



**ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ
ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ
ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ**
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

**ΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ
ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ**

2024-2027

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (εφεξής ΕΙΦΚΔ) του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου ως συμβουλευτικό όργανο του Ιδρύματος και των οργάνων διοίκησής του, στοχεύει στην προώθηση της ισότητας των φύλων και της καταπολέμησης των διακρίσεων με βάση το φύλο, τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την κατάσταση υγείας/αναπηρίας, την ηλικία ή τον γενετήσιο προσανατολισμό σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες και δραστηριότητες της ακαδημαϊκής ζωής [Ν. 4957/2022, Άρθρο 218]. Η ΕΙΦΚΔ συμβάλλει στην πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε είδους διακρίσεων και στην πρόληψη και αντιμετώπιση του σεξισμού, της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.

Η ΕΙΦΚΔ κάθε Πανεπιστημίου έχει τις εξής αρμοδιότητες:

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

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

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

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

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

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

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

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

Η ΕΙΦΚΔ δύναται να υποστηρίζεται στο έργο της από Μονάδα του Ιδρύματος για την υλοποίηση των σχεδίων δράσης, όπως ειδικότερα ορίζεται στον Οργανισμό και τον Εσωτερικό Κανονισμό του Ιδρύματος.

Με τον Εσωτερικό Κανονισμό του Α.Ε.Ι. ρυθμίζονται ειδικότερα τα θέματα προώθησης της ισότητας των φύλων, καταπολέμησης των διακρίσεων και υποστήριξης των θυμάτων διακριτικής μεταχείρισης και σεξουαλικής παρενόχλησης από την Επιτροπή. Το παρόν Ιδρυματικό Σχέδιο Δράσης

παρουσιάζει τις προτεινόμενες δράσεις για την υλοποίηση των παραπάνω στόχων στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.

Η ΕΙΦΚΔ αντιμετωπίζει το φύλο ως μία έννοια που δεν περιορίζεται στις βιολογικές κατηγορίες του «αρσενικού» και του «θηλυκού», αλλά περιλαμβάνει ανδρικές και γυναικείες ταυτότητες, καθώς και άλλες μορφές κατανόησης της έμφυλης υπόστασης. Οι ταυτότητες του κοινωνικού φύλου, το οποίο διαμορφώνεται μέσα σε πολιτισμικά και κοινωνικά συμφραζόμενα, αναφέρονται σε ιδέες, εικόνες, αντιλήψεις, (λεκτικούς και μη) αυτο-προσδιορισμούς κ.ά. που σχηματίζουν τα άτομα. Αυτές οι ταυτότητες συνεργούν σε κοινωνικούς ρόλους και πρακτικές.

Στη μακρά ιστορική του διαδρομή ο φεμινισμός διερεύνησε πώς καθορίζονται αλλά και πώς παράγονται μέσα σε συγκεκριμένες κοινωνικές, πολιτικές και πολιτισμικές συνθήκες τόσο οι διαφορές των φύλων όσο και πολλαπλές μορφές ανισότητας και διακρίσεων λόγω φύλου στην οικογένεια, στην εκπαίδευση, στην εργασία, στην πολιτική, στον ιδιωτικό και δημόσιο βίο. Οι διαδικασίες της κοινωνικοποίησης, η ανατροφή, η εκπαίδευση, η κουλτούρα, η γλώσσα συμβάλλουν στην εδραίωση αντιλήψεων και αξιών γύρω από τις ιδιότητες και τους ρόλους των φύλων σε όλους τους τομείς της ζωής. Οι μορφές έμφυλης ανισότητας ή διακρίσεων λόγω φύλου έχουν συχνά «διασταυρούμενο χαρακτήρα» υπό την έννοια ότι συνδυάζονται με άλλους παράγοντες όπως η φυλή, η ηλικία, η κοινωνική θέση, η εθνική καταγωγή, το μορφωτικό επίπεδο και για αυτό το λόγο δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται απομονωμένα αλλά να συνεξετάζονται με τους παραπάνω παράγοντες.

Η μελέτη του κοινωνικού φύλου αλλά και η καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων και ανισοτήτων βρίσκεται στο επίκεντρο διαφορετικών συλλογικών δράσεων, θεσμών και πολιτικών. Με πρωτοβουλία του ΟΗΕ το 1948 θεσπίστηκε η Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και στις 18 Δεκεμβρίου του 1979 η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ υιοθέτησε τη Σύμβαση για την Εξάλειψη κάθε Μορφής Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW), βασικό στοιχείο της οποίας

είναι η εξάλειψη των ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων. Τη Σύμβαση αυτή επικύρωσε και η Ελλάδα με τον Νόμο 1342 του 1983. Επίσης, με βάση την Έκθεση Αειφορίας των Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ-Ατζέντα 2030) και τους στόχους της βιώσιμης ανάπτυξης προβλέπεται (Στόχος 5) η εξάλειψη των διακρίσεων με βάση το φύλο στην εκπαίδευση και η ενδυνάμωση όλων των γυναικών και των κοριτσιών. Επίσης, ως προς τη θεματική της έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας, η κύρωση της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης περί έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας με τον Νόμο 4531/2018 (ΦΕΚ 62/Α/5.4.2018) αποτελεί ορόσημο για την έμφυλη ισότητα.

Παρά τις παραπάνω συμβάσεις και κυρώσεις, περισσότερα από 40 χρόνια μετά, παρατηρούνται ακόμα παγκοσμίως έμφυλες ανισότητες ως προς αυτά τα δικαιώματα. Ακόμη και σήμερα, οι οικονομικές και κοινωνικές κρίσεις, οι πόλεμοι, οι πανδημίες, οι κλιματικές-περιβαλλοντικές αλλαγές, αλλά και τα εδραιωμένα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις υπονομεύουν την ισότητα των φύλων, ενώ σε πολλές κοινωνίες τα δικαιώματα των γυναικών παραβιάζονται και η θέση τους υποβιβάζεται.

Παράλληλα, ανισότητες παρατηρούνται και σε σχέση με άτομα που ανήκουν στην κοινότητα των ΛΟΑΤΚΙ+, μεταξύ άλλων, σε ζητήματα εκπαίδευσης, ισοτιμίας στην εργασία, θέματα υγείας και νομικής αντιμετώπισής τους. Στις 11 Νοεμβρίου του 2020, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσίευσε την πρώτη στρατηγική για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+. Η στρατηγική της Επιτροπής έχει πενταετή διάρκεια (2020-2025) και καλύπτει ένα ευρύ φάσμα πολιτικών που απασχολούν τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα. Στην Ελλάδα πολύ πρόσφατα (2021) συντάχθηκε η Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+, ως συνέχεια της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής, στην οποία παρουσιάζονται προτεινόμενες δράσεις για την καταπολέμηση των διακρίσεων έναντι των ατόμων ΛΟΑΤΚΙ+, την προστασία τους και την ισότιμη αντιμετώπισή τους. Ο σχεδιασμός των δράσεων αυτών δυσχεραίνεται ιδιαίτερα από την έλλειψη επίσημων στοιχείων και αναλυτικών δεδομένων για τα άτομα ΛΟΑΤΚΙ+, όπως επισημαίνεται στο

κείμενο της Εθνικής Στρατηγικής για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+. Η στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής διαρθρώνεται στους ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων, στη διασφάλιση της προστασίας των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων, στην οικοδόμηση κοινωνιών χωρίς αποκλεισμούς των ΛΟΑΤΚΙ+ και στον ηγετικό ρόλο (που πρέπει να αναλάβει η Ε.Ε.) στο αίτημα υπέρ της ισότητας των ΛΟΑΤΚΙ+ σε παγκόσμιο επίπεδο. Η δομή της ελληνικής εθνικής έκθεσης έχει ακολουθήσει σε μεγάλο βαθμό αυτούς τους τέσσερις άξονες.

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων διαμορφώνεται σύμφωνα με τις προδιαγραφές του Horizon Europe, του νέου Πλαισίου για την Έρευνα και την Καινοτομία (2021-2027) του Συμβουλίου της Ευρώπης, που θέτει ως προτεραιότητα τη δέσμευση στην έμφυλη ισότητα στην έρευνα και την καινοτομία με έμφαση σε τρία σημεία: α) την ύπαρξη Σχεδίου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα, β) την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της καινοτομίας το οποίο συνιστά κριτήριο ανάθεσης και αξιολογείται σύμφωνα με το κριτήριο αριστείας (εκτός αν ορίζεται ρητώς διαφορετικά στην περιγραφή του θέματος) και γ) στη στόχευση στην προώθηση της έμφυλης ισορροπίας σε όλο το πρόγραμμα με στόχο τη συμμετοχή γυναικών κατά 50% σε όλα τα σχετικά συμβούλια, τις ομάδες εμπειρογνομόνων, τις επιτροπές αξιολόγησης και να εισάγει την έμφυλη ισορροπία στις ερευνητικές ομάδες ως κριτήριο κατάταξης σε περιπτώσεις ισοβαθμίας.

Στόχος του παρόντος Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων είναι να συμβάλει στην επίτευξη της άμβλυσης των έμφυλων διακρίσεων αλλά και κάθε είδους διάκρισης και της υπέρβασης των εμποδίων που δημιουργούν, προκειμένου να βελτιωθεί η ποιότητα της ακαδημαϊκής ζωής και της επιστημονικής έρευνας στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, αφού η ισότητα αποτελεί ζητούμενο για τα Πανεπιστήμια αλλά και για κάθε δημοκρατική κοινωνία.

2. ΕΜΦΥΛΗ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ

Όπως παρατηρείται στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 (βλ. <http://www.opengov.gr/minlab/?p=5333>), «η Ελλάδα κατατάσσεται στην τελευταία θέση της ΕΕ ως προς τον Δείκτη Ισότητας των Φύλων για το 2021 με στοιχεία του 2019, παραμένοντας στην ίδια θέση από το 2010, παρόλη τη μικρή βελτίωση του δείκτη σε σχέση με το 2010 και με το 2017». Παράλληλα, επισημαίνονται σημαντικές ανισότητες, μεταξύ άλλων, ως προς την έμφυλη και οικογενειακή βία, τη συμμετοχή των γυναικών στην κοινωνική και πολιτική ζωή και στην αγορά εργασίας, την εκπαίδευση και την εργασία σε κλάδους όπως οι Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) και η έρευνα. Ειδικότερα, ως προς τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, το 2018 το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, σε Ισοδύναμο Πλήρους Απασχόλησης (ΙΠΑ), ανερχόταν σε 31,4%, ενώ των ανδρών άγγιζε το 50%. Ως προς τα άτομα με αναπηρία, οι γυναίκες αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα μη καλυπτόμενων αναγκών σε σύγκριση με τους άνδρες (30% έναντι 28%), και όσων δεν έχουν αναπηρία (20% έναντι 21%).

Στον χώρο της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, η Ελλάδα, επίσης παρουσιάζει μια εικόνα υστέρησης στον τομέα της ισότητας των φύλων, η οποία αποτυπώνεται στη σχετική έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «She Figures» του 2021 [βλ. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>]. Έμφυλες διαφοροποιήσεις παρατηρούνται ως προς τα ποσοστά γυναικών και ανδρών, που συνιστούν ή και οδηγούν σε ανισότητες, σε ό,τι αφορά, μεταξύ άλλων:

- τις διάφορες ομάδες μελών των Πανεπιστημίων (φοιτητικός πληθυσμός, διοικητικό προσωπικό, μέλη ΔΕΠ, λοιπό διδακτικό και ερευνητικό προσωπικό κ.ά.). Για παράδειγμα, ενώ στον φοιτητικό πληθυσμό ενός Τμήματος μπορεί να υπερτερούν οι γυναίκες, στα μέλη ΔΕΠ μπορεί να μη συμβαίνει το ίδιο. Το ίδιο μπορεί να ισχύει και σε επίπεδο Ιδρύματος.
- τα διάφορα γνωστικά πεδία και τα αντίστοιχα πανεπιστημιακά τμήματα. Για παράδειγμα, στις Σχολές Ανθρωπιστικών Επιστημών οι γυναίκες

εκπροσωπούνται σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τους άνδρες, ενώ στις Πολυτεχνικές Σχολές συμβαίνει το αντίθετο.

- την ιεραρχική θέση (π.χ. τα ποσοστά γυναικών και ανδρών μελών ΔΕΠ ανά βαθμίδα) και τη συμμετοχή στη διοίκηση των Ιδρυμάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης (π.χ. χαμηλά ποσοστά γυναικών-μελών ΔΕΠ στις πρυτανικές αρχές και γυναικών-διοικητικών υπαλλήλων σε ανώτερες θέσεις διοικητικού προσωπικού).

Επίσης, δεν έχουν αναληφθεί σημαντικές πρωτοβουλίες από τα Ιδρύματα για την υποστήριξη των ατόμων ΛΟΑΤΚΙ+ που αποτελούν μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας. Στο κείμενο της Εθνικής Στρατηγικής για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ (2021) αναδεικνύονται ζητήματα που υπάρχουν στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και προτείνονται δράσεις που θα μπορούσαν να γίνουν προς την κατεύθυνση της επίλυσής τους από τα Πανεπιστήμια όπως αναφέρεται: *«Ενδεικτικά αναφέρουμε την αναθεώρηση του πειθαρχικού δικαίου στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ώστε να προστατεύονται ΛΟΑΤ I+ μέλη ΔΕΠ από διακρίσεις, η διευκόλυνση αλλαγής ονόματος σε πτυχία για άτομα που έχουν προχωρήσει σε μεταβολή της καταχώρισης φύλου και κυρίου ονόματος σύμφωνα με τον ν. 4491/2017 και εν γένει η δημιουργία ενός ασφαλούς και συμπεριληπτικού περιβάλλοντος για διδάσκοντες και διδασκόμενους. Στο πλαίσιο αυτό, θα μπορούσε να εξεταστεί και η δημιουργία και ανάπτυξη υποστηρικτικών δομών για ΛΟΑΤ I+ φοιτητές και φοιτήτριες. Σκοπός των υποστηρικτικών δομών για ΛΟΑΤ I+ φοιτητές/τριες είναι η ανάπτυξη καινοτόμων μεθόδων, υπηρεσιών και πρακτικών για την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των ΛΟΑΤ I+ φοιτητών/τριών στην πανεπιστημιακή ζωή. Τέλος, στο πλαίσιο της αυτοδιοίκησής τους τα Πανεπιστήμια θα ήταν χρήσιμο να αναπτύξουν προγράμματα διδασκαλίας και έρευνας ζητημάτων φύλου, σεξουαλικότητας και έμφυλης ταυτότητας».*

Η κατάσταση στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου

Σύμφωνα και με τα στοιχεία του EUROSTAT, όπως αυτά καταγράφονται στην Ετήσια Έκθεση για την Ποιότητα της Ανώτατης Εκπαίδευσης της Εθνικής Αρχής για την Ανώτατη Εκπαίδευση, η Ελλάδα, κατά το έτος 2019, εμφανίζει το τρίτο υψηλότερο ποσοστό ανδρών διδασκόντων (64,3%) αρκετά υψηλότερα από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο, ο οποίος υπολογίζεται σε 56,62% [Βλ. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uoe_perp01&lang=en]. Επίσης, με βάση την έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «She Figures» 2021 [Βλ. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>], σε επίπεδο χώρας οι γυναίκες αντιπροσωπεύονται σε ποσοστό ιδιαίτερα χαμηλό στις θέσεις ευθύνης και ηγεσίας των Πανεπιστημίων σε σχέση με τα υπόλοιπα κράτη-μέλη.

Οι δράσεις σε θεσμικό επίπεδο που συνδέονται με το φύλο δεν έχουν μακρά ιστορία στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου και η αρχή τους ταυτίζεται με την 1^η συγκρότηση της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου που πραγματοποιήθηκε σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 33 του Ν. 4589/2019 (ΦΕΚ 13/τ.Α'/29-1-2019) με απόφαση της Συγκλήτου του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου (Συνεδρίασή, αριθμός 34, 16/10/2020).

Από μια πρώτη καταγραφή του χάρτη μαθημάτων και του γνωστικού αντικειμένου των μελών ΔΕΠ του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου παρατηρήθηκε ότι δεν υπάρχουν μέλη ΔΕΠ με κύριο αντικείμενο τις σπουδές φύλου, ούτε και μεγάλος αριθμός μαθημάτων που να εμπεριέχει σε υψηλό βαθμό ζητήματα που αφορούν το φύλο. Δεν εκπονούνται, επίσης, χρηματοδοτούμενα ερευνητικά έργα με πρωτεύουσα ή δευτερεύουσα διάσταση αυτή του φύλου. Παρ' όλ' αυτά, υπάρχουν μαθήματα που εστιάζουν είτε αποκλειστικά στην ιστορία των φεμινισμών και στη φεμινιστική θεωρία είτε εν μέρει, διαχέοντας την έννοια του φύλου στην ανάπτυξη του διδασκόμενου γνωστικού αντικειμένου.

Στο πλαίσιο λειτουργίας της ανωτέρω Επιτροπής Ισότητας των Φύλων του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου υλοποιήθηκαν από τον Δεκέμβριο του 2020-Φεβρουάριο του 2022 οι ακόλουθες σημαντικές δράσεις:

1. Σύνταξη Έμφυλου Χάρτη του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου (καταγραφή έμφυλης σύνθεσης διδακτικού, διοικητικού και φοιτητικού πληθυσμού).
2. Συμμετοχή στο Δίκτυο των Επιτροπών Ισότητας των Φύλων.
3. Συμμετοχή μελών της επιτροπής σε ομάδα εργασίας για θέματα σεξουαλικής παρενόχλησης στα ΑΕΙ και σύνταξης σχετικού οδηγού.
4. Καταγραφή μαθημάτων στο προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο που σχετίζονται με τις διακρίσεις και τα φύλα στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου (άμεση σχέση με σχετικά θέματα, έμμεσες αναφορές).
5. Ορισμός υπευθύνων φύλου στα τμήματα του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου-Συναντήσεις με υπεύθυνους/ες φύλου και Κοσμήτορες/ισσες Σχολών για προώθηση σχετικών θεμάτων.
6. Προκήρυξη λογότυπου για την Επιτροπή Ισότητας Φύλων μεταξύ των φοιτητών και φοιτητριών του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου (λήξη κατάθεσης προτάσεων φοιτητών/τριών στις 15 Μαρτίου 2021)-Επιλογή λογότυπου.
7. Διοργάνωση ημερίδων με πρόσκληση ακαδημαϊκών, ερευνητών/τριών και άλλων ειδικών σε θέματα φύλου:
 - 1η εκδήλωση της ΕΙΦ με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα Δικαιωμάτων των Γυναικών (8η Μαρτίου) και θέμα: Φύλο, Ισότητα, Διακρίσεις (11 Μαρτίου 2021),
 - 2η εκδήλωση της ΕΙΦ με θέμα: Γλώσσα, Φύλο και Σεξισμός (11 Μαρτίου 2022),

- 3η εκδήλωση της ΕΙΦ με θέμα: Εντοπισμός και τρόποι διαφυγής παραβιαστικών συμπεριφορών εντός της ακαδημαϊκής κοινότητας σε συνεργασία με τη φοιτητική ομάδα Lila Pause (18/4/2022).
8. Συμμετοχή στο Δίκτυο Επιτροπών Ισότητας Φύλων των ΑΕΙ.
 9. Συνεργασία με την ΕΛΕΓΥΠ - Ελληνική Εταιρεία Γυναικών Πανεπιστημιακών-Συμμετοχή σε συναντήσεις και εκδηλώσεις.
 10. Κατάθεση Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου και σε θέματα έρευνας (ΕΛΚΕ) 2021-2023 κατόπιν διαβούλευσης με την πανεπιστημιακή κοινότητα <https://isotita.uop.gr/sxedio-drasis/>
 11. Ερευνητικό πρόγραμμα με χρηματοδότηση από τον ΕΛΚΕ για ζητήματα φύλου με τη συμμετοχή φοιτητών/τριών του ΠαΠελ (2 φοιτήτριες και 1 φοιτητής στην ερευνητική ομάδα που διαμορφώθηκε για την εκπόνηση του ερευνητικού έργου κατόπιν σχετικής πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος. Είχε προηγηθεί κλήρωση των τμημάτων από τα οποία θα επιλέγονταν οι φοιτητές/τριες με στόχο να προωθούνται κάθε χρόνο φοιτητές/τριες από διαφορετικά τμήματα).
 12. Διαμόρφωση ιστοσελίδας της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων <https://isotita.uop.gr/>
 13. Μελέτη του γλωσσικού σεξισμού σε κείμενα του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου (Δήλωση του φύλου στις βαθμίδες των μελών ΔΕΠ στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου-Δήλωση του φύλου σε διοικητικά έγγραφα των Τμημάτων του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου - Προτάσεις για αναδιατύπωση του Κώδικα Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου σε μη σεξιστική γλώσσα).
 14. Καταγραφή καλών πρακτικών από ελληνικά και ξένα Πανεπιστήμια.

15. Επεξεργασία τρόπου κατάθεσης επώνυμων και μη καταγγελιών (αναφορών)

<https://isotita.uop.gr/anafora-peristatikoy/>

16. Αρχική επεξεργασία για σύνταξη κώδικα πρακτικής για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον ακαδημαϊκό χώρο και του οδηγού για την αναγνώριση και την αντιμετώπιση της έμφυλης παρενόχλησης και της βίας στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.

Όπως προκύπτει και από μια πρώτη προσπάθεια καταγραφής έμφυλης σύνθεσης διδακτικού, διοικητικού και φοιτητικού πληθυσμού για το ακαδημαϊκό έτος 2020-21 του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου <https://isotita.uop.gr/emfylos-xartis-pa-pel/>, παρατηρούνται διαφοροποιήσεις σε σχέση με την εκπροσώπηση των γυναικών και των ανδρών, με χαρακτηριστικές περιπτώσεις την υπερεκπροσώπηση των ανδρών στην ομάδα των μελών ΔΕΠ, και την υπερεκπροσώπηση των γυναικών στην ομάδα του διοικητικού προσωπικού. Επιπλέον, μια πρώτη καταγραφή των μελών ΔΕΠ που κατέχουν διοικητικές θέσεις (π.χ. Συμβούλιο Διοίκησης, Πρυτανικές Αρχές, Κοσμητείες, Προεδρίες Τμημάτων) υποδεικνύει την ύπαρξη έμφυλων ανισοτήτων εις βάρος των γυναικών. Σήμερα, στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου απασχολούνται 286 μέλη ΔΕΠ, 97 άτομα σε θέσεις λοιπού διδακτικού, εργαστηριακού και τεχνικού προσωπικού (ΕΔΙΠ, ΕΕΠ & ΕΤΕΠ) και 168 άτομα διοικητικό προσωπικό (στοιχεία Δεκεμβρίου 2023) με την έμφυλη κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού να παρουσιάζει διαφοροποιήσεις. Οι γυναίκες αποτελούν το 32% των μελών ΔΕΠ, το 46% του λοιπού διδακτικού, εργαστηριακού και τεχνικού προσωπικού και το 70% του διοικητικού προσωπικού. Στις θέσεις ευθύνης, σύμφωνα με τα στοιχεία Δεκεμβρίου 2023, η έμφυλη κατανομή μελών του διδακτικού προσωπικού έχει ως εξής: Το Συμβούλιο Διοίκησης αποτελείται από 2 γυναίκες και 9 άνδρες, σε θέσεις Αντιπρυτάνεων βρίσκονται 1 γυναίκα και 2 άνδρες, στη θέση Κοσμήτορα, -ισσας βρίσκονται 1 γυναίκα και 8 άντρες, στη θέση Προέδρου Τμήματος βρίσκονται 3 γυναίκες και 19 άντρες.

Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία [Lindquist & McKay 2018], τα εμπόδια, τα οποία συναντούν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους για επαγγελματική ανέλιξη στα Πανεπιστήμια, συχνά συνδέονται με την (ανα)παραγωγή σεξιστικών λόγων, αναπαραστάσεων και πρακτικών στις διαδικασίες του Πανεπιστημίου, με τη δυσανάλογη επιφόρτιση των γυναικών με τις οικιακές φροντίδες (π.χ. φροντίδα/ευθύνη παιδιών, εξαρτώμενων μελών της οικογένειας και οικιακών εργασιών) Προφανώς υπάρχει ανάγκη για περισσότερα ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα, ώστε να διαφωτιστούν οι ακριβείς μηχανισμοί μέσω των οποίων οι γυναίκες συναντούν περισσότερα εμπόδια στην ισότιμη πρόσβαση και ανέλιξη στο Πανεπιστήμιο, σε σχέση με τους άντρες.

Ο επικαιροποιημένος Κώδικας Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής για ακαδημαϊκά, διοικητικά και ερευνητικά θέματα του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου [ΦΕΚ 6754 τ. Β' / 01-12-2023] αναφέρεται στην ανάγκη αποφυγής τόσο των έμφυλων, όσο και κάθε άλλου είδους διακρίσεων κατά τη διάρκεια ανάπτυξης του έργου της ακαδημαϊκής κοινότητας και κατά τη διάρκεια υλοποίησης ερευνών. Πιο συγκεκριμένα, τονίζεται ότι «πρέπει να διασφαλίζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και να αποφεύγεται οποιαδήποτε μορφή διάκρισης εναντίον τους, με κριτήριο την εθνικότητα, τη φυλή, το χρώμα, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή, τις γενεαλογικές καταβολές, τη γλώσσα, την ταυτότητα ή τα χαρακτηριστικά φύλου, τη θρησκεία, την ιδιωτική ζωή, τον σεξουαλικό γενετήσιο προσανατολισμό, τυχόν αναπηρία ή χρόνια πάθηση και την οικογενειακή, οικονομική και κοινωνική κατάστασή τους».

Σημαντικό βήμα θα αποτελούσε η αντιμετώπιση της διάστασης του φύλου στη σύνταξη των διοικητικών εγγράφων του Πανεπιστημίου μας, όπως, για παράδειγμα, ο Εσωτερικός Κανονισμός, ούτως ώστε να εναρμονιστούν με τον Κώδικα Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής του ίδιου του Ιδρύματος αλλά και με τον νόμο 4604/2019, ο οποίος στο άρθρο 12 αναφέρεται στην ένταξη της διάστασης του φύλου στη σύνταξη των διοικητικών εγγράφων, ορίζοντας ότι «απαγορεύεται η χρήση διατυπώσεων που υποκρύπτουν ή εμπεριέχουν έμφυλη διάκριση, κατά τη

σύνταξη των διοικητικών εγγράφων», ενώ στο άρθρο 14 αναφέρεται στο ότι συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα «η παραβίαση της αρχής της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, σύμφωνα με τον ν. 3896/2010, και η χρήση γλώσσας έμφυλης διάκρισης, κατά την άσκηση καθηκόντων».

Συμπερασματικά, ένα εκπαιδευτικό Ίδρυμα όπως το Πανεπιστήμιο, ως βασικός κοινωνικοποιητικός μηχανισμός αφενός και ως μηχανισμός παραγωγής και αναπαραγωγής γνώσης αφετέρου, μπορεί να αποτελέσει δομικό παράγοντα δημιουργίας και προαγωγής της έμφυλης ισότητας και καταπολέμησης κάθε είδους διακρίσεων.

3. ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

Η 2^η συγκρότηση της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου πραγματοποιήθηκε με απόφαση της Συμβουλίου Διοίκησης του Πανεπιστημίου [Απόφαση 12/ 16 / 06.07.23] και αποτελεί τον Φορέα σχεδιασμού, υλοποίησης και παρακολούθησης του παρόντος Σχεδίου Δράσης.

Στοχεύοντας στην ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας των φύλων και καταπολέμησης των διακρίσεων, αλλά και στην ενεργή συμμετοχή των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας στο έργο της, η ΕΙΦΚΔ του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου διοργάνωσε εκδήλωση με θέμα: «Έμφυλη Βία και Ανισότητες: Προσεγγίσεις και Δυνατότητες Αντιμετώπισης» στις 18.12.2023. Επίσης, με πόρους του ΕΛΚΕ θα χρηματοδοτήσει ερευνητικές δράσεις σχετικές με θέματα ανισοτήτων φύλου και διακρίσεων για φοιτήτριες και φοιτητές της ακαδημαϊκής μας κοινότητας, κατόπιν προσκλήσεως εκδήλωσης ενδιαφέροντος.

4. ΣΤΟΧΟΙ-ΔΡΑΣΕΙΣ-ΔΕΙΚΤΕΣ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων καθορίζει τους στόχους και τις δράσεις που αναλαμβάνει το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου για την περίοδο 2024-2027, έχοντας ως αφετηρία ότι η ισότητα των φύλων και η καταπολέμηση κάθε είδους διάκρισης συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα για όλα τα άτομα καθώς και ότι αποτελεί στοιχειώδη αξία για κάθε κοινωνία όπως είναι και η ακαδημαϊκή κοινότητα.

Συγκεκριμένα τίθενται οι εξής **Άξονες προτεραιότητας** για την περίοδο 2024-2027:

1. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακής κουλτούρας.
2. Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης αποφάσεων.
3. Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις και στην επαγγελματική εξέλιξη.
4. Ενσωμάτωση της Διαφορετικότητας και της Συμπερίληψης στο ερευνητικό και εκπαιδευτικό έργο.
5. Διασφάλιση ενός ασφαλούς και ελεύθερου από διακρίσεις και παρενόχληση λόγω φύλου/ταυτότητας φύλου, χαρακτηριστικών φύλου ή/και σεξουαλικού προσανατολισμού, περιβάλλοντος φοίτησης, διδασκαλίας, έρευνας και εργασίας.

Στον παρακάτω Πίνακα, παρουσιάζονται αναλυτικά, οι θεματικοί άξονες, οι στόχοι και οι προτεινόμενες δράσεις για την περίοδο 2024-2027.

Άξονας προτεραιότητας	Στόχοι	Δράσεις	Ομάδες-Στόχοι
<p>1. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα</p>	<p>1.1 Προώθηση δημιουργίας δομών υποστήριξης της έμφυλης ισότητας</p>	<p>Μέλος ΔΕΠ/ΕΔΙΠ/ΕΤΕΠ/ΕΕΠ από κάθε Τμήμα ως σύνδεσμος με την ΕΙΦΚΔ/ακαδημαϊκό έτος με απόφαση Συνέλευσης</p>	<p>Μέλη ΔΕΠ, λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό, μέλη φοιτητικής κοινότητας</p>
		<p>Αναθεώρηση διοικητικών εγγράφων και γενικώς κάθε κειμένου και εικόνας στο Πανεπιστήμιο με γνώμονα τη μη διάκριση ως προς φύλο και τον σεξουαλικό προσανατολισμό- Προώθηση μη σεξιστικής γλώσσας</p>	<p>Μέλη ΔΕΠ, λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό, μέλη φοιτητικής κοινότητας</p>

Άξονας προτεραιότητας	Στόχοι	Δράσεις	Ομάδες-Στόχοι
1. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα	1.2 Προώθηση έμφυλης ισότητας στην κουλτούρα, τις διαδικασίες και τις πρακτικές του Πανεπιστημίου (πρόληψη)	Συγκέντρωση ποσοτικών και Ποιοτικών δεδομένων κατά φύλο σε επίπεδο τμημάτων και σχολών, ανάλυσή τους.	Μέλη ΔΕΠ, λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό, μέλη φοιτητικής κοινότητας
		Προώθηση πρωτοβουλιών επιμόρφωσης στα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας	Μέλη ΔΕΠ, λοιπό διδακτικό, τεχνικό εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό, μέλη φοιτητικής κοινότητας
		Διαμόρφωση Κώδικα Συμπεριφοράς σχετικά με το φύλο (Gender Policy Code) και Κώδικα Συμπερίληψης	Μέλη ΔΕΠ, λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό, μέλη φοιτητικής κοινότητας

Άξονας προτεραιότητας	Στόχοι	Δράσεις	Ομάδες- Στόχοι
2. Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης αποφάσεων	2.1 Προώθηση Δράσεων ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης	Συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων κατά φύλο σε θέσεις ευθύνης	Μέλη ΔΕΠ, λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό, μέλη φοιτητικής κοινότητας

Άξονας προτεραιότητας	Στόχοι	Δράσεις	Ομάδες- Στόχοι
3. Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη	3.1 Προώθηση διαδικασιών ενίσχυσης και υποστήριξης προσλήψεων και επαγγελματικής εξέλιξης γυναικών	Διάχυση καλών πρακτικών σε συνεργασία με Πανεπιστήμια και φορείς	Μέλη ΔΕΠ, λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό, μέλη φοιτητικής κοινότητας
		Προώθηση σεμιναρίων ενδυνάμωσης και mentoring ερευνητριών	Μέλη ΔΕΠ, λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό, μέλη φοιτητικής κοινότητας
4. Ενσωμάτωση της Διαφορετικότητας και της Συμπερίληψης στο ερευνητικό και εκπαιδευτικό έργο	4.1 Προώθηση της Διαφορετικότητας και της Συμπερίληψης στη διδασκαλία και στα προγράμματα σπουδών	Συλλογή και καταγραφή προγραμμάτων σπουδών, μαθημάτων και ερευνητικών προγραμμάτων που περιλαμβάνουν τη διάσταση της Διαφορετικότητας και της Συμπερίληψης	Μέλη ΔΕΠ, λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό προσωπικό και μέλη φοιτητικής κοινότητας
		Ενθάρρυνση ενσωμάτωσης μαθημάτων Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης	Μέλη ΔΕΠ, μέλη φοιτητικής κοινότητας
		Ενθάρρυνση εκπόνησης διδακτορικών διατριβών σε θέματα Διαφορετικότητας και Συμπερίληψης	Μέλη ΔΕΠ, μέλη φοιτητικής κοινότητας

Άξονας προτεραιότητας	Στόχοι	Δράσεις	Ομάδες- Στόχοι
5. Μέτρα καταπολέμησης της έμφυλης βίας (συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης) και των διακρίσεων	5.1 Προώθηση ενεργειών ενημέρωσης και πρόληψης σχετικά με ζητήματα έμφυλης βίας και καταπολέμησης των διακρίσεων	Σεμινάρια και δράσεις σε ζητήματα έμφυλης βίας και καταπολέμησης των διακρίσεων.	Μέλη ΔΕΠ, λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό, μέλη φοιτητικής κοινότητας
	5.2 Σχεδιασμός ανάπτυξης κανονιστικού πλαισίου για τη διαχείριση αναφορών-καταγγελιών για ζητήματα έμφυλης βίας, σεξουαλικής παρενόχλησης και λοιπών διακρίσεων	Σύσταση Κώδικα Δεοντολογίας για τη Σεξουαλική Παρενόχληση και άλλων μορφών έμφυλης βίας	Μέλη ΔΕΠ, λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό, μέλη φοιτητικής κοινότητας
		Καταγραφή διαδικασίας κανονιστικού πλαισίου για τη διαχείριση αναφορών-καταγγελιών για ζητήματα έμφυλης βίας, σεξουαλικής παρενόχλησης και λοιπών διακρίσεων	Μέλη ΔΕΠ, λοιπό διδακτικό, τεχνικό, εργαστηριακό και διοικητικό προσωπικό, μέλη φοιτητικής κοινότητας



www.uop.gr