



ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΣΔΙΦ)

Περίοδος αναφοράς: Νοέμβριος 2024 έως Νοέμβριος 2027



ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ
ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ
ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ
ΑΠΘ



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 Framework Program for Research and Innovation under Grant Agreement no **101006560**.

Θεσσαλονίκη
Οκτώβριος 2024

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) αποτελεί αναθεωρημένη μορφή του ΣΔΙΦ ΑΠΘ 2022-24 που είχε εκπονηθεί με την ευθύνη της τότε Επιτροπής Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ) σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Έργο “RESET – Redesigning Equality and Scientific Excellence Together” (Αρ. Συμβολαίου: 101006560). Η αναθεώρηση του ΣΔΙΦ ξεκίνησε την άνοιξη του 2024 στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Έργου RESET (ελλείπει ενεργούς ΕΙΦ), ενώ το τελικό κείμενο που υποβάλλεται προς έγκριση εκπονήθηκε σύμφωνα με τις προβλέψεις του νόμου 4957/2022, Άρθρο 218, παρ. 3, από τη νέα Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων του ΑΠΘ.

ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΜΕΛΗ ΕΙΦΚΑ:

Δόμνα Κακανά, Καθηγήτρια του Τμήματος Επιστημών Προσχολικής Αγωγής και Εκπαίδευσης
Μαρία Παρταλίδου, Καθηγήτρια του Τμήματος Γεωπονίας
Αλέξανδρος Ονουφριάδης, Αναπληρωτής καθηγητής του Τμήματος Ιατρικής
Τάσος Α. Καπλάνης, Επίκουρος καθηγητής του Τμήματος Φιλολογίας
Άννα – Μαρία Κώνστα, Επίκουρη καθηγήτρια του Τμήματος Νομικής
Αθηνά Πεγκλίδου, Επίκουρη καθηγήτρια του Τμήματος Ιστορίας και Αρχαιολογίας
Κυριακή Κουρούνη, Μέλος Ε.Ε.Π του Τμήματος Αγγλικής Γλώσσας και Φιλολογίας
Ελπίδα Βιάννη, Διοικητική υπάλληλη του Κέντρου Επιμόρφωσης και Διά Βίου Μάθησης
Παναγιώτης Νικολάου, Προπτυχιακός φοιτητής του Τμήματος Δημοσιογραφίας και Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας

ΜΕΛΗ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΥ ΕΡΓΟΥ RESET:

Δήμητρα Χατζηπαύλου - Λίτινα, Ομότιμη Καθηγήτρια, Τμήμα Φαρμακευτικής, Σχολή Επιστημών Υγείας, ΑΠΘ
Αθηνά Βακάλη, Καθηγήτρια, Τμήμα Πληροφορικής, Σχολή Θετικών Επιστημών, ΑΠΘ
Ελένη Καραχάλιου, Υπ. Διδακτορίσσα, Τμήμα Μηχανικών Χωροταξίας & Ανάπτυξης, Πολυτεχνική Σχολή, ΑΠΘ
Μαρία Μιχάλη, Ερευνητική συνεργάτρια, Τμήμα Πληροφορικής, Σχολή Θετικών Επιστημών, ΑΠΘ
Αρετή Αμπατζόγλου, Διδακτορίσσα, Ερευνητική συνεργάτρια, Τμήμα Πληροφορικής, Σχολή Θετικών Επιστημών, ΑΠΘ
Καλλιόπη Μαλέρου, Ερευνητική συνεργάτρια, Τμήμα Πληροφορικής, Σχολή Θετικών Επιστημών, ΑΠΘ
Λαμπρινή Αργυροπούλου, Ερευνητική συνεργάτρια, Ευρωπαϊκό Έργο RESET
Στυλιανός Καραμανίδης, Ερευνητικός συνεργάτης, Τμήμα Πληροφορικής, Σχολή Θετικών Επιστημών, ΑΠΘ

Έγκριση Συγκλήτου υπ. αρ. 17148, 29/10/2024

Συντομογραφίες

| | |
|--------|---|
| ΑΔΠΠ | Αρχή Διασφάλισης και Πιστοποίησης της Ποιότητας στην Ανώτατη Εκπαίδευση |
| ΑΕΙ | Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα |
| ΑΠΘ | Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης |
| ΓΙΦΣ | Γραφείο Ισότητας των Φύλων και Συμπεριληπτικότητας |
| ΔΕΠ | Διδακτικό – Ερευνητικό Προσωπικό |
| ΕΕ | Ευρωπαϊκή Ένωση |
| ΕΗΔΕ | Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας |
| ΕΙΦ | Επιτροπή Ισότητας των Φύλων |
| ΕΙΦΚΔ | Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων |
| ΕΛΚΕ | Ειδικός Λογαριασμός Κονδυλίων Έρευνας |
| ΕΣΔΙΦ | Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων |
| ΕΣΠΑ | Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης |
| ΕΥ | Επιστημονική/ος Υπεύθυνη/ος |
| ΕΧΕ | Ευρωπαϊκός Χώρος Έρευνας |
| ΚΕΔΕΚ | Κέντρο Διεπιστημονικής Έρευνας και Καινοτομίας |
| ΚΕΣΥΨΥ | Κέντρο Συμβουλευτικής και Ψυχολογικής Υποστήριξης |
| ΚΗΔ | Κέντρο Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης |
| ΜΟΔΠΠ | Μονάδας Διασφάλισης Ποιότητας |
| ΟΗΕ | Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών |
| ΟΜΕΑ | Ομάδα Εσωτερικής Αξιολόγησης |
| ΣΔΙΦ | Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων |
| EIGE | European Institute for Gender Equality (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων) |
| ERA | European Research Area (Ευρωπαϊκός Χώρος Έρευνας) |

Πίνακας περιεχομένων

| | |
|--|-----------|
| Συνοπτομογραφίες..... | 3 |
| Εισαγωγή..... | 5 |
| 1. Η προώθηση της ισότητας των φύλων στην Ελλάδα και στα ΑΕΙ – Εθνικό και Ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς..... | 7 |
| 1.1 Η πορεία της Ελλάδας και των ΑΕΙ προς την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων..... | 7 |
| 1.2 Πολιτικές σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο..... | 8 |
| 2. Ανάπτυξη, υλοποίηση και αξιολόγηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στο ΑΠΘ..... | 11 |
| 2.1 Συλλογή δεδομένων και ανάλυση της παρούσας κατάστασης στο ΑΠΘ..... | 14 |
| 2.2 Καθορισμός στόχων, δράσεων, πόρων και προγραμματισμός υλοποίησης του ΣΔΙΦ ΑΠΘ..... | 14 |
| 2.3 Δράσεις για ανάπτυξη ικανοτήτων και εκπαίδευση..... | 15 |
| 2.4 Δράσεις για συλλογή δεδομένων, παρακολούθηση, και αξιολόγηση του ΣΔΙΦ..... | 16 |
| 3. Στρατηγικοί στόχοι και πλάνο υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του ΑΠΘ (2024-2027) | 17 |
| 3.1 Θεματική Περιοχή Α: Συμπεριληπτικό και ευαίσθητο ως προς το φύλο περιβάλλον..... | 19 |
| 3.2 Θεματική Περιοχή Β: Η διάσταση του φύλου στη διδασκαλία και στην έρευνα..... | 30 |
| 3.3 Θεματική Περιοχή Γ: Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων..... | 35 |
| 3.4 Θεματική Περιοχή Δ: Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας..... | 37 |
| 3.5 Θεματική Περιοχή Ε: Έμφυλη βία και παρενόχληση..... | 39 |

Πίνακες

| | |
|---|----|
| Πίνακας 1: Θεματικές περιοχές και άξονες προτεραιότητας ΣΔΙΦ ΑΠΘ 2024-2027..... | 15 |
|---|----|

Εισαγωγή

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) του Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης (ΑΠΘ) επιδιώκει να ενσωματώσει τη διάσταση του φύλου σε όλες τις λειτουργίες του ΑΠΘ, στη δομή, στις πρακτικές, στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, στα προγράμματα σπουδών, στην έρευνα, στη συμμετοχή στα όργανα διοίκησης και να εξαλείψει κάθε μορφής έμφυλης διάκρισης και βίας θέτοντας τα θεμέλια για τη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού και ευαίσθητου ως προς το φύλο ακαδημαϊκού περιβάλλοντος.

Το ΣΔΙΦ ΑΠΘ υλοποιήθηκε ακολουθώντας τις κατευθυντήριες οδηγίες και προδιαγραφές του Ορίζοντα Ευρώπη (Horizon Europe),¹ του νέου Προγράμματος Πλαισίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) για την έρευνα και την καινοτομία για την περίοδο 2021-2027 και πληροί τις ακόλουθες απαιτήσεις που σχετίζονται με τη διαδικασία:

- Αποτελεί στρατηγικό έγγραφο του οργανισμού υπογεγραμμένο από την ανώτατη διοίκηση το οποίο είναι δημοσιευμένο στον επίσημο ιστότοπο του ιδρύματος και κοινοποιείται ενεργά προς όλα τα μέλη του ιδρύματος.
- Προβλέπει ειδικούς πόρους και εμπειρογνομosύνη στην ισότητα των φύλων για την εφαρμογή του σχεδίου και την υποστήριξη μιας βιώσιμης οργανωτικής αλλαγής.
- Προβλέπει τη συλλογή και ανάλυση δεδομένων ανά φύλο σχετικά με το προσωπικό και τον φοιτητικό πληθυσμό, την παρακολούθηση σχετικών δεικτών και τη δημιουργία και δημοσίευση ετήσιων απολογιστικών εκθέσεων που θα ενημερώνουν τους στόχους και τους δείκτες του ΣΔΙΦ.
- Περιλαμβάνει δράσεις ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και κατάρτισης σχετικά με την ισότητα των φύλων οι οποίες εμπλέκουν και απευθύνονται σε όλα τα μέλη του ιδρύματος και αποτελούν συνεχή και μακροπρόθεσμη διαδικασία.

Εκτός από τις παραπάνω τέσσερις υποχρεωτικές απαιτήσεις, το ΣΔΙΦ ΑΠΘ περιλαμβάνει στόχους που αναπτύσσονται γύρω από τις θεματικές περιοχές που προτείνονται από τις κατευθυντήριες οδηγίες του Ορίζοντα Ευρώπη. Έπειτα από ανάλυση και αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης στο ίδρυμα, ως προς την ισότητα των φύλων, οι θεματικές προσαρμόστηκαν στις ανάγκες του οργανισμού και διαμορφώθηκαν ως εξής:

- Θεματική Περιοχή Α: Συμπεριληπτικό και ευαίσθητο ως προς το φύλο περιβάλλον
- Θεματική Περιοχή Β: Η διάσταση του φύλου στη διδασκαλία και στην έρευνα
- Θεματική Περιοχή Γ: Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων
- Θεματική Περιοχή Δ: Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας
- Θεματική Περιοχή Ε: Έμφυλη βία και παρενόχληση

Για καθεμία από τις παραπάνω θεματικές περιοχές τέθηκαν συγκεκριμένοι στόχοι και προτείνονται επιμέρους δράσεις και μέτρα για την επίτευξή τους. Για κάθε δράση προσδιορίστηκαν κατ' εκτίμηση οι απαιτούμενοι πόροι (ανθρώπινο δυναμικό, οικονομικοί πόροι, κ.ά.) και ορίστηκαν υπεύθυνοι φορείς/δομές/υπηρεσίες που θα είναι αρμόδιοι για την υλοποίησή τους σε συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα.

Η αποτελεσματική υλοποίηση του ΣΔΙΦ ΑΠΘ προϋποθέτει τη σύσταση Γραφείου Ισότητας των Φύλων και Συμπεριληπτικότητας (ΓΙΦΣ ΑΠΘ), τη διάθεση αναγκαίων πόρων και την υποστήριξη των Οργάνων του Πανεπιστημίου, την ενεργή συμμετοχή των Τμημάτων, των Σχολών και των διοικητικών δομών.

Τα περιεχόμενα του ΣΔΙΦ ΑΠΘ 2024-2027 περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- Κεφάλαιο 1: Η πρόωθηση της ισότητας των φύλων στην Ελλάδα και στα ΑΕΙ – Εθνικό και Ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς

¹ Βλ. *European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>* Τελευταία πρόσβαση: Οκτώβριος 2024.

- Κεφάλαιο 2: Ανάπτυξη, υλοποίηση και αξιολόγηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στο ΑΠΘ
- Κεφάλαιο 3: Στρατηγικοί στόχοι και πλάνο υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του ΑΠΘ (2024-2027)

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) του ΑΠΘ είναι τριετούς διάρκειας (Νοέμβριος 2024 – Νοέμβριος 2027) και θα επικαιροποιηθεί τον Νοέμβριο του 2027.

1. Η προώθηση της ισότητας των φύλων στην Ελλάδα και στα ΑΕΙ – Εθνικό και Ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς

1.1 Η πορεία της Ελλάδας και των ΑΕΙ προς την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων

Η ισότητα των φύλων δεν αποτελεί μόνο ένα θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα αλλά και απαραίτητο θεμέλιο για έναν ειρηνικό, βιώσιμο και με ευημερία κόσμο (ΟΗΕ, στρατηγικός στόχος 5).² Απομένουν έξι έτη μέχρι τη συμπλήρωση του ορόσημου του 2030 για την επίτευξη των στόχων της βιώσιμης ανάπτυξης και η πρόοδος προς την κατεύθυνση αυτή είναι αργή και ποικίλλει ανάλογα με τις προτεραιότητες που θέτουν οι κυβερνήσεις ανά τον κόσμο. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) και με βάση τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων / European Gender Equality Index 2023, κανένα κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) δεν έχει πετύχει πλήρη ισότητα των φύλων και η πρόοδος συντελείται με αργούς ρυθμούς. Ωστόσο, το 2023 «ο Δείκτης Ισότητας των Φύλων για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) ξεπέρασε τις 70 μονάδες για πρώτη φορά, παρουσιάζοντας αύξηση 1,6 μονάδων από το 2022. Η αύξηση της συνολικής βαθμολογίας της ΕΕ είναι η υψηλότερη άνοδος από έτος σε έτος από την πρώτη έκδοση του δείκτη το 2013».³

Στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων η Ελλάδα συγκεντρώνει 58/100 βαθμούς και κατατάσσεται για πρώτη φορά στην τέταρτη θέση από το τέλος σε ό,τι αφορά την έμφυλη ισότητα στην ΕΕ, αφήνοντας πίσω της την Τσεχία (3^η από το τέλος), την Ουγγαρία (2^η από το τέλος) και την τελευταία Ρουμανία.⁴ Αυτό για την Ελλάδα αποτελεί σημαντική πρόοδο, καθώς σε όλες τις προηγούμενες εκδόσεις του Δείκτη Ισότητας των Φύλων από το 2013 έως το 2022 κατατασσόταν τελευταία. Η βελτίωση αυτή οφείλεται κατά κύριο λόγο στις καλύτερες επιδόσεις της χώρας στους επιμέρους δείκτες της διαχείρισης του χρόνου (καθώς όλο και περισσότεροι άνδρες ασχολούνται με τη φροντίδα του νοικοκυριού, των παιδιών και άλλες δραστηριότητες φροντίδας) και στην ισότιμη πρόσβαση των δύο φύλων σε υπηρεσίες υγείας (παρόλο που οι τελευταίες συνολικά χειροτερεύουν στη χώρα, η χειροτέρευση δεν φαίνεται να έχει έμφυλη βάση). Ωστόσο, η Ελλάδα εξακολουθεί να βρίσκεται πολύ χαμηλά σε επιμέρους δείκτες όπως η ισότιμη πρόσβαση των γυναικών σε θέσεις εξουσίας (βαθμολογία 30,4/100), έχει υποχωρήσει στον επιμέρους δείκτη του χρήματος (όπου μάλιστα παρατηρούνται αυξανόμενες έμφυλες ανισότητες ιδίως στους υποτομείς της οικονομικής κατάστασης και της πρόσβασης σε χρηματοδοτικές πηγές), ενώ τέλος τις χειρότερες επιδόσεις της η Ελλάδα τις έχει στον δείκτη της εργασίας, ιδίως στον υποτομέα της απασχόλησης, όπου η ανεργία των γυναικών εξακολουθεί να είναι πολύ υψηλή, κατατάσσοντας τη χώρα στην προτελευταία θέση ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ, και στον υποτομέα των έμφυλων διακρίσεων και της ποιότητας εργασίας, όπου η χώρα παίρνει τη χαμηλότερη βαθμολογία της (64,6/100).⁵

Η παραπάνω γενική εικόνα στον τομέα της ισότητας των φύλων στην εργασία αποτυπώνεται και στον τομέα της έρευνας, της καινοτομίας και της ανώτατης εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, (She Figures 2021),⁶ στο χώρο της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης η Ελλάδα έχει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών μεταξύ των μελών Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ). Επίσης, οι

² Μεταξύ των Στόχων του Ο.Η.Ε. για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη συμπεριλαμβάνεται και η ισότητα των φύλων (Στόχος 5) «Η ισότητα των φύλων δεν αποτελεί μόνο ένα θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα αλλά και απαραίτητο θεμέλιο για έναν ειρηνικό, βιώσιμο και με ευημερία κόσμο. Βλ. «Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης: 17 Στόχοι για να Αλλάξουμε τον Κόσμο μας». Διαθέσιμο στο: <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/SBA.pdf> Τελευταία πρόσβαση: Οκτώβριος 2024.

³ Βλ. *Gender Equality Index, 2023, European Institute for Gender Equality*. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>. Τελευταία πρόσβαση: Οκτώβριος 2024.

⁴ Βλ. τον σχετικό πίνακα στο *Gender Equality Index, 2023, European Institute for Gender Equality* στο <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/compare-countries/index/bar> Τελευταία πρόσβαση: Οκτώβριος 2024.

⁵ Βλ. τα στοιχεία για την Ελλάδα στο *Gender Equality Index, 2023, European Institute for Gender Equality*, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country/EL> Τελευταία πρόσβαση: Οκτώβριος 2024.

⁶ Βλ. *European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, She figures, 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators, Publications Office, 2021*, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090> Τελευταία πρόσβαση: Οκτώβριος 2024.

γυναίκες υποεκπροσωπούνται στις φυσικές και τεχνολογικές επιστήμες και ανεξαρτήτως επιστημονικού πεδίου η παρουσία τους μειώνεται αισθητά στις υψηλότερες βαθμίδες της ακαδημαϊκής ιεραρχίας.

Όσον αφορά τη διάρθρωση του διδακτικού προσωπικού με βάση το φύλο στα ΑΕΙ, το 2021, η Ελλάδα εμφανίζει το τρίτο υψηλότερο ποσοστό ανδρών διδασκόντων (63,05%), αρκετά υψηλότερα από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο της ΕΕ, ο οποίος υπολογίζεται στο 56,04% σύμφωνα με την τελευταία ετήσια έκθεση της Εθνικής Αρχής Ανώτατης Εκπαίδευσης (2022) για την ποιότητα της Ανώτατης Εκπαίδευσης.⁷ Επιπλέον, η Ελλάδα κατέχει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών μεταξύ των Πρυτανικών Αρχών των ΑΕΙ και άλλων υψηλόβαθμων διοικητικών θέσεων συγκριτικά με άλλα κράτη μέλη της ΕΕ. Στο παρόν ακαδημαϊκό έτος (2024-2025), υπάρχουν μόνον τρεις (3) πρυτάνισσες (στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, στην ΑΣΚΤ και στο Πάντειο) στα εικοσιτέσσερα (24) ΑΕΙ της χώρας, εικοσιτέσσερις (24) αντιπρυτάνισσες σε σύνολο ενενήντα έξι (96) και εξήντα επτά (67) γυναίκες σε Συμβούλια Διοίκησης σε σύνολο διακοσίων εξήντα τεσσάρων (264).

Τα παραπάνω δεδομένα υποδεικνύουν πως ο σχεδιασμός και η υποστήριξη με κάθε διαθέσιμο εργαλείο και μέσο της εφαρμογής πολιτικών, ώστε να επιταχυνθεί η πορεία προς την κατεύθυνση της ουσιαστικής ισότητας των Φύλων στα ΑΕΙ και στα Ερευνητικά Ινστιτούτα, είναι άμεση προτεραιότητα και τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων είναι η ευκαιρία.

1.2 Πολιτικές σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο

Τις τελευταίες δεκαετίες, η Ελλάδα έχει αρχίσει να εναρμονίζει το νομικό της πλαίσιο και τις πολιτικές της σύμφωνα με τις πολιτικές και επιταγές της ΕΕ σχετικά με την ισότητα των φύλων και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα. Διαθέτει το συνταγματικό και νομοθετικό, όπως και ένα επαρκές θεσμικό πλαίσιο, για να εφαρμόσει μια ολοκληρωμένη πολιτική για την άρση των έμφυλων ανισοτήτων στην επιστημονική έρευνα και στην ανώτατη εκπαίδευση. Ενδεικτικά:

- Το αρ. 6 του Ν. 2839/2000 ορίζει την εκπροσώπηση τουλάχιστον του ενός τρίτου κάθε φύλου σε όλα τα όργανα λήψης αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.
- Το αρ. 57 του Ν. 3653/2008 αντιμετωπίζει τις ανισοροπίες μεταξύ των φύλων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων για τον τομέα της έρευνας ορίζοντας την εφαρμογή ποσόστωσης κατ' ελάχιστο 1/3 για το κάθε φύλο σχετικά με τη συμμετοχή των επιστημόνων στη στελέχωση των Εθνικών Οργάνων και των Επιτροπών Έρευνας και Τεχνολογίας, υπό την προϋπόθεση ότι οι υποψήφιοι έχουν τα ίδια προσόντα.
- Ο Ν. 4386/2016 με θέμα «Ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις» υπογραμμίζει την ανάγκη επίτευξης μεγαλύτερης ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στη σύνθεση των επιτροπών αξιολόγησης και επιλογής, καθώς και διαφόρων συμβουλευτικών φορέων στον τομέα της έρευνας, της τεχνολογίας και της καινοτομίας. Επιπλέον, το άρθρο 25 του ίδιου νόμου υπογραμμίζει ότι τουλάχιστον το ένα τρίτο των μελών αυτών των συμβουλευτικών οργάνων και των επιστημονικών συμβουλίων των ερευνητικών ιδρυμάτων πρέπει να προέρχονται από ένα φύλο, εάν οι υποψήφιοι διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα, όπως απαιτείται από κάθε θέση.
- Ο Ν. 4604/2019 με θέμα «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας μεταξύ των φύλων και καταπολέμηση της έμφυλης βίας» ενθαρρύνει τα πανεπιστήμια και τους ερευνητικούς οργανισμούς να ενσωματώσουν το φύλο στα προγράμματα σπουδών και το ερευνητικό τους περιεχόμενο και τονίζει ότι τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα πρέπει να διασφαλίζουν την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα και τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής, σύμφωνα με το νόμο (άρθρο 17).
- Το άρθρο 218 του Ν. 4957/2022 προβλέπει τη δημιουργία “Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων σε κάθε ΑΕΙ (ΕΙΦΚΔ)”.

⁷ Βλ. ΕΘΑΑΕ, 2022, Ετήσια έκθεση για την ποιότητα της ανώτατης εκπαίδευσης, σ. 60 στο σύνδεσμο https://www.ethaae.gr/images/articles/etisies_ekthesis_HAHE/2024.2.2_%CE%A4%CE%B5%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CE%AE_%CE%88%CE%BA%CE%B8%CE%B5%CF%83%CE%B7_%CE%95%CE%98%CE%91%CE%91%CE%95_2022_v1.2.pdf Τελευταία πρόσβαση: Οκτώβριος 2024.

- Η κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας - γνωστή ως «Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης με τον Ν. 4431/2018 (Α΄ 62).
- Η κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας με τον Ν. 4808/2021.
- Τέλος, σύμφωνα με τον Ν. 4957/2022 (άρθρο 218), η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων που πρέπει να υπάρχει σε κάθε ΑΕΙ έχει πλέον τις εξής αρμοδιότητες:

α) εκπονεί σχέδια δράσης για την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του ιδρύματος και καταρτίζει ετήσια έκθεση, την οποία υποβάλλει στη Σύγκλητο και στο Συμβούλιο Διοίκησης,

β) εισηγείται στα αρμόδια όργανα μέτρα για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων, την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς,

γ) παρακολουθεί και αξιολογεί την πορεία υλοποίησης των ανωτέρω μέτρων και των αποτελεσμάτων τους και εισηγείται την τροποποίηση, αναθεώρηση ή συμπλήρωσή τους,

δ) παρέχει ενημέρωση και επιμόρφωση στα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας σε θέματα σχετικά με την ισότητα των φύλων, των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων και την καταπολέμηση κάθε είδους διακρίσεων, την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς,

ε) προωθεί την εκπόνηση προγραμμάτων σπουδών και τη διενέργεια σεμιναρίων και διαλέξεων που εστιάζουν στη μελέτη του φύλου, των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων, της καταπολέμησης των διακρίσεων και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς,

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

ζ) καταγράφει τις αναφορές και καταγγελίες για περιστατικά διακριτικής μεταχείρισης και σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης λόγω φύλου και τις διαβιβάζει στα αρμόδια όργανα,

η) παρέχει συνδρομή προς θύματα διακρίσεων, σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενοχλητικής συμπεριφοράς, όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση ή παρενόχληση.

Η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων ήταν ο αρμόδιος κρατικός φορέας για τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών ισότητας σε όλους τους τομείς, καθώς και ο φορέας που εκπόνησε το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025.⁸ Το ΕΣΔΙΦ 2021-25 περιλαμβάνει δράσεις που σχετίζονται με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις τομεακές πολιτικές, την προώθηση της ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση, την επιστήμη και την έρευνα, την προώθηση της ίσης συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ηγετικές θέσεις, την προώθηση της ίσης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, την ενίσχυση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης των γυναικών και των κοριτσιών στην έρευνα και την τεχνολογία καθώς επίσης και με τη βελτίωση της θέσης των γυναικών που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις. Επιπλέον, βασική δράση που ξεκίνησε από τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων και πλέον υλοποιείται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρώπινων Δικαιωμάτων και σχετίζεται με την προώθηση της Ισότητας των Φύλων στα ΑΕΙ είναι η εφαρμογή της ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας στα επίσημα έγγραφα της ελληνικής δημόσιας διοίκησης.⁹

⁸ Βλ. <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/12/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf> Τελευταία πρόσβαση: Οκτώβριος 2024.

⁹ Βλ. τον σχετικό [Οδηγός για τη χρήση της γλώσσας χωρίς αποκλεισμούς στα διοικητικά έγγραφα](#) Τελευταία πρόσβαση: Οκτώβριος 2024.

Σε Ευρωπαϊκό επίπεδο η «Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων» διαμορφώνει το πλαίσιο των εργασιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την ισότητα των φύλων και καθορίζει τους στόχους πολιτικής και τις βασικές δράσεις για την περίοδο 2020-2025.¹⁰

Σχετικά με τις πολιτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην έρευνα και την καινοτομία, η ισότητα των φύλων ενισχύθηκε σταδιακά ως προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (EXE)/European Research Area (ERA)¹¹ και το 2020 υπήρξε μια νέα δέσμευση η οποία ενσωματώθηκε σε διάφορα μέτρα και πρωτοβουλίες, όπως στο Πρόγραμμα Πλαίσιο Ορίζοντας Ευρώπη (Horizon Europe)¹² της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την έρευνα και την καινοτομία για την περίοδο 2021-2027. Σε αυτό τίθεται η ισότητα των φύλων ως *οριζόντια προτεραιότητα*, τόσο στην αξιολόγηση των ερευνητικών προτάσεων, όσο και στην εφαρμογή των ερευνητικών προγραμμάτων, καθώς και στο προφίλ των ιδρυμάτων που κάνουν αίτηση για χρηματοδότηση. Έτσι, μία από τις βασικές προϋποθέσεις χρηματοδότησης αποτελεί η ύπαρξη Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (Gender Equality Plan) σε ισχύ, συγκεκριμένων προδιαγραφών, στα ΑΕΙ και στους ερευνητικούς οργανισμούς.¹³

Η ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων με πιο σαφή και δεσμευτικό τρόπο στους στρατηγικούς σχεδιασμούς και στόχους για την εκπαίδευση, την έρευνα και την καινοτομία μπορεί να επιτευχθεί μόνον με την ύπαρξη συγκεκριμένου και ολοκληρωμένου σχεδιασμού, όπως αυτός που επιχειρείται με τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ). Το παρόν ΣΔΙΦ φιλοδοξεί να συμβάλει ενεργά στις απαιτούμενες αλλαγές υπηρετώντας τον κοινωνικό ρόλο του Πανεπιστημίου.

¹⁰ Βλ. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN> Τελευταία πρόσβαση: Οκτώβριος 2024.

¹¹ Βλ. *Ευρωπαϊκός Χώρος Έρευνας (EXE) /European Research Area- ERA*. Διαθέσιμο στο: https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/our-digital-future/era_en Τελευταία πρόσβαση: Οκτώβριος 2024.

¹² Βλ. *Πρόγραμμα Horizon Europe /Ορίζοντας Ευρώπη (2021 -2027)*. Διαθέσιμο στο: <https://horizoneurope.gr/> Τελευταία πρόσβαση: Οκτώβριος 2024.

¹³ Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το Σχέδιο Ισότητας Φύλων βλ. *European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021*. Διαθέσιμο στο: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509> Τελευταία πρόσβαση: Οκτώβριος 2024.

2. Ανάπτυξη, υλοποίηση και αξιολόγηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στο ΑΠΘ

Σύμφωνα με το άρθρο 218 του Νόμου 4957/2022 η εκπόνηση σχεδίων δράσης «για την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του ιδρύματος» εμπίπτει εντός των αρμοδιοτήτων των Επιτροπών Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ). Η ΕΙΦΚΔ ΑΠΘ συγκροτήθηκε το 2024 (απόφαση Συμβουλίου Διοίκησης 21/11-7-2024) και λειτουργεί ως συμβουλευτικό όργανο του Ιδρύματος και των Οργάνων Διοίκησής του για την προώθηση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής. Οι φάσεις ανάπτυξης και υλοποίησης του ΣΔΙΦ ΑΠΘ 2022-24 ακολούθησε τα βασικά βήματα που όριζε το εργαλείο για την Ισότητα των Φύλων στον Ακαδημαϊκό Χώρο και την Έρευνα που προτείνει το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων¹⁴ και αναφέρονται στις κατευθυντήριες οδηγίες και προδιαγραφές του Ορίζοντα Ευρώπη ως εξής:¹⁵

- **Φάση ανάλυσης και ελέγχου:** Περιλαμβάνει τη συλλογή δεδομένων ανά φύλο και τη διενέργεια κριτικής ανάλυσης διαδικασιών και πρακτικών για τον εντοπισμό ανισοτήτων και προκαταλήψεων με βάση το φύλο. Σε αυτό το στάδιο επίσης γίνεται επανεξέταση των σχετικών εθνικών νόμων, κανονισμών ή απαιτήσεων χρηματοδότησης.
- **Φάση σχεδιασμού:** Τίθενται οι ενδιάμεσοι και τελικοί στόχοι, καταγράφονται οι δράσεις και τα μέτρα για την αντιμετώπιση των προβλημάτων, κατανομούνται οι πόροι και οι αρμοδιότητες και ορίζονται τα χρονοδιαγράμματα.
- **Φάση εφαρμογής:** Δημοσιοποίηση του Σχεδίου και υλοποίηση των δραστηριοτήτων με βάση το χρονοδιάγραμμα, συμπεριλαμβανομένης, για παράδειγμα, της σύστασης ομάδων εργασίας για την ανάπτυξη και την εφαρμογή νέων πολιτικών και διαδικασιών. Η φάση αυτή θα πρέπει να περιλαμβάνει δράσεις ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και κατάρτισης για την επίτευξη των στόχων στο σύνολο του οργανισμού.
- **Φάση παρακολούθησης και αξιολόγησης:** Αξιολογείται τακτικά η υλοποίηση του σχεδίου και η πρόοδος σε σχέση με τους στόχους του. Η συνεχής επανεξέταση των πορισμάτων και της προόδου θα παράσχει επίσης δεδομένα για να γίνουν όπου χρειάζεται αναπροσαρμογές των δράσεων αλλά και των στόχων για τη βελτιστοποίηση των αποτελεσμάτων. Πρόκειται για αναστοχαστική διαδικασία – η υλοποίηση των δράσεων ανατροφοδοτεί τον αρχικό τους σχεδιασμό.

Έτσι, το πρώτο Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων στο ΑΠΘ αναπτύχθηκε τον Ιούνιο του 2022 έπειτα από συνεργασία της ΕΙΦ ΑΠΘ και της ομάδας υλοποίησης του έργου Ευρωπαϊκού Έργου “RESET – Redesigning Equality and Scientific Excellence Together” (Αρ. Συμβολαίου: 101006560), στο οποίο το ΑΠΘ συμμετέχει ως εταίρος μαζί με άλλα 6 πανεπιστήμια της Ευρώπης (University of Bordeaux, University of Lodz, University of Porto, Ruhr-University Bochum, University of Oulu, SciencesPo University).

Ωστόσο, η θητεία της πρώτης εκείνης ΕΙΦ του 2019 έληξε τον Νοέμβριο του 2022 και ούτε παρατάθηκε ούτε ανανεώθηκε ούτε επαναπροκηρύχθηκε μέχρι το 2024, με αποτέλεσμα η νέα ΕΙΦΚΔ, όπως μετονομάστηκε σύμφωνα με τον 4957/2022, να ξεκινήσει τις εργασίες της μόλις τον Σεπτέμβριο του 2024. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την αδρανοποίηση του ΣΔΙΦ 2022-24 και την αναστολή υλοποίησης των δράσεών του. Η ΕΙΦ ΑΠΘ 2019-22 έχοντας ήδη διοργανώσει με την ευθύνη των μελών της Δ. Κογκίδου, Α. Στάμου και Τ.Α. Καπλάνη στις 28 Μαΐου 2022 διαδικτυακή ημερίδα με θέμα «Υπερβαίνοντας τον σεξιστικό λόγο στη δημόσια σφαίρα»,¹⁶ στο ελάχιστο διάστημα

¹⁴ GEAR tool: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide>

¹⁵ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

¹⁶ Βλ. υλικό δημοσιοποίησης στην ιστοσελίδα του ΑΠΘ: <https://www.auth.gr/press/ypervainontas-ton-sexistiko-logo-st/> και τα βίντεο της προωινής και απογευματινής συνεδρίας στις διευθύνσεις: <https://www.youtube.com/watch?v=kIXNNIEPYbk> και https://www.youtube.com/watch?v=J51Jy_tnuB8 Τελευταία πρόσβαση: Οκτώβριος 2024.

που είχε στη διάθεσή της από τον Ιούνιο του 2022 (κατάθεση ΣΔΙΦ) έως και τον Νοέμβριο του 2022 (λήξη θητείας) υλοποίησε τις ακόλουθες δράσεις:

- A.1.2.1 - Επίσημη παρουσίαση του ΣΔΙΦ 2022-24 στις 20 Οκτωβρίου 2022 στο Αμφιθέατρο Ι του ΚΕΔΕΑ σε συνεργασία με το RESET.¹⁷
- A.1.2.1 - Δημοσιοποίηση και ενημέρωση της πανεπιστημιακής κοινότητας:
 - κατόπιν προσκλήσεως του τότε Κοσμήτορα της Σχολής Επιστημών Υγείας Θ. Δαρδαβέση και τη παρουσία των μελών της ΕΙΦ της Σχολής πραγματοποιήθηκε παρουσίαση του ΣΔΙΦ 2022-24 και ενημέρωση για θέματα καταπολέμησης του γλωσσικού σεξισμού στις 21 Οκτωβρίου 2022 από το μέλος της ΕΙΦ 2022-24 Τ. Α. Καπλάνη
 - κατόπιν προσκλήσεως της τότε Κοσμητόρισσας της Σχολής Θετικών Επιστημών Χ. Χαραλάμπους και τη παρουσία των μελών της ΕΙΦ της Σχολής πραγματοποιήθηκε παρουσίαση του ΣΔΙΦ 2022-24 και ενημέρωση για θέματα καταπολέμησης του γλωσσικού σεξισμού στις 27 Νοεμβρίου 2022 από τα μέλη της ΕΙΦ 2022-24 Α. Στάμου και Τ. Α. Καπλάνη
- A.3.1 – Στο πλαίσιο της ευαισθητοποίησης και των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας αλλά και ευρύτερα για την ισότιμη συμμετοχή των ΛΟΑΤΚΙΑ+ ατόμων τόσο στο πανεπιστήμιο όσο και στην ελληνική κοινωνία, μέλη της ΕΙΦ συμμετείχαν:
 - Στις 21 Ιουνίου 2022 σε στρόγγυλα τραπέζια/δράσεις/παρεμβάσεις στο Φόρουμ του Φεστιβάλ Υπερηφάνειας του Thessaloniki Pride 2022 (Δ. Κογκίδου, Χ. Αθανασιάδου, Τ. Α. Καπλάνης)
 - Στις 25 Ιουνίου 2022 στο κλείσιμο του Φεστιβάλ Υπερηφάνειας τα μέλη της ΕΙΦ Δ. Κογκίδου και Τ. Α. Καπλάνης απηύθυναν για πρώτη φορά δημόσιο χαιρετισμό εκπροσωπώντας το ΑΠΘ.

Οι προγραμματισμένες δράσεις της ΕΙΦ 2019-22 μετά τη λήξη της θητείας της τον Νοέμβριο του 2022 δεν μπορούσαν να πραγματοποιηθούν. Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί ότι, παρά τη λήξη της θητείας της επιτροπής, η ιστοσελίδα της ΕΙΦ στα κοινωνικά δίκτυα (Facebook) εξακολούθησε να ενημερώνεται τακτικά και κάποιες σημαντικές δράσεις, όπως η συμμετοχή στο Europride 2024, πραγματοποιήθηκαν έστω άτυπα.¹⁸

Το πρόγραμμα RESET υλοποίησε τις ακόλουθες δράσεις:

- A.1.2.3 - Υλοποίηση ορισμένων ετήσιων (ανά έτος ΣΔΙΦ) δράσεων ευαισθητοποίησης και επιμόρφωσης των στελεχών της Διοίκησης του Πανεπιστημίου, του ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού και του φοιτητικού πληθυσμού σε θέματα ισότητας των φύλων και έμφυλων διακρίσεων.
- A.3.1.2 - Διοργάνωση ετήσιων δράσεων δικτύωσης/σεμιναρίων ευαισθητοποίησης βιωματικού χαρακτήρα προς όλα τα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας σχετικά με θέματα διακρίσεων και αποκλεισμού με βάση το φύλο, την ταυτότητα ή/και έκφραση φύλου και το σεξουαλικό προσανατολισμό.
- A.4.1.1 - Διοργάνωση σεμιναρίου επιμόρφωσης προς το προσωπικό (ακαδημαϊκό, διοικητικό, ερευνητικό), μέλη της διοίκησης και υπεύθυνους τμημάτων και υπηρεσιών για ευαισθητοποίηση και παρουσίαση βέλτιστων πρακτικών για την προώθηση εξισορρόπησης οικογενειακής/προσωπικής και επαγγελματικής ζωής.
- B.2.1.1 - Διοργάνωση ημερίδων ευαισθητοποίησης/ενημέρωσης της πανεπιστημιακής κοινότητας για τη σημασία της ένταξης της διάστασης του φύλου στην έρευνα και κυρίως σεμιναρίων επιμόρφωσης σε ερευνητικές ομάδες και εργαστήρια προκειμένου να κατανοήσουν και να εφαρμόσουν την οπτική του φύλου στις μεθόδους και στο περιεχόμενο της έρευνάς τους.
- B.2.1.2 - Διανομή και δημοσίευση πρωτοκόλλου – οδηγού για τις/τους ερευνήτριες/ητές σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε ερευνητικές προτάσεις και προγράμματα.
- Γ.1.1.1 - Διοργάνωση καμπάνιας ενημέρωσης – ευαισθητοποίησης και ανάδειξη και προβολή έργου γυναικών σε θέσεις ευθύνης στα μέσα προβολής και κοινωνικής δικτύωσης του ΑΠΘ.

¹⁷ Βλ. <https://www.auth.gr/events/paroyysiati-toy-schedioly-drasis-gia-tin/> Τελευταία πρόσβαση: Οκτώβριος 2024.

¹⁸ Βλ. Δελτίο Τύπου: Το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης συμμετέχει με δράσεις στο EuroPride 2024, στο: <https://www.auth.gr/press/to-aristoteleio-panepistimio-thessal-2-3/> Τελευταία πρόσβαση: Οκτώβριος 2024.

- Δ.1.2.2 - Οργάνωση ημερίδων ευαισθητοποίησης στις σχολές που εμπίπτουν στα πεδία: Φυσικές Επιστήμες, Τεχνολογία, Επιστήμη των Μηχανικών, Μαθηματικά (STEM) (πρόσκληση γυναικών ακαδημαϊκών να μοιραστούν τις ιστορίες σταδιοδρομίας τους).

Εξαιτίας του θεσμικού κενού που δημιουργήθηκε κατά το διάστημα από τη λήξη της θητείας της ΕΙΦ ΑΠΘ το Νοέμβριο του 2022 έως τον ορισμό της νέας ΕΙΦΚΔ ΑΠΘ από το Συμβούλιο Διοίκησης τον Ιούλιο του 2024 το παρόν ΣΔΙΦ 2024-2027 περιλαμβάνει σε μεγάλο ποσοστό τις δράσεις του ΣΔΙΦ 2022-2024 που δεν μπόρεσαν να υλοποιηθούν. Επίσης, καθορίζει τους ρόλους των φορέων υλοποίησης των επιμέρους δράσεων ορίζοντας «Συντονιστικό Φορέα» κάθε δράσης και φορείς που παρέχουν υποστήριξη προς το συντονιστικό φορέα για την υλοποίηση της δράσης. Σε κάθε δράση προσδιορίζονται κατά προσέγγιση οι πόροι που θα χρειαστεί να διατεθούν και από ποιους φορείς χρηματοδότησης αναμένεται να προέλθουν, ενώ ιδιαίτερη έμφαση δίνεται σε δράσεις για ανάπτυξη ικανοτήτων και εκπαίδευσης, καθώς επίσης και συλλογής δεδομένων για την παρακολούθηση και αξιολόγηση του ΣΔΙΦ.

Το ΣΔΙΦ ΑΠΘ αποτελεί ένα δυναμικό σχέδιο δράσης και περιλαμβάνει ένα σύνολο δεσμεύσεων και δράσεων που στοχεύουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων στον οργανισμό μέσα από την ενεργοποίηση του συνόλου της ακαδημαϊκής κοινότητας και προωθώντας μια διαδικασία δομικών αλλαγών.

2.1 Συλλογή δεδομένων και ανάλυση της παρούσας κατάστασης στο ΑΠΘ

Καθώς η υλοποίηση του ΣΔΙΦ 2022-2024 δεν ολοκληρώθηκε, χωρίς ευθύνη της αρμόδιας αλλά ανενεργής από τον Δεκέμβριο 2022 έως τον Ιούλιο 2024 ΕΙΦΚΔ, δεν υπάρχουν επικαιροποιημένα στοιχεία για την κατάσταση του οργανισμού σχετικά με την ισότητα των φύλων. Πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση του οργανισμού στους τομείς:

- Όργανα διοίκησης, ηγεσίας και λήψης αποφάσεων στο ΑΠΘ
- Προσλήψεις, εξέλιξη της σταδιοδρομίας και διαθεσιμότητα πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια
- Η διάσταση του φύλου στη διδασκαλία, την έρευνα και τη μεταφορά γνώσης
- Προκαταλήψεις φύλου και στερεότυπα, σεξισμός και σεξουαλική παρενόχληση

με στοιχεία του 2021 υπάρχουν στο πρώτο Σχέδιο Ισότητας των Φύλων (ΣΔΙΦ 2022-2024).¹⁹

Στο πρώτο αυτό ΣΔΙΦ υπήρχε επίσης ως Παράρτημα ο Έμφυλος Χάρτης του ΑΠΘ, ο οποίος όμως δεν ανανεώθηκε για τους λόγους που αναφέρθηκαν παραπάνω και δεν μπορεί να υποβληθεί ως συνοδευτικό αρχείο στο παρόν ΣΔΙΦ. Αναγκαστικά, μια από τις προτεραιότητες του ΣΔΙΦ 2024-27 θα πρέπει να είναι η επικαιροποίηση του Έμφυλου Χάρτη ΑΠΘ με τη συλλογή και δημοσίευση νέων επικαιροποιημένων στοιχείων. Σχετικές δράσεις περιλαμβάνονται στον Στόχο Α1.3 - Διαμόρφωση των πληροφοριακών συστημάτων του ΑΠΘ για τη βελτίωση της συλλογής δεδομένων ανά φύλο ιδίως στους τομείς προτεραιότητας του ΣΔΙΦ.

2.2 Καθορισμός στόχων, δράσεων, πόρων και προγραμματισμός υλοποίησης του ΣΔΙΦ ΑΠΘ

Το ΣΔΙΦ ΑΠΘ 2024-2027 βασίζεται στο πρώτο ΣΔΙΦ του ΑΠΘ (ΣΔΙΦ 2022-2024), καθώς και στις απαιτήσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (ΕC) και του Horizon Europe. Περιλαμβάνει πέντε θεματικές περιοχές, οι οποίες εξασφαλίζουν τη συμμόρφωση με και την προστασία των θεμελιωδών αρχών για την ισότητα των φύλων, και θέτουν ένα θεσμικό πλαίσιο για την ενσωμάτωση των αρχών της ισότητας των φύλων, της συμπερίληψης και της διαθεματικότητας σε ολόκληρο τον οργανισμό. Αυτές οι θεματικές περιοχές παρουσιάζονται στον Πίνακα 1. Καθορίστηκαν οι στόχοι και οι δράσεις σε κάθε θεματική, το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης των δράσεων, έγινε αναφορά στους πόρους που απαιτούνται, κατανομή υπευθυνότητας για την υλοποίηση των δράσεων και προβλέφθηκαν οι τρόποι δημοσιοποίησης και ενημερότητας των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας (Κεφάλαιο 3). Η Θεματική Περιοχή Α: Συμπεριληπτικό και ευαίσθητο ως προς το φύλο περιβάλλον περιλαμβάνει στόχους και δράσεις που αποτελούν απαραίτητες προϋποθέσεις για την αποτελεσματική υλοποίηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση του συνολικού ΣΔΙΦ.

Επίσης, συμπεριλήφθηκαν δράσεις κατάρτισης και ευαισθητοποίησης σχετικά με την ισότητα των φύλων και των επιμέρους θεματικών του ΣΔΙΦ.

Σημαντικό στοιχείο του ΣΔΙΦ ΑΠΘ είναι ότι περιλαμβάνει δράσεις που αφορούν όλες τις διαφορετικές ομάδες εντός του Ιδρύματος, όπως ανώτερη διοίκηση, ακαδημαϊκό, διοικητικό, ερευνητικό προσωπικό και φοιτητικός πληθυσμός. Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) του ΑΠΘ προβλέπει συνολικά 46 δράσεις/μέτρα και είναι τριετούς διάρκειας (2024 -2027).

Η υλοποίηση των επιμέρους δράσεων του ΣΔΙΦ-ΑΠΘ έχει κατανεμηθεί σε αρμόδιους φορείς και ομάδες εντός του ιδρύματος ενισχύοντας τη συμμετοχή του συνόλου της πανεπιστημιακής κοινότητας στην υλοποίηση του.

Η αποτελεσματική υλοποίηση του ΣΔΙΦ-ΑΠΘ προϋποθέτει ορισμένες οριζόντιες δράσεις:

- Την άμεση σύσταση Γραφείου Ισότητας των Φύλων και Συμπεριληπτικότητας (ΓΙΦΣ ΑΠΘ)
- Τη διάθεση αναγκαίων πόρων για την αποτελεσματική λειτουργία του
- Την υποστήριξη των Οργάνων του Ιδρύματος, την ενεργή συμμετοχή των Τμημάτων, των Σχολών και των διοικητικών δομών

¹⁹ Βλ. <https://www.auth.gr/en/gender-equality-plan-en/> Τελευταία πρόσβαση: Οκτώβριος 2024.

- Τη δημιουργία μηχανισμού συλλογής δεδομένων ανά φύλο για τη διαρκή παρακολούθηση της πορείας της ισότητας των φύλων στο ΑΠΘ
- Την ενημέρωση των Πρυτανικών αρχών, του Συμβουλίου Διοίκησης και της Συγκλήτου για την πορεία υλοποίησης του ΣΔΙΦ
- Την ευαισθητοποίηση της πανεπιστημιακής κοινότητας για την ισότητα των φύλων. Την ενημερότητα για το ΣΔΙΦ και την απόκτηση τεχνογνωσίας για την υλοποίησή του.

Με την ίδρυση του Γραφείου Ισότητας των Φύλων και Συμπεριληπτικότητας (ΓΙΦΣ ΑΠΘ) η ευθύνη υλοποίησης συγκεκριμένων δράσεων του παρόντος ΣΔΙΦ θα μετατεθεί από την ΕΙΦΚΔ στο ΓΙΦΣ.

Πίνακας 1: Θεματικές περιοχές και άξονες προτεραιότητας ΣΔΙΦ ΑΠΘ 2024-2027

| Άξονες Προτεραιότητας | |
|---|---|
| Θεματική Περιοχή Α: Συμπεριληπτικό και ευαίσθητο ως προς το φύλο περιβάλλον | |
| A.1 | Διαμόρφωση κατάλληλων θεσμικών συνθηκών και υποδομών για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της συμπεριληπτικότητας στο ΑΠΘ και τη βιώσιμη υλοποίηση του ΣΔΙΦ. |
| A.2 | Υπέρβαση γλωσσικού σεξισμού |
| A.3 | Ανάπτυξη ενός ασφαλούς και υποστηρικτικού εργασιακού και μαθησιακού περιβάλλοντος για όλα τα ΛΟΑΤΚΙΑ+ μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας |
| A.4 | Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής |
| Θεματική Περιοχή Β: Η διάσταση του φύλου στη διδασκαλία και στην έρευνα | |
| B.1 | Ένταξη της διάστασης του φύλου στα προγράμματα διδασκαλίας |
| B.2 | Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και εκτίμηση των επιπτώσεων ανά φύλο κατά το σχεδιασμό και υλοποίηση νέων ερευνητικών προτάσεων |
| Θεματική Περιοχή Γ: Ισορροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων | |
| Γ.1 | Αύξηση της κάλυψης θέσεων ηγεσίας και λήψης αποφάσεων από γυναίκες |
| Θεματική Περιοχή Δ: Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας | |
| Δ.1 | Αντιμετώπιση του οριζόντιου και κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού |
| Θεματική Περιοχή Ε: Έμφυλη βία και παρενόχληση | |
| E.1 | Καταγραφή έκτασης φαινομένου στο ΑΠΘ |
| E.2 | Δυνατότητα καταγγελίας περιστατικών έμφυλης βίας και παρενόχλησης και υποστήριξη και καθοδήγηση θυμάτων |
| E.3 | Μείωση των περιστατικών έμφυλων διακρίσεων, έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης |

2.3 Δράσεις για ανάπτυξη ικανοτήτων και εκπαίδευση

Συστηματικές δράσεις για την ανάπτυξη ικανοτήτων και για εκπαίδευση θα πραγματοποιούνται σε όλη τη διάρκεια του ΣΔΙΦ 2024-2027. Πιο συγκεκριμένα, κάθε θεματική περιοχή του ΣΔΙΦ περιλαμβάνει δράσεις/μέτρα για ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση στα αντίστοιχα θέματα. Όλες οι ομάδες του πανεπιστημίου θα προσκληθούν να συμμετάσχουν στις εκπαιδευσεις, συμπεριλαμβανομένων των φορέων λήψης αποφάσεων, του ερευνητικού και διδακτικού προσωπικού, του διοικητικού προσωπικού και των φοιτητριών/-ητών.

Προτείνεται οι φορείς που είναι υπεύθυνοι για την υλοποίηση του ΣΔΙΦ να δημιουργήσουν ένα πλάνο για τις εκπαιδευτικές δράσεις, το οποίο ενδεικτικά θα καλύπτει τα εξής: προβλεπόμενες δραστηριότητες, χρονοδιάγραμμα, άτομα/τμήματα/υπηρεσίες που είναι υπεύθυνα, ομάδες συμμετοχής στόχους, εκπαιδευτικά υλικά που θα χρησιμοποιηθούν και πόροι που θα διατεθούν και από ποιους φορείς χρηματοδότησης όπου χρειάζεται. Έχουν ήδη

καθοριστεί ορισμένοι δείκτες παρακολούθησης για τη συχνότητα της υλοποίησης των δραστηριοτήτων, αλλά υπάρχει ευελιξία για την οργάνωση και άλλων σχετικών δράσεων.

Όσον αφορά το υλικό που θα χρησιμοποιείται στις εκπαιδευτικές δράσεις, η [εργαλειοθήκη](#) που δημιουργήθηκε στο έργο RESET παρέχει μια ποικιλία εκπαιδευτικών ενοτήτων (training modules) που μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τους οικείους φορείς και άτομα χωρίς να είναι δεσμευτική. Για παράδειγμα, τα εργαλεία της εργαλειοθήκης μπορούν να αξιοποιηθούν για εκπαίδευση σε θέματα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ή παρενόχλησης και ανάρμοστης συμπεριφοράς, θετικών σχέσεων στην εργασία, καθώς και για την εφαρμογή του ΣΔΙΦ. Ομοίως, το εργαλείο παρέχει χρήσιμες πληροφορίες και εργαλεία για τη διεξαγωγή εκπαιδύσεων που αφορούν την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και τη διδασκαλία,. Ενδεικτικά, η εργαλειοθήκη περιλαμβάνει μια σχετική εκπαιδευτική ενότητα ([μέρος 1](#) και [μέρος 2](#)) και ένα εργαλείο αξιολόγησης ερευνητικού αντίκτυπου με βάση το φύλο ([checklist for gender impact assessment - GIA](#)).

Οι ακόλουθες δράσεις ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης περιλαμβάνονται στο ΣΔΙΦ:

- Υλοποίηση ετήσιων (ανά έτος ΣΔΙΦ: 1-2025, 1-2026, 1-2027) σεμιναρίου κατάρτισης και επιμόρφωσης των στελεχών της Διοίκησης του Πανεπιστημίου, του ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού και του φοιτητικού πληθυσμού σχετικά με την εφαρμογή του ΣΔΙΦ (**δράση A.1.2.3**)
- Υλοποίηση επιμορφωτικών σεμιναρίων προς τις/τους εργαζόμενες/-ους στο ΑΠΘ, τα μέλη ανώτατης διοίκησης, τον φοιτητικό πληθυσμό για χρήση γλώσσας συμπεριληπτικής ως προς το φύλο και για την εφαρμογή του οδηγού για συμπεριληπτική γλώσσα (**δράση A.2.1.2**)
- Διοργάνωση 2 ετήσιων δράσεων δικτύωσης/σεμιναρίων ευαισθητοποίησης βιωματικού χαρακτήρα προς όλα τα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας σχετικά με θέματα διακρίσεων και αποκλεισμού με βάση το φύλο, την ταυτότητα ή/και έκφραση φύλου και το σεξουαλικό προσανατολισμό : 1 ανοικτό σεμινάριο για τα μέλη διοίκησης και 1 ανοικτό σεμινάριο για το προσωπικό και τις/τους φοιτήτριες/-ητές (**δράση A.3.1.2**)
- Διοργάνωση 1 σεμιναρίου επιμόρφωσης προς το προσωπικό (ακαδημαϊκό, διοικητικό, ερευνητικό), μέλη της διοίκησης και υπεύθυνους τμημάτων και υπηρεσιών για ευαισθητοποίηση και παρουσίαση βέλτιστων πρακτικών για την προώθηση εξισορρόπησης οικογενειακής/προσωπικής και επαγγελματικής ζωής (**δράση A.4.1.1**)
- Διοργάνωση 1 δράσης ενημέρωσης /ευαισθητοποίησης/κατάρτισης των επιτροπών ΟΜΕΑ, των Επιτροπών Σπουδών Τμημάτων, των ΔΣ μεταπτυχιακών σπουδών και μελών ΔΕΠ για τη σημασία της ένταξης της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της διδασκαλίας ειδικά στα επιστημονικά πεδία όπως: Θετικές Επιστήμες, Επιστήμες Μηχανικού, Επιστήμες Πληροφορικής και Τεχνολογιών κλπ. (**δράση B.1.1.2**)
- Διοργάνωση σεμιναρίων επιμόρφωσης σε ερευνητικές ομάδες και εργαστήρια προκειμένου να κατανοήσουν και να εφαρμόσουν την οπτική του φύλου στις μεθόδους και στο περιεχόμενο της έρευνας τους (**δράση B.2.1.1**)
- Διοργάνωση ετήσιας (ανά έτος ΣΔΙΦ: 1-2025, 1-2026, 1-2027) συνάντησης ευαισθητοποίησης των μελών των κύριων οργάνων διοίκησης και λήψης αποφάσεων του ΑΠΘ με στόχο την προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων (**δράση Γ.1.1.2**)
- Ετήσια (ανά έτος ΣΔΙΦ: 1-2025, 1-2026, 1-2027) ενημέρωση-ευαισθητοποίηση της πανεπιστημιακής κοινότητας για τη θέσπιση και λειτουργία του μηχανισμού καταγραφής επώνυμων και ανώνυμων καταγγελιών για περιστατικά έμφυλης βίας, διακρίσεων και σεξουαλικής παρενόχλησης (**δράση E.2.1.3**)
- 2 ετήσιες (ανά έτος ΣΔΙΦ: 1-2025, 1-2026, 1-2027) δράσεις ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης και ανάπτυξης ικανοτήτων για την αναγνώριση και καταγγελία περιστατικών έμφυλων διακρίσεων, έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης (π.χ. ενημερωτικά φυλλάδια, σεμινάρια, podcasts) (**δράση E.3.1.1**)

2.4 Δράσεις για συλλογή δεδομένων, παρακολούθηση και αξιολόγηση του ΣΔΙΦ

Η παρακολούθηση της προόδου του ΣΔΙΦ ΑΠΘ θα γίνεται στη βάση συγκεκριμένων και μετρήσιμων δεικτών, προκειμένου να αξιολογείται η αποτελεσματικότητά του και να προσαρμόζονται ανάλογα οι στόχοι και τα μέτρα. Οι δείκτες αυτοί έχουν προβλεφθεί και συμπεριληφθεί στο πλάνο υλοποίησης του Σχεδίου (Κεφάλαιο 3).

Επίσης, ο Στόχος Α1.3 προβλέπει την κατάλληλη διαμόρφωση των πληροφοριακών συστημάτων του ΑΠΘ για τη βελτίωση της συλλογής δεδομένων ανά φύλο, ιδίως στους τομείς προτεραιότητας του ΣΔΙΦ, για την παρακολούθηση της προόδου και την αξιολόγησή του.

Υπεύθυνη για τη διαδικασία παρακολούθησης (monitoring) και αξιολόγησης (evaluation) θα είναι η Επιτροπή Ισότητας Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) του ΑΠΘ, ενώ τη συλλογή του υλικού και τη σύνταξη των σχετικών εκθέσεων/αναφορών θα αναλαμβάνει το ΓΙΦΣ σε συνεργασία με τη ΜΟΔΠΠ - Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας του πανεπιστημίου. Η ΜΟΔΠΠ αποτελεί ένα συμβουλευτικό όργανο για τη διοίκηση του πανεπιστημίου, το οποίο, μέσω του συντονισμού διαδικασιών εσωτερικής και εξωτερικής αξιολόγησης των ακαδημαϊκών μονάδων του ιδρύματος, συλλέγει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με τα δυνατά και αδύνατα σημεία του πανεπιστημίου, τις ελλείψεις και τις ανάγκες, και προτείνει βελτιώσεις και αλλαγές, ώστε να διασφαλιστεί η παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας προς τις/τους φοιτήτριες/φοιτητές, το προσωπικό, αλλά και την κοινωνία.

Πιο συγκεκριμένα, πρέπει να δημιουργηθεί ένας ψηφιακός μηχανισμός, ο οποίος θα συλλέγει τα εξής: α) δεδομένα για την ετήσια παρακολούθηση της εφαρμογής του ΣΔΙΦ, β) δεδομένα για την αξιολόγηση του αντίκτυπου του ΣΔΙΦ καθ' όλη τη διάρκειά του. Η ετήσια παρακολούθηση του ΣΔΙΦ θα παρουσιάζεται στην ετήσια έκθεση προόδου του ΣΔΙΦ, η οποία θα συντάσσεται σε μία πρώτη μορφή από το ΓΙΦΣ, θα υποβάλλεται στην Επιτροπή Ισότητας Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων, η οποία θα έχει την ευθύνη της σύνταξης του τελικού κειμένου της έκθεσης και θα υποβάλλεται στη Σύγκλητο (**δράση Α.1.2.5**). Οι δράσεις που παρακολουθούνται και οι αντίστοιχοι **δείκτες παρακολούθησης και υλοποίησης** καθορίζονται στο ΣΔΙΦ.

Όσον αφορά τον αντίκτυπο της εφαρμογής του ΣΔΙΦ, αυτός θα αξιολογείται με βάση τους **δείκτες απόδοσης/αντίκτυπου** που περιλαμβάνονται στο ΣΔΙΦ. Ο επιτυχηθείς αντίκτυπος θα απεικονιστεί στον ενημερωμένο έμφυλο χάρτη του ΑΠΘ, όπου οι υφιστάμενες κατηγορίες δεδομένων θα ενημερωθούν και θα προστεθούν νέες.

Οι τύποι και οι κατηγορίες δεδομένων που θα συλλέγονται τόσο για την παρακολούθηση του ΣΔΙΦ όσο και για την αξιολόγηση του αντίκτυπου θα καθοριστούν εκ των προτέρων. Η ΕΙΦΚΔ και το Γραφείο Ισότητας των Φύλων και Συμπεριληπτικότητας (ΓΙΦΣ) θα δώσουν κατευθυντήριες γραμμές για αυτήν την διαδικασία, με περαιτέρω υποστήριξη από το Κέντρο Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του ΑΠΘ (ΚΗΔ), την/τον Υπεύθυνη/-ο Προστασίας Δεδομένων, και τον Ειδικό Λογαριασμό Κονδυλίων Έρευνας (ΕΛΚΕ) (**δράση Α.1.3.1**).

3. Στρατηγικοί στόχοι και πλάνο υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του ΑΠΘ (2024-2027)

Σύμφωνα με τον Στρατηγικό Σχεδιασμό του ΑΠΘ 2019-2022,²⁰ το ΑΠΘ έχει στόχο να προσφέρει υψηλότατου επιπέδου εκπαίδευση, σε ένα πανεπιστήμιο φιλικό προς το περιβάλλον και προσβάσιμο σε όλες/όλους/α, να παράγει διεθνώς αναγνωρίσιμη έρευνα και να συνεισφέρει στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη της χώρας. Για την εκπλήρωση του στόχου ο Στρατηγικός Σχεδιασμός του ΑΠΘ τονίζει την εφαρμογή πρακτικών που διασφαλίζουν την τήρηση και προάσπιση θεμελιωδών αρχών συμπεριλαμβανομένων:

- της πρόληψης και καταπολέμησης κάθε μορφής βίας και εκφοβισμού,
- της καταπολέμησης των κάθε μορφής διακρίσεων και
- της αρχής της ίσης μεταχείρισης των φύλων και της προώθησης της ουσιαστικής τους ισότητας.

Στο πλαίσιο αυτό, το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του ΑΠΘ (2024-2027) αποσκοπεί:

- Στη διαμόρφωση ενός οργανωσιακού πλαισίου για την ένταξη των αρχών της ισότητας των φύλων και της συμπερίληψης σε όλα τα μέτρα και όλες τις πολιτικές του Ιδρύματος
- Στην υπέρβαση του γλωσσικού σεξισμού στο δημόσιο λόγο του ΑΠΘ

²⁰ Βλ. Στρατηγικός Σχεδιασμός ΑΠΘ 2019-2022 στο <https://qa.auth.gr/documents/accreditation/auth/%CE%917.%20%CE%A3%CF%84%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CF%8C%20%CE%A3%CF%87%CE%AD%CE%B4%CE%B9%CE%BF%202019-2022.pdf> Τελευταία πρόσβαση: Οκτώβριος 2024.

- Στην αύξηση του αριθμού των προσφερόμενων μαθημάτων φύλου και στην οριζόντια ένταξη θεμάτων φύλου στο περιεχόμενο των μαθημάτων και στην προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στο σχεδιασμό των αναλυτικών προγραμμάτων.
- Στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα (τόσο στο περιεχόμενο της έρευνας και στις ερευνητικές ομάδες), στην η εξοικείωση με τη χρήση και τη μεθοδολογία έρευνας που προέρχεται από τις σπουδές φύλου, στη διασφάλιση της παραμονής και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην έρευνα
- Στη μείωση του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» και των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες-μέλη ΔΕΠ κατά την επαγγελματική τους εξέλιξη.
- Στην ανάπτυξη ενός πιο ευνοϊκού πλαισίου για την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής ανδρών και γυναικών στο πλαίσιο του Ιδρύματος.
- Στην προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής των φύλων σε θέσεις λήψης αποφάσεων και ηγετικούς ρόλους
- Στην υλοποίηση πολυδιάστατων παρεμβάσεων που θα μειώσουν τις διακρίσεις, τη σεξουαλική παρενόχληση και τη βία σε όλους τους ‘χώρους’ και τις διαδικασίες του Ιδρύματος.

- **Επικείμενη χρηματοδότηση των ΣΔΙΦ των ΑΕΙ μέσω ΕΣΠΑ**

Μετά από παρεμβάσεις του Δικτύου των Επιτροπών Ισότητας των Φύλων στα ΑΕΙ στο Υπουργείο Παιδείας, αναμένεται να ενταχθεί η χρηματοδότηση των δράσεων των ΣΔΙΦ στην πρόταση του Υπουργείου Παιδείας για τα ΑΕΙ στα ΕΣΠΑ. Οι Θεματικοί Άξονες Προτεραιότητας των ΣΔΙΦ –σύμφωνα με τις προδιαγραφές που θέτει το Horizon Europe– προτάθηκαν ως ενδεικτικές επιλέξιμες ενέργειες προς χρηματοδότηση.

Η δράση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρώπινων Δικαιωμάτων **ΕΛΕΝΗ ΤΟΠΑΛΟΥΔΗ** για καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στα ΑΕΙ που εντάσσεται στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 επίσης αναμένεται να ενταχθεί στην πρόταση του Υπουργείου Παιδείας για χρηματοδότηση μέσω ΕΣΠΑ.

- **Ρόλος της Εθνικής Αρχής Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΕΘΑΑΕ) στην αξιολόγηση της πορείας της ισότητας των φύλων στα ΑΕΙ** (σύμφωνα με το νόμο για τα ΑΕΙ 4957/2022)

Είναι στην αρμοδιότητα της Εθνικής Αρχής Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΕΘΑΑΕ) να διενεργεί θεματικές αξιολογήσεις των Α.Ε.Ι. για την ισότητα των φύλων και να εκδίδει τις αντίστοιχες αποφάσεις (*Άρθρο 386 Ρυθμίσεις για τη λειτουργία της Εθνικής Αρχής Ανώτατης Εκπαίδευσης*)

Το γεγονός ότι η πρόοδος στον τομέα της ισότητας των φύλων θα αξιολογείται βοηθάει προς την κατεύθυνση της επίτευξης διαρθρωτικών αλλαγών – με την έννοια ότι τα ΑΕΙ θα έχουν περισσότερα κίνητρα να υλοποιήσουν ουσιαστικά τα ΣΔΙΦ. Η χρηματοδότηση αυτής της δράσης της ΕΘΑΑΕ θα ενταχθεί στη συνολική πρόταση του Υπουργείου Παιδείας για χρηματοδότηση μέσω ΕΣΠΑ.

3.1 Θεματική Περιοχή Α: Συμπεριληπτικό και ευαίσθητο ως προς το φύλο περιβάλλον

| | | | | | |
|---------------------------|---|--|---|--|--|
| Θεματική Περιοχή Α | | Συμπεριληπτικό και ευαίσθητο ως προς το φύλο περιβάλλον | | | |
| Άξονας Προτεραιότητας Α.1 | | Διαμόρφωση κατάλληλων θεσμικών συνθηκών και υποδομών για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της συμπεριληπτικότητας στο ΑΠΘ και την υλοποίηση και βιωσιμότητα του ΣΔΙΦ. | | | |
| Στόχος Α1.1 | | Σύσταση, στελέχωση και λειτουργία δομής με την επωνυμία Γραφείο Ισότητας των Φύλων & Συμπεριληπτικότητας (ΓΙΦΣΣ ΑΠΘ) | | | |
| Δράσεις/Μέτρα | | Ευθύνη Υλοποίησης | Δείκτες υλοποίησης | Δείκτες Απόδοσης/Αντικτύπου | Χρονοδιάγραμμα |
| A.1.1.1 | Συγγραφή έκθεσης σκοπιμότητας σχεδίου ιδρυτικής απόφασης και καταστατικού | <i>Συντονισμός:</i> Πρυτανικές Αρχές <i>Υποστήριξη:</i> ΕΙΦΚΔ | Έκθεση σκοπιμότητας και σχέδιο ιδρυτικής απόφασης και καταστατικού | | έως 30.11.2024 |
| A.1.1.2 | Έγκριση ίδρυσης ΓΙΦΣ και ένταξη στον Οργανισμό του ΑΠΘ. | <i>Συντονισμός:</i> Συμβούλιο Διοίκησης <i>Υποστήριξη:</i> Πρυτανικές Αρχές | Απόφαση ίδρυσης ΓΙΦΣ και ανανέωση του οργανογράμματος ΑΠΘ. | | έως 31.12.2024 |
| A.1.1.3 | Ίδρυση του Γραφείου Ισότητας των Φύλων του ΑΠΘ βάσει συγκεκριμένου προγραμματισμού (ειδική υποδομή, εξοπλισμός, προϋπολογισμός, προσωπικό). | <i>Συντονισμός:</i> Πρυτανικές Αρχές <i>Υποστήριξη:</i> ΕΙΦΚΔ | Ολοκλήρωση της εγκατάστασης της υποδομής του γραφείου. Εξασφάλιση και κατανομής των οικονομικών πόρων. Πρόσληψη προσωπικού. Πραγματοποίηση σεμιναρίων κατάρτισης για τους υπαλλήλους του γραφείου (εάν κριθεί απαραίτητο). | Αναθεώρηση Στρατηγικού Σχεδίου ΑΠΘ και λοιπών κειμένων ώστε να περιλαμβάνουν αναφορά στο ΓΙΦΣ. | Έως 31.12.2024 2025 |
| A.1.1.4 | Ενημέρωση των μελών του ΑΠΘ, ΔΕΠ/ΕΙΠ/ΕΕΠ/ΕΤΕΠ Διοικητικό προσωπικό Ερευνήτριες/τές, | <i>Συντονισμός:</i> ΓΙΦΣ | Ενημέρωση μέσω ψηφιακού υλικού ή εκδήλωσης ανοικτής προς το κοινό. | 80% των μελών του ΑΠΘ γνωρίζει την ύπαρξη του γραφείου. | 2025 |

| | | | | | |
|--------------------|--|--|---|--|----------------|
| | Φοιτήτριες/τές και των 3 κύκλων σπουδών για τις υπηρεσίες του Γραφείου καθώς επίσης και οι σπουδάστριες/στές και οι διδάσκουσες/-οντες του ΚΕΔΙΒΙΜ. | <i>Υποστήριξη:</i> ΕΙΦΚΔ Γραφείο Τύπου, Τμήμα Σπουδών ΚΕΔΙΒΙΜ | | | |
| Ομάδες στόχοι | Σύνολο πανεπιστημιακής κοινότητας ΑΠΘ | | | | |
| Πόροι | | | | | |
| Ανθρώπινο δυναμικό | <ul style="list-style-type: none"> 2 άτομα πλήρους απασχόλησης και περιοδική μερική απασχόληση δύο (2) μελών για τεχνική υποστήριξη | | | | |
| Οικονομικοί πόροι | <ul style="list-style-type: none"> ΑΠΘ Επιδίωξη για χρηματοδότηση από ΕΣΠΑ Χρηματοδότηση από ΕΛΚΕ | | | | |
| Άλλοι πόροι | <ul style="list-style-type: none"> Διάθεση γραφείου και εξοπλισμού εντός του ΑΠΘ | | | | |
| Στόχος Α1.2 | Ευαισθητοποίηση για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της συμπεριληπτικότητας στο ΑΠΘ, ενημέρωση για το ΣΔΙΦ και ανάπτυξη ικανοτήτων για την εφαρμογή των απαιτούμενων πολιτικών, προτύπων και κατευθυντήριων γραμμών. | | | | |
| Δράσεις/Μέτρα | | Ευθύνη Υλοποίησης | Δείκτες υλοποίησης | Δείκτες Απόδοσης/Αντικτύπου | Χρονοδιάγραμμα |
| A.1.2.1 | Δημιουργία ψηφιακού ενημερωτικού υλικού και ψηφιακών/διαδικτυακών καναλιών επικοινωνίας για την ενημέρωση της δράσης της ΕΙΦ. | <i>Συντονισμός:</i> ΕΙΦΚΔ <i>Υποστήριξη:</i> ΕΙΦ Σχολών, ΚΗΔ, Γραφείο Τύπου Πρυτανικές αρχές, Κοσμητόρισες/ήτορες σχολών, Προεδρίνες/οι τμημάτων | <p>Δημιουργία ψηφιακού υλικού, ψηφιακών μπάνερ για εμπλουτισμό της ιστοσελίδας και άλλων μέσων ενημέρωσης που θα επιλεγούν (π.χ. Newsletter, ψηφιακό περιοδικό (issue) με τις δράσεις της ΕΙΦΚΔ.</p> <p>Δημοσίευση του ΣΔΙΦ στην ελληνική και αγγλική γλώσσα στον σχετικό ιστότοπο του ΑΠΘ, του ΕΛΚΕ ΑΠΘ, των Σχολών, των Τμημάτων και των ακαδημαϊκών μονάδων του ΑΠΘ.</p> | <p>Επισκέψεις και προβολές του ιστοτόπου του ΣΔΙΦ-ΑΠΘ: τουλάχιστον 500 ετησίως.</p> <p>Αύξηση του ποσοστού ευαισθητοποίησης για την ύπαρξη του ΣΔΙΦ κατά 50% (μέτρηση μέσω έρευνας για τον αντίκτυπο του ΣΔΙΦ που θα υλοποιηθεί πριν το τέλος της περιόδου αναφοράς και σύγκριση με το αποτέλεσμα της έρευνας RESET για την περίοδο αναφοράς 2022-2024).</p> | 2024-2027 |

| | | | | | |
|---------|---|--|--|--|------------------|
| | | | | | |
| A.1.2.2 | Ενσωμάτωση των στόχων του ΣΔΙΦ στον στρατηγικό σχεδιασμό του Α.Π.Θ και στα αντίστοιχα κανονιστικά κείμενα του οργανισμού. | <p><i>Συντονισμός:</i> Πρυτανικές αρχές</p> <p><i>Υποστήριξη:</i> ΕΙΦΚΔ</p> | Το Στρατηγικό Σχέδιο ΑΠΘ θα ενσωματώνει τους στόχους του ΣΔΙΦ ΑΠΘ. | | 2024 |
| A.1.2.3 | Υλοποίηση ετήσιων (ανά έτος ΣΔΙΦ: 1-2025, 1-2026, 1-2027) σεμιναρίου κατάρτισης και επιμόρφωσης των στελεχών της Διοίκησης του Πανεπιστημίου, του ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού και του φοιτητικού πληθυσμού σχετικά με την εφαρμογή του ΣΔΙΦ. | <p><i>Συντονισμός:</i> ΓΙΦΣ</p> <p><i>Υποστήριξη:</i> ΕΙΦΚΔ, ΕΙΦ Σχολών</p> | <p>Τουλάχιστον 3 εκπαιδεύσεις μέχρι το 2027.</p> <p>Συμμετοχή τουλάχιστον 30% των επιλεγμένων ομάδων-στόχων στις εκδηλώσεις.</p> | <p>Θετική αξιολόγηση για τις επιμορφώσεις που πραγματοποιήθηκαν (μέσω εντύπων αξιολόγησης που διανεμήθηκαν στις εκδηλώσεις).</p> <p>Αυξημένη ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου και ισότητας (μέσω έρευνας για τον αντίκτυπο του ΣΔΙΦ).</p> | 2025-2027 |
| A.1.2.4 | Συγκρότηση Επιτροπών Φύλου στις Σχολές – όπου δεν υπάρχουν, ή ανασυγκρότηση αν είναι ανενεργές. | <p><i>Συντονισμός:</i> ΕΙΦΚΔ</p> <p><i>Υποστήριξη:</i> Κοσμητόρισσες/ήτορες σχολών, Προεδρίνες/οι τμημάτων</p> | 100% των Σχολών να συγκροτήσει ή να ανασυγκροτήσει ΕΙΦ | <p>Υλοποίηση τουλάχιστον 2 πρωτοβουλιών/εκδηλώσεων σε επίπεδο σχολής ετησίως</p> <p>Υλοποίηση τουλάχιστον 1 ετήσιας συνάντησης όλων των ΕΙΦ σχολών με την ΕΙΦΚΔ ΑΠΘ</p> | 2025 |
| A.1.2.5 | Κατάρτιση ετήσιας έκθεσης και υποβολή στη Σύγκλητο σχετικά με την πορεία υλοποίησης του ΣΔΙΦ. | <p><i>Συντονισμός:</i> ΕΙΦΚΔ</p> <p><i>Υποστήριξη:</i> ΓΙΦΣ</p> | Δημοσίευση της ετήσιας έκθεσης του ΣΔΙΦ στους επίσημους ιστοτόπους του ΑΠΘ και της ΕΙΦ. | Τα συμπεράσματα των εκθέσεων ανατροφοδοτούν την υλοποίηση του ΣΔΙΦ και την ανάπτυξη των επόμενων εκδόσεών του. | 2025, 2026, 2027 |

| | | | | | |
|--------------------|--|--|---|---|----------------|
| Ομάδες στόχοι | Σύνολο Πανεπιστημιακής κοινότητας ΑΠΘ | | | | |
| Πόροι | | | | | |
| Ανθρώπινο δυναμικό | <ul style="list-style-type: none"> • Μέλη ΕΙΦΚΔ και ΕΙΦ Σχολών • Πρυτανικές Αρχές, Κοσμητορίσσεις/-ήτορες, Προεδρίνες/-έδροι Τμημάτων, υπεύθυνες/οι των διοικητικών μονάδων | | | | |
| Οικονομικοί πόροι | <ul style="list-style-type: none"> • ΑΠΘ • Επιδίωξη για χρηματοδότηση από ΕΣΠΑ • Χρηματοδότηση από ΕΛΚΕ | | | | |
| Άλλοι πόροι | Ολοκληρωμένη εργαλειοθήκη κατάρτισης για την ισότητα των φύλων/ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου χρήσιμη για διαφορετικές ομάδες στόχους που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού έργου “RESET” (Αρ. Συμβολαίου 101006560): «Ενότητα 7: Υλοποίηση και εφαρμογή του ΣΔΙΦ - βελτίωση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων» https://toolkit.wereset.eu/#/training-toolbox/module7-1 | | | | |
| Στόχος Α1.3 | Διαμόρφωση των πληροφοριακών συστημάτων του Α.Π.Θ για τη βελτίωση της συλλογής δεδομένων ανά φύλο -ιδίως στους τομείς προτεραιότητας του ΣΔΙΦ – για την παρακολούθηση της προόδου και την αξιολόγησή του. | | | | |
| | Δράσεις/Μέτρα | Ευθύνη Υλοποίησης | Δείκτες υλοποίησης | Δείκτες Απόδοσης/Αντικτύπου | Χρονοδιάγραμμα |
| A.1.3.1 | Συνεργασία μεταξύ ΕΙΦΚΔ, ΜΟΔΙΠ και ΚΗΔ για τον καθορισμό των δεδομένων και του ψηφιακού μηχανισμού συλλογής τους α) για την παρακολούθηση της εφαρμογής του ΣΔΙΦ (ετήσια έκθεση GEP - μέτρο Α1.2.5) β) τον αντίκτυπο της εφαρμογής του ΣΔΙΦ (έμφυλος χάρτης και δείκτες απόδοσης/αντικτύπου του ΣΔΙΦ). | <i>Συντονισμός:</i> ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦΣ <i>Υποστήριξη:</i> ΜΟΔΙΠ, ΚΗΔ, ΕΛΚΕ | 1 ψηφιακός μηχανισμός συλλογής και παρακολούθησης δεδομένων αναπτυγμένος και λειτουργικός. 3 ετήσιες εκθέσεις για την εφαρμογή του ΣΔΙΦ. | Θεσμοθέτηση του ψηφιακού μηχανισμού παρακολούθησης του ΣΔΙΦ σε επίπεδο οργανισμού. Πλήρης χαρτογράφηση της διάστασης του φύλου στο επικαιροποιημένο ΣΔΙΦ (2027). | 2025 |
| Ομάδες στόχοι | Σύνολο Πανεπιστημιακής κοινότητας ΑΠΘ | | | | |
| Πόροι | | | | | |
| Ανθρώπινο δυναμικό | ΕΙΦΚΔ, ΜΟΔΙΠ, ΕΛΚΕ, ΚΗΔ | | | | |
| Οικονομικοί πόροι | <ul style="list-style-type: none"> • ΑΠΘ | | | | |

| | |
|-------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Επιδίωξη για χρηματοδότηση από ΕΣΠΑ • Χρηματοδότηση από ΕΛΚΕ |
| Άλλοι πόροι | - |

| Αξονας Προτεραιότητας Α.2 | | Υπέρβαση γλωσσικού σεξισμού - Προώθηση της επικοινωνίας με σεβασμό στο φύλο και χωρίς αποκλεισμούς | | | |
|---------------------------|---|---|--|--|------------------|
| Στόχος Α2.1 | | Ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας και εφαρμογή της χρήσης γλώσσας συμπεριληπτικής ως προς το φύλο. | | | |
| Δράσεις/Μέτρα | | Ευθύνη Υλοποίησης | Δείκτες υλοποίησης | Δείκτες Απόδοσης/Αντικτύπου | Χρονοδιάγραμμα |
| A.2.1.1 | Δημιουργία και διανομή σύντομου και πρακτικού οδηγού για την εφαρμογή της χρήσης συμπεριληπτικής ως προς το φύλο γλώσσας στο ΑΠΘ. | <p><i>Συντονισμός:</i> ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦΣ</p> <p><i>Υποστήριξη:</i> ΕΙΦ Σχολών, Ειδικές/οί σε ζητήματα φύλου από οικεία Τμήματα, Σύγκλητος</p> | <p>Ανάπτυξη του οδηγού και διανομή μέσω του κεντρικού ιστοτόπου του ΑΠΘ και των λιστών ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στα μέλη του οργανισμού.</p> <p>Έγκριση του οδηγού από την Σύγκλητο του ΑΠΘ</p> | <p>Τακτικές επισκέψεις, προβολές και λήψεις του οδηγού από τους σχετικούς ιστοτόπους.</p> <p>Όλα τα θεσμικά έγγραφα να γράφονται σε γλώσσα συμπεριληπτική ως προς το φύλο</p> <p>Όλες οι ανακοινώσεις/δημοσιεύσεις τύπου να γράφονται σε γλώσσα συμπεριληπτική ως προς το φύλο</p> | 2025 |
| A.2.1.2 | Υλοποίηση επιμορφωτικών σεμιναρίων προς τις/τους εργαζόμενες/ους στο ΑΠΘ, | <p><i>Συντονισμός:</i> ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦΣ</p> | Υλοποίηση ενός εκπαιδευτικού σεμιναρίου | | 2025, 2026, 2027 |

| | | | | | |
|--------------------|---|---|---|---|-----------|
| | τα μέλη ανώτατης διοίκησης, τον φοιτητικό πληθυσμό για χρήση γλώσσας συμπεριληπτικής ως προς το φύλο και για την εφαρμογή του οδηγού (δράση Α.2.1.1). | <i>Υποστήριξη:</i> ΕΙΦ Σχολών | στην αρχή κάθε ακαδημαϊκού εξαμήνου. Συμμετοχή στο επιμορφωτικό σεμινάριο 30% των ομάδων-στόχων. | Θετική αξιολόγηση των επιμορφωτικών σεμιναρίων από τους συμμετέχοντες | |
| A.2.1.3 | Εφαρμογή χρήσης γλώσσας συμπεριληπτικής ως προς το φύλο στα διοικητικά έγγραφα, στις προκηρύξεις θέσεων εργασίας, στην έντυπη και διαδικτυακή επικοινωνία, στον ιστότοπο του ΑΠΘ, στους ιστοτοπους των Σχολών και Τμημάτων, στην επωνυμία θεσμών, δομών και επιτροπών και στα νομικά-κανονιστικά κείμενα του ΑΠΘ. | <i>Συντονισμός:</i> ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦΣ <i>Υποστήριξη:</i> Αντιπρυτάνισσα Διοικητικών Υποθέσεων και Φοιτητικής Μέριμνας, Αντιπρύτανης Έρευνας και Καινοτομίας, Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων, Δια Βίου Μάθησης, Διεθνών Σχέσεων και Εξωστρέφειας, ΜΟΔΠ, ΕΛΚΕ, ΚΗΔ, Νομική Υπηρεσία | Ποσοστό (%) των εγγράφων με γλώσσα συμπεριληπτική ως προς το φύλο - 30% ανά έτος ΣΔΙΦ Ποσοστό (%) των ανακοινώσεων/δημοσιεύσεων τύπου που με γλώσσα συμπεριληπτική ως προς το φύλο | Να ανανεωθούν όλες οι φόρμες συλλογής στατιστικών δεδομένων που αναφέρονται στο φύλο (π.χ. αιτήσεις κλπ) προσθέτοντας και άλλες κατηγορίες πλην του Άρρεν/Θήλυ σύμφωνα με τις οδηγίες της ΕΕ. | 2025-2027 |
| Ομάδες στόχοι | Ακαδημαϊκό & Διοικητικό προσωπικό; Μέλη ανώτατης διοίκησης; Φοιτητικός πληθυσμός | | | | |
| Πόροι | | | | | |
| Ανθρώπινο δυναμικό | ΕΙΦΚΔ, ΕΙΦ Σχολών, Υπάλληλοι και προϊσταμένες/οι σχετικών τμημάτων και υπηρεσιών | | | | |
| Οικονομικοί πόροι | <ul style="list-style-type: none"> • ΑΠΘ • Επιδίωξη για χρηματοδότηση από ΕΣΠΑ • Χρηματοδότηση από ΕΛΚΕ | | | | |

| | |
|-------------|---|
| Άλλοι πόροι | <ul style="list-style-type: none"> • Οδηγός χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα • Εργαλειοθήκη για θεσμική επικοινωνία συμπεριληπτική ως προς το φύλο που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού έργου “RESET” (Αρ. Συμβολαίου 101006560) |
|-------------|---|

| | | | | | |
|---------------------------|--|---|--|--|----------------|
| Άξονας Προτεραιότητας Α.3 | | Ανάπτυξη ενός ασφαλούς και υποστηρικτικού εργασιακού και μαθησιακού περιβάλλοντος για όλα τα ΛΟΑΤΚΙ+ μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας | | | |
| Στόχος Α3.1 | | Εναισθητοποίηση της Πανεπιστημιακής κοινότητας του ΑΠΘ για την ισότιμη συμμετοχή όλων στο πανεπιστήμιο. | | | |
| Δράσεις/Μέτρα | | Ευθύνη Υλοποίησης | Δείκτες υλοποίησης | Δείκτες Απόδοσης/Αντικτύπου | Χρονοδιάγραμμα |
| A.3.1.1 | Ανάπτυξη υποστηρικτικών δομών και μηχανισμών για όλα τα μέλη του ΑΠΘ (διδασκτικό & διοικητικό προσωπικό, συμβασιούχες/-οι, ερευνήτριες/-ητές κ.ά.) που αντιμετωπίζουν ζητήματα σχετικά με την ταυτότητα φύλου, την έκφραση φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό κ.λπ.. ²¹ | <p>Συντονισμός: ΓΙΦΣ, ΕΙΦΚΔ</p> <p>Υποστήριξη: Τμήματα και Σχολές, αρμόδιες ΕΙΦ, ΚΕΨΥΣΥ, Επιτροπή Κοινωνικής Μέριμνας και Ψυχολογικής Υποστήριξης</p> | <p>Ανάπτυξη σχεδίου για υπηρεσίες υποστήριξης έως τις αρχές του 2026</p> <p>Έγκριση του σχεδίου από τη Σύγκλητο</p> <p>Δημιουργία υποστηρικτικών δομών έως το τέλος του 2026</p> | Θετική αξιολόγηση για τις δομές στήριξης (π.χ. μέσω εντύπων αξιολόγησης) | 2026 |

²¹ Απόσπασμα από το έγγραφο Επιτροπή Κοινωνικής Μέριμνας και Ψυχολογικής Υποστήριξης «Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+» διευκρινίζει το εξής: «Ενδεικτικά αναφέρουμε την αναθεώρηση του πειθαρχικού δικαίου στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ώστε να προστατεύονται ΛΟΑΤΚΙ+ μέλη ΔΕΠ από διακρίσεις, η διευκόλυνση αλλαγής ονόματος σε πτυχία για άτομα που έχουν προχωρήσει σε μεταβολή της καταχώρισης φύλου και κυρίου ονόματος σύμφωνα με τον ν. 4491/2017 και εν γένει η δημιουργία ενός ασφαλούς και συμπεριληπτικού περιβάλλοντος για διδάσκοντες και διδασκόμενους. [...] Σκοπός των υποστηρικτικών δομών για ΛΟΑΤΚΙ+ φοιτητές/τριες είναι η ανάπτυξη καινοτόμων μεθόδων, υπηρεσιών και πρακτικών για την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των ΛΟΑΤΚΙ+ φοιτητών/τριών στην πανεπιστημιακή ζωή. Τέλος, στο πλαίσιο της αυτοδιοίκησης τους τα Πανεπιστήμια θα ήταν χρήσιμο να αναπτύξουν προγράμματα διδασκαλίας και έρευνας ζητημάτων φύλου, σεξουαλικότητας και έμφυλης ταυτότητας. [https://www.primeminister.gr/wp-content/uploads/2021/06/ethniki_statigiki_gia_thn_isothta_ton_loatki.pdf#:~:text=%CE%B3%CE%B9%CE%B1%20%CF%84%CE%B7%CE%BD%20%CE%99%CF%83%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1%20%CF%84%CF%89%CE%BD%20%CE%9B%CE%9F%CE%91%CE%A4%CE%9A%CE%99%202020-2025:]

| | | | | | |
|--------------------|--|--|---|---|------------------|
| Α.3.1.2 | Διοργάνωση 2 ετήσιων δράσεων δικτύωσης/σεμιναρίων ευαισθητοποίησης βιωματικού χαρακτήρα προς όλα τα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας σχετικά με θέματα διακρίσεων και αποκλεισμού με βάση το φύλο, την ταυτότητα ή/και έκφραση φύλου και το σεξουαλικό προσανατολισμό : 1 ανοικτό σεμινάριο για τα μέλη διοίκησης και 1 ανοικτό σεμινάριο για το προσωπικό και τους φοιτητές. | Συντονισμός: ΓΙΦΣ και ΕΙΦΚΔ | Υλοποίηση τουλάχιστον 2 εκδηλώσεων ετησίως. Συμμετοχή τουλάχιστον του 30% της ομάδας στόχου στις εκδηλώσεις. | Θετική αξιολόγηση για τις εκδηλώσεις που πραγματοποιήθηκαν (π.χ. μέσω εντύπων αξιολόγησης που θα διανεμηθούν κατά τη διάρκεια των εκδηλώσεων) | 2025, 2026, 2027 |
| | | Υποστήριξη: ΕΙΦ Σχολών, ΦΥΛΙΣ ΑΠΘ, Λοιπές συναφείς συλλογικότητες | | | |
| Α.3.1.3 | Δημοσίευση ανακοινώσεων/μηνυμάτων προς την πανεπιστημιακή κοινότητα και χρήση συμβόλου ΛΟΑΤΚΙ+ υπερηφάνειας τις παγκόσμιες ημέρες που σχετίζονται με τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα (pride, παγκόσμιες ημέρες ορατότητας, παγκόσμια ημέρα ομοφοβίας/τρανσφοβίας/αμφιφοβίας/ιντερφοβίας, Trans μνήμης κ.ά.). | Συντονισμός: ΕΙΦΚΔ | Ανακοινώσεις σε όλες τις παγκόσμιες ημέρες | | 2025, 2026, 2027 |
| | | Υποστήριξη: Γραφείο Τύπου, ΓΙΦΣ, ΕΙΦ Σχολών, Πρυτανικές αρχές, Κοσμητείες Σχολών | | | |
| Α.3.1.4 | Συμμετοχή στο Φεστιβάλ Υπερηφάνειας και στις δράσεις του, καθώς και στην επίσημη παρέλαση υπερηφάνειας στην πόλη της Θεσσαλονίκης εκπροσωπώντας επίσημα το ΑΠΘ | Συντονισμός: ΓΙΦΣ, ΕΙΦΚΔ | 3 συμμετοχές του ΑΠΘ (1 συμμετοχή ανά έτος ΣΔΙΦ) | | 2025, 2026, 2027 |
| | | Υποστήριξη: ΕΙΦ Σχολών, Πρυτανικές αρχές, Κοσμητείες Σχολών | | | |
| Ομάδες στόχοι | | Σύνολο πανεπιστημιακής κοινότητας ΑΠΘ | | | |
| Πόροι | | | | | |
| Ανθρώπινο δυναμικό | | Γραφείο τύπου, ΕΙΦΚΔ, ΕΙΦ Σχολών, ΓΙΦΣ | | | |
| Οικονομικοί πόροι | | <ul style="list-style-type: none"> • ΑΠΘ • Επιδίωξη για χρηματοδότηση από ΕΣΠΑ • Χρηματοδότηση από ΕΛΚΕ | | | |

| | |
|-------------|---|
| Άλλοι πόροι | <p>Οδηγός συμπεριληπτικών πρακτικών για τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα που υλοποιήθηκε από το Εργαστήριο ΜΕΘΕΞΗ (Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών) στο πλαίσιο του έργου Ευρωπαϊκού Έργου «Πανεπιστήμια στο δρόμο προς την Ποικιλομορφία» («Universities towards Diversity – UniDiversity»)</p> <p>Ολοκληρωμένη εργαλειοθήκη κατάρτισης που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού έργου “RESET” (Αρ. Συμβολαίου 101006560): Ενότητα 3: https://toolkit.wereset.eu/#/training-toolbox/module3-1 & Ενότητα 4: https://toolkit.wereset.eu/#/training-toolbox/module4-1</p> |
|-------------|---|

| Αξονας Προτεραιότητας Α.4 | | Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής | | | |
|---------------------------|---|--|--|--|------------------|
| Στόχος Α.4.1 | | Ευαισθητοποίηση και υπέρβαση δυσκολιών και εμποδίων στην προσπάθεια εξισορρόπησης οικογενειακής/προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων του ΑΠΘ | | | |
| Δράσεις/Μέτρα | | Ευθύνη Υλοποίησης | Δείκτες υλοποίησης | Δείκτες Απόδοσης/Αντικτύπου | Χρονοδιάγραμμα |
| Α.4.1.1 | Διοργάνωση σεμιναρίου επιμόρφωσης προς το προσωπικό (ακαδημαϊκό, διοικητικό, ερευνητικό), μέλη της διοίκησης και υπεύθυνους τμημάτων και υπηρεσιών για ευαισθητοποίηση και παρουσίαση βέλτιστων πρακτικών για την προώθηση εξισορρόπησης οικογενειακής/προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. | <p><i>Συντονισμός:</i> ΓΙΦΣ</p> <p><i>Υποστήριξη:</i> ΕΙΦΚΔ, ΕΙΦ Σχολών</p> | <p>Διοργάνωση τουλάχιστον 1 εκδήλωσης ανά έτος.</p> <p>Τουλάχιστον το 30% των μελών του πανεπιστημίου παρακολουθεί το σεμινάριο.</p> | Θετική αξιολόγηση των σεμιναρίων (π.χ. μέσω εντύπων αξιολόγησης). | 2025, 2026, 2027 |
| Α.4.1.2 | Ανάπτυξη και διανομή ενημερωτικού υλικού και πακέτου πληροφοριών γονικής υποστήριξης για την ανάγκη και τα οφέλη εξισορρόπησης ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής το οποίο θα απευθύνεται σε ακαδημαϊκό προσωπικό, διοικητικό προσωπικό, συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό και θα συμπεριλαμβάνει ενημέρωση για τις διαθέσιμες υπηρεσίες του Α.Π.Θ που παρέχουν υποστήριξη. | <p><i>Συντονισμός:</i> ΓΙΦΣ</p> <p><i>Υποστήριξη:</i> ΕΙΦΚΔ, ΕΙΦ Σχολών</p> | Ανάπτυξη και διανομή οδηγού. | Τουλάχιστον 500 προβολές και λήψεις του οδηγού από τους ιστοτόπους του ΑΠΘ που θα αναρτηθεί. | 2026 |
| Α.4.1.3 | Εισήγηση στη Σύγκλητο για προσαρμογή ευέλικτης και εξ αποστάσεως εργασίας τόσο για ακαδημαϊκό | <p><i>Συντονισμός:</i> ΕΙΦΚΔ</p> | | | 2027 |

| | | | | | |
|---------|---|---|---|---|------|
| | όσο και διοικητικό προσωπικό με ευθύνες φροντίδας και υλοποίηση από τις αρμόδιες αρχές και υπηρεσίες βάσει της κείμενης νομοθεσίας. | Υποστήριξη: Πρυτανικές Αρχές, Σύγκλητος, Νομική Υπηρεσία | Θεσμοθέτηση ευέλικτης και εξ αποστάσεως εργασία. | | |
| A.4.1.4 | Υλοποίηση έρευνας για την καταγραφή αναγκών φροντίδας και φύλαξης παιδιών εργαζομένων και φοιτητών και φοιτητριών του Ιδρύματος. | Συντονισμός: Κέντρο Κοινωνικής Έρευνας και Υποστήριξης Λήψης Αποφάσεων Υποστήριξη: Παιδικό Κέντρο, Υπεύθυνη/ος Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων | Υλοποίηση και διάδοση της έρευνας. Συμμετοχή τουλάχιστον του 30% της ακαδημαϊκής κοινότητας στην έρευνα. | Ανάπτυξη σχεδίου για την αντιμετώπιση των αναγκών σχετικά με υπηρεσίες παιδικής μέριμνας μέχρι το 2028. | 2027 |
| A.4.1.5 | Πρόβλεψη δομών και δράσεων για δημιουργική απασχόληση παιδιών σε μεγάλες εκδηλώσεις/συνέδρια/ημερίδες/και σε περιόδους διακοπών με χαμηλό κόστος για τα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας | Συντονισμός: ΓΙΦΣ Υποστήριξη: ΕΙΦ, ΚΕΔΕΑ, Πανεπιστημιακό Γυμναστήριο, Παιδαγωγική Σχολή, Παιδικό Κέντρο και άλλοι συναφείς φορείς | Παροχή συναφούς υπηρεσίας από το ΚΕΔΕΑ για τις εκδηλώσεις που διοργανώνονται στους χώρους του. | Αύξηση προσέλευσης στις εκδηλώσεις λόγω της συγκεκριμένης παροχής. | 2026 |
| A.4.1.6 | Διάθεση αίθουσας για τη χρήση της ως χώρο γαλουχίας (για θηλασμό ή/ και άντλησης γάλακτος στο χώρο του ΚΕΔΕΚ και σε κάθε Σχολή. | Συντονισμός: Υπηρεσίες Διοίκησης Υποστήριξη: Σχολές, ΚΕΔΕΚ | Δημιουργία τουλάχιστον 1 αίθουσας γαλουχίας έως το τέλος του 2027. | Αριθμός ατόμων που χρησιμοποιούν την αίθουσα μέχρι την ολοκλήρωση του παρόντος ΣΔΙΦ. | 2026 |
| A.4.1.7 | Δημιουργία τουαλέτας ουδέτερης προς το φύλο (gender neutral toilet) για μη δυαδικά άτομα. | Συντονισμός: Υπηρεσίες Διοίκησης | Δημιουργία τουλάχιστον 1 | | 2026 |

| | | | | | |
|--------------------|---|-----------------------|--|--|--|
| | | Υποστήριξη: Σχολές | τουαλέτας ουδέτερης προς το φύλο ανά Σχολή ή/και κτίριο. | | |
| Ομάδες στόχοι | Ακαδημαϊκό προσωπικό Διοικητικό προσωπικό Προϊστάμενες/οι υπηρεσιών και τμημάτων Μέλη ανώτατης διοίκησης Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό | | | | |
| Πόροι | | | | | |
| Ανθρώπινο δυναμικό | ΕΙΦΚΔ, ΕΙΦ Σχολών, Κέντρο Κοινωνικής Έρευνας και Υποστήριξης Λήψης Αποφάσεων | | | | |
| Οικονομικοί πόροι | <ul style="list-style-type: none"> • - ΑΠΘ • Επιδίωξη για χρηματοδότηση από ΕΣΠΑ • Χρηματοδότηση από ΕΛΚΕ | | | | |
| Άλλοι πόροι | Διεθνείς οδηγοί καλών πρακτικών εξισορρόπησης οικογενειακής/προσωπικής και επαγγελματικής ζωής Ολοκληρωμένη εργαλειοθήκη κατάρτισης που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού έργου “RESET” (Αρ. Συμβολαίου 101006560): Ενότητα 6: https://toolkit.wereset.eu/#/training-toolbox/module6-1 | | | | |

3.2 Θεματική Περιοχή Β: Η διάσταση του φύλου στη διδασκαλία και στην έρευνα

| | | | | | |
|---------------------------|---|--|---|--|------------------|
| Θεματική Περιοχή Β | | Η διάσταση του φύλου στη διδασκαλία και στην έρευνα | | | |
| Άξονας Προτεραιότητας Β.1 | | Ένταξη της διάστασης του φύλου στα προγράμματα διδασκαλίας | | | |
| Στόχος Β1.1 | | Προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στο σχεδιασμό των αναλυτικών προγραμμάτων και της οριζόντιας ένταξης θεμάτων φύλου στο περιεχόμενο των μαθημάτων και της διδασκαλίας. | | | |
| Δράσεις/Μέτρα | | Ευθύνη Υλοποίησης | Δείκτες υλοποίησης | Δείκτες Απόδοσης/Αντικτύπου | Χρονοδιάγραμμα |
| B.1.1.1 | <p>Συστηματική καταγραφή των μαθημάτων που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου και αντίστοιχη ευαισθητοποίηση:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ετήσια καταγραφή των μαθημάτων και των προγραμμάτων κατάρτισης που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου και τα θέματα ταυτότητας φύλου (να συμπεριληφθεί επίσης στον έμφυλο χάρτη του ΑΠΘ), Τα εν λόγω μαθήματα και προγράμματα κατάρτισης να δημοσιεύονται με ειδική σήμανση πριν από την έναρξη κάθε εξαμήνου, ώστε να διευκολύνεται η επιλογή τους. Συνεργασία με το QAU για την επίτευξη της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην αξιολόγηση των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών. | <p><i>Συντονισμός:</i> Τμήμα Σπουδών, ΕΙΦΚΔ</p> <p><i>Υποστήριξη:</i> Σχολές, Κοσμητείες, Γραμματείες Τμημάτων, ΜΟΔΠΠ</p> | <p>Μαθήματα που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου και περιλαμβάνονται στον έμφυλο χάρτη του ΑΠΘ.</p> <p>Εισαγωγή ειδικής σήμανσης για μαθήματα που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου.</p> | <p>20% αύξηση των προσφερόμενων μαθημάτων που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου ή/και μαθημάτων που περιλαμβάνουν θέματα σχετικά με το φύλο και δυνατότητα επιλογής των σχετικών μαθημάτων από φοιτήτριες/ητές όλων των Τμημάτων του ΑΠΘ ως Ελεύθερες Επιλογές.</p> | 2025, 2026, 2027 |
| B.1.1.2 | Διοργάνωση δράσης ενημέρωσης /ευαισθητοποίησης/κατάρτισης των επιτροπών ΟΜΕΑ, των Επιτροπών Σπουδών Τμημάτων, των | <p><i>Συντονισμός:</i> ΕΙΦΚΔ</p> | Υλοποίηση τουλάχιστον μίας | 30% των συμμετεχόντων αναφέρουν αυξημένη ευαισθητοποίηση σε θέματα | 2025, 2026, 2027 |

| | | | | | |
|---------------------------|---|---|--|---|------------------|
| | ΔΣ μεταπτυχιακών σπουδών και μελών ΔΕΠ για τη σημασία της ένταξης της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της διδασκαλίας ειδικά στα επιστημονικά πεδία όπως: Θετικές Επιστήμες, Επιστήμες Μηχανικού, Επιστήμες Πληροφορικής και Τεχνολογιών κλπ. | <i>Υποστήριξη:</i> ΕΙΦ Σχολών, Προεδρίνες/οι Τμημάτων | δράσης στην αρχή κάθε ακαδημαϊκού έτους. | φύλου στους αντίστοιχους ρόλους τους μετά την κατάρτιση (π.χ. λαμβάνεται μέσω των εντύπων αξιολόγησης που διανέμονται στις εκδηλώσεις). | |
| B.1.1.3 | Διερεύνηση της δυνατότητας και συντονισμός ενεργειών για δημιουργία Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στις Σπουδές Φύλου που θα ενσωματώνουν στο περιεχόμενό τους στην κατεύθυνση της διεπιστημονικότητας, της διαθεματικότητας και της συμπεριληπτικότητας. | <i>Συντονισμός:</i> Τμήμα Σπουδών, ΕΙΦΚΔ <i>Υποστήριξη:</i> Σχολές, Τμήματα | | Δημιουργία Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στις Σπουδές Φύλου | 2027 |
| Ομάδες στόχοι | Ακαδημαϊκό προσωπικό Συνεργαζόμενο εργαστηριακό & ερευνητικό προσωπικό | | | | |
| Πόροι | | | | | |
| Ανθρώπινο δυναμικό | ΕΙΦΚΔ, ΕΙΦ Σχολών, Σχολές, Τμήματα | | | | |
| Οικονομικοί πόροι | <ul style="list-style-type: none"> - ΑΠΘ Επιδίωξη για χρηματοδότηση από ΕΣΠΑ Χρηματοδότηση από ΕΛΚΕ | | | | |
| Άλλοι πόροι | Ολοκληρωμένη εργαλειοθήκη κατάρτισης για την ισότητα των φύλων/ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου χρήσιμη για διαφορετικές ομάδες στόχους που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού έργου “RESET” (Αρ. Συμβολαίου 101006560) Ενότητα 8 https://toolkit.wereset.eu/#/training-toolbox/module8-1 | | | | |
| Άξονας Προτεραιότητας B.2 | Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και εκτίμηση των επιπτώσεων ανά φύλο κατά το σχεδιασμό και υλοποίηση νέων ερευνητικών προτάσεων | | | | |
| Στόχος B2.1 | Προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου και της διαθεματικής προσέγγισης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της δημιουργίας ισόρροπων ως προς το φύλο και συμπεριληπτικών ερευνητικών ομάδων. | | | | |
| Δράσεις/Μέτρα | | Ευθύνη Υλοποίησης | Δείκτες υλοποίησης | Δείκτες Απόδοσης/Αντικτύπου | Χρονοδιάγραμμα |
| B.2.1.1 | Διοργάνωση σεμιναρίων επιμόρφωσης σε ερευνητικές ομάδες και εργαστήρια προκειμένου να κατανοήσουν και να | <i>Συντονισμός:</i> ΕΙΦΚΔ, ΕΛΚΕ | Υλοποίηση τουλάχιστον μίας | 30% των συμμετεχόντων αναφέρουν αυξημένη ευαισθητοποίηση σε θέματα | 2025, 2026, 2027 |

| | | | | | |
|--------------------|--|---|---|---|------|
| | εφαρμόσουν την οπτική του φύλου στις μεθόδους και στο περιεχόμενο της έρευνας τους. | <i>Υποστήριξη:</i> ΓΙΦΣ, ΕΙΦ Σχολών, Σχολές, Τμήματα | δράσης στην αρχή κάθε ακαδημαϊκού έτους. 30% των προσκεκλημένων μελών παρακολουθούν τις συνεδρίες. | φύλου στους αντίστοιχους ρόλους τους μετά την κατάρτιση (π.χ. λαμβάνεται μέσω των εντύπων αξιολόγησης που διανέμονται στις εκδηλώσεις). | |
| B.2.1.2 | Ένταξη της διάστασης του φύλου στην ιδρυματική πολιτική για την ερευνητική δραστηριότητα και σε κείμενα, όπως, ο “Κώδικας Δεοντολογίας για την Έρευνα”. | <i>Συντονισμός:</i> ΕΗΔΕ, ΕΙΦΚΔ <i>Υποστήριξη:</i> ΓΙΦΣ, ΕΙΦ Σχολών, Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια βίου μάθησης | Επικαιροποίηση του Κώδικα Δεοντολογίας της Έρευνας | Αύξηση κατά 20% των αναφορών στην ισότητα των φύλων και στις αρχές ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στα αναθεωρημένα έγγραφα δεοντολογίας (π.χ. αιτήσεις ερευνητικής δεοντολογίας) | 2026 |
| Ομάδες στόχοι | Ερευνητικό Προσωπικό ΑΠΘ Μέλη Εργαστηρίων ΑΠΘ | | | | |
| Πόροι | | | | | |
| Ανθρώπινο δυναμικό | <ul style="list-style-type: none"> • ΕΙΦΚΔ • ΕΗΔΕ | | | | |
| Οικονομικοί πόροι | <ul style="list-style-type: none"> • - ΑΠΘ • Επιδίωξη για χρηματοδότηση από ΕΣΠΑ • Χρηματοδότηση από ΕΛΚΕ | | | | |
| Άλλοι πόροι | <p>Πρωτόκολλο για την εκτίμηση των επιπτώσεων ανά φύλο για να χρησιμοποιηθεί σε νέες ερευνητικές προτάσεις που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού έργου “RESET” (Αρ. Συμβολαίου 101006560): https://toolkit.wereset.eu/#/gia-checklist</p> <p>Ολοκληρωμένη εργαλειοθήκη κατάρτισης για την ισότητα των φύλων/ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου χρήσιμη για διαφορετικές ομάδες στόχους που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού έργου “RESET” (Αρ. Συμβολαίου 101006560) Ενότητα 8 https://toolkit.wereset.eu/#/training-toolbox/module8-1</p> | | | | |

| Στόχος B2.2 | | Ενίσχυση της συμμετοχής γυναικών στη χρηματοδοτούμενη έρευνα. | | | |
|--------------------|---|--|---|--|----------------|
| Δράσεις/Μέτρα | | Ευθύνη Υλοποίησης | Δείκτες υλοποίησης | Δείκτες Απόδοσης/Αντικτύπου | Χρονοδιάγραμμα |
| B.2.2.1 | Δημιουργία δικτύου μεντορισσών από γυναίκες μέλη ΔΕΠ του ΑΠΘ για την καθοδήγηση των νέων ερευνητριών (υποψηφίων διδακτορισσών, μεταδιδακτορισσών). | <p><i>Συντονισμός:</i> ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦΣ</p> <p><i>Υποστήριξη:</i> ΕΙΦ Σχολών, ΕΛΚΕ</p> | Δημιουργία του δικτύου μέχρι το 2026. | <p>Συνολικός αριθμός που συμμετέχουν στο δίκτυο.</p> <p>Διεξαγωγή ερευνών για την αξιολόγηση των επιπέδων ικανοποίησης τόσο των μεντορισσών όσο και των καθοδηγούμενων από το πρόγραμμα.</p> | 2026 |
| B.2.2.2 | Ενθάρρυνση περισσότερων γυναικών να υποβάλουν αίτηση σε όλες τις προσκλήσεις υποβολής υποψηφιοτήτων μέσω βραχυπρόθεσμων συμβάσεων για ερευνητικό προσωπικό. Π.χ. δημόσια δήλωση “Το ΑΠΘ ενθαρρύνει τις γυναίκες να υποβάλουν αιτήσεις ως …..” | <p><i>Συντονισμός:</i> ΕΛΚΕ</p> <p><i>Υποστήριξη:</i> ΓΙΦΣ, ΕΙΦΚΔ, Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια βίου μάθησης</p> | Θεσμική δήλωση που ενσωματώνεται στις προσκλήσεις για βραχυπρόθεσμες συμβάσεις. | Αύξηση κατά 15% των γυναικών υποψηφίων στις προσκλήσεις υποβολής αιτήσεων ερευνητικού προσωπικού για βραχυπρόθεσμες συμβάσεις μέχρι την ολοκλήρωση του ΣΔΙΦ. | 2026 |
| B.2.2.3 | Διανομή ενημερωτικού υλικού σχετικά με καλές πρακτικές που προωθούν την ισότιμη και ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στις ερευνητικές ομάδες και ανάδειξη ερευνητικών ομάδων με ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε χρηματοδοτούμενα έργα | <p><i>Συντονισμός:</i> Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια βίου μάθησης</p> <p><i>Υποστήριξη:</i> ΓΙΦΣ, ΕΛΚΕ, ΕΙΦΚΔ, ΕΙΦ Σχολών</p> | <p>Ανάπτυξη και διάδοση του υλικού.</p> <p>Τελετή ανάδειξης και απονομής βραβείων τουλάχιστον μία φορά κάθε δύο χρόνια.</p> | <p>Αύξηση κατά 20% των ερευνητικών ομάδων με ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε χρηματοδοτούμενα έργα.</p> <p>30% αύξηση των γυναικών ερευνητριών σε χρηματοδοτούμενα έργα.</p> | 2027 |
| Ομάδες στόχοι | Ερευνητικό Προσωπικό ΑΠΘ | | | | |
| Πόροι | | | | | |
| Ανθρώπινο δυναμικό | ΕΙΦΚΔ, ΕΛΚΕ | | | | |

| | |
|-------------------|--|
| Οικονομικοί πόροι | <ul style="list-style-type: none">• - ΑΠΘ• Επιδίωξη για χρηματοδότηση από ΕΣΠΑ Χρηματοδότηση από ΕΛΚΕ |
| Άλλοι πόροι | |

3.3 Θεματική Περιοχή Γ: Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων

| | | | | | |
|---------------------------|---|--|--|---|----------------|
| Θεματική Περιοχή Γ | | Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων | | | |
| Άξονας Προτεραιότητας Γ.1 | | Αύξηση της κάλυψης θέσεων ηγεσίας και λήψης αποφάσεων από γυναίκες | | | |
| Στόχος Γ1.1 | | Ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών για ανάληψη ηγετικών ρόλων | | | |
| Δράσεις/Μέτρα | | Ευθύνη Υλοποίησης | Δείκτες υλοποίησης | Δείκτες Απόδοσης/Αντικτύπου | Χρονοδιάγραμμα |
| Γ.1.1.1 | Θεσμοθέτηση ετήσιας διάκρισης «Θηλυκότητες σε θέσεις ευθύνης» στο ΑΠΘ | <i>Συντονισμός:</i> ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦΣ <i>Υποστήριξη:</i> Πρυτανικές Αρχές | Τουλάχιστον μία εκδήλωση διάκρισης/βράβευσης κάθε δύο χρόνια. | Αύξηση κατά 10% ετησίως του αριθμού των γυναικών που υποβάλλουν αίτηση για το βραβείο. | 2027 |
| Γ.1.1.2 | Διοργάνωση συνάντησης ευαισθητοποίησης των μελών των κύριων οργάνων διοίκησης και λήψης αποφάσεων του ΑΠΘ με στόχο την προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων. | <i>Συντονισμός:</i> ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦΣ <i>Υποστήριξη:</i> Πρυτανικές Αρχές | Τουλάχιστον μία συνάντηση ευαισθητοποίησης στην αρχή κάθε ακαδημαϊκού έτους. | 10% αύξηση των γυναικών που υποβάλλουν αίτηση για θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων μέχρι την ολοκλήρωση του ΣΔΙΦ. | 2027 |
| Ομάδες στόχοι | | Γυναικείος πληθυσμός εντός και εκτός ΑΠΘ, Όργανα διοίκησης και λήψης αποφάσεων ΑΠΘ | | | |
| Πόροι | | | | | |
| Ανθρώπινο δυναμικό | | ΕΙΦΚΔ | | | |
| Οικονομικοί πόροι | | <ul style="list-style-type: none"> - ΑΠΘ Επιδίωξη για χρηματοδότηση από ΕΣΠΑ Χρηματοδότηση από ΕΛΚΕ | | | |
| Άλλοι πόροι | | | | | |
| Στόχος Γ1.2 | | Ενίσχυση της προβολής του ΑΠΘ ως προς την προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων | | | |
| Δράσεις/Μέτρα | | Ευθύνη Υλοποίησης | Δείκτες υλοποίησης | Δείκτες Απόδοσης/Αντικτύπου | Χρονοδιάγραμμα |

| | | | | | |
|--------------------|---|---|--|---|-----------|
| Γ1.2.1 | Θεσμική δέσμευση και πράξη λόγου για την αύξηση του αριθμού των γυναικών σε διοικητικές θέσεις πανεπιστημίων (συνοδευόμενη από παραδείγματα που παρουσιάζουν και προβάλλουν το έργο των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στο ΑΠΘ) | <p><u>Συντονισμός:</u> Πρυτανικές Αρχές</p> <p><u>Υποστήριξη:</u> ΕΙΦ</p> | <p>Ιδρυματική πράξη λόγου που δημοσιεύεται και διαδίδεται ευρέως στους ιστοτόπους του ΑΠΘ.</p> | <p>Αύξηση κατά 20% των γυναικών σε ηγετικές θέσεις και θέσεις λήψης αποφάσεων</p> | 2026-2027 |
| Ομάδες στόχοι | Γυναικείος πληθυσμός εντός και εκτός ΑΠΘ, Όργανα διοίκησης και λήψης αποφάσεων ΑΠΘ | | | | |
| Πόροι | | | | | |
| Ανθρώπινο δυναμικό | ΕΙΦΚΔ | | | | |
| Οικονομικοί πόροι | ΑΠΘ | | | | |
| Άλλοι πόροι | | | | | |

3.4 Θεματική Περιοχή Δ: Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας

| | | | | | |
|---------------------------|---|---|---|--|----------------|
| Θεματική Περιοχή Δ | | Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας | | | |
| Άξονας Προτεραιότητας Δ.1 | | Αντιμετώπιση του οριζόντιου και κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού | | | |
| Στόχος Δ1.1 | | Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις φάσεις της διαδικασίας πρόσληψης | | | |
| Δράσεις/Μέτρα | | Ευθύνη Υλοποίησης | Δείκτες υλοποίησης | Δείκτες Απόδοσης/Αντικτύπου | Χρονοδιάγραμμα |
| Δ.1.1.1 | Θέσπιση υποχρεωτικής ποσόστωσης στις επιτροπές αξιολόγησης των αιτήσεων. | <i>Συντονισμός:</i> Πρυτανικές Αρχές <i>Υποστήριξη:</i> Νομικές Υπηρεσίες | Θεσμοθέτηση της πολιτικής ποσοστάσεων. | Αύξηση κατά 15% του αριθμού των γυναικών-μελών των επιτροπών αξιολόγησης, μέχρι την ολοκλήρωση του ΣΔΙΦ. | 2026-2027 |
| Δ.1.1.2 | Εισήγηση για κατάθεση -από τις επιτροπές αξιολόγησης των αιτήσεων- αιτιολόγησης των προσλήψεων και των προαγωγών που δεν περιλαμβάνουν γυναίκες, ειδικά σε επιστημονικά πεδία και υπηρεσίες που υπάρχει υπερεκπροσώπηση των ανδρών (ακαδημαϊκό, διοικητικό και ερευνητικό προσωπικό). | <i>Συντονισμός:</i> ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦΣ <i>Υποστήριξη:</i> Διευθύνσεις Προσωπικού, Πρόεδροι Τμημάτων, Κοσμητείες | Ανάπτυξη και διανομή σχετικών εντύπων. | Μείωση των περιπτώσεων που αποκλείονται αδικαιολόγητα γυναίκες και μειονοτικές ομάδες από προαγωγές και προσλήψεις. | 2026-2027 |
| Δ.1.1.3 | Διεξαγωγή ερευνών για τη συλλογή δεδομένων σχετικά με την οπτική των μελών του οργανισμού για την ισότητα των φύλων και τις προσλήψεις σε κάθε σχολή και υπηρεσία. | <i>Συντονισμός:</i> ΓΙΦΣ <i>Υποστήριξη:</i> Διευθύνσεις Προσωπικού, Πρόεδροι Τμημάτων, Κοσμητείες | Πραγματοποίηση τουλάχιστον μίας (1) έρευνας μέχρι την ολοκλήρωση του ΣΔΙΦ. Συμμετοχή του 50% του πανεπιστημιακού προσωπικού στην έρευνα. | Ενσωμάτωση των συμπερασμάτων από την έρευνα στην εφαρμογή του ΣΔΙΦ. Κατάλογος/οδηγός κριτηρίων χωρίς αποκλεισμούς φύλου που θα αναπτυχθεί μέχρι την ολοκλήρωση του ΓΕΠ. | 2026-2027 |
| Δ.1.1.4 | | <i>Συντονισμός:</i> ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦΣ | Συγκρότηση ομάδας εργασίας . | Κατάλογος/οδηγός κριτηρίων χωρίς αποκλεισμούς φύλου που | 2026-2027 |

| | | | | | |
|--------------------|---|---|---------------------------------|---|-----------|
| | Δημιουργία ομάδας εργασίας για τη διερεύνηση της θέσπισης κριτηρίων εξέλιξης της σταδιοδρομίας χωρίς αποκλεισμούς. | <i>Υποστήριξη:</i> ΕΙΦ Σχολών, Διευθύνσεις Προσωπικού, Πρόεδροι Τμημάτων, Κοσμητείες | | θα αναπτυχθεί μέχρι την ολοκλήρωση του ΣΔΙΦ. | |
| Δ.1.1.5 | Εισήγηση για διενέργεια «συνεντεύξεων αποχώρησης υπαλλήλων» για τη συλλογή δεδομένων σχετικά με την αντίληψή τους για την ισότητα των φύλων σε κάθε τμήμα και υπηρεσία. | <i>Συντονισμός:</i> ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦΣ <i>Υποστήριξη:</i> Διευθύνσεις Προσωπικού | Σύνταξη και κατάθεση εισήγησης. | Το πανεπιστήμιο θα αποκτήσει μια πιο βαθιά κατανόηση των αντιλήψεων των εργαζομένων σχετικά με την ισότητα των φύλων. Μπορεί να εντοπιστούν συγκεκριμένα προβλήματα ή ελλείψεις στην εφαρμογή πολιτικών ισότητας των φύλων. | 2026-2027 |
| Ομάδες στόχοι | Ακαδημαϊκό και διοικητικό προσωπικό | | | | |
| Πόροι | | | | | |
| Ανθρώπινο δυναμικό | ΕΙΦΚΔ, ΓΙΦΣ, Διευθύνσεις Προσωπικού | | | | |
| Οικονομικοί πόροι | <ul style="list-style-type: none"> • ΑΠΘ • Επιδίωξη για χρηματοδότηση από ΕΣΠΑ • Χρηματοδότηση από ΕΛΚΕ | | | | |
| Άλλοι πόροι | | | | | |

3.5 Θεματική Περιοχή Ε: Έμφυλη βία και παρενόχληση

| | | | | | |
|---------------------------|--|---|--|--|----------------|
| Θεματική Περιοχή Ε | | Έμφυλη βία και παρενόχληση | | | |
| Άξονας Προτεραιότητας Ε.1 | | Συστηματική καταγραφή έκτασης φαινομένου στο ΑΠΘ | | | |
| Στόχος Ε1.1 | | Συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων από το σύνολο της πανεπιστημιακής κοινότητας | | | |
| Δράσεις/Μέτρα | | Ευθύνη Υλοποίησης | Δείκτες υλοποίησης | Δείκτες Απόδοσης/Αντικτύπου | Χρονοδιάγραμμα |
| E.1.1.1 | Τακτική διεξαγωγή ποσοτικών (π.χ. μέσω ερωτηματολογίων) και ποιοτικών ερευνών (π.χ. μέσω συνεντεύξεων) σε αντιπροσωπευτικό δείγμα του προσωπικού και φοιτητών, για τη διερεύνηση της εμφάνισης βίας και παρενόχλησης και της αντιλαμβανόμενης αποτελεσματικότητας των αντίστοιχων μέτρων που λαμβάνονται | <p><i>Συντονισμός:</i> ΓΙΦΣ, ΕΙΦΚΔ</p> <p><i>Υποστήριξη:</i> Κέντρο Κοινωνικής Έρευνας και Υποστήριξης Λήψης Αποφάσεων, ΕΙΦ Σχολών, Υπεύθυνη/ος Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων</p> | Τουλάχιστον μία έρευνα κάθε δύο χρόνια | Ενσωμάτωση των συμπρασμάτων από τις έρευνες στον σχεδιασμό των επόμενων επικαιροποιημένων εκδόσεων του ΣΔΙΦ. | 2025, 2027 |
| Ομάδες στόχοι | | Σύνολο Πανεπιστημιακής κοινότητας | | | |
| Πόροι | | | | | |
| Ανθρώπινο δυναμικό | | Κέντρο Κοινωνικής Έρευνας και Υποστήριξης Λήψης Αποφάσεων, ΕΙΦ Σχολών, Υπεύθυνη/ος Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων | | | |
| Οικονομικοί πόροι | | <ul style="list-style-type: none"> • ΑΠΘ • Επιδίωξη για χρηματοδότηση από ΕΣΠΑ/Πρόγραμμα Τοπαλούδη • Χρηματοδότηση από ΕΛΚΕ | | | |
| Άλλοι πόροι | | ΚΗΔ, ΕΗΔΕ | | | |
| Άξονας Προτεραιότητας Ε.2 | | Δυνατότητα καταγγελίας περιστατικών έμφυλης βίας και παρενόχλησης και υποστήριξη και καθοδήγηση θυμάτων | | | |
| Στόχος Ε2.1 | | Θέσπιση διαδικασίας και μηχανισμού για την καταγραφή και την αντιμετώπιση αναφορών και καταγγελιών για περιστατικά έμφυλης βίας, διακρίσεων και σεξουαλικής παρενόχλησης | | | |
| Δράσεις/Μέτρα | | Ευθύνη Υλοποίησης | Δείκτες υλοποίησης | Δείκτες Απόδοσης/Αντικτύπου | Χρονοδιάγραμμα |
| E.2.1.1 | Θέσπιση δομής και ανάπτυξη μηχανισμού συλλογής και | <p><i>Συντονισμός:</i> ΓΙΦΣ, ΕΙΦΚΔ</p> | | Αριθμός περιστατικών που έχουν καταγραφεί μέχρι την | 2026 |

| | | | | | |
|---------|---|--|--|--|----------------|
| | καταγραφής επώνυμων και ανώνυμων καταγγελιών (στο πλαίσιο λειτουργίας του ΓΙΦΣ) σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία | <i>Υποστήριξη:</i> ΚΕΨΥΣΥ και άλλες υποστηρικτικές υπηρεσίες του ΑΠΘ και Πρυτανικές Αρχές, Υπεύθυνη/ος Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, Νομική Υπηρεσία | Εγκατεστημένος μηχανισμός και λειτουργικός | ολοκλήρωση του παρόντος ΣΔΙΦ. | |
| E.2.1.2 | Θέσπιση πρωτοκόλλου διαχείρισης και δράσης μετά την αναφορά/καταγγελία περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης για την ορθή αντιμετώπιση του περιστατικού και την υποστήριξη των θυμάτων. | <i>Συντονισμός:</i> ΓΙΦΣ, ΕΙΦΚΔ <i>Υποστήριξη:</i> ΚΕΨΥΣΥ και άλλες υποστηρικτικές υπηρεσίες του ΑΠΘ και Πρυτανικές Αρχές, Υπεύθυνη/ος Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, Νομική Υπηρεσία | Πρωτόκολλο καθορισμένο και θεσμοθετημένο | Εμπιστοσύνη και ικανοποίηση από το σύστημα αναφοράς και τη δράση (π.χ. μέσω ερευνών, σε συνδυασμό με το μέτρο E1.1.1) | 2026 |
| E.2.1.3 | Ενημέρωση-ευαισθητοποίηση της πανεπιστημιακής κοινότητας για τη θέσπιση και λειτουργία του μηχανισμού καταγραφής επώνυμων και ανώνυμων καταγγελιών για περιστατικά έμφυλης βίας, διακρίσεων και σεξουαλικής παρενόχλησης. | <i>Συντονισμός:</i> ΓΙΦΣ, ΕΙΦΚΔ <i>Υποστήριξη:</i> Γραφείο Τύπου, Σχολές, Τμήματα, Υπηρεσίες | Τουλάχιστον 1 δραστηριότητα ετησίως Επικαιροποίηση του σχεδίου επικοινωνίας κάθε χρόνο Αριθμός εκδηλώσεων, δελτίων τύπου, αναρτήσεων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης που | Αναφερθείσα ευαισθητοποίηση σχετικά με την ύπαρξη του μηχανισμού (π.χ. μέσω ερευνών, σε συνδυασμό με το μέτρο E1.1.1) Αριθμός των συμμετεχόντων/ουσων ή των συμμετεχόντων/ουσων σε εκδηλώσεις, εργαστήρια ή εκστρατείες που σχετίζονται με τον μηχανισμό καταγγελιών. Αριθμός ατόμων που προσεγγίστηκαν μέσω δελτίων | 2025,2026,2027 |

| | | | | | |
|---------------------------|---|---|--------------------------------------|--|----------------|
| | | | πραγματοποιούνται κάθε χρόνο | Τύπου, αναρτήσεων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (μετρούμενα με την παρακολούθηση μετρήσεων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, επισκέψεις στον ιστότοπο κλπ.) | |
| Ομάδες στόχοι | Σύνολο Πανεπιστημιακής κοινότητας | | | | |
| Πόροι | | | | | |
| Ανθρώπινο δυναμικό | Πρυτανικές Αρχές, Υπεύθυνος/ος Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, Νομική Υπηρεσία, Γραφείο Τύπου, ΚΕΣΥΨΥ | | | | |
| Οικονομικοί πόροι | <ul style="list-style-type: none"> • ΑΠΘ • Επιδίωξη για χρηματοδότηση από ΕΣΠΑ/Πρόγραμμα Τοπαλούδη • Χρηματοδότηση από ΕΛΚΕ | | | | |
| Άλλοι πόροι | | | | | |
| Άξονας Προτεραιότητας E.3 | Μείωση των περιστατικών έμφυλων διακρίσεων, έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης | | | | |
| Στόχος E3.1 | Ενημέρωση, εκπαίδευση και θέσπιση κανόνων για την εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων, έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης | | | | |
| Δράσεις/Μέτρα | | Ευθύνη Υλοποίησης | Δείκτες υλοποίησης | Δείκτες Απόδοσης/Αντικτύπου | Χρονοδιάγραμμα |
| E.3.1.1 | Δράσεις ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης και ανάπτυξης ικανοτήτων για την αναγνώριση και καταγγελία περιστατικών έμφυλων διακρίσεων, έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης (π.χ. ενημερωτικά φυλλάδια, σεμινάρια, podcasts). | <p><i>Συντονισμός:</i> ΕΙΦΚΔ</p> <p><i>Υποστήριξη:</i> Ε.Ι.Φ Σχολών, Γ.Ι.Φ.Σ, Πρυτανικές Αρχές, Νομική Υπηρεσία</p> | Τουλάχιστον 2 δράσεις ανά έτος ΣΔΙΦ. | <ul style="list-style-type: none"> • Μέτρηση της αύξησης της γνώσης των εργαζομένων σχετικά με τις έννοιες της έμφυλης βίας, της σεξουαλικής παρενόχλησης και των διαφόρων μορφών έμφυλων διακρίσεων μέσω ερωτηματολογίων πριν και μετά την εκπαίδευση. • Αξιολόγηση της ικανότητας των εργαζομένων να αναγνωρίζουν σημάδια έμφυλης βίας και | 2027 |

| | | | | | |
|--------------------|---|---|---|--|------|
| | | | | σεξουαλικής παρενόχλησης σε διάφορα σενάρια. • Μέτρηση της αλλαγής των στάσεων των εργαζομένων απέναντι στα θύματα έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης. | |
| E.3.1.2 | Δημιουργία και έγκριση από τη Σύγκλητο οδηγού ηθικής συμπεριφοράς και θέσπιση αντίστοιχων κυρώσεων σε περιπτώσεις έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης | <i>Συντονισμός:</i> ΕΙΦΚΔ <i>Υποστήριξη:</i> Ε.Ι.Φ Σχολών, Γ.Ι.Φ., Πρυτανικές Αρχές, Νομική Υπηρεσία | Ανάπτυξη και υιοθέτηση ενός (1) οδηγού ηθικής συμπεριφοράς και θέσπιση αντίστοιχων κυρώσεων σε περιπτώσεις έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης. | Ενίσχυση της κουλτούρας μηδενικής ανοχής. Ενίσχυση μηχανισμών υποστήριξης. | 2027 |
| Ομάδες στόχοι | Σύνολο Πανεπιστημιακής κοινότητας | | | | |
| Πόροι | | | | | |
| Ανθρώπινο δυναμικό | ΕΙΦΚΔ, Ε.Ι.Φ Σχολών, Πρυτανικές Αρχές, Νομική Υπηρεσία | | | | |
| Οικονομικοί πόροι | <ul style="list-style-type: none"> ΑΠΘ Επιδίωξη για χρηματοδότηση από ΕΣΠΑ/Πρόγραμμα Τοπαλούδη Χρηματοδότηση από ΕΛΚΕ | | | | |
| Άλλοι πόροι | | | | | |