

# Ανωτάτη Σχολή Καλών Τεχνών



## Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2022-2024

---



Επιτροπή Ισότητας των Φύλων της ΑΣΚΤ  
Αθήνα, Ιούνιος 2022

## ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΤΗΣ ΑΣΚΤ

Διάλλα (Αντα) Αντωνία, Καθηγήτρια του Τμήματος Θεωρίας & Ιστορίας της ΣΚΤ της ΑΣΚΤ (Πρόεδρος)

Καρυοφύλλης Πολύδωρος, Αναπληρωτής Καθηγητής του Τμήματος Εικαστικών Τεχνών της ΣΚΤ της ΑΣΚΤ (Αντιπρόεδρος)

Ζήκα Φωτεινή, Αντιπρύτανης, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια του Τμήματος Θεωρίας & Ιστορίας της ΣΚΤ της ΑΣΚΤ

Χατζησάββα Ερατώ, Πρόεδρος του Τμήματος Εικαστικών Τεχνών, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια της ΣΚΤ της ΑΣΚΤ

Σαγρή Γεωργία, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια του Τμήματος Εικαστικών Τεχνών της ΣΚΤ της ΑΣΚΤ

Λινάρδου Καλλιρρόη, Επίκουρη Καθηγήτρια του Τμήματος Θεωρίας & Ιστορίας της ΣΚΤ της ΑΣΚΤ

Αθανασίου Αικατερίνη, μέλος Ε.Ε.Π. της ΑΣΚΤ

Αγιουτάκη Μάρθα, διοικητική υπάλληλος της ΑΣΚΤ

Αγγελάκα Εύα, φοιτήτρια του Τμήματος Εικαστικών Τεχνών της ΣΚΤ της ΑΣΚΤ

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων διαμορφώθηκε με την έγκριση της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων της ΑΣΚΤ (2022-2024) και συντάχθηκε από την Αντωνία (Αντα) Διάλλα, Καθηγήτρια του Τμήματος Θεωρίας & Ιστορίας της Τέχνης της ΑΣΚΤ, Πρόεδρο της ΕΙΦ (2022-2024), και την Καλλιρρόη Λινάρδου, Επίκουρη Καθηγήτρια του Τμήματος Θεωρίας & Ιστορίας της Τέχνης της ΑΣΚΤ, μέλος της ΕΙΦ της ΑΣΚΤ.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

### Εισαγωγή

#### Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στην ΑΣΚΤ

Φορέας Σχεδιασμού, υλοποίησης και παρακολούθησης

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων της ΑΣΚΤ

Θεσμικό πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων στην ΑΣΚΤ

Στόχοι – Δράσεις – Δείκτες & Χρονοδιαγράμματα

Βραχυπρόθεσμοι στόχοι

Μακροπρόθεσμοι στόχοι

#### Οδικός χάρτης για την πραγματοποίηση των βραχυπρόθεσμων στόχων

1. Χαρτογράφηση της υφιστάμενης κατάστασης στην Α.Σ.Κ.Τ.
2. Ενημέρωση της κοινότητας για θέματα φύλου και ταυτότητας φύλου
3. Κωδικοποίηση των παραπτωμάτων & σχεδιασμός δράσεων αντιμετώπισης τους
4. Εξάλειψη της σεξιστικής γλώσσας

Μακροπρόθεσμοι στόχοι

#### Αξιολόγηση του Σχεδίου Δράσης της Ε.Ι.Φ. της Α.Σ.Κ.Τ.

#### Πόροι υλοποίησης και ανθρώπινο δυναμικό

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Θεμελιώδης υποχρέωση κάθε Κράτους Δικαίου αποτελεί η δέσμευση για το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας του ατόμου. Οποιαδήποτε μορφή διάκρισης με βάση την ηλικία, την εκ γενετής ή επίκτητη αναπηρία, το βιολογικό φύλο, την ταυτότητα φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τη φυλετική ταυτότητα, το χρώμα, την εθνικότητα, τη θρησκεία, την ιδεολογία, το κοινωνικό ή πολιτιστικό υπόβαθρο, παραβιάζει τις αρχές της ισότητας και του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

Ειδικότερα, η αρχή της ισότητας των φύλων στη χώρα μας κατοχυρώνεται τόσο συνταγματικά (άρθρο 4 § 2 Σ.), όσο και από τη Διεθνή Σύμβαση του Ο.Η.Ε. για την εξάλειψη όλων των Μορφών Διάκρισης κατά των Γυναικών (CEDAW) που υπογράφηκε από την Ελλάδα στις 2 Μαρτίου 1982 και έγινε νόμος του κράτους (Ν. 1342/83). Επιπλέον, η δικαιοταξία μας επικύρωσε και ενσωμάτωσε Διεθνείς Συμβάσεις, προαιρετικά Πρωτόκολλα και Κοινοτικές Οδηγίες, υπογραμμίζοντας έτσι ότι στην ελληνική έννομη τάξη, η προστασία της αρχής της ισότητας των φύλων αποτελεί θεμελιώδη υποχρέωση και επιτακτική ανάγκη.

Με τον Ν. 4604/2019 για την προώθηση της ισότητας των φύλων, την πρόληψη και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας, η διάσταση του φύλου εντάσσεται σε όλους τους τομείς του ιδιωτικού και δημόσιου βίου, ενώ παράλληλα ο νομοθέτης προβλέπει δράσεις σε επίπεδο υπουργείων για την ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων και της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές. Επίσης, με βάση τον Ν.4589/2019, άρθρο 33, προβλέπεται η σύσταση Επιτροπών Ισότητας των Φύλων στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της χώρας (Α.Ε.Ι.).

Παρόλες τις νομοθετικές προβλέψεις και στοχεύσεις, στην πράξη οι επιδόσεις της χώρας μας στον τομέα της ισότητας των φύλων παραμένουν απογοητευτικές. Σύμφωνα με τον πρόσφατα δημοσιευμένο Δείκτη με τίτλο Γυναίκες, Ειρήνη και Ασφάλεια (Women, Peace, and Security Index) από το Georgetown Institute for Women, Peace and Security (GIWPS) και το Peace Research Institute του Όσλο (PRIO), η χώρα μας καταλαμβάνει την 45<sup>η</sup> θέση μεταξύ των 170 χωρών που συμμετέχουν στην έρευνα, και την τελευταία στην ομάδα των αναπτυσσόμενων χωρών. Οι χειρότερες επιδόσεις σημειώνονται στον τομέα της απασχόλησης και της οικονομικής συμπερίληψης.<sup>1</sup>

Παρόμοια αρνητική εικόνα αποκομίζει κανείς για την ελληνική περίπτωση από τη μελέτη των στατιστικών δεικτών σε ευρωπαϊκή κλίμακα, ειδικά σε ό,τι αφορά τους υποτομείς γυναίκες και εξουσία, γυναίκες και οικονομική ισχύς. Αξίζει, τέλος, να υπογραμμιστεί η άνιση και η ως επί το πλείστον έμφυλη κατανομή γυναικών και ανδρών σε επιμέρους τομείς της αγοράς εργασίας: το 23% των γυναικών, έναντι του 8% των ανδρών, εργάζεται στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας και της κοινωνικής μέριμνας, ενώ λιγότερες γυναίκες (4%) απ' ό,τι άνδρες (20%) εργάζονται στους τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών.

---

<sup>1</sup> Βλ. ειδικότερα: Georgetown Institute for Women, Peace and Security and the PRIO Centre on Gender, Peace and Security <https://giwps.georgetown.edu/the-2021-women-peace-and-security-index/>

Στον χώρο του Πανεπιστημίου, η εικόνα που μεταφέρει η έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής του 2020 συνάδει με τη γενικότερη κατάσταση που επικρατεί στη χώρα.<sup>2</sup> Στη συγκεκριμένη έκθεση, η οποία περιλαμβάνει στοιχεία για τις 27 χώρες μέλη της ΕΕ, η Ελλάδα παρουσιάζει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών μεταξύ του ακαδημαϊκού προσωπικού των ΑΕΙ (35.1% είναι γυναίκες, όταν ο μέσος όρος στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανέρχεται στο 41.3%). Τα υψηλότερα ποσοστά παρουσίας τους συγκεντρώνονται στις στερεοτυπικά «θηλυκοποιημένες» επιστήμες των ανθρωπιστικών και κοινωνικών σπουδών, και τα χαμηλότερα στις φυσικές και τεχνολογικές επιστήμες που κοινωνικά, τουλάχιστον, γίνονται αντιληπτές ως περισσότερο «ανδρικές».

Από την παρακολούθηση των ειδικών δεικτών στο πλαίσιο της ΕΕ γίνεται άμεσα αντιληπτό ότι η χώρα μας έχει σημειώσει ελάχιστη πρόοδο από τις αρχές του 21<sup>ου</sup> αιώνα στον τομέα της έμφυλης ισότητας, τόσο στο γενικότερο πληθυσμό, όσο και στο πλαίσιο της Ανώτατης Εκπαίδευσης. Η όποια ελάχιστη πρόοδος έχει σημειωθεί, δεν ακολουθεί το ρυθμό που παρατηρείται στα άλλα κράτη-μέλη της ΕΕ.<sup>3</sup>

Παρά τις νομοθετικές προβλέψεις και την προσχηματική ενσωμάτωση της αρχής της έμφυλης ισότητας και της εξάλειψης των διακρίσεων στις δημόσιες πολιτικές και τον δημόσιο λόγο, η εφαρμογή των επιταγών του νόμου παραμένει γράμμα κενό, ενώ οι διαχρονικά βαθιά ριζωμένες έμφυλες διακρίσεις και προκαταλήψεις επιμένουν και επιβιώνουν.

Δεδομένης της κατάστασης αυτής, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και η Επιτροπή του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας και Καινοτομίας (ΕΕΧΕΚ) επιχείρησαν να ενσωματώσουν με τρόπο εναργή και δεσμευτικό την αρχή της ισότητας φύλων στον στρατηγικό σχεδιασμό και τη στόχευση της εκπαίδευσης, της έρευνας και της καινοτομίας για την περίοδο 2021-2025. Οι στόχοι προβλέπεται να επιτευχθούν με συνδυασμένη δράση τόσο στον σχεδιασμό όσο και στη χρηματοδότηση της έρευνας. Πιο συγκεκριμένα, προβλέπεται η συγκρότηση του νέου Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας [EXE, European Research Area (ERA)] και απαιτείται η δέσμευση των μελών χωρών στις αρχές της έμφυλης ισότητας. Αυτό θα πρέπει να αποτυπώνεται στην κατάρτιση Εθνικών Οδικών Χαρτών (EOX)), αλλά και επικαιροποιημένων χρηματοδοτικών εργαλείων (Horizon2020, Horizon Europe).<sup>4</sup>

Ακολουθώντας τις προδιαγραφές και τους όρους που θέτουν τα ευρωπαϊκά καταστατικά κείμενα, τόσο τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα όσο και τα Ερευνητικά Κέντρα καλούνται να αναστοχαστούν και να αναθεωρήσουν τις εκπαιδευτικές και ερευνητικές τους στρατηγικές και προτεραιότητες, και να

---

<sup>2</sup> Βλ. ειδικότερα, [https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018\\_el](https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_el)

<sup>3</sup> Βλ. τα στοιχεία που παρατίθενται στην έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής SHE Figures 2018 (2019), ειδικά τις σχετικές σελίδες 118, 121, 131, 128.

<sup>4</sup> European Commission, Gender equality in research and innovation, [https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-citizens-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en](https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-citizens-rights/gender-equality-research-and-innovation_en). Σχετικά με τις δεσμεύσεις των κρατών-μελών μέσω των EOX, βλ. ενδεικτικά τον ελληνικό EOX: Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων/Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας, Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, 2021-2025, Αθήνα, Νοέμβριος 2021. European Commission, Horizon Europe Work Program 2021-2022:13. General Annexes (European Commission Decision C(2021)1940 of 31 March 2021).

προγραμματίσουν διαρθρωτικές αλλαγές στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, τους μηχανισμούς χρηματοδότησης, τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και αξιολόγησης, προκειμένου να διασφαλίσουν έμπρακτα τη συμπερίληψη και την ισότιμη συμμετοχή των φύλων στην ακαδημαϊκή γνώση, την επαγγελματική εξέλιξη και την έρευνα.

Τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) εκπονούνται μετά από Κοινοτική Οδηγία και σύμφωνα με συγκεκριμένες προδιαγραφές, συνιστούν εργαλεία διαρθρωτικών αλλαγών στα ΑΕΙ και στα Ερευνητικά Κέντρα και λειτουργούν δεσμευτικά για τις χώρες-μέλη, καθώς εξασφαλίζουν τη δυνατότητα πρόσβασης στη χρηματοδότηση της έρευνας από ευρωπαϊκούς πόρους από το 2022 και εξής.<sup>5</sup>

## **ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΣΚΤ**

### **Φορέας σχεδιασμού, υλοποίησης και παρακολούθησης Επιτροπή Ισότητας των Φύλων της ΑΣΚΤ**

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

Η Ε.Ι.Φ. της ΑΣΚΤ συγκροτήθηκε με απόφαση της Συγκλήτου της ΑΣΚΤ (Συνεδρίαση της 12<sup>ης</sup> Ιουλίου 2021, θέμα 2<sup>ο</sup>, ΑΔΑ: 9ΡΘΦ46Ψ8ΝΖ-ΧΝΕ) και ανασυγκροτήθηκε με απόφαση της Συγκλήτου της ΑΣΚΤ (Συνεδρίαση της 25<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 2021, θέμα 3<sup>ο</sup>, ΑΔΑ: ΨΤΠΖ46Ψ8ΝΖ-ΛΜΝ) σε εφαρμογή του νόμου 4589/2019 (άρθρο 33). Η Ε.Ι.Φ. της ΑΣΚΤ αποτελεί τον φορέα σχεδιασμού, υλοποίησης και παρακολούθησης του παρόντος σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, με τη συνδρομή όλης της κοινότητας της Σχολής.

Η Ε.Ι.Φ. έχει σύμφωνα με το νόμο τις εξής αρμοδιότητες:

- α) Εκπονεί σχέδια δράσης για την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του Ιδρύματος και καταρτίζει ετήσια έκθεση, την οποία υποβάλλει στη Σύγκλητο.
- β) Εισηγείται στα αρμόδια όργανα μέτρα για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση του σεξισμού.
- γ) Παρέχει ενημέρωση και επιμόρφωση στα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας σε θέματα σχετικά με το φύλο και την ισότητα.

---

<sup>5</sup> European Commission, Horizon Europe Work Program 2021-2022, ό.π. Βλ. επίσης το Gender Equality in Academia and Research – Gear Tool @ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

- δ) Παρέχει υπηρεσίες διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά.
- ε) Προωθεί την εκπόνηση Π.Μ.Σ. και τη διενέργεια σεμιναρίων και διαλέξεων που εστιάζουν στη μελέτη του φύλου.
- στ) Προωθεί την εκπόνηση μελετών και ερευνών σχετικά με θέματα που σχετίζονται με το πεδίο της αρμοδιότητάς της.
- ζ) Παρέχει συνδρομή προς θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν επώνυμα διακριτική μεταχείριση.

### **Θεσμικό πλαίσιο στην ΑΣΚΤ για την Ισότητα των Φύλων**

Η Ανωτάτη Σχολή Καλών Τεχνών θα πρέπει να αξιώνει έμπρακτα και συντεταγμένα τον πλήρη σεβασμό των δικαιωμάτων των γυναικών και της διάστασης του φύλου, λαμβάνοντας όλα τα πρόσφορα μέτρα για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης.

Ειδικότερα, ο Νόμος 4443/2016 προβλέπει την προώθηση της αρχής της ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών, κοινωνικών, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ιδεολογίας, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, προσωπικού βίου ή φυσιολογίας. Επιπρόσθετα σε διεθνές επίπεδο, η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης του Συμβουλίου της Ευρώπης, η οποία έχει επικυρωθεί από την ελληνική έννομη τάξη (Ν. 4531/2018), διαμορφώνει ένα συνολικό νομοθετικό πλαίσιο, το οποίο βασίζεται στην παραδοχή ότι η φύση της βίας κατά των γυναικών είναι δομική, ενώ ταυτοχρόνως είναι αιτία και συνέπεια της ανισότητας των φύλων. Παρά ταύτα, η θεσμική προστασία προκειμένου να είναι αποτελεσματική στην αντιμετώπιση μακραίωνων προκαταλήψεων και ανισοτήτων οφείλει να πλαισιώνεται από πολιτικές αποφάσεις και τα κοινωνικά κινήματα.

Ως εκ τούτου και σε ό,τι αφορά την ΑΣΚΤ, κρίνεται επιβεβλημένη και άμεσης προτεραιότητας η διαμόρφωση ενός θεσμικού πλαισίου και ενός κώδικα ακαδημαϊκής δεοντολογίας και ηθικής που θα βασίζεται καταρχήν στο δημοκρατικό ήθος, την αρχή της ισοπολιτείας, τη δικαιοσύνη και την αλληλεγγύη, ενώ επιπλέον θα σέβεται την αρχή της ισότητας των φύλων σε όλες τις δομές και τις ακαδημαϊκές-ερευνητικές διαδικασίες, ως αναπόσπαστο μέρος των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, αλλά και των συνταγματικών δικαιωμάτων του πολίτη, όπως αυτά θεσπίζονται από τη διεθνή και εθνική νομοθεσία. **Η ενσωμάτωση όλων των παραπάνω επιταγών και θεμελιωδών αρχών στα υπό επεξεργασία καταστατικά κείμενα του Ιδρύματος θεωρείται εκ των ουκ άνευ συνθήκη και προϋπόθεση για την ομαλή και ουσιαστική λειτουργία της ΕΙΦ της ΑΣΚΤ.** Έτσι προτείνεται να αναδιαμορφωθούν καταλλήλως τα εξής υπό διαμόρφωση καταστατικά κείμενα του Ιδρύματος: ο *Κώδικας Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής*, ο *Κώδικας Δεοντολογίας για την Ισότητα των Φύλων στην Έρευνα*, το *Σχέδιο Οργανισμού της Σχολής*, και τέλος η *Ιδρυματική Πολιτική Χρηματοδότησης Έρευνας*, όπως θα προκύπτει από τον επικαιροποιημένο *Οδηγό Χρηματοδότησης και Διαχείρισης* του Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας (Ε.Λ.Κ.Ε.).

Πέραν της συμμόρφωσης των γενικών κανονιστικών κειμένων του Ιδρύματος στις επιταγές και τις αρχές της ισότητας των φύλων, πρόθεσή μας είναι να μεριμνήσουμε για τη δημοσίευση *Οδηγού για τη Χρήση Μη Σεξιστικής Γλώσσας* στα έγγραφα του Ιδρύματος και την αλληλογραφία, καθώς επίσης και για τη σύνταξη *Οδηγού για την Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης*.

Σε αυτό το πλαίσιο και μέχρι την ολοκλήρωση της διαδικασίας σύνταξης και επικαιροποίησης των παραπάνω κειμένων, ομόφωνα η ΕΙΦ της Α.Σ.Κ.Τ. υποστηρίζει ότι οποιαδήποτε μορφή έμφυλης βίας, λεκτικών, ψυχολογικών ή σωματικών εκφοβιστικών ή παρενοχλητικών πράξεων, οι οποίες παραβιάζουν την προσωπική σεξουαλική ελευθερία και θίγουν τη γενετήσια αξιοπρέπεια είναι καταδικαστέα, ηθικά απαράδεκτη και πρέπει να τυγχάνει μηδενικής ανοχής από όλη την Πανεπιστημιακή Κοινότητα. Επίσης, θα πρέπει να θεωρείται ανεπίτρεπτη η άσκηση οποιασδήποτε ψυχολογικής βίας και κάθε εκτροπή από τη μαθησιακή σχέση μεταξύ διδασκόντων και διδασκομένων. Οποιαδήποτε μορφή κατάχρησης εξουσίας, εκφοβισμού, παρενόχλησης (ηθική, παρενόχληση στο χώρο εργασίας, ψυχική, σεξουαλική κ.α.) αποτελεί μη αποδεκτή συμπεριφορά, δεν συνάδει με το ακαδημαϊκό ήθος και ανεξάρτητα από το αν τιμωρείται από την ισχύουσα νομοθεσία, αποτελεί σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα. Επιπρόσθετα, ο σεξιστικός λόγος, καθώς και οποιαδήποτε άλλη μορφή λόγου, πράξη ή συμπεριφορά που προσβάλλει την προσωπικότητα ή/και θίγει την αξιοπρέπεια μέλους της ακαδημαϊκής κοινότητας, δεν συνάδει με το ακαδημαϊκό ήθος, δεν είναι ανεκτή από το Ίδρυμα και αποτελεί σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα.

Με βάση τα παραπάνω ορίζονται ως ηθικά απαράδεκτες και ακαδημαϊκά αντιδεοντολογικές οι συμπεριφορές που θίγουν α) την προσωπική αξιοπρέπεια γενικά, και τη «γενετήσια» αξιοπρέπεια ειδικότερα, και β) οι συμπεριφορές που παραβιάζουν την προσωπική σεξουαλική ελευθερία. Σε παρόμοια φαινόμενα και όταν εκδηλώνεται έμφυλη βία, εκφοβιστική ή παρενοχλητική πράξη, λεκτική, ψυχολογική ή σωματική, η κοινότητα της ΑΣΚΤ – το καθηγητικό σώμα, το φοιτητικό και το διοικητικό – θα πρέπει να τα αντιμετωπίζει με μηδενική ανοχή. Ιδιαίτερος καταδικαστέος είναι οι παραπάνω πράξεις σε περιπτώσεις «κατοχής άνισης δύναμης». Οι ασύμμετρες σχέσεις στο εσωτερικό της ακαδημαϊκής κοινότητας ενδέχεται να ευνοούν συμπεριφορές παρενόχλησης, κατάχρησης ή εκφοβισμού.

Απέναντι σε τέτοιες συμπεριφορές, οποιοδήποτε μέλος της ακαδημαϊκής κοινότητας, είτε είναι άμεσος είτε έμμεσος αποδέκτης, έχει δικαίωμα και ταυτόχρονα υποχρέωση, να προσφεύγει στα αρμόδια όργανα και την ΕΙΦ, ώστε να καταθέσει σχετική αναφορά.

Για την ΕΙΦ – αλλά και για τον υπό διαβούλευση *Κώδικα Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής* – οι παραπάνω πράξεις, είτε εκδηλώνονται κατά πρόσωπο, είτε διενεργούνται δικτυακά ή μέσω των κοινωνικών δικτύων, συνιστούν βαρύτερες παραβιάσεις της ανθρώπινης ελευθερίας και αξιοπρέπειας.

Τέλος, προτείνεται ως καλή πρακτική τα δύο Τμήματα να συστήσουν *Επιτροπή Δεοντολογίας Κατά των Διακρίσεων* με συμβουλευτικό ρόλο σε ό,τι αφορά περιστατικά διακρίσεων, σεξουαλικής παρενόχλησης και εκφοβισμού.



## Στόχοι – Δράσεις – Δείκτες & Χρονοδιαγράμματα

Το σχέδιο δράσης για την Ισότητα των Φύλων απαριθμεί και εξειδικεύει μια σειρά δεσμεύσεων και δράσεων που στόχο έχουν να προωθήσουν την Ισότητα των Φύλων μέσω θεσμικών αλλαγών, δράσεων και μιας συνεχούς διαδικασίας παρακολούθησης, αξιολόγησης και προσαρμογής εντός των Α.Ε.Ι.

Ένα αποτελεσματικό σχέδιο δράσης θα πρέπει να εδράζεται στα πρότυπα της αλλαγής και συνεχούς προσαρμογής, να αναγνωρίζει τα προβλήματα που επιθυμεί να λύσει, όπως επίσης τις αιτίες τους και τα επιθυμητά αποτελέσματα. Να ορίζει δείκτες με οδηγό τους οποίους θα παρακολουθεί και θα αξιολογεί τη διαδικασία και την πρόοδο της. Πρέπει να είναι συμπεριληπτικό και να αγκαλιάζει ολόκληρη την κοινότητα. Πρόκειται για μια διαδικασία εν προόδω, η οποία ενθαρρύνει την περισυλλογή, ατομική και συλλογική, και την αναθεώρηση διαδικασιών και παγιωμένων πρακτικών.

### Για την χρονική περίοδο 2022-2024 τίθενται επιγραμματικά οι παρακάτω βραχυπρόθεσμοι και μακροπρόθεσμοι στόχοι:

#### Βραχυπρόθεσμοι στόχοι

- **Χαρτογράφηση** της υφιστάμενης κατάστασης στην ΑΣΚΤ: συλλογή ποσοτικών στοιχείων αλλά και ποιοτικών χαρακτηριστικών.
- **Πρωτοβουλίες ενημέρωσης** της κοινότητας της ΑΣΚΤ (φοιτητ@, διοικητικ@ και εκπαιδευτικό προσωπικό) για θέματα που αφορούν στην ισότητα των φύλων, τη διάκριση και την καταχρηστική έως κακοποιητική συμπεριφορά στον ακαδημαϊκό χώρο.
- **Κωδικοποίηση** του τι συνιστά καταχρηστική ή κακοποιητική συμπεριφορά σε ό,τι αφορά θέματα φύλου και έμφυλων ταυτοτήτων.
- Πρωτοβουλίες για τον έλεγχο και τη σταδιακή **εξάλειψη της σεξιστικής γλώσσας** από το δημόσιο διάλογο, γραπτό, έντυπο και προφορικό, εντός του Ιδρύματος.

#### Μακροπρόθεσμοι στόχοι

- Διερεύνηση των δυνατοτήτων του Ιδρύματος σε υλικούς πόρους και ανθρώπινο δυναμικό για να οδηγηθούμε στη σύσταση μιας δομής με μονιμότερο χαρακτήρα, επαρκώς στελεχωμένης (π.χ. **Γραφείο Ισότητας των Φύλων**), η οποία θα συντονίζει συντεταγμένα τις διαδικασίες για την επίτευξη των εκάστοτε στόχων.
- Διερεύνηση των δυνατοτήτων του Ιδρύματος για τη **συγκρότηση υποστηρικτικών δομών για τα άτομα ΛΟΑΤΚΙ+**.

## Οδικός χάρτης για την πραγματοποίηση των βραχυπρόθεσμων στόχων

### 1. Χαρτογράφηση της υφιστάμενης κατάστασης στην Α.Σ.Κ.Τ.

#### Στόχος

- Αποτύπωση της κατάστασης ως προς τα εξής: 1) έμφυλη κατανομή μεταξύ α. του φοιτητικού πληθυσμού β. του καθηγητικού προσωπικού γ. του διοικητικού προσωπικού 2) έμφυλη κατανομή σε θέσεις ευθύνης.

#### Δράση

- Συγκέντρωση και καταγραφή των στοιχείων για την 1) έμφυλη κατανομή μεταξύ α. του φοιτητικού πληθυσμού, β. καθηγητικού και γ. διοικητικού προσωπικού και 2) για την έμφυλη κατανομή σε θέσεις ευθύνης.

#### Χρονοδιάγραμμα & Δείκτης

Δείκτης	2022	2023	2024
Χάρτης της κατανομής των φύλων	1		1

#### Στόχος

- Συλλογή ποιοτικών στοιχείων για την έκταση του φαινομένου της διακριτικής ή/και κακοποιητικής μεταχείρισης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

#### Δράση

- Σχεδιασμός και υλοποίηση έρευνας μέσω ανώνυμων ερωτηματολογίων: α) τύπου campus climate για όλες τις κατηγορίες μελών, β) για τη διερεύνηση της αυτό-ομολογούμενης θυματοποίησης. Σχεδιασμός των ερωτηματολογίων και επεξεργασία των στοιχείων που θα προκύψουν από την έρευνα. Τέλος, δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων της έρευνας στην ακαδημαϊκή κοινότητα.

#### Χρονοδιάγραμμα & Δείκτης

Δείκτης	2022	2023	2024
Έρευνα ερωτηματολογίων	1		1

#### Πληθυσμοί στόχος

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

## 2. Ενημέρωση της κοινότητας για θέματα φύλου και ταυτότητας φύλου

### Στόχος

Πρωτοβουλίες ενημέρωσης της κοινότητας της ΑΣΚΤ (φοιτητ@, διοικητικό και εκπαιδευτικό προσωπικό) για θέματα που αφορούν στην ισότητα των φύλων, τη διάκριση και την καταχρηστική έως κακοποιητική συμπεριφορά στον ακαδημαϊκό χώρο.

### Υπο-στόχοι

- Δημόσιες διαλέξεις, σεμινάρια, ημερίδα
- Εργαστήρια, καλλιτεχνικά δρώμενα & εκθέσεις

### Δράσεις

- Δημόσιες διαλέξεις
- Εργαστήριο
- Καλλιτεχνικό δρώμενο
- Ημερίδα

### Χρονοδιάγραμμα & Δείκτες (τοποθετείς τους δείκτες στο παρακάτω χρονοδιάγραμμα)

Δείκτης	2022	2023	2024
Δημόσια διάλεξη		1	
Καλλιτεχνικό εργαστήριο		1	
Καλλιτεχνικά δρώμενα		1	
Ημερίδα			1

### Πληθυσμοί-στόχοι

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

## 3. Κωδικοποίηση των παραπτωμάτων & σχεδιασμός δράσεων αντιμετώπισης

### Στόχος

- Κωδικοποίηση των πειθαρχικών παραπτωμάτων που έχουν να κάνουν με τη διακριτική, καταχρηστική ή κακοποιητική μεταχείριση, τον εκφοβισμό και την παρενόχληση σε ό,τι αφορά θέματα φύλου και έμφυλων ταυτοτήτων. Κατάρτιση ενός πρωτοκόλλου δράσης για την καταγγελία και την αντιμετώπισή τους. Διάχυση των δράσεων προς την κοινότητα και θεσμική εμπέδωση της αρχής του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της αρχής της συμπερίληψης.

### Υπο-στόχοι

- Η ενθάρρυνση και στήριξη όσων βιώνουν ή βίωσαν περιστατικά διάκρισης, κατάχρησης ή παρενόχλησης λόγω φύλου/ταυτότητας φύλου, χαρακτηριστικών φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού, ώστε να τα αναφέρουν στα αρμόδια όργανα του Πανεπιστημίου ή/και στις αρμόδιες Αρχές.
- Συγκρότηση ενός μηχανισμού για τη διερεύνηση των καταγγελλόμενων περιστατικών και την ενδεχόμενη λογοδοσία του/των καταγγελλόμενου/ων προσώπων ενώπιον των αρμοδίων οργάνων του Πανεπιστημίου ή/και των Αρχών της χώρας.

### Δράσεις

- Σύνταξη *Οδηγού για την Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης* σε συνεργασία με τις νομικές υπηρεσίες της Σχολής και ένταξή του στα καταστατικά κείμενα της Ε.Ι.Φ. Α.Σ.Κ.Τ.
- Κατάρτιση ενός πρωτοκόλλου δράσης που θα ενεργοποιείται σε περιπτώσεις καταγγελιών κατάχρησης, κακοποίησης ή παρενόχλησης, μέσω μιας διαδικτυακής διαδικασίας/εργαλείου, η οποία θα δίνει τη δυνατότητα στα θύματα να προχωρούν με ασφάλεια σε ανώνυμη καταγγελία (εφόσον το επιθυμούν), παρέχοντας πληροφορίες για τις συνθήκες και τα χαρακτηριστικά του συμβάντος, την ιδιότητα του δράστη και του θιγόμενου, ενώ ταυτόχρονα θα διασφαλίζεται αυστηρά η ανωνυμία και των δύο πλευρών. Σταθερή συνεργασία με τον/τη Νομικό Σύμβουλο και τον/την Υπεύθυνο/η Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων του Πανεπιστημίου, με σκοπό τη διασφάλιση της ορθής εφαρμογής της ισχύουσας νομοθεσίας κατά τη διαδικασία συγκέντρωσης/λήψης και εξέτασης αναφορών – επωνύμων ή ανωνύμων – περιστατικών διάκρισης ή παρενόχλησης για τους προαναφερθέντες λόγους, καθώς επίσης και για τη συγκέντρωση, επεξεργασία, αποθήκευση και χρήση των δεδομένων που συγκεντρώνονται και την υποστήριξη των θυμάτων.
- Ορισμός εκπροσώπων των Τμημάτων του Ιδρύματος ως πρόσωπα αναφοράς των μελών Δ.Ε.Π., Ε.Ε.Π., Ε.Δ.Ι.Π., Ε.Τ.Ε.Π. – Διοικητικού, τεχνικού και λοιπού υποστηρικτικού προσωπικού, σε περίπτωση διάκρισης ή παρενόχλησης για τους προαναφερθέντες λόγους.
- Σύνταξη φόρμας αιτήματος μεσολάβησης προς την Ε.Ι.Φ., προκειμένου αυτή να ασκήσει έναν από τους βασικούς καταστατικούς της ρόλους.
- Δράσεις ενημέρωσης για την εφαρμογή του πρωτοκόλλου δράσης ενάντια σε κάθε μορφή παρενόχλησης ή διάκρισης λόγω φύλου, με σκοπό την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του φοιτητικού πληθυσμού, του ακαδημαϊκού, διοικητικού και λοιπού υποστηρικτικού προσωπικού του Ιδρύματος.
- Στοχευμένη παρέμβαση στα καταστατικά κείμενα του Ιδρύματος ή ενεργούς θεσμούς της Α.Σ.Κ.Τ., προκειμένου να εναρμονιστούν με τις διεθνείς και εθνικές επιταγές για την ισότητα των φύλων και τα ανθρώπινα δικαιώματα. Ενδεικτικά αναφέρουμε το θεσμό του *Συνηγόρου του Φοιτητή*, τη *Δομή Παροχής Υποστήριξης, Συμβουλευτικής και Φροντίδας Ψυχικής Υγείας* προς τον φοιτητικό πληθυσμό της Α.Σ.Κ.Τ. Επίσης μας ενδιαφέρει η παρέμβαση στον υπό σύνταξη *Κώδικα Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής*, η σύνταξη *Κώδικα Δεοντολογίας για την Ισότητα των Φύλων στην Έρευνα*, η παρέμβαση στο *Σχέδιο Οργανισμού της Σχολής*, και τέλος η συμπερίληψη της

έμφυλης διάστασης στην *Ιδρυματική Πολιτική Χρηματοδότησης Έρευνας*, όπως θα προκύπτει από τον επικαιροποιημένο *Οδηγό Χρηματοδότησης και Διαχείρισης του Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας* (Ε.Λ.Κ.Ε.).

- Επιμέλεια και ενημέρωση της ιστοσελίδας της Ε.Ι.Φ. Α.Σ.Κ.Τ. για την καλύτερη διάχυση του έργου και των δράσεων της (δες για παράδειγμα την αρχιτεκτονική της ιστοσελίδας της ΕΙΦ του Παν/μιου Αιγαίου). Σύνδεση με τις Ε.Ι.Φ. άλλων Α.Ε.Ι., αλληλοενημέρωση και συντονισμένες δράσεις.

### Δείκτες

- Δημοσίευση του *Οδηγού για την Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης* για τον φοιτητικό πληθυσμό, το ακαδημαϊκό, διοικητικό και λοιπό υποστηρικτικό προσωπικό.
- Δημοσιοποίηση πρωτοκόλλου δράσης/εργαλείο για τη διαδικασία ανώνυμης αναφοράς περιστατικών.
- Ορισμός εκπροσώπων των Τμημάτων της Σχολής ως πρόσωπα αναφοράς.
- Φόρμα αιτήματος μεσολάβησης προς την Ε.Ι.Φ.
- Αριθμός δράσεων ενημέρωσης για την εφαρμογή του πρωτοκόλλου δράσης.
- Παρέμβαση και ενημέρωση στους θεσμούς και τα καταστατικά κείμενα της Σχολής.
- Επικαιροποιημένη /εμπλουτισμένη ιστοσελίδα της Ε.Ι.Φ.

### Χρονοδιάγραμμα & Δείκτες

Δείκτης	2022	2023	2024
Οδηγός για την Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης			100%
Πρωτόκολλο δράσης/εργαλείο ανώνυμης αναφοράς περιστατικών		100%	
Ορισμός εκπροσώπων των Τμημάτων ως πρόσωπα αναφοράς	100%		
Φόρμα αιτήματος μεσολάβησης	100%		
Αριθμός δράσεων ενημέρωσης για το πρωτόκολλο δράσης ανώνυμης αναφοράς περιστατικών		1	1
Παρέμβαση και ενημέρωση στους θεσμούς και τα καταστατικά κείμενα της Σχολής		100%	
Επικαιροποιημένη/εμπλουτισμένη ιστοσελίδα			100%

### Πληθυσμοί στόχος

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

#### 4. Εξάλειψη της σεξιστικής γλώσσας

##### Στόχος

Ανάληψη πρωτοβουλιών για τον έλεγχο και τη σταδιακή εξάλειψη της σεξιστικής γλώσσας από το δημόσιο διάλογο – κυρίως γραπτό & έντυπο, αλλά συν τω χρόνω και προφορικό – εντός του Ιδρύματος. Η σεξιστική γλώσσα εμπεριέχει το μήνυμα και τη συμβολική αναπαράσταση της ανισότητας των φύλων· αντιστακτικά, νομιμοποιεί και διαιώνίζει έμφυλα στερεότυπα.<sup>6</sup> Ως εκ τούτου η εξάλειψή της δεν συνιστά μια ακόμη εκδοχή ή έκφραση «πολιτικής ορθότητας» στο δημόσιο λόγο, αλλά ουσιαστική πολιτική παρέμβαση και θέση.

##### Υπο-στόχοι

- Άμεση προώθηση μη σεξιστικής γλώσσας και ορολογίας στα διοικητικά έγγραφα και έντυπα της Α.Σ.Κ.Τ.
- Άμεση προώθηση μη σεξιστικής γλώσσας στη διαδικτυακή επικοινωνία.

##### Δράσεις

- Έκδοση Οδηγού για την ανανέωση και αναβάθμιση της γλώσσας των διοικητικών εγγράφων και εντύπων του Ιδρύματος, ώστε αυτή να προωθεί τις σύγχρονες θέσεις για μια εμπειρομένη ισότιμη σχέση μεταξύ των φύλων. Στόχος του Οδηγού θα είναι να επισημανθούν ανακριβείς και απαξιοτικές γλωσσικές αναπαραστάσεις – όπως κατ'εξοχήν είναι οι σεξιστικές γλωσσικές χρήσεις – και να προταθούν εναλλακτικές δομικές και υφολογικές επιλογές. Αυτό είναι πολύ περισσότερο εφικτό στο ελεγχόμενο και σχετικά τυποποιημένο περιβάλλον των δημόσιων εγγράφων.
- Επεξεργασία προς την ίδια κατεύθυνση της εκπαιδευτικής πλατφόρμας e-class, την οποία χρησιμοποιεί όλη η ακαδημαϊκή κοινότητα.
- Ειδική μέριμνα κατά το σχεδιασμό της νέας ιστοσελίδας του Ιδρύματος προκειμένου να υιοθετηθεί η καλή πρακτική της αναβαθμισμένης μη σεξιστικής γλώσσας που θα προτείνει ο Οδηγός.

##### Δείκτες

- Οδηγός για τη χρήση μη σεξιστικής γλώσσας στα έγγραφα και έντυπα της Α.Σ.Κ.Τ.
- Ενημερωμένη μορφή της πλατφόρμας του e-class.
- Νέα ιστοσελίδα της Α.Σ.Κ.Τ.

##### Χρονοδιάγραμμα & Δείκτες

Δείκτης	2022	2023	2024
Οδηγός για τη χρήση μη σεξιστικής γλώσσας στα έγγραφα και έντυπα της Α.Σ.Κ.Τ.			100%
E-class		100%	
Ιστοσελίδα της Α.Σ.Κ.Τ.			100%

<sup>6</sup> Βλ. ειδικότερα τον *Οδηγό Χρήσης μη Σεξιστικής Γλώσσας στα Διοικητικά Έγγραφα*, Υπουργείο Εσωτερικών, Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων: [32\\_18\\_Teliko.indd \(isotita.gr\)](#)

### **Πληθυσμιοί στόχος**

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

### **Μακροπρόθεσμοι στόχοι**

#### **Σύσταση Γραφείου Ισότητας των Φύλων**

Η σύσταση «Γραφείου Ισότητας Φύλων» που θα είναι κατάλληλα στελεχωμένο ώστε να στηρίζει την εκπλήρωση των στόχων της ΕΙΦ και ιδίως την κατάργηση των διακρίσεων και την ισότιμη και δίχως αποκλεισμούς ενδυνάμωση όλων των ατόμων ανεξάρτητα από την ταυτότητα και το φύλο τους, την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις όψεις της πανεπιστημιακής ζωής και την αποτελεσματική συμβολή στην διαχείριση κακοποιητικών συμπεριφορών με βάση το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα ή την έκφραση φύλου.

#### **Δομή Υποστήριξης για άτομα ΛΟΑΤΚΙ+**

Ο στόχος θα είναι η επεξεργασία ενός σχεδίου για μια LGBTQ+ ενταξιακή εκπαίδευση στην ΑΣΚΤ, η οποία θα επιχειρεί να εξασφαλίσει την ισότιμη συμμετοχή σε όλο το φοιτητικό σώμα στην πανεπιστημιακή ζωή, ανεξάρτητα από το φύλο τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα ή την έκφραση φύλου. Ανάλογες δομές υπάρχουν σε πανεπιστήμια του εξωτερικού, ενώ έχουν προταθεί και από ορισμένα ελληνικά πανεπιστήμια. Στο πλαίσιο αυτό προτείνεται η δημιουργία «Γραφείου σεξουαλικής διαφορετικότητας» ενταγμένου στο Γραφείο Ισότητας των Φύλων που αποτελεί τον κεντρικό μακροπρόθεσμο στόχο του Σχεδίου Δράσης της ΕΙΦ της ΑΣΚΤ.

### **ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ ΤΗΣ Ε.Ι.Φ.**

Η Ε.Ι.Φ. της Α.Σ.Κ.Τ. συντάσσει σε ετήσια βάση την Έκθεση Πεπραγμένων, απαριθμώντας στους στόχους που έχουν τεθεί, τις δράσεις που έχουν υλοποιηθεί, σύμφωνα με τα χρονοδιαγράμματα που αναφέρονται στο παρόν Σχέδιο Δράσης, αλλά και τα προβλήματα που πιθανόν προέκυψαν και κλήθηκε να αντιμετωπίσει. Η Ετήσια Απολογιστική Έκθεση κατατίθεται στη Σύγκλητο προς έγκριση. Μετά την αποδοχή της, αναρτάται τόσο στην ιστοσελίδα του Ιδρύματος όσο και της Ε.Ι.Φ. Η εικόνα που αποτυπώνεται στις ετήσιες εκθέσεις και τα δεδομένα που καταγράφονται αναμένεται να αναδείξουν τα κενά και τις παθογένειες και να ανατροφοδοτήσουν δημιουργικά τους στόχους και τις δράσεις της επόμενης θητείας.

## **ΠΟΡΟΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ**

Για την υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων χρειάζεται η έμπρακτη στήριξη του Ιδρύματος. Ως εκ τούτου, η Ανωτάτη Σχολή Καλών Τεχνών δεσμεύεται ότι θα κάνει τη μέγιστη δυνατή προσπάθεια για την εξεύρεση υλικών και ανθρώπινων πόρων. Θα πρέπει να δρομολογηθεί η άμεση ένταξη των αναγκών της ΕΙΦ στον ευρύτερο σχεδιασμό και τον οικονομικό προγραμματισμό του Ιδρύματος, δεδομένου ότι η εύρυθμη λειτουργία της Ε.Ι.Φ. και η επίτευξη των προδιαγεγραμμένων στόχων αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για τη χρηματοδότηση της Α.Σ.Κ.Τ από τους Εθνικούς και Ευρωπαϊκούς πόρους για την έρευνα και την καινοτομία.