

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΡΑΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ**

**ΣΤΟ**

**ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ (ΟΠΑ)**

## Συντομογραφίες

Συντομογραφία	Πλήρης όρος
<b>ΑΕ</b>	Ανώτατη Εκπαίδευση
<b>ΕΑΚ</b>	Επιτροπή Αξιολόγησης Καριέρας
<b>ΕΙΦ</b>	Επιτροπή Ισότητας των Φύλων
<b>ΙΔΣ</b>	Ισότητα, Διαφορετικότητα και Συμπερίληψη
<b>ΙΦ</b>	Ισότητα των Φύλων
<b>ΟΠΑ</b>	Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών
<b>ΠΕΙΣ</b>	Παρατηρητήριο για την Έμφυλη Ισότητα
<b>ΣΒΑ</b>	Στόχος Βιώσιμης Ανάπτυξης
<b>ΠΔΙΦ</b>	Πρόγραμμα Δράσεων για την Ισότητα των Φύλων
<b>ΣΔΥ</b>	Σύλλογος Διοικητικών Υπαλλήλων

## Περιεχόμενα

Εκτενής Περίληψη .....	4
1 Εισαγωγή.....	6
2 Παράγοντες που Συνεισφέρουν στην Ισότητα των Φύλων (ΙΦ) .....	6
3 Ανάπτυξη Προγράμματος Δράσεων για την Ισότητα των Φύλων (ΠΔΙΦ).....	7
4 Επιλογή των Δράσεων που Συμπεριλαμβάνονται στο ΠΔΙΦ .....	7
5 Υλοποίηση του ΠΔΙΦ για το ΟΠΑ.....	12

## Εκτενής Περίληψη

Το παρόν αποτελεί το Πρόγραμμα Δράσεων για την Ισότητα των Φύλων (ΠΔΙΦ) του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών (ΟΠΑ). Για την ανάπτυξη του ΠΔΙΦ στο ΟΠΑ διεξήχθη έρευνα για τα θέματα έμφυλης ισότητας στο Πανεπιστήμιο σε τρία στάδια: καταγραφή του Εθνικού και Ευρωπαϊκού θεσμικού πλαισίου σχετικά με την έμφυλη ισότητα, ποσοτική καταγραφή της έμφυλης κατανομής της κοινότητας του ΟΠΑ και ποιοτική έρευνα με στόχο την σε βάθος μελέτη των θεμάτων ισότητας στο ΟΠΑ. Το Πρόγραμμα Δράσεων Ισότητας των Φύλων συντάχθηκε με βάση τα ευρήματα της έρευνας.

Η έρευνα κατέδειξε τις ακόλουθες κατηγορίες παραγόντων που διευκολύνουν την Ισότητα των Φύλων (ΙΦ) στο ΟΠΑ και παρέχουν πληροφορία για το ΠΔΙΦ:

- i) Πολιτικές εξισορρόπησης του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου
- ii) Αποτελεσματικά συστήματα ελέγχου έμφυλης παρενόχλησης
- iii) Πόροι (καθοδήγηση (mentoring), κατάλληλος χώρος εργασίας)
- iv) Διαφάνεια και δικαιοσύνη
- v) Δικτύωση
- vi) Κλίμα συμπερίληψης και συμπεριληπτική γλώσσα
- vii) Γυναίκες-πρότυπα
- viii) Ενδυνάμωση των γυναικών
- ix) Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας
- x) Αναλογική εκπροσώπηση των γυναικών ακαδημαϊκών σε επιτροπές και διοικητικά όργανα

Έπειτα από τον εντοπισμό των βασικών περιοχών παρέμβασης και των σχετικών παραγόντων που λαμβάνονται υπόψη στο ΠΔΙΦ για το ΟΠΑ, οι δράσεις του ΠΔΙΦ αναπτύχθηκαν μέσα από μια διαδικασία δύο σταδίων που περιλάμβανε: α) δράσεις οι οποίες βασίστηκαν σε πληροφορία που συλλέχθηκε από την ακαδημαϊκή βιβλιογραφία, την προκαταρκτική έρευνα για θέματα ισότητας που έγινε στο ΟΠΑ από την Επιτροπή Ισότητας Φύλου (ΕΙΦ) και τις συστάσεις κατά τη διάρκεια των συναντήσεων των ομάδων εστίασης και των συνεντεύξεων με μέλη της κοινότητας του ΟΠΑ και β) έλεγχο της εφαρμοσιμότητας των δράσεων στο πλαίσιο του εθνικού νομοθετικού και ρυθμιστικού περιβάλλοντος του ΟΠΑ καθώς και έλεγχο της ωριμότητας των οργανωσιακών συνθηκών και πρακτικών στο ΟΠΑ. Οι δράσεις που συμπεριλαμβάνονται στο ΠΔΙΦ του ΟΠΑ περιγράφονται επιγραμματικά ως εξής:

- I. Το ΠΔΙΦ αποτελεί δημόσιο κείμενο υπογεγραμμένο από την ανώτερη διοίκηση και βρίσκεται δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα του ΟΠΑ
- II. Υιοθέτηση από το ΟΠΑ του πέμπτου Στόχου Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) των Ηνωμένων Εθνών (UN's SDG 5) για την ΙΦ
- III. Ίδρυση Παρατηρητηρίου για την Έμφυλη Ισότητα (ΠΕΙΣ) στο ΟΠΑ
- IV. Δράσεις ευαισθητοποίησης, κατάρτισης και εκπαίδευσης για την Έμφυλη Ισότητα
- V. Δράσεις για τη βελτίωση της εκπροσώπησης των γυναικών σε όλες τις ακαδημαϊκές βαθμίδες
- VI. Δράσεις για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
- VII. Μέτρα κατά της έμφυλης παρενόχλησης

- VIII. Εισαγωγή συμπεριληπτικής γλώσσας στη γραπτή και άγραφη επικοινωνία
- IX. Δράσεις για την ισορροπημένη εκπροσώπηση των γυναικών στη λήψη αποφάσεων και σε θέσεις ευθύνης
- X. Συστηματική συλλογή και χρήση δεδομένων ταξινομημένων ως προς το φύλο
- XI. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και διδασκαλία.

Η παρούσα έκθεση έχει την ακόλουθη δομή. Στην Ενότητα 1 γίνεται μια εισαγωγή για το πλαίσιο ανάπτυξης του ΠΔΙΦ στο ΟΠΑ. Στην Ενότητα 2 περιγράφονται οι παράγοντες που αναγνωρίστηκαν ότι μπορούν να συνεισφέρουν στην ΙΦ στο ΟΠΑ. Στην Ενότητα 3 περιγράφεται το πλαίσιο για την ανάπτυξη του ΠΔΙΦ. Στην Ενότητα 4 περιγράφονται με λεπτομέρεια οι δράσεις που συμπεριλαμβάνονται στο ΠΔΙΦ. Στην Ενότητα 5 παρουσιάζεται το πλάνο υλοποίησης του ΠΔΙΦ, περιγράφοντας για κάθε δράση τις προϋποθέσεις υλοποίησής της, τις απαιτήσεις για την εφαρμογή της, τους πόρους και το χρονοδιάγραμμα εφαρμογής.

## 1 Εισαγωγή

Στο πλαίσιο της ανάπτυξης του Προγράμματος Δράσεων για την Ισότητα των Φύλων (ΠΔΙΦ) στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο (ΟΠΑ) διεξήχθη έρευνα για θέματα έμφυλης ισότητας στο Πανεπιστήμιο. Η έρευνα έγινε σε τρία στάδια. Πρώτον, έγινε καταγραφή του Εθνικού και Ευρωπαϊκού θεσμικού πλαισίου σχετικά με την έμφυλη ισότητα. Δεύτερον έγινε ποσοτική καταγραφή της έμφυλης κατανομής των ανθρώπων, οι οποίοι αποτελούν την κοινότητα του ΟΠΑ. Τρίτον, από τον Ιούνιο 2021 μέχρι και τον Νοέμβριο του 2021 έγινε ποιοτική έρευνα με στόχο την σε βάθος μελέτη των θεμάτων ισότητας στο ΟΠΑ. Τα ευρήματα της έρευνας ανέδειξαν μια σειρά από θέματα έμφυλης ισότητας που απασχολούν τα μέλη του ΟΠΑ. Επίσης ανέδειξαν και μια σειρά από παράγοντες που μπορούν να συνεισφέρουν στην αντιμετώπιση προβλημάτων που αφορούν την ισότητα των φύλων (ΙΦ) στο ΟΠΑ. Με βάση τα ευρήματα της παραπάνω έρευνας, συντάχθηκε το ΠΔΙΦ που είναι σε θέση να υλοποιήσει το ΟΠΑ. Παρακάτω, αναφέρονται πρώτα οι παράγοντες που, σύμφωνα με την έρευνα, συνεισφέρουν στην αντιμετώπιση προβλημάτων που αφορούν την ΙΦ στο ΟΠΑ και ακολουθεί το ΠΔΙΦ.

## 2 Παράγοντες που Συνεισφέρουν στην Ισότητα των Φύλων (ΙΦ)

Η ανάλυση ανέδειξε μια σειρά από παράγοντες που οι συμμετέχουσες και συμμετέχοντες αναγνώρισαν ως παράγοντες που διευκολύνουν την ΙΦ στο ΟΠΑ και παρέχουν πληροφορία για το ΠΔΙΦ.

Οι κύριες κατηγορίες αυτών των παραγόντων περιλαμβάνουν:

- i) **Πολιτικές εξισορρόπησης του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου**, οι οποίες αμβύνουν τις οικογενειακές ευθύνες των γυναικών· τέτοιες πολιτικές συμπεριλαμβάνουν υπηρεσίες φύλαξης παιδιών, και περίοδο χάριτος από διοικητικά καθήκοντα μετά την άδεια μητρότητας.
- ii) **Αποτελεσματικά συστήματα ελέγχου συμπεριφορών**, τα οποία προστατεύουν τις γυναίκες από την παρενόχληση στο χώρο εργασίας και των οποίων την ύπαρξη θα πρέπει να γνωρίζουν όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη· ένα σύστημα ελέγχου που θα είναι αυστηρό, ευκρινές, αποτελεσματικό, και θα διασφαλίζει τη λογοδοσία.
- iii) **Πόροι**, κυρίως με τη μορφή **καθοδήγησης (mentoring)**, η οποία θεσμοθετείται και προσαρμόζεται στις ανάγκες της καθοδηγούμενης (mentee)· ένας άλλος πόρος που βοηθάει τις γυναίκες στο ΟΠΑ είναι ο **κατάλληλος χώρος εργασίας / γραφείο** που διευκολύνει τη δικτύωση, τη συνεργασία και την παραγωγικότητά τους.
- iv) **Διαφάνεια και δικαιοσύνη**, δηλαδή σαφώς καθορισμένα κριτήρια αξιολόγησης και εξέλιξης, και διαφανής και δίκαιη κατανομή των ακαδημαϊκών ρόλων και υποχρεώσεων.
- v) **Δικτύωση με τη μορφή εσωτερικών δικτύων γυναικών** ή ακαδημαϊκής και ερευνητικής δικτύωσης η οποία ενδυναμώνει τη θέση των γυναικών μέσα στο πανεπιστήμιο αλλά και σε ευρύτερα ακαδημαϊκά και ερευνητικά δίκτυα.
- vi) **Κλίμα συμπερίληψης και συμπεριληπτική γλώσσα** . Και τα δυο διευκολύνουν την ΙΦ στο ΟΠΑ.

- vii) **Γυναίκες-πρότυπα όπως για παράδειγμα επιτυχημένες γυναίκες ηγέτιδες και ιστορίες επιτυχίας (success stories)** γυναικών στον ακαδημαϊκό χώρο.
- viii) **Ενδυνάμωση των γυναικών** ώστε να ακολουθήσουν σταδιοδρομία σε περιβάλλοντα στα οποία κυριαρχούν οι άνδρες, να βελτιώσουν τις ικανότητές τους και να γίνουν πιο αποφασιστικές.
- ix) **Η εκπαίδευση και η ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας** αναφέρθηκαν κατ' επανάληψη από τις/τους συμμετέχουσες/-οντες ως σημαντικός παράγοντας που καθιστά δυνατή την ΙΦ.
- x) **Η αναλογική εκπροσώπηση** των γυναικών ακαδημαϊκών **σε επιτροπές και διοικητικά όργανα** αναφέρθηκε σαν ένας παράγοντας που δίνουν τη δυνατότητα μεγαλύτερης συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις λήψης σημαντικών αποφάσεων.

### 3 Ανάπτυξη Προγράμματος Δράσεων για την Ισότητα των Φύλων (ΠΔΙΦ)

Αφού εντοπίστηκαν οι βασικές περιοχές παρέμβασης και οι σχετικοί παράγοντες που πρέπει να ληφθούν υπόψη στο ΠΔΙΦ για το ΟΠΑ, στη συνέχεια προδιορίζονται οι δράσεις του ΠΔΙΦ. Προκειμένου οι δράσεις να είναι όσο το δυνατό πιο στοχευμένες, αναλύθηκαν περαιτέρω τα επιμέρους θέματα σε καθεμία από τις βασικές περιοχές παρέμβασης. Οι δράσεις που εντάσσονται στο ΠΔΙΦ του ΟΠΑ εντοπίστηκαν μετά από διαδικασία δύο σταδίων. Στο πρώτο στάδιο, οι δράσεις βασίστηκαν i) στην πληροφορία που συλλέχθηκε από την ακαδημαϊκή βιβλιογραφία και τις οργανωσιακές πρακτικές που ανασκοπήθηκαν και συντέθηκαν ως μέρος της επισκόπησης της τρέχουσας ακαδημαϊκής έρευνας, ii) στην προκαταρκτική έρευνα για θέματα ισότητας που έγινε στο ΟΠΑ του ΟΠΑ, και iii) στις συστάσεις που έγιναν κατά τη διάρκεια των συναντήσεων των ομάδων εστίασης και των συνεντεύξεων οι οποίες αναλύθηκαν και συντέθηκαν. Το δεύτερο στάδιο περιλάμβανε τον έλεγχο της εφαρμοσιμότητας των εντοπισμένων δράσεων στο πλαίσιο του εθνικού νομοθετικού και ρυθμιστικού περιβάλλοντος του ΟΠΑ καθώς και τον έλεγχο της ωριμότητας των οργανωσιακών συνθηκών και πρακτικών στο ΟΠΑ. Το αποτέλεσμα του δεύτερου σταδίου (έλεγχος εφαρμοσιμότητας) οδήγησε στον εντοπισμό των δράσεων που συμπεριλαμβάνονται στο ΠΔΙΦ του ΟΠΑ. Να σημειωθεί ότι το ΠΔΙΦ αναπτύσσεται σε δύο φάσεις που περιλαμβάνουν έναν ολοκληρωμένο κύκλο σχεδιασμού-εφαρμογής-παρακολούθησης-αξιολόγησης των δράσεων· η πρώτη φάση αρχίζει μετά την έγκριση του ΠΔΙΦ από τη Σύγκλητο και η δεύτερη φάση τον Απρίλιο του 2023.

### 4 Επιλογή των Δράσεων που Συμπεριλαμβάνονται στο ΠΔΙΦ

Σε αυτήν την ενότητα παρουσιάζονται οι δράσεις που συμπεριλαμβάνονται στο ΠΔΙΦ του ΟΠΑ.

- I. Η πρώτη δράση περιλαμβάνει ένα **δημόσιο κείμενο** υπογεγραμμένο από την ανώτερη διοίκηση και δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα του ΟΠΑ και το οποίο δείχνει τη δέσμευση της ανώτερης διοίκησης στην εφαρμογή του ΠΔΙΦ. Δηλαδή το ΠΔΙΦ γίνεται ένα **επίσημο**

**δημοσιευμένο έγγραφο**<sup>1</sup>. Πρόκειται για μία πολύ σημαντική δράση καθώς προετοιμάζει το έδαφος για την υλοποίηση των ΠΔΙΦ, δεδομένης της παντελούς έλλειψης πολιτικών ΙΦ στο ΟΠΑ.

- II. Το δεύτερο σχέδιο δράσης είναι η **υιοθέτηση από το ΟΠΑ του πέμπτου Στόχου Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) των Ηνωμένων Εθνών (UN's SDG 5) για την ΙΦ**. Το ΟΠΑ στο πλαίσιο της κοινωνικής του ευθύνης έχει υιοθετήσει έως τώρα έναν αριθμό ΣΒΑ των Ηνωμένων Εθνών. Ωστόσο, δεν έχει υιοθετήσει τον πέμπτο ΣΒΑ. Η υιοθέτηση του πέμπτου ΣΒΑ υποστηρίζει περαιτέρω τη δέσμευση του ΟΠΑ στο ΠΔΙΦ.
- III. Η ίδρυση μιας οργανωσιακής μονάδας/δομής που ονομάζεται **Παρατηρητήριο για την Έμφυλη Ισότητα (ΠΕΙΣ)** είναι το τρίτο σχέδιο δράσης. Η ίδρυση αυτής της δομής είναι απαραίτητη καθώς συνεισφέρει πόρους για την εφαρμογή των ΠΔΙΦ παράλληλα με άλλους πόρους από το ΟΠΑ και θα παρακολουθεί την εφαρμογή του ΠΔΙΦ<sup>2</sup>.
- IV. Το τέταρτο σχέδιο δράσης στοχεύει στη κουλτούρα του ΟΠΑ και στις συνακόλουθες υπόρρητες αξίες, παραδοχές και μη συνειδητές μεροληψίες όσον αφορά τους ρόλους των γυναικών στο Πανεπιστήμιο και συνίσταται στις εξής τρεις ομάδες δράσεων<sup>3</sup>:

**A. Ευαισθητοποίηση**

**B. Κατάρτιση και**

**Γ. Εκπαίδευση**

**A. Η ευαισθητοποίηση** σχετικά με τα έμφυλα στερεότυπα, τη συμπεριληπτική γλώσσα, τα θετικά γυναικεία πρότυπα στην ανώτατη εκπαίδευση και την ισορροπία εργασιακής-επαγγελματικής ζωής περιλαμβάνει τις εξής δράσεις:

**IV.1.** Δράσεις επικοινωνίας για όλες τις εσωτερικές ομάδες ενδιαφερομένων.

**IV.2.** Συμμετοχικό θέατρο για όλες τις εσωτερικές ομάδες ενδιαφερομένων.

**IV.3.** Προώθηση γυναικείων προτύπων – προβάλλοντας θετικές εικόνες/σύμβολα γυναικών σε ανδροκρατούμενα πεδία στην εφημερίδα του ΟΠΑ σε τακτά χρονικά διαστήματα και προσκαλώντας και αναδεικνύοντας γυναίκες με επιτυχημένη καριέρα σε αντίστοιχα πεδία.

**IV.4.** Καθιέρωση μίας ημέρας για τον εορτασμό της ισότητας, της διαφορετικότητας και της συμπερίληψης (ΙΔΣ) στο ΟΠΑ (π.χ. μπορεί να επιλεγεί μία περίπτωση των Ηνωμένων Εθνών για εορτασμό).

**IV.5.** Ενημέρωση για τις υπάρχουσες φιλικές ως προς την οικογένεια πολιτικές στο ΟΠΑ και ενθάρρυνση να χρησιμοποιούνται αυτές οι πολιτικές από τις/τους ενδιαφερόμενες/-ους.

**B. Κατάρτιση** σχετικά με τη μη συνειδητή μεροληψία και τη συμπεριληπτική ως προς το φύλο γλώσσα. Η κατάρτιση αυτή συμπεριλαμβάνει τις εξής δράσεις:

**IV.6.** Ένα workshop κάθε χρόνο για τους προπτυχιακούς φοιτητές σχετικά με τη μη συνειδητή μεροληψία.

---

<sup>1</sup> Υποχρεωτική δράση για το Horizon Europe.

<sup>2</sup> Υποχρεωτική δράση για το Horizon Europe.

<sup>3</sup> Υποχρεωτικές δράσεις για το Horizon Europe.



**IV.7.** Ένα workshop κάθε χρόνο για το διοικητικό προσωπικό σχετικά με τη μη συνειδητή μεροληψία και τη συμπεριληπτική ως προς το φύλο γλώσσα.

**IV.8.** Ένα workshop κάθε χρόνο για το ακαδημαϊκό προσωπικό, τις/τους επικεφαλής των τμημάτων, τους/τις κοσμήτορες, τους/τις Πρυτάνεις/Αντιπρυτάνεις, και τις/τους επικεφαλής επιτροπών και διευθυντές/διευθύντριες ΜΠΣ σχετικά με τη μη συνειδητή μεροληψία και τη συμπεριληπτική ως προς το φύλο γλώσσα.

**Γ. Η εκπαίδευση** σχετικά με τη γυναικεία ηγεσία και την ΙΦ περιλαμβάνει τις εξής δράσεις:

**IV.9.** Ένα τρίωρο σεμινάριο κάθε χρόνο σχετικά με τη γυναικεία ηγεσία για τις νέες γυναίκες ακαδημαϊκούς και τις γυναίκες υποψήφιας διδάκτορες.

**IV.10.** Εισαγωγή περιεχομένου/ενοτήτων σχετικά με την ΙΦ σε τουλάχιστον σε ένα προπτυχιακό ή/και μεταπτυχιακό μάθημα.

**V.** Το πέμπτο σχέδιο δράσης **έχει στόχο να βελτιώσει την εκπροσώπηση** των γυναικών σε όλες τις ακαδημαϊκές βαθμίδες και κυρίως στη βαθμίδα της Επίκουρης Καθηγήτριας και την επαγγελματική τους ανέλιξη στο ΟΠΑ με βάση τα στοιχεία που προέκυψαν από την προκαταρκτική αλλά και την κύρια έρευνα και περιλαμβάνει τις εξής δράσεις:

**V.1. Δικτύωση:** Δημιουργία ενός εσωτερικού δικτύου υποστήριξης γυναικών – Γυναικείο Forum ΟΠΑ – που συναντιέται 2 φορές τον χρόνο (Σεπτέμβριο και Φεβρουάριο), για μισή μέρα (ιδανικά εκτός ΟΠΑ) για τη συζήτηση θεμάτων ΙΦ και καριέρας. Σε ειδικές περιστάσεις τα μέλη συναντώνται και εκτάκτως.

**V.2. Προδραστική προσέγγιση των υποψηφίων γυναικών** με υψηλής ποιότητας προσόντα για ακαδημαϊκές/ερευνητικές θέσεις. Η προδραστική προσέγγιση δυνητικών υποψηφίων γυναικών για ακαδημαϊκές θέσεις μέσω προσωπικής επικοινωνίας ή/και χρησιμοποιώντας εθνικά και διεθνή δίκτυα και/ή επαγγελματικές οργανώσεις που εξειδικεύονται στη διαφορετικότητα βοηθάει στον εντοπισμό δυνητικών υποψηφίων γυναικών και τις ενθαρρύνει να κάνουν αίτηση για προκηρυχθείσες θέσεις στο ΟΠΑ και ως εκ τούτου αυξάνει την πιθανότητα πρόσληψης περισσότερων γυναικών.

**V.3. Συγκρότηση Επιτροπών Αξιολόγησης Καριέρας (EAK)** για καθοδήγηση καριέρας και υποστήριξη στα Ακαδημαϊκά Τμήματα του ΟΠΑ. Όλες/-οι οι Επίκουρες/-οι και Αναπληρώτριες/-τές Καθηγήτριες/-τές θα συναντούν μία φορά τον χρόνο μία ομάδα 2-3 καθηγητριών/καθηγητών υψηλότερης βαθμίδας για να λαμβάνουν καθοδήγηση και ανατροφοδότηση για την επαγγελματική τους εξέλιξη. Αυτή η δομημένη διαδικασία, συγκρινόμενη με την άτυπη παροχή συμβουλών, έχει αποδειχτεί επιτυχής σε πολλά οργανωσιακά περιβάλλοντα.

**V.4. Καθιέρωση κριτηρίων προαγωγής** προσαρμοσμένων στα ακαδημαϊκά/ερευνητικά πεδία και/ή υπο-πεδία κάθε Ακαδημαϊκού τμήματος στο ΟΠΑ. Τα κριτήρια πρέπει να είναι **ξεκάθαρα και δημόσια**, δηλαδή γνωστά εκ των προτέρων σε όλες τις ομάδες ενδιαφερομένων, πιθανότατα στην ιστοσελίδα του τμήματος. Αυτή η δομημένη και διαφανής πρακτική παράλληλα με τις επιτροπές αξιολόγησης θα βοηθήσουν τις/τους νεότερες/-ους ακαδημαϊκούς να σχεδιάσουν την καριέρα τους ανάλογα.

**V.5. Καθιέρωση σχημάτων mentoring** για τις νέες γυναίκες ακαδημαϊκούς. Οι νέες γυναίκες ακαδημαϊκοί του ΟΠΑ αναφέρονται στην ανάγκη θεσμοποιημένης καθοδήγησης, ειδικά σχεδιασμένης στις ανάγκες τους, ενώ οι νέοι άντρες ακαδημαϊκοί ανέφεραν ότι υπάρχει άτυπη/φιλική καθοδήγηση και επαγγελματικές συμβουλές από ανώτερους άντρες συναδέλφους.

**V.6. Καθιέρωση πολιτικών για την υποστήριξη των νέων ακαδημαϊκών (γυναικών και αντρών) που προσλαμβάνονται στη βαθμίδα της/του Επίκουρης/-ου επίθειας για να ξεκινήσουν την καριέρα τους.** Αυτή η πολιτική περιλαμβάνει την ανάθεση μηδενικού διοικητικού φόρτου για τα δυο πρώτα εξάμηνα.

**VI.** Το έκτο σχέδιο δράσης περιλαμβάνει δράσεις που στοχεύουν σε **θέματα εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.** Όλες οι γυναίκες ακαδημαϊκοί αναφέρθηκαν στην τεράστια σύγκρουση μιας πολύ απαιτητικής καριέρας και των οικογενειακών ευθυνών. Επίσης οι γυναίκες σε διοικητικές θέσεις τόνισαν τα θέματα φύλαξης των παιδιών όταν τα σχολεία είναι κλειστά. Βασιζόμενοι στα ευρήματα της έρευνας, το πρόγραμμα περιλαμβάνει τις παρακάτω δράσεις:

**VI.1.** Καθιέρωση μίας **επίσημης πολιτικής** (σε αντίθεση με ad hoc ρυθμίσεις) σύμφωνα με την οποία **κατά την κατάρτιση του ωρολογίου προγράμματος διδασκαλίας** λαμβάνεται ειδική μέριμνα για το ακαδημαϊκό και διδακτικό προσωπικό με ευθύνες φροντίδας παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειάς τους. Αυτό θα βοηθήσει τις/τους ακαδημαϊκούς με μη ευέλικτες υποχρεώσεις φροντίδας/οικογένειας να αποφύγουν τη σύγκρουση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η μη ισόρροπη κατανομή του χρόνου μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής είναι ένας από τους παράγοντες που συνεισφέρουν σε αυτήν την σύγκρουση.

**VI.2. Επανίδρυση του summer camp για τα παιδιά** του διοικητικού προσωπικού, των διδακτορικών φοιτητριών/φοιτητών, των μεταδιδακτόρων και του ακαδημαϊκού προσωπικού. Δεδομένου ότι τα δημόσια δημοτικά σχολεία και γυμνάσια στην Ελλάδα κλείνουν από αρχές Ιουνίου μέχρι Σεπτέμβριο, οι γονείς, και ειδικά οι γυναίκες που είναι κυρίως αυτές που παρέχουν φροντίδα στα παιδιά, αντιμετωπίζουν προβλήματα παροχής φροντίδας των παιδιών τους κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου. Το summer camp του Πανεπιστημίου ήταν πολύ επιτυχημένο πριν το κλείσιμο, λόγω της πανδημίας του Covid-19.

**VI.3. Δημιουργία χώρου συναντήσεων για διάλειμμα / μεσημεριανό / καφέ** με ένα μικρό ψυγείο, φούρνο μικροκυμάτων και καφετιέρα για το διοικητικό και ακαδημαϊκό προσωπικό. Η έλλειψη κοινών χώρων είναι ένα σημαντικό πρόβλημα στο ΟΠΑ. Η ύπαρξη τέτοιων χώρων θα καλύψει την ανάγκη κοινωνικοποίησης και δικτύωσης στον χώρο εργασίας με θετικά αποτελέσματα στην **ευημερία** των εργαζομένων στο ΟΠΑ.

**VI.4. Μείωση του φόρτου εργασίας** για τις γυναίκες ακαδημαϊκούς που επιστρέφουν από **άδεια μητρότητας.** Μηδενικά διοικητικά καθήκοντα για τα δύο πρώτα εξάμηνα για να υποστηριχθεί η επιστροφή τους στην ερευνητική δραστηριότητα.

## **VII. Μέτρα κατά της έμφυλης παρενόχλησης**

**VII.1.** Διαφορετικές μορφές παρενόχλησης αναφέρθηκαν κατά τη διάρκεια των ομάδων εστίασης και των συνεντεύξεων. Επιπλέον αναφέρθηκε – ιδίως από τους άντρες ακαδημαϊκούς – η ανάγκη ύπαρξης ξεκάθαρων διαδικασιών για το πώς να χειριστεί το ΟΠΑ περιστατικά έμφυλης κακοποίησης. Η δράση περιλαμβάνει τη **δημιουργία και δημοσιοποίηση** στην ιστοσελίδα του ΟΠΑ ενός **κώδικα δεοντολογίας και της διαδικασίας διαχείρισης περιπτώσεων εργασιακής και έμφυλης παρενόχλησης**. Επιπλέον, η δράση αυτή συνοδεύεται από σχετική επιμόρφωση της κοινότητας του ΟΠΑ στα πλαίσια των δράσεων κατάρτισης IV.6, IV.7 και IV.8.

**VIII. Εισαγωγή συμπεριληπτικής γλώσσας στη γραπτή και άγραφη επικοινωνία.** Η ελληνική γλώσσα έχει αντρικές και γυναικείες εκδοχές για τα ουσιαστικά όπως φοιτητής, καθηγητής, κοσμήτορας, πρόεδρος, πρύτανης κ.ά. Ωστόσο, σχεδόν σε όλες τις περιπτώσεις, τόσο στα γραπτά κείμενα όσο και στην άγραφη επικοινωνία, η αρσενική εκδοχή χρησιμοποιείται αδιακρίτως αγνοώντας την παρουσία και τον ρόλο των γυναικών στο πανεπιστήμιο. Οι δράσεις περιλαμβάνουν:

**VIII.1.** Εισαγωγή σε γραπτά κείμενα γλώσσας κατάλληλης για το φύλο, μετά από κατάρτιση του διοικητικού προσωπικού πάνω στο γιατί και πώς να γίνει, λαμβάνοντας υπόψη τη γλωσσική πολυπλοκότητα που μπορεί να προκύψει σε πολλές περιπτώσεις.

**VIII.2.** Εισαγωγή υποχρεωτικών αναφορών στην ΙΦ σε όλες τις διαφημίσεις προσλήψεων και προκηρύξεις, συμπεριλαμβανομένων των διδακτορικών θέσεων, καθώς η γλώσσα που χρησιμοποιείται μπορεί να κάνει τις γυναίκες υποψήφιας να αποφύγουν να υποβάλλουν αίτηση για την θέση.

**IX. Ισορροπημένη εκπροσώπηση των γυναικών στη λήψη αποφάσεων.** Προκειμένου να υπάρχει **ισορροπημένη εκπροσώπηση**, οι ακόλουθες δράσεις θεωρούνται ως απαραίτητες:

**IX.1.** Μέριμνα από τις ΓΣ των Ακαδημαϊκών τμημάτων ώστε να υπάρχει ικανοποιητική εκπροσώπηση γυναικών στα Εκλεκτορικά Σώματα για την εκλογή, εξέλιξη και μονιμοποίηση των μελών ΔΕΠ.

**IX.2.** Μέριμνα από τα Εκλεκτορικά Σώματα ώστε να υπάρχει ικανοποιητική εκπροσώπηση γυναικών στις τριμελείς εισηγητικές επιτροπές για την εκλογή, εξέλιξη και μονιμοποίηση των μελών ΔΕΠ.

**IX.3.** Μέριμνα ώστε να υπάρχει ικανοποιητική εκπροσώπηση γυναικών στα διοικητικά όργανα.

**X. Δεδομένα ταξινομημένα ως προς το φύλο<sup>4</sup>.** Δεδομένα ταξινομημένα ως προς το φύλο απαιτούνται καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου ζωής των δράσεων ΙΦ, δηλ. σχεδιασμό-εφαρμογή-παρακολούθηση-αξιολόγηση. Ως εκ τούτου, πρέπει να καθιερωθεί ένα σύστημα

---

<sup>4</sup> Υποχρεωτική δράση για το Horizon Europe

για τη συστηματική συλλογή και χρήση των δεδομένων. Το σύστημα αυτό πρέπει να μπορεί να μετράει με συγκεκριμένους δείκτες τα αποτελέσματα των δράσεων για την ΙΦ στο ΟΠΑ. Πρέπει επίσης να καθιερωθεί ένα πρωτόκολλο συλλογής δεδομένων σχετικά με τη συχνότητα, το χρονικό σχεδιασμό και το βαθμό λεπτομέρειας των διαφορετικών κατηγοριών δεδομένων που θα συλλέγονται. Αυτή η δράση περιλαμβάνει τις εξής επιμέρους δράσεις:

- X.1.** Επιλογή δεικτών και σχετικών δεδομένων για την μέτρηση και παρακολούθηση της απόδοσης του ΠΔΙΦ.
- X.2.** Καθιέρωση ενός νέου πρωτοκόλλου που προσδιορίζει τις απαιτήσεις και τα χαρακτηριστικά της διαδικασίας συλλογής των δεδομένων.
- X.3.** Εφαρμογή του συστήματος συλλογής δεδομένων για την ΙΦ.
- X.4.** Συλλογή δεδομένων και παρακολούθηση.

**XI. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και διδασκαλία.** Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η διάσταση του φύλου περιλαμβάνεται στο ερευνητικό και διδακτικό έργο του ΟΠΑ, οι ακόλουθες δύο δράσεις περιλαμβάνονται στο ΠΔΙΦ του ΟΠΑ:

- XI.1.** Ένα τρίωρο workshop για ερευνητές σχετικά με το πώς θα ενσωματωθεί η διάσταση του φύλου στην έρευνα.
- XI.2.** Ένα τρίωρο workshop για το διδακτικό προσωπικό σχετικά με το πώς θα ενσωματωθεί η διάσταση του φύλου στη διδασκαλία.

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται το πλάνο για την εφαρμογή του ΠΔΙΦ του ΟΠΑ. Πιο συγκεκριμένα, ο Πίνακας 1 συνοψίζει τον έλεγχο εφαρμοσιμότητας των δράσεων και παρέχει πληροφορίες σχετικά με τις απαιτήσεις εφαρμογής της κάθε δράσης και τους πόρους που χρειάζονται να παρέχουν οι διαφορετικές οργανωσιακές μονάδες του ΟΠΑ για την εφαρμογή της δράσης και το χρονικό πλαίσιο για την εφαρμογή του σχεδίου.

Αξίζει να επισημανθεί εκ νέου ότι οι πληροφορίες που παρέχονται σε αυτό το πρόγραμμα συνοψίζουν το αποτέλεσμα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε σύμφωνα με την μεθοδολογία έρευνας δράσης (action based research) που περιλαμβάνει τη συμμετοχή των σχετικών ομάδων ενδιαφερόμενων από το ΟΠΑ.

Είναι επίσης σημαντικό να σημειωθεί ότι η μεθοδολογία υλοποίησης του ΠΔΙΦ προβλέπει δύο φάσεις υλοποίησης των δράσεων που περιλαμβάνουν τον σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση· το αποτέλεσμα της πρώτης φάσης παρέχει ουσιαδή πληροφορία και καθοδηγεί τη δεύτερη.

## 5 Υλοποίηση του ΠΔΙΦ για το ΟΠΑ

Η εφαρμογή των δράσεων που συμπεριλαμβάνονται στο ΠΔΙΦ του ΟΠΑ απαιτεί: i) τη διερεύνηση της εφαρμοσιμότητας και των απαιτήσεων εφαρμογής με βάση τις οργανωσιακές δομές και τις αποφάσεις που χρειάζονται να τεθούν σε ισχύ προκειμένου να εφαρμόσουμε κάθε δράση, ii) την ανάπτυξη ενός χρονοδιαγράμματος για την εφαρμογή της κάθε δράσης, iii) την κατανομή των ευθυνών και των απαραίτητων πόρων για την εφαρμογή των δράσεων. Ο έλεγχος εφαρμοσιμότητας και οι σχετικές απαιτήσεις εφαρμογής παρέχονται στον Πίνακα 1. Επιπλέον, ο

Πίνακας 1 παρέχει πληροφορία σχετική με τους πόρους που χρειάζονται για την εφαρμογή της κάθε δράσης και την αντίστοιχη οργανωσιακή μονάδα του ΟΠΑ που χρειάζεται να εμπλακεί για την εφαρμογή αυτής της δράσης. Τέλος, στον Πίνακα 1 παρουσιάζεται το χρονοδιάγραμμα με βάση το οποίο θα υλοποιηθούν οι δράσεις. Αξίζει να σημειωθεί ότι ως μέρος της ανάπτυξης και της εφαρμογής του ΠΔΙΦ του ΟΠΑ, το ΟΠΑ θα διαθέσει πόρους για την λειτουργία του Παρατηρητηρίου για την Έμφυλη Ισότητα (ΠΕΙΣ) το οποίο θα παίξει σημαντικό ρόλο στην εφαρμογή και παρακολούθηση του ΠΔΙΦ του ΟΠΑ.

Περιγραφή δράσης	Προϋποθέσεις Υλοποίησης	Απαιτήσεις Εφαρμογής	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
<b>I. Δημόσιο έγγραφο που δείχνει τη δέσμευση της Ανώτερης Διοίκησης: το ΠΔΙΦ είναι ένα επίσημο έγγραφο υπογεγραμμένο από την Ανώτερη Διοίκηση και δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα του ιδρύματος και</b>	Απόφαση από την Ανώτερη Διοίκηση (Πρυτανεία) να προσεγγίσει το ΟΠΑ τα θέματα ΙΦ και να εισάγει τις κατάλληλες θεσμικές αλλαγές μέσω του ΠΔΙΦ	Έγκριση του ΠΔΙΦ από τη Σύγκλητο του ΟΠΑ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- TARGETED-MPI</li> <li>- Μονάδα Δημοσίων Σχέσεων / Επικοινωνίας ΟΠΑ</li> <li>- Το TARGETED-MPI επιβλέπει την αλλαγή</li> </ul>	12/2021-03/2022
<b>II. Υιοθέτηση του Πέμπτου Στόχου Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) για την ΙΦ</b>	Απόφαση της Ανώτερης Διοίκησης (Πρυτανείας) να αναθεωρήσει τη στρατηγική Κοινωνικής Ευθύνης του ΟΠΑ	Έγκριση της αναθεώρησης της στρατηγικής Κοινωνικής Ευθύνης του ΟΠΑ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- Διοικητικό Προσωπικό ΟΠΑ</li> <li>- Μονάδα Δημοσίων Σχέσεων / Επικοινωνίας</li> <li>- Το TARGETED-MPI επιβλέπει την αλλαγή</li> </ul>	12/2021-03/2022
<b>III. Ίδρυση μίας οργανωσιακής μονάδας/δομής – Παρατηρητήριο για την Έμφυλη Ισότητα (ΠΕΙΣ) – που θα επιβλέπει την εφαρμογή του ΠΔΙΦ</b>	Απόφαση από την Ανώτερη Διοίκηση (Πρυτανεία) να προσεγγίσει το ΟΠΑ τα θέματα ΙΦ και να εισάγει τις κατάλληλες θεσμικές αλλαγές μέσω του ΠΔΙΦ	Έγκριση της ίδρυσης και της λειτουργίας του ΠΕΙΣ στο ΟΠΑ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Διοικητικό Προσωπικό ΟΠΑ</li> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- ΟΠΑ – Χώρος στέγασης του ΠΕΙΣ</li> <li>- ΟΠΑ – Υποδομή των Πληροφοριακών Συστημάτων / Η/Υ</li> <li>- Το TARGETED-MPI επιβλέπει την ίδρυση</li> </ul>	12/2021-03/2022

Πίνακας 1. Πρόγραμμα Δράσεων Ισότητας των Φύλων και πλάνο υλοποίησης για το ΟΠΑ (1 από 14)

Περιγραφή δράσης	Προϋποθέσεις Υλοποίησης	Απαιτήσεις Εφαρμογής	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
<b>IV. Α. Ευαισθητοποίηση για τα έμφυλα στερεότυπα / τη συμπεριληπτική γλώσσα / τα θετικά γυναικεία πρότυπα στην Ανώτατη Εκπαίδευση (ΑΕ) / την εξισορρόπηση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής</b>	Έγκριση του ΠΔΙΦ του ΟΠΑ			
<b>IV.1. Δράσεις Επικοινωνίας για όλες τις εσωτερικές ομάδες ενδιαφερομένων</b>		Ανάπτυξη του περιεχομένου του υλικού που θα χρησιμοποιηθεί στην καμπάνια ευαισθητοποίησης  Έγκριση του περιεχομένου από την Ανώτερη Διοίκηση	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI</li> <li>- Εθελοντές του ΟΠΑ</li> <li>- Μονάδα Δημοσίων Σχέσεων / Επικοινωνίας</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την εφαρμογή</li> </ul>	05/2022-03/2023
<b>IV.2. Συμμετοχικό θέατρο για όλες τις εσωτερικές ομάδες ενδιαφερομένων</b>		Ανάπτυξη της έννοιας	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI</li> <li>- Μονάδα Δημοσίων Σχέσεων / Επικοινωνίας</li> <li>- Εθελοντές ΟΠΑ</li> <li>- ΟΠΑ – χώρος για την παράσταση</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την εφαρμογή</li> </ul>	05/2022-12/2022

Πίνακας 1. Πρόγραμμα Δράσεων Ισότητας των Φύλων και πλάνο υλοποίησης για το ΟΠΑ (2 από 14)

Περιγραφή δράσης	Προϋποθέσεις Υλοποίησης	Απαιτήσεις Εφαρμογής	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
IV.3. Προώθηση γυναικείων προτύπων – προβάλλοντας θετικές εικόνες / σύμβολα γυναικών σε ανδροκρατούμενα πεδία – στην εφημερίδα του ΟΠΑ		Ανάπτυξη περιεχομένου	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI</li> <li>- Μονάδα Δημοσίων Σχέσεων / Επικοινωνίας του ΟΠΑ</li> <li>- Εθελοντές ΟΠΑ</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την εφαρμογή</li> </ul>	05/2022-08/2024
IV.4. Καθιέρωση μίας ημέρας εορτασμού της Ισότητας, της Διαφορετικότητας και της Συμπερίληψης (ΙΔΣ) στο ΟΠΑ (π.χ. μπορεί να επιλεγεί μία περίπτωση των Ηνωμένων Εθνών για εορτασμό)		Ανάπτυξη περιεχομένου	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI</li> <li>- Μονάδα Δημοσίων Σχέσεων / Επικοινωνίας</li> <li>- Εθελοντές ΟΠΑ</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την εφαρμογή</li> </ul>	05/2022-08/2024
IV.5. Ενημέρωση για τις υπάρχουσες φιλικές ως προς την οικογένεια πολιτικές στο ΟΠΑ και ενθάρρυνση να χρησιμοποιούνται αυτές οι πολιτικές από τις/τους ενδιαφερόμενες/-ους		Ανάπτυξη περιεχομένου	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- Τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού</li> <li>- Μονάδα Δημοσίων Σχέσεων / Επικοινωνίας</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την εφαρμογή</li> </ul>	05/2022-12/2022

Πίνακας 1. Πρόγραμμα Δράσεων Ισότητας των Φύλων και πλάνο υλοποίησης για το ΟΠΑ (3 από 14)



Περιγραφή δράσης	Προϋποθέσεις Υλοποίησης	Απαιτήσεις Εφαρμογής	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
IV. Β. Κατάρτιση σχετικά με τη μη συνειδητή μεροληψία και τη συμπεριληπτική ως προς το φύλο γλώσσα	Έγκριση του ΠΔΙΦ του ΟΠΑ			
IV.6. Ένα workshop κάθε χρόνο για τους προπτυχιακούς φοιτητές σχετικά με τη μη συνειδητή μεροληψία		Ανάπτυξη περιεχομένου	- ΕΙΦ - ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI - Μονάδα Δημοσίων Σχέσεων / Επικοινωνίας - Εθελοντές ΟΠΑ - ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την εφαρμογή	Δεύτερη φάση Από 04/2023 και μετά
IV.7. Ένα workshop κάθε χρόνο για το διοικητικό προσωπικό σχετικά με τη μη συνειδητή μεροληψία και τη συμπεριληπτική ως προς το φύλο γλώσσα		Ανάπτυξη περιεχομένου	- ΕΙΦ - ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI - Μονάδα Δημοσίων Σχέσεων / Επικοινωνίας - Διοικητικό Προσωπικό ΟΠΑ - ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την εφαρμογή	01/2023-05/2023
IV.8. Ένα workshop κάθε χρόνο για το ακαδημαϊκό προσωπικό, τις/τους επικεφαλής των τμημάτων, τους/τις κοσμήτορες, τους/τις Πρυτάνεις / Αντιπρυτάνεις, τις/τους επικεφαλής των επιτροπών και τους/τις διευθυντές / διευθύντριες των ΜΠΣ		Ανάπτυξη περιεχομένου	- ΕΙΦ - ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI - Μονάδα Δημοσίων Σχέσεων / Επικοινωνίας - ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την εφαρμογή	Δεύτερη φάση Από 04/2023 και μετά

Πίνακας 1. Πρόγραμμα Δράσεων Ισότητας των Φύλων και πλάνο υλοποίησης για το ΟΠΑ (4 από 14)

Περιγραφή δράσης	Προϋποθέσεις Υλοποίησης	Απαιτήσεις Εφαρμογής	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
<b>IV. C. Εκπαίδευση σχετικά με τη Γυναικεία ηγεσία και την ΙΦ</b>				
IV.9. Ένα τρίωρο σεμινάριο κάθε χρόνο σχετικά με τη γυναικεία ηγεσία για τις νέες γυναίκες ακαδημαϊκούς και τις γυναίκες υποψήφιες διδάκτορες		Ανάπτυξη περιεχομένου	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI</li> <li>- Γυναικείο Forum</li> <li>- Μονάδα Δημοσίων Σχέσεων / Επικοινωνίας</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την εφαρμογή</li> </ul>	<b>Δεύτερη φάση Από 04/2023 και μετά</b>
IV.10. Εισαγωγή περιεχομένου/ ενοτήτων σχετικά με την ΙΦ σε τουλάχιστον σε ένα προπτυχιακό ή/και μεταπτυχιακό μάθημα		<p>Ολοκλήρωση του σχετικού σεμιναρίου</p> <p>Δέσμευση του ακαδημαϊκού προσωπικού να το εφαρμόσει</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ακαδημαϊκό προσωπικό</li> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την εφαρμογή</li> </ul>	<b>Δεύτερη φάση Από 04/2023 και μετά</b>
<b>V. Προσλήψεις και επαγγελματική ανέλιξη</b>	Έγκριση του ΠΔΙΦ του ΟΠΑ			
V.1. Δικτύωση: Δημιουργία ενός εσωτερικού δικτύου υποστήριξης γυναικών – Γυναικείο Forum ΟΠΑ – που συναντιέται 2 φορές τον χρόνο (Σεπτέμβριο / Φεβρουάριο) για τη συζήτηση θεμάτων ΙΦ και καριέρας. Σε ειδικές περιστάσεις τα μέλη συναντώνται και εκτάκτως.		Δέσμευση των γυναικών ακαδημαϊκών να συμμετέχουν	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI</li> <li>- Μονάδα Δημοσίων Σχέσεων/Επικοινωνίας</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την εφαρμογή</li> </ul>	09/2022-08/2024

Πίνακας 1. Πρόγραμμα Δράσεων Ισότητας των Φύλων και πλάνο υλοποίησης για το ΟΠΑ (5 από 14)

Περιγραφή δράσης	Προϋποθέσεις Υλοποίησης	Απαιτήσεις Εφαρμογής	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
------------------	-------------------------	----------------------	-------	----------------

Περιγραφή δράσης	Προϋποθέσεις Υλοποίησης	Απαιτήσεις Εφαρμογής	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
<p><b>V.2. Προδραστική προσέγγιση των υποψηφίων γυναικών με υψηλής ποιότητας προσόντα για ακαδημαϊκές / ερευνητικές θέσεις.</b>  <b>Η προδραστική προσέγγιση δυνητικών υποψηφίων γυναικών για ακαδημαϊκές θέσεις μέσω προσωπικής επικοινωνίας ή/και χρησιμοποιώντας εθνικά και διεθνή δίκτυα και/ή επαγγελματικές οργανώσεις που εξειδικεύονται στη διαφορετικότητα βοηθά στον εντοπισμό δυνητικών υποψηφίων γυναικών και τις ενθαρρύνει να κάνουν αίτηση για προκηρυχθείσες θέσεις στο ΟΠΑ και ως εκ τούτου αυξάνει την πιθανότητα πρόσληψης περισσότερων γυναικών.</b></p>		<p>Δέσμευση των γυναικών ακαδημαϊκών να συμμετέχουν</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI</li> <li>- Επικεφαλής των ακαδημαϊκών τμημάτων ΟΠΑ</li> <li>- Γραμματείες των ακαδημαϊκών τμημάτων ΟΠΑ</li> <li>- Γυναικείο Forum-ομάδα εργασίας</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την εφαρμογή σε συνεργασία με τις γραμματείες των τμημάτων</li> </ul>	<p>01/2023-08/2024</p>

Πίνακας 1. Πρόγραμμα Δράσεων Ισότητας των Φύλων και πλάνο υλοποίησης για το ΟΠΑ (6 από 14)

Περιγραφή δράσης	Προϋποθέσεις Υλοποίησης	Απαιτήσεις Εφαρμογής	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
<p><b>V.3. Συγκρότηση Επιτροπών Αξιολόγησης Καριέρας για καθοδήγηση καριέρας και υποστήριξη.</b> Όλες/οι Επίκουρες/-οι Καθηγήτριες/-τές θα συναντούν μία φορά το χρόνο μία ομάδα 2 καθηγητριών/καθηγητών υψηλότερης βαθμίδας για να λαμβάνουν καθοδήγηση και ανατροφοδότηση για την επαγγελματική τους εξέλιξη.</p>		<p>Δέσμευση των Ακαδημαϊκών Τμημάτων του ΟΠΑ να εφαρμόσουν το σχήμα</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ακαδημαϊκό και διοικητικό προσωπικό των τμημάτων ΟΠΑ</li> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED MPI</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την εφαρμογή</li> </ul>	<p><b>Δεύτερη φάση Από 04/2023 και μετά</b></p>
<p><b>V.4. Καθιέρωση κριτηρίων προαγωγής προσαρμοσμένων στα ακαδημαϊκά / ερευνητικά πεδία και/ή υπο-πεδία κάθε τμήματος. Τα κριτήρια πρέπει να είναι ξεκάθαρα και δημόσια, δηλαδή γνωστά εκ των προτέρων σε όλες τις ομάδες ενδιαφερομένων, πιθανότατα στην ιστοσελίδα του τμήματος</b></p>		<p>Δέσμευση των Ακαδημαϊκών Τμημάτων του ΟΠΑ να εφαρμόσουν το σχήμα</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Κοσμητείες</li> <li>- Ακαδημαϊκό και διοικητικό προσωπικό των τμημάτων</li> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED MPI</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την εφαρμογή</li> </ul>	<p><b>Δεύτερη φάση Από 04/2023 και μετά</b></p>
<p><b>V.5. Καθιέρωση σχημάτων mentoring για τις νεοεισερχόμενες στο ΟΠΑ Επίκουρες Καθηγήτριες γυναίκες ακαδημαϊκούς</b></p>		<p>Δέσμευση των Ακαδημαϊκών Τμημάτων του ΟΠΑ να εφαρμόσουν το σχήμα</p> <p>Ανάπτυξη σχήματος mentoring</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ακαδημαϊκό και διοικητικό προσωπικό των τμημάτων</li> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED MPI</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την εφαρμογή</li> </ul>	<p><b>Δεύτερη φάση Από 04/2023 και μετά</b></p>

Πίνακας 1. Πρόγραμμα Δράσεων Ισότητας των Φύλων και πλάνο υλοποίησης για το ΟΠΑ (7 από 14)

Περιγραφή δράσης	Προϋποθέσεις Υλοποίησης	Απαιτήσεις Εφαρμογής	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
<p><b>V.6. Καθιέρωση πολιτικής για την υποστήριξη των νέων ακαδημαϊκών (αντρών και γυναικών) που προσλαμβάνονται στη βαθμίδα του/της Επίκουρης/-ου επί θητεία για να ξεκινήσουν την καριέρα τους. Αυτή η πολιτική περιλαμβάνει την ανάθεση μηδενικού διοικητικού φόρτου για τα δυο πρώτα εξάμηνα.</b></p>		<p>Δέσμευση της ΓΣ των Ακαδημαϊκών Τμημάτων του ΟΠΑ να εφαρμόσουν την δράση</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ακαδημαϊκό και διοικητικό προσωπικό των τμημάτων</li> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED MPI</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την εφαρμογή</li> </ul>	<p><b>Δεύτερη φάση Από 04/2023 και μετά</b></p>

Πίνακας 1. Πρόγραμμα Δράσεων Ισότητας των Φύλων και πλάνο υλοποίησης για το ΟΠΑ (8 από 14)

Περιγραφή δράσης	Προϋποθέσεις Υλοποίησης	Απαιτήσεις Εφαρμογής	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
------------------	-------------------------	----------------------	-------	----------------

Περιγραφή δράσης	Προϋποθέσεις Υλοποίησης	Απαιτήσεις Εφαρμογής	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
<b>VI. Εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής</b>	Έγκριση του ΠΔΙΦ του ΟΠΑ			
<b>VI.1. Καθιέρωση επίσημης πολιτικής (σε αντίθεση με ad hoc ρυθμίσεις) σύμφωνα με την οποία κατά την κατάρτιση του ωρολογίου προγράμματος διδασκαλίας λαμβάνεται ειδική μέριμνα για το ακαδημαϊκό και διδακτικό προσωπικό με ευθύνες φροντίδας παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειάς τους.</b>		Δέσμευση της Εκπαιδευτικής Μονάδας του ΟΠΑ να λάβει υπόψη αυτό το κριτήριο στην κατάρτιση του προγράμματος μαθημάτων	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Εκπαιδευτική Μονάδα ΟΠΑ</li> <li>- Μονάδα Δημοσίων Σχέσεων / Επικοινωνίας</li> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- Γραμματείες Ακαδημαϊκών Τμημάτων</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την εφαρμογή</li> </ul>	05/2022-12/2022
<b>VI.2. Επανάδρυση του summer camp για τα παιδιά του διοικητικού προσωπικού, των διδακτορικών φοιτητριών / φοιτητών, των μεταδιδακτόρων και του ακαδημαϊκού προσωπικού</b>		<p>Δέσμευση του Συλλόγου των Διοικητικών Υπαλλήλων (ΣΔΥ) να οργανώσουν το summer camp.</p> <p>Απόφαση της Ανώτατης Διοίκησης του ΟΠΑ να διαθέσει τον απαιτούμενο χώρο, προσωπικό και χρηματικούς πόρους</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ΟΠΑ: Διάθεση χώρου</li> <li>- ΟΠΑ: οικονομικοί πόροι για να τρέξουν οι δραστηριότητες του summer camp</li> <li>- ΣΔΥ</li> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την εφαρμογή</li> </ul>	04/2022-06/2022

Πίνακας 1. Πρόγραμμα Δράσεων Ισότητας των Φύλων και πλάνο υλοποίησης για το ΟΠΑ (9 από 14)

Περιγραφή δράσης	Προϋποθέσεις Υλοποίησης	Απαιτήσεις Εφαρμογής	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
<p><b>VI.3. Δημιουργία χώρου συναντήσεων για διάλειμμα / μεσημεριανό / καφέ με ένα μικρό ψυγείο, φούρνο μικροκυμάτων και καφετιέρα για το διοικητικό και ακαδημαϊκό προσωπικό</b></p>		<p>Δέσμευση του Συλλόγου των Διοικητικών Υπαλλήλων (ΣΔΥ) να οργανώσουν και να διαχειριστούν τον χώρο</p> <p>Απόφαση της Ανώτατης Διοίκησης του ΟΠΑ να διαθέσει τον απαιτούμενο χώρο και τους χρηματικούς πόρους</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ΟΠΑ: Διάθεση χώρου</li> <li>- ΟΠΑ: οικονομικοί πόροι για να τρέξουν οι δραστηριότητες του summer camp</li> <li>- ΣΔΥ</li> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την εφαρμογή</li> </ul>	<p><b>Δεύτερη φάση Από 04/2023 και μετά</b></p>
<p><b>VI.4. Η μείωση του φόρτου εργασίας για τις γυναίκες ακαδημαϊκούς που επιστρέφουν από άδεια μητρότητας. Μηδενικό διοικητικό φόρτο για τα δυο πρώτα εξάμηνα για να υποστηριχθεί η επιστροφή τους στην ερευνητική δραστηριότητα</b></p>		<p>Δέσμευση της ΓΣ των Ακαδημαϊκών Τμημάτων του ΟΠΑ να εφαρμόσουν την δράση</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Διοικητικό προσωπικό των Ακαδημαϊκών Τμημάτων του ΟΠΑ</li> <li>- ΕΙΦ / ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την δράση</li> </ul>	<p><b>Δεύτερη φάση Από 04/2023 και μετά</b></p>

Πίνακας 1. Πρόγραμμα Δράσεων Ισότητας των Φύλων και πλάνο υλοποίησης για το ΟΠΑ (10 από 14)

Περιγραφή δράσης	Προϋποθέσεις Υλοποίησης	Απαιτήσεις Εφαρμογής	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
------------------	-------------------------	----------------------	-------	----------------

Περιγραφή δράσης	Προϋποθέσεις Υλοποίησης	Απαιτήσεις Εφαρμογής	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
<b>VII. Μέτρα κατά της έμφυλης παρενόχλησης</b>	Έγκριση του ΠΔΙΦ του ΟΠΑ			
<b>VII.1. Δημιουργία και δημοσιοποίηση στην ιστοσελίδα του ΟΠΑ ενός κώδικα δεοντολογίας και της διαδικασίας διαχείρισης περιπτώσεων εργασιακής και έμφυλης παρενόχλησης</b>		Δημιουργία περιεχομένου κώδικα δεοντολογίας και διαδικασιών	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Νομική Υπηρεσία ΟΠΑ</li> <li>- Γραφείο Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων</li> <li>- Τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων</li> <li>- Ομάδα εργασίας της ΕΙΦ</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν τη δράση</li> </ul>	05/2022-05/2023
<b>VIII. Εισαγωγή συμπεριληπτικής γλώσσας στην εσωτερική και εξωτερική επικοινωνία</b>	Έγκριση του ΠΔΙΦ του ΟΠΑ			
<b>VIII.1. Εισαγωγή γλώσσας κατάλληλης για το φύλο σε κείμενα επικοινωνίας του ΟΠΑ</b>		Εκπαίδευση προσωπικού στη χρήση κατάλληλης για το φύλο γλώσσας	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Διοικητικό Προσωπικό ΟΠΑ</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν ένα δείγμα των κειμένων σε συνεργασία με την διοικητική υποστήριξη του ΕΛΚΕ του ΟΠΑ και το διοικητικό προσωπικό των ακαδημαϊκών τμημάτων του ΟΠΑ</li> </ul>	<b>Δεύτερη φάση Από 04/2023 και μετά</b>
<b>VIII.2. Εισαγωγή υποχρεωτικών αναφορών στην ΙΦ σε όλες τις διαφημίσεις/προσλήψεων/προκηρύξεις συμπεριλαμβανομένων των διδακτορικών θέσεων</b>		Δημιουργία και έγκριση από την Ανώτατη Διοίκηση του σχετικού κειμένου	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Νομική υπηρεσία ΟΠΑ</li> <li>- Τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων</li> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- Διοικητικό Προσωπικό των Τμημάτων</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την αλλαγή</li> </ul>	05/2022-09/2022

Πίνακας 1. Πρόγραμμα Δράσεων Ισότητας των Φύλων και πλάνο υλοποίησης για το ΟΠΑ (11 από 14)



Περιγραφή δράσης	Προϋποθέσεις Υλοποίησης	Απαιτήσεις Εφαρμογής	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
<b>ΙΧ. Ισορροπημένη εκπροσώπηση των γυναικών στη λήψη αποφάσεων</b>	Έγκριση του ΠΔΙΦ του ΟΠΑ			
<b>ΙΧ.1. Μέριμνα από τις ΓΣ των Ακαδημαϊκών τμημάτων ώστε να υπάρχει ικανοποιητική εκπροσώπηση γυναικών στα Εκλεκτορικά Σώματα για την εκλογή, εξέλιξη και μονιμοποίηση των μελών ΔΕΠ</b>		Επικοινωνία αυτής της πολιτικής στην ακαδημαϊκή κοινότητα του ΟΠΑ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Μονάδα Δημοσίων Σχέσεων / Επικοινωνίας</li> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- Γενικές συνελεύσεις τμημάτων</li> <li>- Διοικητικό Προσωπικό Τμημάτων</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν τις σχετικές ενέργειες</li> </ul>	<b>Δεύτερη φάση Από 04/2023 και μετά</b>
<b>ΙΧ.2. Μέριμνα από τα Εκλεκτορικά Σώματα ώστε να υπάρχει ικανοποιητική εκπροσώπηση γυναικών στις τριμελείς εισηγητικές επιτροπές για την εκλογή, εξέλιξη και μονιμοποίηση των μελών ΔΕΠ</b>		Επικοινωνία αυτής της πολιτικής στην ακαδημαϊκή κοινότητα του ΟΠΑ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Μονάδα Δημοσίων Σχέσεων / Επικοινωνίας</li> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- Γενικές συνελεύσεις τμημάτων</li> <li>- Διοικητικό Προσωπικό Τμημάτων</li> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν τις σχετικές ενέργειες</li> </ul>	<b>Δεύτερη φάση Από 04/2023 και μετά</b>
<b>ΙΧ.3. Μέριμνα για την ικανοποιητική εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά όργανα</b>		Επικοινωνία αυτής της πολιτικής στην ακαδημαϊκή κοινότητα του ΟΠΑ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Μονάδα Δημοσίων Σχέσεων / Επικοινωνίας</li> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- Γενικές συνελεύσεις τμημάτων</li> <li>- Διοικητικό Προσωπικό Τμημάτων</li> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν τις σχετικές ενέργειες</li> </ul>	<b>Δεύτερη φάση Από 04/2023 και μετά</b>

Πίνακας 1. Πρόγραμμα Δράσεων Ισότητας των Φύλων και πλάνο υλοποίησης για το ΟΠΑ (12 από 14)

Περιγραφή δράσης	Προϋποθέσεις Υλοποίησης	Απαιτήσεις Εφαρμογής	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
<b>Χ. Δεδομένα ταξινομημένα ως προς το φύλο</b>	Έγκριση του ΠΔΙΦ του ΟΠΑ		-	
<b>Χ.1. Επιλογή δεικτών και δεδομένων για τη μέτρηση και παρακολούθηση της απόδοσης του ΠΔΙΦ</b>		Διαβούλευση / συμφωνία για τους τύπους των δεικτών και των δεδομένων που θα συλλεχθούν	- Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας - Τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων - ΕΙΦ - Επίβλεψη: ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI / ΕΙΦ	5/2022-8/2022
<b>Χ.2. Καθιέρωση ενός νέου πρωτοκόλλου που θα προσδιορίζει τις απαιτήσεις και τα χαρακτηριστικά της διαδικασίας συλλογής των δεδομένων</b>		Επιλογή δεικτών Χ.1	- Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας - Τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων - ΕΙΦ - Επίβλεψη: ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI / ΕΙΦ	9/2022-12/2022
<b>Χ.3. Εφαρμογή του συστήματος συλλογής δεδομένων για την ΙΦ</b>		Έγκριση Χ.1. και Χ.2	- Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας - Επίβλεψη: TARGETED-MPI / ΕΙΦ	1/2023-8/2023
<b>Χ.4. Συλλογή δεδομένων και παρακολούθηση</b>		Ολοκλήρωση Χ.3	- Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας - Τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων - Επίβλεψη: ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI / ΕΙΦ	9/2023 (σε διαρκή εξέλιξη)

Πίνακας 1. Πρόγραμμα Δράσεων Ισότητας των Φύλων και πλάνο υλοποίησης για το ΟΠΑ (13 από 14)

Περιγραφή δράσης	Προϋποθέσεις Υλοποίησης	Απαιτήσεις Εφαρμογής	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
------------------	-------------------------	----------------------	-------	----------------

Περιγραφή δράσης	Προϋποθέσεις Υλοποίησης	Απαιτήσεις Εφαρμογής	Πόροι	Χρονοδιάγραμμα
<b>ΧΙ. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και διδασκαλία</b>	Έγκριση του ΠΔΙΦ του ΟΠΑ			
<b>ΧΙ.1. Ένα τρίωρο workshop για ερευνητές σχετικά με το πώς θα ενσωματωθεί η διάσταση του φύλου στην έρευνα</b>		Δημιουργία του περιεχομένου του workshop	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Το Κέντρο Ερευνας του ΟΠΑ παρέχει οικονομικούς πόρους και πόρους προσωπικού</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την διαδικασία</li> </ul>	10/2022-12/2022
<b>ΧΙ.2. Ένα τρίωρο workshop για το διδακτικό προσωπικό σχετικά με το πώς θα ενσωματωθεί η διάσταση του φύλου στη διδασκαλία</b>		Δημιουργία του περιεχομένου του workshop	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ΕΙΦ</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI</li> <li>- ΠΕΙΣ / TARGETED-MPI επιβλέπουν την διαδικασία</li> </ul>	<b>Δεύτερη φάση Από 04/2023 και μετά</b>

Πίνακας 1. Πρόγραμμα Δράσεων Ισότητας των Φύλων και πλάνο υλοποίησης για το ΟΠΑ (14 από 14)