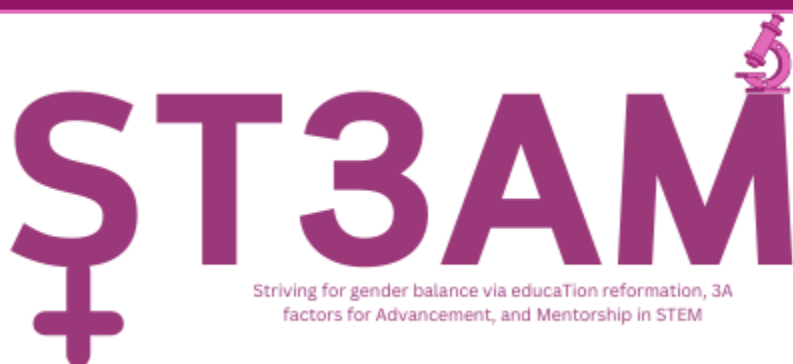


WP2.2. ST3AM BLUEPRINT



Co-funded by
the European Union

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά των συγγραφέων και δεν αντανακλούν απαραίτητα τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού για την Εκπαίδευση και τον Πολιτισμό (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτές.



Πίνακας περιεχομένων

1.	ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΕΣΤΙΑΣΗ	6
2.	ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ST3AM	9
3.	Μεθοδολογία του σχεδίου ST3AM	11
3.1.	Επιστημονικές εκθέσεις των εταίρων των ΑΕΙ	11
3.2.	Εφαρμογή σχεδίων για την ισότητα των φύλων στα ΗΕΙ.....	14
4.	ΔΙΑΧΩΡΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΚΑΙ ΚΥΡΙΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ	19
4.1.	Συγκριτικές πληροφορίες σχετικά με τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών συστημάτων	19
4.2.	Τάσεις στην θεσμική εκπαίδευση και τα προγράμματα STEM	21
4.3.	Προοπτικές σταδιοδρομίας και απαιτήσεις της αγοράς.....	25
4.4.	Επίπεδο ετοιμότητας και εφαρμογή των σχεδίων για την ισότητα των φύλων (GEP)	27
4.4.1.	Μη αντιμετωπισμένοι τομείς:	30
4.4.2.	Κατανομή πόρων:	30
4.4.3.	Συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών:	30
4.4.4.	Παρακολούθηση και αξιολόγηση:.....	30
4.5.	Συμβουλευτικές συνεδρίες με φοιτήτριες και μέλη του διδακτικού προσωπικού των ιδρυμάτων	34
5.	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ.....	39
5.1.	Κύρια συμπεράσματα	39
5.1.1.	Συστάσεις σε επίπεδο συστήματος (εθνικό/τομεακό):.....	39
5.1.2.	Στοχευμένες συστάσεις για τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σχετικά με το ST3AM:	40
5.1.3.	Γιατί οι τέχνες έχουν σημασία στις STEM που προωθούν την ισότητα των φύλων	42
5.1.4.	Προχωρώντας μπροστά – Η ευθύνη για την αλλαγή πρέπει να είναι κοινή.....	42
5.2.	ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ST3AM ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΤΙΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΕΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ, ΤΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ, ΤΗΣ ΜΗΧΑΝΙΚΗΣ	43
5.2.1.	Θέσπιση στόχων	43
5.2.2.	Πλαίσιο εφαρμογής για κοινή ιδιοκτησία	47
6.	ΠΡΟΦΙΛ ΧΩΡΩΝ ΚΑΙ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ	50
6.1.	Κύπρος: Πανεπιστήμιο του Κεντρικού Λάνκασαϊρ (UCLan Cyprus)	51
6.1.1.	Στατιστικά δελτία δεδομένων (Δραστηριότητα έργου WP2.2)	51
6.1.2.	Ετοιμότητα των σχεδίων για την ισότητα των φύλων (GEP) (Δραστηριότητα έργου WP2.3)	61
6.1.3.	Συνεδρίες διαβούλευσης (Δραστηριότητα έργου WP2.4)	66
6.2.	Γαλλία: Ανώτατη Σχολή Προηγμένων Βιομηχανικών Τεχνολογιών (ESTIA)	74
6.2.1.	Στατιστικά δελτία (Δραστηριότητα έργου WP2.2)	74



6.2.2.	Ετοιμότητα των σχεδίων για την ισότητα των φύλων (GEP) (Δραστηριότητα έργου WP2.3)	77
6.2.3.	Συνεδρίες διαβούλευσης (Δραστηριότητα έργου WP2.4)	81
6.3.	Ελλάδα: Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής (UNIWA)	88
6.3.1.	Στατιστικά δελτία (Δραστηριότητα έργου WP2.2)	88
6.3.2.	Ετοιμότητα των σχεδίων ισότητας των φύλων (GEP) (Δραστηριότητα έργου WP2.3)	91
6.3.3.	Συνεδρίες διαβούλευσης (Δραστηριότητα έργου WP2.4)	95
6.4.	Λιθουανία: Πανεπιστήμιο Vytautas Magnus (VMU)	101
6.4.1.	Στατιστικά δελτία (Δραστηριότητα έργου WP2.2)	101
6.4.2.	Ετοιμότητα των σχεδίων για την ισότητα των φύλων (GEP) (Δραστηριότητα έργου WP2.3)	104
4.4.3.	Συνεδρίες διαβούλευσης (Δραστηριότητα έργου WP2.4)	114
6.5.	Νορβηγία: Πανεπιστήμιο Νοτιοανατολικής Νορβηγίας (USN)	123
6.5.1.	Στατιστικά δελτία (Δραστηριότητα έργου WP2.2)	123
6.5.2.	Ετοιμότητα των σχεδίων για την ισότητα των φύλων (GEP) (Δραστηριότητα του έργου WP2.3)	127
6.5.3.	Συμβουλευτικές συνεδρίες (Δραστηριότητα έργου WP2.4)	129
6.6.	Πολωνία: Πολυτεχνείο του Λοτζ (TUL)	139
6.6.1.	Στατιστικά δελτία δεδομένων (Δραστηριότητα έργου WP2.2)	139
6.6.2.	Ετοιμότητα των σχεδίων για την ισότητα των φύλων (GEP) (Δραστηριότητα έργου WP2.3)	144
6.6.3.	Συνεδρίες διαβούλευσης (Δραστηριότητα έργου WP2.3)	148



Πίνακας αριθμητικών στοιχείων

Σχήμα 1. Δομή του έργου ST3AM.....	8
Σχήμα 2. Μεθοδολογία ST3AM	11
Σχήμα 3. Αντιληπτή ισότητα ευκαιριών ανάπτυξης για τις γυναίκες.....	35
Σχήμα 4. Αναφερόμενες πηγές διακρίσεων στα πανεπιστήμια.....	35
Σχήμα 5. Ευαισθητοποίηση έναντι προθυμίας συμμετοχής σε προγράμματα υποστήριξης.....	36
Σχήμα 6. Ευαισθητοποίηση έναντι προθυμίας συμμετοχής σε προγράμματα υποστήριξης (πίνακας)	36
Σχήμα 7. Αντιληπτή ισότητα ευκαιριών ανάπτυξης για τις γυναίκες (μήτρα)	37
Σχήμα 8. UCLAN – Διακρίσεις που έχουν βιώσει στο πανεπιστήμιο	71
Σχήμα 9. UCLAN – Εμπειρία σχετικά με την έκφραση απόψεων ως γυναίκα.....	71
Σχήμα 10. UCLAN – Εμπειρία σχετικά με την έκφραση απόψεων στην τάξη ως γυναίκα	72
Σχήμα 11. UCLAN – Εμπειρία διακρίσεων	72
Σχήμα 12. UCLAN – Ακαδημαϊκό κλίμα που οδηγεί σε αλλαγή του πεδίου σπουδών	73
Σχήμα 13. ESTIA – Εμπειρία εργασίας/μάθησης ως γυναίκα.....	87
Σχήμα 14. Ποσοστό ανδρών και γυναικών φοιτητών σε κάθε επίπεδο εκπαίδευσης στην Ελλάδα σε όλους τους τομείς.....	89
Σχήμα 15. UNIWA – Ποσοστό ανδρών και γυναικών φοιτητών στους τομείς STEM	90
Σχήμα 16. Θα προστεθεί.....	97
Σχήμα 17. Θα προστεθεί.....	97
Σχήμα 18. Θα προστεθεί.....	98
Σχήμα 19. Θα προστεθεί.....	98
Σχήμα 20. Ποσοστό φοιτητών στους τομείς STEM, VMU	120
Σχήμα 21. Ποσοστό φοιτητριών σε STEM, VMU	120
Σχήμα 22. Αποτελέσματα ερωτηματολογίου φοιτητών	122
Σχήμα 23. Αποτελέσματα ερωτηματολογίου καθηγητών	122
Σχήμα 24. Επισκόπηση του Πολυτε Λοτζ.....	140
Σχήμα 25. Ποσοστό γυναικών μεταξύ των εισαχθέντων φοιτητών σε ειδικότητες STEM για τα έτη 2020-23 (STEM)	151
Σχήμα 26. Ποσοστό γυναικών που εγκατέλειψαν τις σπουδές τους κατά την περίοδο 2020-23 (STEM)	151
Σχήμα 27. Ποσοστό γυναικών αποφοίτων κατά τα έτη 2020-23 (STEM).....	151



Πίνακας πινάκων

Πίνακας 1: Θα προστεθεί.....	19
Πίνακας 2: Θα προστεθεί.....	21
Πίνακας 3: Θα προστεθεί.....	26
Πίνακας 4: Θα προστεθεί.....	27
Πίνακας 5: Θα προστεθεί.....	29
Πίνακας 6: Θα προστεθεί.....	32
Πίνακας 7 Ισορροπία των φύλων – Εισαγωγή φοιτητών, αποφοίτηση και διακοπή σπουδών σε τομείς STEM	69
Πίνακας 8. Πίνακας πληρότητας του προγράμματος GEP του UCLan Κύπρου	70
Πίνακας 9. Πίνακας παρακολούθησης και λογοδοσίας του UCLan Cyprus	70
Πίνακας 10. Ποσοστό γυναικών που αποφοίτησαν τα τελευταία 5 χρόνια	85
Πίνακας 11. Θα προστεθεί.....	85
Πίνακας 12. Πίνακας βέλτιστων πρακτικών	86
Πίνακας 13. Πίνακας ανάλυσης κενών και συστάσεων	86
Πίνακας 14. Ποσοστό γυναικών που εισήχθησαν ανά επίπεδο εκπαίδευσης και λεπτομερή STEM, το 2022 στο UNIWA	90
Πίνακας 15. Τα σημαντικότερα συμπεράσματα παρουσιάζονται στους παρακάτω πίνακες:	94
Πίνακας 16. Θα προστεθεί	95
Πίνακας 17. Πίνακας παρακολούθησης και λογοδοσίας	109
Πίνακας 18. Πίνακας βέλτιστων πρακτικών	112
Πίνακας 19. Πίνακας ανάλυσης κενών και συστάσεων	113
Πίνακας 20. Αριθμός εισακτέων φοιτητών ανά επίπεδο εκπαίδευσης και λεπτομερή πεδία	120
Πίνακας 21. Θα προστεθεί	121
Πίνακας 22. Θα προστεθεί	121
Πίνακας 23. Απόφοιτοι που έλαβαν πτυχία ανά τομέα σπουδών για την τριτοβάθμια εκπαίδευση στη Νορβηγία	134
Πίνακας . Αντιπροσώπευση των φύλων στους τομείς STEM και μη STEM στο USN	134
Πίνακας . Πληροφορίες σχετικά με τη διάρκεια των προγραμμάτων, τις προϋποθέσεις εισδοχής και τις ειδικότητες	134
Πίνακας . Κατανομή φύλου και συμμετοχή σε προγράμματα USN	135
Πίνακας . Τάσεις εγγραφών γυναικών σε προγράμματα με την πάροδο του χρόνου	136
Πίνακας . Ποσοστά εγκατάλειψης και αποφοίτησης ανά φύλο σε όλα τα προγράμματα	137
Πίνακας . Αναλογία εγγραφών γυναικών προς άνδρες ανά πρόγραμμα	137
Πίνακας . Εξωτερική κινητικότητα ανά φύλο στα προγράμματα του USN	137
Πίνακας . Ευθυγράμμιση της στρατηγικής ισότητας των φύλων του USN με τους εθνικούς στόχους	137
Πίνακας . Πεδίο εφαρμογής του GEP στο USN	138
Πίνακας 33. Θα προστεθεί.....	151
Πίνακας 34. Θα προστεθεί.....	152
Πίνακας 35. Θα προστεθεί.....	152
Πίνακας 36. Θα προστεθεί.....	153
Πίνακας 37. να προστεθεί.....	153
Πίνακας 38. προς προσθήκη.....	154
Πίνακας 39. προς προσθήκη.....	154
Πίνακας 40. να προστεθεί.....	155
Πίνακας 41. προς προσθήκη.....	155
Πίνακας 42. προς προσθήκη.....	156
Πίνακας 43. προς προσθήκη.....	156



Πίνακας 44. να προστεθεί.	157
Πίνακας 45. προς προσθήκη.	157
Πίνακας 46. προς προσθήκη.	158
Πίνακας 47. προς προσθήκη.	158
Πίνακας 48. προς προσθήκη.	159
Πίνακας 49. να προστεθεί.	159
Πίνακας 50. να προστεθεί.	160
Πίνακας 51. προς προσθήκη.	160
Πίνακας 52. να προστεθεί.	161
Πίνακας 53. προς προσθήκη.	161



ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΕΣΤΙΑΣΗ

Το πρόγραμμα Erasmus+ **ST3AM** με τίτλο «**Striving for gender balance via educaTion reformation, 3A factors for Advancement, and Mentorship in STEM**» (Προσπάθεια για ισορροπία μεταξύ των φύλων μέσω της εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης, των 3Α παραγόντων προόδου και της καθοδήγησης στον τομέα STEM) συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και έχει ως στόχο να επαναπροσδιορίσει το τοπίο του STEM, τοποθετώντας τη δημιουργικότητα, την ένταξη και την ισότητα των φύλων στην πρώτη γραμμή της εκπαίδευσης. Με βάση την πεποίθηση ότι η καινοτομία ανθίζει όταν η επιστήμη συναντά τις τέχνες, το πρόγραμμα ST3AM εισάγει μια εμπλουτισμένη προσέγγιση STE(A)M που συνδυάζει την επιστήμη, την τεχνολογία, τη μηχανική, τις τέχνες και τα μαθηματικά, με στόχο να εμπνεύσει περισσότερες νέες γυναίκες να ακολουθήσουν και να διαπρέψουν στις σπουδές και τις καριέρες STEM. Το πρόγραμμα συγκεντρώνει ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και οργανισμούς από όλη την Ευρώπη σε μια κοινή προσπάθεια που ενισχύει τη συμμετοχή των γυναικών στους τομείς STEM, βελτιώνει τις πρακτικές ισότητας των φύλων στα ιδρύματα και ενδυναμώνει τη νέα γενιά γυναικών καινοτόμων.

Τα μέλη της κοινοπραξίας του προγράμματος ST3AM, που θέτουν την εκπαίδευση STEAM ως προτεραιότητα για το μέλλον, προωθούν ήδη την επιστημονική-τεχνική εκπαίδευση και κατάρτιση σε όλα τα εκπαιδευτικά στάδια. Ο συντονιστής του προγράμματος **Advanced Industrial Technologies Superior School (ESTIA)** στη Γαλλία, **το Πανεπιστήμιο του Κεντρικού Λάνκασαϊρ - UCLan Κύπρου** στην Κύπρο, **το Πανεπιστήμιο της Δυτικής Αττικής (UNIWA)** στην Ελλάδα, **το Πανεπιστήμιο Vytautas Magnus (VMU)** στη Λιθουανία, **το Πανεπιστήμιο της Νοτιοανατολικής Νορβηγίας (USN)** στη Νορβηγία, **το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο του Λοτζ (TUL)** στην Πολωνία, συγκεντρώνουν μια πλούσια συγκέντρωση γνώσεων και εμπειρογνωμοσύνης, ενώνοντας ακαδημαϊκούς, ερευνητές και επαγγελματίες από διάφορους κλάδους και, μέσω αυτής της σύγκλισης, δημιουργούν περιβάλλοντα όπου οι ιδέες μπορούν να μοιραστούν, να δοκιμαστούν και να προωθηθούν, προωθώντας την καινοτομία και την βαθύτερη κατανόηση σε όλο το φάσμα του STEAM. Όλοι μαζί, οι εταίροι του έργου προσπαθούν να επιτύχουν μοναδικά αποτελέσματα, τα οποία περιλαμβάνουν την ανάπτυξη ενός προγράμματος σπουδών ευαίσθητου στο φύλο, τη δημιουργία ενός ST3AMspiration and Leadership Hub, την ενίσχυση της εγγραφής και της διατήρησης των γυναικών σε προγράμματα STEM και τη δημιουργία ενός ισχυρού δικτύου υποστήριξης με ρεαλιστικά πρότυπα. **Συνολικά, το έργο ST3AM σκοπεύει να συμβάλει στη συστημική αλλαγή εντός των ευρωπαϊκών συστημάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενθαρρύνοντας την ισότητα των φύλων και την ένταξη, καθώς και τη σύνδεση με άλλους τομείς και επιστημονικά πεδία.**

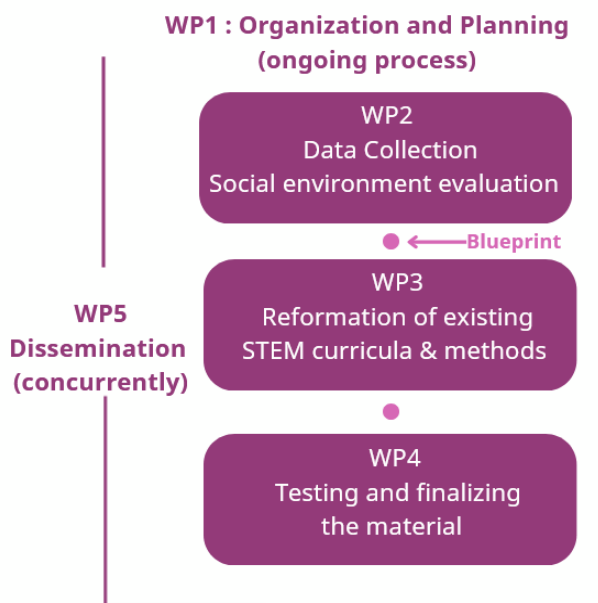
Παρά τις δεκαετίες προόδου, το χάσμα μεταξύ των φύλων στον τομέα STEM παραμένει μια κρίσιμη πρόκληση σε ολόκληρη την Ευρώπη. Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο το 34% περίπου των αποφοίτων STEM και παραμένουν σημαντικά υποεκπροσωπημένες σε τομείς όπως η μηχανική, η πληροφορική, οι ΤΠΕ και οι σπουδές που σχετίζονται με την τεχνολογία, όπου οι



άνδρες φοιτητές συχνά υπερτερούν αριθμητικά των γυναικών σε αναλογία τρία προς ένα. Αυτό το χάσμα μεταξύ των φύλων δεν είναι μόνο θέμα ισότητας, αλλά και χαμένη ευκαιρία για καινοτομία – οι διαφορετικές ομάδες έχουν αποδείξει ότι επιλύουν καλύτερα τις σύνθετες προκλήσεις και προωθούν τη δημιουργικότητα. Ως εκ τούτου, το έργο ST3AM ανταποκρίνεται σε αυτή την ανάγκη ενσωματώνοντας τις τέχνες στην εκπαίδευση STEM, αξιοποιώντας τη δημιουργικότητα, το σχεδιαστικό σκέψη και τις ανθρωποκεντρικές προσεγγίσεις, ώστε να καταστήσει το STEM πιο περιεκτικό, ελκυστικό και ενδυναμωτικό για τις γυναίκες.

Για την επίτευξη των στόχων, το έργο ST3AM διατηρεί μια συνεκτική δομή που διευκολύνεται και ακολουθείται από κάθε συνεργαζόμενο ίδρυμα του έργου, όταν:

- **To Work Package 1 (WP1)** επικεντρώνεται στις οργανωτικές πτυχές. Οι βασικές δράσεις αφορούν τη σύσταση της *Πράσινης Επιτροπής*, τη δημιουργία του *Εγχειριδίου Διαχείρισης Έργου*, καθώς και του *Σχεδίου Διασφάλισης Ποιότητας και Αξιολόγησης*.
- **Το Πακέτο Εργασίας 2 (WP2)** ασχολείται με το καθιερωμένο κοινωνικό περιβάλλον όσον αφορά την ισότητα των φύλων στα ΑΕΙ, συλλέγοντας πραγματικά και εμπειρικά δεδομένα. Επίσης, το τρέχον Πακέτο Εργασίας και το *αναπτυγμένο Σχέδιο ST3AM* θέτουν τις βάσεις για την ευαίσθητη ως προς το φύλο αναμόρφωση των υφιστάμενων προγραμμάτων σπουδών και μεθόδων STEM που θα ακολουθήσουν.
- **Το Πακέτο Εργασίας 3 (WP3)** επικεντρώνεται στο σχεδιασμό, την ανάπτυξη και την υλοποίηση του *προγράμματος μεταρρύθμισης ST3AM*.
- **Το Πακέτο Εργασίας 4 (WP4)** και **το Πακέτο Εργασίας 5 (WP5)** αξιοποιούν το ερευνητικό και μεταρρυθμιστικό υλικό, αλλά επίσης προωθούν το έργο στο επόμενο επίπεδο, δημιουργώντας έναν *ψηφιακό χώρο* όπου οι εκθέσεις είναι προσβάσιμες, συνδέοντας τη θεωρία με πραγματικά παραδείγματα και λύσεις, *δοκιμάζοντας το υλικό και οριστικοποιώντας το*, και τέλος *διαδίδοντας τα αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν*.



ΣΧΗΜΑ1. ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΈΡΓΟΥ ST3AM



1.

Γιατί ένα σχέδιο;

Με βάση τις εκθέσεις των χωρών που εκδόθηκαν από τους εταίρους του ST3AM, το σχέδιο ST3AM εξυπηρετεί το όραμα της **ανάπτυξης και εφαρμογής στρατηγικών για την ενίσχυση της συμμετοχής και της επιτυχίας των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση STEM**. Αυτό το σχέδιο βασίζεται σε διακρατική έρευνα, διαβουλεύσεις με ιδρύματα και τις απόψεις φοιτητών και εκπαιδευτικών, με σκοπό να προτείνει εφαρμόσιμες στρατηγικές που θα μετασχηματίσουν τον τρόπο με τον οποίο η τριτοβάθμια εκπαίδευση προσελκύει, υποστηρίζει και προωθεί τις γυναίκες στον τομέα STEM. Περιγράφει συγκεκριμένα μέτρα για την αύξηση της εγγραφής γυναικών, την ενίσχυση της διατήρησης, τη βελτίωση της εκπροσώπησης σε ηγετικές θέσεις και την προώθηση της ομαλής μετάβασης σε σταδιοδρομίες STEM. Τελικά, το ST3AM στοχεύει όχι μόνο στην εξάλειψη του χάσματος μεταξύ των φύλων, αλλά και στην αναδιαμόρφωση της εκπαίδευσης STEM σε μια πιο δίκαιη, δημιουργική και ενδυναμωτική πορεία για όλους.

Το σχέδιο ST3AM στοχεύει να παρέχει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για:

- **Την προσέλκυση** περισσότερων γυναικών στους τομείς STEM στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.
- **Την εξασφάλιση ισότιμης πρόσβασης** των φοιτητριών σε προγράμματα STEM.
- **Τη δημιουργία υποστηρικτικών και χωρίς αποκλεισμούς μαθησιακών περιβαλλόντων** για την ενίσχυση των επιδόσεων και της επιτυχίας των φοιτητριών.
- **Τη διευκόλυνση της επιτυχούς μετάβασης** των αποφοίτων γυναικών σε καριέρες STEM.
- **Την ανάπτυξη μετρήσιμων στόχων** και δεικτών για την παρακολούθηση της προόδου όσον αφορά την εκπροσώπηση των γυναικών και την επιτυχία τους στους τομείς STEM.
- **Προώθηση της ανταλλαγής βέλτιστων πρακτικών** και αποτελεσματικών πρωτοβουλιών μεταξύ ιδρυμάτων και χωρών.

Κατά συνέπεια, το περιεχόμενο υποδεικνύει:

- **Έμφαση στην ένταξη των γυναικών.** Η μεθοδολογία τονίζει επανειλημμένα τη συλλογή και ανάλυση δεδομένων που σχετίζονται ειδικά με την εγγραφή, την πρόοδο, την αποφοίτηση και τα επαγγελματικά αποτελέσματα των γυναικών στον τομέα STEM. Αυτή η έντονη έμφαση υποδηλώνει ένα πρωταρχικό ενδιαφέρον για την κατανόηση και τη βελτίωση της εκπροσώπησης και των εμπειριών των γυναικών σε αυτούς τους τομείς.
- **Την αναγνώριση των προκλήσεων και των λύσεων.** Οι εκθέσεις των χωρών στοχεύουν στην αναγνώριση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον τομέα STEM και των λύσεων που έχουν εφαρμόσει τα ιδρύματα. Το σχέδιό μας συγκεντρώνει αυτές τις πληροφορίες για να προτείνει περαιτέρω δράσεις για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων.
- **Την ανάδειξη επιτυχημένων αποφοίτων.** Η συμπερίληψη επιτυχημένων αποφοίτων χρησιμεύει ως έμπνευση και παρέχει απτά παραδείγματα επαγγελματικών σταδιοδρομιών. Το σχέδιό μας εστιάζει στον τρόπο με τον οποίο μπορούμε να αναδείξουμε καλύτερα αυτά τα πρότυπα και να συνδέσουμε τους σημερινούς φοιτητές με αυτά.



- **Ανάλυση των τάσεων στη συμμετοχή των γυναικών.** Η ανάλυση των διαχρονικών δεδομένων (2020-2024) στοχεύει στον προσδιορισμό των τάσεων στη συμμετοχή των γυναικών σε σύγκριση με τους άνδρες. Το σχέδιο εκφράζει σε ποιο ποσοστό πρέπει να ενισχυθεί η συμμετοχή των γυναικών και επισημαίνει ορισμένες καλές πρακτικές, όπου αυτό είναι εφικτό.
- **Πανεπιστημιακές πρωτοβουλίες για την προώθηση.** Οι εκθέσεις επιδιώκουν να εντοπίσουν και ενδεχομένως να διαδώσουν επιτυχημένες πρωτοβουλίες που έχουν αναλάβει τα πανεπιστήμια για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών. Ένα σχέδιο θα προσαρμόσει και θα κλιμακώσει αυτές τις αποδεδειγμένες στρατηγικές.
- **Επαγγελματικές ευκαιρίες για γυναίκες πτυχιούχους.** Η κατανόηση και η προώθηση των επαγγελματικών ευκαιριών που διατίθενται στις γυναίκες πτυχιούχους STEM αποτελεί βασικό στοιχείο. Ένα σχέδιο θα προτείνει στρατηγικές για την καλύτερη προετοιμασία των φοιτητριών για την αγορά εργασίας και τη σύνδεσή τους με σχετικές ευκαιρίες.

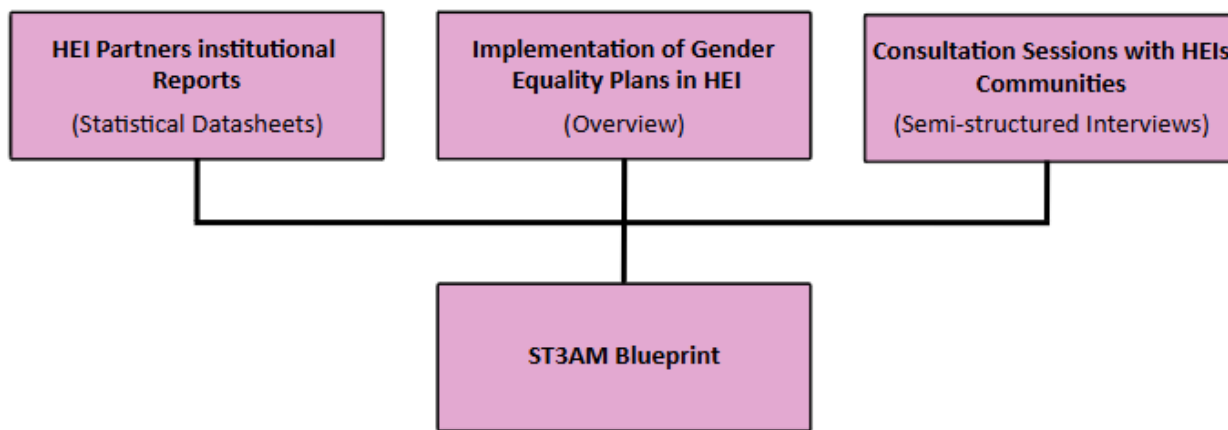
Τελικά, φιλοδοξούμε να παρέχουμε ένα στρατηγικό έγγραφο με πρακτικά μέτρα που αποσκοπούν στην **αντιμετώπιση της υποεκπροσώπησης των γυναικών στον τομέα STEM και στην προώθηση της πλήρους συμμετοχής και των επιτευγμάτων τους** στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και πέραν αυτής.



2.

Η μεθοδολογία του σχεδίου ST3AM βασίζεται στις δραστηριότητες και τα αποτελέσματα του WP2. Ο κύριος στόχος του WP2 αφορά τη δημιουργία των προϋποθέσεων για την ευαίσθητη ως προς το φύλο αναμόρφωση των υφιστάμενων προγραμμάτων σπουδών και μεθόδων STEM (WP3). Για να επιτευχθεί αυτό, η κοινοπραξία του έργου έχει συγκεντρώσει εκτενή ποιοτικά και ποσοτικά δεδομένα χρησιμοποιώντας αξιόπιστες και δημόσια προσβάσιμες διαδικτυακές πηγές, προκειμένου να αποδείξει κυρίως πώς η τρέχουσα προσέγγιση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων σπουδών και του περιβάλλοντος διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην αποτροπή των γυναικών από την επιδίωξη σταδιοδρομίας στον τομέα STEM, καθώς και να αξιολογήσει το επίπεδο εφαρμογής και την θεσμική ετοιμότητα για τα Σχέδια Ισότητας των Φύλων (GEP). Λαμβάνοντας αυτό υπόψη, το WP2 ορίστηκε ως μια συλλογή πραγματικών και εμπειρικών δεδομένων εντός των HEI και καθοδήγησε την κοινοπραξία ως προς τις πιο συγκεκριμένες πτυχές τόσο του εκπαιδευτικού συστήματος όσο και των στάσεων που αναπτύσσονται εντός αυτού και που πρέπει να αλλάξουν.

Για να επισημοποιήσει το παρόν Σχέδιο, η κοινοπραξία ST3AM ανέπτυξε μια μεθοδολογία με στόχο τη συλλογή δεδομένων σε 3 διαφορετικές διαστάσεις: 1) Θεσμικά δεδομένα των ΕΠΙ, 2) πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή των Σχεδίων για την Ισότητα των Φύλων και 3) ποιοτικά δεδομένα από τις συνεδρίες διαβούλευσης με τις κοινότητες των ΕΠΙ.



ΣΧΗΜΑ2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ST3AM

2.1. Θεσμικές εκθέσεις των ΕΠΙ

Η φάση του σχεδίου (WP2) ξεκίνησε με τη συλλογή δεδομένων για να προσφέρει μια γενική επισκόπηση των προγραμμάτων STEM που διατίθενται στα συνεργαζόμενα πανεπιστήμια, σε τρία επίπεδα σπουδών: πτυχία, μεταπτυχιακά και διδακτορικά (PhD). Ιδιαίτερη προσοχή δόθηκε στα συγκεκριμένα προγράμματα που παρουσιάζουν υψηλότερο ποσοστό εγγραφών γυναικών φοιτητριών. Για αυτά τα επισημασμένα προγράμματα, οι εκθέσεις περιλαμβάνουν βασικές



λεπτομέρειες, όπως τη διάρκεια του προγράμματος, τις προϋποθέσεις εισδοχής και τους τομείς εξειδίκευσης.

Οι εκθέσεις περιγράφουν επίσης τις πιθανές επαγγελματικές σταδιοδρομίες και τις ευκαιρίες απασχόλησης που είναι διαθέσιμες σε όλους τους αποφοίτους STEM, με ιδιαίτερη έμφαση σε εκείνες που αφορούν τις γυναίκες αποφοίτους. Περιλήφθηκαν παραδείγματα επιτυχημένων γυναικών αποφοίτων του προγράμματος « » που έχουν αποφοιτήσει από προγράμματα STEM, προκειμένου να δοθούν πραγματικά παραδείγματα των επαγγελματικών δυνατοτήτων.

Οι εκθέσεις ενσωμάτωσαν συσσωρευμένα δεδομένα από τα ίδια τα πανεπιστήμια, εστιάζοντας στα ποσοστά και την τρέχουσα κατάσταση της συμμετοχής των γυναικών σε προγράμματα σπουδών STEM που προσφέρονται σε εθνικό επίπεδο, στις προκλήσεις που αντιμετωπίστηκαν και στις λύσεις που εφαρμόστηκαν για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στους τομείς STEM, στις μελλοντικές ευκαιρίες σταδιοδρομίας που είναι διαθέσιμες στους αποφοίτους ή στις επιτυχημένες σταδιοδρομίες που έχουν ήδη ακολουθήσει απόφοιτοι μεταξύ 2020 και 2024.

Η τρέχουσα κατάσταση της συμμετοχής των γυναικών σε προγράμματα σπουδών που σχετίζονται με τα STEM βασίστηκε σε στατιστικά στοιχεία σχετικά με τις εγγραφές γυναικών σε διάφορα προγράμματα STEM κατά τα τελευταία 5 έτη, δηλαδή κατά την περίοδο 2020-2024, και περιλάμβανε τον συνολικό αριθμό και το ποσοστό των γυναικών που έγιναν δεκτές, τις αποφοιτήσεις κατά το πρώτο έτος (πόσες γυναίκες συνεχίζουν μετά το πρώτο έτος σπουδών), τον συνολικό αριθμό αποφοίτων ανά τομέα σπουδών, τον συνολικό αριθμό των διακοπών σπουδών και το ποσοστό των γυναικών που διέκοψαν τις σπουδές τους. Οι εκθέσεις παρουσίασαν ανάλυση των τάσεων στη συμμετοχή των γυναικών σε σύγκριση με τους άνδρες, προσδιορίζοντας τις ιδέες και/ή τις πρωτοβουλίες που ανέλαβαν τα πανεπιστήμια για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στους τομείς STEM.

Οι μέθοδοι και οι πηγές συλλογής δεδομένων αναφέρονται στις εσωτερικές ετήσιες εκθέσεις των πανεπιστημίων και/ή στις στατιστικές βάσεις δεδομένων, στα στρατηγικά έγγραφα που σχετίζονται με την εκπαίδευση και την ένταξη των φύλων τόσο σε πανεπιστημιακό (τοπικό) όσο και σε εθνικό επίπεδο, στις πληροφορίες που συγκεντρώθηκαν από συνεντεύξεις με το προσωπικό των ιδρυμάτων, συμπεριλαμβανομένων εκπροσώπων του Τμήματος Σπουδών και του Γραφείου Διεθνών Σχέσεων, μελών του διδακτικού προσωπικού, τρεχόντων φοιτητών και αποφοίτων, ή σε σχετικές δημοσιεύσεις και άλλο ερευνητικό υλικό.

Με αναφορά στον **πίνακα δεικτών SAGA**, τα φύλλα δεδομένων αναπτύχθηκαν για να παρέχουν πληροφορίες που αναφέρονται σε συγκεκριμένους δείκτες ([saga-toolkit-wp2-2017-en.pdf](#)): συνολικός αριθμός και ποσοστό των φοιτητριών που είναι εγγεγραμμένες σε πανεπιστημιακά προγράμματα ανά τομέα σπουδών και επίπεδο εκπαίδευσης (ISCED), συνολικός αριθμός και ποσοστό των γυναικών που αποφοίτησαν από πανεπιστημιακά προγράμματα ανά τομέα σπουδών (ευρείς και ειδικότερα στενοί τομείς STEM) και επίπεδο εκπαίδευσης, συνολικός



αριθμός και ποσοστό των γυναικών που εγκατέλειψαν πανεπιστημιακά προγράμματα ανά τομέα σπουδών και επίπεδο εκπαίδευσης.

Όλα τα δεδομένα που παρέχονται σε εθνικό επίπεδο οδηγούν σε συγκριτική επισκόπηση και πληροφορίες μεταξύ των χωρών, όπως εξηγείται στις επόμενες σελίδες.

Μετά την παραγωγή των φύλλων δεδομένων, οι εταίροι του ST3AM ανέλυσαν εσωτερικά το επίπεδο εφαρμογής του GEP.



2.2.

Σχεδιάστηκε ένα δομημένο αναλυτικό πλαίσιο για να αποτυπώσει τόσο τις συγκυριακές όσο και τις λειτουργικές διαστάσεις της ισότητας των φύλων στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ενσωματώνει **ανάλυση του συγκυριακού πλαισίου, αξιολόγηση της πληρότητας, εξέταση των μηχανισμών διακυβέρνησης και εφαρμογής, καθώς και αξιολόγηση βέλτιστων πρακτικών, προκλήσεων και συστάσεων.**

Το πρώτο στάδιο επικεντρώθηκε στο πλαίσιο στο οποίο αναπτύχθηκε και εφαρμόστηκε το ΣΧΓ. Αυτό περιλαμβάνει μια σε βάθος διερεύνηση τόσο του εθνικού όσο και του θεσμικού πλαισίου. Σε εθνικό επίπεδο, η ανάλυση εξετάζει το νομικό και πολιτικό περιβάλλον που διέπει την εφαρμογή των ΣΧΓ στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. **Ιδιαίτερη προσοχή δόθηκε στην ύπαρξη εθνικών νόμων, οδηγιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή όρων χρηματοδότησης που απαιτούν από τα πανεπιστήμια να υιοθετήσουν ΣΧΓ ως προϋπόθεση για τη λήψη οικονομικής στήριξης ή τη διατήρηση της πιστοποίησης.** Επιπλέον, εξετάζεται το ευρύτερο πολιτικό τοπίο για τον προσδιορισμό των εθνικών στρατηγικών για την ισότητα των φύλων, των σχεδίων δράσης ή των μηχανισμών χρηματοδότησης που λαμβάνουν υπόψη το φύλο και καθοδηγούν τις θεσμικές πρακτικές. **Σε θεσμικό επίπεδο, η ανάλυση επιδιώκει να κατανοήσει τον τρόπο με τον οποίο το GEP ευθυγραμμίζεται με το στρατηγικό όραμα και τους στόχους του πανεπιστημίου.** Αυτό περιλαμβάνει την αξιολόγηση του κατά πόσον η ισότητα των φύλων ενσωματώνεται ρητά στις δηλώσεις αποστολής ή στα έγγραφα στρατηγικού σχεδιασμού του πανεπιστημίου και του τρόπου με τον οποίο ιστορικοί, κοινωνικοί ή πολιτισμικοί παράγοντες έχουν διαμορφώσει την προσέγγιση του ιδρύματος όσον αφορά την ισότητα των φύλων στο πέρασμα του χρόνου.

Στο δεύτερο στάδιο αξιολογήθηκε η ύπαρξη και ο βαθμός πληρότητας του ΣΔΓ στα συνεργαζόμενα πανεπιστήμια. Η ανάλυση αυτή είχε ως στόχο να προσδιορίσει πόσο διεξοδικά αντιμετωπίζει το σχέδιο τις βασικές διαστάσεις της ισότητας των φύλων και εάν ευθυγραμμίζεται με τους θεσμικούς στόχους. Η πρώτη πτυχή αφορά τη **δημόσια διαθεσιμότητα και τη διαφάνεια** του ΣΔΓ, αξιολογώντας εάν το σχέδιο είναι προσβάσιμο στο κοινό και προσδιορίζοντας πιθανά εμπόδια στη διαφάνεια. Η δεύτερη πτυχή εστιάζει στο **πεδίο εφαρμογής και την κάλυψη** του σχεδίου. Αυτό περιλαμβάνει την εξέταση του βαθμού στον οποίο το GEP αντιμετωπίζει κρίσιμους τομείς, όπως η ισορροπία των φύλων σε ηγετικές θέσεις και θέσεις λήψης αποφάσεων, η ισότητα στην πρόσληψη και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, καθώς και η ύπαρξη πολιτικών και μηχανισμών για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας, της παρενόχλησης και των διακρίσεων. Για την υποστήριξη αυτής της ανάλυσης, μπορεί να χρησιμοποιηθεί ένας πίνακας πληρότητας του GEP για τη σύγκριση του βαθμού κάλυψης και ανάπτυξης αυτών των διαστάσεων σε διαφορετικά πανεπιστήμια.

Το τρίτο στάδιο επικεντρώθηκε στην εφαρμογή και τη διακυβέρνηση, διερευνώντας τους οργανωτικούς και διοικητικούς μηχανισμούς που έχουν θεσπιστεί για την υλοποίηση του GEP. Η ανάλυση εξέτασε εάν υπάρχουν ειδικές επιτροπές, ομάδες εργασίας ή γραφεία ισότητας των



φύλων που είναι υπεύθυνα για την επίβλεψη της εφαρμογής του GEP και αξιολόγησε την αποτελεσματικότητά τους στην προώθηση των στόχων ισότητας των φύλων. **Η κατανομή των πόρων** είναι επίσης μια κρίσιμη πτυχή αυτής της αξιολόγησης, καθώς η ύπαρξη επαρκών οικονομικών, ανθρώπινων και τεχνικών πόρων καθορίζει τη σκοπιμότητα της εφαρμογής. Επιπλέον, αναλύθηκε ο βαθμός **συμμετοχής των ενδιαφερόμενων μερών**, προκειμένου να κατανοηθεί ο τρόπος με τον οποίο τα μέλη του διδακτικού προσωπικού (), οι φοιτητές και το διοικητικό προσωπικό συμμετέχουν στο σχεδιασμό, την εκτέλεση και την παρακολούθηση του GEP. Τέλος, αξιολογήθηκαν οι μηχανισμοί **παρακολούθησης και λογοδοσίας**, προκειμένου να προσδιοριστεί ο τρόπος παρακολούθησης της προόδου, εάν χρησιμοποιούνται δείκτες απόδοσης και τακτικές εκθέσεις προόδου και εάν υπάρχουν εξωτερικοί μηχανισμοί εποπτείας για τη διασφάλιση της λογοδοσίας. Μπορεί να αναπτυχθεί ένας πίνακας παρακολούθησης και λογοδοσίας για να διευκολυνθεί η συγκριτική αξιολόγηση αυτών των πτυχών μεταξύ των ιδρυμάτων.

Το τέταρτο στάδιο της μεθοδολογίας προσδιόρισε και τεκμηρίωσε **βέλτιστες πρακτικές** που αποτελούν παραδείγματα αποτελεσματικής εφαρμογής του GEP. Αυτό περιλαμβάνει την ανάδειξη επιτυχημένων πρωτοβουλιών και θεσμικών στρατηγικών που έχουν οδηγήσει σε απτή πρόοδο στην προώθηση της ισότητας των φύλων. Παραδείγματα τέτοιων πρακτικών μπορεί να περιλαμβάνουν προγράμματα καθοδήγησης που αποσκοπούν στην υποστήριξη των υποεκπροσωπούμενων φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο, την εισαγωγή πολιτικών πρόσληψης και προαγωγής που λαμβάνουν υπόψη το φύλο, προγράμματα ευαισθητοποίησης και κατάρτισης που αποσκοπούν στην προώθηση της ένταξης, καθώς και ευέλικτες πολιτικές εργασίας ή φιλικές προς την οικογένεια που συμβάλλουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αυτές οι πρακτικές αναλύονται όχι μόνο για τα άμεσα αποτελέσματά τους, αλλά και για τη δυνατότητά τους να χρησιμεύσουν ως μεταβιβάσιμα μοντέλα εντός ή μεταξύ των ιδρυμάτων.

Το τελικό στάδιο της μεθοδολογίας αφορούσε τα υπάρχοντα κενά, τις προκλήσεις και τις συστάσεις. Αυτό το στάδιο περιλαμβάνει μια κριτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του GEP, προσδιορίζοντας τους τομείς που παραμένουν ανεπαρκώς ανεπτυγμένοι ή δεν έχουν αντιμετωπιστεί. Δόθηκε προσοχή στους περιορισμούς των πόρων, στους περιορισμούς στη συμμετοχή των ενδιαφερομένων μερών και στις αδυναμίες των συστημάτων παρακολούθησης και αναφοράς. Διατυπώθηκαν συστάσεις για την αντιμετώπιση αυτών των κενών και την ενίσχυση της θεσμικής ετοιμότητας για την εφαρμογή της ισότητας των φύλων. Αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν στρατηγικές για τη βελτίωση της πληρότητας του ΣΧΙ, την εξασφάλιση πρόσθετων πόρων, την προώθηση της ευρύτερης συμμετοχής της πανεπιστημιακής κοινότητας και τη βελτίωση των δεικτών απόδοσης για την καλύτερη καταγραφή της προόδου με την πάροδο του χρόνου.

Συνολικά, η μεθοδολογία αυτή παρέχει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την αξιολόγηση του βαθμού ωριμότητας και του επιπέδου εφαρμογής των σχεδίων ισότητας των φύλων στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Συνδυάζοντας την ανάλυση του πλαισίου, την αξιολόγηση των ιδρυμάτων και τη συγκριτική αξιολόγηση, επέτρεψε μια λεπτομερή κατανόηση



της ετοιμότητας των ιδρυμάτων, ανέδειξε αποτελεσματικές πρακτικές και προσέφερε πρακτικές συστάσεις για την ενίσχυση των πολιτικών και των δομών ισότητας των φύλων.

Μόλις αποσαφηνίστηκε το επίπεδο ωριμότητας της εφαρμογής του GEP, οι εταίροι προχώρησαν στην τελευταία δραστηριότητα, η οποία συνίστατο στην οργάνωση συνεδριών διαβούλευσης με φοιτητές και καθηγητές.



1.2.3 Συνεδρίες διαβούλευσης με κοινότητες ΑΕΙ

Η διοργάνωση των διαβουλεύσεων σχετικά με την αντίληψη της ισότητας των φύλων στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, στην οποία συμμετείχαν μέλη του προσωπικού των ιδρυμάτων και φοιτήτριες, εστίασε στις πρακτικές ισότητας των φύλων, στα στερεότυπα και τις διακρίσεις, στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και στην ενδυνάμωση των γυναικών.

Το πιο διαδραστικό και συμμετοχικό μέρος των δραστηριοτήτων του Blueprint ήταν η διοργάνωση διαβουλεύσεων με τη συμμετοχή 5 καθηγητών και 5 φοιτητριών από κάθε χώρα, με σκοπό την αξιολόγηση της αντίληψής τους για την ισότητα των φύλων στον τομέα STEM.

Οι συνεδρίες διαβούλευσης διεξήχθησαν δια ζώσης, διαδικτυακά και με υβριδικό τρόπο. Ορισμένες συμπληρώθηκαν με μια μεθοδολογία έρευνας και σε αυτές συμμετείχαν ακαδημαϊκοί, προκειμένου να αξιολογηθεί η αντίληψή τους σχετικά με την ισότητα των φύλων στα ΑΕΙ στον τομέα των STEM. Οι πληροφορίες που συγκεντρώθηκαν είναι εξαιρετικά σημαντικές για την ακρίβεια και τη στοχοθέτηση των παρεμβάσεων του WP3.

Δημοσιεύθηκε και διατέθηκε στους εταίρους ένας τυποποιημένος οδηγός συνέντευξης, ο οποίος έδινε έμφαση στη συζήτηση των αντιλήψεων σχετικά με την ισότητα των φύλων στα ΙΕΕ σε σχέση με τα STEM και τους στόχους του έργου, αναλύοντας τα προβλήματα και τις καταστάσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στις επιστήμες STEM και τι μπορεί να γίνει ακόμη για να βελτιωθεί η κατάσταση, εάν υπάρχει ανάγκη. Παρέχονται τα προτεινόμενα θέματα συζήτησης με τους καθηγητές και τους φοιτητές, για παράδειγμα:

- Πώς μπορεί η κουλτούρα του ιδρύματος να αντισταθμίσει την ανισότητα των φύλων;
- Ποια μέτρα θα μπορούσαν να ληφθούν για τη δημιουργία ενός πιο συμπεριληπτικού και υποστηρικτικού περιβάλλοντος για όλα τα φύλα;
- Πώς μπορεί το ίδρυμα να εξισορροπήσει την αξιοκρατία με την ισότητα;
- Ποιος ρόλος πρέπει να διαδραματίσει η ηγεσία στην αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων;
- Πώς μπορούν οι φοιτητές να συμμετάσχουν στη δημιουργία αλλαγών;
- Ποιοι δείκτες ή μετρήσεις θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για την παρακολούθηση της προόδου στην ισότητα των φύλων;

Διανεμήθηκε ένα σύντομο ερωτηματολόγιο σε όλους τους συμμετέχοντες για να αξιολογηθεί η χρησιμότητα των διαβουλεύσεων. Η συνιστώμενη διάρκεια των ατομικών διαβουλεύσεων ήταν 1 ώρα.

Επιπλέον, οι εταίροι διένειμαν μια έρευνα με στόχο τη συλλογή περαιτέρω απόψεων σχετικά με τις αντιλήψεις για την ισότητα των φύλων στα ΑΕΙ από τουλάχιστον 10 μέλη του προσωπικού και 10 φοιτήτριες ανά εταίρο. Η πρωτοβουλία αυτή παρήγαγε τόσο σύγχρονα όσο και ασύγχρονα δεδομένα πεδίου, τα οποία οδήγησαν στη σύνταξη εκθέσεων πεδίου.



Έτσι, η υλοποίηση όλων των προγραμματισμένων δραστηριοτήτων οδήγησε στην επίτευξη των βραχυπρόθεσμων KPI που είχαν τεθεί για το WP2:

- Συμβουλευτικές συνεδρίες με μέλη του διδακτικού προσωπικού των AEI STEM και φοιτήτριες (35 μέλη του διδακτικού προσωπικού των AEI STEM (5 ανά εταίρο) και 35 φοιτήτριες (5 ανά εταίρο)
- Έρευνα (70 μέλη του διδακτικού προσωπικού των STEM HEI (10 ανά εταίρο) και 70 φοιτήτριες (10 ανά εταίρο)

Η ακόλουθη ενότητα παρέχει μια διακρατική ανάλυση, μια σύνθεση των ευρημάτων των διαφόρων εταίρων του ST3AM, η οποία καταλήγει σε συμπεράσματα και συστάσεις. Η τελευταία ενότητα του Σχεδίου περιλαμβάνει τις εκθέσεις ανά χώρα, όπου οι αναγνώστες θα μπορούν να βρουν πληροφορίες για κάθε χώρα, ως συμπλήρωμα των βασικών ευρημάτων.



3. ΔΙΑΧΩΡΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΚΑΙ ΚΥΡΙΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ

3.1. Συγκριτικές πληροφορίες για τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών συστημάτων

Αυτή η ενότητα βασίζεται στις εκθέσεις των χωρών και παρέχει μια συγκριτική σύνοψη των βασικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευτικών συστημάτων της Κύπρου, της Γαλλίας, της Ελλάδας, της Λιθουανίας, της Νορβηγίας και της Πολωνίας, με έμφαση στις δομές τους, τις εθνικές πολιτικές που σχετίζονται με τα STEM και τη συμμετοχή των δύο φύλων στους τομείς των STEM.

Πίνακας 1: ΘΑ ΠΡΟΣΤΕΘΕΙ

<i>Χώρα</i>	<i>Δομή του εκπαιδευτικού συστήματος</i>	<i>Εθνικοί κανονισμοί/πολιτικές STEM</i>	<i>Ένταξη των φύλων και συμμετοχή στους τομείς STEM</i>
<i>Κύπρος</i>	Κεντρικό σύστημα υπό την εποπτεία του Υπουργείου Παιδείας, Πολιτισμού, Αθλητισμού και Νεολαίας. Το STEM δεν αποτελεί αυτόνομο κανονιστικό πλαίσιο, αλλά εντάσσεται σε ευρύτερες στρατηγικές για την εκπαίδευση και το φύλο.	Δεν υπάρχει συγκεκριμένος νόμος για το STEM. Το STEM προωθείται μέσω της Εθνικής Στρατηγικής για την Ισότητα των Φύλων 2024-2026 (Δημόσια Πολιτική 7), η οποία καλεί για την ενσωμάτωση της ενσυναίσθησης, της ισότητας των φύλων και της επαγγελματικής καθοδήγησης στα προγράμματα σπουδών και την κατάρτιση.	Έμφαση στη συμμετοχή των γυναικών μέσω της κατάρτισης συμβούλων/εκπαιδευτικών σταδιοδρομίας και του σχεδιασμού προγραμμάτων σπουδών χωρίς αποκλεισμούς. Τα πανεπιστήμια (π.χ. UCLan Cyprus) εφαρμόζουν σχέδια ισότητας, πολυμορφίας και ένταξης για τη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στον τομέα STEM.
<i>Γαλλία</i>	Η εκπαίδευση διέπεται από τον Κώδικα Εκπαίδευσης. Τα στάδια περιλαμβάνουν την πρωτοβάθμια, τη χαμηλότερη δευτεροβάθμια (collège), την ανώτερη δευτεροβάθμια (lycée) και την τριτοβάθμια εκπαίδευση (LMD: Licence–Master–Doctorat).	Οι STEM ενισχύθηκαν μέσω της μεταρρύθμισης του απολυτηρίου του 2019, με την εισαγωγή εξειδίκευσης (μαθηματικά, φυσική-χημεία, SVT, μηχανική) και του σχεδίου France 2030 που υποστηρίζει την έρευνα και την καινοτομία.	Επίμονο χάσμα μεταξύ των φύλων: οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν περίπου το 28 % στη μηχανική και το 15 % στην επιστήμη των υπολογιστών. Εθνικές πρωτοβουλίες όπως το «Girls and Math» και οι υποτροφίες L'Oréal–UNESCO στοχεύουν στην καταπολέμηση των στερεοτύπων και στη βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών.



Ελλάδα

Τέσσερα επίπεδα: προσχολική εκπαίδευση (4–6), πρωτοβάθμια εκπαίδευση (6–12), κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση/Γυμνάσιο (12–15, υποχρεωτική), ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση/Λύκειο (15–18, προαιρετική γενική ή επαγγελματική) και τριτοβάθμια εκπαίδευση (πανεπιστήμια και Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα).

Το εθνικό πρόγραμμα σπουδών ενσωματώνει τις STEM σε όλα τα επίπεδα, με έμφαση στην κριτική σκέψη και σε έργα που χρηματοδοτούνται από την ΕΕ (Erasmus+, Horizon 2020) και υποστηρίζουν την προγραμματιστική, τη ρομποτική και τις ψηφιακές δεξιότητες.

Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στους τομείς της μηχανικής και της πληροφορικής (~38 % του εργατικού δυναμικού στον τομέα της επιστήμης/τεχνολογίας). Εθνικές εκστρατείες («Girls in STEM») και προγράμματα της ΕΕ προωθούν την καθοδήγηση, τις υποτροφίες και τις μεταρρυθμίσεις των προγραμμάτων σπουδών με στόχο τη μείωση των στερεοτύπων. Παρά το γεγονός ότι η Λιθουανία έχει το υψηλότερο ποσοστό γυναικών επιστημόνων και μηχανικών στην ΕΕ, εξακολουθούν να υπάρχουν μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων και εμπόδια στην επαγγελματική εξέλιξη. Τα σχέδια για την ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια στοχεύουν στην ενίσχυση της εκπροσώπησης των γυναικών σε ηγετικές θέσεις στον τομέα STEM.

Λιθουανία

Ενιαίο σύστημα προσχολικής, πρωτοβάθμιας, κατώτερης και ανώτερης δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Το Πρόγραμμα Ανάπτυξης της Εκπαίδευσης 2021-2030 στοχεύει στην αύξηση των εγγραφών σε προγράμματα STEM από 28,3% (2017-18) σε 33% (2030). Υπογραμμίζει την ανάγκη για μεγαλύτερο ενδιαφέρον των φοιτητών, συμμετοχή των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και συνεργασίες με εργοδότες.

Νορβηγία

Δημόσια χρηματοδοτούμενα, εξαιρετικά αυτόνομα πανεπιστήμια και κολλέγια, με έντονο ερευνητικό προσανατολισμό.

Οι εθνικές στρατηγικές από το 2002 δίνουν προτεραιότητα στους τομείς STEM στους προϋπολογισμούς και στην Ε&Α. Οι πολιτικές του Υπουργείου Παιδείας (από το 1998 και μετά) και τα μέτρα κατανομής πόρων (2009-2013) ενθαρρύνουν τις εγγραφές γυναικών σε σχολές μηχανικής και STEM.

Το συνολικό φοιτητικό σώμα αποτελείται κατά ~60 % από γυναίκες, αλλά οι τομείς STEM παραμένουν ανδροκρατούμενοι (ποσοστό γυναικών ~36 %, μηχανική ~20 %). Οι ετήσιες εκθέσεις HKDIR παρακολουθούν την ισορροπία μεταξύ των φύλων και τις τάσεις χρηματοδότησης. Τα εθνικά σχέδια συνεχίζουν να δίνουν έμφαση στην ένταξη.



Πολωνία	Τρία κύρια στάδια: προσχολική εκπαίδευση (από την ηλικία των 6 ετών), 8ετής πρωτοβάθμια εκπαίδευση και διάφορες δευτεροβάθμιες εκπαιδευτικές διαδρομές (γενική, τεχνική, επαγγελματική) που οδηγούν στις εξετάσεις Matura. Η τριτοβάθμια εκπαίδευση ακολουθεί τη δομή των 3 κύκλων της Μπολόνια (πτυχίο–μεταπτυχιακό–διδακτορικό).	Τα STEM ενσωματώνονται στο εθνικό πρόγραμμα σπουδών με εκπαίδευση εκπαιδευτικών, διαγωνισμούς (π.χ. Ολυμπιάδα Φυσικής) και κυβερνητική υποστήριξη για τη συνεργασία μεταξύ έρευνας και βιομηχανίας.	Η ισορροπία μεταξύ των φύλων βελτιώνεται: οι γυναίκες αποτελούν το 53 % των αποφοίτων διδακτορικού επιπέδου και υπερβαίνουν τον μέσο όρο της ΕΕ-27 όσον αφορά τις γυναίκες ερευνητές, αλλά οι ηγετικές θέσεις και η μηχανική παραμένουν ανδροκρατούμενες. Εθνικές και κοινοτικές πρωτοβουλίες προωθούν την καθοδήγηση, την προβολή γυναικείων προτύπων και την εκπαίδευση χωρίς αποκλεισμούς.
----------------	--	---	---

Μια συγκριτική ανασκόπηση επισημαίνει διάφορα κοινά χαρακτηριστικά στην πολιτική και την πρακτική των STEM στις έξι χώρες που εξετάστηκαν. Πρώτον, η προώθηση των STEM επιδιώκεται συνήθως μέσω της ενσωμάτωσής τους στις εθνικές στρατηγικές για την εκπαίδευση, και όχι μέσω της θέσπισης ξεχωριστής νομοθεσίας. Δεύτερον, στην Κύπρο, τη Λιθουανία, τη Νορβηγία και την Πολωνία, η προώθηση των STEM συνδέεται στενά με ευρύτερα προγράμματα για την ισότητα των φύλων, αντισταθμίζοντας μια σαφή πολιτική σύνδεση μεταξύ της ένταξης και της καινοτομίας. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές ανισορροπίες μεταξύ των φύλων, ιδίως στους τομείς της μηχανικής, της πληροφορικής και των ηγετικών θέσεων, όπου η εκπροσώπηση των ανδρών παραμένει κυρίαρχη. Τέλος, η Ελλάδα, η Λιθουανία, η Κύπρος και η Πολωνία δείχνουν σημαντική εξάρτηση από τη στήριξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης – κυρίως μέσω των προγραμμάτων «Ορίζοντας Ευρώπη» και «Erasmus+» – για την ενίσχυση των πρωτοβουλιών καινοτομίας και ένταξης στον τομέα STEM.

3.2. τα προγράμματα STEM

Στις έξι χώρες, τα προγράμματα σπουδών STEM **διευρύνονται σε εύρος, διεθνοποιούνται όλο και περισσότερο και ευθυγραμμίζονται με τις προτεραιότητες της ψηφιακής μεταμόρφωσης**. Ενώ οι βιοεπιστήμες προσελκύουν ισχυρή συμμετοχή των γυναικών, η μηχανική και η πληροφορική παραμένουν ανδροκρατούμενες παρά την προσοχή που τους δίνεται από την πολιτική. Θετικά σημάδια περιλαμβάνουν την υψηλότερη εκπροσώπηση των γυναικών σε μεταπτυχιακό/διδακτορικό επίπεδο και στοχευμένες πρωτοβουλίες για την ισότητα των φύλων, αλλά η βιώσιμη πρόοδος θα εξαρτηθεί από **συστηματικές στρατηγικές διατήρησης και ισχυρότερες εθνικές επενδύσεις** πέραν της χρηματοδότησης της ΕΕ.

Σημειώνουμε ότι ο παρακάτω πίνακας βασίζεται στο πλαίσιο των ιδρυμάτων των εταιριών και, ως εκ τούτου, δεν αντικατοπτρίζει πλήρως την εθνική πραγματικότητα.

ΠΙΝΑΚΑΣ2: ΘΑ ΠΡΟΣΤΕΘΕΙ



Χώρα (ίδρυμα)

Σημαντικά στοιχεία των προγραμμάτων σπουδών που σχετίζονται με τα STEM (επίπεδα που προσφέρονται, βασικοί τομείς, ειδικά χαρακτηριστικά, μοτίβα φύλου, αξιοσημείωτες πρωτοβουλίες)

Κύπρος (UCLan Cyprus)

- **Επίπεδα προγραμμάτων:**
 - **Πτυχίο (4 έτη)** – BSc Μαθηματικά & Στατιστική, BSc Πληροφορική, BEng Μηχανική Υπολογιστών, BEng Ηλεκτρολογία & Ηλεκτρονική Μηχανική.
 - **Μεταπτυχιακό (1 έτος/3 εξάμηνα)** – MSc Πληροφορική, MSc Κυβερνοασφάλεια (δια ζώσης ή εξ αποστάσεως), MSc Ανάλυση Δεδομένων (με κοινό πιστοποιητικό SAS).
 - **Διδακτορικό** – Εποπτεία διδακτορικών διατριβών σε συνεργασία με το UCLan UK.
- **Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά:**
 - Διεθνείς πιστοποιήσεις (IMA, BCS, ETEK).
 - Επιλογές πρακτικής άσκησης (sandwich year) στον τομέα της μηχανικής.
 - Πιστοποιήσεις προμηθευτών (Cisco, AWS, LPI, SAS) ενσωματωμένες στο πρόγραμμα σπουδών.
- **Μοτίβα φύλου:**
 - Υψηλότερη συμμετοχή γυναικών στο πρόγραμμα BSc Μαθηματικών & Στατιστικής (~33% 1ο έτος).
 - Το MSc Data Analytics παρουσιάζει την ισχυρότερη παρουσία γυναικών (~37–45%, αν και πρόσφατα σημειώνεται μείωση).
 - Μεγαλύτερο χάσμα μεταξύ των φύλων στη μηχανική (ποσοστό γυναικών ~11%).
- **Αξιοσημείωτες πρωτοβουλίες:**
 - Προγράμματα Erasmus+ για την ενδυνάμωση των γυναικών.
 - Υποτροφίες για γυναίκες στον τομέα STEM (από το 2024).
 - Εκδηλώσεις ACM-Women Cyprus.
 - Συνέδριο womENCourage.

Γαλλία (ESTIA)

- **Επίπεδα προγράμματος:**
 - **Πτυχίο (3 έτη)** – Γενική μηχανική με βασικές γνώσεις μαθηματικών, φυσικής, πληροφορικής, βιομηχανικής μηχανικής.
 - **Δίπλωμα/Μεταπτυχιακό Μηχανικής (συνολικά 5 έτη)** – Μηχανοτρονική, βιομηχανική μηχανική, ψηφιακή μεταμόρφωση.
 - **Εξειδικευμένο μεταπτυχιακό & διπλά πτυχία** – Τεχνητή νοημοσύνη, ρομποτική, Βιομηχανία 4.0, συνεργασίες με πανεπιστήμια του Ηνωμένου Βασιλείου (Cranfield, Wolverhampton).
 - **Διδακτορικό** – Έρευνα διδακτορικού με το Πανεπιστήμιο του Μπορντό και το Πανεπιστήμιο της Χώρας των Βάσκων.
- **Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά:**
 - Ιδιαίτερη έμφαση στην αεροδιαστημική; εφαρμοσμένη, συνδεδεμένη με τη βιομηχανία παιδαγωγική.
 - Διεθνή διπλά πτυχία και ερευνητικές πρακτικές ασκήσεις.
- **Μοτίβα φύλου:**
 - Αύξηση της συμμετοχής των γυναικών, με την υποστήριξη προγραμμάτων προβολής (*Elles Bougent, Ingénieure au Féminin*, Ημέρα «Filles et Sciences»).
- **Αξιοσημείωτες πρωτοβουλίες:**



- Φυλλάδιο «Ingénieure au Féminin» που παρουσιάζει πρότυπα.
- Ενεργή συμμετοχή στο δίκτυο **Elles Bougent**.
- Εκδηλώσεις Innovatech και ημέρες Filles et Sciences για την προσέλκυση μαθήτριων.

Ελλάδα (Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, UNIWA)

- **Επίπεδα προγράμματος:**
 - **Σχολή Επιστήμης Τροφίμων:** BSc (4 έτη), MSc, PhD στην Επιστήμη και Τεχνολογία Τροφίμων και στις Επιστήμες Οίνου, Αμπέλου και Ποτών.
 - **Σχολή Μηχανικών:** Ολοκληρωμένο Μεταπτυχιακό (5 έτη), MSc, PhD σε Ηλεκτρολογία/Ηλεκτρονική, Βιοϊατρική, Βιομηχανικό Σχεδιασμό, Πληροφορική & Υπολογιστές, Τοπογραφία & Γεωπληροφορική, Μηχανολογία, Ναυπηγική, Πολιτική Μηχανική.
- **Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά:**
 - Πτυχία μηχανικής που ταξινομούνται ως ολοκληρωμένα μεταπτυχιακά (δεν υπάρχει αυτόνομο πτυχίο BSc).
 - Εισαγωγή μέσω των εθνικών «Πανελλήνιων» εξετάσεων.
- **Μοτίβα φύλου:**
 - Ιστορικά χαμηλό ποσοστό γυναικών στη μηχανική (Μηχανολογία ~11% σύμφωνα με αναφορές).
 - Η τοπογραφία και η γεωπληροφορική παραδοσιακά πλησιάζουν την ισότητα (~50%).
 - Συγκροτήθηκε Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (EIF) για την προώθηση της ένταξης.
- **Αξιοσημείωτες πρωτοβουλίες:**
 - Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (EIF, ιδρύθηκε το 2021).
 - Ευαισθητοποίηση μέσω της σειράς «First from the West» (Πρώτοι από τη Δύση)· πρόσβαση σε επαγγελματίες ψυχικής υγείας.
 - Προσκλήσεις που απευθύνονται σε γυναίκες για μεταπτυχιακές σπουδές στην Ηλεκτρολογική Μηχανική.

Λιθουανία (Πανεπιστήμιο Vytautas Magnus, VMU)

- **Επίπεδα προγράμματος:**
 - **Πτυχίο (4 έτη)** – 10 προγράμματα στις βιοεπιστήμες, την πληροφορική, τη μηχανολογία/πολιτική μηχανική, τη βιοτεχνολογία.
 - **Μεταπτυχιακό (2 έτη)** – 15 προγράμματα (4 μερικής απασχόλησης) που καλύπτουν τη μοριακή βιολογία, τη διαχείριση του περιβάλλοντος, την εφαρμοσμένη βιοτεχνολογία, την πληροφορική.
 - **Διδακτορικό (4 έτη)** – 8 προγράμματα στη βιολογία, τη βιοχημεία, τη βιοφυσική, την πληροφορική, τη μηχανική περιβάλλοντος.
- **Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά:**
 - ~20% διεθνείς φοιτητές σε STEM.
 - Εθνική κεντρική εισαγωγή με υποχρεωτικές εξετάσεις μαθηματικών και φυσικών επιστημών.
 - Θέσεις που χρηματοδοτούνται από το κράτος (~το ένα τρίτο διατίθεται σε STEM) καθορίζονται από το Υπουργείο Παιδείας.
- **Φύλο:**



- Οι επιστήμες της ζωής κυριαρχούν στις εγγραφές των γυναικών (π.χ. 75% γυναίκες στο BSc Βιολογίας & Γενετικής).
- Οι τομείς της τεχνολογίας/μηχανικής παρουσιάζουν μεγαλύτερες διαφορές (π.χ. ~20% γυναίκες στο πτυχίο πληροφορικής, ενώ σε ορισμένα προγράμματα μηχανικής το ποσοστό των γυναικών είναι σχεδόν 0%).
- **Αξιοσημείωτες πρωτοβουλίες:**
 - Σχέδια για την ισότητα των φύλων σε όλα τα πανεπιστήμια.
 - Έργα χρηματοδοτούμενα από την ΕΕ (ST3AM, FEMSTEM, Girls Go Circular).
 - Εθνικοί νόμοι που επιβάλλουν την ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση.

**Νορβηγία (Πανεπιστήμιο
Νοτιοανατολικής
Νορβηγίας, USN)**

- **Επίπεδα προγραμμάτων** (εστίαση στο Τμήμα Επιχειρήσεων, Στρατηγικής και Πολιτικών Επιστημών με προγράμματα που συνδέονται με τις STEM):
 - **Πτυχίο (3 έτη)** – Οπτική επικοινωνία, Οικονομικά και Διοίκηση, Πολιτικές Επιστήμες (με τεχνολογικά μαθήματα).
 - **Μεταπτυχιακό** – MSc Διαχείριση Καινοτομίας & Τεχνολογίας.
 - **Διδακτορικό** – Διοίκηση (περιορισμένα δεδομένα).
- **Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά:**
 - Εθνικά τυποποιημένη εισαγωγή (Generell studiekompetanse) με μόνονους πιστωτικών μονάδων STEM.
 - Ιδιαίτερη έμφαση στην ενσωμάτωση της τεχνολογίας στις επιχειρήσεις και στη διεπιστημονική καινοτομία.
- **Φύλο:**
 - Η Οπτική Επικοινωνία παρουσιάζει υψηλό ποσοστό εγγραφών γυναικών (~80%).
 - Η καινοτομία και η διαχείριση της τεχνολογίας βελτιώθηκαν από 35% σε 51% γυναικεία εγγραφή (2020–2024).
 - Τα προγράμματα μηχανικής σε ολόκληρο το USN έχουν κατά μέσο όρο ~20% συμμετοχή γυναικών.
- **Αξιοσημείωτες πρωτοβουλίες:**
 - Η ισορροπία των φύλων παρακολουθείται ετησίως από το HKDIR.
 - Διεπιστημονική προσέγγιση για τη συγχώνευση των STEM με την επιχειρηματική καινοτομία.

**Πολωνία (Πανεπιστήμιο
Τεχνολογίας του Λοτζ,
TUL)**

- **Επίπεδα προγραμμάτων:**
 - **Πτυχίο (3,5 έτη)** – Επιστήμη Υπολογιστών, Βιοϊατρική Μηχανική, Μηχανολογία, Βιομηχανική Βιοτεχνολογία, Ηλεκτρονική & Τηλεπικοινωνιακή Μηχανική.
 - **Μεταπτυχιακό (1,5–2 έτη)** – Επιστήμη Υπολογιστών & Πληροφορική, Αλληλεπίδραση Ανθρώπου-Υπολογιστή, Ενεργειακά Συστήματα στο Οικοδομημένο Περιβάλλον, Νανοτεχνολογία, Εφαρμοσμένη Ηλεκτρονική.
 - **Διδακτορικό (3–4 έτη)** – Βιοϊατρική Χημεία, Ακριβείς & Φυσικές Επιστήμες, Διεπιστημονική Διδακτορική Σχολή.
- **Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά:**
 - Ανταγωνιστική εισαγωγή που απαιτεί υψηλές επιδόσεις στα μαθηματικά/τις φυσικές επιστήμες και άριστη γνώση της αγγλικής γλώσσας.



- Το Γραφείο Σταδιοδρομίας υποστηρίζει πρακτικές ασκήσεις, εκθέσεις εργασίας και συνεργασίες με τη βιομηχανία.
- **Φύλο:**
 - Το ποσοστό των γυναικών είναι ~30% στον πρώτο κύκλο, ~42% στον δεύτερο κύκλο και ~50% μεταξύ των διδακτορικών φοιτητών.
 - Υψηλότερη συμμετοχή των γυναικών στη Βιοϊατρική Μηχανική και τη Βιοτεχνολογία.
- **Αξιοσημείωτες πρωτοβουλίες:**
 - Σχέδιο για την ισότητα των φύλων και την αριστεία στον τομέα των ανθρώπινων πόρων στην έρευνα.
 - Πολιτικές κατά των διακρίσεων και του εκφοβισμού.
 - Σύνδεσμοι του γραφείου σταδιοδρομίας με προγράμματα πρακτικής άσκησης, καθοδήγησης και το πρόγραμμα ST3AM για γυναίκες στον τομέα των STEM.

Τα προγράμματα σπουδών STEM σε Κύπρο, Γαλλία, Λιθουανία, Ελλάδα, Νορβηγία και Πολωνία καταδεικνύουν μια ισχυρή δέσμευση για διαφοροποίηση, διεθνοποίηση και ευθυγράμμιση με αναδυόμενους τομείς όπως η ανάλυση δεδομένων, η κυβερνοασφάλεια, η τεχνητή νοημοσύνη, η ρομποτική και η Βιομηχανία 4.0. Ενώ χώρες όπως η Γαλλία και η Ελλάδα διατηρούν μια ισχυρή εστίαση στη μηχανική, τα ιδρύματα στη Λιθουανία και την Κύπρο προσφέρουν ευρύτερα διεπιστημονικά χαρτοφυλάκια, ενώ η Πολωνία ξεχωρίζει με τις μαζικές εγγραφές σε πολλαπλούς τομείς STEM. Η πιστοποίηση, οι συνεργασίες για διπλά πτυχία και η χρηματοδότηση από την ΕΕ (Horizon Europe, Erasmus+) είναι κρίσιμης σημασίας για την ενίσχυση της διεθνούς αναγνώρισης και την προώθηση της καινοτομίας.

Τα πρότυπα συμμετοχής των φύλων παραμένουν άνισα. Οι βιοεπιστήμες προσελκύουν σταθερά πλειοψηφία γυναικών, ενώ τα προγράμματα μηχανικής και πληροφορικής παραμένουν κατά κύριο λόγο ανδρικά. Είναι ενθαρρυντικό το γεγονός ότι η εκπροσώπηση των γυναικών βελτιώνεται σε προχωρημένα επίπεδα – η Πολωνία καταγράφει πλέον πάνω από 50 % γυναίκες διδακτορικούς φοιτητές, ενώ η Νορβηγία έχει επιτύχει ισότητα σε ορισμένα μεταπτυχιακά προγράμματα. Εθνικές και θεσμικές πρωτοβουλίες, όπως επιτροπές ισότητας των φύλων, εκστρατείες ευαισθητοποίησης και έργα που υποστηρίζονται από την ΕΕ, αρχίζουν να αλλάζουν τις τάσεις, αλλά δεν έχουν ακόμη εξαλείψει τις διαρθρωτικές ανισορροπίες. Η βιώσιμη πρόοδος θα απαιτήσει όχι μόνο την υποστήριξη της ΕΕ, αλλά και ισχυρότερες εθνικές επενδύσεις και στοχευμένες στρατηγικές για τη βελτίωση της διατήρησης, της προόδου και των ευκαιριών ηγεσίας για τις γυναίκες στον τομέα των STEM.

3.3. Προοπτικές σταδιοδρομίας και απαιτήσεις της αγοράς

Οι απόφοιτοι STEM σε Κύπρο, Γαλλία, Ελλάδα, Λιθουανία, Νορβηγία και Πολωνία αντιμετωπίζουν ισχυρές και ποικίλες προοπτικές σταδιοδρομίας που αντανakλούν τόσο τις παραδοσιακές όσο και τις αναδυόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Οι ευκαιρίες εκτείνονται από τη μηχανική, την πληροφορική και τις τηλεπικοινωνίες έως τομείς με υψηλή ανάπτυξη, όπως η κυβερνοασφάλεια, η επιστήμη των δεδομένων, η βιοτεχνολογία, η τεχνητή νοημοσύνη, η ρομποτική και οι ανανεώσιμες πηγές ενέργειας. Ο ψηφιακός μετασχηματισμός



και η διαχείριση της καινοτομίας είναι συνήθεις κινητήριες δυνάμεις της ζήτησης, ενώ οι πρωτοβουλίες της ΕΕ και των κρατών μελών διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας και της επιχειρηματικότητας. Αρκετά ιδρύματα ενισχύουν την απασχολησιμότητα των αποφοίτων μέσω **επαγγελματικών πιστοποιήσεων, διεθνών συνεργασιών και υποστήριξης της επιχειρηματικότητας**, ενώ εθνικές στρατηγικές σε χώρες όπως η Λιθουανία τοποθετούν τις βιοεπιστήμες και τις ΤΠΕ ως μελλοντικούς κινητήριους μοχλούς της οικονομικής ανάπτυξης.

ΠΙΝΑΚΑΣ3: ΘΑ ΠΡΟΣΤΕΘΕΙ

Χώρα (Ιδρυμα)	Τάσεις και ευκαιρίες σταδιοδρομίας
Κύπρος (UCLan Cyprus)	- Οι απόφοιτοι έχουν πρόσβαση σε διάφορους ρόλους στους τομείς της ανάλυσης δεδομένων, της ανάπτυξης λογισμικού, της συμβουλευτικής πληροφορικής, της κυβερνοασφάλειας, των τηλεπικοινωνιών, των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας και της ρομποτικής. - Οι απόφοιτοι μεταπτυχιακών προγραμμάτων αποκτούν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μέσω πιστοποιήσεων αναγνωρισμένων από τον κλάδο (π.χ. Cisco, AWS, SAS), που τους ανοίγουν τις πόρτες στον τομέα του cloud computing, της άμυνας, της υγειονομικής περίθαλψης και της επιστήμης των δεδομένων.
Γαλλία (ESTIA)	- Ισχυρή σύνδεση με την αεροδιαστημική, τη ρομποτική, την έξυπνη κατασκευή και τις βιομηχανίες που βασίζονται στην τεχνητή νοημοσύνη. - Οι σταδιοδρομίες καλύπτουν την αεροναυπηγική, τον ψηφιακό σχεδιασμό, την προηγμένη προσομοίωση και τη βιομηχανική καινοτομία, συμπεριλαμβανομένων των νεοφυών επιχειρήσεων στον τομέα της ιατρικής τεχνολογίας. - Οι απόφοιτες προχωρούν στον σχεδιασμό συστημάτων, την ανάπτυξη κινητήρων και τη διαχείριση διεθνών έργων.
Ελλάδα (Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, UNIWA)	- Οι επαγγελματικές σταδιοδρομίες περιλαμβάνουν τον ακαδημαϊκό και ερευνητικό τομέα, τον τομέα της μηχανικής και της βιοϊατρικής, καθώς και την επιχειρηματικότητα που υποστηρίζεται από κρατική χρηματοδότηση (ΔΥΠΑ). - Οι γυναίκες επωφελοούνται από στοχευμένα προγράμματα στήριξης (~60% της χρηματοδότησης για επιχειρηματικότητα) και δίκτυα που προωθούν την ισότητα στις καριέρες STEM. - Οι απόφοιτοι επιδεικνύουν καινοτομία στη βιοϊατρική διαγνωστική, την ηγεσία στη μηχανολογική μηχανική και τα έργα εφαρμοσμένης μηχανικής.
Λιθουανία (Πανεπιστήμιο Vytautas Magnus, VMU)	- Τομείς υψηλής ανάπτυξης: βιοεπιστήμες (βιοτεχνολογία, φαρμακευτική, γενετική, ιατρική τεχνολογία) και ΤΠΕ (τεχνητή νοημοσύνη, μικρο/νανοηλεκτρονική, φωτονική, διαστημική τεχνολογία). - Μέχρι το 2030, και οι δύο τομείς στοχεύουν να γίνουν σημαντικοί μοχλοί της εθνικής οικονομίας (~5% του ΑΕγχΠ ο καθένας). - Οι απόφοιτοι STEM είναι περιζήτητοι στους τομείς της Ε&Α, των νεοφυών επιχειρήσεων και των τεχνολογιών υψηλής αξίας.



**Νορβηγία (Πανεπιστήμιο
Νοτιοανατολικής
Νορβηγίας, USN)**

- Διακριτά επαγγελματικά πλεονεκτήματα στη **σύνδεση της τεχνολογίας με την επιχειρηματική καινοτομία**.
- Οι απόφοιτοι αναλαμβάνουν ρόλους ως **διευθυντές καινοτομίας, σύμβουλοι, στρατηγικοί και ηγέτες** σε βιομηχανίες υψηλής τεχνολογίας, δημόσιες επιχειρήσεις και δημιουργικούς τομείς.
- Ισχυρή θέση στην **καινοτομία-κεντρική οικονομία** της Νορβηγίας.

**Πολωνία (Πανεπιστήμιο
Τεχνολογίας του Λοτζ,
TUL)**

- Ευρύ φάσμα καριέρας στον **ακαδημαϊκό χώρο, τη βιομηχανία (αυτοκινητοβιομηχανία, ενέργεια, μεταποίηση, νανοτεχνολογία), την υγειονομική περίθαλψη/βιοτεχνολογία και την πληροφορική**.
- Υψηλό δυναμικό στον τομέα της **μηχανικής λογισμικού, της κυβερνοασφάλειας, της επιστήμης των δεδομένων και της επιχειρηματικότητας** μέσω νεοσύστατων επιχειρήσεων και spin-offs.
- Η θεσμική υποστήριξη περιλαμβάνει **υπηρεσίες σταδιοδρομίας, εκθέσεις εργασίας, προγράμματα καθοδήγησης και πρωτοβουλίες για την ισότητα των φύλων**.

Η **δυναμική των φύλων** αποκαλύπτει τόσο πρόοδο όσο και επίμονες προκλήσεις. Στοχευμένες πρωτοβουλίες, όπως η προσέγγιση των γυναικών στη Γαλλία, η χρηματοδότηση της επιχειρηματικότητας για τις γυναίκες στην Ελλάδα, τα προγράμματα καθοδήγησης στην Πολωνία και οι ιστορίες επιτυχίας αποφοίτων, αναφέρονται στη διεύρυνση των ευκαιριών και στην υποστήριξη της ένταξης των γυναικών στον τομέα STEM.

Ωστόσο, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σε ορισμένους τεχνικούς τομείς, γεγονός που υποδηλώνει ότι απαιτούνται συνεχείς προσπάθειες για να εξασφαλιστεί όχι μόνο η πρόσβαση, αλλά και η διατήρηση και η εξέλιξη σε ηγετικές θέσεις στις καριέρες STEM. Επομένως, εξακολουθεί να υπάρχει ανάγκη για **συνεχή καθοδήγηση, πρότυπα και συνεργασίες με τον κλάδο**, προκειμένου να εξασφαλιστεί η **ισότιμη εξέλιξη των γυναικών στις καριέρες STEM**.

3.4. ετοιμότητας και εφαρμογή των σχεδίων για την ισότητα των φύλων (GEP)

Η ενότητα παρέχει μια επισκόπηση του επιπέδου πληρότητας των Σχεδίων για την Ισότητα των Φύλων (GEP) σε όλα τα ιδρύματα-εταίρους - **UNIWA/Innovation Hive (Ελλάδα), TUL (Πολωνία), VMU (Λιθουανία), ESTIA (Γαλλία), UCLan (Κύπρος) και USN (Νορβηγία)**. Οι εταίροι προσδιόρισαν επίσης **βέλτιστες πρακτικές και βασικές συστάσεις** που βασίζονται σε ανάλυση των κενών, με σκοπό την ενίσχυση της εφαρμογής των GEP τους.

Οι παρακάτω πίνακες παρουσιάζουν το πολιτικό τοπίο σχετικά με την ισότητα των φύλων στις διάφορες χώρες που εκπροσωπούνται στην κοινοπραξία, το θεσμικό πλαίσιο των αντίστοιχων GEP των εταίρων και μια σύνοψη των βασικών ευρημάτων σχετικά με την πληρότητα των GEP σε όλα τα ιδρύματα-εταίρους.

ΠΙΝΑΚΑΣ4: ΘΑ ΠΡΟΣΤΕΘΕΙ

Χώρα (Ιδρυμα)

Πολιτικό τοπίο



Ελλάδα (UNIWA / Innovation Hive)	Εθνικό Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων (2021–2025) · Υποχρεωτικές Επιτροπές για την Ισότητα των Φύλων σε όλα τα πανεπιστήμια · Οι προσκλήσεις χρηματοδότησης περιλαμβάνουν διαστάσεις φύλου
Νορβηγία (USN)	Πολιτικές ευθυγραμμισμένες με τις οδηγίες της ΕΕ και τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (SDGs) · έμφαση στη συμμετοχή των γυναικών στους τομείς STEM (επί του παρόντος, μόνο το 36 % των γυναικών απασχολείται στους τομείς STEM και το 20 % στη μηχανική)
Πολωνία (TUL)	Το εθνικό νομικό πλαίσιο διασφαλίζει τις ίσες ευκαιρίες. Η ισότητα των φύλων επιβάλλεται κυρίως μέσω της εργατικής νομοθεσίας.
Λιθουανία (VMU)	Συστάσεις του Υπουργείου Παιδείας σχετικά με την ισότητα των φύλων. Κατευθυντήριες γραμμές της Διάσκεψης των Πρυτάνεων των Πανεπιστημίων για την πρόληψη της παρενόχλησης. Προώθηση των γυναικών σε ανώτερες ερευνητικές θέσεις.
Κύπρος (UCLan)	Εθνική στρατηγική για την ισότητα των φύλων (2024-2026) · Εθνικός μηχανισμός για την προώθηση των γυναικών · υιοθέτηση του Χάρτη Athena Swan Κύπρου · εξωτερικοί οργανισμοί αξιολόγησης προωθούν την ισότητα, αλλά χωρίς νομική επιβολή
Γαλλία (ESTIA)	Διαυπουργικό Σχέδιο για την Ισότητα (2023–2027, 160 μέτρα) · Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του Υπουργείου Ανώτατης Εκπαίδευσης (2025–2027, 7 άξονες δράσης: διακυβέρνηση, ανθρώπινο δυναμικό, μισθολογικές διαφορές, ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καταπολέμηση της βίας, υγεία των γυναικών, ευαισθητοποίηση/κατάρτιση)



5: ΘΑ ΠΡΟΣΤΕΘΕΙ

Ίδρυμα	Θεσμική στρατηγική και όραμα
UNIWA / Innovation Hive	Οι στρατηγικοί στόχοι για την περίοδο 2024–2027 περιλαμβάνουν: ενίσχυση της Επιτροπής για την Ισότητα των Φύλων, βελτίωση των υπηρεσιών προς τους φοιτητές, μείωση των ανισοτήτων, δημιουργία εγχειριδίου για τη σεξουαλική παρενόχληση (αν και δεν είναι σαφώς ευθυγραμμισμένο με το GEP). Τόσο η στρατηγική όσο και το GEP στερούνται λεπτομερειών και δομής.
USN	Η ισότητα των φύλων αποτελεί στρατηγική προτεραιότητα, ιδίως στον τομέα των STEM. Στόχος είναι η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στον τομέα των STEM και σε ηγετικές θέσεις. Ενσωματωμένη σε στρατηγικά σχέδια, αλλά εξακολουθεί να αντιμετωπίζει αργή πρόοδο και πολιτισμικά εμπόδια.
TUL	Η στρατηγική 2025-2030 δίνει έμφαση στη συνεργασία σε 11 τομείς (αντίκτυπος, καινοτομία, ηγεσία, προσωπικό, φοιτητές κ.λπ.). Η πολιτική προσωπικού ενσωματώνει τα GEP (πρώτα το 2021, επικαιροποίηση 2025-2027), σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Χάρτη για τους Ερευνητές και το βραβείο HR Excellence in Research.
VMU	Το Στρατηγικό Σχέδιο 2021-2027 ενσωματώνει το GEP με μακροπρόθεσμους στόχους: διασφάλιση ίσων ευκαιριών, μη διακρίσεων, πολυμορφίας και συμμετοχικότητας. Παρόμοιες αρχές εφαρμόζονται και σε άλλα λιθουανικά πανεπιστήμια.
Lan	Βασίζεται στην κληρονομιά EDI του UCLan UK (βραβείο Athena Bronze). Η δήλωση EDI 2022–2028 ενσωματώνεται στη στρατηγική. Η επιτροπή EDI (2022) διαχειρίζεται την πρόοδο. Το τρέχον GEP (2024–2025) εστιάζει στην ισορροπία των φύλων στην ηγεσία, την πρόσληψη και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Συνδέεται με το Erasmus+ και το πιλοτικό πρόγραμμα Athena Swan Cyprus Charter.
ESTIA	Δεν υπάρχει ρητή GEP στη στρατηγική του ιδρύματος, αλλά έχει αποκτηθεί η ετικέτα βιωσιμότητας DD&RS (2024). Στο πλαίσιο της ετικέτας, αναπτύσσεται ένα νέο κοινωνικό σχέδιο (2025) που θα περιλαμβάνει θέματα ισότητας/κοινωνικά θέματα.

Παρόλο που υπάρχει σαφής θεσμική πρόοδος και αυξημένη ευαισθητοποίηση σε θέματα που σχετίζονται με το φύλο, **η εφαρμογή του GEP παραμένει άνιση και ατελής σε όλα τα ιδρύματα.** Στις επόμενες σελίδες αποκαλύπτονται οι λόγοι για αυτή την κατάσταση.

Μετά την ανάλυση που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του WP2, οι εταίροι του ST3AM προσδιόρισαν τα πιο επίμονα εμπόδια για την αποτελεσματική και αποδοτική εφαρμογή του GEP σε όλα τα ιδρύματα: **κενά πολιτικής, περιορισμένοι πόροι, αδύναμοι μηχανισμοί παρακολούθησης και ασυνεπής συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών.** Αυτά περιγράφονται λεπτομερώς παρακάτω.



3.4.1. Μη αντιμετωπισμένοι τομείς:

- **Ελλάδα (UNIWA/Innovation Hive):** Απουσία σαφών δράσεων για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων και έλλειψη πολιτικών πρόληψης της έμφυλης βίας.
- **Πολωνία (TUL):** Περιορισμένη συχνότητα υποβολής εκθέσεων· η πρόληψη της έμφυλης βίας συμπεριλήφθηκε μόλις πρόσφατα στο νέο GEP.
- **Λιθουανία (VMU, VTech, LHSU):** Τα κορυφαία πανεπιστήμια (VMU, VU, KTU) διαθέτουν ισχυρά πλαίσια, αλλά τα μικρότερα ιδρύματα στερούνται πρωτοβουλιών καθοδήγησης, διατομεακής ανάλυσης και δομημένης οικογενειακής υποστήριξης.
- **Γαλλία (ESTIA):** Υποεκπροσώπηση των γυναικών (περίπου 30%) στο Διοικητικό Συμβούλιο και επίμονα μισθολογικά κενά.

3.4.2. Κατανομή πόρων:

- **Ισχυρά παραδείγματα:** TUL (ειδική χρηματοδότηση και διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού) και ESTIA (προϋπολογισμός για πρωτοβουλίες που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό, η αποτελεσματικότητα των οποίων μπορεί ωστόσο να αμφισβητηθεί).
- **Αδύναμα παραδείγματα:** UNIWA, UCLan και μικρότερα πανεπιστήμια της Λιθουανίας, όπου οι πόροι είναι περιορισμένοι ή εξαρτώνται από βραχυπρόθεσμα έργα.
- **Βασική πρόκληση:** Η έλλειψη εθνικής ρύθμισης (π.χ. στην Κύπρο) μειώνει την προτεραιότητα των ιδρυμάτων και τη σταθερή χρηματοδοτική υποστήριξη.

3.4.3. Συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών:

- **Αποτελεσματικά μοντέλα:** Η ομάδα GEP της TUL, στην οποία συμμετέχουν μέλη του προσωπικού από διάφορα επίπεδα.
- **Μέτρια συμμετοχή:** VMU και VU, που ενσωματώνουν τη συμμετοχή του διδακτικού προσωπικού και των φοιτητών.
- **Αδύναμη συμμετοχή:** UNIWA, UCLan και ESTIA, όπου το προσωπικό και οι εργοδότες δεν συμμετέχουν συστηματικά.
- **Κοινό ζήτημα:** Χαμηλή συμμετοχή των διοικητικών υπαλλήλων και των εξωτερικών εταίρων, παρά τις νομικές υποχρεώσεις.

3.4.4. Παρακολούθηση και αξιολόγηση:

- **Ισχυρές πρακτικές:** Η Πολωνία και ορισμένα λιθουανικά πανεπιστήμια συλλέγουν και υποβάλλουν στοιχεία ανά φύλο.
- **Αδυναμίες:** Στην Ελλάδα, την Κύπρο και τη Γαλλία, η παρακολούθηση είναι ασυνεπής και οι εξωτερικές αξιολογήσεις σπάνιες.
- **Ειδικό ζήτημα:** Η μεθοδολογία KPI της ESTIA δεν αντικατοπτρίζει με ακρίβεια την ισότητα αμοιβών λόγω των στρεβλώσεων που προκαλούνται από την μερική απασχόληση και τις μεταβατικές θέσεις εργασίας.



Ενώ τα περισσότερα ιδρύματα-εταίροι λειτουργούν εντός **νομικών πλαισίων που ενθαρρύνουν την ισότητα των φύλων, τα πλαίσια αυτά συχνά στερούνται επαρκών μηχανισμών επιβολής και λογοδοσίας**. Ως αποτέλεσμα, η πρόοδος τείνει να εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τη δέσμευση των ιδρυμάτων και όχι από τις επίσημες απαιτήσεις συμμόρφωσης.

Οι οικονομικοί και διαρθρωτικοί περιορισμοί αποτελούν μια άλλη σημαντική πρόκληση, ιδίως για τα μικρότερα ή ιδιωτικά ιδρύματα. Οι οργανισμοί αυτοί λειτουργούν συχνά με περιορισμένους προϋπολογισμούς και περιορισμένη διοικητική ικανότητα, γεγονός που μειώνει τη δυνατότητά τους να διαθέσουν σταθερή χρηματοδότηση ή εξειδικευμένο προσωπικό για την εφαρμογή του Σχεδίου για την Ισότητα των Φύλων (GEP).

Επιπλέον, οι πρακτικές αξιολόγησης βάσει δεδομένων παραμένουν ανεπαρκώς ανεπτυγμένες σε πολλά ιδρύματα. Αυτό επιδεινώνεται από **την επίμονη πολιτισμική αντίσταση** στην πλήρη ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις ερευνητικές ατζέντες και τις δομές διαχείρισης. Η αντίσταση αυτή μπορεί να επιβραδύνει την θεσμική αλλαγή και να μειώσει τον αντίκτυπο των υφιστάμενων πολιτικών για την ισότητα των φύλων.

Τέλος, η **απουσία εναρμονισμένων δεικτών και συστημάτων παρακολούθησης** δυσχεραίνει τη σύγκριση της προόδου και των αποτελεσμάτων αναφοράς μεταξύ πανεπιστημίων ή χωρών. Η έλλειψη κοινών προτύπων περιορίζει τις ευκαιρίες για συλλογική μάθηση, περιφερειακή συνεργασία και προσδιορισμό βέλτιστων πρακτικών στον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Προκειμένου να καταστεί δυνατή η συγκριτική αξιολόγηση μεταξύ των ιδρυμάτων, οι εταίροι αξιολόγησαν τις αντίστοιχες πρακτικές τους σε βασικούς τομείς για την ισότητα των φύλων, όπως συνοψίζονται στον πίνακα 6.



ΠΙΝΑΚΑΣ 6: ΘΑ ΠΡΟΣΤΕΘΕΙ

Best Practice Area	Mentorship Programs	Gender-Sensitive Recruitment and Promotion	Awareness and Training Programs	Flexible Work Policies and Family-Friendly Initiatives	Gender-Based Violence (GBV) Prevention
UNIWA/ Innovation Hive	No formal program, only the creation of a gender map is mentioned	Not a detailed approach, only the goal to encourage equal recruitment is mentioned	Limited interviews and a couple of seminars on the matter during the last 4 years.	Comprehensive flexible work policies, parental leave, and childcare support	No formal GBV prevention policy
USN	EDUC Mentoring Programme (staff): pairs a USN employee (mentee) with a mentor from another EDUC-alliance university with a focus on career development and inclusion.	In progress	Regular webinars on gender perspectives in research; requirement to consider gender perspectives in research applications. Female empowerment training (open to staff/PhDs): self-paced EDUC course hosted by USN with certificate on completion.	Comprehensive	"Speak Up" (Si ifra) reporting system: confidential reporting for bullying, sexual harassment, discrimination and other censurable conditions for both staff and students
TUL	No formal program	Yes, structured mentorship program for female students	On-site and online training; anti-mobbing and anti-discrimination topics	Non-Public Preschool of TUL, Non-Public Child Daycare Center of TUL; partial reimbursement of childcare costs for employees provided by a daytime caregiver or nanny.	No formal program
VMU	Partial	Yes	Yes	Yes	Yes
UCLan Cyprus	Yes, through Erasmus+ and in-house mentoring	Inclusive job ads, interview panels, and policy guidelines	Regular events and workshops on EDI and gender equality	Maternity/paternity leave, flexible hours, and well-being support	Comprehensive anti-harassment and grievance procedures
ESTIA	No program	Recruitment practices reviewed and formal gender policy	Occasional diversity training, but not mandatory	Flexible work policies (teleworking), parental leave (by law, for both parents, gender sensitive), no childcare support	Anti-violence policies, awareness campaigns

Συστάσεις για δράσεις σε θεσμικό επίπεδο. Για την ενίσχυση της εφαρμογής και της βιωσιμότητας των σχεδίων για την ισότητα των φύλων (GEP), **συνιστώνται** διάφορες **βασικές δράσεις σε θεσμικό επίπεδο.**

Η ανάπτυξη πολιτικών πρέπει να παραμείνει κορυφαία προτεραιότητα. Τα ιδρύματα ενθαρρύνονται να θεσπίσουν και να εφαρμόσουν αποτελεσματικά ολοκληρωμένες **πολιτικές πρόληψης της έμφυλης βίας**, εξασφαλίζοντας ένα ασφαλές και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλον για όλα τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας. Επιπλέον, θα πρέπει να εισαγάγουν **δομημένα προγράμματα καθοδήγησης** με στόχο την υποστήριξη των υποεκπροσωπούμενων φύλων, ιδίως στους **κλάδους STEM**, όπου οι ανισορροπίες μεταξύ των φύλων είναι συχνά πιο έντονες. Επιπλέον, τα πανεπιστήμια θα πρέπει **να ενισχύσουν τους μηχανισμούς υποστήριξης της οικογένειας**, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε προσιτές υπηρεσίες φροντίδας παιδιών, ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και ισότιμων επιλογών γονικής άδειας, προκειμένου να προωθηθεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Όσον αφορά **τον προγραμματισμό των πόρων**, τα ιδρύματα θα πρέπει **να διαθέτουν ειδικούς προϋπολογισμούς** για την εφαρμογή του GEP και να ορίσουν **υπεύθυνους ή επιτροπές για την ισότητα των φύλων** με σαφείς ρόλους και αρμοδιότητες. Η διαφάνεια στον οικονομικό προγραμματισμό και η ενσωμάτωση των στόχων ισότητας των φύλων στα συνολικά **στρατηγικά πλαίσια των ιδρυμάτων** είναι απαραίτητες για τη διασφάλιση της συνέχειας και της λογοδοσίας.



Η συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών είναι ένας άλλος κρίσιμος τομέας που χρήζει βελτίωσης. Συνιστάται στα πανεπιστήμια να **συστήσουν συμβουλευτικά συμβούλια για το GEP**, τα οποία θα αποτελούνται από εκπροσώπους του προσωπικού, των φοιτητών και της διοίκησης, με σκοπό την προώθηση της συμμετοχικής λήψης αποφάσεων. Τα ιδρύματα θα πρέπει επίσης να **οργανώνουν εκπαιδευτικά σεμινάρια, εκστρατείες ευαισθητοποίησης και δραστηριότητες προβολής**, προκειμένου να ενισχύσουν την κατανόηση και τη δέσμευση για την ισότητα των φύλων σε ολόκληρη την ακαδημαϊκή κοινότητα. Παράλληλα, **η συνεργασία με εργοδότες και εξωτερικούς εταίρους** μπορεί να διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην προώθηση ισορροπημένων ως προς το φύλο διαδικασιών πρόσληψης και στην υποστήριξη των αποφοίτων στην πρόσβαση σε ποικίλες ευκαιρίες σταδιοδρομίας.

Για να διασφαλιστεί ότι η πρόοδος είναι μετρήσιμη και διαφανής, πρέπει να ενισχυθούν τα συστήματα **παρακολούθησης και αξιολόγησης**. Τα ιδρύματα θα πρέπει να **δημοσιεύουν ετήσιες εκθέσεις προόδου για το GEP**, παρουσιάζοντας δεδομένα ανά φύλο και μετρήσιμους **βασικούς δείκτες επιδόσεων (KPI)**. Επιπλέον, συνιστάται η διεξαγωγή **εξωτερικών ελέγχων** κάθε δύο έως τρία έτη, συνδέοντας τα αποτελέσματα του GEP με ευρύτερους **μηχανισμούς διασφάλισης της ποιότητας των ιδρυμάτων**.

Η ενισχυμένη ευρωπαϊκή συνεργασία είναι επίσης ζωτικής σημασίας. Με τη συμμετοχή σε **κοινές πρωτοβουλίες συγκριτικής αξιολόγησης** στο πλαίσιο δικτύων όπως η *κοινοπραξία ST3AM*, τα ιδρύματα μπορούν να εναρμονίσουν τα πρότυπα αξιολόγησης, να ανταλλάξουν ορθές πρακτικές και να ενισχύσουν τη συλλογική μάθηση σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Τέλος, **η βιώσιμη χρηματοδότηση** πρέπει να υποστηρίζει όλες τις πρωτοβουλίες για την ισότητα των φύλων. Τα πανεπιστήμια θα πρέπει να ενσωματώσουν τη χρηματοδότηση που σχετίζεται με το GEP στους βασικούς προϋπολογισμούς τους, μειώνοντας την εξάρτηση από προσωρινούς πόρους ή πόρους που βασίζονται σε έργα. Ταυτόχρονα, μπορούν να διερευνήσουν **προγράμματα που χρηματοδοτούνται από την ΕΕ, συνεργασίες και ευκαιρίες επενδύσεων με αντίκτυπο** για να υποστηρίξουν μακροπρόθεσμες δράσεις και καινοτομίες με έμφαση στο φύλο.

Συμπέρασμα. Τα ιδρύματα επιδεικνύουν μια αυξανόμενη δέσμευση για την ισότητα των φύλων. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές ανισότητες όσον αφορά την εφαρμογή και τη βιωσιμότητα. Η μετάβαση από **την ευαισθητοποίηση σε σχέση με τις πολιτικές σε μετρήσιμες δράσεις** απαιτεί ισχυρότερη δέσμευση της ηγεσίας, μόνιμη χρηματοδότηση και διαφανή συστήματα λογοδοσίας. Η ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στην κουλτούρα, τη διακυβέρνηση και τα πλαίσια αξιολόγησης των ιδρυμάτων παραμένει ουσιαστικής σημασίας για την επίτευξη μακροπρόθεσμης, συστημικής μεταμόρφωσης σε όλα τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ευρώπη.



3.5. με φοιτήτριες και μέλη του διδακτικού προσωπικού των ιδρυμάτων

Ένας από τους κύριους στόχους του προγράμματος STE3AM είναι να καταστήσει το περιβάλλον της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης STEM ασφαλές, οικείο και ελκυστικό για όλα τα φύλα.

Ως εκ τούτου, ο κύριος στόχος των συμβουλευτικών συνεδριών ήταν η συλλογή αριθμητικών και ποιοτικών δεδομένων σχετικά με τα περιβάλλοντα όπως αυτά αντιλαμβάνονται σήμερα από την άποψη της ισότητας των φύλων, καθώς και η ανάλυσή τους με σκοπό τον προσδιορισμό των απαραίτητων προσαρμογών τόσο για τα εκπαιδευτικά συστήματα όσο και για τις συμπεριφορές. Ο στόχος αυτός επιτεύχθηκε μέσω:

Συμβουλευτικές συνεδρίες με μέλη του διδακτικού προσωπικού και φοιτήτριες των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης STEM, με στόχο τη συλλογή περαιτέρω απόψεων σχετικά με τις αντιλήψεις για την ισότητα των φύλων στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ποιοτικά) Έρευνα για τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με την ισότητα των φύλων στο περιβάλλον των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης από μέλη του διδακτικού προσωπικού και φοιτήτριες των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ποσοτικά)

Αυτού του είδους τα δεδομένα μας επιτρέπουν να **προσδιορίσουμε ψυχολογικούς και πρακτικούς παράγοντες** που επηρεάζουν τα 3A (Attract, Access, and Attain) στην παροχή εκπαίδευσης STEM, όπως η **αυτοαποτελεσματικότητα, οι προκαταλήψεις, τα στερεότυπα και το επίπεδο κατανόησης και ανταπόκρισης στα προγράμματα σπουδών**. Οι προαναφερθέντες συγκεκριμένοι παράγοντες συμβαδίζουν με τη γενική φιλοσοφία του ST3AM, και η συγχώνευση όλων των ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων που συγκεντρώθηκαν στο Σχέδιο ST3AM 3A θα επιτρέψει την εξάλειψη των υφιστάμενων κενών, τη δημιουργία νέων εκπαιδευτικών διαδρομών και την επικοινωνία καλύτερων γνώσεων και κοινών αντιλήψεων.

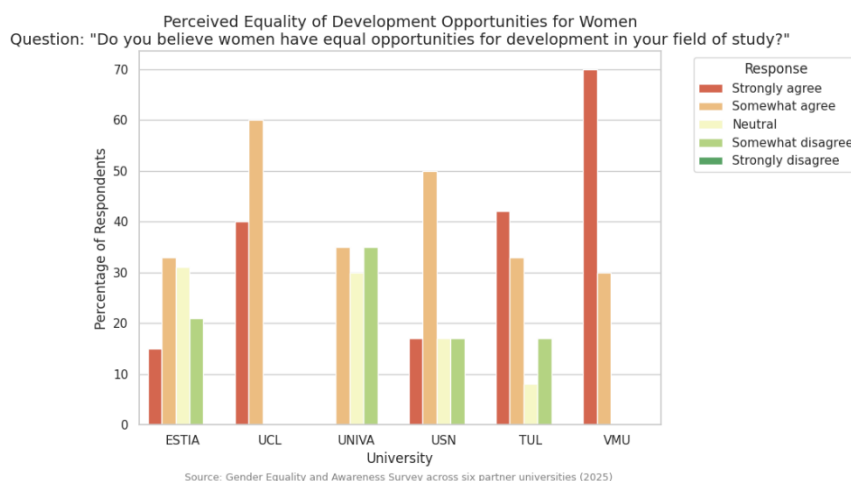
Αυτό το συμπέρασμα μετατρέπει όλα τα αποτελέσματα και τα γραφήματα των εταίρων σε μια ενιαία εικόνα του πού συγκλίνουν τα πράγματα, πού αποκλίνουν και τι πρέπει να γίνει πρώτα. Το κυρίαρχο μήνυμα σε όλους τους ιστότοπους είναι η αναντιστοιχία μεταξύ της *υπάρχουσας* υποστήριξης και της *ευαισθητοποίησης/αποδοχής* αυτής της υποστήριξης, παράλληλα με την γενικά καλή αίσθηση του ανήκειν, αλλά την άνιση καθημερινή φωνή στις τάξεις και τα εργαστήρια.

Η ευαισθητοποίηση είναι ο πιο αδύναμος κρίκος παντού. Στο USN, 23 από τους 34 ερωτηθέντες —περίπου το 68%— δήλωσαν ότι δεν γνώριζαν την ύπαρξη υπηρεσιών κατά των διακρίσεων, παρόλο που πολλοί δήλωσαν επίσης ότι θα συμμετείχαν σε προγράμματα υποστήριξης (13 «ναι») αν τους προσφέρονταν σαφώς, υποδηλώνοντας ζήτηση και όχι απάθεια. Στο ESTIA, 28 από τους 52, το 54%, δήλωσαν ότι δεν γνώριζαν την ύπαρξη των υπηρεσιών, ενώ 22 από τους 52, το 42%, γνώριζαν την ύπαρξή τους αλλά δεν τις χρησιμοποιούσαν. Στην ίδια ομάδα, 28 από τους 52, και πάλι το 54%, απάντησαν «ναι» στη

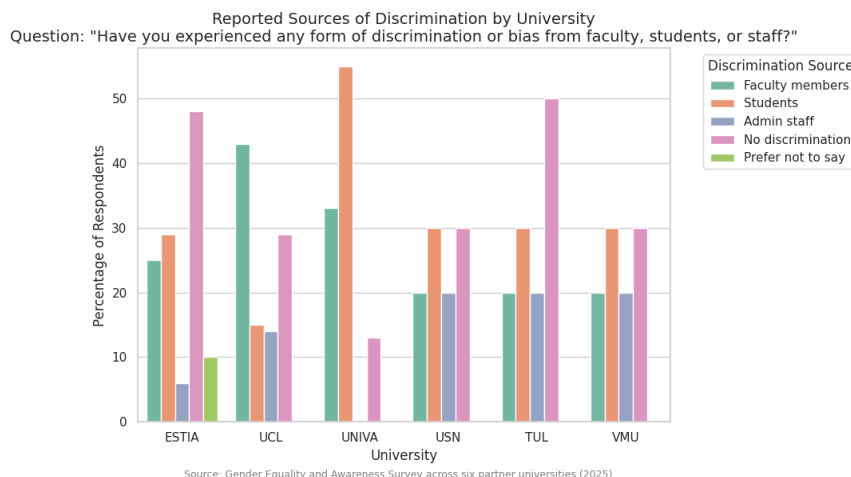


συμμετοχή σε προγράμματα καθοδήγησης/εργαστήρια/δικτύωση, επιβεβαιώνοντας την ανεκμετάλλευτη ζήτηση. Η αίσθηση του ανήκειν φαίνεται ισχυρή, αλλά δεν εγγυάται τη συμμετοχή: στην ESTIA, 38 από τους 52, 73% ένιωθαν ότι ανήκουν «έντονα», αλλά 16 από τους 52, 31% παραδέχτηκαν ότι διστάζουν να εκφράσουν την άποψή τους, τουλάχιστον περιστασιακά, λόγω της δυναμικής των φύλων. Η καθημερινή προκατάληψη παραμένει ορατή σε αρκετούς χώρους (π.χ. «τα έξυπνα αγόρια μου / τα όμορφα κορίτσια μου» ή πρακτικές ανισότητες όπως το γεγονός ότι οι γυναίκες πρέπει να αλλάξουν όροφο για να βρουν τουαλέτες σε ένα ανδροκρατούμενο κτίριο), γεγονός που δείχνει ότι οι τριβές στο κλίμα παραμένουν ακόμη και σε χώρους όπου τα επίσημα εμπόδια φαίνονται χαμηλά.

Τα παρακάτω γραφήματα παρουσιάζουν τα αποτελέσματα των συνεδριών που πραγματοποιήθηκαν στα ιδρύματα των εταίρων.



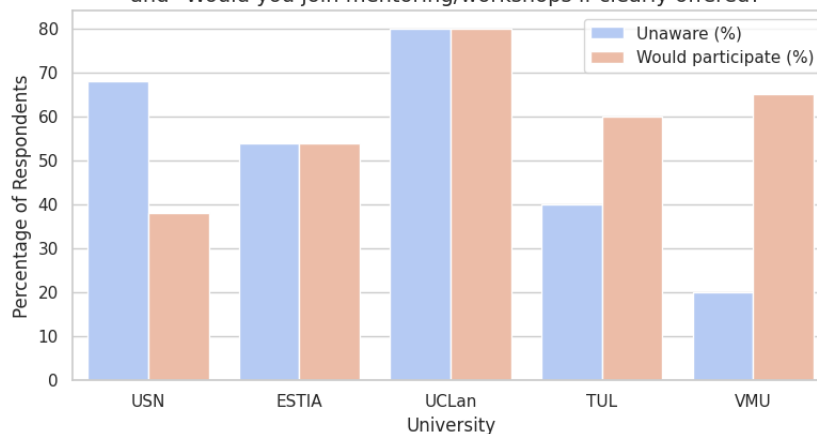
ΣΧΗΜΑ3. ΑΝΤΙΛΗΠΤΗ ΙΣΟΤΗΤΑ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ



ΣΧΗΜΑ4. ΑΝΑΦΕΡΟΜΕΝΕΣ ΠΗΓΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ



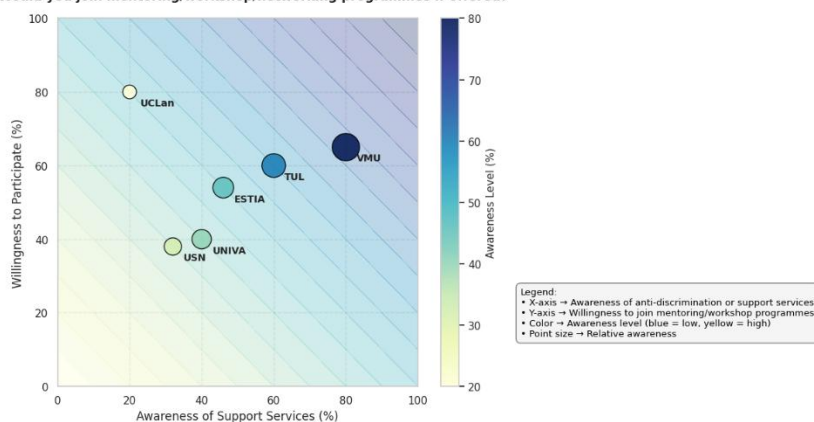
Awareness vs Willingness to Join Support Programmes
Questions: "Do you know about any anti-discrimination or support services?"
and "Would you join mentoring/workshops if clearly offered?"



Source: Gender Equality and Awareness Survey across five partner universities (2025)

ΣΧΗΜΑ5. ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΈΝΑΝΤΙ ΠΡΟΘΥΜΙΑΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ

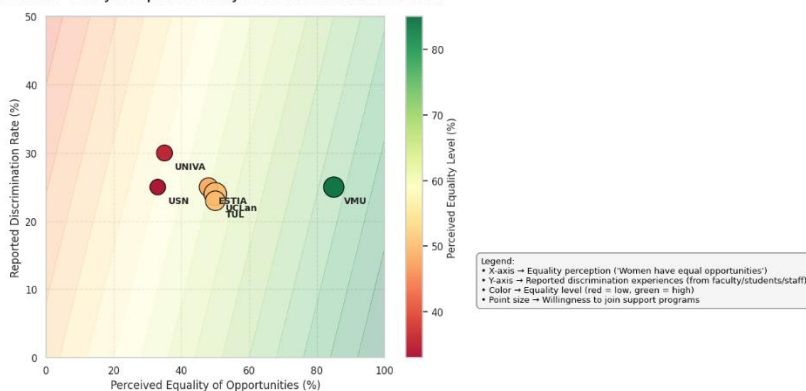
Awareness vs Willingness to Join Support Programmes
Questions: "Do you know about any anti-discrimination or support services?"
and "Would you join mentoring/workshop/networking programmes if offered?"



Source: Gender Equality and Awareness Survey across six partner universities (2025)

ΣΧΗΜΑ6. ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΈΝΑΝΤΙ ΠΡΟΘΥΜΙΑΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ (ΠΙΝΑΚΑΣ)

Perceived Equality vs Experienced Discrimination
Question 1: "Do you believe women have equal opportunities for development?"
Question 2: "Have you experienced any form of discrimination or bias?"



Source: Gender Equality and Awareness Survey across six partner universities (2025)



ΣΧΗΜΑ 7. ΑΝΤΙΛΗΠΤΗ ΙΣΟΤΗΤΑ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ (ΜΗΤΡΑ)

Διαφορές και μια μικρή κατάταξη. Οι *παράγοντες* που οδηγούν στο χάσμα ποικίλλουν. Στο UCLan, το εμπόδιο είναι μια ασυμμετρία στην εμπλοκή: περίπου το 80% του προσωπικού ανέφερε ότι δεν γνωρίζει την ύπαρξη υποστήριξης και το ενδιαφέρον του προσωπικού για τα προγράμματα είναι μέτριο (40% «δεν είμαι σίγουρος», 20% «όχι»), ενώ το 80% των φοιτητών δηλώνει ότι θα συμμετείχε. Η υλοποίηση θα καθυστερήσει, εκτός αν επιτευχθεί η αποδοχή του προσωπικού. Αντίθετα, το κύριο πρόβλημα του USN είναι η *καθαρή ορατότητα*: τα δύο τρίτα δεν γνωρίζουν (23/34) παρά το σαφές ενδιαφέρον, ένα κλασικό πρόβλημα «δημιουργίας μιας μπροστινής πόρτας». Η τριβή του TUL είναι πολιτισμική και υποδομική: οι φοιτητές αναγνωρίζουν την πρόοδο, αλλά εξακολουθούν να αναφέρουν μικροεπιθετικές συμπεριφορές και ελλείψεις στις εγκαταστάσεις που υπονομεύουν την ένταξη στην καθημερινή μάθηση. Η «οικογενειακή» κουλτούρα του ESTIA είναι ένα πλεονέκτημα, αλλά κινδυνεύει να κρύψει την ανισότητα, εκτός αν η ηγεσία την ονομάσει και την μετρήσει. Η δική τους έρευνα δείχνει ισχυρό αίσθημα ανήκεισης (73%), αλλά και μια μη αμελητέα διστακτικότητα να μιλήσουν (31%). Τέλος, το VMU επισημαίνει τις πιέσεις για πρόοδο: οι μακρές διακοπές γονικής άδειας και τα εμπόδια προσβασιμότητας/διασταυρούμενων προβλημάτων στα εργαστήρια και τις πολιτικές επιβραδύνουν την πρόοδο, ακόμη και σε περιπτώσεις όπου οι γυναίκες έχουν καλή εκπροσώπηση στα αρχικά και μεσαία επίπεδα.

Λαμβάνοντας υπόψη όλες αυτές τις διαφορές, η γενική σειρά προτεραιότητας είναι: πρώτον, να καταστεί η υποστήριξη *ορατή, αξιόπιστη και εύκολα προσβάσιμη* (επειδή η άγνοια κυμαίνεται από ~54% στην ESTIA έως ~68% στην USN): δεύτερον, να εξασφαλιστεί η *διακυβέρνηση και η αποδοχή του προσωπικού* όπου είναι αδύναμη (π.χ. καθυστέρηση ενδιαφέροντος του προσωπικού της UCLan): τρίτον, να επεκταθούν οι *διαδικασίες καθοδήγησης/πρότυπων ρόλων* για να καλυφθεί η σαφής ζήτηση (π.χ., ESTIA 54% «ναι»); τέταρτον, να *σχεδιαστεί η συμμετοχή στην τάξη/στο εργαστήριο* για να κλείσει το χάσμα μεταξύ του αισθήματος του «ανήκειν» και της «φωνής»; πέμπτον, να εφαρμοστούν *διορθώσεις στην επανένταξη στην καριέρα και στην προσβασιμότητα* για να μειωθεί η επιβράδυνση της προόδου.

Συστάσεις. Ξεκινήστε με μια ενιαία, καλά διαφημισμένη «*πύλη*» για βοήθεια, ένα URL και μια επαφή, και στη συνέχεια ενσωματώστε έναν κύκλο τριών επαφών κάθε εξάμηνο (συνόψεις μαθημάτων, πανό LMS, αφίσες εργαστηρίων). **Παρακολουθήστε την ευαισθητοποίηση σε τριμηνιαία βάση**, ώστε το ποσοστό των «δεν ξέρω» να μειωθεί αισθητά από τα βασικά επίπεδα, όπως 54% (ESTIA) και 68% (USN). Παράλληλα, **επισημοποιήστε την ιδιοκτησία** (ένα ενεργό όργανο ισότητας με SLA ανταπόκρισης και δημόσιους πίνακες ελέγχου) και **ευθυγραμμίστε τα κίνητρα**, ώστε η συμμετοχή του προσωπικού να αυξηθεί όπου υστερεί (μετατρέποντας το 40% «δεν είμαι σίγουρος» + 20% «όχι» του UCLan σε «ναι»). **Ικανοποιήστε τη διατυπωμένη ζήτηση** με την αυτόματη αντιστοίχιση μεντόρων κατά την εισαγωγή και την προβολή αποφοίτων/προτύπων. Το 54% «ναι» της ESTIA είναι ένας ρεαλιστικός αρχικός στόχος. Τέλος,



τυποποιήστε τις ρουτίνες συμμετοχής χωρίς αποκλεισμούς στις τάξεις και τα εργαστήρια και προσθέστε ράμπες μετά την άδεια και βασικούς ελέγχους προσβασιμότητας, ώστε οι καθημερινές τριβές —και το σωρευτικό κόστος τους— να μειωθούν σε όλους τους τομείς.

Συμπέρασμα. Τα στοιχεία είναι συνεπή: οι άνθρωποι *θέλουν* κυρίως να ανήκουν και να συμμετέχουν και συχνά το κάνουν ήδη, αλλά χρειάζονται μια σαφέστερη πορεία προς την υποστήριξη, ορατούς ιδιοκτήτες και σχεδιασμένους χώρους μάθησης. Με την ευαισθητοποίηση να παραμένει πάνω από 50% «δεν ξέρω» σε ορισμένες ομάδες και το ενδιαφέρον των φοιτητών να κυμαίνεται μεταξύ 54-80% σε άλλες, τα ταχύτερα αποτελέσματα προέρχονται από την παροχή προφανής βοήθειας, την ανάληψη ευθύνης από τους ηγέτες και την κάλυψη της ζήτησης για καθοδήγηση και δίκαιη συμμετοχή. Κάντε πρώτα αυτά και το υπόλοιπο σύστημα, η εμπιστοσύνη και η κουλτούρα θα ακολουθήσουν.



4.

4.1. Κύρια συμπεράσματα

Με βάση το σύνολο δεδομένων από διάφορες χώρες (λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος, προγράμματα σπουδών σχετιζόμενα με τα STEM, μοτίβα εγγραφών, προσπάθειες ένταξης, οδικό χάρτη του τομέα), οι **συστάσεις πολιτικής και στρατηγικής** αναπτύχθηκαν με αναφορά στα διάφορα επίπεδα – **συστημικό, θεσμικό και πρόγραμμα σπουδών** – συμπεριλαμβανομένων σχετικών **δράσεων για κάθε χώρα** και **βασικών δεικτών απόδοσης (KPI)** για την αποτελεσματική βελτίωση της απόδοσης του τομέα.

Οι διακρατικές παρατηρήσεις υπογραμμίζουν τα εξής:

- **Κοινά πλεονεκτήματα:** όλα τα εκπαιδευτικά συστήματα προσφέρουν ένα πλήρες πρόγραμμα πολυεπίπεδων σπουδών STEM (πτυχίο-μεταπτυχιακό-διδακτορικό) σύμφωνα με τη Διακήρυξη της Μπολόνια και συνδυάζουν τις βασικές επιστήμες STEM με την εφαρμοσμένη μάθηση που συνδέεται με τη βιομηχανία. Τα πανεπιστήμια χρησιμοποιούν προγράμματα GEP, mentoring, υποτροφίες και προγράμματα της ΕΕ για τη βελτίωση της ένταξης.
- **Τομείς ανάπτυξης:** η επιστήμη/ανάλυση δεδομένων, η κυβερνοασφάλεια, η τεχνητή νοημοσύνη, η βιοτεχνολογία, τα συστήματα ανανεώσιμων πηγών ενέργειας και τα προγράμματα τεχνολογίας-επιχειρήσεων εμφανίζονται σε πολλές χώρες.
- **Μοτίβα φύλου:** η εκπροσώπηση των γυναικών είναι ισχυρότερη στις βιοεπιστήμες (Λιθουανία, Πολωνία), την ανάλυση δεδομένων (Κύπρος) και τον οπτικό σχεδιασμό/επικοινωνία (Νορβηγία), αλλά παραμένει χαμηλή στη μηχανική, την πληροφορική και την προηγμένη κατασκευή στα περισσότερα συστήματα.
- **Κατευθυντήριες γραμμές για την ανταγωνιστικότητα:** η διεθνοποίηση (διπλά πτυχία, κοινά διδακτορικά, εξ αποστάσεως μάθηση) είναι μια κοινή στρατηγική για την ενίσχυση της παγκόσμιας ανταγωνιστικότητας.

4.1.1. Συστάσεις σε επίπεδο συστήματος (εθνικό/τομεακό):

1. **Στόχευση σε τομείς ανάπτυξης με χρηματοδότηση και θέσεις**
 - Ευθυγράμμιση των θέσεων που χρηματοδοτούνται από το κράτος, των επιχορηγήσεων και των φορολογικών κινήτρων με τους τομείς που έχουν χαρακτηριστεί ως προτεραιότητες: βιοεπιστήμες/βιοτεχνολογία και ΤΠΕ (τεχνητή νοημοσύνη, κυβερνοασφάλεια, μικρο/νανοηλεκτρονική, φωτονική, διαστημική) – ιδίως στη Λιθουανία (5 % βιοεπιστήμες VA, 5,1 % ΤΠΕ στόχος ΑΕγχΠ).
 - KPI: % των δημόσιων θέσεων STEM που κατανέμονται σε τομείς προτεραιότητας · % αποφοίτων που απασχολούνται σε τομείς-στόχους εντός 6-12 μηνών.
2. **Επιτάχυνση των μεταπτυχιακών σπουδών όπου η συμμετοχή των γυναικών είναι υψηλότερη**
 - Τα στοιχεία δείχνουν υψηλότερα ποσοστά γυναικών στα μεταπτυχιακά προγράμματα σε σύγκριση με τα προπτυχιακά (Κύπρος, Πολωνία, Νορβηγία,



επιλεγμένα μεταπτυχιακά προγράμματα τεχνολογίας στη Λιθουανία). Επέκταση των μεταπτυχιακών προγραμμάτων μετατροπής (για αποφοίτους προπτυχιακών προγραμμάτων εκτός STEM) και των πιστοποιητικών PG που μπορούν να συνδυαστούν και οδηγούν σε μεταπτυχιακά προγράμματα.

- KPI: ποσοστό γυναικών σε νέες/επεκταθείσες ομάδες μεταπτυχιακών σπουδών (MSc); ολοκλήρωση μετατροπής.
- **Εθνικές συμφωνίες για κοινωνική ισότητα** Σύνδεση της επιλεξιμότητας για δημόσια χρηματοδότηση με σχέδια ισότητας των φύλων (GEP) με ελάχιστα πρότυπα (ήδη κοινά στη Λιθουανία και την Πολωνία) που καλύπτουν τις πολιτικές πρόσληψης, προαγωγής και καταπολέμησης της παρενόχλησης.
- KPI: ιδρύματα με συμμορφούμενα GEP, ποσοστό γυναικών σε ηγετικές θέσεις και διοικητικά συμβούλια STEM.

3. Παρακολούθηση και διαφάνεια των ομάδων

- Τυποποίηση ενός μοντέλου δεδομένων ανά φύλο σε όλες τις φάσεις: εισαγωγή → συνέχιση στο 1ο έτος → αποφοίτηση → εγκατάλειψη → απασχόληση (η Πολωνία χρησιμοποιεί ήδη το POL-on· επέκταση σε συναφείς τομείς STEM, συμπεριλαμβανομένων των ISCED 068/078).
- KPI: δημοσίευση ετήσιων πινάκων ελέγχου, μείωση του χάσματος μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη συνέχιση και την ολοκλήρωση των σπουδών.

4. Υποστήριξη της επιχειρηματικότητας και της αυτοαπασχόλησης (με έμφαση στο φύλο)

- Κλιμάκωση μέσων τύπου DYPA (Ελλάδα) όπου $\geq 60\%$ των δικαιούχων είναι γυναίκες, και αναπαραγωγή επιχορηγήσεων εκκολαπτηρίων για νεοφυείς επιχειρήσεις STEM υπό τη διεύθυνση γυναικών.
- KPI: αριθμός νεοφυών επιχειρήσεων STEM υπό τη διεύθυνση γυναικών που χρηματοδοτήθηκαν, ποσοστό επιβίωσης σε 24 μήνες.

5. Υποχρεωτική ενσωμάτωση της μάθησης στην εργασία (WIL)

- Επέκταση των βιομηχανικών τοποθετήσεων/ετήσιων πρακτικών ασκήσεων (BEngs Κύπρου, διπλά πτυχία ESTIA, συνδέσεις USN με τη βιομηχανία). Προτεραιότητα στους εργοδότες στους τομείς των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, της κυβερνοασφάλειας, της τεχνητής νοημοσύνης και της βιοτεχνολογίας.
- KPI: % προγραμμάτων με WIL, ποσοστό μετατροπής πρακτικής άσκησης σε θέση εργασίας.

4.1.2. Στοχευμένες συστάσεις για τα ΑΕΙ σχετικά με το ST3AM:

- Εισαγωγή τουλάχιστον ενός **μαθήματος βασισμένου στο ST3AM** ή ενός μαθήματος **επιλογής** που συνδυάζει το STEM με τη δημιουργικότητα.
- Δημιουργία ενός **κύκλου καθοδήγησης γυναικών στο ST3AM** με απόφοιτες και πρότυπα του κλάδου.
- Διοργάνωση μιας **Ημέρας για τα κορίτσια στο ST3AM** για σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένων πρακτικών δημιουργικών εργαστηρίων.



- Προσθήκη **οπτικών και δημιουργικών** στοιχείων **αφήγησης** στις αξιολογήσεις STEM.
- Διοργάνωση **hackathons ή εργαστηρίων καινοτομίας με επίκεντρο τις γυναίκες**, που συνδυάζουν το σχεδιασμό με την τεχνολογία.
- Διασφάλιση ότι κάθε ιστότοπος της σχολής STEM διαθέτει **ενότητα προβολής με πρότυπα γυναικών**.
- Παρέχετε **παιδαγωγική κατάρτιση** για το διδακτικό προσωπικό σε θέματα συμπεριληπτικής και δημιουργικής διδασκαλίας, με έμφαση **στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τις προκαταλήψεις**.
- Εισαγάγετε προγράμματα **αλληλοϋποστήριξης** και πρεσβευτών για τις πρωτοετείς φοιτήτριες.
- Συμπεριλάβετε **τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης για την ισότητα των φύλων** στα κριτήρια αξιολόγησης της απόδοσης του προσωπικού.
- Εμφάνιση **πίνακα ελέγχου διαφάνειας για την ισότητα των φύλων** με δείκτες απόδοσης προόδου.

Μελέτη συστάσεων σε επίπεδο προγράμματος

1. **Σχεδιασμός για την απασχολησιμότητα**
 - ο Ενσωμάτωση πιστοποιήσεων προμηθευτών (Cisco/AWS/SAS στο UCLan Cyprus), διπλών πτυχίων (ESTIA) και τελικών έργων με δεδομένα του κλάδου (Cyprus Data Analytics).
 - ο Δείκτης απόδοσης: απόκτηση πιστοποίησης, τελικά έργα υπό την επίβλεψη εργοδοτών, μισθοί/ποσοστά τοποθέτησης αποφοίτων.
2. **Ευέλικτη παράδοση και επανένταξη**
 - ο Διατήρηση των τρόπων F2F + εξ αποστάσεως σε τομείς υψηλής ζήτησης (UCLan Cybersecurity/Data Analytics) για την προσέλκυση ατόμων που αλλάζουν καριέρα, φροντιστών και φοιτητών από αγροτικές περιοχές.
 - ο KPI: εγγραφή και ολοκλήρωση μαθημάτων από γυναίκες με μερική απασχόληση/online.
3. **Διεπιστημονικές γέφυρες**
 - ο Αναπαραγωγή της τεχνολογικής-επιχειρηματικής ολοκλήρωσης του USN και της μηχανικής/Βιομηχανίας 4.0 του ESTIA για την αύξηση της ελκυστικότητας. Προσθήκη επιλογών τεχνολογίας υγείας όπου οι βιοεπιστήμες είναι ισχυρές (Λιθουανία).
 - ο KPI: ποσοστό γυναικών σε νέα διεπιστημονικά προγράμματα σπουδών, δείκτες ζήτησης από τους εργοδότες.

Διάρκεια υλοποίησης

- 0–6 μήνες (γρήγορα αποτελέσματα): ημερολόγια προβολής, bootcamps, χαρτογράφηση προμηθευτών-πιστοποιήσεων, Μνημόνια Συνεργασίας WIL, σχεδιασμός πίνακα ελέγχου.
- 6–18 μήνες (ανάπτυξη): νέα μεταπτυχιακά προγράμματα μετατροπής, υποτροφίες, ισορροπημένη διεθνής πρόσληψη, επιχορηγήσεις για εκκολαπτήρια επιχειρήσεων.
- 18–36 μήνες (κλίμακα): επέκταση επιτυχημένων προγραμμάτων (τεχνολογία-επιχειρήσεις, τεχνολογία υγείας), αυστηρότερη συμμόρφωση της χρηματοδότησης με το GEP, δημοσίευση διαχρονικών αποτελεσμάτων.



Βασικό σύνολο ΚΡΙ (υποβάλλεται ετησίως)

- Εισαγωγή, συνέχιση (Y1→Y2), ολοκλήρωση, εγκατάλειψη ανά φύλο και τομέα.
- Ποσοστό γυναικών σε ηγετικές θέσεις/διοικητικά συμβούλια, αριθμός γυναικών PIs.
- Ποσοστό τοποθέτησης (6/12 μήνες), μέσος μισθός, απόκτηση πιστοποίησης.
- Νεοσύστατες επιχειρήσεις με επικεφαλής γυναίκες, μετατροπή πρακτικής άσκησης σε θέση εργασίας, αξιοποίηση υποτροφιών.

4.1.3. Γιατί οι τέχνες έχουν σημασία στις STEM που προωθούν την ισότητα των φύλων

Η ενσωμάτωση των τεχνών στις STEM είναι ένας στρατηγικός μοχλός για την ένταξη των φύλων. Έρευνες δείχνουν ότι τα κορίτσια είναι πιο πιθανό να ασχοληθούν, να επιμείνουν και να διακριθούν σε δραστηριότητες STEM όταν αυτές περιλαμβάνουν δημιουργικότητα, αισθητική, ανθρωποκεντρικό σχεδιασμό και κοινωνικό αντίκτυπο. Η ενσωμάτωση του «Α» στο ST3AM όχι μόνο εμπλουτίζει τη μάθηση, αλλά και διευρύνει την ταυτότητα των ατόμων που ανήκουν στις STEM.

Οι προσθήκες που σχετίζονται με τις τέχνες στις συστάσεις θα μπορούσαν να είναι:

- **Συνδυασμός μηχανικής και δημιουργικής έκφρασης** (π.χ. ρομποτική + αφήγηση ιστοριών, προγραμματισμός + σχεδιασμός παιχνιδιών, δεδομένα + οπτικοποίηση) για να προσελκύσουν και να διατηρήσουν τις φοιτήτριες.
- **Χρησιμοποιήστε μεθοδολογίες βασισμένες στις τέχνες** (σχεδιαστική σκέψη, δημιουργική επίλυση προβλημάτων, οπτική επικοινωνία) για να δημιουργήσετε χώρους μάθησης χωρίς αποκλεισμούς και συναισθηματικά ασφαλείς.
- **Αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών μέσω δημιουργικών μέσων**, βίντεο, ψηφιακής αφήγησης, εκθέσεων τέχνης με θέμα «Γυναίκες που διαμορφώνουν το STEM».
- **Ενθάρρυνση διεπιστημονικών capstones** (π.χ. τεχνητή νοημοσύνη + ηθική, βιοτεχνολογία + τέχνη, κλιματική επιστήμη + επικοινωνία) που αντανakλούν την επίλυση προβλημάτων του πραγματικού κόσμου.

4.1.4. Προχωρώντας μπροστά – Η ευθύνη για την αλλαγή πρέπει να είναι κοινή

Τα στοιχεία είναι σαφή: στοχευμένες δράσεις, δημιουργική παιδαγωγική και διαρθρωτική λογοδοσία μπορούν να αυξήσουν σημαντικά τη συμμετοχή, την επιτυχία και την ηγεσία των γυναικών στον τομέα STEM. Το επόμενο βήμα απαιτεί από τα πανεπιστήμια να **μεταβούν από τη δέσμευση στη δράση**, ενσωματώνοντας την ισότητα των φύλων στην κουλτούρα, τα προγράμματα σπουδών και τη διακυβέρνησή τους. Το ST3AM παρέχει το πλαίσιο· **η εφαρμογή και η ιδιοκτησία σε θεσμικό επίπεδο θα καθορίσουν τον αντίκτυπο για τις μελλοντικές γενιές γυναικών καινοτόμων.**



4.2. ΣΤ3ΑΜ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΑΡΙΕΡΑ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ STEM

Συνοψίζοντας, ας περιγράψουμε πώς ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο βασισμένο σε στοιχεία – **ένα σχέδιο** – για την αύξηση της συμμετοχής, των επιτευγμάτων και της επαγγελματικής επιτυχίας των γυναικών στους τομείς STEM θα μπορούσε να περιγραφεί με τρόπο που να αντιμετωπίζει όλους τους καθορισμένους στόχους με δομημένο τρόπο. Αυτό το σχέδιο ενσωματώνει πληροφορίες από έξι ευρωπαϊκές χώρες για να περιγράψει στρατηγικούς πυλώνες, μετρήσιμους στόχους και μηχανισμούς για την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών στην εκπαίδευση.

Στον πυρήνα αυτού του σχεδίου βρίσκεται η φιλοσοφία ΣΤ3ΑΜ: STEM εμπλουτισμένο με τις τέχνες. Το «Α» εισάγει τη δημιουργικότητα, το συναίσθημα, την ηθική, την αφήγηση και το σχεδιαστικό σκέψη στην επιστημονική εκπαίδευση και στα επαγγέλματα. Αυτή η ενσωμάτωση μετατρέπει το STEM σε έναν πιο περιεκτικό, σχετικό και εμπνευσμένο τομέα, ιδιαίτερα για τις γυναίκες, οι οποίες συχνά εκτιμούν τη δημιουργικότητα, τον κοινωνικό αντίκτυπο και τη διεπιστημονική μάθηση.

ΣΤ3ΑΜ = STEM + Δημιουργικότητα + Ανθρωπιά + Συμπεριληπτικότητα

Μέσω αυτής της προσέγγισης, οι μαθητές δεν γίνονται απλώς προγραμματιστές, μηχανικοί ή επιστήμονες, αλλά **καινοτόμοι, λύτες προβλημάτων και φορείς αλλαγής**, ικανοί να διαμορφώσουν ένα πιο δίκαιο μέλλον.

Το πλαίσιο που αναπτύχθηκε στοχεύει στην συστηματική αντιμετώπιση της υποεκπροσώπησης των γυναικών στους τομείς STEM στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, εστιάζοντας σε έξι αλληλένδετους στόχους. Δίνει έμφαση σε στρατηγικές βασισμένες σε αποδεικτικά στοιχεία, συνεργατικές προσπάθειες και συνεχή παρακολούθηση για την επίτευξη ουσιαστικής και βιώσιμης αλλαγής.

4.2.1. Θέσπιση στόχων

Στόχος 1: Προσέλκυση περισσότερων γυναικών στους τομείς STEM στην τριτοβάθμια εκπαίδευση

- **Περιγραφή στρατηγικών.** Ο στόχος αυτός εστιάζει στην αύξηση του αρχικού ενδιαφέροντος και της επιθυμίας των γυναικών να ακολουθήσουν σπουδές STEM στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Οι στρατηγικές θα στοχεύουν στην αμφισβήτηση των στερεοτύπων, στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τον συναρπαστικό και σημαντικό χαρακτήρα των STEM και στην προβολή διαφορετικών προτύπων.
- **Βασικά στοιχεία:**
 - **Πρωτοβουλίες έγκαιρης εμπλοκής.** Προγράμματα που απευθύνονται σε κορίτσια της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με σκοπό την καλλιέργεια έγκαιρου ενδιαφέροντος μέσω πρακτικών δραστηριοτήτων, καθοδήγησης και έκθεσης σε καριέρες STEM.



- ο **Εκστρατείες ευαισθητοποίησης του κοινού.** Εθνικές και θεσμικές εκστρατείες που αναδεικνύουν τις ποικίλες ευκαιρίες και τις κοινωνικές συνεισφορές στον τομέα STEM, παρουσιάζοντας επιτυχημένες γυναίκες σε αυτούς τους τομείς.
- ο **Προγράμματα προτύπων.** Δημιουργία πλατφορμών για γυναίκες επαγγελματίες και φοιτήτριες STEM, ώστε να συνδεθούν με νεότερες γυναίκες και να τις καθοδηγήσουν.
- ο **Εμπλουτισμός του προγράμματος σπουδών.** Ενσωμάτωση περισσότερων εφαρμογών STEM από τον πραγματικό κόσμο και ανάδειξη της διεπιστημονικής φύσης των STEM στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.
- ο **Αντιμετώπιση στερεοτύπων.** Ενεργή αμφισβήτηση των στερεοτύπων σχετικά με το φύλο που συνδέονται με το STEM μέσω εκπαιδευτικού υλικού και δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης.
- ο **Πρώθηση θετικών αντιλήψεων.** Ανάδειξη της δημιουργικότητας, της καινοτομίας και των συνεργατικών πτυχών των τομέων STEM.

Στόχος 2: Διασφάλιση της ισότιμης πρόσβασης των φοιτητριών σε προγράμματα STEM

- **Περιγραφή στρατηγικών.** Ο στόχος αυτός εστιάζει στην άρση των εμποδίων και στη δημιουργία δίκαιων διαδρομών για τις γυναίκες ώστε να εισέλθουν σε προγράμματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης STEM, ανεξάρτητα από το υπόβαθρο ή τις συνθήκες τους.
- **Βασικά στοιχεία:**
 - ο **Πολιτικές εισαγωγής χωρίς αποκλεισμούς.** Αναθεώρηση και αναθεώρηση των κριτηρίων εισαγωγής για να διασφαλιστεί ότι είναι δίκαια και ολιστικά, λαμβάνοντας υπόψη μια σειρά από προσόντα και εμπειρίες πέραν των παραδοσιακών μετρήσεων.
 - ο **Οικονομική βοήθεια και υποτροφίες.** Αύξηση της διαθεσιμότητας υποτροφιών και οικονομικής βοήθειας που απευθύνονται ειδικά σε γυναίκες που επιδιώκουν πτυχία STEM.
 - ο **Προσέγγιση υποεκπροσωπούμενων κοινοτήτων.** Στοχευμένες προσπάθειες προσέγγισης σχολείων και κοινοτήτων με χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής γυναικών σε προγράμματα STEM.
 - ο **Προγράμματα γεφύρωσης.** Προσφορά προπαρασκευαστικών μαθημάτων ή προγραμμάτων υποστήριξης για φοιτητές από διαφορετικά ακαδημαϊκά υπόβαθρα, ώστε να διασφαλιστεί ότι είναι καλά προετοιμασμένοι για τα μαθήματα STEM.
 - ο **Ευέλικτα σημεία εισόδου.** Παροχή πολλαπλών διαδρομών προς προγράμματα STEM, όπως μέσω προγραμμάτων μεταφοράς από κοινοτικά κολέγια ή εναλλακτικών προσόντων.
 - ο **Αντιμετώπιση των προκαταλήψεων στην πρόσληψη.** Εκπαίδευση του προσωπικού εισαγωγής και του διδακτικού προσωπικού σχετικά με τις ασυνείδητες προκαταλήψεις, ώστε να διασφαλίζεται η δίκαιη αξιολόγηση των γυναικών υποψηφίων.

Στόχος 3: Δημιουργία υποστηρικτικών και χωρίς αποκλεισμούς μαθησιακών περιβαλλόντων για την ενίσχυση των επιδόσεων και της επιτυχίας των φοιτητριών



- **Περιγραφή στρατηγικών.** Ο στόχος αυτός εστιάζει στην προώθηση ενός θετικού και φιλόξενου ακαδημαϊκού και κοινωνικού κλίματος στα προγράμματα STEM, το οποίο υποστηρίζει τη μάθηση, την εμπλοκή και την επιμονή των φοιτητριών.
- **Βασικά στοιχεία:**
 - **Παιδαγωγική χωρίς αποκλεισμούς.** Προώθηση μεθόδων διδασκαλίας που ανταποκρίνονται σε διαφορετικούς τρόπους μάθησης και εμπλέκουν ενεργά όλους τους φοιτητές, αντιμετωπίζοντας πιθανές προκαταλήψεις λόγω φύλου στη διδασκαλία.
 - **Προγράμματα καθοδήγησης και αλληλοϋποστήριξης.** Δημιουργία επίσημων και ανεπίσημων προγραμμάτων καθοδήγησης που συνδυάζουν φοιτήτριες με μέλη του διδακτικού προσωπικού και πιο έμπειρους φοιτητές, καθώς και δημιουργία δικτύων αλληλοϋποστήριξης.
 - **Ασφαλές και σεβασμό περιβάλλον.** Εφαρμογή σαφών πολιτικών και μηχανισμών για την αντιμετώπιση και την πρόληψη της παρενόχλησης και της διάκρισης, προώθηση μιας κουλτούρας σεβασμού και ενσωμάτωσης.
 - **Εκπροσώπηση στο διδακτικό προσωπικό και την ηγεσία.** Αύξηση της ορατότητας και της εκπροσώπησης των γυναικών στο διδακτικό προσωπικό και την ηγεσία των τμημάτων STEM.
 - **Συνάφεια του προγράμματος σπουδών.** Διασφάλιση ότι το περιεχόμενο του προγράμματος σπουδών αντικατοπτρίζει διαφορετικές προοπτικές και περιλαμβάνει συνεισφορές από γυναίκες επιστήμονες και μηχανικούς.
 - **Υπηρεσίες υποστήριξης.** Παροχή πρόσβασης σε ακαδημαϊκή υποστήριξη, διδασκαλία, συμβουλευτική και πόρους προσαρμοσμένους στις συγκεκριμένες ανάγκες των φοιτητριών STEM.
 - **Δημιουργία αίσθησης του «ανήκειν».** Δημιουργία ευκαιριών για κοινωνική αλληλεπίδραση και οικοδόμηση κοινότητας μεταξύ των γυναικών φοιτητριών STEM.

Στόχος 4: Διευκόλυνση της επιτυχούς μετάβασης των γυναικών αποφοίτων σε καριέρες STEM

- **Περιγραφή στρατηγικών.** Ο στόχος αυτός εστιάζει στην παροχή στις γυναίκες απόφοιτες STEM των δεξιοτήτων, των γνώσεων και των δικτύων που είναι απαραίτητα για την επιτυχή είσοδο και την εξέλιξη σε καριέρες STEM ή τη συνέχιση των σπουδών τους.
- **Βασικά στοιχεία:**
 - **Πόροι για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας.** Παροχή πρόσβασης σε συμβουλευτική σταδιοδρομίας, εργαστήρια σύνταξης βιογραφικού σημειώματος, εκπαίδευση σε δεξιότητες συνέντευξης και πληροφορίες σχετικά με τις σταδιοδρομίες STEM.
 - **Πρακτική άσκηση και βιωματική μάθηση.** Διευκόλυνση της πρόσβασης σε πρακτική άσκηση, ευκαιρίες έρευνας και άλλες πρακτικές εμπειρίες που αναπτύσσουν πρακτικές δεξιότητες και συνδέσεις με τον κλάδο.
 - **Ευκαιρίες δικτύωσης.** Δημιουργία πλατφορμών για τις φοιτήτριες, ώστε να έρχονται σε επαφή με επαγγελματίες του κλάδου, αποφοίτους και πιθανούς εργοδότες μέσω εκθέσεων καριέρας, εργαστηρίων και εκδηλώσεων δικτύωσης.



- **Ανάπτυξη ηγετικών ικανοτήτων.** Προσφορά προγραμμάτων και ευκαιριών για την καλλιέργεια ηγετικών ικανοτήτων σε φοιτήτριες STEM.
- **Αντιμετώπιση των προκαταλήψεων στον χώρο εργασίας.** Ενημέρωση των φοιτητών σχετικά με πιθανές προκαταλήψεις λόγω φύλου στον χώρο εργασίας και παροχή στρατηγικών για την αντιμετώπισή τους.
- **Δίκτυα αποφοίτων.** Δημιουργία και αξιοποίηση δικτύων επιτυχημένων αποφοίτων STEM για την παροχή καθοδήγησης, συμβουλών και ευκαιριών σταδιοδρομίας.

Στόχος 5: Ανάπτυξη μετρήσιμων στόχων και δεικτών για την παρακολούθηση της προόδου στην εκπροσώπηση και την επιτυχία των γυναικών στον τομέα STEM

- **Περιγραφή στρατηγικών.** Ο στόχος αυτός εστιάζει στη δημιουργία σαφών, ποσοτικοποιήσιμων δεικτών για την παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας των πρωτοβουλιών και την παρακολούθηση της προόδου προς την κατεύθυνση της μεγαλύτερης συμμετοχής και επιτυχίας των γυναικών στον τομέα STEM.
- **Βασικά στοιχεία:**
 - **Συλλογή δεδομένων.** Συστηματική συλλογή δεδομένων σχετικά με την εγγραφή γυναικών, τα ποσοστά παραμονής, τα ποσοστά αποφοίτησης, τη συμμετοχή σε εξωσχολικές δραστηριότητες, την επαγγελματική τοποθέτηση και τους ηγετικούς ρόλους στα προγράμματα STEM.
 - **Καθορισμός συγκεκριμένων και εφικτών στόχων.** Καθορισμός μετρήσιμων στόχων για την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών σε κάθε στάδιο της ακαδημαϊκής και επαγγελματικής σταδιοδρομίας.
 - **Βασικοί δείκτες απόδοσης (KPI).** Προσδιορισμός συγκεκριμένων δεικτών για την παρακολούθηση της προόδου, όπως το ποσοστό των φοιτητριών σε διάφορους τομείς STEM, το ποσοστό παραμονής των φοιτητριών σε σύγκριση με τους φοιτητές και το ποσοστό των αποφοίτων που απασχολούνται σε τομείς STEM.
 - **Τακτική παρακολούθηση και αξιολόγηση.** Εφαρμογή διαδικασιών για την τακτική παρακολούθηση της προόδου σε σχέση με τους καθορισμένους στόχους και την αξιολόγηση του αντίκτυπου των πρωτοβουλιών που έχουν υλοποιηθεί.
 - **Λήψη αποφάσεων με βάση τα δεδομένα.** Χρήση των συλλεγόμενων δεδομένων για την ανάπτυξη και τη βελτίωση στρατηγικών και παρεμβάσεων.
 - **Διαφάνεια και υποβολή εκθέσεων.** Δημόσια υποβολή εκθέσεων σχετικά με την πρόοδο προς την επίτευξη της ισότητας των φύλων στους τομείς STEM, με σκοπό την προώθηση της λογοδοσίας και την ενθάρρυνση της λήψης περαιτέρω μέτρων.

Στόχος 6: Προώθηση της ανταλλαγής βέλτιστων πρακτικών και αποτελεσματικών πρωτοβουλιών μεταξύ ιδρυμάτων και χωρών

- **Περιγραφή στρατηγικών.** Ο στόχος αυτός εστιάζει στην προώθηση της συνεργασίας και της ανταλλαγής γνώσεων μεταξύ πανεπιστημίων, ερευνητικών ιδρυμάτων και εθνικών φορέων, με σκοπό την επιτάχυνση της υιοθέτησης επιτυχημένων στρατηγικών για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στους τομείς STEM.
- **Βασικά στοιχεία:**



- ο **Δημιουργία δικτύου.** Δημιουργία εθνικών και διεθνών δικτύων για την ανταλλαγή πληροφοριών και βέλτιστων πρακτικών σχετικά με την ισότητα των φύλων στον τομέα STEM.
- ο **Οργάνωση εργαστηρίων και συνεδρίων.** Διευκόλυνση εκδηλώσεων για εκπαιδευτικούς, ερευνητές και υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, με σκοπό την ανταλλαγή ιδεών και την εκμάθηση από επιτυχημένες πρωτοβουλίες.
- ο **Ανάπτυξη διαδικτυακών πλατφορμών.** Δημιουργία διαδικτυακών πόρων και πλατφορμών για την ανταλλαγή εργαλείων, μελετών περιπτώσεων και εκθέσεων αξιολόγησης αποτελεσματικών προγραμμάτων.
- ο **Συνεργατική έρευνα.** Ενθάρρυνση κοινών ερευνητικών έργων για τον προσδιορισμό και την αξιολόγηση των πιο αποτελεσματικών στρατηγικών για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στον τομέα STEM.
- ο **Συστάσεις πολιτικής.** Ανάπτυξη συστάσεων πολιτικής βάσει τεκμηριωμένων στοιχείων για κυβερνήσεις και εκπαιδευτικά ιδρύματα με σκοπό την προώθηση της ισότητας των φύλων στον τομέα STEM.
- ο **Διάδοση των ευρημάτων.** Ενεργή ανταλλαγή των ευρημάτων της έρευνας και των επιτυχημένων προγραμμάτων μέσω δημοσιεύσεων, παρουσιάσεων και διαδικτυακών καναλιών.

Αντιμετωπίζοντας αυτούς τους έξι αλληλένδετους στόχους μέσω ενός ολοκληρωμένου και βασισμένου σε δεδομένα πλαισίου, τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης μπορούν να εργαστούν για τη δημιουργία ενός πιο ποικιλόμορφου και ακμάζοντος τοπίου STEM, όπου οι γυναίκες θα έχουν τη δυνατότητα να συνεισφέρουν πλήρως και να αξιοποιήσουν στο έπακρο τις δυνατότητές τους.

4.2.2. Πλαίσιο εφαρμογής για κοινή ιδιοκτησία

Διακυβέρνηση και ενδιαφερόμενοι φορείς

Η ενίσχυση της ισότητας των φύλων στο οικοσύστημα της έρευνας και της καινοτομίας απαιτεί ένα συντονισμένο πλαίσιο διακυβέρνησης και την ενεργό συμμετοχή όλων των σχετικών ενδιαφερόμενων μερών. Οι ακόλουθοι παράγοντες διαδραματίζουν βασικό ρόλο στην προώθηση της θεσμικής και συστημικής αλλαγής:

- **Εθνικά υπουργεία Παιδείας και Έρευνας**
Ενσωμάτωση των απαιτήσεων ισότητας των φύλων στους μηχανισμούς χρηματοδότησης, συνδέοντας τη δημόσια χρηματοδότηση με την ύπαρξη και την αποτελεσματική εφαρμογή σχεδίων ισότητας των φύλων (GEP), καθώς και με την αποδεδειγμένη πρόοδο σε σχετικούς δείκτες ισότητας των φύλων.
- **Πανεπιστήμια και τεχνικά ιδρύματα**
Δημιουργία θεσμικών επιτροπών ισότητας των φύλων με σαφείς αρμοδιότητες, εξουσία λήψης αποφάσεων και ειδικές γραμμές προϋπολογισμού για τη διασφάλιση της λογοδοσίας και της βιωσιμότητας των μέτρων ισότητας των φύλων (π.χ. UNIWA, VMU).
- **Βιομηχανικοί εταίροι**



Να υποστηρίζουν ενεργά τους στόχους ισότητας των φύλων, παρέχοντας αμειβόμενες θέσεις πρακτικής άσκησης, ευκαιρίες καθοδήγησης και στοχευμένες υποτροφίες σε γυναίκες στους τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM) (π.χ. Dassault Aviation στη Γαλλία, Wargaming στην Κύπρο).

- **Δίκτυα φοιτητών και αποφοίτων**

Συμμετοχή επιτυχημένων αποφοίτων ως πρεσβευτών και μεντόρων για την προώθηση της ισορροπημένης συμμετοχής των φύλων και της επαγγελματικής εξέλιξης, με βάση τις ορθές πρακτικές που έχουν εντοπιστεί στην Κύπρο, τη Γαλλία και την Πολωνία.

Μετρήσιμοι στόχοι και δείκτες

Για να διασφαλιστεί η λογοδοσία και η πρόοδος βάσει τεκμηριωμένων στοιχείων, **οι εταίροι του ST3AM συνιστούν τη δημιουργία ενός ολοκληρωμένου πλαισίου παρακολούθησης**. Το πλαίσιο αυτό θα πρέπει να ευθυγραμμίζεται τόσο με τους στόχους της ΕΕ για την ισότητα των φύλων όσο και με τα εθνικά πλαίσια εφαρμογής. Οι δείκτες θα πρέπει να αναλύονται ανά φύλο και τομέα σπουδών, με ετήσια συλλογή δεδομένων που θα συντονίζεται από τα συμμετέχοντα ιδρύματα και υπουργεία.

Οι ακόλουθες κατηγορίες και παραδείγματα απεικονίζουν τους κύριους τομείς μέτρησης που μπορούν να προσαρμοστούν και να τεθούν σε εθνικό και θεσμικό πλαίσιο:

❖ Συμμετοχή

Η παρακολούθηση της συμμετοχής επικεντρώνεται στα σημεία εισόδου στις επιστήμες STEM. Οι βασικοί δείκτες περιλαμβάνουν το ποσοστό των γυναικών υποψηφίων και των γυναικών φοιτητριών που γίνονται δεκτές σε τομείς προτεραιότητας, όπως η μηχανική, οι ΤΠΕ και η κυβερνοασφάλεια. Αυτοί οι δείκτες βοηθούν στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των πρωτοβουλιών προβολής, πρόσληψης και υποτροφιών στην προσέλκυση γυναικών σε τεχνικές επιστήμες.

❖ Διατήρηση και επίτευξη

Αυτή η κατηγορία καταγράφει την επιτυχία στη διατήρηση και υποστήριξη των φοιτητριών μετά την εγγραφή τους. Οι δείκτες μετρούν τα ποσοστά συνέχισης του πρώτου έτους ανά φύλο και τα μέσα ποσοστά αποφοίτησης, επισημαίνοντας τα πιθανά εμπόδια στην επιμονή και την ολοκλήρωση των σπουδών.

❖ Πρόοδος

Τα αποτελέσματα μετά την αποφοίτηση αποτελούν ένα κρίσιμο μέτρο ισότητας στην επαγγελματική εξέλιξη. Οι βασικοί δείκτες περιλαμβάνουν το ποσοστό των γυναικών αποφοίτων που απασχολούνται σε τομείς STEM εντός 6 και 12 μηνών μετά την αποφοίτησή τους και το μέσο αρχικό μισθό ανά φύλο, επιτρέποντας την ανάλυση των ανισοτήτων στην αρχή της σταδιοδρομίας και την ένταξη στην αγορά εργασίας.

❖ Ηγεσία

Η παρακολούθηση της εκπροσώπησης της ηγεσίας είναι ζωτικής σημασίας για την κατανόηση της ισορροπίας των φύλων σε ρόλους λήψης αποφάσεων. Οι δείκτες μετρούν το ποσοστό των γυναικών σε ηγετικές θέσεις στον ακαδημαϊκό και ερευνητικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων



ρόλων όπως κοσμήτορες, μέλη ερευνητικών συμβουλίων και κύριοι ερευνητές (PI) σε έργα που σχετίζονται με STEM.

❖ Εμπλοκή

Αυτή η διάσταση αποτυπώνει το εύρος και το βάθος της συμμετοχής σε δραστηριότητες για την ισότητα των φύλων. Τα βασικά μέτρα περιλαμβάνουν τον αριθμό των ενεργών μεντόρων και μαθητευόμενων που συμμετέχουν σε επίσημα προγράμματα, καθώς και τα ποσοστά συμμετοχής σε εκδηλώσεις προβολής και ευαισθητοποίησης, που αντικατοπτρίζουν τη συμμετοχή των ιδρυμάτων και της κοινότητας.

❖ Πολιτισμικό κλίμα

Πέρα από την ποσοτική εκπροσώπηση, το πολιτισμικό και θεσμικό κλίμα μπορεί να αξιολογηθεί μέσω περιοδικών ερευνών σχετικά με την ένταξη, την αντιληπτή δικαιοσύνη και την οργανωτική κουλτούρα. Τα δεδομένα σχετικά με τα περιστατικά παρενόχλησης, τα επίπεδα ικανοποίησης και την αντιληπτή υποστήριξη της ισότητας των φύλων θα παρέχουν ποιοτικές πληροφορίες που θα συμπληρώνουν τη στατιστική παρακολούθηση.

Το σχέδιο ST3AM παρέχει πραγματικά και εμπειρικά δεδομένα εντός των συνεργαζόμενων HEI και καθοδηγεί την κοινοπραξία στην αντιμετώπιση της επίμονης υποεκπροσώπησης των γυναικών στον τομέα STEM. **Με την ενσωμάτωση της έγκαιρης προβολής, της ισότιμης πρόσβασης, της συμπεριληπτικής μάθησης, της υποστήριξης της επαγγελματικής μετάβασης και της αυστηρής παρακολούθησης, τα ευρωπαϊκά ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης μπορούν να προχωρήσουν αποφασιστικά προς την κατεύθυνση της δημιουργίας οικοσυστημάτων STEM με ισορροπία μεταξύ των φύλων, τα οποία θα τροφοδοτούν την καινοτομία και την οικονομική ανάπτυξη.**

Με το βλέμμα στραμμένο στο μέλλον, το WP3 θα αξιοποιήσει αυτά τα ευρήματα για να προωθήσει την παιδαγωγική με ευαισθησία στο φύλο στις αίθουσες διδασκαλίας STEM.

Οι εταίροι του ST3AM θα εργαστούν για τη **μεταρρύθμιση των μεθόδων διδασκαλίας**, ώστε να είναι πιο συμπεριληπτικές και ευαίσθητες στο φύλο, θα παρέχουν στους εκπαιδευτικούς τα εργαλεία για να σχεδιάσουν ισότιμα προγράμματα μαθημάτων, θα ενδυναμώσουν τις φοιτήτριες ώστε να ευδοκιμήσουν στους τομείς STEM και **θα παρέχουν στα όργανα διακυβέρνησης των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (HEI) κατευθυντήριες γραμμές για την υποστήριξη της συμμετοχής και της επιτυχίας των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση STEAM.**



5.

Αυτή η ενότητα συμπληρώνει την παραπάνω σύνθεση. Πράγματι, ως αποτέλεσμα του έργου που πραγματοποιήθηκε σε εθνικό επίπεδο, οι εκθέσεις των χωρών **ΚΥΠΡΟΣ, ΓΑΛΛΙΑ, ΕΛΛΑΔΑ, ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ, ΝΟΡΒΗΓΙΑ** και **ΠΟΛΩΝΙΑ** παρέχουν μια σύντομη εικόνα του εκπαιδευτικού συστήματος και των κανονισμών σπουδών κάθε χώρας, ειδικά όσον αφορά τις επιστήμες STEM (Επιστήμη, Τεχνολογία, Μηχανική και Μαθηματικά). **Κύριος στόχος των εκθέσεων είναι η αξιολόγηση της γενικής κατάστασης της συμμετοχής των γυναικών στις σπουδές που σχετίζονται με το STEM σε εθνικό επίπεδο.**

Οι εκθέσεις προσφέρουν μια γενική επισκόπηση των προγραμμάτων STEM που διατίθενται στα συμμετέχοντα πανεπιστήμια σε τρία επίπεδα σπουδών: πτυχία, μεταπτυχιακά και διδακτορικά (PhD). Ιδιαίτερη προσοχή δίνεται στα συγκεκριμένα προγράμματα που παρουσιάζουν υψηλότερο ποσοστό εγγραφών γυναικών φοιτητριών. Για αυτά τα επισημασμένα προγράμματα, οι εκθέσεις περιλαμβάνουν βασικές λεπτομέρειες, όπως τη διάρκεια του προγράμματος, τις προϋποθέσεις εισδοχής και τους τομείς εξειδίκευσης.

Οι εκθέσεις περιγράφουν επίσης τις πιθανές επαγγελματικές σταδιοδρομίες και τις ευκαιρίες απασχόλησης που είναι διαθέσιμες σε όλους τους αποφοίτους STEM, με ιδιαίτερη έμφαση σε εκείνες που αφορούν τις γυναίκες αποφοίτους. Περιλαμβάνονται παραδείγματα επιτυχημένων γυναικών αποφοίτων που έχουν αποφοιτήσει από προγράμματα STEM, προκειμένου να παρέχουν πραγματικές απεικονίσεις των επαγγελματικών δυνατοτήτων.

Οι εκθέσεις ενσωματώνουν συσσωρευμένα δεδομένα από τα ίδια τα πανεπιστήμια, εστιάζοντας στα ποσοστά και την τρέχουσα κατάσταση της συμμετοχής των γυναικών σε προγράμματα σπουδών STEM που προσφέρονται σε εθνικό επίπεδο, στις προκλήσεις που αντιμετωπίζονται και στις λύσεις που εφαρμόζονται για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στους τομείς STEM, στις μελλοντικές ευκαιρίες σταδιοδρομίας που είναι διαθέσιμες στους αποφοίτους ή στις επιτυχημένες σταδιοδρομίες που έχουν ήδη ακολουθήσει απόφοιτοι μεταξύ 2020 και 2024.

Με αναφορά στον πίνακα δεικτών SAGA, τα φύλλα δεδομένων αναπτύχθηκαν για να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με συγκεκριμένους δείκτες ([saga-toolkit-wp2-2017-en.pdf](#)). Η τρέχουσα κατάσταση της συμμετοχής των γυναικών σε προγράμματα σπουδών που σχετίζονται με STEM βασίστηκε σε στατιστικά στοιχεία σχετικά με τις εγγραφές γυναικών σε διάφορα προγράμματα STEM τα τελευταία 5 χρόνια, δηλαδή κατά την περίοδο 2020-2024, και περιλαμβάνει το συνολικό αριθμό και το ποσοστό των γυναικών που έγιναν δεκτές, τις αποφοιτήσεις κατά το πρώτο έτος (πόσες γυναίκες συνεχίζουν μετά το πρώτο έτος σπουδών), τον συνολικό αριθμό αποφοίτων ανά τομέα σπουδών, τον συνολικό αριθμό των διακοπών σπουδών και το ποσοστό των γυναικών που διακόπτουν τις σπουδές τους. Οι εκθέσεις παρουσιάζουν ανάλυση των τάσεων στη συμμετοχή των γυναικών σε σύγκριση με τους άνδρες, προσδιορίζοντας τις ιδέες και/ή τις πρωτοβουλίες που έχουν αναλάβει τα πανεπιστήμια για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στους τομείς STEM.

Οι μέθοδοι και οι πηγές συλλογής δεδομένων αναφέρονται στις εσωτερικές ετήσιες εκθέσεις των πανεπιστημίων και/ή στις στατιστικές βάσεις δεδομένων, στα στρατηγικά έγγραφα που



σχετίζονται με την εκπαίδευση και την ένταξη των φύλων τόσο σε πανεπιστημιακό (τοπικό) όσο και σε εθνικό επίπεδο, στις πληροφορίες που συλλέχθηκαν από συνεντεύξεις με το προσωπικό των ιδρυμάτων, συμπεριλαμβανομένων εκπροσώπων του Τμήματος Σπουδών και του Γραφείου Διεθνών Σχέσεων, μελών του διδακτικού προσωπικού, τρεχόντων φοιτητών και αποφοίτων, ή από σχετικές δημοσιεύσεις και άλλο ερευνητικό υλικό.

5.1. Κύπρος: Πανεπιστήμιο του Κεντρικού Λάνκασαϊρ (UCLan Cyprus)

5.1.1. Στατιστικά δελτία δεδομένων (Δραστηριότητα έργου WP2.2)

Γενική οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος στην Κύπρο

Το εκπαιδευτικό σύστημα στην Κύπρο διοικείται κεντρικά από το Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας. Η επίσημη αρχική εκπαίδευση παρέχεται μέσω δημόσιων και ιδιωτικών ιδρυμάτων προσχολικής, πρωτοβάθμιας, δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και μέσω δημόσιων ιδρυμάτων μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Είναι υποχρεωτική για παιδιά ηλικίας από τέσσερα έτη και οκτώ μήνες έως δεκαπέντε έτη. Η δημόσια εκπαίδευση είναι δωρεάν από την ηλικία των τεσσάρων ετών και οκτώ μηνών έως την ηλικία των δεκαοκτώ ετών (MESY, 2023).

Η προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα οργανώνεται σε δύο ξεχωριστά συστήματα με βάση την ηλικία των παιδιών, δηλαδή το προσχολικό σύστημα και το νηπιαγωγικό σύστημα. Η πρωτοβάθμια εκπαίδευση περιλαμβάνει ένα εξαετές πρόγραμμα γενικής εκπαίδευσης που ξεκινά στην ηλικία των πέντε ετών και οκτώ μηνών, ενώ η δευτεροβάθμια εκπαίδευση προσφέρεται σε δύο διαφορετικούς τύπους: δευτεροβάθμια γενική εκπαίδευση και δευτεροβάθμια τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση. Η δευτεροβάθμια γενική εκπαίδευση αποτελείται από δύο κύκλους σπουδών διάρκειας τριών ετών ο καθένας, ο πρώτος είναι το Γυμνάσιο και ο δεύτερος το Λύκειο. Η δευτεροβάθμια τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση περιλαμβάνει μόνο τον δεύτερο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και είναι ανοιχτή σε μαθητές που έχουν αποφοιτήσει με επιτυχία από το Γυμνάσιο.

Η μεταδευτεροβάθμια μη τριτοβάθμια εκπαίδευση προσφέρεται στους αποφοίτους της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στα Μεταδευτεροβάθμια Ινστιτούτα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Πρόκειται για δημόσια ιδρύματα, τα οποία άρχισαν να λειτουργούν τον Σεπτέμβριο του 2012.

Η τριτοβάθμια εκπαίδευση παρέχεται τόσο σε πανεπιστημιακό όσο και σε μη πανεπιστημιακό επίπεδο. Τα πανεπιστήμια είναι ακαδημαϊκά αυτόνομα όργανα. Υπάρχουν τέσσερις κατηγορίες ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Κύπρο: δημόσια πανεπιστήμια, ιδιωτικά πανεπιστήμια, δημόσια ιδρύματα μη πανεπιστημιακού επιπέδου και ιδιωτικά ιδρύματα μη πανεπιστημιακού επιπέδου (MESY, 2023).



Τα δημόσια πανεπιστήμια ιδρύονται ως δημόσιοι οργανισμοί με ακαδημαϊκή αυτονομία, οι οποίοι διοικούνται από το Συμβούλιο και τη Σύγκλητο τους. Χρηματοδοτούνται από την κυβέρνηση, αλλά μπορούν να συγκεντρώνουν χρήματα και από άλλες πηγές. Όλα τα δημόσια πανεπιστήμια στην Κύπρο είναι αφοσιωμένα στην αριστεία της διδασκαλίας και της έρευνας. Οι συγκεκριμένοι στόχοι και η αποστολή κάθε πανεπιστημίου αναφέρονται στον αντίστοιχο νόμο ίδρυσής του. Τα δημόσια πανεπιστήμια είναι ιδρύματα με πολλές σχολές, κάθε σχολή αποτελείται από τμήματα. Τα τμήματα και τα εργαστήρια διοικούνται από συμβούλια με επικεφαλής τους κοσμήτορες και τους προέδρους αντίστοιχα. Προσφέρουν ακαδημαϊκά προγράμματα σε επίπεδο πτυχίου, μεταπτυχιακού και διδακτορικού (Ph.D.). Το Ανοικτό Πανεπιστήμιο προσφέρει επίσης σύντομα επαγγελματικά μαθήματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης. Η γλώσσα διδασκαλίας είναι η ελληνική και η τουρκική - οι επίσημες γλώσσες της Κυπριακής Δημοκρατίας.

Τα ιδιωτικά πανεπιστήμια ιδρύονται ως ιδιωτικοί νομικοί οργανισμοί κερδοσκοπικού ή μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, εγγεγραμμένοι στο Υπουργείο Παιδείας. Όπως προβλέπεται από τον Νόμο 109(I)/2005 για τα Ιδιωτικά Πανεπιστήμια, η αποστολή κάθε ιδιωτικού πανεπιστημίου είναι η προώθηση της επιστήμης, της γνώσης, της μάθησης και της εκπαίδευσης μέσω της διδασκαλίας και της έρευνας προς όφελος του συνόλου της κοινωνίας, η καλλιέργεια, η μετάδοση, η εφαρμογή και η ανταλλαγή γνώσεων μέσω της επιστήμης, καθώς και η παροχή προπτυχιακής και/ή μεταπτυχιακής εκπαίδευσης υψηλού επιπέδου που αναγνωρίζεται διεθνώς. Τα ιδιωτικά πανεπιστήμια συγκεντρώνουν τα κεφάλαιά τους από τα δίδακτρα.

Σε πανεπιστημιακό επίπεδο λειτουργούν τρία δημόσια και πέντε ιδιωτικά πανεπιστήμια. Τα πανεπιστήμια είναι αφιερωμένα στην προώθηση της επιστήμης και της εκπαίδευσης μέσω της διδασκαλίας και της έρευνας, καθώς και στην ενίσχυση της κοινωνικής, πολιτιστικής και οικονομικής ανάπτυξης της Κύπρου. Τα τρία κρατικά πανεπιστήμια είναι το Πανεπιστήμιο Κύπρου, το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου και το Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου. Και τα τρία πανεπιστήμια προσφέρουν προγράμματα σε επίπεδο πτυχίου, μεταπτυχιακού και διδακτορικού. Τα ιδιωτικά πανεπιστήμια είναι το Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου, το Πανεπιστήμιο Λευκωσίας, το Πανεπιστήμιο Φρέντερικ, το Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφου και το UCLan Κύπρου στη Λάρνακα.

Σε μη πανεπιστημιακό επίπεδο υπάρχουν πέντε δημόσια και είκοσι πέντε ιδιωτικά ιδρύματα. Στόχος τους είναι να προσφέρουν εκπαίδευση και κατάρτιση υψηλού επιπέδου και να παράγουν επαγγελματίες υψηλού επιπέδου σε κάθε αντίστοιχο τομέα, σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας στην Κύπρο. Η γλώσσα διδασκαλίας είναι η αγγλική ή η ελληνική. Πιο συγκεκριμένα, προσφέρουν επαγγελματικά και ακαδημαϊκά προγράμματα σε διάφορα επίπεδα σπουδών, όπως το επίπεδο Πιστοποιητικού (διάρκειας ενός έτους), το επίπεδο Διπλώματος (διάρκειας δύο ετών), το επίπεδο Ανώτερου Διπλώματος (διάρκειας τριών ετών), το επίπεδο Πτυχίου (διάρκειας τεσσάρων ετών) και το επίπεδο Μεταπτυχιακού (διάρκειας ενός ή δύο ετών). Τα πεδία σπουδών καλύπτουν τις Γραμματειακές Σπουδές, τη Διοίκηση Επιχειρήσεων, την Τραπεζική, τη Λογιστική, τη Διοίκηση Ξενοδοχείων, τους Υπολογιστές και τη Μηχανική. Τα



προγράμματα σπουδών τους είναι πιστοποιημένα από το Συμβούλιο Εκπαιδευτικής Αξιολόγησης και Πιστοποίησης (SEKAP).

Η εκπαίδευση ενηλίκων προσφέρεται με τη μορφή τυπικής εκπαίδευσης, μη τυπικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης. Υπάρχει πληθώρα μαθημάτων που προσφέρονται για ενήλικες, είτε στην κατηγορία της τυπικής, της μη τυπικής είτε της επαγγελματικής εκπαίδευσης, με στόχο την ικανοποίηση διαφορετικών αναγκών για συνεχή και δια βίου μάθηση. Υπεύθυνοι για την εκπαίδευση και την κατάρτιση ενηλίκων είναι κυρίως το Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας και το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Πρόνοιας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Τυπικά και μη τυπικά ιδρύματα μεταπτυχιακού, δευτεροβάθμιου και επαγγελματικού επιπέδου είναι οι πάροχοι εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων.

Επί του παρόντος, η Κυπριακή Δημοκρατία δεν διαθέτει δεσμευτικούς εθνικούς κανονισμούς που να απαιτούν την εφαρμογή σχεδίων ισότητας των φύλων (GEP) στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η Κύπρος δεν διαθέτει συνολικό εθνικό νόμο για την ισότητα των φύλων. Ωστόσο, η χώρα διαθέτει τομεακούς νόμους για συγκεκριμένες πτυχές της ισότητας των φύλων σε τομείς όπως η απασχόληση, η ισότητα στην εργασία και την αμοιβή, η πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, η έμφυλη βία και η ενδοοικογενειακή βία. Επιπλέον, το άρθρο 28 του Κυπριακού Συντάγματος του 1960 κατοχυρώνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης και την απαγόρευση κάθε μορφής άμεσης και έμμεσης διάκρισης με βάση το φύλο. Στην Κύπρο, η προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω πολιτικών και νομοθεσίας είναι ένα σχετικά πρόσφατο φαινόμενο. Τις τελευταίες δεκαετίες, έχουν ληφθεί σημαντικά μέτρα για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε εθνικό πολιτικό επίπεδο.

Μια απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου εξασφαλίζει τη δομή της κυβέρνησης για την ισότητα των φύλων με νομική ισχύ. Η κύρωση της CEDAW από την Κύπρο το 1985 παρείχε το πλαίσιο για τη δημιουργία ενός μόνιμου κυβερνητικού φορέα για τα δικαιώματα των γυναικών και την ισότητα των φύλων, με τη σύσταση της Μόνιμης Κεντρικής Υπηρεσίας για τις Γυναίκες το 1988. Ο Εθνικός Μηχανισμός για την Προώθηση των Γυναικών (NMWR) είναι υπεύθυνος, μεταξύ άλλων, για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου από το 1994. Επιπλέον, υπάρχει πολιτική δέσμευση για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην απόφαση αριθ. 61.649 του Υπουργικού Συμβουλίου (2005). Με βάση αυτό το πλαίσιο, ο Εθνικός Μηχανισμός για την Προώθηση των Γυναικών διασφαλίζει ότι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου περιλαμβάνεται σε όλα τα στάδια της αξιοποίησης των κονδυλίων που χορηγούνται στην Κύπρο από τα Διαρθρωτικά Ταμεία. Είναι υπεύθυνος για την αξιολόγηση και την πιστοποίηση της συμμόρφωσης των έργων που χρηματοδοτούνται από τα Διαρθρωτικά Ταμεία με την εθνική και την κοινοτική νομοθεσία και τις πολιτικές για την ισότητα των φύλων. Η προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στη δημόσια διοίκηση αποτελεί μία από τις κύριες προτεραιότητες της κυβέρνησης της Κυπριακής Δημοκρατίας (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, 2022).



Σύμφωνα με αυτή τη δέσμευση και ως αποτέλεσμα της εναρμόνισης της Κύπρου με το κοινοτικό κεκτημένο της ΕΕ, ψηφίστηκαν μια σειρά νομοθετικών μέτρων σχετικά με την ισότητα των φύλων. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου επηρεάζεται κυρίως από τις οδηγίες της ΕΕ και τις διεθνείς συμβάσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων, όπως η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW) (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, 2022). Μια πιο πρόσφατη σημαντική εξέλιξη είναι η Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2024-2026, η οποία εγκρίθηκε από το Υπουργικό Συμβούλιο και τέθηκε σε ισχύ τον Ιανουάριο του 2024. Η στρατηγική αποσκοπεί στην προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της δημόσιας ζωής, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης, μέσω μιας οριζόντιας προσέγγισης που ενσωματώνει πρακτικές ευαίσθητες στο φύλο στις κυβερνητικές πολιτικές (Christodoulou, 2024).

Αν και η στρατηγική δεν επιβάλλει ρητά την εφαρμογή σχεδίων ισότητας των φύλων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, υποστηρίζει την ισότητα των φύλων μέσω πρωτοβουλιών που συνδέονται με τους τομείς STEM και την ακαδημαϊκή κοινότητα. Η Δημόσια Πολιτική 7: «Φύλο, Εκπαίδευση και Πολιτισμός» περιλαμβάνει τη Δράση 7.1, η οποία εστιάζει στην ενσωμάτωση θεμάτων όπως η ενσυναίσθηση, η ισότητα των φύλων και ο σεβασμός στο εκπαιδευτικό περιεχόμενο, και τη Δράση 7.2, η οποία υποστηρίζει την κατάρτιση συμβούλων σταδιοδρομίας και εκπαιδευτικών για την καταπολέμηση των στερεοτύπων σχετικά με το φύλο (Γραφείο του Επιτρόπου για την Ισότητα των Φύλων, 2024). Αυτές οι πρωτοβουλίες δημιουργούν ένα ευνοϊκό περιβάλλον για τα πανεπιστήμια να ενσωματώσουν πρακτικές ισότητας των φύλων, συμπεριλαμβανομένης της διαμόρφωσης και της εφαρμογής των GEP. Επιπλέον, η Κύπρος ευθυγραμμίζεται με τα ευρωπαϊκά πλαίσια ισότητας των φύλων μέσω της πρόσφατης υιοθέτησης του Χάρτη Athena Swan Cyprus, ο οποίος ενθαρρύνει τα ιδρύματα να αξιολογούν και να ενισχύουν τις πολιτικές τους για την ισότητα των φύλων, ιδίως στους τομείς της έρευνας και των STEM (Advance HE, 2024). Ο Χάρτης προωθεί την κουλτούρα της ένταξης, τη βιώσιμη αλλαγή και τις ισχυρές πρακτικές διακυβέρνησης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Από την άλλη πλευρά, δεν υπάρχουν απαιτήσεις χρηματοδότησης ή πιστοποίησης που να υποχρεώνουν τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης να εφαρμόζουν ΣΓΟ. Ωστόσο, η Κυπριακή Υπηρεσία Διασφάλισης Ποιότητας και Πιστοποίησης στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση υιοθετεί την πολιτική της ισορροπίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, στο μέτρο του δυνατού, στις Επιτροπές Εξωτερικής Αξιολόγησης και στις δραστηριότητές της. Η Υπηρεσία προτρέπει τα Ιδρύματα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης να αναπτύξουν πολιτικές για την ισότητα των φύλων και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών. Δεδομένου επίσης του βασικού ρόλου που διαδραματίζει η γλώσσα στη διαμόρφωση των στάσεων, η γλώσσα που δεν κάνει διακρίσεις μεταξύ των φύλων μπορεί να συμβάλει στην αλλαγή των στάσεων και στην ισότητα των φύλων (Κυπριακή Υπηρεσία Διασφάλισης Ποιότητας και Πιστοποίησης στην Ανώτατη Εκπαίδευση, 2021). Πρέπει να τονιστεί σε αυτό το σημείο ότι η έλλειψη συγκεκριμένων απαιτήσεων, ιδίως σε σχέση με τη χρηματοδότηση, είναι ένα γενικό ζήτημα που ισχύει για όλους τους τομείς. Ωστόσο, βρίσκονται σε εξέλιξη δράσεις που αποσκοπούν στη διασφάλιση της υιοθέτησης της



διάστασης του φύλου στον προϋπολογισμό στο μέλλον. Στο τέλος του 2018 εγκρίθηκε και ανακοινώθηκε ένα Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και ένα Σχέδιο Δράσης για τη δημόσια διοίκηση, ενώ το 2019 ακολούθησε η κατάρτιση περιορισμένου αριθμού επιλεγμένων δημόσιων διοικητικών υπαλλήλων. Αν και το Εγχειρίδιο και το Σχέδιο Δράσης περιλαμβάνουν στοιχεία του προϋπολογισμού με βάση το φύλο, αυτό δεν έχει υποστηριχθεί από την υιοθέτηση μιας σαφούς πολιτικής για τον προϋπολογισμό με βάση το φύλο στον δημόσιο τομέα και την ανάπτυξη εμπειρογνωμοσύνης και τεχνογνωσίας. Ως αποτέλεσμα, δεν μπορεί να υποστηριχθεί ότι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον προϋπολογισμό είναι κατανοητή ή εφαρμόζεται σε οποιοδήποτε επίπεδο και σε οποιονδήποτε τομέα (Δημοκρατία της Κύπρου, 2019).

Επισκόπηση των προγραμμάτων σπουδών που προσφέρονται σε εθνικό επίπεδο και σχετίζονται με τα STEM στο UCLan Cyprus

Γενική επισκόπηση

Το UCLan Cyprus βρίσκεται στη Λάρνακα και λειτουργεί πλέον για δέκατο τρίτο έτος. Είναι το πρώτο παράρτημα του Πανεπιστημίου του Λάνκασαϊρ και ταυτόχρονα ένα πλήρως αδειοδοτημένο πανεπιστήμιο στην Κύπρο. Πρόκειται για ένα μοναδικό και καινοτόμο μοντέλο κυπριακής και βρετανικής πανεπιστημιακής εκπαιδευτικής εμπειρίας, πιστοποιημένο από τον Οργανισμό Διασφάλισης Ποιότητας του Ηνωμένου Βασιλείου και τον Οργανισμό Διασφάλισης Ποιότητας και Πιστοποίησης στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση της Κύπρου (CYQAA) αντίστοιχα. Χτισμένο πάνω σε ισχυρά ακαδημαϊκά θεμέλια, το Πανεπιστήμιο του Lancashire (UCLan UK), το μητρικό μας πανεπιστήμιο, έχει ιστορία άνω των 190 ετών και θεωρείται ένα από τα κορυφαία 6,5% όλων των πανεπιστημίων παγκοσμίως από το Κέντρο Παγκόσμιας Κατάταξης Πανεπιστημίων (CWUR) 2020/21. Το UCLan Cyprus λειτουργεί υπό την ακαδημαϊκή αιγίδα του UCLan UK και, μετά τις τελευταίες πολιτικές αλλαγές που αφορούν την έξοδο του Ηνωμένου Βασιλείου από την Ευρωπαϊκή Ένωση (BREXIT), θεωρείται ένα μοναδικό πανεπιστήμιο, που γεφυρώνει το Ηνωμένο Βασίλειο και την Ευρώπη όσον αφορά την έρευνα, τα ακαδημαϊκά πρότυπα, την εμπειρία των φοιτητών και τις ανταλλαγές φοιτητών. Η ολοκλήρωση των σπουδών στο UCLan Cyprus θα οδηγήσει σε διπλό πτυχίο (δύο πιστοποιητικά) από τα δύο πανεπιστήμια, το UCLan UK και το UCLan Cyprus, που αναγνωρίζονται όχι μόνο στην Κύπρο και το Ηνωμένο Βασίλειο, αλλά και σε όλη την Ευρώπη και πέραν αυτής. Επιπλέον, πολλά από τα προσφερόμενα μαθήματα είναι πιστοποιημένα από επαγγελματικούς και νομικούς φορείς, εξασφαλίζοντας τα πρότυπα που απαιτούν οι σημερινές επιχειρήσεις για όλους τους φοιτητές του UCLan Cyprus.

Ο κοινωνικοοικονομικός αντίκτυπος του UCLan Cyprus προέρχεται είτε από τη δημιουργία γνώσης, την καινοτομία, την έρευνα και την ανάπτυξη, είτε από τις άμεσες και έμμεσες ροές εισοδήματος που εισρέουν στην περιβάλλουσα οικονομία. Το Πανεπιστήμιο είναι το πρώτο και μοναδικό Πανεπιστήμιο στην περιοχή της Λάρνακας και της Αμμοχώστου () και ένας από τους μεγαλύτερους εργοδότες στην περιοχή με πάνω από 210 υπαλλήλους. Σε λίγα μόνο χρόνια λειτουργίας, η προστιθέμενη αξία του UCLan Cyprus έχει been significant. Κατά τη διάρκεια των



τελευταίων ετών χαμηλής οικονομικής ανάπτυξης στην Κύπρο και τη Λάρνακα, ο αντίκτυπος της δραστηριότητας των φοιτητών και των υπαλλήλων, η οποία σε μεγάλο βαθμό πραγματοποιείται μετά τις παραδοσιακές ώρες εργασίας, έχει συμβάλει στην αναζωογόνηση της οικονομίας μέσω οικονομικών κινήτρων. Το στρατηγικό όραμα του UCLan Cyprus είναι να δημιουργήσει ένα κορυφαίο, πρωτοποριακό πανεπιστημιακό campus, με παγκόσμια εμβέλεια στο σταυροδρόμι τριών ηπείρων (Ευρώπη, Ασία και Αφρική), εξασφαλίζοντας την αριστεία στην παροχή ανώτατης εκπαίδευσης, ενώ θα αναγνωρίζεται για τη δέσμευσή του στην καλύτερη πανεπιστημιακή εμπειρία, την εξαιρετική έρευνα, την καινοτόμο μάθηση και την πολύτιμη συνεργασία με τη βιομηχανία και τις κοινότητες στην Κύπρο, την Ανατολική Μεσόγειο, τη Μέση Ανατολή και πιο μακριά (UCLan Cyprus, n.d.).

Σχολή Επιχειρήσεων και Διοίκησης

Η παρούσα έκθεση, ως μέρος του έργου ST3AM, θα επικεντρωθεί στη Σχολή Επιχειρήσεων και Διοίκησης, όπου απασχολείται επί του παρόντος η ομάδα ST3AM του UCLan Cyprus. Η Σχολή Επιχειρήσεων και Διοίκησης είναι η πιο επιχειρηματική σχολή του UCLan Cyprus. Αποστολή της είναι να προσφέρει πρακτικά και επαγγελματικά συναφή μαθήματα που εξοπλίζουν τους φοιτητές με γνώσεις, εμπειρία, αναλυτικές δεξιότητες και βελτιωμένες ικανότητες που έχουν μεγάλη ζήτηση στην αγορά. Ένα βασικό μέτρο επιτυχίας είναι οι απόφοιτοι να απολαμβάνουν απασχολησιμότητα σε διαχειριστικές, επαγγελματικές και επιχειρηματικές διαδρομές, συμβάλλοντας έτσι στην κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη. Όλοι στο Σχολείο είναι αφοσιωμένοι στο να συμβάλλουν στη μάθηση και στην οικονομία της γνώσης μέσω ενός ευρέος φάσματος προπτυχιακών και μεταπτυχιακών μαθημάτων που επιδιώκουν να εκθέσουν τους φοιτητές στις τελευταίες εξελίξεις στους τομείς σπουδών τους. Επίσης, σε συνεργασία με το UCLan UK και άλλους εταίρους, το Σχολείο προσφέρει προγράμματα διδακτορικών σπουδών και συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης που στοχεύουν στην κατάρτιση των ερευνητών του μέλλοντος και των επαγγελματιών με υψηλή απασχολησιμότητα. Η Σχολή επιδιώκει την αριστεία στη μάθηση, τη διδασκαλία, την έρευνα και τη δημιουργία συνεργασιών με διάφορους ενδιαφερόμενους φορείς, με στόχο να αξιοποιήσει τις ευκαιρίες ανάπτυξης στον τομέα των επιχειρήσεων, της διοίκησης και της επιχειρηματικότητας. Σε σχέση με αυτό, η Σχολή έχει δημιουργήσει μια σημαντική συνεργασία με το Κέντρο για την Επιχειρηματική Ανάπτυξη και Έρευνα (CEDAR), ένα μη κερδοσκοπικό οργανισμό που προωθεί την επιχειρηματικότητα σε όλους τους τομείς της ζωής.

Τα τμήματα της Σχολής προσφέρουν τα ακόλουθα ακαδημαϊκά προγράμματα σπουδών: πέντε προπτυχιακά προγράμματα, συγκεκριμένα, BA (Hons) Λογιστική και Χρηματοοικονομικά, BA (Hons) Διαφήμιση και Επικοινωνία Μάρκετινγκ, BA (Hons) Διοίκηση Επιχειρήσεων, BA (Hons) Αγγλική Γλώσσα και Λογοτεχνία, BA (Hons) Διοίκηση Φιλοξενίας και Τουρισμού, και τέσσερα μεταπτυχιακά προγράμματα, δηλαδή MBA Μάστερ στη Διοίκηση Επιχειρήσεων, MBA Μάστερ στη Διοίκηση Επιχειρήσεων (Εξ αποστάσεως μάθηση), MA Διοίκηση Φιλοξενίας, Τουρισμού και Εκδηλώσεων, και MSc Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (UCLan Cyprus, n.d.).



Πληροφορίες σχετικά με τη διάρκεια των προγραμμάτων, τις προϋποθέσεις εισδοχής και τις ειδικεύσεις

Όλα τα προγράμματα σπουδών του UCLan Cyprus, συμπεριλαμβανομένων των προγραμμάτων της Σχολής Επιχειρήσεων και Διοίκησης, είναι πιστοποιημένα από τον Οργανισμό Διασφάλισης Ποιότητας του Ηνωμένου Βασιλείου και τον Οργανισμό Διασφάλισης Ποιότητας και Πιστοποίησης στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση της Κύπρου (CYQAA) αντίστοιχα, ακολουθώντας έτσι τις κατευθυντήριες γραμμές της κυβερνητικής πολιτικής της Κύπρου για την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, σύμφωνα με το Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας της Κύπρου (MESY) (MESY, n.d.). Επιπλέον, η ολοκλήρωση των σπουδών στο UCLan Cyprus οδηγεί σε διπλό πτυχίο (δύο πιστοποιητικά) από τα δύο πανεπιστήμια, το UCLan UK και το UCLan Cyprus, που αναγνωρίζονται όχι μόνο στην Κύπρο και το Ηνωμένο Βασίλειο, αλλά και σε όλη την Ευρώπη και πέραν αυτής.

Η διάρκεια όλων των προγραμμάτων σε επίπεδο Bachelor είναι τέσσερα έτη. Τα προγράμματα BEng (Hons) Μηχανική Υπολογιστών και BEng (Hons) Ηλεκτρολογική & Ηλεκτρονική Μηχανική προσφέρουν στους φοιτητές την ευκαιρία για ένα επιπλέον Sandwich Year για πρακτική άσκηση σε βιομηχανία. Τα προγράμματα σε επίπεδο Master έχουν διάρκεια 1 έτους (3 εξάμηνα). Για την ολοκλήρωση ενός πτυχίου Bachelor, ο φοιτητής πρέπει να έχει συγκεντρώσει 240 πιστωτικές μονάδες (60 πιστωτικές μονάδες ανά ακαδημαϊκό έτος). Η επιτυχής ολοκλήρωση των προγραμμάτων μεταπτυχιακού επιπέδου απαιτεί συνολικά 90 πιστωτικές μονάδες (30 πιστωτικές μονάδες για τη μεταπτυχιακή διατριβή).

Οι προϋποθέσεις εισδοχής στα προπτυχιακά προγράμματα είναι απολυτήριο λυκείου ή 96 βαθμοί A' Level (νέο σύστημα βαθμολόγησης) σε σχετικά μαθήματα. Επιπλέον, απαιτείται πιστοποιητικό γνώσης της αγγλικής γλώσσας με βαθμολογία τουλάχιστον IELTS 5.5 ή ισοδύναμη σύμφωνα με το Κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς για τις Γλώσσες (CEFR). Οι προϋποθέσεις εισδοχής στα μεταπτυχιακά προγράμματα είναι πτυχίο σε σχετικό τομέα σπουδών, με βαθμό τουλάχιστον Lower Second Class ή ισοδύναμο. Επιπλέον, απαιτείται πιστοποιητικό γνώσης της αγγλικής γλώσσας με βαθμολογία τουλάχιστον IELTS 6,5 ή ισοδύναμο σύμφωνα με το Κοινό Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς για τις Γλώσσες (CEFR). Για τους υποψηφίους που δεν διαθέτουν πιστοποιημένο τίτλο σπουδών στην αγγλική γλώσσα, το πανεπιστήμιο προσφέρει μια αναγνωρισμένη εξέταση εισαγωγής στην αγγλική γλώσσα, καθώς και εντατικά μαθήματα αγγλικής γλώσσας που στοχεύουν στην ενίσχυση του επιπέδου αγγλικών τους σε σύντομο χρονικό διάστημα.

Τρέχουσα κατάσταση της συμμετοχής των γυναικών σε προγράμματα σπουδών που σχετίζονται με STEM (στατιστικά στοιχεία)

Σε αυτή την ενότητα παρουσιάζονται τα δεδομένα που συλλέχθηκαν σχετικά με την τρέχουσα κατάσταση της συμμετοχής των γυναικών σε ορισμένους από τους βασικούς στόχους που καθορίζονται στην έκθεση στατιστικών δεδομένων ST3AM. Τα δεδομένα και τα στατιστικά στοιχεία μας προέρχονται από τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο 2020-2024 και περιλαμβάνουν



την εισαγωγή/εγγραφή φοιτητών, την επιτυχή ολοκλήρωση του πρώτου έτους σπουδών, την αποφοίτηση και τα ποσοστά εγκατάλειψης σε όλα τα προγράμματα σπουδών που σχετίζονται με STEM και προσφέρονται στο UCLan Cyprus.

Συνολικά, όσον αφορά την κατανομή των φύλων και τη συμμετοχή σε προγράμματα σπουδών που σχετίζονται με το STEM και προσφέρονται στο UCLan Cyprus, τα ευρήματά μας δείχνουν σημαντικά υψηλότερη εγγραφή ανδρών, που αντιπροσωπεύουν το 81%, με το ποσοστό των γυναικών να είναι κάτω από 20%. Σε σχέση με αυτό, υπάρχει σαφής συνέπεια στις εισαγωγές φοιτητών ανά φύλο σε όλα τα ακαδημαϊκά έτη για την υπό μελέτη χρονική περίοδο. Ωστόσο, τα στοιχεία που αφορούν μόνο τους μεταπτυχιακούς φοιτητές (Master) δείχνουν πολύ υψηλότερα ποσοστά εγγραφών γυναικών, που αντιπροσωπεύουν το 28%. Παρόμοια είναι τα ευρήματα σχετικά με την επιτυχή ολοκλήρωση του πρώτου έτους σπουδών, με ποσοστό 83% για τους άνδρες και μόνο 17% για τις γυναίκες. Από την άλλη πλευρά, ένα ενδιαφέρον και σημαντικό εύρημα είναι ότι οι φοιτήτριες συνήθως δεν εγκαταλείπουν τις σπουδές τους. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες που εγκαταλείπουν τις σπουδές τους αντιπροσωπεύουν μόνο το 14%, ενώ οι άνδρες το 86%. Σχετικά παρόμοια είναι τα ευρήματα για τα μεταπτυχιακά προγράμματα, με ποσοστό εγκατάλειψης 79% για τους άνδρες και 21% για τις γυναίκες. Αυτό το μοτίβο είναι σύμφωνο με τα ευρήματα από άλλες χώρες, σύμφωνα με τα οποία τα ποσοστά εγκατάλειψης των γυναικών είναι χαμηλότερα ή ίδια με τα ποσοστά εγκατάλειψης των ανδρών. Τα ευρήματα σχετικά με την αποφοίτηση δείχνουν σημαντικά υψηλότερο ποσοστό για τους άνδρες, που ανέρχεται στο 81,5%, έναντι 18,5% για τις γυναίκες. Ωστόσο, τα στοιχεία που αφορούν μόνο τους μεταπτυχιακούς φοιτητές (μάστερ) δείχνουν υψηλότερο ποσοστό για τις γυναίκες, που ανέρχεται στο 25%.

Δεδομένου ότι τα στοιχεία αυτά αφορούν την ιδιωτική τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Κύπρο, η οποία έχει υψηλά δίδακτρα, ο αριθμός των αποφοίτων θα μπορούσε επίσης να εξηγηθεί από οικονομικούς λόγους, συμπεριλαμβανομένου του γεγονότος ότι ένα μέρος των φοιτητών πρέπει να εργάζεται παράλληλα με τις σπουδές του για να πληρώσει τα δίδακτρα και, σε κάποιο σημείο, να ασχολείται όλο και λιγότερο με τις σπουδές του, λόγω των επαγγελματικών υποχρεώσεων και του περιορισμένου χρόνου, γεγονός που, με τη σειρά του, οδηγεί στην απόφαση να εγκαταλείψει τις σπουδές του.

Αν και τόσο σε προπτυχιακό (προγράμματα Bachelor) όσο και σε μεταπτυχιακό (προγράμματα Master) επίπεδο, και σε όλα τα προγράμματα σπουδών, τα στοιχεία δείχνουν ότι η συμμετοχή των φοιτητριών είναι χαμηλότερη σε σύγκριση με τους φοιτητές, ωστόσο, στα προγράμματα Master, το χάσμα μεταξύ των φύλων είναι μικρότερο σε σύγκριση με τα προγράμματα Bachelor. Σε σχέση με αυτό, το μικρότερο χάσμα στα προπτυχιακά προγράμματα έχει εντοπιστεί στα Μαθηματικά και τη Στατιστική, όπου η συμμετοχή των γυναικών είναι περίπου 43% κατά την περίοδο 2020-2024. Το μεγαλύτερο χάσμα αφορά τη Μηχανική και τα μηχανικά επαγγέλματα, όπου το ποσοστό των γυναικών ανέρχεται μόνο στο 11%. Όσον αφορά τα μεταπτυχιακά προγράμματα, το μικρότερο χάσμα έχει εντοπιστεί στις Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) και, πιο συγκεκριμένα, στο πρόγραμμα MSc Data Analytics, στο οποίο η



συμμετοχή των γυναικών είναι περίπου 45% κατά την περίοδο 2020-2024. Από την άλλη πλευρά, αυτό το μεγάλο ποσοστό γυναικών φοιτητών παρουσιάζει σημαντική μείωση κατά το πιο πρόσφατο ακαδημαϊκό έτος που καταγράφηκε, το 2023-2024, με ποσοστό 36%. Το μεγαλύτερο χάσμα έχει εντοπιστεί στις Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) και, πιο συγκεκριμένα, στο πρόγραμμα MSc Cybersecurity, στο οποίο το ποσοστό των γυναικών φοιτητών ανέρχεται σε 24%. Πρέπει να προστεθεί εδώ ότι, αν και η συμμετοχή των γυναικών ήταν υψηλότερη από την συμμετοχή των ανδρών, το 2021-2022, αντιπροσωπεύοντας σχεδόν το 55%, το ποσοστό αυτό έχει μειωθεί σημαντικά στο 23% κατά την περίοδο 2023-2024. Τέλος, όσον αφορά την εξερχόμενη κινητικότητα, δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των φύλων.

Μελλοντικές ευκαιρίες σταδιοδρομίας για τους αποφοίτους

Οι επαγγελματικές σταδιοδρομίες και οι ευκαιρίες απασχόλησης που διατίθενται για τους αποφοίτους του UCLan Cymru δεν διαφέρουν μεταξύ γυναικών και ανδρών. Όλοι οι απόφοιτοι εισέρχονται στην αγορά εργασίας, κατέχοντας πτυχίο πανεπιστημίου της ίδιας αξίας, έχοντας έτσι τις ίδιες ευκαιρίες σταδιοδρομίας, τουλάχιστον θεωρητικά, δεδομένου ότι οι πραγματικές διαθέσιμες ευκαιρίες απασχόλησης που προσφέρονται σε κάθε απόφοιτο εξαρτώνται από τις συγκεκριμένες εταιρείες, σε κάθε τομέα. Το ίδιο ισχύει για όλους τους αποφοίτους STEM. Όσον αφορά τους τελευταίους, ο παρακάτω κατάλογος περιλαμβάνει ορισμένες ενδεικτικές επαγγελματικές σταδιοδρομίες και ευκαιρίες απασχόλησης για τους αποφοίτους STEM του UCLan, για κάθε πρόγραμμα σπουδών, τόσο σε επίπεδο πτυχίου όσο και σε επίπεδο μεταπτυχιακού:

Επίπεδο Bachelor

BSc Μαθηματικά και Στατιστική: Συνολικά, το πρόγραμμα BSc (Hons) Μαθηματικά και Στατιστική παρέχει στους φοιτητές επαρκείς σε βάθος γνώσεις που τους επιτρέπουν να συνεχίσουν τις σπουδές τους ή να εφαρμόσουν τις γνώσεις αυτές στη βιομηχανία. Οι απόφοιτοι των μαθηματικών επιστημών μπορούν να απασχοληθούν σε διάφορους τομείς, όπως η εκπαίδευση, η βιολογία, η οικονομία, η μηχανική, η γενετική, το μάρκετινγκ, η ιατρική, η ψυχολογία, η δημόσια υγεία και ο αθλητισμός, και να εργαστούν ως στατιστικολόγοι, αναλυτές δεδομένων, αναλυτές κινδύνου, βιοστατιστικολόγοι και αναλυτές ποιότητας, μεταξύ άλλων.

BSc Computing: Το ποικίλο πρόγραμμα σπουδών και η εξαιρετικά πρακτική του προσέγγιση εξοπλίζουν τους αποφοίτους μας με τις απαραίτητες δεξιότητες για μια επιτυχημένη καριέρα στον κλάδο. Οι απόφοιτοι έχουν επίσης το δικαίωμα να εγγραφούν στο Επιστημονικό και Τεχνικό Επιμελητήριο Κύπρου (ΕΤΕΚ). Συνολικά, το πρόγραμμα είναι υπερήφανο για το υψηλό ποσοστό ικανοποίησης των φοιτητών, τις προσφορές πρακτικής άσκησης και τοποθέτησης, το τεχνολογικά ενισχυμένο μαθησιακό περιβάλλον, το υψηλό ποσοστό απασχολησιμότητας και τις συνεργασίες με τον κλάδο.



BEng Μηχανική Υπολογιστών: Συνολικά, το πρόγραμμα εξοπλίζει τους αποφοίτους με τις γνώσεις, τις πρακτικές δεξιότητες και την αυτοπεποίθηση που χρειάζονται για να ευδοκιμήσουν και να εξελιχθούν, ώστε να βρουν κατάλληλη απασχόληση στον ταχέως μεταβαλλόμενο κόσμο της Μηχανικής Υπολογιστών. Οι δεξιότητες που αποκτώνται στο πρόγραμμα είναι επίσης μεταβιβάσιμες σε ένα ευρύ φάσμα βιομηχανικών και εμπορικών τομέων.

BEng Ηλεκτρολογική και Ηλεκτρονική Μηχανική: Η απασχολησιμότητα είναι κεντρικής σημασίας για την παροχή των πτυχίων μας και μέσω αυτού του προγράμματος οι φοιτητές θα αναπτύξουν τις απαραίτητες δεξιότητες ηλεκτρολογικής και ηλεκτρονικής μηχανικής, καθώς και μεταβιβάσιμες δεξιότητες για να εξασφαλίσουν την επιτυχημένη καριέρα τους σε αυτόν τον τομέα. Η παράδοση των μαθημάτων επιτρέπει στους φοιτητές να επικεντρωθούν στον τομέα της επιλογής τους, ανάλογα με τις επιλογές των μαθημάτων, όπως Τηλεπικοινωνίες, Τεχνολογίες Κινητής Τηλεφωνίας, Συστήματα Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας, Ψηφιακός Σχεδιασμός, Ηλεκτρονικά και Συστήματα Ισχύος. Αυτό εξασφαλίζει ότι οι σπουδές τους διαμορφώνονται έτσι ώστε να ταιριάζουν στις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες. Οι απόφοιτοι του προγράμματος μπορούν επίσης να εγγραφούν στο Επιστημονικό και Τεχνικό Επιμελητήριο Κύπρου (ΕΤΕΚ).

Μεταπτυχιακό επίπεδο

MSc Computing: Μέσω συγκεκριμένων ενοτήτων, το πρόγραμμα MSc in Computing παρέχει στους φοιτητές την ευκαιρία να αποκτήσουν επαγγελματικές πιστοποιήσεις που έχουν μεγάλη ζήτηση από τη βιομηχανία, όπως Cisco, CCNA, AWS Cloud Essentials και LPI Essentials. Παράλληλα, το πρόγραμμα εστιάζει στην ανάπτυξη άλλων βασικών δεξιοτήτων, όπως δεξιότητες επικοινωνίας, κριτικής σκέψης και αυτοδιαχείρισης, οι οποίες μπορούν να εφαρμοστούν σε διάφορους τομείς της βιομηχανίας.

MSc Cybersecurity (F2F και DL): Συνήθως, οι απόφοιτοι του μεταπτυχιακού προγράμματος Cybersecurity μπορούν να απασχοληθούν σε εταιρείες τηλεπικοινωνιών, πληροφορικής και τεχνολογίας, σε φορείς εκμετάλλευσης δικτύων και προμηθευτές εξοπλισμού δικτύων, σε συμβουλευτικές εταιρείες και κυβερνητικά τμήματα, καθώς και σε οποιονδήποτε άλλο οργανισμό που χρειάζεται να προστατεύσει την υποδομή και τις λειτουργίες πληροφορικής του. Η ασφάλεια στον κυβερνοχώρο αποτελεί μέρος σχεδόν κάθε κλάδου, από την άμυνα και την πληροφορική έως την υγειονομική περίθαλψη και την αεροδιαστημική.

MSc Data Analytics (F2F και DL): Εκτός από το μεταπτυχιακό τους, οι απόφοιτοι του MSc Data Analytics του UCLan Cyprus έχουν τη δυνατότητα να λάβουν το SAS Joint Certificate in Business Intelligence and Data Mining. Το SAS Joint Certificate παρέχει στους φοιτητές πρόσθετες γνώσεις και δεξιότητες για την εφαρμογή αναλυτικών μεθόδων σε πραγματικά επιχειρηματικά προβλήματα χρησιμοποιώντας πραγματικά επιχειρηματικά δεδομένα και τους προσφέρει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην αγορά, μέσω μιας επαγγελματικής πιστοποίησης που έχει μεγάλη ζήτηση στην αγορά. Ο συνδυασμός του προγράμματος MSc Data Analytics και του προγράμματος σπουδών SAS Joint Certificate προετοιμάζει τους αποφοίτους να εργαστούν σε



ένα επιχειρηματικό περιβάλλον πλούσιο σε δεδομένα και να έχουν μια ικανοποιητική καριέρα στην ψηφιακή εποχή.

5.1.2. Ετοιμότητα των σχεδίων για την ισότητα των φύλων (GEP) (Δραστηριότητα έργου WP2.3)

Ιστορικό

Εθνικές απαιτήσεις

Η Κυπριακή Δημοκρατία δεν διαθέτει συγκεκριμένους εθνικούς κανονισμούς σπουδών που να αφιερώνονται αποκλειστικά στην προσέγγιση STEM. Ωστόσο, η προοπτική STEM έχει ενσωματωθεί στην Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2024-2026, η οποία εγκρίθηκε από το Υπουργικό Συμβούλιο και τέθηκε σε ισχύ στις αρχές Ιανουαρίου 2024. Η στρατηγική στοχεύει στην προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές και περιγράφει ένα ευρύ φάσμα θεματικών τομέων, με πολυάριθμες δράσεις και πολιτικές που θα υλοποιηθούν από την κυβέρνηση σε μια τριετή περίοδο (2024-2026). Αυτή η ολοκληρωμένη στρατηγική τονίζει τη σημασία της ισότητας των φύλων σε διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης και της απασχόλησης (Christodoulou, 2024).

Συγκεκριμένα, η προσέγγιση STEM ευθυγραμμίζεται με τη Δημόσια Πολιτική 7 της Στρατηγικής, με τίτλο «Φύλο, Εκπαίδευση και Πολιτισμός: Διαμόρφωση μιας Εκπαιδευτικής και Πολιτιστικής Ηθικής για το Φύλο». Στο πλαίσιο αυτό, η Δράση 7.1 εστιάζει στον εμπλουτισμό του περιεχομένου των εκπαιδευτικών προγραμμάτων με πρωτοβουλίες που προωθούν την ενσυναίσθηση, την ισότητα των φύλων, την πρόληψη της βίας κατά των γυναικών, τη συναίνεση και τον αμοιβαίο σεβασμό. Επιπλέον, η Δράση 7.2 στοχεύει στην υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης για συμβούλους σταδιοδρομίας και εκπαιδευτικούς, με σκοπό την αντιμετώπιση των στερεοτύπων σχετικά με το φύλο και την προώθηση της ισότητας μεταξύ των φύλων. Οι δράσεις αυτές υποστηρίζουν την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στους τομείς STEM, προωθώντας ένα πιο συμπεριληπτικό και ισορροπημένο από άποψη φύλου εκπαιδευτικό περιβάλλον (Γραφείο του Επιτρόπου για την Ισότητα των Φύλων, 2024).

Θεσμικό πλαίσιο

Στη Δήλωση για την Ισότητα, την Ποικιλομορφία και την Ένταξη (EDI) 2022-2028, το UCLan Cyprus αναγνωρίζει την ύπαρξη ανισοτήτων όχι μόνο στον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά και στο ίδιο το πανεπιστήμιο και ευρύτερα σε ολόκληρη την Κύπρο. Το Πανεπιστήμιο τονίζει συγκεκριμένες προκλήσεις, όπως η υποεκπροσώπηση των φοιτητριών σε ορισμένες επιστημονικές ειδικότητες STEM. Σε απάντηση σε αυτές τις προκλήσεις, το UCLan Cyprus ίδρυσε την Επιτροπή EDI το 2022 για να εποπτεύει και να προωθεί τη δέσμευση του πανεπιστημίου για την προώθηση ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς και ισότητας. Ακολουθώντας τις κατευθυντήριες γραμμές που ορίζονται στη Δήλωση EDI, η επιτροπή έχει αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο σχέδιο με τίτλο « » (Πρόγραμμα για την ισότητα, την



ποικιλομορφία και την ένταξη 2024-2028) που καλύπτει όλους τους τομείς λειτουργίας του πανεπιστημίου και προσδιορίζει συγκεκριμένους στόχους και σκοπούς EDI που πρέπει να επιτευχθούν τα επόμενα πέντε χρόνια. Η Επιτροπή EDI έχει ως αποστολή να διασφαλίσει την υλοποίηση αυτών των στόχων, οι οποίοι περιλαμβάνουν την προώθηση της ισότητας των φύλων στην πρόσληψη φοιτητών και προσωπικού, ιδίως στους τομείς STEM. Επιπλέον, το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων 2024-2025 του πανεπιστημίου στοχεύει στη διασφάλιση ίσων ευκαιριών τόσο για τους φοιτητές όσο και για το προσωπικό, με ιδιαίτερη έμφαση στη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων σε όλους τους ακαδημαϊκούς τομείς, συμπεριλαμβανομένων των STEM (UCLan Cyprus, 2024).

Τρέχουσα κατάσταση του GEP στο UCLan Cyprus

Δημόσια διαθεσιμότητα και διαφάνεια

Το GEP και η Δήλωση EDI του UCLan Cyprus είναι διαθέσιμα στο κοινό μέσω της επίσημης ιστοσελίδας του πανεπιστημίου (UCLan Cyprus, 2024). Τα έγγραφα αυτά περιγράφουν τις στρατηγικές προτεραιότητες και τους μετρήσιμους στόχους του ιδρύματος όσον αφορά την ισότητα των φύλων. Η δημόσια προσβασιμότητα εξασφαλίζει τη διαφάνεια και αντικατοπτρίζει την υπευθυνότητα του πανεπιστημίου απέναντι στους φοιτητές, το προσωπικό και την ευρύτερη ακαδημαϊκή κοινότητα.

Πεδίο εφαρμογής και κάλυψη

Η προσέγγιση του UCLan Cyprus όσον αφορά την ισότητα των φύλων είναι ολιστική και αντιμετωπίζει διάφορους βασικούς τομείς μέσω πολιτικών και πρακτικών:

- **Εκπροσώπηση στην ηγεσία:** Το πανεπιστήμιο στοχεύει να εξασφαλίσει την ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων. Αν και εξακολουθούν να υπάρχουν κενά, το σχέδιο EDI το αναγνωρίζει ως βασικό στόχο.
- **Πρόσληψη και εξέλιξη της σταδιοδρομίας:** Οι πολιτικές πρόσληψης του Πανεπιστημίου προωθούν δίκαιες και χωρίς αποκλεισμούς πρακτικές. Οι περιγραφές των θέσεων εργασίας είναι ουδέτερες ως προς το φύλο και οι επιτροπές πρόσληψης ενθαρρύνονται να αντανakλούν τη διαφορετικότητα των φύλων. Οι στόχοι του Σχεδίου EDI περιλαμβάνουν την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών σε κλάδους που κυριαρχούν οι άνδρες, ιδίως στην πληροφορική και τη μηχανική.
- **Πολιτικές για την έμφυλη βία (GBV):** Το UCLan Cyprus διαθέτει μια ισχυρή πολιτική για τη σεξουαλική παρενόχληση, η οποία περιγράφεται στο Εγχειρίδιο Εργαζομένων (2024) και περιλαμβάνει μηχανισμούς καταγγελίας, προστασία από αντίποινα και διαδικασίες έρευνας που είναι σύμφωνες με την εθνική νομοθεσία και τις οδηγίες της ΕΕ.

Όσον αφορά τη διατομεακότητα και την προσβασιμότητα, το Σχέδιο EDI δεσμεύεται επίσης για διατομεακές προσεγγίσεις, διασφαλίζοντας ότι οι προσπάθειες για την ισότητα των φύλων



περιλαμβάνουν όλες τις κοινωνικές ταυτότητες, συμπεριλαμβανομένης της φυλής, της εθνικότητας και της αναπηρίας.

Εφαρμογή και διακυβέρνηση

Οργανωτική δομή για την εφαρμογή του GEP

Η Επιτροπή EDI στο UCLan Cyprus ιδρύθηκε το 2022 με σκοπό την επίβλεψη της εφαρμογής πρακτικών ισότητας των φύλων και ένταξης. Η επιτροπή αναφέρεται απευθείας στην ανώτερη διοίκηση και διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στη διαμόρφωση του GEP του πανεπιστημίου. Αποτελείται από εκπροσώπους του ακαδημαϊκού, διοικητικού και φοιτητικού προσωπικού, αντανakλώντας ένα μοντέλο διακυβέρνησης χωρίς αποκλεισμούς.

Παρακολούθηση και λογοδοσία

Η πρόοδος παρακολουθείται μέσω βασικών δεικτών απόδοσης που περιγράφονται στο Σχέδιο EDI. Αυτοί περιλαμβάνουν δεδομένα σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων σε ηγετικές θέσεις, την πρόσληψη προσωπικού και τις εγγραφές φοιτητών. Η Επιτροπή EDI εξετάζει αυτά τα δεδομένα ετησίως και συντάσσει εσωτερικές εκθέσεις με συστάσεις. Η παρακολούθηση παραμένει κυρίως εσωτερική, αλλά ευθυγραμμίζεται με πλαίσια όπως το Athena Swan για εξωτερική συγκριτική αξιολόγηση.

Βέλτιστες πρακτικές στην εφαρμογή του GEP

Προγράμματα καθοδήγησης και ενδυνάμωσης

Το UCLan Cyprus συμμετέχει ενεργά σε διάφορα προγράμματα Erasmus+ που εστιάζουν στην ενδυνάμωση και την καθοδήγηση των γυναικών σε τομείς που σχετίζονται με τις STEM, όπως η χρηματοοικονομική τεχνολογία, η τεχνητή νοημοσύνη και η ψυχική υγεία στην εκπαίδευση STEM. Τα προγράμματα αυτά παρέχουν ευκαιρίες σε φοιτήτριες και νέες ερευνητές να δημιουργήσουν δίκτυα, να αναπτύξουν δεξιότητες και να συνεργαστούν με επαγγελματικά πρότυπα, συμβάλλοντας έτσι σε ένα πιο περιεκτικό και υποστηρικτικό μαθησιακό περιβάλλον.

Προσλήψεις και προαγωγές με ευαισθησία στο φύλο

Το UCLan Cyprus προωθεί πρακτικές πρόσληψης και προαγωγής με ευαισθησία ως προς το φύλο μέσω της πολιτικής ίσων ευκαιριών και των διαδικασιών ανθρώπινου δυναμικού χωρίς αποκλεισμούς. Οι περιγραφές θέσεων εργασίας και οι αγγελίες είναι σχεδιασμένες ώστε να είναι ουδέτερες ως προς το φύλο και χωρίς αποκλεισμούς, ενώ καταβάλλονται προσπάθειες για να εξασφαλιστεί η ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων στις επιτροπές πρόσληψης. Τα κριτήρια προαγωγής είναι διαφανή και βασίζονται στην αξία, λαμβάνοντας υπόψη πιθανές διακοπές της σταδιοδρομίας, όπως άδεια μητρότητας ή ευθύνες φροντίδας, σύμφωνα με τους στόχους EDI του πανεπιστημίου και τη δέσμευσή του για ισότητα (Εγχειρίδιο Εργαζομένων του UCLan Cyprus, 2024).

Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση



Το πανεπιστήμιο διοργανώνει τακτικά εργαστήρια, σεμινάρια και εκδηλώσεις ευαισθητοποίησης με στόχο την αντιμετώπιση των στερεοτύπων σχετικά με το φύλο, την προώθηση της συμπεριληπτικής ηγεσίας και τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής τόσο για το προσωπικό όσο και για τους φοιτητές. Αυτές οι πρωτοβουλίες έχουν σχεδιαστεί για να προωθήσουν μια κουλτούρα σεβασμού, ένταξης και ισότητας των φύλων στον πανεπιστημιακό χώρο, ενώ παράλληλα εξοπλίζουν τους συμμετέχοντες με τις δεξιότητες και τις γνώσεις που απαιτούνται για να συμβάλουν θετικά σε μια συμπεριληπτική ακαδημαϊκή κοινότητα.

Οικογενειακές πολιτικές

Το UCLan Cyprus επιδεικνύει ισχυρή δέσμευση για την υποστήριξη της ευημερίας και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής του προσωπικού του μέσω ολοκληρωμένων πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια. Το Εγχειρίδιο Εργαζομένων (2024) περιλαμβάνει διατάξεις για άδεια μητρότητας, πατρότητας και γονικής άδειας, καθώς και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και πρόσβαση σε υπηρεσίες ψυχολογικής συμβουλευτικής. Αυτές οι πολιτικές έχουν σχεδιαστεί για να διασφαλίζουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από το φύλο τους, μπορούν να ισορροπήσουν τις επαγγελματικές τους ευθύνες με τις προσωπικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Κενά, προκλήσεις και συστάσεις

Κενά και προκλήσεις στην εφαρμογή των πολιτικών ισότητας των φύλων

- **Έλλειψη εθνικής ρύθμισης:** Δεν υπάρχει επίσημη εντολή που να απαιτεί την εφαρμογή GEP από το Υπουργείο Παιδείας. Πρόκειται για μια ιδιαίτερα σημαντική πρόκληση, ειδικά αν ληφθεί υπόψη ότι η έλλειψη εθνικής ρύθμισης σε αυτό το θέμα είναι ευρύτερη και αφορά όλους τους τομείς. Επομένως, πρέπει να σημειωθεί πρόοδος σε πιο γενικό επίπεδο και πρώτα σε όλους τους τομείς, η οποία με τη σειρά της θα επηρεάσει την πρόοδο σε συγκεκριμένους τομείς, όπως η εκπαίδευση.
- **Περιορισμένη εξωτερική συγκριτική αξιολόγηση:** Ενώ υπάρχουν εσωτερικοί μηχανισμοί, η εξωτερική αξιολόγηση βρίσκεται ακόμη σε αρχικό στάδιο. Η κύρια συνέπεια της περιορισμένης εξωτερικής συγκριτικής αξιολόγησης είναι ότι δεν υπάρχουν διαθέσιμα αξιόπιστα συγκριτικά δεδομένα που θα μπορούσαν να συζητηθούν και να αναλυθούν στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και να συμβάλουν στην ενημέρωση σχετικά με τις δραστηριότητες.
- **Περιορισμένοι πόροι:** Οι οικονομικοί και ανθρώπινοι πόροι για τις δραστηριότητες EDI είναι περιορισμένοι και συχνά εξαρτώνται από τη χρηματοδότηση έργων. Αυτή η πρόκληση συνδέεται άμεσα με την έλλειψη εθνικών κανονισμών που αναφέρθηκε παραπάνω. Χωρίς επίσημη εντολή από το Υπουργείο Παιδείας που να απαιτεί την εφαρμογή σχεδίων ισότητας των φύλων, τα μεμονωμένα ιδρύματα δεν δίνουν προτεραιότητα στην ισότητα των φύλων όσον αφορά την κατανομή των πόρων, και ιδίως



των οικονομικών πόρων. Αυτό μπορεί να γίνει ακόμη πιο προβληματικό σε μια περίοδο όπου ο προϋπολογισμός αποτελεί μείζον ζήτημα για τον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, όχι μόνο στην Κύπρο, αλλά και σε παγκόσμιο επίπεδο, και ιδίως για τα ιδιωτικά πανεπιστήμια.

Συστάσεις

- Συμβολή με τις αρχές του Χάρτη Athena Swan Κύπρου για την ενίσχυση της αξιοπιστίας των ιδρυμάτων. Δεδομένου ότι πρόκειται για τριετές πιλοτικό πρόγραμμα, είναι ζωτικής σημασίας η προώθηση της ισότητας των φύλων στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Κύπρο να συνεχιστεί μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος, με διάφορες άλλες πρωτοβουλίες.
- Αύξηση της κατάρτισης του προσωπικού σε θέματα ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην ανάπτυξη προγραμμάτων σπουδών και στην έρευνα. Η κατάρτιση σε θέματα ισότητας των φύλων μπορεί να οδηγήσει σε αποτελεσματικές δράσεις και θετικές αλλαγές. Σε αυτό το πλαίσιο, πρέπει να δοθεί έμφαση στον σχεδιασμό αποτελεσματικών μορφών κατάρτισης και δραστηριοτήτων που είναι σύνθετες, καθώς δεν είναι αποκομμένες από την ύπαρξη ενός νομικού πλαισίου πολιτικής και την κατανομή επαρκών πόρων (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, 2016). Στην πραγματικότητα, απαιτούνται και τα δύο.
- Επισήμανση των δεικτών απόδοσης και σύνδεση των αποτελεσμάτων του GEP με τις διαδικασίες διασφάλισης της ποιότητας των ιδρυμάτων. Αυτή η επίσημη σύνδεση μεταξύ των αποτελεσμάτων του GEP και των διαδικασιών διασφάλισης της ποιότητας θα ασκήσει μεγαλύτερη πίεση στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης να δώσουν προτεραιότητα στο GEP, τόσο σε γενικές γραμμές όσο και, ειδικότερα, σε σχέση με τη χρηματοδότηση. Για παράδειγμα, η πιστοποίηση ενός προγράμματος σπουδών δεν θα είναι δυνατή χωρίς την αποτελεσματική εφαρμογή πρακτικών ισότητας των φύλων, εντός ενός πανεπιστημιακού τμήματος ή σχολής.
- Ανάπτυξη εξωτερικών συνεργασιών (π.χ. με ΜΚΟ ή τον Επίτροπο για την Ισότητα των Φύλων) για κοινή μάθηση και συγκριτική αξιολόγηση. Η θέσπιση εξωτερικών δεικτών αναφοράς θα βοηθήσει σίγουρα τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Κύπρο να αξιολογήσουν την απόδοσή τους στην επίτευξη των στόχων DEI, συμπεριλαμβανομένης της ισότητας των φύλων, και θα δώσει τη δυνατότητα στους εργοδότες να επιφέρουν θετικές αλλαγές για τις γυναίκες στον χώρο εργασίας.
- Αύξηση των οικονομικών πόρων για δραστηριότητες EDI. Αυτό είναι πιθανώς πιο εφικτό στα δημόσια πανεπιστήμια, σε σύγκριση με τα ιδιωτικά ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, τα οποία δεν λαμβάνουν κρατική χρηματοδότηση και η οικονομική βιωσιμότητά τους εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τα δίδακτρα. Παρά τις προκλήσεις αυτές, ο αριθμός των επενδυτών που δείχνουν ενδιαφέρον για διαφορετικούς τύπους



εμπορικής και αναπτυξιακής χρηματοδότησης για την ισότητα των φύλων (π.χ. επενδύσεις με αντίκτυπο, μικτή χρηματοδότηση και φιλανθρωπία) αυξάνεται ραγδαία, όπως και οι προσεγγίσεις που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση του τι συνιστά «επένδυση με βάση το φύλο» (ΟΟΣΑ, 2020).

5.1.3. Συμβουλευτικές συνεδρίες (Δραστηριότητα έργου WP2.4)

Βασικά συμπεράσματα από τη συνάντηση με το διδακτικό προσωπικό

Οι ακαδημαϊκοί που συμμετείχαν στις ομάδες εστίασης τόνισαν την ανάγκη για συγκεκριμένες δράσεις προτεραιότητας, αντιμετώπισαν βασικές προκλήσεις και πρότειναν ορισμένες βασικές συστάσεις για την αντιμετώπιση της ανισότητας των φύλων στις επιστήμες STEM. Τόνισαν, για παράδειγμα, ότι η ηγεσία πρέπει να προβάλλει αξίες χωρίς αποκλεισμούς και να υποστηρίζει τη μακροπρόθεσμη πολιτισμική αλλαγή. Πρότειναν επίσης τη συμμετοχή τόσο ανδρών όσο και γυναικών συναδέλφων σε πρωτοβουλίες για την ισότητα των φύλων, ώστε να αποφευχθεί η απομόνωση του διαλόγου ως «γυναικείου ζητήματος». Ως αποτέλεσμα της συνάντησης με τα μέλη του διδακτικού προσωπικού, προσδιορίστηκαν, ιεραρχήθηκαν και επισημάνθηκαν διάφορες δράσεις, προκλήσεις και ανάγκες σε όλα τα επίπεδα του πανεπιστημίου, με τη συμμετοχή πολλών διαφορετικών ατόμων:

Στόχοι - Δράσεις προτεραιότητας

- Ενίσχυση των θεσμικών πολιτικών για την ισότητα και την ένταξη, ιδίως όσον αφορά τις προσλήψεις και τις προαγωγές.
- Ενίσχυση της ευθύνης της ηγεσίας για την ισότητα των φύλων.
- Αύξηση των ευκαιριών χρηματοδότησης της έρευνας που υποστηρίζουν μελέτες STEM με έμφαση στο φύλο ή έργα υπό την ηγεσία γυναικών.
- Προώθηση διαφανών διαδρομών επαγγελματικής εξέλιξης, ιδίως μετά το διδακτορικό.

Προκλήσεις

- Ασυνείδητη μεροληψία κατά την πρόσληψη, την ανάθεση έργων και τους διορισμούς σε επιτροπές.
- Έλλειψη υποστήριξης για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ιδίως για τις γυναίκες με ευθύνες φροντίδας.
- Μια «διαρροή» στον ακαδημαϊκό χώρο, όπου λιγότερες γυναίκες προάγονται σε ανώτερες θέσεις.
- Φυλετικές προκαταλήψεις σχετικά με τους ρόλους σε ομαδικά έργα και τη διαχείριση της τάξης.

Ανάγκες – Τι απαιτείται



- Θεσμικά προγράμματα καθοδήγησης και χορηγίας για γυναίκες ακαδημαϊκούς που βρίσκονται στην αρχή ή στο μέσο της καριέρας τους.
- Βελτίωση της συλλογής δεδομένων και της παρακολούθησης της εκπροσώπησης των φύλων σε όλα τα επίπεδα.
- Επίσημη εκπαίδευση για τη μείωση των προκαταλήψεων για τις επιτροπές πρόσληψης.
- Αναγνώριση μη παραδοσιακών συνεισφορών (π.χ. καθοδήγηση, προβολή) στα κριτήρια προαγωγής.

Βασικά συμπεράσματα από τη συνάντηση με τους φοιτητές

Οι φοιτητές που συμμετείχαν στη συνάντηση εξέφρασαν, καταρχάς, την εκτίμησή τους για το γεγονός ότι ακούστηκαν οι απόψεις τους, ιδίως σε σχέση με ένα τόσο σημαντικό και επίκαιρο ζήτημα. Τόνισαν επίσης ότι θα ήθελαν να έχουν περισσότερες ευκαιρίες να συμμετάσχουν στη διαμόρφωση πρωτοβουλιών που σχετίζονται με το φύλο. Επιπλέον, υπογράμμισαν τη σημασία της σύνδεσης των προσπαθειών του GEP με την υποστήριξη της επαγγελματικής ανάπτυξης και τις πρακτικές ασκήσεις σε σχετικούς κλάδους. Ως αποτέλεσμα της συνάντησης μαζί τους, προσδιορίστηκαν και επισημάνθηκαν επίσης διάφορες συγκεκριμένες δράσεις προτεραιότητας, προκλήσεις και ανάγκες, ως εξής:

Στόχοι – Δράσεις προτεραιότητας

- Ευαισθητοποίηση σχετικά με τις έμφυλες προκαταλήψεις στα μαθήματα και τα εργαστήρια STEM.
- Εισαγωγή εκπαίδευσης για την ισότητα των φύλων τόσο για τους φοιτητές όσο και για το ακαδημαϊκό προσωπικό.
- Βελτίωση της ορατότητας των γυναικείων προτύπων στους τομείς STEM, συμπεριλαμβανομένων των ιστοριών επιτυχίας αποφοίτων.
- Δημιουργία δομημένων προγραμμάτων καθοδήγησης για γυναίκες που επιδιώκουν τεχνική καριέρα.

Προκλήσεις

- Λεπτές αλλά επίμονες στερεοτυπικές αντιλήψεις για τα φύλα, ειδικά σε τεχνικούς τομείς όπου κυριαρχούν οι άνδρες.
- Αίσθημα «συνδρόμου του απατεώνα» και έλλειψη αυτοπεποίθησης στα εργαστήρια ή στην ομαδική εργασία.
- Έλλειψη γυναικείας εκπροσώπησης μεταξύ του διδακτικού προσωπικού στις επιστήμες STEM.
- Δυσκολία πρόσβασης σε επαγγελματική καθοδήγηση προσαρμοσμένη στις γυναίκες που εισέρχονται σε κλάδους με μεγάλη ανδρική παρουσία.



Ανάγκες – Τι απαιτείται

- Δημιουργία περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς στην τάξη, όπου αντιμετωπίζονται ενεργά οι έμφυλες προκαταλήψεις.
- Προσφορά εκδηλώσεων δικτύωσης με επαγγελματίες του κλάδου, ιδίως γυναίκες που ακολουθούν καριέρα στον τομέα STEM.
- Παροχή δομών κατάρτισης και υποστήριξης που βοηθούν τις γυναίκες να ανταποκριθούν στις ακαδημαϊκές και επαγγελματικές προσδοκίες.
- Ενθάρρυνση πρωτοβουλιών που αναλαμβάνουν οι φοιτητές και γυναικείων συλλόγων STEM στο πανεπιστήμιο.

Κατάλογος αναφορών

1. Advance HE (2024) Αρχές του Χάρτη Athena Swan Κύπρου. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.advance-he.ac.uk/news-and-views/three-year-athena-swan-cyprus-framework-pilot-formally-launched> (Πρόσβαση στις 10 Απριλίου 2025)
2. Christodoulou, J. (2024). Ομιλία στο Ευρωπαϊκό Συνέδριο για τον Προϋπολογισμό με βάση το Φύλο: Επιτεύγματα, Προκλήσεις, Ο δρόμος προς τα εμπρός. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.pio.gov.cy/en/press-releases-article.html?id=39937#flat> (Πρόσβαση στις 9 Απριλίου 2025).
3. Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας της Κύπρου (MESY) (χ.χ.). Πανεπιστήμιο του Κεντρικού Λάνκασαϊρ Κύπρου (UCLan Cyprus), Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.highereducation.ac.cy/index.php/en/idrymata/uclan-panepistimio-en> (Πρόσβαση στις 27 Οκτωβρίου 2025).
4. Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας της Κύπρου (MESY) (2023). Οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος και της δομής του. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/eurydice/cyprus/organisation-education-system-and-its-structure> (Πρόσβαση στις 28 Οκτωβρίου 2025).
5. Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (2016). Εκπαίδευση για την ισότητα των φύλων - Εργαλειοθήκη για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716093enn.pdf> (Πρόσβαση στις 10 Απριλίου 2025).
6. Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (2022). Κύπρος. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/cyprus?language_content_entity=en#toc-references (Πρόσβαση στις 11 Απριλίου 2025).
7. ΟΟΣΑ (2020). Αξιοποίηση της χρηματοδότησης για την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών – Ο δρόμος προς τα εμπρός. Έγγραφα πολιτικής ανάπτυξης του ΟΟΣΑ, αριθ. 25. Διαθέσιμο στη διεύθυνση:



https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/01/putting-finance-to-work-for-gender-equality-and-women-s-empowerment_87504451/f0fa4d91-en.pdf (Πρόσβαση στις 11 Απριλίου 2025).

8. Γραφείο του Επιτρόπου για την Ισότητα των Φύλων (2024). *Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2024-2026. Δημοκρατία Κύπρου*. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.gov.cy/dmrid/documents/ethniki-stratigiki-gia-tin-isotita-ton-fylon-2024-2026/> (Πρόσβαση στις 9 Απριλίου 2025).
9. Δημοκρατία της Κύπρου (2019). Εθνική έκθεση για την εικοστή πέμπτη επέτειο της Τέταρτης Παγκόσμιας Διάσκεψης για τις Γυναίκες και την υιοθέτηση της Διακήρυξης και της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου (1995) Πεκίνο+25. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/64/National-reviews/Cyprus.pdf> (Πρόσβαση στις 11 Απριλίου 2025).
10. Κυπριακή Υπηρεσία Διασφάλισης Ποιότητας και Πιστοποίησης στην Ανώτατη Εκπαίδευση (2021). Πολιτική για την ισότητα των φύλων. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.dipae.ac.cy/index.php/en/cyqaa-en/gender-equality-en#:~:text=The%20Cyprus%20Agency%20of%20Quality,Committees%2C%20and%20in%20its%20activities> (Πρόσβαση στις 10 Απριλίου 2025).
11. UCLan Κύπρος (χ.χ.). Καλώς ήρθατε στο UCLan Κύπρος. Γνωρίστε το Βρετανικό Πανεπιστήμιο Κύπρου. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.uclancyprus.ac.cy/discover/the-university/uclan-cyprus/> (Πρόσβαση στις 17 Οκτωβρίου 2025).
12. UCLan Cyprus (χ.χ.). Σχολή Επιχειρήσεων και Διοίκησης. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.uclancyprus.ac.cy/school/school-of-business-and-management/> (Πρόσβαση στις 29 Οκτωβρίου 2025).
13. UCLan Κύπρου (2024). *Εγχειρίδιο εργαζομένων*. (Εσωτερικό έγγραφο)
14. UCLan Κύπρου (2024). *Πρόγραμμα Ακαδημαϊκής Προαγωγής*. (Εσωτερικό έγγραφο)
15. UCLan Κύπρου (2024). *Ισότητα, πολυμορφία και ένταξη στο UCLan Κύπρου*. Σχέδιο ισότητας των φύλων, επικαιροποιημένο 2024/25. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.uclancyprus.ac.cy/wp-content/uploads/2024/10/UCLan-Cyprus-GEP-UpdatedSigned-15102024.pdf> (Πρόσβαση στις 10 Απριλίου 2025).
16. UCLan UK (χ.χ.). Αξίες και πρωτοβουλίες - Ισότητα, πολυμορφία και ένταξη. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://www.lancashire.ac.uk/values-and-initiatives/equality-diversity-inclusion> (Πρόσβαση στις 11 Απριλίου 2025).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 | ΣΟΡΟΠΙΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ – ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΦΟΙΤΗΤΩΝ, ΑΠΟΦΟΙΤΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΚΟΠΗ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΕ ΤΟΜΕΙΣ STEM

Εισαγωγές	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες %	Θηλυκά %
2020-2021	49	13	79	21
2021-2022	58	12	83	17



2022-2023	71	16	82	18
2023-2024	76	18	81	19
Σύνολο	254	59	81	19
Αριθμός αποφοίτων				
2020-2021	48	12	80	20
2021-2022	25	6	81	19
2022-2023	33	7	82,5	17,5
2023-2024	44	9	83	17
Σύνολο	150	34	81,5	18,5
Αριθμός αποχωρήσεων				
2020-2021	54	17	76	24
2021-2022	25	0	100	0
2022-2023	18	0	100	0
2023-2024	17	1	94,5	5
Σύνολο	114	18	86	14

ΠΙΝΑΚΑΣ8. ΜΗΤΡΑ ΠΛΗΡΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ GEP ΤΟΥ UCLAN ΚΥΠΡΟΥ

Εκπροσώπηση ηγεσίας	Πολιτικές για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας	Πολιτικές για την έμφυλη βία	Δημόσια διαθεσιμότητα	Πληρότητα
Μέτρια	Ισχυρή	Ισχυρή	Ναι	Λεπτομερής

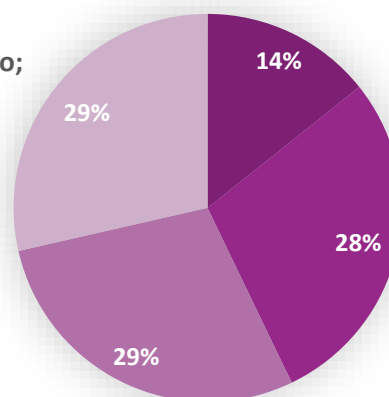
ΠΙΝΑΚΑΣ9. ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΛΟΓΟΔΟΣΙΑΣ ΤΟΥ UCLAN CYPRUS

Μηχανισμοί παρακολούθησης	Δείκτες απόδοσης	Συχνότητα αναφορών	Δομές λογοδοσίας	Κενά
Ετήσια αναθεώρηση (εσωτερική)	Ναι	Ετήσια	Επιτροπή EDI	Περιορισμένη εξωτερική εποπτεία



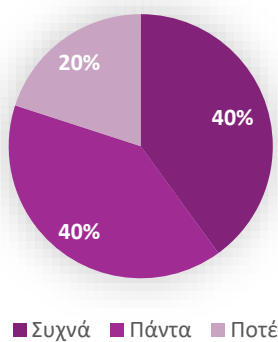
Έχετε βιώσει κάποιο από τα παρακάτω στο πανεπιστήμιο;

- Έχετε ακούσει σεξιστικά σχόλια ή αστεία
- Δεν έχω βιώσει κανένα από τα παραπάνω



ΣΧΗΜΑ8. UCLAN – ΕΜΠΕΙΡΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

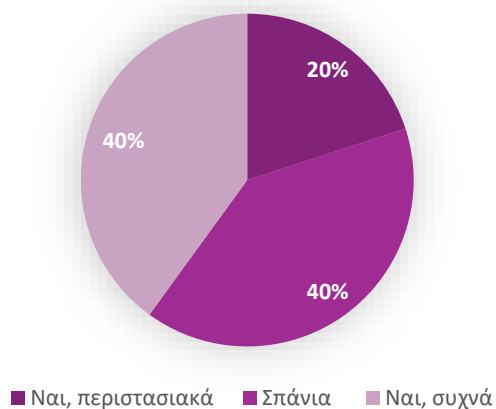
Πόσο συχνά αισθάνεστε άνετα να εκφράζετε τις απόψεις ή τις ιδέες σας στην τάξη ή σε ομαδικές δραστηριότητες;



ΣΧΗΜΑ9. UCLAN – ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΚΦΡΑΣΗ ΑΠΩΘΕΩΝ ΩΣ ΓΥΝΑΙΚΑ

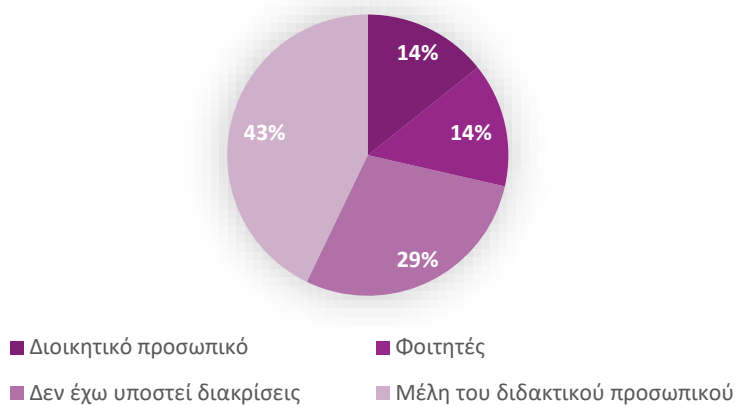


Έχετε ποτέ διστάσει να μιλήσετε ή να συμμετάσχετε στην τάξη λόγω των δυναμικών των φύλων;



ΣΧΗΜΑ10. UCLAN – ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΚΦΡΑΣΗ ΑΠΩΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΤΑΞΗ ΩΣ ΓΥΝΑΙΚΑ

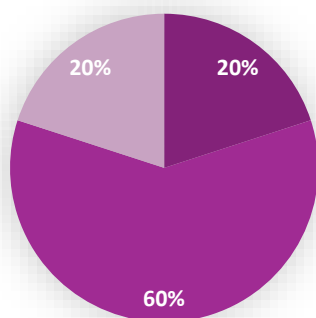
Έχετε υποστεί ποτέ οποιαδήποτε μορφή διάκρισης ή προκατάληψης από:



ΣΧΗΜΑ11. UCLAN – ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ



Έχετε σκεφτεί ποτέ να αλλάξετε το πεδίο σπουδών σας
λόγω του ακαδημαϊκού κλίματος;



■ Το έχω σκεφτεί σοβαρά, αλλά αποφάσισα να μείνω. ■ Όχι ■ Ναι

ΣΧΗΜΑ 12. UCLAN – ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΚΛΙΜΑ ΠΟΥ ΟΔΗΓΕΙ ΣΕ ΑΛΛΑΓΗ ΤΟΥ ΠΕΔΙΟΥ ΣΠΟΥΔΩΝ



5.2. Γαλλία: Ανώτατη Σχολή Προηγμένων Βιομηχανικών Τεχνολογιών (ESTIA)

5.2.1. Στατιστικά δελτία δεδομένων (Δραστηριότητα έργου WP2.2)

Γενική οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος στη Γαλλία

Το γαλλικό εκπαιδευτικό σύστημα διέπεται από τον Κώδικα Εκπαίδευσης και είναι διαρθρωμένο σε διάφορα επίπεδα: δημοτικό σχολείο, γυμνάσιο, λύκειο και τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η προσέγγιση STEM (Επιστήμη, Τεχνολογία, Μηχανική, Μαθηματικά) ενσωματώνεται σταδιακά σε διάφορες εκπαιδευτικές διαδρομές με σκοπό την ενίσχυση της επιστημονικής και τεχνολογικής κουλτούρας των μαθητών.

Στο δευτεροβάθμιο επίπεδο, η εκπαίδευση STEM ενθαρρύνεται έντονα μέσω της μεταρρύθμισης του 2019 του γενικού απολυτηρίου, η οποία αντικατέστησε τα προηγούμενα προγράμματα (S, ES, L) με ένα σύστημα εξειδίκευσης. Μεταξύ αυτών των εξειδικεύσεων, τα μαθηματικά, η φυσική-χημεία, οι επιστήμες της ζωής και της γης (SVT) και οι μηχανικές επιστήμες διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στην πρόσβαση σε ανώτερες σπουδές STEM (Υπουργείο Ανώτατης Εκπαίδευσης και Έρευνας, 2023).

Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, οι σπουδές ακολουθούν το πλαίσιο Bachelor-Master-Doctorate (LMD). Τα προγράμματα STEM προσφέρονται σε διάφορους τύπους ιδρυμάτων: πανεπιστήμια, σχολές μηχανικών, πανεπιστημιακά ινστιτούτα τεχνολογίας (IUT) και προπαρασκευαστικά μαθήματα για ελίτ σχολεία (CPGE). Έχουν εφαρμοστεί πολυάριθμες πολιτικές για την ενθάρρυνση της έρευνας και της καινοτομίας, ιδίως μέσω του σχεδίου «Γαλλία 2030», το οποίο αποσκοπεί στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της γαλλικής επιστημονικής έρευνας (Σχέδιο Γαλλία 2030, 2021).

Γενική κατάσταση της συμμετοχής των γυναικών στις σπουδές STEM στη Γαλλία

Η συμμετοχή των γυναικών στα προγράμματα STEM παραμένει ένα σημαντικό ζήτημα στη Γαλλία. Ενώ το ποσοστό των φοιτητριών στις επιστήμες της ζωής και της γης είναι σχετικά υψηλό, παραμένει χαμηλό σε κλάδους όπως τα μαθηματικά, η πληροφορική και η μηχανική. Σύμφωνα με στοιχεία του Υπουργείου Ανώτατης Εκπαίδευσης και Έρευνας (2023), οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν περίπου **το 28% των φοιτητών στις σχολές μηχανικής και το 15% στην πληροφορική.**

Παρά τις διάφορες προσπάθειες (πρόγραμμα «Girls and Math: A Bright Equation», που διοργανώθηκε από την ένωση «Femmes et Mathématiques» (2022)), τα στερεότυπα για τα φύλα εξακολουθούν να υφίστανται και να εμποδίζουν την πρόσβαση των νεαρών κοριτσιών σε αυτές τις καριέρες. Είναι επομένως απαραίτητο να ενισχυθούν οι δράσεις ευαισθητοποίησης και υποστήριξης σε όλη τη διάρκεια της σχολικής και πανεπιστημιακής πορείας (Εθνικό Ινστιτούτο Στατιστικής και Οικονομικών Μελετών, 2023).



Επισκόπηση των προγραμμάτων σπουδών που προσφέρονται σε εθνικό επίπεδο και σχετίζονται με τα STEM

Γενική επισκόπηση

Η ESTIA, που βρίσκεται στο Bidart (64210), είναι μια φημισμένη γαλλική σχολή μηχανικών που ειδικεύεται στις βιομηχανικές τεχνολογίες και την προηγμένη κατασκευή. Το ίδρυμα προσφέρει ένα ισχυρό πρόγραμμα σπουδών με προσανατολισμό στις STEM σε τρία επίπεδα: πτυχίο, μεταπτυχιακό και διδακτορικό, με έμφαση στην πολυεπιστημονική εκπαίδευση μηχανικών « » που συνδυάζει μηχανική, ηλεκτρονική και επιστήμη των υπολογιστών.

Η παιδαγωγική της σχολής βασίζεται στην εφαρμοσμένη μάθηση, τις διεθνείς συνεργασίες και τις συνεργασίες με τη βιομηχανία, εξασφαλίζοντας ότι οι απόφοιτοι αποκτούν τόσο θεωρητική όσο και πρακτική εμπειρογνωμοσύνη σε τεχνολογικούς τομείς αιχμής.

Προγράμματα STEM που προσφέρονται στο ESTIA

Πτυχίο (επίπεδο ISCED 6)

Πτυχίο μηχανικής ESTIA: Πρόγραμμα τριών ετών που καλύπτει βασικά μαθήματα STEM, όπως μαθηματικά, φυσική, επιστήμη υπολογιστών και βιομηχανική μηχανική. Το πρόγραμμα παρέχει μια σταθερή βάση για τους φοιτητές που επιθυμούν να συνεχίσουν τις σπουδές τους σε μεταπτυχιακό επίπεδο μηχανικής ή να εισέλθουν στην αγορά εργασίας με ισχυρές τεχνικές δεξιότητες.

Μεταπτυχιακό επίπεδο (επίπεδο ISCED 7)

Δίπλωμα Μηχανικής ESTIA (ισοδύναμο με μεταπτυχιακό): Πρόγραμμα διάρκειας τριών ετών που ακολουθεί δύο έτη προπαρασκευαστικών μαθημάτων (CPGE) ή σχετικό πανεπιστημιακό πτυχίο. Εστιάζει στη μηχανική, τη βιομηχανική μηχανική και τον ψηφιακό μετασχηματισμό.

Προγράμματα διπλού πτυχίου: Η ESTIA προσφέρει διάφορες επιλογές διπλού πτυχίου με διεθνή συνεργαζόμενα πανεπιστήμια, επιτρέποντας στους φοιτητές να ειδικευτούν σε προηγμένους τομείς STEM, αποκτώντας παράλληλα διεθνή εμπειρία.

Εξειδικευμένα μεταπτυχιακά προγράμματα: Αυτά περιλαμβάνουν προχωρημένα μαθήματα τεχνητής νοημοσύνης, ρομποτικής και βιομηχανίας 4.0, σχεδιασμένα για επαγγελματίες που επιθυμούν να ενισχύσουν την εξειδίκευσή τους στις αναδυόμενες τεχνολογίες.

Διδακτορικό επίπεδο (επίπεδο ISCED 8)

Προγράμματα διδακτορικού επιπέδου σε συνεργασία με ερευνητικά ιδρύματα: Η ESTIA συνεργάζεται με ιδρύματα όπως το Πανεπιστήμιο του Μπορντό και το Πανεπιστήμιο της Χώρας των Βάσκων για να προσφέρει ευκαιρίες διδακτορικής έρευνας σε τομείς STEM όπως η έξυπνη κατασκευή, η βιώσιμη ενέργεια και τα κυβερνοφυσικά συστήματα.

Εγγραφή γυναικών σε προγράμματα STEM στην ESTIA



Ενώ οι σπουδές μηχανικής παραδοσιακά κυριαρχούνται από τους άνδρες, η ESTIA έχει καταβάλει σημαντικές προσπάθειες για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στο STEM. Πρόσφατες στατιστικές δείχνουν ένα αυξανόμενο ποσοστό γυναικών φοιτητριών, ιδιαίτερα σε τομείς όπως η βιομηχανική μηχανική και η επιστήμη των δεδομένων. Πρωτοβουλίες όπως προγράμματα καθοδήγησης, συνεργασίες με οργανισμούς όπως το «Femmes et Sciences» και υποτροφίες για γυναίκες στη μηχανική έχουν συμβάλει σε αυτή τη θετική τάση.

Λεπτομέρειες προγράμματος

Διάρκεια: Τα προγράμματα πτυχίου διαρκούν 3 χρόνια, τα διπλώματα μηχανικής απαιτούν 5 χρόνια (συμπεριλαμβανομένων των προπαρασκευαστικών σπουδών) και τα προγράμματα διδακτορικού διαρκούν από 3 έως 5 χρόνια.

Απαιτήσεις εισόδου: Η εισαγωγή στο πρόγραμμα μηχανικής της ESTIA απαιτεί συνήθως προπαρασκευαστική τάξη (CPGE), πτυχίο επιστημονικού πανεπιστημίου (DUT/BUT, Licence) ή ισοδύναμο διεθνές προσόν.

Ειδικότητες: Οι φοιτητές μπορούν να επικεντρωθούν σε τομείς όπως η τεχνητή νοημοσύνη, η αυτοματοποίηση, η βιώσιμη κατασκευή και τα ψηφιακά συστήματα.

Συμπέρασμα

Η ESTIA είναι μια σχολή μηχανικών στη Γαλλία, που προάγει την καινοτομία και την ένταξη στους τομείς STEM. Η δέσμευσή της στην πολυεπιστημονική μάθηση, τη συνεργασία με τη βιομηχανία και την ένταξη των γυναικών στους τομείς STEM εξασφαλίζει ότι οι απόφοιτοί της είναι καλά προετοιμασμένοι για τις προκλήσεις του τεχνολογικού κόσμου του αύριο.

Δέσμευση για την ισότητα των φύλων στους τομείς STEM

Η ESTIA αναγνωρίζει τη σημασία της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στους τομείς STEM και έχει υλοποιήσει διάφορες πρωτοβουλίες για την ενθάρρυνση και την υποστήριξη των γυναικών στη μηχανική και την τεχνολογία. Μέσω στοχευμένων προγραμμάτων, συνεργασιών και εκστρατειών ευαισθητοποίησης, το ίδρυμα προσπαθεί να δημιουργήσει ένα περιβάλλον μάθησης χωρίς αποκλεισμούς που προάγει τη διαφορετικότητα των φύλων.

Βασικές πρωτοβουλίες και προγράμματα

- **Φυλλάδιο «Ingénieure au Féminin»**

Η ESTIA έχει εκδώσει το φυλλάδιο «Ingénieure au Féminin» με σκοπό να εμπνεύσει τα νεαρά κορίτσια να ακολουθήσουν καριέρα στη μηχανική. Το φυλλάδιο παρουσιάζει γυναικεία πρότυπα, μοιράζεται μαρτυρίες από αποφοίτους της ESTIA και παρέχει πληροφορίες για τις διάφορες καριέρες που είναι διαθέσιμες στις γυναίκες μηχανικούς. Διανέμεται σε γυμνάσια και κατά τη διάρκεια εκδηλώσεων προσανατολισμού για να ενθαρρύνει τα νεαρά κορίτσια να εξετάσουν το ενδεχόμενο να σπουδάσουν STEM.

- **Ενεργή συμμετοχή στο δίκτυο «Elles Bougent»**



Ως ενεργό μέλος του δικτύου «Elles Bougent», η ESTIA συνδέει φοιτήτριες με γυναίκες μηχανικούς και τεχνικούς που εργάζονται στους τομείς της τεχνολογίας και της βιομηχανίας. Μέσω αυτού του δικτύου, οι φοιτήτριες επωφελούνται από προγράμματα καθοδήγησης, επισκέψεις σε εταιρείες και συμμετοχή σε εκδηλώσεις που στοχεύουν στην καταπολέμηση των στερεοτύπων και στην ενθάρρυνση των κοριτσιών να ακολουθήσουν τεχνικές καριέρες.

- **Φιλοξενία του «Innovatech 2025»**

Η ESTIA είναι υπερήφανη που φιλοξενεί το «Innovatech 2025», μια σημαντική εκδήλωση που προωθεί την καινοτομία και την επιχειρηματικότητα των γυναικών στον τομέα STEM. Η εκδήλωση αυτή συγκεντρώνει μαθήτριες γυμνασίου, φοιτήτριες μηχανικής και επαγγελματίες του κλάδου για να συνεργαστούν σε τεχνολογικές προκλήσεις. Αποτελεί μια εμπνευσμένη πλατφόρμα για τις νέες γυναίκες να επιδείξουν τη δημιουργικότητα και τις τεχνικές τους δεξιότητες.

- **Ημέρα «Filles et Sciences»**

Το σχολείο διοργανώνει την ημέρα «Filles et Sciences», μια ετήσια εκδήλωση που έχει ως στόχο να απομυθοποιήσει τους τομείς STEM για τα νεαρά κορίτσια. Μέσα από εργαστήρια, πρακτικές δραστηριότητες και συζητήσεις με γυναίκες επιστήμονες και μηχανικούς, η εκδήλωση στοχεύει να προκαλέσει την περιέργεια και να παρακινήσει τα κορίτσια να ακολουθήσουν επιστημονικές σπουδές.

- **Ημέρες Επιστημονικής Ευαισθητοποίησης σε Γυμνάσια**

Για να προσεγγίσει ένα ευρύτερο κοινό, η ESTIA διοργανώνει Ημέρες Επιστημονικής Ευαισθητοποίησης σε τοπικά γυμνάσια, όπου μαθήτριες και μέλη του διδακτικού προσωπικού παρουσιάζουν έργα που σχετίζονται με το STEM και μοιράζονται τις εμπειρίες τους. Αυτές οι παρεμβάσεις έχουν ως στόχο να εμπνεύσουν τις μαθήτριες γυμνασίου και να δείξουν τον πραγματικό αντίκτυπο των σταδιοδρομιών STEM.

Μελλοντικές ευκαιρίες σταδιοδρομίας για αποφοίτους

Οι απόφοιτες της ESTIA έχουν στη διάθεσή τους διάφορες διαδρομές και ευκαιρίες απασχόλησης για να γεφυρώσουν το χάσμα μεταξύ τεχνολογίας και επιχειρήσεων: οι φοιτήτριες της ESTIA μπορούν να γίνουν επιχειρηματίες και να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση, έχουν την ικανότητα να σχεδιάζουν μελλοντικά προϊόντα και υπηρεσίες, να διαχειρίζονται ομάδες για να εξασφαλίζουν την ορθή ενσωμάτωση των διαφόρων τεχνικών στοιχείων στο τελικό προϊόν, μπορούν να προσφέρουν συγκεκριμένες ικανότητες στη μηχανική, την ηλεκτρονική, να αναλάβουν ρόλους με μεγαλύτερο αντίκτυπο σε ηγετικές θέσεις και να αποκτήσουν κρίσιμες γνώσεις και δεξιότητες που είναι απαραίτητες σε βιομηχανίες υψηλής τεχνολογίας, δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις.

5.2.2. Ετοιμότητα των σχεδίων για την ισότητα των φύλων (GEP) (Δραστηριότητα έργου WP2.3)



Ιστορικό πλαίσιο

Εθνικές απαιτήσεις

Αύγουστος 2018 – Ο νόμος «n°2018-771, ακρογωνιαίος λίθος των απαιτήσεων για την ισότητα των φύλων σε εθνικό επίπεδο στη Γαλλία

Ο νόμος «n°2018-771 Pour la liberté de choisir son avenir professionnel» (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660>) που ψηφίστηκε από το γαλλικό κοινοβούλιο την 1η Αυγούστου 2018, αποσκοπεί στη δημιουργία ενός σχετικού νομικού πλαισίου ώστε όλοι να μπορούν να αξιοποιήσουν πλήρως το δυναμικό τους στην επαγγελματική τους ζωή, καταργώντας τα εμπόδια και τις διακρίσεις που εξακολουθούν να υφίστανται στη χώρα, και να προσφέρει τα μέσα για την απελευθέρωση των πολιτών ώστε να μπορούν να επιλέγουν ελεύθερα το επαγγελματικό τους μέλλον, επωφελούμενοι παράλληλα από τη συλλογική προστασία. Ο νόμος αυτός αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο των απαιτήσεων για την ισότητα των φύλων σε εθνικό επίπεδο.

Δεκέμβριος 2024, ο νόμος Rixain, για την επιτάχυνση της οικονομικής και επαγγελματικής ισότητας

Ο νόμος της 24ης Δεκεμβρίου 2021, γνωστός ως νόμος Rixain, αποσκοπεί στην επιτάχυνση της οικονομικής και επαγγελματικής ισότητας στις επιχειρήσεις. Σύμφωνα με τον νόμο αυτό, κάθε χρόνο, την 1η Μαρτίου, οι επιχειρήσεις με τουλάχιστον 50 υπαλλήλους πρέπει να υπολογίζουν και να δημοσιεύουν τον δείκτη ισότητας των φύλων τους. Η ESTIA, ως ιδιωτικό μη κερδοσκοπικό ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και έρευνας, συμμορφώνεται με την υποχρέωση αυτή.

Το γαλλικό Υπουργείο Ανώτατης Εκπαίδευσης και Έρευνας έχει εκπονήσει το GEP (<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2025-03/plan-national-d-action-galit-professionnelle-2025-2027-36402.pdf>.) ειδικά για τον τομέα της ΕΣΕ, με ιδιαίτερη έμφαση στην προώθηση μιας κουλτούρας ισότητας, στην υγεία των γυναικών και στην κατάρτιση.

Φέτος (2025) σηματοδοτείται η ανανέωση των σχεδίων δράσης για την επαγγελματική ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, τόσο για το υπουργείο όσο και για τα δημόσια ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και έρευνας, για την περίοδο 2025-2027.

Θεσμικό πλαίσιο

Το ESTIA άλλαξε το νομικό του καθεστώς το 2016 σε EESC (Etablissement d'Enseignement Supérieur Consulaire). Μαζί με αυτό το νέο καθεστώς, ήρθαν νομικές υποχρεώσεις και ευθύνες, οι οποίες προηγουμένως καλύπτονταν από το Εμπορικό Επιμελητήριο της Χώρας των Βάσκων.

Το GEP δεν αναφέρεται στα στρατηγικά έγγραφα που εκδίδει η ESTIA.

Ωστόσο, το 2024 η ESTIA έλαβε την πιστοποίηση «Développement durable et responsabilité sociétale» (DD&RS) [Focus sur le Label DD&RS dans l'enseignement supérieur et la recherche | enseignementsup-recherche.gouv.fr](https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr) , η οποία απονέμεται σε ιδρύματα τριτοβάθμιας



εκπαίδευσης και έρευνας στη Γαλλία. Στο πλαίσιο αυτής της πιστοποίησης, η ESTIA βρίσκεται στη διαδικασία καθορισμού ενός σχεδίου με ιδιαίτερη έμφαση σε κοινωνικά θέματα. Το σχέδιο αυτό θα δημοσιευτεί το 2025.

Τρέχουσα κατάσταση του GEP στην ESTIA

Δημόσια διαθεσιμότητα και διαφάνεια

Η ESTIA, ως ιδιωτικός οργανισμός, πρέπει να συμμορφώνεται με τον Κώδικα Εργασίας που αφορά εταιρείες με περισσότερους από 50 υπαλλήλους ([άρθρο R. 2242-2 του Κώδικα Εργασίας](#)). Σύμφωνα με το νόμο, ο εργοδότης ξεκινά κάθε χρόνο διαπραγματεύσεις σχετικά με τις αμοιβές, συμπεριλαμβανομένων των πραγματικών μισθών, των ωρών εργασίας και της κατανομής της προστιθέμενης αξίας εντός της εταιρείας, καθώς και διαπραγματεύσεις σχετικά με την επαγγελματική ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, συμπεριλαμβανομένων μέτρων για την εξάλειψη των μισθολογικών ανισοτήτων, της ποιότητας ζωής και των συνθηκών εργασίας.

Πρέπει να εκδοθεί ένα GEP και να υποβληθεί στο όργανο διαβούλευσης των εργαζομένων, καθώς και στο [DREETS \(Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités\)](#).

Το GEP δημοσιεύεται στο Intranet της ESTIA και επικυρώνεται από το CSE. Ωστόσο, δεν δημοσιοποιείται, καθώς πρόκειται για εσωτερικά θέματα. Επιπλέον, δεν υπάρχει νομική υποχρέωση δημοσίευσής του.

Ο δείκτης γυναικών/ανδρών δημοσιεύεται, αλλά όχι το GEP. Η διαφορά προέρχεται από τη νομική υποχρέωση: ο δείκτης πρέπει να δημοσιεύεται, αλλά όχι το GEP.

Πεδίο εφαρμογής και κάλυψη

Υπάλληλοι της ESTIA

Το GEP της ESTIA περιλαμβάνει συγκεκριμένα μέτρα για τη διασφάλιση της ισορροπίας των φύλων σε ηγετικές θέσεις, τόσο ακαδημαϊκές όσο και διοικητικές. Περιλαμβάνει επίσης μέτρα σχετικά με την πρόσληψη και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας.

Στο σχέδιο δράσης του GEP της ESTIA, υπήρχε η υποχρέωση να ενσωματωθούν τουλάχιστον 3 τομείς δράσης. Η ESTIA επέλεξε 4: πρόσληψη, επαγγελματική κατάρτιση, μισθοί και συνθήκες εργασίας.

Πρόσληψη φοιτητών

Η ESTIA προωθεί τις θέσεις εργασίας και τις σταδιοδρομίες στον τομέα της μηχανικής μέσω διάφορων δραστηριοτήτων: ενημερωτικές εκδηλώσεις σε σχολεία (κολέγια και γυμνάσια), με ιδιαίτερη έμφαση στις νέες γυναίκες. Παρά τις προσπάθειες αυτές, μόνο το 8 % των φοιτητών της ESTIA είναι γυναίκες.

Πολιτικές για την έμφυλη βία



Αυτά τα θέματα δεν περιλαμβάνονται στο σχέδιο της ESTIA. Ωστόσο, υπάρχει ένα ηλεκτρονικό έγγραφο που προειδοποιεί για τυχόν βία τόσο για τους φοιτητές όσο και για το προσωπικό. Επίσης, υπάρχει ένα αρμόδιο πρόσωπο για αυτά τα θέματα.

Εφαρμογή και διακυβέρνηση

Οργανωτική δομή για την εφαρμογή του GEP

Η ESTIA έχει δημιουργήσει μια ομάδα εργασίας (WG) με την ονομασία Παρατηρητήριο Ισότητας F/H. Ωστόσο, δεν έχει συνεδριάσει από το 2023. Υπάρχει επίσης ένας υπεύθυνος για τη σεξουαλική και σεξιστική βία (SSV) για τους φοιτητές και ένας υπεύθυνος για τους υπαλλήλους. Ένας υπεύθυνος για την ισότητα ανδρών και γυναικών, του οποίου οι αποστολές επικεντρώνονται στην ευαισθητοποίηση των φοιτητών και των μαθητών (γυμνάσιο και λύκειο). Ωστόσο, αυτές οι δομές χρειάζονται πιο επίσημη ενσωμάτωση στις δομές λήψης αποφάσεων του πανεπιστημίου, προκειμένου να προωθήσουν αποτελεσματικά τις μεταρρυθμίσεις για την ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς.

Παρακολούθηση και λογοδοσία

Δεδομένου ότι η κατανομή των πόρων είναι ελάχιστη, η ηγεσία και η παρακολούθηση των δομών για την εφαρμογή του GEP δεν είναι οργανωμένες: η συμμετοχή εξαρτάται από την καλή θέληση των ενδιαφερομένων. Για παράδειγμα, η εκδήλωση Filles & Sciences απαιτεί τη δέσμευση των εκπαιδευτικών, του διοικητικού προσωπικού και των μαθητών. Η οργάνωσή της διαρκεί 3 μήνες, με τακτικές συναντήσεις και επικοινωνίες. Η διεύθυνση της ESTIA το γνωρίζει και δέχεται ορισμένες γυναίκες υπαλλήλους να αφιερώνουν χρόνο στην εκδήλωση, ωστόσο το προσωπικό που αφιερώνει χρόνο στο Filles & Sciences το κάνει σε εθελοντική βάση, χωρίς συγκεκριμένη υποστήριξη.

Βέλτιστες πρακτικές στην εφαρμογή του GEP

Ευέλικτες πολιτικές εργασίας και πρωτοβουλίες φιλικές προς την οικογένεια: Πολιτικές που υποστηρίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπως ευέλικτο ωράριο εργασίας ή γονική άδεια.

Το GEP της ESTIA περιλαμβάνει:

- Δυνατότητα στους γονείς να συνοδεύσουν τα παιδιά τους την πρώτη μέρα του σχολείου, προσφέροντάς τους μια ώρα αμειβόμενης άδειας από την εργασία.
- Ανάπτυξη μεθόδων συνεδριάσεων που αποφεύγουν τα ταξίδια: τηλεδιασκέψεις κ.λπ.
- Ανάπτυξη της τηλεργασίας σε τακτική ή περιστασιακή βάση, με τη σύνταξη συμφωνίας τηλεργασίας και την ευαισθητοποίηση των εργαζομένων και των διευθυντών σχετικά με την τηλεργασία.

Κενά, προκλήσεις και συστάσεις

Κενά στην εφαρμογή του GEP



- **Εκπροσώπηση της ηγεσίας και μισθολογική ανισότητα:**

Το Διοικητικό Συμβούλιο πρέπει να έχει περισσότερες γυναίκες (σήμερα περίπου 30%). Τα κενά στους μισθούς πρέπει να μειωθούν.

- **Συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών:**

Υπάρχει έλλειψη ηγεσίας και παρακολούθησης όσον αφορά τις δομές που υποτίθεται ότι εφαρμόζουν το GEP. Αρκετές δομές και πρωτοβουλίες που σχετίζονται με το GEP εξαρτώνται από την καλή θέληση ενός περιορισμένου αριθμού γυναικών εθελοντριών.

Οι νομικές απαιτήσεις βοηθούν, ωστόσο είναι πιο δύσκολο να εμπλακούν οι διοικητικοί υπάλληλοι και οι πελάτες.

Υπάρχει όμως ένας ενδιαφερόμενος φορέας που θα μπορούσε να εμπλακεί περισσότερο: οι εργοδότες. Καθώς οι ίδιοι πρέπει να συμμορφώνονται με τις νομικές υποχρεώσεις όσον αφορά την πολυμορφία των φύλων και την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, έχουν άμεσο συμφέρον να αυξήσει η ESTIA τον αριθμό των φοιτητριών, καθώς αυτές θα τροφοδοτήσουν τις δεξαμενές ανθρώπινου δυναμικού τους. Η SAFRAN HE ζητά σαφώς περισσότερες γυναίκες μηχανικούς.

- **Παρακολούθηση και λογοδοσία:**

Η ESTIA θα πρέπει να θεσπίσει πιο δομημένα και συνεπή συστήματα παρακολούθησης για την αξιολόγηση της επιτυχίας του ΣΧΓ.

Η ESTIA έχει σημειώσει σημαντική πρόοδο στην εφαρμογή του Σχεδίου για την Ισότητα των Φύλων (GEP), ιδίως όσον αφορά τη συμμόρφωση με τις νομικές απαιτήσεις. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν προκλήσεις όσον αφορά την εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις και το σύστημα παρακολούθησης και λογοδοσίας. Αντιμετωπίζοντας αυτά τα κενά, η ESTIA μπορεί να ενισχύσει περαιτέρω το GEP της και να συμβάλει στην ισότητα των φύλων στην τρίτοβάθμια εκπαίδευση.

5.2.3. Συμβουλευτικές συνεδρίες (Δραστηριότητα έργου WP2.4)

Βασικά συμπεράσματα από τις συνεντεύξεις με το προσωπικό και τους φοιτητές (ποιοτικά)

Η κουλτούρα στην ESTIA θεωρείται φροντιστική, ανθρωποκεντρική και ευνοϊκή για την ένταξη. Αυτή η οικογενειακή ατμόσφαιρα καλλιεργεί ένα αίσθημα ασφάλειας, αλλά τείνει επίσης να καθιστά τις ανισότητες μεταξύ των φύλων αόρατες, δημιουργώντας την εντύπωση ότι «όλα είναι καλά». Για να αντισταθμίσει ενεργά τις ανισότητες, αυτή η κουλτούρα πρέπει να τις ονομάσει, να τις αντιμετωπίσει ρητά και να εξοπλίσει την κοινότητα για να τις αντιμετωπίσει. Τόσο το διδακτικό προσωπικό όσο και οι φοιτητές συμφωνούν στην ανάγκη για ασφαλείς χώρους όπου μπορούν να εκφράσουν την άποψή τους, για πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης τύπου « » και για θεσμική υποστήριξη ώστε να αναδειχθούν οι βιωμένες εμπειρίες και οι δυσκολίες.



Ορισμένες δράσεις θεωρούνται σχετικές, όπως οι ημέρες «Filles et Sciences», τα προγράμματα καθοδήγησης, η προβολή σε γυμνάσια και η προώθηση εμπνευσμένων γυναικείων σταδιοδρομιών. Ωστόσο, ο αντίκτυπός τους θα μπορούσε να ενισχυθεί μέσω μιας πιο συστημικής προσέγγισης: ενσωμάτωση στα προγράμματα σπουδών, συμπερίληψη στο διδακτικό χρόνο και προβολή στα επίσημα κανάλια. Ο στόχος είναι να μεταβούμε από μεμονωμένες προσπάθειες που οδηγούνται από λίγα αφοσιωμένα άτομα σε μια συλλογική, θεσμική και βιώσιμη δυναμική.

Όσον αφορά την ένταση μεταξύ αξίας και ισότητας, οι περισσότεροι συμμετέχοντες απορρίπτουν την ιδέα των ποσοστώσεων ή των μόνους εισαγωγής για τις γυναίκες, υποστηρίζοντας ότι οι γυναίκες δεν τα χρειάζονται δεδομένων των προσόντων τους. Το πραγματικό ζήτημα έγκειται στην αντιμετώπιση του προβλήματος της διαρροής, καταπολεμώντας την αυτολογοκρισία από νωρίς, καθιστώντας τα προγράμματα πιο κατανοητά και προσιτά και δείχνοντας ότι οι σχολές μηχανικών δεν προορίζονται αποκλειστικά για ένα στερεοτυπικό ανδρικό προφίλ. Συνεργατικές παιδαγωγικές μορφές, όπως αυτές του προγράμματος CPI (εσωτερικές προπαρασκευαστικές τάξεις), θεωρούνται πιο κατάλληλες και πιο ελκυστικές για τα κορίτσια, καθώς είναι λιγότερο ανταγωνιστικές και πιο προσιτές.

Η ηγεσία αναμένεται να λειτουργήσει ως κινητήρια δύναμη: πρέπει να δώσει ώθηση, να θέσει ένα σαφές στρατηγικό πλαίσιο, να διαθέσει πόρους και να ενσωματώσει την πολιτική ισότητας των φύλων του ιδρύματος. Ο ρόλος της είναι να μετατρέψει μεμονωμένες πρωτοβουλίες σε θεσμική πολιτική. Οι φοιτητές, από την πλευρά τους, έχουν να διαδραματίσουν ρόλο ως πρεσβευτές της πολυμορφίας των φύλων, ιδίως σε προωθητικές δράσεις και στη στάση τους εντός των φοιτητικών συλλόγων. Οι εκπαιδευτικοί πρέπει επίσης να συνειδητοποιήσουν τον ρόλο τους ως παράγοντες κοινωνικοποίησης, ικανοί να προσαρμόσουν τη στάση, το περιεχόμενο και τα παραδείγματα τους ώστε να προωθήσουν ένα περιβάλλον ισότητας.

Τέλος, αναφέρονται διάφοροι δείκτες για την παρακολούθηση της προόδου: η εκπροσώπηση των φύλων στις φοιτητικές ομάδες, τις ενώσεις και τις ηγετικές θέσεις, οι δείκτες κλίματος (ποιοτικά δεδομένα από έρευνες ή ομάδες εστίασης) και οι δείκτες πορείας (σταδιοδρομία των αποφοίτων, πρόσβαση σε πρακτική άσκηση, θέσεις εργασίας κ.λπ.). Τα δεδομένα αυτά πρέπει να αναλύονται διασταυρωμένα και να δημοσιοποιούνται, ώστε να ενημερώνουν για τις δράσεις και να βελτιώνουν τις εσωτερικές πολιτικές.

Στόχοι - ποια είναι η προτεραιότητα των δράσεων που πρέπει να υλοποιηθούν αυτή τη στιγμή;

Προς το παρόν, προτεραιότητα έχει η μετάβαση από μεμονωμένες πρωτοβουλίες σε μια συνεκτική θεσμική στρατηγική για την ισότητα των φύλων. Ο πρώτος στόχος πρέπει να είναι η δομή των υφιστάμενων προσπάθειών, όπως εκδηλώσεις ευαισθητοποίησης και προγράμματα καθοδήγησης, μέσα σε ένα ορατό και βιώσιμο πλαίσιο που υποστηρίζεται από την ηγεσία.



Δεύτερη προτεραιότητα είναι η στόχευση στα πρώτα στάδια της διαδικασίας, ιδίως μέσω της ενίσχυσης της προσέγγισης των κοριτσιών στη μέση και την ανώτερη εκπαίδευση με δράσεις όπως το «Filles et Sciences» ή συνεργασίες με τοπικούς φορείς.

Εσωτερικά, ένας τρίτος βασικός στόχος είναι η εκπαίδευση και ενημέρωση του διδακτικού προσωπικού και των υπαλλήλων σχετικά με τις έμφυλες προκαταλήψεις και τις πρακτικές διδασκαλίας χωρίς αποκλεισμούς. Η δημιουργία ασφαλών χώρων διαλόγου και η συστηματική συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών είναι επίσης απαραίτητες. Συνολικά, η έμφαση πρέπει να μετατοπιστεί από την καλή θέληση σε στρατηγικές, συλλογικές δράσεις που υποστηρίζονται σε όλα τα επίπεδα του ιδρύματος.

Cliffs - ποια προβλήματα και καταστάσεις αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στις επιστήμες STEM και τι είναι δύσκολο;

Οι γυναίκες στις επιστήμες STEM, όπως επισημάνθηκε στις συνεντεύξεις, αντιμετωπίζουν μια σειρά από επίμονα «εμπόδια» — στιγμές ή ζώνες ευπάθειας που απειλούν την αίσθηση του ανήκειν, την πρόοδο ή τη νομιμότητά τους στον τομέα. Μία από τις πιο συχνά αναφερόμενες προκλήσεις είναι η έλλειψη εκπροσώπησης, τόσο σε αριθμούς όσο και σε ορατότητα: οι γυναίκες συχνά βρίσκονται σε μειοψηφικές θέσεις μέσα στις τάξεις, τις ομάδες ή τις ερευνητικές ομάδες τους, γεγονός που ενισχύει τα συναισθήματα απομόνωσης ή εξαίρεσης.

Μια άλλη σημαντική δυσκολία έγκειται στην επικράτηση των έμφυλων προσδοκιών και στερεοτύπων, που συχνά εσωτερικεύονται από τους συναδέλφους και ακόμη και από τους εκπαιδευτικούς, οδηγώντας σε άνιση μεταχείριση ή μειωμένη αξιοπιστία σε τεχνικές συζητήσεις. Αρκετές μαρτυρίες αναφέρονται σε μικροεπιθετικές ή ακατάλληλες παρατηρήσεις, οι οποίες, αν και δεν είναι πάντα κακόβουλες, συσσωρεύονται και συμβάλλουν σε ένα κλίμα δυσφορίας ή αποκλεισμού.

Οι κοινωνικές νόρμες διαμορφώνουν επίσης τις επιλογές προσανατολισμού, αποτρέποντας συχνά τα κορίτσια από το να οραματίζονται τον εαυτό τους σε ρόλους μηχανικών πολύ πριν φτάσουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Ακόμη και μετά την εγγραφή τους, οι γυναίκες μπορεί να κατευθύνονται προς τομείς ή ρόλους που θεωρούνται «γυναικείοι», όπως η επικοινωνία, η εμπειρία χρήστη ή ο συντονισμός έργων, περιορίζοντας την τεχνική τους έκθεση και ανάπτυξη.

Τέλος, η έλλειψη δομικής υποστήριξης —συμπεριλαμβανομένης της περιορισμένης πρόσβασης σε καθοδήγηση, των ανεπαρκών εγκαταστάσεων (π.χ. προϊόντα εμμηνορροϊκής υγιεινής, ασφαλείς χώροι) ή των ανεπαρκώς χρηματοδοτούμενων πρωτοβουλιών για την ισότητα— καθιστά πιο δύσκολο για τις γυναίκες να αναπτυχθούν πλήρως ή να αμφισβητήσουν το status quo. Αυτά τα εμπόδια είναι συχνά αόρατα, αλλά το σωρευτικό τους αποτέλεσμα είναι βαθιά αποσταθεροποιητικό.

Ανάγκες — τι χρειάζεται για την αντιμετώπιση των εμποδίων — τα πιο σημαντικά συμπεράσματα



Για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των επίμονων «εμποδίων» —των διαρθρωτικών και πολιτισμικών εμποδίων στην ισότητα των φύλων— από την ανάλυση προκύπτουν διάφορες βασικές ανάγκες. Πρώτον, υπάρχει ανάγκη για μια σαφή θεσμική στάση, με ρητή δέσμευση της ηγεσίας και ένα στρατηγικό σχέδιο που να υποστηρίζεται από πόρους και μηχανισμούς λογοδοσίας. Δεύτερον, ο θεσμός πρέπει να προωθήσει μια κουλτούρα αναγνώρισης και ορατότητας, τόσο για τα γυναικεία πρότυπα στον τομέα της μηχανικής όσο και για τις πρωτοβουλίες που αμφισβητούν τα στερεότυπα των φύλων. Υπάρχει επίσης έντονη ανάγκη να παρέμβουμε νωρίτερα στην εκπαιδευτική πορεία, πριν από το πανεπιστημιακό επίπεδο, για να αντισταθίσουμε την αυτολογοκρισία και την κοινωνικοποίηση με βάση το φύλο. Εσωτερικά, το σχολείο πρέπει να αντιμετωπίσει τις σιωπηρές προκαταλήψεις στις παιδαγωγικές πρακτικές, τις φοιτητικές ενώσεις και τις διαδικασίες αξιολόγησης, μέσω της κατάρτισης και των εργαλείων αναστοχασμού. Τέλος, υπάρχει ανάγκη για ειδικούς χώρους και μηχανισμούς ακρόασης, όπως συστήματα υποστήριξης, ανώνυμη αναφορά και υπηρεσίες ευαίσθητες στο φύλο, ώστε να διασφαλιστεί ότι όλοι οι φοιτητές αισθάνονται ότι τους βλέπουν, τους ακούν και τους υποστηρίζουν.

Βασικά συμπεράσματα από την έρευνα με το προσωπικό και τους φοιτητές (ποσοτικά)

Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας αποκαλύπτουν μια λεπτή αντίληψη της ισότητας των φύλων και του ακαδημαϊκού κλίματος εντός του ιδρύματος. Όταν ρωτήθηκαν εάν οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες ανάπτυξης, οι απαντήσεις ήταν ανάμεικτες, με την πλειοψηφία να βρίσκεται μεταξύ μέτριας συμφωνίας και διαφωνίας. Αυτό δείχνει μια ευρέως διαδεδομένη αλλά επίμονη συνειδητοποίηση των ανισοτήτων που βασίζονται στο φύλο. Ενώ οι περισσότεροι ερωτηθέντες ανέφεραν ότι αισθάνονται άνετα να εκφράζουν τις ιδέες τους στην τάξη ή σε ομαδικές συναντήσεις, περίπου το ένα τέταρτο παραδέχτηκε ότι δεν αισθάνεται πάντα ελεύθερο να το κάνει, συχνά λόγω της δυναμικής των φύλων, υπογραμμίζοντας την ύπαρξη σιωπηρών εμποδίων στη συμμετοχή.

Σημειωτέον ότι το 27% των ερωτηθέντων παραδέχτηκε ότι διστάζει να εκφράσει την άποψή του λόγω του φύλου του, ένα ανησυχητικό ποσοστό που θέτει υπό αμφισβήτηση τον χαρακτήρα της τάξης ως περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς. Το αίσθημα του ανήκειν στον τομέα σπουδών είναι γενικά ισχυρό (το 73% απάντησε «σίγουρα ναι»), αν και συνυπάρχει με αισθήματα αμφιβολίας και περιστασιακών αμφισβητήσεων, ειδικά μεταξύ των νεότερων φοιτητών. Ωστόσο, πολύ λίγοι ερωτηθέντες δήλωσαν ότι σκέφτονται σοβαρά να αλλάξουν τομέα λόγω του ακαδημαϊκού κλίματος, γεγονός που υποδηλώνει είτε μια ορισμένη ανθεκτικότητα είτε μια συνολικά θετική αντίληψη για το μαθησιακό τους περιβάλλον.

Ένα βασικό ζήτημα που ξεχωρίζει είναι η ευρέως διαδεδομένη έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με τις υπηρεσίες υποστήριξης κατά των διακρίσεων — περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες δήλωσαν ότι δεν γνώριζαν την ύπαρξη τέτοιων μέτρων. Τέλος, το ενδιαφέρον για προγράμματα υποστήριξης των γυναικών στον τομέα STEM (π.χ. καθοδήγηση, εργαστήρια, δικτύωση) είναι σαφές: πάνω από τους μισούς ερωτηθέντες εξέφρασαν την προθυμία τους να συμμετάσχουν,



υποδηλώνοντας μια έντονη ανάγκη και επιθυμία για την ανάπτυξη δομημένων πρωτοβουλιών. Συνολικά, η έρευνα αυτή επιβεβαιώνει τη σημασία της μεγαλύτερης προβολής των υφιστάμενων προσπαθειών, της επέκτασης της κατάρτισης σε θέματα φύλου και της ευρύτερης συμμετοχής της ακαδημαϊκής κοινότητας στη δημιουργία ενός πιο ισότιμου περιβάλλοντος.

Κατάλογος αναφορών

1. Υπουργείο Ανώτατης Εκπαίδευσης και Έρευνας. (2023). «Γυναίκες στην Ανώτατη Εκπαίδευση και την Έρευνα».
2. Ένωση «Femmes et Mathématiques». (2022). «Έκθεση για τη συμμετοχή των κοριτσιών στην επιστημονική κατάρτιση».
3. Σχέδιο «Γαλλία 2030». (2021). «Οι φιλοδοξίες της Γαλλίας για την έρευνα και την καινοτομία».
4. Ίδρυμα L'Oréal και UNESCO. (2023). «Υποτροφίες για γυναίκες στην επιστήμη».
5. Εθνικό Ινστιτούτο Στατιστικής και Οικονομικών Μελετών (INSEE). (2023). «Δεδομένα σχετικά με την απασχόληση των γυναικών σε επιστημονικά και τεχνικά επαγγέλματα».

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ10. ΠΟΣΟΣΤΟ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΑΠΟΦΩΙΤΗΣΑΝ ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ 5 ΧΡΟΝΙΑ

Επίπεδο ISCED 7 Επίπεδο μεταπτυχιακ ού	2020		2021		20		2023		2024	
	Σύνολο	% γυναίκ ες	Σύνολο	% γυναίκε ς	Σύνολο	% γυναίκες	Σύνολο	% γυναίκες	Σύνολο	% γυναίκες
Αριθμός εισαχθέντων φοιτητών	1867	20	21	24	3797	26	3770	29,7	3400	29,2
Αποφοιτήσε ις κατά το πρώτο έτος	296	16,9	293	18,1	315	17,4	234	16,7	268	14,5
Αριθμός μαθητών που εγκατέλειψα ν το σχολείο	15	0	17	0	17	0	10	0,2	Δ.Υ.	Δεν ισχύει
Αριθμός διεθνών μετακινήσεω ν	11	18,18	9	44,4	32	25	44	25	45	17,78
Αριθμός αποφοίτων	247	17	247	16,5	272	17,64	267	18,35	254	16,5

ΠΙΝΑΚΑΣ11. ΝΑ ΠΡΟΣΤΕΘΕΙ



Επίπεδο ISCED 8 (Διδακτορικό επίπεδο)	2020		2021		20		20		2024	
	Σύνολο	% γυναίκες	Σύνολο	% γυναίκες	Σύνολο	% γυναίκες	Σύνολο	% γυναίκες	Σύνολο	% γυναίκες
Αριθμός εισαχθέντων φοιτητών	Δεν ισχύει		Δ.		Δεν ισχύει		Δεν ισχύει		Δεν ισχύει	
Αποφοιτήσεις κατά το πρώτο έτος	12	41,67	7	42,86	5	60	5	60	6	16,7
Αριθμός αποχωρήσεων	0	0	0	0	2	50	0	0	3	0
Αριθμός διεθνών μετακινήσεων	1	100	Δεν ισχύει		1	0	Δεν ισχύει		Δεν ισχύει	
Αριθμός αποφοίτων	3	33	7	42,86	4	50	5	60	2	40

12. ΠΙΝΑΚΑΣ ΒΕΛΤΙΣΤΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ

Περιοχή βέλτιστων πρακτικών	ESTIA
Προγράμματα καθοδήγησης για υποεκπροσωπούμενα φύλα	Δεν υπάρχει πρόγραμμα
Πολιτικές πρόσληψης και προαγωγής με ευαισθησία στο φύλο	Αναθεώρηση πρακτικών πρόσληψης και επίσημη πολιτική για τα φύλα
Προγράμματα ευαισθητοποίησης και κατάρτισης σχετικά με την πολυμορφία και την ένταξη	Περιστασιακή εκπαίδευση για τη διαφορετικότητα, αλλά όχι υποχρεωτική
Ευέλικτες πολιτικές εργασίας και πρωτοβουλίες φιλικές προς την οικογένεια	Ευέλικτες πολιτικές εργασίας (τηλεργασία), γονική άδεια (σύμφωνα με το νόμο, και για τους δύο γονείς, ευαίσθητη ως προς το φύλο), χωρίς υποστήριξη για τη φροντίδα των παιδιών
Πολιτικές πρόληψης της έμφυλης βίας	Πολιτικές κατά της βίας, εκστρατείες ευαισθητοποίησης

ΠΙΝΑΚΑΣ 13. ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΕΝΩΝ ΚΑΙ ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΣΤΑΣΕΩΝ

Περιοχή GEP	Κάλυψη στο USN	Προσδιορισμένα κενά
Εκπροσώπηση ηγεσίας	Αδύναμη	Δημιουργία ενός σημείου αναφοράς εντός της κοινοπραξίας ST3AM για να δούμε πώς μπορούμε να βελτιώσουμε αυτόν τον τομέα
Δομές λογοδοσίας	Αδύναμη	Εκτός από τον χρόνο που διατίθεται στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού για τη διαχείριση του GEP, θα ήταν ωφέλιμο να υπάρχουν επιπλέον λειτουργικοί πόροι που θα αφιερώνουν μέρος του χρόνου τους στην εφαρμογή και την παρακολούθηση του GEP (και φυσικά να υπάρχει προϋπολογισμός για αυτό).



		Δημιουργήστε ένα σημείο αναφοράς εντός της κοινοπραξίας ST3AM για να δείτε πώς θα μπορούσαμε να βελτιώσουμε αυτόν τον τομέα.
Μηχανισμοί παρακολούθησης και δείκτες απόδοσης	Αδύναμο	Αυτό το τελευταίο σημείο θα μπορούσε να συνδεθεί με το προηγούμενο. Με πρόσθετους πόρους, θα μπορούσε να αφιερωθεί χρόνος στη βελτίωση των KPI και των μηχανισμών παρακολούθησης.



ΣΧΗΜΑ 13. ESTIA - ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ/ΜΑΘΗΣΗΣ ΩΣ ΓΥΝΑΙΚΑ



5.3. : Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής (UNIWA)

5.3.1. Στατιστικά δελτία δεδομένων (Δραστηριότητα έργου WP2.2)

Γενική οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος στην Ελλάδα

Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα είναι οργανωμένο σε διάφορα στάδια, ξεκινώντας με το προαιρετικό νηπιαγωγείο (ηλικίες 4-6), ακολουθούμενο από την υποχρεωτική πρωτοβάθμια εκπαίδευση (ηλικίες 6-12). Η δευτεροβάθμια εκπαίδευση χωρίζεται σε δύο στάδια: το υποχρεωτικό Γυμνάσιο (ηλικίες 12-15) και, στη συνέχεια, το προαιρετικό Λύκειο (ηλικίες 15-18). Η τριτοβάθμια εκπαίδευση παρέχεται από πανεπιστήμια και Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΤΕΙ), με τα πανεπιστήμια να εστιάζουν στις ακαδημαϊκές σπουδές και τα ΤΕΙ να δίνουν έμφαση στην πρακτική και επαγγελματική κατάρτιση.

Κανονισμοί σπουδών σε εθνικό επίπεδο που αναφέρονται στην προσέγγιση STEM στην Ελλάδα

Η Ελλάδα δίνει μεγάλη έμφαση στην εκπαίδευση STEM σε όλα τα επίπεδα της σχολικής εκπαίδευσης. Το εθνικό πρόγραμμα σπουδών, που έχει αναπτυχθεί από το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, εστιάζει στα μαθηματικά, τη φυσική, τη χημεία και την τεχνολογία. Η Ελλάδα συμμετέχει επίσης σε προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως το Erasmus+ και το Horizon 2020, τα οποία παρέχουν χρηματοδότηση και υποστήριξη στην Ελλάδα για την ανάπτυξη της εκπαίδευσης STEM μέσω ερευνητικών και καινοτόμων έργων. Τα τελευταία χρόνια, έχει δοθεί έμφαση στον ψηφιακό μετασχηματισμό στην εκπαίδευση, με προσπάθειες για την εισαγωγή της προγραμματισμού, της ρομποτικής και άλλων τεχνολογικών μαθημάτων στο σχολικό πρόγραμμα σπουδών. Αυτό αντανακλά τον στόχο της Ελλάδας να βελτιώσει τη συνολική εμπειρία διδασκαλίας και μάθησης για τους μαθητές, προετοιμάζοντάς τους για τις απαιτήσεις του μελλοντικού εργατικού δυναμικού.

Γενική κατάσταση της συμμετοχής των γυναικών σε σπουδές σχετικές με τα STEM στην Ελλάδα

Παρά την πρόοδο στην ισότητα των φύλων, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στους τομείς STEM στην Ελλάδα, ιδίως στη μηχανική, την πληροφορική και τα μαθηματικά. Ενώ περισσότερες γυναίκες ακολουθούν σπουδές στη βιολογία και τις επιστήμες της ζωής, το χάσμα μεταξύ των φύλων διευρύνεται στα ανώτερα επίπεδα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι γυναίκες τείνουν να είναι πιο παρούσες σε κλάδους όπως η βιολογία και οι επιστήμες της ζωής. Ωστόσο, πολιτισμικά και κοινωνικά εμπόδια συνεχίζουν να περιορίζουν την πρόσβαση των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα. Αυτά τα στερεότυπα, σε συνδυασμό με την προσδοκία ότι οι γυναίκες δίνουν προτεραιότητα στις οικογενειακές ευθύνες, συμβάλλουν στην υποεκπροσώπηση των γυναικών στα επαγγέλματα της μηχανικής και της τεχνολογίας. Σύμφωνα με την Eurostat, οι γυναίκες στην Ελλάδα αποτελούν περίπου το 38% του εργατικού δυναμικού στον τομέα της επιστήμης και της τεχνολογίας, αν και η εκπροσώπησή τους είναι υψηλότερη

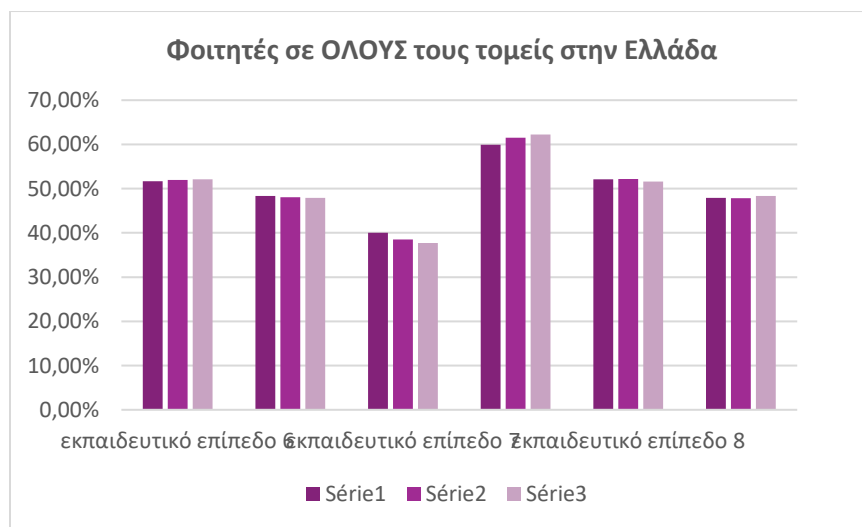


στις βιοεπιστήμες και χαμηλότερη στη μηχανική και την πληροφορική (Eurostat, 2020). Για να αντιμετωπίσει αυτό το πρόβλημα, η Ελλάδα έχει δρομολογήσει πρωτοβουλίες όπως το **«Girls in STEM» (Κορίτσια στις Επιστήμες, την Τεχνολογία, τη Μηχανική και τα Μαθηματικά)** με στόχο να αμφισβητήσει τα στερεότυπα και να ενθαρρύνει τις νέες γυναίκες να ακολουθήσουν καριέρα στον τομέα της επιστήμης και της τεχνολογίας. Πρωτοβουλίες όπως το Women in Technology Greece (WiT) (Γυναίκες στην Τεχνολογία Ελλάδα) στοχεύουν να υποστηρίξουν και να εμπνεύσουν τις γυναίκες που επιδιώκουν καριέρα στον τομέα της τεχνολογίας και της καινοτομίας, προσφέροντας μια πλατφόρμα για δικτύωση και επαγγελματική ανάπτυξη. Το ελληνικό Υπουργείο Παιδείας έχει συνεργαστεί με την ΕΕ για να εξασφαλίσει την ελαχιστοποίηση των στερεοτύπων σχετικά με το φύλο στο εθνικό πρόγραμμα σπουδών και στο εκπαιδευτικό περιβάλλον « ». Τα προγράμματα αυτά στοχεύουν να εμπνεύσουν τα κορίτσια από μικρή ηλικία, παρέχοντας καθοδήγηση και παρουσιάζοντας γυναικεία πρότυπα σε επαγγέλματα STEM.

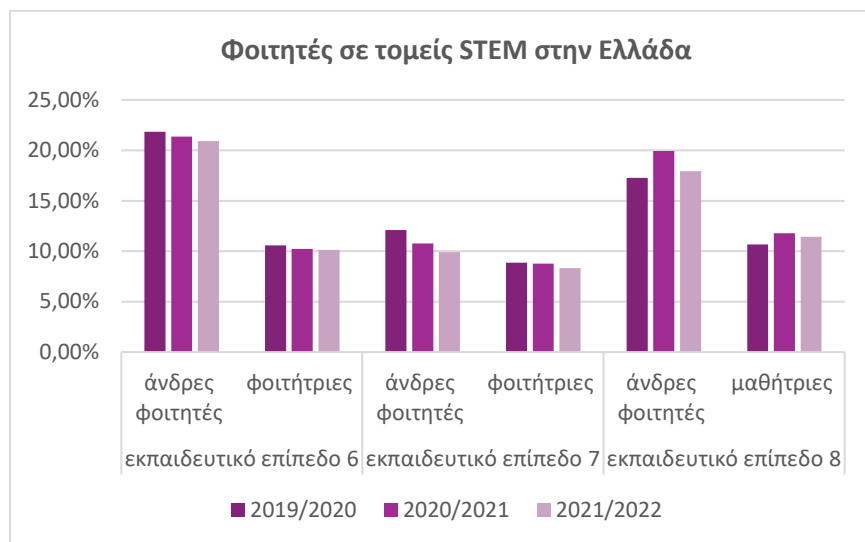
Επισκόπηση των προγραμμάτων σπουδών που προσφέρονται σε εθνικό επίπεδο και σχετίζονται με το STEM στο UNIWA

Το πανεπιστήμιο προσφέρει ένα ευρύ φάσμα σπουδών Μηχανικής σε επίπεδο ενιαίου μεταπτυχιακού, μεταπτυχιακού και διδακτορικού. Δεν υπάρχει αυτόνομο πτυχίο BSc σε αυτά τα τμήματα. Το πανεπιστήμιο διαθέτει επίσης το τμήμα Επιστήμης και Τεχνολογίας Τροφίμων και το Τμήμα Οίνου, τα οποία επίσης εμπίπτουν στους τομείς STEM. Το μόνο τμήμα που έχει καταγράψει γυναίκες φοιτήτριες σε σχέση με τους άνδρες φοιτητές είναι το τμήμα Μηχανολόγων Μηχανικών με ποσοστό 11%.

Το ποσοστό των γυναικών που εγγράφονται και αποφοιτούν από τα τμήματα του UNIWA δεν παρέχεται. Ωστόσο, με βάση την Ελληνική Στατιστική Αρχή, παρατηρήσαμε τα εξής:



ΣΧΗΜΑ 14. UNIWA - ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΣΕ ΚΑΘΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



ΣΧΗΜΑ 15. UNIWA - ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΣΤΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ STEM

Μπορούμε να παρατηρήσουμε σαφώς ότι η συμμετοχή των γυναικών στους τομείς STEM είναι σημαντικά χαμηλότερη από αυτή των ανδρών. Ωστόσο, αυτή η διαφορά τείνει να εξισορροπείται όταν λαμβάνονται υπόψη όλοι οι τομείς σπουδών, πιθανώς επειδή ορισμένοι τομείς κυριαρχούνται από γυναίκες, εξισορροπώντας τη συνολική εικόνα. Η διάκριση λόγω φύλου παραμένει βαθιά ριζωμένη στις κοινωνικές νόρμες της ελληνικής κουλτούρας, όπως θα συζητήσουμε αργότερα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 14. ΠΟΣΟΣΤΟ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΕΙΣΗΧΘΗΣΑΝ ΣΕ ΤΜΗΜΑΤΑ ΜΗΧΑΝΙΚΗΣ, ΤΟ 2022 ΣΤΟ UNIWA

Τομείς σπουδών				Επίπεδο εκπαίδευσης ISCED				
Ευρύ πεδίο		Στενός τομέας		5	6	7	8	Σύνολο
07	Μηχανική, κατασκευή και οικοδομή	07	Μηχανική και τεχνικά επαγγέλματα	-	28,09	41,78	33,51	28,88
		072	Βιομηχανία και μεταποίηση					
		073	Αρχιτεκτονική και κατασκευές					
	Σύνολο: όλα τα πεδία εκπαίδευσης της UNIWA (Ποσοστό γυναικών φοιτητών)			-	45,09	63,10	51,67	46,61

Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για κάθε στενό πεδίο 071,072,073.

Μέχρι στιγμής δεν έχουν καταγραφεί περιπτώσεις εγκατάλειψης των σπουδών από τα πανεπιστήμια της Ελλάδας. Οι εγγεγραμμένοι φοιτητές δεν είναι υποχρεωμένοι να παρακολουθούν τα μαθήματά τους. Επομένως, αν κάποιος αποφασίσει να διακόψει τις σπουδές του, δεν είναι υποχρεωμένος να δηλώσει την εγκατάλειψη των σπουδών του.

Πρωτοβουλίες που ανέλαβε το Πανεπιστήμιο για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στους τομείς STEM



- Το 2021 ιδρύθηκε η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (EIF) στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής με τριετή θητεία, ως συμβουλευτικό όργανο των διοικήσεων των Σχολών και Τμημάτων για την προώθηση της ισότητας των φύλων.
- Το 2021 και το 2023, η πλατφόρμα του Πανεπιστημίου φιλοξένησε μια εκπομπή με τίτλο «FIRST FROM THE WEST», η οποία αφιέρωσε μερικά επεισόδια στην ενδυνάμωση των γυναικών στην ακαδημαϊκή τους πορεία και προσκάλεσε επιτυχημένες γυναίκες που εργάζονται στο Πανεπιστήμιο.
- Το Τμήμα Ηλεκτρολόγων Μηχανικών ανέλαβε την πρωτοβουλία να προσκαλέσει περισσότερες φοιτήτριες στο μεταπτυχιακό του πρόγραμμα και να προσφέρει δωρεάν πρόσβαση σε σχετικές στατιστικές.

Μελλοντικές ευκαιρίες σταδιοδρομίας για τους αποφοίτους

Οι τρεις κύριες επαγγελματικές σταδιοδρομίες για τους αποφοίτους είναι η συνέχιση της ακαδημαϊκής πορείας, η ένταξη στο εργατικό δυναμικό ως υπάλληλοι ή η αυτοαπασχόληση:

- Υπάρχουν ορισμένα προγράμματα που ενθαρρύνουν τις γυναίκες στην έρευνα. Όπως η δράση #Her Research της Ελληνικής Ένωσης Γυναικών Επιχειρηματιών (SEGE), Παρέχετε παραδείγματα επιτυχημένων γυναικών αποφοίτων που είναι απόφοιτοι προγραμμάτων STEM.
- Για την αυτοαπασχόληση, η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (DYPA) προσφέρει οικονομική υποστήριξη με έμφαση στις γυναίκες, πράγμα που σημαίνει ότι το 60% των δικαιούχων είναι γυναίκες.
- Όσον αφορά τους υπαλλήλους, υπάρχουν οργανώσεις και συνδικάτα που ενθαρρύνουν τις γυναίκες και υπερασπίζονται τα δικαιώματά τους, όπως η οργάνωση Women on top και η MKO Women Do Business.

5.3.2. Ετοιμότητα των Σχεδίων για την Ισότητα των Φύλων (GEP) (Δραστηριότητα έργου WP2.3)

Νομικές υποχρεώσεις και πολιτικό τοπίο

Τα Σχέδια για την Ισότητα των Φύλων (GEP) στην ελληνική τριτοβάθμια εκπαίδευση διαμορφώνονται τόσο από τις εθνικές πολιτικές όσο και από τις πολιτικές της ΕΕ. Η Ελλάδα έχει θεσπίσει βασικούς νόμους, όπως τον Νόμο 3896/2010 και τον Νόμο 4604/2019, για την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στα ιδρύματα, ενώ ο Νόμος 4589/2019 απαιτεί από όλα τα πανεπιστήμια να συγκροτήσουν Επιτροπές για την Ισότητα των Φύλων (GEC). Η απαίτηση της ΕΕ, η οποία επιβάλλει την ύπαρξη GEP ως προϋπόθεση για τη χρηματοδότηση, έχει ενθαρρύνει τα ελληνικά πανεπιστήμια να θεσμοθετήσουν την ισότητα των φύλων. Τα πανεπιστήμια πρέπει επίσης να συμπεριλάβουν στόχους που σχετίζονται με το φύλο στα στρατηγικά σχέδια που υποβάλλουν στο Υπουργείο Παιδείας, ενώ η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου αποτελεί



προτεραιότητα στις εθνικές και ευρωπαϊκές προσκλήσεις για χρηματοδότηση της έρευνας. Οι μελλοντικές δράσεις περιλαμβάνουν την ενίσχυση των GEC και τη βελτίωση των μηχανισμών χειρισμού καταγγελιών εντός των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Θεσμική στρατηγική και όραμα

Το Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής (UNIWA) έχει σκιαγραφήσει τους στρατηγικούς στόχους του για την περίοδο 2024-2027, οι οποίοι περιλαμβάνουν την ενίσχυση του ρόλου της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων, τη βελτίωση των υπηρεσιών υποστήριξης των φοιτητών για την προώθηση της ένταξης και την ανάπτυξη ενός εγχειριδίου για τη σεξουαλική παρενόχληση. Ωστόσο, το Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων (GEP) δεν είναι πλήρως ευθυγραμμισμένο με αυτούς τους στόχους, καθώς δεν γίνεται αναφορά στο εγχειρίδιο και παραμένει ασαφές ως προς τη δομή και τις προτεραιότητες. Αν και η πρόθεση για την προώθηση της ισότητας των φύλων είναι εμφανής, η απουσία λεπτομερών δράσεων και μετρήσιμων στόχων περιορίζει την αποτελεσματικότητά του.

Ιστορικοί και πολιτισμικοί παράγοντες

Το UNIWA ιδρύθηκε το 2018 μέσω της συγχώνευσης τριών τεχνολογικών ιδρυμάτων που στο παρελθόν δεν είχαν πρωτοβουλίες για την ισότητα των φύλων. Οι προσπάθειες για την ισότητα των φύλων ξεκίνησαν το 2019 με σεμινάρια, αλλά η ευρύτερη θεσμική συμμετοχή παραμένει περιορισμένη. Έρευνα που διεξήχθη το 2022 στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης αποκάλυψε ανησυχητικά ποσοστά έμφυλης βίας —που επηρεάζουν έως και το 89% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα— με ελάχιστες αναφορές και θεσμική υποστήριξη. Τα ευρήματα αυτά υπογραμμίζουν την κανονικοποίηση της έμφυλης βίας στο πανεπιστημιακό περιβάλλον και τονίζουν την επείγουσα ανάγκη για ισχυρότερη θεσμική δέσμευση στην ισότητα των φύλων και στα μέτρα πρόληψης.

Η ύπαρξη και το τρέχον επίπεδο πληρότητας του ΣΠΦ

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων ιδρύθηκε το 2021 με πρωτοβουλία για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς στο Πανεπιστήμιο.

Δημόσια διαθεσιμότητα και διαφάνεια. Σύμφωνα με το GEP (2024-2027) της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων της UNIWA, το GEP είναι διαθέσιμο στο κοινό από τον ιστότοπο της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων της UNIWA. Ωστόσο, το GEP είναι μόνο στα ελληνικά, οι ετήσιες εκθέσεις δεν είναι διαθέσιμες ή ενημερωμένες στον ιστότοπο και η ενότητα «ανακοινώσεις» του ιστότοπου είναι κάπως ξεπερασμένη.

Εκπροσώπηση της ηγεσίας. Το GEP περιλαμβάνει τη δημιουργία ενός «χάρτη φύλου» που δείχνει την ένταξη των φύλων σε διοικητικές και ακαδημαϊκές ηγετικές θέσεις σε όλο το Πανεπιστήμιο. Ο στόχος του «χάρτη φύλου» είναι η προώθηση της ισότητας των φύλων.

Πρόσληψη και εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Το GEP έχει δημιουργήσει δύο δράσεις για την ένταξη του φύλου στη χρηματοδότηση, την έρευνα και τη διδασκαλία.



- Ενσωμάτωση των ζητημάτων φύλου στις ερευνητικές δραστηριότητες που χρηματοδοτούνται από το Πανεπιστήμιο, ενθαρρύνοντας τις γυναίκες να υποβάλλουν αιτήσεις και διασφαλίζοντας την ίση εκπροσώπηση.
- Παροχή εμπειρογνωμοσύνης σε μεταπτυχιακές και διδακτορικές διατριβές σχετικά με θέματα φύλου. Επίσης, ενθάρρυνση της ενσωμάτωσης θεμάτων φύλου στις διατριβές μέσω της θέσπισης ενός βραβείου (με χρηματικό έπαθλο).

Περιλαμβάνεται επίσης ένα σχέδιο δράσης για την παροχή τηλεργασίας, επιπλέον ημέρες άδειας με αποδοχές και ένα κέντρο δημιουργικών δραστηριοτήτων για παιδιά εντός του πανεπιστημίου. Στόχος αυτής της δράσης είναι να καταστεί δυνατή η συμμετοχή των γονέων και των φροντιστών στη συνέχιση της εκπαίδευσής τους.

Πολιτικές για την έμφυλη βία (GBV). Σύμφωνα με το GEP, τα σχέδια δράσης για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας περιλαμβάνουν την προώθηση οργανισμών παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών και την παροχή υπηρεσιών διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά. Το τελευταίο αναφέρεται στην παροχή βοήθειας στα θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση, σε συνεργασία με τις ακαδημαϊκές μονάδες, τον Διαμεσολαβητή Φοιτητών και τη Νομική Υπηρεσία του ιδρύματος.

Εφαρμογή και διακυβέρνηση: οργανωτική δομή για την εφαρμογή του GEP

Δεν υπάρχουν διαθέσιμες ετήσιες εκθέσεις για την παρακολούθηση της εφαρμογής του GEP. Ωστόσο, σύμφωνα με το GEP, αναμένουμε ότι οι παρακάτω πληροφορίες είναι έγκυρες.

- **Επιτροπές, ομάδες εργασίας ή γραφεία:** Δεν αναφέρεται σαφώς ποιος εποπτεύει την εφαρμογή του GEP.
- **Κατανομή πόρων:** Ο προϋπολογισμός και η κατανομή των πόρων δεν είναι δημόσια.
- **Συμμετοχή των ενδιαφερομένων μερών:** Η Επιτροπή για την ισότητα των φύλων αποτελείται από 9 μέλη συνολικά, τα οποία κατέχουν διαφορετικές θέσεις στο πανεπιστήμιο. Η επιτροπή αποτελείται αποκλειστικά από γυναίκες.
- **Παρακολούθηση και λογοδοσία:** Η εφαρμογή του GEP παρακολουθείται με δείκτες ποιότητας και ποσότητας μέσω ερωτηματολογίων, της δημοσίευσης ετήσιων εκθέσεων και της δημιουργίας του «χάρτη φύλου». Ωστόσο, τα ερωτηματολόγια δεν είναι δημόσια, οι εκθέσεις δεν δημοσιεύονται και ο χάρτης φύλου είναι «υπό κατασκευή» σύμφωνα με τον ιστότοπο. Συνολικά, λοιπόν, οι δομές δεν έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικές.

Βέλτιστες πρακτικές

- **Προγράμματα καθοδήγησης:** Χρήση γλώσσας χωρίς διακρίσεις σε όλα τα αρχεία και τις «ανακοινώσεις» του Πανεπιστημίου (AUT), ύπαρξη επιπλέον τουαλετών χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο (AUT) και δημιουργία προγράμματος καθοδήγησης με



ευαισθησία ως προς το φύλο, ώστε να ενδυναμωθούν όλοι να συμμετάσχουν σε χρηματοδοτούμενη έρευνα (AUT).

- **Προγράμματα ευαισθητοποίησης και κατάρτισης:** Το 2021 και το 2023, η πλατφόρμα της UNIWA φιλοξένησε μια εκπομπή με τίτλο «FIRST FROM THE WEST», η οποία αφιέρωσε μερικά επεισόδια στην ενδυνάμωση των γυναικών στην ακαδημαϊκή τους πορεία και προσκάλεσε επιτυχημένες γυναίκες που εργάζονται στο Πανεπιστήμιο. Σεμινάρια για την ενσωμάτωση των φοιτητών και του διδακτικού προσωπικού, ένα ανά έτος για κάθε ομάδα (AUT), δίκτυο υποστήριξης LGBTQ+ στον πανεπιστημιακό χώρο (AUT).
- **Ευέλικτες πολιτικές εργασίας και πρωτοβουλίες φιλικές προς την οικογένεια:** Δημιουργία χώρου όπου οι μητέρες μπορούν να θηλάσουν ή να πάρουν γάλα για τα παιδιά τους στο πανεπιστήμιο (AUT).

Κενά, προκλήσεις και συστάσεις

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η Επιτροπή για την Ισότητα των Φύλων της UNIWA δεν φαίνεται να είναι ιδιαίτερα ενεργή.

- **Μη αντιμετωπιζόμενοι τομείς:** Οι λόγοι, εάν υπάρχουν, για τις εναπομένουσες ανισότητες μεταξύ των φύλων δεν αναγνωρίζονται και δεν αντιμετωπίζονται. Δεν προτείνονται συγκεκριμένες δραστηριότητες για την ενθάρρυνση ενός περιβάλλοντος με διαφορετικότητα των φύλων. Δεν υπάρχουν πολιτικές για την πρόληψη της έμφυλης βίας.
- **Κατανομή πόρων:** Το GEP θα πρέπει να περιλαμβάνει δράσεις που ενθαρρύνουν τη σύνδεση με τη βιομηχανία και τις εταιρείες πρόσληψης προσωπικού.
- **Ένταξη:** Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων θα πρέπει να είναι ποικιλόμορφη από άποψη φύλου, ώστε να έχει μεγαλύτερο αντίκτυπο και μια πιο καθολική προσέγγιση.
- **Βελτίωση των μηχανισμών παρακολούθησης και υποβολής εκθέσεων:** Η επιτροπή θα πρέπει να διαθέτει λογαριασμούς στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για να αυξήσει τη συμμετοχή και να δημοσιεύει τις ετήσιες εκθέσεις/ευρήματα/κινητοποιητικό περιεχόμενο. Η εξωτερική αξιολόγηση της διαδικασίας εφαρμογής του GEP είναι κρίσιμη και το πανεπιστήμιο θα πρέπει να αναλάβει δράση παρακολουθώντας αυτή τη διαδικασία.

ΠΙΝΑΚΑΣ15. UNIWA - ΚΥΡΙΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Λογοδοσία	Μηχανισμοί παρακολούθησης	Δείκτες απόδοσης	Συχνότητα εκθέσεων	Δομές λογοδοσίας	Κενά
UNIWA	Περιστασιακές αναθεωρήσεις	Όχι	Ετήσια	Εβδομαδιαία	Ανάγκη δημοσίευσης των εκθέσεων, ανάγκη εξωτερικής αξιολόγησης



16. UNIWA – ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

Περιοχή βέλτιστων πρακτικών	Προγράμματα καθοδήγησης για υποεκπροσωπούμενα φύλα	Πολιτικές πρόσληψης και προαγωγής με ευαισθησία στο φύλο	Προγράμματα ευαισθητοποίησης και κατάρτισης σχετικά με την πολυμορφία και την ένταξη	Ευέλικτες πολιτικές εργασίας και πρωτοβουλίες φιλικές προς την οικογένεια
UNIWA	Δεν υπάρχει επίσημο πρόγραμμα, αναφέρεται μόνο η δημιουργία χάρτη ισότητας των φύλων.	Δεν υπάρχει λεπτομερής προσέγγιση, αναφέρεται μόνο ο στόχος της ενθάρρυνσης της ισότιμης πρόσληψης	Περιορισμένες συνεντεύξεις και μερικά σεμινάρια σχετικά με το θέμα κατά τα τελευταία 4 χρόνια	Ολοκληρωμένες πολιτικές ευέλικτης εργασίας, γονική άδεια και υποστήριξη για τη φροντίδα των παιδιών

5.3.3. Συνεδρίες διαβούλευσης (Δραστηριότητα έργου WP2.4)

Συζητήσεις σχετικά με τις αντιλήψεις για την ισότητα των φύλων στα ΑΕΙ στον τομέα των STEM

Κύρια συμπεράσματα:

- Η Επιτροπή για την Ισότητα των Φύλων, που ιδρύθηκε το 2021, φαίνεται να είναι ανενεργή και να μην ανταποκρίνεται στα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Οι περισσότεροι φοιτητές δεν γνώριζαν την ύπαρξη της Επιτροπής ή οποιωνδήποτε πρωτοβουλιών σχετικών με την ισότητα των φύλων. Ορισμένοι καθηγητές σημείωσαν ότι η επιτροπή δημιουργήθηκε περισσότερο ως μια τυπική διαδικασία για την εκπλήρωση των θεσμικών υποχρεώσεων παρά ως μια πραγματική πρωτοβουλία.
- Τα μόνα διαθέσιμα εργαλεία για την υποστήριξη των φοιτητών και τη διασφάλιση της ασφάλειάς τους είναι τα έντυπα αξιολόγησης στο τέλος του εξαμήνου και οι ακαδημαϊκοί σύμβουλοι. Κατά τη διάρκεια της συζήτησης, επισημάνθηκε επανειλημμένα ότι το Πανεπιστήμιο δεν διαθέτει ένα ενεργό όργανο που να διαχειρίζεται τα προβλήματα διακρίσεων λόγω φύλου.
- Οι γυναίκες που σπουδάζουν θετικές επιστήμες αντιμετώπιζαν διακρίσεις από τους συμφοιτητές τους:
 - ο «Είσαι έξυπνη για κορίτσι».
 - «Αν δουλεύεις ως μηχανικός σε πλοία, πώς θα γίνεις μητέρα;»

Και από καθηγητές προς φοιτητές:



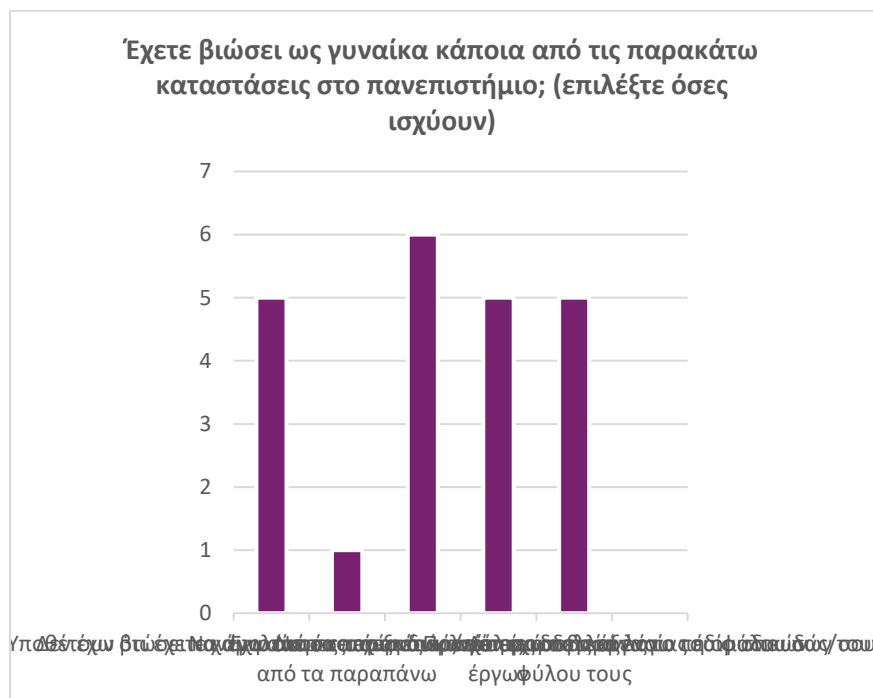
- ο «Οι γυναίκες περνάνε τις εξετάσεις επειδή επιδεικνύουν το στήθος τους».
- ο Μετά από μερικά παραδείγματα σχετικά με αυτοκίνητα και μηχανισμούς αυτοκινήτων, «Καταλάβατε, κορίτσια;»
- ο Κάθε φορά που μια γυναίκα σήκωνε το χέρι της, οι δύο καθηγητές ενθουσιάζονταν και έλεγαν «ένα κορίτσι σήκωσε το χέρι του, ας δούμε τι έχει να πει», και παρόλο που η πρόθεσή τους ήταν καλή, αυτό δημιουργούσε μια αμήχανη ατμόσφαιρα στην τάξη.
- ο Όταν μια γυναίκα είχε μια τεχνική ερώτηση, ένας καθηγητής σχολίασε αλαζονικά: «Σε ποιο περιοδικό το διάβασες αυτό;», υποτιμώντας το άτομο και την ερώτηση.
- Οι διακρίσεις που έχουν παρατηρήσει ή βιώσει οι καθηγητές δεν είναι περιορισμένες. Μίλησαν για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην εύρεση εργασίας, καθώς οι εταιρείες συχνά ρωτούν κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων για τα σχέδιά τους σχετικά με την εγκυμοσύνη ή την ανατροφή των παιδιών. Συζητήσαμε για το πώς νιώθουν όταν τις βλέπουν ως γυναίκες μηχανικούς και όχι απλά ως μηχανικούς και αντιμετωπίζουν σχόλια όπως: «Σκέφτεσαι καλά για γυναίκα».

Τι πρέπει να γίνει – λύσεις που προτάθηκαν και συμπεράσματα.

- Ενημερωτικές δράσεις σχετικά με στατιστικά στοιχεία και εμπειρίες διακρίσεων με διττό στόχο: την ευαισθητοποίηση και τη δημιουργία μιας ομάδας και ενός αισθήματος ανήκεισης.
- Δημιουργία καταλόγου καταγγελιών για την παρακολούθηση των συμπεριφορών που προωθούν συστηματικά τον διαχωρισμό των φύλων.
- Χρήση πιο περιεκτικής γλώσσας και παραδειγμάτων.
- Ενθάρρυνση όλων των μαθητών να κάνουν ερωτήσεις κατά τη διάρκεια του μαθήματος. Αυτό μπορεί να γίνει με θετικά σχόλια σε μια ερώτηση με φράσεις όπως: «πολύ καλή ερώτηση» ή «η ερώτησή σου με βοηθά να δω τι δεν έχω εξηγήσει καλά» ή «η ερώτησή σου μου δίνει την ευκαιρία να μιλήσω για...».
- Υπάρχει επείγουσα ανάγκη για ένα ενεργό πανεπιστημιακό όργανο που θα διαχειρίζεται τα προβλήματα διακρίσεων λόγω φύλου.
- Σεμινάρια επικοινωνίας που διδάσκουν στους καθηγητές και τους φοιτητές πώς να επικοινωνούν με πιο ισότιμο και αποτελεσματικό τρόπο. Αυτές οι συνεδρίες θα πρέπει επίσης να προσφέρουν καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι καθηγητές μπορούν να παρέχουν ανατροφοδότηση ή να κάνουν παρατηρήσεις χωρίς να ακούγονται προσβλητικοί.
- Σεμινάρια συμπεριφοράς με έμφαση στην προώθηση της ισότητας, τη διαχείριση συγκρούσεων και το παράδειγμα που πρέπει να ακολουθούν οι φοιτητές.



Διεξήγαμε ένα επιπλέον ερωτηματολόγιο στο οποίο συμμετείχαν 10 φοιτήτριες, αποκαλύπτοντας μερικά εντυπωσιακά ευρήματα:



ΣΧΗΜΑ16. UNIWA - ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΠΟΥ ΈΧΟΥΝ ΥΠΟΣΤΕΙ ΣΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

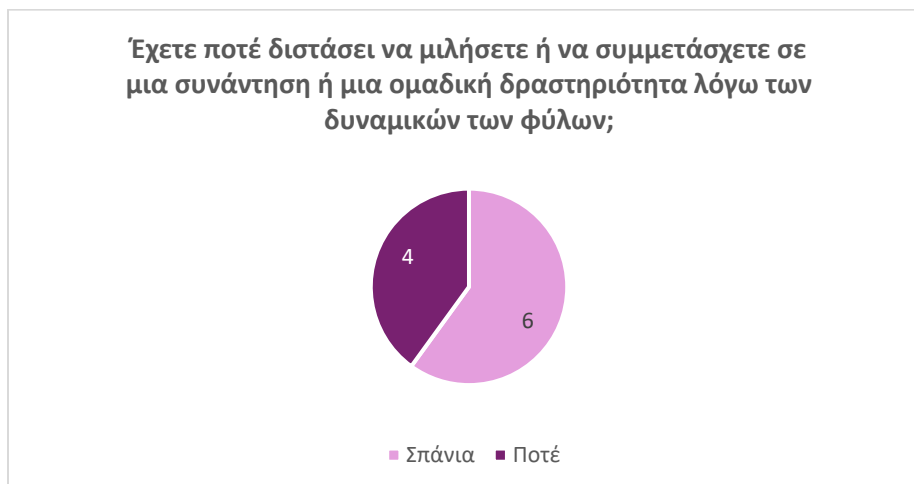


ΣΧΗΜΑ17. UNIWA – ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΕΙ ΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Οι πράξεις διακρίσεων είναι εμφανείς, ενώ οι περισσότεροι φοιτητές δεν γνωρίζουν την ύπαρξη συστημάτων υποστήριξης κατά των διακρίσεων που παρέχει το πανεπιστήμιο.



Ένα παρόμοιο ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από 10 καθηγητές (διαφορετικών φύλων), όπου η αντίληψη για τον αντίκτυπο της διάκρισης φάνηκε να είναι σημαντικά χαμηλότερη, όπως φαίνεται παρακάτω:



ΣΧΗΜΑ18. UNIWA - ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΚΦΡΑΣΗ ΤΗΣ ΓΝΩΜΗΣ ΣΤΗΝ ΤΑΞΗ ΩΣ ΓΥΝΑΙΚΑ



ΣΧΗΜΑ19. UNIWA – ΑΙΣΘΗΜΑ ΑΠΟΔΟΧΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Συμπεράσματα

Τα αποτελέσματα της παρούσας έκθεσης αποκαλύπτουν μια μικτή αλλά σαφή εικόνα: ενώ στα ελληνικά πανεπιστήμια, όπως το UNIWA, υπάρχουν επίσημες δομές για την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένης της σύστασης της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και ενός Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (GEP), η εφαρμογή τους παραμένει περιορισμένη, δεν επικοινωνείται επαρκώς και δεν είναι αρκετά ορατή στους φοιτητές και το προσωπικό. Η έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με τους μηχανισμούς υποστήριξης, η απουσία συστηματικής παρακολούθησης και η επιμονή των διακριτικών συμπεριφορών καταδεικνύουν ένα σημαντικό χάσμα μεταξύ της πολιτικής και της πραγματικότητας. Τα ευρήματα της διαβούλευσης



υπογραμμίζουν την επείγουσα ανάγκη για ενεργή παρέμβαση, ισχυρότερη λογοδοσία και ασφαλείς, προσβάσιμους διαύλους αναφοράς και υποστήριξης.

Η Ελλάδα έχει σημειώσει πρόοδο στην αναγνώριση της σημασίας της ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση και υπάρχει εθνική δυναμική. Ωστόσο, τα ελληνικά ΑΕΙ πρέπει τώρα να μεταβούν από μέτρα που βασίζονται στη συμμόρφωση σε προληπτική πολιτισμική μεταμόρφωση. Η δημιουργία ενός πιο συμπεριληπτικού περιβάλλοντος STEM απαιτεί συνεχή κατάρτιση, διαφανή επικοινωνία, ενεργό συμμετοχή των φοιτητών και επαναπροσδιορισμό των μαθησιακών περιβαλλόντων STEM μέσω της δημιουργικότητας, της ποικιλόμορφης εκπροσώπησης και των πρακτικών που εστιάζουν στον φοιτητή (). Η υιοθέτηση της φιλοσοφίας ST3AM μπορεί να λειτουργήσει ως καταλύτης για αυτή την αλλαγή, καθιστώντας το STEM πιο ελκυστικό, προσιτό και ενδυναμωτικό για τις γυναίκες.

Οι διαπιστώσεις αυτής της έκθεσης δεν αποτελούν τελικό σημείο, αλλά πρόσκληση για δράση. Τα επόμενα βήματα απαιτούν από τα ελληνικά ΑΕΙ να δώσουν προτεραιότητα στην εφαρμογή του GEP, να ενεργοποιήσουν δομές υποστήριξης και να καλλιεργήσουν μια κουλτούρα όπου η ισότητα των φύλων είναι ορατή, ενσωματωμένη και υποστηρίζεται από την ηγεσία καθώς και από την ακαδημαϊκή κοινότητα. Με τη δέσμευση για συγκεκριμένες δράσεις και πρακτικές χωρίς αποκλεισμούς, η Ελλάδα μπορεί να αποτελέσει ένα ισχυρό παράδειγμα και να συμβάλει ουσιαστικά σε ένα ευρωπαϊκό κίνημα που εξασφαλίζει ότι όλοι οι φοιτητές μπορούν να ευδοκιμήσουν, να καινοτομήσουν και να ανήκουν στο STEM.

Κατάλογος αναφορών

1. Eurostat, «Γυναίκες και άνδρες στην ΕΕ», 2020, διαθέσιμο στο [Eurostat](#).
2. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Γυναίκες στον ψηφιακό τομέα», έκθεση 2020, διαθέσιμη στην [Ευρωπαϊκή Επιτροπή](#).
3. Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Ελλάδα, Εθνικό Πρόγραμμα Σπουδών, διαθέσιμο στον [ιστότοπο του Υπουργείου Παιδείας](#).
4. [Στατιστικές | Eurostat](#)
5. Επιτροπή για την ισότητα των φύλων και την καταπολέμηση των διακρίσεων, διαθέσιμη στη διεύθυνση <https://eifpada.uniwa.gr/>
6. Στατιστικά στοιχεία για τους φοιτητές που είναι εγγεγραμμένοι στην τριτοβάθμια εκπαίδευση ανά επίπεδο εκπαίδευσης, προσανατολισμό προγράμματος, φύλο και τομέα εκπαίδευσης, διαθέσιμα στο [Στατιστικά στοιχεία | Eurostat](#)
7. Κύρια ιστοσελίδα της UNIWA, Πληροφορίες για τα τμήματα της UNIWA, διαθέσιμες στη διεύθυνση <https://www.uniwa.gr/en/studies/schools-and-departments/>
8. Διαδικτυακό φόρουμ UNIWA, διαθέσιμο στη διεύθυνση <https://dialogoi.uniwa.gr/>
9. Ελληνική Στατιστική Αρχή, στατιστικά στοιχεία για τον πανεπιστημιακό τομέα (2021), διαθέσιμα στη διεύθυνση <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SED33/2021>



10. Δράση #Her_Research της SEGE, διαθέσιμη στη διεύθυνση <https://her-research.gr/>
11. Ελληνική Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, διαθέσιμη στη διεύθυνση: <https://www.dypa.gov.gr/en/active-employment-policies/>
12. Οργανισμός WHEN για την ενδυνάμωση των γυναικών και την ισότητα των φύλων, διαθέσιμο στη διεύθυνση <https://womenontop.gr/>



5.4. Λιθουανία: Πανεπιστήμιο Vytautas Magnus (VMU)

5.4.1. Στατιστικά δελτία (Δραστηριότητα έργου WP2.2)

Γενική οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος στη Λιθουανία

Η έκθεση της Eurostat για τις γυναίκες στην επιστήμη και τη μηχανική το 2021 τονίζει τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών σε σύγκριση με τους άνδρες σε διάφορα επαγγέλματα STEM. Αν και η Λιθουανία έχει το υψηλότερο ποσοστό γυναικών επιστημόνων και μηχανικών μεταξύ όλων των χωρών της ΕΕ, το Συμβούλιο Έρευνας της Λιθουανίας επισημαίνει ότι εξακολουθεί να υπάρχει ανάγκη βελτίωσης της επαγγελματικής εξέλιξης και αντιμετώπισης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, προτείνοντας περαιτέρω πρωτοβουλίες και πρακτικές για την ενδυνάμωση των γυναικών στον τομέα STEM, σε όλα τα εκπαιδευτικά πλαίσια (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, 2021). Το ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ 2021-2030, που εκπόνησε το Υπουργείο Παιδείας, Επιστημών και Αθλητισμού της Δημοκρατίας της Λιθουανίας, αναγνωρίζει ως ένα από τα προβλήματα το γεγονός ότι δεν υπάρχουν αρκετοί φοιτητές που σπουδάζουν θέματα STEM στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Ο στόχος είναι να αυξηθεί το ποσοστό των ατόμων που σπουδάζουν σε τομείς STEM σε σχέση με το σύνολο των φοιτητών (από 28,3 % το 2017-2018 σε 33 % το 2030 (30 % – 2025)).

Προσδιορίζονται οι ακόλουθοι λόγοι για τους οποίους πρέπει να επιλυθεί το πρόβλημα:

- Χαμηλό ενδιαφέρον των φοιτητών για τα μαθηματικά και τις φυσικές επιστήμες στο σχολείο.
- Τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης δεν ενδιαφέρονται να προωθήσουν τα προγράμματα σπουδών STEM στους υποψηφίους, δέχονται φοιτητές σε άλλα δημοφιλή προγράμματα σπουδών, ακόμη και αν αυτά είναι επί πληρωμή.
- Οι υποψήφιοι δεν ενθαρρύνονται να επιλέξουν προγράμματα σπουδών STEAM.
- Οι εκπρόσωποι των εργοδοτών δεν συμβάλλουν επαρκώς στην ανάπτυξη και προώθηση των προγραμμάτων σπουδών STEM. Το Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων του Πανεπιστημίου Vytautas Magnus για την περίοδο 2021-2025 αναγνωρίζει ότι είναι απαραίτητο «να ενισχυθεί η εκπροσώπηση των γυναικών και των ανδρών με τη διαμόρφωση νέων προτύπων σε τομείς όπου ο αριθμός και η εκπροσώπηση των γυναικών και των ανδρών είναι χαμηλός (π.χ. τομείς STEM, κοινωνικές επιστήμες, ανθρωπιστικές επιστήμες, τέχνες)».

Επισκόπηση των προγραμμάτων σπουδών που προσφέρονται σε εθνικό επίπεδο και σχετίζονται με το STEM στο Πανεπιστήμιο Vytautas Magnus

Το Πανεπιστήμιο Vytautas Magnus διαθέτει 10 προγράμματα σπουδών σε επίπεδο πτυχίου, 15 σε επίπεδο μεταπτυχιακού και 8 σε επίπεδο διδακτορικού που σχετίζονται με το STEM, με συνολικά 629 φοιτητές σε επίπεδο πτυχίου, 365 φοιτητές σε επίπεδο μεταπτυχιακού και 31



φοιτητές σε επίπεδο διδακτορικού. Τα τέσσερα προγράμματα σπουδών μεταπτυχιακού επιπέδου είναι μερικής φοίτησης, ενώ τα άλλα προγράμματα είναι πλήρους φοίτησης. Οι γλώσσες διδασκαλίας είναι η λιθουανική και η αγγλική. Το VMU έχει περίπου 20% διεθνείς φοιτητές σε προγράμματα σπουδών που σχετίζονται με το STEM. Τα προγράμματα καλύπτουν τομείς σπουδών όπως οι βιοεπιστήμες, η πληροφορική, η μηχανολογία και η πολιτικού μηχανικού, η βιοτεχνολογία. Η διάρκεια των προπτυχιακών σπουδών είναι 4 έτη, των μεταπτυχιακών σπουδών 2 έτη και των διδακτορικών σπουδών 4 έτη.

Η εισαγωγή των φοιτητών που αποφοίτησαν από σχολεία γενικής εκπαίδευσης στη Δημοκρατία της Λιθουανίας στον πρώτο κύκλο σπουδών (πτυχίο) πραγματοποιείται κεντρικά σε εθνική κλίμακα. Το Υπουργείο Παιδείας, Επιστημών και Αθλητισμού της Δημοκρατίας της Λιθουανίας επιβεβαιώνει τον αριθμό των θέσεων που χρηματοδοτούνται από το κράτος για διάφορους τομείς σπουδών, ο οποίος το 2024 ανέρχονταν σε 11 456 θέσεις (*Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. kovo 27 d. nutarimas Nr. 211*). Περίπου το ένα τρίτο αυτών των θέσεων διατίθεται σε προγράμματα σπουδών που σχετίζονται με τις θετικές επιστήμες (STEM). Η Λιθουανική Ένωση Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων για την Οργάνωση της Γενικής Εισαγωγής (LAMA BPO) οργανώνει την εισαγωγή των φοιτητών στα λιθουανικά πανεπιστήμια σε επίπεδο πτυχίου (*Bendrojo priėmimo į Lietuvos aukštųjų mokyklų pirmosios pakopos studijas 2025 m. tvarkos aprašas*). Οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν περάσει τις κρατικές εξετάσεις στα μαθηματικά και τη λιθουανική γλώσσα, καθώς και μία προαιρετική εξέταση που εξαρτάται από τον τομέα σπουδών. Για να σπουδάσει κανείς σε προγράμματα σπουδών των βιοεπιστημών, είναι απαραίτητο να έχει περάσει την εξέταση βιολογίας (εκτός από τη βιοχημεία, όπου απαιτείται εξέταση χημείας). Για τις σπουδές πληροφορικής, είναι υποχρεωτική μία από τις ακόλουθες εξετάσεις: πληροφορική, φυσική, χημεία, βιολογία ή γεωγραφία. Το ίδιο ισχύει και για τους τομείς σπουδών της μηχανικής και της βιοτεχνολογίας (*2025 m. stojančiųjų konkursinių mokymų dalykų sąrašas*). Ο υποψήφιος μπορεί να δηλώσει έως και έξι διαφορετικά προγράμματα σπουδών σε διάφορα πανεπιστήμια στην αίτησή του. Ο υποψήφιος γίνεται δεκτός στο σχετικό πανεπιστήμιο και στον τομέα σπουδών ανάλογα με τη θέση του στη γενική λίστα εισαγωγής. Οι διεθνείς υποψήφιοι υποβάλλουν τις αιτήσεις τους μέσω των Τμημάτων Διεθνών Σχέσεων των διαφόρων πανεπιστημίων. Οι προϋποθέσεις εισαγωγής για τους διεθνείς υποψηφίους είναι ίδιες με τις προϋποθέσεις για τους υποψηφίους από τη Λιθουανία, με εξαίρεση την εξέταση λιθουανικής γλώσσας, ωστόσο η έγκριση του επιπέδου Αγγλικών B2 είναι υποχρεωτική. Οι πολίτες χωρών εκτός ΕΕ μπορούν να υποβάλουν αίτηση μόνο για τις θέσεις σπουδών που χρηματοδοτούνται από τους ίδιους.

Το Υπουργείο Παιδείας, Επιστημών και Αθλητισμού της Δημοκρατίας της Λιθουανίας καθορίζει επίσης τις θέσεις που χρηματοδοτούνται από το κράτος για προγράμματα μεταπτυχιακών και διδακτορικών σπουδών. Το 2024, για την εισαγωγή σε μεταπτυχιακές σπουδές υπήρχαν 3 886 θέσεις που χρηματοδοτούνται από το κράτος και για διδακτορικές σπουδές – 532 θέσεις που χρηματοδοτούνται από το κράτος σε όλα τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της Λιθουανίας (*Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. kovo 27 d. nutarimas Nr. 211*). Το ένα



τρίτο αυτών των θέσεων προοριζόταν για προγράμματα σπουδών που σχετίζονται με τις θετικές επιστήμες, την τεχνολογία, τη μηχανική και τα μαθηματικά (STEM). Το Υπουργείο κατανέμει τις θέσεις για μεταπτυχιακές και διδακτορικές σπουδές στα πανεπιστήμια ανάλογα με τα επιστημονικά/καλλιτεχνικά επιτεύγματά τους στον σχετικό τομέα σπουδών. Κάθε πανεπιστήμιο οργανώνει ξεχωριστά την εισαγωγή σε μεταπτυχιακές σπουδές, λαμβάνοντας υπόψη τις απαιτήσεις που ορίζονται στις περιγραφές των τομέων σπουδών που έχουν εγκριθεί από τον Υπουργό Παιδείας, Επιστημών και Αθλητισμού της Δημοκρατίας της Λιθουανίας (*Studijų kryptių aprašai*). Τα πανεπιστήμια έχουν επίσης εγκρίνει τους κανόνες για την εισαγωγή φοιτητών σε μεταπτυχιακές σπουδές, αναφέροντας σε ποια πεδία σπουδών πτυχίου μπορούν να εγγραφούν οι απόφοιτοι στο σχετικό μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών, τη δομή της βαθμολογίας του διαγωνισμού και άλλες σημαντικές πληροφορίες (*VDU priėmimo į magistrantūros studijas tvarka 2025*). Το VMU έχει υποδείξει στη διαδικασία εισαγωγής του ότι η δομή της βαθμολογίας ανταγωνισμού για την εισαγωγή σε μεταπτυχιακές σπουδές αποτελείται από τον σταθμισμένο μέσο όρο των βαθμών όλων των μαθημάτων στο συμπλήρωμα του πτυχίου, τον βαθμό της τελικής πτυχιακής εργασίας και τον σταθμισμένο μέσο όρο των βαθμών των μαθημάτων του τομέα σπουδών. Οι υποψήφιοι που δεν έχουν εγγραφεί σε θέσεις σπουδών που χρηματοδοτούνται από το κράτος έχουν την ευκαιρία να σπουδάσουν σε θέσεις που χρηματοδοτούνται από τους ίδιους.

Αρκετά ερευνητικά και εκπαιδευτικά ιδρύματα οργανώνουν συνήθως διδακτορικές σπουδές. Μία από τις βασικές προϋποθέσεις για την εισαγωγή σε διδακτορικές σπουδές αφορά τον αριθμό των επιστημονικών δημοσιεύσεων και παρουσιάσεων του υποψηφίου σε επιστημονικά συνέδρια.

Τα προγράμματα σπουδών στις βιοεπιστήμες είναι τα πιο δημοφιλή μεταξύ των φοιτητριών. Το 75% των φοιτητών του προγράμματος σπουδών BSc Βιολογίας και Γενετικής είναι κορίτσια. Παρόμοια είναι η κατάσταση και για τα προγράμματα σπουδών μεταπτυχιακού επιπέδου, όπως MSc Μοριακής Βιολογίας και Βιοτεχνολογίας, MSc Βιοχημικής Ανάλυσης και για τις διδακτορικές σπουδές (Βιολογία, Βιοχημεία, Βιοφυσική, Οικολογία και Περιβαλλοντικές Επιστήμες). Το 50% των φοιτητριών παρακολουθεί προγράμματα σπουδών στους τομείς της τεχνολογίας και των φυσικών επιστημών σε προπτυχιακό επίπεδο (BTech Βιοτεχνολογία, BSc Περιβαλλοντικές Επιστήμες και Προστασία του Περιβάλλοντος), αλλά στα μεταπτυχιακά προγράμματα η κατάσταση αλλάζει υπέρ των κοριτσιών και εδώ έχουμε από 60% (MSc Περιβαλλοντική Διαχείριση, MTech Βιομηχανική Οικολογία) έως 80% φοιτήτριες (MTech Εφαρμοσμένη Βιοτεχνολογία, MTech Βιοτεχνολογία και Φαρμακευτική Ανάλυση). Η κατάσταση είναι διαφορετική στους τομείς σπουδών της πληροφορικής και της μηχανικής, ωστόσο εξαρτάται από το πρόγραμμα σπουδών. Για παράδειγμα, στα προγράμματα σπουδών BSc Πληροφοριακά Συστήματα και MSc Εφαρμοσμένη Πληροφορική, το 20% των φοιτητών είναι γυναίκες και το 80% άνδρες. Εδώ, οι διεθνείς φοιτητές έχουν μεγάλη επίδραση στην αναλογία γυναικών/ανδρών φοιτητών. Το 50% των φοιτητών σε αυτά τα προγράμματα σπουδών είναι διεθνείς φοιτητές και το 90% από αυτούς είναι άνδρες. Στο παρόμοιο πρόγραμμα σπουδών -



BSc Τεχνολογίες Πολυμέσων - όπου σπουδάζουν μόνο Λιθουανοί φοιτητές, το 40% των φοιτητών είναι γυναίκες. Επίσης, το 45% των φοιτητών στο πρόγραμμα PhD Πληροφορικής είναι γυναίκες. Οι σπουδές Μηχανικής παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη ποικιλία στην αναλογία γυναικών/ανδρών φοιτητών. Υπάρχει το πρόγραμμα σπουδών BEng Μηχανολογία με μόνο 1 γυναίκα φοιτήτρια και το MEng Μηχανολογία χωρίς γυναίκες φοιτήτριες. Σε άλλα προγράμματα σπουδών, όπως το MEng Γεωργική Μηχανική και Διοίκηση, το MEng Υδραυλική Μηχανική, το PhD Περιβαλλοντική Μηχανική, οι φοιτήτριες αποτελούν το 30% του φοιτητικού σώματος. Ο μεγαλύτερος αριθμός φοιτητριών στις μηχανικές σπουδές παρατηρείται στο MEng Χωροταξικός Σχεδιασμός (40%) και στα προγράμματα σπουδών BEng Χωροταξικός Σχεδιασμός και Αξιολόγηση Ακινήτων, MEng Βιώσιμη Ενέργεια (50% και στα δύο).

Μελλοντικές ευκαιρίες σταδιοδρομίας για τους αποφοίτους

Ο Οδικός Χάρτης για τον Τομέα των Βιοεπιστημών της Δημοκρατίας της Λιθουανίας ορίζει ότι ο στρατηγικός στόχος του τομέα είναι η αύξηση του μεριδίου των βιοεπιστημών στη συνολική προστιθέμενη αξία του τομέα στο 5 % έως το 2030 (*Lietuvos gynybės mokslų sektoriaus kelrodis*, Βίλνιους, 2023). Ο τομέας αυτός περιλαμβάνει εταιρείες που δραστηριοποιούνται στους τομείς της βιοτεχνολογίας, των φαρμακευτικών προϊόντων, της ιατρικής τεχνολογίας, της γενετικής και της γενετικής μηχανικής, της βιομηχανικής βιοτεχνολογίας και της χημικής βιομηχανίας. Ένας άλλος ταχέως αναπτυσσόμενος κλάδος στη Λιθουανία είναι οι τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ). Ο χάρτης πορείας για τον τομέα αυτό προσδιορίζει τεχνολογίες με μεγάλο αντίκτυπο στην ΕΕ, όπως η μικροηλεκτρονική, η νανοηλεκτρονική και η φωτονική, η τεχνητή νοημοσύνη και οι διαστημικές τεχνολογίες (*IRT sektoriaus kelrodis*, VŠĮ Inovacijų agentūra, 2023). Ένας από τους καθορισμένους αναπτυξιακούς στόχους για τον τομέα των ΤΠΕ είναι να διερευνηθεί πώς μπορεί να αυξηθεί το μερίδιο της προστιθέμενης αξίας που δημιουργεί ο τομέας αυτός στο 5,1 % (του συνολικού ΑΕγχΠ της χώρας) έως το 2030. Ο στόχος αυτός, καθώς και άλλοι που μπορούν να συνδεθούν με την προώθηση του οικοσυστήματος καινοτομίας, περιλαμβάνονται στο Εθνικό Σχέδιο Προόδου της Δημοκρατίας της Λιθουανίας (*Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. spalio 10 d. nutarimas Nr. 998, dėl 2021–2030 metų nacionalinio pažangos plano patvirtinimo*, 2021). Και οι δύο τομείς θεωρούνται κορυφαίοι στη χώρα, οπότε οι ευκαιρίες απασχόλησης για τις γυναίκες σε εταιρείες βιοτεχνολογίας ή ΤΠΕ είναι αρκετά καλές.

5.4.2. Ετοιμότητα των σχεδίων για την ισότητα των φύλων (GEP) (Δραστηριότητα έργου WP2.3)

Ιστορικό πλαίσιο

Εθνικές απαιτήσεις

Νομικές υποχρεώσεις



Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι μία από τις θεμελιώδεις αξίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (*Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η ισότητα των φύλων*). Η ερευνητική κοινότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης στοχεύει στην αντιμετώπιση των προκλήσεων της ισότητας των φύλων, εισάγοντας ορισμένες προϋποθέσεις και μέτρα για τη χρηματοδότηση ερευνητικών προγραμμάτων υψηλής ποιότητας. Προκειμένου να βελτιώσει την ισότητα των φύλων στην έρευνα, η ΕΕ έχει εκπονήσει έναν νέο κανονισμό – από το 2022, όλα τα πανεπιστήμια που συμμετέχουν στο πρόγραμμα H2020 υποχρεούνται να διαθέτουν Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων ως θεσμικό μέτρο (*Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025*). Το άρθρο 5 του νόμου που τροποποιεί τον νόμο περί ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες και τους άνδρες της Δημοκρατίας της Λιθουανίας ορίζει ότι «τα εκπαιδευτικά και ερευνητικά ιδρύματα πρέπει να εφαρμόζουν ίσα δικαιώματα για τις γυναίκες και τους άνδρες». Το άρθρο 6 ορίζει ότι «ο εργοδότης ή ο εκπρόσωπος του εργοδότη υποχρεούται να εφαρμόζει ίσα δικαιώματα για τις γυναίκες και τους άνδρες στον χώρο εργασίας». Το άρθρο 26 του Κώδικα Εργασίας της Δημοκρατίας της Λιθουανίας ορίζει ότι «ο εργοδότης υποχρεούται να εφαρμόζει τις αρχές της ισότητας των φύλων και της μη διάκρισης για άλλους λόγους» και ότι «ο εργοδότης που απασχολεί κατά μέσο όρο περισσότερους από 50 εργαζομένους πρέπει να θεσπίζει και να δημοσιεύει, με τους συνήθεις τρόπους στον χώρο εργασίας, τα μέτρα για την εφαρμογή των αρχών εποπτείας της εφαρμογής και της επιβολής των πολιτικών ίσων ευκαιριών».

Πολιτικό τοπίο

Το Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων είναι ένα θεσμικό μέσο πολιτικής που αποσκοπεί στη διασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ των φύλων μέσω της εφαρμογής πολιτισμικών, συστημικών θεσμικών και διαρθρωτικών αλλαγών εντός του οργανισμού. Οι συστάσεις του Υπουργείου Παιδείας, Επιστημών και Αθλητισμού της Δημοκρατίας της Λιθουανίας σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες στα λιθουανικά ιδρύματα εκπαίδευσης και έρευνας αναφέρουν τη θέσπιση κατευθυντήριων γραμμών για την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και την εξάλειψη των ανισοτήτων στις σπουδές και την έρευνα. Οι συστάσεις αποσκοπούν επίσης στην πρόταση μέτρων για τη συστηματική ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και δραστηριότητες των ιδρυμάτων, στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ των φύλων σε διάφορους τομείς της επιστήμης και στην αύξηση του αριθμού των γυναικών σε ανώτερες επιστημονικές και διοικητικές θέσεις. Το 2020, η **Διάσκεψη Πρυτάνεων Λιθουανικών Πανεπιστημίων** εκπόνησε τις Κατευθυντήριες γραμμές για την πρόληψη και τη δίωξη της σεξουαλικής παρενόχλησης, στις οποίες η σεξουαλική παρενόχληση αντιμετωπίζεται ως παραβίαση της ακαδημαϊκής δεοντολογίας. Το έγγραφο « » (*Πρόληψη και αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στα πανεπιστήμια της Λιθουανίας*) παρουσιάζει τις ιδιαιτερότητες της σεξουαλικής παρενόχλησης, τα μέτρα πρόληψης, τις διαδικασίες διερεύνησης των παραβάσεων και τη διαδικασία λήψης αποφάσεων στην ακαδημαϊκή κοινότητα.

Θεσμικό πλαίσιο



Θεσμική στρατηγική και όραμα

Από το 2021, τα λιθουανικά πανεπιστήμια έχουν αρχίσει να καταρτίζουν σχέδια για την ισότητα των φύλων (GEP). Εδώ θα εξετάσουμε τα GEP των πέντε μεγαλύτερων πανεπιστημίων της Λιθουανίας: Πανεπιστήμιο Βίλνιους (VU), Πανεπιστήμιο Vytautas Magnus (VMU), Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Βίλνιους (VTECH), Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κάουνας (KTU), Πανεπιστήμιο Επιστημών Υγείας της Λιθουανίας (LHSU). Τα GEP έχουν σχεδιαστεί ως θεσμικό μέσο πολιτικής για τη διασφάλιση της ισορροπίας των φύλων μέσω της εφαρμογής πολιτιστικών, συστημικών, θεσμικών και διαρθρωτικών αλλαγών στα πανεπιστήμια. Για παράδειγμα, το *Στρατηγικό Σχέδιο του VMU για την περίοδο 2021-2027* περιλαμβάνει μέτρα για τη διασφάλιση των ίσων ευκαιριών και της ισότητας των φύλων. Η πρώτη ρήτρα του Στρατηγικού Σχεδίου Δράσης στοχεύει στην προώθηση της βιωσιμότητας και της συνέργειας της κοινότητας, με σεβασμό στη διαφορετικότητα της κοινότητας και την προσωπική αυτονομία των μελών της. Ένας από τους στόχους είναι η διασφάλιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της αξιοπρέπειας, της μη διάκρισης, των ίσων ευκαιριών και της πολυμορφίας σε θέματα φύλου, ηλικίας, φυλής, θρησκείας, γλώσσας, πολιτισμού, αναπηρίας και κοινωνικοοικονομικής κατάστασης. Συνοπτικά, το Πανεπιστήμιο Vytautas Magnus ενσωματώνει το GEP στους μακροπρόθεσμους στόχους του, ευθυγραμμίζοντας τους στόχους και τα μέτρα του σχεδίου με τα στρατηγικά έγγραφα και την αποστολή του πανεπιστημίου. Το πανεπιστήμιο στοχεύει στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς και ισότητας για όλα τα μέλη της κοινότητας, με έμφαση στην πολυμορφία, την ένταξη και την ισότητα των φύλων. Παρόμοιες αρχές περιλαμβάνονται στα στρατηγικά σχέδια άλλων πανεπιστημίων.

Ιστορικοί και πολιτισμικοί παράγοντες

Το GEP του Πανεπιστημίου Vytautas Magnus έχει καταρτιστεί και εφαρμοστεί σε συνέργεια και συμπληρωματικότητα μέσω βασικών εγγράφων του πανεπιστημίου και θεσμικών πολιτικών που τονίζουν την ανάγκη να εξασφαλιστούν ίσες ευκαιρίες για όλα τα μέλη της κοινότητας, ανεξάρτητα από το φύλο, την ηλικία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου, την πολιτισμική ταυτότητα και το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο. Το *καταστατικό του VMU* υπογραμμίζει την ανάγκη να διασφαλιστεί «ίση πρόσβαση σε διαγωνισμούς για θέσεις διδασκαλίας και έρευνας, καθώς και σε διαγωνισμούς για την εισαγωγή σε σπουδές, ανεξάρτητα από το φύλο, τη φυλή, τις πολιτικές ή θρησκευτικές πεποιθήσεις, την εθνικότητα ή την ιθαγένεια του υποψηφίου». Ο *Κώδικας Ακαδημαϊκής Ηθικής του VMU* αποσκοπεί στην προώθηση των ίσων δικαιωμάτων και ευκαιριών και στην προώθηση των αξιών του σεβασμού, της καταπολέμησης των διακρίσεων και της ηθικής συμπεριφοράς. Ο *Κώδικας Ακαδημαϊκής Ηθικής του VMU* καταδικάζει τις διακρίσεις, τις προσβολές της τιμής και της αξιοπρέπειας λόγω ηλικίας, φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας, εμφάνισης, φυλής ή εθνικότητας, θρησκείας ή πεποιθήσεων.

Ως μέλος της *Ευρωπαϊκής Πανεπιστημιακής Συμμαχίας ARQUS*, το VU εφαρμόζει τη γραμμή δράσης «Διεύρυνση της πρόσβασης, της ένταξης και της πολυμορφίας». Οι κύριοι στόχοι αυτής



της γραμμής δράσης είναι η αύξηση της ένταξης (διεύρυνση της πρόσβασης και της πολυμορφίας) στο Πανεπιστήμιο, η βελτίωση της κατανόησης των διαφόρων μορφών ανισότητας και των υποεκπροσωπούμενων ομάδων και η προώθηση πολιτικών ένταξης σε περιφερειακό και εθνικό επίπεδο. Η στρατηγική της VU για την πολυμορφία και τις ίσες ευκαιρίες 2020-2025, η οποία εγκρίθηκε με την απόφαση του Συγκλήτου αριθ. SPN-6 της 18ης Φεβρουαρίου 2020, θεωρεί την ισότητα των φύλων ως έναν από τους τομείς προτεραιότητας κατά την εφαρμογή του στρατηγικού στόχου «Προώθηση της ισότητας των φύλων σε επιμέρους τομείς της επιστήμης και των σπουδών στο Πανεπιστήμιο μέσω της κατάρτισης και εφαρμογής σχεδίων ισότητας των φύλων σε σχέση με τους φοιτητές και το προσωπικό και μέσω της επιδίωξης της ισορροπίας των φύλων στα διοικητικά όργανα του Πανεπιστημίου». Με την εφαρμογή του προγράμματος «Υποστήριξη και εφαρμογή σχεδίων για την ισότητα των φύλων στην ακαδημαϊκή κοινότητα και την έρευνα 2019-2022» (SPEAR), ενός έργου που χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα «Ορίζοντας 2020», καταρτίζονται σχέδια για την ισότητα των φύλων σε δέκα τμήματα του VU.

Η ύπαρξη και το τρέχον επίπεδο πληρότητας του GEP

Δημόσια διαθεσιμότητα και διαφάνεια

Τα GEP όλων των αναφερόμενων πανεπιστημίων δημοσιεύονται στο διαδίκτυο και είναι προσβάσιμα στο κοινό. Τα πανεπιστήμια στοχεύουν να συμπεριλάβουν τη διάσταση της ισότητας των φύλων στα στρατηγικά έγγραφα και στη διαδικασία εφαρμογής. Τα σχέδια περιλαμβάνουν μέτρα για την ευαισθητοποίηση των πανεπιστημιακών κοινοτήτων και της κοινωνίας μέσω της επικοινωνίας της σημασίας των ίσων ευκαιριών και της ισότητας των φύλων. Τα πανεπιστήμια καταρτίζουν τακτικές εκθέσεις και διαδίδουν τα αποτελέσματα σχετικά με διάφορους τομείς δραστηριοτήτων.

Πεδίο εφαρμογής και κάλυψη

Εκπροσώπηση της ηγεσίας

Το VMU δεσμεύεται να εξασφαλίσει δίκαιη και ισότιμη εκπροσώπηση στα διοικητικά όργανα και τις ακαδημαϊκές μονάδες, όπως αναφέρεται ρητά στο Στρατηγικό Σχέδιο. Το VU δεσμεύεται για την ισορροπία των φύλων στα διοικητικά όργανα και την έχει ενσωματώσει ως στρατηγικό στόχο στο πλαίσιο της Στρατηγικής για την Ποικιλομορφία και τις Ίσες Ευκαιρίες. Το σχέδιο του VTech αναγνωρίζει την ανάγκη για ισορροπία των φύλων στην ηγεσία, αλλά δεν περιλαμβάνει λεπτομερείς μετρήσιμους στόχους. Το KTU θέτει ως στόχο την αύξηση της ισορροπίας των φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων και περιλαμβάνει δράσεις για την υποστήριξη αυτού του στόχου. Η πολιτική του LHSU υποστηρίζει τη μη διάκριση σε όλους τους τομείς της απασχόλησης, αλλά δεν περιλαμβάνει συγκεκριμένα μέτρα για την ισορροπία των φύλων στην ηγεσία.

Πρόσληψη και εξέλιξη της σταδιοδρομίας



Το GEP του VMU δίνει έμφαση στη διαφάνεια στις διαδικασίες υποβολής αιτήσεων και πρόσληψης, στην άρση των εμποδίων στην επαγγελματική σταδιοδρομία και στην προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς. Το GEP του VU αντιμετωπίζει την ισότητα στην πρόσληψη και την προαγωγή μέσω της τήρησης του εργαλείου της *Ευρωπαϊκής Ένωσης και της ισότητας των φύλων* και των σχετικών γραμμών δράσης. Το VTech προωθεί την ίση μεταχείριση και στοχεύει στην εξάλειψη των στερεοτύπων που βασίζονται στο φύλο, με γενικές δεσμεύσεις για ίσες ευκαιρίες. Η KTU έχει αναπτύξει μια ανοιχτή, διαφανή και βασισμένη στην αξία διαδικασία πρόσληψης και συλλέγει δεδομένα ανά φύλο. Η LHSU επιβάλλει την ίση μεταχείριση στις διαδικασίες πρόσληψης και εξέλιξης της σταδιοδρομίας, όπως περιγράφεται στην πολιτική της για την πολυμορφία.

Πολιτικές για την έμφυλη βία (GBV)

Το VMU αντιμετωπίζει τη GBV μέσω της εφαρμογής πολιτικών πρόληψης της σεξουαλικής και της έμφυλης παρενόχλησης. Αναφέρεται σε εθνικές κατευθυντήριες γραμμές και εσωτερικούς κώδικες δεοντολογίας. Το VU συμμετέχει στο πρόγραμμα Horizon 2020 UniSAFE, το οποίο επικεντρώνεται στην αντιμετώπιση της GBV και περιγράφει θεσμικά εργαλεία για την αντιμετώπιση και την πρόληψη. Το σχέδιο της VTech περιλαμβάνει αναφορές σε κατευθυντήριες γραμμές για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και δίνει έμφαση σε ένα ασφαλές πανεπιστημιακό κλίμα. Η KTU διαθέτει Επιτροπή Ισότητας και Πρόληψης της Βίας και ειδική πολιτική για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της βίας. Η πολιτική της LHSU περιλαμβάνει σαφείς ορισμούς της σεξουαλικής παρενόχλησης και της ψυχολογικής βίας και περιγράφει τις διαδικασίες για τη διαχείριση των καταγγελιών.

Και τα πέντε πανεπιστήμια έχουν δείξει τη δέσμευσή τους στην ισότητα των φύλων μέσω επίσημων πολιτικών. Τα VMU, VU και KTU παρουσιάζουν τα πιο ολοκληρωμένα σχέδια. Τα VTech και LUHS παρουσιάζουν ισχυρά στοιχεία, αλλά θα επωφεληθούν από πιο ρητές δράσεις όσον αφορά την εκπροσώπηση της ηγεσίας και τους μηχανισμούς αντιμετώπισης της έμφυλης βίας. Η συνεχής παρακολούθηση και η συμμετοχή του κοινού θα είναι απαραίτητες για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση της Λιθουανίας.

Εφαρμογή και διακυβέρνηση: οργανωτική δομή για την εφαρμογή του GEP

Επιτροπές, ομάδες εργασίας ή γραφεία

Το VMU έχει ορίσει έναν συντονιστή για την ισότητα των φύλων και ενσωματώνει την ευθύνη για την εφαρμογή του GEP σε διάφορα τμήματα του πανεπιστημίου και στην ομάδα του έργου SPEAR. Το VU διαθέτει ένα δίκτυο συντονιστών για την ισότητα των φύλων και ειδικούς υπεύθυνους επικοινωνίας στα τμήματα. Το Τμήμα Κοινοτικής Ανάπτυξης διαδραματίζει κεντρικό ρόλο. Το VTech δεν διαθέτει ειδική ομάδα εργασίας ή επιτροπή που να ορίζεται σαφώς στο GEP, αν και οι επιτροπές δεοντολογίας και νομικών θεμάτων χειρίζονται τα σχετικά θέματα. Το KTU διαθέτει μια Επιτροπή Ισότητας και Πρόληψης της Βίας με ευρείες αρμοδιότητες και



εποπτεία. Ένας Διαμεσολαβητής Ίσων Ευκαιριών έχει οριστεί για να εποπτεύει την εφαρμογή της πολιτικής στο LHSU.

Κατανομή πόρων

Οι πόροι της VMU είναι ενσωματωμένοι σε θεσμικές δομές, συμπεριλαμβανομένων των ανθρώπινων πόρων για τον συντονισμό και την παρακολούθηση των δεδομένων. Αν και δεν έχουν ποσοτικοποιηθεί στη VU, οι άνθρωποι πόροι και η συμμετοχή σε έργα H2020 (π.χ. UniSAFE, ACT) υποδηλώνουν σημαντική υποστήριξη. Η αναφορά σε εξειδικευμένο προσωπικό ή προϋπολογισμό στη VTech είναι περιορισμένη. Ο χρόνος του προσωπικού κατανέμεται ειδικά, συμπεριλαμβανομένων των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού και των μελών της επιτροπής στο KTU. Η δημοσιονομική υποστήριξη υπονοείται μέσω της προγραμματισμένης κατάρτισης και υποδομής σε αυτό το πανεπιστήμιο. Δεν υπάρχει ρητή αναφορά σε ειδικό προϋπολογισμό ή προσωπικό πέραν των υφιστάμενων δομών στο LHSU.

Συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών

Το GEP του VMU δίνει έμφαση στην ευαισθητοποίηση του διδακτικού προσωπικού, των φοιτητών και της διοίκησης. Συμμετέχουν τα τμήματα επικοινωνίας και εμπλέκονται οι κοινωνικοί εταίροι. Το διδακτικό και διοικητικό προσωπικό συμμετέχει ενεργά μέσω των GEP των τμημάτων και της πανεπιστημιακής κατάρτισης στο VU. Το GEP του VTech απαιτεί ευαισθητοποίηση σε πανεπιστημιακό επίπεδο, αλλά δεν διαθέτει ένα δομημένο σχέδιο συμμετοχής των ενδιαφερόμενων μερών (). Το KTU έχει ισχυρή συμμετοχή όλων των πανεπιστημιακών επιπέδων μέσω επικοινωνιακών εκστρατειών, κατάρτισης και εσωτερικής εκπαίδευσης. Οι επικεφαλές των μονάδων και οι φοιτητές είναι επίσημα υποχρεωμένοι να εξοικειωθούν με την πολιτική στο LHSU.

Παρακολούθηση και λογοδοσία

Στο VMU απαιτείται η τακτική συλλογή δεδομένων ανά φύλο. Σε αυτό το πανεπιστήμιο υπάρχουν εσωτερικές εκθέσεις προόδου και επιτροπές δεοντολογίας. Η παρακολούθηση στο VU είναι συστηματική, με δείκτες που παρακολουθούνται σε ετήσιες εκθέσεις σε επίπεδο τμήματος και πανεπιστημίου. Η εφαρμογή επανεξετάζεται περιοδικά. Δεν παρέχεται λεπτομερές σχέδιο για δείκτες απόδοσης ή συχνότητα υποβολής εκθέσεων για το VTech. Το KTU παρακολουθεί τα δεδομένα ανά φύλο, ενσωματώνει τις ενημερώσεις του GEP στις ετήσιες εκθέσεις και υποβάλλει εκθέσεις στο Συμβούλιο Εργασίας. Η πολιτική του LHSU περιγράφει τις διαδικασίες υποβολής εκθέσεων και τα πρωτόκολλα εμπιστευτικότητας για τις καταγγελίες, αλλά δεν διαθέτει ισχυρή παρακολούθηση της προόδου ή εξωτερική εποπτεία.

ΠΙΝΑΚΑΣ 17. ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΛΟΓΟΔΟΣΙΑΣ

Πανεπιστήμιο	Μηχανισμοί παρακολούθησης	Δείκτες απόδοσης	Συχνότητα αναφορών	Δομές λογοδοσίας	Κενά
--------------	---------------------------	------------------	--------------------	------------------	------



Πανεπιστήμιο Vytautas Magnus	Εσωτερική συλλογή δεδομένων, έρευνες	Διαχωρισμένα κατά φύλο δεδομένα, εκπαίδευση	Ετήσια	Συντονιστής GEP, τμήματα	Δεν υπάρχει μηχανισμός εξωτερικής εποπτείας
Πανεπιστήμιο Βίλνιους	Εκθέσεις τμημάτων; συντονιστής	Δείκτες απόδοσης υλοποίησης; συμμετοχή	Ετήσια	Αντιπρύτανης, Τμήματα, Συντονιστές	Δεν υπάρχουν ποσοτικοποιημένες αναφορές στον προϋπολογισμό
Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Βίλνιους	Σιωπηρή (οργανισμοί δεοντολογίας/νομικοί φορείς)	Δεν προσδιορίζεται	Δεν προσδιορίζεται	Επιτροπή Ηθικής	Δεν υπάρχουν σαφείς δείκτες ή κύκλος υποβολής εκθέσεων
Πανεπιστήμιο Τεχνολογίας του Κάουνας	Ετήσια αναθεώρηση δεδομένων	Δείκτες φύλου στις εκθέσεις ανθρώπινου δυναμικού	Ετήσια	Επιτροπή Ισότητας και Βίας	Δεν αναφέρεται εξωτερικός έλεγχος
Λιθουανικό Πανεπιστήμιο Επιστημών Υγείας	Επανεξέταση βάσει καταγγελιών	Δεν προσδιορίζεται	Δεν προσδιορίζεται	Διαμεσολαβητής για τις Ίσες Ευκαιρίες	Χωρίς δομημένη παρακολούθηση επιδόσεων

Μεταξύ των πέντε πανεπιστημίων, τα VMU, VU και KTU διαθέτουν τους πιο ισχυρούς μηχανισμούς για την εφαρμογή του GEP, συμπεριλαμβανομένων θεσμικών δομών, συστημάτων παρακολούθησης και συμμετοχής των ενδιαφερόμενων μερών. Τα VTech και LHSU δεν διαθέτουν σαφήνεια όσον αφορά τις διαδικασίες εφαρμογής, τις δομές λογοδοσίας και τις συστηματικές διαδικασίες αξιολόγησης. Οι βελτιώσεις θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν τον καθορισμό μετρήσιμων δεικτών, τη ρητή κατάρτιση προϋπολογισμού για τις δραστηριότητες του GEP και την ενσωμάτωση εξωτερικών μηχανισμών επανεξέτασης.



Βέλτιστες πρακτικές

Προγράμματα καθοδήγησης

Το VMU δίνει έμφαση στη δημιουργία θετικών προτύπων και στην προβολή των γυναικών στον τομέα STEM, αν και οι επίσημες δομές καθοδήγησης δεν είναι λεπτομερείς. Το VU συμμετέχει σε διάφορα έργα του προγράμματος «Ορίζοντας 2020», όπως τα SPEAR και ACT, τα οποία περιλαμβάνουν καθοδήγηση, ανάπτυξη ικανοτήτων και κοινοτικές πρακτικές. Το KTU υποστηρίζει έμμεσα την εσωτερική καθοδήγηση μέσω στρατηγικών HRS4R και ενθαρρύνει την προβολή των γυναικών σε ηγετικές θέσεις. Το VTech και το LHSU έχουν περιορισμένα στοιχεία για δομημένα προγράμματα καθοδήγησης στα τρέχοντα GEP.

Προσλήψεις και προαγωγές με ευαισθησία στο φύλο

Το VMU δίνει έμφαση στη διαφάνεια, τη δικαιοσύνη και την ισορροπία των φύλων σε όλες τις πρακτικές πρόσληψης και προαγωγής. Το πανεπιστήμιο αναθεώρησε τις πολιτικές δεοντολογίας και ίσων ευκαιριών. Το VU ενσωματώνει την ισότητα των φύλων στην πρόσληψη μέσω των GEP των τμημάτων. Ακολουθεί τα εθνικά και τα κοινοτικά πλαίσια. Το VTech υποστηρίζει τη μη διάκριση στην πρόσληψη, αλλά δεν διαθέτει λεπτομερείς μετρήσεις ευαίσθητες στο φύλο. Το KTU είναι ευθυγραμμισμένο με την Ανοιχτή, Διαφανή και Βασισμένη στην Αξία Πρόσληψη (OTM-R) και προωθεί την ισορροπία των φύλων μέσω πρακτικών HRS4R. Το LHSU διαθέτει ισχυρή πολιτική βάση που απαγορεύει τις διακρίσεις στην πρόσληψη, ενώ οι διαδικασίες πρόσληψης ακολουθούν τις αρχές των ίσων ευκαιριών.

Προγράμματα ευαισθητοποίησης και κατάρτισης

Το VMU έχει τακτικές πρωτοβουλίες κατάρτισης και ευαισθητοποίησης και εσωτερικές πολιτικές για την πολυμορφία και την επικοινωνία. Το VU παρέχει κατάρτιση σε πανεπιστημιακό επίπεδο και σε επίπεδο τμημάτων και προωθεί την ανταλλαγή γνώσεων μέσω ενός δικτύου συντονιστών. Το VTech περιλαμβάνει την ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου ως στόχο, αλλά δεν διαθέτει σαφείς πρωτοβουλίες συνεχούς κατάρτισης. Το KTU διοργανώνει ετήσιες συνεδρίες κατάρτισης και σεμινάρια για το προσωπικό και τους φοιτητές. Έμφαση στη συνεχή εκπαίδευση και επικοινωνία. Το LHSU βασίζεται στην επικοινωνία γενικών πολιτικών, δεν βρέθηκαν συγκεκριμένοι μηχανισμοί κατάρτισης.

Ευέλικτες πολιτικές εργασίας και πρωτοβουλίες φιλικές προς την οικογένεια

Η VMU προσφέρει τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο και υποστήριξη για ατομικές ανάγκες ως μέρος της στρατηγικής της για την ένταξη. Η VU ενσωματώνει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στις κατευθυντήριες αρχές της. Οι αναφορές είναι γενικές. Η KTU αντιμετωπίζει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ως στρατηγικό στόχο. Περιλαμβάνει πολιτικές που προωθούν τη γονική άδεια και την ευελιξία. Η VTech και η LHSU έχουν αναφερθεί στην ισότητα ευκαιριών στις συνθήκες εργασίας, αλλά δεν περιγράφουν με σαφήνεια συγκεκριμένες πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.



18. ΠΙΝΑΚΑΣ ΒΕΛΤΙΣΤΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ

Περιοχή βέλτιστων πρακτικών	Πανεπιστήμιο Vytautas Magnus	Πανεπιστήμιο Βίλνιους	Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Βίλνιους	Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κάουνας	Λιθουανικό Πανεπιστήμιο Επιστημών Υγείας	Αντίκτυπος/Αποτελεσματικότητα
Προγράμματα καθοδήγησης για υποεκπροσωπούμενα φύλα	Μερική	Ναι	Όχι	Μερικά	Όχι	Πιο προχωρημένη στην VU μέσω προγραμμάτων της ΕΕ. Η ΚΤΥ ενθαρρύνει την ηγεσία των γυναικών
Πολιτικές πρόσληψης και προαγωγής με ευαισθησία στο φύλο	Ναι	Ναι	Μερικά	Ναι	Ναι	Ισχυρότερο στο VMU, VU, ΚΤΥ; LUHS σταθερή νομική βάση
Προγράμματα ευαισθητοποίησης και κατάρτισης σχετικά με την πολυμορφία και την ένταξη	Ναι	Ναι	Μερικά	Ναι	Όχι	Η ΚΤΥ και η VU εφαρμόζουν ισχυρές πρακτικές συνεχούς κατάρτισης
Ευέλικτες πολιτικές εργασίας και πρωτοβουλίες φιλικές προς την οικογένεια	Ναι	Μερικά	Μερική	Ναι	Μερική	VMU και ΚΤΥ πιο δομημένες
Πολιτικές πρόληψης της έμφυλης βίας (GBV)	Ναι	Ναι	Μερικά	Ναι	Ναι	Όλα τα πανεπιστήμια εκτός από το VTech έχουν δημιουργήσει μηχανισμούς αντιμετώπισης της έμφυλης βίας

Τα λιθουανικά πανεπιστήμια έχουν σημειώσει σημαντική πρόοδο στην θεσμοθέτηση πρακτικών ισότητας των φύλων, με τα VMU, VU και ΚΤΥ να αποτελούν ισχυρά παραδείγματα σε πολλές κατηγορίες. Η συνεχής ανάπτυξη επίσημων προγραμμάτων καθοδήγησης και στοχευμένων μέτρων φιλικών προς την οικογένεια θα ενισχύσει περαιτέρω την ένταξη. Η συνεργασία σε κοινά εργαλεία (όπως πρότυπα GEP και κατευθυντήριες γραμμές GBV) θα μπορούσε να ωφελήσει τα ιδρύματα με μερικές ή λιγότερο ανεπτυγμένες πρακτικές.

Κενά, προκλήσεις και συστάσεις

Μη αντιμετωπισμένοι τομείς



Τα VMU, VU και KTU παρέχουν ολοκληρωμένα σχέδια, ωστόσο, τα VTech και LHSU δεν διαθέτουν συγκεκριμένα μέτρα για τομείς όπως η καθοδήγηση για τα υποεκπροσωπούμενα φύλα, η διατομεακότητα στην ανάλυση των φύλων και οι δομημένοι μηχανισμοί υποστήριξης της οικογένειας. Όλα τα πανεπιστήμια θα πρέπει να εισαγάγουν προγράμματα καθοδήγησης που στοχεύουν στα υποεκπροσωπούμενα φύλα, ιδίως στους τομείς STEM, και να αναπτύξουν δομημένες πολιτικές υποστήριξης της οικογένειας, συμπεριλαμβανομένης της υποστήριξης για τη φροντίδα των παιδιών και των ευέλικτων επιλογών άδειας.

Κατανομή πόρων

Το KTU και το VMU διαθέτουν προσωπικό και χρόνο για δραστηριότητες GEP. Το VU ενσωματώνει πόρους μέσω έργων που χρηματοδοτούνται από την ΕΕ. Το VTech και το LHSU δεν παρέχουν συγκεκριμένο σχεδιασμό πόρων. Όλα τα πανεπιστήμια θα πρέπει να διαθέσουν ειδικές γραμμές προϋπολογισμού για την εφαρμογή του GEP και να ορίσουν υπαλλήλους ή μονάδες GEP πλήρους ή μερικής απασχόλησης με σαφείς αρμοδιότητες και ευθύνες.

Συμμετοχή των ενδιαφερομένων

Το VMU και το VU εμπλέκουν ενεργά τα μέλη του διδακτικού προσωπικού και τους φοιτητές. Το KTU διοργανώνει εκστρατείες ευαισθητοποίησης. Η συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών είναι περιορισμένη ή ανεπαρκώς δομημένη στο VTech και το LHSU. Όλα τα πανεπιστήμια πρέπει να συστήσουν συμβουλευτικά συμβούλια GEP σε κάθε πανεπιστήμιο, στα οποία θα συμμετέχουν φοιτητές, προσωπικό και μέλη του διδακτικού προσωπικού, να διοργανώσουν εργαστήρια ευαισθητοποίησης και ανοιχτές συγκεντρώσεις για την ενημέρωση και την εμπλοκή της πανεπιστημιακής κοινότητας και να συμπεριλάβουν ενημερώσεις σχετικά με το GEP στις συνεδριάσεις των τμημάτων και στις συζητήσεις στρατηγικού σχεδιασμού.

Βελτίωση των μηχανισμών παρακολούθησης και υποβολής εκθέσεων

Η KTU, η VMU και η VU υποβάλλουν ετήσιες εκθέσεις προόδου και συλλέγουν δεδομένα ανά φύλο. Η VTech και η LHSU δεν διαθέτουν δομημένες διαδικασίες παρακολούθησης και αξιολόγησης. Όλα τα πανεπιστήμια θα πρέπει να καταρτίζουν και να δημοσιεύουν ετήσιες εκθέσεις προόδου για το GEP με δείκτες επιδόσεων, να εισάγουν δείκτες βασικής απόδοσης (KPI), όπως η κατανομή των φύλων στη διοίκηση, τα ποσοστά διατήρησης, η συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης και η συχνότητα αναφορών για έμφυλη βία, και να περιλαμβάνουν εξωτερικές αξιολογήσεις και ελέγχους κάθε 2-3 έτη.

ΠΙΝΑΚΑΣ 19. ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΕΝΩΝ ΚΑΙ ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΣΤΑΣΕΩΝ

Κενό/Πρόκληση	Πανεπιστήμιο Vytautas Magnus	Πανεπιστήμιο Βίλνιους	Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Βίλνιους	Πανεπιστήμιο Τεχνολογίας του Κάουνας	Λιθουανικό Πανεπιστήμιο Επιστημών Υγείας	Συστάσεις



Έλλειψη ευαισθησίας ως προς το φύλο στις προσλήψεις	Χωρίς διαφορά	Χωρίς διαφορά	Ναι	Δεν υπάρχει διαφορά	Μερική	Ενίσχυση της διαφάνειας στις προσλήψεις και εξάλειψη των προκαταλήψεων σε όλες τις διαδικασίες πρόσληψης
Αδύναμη συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών	Μερική	Χωρίς κενό	Ναι	Μερική	Ναι	Εμπλοκή των φοιτητών και του προσωπικού μέσω συμβουλίων GEP, εκπαίδευσης και επικοινωνίας
Ανεπαρκείς πόροι	Μερικά	Μερική	Ναι	Δεν υπάρχει κενό	Ναι	Διαθέστε ειδικούς προϋπολογισμούς και προσωπικό για την εφαρμογή του GEP

Συνολικά, τα πανεπιστήμια VMU, VU και KTU επιδεικνύουν ισχυρή δέσμευση για την ισότητα των φύλων με προηγμένους μηχανισμούς σχεδιασμού και παρακολούθησης. Τα πανεπιστήμια Vtech και LHSU επιδεικνύουν δέσμευση μέσω της συμμόρφωσης με τα νομικά πρότυπα, αλλά χρειάζονται βελτίωση στον σχεδιασμό, την κατανομή των πόρων και τη συμμετοχή της κοινότητας. Οι προτεινόμενες δράσεις στοχεύουν στη δημιουργία συνεπών και βιώσιμων πρακτικών ισότητας των φύλων σε όλα τα πανεπιστήμια της Λιθουανίας.

4.4.3. Συνεδρίες διαβούλευσης (Δραστηριότητα έργου WP2.4)

Συζητήσεις σχετικά με τις αντιλήψεις για την ισότητα των φύλων εντός των ΑΕΙ στον τομέα STEM

Βασικά συμπεράσματα

Στόχοι - ποια είναι η προτεραιότητα των δράσεων που πρέπει να υλοποιηθούν αυτή τη στιγμή;



Το Πανεπιστήμιο Vytautas Magnus διαθέτει Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων (GEP), στο οποίο δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στις γυναίκες στις πρωτοβουλίες STEM. Το GEP στοχεύει στη μείωση της οριζόντιας διαχωρισμού και ανισορροπίας μεταξύ των φύλων σε όλες τις επιστημονικές ειδικότητες και τις σχολές. Στη Σχολή Φυσικών Επιστημών, οι γυναίκες αποτελούν πάνω από τα δύο τρίτα τόσο του ακαδημαϊκού προσωπικού όσο και των φοιτητών, γεγονός που υποδηλώνει ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων στα αρχικά και μεσαία επίπεδα. Ωστόσο, οι ανισότητες μεταξύ των φύλων παραμένουν στις ανώτερες ηγετικές θέσεις, αντανakλώντας τις ευρύτερες εθνικές και παγκόσμιες τάσεις. Δεν υπάρχει κανένας περιορισμός για τις γυναίκες στη Λιθουανία να ξεκινήσουν ερευνητική καριέρα στον τομέα STEM, αλλά υπάρχει κάποια ανισότητα όταν εξετάζουμε τις ηγετικές θέσεις στον τομέα STEM. Ο στόχος είναι να ενσωματωθούν οι γυναίκες στα υψηλότερα επίπεδα των επιχειρήσεων και του ακαδημαϊκού χώρου.

Cliffs - ποια προβλήματα και καταστάσεις αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στις επιστήμες STEM και ποιες είναι οι προκλήσεις;

Οι φοιτήτριες αντιμετωπίζουν προκαταλήψεις και αρνητικές στάσεις που συνοδεύονται από χλευαστικά σχόλια, τα οποία έχουν διακριτικό χαρακτήρα. Για παράδειγμα, μερικές φορές εκφράζονται οι ακόλουθες δηλώσεις, οι οποίες ενισχύουν τις προκαταλήψεις σχετικά με το φύλο όσον αφορά τις τεχνικές ικανότητες και τις φυσικές δυνατότητες, αποθαρρύνοντας την αυτοπεποίθηση και την ένταξη των φοιτητριών:

- «Έχετε λιγότερες τεχνικές ικανότητες».
- «Δεν είσαι τόσο δυνατή όσο ένας άνδρας για να ολοκληρώσεις αυτή τη δουλειά».

Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ανέφεραν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν στην προσπάθειά τους να ισορροπήσουν τις οικογενειακές και τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, ειδικά στην αρχή της καριέρας τους. Όταν μια γυναίκα παίρνει άδεια μητρότητας, η οποία στη Λιθουανία μπορεί να διαρκέσει περίπου 1-2 χρόνια (σε περίπτωση δύο παιδιών μπορεί να διαρκέσει έως και 4 χρόνια), αυτό επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την καριέρα της, καθώς συχνά την αναστέλλει. Αν και σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία κάθε ίδρυμα πρέπει να εξασφαλίζει θέση εργασίας για μια εργαζόμενη που επιστρέφει από άδεια μητρότητας, εξακολουθεί να υπάρχει η αίσθηση ότι πρόκειται για επαγγελματική οπισθοδρόμηση σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους. Ο τομέας των STEM αναπτύσσεται πολύ γρήγορα και μια διακοπή της καριέρας για 2-3 χρόνια έχει αισθητή επίδραση στην καινοτομία των γνώσεων και την παραγωγικότητα των ερευνητικών δημοσιεύσεων, που είναι σημαντικές στον ακαδημαϊκό χώρο. Αυτός είναι ένας από τους παράγοντες της ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών που κατέχουν ηγετικές θέσεις στην έρευνα. Επίσης, οι γυναίκες που μένουν έγκυες θεωρούνται σημαντικό εμπόδιο, επομένως συχνά δεν προσλαμβάνονται και, αν ήδη εργάζονται, ενθαρρύνονται να πάρουν αναρρωτική άδεια, επειδή πιστεύεται ότι μια έγκυος γυναίκα σε ένα εργαστήριο αποτελεί εμπόδιο.



Οι φοιτήτριες ανέφεραν επίσης τη σημασία της ευαισθητοποίησης σχετικά με τις εμπνευστικές ιστορίες επιτυχίας που έχουν βιώσει γυναίκες στον τομέα των STEM. Επίσης, ορισμένες φοιτήτριες θα ήθελαν να υπάρχουν πιο τακτικές πρωτοβουλίες σχετικά με την υποστήριξη των γυναικών στον τομέα των STEM. Ο τομέας της βιοτεχνολογίας είναι ένας από τους κορυφαίους τομείς στη Λιθουανία. Μία από τις επαγγελματικές διαδρομές για τα κορίτσια και τις γυναίκες στον τομέα των STEM είναι να ξεκινήσουν την καριέρα τους σε εταιρείες βιοτεχνολογίας. Οι φοιτήτριες θεωρούν τις επαγγελματικές τους ευκαιρίες θετικές, αλλά θα ήθελαν να έχουν περισσότερη υποστήριξη για τις τεχνολογικές επιχειρηματικές τους ιδέες κατά τη διάρκεια των σπουδών τους και για τις πρωτοβουλίες τους για τη δημιουργία νεοφυών επιχειρήσεων ή spin-offs. Οι φοιτήτριες διδακτορικού επιπέδου ανέφεραν την ανισορροπία στην αναλογία ανδρών και γυναικών φοιτητών στις διδακτορικές σπουδές. Ο αριθμός των γυναικών διδακτορικών φοιτητών στις φυσικές επιστήμες (βιολογία, περιβαλλοντικές επιστήμες, χημεία) φτάνει το 80% του συνολικού αριθμού των διδακτορικών φοιτητών στις φυσικές επιστήμες. Αυτό δείχνει ότι δεν υπάρχουν εμπόδια για τις γυναίκες να ξεκινήσουν διδακτορικές σπουδές στον τομέα STEM, αλλά δημιουργεί επίσης το πρόβλημα ότι οι μισθοί στον ακαδημαϊκό χώρο είναι λιγότερο ανταγωνιστικοί από ό,τι στη βιομηχανία. Εξαιτίας αυτού, οι άνδρες απόφοιτοι προτιμούν να στραφούν στη βιομηχανία παρά να συνεχίσουν τις σπουδές τους σε διδακτορικό επίπεδο.

Ανάγκες - τι χρειάζεται για την αντιμετώπιση των εμποδίων - τα πιο σημαντικά συμπεράσματα

- Οι Λιθουανοί και οι διεθνείς φοιτητές πλήρους απασχόλησης αντιμετωπίζουν διαφορετικά προβλήματα στις σπουδές τους και στη μελλοντική τους σταδιοδρομία.
- Οι διεθνείς φοιτήτριες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα εμπόδια από τις ντόπιες συμφοιτήτριές τους λόγω πολιτισμικών διαφορών, νομικών περιορισμών και γλώσσας.
- Πολλές ακατάλληλες παρατηρήσεις σχετίζονται περισσότερο με τη φυλή ή την εθνικότητα παρά με το φύλο.
- Πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στις φοιτήτριες με αναπηρίες στον τομέα των STEM. Το εργαστηριακό περιβάλλον, όπως το ύψος των εργαστηριακών τραπεζιών και η απόσταση μεταξύ των τραπεζιών στα εργαστήρια, πρέπει να είναι πιο προσβάσιμο για τους φοιτητές με κινητικές αναπηρίες.
- Θα μπορούσαν να προετοιμαστούν ορισμένα υιοθετημένα διδακτικά υλικά για φοιτητές με προβλήματα ακοής.

Οι δράσεις προτεραιότητας για την υποστήριξη των γυναικών στον τομέα STEM θα πρέπει να είναι οι εξής:

- Ενίσχυση της ορατότητας των γυναικείων προτύπων σε ηγετικές θέσεις και στην έρευνα.



- Παροχή ισχυρότερης θεσμικής υποστήριξης στις γυναίκες που επιστρέφουν μετά τη μητρότητα, ώστε να επανενταχθούν στην ακαδημαϊκή ζωή.
- Έναρξη ερευνητικών προγραμμάτων υπό την ηγεσία γυναικών.
- Διευκόλυνση της συνεργασίας με γυναίκες ηγέτιδες από τον κλάδο για κοινά ερευνητικά και καινοτόμα προγράμματα.
- Δημιουργία προγραμμάτων επαγγελματικής ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς.

Συμπέρασμα

Οι ολοκληρωμένες έρευνες δείχνουν ότι τόσο οι καθηγητές όσο και οι φοιτητές αναγνωρίζουν την πρόοδο που έχει σημειωθεί στον τομέα της ισότητας των φύλων, αλλά εξακολουθούν να υπάρχουν προκλήσεις. Μεταξύ των καθηγητών, μόνο μια μικρή ομάδα εκφράζει ανοιχτά αμφιβολίες σχετικά με την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ των φύλων, αλλά έχουν αναφερθεί εμπειρίες μεροληψίας λόγω φύλου, όπως το να μην λαμβάνονται σοβαρά υπόψη ή να ακούνε σεξιστικά σχόλια, που δείχνουν ότι αυτά τα ζητήματα εξακολουθούν να υπάρχουν στην ακαδημαϊκή ζωή. Οι φοιτητές μοιράζονται παρόμοιες ανησυχίες: ορισμένοι εξέφρασαν αβεβαιότητα σχετικά με το αν οι γυναίκες αντιμετωπίζονται ισότιμα στους τομείς τους, και αρκετοί σημείωσαν ότι η μεροληψία λόγω φύλου μπορεί να επηρεάσει τις αλληλεπιδράσεις και τις ευκαιρίες στην τάξη. Ένα επαναλαμβανόμενο πρόβλημα είναι η έλλειψη ευαισθητοποίησης: πολλοί από τους ερωτηθέντες παραδέχτηκαν ότι δεν γνωρίζουν τις υπάρχουσες υπηρεσίες υποστήριξης κατά των διακρίσεων ή τον τρόπο πρόσβασης σε αυτές. Αυτό δείχνει ότι το πανεπιστήμιο πρέπει να βελτιώσει την επικοινωνία σχετικά με τη διαθέσιμη υποστήριξη. Σε πιο θετικό τόνο, η πλειοψηφία των καθηγητών και των φοιτητών που συμμετείχαν στη συνέντευξη εξέφρασαν το ενδιαφέρον τους να συμμετάσχουν σε προγράμματα όπως mentoring, εργαστήρια ή δικτύωση. Αν και δεν είναι όλοι έτοιμοι να δεσμευτούν, η ανοιχτή στάση απέναντι στη συμμετοχή δείχνει πραγματικό δυναμικό για την οικοδόμηση ισχυρότερων δομών υποστήριξης και την αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται με το φύλο στο πανεπιστήμιο.

Κατάλογος αναφορών

1. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η ισότητα των φύλων < <https://charter-equality.eu/thecharter/the-eu-and-gender-equality.html> >.
2. Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών. Μια Ένωση Ισότητας. Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025. Βρυξέλλες, 5.3.2020 COM(2020) 152 τελικό < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN%3E> >
3. Νόμος (5.11.2016 αριθ. XII-2767) για την τροποποίηση του νόμου περί ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες και τους άνδρες της Δημοκρατίας της Λιθουανίας αριθ. VIII-947 < <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/3486ee123cfa11eabd71c05e81f09716> >

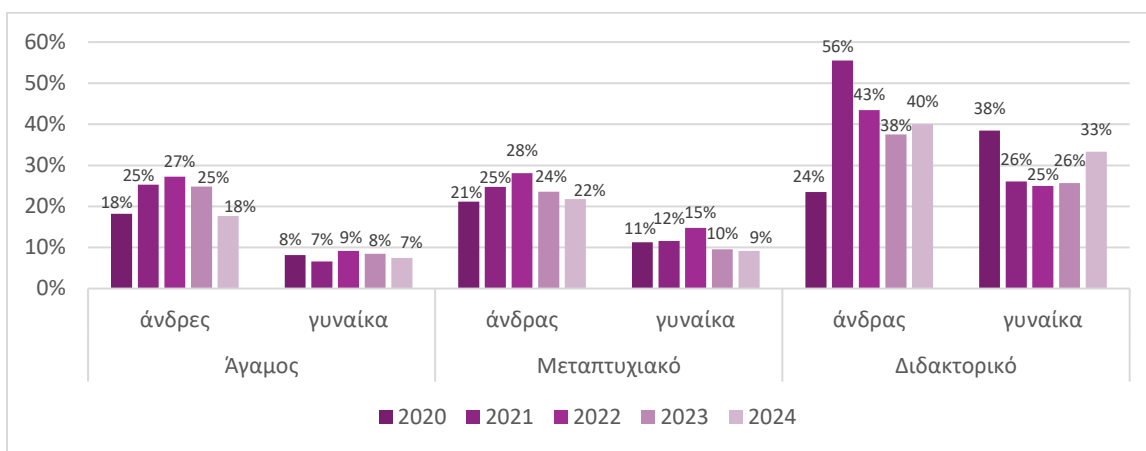


4. Κώδικας Εργασίας της Δημοκρατίας της Λιθουανίας (RLA, 19.9.2016, αριθ. 2016-23709) < <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/da9eea30a61211e8aa33fe8f0fea665f?jfwid=-k3id7tf7e>>
5. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/7141ebc0907011e48028e9b85331c55d?jfwid=-vs1qia2g>."
6. Κατευθυντήριες γραμμές για την πρόληψη και τη δίωξη της σεξουαλικής παρενόχλησης (2020) (https://lurk.lt/wp-content/uploads/2020/07/Seksualinio-priekabiavimo-prevencijos-ir-atvej%C5%B3-nagrin%C4%97jimo-gair%C4%97s_2020m_T.pdf).
7. Σχέδιο ισότητας των φύλων του Πανεπιστημίου του Βίλνιους 2021 – 2025, https://www.vu.lt/site_files/Apie_VU/VU_Gender_Equality_Plan_2021-2025.pdf
8. Σχέδιο ισότητας των φύλων του Πανεπιστημίου VMU 2021 – 2025 <https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2022/02/VMU-The-Gender-Equality-Plan-2021-2025.pdf>
9. ΣΧΕΔΙΟ ΓΕΝΔΙΚΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ VILNIUS GEDIMINAS (Vtech) ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2022–2027, https://vilniustech.lt/files/4867/243/12/3_0/The%20Gender%20Equality%20Plan%20for%202022-2027_EN.pdf
10. ΣΧΕΔΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΤΟΥ ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΚΑΟΥΝΑΣ 2022-2025, <https://en.ktu.edu/wp-content/uploads/sites/5/2024/02/KTU-Gender-Equality-Plan-2022-2025.pdf>
11. ΔΙΑΤΑΓΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΚΑΙ ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑΣ ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΥΓΕΙΑΣ ΤΗΣ ΛΙΘΟΥΑΝΙΑΣ, <https://lsmu.lt/wp-content/uploads/Equal-Opportunities-and-Diversity-Policy-of-the-Lithuanian-University-of-Health-Sciences.pdf>
12. Στρατηγικό Σχέδιο του VMU για την περίοδο 2021-2027. <https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2021/05/VDU-strategic-plan-for-2021-2027.pdf>
13. Καταστατικό του VMU, https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2019/01/Statutas_2018_VDU.pdf
14. Κώδικας Ακαδημαϊκής Ηθικής του VMU, https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2024/03/Etikos-kodeksas_2024-1.pdf
15. Ευρωπαϊκή Πανεπιστημιακή Συμμαχία ARQUS <https://arqus-alliance.eu/>
16. Πρόγραμμα H2020 SPEAR< <https://gender-spear.eu/>>
17. Στρατηγική της VU για την πολυμορφία και τις ίσες ευκαιρίες 2020-2025 <https://www.vu.lt/site_files/Apie_VU/VU_%C4%AFvairov%C4%97s_ir_lygi%C5%B3_galimybi%C5%B3_2020-2025_met%C5%B3_strategija_EN_v3.pdf>
18. [vu.lt/site_files/Apie_VU/VU_%C4%AFvairov%C4%97s_ir_lygi%C5%B3_galimybi%C5%B3_2020-2025_met%C5%B3_strategija_EN_v3.pdf](https://www.vu.lt/site_files/Apie_VU/VU_%C4%AFvairov%C4%97s_ir_lygi%C5%B3_galimybi%C5%B3_2020-2025_met%C5%B3_strategija_EN_v3.pdf) >
19. Απόφαση της Κυβέρνησης της Δημοκρατίας της Λιθουανίας της 27ης Μαρτίου 2024, αριθ. 211, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/db5b3181ecd511eeb736c68ed0f15a33?jfwid=19zdax6fdb>

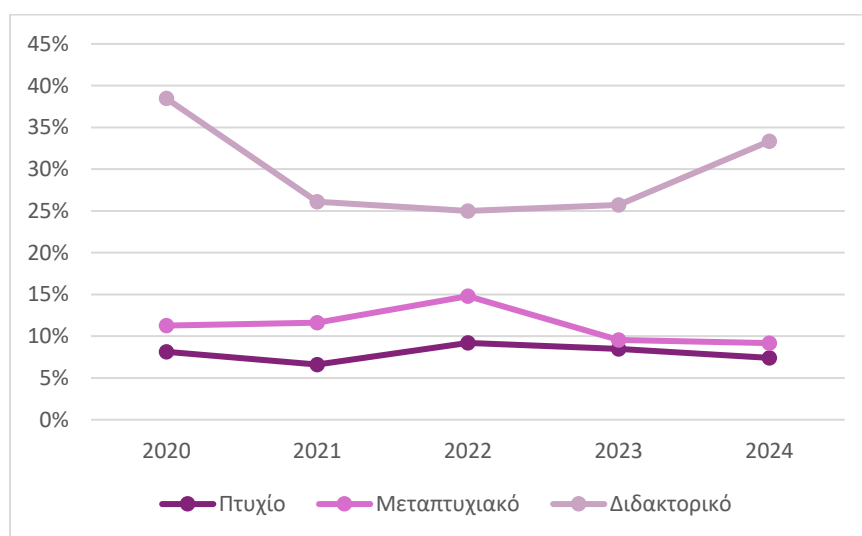


21. Bendrojo priėmimo į Lietuvos aukštųjų mokyklų pirmosios pakopos studijas 2025 m. tvarkos aprašas <https://lamabpo.lt/patvirtintas-bendrojo-priemimo-i-lietuvos-aukstuju-mokyklu-trumposios-pakopos-pirmosios-pakopos-vientisasias-ir-profesines-studijas-2025-metu-tvarkos-aprasas/>
22. Κατάλογος των μαθημάτων που θα εξεταστούν στις εισαγωγικές εξετάσεις του 2025. https://smsm.lrv.lt/uploads/smsm/documents/files/LURK%20Nutarimas_Del_2025%20metu%CC%A8%20mokomu%CC%A8ju%CC%A8%20konkursiniu%CC%A8%20dalyku%CC%A8.pdf
23. Περιγραφές των προγραμμάτων σπουδών. https://skvc.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/kokybes-uztikrinimas_1/studiju-krypciu-aprasai/
24. VDU priėmimo į magistrantūros studijas tvarka 2025. <https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2025/02/2025-m-magistranturos-priemimo-taisykles-02-17-nr-76.pdf>
25. Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, 2021, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021>
26. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ 2021-2030, που εκπόνησε το Υπουργείο Παιδείας, Επιστημών και Αθλητισμού της Δημοκρατίας της Λιθουανίας
27. Πρόγραμμα ισότητας των φύλων 2021-2025 του Πανεπιστημίου Vytautas Magnus <https://www.vdu.lt/wp-content/uploads/2022/02/VMU-The-Gender-Equality-Plan-2021-2025.pdf>
28. Lietuvos gyvybės mokslų sektoriaus kelrodis, Βίλνιους, 2023, [https://eimin.lrv.lt/uploads/eimin/documents/files/Gyvybe%CC%87s%20mokslu%CC%A8%20sektorius%20kelrodis\(1\).pdf](https://eimin.lrv.lt/uploads/eimin/documents/files/Gyvybe%CC%87s%20mokslu%CC%A8%20sektorius%20kelrodis(1).pdf)
29. IRT sektoriaus kelrodis, VšĮ Inovacijų agentūra, 2023, <https://inovacijuagentura.lt/site/binaries/content/assets/analitika/apzvalgos/2023/informaciniu-ir-rysiu-technologiju-sektorius-kelrodis.pdf>
30. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. spalio 10 d. nutarimas Nr. 998, dėl 2021–2030 metų nacionalinio pažangos plano patvirtinimo, 2021, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c1259440f7dd11eab72ddb4a109da1b5?jfwid=-whxwii77y>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ



ΣΧΗΜΑ20. WMU – ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΣΤΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ STEM (2020-2024)



ΣΧΗΜΑ21. WMU – ΠΟΣΟΣΤΟ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΣΤΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ STEM (2020-2024)

20. ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΙΣΑΚΤΕΩΝ ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΛΕΠΤΟΜΕΡΗ ΠΕΔΙΑ STEM (ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΙΣΑΚΤΕΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ)

Τομείς σπουδών				Επίπεδο εκπαίδευσης ISCED – 8				
Ευρύ πεδίο		Στενός τομέας		Διδακτορικό επίπεδο				
				2020	2021	2022	2023	2024
05	Φυσικές επιστήμες, μαθηματικά και στατιστική	05	Βιολογικές και συναφείς επιστήμες	3 (F) 1 (M)	2 (Γ) 2 (Α)	4 (Γ) 1 (Α)	5 (Γ) 2 (Α)	6 (Γ) 2 (Α)
		052	Περιβάλλον	2 (Γ) 0 (Α)	1 (Γ) 2 (Α)	1 (Γ) 1 (Μ)	1 (F) 1 (Α)	3 (Γ) 0 (Α)
		053	Φυσικές επιστήμες					
		0	Μαθηματικά και στατιστική					
0	Τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών	06	Τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ)	0 (F) 1 (M)	0 (F) 1 (Α)	0 (Γ) 1 (Α)	1 (Γ) 0 (Α)	1 (Γ) 1 (Α)
0	Μηχανική, κατασκευή και οικοδομή	0	Μηχανική και τεχνικά επαγγέλματα	5 (F) 2 (M)	3 (Γ) 5 (Α)	1 (Γ) 7 (Α)	2 (Γ) 6 (Α)	4 (Γ) 7 (Α)



		072	Βιομηχανία και μεταποίηση					
		073	Αρχιτεκτονική και κατασκευές					
	Σύνολο: όλοι οι τομείς της εκπαίδευσης			10 (Γ) 4 (Α)	6 (Γ) 10 (Α)	6 (Γ) 10 (Α)	9 (Γ) 9 (Α)	14 (Γ) 10 (Α)

ΠΙΝΑΚΑΣ 21. ΘΑ ΠΡΟΣΤΕΘΕΙ

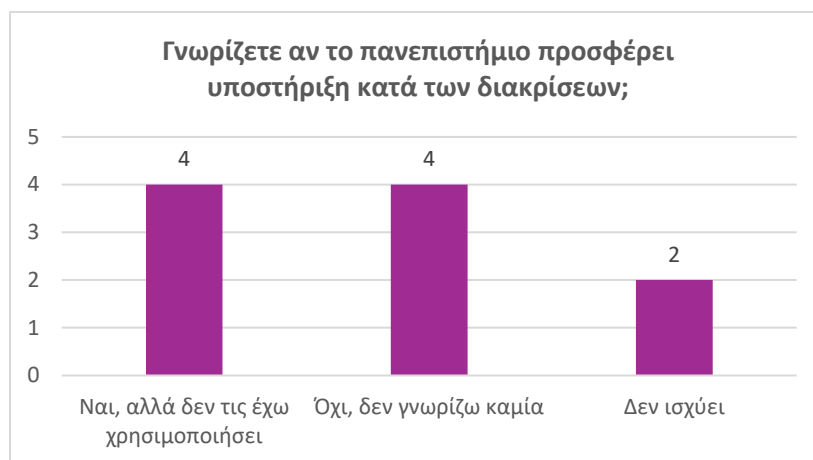
Τομείς σπουδών				Επίπεδο εκπαίδευσης ISCED – 7 Επίπεδο μεταπτυχιακού				
Ευρύ πεδίο		Στενός τομέας		2020	2021	2022	2023	2024
05	Φυσικές επιστήμες, μαθηματικά και στατιστική	05	Βιολογικές και συναφείς επιστήμες	47 (F) 12 (M)	47 (Γ) 15 (Α)	50 (Γ) 5 (Α)	34 (Γ) 16 (Α)	35 (Γ) 10 (Α)
		052	Περιβάλλον	13 (Γ) 8 (Α)	19 (Γ) 5 (Α)	16 (Γ) 9 (Α)	21 (Γ) 8 (Α)	21 (Γ) 11 (Α)
		053	Φυσικές επιστήμες	2 (F) 8 (M)	2 (F) 6 (M)	1(F) 7 (Α)	0 (Γ) 6 (Α)	4 (Γ) 3 (Α)
		0	Μαθηματικά και στατιστική	5 (Γ) 1 (Α)	3 (Γ) 4 (M)		5 (F) 2 (Α)	
06	Τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών	06	Τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ)	4 (F) 9 (M)	3 (Γ) 10 (Α)	22 (Γ) 39 (Α)	0 (Γ) 25 (Α)	9 (Γ) 27 (Α)
0	Μηχανική, κατασκευή και οικοδομή	0	Μηχανική και τεχνικά επαγγέλματα	6 (F) 31 (M)	5(Γ) 33 (Α)	6 (Γ) 37 (Α)	3 (Γ) 32 (Α)	1 (Γ) 39 (Α)
		07	Βιομηχανία και μεταποίηση					
		073	Αρχιτεκτονική και κατασκευές					
	Σύνολο: όλοι οι τομείς της εκπαίδευσης			77 (Γ) 69 (Α)	79 (Γ) 73 (Α)	95 (Γ) 97 (Α)	63 (Γ) 89 (Α)	70 (Γ) 90 (Α)

22. ΘΑ ΠΡΟΣΤΕΘΕΙ

Τομείς σπουδών				Επίπεδο εκπαίδευσης ISCED – 6 Επίπεδο πτυχίου				
Ευρύ πεδίο		Στενός τομέας		2020	2021	2022	2023	2024
05	Φυσικές επιστήμες, μαθηματικά και στατιστική	05	Βιολογικές και συναφείς επιστήμες	35 (F) 14 (M)	33 (Γ) 21 (Α)	45 (Γ) 17 (Α)	33 (Γ) 13 (Α)	29 (Γ) 16 (Α)
		052	Περιβάλλον	17 (Γ) 12 (Α)	11 (Γ) 10 (Α)	6 (Γ) 14 (Α)	18 (Γ) 8 (Α)	6 (Γ) 4 (Α)
		053	Φυσικές επιστήμες					
		05	Μαθηματικά και στατιστική	6 (F) 2 (M)		4 (F) 5 (M)	5 (F) 0 (Α)	14 (Γ) 1 (Α)
0	Τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών	0	Τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ)	17 (Γ) 48 (M)	13 (Γ) 41 (Α)	28 (Γ) 78 (Α)	24 (Γ) 72 (Α)	26 (Γ) 61 (Α)
0	Μηχανική, κατασκευή και οικοδομή	0	Μηχανική και τεχνικά επαγγέλματα	4 (F) M16(M)	0 (F) 21(M)	5 (F) 8 (M)	3 (F) 22 (Α)	



		07	Βιομηχανία και μεταποίηση					
		073	Αρχιτεκτονική και κατασκευές					
	Σύνολο: όλοι οι τομείς της εκπαίδευσης			79 (Γ) 92	57 (F) 93 (M)	88 (Γ) 122 (A)	83 (Γ) 115 (A)	75 (Γ) 82 (A)



ΣΧΗΜΑ22. VMU – ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΠΟΥ ΠΑΡΕΧΕΙ ΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ



ΣΧΗΜΑ23. VMU – ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΓΙΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΩΝ ΘΕΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ



5.5. : Πανεπιστήμιο Νοτιοανατολικής Νορβηγίας (USN)

5.5.1. Στατιστικά δελτία δεδομένων (Δραστηριότητα έργου WP2.2)

Γενική οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος στη Νορβηγία

Στη Νορβηγία υπάρχουν διάφοροι καθιερωμένοι κανονισμοί για την προτεραιοποίηση της εκπαίδευσης και της έρευνας στους τομείς STEM¹. Οι Langfeldt et al. (2014) παρουσιάζουν μια επισκόπηση των κεντρικών στρατηγικών και πρωτοβουλιών για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε σπουδές σχετικές με τους τομείς STEM: η πρώτη πρωτοβουλία που επισημάνθηκε από το εθνικό υπουργείο εκπαίδευσης και έρευνας ήταν το 1998, ενώ το υπουργείο Παιδείας εφάρμοσε επίσημες πολιτικές κατανομής για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών σε προγράμματα μηχανικής και σε θέσεις διδακτικού προσωπικού STEM κατά την περίοδο 2009-2013.

Η Νορβηγική Διεύθυνση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και Δεξιοτήτων (HKDIR) δημοσιεύει ετήσιες εκθέσεις σχετικά με την κατάσταση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (στα νορβηγικά), οι οποίες παρέχουν βασικά στοιχεία για ολόκληρο τον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και τις τάσεις στο χρόνο (HKDIR, 2025b). Περίπου τρεις στους πέντε φοιτητές στη Νορβηγία είναι γυναίκες, αλλά η ισορροπία μεταξύ των φύλων ανά τομέα σπουδών παρουσιάζει σαφείς διαφορές: ενώ η αναλογία γυναικών προς άνδρες στις σπουδές υγείας, κοινωνικών επιστημών και αθλητισμού είναι περίπου 79% προς 21%, η αναλογία γυναικών προς άνδρες στους τομείς που σχετίζονται με τις STEM είναι 36% προς 64% (Haugen et al., 2024, σ. 31). Τα στοιχεία που εξήχθησαν από τη βάση δεδομένων για τις στατιστικές σχετικά με την τριτοβάθμια εκπαίδευση (DBH) επιβεβαιώνουν αυτά τα συνολικά ευρήματα, δείχνοντας ότι η αναλογία γυναικών προς άνδρες στους αποφοίτους ποικίλλει μεταξύ των τομέων STEM, των κοινωνικών επιστημών και της οικονομίας και της διοίκησης (πίνακας 1). Συγκεκριμένα, η αναλογία γυναικών προς άνδρες στην εκπαίδευση μηχανικών είναι 20%. Έτσι, τα πανεπιστήμια και τα κολλέγια της Νορβηγίας εξακολουθούν να έχουν μικρότερη εκπροσώπηση των γυναικών στις σπουδές που σχετίζονται με το STEM, οι οποίες φαίνεται να αναγνωρίζονται ως σημαντικοί τομείς που πρέπει να βελτιωθούν από τους εθνικούς κανονισμούς.

Επισκόπηση των προγραμμάτων σπουδών που προσφέρονται σε εθνικό επίπεδο και σχετίζονται με το STEM στο USN

Γενική επισκόπηση

Το Πανεπιστήμιο της Νοτιοανατολικής Νορβηγίας (USN) είναι το τέταρτο μεγαλύτερο πανεπιστήμιο της Νορβηγίας με περίπου 18.000 φοιτητές και 1.900 υπαλλήλους σε οκτώ πανεπιστημιούπολεις (USN, 2025a). Η παρούσα έκθεση, ως μέρος του έργου ST3AM, θα επικεντρωθεί στη Σχολή Επιχειρήσεων του USN, όπου η ομάδα USN ST3AM είναι συνδεδεμένη με το Τμήμα Επιχειρήσεων, Στρατηγικής και Πολιτικών Επιστημών.



Το τμήμα βρίσκεται στις πόλεις Kongsberg και Drammen στη νοτιοανατολική περιοχή της Νορβηγίας. Το τμήμα έχει περίπου 40 υπαλλήλους και 800 φοιτητές (USN, 2025b). Το τμήμα μας προσφέρει τα ακόλουθα προγράμματα σπουδών: Πτυχίο στην οπτική επικοινωνία που προσφέρεται στο campus Drammen, πτυχίο στην Οικονομία και Διοίκηση που προσφέρεται τόσο στο Drammen όσο και στο Kongsberg, πτυχίο στις Πολιτικές Επιστήμες που προσφέρεται στο campus Drammen, Μεταπτυχιακό στην Καινοτομία και Διαχείριση Τεχνολογίας στο πανεπιστημιακό campus του Κόνγκσμπεργκ. Διδακτορικό στη Διοίκηση στο πανεπιστημιακό campus του Ντράμεν. Το πανεπιστημιακό campus του Κόνγκσμπεργκ δέχεται επίσης εισερχόμενους φοιτητές ανταλλαγής που επιλέγουν να παραμείνουν για ένα ή δύο ακαδημαϊκά εξάμηνα, κατηγοριοποιημένους ως «προγράμματα ανταλλαγής διοίκησης επιχειρήσεων». Η τρέχουσα έκθεση « » χρησιμοποιεί δεδομένα και στατιστικά στοιχεία που έχουν ληφθεί μέσω της εσωτερικής μας μονάδας «ανάλυσης, στρατηγικής και διαχείρισης επιχειρήσεων» για τα προγράμματα πτυχίου και μεταπτυχιακού, ενώ τα δεδομένα και τα στατιστικά στοιχεία για το διδακτορικό πρόγραμμα είναι ξεχωριστά και δεν είναι διαθέσιμα προς το παρόν. Εάν η ομάδα καταφέρει να λάβει τα δεδομένα για το διδακτορικό πρόγραμμα σε εύθετο χρόνο, θα μπορέσουμε να ενημερώσουμε την παρούσα έκθεση αναλόγως. Από τη γενική επισκόπηση της εκπροσώπησης των φύλων στους τομείς STEM και μη STEM στο USN, παρατηρούμε ότι η εκπροσώπηση των γυναικών ακολουθεί τις τάσεις των εθνικών στατιστικών για την τριτοβάθμια εκπαίδευση στη Νορβηγία, υπογραμμίζοντας περαιτέρω την ανάγκη για βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών στο USN.

Πληροφορίες σχετικά με τη διάρκεια των προγραμμάτων, τις προϋποθέσεις εισόδου και τις ειδικότητες

Τα προγράμματα σπουδών του Τμήματος Επιχειρήσεων, Στρατηγικής και Πολιτικών Επιστημών ακολουθούν τις εθνικές κατευθυντήριες γραμμές που έχουν καθοριστεί και οριστεί από το Πανεπιστήμιο Νορβηγίας για την Οικονομία και τη Διοίκηση (UHR) όσον αφορά τη συγκεκριμένη διάρκεια και τις προϋποθέσεις εισδοχής, ενώ οι ειδικεύσεις προσφέρονται ανάλογα με τη ζήτηση και τη στρατηγική εκπαίδευσης αντίστοιχα (UHR, 2018). Συγκεκριμένα, τα προγράμματα Bachelor έχουν αναμενόμενη διάρκεια κανονικής φοίτησης τριών ετών ή έξι ακαδημαϊκών εξαμήνων. Για να ολοκληρώσει ένα πτυχίο Bachelor, ο φοιτητής πρέπει να έχει συγκεντρώσει τουλάχιστον 180 πιστωτικές μονάδες (studiepoeng). Σε ένα ακαδημαϊκό εξάμηνο, είτε το φθινόπωρο είτε την άνοιξη, οι φοιτητές πρέπει να εγγραφούν και να ολοκληρώσουν μαθήματα που αντιστοιχούν σε τουλάχιστον 30 πιστωτικές μονάδες. Οι προϋποθέσεις εισόδου σε όλα τα προγράμματα Bachelor απαιτούν «Πτυχίο Εισόδου στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση» (Generell studiekompetanse), το οποίο αποτελεί τη γενική βάση για την εισαγωγή σε πανεπιστήμια και κολλέγια στη Νορβηγία μετά την ολοκλήρωση της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (HKDIR, 2025a). Σε περίπτωση που υπάρχουν περισσότεροι κατάλληλοι υποψήφιοι από τον διαθέσιμο αριθμό εγγραφών σε ένα πρόγραμμα, το πρόγραμμα θα περιορίσει τους κατάλληλους φοιτητές ανάλογα με τους πόντους της ποσόστωσης τους. Υπάρχουν δύο κατηγορίες πόντων ποσόστωσης: οι πόντοι «ποσόστωσης πρώτου διπλώματος»



(førstegangsvitnemål) υπολογίζονται ως το άθροισμα των μέσων βαθμών του υποψηφίου στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, των επιπλέον πιστωτικών μονάδων για μαθήματα STEM, των επιπλέον πιστωτικών μονάδων για μαθήματα γλωσσών και των πιθανών πόντων που δίνονται για το φύλο του υποψηφίου ανάλογα με το μάθημα για το οποίο υποβάλλει αίτηση (π.χ. άνδρες υποψήφιοι για προγράμματα νοσηλευτικής). Η «κανονική ποσόστωση» υπολογίζεται ως το άθροισμα των πόντων της ποσόστωσης πρώτου διπλώματος, συν τους πιθανούς πόντους για προηγούμενες εγγραφές του υποψηφίου, π.χ. ανώτερη εκπαίδευση, στρατιωτική θητεία ή επαγγελματική σχολή, και τους πιθανούς πόντους για την τρέχουσα ηλικία του υποψηφίου: από το έτος που ο υποψήφιος συμπληρώνει τα 20 έτη, λαμβάνει δύο επιπλέον πόντους για κάθε έτος μετά την ολοκλήρωση της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Samordna-Opptak, 2025).

Τρέχουσα κατάσταση της συμμετοχής των γυναικών σε προγράμματα σπουδών που σχετίζονται με STEM (στατιστικά στοιχεία)

Σε αυτή την ενότητα παρουσιάζονται τα δεδομένα και τα στατιστικά στοιχεία που έχουν συλλεχθεί σχετικά με την τρέχουσα κατάσταση της συμμετοχής των γυναικών σε διάφορους βασικούς στόχους που καθορίζονται στο πρότυπο της έκθεσης ST3AM, όπου είναι διαθέσιμα. Τα δεδομένα και τα στατιστικά στοιχεία μας προέρχονται από ένα συγκεκριμένο έτος εγγραφής φοιτητών σε εκείνη την συγκεκριμένη κοόρτη (π.χ. οι φοιτητές που εγγράφηκαν το 2020 ανήκουν στην κοόρτη του 2020). Επομένως, τα δεδομένα και τα στατιστικά στοιχεία μας για τον αριθμό των εγγραφών, των αποφοιτήσεων και των διακοπών σπουδών βασίζονται στον αριθμό των φοιτητών αυτής της κοόρτης. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι τα δεδομένα και τα στατιστικά στοιχεία μας περιορίζονται στην παρακολούθηση του συνολικού αριθμού των διακοπών σπουδών ή των αποφοιτήσεων για κάθε δεδομένο έτος, ανεξάρτητα από το έτος της κοόρτης τους.

Όσον αφορά την κατανομή των φύλων και τη συμμετοχή στα προγράμματα του USN, διαπιστώνουμε ότι, γενικά, οι εγγραφές των γυναικών είναι περισσότερες, με το ποσοστό των γυναικών να υπερβαίνει το 50%. Στο πανεπιστημιακό campus του Kongsberg, το ποσοστό των γυναικών στο πρόγραμμα οικονομικών και διοίκησης, καθώς και στο πρόγραμμα ανταλλαγής εισερχόμενων φοιτητών, είναι ελαφρώς χαμηλότερο. Το μεταπτυχιακό πρόγραμμα παρουσιάζει επίσης μεγαλύτερη αύξηση του ποσοστού κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου. Το πρόγραμμα Bachelor's in Visual Communication παρουσιάζει το υψηλότερο ποσοστό εγγραφών γυναικών για την περίοδο 2020-2024: μια σταθερή αναλογία γυναικών προς άνδρες 80% κατά την περίοδο αυτή. Το μεταπτυχιακό πρόγραμμα στη Διαχείριση Καινοτομίας και Τεχνολογίας παρουσιάζει σημαντική πρόοδο και βελτίωση στην εξισορρόπηση της αναλογίας γυναικών προς άνδρες στις εγγραφές, από 35% το 2020 σε 51% το 2024. Η γενική μηχανική στο USN έχει πολύ χαμηλότερο ποσοστό εγγραφών γυναικών, περίπου 20%.

Τα ευρήματα απεικονίζουν την κατανομή των φύλων σε διάφορους κλάδους και υπογραμμίζουν την ανάγκη για συνεχιζόμενες προσπάθειες ένταξης των φύλων, ειδικά σε τομείς όπως η



μηχανική, όπου η συμμετοχή των γυναικών παραμένει χαμηλή. Η συμπερίληψη της Οπτικής Επικοινωνίας σε αυτή την έκθεση, ενός τομέα με υψηλή συμμετοχή γυναικών, συνάδει με τους στόχους του έργου ST3AM για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στους κλάδους STEM μέσω καινοτόμων και διεπιστημονικών προσεγγίσεων. Αξιοποιώντας την Οπτική Επικοινωνία παράλληλα με την καθοδήγηση, τη μεταρρύθμιση των προγραμμάτων σπουδών και τις πολιτικές που λαμβάνουν υπόψη το φύλο, μπορούμε να δημιουργήσουμε ένα εκπαιδευτικό περιβάλλον που υποστηρίζει και διατηρεί τις φοιτήτριες στο STEM, συμβάλλοντας περαιτέρω στους στόχους της ισότητας των φύλων μεταξύ και σε όλα τα προγράμματα.

Όσον αφορά τα ποσοστά εγκατάλειψης και αποφοίτησης ανά φύλο σε όλα τα προγράμματα, παρατηρούμε μια γενική τάση των ποσοστών εγκατάλειψης να κυμαίνονται από 20 έως 50%, ανεξάρτητα από το φύλο. Καθώς η τριτοβάθμια εκπαίδευση στη Νορβηγία δεν έχει υψηλά δίδακτρα για τους Νορβηγούς φοιτητές, ο αριθμός των εγκαταλείψεων τείνει να κυμαίνεται γύρω από αυτόν τον μέσο όρο σε εθνικό επίπεδο. Η επισκόπηση δείχνει ότι ο αριθμός των γυναικών αποφοίτων είναι υψηλότερος από τον αριθμό των ανδρών αποφοίτων και ότι ο αριθμός των γυναικών που εγκαταλείπουν τις σπουδές είναι χαμηλότερος ή ίδιος με τον αριθμό των ανδρών αποφοίτων. Το πρόγραμμα Οπτικής Επικοινωνίας, στο οποίο εγγράφονται περισσότερες γυναίκες, παρουσιάζει υψηλότερο ποσοστό αποφοίτων και χαμηλότερο ποσοστό διακοπών σπουδών σε σχέση με τους άνδρες φοιτητές. Τόσο τα προγράμματα Οικονομικών και Διοίκησης όσο και το πρόγραμμα Πολιτικών Επιστημών παρουσιάζουν ποικίλα επίπεδα αποφοίτησης και διακοπής σπουδών. Το ποσοστό των γυναικών αποφοίτων του μεταπτυχιακού προγράμματος είναι υψηλότερο από αυτό των ανδρών, ενώ οι διακοπές σπουδών στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα είναι ίδιες, αλλά σε πολύ χαμηλότερα ποσοστά, κάτω από 30%.

Όσον αφορά την αναλογία εγγραφών γυναικών προς άνδρες ανά πρόγραμμα, παρατηρείται γενικά ότι υπάρχουν ορισμένες διαφορές μεταξύ των προγραμμάτων. Τόσο για το πρόγραμμα Οικονομικών όσο και για το πρόγραμμα Διοίκησης, το Kongsberg έχει περισσότερες εγγραφές ανδρών από γυναίκες και το Drammen έχει περισσότερες εγγραφές γυναικών από άνδρες.

Όσον αφορά την εξερχόμενη κινητικότητα, υπάρχουν ορισμένες διαφορές. Υπάρχει παρόμοιος ή μεγαλύτερος αριθμός ανδρών που συμμετέχουν σε προγράμματα εξερχόμενης κινητικότητας στο πρόγραμμα BSc στην Οικονομία και τη Διοίκηση και στο πρόγραμμα MSc στην Καινοτομία και τη Διαχείριση Τεχνολογίας, ενώ υπάρχει πολύ μεγαλύτερο επίπεδο εξερχόμενης κινητικότητας γυναικών στο πρόγραμμα BSc στην Οπτική Επικοινωνία.



Μελλοντικές ευκαιρίες σταδιοδρομίας για τους αποφοίτους

Οι απόφοιτοι του USN έχουν στη διάθεσή τους διάφορες διαδρομές και ευκαιρίες απασχόλησης για να γεφυρώσουν το χάσμα μεταξύ τεχνολογίας και επιχειρήσεων: οι φοιτητές του USN θα έχουν τη δυνατότητα να ενσωματώσουν την τεχνολογία σε δημιουργικές διαδικασίες σχεδιασμού, να επιτύχουν ρόλους με μεγαλύτερο αντίκτυπο σε ηγετικές θέσεις και να αποκτήσουν κρίσιμες γνώσεις και δεξιότητες που είναι απαραίτητες σε βιομηχανίες υψηλής τεχνολογίας, δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις. Οι απόφοιτοι των προγραμμάτων είναι ιδιαίτερα περιζήτητοι για την ικανότητά τους να γεφυρώνουν το χάσμα μεταξύ τεχνολογίας και επιχειρήσεων, γεγονός που τους καθιστά πολύτιμα περιουσιακά στοιχεία στην σημερινή ταχέως εξελισσόμενη, καινοτομία-καθοδηγούμενη οικονομία (USN, 2025b).

Μια επισκόπηση του προγράμματος MSc in Innovation and Technology Management παρουσιάζεται σε ένα σύντομο βίντεο του USN (28 Ιανουαρίου 2021) στο YouTube ως παράδειγμα ευκαιριών και επιτυχούς αποφοίτησης. Επιπλέον, η επίσημη ομάδα του USN στο LinkedIn δημοσιεύει τακτικά αναρτήσεις για να αναδείξει τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας για τους αποφοίτους του USN (δείτε ένα παράδειγμα στα νορβηγικά, USN (2025c)).

5.5.2. Ετοιμότητα των σχεδίων για την ισότητα των φύλων (GEP) (Δραστηριότητα έργου WP2.3)

Ιστορικό

Εθνικές απαιτήσεις

Το σύστημα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της Νορβηγίας υποχρεώνει τα πανεπιστήμια να εφαρμόζουν ένα Σχέδιο Ισότητας των Φύλων (GEP) για να διατηρήσουν την πιστοποίηση και τη χρηματοδότηση από την κυβέρνηση. Η Νορβηγική Διεύθυνση Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και Δεξιοτήτων (HKDIR) παρακολουθεί τη συμμόρφωση αυτή, παρέχοντας βασικά στοιχεία σχετικά με την ισορροπία των φύλων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Σύμφωνα με τους Haugen et al. (2024), υπάρχει σημαντική ανισότητα μεταξύ των φύλων στους τομείς STEM, με τις φοιτήτριες να αντιπροσωπεύουν μόνο το 36% των εγγεγραφών σε STEM, σε σύγκριση με το 64% των φοιτητών.

Αυτές οι εθνικές απαιτήσεις ευθυγραμμίζονται με τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων και με παγκόσμιες πρωτοβουλίες όπως οι Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (SDG 5 – Ισότητα των Φύλων και SDG 4 – Ποιοτική Εκπαίδευση). Το GEP του USN αναμένεται να ευθυγραμμιστεί με αυτούς τους ευρύτερους στόχους, εστιάζοντας στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στον τομέα STEM και στη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στον ακαδημαϊκό και ερευνητικό τομέα.

Οι εθνικές στατιστικές υπογραμμίζουν ότι η εκπροσώπηση των γυναικών στη μηχανική είναι ιδιαίτερα χαμηλή, με μόνο 20% των εγγεγραφών, γεγονός που αποτελεί ένα κρίσιμο ζήτημα που πρέπει να αντιμετωπίσει το GEP του USN.



Θεσμικό πλαίσιο

Στο USN, η ισότητα των φύλων αποτελεί στρατηγική προτεραιότητα, ιδίως σε επιστημονικούς τομείς όπως η μηχανική, η οικονομία και η διαχείριση της τεχνολογίας. Το πανεπιστήμιο έχει δεσμευτεί να βελτιώσει την εκπροσώπηση των γυναικών σε αυτούς τους τομείς, τόσο μεταξύ των φοιτητών όσο και στην ακαδημαϊκή ηγεσία. Παρά τις προσπάθειες αυτές, εξακολουθούν να υπάρχουν προκλήσεις στην επίτευξη της ισότητας των φύλων, ιδίως σε ανώτερες ακαδημαϊκές και διοικητικές θέσεις. Ιστορικά, το USN έχει σημειώσει πρόοδο στην ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στα στρατηγικά του σχέδια « ». Ωστόσο, κοινωνικοί και πολιτισμικοί παράγοντες συνεχίζουν να επηρεάζουν την πρόσληψη και την επαγγελματική εξέλιξη, ειδικά σε τομείς που κυριαρχούν οι άνδρες, όπως η μηχανική.

Τρέχουσα κατάσταση του GEP στο USN

Δημόσια διαθεσιμότητα και διαφάνεια

Το GEP του USN είναι επί του παρόντος ένα εσωτερικό έγγραφο και δεν έχει επαρκή δημόσια προβολή. Η διασφάλιση της διαφάνειας στην εφαρμογή του GEP είναι ζωτικής σημασίας για τη λογοδοσία και την προώθηση ευρύτερης συμμετοχής. Η ευρεία διάδοση του GEP θα επιτρέψει στους εξωτερικούς ενδιαφερόμενους να παρέχουν πολύτιμη ανατροφοδότηση, προωθώντας την ένταξη και ενισχύοντας την αποτελεσματικότητα του σχεδίου.

Πεδίο εφαρμογής και κάλυψη

Το τρέχον GEP στο USN ασχολείται με την ευαίσθητη ως προς το φύλο πρόσληψη, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και την πρόληψη της βίας λόγω φύλου, αλλά απαιτεί πιο ολοκληρωμένη εστίαση στους ηγετικούς ρόλους και την ενσωμάτωση πολιτικών πρόσληψης ευαίσθητων ως προς το φύλο σε όλους τους κλάδους, ειδικά στους STEM.

Εφαρμογή και διακυβέρνηση

Οργανωτική δομή για την εφαρμογή του GEP

Το USN έχει δημιουργήσει επιτροπές και ομάδες εργασίας με αποστολή την επίβλεψη της εφαρμογής του GEP, αλλά αυτές οι δομές δεν είναι πλήρως ενσωματωμένες στην ευρύτερη διακυβέρνηση του πανεπιστημίου. Απαιτείται πιο επίσημη ενσωμάτωση στις δομές λήψης αποφάσεων του πανεπιστημίου, προκειμένου να προωθηθούν αποτελεσματικά οι μεταρρυθμίσεις για την ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς.

Παρακολούθηση και λογοδοσία

Οι μηχανισμοί παρακολούθησης για την αξιολόγηση της επιτυχίας του GEP του USN είναι επί του παρόντος ακανόνιστοι και στερούνται τυποποιημένων διαδικασιών. Απαιτούνται σαφείς δείκτες απόδοσης για την παρακολούθηση των

Βέλτιστες πρακτικές στην εφαρμογή του GEP

Προγράμματα καθοδήγησης



Το USN έχει εφαρμόσει προγράμματα καθοδήγησης με στόχο την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στον τομέα STEM. Τα προγράμματα αυτά έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικά στη βελτίωση των ποσοστών παραμονής, ιδίως στο πρόγραμμα MSc Innovation and Technology Management. Οι πρωτοβουλίες αυτές είναι απαραίτητες για την προώθηση της ακαδημαϊκής και επαγγελματικής ανάπτυξης των γυναικών σε τομείς που κυριαρχούν οι άνδρες, συμβάλλοντας έτσι στη δημιουργία ενός πιο συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού περιβάλλοντος.

Κενά, προκλήσεις και συστάσεις

Κενά στην εφαρμογή του GEP

- **Εκπροσώπηση σε ηγετικές θέσεις:** Η εκπροσώπηση των γυναικών σε ανώτερες ακαδημαϊκές και διοικητικές θέσεις εξακολουθεί να είναι κάτω από τα επιθυμητά επίπεδα.
- **Πρόσληψη στον τομέα STEM:** Οι πρακτικές πρόσληψης που λαμβάνουν υπόψη το φύλο θα πρέπει να εφαρμόζονται ευρύτερα στους κλάδους STEM.
- **Παρακολούθηση και λογοδοσία:** Το USN πρέπει να θεσπίσει πιο δομημένα και συνεπή συστήματα παρακολούθησης για την αξιολόγηση της επιτυχίας του GEP.

Το USN έχει σημειώσει σημαντική πρόοδο στην εφαρμογή του Σχεδίου για την Ισότητα των Φύλων (GEP), ιδίως σε τομείς STEM όπως η καινοτομία και η διαχείριση της τεχνολογίας. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν προκλήσεις όσον αφορά την εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις και τις ευαίσθητες ως προς το φύλο πρακτικές πρόσληψης στον τομέα STEM. Αντιμετωπίζοντας αυτά τα κενά, το USN μπορεί να ενισχύσει περαιτέρω το GEP και να συνεχίσει να προωθεί την ισότητα των φύλων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

5.5.3. Συμβουλευτικές συνεδρίες (Δραστηριότητα έργου WP2.4)

Βασικά συμπεράσματα από τη συνάντηση με το διδακτικό προσωπικό

Στόχοι - ποια είναι η προτεραιότητα των δράσεων που πρέπει να υλοποιηθούν αυτή τη στιγμή;

Η συζήτηση της ομάδας εστίασης τόνισε την ανάγκη για συστημικές αλλαγές στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης προκειμένου να αντιμετωπιστεί η ανισότητα των φύλων στους κλάδους STEM. Η ηγεσία πρέπει να διαδραματίσει κεντρικό ρόλο στην προώθηση μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς, στη θέσπιση σαφών πολιτικών και στην παροχή πόρων για την ισότητα των φύλων. Επιπλέον, η συμμετοχή των φοιτητών και του διδακτικού προσωπικού σε συζητήσεις και πρωτοβουλίες σχετικά με την ισότητα των φύλων είναι ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία μόνιμων αλλαγών. Ως εκ τούτου, προσδιορίστηκαν διάφορες δράσεις στις οποίες συμμετέχουν διαφορετικοί φορείς και επίπεδα του ιδρύματος:

- **Η γενική διοίκηση** πρέπει να εκπαιδευτεί σε θέματα ένταξης των φύλων, να παρέχει διαφάνεια όσον αφορά τα σχέδιά της για την ισότητα των φύλων και να προωθεί μια



πολιτική μηδενικής διάκρισης λόγω φύλου. Οι προσλήψεις και οι προαγωγές έχουν προσδιοριστεί ως καθοριστικά γεγονότα για την παρατήρηση της «συμπεριφοράς» της ηγεσίας όσον αφορά την ισότητα των φύλων. Η διοίκηση διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας και, ως εκ τούτου, πρέπει να καθιστά σαφή τα κριτήρια πρόσληψης και προαγωγής. Ωστόσο, η δίκαιη μεταχείριση δεν σημαίνει απαραίτητα ίση μεταχείριση στην περίπτωση της ένταξης των φύλων, τουλάχιστον όχι σε όλες τις περιπτώσεις. Για παράδειγμα, η επιτρεπόμενη ευελιξία των ερευνητικών στόχων μετά από γονική άδεια μπορεί να ενισχύσει την ισότητα των φύλων.

- **Οι υπεύθυνοι των έργων** πρέπει επίσης να λάβουν εκπαίδευση σε θέματα ηγεσίας. Οι προσλήψεις εντός μιας ομάδας για ένα έργο δεν μπορούν να επικοινωνούνται ως βασισμένες αποκλειστικά στο φύλο, προκειμένου να επιτευχθούν ορισμένοι στόχοι ισότητας. Οι υπεύθυνοι των έργων πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα δεδομένα κοινοποιούνται με διαφάνεια σε όλα τα μέλη της ομάδας, και όχι μόνο μεταξύ «ανδρών φύλων».
- **Το διδακτικό προσωπικό** θα πρέπει να επωφεληθεί από προγράμματα καθοδήγησης από ομοτίμους στις επιστήμες STEM. Επιπλέον, η ισότητα στους μαθησιακούς στόχους για τους φοιτητές μπορεί να απαιτήσει αλλαγές στο πρόγραμμα σπουδών. Οι φοιτήτριες στον τομέα των ΤΠΕ προτιμούν να τους δίνονται διαδικασίες και κατευθυντήριες γραμμές παρά να εμπλέκονται σε δυναμικές τύπου δοκιμής και σφάλματος.
- **Οι φοιτητές** πρέπει να συμμετέχουν στη δημιουργία αλλαγών σε διάφορους τομείς. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει φοιτητικές οργανώσεις/συνδικάτα, δραστηριότητες που προσφέρονται από το πανεπιστήμιο, συμμετοχή σε εκστρατείες στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και έργα στην τάξη. Η συνειδητοποίηση των δικών τους προκαταλήψεων μπορεί να αποτελέσει ισχυρό παράγοντα για την ευαισθητοποίηση σχετικά με την ανισότητα των φύλων στις επιστήμες STEM.

Cliffs - ποια προβλήματα και καταστάσεις αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στις επιστήμες STEM και τι είναι δύσκολο;

- Ο τρόπος επικοινωνίας στον ακαδημαϊκό χώρο μπορεί να είναι επιθετικός και να θέτει τις γυναίκες σε μειονεκτική θέση, ενισχύοντας τους παραδοσιακούς ρόλους και τις προσδοκίες των φύλων.
- Ένα άκαμπτο εργασιακό περιβάλλον που δεν ευνοεί την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτελεί σημαντικό εμπόδιο, καθιστώντας δύσκολο για τις γυναίκες να διαχειριστούν τις επαγγελματικές τους ευθύνες παράλληλα με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.
- Η σεξουαλική παρενόχληση και η διάκριση λόγω φύλου, αν και μερικές φορές είναι διακριτικές, εξακολουθούν να υφίστανται στον ακαδημαϊκό χώρο, απαιτώντας



ισχυρότερες πολιτικές και μηχανισμούς λογοδοσίας για την αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων.

- Η ανισότητα στις διαδικασίες πρόσληψης και στα κριτήρια προαγωγής επιδεινώνει τις ανισότητες μεταξύ των φύλων, καθώς οι γυναίκες ενδέχεται να μην έχουν ίσες ευκαιρίες ή αναγνώριση.
- Υπάρχει έλλειψη καθοδήγησης και ορατών γυναικείων προτύπων στον τομέα των STEM, γεγονός που μπορεί να εμποδίσει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και την αυτοπεποίθηση των γυναικών.

Ανάγκες - τι χρειάζεται για την αντιμετώπιση των εμποδίων - τα πιο σημαντικά συμπεράσματα

- Η υπάρχουσα θεσμική κουλτούρα συχνά διαιωνίζει την ανισότητα των φύλων μέσω σιωπηρών προκαταλήψεων και άνισων προσδοκιών για τους άνδρες και τις γυναίκες. Υπάρχει ανάγκη για μια κουλτούρα ένταξης και ευελιξίας για την αντιμετώπιση αυτών των ανισοτήτων.
- Απαιτείται μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση και ένταξη στις πολιτικές και τις πρακτικές των ακαδημαϊκών ιδρυμάτων, ώστε να διασφαλιστεί η ενεργός επιδίωξη και επίτευξη της ισότητας των φύλων. Πρέπει να προωθηθεί μια ισχυρότερη λογοδοσία.
- Πρέπει να δημιουργηθούν κανάλια ανατροφοδότησης ώστε το προσωπικό να μοιράζεται τις εμπειρίες του με την ιεραρχία του.
- Τα πρότυπα ρόλων αναγνωρίστηκαν ως κρίσιμα τόσο για το διδακτικό προσωπικό όσο και για τους φοιτητές στις επιστήμες STEM.
- Τα έργα που πραγματοποιούνται στην τάξη πρέπει να προάγουν την ισότητα των φύλων, τόσο στη διατύπωσή τους, όσο και στη σύνθεση των ομάδων και στο είδος της εργασίας που αναμένει ο διδάσκων.

Βασικά συμπεράσματα από τη συνάντηση με τους φοιτητές

Στόχοι - ποια είναι η προτεραιότητα των δράσεων που πρέπει να υλοποιηθούν αυτή τη στιγμή;

- **Οι διαδικασίες πρόσληψης φοιτητών** συχνά δεν ενθαρρύνουν ενεργά τις αιτήσεις από γυναίκες. Οι διαφημίσεις/η γλώσσα/το προωθητικό υλικό δεν στοχεύουν επαρκώς στις γυναίκες - είναι υπερβολικά ανδροκρατούμενες. Τα ιδρύματα πρέπει να χρησιμοποιούν προωθητικό υλικό που να δείχνει ρητά ένα περιβάλλον μάθησης χωρίς αποκλεισμούς και ευέλικτα ωράρια σε επίπεδο μεταπτυχιακών σπουδών.
- **Μεντορία και πρότυπα:** Τα ιδρύματα πρέπει να αναδείξουν τα επιτεύγματα των γυναικών ηγετών στον τομέα των STEM, προκειμένου να εμπνεύσουν και να



παρακινήσουν την επόμενη γενιά. Τα ενεργά προγράμματα μεντορίας για φοιτήτριες μπορούν να περιλαμβάνουν προσωπικότητες από το πανεπιστήμιο ή τον κλάδο.

- **Εκπαίδευση:** Η ευαισθητοποίηση σχετικά με τις ασυνείδητες προκαταλήψεις είναι ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία περιβαλλόντων χωρίς αποκλεισμούς. Τα ακαδημαϊκά προγράμματα πρέπει να ενσωματώνουν μεθόδους και υλικό διδασκαλίας που λαμβάνουν υπόψη το φύλο, ώστε να διασφαλίζεται ότι όλοι οι φοιτητές αισθάνονται ότι συμμετέχουν και υποστηρίζονται.
- **Ανταλλαγή εμπειριών:** οι προκαταλήψεις μπορούν να εμφανιστούν σε οποιοδήποτε περιβάλλον και σε οποιαδήποτε ηλικία, γεγονός που τείνει να ενσωματώνει ορισμένες συμπεριφορές που σχετίζονται με το φύλο. Οι φοιτητές πρέπει να αναγνωρίσουν και να μοιραστούν τις προκαταλήψεις τους, επιτρέποντας στις φοιτήτριες να αισθάνονται ισχυρές.

Cliffs - ποια προβλήματα και καταστάσεις αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στις επιστήμες STEM και τι είναι δύσκολο;

- Οι κλάδοι STEM, ειδικά η μηχανική και η τεχνολογία, συχνά στερεοτυπίζονται ως πιο κατάλληλοι για τους άνδρες. Αυτή η αντίληψη αποθαρρύνει τις γυναίκες από το να ακολουθήσουν αυτές τις καριέρες.
- Οι φοιτήτριες STEM αναφέρουν συχνά ότι αισθάνονται εκτός τόπου σε περιβάλλοντα που κυριαρχούν οι άνδρες συνάδελφοι. Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν συχνά λεπτές μορφές διακρίσεων, όπως τον αποκλεισμό από ανεπίσημα δίκτυα ή κοινωνικές εκδηλώσεις. Οι συμμετέχοντες ανέφεραν ακατάλληλα αστεία, περιφρονητική συμπεριφορά και γενική έλλειψη σεβασμού για τη συμβολή των γυναικών.
- Πολλά πανεπιστήμια δεν διαθέτουν πολιτικές που υποστηρίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπως ευέλικτο ωράριο εργασίας ή γονική άδεια, γεγονός που καθιστά πιο δύσκολο για τις γυναίκες να συνδυάζουν τις σπουδές με άλλες ευθύνες (διαχείριση του σπιτιού, φροντίδα ηλικιωμένων γονέων ή παιδιών).
- Η έλλειψη ορατών γυναικών ηγετών και μεντόρων στους τομείς STEM και σε ακαδημαϊκές ηγετικές θέσεις αποτελεί σημαντικό εμπόδιο. Χωρίς πρότυπα, οι νέες γυναίκες μπορεί να δυσκολεύονται να φανταστούν τον εαυτό τους σε παρόμοιες θέσεις.
- Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε ανώτερες ακαδημαϊκές θέσεις, όπως πλήρεις καθηγητικές θέσεις και ηγετικές θέσεις σε τμήματα και ερευνητικά προγράμματα. Αυτό διαιωνίζει τον κύκλο της ανισότητας και δεν ενθαρρύνει τις φοιτήτριες.

Ανάγκες - τι χρειάζεται για την αντιμετώπιση των εμποδίων - τα πιο σημαντικά συμπεράσματα

- Οι συμμετέχοντες συζήτησαν πώς οι θεσμικές κουλτούρες συχνά ευνοούν τους άνδρες φοιτητές, με τα άτυπα δίκτυα (π.χ. «κλαμπ αγοριών») να διαδραματίζουν σημαντικό



ρόλο στη δημιουργία ομάδων / ομάδων μελέτης / ομάδων εξετάσεων. Οι γυναίκες συχνά αποκλείονται από αυτά τα δίκτυα. Οι γυναίκες μπορεί τότε να δημιουργήσουν μια γυναικεία ομάδα για τα εξεταστικά έργα. Μια λύση θα μπορούσε να είναι η ενεργή δημιουργία ομάδων, όπου ο καθηγητής που έχει την πρωτοβουλία () δημιουργεί ομάδες εργασίας/εξετάσεων με μεικτό φύλο. Οι συνεδρίες ερωτήσεων και απαντήσεων στην τάξη θα πρέπει να είναι δομημένες έτσι ώστε οι γυναίκες να ενθαρρύνονται να εκφράζουν την άποψή τους και οι απόψεις τους να υποστηρίζονται από τους καθηγητές και ολόκληρη την τάξη - έτσι αναπτύσσεται στην τάξη μια κουλτούρα ένταξης, ευαισθητοποίησης και σεβασμού.

- Τα ιδρύματα συχνά στερούνται ισχυρών μηχανισμών για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης ή της διάκρισης, αφήνοντας τις γυναίκες ευάλωτες και χωρίς υποστήριξη. Τα ιδρύματα θα μπορούσαν να βελτιώσουν τη χάραξη πολιτικών για το «τι είναι αποδεκτό» και τι δεν είναι.
- Οι φοιτήτριες και οι επαγγελματίες γυναίκες πρέπει να έχουν πρόσβαση σε μέντορες που μπορούν να τις καθοδηγήσουν στην ακαδημαϊκή και επαγγελματική τους πορεία.

Κατάλογος αναφορών

1. Haugen, A., Holme, T., & Rabben, Å. K. (2024). *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2024* (Høyere utdanning og forskning, Έκδοση. HKDIR. <https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/tilstandsrapport-for-hoyere-utdanning-2024>
2. HKDIR. (2025a). *Higher Education Entrance Qualification (GSU)*. Ανακτήθηκε στις 20.02 από <https://hkdir.no/en/foreign-education/lists-and-databases/higher-education-entrance-qualification-gsu>
3. HKDIR. (2025b). *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2024*. Ανακτήθηκε στις 20.02 από <https://hkdir.no/rapporter-undersokelser-og-statistikk/tilstandsrapport-for-hoyere-utdanning-2024>
4. Langfeldt, L., Vabø, A., Wendt, K., Solberg, E., Aanstad, S., & Olsen, B. M. (2014). *Satsing på matematikk, naturvitenskap og teknologi (MNT-fag): Hvordan følges de politiske føringene opp ved universiteter og høyskoler?* NIFU. <http://hdl.handle.net/11250/280310>
5. Samordna-Opptak. (2025). *Universitet og høyskole - Poengberegning*. Ανακτήθηκε στις 20.02 από <https://www.samordnaopptak.no/info/opptak/opptak-uhg/poengberegning/index.html>
6. UHR. (2018). *Minimumskrav for Bachelor i økonomi og administrasjon (BØA)*. <https://www.uhr.no/f/p1/i48e11d18-8b76-4089-acb1-511fa13135e4/boa-planvedtatt-av-uhr-oa-november-2018-endelig.pdf>
7. USN. (28 Ιαν. 2021). *Slik er master i innovasjon og teknologiledelse [βίντεο]*. <https://youtu.be/tvO4d5Q2mIU>



8. USN. (2025α). *Σχετικά με το USN*. Ανακτήθηκε στις 20.02 από <https://www.usn.no/english/about/>
9. USN. (2025β). *Τμήμα Επιχειρήσεων, Στρατηγικής και Πολιτικών Επιστημών*. Ανακτήθηκε στις 20.02 από <https://www.usn.no/english/about/organization/faculties/school-of-business/department-of-business-strategy-and-political-sciences/>
10. USN. (2025c). *Lønn under utdanning – jobb etter studiene*. Ανακτήθηκε στις 28.02 από https://www.linkedin.com/posts/usnno_l%C3%B8nn-under-utdanning-jobb-etter-studiene-activity-7300840297603690497-SqWL/

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ23. ΑΠΟΦΟΙΤΟΙ ΠΟΥ ΈΛΑΒΑΝ ΠΤΥΧΙΑ ΑΝΑ ΤΟΜΕΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗ ΝΟΡΒΗΓΙΑ

Περιοχή σπουδών	2020		20		2		2023		2024	
	F	A	Π	A	F	M	F	M	F	M
	Σύνολο	Σύνολο	Σύνολο	Σύνολο	Σύνολο	Σύνολο	Σύνολο	Σύνολο	Σύνολο	Σύνολο
Εκπαίδευση μηχανικών	515	2095	525	2200	550	1935	565	2030	485	1825
Μαθηματικά και φυσικές επιστήμες	1620	2510	1765	2730	1770	2645	1880	2865	1570	2555
Κοινωνικές επιστήμες	2565	1560	2825	1730	2855	1790	2910	1755	2410	1505
Τεχνολογία	870	1840	905	1960	920	2010	920	2075	510	1055
Σπουδές Οικονομικών και Διοίκησης	4750	4860	4840	5065	5255	5345	5330	5495	4255	4405
Σύνολο	10325	12860	10865	13695	11355	13725	11605	14215	9230	11350

Πηγή: <https://dbh.hkdir.no/tall-og-statistikk/statistikk-meny/kjonn>

ΠΙΝΑΚΑΣ24 . ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΣΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ STEM ΚΑΙ ΜΗ STEM ΣΤΟ USN

Τομέας	Αντιπροσώπευση γυναικών (%)	Ανδρική εκπροσώπηση (%)
STEM (Συνολικά)	36	64
Μηχανική	20	80
Μαθηματικά και φυσικές επιστήμες	36	64
Οικονομικά και Διοίκηση	50-60	40
Κοινωνικές επιστήμες	70	30

ΠΙΝΑΚΑΣ25 . ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ, ΤΙΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΙΣΔΟΧΗΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ

Πρόγραμμα	Διάρκεια	Απαιτήσεις εισόδου	Ειδικότητες
-----------	----------	--------------------	-------------



BSc Οπτική επικοινωνία (Drammen)	6 εξάμηνα 180 πιστωτικές μονάδες	Προσόντα εισόδου στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (generell studiekompetanse): 47,5 κανονική ποσόστωση 39,6 ποσόστωση πρώτου διπλώματος	-
BSc Οικονομικά και Διοίκηση (Drammen)	6 εξάμηνα 180 πιστωτικές μονάδες	Προσόντα εισόδου στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (generell studiekompetanse): 43,6 κανονική ποσόστωση 39,4 ποσόστωση πρώτου διπλώματος	6ο εξάμηνο*: α) Χρηματοοικονομικά β) Διαχείριση μάρκετινγκ
BSc Οικονομικά και Διοίκηση (Kongsberg)	6 εξάμηνα 180 πιστωτικές μονάδες	Προσόντα εισόδου στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (generell studiekompetanse): «όλα» τα κανονικά ποσοστά «όλα» ποσόστωση πρώτου πτυχίου	6ο εξάμηνο*: α) Διαχείριση τεχνολογίας β) Διεθνής διαχείριση 100
BSc Πολιτικές επιστήμες (Drammen)	6 εξάμηνα 180 πιστωτικές μονάδες	Προσόντα εισόδου στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (generell studiekompetanse): 41,8 κανονική ποσόστωση 40 ποσόστωση πρώτου πτυχίου	-
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα στην Καινοτομία και Διαχείριση Τεχνολογίας (Kongsberg)	4 εξάμηνα 120 πιστωτικές μονάδες	Πτυχίο ή ισοδύναμο πτυχίο στη διοίκηση επιχειρήσεων ή τη μηχανική. <i>Ισοδύναμη εκπαίδευση στις επιστήμες και τη μηχανική ή τις κοινωνικές επιστήμες μπορεί να αποτελεί προϋπόθεση για την εισαγωγή.</i>	3 ^ο εξάμηνο: α) Βιομηχανική διοίκηση β) Μηχανική συστημάτων
Προγράμματα ανταλλαγής Διοίκηση επιχειρήσεων	1-2 εξάμηνα 30-60 πιστωτικές μονάδες	- να έχουν ολοκληρώσει τουλάχιστον 60 ECTS ή ισοδύναμο αριθμό πιστωτικών μονάδων στη διοίκηση επιχειρήσεων, τη διαχείριση, το μάρκετινγκ, την επιχειρηματικότητα ή συναφείς τομείς. - απαιτείται καλή γνώση της αγγλικής γλώσσας, τόσο προφορικά όσο και γραπτά (συνιστάται επίπεδο αγγλικής γλώσσας ισοδύναμο με το B2)	Τα μαθήματα καλύπτουν τα θέματα επιχειρηματικότητα, διεθνείς επιχειρήσεις, διαχείριση έργων, ψηφιακή μεταμόρφωση, ανάλυση δεδομένων, διαχείριση τεχνολογίας και διαπολιτισμική διαχείριση

*Ειδικεύσεις συγκεκριμένες για κάθε πανεπιστημιούπολη προσφέρονται σε όλους τους φοιτητές Οικονομικών και Διοίκησης σε όλες τις πανεπιστημιούπολεις. Πηγή: (USN, 2025b).

ΠΙΝΑΚΑΣ26 . ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΤΟΥ USN

Περιοχή προγράμματος	Εγγραφές γυναικών (%)	Εγγραφές ανδρών (%)	Βασικές στρατηγικές για την ένταξη των φύλων στο πρόγραμμα σπουδών	Στόχοι ισότητας των φύλων
Πτυχίο στην Οπτική Επικοινωνία (USN)	80-86	14-20	Ενσωμάτωση της δημιουργικότητας με την τεχνολογία.	Προώθηση διεπιστημονικών προσεγγίσεων, ενίσχυση της εκπροσώπησης των γυναικών στον τομέα STEM.



			μεθοδολογίες σχεδιαστικής σκέψης.	
Πτυχίο Μηχανικής (Γενικό)	20	80	Ελάχιστη έμφαση σε δημιουργικές, ευαίσθητες ως προς το φύλο προσεγγίσεις.	Αύξηση της συμμετοχής των γυναικών μέσω ευαίσθητων ως προς το φύλο μεταρρυθμίσεων στην πρόσληψη και στα προγράμματα σπουδών.
Πτυχίο Μαθηματικών και Φυσικών Επιστημών	36	64	Τεχνική και θεωρητική εστίαση, με μικρή έμφαση στην ένταξη των φύλων.	Επέκταση των ευαίσθητων ως προς το φύλο διδακτικών πρακτικών και της καθοδήγησης στους τομείς STEM.
Πτυχίο Οικονομικών και Διοίκησης (USN)	50-60	40-50	Στρατηγικές πρόσληψης που προωθούν την ένταξη των φύλων, ισορροπημένη προσφορά μαθημάτων.	Ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών μέσω εξατομικευμένων προγραμμάτων καθοδήγησης και προγράμματος σπουδών χωρίς αποκλεισμούς.
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα στην Καινοτομία και τη Διαχείριση Τεχνολογίας	35-51	49-65	Έμφαση στη διαχείριση της τεχνολογίας με μέτρα ισότητας των φύλων.	Βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών μέσω της εφαρμογής πρακτικών διδασκαλίας και καθοδήγησης χωρίς αποκλεισμούς.
Πτυχίο Πολιτικών Επιστημών (USN)	54-61	39-46	Ευρεία διεπιστημονική προσέγγιση, πιο ισορροπημένη κατανομή των φύλων ().	Προώθηση ακαδημαϊκών περιβαλλόντων ευαίσθητων στο φύλο, ενθάρρυνση των γυναικών να αναλάβουν ηγετικούς ρόλους στις κοινωνικές επιστήμες.
Μεταπτυχιακό στην Ψηφιακή Μεταμόρφωση (USN)	40-45	55-60	Έμφαση στην ψηφιακή ηγεσία και την καινοτομία, με πρακτικές ευαίσθητες στο φύλο.	Αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στην ψηφιακή ηγεσία και την τεχνολογική καινοτομία.
Διδακτορικά προγράμματα σε STEM (USN)	Διαφέρει	Διαφέρει	Περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών σε ανώτερες ακαδημαϊκές θέσεις.	Αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών σε επίπεδο διδακτορικών σπουδών και ηγετικών θέσεων μέσω στοχευμένων πολιτικών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 27 . ΤΑΣΕΙΣ ΕΓΓΡΑΦΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡΟΔΟ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Πρόγραμμα	Εγγραφές γυναικών (%)	Έτος 2020	Έτος 2021	Έτος 2022	Έτος 2023	Έτος 2024	Σημειώσεις
Πτυχίο στην Οπτική Επικοινωνία (Drammen)	80-86	80	86	86	81	82	Συνεχώς υψηλή εκπροσώπηση των γυναικών



Πτυχίο Οικονομικών και Διοίκησης (Drammen)	51-62	52	51	62	59	58	Σταθερή συμμετοχή των γυναικών
Πτυχίο Οικονομικών και Διοίκησης (Kongsberg)	40-46	42	40	42	43	46	Αύξηση το 2024 λόγω νέων προγραμμάτων
Μεταπτυχιακό στην Καινοτομία και Διαχείριση Τεχνολογίας (Kongsberg)	35	35	35	43	50	51	Σημαντική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών
Πτυχίο Πολιτικών Επιστημών (Drammen)	53-61	54	53	54	56	61	Αυξανόμενη τάση στις φοιτήτριες

ΠΙΝΑΚΑΣ28 . ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΦΟΙΤΗΣΗΣ ΑΝΑ ΦΥΛΟ ΣΕ ΌΛΑ ΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ

Πρόγραμμα	Ποσοστό αποφοίτησης γυναικών (%)	Ποσοστό αποφοίτησης ανδρών (%)	Ποσοστό εγκατάλειψης σπουδών από γυναίκες (%)	Ποσοστό εγκατάλειψης ανδρών (%)
Πτυχίο στην Οπτική Επικοινωνία (Drammen)	77-83	54-80	23-30	46-55
Πτυχίο Οικονομικών και Διοίκησης (Drammen)	52-78	51-68	19-44	32-61
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα στη Διαχείριση Καινοτομίας και Τεχνολογίας (Κόνγκσμπεργκ)	67-100	84-92	0	8-26
Πτυχίο Πολιτικών Επιστημών (Drammen)	55-70	52-67	21	29-48

29 . ΑΝΑΛΟΓΙΑ ΕΓΓΡΑΦΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΡΟΣ ΆΝΔΡΕΣ ΑΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Πρόγραμμα	Εγγραφές γυναικών (%)	Εγγραφές ανδρών (%)
BSc στην Οπτική Επικοινωνία (Drammen)	80-86	14-20
BSc στην Οικονομία και Διοίκηση (Drammen)	51	38-49
BSc στην Οικονομία και Διοίκηση (Κόνγκσμπεργκ)	40-46	54-60
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα στη Διαχείριση Καινοτομίας και Τεχνολογίας (Kongsberg)	35-51	49-65
Πτυχίο Πολιτικών Επιστημών (Drammen)	53-61	39-47

ΠΙΝΑΚΑΣ30 . ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΑΝΑ ΦΥΛΟ ΣΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ USN

Πρόγραμμα	Κινητικότητα γυναικών στο εξωτερικό (%)	Κινητικότητα ανδρών στο εξωτερικό (%)
BSc στην Οπτική Επικοινωνία (Drammen)	60	40
Πτυχίο Οικονομικών και Διοίκησης (Drammen)	48	52
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα στη Διαχείριση Καινοτομίας και Τεχνολογίας (Κόνγκσμπεργκ)	35	65

ΠΙΝΑΚΑΣ31 . ΕΥΘΥΓΡΑΜΜΙΣΗ ΤΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΤΗΣ USN ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΘΝΙΚΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ



Περιοχή εστίασης	Τρέχουσα ευθυγράμμιση	Προκλήσεις
Ισότητα των φύλων στον τομέα STEM	Η ισότητα των φύλων αποτελεί προτεραιότητα, αλλά η πρόοδος είναι αργή	Οι τομείς STEM εξακολουθούν να κυριαρχούνται από τους άνδρες
Εκπροσώπηση σε ηγετικές θέσεις	Προσπάθειες για την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών σε ηγετικές θέσεις	Οι ανισότητες μεταξύ των φύλων παραμένουν στις ανώτερες θέσεις
Ενσωμάτωση και πολυμορφία	Η ισότητα των φύλων ενσωματώνεται στον στρατηγικό σχεδιασμό	Αργή ενσωμάτωση πολιτικών που προωθούν την ισότητα των φύλων

Πίνακας 32 . Πεδίο εφαρμογής του GEP στο USN

Περιοχή GEP	Κάλυψη στο USN	Εντοπισμένα κενά
Εκπροσώπηση ηγεσίας	Μέτρια	Ανάγκη για ενίσχυση της εκπροσώπησης των γυναικών σε ανώτερες ηγετικές θέσεις
Πρόσληψη και εξέλιξη σταδιοδρομίας	Μερική	Πρέπει να εφαρμόζονται πρακτικές πρόσληψης που λαμβάνουν υπόψη το φύλο σε όλα τα προγράμματα STEM
Εμφυλη βία (GBV)	Μέτρια	Περιορισμένες εκστρατείες ευαισθητοποίησης και συστήματα υποστήριξης σε όλα τα πανεπιστημιακά ιδρύματα
Δημόσια διαθεσιμότητα	Όχι	Ανάγκη για ευρύτερη διάδοση του GEP



5.6. Πολωνία: Πολυτεχνείο του Λοτζ (TUL)

5.6.1. Στατιστικά δελτία (Δραστηριότητα έργου WP2.2)

Γενική οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος στην Πολωνία

Η υποχρεωτική εκπαίδευση στην Πολωνία διαρκεί μέχρι την ηλικία των 18 ετών και περιλαμβάνει ένα έτος προσχολικής εκπαίδευσης, οκτώ έτη πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και τουλάχιστον δύο έτη δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης^[1]. Το σύστημα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Πολωνία είναι διαρθρωμένο σε διάφορα βασικά στάδια:

- **Σπουδές πρώτου κύκλου:** προγράμματα πτυχίου για υποψηφίους με απολυτήριο λυκείου, τα οποία παρέχουν γνώσεις και δεξιότητες σε ένα συγκεκριμένο πεδίο σπουδών και προετοιμάζουν τους φοιτητές για εργασία σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, οδηγώντας σε πτυχίο (licencjat ή inżynier).
- **Σπουδές δεύτερου κύκλου:** μεταπτυχιακές σπουδές για υποψηφίους με πτυχίο ή δίπλωμα μηχανικού, οι οποίες παρέχουν εξειδικευμένες γνώσεις σε ένα συγκεκριμένο επιστημονικό πεδίο και προετοιμάζουν για δημιουργική εργασία σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, οδηγώντας σε μεταπτυχιακό δίπλωμα ή ισοδύναμο τίτλο. Οι απόφοιτοι των σπουδών δεύτερου κύκλου μπορούν να υποβάλουν αίτηση για εισαγωγή σε διδακτορική σχολή.
- **Μακροχρόνιες σπουδές:** μεταπτυχιακές σπουδές για υποψηφίους με απολυτήριο λυκείου, οι οποίες παρέχουν εξειδικευμένες γνώσεις σε ένα συγκεκριμένο επιστημονικό πεδίο και προετοιμάζουν για δημιουργική εργασία σε ένα επάγγελμα, οδηγώντας σε μεταπτυχιακό δίπλωμα ή ισοδύναμο τίτλο. Οι απόφοιτοι μακροχρόνιων σπουδών μπορούν να υποβάλουν αίτηση για εισαγωγή σε διδακτορική σχολή.
- **Διδακτορική εκπαίδευση (σε διδακτορικές σχολές):** ανοιχτή σε υποψηφίους με μεταπτυχιακό δίπλωμα ή ισοδύναμο, η οποία παρέχει προηγμένες γνώσεις σε έναν συγκεκριμένο τομέα ή επιστημονική πειθαρχία και προετοιμάζει τους φοιτητές για ανεξάρτητη και δημιουργική έρευνα και για την απόκτηση διδακτορικού διπλώματος (διδάκτορας).
- **Μεταπτυχιακές σπουδές χωρίς πτυχίο:** συνήθως με χρέωση, για κατόχους πτυχίου/τίτλου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Επισκόπηση των προγραμμάτων σπουδών που προσφέρονται σε εθνικό επίπεδο και σχετίζονται με τα STEM στο Πολυτεχνείο του Λοτζ (TUL)

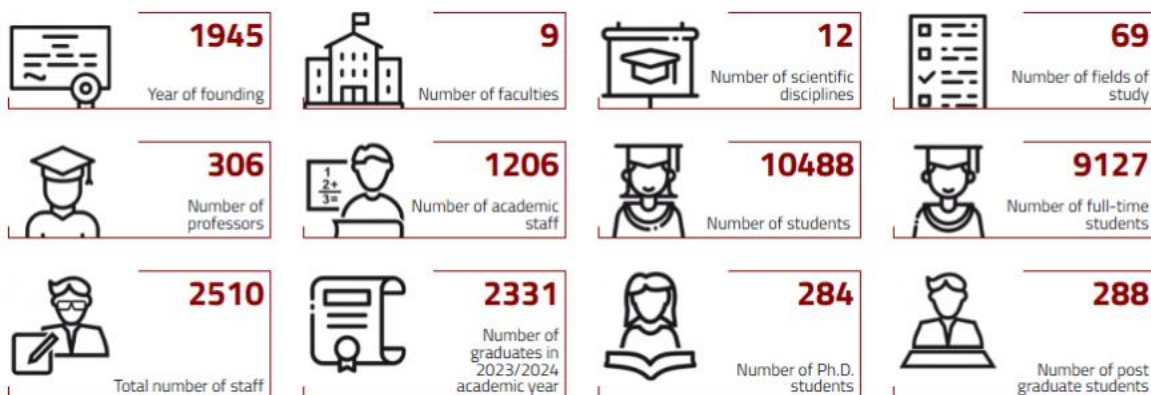
Γενική επισκόπηση

Το Πολυτεχνείο του Λοτζ (TUL) στο Λοτζ είναι ένα εξαιρετικό τεχνικό πανεπιστήμιο με μακρά εκπαιδευτική ιστορία που χρονολογείται από τον 19ο αιώνα. Σήμερα, είναι ένα από τα καλύτερα τεχνικά πανεπιστήμια της χώρας με περίπου 13.000 φοιτητές εγγεγραμμένους σε 60 διαθέσιμα πεδία σπουδών που προσφέρονται από εννέα σχολές. Το TUL διεξάγει επιστημονική έρευνα,



εισάγει σύγχρονες τεχνολογίες, διπλώματα ευρεσιτεχνίας και λύσεις στην αγορά και είναι ένας πολύτιμος συνεργάτης των κορυφαίων ερευνητικών κέντρων του κόσμου.

Το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο του Λοτζ ήταν το πρώτο πανεπιστήμιο στην Πολωνία που έλαβε το λογότυπο HR Excellence In Research. Το πανεπιστήμιο διαθέτει επίσης ένα Διεθνές Εκπαιδευτικό Κέντρο, το οποίο προσφέρει μαθήματα σε 14 τομείς σπουδών στα αγγλικά και τα γαλλικά εδώ και 25 χρόνια. Το πανεπιστήμιο διαθέτει έναν σύγχρονο, εκτεταμένο πανεπιστημιούπολη, ενώ το Αθλητικό και Εκπαιδευτικό Κέντρο του Λοτζ – «Zatoka Sportu» (Αθλητικός Κόλπος) – διαθέτει, μεταξύ άλλων, ολυμπιακή πισίνα, πολυλειτουργικό αθλητικό κέντρο και γυμναστήρια.



ΕΙΚΟΝΑ24. ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΟΥ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟΥ ΤΟΥ ΛΟΤΖ

Το 2024, συνολικά 10.488 φοιτητές ήταν εγγεγραμμένοι στο Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο του Λοτζ, εκ των οποίων 3.768 γυναίκες, που αντιπροσωπεύουν το 36,10%. Το 2024, το Πολυτεχνείο του Λοτζ εκπαιδευσε 284 διδακτορικούς φοιτητές (συμπεριλαμβανομένων των φοιτητών πλήρους φοίτησης και των υποψηφίων διδακτόρων στη Διεπιστημονική Διδακτορική Σχολή) – οι γυναίκες αντιπροσώπευαν το 44,40% του συνολικού αριθμού των διδακτορικών φοιτητών.

Στο Πολυτεχνείο του Λοτζ, τα προγράμματα STEM τείνουν να έχουν υψηλότερα ποσοστά εγγραφών γυναικών σε σχέση με άλλα προγράμματα. Γενικά, προγράμματα όπως η Βιοϊατρική Μηχανική και η Βιοτεχνολογία προσελκύουν περισσότερες φοιτήτριες. Αυτοί οι τομείς συχνά προσελκύουν τις γυναίκες λόγω των άμεσων εφαρμογών τους στην υγειονομική περίθαλψη και τις βιοεπιστήμες. Επιπλέον, πρωτοβουλίες όπως το Πρόγραμμα ST3AM στοχεύουν στην περαιτέρω αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στα STEM, προωθώντας την ισορροπία των φύλων μέσω της εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης, της καθοδήγησης και της δημιουργίας υποστηρικτικών περιβαλλόντων.

Πληροφορίες σχετικά με τη διάρκεια των προγραμμάτων, τις προϋποθέσεις εισδοχής και τις ειδικότητες

Μια επισκόπηση των προγραμμάτων που σχετίζονται με το STEM στο Πολυτεχνείο του Λοτζ, συμπεριλαμβανομένης της διάρκειας, των απαιτήσεων εισόδου και των ειδικοτήτων τους:



Προγράμματα πτυχίου

- a. Επιστήμη Υπολογιστών
 - ο Διάρκεια: 3,5 έτη (7 εξάμηνα)
 - ο Απαιτήσεις εισδοχής: Απολυτήριο λυκείου με καλούς βαθμούς στα μαθηματικά και σε ένα μάθημα θετικών επιστημών, καλή γνώση της αγγλικής γλώσσας.
 - ο Ειδικότητες: Ανάπτυξη λογισμικού, Επιστήμη δεδομένων, Τεχνητή νοημοσύνη.
- b. Βιοϊατρική Μηχανική
 - ο Διάρκεια: 3,5 έτη (7 εξάμηνα)
 - ο Απαιτούμενα προσόντα: Απολυτήριο λυκείου με καλούς βαθμούς στη βιολογία, τη χημεία και τα μαθηματικά. Άριστη γνώση της αγγλικής γλώσσας.
 - ο Ειδικότητες: Ιατρικές συσκευές, Βιομηχανική, Ιατρική απεικόνιση [\[12\]](#).
- c. Μηχανολογία
 - ο Διάρκεια: 3,5 έτη (7 εξάμηνα)
 - ο Απαιτούμενα προσόντα: Απολυτήριο λυκείου με καλούς βαθμούς στα μαθηματικά και τη φυσική, καλή γνώση της αγγλικής γλώσσας.
 - ο Ειδικότητες: Μηχανική Παραγωγής, Μηχανολογία Αυτοκινήτων, Ρομποτική.

Μεταπτυχιακά προγράμματα

- a. Επιστήμη Υπολογιστών και Τεχνολογία Πληροφοριών
 - ο Διάρκεια: 1,5-2 έτη (3-4 εξάμηνα)
 - ο Απαιτούμενα προσόντα: Πτυχίο σε σχετικό τομέα, άριστη γνώση της αγγλικής γλώσσας.
 - ο Ειδικότητες: Κυβερνοασφάλεια, Μηχανική μάθηση, Μηχανική λογισμικού.
- b. Αλληλεπίδραση ανθρώπου-υπολογιστή
 - ο Διάρκεια: 1,5-2 έτη (3-4 εξάμηνα)
 - ο Απαιτούμενα προσόντα: Πτυχίο σε σχετικό τομέα, άριστη γνώση της αγγλικής γλώσσας.
 - ο Ειδικότητες: Σχεδιασμός εμπειρίας χρήστη, διαδραστικά συστήματα, εικονική πραγματικότητα.
- c. Νανοτεχνολογία
 - ο Διάρκεια: 1,5-2 έτη (3-4 εξάμηνα)
 - ο Απαιτούμενα προσόντα: Πτυχίο σε σχετικό τομέα, άριστη γνώση της αγγλικής γλώσσας.
 - ο Ειδικότητες: Νανοϋλικά, Νανοηλεκτρονική, Νανοϊατρική.



Προγράμματα διδακτορικού

- a. Διδακτορική Σχολή Βιοϊατρικής Χημείας
 - ο Διάρκεια: 3-4 έτη
 - ο Απαιτήσεις εισδοχής: Μεταπτυχιακό δίπλωμα σε σχετικό τομέα, ερευνητική πρόταση, άριστη γνώση της αγγλικής γλώσσας.
 - ο Ειδικότητες: Διεπιστημονική έρευνα στη βιολογία, την ιατρική και τη χημεία.
- b. Διδακτορική Σχολή Ακριβών και Φυσικών Επιστημών
 - ο Διάρκεια: 3-4 έτη
 - ο Απαιτούμενα προσόντα: Μεταπτυχιακό δίπλωμα σε σχετικό τομέα, ερευνητική πρόταση, άριστη γνώση της αγγλικής γλώσσας.
 - ο Ειδικότητες: Φυσική, Χημεία, Μαθηματικά.
- c. Διεπιστημονική Διδακτορική Σχολή
 - ο Διάρκεια: 3-4 έτη
 - ο Απαιτήσεις εισόδου: Μεταπτυχιακό δίπλωμα σε σχετικό τομέα, ερευνητική πρόταση, άριστη γνώση της αγγλικής γλώσσας.
 - ο Ειδικότητες: Προσαρμοσμένες στα ατομικά ερευνητικά ενδιαφέροντα.

Αυτά τα προγράμματα προσφέρουν ολοκληρωμένη εκπαίδευση σε διάφορους τομείς STEM, προετοιμάζοντας τους φοιτητές για επιτυχημένες σταδιοδρομίες στον ακαδημαϊκό χώρο, τη βιομηχανία και την έρευνα.

Τρέχουσα κατάσταση της συμμετοχής των γυναικών σε προγράμματα σπουδών που σχετίζονται με το STEM (στατιστικά στοιχεία)

Τα στατιστικά στοιχεία που συλλέχθηκαν αναφέρονται στην τρέχουσα κατάσταση της ένταξης των γυναικών σε σχέση με τους βασικούς στόχους που ορίζονται στο πρότυπο της έκθεσης ST3AM, όπου είναι διαθέσιμα. Σύμφωνα με τα στοιχεία που συλλέχθηκαν, ο αριθμός των φοιτητριών που ξεκινούν σπουδές πρώτου και δεύτερου κύκλου ποικίλλει. Κατά τα έτη 2020-2023, το ποσοστό των φοιτητριών ήταν χαμηλότερο στις σπουδές πρώτου κύκλου (περίπου 30 %) και υψηλότερο στις σπουδές δεύτερου κύκλου (περίπου 42 %). Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το ποσοστό των γυναικών που επιλέγουν να σπουδάσουν θέματα STEM παραμένει χαμηλό. Ωστόσο, οι γυναίκες που έχουν ήδη ξεκινήσει την εκπαίδευσή τους σε αυτόν τον τομέα είναι πιο πιθανό να την συνεχίσουν στον δεύτερο κύκλο. Αυτό καταδεικνύει την ανάγκη να συνεχίσει να προωθείται αυτή η εκπαιδευτική πορεία μεταξύ των νέων γυναικών, για παράδειγμα, μέσω προγραμμάτων που απευθύνονται σε μαθητές γυμνασίου.

Τα επόμενα στοιχεία που συλλέχθηκαν δείχνουν το ποσοστό των γυναικών μεταξύ όλων των φοιτητών που εγκατέλειψαν τα πεδία STEM κατά την περίοδο 2020-2023. Το ποσοστό των



γυναικών είναι χαμηλότερο από αυτό των ανδρών, με μέσο όρο 27% για τις σπουδές πρώτου κύκλου και περίπου 40% για τις σπουδές δεύτερου κύκλου.

Ωστόσο, όσον αφορά τα στοιχεία για το ποσοστό των γυναικών μεταξύ όλων των αποφοίτων κατά την περίοδο 2020-23, η κατάσταση έχει ως εξής: το ποσοστό των γυναικών είναι χαμηλότερο από αυτό των ανδρών, με μέσο όρο 41% για τις σπουδές πρώτου κύκλου και περίπου 46% για τις σπουδές δεύτερου κύκλου.

Για την εκτίμηση της κλίμακας των διακοπών σπουδών, θεωρήθηκε ότι διακοπή σπουδών ήταν η διαγραφή ενός φοιτητή από τον κατάλογο πριν από την απόκτηση πτυχίου. Το άτομο αυτό δεν επέστρεψε στο ίδιο πρόγραμμα σπουδών εντός 12 μηνών.

Η ανάλυση των συλλεχθέντων δεδομένων δείχνει ότι τα άτομα που διέκοψαν τις σπουδές τους το 2020-2021 είναι πιο πιθανό να εμφανίζονται ως αποχωρήσαντες, διότι, σε αντίθεση με τα άλλα άτομα που περιλαμβάνονται στις στατιστικές, ολοκλήρωσαν ολόκληρο τον κύκλο σπουδών. Οι αποχωρήσαντες από το 2022-2023 βρίσκονται ακόμη στη μέση των σπουδών τους· δεν έχουμε ολοκληρώσει ολόκληρο τον κύκλο σπουδών τους, οπότε ο τομέας σπουδών περιλαμβάνει λιγότερα εξάμηνα και λιγότερους αποχωρήσαντες.

Τα αποτελέσματα καταδεικνύουν την ανάγκη να συνεχίσουμε να προωθούμε την ισότητα των φύλων, ειδικά σε τομείς όπου η συμμετοχή των γυναικών παραμένει χαμηλή. Με τη λήψη μέτρων όπως η καθοδήγηση νέων γυναικών ερευνητριών, η κατάρτιση του προσωπικού και η ανάπτυξη πολιτικών που λαμβάνουν υπόψη τις διακρίσεις λόγω φύλου, μπορούμε να δημιουργήσουμε ένα εκπαιδευτικό περιβάλλον που υποστηρίζει και διατηρεί τις φοιτήτριες στις STEM και συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων ισότητας των φύλων εντός και μεταξύ των προγραμμάτων. Μια σημαντική πτυχή είναι η δημιουργία μιας εικόνας ενός πανεπιστημίου που είναι προσβάσιμο και προσφέρει ευκαιρίες ανάπτυξης και εκπαίδευσης σε όλους τους φοιτητές, ανεξάρτητα από το φύλο, τον πολιτισμό ή τις πεποιθήσεις τους.

Μελλοντικές ευκαιρίες σταδιοδρομίας για τους αποφοίτους

Οι γυναίκες απόφοιτοι STEM του Πολυτεχνείου του Λοτζ έχουν ένα ευρύ φάσμα επαγγελματικών σταδιοδρομιών και ευκαιριών απασχόλησης. Οι απόφοιτοι μπορούν να ακολουθήσουν καριέρα σε ερευνητικά ιδρύματα ή πανεπιστήμια, συμβάλλοντας στην επιστημονική πρόοδο και διδάσκοντας την επόμενη γενιά επαγγελματιών STEM [16]. Πολλοί απόφοιτοι βρίσκουν απασχόληση σε διάφορους κλάδους, όπως η τεχνολογία, η φαρμακευτική, η αυτοκινητοβιομηχανία και η μεταποίηση. Επιπλέον, τομείς όπως η βιοϊατρική μηχανική και η βιοτεχνολογία προσφέρουν ευκαιρίες σε εταιρείες ιατρικών συσκευών, νοσοκομεία και ερευνητικά εργαστήρια, με έμφαση στην ανάπτυξη και τη βελτίωση των ιατρικών τεχνολογιών [17]. Το Γραφείο Καριέρας του Πολυτεχνείου του Λοτζ παρέχει υποστήριξη στην εξεύρεση θέσεων πρακτικής άσκησης και εργασίας, προσφέροντας ατομικές συμβουλές, συμβουλευτική καριέρας και καθοδήγηση [17]. Το Πολυτεχνείο του Λοτζ προωθεί ευκαιρίες ανάπτυξης για τους αποφοίτους — διοργανώνουμε τακτικά προωθητικές εκστρατείες, όπως βίντεο με



επιτυχημένους πρόσφατους αποφοίτους, και παρακολουθούμε την καριέρα των αποφοίτων μας και συλλέγουμε στατιστικά στοιχεία. Διοργανώνουμε εκθέσεις εργασίας, εκπαιδευτικά σεμινάρια και εργαστήρια για την πρόσληψη και την ανάπτυξη της καριέρας, ενώ προσφέρουμε επίσης θέσεις πρακτικής άσκησης και μαθητείας σε επιχειρήσεις και βιομηχανίες.

5.6.2. Ετοιμότητα των Σχεδίων για την Ισότητα των Φύλων (ΓΕΡ) (Δραστηριότητα έργου WP2.3)

Ιστορικό πλαίσιο

Εθνικές απαιτήσεις

Η αρχή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι κατοχυρωμένη στο πολωνικό Σύνταγμα, στον Κώδικα Εργασίας και στον Νόμο για την Προώθηση της Απασχόλησης και τους Θεσμούς της Αγοράς Εργασίας. Πολύ πιο ακριβείς εθνικές διατάξεις σχετικά με την ίση μεταχείριση και την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου περιλαμβάνονται στον Νόμο της 26ης Ιουνίου 1974, Κώδικας Εργασίας (Εφημερίδα των Νόμων του 2014, σημείο 1502, όπως τροποποιήθηκε). Ο Κώδικας περιλαμβάνει ξεχωριστό κεφάλαιο αφιερωμένο στο ζήτημα της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση. Η νομοθεσία για την τριτοβάθμια εκπαίδευση δεν κάνει σχεδόν καμία αναφορά στην ισότητα των φύλων. Ο νόμος της 20ής Ιουλίου 2018 – Νόμος για την τριτοβάθμια εκπαίδευση και την επιστήμη (Νόμος 2.0, Σύνταγμα για την επιστήμη) δεν περιλαμβάνει την ισότητα των φύλων ως στόχο ή πλεονέκτημα για τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και τους ερευνητικούς οργανισμούς. Δεν υπάρχουν νομοθετικά ή πολιτικά μέτρα σχετικά με την ισότητα των φύλων στη λήψη αποφάσεων, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, την παρενόχληση και τον εκφοβισμό, ή την ευαισθησία ως προς το φύλο στην έρευνα και τη διδασκαλία.

Στην Πολωνία, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 47 % των ερευνητών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και την επιστήμη. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην επιστήμη και τη μηχανική είναι ορατή, αλλά εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται μεταξύ των εφευρετών και των ηγετών των ακαδημαϊκών ιδρυμάτων. Ορισμένοι οργανισμοί υποστηρίζουν την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών στον τομέα των STEM, όπως ο IEEE Women in Engineering, μαζί με κοινότητες που συγκεντρώνουν γυναίκες που εργάζονται στον τομέα της τεχνολογίας.

Συμμετοχή των γυναικών στην επιστήμη και την έρευνα

- Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 47% των ερευνητών στον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και της επιστήμης (HES).
- Μεταξύ 2013 και 2022, το ποσοστό των γυναικών σε θέσεις κατηγορίας Α αυξήθηκε από 22% σε 28%.



- Μεταξύ 2018 και 2022, οι γυναίκες αντιπροσώπευαν κατά μέσο όρο το 40 % των συγγραφέων επιστημονικών δημοσιεύσεων σε όλους τους τομείς της έρευνας και ανάπτυξης.
- Παραμένουν υποεκπροσωπούμενες μεταξύ των εφευρετών, μια τάση που συνάδει με τα στοιχεία της ΕΕ.

Επαγγελματική εξέλιξη και υποστήριξη

- IEEE Women in Engineering: Αυτή η οργάνωση υποστηρίζει τις γυναίκες στην επιστήμη και τη μηχανική μέσω εργαστηρίων, συνεδριών καθοδήγησης και εκδηλώσεων δικτύωσης. Συγκεντρώνει άτομα που πιστεύουν στις ίσες ευκαιρίες.
- Women in Technology Poland: Πρόκειται για μια κοινότητα που επικεντρώνεται στην πληροφορική και τις νέες τεχνολογίες και υποστηρίζει τις γυναίκες προσφέροντας ένα χώρο για την ανταλλαγή γνώσεων και την ανάπτυξη δεξιοτήτων, σύμφωνα με τη σελίδα της στο Facebook.
- Υποστήριξη ανάπτυξης: Οι δραστηριότητες του IEEE και άλλων οργανισμών στοχεύουν στην υποστήριξη της επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης, καθώς και στην ενθάρρυνση των νεότερων γενεών να ακολουθήσουν καριέρα στους τομείς αυτούς.

Προκλήσεις και πρόοδος

Μια θετική τάση είναι η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην επιστήμη και τη μηχανική, αν και αυτό εξακολουθεί να είναι μια μακροπρόθεσμη διαδικασία.

- Το ποσοστό των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις στην τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Πολωνία ήταν χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ-27 το 2014 και το 2022.
- Τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ότι η επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών στους τομείς STEM παραμένει δύσκολη, παρά τις θετικές αλλαγές στις αναλογίες των προαγωγών και της συμμετοχής των γυναικών σε διάφορα ακαδημαϊκά επίπεδα.

Θεσμικό πλαίσιο

Το Πολυτεχνείο του Λοτς (TUL) έλαβε το βραβείο «HR Excellence in Research» για το 2016 από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την τήρηση των αρχών του Ευρωπαϊκού Χάρτη για τους Ερευνητές και του Κώδικα Δεοντολογίας για την πρόσληψη ερευνητών, δημιουργώντας έτσι ένα φιλικό εργασιακό περιβάλλον και διαφανείς κανόνες. Το βραβείο αντιπροσωπεύει επίσης τη δέσμευση, μεταξύ άλλων, για τη συνεχή εφαρμογή και παρακολούθηση των μέτρων ισότητας των φύλων. Σε αυτό το πλαίσιο, το Πολυτεχνείο του Λοτς (TUL) δηλώνει ότι θα παρέχει ένα αίσθημα ασφάλειας, το οποίο νοείται πρωτίστως ως σεβασμός των αρχών της ισότητας, αποδοχή της διαφορετικότητας και καταπολέμηση των διακρίσεων, σε κάθε μέλος της ακαδημαϊκής κοινότητας. Η εφαρμογή μιας τέτοιας πολιτικής θα επιτρέψει σε όλους να αναπτυχθούν προσωπικά και ακαδημαϊκά, χωρίς εμπόδια.



Τρέχουσα κατάσταση του GEP στο TUL

Δημόσια διαθεσιμότητα και διαφάνεια

Το τρέχον σχέδιο GEP TUL είναι ένα δημόσιο έγγραφο, προσβάσιμο τόσο στους υπαλλήλους όσο και σε ολόκληρη την ακαδημαϊκή κοινότητα. Οποιοσδήποτε μπορεί να διαβάσει το έγγραφο και να δει τη σύνθεση της ομάδας που είναι υπεύθυνη για την εφαρμογή του. Όλες οι πληροφορίες είναι διαθέσιμες σε δύο γλώσσες: πολωνικά και αγγλικά. Το σχέδιο GEP περιλαμβάνει προωθητικές δραστηριότητες, οι οποίες είναι ιδιαίτερα σημαντικές για την ευαισθητοποίηση σχετικά με θέματα ισότητας και την ανταλλαγή επιτευγμάτων.

Πεδίο εφαρμογής και κάλυψη

Το τρέχον σχέδιο δράσης, όπως και το προηγούμενο, ασχολείται με τομείς που έχουν προσδιοριστεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ως βασικοί για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ των φύλων στους οργανισμούς, δηλαδή την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την οργανωτική κουλτούρα του ιδρύματος, την ισότητα των φύλων στα όργανα διαχείρισης και λήψης αποφάσεων, την ισότητα των φύλων στην πρόσληψη και την επαγγελματική εξέλιξη, την ενσωμάτωση των θεμάτων φύλου στην έρευνα και το εκπαιδευτικό περιεχόμενο, τα μέτρα κατά της βίας λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Το σχέδιο περιλαμβάνει 15 δράσεις, καθεμία από τις οποίες εμπίπτει σε ένα από τα ακόλουθα 5 πεδία εφαρμογής: Οργανωτική κουλτούρα και ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ισότητα των φύλων στην ηγεσία, τη λήψη αποφάσεων, την έρευνα και την εκπαίδευση, ισότητα των φύλων στην πρόσληψη και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, θεσμική υποδομή, ευαισθητοποίηση σχετικά με τη βία λόγω φύλου.

Εφαρμογή και διακυβέρνηση

Οργανωτική δομή για την εφαρμογή του Σχεδίου

Το Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων καταρτίστηκε το 2021. Το παρόν έγγραφο εκπονήθηκε από την Ομάδα για την Εφαρμογή και την Παρακολούθηση του Σχεδίου για την Ισότητα των Φύλων στο Πολυτεχνείο του Λοτζ. Ο στρατηγικός συντονισμός της ομάδας γίνεται υπό την ηγεσία του καθηγητή Łukasz Albrecht, Αντιπρύτανη Επιστημών. Η ομάδα αποτελείται από άνδρες και γυναίκες που εκπροσωπούν διάφορες ομάδες εργαζομένων, σε διαφορετικά στάδια της σταδιοδρομίας τους, και που εκπληρώνουν μια σειρά από ρόλους. Αυτή η ποικιλομορφία προσφέρει μια σειρά από προοπτικές σχετικά με την ισότητα των φύλων, εξασφαλίζοντας τη συμπερίληψη πολλαπλών απόψεων και εμπειριών.

Παρακολούθηση και λογοδοσία

Η ομάδα που είναι υπεύθυνη για την εφαρμογή του Σχεδίου GEP συνεδριάζει μία φορά το τρίμηνο και παρακολουθεί την πρόοδο των εργασιών. Επιπλέον, η καρτέλα «Ισότητα» στον ιστότοπο του πανεπιστημίου ενημερώνεται τακτικά και δημοσιεύονται στατιστικά στοιχεία σχετικά με το φύλο.



Βέλτιστες πρακτικές στην εφαρμογή του GEP

Βέλτιστες πρακτικές

- Προγράμματα καθοδήγησης: Διαδικασία περιοδικών συνεντεύξεων ανάπτυξης των υποψηφίων διδασκόντων από τους επιβλέποντες τους (μέρος της ενδιάμεσης αξιολόγησης)
- Προσλήψεις και προαγωγές με ευαισθησία στο φύλο: Προώθηση της ισορροπίας των φύλων στις εισαγωγές σε σχολές όπου υπάρχει σημαντική ανισορροπία μεταξύ των φύλων μεταξύ των φοιτητών, συστάσεις για τη διεξαγωγή διαδικασιών πρόσληψης: για την ισορροπημένη σύνθεση των επιτροπών επιλογής, τυποποιημένο ερωτηματολόγιο αξιολόγησης υποψηφίων και σενάριο συνέντευξης.
- Προγράμματα ευαισθητοποίησης και κατάρτισης: Τακτική κατάρτιση σε θέματα ισότητας των φύλων για όλες τις ομάδες προσωπικού, τους υποψήφιους διδάκτορες και τους φοιτητές του TUL. Κατάρτιση σε θέματα καταπολέμησης του εκφοβισμού και της διάκρισης για άτομα που κατέχουν θέσεις λήψης αποφάσεων και ηγετικές θέσεις, άλλους υπαλλήλους, υποψήφιους διδάκτορες και φοιτητές.
- Ευέλικτες πολιτικές εργασίας και πρωτοβουλίες φιλικές προς την οικογένεια: Παραδείγματα δράσεων που προβλέπονται στο GEP 2022-2024 και έχουν υλοποιηθεί πλήρως περιλαμβάνουν την ίδρυση του μη δημόσιου νηπιαγωγείου του TUL, ακολουθούμενη από τη δημιουργία του μη δημόσιου παιδικού σταθμού του TUL, καθώς και την ένταξη στον Κανονισμό για την Κοινωνική Υποστήριξη και τις Παροχές διατάξεων για τη μερική επιστροφή των δαπανών φροντίδας των παιδιών για τους υπαλλήλους που παρέχεται από ημερήσιο φροντιστή ή νταντά.

Κενά, προκλήσεις και συστάσεις

Κενά στην εφαρμογή του GEP

- **Μη αντιμετωπισμένοι τομείς:** Οι εκθέσεις θα πρέπει να δημοσιεύονται πιο συχνά. Δεν υπάρχουν πολιτικές για την πρόληψη της έμφυλης βίας, αλλά έχουν ληφθεί μέτρα για την αντιμετώπιση αυτού του κενού στο νέο GEP. Το σύστημα παρακολούθησης επεκτείνεται πέραν του σχεδίου GEP.
- **Κατανομή πόρων:** Ναι, έχουν εξασφαλιστεί πόροι για την εφαρμογή - τόσο οι οικονομικοί πόροι που απαιτούνται για την εκτέλεση των εργασιών όσο και οι ανθρώπινοι πόροι - το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, μαζί με την ομάδα του GEP, είναι υπεύθυνο για την παρακολούθηση και την εφαρμογή του πλαισίου. Το GEP έχει την υποστήριξη της διοικητικής ομάδας, με τον Αντιπρύτανη Επιστημών να ενεργεί ως επόπτης.



- **Συμμετοχή των ενδιαφερομένων μερών:** Η ομάδα του GEP είναι ποικιλόμορφη όσον αφορά το φύλο, την ομάδα προσωπικού - περιλαμβάνει καθηγητές και διοικητικό προσωπικό, καθώς και την επιστημονική αρχαιότητα - από εκπροσώπους των φοιτητών, διδακτορικούς φοιτητές, έως νέους και έμπειρους ερευνητές.
- **Βελτίωση των μηχανισμών παρακολούθησης και υποβολής εκθέσεων:** Οι εκθέσεις που συντάσσονται κάθε τρίμηνο είναι ορατές στα μέλη της ομάδας GEP, αλλά εκτός από μια σύνοψη κάθε σχεδίου, θα ήταν σκόπιμο να δημοσιεύονται μερικές συνόψεις.

5.6.3. διαβούλευσης (Δραστηριότητα έργου WP2.3)

Βασικά συμπεράσματα από τη συνάντηση με το διδακτικό προσωπικό

Στόχοι - ποια είναι η προτεραιότητα των δράσεων που πρέπει να υλοποιηθούν αυτή τη στιγμή;

Οι ερωτηθέντες ανέφεραν ότι τα τελευταία χρόνια έχουν παρατηρήσει αλλαγές στη στάση απέναντι στη μεταχείριση και έχουν εξοικειωθεί με τις δραστηριότητες που πραγματοποιούνται στο Πανεπιστήμιο στο πλαίσιο του GEP. Ωστόσο, υπάρχουν ακόμη πολλές πτυχές των δραστηριοτήτων του Πανεπιστημίου που σχετίζονται με την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και πρέπει να διαδοθούν. Προσφέρονται πολλές δραστηριότητες, αλλά δεν φτάνουν σε όλους τους εμπλεκόμενους. Η προώθηση της γλώσσας χωρίς διακρίσεις και η υποστήριξη των ορθών πρακτικών ισότητας στη διδασκαλία θα πρέπει επίσης να αποτελούν προτεραιότητα. Ως εκ τούτου, προσδιορίστηκαν διάφορες δράσεις στις οποίες συμμετέχουν διαφορετικοί φορείς και επίπεδα του ιδρύματος:

- **Ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης** - Η διοίκηση και όλες οι ομάδες εργαζομένων θα πρέπει να λάβουν κατάρτιση σε θέματα ένταξης των φύλων. Το διδακτικό προσωπικό, ειδικότερα, θα πρέπει να λάβει κατάρτιση σε θέματα καταπολέμησης των διακρίσεων και συμπεριληπτικής γλώσσας.
- **Ανάπτυξη πολιτικής προσωπικού** - περαιτέρω μέτρα με στόχο την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τη διευκόλυνση της επιστροφής των εργαζομένων στην εργασία μετά από γονική άδεια, σαφείς διαδρομές σταδιοδρομίας και διαφανείς διαδικασίες πρόσληψης.
- **Φοιτητές** - συμμετοχή της ακαδημαϊκής κοινότητας, συμπεριλαμβανομένων των φοιτητών, σε μεγάλο βαθμό στον σχεδιασμό μέτρων ισότητας που λαμβάνονται στο πανεπιστήμιο

Cliffs - ποια προβλήματα και καταστάσεις αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στις επιστήμες STEM και ποια είναι τα δύσκολα σημεία;



- Το κοινωνικό κλίμα και τα στερεότυπα επηρεάζουν την αξιολόγηση των γυναικών που σπουδάζουν STEM.
- Η αρχιτεκτονική των εγκαταστάσεων θα πρέπει να είναι πιο συμπεριληπτική για τις διάφορες ομάδες.
- Υπάρχει έλλειψη γυναικείων προτύπων στα μαθήματα STEAM.
- Η ανατροφή των παιδιών έχει πιο αρνητικό αντίκτυπο στην επιστημονική σταδιοδρομία των γυναικών από ό,τι των ανδρών. Οι γυναίκες ανέφεραν ότι η ανατροφή των παιδιών επηρέασε την επαγγελματική τους εξέλιξη, αυξάνοντας το φόρτο εργασίας στο σπίτι και καθιστώντας πιο δύσκολη την εξισορρόπηση των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων. Επιπλέον, η άδεια μητρότητας τις στερούσε από ευκαιρίες προαγωγής λόγω της μείωσης της επιστημονικής, εκδοτικής και ερευνητικής δραστηριότητας κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου. Ανέφεραν ότι ένιωθαν την ανάγκη να αποδείξουν επιπλέον την ικανότητά τους και να αναλάβουν περισσότερες ευθύνες για να αντισταθμίσουν τη λήψη άδειας γονικής μέριμνας ή αναρρωτικής άδειας.
- Ο τρόπος επικοινωνίας μεταξύ ακαδημαϊκών και φοιτητών μπορεί να θεωρηθεί διακριτικός.

Ανάγκες - τι χρειάζεται για την αντιμετώπιση των εμποδίων - τα πιο σημαντικά συμπεράσματα

- Έλλειψη γυναικείων προτύπων στην επιστήμη - έλλειψη ορατών μεντόρων και προτύπων για τις γυναίκες. Διοργάνωση συναντήσεων με γυναίκες επιστήμονες, δημοσίευση ιστοριών επιτυχίας γυναικών στην επιστήμη και ανάδειξη των επιτευγμάτων τους σε σχολικά βιβλία και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης των πανεπιστημίων.
- Προώθηση προγραμμάτων στα οποία συμμετέχει η TUL, π.χ. το πρόγραμμα «Women into Science!» (Γυναίκες στην επιστήμη!).
- Ανάπτυξη προγραμμάτων καθοδήγησης,
- Εισαγωγή ενός «buddie» - ενός μέντορα στα αρχικά στάδια των σπουδών (κατά προτίμηση μιας άλλης φοιτήτριας που είναι εξοικειωμένη με τη σχολή για τις νεοεισερχόμενες κοπέλες στο πανεπιστήμιο),
- Προώθηση δραστηριοτήτων GEP,
- Αύξηση της γνώσης και της ευαισθητοποίησης σχετικά με την ανισότητα των φύλων και τον αντίκτυπό της στη διδακτική.

Σύνοψη της έρευνας που διεξήχθη μεταξύ καθηγητών και φοιτητριών

Μια ανώνυμη έρευνα που διεξήχθη μεταξύ του ακαδημαϊκού προσωπικού και των φοιτητριών δείχνει ότι η ισότητα των φύλων βελτιώνεται, αλλά εξακολουθούν να υπάρχουν ορατές προκλήσεις στο πανεπιστήμιο. Από τα 34 άτομα, 8 δήλωσαν ότι δεν πιστεύουν πλήρως ότι οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες στον τομέα τους. Αν και πρόκειται για μειοψηφία, αυτό δείχνει

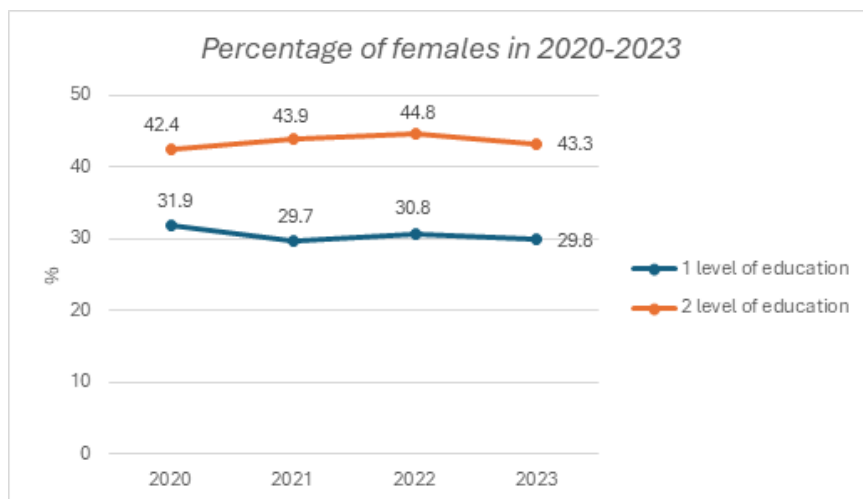


ότι ορισμένοι άνθρωποι θεωρούν ότι οι γυναίκες υφίστανται κακομεταχείριση. Σημαντικό πρόβλημα αποτελεί το γεγονός ότι σχεδόν όλοι οι ερωτηθέντες ανέφεραν ότι έχουν δει ή βιώσει έμφυλες προκαταλήψεις, όπως το να μην τους παίρνουν στα σοβαρά ή να ακούνε σεξιστικά αστεία. Αυτό περιλαμβάνει 16 καθηγητές και 15 φοιτητές, γεγονός που δείχνει ότι αυτές οι εμπειρίες είναι ευρέως διαδεδομένες, ακόμη και μεταξύ των ανώτερων στελεχών. Ένα άλλο ζήτημα είναι η έλλειψη ευαισθητοποίησης: 12 άτομα δήλωσαν ότι δεν γνωρίζουν τις υπηρεσίες κατά των διακρίσεων του πανεπιστημίου. Αυτό υποδηλώνει ότι οι υπηρεσίες ενδέχεται να μην προωθούνται με αρκετή σαφήνεια ή να μην θεωρούνται σχετικές ή ασφαλείς για πολλούς χρήστες. Στη θετική πλευρά, υπάρχει πραγματικό ενδιαφέρον για αλλαγή. 12 συμμετέχοντες δήλωσαν ότι είναι πρόθυμοι να συμμετάσχουν σε προγράμματα υποστήριξης, όπως mentoring, εργαστήρια ή δικτύωση. Πολλοί άλλοι απάντησαν «δεν είμαι σίγουρος», κάτι που υποδηλώνει ανοιχτότητα, ακόμη και αν δεν έχουν συμμετάσχει σε τίποτα ακόμα.

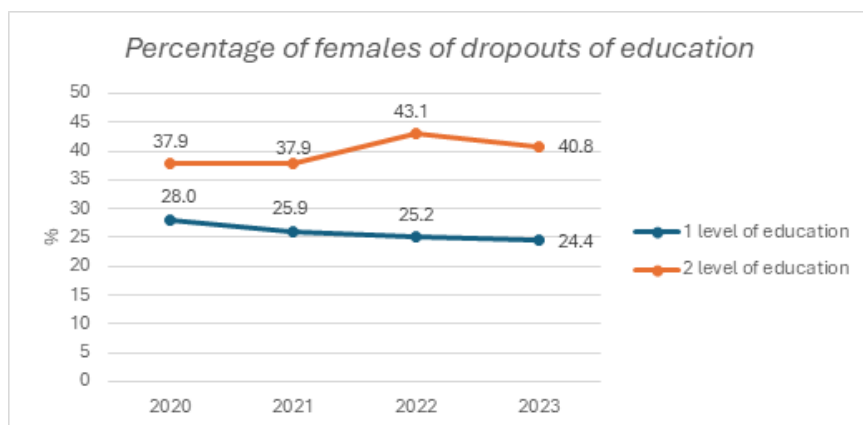
Κατάλογος αναφορών

1. [Οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος και της δομής του - Eurora](#)
2. [Το εκπαιδευτικό σύστημα στην Πολωνία - frse.org.pl](#)
3. [Πολωνική Προεδρία της ΕΕ: Ποιες είναι οι προτεραιότητες του Υπουργείου...](#)
4. [Εκπαίδευση STEM: έκθεση υπογραμμίζει την ανάγκη για περισσότερες πολιτικές προσπάθειες και έρευνα](#)
5. [Άλλη μια μελέτη επισημαίνει το πρόβλημα της ισότητας των φύλων στον τομέα STEM](#)
6. [ERIC - EJ1259577 - Φύλο και πρόσβαση στην εκπαίδευση και τα επαγγέλματα STEM ...](#)
7. [Η επικεφαλής επιστημονική σύμβουλος του FCO, Carole Mundell, προωθεί τις γυναίκες στις STEM στο...](#)
8. [Εκπαιδευτική προσφορά | Τομείς σπουδών | Πολυτεχνείο του Λοτζ](#)
9. [Διδακτορικοί φοιτητές | Πολυτεχνείο του Λοτζ](#)
10. [Διεπιστημονική Διδακτορική Σχολή | Πολυτεχνείο του Λοτζ - Λοτζ](#)
11. [Πρόγραμμα ST3AM: Προώθηση των γυναικών στην επιστήμη και την τεχνολογία](#)
12. [Πολυτεχνείο του Λοτζ - Τμήμα Τεχνικής Φυσικής ...](#)
13. [Εκπαιδευτική προσφορά | Τομείς σπουδών | Πολυτεχνείο του Λοτζ](#)
14. [Πολυτεχνείο Λοτζ - Τμήμα Τεχνικής Φυσικής ...](#)
15. <https://p.lodz.pl/en/about-tul/news/role-and-impact-women-science>
16. [Πρόγραμμα ST3AM: Προώθηση των γυναικών στην επιστήμη και την τεχνολογία](#)
17. [Biuro Karier - Πολυτεχνείο Λοτζ](#)

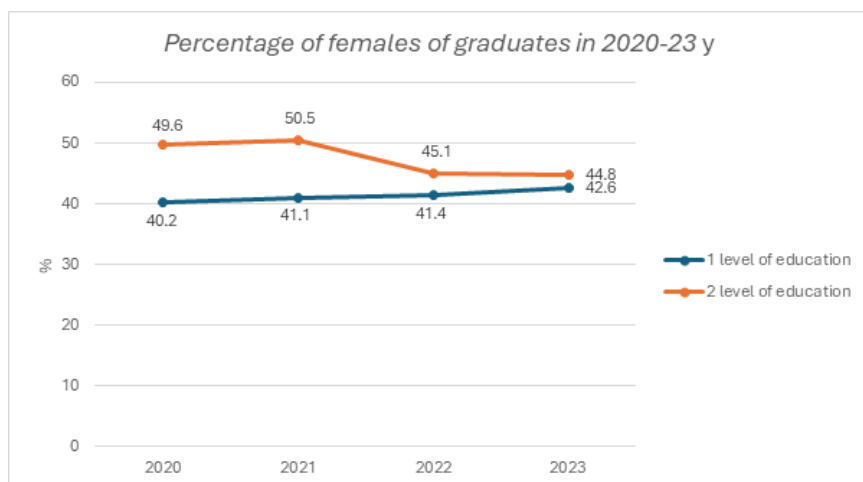
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ



ΣΧΗΜΑ25. ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΛΟΤΖ - ΠΟΣΟΣΤΟ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΕΙΣΗΧΘΗΣΑΝ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ STEM (2020-2023)



ΣΧΗΜΑ26. ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΛΟΤΖ - ΠΟΣΟΣΤΟ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΠΟΥΝ ΤΙΣ ΣΠΟΥΔΕΣ ΤΟΥΣ (2020-2023)



ΣΧΗΜΑ27. ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΛΟΤΖ (ΡΟΛΙΤΕΧΝΙΚΑ ΞΟΔΖΚΑ) - ΠΟΣΟΣΤΟ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΣΕ STEM () (2020-2023)

ΠΙΝΑΚΑΣ33. ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΛΟΤΖ - ΔΙΕΘΝΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ (2024)



Total and share of women being APPLICANT, RECIPIENT or PARTICIPANT for international mobilities (share of male and female), 2024 YEAR										
Fields of study										
Broad field	Narrow field		6 F	6 Total	7 F	7 Total	8 F	8 Total	Total F	Total
15 Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences	0	0	0	0	0	0	0	0
	052	Environment	0	0	0	0	0	0	0	0
	053	Physical sciences	1	1	0	1	0	0	1	2
	054	Mathematics and statistics	0	0	0	0	0	0	0	0
16 Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	14	61	3	7	0	0	17	68
	068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	0	0	0	0	0	0	0	0
17 Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	25	68	4	9	0	0	29	77
	072	Manufacturing and processing	3	4	0	0	0	0	3	4
	073	Architecture and construction	32	44	1	1	0	0	33	45
	078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	0	0	0	0	0	0	0	0
Not known or specify										
Total: all mobility of all disciplines included			108	220	20	32				

34. ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΛΟΤΖ (ΛΟΤΖ) - ΕΙΣΑΓΩΓΕΣ ΣΕ STEM ΑΝΑ ΦΥΛΟ (2023)

Number of admission students by level of education and detailed STEM field (share of male and female admissions), 2023 YEAR										
Fields of study										
Broad field	Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
25 Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
	052	Environment								
	053	Physical sciences	106	55	58	31	14	2	178	88
	054	Mathematics and statistics	152	69	27	11	3	0	182	80
26 Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	269	60	103	25	8	1	380	86
	068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	328	24	118	23			446	47
27 Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	1,271	294	404	154	16	4	1,691	452
	072	Manufacturing and processing	100	56	95	74	1	1	196	131
	073	Architecture and construction	336	187	132	86	5	2	473	275
	078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	155	66	16	9			171	75
Not known or specify										
Total: all fields of education			2,717	811	953	413	47	10	3,717	1,234

ΠΙΝΑΚΑΣ35. ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΛΟΤΖ (ΠΟΛΙΤΕΧΝΙΚΑ ΞΘΡΖΚΑ) - ΑΠΟΦΟΙΤΟΙ STEM ΑΝΑ ΦΥΛΟ (2023)



Total number of graduates per field of study (share of male and female graduation), 2023 YEAR											
Fields of study											
Broad field		Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
35	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences					15	13	15	13
		052	Environment							0	0
		053	Physical sciences	36	22	27	21	21	13	84	56
		054	Mathematics and statistics	43	23	21	10	2	0	66	33
36	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	14	2	62	13	6	0	82	15
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	120	11	80	13			200	24
37	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	510	180	335	117	54	16	899	313
		072	Manufacturing and processing	28	22	66	62	17	11		95
		073	Architecture and construction	204	124	120	81	14	5	338	210
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	130	78	5	4			135	82
Not known or specify				1,085	462	716	321	129	58	1,819	841
Total: all fields of education											

36. ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΛΟΤΖ - ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΑ STEM ΑΝΑ ΦΥΛΟ (2023)

Total number of dropouts per field of study (share of male and female dropouts), 2023 YEAR											
Fields of study											
Broad field		Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
		052	Environment								
		053	Physical sciences	38	24	28	13	2	0	68	37
		054	Mathematics and statistics	55	26	15	6	0	0	70	32
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	50	14	18	4	1	0	69	18
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	115	7	41	9			156	16
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	488	82	145	54	1	1	634	137
		072	Manufacturing and processing	36	16	47	34	0	0	83	50
		073	Architecture and construction	85	39	24	15	0	0	109	54
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	50	16	9	6			59	22
	Not known or specify										
Total: all fields of education				917	224	327	141	4	1	1,248	366

ΠΙΝΑΚΑΣ37. ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΛΟΤΖ - ΑΠΟΦΟΙΤΟΙ ΣΤΟ ΠΡΩΤΟ ΈΤΟΣ ΣΕ STEM ΑΝΑ ΦΥΛΟ (2023)



Graduations in the first year											
(how many women continue after the first year of study - indicate share of male and female continuous studies), 2023 YEAR											
Fields of study											
Broad field		Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
		052	Environment								
		053	Physical sciences	73	32	30	18	12	2	115	52
		054	Mathematics and statistics	100	44	12	5	3	0	115	49
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	221	47	87	21	7	1	315	69
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	221	18	77	14			298	32
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	816	221	261	101	15	3	1,092	325
		072	Manufacturing and processing	67	43	48	40	1	1	116	84
		073	Architecture and construction	260	150	110	72	5	2	375	224
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	109	51	7	3			116	54
	Not known or specify										
	Total: all fields of education			1,867	606	632	274	43	9	2,542	889

38. ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΛΟΤΖ - ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ (2023)

Total and share of women being <u>APPLICANT</u> , <u>RECIPIENT</u> or <u>PARTICIPANT</u> for international mobilities (share of male and female), 2023 YEAR											
Fields of study											
Broad field		Narrow field		6 F	6 Total	7 F	7 Total	8 F	8 Total	Total F	Total
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences	1	2	0	0	0	0	1	2
		052	Environment	0	0	0	0	0	0	0	0
		053	Physical sciences	1	1	3	4	0	0	4	5
		054	Mathematics and statistics	0	2	0	1	0	0	0	3
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	13	39	3	5	0	0	16	44
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	0	0	0	0	0	0	0	0
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	36	68	10	14	0	0	46	82
		072	Manufacturing and processing	3	3	0	0	0	0	3	3
		073	Architecture and construction	19	26	17	18	0	0	36	44
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	4	8	1	1	0	0	5	9
Not known or specify											
Total: all mobility of all disciplines included				105	195	40	52	0	0		

ΠΙΝΑΚΑΣ 39. ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΛΟΤΖ - ΑΠΟΦΟΙΤΟΙ ΤΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΕΤΟΥΣ ΣΕ STEM ΑΝΑ ΦΥΛΟ (2022)



Graduations in the first year										
(how many women continue after the first year of study - indicate share of male and female continuous studies), 2022 YEAR										
Fields of study										
Broad field	Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
05 Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
	052	Environment								
	053	Physical sciences	78	40	29	21	21	16	128	77
	054	Mathematics and statistics	105	63	12	3	1	0	118	66
06 Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	206	37	80	23	9	3	295	63
	068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	181	27	92	19			273	46
07 Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	787	202	387	154	35	14	1,209	370
	072	Manufacturing and processing	42	28	70	59	4	2	116	89
	073	Architecture and construction	254	151	112	76	3	2	369	229
	078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	108	58	9	9			117	67
Not known or specify										
Total: all fields of education			1,761	606	791	364	73	37	2,625	1,007

40. POLITECHNIKA ŁÓDZKA - ΕΙΣΑΓΩΓΕΣ ΣΕ STEM ΑΝΑ ΦΥΛΟ (2022)

Number of admission students by level of education and detailed STEM field (Indicate share of male and female admissions), 2022 YEAR										
Fields of study										
Broad field	Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
05 Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
	052	Environment								
	053	Physical sciences	106	51	53	38	23	17	182	106
	054	Mathematics and statistics	146	83	20	5	2	0	168	88
06 Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	238	45	104	29	11	3	353	77
	068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	272	35	139	24			411	59
07 Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	1,275	265	581	235	43	14	1,899	514
	072	Manufacturing and processing	78	41	100	82	4	2	182	125
	073	Architecture and construction	297	171	126	83	4	2	427	256
	078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	237	124	16	14			253	138
Not known or specify										
Total: all fields of education			2,649	815	1,139	510	87	38	3,875	1,363

ΠΙΝΑΚΑΣ41. ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΛΟΤΣ - ΑΠΟΦΟΙΤΟΙ STEM ΑΝΑ ΦΥΛΟ (2022)



Total number of graduates per field of study (indicate share of male and female graduation), 2022 YEAR											
Fields of study											
Broad field		Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences					4	3	4	3
		052	Environment								
		053	Physical sciences	35	25	32	24	10	3	77	52
		054	Mathematics and statistics	30	18	18	12	1	1	49	31
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	181	43	68	11	1	0	250	54
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	125	17	90	12			215	29
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	647	228	364	139	27	11	1,038	378
		072	Manufacturing and processing	39	34	67	64	12	5	118	103
		073	Architecture and construction	183	123	124	79	4	1	311	203
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	131	79	16	10			147	89
Not known or specify											
Total: all fields of education				1,371	567	779	351	59	24	2,209	942

42. ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΛΟΤΖ - ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΑ STEM ΑΝΑ ΦΥΛΟ (2022)

Total number of dropouts per field of study (indicate share of male and female dropouts), 2022 YEAR											
Fields of study				6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
Broad field		Narrow field									
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
		052	Environment								
		053	Physical sciences	38	17	24	17	4	2	66	36
		054	Mathematics and statistics	49	25	11	2	1	0	61	27
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	48	11	26	8	3	0	77	19
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	107	9	53	5			160	14
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	551	78	212	87	11	0	774	165
		072	Manufacturing and processing	40	17	32	24	0	0	72	41
		073	Architecture and construction	58	28	15	7	1	0	74	35
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	142	75	7	5			149	80
Not known or specify											
Total: all fields of education				1,033	260	380	155	20	2	1,433	417

ΠΙΝΑΚΑΣ 43. ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΛΟΤΖ - ΔΙΕΘΝΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ (2022)



Total and share of women being APPLICANT, RECIPIENT or PARTICIPANT for international mobilities (share of male and female), 2022 YEAR											
Fields of study											
Broad field		Narrow field		6 F	6 Total	7 F	7 Total	8 F	8 Total	Total F	Total
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences	0	0	0	1			0	1
		052	Environment	0	0	0	0			0	0
		053	Physical sciences	1	1	0	0			1	1
		054	Mathematics and statistics	0	0	0	0			0	0
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	6	35	1	1			7	36
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	0	0	0	0			0	0
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	35	81	7	17			42	98
		072	Manufacturing and processing	0	0	1	1			1	1
		073	Architecture and construction	20	22	10	12			30	34
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	4	5	0	0			4	5
Not known or specify										0	0
Total: all mobility of all disciplines included				90	179	27	44			117	223

44. POLITECHNIKA ŁÓDZKA - ΕΙΣΑΓΩΓΕΣ ΣΕ STEM ΑΝΑ ΦΥΛΟ (2021)

Number of admission students by level of education and detailed STEM field (share of male and female admissions), 2021 YEAR											
Fields of study											
Broad field		Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
		052	Environment								
		053	Physical sciences	128	72	56	40	24	14	208	126
		054	Mathematics and statistics	83	43	46	23	2	2	131	68
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	245	35	102	19	8	1	355	55
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	327	42	153	31			480	73
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	1,419	327	606	224	22	4	2,047	555
		072	Manufacturing and processing	86	36	127	102	4	2	217	140
		073	Architecture and construction	368	178	151	101	5	1	524	280
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	234	126	21	14			255	140
Not known or specify											
Total: all fields of education				2,890	859	1,262	554	65	24	4,217	1,437

ΠΙΝΑΚΑΣ45. ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΛΟΤΖ ΛΟΤΖ () - ΑΠΟΦΟΙΤΟΙ ΣΤΟ ΠΡΩΤΟ ΈΤΟΣ ΣΕ STEM ΑΝΑ ΦΥΛΟ (2021)



Graduations in the first year (how many women continue after the first year of study - male and female continuous studies), 2021 YEAR										
Fields of study										
Broad field	Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
05 Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
	052	Environment								
	053	Physical sciences	96	57	41	32	21	12	158	101
	054	Mathematics and statistics	51	26	27	14	2	2	80	42
06 Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	207	32	72	12	7	1	286	45
	068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	199	25	123	25			322	50
07 Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	852	226	425	163	21	4	1,298	393
	072	Manufacturing and processing	51	25	104	91	4	2	159	118
	073	Architecture and construction	260	144	137	91	4	1	401	236
	078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	125	64	13	7			138	71
Not known or specify										
Total: all fields of education			1,841	599	942	435	59	22	2,842	1,056

46. ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΛΟΤΖ - ΑΠΟΦΟΙΤΟΙ ΤΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΕΤΟΥΣ ΣΕ STEM ΑΝΑ ΦΥΛΟ (2021)

Total number of graduates per field of study (share of male and female graduation), 2021 YEAR										
Fields of study										
Broad field	Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
05 Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences					8	5	8	5
	052	Environment								
	053	Physical sciences	54	41	25	19	5	3	84	63
	054	Mathematics and statistics	53	33	33	21	1	0	87	54
06 Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	196	34	81	14	0	0	277	48
	068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	175	25	87	12			262	37
07 Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	830	307	496	246	22	8	1,348	561
	072	Manufacturing and processing	70	56	68	63	9	5	147	124
	073	Architecture and construction	197	128	130	86	6	1	333	215
	078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	100	64	16	12			116	76
Not known or specify										
Total: all fields of education			1675	688	936	473	51	22	2662	1183

ΠΙΝΑΚΑΣ 47. ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΛΟΤΖ - ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΟ STEM ΑΝΑ ΦΥΛΟ (2021)



Total number of dropouts per field of study (share of male and female dropouts), 2021 YEAR											
Fields of study											
Broad field		Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
		052	Environment								
		053	Physical sciences	49	23	17	9	4	2	70	34
		054	Mathematics and statistics	0	20	21	10	0	0	21	30
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	56	6	34	7	3	0	93	13
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	150	21	41	8			191	29
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	697	124	212	73	3	0	912	197
		072	Manufacturing and processing	45	16	31	19	0	0	76	35
		073	Architecture and construction	146	49	24	14	1	0	171	63
			078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	121	68	8	7			129
Not known or specify											
Total: all fields of education				1,264	327	388	147	11	2	1,663	476

48. ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΛΟΤΖ - ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΕΙΣ (2021)

Total and share of women being <u>APPLICANT</u> , <u>RECIPIENT</u> or <u>PARTICIPANT</u> for international mobilities (share of male and female), 2021 YEAR											
Fields of study											
Broad field		Narrow field		6 F	6 Total	7 F	7 Total	8 F	8 Total	Total F	Total
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences	1	1	0	0			1	1
		052	Environment	0	0	0	0			0	0
		053	Physical sciences	0	0	0	1			0	1
		054	Mathematics and statistics	0	0	0	0			0	0
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	7	26	3	8			10	34
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	0	0	0	0			0	0
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	32	68	3	14			35	82
		072	Manufacturing and processing	1	2	4	4			5	6
		073	Architecture and construction	26	36	1	1			27	37
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	4	11	0	0			4	11
	Not known or specify									0	0
	Total: all mobility of all disciplines included			96	177	20	38			116	215

ΠΙΝΑΚΑΣ 49. ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΛΟΤΖ - ΕΙΣΑΓΩΓΕΣ ΣΕ STEM ΑΝΑ ΦΥΛΟ (2020)



Number of admission students by level of education and detailed STEM field (share of male and female admissions), 2020 YEAR											
Fields of study											
Broad field		Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
		052	Environment								
		053	Physical sciences	119	65	66	45	41	25	226	135
		054	Mathematics and statistics	96	49	29	14	0	0	125	63
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	248	40	103	15	14	6	365	61
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	259	38	183	29			442	67
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	1,587	400	773	311	62	29	2,422	740
		072	Manufacturing and processing	108	52	118	94	7	5	233	151
		073	Architecture and construction	407	203	149	90	11	5	567	298
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	236	128	13	10			249	138
		Total: all fields of education		3,060	975	1,434	608	135	70	4,629	1,653

50. ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΛΟΤΖ - ΑΠΟΦΟΙΤΟΙ ΤΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΕΤΟΥΣ ΣΕ STEM ΑΝΑ ΦΥΛΟ (2020)

Graduations in the first year											
(how many women continue after the first year of study - share of male and female continuous studies), 2020 YEAR											
Fields of study											
Broad field		Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
15	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
		052	Environment								
		053	Physical sciences	79	47	28	23	36	21	143	91
		054	Mathematics and statistics	67	38	20	11	0	0	87	49
16	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	197	28	70	7	12	6	279	41
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	176	23	111	22			287	45
17	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	993	265	525	218	53	28	1,571	511
		072	Manufacturing and processing	55	23	76	67	7	5	138	95
		073	Architecture and construction	304	170	126	77	9	5	439	252
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	140	82	10	7			150	89
Total: all fields of education				2,011	676	966	432	117	65	3,094	1,173

ΠΙΝΑΚΑΣ 51. ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΛΟΤΖ - ΑΠΟΦΟΙΤΟΙ ΤΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΕΤΟΥΣ ΣΕ STEM ΑΝΑ ΦΥΛΟ (2020)



Total number of graduates per field of study (share of male and female graduation), 2020 YEAR											
Fields of study											
Broad field		Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
35	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
		052	Environment								
		053	Physical sciences	57	42	40	29	8	5	105	76
		054	Mathematics and statistics	49	29	26	16	4	1	79	46
36	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)							250	46
				177	33	71	13	2	0		
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes							234	36
				158	23	76	13				
37	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	839	299	538	231	12	3	1,389	533
		072	Manufacturing and processing	83	57	91	80	5	5	179	142
		073	Architecture and construction	204	121	143	105	3	2	350	228
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes							162	94
				150	86	12	8				
Not known or specify											
Total: all fields of education				1717	690	997	495	34	16	2748	1201

52. ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΛΟΤΖ - ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΟ STEM ΑΝΑ ΦΥΛΟ (2020)

Total number of dropouts per field of study (share of male and female dropouts), 2020 YEAR											
Fields of study											
Broad field		Narrow field		6 Total	6 F	7 Total	7 F	8 Total	8 F	Total	Total F
15	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences								
		052	Environment								
		053	Physical sciences	54	25	42	26	11	9	107	60
		054	Mathematics and statistics	48	22	10	3	0	0	58	25
16	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	86	15	43	8	6	0	135	23
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	116	20	90	10			206	30
17	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	793	170	301	117	23	3	1,117	290
		072	Manufacturing and processing	73	38	45	29	2	0	120	67
		073	Architecture and construction	176	61	36	20	4	1	216	82
			078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	116	58	3	3			119
Total: all fields of education				1,462	409	570	216	46	13	2,078	638

ΠΙΝΑΚΑΣ 53. ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ ΛΟΤΖ - ΔΙΕΘΝΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ (2020)



Total and share of women being <u>APPLICANT, RECIPIENT</u> or <u>PARTICIPANT</u> for international mobilities (share of male and female), 2020 YEAR											
Fields of study											
Broad field		Narrow field		6 F	6 Total	7 F	7 Total	8 F	8 Total	Total F	Total
05	Natural sciences, mathematics and statistics	051	Biological and related sciences	0	0	0	0	0	0	0	0
		052	Environment	0	0	0	0	0	0	0	0
		053	Physical sciences	0	1	0	0	0	0	0	1
		054	Mathematics and statistics	0	0	0	0	0	0	0	0
06	Information and communication technologies	061	Information and Communication Technologies (ICTs)	9	34	5	5	0	0	14	39
		068	0688: Information and Communication Technologies (ICTs), inter-disciplinary programmes	3	14	0	0	0	0	3	14
07	Engineering, manufacturing and construction	071	Engineering and engineering trades	41	72	10	15	0	0	51	87
		072	Manufacturing and processing	0	1	3	3	0	0	3	4
		073	Architecture and construction	13	18	0	1	0	0	13	19
		078	Engineering, manufacturing and construction, inter-disciplinary programmes	7	13	0	0	0	0	7	13
Not known or specify										0	0
Total: all mobility of all disciplines included				79	163	21	30			100	193