

**ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ
&
ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ**

**ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ
ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ - GENDER EQUALITY PLAN
(2026–2030)
- ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ**

Ιανουάριος 2026



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΙΓΑΙΟΥ**

Το κείμενο αποτοπώνει τα γενικά συμπεράσματα και το το θεσμικό πλαίσιο του ΣΑΙΦ 2026–2030, ενώ τα αναλυτικά ποσοτικά θεδομένα παρατιδένται στα Παραρτηματα.

Παράρτημα II: Μεθοδολογία ορισμού, μέτρησης και παρακολούθησης KPIs

Το παρόν Παράρτημα περιγράφει τη μεθοδολογία ορισμού, μέτρησης και παρακολούθησης των Δεικτών Παρακολούθησης (Key Performance Indicators – KPIs) του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ), σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές του Horizon Europe. Στόχος είναι η διασφάλιση της διαφάνειας, της συγκρισιμότητας και της θεσμικής συνέπειας κατά την εφαρμογή και αξιολόγηση του Σχεδίου. Οι δείκτες βασίζονται σε **διαθέσιμα διοικητικά δεδομένα**, δεν προϋποθέτουν συλλογή ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων. Όπου δεν υπάρχουν δεδομένα, η **απουσία καταγραφής** αποτελεί γραμμή βάσης. Οι δείκτες διακρίνονται σε ποσοτικούς, ποιοτικούς και θεσμικούς (ύπαρξη πολιτικής). Ειδικότερα:

- **Πυλώνας 1 – Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής & οργανωσιακή κουλτούρα**

Οι δείκτες του Άξονα 1 βασίζονται αποκλειστικά σε διαθέσιμα διοικητικά και θεσμικά δεδομένα και δεν προϋποθέτουν τη συλλογή ή επεξεργασία ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων. Όπου δεν υφίσταται καταγραφή ή θεσμοθετημένη πρόβλεψη, η απουσία αυτή αντιμετωπίζεται ως γραμμή βάσης. Οι δείκτες διακρίνονται σε ποσοτικούς, ποιοτικούς και θεσμικούς, με έμφαση στον παρόντα Άξονα, στους θεσμικούς δείκτες που αποτυπώνουν την ύπαρξη ή μη εγκεκριμένων πολιτικών, κανονισμών και ρητών προβλέψεων που διευκολύνουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ειδικότερα, εξετάζεται η ύπαρξη εγκεκριμένου θεσμικού πλαισίου από τα αρμόδια όργανα του Ιδρύματος (Πρυτανεία ή/και Σύγκλητος), όπως πολιτική Ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής & οργανωσιακή κουλτούρα, σχετικός κανονισμός ή ρητές προβλέψεις σε κανονισμούς προσωπικού. Η μέτρηση πραγματοποιείται μέσω δυαδικού δείκτη, όπου η τιμή «0» αντιστοιχεί στην απουσία ενιαίας, θεσμοθετημένης πολιτικής κατά την περίοδο 2022–2024, ενώ η τιμή «1» αντιστοιχεί στην έγκριση και εφαρμογή σχετικής πολιτικής έως το 2030. Πηγή δεδομένων για τον δείκτη αποτελούν ο Εσωτερικός Κανονισμός και οι αποφάσεις της Πρυτανείας και της Συγκλήτου.

- **Πυλώνας 2. Ισόρροπη εκπροσώπηση φύλων στη διοίκηση και τη λήψη αποφάσεων**

Οι δείκτες του Πυλώνα 2 εστιάζουν στην ποσοτική αποτύπωση της συμμετοχής των φύλων στα όργανα διοίκησης, στα συλλογικά όργανα και στις επιτροπές λήψης αποφάσεων του Πανεπιστημίου Αιγαίου. Η μέτρησή τους βασίζεται αποκλειστικά σε διαθέσιμα διοικητικά δεδομένα (πράξεις συγκρότησης οργάνων, μητρώα και πρακτικά), χωρίς συλλογή ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων. Η γραμμή βάσης αντλείται από τον Έμφυλο Χάρτη 2022–2024 και αποτυπώνει τις υφιστάμενες έμφυλες ανισορροπίες, ιδίως στα ανώτατα όργανα διοίκησης. Σε περιπτώσεις όπου δεν υφίσταται συστηματική ή συγκεντρωτική καταγραφή (π.χ. επιτροπές κρίσεων και ερευνητικές επιτροπές), η απουσία δεδομένων ορίζεται ρητά ως γραμμή βάσης. Ως «επιτροπές κρίσεων και επιλογής» νοούνται ιδρυματικές συλλογικές επιτροπές που συγκροτούνται με αποφάσεις των αρμόδιων οργάνων του Ιδρύματος (π.χ. Επιτροπή

Erasmus, επιτροπές αξιολόγησης και επιλογής), εξαιρουμένων ρητά των εκλεκτορικών σωμάτων ΔΕΠ. Ως «θεσμικές ερευνητικές επιτροπές» νοούνται επιτροπές που συγκροτούνται στο πλαίσιο της λειτουργίας του ΕΛΚΕ και της ερευνητικής διακυβέρνησης του Ιδρύματος. Οι δείκτες είναι ποσοτικοί και αποτυπώνονται ως ποσοστά συμμετοχής ανά φύλο, ενώ ο στόχος για το 2030 συνίσταται στην επίτευξη ελάχιστης συμμετοχής 40% των γυναικών σε όλα τα συλλογικά όργανα και τις επιτροπές, όπου αυτό είναι θεσμικά και νομικά εφικτό. Στο πλαίσιο εφαρμογής του ΣΔΙΦ 2026–2030 προβλέπεται η σταδιακή ενίσχυση της παρακολούθησης των δεικτών με διαθεματική οπτική, σε συγκεντρωτική και ανωνυμοποιημένη μορφή, όπου αυτό επιτρέπεται.

- **Πυλώνας 3. Ισότητα φύλων στις διαδικασίες πρόσληψης και εξέλιξης σταδιοδρομίας**

Οι δείκτες του Πυλώνα 3 αποσκοπούν στην αποτύπωση των έμφυλων ανισοτήτων στις διαδικασίες πρόσληψης, αξιολόγησης και επαγγελματικής εξέλιξης του ακαδημαϊκού και λοιπού προσωπικού. Η μέτρησή τους βασίζεται σε υφιστάμενα διοικητικά μητρώα (ΔΕΠ, ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ) και σε στοιχεία των Γραμματειών Τμημάτων, χωρίς συλλογή νέων ή ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων. Η γραμμή βάσης προσδιορίζεται βάσει των δεδομένων του Έμφυλου Χάρτη 2022–2024, τα οποία καταγράφονται με βάση το φύλο (γυναίκες/άνδρες) και καταδεικνύουν διαχρονική υποεκπροσώπηση των γυναικών στις ανώτερες ακαδημαϊκές βαθμίδες. Σε δείκτες όπου δεν υφίσταται συστηματική καταγραφή (όπως ο μέσος χρόνος εξέλιξης ανά φύλο), η απουσία δεδομένων συνιστά τη γραμμή βάσης. Οι δείκτες είναι ποσοτικοί και θεσμικοί και περιλαμβάνουν τόσο την αναλογία των φύλων ανά βαθμίδα όσο και τη συμμόρφωση με κανόνες ισόρροπης συμμετοχής σε ιδρυματικές επιτροπές επιλογής και κρίσης προσωπικού, όπου η συγκρότηση της επιτροπής επαφίεται στη διακριτική ευχέρεια του Ιδρύματος. Ρητά εξαιρούνται τα εκλεκτορικά σώματα μελών ΔΕΠ και οι διαδικασίες πρόσληψης μέσω ΑΣΕΠ, τα οποία διέπονται από ειδικό νομοθετικό πλαίσιο. Στόχος για το 2030 είναι η μείωση των διαφορών μεταξύ φύλων στην επαγγελματική εξέλιξη, και η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών σε θέσεις υψηλής ακαδημαϊκής ευθύνης και η καταπολέμηση κάθε μορφής άμεσης ή έμμεσης διάκρισης. Παράλληλα, προβλέπεται η σταδιακή διεύρυνση της παρακολούθησης των δεικτών με διαθεματική προσέγγιση, σε συγκεντρωτική και ανωνυμοποιημένη μορφή, όπου αυτό είναι θεσμικά και δεοντολογικά επιτρεπτό.

- **Πυλώνας 4. Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στην έρευνα και τη διδασκαλία**

Οι δείκτες του Πυλώνα 4 εστιάζουν στη θεσμική και ποσοτική αποτύπωση της ενσωμάτωσης της έμφυλης διάστασης στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας. Η μέτρησή τους βασίζεται σε διοικητικά και ακαδημαϊκά δεδομένα που προέρχονται από τα προγράμματα σπουδών, τις Γραμματείες Τμημάτων, τη ΜΟΔΙΠ και τον ΕΛΚΕ, χωρίς συλλογή ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων. Η γραμμή βάσης αντλείται από τον Έμφυλο Χάρτη 2022–2024 και αποτυπώνει την αποσπασματική και άνιση ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε μαθήματα και ερευνητικές δραστηριότητες. Σε περιπτώσεις όπου δεν υφίσταται συστηματική καταγραφή (π.χ. εκπαίδευση ερευνητών/τριών στη διάσταση φύλου), η απουσία δεδομένων ορίζεται ως γραμμή βάσης. Οι δείκτες είναι ποσοτικοί και θεσμικοί και αποτυπώνουν τόσο την παρουσία μαθημάτων και ερευνητικών προτάσεων με έμφυλη ανάλυση όσο και την

ύπαρξη υποστηρικτικών δράσεων και εκπαιδευτικών παρεμβάσεων. Στόχος για το 2030 είναι η συστηματική ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης σε όλα τα επίπεδα της ερευνητικής και εκπαιδευτικής διαδικασίας, σύμφωνα με τις αρχές του gender mainstreaming.

- **Πυλώνας 5. Μέτρα κατά της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης [Gender-Based Violence & Harassment (GBV)]**

Οι δείκτες του Πυλώνα 5 εστιάζουν στη θεσμική κατοχύρωση, τη λειτουργικότητα και την αποτελεσματικότητα των μηχανισμών πρόληψης, αναφοράς και διαχείρισης περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου. Η μεθοδολογία μέτρησης βασίζεται σε διοικητικά και θεσμικά δεδομένα που προκύπτουν από την ύπαρξη εγκεκριμένων κανονιστικών πράξεων, πρωτοκόλλων, διαδικασιών και μητρώων διαχείρισης αναφορών, χωρίς συλλογή ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων. Η γραμμή βάσης για την περίοδο 2022–2024 προσδιορίζεται με βάση την απουσία ενιαίου, θεσμικά κατοχυρωμένου και λειτουργικά ανεξάρτητου μηχανισμού αναφορών για περιστατικά έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης, σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Horizon Europe. Σε δείκτες που αφορούν τον χρόνο απόκρισης, την ολοκλήρωση υποθέσεων και την εκπαίδευση προσωπικού και φοιτητών/τριών, η μη ύπαρξη συστηματικής καταγραφής κατά την περίοδο αναφοράς ορίζεται ρητά ως γραμμή βάσης.

Οι δείκτες του Πυλώνα 5 είναι συνδυαστικά θεσμικοί και ποσοτικοί και αποτυπώνουν τόσο την ύπαρξη και λειτουργία του μηχανισμού αναφορών όσο και την ποιότητα της εφαρμογής του, μέσω δεικτών αποτελεσματικότητας (χρόνος απόκρισης, τήρηση εγκεκριμένου πρωτοκόλλου, κάλυψη εκπαιδευτικών δράσεων).

Στόχος για το 2030 είναι η πλήρης λειτουργία, η ενίσχυση και η συστηματική παρακολούθηση της ΕΙΦΚΔ ως ανεξάρτητου μηχανισμού, με σαφείς διαδικασίες, διακριτούς ρόλους και διασφαλίσεις εμπιστευτικότητας, καθώς και η καθιέρωση κουλτούρας μηδενικής ανοχής απέναντι στην έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση. Η παρακολούθηση και η αποτίμηση των δεικτών θα πραγματοποιούνται σε ετήσια βάση από την ΕΙΦΚΔ, σε συγκεντρωτική και ανωνυμοποιημένη μορφή, με δυνατότητα σταδιακής ενσωμάτωσης θεματικής ανάλυσης, όπου αυτό είναι θεσμικά, νομικά και δεοντολογικά επιτρεπτό. Εξαίρεση αποτελούν οι δείκτες που αφορούν τη συμμετοχή γυναικών σε συλλογικά όργανα διοίκησης και λήψης αποφάσεων (Συμβούλιο, Πρυτανική Αρχή, Σύγκλητος, Κοσμητείες, Τμήματα), καθώς και σε επιτροπές του Ιδρύματος, για τους οποίους η επικαιροποίηση θα ακολουθεί τη διάρκεια της αντίστοιχης θητείας ή/και τυχόν μεταβολές στη σύνθεσή τους κατά τη διάρκειά της. Τυχόν νεότερα στοιχεία (π.χ. ακαδημαϊκό έτος 2024–2025) θα αξιοποιούνται συμπληρωματικά στο πλαίσιο της προβλεπόμενης διαδικασίας παρακολούθησης και αποτίμησης του Σχεδίου, χωρίς να μεταβάλλεται η αρχική γραμμή βάσης.

