



ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
TECHNICAL UNIVERSITY
OF CRETE

ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

GEPHYRA

TUC Gender Equality Plan: being Human, Yearning for Rightful Action

ΤΟΥ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟΥ ΚΡΗΤΗΣ

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του Πολυτεχνείου Κρήτης
Ιούλιος 2022

Το Σχέδιο Δράσης για την έμφυλη ισότητα του Πολυτεχνείου Κρήτης για τα έτη 2022-2025 διαμορφώθηκε από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του Πολυτεχνείου Κρήτης, όπως συγκροτήθηκε με την υπ' αριθμ. 588/24.03.2022 απόφαση Συγκλήτου, στο πλαίσιο του Ν.4589/2019 και απαρτίζεται από τα παρακάτω μέλη:

1. **Γεροπάντα Βασιλική**, Επίκουρη Καθηγήτρια, Σχολή ΑΡΜΗΧ, vgeropanta@tuc.gr
(Πρόεδρος ΕΙΦ)
2. **Στεφανάκης Αλέξανδρος**, Επίκουρος Καθηγητής, Σχολή ΧΗΜΗΠΕΡ, astefanakis@tuc.gr
(Αντιπρόεδρος ΕΙΦ)
3. **Ιωαννίδης Σωτήριος**, Αναπληρωτής Καθηγητής, Σχολή ΗΜΜΥ, sioannidis@tuc.gr
4. **Λαγουδάκης Μιχαήλ**, Καθηγητής, Σχολή ΗΜΜΥ, lagoudakis@tuc.gr
5. **Κολοκοτσά Διονυσία**, Καθηγήτρια, Σχολή ΧΗΜΗΠΕΡ, dkolokotsa@tuc.gr
6. **Ουγγρίνης Κωνσταντίνος-Αλκέτας**, Καθηγητής, Σχολή ΑΡΜΗΧ, kouggrinis@tuc.gr
7. **Μπακατσάκη Μαρία**, μέλος ΕΔΙΠ, Σχολή ΜΠΔ, mbakatsaki@tuc.gr
8. **Καραγιάννη Ελευθερία**, διοικητική υπάλληλος, ekaragianni@tuc.gr
9. **Σταυρίδου Ειρήνη**, προπτυχιακή φοιτήτρια, Σχολή ΜΠΔ, estavidou@tuc.gr

και τη συνδρομή των:

Περάκη Χριστίνα, Νομική Σύμβουλος ΕΛΚΕ Πολυτεχνείου Κρήτης για την επεξεργασία κειμένου

Ομάδα Ισότητας Φύλων Πολυτεχνείου Κρήτης για τη δημιουργία του λογοτύπου της ΕΙΦ

Διαδικτυακή Παρουσία της ΕΙΦ:

Web Site: <https://genderequality.tuc.gr/>

Email: genderequality@tuc.gr

FB page: Επιτροπή Ισότητας Φύλων ΠΚ

Linkedin: Επιτροπή Ισότητας Φύλων ΠΚ

Twitter: @gephyraTUC

Περιεχόμενα

Εισαγωγή

1. Ισότητα των φύλων. Ένα συνεχές διακόβευμα: Εννοιολογήσεις – Προκλήσεις – Δράσεις, μέτρα και πολιτικές

1.1 Σύντομη ιστορική αναδρομή

1.2. Εννοιολογική αποσαφήνιση και παράθεση επεξηγηματικού πλαισίου για τις έμφυλες ανισότητες.

1.3. Θετικές δράσεις και πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται τις έμφυλες ανισότητες.

2. Η Επιτροπή Ισότητας Φύλων (ΕΙΦ) του Πολυτεχνείου Κρήτης

2.1 Συγκρότηση - Αρμοδιότητες

2.2 Μεθοδολογικό Πλαίσιο και Άξονες Δράσης της ΕΙΦ

3. Έμφυλος χάρτης Πολυτεχνείου Κρήτης

3.1 Έμφυλη κατανομή του προσωπικού του Πολυτεχνείου Κρήτης

3.1.1 Μέλη ΔΕΠ

3.1.2 Λοιπό διδακτικό προσωπικό (ΕΔΙΠ, ΕΕΠ, ΕΤΕΠ)

3.1.3 Διοικητικό Προσωπικό

3.2 Έμφυλη κατανομή του φοιτητικού πληθυσμού του Πολυτεχνείου Κρήτης

3.2.1 Προπτυχιακοί φοιτητές

3.2.2 Μεταπτυχιακοί/ές Φοιτητές/τριες

3.2.3 Υποψήφιοι Διδάκτορες

3.3 Συμπεράσματα

3.3.1 Εργασιακός φόρτος του ακαδημαϊκού προσωπικού

4. Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του Πολυτεχνείου Κρήτης

5. Βιβλιογραφία

Εισαγωγή

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα (ΣΔΕΙ) του Πολυτεχνείου Κρήτης, το οποίο διαμορφώνεται σύμφωνα με τις προδιαγραφές του Horizon Europe και του νέου Πλαισίου για την Έρευνα και την Καινοτομία (2021-2027) του Συμβουλίου της Ευρώπης, θέτει ως προϋπόθεση τη διασφάλιση της έμφυλης ισότητας σε όλη την κοινότητα του ιδρύματος. Με προτεραιότητα τη δέσμευση στην έμφυλη ισότητα, η ύπαρξη Σχεδίου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα αποτελεί εφεξής κριτήριο ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της διδασκαλίας, της έρευνας και της καινοτομίας, στις διοικητικές διαδικασίες, στην διοίκηση και στη φοιτητική κοινότητα και στοχεύει στην προώθηση της έμφυλης ισορροπίας και προστασίας σε όλους τους ανωτέρω συνεργαζόμενους φορείς. Στο πλαίσιο αυτό, με το σχεδιασμό και την υλοποίηση του ΣΔΕΙ του Πολυτεχνείου Κρήτης επιδιώκεται η μείωση πιθανών διακρίσεων και συμπεριφορών που λειτουργούν κατά της έμφυλης ισότητας του ιδρύματος, ενώ επιχειρείται η καλλιέργεια μιας κουλτούρας συμπερίληψης, ενδυνάμωσης και συμμετοχικότητας με άξονα το φύλο, στο σύνολο της επιστημονικής κοινότητας.

1. Ισότητα των φύλων. Ένα συνεχές διακύβευμα: Εννοιολογήσεις – Προκλήσεις – Δράσεις, μέτρα και πολιτικές

1.1 Σύντομη ιστορική αναδρομή

Η άνιση μεταχείριση των γυναικών και η διεκδίκηση ίσων κοινωνικών και πολιτικών δικαιωμάτων διατυπώθηκαν ήδη από το 1791 στη *Διακήρυξη των Δικαιωμάτων της Γυναίκας και της Γυναίκας Πολίτη*, που συνέταξε η Γαλλίδα Ολέμπ ντε Γκουζ [1]. Την επόμενη χρονιά, εκδόθηκε στην Αγγλία το βιβλίο της Μαίρης Γουόλστονκραφτ, *Μια Υπεράσπιση των Δικαιωμάτων της Γυναίκας*, στο οποίο καταγγέλλει τον αυστηρό περιορισμό των γυναικών στα οικογενειακά και οικιακά καθήκοντα και στηρίζει την ανεμπόδιστη πρόσβαση τους στην εκπαίδευση, στην εργασία, και στο δημόσιο λόγο [2]. Ένα ακόμα σημαντικό δοκίμιο το οποίο τίθεται υπέρ των ίσων δικαιωμάτων μεταξύ ανδρών και γυναικών επικρίνοντας παράλληλα τον υποτιμητικό τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονταν οι γυναίκες, ακόμα και εντός της οικογένειας, συντάχθηκε το 1869 από τον Άγγλο φιλόσοφο και πολιτικό Τζων Στιούαρντ Μίλλ με τίτλο *Η Υποταγή των Γυναικών* [3], ενώ μερικά χρόνια αργότερα, το 1884, ο Γερμανός Φρήντριχ Ένγκελς υπερασπίστηκε με θέρμη τα γυναικεία δικαιώματα καταγγέλλοντας τη στυγνή τους εκμετάλλευση στην *Καταγωγή της Οικογένειας* [4]. Το 1929 η Βιρτζίνια Γουλφ στο *Ένα Δικό σου Δωμάτιο* [5] ισχυρίζεται ότι κάθε γυναίκα, και ιδίως οι γυναίκες δημιουργοί, θα πρέπει να έχουν ανεμπόδιστη πρόσβαση στην εκπαίδευση, οικονομική ανεξαρτησία, ελευθερία και το δικαίωμα στο δικό τους χώρο και την ιδιωτικότητα.

Η ανάγκη εξάλειψης των κοινωνικών, εκπαιδευτικών, και κοινωνικών προκαταλήψεων εναντίον των γυναικών και οι διεκδικήσεις για μεγαλύτερη αυτονομία, εξάλειψη των στερεοτύπων, πρόσβαση στην εκπαίδευση, στην πολιτική και στην εργασία εκδηλώθηκαν με πιο οργανωμένο και συστηματικό τρόπο κατά το δεύτερο μισό του 19^{ου} αιώνα μέσω της ίδρυσης ενώσεων, σωματείων και οργανισμών κυρίως στην Ευρώπη (Γερμανία, Γαλλία, Δανία, Αγγλία). Ορόσημο στο γυναικείο κίνημα συνιστά το ημερολογιακό έτος 1848, κατά το οποίο υπογράφηκε στην Αμερική η πρώτη Σύμβαση στην ιστορία για τα δικαιώματα των γυναικών, γνωστή με το όνομα *Seneca Falls Convention*, μετά από πρωτοβουλία, μεγάλη προσπάθεια και επιμονή δύο δραστήριων γυναικών: της Ελίζαμπεθ Κάντυ Στάντον και της Λουκρίσια Μοττ [6].

Ταυτόχρονα στην Ευρώπη εδραιώνεται και επεκτείνεται το κίνημα των *σουφραζετών* με κύριο αίτημα το δικαίωμα ψήφου. Κύρια εκπρόσωπος των σουφραζετών ήταν η Έμελιν Πάνκχερστ, η οποία ίδρυσε το 1903 στο Μάντσεστερ της Αγγλίας την *Κοινωνική και Πολιτική Ένωση Γυναικών*. Οι σουφραζέτες ακτιβίστριες πολύ συχνά συλλαμβάνονταν, βασανίζονταν και φυλακίζονταν, όπως οι κοινοί εγκληματίες, ενώ κατά την αποφυλάκισή τους στιγματίζονταν και παρακολουθούσαν. Να σημειώσουμε εδώ ότι ενώ η Νέα Ζηλανδία υπήρξε η πρώτη χώρα που κατοχύρωσε το 1893 στις γυναίκες το πολιτικό δικαίωμα να συμμετέχουν με την ψήφο τους στις εκλογές, την ίδια περίοδο στις αφρικανικές χώρες, όπως

και στον Αμερικανικό νότο, οι γυναίκες αγωνίζονταν ακόμα για να σπάσουν τα δεσμά τους και να αποκτήσουν την ελευθερία τους μέσω της κατάργησης της δουλείας.

Παρά τις αντιξοότητες που αντιμετώπιζαν οι γυναίκες και τα εμπόδια που συναντούσαν κυρίως σε παραδοσιακά «ανδροκρατούμενα» επαγγέλματα, θα πρέπει να γίνει ιδιαίτερη μνεία στις γυναίκες επιστήμονες, οι οποίες απέδειξαν ότι δεν υφίσταται «έμφυλη γνώση». Χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι η μαθηματικός Άντα Λάβλεις, η οποία συνεργάστηκε με τον Τσαρλς Μπάμπατζ πάνω στην Αναλυτική Μηχανική, και η γνωστή σε όλους δύο φορές Νομπελίστρια Μαρί Σκουντόφσκα-Κιουρί [7]. Δυστυχώς, ωστόσο η πλειοψηφία των γυναικών μέχρι τις αρχές του 20^{ου} αιώνα βρίσκονταν σε μειονεκτική θέση, ασκώντας χαμηλόμισθα και χαμηλού κύρους επαγγέλματα, οικονομικά εξαρτημένες, χωρίς αξιόλογη μόρφωση και με ελάχιστες προοπτικές για πλήρη αυτονομία και ένα καλύτερο μέλλον.

Στην Ελλάδα πρωτοπόρος του φεμινιστικού κινήματος υπήρξε η Καλλιρρόη Παρρέν Σιγανού,[8] με καταγωγή από το Ρέθυμνο της Κρήτης, η οποία εκτός από τις παρεμβάσεις και την πλούσια δράση της υπέρ της διεύρυνσης και κατοχύρωσης των δικαιωμάτων των γυναικών, είχε την ευθύνη για την έκδοση του πολύ δημοφιλούς εντύπου, *Εφημερίς των Κυριών* το οποίο κυκλοφόρησε από το 1887 έως και το 1907. Σημαντική μαρτυρία για τη θέση της γυναίκας στην Ελλάδα στα τέλη του 19^{ου} αιώνα συνιστά και η *Αυτοβιογραφία*[9] (1881) της Ζακυνθινής Ελισάβετ Μαρτινέγκου, μέσω της οποίας εκφράζει τα συναισθήματα και την εμπειρία της ματαίωσης των ονείρων και των φιλοδοξιών των γυναικών μέσα από τον περιορισμό τους στους αυστηρούς κανόνες του έγγαμου βίου και των εξαναγκασμών της κοινωνικής τους θέσης.[10] Το δικαίωμα της δημοτικής ψήφου κατακτήθηκε στην Ελλάδα μόλις το 1930 και μπορούσε να ασκηθεί μόνο από τις εγγράμματες γυναίκες που είχαν κλείσει το 30^ο έτος της ηλικίας τους.[11]

Το 1949 εκδίδεται το βιβλίο της Σιμόν ντε Μπωβουάρ *Το Δεύτερο Φύλο*, το οποίο συνιστά σταθμό για το φεμινιστικό κίνημα. Η διάσημη φράση «*Γυναίκα, δεν γεννιέσαι, γίνεσαι*», [12] θα αποτελέσει το έναυσμα για τη μελέτη της διάκρισης μεταξύ **βιολογικού φύλου** (τα ανατομικά χαρακτηριστικά ενός ανθρώπου, η γενετήσια του ταυτότητα) και **κοινωνικού φύλου** (μία κοινωνική κατασκευή η οποία διδάσκεται και εσωτερικοποιείται, η κοινωνική και πολιτισμική διάκριση των ατόμων σε άνδρες και γυναίκες) [13]. Στη διεθνή ορολογία πια ο όρος *sex* αναφέρεται στο **βιολογικό φύλο**, ενώ ο όρος *gender* στο **κοινωνικό** [14]. Από αυτό το σημείο και μετά, ιδιαιτέρως από το 1960,[15] ξεκινά να αναπτύσσεται η έρευνα και η διατύπωση θεωριών γύρω από το φύλο, στον τομέα της λογοτεχνίας, της ψυχανάλυσης, της πολιτικής και των κοινωνικών επιστημών.

1.2 Μία απόπειρα εννοιολογικής αποσαφήνισης και παράθεσης ενός επεξηγηματικού πλαισίου για τις έμφυλες ανισότητες.

Παρά τις προσπάθειες και τους αγώνες που έχουν πραγματοποιηθεί ήδη από τον 18^ο αιώνα για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, καθώς και για την αναγνώριση και

κατοχύρωση ίσων δικαιωμάτων, και παρά την αναγωγή του φύλου σε ένα θεωρητικό, ερευνητικό, επιστημονικό και ακαδημαϊκό πεδίο, οι αλλαγές δυστυχώς σημειώνονται με πολύ αργή πρόοδο. Οι υψηλόβαθμες και υψηλά αμοιβόμενες θέσεις, η πολιτική ηγεσία, η διοικητική ιεραρχία, η έρευνα, η επιστήμη, η τεχνολογία, έχουν χαρτογραφηθεί ως κυρίως ανδροκρατούμενα περιβάλλοντα στα οποία ελάχιστες γυναίκες καταφέρνουν να διεισδύσουν. Παράλληλα, ενώ το επίπεδο της κοινωνικής και οικονομικής ευημερίας έχει βελτιωθεί σε σχέση με τις παλαιότερες εποχές, παρατηρούμε ακόμα σχεδόν σε καθημερινή βάση να ασκείται ανεξέλεγκτη και σκληρή βία εναντίον των γυναικών, η οποία επιφέρει ακόμα και τον θάνατο. Για το λόγο αυτό έχουν σχεδιαστεί, εφαρμόζονται και επαναξιολογούνται συνεχώς, εγκάρσιες και οριζόντιες δημόσιες πολιτικές, μέτρα και προγράμματα σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, τα οποία εμπερικλείουν τη διάσταση του φύλου (**gender mainstreaming**) προκειμένου να εξαλειφθούν οι υφιστάμενες διακρίσεις και η κάθε είδους βία εις βάρος των γυναικών. Πριν περάσουμε στην παράθεση των πιο σημαντικών πρωτοβουλιών και δράσεων, θεωρούμε σκόπιμο να αποσαφηνισθούν εννοιολογικά κάποιοι όροι τους οποίους ενδεχομένως να ακούμε να επαναλαμβάνονται συχνά, χωρίς ωστόσο να έχουν κατανοηθεί πλήρως ή ακόμα χωρίς να γνωρίζουμε για ποιο λόγο χρησιμοποιούνται.

Οι περισσότερες θεωρίες, έρευνες και καταγεγραμμένες βιωματικές εμπειρίες συγκλίνουν στο ότι οι έμφυλες ανισότητες διακρίνονται λόγω των προτύπων που προβάλλει η κοινωνία με άμεσο τρόπο (με τον ευθύ και ξεκάθαρο κατηγοριοποιητικό λόγο: «αυτό είναι γυναικείο» – «αυτό είναι αντρικό») ή με έμμεσο και συμβολικό τρόπο (μέσω των κοινωνικών κατασκευών που αναπαράγονται από τα ΜΜΕ, την ορολογία, τα παιδικά παιχνίδια κλπ). Κάθε άτομο αντιλαμβάνεται τον εαυτό του ως άντρα, γυναίκα ή άλλο, διαμορφώνοντας έτσι την **έμφυλη ταυτότητά του (gender identity)**. Με άλλα λόγια, η έμφυλη ταυτότητα σχηματίζεται σύμφωνα με την αντίληψη που έχει το ίδιο το άτομο για το φύλο του. Το βιολογικό φύλο και η έμφυλη ταυτότητα δεν συμπίπτουν απαραίτητα. Η κοινωνία και ο πολιτισμός είναι εκείνα που θέτουν το πλαίσιο των **έμφυλων ρόλων**, τη συμπεριφορά δηλαδή που υιοθετεί ένα άτομο ανάλογα με το φύλο στο οποίο ανήκει: τον τρόπο που περπατάει, που ντύνεται, που μιλάει, που ψυχαγωγείται ή αθλείται, που αντιδρά κλπ.

Οι έμφυλοι ρόλοι καθορίζονται από την κοινωνία και έχουν εξαιρετικά σημαντικό αντίκτυπο στη ζωή των ανδρών και των γυναικών. Αποτελούν κοινωνικές θέσεις οι οποίες επηρεάζουν καίρια τις ανθρώπινες σχέσεις και επαφές [...]. Οι ρόλοι που συνδέονται με το φύλο τοποθετούν τους άνδρες και τις γυναίκες στην κοινωνική δομή, ορίζοντας τους κοινωνικούς όρους τη θέση τους στην κοινωνική ιεραρχία. Με άλλα λόγια οι έμφυλοι ρόλοι καθορίζουν το πλαίσιο μέσα στο οποίο οι άνδρες και οι γυναίκες αποκτούν την ταυτότητά τους, διαμορφώνουν τους στόχους τους και λαμβάνουν τη μόρφωση και την εκπαίδευσή τους. Οι έμφυλοι ρόλοι αποτελούν μια από τις κυριότερες πηγές κοινωνικής ανισότητας.[16]

Την άνιση αντιμετώπιση και τη **διάκριση ανάμεσα στα δύο φύλα (gender discrimination)** πάνω στη βάση του βιολογικού φύλου συντηρούν κι άλλοι παράγοντες όπως:

I) **Τα στερεότυπα (gender stereotypes)**. Πρόκειται για προκατασκευασμένες ιδέες και εδραιωμένες αντιλήψεις σύμφωνα με τις οποίες αποδίδονται σε ένα άτομο «αρσενικά» ή «θηλυκά» χαρακτηριστικά, κανόνες, πλαίσιο και ρόλοι που καθορίζονται και περιορίζονται από το βιολογικό του φύλο.[17] Για παράδειγμα «οι ανθρωπιστικές επιστήμες είναι για τις γυναίκες, η μηχανική για τους άντρες». «Οι γυναίκες είναι συναισθηματικές, οι άντρες ορθολογικοί». «Η γυναίκα πρέπει να ασχολείται με τη φροντίδα του σπιτιού και ο άντρας με τα οικονομικά». Τα στερεότυπα πλήττουν την ελευθερία των επιλογών, του αυτοπροσδιορισμού, και της ανεξαρτησίας του ατόμου, ενώ παράλληλα επιτείνουν το **χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα (gender gap)**.

II) **Η πατριαρχία (patriarchy)**. Το κοινωνικό σύστημα που επιβάλλει την ανδρική κυριαρχία επάνω στις γυναίκες, στην οποία αυτές πρέπει να υποτάσσονται, αποκαλείται πατριαρχικό.[18] Στο κοινωνικό αυτό σύστημα, οι άνδρες διαθέτουν εξουσία, δύναμη, προνόμια, πρόσβαση σε πόρους και είναι εκείνοι που αποφασίζουν για την οικογένεια.[19] Η πατριαρχία είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την **ηγεμονική αρρενωπότητα (hegemonic masculinity)**,[20] δηλαδή με μία συγκεκριμένη πρακτική φύλου η οποία νομιμοποιεί και εδραιώνει την κυρίαρχη θέση των ανδρών. Και μάλιστα η ηγεμονική αρρενωπότητα ως θεμέλιος λίθος της πατριαρχίας, ισχυροποιείται και υποστηρίζεται από ένα πολιτισμικό ιδεώδες και μία θεσμική εξουσία περισσότερο συλλογική, παρά ατομική.[21] Η εξάλειψη μιας πατριαρχικής αντίληψης και πρόσληψης τη κοινωνίας προϋποθέτει δομικούς και θεσμικούς μετασχηματισμούς. «Όταν αλλάζουν οι συνθήκες για την υπεράσπιση της πατριαρχίας, οι βάσεις για την κυριαρχία μιας συγκεκριμένης αρρενωπότητας διαβρώνονται».[22]

Ο **σεξισμός (sexism)**, είναι απότοκο της πατριαρχική δομής μιας κοινωνίας ή μιας κοινότητας, και «αναφέρεται στο σύνολο των πολιτισμικών και κοινωνικών προτύπων που νομιμοποιούν και αναπαράγουν τη μειονεκτική θέση των γυναικών».[23] Σε ατομικό επίπεδο συνδέεται με την πεποίθηση της ανωτερότητας ενός φύλου απέναντι σε άλλα, ενώ σε θεσμικό επίπεδο συνδέεται με πολιτικές, πρακτικές, δράσεις, που αναπαράγουν έμφυλες διακρίσεις και ανισότητες.[24] Σύμφωνα με τη Σύσταση του Συμβουλίου της Ευρώπης ως σεξισμός ορίζεται:

οποιαδήποτε ενέργεια, χειρονομία, οπτική παρουσίαση, προφορικός ή γραπτός λόγος, πρακτική ή συμπεριφορά βασισμένη στην ιδέα ότι ένα πρόσωπο ή μια ομάδα προσώπων είναι κατώτερα λόγω του φύλου τους, η οποία συντελείται στη δημόσια ή ιδιωτική σφαίρα, είτε διαδικτυακά είτε όχι, με σκοπό ή αποτέλεσμα:

- i. να παραβιάζεται η εγγενής αξιοπρέπεια ή τα δικαιώματα ενός προσώπου ή μιας ομάδας προσώπων, ή*
- ii. να καταλήγει σε σωματική, σεξουαλική, ψυχολογική ή κοινωνικοοικονομική βλάβη ή πόνο σε ένα άτομο ή σε μια ομάδα ατόμων, ή*
- iii. να δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή προσβλητικό περιβάλλον, ή*

- iv. να αποτελεί εμπόδιο στην αυτονομία και στην πλήρη πραγμάτωση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων από ένα πρόσωπο ή μια ομάδα προσώπων, ή*
- iv. να διατηρεί και να ενισχύει τα στερεότυπα φύλου.[25]*

Ωστόσο ο σεξισμός δεν θα πρέπει να συγχέεται με **διάκριση λόγω φύλου (gender bias)** στη λήψη των αποφάσεων (decision making) που έχει ως αποτέλεσμα να ευνοείται το ένα φύλο έναντι του άλλου. Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι το φαινόμενο της αποκαλούμενης **γυάλινης οροφής (glass ceiling)**, δηλαδή των άυλων και δυσδιάκριτων εμποδίων που ανακόπτουν την επαγγελματική εξέλιξη και την άνοδο στη διοικητική ιεραρχία, λόγω φύλου.

Δύο εξαιρετικά σοβαρά προβλήματα που προκύπτουν δυστυχώς αρκετά συχνά σε παγκόσμια κλίμακα είναι αυτά της **σεξουαλικής παρενόχλησης (sexual harassment)** και της **έμφυλης βίας (gendered-based violence)**. Στην ελληνική νομοθεσία, **παρενόχληση** υφίσταται «*όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού, εξευτελιστικού ή επιθετικού περιβάλλοντος*», και **σεξουαλική παρενόχληση** «*όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος*».[26] Στην ελληνική νομοθεσία, τόσο ο βιασμός, όσο και η σεξουαλική παρενόχληση, θεωρούνται ποινικά αδικήματα [27].

Ο Διεθνής Οργανισμός για την Εργασία (International Labor Organization) δίνει τους παρακάτω ορισμούς:

- (α) ο όρος «βία και παρενόχληση» στον κόσμο της εργασίας αναφέρεται σε μια σειρά απαράδεκτων συμπεριφορών και πρακτικών ή απειλών, είτε μεμονωμένων είτε επαναλαμβανόμενων, που στοχεύουν, έχουν ως αποτέλεσμα ή είναι πιθανό να καταλήξουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη και περιλαμβάνει βία και παρενόχληση λόγω φύλου·
- (β) ο όρος «βία και παρενόχληση με βάση το φύλο» σημαίνει βία και παρενόχληση που απευθύνεται σε άτομα λόγω βιολογικού φύλου (sex) ή λόγω κοινωνικού φύλου (gender) ή επηρεάζει δυσανάλογα άτομα συγκεκριμένου βιολογικού φύλου (sex) ή κοινωνικού φύλου (gender) και περιλαμβάνει τη σεξουαλική παρενόχληση [28].

Σύμφωνα με το ΚΕΘΙ η σεξουαλική παρενόχληση αφορά:

μια συμπεριφορά, η οποία μπορεί να λαμβάνει τη μορφή ανεπιθύμητου αγγίγματος, προσβλητικών ή/και σεξουαλικών σχολίων, εξαναγκασμού, άσκησης δύναμης/εξουσίας, [...] μπορεί να έχει σοβαρές επιπτώσεις για τα άτομα που την υφίστανται, όπως: απόλυση ή παραίτηση από την εργασία

τους, μειωμένη απόδοση στην εργασία, σημαντικά προβλήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία τους και στις σχέσεις με τους/τις συναδέλφους/ισσες, μείωση της αυτοπεποίθησής τους και σοβαρή επιβάρυνση της υγείας τους (π.χ. άγχος, κατάθλιψη, ανησυχία, έντονο στρες). Συνεπώς, πρόκειται για επιπτώσεις που δεν περιορίζονται σε ατομικό επίπεδο, αφού επηρεάζουν σημαντικά την προσωπική/οικογενειακή και επαγγελματική ζωή, καθώς και τις διαπροσωπικές/κοινωνικές σχέσεις των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης [29].

Η **έμφυλη βία (gender violence)** αφορά τη βία που στρέφεται εναντίον ενός ατόμου λόγω του φύλου του,[30] και μπορεί να εκδηλώνεται με τη μορφή σωματικής, σεξουαλικής, λεκτικής, ψυχολογικής, συναισθηματικής βίας ή ακόμα και μέσω ηλεκτρονικής επικοινωνίας και διαδικτύου (**cyber violence**). Μερικά πολύ συχνά περιστατικά έμφυλης βίας, σχετίζονται με ενδοοικογενειακή βία (**domestic violence**) ή με βία που ασκείται από νυν ή πρώην συζύγους/συντρόφους (**intimate partner violence**). Στην έμφυλη βία συγκαταλέγεται και η **γυναικοκτονία (femicide)**, δηλαδή η δολοφονία γυναικών λόγω επιβολής εξουσίας και επίδειξης δύναμης, εξαιτίας κοινωνικών συστημάτων που ευνοούν την πατριαρχία, είτε στο πλαίσιο ένοπλων συγκρούσεων, είτε λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού και έμφυλης ταυτότητας, ή εμπορικής εκμετάλλευσης των γυναικών (**human trafficking**), είτε μετά από θάνατο που επέρχεται από ακρωτηριασμό γυναικείων οργάνων (**female genital mutilation**), κλπ.[31] Η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (**Istanbul Convention**) η οποία υπογράφηκε το 2011,[32] αποτέλεσε σταθμό και συνετέλεσε στη λήψη άμεσων και δραστικών μέτρων που υιοθετήθηκαν σε εθνικό επίπεδο από πολλές χώρες προκειμένου να υιοθετηθούν πολιτικές και πρακτικές πρόληψης και αντιμετώπισης της έμφυλης βίας και των γυναικοκτονιών.

1.3. Θετικές δράσεις και πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται τις έμφυλες ανισότητες.

Προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι έμφυλες διακρίσεις και να αρθούν όλα τα εμπόδια, ορατά και κυρίως αόρατα (**invisible barriers**), τα οποία δημιουργούν έμφυλες ανισότητες λαμβάνονται συνεχώς μέτρα σε θεσμικό επίπεδο, δηλαδή στο κράτος, το δίκαιο, την πολιτική, την οικονομία, την εκπαίδευση, την έρευνα, ακόμα και εντός της ίδιας της οικογένειας. Η ολιστική αυτή αντιμετώπιση πραγματοποιείται μέσα σε μια διεύρυνση και εδραίωση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της κοινωνικής συνοχής, της κοινωνικής δικαιοσύνης, της οικονομικής ευημερίας και της αρχής της συμπερίληψης. Οι φραγμοί, οι διακρίσεις, οι ανισότητες, η υπο-εκπροσώπηση σε θεσμικά και συλλογικά όργανα, η παρενοχλητική συμπεριφορά ή ακόμα και η βία που αντιμετωπίζουν τα άτομα λόγω της έμφυλης ταυτότητάς του και του έμφυλου αυτοπροσδιορισμού τους, προβλέπεται να αντισταθμιστούν από πολιτικές θετικών δράσεων και διαδικασιών που καλούνται να εφαρμόσουν όλες οι χώρες τόσο σε μακρο-κοινωνικό επίπεδο όσο και σε ατομικό. **Τα μέτρα για την ενδυνάμωση του φύλου (gender empowerment measures)** που λαμβάνονται σε παγκόσμιο επίπεδο είναι χειραφετητικού χαρακτήρα, έχουν ως κύριο στόχο την αύξηση της

προσωπικής, πολιτικής, κοινωνικής και οικονομικής ανεξαρτησίας των ατόμων και την ενθάρρυνσή τους έτσι ώστε να έχουν ίση πρόσβαση, ίσες ευκαιρίες, να διεκδικούν τα δικαιώματά τους, να αποκτούν τον έλεγχο πάνω στις ζωές τους, να χτίζουν την αυτοπεποίθησή τους και να διερευνούν όλες τις πιθανές επιλογές που μπορεί να υπάρχουν. Οι διεθνείς Συμβάσεις, Οδηγίες, Συστάσεις, Συμφωνίες, Συνθήκες, η χάραξη στρατηγικών και θέσπιση νομοθετημάτων, προβλέπουν στο σύνολό τους στην ευαισθητοποίηση και στην από κάτω προς τα πάνω (bottom up) υιοθέτηση πρακτικών και αντιλήψεων οι οποίες θα οδηγήσουν σταδιακά στον δομικό και θεσμικό μετασχηματισμό των σχέσεων και την αντιμετώπιση των φύλων με κύριο στόχο το σεβασμό στην προσωπικότητα του ατόμου και τη διασφάλιση των ίσων ευκαιριών και της πλήρους ισότητας σε όλους τους τομείς. Παρακάτω αναφέρονται τα πιο σημαντικά ορόσημα:

Σε Διεθνές επίπεδο [33]:

- 1948. [Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου κατά των Διακρίσεων](#).
- 1979. Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεως Κατά των Γυναικών ([CEDAW](#)) του ΟΗΕ.
- 1995. Διακήρυξη και Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου ([Beijing Declaration and Platform for Action](#)).
- 2000. Διακήρυξη της Χιλιετίας ([Millenium Declaration](#)).
- 2010. Δημιουργία του [UN WOMEN](#) από τον ΟΗΕ.
- 2012. United Nations, [Vienna Declaration on Femicide](#).
- 2013. [Priority Gender Equality Action Plan: 2014-2021, 2019 revision](#) της Unesco.
- 2015. [Agenda 2030](#) των Ηνωμένων Εθνών και ειδικά ο [στόχος 5](#).
- 2019. [From access to empowerment: UNESCO strategy for gender equality in and through education 2019-2025](#)
- 2020. [EU-UN Women hand-in-hand for Gender Equality and Women's Empowerment](#)

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο:

[Πολιτικές – Συμβάσεις – Οδηγίες – Σχετικά άρθρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφορικά με την ισότητα φύλων](#)

1957. Ιδρυτική Συνθήκη της νυν ΕΕ και τότε ΕΟΚ – με το άρθρο 119 θεσπίζεται η αρχή της ισότητας της αμοιβής για την ίδια παραγόμενη εργασία.

1975. Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών κοινοτήτων – αρχή τα ισότητας ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες αναφορικά με την αμοιβή της εργασίας
1997. Συνθήκη του Άμστερνταμ, προώθηση της αρχής της ισότητας των φύλων
2000. [Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ](#) – άρθρο 21 απαγόρευση διακρίσεων, μεταξύ άλλων και λόγω φύλου, και άρθρο 23 που θεσπίζει τη ρητά την ισότητα μεταξύ φύλων στην εργασία, την απασχόληση και τις αποδοχές, καθώς και στη λήψη θετικών μέτρων και δράσεων προκειμένου να εξαλειφθεί η υποεκπροσώπηση των γυναικών.
2002. [Οδηγία 2002/73/ΕΚ](#) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας.
2004. [Οδηγία 2004/113/ΕΚ](#) του Συμβουλίου, της 13ης Δεκεμβρίου 2004, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών
2006. [Ευρωπαϊκή Οδηγία 2006/54/ΕΚ](#) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.
2006. Ίδρυση του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων ([European Institute for Gender Equality](#))
2007. Συνθήκη της Λισαβόνας, η αρχή της ισότητας των φύλων ως μία από τις θεμελιώδεις αξίες της ΕΕ.
2010. [Οδηγία 2010/41/ΕΕ](#) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα.
2011. Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας ([Istanbul Convention](#))
2011. [Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων \(2011-2020\)](#)
2014. [Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 25^{ης} Φεβρουαρίου 2014](#) με συστάσεις προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή σχετικά με την καταπολέμηση της βίας εναντίον των γυναικών.
- 2018-2023. [Στρατηγικός σχεδιασμός του Συμβουλίου της Ευρώπης](#) για την ισότητα φύλων.

2019. [Οδηγία 2019/1158](#) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της Ευρώπης σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (work-life balance) για τους γονείς και τους φροντιστές.

2020. [Κοινή Ανακοίνωση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο. Σχέδιο δράσης της ΕΕ για την ισότητα των φύλων \(GAP\) III](#) – Ένα φιλόδοξο θεματολόγιο για την ισότητα των φύλων και τη χειραφέτηση των γυναικών στην εξωτερική δράση της ΕΕ.

2020-2025. Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή Περιφερειών: Μια Ένωση ισότητας – [Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025](#).

Σε εθνικό επίπεδο:

Το [Σύνταγμα της Ελλάδας](#). Συγκεκριμένα η δεύτερη παράγραφος του **άρθρου 4** αναφέρεται στα ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις των Ελλήνων και Ελληνίδων πολιτών, η πρώτη παράγραφος του **άρθρου 22** διασφαλίζει την ίση αμοιβή για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διάκρισης, ενώ στην δεύτερη παράγραφο του **άρθρου 116** διατυπώνεται ότι δεν συνιστά διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το ίδιο δε το Κράτος μεριμνά για την εξάλειψη ανισοτήτων εις βάρος των γυναικών.

Η Ελλάδα στηρίζει, επικυρώνει και εφαρμόζει τις ευρωπαϊκές και διεθνείς οδηγίες, συστάσεις, και συμβάσεις. Στην ιστοσελίδα της [Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων](#) του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, παρέχεται η δυνατότητα για κάθε ενδιαφερόμενο να δει το [Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025](#), ενώ παράλληλα μπορεί να βρει κωδικοποιημένη και επικαιροποιημένη την ισχύουσα [εθνική νομοθεσία](#) που αφορά θέματα ισότητας των φύλων ανά κατηγορία ως εξής: Απασχόληση – Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής· Βία κατά των γυναικών· Εμπορία ανθρώπων· Κοινωνική ασφάλιση· Οικογενειακό Δίκαιο· Συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων· Υγεία, πρόνοια και προστασία της οικογένειας· Ισότητα στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες.

Αξίζει εδώ να γίνει ιδιαίτερη μνεία στους παρακάτω νόμους:

[N.3769/2009 ΦΕΚ 105/Α/01-07-2009](#) για την Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών.

[N.3896/2010 ΦΕΚ 207/Α/08-12-2010](#) 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.

[N.4351/2018 ΦΕΚ 62/A'/05-04-2018](#) Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας και προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας, II) Ενσωμάτωση της 2005/214/ΔΕΥ απόφασης πλαίσιο, όπως τροποποιήθηκε με την απόφαση-πλαίσιο 2009/299/ΔΕΥ, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της αμοιβαίας αναγνώρισης επί χρηματικών ποινών και III) Άλλες διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και λοιπές διατάξεις.

N.4604/2019 ΦΕΚ 50/A'/26-03-19, άρθρα 1-30 για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας.

[N.4808/2021 ΦΕΚ 101/A'/19-06-2021](#) για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις.

Πολύ σημαντικό ρόλο κατέχει και η παρουσία του [Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας \(ΚΕΘΙ\)](#) στην εκπόνηση μελετών, παραγωγή εκδόσεων, πραγματοποίηση δράσεων, και κατάθεση προτάσεων που έχουν σχέση με την εκτίμηση της παρούσας κατάστασης, και την κατάθεση βελτιωτικών προτάσεων επάνω στη χάραξη πολιτικής για θέματα ισότητας των φύλων και καταπολέμησης της έμφυλης βίας. Παράλληλα λειτουργούν [συμβουλευτικά κέντρα συνεργαζόμενα με το ΚΕΘΙ](#), καθώς και [συμβουλευτικά κέντρα που συνεργάζονται με τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων](#) πανελλήνιας εμβέλειας, με τηλεφωνικές γραμμές άμεσης ανάγκης, στελεχωμένα από εξειδικευμένο προσωπικό και στα οποία μπορεί να προσφύγει οποιαδήποτε γυναίκα αντιμετωπίζει προβλήματα βίας, παρενόχλησης, κλπ. Επιπρόσθετα στην Ελλάδα λειτουργούν ΜΚΟ με αξιόλογη δράση, πραγματοποιώντας συμβουλευτικό έργο και διαδραματίζοντας σημαντικό ρόλο σε θέματα πρόληψης και αντιμετώπισης υποτιμητικών και βίαιων συμπεριφορών, ή εκμετάλλευσης και διακρίσεων εις βάρος των γυναικών.

Σε ό,τι δε αφορά την Έρευνα, την Τεχνολογία και την Εκπαίδευση, αξίζει να αναφερθεί το άρθρο 57 του [N.3653/2008, ΦΕΚ 49/A'/21-03-2008](#) το οποίο προβλέπει το ποσοστό συμμετοχής των Επιστημόνων στη Στελέχωση των Εθνικών Οργάνων και των Επιτροπών Έρευνας και Τεχνολογίας. Συγκεκριμένα: Ο αριθμός των Επιστημόνων για το Εθνικό Συμβούλιο Έρευνας και Τεχνολογίας (Ε.Σ.Ε.Τ.), τα Τομεακά Ερευνητικά Συμβούλια (Τ.Ε.Σ.), τις Επιτροπές κριτών για την αξιολόγηση των ερευνητικών προτάσεων και την αποτίμηση ερευνητικών προγραμμάτων, τα Επιστημονικά Συμβούλια (Ε.Σ.) των Ερευνητικών Κέντρων, τις Επιτροπές εμπειρογνομόνων για την αξιολόγηση ερευνητικών και τεχνολογικών φορέων και για οποιαδήποτε άλλη επιστημονική Επιτροπή συγκροτηθεί για τις ανάγκες της λειτουργίας του παρόντος νόμου, καθορίζεται με βάση την επιστημονική

αριστεία και σύμφωνα με την **εφαρμογή ποσόστωσης κατ' ελάχιστο 1/3 για το κάθε φύλο**, βάσει του Άρθρου 116 του Συντάγματος, εφόσον οι υποψήφιοι διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη της σχετικής, κατά περίπτωση, θέσης.

Το 2018, συντάχθηκε και ανακοινώθηκε αναφορά προκειμένου να καταγραφεί η πρόοδος που είχε σημειωθεί μέχρι τότε στους τομείς της έρευνας, της καινοτομίας και της τεχνολογίας στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Χάρτη Έρευνας. Σε ό,τι αφορά την επικρατούσα κατάσταση σε θέματα ισότητας φύλου και ενσωμάτωσης της διάστασης φύλου, η συγκεκριμένη έκθεση με τίτλο καταλήγει στο συμπέρασμα ότι:

η πλειονότητα των χωρών έχει σημειώσει πρόοδο στη διαμόρφωση πιο ολοκληρωμένων στρατηγικών για την ισότητα των φύλων στην έρευνα και καινοτομία, αν και η πρόοδος είναι αργή και άνιση σε ολόκληρο τον ΕΧΕ. Απαιτούνται ακόμη προσπάθειες για την αύξηση της συμμετοχής και παραμονής των γυναικών στον τομέα της επιστήμης, την εφαρμογή πολιτικών ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τη μείωση της διαφοράς στις αμοιβές μεταξύ των φύλων, την άρση των εμποδίων στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών, καθώς και την καλύτερη ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο πεδίο της έρευνας και καινοτομίας, καθώς και στον ΕΧΕ.[34]

Η αρχή της ΕΕ για εφαρμογή των αρχών της ισότητας των φύλων στην έρευνα και την καινοτομία εντοπίζεται και στο νέο πρόγραμμα **Horizon Europe 2021-2027**. Σύμφωνα με τους κανόνες επιλεξιμότητας, κάθε ενδιαφερόμενος φορέας (δημόσιος οργανισμός, ερευνητικό κέντρο, ή ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης) που επιθυμεί να υποβάλει αίτηση – πρόταση για συμμετοχή στα προγράμματα που χρηματοδοτούνται από το Horizon, θα πρέπει πρωτίστως να έχει συντάξει ένα προς υλοποίηση σχέδιο ισότητας των φύλων (Gender Equality Plan / GEP).

Το Horizon Europe ορίζει ως προϋποθέσεις του ΣΔΕΙ:

- α) υπογεγραμμένο από την ανώτερη διοίκηση, το ΣΔΕΙ να διαχυθεί και να διεξαχθεί στο σύνολο του οργανισμού, και με δέσμευση στην έμφυλη ισότητα να θέτει σαφείς στόχους και λεπτομερή μέτρα και δράσεις για την επίτευξή της,
- β) να διασφαλίζει πόρους για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση του ΣΔΕΙ συμπεριλαμβανομένων χρηματοδοτήσεων για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας και δεσμευμένο εργασιακό χρόνο του προσωπικού του οργανισμού,
- γ) να περιλαμβάνει διαδικασίες για τη συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων: πρέπει να βασίζεται σε αποδείξεις και δεδομένα διαχωρισμένα ανά φύλο σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων και
- δ) να περιλαμβάνει εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων σε όλα τα μέλη του ιδρυματος

2. Η Επιτροπή Ισότητας Φύλων (ΕΙΦ) του Πολυτεχνείου Κρήτης

2.1 Συγκρότηση - Αρμοδιότητες

Η επιτακτική ανάγκη για εφαρμογή της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, και ιδιαίτερα σε αυτές που αφορούν την εκπαίδευση, την έρευνα και την καινοτομία, οδήγησε στην ψήφιση του [Ν.4589/19, ΦΕΚ 13/Α΄/29-01-2019](#). Με το άρθρο 33 του συγκεκριμένου νόμου, ιδρύονται σε όλα τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της χώρας, Επιτροπές Ισότητας Φύλων (ΕΙΦ). Κάθε ΕΙΦ συγκροτείται με απόφαση της Συγκλήτου, ως συμβουλευτικό όργανο αυτής και των Διοικήσεων των Σχολών και Τμημάτων για την προώθηση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής. Η ΕΙΦ έχει τις εξής αρμοδιότητες:

α) εκπονεί σχέδια δράσης για την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του Ιδρύματος και καταρτίζει ετήσια έκθεση, την οποία υποβάλλει στη Σύγκλητο,

β) εισηγείται στα αρμόδια όργανα μέτρα για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση του σεξισμού,

γ) παρέχει ενημέρωση και επιμόρφωση στα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας σε θέματα σχετικά με το φύλο και την ισότητα,

δ) παρέχει υπηρεσίες διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά,

ε) προωθεί την εκπόνηση Π.Μ.Σ. και τη διενέργεια σεμιναρίων και διαλέξεων που εστιάζουν στη μελέτη του φύλου,

στ) προωθεί την εκπόνηση μελετών και ερευνών σχετικά με θέματα που σχετίζονται με το πεδίο της αρμοδιότητάς της,

ζ) παρέχει συνδρομή προς θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση. Με τον εσωτερικό Κανονισμό του Α.Ε.Ι. ρυθμίζονται ειδικότερα τα θέματα υποστήριξης των θυμάτων διακριτικής μεταχείρισης από την Επιτροπή.

η) συμβάλει στην ανάπτυξη ενός πιο ευνοϊκού πλαισίου για την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ανδρών και γυναικών στο πλαίσιο του Ιδρύματος.

στ) να συμβάλλει στη μείωση του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» και των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες-μέλη ΔΕΠ κατά την επαγγελματική τους εξέλιξη.

Με την υπ' αριθμ 588/24.03.2022 απόφαση Συγκλήτου, στο πλαίσιο του Ν.4589/19 συγκροτήθηκε η Επιτροπή Ισότητας Φύλων (εφεξής ΕΙΦ) του Πολυτεχνείου Κρήτης η οποία έχει ως κύριο στόχο τον σχεδιασμό μιας πολιτικής ισότητας και αμοιβαίου σεβασμού, έτσι

ώστε να αποτρέπονται οι έμφυλες και στερεοτυπικές προκαταλήψεις, ο έμφυλος διαχωρισμός, σεξιστικές ή παρενοχλητικές συμπεριφορές λόγω φύλου εντός του Ιδρύματος.

Η ΕΙΦ απαρτίζεται από τα παρακάτω μέλη, η υπηρεσία των οποίων θα διαρκέσει 3 χρόνια:

1. Ιωαννίδης Σωτήριος, μέλος ΔΕΠ, Σχολή ΗΜΜΥ sioannidis@tuc.gr
2. Στεφανάκης Αλέξανδρος, μέλος ΔΕΠ, Σχολή ΧΗΜΗΠΕΡ astefanakis@tuc.gr
(Αντιπρόεδρος)
3. Γεροπάντα Βασιλική, μέλος ΔΕΠ, Σχολή ΑΡΜΗΧ vgeropanta@tuc.gr (Πρόεδρος)
4. Λαγουδάκης Μιχαήλ, μέλος ΔΕΠ, Σχολή ΗΜΜΥ lagoudakis@tuc.gr
5. Κολοκοτσά Διονυσία, μέλος ΔΕΠ, Σχολή ΧΗΜΗΠΕΡ dkolokotsa@tuc.gr
6. Ουγγρίνης Κωνσταντίνος-Αλκέτας, μέλος ΔΕΠ, Σχολή ΑΡΜΗΧ kougggrinis@tuc.gr
7. Μπακατσάκη Μαρία, μέλος ΕΔΙΠ, Σχολή ΜΠΔ mbakatsaki@tuc.gr
8. Καραγιάννη Ελευθερία, διοικητική υπάλληλος ekaragianni@tuc.gr
9. Σταυρίδου Ειρήνη, προπτυχιακή φοιτήτρια, Σχολή ΜΠΔ stavridou@tuc.gr

2.2 Μεθοδολογικό Πλαίσιο

Οι προτεινόμενες δράσεις της ΕΙΦ Πολυτεχνείου Κρήτης θα εστιάζουν στη λήψη **θετικών μέτρων και δράσεων (positive action)** όπως περιγράφονται αναλυτικά παρακάτω στο **Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων - ανδρών, γυναικών και non-binary** -, (Gender Equality Plan/GEP και εφεξής ΣΔΙΦ), λαμβάνοντας υπόψη συγκεκριμένες ανάγκες και προκλήσεις έτσι όπως προκύπτουν από τον **έμφυλο χάρτη** του Ιδρύματος (**gender map**) που ακολουθεί. Η διαδικασία που έχει υιοθετήσει η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων Πολυτεχνείου Κρήτης, προκειμένου για τη χάραξη της ετήσιας πολιτικής του **ΣΔΙΦ** εδράζεται στη λογική ενός κυκλικού σχήματος αξιολόγησης όπως συστήνεται από το [Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans](#)

Α. Ετήσια καταγραφή του έμφυλου χάρτη και ανίχνευση των αναγκών που προκύπτουν εντός του Ιδρύματος,

Β. Αντιμετώπιση προκλήσεων και σχεδιασμός στρατηγικής και ειδικών στόχων (planning).

Γ. Εφαρμογή δράσεων σε οριζόντιο και κάθετο επίπεδο, θέσπιση ορόσημων, επιμερισμός αρμοδιοτήτων, ορισμός υπευθύνων (implementation).

Δ. Παρακολούθηση σχεδίων δράσης, και ανατροφοδότηση (monitoring).

Ε. Αξιολόγηση αποτελεσμάτων και σύνταξη αναφοράς (evaluation)

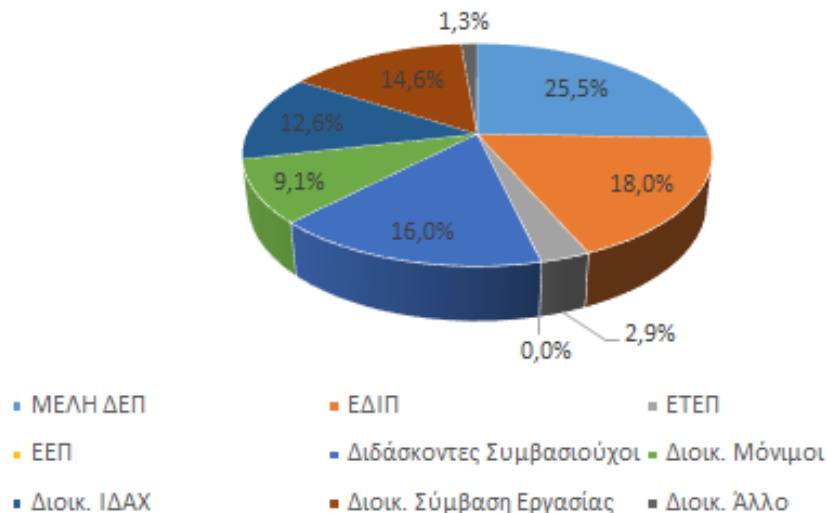
ΣΤ. Ανασκόπηση, ανασχεδιασμός, και λήψη αποφάσεων (review).

3. ΕΜΦΥΛΟΣ ΧΑΡΤΗΣ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟΥ ΚΡΗΤΗΣ

3.1 Έμφυλη κατανομή του προσωπικού του Πολυτεχνείου Κρήτης

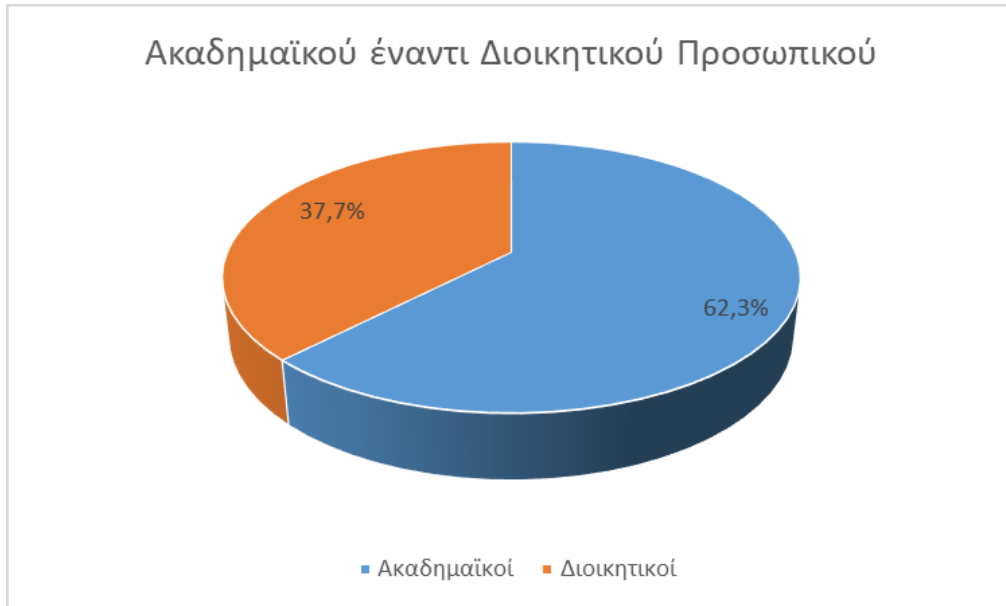
Στο Πολυτεχνείο Κρήτης απασχολούνται συνολικά 451 άτομα, όπου αποτελείται από α)115 μέλη ΔΕΠ, β) 94 μέλη σε θέσεις λοιπού διδακτικού προσωπικού (ΕΔΙΠ, ΕΕΠ και ΕΤΕΠ), γ) 72 εξωτερικοί συνεργάτες με ανάθεση διδασκαλίας, δ)171 άτομα διοικητικό προσωπικό από τα οποία οι 41 είναι Μόνιμοι, οι 57 ΙΔΑΧ και αποσπασμένοι από άλλους φορείς, οι 66 με σύμβαση εργασίας και 6 με άλλες μορφές εργασίας (Στοιχεία Ιουλίου 2022 τα οποία αφορούν το ακαδημαϊκό έτος 2021-2022). Δεν υπάρχουν δεδομένα φύλου για τους συμβασιούχους εκπαιδευτικού προσωπικού (72 άτομα), ενώ δεν έχουν καταγραφεί καθόλου οι ερευνητές του ιδρύματος που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας σε διάφορα ερευνητικά προγράμματα. Θα αποτελέσει μία από τις προγραμματισμένες δράσεις του ΕΙΦ (Δράση 3.1.ε), καθώς οι συμβασιούχοι γενικότερα αποτελούν ένα σημαντικό ποσοστό του ιδρύματος 30,6%, όπου οι συμβασιούχοι διδάσκοντες καταλαμβάνουν το 16% και οι διοικητικοί με σύμβαση εργασίας το 14,6%, χωρίς να έχουν ληφθεί υπόψη οι ερευνητές που απασχολούνται στα ερευνητικά προγράμματα του ιδρύματος και των συνεργαζόμενων Ινστιτούτων (Βλέπε Εικόνα 1).

Κατανομή προσωπικού ανά κατηγορία προσωπικού



Εικόνα 1. Κατανομή προσωπικού Πολυτεχνείου Κρήτης ανά κατηγορία προσωπικού

Στο Πολυτεχνείο Κρήτης η αναλογία μεταξύ διοικητικού προσωπικού και ακαδημαϊκού είναι 37,7% διοικητικοί έναντι 62,3% ακαδημαϊκοί (Εικόνα 2). Στο ακαδημαϊκό προσωπικό έχουν συμπεριληφθεί τα μέλη ΔΕΠ, οι ΕΕΠ, οι ΕΔΙΠ, οι ΕΤΕΠ αλλά και οι συμβασιούχοι διδάσκοντες.



Εικόνα 2. Ποσόστωση ακαδημαϊκού έναντι διοικητικού προσωπικού

Ακολούθως παρουσιάζεται η έμφυλη κατανομή του προσωπικού σε ξεχωριστή παράγραφο για κάθε κατηγορία προσωπικού.

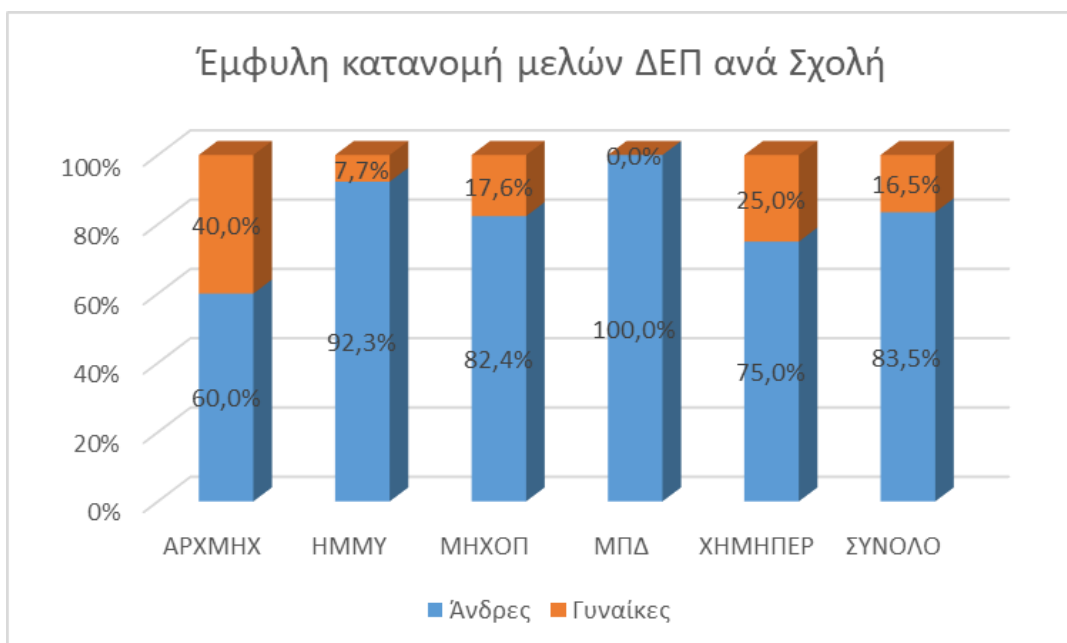
3.1.1 Μέλη ΔΕΠ

Το Πολυτεχνείο Κρήτης, όσον αφορά τα μέλη ΔΕΠ σε επίπεδο ιδρύματος, οι άνδρες κατέχουν ποσοστό 83,5% των ακαδημαϊκών θέσεων έναντι 16,5% των γυναικών. Σε επίπεδο σχολών η σχολή Αρχιτεκτόνων Μηχανικών (ΑΡΧΜΗΧ) είναι η περισσότερο “εξισορροπημένη” στην έμφυλη κατανομή των μελών ΔΕΠ καταλαμβάνοντας οι γυναίκες ένα ποσοστό 40% έναντι 60% των ανδρών. Αρνητικό ρεκόρ κατέχει η σχολή Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης (ΜΠΔ), η παλαιότερη σχολή του ιδρύματος (από το 1984), όπου δεν υπάρχει καμία γυναίκα εκλεγμένη ως μέλος ΔΕΠ.

Πίνακας 1. Έμφυλη κατανομή Μελών ΔΕΠ ανά Σχολή ανά βαθμίδα

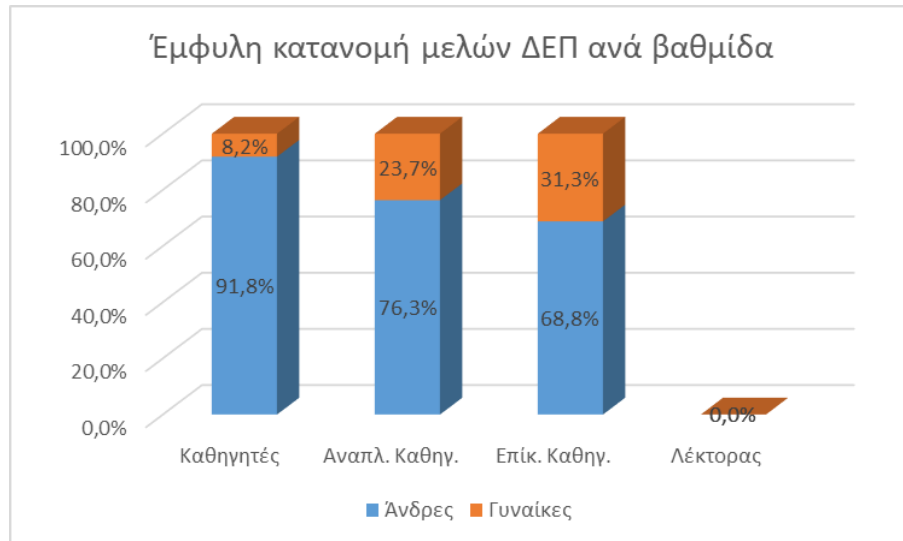
Τίτλος	ΑΡΧΜΗΧ	ΗΜΜΥ	ΜΗΧΟΠ	ΜΠΔ	ΧΗΜΗΠΕΡ	ΣΥΝΟΛΟ
Καθηγητές (Άνδρες)	5	14	10	17	10	56
Καθηγητές (Γυναίκες)	1	0	2	0	2	5
Αναπληρωτές Καθηγητές (Άνδρες)	5	9	2	8	5	29

Αναπληρωτές Καθηγητές (Γυναίκες)	5	1	0	0	3	9
Επίκουροι Καθηγητές (Άνδρες)	2	1	2	3	3	11
Επίκουροι Καθηγητές (Γυναίκες)	2	1	1	0	1	5
Λέκτορες / Καθηγητές Εφαρμογών (Άνδρες)	0	0	0	0	0	0
Λέκτορες / Καθηγητές Εφαρμογών (Γυναίκες)	0	0	0	0	0	0
Άνδρες	12	24	14	28	18	96
Γυναίκες	8	2	3	0	6	19
ΣΥΝΟΛΟ	20	26	17	28	24	115
% Άνδρες	60,0%	92,3%	82,4%	100,0%	75,0%	83,5%
% Γυναίκες	40,0%	7,7%	17,6%	0,0%	25,0%	16,5%



Εικόνα 3. Έμφυλη κατανομή μελών ΔΕΠ Π.Κ. ανά Σχολή

Στην επόμενη εικόνα όπου παρουσιάζεται η έμφυλη κατανομή των μελών ΔΕΠ ανά βαθμίδα, η διαφορά αυτή αυξάνεται όσο αυξάνεται η βαθμίδα εξέλιξης από τους επίκουρους καθηγητές προς τη βαθμίδα των καθηγητών.



Εικόνα 4. Έμφυλη κατανομή μελών ΔΕΠ ανά βαθμίδα

Η ΕΙΦ του Πολυτεχνείου Κρήτης θα πρέπει να συμβάλει στη λήψη μέτρων για τη μείωση του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» και των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες-μέλη ΔΕΠ κατά την επαγγελματική τους εξέλιξη (ΓΕΝΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ 5).

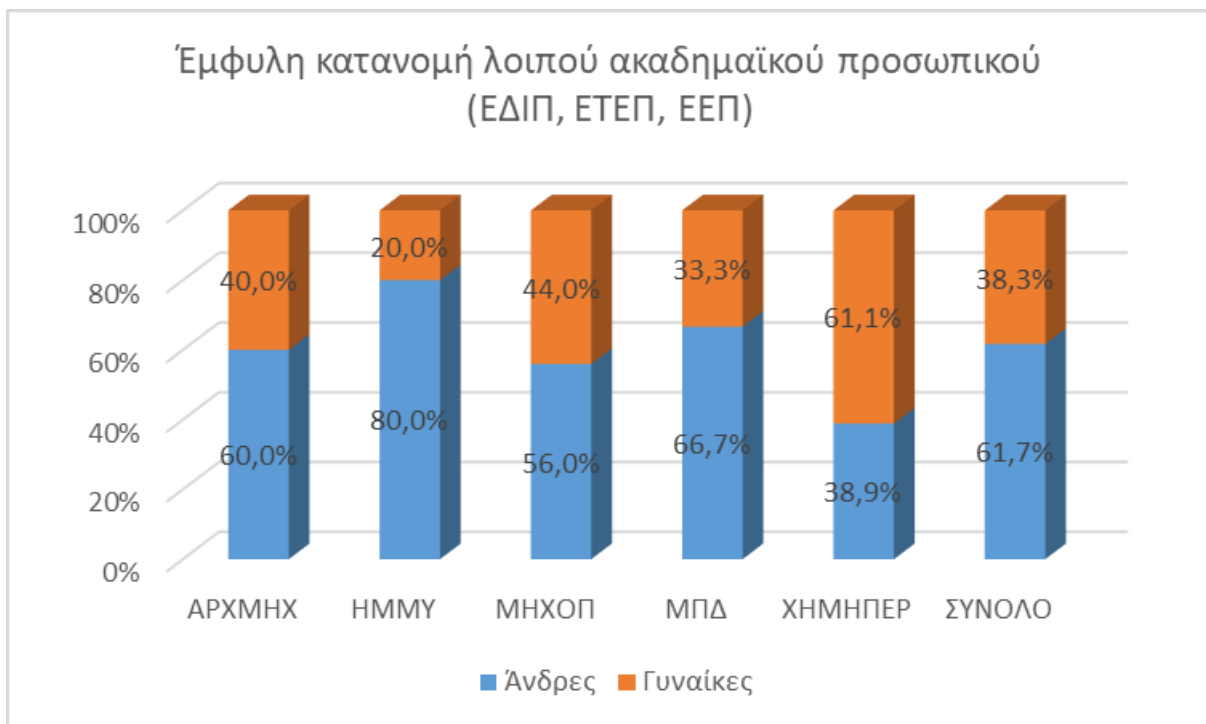
3.1.2 Λοιπό διδακτικό προσωπικό (ΕΔΙΠ, ΕΕΠ, ΕΤΕΠ)

Η έμφυλη κατανομή στα λοιπά ακαδημαϊκά μέλη (ΕΔΙΠ, ΕΕΠ, ΕΤΕΠ) είναι πολύ καλύτερη από των μελών ΔΕΠ, καθώς συνολικά αποτελείται από 38,3% γυναίκες και 61,7% άνδρες. Το υψηλότερο ποσοστό κατέχουν οι γυναίκες στη σχολή Χημικών Μηχανικών και Περιβάλλοντος αποτελώντας πλειοψηφία 61,1% έναντι των ανδρών 38,9%, ενώ στη σχολή ΗΜΜΥ οι άνδρες κατέχουν το υψηλότερο ποσοστό αποτελώντας την πλειοψηφία 80% έναντι των γυναικών που κατέχουν το 20% των θέσεων.

Πίνακας 2. Έμφυλη κατανομή λοιπού ακαδημαϊκού προσωπικού ανά Σχολή

Τίτλος	ΑΡΧΜΗ X	ΗΜΜΥ	ΜΗΧΟΠ	ΜΠΔ	ΧΗΜΗΠΕΡ	ΣΥΝΟΛΟ
ΕΔΙΠ (Άνδρες)	1	18	12	13	6	50
ΕΔΙΠ (Γυναίκες)	1	5	9	6	10	31
ΕΤΕΠ (Άνδρες)	2	2	2	1	1	8

ΕΤΕΠ (Γυναίκες)	1	0	2	1	1	5
ΕΕΠ (Άνδρες)	0	0	0	0	0	0
ΕΕΠ (Γυναίκες)	0	0	0	0	0	0
ΣΥΝΟΛΟ	5	25	25	21	18	94
Άνδρες	3	20	14	14	7	58
Γυναίκες	2	5	11	7	11	36
% Άνδρες	60,0%	80,0%	56,0%	66,7%	38,9%	61,7%
% Γυναίκες	40,0%	20,0%	44,0%	33,3%	61,1%	38,3%



Εικόνα 5. Έμφυλη κατανομή λοιπού ακαδημαϊκού προσωπικού

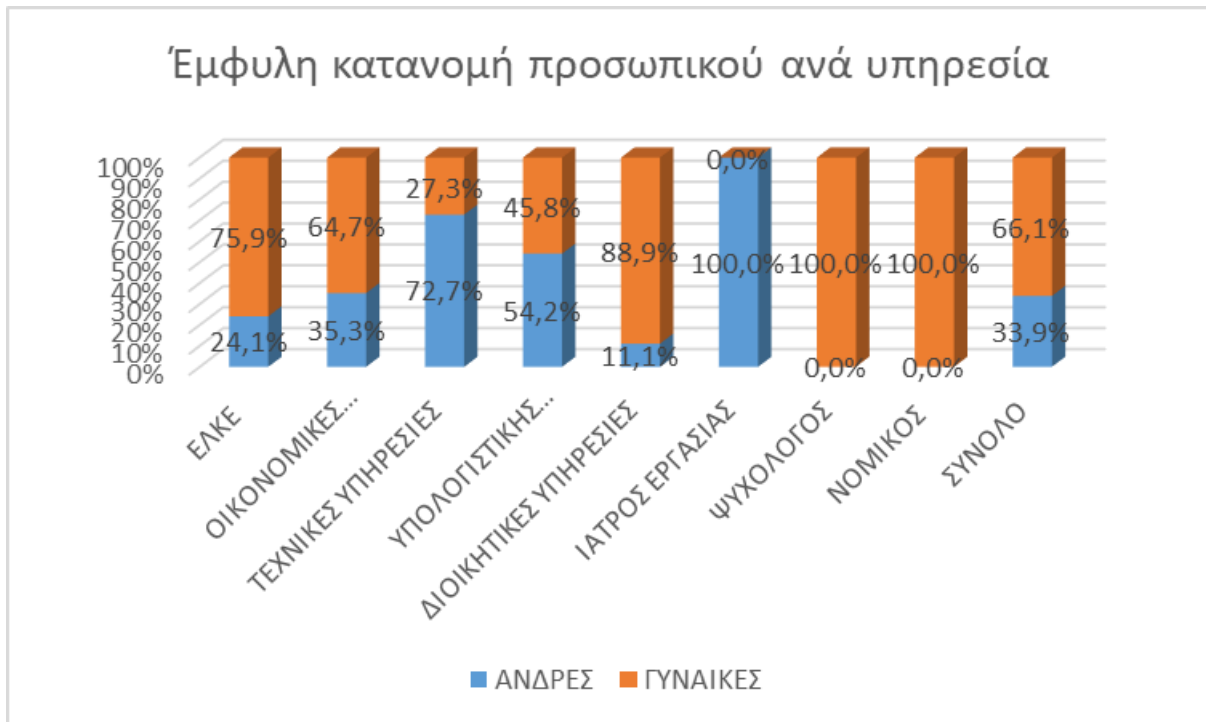
3.1.3 Διοικητικό Προσωπικό

Η διοικητική λειτουργία του Πολυτεχνείου Κρήτης βασίζεται ουσιαστικά στις γυναίκες, καθώς το εργατικό δυναμικό αποτελείται από 66,1% γυναίκες και 33,9% άνδρες. Παρατηρώντας πιο αναλυτικά τον Πίνακα 3, στον οποίο παρουσιάζεται η έμφυλη κατανομή του προσωπικού ανά υπηρεσία του ιδρύματος, παρατηρούμε ότι μόνο στην Τεχνική Υπηρεσία υπάρχει πλειοψηφία ανδρών της τάξης των 72,7% έναντι 27,3% των γυναικών, όπου ήταν αναμενόμενο. Ακόμη και οι υπηρεσίες υπολογιστικής

υποδομής όμως υπερτερούν σε ποσοστά οι άνδρες (54,2%) σε σχέση με τις γυναίκες (όμως σε πολύ χαμηλότερο ποσοστό σε σχέση με τις τεχνικές υπηρεσίες.

Πίνακας 3. Έμφυλη κατανομή του διοικητικού προσωπικού ανά υπηρεσία του ιδρύματος

ΥΠΗΡΕΣΙΑ	ΦΥΛΟ	ΜΟΝΙ ΜΟΙ	ΙΔΑΧ	ΣΥΜΒ. ΕΡΓ	ΕΤΕΠ	ΆΛΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
ΕΛΚΕ	ΑΝΔΡΕΣ	0	1	6	0	0	7
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	5	16	0	0	22
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	2	2	1	0	1	6
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1	9	1	0	0	11
ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	2	9	12	0	1	24
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	5	0	4	0	0	9
ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΥΠΟΔΟΜΗΣ	ΑΝΔΡΕΣ	2	7	4	0	0	13
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	2	6	3	0	0	11
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	2	1	4	0	0	7
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	24	16	15	1	0	56
ΙΑΤΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΝΔΡΕΣ	0	0	1	0	0	1
ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	0	1	0	0	0	1
ΝΟΜΙΚΟΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	0	0	3	0	0	3
ΣΥΝΟΛΟ ΑΝΑ ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	8	20	28	0	2	58
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	33	37	42	1	0	113
ΣΥΝΟΛΟ		41	57	70	1	2	171



Εικόνα 6. Έμφυλη κατανομή προσωπικού ανά υπηρεσία (Ιούλιος 2022)

3.2 Έμφυλη κατανομή του φοιτητικού πληθυσμού του Πολυτεχνείου Κρήτης

3.2.1 Προπτυχιακοί φοιτητές

Στο Πολυτεχνείο Κρήτης φοιτούν ετησίως 6290 φοιτητές/τριες (Πίνακας 5 για το Ακαδημαϊκό Έτος 2020-2021) από τους οποίους το 67,8% είναι φοιτητές και 32,2% είναι φοιτήτριες. Στους εγγεγραμμένους περιλαμβάνονται οι νεοεισαχθέντες φοιτητές/τριες, καθώς και οι εγγεγραμμένοι φοιτητές σε όλα τα έτη και σε όλες τις σχολές του Πολυτεχνείου Κρήτης.

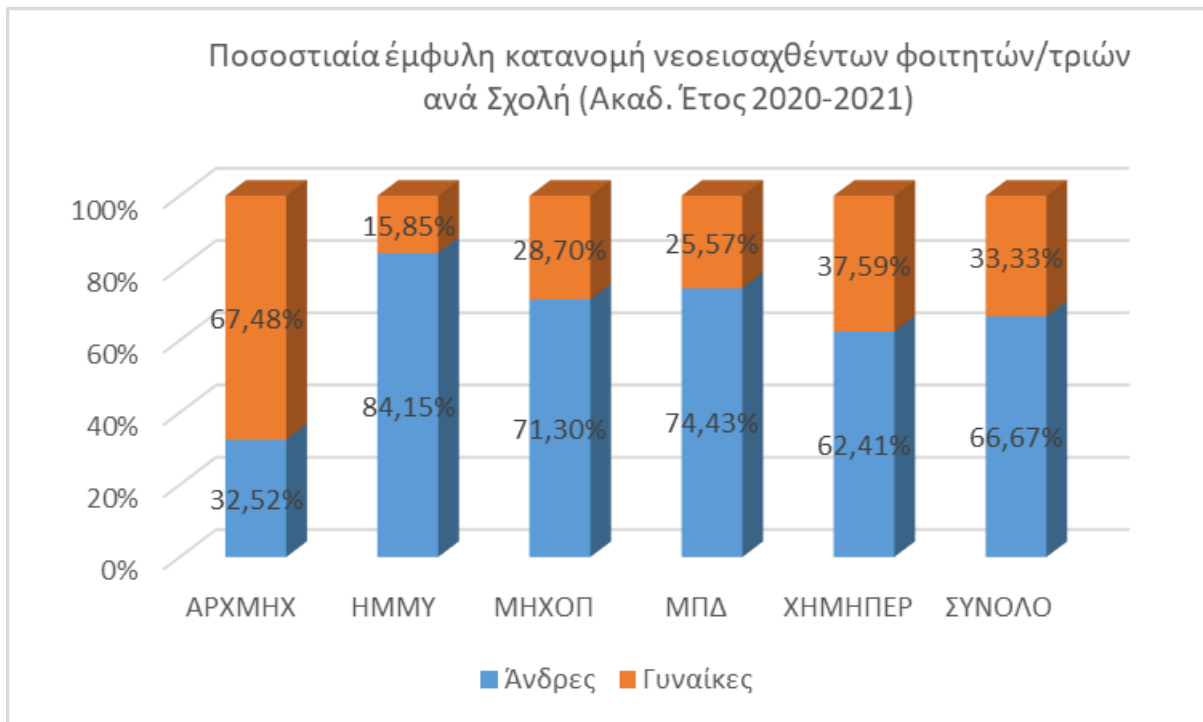


Εικόνα 7. Έμφυλη κατανομή εγγεγραμμένων προπτυχιακών φοιτητών Πολυτεχνείου Κρήτης

Οι νεοεισαχθείσες φοιτήτριες αποτελούν το 38,33% του συνολικού φοιτητικού πληθυσμού έναντι 66,67% των φοιτητών.

Πίνακας 4. Εγγεγραμμένοι φοιτητές/τριες ανά Σχολή (Ακαδ. Έτος 2020-2021)

	ΑΡΧΜΗΧ	ΗΜΜΥ	ΜΗΧΟΠ	ΜΠΔ	ΧΗΜΗΠΕΡ	ΣΥΝΟΛΟ
Άνδρες	40	138	82	131	83	474
Γυναίκες	83	26	33	45	50	237
ΣΥΝΟΛΟ	123	164	115	176	133	711

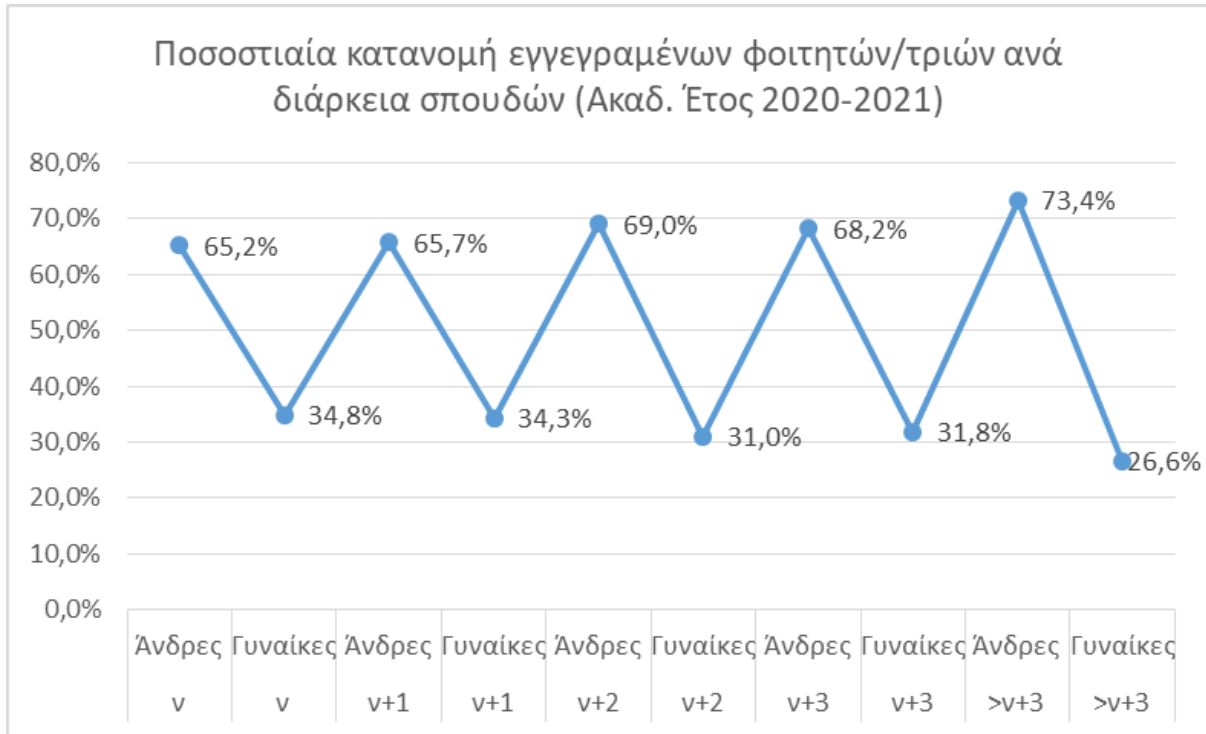


Εικόνα 8. Έμφυλη ποσοστιαία κατανομή νεοεισαχθέντων φοιτητών/τριών ανά Σχολή (Ακαδη. Έτος 2020-2021)

Παρατηρώντας στον ακόλουθο πίνακα την κατανομή των εγγεγραμμένων του συνόλου των φοιτητών ανάλογα με τη διάρκεια των σπουδών τους, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι φοιτήτριες είναι σχετικά με τους φοιτητές πιο συνεπείς στις σπουδές τους, καθώς μειώνεται το ποσοστό των εγγεγραμμένων φοιτητριών όσο αυξάνεται η διάρκεια των επιπλέον ετών φοίτησης (δηλαδή το ποσοστό των εγγεγραμμένων φοιτητριών στην κανονική διάρκεια φοίτησης από 34,8% μειώνεται στο 26,6% (για πλέον των ν+3 έτη φοίτησης). Σε αντίθεση με τους φοιτητές όπου το ποσοστό αυξάνεται από το 65,2% (εγγεγραμμένοι εντός ν έτη φοίτησης) στο 73,4% (εγγεγραμμένοι που διανύουν έτη σπουδών περισσότερο των ν+3 έτη φοίτησης).

Πίνακας 5. Έμφυλη κατανομή εγγεγραμμένων φοιτητών/τριών ανά σχολή και ανά διάρκεια σπουδών (Ακαδ. Έτος 2020-2021)

Διάρκεια φοίτησης	Φύλο	ΑΡΧΜΗΧ	ΗΜΜΥ	ΜΗΧΟΠ	ΜΠΔ	ΧΗΜΗΠΕΡ	ΣΥΝΟΛΟ
v	Ανδρες	189	617	316	633	321	2076
v	Γυναίκες	414	114	156	180	245	1109
v+1	Ανδρες	32	127	51	104	54	368
v+1	Γυναίκες	78	27	24	31	32	192
v+2	Ανδρες	24	133	51	115	58	381
v+2	Γυναίκες	62	19	23	30	37	171
v+3	Ανδρες	19	91	48	74	38	270
v+3	Γυναίκες	51	14	20	19	22	126
>v+3	Ανδρες	49	395	251	344	133	1172
>v+3	Γυναίκες	100	46	97	117	65	425
Σύνολο Ανδρών		313	1363	717	1270	604	4267
Σύνολο Γυναικών		705	220	320	377	401	2023
ΣΥΝΟΛΟ ανά Σχολή		1018	1583	1037	1647	1005	6290



Εικόνα 9. Ποσοστιαία κατανομή εγγεγραμμένων φοιτητών/τριών ανά διάρκεια σπουδών (Ακαδ. Έτος 2020-2021)

3.2.2 Μεταπτυχιακοί/ές Φοιτητές/τριες

Στο σύνολο των μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών μειώνεται η έμφυλη διαφορά, όπου οι γυναίκες κατέχουν το 46,5% έναντι το 53,8% των ανδρών. Ιδιαίτερα στο πρόγραμμα Διοίκησης Επιχειρήσεων οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία των εγγεγραμμένων φοιτητών/τριών καταλαμβάνοντας ποσοστό 58,8% έναντι 41,2% των ανδρών.

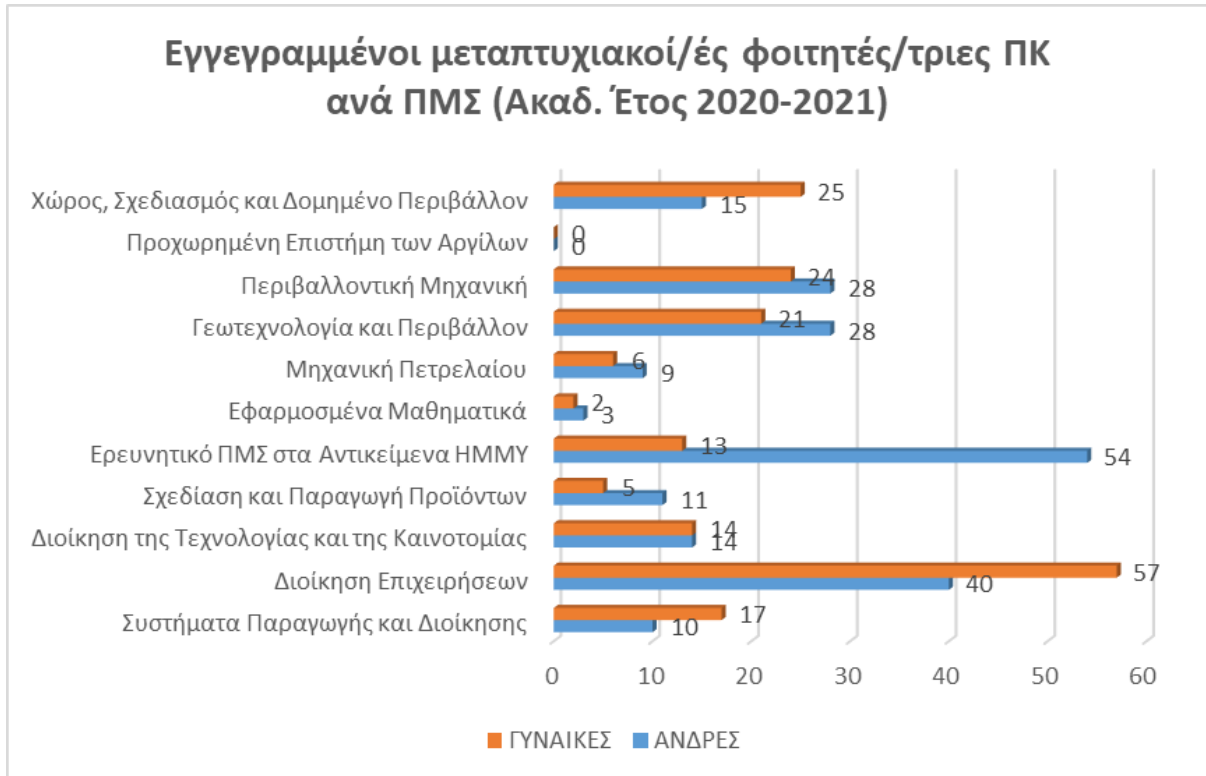
Πίνακας 6. Έμφυλη κατανομή μεταπτυχιακών φοιτητών/τριών ανα ΠΜΣ

ΠΜΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	% ΑΝΔΡΕΣ	% ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Συστήματα Παραγωγής και Διοίκησης	10	17	27	37,0%	63,0%
Διοίκηση Επιχειρήσεων	40	57	97	41,2%	58,8%
Διοίκηση της Τεχνολογίας και της Καινοτομίας	14	14	28	50,0%	50,0%
Σχεδίαση και Παραγωγή Προϊόντων	11	5	16	68,8%	31,3%

Ερευνητικό ΠΜΣ στα Αντικείμενα ΗΜΜΥ	54	13	67	80,6%	19,4%
Εφαρμοσμένα Μαθηματικά	3	2	5	60,0%	40,0%
Μηχανική Πετρελαίου	9	6	15	60,0%	40,0%
Γεωτεχνολογία και Περιβάλλον	28	21	49	57,1%	42,9%
Περιβαλλοντική Μηχανική	28	24	52	53,8%	46,2%
Προχωρημένη Επιστήμη των Αργίλων	0	0	0	0,0%	0,0%
Χώρος, Σχεδιασμός και Δομημένο Περιβάλλον	15	25	40	37,5%	62,5%
ΣΥΝΟΛΟ	212	184	396	53,5%	46,5%



Εικόνα 10. Έμφυλη κατανομή εγγεγραμμένων μεταπτυχιακών φοιτητών



Εικόνα 11. Έμφυλη κατανομή εγγεγραμμένων μεταπτυχιακών φοιτητών/τριών ανά ΠΜΣ (Ακαδ. Έτος 2020-2021)

3.2.3 Υποψήφιοι Διδάκτορες

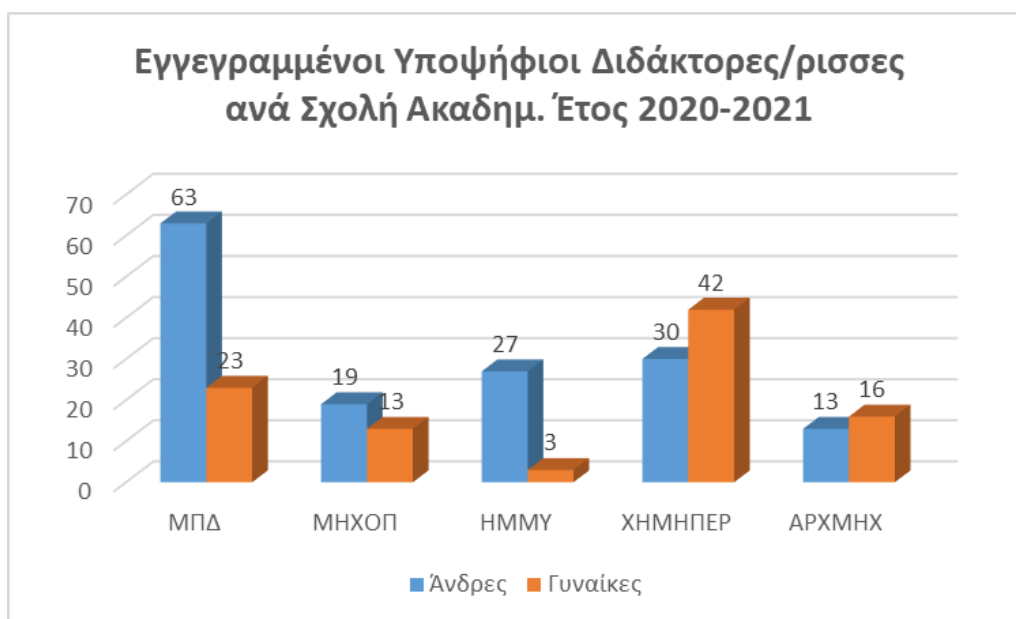
Οι γυναίκες καταλαμβάνουν το 39% των Υποψήφιων Διδασκτόρων, ενώ οι άνδρες το 61%, οπότε οι γυναίκες διστάζουν να προχωρήσουν σε διδακτορικές σπουδές, επειδή πιθανότατα επιλέγουν να εργαστούν ή να κάνουν οικογένεια ή έχουν λιγότερες φιλοδοξίες για να ακολουθήσουν ακαδημαϊκή σταδιοδρομία. Στις σχολές ΧΗΜΗΠΕΡ και Αρχιτεκτόνων Μηχανικών όμως οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία των υποψήφιων διδασκτόρων/ρισσών.

Πίνακας 7. Έμφυλη κατανομή Υποψήφιων Διδασκτόρων/ρισσών ανά Σχολή

ΣΧΟΛΕΣ	ΜΠΔ	ΜΗΧΟΠ	ΗΜΜΥ	ΧΗΜΗ ΠΕΡ	ΑΡΧΜΗΧ	ΣΥΝΟΛΟ	%
Άνδρες	63	19	27	30	13	152	61,0%
Γυναίκες	23	13	3	42	16	97	39,0%
Σύνολο	86	32	30	72	29	249	100%
% Άνδρες	73,3%	59,4%	90,0%	41,7%	44,8%	61,0%	
% Γυναίκες	26,7%	40,6%	10,0%	58,3%	55,2%	39,0%	



Εικόνα 12. Έμφυλη κατανομή εγγεγραμμένων Υποψήφιων Διδασκτόρων/ρισσών



Εικόνα 13. Εγγεγραμμένοι Υποψήφιοι Διδάκτορες/ρισσες ανά Σχολή

3.3 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

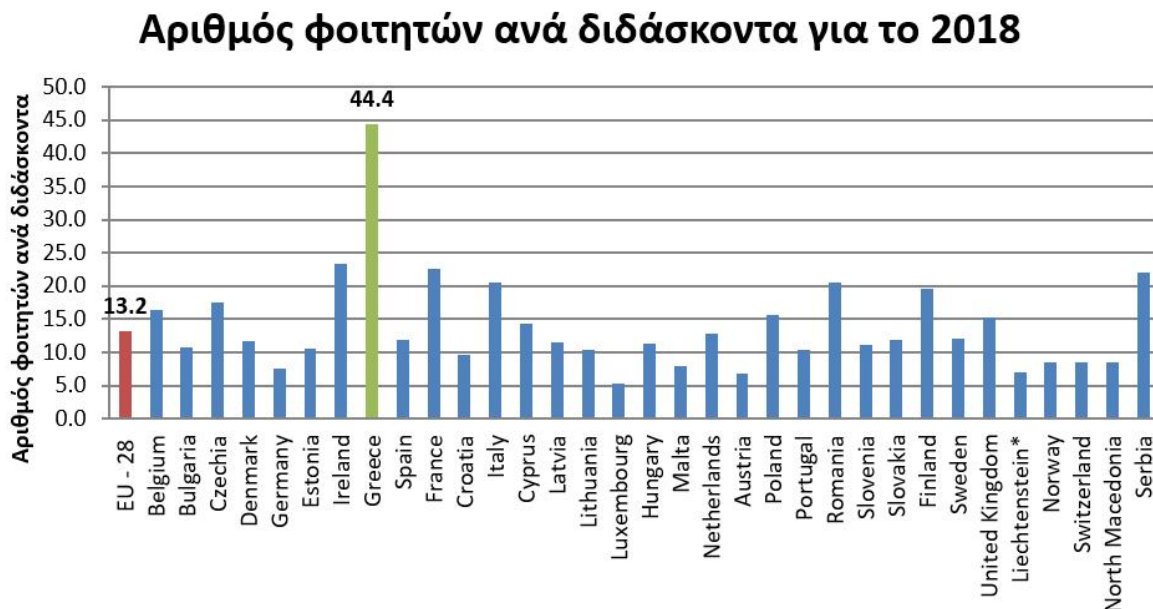
Παρατηρείται ότι η έμφυλη κατανομή διαφοροποιείται μεταξύ των διαφόρων κατηγοριών προσωπικού. Το ακαδημαϊκό προσωπικό αποτελείται κατεξοχήν από άνδρες, όπου στα μέλη ΔΕΠ καταλαμβάνουν οι άνδρες το 83,5% έναντι 16,5% των γυναικών και στο λοιπό ακαδημαϊκό προσωπικό αποτελείται από 61,7% άνδρες και 38,3% γυναίκες, ενώ το διοικητικό προσωπικό πλειοψηφούν οι γυναίκες (ποσοστό γυναικών 66,1% έναντι 33,9% ανδρών). Δυστυχώς στο Πολυτεχνείο επιβεβαιώνεται η επικράτηση του στερεότυπου ότι οι γυναίκες είναι για διοικητικές εργασίες, ενώ οι άντρες για εκπαιδευτικές, τεχνικές και ερευνητικές.

Κατά συνέπεια είναι σημαντικό να τεθούν ως στόχοι της ΕΙΦ του ΠΚ δράσεις για την καταπολέμηση των προκαταλήψεων φύλου και των στερεότυπων. Πολύ θετική σχετική πρωτοβουλία έχουν αναλάβει ήδη οι φοιτητές του Πολυτεχνείου Κρήτης, καθώς έχουν δημιουργήσει Ομάδα Ισότητας Φύλων Πολυτεχνείου Κρήτης.

Στο προτεινόμενο σχέδιο του ΠΚ δεν έχουν συλλεχθεί δεδομένα σχετικά με τις θέσεις ευθύνης των εργαζομένων στο Π.Κ., οπότε μία από τις μελλοντικές δράσεις της ΕΙΦ θα αποτελέσει η συλλογή δεδομένων για τις θέσεις ευθύνες. Όμως προτείνονται έτσι και αλλιώς μέτρα/δράσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο όργανα διοίκησης, ηγεσίας και λήψης αποφάσεων στο ΠΚ.

3.4.1 Εργασιακός φόρτος του ακαδημαϊκού προσωπικού

Είναι κοινός τόπος ότι η αναλογία των φοιτητών σε σχέση με τον αριθμό των διδασκόντων στη χώρα είναι μεγάλος. Από την Εικόνα 14 φαίνεται ότι στην Ελλάδα, παρατηρείται πολύ μεγάλη απόκλιση από τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο (EU28) στον αριθμό των φοιτητών (ή σπουδαστών) που αντιστοιχούν σε κάθε διδάσκοντα, για το 2018 44.4 έναντι 13.2, δηλαδή σχεδόν 3.5 φορές μεγαλύτερη αναλογία φοιτητών/διδασκόντων σε σχέση με την EU28. Αυτό γίνεται φανερό όταν αναλύσουμε τα σχετικά στοιχεία της ΕΕ (Eurostat), τα οποία επιβεβαιώνουν τα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ) (Πηγή: <https://netedu.gr/akadhmaiko-proswpiko-ellada-eurwph/>)



Εικόνα 14: Συνολικός αριθμός φοιτητών/διδάσκοντα το 2018. Τριτοβάθμια εκπαίδευση επίπεδα 5-8. Στις περισσότερες χώρες οι τιμές ταυτίζονται με τα επίπεδα 6-8 ή παρουσιάζουν αμελητέες διαφορές. Στην Ελλάδα οι τιμές αφορούν το επίπεδο 6-8 καθώς δεν υπάρχουν στοιχεία για επίπεδο 5. Πηγή: Eurostat

Οι εγγεγραμμένοι φοιτητές/τριες (νεοεισερχόμενοι και εγγεγραμμένοι σε όλα τα έτη σπουδών και σε όλες τις σχολές του Πολυτεχνείου Κρήτης) κατά το ακαδημαϊκό έτος

2020-2021 ανήλθαν στους 6290 προπτυχιακούς φοιτητές/τριες (Πίνακας 5). Στα μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών είναι εγγεγραμμένοι 396 φοιτητές/τριες και στα διδακτορικά προγράμματα σπουδών 249 υποψήφιοι διδάκτορες/ρισες. Στο σύνολο της η φοιτητική κοινότητα απαρτίζεται από 6.935 φοιτητές. Τα μέλη ΔΕΠ αριθμούν 115 άτομα (Πίνακας 1), δηλαδή η αναλογία φοιτητών ανά διδάσκοντα για το Ακαδημαϊκό Έτος 2020-2021 στο Πολυτεχνείο Κρήτης είναι 60. Μεγάλο φορτίο της διδασκαλίας, των διπλωματικών και της έρευνας σηκώνουν τα μέλη ΕΔΙΠ, ΕΕΠ και ΕΤΕΠ, όπου αριθμούν στο σύνολο 94 άτομα μειώνοντας την αναλογία φοιτητών ανά διδάσκοντα στο 33. Στο Πολυτεχνείο Κρήτης προκειμένου να ανταπεξέλθει στις αυξημένες διδακτικές ανάγκες αναγκάστηκε να προσλάβει με σύμβαση εργασίας 72 διδάσκοντες, ώστε να μειωθεί η αναλογία διδασκόντων ανά φοιτητή περίπου στο 25, όπου όμως αποτελεί την υψηλότερη αναλογία της Ευρώπης και είναι διπλάσια σε σχέση με την EU28. Το Πολυτεχνείο Κρήτης αποτελεί ένα από τα μικρότερα σε μέγεθος πανεπιστήμιο της Ελλάδος, που όμως έχει υψηλή ερευνητική δραστηριότητα, καθώς ο ΕΛΚΕ διαχειρίζεται 140 ενεργά ερευνητικά/αναπτυξιακά προγράμματος συνολικού προϋψ/σμού περίπου 15 εκατ. ευρώ. Πέρα από τη διδακτική δράση, εάν ληφθούν υπόψη η επίβλεψη διπλωματικών, οι ερευνητικές δραστηριότητες, οι δημοσιεύσεις σε περιοδικά, η διεξαγωγή συνεδρίων, ημερίδων και σεμιναρίων, η συμμετοχή σε επιτροπές και εκλεκτορικά είναι κατανοητό ότι οι ακαδημαϊκοί στην Ελλάδα υπόκεινται σε μεγάλη εργασιακή φόρτιση και λειτουργούν σε εξαιρετικά στρεσογόνο περιβάλλον, καθώς οι περισσότερες δράσεις υπόκεινται σε διορίες.

Αντίστοιχο υπερβολικό φόρτο εργασίας καλείται να καλύψει το διοικητικό προσωπικό (171 άτομα τακτικό, ΙΔΑΧ και συμβασιούχοι), το οποίο εξυπηρετεί τις οικονομικές, τεχνικές και διοικητικές ανάγκες όλης της ακαδημαϊκής κοινότητας (280 μέλη διδακτικό προσωπικό και 6935 φοιτητές).

Ο υπερβολικός φόρτος εργασίας σε συνάρτηση με τις οικογενειακές υποχρεώσεις δημιουργούν υπερβολικό άγχος στον εργαζόμενο, το οποίο έχει ως συνέπεια να παρουσιάζει επιθετική συμπεριφορά, κατάθλιψη και επιβάρυνση στην υγεία του.

Σύμφωνα με τον αναλυτικό οδηγό της Ευρωπαϊκής Ένωσης [Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans](#) (2021) κλειδί για την αλλαγή της οργανωσιακής κουλτούρας με στόχο την προαγωγή της ισότητας των φύλων αποτελεί η ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής (work-life balance). Η ισορροπία αυτή αφορά και τα δύο φύλα ώστε να εξασφαλιστεί ότι όλο το προσωπικό υποστηρίζεται κατάλληλα για να προάγει την καριέρα του σε ισορροπία με τις προσωπικές ευθύνες ακόμη και φροντίδας, που έχει αναλάβει εκτός εργασιακού περιβάλλοντος. Κάθε οργανισμός θα πρέπει να αναπτύξει δράσεις για την βελτίωση της οργανωσιακής κουλτούρας, που θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν μέτρα για να εξασφαλιστεί ότι όλο το προσωπικό αισθάνεται ευπρόσδεκτο και σημαντικό, καθώς επίσης πολιτικές που σχετίζονται με τη παρενόχληση και την αξιοπρέπεια δημιουργώντας προσδοκίες από τη συμπεριφορά των υπαλλήλων και των διευθυντών.

Κατόπιν της αποτύπωσης του έμφυλου χάρτη και σύμφωνα με τα ευρήματα που προέκυψαν από αυτόν η ΕΙΦ προτείνει τους παρακάτω στρατηγικούς στόχους με τις αντίστοιχες δράσεις αναλυτικά στον παρακάτω πίνακα.

4. ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΣΔΙΦ) ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟΥ ΚΡΗΤΗΣ

Χάραξη Δράσεων

Η χάραξη δράσεων του ΣΔΙΦ προτείνεται να ελέγχεται ετήσια ως προς τους δείκτες παρακολούθησης από ειδική ομάδα εργασίας ή μελλοντικά από το Γραφείο Ισότητας των Φύλων (Gender Equality Office). Επίσης, πιθανόν καταγγελίες και παράπονα που θα καταφθάνουν στην ΕΙΦ θα αποστέλλονται στις πρυτανικές αρχές με αίτημα ελέγχου από το νομικό σύμβουλο του ιδρύματος που γνωρίζει και το νομοθετικό πλαίσιο σε συνεργασία με κάποιον από την επιτροπή.

1. ΓΕΝΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ: ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ - ΕΜΠΛΟΚΗ - ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ - ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΤΟΥ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟΥ ΚΡΗΤΗΣ (TUC COLLABORATIVE WORK, RESOURCES INVOLVEMENT AND ENGAGEMENT)				
ΣΤΟΧΟΣ (Objective)	ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ (Actions)	ΧΡΟΝ/ΜΑ (Starting - Ending dates)	ΑΝΑΘΕΣΕΙΣ / ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΔΡΑΣΕΙΣ (Roles / Assignments)	ΔΕΙΚΤΕΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ (Indicators)
1.1 Επίσημη ενημέρωση του Ιδρύματος για τη συγκρότηση, τη λειτουργία και τις αρμοδιότητες της ΕΙΦ και για το ΣΔΙΦ.	1.1.α Δημόσια ανάρτηση της Διοίκησης στην κεντρική ιστοσελίδα του Ιδρύματος.	Σεπτέμβριος 2022	Διοίκηση του Ιδρύματος	Αριθμός ανακοινώσεων
	1.1.β Αποστολή μηνύματος με χαιρετισμό, παρουσίαση της ΕΙΦ και ενημέρωση για τις αρμοδιότητές της και το GEP σε όλα τα μέλη της Πολυτεχνικής κοινότητας.	Οκτώβριος - Νοέμβριος 2022	Πρόεδρος ΕΙΦ, μέλη ΕΙΦ.	Αριθμός μηνυμάτων
	1.1.γ. Ενεργοποίηση ιστοσελίδας ΕΙΦ	Σεπτέμβριος 2022	-Υπηρεσία Δικτύων του Ιδρύματος	Αριθμός ιστοσελίδας και υποσελίδων
	1.1.δ. Ενεργοποίηση facebook και instagram	Σεπτέμβριος 2022	Εκπρόσωπος φοιτητών στην ΕΙΦ	Αριθμός λογαριασμών μέσω κοινωνικής

				δικτύωσης
1.2 Συνεργασία της ΕΙΦ με άλλες υπηρεσίες του Ιδρύματος	1.2.α Συνεργασία με όλες τις αρμόδιες υπηρεσίες για συλλογή στοιχείων	Απρίλιος -Ιούνιος κάθε έτους	-Μέλη της ΕΙΦ -Μονάδα Στρατηγικού Σχεδιασμού -Δ/ντές Υπηρεσιών Πολ. Κρ. -ΕΛΚΕ -ΜΟΔΙΠ -ΓΡΑΔΥΜ -ERASMUS -Ινστιτούτο Τηλεπικοινωνιών	Αριθμός ατόμων Αριθμός υπηρεσιών
	1.2.β Συνεργασία με τους Νομικούς Συμβούλους του Ιδρύματος για αναφορές και επίλυση νομικών θεμάτων	Συνεχής συνεργασία	Νομική Υπηρεσία του Ιδρύματος	Αριθμός αναφερόμενων υποθέσεων και περιστατικών
	1.2.γ Συνεργασία με τη Σύμβουλο Ψυχικής Υγείας του Ιδρύματος	Συνεργασία όποτε απαιτείται	Γραφείο Συμβουλευτικής & Ψυχολογικής Υποστήριξης	Αριθμός αναφερόμενων υποθέσεων και περιστατικών από την ΕΙΦ Αριθμός ατόμων που πραγματοποιούν συναντήσεις και συνεδρίες στήριξης
	1.2.δ. Συνεργασία με το Γραφείο Υποστήριξης	Συνεργασία όποτε απαιτείται	ΓραΔιΜ	Αριθμός συνεργασιών

	Διδασκαλίας και Μάθησης (ΓραΔιΜ) για συμπράξεις και κοινές δράσεις με ΕΙΦ			
1.3 Συνεργασία και κοινές δράσεις με ομάδες και συλλόγους του Ιδρύματος	<p>1.3.α Βράβευση της φοιτητικής κοινότητας για τη δημιουργία λογοτύπου για την ΕΙΦ</p> <p>1.3.β Ομιλίες, διαλέξεις, παρουσιάσεις σχετικά με θέματα φύλων.</p>	<p>Σεπτέμβριος 2022</p> <p>Άνοιξη 2023</p>	<p>-Προκήρυξη της ΕΙΦ</p> <p>ΕΙΦ Σύλλογοι και Ομάδες Φοιτητών, Εργαζομένων και Διδακτικού Προσωπικού Πολ. Κρ.</p>	<p>Αριθμός συμμετεχόντων φοιτητών Πολ. Κρ.</p> <p>Αριθμός Συμμετεχόντων</p> <p>Πρόγραμμα εκδηλώσεων</p> <p>Ανάρτηση στην κεντρική ιστοσελίδα του Πολ. Κρ. και στην ιστοσελίδα της ΕΙΦ</p>
2. ΓΕΝΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ: ΔΙΚΤΥΩΣΗ (NETWORKING)				
2.1 Συνεργασία και δικτύωση της ΕΙΦ Πολ. Κρ. με εξωτερικούς φορείς/άτομα	2.1.α Επιδίωξη επαφών και συνεργασιών με δημόσιους φορείς, ΜΚΟ, αρμόδιες υπηρεσίες και κέντρα, εξειδικευμένο και διδακτικό πάνω σε θέματα φύλου, ΕΙΦ ελληνικών και ξένων ΑΕΙ.	Συνεχείς επαφές	<p>-ΕΙΦ</p> <p>-Εξωτερικοί φορείς και άτομα</p>	Αριθμός επαφών και συνεργασιών και ΜΟUs
2.2 Οργάνωση κοινών δράσεων	2.2.β Εγγραφή σε ομάδες, συμμετοχή σε δράσεις, διαλέξεις, συναντήσεις, συνέδρια, δίκτυα, εκπροσώπηση της ΕΙΦ Πολ. Κρ.	Συνεχής συμμετοχή	-ΕΙΦ ΑΕΙ εντός και εκτός Ελλάδας	Αριθμός δράσεων/συναντήσεων/επαφών/συμμετοχών.
3. ΓΕΝΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ: ΕΤΗΣΙΑ ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΤΟΥ ΕΜΦΥΛΟΥ ΧΑΡΤΗ (GENDER MAPPING ON AN ANNUAL BASIS)				

<p>3.1 Αποτύπωση του έμφυλου χάρτη όλης της Πολυτεχνικής κοινότητας</p>	<p>3.1.α Συλλογή δεδομένων 3.1.β Στατιστική ανάλυση 3.1.γ Αναπαράσταση με γραφήματα ανά ανθρωπογεωγραφία και ανά κατηγορία (Φοιτητές ανά τμήμα: προπτυχιακοί, μεταπτυχιακοί, διδακτορικοί/ ΔΕΠ/ ΕΔΙΠ/ ΕΤΕΠ/ ΕΕΠ / Μεταδιδάκτορες / Νέοι Διδάκτορες/ ΠΔ 407/ Ερευνητές / 3.1.δ Έμφυλη κατανομή θέσεων ευθύνης 3.1.ε Έμφυλη κατανομή συμβασιούχων διδασκόντων και διοικητικών</p>	<p>Τέλος κάθε ακαδημαϊκού έτους</p>	<p>-ΜΟΔΙΠ - συλλογή στοιχείων για φοιτητές και διδακτικό προσωπικό -Δ/νση Διοικητικού για διοικητικό /τεχνικό προσωπικό -ΕΛΚΕ για ΙΔΟΧ</p>	<p>Πλήθος Ποσοστά</p>
<p>3.2 Αποτύπωση εισερχόμενων καθηγητών, φοιτητών, ερευνητών Erasmus ή με άλλα διεθνή και ευρωπ. προγράμματα</p>	<p>3.2.α Συλλογή δεδομένων 3.2.β Στατιστική ανάλυση 3.2.γ Γραφικές αναπαραστάσεις</p>	<p>Τέλος του ακαδημαϊκού έτους</p>	<p>-Γραφείο Erasmus -Γραφείο Διεθνών Σχέσεων/ΕΛΚΕ</p>	<p>Πλήθος Ποσοστά</p>
<p>3.3 Αποτύπωση εξερχόμενων καθηγητών, φοιτητών, ερευνητών Erasmus ή με άλλα διεθνή και ευρωπ. προγράμματα.</p>	<p>3.3.α Συλλογή δεδομένων 3.3.β. Στατιστική ανάλυση 3.3.γ Γραφικές αναπαραστάσεις</p>	<p>Τέλος του ακαδημαϊκού έτους</p>	<p>-Γραφείο Erasmus -Τμ. Διεθνών Σχέσεων-ΕΛΚΕ</p>	<p>Πλήθος Ποσοστά</p>
<p>3.4 Αποτύπωση θέσεων ευθύνης σε διοικητικές θέσεις ευθύνης</p>	<p>3.4.α Συλλογή δεδομένων 3.4.β. Στατιστική</p>	<p>Τέλος του ακαδημαϊκού έτους</p>	<p>-Δ/νση Διοικητικού για διδακτικό/ διοικητικό</p>	<p>Πλήθος Ποσοστά</p>

(ΔΕΠ/διοικητικό προσωπικό) ανά φύλο σε σχέση με τα προσόντα.	ανάλυση 3.4.γ Γραφικές αναπαραστάσεις (διακριτές για το διδακτικό και διοικητικό προσωπικό)		/τεχνικό προσωπικό	
3.5 Αντιπροσώπευση στα συλλογικά όργανα του Ιδρύματος ανά κατηγορία προσωπικού και φύλο	3.5.α Συλλογή δεδομένων 3.5.β Στατιστική ανάλυση 3.5.γ Γραφικές αναπαραστάσεις (διακριτές για το διδακτικό και διοικητικό προσωπικό)	Τέλος του ακαδημαϊκού έτους	-Γραμματείες -Γραμματεία Πρυτανικού /Συγκλήτου -Δ/ση Διοικητικού -Σύλλογος ΔΕΠ -Σύλλογος Διοικητικού Προσωπικού	Πλήθος Ποσοστά
3.6 Αποτύπωση θέσεων ευθύνης σε ερευνητικές θέσεις ευθύνης (ακαδημαϊκό προσωπικό) ανά φύλο σε σχέση με τα προσόντα.	3.4.α Συλλογή δεδομένων 3.4.β. Στατιστική ανάλυση 3.4.γ Γραφικές αναπαραστάσεις	Τέλος του ακαδημαϊκού έτους	-ΕΛΚΕ	Πλήθος Ποσοστά
4. ΓΕΝΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ: ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (WORK-LIFE BALANCE)				
4.1 Συνεχής παρακολούθηση και συγκέντρωση όλης της ισχύουσας νομοθεσίας και δημόσια ανάρτησή της στην ιστοσελίδα της ΕΙΦ σχετικά με όλα τα γονεϊκά δικαιώματα (άδειες, ευέλικτο ωράριο, παροχές κλπ)	4.1.α Έρευνα, συλλογή της νομοθεσίας και ανάρτησή της	Μέχρι το τέλος το 2022 Συνεχής επικαιροποίηση	-Δ/ση διοικητικού	Πλήθος
4.2 Δημιουργία	4.2α Διαμόρφωση	Από το 2023	-Τεχνική	Παραδοτέος

δομής και υπηρεσίας φύλαξης παιδιών	χώρου φύλαξης παιδιών εντός του Πολυτεχνείου.		υπηρεσία -Οικονομική υπηρεσία -Γονείς μέλη της Πολυτεχνικής κοινότητας	εξοπλισμένος και ασφαλής χώρος Πρόσληψη έμπειρης νηπιαγωγού
4.3 Ευέλικτες μορφές εργασίας	4.3.α Εναρμόνιση του εργασιακού χρόνου με τις οικογενειακές ανάγκες εφόσον το επιτρέπει η κείμενη νομοθεσία 4.3.β Τηλε-εργασία / τηλε-εκπαίδευση για το διοικητικό και διδακτικό προσωπικό, σε περιπτώσεις ανάγκης, και όταν παρεμποδίζεται η φυσική τους παρουσία (σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις και την ισχύουσα νομοθεσία).	Από το ακαδημαϊκό έτος 2022-2023 Από το ακαδημαϊκό έτος 2022-2023	Εργαζόμενοι στο Πολυτεχνείο Σχολές Διοίκηση Σύγκλητος	Αριθμός αιτημάτων - εγκρίσεων Αποφάσεις αρμοδίων υπηρεσιών και οργάνων.
4.4 Συμβουλευτική και καθοδήγηση πάνω σε θέματα συμφιλίωσης εργασίας και προσωπικής ζωής, ανάπτυξη καριέρας, αντιμετώπιση εργασιακού στρες.	4.4α Πρόσκληση εξειδικευμένων επαγγελματιών, διοργάνωση ομιλιών, σεμιναρίων.	Από το ακαδημαϊκό έτος 2022-2023	ΕΙΦ Διοίκηση Πολ. Κρ.	Αριθμός καλεσμένων Αριθμός ομιλιών και σεμιναρίων Αριθμός συμμετεχόντων
4.5 Διευκόλυνση και παροχές σε φοιτητές - γονείς	4.5.1 Επέκταση της χρήσης της δομής και υπηρεσίας φύλαξης παιδιών και από φοιτητή(ρι)ες γονείς. 4.5.2. Ευέλικτες μορφές εκπαίδευσης (τηλεκπαίδευση) για φοιτητή(ρι)ες γονείς όταν η παρουσία τους στο ΠΚ δεν είναι δυνατή μέσα	Από το ακαδημαϊκό έτος 2023-2024	Διοίκηση Πολ. Κρ.	

	στο πλαίσιο των κείμενων διατάξεων και της νομοθεσίας.			
4.6 Ανίχνευση προβλημάτων, δυσλειτουργιών, παραβάσεων και συλλογή παραπόνων	4.6.α Συμπλήρωση ανώνυμων ερωτηματολογίων ανά κατηγορία προσωπικού 4.6.β Συλλογή τυχόν παραπόνων - καταγγελιών online	Στο τέλος κάθε ακαδημαϊκού έτους Συνεχόμενα	Όλα τα μέλη του ιδρύματος	Αριθμός ερωτηματολογίων
5. ΓΕΝΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ: ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΣΤΑ ΟΡΓΑΝΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ (GENDER BALANCE IN LEADERSHIP AND DECISION-MAKING)				
5.1 Ενημέρωση - ευαισθητοποίηση: ανάδειξη έργου εκλεγμένων γυναικών	5.1.α καμπάνια ενθάρρυνσης των γυναικών να θέσουν υποψηφιότητα, καμπάνια για ανάδειξη γυναικών σε θέσεις ευθύνης στο ίδρυμα, χρήση της σελίδας nosexism.gr για την προώθηση ενημερωτικού υλικού για γυναίκες υποψήφιες	Όποτε προκύπτει	ΕΙΦ	Αριθμός αναρτήσεων και Δελτίου Τύπου
5.2 Αποτύπωση θέσεων ευθύνης σε διοικητικές θέσεις ευθύνης (ΔΕΠ/διοικητικό προσωπικό) ανά φύλο σε σχέση με τα προσόντα.	5.2.α Συλλογή δεδομένων 5.2.β. Στατιστική ανάλυση 5.2.γ Γραφικές αναπαραστάσεις (διακριτές για το διδακτικό και διοικητικό προσωπικό)	Τέλος του ακαδημαϊκού έτους	-Δ/ση Διοικητικού για διδακτικό/ διοικητικό /τεχνικό προσωπικό	Πλήθος Ποσοστά
5.3 Αντιπροσώπευση στα συλλογικά όργανα του Ιδρύματος ανά κατηγορία προσωπικού και φύλο	5.3.α Συλλογή δεδομένων 5.3.β Στατιστική ανάλυση 5.3.γ Γραφικές αναπαραστάσεις	Τέλος του ακαδημαϊκού έτους	-Γραμματείες -Γραμματεία Πρυτανικού /Συγκλήτου -Δ/ση Διοικητικού	Πλήθος Ποσοστά

	(διακριτές για το διδακτικό και διοικητικό προσωπικό)		-Σύλλογος ΔΕΠ -Σύλλογος Διοικητικού Προσωπικού	
6. ΓΕΝΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ: ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΕΛΙΞΗ (GENDER EQUALITY IN RECRUITMENT AND CAREER PROGRESSION)				
6.1 Στοχευμένη καθοδήγηση (mentoring) σύμφωνα με τις ελλείψεις που εντοπίζονται κάθε φορά μέσα στο Ίδρυμα	6.1.α Καθοδήγηση των μελών του Ιδρύματος (φοιτήτριες, υπαλλήλους, διδάσκουσες, ερευνήτριες) σχετικά με την ανάπτυξη δεξιοτήτων, αναζήτηση ευκαιριών και την επαγγελματική πρόοδο και ανέλιξη	Ακαδ. έτος 2022-2023	Γυναικείος πληθυσμός του Ιδρύματος ΕΙΦ Σύμβουλοι καριέρας Εξειδικευμένο προσωπικό ορισμένο από το Ίδρυμα	Αριθμός συναντήσεων, σεμιναρίων ή επιμορφώσεις ή online εκπαιδεύσεις
7. ΓΕΝΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ: ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ, ΤΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ & ΣΕ ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΠΟΛ.ΚΡ. (INTEGRATION OF THE GENDER DIMENSION IN ADMINISTRATION, RESEARCH, TEACHING CONTENT, AND TUC ACTIONS)				
7.1 Απαλοιφή σεξιστικού λόγου στα δημόσια έγγραφα	7.1.α Εφαρμογή των οδηγιών έτσι όπως περιγράφονται στον Οδηγό Χρήσης Μη Σεξιστικής Γλώσσας στα Διοικητικά Έγγραφα του Υπουργείου Εσωτερικών Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων	Από την έναρξη του ακαδημαϊκού έτους 2022-2023	ΕΙΦ Διοικητικές Υπηρεσίες του Ιδρύματος Γραμματείες Σχολών	Πλήθος διακινούμενων εγγράφων
7.2 Εισαγωγή της διάστασης του φύλου στα μαθήματα	7.2.α Διδασκαλία μαθήματος σχετικού με τα φύλα για όλους τους φοιτητές όλων των Σχολών του Ιδρύματος. Ανάδειξη και υποστήριξη Προγραμμάτων Σπουδών, Εκπαιδευτικών	Από το ακαδημαϊκό έτος 2022-2023	Διοίκηση (πρόβλεψη πρόσληψης διδάσκοντα/διδάσκουσας) Οικονομική Υπηρεσία	Αριθμός διδασκόντων Αριθμός προσφερόμενων μαθημάτων Αριθμός

	<p>Σεμιναρίων και Έρευνας γύρω από τις θεματικές του κοινωνικού φύλου και της ισότητας, εκπαιδευτικά σεμινάρια, και κοινωνική στόχευση για την κατανόηση του φύλου και της ισότητας</p> <p>7.2.β Διαμόρφωση ολοκληρωμένου προγράμματος οριζόντιας ένταξης μαθημάτων φύλου στα Τμήματα που αυτά απουσιάζουν ή κρίνονται ανεπαρκή</p> <p>7.2.γ Υποστήριξη Τμημάτων στη διαδικασία υλοποίησης Π.Μ.Σ. και διδακτορικών διατριβών & μετα-διδακτορικών ερευνών σε θέματα φύλου με παροχή εμπειρογνομosύνης. (ECTS)</p>	<p>Από το εαρινό εξάμηνο του ακαδημαϊκού έτους 2022-2023</p> <p>Συνεχής</p>	<p>/ΕΛΚΕ (δέσμευση ποσού) Σχολές (ένταξη στο πρόγραμμα διδασκαλίας)</p> <p>Διδακτικό προσωπικό του Ιδρύματος</p> <p>ΓραΔιΜ</p> <p>Διδακτικό Προσωπικό</p> <p>Προσκεκλημένοι ΕΠιμορφωτές</p>	<p>εγγεγραμμένων φοιτητών</p> <p>Σημειώσεις μαθημάτων/ διαφάνειες</p> <p>Αριθμός οργανωμένων σεμιναρίων</p> <p>Αριθμός επιμορφωτών</p> <p>Αριθμός συμμετεχόντων</p>
7.3 Επιμόρφωση διδασκόντων, των υπαλλήλων και των φοιτητών σχετικά με το φύλο	<p>7.3.α Πρόσκληση εξειδικευμένων επιμορφωτών και διοργάνωση σεμιναρίων, θερινών σχολείων, ημερίδων.</p> <p>7.3.β Πραγματοποίηση θερινών σχολείων σε θέματα φύλου. Ένταξη θεμάτων φύλου σε έρευνες και δράσεις χρηματοδοτούμενες από το Ίδρυμα.</p>	Κατόπιν διαθεσιμότητας των επιμορφωτών	<p>Διδακτικό προσωπικό</p> <p>Υπάλληλοι</p> <p>Φοιτητές</p> <p>Ινστιτούτο Επιμόρφωσης ΕΚΔΔΑ</p>	<p>Αριθμός δράσεων</p> <p>Αριθμός συμμετεχόντων</p>
7.4 Δράσεις αυτόνομης πρωτοβουλίας και	7.4.α Δημιουργία ειδικού τμήματος στη Βιβλιοθήκη του	Από τον Σεπτέμβριο του 2022 και συνεχώς.	Όλη η Πολυτεχνειακή κοινότητα	<p>Πλήθος βιβλίων</p> <p>Πλήθος χρηστών</p>

αυτο-βοήθειας (self-help activities)	Ιδρύματος με βιβλία σχετικά με το φύλο.		(φοιτητές, ερευνητές, προσωπικό, επισκέπτες).	
8. ΓΕΝΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ: ΜΕΤΡΑ ENANTION ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΒΙΑΣ, ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΗΣ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΚΑΙ ΗΘΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ (MEASURES AGAINST GENDER-BASED VIOLENCE INCLUDING SEXUAL AND MORAL HARASSMENT)				
8.1 Ενημέρωση - Πρόληψη παρενοχλητικών, σεξιστικών, ηθικών και βίαιων συμπεριφορών λόγω φύλου	8.1.α Συγκέντρωση οδηγών-οδηγιών, εγγράφων και εντύπων αρμόδιων διεθνών, ευρωπαϊκών και εθνικών, οργανισμών, φορέων, και θεσμών ως προς τον προσδιορισμό, τον ορισμό και την αναγνώριση έμφυλων παρενοχλητικών συμπεριφορών και βίας λόγω φύλου	Συνεχής ανανέωση και επικαιροποίηση	ΕΙΦ Διεθνείς, ευρωπαϊκοί και εθνικοί φορείς και οργανισμοί Νομικός Σύμβουλος	Εγχειρίδια, οδηγοί, reports κλπ. Αναρτήσεις στην ιστοσελίδα της ΕΙΦ
8.2 Ανίχνευση περιστατικών έμφυλης βίας, ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης	8.2.α Σύνταξη, διανομή, επεξεργασία ανώνυμων ερωτηματολογίων 8.2.β Εξαγωγή συμπερασμάτων και σύνταξη αναφοράς (report) 8.2.γ Δημόσια κοινοποίηση της αναφοράς 8.2.δ Ανατροφοδότηση και επαναχάραξη στρατηγικής και δράσεων	Λήξη κάθε ακαδημαϊκού έτους	ΕΙΦ Δίκτυα Φοιτητές Όλο το προσωπικό του Ιδρύματος (διοικητικό, διδακτικό κλπ) Νομικός Σύμβουλος	Αριθμός ερωτηματολογίων Αριθμός αναφορών Αριθμός ανακοινώσεων Πλήθος αλλαγών
8.3 Αντιμετώπιση περιστατικών έμφυλης βίας, ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης	8.3.α Ορισμός υπευθύνων αναφοράς και αντιμετώπισης περιστατικών	Χειμερινό εξάμηνο ακαδ. έτους 2022-2023	ΕΙΦ Διοίκηση Νομικοί Σύμβουλοι	Αριθμός καταγγελιών

	<p>8.3.β. Ενημέρωση της πολυτεχνικής κοινότητας για τα αρμόδια άτομα αναφοράς περιστατικών με ανάρτηση στην ιστοσελίδα της ΕΙΦ και του Ιδρύματος.</p> <p>8.3.γ. Ενημέρωση για την εξέλιξη των εργασιών</p>	Χειμερινό εξάμηνο ακαδ. έτους 2022-2023	<p>Σύμβουλος Ψυχικής Υγείας Πολ. Κρ.</p> <p>Συλλογικά όργανα</p> <p>Αρμόδιοι χειριστές ιστοσελίδων</p>	Αναρτήσεις πληροφοριών
<p>8.4 Επιμόρφωση ως προς την αναγνώριση και αντιμετώπιση περιστατικών παρενόχλησης και βίας λόγω φύλου</p>	<p>8.4.α Διοργάνωση κύκλου ενημερωτικών ομιλιών, από αρμόδιους φορείς και εξειδικευμένα άτομα με σκοπό την ενημέρωση, την παροχή συμβουλευτικού έργου και την καθοδήγηση ως προς την αντιμετώπιση τέτοιων περιστατικών (τι πρέπει να κάνουν, τι πρέπει να αποφύγουν, πώς να το καταγγείλουν, πώς να προφυλάξουν τον εαυτό τους σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης, γραμμές SOS κλπ).</p>	Εαρινό εξάμηνο 2022-2023	<p>ΕΙΦ</p> <p>ΜΚΟ</p> <p>Εθνικοί φορείς και υπηρεσίες</p> <p>Πολυτεχνική κοινότητα</p>	<p>Αριθμός ομιλιών</p> <p>Αριθμός συμμετεχόντων</p>

5. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- [1] de Gouges, Olympe. (1791). [*Déclaration des Droits de la Femme et dela Citoyenne*](#).
- [2] Wollstonecraft Mary. [1792 (2018)]. *Μια Υπεράσπιση των Δικαιωμάτων της Γυναίκας*. Αθήνα: Οξύ.
- [3] Mill, John-Steward. [1869 (2013)]. *Για την Υποτέλεια των Γυναικών*. Αθήνα: Νόηση.
- [4] Engels, Friedrich. [1884 (2013)]. *Η Καταγωγή της Οικογένειας, της Ατομικής Ιδιοκτησίας και του Κράτους*. Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή.
- [5] Woolf, Virginia. [1929 (2021)]. *Ένα Δικό σου Δωμάτιο*. Αθήνα: Ερατώ.
- [6] McMillen, Sally, G. (2008). *Seneca Falls and the Origins of the Women's Rights Movement*. Oxford: Oxford University Press.
- [7] Roberts Boggs, Rebecca. (2019). *Women: Our Story*. New York: DK Publishing, σ. 166.
- [8] Ξηραδάκη, Κούλα. (2020). *Το Φεμινιστικό Κίνημα στην Ελλάδα 1830-1936: Πρωτοπόρες Ελληνίδες*. Αθήνα: Κουκκίδα.
- [9] Μαρτινέγκου-Μουτζάν, Ελισάβετ. [1881 (2021)]. *Αυτοβιογραφία*. Αθήνα: Μεταίχιμο.
- [10] Βαρίκα, Ελένη. (2011). *Η Εξέγερση των Κυριών. Η Γένεση μιας Φεμινιστικής Συνείδησης στην Ελλάδα 1833-1907*. Αθήνα: Παπαζήσης.
- [11] Παντελίδου - Μαλούτα, Μάρω. (1989). 'Οι Ελληνίδες και η Ψήφος. Το Φύλο της Ψήφου και η Ψήφος του Γυναικείου Φύλου.' *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 73, σσ. 3-38.
- [12] 'One is not born, but rather becomes woman.' De Beauvoir, Simon. [1949 (1956)]. Book Two: 'Woman's Life Today', στο *The Second Sex*. London: Johnathan Cape. σ. 273.
- [13] Hughes, Michael and Kroehler, Carolyn. [2007 (2014)]. *Κοινωνιολογία. Οι Βασικές Έννοιες*. Αθήνα: Κριτική, σ. 380.
- [14] Oakley, Anne. (1972). *Sex, Gender, and Society*. San Francisco: Harper and Row
- [15] Σύμφωνα με τις σπουδές φύλου, το φεμινιστικό κίνημα χωρίζεται σε τρία «κύματα» (waves). Το «πρώτο κύμα» τοποθετείται χρονικά από το 19^ο μέχρι και τις αρχές του 20^{ου} αιώνα, και διεκδικεί όπως περιγράψαμε παραπάνω κοινωνικές, πολιτικές και εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις υπέρ των γυναικών, το δικαίωμα στην εκπαίδευση και στην πολιτική συμμετοχή. Το «δεύτερο κύμα» 1960, προσδιορίζεται ανάμεσα στο 1960 και το 1980 και συνδέεται με διάφορα κοινωνικά κινήματα, με θέματα ταυτότητας, την αποδοχή της διαφορετικότητας, της γυναικείας χειραφέτησης, της κατάργησης κάθε είδους διακρίσεων (φυλετικών, εθνοτικών, κοινωνικών, ταξικών κλπ), καθώς και με το δικαίωμα στην άμβλωση. Το «τρίτο κύμα» εκτείνεται από 1980 μέχρι σήμερα και σχετίζεται με την

εφαρμογή εγκάρσιων πολιτικών (transversal politics) σε θέματα φύλου. (Κογκίδου, Δήμητρα και Πολίτης Φώτης. [2002 (2006)]. 'Πρόλογος.' Στο R. G. Connell *To Κοινωνικό Φύλο*. Αθήνα: Επίκεντρο, σσ. 1-29. Kroløkke, Charlotte and Scott Sørensen, Anne. [2006 (2012)] 'Three Waves of Feminism: From Suffragettes to Grrls.' Στο *Gender Communication Theories & Analyses: From Silence to Performance*, σσ. 1-24).

[16] Hughes, Michael and Kroehler, Carolyn, ό. π., σ. 359.

[17] European Union Law. Document 52020DC0152. [Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών. Μια Ένωση Ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025](#), σ. 6. [Gender Equality Commission. Council of Europe. Gender Equality Glossary](#), σ. 10.

[18] Pilcher, Jane and Whelehan, Imelda (2004). *Fifty Key Concepts in Gender Studies*. London, Thousand Oaks.

[19] [UNICEF. Regional Office of South Asia. \(2017\). Gender Equality. Glossary of Terms and Concepts](#), λήμμα 'Patriarchy', σ. 7.

[20] Όρος ο οποίος διατυπώθηκε το 1995 από την Αυστραλή Κοινωνιολόγο Raewyn Connell στο βιβλίο της *Masculinities*, Berkeley: University of California Press.

[21] Connell, ό. π. σ. 77.

[22] Στο ίδιο.

[23] Hughes, Michael and Kroehler, Carolyn, ό. π., σ. 360.

[24] Στο ίδιο.

[25] [Σύσταση του Συμβουλίου της Ευρώπης της 27^{ης} Μαρτίου 2019, CM/REC\(2019\)1. 'Προλαμβάνοντας και Καταπολεμώντας το Σεξισμό'](#) σ. 7.

[26] N.3769/2009, Άρθρο 2, παράγραφοι γ' δ' και N.3896/2010 Άρθρο 2, παράγραφος δ' (βλέπε παρακάτω στην εθνική νομοθεσία). Οι ίδιοι ορισμοί επαναλαμβάνονται στο N.3896/2010 περί Εφαρμογής 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/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις.

[27] Άρθρα 336 και 337 [N.4619/2019, ΦΕΚ Α' 95/11-6-2019](#)

[28] International Labor Organization (ILO) [C190 – Violence and Harassment Convention, 2019 \(No 190\)](#), Άρθρο 1 παράγραφοι α' και β'.

[29] [ΚΕΘΙ](#) 20/05/2020. Σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας.

[30] European Institute for Gender Equality (EIGE). [What is gender-based violence?](#)

[31] United Nations 2012. Vienna Declaration on Femicide (βλ. παρακάτω).

[32] [Istanbul Convention. Action against violence against women and domestic violence.](#)

[33] Δράσεις, πρωτοβουλίες, εκθέσεις, στατιστικά, εκδόσεις και στρατηγικό σχεδιασμό από την Εκπαιδευτική, Επιστημονική και Πολιτιστική Οργάνωση των Ηνωμένων Εθνών σε ετήσια όσο και σε πιο χρονικά εκτεταμένη βάση, μπορεί να βρει κάποιος στην ιστοσελίδα της [UNESCO](#).

[34] [The European Research Area: Advancing together the Europe of Research and Innovation](#), Progress Report 2018. European Commission. Advancing together the Europe of Research and Innovation, σ. 10.