



Linking Research & Innovation for  
Gender Equality

# Έκθεση για την έμφυλη ισότητα στη Σχολή ΗΜΜΥ



**Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο**  
**Σχολή Ηλεκτρολόγων Μηχανικών**  
**και Μηχανικών Υπολογιστών**

Μάρτιος 2023

## Περιεχόμενα

|          |                                                                             |           |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>Εισαγωγή.....</b>                                                        | <b>4</b>  |
| <b>2</b> | <b>Δράσεις Έμφυλης Ισότητας.....</b>                                        | <b>4</b>  |
| 2.1      | Δράσεις ΣΙΦ .....                                                           | 4         |
| 2.2      | Δράσεις διάχυσης και ενημέρωσης .....                                       | 5         |
| 2.2.1    | Δράσεις ΣΗΜΜΥ - ΕΜΠ.....                                                    | 5         |
| 2.2.2    | Διάχυση σε ημερίδες, συνέδρια κλπ. και άλλες συνεργασίες.....               | 7         |
| 2.2.3    | Βίντεο γυναικών που δραστηριοποιούνται στην έρευνα και την καινοτομία ..... | 8         |
| 2.2.4    | Ενσωμάτωση της διάστασης φύλου σε μαθήματα .....                            | 8         |
| 2.2.5    | Γραφείο Ισότητας .....                                                      | 8         |
| <b>3</b> | <b>Υφιστάμενη κατάσταση.....</b>                                            | <b>9</b>  |
| 3.1      | Σκοπός .....                                                                | 9         |
| 3.2      | Αναλογία ανδρών-γυναικών σε Προσωπικό και σε φοιτητές /-τριες.....          | 9         |
| 3.3      | Διαδικτυακό ερωτηματολόγιο .....                                            | 10        |
| <b>4</b> | <b>Συμπεράσματα &amp; Κατευθύνσεις.....</b>                                 | <b>15</b> |



## Λίστα Σχημάτων

|                                                                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Σχήμα 1: Κατανομή Γυναικών και Ανδρών καθηγητών ανά βαθμίδα .....                                                                                  | 9  |
| Σχήμα 2: Κατανομή Γυναικών και Ανδρών στο προσωπικό.....                                                                                           | 9  |
| Σχήμα 3: Κυλιόμενος ΜΟ 2 ετών στους νεοεισαχθέντες/-είς φοιτητές/-τριες .....                                                                      | 10 |
| Σχήμα 4: Κατανομή ανά ηλικιακή ομάδα.....                                                                                                          | 10 |
| Σχήμα 5: Κατανομή ανά ιδιότητα.....                                                                                                                | 10 |
| Σχήμα 6: Γνωρίζετε αν υπάρχει ΣΙΦ στη ΣΗΜΜΥ;.....                                                                                                  | 11 |
| Σχήμα 7α: Πόσο σημαντική είναι η ύπαρξη ενός Γραφείου Ισότητας στη ΣΗΜΜΥ; (Απόλυτοι αριθμοί).....                                                  | 11 |
| Σχήμα 7β: Πόσο σημαντική είναι η ύπαρξη ενός Γραφείου Ισότητας στη ΣΗΜΜΥ; (Απαντήσεις ανά φύλο) .....                                              | 11 |
| Σχήμα 8: Αξιολόγηση επιδόσεων στη ΣΗΜΜΥ ανά τομέα.....                                                                                             | 12 |
| Σχήμα 9: Απαντήσεις στην ερώτηση «Έχετε αντιληφθεί ή βιώσει περιστατικά έμφυλης βίας ή/και σεξουαλικής παρενόχλησης στην Σχολή;» (Σύνολο) .....    | 12 |
| Σχήμα 10: Απαντήσεις στην ερώτηση «Έχετε βιώσει ή αντιληφθεί περιστατικά έμφυλης βίας ή/και σεξουαλικής παρενόχλησης στην Σχολή;» (Ανά φύλο) ..... | 13 |
| Σχήμα 11: Θέματα ενδιαφέροντος για ημερίδες και workshops .....                                                                                    | 14 |
| Σχήμα 12: Αποφεύγετε την παρακολούθηση μαθημάτων λόγω ενδεχόμενων διακρίσεων.....                                                                  | 14 |
| Σχήμα 13: Ισότιμη μεταχείριση των ερευνητριών/τών στην προκήρυξη θέσεων.....                                                                       | 14 |
| Σχήμα 14: Πιθανότητα ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην έρευνα ή στην διπλωματική εργασία.....                                               | 15 |

## Λίστα Εικόνων

|                                                                                                                        |   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Εικόνα 1: Ημερίδα «Γυναίκες στην Καινοτομία» .....                                                                     | 5 |
| Εικόνα 2: Training «Τρόποι εφαρμογής της μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα: Από τον οδηγό στην πράξη» ..... | 6 |
| Εικόνα 3: Βραδιά του Ερευνητή (open days) .....                                                                        | 6 |
| Εικόνα 4: Εκπαιδευτική ημερίδα ECORYS .....                                                                            | 7 |
| Εικόνα 5: Στιγμιότυπο συνέντευξης με την Καθ. Ασημίνα Κιούρτη .....                                                    | 8 |

## Λίστα Πινάκων

|                              |   |
|------------------------------|---|
| Πίνακας 1: Δράσεις ΣΙΦ ..... | 4 |
|------------------------------|---|



## 1 Εισαγωγή

Η παρούσα έκθεση για την έμφυλη ισότητα στη Σχολή ΗΜΜΥ, αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του ερευνητικού έργου CALIPER, αφορά τον 1<sup>ο</sup> χρόνο υλοποίησης δράσεων έμφυλης ισότητας (Σεπτέμβριος 2021 – Σεπτέμβριος 2022) και έχει ως κύριο στόχο:

- Την ενημέρωση των μελών της Σχολής για τις δράσεις που υλοποιούνται σχετικά με την ισότητα των φύλων.
- Την υφιστάμενη κατάσταση σε θέματα έμφυλης ισότητας στη Σχολή.

Το έργο CALIPER έχει ως στόχο την ενίσχυση της ισότητας φύλων σε πανεπιστημιακά και ερευνητικά ιδρύματα μέσω του σχεδιασμού, υλοποίησης και αξιολόγησης κατάλληλων Σχεδίων Ισότητας Φύλων (ΣΙΦ). Περισσότερα για το έργο CALIPER μπορείτε να βρείτε [εδώ](#).

## 2 Δράσεις Έμφυλης Ισότητας

### 2.1 Δράσεις ΣΙΦ

Το Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων της Σχολής ΗΜΜΥ, το οποίο σχεδιάστηκε σύμφωνα με τις ανάγκες της Σχολής, παρουσιάζει μια σειρά δράσεων με στόχο την ενίσχυση της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων και την ευαισθητοποίηση στα θέματα διακρίσεων. Το 1<sup>ο</sup> έτος υλοποίησης (Σεπτέμβριος 2021 – Αύγουστος 2022) έχει ήδη ολοκληρωθεί, ενώ από το Σεπτέμβριο του 2022 έχει ξεκινήσει η υλοποίηση για το 2<sup>ο</sup> έτος (Σεπτέμβριος 2022 – Αύγουστος 2023). Ο Πίνακας 1 παρουσιάζει τη λίστα των δράσεων του σχεδίου συνοδευόμενη από την κατάσταση υλοποίησης της κάθε μίας.

**Πίνακας 1: Δράσεις ΣΙΦ**

| Δράση                                                                                                             | Σχόλια                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Θέσπιση εσωτερικών στόχων για την εκπροσώπηση των γυναικών στη Σχολή                                           | Σε εξέλιξη                                                                                                                                                                                                                                    |
| 2. Ίδρυση διαδικασιών για την αντιμετώπιση τυχόν στερεοτύπων και σεξιστικής συμπεριφοράς στο εργασιακό περιβάλλον | Σε διαδικασία ανάπτυξης προσχεδίου                                                                                                                                                                                                            |
| 3. Προτάσεις για το πλαίσιο εργασίας των ερευνητών                                                                | Ολοκληρώθηκε (σχέδιο προτάσεων)                                                                                                                                                                                                               |
| 4. Ίδρυση Γραφείου Ισότητας Φύλων                                                                                 | Ολοκληρώθηκε                                                                                                                                                                                                                                  |
| 5. Συλλογή δεδομένων σχετικά με το φύλο και τη διαθεματικότητα                                                    | Ολοκλήρωση της διαδικασίας του 1 <sup>ου</sup> έτους. Σε διαδικασία ενημέρωσης και ενσωμάτωσης αλλαγών για το 2 <sup>ο</sup> έτος.                                                                                                            |
| 6. Υποστήριξη της εφαρμογής του Οδηγού για Τη «Χρήση μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα»                | Ολοκληρώθηκε                                                                                                                                                                                                                                  |
| 7. Καθιέρωση εσωτερικών στόχων για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα                             | Σε εξέλιξη                                                                                                                                                                                                                                    |
| 8. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε επιλεγμένα μαθήματα και διαλέξεις                                        | Ενσωμάτωση στα μαθήματα Οργάνωση και Διοίκηση (Προπτυχιακό – 3 <sup>ο</sup> εξάμηνο), Συστήματα Διοίκησης (Προπτυχιακό – 6 <sup>ο</sup> εξάμηνο), Παίγνια Αποφάσεων (Προπτυχιακό - 9 <sup>ο</sup> εξάμηνο) Αναμένεται ενσωμάτωση και σε άλλα. |
| 9. Υλοποίηση σεμιναρίου σε θέματα φύλου για τους φοιτητές –τριες                                                  | Σε εξέλιξη                                                                                                                                                                                                                                    |



|     |                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 10. | Δημιουργία δικτύου αποφοίτων –ουσών                                             | Ανοικτές εγγραφές μέσω του Γραφείου Επικοινωνίας της Σχολής                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 11. | Καθιέρωση μηχανισμού αντιμετώπισης σεξουαλικής παρενόχλησης και έμφυλης βίας    | Σε εξέλιξη                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 12. | Κινητοποίηση προτύπων και δράσεις διάχυσης                                      | Υλοποίηση ενός video και ενός «coffee talk». Σε διαδικασία σχεδιασμού επιπλέον δράσεων                                                                                                                                                                                                                                  |
| 13. | Δημιουργία δικτύου «Γυναίκες στο STEM»                                          | Σε εξέλιξη                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 14. | Ημέρες επικοινωνίας και διάχυσης (“Open Days”)                                  | Συμμετοχή στη Βραδιά του Ερευνητή, σχεδιασμός επιπλέον δράσεων                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 15. | Διενέργεια ενημερωτικών ημερίδων και εκπαιδεύσεων πάνω σε θέματα φύλου στο STEM | Υλοποίηση ημερίδας «Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα του/της Ηλεκτρολόγου Μηχανικού & Μηχανικού Υπολογιστών» (2 <sup>ος</sup> χρόνος υλοποίησης ΣΙΦ), Σχεδιασμός υλοποίησης ημερίδας σχετικά με τις διαδικασίες αντιμετώπισης της έμφυλης βίας. Σε διαδικασία σχεδιασμού λοιπών ημερίδων και εκπαιδεύσεων |
| 16. | Υλοποίηση ημερίδας «Γυναίκες στην Καινοτομία»                                   | Ολοκληρώθηκε                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

## 2.2 Δράσεις διάχυσης και ενημέρωσης

Στη συνέχεια δίνονται ορισμένες πληροφορίες σχετικά με τις δράσεις διάχυσης και ενημέρωσης, όπως αυτές αναφέρονται στο ΣΙΦ της Σχολής, και έχουν διενεργηθεί κατά το πρώτο έτος υλοποίησης (Σεπτέμβριος 2021 – Σεπτέμβριος 2022).

### 2.2.1 Δράσεις ΣΗΜΜΥ - ΕΜΠ

#### Ημερίδα «Γυναίκες στην Καινοτομία»

Η ημερίδα «Γυναίκες στην καινοτομία» (Δράση 16 ΣΙΦ) πραγματοποιήθηκε τον Απρίλιο του 2022 στην Σχολή, με φυσική και διαδικτυακή παρουσία. Σκοπός της ημερίδας ήταν η παρουσίαση προοπτικών για καινοτομία με ευαισθησία στο φύλο. Καλεσμένες ήταν γυναίκες από τον χώρο της τεχνολογίας και της επιχειρηματικότητας οι οποίες μοιράστηκαν τις εμπειρίες και το έργο τους. Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε [εδώ](#)<sup>1</sup>.

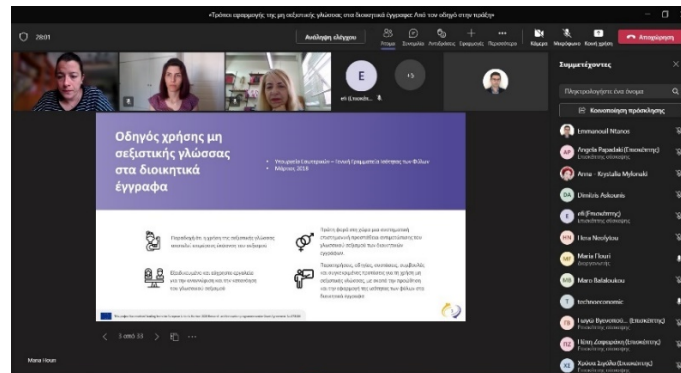


**Εικόνα 1: Ημερίδα «Γυναίκες στην Καινοτομία»**

<sup>1</sup> <https://www.ece.ntua.gr/gr/article/509>

### Εκπαιδευτική ημερίδα: Τρόποι εφαρμογής της μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα: Από τον οδηγό στην πράξη

Η εκπαιδευτική ημερίδα (Δράση 6 ΣΙΦ) πραγματοποιήθηκε τον Ιούλιο του 2022 και είχε ως κύριο στόχο την εξοικείωση του διοικητικού προσωπικού με τον Οδηγό χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα δημόσια έγγραφα. Η ημερίδα ήταν δομημένη σε δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος παρουσιάστηκε, από την ομάδα CALIPER, ο οδηγός χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα δημόσια έγγραφα, ενώ το δεύτερο μέρος αποτελούνταν από πρακτική εξάσκηση πάνω σε πραγματικά έγγραφα, στην οποία συμμετείχαν οι παρευρισκόμενοι/-μενες. Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε [εδώ](#)<sup>2</sup>.



**Εικόνα 2: Εκπαιδευτική ημερίδα «Τρόποι εφαρμογής της μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα: Από τον οδηγό στην πράξη»**

### Συμμετοχή στη Βραδιά του Ερευνητή ΕΜΠ (open days)

Η ομάδα του CALIPER συμμετείχε τον Σεπτέμβριο του 2022, στην Βραδιά του Ερευνητή (Δράση 14), έχοντας την ευκαιρία να συνομιλήσει, να ανταλλάξει απόψεις και να μοιράσει προωθητικό υλικό στις/στους επισκέπτριες/-πτες σχετικά με τις δράσεις και την πρόοδο του ΣΙΦ.



**Εικόνα 3: Βραδιά του Ερευνητή (open days)**

Περισσότερες πληροφορίες είναι διαθέσιμες [εδώ](#)<sup>3</sup>.

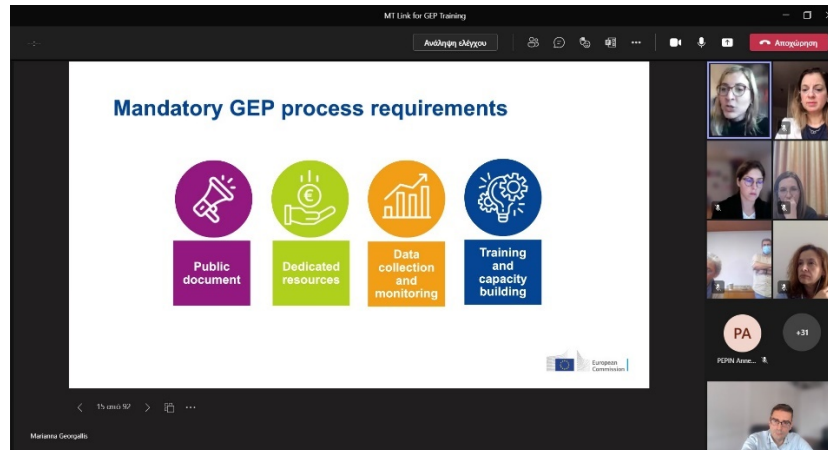
<sup>2</sup> <https://www.ece.ntua.gr/en/article/532>

<sup>3</sup> <https://caliper-project.eu/ece-ntua-at-the-ntua-researchers-night/>

## 2.2.2 Διάχυση σε ημερίδες, συνέδρια και άλλες συνεργασίες

### Συμμετοχή στη διαδικτυακή εκπαίδευση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, σχετικά με τα Σχέδια Ισότητας Φύλων.

Στις 9 Νοεμβρίου 2021, η ομάδα CALIPER Της Σχολής παρουσίασε τα αποτελέσματα και την εμπειρία που απέκτησε από την ανάπτυξη του ΣΙΦ, σε μία εκπαιδευτική ημερίδα, χρηματοδοτούμενη από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, από την ECORYS. Σκοπός της ημερίδας ήταν η καθοδήγηση των οργανισμών στην ανάπτυξη των δικών τους Σχεδίων για την Ισότητα των Φύλων με στόχο την υποστήριξη του νέου κριτηρίου επιλεξιμότητας για το Horizon Europe. Περισσότερες πληροφορίες είναι διαθέσιμες [εδώ](#)<sup>4</sup>.



Εικόνα 4: Διαδικτυακή εκπαίδευση ECORYS

### 4<sup>th</sup> Summit on Gender Equality in Computing

Στις 16 Ιουνίου 2022, η ομάδα του έργου CALIPER της Σχολής σε συνεργασία και με άλλους εταίρους του έργου, συμμετείχαν με μία παρουσίαση στο 4<sup>ο</sup> Συνέδριο για την Ισότητα Φύλων στην Πληροφορική. Κύριος στόχος ήταν η παρουσίαση των αποτελεσμάτων που είχαν επιλεγμένες δράσεις που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο των Σχεδίων Ισότητας, καθώς και του αντίκτυπου τους στο πεδίο STEAM. Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε [εδώ](#)<sup>5</sup>.

### Σεμινάριο απόκτησης δεξιοτήτων για την αποτελεσματική υλοποίηση των Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) στα ΑΕΙ

Το Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής - ΕΛΙΑΜΕΠ πραγματοποίησε στις 30/06/2022 – 01/07/2022 το εν λόγω σεμινάριο, στο οποίο η ομάδα CALIPER παρουσίασε την διαδικασία ανάπτυξης του Σχεδίου της Σχολής καθώς και δράσεις αναφορικά με τους τομείς της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα, έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης απόφασης και στην οργανωσιακή κουλτούρα/έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη. Περισσότερες πληροφορίες για το σεμινάριο μπορείτε να βρείτε [εδώ](#)<sup>6</sup>.

### IEEE BHI – BSN 2022, Εργαστήριο συν-σχεδιασμού για την ισότητα των φύλων: Προς την έμφυλη ισορροπία στην επιστημονική σταδιοδρομία, στους φορείς λήψης αποφάσεων και στο περιεχόμενο E&A

<sup>4</sup> <https://caliper-project.eu/ece-ntua-participates-in-an-ec-training-session-on-gender-equality-plans/>

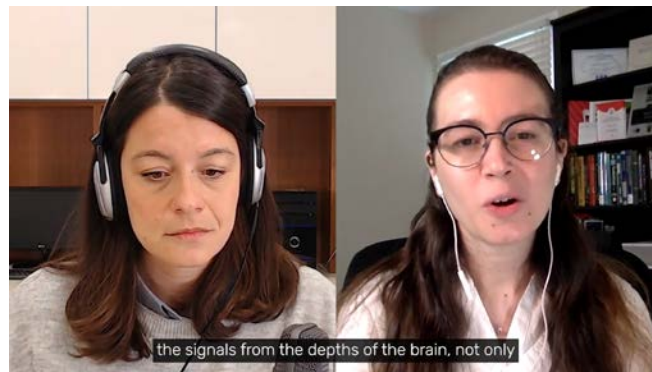
<sup>5</sup> <https://gec22.auth.gr/program/>

<sup>6</sup> <https://www.eliamep.gr/event/%CF%83%CE%B5%CE%BC%CE%B9%CE%BD%CE%AC%CF%81%CE%B9%CE%BF-%CE%B1%CF%80%CF%8C%CE%BA%CF%84%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82-%CE%B4%CE%B5%CE%BE%CE%B9%CE%BF%CF%84%CE%AE%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84/>

Στις 27 Σεπτεμβρίου 2022, η ομάδα CALIPER συμμετείχε στο εργαστήριο συν-σχεδιασμού για την ισότητα των φύλων με στόχο την έμφυλη ισορροπία στην επιστημονική σταδιοδρομία, στους φορείς λήψης αποφάσεων και στην Έρευνα & Καινοτομία. Η ομάδα παρουσίασε συνοπτικά το ΣΙΦ της Σχολής, τις περιοχές αλλαγής καθώς και τις κύριες προκλήσεις που αντιμετώπισε κατά τη διαδικασία υλοποίησης, αλλά και τους παράγοντες που διευκόλυναν την όλη διαδικασία. Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε [εδώ](#)<sup>7</sup>.

### 2.2.3 Βίντεο γυναικών που δραστηριοποιούνται στην έρευνα και την καινοτομία

Στο πλαίσιο της κινητοποίησης προτύπων και δράσεων διάχυσης (Δράση 12), πραγματοποιήθηκε συνέντευξη με την καθηγήτρια κα Ασημίνα Κιούρτη, Διδάκτορα της Σχολής ΗΜΜΥ και Αναπληρώτρια Καθηγήτρια στη Σχολή Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών Υπολογιστών του Πανεπιστημίου της Πολιτείας του Ohio - ΗΠΑ. Κύριος στόχος της δράσης είναι η προώθηση του έργου αξιόλογων γυναικών, προκειμένου αυτό να αποτελέσει έναυσμα για την προσέλκυση περισσότερων γυναικών, στο πεδίο STEM. Ολόκληρη η συνέντευξη διατίθεται [εδώ](#)<sup>8</sup>.



Εικόνα 5: Στιγμιότυπο συνέντευξης με την Καθ. Ασημίνα Κιούρτη

### 2.2.4 Ενσωμάτωση της διάστασης φύλου σε μαθήματα

Έχοντας ως στόχο την ευαισθητοποίηση των φοιτητών/-τριών αλλά και την ενημέρωσή τους για την διάσταση του φύλου, δίνοντας παράλληλα έμφαση στο ρόλο των γυναικών στην έρευνα και την καινοτομία, ενσωματώθηκαν στα μαθήματα Οργάνωση και Διοίκηση (Προπτυχιακό – 3ο εξάμηνο), Συστήματα Διοίκησης (Προπτυχιακό – 6ο εξάμηνο) και Παίγνια Αποφάσεων (Προπτυχιακό – 9ο εξάμηνο), σχετικές παρουσιάσεις οι οποίες έχουν ήδη παραδοθεί σε διαλέξεις.

### 2.2.5 Γραφείο Ισότητας

Στο πλαίσιο της δράσης 4 του ΣΙΦ, συστάθηκε και ξεκίνησε τη λειτουργία του το Γραφείο Ισότητας Φύλων της Σχολής ΗΜΜΥ. Στόχος του Γραφείου είναι ο συντονισμός δράσεων και η παρακολούθηση θεμάτων που σχετίζονται με την ισότητα και την ίση μεταχείριση των φύλων στη Σχολή. Περισσότερες πληροφορίες και στοιχεία επικοινωνίας μπορείτε να βρείτε [εδώ](#)<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> <https://caliper-project.eu/ece-ntua-at-the-ieee-mbs-international-conference-on-biomedical-and-health-informatics-bhi-22/>

<sup>8</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=-sN6MxY3qNI&t=1s>

<sup>9</sup> <https://www.ece.ntua.gr/gr/announcement/1271>

## 3 Υφιστάμενη κατάσταση

### 3.1 Σκοπός

Η ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης βασίστηκε σε 2 μεθόδους:

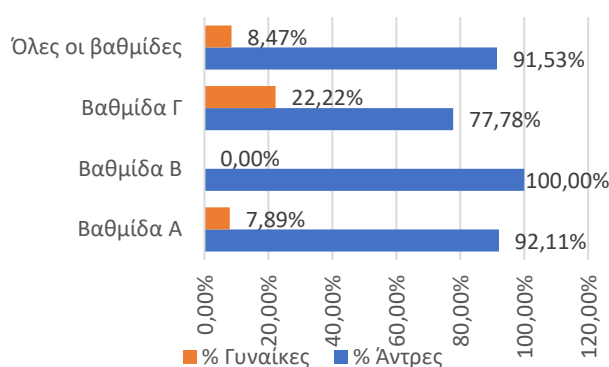
- Την συλλογή δεδομένων σε συνεργασία με την Γραμματεία της Σχολής σχετικά με την αναλογία ανδρών – γυναικών στο προσωπικό της Σχολής και στους φοιτητές και στις φοιτήτριες.
- Την ανάπτυξη και διάχυση ενός διαδικτυακού ερωτηματολογίου στο πλαίσιο της υλοποίησης των δράσεων του ΣΙΦ (Δράση 5) και της μελέτης των αποτελεσμάτων του. Το ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμο και αποτελούνταν από 35 ερωτήματα (πολλαπλής επιλογής και γραπτά). Διατέθηκε διαδικτυακά για 2 μήνες (από τις 7 Ιουλίου μέχρι και τις 9 Σεπτεμβρίου).
- Ο συνολικός αριθμός των συμμετοχών ανήλθε στις 100, εκ των οποίων προσδιόρισαν το φύλο τους 41 γυναίκες και 52 άνδρες. 7 Ερωτηθέντες δεν προσδιόρισαν φύλο, ούτε απάντησαν «Μη-δυναδικό».

Κύριος στόχος των παραπάνω ενεργειών υπήρξε:

- Η προσπάθεια συστηματοποίησης της συλλογής δεδομένων έμφυλης ισότητας.
- Η συλλογή δεδομένων σχετικά με τις απόψεις και τις εμπειρίες των συμμετεχόντων/ων του ερωτηματολογίου πάνω σε θέματα ισότητας φύλων και διακρίσεων εντός της Σχολής.
- Η παρακολούθηση του αποτελέσματος των δράσεων του ΣΙΦ (κατά πόσο επηρεάζουν ή/και βελτιώνουν το ακαδημαϊκό και εργασιακό περιβάλλον καθώς και τι κατευθύνσεις θα μπορούσαν να ακολουθηθούν μελλοντικά.

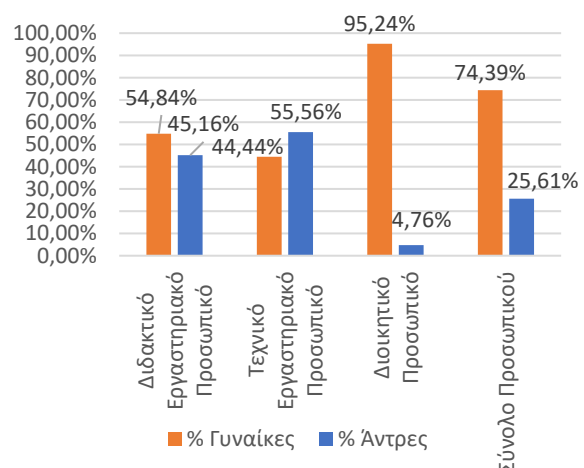
### 3.2 Αναλογία ανδρών-γυναικών σε προσωπικό και σε φοιτητές /-τριες

Η αναλογία γυναικών και αντρών τόσο μεταξύ των μελών ΔΕΠ όσο και μεταξύ του υπόλοιπου προσωπικού (ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, Διοικητικό προσωπικό) παρουσιάζεται στο Σχήμα 1 και Σχήμα 2. Παρατηρείται ότι μεταξύ των ΔΕΠ οι γυναίκες είναι 5 σε σύνολο 59 καθηγητών ενώ αντίθετα, στο σύνολο του υπόλοιπου προσωπικού (Σχήμα 2) το πλήθος των γυναικών είναι 61 σε σύνολο 82), με εξαίρεση το τεχνικό εργαστηριακό προσωπικό (Σχήμα 2) (Δεδομένα: Ιούνιος 2022).



\*Βαθμίδα Α: Καθηγητής, Βαθμίδα Β: Αναπληρωτής Καθηγητής,  
Βαθμίδα Γ: Επίκουρος Καθηγητής

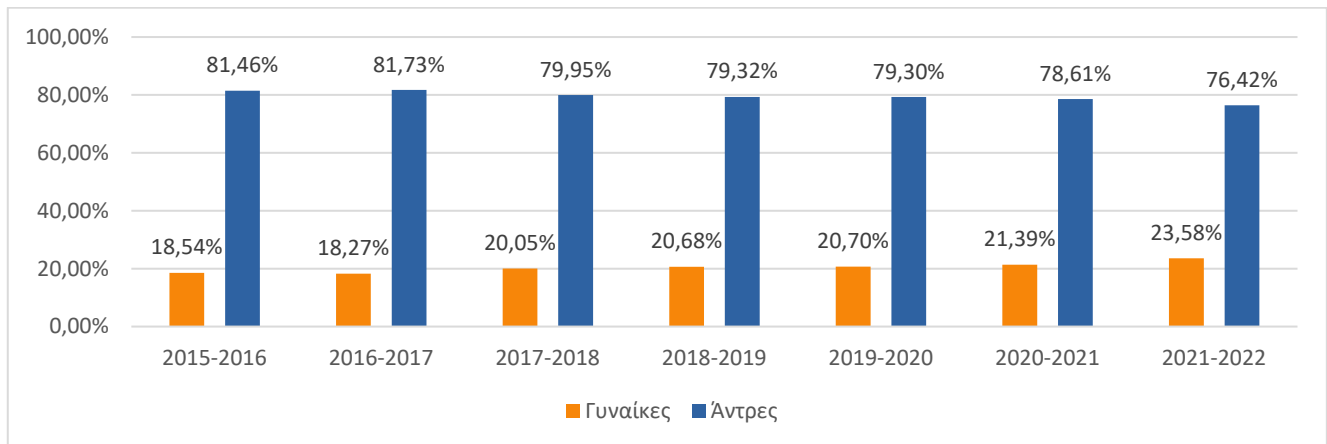
Σχήμα 1: Κατανομή Γυναικών και Ανδρών καθηγητών ανά βαθμίδα



Σχήμα 2: Κατανομή Γυναικών και Ανδρών στο προσωπικό (πλην μελών ΔΕΠ)



Στο σχήμα 3 παρουσιάζονται επίσης δεδομένα που αφορούν το μέσο όρο ανά διετία, των νεοεισαχθέντων - εισών φοιτητών/φοιτητριών. Το ποσοστό των γυναικών τα τελευταία 7 χρόνια κυμαίνεται στο 20%. Ωστόσο κατά το ακαδημαϊκό έτος 2021-2022 έχει σημειωθεί σημαντική αύξηση.



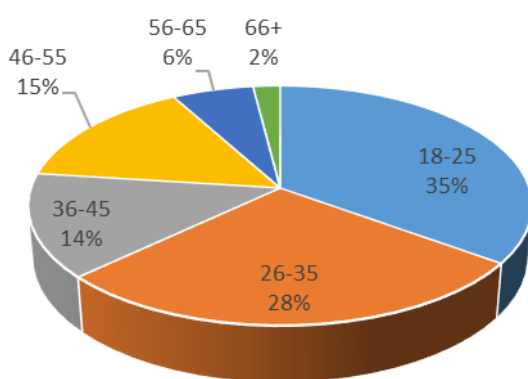
Σχήμα 3: Κυλιόμενος ΜΟ 2 ετών στους νεοεισαχθέντες/-είσες φοιτητές/-τριες

Τα παραπάνω στοιχεία οδηγούν στο συμπέρασμα πως η Σχολή ΗΜΜΥ θα πρέπει να εντείνει τις προσπάθειές της ώστε να προσελκύσει περισσότερες γυναίκες φοιτήτριες αλλά και καθηγήτριες.

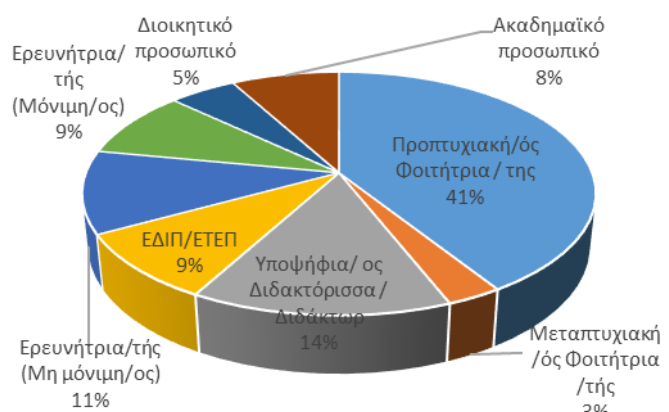
### 3.3 Διαδικτυακό ερωτηματολόγιο

Οι απαντήσεις που καταγράφηκαν και αναλύθηκαν αποτυπώνουν τις απόψεις, τις εμπειρίες και την αξιολόγηση των συμμετεχόντων/-ουσών σε θέματα της Σχολής, είτε εργασιακά είτε ακαδημαϊκά, τα οποία επηρεάζονται από έμφυλες (ή και άλλες) διακρίσεις.

Αρχικά θα πρέπει να αναφερθεί ότι η αναλογία γυναικών-ανδρών που συμμετείχαν είναι 41%-52%, ενώ το 7% επέλεξε «Δεν επιθυμώ να απαντήσω» στην ερώτηση προσδιορισμού του φύλου. Στα επόμενα σχήματα παρουσιάζονται τα δεδομένα σχετικά με την ιδιότητα των συμμετεχόντων/-ουσών στη ΣΗΜΜΥ αλλά και η ηλικιακή τους ομάδα.



Σχήμα 4: Κατανομή ανά ηλικιακή ομάδα



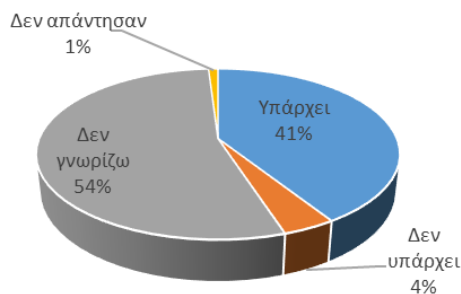
Σχήμα 5: Κατανομή ανά ιδιότητα

#### Ενότητα: Ισότητα Φύλων και Διακρίσεις

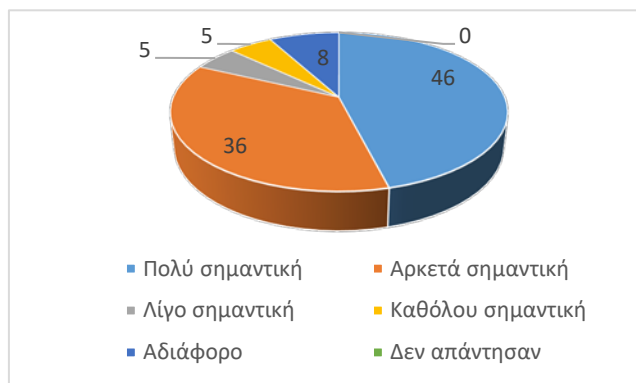
**Η συγκεκριμένη ενότητα απευθύνθηκε στο σύνολο των ερωτηθέντων ατόμων, ανεξάρτητα από την ιδιότητα τους στην Σχολή (διοικητικό προσωπικό, ακαδημαϊκό προσωπικό, ερευνητές /τριες (μόνιμοι /ες και μη μόνιμοι /ες), ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΥΔ, μεταπτυχιακοί και προπτυχιακοί /ες φοιτητές /τριες)**

Σχετικά με την ύπαρξη ή όχι ΣΙΦ στη Σχολή, το 41% των συμμετεχόντων γνώριζε για την **ύπαρξη του ΣΙΦ** (Σχήμα 6).

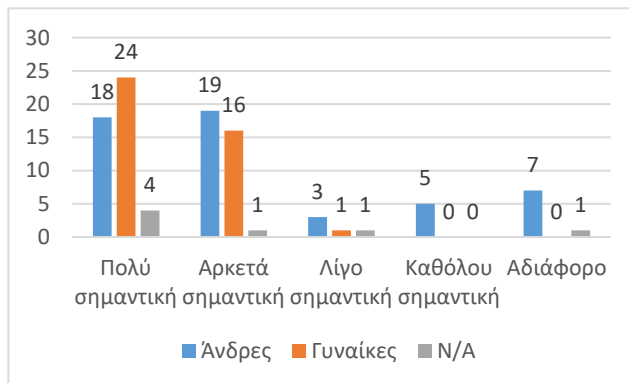




Σχήμα 6: Γνωρίζετε αν υπάρχει ΣΙΦ στη ΣΗΜΜΥ;



Σχήμα 7α: Πόσο σημαντική είναι η ύπαρξη ενός Γραφείου Ισότητας στη ΣΗΜΜΥ; (Απόλυτοι Αριθμοί)

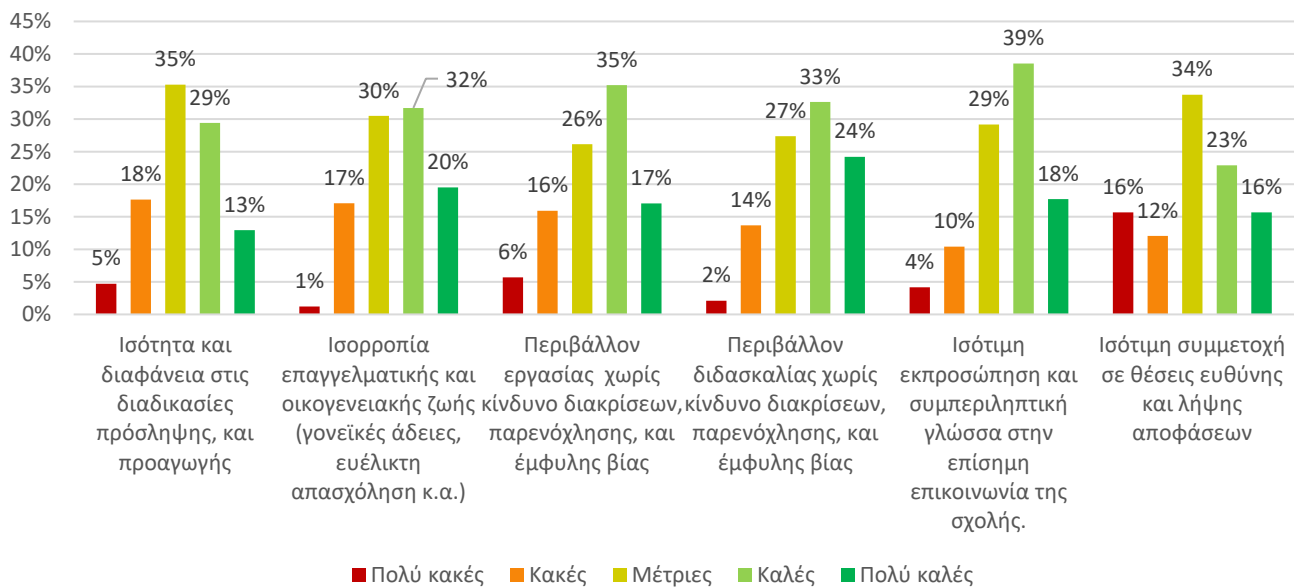


Σχήμα 7β: Πόσο σημαντική είναι η ύπαρξη ενός Γραφείου Ισότητας στη ΣΗΜΜΥ; (Απαντήσεις ανά φύλο)

Επιπλέον το 82% των συμμετεχόντων θεωρεί πολύ ή αρκετά **σημαντική την ύπαρξη ενός Γραφείου Ισότητας** σε επίπεδο Σχολής για την χάραξη στρατηγικής και την υλοποίηση σχετικών δράσεων, καθώς και ως σημείου επικοινωνίας για θέματα ισότητας (Σχήμα 7α). Σημειώνεται ότι η πλειοψηφία αυτών των απαντήσεων δόθηκε από γυναίκες, ενώ απαντήσεις «Καθόλου σημαντική» και «Αδιάφορο» προήλθαν αποκλειστικά από άντρες (Σχήμα 7β) (εκτός από 1 συμμετέχοντα/-ουσα αγνώστου φύλου).

Σχετικά με την αξιολόγηση των επιδόσεων της Σχολής σε διάφορα πεδία (Σχήμα 8), ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες /-ουσες να απαντήσουν για τους τομείς που τους αφορούν. Παρατηρείται ότι 1 στους/στις 2 (κατά ΜΟ) χαρακτήρισε τους τομείς ότι έχουν «καλές» ή «πολύ καλές» επιδόσεις, ενώ διακρίνονται οι τομείς «Περιβάλλον διδασκαλίας χωρίς κίνδυνο διακρίσεων, παρενόχλησης, και έμφυλης βίας» (57%) και «Ισότιμη εκπροσώπηση και συμπεριληπτική γλώσσα στην επίσημη επικοινωνία της σχολής» (56%). Μόνο το 19% (κατά ΜΟ) των απαντήσεων βαθμολόγησε με «κακές» ή «πολύ κακές» επιδόσεις με εξαίρεση την «Ισότιμη συμμετοχή σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων» (28%).

## Αξιολόγηση επιδόσεων ΣΗΜΜΥ για κάθε τομέα



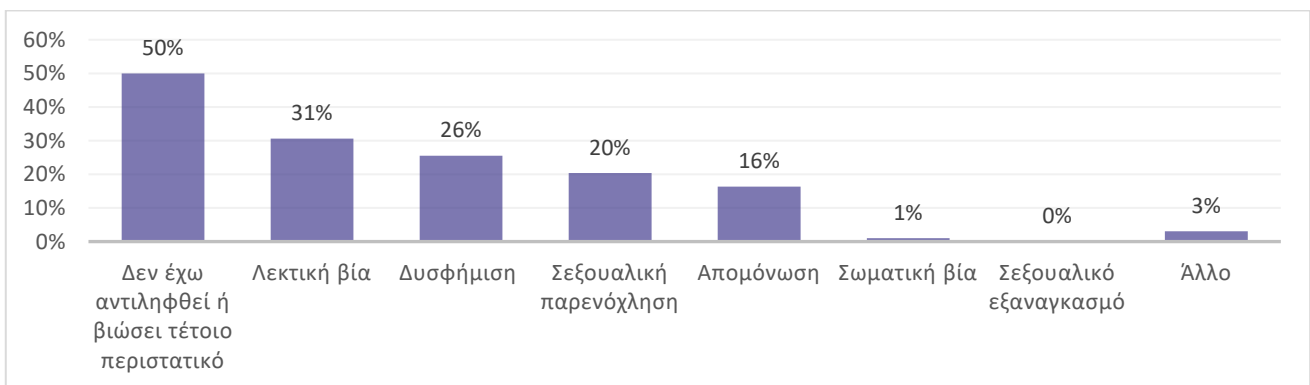
Σχήμα 8: Αξιολόγηση επιδόσεων στη ΣΗΜΜΥ ανά τομέα

Στο σημείο αυτό, ορισμένοι συμμετέχοντες/-ουσες συμπλήρωσαν (γραπτώς) τη σημασία αποκατάστασης της ισορροπίας στην εκπροσώπηση των δύο φύλων στους εισακτέους φοιτητές /τριες αλλά και στο προσωπικό και στους ερευνητές /τριες, καθώς και τη σημασία για ένα περιβάλλον ελεύθερο από στερεότυπα και διακρίσεις.

Παράλληλα, στην ερώτηση σχετικά με την πρόταση δράσεων για τη βελτίωση της κατάστασης της ισότητας των φύλων στη Σχολή» παρατηρήθηκε ομοφωνία στις εξής προτάσεις: α) σημασία της ύπαρξης ενημέρωσης και διοργάνωσης σχετικών ημερίδων και δράσεων (ίσως και κάποιες υποχρεωτικού χαρακτήρα), β) ορισμός γυναικών σε περισσότερες θέσεις ευθύνης, γ) διενέργεια θεσμικών αλλαγών ίδρυσης φορέων υποστηρικτικού περιβάλλοντος, στους οποίους να μπορούν να απευθυνθούν τα μέλη της Σχολής.

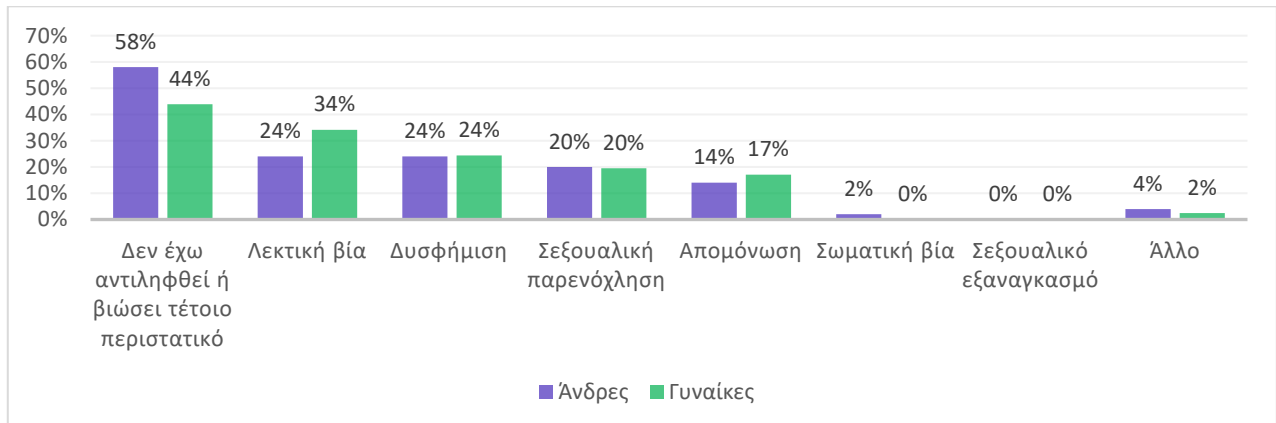
Αναφορικά με την ύπαρξη λειτουργίας της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων του ΕΜΠ, το 49% των απαντήσεων δεν γνώριζαν ότι υπάρχει Επιτροπή, ενώ το 12% δεν ήταν σίγουρος /η.

Επιπλέον, οι συμμετέχουσες και οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν για τα είδη της έμφυλης βίας ή/και τη σεξουαλική παρενόχληση που έχουν αντιληφθεί ή βιώσει στον χώρο της Σχολής. Στο ακόλουθο σχήμα παρατίθενται τα ποσοστά για κάθε απάντηση (ήταν δυνατή η επιλογή πάνω από μίας απάντησης):



Σχήμα 9: Απαντήσεις στην ερώτηση «Έχετε αντιληφθεί ή βιώσει περιστατικά έμφυλης βίας ή/και σεξουαλικής παρενόχλησης στην Σχολή;» (Σύνολο)

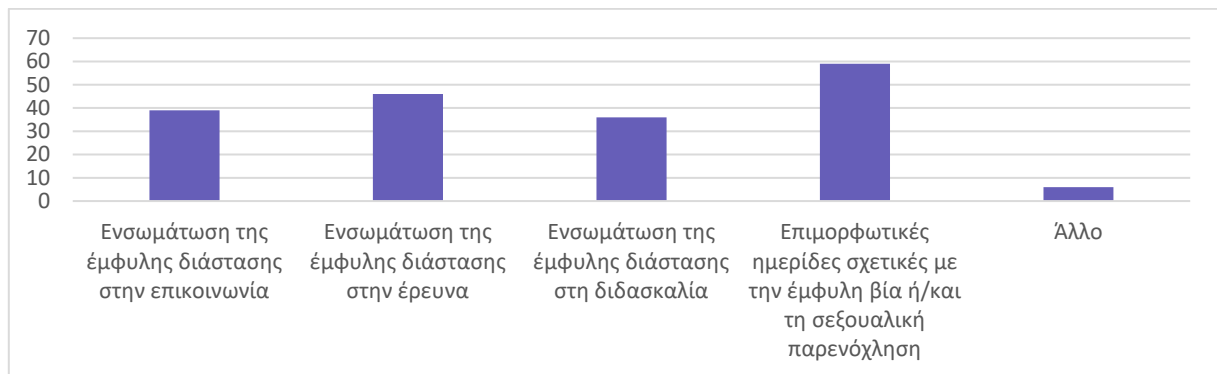
Στις απαντήσεις που δόθηκαν από άτομα που προσδιόρισαν το φύλο τους, τα ποσοστά των απαντήσεων φαίνονται στο παρακάτω σχήμα:



**Σχήμα 10: Απαντήσεις στην ερώτηση «Έχετε βιώσει ή αντιληφθεί περιστατικά έμφυλης βίας ή/και σεξουαλικής παρενόχλησης στην Σχολή;» (Ανά φύλο)**

Επιπλέον, σχετικά με το πόσο πιθανό είναι να καταγγείλουν κάποιο τέτοιο περιστατικό ως θύματα ή μάρτυρες, το 63% (αυτών που απάντησαν) δήλωσε ότι είναι πολύ πιθανό και πάρα πολύ πιθανό να το καταγγείλει και το 36% δήλωσε μέτρια, λίγο ή καθόλου πιθανό. 1% δεν απάντησε. Οι κυριότεροι από τους λόγους για τους οποίους δεν θα γινόταν καταγγελία περιλαμβάνουν την μη ύπαρξη δομής/μηχανισμού υποστήριξης και το φόβο στιγματισμού.

Με στόχο την βελτιστοποίηση των δράσεων εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης στο πλαίσιο του ΣΙΦ, τέθηκε η ερώτηση σχετικά με το **τι θέματα θα ενδιέφερε τους συμμετέχοντες να παρακολουθήσουν** σε επιμορφωτικές ημερίδες ή εργαστήρια (workshops) για θέματα σχετικά με την ισότητα των φύλων (με δυνατότητα πολλαπλής επιλογής θεμάτων). Το θέμα που κυριάρχησε στις απαντήσεις ήταν η έμφυλη βία ή/και η σεξουαλική παρενόχληση.



**Σχήμα 11: Θέματα ενδιαφέροντος για ημερίδες και workshops**

### Ενότητα: Διαθεματικότητα

**Η συγκεκριμένη ενότητα επίσης απευθύνθηκε στο σύνολο των ερωτηθέντων, ανεξάρτητα από την ιδιότητα τους στην Σχολή, ενώ οι ερωτήσεις αφορούσαν θέματα διασταυρούμενων διακρίσεων.**

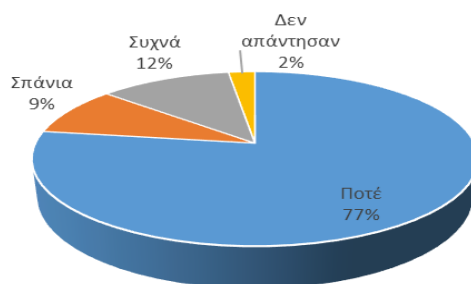
Εστιάζοντας στα **θέματα διάκρισης**, το 71% των ανδρών (που έδωσαν απάντηση) δεν έχουν βιώσει ποτέ διάκριση ενώ το 43% των γυναικών ανήκουν στην ίδια κατηγορία. Η βασική απάντηση που επιλέχθηκε ως λόγος διάκρισης είναι το φύλο ή τα χαρακτηριστικά φύλου με ποσοστό 13% στους άνδρες, 49% στις γυναίκες και 57% στους αγνώστου φύλου. Ακολουθούν οι θρησκευτικές πεποιθήσεις με ποσοστό 6% στους άνδρες, 2% στις γυναίκες και 14% στους αγνώστου φύλου, ενώ έπεται η ταυτότητα φύλου διαφορετική από το βιολογικό φύλο (ποσοστά 0%, 5% και 14% αντίστοιχα) και η αναπηρία (ποσοστά 2%, 2% και 14% αντίστοιχα).

Αναφορικά με το που **λαμβάνουν χώρα τα περιστατικά διακρίσεων**, ως χώροι με λιγότερες πιθανότητες για περιστατικά διακρίσεων θεωρούνται από τους συμμετέχοντες η βιβλιοθήκη, οι διαδικτυακές συναντήσεις και οι αίθουσες διδασκαλίας, καθώς το 82%, 61% και 50% των απαντήσεων αντίστοιχα, ήταν «Σπάνια» και «Ποτέ». Παράλληλα, θεωρείται ότι διακρίσεις μπορεί να εμφανιστούν (απαντήσεις «Πάντα» και «Συχνά» μόνο από το 28%, 23% και 22%) στους διαδρόμους/εξωτερικούς χώρους, στην καφετέρια και στους χώρους εργασίας του προσωπικού αντίστοιχα. Τέλος, σε σχέση με την ερώτηση από ποιον έχετε βιώσει διάκριση, τις περισσότερες απαντήσεις συγκέντρωσαν οι διδάσκοντες /ουσες, οι συμφοιτητές /τριες και οι συνάδελφοι /φίσες σε ανώτερες θέσεις.

#### **Ενότητα: Φοιτητές /τριες**

**Η συγκεκριμένη ενότητα απευθύνθηκε μόνο σε φοιτητές /τριες, καθώς είχε ως κύριο στόχο τη διερεύνηση της ύπαρξης της έμφυλης διάστασης κατά τη διδασκαλία.**

Στην ερώτηση «Αποφεύγετε την παρακολούθηση μαθημάτων/εργαστηρίων επειδή αισθάνεστε πως λόγω κάποιου χαρακτηριστικού σας (όπως φύλο, ταυτότητα φύλου, εμφάνιση, εθνικότητα κ.α.) μπορεί να σας φέρει σε δύσκολη θέση ή να αποτελέσει αντικείμενο σχολιασμού;» το 86% (όσων απάντησαν) απάντησε «ποτέ» ή «σπάνια» (Σχήμα 10).



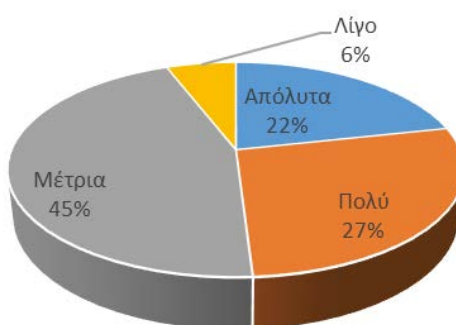
**Σχήμα 12: «Αποφεύγετε την παρακολούθηση μαθημάτων λόγω ενδεχόμενων διακρίσεων;»**

Τέλος το 64% των φοιτητών/-τριών απάντησαν ότι η **χρήση συμπεριληπτικής, μη σεξιστικής γλώσσας** από τους διδάσκοντες/-ουσες αποτελεί παράγοντα θετικής παρότρυνσης για την παρακολούθηση μιας διάλεξης.

#### **Ενότητα: Θέματα Έρευνας**

**Η συγκεκριμένη ενότητα απευθύνθηκε μόνο σε ερευνητές /τριες και ΕΔΙΠ καθώς είχε ως κύριο στόχο να διερευνήσει την έμφυλη διάσταση στις διαδικασίες πρόσληψης, διατήρησης, προαγωγής και συμμετοχής των ερευνητών /τριών σε θέσεις ευθύνης.**

Όσον αφορά το αν υφίσταται **ισότιμη μεταχείριση των ερευνητριών/τών στην προκήρυξη θέσεων** για τη συγκρότηση της ερευνητικής ομάδας, οι ψήφοι ισομοιράστηκαν μεταξύ θετικών και μέτριων απαντήσεων καθώς 1 στους/στις 2 απάντησαν «Απόλυτα» ή «Πολύ».

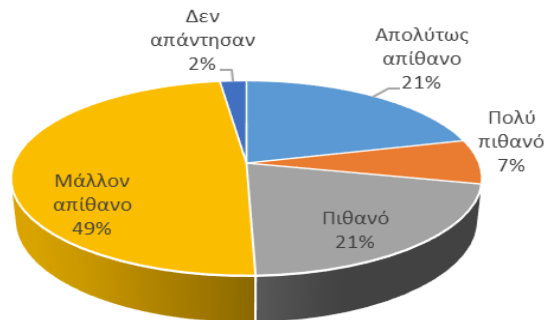


**Σχήμα 13: Ισότιμη μεταχείριση των ερευνητριών/τών στην προκήρυξη θέσεων**

**Ενότητα: Φοιτητές /τριες, Ερευνητές /τριες, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΔΕΠ**

**Η συγκεκριμένη ενότητα απευδύνθηκε σε όλο το προσωπικό, εκτός από το διοικητικό προσωπικό καθώς προσπάθησε να διερευνήσει τη διάσταση του φύλου στην έρευνα και τη δημιουργία προοπτικών συνεργασίας για την πρόσβαση των αποφοίτων στην αγορά εργασίας και την προβολή του έργου της Σχολής.**

Σχετικά με το κατά πόσο είναι πιθανό να ενσωματωθεί η διάσταση του φύλου στην διπλωματική εργασία ή στην έρευνα (Σχήμα 12), 7 στους 10 απάντησαν πως είναι είτε «Απολύτως απίθανο» ή «Μάλλον απίθανο».



**Σχήμα 14: Πιθανότητα ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην έρευνα ή στην διπλωματική εργασία**

Από την άλλη, οι προτάσεις ενσωμάτωσης που καταγράφηκαν (από όσους απάντησαν) περιλαμβάνουν πεδία όπως η επιστήμη δεδομένων, η τεχνητή νοημοσύνη, οι βιοεπιστήμες, η μελέτη της κλιματικής κρίσης, καθώς και στον ερευνητικό τομέα που αφορά στην ανάπτυξη γνώσεων, επαγγελματικών δεξιοτήτων και σταδιοδρομίας των γυναικών.

Σχετικά με το **Δίκτυο Αποφοίτων**, το 40% και το 34% επέλεξαν ότι θα ήταν «Πολύ» ή «Πάρα πολύ» πιθανό να συμμετέχουν προκειμένου να λάβουν και να δώσουν συμβουλές αντίστοιχα. Από την άλλη πλευρά, τα αντίστοιχα ποσοστά για μικρή ή καθόλου πιθανότητα συμμετοχής ανέρχονται στο 32% και 26%. Τέλος, αναφορικά με τις δράσεις που οι συμμετέχοντες θα έκριναν σκόπιμο να ενταχθούν στη λειτουργία του Δικτύου Αποφοίτων περιλαμβάνουν ανάμεσα σε άλλα, σεμινάρια/ενημερωτικές ομιλίες με θέμα τις διακρίσεις, την αντιμετώπιση τυχόν έμφυλης βίας και διακρίσεων, την προσβασιμότητα κλπ, συμβουλές για θέσεις εργασίας, την παροχή ισότιμων ευκαιριών κλπ.

## 4 Συμπεράσματα & Κατευθύνσεις

Στο πλαίσιο της υλοποίησης δράσεων ισότητας των φύλων στη Σχολή αναδείχθηκαν δράσεις και θέματα που είτε χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης, είτε αφορούν δράσεις και συγκεκριμένες ανάγκες για ενημέρωση, εκπαίδευση κλπ.

Από την μελέτη της υφιστάμενης κατάστασης μπορούν να επισημανθούν ορισμένα κρίσιμα σημεία:

- Το ποσοστό των γυναικών μελών ΔΕΠ ανά βαθμίδα είναι αρκετά μειωμένο με 5 γυναίκες στο σύνολο των 59 μελών ΔΕΠ.
- Το ποσοστό των φοιτητριών τα τελευταία 7 χρόνια αυξάνεται σταδιακά με τον κυλιόμενο ΜΟ της διετίας 2015-2016 να είναι περίπου 18,5% και τον αντίστοιχο δείκτη να βρίσκεται περίπου στο 23,5% για την διετία 2021-2022 (24,15% για το ακαδημαϊκό έτος 2022-2023).
- Προτείνεται, για την χάραξη στρατηγικής στον τομέα της εκπροσώπησης, να παρακολουθούνται ετησίως οι δείκτες «Κατανομή Καθηγητών, ανδρών και γυναικών, ανά βαθμίδα» και «Κυλιόμενος ΜΟ 2 ετών στους νεοεισαχθέντες / είσες φοιτητές / τριες». Παράλληλα, η ύπαρξη στόχων επίτευξης ανά δείκτη, για το χρονικό διάστημα μέχρι το 2027, θα δημιουργήσει κίνητρο στη Σχολή, ενώ παράλληλα θα αναδείξει το ενδιαφέρον της Σχολής στα θέματα ισότητας και εκπροσώπησης. Συγκεκριμένα,
  - ο Σχετικά με το δείκτη «Κατανομή Καθηγητών, ανδρών και γυναικών, ανά βαθμίδα» στόχος είναι



- η αύξηση των γυναικών μελών ΔΕΠ ανά βαθμίδα (Τουλάχιστον 4 γυναίκες στη βαθμίδα Α (από 3 γυναίκες που υπάρχουν τώρα),
  - τουλάχιστον μία γυναίκα στη βαθμίδα Β (από 0 γυναίκες που υπάρχουν τώρα) και
  - τουλάχιστον 2 νέες γυναίκες στη βαθμίδα C (από τις 2 υπάρχουσες τώρα).
- ο Αντίστοιχα, αναφορικά με τον δείκτη «Κυλιόμενος ΜΟ 2 ετών στους νεοεισαχθέντες / είσες φοιτητές / τριες» ρεαλιστικός φαίνεται ο στόχος επίτευξης του 26% μέχρι το 2027.
- Το ποσοστό των μελών της Σχολής που είναι ενήμερα για την ύπαρξη και την υλοποίηση σχεδίου ισότητας φαίνεται να είναι χαμηλό. Είναι απαραίτητο να αναζητηθούν τρόποι για την διάχυση τουλάχιστον των βασικών κατευθύνσεων του σχεδίου.
  - Το θέμα της έμφυλης βίας απασχολεί τα μέλη της Σχολής. Ένα μη-αμελητέο ποσοστό απαντήσεων αφορά την παρουσία περιστατικών έμφυλης βίας. Συνεπώς είναι απαραίτητο να υπάρξουν περαιτέρω δράσεις ενημέρωσης και εκπαίδευσης, καθώς και μηχανισμοί αντιμετώπισης.
  - Από απαντήσεις του ερωτηματολογίου φάνηκε η σημασία της χρήσης συμπεριληπτικής, μη σεξιστικής γλώσσας από τους διδάσκοντες/-ουσες, γεγονός που κάνει σαφές ότι η εκπαιδευτική ημερίδα «Τρόποι εφαρμογής της μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα» (σελ 5) μπορεί να προσαρμοστεί και να επεκταθεί και στη χρήση της γλώσσας κατά τη διδασκαλία, αλλά και γενικότερα. Στις μέχρι τώρα δράσεις του σχεδίου δεν έχουν συμπεριληφθεί ενέργειες για την ισότιμη διαχείριση και την συμπεριληπτική διδασκαλία. Χρειάζεται να εξεταστούν πιθανές εναλλακτικές και να συμπεριληφθούν στα σχέδια των επόμενων ετών.
  - Αναφορικά με την ευκολία ή όχι ενσωμάτωσης της έμφυλης διάστασης στην έρευνα εντύπωση κάνει το μεγάλο ποσοστό (70%) που θεωρεί κάτι τέτοιο απολύτως και μάλλον απίθανο. Το γεγονός αυτό δείχνει τη σημασία ύπαρξης κατάλληλης ενημέρωσης ή/και εκπαίδευσης για τους τρόπους ενσωμάτωσης και τυχόν μεθοδολογίες.
  - Προτείνεται για την χάραξη στρατηγικής ενίσχυσης της ενσωμάτωσης της έμφυλης διάστασης στην έρευνα η ετήσια παρακολούθηση του δείκτη «Αριθμός και % προπτυχιακών και μεταπτυχιακών διπλωματικών και διδακτορικών διατριβών που ενσωματώνουν την έμφυλη διάσταση στο αντικείμενο τους». Ο ορισμός και η επίτευξη συγκεκριμένων στόχων μπορεί να ενισχύσει την ύπαρξη ενδιαφέροντος και κινήτρου προς αυτή την κατεύθυνση. Συγκεκριμένα προτείνεται, μέχρι το 2027:
    - ο η εκπόνηση 10 διδακτορικών διατριβών ετησίως (από 5 που εκπονήθηκαν μέσα στο 2021) και
    - ο η διενέργεια 23 προπτυχιακών και μεταπτυχιακών διπλωματικών ετησίως (από 13 που διενεργήθηκαν μέσα στο 2021).

Προς αυτή την κατεύθυνση πρόκειται να κινηθεί και η υλοποίηση του 2<sup>ου</sup> χρόνου του ΣΙΦ της Σχολής (Σεπτέμβριος 2022 – Σεπτέμβριος 2023). Έχουν ήδη προγραμματιστεί δράσεις ενημέρωσης σχετικά με την ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στην έρευνα (3 Νοεμβρίου 2022), την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας στα ΑΕΙ (13 Δεκεμβρίου 2022), καθώς και δράσεις προσέλκυσης και ενημέρωσης σχολείων σχετικά με τις προοπτικές της Σχολής, κλπ. Άλλωστε σε αυτόν τον 2<sup>ο</sup> χρόνο δίνεται η ευκαιρία χρήσης των πληροφοριών που συλλέχθηκαν μέσω του ερωτηματολογίου, προκειμένου οι δράσεις να επικεντρωθούν στην διαδικασία ενημέρωσης και αλλαγής στα θέματα ισότητας φύλου.

