



**ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (Ε.Ι.Φ.)**

**ΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ**

**ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ**

**ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ**

**2021-2023**

## Περιεχόμενα

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	3
2. ΕΜΦΥΛΗ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ.....	5
2.1. Η κατάσταση στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου .....	6
3. ΔΡΑΣΕΙΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΦΥΛΟ ΣΤΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ ΜΕΧΡΙ ΤΗΝ ΨΗΦΙΣΗ ΤΟΥ Ν. 4589/2019 .....	8
4. Η ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΦΥΛΟ .....	10
4.1. Η Ε.Ι.Φ. του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου .....	11
5. ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ.....	12
5.1 Βραχυπρόθεσμοι στόχοι.....	12
5.2. Μεσοπρόθεσμοι στόχοι .....	14
5.3 Μακροπρόθεσμοι στόχοι.....	17
5.4 Παρακολούθηση της προόδου των δράσεων και αξιολόγησή τους (ανατροφοδότηση και επανασχεδιασμός δράσεων) .....	18

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου στοχεύει στην προώθηση πολιτικών ισότητας και στη διαμόρφωση ενός εκπαιδευτικού, εργασιακού και κοινωνικού περιβάλλοντος στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, ελεύθερου από διακρίσεις σε σχέση με το φύλο. Το παρόν Ιδρυματικό Σχέδιο Δράσης για το Φύλο παρουσιάζει τις προτεινόμενες δράσεις για την υλοποίηση των παραπάνω στόχων.

Η Ε.Ι.Φ. 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.

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. Στην Ελλάδα πολύ πρόσφατα (2021) συντάχθηκε η Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+, 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 ισότητα ως προς το φύλο 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 2020 με στοιχεία του 2018, 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.

Η κατάσταση δεν είναι πολύ διαφορετική στα Πανεπιστήμια της χώρας, στα οποία παρατηρούνται έμφυλες διαφοροποιήσεις 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.λπ.). 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 πρωτανικές 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 κινήσεις που θα μπορούσαν να γίνουν προς την κατεύθυνση της επίλυσής τους από τα Πανεπιστήμια: «Ενδεικτικά αναφέρουμε την αναθεώρηση του πειθαρχικού δικαίου στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ώστε να προστατεύονται ΛΟΑΤΚΙ+ 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 ΛΟΑΤΚΙ+ φοιτητές και φοιτήτριες. Σκοπός των υποστηρικτικών δομών για ΛΟΑΤΚΙ+ φοιτητές/τριες είναι η ανάπτυξη καινοτόμων μεθόδων, υπηρεσιών και πρακτικών για την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των ΛΟΑΤΚΙ+ 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».

## **2.1.Η κατάσταση στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου**

Όπως φαίνεται από μια πρώτη προσπάθεια κατάρτισης του έμφυλου χάρτη του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, το Πανεπιστήμιό μας δεν αποτελεί εξαίρεση σε σχέση με τη γενική εικόνα. Πιο συγκεκριμένα, 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, στα Τμήματα Κοινωνικών και Ανθρωπιστικών επιστημών τα ποσοστά των φοιτητριών είναι υψηλότερα σε σχέση με τα Τμήματα Μηχανικών και Πληροφορικής, στα οποία κατά κύριο λόγο υπερτερούν οι φοιτητές. Τέλος, μια πρώτη καταγραφή των μελών ΔΕΠ που κατέχουν διοικητικές θέσεις (π.χ. Πρυτανικές αρχές, Κοσμητείες, Προεδρίες Τμημάτων) υποδεικνύει την ύπαρξη έμφυλων ανισοτήτων εις βάρος των γυναικών.

Ο ισχύων Κώδικας Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου 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 αποφεύγεται οποιοδήποτε τύπου και μορφής διάκριση με κριτήρια 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, το σεξουαλικό γενετήσιο προσανατολισμό, τυχόν αναπηρία ή χρόνια πάθηση και την οικογενειακή, οικονομική και κοινωνική κατάσταση.

Ένα σημαντικό και υψηλής συμβολικότητας πρώτο βήμα θα ήταν να αντιμετωπιστούν άμεσα θέματα έμφυλων διακρίσεων στα νομικά κείμενα 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».

Με βάση τον ίδιο νόμο, αλλά και την εκπεφρασμένη βούληση του Πανεπιστημίου μας για αποφυγή διακρίσεων μέσα από τον Κώδικα Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής του, αναμένουμε θετική δράση και για τις υπόλοιπες πτυχές του φαινομένου της ανισότητας έτσι όπως εκφράζονται στην καθημερινότητα της πανεπιστημιακής ζωής. Ελπίζουμε, επίσης, σε ανταπόκριση και συνδρομή από το σύνολο της πανεπιστημιακής κοινότητας στο έργο της Ε.Ι.Φ. ώστε να βελτιωθεί το Πανεπιστήμιό μας στον τομέα αυτό συνιστώντας έτσι ζωντανό παράδειγμα και θετικό πρότυπο για τον φοιτητικό του πληθυσμό και για την κοινωνία στους κόλπους της οποίας λειτουργεί. Εξάλλου, όντας ένα νέο πανεπιστήμιο, το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου έχει αυξημένο δυναμισμό και είναι σε προνομιακή θέση να επιτύχει αυτό το αποτέλεσμα.

### **3. ΔΡΑΣΕΙΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΦΥΛΟ ΣΤΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ ΜΕΧΡΙ ΤΗΝ ΨΗΦΙΣΗ ΤΟΥ Ν. 4589/2019**

Σε ορισμένα ελληνικά πανεπιστήμια δράσεις για το φύλο προϋπήρχαν της συγκρότησης των Ε.Ι.Φ. με την τελευταία νομοθετική πρόβλεψη. Για παράδειγμα,

- είχαν ήδη συγκροτηθεί επιτροπές για το φύλο στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου από το 2014 (η επιτροπή «ΑΙΓΑΙΟ 50:50 Ισόρροπη Συμμετοχή» - βλ. Ιδρυματικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του Πανεπιστημίου Αιγαίου, <https://www.aegean.gr/equality-committee>) και στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (η «Επιτροπή Φύλου και Ισότητας» -βλ. <https://www.auth.gr/com-gaei-meetings/>)



- είχαν ήδη δημιουργηθεί γραφεία για θέματα φύλου και ισότητας, όπως για παράδειγμα το Γραφείο ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ. στο Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, το οποίο θεσμοθετήθηκε το 2009 (βλ. <http://thefyliscentre.uoa.gr/>), και σχετικά εργαστήρια, όπως το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου, το οποίο ιδρύθηκε το 2006 (βλ. <https://www.genderstudies.panteion.gr/>)
- προσφέρονταν προπτυχιακά και μεταπτυχιακά προγράμματα με βασικό άξονα το φύλο, όπως το Διατμηματικό Προπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών για Θέματα Φύλου και Ισότητας (Π.Π.Σ. ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ., από το ακαδημαϊκό έτος 2003-2004) του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών και τα Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Γυναίκες και Φύλα: Ανθρωπολογικές και Ιστορικές Προσεγγίσεις» (από το 2003, βλ. [http://www.sa.aegean.gr/msc/postgraduate\\_gender.html](http://www.sa.aegean.gr/msc/postgraduate_gender.html) και «Φύλο και Νέα Εργασιακά και Εκπαιδευτικά Περιβάλλοντα στην Κοινωνία της Πληροφορίας» (βλ. <http://www.pse.aegean.gr/pms-gender/>) του Πανεπιστημίου Αιγαίου
- είχαν ήδη διαμορφωθεί σχέδια δράσης όπως αυτό του Πανεπιστημίου Αιγαίου που προαναφέρθηκε.

Δράσεις όπως οι παραπάνω συνέβαλαν στην ευαισθητοποίηση σε ζητήματα φύλου, στην εκπαίδευση ατόμων σε σχετικά θέματα και στην προώθηση ανάλογων πολιτικών.

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί η συμβολή στην προώθηση της ισότητας των φύλων ερευνητικών προγραμμάτων όπως το πρόγραμμα «TARGET: Εφαρμόζοντας μια αναστοχαστική προσέγγιση για την ισότητα των φύλων στην έρευνα και στην καινοτομία» (<https://www.eliamep.gr>), που έχουν ως στόχο την ενίσχυση των σχεδίων δράσης για το φύλο.

Η Ε.Ι.Φ. του Πανεπιστημίου μας έρχεται να καλύψει το μέχρι τώρα κενό σε σχετικές δράσεις στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, για τις οποίες μπορεί να αξιοποιηθεί η εμπειρία άλλων πανεπιστημιακών ιδρυμάτων ή ερευνητικών φορέων.

#### **4. Η ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΤΡΟΠΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΦΥΛΟ**

Από άποψη πολιτείας, θεσμοθετήθηκαν δράσεις για το φύλο στην ελληνική ανώτατη εκπαίδευση μόλις το 2019: με βάση τη διάταξη του άρθρου 33 του Ν. 4589/2019 (ΦΕΚ 13/τ.Α'/29-1-2019), που προβλέπει τη δημιουργία Επιτροπών Ισότητας των Φύλων σε όλα τα Α.Ε.Ι., άρχισαν να συγκροτούνται Επιτροπές Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.) στα ελληνικά Πανεπιστήμια, μεταξύ των οποίων και στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.

Οι Ε.Ι.Φ. είναι άμισθες και λειτουργούν ως συμβουλευτικό όργανο της Σύγκλητου και των Διοικήσεων των Σχολών και Τμημάτων για την προώθηση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας ενός Ιδρύματος και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής.

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.) κάθε Πανεπιστημίου, βάσει του σχετικού νόμου, έχει 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

- δ) παρέχει υπηρεσίες διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά
- ε) προωθεί την ίδρυση σχετικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Π.Μ.Σ. την εκπόνηση διπλωματικών εργασιών και διδακτορικών διατριβών, 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. Τα θέματα υποστήριξης των θυμάτων διακριτικής μεταχείρισης από την Επιτροπή ρυθμίζονται ειδικότερα μέσω του Εσωτερικού Κανονισμού των Πανεπιστημίων.

#### **4.1. Η Ε.Ι.Φ. του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου**

Η συγκρότηση της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.) του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου πραγματοποιήθηκε με απόφαση της Συγκλήτου του πανεπιστημίου (Συνεδρίαση 108η, Απόφαση 34/16.10.2020).

Η Ε.Ι.Φ. του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου συνεδριάζει απαραίτητως μία φορά το μήνα με στόχο τον σχεδιασμό και την οργάνωση των δράσεών της. Επιπλέον, συμμετέχει στο δίκτυο των Ε.Ι.Φ. των πανεπιστημίων της χώρας και παρακολουθεί τις ομάδες εργασίας, τις δράσεις και τις εκδηλώσεις του δικτύου και των άλλων Ε.Ι.Φ. Στοχεύοντας στην ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας των φύλων, αλλά και στην ενεργή συμμετοχή των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας στο έργο της, η Ε.Ι.Φ. έχει ήδη διοργανώσει διαγωνισμό λογοτύπου της Ε.Ι.Φ. και εκδήλωση με θέμα «Φύλο, Ισότητα και Διακρίσεις».

Παράλληλα, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της σύμφωνα με τον νόμο, η Ε.Ι.Φ. εργάζεται, μεταξύ άλλων, στην κατεύθυνση του εμπλουτισμού και της

δημοσιοποίησης του έμφυλου χάρτη και του χάρτη μαθημάτων του πανεπιστημίου που σχετίζονται με το φύλο, της επεξεργασίας ενός Κανονισμού Δεοντολογίας για το φύλο κ.ά.

Οι δράσεις σε θεσμικό επίπεδο που συνδέονται με το φύλο δεν έχουν μακρά ιστορία στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, το οποίο, εξάλλου, είναι σχετικά νέο Ίδρυμα, και η αρχή τους ταυτίζεται με τη συγκρότηση της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων. 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.

## **5. ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ**

Οι παρακάτω στόχοι και προτεινόμενες δράσεις της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων εκπορεύονται από τις αρμοδιότητές της βάσει του σχετικού νόμου-(Ν. 4589/2019) όπως εκτέθηκαν εν συντομία παραπάνω. Παρουσιάζονται με άξονα τον χρόνο στον οποίο μπορούν να υλοποιηθούν (βραχυπρόθεσμοι, μεσοπρόθεσμοι και μακροπρόθεσμοι), και αποσκοπούν στην όσο το δυνατό χρονικά αμεσότερη παρέμβαση αλλά και στην απώτερη διαμόρφωση ενός εκπαιδευτικού, εργασιακού και κοινωνικού περιβάλλοντος στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου ελεύθερου από διακρίσεις σε σχέση με το φύλο, με την συμμετοχή όσο το δυνατόν μεγαλύτερου μέρους της πανεπιστημιακής κοινότητας.

### **5.1 Βραχυπρόθεσμοι στόχοι**

1. Διαβούλευση με τη διοίκηση του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου και με την ακαδημαϊκή κοινότητα σε σχέση με τους στόχους και τις προτεινόμενες δράσεις της Ε.Ι.Φ.

2. Διασύνδεση της Ε.Ι.Φ. με όλα τα Τμήματα του Πανεπιστημίου με στόχο τη διαμόρφωση εσωτερικού δικτύου στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου για την προώθηση ζητημάτων που συνδέονται με το φύλο (ένα πρόσωπο από κάθε Τμήμα θα λειτουργεί ως ο/η σύνδεσμος με την Ε.Ι.Φ.). Διατήρηση και ενίσχυση της δικτύωσης με Ε.Ι.Φ. άλλων Πανεπιστημίων και με ομάδες πανεπιστημιακών και άλλων μελών της ελληνικής Πανεπιστημιακής Κοινότητας (π.χ. διοικητικών υπαλλήλων, φοιτητών/φοιτητριών) που ενδιαφέρονται για ζητήματα φύλου (π.χ. Δίκτυο Ε.Ι.Φ., Ελληνική Εταιρεία Γυναικών Πανεπιστημιακών – ΕΛΕΓΥΠ).
3. Εμπλουτισμός Προγραμμάτων Σπουδών: Ολοκλήρωση χάρτη μαθημάτων που σχετίζονται με το φύλο στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου και ενθάρρυνση των τμημάτων για εμπλουτισμό των προγραμμάτων σπουδών τους με σχετικά μαθήματα.
4. Διερεύνηση της δυνατότητας ένταξης μικρής κλίμακας ερευνητικών εργασιών, ομαδικών εργασιών κ.λπ. σε σχέση με το φύλο και τις σχετικές ανισότητες και διακρίσεις στο πλαίσιο υφιστάμενων μαθημάτων σε συνεργασία με ενδιαφερόμενους/ες διδάσκοντες και διδάσκουσες. Επίσης, ενθαρρύνεται η εκπόνηση διπλωματικών εργασιών με θέματα φύλου. Όλα τα παραπάνω θα ενταχθούν σε πρόγραμμα οικονομικής υποστήριξης της Επιτροπής Ερευνών και της Συγκλήτου του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου.
5. Τεκμηρίωση: Εμπλουτισμός του έμφυλου χάρτη του πανεπιστημίου (αναζήτηση επιπλέον δεικτών και σχετικών στοιχείων, διαχρονική θεώρηση, καταγραφή στοιχείων για όλα τα Τμήματα, συμπεριλαμβανομένων των νέων).
6. Εκδηλώσεις και προγράμματα από την Ε.Ι.Φ., ή και σε συνεργασία με άλλους φορείς, με στόχο την ενημέρωση, την ευαισθητοποίηση, την επιμόρφωση και την εκπαίδευση των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας για θέματα φύλου και έμφυλων διακρίσεων (π.χ. φύλο, ταυτότητα, σεξουαλικός

προσανατολισμός, έμφυλες διακρίσεις, σεξουαλική παρενόχληση, γλωσσικός σεξισμός).

7. Ευαισθητοποίηση ειδικά σε σχέση με τη χρήση ουδέτερης ως προς το φύλο και μη σεξιστικής γλώσσας (εκδηλώσεις, σεμινάρια, επιμόρφωση) που θα απευθύνονται σε ολόκληρη την ακαδημαϊκή κοινότητα.
8. Έρευνα: Ανάθεση ερευνητικού έργου από το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου σε ομάδα/ες φοιτητριών/φοιτητών του από μεμονωμένα Τμήματα ή από συνδυασμό Τμημάτων σε θέματα σχετικά με το φύλο. Το ερευνητικό αυτό έργο θα μπορούσε και να συνεισφέρει στην πληρέστερη τεκμηρίωση της υφιστάμενης κατάστασης στο Πανεπιστήμιο.
9. Εθελοντισμός: Ενθάρρυνση δημιουργίας και υποστήριξη λειτουργίας εθελοντικών ομάδων εντός της πανεπιστημιακής μας κοινότητας αλλά και της ευρύτερης κοινωνίας της Περιφέρειας Πελοποννήσου που θα αποσκοπούν στη μελέτη του πεδίου του φύλου και στην ανάπτυξη δράσεων ευαισθητοποίησης γύρω από θέματα σχετιζόμενα με την ισότητα των φύλων και την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων και κάθε μορφής έμφυλης βίας ή ανισότητας στην κοινωνική και πολιτική ζωή, στην εκπαίδευση, στην εργασία κ.α.

## **5.2. Μεσοπρόθεσμοι στόχοι**

1. Συμβολή στη σύνταξη σχετικών προβλέψεων και κανονισμών και στην αναθεώρηση και βελτίωση ήδη υπάρχοντων νομικών κειμένων του Πανεπιστημίου:
  - προσθήκες και αλλαγές στον Εσωτερικό Κανονισμό (εκτενέστερη αναφορά σε ζητήματα φύλου – δέσμευση για απουσία διακρίσεων)
  - προσδιορισμός περαιτέρω κανόνων στον Κώδικα Δεοντολογίας του Πανεπιστημίου που θα αναφέρονται στην ισότητα ως προς την έμφυλη διάσταση

- σύνταξη Κώδικα Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής για θέματα παρενόχλησης στην πανεπιστημιακή κοινότητα.
2. Συμβολή στην καθιέρωση πολιτικών ισότητας και μη διακρίσεων στο Πανεπιστήμιο ώστε να εκλείψουν τυχόν φραγμοί που σχετίζονται με το φύλο στην επαγγελματική σταδιοδρομία και αναζήτηση σχετικής χρηματοδότησης για υλοποίηση ερευνητικών προγραμμάτων και στελέχωση Γραφείου και Παρατηρητηρίου ισότητας. Τέτοιες πολιτικές και δράσεις μπορεί να είναι:
- Εκδηλώσεις και προγράμματα της Ε.Ι.Φ. αυτόνομα ή σε συνεργασία με άλλες επιτροπές, υπηρεσίες και φορείς του Πανεπιστημίου με στόχο την επιμόρφωση και την ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου και έμφυλων διακρίσεων καθώς και την ενημέρωση για τις πολιτικές του Πανεπιστημίου σχετικά με ζητήματα φύλου και διακρίσεων.
  - Διερεύνηση των δυνατοτήτων για δημιουργία φορέα που θα παρέχει υποστήριξη σε άτομα που έχουν υποστεί ή υφίστανται διακρίσεις λόγω φύλου (π.χ. σεξουαλική παρενόχληση) και θα συντονίζει ήδη υπάρχοντες φορείς, υπηρεσίες και θεσμούς του Πανεπιστημίου.
  - Προώθηση πολιτικών για την ισόρροπη συμμετοχή και εκπροσώπηση σε όργανα και σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων του Πανεπιστημίου, την ισόρροπη πρόσβαση σε πόρους και σε ερευνητικά έργα και την ισόρροπη κατανομή του φόρτου εργασίας σε όλους τους τομείς, δηλαδή διδασκαλία, έρευνα, διοίκηση (π.χ. καθορισμός στόχων του Πανεπιστημίου για ισόρροπη κατανομή των χρηματοδοτήσεων σε δράσεις και ερευνητικά προγράμματα ανά φύλο).
  - Προώθηση πολιτικών για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας (π.χ. ενθάρρυνση για λήψη άδειας ανατροφής, χορήγηση γονικών αδειών ή αδειών για οικογενειακούς λόγους εξίσου και από τους δύο γονείς ανεξαρτήτως φύλου).

- Καταγραφή και ανάδειξη καλών πρακτικών σε θέματα ισότητας φύλου σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.
  - Καταγραφή και ανάδειξη καλών πρακτικών και δράσεων σε επίπεδο Τμημάτων, Σχολών, Ιδρύματος στον τομέα της ισότητας.
3. Συμβολή στην καθιέρωση ουδέτερης ως προς το φύλο και μη σεξιστικής γλώσσας:
- Ενημέρωση και σχετική επιμόρφωση του διοικητικού προσωπικού, των μελών ΔΕΠ και των λοιπών διδασκόντων/διδασκουσών του Πανεπιστημίου καθώς και του φοιτητικού πληθυσμού. Υποστήριξη και συνδρομή όπου χρειάζεται στη διαδικασία υιοθέτησης και εφαρμογής του «Οδηγού χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα» στα διοικητικά έγγραφα του Πανεπιστημίου, σε νομικά κείμενα όπως ο Εσωτερικός Κανονισμός και ο Κώδικας Δεοντολογίας, αλλά και στον δημόσιο λόγο του Πανεπιστημίου (ιστοσελίδες Τμημάτων, ανακοινώσεις, δελτία τύπου). Ο συγκεκριμένος Οδηγός εκδόθηκε το 2018 στο πλαίσιο δράσης της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων με τίτλο «Ένταξη της ισότητας των φύλων στη γλώσσα των διοικητικών εγγράφων». Επιπλέον, υποστήριξη χρειάζεται και στην αναγκαία μετονομασία υπηρεσιών και θεσμών όπως, για παράδειγμα, ο «Συνήγορος του Φοιτητή» σε «Συνήγορος της Φοιτήτριας και του Φοιτητή».
4. Εμπλουτισμός μαθημάτων και ερευνητικού έργου σε θέματα φύλου:
- Συμβολή στην ανάπτυξη περισσότερων μαθημάτων με κεντρικό θέμα το φύλο σε όλα τα Τμήματα (π.χ. με πρόσληψη διδασκόντων/διδασκουσών με αυτό το αντικείμενο στα Τμήματα του Πανεπιστημίου) και ενθάρρυνση να περιληφθεί και αυτή η διάσταση σε μαθήματα που δεν έχουν ως κεντρικό θέμα το φύλο, αλλά θα μπορούσαν να συμπεριλάβουν και αυτή τη διάσταση.
  - Χρηματοδότηση από το Πανεπιστήμιο ερευνητικών έργων με κεντρικό θέμα το φύλο και τις έμφυλες διακρίσεις. Ενημέρωση και συνδρομή από την



Ε.Ι.Φ. για την εύρεση εξωτερικής χρηματοδότησης για ερευνητικά έργα που αφορούν το θέμα.

- Ενθάρρυνση για εκπόνηση εργασιών (π.χ. πτυχιακών, μεταπτυχιακών) και διδακτορικών διατριβών που να εμπεριέχουν τη διάσταση του φύλου ή να αφορούν ζητήματα φύλου.
5. Δικτύωση με φορείς που ασχολούνται με ζητήματα φύλου και έμφυλων διακρίσεων στην Ελλάδα και στο εξωτερικό, αλλά και στην ευρύτερη περιοχή που λειτουργεί το Πανεπιστήμιο και τα κατά τόπους Τμήματά του: συνεργασία μεταξύ Ε.Ι.Φ. και αυτών των φορέων/προσώπων/ομάδων και αξιοποίηση των γνώσεων και της εμπειρίας τους όπως για παράδειγμα μέσω εκδηλώσεων και επιμορφωτικών σεμιναρίων.

### **5.3 Μακροπρόθεσμοι στόχοι**

1. Εμπλουτισμός μαθημάτων και ερευνητικού έργου σε θέματα φύλου:
  - Προκήρυξη θέσεων ΔΕΠ σε θέματα σπουδών φύλου ώστε να αναπτυχθεί το πεδίο αυτό στο Πανεπιστήμιό μας.
  - Ίδρυση Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών με θέμα το φύλο και διερεύνηση συνεργασίας με άλλα πανεπιστήμια για την ίδρυση διαπανεπιστημιακού προγράμματος σπουδών για το φύλο.
2. Συμβολή στην καθιέρωση πολιτικών και πρακτικών ισότητας και μη διακρίσεων στο Πανεπιστήμιο, ώστε να μην τίθενται φραγμοί που σχετίζονται με το φύλο στην επαγγελματική σταδιοδρομία, και συνδρομή στην αναζήτηση χρηματοδότησης από τη Διοίκηση του Πανεπιστημίου για τη λειτουργία σχετικών υπηρεσιών και προώθηση πολιτικών στο Πανεπιστήμιο:
  - Προώθηση δημιουργίας σχετικών θεσμών/υπηρεσιών και συνεργασία με ήδη υπάρχοντες θεσμούς και υπηρεσίες του Πανεπιστημίου (π.χ. ίδρυση Γραφείου Ισότητας και στελέχωσή του με εξειδικευμένο προσωπικό,

λειτουργία τηλεφωνικής γραμμής ή/και ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για θέματα φύλου σε συνεργασία με θεσμικά όργανα όπως ο «Συνήγορος του Φοιτητή» και προγράμματα όπως το Wecare) για την υποστήριξη ατόμων που έχουν δεχτεί διακρίσεις λόγω φύλου.

- Σύναψη μνημονίων συνεργασίας με φορείς της τοπικής κοινωνίας, νοσοκομεία και λοιπά ιδρύματα για τη στήριξη περιπτώσεων διακρίσεων και παραβιάσεων λόγω φύλου.
- Προώθηση πολιτικών για την ισόρροπη συμμετοχή και εκπροσώπηση σε όργανα και διαδικασίες λήψης αποφάσεων, την ισόρροπη πρόσβαση σε πόρους, ερευνητικά έργα και την ισόρροπη κατανομή του φόρτου εργασίας σε όλους τους τομείς, δηλαδή διδασκαλία, έρευνα, διοίκηση.
- Προώθηση πολιτικών για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και των δύο γονέων ανεξαρτήτως φύλου (π.χ. δυνατότητα για μερική απασχόληση, δυνατότητα διακοπής της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και στη συνέχεια επιστροφής, υποβοήθηση νέων γονέων σε ό,τι αφορά τα ωράρια και τις συνθήκες εργασίας ώστε να μπορούν να συνδυάζουν την ανατροφή των παιδιών με την εργασία τους, δημιουργία υποστηρικτικών δομών λ.χ. παιδικού σταθμού στο Πανεπιστήμιο ή, όπου δεν είναι εφικτό αυτό, οικονομική βοήθεια για τη δαπάνη παιδικού σταθμού).

#### **5.4 Παρακολούθηση της προόδου των δράσεων και αξιολόγησή τους (ανατροφοδότηση και επανασχεδιασμός δράσεων)**

Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων, εκτός από το έργο της ίδιας της Επιτροπής για την Ισότητα των Φύλων, απαιτείται η υποστήριξη και η ενεργή συμμετοχή της Διοίκησης και των μελών της Πανεπιστημιακής Κοινότητας (φοιτητικός πληθυσμός, διοικητικό προσωπικό, μέλη ΔΕΠ, ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, λοιπό ερευνητικό και διδακτικό προσωπικό κ.λπ.), αλλά και η διάθεση των

απαραίτητων πόρων και του ανθρώπινου δυναμικού. Ο περιορισμός και ακόμη περισσότερο η εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων είναι μια διαδικασία που χρειάζεται χρόνο και συνδέεται με κοινωνικές διεργασίες και πολιτικές που δεν περιορίζονται στον χώρο των Πανεπιστημίων. Εντούτοις, τα Πανεπιστήμια, λόγω της ίδιας της φύσης τους, μπορούν αλλά και οφείλουν να λειτουργούν ως υποδείγματα καλής πρακτικής και στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων και των ανισοτήτων βάσει φύλου τόσο για τον φοιτητικό τους πληθυσμό όσο και για την ευρύτερη κοινωνία.