



ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΣΔΙΦ)

Περίοδος αναφοράς: Ιούνιος 2022 έως Οκτώβριος 2024



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

Θεσσαλονίκη

Ιούνιος, 2022

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) εκπονήθηκε με την ευθύνη της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ) σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Έργο “*RESET – Redesigning Equality and Scientific Excellence Together*” (Αρ. Συμβολαίου: 101006560).

ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΜΕΛΗ ΕΙΦ:

Δήμητρα Κογκίδου, Καθηγήτρια, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης ΑΠΘ (Πρόεδρος)

Χριστίνα Αθανασιάδου, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Ψυχολογίας, Φιλοσοφική Σχολή, ΑΠΘ

Αικατερίνη Παπακόττα, Ψυχολόγος - Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Γραφείο Διασύνδεσης, ΑΠΘ

Τάσος Καπλάνης, Επίκουρος Καθηγητής, Τμήμα Φιλολογίας, Φιλοσοφική Σχολή, ΑΠΘ

Ολυμπία Γαϊτανίδη, Φοιτήτρια, Νομική Σχολή, ΑΠΘ

Κυριακή Κουρούνη, Κυριακή Κουρούνη, ΕΕΠ Τομέα Μετάφρασης και Διαπολιτισμικών Σπουδών, Τμήμα Αγγλικής Γλώσσας και Φιλολογίας ΑΠΘ, Φιλοσοφική Σχολή, ΑΠΘ

Αναστασία Στάμου, Καθηγήτρια, Τμήμα Γερμανικής Γλώσσας και Φιλολογίας, Φιλοσοφική Σχολή, ΑΠΘ

Αναστασία Ζαμπανιώτου, Καθηγήτρια, Τμήμα Χημικών Μηχανικών, Πολυτεχνική Σχολή, ΑΠΘ

ΜΕΛΗ ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΥ ΕΡΓΟΥ RESET:

Δήμητρα Χατζηπαύλου - Λίτινα, 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

Έγκριση Συγκλήτου υπ. αρ. 3109/15-6-2022 Συνεδρίαση

Συντομογραφίες

ΑΔΙΠ	Αρχή Διασφάλισης και Πιστοποίησης της Ποιότητας στην Ανώτατη Εκπαίδευση
ΑΕΙ	Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
ΑΠΘ	Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης
ΓΙΦ	Γραφείο Ισότητας των Φύλων
ΔΕΠ	Διδακτικό – Ερευνητικό Προσωπικό
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΗΔΕ	Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας
ΕΙΦ	Επιτροπή Ισότητας των Φύλων
ΕΛΚΕ	Ειδικός Λογαριασμός Κονδυλίων Έρευνας
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
ΜΟΔΠ	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 (Ευρωπαϊκό Χώρος Έρευνας)

Πίνακας περιεχομένων

Συντομογραφίες.....	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 ΑΠΘ10	
2.1 Συλλογή δεδομένων και ανάλυση της παρούσας κατάστασης στο ΑΠΘ	12
2.1.1 Όργανα διοίκησης, ηγεσίας και λήψης αποφάσεων στο ΑΠΘ.....	12
2.1.2 Προσλήψεις, εξέλιξη της σταδιοδρομίας και διαθεσιμότητα πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια	13
2.1.3 Η διάσταση του φύλου στη διδασκαλία, την έρευνα και τη μεταφορά γνώσης.....	14
2.1.4 Προκαταλήψεις φύλου και στερεότυπα, σεξισμός και σεξουαλική παρενόχληση	15
2.2 Καθορισμός στόχων, δράσεων, πόρων και προγραμματισμός υλοποίησης του ΣΔΙΦ ΑΠΘ	18
2.3 Παρακολούθηση της προόδου και αξιολόγηση του ΣΔΙΦ - ΑΠΘ	20
3. Στρατηγικοί στόχοι και πλάνο υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του ΑΠΘ (2022-2024).....	21
3.1 Θεματική Περιοχή Α: Συμπεριληπτικό και ευαίσθητο ως προς το φύλο περιβάλλον	22
3.2 Θεματική Περιοχή Β: Η διάσταση του φύλου στη διδασκαλία και στην έρευνα	31
3.3 Θεματική Περιοχή Γ: Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων.....	36
3.4 Θεματική Περιοχή Δ: Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας ..	38
3.5 Θεματική Περιοχή Ε: Έμφυλη βία και παρενόχληση	40
Βιβλιογραφία	43

Πίνακες

Πίνακας 1: Θεματικές περιοχές και άξονες προτεραιότητας ΣΔΙΦ ΑΠΘ 2022-2024	19
--	----

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 τέσσερις υποχρεωτικές 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.

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

Η αποτελεσματική υλοποίηση του ΣΔΙΦ-ΑΠΘ προϋποθέτει τη σύσταση Γραφείου Ισότητας των Φύλων (ΓΙΦ ΑΠΘ), τη διάθεση αναγκαίων πόρων και την υποστήριξη των Πρυτανικών Αρχών και της Συγκλήτου, την ενεργή συμμετοχή των Τμημάτων, των Σχολών και των διοικητικών δομών.

Τα περιεχόμενα του ΣΔΙΦ-ΑΠΘ 2022-2024 περιλαμβάνουν:

- Κεφάλαιο 1: Η προώθηση της ισότητας των φύλων στην Ελλάδα και στα ΑΕΙ – Εθνικό και Ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς
- 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 (2022-2024)
- Παράρτημα : Έμφυλος χάρτης ΑΠΘ

Το παρόν ΣΔΙΦ ΑΠΘ εκπονήθηκε με την ευθύνη της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ) σε στενή συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Έργο “RESET – Redesigning Equality and Scientific Excellence Together” (Αρ. Συμβολαίου: 101006560).

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) του ΑΠΘ είναι διετούς διάρκειας (2022 -2024) και θα επικαιροποιηθεί τον Οκτώβριο του 2024 στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Έργου “RESET – Redesigning Equality and Scientific Excellence Together” (Αρ. Συμβολαίου: 101006560).

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 οκτώ 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 2021, κανένα κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) δεν έχει πετύχει πλήρη ισότητα των φύλων και η πρόοδος συντελείται με αργούς ρυθμούς.

Στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων η Ελλάδα συγκεντρώνει 52,5/100 βαθμούς και κατατάσσεται στην τελευταία θέση σε ό,τι αφορά την έμφυλη ισότητα στην ΕΕ³. Τα τελευταία χρόνια η οικονομική κρίση, οι παρατεταμένες πολιτικές λιτότητας στην Ελλάδα και στη συνέχεια η πανδημία είχαν σημαντικές έμφυλες επιπτώσεις και επιβράδυναν περισσότερο την ήδη αργή πορεία της Ελλάδας.

Η παραπάνω γενική εικόνα στον τομέα της ισότητας των φύλων αποτυπώνεται και στον τομέα της έρευνας, της καινοτομίας και της ανώτατης εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τις εκθέσεις των τελευταίων ετών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, (She Figures 2021)⁴ στο χώρο της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης η Ελλάδα έχει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών μεταξύ των μελών Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ). Επίσης, οι 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 2019, η Ελλάδα εμφανίζει το τρίτο υψηλότερο ποσοστό ανδρών διδασκόντων (64,3%), όταν ο μέσος όρος στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι 56,62% , σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, όπως αυτά καταγράφονται στην τελευταία ετήσια έκθεση της Εθνικής Αρχής Ανώτατης Εκπαίδευσης -ΑΔΙΠ (2020) για την ποιότητα της Ανώτατης Εκπαίδευσης⁵. 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 (2021-2022), υπάρχουν μόνον τρεις (3) Πρυτάνισσες (στο Χαροκόπειο, στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου και στο Πάντειο) στα εικοσιτέσσερα (24) ΑΕΙ της χώρας και δέκα (10) αντιπρυτάνισσες σε σύνολο ογδόντα επτά (87). Σε δώδεκα (12) από τα εικοσιτέσσερα (24) πρυτανικά σχήματα δεν υπάρχουν γυναίκες – μεταξύ αυτών και στο ΑΠΘ.

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>

³ Gender Equality Index, 2021, European Institute for Gender Equality. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/EL>
Τελευταία πρόσβαση: Μάιος 2022

⁴ 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>

⁵ ΕΘΑΑΕ, 2020, Ετήσια έκθεση για την ποιότητα της ανώτατης εκπαίδευσης, Εθνική Αρχή Ανώτατης Εκπαίδευσης, Αθήνα

Τα παραπάνω δεδομένα υποδεικνύουν πως ο σχεδιασμός και η υποστήριξη -με κάθε διαθέσιμο εργαλείο και μέσω 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

Την τελευταία δεκαετία, 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 (άρθρο 17) 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 άρθρο 33 του Ν. 4589/2019 (άρθρο 13).
- Το άρθρο 33 του Ν. 4589/2019 προβλέπει τη δημιουργία “Επιτροπών Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ)” σε κάθε ΣΔΙΦ
- 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 το 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 πρόσφατο Ν. 4808/2021.

Η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων είναι ο κρατικός φορέας που είναι αρμόδιος για τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών ισότητας σε όλους τους τομείς. Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 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 διακρίσεις⁶. Επιπλέον, βασική δράση που υλοποιείται από τη Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων 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 διοίκησης⁷.

Σε Ευρωπαϊκό επίπεδο η “Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων”⁸ 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.

Σχετικά με τις πολιτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην έρευνα και στην καινοτομία, η ισότητα των φύλων ενισχύθηκε σταδιακά ως προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (EXE)/ European Research Area (ERA)⁹ και το 2020 υπήρξε μια νέα δέσμευση η οποία ενσωματώθηκε σε διάφορα μέτρα και πρωτοβουλίες, όπως στο Πρόγραμμα Πλαίσιο Ορίζοντας Ευρώπη (Horizon Europe)¹⁰ 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 οργανισμούς¹¹.

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 σε αυτές τις αλλαγές υπηρετώντας τον κοινωνικό ρόλο του Πανεπιστημίου.

⁶ [Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025](#)

⁷ [Οδηγός για τη χρήση της γλώσσας χωρίς αποκλεισμούς στα διοικητικά έγγραφα](#)

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>

⁹ 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

¹⁰ Πρόγραμμα Horizon Europe /Ορίζοντας Ευρώπη (2021 -2027).

Διαθέσιμο στο: <https://horizoneurope.gr/>

¹¹ 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>

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

Σύμφωνα με το άρθρο 33 του Νόμου 4589/2019 η εκπόνηση των σχεδίων δράσης για την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων στα ΑΕΙ εμπίπτει εντός των αρμοδιοτήτων των Επιτροπών Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ). Η ΕΙΦ ΑΠΘ έχει συγκροτηθεί από το 2019 και λειτουργεί ως συμβουλευτικό όργανο της Συγκλήτου και των Διοικήσεων των Σχολών και Τμημάτων για την προώθηση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής.

Τον Ιανουάριο του 2021, ξεκίνησε η υλοποίηση του Ευρωπαϊκού Έργου “RESET – Redesigning Equality and Scientific Excellence Together”¹² (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). Το έργο στοχεύει στην ανάδειξη της ισότητας των φύλων στην ακαδημαϊκή κοινότητα στον τομέα της έρευνας και της αριστείας. Μία από τις δράσεις του έργου αφορά τον σχεδιασμό του 1^{ου} Σχεδίου για την Ισότητα των Φύλων στο ΑΠΘ

Σε αυτό το πλαίσιο, η ΕΙΦ ΑΠΘ και η ομάδα υλοποίησης του έργου RESET στο ΑΠΘ συνεργάστηκαν για την εκπόνηση του ΣΔΙΦ ΑΠΘ 2022-2024.

Επίσης, τον Απρίλιο του 2021 δημιουργήθηκε το “Συμβούλιο Ισότητας των Φύλων” (Gender Equality Board – GEB) ως τμήμα των συμβατικών υποχρεώσεων του έργου “RESET”. Ο ρόλος του ως προς το ΣΔΙΦ είναι συμβουλευτικός.

Οι φάσεις ανάπτυξης και υλοποίησης του ΣΔΙΦ ΑΠΘ ακολουθούν τα βασικά βήματα που ορίζει το εργαλείο για την Ισότητα των Φύλων στον Ακαδημαϊκό Χώρο και την Έρευνα που προτείνει το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων¹³ και αναφέρονται στις κατευθυντήριες οδηγίες και προδιαγραφές του Ορίζοντα Ευρώπη ως εξής¹⁴:

- **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, κατανέμονται 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

¹² <https://wereset.eu/>

¹³ GEAR tool: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide>

¹⁴ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

και των στόχων για τη βελτιστοποίηση των αποτελεσμάτων. Πρόκειται για αναστοχαστική διαδικασία – η υλοποίηση των δράσεων ανατροφοδοτεί τον αρχικό τους σχεδιασμό.

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

Στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του Ευρωπαϊκού Έργου “RESET”, από τον Μάρτιο του 2021 έως και τον Οκτώβριο του 2021 έγινε συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων τόσο από τις αρμόδιες υπηρεσίες και βάσεις δεδομένων του ΑΠΘ όσο και με την υλοποίηση ερωτηματολογίων και θεματικών ομάδων συζήτησης εστιάζοντας στους παρακάτω τέσσερις βασικούς τομείς προτεραιότητας¹⁵:

- Ηγεσία και λήψη αποφάσεων
- Προσλήψεις, εξέλιξη της σταδιοδρομίας και διαθεσιμότητα πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια
- Η διάσταση του φύλου στην έρευνα και τη μεταφορά γνώσης
- Προκαταλήψεις φύλου και στερεότυπα, σεξισμός και σεξουαλική παρενόχληση

Επίσης, πληροφορίες αντλήθηκαν από την υπό εξέλιξη έρευνα για τη σεξουαλική βία και παρενόχληση στο πλαίσιο της φοιτητικής ζωής που χρηματοδοτείται από τον ΕΛΚΕ και τελεί υπό την αιγίδα της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ) του ΑΠΘ

Τον Φεβρουάριο του 2022, στο πλαίσιο της συνεργασίας ΕΙΦ – ΑΠΘ και RESET συλλέχθηκαν επιπλέον πληροφορίες από τις αρμόδιες υπηρεσίες του ΑΠΘ για τη συμπλήρωση του έμφυλου χάρτη του οργανισμού (Παράρτημα). Ορισμένα βασικά στοιχεία σχετικά με την αναλογία των φύλων στο φοιτητικό πληθυσμό και στα μέλη ΔΕΠ ανακτήθηκαν από τα στοιχεία της ΜΟΔΠ τα τελευταία έτη. Ωστόσο δεν υπάρχει ολοκληρωμένος μηχανισμός για την υποστήριξη της συλλογής δεδομένων ανά φύλο σε όλες τις διαδικασίες του ΑΠΘ γεγονός που διαπιστώθηκε κατά τη διαδικασία δημιουργίας του έμφυλου χάρτη του ΑΠΘ για τις ανάγκες του ΣΔΙΦ. Στο ΑΠΘ δεν έχει γίνει συστηματική καταγραφή του έμφυλου χάρτη και έτσι δεν είναι διαθέσιμη μια διαχρονική αποτύπωση. Κρίνεται απαραίτητη – ταυτόχρονα με την έναρξη του ΣΔΙΦ - η περαιτέρω συλλογή βασικών δεδομένων - ποσοτικών και ποιοτικών - σχετικά με τις θεματικές περιοχές του ΣΔΙΦ καθώς επίσης και η διαμόρφωση των πληροφοριακών συστημάτων για τη βελτίωση της συλλογής δεδομένων - ιδίως στους τομείς προτεραιότητας του ΣΔΙΦ.

Η ανάλυση των διαθέσιμων δεδομένων και πληροφοριών σε συνδυασμό με την εμπειρογνωμοσύνη των μελών της ΕΙΦ οδήγησαν στα παρακάτω συνοπτικά συμπεράσματα. Τα συμπεράσματα αυτά οδήγησαν στη συνέχεια στον καθορισμό των αξόνων προτεραιότητας παρέμβασης και των μέτρων/δράσεων που πρέπει να υλοποιηθούν.

2.1.1 Όργανα διοίκησης, ηγεσίας και λήψης αποφάσεων στο ΑΠΘ

Σχετικά με την έμφυλη κατανομή στα όργανα διοίκησης, ηγεσίας και λήψης αποφάσεων στο ΑΠΘ φαίνεται ότι γυναίκες μέλη ΔΕΠ κατέχουν τέτοιες θέσεις ωστόσο τα ποσοστά είναι σημαντικά χαμηλά (20% Κοσμητόρισες, 31.7% Προεδρίνες Τμημάτων – Παράρτημα – Πίνακας 17). Θα πρέπει επίσης να αναφερθεί ότι μόνο μέλη ΔΕΠ Α' και Β' βαθμίδας μπορούν να συμμετέχουν στα όργανα διοίκησης. Όπως φαίνεται και στον έμφυλο χάρτη (Παράρτημα – Πίνακας 4), στις εννέα (9) από τις έντεκα (11) σχολές του ΑΠΘ η συντριπτική πλειοψηφία των μελών ΔΕΠ Α' και Β' βαθμίδας είναι άνδρες.

Όσον αφορά το διοικητικό προσωπικό φαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των θέσεων ευθύνης καταλαμβάνεται από γυναίκες (Παράρτημα – Πίνακας 20).

Τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας του RESET έδειξαν ότι τα στερεότυπα που υπάρχουν σχετικά με τις ηγετικές δεξιότητες και ικανότητες των γυναικών καθώς επίσης και το γεγονός ότι οι γυναίκες συχνά καλούνται να επιλέξουν μεταξύ καριέρας σε ηγετικές θέσεις και οικογενειακής μέριμνας, χωρίς να

¹⁵ Η ανάλυση των αποτελεσμάτων της παραπάνω έρευνας συμπεριλήφθηκε σε έκθεση που κατατέθηκε στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και η οποία σύμφωνα με τις συμβατικές υποχρεώσεις του έργου είναι εμπιστευτική.

υπάρχουν διαθέσιμοι μηχανισμοί ή πολιτικές για να τις υποστηρίξουν, λειτουργούν ως ανασταλτικοί παράγοντες για την ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις στελεχών του ιδρύματος.

Επίσης, δεν εντοπίστηκαν σε καταστατικά κείμενα του ΑΠΘ (όπως Εσωτερικός Κανονισμός) μέτρα ή διατάξεις που προάγουν την ισόρροπη συμμετοχή των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων.

Πέρα από την ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών για ανάληψη ηγετικών ρόλων στο ΑΠΘ κρίνεται αναγκαία και η ευαισθητοποίηση και κατάρτιση για την αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων στη λήψη αποφάσεων.

Τέλος, κρίνεται απαραίτητη η συμπλήρωση του έμφυλου χάρτη με περισσότερα στοιχεία σχετικά με την έμφυλη κατανομή μελών στη Διεύθυνση Τομέων, Επιτροπή Ερευνών, Διεύθυνση Εργαστηρίων, Διεύθυνση Πανεπιστημιακών Κλινικών και της Συγκλήτου, καθώς και σε θέσεις χαμηλότερης ευθύνης και αποφασιστικής αρμοδιότητας, όπως Πανεπιστημιακές Μονάδες και Ερευνητικά Κέντρα, Επιτροπές ή συμβούλια που έχουν συμβουλευτικό ή γνωμοδοτικό ρόλο, ΔΣ των συνδικαλιστικών οργάνων όλων των κατηγοριών εργαζομένων στο ΑΠΘ.

Οι στόχοι και τα μέτρα/δράσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων στα όργανα διοίκησης, ηγεσίας και λήψης αποφάσεων στο ΑΠΘ περιλαμβάνονται στη *Θεματική Περιοχή Γ “Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων”* του παρόντος ΣΔΙΦ.

2.1.2 Προσλήψεις, εξέλιξη της σταδιοδρομίας και διαθεσιμότητα πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια

Όσον αφορά την έμφυλη κατανομή του προσωπικού, τις προσλήψεις και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας στο ΑΠΘ φαίνεται να υπάρχει οριζόντιος και κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός. Όπως φαίνεται και στον έμφυλο χάρτη (Παράρτημα – Πίνακες 1,2,3,5), στην πλειονότητα των Σχολών οι θέσεις ακαδημαϊκού προσωπικού καταλαμβάνονται κατεξοχήν από άνδρες. Εξαιρέσεις παρατηρούνται στη Φιλοσοφική και στην Παιδαγωγική Σχολή. Αντίθετα, όσον αφορά το διοικητικό προσωπικό φαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των θέσεων καλύπτεται από γυναίκες. Κατά τη διαδικασία υλοποίησης του ΣΔΙΦ θα γίνει συμπλήρωση του έμφυλου χάρτη του ΑΠΘ και θα γίνει συλλογή πρόσθετων στοιχείων, όπως, μέση χρονική διάρκεια που διανύουν άνδρες & γυναίκες για να προωθηθούν στην επόμενη βαθμίδα (μέλη ΔΕΠ) -συνολικά και ανά Τμήμα / Σχολή-, μέσες ετήσιες αμοιβές ανά φύλο κατά κατηγορία προσωπικού κ.ά.

Επίσης, σε επίπεδο οργανισμού δεν εντοπίστηκαν θεσμικά πρωτόκολλα που να ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου στις διαδικασίες προσλήψεων ούτε να ορίζουν την υποχρεωτική ποσόστωση στις επιτροπές αξιολόγησης των αιτήσεων.

Πολιτικές σχετικά με την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής δεν εντοπίστηκαν ενώ οι άδειες και οι παροχές που δικαιούται το μόνιμο προσωπικό του ιδρύματος ορίζονται από την ελληνική νομοθεσία. Για το προσωπικό με συμβάσεις έργου δεν συλλέχθηκαν δεδομένα στη διάρκεια υλοποίησης του παρόντος ΣΔΙΦ. Τέλος, κρίνεται αναγκαία η περαιτέρω συλλογή δεδομένων για όλες τις κατηγορίες προσωπικού π.χ. σχετικά με τη χρήση των γονικών αδειών, αδειών ανατροφής και εκπαιδευτικών, την κινητικότητα Erasmus, το ποσοστό εργαζομένων που δεν μπορούν να λάβουν κανονική άδεια στο διάστημα που επιθυμούν κ.ά.

Οι στόχοι και τα μέτρα/δράσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων στη διαδικασία προσλήψεων, εξέλιξης της σταδιοδρομίας και για την ενίσχυση της διαθεσιμότητας πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια περιλαμβάνονται στη *Θεματική Περιοχή Α “Συμπεριληπτικό και ευαίσθητο ως προς το φύλο περιβάλλον” (Άξονας Προτεραιότητας Α.4: Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής)* και στη *Θεματική Περιοχή Δ “Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας”* του παρόντος ΣΔΙΦ.

2.1.3 Η διάσταση του φύλου στη διδασκαλία, την έρευνα και τη μεταφορά γνώσης

Από την ανάλυση της παρούσας κατάστασης φαίνεται ότι δράσεις που συνδέονται με το φύλο έχουν μακρόχρονη ιστορία στο ΑΠΘ. Υπάρχουν αρκετά μέλη ΔΕΠ που ασχολούνται με θέματα φύλου και συμμετέχουν σε χρηματοδοτούμενα ερευνητικά έργα. Υπάρχει επίσης ένας αριθμός μαθημάτων φύλου στο προπτυχιακό επίπεδο και έχουν εκπονηθεί διπλωματικές εργασίες και διδακτορικά.

Παρόλ' αυτά δεν υπάρχει καθιερωμένο πλαίσιο σε θεσμικό επίπεδο για την υποστήριξη, καθοδήγηση και προώθηση της διάστασης του φύλου στις δραστηριότητες έρευνας, διδασκαλίας και μεταφοράς γνώσης. Φαίνεται ότι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις δραστηριότητες έρευνας, διδασκαλίας και μεταφοράς γνώσης εξαρτάται από τις αποφάσεις, τις ενέργειες και την ευαισθησία της/του κάθε ερευνήτριας/ερευνητή, διδάσκουσας/διδάκοντα στο θέμα.

Επίσης, το ΑΠΘ δεν προσφέρει πρόγραμμα σπουδών και απονομή τίτλου σπουδών - σε προπτυχιακό ή μεταπτυχιακό επίπεδο - που να έχει ως κύριο αντικείμενο μελέτης την ανάλυση της διάστασης του φύλου, υπάρχουν όμως μαθήματα, κυρίως επιλεγόμενα, με κύριο άξονα την οπτική του φύλου - έτσι όπως προκύπτουν από τον τίτλο ή την περιγραφή τους στη ΜΟΔΠ.

Η ΕΙΦ είναι ο μόνος επίσημα θεσμικός φορέας που προωθεί ενεργά την κατάρτιση σχετικά με το φύλο, τα προγράμματα σπουδών, τα μαθήματα, τα σεμινάρια και τις εκδηλώσεις. Ορισμένες από τις δράσεις της περιλαμβάνουν τη σύνταξη καταλόγου με τα μαθήματα φύλου στο ΑΠΘ για κάθε ακαδημαϊκό έτος και τη σύνταξη καταλόγου μελών στο ΑΠΘ που ασχολούνται με θέματα φύλου. Επίσης, διοργανώνει αρκετά σεμινάρια, ημερίδες, καμπάνιες σε θέματα φύλου, απευθυνόμενη όχι μόνον στην πανεπιστημιακή κοινότητα αλλά και ευρύτερα.

Ενδεικτικά αναφέρονται:

- Κατά το ακαδ. έτος 2021-22: Κατά το χειμερινό εξάμηνο προσφέρθηκαν στο ΑΠΘ εννέα (9) μαθήματα φύλου από διάφορα τμήματα (3 στη Φιλοσοφική, 4 στην Παιδαγωγική και 2 στη Σχολή Καλών Τεχνών). Κατά το εαρινό εξάμηνο προσφέρθηκαν στο ΑΠΘ επτά (7) μαθήματα φύλου από διάφορα τμήματα (3 στη Φιλοσοφική, 2 στο Οικονομικών & Πολιτικών Επιστημών & Δημοσιογραφίας, 1 στην Παιδαγωγική, 1 στην Ιατρική - και 1 διατμηματικό στη Σχολή Επιστημών Υγείας).

Η κατανομή των μαθημάτων φύλου στις διάφορες Σχολές αναδεικνύει ότι η αναλυτική κατηγορία του φύλου δεν συμπεριλαμβάνεται στο σύνολο των προπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών - ή έχει τελείως περιθωριακή θέση - στις Φυσικές Επιστήμες, την Τεχνολογία, την Επιστήμη των Μηχανικών και τα Μαθηματικά.

- Κατάλογος μελών στο ΑΠΘ που ασχολούνται με θέματα Φύλου: Η ΕΙΦ έχει συντάξει έναν κατάλογο μελών που ασχολούνται με θέματα φύλου ανά Σχολή/Τμήμα/ πεδίο ενασχόλησης ¹⁶ με στόχο να συμβάλει στη μεγαλύτερη ορατότητα των θεμάτων φύλου στο ΑΠΘ και στην εύχρηστη αναζήτηση μελών, βάσει ερευνητικών ενδιαφερόντων και δράσεων εστιασμένων στα ζητήματα φύλου, από φοιτήτριες /φοιτητές, ερευνήτριες/ερευνητές, συναδέλφισσες/συναδέλφους του ΑΠΘ και άλλων ΑΕΙ. Ο κατάλογος περιλαμβάνει 73 μέλη, έγινε με βάση τις ίδιες τις δηλώσεις των μελών του ΑΠΘ και ανανεώνεται ανά διετία.

¹⁶ Βλ. Κατάλογο μελών στο: <https://www.auth.gr/news/28503/>

Σχετικά με την έρευνα, τα δεδομένα που συλλέχθηκαν δείχνουν ότι τα τελευταία δύο (2) χρόνια (δηλαδή 2019-2021) μόνο το 0,47% του συνόλου των έργων που χρηματοδοτήθηκαν σε επίπεδο ΑΠΘ αφορούσαν έρευνες σχετικά με το φύλο. Επίσης, στο 72,58% των ερευνητικών έργων που υλοποιούνται στο ΑΠΘ από 1/1/2022 (εξαιρώντας αυτά που χρηματοδοτεί ο ΕΛΚΕ) οι ΕΥ είναι άνδρες και μόλις στο 27,41% οι ΕΥ είναι γυναίκες. Επιπρόσθετα, δεν υπάρχουν διαθέσιμα εργαλεία, πολιτικές, πρακτικές ή κατάρτιση που να εφαρμόζει το Πανεπιστήμιο για να προωθήσει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις ερευνητικές δραστηριότητες αλλά και για να καθοδηγήσει τις ερευνήτριες/ερευνητές στο πως να ενσωματώσουν τη διάσταση του φύλου στη δημιουργία της ερευνητικής ομάδας, το σχεδιασμό της μεθοδολογίας της έρευνας, τη συλλογή των δεδομένων και την ανάλυση των αποτελεσμάτων.

Οι στόχοι και τα μέτρα/δράσεις για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη διδασκαλία και στην έρευνα περιλαμβάνονται στη *Θεματική Περιοχή Β “Η διάσταση του φύλου στη διδασκαλία και στην έρευνα”* του παρόντος ΣΔΙΦ.

2.1.4 Προκαταλήψεις φύλου και στερεότυπα, σεξισμός και σεξουαλική παρενόχληση

Θεσμική διάσταση: ανυπαρξία φορέων

Σύμφωνα με τον αναλυτικό οδηγό του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) (2017) για την εφαρμογή των ΣΔΙΦ σε πανεπιστημιακά και ερευνητικά ιδρύματα¹⁷, βασικός παράγοντας που μεγιστοποιεί τον αντίκτυπο του ΣΔΙΦ σε επίπεδο ιδρύματος είναι ένας καλά στελεχωμένος φορέας για την ισότητα των φύλων, μια κεντρική δομή η οποία να συντονίζει και να παρακολουθεί τις δράσεις, καθώς και να παρέχει στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ανθρώπινους πόρους, γνώσεις και εμπειρογνωμοσύνη. Είναι σημαντικό να έχει σαφή εντολή και να βρίσκεται στο κατάλληλο επίπεδο εντός του ιδρύματος, ώστε να στηρίζει αποτελεσματικά την εφαρμογή των δράσεων για την ισότητα των φύλων.

Το ΑΠΘ δεν διαθέτει καμία τέτοια δομή. Η επίσημα νομικά θεσμοθετημένη ΕΙΦ το 2019 δεν μπορεί να αναλάβει έναν τέτοιο ρόλο, καθώς δεν διαθέτει πόρους, χώρους και υποστηρικτικό προσωπικό. Επομένως, η σύσταση μιας δομής με την επωνυμία Γραφείο Ισότητας των Φύλων (ΓΙΦ ΑΠΘ) κρίνεται απαραίτητη για την αποτελεσματική υλοποίηση και αξιολόγηση του ΣΔΙΦ – ΑΠΘ και τη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού και ευαίσθητου ως προς το φύλο ακαδημαϊκού περιβάλλοντος και την προώθηση δράσεων για την καταπολέμηση των έμφυλων στερεοτύπων.

Χρήση γλώσσας συμπεριληπτικής ως προς το φύλο

Στο ΑΠΘ υπάρχει μια αυξανόμενη ευαισθητοποίηση στη χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας, αλλά λείπουν παραδείγματα έμπρακτης και συστηματικής εφαρμογής υπέρβασης του γλωσσικού σεξισμού στα διοικητικά έγγραφα, στις ανακοινώσεις και στην αλληλογραφία των διοικητικών υπηρεσιών. Το ίδιο ισχύει και για τους ιστότοπους των Τμημάτων, Κοσμητειών, Επιτροπών και Μονάδων. Σε επίπεδο Τμημάτων ή Σχολών, υπάρχει μια σχετική παράδοση σε ορισμένα τμήματα, όπως στο Τμήμα Αγγλικής Γλώσσας και Φιλολογίας, ενώ παράδειγμα καλής πρακτικής αποτελεί εδώ και μια 15ετία περίπου η Κοσμητεία της Παιδαγωγικής Σχολής όπου γίνεται χρήση μη σεξιστικής γλώσσας, τόσο στα έγγραφα όσο και στην επικοινωνία. Στο πλαίσιο αυτό πολύ γνωστό παράδειγμα αποτελεί και η χρήση του όρου “Κοσμητόρισα” από το 2008. Εδώ πρέπει επίσης να προστεθεί η ομόφωνη απόφαση της Κοσμητείας της Φιλοσοφικής Σχολής το Μάρτιο του 2021 για χρήση μη σεξιστικής γλώσσας σε κάθε είδους επικοινωνία, γραπτή ή προφορική. Τέλος, πρόσφατα υπήρξαν δυο θετικά βήματα προς την κατεύθυνση της συμπερίληψης. Το πρώτο είναι ότι νέος Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας του Κέντρου Επιμόρφωσης και Διά Βίου

¹⁷ EIGE (European Institute for Gender Equality). 2017. Εφαρμόζοντας το σχέδιο για την ισότητα των φύλων σε πανεπιστημιακά και ερευνητικά ιδρύματα — Αναλυτικός οδηγός EIGE. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Μάθησης (ΚΕΔΙΒΙΜ) (ΦΕΚ 1940/19-4-2022/τ.Β΄) έχει συνταχθεί σε μη σεξιστική γλώσσα. Το δεύτερο η δυνατότητα για τρίτη καταχώρηση φύλου κατά τη διαδικασία συμπλήρωσης των προσωπικών στοιχείων (άνδρας, γυναίκα, άλλο) που δίνει τη δυνατότητα έκφρασης της ποικιλομορφίας των ταυτοτήτων φύλου πέρα από τη δυαδικότητα που κυριαρχεί (άνδρας - γυναίκα). Η περαιτέρω ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας και εφαρμογή της χρήσης γλώσσας συμπεριληπτικής ως προς το φύλο είναι αναγκαία.

LGBTQI+ /ΛΟΑΤΚΙ+ ενταξιακό περιβάλλον

Αν και ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ταυτότητα /έκφραση φύλου και τα χαρακτηριστικά φύλου εξακολουθούν να είναι κύριοι παράγοντες θυματοποίησης, διάκρισης και αποκλεισμού, μέχρι τώρα δεν είχε αναπτυχθεί κάποια δέσμη μέτρων ή ένα ολοκληρωμένο Σχέδιο Δράσης για την υποστήριξη και κοινωνική ενδυνάμωσή τους στα ΑΕΙ. Το πλαίσιο σήμερα είναι πιο ευνοϊκό καθώς υπάρχει η έκθεση της Επιτροπής Εθνικής Στρατηγικής για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+¹⁸ όπου, στην ενότητα “Εκπαίδευση Χωρίς Αποκλεισμούς”, στο σχετικό απόσπασμα για τα ΑΕΙ υπογραμμίζεται η ανάγκη για “δημιουργία ενός ασφαλούς και συμπεριληπτικού περιβάλλοντος για διδάσκοντες και διδασκόμενους στα ΑΕΙ” και “η δημιουργία και ανάπτυξη υποστηρικτικών δομών για ΛΟΑΤΚΙ+ φοιτητές και φοιτήτριες”.

Βία και παρενόχληση

Από τα αποτελέσματα των ερευνών που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Έργου “RESET” και απευθύνονταν στο ακαδημαϊκό και διοικητικό προσωπικό του ιδρύματος προκύπτει ότι περιστατικά παρενόχλησης και εκφοβισμού υπάρχουν στο ΑΠΘ και σχετίζονται με το φύλο, την ηλικία και τα χρόνια εργασιακής εμπειρίας.

Όσον αφορά το φοιτητικό πληθυσμό, υπάρχει υπό εξέλιξη έρευνα η οποία διεξάγεται υπό την αιγίδα της ΕΙΦ και με χρηματοδότηση του ΕΛΚΕ ΑΠΘ. Στην έρευνα συμμετείχαν 2.134 φοιτητές και φοιτήτριες, εκ των οποίων το 81% φοιτούσε σε προπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών και το 74,5% ήταν γυναίκες. Σύμφωνα με τα πρώτα αποτελέσματα, τα ποσοστά σεξουαλικής παρενόχλησης κυμάνθηκαν από 3% έως 23%, ανάλογα με την μορφή, ενώ για την πλειονότητα των φοιτητών/τριών, δεν φάνηκε να επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό τις επιδόσεις τους και τη συμμετοχή τους σε ακαδημαϊκές διαδικασίες και δραστηριότητες. Οι περισσότεροι/ες φοιτητές/τριες δήλωσαν ωστόσο ότι θεωρούν τέτοιου είδους φαινόμενα πολύ ανησυχητικά και ότι δεν γνωρίζουν που μπορούν να αναζητήσουν βοήθεια ή πώς μπορούν να τα καταγγείλουν εντός Πανεπιστημίου. Από τις 220 περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, το 85,5% των θυμάτων ήταν γυναίκες και το 91% των θυτών ήταν άνδρες. Φοιτητές και φοιτήτριες δήλωσαν ότι η πλειονότητα των δραστών ήταν προπτυχιακοί φοιτητές (47%), ενώ ακολούθησαν τα μέλη ΔΕΠ σε ποσοστό 27%. Ανησυχητικό είναι το γεγονός ότι το 96,4% των φοιτητών/τριών δεν επικοινωνήσαν με καμία από τις αρμόδιες δομές του Ιδρύματος για τα περιστατικά αυτά, κυρίως διότι δεν τα θεώρησαν αρκετά σοβαρά ώστε να τα αναφέρουν (σε ποσοστό 58,4%) και επειδή πίστευαν ότι οποιαδήποτε αναφορά δεν θα έχει αποτέλεσμα (σε ποσοστό 32,5%). Όπως δήλωσαν οι ίδιοι/ες οι φοιτητές/τριες, σε ποσοστό 67,4%, περιστατικά όπως αυτά φαίνονται συνηθισμένα.

Το ΑΠΘ δεν διαθέτει κανένα μηχανισμό καταγραφής περιστατικών βίας, εκφοβισμού και παρενόχλησης ούτε σχετική υπηρεσία/γραφείο στο οποίο μπορούν να απευθυνθούν τα θύματα για βοήθεια και

¹⁸ Πόρισμα της Επιτροπής Εθνικής Στρατηγικής για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ στο: https://primeminister.gr/wp-content/uploads/2021/06/ethniki_statigiki_gia_thn_isothta_ton_loatki.pdf?fbclid=IwAR34YNean10p2xWhA0jsS5f3myGMVo_oARH0HxWRkhakBqUVBg3bvEtzTVnU

υποστήριξη. Υπάρχει επιτακτική ανάγκη θεσμοθέτησης πολιτικών και μηχανισμού για την πρόληψη και αντιμετώπιση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων μορφών έμφυλης βίας στο ΑΠΘ.

Οι στόχοι και τα μέτρα/δράσεις για την καταπολέμηση των προκαταλήψεων φύλου, των στερεοτύπων, του σεξισμού και της σεξουαλικής παρενόχλησης περιλαμβάνονται στη *Θεματική Περιοχή Α* “*Συμπεριληπτικό και ευαίσθητο ως προς το φύλο περιβάλλον*” και στη *Θεματική Περιοχή Ε* “*Έμφυλη βία και παρενόχληση*” του παρόντος ΣΔΙΦ.

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

Με βάση τα παραπάνω δεδομένα και τις πληροφορίες, τέθηκαν οι άξονες προτεραιότητας για παρέμβαση. Κάθε άξονας επικεντρώνεται σε μια συγκεκριμένη θεματική διάσταση των πολιτικών ισότητας των φύλων - όπως αυτές ορίζονται στις προδιαγραφές του Ορίζοντα Ευρώπη - και οι οποίοι προσαρμόστηκαν στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του ΑΠΘ (Πίνακας 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 53 δράσεις/μέτρα και είναι διετούς διάρκειας (2022 -2024).

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:

- Τη σύσταση Γραφείου Ισότητας των Φύλων (ΓΙΦ ΑΠΘ)
- Τη διάθεση αναγκαίων πόρων
- Την υποστήριξη των Πρυτανικών Αρχών και της Συγκλήτου, την ενεργή συμμετοχή των Τμημάτων, των Σχολών και των διοικητικών δομών
- Την ενημέρωση της Συγκλήτου για την πορεία υλοποίησης του ΣΔΙΦ
- Τη δημιουργία μηχανισμού συλλογής δεδομένων ανά φύλο για τη διαρκή παρακολούθηση της πορείας της ισότητας των φύλων στο ΑΠΘ
- Την ευαισθητοποίηση της πανεπιστημιακής κοινότητας για την ισότητα των φύλων. Την ενημερότητα για το ΣΔΙΦ και την απόκτηση τεχνογνωσίας για την υλοποίησή του

Αρκετά μέλη του ΑΠΘ έχουν μακρά εμπειρία σε θέματα φύλου, τόσο σε επίπεδο διδασκαλίας όσο και σε επίπεδο έρευνας, έχουν υλοποιήσει μελέτες και ερευνητικά έργα σε θέματα φύλου και έχουν συνεργαστεί με φορείς Ισότητας του Δημόσιου τομέα και φορείς της κοινωνίας των πολιτών. Τα δεδομένα αυτά αποτελούν θετικούς προγνωστικούς παράγοντες για να υπάρξει πρόοδος ως προς την έμφυλη ισότητα και να στηριχθεί η υλοποίηση του ΣΔΙΦ.

Με την ίδρυση του Γραφείου Ισότητας των Φύλων (ΓΙΦ ΑΠΘ) η ευθύνη υλοποίησης συγκεκριμένων δράσεων του παρόντος ΣΔΙΦ θα μετατεθεί από την ΕΙΦ στο ΓΙΦ

Το ΣΔΙΦ-ΑΠΘ θα επικαιροποιηθεί τον Οκτώβριο του 2024 στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Έργου “RESET – Redesigning Equality and Scientific Excellence Together” (Αρ. Συμβολαίου: 101006560).

Πίνακας 1: Θεματικές περιοχές και άξονες προτεραιότητας ΣΔΙΦ ΑΠΘ 2022-2024

Άξονες Προτεραιότητας	
Θεματική Περιοχή Α: Συμπεριληπτικό και ευαίσθητο ως προς το φύλο περιβάλλον	
Α.1	Διαμόρφωση κατάλληλων θεσμικών συνθηκών και υποδομών για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της συμπεριληπτικότητας στο Α.Π.Θ και τη βιώσιμη υλοποίηση του ΣΔΙΦ.
Α.2	Υπέρβαση γλωσσικού σεξισμού
Α.3	Ανάπτυξη ενός ασφαλούς και υποστηρικτικού εργασιακού και μαθησιακού περιβάλλοντος για όλα τα ΛΟΑΤΚΙ+ μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας
Α.4	Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής
Θεματική Περιοχή Β: Η διάσταση του φύλου στη διδασκαλία και στην έρευνα	
Β.1	Ένταξη της διάστασης του φύλου στα προγράμματα διδασκαλίας
Β.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: Ισόρροπη 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	
Ε.1	Καταγραφή έκτασης φαινομένου στο ΑΠΘ
Ε.2	Δυνατότητα καταγγελίας περιστατικών έμφυλης βίας και παρενόχλησης και υποστήριξη και καθοδήγηση θυμάτων
Ε.3	Μείωση των περιστατικών έμφυλων διακρίσεων, έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης

2.3 Παρακολούθηση της προόδου και αξιολόγηση του ΣΔΙΦ - ΑΠΘ

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 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.

Τέλος, προβλέπεται η υποβολή ετήσιας έκθεσης στη Σύγκλητο σχετικά με την πορεία υλοποίησης του ΣΔΙΦ.

3. Στρατηγικοί στόχοι και πλάνο υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του ΑΠΘ (2022-2024)

Σύμφωνα με τον Στρατηγικό Σχεδιασμό του ΑΠΘ 2019-2022¹⁹, το ΑΠΘ έχει στόχο να προσφέρει υψηλότερου 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 (2022-2024) 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
- 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

¹⁹<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>

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 (ΓΙΦ ΑΠΘ)	
Δράσεις/Μέτρα		Ευθύνη Υλοποίησης
Α.1.1.1	Συγγραφή έκθεσης σκοπιμότητας σχεδίου ιδρυτικής απόφασης και καταστατικού	ΕΙΦ
Α.1.1.2	Έγκριση ίδρυσης ΓΙΦ και ένταξη στον Οργανισμό του ΑΠΘ	Σύγκλητος, Πρυτανικές αρχές
Α.1.1.3	Εύρεση και κατοχύρωση χώρου και εξοπλισμού	Σύγκλητος, Πρυτανικές αρχές
Α.1.1.4	Στελέχωση του γραφείου με εξειδικευμένο προσωπικό	Σύγκλητος, Πρυτανικές αρχές
Ομάδες στόχοι	Σύνολο πανεπιστημιακής κοινότητας ΑΠΘ	
Δείκτες	Ίδρυση και λειτουργία του ΓΙΦ έως 31/12/2022	
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 (ποσοστό της χρηματοδότησης των ερευνητικών προγραμμάτων) 	
Άλλοι πόροι	<ul style="list-style-type: none"> • Διάθεση γραφείου και εξοπλισμού εντός του ΑΠΘ 	
Χρονοδιάγραμμα		
Ολοκλήρωση όλων των δράσεων έως τον Δεκέμβριο του 2022		

Στόχος A1.2		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
A.1.2.1	Επίσημη παρουσίαση του ΣΔΙΦ, δημοσιοποίηση και ενημέρωση της πανεπιστημιακής κοινότητας και επίσημη ανακοίνωση/δήλωση Πρυτανικών Αρχών για την υιοθέτηση πολιτικής και στρατηγικής ισότητας και δημοσιοποίησή της στον ιστότοπο του ΑΠΘ και όλων των σχολών και τμημάτων.	ΕΙΦ, Ευρωπαϊκό έργο RESET, Πρυτανικές αρχές, Κοσμητόρισσες/ήτορες σχολών, Προεδρίνες/οι τμημάτων
A.1.2.2	Εισήγηση ΕΙΦ για ενσωμάτωση των στόχων του ΣΔΙΦ στον στρατηγικό σχεδιασμό του Α.Π.Θ για το 2022-2025 και στα αντίστοιχα κανονιστικά κείμενα του οργανισμού.	ΕΙΦ και Πρυτανικές αρχές
A.1.2.3	Υλοποίηση 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.	ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών, Συμβούλιο για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων, Κοσμητείες, Τμήματα, Διοικητικές Μονάδες, Πρυτανικές αρχές, Ευρωπαϊκό έργο RESET
A.1.2.4	Δημιουργία και ψηφιακή διανομή έντυπου ενημερωτικού υλικού σε όλο το προσωπικό και τον φοιτητικό πληθυσμό σχετικά θέματα ισότητας των φύλων και έμφυλων διακρίσεων.	ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών, Συμβούλιο για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων, Ευρωπαϊκό έργο RESET
A.1.2.5	Δημιουργία Επιτροπής Διαβούλευσης αποτελούμενη από τις Πρυτανικές Αρχές, τις/τους Κοσμητόρισσες/-ήτορες, τις/τους Προεδρίνες/έδρους Τμημάτων, τις/τους υπεύθυνες/ους των διοικητικών μονάδων που έχουν την ευθύνη των επιμέρους δράσεων, τα μέλη της ΕΙΦ και τα μέλη που συντονίζουν τις Επιτροπές Φύλων των Σχολών.	Σύγκλητος
A.1.2.6	Παρότρυνση για συγκρότηση Επιτροπών Φύλου στις Σχολές – όπου δεν υπάρχουν, ή ανασυγκρότηση αν είναι ανενεργές.	ΕΙΦ, Συμβούλιο για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων
A.1.2.7	Κατάρτιση ετήσιας έκθεσης και υποβολή στη Σύγκλητο σχετικά με την πορεία υλοποίησης του ΣΔΙΦ.	ΕΙΦ
Ομάδες στόχοι	Σύνολο Πανεπιστημιακής κοινότητας ΑΠΘ	

Δείκτες	<ul style="list-style-type: none"> • Υλοποίηση 1 εκδήλωσης εντός του 2022 με επιτυχή συμμετοχή εκπροσώπων από όλες τις Σχολές, Τμήματα και Διοικητικές μονάδες του ΑΠΘ • Δημοσίευση του ΣΔΙΦ στα ελληνικά και στα αγγλικά στη σχετική ιστοσελίδα του ΑΠΘ (https://www.auth.gr/en/gender-equality-plan-en/) και στη σελίδα της ΕΙΦ • Σύσταση 1 Επιτροπής Διαβούλευσης / 3 συνεδριάσεις κατ'έτος • Αριθμός σεμιναρίων – ημερίδων που διεξήχθησαν, αριθμός συμμετεχόντων ατόμων • Δημοσίευση ετήσια έκθεση υλοποίησης του ΣΔΙΦ στην επίσημη ιστοσελίδα του Ιδρύματος και της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων
Πόροι	
Ανθρώπινο δυναμικό	<ul style="list-style-type: none"> • Μέλη ΕΙΦ και ΕΙΦ Σχολών • Πρυτανικές Αρχές, Κοσμητόριστες-ες, Προέδροι Τμημάτων, υπεύθυνες/οι των διοικητικών μονάδων • Συμβούλιο για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων • Ευρωπαϊκό έργο RESET
Οικονομικοί πόροι	-
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).
Χρονοδιάγραμμα	
Δράση	Έτος
A.1.2.1	2022
A.1.2.2	2022
A.1.2.3	2022,2023,2024
A.1.2.4	2022,2023,2024
A.1.2.5	2023
A.1.2.6	2022,2023
A.1.2.7	2022,2023,2024

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
A.1.3.1	Σύνταξη καταλόγου με τα δεδομένα που πρέπει να απαρτίζουν τον έμφυλο χάρτη του ΑΠΘ και πρέπει να συλλέγονται για τη βιώσιμη παρακολούθηση της υλοποίησης του ΣΔΙΦ.	ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών, Υπεύθυνη/ος Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων
A.1.3.2	Ενημέρωση και προσαρμογή των πληροφοριακών συστημάτων του ΑΠΘ, της ΜΟΔΠ και του ΕΛΚΕ με στόχο την πλήρη και συστηματική συλλογή των δεδομένων του καταλόγου της δράσης Α.1.3.1	Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και Φοιτητικής Μέριμνας, Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια Βίου Εκπαίδευσης, Αντιπρύτανης Διοικητικών Υποθέσεων, ΜΟΔΠ, ΕΛΚΕ, ΚΗΔ
Ομάδες στόχοι	Σύνολο Πανεπιστημιακής κοινότητας ΑΠΘ	
Δείκτες	<ul style="list-style-type: none"> Ενημέρωση πληροφοριακών συστημάτων ΑΠΘ για συλλογή δεδομένων ΣΔΙΦ Πλήρης έμφυλος χάρτης στο επικαιροποιημένο ΣΔΙΦ (Οκτώβριος 2024) 	
Πόροι		
Ανθρώπινο δυναμικό	ΕΙΦ, ΜΟΔΠ, ΕΛΚΕ, ΚΗΔ	
Οικονομικοί πόροι	-	
Άλλοι πόροι	-	
Χρονοδιάγραμμα		
Δράση	Έτος	
A.1.3.1	2022	
A.1.3.2	2022-2023	

Άξονας Προτεραιότητας Α.2		Υπέρβαση γλωσσικού σεξισμού	
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
A.2.1.1	Δημιουργία σύντομου και πρακτικού οδηγού για την εφαρμογή της χρήσης συμπεριληπτικής ως προς το φύλο γλώσσας στο ΑΠΘ.		ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών
A.2.1.2	Ευρεία κοινοποίηση του οδηγού (δράση Α.2.1.1) στο σύνολο των υπηρεσιών, σχολών, τμημάτων του ΑΠΘ και σε όλα τα μέλη ανώτατης διοίκησης.		ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών, Συμβούλιο για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων
A.2.1.3	Υλοποίηση επιμορφωτικών σεμιναρίων προς τις/τους εργαζόμενες/ους στο ΑΠΘ και κυρίως τα μέλη ανώτατης διοίκησης για την εφαρμογή του οδηγού (δράση Α.2.1.1).		ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών
A.2.1.4	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 ιστοτόπους των Σχολών και Τμημάτων, στην επωνυμία θεσμών, δομών και επιτροπών και στα νομικά-κανονιστικά κείμενα του ΑΠΘ.		Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και Φοιτητικής Μέριμνας, Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια Βίου Εκπαίδευσης, Αντιπρύτανης Διοικητικών Υποθέσεων, ΜΟΔΙΠ, ΕΛΚΕ, ΚΗΔ, Νομική Υπηρεσία
A.2.1.5	Διοργάνωση σεμιναρίου επιμόρφωσης για χρήση γλώσσας συμπεριληπτικής ως προς το φύλο το οποίο θα απευθύνεται στον φοιτητικό πληθυσμό.		ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών
A.2.1.6	Η μορφή της συμπεριληπτικής ως προς το φύλο γλώσσας θα προσδιοριστεί με απόφαση Συγκλήτου.		Σύγκλητος
Ομάδες στόχοι	Ακαδημαϊκό & Διοικητικό προσωπικό; Μέλη ανώτατης διοίκησης; Φοιτητικός πληθυσμός		
Δείκτες	<ul style="list-style-type: none"> Ποσοστό (%) εγγράφων που χρησιμοποιούν γλώσσας συμπεριληπτικής ως προς το φύλο – 30% κατ' έτος ΣΔΙΦ Χρήση συμπεριληπτικής ως προς το φύλο γλώσσας στον ιστότοπο του ΑΠΘ, στους ιστοτόπους των Σχολών και Τμημάτων, των Επιτροπών, ηλεκτρονικών πλατφόρμων Ποσοστό (%) των ανακοινώσεων /Δελτίων Τύπου με χρήση γλώσσας συμπεριληπτικής ως προς το φύλο Αριθμός σεμιναρίων – ημερίδων που διεξήχθησαν, αριθμός συμμετεχόντων ατόμων 		
Πόροι			

Ανθρώπινο δυναμικό	ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών, Υπάλληλοι και προϊστάμενες/οι σχετικών τμημάτων και υπηρεσιών
Οικονομικοί πόροι	-
Άλλοι πόροι	<ul style="list-style-type: none"> • Οδηγός μη σεξιστικής γλώσσας της ΕΙΦ ΑΠΘ • 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)
Χρονοδιάγραμμα	
Δράση	Έτος
Α.2.1.1	2023
Α.2.1.2	2023
Α.2.1.3	2023-2024
Α.2.1.4	2024
Α.2.1.5	2023-2024
Α.2.1.6	2023

Άξονας Προτεραιότητας Α.3	Ανάπτυξη ενός ασφαλούς και υποστηρικτικού εργασιακού και μαθησιακού περιβάλλοντος για όλα τα ΛΟΑΤΚΙ+ μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας	
Στόχος Α3.1	Ευαισθητοποίηση της Πανεπιστημιακής κοινότητας του ΑΠΘ για την ισότιμη συμμετοχή όλων στο πανεπιστήμιο.	
Δράσεις/Μέτρα		Ευθύνη Υλοποίησης
Α.3.1.1	Διερεύνηση για το σχεδιασμό και ανάπτυξη υποστηρικτικών υπηρεσιών για τα μέλη της ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητας.	ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών, ΚΕΣΥΨΥ
Α.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.	ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών, Ευρωπαϊκό έργο RESET, 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.).	ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών, Πρυτανικές αρχές, Κοσμητείες Σχολών, Γραφείο Τύπου
Ομάδες στόχοι	Σύνολο πανεπιστημιακής κοινότητας ΑΠΘ	
Δείκτες	Αριθμός σεμιναρίων – ημερίδων που διεξήχθησαν, αριθμός συμμετεχόντων ατόμων Αριθμός ανακοινώσεων/μηνυμάτων προς την πανεπιστημιακή κοινότητα τις παγκόσμιες ημέρες που σχετίζονται με τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα	
Πόροι		
Ανθρώπινο δυναμικό	ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών, Ευρωπαϊκό έργο RESET	
Οικονομικοί πόροι	-	
Άλλοι πόροι	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»)	
Χρονοδιάγραμμα		
	Δράση	Έτος
	Α.3.1.1	2023-2024
	Α.3.1.2	2022-2023-2024

A.3.1.3		2022-2023-2024
Άξονας Προτεραιότητας A.4	Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής	
Στόχος A4.1	Ευαισθητοποίηση και υπέρβαση δυσκολιών και εμποδίων στην προσπάθεια εξισορρόπησης οικογενειακής/προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων του ΑΠΘ	
Δράσεις/Μέτρα		Ευθύνη Υλοποίησης
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.	ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών, Ευρωπαϊκό έργο RESET
A.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.	ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών
A.4.1.3	Εισήγηση στη Σύγκλητο για προσαρμογή ευέλικτης και εξ αποστάσεως εργασίας τόσο για ακαδημαϊκό όσο και διοικητικό προσωπικό με ευθύνες φροντίδας και υλοποίηση από τις αρμόδιες αρχές και υπηρεσίες βάσει της κείμενης νομοθεσίας.	ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών, Πρυτανικές Αρχές, Σύγκλητος, Νομική Υπηρεσία
A.4.1.4	Υλοποίηση έρευνας για την καταγραφή αναγκών φροντίδας και φύλαξης παιδιών εργαζομένων και φοιτητών και φοιτητριών του Ιδρύματος.	Κέντρο Κοινωνικής Έρευνας και Υποστήριξης Λήψης Αποφάσεων, Παιδικό Κέντρο, Υπεύθυνη/ος Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων
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	Πανεπιστημιακό Γυμναστήριο, Παιδαγωγική Σχολή, Παιδικό Κέντρο και άλλοι συναφείς φορείς
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.	Υπηρεσίες Διοίκησης, Σχολές, ΚΕΔΕΚ

Ομάδες στόχοι	<ul style="list-style-type: none"> • Ακαδημαϊκό προσωπικό • Διοικητικό προσωπικό • Προϊστάμενες/οι υπηρεσιών και τμημάτων • Μέλη ανώτατης διοίκησης • Συνεργαζόμενο ερευνητικό προσωπικό
Δείκτες	Αριθμός σεμιναρίων – ημερίδων που διεξήχθησαν, αριθμός συμμετεχόντων ατόμων % προσαρμογή ευέλικτης και εξ αποστάσεως εργασίας τόσο για ακαδημαϊκό όσο και διοικητικό προσωπικό με ευθύνες φροντίδας
Πόροι	
Ανθρώπινο δυναμικό	ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών, Κέντρο Κοινωνικής Έρευνας και Υποστήριξης Λήψης Αποφάσεων
Οικονομικοί πόροι	
Άλλοι πόροι	Διεθνείς οδηγοί καλών πρακτικών εξισορρόπησης οικογενειακής/προσωπικής και επαγγελματικής ζωής
Χρονοδιάγραμμα	
Δράση	Έτος
Α.4.1.1	2023-2024
Α.4.1.2	2023-2024
Α.4.1.3	2023-2024
Α.4.1.4	2023-2024
Α.4.1.5	2024
Α.4.1.6	2024

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
Β.1.1.1	Ένταξη της διάστασης του φύλου στην αξιολόγηση των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών και εισαγωγή ειδικής σήμανσης αν ένα μάθημα εστιάζει σε θέματα φύλου.	Σχολές, Κοσμητείες, Γραμματείες Τμημάτων, Τμήμα Σπουδών, ΜΟΔΠΠ
Β.1.1.2	Διοργάνωση 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.	ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών, Προεδρίνες/οι Τμημάτων
Β.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.	ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών, Συμβούλιο για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων, Σχολές, Τμήματα
Ομάδες στόχοι	<ul style="list-style-type: none"> • Ακαδημαϊκό προσωπικό • Συνεργαζόμενο εργαστηριακό & ερευνητικό προσωπικό 	
Δείκτες	Αύξηση του αριθμού των προσφερόμενων μαθημάτων με άξονα το φύλο ή/και ένταξη θεματικών για το φύλο.	
	Πόροι	
Ανθρώπινο δυναμικό	ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών, Συμβούλιο για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων, Σχολές, Τμήματα	

Οικονομικοί πόροι	-
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).
Χρονοδιάγραμμα	
Δράση	Έτος
B.1.1.1	2022-2023-2024
B.1.1.2	2023
B.1.1.3	2023

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
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 έρευνας τους.	ΕΙΦ, Ευρωπαϊκό Έργο RESET, ΕΛΚΕ
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	Ευρωπαϊκό Έργο RESET - ΕΛΚΕ
B.2.1.3	Ένταξη της διάστασης του φύλου στην ιδρυματική πολιτική για την ερευνητική δραστηριότητα και σε κείμενα, όπως, ο “Κώδικας Δεοντολογίας για την Έρευνα”.	ΕΗΔΕ, ΕΙΦ, Αντιπρύτανης Έρευνας και Δια βίου μάθησης
Ομάδες στόχοι	Ερευνητικό Προσωπικό ΑΠΘ Μέλη Εργαστηρίων ΑΠΘ	
Δείκτες	Αριθμός σεμιναρίων – ημερίδων που διεξήχθησαν, αριθμός συμμετεχόντων ατόμων. % εργαστηρίων και ερευνητών που χρησιμοποίησαν και βρήκαν χρήσιμο το πρωτόκολλο – οδηγό για την αξιολόγηση των επιπτώσεων της έρευνας τους ανά φύλο	
Πόροι		
Ανθρώπινο δυναμικό	<ul style="list-style-type: none"> • ΕΙΦ • Ευρωπαϊκό έργο RESET (Αρ. Συμβολαίου 101006560) • ΕΗΔΕ 	
Οικονομικοί πόροι		

Άλλοι πόροι	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)	
Χρονοδιάγραμμα		
	Δράση	Έτος
	B.2.1.1	2022-2024
	B.2.1.2	2022
	B.2.1.3	2023
Στόχος B2.2	Ενίσχυση της συμμετοχής γυναικών στη χρηματοδοτούμενη έρευνα	
	Δράσεις/Μέτρα	Ευθύνη Υλοποίησης
B.2.2.1	Δημιουργία δικτύου μεντοριστών από γυναίκες μέλη ΔΕΠ του ΑΠΘ για την καθοδήγηση των νέων ερευνητριών (υποψηφίων διδακτοριστών, μεταδιδακτοριστών)	ΕΙΦ, Ε.Ι.Φ Σχολών, ΕΛΚΕ
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 …..”	ΕΙΦ, ΕΛΚΕ
B.2.2.3	Διανομή ενημερωτικού υλικού σχετικά με καλές πρακτικές που προωθούν την ισότιμη και ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στις ερευνητικές ομάδες.	ΕΙΦ, ΕΛΚΕ
Ομάδες στόχοι	Ερευνητικό Προσωπικό ΑΠΘ	
Δείκτες	% Αύξησης γυναικών ερευνητριών που είναι ΕΥ σε ερευνητικές προτάσεις και έργα % Αύξησης των αιτήσεων από γυναίκες στις προσκλήσεις υποβολής υποψηφιοτήτων μέσω βραχυπρόθεσμων συμβάσεων για ερευνητικό προσωπικό	
Πόροι		
Ανθρώπινο δυναμικό	ΕΙΦ, ΕΛΚΕ	

Οικονομικοί πόροι	
Άλλοι πόροι	
Χρονοδιάγραμμα	
Δράση	Έτος
B.2.1.1	2022-2024
B.2.1.2	2022-2024
B.2.1.3	2022-2024

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
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.	Ευρωπαϊκό Έργο RESET, ΕΙΦ
Γ.1.1.2	Θεσμοθέτηση ετήσιας διάκρισης Γυναίκας σε θέση ευθύνης στο ΑΠΘ	Πρυτανικές Αρχές, ΕΙΦ
Γ.1.1.3	Έκδοση φυλλαδίου και αφίσας που θα ενθαρρύνει γυναίκες να θέσουν υποψηφιότητα σε θεσμικές θέσεις και αξιώματα.	ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών
Γ.1.1.4	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.	ΕΙΦ, Συμβούλιο για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων
Ομάδες στόχοι	Γυναικείος πληθυσμός εντός και εκτός ΑΠΘ, Όργανα διοίκησης και λήψης αποφάσεων ΑΠΘ	
Δείκτες	% αύξησης αιτήσεων γυναικών για την ανάληψη θέσεων ηγεσίας και λήψης αποφάσεων % αύξησης γυναικών σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων	
Πόροι		
Ανθρώπινο δυναμικό	ΕΙΦ, Ευρωπαϊκό Έργο RESET	
Οικονομικοί πόροι		
Άλλοι πόροι	Καμπάνια «Πρόσωπα της Πανεπιστημιούπολης» που θα αναπτυχθεί στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού έργου “RESET” (Αρ. Συμβολαίου 101006560)	

Χρονοδιάγραμμα	
Δράση	Έτος
Γ.1.1.1	2022-2023
Γ.1.1.2	2023
Γ.1.1.3	2023-2024
Γ.1.1.4	2022-2024

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
Δ.1.1.1	Θέσπιση υποχρεωτικής ποσόστωσης στις επιτροπές αξιολόγησης των αιτήσεων.	Πρυτανικές Αρχές, Σύγκλητος
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).	ΕΙΦ, Διευθύνσεις Προσωπικού, Πρόεδροι Τμημάτων, Κοσμητείες
Δ.1.1.3	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.	ΕΙΦ, Διευθύνσεις Προσωπικού Πρόεδροι Τμημάτων, Κοσμητείες, Υπεύθυνη/ος Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων
Ομάδες στόχοι	Ακαδημαϊκό και διοικητικό προσωπικό	
Δείκτες	% αύξηση προσλήψεων γυναικών σε επιστημονικά πεδία και υπηρεσίες που υπάρχει υπερεκπροσώπηση ανδρών	
Πόροι		
Ανθρώπινο δυναμικό	ΕΙΦ, ΓΙΦ, Διευθύνσεις Προσωπικού	
Οικονομικοί πόροι		
Άλλοι πόροι		
Χρονοδιάγραμμα		
Δράση		Έτος

	Δ.1.1.1	2022-2023
	Δ.1.1.2	2022-2023
	Δ.1.1.3	2022-2024
Στόχος Δ1.2	Ενίσχυση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών	
	Δράσεις/Μέτρα	Ευθύνη Υλοποίησης
Δ.1.2.1	Δημιουργία ομάδας εργασίας για τη διερεύνηση θέσπισης κριτηρίων επαγγελματικής εξέλιξης συμπεριληπτικών ως προς το φύλο.	ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών, Διευθύνσεις Προσωπικού
Δ.1.2.2	Οργάνωση ημερίδων ευαισθητοποίησης στις σχολές που emπίπτουν στα πεδία: Φυσικές Επιστήμες, Τεχνολογία, Επιστήμη των Μηχανικών, Μαθηματικά (STEM) (πρόσκληση γυναικών ακαδημαϊκών να μοιραστούν τις ιστορίες σταδιοδρομίας τους).	ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών, Συμβούλιο για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων
Ομάδες στόχοι	Ακαδημαϊκό και διοικητικό προσωπικό	
Δείκτες	<ul style="list-style-type: none"> • Αριθμός κριτηρίων επαγγελματικής εξέλιξης συμπεριληπτικά ως προς το φύλο • Αύξηση αριθμού γυναικών που εξελίχθηκαν επαγγελματικά στη διάρκεια του ΣΔΙΦ στα πεδία: Φυσικές Επιστήμες, Τεχνολογία, Επιστήμη των Μηχανικών, Μαθηματικά 	
	Πόροι	
Ανθρώπινο δυναμικό	ΕΙΦ, ΕΙΦ Σχολών, Διευθύνσεις Προσωπικού, Συμβούλιο για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων	
Οικονομικοί πόροι		
Άλλοι πόροι		
	Χρονοδιάγραμμα	
	Δράση	Έτος
	Δ.1.2.1	2023
	Δ.1.2.2	2023

3.5 Θεματική Περιοχή Ε: Έμφυλη βία και παρενόχληση

Θεματική Περιοχή Ε		Έμφυλη βία και παρενόχληση
Άξονας Προτεραιότητας Ε.1		Καταγραφή έκτασης φαινομένου στο ΑΠΘ
Στόχος Ε1.1		Συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων από το σύνολο της πανεπιστημιακής κοινότητας
Δράσεις/Μέτρα		Ευθύνη Υλοποίησης
Ε.1.1.1	Υλοποίηση ποσοτικής έρευνας (μέσω ερωτηματολογίων) σε αντιπροσωπευτικό δείγμα προσωπικού για τη διερεύνηση φαινομένων βίας και παρενόχλησης	Κέντρο Κοινωνικής Έρευνας και Υποστήριξης Λήψης Αποφάσεων, ΕΙΦ Σχολών, Υπεύθυνη/ος Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων
Ε.1.1.2	Υλοποίηση ποιοτικής έρευνας (μέσω ατομικών συνεντεύξεων) σε επιλεγμένες ομάδες φοιτητών και προσωπικού για τη διερεύνηση φαινομένων βίας και παρενόχλησης.	Κέντρο Κοινωνικής Έρευνας και Υποστήριξης Λήψης Αποφάσεων, ΕΙΦ Σχολών, Υπεύθυνη/ος Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων
Ομάδες στόχοι	Σύνολο Πανεπιστημιακής κοινότητας	
Δείκτες	Αριθμοί ή/και ποσοστά περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης Άλλα ποσοτικά δεδομένα σχετικά με την έμφυλη βία	
Πόροι		
Ανθρώπινο δυναμικό	Κέντρο Κοινωνικής Έρευνας και Υποστήριξης Λήψης Αποφάσεων, ΕΙΦ Σχολών, Υπεύθυνη/ος Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων	
Οικονομικοί πόροι		
Άλλοι πόροι	ΚΗΔ, ΕΗΔΕ	
Χρονοδιάγραμμα		
	Δράση	Έτος
	E.1.1.1	2023
	E.1.1.2	2023

Άξονας Προτεραιότητας E.2		Δυνατότητα καταγγελίας περιστατικών έμφυλης βίας και παρενόχλησης και υποστήριξη και καθοδήγηση θυμάτων
Στόχος E2.1		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
E.2.1.1	Θέσπιση δομής και ανάπτυξη μηχανισμού συλλογής και καταγραφής επώνυμων και ανώνυμων καταγγελιών (στο πλαίσιο λειτουργίας του ΓΙΦ) σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία	ΕΙΦ, ΚΕΣΥΨΥ και άλλες υποστηρικτικές υπηρεσίες του ΑΠΘ και Πρυτανικές Αρχές, Υπεύθυνη/ος Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, Νομική Υπηρεσία
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.	ΕΙΦ, ΚΕΣΥΨΥ και άλλες υποστηρικτικές υπηρεσίες του ΑΠΘ, Πρυτανικές Αρχές, Υπεύθυνη/ος Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, Νομική Υπηρεσία
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.	Γραφείο Τύπου, Σχολές, Τμήματα, Υπηρεσίες
Ομάδες στόχοι	Σύνολο Πανεπιστημιακής κοινότητας	
Δείκτες	<ul style="list-style-type: none"> • 1 μηχανισμός καταγραφής επώνυμων και ανώνυμων καταγγελιών • 1 πρωτόκολλο δράσης • Ενημέρωση όλων των Σχολών, Τμημάτων, Υπηρεσιών 	
Πόροι		
Ανθρώπινο δυναμικό	Πρυτανικές Αρχές, Υπεύθυνη/ος Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, Νομική Υπηρεσία, Γραφείο Τύπου, ΚΕΣΥΨΥ	
Οικονομικοί πόροι		
Άλλοι πόροι		
Χρονοδιάγραμμα		
	Δράση	Έτος
	E.2.1.1	2022-2023
	E.2.1.2	2022-2023

E.2.1.3		2022-2023
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
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).	ΕΙΦ, Ε.Ι.Φ Σχολών
E.3.1.2	Δημιουργία και έγκριση από τη Σύγκλητο οδηγού ηθικής συμπεριφοράς και θέσπιση αντίστοιχων κυρώσεων σε περιπτώσεις έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης	ΕΙΦ, Ε.Ι.Φ Σχολών, Γ.Ι.Φ., Πρυτανικές Αρχές, Νομική Υπηρεσία
Ομάδες στόχοι	Σύνολο Πανεπιστημιακής κοινότητας	
Δείκτες	% μείωσης περιστατικών έμφυλων διακρίσεων, έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης	
Πόροι		
Ανθρώπινο δυναμικό	ΕΙΦ, Ε.Ι.Φ Σχολών, Συμβούλιο για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων, Πρυτανικές Αρχές, Νομική Υπηρεσία	
Οικονομικοί πόροι		
Άλλοι πόροι		
Χρονοδιάγραμμα		
	Δράση	Έτος
	E.3.1.1	2022-2024
	E.3.1.2	2022-2024

Βιβλιογραφία

- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>
- Gender Equality Index, 2021, European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/EL>
- 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>
- ΕΘΑΑΕ, 2020, Ετήσια έκθεση για την ποιότητα της ανώτατης εκπαίδευσης, Εθνική Αρχή Ανώτατης Εκπαίδευσης, Αθήνα
- Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2021, Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025, <http://www.opengov.gr/minlab/wp-content/uploads/downloads/2021/07/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf>
- Υπουργείο Εσωτερικών Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, 2018, Οδηγός Χρήσης μη Σεξιστικής Γλώσσας στα Διοικητικά Έγγραφα, <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2018/01/%CE%9F%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CF%8C%CF%82-%CE%BC%CE%B7-%CF%83%CE%B5%CE%BE%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82-%CE%B3%CE%BB%CF%8E%CF%83%CF%83%CE%B1%CF%82.pdf>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020, Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>
- Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), 2017, Εφαρμόζοντας το σχέδιο για την ισότητα των φύλων σε πανεπιστημιακά και ερευνητικά ιδρύματα — Αναλυτικός οδηγός https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0417155eln_pdfweb_20170905232004.pdf
- Πόρισμα της Επιτροπής Εθνικής Στρατηγικής για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ https://primeminister.gr/wp-content/uploads/2021/06/ethniki_statigiki_gia_thn_isothta_ton_loatki.pdf?fbclid=IwAR34YNear10p2xWhA0jsS5f3myGMVooARH0HxWRkhakBqUVBg3bvEtzTVnU
- Στρατηγικό Σχέδιο ΑΠΘ 2019-2022 <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>