

ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

# ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

2022-2025



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ

ΚΑΛΛΙΘΕΑ, Μάρτιος 2022

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλες τις εκφάνσεις της κοινωνικής και επαγγελματικής ζωής αποτελεί μια από τις θεμελιώδεις αρχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή χαράσσει στρατηγικές και νομοθετεί με στόχο να αντιμετωπίσει τις ανισότητες και να διασφαλίσει την πλήρη ισότητα των φύλων χωρίς περιορισμούς έμφυλων προτύπων και διακρίσεις λόγω φύλου ή στερεότυπες αντιλήψεις<sup>1</sup>. Οι βασικοί στόχοι πολιτικής και δράσεων για τα έτη 2022-2025 είναι η λήψη στοχευμένων μέτρων για την επίτευξη της ισότητας των φύλων με ίσες ευκαιρίες ανέλιξης, ισότιμη συμμετοχή, συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου σε όλα τα στάδια ανάπτυξης πολιτικής. Για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας προβλέπεται η οριζόντια ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

Η Ελλάδα κατατάσσεται στην τελευταία θέση της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως προς τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων για το 2021 (σύμφωνα με δεδομένα του 2019)<sup>2</sup>. Στο χώρο της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, η χώρα επίσης παρουσιάζει μια εικόνα υστέρησης στον τομέα της ισότητας των φύλων, η οποία αποτυπώνεται στη σχετική έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής SHE Figures του 2021<sup>3</sup>.

Στόχος του παρόντος Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων είναι να συμβάλει στην επίτευξη της άμβλυνσης των έμφυλων διακρίσεων και της υπέρβασης των εμποδίων που δημιουργούν, προκειμένου να βελτιωθεί η ποιότητα της ακαδημαϊκής ζωής και της επιστημονικής έρευνας στο Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.

### *Έμφυλες ανισότητες και εμπόδια*

Οι διακρίσεις με βάση το φύλο πηγάζουν από στερεοτυπικές αντιλήψεις αναφορικά με τους διαφορετικούς ρόλους των φύλων, τις φυσικές, γνωστικές ικανότητες και κοινωνικές δεξιότητές τους. Ξεκινούν από τον πρώτο κοινωνικοποιητικό παράγοντα που είναι η οικογένεια, συνεχίζουν στην εκπαίδευση, ανεξαρτήτως βαθμίδας, και διατηρούνται στο χώρο της εργασίας. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός ανάλογα με το φύλο, η τάση δηλαδή οι γυναίκες και οι άνδρες να συγκεντρώνονται σε διακριτούς κλάδους, επαγγέλματα, μορφές απασχόλησης και βαθμίδες της ιεραρχίας που συνδέονται και με τη μισθολογική τους εξέλιξη μέσω κατάληψης ή μη θέσεων

<sup>1</sup> Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Οικονομική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών. Μια Ένωση Ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025. COM/2020/152 final

<sup>2</sup> <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/EL>

<sup>3</sup> 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>

ευθύνης και συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, αποτελεί από τα πιο σημαντικά φαινόμενα της παγκόσμιας αγορά εργασίας.

Με βάση την παραδοσιακή κουλτούρα της πατριαρχικής κοινωνίας προβάλλεται η αντίληψη ότι για τις γυναίκες η εργασία και η επαγγελματική εξέλιξη, βρίσκονται σε δεύτερη θέση σε σχέση με τον γάμο και τη δημιουργία οικογένειας. Οι πολλαπλοί ρόλοι που αναλαμβάνουν να διεκπεραιώσουν οι γυναίκες, δημιουργούν συγκρούσεις ανάμεσα στην εργασία και στην οικογένεια. Παράλληλα, δεν εξασφαλίζεται ίση αμοιβή με τους άνδρες για τις ίδιες και ίσης αξίας παρεχόμενες εργασίες από τις γυναίκες, με αποτέλεσμα να υπάρχει μισθολογική ανισότητα.

Ο γλωσσικός σεξισμός αποτυπώνει αυτές τις έμφυλες διακρίσεις σε μια ανδροκρατική κοινωνία. Η γλώσσα εκφράζει την ανισότητα και τη βία στις κοινωνικές σχέσεις αντρών και γυναικών, αντανακλώντας τις ιδέες που κυριαρχούν στην κοινωνία<sup>4</sup>. Ο σεξισμός αυτού του είδους είναι εμφανής σε δημόσια έγγραφα, σε εκπαιδευτικά βιβλία/συγγράμματα, στα μέσα μαζικής ενημέρωσης και αλλού, και είναι αναγκαία η υπέρβασή του στο πλαίσιο μια πολιτικής προώθησης της έμφυλης ισότητας.

Επιπροσθέτως, στο πλαίσιο των προβλημάτων που σχετίζονται με το φύλο εντάσσεται και η σεξουαλική παρενόχληση, η οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας του ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Αντίστοιχα, οι διακρίσεις παντός τύπου που υφίστανται τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα δεν έχουν θέση σε μια σύγχρονη και ευνομούμενη κοινωνία, και ειδικά στο χώρο της εκπαίδευσης.

#### *Η προώθηση της ισότητας των φύλων σε εθνικό επίπεδο*

Ο Ν. 4604/2019 (Α' 50) για την «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας -Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας - Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση -Λοιπές διατάξεις» και 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»)<sup>5</sup> με το Ν. 4431/2018 (Α' 62) αποτέλεσαν σημαντικά βήματα για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Στη συνέχεια το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 έθεσε στόχους προς

<sup>4</sup> Φραγκουδάκη Α. Γλώσσα λανθάνουσα-3: ή γιατί δεν υπάρχουν βουλευτριες παρά μόνο χορεύτριες, Δίνη, 1989; 4: 42-44.

<sup>5</sup> Istanbul Convention – Action against violence against women and domestic violence <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/home?>.

επίτευξη και δράσεις βάσει των οποίων απαιτείται συντονισμένη προσπάθεια από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς, όπως άλλωστε προβλέπεται και στο άρθρο 10 του Ν. 4604/2019, για την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές, προκειμένου να αναπτυχθούν έργα και δράσεις με σκοπό την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας.

#### *Υπάρχουσα κατάσταση στην Ανώτατη Εκπαίδευση*

Η αύξηση της παρουσίας των γυναικών στα Πανεπιστήμια αποτελεί σχετικά πρόσφατη εξέλιξη (οι γυναίκες άρχισαν να καταλαμβάνουν ένα σημαντικό αριθμό ακαδημαϊκών θέσεων στα Πανεπιστήμια της Δυτικής Ευρώπης από τη δεκαετία του 1970 και έπειτα). Το γεγονός αυτό οφείλεται αφενός στη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και αφετέρου στη θεαματική τους αύξηση ως φοιτήτριες στα αμφιθέατρα των Πανεπιστημίων. Η συμμετοχή των γυναικών στο ακαδημαϊκό επάγγελμα αντανακλά επίσης τις αλλαγές στις κοινωνικές αξίες και τα στερεότυπα, οι οποίες επέτρεψαν στις γυναίκες να επιδιώξουν θέσεις σε επαγγέλματα κύρους και υψηλής ευθύνης.

Σύμφωνα και με τα στοιχεία του EUROSTAT, όπως αυτά καταγράφονται στην Ετήσια Έκθεση για την Ποιότητα της Ανώτατης Εκπαίδευσης της Εθνικής Αρχής για την Ανώτατη Εκπαίδευση, η Ελλάδα, κατά το έτος 2019, εμφανίζει το τρίτο υψηλότερο ποσοστό ανδρών διδασκόντων (64,3%) αρκετά υψηλότερα από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο, ο οποίος υπολογίζεται σε 56,62%<sup>6</sup>. Επίσης, με βάση την έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής She Figures 2021<sup>7</sup>, σε επίπεδο χώρας οι γυναίκες αντιπροσωπεύονται σε ποσοστό ιδιαίτερα χαμηλό στις θέσεις ευθύνης και ηγεσίας των Πανεπιστημίων σε σχέση με τα υπόλοιπα κράτη-μέλη. Οι χώρες με τα μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην ηγεσία της Ανώτατης Εκπαίδευσης ήταν η Λετονία (44,4%), η Σουηδία (41,7%), η Ισλανδία (40,0%), η Λιθουανία (39,0%) και το Βέλγιο (37,0%), ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής παρατηρήθηκαν σε Κύπρο (9,1%), Ρουμανία (11,1%), Γαλλία (12,1%), Ελλάδα (16,0%), Τσεχία και Ουγγαρία (17,2% αντίστοιχα).

Στο Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο δεν έχει γίνει, μέχρι σήμερα, μία συστηματική και διαχρονική αποτύπωση της κατανομής των φύλων σε ακαδημαϊκό και διοικητικό προσωπικό καθώς και στον φοιτητικό πληθυσμό, η καταγραφή των έμφυλων ανισοτήτων στην πράξη, τα πιθανά εμπόδια ή διακρίσεις στη φοιτητική, ακαδημαϊκή, ερευνητική και επαγγελματική ζωή που

6 Εθνική Αρχή Ανώτατης Εκπαίδευσης, Ετήσια Έκθεση για την Ποιότητα της Ανώτατης Εκπαίδευσης 2020 Eurostat - Classroom teachers and academic staff by education level, programme orientation, sex and age groups, [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ\\_uoe\\_perp01&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uoe_perp01&lang=en).

7 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>

σχετίζονται με το φύλο, με σκοπό την στοχοθεσία και την ανάληψη δράσεων. Το κενό αυτό φιλοδοξεί να καλύψει και το παρόν Σχέδιο Δράσης.

Από την άλλη, ένα εκπαιδευτικό ίδρυμα όπως το Πανεπιστήμιο, ως βασικός κοινωνικοποιητικός μηχανισμός αφενός και ως μηχανισμός παραγωγής και αναπαραγωγής γνώσης αφετέρου, μπορεί να αποτελέσει δομικό παράγοντα δημιουργίας και προαγωγής της έμφυλης ισότητας ή επίτασης του έμφυλου διαχωρισμού, των διακρίσεων και της ανισότητας. Η ένταξη της διάστασης του φύλου στην εκπαιδευτική διαδικασία και η πολυεπίπεδη συναρμογή της με τα επιμέρους στοιχεία της εκπαιδευτικής πράξης, κυρίως στα διδακτικά υλικά και στα Προγράμματα Σπουδών, αποτελεί βασική συνιστώσα ενός μακροχρόνιου Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων.

#### *Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων*

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εντάσσει τη διάσταση του φύλου σε όλες τις πολιτικές της και λαμβάνει ειδικά μέτρα που προκύπτουν από συγκεκριμένες ανάγκες και απαιτήσεις κάθε φορά. Στο νέο χρηματοδοτικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την έρευνα και την καινοτομία (2021-2027) 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.

Στο πλαίσιο αυτό, τα ακαδημαϊκά Ιδρύματα καταρτούν και υλοποιούν Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων. Τα Σχέδια αυτά στοχεύουν στην οριζόντια ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλα τα μέτρα και τις πολιτικές που σχεδιάζει και υλοποιεί το Ίδρυμα, στη θέσπιση διαδικασιών και κριτηρίων για την αποτίμηση των έμφυλων επιπτώσεων που έχουν τα συγκεκριμένα μέτρα, και στην υιοθέτηση «θετικών δράσεων». Η εφαρμογή και τα αποτελέσματα των Σχεδίων Δράσης παρακολουθούνται τακτικά και δημοσιοποιούνται.

Τα αναμενόμενα αποτελέσματα από την εφαρμογή τους εστιάζουν στα εξής:

- την αξιολόγηση της ανταπόκρισης των εφαρμοζόμενων δράσεων στην προσπάθεια υπέρβασης των έμφυλων διακρίσεων στην κάθε ακαδημαϊκή κοινότητα,
- την ενθάρρυνση και ενδυνάμωση της επιστημονικής/ερευνητικής δραστηριότητας των γυναικών, με ταυτόχρονη εξάλειψη φραγμών που αντιμετωπίζουν, κυρίως, οι γυναίκες μέλη Δ.Ε.Π. κατά την επαγγελματική τους ανέλιξη,
- τη λήψη μέτρων που ενισχύουν την εναρμόνιση επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών ανδρών και γυναικών στο πλαίσιο του κάθε Ιδρύματος,

- την αλλαγή της νοοτροπίας και των στερεοτυπικών αντιλήψεων όσον αφορά στους έμφυλους ρόλους,
- την επιδίωξη της εξασφάλισης ισόρροπης συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης των αποφάσεων του Ιδρύματος.

Για την επίτευξη των στόχων του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, αποφασιστικής σημασίας είναι η ενεργοποίηση του συνόλου της ακαδημαϊκής κοινότητας και είναι επιβεβλημένη η βελτίωση της συνεργασίας και η ενίσχυση του διαλόγου.

## 2. ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΤΟΥ ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ

### 2.1. Φορέας σχεδιασμού, υλοποίησης και παρακολούθησης: Ε.Ι.Φ. του Χαροκοπέιου Πανεπιστημίου

Με το άρθρο 33 του Νόμου 4589/2019 (Φ.Ε.Κ. Α' 13/29.01.2019) συστάθηκαν υποχρεωτικά σε όλα τα Α.Ε.Ι. της χώρας Επιτροπές Ισότητας των Φύλων. Οι Επιτροπές αυτές είναι εννεαμελείς, και αποτελούνται από έξι (6) μέλη Δ.Ε.Π., ένα (1) μέλος Ε.Ε.Π. ή Ε.ΔΙ.Π. ή Ε.Τ.Ε.Π., έναν/μία (1) διοικητικό υπάλληλο και μία/έναν (1) φοιτήτρια/τή. Τα μέλη των Επιτροπών Ισότητας των Φύλων έχουν τριετή θητεία και ορίζονται ύστερα από πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος. Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.) λειτουργεί ως συμβουλευτικό όργανο της Συγκλήτου και των Διοικήσεων των Σχολών και Τμημάτων με σκοπό την προώθηση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής.

Η Ε.Ι.Φ. κάθε Πανεπιστημίου, βάσει του προαναφερθέντος νόμου, έχει τις εξής αρμοδιότητες:

- α) εκπονεί σχέδια δράσης για την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του Ιδρύματος και καταρτίζει ετήσια έκθεση, την οποία υποβάλλει στη Σύγκλητο,
- β) εισηγείται στα αρμόδια όργανα μέτρα για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση του σεξισμού,
- γ) παρέχει ενημέρωση και επιμόρφωση στα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας σε θέματα σχετικά με το φύλο και την ισότητα,
- δ) παρέχει υπηρεσίες διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά,
- ε) προωθεί την ίδρυση σχετικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών, την εκπόνηση διπλωματικών εργασιών και διδακτορικών διατριβών, τη διενέργεια σεμιναρίων και διαλέξεων που εστιάζουν στη μελέτη του φύλου,
- στ) προωθεί την εκπόνηση μελετών και ερευνών σχετικά με θέματα που σχετίζονται με το πεδίο της αρμοδιότητάς της,
- ζ) παρέχει συνδρομή προς θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση. Τα θέματα υποστήριξης των θυμάτων διακριτικής μεταχείρισης από την Επιτροπή, ρυθμίζονται ειδικότερα μέσω του Εσωτερικού Κανονισμού των Πανεπιστημίων.

Στο Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο ακολουθήθηκε η διαδικασία όπως ορίζεται παραπάνω και, με βάση την υπ' αριθμ. 424/28.4.2021 απόφαση της Συγκλήτου, συστάθηκε η Ε.Ι.Φ. και εν συνεχεία στις 17 Μαΐου 2021 έλαβε χώρα η συγκρότησή της σε σώμα. Η Ε.Ι.Φ. του Χαροκοπέιου Πανεπιστημίου αποτελεί τον φορέα σχεδιασμού, υλοποίησης και παρακολούθησης του παρόντος Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, με την συνδρομή όλης της Πανεπιστημιακής Κοινότητας.

## **2.2. Στόχοι – Δράσεις – Δείκτες και Χρονοδιάγραμμα**

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων καθορίζει τις προτεραιότητες, τις δράσεις και τους στόχους που αναλαμβάνει το Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο για την περίοδο 2022-2025, προωθώντας την ουσιαστική ισότητα των φύλων στην πράξη, έχοντας ως αφετηρία ότι η ισότητα των φύλων συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα για όλα τα άτομα καθώς και στοιχειώδη αξία για κάθε κοινωνία. Η κατανόηση των ιδιαίτερων στοιχείων σε ό,τι αφορά τις έμφυλες ανισότητες στο Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο κρίνεται εξαιρετικά σημαντική. Η προσπάθεια κατάρτισης έμφυλου χάρτη αλλά και οι υπόλοιπες δράσεις περιλαμβάνει θα αναδείξουν τα ενδεχόμενα προβλήματα αλλά και τις τρέχουσες ανάγκες. Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων αποτελεί μέρος μιας μακροχρόνιας διαδικασίας, η οποία περιλαμβάνει την παρακολούθηση των στόχων που έχουν τεθεί, την αξιολόγηση και την επικαιροποίηση του Σχεδίου στο σύνολό του, των προτεινόμενων στόχων και δράσεων.

Συγκεκριμένα τίθενται **οι εξής στόχοι για την περίοδο 2022-2025:**

1. Η κατάρτιση του χάρτη κατανομής των φύλων στο Πανεπιστήμιο.
2. Η συστηματική ενημέρωση του φοιτητικού πληθυσμού και του προσωπικού του Πανεπιστημίου (ακαδημαϊκού και διοικητικού) για τα θέματα που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων και τη διάκριση.
3. Η διασφάλιση ενός ασφαλούς και ελεύθερου από διακρίσεις και παρενόχληση λόγω φύλου/ταυτότητας φύλου, χαρακτηριστικών φύλου ή/και σεξουαλικού προσανατολισμού, περιβάλλοντος φοίτησης, διδασκαλίας, έρευνας και εργασίας, μέσω της πρόληψης και της αντιμετώπισης ανάλογων περιστατικών από μέλη του φοιτητικού πληθυσμού, του ακαδημαϊκού, διοικητικού και λοιπού υποστηρικτικού προσωπικού του Πανεπιστημίου προς άλλα μέλη του φοιτητικού πληθυσμού και του προσωπικού του Πανεπιστημίου, ανεξάρτητα από τον χώρο που αυτά συνέβησαν ή/και περιστατικών που έλαβαν χώρα



εντός των εγκαταστάσεων και υποδομών του Πανεπιστημίου και ανεξαρτήτως της ιδιότητας του/των δράστη/ών και του/των θύματος/των.

4. Η χρήση μη σεξιστικής γλώσσας στις δραστηριότητες του Χαροκοπέιου Πανεπιστημίου.

Επίσης, τίθενται και οι εξής **μακροπρόθεσμοι στόχοι**:

- Η σύσταση υπηρεσιών/γραφείων του Πανεπιστημίου κατάλληλα στελεχωμένων, ώστε να στηρίξουν την εκπλήρωση των ανωτέρω στόχων (για παράδειγμα Γραφείο Ισότητας των Φύλων).
- Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη συμμετοχή του προσωπικού στα όργανα διοίκησης και λήψης αποφάσεων.
- Η ισότιμη και χωρίς αποκλεισμούς ενδυνάμωση όλων των ατόμων ανεξάρτητα από την ταυτότητα και το φύλο τους.
- Η προώθηση της ισότητας των φύλων ως μοχλού καινοτομίας και αριστείας στην έρευνα και τη διδασκαλία.

Παρακάτω, παρουσιάζονται οι στόχοι αναλυτικότερα μαζί με τις προτεινόμενες δράσεις, τους δείκτες, το σχετικό χρονοδιάγραμμα για την περίοδο 2022-2025 καθώς και τους πληθυσμούς-στόχους.

### **Στόχος 1: Η κατάρτιση του χάρτη κατανομής των φύλων στο Πανεπιστήμιο**

Υπο-στόχοι

1. Αποτύπωση της έμφυλης κατανομής στον φοιτητικό πληθυσμό.
2. Αποτύπωση της έμφυλης κατανομής στο ακαδημαϊκό και διοικητικό προσωπικό.
3. Αποτύπωσης της έμφυλης κατανομής στις θέσεις ευθύνης.

Δράσεις

1. Συγκέντρωση στατιστικών στοιχείων για την κατανομή των φύλων στον φοιτητικό πληθυσμό.
2. Συγκέντρωση στατιστικών στοιχείων για την κατανομή των φύλων στο ακαδημαϊκό και διοικητικό προσωπικό.
3. Συγκέντρωση στατιστικών στοιχείων για την κατανομή των φύλων σε θέσεις ευθύνης.

## Δείκτης

- Διετής χάρτης της κατανομής των φύλων στο Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.

## Χρονοδιάγραμμα

Δείκτης	2022	2023	2024	2025
Χάρτης της κατανομής των φύλων	1		1	

**Στόχος 2: Η συστηματική ενημέρωση του φοιτητικού πληθυσμού και του προσωπικού του Πανεπιστημίου (ακαδημαϊκού και διοικητικού) για τα θέματα που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων και τη διάκριση**

### Υπο-στόχοι

1. Η ανάπτυξη αποτελεσματικής στρατηγικής επικοινωνίας για την εμπέδωση της ισότητας.
2. Η διάχυση της πληροφόρησης σε θέματα ισότητας με σεβασμό στα ατομικά δικαιώματα.
3. Η συνειδητοποίηση των έμφυλων κοινωνικών κατασκευών, πεποιθήσεων και στερεοτύπων για τα επαγγέλματα ως παραγόντων που καθορίζουν τόσο τις επαγγελματικές όσο και τις γενικότερες κοινωνικές έμφυλες αναπαραστάσεις των ατόμων.
4. Η δημιουργία δικτύου με φορείς που έχουν εμπειρία/ειδίκευση σε θέματα φύλου στην Ελλάδα και στο εξωτερικό.
5. Η ενθάρρυνση των μελών Δ.Ε.Π. και των ερευνητών/ερευνητριών να εντάξουν το φύλο ως θεματική στα μαθήματα του προγράμματος σπουδών και στην έρευνα.

### Δράσεις

1. Ευαισθητοποίηση και ενεργοποίηση του φοιτητικού πληθυσμού μέσω διανομής σχετικού υλικού, διοργάνωσης ή φιλοξενίας ενημερωτικών ημερών ή εκδηλώσεων με πολιτιστικές, καλλιτεχνικές, αθλητικές, ψυχαγωγικές δραστηριότητες σε ανάλογες θεματικές, σε συνεργασία και με φορείς με σχετική εμπειρία και ειδίκευση.

2. Επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση του ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού μέσω σεμιναρίων, διαλέξεων, εκπαιδευτικών ή βιωματικών εργαστηρίων, τα οποία θα διοργανώνονται και θα υλοποιούνται από το Πανεπιστήμιο ή/και σε συνεργασία και με φορείς με σχετική εμπειρία και ειδίκευση.
3. Δημιουργία ηλεκτρονικής βιβλιοθήκης στην ιστοσελίδα της Ε.Ι.Φ. με υλικό ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης σε θέματα έμφυλης βίας και ισότητας από φορείς και οργανισμούς με σχετική εμπειρία, όπως, ενδεικτικά αναφέρονται η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής & Οικογενειακής Πολιτικής & Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ.), το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) κ.ά.
4. Δράσεις ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης στο πλαίσιο της Παγκόσμιας Ημέρας για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών (25 Νοεμβρίου) και της Παγκόσμιας Ημέρας Δικαιωμάτων των Γυναικών (8 Μαρτίου).
5. Δικτύωση με φορείς προώθησης της έμφυλης ισότητας, όπως, ενδεικτικά αναφέρεται το Κ.Ε.Θ.Ι, και υπογραφή σχετικών μνημονίων συνεργασίας που θα καθορίζουν το πλαίσιο της συνεργασίας.
6. Διοργάνωση ημερίδων με θέμα το φύλο και τα στερεότυπα σε συνεργασία με φορείς προώθησης της έμφυλης ισότητας.
7. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και συμπερίληψη σχετικών θεματικών στα προπτυχιακά και μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών όλων των Τμημάτων του Πανεπιστημίου.

#### Δείκτες

- Αριθμός σεμιναρίων ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης του φοιτητικού πληθυσμού.
- Αριθμός σεμιναρίων ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης του ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού.
- Αριθμός εκδηλώσεων σε θέματα φύλου με αφορμή τις παγκόσμιες ημέρες και σε συνεργασία με φορείς με φορείς προώθησης της έμφυλης ισότητας.
- Αριθμός κειμένων που αναρτώνται στην ηλεκτρονική βιβλιοθήκη της Ε.Ι.Φ. για θέματα φύλου και βίας κατά των γυναικών.
- Υπογραφή μνημονίων συνεργασίας με φορείς προώθησης της έμφυλης ισότητας.
- Αριθμός προπτυχιακών ή μεταπτυχιακών μαθημάτων στα οποία εντάσσεται η διάσταση του φύλου.

### Χρονοδιάγραμμα

Δείκτης	2022	2023	2024	2025
Αριθμός σεμιναρίων για τον φοιτητικό πληθυσμό	1	1	1	1
Αριθμός σεμιναρίων για το ακαδημαϊκό και διοικητικό προσωπικό	1	1	1	1
Αριθμός εκδηλώσεων σε θέματα φύλου με αφορμή τις παγκόσμιες ημέρες	1	1	1	1
Αριθμός κειμένων που αναρτώνται στην ιστοσελίδα της Ε.Ι.Φ.	1	2	2	2
Υπογραφή Μνημονίου Συνεργασίας με φορείς	100%			
Αριθμός προπτυχιακών ή μεταπτυχιακών μαθημάτων στα οποία εντάσσεται η διάσταση του φύλου	2	2	3	4

### Πληθυσμοί στόχοι

- Φοιτητές/τριες όλων των επιπέδων (προπτυχιακού, μεταπτυχιακού, διδακτορικού)
- Μέλη του Διδακτικού, Επιστημονικού, Εργαστηριακού και Τεχνικού Προσωπικού (Δ.Ε.Π., Ε.Ε.Π., Ε.ΔΙ.Π. και Ε.Τ.Ε.Π.) και ειδικών κατηγοριών
- Μέλη του διοικητικού (γραμματειών Τμημάτων κ.λπ.) και λοιπού υποστηρικτικού προσωπικού (προσωπικό φύλαξης, καθαριότητας, σίτισης κ.λπ.).

**Στόχος 3: Η διασφάλιση ενός ασφαλούς και ελεύθερου από διακρίσεις και παρενόχληση λόγω φύλου/ταυτότητας φύλου, χαρακτηριστικών φύλου ή/και σεξουαλικού προσανατολισμού, περιβάλλοντος φοίτησης, διδασκαλίας, έρευνας και εργασίας, μέσω της πρόληψης και της**

αντιμετώπισης ανάλογων περιστατικών από μέλη του φοιτητικού πληθυσμού, του ακαδημαϊκού, διοικητικού και λοιπού υποστηρικτικού προσωπικού του Πανεπιστημίου προς άλλα μέλη του φοιτητικού πληθυσμού και του προσωπικού του Πανεπιστημίου, ανεξάρτητα από τον χώρο που αυτά συνέβησαν ή/και περιστατικών που έλαβαν χώρα εντός των εγκαταστάσεων και υποδομών του Πανεπιστημίου και ανεξαρτήτως της ιδιότητας του/των δράστη/ών και του/των θύματος/των.

#### *Υπο-στόχοι*

1. Η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του φοιτητικού πληθυσμού, του ακαδημαϊκού, διοικητικού και λοιπού υποστηρικτικού προσωπικού του Πανεπιστημίου για το φαινόμενο των διακρίσεων και των παρενοχλήσεων λόγω φύλου/ταυτότητας φύλου, χαρακτηριστικών φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού, τις πολλαπλές συνέπειες αυτού τόσο στο ίδιο το θύμα όσο και στο ευρύτερο κλίμα εντός του Πανεπιστημίου και στις διαπροσωπικές σχέσεις και συνεργασία μεταξύ των μελών του.
2. Η συστηματική παρακολούθηση και καταγραφή της έκτασης και των χαρακτηριστικών του φαινομένου των προαναφερθεισών διακρίσεων και παρενοχλήσεων, με σκοπό το σχεδιασμό και την εφαρμογή στοχευμένων μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισης.
3. Η ενδυνάμωση των μελών του φοιτητικού, διδακτικού, ερευνητικού, διοικητικού, τεχνικού και λοιπού υποστηρικτικού προσωπικού του Πανεπιστημίου, ώστε να είναι σε θέση να αναγνωρίζουν ανάλογα περιστατικά, να αντιδρούν - είτε ως θύματα είτε ως αυτόπτες μάρτυρες - με ενδεδειγμένους, ασφαλείς τρόπους, να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους, καθώς και τις διαθέσιμες δυνατότητες/επιλογές υποβολής αναφοράς και λήψης υποστηρικτικών υπηρεσιών.
4. Η ενθάρρυνση και στήριξη όσων βιώνουν ή βίωσαν περιστατικά διάκρισης ή παρενόχλησης λόγω φύλου/ταυτότητας φύλου, χαρακτηριστικών φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού, ώστε να τα αναφέρουν στα αρμόδια όργανα του Πανεπιστημίου ή/και στις αρμόδιες Αρχές.
5. Η άμεση διερεύνηση των καταγγελλόμενων περιστατικών και η λογοδοσία του/των καταγγελλόμενου/ων προσώπων ενώπιον των αρμοδίων οργάνων του Πανεπιστημίου ή/και Αρχών της χώρας.

## Δράσεις

1. Έναρξη εφαρμογής, δημοσιοποίηση και επικαιροποίηση του Πρωτοκόλλου δράσης ενάντια σε κάθε μορφή παρενόχλησης ή διάκρισης λόγω φύλου στο Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο (για τον φοιτητικό πληθυσμό, το ακαδημαϊκό, διοικητικό και λοιπό υποστηρικτικό προσωπικό), το οποίο εγκρίθηκε με την υπ' αριθ. 442/30.11.2021 Συνεδρίαση της Συγκλήτου.
2. Ορισμός εκπροσώπων των Τμημάτων του Πανεπιστημίου ως πρόσωπα αναφοράς των μελών Δ.Ε.Π., Ε.Ε.Π., Ε.Δ.Ι.Π., Ε.Τ.Ε.Π. – Διοικητικού, τεχνικού και λοιπού υποστηρικτικού προσωπικού σε περίπτωση διάκρισης ή παρενόχλησης για τους προαναφερθέντες λόγους.
3. Συγκροτημένες δράσεις διάχυσης του Πρωτοκόλλου δράσης μέσω της ιστοσελίδας της Ε.Ι.Φ. του Πανεπιστημίου οι οποίες θα περιλαμβάνουν:
  - (α) Την επικαιροποίηση και εμπλουτισμό του ιστότοπου της Ε.Ι.Φ. με σχετικό υλικό (ορισμοί, ισχύον νομοθετικό πλαίσιο κ.λπ.) και συμβουλές σε απλή και κατανοητή γλώσσα αναφορικά με την αναγνώριση και την αναφορά/καταγγελία ανάλογων περιστατικών και τη λήψη υποστηρικτικών υπηρεσιών εντός και εκτός του Πανεπιστημίου.
  - (β) Την έκδοση σε ηλεκτρονική (ή/και έντυπη μορφή) ενημερωτικού/εκπαιδευτικού υλικού και προώθησή τους στον φοιτητικό πληθυσμό, το ακαδημαϊκό, διοικητικό και λοιπό υποστηρικτικό προσωπικό του Πανεπιστημίου, αναφορικά με τα δικαιώματα των θυμάτων περιστατικών διάκρισης ή παρενόχλησης για τους προαναφερθέντες λόγους, τους ενδεδειγμένους τρόπους αντίδρασης, τις διαθέσιμες επιλογές αναφοράς/καταγγελίας και τις διαθέσιμες υποστηρικτικές υπηρεσίες εντός και εκτός του Πανεπιστημίου.
4. Άλλες δράσεις ενημέρωσης αναφορικά με την εφαρμογή του Πρωτοκόλλου δράσης ενάντια σε κάθε μορφή παρενόχλησης ή διάκρισης λόγω φύλου στο Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο με σκοπό την παρουσίαση και ευαισθητοποίηση του φοιτητικού πληθυσμού, του ακαδημαϊκού, διοικητικού και λοιπού υποστηρικτικού προσωπικού του Πανεπιστημίου.
5. Δημιουργία πρωτοκόλλου δράσης σε περίπτωση παρενόχλησης μελών του φοιτητικού πληθυσμού ή/και του ακαδημαϊκού, διοικητικού και λοιπού υποστηρικτικού προσωπικού σε συνεργαζόμενα ιδρύματα ή φορείς (π.χ. κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης).

6. Ενημερώσεις για δράσεις επιμόρφωσης που οργανώνονται από το Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο ή άλλους φορείς με ανάλογη εμπειρία ή εξειδίκευση (ημερίδες/συνέδρια, εκπαιδευτικά εργαστήρια, εκστρατείες, δράσεις που συμπεριλαμβάνουν πολιτιστικές, αθλητικές ή/και ψυχαγωγικές δραστηριότητες).
7. Σταθερή συνεργασία με τον/τη Νομικό Σύμβουλο και τον/την Υπεύθυνο/η Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων του Πανεπιστημίου, με σκοπό τη διασφάλιση της ορθής εφαρμογής της ισχύουσας νομοθεσίας κατά τη διαδικασία συγκέντρωσης/λήψης και εξέτασης αναφορών - επωνύμων ή ανωνύμων - περιστατικών διάκρισης ή παρενόχλησης για τους προαναφερθέντες λόγους, τη συγκέντρωση, επεξεργασία, αποθήκευση και χρήση των δεδομένων που συγκεντρώνονται και την υποστήριξη των θυμάτων.
8. Σχεδιασμός και εφαρμογή διαδικασίας ανώνυμης διαδικτυακής αναφοράς περιστατικών, για θύματα τα οποία - για οποιονδήποτε λόγο - δεν επιθυμούν να προβούν σε επώνυμη αναφορά. Το θύμα δεν θα κατονομάζει τον/τη δράστη, αλλά θα παρέχει πληροφορίες αναφορικά με τις συνθήκες και τα χαρακτηριστικά του περιστατικού, την ιδιότητά του και την ιδιότητα του/της δράστη/ιδος, με τρόπο που δεν θα επιτρέπει την ταυτοποίηση κανενός/καμίας εκ των δύο.
9. Επικαιροποίηση/εμπλουτισμός του «Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας του Πανεπιστημίου», όπως και άλλων Κανονισμών, με σκοπό την πρόληψη άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων ή παρενοχλήσεων για τους προαναφερθέντες λόγους.
10. Συνεργασία με την Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας (Ε.Η.Δ..Ε.) του Πανεπιστημίου για την επικαιροποίηση/τον εμπλουτισμό του «Κανονισμού Αρχών και Λειτουργίας της Επιτροπής Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας», με σκοπό την πρόληψη άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων ή παρενοχλήσεων κατά το σχεδιασμό ή τη διεξαγωγή της επιστημονικής έρευνας.

#### Δείκτες

1. Δημοσιευμένο Πρωτόκολλο δράσης ενάντια σε κάθε μορφή παρενόχλησης ή διάκρισης λόγω φύλου στο Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο για τον φοιτητικό πληθυσμό, το ακαδημαϊκό, διοικητικό και λοιπό υποστηρικτικό προσωπικό.
2. Επικαιροποιημένο Πρωτόκολλο δράσης ενάντια σε κάθε μορφή παρενόχλησης ή διάκρισης λόγω φύλου στο Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο για τον φοιτητικό πληθυσμό, το ακαδημαϊκό, διοικητικό και λοιπό υποστηρικτικό προσωπικό.

3. Ορισμός εκπροσώπων των Τμημάτων του Πανεπιστημίου ως πρόσωπα αναφοράς.
4. Αριθμός δράσεων διάχυσης του Πρωτοκόλλου δράσης.
5. Επικαιροποιημένος /εμπλουτισμένος ιστότοπος της Ε.Ι.Φ.
6. Πρωτόκολλο δράσης σε περίπτωση παρενόχλησης μελών του φοιτητικού πληθυσμού ή/και του ακαδημαϊκού, διοικητικού και λοιπού υποστηρικτικού προσωπικού σε συνεργαζόμενα ιδρύματα ή φορείς.
7. Αριθμός ενημερώσεων για δράσεις επιμόρφωσης.
8. Αριθμός δράσεων ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης, επιμόρφωσης των μελών του Πανεπιστημίου ή/και του ευρύτερου κοινού αναφορικά με το φαινόμενο.
9. Επικαιροποίηση του «Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας του Πανεπιστημίου».
10. Επικαιροποίηση του «Κανονισμού Αρχών και λειτουργίας της Επιτροπής Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας».
11. Εργαλείο (διαδικασία) ανώνυμης αναφοράς περιστατικών.

#### Χρονοδιάγραμμα

<b>Δείκτης</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Δημοσιευμένο Πρωτόκολλο δράσης	100%			
Επικαιροποιημένο Πρωτόκολλο δράσης				100%
Ορισμός εκπροσώπων των Τμημάτων του Πανεπιστημίου ως πρόσωπα αναφοράς	100%			
Δράσεις διάχυσης του Πρωτοκόλλου δράσης	2	2	2	2
Ενημέρωση ιστοτόπου Ε.Ι.Φ.	1	1	1	1
Πρωτόκολλο δράσης σε συνεργαζόμενα ιδρύματα ή φορείς		1		
Ενημερώσεις για δράσεις επιμόρφωσης	3	3	3	3
Δράσεις ενημέρωσης	1	1	1	1



Δείκτης	2022	2023	2024	2025
Επικαιροποίηση / εμπλουτισμός του «Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας του Πανεπιστημίου»			100%	
Επικαιροποίηση / εμπλουτισμός του «Κανονισμού Αρχών και λειτουργίας της Επιτροπής Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας»		100%		
Εργαλείο (διαδικασία) ανώνυμης αναφοράς περιστατικών	100%			

#### Πληθυσμοί στόχος

- Φοιτητές/τριες όλων των επιπέδων (προπτυχιακού, μεταπτυχιακού, διδακτορικού).
- Μέλη του Διδακτικού, Επιστημονικού, Εργαστηριακού και Τεχνικού Προσωπικού (Δ.Ε.Π., Ε.Ε.Π., Ε.ΔΙ.Π. και Ε.Τ.Ε.Π.) και ειδικών κατηγοριών.
- Μέλη του διοικητικού (γραμματειών Τμημάτων κ.λπ.) και λοιπού υποστηρικτικού προσωπικού (προσωπικό φύλαξης, καθαριότητας, σίτισης κ.λπ.).
- Επισκέπτες/τριες, χρήστες/στριες των εγκαταστάσεων και υποδομών του Πανεπιστημίου.

#### Στόχος 4: Η χρήση μη σεξιστικής γλώσσας στις δραστηριότητες του Χαροκοπέιου Πανεπιστημίου.

##### Υπο-στόχοι

Η χρήση μη σεξιστικής γλώσσας, δηλαδή μιας γλώσσας που δεν θα κάνει αποκλεισμούς και μέσω της οποίας τα φύλα θα είναι εξίσου ορατά, σε όλες ανεξαιρέτως τις εκδόσεις, τα έγγραφα και τα κείμενα του Πανεπιστημίου, και συγκεκριμένα:

- στα διοικητικά έγγραφα του Πανεπιστημίου (εξωτερική και εσωτερική αλληλογραφία),
- στις ανακοινώσεις, στα δελτία Τύπου, στα ενημερωτικά σημειώματα κ.ά., σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή,
- στην ιστοσελίδα και στις ηλεκτρονικές πλατφόρμες που διαχειρίζεται το Πανεπιστήμιο,

- στα ακαδημαϊκά κείμενα, στις παρουσιάσεις και σημειώσεις που συντάχθηκαν από τους/τις διδάσκοντες/ουσες, στις προπτυχιακές, πτυχιακές, μεταπτυχιακές, διπλωματικές εργασίες και διδακτορικές διατριβές.

#### Δράσεις

1. Δημοσιοποίηση και έναρξη εφαρμογής της Πρότασης της Ε.Ι.Φ. για τη χρήση της μη σεξιστικής γλώσσας, η οποία εγκρίθηκε με την υπ' αριθ. 442/30.11.2021 συνεδρίαση της Συγκλήτου.
2. Διεξαγωγή σεμιναρίων στον φοιτητικό πληθυσμό και στο ακαδημαϊκό και διοικητικό προσωπικό του Πανεπιστημίου.
3. Αποστολή ενημερωτικού υλικού στην ακαδημαϊκή κοινότητα του Χαροκοπέιου Πανεπιστημίου με πρακτικές οδηγίες για την εφαρμογή χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα κείμενα.
4. Αναμόρφωση της γλώσσας που χρησιμοποιείται στις ανακοινώσεις προς τον φοιτητικό πληθυσμό και την υπόλοιπη Πανεπιστημιακή κοινότητα, στις εκπαιδευτικές (e-class), αλλά και διοικητικές πλατφόρμες του Χαροκοπέιου Πανεπιστημίου (όπως, για παράδειγμα, το φοιτητολόγιο).

#### Δείκτες

1. Δημοσιευμένη Πρόταση της Ε.Ι.Φ. για τη χρήση της μη σεξιστικής γλώσσας.
2. Αριθμός σεμιναρίων ή/και ενημερωτικού υλικού
3. Ποσοστό ανακοινώσεων προς τον φοιτητικό πληθυσμό και την υπόλοιπη Πανεπιστημιακή Κοινότητα με χρήση μη σεξιστικής γλώσσας (σε σχέση με το σύνολο των ανακοινώσεων).
4. Αλλαγή της γλώσσας στην ιστοσελίδα και στις ηλεκτρονικές πλατφόρμες.
5. Χρήση μη σεξιστικής γλώσσας στα ακαδημαϊκά κείμενα.

#### Χρονοδιάγραμμα

Δείκτης	2022	2023	2024	2025
Δημοσιευμένη Πρόταση της Ε.Ι.Φ.	1			
Αριθμός σεμιναρίων ή/και ενημερώσεων	2	2	2	2

Δείκτης	2022	2023	2024	2025
Ανακοινώσεις με χρήση μη σεξιστικής γλώσσας	Σταδιακή αλλαγή	75%	100%	100%
Αλλαγή της γλώσσας στην ιστοσελίδα και στις ηλεκτρονικές πλατφόρμες	Σταδιακή αλλαγή	Σταδιακή αλλαγή	Σταδιακή αλλαγή	Πλήρης συμμόρφωση
Αλλαγή της γλώσσας στα ακαδημαϊκά κείμενα	Ενημέρωση διδασκόντων/ ουσών & φοιτητών/τριών	Σταδιακή αλλαγή	Σταδιακή αλλαγή	Σταδιακή αλλαγή

#### Πληθυσμοί στόχοι

- Φοιτητές/τριες όλων των επιπέδων (προπτυχιακού, μεταπτυχιακού, διδακτορικού).
- Μέλη του Διδακτικού, Επιστημονικού, Εργαστηριακού και Τεχνικού Προσωπικού (Δ.Ε.Π., Ε.Ε.Π., Ε.ΔΙ.Π. και Ε.Τ.Ε.Π.) και ειδικών κατηγοριών.
- Μέλη του διοικητικού (γραμματειών Τμημάτων κ.λπ.) και λοιπού υποστηρικτικού προσωπικού (προσωπικό φύλαξης, καθαριότητας, σίτισης κ.λπ.).

### 2.3. Αξιολόγηση Σχεδίου Δράσης της Ισότητας των Φύλων

Η Ε.Ι.Φ. συντάσσει σε ετήσια βάση την Έκθεση Πεπραγμένων, με σαφή αναφορά στους στόχους που έχουν τεθεί, τις δράσεις που έχουν υλοποιηθεί, σύμφωνα με τα χρονοδιαγράμματα που αναφέρονται στο παρόν Σχέδιο Δράσης., καθώς και τα προβλήματα που έχει προκύψει. Η Έκθεση αυτή κατατίθεται στη Σύγκλητο προς έγκριση. Μετά την αποδοχή της, αναρτάται τόσο στην ιστοσελίδα του Πανεπιστημίου όσο και της Ε.Ι.Φ.

Τα δεδομένα που καταγράφονται στις εκθέσεις αναμένεται να αναδείξουν τα κενά και να τροφοδοτήσουν τους στόχους και τις δράσεις της επόμενης περιόδου.

### 2.4. Πόροι υλοποίησης

Για την υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, το Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο δεσμεύεται ότι θα κάνει τη μέγιστη δυνατή προσπάθεια για την εξεύρεση υλικών και ανθρώπινων πόρων, θα διεκδικήσει ειδικές επιχορηγήσεις για να συστρατευτεί με τις εθνικές και τις ευρωπαϊκές προκλήσεις, και θα συνυπολογίσει τη διάσταση του φύλου στις σημαντικότερες πρωτοβουλίες του, στο στρατηγικό σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών του για ανάπτυξη, με ορίζοντα το 2025.