



Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων (ΣΔΙΦΚΔ) Ε.Μ.Π. 2023-25

Επιτροπή Ισότητας Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων

Υπεύθυνες για τη σύνταξη: Ρίβα Λάββα, Αν. Καθηγήτρια – ΣΑΜ ΕΜΠ

Μαρία Φλουρή, ΕΔΙΠ – ΣΗΜΜΥ ΕΜΠ

Ιανουάριος 2023



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. Εισαγωγή.....	3
2. Μεθοδολογία.....	5
3. Θεματική Περιοχή 1: Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα.....	6
4. Θεματική Περιοχή 2: Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης αποφάσεων.....	11
5. Θεματική Περιοχή 3: Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις (recruitment) και την επαγγελματική εξέλιξη.....	14
6. Θεματική Περιοχή 4: Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο ερευνητικό και εκπαιδευτικό πεδίο.....	17
7. Θεματική Περιοχή 5: Μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης και των διακρίσεων.....	21
8. Κοινές Δράσεις Διάχυσης.....	24
9. Σχετική Βιβλιογραφία.....	26

1. Εισαγωγή

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων (ΣΔΙΦΚΔΚΔ) εκπονήθηκε από την Επιτροπή Ισότητας Φύλων (ΕΙΦΚΔ) του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου, η οποία ιδρύθηκε και ξεκίνησε τις εργασίες της σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 33 του Ν. 4589/2019 (ΦΕΚ 13/τ.Α΄/29-01-2019). Το ΣΔΙΦΚΔΚΔ-ΕΜΠ έλαβε έγκριση και υποστήριξη από τις Πρυτανικές Αρχές σύμφωνα με τη Σύγκλητο αριθ. ΧΧ της ΧΧ/ΧΧ/23.

Το παρόν σχέδιο επικαιροποιεί τις διατάξεις του ΣΔΙΦ 2021-22 και εισάγει νέες διατάξεις σύμφωνα με όσα προβλέπει ο νέος νόμος για τα ΑΕΙ ο οποίος δημοσιεύτηκε τον Ιούλιο του 2022.

Αρμόδια για την υλοποίηση του ΣΔΙΦΚΔΚΔ – ΕΜΠ είναι η ΕΙΦΚΔ – ΕΜΠ, η οποία βρίσκεται σε άμεση συνεργασία με τον κ. Δ. Γκιντίδη, Αντιπρύτανη Διοικητικών Υποθέσεων, Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και Φοιτητικής Μέριμνας. Η απασχόληση της ΕΙΦΚΔ για το σχεδιασμό και την υλοποίηση του παρόντος εντάσσεται στα πλαίσια των υφιστάμενων καθηκόντων της. Επιπλέον, η ΕΙΦΚΔ συνεργάζεται με τη Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας – ΜΟΔΙΠ ΕΜΠ για τον προσδιορισμό και τη συλλογή ποσοτικών δεδομένων (δεικτών) ισότητας φύλου, προκειμένου να επισπευσθεί η όλη διαδικασία. Κατά το πρώτο έτος υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης 2021-22 κατέστη σαφές ότι τα στοιχεία και στατιστικά δεδομένα εντός του Ε.Μ.Π. χρήζουν μιας συστηματικότερης καταγραφής και ότι γενικότερα υπάρχει έλλειψη στοιχείων τα οποία θα επιτρέψουν την συγκρότηση ενός ολοκληρωμένου έμφυλου χάρτη Ε.Μ.Π.

Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με τον νέο Νόμο για τα ΑΕΙ (2022), ο οποίος προβλέπει την ίδρυση και στελέχωση μιας δομής στο Ε.Μ.Π. με αρμοδιότητες τη συλλογή και επεξεργασία στοιχείων, την καταγραφή περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και την προώθηση του έργου της ΕΙΦΚΔ με τρόπο ουσιαστικό και αποτελεσματικό, το ΣΔΙΦ 2023-25 επισημαίνει την επιτακτική ανάγκη ίδρυσης αυτής της δομής, η οποία στο εξής θα περιγράφεται ως Μονάδα ΕΙΦΚΔ ΕΜΠ .

Παράλληλα με την υλοποίηση του ΣΔΙΦΚΔ 2023-25 προβλέπονται δράσεις διάχυσης και επικοινωνίας εντός του Ιδρύματος με την υποστήριξη των Πρυτανικών Αρχών (βλ. Ενότητα 9). Για την υλοποίηση του ΣΔΙΦΚΔ προβλέπονται οι απαραίτητοι πόροι. Όπως αναφέρεται και παραπάνω, υπεύθυνη για την υλοποίηση του ΣΔΙΦΚΔ είναι η Επιτροπή Ισότητας Φύλων. Η ΕΙΦΚΔ, όπου κρίνει σκόπιμο, δύναται να κινητοποιήσει και προσωπικό από όλο το Ίδρυμα για να συμμετάσχει σε διάφορα βήματα υλοποίησης (συλλογή ποσοτικών δεδομένων, συλλογή δεδομένων μέσω ερωτηματολογίων, συμμετοχή σε ομάδες εργασίας κλπ).

Το ΕΜΠ, ακολουθώντας τα διεθνή, ευρωπαϊκά και εσωτερικά πρότυπα, μέσω του σχεδιασμού και της υλοποίησης του ΣΔΙΦΚΔ, θέτει ως στόχους:

1. Τη διασφάλιση, ενίσχυση και ενσωμάτωση της ουσιαστικής ισότητας στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του Ιδρύματος
2. Την προώθηση της ισότητας φύλων μέσα στο Ίδρυμα μέσω της θεσμικής και οργανωσιακής αλλαγής.
3. Την παροχή επιμόρφωσης στα μέλη του Ιδρύματος σε θέματα σχετικά με το φύλο και την ισότητα και την ανάπτυξη αντίστοιχων δεξιοτήτων
4. Την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση στερεοτύπων και σεξισμού σε όλους τους τομείς λειτουργίας του Ιδρύματος (επικοινωνία, διδασκαλία, έρευνα, θέσεις λήψης αποφάσεων κλπ).
5. Την καταγραφή αναφορών και καταγγελιών για περιστατικά διακριτικής μεταχείρισης και σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης λόγω φύλου και την διαβίβασή τους στα αρμόδια όργανα
6. Την παροχή συνδρομής προς θύματα διακρίσεων, σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενοχλητικής συμπεριφοράς, όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση ή παρενόχληση.



7. Την ενσωμάτωση της διάστασης της έμφυλης ισότητας στην έρευνα και τη διδασκαλία.
8. Την καλλιέργεια και ενθάρρυνση μιας κουλτούρας ειρηνικής συνύπαρξης, συνεργασίας και διαλόγου ανάμεσα στα φύλα.

Σημειώνεται ότι ιδιαίτερα για τα εδάφια 5 και 6 η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων οφείλει να υποστηρίζεται στο έργο της από τη Μονάδα ΕΙΦΚΔ ΕΜΠ του Ιδρύματος, όπως θα ορίζεται στον Οργανισμό και τον Εσωτερικό Κανονισμό του Ιδρύματος (Νέος Νόμος για τα ΑΕΙ, 2022). Με τον Εσωτερικό Κανονισμό του Ε.Μ.Π. θα πρέπει να ρυθμίζονται ειδικότερα τα θέματα προώθησης της ισότητας των φύλων, καταπολέμησης των διακρίσεων και υποστήριξης των θυμάτων διακριτικής μεταχείρισης και σεξουαλικής παρενόχλησης από την Επιτροπή, κάτι που μέχρι τώρα δεν έχει διενεργηθεί. (Νέος Νόμος για τα ΑΕΙ 2022/ Άρθρο 218)

Σημειώνεται ότι στην έννοια «ισότητα φύλων/καταπολέμηση διακρίσεων» συμπεριλαμβάνεται κάθε σχετικός αυτοπροσδιορισμός.

Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων το ΕΜΠ εστιάζει σε πέντε θεματικές περιοχές, ακολουθώντας τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (ΕΚ, 2021). Οι θεματικές περιοχές αυτές, όπως θα αναπτυχθούν και στις παρακάτω ενότητες είναι οι εξής:

1. Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα.
2. Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης απόφασης.
3. Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις (recruitment) και την επαγγελματική εξέλιξη.
4. Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο ερευνητικό και εκπαιδευτικό περιεχόμενο.
5. Μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Παράλληλα λαμβάνεται υπόψη το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων έχοντας ως σκοπό την «αναγνώριση και υλοποίηση καινοτόμων στρατηγικών για την προώθηση πολιτισμικής αλλαγής και ίσων ευκαιριών σε Ακαδημαϊκά και Ερευνητικά Κέντρα» (EIGE, <https://eige.europa.eu/>).

Τα δεδομένα που συλλέγονται ετησίως από την υλοποίηση του εκάστοτε σχεδίου, τροφοδοτούν την ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων, καθώς και τις επικαιροποιήσεις του Σχεδίου. Με αυτό τον τρόπο θα περιέχονται στοχευμένες δράσεις για την ενίσχυση της ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων. Σύμφωνα με τα παραπάνω, το επικαιροποιημένο ΣΔΙΦΚΔ βασίζεται σε δεδομένα που συλλέγονται ετησίως και περιέχουν βελτιωτικές τροποποιήσεις, διορθώσεις και επικαιροποιήσεις όπως προκύπτουν από τις δράσεις, τις ανταλλαγές γνώσεων κατά τη διάρκεια των ημερίδων και της καταγραφής του σχετικού υλικού.

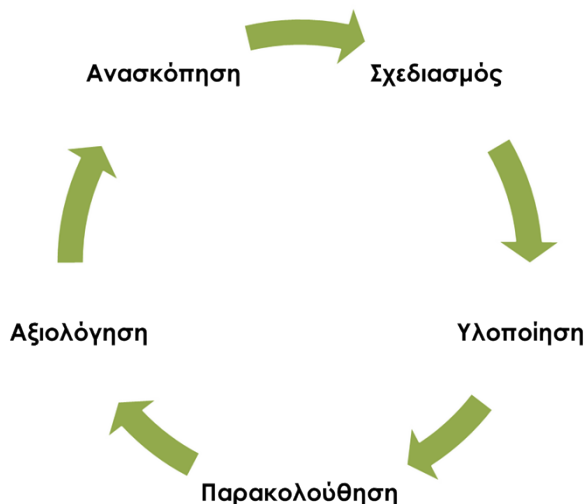
Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων του ΕΜΠ αποτελείται από την εισαγωγή και οκτώ ενότητες. Την Εισαγωγή (Ενότητα 1) ακολουθεί η παρουσίαση της ακολουθούμενης Μεθοδολογίας (Ενότητα 2). Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι κύριοι στόχοι, οι ποιοτικοί και ποσοτικοί δείκτες προς μέτρηση και το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης για κάθε μία από τις 5, υπό μελέτη, θεματικές περιοχές για την ισότητα των φύλων (Ενότητα 3-7). Τέλος, ακολουθεί ενότητα με κοινές δράσεις διάχυσης (Ενότητα 8), δηλαδή δράσεις που δεν εμπίπτουν σε καμία θεματική περιοχή και που έχουν ως στόχο την ενημέρωση της ακαδημαϊκής κοινότητας και την ευρύτερη διάχυση του ΣΔΙΦΚΔ.

Η αναφορά σε ποσοτικά δεδομένα και αριθμητικές αναλογίες έχει ως στόχο να συμβάλλει στη μελέτη και κατανόηση της υπάρχουσας κατάστασης και στην προώθηση προτάσεων για τη βελτίωσή της.



2. Μεθοδολογία

Το ΣΔΙΦΚΔ του ΕΜΠ ακολουθεί τη μεθοδολογία που παρουσιάζεται στο Σχήμα 1. Αναλυτικότερα, τα βήματα που ακολουθούνται είναι τα εξής:



Σχήμα 1: Μεθοδολογία ΣΔΙΦΚΔ – ΕΜΠ

Πηγή: EC, 2021

- **Ανασκόπηση:** Το συγκεκριμένο βήμα περιλαμβάνει τον προσδιορισμό και την καταγραφή δεδομένων για την ισότητα των φύλων μέσω ποιοτικών και ποσοτικών δεικτών και τη συλλογή τους ετησίως. Στο πλαίσιο μέτρησης ποιοτικών δεδομένων διενεργείται και η ανασκόπηση των πολιτικών για την έμφυλη ισότητα που ακολουθούνται από το Ίδρυμα ή επισημαίνεται η έλλειψη αυτών. Κύριος στόχος είναι η αποτύπωση της κατάστασης εντός του ιδρύματος (δυνάμεις ή/και ελλείψεις) σχετικά με τα θέματα της έμφυλης ισότητας και της ύπαρξης διακρίσεων, σε αντιπαραβολή με την υφιστάμενη κατάσταση σε κοινωνικό και θεσμικό επίπεδο (ευρωπαϊκό και εθνικό νομοθετικό πλαίσιο) (CALIPER, 2020). Έτσι, προσδιορίζονται και μελετώνται δείκτες προκειμένου να αποτυπώνεται η ετήσια κατάσταση σε θέματα έμφυλης ισότητας στο Ίδρυμα (Ενότητες 3-8) καθώς και οι αντίστοιχοι στόχοι και δράσεις προς υλοποίηση. Οι ποσοτικοί και ποιοτικοί δείκτες είναι απαραίτητο να υπολογίζονται ετησίως, προκειμένου να ελέγχεται αφενός η αποδοτικότητα του ΣΔΙΦΚΔ και αφετέρου η πρόοδος που συντελείται στο Ίδρυμα. Η συλλογή των δεδομένων ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών γίνεται μέσω μελέτης των δεδομένων που συγκεντρώνονται σε επίπεδο ΕΜΠ, καθώς και με τη διενέργεια ερωτηματολογίων και συνεντεύξεων, όπου αυτό κρίνεται απαραίτητο. Τον προσδιορισμό και τη συλλογή δεδομένων υλοποιεί η ομάδα εργασίας της ΕΙΦΚΔ με τη συνδρομή της ΜΟΔΙΠ. Η ανάλυση των δεδομένων θα διενεργείται από την ΕΙΦΚΔ, με την αρωγή των πρυτανικών αρχών. Τέλος, η ανάλυση των δεδομένων θα δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα του ιδρύματος και της ΕΙΦΚΔ ως ετήσια αναφορά.
- **Σχεδιασμός:** Κατά τη διάρκεια του σχεδιασμού κι έχοντας υπόψη την ανασκόπηση της υπάρχουσας κατάστασης σε επίπεδο ιδρύματος, τίθενται στόχοι για την επίτευξη και ενίσχυση της ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση των διακρίσεων. Σύμφωνα με αυτούς του στόχους αξιολογούνται και καθορίζονται οι κατάλληλες δράσεις καθώς και τα μέτρα προώθησης της ισότητας φύλων και καταπολέμησης των διακρίσεων. Επιπλέον, ορίζονται οι υπεύθυνοι υλοποίησης του ΣΔΙΦΚΔ, το χρονοδιάγραμμα των δράσεων, καθώς και οι δείκτες παρακολούθησης της υλοποίησης.



- **Υλοποίηση:** Το συγκεκριμένο βήμα προβλέπει την υλοποίηση των δράσεων για την προώθηση και ενίσχυση της έμφυλης ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων, όπως αυτές καθορίστηκαν στο προηγούμενο βήμα του Σχεδιασμού. Σε αυτές ανήκουν και δράσεις που πρόκειται να υποστηρίξουν και να ενισχύσουν το ΣΔΙΦΚΔ όπως π.χ. δράσεις διάχυσης, ενημερωτικές ημερίδες, εκπαιδεύσεις κλπ.
- Κατά τη διάρκεια της **Παρακολούθησης** και **Αξιολόγησης** μετρούνται οι δείκτες παρακολούθησης της υλοποίησης (βήμα Σχεδιασμού) και αξιολογείται το ΣΔΙΦΚΔ σύμφωνα με τους στόχους που έχουν αρχικά τεθεί. Από τα αποτελέσματα της αξιολόγησης προκύπτουν οι διορθώσεις, προσθήκες και τροποποιήσεις των εκδόσεων του ΣΔΙΦΚΔ-ΕΜΠ.
Πιο συγκεκριμένα, σε κάθε θεματική περιοχή ορίζονται δείκτες παρακολούθησης σύμφωνα με τους επιλεγμένους στόχους και τις αντίστοιχες δράσεις. Τα δεδομένα για τους δείκτες παρακολούθησης συλλέγονται κατά την υλοποίηση των δράσεων, ενώ ο κάθε δείκτης παρακολούθησης έχει το δικό του χρονοδιάγραμμα υλοποίησης. Η συλλογή δεδομένων θα γίνεται από την ΕΙΦΚΔ και από τους υπεύθυνους που πιθανόν να ορίσει (Μονάδα ΕΙΦΚΔ), ανάλογα πάντα και με το είδος της εκάστοτε δράσης. Από την αξιολόγηση των δεικτών παρακολούθησης, η οποία θα γίνεται σε ετήσια βάση, προκύπτουν οι επόμενες μελλοντικές, ετήσιες εκδόσεις του ΣΔΙΦΚΔ – ΕΜΠ, οι οποίες θα περιέχουν τις κατάλληλες τροποποιήσεις και ανανεώσεις.

3. Θεματική Περιοχή 1: Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα

Στη συγκεκριμένη θεματική περιοχή μελετάται η ύπαρξη ή όχι ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.

Αρχικά επιχειρήθηκε η κατάρτιση δεικτών με βάση συγκεκριμένα δεδομένα, οι οποίοι δείκτες θα μπορούσαν να δώσουν μια εικόνα σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Συγκεκριμένα, ζητήθηκαν από τις υπηρεσίες του Ιδρύματος τα παρακάτω δεδομένα για το έτος 2021:

1. Αριθμός ανδρών/γυναικών που παίρνει γονική άδεια
2. Αριθμός ανδρών/γυναικών με άδεια άνευ αποδοχών
3. Αριθμός ανδρών/γυναικών με άδεια άνευ αποδοχών με ανήλικο τέκνο
4. Αριθμός ανδρών/γυναικών με πρόωρη συνταξιοδότηση
5. Αριθμός ανδρών/γυναικών με πρόωρη συνταξιοδότηση με ανήλικο τέκνο

Καθώς η συλλογή δεδομένων για τα παραπάνω αποδείχθηκε ιδιαίτερα δύσκολη, η Επιτροπή έκρινε πως η μελέτη των παροχών του Ιδρύματος, αναφορικά πάντα με την ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την οργανωσιακή κουλτούρα, αποτελεί ένα καλό πρώτο βήμα καταγραφής της υπάρχουσας κατάστασης. Συγκεκριμένα:

Τα μέτρα που εφαρμόζονται στο ΕΜΠ για τις άδειες μητρότητας/πατρότητας είναι αυτά που θεσπίζονται με νόμους, προεδρικά διατάγματα και οδηγίες της Ε.Ε. Σημειώνεται, ωστόσο, ότι τα μέτρα αυτά ισχύουν για το έμμισθο / μόνιμο προσωπικό (δηλαδή ΔΕΠ, διοικητικό, τεχνικό, εργαστηριακό προσωπικό) ή για το προσωπικό με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Αυτά τα μέτρα γενικά δεν ισχύουν για το έκτακτο προσωπικό με σύμβαση που βασίζεται στην παράδοση ενός συγκεκριμένου έργου (π.χ. εργασία σε ένα παραδοτέο έρευνας), το προσωπικό, δηλαδή, με καθεστώς ελεύθερου επαγγελματία. Σε αυτήν την περίπτωση, θα πρέπει, τυχόν ρυθμίσεις που καθορίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, να συμφωνηθούν ανεπίσημα με τον επιστημονικό υπεύθυνο του έργου ή τον υπεύθυνο της ερευνητικής ομάδας. Οι κύριες κατηγορίες γονικών αδειών περιγράφονται παρακάτω (CALIPER, 2021).

Άδεια Μητρότητας (Κυοφορίας – Λοχείας): Η διάρκεια της άδειας μητρότητας για το μόνιμο προσωπικό είναι 5 μήνες, με παράταση 2 μηνών για περισσότερα από 3 παιδιά (Καραμεσίνη et al., 2016). Για το μη



μόνιμο προσωπικό (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ερευνητές κ.α.) η διάρκεια της άδειας μητρότητας είναι 17 εβδομάδες (ΕΕ, 2019).

Ειδική άδεια προστασίας μητρότητας: Το μη μόνιμο προσωπικό δικαιούται αυτό το μέτρο, το οποίο ακολουθεί την τακτική άδεια μητρότητας και έχει διάρκεια έως 6 μήνες (ΕΕ, 2019).

Άδεια Πατρότητας: Κάθε εργαζόμενος πατέρας δικαιούται άδεια 14 εργάσιμων ημερών με αποδοχές, η οποία πρέπει να λαμβάνεται κατά τη γέννηση του τέκνου (άρθρο 27 Ν 4808/2021)

Άδεια Ανατροφής: Όσον αφορά το μη μόνιμο προσωπικό, ο ένας από τους δύο γονείς, εκτός από την άδεια μητρότητας, δικαιούται μειωμένο ωράριο εργασίας για 30 μήνες (μειωμένο ωράριο εργασίας κατά 1 ώρα) ή 18 μήνες (2 λιγότερες ώρες εργασίας τους πρώτους 12 μήνες) και 1 ώρα λιγότερη τους υπόλοιπους 6 μήνες) μετά τον τοκετό ή την υιοθεσία (ΕΕ, 2019). Όσον αφορά το μόνιμο προσωπικό, δικαιούνται μειωμένο ωράριο μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 4 έτη.

Το 1999, η αναθεώρηση του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα έδωσε τη δυνατότητα στο μόνιμο προσωπικό να λάβει γονική άδεια 9 συνεχόμενων μηνών, αντί του μειωμένου ωραρίου. Το 2007 μια νέα αναθεώρηση προσέφερε τη δυνατότητα πατρικής άδειας και σε περίπτωση που η μητέρα δεν είναι μόνιμο προσωπικό και δεν μπορεί να κάνει χρήση αυτής της παροχής.

Η αναθεώρηση αυτή επεκτάθηκε και στο προσωπικό με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και του έδωσε το δικαίωμα για 3,75 μήνες συνεχόμενης γονικής άδειας (Καραμεσίνη et al., 2016).

Ειδική Άδεια: Σύμφωνα με το Ν 4604/2019 χορηγείται άδεια 7 εργάσιμων ημερών με πλήρεις αποδοχές, στις υπαλλήλους στις οποίες εφαρμόζονται μέθοδοι ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής του Ν 3305/2005 (Α'17), ύστερα από βεβαίωση του θεράποντος ιατρού και του διευθυντή μονάδας της ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής. (άρθρο 19 Ν 4604/2019)

Άδεια Σχολικής Παρακολούθησης: Για το μόνιμο προσωπικό προβλέπεται άδεια 4 ημερών ανά έτος για τη σχολική επίβλεψη του παιδιού. Αυτές οι 4 ημέρες αντιστοιχούν σε ένα παιδί, ενώ για δύο ή περισσότερα παιδιά προστίθεται μία ακόμη ημέρα. Για το μη μόνιμο προσωπικό προβλέπεται επίσης άδεια 4 ημερών για κάθε παιδί-μαθητή έως 16 ετών (Καραμεσίνη et al., 2016).

Γονική άδεια για παιδιά με αναπηρία ή άλλες ασθένειες: Το μόνιμο προσωπικό δικαιούται μειωμένο ωράριο στην περίπτωση παιδιού με αναπηρία, άδεια 22 ημερών ετησίως για παιδί που χρειάζεται τακτική θεραπεία (δηλαδή μετάγγιση αίματος) ή παιδί με σοβαρές νοητικές αναπηρίες (Καραμεσίνη et al., 2016).

Το μόνιμο και μη μόνιμο προσωπικό δικαιούται επίσης διάφορες άδειες άνευ αποδοχών (όσοι εργάζονται με το καθεστώς του ελεύθερου επαγγελματία είναι απαραίτητο να το συμφωνήσουν απευθείας με τον προϊστάμενό της έρευνας τους) .

Επιπρόσθετα, στα μέτρα που περιγράφονται παραπάνω, το ΕΜΠ έχει θεσπίσει κανόνες για τις παροχές που δίδονται στα μέλη του (μόνιμο προσωπικό, μη μόνιμο προσωπικό και φοιτητές) με ορισμένες εξαιρέσεις.

Υποστήριξη παιδιών ΕΜΠ: Κατά τους καλοκαιρινούς μήνες, (όταν τα περισσότερα σχολεία και παιδικοί σταθμοί είναι κλειστά), λειτουργεί, στην Πολυτεχνειούπολη Ζωγράφου, εσωτερικός παιδικός σταθμός (φύλαξη) για παιδιά στις εγκαταστάσεις του ΕΜΠ. Το μέτρο αυτό ισχύει για τα παιδιά όλων των εργαζομένων και λειτουργεί καθημερινά, εν ώρα εργασίας (ΕΜΠ, 2019).

Πολιτική σχετικά με τις διακοπές

Διακοπές Χριστουγέννων: Οι επίσημες αργίες για τα Χριστούγεννα είναι η 25η και 26η Δεκεμβρίου και η 1η και 2η Ιανουαρίου. Οι ημέρες αυτές μπορούν να παραταθούν περαιτέρω (τόσο για μόνιμο όσο και για μη μόνιμο προσωπικό) με προσθήκη ημερών κανονικής άδειας.



Αργίες του Πάσχα: Οι επίσημες αργίες για το Πάσχα αντιστοιχούν στην Ορθόδοξη Μεγάλη Παρασκευή και την Ορθόδοξη Δευτέρα του Πάσχα. Οι ημέρες αυτές μπορούν να παραταθούν περαιτέρω (τόσο για μόνιμο όσο και για μη μόνιμο προσωπικό) με την προσθήκη ημερών κανονικής άδειας.

Καλοκαιρινές διακοπές: Ολόκληρη η Πολυτεχνειούπολη του ΕΜΠ κλείνει για μία εβδομάδα στα μέσα Αυγούστου, κατά την οποία όλοι οι εργαζόμενοι βρίσκονται συνήθως σε υποχρεωτική άδεια. Επιπλέον, οι μόνιμοι υπάλληλοι έχουν το δικαίωμα να αυξήσουν την θερινή τους άδεια χρησιμοποιώντας την κανονική τους άδεια. Οι μη μόνιμοι υπάλληλοι συνήθως ακολουθούν το πρόγραμμα διακοπών που έχει κανονίσει το εργαστήριο ή τον προϊστάμενό τους, το οποίο μπορεί να κυμαίνεται από 15 έως 20 ημέρες, κατά τις οποίες χρησιμοποιείται η κανονική τους άδεια.

Περισσότερες επίσημες εθνικές αργίες υπάρχουν στην Ελλάδα και όλες ακολουθούνται από μόνιμο και μη προσωπικό του ΕΜΠ.

Πρόγραμμα ασφάλισης υγείας: Όλοι οι μόνιμοι υπάλληλοι έχουν τη δυνατότητα να συμμετάσχουν σε ομαδική σύμβαση ασφάλισης υγείας που συνάπτεται μεταξύ ΕΜΠ και ιδιωτικής ασφαλιστικής εταιρείας υγείας. Η σύμβαση αυτή καταβάλλεται από κάθε εργαζόμενο (τα χρήματα αφαιρούνται από τον μηνιαίο μισθό), ενώ οι όροι της αναθεωρούνται ετησίως μεταξύ του ΕΜΠ και της αντίστοιχης ασφαλιστικής εταιρείας.

Υπηρεσίες Υγείας ΕΜΠ: Ιατρική βοήθεια παρέχεται σε όλα τα μέλη του ΕΜΠ σε κλινική που λειτουργεί εντός των εγκαταστάσεων της Πολυτεχνειούπολης

Κέντρο Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού ΕΜΠ: Φοιτητές και εργαζόμενοι μπορούν να συμμετέχουν σε μια μεγάλη ποικιλία αθλητικών δραστηριοτήτων που προσφέρονται στην Πολυτεχνειούπολη. Συνήθως οι αθλητικές εκδηλώσεις είναι δωρεάν, εκτός από ορισμένα ακριβά αθλήματα για τα οποία τα μέλη καλούνται να πληρώσουν ένα μικρό ποσό, μέρος του πραγματικού κόστους.

Το ΕΜΠ δεν διαθέτει επίσημες ή συγκεκριμένες πολιτικές σχετικά με την τηλεργασία, τις υπερωρίες, τις φιλικές ώρες φροντίδας σε συναντήσεις κ.λπ. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι (μόνιμοι ή μη) δικαιούνται κάποια ευελιξία, σε άμεση επικοινωνία με τον ανώτερο προϊστάμενό τους

Αναφορικά με την οργανωσιακή κουλτούρα και την ισότητα φύλων πρέπει να αναφερθεί ότι το ΕΜΠ, το οποίο ιδρύθηκε το 1837, άνοιξε τις θύρες του στις γυναίκες το 1894. Τότε, ο Διευθυντής του ΕΜΠ εισηγήθηκε στο Υπουργείο Παιδείας την εισαγωγή των γυναικών στην «Σχολή Καλών Τεχνών» του ΕΜΠ. Η εισήγηση έγινε δεκτή και τον ίδιο χρόνο ιδρύθηκε η ειδική τάξη «Γραφικών και Πλαστικών Τεχνών» για τις γυναίκες. Κατά την δεκαετία του 1920 οι πρώτες γυναίκες μηχανικοί αποφοιτούν από τις διάφορες σχολές του ΕΜΠ (Θαναηλάκη Π., 2012).

Επιπλέον, το ΕΜΠ ως ΝΠΔΔ λειτουργεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων. Ο εσωτερικός κανονισμός του ΕΜΠ (ΦΕΚ 2000) βασίζεται στο άρθρο 16 του Συντάγματος της Ελλάδας, το οποίο δηλώνει ότι «Όλοι οι Έλληνες έχουν δικαίωμα δωρεάν παιδείας, σε όλες τις βαθμίδες της, στα κρατικά εκπαιδευτήρια. Το Κράτος ενισχύει τους σπουδαστές που διακρίνονται, καθώς και αυτούς που έχουν ανάγκη από βοήθεια ή ειδική προστασία, ανάλογα με τις ικανότητές τους» σε συνδυασμό με το άρθρο 4 το οποίο λέει ότι «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις» (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, 2019)

Επιπρόσθετα, αναφορικά με την οργανωσιακή κουλτούρα, στο ΕΜΠ υπάρχει και λειτουργεί η Επιτροπή Ισότητας Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ), ενώ παράλληλα έχει καταρτιστεί Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2022). Η ΕΙΦΚΔ του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου, ιδρύθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 33 του Ν. 4589/2019 (ΦΕΚ 13/τ.Α'/29-01-2019) και ξεκίνησε τις εργασίες της τον Ιανουάριο 2021.



Σύμφωνα με τα παραπάνω, είναι φανερό ότι το ΕΜΠ διαθέτει σειρά μέτρων και παροχών για την επίτευξη ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ενώ τηρεί ρητά όλα τα επίπεδα οργανωσιακής δέσμευσης προς την ισότητα των φύλων. Παρ' όλ' αυτά φαίνεται ότι προκύπτουν επιπλέον ανάγκες αναφορικά με την ενίσχυση των εν λόγω μέτρων, ενώ παράλληλα είναι απαραίτητη η απευθείας και σαφής συμπερίληψη της ισότητας των φύλων και η καταπολέμηση των διακρίσεων στον ευρύτερο προγραμματισμό και την αποστολή του ιδρύματος.

Στην κατεύθυνση αυτή προτείνονται οι παρακάτω δράσεις προς υλοποίηση (2023 – 2025) :

Την καλλιέργεια μιας κουλτούρας έμπρακτης κατανόησης προς το διδακτικό, ερευνητικό και διοικητικό προσωπικό με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις. Αυτό ιδανικά σημαίνει ότι θα πρέπει να διερευνηθούν υποστηρικτικοί προς τη οικογένεια μηχανισμοί που θα επιτρέπουν στις γυναίκες και στους παρόχους φροντίδας να ενσωματώνουν τον χρόνο που δίδουν για να φροντίσουν μέλη της οικογένειας στην καριέρα τους, αντί να αισθάνονται ότι η καριέρα και η οικογένεια είναι ανταγωνιστικές οντότητες.

Σε αυτή την κατεύθυνση η ΕΙΦΚΔ ΕΜΠ, σε συνεργασία με συναφείς φορείς αλλά και ομάδες σπουδαστών/εθελοντών έχει ως σκοπό τα εξής:

- Διοργάνωση ομάδων έρευνας για την μελέτη καλών πρακτικών από χώρες και κοινωνικά συστήματα εκτός Ελλάδας
- Συλλογή και προβολή στη κοινότητα του ιδρύματος προσωπικά 'success stories'
- Καταγραφή των προβλημάτων στην ακαδημαϊκή ζωή μέσω της Μονάδας ΕΙΦΚΔ ΕΜΠ, τα οποία αναφέρουν οι άνθρωποι που παρέχουν φροντίδα στην οικογένεια

Το πρόγραμμα δράσεων για την περίοδο 2023-2025 φαίνεται αναλυτικά στον παρακάτω πίνακα:



Στόχοι:	Δράσεις:
<ul style="list-style-type: none">• Διερεύνηση της μελέτης σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακής κουλτούρας.• Επικοινωνία της σημασίας της έμφυλης ισότητας στην οργανωσιακή κουλτούρα• Καλλιέργεια κουλτούρας έμπρακτης κατανόησης προς το διδακτικό, ερευνητικό και διοικητικό προσωπικό (μόνιμο ή μη), καθώς και ως προς τους φοιτητές, με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις	<ul style="list-style-type: none">• Υιοθέτηση, μέτρηση και ανάλυση ποιοτικών δεικτών (Συλλογή στοιχείων μέσω ετήσιου ερωτηματολογίου).• Διοργάνωση ομάδων έρευνας για την μελέτη καλών πρακτικών από χώρες και κοινωνικά συστήματα εκτός Ελλάδας• Διάχυση «success stories» <p>(Διάστημα υλοποίησης: Φεβρουάριος 2023 - Ιούλιος 2024),</p>
Ποιος	Δείκτες Παρακολούθησης
Μονάδα ΕΙΦΚΔ ΕΜΠ με την παροχή υποστήριξης από την διοίκηση του Ιδρύματος.	<ul style="list-style-type: none">• Δημοσίευση 3^{ης} έκθεσης ΣΔΙΦΚΔ• Δημοσίευση αποτελεσμάτων ερωτηματολογίου• Δημοσίευση αποτελεσμάτων ομάδων εργασίας σχετικά με την προώθηση και υιοθέτηση καλών πρακτικών ισορροπίας επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής• Αριθμός «Success stories» που έχουν προβληθεί μέσω των μέσων επικοινωνίας του Ιδρύματος. <p>(Διάστημα υλοποίησης: Φεβρουάριος 2023 - Ιούλιος 2024),</p>



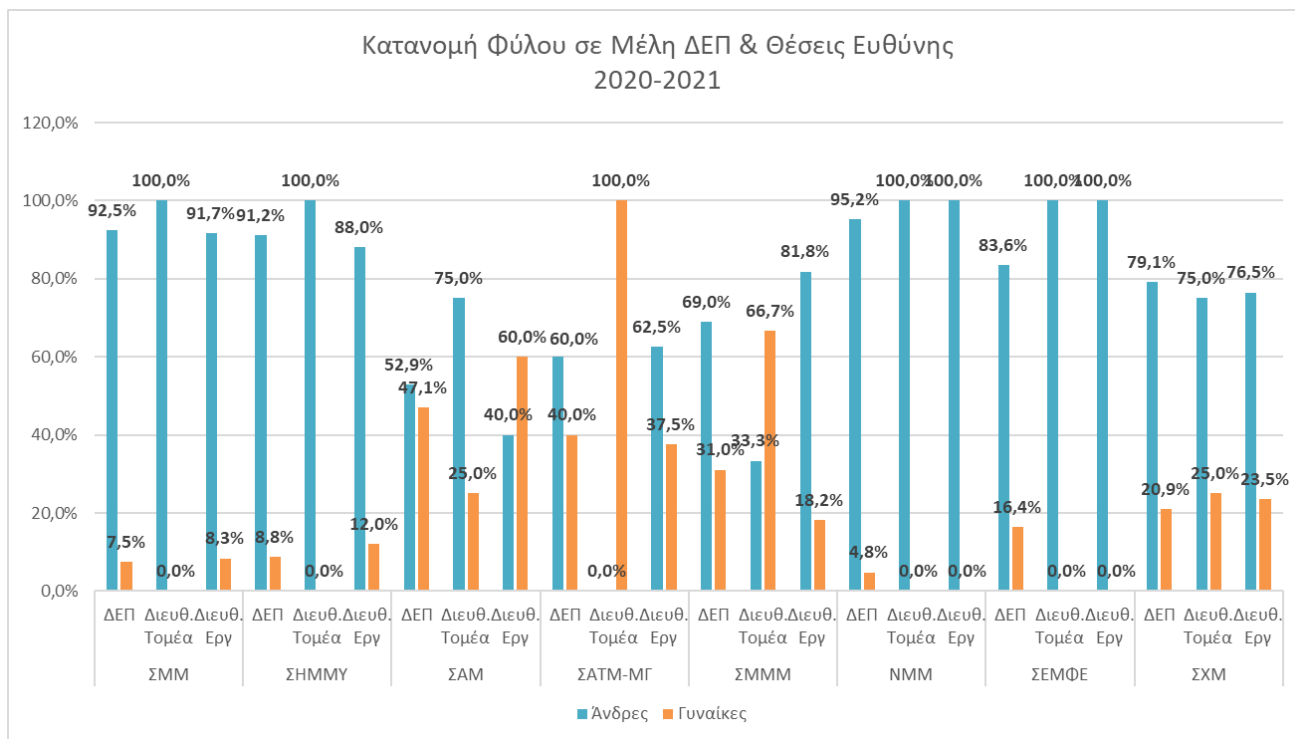
4. Θεματική Περιοχή 2: Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης αποφάσεων

Σκοπός της παρούσας θεματικής περιοχής είναι να διερευνήσει κατά πόσο οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε ακαδημαϊκές και διοικητικές θέσεις λήψης αποφάσεων στο Ίδρυμα, προκειμένου να καθοριστούν οι κατάλληλοι στόχοι για την ενίσχυση της ισότητας καθώς και οι προσαρμοσμένες δράσεις επίτευξης αυτών.

Αναφορικά με την ύπαρξη ή όχι στρατηγικών ή πολιτικών για τη στήριξη της έμφυλης ισορροπίας στη διαδικασία της λήψης αποφάσεων, το ΕΜΠ δεν διαθέτει συναφείς δομές και κανονισμούς.

Σε θεσμικό επίπεδο ισχύει ο Νόμος 4386/2016 «Ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις», ο οποίος αναγνωρίζει την ανάγκη επίτευξης μεγαλύτερης έμφυλης ισορροπίας στην σύνθεση θέσεων ευθύνης/λήψεων αποφάσεων και θεσμοθετεί μια ειδική ποσόστωση φύλου. Ειδικότερα, προβλέπει ότι στις επιτροπές αξιολόγησης και επιλογής καθώς και στα συμβουλευτικά όργανα στον χώρο της έρευνας, της τεχνολογίας και της καινοτομίας κατ' ελάχιστο το ένα τρίτο των μελών αυτών των συμβουλευτικών οργάνων και των επιστημονικών συμβουλίων των ερευνητικών ινστιτούτων θα πρέπει να έχουν μέλη από το ένα φύλο (Ν4386/2016)

Σε επίπεδο Ιδρύματος, συλλέχθηκαν δεδομένα αναφορικά με την έμφυλη κατανομή των θέσεων ευθύνης στις Σχολές του ΕΜΠ. Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι στοιχεία για τη Σχολή Πολιτικών Μηχανικών δεν υποβλήθηκαν στην Επιτροπή, ενώ παράλληλα υπήρξε δυσκολία ανεύρεσης των αντίστοιχων δεδομένων (έμφυλη κατανομή σε θέσεις ευθύνης) σε επίπεδο Διοικητικών Υπηρεσιών ΕΜΠ.



Σχήμα 2: Κατανομή φύλου σε μέλη ΔΕΠ και θέσεις ευθύνης (2020-2021)



Από τα παραπάνω προκύπτει ότι κατά κανόνα οι θέσεις ευθύνης/ λήψης αποφάσεων καταλαμβάνονται από άνδρες στο ΕΜΠ και ότι η ισότητα των φύλων μένει να καλλιεργηθεί ευρύτερα σε αυτούς τους τομείς. Ωστόσο, καθώς βρισκόμαστε στην αρχή της καταγραφής και της χαρτογράφησης του έμφυλου χάρτη του Ιδρύματος, το ΣΔΙΦΚΔ μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα στοχεύει να συγκροτήσει ομάδες και αντικείμενα έρευνας που θα οδηγήσουν στην καλύτερη κατανόηση όλων των παραγόντων που οι άνδρες συναντώνται συχνότερα στις θέσεις αυτές. Για παράδειγμα, θα πρέπει να διερευνηθεί το κατά πόσο οι καθιερωμένες ακαδημαϊκές νοοτροπίες, δομές και ιεραρχίες επιτρέπουν ή όχι διαφορετικές προσεγγίσεις στην διαχείριση της εξουσίας, εναρμονισμένες με την έμφυλη διάσταση. Η καλλιέργεια πιο συμπεριληπτικών στάσεων στην πανεπιστημιακή οικογένεια, αλλά και η δεκτικότητα σε καινούργια μοντέλα διαχείρισης της ακαδημαϊκής ζωής είναι προϋποθέσεις για μια αρμονική μετάβαση σε μια πιο ισότιμη κατανομή των θέσεων ευθύνης κατά φύλο. Η ανάπτυξη και η αποδοχή της γυναικείας ηγεσίας προϋποθέτει ένα κλίμα εμπιστοσύνης και προόδου, πράγμα που η ΕΙΦΚΔ προασπίζεται με κάθε τρόπο.

Πέρα από τα παραπάνω, προκύπτει και η ανάγκη ενίσχυσης του αριθμού των γυναικών σε όλες τις Σχολές του ΕΜΠ, πέρα από ελάχιστες εξαιρέσεις (ΣΑΜ, ΣΑΤΜ-ΜΓ, ΣΜΜΜ). Από αυτές τις εξαιρέσεις γίνεται φανερό η αισιόδοξη παρατήρηση, ότι στις Σχολές που τα ποσοστά των γυναικών μελών ΔΕΠ πλησιάζουν αυτά των ανδρών, εκεί παρατηρείται και η ανάληψη θέσεων ευθύνης (Διεύθυνση Τομέων και Εργαστηρίων) από γυναίκες. Στις θέσεις ευθύνης εξαίρεση αποτελεί η θέση του/της Κοσμήτορα/Κοσμητόρισσας, η οποία καλύπτεται από γυναίκα ΔΕΠ στη Σχολή ΧΜ και στην ΣΑΜ.

Σε αυτό το πλαίσιο οι προτάσεις του Σχεδίου περιλαμβάνουν την οργάνωση και ενθάρρυνση ομάδων συζήτησης (focus groups) ανάμεσα στα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας έτσι ώστε να συνδιαμορφωθούν νέα πρότυπα διαχείρισης και λήψης αποφάσεων. Σε αυτή την κατεύθυνση, η συμμετοχή των φύλων στα όργανα διοίκησης του Ιδρύματος είναι ένα θέμα που θα πρέπει συζητείται σε τακτά διαστήματα.

Επιπλέον δράσεις διάχυσης για το ρόλο των γυναικών στην επιστήμη, την ανάδειξη του έργου των γυναικών του ΕΜΠ, καθώς και συντονισμένες προσπάθειες σε συνεργασία με αντίστοιχους φορείς της κοινωνίας των πολιτών, πχ. Για δράσεις mentoring, αποτελούν στόχους της Επιτροπής, προκειμένου να επιτευχθεί μακροπρόθεσμα η αύξηση των γυναικών και άρα και η αύξηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στο ΕΜΠ. Τέλος, η Επιτροπή θα συνεχίσει τις δράσεις διάχυσης, μέσω της παρουσίασης αντίστοιχων αποτελεσμάτων σε συναντήσεις και ημερίδες, όπου συμμετέχει.

Συγκεκριμένα οι δράσεις και το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα:



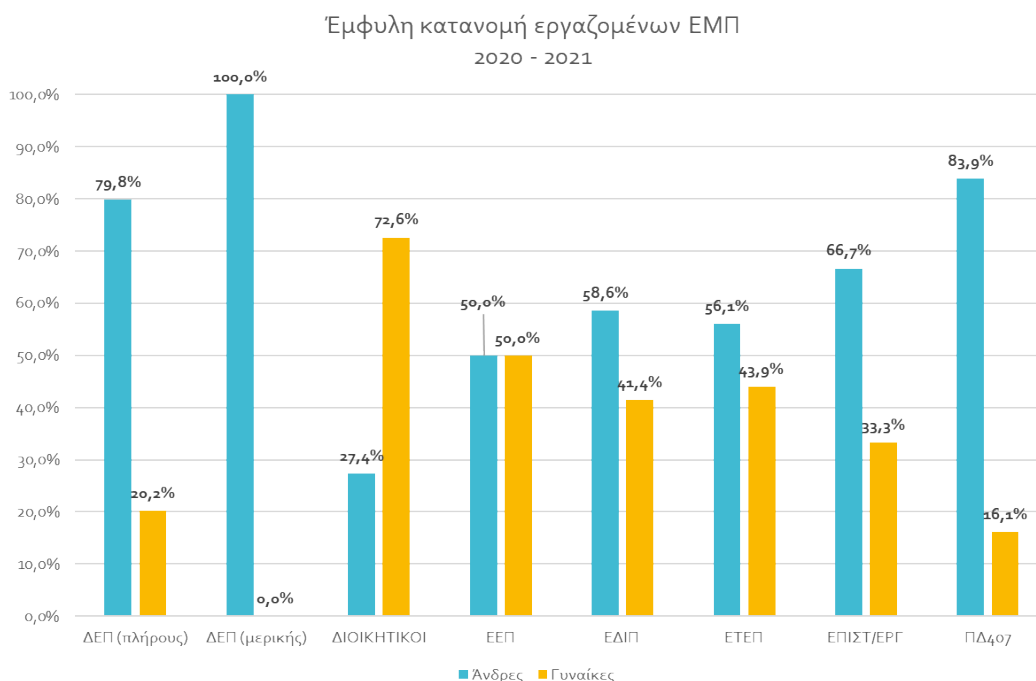
Στόχοι:	Δράσεις:
<ul style="list-style-type: none">Ετήσια παρακολούθηση των δεικτών έμφυλης ισορροπίας στην ηγεσία και τις θέσεις ευθύνης και εμπλουτισμός όπου είναι εφικτόΔιερεύνηση των λόγων μη ανάληψης αντίστοιχων θέσεων από γυναίκεςΣυνδιαμόρφωση νέων προτύπων διαχείρισης και λήψης αποφάσεωνΕνίσχυση του αριθμού των γυναικών στις Σχολές του ΕΜΠ που απαιτείται.	<ul style="list-style-type: none">Ετήσια μέτρηση της κατανομής φύλου σε μέλη ΔΕΠ και θέσεις ευθύνηςΥιοθέτηση, μέτρηση και ανάλυση ποιοτικών δεικτών (Συλλογή στοιχείων μέσω ετήσιου ερωτηματολογίου).Διενέργεια focus groupsΔράσεις διάχυσης και επικοινωνίας (έμμεσες και άμεσες)
Ποιος	Δείκτες Παρακολούθησης
Μονάδα ΕΙΦΚΔ ΕΜΠ με την παροχή υποστήριξης από την διοίκηση του Ιδρύματος.	<ul style="list-style-type: none">Δημοσίευση 3^{ης} έκθεσης ΣΔΙΦΚΔΔημοσίευση αποτελεσμάτων ερωτηματολογίουΔημοσίευση αποτελεσμάτων focus groupsΑριθμός δράσεων διάχυσης και επικοινωνίας (έμμεσων και άμεσων) <p>(Διάστημα υλοποίησης: Φεβρουάριος 2023 - Ιούλιος 2024)</p>



5. Θεματική Περιοχή 3: Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις (recruitment) και την επαγγελματική εξέλιξη

Κύρια επιδίωξη της 3^{ης} θεματικής περιοχής είναι η αποσαφήνιση του κατά πόσο υπάρχουν ίσες αναλογίες φύλων στις προσλήψεις, της ύπαρξης ή όχι οριζόντιου ή/και κάθετου διαχωρισμού, καθώς και τις δυνατότητες εξέλιξης τόσο για τους άντρες, όσο και για τις γυναίκες, μέλη του Ιδρύματος. Απώτερος σκοπός είναι αφενός η θέσπιση συγκεκριμένων στόχων για τις προσλήψεις/προσέλκυση γυναικών και την εξέλιξή τους σε υψηλότερες θέσεις και αφετέρου, ο εντοπισμός των κατάλληλων δράσεων για την υλοποίηση των στόχων αυτών. Ιδιαίτερα στον τομέα των προσλήψεων των μόνιμων υπαλλήλων λαμβάνεται υπόψη το γεγονός ότι το ΕΜΠ είναι Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ) και ως τέτοιο εποπτεύεται και υπόκειται στις διαδικασίες που ορίζονται από το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Η συλλογή δεδομένων για τη συγκεκριμένη περιοχή βασίστηκε στην έμφυλη κατανομή των εργαζομένων σε επίπεδο ΕΜΠ. Σε αυτό το σημείο πρέπει να αναφερθεί ότι τα δεδομένα αναφέρονται σε όλο το ΕΜΠ (9 Σχολές και Διοικητικές Υπηρεσίες).



Σχήμα 3: Έμφυλη κατανομή εργαζομένων ΕΜΠ (2020-2021)

Σύμφωνα με τα στοιχεία που συλλέχθηκαν κατά την εκπόνηση του πρώτου ΣΔΙΦ, παρατηρείται έντονα τα φαινόμενα του κάθετου και του οριζόντιου διαχωρισμού, δηλαδή η μεγάλη συγκέντρωση ανδρών και γυναικών σε διαφορετικές βαθμίδες και θέσεις, και η μεγάλη συγκέντρωση αντρών και γυναικών σε διαφορετικούς τομείς και επαγγέλματα. Για παράδειγμα, οι γυναίκες στο Πολυτεχνείο υπερτερούν μόνο σε θέσεις διοικητικών, ενώ είναι μειοψηφία στα μέλη ΔΕΠ πλήρους ή μερικής απασχόλησης. Το επιστημονικό και ερευνητικό προσωπικό, με εξαίρεση τους ΕΕΠ, ΕΔΙΠ και ΕΤΕΠ που παρουσιάζουν πιο ισορροπημένα ποσοστά, είναι κατά κανόνα γένους αρσενικού.

Οι δράσεις του σχεδίου που ενισχύουν τις προσλήψεις/προσέλκυση γυναικών και την εξέλιξή τους σε υψηλότερες θέσεις προϋποθέτουν την διερεύνηση του κατά πόσο οι καθιερωμένες ακαδημαϊκές



διαδικασίες, νοοτροπίες, δομές και ιεραρχίες επιτρέπουν ή όχι διαφορετικές προσεγγίσεις και αποτελέσματα στην κατανομή των θέσεων εργασίας, εναρμονισμένες με την έμφυλη διάσταση.

Μέθοδοι πρόσληψης εργαζόμενων οι οποίες είναι ανεξάρτητες από το φύλο θα επιδράσουν προς αυτή την κατεύθυνση, όπως και η αξιολόγηση των φύλων στην εργασία, την έρευνα και την διδασκαλία ανεξάρτητα από το φύλο ενδυναμώνουν την συναδελφικότητα και απομακρύνουν τα αρνητικά στερεότυπα από ζωή της ακαδημαϊκής κοινότητας του ΕΜΠ.

Σε αυτή την κατεύθυνση το ΣΔΙΦΚΔ ΕΜΠ προτείνει τους εξής άξονες, με κύριο στόχο να δημιουργηθεί η υποδομή για τη καλλιέργεια νέων νοοτροπιών:

- Χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας στις προκηρύξεις προσλήψεων,
- Μελέτη – διερεύνηση στο πώς θα μπορούσαν οι προσλήψεις να περιέχουν τη διάσταση της ισότητας



Στόχοι:	Δράσεις:
<ul style="list-style-type: none">• Ετήσια παρακολούθηση των δεικτών έμφυλης ισορροπίας στην ηγεσία και τις θέσεις ευθύνης και εμπλουτισμός όπου είναι εφικτό• Χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας στις προκηρύξεις προσλήψεων,• Μελέτη – διερεύνηση τρόπων ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας στις προσλήψεις	<ul style="list-style-type: none">• Ετήσια μέτρηση της κατανομής φύλου σε μέλη ΔΕΠ και θέσεις ευθύνης• Ενημέρωση του προσωπικού του ΕΜΠ για τους τρόπους χρήσης συμπεριληπτικής (μη σεξιστικής) γλώσσας στις προκηρύξεις των προσλήψεων (Ακαδημαϊκοί Υπότροφοι, 407, έκτακτο προσωπικό κλπ)• Διενέργεια focus groups
Ποιος	Δείκτες Παρακολούθησης
Μονάδα ΕΙΦΚΔ ΕΜΠ με την παροχή υποστήριξης από την διοίκηση του Ιδρύματος.	<ul style="list-style-type: none">• Δημοσίευση 3^{ης} έκθεσης ΣΔΙΦΚΔ• Διενέργεια ενημέρωσης (Υλικό ενημέρωσης, συμμετέχοντες)• Δημοσίευση αποτελεσμάτων focus groups <p>(Διάστημα υλοποίησης: Φεβρουάριος 2023 - Ιούλιος 2024),</p>



6. Θεματική Περιοχή 4: Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο ερευνητικό και εκπαιδευτικό πεδίο

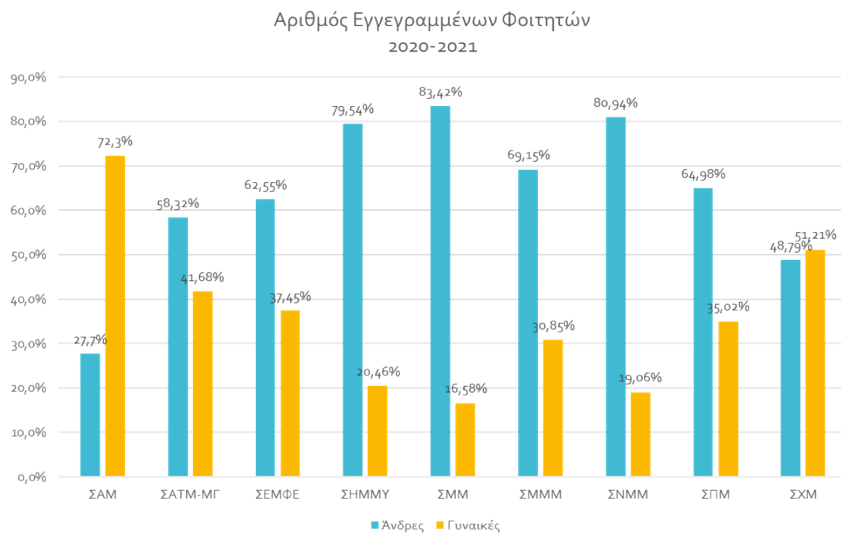
Η συγκεκριμένη θεματική περιοχή επικεντρώνεται στην ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο ερευνητικό και εκπαιδευτικό πεδίο του Ιδρύματος, όπου αυτό είναι εφικτό. Με αυτόν τον τρόπο αναγνωρίζεται η συνεισφορά της ισότητας των φύλων στην έρευνα και την καινοτομία και προωθείται στο πεδίο έρευνας και διδασκαλίας του Ιδρύματος.

Αναφορικά με τη συγκεκριμένη θεματική έγινε η επεξεργασία των εξής δεδομένων:

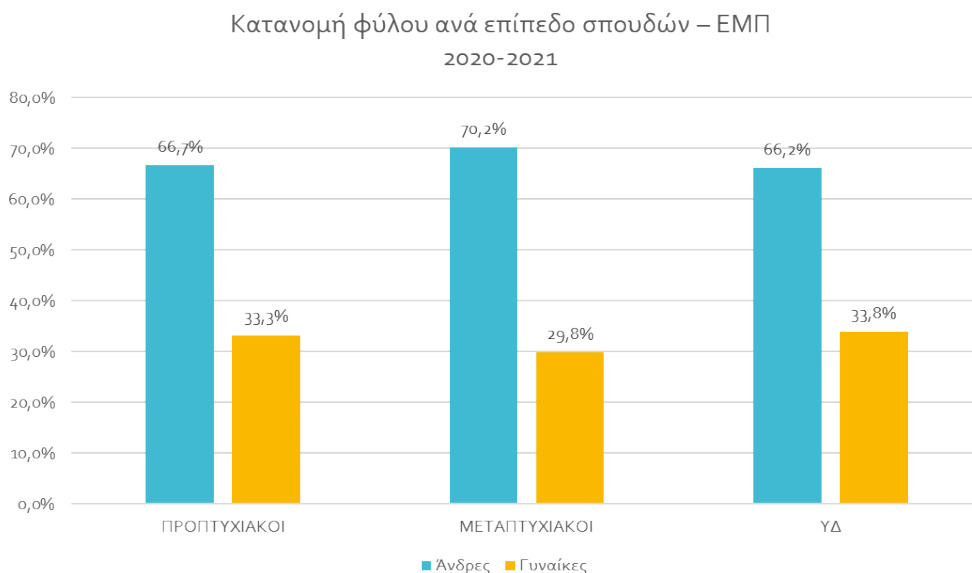
1. Έμφυλη κατανομή του αριθμού των εγγεγραμμένων φοιτητών ανά Σχολή
2. Κατανομή φύλου ανά επίπεδο σπουδών συνολικά για όλο το ΕΜΠ
3. Μαθήματα με αντικείμενο το φύλο σε επίπεδο ΕΜΠ
4. Αριθμός και % ερευνητικών έργων που εστιάζονται ή λαμβάνουν υπόψη τους τη διάσταση του φύλου
5. Αριθμός και % μεταπτυχιακών διπλωματικών και διδακτορικών διατριβών που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου στο αντικείμενό τους
6. Αριθμός και % επιστημονικών δημοσιεύσεων που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου στο αντικείμενό τους
7. Αριθμός ανδρών/γυναικών επιστημονικών υπευθύνων ερευνητικών έργων

Ειδικότερα αναφορικά με τα εδάφια 4, 5, 6 και 7 τα δεδομένα ήταν πολύ δύσκολο να ανακτηθούν, λόγω μη συστηματικής συλλογής τους. Το συμπέρασμα που μπορεί όμως να διεξαχθεί είναι ότι τα περισσότερα ερευνητικά προγράμματα στο ΕΜΠ δεν επικεντρώνονται σε ζητήματα φύλου. Το φύλο θα μπορεί να αναφερθεί σε σχέση με κοινωνικές συνέπειες γενικότερα ή σε συνάρτηση με την ενεργειακή φτώχεια κλπ.

Σύμφωνα με τα παραπάνω τα δεδομένα που ήταν διαθέσιμα συνοψίζονται στα παρακάτω σχήματα.



Σχήμα 4: Αριθμός Εγγεγραμμένων Φοιτητών /τριών (2020-2021)



Σχήμα 5: Κατανομή φύλου ανά επίπεδο σπουδών – ΕΜΠ (2020-2021)

Στις επτά από την εννέα σχολές του Ε.Μ.Π. (με εξαίρεση την ΣΑΜ και την ΣΧΜ) οι γυναίκες μειοψηφούν. Συνολικά, οι άνδρες είναι κατά προσέγγιση διπλάσιοι από τις γυναίκες σε όλα τα επίπεδα των σπουδών.

Αναφορικά με τα μαθήματα που διδάσκονται στο ΕΜΠ, αυτά μπορούν να χωριστούν σε τρεις κατηγορίες, μαθήματα φύλου, μαθήματα με την οπτική του φύλου και μαθήματα με αναφορά σε θέματα φύλου. (Και εδώ τα δεδομένα είναι ελλιπή και αφορούν μόνο τις Σχολές για τις οποίες η Επιτροπή κατάφερε να βρει στοιχεία.)

Πίνακας 1: Μαθήματα φύλου και με την οπτική του φύλου



Σχολή	Μαθήματα φύλου	Μαθήματα με την οπτική φύλου
ΣΑΜ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Εισαγωγή σε θέματα φύλου και χώρου 2. Εισαγωγή σε θέματα φύλου και χώρου 8^{ου} 3. Έμφυλες πολιτισμικές προσεγγίσεις του αστικού χώρου (ΔΠΜΣ Πολεοδομία και Χωροταξία) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Αρχιτεκτονικός σχεδιασμός III
ΣΝΜ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ειδικά Θέματα Κοινωνιολογίας 	-
ΣΧΜ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Κοινωνιολογία της Επιστήμης και τεχνολογίας 	-

Πίνακας 2: Μαθήματα με αναφορά σε θέματα φύλου

Σχολή	Μαθήματα με αναφορά σε θέματα φύλου
ΣΑΤΜ – ΜΓ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Γεωγραφία και Ανάλυση Χώρου 2. Γεωγραφία των Μεταφορών 3. Οικονομική Γεωγραφία 4. Αξίες Ακινήτων και Διαχείριση Γης 5. Κτηματολόγιο 6. Κτηματολόγιο και Πολιτική Γης 7. Ανάπτυξη και Διαχείριση Συστημάτων Κτηματολογίου 8. Ιστορία του Πολιτισμού
ΣΗΜΜΥ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Οργάνωση & Διοίκηση: Θεωρία και Πρακτική 2. Παίγνια 3. Συστήματα Διοίκησης

Σύμφωνα με τα παραπάνω η επιτροπή έχει ως σκοπό την ενίσχυση της ενσωμάτωσης της έμφυλης διάστασης στην έρευνα και την εκπαίδευση του ΕΜΠ με δράσεις όπως:

- Ενίσχυση της ενσωμάτωσης της διάστασης στο εκπαιδευτικό υλικό του ΕΜΠ
- Ενίσχυση της ενσωμάτωσης της διάστασης στην έρευνα που εκπονείται στο ΕΜΠ

Συγκεκριμένα, οι δράσεις συμπεριλαμβανομένου του στόχου τους και των αντίστοιχων δεικτών παρακολούθησης συνοψίζονται στον παρακάτω πίνακα:



Στόχοι:	Δράσεις:
<ul style="list-style-type: none">• Ετήσια παρακολούθηση των δεικτών έμφυλης ισορροπίας στην ηγεσία και τις θέσεις ευθύνης και εμπλουτισμός όπου είναι εφικτό• Ενίσχυση της ενσωμάτωσης της διάστασης στο εκπαιδευτικό υλικό του ΕΜΠ• Ενίσχυση της ενσωμάτωσης της διάστασης στην έρευνα που εκπονείται στο ΕΜΠ	<ul style="list-style-type: none">• Ετήσια μέτρηση της κατανομής φύλου σε μέλη ΔΕΠ και θέσεις ευθύνης• Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε περισσότερα μαθήματα και διαλέξεις (όπου αυτό είναι εφικτό)• Δημιουργία εργαστηρίου φύλου (για την εκπόνηση έρευνας αποκλειστικά σε θέματα φύλου)
Ποιος	Δείκτες Παρακολούθησης
Μονάδα ΕΙΦΚΔ ΕΜΠ με την παροχή υποστήριξης από την διοίκηση του Ιδρύματος.	<ul style="list-style-type: none">• Δημοσίευση 3^{ης} έκθεσης ΣΔΙΦΚΔ• Αριθμός μαθημάτων που περιέχουν τη διάσταση του φύλου• Δημιουργία εργαστηρίου φύλου (έναρξη λειτουργίας) <p>(Διάστημα υλοποίησης: Φεβρουάριος 2023 - Ιούλιος 2024),</p>



6. Θεματική Περιοχή 5: Μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης και των διακρίσεων

Κύριος στόχος της συγκεκριμένης θεματικής περιοχής είναι να εξετάσει τους τρόπους με τους οποίους καταγράφεται ή/και αντιμετωπίζεται η έμφυλη βία και οι διακρίσεις, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο πλαίσιο της ακαδημαϊκής κοινότητας. Απώτερος σκοπός είναι η εδραίωση κουλτούρας μηδενικής ανοχής απέναντι στην έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση καθώς και η θέσπιση επιπλέον μέτρων, όπου κρίνεται αναγκαίο, σχετικά με την καταπολέμηση της έμφυλης βίας και τη σεξουαλική παρενόχληση, αναφορικά με θέματα συμπεριφορών, καταγγελιών, υποστήριξης και διαδικασιών καταπολέμησης.

Σημειώνεται ότι βάσει του νέου Νόμου για τα ΑΕΙ του 4957/2022 (άρθρο 218) οι αρμοδιότητες της ΕΙΦΚΔ ΕΜΠ αυξάνονται ως προς το ότι η Επιτροπή καλείται τώρα να καταγράφει περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης και να συλλέγει στοιχεία. Επίσης, παρέχει συνδρομή προς τα θύματα διακρίσεων, σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενοχλητικής συμπεριφοράς, όταν αυτά καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση ή παρενόχληση.

Οι παραπάνω αρμοδιότητες καθιστούν επιτακτική την ανάγκη ίδρυσης της Μονάδας ΕΙΦΚΔ για την ησυστηματική και οργανωμένη παρακολούθηση και καταγραφή των περιστατικών, προκειμένου να παρέχει συνδρομή στα θύματα μέσα στις προθεσμίες που προβλέπει ο νόμος.

Επιπλέον, το θεσμικό πλαίσιο που ενισχύει τη δουλειά της Επιτροπής αναφορικά με τη συγκεκριμένη θεματική περιοχή, περιέχει και το ΦΕΚ 343/26-01-2023 σχετικά με την πρόληψη και αντιμετώπιση φαινομένων βίας και παρενόχλησης στην εργασία σε φορείς του Δημοσίου.

Η Επιτροπή εργάστηκε για την συγκρότηση προτάσεων διαχείρισης περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης, έργο που θα συνεχίσει στο επόμενο διάστημα. Όσον αφορά την υποδοχή και διαχείριση αναφορών, αρμόδιο όργανο για την παραλαβή των αναφορών και τη διαμεσολάβηση για περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης είναι η Επιτροπή Ισότητας Φύλων (ΕΙΦΚΔ) ΕΜΠ σε συνεργασία με τη Μονάδα (ΕΙΦΚΔ) ΕΜΠ. Οι συγκεκριμένες προτάσεις είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα της Επιτροπής στο: <http://gender-equality.ntua.gr/el/news/item/10-yrodoxi-kai-diaxeirisi-anaforon-seksoualikhis-parenoxlisis>

Συγκεκριμένα:

Οι αναφορές θα υποβάλλονται μέσω της αντίστοιχης φόρμας (με θέμα 'Αναφορά περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης') σε ενδεδειγμένη φόρμα στην ιστοσελίδα της ΕΙΦΚΔ ΕΜΠ.

Το στέλεχος της Μονάδας ΕΙΦΚΔ ΕΜΠ θα δέχεται και θα καταγράφει τα μηνύματα με το θέμα αυτό ('Αναφορά περιστατικού σεξουαλικής παρενόχλησης') με δέσμευση για τήρηση εχεμύθειας όσον αφορά στα εμπλεκόμενα άτομα και στα περιστατικά για λόγους δεοντολογίας καθώς και λόγω και της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων.

Εφόσον η καταγγέλλουσα/ο καταγγέλλον επιθυμεί να προχωρήσει η διερεύνηση του περιστατικού, συστήνεται τριμελής επιτροπή και ακολουθείται η προβλεπόμενη διοικητική διαδικασία. Στην επιτροπή συμμετέχει ο αρμόδιος Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Θεμάτων και Έρευνας, το αρμόδιο μέλος της ΕΙΦ και η Κοσμητόρισσα/ο Κοσμήτορας της αντίστοιχης Σχολής.



Στην περίπτωση που η διοικητική διαδικασία, δεν ορίζεται στον Εσωτερικό Κανονισμό του Ε.Μ.Π., αυτή θα περιλαμβάνει ένα πρώτο στάδιο όπου η προαναφερόμενη τριμελής επιτροπή θα αξιολογήσει το περιστατικό και θα λάβει μέτρα προστασίας και στήριξης της καταγγέλλουσας/του καταγγέλλοντος από συνέχιση των περιστατικών ή αντεκδικητικών συμπεριφορών. Τόσο η αξιολόγηση του περιστατικού όσο και η προστασία του θύματος θα πρέπει να υλοποιηθούν άμεσα. Στην περίπτωση που η προαναφερόμενη τριμελής επιτροπή κρίνει το περιστατικό ως σοβαρό (με ενδεχόμενες κατά το νόμο ποινικές προεκτάσεις) τότε ενημερώνει τον Πρύτανη για τη συνέχιση της διαδικασίας σε επόμενο στάδιο με Ε.Δ.Ε. ή/και ενημέρωση των αρμοδίων Αρχών σε περίπτωση που συμπεριλαμβάνονται αξιόποινες πράξεις. Σε όλα τα στάδια επιβάλλεται η τήρηση εχεμύθειας.

Η σεξουαλική παρενόχληση αφορά όλα τα μέλη της Πολυτεχνειακής Κοινότητας (φοιτητές/τριες, διοικητικό, τεχνικό και επιστημονικό προσωπικό, καθηγητές/τριες) και τις πολλαπλές σχέσεις ιεραρχίας και εξουσίας μεταξύ τους.

Οι συνέργειες με την κοινωνία αποτελεί στόχο της ΕΙΦΚΔ ΕΜΠ ώστε με τη δημιουργία ενός ευρύτερου δικτύου, με επίσημους φορείς και εκπροσώπους της Κοινωνίας των Πολιτών, να ενισχυθεί η ευαισθητοποίηση της ακαδημαϊκής κοινότητας και η εκπαίδευση των μελών της ΕΙΦΚΔ, διευθυντικών στελεχών, κοσμητόρων/κοσμητορισών και λοιπών στην καλύτερη παροχή στήριξης και διαμεσολάβησης σε όσες/όσους υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση ή διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου. Τέτοιοι φορείς είναι -ενδεικτικά- ο Συνήγορος του Πολίτη και το Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών Διοτίμα, η Actionaid και άλλοι.

Η ενημέρωση της Πολυτεχνειακής Κοινότητας (φοιτητές/τριες, διοικητικό, τεχνικό και επιστημονικό προσωπικό, καθηγητές/τριες) για τη λειτουργία της Επιτροπής Ισότητας Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων και τη δυνατότητα αυτής να παραλαμβάνει και να διαμεσολαβεί σε αναφορές περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης αποτελεί κρίσιμο πυλώνα για την ομαλή ανάπτυξη της δράσης. Ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να δοθεί στον τρόπο που το μήνυμα θα δημοσιοποιηθεί ώστε να γίνει σαφές ότι η ΕΙΦΚΔ αποτελεί ένα «ασφαλές πλαίσιο» για τα πιο ευάλωτα μέλη της Κοινότητας να αποταθούν για τέτοια συμβάντα.

Πέρα από τα όσα ορίζει ο νόμος (καταγραφή περιστατικών, δημοσιοποίηση διαδικασιών, ενημέρωση των μελών του ΕΜΠ) προγραμματίζεται σειρά περαιτέρω ενεργειών/δράσεων (άμεσες και μέσο/μακροπρόθεσμες) οι οποίες αφορούν στη διεύρυνση των επιλογών επικοινωνίας, μέσω της πλατφόρμας στην ιστοσελίδα της Επιτροπής. Συγκεκριμένα οι δράσεις για το διάστημα 2023-2025 συνοψίζονται στον παρακάτω πίνακα:



Στόχοι:	Δράσεις:
<ul style="list-style-type: none">• Δημιουργία ισχυρού και εχέμυθου πλαισίου αντιμετώπισης κάθε μορφής διάκρισης ή/και παρενόχλησης• Συλλογή δεδομένων αναφορικά με την ύπαρξη (ή όχι) περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης• Ενημέρωση των μελών του ΕΜΠ για ζητήματα παρενόχλησης (τι είναι, πως να την αποφύγουμε, τρόπους δράσης / αντιμετώπισης κλπ) και ενίσχυση της κουλτούρας μηδενικής ανοχής	<ul style="list-style-type: none">• Αναβάθμιση της ιστοσελίδας της Επιτροπής προκειμένου να μπορεί να συμπεριλάβει καταγγελίες και για άλλες μορφές διακρίσεων (πέρα από τη σεξουαλική παρενόχληση)• Δημιουργία Μονάδας ΕΙΦΚΔ ΕΜΠ για τη συστηματική και οργανωμένη παρακολούθηση και καταγραφή περιστατικών (σεξουαλικής) παρενόχλησης• Οργάνωση και υλοποίηση ημερίδων, εκπαιδευτικών σεμιναρίων και ενημερώσεων σχετικά με τα ζητήματα (σεξουαλικής) παρενόχλησης
Ποιος	Δείκτες Παρακολούθησης
Μονάδα ΕΙΦΚΔ ΕΜΠ με την παροχή υποστήριξης από την διοίκηση του Ιδρύματος.	<ul style="list-style-type: none">• Αναβαθμίσεις της ιστοσελίδας της ΕΙΦΚΔ• Ίδρυση της μονάδας ΕΙΦΚΔ• Αριθμός καταγεγραμμένων περιστατικών• Αριθμός ημερίδων, ημερίδων, εκπαιδευτικών σεμιναρίων και ενημερώσεων, αριθμός συμμετεχόντων και αντίστοιχο πρόγραμμα εκδήλωσης



7. Κοινές Δράσεις Διάχυσης

Η συγκεκριμένη ενότητα συμπεριλαμβάνει δράσεις οι οποίες δεν ανήκουν σε κάποια από τις παραπάνω θεματικές ενότητες, αλλά έχουν ως στόχο την προώθηση του ΣΔΙΦΚΔ στην κοινότητα του Ιδρύματος. Οι συγκεκριμένες δράσεις υπογραμμίζουν την στήριξη του ΣΔΙΦΚΔ – ΕΜΠ από την διοίκηση (Πρυτανικές Αρχές, Σύγκλητος, ΔΕΠ), ενώ παράλληλα τονίζουν την υποχρέωση που έχει κάθε μέλος του ΕΜΠ να υιοθετήσει ή/και να υλοποιήσει τις δεσμεύσεις και δράσεις του ΣΔΙΦΚΔ.

Στόχοι:	Δράσεις
<p>Κύριος στόχος της συγκεκριμένης ενότητας είναι:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Στήριξη του ΣΔΙΦΚΔ από την διοίκηση (Πρυτανικές Αρχές, Σύγκλητος, ΔΕΠ) • Ενημέρωση της πολυτεχνειακής κοινότητας για την ύπαρξη και το περιεχόμενο του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων • Ενσωμάτωση της διάστασης της Ισότητας Φύλων ως προτεραιότητα στην ατζέντα του ΕΜΠ, • Προώθηση του μηνύματος μηδενικής ανοχής σε περιστατικά σεξισμού, καλλιέργειας έμφυλων στερεοτύπων κλπ • Ενημέρωση της πολυτεχνειακής κοινότητας για την πορεία υλοποίησης του ΣΔΙΦΚΔ • Κινητοποίηση και συμμετοχή όλων των μελών του ΕΜΠ στις δράσεις υλοποίησης του ΣΔΙΦΚΔ, • Εκπαίδευση και κατάρτιση σε θέματα διάχυσης της ισότητας φύλων και της καταπολέμησης των διακρίσεων των στελεχών/συνεργατών της Μονάδας ΕΙΦΚΔ του ΕΜΠ. • Εκπαίδευση και κατάρτιση σε θέματα ισότητας φύλων των μελών του ΕΜΠ. <p>(Διάστημα υλοποίησης: Φεβρουάριος 2023 – Δεκέμβριος 2024)</p>	<p>Σύμφωνα με τους στόχους που ορίστηκαν, ακολουθούν οι δράσεις για το 2023-2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Υπογραφή της 2^{ης} έκθεσης του ΣΔΙΦΚΔ – ΕΜΠ από τη Σύγκλητο (Διάστημα υλοποίησης: Φεβρουάριος 2023) • Ανάρτηση του ΣΔΙΦΚΔ – ΕΜΠ στον ιστότοπο του ΕΜΠ και στη σελίδα της ΕΙΦΚΔ (Διάστημα υλοποίησης: Φεβρουάριος 2023) • Οργάνωση και υλοποίηση ημερίδας με στόχο την ενημέρωση για την υλοποίηση της 2^{ης} έκδοσης του ΣΔΙΦΚΔ-ΕΜΠ καθώς και των εργασιών της ΕΙΦΚΔ, (Διάστημα υλοποίησης: Μάρτιος 2023 – Δεκέμβριος 2024) • Δημοσίευση της 3^{ης} επικαιροποιημένης έκθεσης ΣΔΙΦΚΔ ΕΜΠ (προσθήκη στόχων και κατάλληλων δράσεων) στην ιστοσελίδα του ΕΜΠ και στην ιστοσελίδα της ΕΙΦΚΔ • Ετήσια δημοσίευση έκθεσης πεπραγμένων, η οποία θα περιέχει την πρόοδο της Επιτροπής αναφορικά με το 2^ο ΣΔΙΦΚΔ ΕΜΠ (Διάστημα υλοποίησης: Δεκέμβριος 2025)



Ποιος;	Δείκτες Παρακολούθησης
<ul style="list-style-type: none">ΕΙΦΚΔ ΕΜΠ με την παροχή υποστήριξης από την διοίκηση του Ιδρύματος.	<ul style="list-style-type: none">2^η και 3^η έκθεση του ΣΔΙΦΚΔ – ΕΜΠ (Διάστημα υλοποίησης: Ιανουάριος 2023 - Δεκέμβριος 2025)Ατζέντα και αριθμός συμμετεχόντων της ημερίδας με στόχο την ενημέρωση για την έναρξη υλοποίησης του ΣΔΙΦΚΔ-ΕΜΠ καθώς και των εργασιών της ΕΙΦΚΔ (Διάστημα υλοποίησης: Μάρτιος 2023 – Δεκέμβριος 2024)Ετήσιες εκθέσεις αναφοράς αποτελεσμάτων στην ιστοσελίδα του ΕΜΠ (Διάστημα υλοποίησης Αύγουστος 2023 – Οκτώβριος 2024)



8. Σχετική Βιβλιογραφία

1. CALIPER - Gender Equality in STEM Research, 2020, διαθέσιμο στο: <https://caliper-project.eu/>
2. CALIPER - Gender Equality in STEM Research, 2021. D.1.2. Internal Gender Equality Assessments Results
3. ΕΜΠ – Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο 2019. Ανακοίνωση δημιουργικής απασχόλησης. Αθήνα, ΕΜΠ. Διαθέσιμο στο: <https://www.ntua.gr/el/news/announcements/item/1071-anakoinosi-dimiourgikis-apasxolisis-2019>.
4. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans
5. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2019. Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και κοινωνική ένταξη, Ελλάδα παροχές μητρότητας/πατρότητας. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1112&langId=el&intPageId=4561>
6. European Institute for Gender Equality – EIGE, διαθέσιμο στο: <https://eige.europa.eu/>
7. Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, 2019. Δημοσίευση του Συντάγματος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. ΦΕΚ 211/24-12-2019
8. Μ. Καραμεσίνη, Μ. Σκόμπα, Ε. Χατζηβαρνάβα, 2016. Βιβλιογραφική επισκόπηση και ανάλυση πολιτικών σχετικά με τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής. Εργαστήριο Σπουδών Φύλου – Πάντειο Πανεπιστήμιο & Κέντρο Ερευνών για τα Θέματα Ισότητας.
9. Ν4386/16 «Ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις», 2016. Άρθρο 4 Τροποποίηση του άρθρου 4 του Ν4310/2010.
10. Ν4604/19 για την «Πρωώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας - Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας – Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση - Λοιπές διατάξεις», 2019. Άρθρο 19 Χορήγηση ειδικής άδειας
11. Ν4808/21 «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας», 2021. Άρθρο 27 Άδεια Πατρότητας.
12. Ν4957/22 «Νέοι Ορίζοντες στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα: Ενίσχυση της ποιότητας, της λειτουργικότητας και της σύνδεσης των Α.Ε.Ι. με την κοινωνία και λοιπές διατάξεις», 2022. Άρθρο 218 Επιτροπή Ισότητας Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων.
13. Π. Θαναηλάκη, 2012. Η συμβολή του γυναικείου φύλου στην ιστορία του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου. 170 χρόνια Πολυτεχνείου οι μηχανικοί και η τεχνολογία στην Ελλάδα, ΕΜΠ