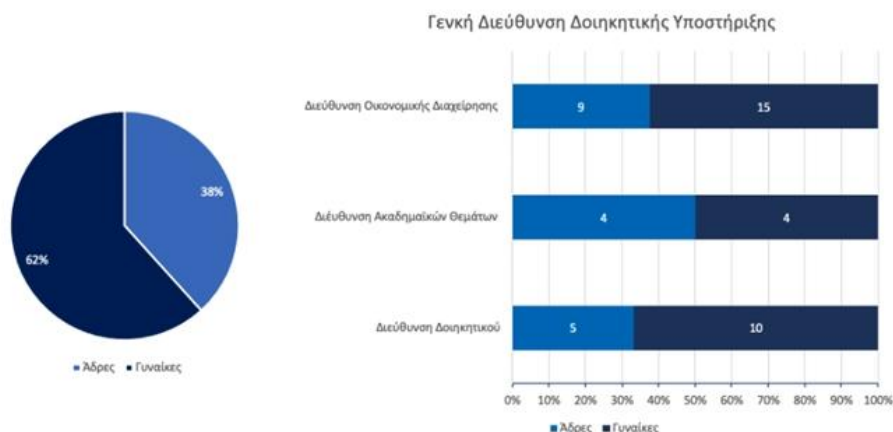


Σχήμα 15. Σύνοψη κατά φύλο στον Ειδικό Λογαριασμό Κονδυλίων Έρευνας (ΕΛΚΕ). Α. Ποσοστιαία πίτα της εκπροσώπησης των φύλων στη Προεδρεία (πάνω πίτα) και στην Επιτροπή Ερευνών και Διαχείρισης (κάτω πίτα), Β. Γραφήματα της εκπροσώπησης των φύλων στον ΕΛΞΕ (σε ποσοστά και πραγματικούς αριθμούς).

4.2. Αντιπροσώπευση των φύλων στις ιδρυματικές διευθύνσεις

Η Γενική Διεύθυνση Διοικητικής Υποστήριξης είναι υπεύθυνη για την προώθηση των διαδικασιών εκσυγχρονισμού στο πλαίσιο των στόχων που έχουν τεθεί και των αποφάσεων που έχουν ληφθεί από τα διοικητικά όργανα του Πανεπιστημίου, καθώς και στο πλαίσιο του σχεδίου συντονισμού που έχει σχεδιαστεί για την εκτέλεση των εργασιών που εκτελούνται από όλες τις Διευθύνσεις. Υποδιαιρείται σε τρεις υποδιευθύνσεις: α) τη Διεύθυνση Διοικητικής Υποστήριξης, β) τη Διεύθυνση Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και γ) τη Διεύθυνση Οικονομικής Διαχείρισης. Η εκπροσώπηση των γυναικών είναι αρκετά υψηλή σε όλες

τις υποδιευθύνσεις, αντιπροσωπεύοντας το 66,67%, 50% και 62,50% αντίστοιχα (Σχήμα 16).



Σχήμα 16. Σύνθεση κατά φύλο στη Γενική Διεύθυνση Διοικητικής Υποστήριξης. Α. Ολόκληρα ποσοστά και Β. Ποσοστά στις τρεις υποδιευθύνσεις της (παρουσιάζονται επίσης οι πραγματικοί αριθμοί).

Η Γενική Διεύθυνση Προγραμματισμού και Ανάπτυξης έχει ως αντικείμενο την προώθηση των διαδικασιών εκσυγχρονισμού, στο πλαίσιο των στόχων και των αποφάσεων των οργάνων διοίκησης του Πανεπιστημίου και το συντονισμό των δράσεων για τη μεθοδικότερη και αποτελεσματικότερη εκτέλεση του έργου των Διευθύνσεών της. Η Γενική Διεύθυνση Προγραμματισμού και Ανάπτυξης αποτελείται από τις εξής υποδιευθύνσεις: α) Διεύθυνση Προγραμματισμού και Ανάπτυξης, β) Διεύθυνση Τεχνικών Έργων, γ) Τμήμα Πληροφορικής. Η σύνθεση των φύλων στις εν λόγω υποδιευθύνσεις παρουσιάζεται στο Σχήμα 17.

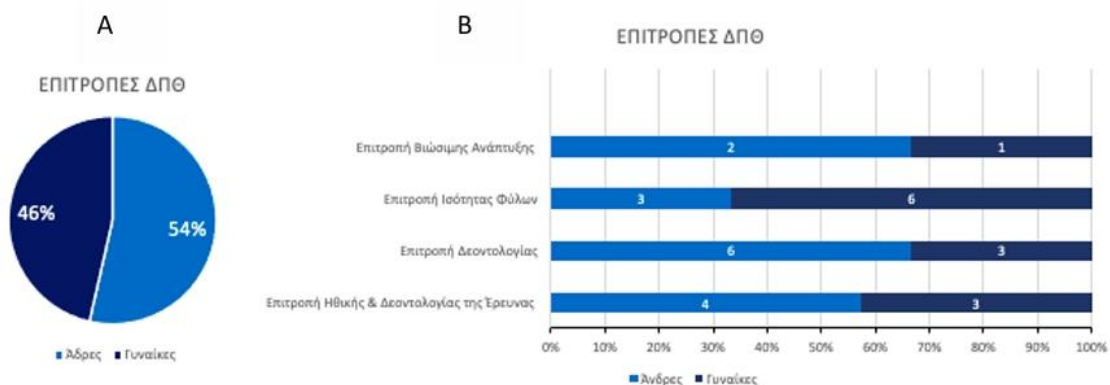
Μολονότι από τη γενική εικόνα προκύπτει ότι στη Γενική Διεύθυνση Προγραμματισμού και Ανάπτυξης υπάρχει 36% εκπροσώπηση των γυναικών, σε ορισμένες υποδιευθύνσεις κυριαρχούν οι άνδρες και σε άλλες οι γυναίκες. Στη Διεύθυνση Πληροφορικής όλα τα μέλη είναι άνδρες, ενώ στη Διεύθυνση Προγραμματισμού και Ανάπτυξης όλα τα μέλη είναι γυναίκες. Η Διεύθυνση Τεχνικών Έργων έχει έμφυλη αναλογία εκπροσώπησης 70 ανδρών/γυναικών.



Σχήμα 17. Σύνθεση κατά φύλο στη Γενική Διεύθυνση Προγραμματισμού και Ανάπτυξης. Α. Ποσοστά και Β. Ποσοστά στις τρεις υποδιευθύνσεις της (παρουσιάζονται επίσης οι πραγματικοί αριθμοί).

4.3. Αντιπροσώπευση των φύλων σε βασικές ιδρυματικές επιτροπές, συμβούλια και συμβουλευτικές επιτροπές.

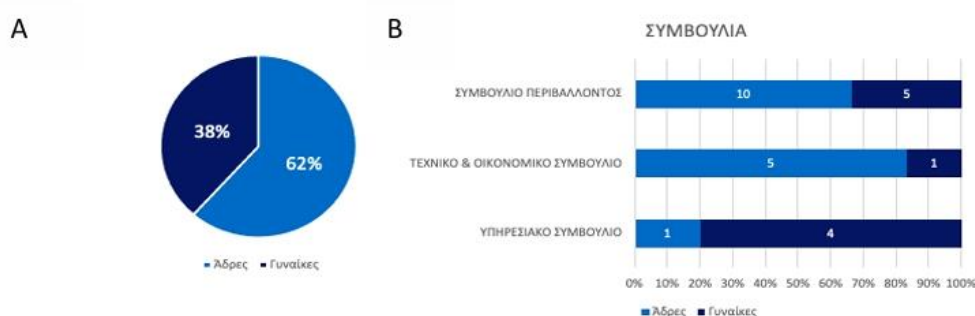
Το Σχήμα 18 συνοψίζει την κατανομή των φύλων στις ιδρυματικές επιτροπές α) Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας, β) Επιτροπή Δεοντολογίας, γ) Ισότητας των Φύλων και δ) Βιώσιμης Ανάπτυξης. Η συμμετοχή των γυναικών σε αυτές τις επιτροπές είναι υψηλή αντιπροσωπεύοντας συνολικά το 46% (Σχήμα 18Α.). Η σύνθεση κατά φύλο σε κάθε επιτροπή απεικονίζεται στο Σχήμα 18Β.



Σχήμα 18. Σύνθεση κατά φύλο στις Επιτροπές α) Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας, β) Δεοντολογίας, γ) Ισότητας των Φύλων και δ) Βιώσιμης Ανάπτυξης. Α. Ποσοστιαία πίτα της εκπροσώπησης των

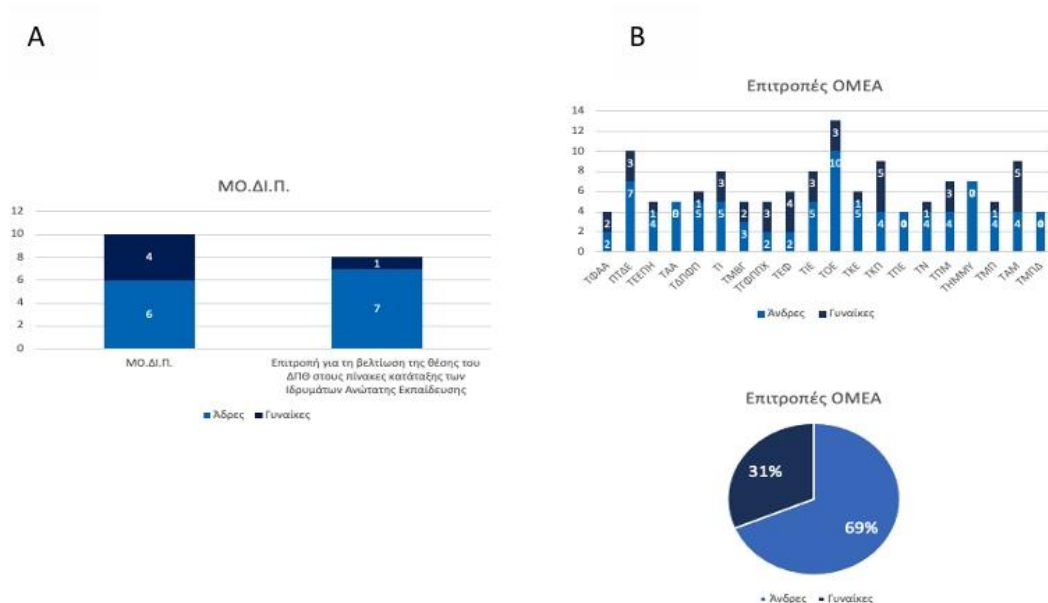
φύλων σε όλες τις επιτροπές, Β. Ραβδογράμματα της εκπροσώπησης των φύλων σε κάθε επιτροπή (εμφανίζονται σε ποσοστά και σε πραγματικούς αριθμούς).

Όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στα διάφορα Συμβούλια που υπάρχουν στο ίδρυμα το Σχήμα 19 συνοψίζει την τρέχουσα κατάσταση. Οι γυναίκες κατέχουν το 38% των εδρών σε αυτά τα συμβούλια έχοντας αρκετά υψηλή εκπροσώπηση στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο (80%), ακολουθούμενη από το Τεχνικό και Οικονομικό Συμβούλιο (33,33%) και τέλος στο Συμβούλιο Περιβάλλοντος (16,67%).



Σχήμα 19. Σύνθεση κατά φύλο στο α) Συμβούλιο Περιβάλλοντος, β) Τεχνικό και Οικονομικό Συμβούλιο, γ) Υπηρεσιακό Συμβούλιο. Α. Ποσοστιαία πίττα της εκπροσώπησης των φύλων σε όλα τα Συμβούλια, Β. Ραβδογράμματα εκπροσώπησης των δύο φύλων σε κάθε Συμβούλιο (απεικονίζονται σε ποσοστά και πραγματικούς αριθμούς).

Η Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας (ΜΟΔΙΠ) αποτελεί συμβουλευτικό όργανο για τη διοίκηση του Πανεπιστημίου, το οποίο συγκεντρώνει πολύτιμες πληροφορίες για τα δυνατά και αδύναμα σημεία του και προτείνει περαιτέρω βελτιώσεις με στόχο την διασφάλιση παροχής υπηρεσιών υψηλής ποιότητας προς όφελος της φοιτητικής κοινότητας, του ανθρώπινου δυναμικού του ιδρύματος καθώς και της ευρύτερης κοινωνίας. Αυτό επιτυγχάνεται κυρίως μέσω του συντονισμού των διαδικασιών που αφορούν την εσωτερική και εξωτερική αξιολόγηση τόσο των ακαδημαϊκών όσο και των διοικητικών μονάδων του Πανεπιστημίου, που διεξάγεται υπό την αιγίδα της ΜΟΔΙΠ.



Σχήμα 20. Α. Αντιπροσώπευση των φύλων στην Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας και στην Επιτροπή για την βελτίωση της θέσης του ΔΠΘ στους πίνακες κατάταξης των Ανώτατων Ιδρυμάτων (σε πραγματικούς αριθμούς). Β. Αντιπροσώπευση των φύλων στις Ομάδες Εσωτερικής Αξιολόγησης (ΟΜΕΑ) ως ποσοστό και σε πραγματικούς αριθμούς ανά Ακαδημαϊκή Μονάδα (επάνω πίνακας) και ως συνολικό ποσοστό ανδρών και γυναικών στο κυκλικό διάγραμμα (κάτω πίνακας).

Κάθε ακαδημαϊκή μονάδα διαθέτει δική της Ομάδα Εσωτερικής Αξιολόγησης (ΟΜΕΑ), η οποία λειτουργεί εντός της ακαδημαϊκής μονάδας. Έχει εποπτικό ρόλο και λειτουργεί ως συνδετικός κρίκος μεταξύ της Μονάδας Διασφάλισης Ποιότητας (ΜΟΔΙΠ) και της αντίστοιχης ακαδημαϊκής μονάδας. Σε συνεργασία με την ΜΟΔΙΠ συντονίζει τη διαδικασία εσωτερικής αξιολόγησης εντός της ακαδημαϊκής μονάδας. Η σύνθεση κατά φύλο των μελών της ΜΟΔΙΠ και των ΟΜΕΑ σε κάθε ακαδημαϊκή ομάδα παρουσιάζεται στο Σχήμα 20. Η Επιτροπή για τη βελτίωση της θέσης του ΔΠΘ στους πίνακες κατάταξης της Ανώτατης Εκπαίδευσης συστάθηκε πρόσφατα (Σχήμα 20Α.) μετά από πρόταση της ΜΟΔΙΠ για την εκπόνηση σχεδίου δράσης σε επίπεδο Διοίκησης, Ακαδημαϊκών Τμημάτων και μελών ΔΕΠ του ΔΠΘ.

4.4. Αντιπροσώπευση των φύλων στις υποστηρικτικές δομές του ιδρύματος

Η εικόνα εκπροσώπησης ανδρών και γυναικών σε διάφορες ιδρυματικές υποστηρικτικές δομές παρουσιάζεται στο Σχήμα 21.



Σχήμα 21. Αντιπροσώπευση των φύλων σε διάφορες υποστηρικτικές δομές του ΔΠΘ.

4.5. Εσωτερικοί στόχοι για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στην ηγεσία, τη λήψη αποφάσεων και την προώθηση θεσμικών αλλαγών προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων

Μέτρα	Στόχοι	Ομάδα στόχου	Δράσεις	Χρονοδιάγραμμα	Διαθέσιμοι πόροι	Στόχοι και Δείκτες
Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων						
Καθορισμός εσωτερικών στόχων για την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στην ηγεσία και στα όργανα λήψης αποφάσεων	Αύξηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των δύο φύλων στις επιτροπές της σχολής/ του πανεπιστημίου, στη μεσαία/ανώτατη διοίκηση	Φοιτητική κοινότητα, ερευνητικό και πανεπιστημιακό προσωπικό, μέλη ΔΕΠ	Διατύπωση συστάσεων σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση στις επιτροπές της σχολής/του πανεπιστημίου και στη διοίκηση και στη διάδοσή τους σε όλα τα επίπεδα του πανεπιστημίου	Τέλος του 2022	Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας, Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, Μέση Διοίκηση, Ανώτατη Διοίκηση	Εφαρμογή έως το τέλος του 2022
		Φοιτητική κοινότητα, ερευνητικό και πανεπιστημιακό προσωπικό, μέλη ΔΕΠ	Διαμόρφωση και εφαρμογή κατευθυντήριων γραμμών σχετικά με τα ποσοστά εκπροσώπησης των φύλων στις επιτροπές και τα όργανα λήψης αποφάσεων της Σχολής/του Πανεπιστημίου	2023 - 2025	Μονάδα Διασφάλισης της Ποιότητας, Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, Μέση Διοίκηση, Ανώτατη Διοίκηση	Αύξηση του ποσοστού έως το 2025 παρακολουθώντας τους δείκτες σε ετήσια βάση (με στόχο την εκπροσώπηση των γυναικών κατά 40%)
		Φοιτητική κοινότητα, ερευνητικό και πανεπιστημιακό	Διαμόρφωση και εφαρμογή κατευθυντήριων γραμμών για το	2023 – 2025	Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, Μονάδα Διασφάλισης	Αύξηση του ποσοστού έως το 2025 παρακολουθώντας τους δείκτες σε ετήσια βάση (με

		προσωπικό, μέλη ΔΕΠ	διορισμό ανδρών και γυναικών ως Προέδρων λήψης αποφάσεων		Ποιότητας, Μέση Διοίκηση, Ανώτατη Διοίκηση	στόχο την εκπροσώπηση των γυναικών κατά 40%)
Πρώθηση θεσμικών αλλαγών προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων	Ευαισθητοποίηση των οργάνων λήψης αποφάσεων και διακυβέρνησης του ΔΠΘ προκειμένου να ασκηθεί επιρροή και να διασφαλιστούν οι εσωτερικές διαδικασίες χωρίς αποκλεισμούς	Φοιτητική κοινότητα, ερευνητικό και πανεπιστημιακό προσωπικό, μέλη ΔΕΠ	Δημιουργία αποτελεσματικών πρακτικών διαχείρισης με βάση τη συλλογή και διάδοση βέλτιστων πρακτικών για την ισότητα των φύλων από ευρωπαϊκά πανεπιστήμια και οργανισμούς που διεξάγουν έρευνες	2022 – 2023	Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας, Γραφείο Διεθνούς Συνεργασίας, Γραφείο Europe Direct, Μέση Διοίκηση, Ανώτατη Διοίκηση	Συλλογή καλών πρακτικών Διάδοση οργανωμένων πρωτοβουλιών Αριθμός συμμετέχοντων ατόμων/ Κλίμακα της ομάδας στόχου Αριθμός αποτελεσματικών πρακτικών που δημιουργήθηκαν
		Φοιτητική κοινότητα, ερευνητικό και πανεπιστημιακό προσωπικό, μέλη ΔΕΠ	Αύξηση της ευαισθητοποίησης και ενίσχυση δεξιοτήτων για την ένταξη μέσω στοχευμένης κατάρτισης, σεμιναρίων και προγραμμάτων καθοδήγησης	2022 – 2025	Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας, Κέντρο Εκπαίδευσης και Δια Βίου Μάθησης, Εσωτερι-κοί εμπειρογνώμονες και ενδιαφερόμενα μέρη, εκωτερικοί εμπειρογνώμονες και ενδιαφερόμενα μέρη	Αριθμός των εκπαιδευτικών συνεδρίων που πραγματοποιήθηκαν ετησίως Αριθμός συμμετέχοντες ατόμων/Κλίμακα της ομάδας στόχου Αριθμός σεμιναρίων που πραγματοποιήθηκαν ετησίως Αριθμός συμμετέχοντες ατόμων/ Κλίμακα της ομάδας στόχου
		Φοιτητική κοινότητα, ερευνητικό και	Προετοιμασία του εδάφους για την ευθυγράμμιση των	2023	Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, Επιτροπή	Συναφείς εμπλεκόμενες

		πανεπιστημιακό προσωπικό, μέλη ΔΕΠ	βασικών δραστηριοτήτων των Οργανισμών για την ισότητα των φύλων για την προώθηση της αριστείας με την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στα πανεπιστημιακά στρατηγικά σχέδια, τη δεοντολογία και την ερευνητική πολιτική – σύνδεση της ισότητας με την ποιότητα		Δεοντολογίας, Επιτροπή Έρευνας, Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας, Επιτροπή Βιώσιμης Ανάπτυξης, Μέση/Ανώτατη Διοίκηση	Ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στις πολιτικές δεοντολογίας και έρευνας του πανεπιστημίου Ενδείξεις ενσωμάτωσης
		Φοιτητική κοινότητα, ερευνητικό και πανεπιστημιακό προσωπικό, μέλη ΔΕΠ	Διεξαγωγή τακτικών διαβουλεύσεων με τα ενδιαφερόμενα μέρη και την ακαδημαϊκή κοινότητα σχετικά με τις δραστηριότητες για την ισότητα των φύλων	Συνεχής	Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, Μέση/Ανώτατη Διοίκηση, Εσωτερικοί και εξωτερικοί εμπειρογνώμονες και ενδιαφερόμενα μέρη	Συνεδριάσεις διαβούλευσης με τα ενδιαφερόμενα μέρη, εμπειρογνώμονες και μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας για το φύλο/ Αριθμός των συμμετέχοντων ατόμων.

5. Έρευνα και διδασκαλία

5.1. Αντιπροσώπευση των φύλων στα χρηματοδοτούμενα επιστημονικά έργα

Ο πίνακας 1 παρουσιάζει το ποσοστό (%) της συμμετοχής των δύο φύλων στα χρηματοδοτούμενα επιστημονικά έργα στο ΔΠΘ κατά τα έτη 2018 – 2020. Σε γενικές γραμμές, $73,35 \pm 0,99\%$ άνδρες και $26,65 \pm 0,99\%$ γυναίκες μέλη ΔΕΠ συμμετέχουν σε χρηματοδοτούμενα επιστημονικά έργα. Σύμφωνα με τα στοιχεία, παρατηρείται μικρή αύξηση κατά δύο ποσοστιαίες μονάδες τα τελευταία 3 έτη στη συμμετοχή των γυναικών μελών ΔΕΠ σε χρηματοδοτούμενα έργα. Όσον αφορά το ερευνητικό προσωπικό που προσλαμβάνεται για τους σκοπούς των έργων (συμβάσεις ορισμένου χρόνου), η αναλογία των συμμετεχουσών γυναικών/ανδρών είναι πολύ υψηλότερη. Ο μέσος όρος του ποσοστού των προσληφθέντων γυναικών ανέρχεται σε $42,10 \pm 2,43\%$ με παρατηρούμενη αύξηση του ποσοστού προσλήψεων κατά 3,72 ποσοστιαίες μονάδες τα έτη 2018 – 2020.

Πίνακας 1. Ποσοστό φύλου (%) των μελών ΔΕΠ και του προσληφθέντος προσωπικού σε χρηματοδοτούμενα επιστημονικά έργα στο ΔΠΘ (2018 – 2020).

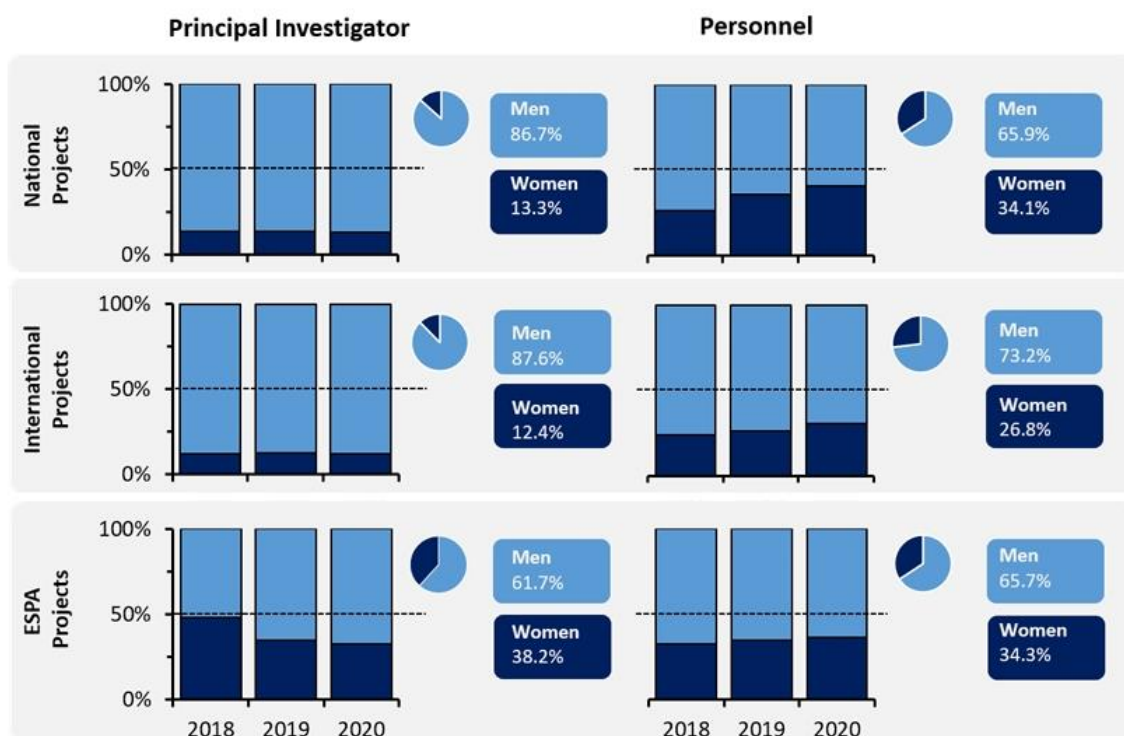
Faculty members				Hired Personnel (fixed-term contracts)		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Men	72.43	73.21	74.40	56.94	56.09	60.66
Women	27.57	26.79	25.60	43.06	43.91	39.34
Total	100	100	100	100	100	100

Μεταξύ 2018 – 2020, το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται ως κύριες ερευνήτριες σε χρηματοδοτούμενα επιστημονικά προγράμματα ήταν $19,99 \pm 0,74\%$ έναντι $80 \pm 0,01\%$ των ανδρών (πίνακας 2).

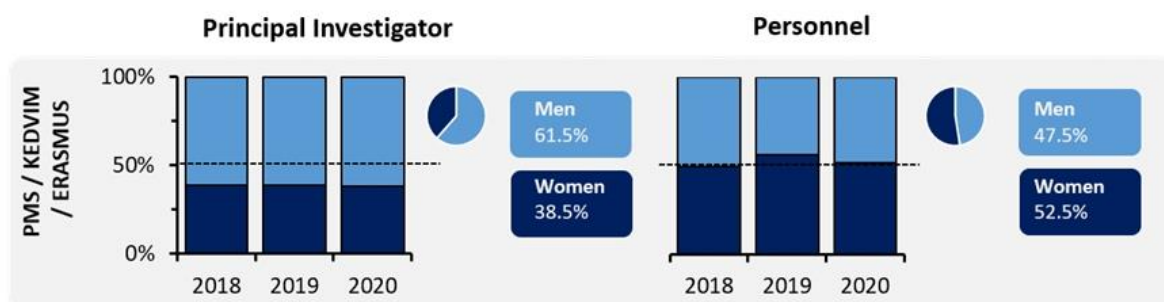
Πίνακας 2. Ποσοστό φύλου (%) των κύριων ερευνητών/τριών σε χρηματοδοτούμενες ερευνητικές επιχορηγήσεις (όλες οι κατηγορίες επιχορηγήσεων – 2018 – 2020)

Principal Investigators in funded research grants			
	2020	2019	2018
Men	79.4	80.84	79.80
Women	20.6	19.16	20.20
Total	100	100	100

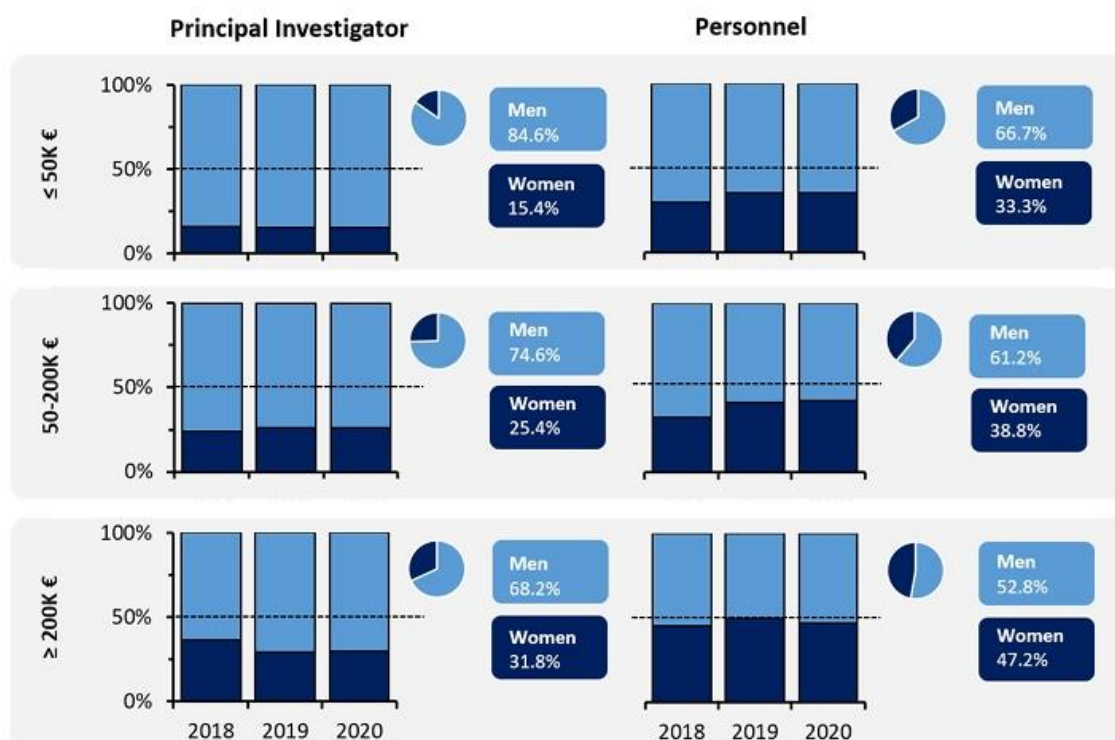
Τα ακόλουθα σχήματα απεικονίζουν τις ετήσιες απεικονίσεις της εκπροσώπησης των φύλων σε διάφορους τύπους ανταγωνιστικών επιστημονικών χρηματοδοτούμενων έργων που διαχειρίστηκε ο ΕΛΚΕ – ΔΠΘ μεταξύ ετών 2018 – 2020. Το Σχήμα 22 καταδεικνύει το ποσοστό (%) του φύλου των κύριων ερευνητών/τριών και του προσληφθέντος προσωπικού σε χρηματοδοτούμενες ερευνητικές επιχορηγήσεις στο ΔΠΘ (κατηγορίες επιχορηγήσεων: 1. Εθνικές επιχορηγήσεις, 2. Ευρωπαϊκές και διεθνείς επιχορηγήσεις, 3. Ευρωπαϊκές συγχρηματοδοτούμενες – ΕΣΠΑ επιχορηγήσεις – έτη: 2018, 2019, 2020). Το Σχήμα 23 καταδεικνύει το ποσοστό φύλου (%) των κύριων ερευνητών/τριών και του προσληφθέντος προσωπικού σε χρηματοδοτούμενες εκπαιδευτικές επιχορηγήσεις στο ΔΠΘ (κατηγορία επιχορήγησης: μεταπτυχιακές σπουδές/ δια βίου μάθηση/Erasmus+ – έτη: 2018 – 2020).



Σχήμα 22. Αντιπροσώπευση του φύλου των κύριων ερευνητών/τριών και του προσληφθέντος προσωπικού σε διάφορους τύπους έργων ΕΛΚΕ – ΔΠΘ (2018 – 2020).



Σχήμα 23. Αντιπροσώπευση του φύλου των κύριων ερευνητών/τριών και του προσληφθέντος προσωπικού σε διάφορους τύπους εκπαιδευτικών επιχορηγήσεων (2018 – 2020).

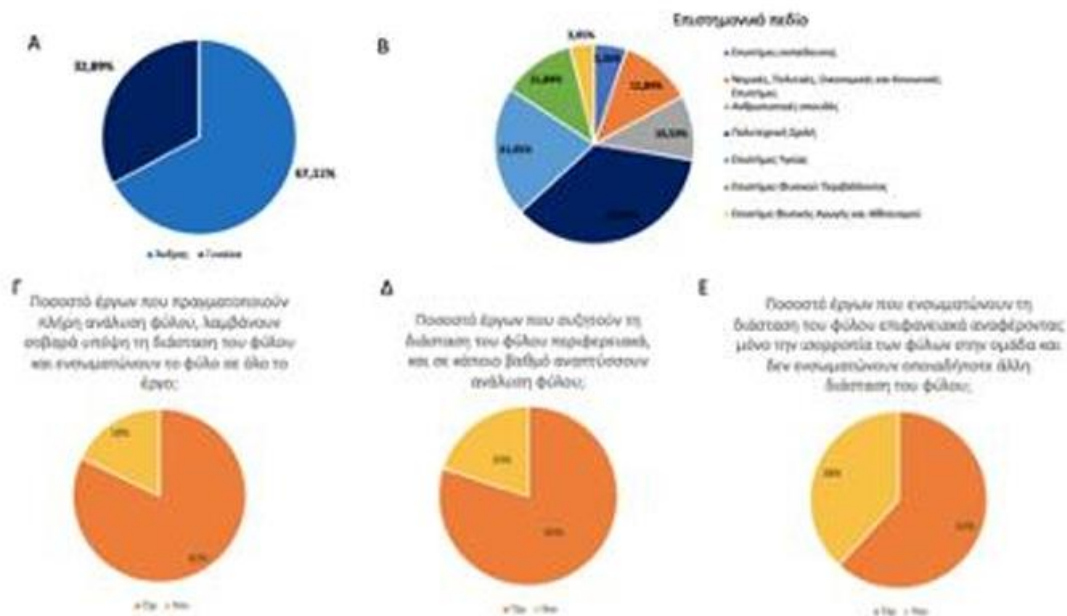


Σχήμα 24. Αντιπροσώπευση των φύλων στα διάφορα έργα ΕΛΚΕ – ΔΠΘ ανά προϋπολογισμό (2018 – 2020).

Είναι ευτυχές να βλέπουμε ότι υπάρχουν γυναίκες στο ΔΠΘ που είναι επικεφαλής έργων σε ιδιαίτερα ανταγωνιστικές επιχορηγήσεις και καθοδηγήτριες νέων ερευνητών/τριών. Δυστυχώς, όπως δείχνουν οι αναλύσεις, τα ποσοστά είναι μικρά σε σύγκριση με τους άνδρες αλλά αυτό αντανakλά ένα αναμενόμενο επακόλουθο με βάση την υπάρχουσα αναλογία ανδρών/γυναικών σε επίπεδο διδακτικού προσωπικού. Παραδόξως, το ποσοστό των γυναικών ως κύριων ερευνητριών φαίνεται να αυξάνεται με τον προϋπολογισμό του έργου φθάνοντας σε ποσοστό εκπροσώπησης 31,8% σε χρηματοδοτούμενες επιχορηγήσεις >200 χιλιάδων. Επίσης, η ίδια εικόνα ισχύει και για την πρόσληψη γυναικείου προσωπικού για τις ανάγκες των χρηματοδοτούμενων έργων. Η πρόσληψη γυναικών φαίνεται να αυξάνεται με τον προϋπολογισμό του έργου και στα έργα με υψηλότερο προϋπολογισμό φτάνει σχεδόν σε ίσα επίπεδα (47,2%) (Σχήμα 24).

5.2. Η διάσταση του φύλου στην έρευνα που διεξάγεται στο ΔΠΘ

Αν και δεν έχει ακόμη πραγματοποιηθεί ενδελεχής ανάλυση του πλαισίου, φαίνεται ότι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο και τη μεθοδολογία της έρευνας να ισχύει για ορισμένες τρέχουσες χρηματοδοτούμενες έρευνες. Με βάση τα προκαταρκτικά στοιχεία που συλλέχθηκαν κατά τη διάρκεια ερωτηματολογίου – έρευνας που απευθύνονταν σε κύριους ερευνητές/τριες χρηματοδοτούμενων ερευνητικών επιχορηγήσεων κατά την τελευταία τριετία (2019 – 2021), (Σχήμα 25) έγιναν οι ακόλουθες παρατηρήσεις:



Σχήμα 25. Τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου – έρευνας σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα που απευθύνονταν στους/στις κύριους/κύριες ερευνητές/τριες των έργων ΕΛΚΕ – ΔΠΘ κατά τα έτη 2019 – 2021. Α. Ποσοστό ανδρών και γυναικών κύριων ερευνητών/τριών των επιχορηγήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα. Β. Ποσοστό των επιστημονικών κλάδων των προτάσεων επιχορήγησης. Γ. Ποσοστό των έργων που διενεργούν πλήρη ανάλυση της διάστασης του φύλου, εξετάζουν τη διάσταση του φύλου και ενσωματώνουν το φύλο σε όλο το έργο. Δ. Ποσοστό των έργων που συζητούν οριακά τη διάσταση του φύλου και σε κάποιο βαθμό αναπτύσσουν ανάλυση της διάστασης του φύλου. Ε. Αριθμός έργων που ενσωματώνουν την έμφυλη διάσταση αναφέροντας επιφανειακά μόνο την ισορροπία των φύλων στις ερευνητικές ομάδες χωρίς να ενσωματώνουν καμία άλλη διάσταση του φύλου

- Το 18% του συνόλου των ερευνητικών επιχορηγήσεων διενεργεί πλήρη ανάλυση της διάστασης του φύλου, λαμβάνοντας υπόψη τη διάσταση του φύλου και ενσωματώνοντας το φύλο σε όλο το έργο
- Το 20% των επιχορηγήσεων συζητούν έστω και οριακά τη διάσταση του φύλου και σε κάποιο βαθμό αναπτύσσουν ανάλυση του φύλου
- Το 38% των επιχορηγήσεων ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου, λαμβάνοντας υπόψη την ισορροπία των φύλων στις ερευνητικές ομάδες, αλλά δεν ενσωματώνουν καμία άλλη διάσταση του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας

Ωστόσο, είναι σημαντικό να πραγματοποιηθεί μια πιο εμπεριστατωμένη ανάλυση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλες τις ερευνητικές επιχορηγήσεις που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ στο ΔΠΘ και επίσης να πραγματοποιηθεί ανάλυση του περιεχομένου και των μεθόδων έρευνας σε όλες τις σχολές σε θεσμικό επίπεδο, ιδίως όσον αφορά τις δημοσιεύσεις, τις μεταπτυχιακές και τις διδακτορικές διατριβές.

Αν και η ένταξη της διάστασης του φύλου μπορεί να μην είναι εύκολη και να μην ισχύει σε όλους τους τομείς της έρευνας με την πρώτη ματιά, ιδίως στους πιο τεχνικούς τομείς. Ωστόσο, είναι σημαντική η εξέταση του τρόπου με τον οποίο θα μπορούσε να ωφελήσει η εξέταση ερωτημάτων σχετικών με το φύλο και να διερευνηθούν οι κοινωνικές επιπτώσεις και οι συνέπειές τους σε τομείς όπως η Υγεία και η Ιατρική ή η Μηχανική και το Περιβάλλον. Η συμπερίληψη της ερευνητικής διάστασης στο ερευνητικό περιεχόμενο μπορεί να είναι ελκυστική για ορισμένα θέματα με ανθρώπινο ή κοινωνικό προσανατολισμό, αλλά σίγουρα δεν εξετάζεται ευρέως από την ακαδημαϊκή κοινότητα. Οι αρχικές δράσεις πρέπει να επικεντρωθούν στον καθορισμό εσωτερικών στόχων για την προετοιμασία του εδάφους, έναρξη κατάλληλων εκπαιδευτικών συνεδρίων για τους/τις ερευνητές/τριες και την προώθηση των συζητήσεων για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην ερευνητική πολιτική του Ιδρύματος.

5.3. Διάσταση του φύλου στο περιεχόμενο της διδασκαλίας

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων – ΔΠΘ (ΕΙΦ – ΔΠΘ) έχει χορηγήσει ένα στοχευμένο και δομημένο ερωτηματολόγιο στο μόνιμο και συμβασιούχο διδακτικό προσωπικό του Πανεπιστημίου σχετικά με το διδακτικό πρόγραμμα και τις ερευνητικές δραστηριότητες, προκειμένου να διερευνηθεί εάν και σε ποιο βαθμό ενσωματώνουν διαστάσεις του φύλου. 58 ερωτηματολόγια από τα 15 Τμήματα που απάντησαν, συμπληρώθηκαν και επιστράφηκαν στο υπεύθυνο άτομο. Τα δομημένα ευρήματα σχετικά με τη διδασκαλία παρουσιάζονται παρακάτω:

Τμήματα:

1. Τμήμα Φιλολογίας

Ενδεικτικά, τα μαθήματα που η οπτική του φύλου παρουσιάζεται άμεσα ή έμμεσα στην ύλη είναι: Γραμματολογία, Γυναίκες στη Γλωσσολογία, Κοινωνιογλωσσολογία, Πραγματολογία, Διαλεκτολογία, Το φύλο στη βυζαντινή λογοτεχνία, Ρωμαϊκή ερωτική λογοτεχνία, Επιστημονική

Λογοτεχνία, Φύλο, κοινωνικό φύλο και θηλυκός λόγος στην αρχαία Ρώμη, Οβίδιος, Κάτουλος, Γυναίκες στη λογοτεχνία κ.ά.

2. Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας

Ενδεικτικά, τα μαθήματα που η οπτική του φύλου παρουσιάζεται άμεσα ή έμμεσα στην ύλη είναι: Ενδοοικογενειακή βία και κοινωνική εργασία, Φύλο και Ισότητα, Συμβουλευτική και κριτικός αναστοχασμός, Πολυπολιτισμικότητα και κοινωνική εργασία, Κοινωνική ψυχολογία, Κοινωνική πολιτική, Ανθρώπινα δικαιώματα κ.ά.

3. Τμήμα Μοριακής Βιολογίας

Ενδεικτικά, τα μαθήματα που η οπτική του φύλου παρουσιάζεται άμεσα ή έμμεσα στο πρόγραμμα σπουδών είναι: Συμβουλευτική και εκπαιδευτική ψυχολογία, Αναπτυξιακή βιολογία, Επαγγελματικός προσανατολισμός, Διδασκαλία τεχνικών κ.ά.

4. Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης

Ενδεικτικά, τα μαθήματα που η οπτική του φύλου παρουσιάζεται άμεσα ή έμμεσα στο πρόγραμμα σπουδών είναι: Ισότητα στην εκπαίδευση, STEM επιστήμες και φύλο κ.ά.

5. Τμήμα Επιστημών της Εκπαίδευσης Προσχολικής Ηλικίας

Ενδεικτικά, τα μαθήματα που η οπτική του φύλου παρουσιάζεται άμεσα ή έμμεσα στο πρόγραμμα σπουδών είναι: Κοινωνικές και εκπαιδευτικές ανισότητες, Εκπαιδευτική ψυχολογία, Κοινωνική ψυχολογία, Η δυναμική των σχέσεων και των περιβαλλόντων στη μαθησιακή διαδικασία κ.ά.

6. Τμήμα Ιατρικής

Ενδεικτικά, τα μαθήματα που η οπτική του φύλου παρουσιάζεται άμεσα ή έμμεσα στο πρόγραμμα σπουδών είναι: Φυσιολογία I,II,III, Επιστήμη της υγείας, Σεξουαλική αναπαραγωγή κ.ά.

7. Νομική Σχολή

Ενδεικτικά, τα μαθήματα που η οπτική του φύλου παρουσιάζεται άμεσα ή έμμεσα στο πρόγραμμα σπουδών είναι: Ιστορία του Δικαίου, Εγκληματολογία, Δίκαιο των ανηλίκων κ.ά.

8. Τμήμα Γλώσσας, Λογοτεχνίας και Πολιτισμού Παρευξείνιων Χωρών

Ενδεικτικά, τα μαθήματα που η οπτική του φύλου παρουσιάζεται άμεσα ή έμμεσα στο πρόγραμμα σπουδών είναι: Δίκαιο για την προστασία των

ανθρωπίνων δικαιωμάτων, Εισαγωγή στην οργάνωση της διεθνούς κοινότητας κ.ά.

9. Σχολή Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού

Ενδεικτικά, τα μαθήματα που η οπτική του φύλου παρουσιάζεται άμεσα ή έμμεσα στο πρόγραμμα σπουδών είναι: Ψυχοκινητικότητα, Προπόνηση κ.ά.

10. Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής

Ενδεικτικά, τα μαθήματα που η οπτική του φύλου παρουσιάζεται άμεσα ή έμμεσα στο πρόγραμμα σπουδών είναι: Εισαγωγή στην κοινωνική πολιτική, Τοπική ανάπτυξη και κοινωνική πολιτική κ.ά.

5.4. Διάσταση του φύλου στην έρευνα στο ΔΠΘ

Σε σχέση με τα παραπάνω, τα δομημένα ευρήματα σχετικά με την έρευνα που διεξήχθη στο πανεπιστήμιο που αφορούν την οπτική του φύλου, παρουσιάζονται ενδεικτικά παρακάτω:

1. *Έρευνες που ενσωματώνουν το φύλο στα ενδιαφέροντα του διδακτικού προσωπικού:* 14 θετικές απαντήσεις σε σύνολο 58 απαντήσεων. Ενδεικτικά, τα πεδία που η διάσταση του φύλου παρουσιάζεται άμεσα ή έμμεσα στο ερευνητικό ενδιαφέρον του προσωπικού προέρχονται από τα Τμήμα Ελληνικής Φιλολογίας, Ιατρικής, Ιστορίας και Εθνολογίας, Κοινωνικής Εργασίας, Κοινωνικής Πολιτικής, Μοριακής Βιολογίας, Νομικής, Δημοτικής Εκπαίδευσης, Προσχολικής Αγωγής, Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού.

Ενδεικτικά ερευνητικά πεδία είναι το φύλο και η αποδοχή νέων μεθόδων στις γεωπονικές επιστήμες, η αναπαράσταση των γυναικών στην κατασκευή λογοτεχνικών κειμένων, τα έμφυλα λογοτεχνικά κείμενα στη λατινική λογοτεχνία, η ιατρική και το φύλο, η φυσιολογία του αναπαραγωγικού συστήματος, οι γυναίκες στην επιστήμη και τη μηχανική, η εικόνα της γυναίκας ως αναγνώστριας τον 19^ο αιώνα, οι μελέτες φύλου και η κοινωνία, η ενδοοικογενειακή βία, η ισότητα των φύλων, η πολυπολιτισμικότητα, το φύλο και οι βιοεπιστήμες, η έμφυλη βία, το φύλο και η γραμματική, η διαφοροποίηση των φύλων στην κινητικότητα με έμφαση στα άτομα με αναπηρία κ.ά.

2. Συμμετοχή του προσωπικού σε χρηματοδοτούμενα ερευνητικά προγράμματα που έχουν πλήρη ή μερική σχέση με το φύλο: 8 θετικές απαντήσεις.
3. Συμμετοχή του προσωπικού σε μη χρηματοδοτούμενα ερευνητικά έργα που έχουν πλήρη ή μερική σχέση με θέματα φύλου: 4 θετικές απαντήσεις.
4. Συμμετοχή του προσωπικού σε χρηματοδοτούμενα έργα έρευνας ή/και παρέμβασης που δεν έχουν καμία σχέση με θέματα φύλου: 195 θετικές απαντήσεις.
5. Αριθμός των φοιτητριών και φοιτητών σε διδακτορικό επίπεδο που εποπτεύονται από το προσωπικό του ΔΠΘ που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο: Γυναίκες: 66, άνδρες: 42.
6. Αριθμός φοιτητριών και φοιτητών σε μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών στο ΔΠΘ, όπου το προσωπικό που απάντησε στο ερωτηματολόγιο έχει διευθυντική θέση στο μεταπτυχιακό: Γυναίκες: 128, άνδρες: 68.

Συμπερασματικά, μπορεί να ειπωθεί ότι η διάσταση του φύλου στην έρευνα και τη διδασκαλία στο ΔΠΘ βρίσκεται σε πρώιμο στάδιο και έχει να καλύψει πολύ δρόμο μπροστά της προκειμένου να αναπτυχθεί και να είναι πιο εστιασμένη στα προγράμματα σπουδών των Τμημάτων όσο και στα ερευνητικά ενδιαφέροντα και τις δραστηριότητες του προσωπικού.

5.5. Μέτρα για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και τη διδασκαλία

Μέτρα	Στόχοι	Ομάδα στόχου	Δράσεις	Χρονοδιάγραμμα	Διαθέσιμοι πόροι	Στόχοι και Δείκτες
Διάσταση του φύλου στην έρευνα και τη διδασκαλία						
Καθορισμός εσωτερικών στόχων	Ενθάρρυνση της ενσωμάτωσης του φύλου ή/και της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας για την αύξηση της αριστείας στην έρευνα	Ακαδημαϊκή κοινότητα, ερευνητικό προσωπικό, φοιτητικός πληθυσμός	Οργάνωση δικτύου εμπειρογνομόνων για την ανταλλαγή εμπειριών, την απόκτηση γνώσεων, την ανάπτυξη δεξιοτήτων και τεχνογνωσίας για την ισότητα των φύλων	2022 – 2025	Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, Εθνικό Δίκτυο Επιτροπής Ισότητας των Φύλων, Εμπειρογνώμονες σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.	Θέσπιση εσωτερικών στόχων

	και τη διδασκαλία					
		Ακαδημαϊκή κοινότητα, ερευνητικό προσωπικό, φοιτητικός πληθυσμός	Παροχή καθοδήγησης και κατάρτισης σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας	2022 - 2025	Μονάδα Διασφάλισης της Ποιότητας, Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, Ειδικός Λογαριασμός Κονδυλίων Ερευνάς, Γραφείο Επικοινωνίας, Κέντρο Εκπαίδευσης και Δια Βίου Μάθησης, Γραφείο Υποστήριξης Διδασκαλίας και Μάθησης, Διοίκηση μεσαίου και υψηλού επιπέδου	Αύξηση της ευαισθητοποίησης της ακαδημαϊκής κοινότητας, του ερευνητικού προσωπικού και του φοιτητικού πληθυσμού σχετικά με τους στόχους του ΔΠΘ για την ισότητα των φύλων Αύξηση του αριθμού (%) των ερευνητικών έργων που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου στην έρευνα έως το 2025 Αύξηση του αριθμού (%) των γυναικών PIs έως το 2025 Αύξηση του αριθμού των επιστημονικών δημοσιεύσεων (%) που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου Αύξηση του αριθμού των μεταπτυχιακών και διδακτορικών διατριβών που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου στο αντικείμενο τους
		Ερευνητικό προσωπικό	Χρήση **δήλωσης συμπερίληψης σε όλες τις	2022 – 2025	Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, Ειδικός	Ισορροπημένη παρουσία γυναικών και

			προκηρύξεις θέσεων πρόσληψης για την ενθάρρυνση των γυναικών να υποβάλουν αιτήσεις		Λογαριασμός Κονδυλίων Έρευνας, Ανώτατη Διοίκηση	ανδρών στις ερευνητικές ομάδες Αριθμός αναθεωρημένων επίσημων εγγράφων που χρησιμοποιούνται για την πρόσληψη σε προσκλήσεις σε ερευνητικά έργα που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ ΔΠΘ για την ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών
		Ακαδημαϊκή κοινότητα, διδακτικό προσωπικό, φοιτητικός πληθυσμός	Παροχή καθοδήγησης και κατάρτισης σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της διδασκαλίας	2022 – 2025	Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας, Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, Γραφείο Επικοινωνίας, Κέντρο Εκπαίδευσης και Δια Βίου Μάθησης, Γραφείο Υποστήριξης Μάθησης και Διδασκαλίας, Μεσαίου και υψηλού επιπέδου Διοίκηση	Αυξημένη ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου μεταξύ των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας Αύξηση του αριθμού (%) της διδασκαλίας μαθημάτων σχετικά με το φύλο Εισαγωγή νέων διαλέξεων για θέματα φύλου στα υφιστάμενα προγράμματα σπουδών

** Συμπερίληψη δηλώσεων όπως: α) «Το ΔΠΘ ενθαρρύνει τις γυναίκες να υποβάλουν αίτηση για...»
β) «Σε περίπτωση ισοδύναμων συμμετεχόντων, το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο θα λάβει προτεραιότητα»

6. Θεσμική επικοινωνία

6.1. Η χρήση έμφυλης γλώσσας στα θεσμικά έγγραφα

Ορισμένα θεσμικά έγγραφα αξιολογήθηκαν ως προς τη χρήση γλώσσας ουδέτερης ως προς το φύλο. Σε αυτά συμπεριλήφθηκαν τυχαία επιλεγμένα έγγραφα των εσωτερικών κανονισμών των Τμημάτων του ΔΠΘ που είναι γραμμένα στα ελληνικά και μπορούν να εντοπιστούν στον διαδικτυακό χώρο των αντίστοιχων Τμημάτων. Συγκεκριμένα, τα έγγραφα αξιολογήθηκαν ως προς την αποκλειστική χρήση του αρσενικού γένους ή ως προς την ενσωμάτωση τόσο του αρσενικού όσο και του θηλυκού γένους. Από τα έγγραφα που ελέγχθηκαν, διαπιστώθηκε ότι το 57% των Τμημάτων χρησιμοποιούσαν και τα δύο γένη, ενώ το 29% χρησιμοποιούσαν μόνο το ανδρικό γένος.

Προβλέπεται να γίνει εις βάθος ανάλυση όλων των δημόσιων και εσωτερικών διοικητικών εγγράφων με στόχο την αρχική αξιολόγηση της τρέχουσας κατάστασης σε θεσμικό, ακαδημαϊκό επίπεδο και σε επίπεδο Τμήματος. Στόχος θα αποτελέσει η αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης και η σταδιακή εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση του πανεπιστημιακού προσωπικού για τη χρήση γλώσσας ουδέτερης ως προς το φύλο σύμφωνα με τον «Οδηγό χρήσης μη φυλετικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα» (Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, 2018) στα ελληνικά έγγραφα και τις Οδηγίες της UNESCO για γλώσσας χωρίς αποκλεισμούς φύλου στα αγγλικά (<https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/>). Θα διεξαχθεί ένας αριθμός επιμορφωτικών εργαστηρίων από ειδικούς σε θέματα γλώσσας, ώστε το προσωπικό του ΔΠΘ να εξοικειωθεί και να ευαισθητοποιηθεί για τη χρήση της γλώσσας χωρίς αποκλεισμούς φύλου τόσο στη γραπτή όσο και στην προφορική επικοινωνία στο ακαδημαϊκό περιβάλλον. Παράλληλα, όλοι οι διαδικτυακοί ιστότοποι του ΔΠΘ, καθώς και το υλικό παραγωγής (π.χ. φυλλάδια, αφίσες, φωτογραφίες κ.λπ.) θα αξιολογηθούν για την αδόκιμη συχνότητα χρήσης σεξιστικών εικονιδίων, συμβόλων ή εικόνων και θα ληφθούν μέτρα εξάλειψής τέτοιων ζητημάτων. Προς την κατεύθυνση αυτή, θα διοργανωθούν επιμορφωτικά εργαστήρια για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού στη χρήση μη σεξιστικών συμβόλων και εικόνων.

6.2. Μέτρα για την υιοθέτηση γλώσσας χωρίς αποκλεισμούς φύλου

Μέτρα	Στόχοι	Ομάδα στόχου	Δράσεις	Χρονοδιάγραμμα	Διαθέσιμοι πόροι	Στόχοι και Δείκτες
Γλώσσα χωρίς αποκλεισμούς φύλου στη θεσμική επικοινωνία						
Εξοικείωση και σταδιακή υιοθέτηση των κατευθυντήριων γραμμών για τη χρήση της γλώσσας συμπεριληπτικής ως προς το φύλο και την μη χρήση σεξιστικών εικονιδίων/συμβόλων	Χρήση γλώσσας που λαμβάνει υπόψη το φύλο σε όλα τα θεσμικά έγγραφα	Διοικητικό προσωπικό, Μέλη ΔΕΠ, φοιτητική κοινότητα	Εκπαιδευτικά εργαστήρια (ετησίως) Ερωτηματολογία και συνεντεύξεις Αξιολόγηση και διόρθωση εγγραφών/ιστοσελίδων	Ιανουάριος 2023	Επιτροπή Ισότητας των Φύλων Ειδήμονες σε θέματα γλώσσας Ειδήμονες σε θέματα φύλου	Αριθμός εγγράφων που εκτιμήθηκε ότι χρησιμοποιείται ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο γλώσσα Αριθμός συμμετέχοντων ατόμων στα εργαστήρια Ανατροφοδότηση μέσω ερωτηματολογίων Διορθωμένα έγγραφα/ιστοσελίδες

7. Έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης

7.1. Τρέχουσα κατάσταση

Στο Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης (ΔΠΘ), ο στρατηγικός σχεδιασμός αναφορικά με το θέμα του φύλου περιλαμβάνεται ήδη στον κύριο κορμό του στρατηγικού σχεδιασμού του Ιδρύματος (<https://modip.duth.gr/%CF%83%CF%84%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CF%82-%CF%83%CF%87%CE%B5%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CF%83%CE%BC%CE%BF%CF%82/>), όπου οι στόχοι 4 και 5 αναφέρονται συγκεκριμένα σε ένα πανεπιστήμιο ανοιχτό στην τοπική κοινωνία σε σχέση με την καλλιέργεια των ευρωπαϊκών αξιών. Είναι προφανές ότι εδώ, αξίες όπως ο σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, η δημοκρατία, η κοινωνική ένταξη, το κράτος πρόνοιας, τα ανθρώπινα δικαιώματα, η ισότητα και η εξάλειψη κάθε διάκρισης (στόχος 4) περιλαμβάνονται. Ομοίως, ο στόχος 5 αναφέρεται σε ένα προσιτό, βιώσιμο και έξυπνο Πανεπιστήμιο που δίνει έμφαση στο ζήτημα της ισότιμης πρόσβασης στην εκπαίδευση και στον εργασιακό χώρο,

ικανοποιώντας και πάλι, όπως προηγουμένως, την παράμετρο της ισότητας των φύλων στην εργασία και την εκπαίδευση.

Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, εφαρμόζοντας τη σχετική νομοθεσία, το ΔΠΘ θέσπισε την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ) και της έχει αναθέσει αρμοδιότητες, μεταξύ άλλων, όπως η σύνταξη ενός Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, που έχει ως κεντρικό θέμα την πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και όλων των μορφών διακριτικής συμπεριφοράς στο ακαδημαϊκό περιβάλλον.

Ο όρος σεξουαλική παρενόχληση αναφέρεται σε κάθε απρόκλητη και ανεπιθύμητη λεκτική, μη λεκτική ή σωματική συμπεριφορά με σεξουαλική χροιά, η οποία αποσκοπεί ή έχει ως αποτέλεσμα την προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, δημιουργώντας ένα περιβάλλον προπηλακιστικής, εχθρικής, ταπεινωτικής και βίαιης συμπεριφοράς (Νόμος 3896/2010 άρθρο 2, παρ. 1δ).

Όπως είναι σαφές, εκτός από την παραπάνω έμμεση αναφορά σε θέματα ισότητας των φύλων, στην επίσημη έκθεση στρατηγικού σχεδιασμού του ΔΠΘ, η ΕΙΦ δεσμεύεται να ερευνήσει και να δηλώσει την τρέχουσα κατάσταση καθώς και να υποβάλει προτάσεις για δράση στη Σύγκλητο, ώστε να αποτελέσουν μέρος της ανανεωμένης στρατηγικής έκθεσης και να είναι σύμφωνες με άλλα ευρωπαϊκά πανεπιστήμια που αντιμετωπίζουν αυτά τα θέματα. Πιο συγκεκριμένα, το ΔΠΘ έχει να προσφέρει σημαντική συμβολή στο στόχο 5 για τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης (SDG – 5) του ΟΗΕ σχετικά με την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών, αλλά και σε όλους τους άλλους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης, καθώς η ισότητα των φύλων αποτελεί το βασικό πυλώνα.

Επιπλέον, πρέπει να υπάρχει σύνδεση με όλες τις αναφορές του νόμου σχετικά με την ίση μεταχείριση μεταξύ των δύο φύλων, την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και την εξάλειψη όλων των μορφών διακριτικής συμπεριφοράς και σεξουαλικής παρενόχλησης. Επίσης, πρέπει να ενσωματωθεί και να εφαρμοστεί ο Νόμος 3896/2010 που αναφέρεται στην αρχή των ίσων ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων και της ίσης μεταχείρισης στον εργασιακό χώρο. Αντίστοιχα, χρειάζεται να ενσωματωθεί ο Νόμος 4351/2018 που αναφέρεται στην έκθεση του Συμβουλίου της Ευρώπης (ΣτΕ) σχετικά με την πρόληψη και αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης), η Σύμβαση 190 (2019) για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στο χώρο εργασίας, και τέλος το άρθρο 337 του

Ποινικού Κώδικα (Ν. 619/2019) για την ενίσχυση των ποινών σε όσους παραβιάζουν τα παραπάνω δικαιώματα.

Από το 2021 και σύμφωνα με τους στόχους του προγράμματος «Ορίζοντας Ευρώπη», η ΕΕ ενισχύει την προώθηση των σχεδίων δράσης για την ισότητα των φύλων, ώστε να καθιερωθεί η ανάπτυξη της ισότητας των φύλων στην ΕΕ. Επιπλέον, το πρόγραμμα αυτό αποτελεί προϋπόθεση και κριτήριο επιλογής για την πρόσβαση σε χρηματοδότηση με πέντε προτεινόμενους τομείς στο πλαίσιο του: 1) Ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα, 2) Ισότητα των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων, 3) Ισότητα των φύλων στην πρόσληψη και την ανάπτυξη θέσεων εργασίας, 4) Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και τη διδασκαλία και 5) Λήψη μέτρων κατά της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης με βάση το φύλο.

Έτσι, η επιστημονική έρευνα και ειδικότερα η ακαδημαϊκή έρευνα, η οποία έχει στενή ή και πιο μακρινή σχέση με τους ανθρώπους, πρέπει και δεν γίνεται να παραλείπει να λάβει υπόψη τη διάσταση του φύλου. Η ενσωμάτωση της ανάλυσης τόσο του βιολογικού όσο και του κοινωνικού φύλου στην έρευνα και την καινοτομία, προσδίδει προστιθέμενη αξία σε αυτήν και επιδρά στην ανάπτυξή δίχως διακρίσεις ή αποκλεισμούς.

Η τρέχουσα κατάσταση φαίνεται να περιγράφεται ενδεικτικά στα ακόλουθα:

- Δεν υπάρχουν σαφείς κατευθυντήριες γραμμές, πολιτικές ή διαδικασίες που να αναφέρονται σε περιπτώσεις έμφυλης βίας, σεξουαλικής παρενόχλησης, σεξιστικής συμπεριφοράς και άλλων μορφών διακρίσεων στις γενικές στρατηγικές πολιτικές του ΔΠΘ.
- Από ανεπίσημες πληροφορίες από το διδακτικό προσωπικό φαίνεται ότι υπάρχει σημαντικός αριθμός φοιτητριών και φοιτητών που έχουν υποστεί κάποια μορφή βίας ή/και σεξουαλικής παρενόχλησης λόγω του φύλου τους εντός του πανεπιστημίου, ή μπορεί να έχουν γίνει μάρτυρες τέτοιων περιστατικών και παραβιάσεων.
- Τα περισσότερα από τα προαναφερθέντα θύματα διστάζουν να προβούν σε επίσημη αναφορά της εμπειρίας τους λόγω του φόβου του στιγματισμού, της έλλειψης επίσημων μηχανισμών στο πανεπιστήμιο ή της χαμηλής αυτοπεποίθησης για την εξεύρεση κατάλληλης λύσης στο πρόβλημά τους.

- Έλλειψη εξειδικευμένων υπηρεσιών στο πανεπιστήμιο που θα μπορούσαν να παρέχουν υποστήριξη και απουσία πρόληψης για την έγκαιρη αντιμετώπιση του προβλήματος.

Ενδεικτικές κατευθυντήριες γραμμές καλών πρακτικών και δράσεων που θα μπορούσε να υιοθετήσει το ΔΠΘ προκειμένου να υποστηρίξει τα θύματα, να αποτρέψει και να εξαλείψει τη σεξουαλική παρενόχληση και κάθε συμπεριφορά διάκρισης στο περιβάλλον του, αποτελούν:

- Εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης όλης της ακαδημαϊκής κοινότητας σε συστηματική βάση (π.χ. αναγνώριση μορφών παρενόχλησης, διακρίσεων, τρανσφοβίας, ομοφοβίας, δικαιωμάτων, ευθυνών κ.λπ.).
- Σειρά προβολών βίντεο και ομιλιών που αναφέρονται σε θέματα ισότητας των φύλων με έμφαση στη σεξουαλική παρενόχληση και τις διακριτικές συμπεριφορές που παρουσιάζονται σε όλες τις Σχολές και τα Τμήματα του ΔΠΘ και σε όλες τις κατηγορίες αποδεκτών (διοίκηση, διδακτικό προσωπικό, φοιτητικός πληθυσμός, προσωπικό καθαριότητας κ.λπ.).
- Παραγωγή προηγούμενων γνώσεων γύρω από τη βία και τις διακρίσεις λόγω φύλου, σε συνδυασμό με την ανάπτυξη λειτουργικών ερευνητικών εργαλείων για την πρόληψη και εξάλειψη αυτών των φαινομένων.
- Η δημιουργία μιας εξειδικευμένης δομής εντός του πανεπιστημίου για τη συλλογή δεδομένων και την παρακολούθηση της κατάστασης της εμφάνισης των φαινομένων (2022 – 2024) με την πρόσληψη εξειδικευμένου προσωπικού που θα περιλαμβάνει μια/έναν ψυχολόγο, μια/έναν κοινωνική/ό λειτουργό, μια/έναν νομική/ό υπάλληλο, που θα συνεργάζονται στενά με τα μέλη της ΕΙΦ ΔΠΘ καθώς και με άλλες σχετικές υπηρεσίες του πανεπιστημίου και τις εξειδικευμένες υπηρεσίες της τοπικής κοινωνίας.
- Η δημιουργία ενός πρωτοκόλλου σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και τις συμπεριφορές διακρίσεων (τί συνιστά σεξουαλική παρενόχληση και διακριτική συμπεριφορά, μορφές, είδη, επιπτώσεις κ.λπ.), καθώς και ένα πρωτόκολλο αντιμετώπισης των περιπτώσεων που θίγουν τις εμπειρίες τους και θέλουν να δουν δικαιοσύνη σε αυτό το έγκλημα που γίνεται εις βάρος τους.
- Η δημιουργία ενός ευρύτερου δικτύου υπηρεσιών υποστήριξης από την τοπική κοινότητα και σε εθνικό επίπεδο, για την καλύτερη υποστήριξη και παροχή συμβουλευτικής στα θύματα, όπως Συμβουλευτικά Κέντρα Γυναικών κ.ά.

- Η δημιουργία ενός κώδικα δεοντολογίας κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και των διακριτικών συμπεριφορών στο ΔΠΘ.

Όλα τα παραπάνω, μπορούν να σχεδιαστούν και να υλοποιηθούν με την υποστήριξη, την καθοδήγηση και το συντονισμό των μελών της ΕΙΦ ΔΠΘ, τα οποία δεσμεύονται στην ανάπτυξη δράσεων για την ισότητα των φύλων και την αποδοχή της διαφοροποίησης στην εκπαίδευση, την εργασία και τη ζωή, αξιοποιώντας τα εφόδια όλων των διαφορετικών επιστημονικών πεδίων που περιλαμβάνονται στο πανεπιστήμιο.

7.2. Μηχανισμοί εντοπισμού και χειρισμού περιπτώσεων σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας

Μέτρα	Στόχοι	Ομάδα στόχου	Δράσεις	Χρονοδιάγραμμα	Διαθέσιμοι πόροι	Στόχοι και Δείκτες
Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση						
Σχεδιασμός και καθιέρωση πρωτοκόλλων για την παρακολούθηση, καταγραφή και παρέμβαση σε περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης και βίας λόγω φύλου	Υποστήριξη των θυμάτων και ενθάρρυνση των θυμάτων όσο και των μαρτύρων να καταγγέλλουν τα περιστατικά	Διοικητικό προσωπικό, Μέλη ΔΕΠ, Φοιτητική κοινότητα, Ερευνητικό προσωπικό	Ορισμός και εντοπισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης, των διακριτικών συμπεριφορών και των διακρίσεων λόγω φύλου Δημιουργία μονάδας αποτελούμενης από εμπειρογνώμονες για την παρακολούθηση και καταγραφή των περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και συμπεριφοράς διακρίσεων Διοργάνωση ενημερωτικών εκδηλώσεων και ευαισθητοποίησης	2022 - 2024	Επιτροπή Ισότητας των Φύλων Ειδικοί σε θέματα έμφυλης παρενόχλησης (ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί κ.λπ.) ΕΛΚΕ Μέση και ανώτατη διοίκηση	Πρωτόκολλο παρακολούθησης και καταγραφής περιστατικών παρενόχλησης/διάκρισης/βίας λόγω φύλου Αναθεωρημένος Κώδικας Δεοντολογίας που θα περιλαμβάνει θέματα φύλου με έμφαση στην παρενόχληση/βία/διάκριση Συμμετοχή σε ενημερωτικές εκδηλώσεις και σεμινάρια

8. Συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων

8.1. Τρέχουσα κατάσταση

Ο νόμος 4604/2019 στο άρθρο 13 (ΦΕΚ Α΄50/26.03.2019) προβλέπει ότι οι δημόσιες υπηρεσίες, τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), όπως ΔΠΘ, που ανήκουν στη Γενική Κυβέρνηση, υποχρεούνται να συλλέγουν και να τηρούν στατιστικά στοιχεία με ανάλυση κατά φύλο για τους τομείς αρμοδιότητάς τους. Τα στοιχεία αυτά αποστέλλονται σε ετήσια βάση και τουλάχιστον μια φορά το χρόνο στο Τμήμα Τεκμηρίωσης, Έρευνας και Ψηφιακής Υποστήριξης (Παρατηρητήριο) της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων. Η τελευταία τηρεί σχετικό αρχείο το οποίο χρησιμοποιείται για τη λειτουργία του Παρατηρητηρίου για την Ισότητα των Φύλων.

Το ΔΠΘ συλλέγει στοιχεία μέσω της Μονάδας Διασφάλισης της Ποιότητας (ΜΟΔΙΠ), η οποία αποτελεί συμβουλευτικό όργανο της διοίκησης του Πανεπιστημίου που συγκεντρώνει πολύτιμες πληροφορίες για τα δυνατά και αδύνατα σημεία του και προτείνει περαιτέρω βελτιωτικά μέτρα με στόχο τη διασφάλιση της παροχής υπηρεσιών υψηλής ποιότητας προς όφελος του φοιτητικού πληθυσμού, του ανθρώπινου δυναμικού του ιδρύματος καθώς και της ευρύτερης κοινωνίας. Η εσωτερική και εξωτερική αξιολόγηση τόσο των ακαδημαϊκών όσο και των διοικητικών μονάδων του Πανεπιστημίου διεξάγονται υπό την αιγίδα της ΜΟΔΙΠ.

Μολονότι ορισμένα στοιχειώδη δεδομένα σχετικά με την αναλογία των φύλων μεταξύ της φοιτητικής κοινότητας και των μελών ΔΕΠ μπορούν να αποκτηθούν από τα αποθετήρια δεδομένων που διατηρεί η ΜΟΔΙΠ τα τελευταία χρόνια, δεν υφίσταται κανένας άλλος ενσωματωμένος μηχανισμός για την υποστήριξη της συλλογής των δεδομένων που να διαχωρίζονται με βάση το φύλο στις συνήθεις διαδικασίες του ιδρύματος.

Η πρόσκληση για την προετοιμασία σχεδίου για την ισότητα των φύλων σε θεσμικό επίπεδο αποτέλεσε τη πρώτη φορά που αναζητήθηκαν στοιχεία με βάση τον διαχωρισμό των φύλων μέσω άλλων μηχανισμών, όπως η ΜΟΔΙΠ, ο ΕΛΚΕ, τα μητρώα των φοιτητών και φοιτητριών, τις διάφορες διοικητικές υπηρεσίες κ.λπ. Είναι εξαιρετικά σημαντική, ενόψει της εκπόνησης και της υλοποίησης ενός σχεδίου δράσης για την ισότητα των φύλων στο ΔΠΘ, η δημιουργία ενός Γραφείου Ισότητας των Φύλων με αποστολή την υποστήριξη, την καθοδήγηση, το συντονισμό και την

ενσωμάτωση δράσεων ισότητας των φύλων και αποδοχής της διαφορετικότητας στο Πανεπιστήμιο, ενώ παράλληλα θα συνεργάζεται με τη θεσμοθετημένη Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του ΔΠΘ. Πρέπει να αναπτυχθεί ένας κεντρικός μηχανισμός για τη συλλογή δεδομένων με βάση το φύλο, ο οποίος θα λειτουργεί μέσω μιας ειδικής δομής, όπως το Γραφείο Ισότητας των Φύλων. Στο πλαίσιο των αρχικών δραστηριοτήτων του σχεδίου θα είναι η δημιουργία ενός πλαισίου συλλογής δεδομένων φύλου με βάση ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα που θα παρέχει τους κατάλληλους δείκτες για την παρακολούθηση της ισότητας των φύλων.

Το Γραφείο Ισότητας των Φύλων θα είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή των διαδικασιών συλλογής δεδομένων (έρευνες βάσει ερωτηματολογίων, ομάδες εστίασης, συνεντεύξεις, συλλογή διοικητικών δεδομένων κ.λπ., ανάλογα με τις ανάγκες) που διεξάγονται σε ετήσια βάση και για τη βελτίωση των τρεχουσών διαδικασιών. Τα δεδομένα αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ποσοτικά στατιστικά στοιχεία για την ακαδημαϊκό και ερευνητικό προσωπικό, την φοιτητική κοινότητα και τα στελέχη. Επιπλέον, μπορεί να περιλαμβάνουν την κατανόηση της ισότητας των φύλων και των θεμάτων που σχετίζονται με το φύλο, όπως η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, οι συνθήκες στο χώρο εργασίας, η παρενόχληση κ.λπ., μεταξύ όλων των ακαδημαϊκών μελών. Ακόμη, να περιλαμβάνουν δεδομένα για την παρακολούθηση των δράσεων που υλοποιούνται στο πλαίσιο του σχεδίου, τα οποία θα στηρίξουν μελλοντικές αναθεωρήσεις και επικαιροποιήσεις του σχεδίου που θα οδηγήσουν στην ανάπτυξη κατάλληλων στρατηγικών πολιτικών βασισμένων σε στοιχεία. Οι δράσεις αυτές αναμένεται να διευκολύνουν σημαντικά την παρακολούθηση της ισότητας των φύλων στο ίδρυμα και να επιτρέψουν επίσης την ενσωμάτωση των εργαλείων αυτών στη διάγνωση και την παρακολούθηση της διαθεματικότητας και άλλων ζητημάτων που σχετίζονται με την ποικιλομορφία εντός του Πανεπιστημίου. Ο μακροπρόθεσμος αντίκτυπος θα είναι η διαμόρφωση ενός πιο ευαίσθητου και χωρίς αποκλεισμούς Πανεπιστημίου που θα προάγει την ισότιμη ανάπτυξη και τις επαγγελματικές ευκαιρίες μεταξύ των μελών του.

8.2. Δεδομένα με βάση το φύλο, ετήσια υποβολή εκθέσεων και παρακολούθηση

Μέτρα	Στόχοι	Ομάδα στόχου	Δράσεις	Χρονοδιάγραμμα	Διαθέσιμοι πόροι	Στόχοι και Δείκτες
Ίδρυση Γραφείου Ισότητας των Φύλων	Δημιουργία ενός υποστηρικτικού οργάνου για τη συνεργασία με την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και την προώθηση των στόχων ισότητας των φύλων	Όλα τα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας	Σχεδιασμός των επιχειρησιακών δραστηριοτήτων του Γραφείου Ισότητας των Φύλων	2022	Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, ΜΟΔΙΠ, ΕΛΚΕ, Τμήμα Πληροφορικής, Μεσαίο και ανώτατο επίπεδο διοίκησης	Εφαρμογή μιας νέας υποστηρικτικής δομής για την ισότητα των φύλων (2022)
Ορισμός του πλαισίου και ενός ολοκληρωμένου μηχανισμού συλλογής δεδομένων με βάση το φύλο	Θέσπιση μεθοδολογιών παρακολούθησης με βάση μετρήσιμους δείκτες που σχετίζονται με το φύλο για την αξιολόγηση της προόδου και την ανάπτυξη τεκμηριωμένων πολιτικών για την εξάλειψη των ανισοτήτων που σχετίζονται με το φύλο και την ποικιλομορφία	Όλα τα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας	Διαμόρφωση του πλαισίου συλλογής δεδομένων Εφαρμογή ετήσιων διαδικασιών συλλογής δεδομένων, ετήσιων εκθέσεων και αξιολόγησης της κατάστασης Βελτίωση και ετήσια αναθεώρηση και επικαιροποίησης της διαδικασίας συλλογής δεδομένων	Ιούνιος 2022	Γραφείο Ισότητας των Φύλων, Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, ΜΟΔΙΠ, ΕΛΚΕ, Τμήμα Πληροφορικής, Μεσαίο και ανώτατο επίπεδο διοίκησης	Αριθμός και τύποι εργαλείων που χρησιμοποιούνται για τη συλλογή δεδομένων με βάση το φύλο Αριθμός των ανταποκρινόμενων ατόμων σε κλήσεις συλλογής δεδομένων Ετήσιες εκθέσεις Παρακολούθηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με την κατάσταση της ισότητας των φύλων (αριθμός συμμετεχόντων)

						ατόμων σε ενημερωτικές εκδηλώσεις της ΕΙΦ, αριθμός επισκέψεων των ετήσιων εκθέσεων που έχουν αναρτηθεί στην ιδρυματική ιστοσελίδα)
--	--	--	--	--	--	---

