

2026-
2028

**ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ**

**ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ
ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ (Ε.Ι.Φ.Κ.Δ.)**



Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο (ΕΛΜΕΠΑ)

Ιανουάριος 2026

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου για τα έτη 2026-2028 διαμορφώθηκε με την ευθύνη της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων του (σύσταση στην υπ' αριθμ. ?? συνεδρίαση της Συγκλήτου), στην οποία συμμετέχουν οι:

- **Αργυρούλα Καλαϊτζάκη**, Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, Πρόεδρος της Επιτροπής
- **Ειρήνη Παπαδάκη**, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων και Τουρισμού, Αναπληρώτρια Προέδρος
- **Γεώργιος Γιαννακάκης**, Αναπληρωτής Καθηγητής, Τμήμα Ηλεκτρονικών Μηχανικών
- **Στυλιανή Κλάδου**, Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων και Τουρισμού
- **Μαρία Μουδάτσου**, Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας
- **Στυλιανή Κυρμιζάκη**, μέλος ΕΤΕΠ, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας
- **Νικόλαος Ρίκος**, Επίκουρος Καθηγητής, Τμήμα Νοσηλευτικής
- **Ηλίας Μεραμβελιωτάκης**, Εκπρόσωπος Φοιτητών
- **Αγλαΐα Καραλή**, μόνιμη διοικητική υπάλληλος, κλάδου ΠΕ Ψυχολόγων, Ειδικότητας ΠΕ Ψυχολόγων.

Η ΕΙΦΚΔ ευχαριστεί τον Πρύτανη κ. Νικόλαο Κατσαράκη για την υποστήριξή του.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	3
Κανονιστικό πλαίσιο	4
ΜΕΡΟΣ Α: ΤΟ ΕΛΜΕΠΑ.....	8
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ (ΕΙΦΚΔ)	
ΕΛΜΕΠΑ	8
ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ	Error! Bookmark not defined.
Η ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΟ ΕΛΜΕΠΑ	11
ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΕΛΜΕΠΑ	21
ΜΕΡΟΣ Β: ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ 2026-2028	22
Άξονας 1: Συμπεριληπτική και ευαίσθητη ως προς το φύλο οργανωσιακή κουλτούρα	22
Άξονας 2: Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις, στις θέσεις ηγεσίας και στις εξελίξεις. 24	
Άξονας 3: Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση.	26
Άξονας 4: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας.	29
Άξονας 5: Δράσεις καταπολέμησης της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.	30
ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΝΑΛΥΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΑΝΑ ΑΞΟΝΑ	33

Εισαγωγή

Στην Ελλάδα υπάρχουν σημαντικές ανισότητες φύλου στην ανώτατη εκπαίδευση και την επιστημονικά έρευνα, με την κατάταξη της χώρας μας στον τομέα της ισότητας να είναι αρκετά χαμηλή σε σύγκριση με τον μέσο όρο στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η ανισότητα αυτή αποτελεί σοβαρό εμπόδιο για την λειτουργία ανδρών και γυναικών, ενώ αναγνωρίζεται ως παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Ο όρος έμφυλη βία είναι ένας γενικός όρος που περικλείει κάθε διάκριση ή βλαπτική συμπεριφορά που στρέφεται εναντίον κάποιου προσώπου και συμβαίνει εξαιτίας του (πραγματικού ή θεωρούμενου) κοινωνικού του φύλου ή σεξουαλικού του προσανατολισμού. Επηρεάζει τόσο τις γυναίκες όσο και τους άνδρες, αλλά πλήττει δυσανάλογα τις γυναίκες και τα κορίτσια, αντανakλώνοντας κοινωνικές πεποιθήσεις και πολιτισμικές αναφορές σχετικά με την υποδεέστερη θέση τους στην κοινωνία. Οι κοινωνικές ανισότητες μεταξύ των φύλων δεν καθιστούν απλώς δυνατή την εκδήλωση της έμφυλης βίας, αλλά δημιουργούν ένα περιβάλλον όπου αυτή γίνεται ανεκτή ή θεωρείται ακόμα και αποδεκτή. Στις μέρες μας, το έμφυλο χάσμα στην εργασία, την εκπαίδευση και την έρευνα εξακολουθεί να υφίσταται και οι γυναίκες αντιμετωπίζουν δυσανάλογα περισσότερα εμπόδια στη σταδιοδρομία τους από ότι οι άνδρες, λόγω της έλλειψης κατάλληλης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της αύξησης της μη αμειβόμενης παροχής φροντίδας στα περισσότερα νοικοκυριά. Στα χρόνια που διανύουμε, ο κύριος στόχος στην εξασφάλιση της ίσης πρόσβασης όλων ανεξαρτήτου φύλλου στην εκπαίδευση θα πρέπει να είναι η άρση όλων των φραγμών. Ιδίως των κοινωνικοπολιτισμικών, ψυχολογικών και παιδαγωγικών φραγμών που περιορίζουν τα ενδιαφέροντα, τις προτιμήσεις και τις επιλογές των γυναικών και των κοριτσιών, συμπεριλαμβανομένων των έμφυλων στερεοτύπων, της διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου και του συνδυασμού βιολογικών και κοινωνικών παραγόντων. Επίσης, οφείλει να εξασφαλίζεται η διευκόλυνση της πρόσβασης στην εκπαίδευση και τα προσόντα, την καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, τις ίσες ευκαιρίες, την διασφάλιση υγιούς και ασφαλούς εργασιακού και εκπαιδευτικού περιβάλλοντος. Τέλος, απαραίτητες είναι οι ενέργειες και οι δράσεις με στόχο την υλοποίηση πολυεπίπεδης εκστρατείας ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του ακαδημαϊκού και του ευρύτερου κοινού, καθώς και άλλα προγράμματα και πρωτοβουλίες για τη μείωση των φραγμών στον ακαδημαϊκό χώρο.

Το τρέχον Σχέδιο Ισότητας των Φύλων παρουσιάζει τη στρατηγική για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στο Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο (ΗΜΥ) και έχει σχεδιαστεί από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων με τη συνεργασία και την υποστήριξη της Διοίκησης του Πανεπιστημίου. Ο στόχος του σχεδίου είναι η ανάπτυξη ενός πανεπιστημίου με ευαισθησία ως προς το φύλο, αυξάνοντας την ευαισθητοποίηση της πανεπιστημιακής κοινότητας σε θέματα φύλου, προωθώντας την ισότητα των φύλων και την ευαισθησία των φύλων, καθιερώνοντας νέες μορφές ηγεσίας που είναι θεμελιώδεις για τη

μεταρρύθμιση των ιδρυμάτων μας. Η βελτίωση των γνώσεων και των στάσεων σχετικά με την ισότητα των φύλων μεταξύ των μελών του διδακτικού, του ερευνητικού και του διοικητικού προσωπικού, καθώς και της φοιτητικής κοινότητας, αποτελεί βασική προτεραιότητα του σχεδίου, προκειμένου να αυξηθεί η ικανότητα του πανεπιστημίου να αντιμετωπίζει περιπτώσεις ανισότητας των φύλων. Η ενσωμάτωση μιας κουλτούρας ευαισθητοποίησης ως προς την ισότητα των φύλων στο ΕΛΜΕΠΑ μέσω της μετατόπισης των παραδοσιακών αντιλήψεων, της βελτίωσης της ποιότητας της έρευνας και της προώθησης της αριστείας, της επαγγελματικής εξέλιξης και των πιο συμπεριληπτικών διαδικασιών λήψης αποφάσεων, συγκαταλέγονται στους στόχους του σχεδίου. Επιπλέον, το σχέδιο επικεντρώνεται στη βία και τις διακρίσεις λόγω φύλου. Δίνεται έμφαση στον σχεδιασμό ενός ολοκληρωμένου πρωτοκόλλου για την παρακολούθηση, την αναφορά και τη λήψη μέτρων σχετικά με περιστατικά λεκτικής, συναισθηματικής, σωματικής και σεξουαλικής κακοποίησης και παρενόχλησης, καθώς και άλλες μορφές διακρίσεων λόγω φύλου εντός της Πανεπιστημιακής Κοινότητας.

Κανονιστικό πλαίσιο

Το παρόν σχέδιο έχει σχεδιαστεί εναρμονίζοντας τους άξονες δράσης του με την Ευρωπαϊκή και Εθνική Νομοθεσία και ευθυγραμμίζεται με εθνικές πρωτοβουλίες και δράσεις που επικεντρώνονται στην ισότητα γυναικών και ανδρών, στα δικαιώματα, στην απαγόρευση των διακρίσεων, στην ίση μεταχείριση, στην παρενόχληση στον χώρο εργασίας, στην κοινωνική ευθύνη των οργανισμών κ.λπ. Συγκεκριμένα άρθρα, πολιτικές και οδηγίες μπορείτε να βρείτε παρακάτω:

Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) Το άρθρο 157 της ΣΛΕΕ ορίζει:

1. Κάθε κράτος μέλος διασφαλίζει ότι εφαρμόζεται η αρχή της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας.
2. Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου, «αμοιβή» νοείται ο συνήθης βασικός ή κατώτατος μισθός ή αποδοχές και κάθε άλλο αντάλλαγμα, είτε σε μετρητά είτε σε είδος, που λαμβάνει ο εργαζόμενος άμεσα ή έμμεσα, σε σχέση με την απασχόλησή του, από τον εργοδότη του. Ίση αμοιβή χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου σημαίνει: ότι η αμοιβή για την ίδια εργασία με το κομμάτι υπολογίζεται με βάση την ίδια μονάδα μέτρησης. ότι η αμοιβή για εργασία με βάση τις ώρες εργασίας θα είναι η ίδια για την ίδια θέση εργασίας.
3. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή,

θεσπίζουν μέτρα για να διασφαλίσουν την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας.

4. Με σκοπό τη διασφάλιση πλήρους ισότητας στην πράξη μεταξύ ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό βίο, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει κανένα κράτος μέλος να διατηρεί ή να θεσπίζει μέτρα που προβλέπουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα προκειμένου να διευκολυνθεί η άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας από το υποεκπροσωπούμενο φύλο ή να αποτραπεί ή να αντισταθμιστούν μειονεκτήματα στις επαγγελματικές σταδιοδρομίες.
Κεφάλαιο Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ

- Το Άρθρο 21(1) ορίζει: «Απαγορεύεται κάθε διάκριση λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής ή κοινωνικής καταγωγής, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών ή οποιωνδήποτε άλλων φρονημάτων, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού».
- Το Άρθρο 23 ορίζει: «Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών πρέπει να διασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης, της εργασίας και των αποδοχών. Η αρχή της ισότητας δεν πρέπει να εμποδίζει τη διατήρηση ή την έγκριση μέτρων που προβλέπουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου».

Οδηγίες

- Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και για την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου
- Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, για την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαίσιου για τη γονική άδεια που συνήφθη από BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και για την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ (Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)
- Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου 2010, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοαπασχολούμενη δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου
- Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας (αναδιατύπωση)
- Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη θέσπιση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία
- Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής

- Οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την ETUC
- Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, για την εισαγωγή μέτρων για την ενθάρρυνση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία των εγκύων και λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 (1) της Οδηγίας 89/391/ΕΟΚ)
- Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 1978 για την προοδευτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης
- Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας
- Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 10ης Φεβρουαρίου 1975 για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών

Ελληνικό Δίκαιο

Σύνταγμα

- Το Άρθρο 4(2) ορίζει: «Οι Έλληνες άνδρες και οι γυναίκες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις»
- Το Άρθρο 22(1)(β) ορίζει: «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλων διακρίσεων, έχουν δικαίωμα σε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας»
- Το Άρθρο 116(2) ορίζει ότι: «Τα θετικά μέτρα που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν συνιστούν διάκριση λόγω φύλου». Το Κράτος λαμβάνει μέτρα για την εξάλειψη των ανισοτήτων που υπάρχουν στην πράξη, ιδίως εκείνων που είναι επιζήμιες για τις γυναίκες»

Νόμοι

- Νόμος 4808/2021, «Σχετικά με την προστασία της εργασίας - Ίδρυση της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Διεθνούς

Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο για την Προώθηση της Ασφάλειας και Υγείας στην Εργασία - Εφαρμογή της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ εργασιακής και ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις», ΕΕ Α 101/19.6.2021

- Νόμος 4604/2019, «Σχετικά με την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων κ.λπ.», ΕΕ Α 50/26.3.2019,
- Νόμος 4443/2016, «1) Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ προσώπων ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για τη θέσπιση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και της Οδηγίας 2014/54/ΕΕ σχετικά με μέτρα που διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων που παρέχονται στους εργαζόμενους στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων (...)", ΕΕ Α 232/9.12.2016 [αντικαθιστώντας τον Νόμο 3304/2005 που είχε αρχικά μεταφέρει στο εθνικό δίκαιο τις Οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ], ΕΕ Α 16/27.1.2005].
- Νόμος 4097/2012, «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοαπασχολούμενη δραστηριότητα – Εναρμόνιση της νομοθεσίας με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου», ΕΕ Α 235/3.12.2012 (Η οδηγία 86/613/ΕΟΚ δεν είχε μεταφερθεί στο εθνικό δίκαιο).
- Νόμος 4075/2012, Άρθρα 48-54, «Ενσωμάτωση στο ελληνικό δίκαιο της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου της ΕΕ για την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ», ΕΕ Α 89/11.4.2012.
- Προεδρικό Διάταγμα 80/2012, «Χορήγηση γονικής άδειας και άδειας απουσίας σε εργαζόμενους με σύμβαση ναυτιλιακής εργασίας σε πλοία που φέρουν ελληνική σημαία, σύμφωνα με την Οδηγία 2010/18/ΕΕ», ΕΕ 138/14.6.2012.
- Νόμος 1756/1988, Κώδικας περί του Καθεστώτος των Δικαστών, ΕΕ Α 35/2.2.1988.
- Νόμος 3896/2010, «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος. Εναρμόνιση της ισχύουσας νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου», ΕΕ Α 207/8.12.2010.
- Νόμος 3769/2009, «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή τους», που ενσωματώνει την οδηγία 2004/113/ΕΚ, ΕΕ Α 105/1.7.2009, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 162 του νόμου 4099/2012 για την εφαρμογή της απόφασης Test-Achats του ΔΕΕ, ΕΕ Α 250/20.11.2012.
- Νόμος 3488/2006, «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την εξέλιξη και τους όρους και τις προϋποθέσεις εργασίας», που ενσωματώνει την οδηγία 2002/73/ΕΚ, ΕΕ Α 191/11.2006.
- Προεδρικό Διάταγμα 105/2003, «Προσαρμογή του Εσωτερικού Δικαίου στην Οδηγία 97/80/ΕΚ σχετικά με το Βάρος Απόδειξης σε Υποθέσεις Διακρίσεων λόγω Φύλου», ΕΕ Α 96/23.4.2003· καταργήθηκε με το Άρθρο 30(5) του Νόμου 3896/2010 που μεταφέρει την Οδηγία 2006/54/ΕΚ.

- Προεδρικό Διάταγμα 87/2002, «Εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών σε Επαγγελματικά Συστήματα Κοινωνικής Ασφάλισης σύμφωνα με τις Οδηγίες 96/97/ΕΚ και 86/378/ΕΟΚ»· καταργήθηκε με το Άρθρο 30(5) του Νόμου 3896/2010 που μεταφέρει την Οδηγία 2006/54/ΕΚ.
- Προεδρικό Διάταγμα 176/1997, «Μέτρα για τη Βελτίωση της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία των Εγκύων και των Πρόσφατα Λοχευμένων ή Θηλαζουσών Εργαζομένων σύμφωνα με την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ», ΕΕ Α 150/15.7.1997, όπως τροποποιήθηκε με το Διάταγμα 41/2003, ΕΕ Α 44/21.2.2003.
- Νόμος 1483/1984, «Προστασία και Διευκόλυνση Εργαζομένων με Οικογενειακές Ευθύνες», όπως τροποποιήθηκε από το Άρθρο 25 του Νόμου 2639/1998, ΕΕ Α 205/2.9.1998 για την εφαρμογή της Οδηγίας 96/34/ΕΚ και από το Άρθρο 46 του Νόμου 4488/2017,7 και Άρθρο 54(1) του Νόμου 4075/2012 για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ.
- Νόμος 1414/1984, «Εφαρμογή της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης των Φύλων στις Εργασιακές Σχέσεις», για την ενσωμάτωση των Οδηγιών 75/117/ΕΟΚ και 76/207/ΕΟΚ, ΕΕ Α 10/2.1984.
- Προεδρικό Διάταγμα 1362/1981, «Αντικατάσταση της παραγράφου 1 του άρθρου 33 του νόμου 1846/1951 «περί Κοινωνικής Ασφάλισης» σε συμμόρφωση με την
- Οδηγία 79/7/ΕΟΚ», ΕΕΑ 339/30.12.1981 Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις (ΕΓΣΣ)
- Νόμος 4531/2018 (ΕΕ)

ΜΕΡΟΣ Α: ΤΟ ΕΛΜΕΠΑ

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ)

Λαμβάνοντας υπόψη τις υπάρχουσες ανισότητες μεταξύ των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο και στην επιστημονική έρευνα, η Ελλάδα προχώρησε με το άρθρο 33 του νόμου 4589/2019 (Φ.Ε.Κ. Α' 13/29.01.2019) στην υποχρεωτική σύσταση και συγκρότηση άμισθων Επιτροπών Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ)2 σε όλα τα Α.Ε.Ι. της χώρας. 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.

Συγκρότηση – Αρμοδιότητες

Το 2022 στο Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο συγκροτήθηκε η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων με τριετή θητεία, 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 (Τεύχος Β΄ 2598/26.05.2022). Η Επιτροπή στη συνέχεια μετονομάστηκε σε Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.4957/τ.Α΄/21-7-2022 και συγκεκριμένα το Άρθρο 218 (87156/28-9-2023).

Στις 24 Ιουλίου 2025 σε συνεδρίαση του Συμβουλίου Διοίκησης με αρ. πράξης 95/24.07.2025 αποφασίστηκε η συγκρότηση της παρούσας Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων με τα παρακάτω μέλη:

- **Αργυρούλα Καλαϊτζάκη**, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, που ορίζεται ως Πρόεδρος της Επιτροπής
- **Ειρήνη Παπαδάκη**, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων και Τουρισμού, που ορίζεται ως Αναπληρώτρια Προέδρος
- **Μαρία Μουδάτσου**, Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας
- **Στυλιανή Κλάδου**, Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων και Τουρισμού
- **Νικόλαος Ρίκος**, Επίκουρος Καθηγητής, Τμήμα Νοσηλευτικής
- **Γεώργιος Γιαννακάκης**, Αναπληρωτής Καθηγητής, Τμήμα Ηλεκτρονικών Μηχανικών
- **Στυλιανή Κυρμιζάκη**, μέλος ΕΤΕΠ, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας
- **Ηλίας Μεραμβελιωτάκης**, Εκπρόσωπος Φοιτητών
- **Αγλαΐα Καραλή**, μόνιμη διοικητική υπάλληλος, κλάδου ΠΕ Ψυχολόγων, Ειδικότητας ΠΕ Ψυχολόγων.

Αποστολή: Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) του ΕΛΜΕΠΑ έχει ως κύρια αποστολή την προώθηση της ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση των διακρίσεων σε όλα τα επίπεδα της ακαδημαϊκής ζωής. Ειδικότερα, δρα για την εξάλειψη διακρίσεων που βασίζονται στο φύλο, στη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, στην κατάσταση υγείας ή αναπηρίας, στην ηλικία ή στον γενετήσιο προσανατολισμό. Παράλληλα, συμβάλλει στην πρόληψη και αντιμετώπιση του σεξισμού, της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε μορφής παρενοχλητικής συμπεριφοράς στο ίδρυμα.

Αρμοδιότητες: Η Επιτροπή έχει, σύμφωνα με τον νόμο, τις εξής αρμοδιότητες:

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

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

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

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

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

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

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

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

Διάρθρωση του ΕΛΜΕΠΑ

Το Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο ιδρύθηκε το 2018, ως μετεξέλιξη του ΤΕΙ Κρήτης. Βασική του αποστολή είναι να προάγει την παιδεία, την έρευνα και την κριτική σκέψη, παρέχοντας υψηλού επιπέδου προπτυχιακές, μεταπτυχιακές και διδακτορικές σπουδές.

Σήμερα αποτελείται από τις εξής πέντε Σχολές και τα εξής έντεκα ακαδημαϊκά τμήματα:

1. Πολυτεχνική Σχολή: Τμήμα Ηλεκτρονικών Μηχανικών, Τμήμα Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών Υπολογιστών, Τμήμα Μηχανολόγων Μηχανικών.
2. Σχολή Γεωπονικών Επιστημών: Τμήμα Γεωπονίας.

3. Σχολή Επιστημών Διοίκηση και Οικονομίας: Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων και Τουρισμού, Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής.
4. Σχολή Επιστημών Υγείας: Τμήμα Επιστημών Διατροφής και Διαιτολογίας, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας, Τμήμα Νοσηλευτικής.
5. Σχολή Μουσικής και Οπτικοακουστικών Τεχνολογιών: Τμήμα Μουσικής Τεχνολογίας και Ακουστικής.

Η παρούσα κατάσταση στο ΕΛΜΕΠΑ

Η έμφυλη κατανομή στο ανθρώπινο δυναμικό του ιδρύματος

Το Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο στελεχώνεται από τα μέλη Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ), τα μέλη του Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού (Ε.Ε.Π.), τα μέλη του Εργαστηριακού Διδακτικού Προσωπικού (Ε.ΔΙ.Π.), τα μέλη του Ειδικού Τεχνικού Εργαστηριακού Προσωπικού (Ε.Τ.Ε.Π.), το μόνιμο διοικητικό προσωπικό και το προσωπικό ΙΔΑΧ & ΙΔΟΧ. Φοιτητών Α', Β' και Γ' κύκλο σπουδών.

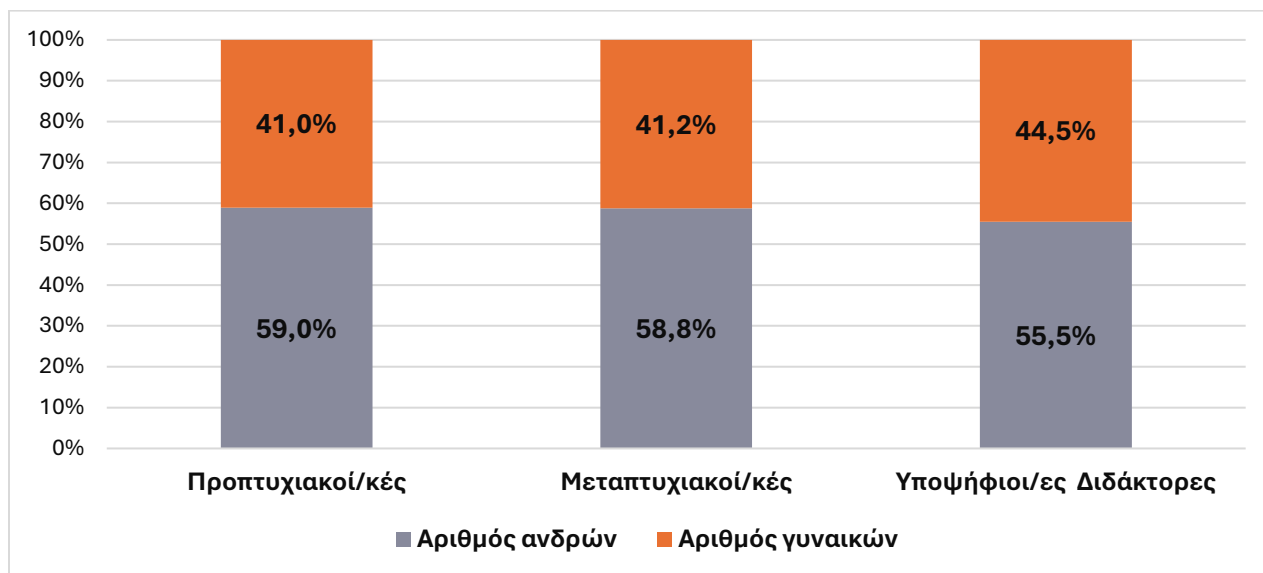
Η έμφυλη κατανομή στο φοιτητικό πληθυσμό

Η εκπροσώπηση των φύλων στον Α', Β' και Γ' κύκλο σπουδών

Σύμφωνα με την έκθεση "She Figures 2021" η οποία δημοσιεύεται κάθε τρία χρόνια από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, κατά μέσο όρο, το ποσοστό γυναικών μεταξύ των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών φοιτητών και φοιτητριών προσδιορίζεται στο 54%. (<https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>)

Στο ΕΛΜΕΠΑ το ποσοστό αυτό υπολογίζεται στο 41%. Το ποσοστό αυτό θα μπορούσε να ερμηνευτεί, αν λάβουμε υπόψη μας ότι τα γνωστικά αντικείμενα που θεραπεύουν τα Τμήματα του ΕΛΜΕΠΑ είναι πιο κοντά στις Θετικές και Τεχνολογικές Επιστήμες, οι οποίες σύμφωνα με τα στερεότυπα φύλου αποτελούν «ανδρική υπόθεση».

Σχήμα 1. Εκπροσώπηση των φύλων στον Α', Β' και Γ' κύκλο σπουδών



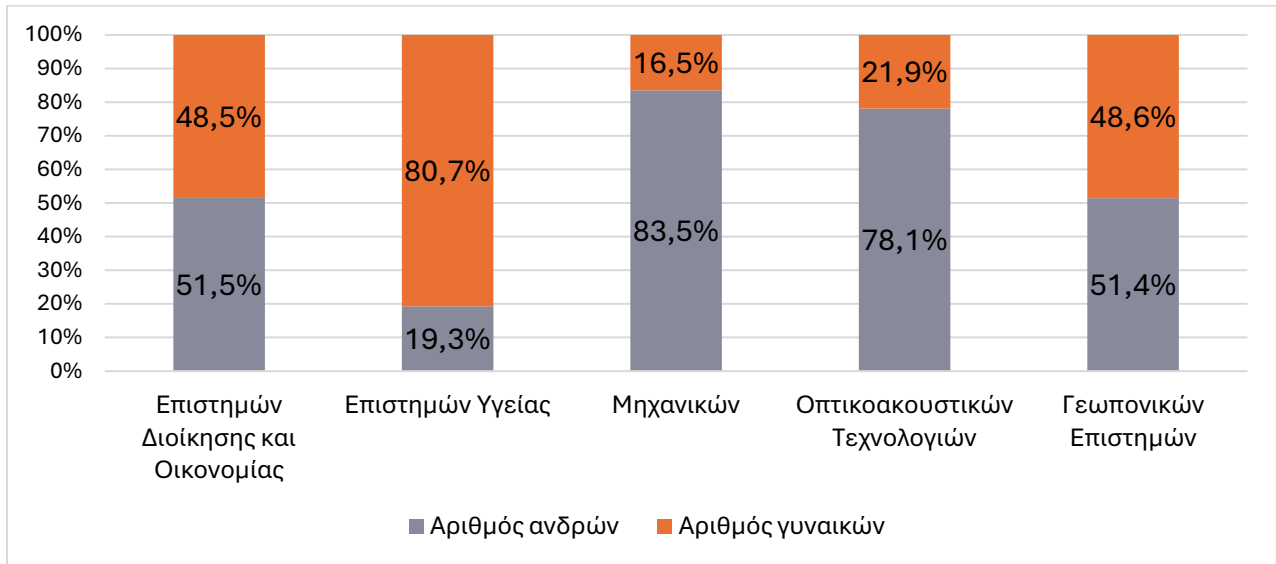
Πίνακας 1. Εκπροσώπηση γυναικών ανά Σχολή στον Α', Β' και Γ' κύκλο σπουδών

Σχολή	Προπτυχιακές φοιτήτριες	Μεταπτυχιακές φοιτήτριες	Υποψήφιες διδακτόρισες
Επιστημών Διοίκησης και Οικονομίας	49%	55%	28%
Επιστημών Υγείας	81%	82%	83%
Μηχανικών	16%	26%	27%
Οπτικοακουστικών Τεχνολογιών	22%	11%	33%
Γεωπονικών Επιστημών	49%	52%	67%

Η εκπροσώπηση των φύλων σε προπτυχιακά προγράμματα σπουδών ανά Σχολή.

Η μεγάλη πλειοψηφία του φοιτητικού πληθυσμού της Σχολής Επιστημών Υγείας είναι γυναίκες (80,7%), ενώ στις Σχολές Μηχανικών και Οπτικοακουστικών Τεχνολογιών το ποσοστό των γυναικών είναι πολύ χαμηλό 16,5% και 21,9% αντίστοιχα. Μια ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων (48,5%) παρατηρείται στις Σχολές Γεωπονικών Επιστημών και Επιστημών Διοίκησης και Οικονομίας.

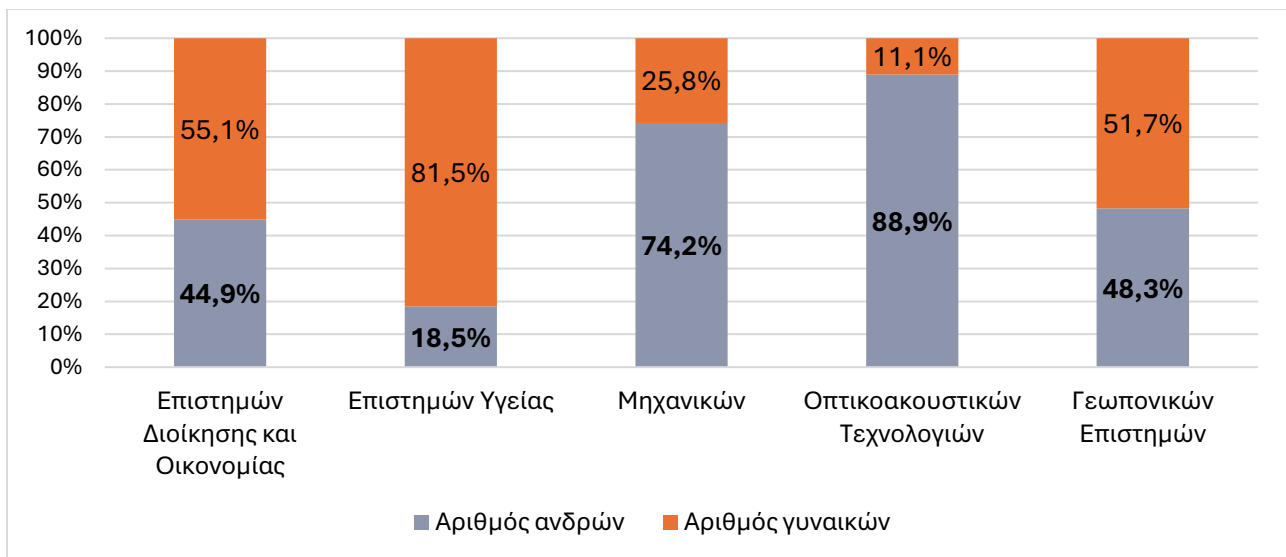
Σχήμα 2. Ποσοστό προπτυχιακών φοιτητών/φοιτητριών ανά Σχολή



Η εκπροσώπηση των φύλων σε μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών ανά Σχολή.

Η παρουσία των γυναικών σε μεταπτυχιακό επίπεδο είναι βελτιωμένη σε όλες τις Σχολές σε σχέση με αυτή στο προπτυχιακό επίπεδο. Για παράδειγμα στη Σχολή Μηχανικών οι γυναίκες σε προπτυχιακό επίπεδο αποτελούν το 16,5% ενώ σε μεταπτυχιακό το 25,8%.

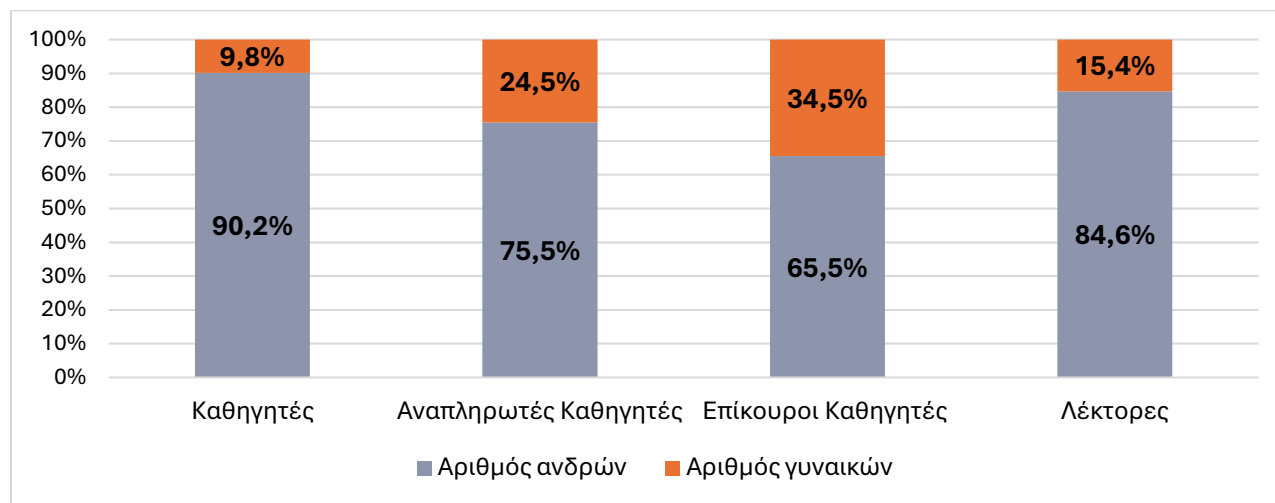
Σχήμα 3. Ποσοστό μεταπτυχιακών φοιτητών/φοιτητριών ανά Σχολή



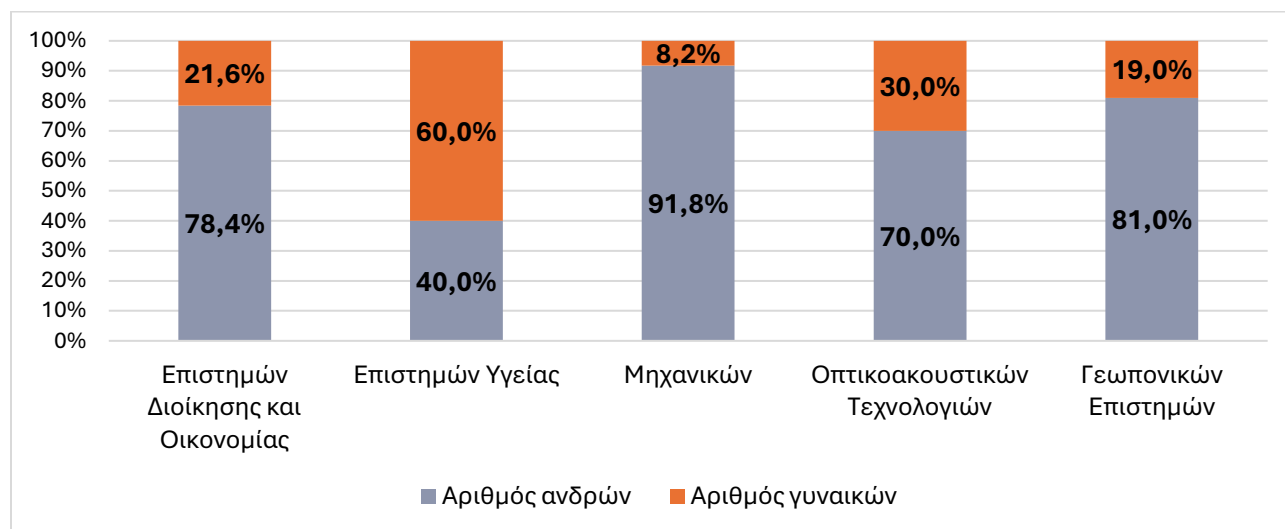
Η έμφυλη κατανομή στα μέλη ΔΕΠ

Στο ΕΛΜΕΠΑ οι γυναίκες αποτελούν το 23% του ακαδημαϊκού προσωπικού, ποσοστό που είναι κάτω από τον ελληνικό μέσο όρο 36,5% και τον ευρωπαϊκό μέσο όρο 42,3%. Αναφορικά με τη συμμετοχή των γυναικών στις διάφορες βαθμίδες της ακαδημαϊκής ιεραρχίας, το ποσοστό των γυναικών στο ΕΛΜΕΠΑ (9,8%) που βρίσκεται στην Α΄ Βαθμίδα είναι επίσης κάτω από τον ελληνικό (22,3%) και ευρωπαϊκό (26,2%) μέσο όρο.

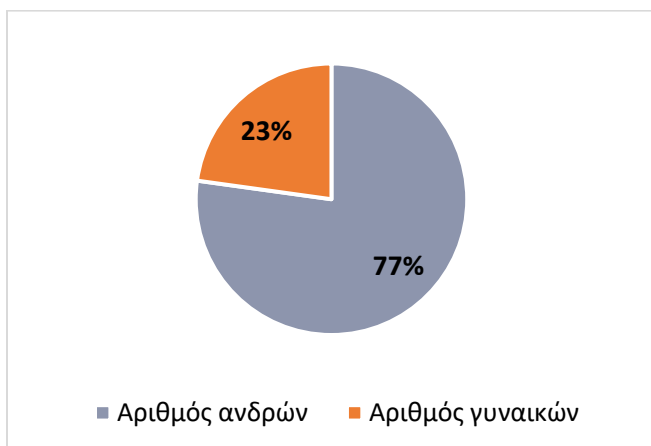
Σχήμα 4. Ποσοστό μελών ΔΕΠ ανά βαθμίδα



Σχήμα 5. Ποσοστό μελών ΔΕΠ ανά Σχολή



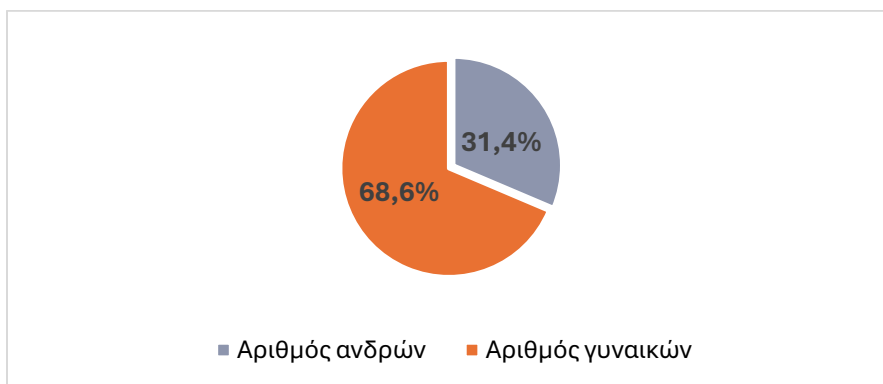
Σχήμα 5. Ποσοστό μελών ΔΕΠ ανά φύλο



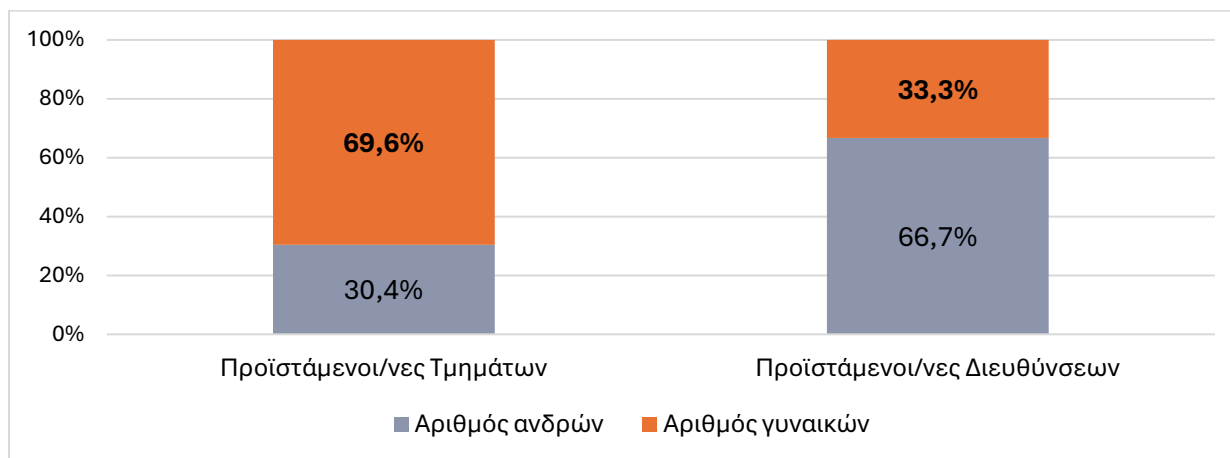
Η έμφυλη κατανομή στα μέλη του διοικητικού προσωπικού

Στα μέλη τη διοικητικού προσωπικού, ενώ οι γυναίκες εκπροσωπούνται σε ποσοστό 68,6% και το ποσοστό αυτό διατηρείται αυξημένο κατά μια ποσοστιαία μονάδα στις θέσεις προϊσταμένων Τμημάτων, δεν συμβαίνει το ίδιο στις θέσεις Προϊσταμένων Διευθύνσεων, όπου η αναλογία γυναικών ανδρών σχεδόν αντιστρέφεται, με τους άνδρες να καταλαμβάνουν το 66,7%.

Σχήμα 6. Εκπροσώπηση των φύλων στο διοικητικό προσωπικό



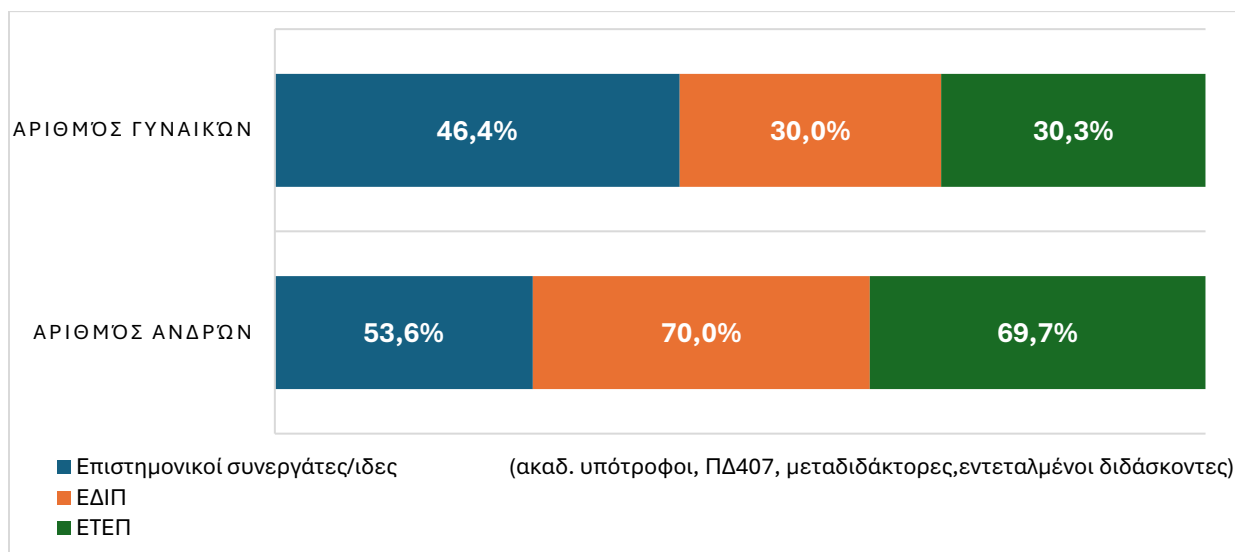
Σχήμα 7. Εκπροσώπηση του διοικητικού προσωπικού σε θέσεις ευθύνης



Η έμφυλη κατανομή στα μέλη ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, Επιστημ. Συνεργάτες/ιδες

Στα μέλη ΕΔΙΠ και ΕΤΕΠ οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται με ποσοστό μόλις 30%, ενώ στους/στις επιστημονικούς/κές συνεργάτες/τιδες η παρουσία τους είναι πολύ βελτιωμένη καταλαμβάνοντας το 46,4%.

Σχήμα 8. Η έμφυλη κατανομή στα λοιπά εκπαιδευτικό προσωπικό

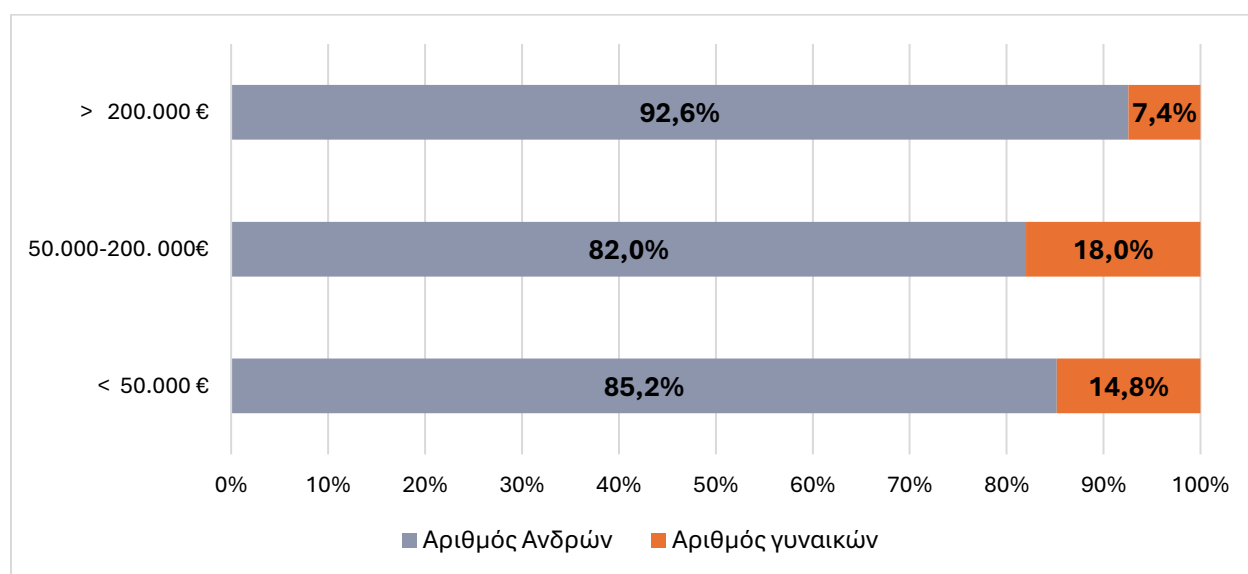


Η έμφυλη κατανομή στην έρευνα

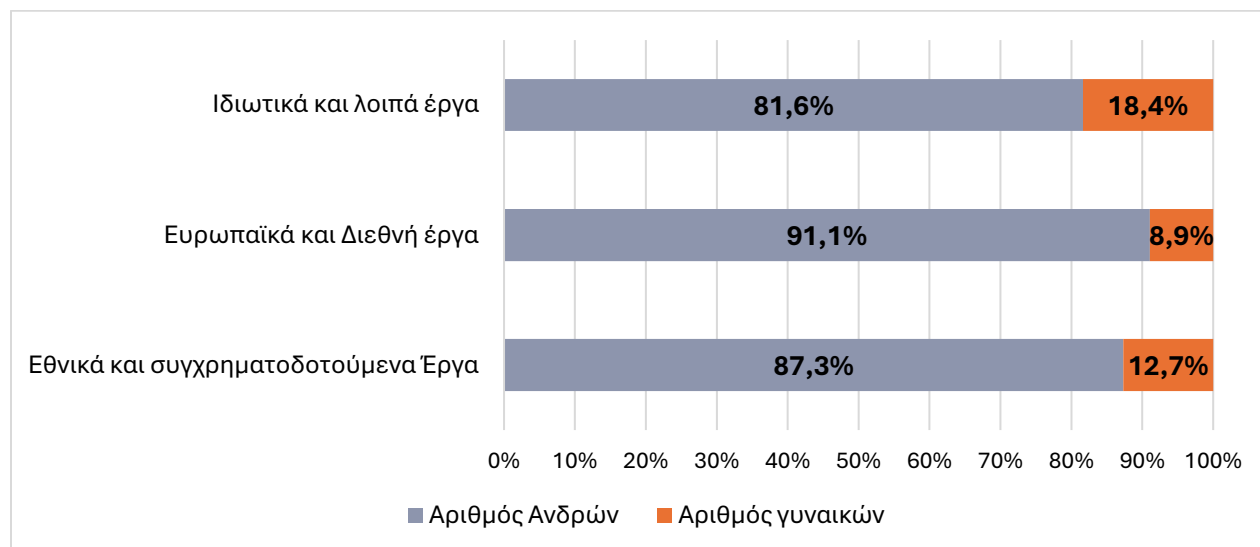
Συμμετοχή σε έργα που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ

Πάρα πολύ μικρή είναι και η συμμετοχή συνολικά των γυναικών μελών ΔΕΠ στα έργα, με μικρότερη επίσης τη συμμετοχή τους στα έργα προϋπολογισμού >200.000 (7,4%) και Ευρωπαϊκά και Διεθνή (8,9%). Στο σύνολο των έργων, οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ συμμετέχουν σε ποσοστό 14,2%. Παρατηρούμε λοιπόν μια μεγάλη υστέρηση των γυναικών στη συμμετοχή τους σε χρηματοδοτούμενα έργα. Και τα δύο ποσοστά συνδέονται με το ήδη μικρό ποσοστό 23% που αντιπροσωπεύει τις γυναίκες-μέλη ΔΕΠ του ΕΛΜΕΠΑ.

Σχήμα 9. Συμμετοχή μελών ΔΕΠ σε ερευνητικά έργα βάσει προϋπολογισμού και φύλου



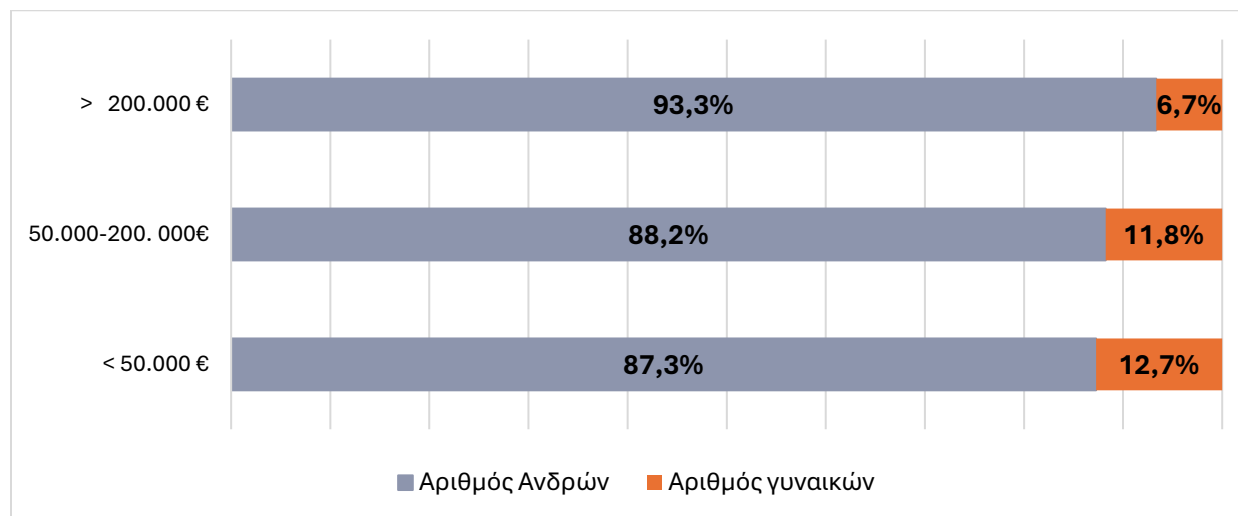
Σχήμα 10. Συμμετοχή μελών ΔΕΠ σε ερευνητικά έργα βάσει φορέα χρηματοδότησης και φύλου



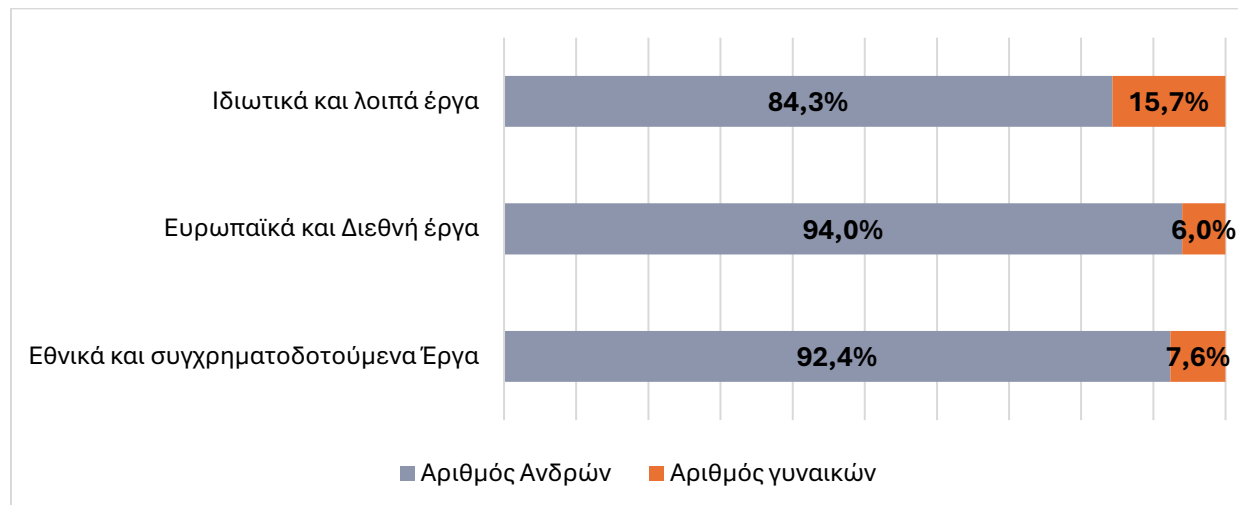
Επιστημονική ευθύνη σε έργα που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ

Κατηγοριοποιώντας τα έργα με βάση τον προϋπολογισμό και στη συνέχεια με βάση το φορέα χρηματοδότησης, οι γυναίκες ως επιστημονικά υπεύθυνες συμμετέχουν σε πολύ μικρά ποσοστά σε όλες τις κατηγορίες, με μικρότερη τη συμμετοχή τους στα έργα προϋπολογισμού >200.000 (6,7%) και στα Ευρωπαϊκά και Διεθνή (6%). Στο σύνολο των έργων, το 11% των έργων έχουν γυναίκα Ε.Υ.

Σχήμα 11. Επιστημονική ευθύνη ερευνητικών έργων βάσει προϋπολογισμού και φύλου



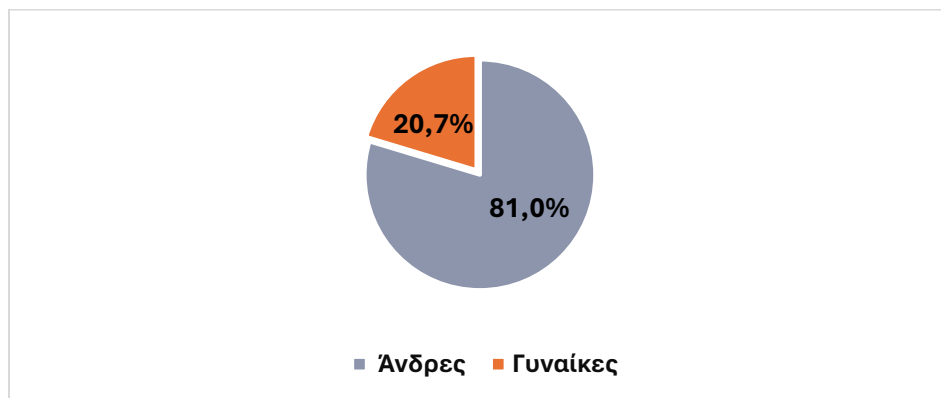
Σχήμα 12. Επιστημονική ευθύνη ερευνητικών έργων βάσει φορέα χρηματοδότησης και φύλου



Η έμφυλη κατανομή στα όργανα λήψης των αποφάσεων

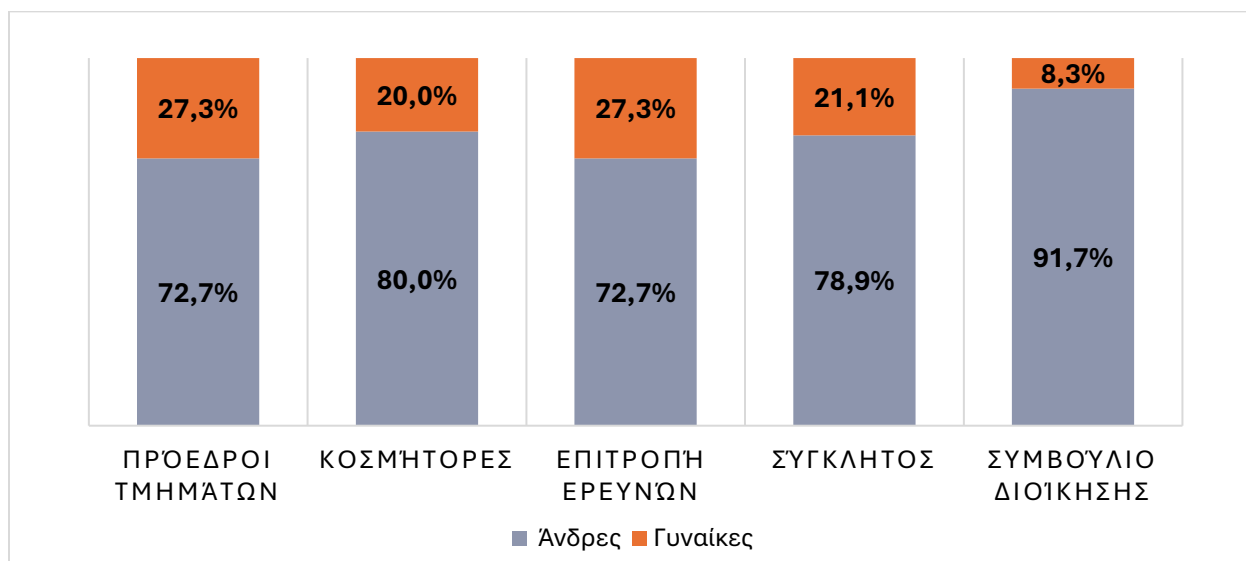
Η συμμετοχή των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων του ΕΛΜΕΠΑ (20,7%), είναι χαμηλότερη από το 23% που αντιπροσωπεύει τις γυναίκες μέλη ΔΕΠ στο ΕΛΜΕΠΑ. Αντίστοιχα, η συμμετοχή των γυναικών στα όργανα διοίκησης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και της έρευνας στην Ελλάδα, ως μέλη είναι 19,64% και ως επικεφαλής ιδρυμάτων είναι 11,43%. Και οι δύο δείκτες είναι κάτω του μέσου όρου της ΕΕ (31,1% για τα μέλη και 24,5% για τους/τις επικεφαλής).

Σχήμα 13. Εκπροσώπηση των φύλων συνολικά στα όργανα λήψης των αποφάσεων*



*Όργανα λήψης των αποφάσεων: ΕΕ, Σύγκλητο και Συμβούλιο Διοίκησης

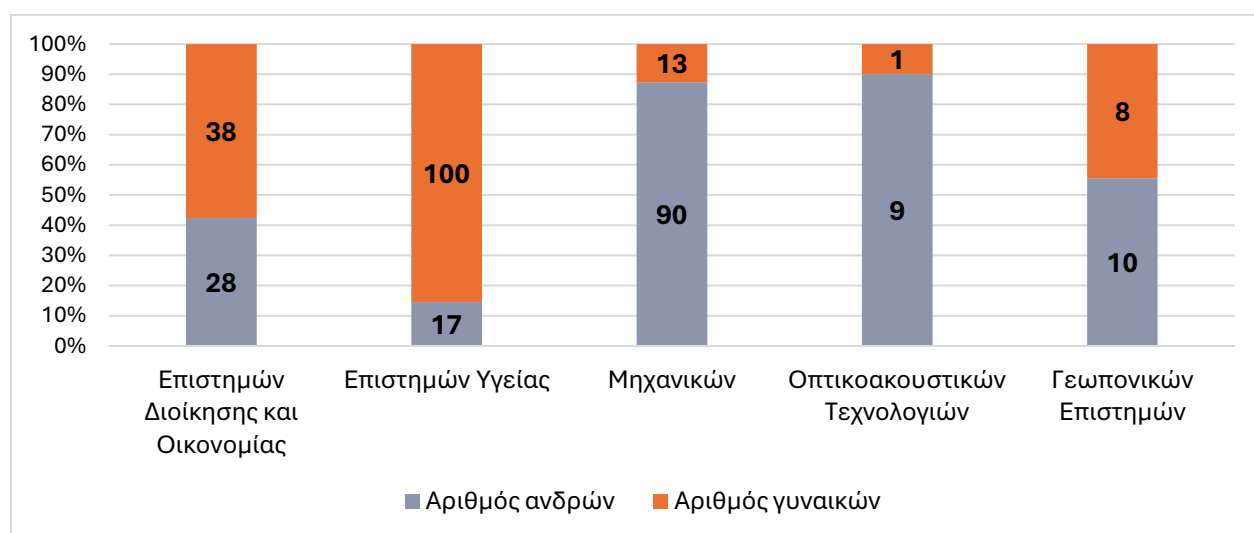
Σχήμα 14. Εκπροσώπηση των φύλων ανά κατηγορία οργάνου λήψης αποφάσεων



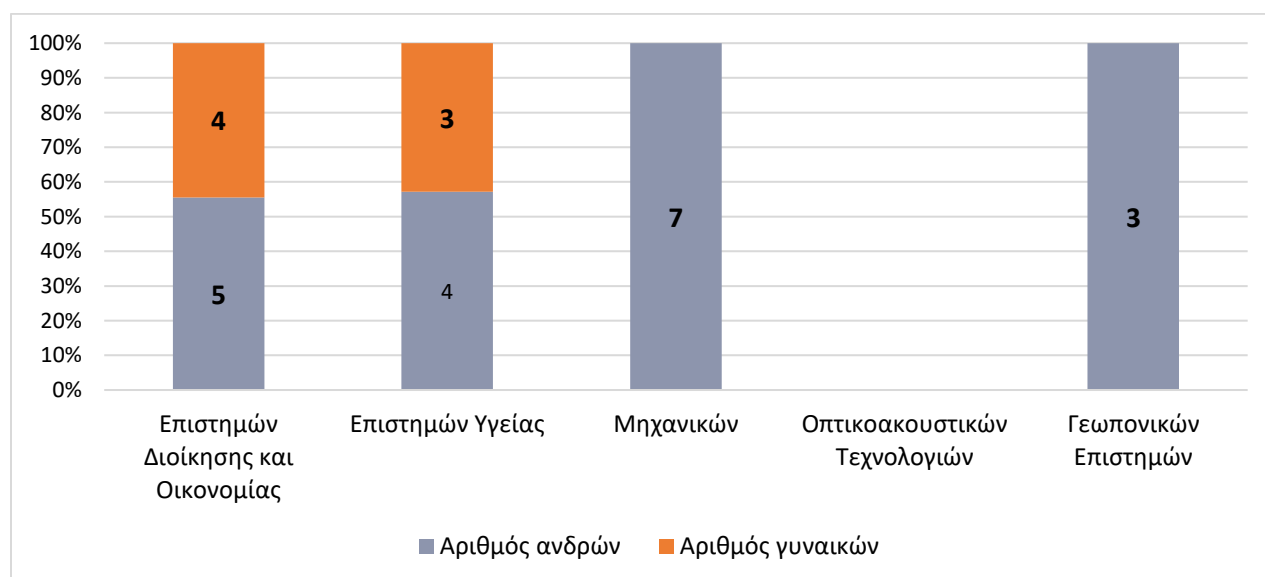
Κινητικότητα μέσω ERASMUS ανά Σχολή την τριετία 2019-20 έως 2021-2022

Τα δεδομένα μας δείχνουν ότι η κινητικότητα τόσο των φοιτητών/τριών του ΕΛΜΕΠΑ όσο και των μελών ΔΕΠ του ΕΛΜΕΠΑ στο προαναφερόμενο διάστημα ήταν πολύ μικρή. Εδώ πρέπει να λάβουμε υπόψη μας ότι συμπεριλαμβάνεται το διάστημα της απαγόρευσης των μετακινήσεων λόγω covid. Σε σχέση με τη διάσταση του φύλου στην κινητικότητα των φοιτητών/τριών, τα ποσοστά των γυναικών είναι αυξημένα στις Σχολές Επιστημών Διοίκησης (κατά 12 ποσοστιαίες μονάδες) και Υγείας κατά 5 μονάδες, και μειωμένα στις άλλες Σχολές, σε σχέση με τα ποσοστά των γυναικών που φοιτούν στον Α' κύκλο σπουδών ανά Σχολή.

Σχήμα 15. Κινητικότητα ERASMUS των φοιτητών/φοιτητριών ανά Σχολή



Σχήμα 16. Κινητικότητα ERASMUS των μελών ΔΕΠ ανά Σχολή



Το Θεσμικό Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων στο ΕΛΜΕΠΑ

Η προστασία και προώθηση της ισότητας των φύλων και η καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου αποτελούν πλέον εκ των βασικών σκοπών που προσδιορίζουν τη φυσιογνωμία και την αποστολή του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου. Στην συγκεκριμένη χρονική στιγμή το ΕΛΜΕΠΑ βρίσκεται στην φάση ολοκλήρωσης του Εσωτερικού του Κανονισμού. Παρόλα αυτά διαθέτει εγκεκριμένο Κώδικα Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής (ΦΕΚ 3535/τ. Β/26-08-2020), ο οποίος επίσης βρίσκεται στη φάση αναθεώρησής του. Ενδεικτικά μεταξύ των κανόνων ακαδημαϊκής δεοντολογίας που ο ανωτέρω Κώδικας επιβάλλει στα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας να τηρούν περιλαμβάνονται και οι εξής:

- «Οι διδάσκοντες του Πανεπιστημίου οφείλουν να αντιμετωπίζουν αμερόληπτα, αντικειμενικά, και με σεβασμό όλους τους φοιτητές χωρίς καμία μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, και χωρίς να τους χρησιμοποιούν σε έργο που δε σχετίζεται με τη διδασκαλία ή τους σκοπούς του μαθήματος, και ιδίως προς προσωπικό τους όφελος».
- **«Βασικές αρχές δεοντολογίας:** ...Όλα τα μέλη του Ελληνικού Μεσογειακού Πανεπιστημίου, μόνιμα ή συνεργαζόμενα, δεσμεύονται να ενεργούν στα πλαίσια των ακόλουθων αρχών δεοντολογίας, καλής πρακτικής, και ηθικής και σε κάθε εκπαιδευτική, ερευνητική, διοικητική ή άλλη τους δραστηριότητα. Ειδικότερα, μεριμνούν και δεσμεύονται:
 - Για την ίση μεταχείριση όλων, χωρίς καμία μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, υγείας ή σωματικής κατάστασης, οικονομικής ή/ και κοινωνικής κατάστασης, ηλικίας, γενετήσιου προσανατολισμού, ή για οποιοδήποτε άλλο λόγο.
 - Για την προαγωγή των ίσων ευκαιριών απασχόλησης, στη βάση των αρχών της διαφάνειας και της αμεροληψίας.
 - Για την αμερόληπτη μεταχείριση και συμπεριφορά με τον προσήκοντα σεβασμό ως προς τα δικαιώματα και την προσωπικότητα όλων των προσώπων με τα οποία συνεργάζονται και συνδιαλέγονται εντός και εκτός του Πανεπιστημίου, με προσήλωση στο νόμο, τις αρχές της δικαιοσύνης και της αξιοκρατίας, αποφεύγοντας ενέργειες που συνιστούν ή υποδηλώνουν εύνοια, προκατάληψη ή αρνητική προδιάθεση προς οποιονδήποτε».
- Ο Κώδικας Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής επίσης ορίζει ότι «Φαινόμενα εκφοβισμού (λεκτικού, σωματικού, ηλεκτρονικού κ.ά.), βίας (αναίτιας, ψυχολογικής, σωματικής, σεξουαλικής κ.ά.), προσωπικών επιθέσεων, και παρενόχλησης (ηθικής, σεξουαλικής ή οποιασδήποτε άλλης μορφής) δεν είναι ανεκτά».

ΜΕΡΟΣ Β: ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ 2026-2028

Το ΣΔΙΦ απαρτίζεται από πέντε άξονες δράσης για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο πανεπιστήμιο:

Άξονας 1: Συμπεριληπτική και ευαίσθητη ως προς το φύλο οργανωσιακή κουλτούρα

Άξονας 2: Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις, στις θέσεις ηγεσίας και στις εξελίξεις.

Άξονας 3: Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση.

Άξονας 4: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας.

Άξονας 5: Δράσεις καταπολέμησης της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ακολουθεί αναλυτικά η περιγραφή του Σχεδίου Δράσης με τους άξονες παρέμβασης, τους στόχους και τις στοχευμένες δράσεις ανά άξονα. Με τις στοχευμένες δράσεις, ειδικότερα, επιδιώκεται η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και η δέσμευση όλης της πανεπιστημιακής κοινότητας για την προαγωγή και διασφάλιση της αρχής της έμφυλης ισότητας στην καθημερινή πρακτική.

Άξονας 1: Συμπεριληπτική και ευαίσθητη ως προς το φύλο οργανωσιακή κουλτούρα

Αναλυτική Περιγραφή

Βασικός στόχος είναι η διαμόρφωση ενός οργανωσιακού πλαισίου για την ένταξη των αρχών της έμφυλης ισότητας και της συμπερίληψης σε όλα τα μέτρα και όλες τις πολιτικές του Ιδρύματος.

Ο Άξονας 1 περιλαμβάνει την (1) ίδρυση του Γραφείου Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ή όπως αποφασιστεί να ονομαστεί) για την υποστήριξη της ΕΙΦΚΔ και την υλοποίηση του ΣΔΙΦ της ΕΙΦΚΔ του ιδρύματος και όλες τις «Οριζόντιες Δράσεις» που έχουν ως στόχο τη (2) δημιουργία/ προώθηση μίας συμπεριληπτικής οργανωσιακής κουλτούρας στο ακαδ. περιβάλλον που (α) είναι ευαίσθητη ως προς το φύλο, θα συνεκτιμάει την οπτική του φύλου και θα προάγει την έμφυλη ισότητα, τον σεβασμό και τη διαφορετικότητα και (β)

διαμορφώνει πολιτικές και δομές, αναπτύσσει και εφαρμόζει μεθόδους οργάνωσης της εργασίας και των διοικητικών διαδικασιών που διευκολύνουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Περιλαμβάνονται οι εξής δράσεις:

Δράση 1.1: Σύσταση, στελέχωση και λειτουργία του Γραφείου Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων.

Δράση 1.2: Συλλογή δεδομένων σχετιζόμενων με το φύλο και δημιουργία του έμφυλου χάρτη του ΑΕΙ.

Δράση 1.3: Χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας/μη σεξιστικής γλώσσας στα κείμενα και στον δημόσιο λόγο.

Μεθοδολογία υλοποίησης

Δράση 1.1: Σύσταση, στελέχωση και λειτουργία του Γραφείου Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων.

Σε συνεργασία με την ΕΙΦΚΔ και κυρίως με τη διοίκηση του ιδρύματος, θα δημιουργηθεί το Γραφείο Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων, το οποίο θα (1) υποστηρίζει την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων του ιδρύματος (η οποία θα εποπτεύει και θα συντονίζει το έργο του γραφείου) και θα υλοποιεί δράσεις για την καλλιέργεια κουλτούρας ισότητας και συμπερίληψης και (2) θα λειτουργεί ως το αρμόδιο γραφείο για έμφυλα θέματα (π.χ., διαχείριση αναφορών, επικοινωνία και συντονισμός ενεργειών με την ΕΙΦΚΔ και τις υπηρεσίες του Ιδρύματος, σχεδιασμός και υλοποίηση δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης κ.ά.).

Δράση 1.2: Συλλογή δεδομένων σχετιζόμενων με το φύλο και δημιουργία του έμφυλου χάρτη του ΑΕΙ.

Θα υλοποιηθούν σε συνεργασία με την ΕΙΦΚΔ, τη διοίκηση, τον ΕΛΚΕ και άλλες αρμόδιες υπηρεσίες (π.χ. Τμήμα διαχείρισης πληροφοριακών συστημάτων):

- Διαμόρφωση των πληροφοριακών συστημάτων για τη βελτίωση της συλλογής δεδομένων σχετικά με το φύλο ώστε να είναι δυνατή η παρακολούθηση της προόδου και η αξιολόγησή της. Δημιουργία δεικτών παρακολούθησης.
- Καταγραφή υφιστάμενης κατάστασης / συστηματική συλλογή στοιχείων για τεκμηρίωση, σύγκριση και αξιολόγηση σχετικά με την εκπροσώπηση των φύλων στο ακαδ. και διοικητικό προσωπικό, την έρευνα και την εκπαίδευση και τις ανάγκες φροντίδας και φύλαξης παιδιών εργαζομένων και φοιτητριών/τών του ιδρύματος (ισορροπία μεταξύ εργασιακής και

προσωπικής ζωής). Για την καταγραφή της ερευνητικής δραστηριότητας και των μαθημάτων, θα χορηγηθεί ερωτηματολόγιο στα μέλη ΔΕΠ.

Δράση 1.3: Χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας στα κείμενα και στον δημόσιο λόγο.

- Δημιουργία και διανομή σύντομου και πρακτικού οδηγού για την χρήση της συμπεριληπτικής ως προς το φύλο γλώσσας σε όλα τα έγγραφα του Πανεπιστημίου, έντυπα και ψηφιακά και σε όλα τα μέσα (ιστοσελίδα και κοινωνικά δίκτυα).
- Εισήγηση για την εφαρμογή του οδηγού και την υιοθέτηση/χρήση της συμπεριληπτικής γλώσσας και την πιθανή μετονομασία υπηρεσιών και θεσμών.
- Σεμινάρια εκπαίδευσης στην εφαρμογή του οδηγού/χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας για όλο το προσωπικό του ιδρύματος και το φοιτητικό πληθυσμό.

Αναμενόμενα αποτελέσματα

- Ετοιμότητα πληροφοριακών συστημάτων για την καταγραφή/συλλογή δεδομένων
- Αποτύπωση της κατά φύλα κατανομής του πληθυσμού της ακαδημαϊκής κοινότητας (έμφυλος χάρτης του ΑΕΙ) και τη διαπίστωση πεδίων όπου κρίνονται αναγκαίες παρεμβάσεις.
- Δημιουργία μία βάσης δεδομένων που επιτρέπει την ανάλυση, αξιολόγηση και σύγκριση.
- Εξάλειψη του γλωσσικού σεξισμού στο γραπτό και προφορικό λόγο και στη χρήση της συμπεριληπτικής γλώσσας.
- Προώθηση της ισότητας των φύλων στο ακαδ. περιβάλλον και διαμόρφωση κουλτούρας συμπερίληψης.
- Δημιουργία ενός περιβάλλοντος/κουλτούρας που προάγει την ισότητα των φύλων, είναι πιο συμπεριληπτικό και υποστηρικτικό και ενισχύει την ικανοποίηση και την αφοσίωση των εργαζομένων.

Άξονας 2: Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις, στις θέσεις ηγεσίας και στις εξελίξεις.

Αναλυτική Περιγραφή

Ο Άξονας 2 περιλαμβάνει τις δράσεις εκείνες που στοχεύουν στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που εξασφαλίζει για όλα τα μέλη της ακαδ. κοινότητας την έμφυλη ισότητα (α) σε θέσεις ευθύνης, ηγεσίας και στα όργανα λήψης αποφάσεων και (β) στις προσλήψεις και στην εξέλιξη. Αντί να στοχεύει σε βραχυπρόθεσμες λύσεις (π.χ. ποσόστωση σε θέσεις ευθύνης)

επενδύει μακροπρόθεσμα στην επίτευξη ουσιαστικής έμφυλης ισότητας μέσω της ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης για άρση των ρητών και κυρίως άρρητων στερεοτύπων που οδηγούν σε διακρίσεις στις προσλήψεις, αξιολογήσεις και εξελίξεις.

Δράση 1: Δράσεις για την ενδυνάμωση των γυναικών στην επιδίωξη θέσεων ευθύνης.

Δράση 2: Δράσεις για την προαγωγή της ισότητας στις διαδικασίες πρόσβασης, πρόσληψης και εξέλιξης.

Μεθοδολογία υλοποίησης

Δράση 2.1: Δράσεις για την ενδυνάμωση των γυναικών στην επιδίωξη θέσεων ευθύνης.

- Πραγματοποίηση βιωματικών εργαστηρίων mentoring (ενδυνάμωσης / καθοδήγησης) για τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας και του διοικητικού προσωπικού για την υποστήριξη γυναικών κατά την επιδίωξη ηγετικών και θέσεων ευθύνης.
- Ανάδειξη γυναικείων προτύπων με την προβολή γυναικών της πανεπιστημιακής κοινότητας με σημαντικό επιστημονικό και διοικητικό έργο ή/και σε θέσεις ευθύνης. Δύναται να γίνει φοιτητικός διαγωνισμός για τη δημιουργία ψηφιακού υλικού για καταξιωμένες γυναίκες σε θέσεις ευθύνης.

Δράση 2.2: Δράσεις για την προαγωγή της ισότητας στις διαδικασίες πρόσβασης, πρόσληψης και εξέλιξης.

- Εισήγηση στον ΕΛΚΕ και στις πρυτανικές αρχές για ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στις επιτροπές αξιολόγησης και επιλογής προσωπικού όλων των κατηγοριών.
- Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση των υπεύθυνων σε θέσεις ευθύνης & λήψης αποφάσεων σχετικά με (α) τις προκηρύξεις ώστε να διατυπώνονται με τρόπο που να λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου και, επομένως, να παρέχονται ίσες ευκαιρίες ανεξαρτήτου φύλου και (β) το να υπάρχει διαφάνεια στις διαδικασίες αξιολόγησης, επιλογής, προσλήψεων και εξελίξεων.

Αναμενόμενα αποτελέσματα

Δράση 2.1:

- Ενίσχυση της ισότητας και δημιουργία ενός πιο δίκαιου και συμπεριληπτικού περιβάλλοντος, όπου όλα τα άτομα έχουν ίσες ευκαιρίες για ανάπτυξη και εξέλιξη.
- Η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη ποικιλομορφία στις απόψεις και τις προσεγγίσεις, ενισχύοντας τη δημιουργικότητα και την καινοτομία και

στη λήψη αποφάσεων που είναι πιο ολοκληρωμένες και αντιπροσωπευτικές των αναγκών όλων των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας.

- Η ανάδειξη των γυναικών σε ηγετικές θέσεις θα λειτουργήσουν ως πρότυπα, ενθαρρύνοντάς την επιδίωξη υψηλών στόχων.
- Βελτίωση της φήμης του πανεπιστημίου ως ίδρυμα που προάγει την ισότητα των φύλων και επομένως μπορεί να προσελκύσει περισσότερους φοιτητές/τριες και προσωπικό που εκτιμούν τις αξίες της έμφυλης ισότητας.

Δράση 2.2:

- Η μείωση του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» και η άρση των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες-μέλη ΔΕΠ κατά την επαγγελματική τους εξέλιξη.
- Προώθηση της ισότητας ευκαιριών, διασφαλίζοντας ότι όλοι/ες οι υποψήφιοι/ες, ανεξαρτήτως φύλου, έχουν ίσες ευκαιρίες για πρόσληψη και επαγγελματική εξέλιξη.
- Η εφαρμογή πολιτικών που προάγουν την έμφυλη ισότητα συμβάλλει στη μείωση των διακρίσεων και της προκατάληψης στον εργασιακό χώρο.
- Βελτίωση της εργασιακής κουλτούρας με τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που προάγει την ισότητα των φύλων είναι πιο συμπεριληπτικό και υποστηρικτικό και ενισχύει την ικανοποίηση και την αφοσίωση των εργαζομένων.

Άξονας 3: Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση.

Αναλυτική Περιγραφή

Στον Άξονα 3 η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση θα είναι πολυεπίπεδη και πολύπλευρη και θα απευθύνεται (α) στο σύνολο της ακαδημαϊκής κοινότητας σε ζητήματα ισότητας, συμπερίληψης και καταπολέμησης των διακρίσεων και θα έχει στόχο την ανάπτυξη ενός ασφαλούς και υποστηρικτικού εργασιακού και μαθησιακού περιβάλλοντος για όλα τα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας συμπεριλαμβανομένων των ΛΟΑΤΚΙ+ και (β) στην ευρύτερη κοινότητα και θα έχει στόχο τη διάχυση και δημοσιοποίηση των δράσεων του Γραφείου και της ΕΙΦΚΔ αλλά και την εξωστρέφεια και δικτύωση με άλλες συναφείς υπηρεσίες, επιστημονικές δράσεις (π.χ. συνέδρια κ.ά).

Δράση 3.1. Ευαισθητοποίηση για την συμπερίληψη των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων.

Δράση 3.2. Ευαισθητοποίηση για την έμφυλη ισότητα.

Δράση 3.3. Ενημέρωση/ευαισθητοποίηση για όλες τις μορφές της έμφυλης βίας και παρενόχλησης (π.χ. στις προσωπικές σχέσεις, στην εργασία).

Δράση 3.4. Εξωστρέφεια και δικτύωση

Μεθοδολογία υλοποίησης

Σε συνεργασία με την ΕΙΦΚΔ και σχετικούς φορείς θα υλοποιηθούν οι δράσεις ως ακολούθως:

Δράση 3.1. Ευαισθητοποίηση για την συμπερίληψη των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων (ενδεικτικά):

- Ένα ετήσιο online εργαστήριο 3-5 ωρών (έκαστο) για την έμφυλη ισότητα και συμπερίληψη των ΛΟΑΤΚΙ+.
- Μία τουλάχιστον δράση ευαισθητοποίησης ανά έτος για τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα ή άλλα άτομα που υφίστανται διακρίσεις (π.χ. ομιλίες, ημερίδες, εκθέσεις ζωγραφικής/φωτογραφίας, μουσικά και θεατρικά δρώμενα, graffiti, προβολές σχετικών ταινιών και συζήτηση, θεατρικές παραστάσεις).
- Ενημέρωση για υποστηρικτικές υπηρεσίες για άτομα που υφίστανται διακρίσεις και αποκλεισμό με έμφαση στην ταυτότητα φύλου, την έκφραση φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό κ.λπ.

Δράση 3.2. Ευαισθητοποίηση για την έμφυλη ισότητα (ενδεικτικά):

- Μία τουλάχιστον δράση ευαισθητοποίησης ανά έτος για τα έμφυλα ζητήματα (π.χ. ομιλίες, ημερίδες, εκθέσεις ζωγραφικής/φωτογραφίας, μουσικά και θεατρικά δρώμενα, graffiti, προβολές σχετικών ταινιών και συζήτηση, θεατρικές παραστάσεις).
- Εργαλειοθήκη με ψηφιακό υλικό ευαισθητοποίησης.
- Δημιουργία σεμιναριακού υλικού ασύγχρονης εκπαίδευσης για την έμφυλη ισότητα, διαθέσιμο σε όλο το διδακτικό προσωπικό.
- Ανάπτυξη και τακτική ενημέρωση ιστότοπου της ΕΙΦΚΔ.
- Ενημέρωση όλης της ακαδ. κοινότητας για την νομοθεσία σχετικά με την ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής με τη διανομή ενημερωτικού υλικού και πληροφοριών.

Δράση 3.3. Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση για την έμφυλη βία και παρενόχληση (ενδεικτικά):

- Διοργάνωση ενημερωτικών δράσεων και εκδηλώσεων (ομιλίες, ημερίδες, "εβδομάδα ενημέρωσης- Orange the University", εκθέσεις ζωγραφικής/ φωτογραφίας, μουσικά και θεατρικά δρώμενα, κλπ.) για την πρόληψη και αναγνώριση της έμφυλης βίας με συμμετοχή κρατικών φορέων της αυτοδιοίκησης και φορέων της κοινωνίας των πολιτών (εθνικών και διεθνών).
- Βιωματικά εργαστήρια ενδυνάμωσης των γυναικών σε θέματα έμφυλης βίας ή/και σεμινάρια προς όλη την ακαδ. κοινότητα (π.χ. για τη συναίνεση και το σεβασμό, το τραύμα της έμφυλης βίας).

- Δημιουργία ψηφιακού υλικού για ζητήματα έμφυλης ισότητας και βίας και διάχυση υλικού (π.χ. ψηφιακά μπάνερ, ψηφιακοί τοίχοι μηνυμάτων).
- Δημιουργία οδηγού αντιμετώπισης της έμφυλης και σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης - Ανοιχτή εκδήλωση παρουσίασης του οδηγού.

Δράση 3.4. Εξωστρέφεια και δικτύωση (ενδεικτικά):

- πρωτόκολλα συνεργασίας και ανταλλαγής καλών πρακτικών (π.χ. με τις Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας, την Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας, της Επιτροπές Ισότητας των Πανεπιστημίων της Κρήτης, Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών, με το ΚΕΘΙ),
- συμμετοχή σε συνέδρια, δημοσιεύσεις, εκδόσεις κ.άλ.

Αναμενόμενα αποτελέσματα

Η διαμόρφωση ενός ακαδημαϊκού περιβάλλοντος που προάγει την έμφυλη ισότητα και συμπερίληψη και την εξάλειψη της έμφυλης βίας. Συγκεκριμένα:

(α) Ακαδημαϊκή κοινότητα

- Αύξηση της ενημέρωσης και κατανόησης/ενίσχυση της ευαισθητοποίησης όλης της ακαδ. κοινότητας, αλλά και της ευρύτερης κοινότητας (μέσω της ιστοσελίδας) για τα θέματα ισότητας και συμπερίληψης.
- Μείωση των περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης, ενισχύοντας την ασφάλεια και την ευημερία της πανεπιστημιακής κοινότητας.
- Δημιουργία ενός πιο φιλόξενου, ασφαλούς και υποστηρικτικού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού.
- Μείωση των διακρίσεων και προκαταλήψεων για τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα.
- Ενημέρωση και ενδυνάμωση για την εξισορρόπηση της εργασιακής και προσωπικής ζωής.
- Κατανόηση των ζητημάτων έμφυλης βίας και αλλαγή των στάσεων και συμπεριφορών που την υποστηρίζουν.

(β) Ευρύτερη κοινότητα

- Διάχυση και δημοσιοποίηση της πληροφορίας.
- Αύξηση της ευαισθητοποίησης του κοινού σχετικά με τα ζητήματα αυτά.
- Ανάπτυξη πιθανών συνεργασιών με σχετικούς φορείς και υπηρεσίες της κοινότητας για την ευρύτερη υλοποίηση των στόχων.

Επίσης η εξωστρέφεια - δικτύωση θα συμβάλλει στη διασύνδεση και στη δημιουργία στρατηγικών συνεργασιών (π.χ. με άλλους οργανισμούς, εταιρείες, φορείς, εκπαιδευτικά ιδρύματα), μέσω των οποίων, το Γραφείο θα υλοποιήσει καλύτερα την αποστολή του.

Άξονας 4: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας.

Αναλυτική Περιγραφή

Στόχος του Άξονα 4 είναι η δημιουργία μιας πιο δίκαιης και ισότιμης ακαδ. κοινότητας, όπου η έρευνα και η διδασκαλία αντανακλούν και εξυπηρετούν τις ανάγκες και προοπτικές όλων, ανεξαρτήτως φύλου.

Περιλαμβάνονται οι εξής δράσεις:

Δράση 4.1: Ένταξη της διάστασης του φύλου στην έρευνα.

Δράση 4.2: Ένταξη της διάστασης του φύλου στα προγράμματα σπουδών.

Μεθοδολογία υλοποίησης

Δράση 4.1: Ένταξη της διάστασης του φύλου στην έρευνα.

- Εισήγηση για την ενσωμάτωση του φύλου σε όλες τις ερευνητικές δραστηριότητες και πρωτόκολλα που εγκρίνονται από την ΕΗΔΕ.
- Εισήγηση για καθορισμό ελάχιστου ποσοστού εκπροσώπησης των φύλων στη σύνθεση των επιτροπών αξιολόγησης προτάσεων/ανεξάρτητων κριτών.

Δράση 4.2: Ένταξη της διάστασης του φύλου στα προγράμματα σπουδών.

- Διοργάνωση συναντήσεων για την ενημέρωση/ευαισθητοποίηση με αρμόδιους κατάρτισης προγραμμάτων σπουδών, π.χ. ΟΜΕΑ, Επιτροπές Σπουδών, διευθυντές/ντρίες ΠΜΣ, για τη σημασία της ένταξης της διάστασης του φύλου ως οριζόντιο στόχο στα προγράμματα σπουδών (gender mainstreaming) και στις εκπαιδευτικές δραστηριότητες.
- Ενθάρρυνση της δημιουργίας ενοτήτων σε μαθήματα και εκπαιδευτικών προγραμμάτων στο ΚΕΔΙΒΙΜ και θερινών σχολείων σχετικά με την έμφυλη βία και ισότητα.
- Ενθάρρυνση της εκπόνησης εργασιών (π.χ. πτυχιακών, διπλωματικών) και διδακτορικών διατριβών που να αφορούν ζητήματα φύλου ή έστω να εμπεριέχουν (ενότητα με) τη διάσταση του φύλου.
- Ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού/δημιουργία υλικού-ενότητας 1-3 ωρών (π.χ. powerpoint, video, βιβλιογραφία) για τη διάσταση του φύλου και την έμφυλη ισότητα προς ενσωμάτωση στη διδασκαλία οποιουδήποτε μαθήματος, διαθέσιμο σε όλο το ακαδ. προσωπικό.

- Δημιουργία βάσης δεδομένων με διάφορες πληροφορίες και πρόσθετο υλικό προς χρήση από όλο το ακαδ. προσωπικό, όπως κατάλογος προσκεκλημένων ομιλητών/τριών, βιντεοσκοπημένο/ηχογραφημένο υλικό, οδηγοί και αποφάσεις κ.άλ.

Αναμενόμενα αποτελέσματα

Δράση 4.1: Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα μπορεί να:

- οδηγήσει σε πιο ολοκληρωμένες και καινοτόμες ερευνητικές προσεγγίσεις, ενισχύοντας την αριστεία και τη δημιουργικότητα στην έρευνα.
- να προσφέρει βαθύτερη κατανόηση των διαφορετικών αναγκών, συμπεριφορών και στάσεων κάθε φύλου, βελτιώνοντας την κοινωνική συνάφεια της παραγόμενης γνώσης.
- συμβάλλει στην παραγωγή γνώσης που είναι πιο σχετική και χρήσιμη για την κοινωνία και με προϊόντα και υπηρεσίες που ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες διαφορετικών ομάδων.
- Δράση 2: Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη διδασκαλία μπορεί να:
- προσφέρει στην φοιτητική κοινότητα βαθύτερη κατανόηση των κοινωνικών ζητημάτων που σχετίζονται με το φύλο, ενισχύοντας την κοινωνική τους ευαισθησία και την ικανότητά τους να αντιμετωπίζουν πολυδιάστατα προβλήματα.
- συμβάλει στην αμφισβήτηση και αποδόμηση των υπάρχοντων στερεοτύπων και προκαταλήψεων, προωθώντας μια πιο ισότιμη και δίκαιη ακαδημαϊκή κοινότητα.
- να ενισχύσει την πρόληψη της θυματοποίησης, της κακοποίησης και των διακρίσεων στο περιβάλλον του Πανεπιστημίου.

Άξονας 5: Δράσεις καταπολέμησης της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Αναλυτική Περιγραφή

Ο Άξονας 5 στοχεύει στην πρόληψη και εξάλειψη της βίας που βασίζεται στο φύλο, καθώς και στη προστασία και υποστήριξη των θυμάτων με δράσεις που αφορούν στη διαμόρφωση/προσαρμογή των κανονιστικών κειμένων του Ιδρύματος για την πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε είδους παρενόχλησης και έμφυλης βίας, τη δημιουργία πρωτοκόλλου αναφοράς και διαχείρισης περιστατικών και την υλοποίηση σχετικών επιμορφωτικών δράσεων.

Περιλαμβάνονται οι εξής δράσεις:

Δράση 5.1: Υλοποίηση έρευνας και συλλογή δεδομένων στην ακαδημαϊκή κοινότητα.

Δράση 5.2: Αναθεώρηση/ενίσχυση των πολιτικών κατά της σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης.

Δράση 5.3. Ανάπτυξη διαδικασίας αναφοράς και διαχείρισης καταγγελιών (roadmap).

Μεθοδολογία υλοποίησης

Δράση 5.1: Υλοποίηση έρευνας και συλλογή δεδομένων στην ακαδημαϊκή κοινότητα. Συλλογή και ανάλυση δεδομένων από την ακαδημαϊκή κοινότητα (φοιτητικός πληθυσμός, διοικητικό προσωπικό, ερευνητές/τριες, μέλη ΔΕΠ κλπ) σχετικά με την σεξουαλική, σεξιστική παρενόχληση, την έμφυλη βία, και τις διακρίσεις λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού, φύλου, έκφρασης φύλου και ταυτότητας φύλου και της αντιλαμβανόμενης αποτελεσματικότητας των αντίστοιχων μέτρων που λαμβάνονται. Η επακριβής στόχευση της έρευνας θα αποφασιστεί με συνεργασία με την ΕΙΦΚΔ.

Δράση 5.2: Αναθεώρηση/ενίσχυση των πολιτικών κατά της σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης.

Σε συνεργασία με αρμόδιες υπηρεσίες (π.χ. Επιτροπή Στρατηγικού Σχεδιασμού, Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας) και όλα τα Τμήματα του ιδρύματος, θα γίνει επικαιροποίηση των πολιτικών που διασφαλίζουν ένα ασφαλές και υποστηρικτικό περιβάλλον για όλο το ακαδημαϊκό και διοικητικό προσωπικό και τους/τις φοιτητές/τριες και συγκεκριμένα:

- Διαμόρφωση/προσαρμογή των κανονιστικών κειμένων του Ιδρύματος. (Εσωτερικός Κανονισμός, Κώδικας Δεοντολογίας, Κώδικας Δεοντολογίας στην Έρευνα, κ.λπ.) για την αποφυγή των διακρίσεων και κάθε είδους παρενόχλησης και έμφυλης βίας. Θα καθοριστούν επίσης τα πειθαρχικά μέτρα για τους παραβάτες.
- Διαμόρφωση πολιτικής μηδενικής ανοχής στη βία και την παρενόχληση. Εισαγωγή δηλώσεων στην Πολιτική του ΕΛΜΕΠΑ και στα Τμήματα περί μηδενικής ανοχής στη βία (διαμόρφωση εντύπων ή/και ανάρτηση στην ιστοσελίδα).

Δράση 5.3. Ανάπτυξη διαδικασίας αναφοράς και διαχείρισης καταγγελιών (roadmap).

Θέσπιση διαφανούς και προσβάσιμης διαδικασίας/πρωτοκόλλου αναφοράς/καταγγελίας περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης, διαδικασίας διερεύνησης, υποστήριξης θυμάτων και εφαρμογής πειθαρχικών μέτρων, ενημέρωσης για τα δικαιώματά τους και τα υπάρχοντα ένδικα μέσα, για τις διαδικασίες καταγγελίας στην αστυνομία και παραπομπής στις Δομές του Δικτύου της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (Συμβουλευτικά Κέντρα και Ξενώνες) ή στο σύστημα ποινικής δικαιοσύνης. Δημοσιοποίηση στην ακαδ. κοινότητα.

Αναμενόμενα αποτελέσματα

- Καταγραφή και κατανόηση του φαινομένου της έμφυλης βίας και των κοινωνικών, ψυχολογικών, ακαδημαϊκών και οικονομικών προεκτάσεών του ώστε να αναπτυχθούν στρατηγικές για την πρόληψη και αποτελεσματική αντιμετώπισή του.
- Συμπεριληπτικό, ασφαλές και υποστηρικτικό περιβάλλον για όλο το προσωπικό και τον φοιτητικό πληθυσμό με την εφαρμογή κατάλληλων πολιτικών και δράσεων.
- Η ύπαρξη σαφών διαδικασιών και υποστήριξης για τα θύματα ενισχύει την εμπιστοσύνη του φοιτητικού πληθυσμού και του προσωπικού προς το πανεπιστήμιο, προωθώντας την αναφορά περιστατικών και την αναζήτηση βοήθειας.
- Η υποστήριξη των θυμάτων και η δημιουργία ενός ασφαλούς περιβάλλοντος συμβάλλουν στη βελτίωση της ψυχικής υγείας και της ευημερίας των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας.

ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΝΑΛΥΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΑΝΑ ΑΞΟΝΑ

Άξονας 1: Συμπεριληπτική και ευαίσθητη ως προς το φύλο οργανωσιακή κουλτούρα.

ΣΤΟΧΟΙ	ΜΕΤΡΑ-ΔΡΑΣΕΙΣ	ΟΜΑΔΕΣ-ΣΤΟΧΟΙ	ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ	ΕΥΘΥΝΗ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ
Η διαμόρφωση ενός οργανωσιακού πλαισίου για την ένταξη των αρχών της έμφυλης ισότητας και της συμπερίληψης σε όλα τα μέτρα και όλες τις πολιτικές του Ιδρύματος.	Δράση 1.1: Σύσταση, στελέχωση και λειτουργία του Γραφείου Ισότητας και Συμπερίληψης.	Σύνολο ακαδημαϊκής κοινότητας*	2026 -	Συντονισμός: Πρυτανικές Αρχές Υποστήριξη: ΕΙΦΚΔ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Πράξη ίδρυσης του Γραφείου. ▪ Ετήσιες απολογιστικές εκθέσεις πεπραγμένων γραφείου.
	Δράση 1.2: Συλλογή δεδομένων σχετιζόμενων με το φύλο και δημιουργία του έμφυλου χάρτη του ΑΕΙ.	Σύνολο ακαδημαϊκής κοινότητας	2026 - 2028	Συντονισμός: Γραφείο Ισότητας και Συμπερίληψης και ΕΙΦΚΔ Υποστήριξη: ΜΟΔΙΠ, Διεύθυνση διοικητικού και ακαδημαϊκού προσωπικού, ΕΛΚΕ, Τμήμα μηχανοργάνωσης, Πρόεδροι Τμημάτων, Κοσμητείες	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Έμφυλος χάρτης του ΑΕΙ.
	Δράση 1.3: Χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας στα κείμενα και στον δημόσιο λόγο.	Σύνολο ακαδημαϊκής κοινότητας	2026 - 2028	Συντονισμός: Γραφείο Ισότητας και Συμπερίληψης και ΕΙΦΚΔ Υποστήριξη: Νομική υπηρεσία, όλα τα όργανα διοίκησης του ιδρύματος, ΕΛΚΕ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Οδηγός για την χρήση της συμπεριληπτικής γλώσσας.

* Μέλη ΔΕΠ, Λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό, φοιτητές και φοιτήτριες κάθε βαθμίδα

Άξονας 2: Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις, στις θέσεις ηγεσίας και στις εξελίξεις.

ΣΤΟΧΟΙ	ΜΕΤΡΑ-ΔΡΑΣΕΙΣ	ΟΜΑΔΕΣ-ΣΤΟΧΟΙ	ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ	ΕΥΘΥΝΗ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ
<p>Η δημιουργία ενός περιβάλλοντος που εξασφαλίζει για όλα τα μέλη της ακαδ. κοινότητας την έμφυλη ισότητα (α) σε θέσεις ευθύνης, ηγεσίας και στα όργανα λήψης αποφάσεων και (β) στις προσλήψεις και στην εξέλιξη. Η επίτευξη ουσιαστικής έμφυλης ισότητας μέσω της ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης για την άρση των διακρίσεων στις προσλήψεις, αξιολογήσεις και εξελίξεις.</p>	<p>Δράση 2.1: Δράσεις για την ενδυνάμωση των γυναικών στην επιδίωξη θέσεων ευθύνης.</p>	<p>Μέλη ΔΕΠ, διοικητικό προσωπικό</p>	<p>2026 - 2028</p>	<p>Συντονισμός: Γραφείο Ισότητας και Συμπερίληψης και ΕΙΦΚΔ Υποστήριξη: Όργανα διοίκησης του ιδρύματος (π.χ. πρυτανικές αρχές), Μονάδες και Διευθύνσεις, Ακαδημαϊκά τμήματα, κοσμητείες, ΕΛΚΕ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Υλικό προβολής γυναικείων προτύπων.
	<p>Δράση 2.2: Δράσεις για την προαγωγή της ισότητας στις διαδικασίες πρόσβασης, πρόσληψης και εξέλιξης.</p>	<p>Όργανα διοίκησης του ιδρύματος, ΕΛΚΕ</p>	<p>2026 - 2028</p>	<p>Συντονισμός: Γραφείο Ισότητας και Συμπερίληψης και ΕΙΦΚΔ Υποστήριξη: Νομική υπηρεσία, Όργανα διοίκησης του ιδρύματος (π.χ. πρυτανικές αρχές), Μονάδες και Διευθύνσεις, ΕΛΚΕ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ετήσιες απολογιστικές εκθέσεις πεπραγμένων (εργαστηρίων & εκπαιδύσεων).

Άξονας 3: Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση.

ΣΤΟΧΟΙ	ΜΕΤΡΑ-ΔΡΑΣΕΙΣ	ΟΜΑΔΕΣ-ΣΤΟΧΟΙ	ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ	ΕΥΘΥΝΗ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ
<p>Η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση θα είναι πολυεπίπεδη και πολύπλευρη και θα απευθύνεται (α) στο σύνολο της ακαδημαϊκής κοινότητας σε ζητήματα ισότητας, συμπερίληψης και καταπολέμησης των διακρίσεων και έχει στόχο την ανάπτυξη ενός ασφαλούς και υποστηρικτικού εργασιακού και μαθησιακού περιβάλλοντος για όλα τα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας συμπεριλαμβανομένων των ΛΟΑΤΚΙ+ και (β) στην ευρύτερη κοινότητα και έχει στόχο τη διάχυση και δημοσιοποίηση.</p>	<p>Δράση 3.1. Ευαισθητοποίηση για την συμπερίληψη των ΛΟΑΤΚΙ+.</p>	<p>Σύνολο ακαδημαϊκής κοινότητας* και ευρύτερη κοινότητα</p>	<p>2026 - 2028</p>	<p>Συντονισμός: Γραφείο Ισότητας και Συμπερίληψης και ΕΙΦΚΔ Υποστήριξη: Όργανα διοίκησης του ιδρύματος (π.χ. πρυτανικές αρχές), Μονάδες και Διευθύνσεις και ιδιαίτερα ΚΕΨΥΣΥ και Μονάδα Ισότητας Πρόσβασης, Σύλλογοι φοιτητών/τριών, μελών ΔΕΠ και διοικητικού προσωπικού.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ετήσιες εκθέσεις πεπραγμένων (δράσεων, σεμιναρίων, ενημερώσεων κλπ).
	<p>Δράση 3.2. Ευαισθητοποίηση για την έμφυλη ισότητα.</p>	<p>Σύνολο ακαδημαϊκής κοινότητας* και ευρύτερη κοινότητα</p>	<p>2026 - 2028</p>	<p>Συντονισμός: Γραφείο Ισότητας και Συμπερίληψης και ΕΙΦΚΔ Υποστήριξη: Όργανα διοίκησης του ιδρύματος (π.χ. πρυτανικές αρχές), Μονάδες και Διευθύνσεις και ιδιαίτερα ΚΕΨΥΣΥ και Μονάδα Ισότητας Πρόσβασης, Σύλλογοι φοιτητών/τριών, μελών ΔΕΠ και διοικητικού προσωπικού.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Εργαλειοθήκη με ψηφιακό υλικό ευαισθητοποίησης για την έμφυλη ισότητα. ▪ Σεμιναριακό υλικό για όλο το προσωπικό. ▪ Ιστοσελίδα.
	<p>Δράση 3.3. Ενημέρωση/ευαισθητοποίηση για την έμφυλη βία και παρενόχληση.</p>	<p>Σύνολο ακαδημαϊκής κοινότητας* και ευρύτερη κοινότητα</p>	<p>2026 - 2028</p>	<p>Συντονισμός: Γραφείο Ισότητας και Συμπερίληψης και ΕΙΦΚΔ Υποστήριξη: Όργανα διοίκησης του ιδρύματος (π.χ. πρυτανικές αρχές), Μονάδες και Διευθύνσεις και ιδιαίτερα ΚΕΨΥΣΥ και Μονάδα Ισότητας Πρόσβασης, Σύλλογοι φοιτητών/τριών, μελών ΔΕΠ και διοικητικού προσωπικού.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ψηφιακό υλικό ευαισθητοποίησης για την έμφυλη βία.

	Δράση Εξωστρέφεια δικτύωση	3.4. και	Σύνολο ακαδημαϊκής κοινότητας* και ευρύτερη κοινότητα	2026 - 2028	Συντονισμός: Γραφείο Ισότητας και Συμπερίληψης και ΕΙΦΚΔ Υποστήριξη: Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας, Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας, Επιτροπές Ισότητας των Πανεπιστημίων της Κρήτης, Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών, ΚΕΘΙ κ.άλ.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Οδηγός αντιμετώπισης της έμφυλης και σεξουαλικής βίας.
--	----------------------------------	-------------	---	-------------	--	--

* Μέλη ΔΕΠ, Λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό, φοιτητές και φοιτήτριες κάθε βαθμίδα

Άξονας 4: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας.

ΣΤΟΧΟΙ	ΜΕΤΡΑ-ΔΡΑΣΕΙΣ	ΟΜΑΔΕΣ-ΣΤΟΧΟΙ	ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ	ΕΥΘΥΝΗ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ
<p>Η δημιουργία μιας πιο δίκαιης και ισότιμης ακαδ. κοινότητας, όπου η έρευνα και η διδασκαλία αντανακλούν και εξυπηρετούν τις ανάγκες και προοπτικές όλων, ανεξαρτήτως φύλου.</p>	<p>Δράση 4.1: Ένταξη της διάστασης του φύλου στην έρευνα.</p>	<p>Μέλη ΔΕΠ Ερευνητές/τριες, φοιτητές/τριες όλων των βαθμίδων</p>	<p>2026 - 2028</p>	<p>Συντονισμός: Γραφείο Ισότητας και Συμπερίληψης και ΕΙΦΚΔ Υποστήριξη: ΕΛΚΕ, όργανα διοίκησης του ιδρύματος (π.χ. πρυτανικές αρχές), ΕΗΔΕ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ετήσιες απολογιστικές εκθέσεις πεπραγμένων (εισηγήσεις).
	<p>Δράση 4.2: Ένταξη της διάστασης του φύλου στα προγράμματα σπουδών.</p>	<p>Μέλη ΔΕΠ, λοιπό διδακτικό προσωπικό φοιτητές και φοιτήτριες κάθε βαθμίδας</p>	<p>2026 - 2028</p>	<p>Συντονισμός: Γραφείο Ισότητας και Συμπερίληψης και ΕΙΦΚΔ Υποστήριξη: Πρόεδροι και ΟΜΕΑ Τμημάτων, διευθυντές/ντριες ΠΜΣ, Κοσμητείες, Επιτροπή Προγράμματος Σπουδών, ΚΕΔΙΜΑ, ΜΟΔΙΠ, ΚΕΔΙΒΙΜ, όργανα διοίκησης του ιδρύματος (π.χ. πρυτανικές αρχές).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Εκπαιδευτικό υλικό/ενότητα 1-3 ωρών. ▪ Βάση δεδομένων με διάφορες πληροφορίες και πρόσθετο υλικό για διδασκαλία.

Άξονας 5: Δράσεις καταπολέμησης της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

ΣΤΟΧΟΙ	ΜΕΤΡΑ-ΔΡΑΣΕΙΣ	ΟΜΑΔΕΣ-ΣΤΟΧΟΙ	ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ	ΕΥΘΥΝΗ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΔΕΙΚΤΕΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ
<p>Η πρόληψη και εξάλειψη της βίας που βασίζεται στο φύλο, καθώς και η προστασία και υποστήριξη των θυμάτων με δράσεις που αφορούν στη διαμόρφωση/προσαρμογή των κανονιστικών κειμένων του Ιδρύματος για την αποφυγή κάθε είδους παρενόχλησης και έμφυλης βίας, τη δημιουργία πρωτοκόλλου αναφοράς και διαχείρισης περιστατικών και την υλοποίηση σχετικών επιμορφωτικών δράσεων.</p>	<p>Δράση 5.1: Υλοποίηση έρευνας και συλλογή δεδομένων στην ακαδημαϊκή κοινότητα</p>	<p>Σύνολο ακαδημαϊκής κοινότητας*</p>	<p>2026 - 2028</p>	<p>Συντονισμός: Γραφείο Ισότητας και Συμπερίληψης και ΕΙΦΚΔ Υποστήριξη: Όργανα διοίκησης του ιδρύματος (π.χ. πρυτανικές αρχές), Τμήματα, ΠΜΣ, Κοσμητείες.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Infographic με τα αποτελέσματα της έρευνας.
	<p>Δράση 5.2: Αναθεώρηση/ενίσχυση των πολιτικών κατά της σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης.</p>	<p>Σύνολο ακαδημαϊκής κοινότητας*</p>	<p>2026 - 2028</p>	<p>Συντονισμός: Γραφείο Ισότητας και Συμπερίληψης και ΕΙΦΚΔ Υποστήριξη: Όργανα διοίκησης του ιδρύματος (π.χ. πρυτανικές αρχές), Επιτροπή Στρατηγικού Σχεδιασμού, ΕΗΔΕ, Τμήματα, ΠΜΣ, Κοσμητείες</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Επικαιροποιημένα κανονιστικά κείμενα ή/και ιστοσελίδες του Ιδρύματος.
	<p>Δράση 5.3. Ανάπτυξη διαδικασίας αναφοράς και διαχείρισης καταγγελιών (roadmap).</p>	<p>Σύνολο ακαδημαϊκής κοινότητας*</p>	<p>2026 - 2028</p>	<p>Συντονισμός: Γραφείο Ισότητας και Συμπερίληψης και ΕΙΦΚΔ Υποστήριξη: Νομική υπηρεσία, Επιτροπή Δεοντολογίας, ΚΕΨΥΣΥ, και όργανα διοίκησης του ιδρύματος (π.χ. πρυτανικές αρχές)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Πρωτόκολλο/roadmap αναφοράς και διαχείρισης καταγγελιών.

* Μέλη ΔΕΠ, Λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό, φοιτητές και φοιτήτριες κάθε βαθμίδα