



ΓΕΩΠΟΝΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
AGRICULTURAL UNIVERSITY OF ATHENS

Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2025-2027

Επιτροπή Ισότητας Φύλων και Καταπολέμησης των
Διακρίσεων



Μάϊος 2025



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^{1*} (ΣΔΙΦ) εκπονήθηκε από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦ-ΚΔ) 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) και επικαιροποιήθηκε στις 09.05.2025 Αρμόδια για την υλοποίηση του ΣΔΙΦ -ΓΠΑ είναι η ΕΙΦ-ΚΔ - ΓΠΑ. Ο σχεδιασμός, η δημοσιοποίηση, η υλοποίηση, η αξιολόγηση και η παρακολούθηση της εφαρμογής του παρόντος ΣΔΙΦ εντάσσεται στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της ΕΙΦ-ΚΔ για την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του Ιδρύματος.

Η ΕΙΦ-ΚΔ 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 ευκολία πρόσβασης της ΕΙΦ-ΚΔ 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, συμπεριλαμβανομένων των μελών της ΕΙΦ-ΚΔ, 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)
- Την ενσωμάτωση της διάστασης της έμφυλης ισότητας στην έρευνα και τη διδασκαλία

^{1*} Σημειώνεται ότι στην έννοια «ισότητα φύλων» συμπεριλαμβάνεται κάθε σχετικός αυτοπροσδιορισμός.



- 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 τέτοιο τρόπο που να απευθύνεται σε ολόκληρο τον οργανισμό, να εμπλέκει όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη και να αντιμετωπίζει πολλά ζητήματα ισότητας των φύλων και καταπολέμησης των διακρίσεων που αφορούν τον εκάστοτε οργανισμό. Ως εκ τούτου, το ΣΔΙΦ που υλοποιεί η Επιτροπή για την Ισότητα των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων 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 όλα τα άτομα σε όλο το φάσμα της διαφορετικότητάς τους.

Το Σχέδιο αυτό προωθεί την ισότητα των φύλων στο εσωτερικό του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών και υλοποιήθηκε ακολουθώντας τις κατευθυντήριες οδηγίες και προδιαγραφές του Προγράμματος Πλαισίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) «Ορίζοντας Ευρώπη» (Horizon Europe)². Ο γενικός του στόχος είναι να χαρτογραφήσει και να αντιμετωπίσει όλες τις μορφές ανισοτήτων και διακρίσεων φύλου, έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης εντός της πανεπιστημιακής κοινότητας και να ενσωματώσει τη διάσταση της ισότητας στην εσωτερική οργάνωση και λειτουργία του πανεπιστημίου, 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

² European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>



Αθηνών είναι τριετούς διάρκειας και 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 διδασκαλίας.
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-ΚΔ 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-ΚΔ 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-ΚΔ 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, διοργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων, διάχυση του έργου της ΕΙΦ-ΚΔ και του περιεχομένου 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 επτά παρακάτω 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/και 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-ΚΔ, τις/ους Κοσμητόρισσες-ες, τις-τους Προέδρους Τμημάτων, τις-τους Προϊστάμενες-ους των εκάστοτε εμπλεκόμενων διοικητικών μονάδων και το προεδρείο της ΕΙΦ-ΚΔ, 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-ΚΔ.

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

Για την επίτευξη του στόχου 3 έχει προβλεφθεί:

Η υποβολή στο Συμβούλιο Διοίκησης 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 μεταδιδασκόντων (μόνιμων 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 ως προς τους έμφυλους ρόλους και τη συμπεριληπτική κουλτούρα.

Η ισορροπία μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής, σε συνδυασμό με μια συμπεριληπτική και ευαίσθητη οργανωσιακή κουλτούρα, μπορεί να ενισχύσει την ευημερία των εργαζομένων, ενώ θα συμβάλλει σημαντικά στην καλύτερη απόδοση του Πανεπιστημίου και την εξασφάλιση ενός θετικού και υποστηρικτικού περιβάλλοντος για όλους. Ταυτόχρονα, θα βοηθήσει σημαντικά στη μείωση του άγχους και στην αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων και θα ενισχύσει τη δέσμευση και την απόδοσή τους.

Οι έμφυλοι ρόλοι αναφέρονται στις κοινωνικές προσδοκίες και συμπεριφορές που σχετίζονται με το φύλο και που συχνά καθορίζουν το πώς αναμένεται να ενεργούν τα άτομα σε σχέση με το φύλο τους. Αυτοί οι ρόλοι συνήθως βασίζονται σε παραδοσιακές ή στερεοτυπικές αντιλήψεις για το τι είναι κατάλληλο για άνδρες και γυναίκες σε διάφορες κοινωνικές και επαγγελματικές καταστάσεις.

Η αλληλεπίδραση της οργανωσιακής κουλτούρας με τους έμφυλους ρόλους μπορεί να έχει σημαντική επίπτωση στον τρόπο που διαμορφώνονται οι εργασιακές σχέσεις και οι ευκαιρίες για τους εργαζόμενους.

Η συμπεριληπτική κουλτούρα ως προς το φύλο αναφέρεται στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, μπορούν να συμμετέχουν και να εκφράζονται ελεύθερα και με σεβασμό. Στην πράξη, αυτό σημαίνει την αποδοχή και ενσωμάτωση διαφορετικών ταυτοτήτων φύλου και εκφράσεων, καθώς και τη δημιουργία συνθηκών που διασφαλίζουν ίσες ευκαιρίες για όλους.

Στη συνέχεια προτείνονται ενδεικτικά μερικές δράσεις που μπορεί να αναλάβει το Πανεπιστήμιο για να εξασφαλίσει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και να ενσωματώσει μία οργανωσιακή κουλτούρα που να είναι συμπεριληπτική και ευαίσθητη ως προς το φύλο:

Δράσεις για Ισορροπία Εργασίας και Προσωπικής Ζωής

Ευέλικτο Ωράριο Εργασίας: Επιτρέποντας στους εργαζόμενους να προσαρμόσουν το ωράριό τους σύμφωνα με τις προσωπικές τους ανάγκες, π.χ. με δυνατότητες απομακρυσμένης εργασίας ή flexible hours, ενισχύεται η ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Αυτή η δράση έχει εν μέρει υλοποιηθεί με την κατάργηση της κάρτας παρουσίας για το διοικητικό προσωπικό, επιτρέποντας κατ' αυτό τον τρόπο την ευελιξία στην προσέλευση και αποχώρηση του προσωπικού.

Πολιτική Διακοπών και Άδειας: Προώθηση πολιτικών που ενθαρρύνουν τη χρήση άδειας (π.χ. κανονικής άδειας ή άδειας για προσωπικούς λόγους). Επίσης, η ενίσχυση της άδειας μητρότητας/πατρότητας και της άδειας φροντίδας για οικογενειακά μέλη είναι σημαντική για τη στήριξη των εργαζομένων.



Υποστήριξη Οικογενειακών Υποχρεώσεων: Παροχή υποστήριξης σε εργαζόμενους που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, όπως για παράδειγμα μέσω ρυθμίσεων για εργασία από το σπίτι, ή δημιουργία βρεφονηπιακού σταθμού εντός του Πανεπιστημίου.

Ενθάρρυνση για Αξιοποίηση του Χρόνου Ψυχαγωγίας και Επαναφόρτισης: Δημιουργία χώρων αναψυχής και δραστηριοτήτων για τους εργαζόμενους για να μπορούν να αποσυμπιέζονται και να ανανεώνονται. Πιο συγκεκριμένα υπάρχουν στο χώρο της πανεπιστημιούπολης δύο γυμναστήρια καθώς επίσης και γήπεδα για διευκόλυνση αθλητικών δραστηριοτήτων. Επίσης, έχει γίνει ανάπλαση του περιβάλλοντα χώρου σε όλη την πανεπιστημιούπολη. Αυτό βοηθά στη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης και ενθαρρύνει την καλύτερη ισορροπία.

Διαχείριση Εργασιακής Επιφόρτισης: Εφαρμογή κατάλληλων στρατηγικών για τη διαχείριση της υπερφόρτωσης των εργαζομένων και προώθηση μιας κουλτούρας όπου η υπερεργασία δεν είναι αποδεκτή.

Δράσεις για Συμπεριληπτική και Ευαίσθητη ως προς το Φύλο Κουλτούρα

Στήριξη Ισότητας Εργασίας για Όλους: Προώθηση πολιτικών και διαδικασιών που να εξασφαλίζουν ίσες ευκαιρίες για όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως φύλου, όπως ίσες ευκαιρίες στην ανέλιξη και στις προαγωγές.

Ευέλικτη Πολιτική Αντιμετώπισης Φροντίδας Οικογένειας: Παροχή ίσων ευκαιριών για γονείς και για τα δύο φύλα, προωθώντας την ισότητα στη γονική άδεια (μητρική και πατρική), τη φροντίδα παιδιών, καθώς και την ευχέρεια να συμμετέχουν όλοι οι εργαζόμενοι σε οικογενειακές υποχρεώσεις.

Δημιουργία Συμπεριληπτικών Διαδικασιών Πρόσληψης: Σχεδίαση στρατηγικών πρόσληψης που να διασφαλίζουν ότι οι υποψήφιοι και οι υποψήφιες αξιολογούνται αμερόληπτα και με βάση τις ικανότητες και τα προσόντα τους, ανεξαρτήτως φύλου.

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 μιας 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 επίδρασή 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

Παρούσα Κατάσταση	Προσδιορισμός δεικτών σχετικών με:	Στόχοι:	Δράσεις:
- Κατάργηση κάρτας παρουσίας για το Διοικητικό Προσωπικό του Ιδρύματος - Παροχή γονικής άδειας και στους δύο γονείς	- 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	- 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 (Διάστημα υλοποίησης: Ιούλιος 2022-Δεκέμβριος 2022).	- 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
	Ποιος; - ΕΙΦ-ΚΔ ΓΠΑ με την υποστήριξη των Πρυτανικών Αρχών του Ιδρύματος - Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας - ΜοΔΙΠ ΓΠΑ	Δείκτες Παρακολούθησης: Ενδιάμεσες/ετήσιες εκθέσεις αναφοράς αποτελεσμάτων δεικτών	



5. ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑΣ ΔΡΑΣΗΣ 2:

ΕΜΦΥΛΗ 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 αποφάσεων³. 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 Εταιρεία 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/όρισες, οι Συνελεύσεις των Τμημάτων και οι Πρόεδροι, οι Συνελεύσεις των Τομέων και οι Διευθυντές/ριες των Τομέων, καθώς και οι Διευθυντές/ριες των Εργαστηρίων.

Ως προς τη σύνθεση φύλλου των διαφόρων οργάνων διοίκησης το ΓΠΑ δεν παρουσιάζει ισόρροπη σχέση μεταξύ ανδρών και γυναικών. Συγκεκριμένα οι αναλογίες του φύλλου, άνδρες/γυναίκες) σε μερικά από τα όργανα διοίκησης έχουν ως εξής: Πρυτανεία 3/1, Σύγκλητος 15/7, Κοσμητείες 6/0, Πρόεδροι Τμημάτων 6/5, ΔΣ Εταιρείας Αξιοποίησης και Διαχείρισης Περιουσίας του Ιδρύματος 5/2, Επιτροπή Ερευνών 7/4.

Ας σημειωθεί ότι η ισόρροπη σύνθεση των δύο φύλων σε θέσεις ευθύνης δε διασφαλίζει την ισότητα, ούτε την απαλλαγή από τις διακρίσεις αλλά η διαχρονική καταγραφή της κατάστασης αποτελεί μια ένδειξη κατανόησης αυτών των ανισοτήτων και συμβάλλει στη λήψη μέτρων για την απάλειψή τους.

³ Anonymous (2015) Πλατφόρμα δράσης του Πεκίνου. European Institute for Gender Equality, Reports and publications.



Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα Φύλων - ΓΠΑ

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

Παρούσα κατάσταση	Προσδιορισμός δεικτών σχετικών με:	Στόχοι:	Δράσεις:
- Έχει γίνει διερεύνηση της παρούσας κατάστασης σε ότι αφορά στη σύνθεση των οργάνων διοίκησης σχετικά με την κατανομή των δύο φύλων - Έχουν διοργανωθεί εκδηλώσεις με ομιλήτριες γυναίκες, που κατέλαβαν θέσεις ευθύνης, οι οποίες ανέφεραν τα προβλήματα που βρήκαν στο δρόμο τους και τους τρόπους που τα αντιμετώπισαν	- Σύνθεση ανά φύλο (άνδρες - γυναίκες), Πρυτανικών Αρχών, μελών Συγκλήτου και Πρυτανικού Συμβουλίου, μελών Ειδικού Ταμείου και Εταιρείας 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, καθοδήγησης για την ενίσχυση της έμφυλης ισορροπίας στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων	- Διαχρονική διερεύνηση της κατάστασης σχετικά με την έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης αποφάσεων. - Ενίσχυση της ευαισθητοποίησης γύρω από την ισόρροπη συμμετοχή των φύλων σε θέσεις ευθύνης - Ανάδειξη της σημασίας υποστήριξης της ισορροπίας φύλου σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων	- Αναζήτηση και συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών στοιχείων, ανάλυση της ποσόστωσης φύλου σε όλα τα όργανα διοίκησης και θέσεων ευθύνης. Δημοσίευση Έκθεσης κάθε χρόνο. - Συνέχιση των εκδηλώσεων ενημέρωσης και εκπαίδευσης για την υποστήριξη και την ενίσχυση της ισορροπίας των φύλων σε ηγετικές θέσεις και θέσεις λήψης αποφάσεων. - Οδηγίες και προτροπές με στόχο την ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στα συλλογικά και μονομελή όργανα διοίκησης του Πανεπιστημίου και τις θέσεις ευθύνης.
	Ποιος;	Δείκτες Παρακολούθησης:	
	- ΕΙΦ-ΚΔ ΓΠΑ με την υποστήριξη των Πρυτανικών Αρχών και της Διεύθυνσης Διοικητικών Υπηρεσιών του Ιδρύματος. - Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας - ΜοΔΙΠ ΓΠΑ	Ενδιάμεσες/ετήσιες εκθέσεις αναφοράς αποτελεσμάτων, δεικτών και δράσεων	



6. ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑΣ ΔΡΑΣΗΣ 3:

ΕΜΦΥΛΗ 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.

Στον άξονα της έμφυλης ισότητας στις προσλήψεις και την εξέλιξη σταδιοδρομίας οι κύριοι στόχοι αφορούν:

- 1ον Ενσωμάτωση της διάστασης του Φύλου στις Προσλήψεις
- 2ον Ενίσχυση της Επαγγελματικής Εξέλιξης των Γυναικών
- 3ον Ευαισθητοποίηση και υπέρβαση δυσκολιών και εμποδίων στην προσπάθεια Εξισορρόπησης Οικογενειακής/Προσωπικής και Επαγγελματικής Ζωής των εργαζομένων στα ΑΕΙ.



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

Παρούσα κατάσταση	Προσδιορισμός δεικτών σχετικών με:	Στόχοι:	Δράσεις:
▪ Έχει γίνει διερεύνηση και χαρτογράφηση της παρούσας κατάστασης σε ότι αφορά στην κατανομή ανά φύλο των μελών του διδακτικού και ερευνητικού προσωπικού του ιδρύματος. ▪ Έχει γίνει καταγραφή της κατανομής ανά φύλο των μελών όλου του προσωπικού του ιδρύματος τα τελευταία 5 χρόνια. ▪ Έχουν διοργανωθεί εκδηλώσεις για την προώθηση γυναικείων προτύπων, με «Βιωματικές Αφηγήσεις Γυναικών» οι οποίες βρίσκονται σε διάφορα στάδια της καριέρας τους και οι οποίες μας παρουσίασαν τα προβλήματα που αντιμετώπισαν και τις λύσεις που βρήκαν.	▪ Χαρτογράφηση υφιστάμενων πρακτικών προσλήψεων. ▪ Ανασκόπηση διεθνών και εθνικών βέλτιστων πρακτικών για τη συμπεριληπτική γλώσσα στις προκηρύξεις. ▪ Ανάλυση νομοθετικού πλαισίου σχετικά με την ίση μεταχείριση στην απασχόληση. ▪ Συλλογή απόψεων από ενδιαφερόμενα μέρη (HR experts, εργαζόμενους, νομικούς, φορείς ισότητας). ▪ Ανασκόπηση υφιστάμενων πολιτικών και διαδικασιών προσλήψεων και προαγωγών στα ακαδημαϊκά ιδρύματα. ▪ Μελέτη βέλτιστων πρακτικών από διεθνή παραδείγματα και προτάσεις για την ενίσχυση της ισότητας. ▪ Ανασκόπηση των υφιστάμενων πρακτικών για εξισορρόπηση οικογενειακής/προσωπικής και επαγγελματικής ζωής ▪ Συλλογή και ανάλυση δεδομένων μέσω ανώνυμων ερωτηματολογίων για την κατανόηση των βασικών προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες.	▪ Ενσωμάτωση της Διάστασης Φύλου στις Προσλήψεις ▪ Ενίσχυση της Επαγγελματικής Εξέλιξης των Γυναικών Ευαισθητοποίηση και υπέρβαση των δυσκολιών και εμποδίων στην προσπάθεια εξισορρόπησης οικογενειακής/προσωπικής και επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων στο ΑΕΙ	▪ Ανάπτυξη οδηγού ή/και πληροφοριακού υλικού για την εισαγωγή συμπεριληπτικής γλώσσας στις προκηρύξεις θέσεων όλων των κατηγοριών διδακτικού και διοικητικού προσωπικού, καθώς και των θέσεων υποψηφίων διδασκόντων/σώ ν. ▪ Δικτύωση – Forum Γυναικών. Δημιουργία εσωτερικού δικτύου γυναικών για συζήτηση σε θέματα ισότητας, συμπερίληψης και επαγγελματικής εξέλιξης. Για διδακτικό και προσωπικό και



Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα Φύλων - ΓΠΑ

υποψήφιος
διδασκόμενος.

Ποιος;	Δείκτες Παρακολούθησης
▪ ΕΙΦ-ΚΔ ΓΠΑ με την παροχή υποστήριξης από τη Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών του Ιδρύματος ▪ Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας - ΜΟΔΙΠ ΓΠΑ	▪ Ενδιάμεσες ετήσιες εκθέσεις αναφοράς αποτελεσμάτων δεικτών και δράσεων



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

Παρούσα κατάσταση	Προσδιορισμός δεικτών σχετικών με	Στόχοι	Δράσεις
- Ολοκληρώθηκε η διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης ως προς την ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στην έρευνα και την εκπαίδευση - Πρωθήθηκε η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε ΠΠΣ/ΠΜΣ - Πραγματοποιήθηκαν σεμινάρια ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης για την ισότητα των φύλων στην έρευνα και τη διδασκαλία (Πραγματοποιήθηκε Ημερίδα για τις γυναίκες μαθηματικούς τον Μάρτιο του 2025)	- 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) - Πλήθος συμμετοχών σε δράσεις ευαισθητοποίησης	- Διατήρηση και ενίσχυση των υφιστάμενων πρακτικών ενσωμάτωσης της έμφυλης διάστασης - Τακτική αποτίμηση της ενσωμάτωσης της ισότητας των φύλων στη διδασκαλία και την έρευνα - Ενίσχυση της διατομεακής προσέγγισης	- Ετήσια παρακολούθηση και ανάλυση δεικτών - Αναθεώρηση των μαθησιακών στόχων μαθημάτων ώστε να αποτυπώνουν τη διάσταση του φύλου όπου ενδείκνυται - 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 επιστημονικής κοινότητας - Σεμινάρια εκπαίδευσης σχετικά με τη δράση διεθνών/ευρωπαϊκών οργανισμών και την ύπαρξη εθνικών προγραμμάτων για την ενίσχυση της ισότητας παρουσίας των φύλων στον χώρο της έρευνας και της καινοτομίας - Δημιουργία και υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων δια βίου



Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα Φύλων - ΓΠΑ

μάθησης (ΚΕΔΙΒΙΜ) σχετικά
με σπουδές φύλου

Ποιος;	Δείκτες Παρακολούθησης
▪ ΕΙΦ-ΚΔ ΓΠΑ με την υποστήριξη της διοίκησης του Πανεπιστημίου ▪ ΜΟΔΙΠ ΓΠΑ ▪ ΚΕΔΙΒΙΜ ΓΠΑ	▪ Αριθμός συμμετεχόντων/ουσών στην εκπαίδευση ▪ Παρακολούθηση μεταβολών δεικτών ανά διετία ▪ Ανατροφοδότηση από μέλη ΔΕΠ και φοιτητές/τριες μέσω ερωτηματολογίων ▪ Αριθμός εκπαιδευτικών προγραμμάτων ΚΕΔΙΒΙΜ



8. ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑΣ ΔΡΑΣΗΣ 5:

ΜΕΤΡΑ ΕΝΑΝΤΙΑ ΣΤΗΝ ΕΜΦΥΛΗ ΒΙΑ, ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

Από την έρευνα του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁴ 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 Ελλάς⁵, η οποία αφορούσε τον τομέα της εστίασης, το 85% του υπό διερεύνηση πληθυσμού των γυναικών ανέφερε ότι έχει υποστεί κάποιου είδους σεξουαλική παρενόχληση στο 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.

⁴ FRA (2014) Violence against women: an EU-wide survey – Main results report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

⁵ 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

Παρούσα κατάσταση	Προσδιορισμός δεικτών σχετικών με:	Στόχοι:	Δράσεις
▪ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ με ερωτήσεις που αφορούν την πολιτική για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης και της διακριτικής μεταχείρισης. ▪ Διαδικασία διαχείρισης/διερεύνησης αναφορών. ▪ Οδηγός αντιμετώπισης της έμφυλης και σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης στο Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών ▪ Πλατφόρμα αναφορών. Εγκαθίδρυση ενός ολοκληρωμένου συστήματος αναφορών. https://aua.sec.fraudline.gr/#/ ▪ Ημερίδα με τίτλο: «Προτάσεις για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης», στις 5 Σεπτεμβρίου 2022 ▪ Στο πλαίσιο των εκδηλώσεων για την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας, η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων του ΓΠΑ διοργάνωσε ημερίδα με τίτλο: «Φύλο – Κοινωνία», στις 9 Μαρτίου 2023. ▪ Συμμετοχή στο Athens Pride 2024.	▪ 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 τους φορείς στους οποίους μπορούν να αποταθούν οι ενδιαφερόμενοι για τα αδικήματα και παρενόχληση που βασίζονται στο φύλο.	▪ 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.	▪ Υιοθέτηση, μέτρηση και ανάλυση δεικτών θεματικής περιοχής 5. (Διάστημα υλοποίησης: Αύγουστος 2025 – Δεκέμβριος 2025) ▪ Ενημερωτικά Newsletters: Αποστολή τακτικών ενημερώσεων μέσω email στα μέλη της πανεπιστημιακής και φοιτητικής κοινότητας (Διάστημα υλοποίησης: Σεπτέμβριος 2025 – Νοέμβριος 2027). ▪ Διενέργεια ενημέρωσης της θέσης της ΕΙΦ-ΚΔ σχετικά με την έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση, στο πλαίσιο ημερίδας πληροφόρησης των εργασιών τη ΕΙΦ-ΚΔ. (Διάστημα υλοποίησης: Αύγουστος 2025- Νοέμβριος 2025) ▪ Διενέργεια ετήσιας ημερίδας στο πλαίσιο της Παγκόσμιας Ημέρας για την Εξάλειψη της Βίας Κατά των Γυναικών. (Διάστημα υλοποίησης: Νοέμβριος 2025 – Δεκέμβριος 2026)



Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα Φύλων - ΓΠΑ

- Στο πλαίσιο των εκδηλώσεων για την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας, η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων του Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών διοργάνωσε ημερίδα με τίτλο: «Γυναίκες μαθηματικοί στο περιθώριο της ιστορίας», στις 11 Μαρτίου 2025

Ποιος;	Δείκτες παρακολούθησης
▪ ΕΙΦ-ΚΔ ΓΠΑ ▪ Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας – ΜΟΔΙΠ ΓΠΑ	▪ Ατζέντα και αριθμός συμμετεχόντων στην ημερίδα πληροφόρησης των εργασιών της ΕΙΦ-ΚΔ ▪ Διάστημα υλοποίησης: Σεπτέμβριος 2025-Δεκέμβριος 2025. ▪ Έκθεση αναφοράς αποτελεσμάτων δεικτών. (Διάστημα υλοποίησης: Σεπτέμβριος 2025-Νοέμβριος 2025). ▪ Ατζέντα και αριθμός συμμετεχόντων στην ημερίδα στο πλαίσιο της Παγκόσμιας Ημέρας για την Εξάλειψη της Βίας Κατά των Γυναικών. ▪ Διάστημα υλοποίησης: Νοέμβριος 2025. Ενδιάμεσες/ετήσιες εκθέσεις της ΕΙΦ-ΚΔ



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:
Κύριος στόχος της συγκεκριμένης ενότητας είναι: ▪ Στήριξη του ΣΔΙΦ από την ανώτερη διοίκηση (Πρυτανικές Αρχές, Συμβούλιο Διοίκησης, 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.	Σύμφωνα με τους στόχους που ορίστηκαν, ακολουθούν οι δράσεις για το 2025: ▪ Υπογραφή της επικαιροποιημένης έκθεσης του ΣΔΙΦ-ΓΠΑ από τη (Διάστημα υλοποίησης: Μάιος 2025), ▪ Ανάρτηση του ΣΔΙΦ-ΓΠΑ στον ιστότοπο του ΓΠΑ και στη σελίδα της ΕΙΦ-ΚΔ), ▪ Οργάνωση και υλοποίηση ημερίδας με στόχο την ενημέρωση για την έναρξη υλοποίησης του ΣΔΙΦ-ΓΠΑ καθώς και των εργασιών της ΕΙΦ-ΚΔ, (Διάστημα υλοποίησης Σεπτέμβριος 2025), ▪ 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-ΚΔ ▪ Δημοσιεύσεις στα κοινωνικά δίκτυα του ΓΠΑ ▪ Δημοσίευση της αναφοράς αποτελεσμάτων δεικτών ανασκόπησης στην ιστοσελίδα του ΓΠΑ και στην ιστοσελίδα της ΕΙΦ-ΚΔ ▪ Δημοσίευση της 2^{ης} επικαιροποιημένης έκθεσης ΣΔΙΦ-ΓΠΑ (προσθήκη στόχων και κατάλληλων δράσεων) στην ιστοσελίδα του ΓΠΑ και στην ιστοσελίδα της ΕΙΦ-ΚΔ
Ποιος:	Δείκτες Παρακολούθησης
▪ ΕΙΦ-ΚΔ ΓΠΑ με την παροχή υποστήριξης τις Πρυτανικές Αρχές και τα συλλογικά όργανα διοίκησης του Ιδρύματος	▪ Ενδιάμεσες εκθέσεις 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-ΚΔ (Διάστημα υλοποίησης: Σεπτέμβριος 2025) ▪ Έκθεση αναφοράς αποτελεσμάτων δεικτών ανασκόπησης στην ιστοσελίδα του ΓΠΑ