

Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

# Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2022-2024



Ιανουάριος 2022

## Σύνταξη & Επιμέλεια

---

**Ελένη Παπούλη** (Αναπληρώτρια Πρόεδρος)  
*Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας*

## Ομάδα Εργασίας (Μέλη Επιτροπής ΕΙΦ)

---

**Ελένη Παπούλη** (Αναπληρώτρια Πρόεδρος)  
*Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας*

**Κωνσταντίνα Τσαμπούκου Σκαναβή** (Μέλος)  
*Καθηγήτρια, Τμήμα Δημόσιας και Κοινοτικής Υγείας*

**Ελένη- Αικατερίνη Λελίγκου** (Μέλος)  
*Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Μηχανικών Βιομηχανικής Σχεδίασης και Παραγωγής*

**Σοφία Ασωνίτου** (Μέλος)  
*Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων*

**Δέσποινα Κομπότη** (Μέλος)  
*Λέκτορας Εφαρμογών, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας*

**Βασιλική Σαρακασιάνου** (Μέλος)  
*Εργαστηριακό Διδακτικό Προσωπικό (ΕΔΙΠ), Τμήμα Γραφιστικής και Οπτικής Επικοινωνίας*

**Κωνσταντίνα Μπουλούτα** (Μέλος)  
*Προϊσταμένη Γραμματείας Σχολής Επιστημών Τροφίμων*

**Ζωή Λεοντακιανάκου** (Μέλος)  
*Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια, ΜΠΣ Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής*

## Συντονισμός

---

**Κωνσταντίνα Σκλάβου** (Πρόεδρος)  
*Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας*

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

---

<b>1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b> .....	3
1.1. Η Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στις Δράσεις των Πανεπιστημίων.....	4
<b>2. ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΕΙΦ) ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ</b> .....	6
2.1. Συγκρότηση – Αρμοδιότητες .....	6
<b>3. ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΣΔΙΦ)</b> .....	9
3.1. Το Θεσμικό Πλαίσιο των ΣΔΙΦ στα ΑΕΙ .....	9
<b>4. ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΣΔΙΦ) ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ</b> .....	10
4.1. Το Μεθοδολογικό Πλαίσιο του ΣΔΙΦ .....	12
4.2. Άξονες Παρέμβασης .....	13
<b>5. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ</b> .....	22
<b>6. ΔΕΣΜΕΥΣΗ</b> .....	23
<b>7. ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΠΗΓΕΣ</b> .....	23

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η έμφυλη βία είναι ένα παγκόσμιο φαινόμενο που εμφανίζεται σε όλες τις ηλικιακές, θρησκευτικές, εθνοτικές ομάδες, ενώ τα θύματά της προέρχονται από όλες τις κοινωνικές τάξεις και από όλα τα μορφωτικά επίπεδα. Αποτελεί σοβαρό εμπόδιο για την ισότητα 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, αντανακλώντας 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 βασικές αιτίες εμφάνισής της καταγράφονται οι κοινωνικές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων, όπως αυτές εξακολουθούν να αναπαράγονται μέσα από τα κατάλοιπα του πατριαρχικού μοντέλου οργάνωσης των κοινωνιών, κατά την πρόσμιξη του στις μεταβιομηχανικές κοινωνίες με τον καπιταλισμό και την παγκοσμιοποίηση. Κατά συνέπεια, η αναζήτηση των αιτιών της πρέπει να γίνεται μέσα στο πλαίσιο της μελέτης και ανάλυσης των κοινωνικών στερεοτύπων για τα δύο φύλα και των κοινωνικών ρόλων που επιφυλάσσουν για αυτά, σε ένα σύστημα άνιση κατανομής της δύναμης και εξουσίας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Για την Ελλάδα, όπως και για τα υπόλοιπα κράτη-μέλη της Ε.Ε., η έμφυλη βία αποτελεί ένα σοβαρό και πολυδιάστατο πρόβλημα. Σύμφωνα με τις πιο πρόσφατες στατιστικές της Ε.Ε., μία στις τέσσερις Ελληνίδες άνω των 15 ετών έχει βιώσει σωματική ή σεξουαλική βία τουλάχιστον μια φορά στη ζωή της, ενώ το κόστος της έμφυλης βίας για τη χώρα (απώλεια οικονομικής παραγωγής, χρήση υπηρεσιών και προσωπικό κόστος

και άλλα) ανέρχεται στα 5 δισεκατομμύρια ευρώ το χρόνο (European<sup>1</sup> Institute for Gender Equality, 2017).

### 1.1. Η Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στις Δράσεις των Πανεπιστημίων

Οι γυναίκες έχουν αγωνιστεί επί αιώνες για να αποκτήσουν πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, και ως φοιτήτριες και ως επιστημότισσες. Ο 19ος αιώνας είναι η εποχή έντονης κινητοποίησης των γυναικών, οι οποίες στο όνομα της ισότητας οργανώνονται, αρθρώνοντας για πρώτη φορά τον φεμινιστικό λόγο. Το φεμινιστικό κίνημα κάνει την εμφάνιση του, πιέζοντας τόσο για αναγνώριση των πολιτικών δικαιωμάτων των γυναικών όσο και για μεταρρυθμίσεις στο εκπαιδευτικό σύστημα. Αρχίζει, επομένως, να αφυπνίζεται η κοινωνική συνείδηση των γυναικών.

Παρόλα αυτά, 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. Σημειώνεται ότι η πανδημία COVID-19 έχει επιδεινώσει περαιτέρω την κατάσταση των γυναικών, οι οποίες αναγκάστηκαν να εξισορροπήσουν την τηλεργασία υπερωριακής εργασίας με τη φροντίδα των παιδιών και την παροχή μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας. Δεδομένης της κρίσης της πανδημίας, συνεχίζεται η μη υιοθέτηση φιλικών προς την οικογένεια πολιτικών υποστήριξης και ενδυνάμωσης των γυναικών, οι οποίες τείνουν να διατηρούν το μεγαλύτερο μέρος της ευθύνης μέσα στα νοικοκυριά.

Είναι σημαντικό να θεσπιστούν κατάλληλα μέτρα για την εξασφάλιση πολιτικών μηδενικής ανοχής σε κάθε μορφή διάκρισης και παρενόχλησης συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης έναντι των γυναικών, καλύτερη άδεια μητρότητας, σημαντικά περισσότερη και μεγαλύτερη άδεια πατρότητας, και αμειβόμενη και μη μεταβιβάσιμη γονική άδεια που θα επιτρέπει στις γυναίκες και τους άνδρες να απουσιάζουν για να φροντίσουν τα παιδιά τους και να καταπολεμήσουν τον κανόνα ότι ανάμεσα στους γονείς είναι οι γυναίκες που διακόπτουν τη σταδιοδρομία τους,

<sup>1</sup> <https://eige.europa.eu/publications>

προκειμένου να ξεπεραστεί ένα σημαντικό εμπόδιο για την πρόοδο της σταδιοδρομίας των γυναικών, καθώς και να διασφαλιστούν ευέλικτα ωράρια εργασίας, για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Στα χρόνια που διανύουμε, ο κύριος στόχος στην εξασφάλιση της πρόσβασης των γυναικών 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. Να δοθεί έμφαση στον ρόλο της μητρότητας, ως μιας από τις πλέον αποφασιστικές περιόδους στη σταδιοδρομία των γυναικών, χωρίς να αποτελεί εμπόδιο στην πολύπλευρη εξέλιξή τους.

Είναι σημαντικό να ενθαρρύνεται η συμμετοχή των γυναικών σε σπουδές και σταδιοδρομίες στα σχετικά εθνικά ή περιφερειακά σχέδια δράσης ή τις στρατηγικές για την ισότητα των φύλων και να παρέχονται επαρκή κίνητρα για την εξάλειψη των έμφυλων στερεοτύπων. Επίσης, 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. Ακόμη, την απαγόρευση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις προκαταλήψεις λόγω φύλου και τα στερεότυπα, τη θέσπιση πολιτικών υποχρεωτικής μισθολογικής διαφάνειας, την εφαρμογή προσεγγίσεων μηδενικής ανοχής στη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και την αύξηση της προβολής των γυναικείων προτύπων.

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. Τα μέτρα για την ισότητα των φύλων, όπως η εξάλειψη των έμφυλων στερεοτύπων στην εκπαίδευση, η αύξηση της ευαισθητοποίησης, καθώς και ο επαγγελματικός προσανατολισμός που θα ενθάρρυνε τα κορίτσια να σκεφτούν το ενδεχόμενο να σπουδάσουν σε ανδροκρατούμενα πεδία, θα οδηγούσαν σε αύξηση του αριθμού των γυναικών αποφοίτων σε διάφορα επαγγέλματα και σε αυτά που θεωρούνται ανδροκρατούμενα.

## 2. ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΕΙΦ) ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

Η ισότητα των φύλων συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα και αποτελεί βασική αξία για την κοινωνική δικαιοσύνη και κοινωνική αλλαγή, η οποία κατοχυρώνεται στις διεθνείς και Ευρωπαϊκές Συνθήκες και στην εθνική νομοθεσία. Παρά την σημαντική πρόοδο των τελευταίων ετών, οι έμφυλες<sup>2</sup> ανισότητες και διακρίσεις, κυρίως σε βάρος των γυναικών, που διέπουν όλες τις εκφάνσεις της ακαδημαϊκής ζωής παραμένουν ισχυρές στην χώρα μας, και γενικά, μεγαλύτερες από ότι σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Έτσι, 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) 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.

### 2.1. Συγκρότηση - Αρμοδιότητες

Το 2021 στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής 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 (77936/30.09.2021)<sup>3</sup>.

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ) του ΠΑΔΑ έχει, σύμφωνα με τον νόμο, τις εξής αρμοδιότητες:

<sup>2</sup> [https://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2021/01/TARGET\\_DIGITAL\\_WEBSITE\\_USE.pdf](https://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2021/01/TARGET_DIGITAL_WEBSITE_USE.pdf)

<sup>3</sup> <https://www.uniwa.gr/wp-content/uploads/2021/10/%CE%91%CE%A0%CE%9F%CE%A6%CE%91%CE%A3%CE%97-%CE%A3%CE%A5%CE%93%CE%9A%CE%A1%CE%9F%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%97%CE%A3-%CE%95%CE%A0%CE%99%CE%A4%CE%A1%CE%9F%CE%A0%CE%97%CE%A3-%CE%99%CE%A3%CE%9F%CE%A4%CE%97%CE%A4%CE%91%CE%A3-95%CE%99146%CE%9C9%CE%9E%CE%97-%CE%A4%CE%A3%CE%94-1.pdf>

- α) Εκπονεί σχέδια δράσης για την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του Ιδρύματος και καταρτίζει ετήσια έκθεση, την οποία υποβάλλει στη Σύγκλητο.
- β) Εισηγείται στα αρμόδια όργανα μέτρα για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση του σεξισμού.
- γ) Παρέχει ενημέρωση και επιμόρφωση στα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας σε θέματα σχετικά με το φύλο και την ισότητα.
- δ) Παρέχει υπηρεσίες διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά.
- ε) Προωθεί την 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 διακριτική μεταχείριση. Με τον εσωτερικό Κανονισμό του Α.Ε.Ι. ρυθμίζονται ειδικότερα τα θέματα υποστήριξης των θυμάτων διακριτικής μεταχείρισης από την Επιτροπή.

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων αποτελείται από τα εξής μέλη:

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΔΑ – ΤΜΗΜΑ
Κωνσταντίνα Σκλάβου <b>Πρόεδρος</b>	Επίκουρη Καθηγήτρια Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας
Ελένη Παπούλη <b>Αναπληρώτρια Πρόεδρος</b>	Επίκουρη Καθηγήτρια Τμήμα Κοινωνικής Εργασίας
Κωνσταντίνα Τσαμπούκου Σκαναβή <b>Μέλος</b>	Καθηγήτρια Τμήμα Δημόσιας και Κοινωνικής Υγείας



Ελένη- ΑικατερίνηΛελίγκου  
**Μέλος**

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια  
Τμήμα Μηχανικών  
Βιομηχανικής Σχεδίασης και  
Παραγωγής

Σοφία Ασωνίτου  
**Μέλος**

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια  
Τμήμα Διοίκησης  
Επιχειρήσεων

Δέσποινα Κομπότη  
**Μέλος**

Λέκτορας Εφαρμογών  
Τμήμα Κοινωνικής  
Εργασίας

Βασιλική Σαρακασιάνου  
**Μέλος**

Εργαστηριακό Διδακτικό  
Προσωπικό  
Τμήμα Γραφιστικής και Οπτικής  
Επικοινωνίας

Κωνσταντίνα Μπουλούτα  
**Μέλος**

Προϊσταμένη Γραμματείας  
Σχολής Επιστημών Τροφίμων

Ζωή Λεοντακιανάκου  
**Μέλος**

Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια  
ΜΠΣ Λογιστικής και  
Χρηματοοικονομικής

### 3. ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΣΔΙΦ)

#### 3.1. Το Θεσμικό Πλαίσιο των ΣΔΙΦ στα ΑΕΙ

Σύμφωνα με την Ατζέντα 2030 του ΟΗΕ, η ισότητα των φύλων δεν αποτελεί μόνο ένα θεμελιώδες ανθρωπινό δικαίωμα, αλλά και απαραίτητο θεμέλιο για έναν ειρηνικό, βιώσιμο και με ευημερία κόσμο (Στόχος 5). Με τη στρατηγική της για την ισότητα των φύλων 2020-2025, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή καθιερώνει σταθερά την ισότητα των φύλων ως κεντρικό και μείζον ζήτημα και τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ ως κυρίαρχη ατζέντα. Ειδικότερα, το νέο πρόγραμμα της ΕΕ για Έρευνα & Καινοτομία, 2021-2027 (HORIZON EUROPE<sup>4</sup>) θέτει τις κατευθυντήριες γραμμές για τη δημιουργία των Σχεδίων Δράσεων για την Ισότητα των Φύλων (Gender Equality Plan/GEP), με στόχο την υποστήριξη φορέων για την κατάρτιση αντίστοιχων σχεδίων. Σημειώνεται ότι, αν και η ελληνική νομοθεσία προβλέπει την εκπόνηση ΣΔΙΦ για τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα της χώρας, εντούτοις, δεν υπάρχει συγκεκριμένο θεσμικό πλαίσιο και καθοδήγηση για την υλοποίηση και το περιεχόμενο του.

*Η ύπαρξη Σχεδίου για την Ισότητα των Φύλων αποτελεί κριτήριο επιλεξιμότητας για τις προτάσεις που θα υποβληθούν στον Ορίζοντα Ευρώπη, από το 2022 και μετά, και αφορά τους δημόσιους φορείς, ερευνητικά ιδρύματα και πανεπιστήμια, από τα Κράτη Μέλη και τις Συνδεδεμένες Χώρες της Ε.Ε.*

την βελτίωση της ποιότητας του περιβάλλοντος, διασφαλίζοντας την προώθηση και τήρηση της αρχής της ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα της ακαδημαϊκής ζωής. Ειδικότερα, το Σχέδιο Δράσης ακολουθεί τις προδιαγραφές περί ελάχιστων απαιτήσεων και τις συστάσεις-κατευθύνσεις που έχει διατυπώσει η Ε.Ε., όπως:

Συνοπτικά, το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) στον ακαδημαϊκό χώρο και την έρευνα αποτελεί τον προγραμματισμό δράσεων που στοχεύουν στην δημιουργία ή/και

εργασίας, έρευνας και μάθησης,

<sup>4</sup> <https://horizoneurope.gr/>

- **Δημοσίευση:** Επίσημο έγγραφο που δημοσιεύεται στον ιστότοπο του ιδρύματος και υπογράφεται από την ανώτατη διοίκηση.
- **Δέσμευση Πόρων:** Δέσμευση οικονομικών, ανθρώπινων πόρων και εμπειρογνωμοσύνης σε θέματα ισότητας φύλου για την εφαρμογή των προνοιών του Σχεδίου.
- **Συλλογή και Παρακολούθηση Δεδομένων:** Συλλογή αναλυτικών στοιχείων φύλου που αφορούν το προσωπικό (και τις φοιτήτριες και φοιτητές των σχετικών ιδρυμάτων) και ετήσια έκθεση βάσει δεικτών.
- **Εκπαίδευση:** Ευαισθητοποίηση / εκπαίδευση σχετικά με την ισότητα των φύλων και τις ακούσιες προκαταλήψεις που συνδέονται με το φύλο, για το προσωπικό και τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων.

#### 4. ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΣΔΙΦ) ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

Με γνώμονα τα παραπάνω, η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής μεριμνά για τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και παρακολούθηση προγραμμάτων και δράσεων με στόχο την πλήρη ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον ακαδημαϊκό χώρο και την εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων, κατά τα οριζόμενα στην κείμενη νομοθεσία και τις διεθνείς και ευρωπαϊκές πολιτικές. Υπό το πρίσμα αυτό, όπως προαναφέρθηκε, έχει την ευθύνη για την εκπόνηση Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων με στόχο την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας στο Πανεπιστήμιο.

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (εφεξής «**Σχέδιο Δράσης**») είναι ένας οδικός χάρτης που έχει ως στόχο την υλοποίηση συγκεκριμένων δράσεων για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις δομές, τις πρακτικές και την εσωτερική τους λειτουργία, στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, στα προγράμματα σπουδών, αλλά

και στη συμμετοχή στα όργανα διοίκησης (ΕΛΙΑΜΕΠ, 2021)<sup>5</sup>. Βασικές<sup>6</sup> προϋποθέσεις επιτυχίας του ΣΔΙΦ είναι:

1. Η συνεργασία και αμέριστη υποστήριξη από τα όργανα διοίκησης του Πανεπιστημίου σε επίπεδο ιδρύματος, σχολής, τμήματος και τομέα καθώς και τις διοικητικές υπηρεσιακές μονάδες.
2. Καλά στελεχωμένος φορέας για την ισότητα των φύλων.
3. Συνεργασία μεταξύ διαφόρων κατηγοριών εμπλεκόμενων μερών.
4. Ενσωμάτωση σε υπάρχουσες δομές και διαδικασίες διοίκησης.

Με το Σχέδιο Δράσης που ακολουθεί, το Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής δημιουργεί για πρώτη φορά ένα τεκμηριωμένο πρότυπο χάραξης δράσεων για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων εντός του ακαδημαϊκού χώρου με στόχο την πλήρη εναρμόνιση της πανεπιστημιακής ζωής με τις εθνικές, ευρωπαϊκές και διεθνείς απαιτήσεις. Για την επίτευξη των στόχων του Σχεδίου Δράσης και την υλοποίηση του οράματος για ισότητα, ανοικτό και συμπεριληπτικό πανεπιστήμιο, χωρίς βία, παρενόχληση και αποκλεισμούς σε όλα τα επίπεδα, η Επιτροπή συνεργάζεται με ένα ευρύ δίκτυο φορέων και κοινωνικών εταίρων μέσα από την σύναψη πρωτοκόλλων συνεργασίας και ανάπτυξης συνεργειών ανάμεσα στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Ενδεικτικά αναφέρονται:

- Πανεπιστήμια, Ερευνητικά Κέντρα και Ιδρύματα (Εργαστήριο Σπουδών Φύλου Παντείου Παν/μίου, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, ΕΛΙΑΜΕΠ, ΔΙΟΤΙΜΑ, Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, ΚΕΘΙ, κ.ά.)
- Φορείς Τοπικής Ανάπτυξης (Δήμοι, Περιφέρειες, Επιμελητήρια)
- Επιστημονικοί Φορείς, Ελληνικά και Διεθνή Δίκτυα (Δίκτυο ΕΙΦ)
- Επαγγελματικές Ενώσεις, Βιοτεχνικά Επιμελητήρια, Σύλλογοι
- Κοινωνικές Οργανώσεις και Κοινωνικοί Εταίροι

<sup>5</sup> [https://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2021/01/TARGET\\_DIGITAL\\_WEBSITE\\_USE.pdf](https://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2021/01/TARGET_DIGITAL_WEBSITE_USE.pdf)

<sup>6</sup> [file:///C:/Users/user/Downloads/ti\\_pubpdf\\_mh0417155eln\\_pdfweb\\_20170905232004.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/ti_pubpdf_mh0417155eln_pdfweb_20170905232004.pdf)

Το Σχέδιο Δράσης έχει τριετή διάρκεια (2022-2024) και δύναται να αναθεωρείται και να επικαιροποιείται ετησίως μετά από απόφαση της ΕΙΦ με προσθήκες ή τυχόν βελτιώσεις σε συμφωνία με τις απαιτήσεις της κείμενης νομοθεσίας. Η τελική έγκριση δίνεται από την Σύγκλητο του ΠΑΔΑ.

#### 4.1. Το Μεθοδολογικό Πλαίσιο του ΣΔΙΦ

Το μεθοδολογικό πλαίσιο του ΣΔΙΦ έχει ως στόχο τον αποτελεσματικό σχεδιασμό και την επιτυχή εφαρμογή των προγραμματισμένων δράσεων. Περιέχει τέσσερα διαδοχικά στάδια-φάσεις ως εξής: **σχεδιασμός/προσδιορισμός στόχων και δράσεων** (design), **υλοποίηση** (implementation), **παρακολούθηση** (monitoring) και **αξιολόγηση** (evaluation), αναστοχασμός (**reflection**). Το παρακάτω διάγραμμα ροής δείχνει την κυκλική διαδοχή που ακολουθεί η μεθοδολογία του ΣΔΙΦ στο ΠΑΔΑ.



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.

#### 4.2. Άξονες Παρέμβασης

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων αναπτύσσεται σε **τέσσερις (4) κύριους άξονες**, οι οποίοι ακολουθούν τις κατευθυντήριες γραμμές του προγράμματος **HORIZON EUROPE 2021-2027** και στηρίζεται στις πέντε βασικές αρχές<sup>7</sup> που διέπουν την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις δημόσιες πολιτικές (gender mainstreaming). Σημειώνεται ότι, η ενεργητική συμμετοχή όλων των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας (διδασκικό και ερευνητικό προσωπικό, διοικητικό προσωπικό, φοιτητές και φοιτήτριες, συλλογικά όργανα) στην διαδικασία υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης κρίνεται απολύτως απαραίτητη καθώς θα ενισχύσει το αίσθημα ευθύνης για την εκπλήρωση των στόχων και θα συμβάλλει καταλυτικά στην δημιουργία κουλτούρας ισότητας. Στην συνέχεια παρουσιάζονται αναλυτικά οι άξονες παρέμβασης με τις συγκεκριμένες προτεραιότητες και στοχευμένες δράσεις.

**ΑΞΟΝΑΣ I.**  
**ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ**  
**ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ**  
**ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ**  
**ΙΣΟΤΗΤΑΣ**

**ΑΞΟΝΑΣ II.**  
**ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ**  
**ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗ**  
**ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ, ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ**  
**ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ**

**ΑΞΟΝΑΣ III.**  
**ΙΣΟΤΙΜΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΓΙΑ**  
**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ**  
**ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ**

**ΑΞΟΝΑΣ IV.**  
**ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ**  
**ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ**

<sup>7</sup> <https://www.wien.gv.at/english/administration/gendermainstreaming/principles/five-principles.html>

## ΑΞΟΝΑΣ Ι. «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ»


### A. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Η συνεχής ενημέρωση και επιμόρφωση/εκπαίδευση όλων των εμπλεκομένων μερών (διδασκτικό και ερευνητικό προσωπικό, διοικητικό προσωπικό, φοιτητικός πληθυσμός), σε θέματα ισότητας των φύλων, είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς αποτελεί βασική προϋπόθεση για την δημιουργία και καθιέρωση κουλτούρας και κλίματος έμφυλης ισότητας, μέσα στον πανεπιστημιακό χώρο με σεβασμό στην διαφορετικότητα και τη συμπερίληψη.

### B. ΔΡΑΣΕΙΣ

Οι δράσεις περιλαμβάνουν εκδηλώσεις, συνέδρια, ημερίδες, ενημερωτικά και επιμορφωτικά/εκπαιδευτικά σεμινάρια και εργαστήρια σε ζητήματα έμφυλων διακρίσεων, βίας, παρενόχλησης, σεξισμού, στερεοτύπων καθώς και στην άρση του γλωσσικού σεξισμού σε όλα τα μέσα (έντυπα και ηλεκτρονικά). Το Πανεπιστήμιο δεσμεύεται ότι θα λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την επικαιροποίηση των υπάρχοντων κανονισμών λειτουργίας και των πάσης φύσεως επίσημων εγγράφων και την προσθήκη της διάστασης του φύλου και της χρήσης ουδέτερης, ως προς το φύλο γλώσσας. Το ίδιο ισχύει και για όλα τα κανάλια εξωτερικής επικοινωνίας του Πανεπιστημίου (Ιστότοπος, WebTV, μέσα κοινωνικής δικτύωσης, κ.λπ.).

#### **B.1. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ**

-  Ενέργειες προώθησης και γνωστοποίησης του μηνύματος «**Μηδενική Ανοχή στην Έμφυλη Βία και Παρενόχληση**» στο χώρο του Πανεπιστημίου (αφίσα, ενημερωτικά φυλλάδια, ανοιχτές ομιλίες/παρουσιάσεις, τακτικά σποτ μηνύματος στο web κανάλι του Πανεπιστημίου, προβολή στις εσωτερικές οθόνες του Πανεπιστημίου, διακίνηση της δράσης στα MME και τα social media, καμπάνιες ενημέρωσης).

- ✚ **Δημιουργία Ιστοσελίδας ΕΙΦ** με στόχο την προώθηση του έργου της και την άμεση ενημέρωση και επικοινωνία με όλα τα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας και ευρύτερα.
- ✚ **Δημιουργία σήματος αναγνώρισης και προώθησης** της «ισότητας των φύλων και καταπολέμηση της έμφυλης βίας» και μόνιμης εμφάνισής του στην κεντρική ιστοσελίδα του Πανεπιστημίου, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και σε όλα τα διοικητικά έγγραφα.
- ✚ **Παραγωγή οδηγού παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών** και λειτουργίας υποστηρικτικών δομών- Εγχειρίδιο σεξουαλικής παρενόχλησης.
- ✚ **Καθιέρωση εβδομάδας ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης** με κέντρο την 25 Νοεμβρίου: Παγκόσμια Ημέρα για την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών (πχ. εκδηλώσεις<sup>8</sup> «Ελένη Τοπαλούδη»):
  - Δημιουργία και λειτουργία «**Φεστιβάλ Ισότητας, Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης**» στο πλαίσιο της εβδομάδας ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης.
  - Καλλιτεχνικά δρώμενα με θέματα ισότητας (θεατρικές παραστάσεις, φωτογραφικές εκθέσεις, graffiti, διάφορες εκδηλώσεις), καθ' όλη την διάρκεια του χρόνου.
- ✚ Δημιουργία «**Ράφι Ισότητας & Φύλου**» με συλλογή βιβλίων για θέματα γυναικών και φύλου στις βιβλιοθήκες του Πανεπιστημίου σε συνεργασία με τα στελέχη των βιβλιοθηκών και το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).
- ✚ Δημιουργία **δεικτών μέτρησης της έμφυλης ισότητας**, με στόχο την παρακολούθηση της ισότιμης συμμετοχής των φύλων σε συνέδρια/ημερίδες, που (συν) διοργανώνει το Πανεπιστήμιο και ενθάρρυνση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων, μεταξύ των ομιλητών και των συμμετεχόντων στα πάνελ.

## B.2 ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ-ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

- ✚ Στοχευμένα **σεμινάρια ευαισθητοποίησης και επιμόρφωσης** σε διδακτικό και ερευνητικό προσωπικό και διοικητικό προσωπικό:
  - σε θέματα φύλου και ανάπτυξης δεξιοτήτων για ισότιμες σχέσεις με ιδιαίτερη έμφαση σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες (άτομα με αναπηρία, Ρομά, ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα, κ.ά.) και στην αρχή της προσβασιμότητας, καθώς και σε μετανάστριες/προσφύγισες και πρόσφυγες φοιτήτριες και φοιτητές.

<sup>8</sup> σελ. 97 του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στο: <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/12/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf>



- για την υπέρβαση του γλωσσικού σεξισμού και την ένταξη της διάστασης του φύλου στα διοικητικά έγγραφα και τα διδακτικά κείμενα (Οδηγός<sup>9</sup> Χρήσης Μη Σεξιστικής Γλώσσας στα Διοικητικά Έγγραφα).
- ✚ **Εκπαίδευση εθελοντών φοιτητριών και φοιτητών** με συμμετοχή από όλα τα Τμήματα/Σχολές του Πανεπιστημίου σε θέματα έμφυλης ισότητας (Πιστοποιημένοι/ες Πρεσβευτές και Πρέσβειρες Ισότητας στο Πανεπιστήμιο), σε συνεργασία με ειδικούς οργανισμούς και με φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών για:
  - την διάδοση της αρχής της ισότητας των φύλων, τον σεβασμό στην διαφορετικότητα και την αποδοχή της συμπερίληψης σε όλους τους χώρους του πανεπιστημίου (καλωσόρισμα και ενημέρωση πρωτοετών φοιτητριών και φοιτητών στο Τμήμα, συμμετοχή σε στοχευμένες δράσεις και σεμινάρια, εργαστήρια, κλπ.).
  - την υποστήριξη των δράσεων της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και την διευκόλυνση της συνεργασίας για την υποστήριξη κοινών προγραμμάτων δράσης.
  - την δημιουργία και λειτουργία εθελοντικής φοιτητικής ομάδας με στόχο την προώθηση και διασφάλιση της αρχής της έμφυλης ισότητας στον πανεπιστημιακό χώρο.
- ✚ Λειτουργία **Θερινού Σχολείου** με διεθνή συμμετοχή, με στόχο την επίγνωση της σημασίας των ζητημάτων φύλου και της ισότητας στην εκπαίδευση, την ενθάρρυνση του διαλόγου, την ανάπτυξη καινοτόμων ιδεών, μεθόδων και δράσεων και την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών (ερευνητικές δραστηριότητες, διεπιστημονικά σεμινάρια, εισηγήσεις, εργαστήρια, κλπ.) μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών.

## ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ - ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΣΕΣ

- Μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας (διδακτικό και ερευνητικό προσωπικό, διοικητικό προσωπικό, φοιτητές και φοιτήτριες)
- Ευρύ κοινό
- Τοπικοί παράγοντες και φορείς

<sup>9</sup> <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2018/01/%CE%9F%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CF%8C%CF%82-%CE%BC%CE%B7-%CF%83%CE%B5%CE%BE%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82-%CE%B3%CE%BB%CF%8E%CF%83%CF%83%CE%B1%CF%82.pdf>

## ΑΞΟΝΑΣ II. «ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ, ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ»

### A. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Διεθνείς έρευνες<sup>10</sup> δείχνουν ότι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην χρηματοδότηση, την έρευνα και τη διδασκαλία στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και τους ερευνητικούς οργανισμούς, συμβάλλει τα μέγιστα στην άρση των έμφυλων διακρίσεων και ανισοτήτων στην παραγωγή ερευνητικής και επιστημονικής γνώσης, ενισχύει την ποιότητα του παραγόμενου έργου και διασφαλίζει την αριστεία και την καινοτομία σε θέματα έρευνας και διδασκαλίας.

### B. ΔΡΑΣΕΙΣ

Για την επίτευξη των σκοπών του Άξονα II, έχουν σχεδιαστεί δύο ομάδες δράσεων, κάθε μια εκ των οποίων στοχεύει σε συγκεκριμένο θεματικό πυλώνα.

#### **B.1 ΕΝΤΑΞΗ ΘΕΜΑΤΩΝ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΕΣ ΑΠΟ ΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ**

- ✚ Ενθάρρυνση περισσότερων γυναικών** να υποβάλουν αίτηση σε ερευνητικές δραστηριότητες με την καθιέρωση δήλωσης συμπερίληψης σε όλες τις προσκλήσεις για εκδήλωση ενδιαφέροντος για συμμετοχή σε ερευνητικά προγράμματα.
- ✚ Διασφάλιση ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε ερευνητικές ομάδες.**

#### **B.2 ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΜΗΜΑΤΩΝ ΣΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ Π.Μ.Σ. ΚΑΙ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΩΝ ΔΙΑΤΡΙΒΩΝ & ΜΕΤΑΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΦΥΛΟΥ ΜΕ ΠΑΡΟΧΗ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΣΥΝΗΣ**

- ✚ Ενθάρρυνση ανδρών και γυναικών**, μεταπτυχιακών φοιτητών και φοιτητριών, υποψηφίων διδασκόντων και διδακτορισμών και μεταδιδακτορικών ερευνητών και

<sup>10</sup> file:///C:/Users/user/Downloads/ti\_pubpdf\_mh0417156eln\_pdfweb\_20170913125429.pdf

ερευνητριών για την ένταξη της οπτικής του φύλου στις διπλωματικές εργασίες και τις ερευνητικές προτάσεις.

- ✚ **Καθιέρωση βραβείου με χρηματικό έπαθλο** (ανά διετία), για ερευνητική εργασία σε θέματα έμφυλης ισότητας και συμπερίληψης.
- ✚ **Ενθάρρυνση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου** σε μεταπτυχιακά μαθήματα σε συνεργασία με τις επιτροπές προγραμμάτων μεταπτυχιακών σπουδών.
- ✚ **Οριζόντια ένταξη μαθημάτων φύλου στα Τμήματα** όπου αυτά απουσιάζουν ή κρίνονται ανεπαρκή, ώστε να προάγονται μέσα από την εκπαίδευση οι αρχές της έμφυλης ισότητας και ο σεβασμός στη διαφορετικότητα.
- ✚ **Συνεργασία με δίκτυα εμπειρογνομόνων** για την παροχή τεχνογνωσίας σε θέματα συμπερίληψης της έμφυλης ισότητας κατά το διδακτικό σχεδιασμό των προγραμμάτων σπουδών και την ανάπτυξη ερευνητικών προτάσεων.

### ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ - ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΣΕΣ

- Επιτροπές προγραμμάτων μεταπτυχιακών σπουδών
- Μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας
- Ερευνητές/τριες στο πανεπιστήμιο και τα ερευνητικά κέντρα
- Εκπρόσωποι και μέλη Επιτροπής Ισότητας
- Ερευνητές/τριες που ασχολούνται με Ευρωπαϊκά χρηματοδοτούμενα έργα έρευνας και καινοτομίας

## ΑΞΟΝΑΣ III. «ΙΣΟΤΙΜΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ»

### A. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Παρόλο που οι γυναίκες έχουν πλέον κατακτήσει τα λεγόμενα «ανδρικά επαγγέλματα», η κοινωνία και η εργοδοτική νοοτροπία συνεχίζουν να διατηρούν τον διαχωρισμό των επαγγελματιών σε «γυναικεία» και σε «αντρικά», οδηγώντας μοιραία σε έμφυλο επαγγελματικό διαχωρισμό. Ομοίως, παρότι διαπιστώνεται διαχρονική αύξηση της

συμμετοχής των γυναικών<sup>11</sup> σε όλες τις βαθμίδες της ακαδημαϊκής εκπαίδευσης, οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι μειοψηφία, ιδιαίτερα στις ανώτερες βαθμίδες απασχόλησης και εκπροσώπησης στον ακαδημαϊκό και ερευνητικό χώρο. Ως εκ τούτου, κρίνεται αναγκαία η προώθηση μέτρων για συμφιλίωση προσωπικής, οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής με στόχο την ισότιμη υποστήριξη για επαγγελματική σταδιοδρομία και την εξάλειψη του φαινομένου της 'γυάλινης οροφής' ("Glass Ceiling Phenomenon"). Το Πανεπιστήμιο δεσμεύεται για φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές και πανεπιστημιακές δομές για εξισορρόπηση της επαγγελματικής ζωής, των σπουδών και των διαδικασιών ακαδημαϊκών προσόντων με τις οικογενειακές ευθύνες. Σημειωτέον ότι ο όρος οικογένεια αναφέρεται εδώ τόσο στα άτομα που μεγαλώνουν παιδιά (γονείς, κηδεμόνες) όσο και σε φροντίστριες/φροντιστές, δηλαδή άτομα που φροντίζουν μέλη της οικογένειας τους.

## **B. ΔΡΑΣΕΙΣ**

Αναγνωρίζεται η ανάγκη για δράσεις που διευκολύνουν και ενθαρρύνουν το συνδυασμό οικογενειακής, προσωπικής ζωής και εργασίας/επαγγελματικής ζωής. Εδώ, η ύπαρξη κοινωνικής μέριμνας είναι απαραίτητη για να βοηθήσει στη συμφιλίωση του γονικού ρόλου με τον επαγγελματικό ρόλο. Οι δράσεις περιλαμβάνουν:

- ✚ Προώθηση της αρχής για ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων** (πολυμορφία-gender diversity) σε θέσεις λήψης αποφάσεων και στα όργανα διοίκησης, στις προσλήψεις καθώς και στην σύνθεση των ερευνητικών ομάδων για την ενίσχυση της ποικιλομορφίας των απόψεων, χωρίς αποκλεισμούς και της ισορροπίας επαγγελματικής/προσωπικής ζωής.
- ✚ Ανάλυση πρωτοβουλιών, εκ μέρους των πρυτανικών αρχών, για ρυθμιστικό πλαίσιο** αναφορικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων και με γνώμονα την αρχή της προσβασιμότητας σε όλες τις βαθμίδες και τις θέσεις λήψης αποφάσεων.
- ✚ Δημιουργία Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών** για το προσωπικό (διδακτικό και ερευνητικό προσωπικό, διοικητικό προσωπικό) και τις φοιτήτριες και φοιτητές σε ρόλο γονέα.

<sup>11</sup> «Αυξημένη συμμετοχή κάτω από τη γυάλινη οροφή» (Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης & Ηλεκτρονικού Περιεχομένου). <https://www.ekt.gr/el/news/23774>

- ✚ **Δημιουργία υποδομών φροντίδας/φύλαξης παιδιών** (προσχολική ηλικία), μέχρι το τέλος των ημερήσιων μαθημάτων κατόπιν προγραμματισμένου ραντεβού.
- ✚ **Τηλεργασία, ευέλικτο ωράριο εργασίας ή μερική απασχόληση** για εξοικονόμηση χρόνου και κόστους εργασίας.
- ✚ **Διευκόλυνση της χρήσης της άδειας ειδικού σκοπού και οικονομική στήριξη** οικογενειών σε ανάγκη με παιδιά προσχολικής και σχολικής ηλικίας.

### ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ - ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΣΕΣ

- Εργαζόμενοι γονείς, φοιτήτριες, φοιτητές
- Μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας σε ρόλο φροντιστή/φροντίστριάς
- Μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας

## ΑΞΟΝΑΣ IV. «ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ»

### A. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

Η έμφυλη<sup>12</sup> βία έχει τις ρίζες της σε έμφυλα στερεότυπα, ετεροπατριαρχικές δομές, ασυμμετρία ισχύος και θεσμικές ανισότητες. Η έμφυλη βία επηρεάζει όλους τους τομείς της κοινωνίας συμπεριλαμβανόμενου του ακαδημαϊκού και ερευνητικού τομέα. Σύμφωνα με μία πρόσφατη μελέτη,<sup>13</sup> οι γυναίκες που εργάζονται ή φοιτούν σε ανδροκρατούμενους ακαδημαϊκούς κλάδους βιώνουν τακτικά μικροεπιθετικότητες και σεξισμό λόγω φύλου. Το Πανεπιστήμιο αναγνωρίζει την ισότητα των φύλων ως οικουμενική αρχή και όχι ως «γυναικείο ζήτημα» και ακολουθεί πολιτική μηδενικής ανοχής σε φαινόμενα έμφυλης βίας, κάθε μορφής διακρίσεων και παρενόχλησης συμπεριλαμβανόμενης

<sup>12</sup> Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 16ης Σεπτεμβρίου 2021 που περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή σχετικά με τον χαρακτηρισμό της έμφυλης βίας ως νέου τομέα εγκληματικότητας που περιλαμβάνεται στον κατάλογο του άρθρου 83 παράγραφος 1 ΣΛΕΕ (2021/2035(INL)) [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0388\\_EL.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0388_EL.html)

<sup>13</sup> Haynes-Baratz, M. C., Bond, M. A., Allen, C. T., Li, Y. L., & Metinyurt, T. (2021). Challenging gendered microaggressions in the academy: A social–ecological analysis of bystander action among faculty. *Journal of Diversity in Higher Education*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/dhe0000315>

της σεξουαλικής παρενόχλησης μέσα στον πανεπιστημιακό χώρο, αλλά και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον.

## **B. ΔΡΑΣΕΙΣ**

Οι δράσεις αυτού του άξονα στοχεύουν στην πρόληψη και την αντιμετώπιση οποιασδήποτε μορφής έμφυλης βίας και παρενόχλησης στους χώρους του πανεπιστημίου και την παροχή υπηρεσιών ολοκληρωμένης υποστήριξης και διαχείρισης περιστατικών έμφυλης βίας, παρενόχλησης ή διακριτικής συμπεριφοράς.

- ✚ Προώθηση δομών συμβουλευτικής** για το φοιτητικό πληθυσμό σε ζητήματα ίσων ευκαιριών, έμφυλης βίας, έμφυλων διακρίσεων και σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και σε θέματα που αφορούν τα δικαιώματα που απορρέουν από τη νομοθεσία περί ισότητας των φύλων, σεβασμού του σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου σε συνεργασία με τις ακαδημαϊκές μονάδες του ιδρύματος και με άλλους εξειδικευμένους φορείς (π.χ. ΚΕΘΙ, ΔΙΟΤΙΜΑ).
- ✚ Παροχή υπηρεσιών διαμεσολάβησης** σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά. Συνεργασία με τις ακαδημαϊκές μονάδες, το/τη Συνήγορο του/της Φοιτητή/τριας και τη Νομική Υπηρεσία του ιδρύματος, προκειμένου να υπάρξει έγκαιρη διαμεσολάβηση σε περιπτώσεις συμπεριφορών διακριτικής μεταχείρισης ή σεξουαλικής παρενόχλησης, μέσα στον ακαδημαϊκό χώρο και γενικά οποιασδήποτε απαξιοτικής συμπεριφοράς, λόγω του σεξουαλικού του προσανατολισμού ή της ταυτότητας φύλου.
- ✚ Παρατηρητήριο για την Ισότητα των Φύλων.** Η πρόληψη της έμφυλης βίας και της παρενόχλησης, προϋποθέτει μεταξύ άλλων την καταγραφή, τη διενέργεια ανεξάρτητων ερευνών και μελετών, αλλά και την αντιμετώπιση των φαινομένων σε πρώιμο στάδιο, καθώς και την ευαισθητοποίηση και κινητοποίηση ολόκληρης της πανεπιστημιακής κοινότητας με συντονισμένες δράσεις και εργαλεία. Το Παρατηρητήριο θέτει ως στόχο τις επιστημονικές, ερευνητικές δραστηριότητες στον τομέα της έμφυλης ταυτότητας, των ίσων ευκαιριών και της άρσης οποιαδήποτε μορφής διάκρισης, λόγω φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού στο χώρο του Πανεπιστημίου.

- ✚ **Ανάπτυξη πρωτοκόλλων συνεργασίας** σε θέματα φύλου, πρόληψης και αντιμετώπισης της έμφυλης βίας και παρενόχλησης με Περιφερειακές και Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας με στόχο την από κοινού ανάπτυξη δράσεων και εκπόνηση ερευνών και μελετών σε θέματα που αφορούν την πρόληψη και την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και παρενόχλησης, είτε σε τοπικό είτε σε εθνικό επίπεδο.
- ✚ **Παροχή συνδρομής προς θύματα διακρίσεων** όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση σε συνεργασία με τις ακαδημαϊκές μονάδες, το/τη Συνήγορο του/της Φοιτητή/τριας, τη Νομική Υπηρεσία του ιδρύματος και κάθε άλλο αρμόδιο φορέα (π.χ. Εισαγγελικές Αρχές), προκειμένου να υπάρξουν κυρώσεις σε περιπτώσεις συστηματικής καταγραφής συμπεριφορών διακριτικής μεταχείρισης, σεξουαλικής παρενόχλησης ή απαξιοτικής συμπεριφοράς, λόγω ταυτότητας φύλου ή/και σεξουαλικού προσανατολισμού.

#### ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ - ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΥΣΕΣ

- Μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας
- Επιτροπή Ισότητας των Φύλων
- Άλλοι Φορείς και Οργανισμοί

## 5. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Η παρακολούθηση και αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των στόχων και των επί μέρους δράσεων γίνεται με την χρήση τόσο ποσοτικών δεικτών (π.χ. ερωτηματολόγια) όσο και ποιοτικών δεικτών (π.χ. ομάδες εστίασης, συνεντεύξεις). Επίσης, η δημοσίευση ετήσιων εκθέσεων βοηθούν στην καλύτερη κατανόηση των έμφυλων διακρίσεων, στερεοτύπων και ανισοτήτων εντός της πανεπιστημιακής κοινότητας. Ακόμη, η δημιουργία **Έμφυλου Χάρτη ΠΑΔΑ** συμβάλλει στην συλλογή αξιόπιστων στατιστικών δεδομένων και δεικτών (gender indicators), με την μέτρηση των ποσοστών συμμετοχής των φύλων σε όλες τις διοικητικές θέσεις, τις ακαδημαϊκές βαθμίδες (μέλη ΔΕΠ, μέλη ΕΔΙΠ και ΕΤΕΠ, Διοικητικοί Υπάλληλοι και μέλη ΕΕΠ) και τα

όργανα διοίκησης, καθώς και το ποσοστό φοίτησης και αποφοίτησης με βάση το φύλο, σε όλα τα επίπεδα σπουδών, ανά Τμήμα/Σχολή. Τέλος, η μέτρηση του ποσοστού των διπλωματικών εργασιών / ερευνητικών προτάσεων που ενσωματώνουν τη διάσταση φύλου στο αντικείμενό τους, λειτουργεί επιβοηθητικά στο έργο του Έμφυλου Χάρτη για την διεξαγωγή συμπερασμάτων και συνακόλουθων συστάσεων σε θέματα έμφυλης ισότητας.

## 6. ΔΕΣΜΕΥΣΗ

Το Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής δεσμεύεται στην υιοθέτηση και εφαρμογή πολιτικής μηδενικής ανοχής απέναντι σε κάθε μορφή έμφυλης διάκρισης, βίας και παρενόχλησης συμπεριλαμβανόμενης της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας και τις παρεχόμενες υπηρεσίες. Επίσης, δεσμεύεται για την έγκριση ικανού χρηματικού ποσού για την κάλυψη αναγκών υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης (**Ενδεικτικές Πηγές Χρηματοδότησης**: Προϋπολογισμός Πανεπιστημίου, ποσοστό ΕΛΚΕ, κλπ.).

## 7. ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΠΗΓΕΣ

European Institute for Gender Equality

<https://eige.europa.eu/publications>

Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων σε Πανεπιστήμια και Οργανισμούς Έρευνας (ΕΛΙΑΜΕΠ)

[https://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2021/01/TARGET\\_DIGITAL\\_WEBSITE\\_USE.pdf](https://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2021/01/TARGET_DIGITAL_WEBSITE_USE.pdf)

HORIZON EUROPE 2021-2027

<https://horizoneurope.gr/>

ΕΦΑΡΜΟΖΟΝΤΑΣ ΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΑ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΙΔΡΥΜΑΤΑ-ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ (Ευρωπαϊκό



Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων)

[file:///C:/Users/user/Downloads/ti\\_pubpdf\\_mh0417155eln\\_pdfweb\\_20170905232004.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/ti_pubpdf_mh0417155eln_pdfweb_20170905232004.pdf)

THE FIVE PRINCIPLES OF GENDER MAINSTREAMING

[mainstreaminghttps://www.wien.gv.at/english/administration/gendermainstreaming/principles/five-principles.html](https://www.wien.gv.at/english/administration/gendermainstreaming/principles/five-principles.html)

ΕΘΝΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ 2021-2025

(Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων)

<https://isotita.gr/wp-content/uploads/2021/12/%CE%95%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-2021-2025.pdf>

Οδηγός Χρήσης Μη Σεξιστικής Γλώσσας στα Διοικητικά Έγγραφα (Υπουργείο Εσωτερικών-Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων)

<https://isotita.gr/wp-content/uploads/2018/01/%CE%9F%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CF%8C%CF%82-%CE%BC%CE%B7-%CF%83%CE%B5%CE%BE%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82-%CE%B3%CE%BB%CF%8E%CF%83%CF%83%CE%B1%CF%82.pdf>

ΔΙΟΡΘΩΤΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων)

[file:///C:/Users/user/Downloads/ti\\_pubpdf\\_mh0417156eln\\_pdfweb\\_20170913125429.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/ti_pubpdf_mh0417156eln_pdfweb_20170913125429.pdf)