



ΓΕΩΠΟΝΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
AGRICULTURAL UNIVERSITY OF ATHENS

Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των
Φύλων
2022-2024

Επιτροπή Ισότητας Φύλων

Ιούλιος 2022



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1.	Εισαγωγή.....	3
2.	Μεθοδολογία.....	6
3.	Οριζόντιος Άξονας Δράσης... ..	7
4.	Θεματικός Άξονας Δράσης 1: Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα	9
5.	Θεματικός Άξονας Δράσης 2: Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης απόφασης.....	11
6.	Θεματικός Άξονας Δράσης 3: Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη.....	13
7.	Θεματικός Άξονας Δράσης 4: Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο ερευνητικό και εκπαιδευτικό πεδίο.....	15
8.	Θεματικός Άξονας Δράσης 5: Μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.....	17
9.	Κοινές Δράσεις Διάχυσης.....	19



1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων* (ΣΔΙΦ) εκπονήθηκε από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ) του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών, η οποία συγκροτήθηκε με Πράξη της Συγκλήτου του Ιδρύματος σε εφαρμογή των διατάξεων του Άρθρου 33 του Ν. 4589/2019 στις 10.05.2022. Το εν λόγω Σχέδιο έλαβε την έγκριση και την υποστήριξη των Πρυτανικών Αρχών σύμφωνα με Απόφαση της Συγκλήτου (Συνεδρία 598/27.07.2022). Αρμόδια για την υλοποίηση του ΣΔΙΦ -ΓΠΑ είναι η ΕΙΦ - ΓΠΑ, η οποία βρίσκεται σε άμεση συνεργασία με τον κ. ΔΕΡΚΑ Νικόλαο, Αντιπρύτανη Διοικητικών Υποθέσεων, Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και Φοιτητικής Μέριμνας. Ο σχεδιασμός, η δημοσιοποίηση, η υλοποίηση, η αξιολόγηση και η παρακολούθηση της εφαρμογής του παρόντος ΣΔΙΦ εντάσσεται στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της ΕΙΦ για την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του Ιδρύματος.

Η ΕΙΦ συνεργάζεται με διάφορες Υπηρεσίες του Πανεπιστημίου προκειμένου να συλλέξει ποσοτικά δεδομένα και να προσδιορίσει συγκεκριμένους δείκτες για την καταγραφή της υφιστάμενης κατάστασης αναφορικά με την έμφυλη διάσταση. Τέτοιες υπηρεσίες είναι η Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας, το Τμήμα Α΄ Προσωπικού της Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών, η Γραμματεία του Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας και το Τμήμα Μηχανοργάνωσης. Σημαντικό ρόλο στη συλλογή στοιχείων διαδραματίζει η πρόσβαση που έχει η ΕΙΦ στα αποτελέσματα των ετήσιων ερευνών της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής για την Ανώτατη Εκπαίδευση.

Τόσο για την υλοποίηση του ΣΔΙΦ, όσο και για δράσεις διάχυσης και επικοινωνίας του εντός του Ιδρύματος προβλέφθηκαν οι αντίστοιχοι ανθρώπινοι και χρηματικοί πόροι από τις Πρυτανικές Αρχές. Το Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, ακολουθώντας τα διεθνή, ευρωπαϊκά και εθνικά πρότυπα, μέσω της υλοποίησης του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, έθεσε τους παρακάτω στόχους:

- Τη διασφάλιση, ενίσχυση και ενσωμάτωση της ουσιαστικής ισότητας στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του Ιδρύματος.
- Την προώθηση της ισότητας φύλων μέσα στο Ίδρυμα μέσω της θεσμικής και οργανωσιακής αλλαγής
- Την παροχή επιμόρφωσης στα μέλη του Ιδρύματος σε θέματα σχετικά με το φύλο και την ισότητα και την ανάπτυξη αντίστοιχων δεξιοτήτων
- Την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση στερεοτύπων και σεξισμού σε όλους τους τομείς λειτουργίας του Ιδρύματος (επικοινωνία, διδασκαλία, έρευνα, θέσεις λήψης αποφάσεων κλπ)

* Σημειώνεται ότι στην έννοια «ισότητα φύλων» συμπεριλαμβάνεται κάθε σχετικός αυτοπροσδιορισμός.



- Την ενσωμάτωση της διάστασης της έμφυλης ισότητας στην έρευνα και τη διδασκαλία
- Την καλλιέργεια και ενθάρρυνση μιας κουλτούρας ειρηνικής συνύπαρξης, συνεργασίας και διαλόγου ανάμεσα στα φύλα.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ορίζει το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων ως «Ένα σύνολο δεσμεύσεων και δράσεων που στοχεύουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων εντός ενός οργανισμού μέσω μιας διαδικασίας δομικής αλλαγής».

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων συνιστά ένα μέσο πολιτικής που προσπαθεί να μετασχηματίσει βιώσιμα τις οργανωσιακές διαδικασίες, τις κουλτούρες και τις δομές στον τομέα της έρευνας και της καινοτομίας, προκειμένου να καταπολεμήσει και να μειώσει ανισορροπίες και ανισότητες μεταξύ των φύλων. Ένα τέτοιο Σχέδιο πρέπει να είναι ολιστικό και περιεκτικό με έναν τέτοιον τρόπο που να απευθύνεται σε ολόκληρο τον οργανισμό, να εμπλέκει όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη και να αντιμετωπίζει πολλά ζητήματα ισότητας των φύλων που αφορούν τον εκάστοτε οργανισμό. Ως εκ τούτου, το ΣΔΙΦ που υλοποιεί η Επιτροπή για την Ισότητα των Φύλων του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών δεν επικεντρώνεται μόνο στην προώθηση ευκαιριών σταδιοδρομίας και ίσης πρόσβασης σε πόρους για ένα και μόνο φύλο. Αντίθετα, εμπεριέχει και αφορά τις γυναίκες και τους άνδρες σε όλο το φάσμα της διαφορετικότητάς τους.

Το Σχέδιο αυτό είναι το πρώτο ιστορικά προγραμματικό κείμενο του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο εσωτερικό του. Ο γενικός του στόχος είναι να χαρτογραφήσει και να αντιμετωπίσει όλες τις μορφές ανισοτήτων και διακρίσεων φύλου, έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης εντός του πανεπιστημίου και να ενσωματώσει τη διάσταση του φύλου στην εσωτερική οργάνωση και λειτουργία του τελευταίου, στα προγράμματα προπτυχιακών και μεταπτυχιακών σπουδών, καθώς και στην ερευνητική δραστηριότητα. Είναι ένα συστηματικό και στρατηγικό μέσο που καθορίζει προτεραιότητες και συγκεκριμένους στόχους (με βάση μια ενδελεχή αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης) καθώς και τα συγκεκριμένα μέτρα που θα εφαρμοστούν για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων εντός του Ιδρύματος και ιδιαίτερα στον τομέα της Έρευνας και της Καινοτομίας. Τα χρονοδιαγράμματα που αφορούν τόσο την εφαρμογή των μέτρων, όσο και την αποτίμηση της προόδου και της επιτυχίας αυτών, είναι σημαντικά στοιχεία που περιλαμβάνονται στο ΣΔΙΦ. Το ΣΔΙΦ έχει σχεδιαστεί ως εργαλείο που προάγει την αναστοχαστικότητα και τη μάθηση, περιλαμβάνοντας δραστηριότητες παρακολούθησης και αξιολόγησης. Τέλος, θεσπίζει σαφείς ευθύνες για διαφορετικές δραστηριότητες και προσδιορίζει τη γενική διακυβέρνηση και την υποχρέωση της ηγεσίας για λογοδοσία σχετικά με την υιοθέτηση των στόχων του ΣΔΙΦ, την εφαρμογή και την παρακολούθηση των αποτελεσμάτων του.



Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα Φύλων του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών αποτελείται από την εισαγωγή και εννέα ενότητες, ενώ απαρτίζεται από έξι άξονες δράσης για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών: έναν οριζόντιο και πέντε θεματικούς. Ο οριζόντιος άξονας περιλαμβάνει στόχους και δράσεις που αποτελούν προϋποθέσεις (ορθής) υλοποίησης του συνολικού ΣΔΙΦ, ενώ οι θεματικοί άξονες αφορούν στόχους και δράσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων στα εξής πέντε πεδία παρέμβασης:

1. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ακαδημαϊκή-επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών
2. Ισόρροπη συμμετοχή των φύλων σε ηγετικές θέσεις, θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων
3. Ισότητα των φύλων στις διαδικασίες πρόσληψης και επαγγελματικής εξέλιξης
4. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της εκπαίδευσης
5. Έμφυλη βία, συμπεριλαμβανόμενης της σεξουαλικής παρενόχλησης

Την Εισαγωγή (Ενότητα 1) ακολουθεί η παρουσίαση της ακολουθούμενης Μεθοδολογίας (Ενότητα 2). Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι στόχοι για τον οριζόντιο άξονα (Ενότητα 3), ενώ οι κύριοι στόχοι, οι ποιοτικοί και ποσοτικοί δείκτες προς μέτρηση και το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης για κάθε έναν από τους πέντε θεματικούς άξονες δράσης παρουσιάζονται στις Ενότητες 4 έως 8. Τέλος, ακολουθεί η ενότητα με τις κοινές δράσεις διάχυσης (Ενότητα 9), δηλαδή δράσεις που δεν εμπίπτουν σε κανέναν θεματικό άξονα και που έχουν ως στόχο την ενημέρωση της πανεπιστημιακής κοινότητας και την ευρύτερη δημοσιοποίηση του ΣΔΙΦ.



2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών υπόκειται σε μια ακολουθία σταδίων όπως αναλυτικά παρουσιάζεται στο παρακάτω σχήμα και αντανακλά συνοπτικά το έργο της αρμόδιας Επιτροπής.

ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ και ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ:

Στο συγκεκριμένο στάδιο, η ΕΙΦ καταρχάς αναλαμβάνει να προσδιορίσει, να συλλέξει και να καταγράψει ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα που αφορούν στην έμφυλη διάσταση της εκπαιδευτικής, ερευνητικής, διοικητικής και εργασιακής διαδικασίας εντός του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών. Παράλληλα, η ΕΙΦ αναζητά τυχόν πολιτικές ισότητας των φύλων που ακολουθούνται κεντρικά από τις Πρυτανικές Αρχές του Ιδρύματος και επισημαίνει την ύπαρξη και καλή λειτουργία ή την έλλειψη αυτών.

ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ:

Κατά τη διάρκεια της φάσης του σχεδιασμού κι έχοντας υπόψη τις δυνάμεις και ελλείψεις της υφιστάμενης κατάστασης σε επίπεδο Πανεπιστημίου, η ΕΙΦ ξεκίνησε το σχεδιασμό του ΣΔΙΦ θέτοντας καταρχάς τους στόχους και τους άξονες δράσης που αναφέρθηκαν στην Εισαγωγή. Γίνεται κατανοητό πως ο καθορισμός συγκεκριμένων στόχων οδηγεί στην πρόταση κατάλληλων δράσεων και μέτρων προώθησης της ισότητας των φύλων εντός του Ιδρύματος. Στο πλαίσιο του σχεδιασμού ορίστηκαν τα πρόσωπα, οι ομάδες εργασίας και οι υπηρεσίες που έχουν την ευθύνη υλοποίησης της κάθε δράσης, το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης της κάθε δράσης, καθώς και οι τρόποι παρακολούθησης της εξέλιξης της υλοποίησης.

ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ:

Το συγκεκριμένο βήμα προβλέπει την καθαυτή υλοποίηση και εφαρμογή των επιλεγμένων δράσεων και μέτρων προώθησης και ενίσχυσης της έμφυλης ισότητας. Τέτοιες δράσεις μπορεί να αφορούν και δράσεις υποστήριξης και ενίσχυσης του ίδιου του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, όπως ενημερωτικές εκδηλώσεις, διάχυση του έργου της ΕΙΦ και του περιχεομένου του ΣΔΙΦ μέσω ψηφιακών μέσων, κ.α.

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ:

Κατά τη διάρκεια της φάσης της Παρακολούθησης και Αξιολόγησης εφαρμόζονται οι τρόποι παρακολούθησης της εξέλιξης της υλοποίησης του ΣΔΙΦ όπως είχε αποφασιστεί στο στάδιο του σχεδιασμού και αξιολογείται αναλυτικά και συνολικά το ΣΔΙΦ σε σχέση με τους στόχους του. Από τα αποτελέσματα της αξιολόγησης προκύπτουν οι ανάγκες για διορθώσεις, ανανεώσεις, προσθήκες και τροποποιήσεις της ετήσιας έκδοσης του ΣΔΙΦ-ΓΠΑ. Πιο συγκεκριμένα, για κάθε θεματικό άξονα για τον οποίο έχουν οριστεί δείκτες παρακολούθησης σύμφωνα με τους στόχους, αξιολογείται η παρούσα και προτείνεται η μελλοντική ετήσια έκδοση του ΣΔΙΦ.



3. ΟΡΙΖΟΝΤΙΟΣ ΑΞΟΝΑΣ ΔΡΑΣΗΣ

Οι στόχοι του οριζόντιου άξονα του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων αφορούν δράσεις για τη διασφάλιση των προϋποθέσεων και των εχέγγυων (ορθής) υλοποίησης του συνολικού ΣΔΙΦ.

1. Δημιουργία Γραφείου Ισότητας των Φύλων

Για την επίτευξη του στόχου 1 έχει προβλεφθεί:

Η διάθεση υφιστάμενου ή πρόσληψη νέου διοικητικού προσωπικού για τη στελέχωση του Γραφείου, η παραχώρηση χώρου και η δημιουργία της κατάλληλης θέσης εργασίας.

2. Ενεργή εμπλοκή Σχολών, Τμημάτων και Διοίκησης στην υλοποίηση του ΣΔΙΦ

Για την επίτευξη του στόχου 2 έχει προβλεφθεί:

Η σύσταση Διαρκούς Επιτροπής Διαβούλευσης αποτελούμενη από την-τον αρμόδια-ο Αντιπρύτανη για την ΕΙΦ, τις/ους Κοσμητόρισσες-ες, τις-τους Προέδρους Τμημάτων, τις-τους Προϊστάμενους-ους των εκάστοτε εμπλεκόμενων διοικητικών μονάδων και το προεδρείο της ΕΙΦ, που θα συνεδριάζει δύο ή τρεις φορές ανά ακαδημαϊκό έτος για τον προγραμματισμό των δράσεων στις οποίες εμπλέκονται οι Σχολές, τα Τμήματα και οι διοικητικές μονάδες του Ιδρύματος. Η Διαρκής Επιτροπή Διαβούλευσης συγκαλείται από την-τον αρμόδια-ο Αντιπρύτανη, κατόπιν συνεννόησης με την Πρόεδρο της ΕΙΦ.

3. Συστηματική παρακολούθηση της υλοποίησης του ΣΔΙΦ από τη Σύγκλητο του Ιδρύματος

Για την επίτευξη του στόχου 3 έχει προβλεφθεί:

Η υποβολή στη Σύγκλητο Ετήσιων Εκθέσεων υλοποίησης του ΣΔΙΦ και μιας απολογιστικής έκθεσης πεπραγμένων μετά το τέλος της περιόδου υλοποίησης.

4. Ευαισθητοποίηση της Πανεπιστημιακής κοινότητας για την ισότητα των φύλων

Για την επίτευξη του στόχου 4 έχουν προβλεφθεί οι παρακάτω δράσεις:

- Εκδήλωση παρουσίασης του ΣΔΙΦ μετά την έγκρισή του από τη Σύγκλητο
- Μια εκδήλωση ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης της πανεπιστημιακής κοινότητας σε θέματα ισότητας των φύλων στην έναρξη κάθε ακαδημαϊκού έτους
- Πρόσκληση συμμετοχής των μελών όλων των κατηγοριών διδακτικού προσωπικού σε επιμορφωτικό πρόγραμμα με σκοπό τον εμπλουτισμό των γνώσεων και των δεξιοτήτων τους σε ζητήματα που αφορούν την προώθηση της ισότητας των φύλων καθώς και την ένταξη της διάστασης του φύλου στις παιδαγωγικές τους πρακτικές

5. Απόκτηση τεχνογνωσίας για την υλοποίηση του ΣΔΙΦ

Για την επίτευξη του στόχου 5 έχει προβλεφθεί η παρακάτω δράση:

Παρακολούθηση επιμορφωτικών προγραμμάτων για την ισότητα των φύλων, αλλά και για την κατάρτιση Σχεδίων Δράσης και Επιχειρηματικών Σχεδίων από



μέλη του διοικητικού προσωπικού και οπωσδήποτε από τα στελέχη του Γραφείου Ισότητας των Φύλων

6. Λειτουργία Παρατηρητηρίου για τη διαρκή παρακολούθηση της ισότητας των φύλων στο Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Για την επίτευξη του στόχου 6 έχουν προβλεφθεί οι παρακάτω δράσεις:

- Συλλογή σε ετήσια βάση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων διαχωρισμένα με βάση το φύλο: α) σύνθεση μονομελών και συλλογικών οργάνων διοίκησης, καθώς και κατάληψη θέσεων ευθύνης σε διοικητικές και ερευνητικές δομές, β) διδακτικό-ερευνητικό, άλλο διδακτικό και διοικητικό προσωπικό που κάνει χρήση των γονικών αδειών, αδειών ανατροφής τέκνων κλπ. και γ) αριθμός μελών ΔΕΠ, ΕΔιΠ, ΕΕΠ, ΕΤΕΠ, τεχνικού και διοικητικού προσωπικού, καθώς και μεταδιδασκτόρων (μόνιμου και συμβασιούχων)
- Συστηματική συλλογή στοιχείων α) για τον αριθμό των χρηματοδοτούμενων έργων και των υποβληθεισών προτάσεων που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου και β) για τον αριθμό των μελών ΔΕΠ και ερευνητών/ερευνητριών που απαρτίζουν τις ερευνητικές ομάδες και έχουν την επιστημονική ευθύνη αυτών, με βάση το φύλο
- Επεξεργασία και ανάλυση των παραπάνω ποσοτικών στοιχείων

7. Χρήση μη σεξιστικής γλώσσας και γλώσσας ουδέτερης ως προς το φύλο

Για την επίτευξη του στόχου 7 έχουν προβλεφθεί οι παρακάτω δράσεις:

- Υιοθέτηση του Οδηγού χρήσης μη σεξιστικής και συμπεριληπτικής γλώσσας ή γλώσσας ουδέτερης ως προς το φύλο που έχει καταρτιστεί το 2018 από την πρώην Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών
- Διάχυση του περιεχομένου του Οδηγού στην πανεπιστημιακή κοινότητα, αλλά και επιμόρφωση του διοικητικού προσωπικού στη χρήση μη σεξιστικής και συμπεριληπτικής γλώσσας



4. ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑΣ ΔΡΑΣΗΣ 1:

ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ

Ο παρών θεματικός άξονας δράσης έχει στόχο να ιχνηλατήσει το καθεστώς ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων του Πανεπιστημίου, καθώς και να διερευνήσει την υπάρχουσα οργανωσιακή κουλτούρα. Προκειμένου να επιτευχθούν αυτά, προσδιορίζονται οι ποσοτικοί δείκτες που αποδεικνύουν την ύπαρξη ή μη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και φυσικά καταγράφονται οι τιμές τους σε χρονικό ορίζοντα τουλάχιστον μίας πενταετίας (π.χ. ποσοστά ανδρών/γυναικών που λαμβάνουν γονικές άδειες, εκπαιδευτικές άδειες). Επιπλέον προσδιορίζονται και αποτυπώνονται ποιοτικοί δείκτες (π.χ. παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε εργαζόμενους και εργαζόμενες του Πανεπιστημίου, διαδικασία λήψης άδειας για τη φροντίδα συγγενών που έχουν ανάγκη στήριξης, μέτρα ενθάρρυνσης υπαλλήλων που ανήκουν σε μονογονεϊκές οικογένειες, κ.α). Καθίσταται σαφές ότι τυχόν θεσμοθετημένες πρακτικές που εξισορροπούν την επαγγελματική και την προσωπική ζωή των εργαζομένων συνιστούν καλές πρακτικές και σε επίπεδο λειτουργίας του Πανεπιστημίου, μπορούν να αποτελέσουν τη βάση αρχικά για ευαισθητοποίηση όλων των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας και στη συνέχεια για τη θέσπιση περαιτέρω μέτρων με σκοπό την ενίσχυση της επίτευξης μιας ικανοποιητικής ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Σε ό,τι αφορά την οργανωσιακή κουλτούρα, αυτή αποτελεί σημαντική παράμετρο αναφορικά με τη λειτουργία ενός οργανισμού και συγκεκριμένα αναφορικά με την πανεπιστημιακή κοινότητα. Τα τελευταία χρόνια, η οργανωσιακή κουλτούρα έχει, ως πεδίο έρευνας, προσελκύσει την προσοχή πολλών ερευνητών στο διεθνή χώρο - λόγω της επίδρασής της τόσο στην αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των οργανισμών, όσο και στο αίσθημα ασφάλειας και ικανοποίησης των ανθρώπων. Ανάλογα, η ασάφεια και η σύγκρουση των έμφυλων ρόλων έχει σημαντική επίδραση στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων και στο βαθμό της ικανοποίησης που αντλείται από αυτές, στο εργασιακό άγχος και κατά συνέπεια, στην εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία των οργανισμών, όπως ενός Πανεπιστημίου. Συνεπώς, ένας άλλος σκοπός του παρόντα Θεματικού Άξονα Δράσης είναι η αρχική καταγραφή και αποτύπωση των βασικών χαρακτηριστικών της οργανωσιακής κουλτούρας που χαρακτηρίζει όλες τις κατηγορίες προσωπικού στο Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, καθώς και η διερεύνηση πιθανών συσχετίσεων του τύπου της οργανωσιακής κουλτούρας, ανά επαγγελματική ομάδα και κατά φύλο. Τέλος, όλοι οι ανωτέρω στόχοι αποσκοπούν στον καθορισμό των κατάλληλων στόχων για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων, καθώς και των δράσεων επίτευξης των στόχων αυτών.

Πίνακας 1. Σχέδιο Δράσης για τη διατήρηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και τη βελτίωση της οργανωσιακής κουλτούρας

Προσδιορισμός δεικτών σχετικών με:	Στόχοι:	Δράσεις:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Παροχή εκπαιδευτικών αδειών ▪ Παροχή γονικών αδειών ▪ Δυνατότητα ευέλικτου ωραρίου (τηλε-εργασία, μειωμένο ωράριο, κ.α) ▪ Διακοπή καριέρας ή/και παραιτήσεις ▪ Υποστήριξη σε θέματα ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής ▪ Παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών ▪ Καταγραφή της οργανωσιακής κουλτούρας, που χαρακτηρίζει τις διακριτές κατηγορίες προσωπικού 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Διερεύνηση υφιστάμενης κατάστασης σχετικά με την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής, καθώς και της οργανωσιακής κουλτούρας ▪ Ενίσχυση της ευαισθητοποίησης γύρω από την ισόρροπη συμμετοχή των φύλων σε θέσεις υποστήριξης και συμβουλευτικής ▪ Ευαισθητοποίηση και εννοιολογική προσέγγιση της σημασίας της υποστήριξης της ισορροπίας φύλου και οργανωσιακής κουλτούρας <p>(Διάστημα υλοποίησης: Ιούλιος 2022-Δεκέμβριος 2022).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Υιοθέτηση, μέτρηση και ανάλυση δεικτών του Θεματικού Άξονα Δράσης 1 (Διάστημα υλοποίησης: Ιούλιος 2022-Οκτώβριος 2022). ▪ Ημερίδα-Εκδήλωση ενημέρωσης, εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης για την υποστήριξη και την ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής, καθώς και την ενίσχυση της οργανωσιακής κουλτούρας (πιθανή συνεργασία με το Κέντρο για Θέματα Ισότητας και την Πανελλήνια Ένωση Επιστημονισσών) (Διάστημα υλοποίησης: Σεπτέμβριος 2022-Δεκέμβριος 2022). ▪ Διατύπωση και ενσωμάτωση του στόχου για ισόρροπη συμμετοχή και κατανομή των φύλων στα μονομελή και συλλογικά όργανα διοίκησης του Πανεπιστημίου στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας του ΓΠΑ
<p>Ποιος;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ΕΙΦ ΓΠΑ με την υποστήριξη των Πρυτανικών Αρχών του Ιδρύματος ▪ Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας - ΜοΔΙΠ ΓΠΑ 	<p>Δείκτες Παρακολούθησης:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1^η Έκθεση αναφοράς αποτελεσμάτων δεικτών (Διάστημα υλοποίησης: Ιούλιος 2022) ▪ 2^η επικαιροποιημένη έκθεση ΣΔΙΦ ΓΠΑ (προσθήκη στόχων και κατάλληλων δράσεων) (Διάστημα υλοποίησης: Δεκέμβριος 2022) 	



5. ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑΣ ΔΡΑΣΗΣ 2:

ΈΜΦΥΛΗ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΣΤΗΝ ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΘΕΣΕΙΣ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ

Ο παρών Θεματικός Άξονας Δράσης διερευνά εάν και κατά πόσο υφίσταται ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα ακαδημαϊκά και διοικητικά όργανα και στις θέσεις λήψης αποφάσεων¹. Επίσης αποσκοπεί στον καθορισμό των κατάλληλων στόχων για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων, καθώς και των δράσεων επίτευξης των στόχων αυτών. Ως όργανα διοίκησης και λήψης αποφάσεων στο Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών ΠΑ νοούνται οι Πρυτανικές Αρχές, η Σύγκλητος, το Πρυτανικό Συμβούλιο, το Ειδικό Ταμείο, η Εταιρία Αξιοποίησης και Διαχείρισης Περιουσίας του Ιδρύματος, η Επιτροπή Ερευνών και Διαχείρισης του Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας, καθώς και τα Συμβούλια των Κοσμητειών των Σχολών και οι Κοσμήτορες/όρισσες, οι Συνελεύσεις των Τμημάτων και οι Πρόεδροι, οι Συνελεύσεις των Τομέων και οι Διευθυντές/ριες των Τομέων, καθώς και οι Διευθυντές/ριες των Εργαστηρίων.

¹ Anonymous (2015) Πλατφόρμα δράσης του Πεκίνου. European Institute for Gender Equality, Reports and publications.



Πίνακας 2. Σχέδιο Δράσης για τη διατήρηση της έμφυλης ισορροπίας στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης απόφασης

Προσδιορισμός δεικτών σχετικών με:	Στόχοι:	Δράσεις:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Σύνθεση ανά φύλο (άνδρες - γυναίκες), Πρυτανικών Αρχών, μελών Συγκλήτου και Πρυτανικού Συμβουλίου, μελών Ειδικού Ταμείου και Εταιρίας Αξιοποίησης και Διαχείρισης Περιουσίας του ΓΠΑ, μελών Επιτροπής Ερευνών και Διαχείρισης του ΕΛΚΕ ΓΠΑ, μελών Συμβουλίων Κοσμητειών Σχολών, Συνελεύσεων Τμημάτων και Τομέων, Εργαστηρίων ▪ Αριθμός ανδρών/γυναικών σε ηγετικές θέσεις (Κοσμήτορες-ισσες Σχολών, Πρόεδροι Τμημάτων, Διευθυντές/ριες Τομέων και Εργαστηρίων, Πρυτάνεις, Αντιπρυτάνεις) ▪ Ύπαρξη στρατηγικών, πολιτικών, υπηρεσιών καθοδήγησης για την ενίσχυση της έμφυλης ισορροπίας στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων <p>(Διάστημα υλοποίησης: Ιούλιος-Νοέμβριος 2022).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Διερεύνηση παρούσας κατάστασης σχετικά με την έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης αποφάσεων ▪ Διερεύνηση ενδεχομένου ενσωμάτωσης μέτρων ισόρροπης συμμετοχής των φύλων σε συγκεκριμένες Ομάδες Εργασίες ή Επιτροπές ▪ Ενίσχυση της ευαισθητοποίησης γύρω από την ισόρροπη συμμετοχή των φύλων σε θέσεις ευθύνης ▪ Επικοινωνήση της σημασίας υποστήριξης της ισορροπίας φύλου σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων <p>(Διάστημα υλοποίησης: Ιούλιος-Δεκέμβριος 2022)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Υιοθέτηση, μέτρηση και ανάλυση δεικτών του Θεματικού Άξονα Δράσης 2 <p>(Διάστημα υλοποίησης: Ιούλιος-Νοέμβριος 2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Εκδήλωση ενημέρωσης και εκπαίδευσης για την υποστήριξη και την ενίσχυση της ισορροπίας των φύλων σε ηγετικές θέσεις και θέσεις λήψης αποφάσεων <p>(Διάστημα υλοποίησης: Αύγουστος-Δεκέμβριος 2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Διατύπωση του στόχου για την ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στα συλλογικά και μονομελή όργανα διοίκησης του Πανεπιστημίου και τις θέσεις ευθύνης στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας του ΓΠΑ
<p>Ποιος:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ΕΙΦ ΓΠΑ με την υποστήριξη των Πρυτανικών Αρχών και της Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών του Ιδρύματος ▪ Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας - ΜοΔΙΠ ΓΠΑ 	<p>Δείκτες Παρακολούθησης:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ατζέντα ημερίδας και εκπαίδευσης σχετικά με την υποστήριξη και την ενίσχυση της έμφυλης ισορροπίας σε ηγετικές θέσεις και θέσεις λήψης αποφάσεων και αριθμός συμμετεχόντων. <p>(Αύγουστος-Δεκέμβριος 2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1^η Έκθεση αναφοράς αποτελεσμάτων δεικτών <p>(Αύγουστος-Οκτώβριος 2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2^η επικαιροποιημένη Έκθεση ΣΔΙΦ ΓΠΑ (προσθήκη στόχων και κατάλληλων δράσεων) <p>(Διάστημα υλοποίησης: Νοέμβριος-Δεκέμβριος 2022)</p>	



6. ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑΣ ΔΡΑΣΗΣ 3:

ΈΜΦΥΛΗ ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ

Το Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών δεν έχει διαμορφώσει διακριτή πολιτική για την καταπολέμηση των έμφυλων προκαταλήψεων και την προώθηση της ισότητας στις διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης προσωπικού (διοικητικού ή ακαδημαϊκού/ερευνητικού). Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι το ΓΠΑ είναι Νομικό Πρόσωπο δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και ως τέτοιο εποπτεύεται από το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, ενώ εναρμονίζεται με τις σχετικές διατάξεις της εθνικής κείμενης νομοθεσίας που αφορά τον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Στο πλαίσιο αυτό, αναφέρεται ενδεικτικά ότι τα γενικά κριτήρια για την πρόσληψη του διοικητικού προσωπικού ορίζονται κάθε φορά από την προκήρυξη και σε εφαρμογή της εθνικής νομοθεσίας σε συνεργασία με το Ανώτατο Συμβούλιο Προσωπικού, ενώ τα προσόντα και οι προϋποθέσεις πρόσληψης και εξέλιξης των μελών του Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού και άλλων κλάδων σχετίζονται με γνωστικό αντικείμενο, επιστημονικό έργο, κτλ. Επιπλέον, τα Εκλεκτορικά Σώματα ή άλλα αρμόδια όργανα για την επιλογή μελών ΔΕΠ, ΕΕΠ, ΕΔιΠ και ΕΤΕΠ συγκροτούνται με βάση το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, το οποίο και δεν ενσωματώνει ποσοστώσεις φύλου προς διασφάλιση της ισορροπίας και ισότιμης εκπροσώπησης των φύλων.

Οι στόχοι του Θεματικού Άξονα Δράσης 3 περιλαμβάνουν αρχικά την καταγραφή των αναλογιών φύλων στις προσλήψεις προσωπικού στο Πανεπιστήμιο και την αποτύπωση της πορείας εξέλιξής του, για όλες τις κατηγορίες προσωπικού και σε χρονικό ορίζοντα πενταετίας. Επιπρόσθετα, αναζητήθηκαν οι κατάλληλες δράσεις προς την κατεύθυνση της ευαισθητοποίησης των Εκλεκτορικών Σωμάτων και των λοιπών αρμόδιων οργάνων σε σχέση με της ανισότητες φύλου που πιθανά δημιουργούνται από ενιαίες, αντικειμενικές και φαινομενικά ουδέτερες διαδικασίες επιλογής. Απώτερος σκοπός των εν λόγω δράσεων είναι η δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών και η ανάληψη πρωτοβουλιών από την Πανεπιστημιακή Κοινότητα, προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης της έμφυλης ισότητας τόσο στις προσλήψεις μελών προσωπικού όλων των βαθμίδων και κατηγοριών, όσο και στην μετέπειτα επαγγελματική εξέλιξή τους.



Πίνακας 3. Σχέδιο Δράσης για τη διατήρηση της έμφυλης ισότητας στις προσλήψεις (recruitment) και την επαγγελματική εξέλιξη

Προσδιορισμός δεικτών σχετικών με:	Στόχοι:	Δράσεις:
<ul style="list-style-type: none">▪ Αναλογίες φύλων για το Διδακτικό Ερευνητικό Προσωπικό (τόσο σε όλες τις βαθμίδες των μόνιμων μελών, όσο στο πλαίσιο προσωρινών συμβολαίων - π.χ. Ακαδημαϊκοί Υπότροφοι, Συμβασιούχοι Διδάσκοντες Π.Δ. 407/1980)▪ Κατανομή ανά φύλο μελών ΔΕΠ και διοικητικού προσωπικού, ανά επιστημονικό πεδίο και βαθμό αντίστοιχα▪ Μέση κατανομή ανά φύλο μελών των Εκλεκτορικών Σωμάτων και λοιπών αρμόδιων οργάνων επιλογής προσωπικού▪ Κατανομή ανά φύλο μελών του προσωπικού που έχουν επιτύχει προαγωγή τα τελευταία 5 χρόνια, (ΔΕΠ, ΕΕΠ, ΕΔιΠ, ΕΤΕΠ, διοικητικό και τεχνικό)▪ Ύπαρξη κι εφαρμογή πρωτοκόλλων και πολιτικών προσέλκυσης/πρόσληψης προσωπικού ευαίσθητων ως προς το φύλο (αφορά και τους/ις ερευνητές/ριες)▪ Ύπαρξη μέτρων για την υποστήριξη της εξέλιξης της σταδιοδρομίας του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ιδρυματικό επίπεδο▪ Πορεία σταδιοδρομίας υποεκπροσωπούμενου φύλου (εξετάζεται σε ποιο στάδιο της σταδιοδρομίας τους οι εκπρόσωποι του υποεκπροσωπούμενου φύλου τείνουν να αποχωρούν και γιατί) (Διάστημα υλοποίησης: Αύγουστος 2022-Οκτώβριος 2022)	<ul style="list-style-type: none">▪ Διερεύνηση και χαρτογράφηση της παρούσας κατάστασης σχετικά με την έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη (Διάστημα υλοποίησης: Αύγουστος 2022-Οκτώβριος 2022)	<ul style="list-style-type: none">▪ Υιοθέτηση, μέτρηση και ανάλυση δεικτών του Θεματικού Άξονα Δράσης 3 (Διάστημα υλοποίησης: Αύγουστος 2022-Οκτώβριος 2022)▪ Σεμινάρια ενδυνάμωσης και απόκτησης δεξιοτήτων για την αναζήτηση εργασίας και επαγγελματικής εξέλιξης
Ποιος	Δείκτες Παρακολούθησης	
<ul style="list-style-type: none">▪ ΕΙΦ ΓΠΑ με την παροχή υποστήριξης από τη Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών του Ιδρύματος▪ Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας - ΜΟΔΙΠ ΓΠΑ	<ul style="list-style-type: none">▪ Έκθεση αναφοράς αποτελεσμάτων δεικτών (Διάστημα υλοποίησης: Νοέμβριος 2022)▪ 2^η επικαιροποιημένη Έκθεση ΣΔΙΦ ΓΠΑ (προσθήκη στόχων και κατάλληλων δράσεων) (Διάστημα υλοποίησης: Δεκέμβριος 2022)	



**7. ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑΣ ΔΡΑΣΕΩΝ 4:
ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΕΔΙΟ**

Στόχος του Θεματικού Άξονα Δράσης 4 είναι η ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο ερευνητικό και εκπαιδευτικό πεδίο του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών, όπου αυτό καθίσταται δυνατό. Με αυτό τον τρόπο αναγνωρίζεται η σημασία της ισότητας των φύλων στην έρευνα και την καινοτομία και προωθείται στα πεδία της έρευνας και της εκπαίδευσης στο Πανεπιστήμιο.



Πίνακας 4. Σχέδιο Δράσης για την ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο ερευνητικό και εκπαιδευτικό πεδίο

Προσδιορισμός δεικτών σχετικών με	Στόχοι	Δράσεις
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Αναζήτηση οδηγιών (εφόσον υπάρχουν) για την εφαρμογή της ισότητας των φύλων στην έρευνα και την εκπαιδευτική διαδικασία ▪ Αναζήτησης οδηγιών (εφόσον υπάρχουν) για την ενσωμάτωση θεμάτων ευαίσθητων προς το φύλο στην εκπαιδευτική διαδικασία ▪ Πλήθος ανδρών και γυναικών που επιτελούν ρόλο επιστημονικού υπευθύνου σε ερευνητικά έργα την τελευταία πενταετία ▪ Πλήθος ερευνητικών έργων που υλοποιούνται την τελευταία πενταετία και εστιάζουν στη ή ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου. ▪ Πλήθος διατριβών (πτυχιακών, μεταπτυχιακών, διδακτορικών) της τελευταίας πενταετίας που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου ▪ Πλήθος επιστημονικών δημοσιεύσεων της τελευταίας πενταετίας από μέλη ΔΕΠ του ΓΠΑ που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου ▪ Πλήθος ακαδημαϊκών μαθημάτων (προπτυχιακά, μεταπτυχιακά) της τελευταίας πενταετίας που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου ▪ Καταγραφή έμφυλων προκαταλήψεων και διακρίσεων με βάση το φύλο στο χώρο της έρευνας και της διδασκαλίας (ερωτηματολόγιο) (Διάστημα υλοποίησης: Ιούλιος-Νοέμβριος 2022) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Διερεύνηση τρέχουσας κατάστασης αναφορικά με την ενσωμάτωση της έννοιας του φύλου στην έρευνα και την εκπαίδευση ▪ Προώθηση της ενσωμάτωσης της έννοιας του φύλου στη διδασκαλία και τα προγράμματα σπουδών (Διάστημα υλοποίησης: Αύγουστος-Δεκέμβριος 2022) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Υιοθέτηση, ανάλυση και προσδιορισμός δεικτών του Θεματικού Άξονα Δράσεων 4 ▪ Ανάπτυξη δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης προς τα μέλη του ΓΠΑ αναφορικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και τη διδασκαλία ▪ Ενθάρρυνση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις δράσεις της επιστημονικής κοινότητας ▪ Σεμινάρια εκπαίδευσης σχετικά με τη δράση διεθνών/ευρωπαϊκών οργανισμών και την ύπαρξη εθνικών προγραμμάτων για την ενίσχυση της ισότιμης παρουσίας των φύλων στον χώρο της έρευνας και της καινοτομίας ▪ Ενθάρρυνση εισαγωγής στα ΠΠΣ και ΠΜΣ μαθημάτων διεπιστημονικού χαρακτήρα που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου (Διάστημα υλοποίησης: Αύγουστος 2022-Δεκέμβριος 2024)
<p>Ποιος;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ΕΙΦ ΓΠΑ με την υποστήριξη της διοίκησης του Πανεπιστημίου ▪ ΜΟΔΙΠ ΓΠΑ 	<p>Δείκτες Παρακολούθησης</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Αριθμός συμμετεχόντων/ουσών στην εκπαίδευση ▪ Ετήσιες εκθέσεις δεικτών που σχετίζονται με το Θεματικό Άξονα Δράσεων 4 (Διάστημα υλοποίησης: Αύγουστος 2022-Δεκέμβριος 2024). 	



8. ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑΣ ΔΡΑΣΗΣ 5:

ΜΕΤΡΑ ΕΝΑΝΤΙΑ ΣΤΗΝ ΕΜΦΥΛΗ ΒΙΑ, ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Από την έρευνα του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης² γνωρίζουμε ότι 15% των Ελληνίδων είχε εμπειρία σεξουαλικής παρενόχλησης το 2014. Αυτό το ποσοστό, ωστόσο, δεν αποτυπώνει το πραγματικό μέγεθος του προβλήματος. Σε πιο πρόσφατη έρευνα της ActionAid Ελλάς³, η οποία αφορούσε τον τομέα της εστίασης, το 85% του υπό διερεύνηση πληθυσμού των γυναικών ανέφερε ότι έχει υποστεί κάποιου είδους σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας. Η εκτίμηση της έκτασης του προβλήματος της σεξουαλικής παρενόχλησης στα Ελληνικά Πανεπιστήμια είναι ιδιαίτερα δύσκολη, διότι δεν υπάρχουν διαθέσιμα ποσοτικά ή ποιοτικά δεδομένα από σχετικές έρευνες. Κύριος στόχος του συγκεκριμένου Θεματικού Άξονα Δράσης είναι να εξετάσει τους τρόπους με τους οποίους λαμβάνεται υπόψη ή/και αντιμετωπίζεται η έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, στο πλαίσιο της Πανεπιστημιακής Κοινότητας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που προκύπτουν, εξετάζεται η ανάγκη ή μη για περαιτέρω μέτρα προκειμένου να διασφαλιστούν σαφείς οργανωτικές πολιτικές και μέτρα για την έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση, σε σχέση με θέματα μη αποδεκτών και κακοποιητικών συμπεριφορών, καταγγελιών, υποστήριξης των θυμάτων και διαδικασιών καταπολέμησης του φαινομένου. Απώτερος σκοπός είναι η εδραίωση μιας κουλτούρας μηδενικής ανοχής στην έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση.

² FRA (2014) Violence against women: an EU-wide survey – Main results report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

³ ActionAid Ελλάς (2020) Έρευνα: δεν είναι αυτή η δουλειά μας. Σεξουαλική Παρενόχληση των Γυναικών στην Εργασία: Εξετάζοντας τον κλάδο του επισιτισμού – τουρισμού.: Ανακτήθηκε από: http://notpartofourjob.actionaid.gr/public/ActionAid_Harassment-Report.pdf.



Πίνακας 5. Σχέδιο Δράσης για την υιοθέτηση μέτρων ενάντια στην έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Προσδιορισμός δεικτών σχετικών με:	Στόχοι:	Δράσεις
<ul style="list-style-type: none">▪ Αριθμό εκπαιδευτικών σεμιναρίων για την παρενόχληση λόγω φύλου / έμφυλη βία τα τελευταία 3 χρόνια▪ Στατιστικά των καταγεγραμμένων περιπτώσεων παρενόχλησης τα τελευταία 3 χρόνια.▪ Ύπαρξη και είδος πολιτικών και πρωτοβουλιών για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο ίδρυμα.▪ Διαθεσιμότητα συμβουλευτικής υπηρεσίας για τα αδικήματα και παρενόχληση που βασίζονται στο φύλο. (Διάστημα υλοποίησης: Αύγουστος 2022-Νοέμβριος 2023)	<ul style="list-style-type: none">▪ Διερεύνηση παρούσας κατάστασης σχετικά με τα μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.▪ Εδραίωση κουλτούρας μηδενικής ανοχής απέναντι στην έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση. (Διάστημα υλοποίησης: Αύγουστος 2022-Δεκέμβριος 2024)	<ul style="list-style-type: none">▪ Υιοθέτηση, μέτρηση και ανάλυση δεικτών θεματικής περιοχής 5. (Διάστημα υλοποίησης Αύγουστος 2022 – Νοέμβριος 2022) <ul style="list-style-type: none">▪ Διενέργεια ενημέρωσης της θέσης της ΕΙΦ σχετικά με την έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση, στο πλαίσιο ημερίδας πληροφόρησης έναρξης των εργασιών τη ΕΙΦ. (Διάστημα υλοποίησης: Αύγουστος 2022-Νοέμβριος 2022) <ul style="list-style-type: none">▪ Διενέργεια ετήσιας ημερίδας στο πλαίσιο της Παγκόσμιας Ημέρας για την Εξάλειψη της Βίας Κατά των Γυναικών. (Διάστημα υλοποίησης: Νοέμβριος 2022 – Δεκέμβριος 2024)
Ποιος;	Δείκτες παρακολούθησης	
<ul style="list-style-type: none">▪ ΕΙΦ ΓΠΑ▪ Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας – ΜΟΔΙΠ ΓΠΑ	<ul style="list-style-type: none">▪ Ατζέντα και αριθμός συμμετεχόντων στην ημερίδα πληροφόρησης έναρξης των εργασιών της ΕΙΦ▪ Διάστημα υλοποίησης: Σεπτέμβριος 2022-Δεκέμβριος 2022.▪ Έκθεση αναφοράς αποτελεσμάτων δεικτών. (Διάστημα υλοποίησης: Σεπτέμβριος 2022-Νοέμβριος 2022). <ul style="list-style-type: none">▪ Ατζέντα και αριθμός συμμετεχόντων στην ημερίδα στο πλαίσιο της Παγκόσμιας Ημέρας για την Εξάλειψη της Βίας Κατά των Γυναικών.▪ Διάστημα υλοποίησης: Νοέμβριος 2022.▪ 2^η επικαιροποιημένη έκθεση ΣΔΙΦ ΓΠΑ (προσθήκη στόχων και κατάλληλων δράσεων) (Διάστημα υλοποίησης: Δεκέμβριος 2022)	



9. ΚΟΙΝΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΔΙΑΧΥΣΗΣ

Κατά τη διάρκεια εφαρμογής του συγκεκριμένου κεφαλαίου του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων σχεδιάζονται δράσεις που έχουν στόχο την προώθηση του ΣΔΙΦ στην κοινότητα του Ιδρύματος. Οι συγκεκριμένες δράσεις αποδεικνύουν την στήριξη του ΣΔΙΦ-ΓΠΑ από την ανώτερη διοίκηση του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών (Πρυτανικές Αρχές, Σύγκλητος, Σύλλογος μελών ΔΕΠ), ενώ ταυτόχρονα επισημαίνουν την υποχρέωση που έχει κάθε μέλος της πανεπιστημιακής κοινότητας να υιοθετήσει ή/και να υλοποιήσει τις δεσμεύσεις και δράσεις του ΣΔΙΦ.



Πίνακας 6. Δράσεις στα πλαίσια διάχυσης του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων

Στόχοι:	Δράσεις:
<p>Κύριος στόχος της συγκεκριμένης ενότητας είναι:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Στήριξη του ΣΔΙΦ από την ανώτερη διοίκηση (Πρυτανικές Αρχές, Σύγκλητος, ΔΕΠ),▪ Ενημέρωση της κοινότητας του ΓΠΑ και όχι μόνο για την ύπαρξη του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα Φύλων,▪ Ιεράρχηση της ενσωμάτωσης της διάστασης της Ισότητας Φύλων ως προτεραιότητα στην ατζέντα του ΓΠΑ,▪ Προώθηση του μηνύματος μηδενικής ανοχής σε περιστατικά σεξισμού, καλλιέργειας έμφυλων στερεοτύπων κλπ,▪ Ενημέρωση της πανεπιστημιακής κοινότητας για την πορεία υλοποίησης του ΣΔΙΦ,▪ Κινητοποίηση και συμμετοχή όλων των μελών του ΓΠΑ στις δράσεις υλοποίησης του ΣΔΙΦ,▪ Εκπαίδευση και κατάρτιση σε θέματα ισότητας φύλων των μελών του ΓΠΑ. <p>(Διάστημα υλοποίησης: Αύγουστος 2022 - Δεκέμβριος 2024)</p>	<p>Σύμφωνα με τους στόχους που ορίστηκαν, ακολουθούν οι δράσεις για το 2022:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Υπογραφή της έκθεσης του ΣΔΙΦ-ΓΠΑ από τη Σύγκλητο (Διάστημα υλοποίησης: Ιούλιος 2022),▪ Ανάρτηση του ΣΔΙΦ-ΓΠΑ στον ιστότοπο του ΓΠΑ και στη σελίδα της ΕΙΦ (Διάστημα υλοποίησης: Ιούλιος 2022 - Σεπτέμβριος 2022),▪ Οργάνωση και υλοποίηση ημερίδας με στόχο την ενημέρωση για την έναρξη υλοποίησης του ΣΔΙΦ-ΓΠΑ καθώς και των εργασιών της ΕΙΦ, (Διάστημα υλοποίησης Ιούλιος 2022 - Σεπτέμβριος 2022),▪ Επικοινωνιακή εκστρατεία που επικεντρώνεται σε συμπεριφορές τις οποίες το ΓΠΑ προσδιορίζει ως αποδεκτές και μη αποδεκτές όπου θα παρουσιάζεται σε αφίσες σε όλο το πανεπιστήμιο και στην ιστοσελίδα της ΕΙΦ▪ Δημοσιεύσεις στα κοινωνικά δίκτυα του ΓΠΑ▪ Δημοσίευση της αναφοράς αποτελεσμάτων δεικτών ανασκόπησης στην ιστοσελίδα του ΓΠΑ και στην ιστοσελίδα της ΕΙΦ (Διάστημα υλοποίησης Αύγουστος 2022 - Δεκέμβριος 2022),▪ Δημοσίευση της 2^{ης} επικαιροποιημένης έκθεσης ΣΔΙΦ-ΓΠΑ (προσθήκη στόχων και κατάλληλων δράσεων) στην ιστοσελίδα του ΓΠΑ και στην ιστοσελίδα της ΕΙΦ (Διάστημα υλοποίησης: Δεκέμβριος 2022)
<p>Ποιος:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ ΕΙΦ ΓΠΑ με την παροχή υποστήριξης τις Πρυτανικές Αρχές και τα συλλογικά όργανα διοίκησης του Ιδρύματος	<p>Δείκτες Παρακολούθησης</p> <ul style="list-style-type: none">▪ 1^η και 2^η έκθεση του ΣΔΙΦ-ΓΠΑ (Διάστημα υλοποίησης: Ιούλιος 2022–Δεκέμβριος 2022)▪ Αριθμός «clicks» της 1^{ης} και 2^{ης} έκθεσης του ΣΔΙΦ-ΓΠΑ▪ Ατζέντα και αριθμός συμμετεχόντων της ημερίδας με στόχο την ενημέρωση για την έναρξη υλοποίησης του ΣΔΙΦ-ΓΠΑ καθώς και των εργασιών της ΕΙΦ (Διάστημα υλοποίησης: Ιούλιος 2022 - Δεκέμβριος 2022)▪ Έκθεση αναφοράς αποτελεσμάτων δεικτών ανασκόπησης στην ιστοσελίδα του ΓΠΑ (Διάστημα υλοποίησης Αύγουστος 2022 - Νοέμβριος 2022)▪ Αριθμός της «clicks» αναφοράς αποτελεσμάτων δεικτών ανασκόπησης στην ιστοσελίδα του ΓΠΑ.