



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ

UNIVERSITY OF CRETE

Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2022-2024)



Ρέθυμνο – Ηράκλειο, Δεκέμβριος 2021

Υπεύθυνοι για το ΣΔΙΦ

Γεώργιος Κοσιώρης, Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων
Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.) του Π.Κ.

Οργάνωση – Εποπτεία - Επιμέλεια κειμένου

Κατερίνα Δαλακούρα, Αναστασία Διακάτου, Κυριακή Θερμού

Έρευνα*-Μελέτη - Κείμενο

Κατερίνα Δαλακούρα, Αναστασία Διακάτου, Κυριακή Θερμού,
Όλγα Θεμελή, Ελένη Φουρναράκη, Ειρήνη Αμπουμόγλι (μεταπτυχιακή φοιτήτρια, συνεργαζόμενο μέλος της Ε.Ι.Φ.)

*Στην έρευνα για το ανθρώπινο δυναμικό και τις διακρίσεις/παρενοχλήσεις στο Π.Κ. συμμετείχαν και οι: Παναγιώτα Φατούρου, μέλος της Ε.Ι.Φ., Ζαχαρούλα Κασσέρη και Εύα Αναστασιάδη (πρώην μέλη της Ε.Ι.Φ.)

Έγκριση Συγκλήτου υπ. αρ. 476^η/20.01.2022 Συνεδρίαση

Ιστοσελίδες δημοσιοποίησης

<https://www.uoc.gr/>

<https://eif.uoc.gr/index.php/el/2021-06-03-09-59-47/2021-06-03-09-59-48>

Πρόλογος

Το Πανεπιστήμιο Κρήτης (Π.Κ) στηρίζει το σύνολο των δραστηριοτήτων του στις οικουμενικές αρχές και αξίες, τον σεβασμό των δικαιωμάτων και των ελευθεριών του ανθρώπου, την αξιοπρέπεια του προσώπου, τη δικαιοσύνη, την αλληλεγγύη και την αξιοκρατία. Σταθερός στόχος του είναι η δημιουργία περιβάλλοντος υψηλής ποιότητας σπουδών, έρευνας και απασχόλησης. Η επίτευξη του στόχου αυτού προϋποθέτει τη διασφάλιση της συμμετοχής όλων χωρίς αποκλεισμούς και τη συνειδητότητα ότι η μη ισότιμη συμμετοχή όλων, ανεξαρτήτως φύλου, αποβαίνει εις βάρος της επιστήμης, της έρευνας και της καινοτομίας.

Στο πλαίσιο των αρχών αυτών το Πανεπιστήμιο ενσωμάτωσε άμεσα αρχές και επιταγές του εθνικού και ευρωπαϊκού νομικού πλαισίου σχετικά με την ισότητα και την ουσιαστική της εφαρμογή. Σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4589/2019, άρθρο 33 (ΦΕΚ 13/τ.Α'/29-1-2019), συγκρότησε την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.) του Ιδρύματος, με απόφαση της Συγκλήτου, έλαβε μέτρα για την υποστήριξη της Επιτροπής στο έργο της (οικονομική και νομική υποστήριξη, στήριξη από τις υπηρεσίες του Ιδρύματος), ενώ έγινε και εξακολουθεί να γίνεται προσπάθεια (ανα)διαμόρφωσης των κανονιστικών κειμένων του Ιδρύματος (Κώδικας Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής, Οδηγός Χρηματοδότησης και Διαχείρισης), ώστε να συμπεριλαμβάνονται σε αυτά οι αρχές της ισότητας και της συμπερίληψης· παράλληλα, οι σχετικές με την ισότητα προγραμματιζόμενες δράσεις εντάσσονται συστηματικά στους ετήσιους ή/και τετραετείς προγραμματισμούς του ιδρύματος.

Παρόλο που έχουν επιτευχθεί πολλά, το Πανεπιστήμιο εξακολουθεί να αντιμετωπίζει πολλές προκλήσεις. Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του Π.Κ. που οργανώθηκε για την περίοδο 2022-2024 προσδιορίζει προτεραιότητες και δράσεις που, βασισμένες στην μελέτη των ιδιαίτερων συνθηκών και χαρακτηριστικών του Ιδρύματος, έχουν ως στόχο να διερευνήσουν περαιτέρω τα δεδομένα για την εκπαίδευση, την έρευνα, τις συνθήκες επιλογής και εργασίας του ανθρώπινου δυναμικού, τις συνειδητές ή/και ασυνειδητές προκαταλήψεις και διακρίσεις στο Ίδρυμα. Στοχεύουν επίσης να ενισχύσουν την ευαισθητοποίηση όλων όσων εργάζονται και σπουδάζουν σε αυτό στα θέματα της ισότητας, να δημιουργήσουν ευνοϊκές συνθήκες για την προώθησή της και να καταστήσουν βιωματικές τις αρχές της ισότιμης συνύπαρξης, του σεβασμού και της αποδοχής όλων·

Η κατάκτηση της ισότητας των φύλων απαιτεί μια μακροπρόθεσμη, συνειδητή και γνήσια προσπάθεια για την αλλαγή. Το Πανεπιστήμιο Κρήτης με το σχεδιασμό και την υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων θέτει τις πρώτες ισχυρές βάσεις για την πορεία αυτή, η οποία θα αναδιαμορφώνεται με την ετήσια παρακολούθηση και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της, με την ισχυρή πεποίθηση ότι η εφαρμογή του θα υπηρετήσει την ευημερία όλων και την προαγωγή της επιστημονικής γνώσης, της καινοτομίας και της αριστείας.

Γεώργιος Κοσιώρης, Καθηγητής

Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων, Δια βίου Μάθησης,
Διεθνών Σχέσεων και Εξωστρέφειας



Περιεχόμενα

Πρόλογος	3
Εισαγωγή	6
Θεσμικό πλαίσιο στο Π.Κ. για την ισότητα των φύλων	9
Κεφάλαιο 1. Στρατηγική για τη Ισότητα των Φύλων –Προτεραιότητες & Στόχοι	11
1.1 Μεθοδολογία	11
1.2 Προτεραιότητες και στρατηγικοί στόχοι	13
Κεφάλαιο 2. Αποτύπωση υπάρχουσας κατάστασης στο Π.Κ - Στρατηγικές προαγωγής της ισότητας - Σχεδιασμός δράσεων	15
2.1. Ανθρώπινο Δυναμικό : ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων	15
2.1.1 Υπάρχουσα κατάσταση	15
2.1.2 Προσέγγιση	20
2.1.3 Στόχοι - Δράσεις - Υπευθυνότητα	20
2.2 Έρευνα και Ισότητα των Φύλων	22
2.2.1 Υπάρχουσα κατάσταση	22
2.2.2 Προσέγγιση	28
2.2.3 Στόχοι -Δράσεις -Υπευθυνότητα	29
2.3 Ισορροπία Επαγγελματικής κα Προσωπικής ζωής	31
2.3.1 Υπάρχουσα κατάσταση	31
2.3.2 Προσέγγιση	31
2.3.3 Στόχοι - Δράσεις -Υπευθυνότητα	31
2.4 Διοίκηση - Όργανα Λήψης Αποφάσεων	32
2.4.1 Υπάρχουσα κατάσταση	32
2.4.2 Προσέγγιση	33
2.4.3 Στόχοι - Δράσεις - Υπευθυνότητα	33
2.5 Επικοινωνία: πολιτικές μη σεξιστικής γλώσσας	34
2.5.1 Υπάρχουσα κατάσταση	34
2.5.2 Προσέγγιση	36
2.5.3 Στόχοι - Δράσεις - Υπευθυνότητα	37
2.6 Εκπαίδευση	38
2.6.1 Υπάρχουσα κατάσταση	38
2.6.2 Προσέγγιση	40
2.6.3 Στόχοι - Δράσεις - Υπευθυνότητα	40

2.7 Διακρίσεις - Εκφοβισμοί - Παρενοχλήσεις	40
2.7.1 Υπάρχουσα κατάσταση	40
2.7.2 Προσέγγιση	46
2.7.3 Στόχοι - Δράσεις - Υπευθυνότητα	47
Κεφάλαιο 3. Παρακολούθηση - Υλοποίηση - Αξιολόγηση ΣΔΙΦ	50
Κεφάλαιο 4. Συνοπτική Παρουσίαση του ΣΔΙΦ	51
4.1 Πίνακας συνολικός	51

Εισαγωγή

Ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων αποτελεί θεμελιώδη υποχρέωση κάθε Κράτους Δικαίου. Οι διακρίσεις κατά των *γυναικών* ειδικότερα αλλά και κάθε ατόμου γενικότερα, παραβιάζουν τις αρχές της ισότητας των *δικαιωμάτων* και του *σεβασμού* της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

Η αρχή της ισότητας των φύλων κατοχυρώνεται τόσο συνταγματικά (άρθρο 4 § 2 Σ.), όσο και από τη Διεθνή Σύμβαση του Ο.Η.Ε. για την εξάλειψη όλων των Μορφών Διάκρισης κατά των Γυναικών (CEDAW) που υπογράφηκε από την Ελλάδα στις 2 Μαρτίου 1982 και έγινε νόμος του κράτους (Ν. 1342/83). Επιπρόσθετα, η δικαιοταξία μας επικύρωσε και ενσωμάτωσε διεθνείς συμβάσεις, προαιρετικά πρωτόκολλα και κοινοτικές Οδηγίες, υπογραμμίζοντας έτσι ότι στην ελληνική έννομη τάξη η προστασία της αρχής της ισότητας των φύλων αποτελεί θεμελιώδη υποχρέωση και επιτακτική ανάγκη.

Με τον Ν. 4604/2019 για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, την πρόληψη και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας, η διάσταση του φύλου εντάσσεται σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming). Πιο συγκεκριμένα, η διάσταση του φύλου εντάσσεται σε όλους τους τομείς του ιδιωτικού και δημόσιου βίου και ιδίως στην πολιτική, κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική πραγματικότητα της χώρας. Παράλληλα ο νομοθέτης προβλέπει δράσεις σε επίπεδο υπουργείων για την ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων και της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές. Επίσης, με βάση τον Ν. 4589/2019, άρθρο 33, προβλέπεται η σύσταση Επιτροπών Ισότητας των Φύλων στα ανώτερα εκπαιδευτικά ιδρύματα της χώρας (Α.Ε.Ι.).

Δυστυχώς, παρά τις νομοθετικές προβλέψεις, οι επιδόσεις της χώρας μας δεν έχουν το ανάλογο αποτέλεσμα. Σύμφωνα με τον πρόσφατα δημοσιευμένο Δείκτη με τίτλο Γυναίκες, Ειρήνη και Ασφάλεια (Women, Peace, and Security Index) από το Georgetown Institute for Women, Peace and Security (GIWPS) και το Peace Research Institute του Όσλο (PRIO), η χώρα μας καταλαμβάνει την 45η θέση μεταξύ των 170 χωρών που συμμετέχουν στην έρευνα, και την τελευταία στην ομάδα των ανεπτυγμένων χωρών. Οι χειρότερες επιδόσεις σημειώνονται στον τομέα της απασχόλησης και της οικονομικής συμπερίληψης.¹

Επίσης, σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), η Ελλάδα φαίνεται να κατατάσσεται τελευταία στο σύνολο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο Δείκτη Ισότητας φύλων, με βαθμολογία 52,5 στα 100. Η βαθμολογία της αυξήθηκε μόλις κατά 4,4 μονάδες από το 2005 έως το 2017 (+1,2 μονάδες σε σύγκριση με το 2015). Παρά τη μικρή αυτή πρόοδο που σημειώθηκε, η βαθμολογία της Ελλάδας την κατατάσσει μία θέση χαμηλότερα σε σύγκριση με το 2005.

Έχει μάλιστα ιδιαίτερο ενδιαφέρον ότι οι μεγαλύτερες ανισότητες εντοπίζονται στον τομέα της εξουσίας. Η Ελλάδα καταλαμβάνει την 27η θέση στην ΕΕ, με 28 λιγότερες μονάδες από το μέσο όρο (ΜΟ) των χωρών της ΕΕ στον συγκεκριμένο τομέα, παρότι παρατηρούνται βελτιώσεις σε όλους τους υποτομείς του πεδίου «εξουσία», με τη μεγαλύτερη στον υποτομέα της πολιτικής εξουσίας.

Επιπρόσθετα, η Ελλάδα αντιμετωπίζει τις μεγαλύτερες προκλήσεις όσον αφορά την ισότητα των φύλων στον υποτομέα της οικονομικής ισχύος. Το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών είναι 9 %, ενώ στο διοικητικό συμβούλιο της κεντρικής τράπεζας είναι 8 % (έναντι 7 % και 0 % αντίστοιχα, το 2005). Οι γυναίκες αποτελούν το 13 % των μελών των διοικητικών συμβουλίων

¹Βλ. αναλυτικότερα: *Georgetown Institute for Women, Peace and Security and the PRIO Centre on Gender, Peace and Security* <https://giwps.georgetown.edu/the-2021-women-peace-and-security-index/>

οργανισμών χρηματοδότησης ερευνών, το 20 % των μελών των διοικητικών συμβουλίων δημόσιων ραδιοτηλεοπτικών οργανισμών και μόλις το 10 % των μελών των ανώτατων φορέων λήψης αποφάσεων των εθνικών ολυμπιακών αθλητικών οργανώσεων.

Αξίζει τέλος να υπογραμμιστεί ότι ένα μεγάλο πρόβλημα εξακολουθεί να αποτελεί η άνιση συγκέντρωση γυναικών και ανδρών σε διάφορους τομείς της αγοράς εργασίας: το 23 % των γυναικών, έναντι του 8 % των ανδρών, εργάζεται στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας και της κοινωνικής μέριμνας. Λιγότερες γυναίκες (4 %) απ' ό,τι άνδρες (20 %) εργάζονται στους τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM). Γενικά, τα ποσοστά τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών που εργάζονται σε επαγγέλματα STEM στην Ελλάδα είναι πολύ χαμηλά σε σύγκριση με τα υπόλοιπα κράτη μέλη της ΕΕ.

Όμοια εικόνα αποτυπώνει και η έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής του 2020 ειδικότερα για τον πανεπιστημιακό χώρο². Έτσι τα πανεπιστήμιά μας φαίνεται να αντανakλούν τα όσα ισχύουν στη χώρα μας στο πεδίο της ισότητας των φύλων. Στην έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής του 2020, η οποία περιλαμβάνει στοιχεία για τις 27 χώρες μέλη της ΕΕ, η Ελλάδα παρουσιάζει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών μεταξύ του ακαδημαϊκού προσωπικού στα ΑΕΙ (35.1% είναι γυναίκες, όταν ο μέσος όρος στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανέρχεται στο 41.3%). Παρατηρείται ότι η παρουσία των γυναικών μελών Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ) είναι υψηλότερη στις «θηλυκοποιημένες» επιστήμες (κοινωνικές και ανθρωπιστικές) και σημαντικά χαμηλότερη στις φυσικές και τεχνολογικές επιστήμες, που κοινωνικά χαρακτηρίζονται ως περισσότερο «αντρικές». Είναι αξιοσημείωτο ότι, αν και η πλειοψηφία των αποφοίτων πανεπιστημίου είναι γυναίκες και οι γυναίκες κάτοχοι διδακτορικού είναι σε ίδια ποσοστά με τους άντρες, η παρουσία τους στην πανεπιστημιακή διδασκαλία και έρευνα, είναι αφενός περιορισμένη και αφετέρου όσο ανεβαίνουμε τις βαθμίδες εξέλιξης βαίνει μειούμενη στις ανώτερες βαθμίδες. Αλλά και στις διοικήσεις των ΑΕΙ, η χώρα μας σε σχέση με άλλα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κατέχει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών. Το ίδιο παρατηρείται αναφορικά με τη συμμετοχή τους στις ιδρυματικές επιτροπές, και στα ακαδημαϊκά όργανα διοίκησης σχολών και τμημάτων.

Φαίνεται ότι η πρόοδος που έχει σημειωθεί στην Ελλάδα από το 2000 και εξής στο πεδίο της έμφυλης ισότητας τόσο στον γενικότερο πληθυσμό όσο και ειδικότερα στο πανεπιστημιακό πλαίσιο είναι από μηδαμινή έως ελάχιστη. Παρότι κατά την περίοδο 2005 - 2017 η Ελλάδα βελτίωσε τη βαθμολογία της ως προς τον δείκτη ισότητας, εξακολουθεί ωστόσο να έχει πολύ χαμηλότερη βαθμολογία από τον ΜΟ των χωρών της ΕΕ· έκανε βήματα προς την ισότητα των φύλων με βραδύτερο ρυθμό σε σύγκριση με τα άλλα κράτη-μέλη της ΕΕ, που σημαίνει ότι το χάσμα της χώρας μας με την ΕΕ μεγάλωσε με την πάροδο του χρόνου. Είναι ίσως σημαντικό και ελπιδοφόρο ότι η βαθμολογία της χώρας αυξήθηκε στον τομέα της γνώσης (+8,5 μονάδες)³

Η καταπολέμηση των διακρίσεων δεν είναι εφικτή μόνο με νομοθετικές και θεωρητικές προσεγγίσεις, ούτε εντέλλεται μηχανιστικά με διατάξεις νόμων, εορτασμούς παγκόσμιων ημερών και πανηγυρικές εκδηλώσεις. Απαιτείται επιτακτικά η εφαρμογή των επιταγών του νόμου -που συχνά παραμένουν γράμμα κενό- και η λήψη κάθε δυνατού μέτρου προκειμένου να υιοθετηθεί ένας άλλος νομικός πολιτισμός που θα μπορέσει να προωθήσει την ουσιαστική ισότητα των φύλων και την καταπολέμηση κάθε μορφής διάκρισης και να συμβάλει στην αλλαγή των διαχρονικά βαθιά ριζωμένων έμφυλων στάσεων, αντιλήψεων και προκαταλήψεων. Για παράδειγμα, δεν αρκεί απλά η κύρωση (με τον πρόσφατο Ν. 4808/2021) της Σύμβασης

² Βλ αναλυτικότερα, https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_el

³ Όλα τα στοιχεία είναι από την έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής SHE Figures 2018 (2019), βλ. σχετικές σελίδες 118, 121, 131, 128.

190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη, την 21η Ιουνίου 2019. Απαιτείται ταυτόχρονα και η εναργής εφαρμογή των σχετικών διατάξεων και συνοδευτικά μέτρα, διαδικασίες και θεσμούς που θα επιτρέπουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, θα εξασφαλίζουν την προστασία τους ενώ ταυτόχρονα θα ευαισθητοποιούν και ενημερώνουν εργαζόμενους και εργαζόμενες εργοδότες και εργοδότριες για την πρόληψη, αντιμετώπιση και εξάλειψη τέτοιων περιστατικών στο μέλλον.

Στο πλαίσιο της προσέγγισης αυτής και με δεδομένη την αργή πρόοδο που έχει σημειωθεί στον τομέα της ισότητας των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση συνολικά, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (ΕΕ) και η Επιτροπή του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας και Καινοτομίας (ΕΕΧΕΚ), έχουν ενσωματώσει για την περίοδο 2021-2025 την αρχή της ισότητας των φύλων με τρόπο πιο σαφή και δεσμευτικό στους στρατηγικούς σχεδιασμούς και στόχους για την εκπαίδευση, την έρευνα και την καινοτομία. Η επίτευξη των στόχων αυτών επιδιώκεται μέσω των αρχών της συγκρότησης του νέου Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας [ΕΧΕ, European Research Area (ERA)], της δέσμευσης των χωρών μελών στις αρχές αυτές (με την κατάρτιση Εθνικών Οδικών Χαρτών (ΕΟΧ)), και των χρηματοδοτικών εργαλείων της ΕΕ (Horizon2020, Horizon Europe).⁴

Με βάση τα καταστατικά αυτά κείμενα τα ανώτερα εκπαιδευτικά ιδρύματα και τα ερευνητικά κέντρα καλούνται να αναθεωρήσουν τις εκπαιδευτικές και ερευνητικές τους στρατηγικές και να σχεδιάσουν διαρθρωτικές αλλαγές αναφορικά με τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, τη χρηματοδότηση, τη λήψη αποφάσεων και τις διαδικασίες αξιολόγησης, με στόχο την συμπερίληψη και την ισότιμη συμμετοχή των φύλων στην ακαδημαϊκή γνώση, επαγγελματική εξέλιξη και στην έρευνα. Τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ), ως εργαλεία διαρθρωτικών αλλαγών στα ΑΕΙ και στα ερευνητικά κέντρα, αποτελούν οδηγία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, μέσο δέσμευσης των χωρών και των ακαδημαϊκών και ερευνητικών ιδρυμάτων στους στρατηγικούς ευρωπαϊκούς στόχους για την ισότητα, και προϋπόθεση για την δυνατότητα πρόσβασης στην χρηματοδότηση της έρευνας από ευρωπαϊκούς πόρους από το 2022 και εξής.⁵

Το Πανεπιστήμιο Κρήτης με το σχεδιασμό, την υλοποίηση και παρακολούθηση του Σχεδίου Δράσης στοχεύει να υπηρετήσει και να προωθήσει την ισότητα των φύλων στην ακαδημαϊκή ζωή του Ιδρύματος (στη διοίκηση, εκπαίδευση, έρευνα, επικοινωνία, σχέσεις μεταξύ των μελών), να προασπίσει την αρχή της αποδοχής της διαφορετικότητας καταδικάζοντας τις κάθε είδους διακρίσεις, και να καλλιεργήσει μια κουλτούρα συμπερίληψης. Παράλληλα επιδιώκει τη μείωση των ανισοτήτων στην επαγγελματική εξέλιξη, την άμβλυνση των αποκλίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών στην έρευνα, τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στη διοίκηση και σε θέσεις λήψεως αποφάσεων, στόχοι οι οποίοι θα συμβάλλουν στην προώθηση της έρευνας, στην προαγωγή της επιστημονικής γνώσης και στην καινοτομία, και στη δημιουργία γενικά μιας ισότιμης επιστημονικής κοινότητας. Η επιδίωξη των στόχων αυτών θα επιτευχθεί με τη συστηματική καταγραφή των δεδομένων και την παρακολούθηση αυτών.

⁴ European Commission, Gender equality in research and innovation, https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-citizens-rights/gender-equality-research-and-innovation_en. Σχετικά με τις δεσμεύσεις των κρατών-μελών μέσω των ΕΟΧ, βλ. ενδεικτικά τον ελληνικό ΕΟΧ: Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων/Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας, *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, 2021-2025*, Αθήνα, Νοέμβριος 2021. European Commission, Horizon Europe Work Program 2021-2022: 13.General Annexes (European Commission Decision C(2021)1940 of 31 March 2021)

⁵ European Commission, Horizon Europe Work Program 2021-2022, ό.π.

Θεσμικό πλαίσιο στο Π.Κ. για την ισότητα των φύλων

Στην ελληνική έννομη τάξη η προστασία της αρχής της ισότητας των φύλων είναι, όπως προαναφέρεται, θεμελιώδης υποχρέωση και επιτακτική ανάγκη. Στο πνεύμα αυτό, με απόφαση της Συγκλήτου συστήθηκε και συγκροτήθηκε στο Πανεπιστήμιό μας σύμφωνα με την επιταγή του νομοθέτη (άρθρο 33 του Ν. 4589/2019 –ΦΕΚ 13/τ.Α'/29-1-2019), άμισθη Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.) ως συμβουλευτικό όργανο της Συγκλήτου και των Διοικήσεων των Σχολών και Τμημάτων για την προώθηση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής. Η Ε.Ι.Φ. είναι εννεαμελής και τα μέλη της έχουν τριετή θητεία. Μεταξύ άλλων η Ε.Ι.Φ. εκπονεί σχέδια δράσης για την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του Ιδρύματος, εισηγείται στα αρμόδια όργανα μέτρα για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση του σεξισμού, προωθεί την εκπόνηση μελετών και ερευνών σχετικά με θέματα που σχετίζονται με το πεδίο της αρμοδιότητάς της και παρέχει συνδρομή προς θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση.

Καθώς το Πανεπιστήμιο Κρήτης αξιώνει πλήρη σεβασμό των δικαιωμάτων των γυναικών -λαμβάνοντας κάθε πρόσφορο μέτρο για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης- ενσωμάτωσε τις επιταγές και τις θεμελιώδεις αρχές που καλείται να υπηρετήσει η Ε.Ι.Φ. με τη σύσταση και τη λειτουργία της στον νέο Κώδικα Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής του Πανεπιστημίου. Έτσι, «η εκδήλωση κάθε μορφής έμφυλης βίας, εκφοβιστικής ή παρενοχλητικής πράξης, λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής, η οποία παραβιάζει την προσωπική σεξουαλική ελευθερία και θίγει τη γενετήσια αξιοπρέπεια είναι ηθικά απαράδεκτη και πρέπει να αντιμετωπίζεται με μηδενική ανοχή από τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας».⁶

Επίσης, ο Κώδικας Δεοντολογίας για την Ισότητα των Φύλων στην Έρευνα του Πανεπιστημίου Κρήτης (εγκρίθηκε στην 472^η/18-11-2021 Συνεδρίαση της Συγκλήτου) ορίζει ότι βασίζεται σε τρεις πυλώνες: α) την ισότητα των φύλων στην έρευνα, β) τον σεβασμό στη διαφορετικότητα στο ερευνητικό περιβάλλον και γ) τις καλές πρακτικές ως προς το φύλο. Οι κύριοι στόχοι μάλιστα που εισηγείται -σύμφωνα με τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του ΕΧΕ-, είναι: «α) η ενίσχυση της εκπροσώπησης και διατήρησης του γυναικείου φύλου στην έρευνα με ιδιαίτερη προσοχή σε τομείς στους οποίους οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται και β) η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και των προοπτικών του φύλου στην έρευνα και την καινοτομία, σε περιπτώσεις που η έρευνα αφορά στον άνθρωπο ή έχει αντίκτυπο στον άνθρωπο».⁷

Στο Σχέδιο Οργανισμού του Πανεπιστημίου Κρήτης, σύμφωνα με τις βασικές αρχές και αξίες του Ιδρύματος καταγράφεται ότι «είναι απαράδεκτη οποιαδήποτε διάκριση σχετίζεται με τη φυλή, το χρώμα, το φύλο, την ηλικία, την εθνικότητα, την ιδεολογία, τις επιλογές του προσωπικού βίου, τη θρησκεία και οποιαδήποτε νόμιμη κοινωνική αντίληψη και πρακτική». Μεταξύ δε των βασικών αρχών δεοντολογίας ο Οργανισμός προβλέπει ότι «κατά την επιτέλεση του ακαδημαϊκού έργου πρέπει να αποφεύγεται οποιουδήποτε τύπου και μορφής διάκριση των αποδεκτών του συγκεκριμένου έργου, με κριτήρια την εθνικότητα, τη φυλή, την καταγωγή, τη γλώσσα, το φύλο, τη θρησκεία, την ιδιωτική ζωή, τον γενετήσιο προσανατολισμό, τη σωματική ικανότητα και την οικονομική και κοινωνική κατάσταση στην οποία αυτοί βρίσκονται».⁸

⁶ Κώδικας Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής του Πανεπιστημίου Κρήτης, άρθρο 1, παρ 4. Βλ. και άρθρο 2 παρ. 9, 10 & άρθρο 5, παρ. 5,7, 8.

https://www.uoc.gr/files/items/6/6116/kodikas_deontologias_kai_kalis_praktikis_toy_panepistimioy_kritis_5.7.21.pdf

⁷ Κώδικας Δεοντολογίας για την Ισότητα των Φύλων στην Έρευνα του Πανεπιστημίου Κρήτης (Κ.Δ.Ι.Φ.-Π.Κ.), <https://www.elke.uoc.gr/aboutus/legislation> & <https://eif.uoc.gr/index.php/el/kodikas-deontologias-hidden-menu>

⁸ Προσχέδιο Οργανισμού Πανεπιστημίου Κρήτης, άρθρο Α2, παρ.2, άρθρο Θ2, παρ. 2,3, σ. 3-4 & 123, <https://www.uoc.gr/university/intra-structure-function/project-1.html>

Τέλος, η θεμελιώδης αρχή της Ισότητας των Φύλων επηρέασε γενικά την *Ιδρυματική Πολιτική Χρηματοδότησης Έρευνας του Π.Κ.*, όπως προκύπτει από τον πρόσφατο Οδηγό Χρηματοδότησης και Διαχείρισης του Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας Πανεπιστημίου Κρήτης (ΦΕΚ 5550/17.12.2020 (αρ. απόφασης 14436), σε συνέχεια των αποφάσεων της Επιτροπής Ερευνών (Συνεδρίαση 656/2.11.2020) και της Συγκλήτου (Συνεδρία 445/19.11.2020). Έτσι προβλέπεται μεταξύ άλλων ότι ο σκοπός του Προγράμματος Χρηματοδότησης Έρευνας είναι η ανάπτυξη-υποστήριξη της έρευνας διασφαλίζοντας την εφαρμογή του Κώδικα Δεοντολογίας του Πανεπιστημίου για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλες τις δομές και τις ακαδημαϊκές-ερευνητικές διαδικασίες.⁹

Πέραν των γενικών κανονιστικών κειμένων του ιδρύματος, επιμέρους μέριμνες για την ισότητα λαμβάνονται σταδιακά και υλοποιούνται από τις υπηρεσίες του Ιδρύματος και την Ε.Ι.Φ., όπως π.χ. η έκδοση Οδηγού για τη χρήση μη σεξιστικής γλώσσας στα έγγραφα του Ιδρύματος και την αλληλογραφία, Οδηγού για την Αντιμετώπιση της Σεξουαλικής Παρενόχλησης, κ.λπ. Ειδικότερη αναφορά στις εν λόγω μέριμνες γίνεται στο Κεφάλαιο 2, στο καθένα από τα πεδία προτεραιότητας που αναπτύσσονται σε αυτό.

⁹ Οδηγός Χρηματοδότησης και Διαχείρισης Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας Πανεπιστημίου Κρήτης. Παράρτημα Ι, Κανονισμός του προγράμματος Χρηματοδότησης Έρευνας, σ. 36, <https://elke.uoc.gr/docs/OXE-2020.pdf>

Κεφάλαιο 1. Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων - Προτεραιότητες & Στόχοι

1.1 Μεθοδολογία

Το έργο της μελέτης και του σχεδιασμού των πολιτικών για την Ισότητα στο Πανεπιστήμιο Κρήτης, έχει ανατεθεί στην Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.), η οποία συγκροτήθηκε στην 434η/18-06-2020 τακτική συνεδρίαση της Συγκλήτου του Πανεπιστημίου Κρήτης. Η Ε.Ι.Φ., στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της, που συμπεριλαμβάνουν εκπόνηση και εισήγηση στα αρμόδια όργανα σχεδίων δράσης και μέτρων για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας σε όλες διαδικασίες του Ιδρύματος και την καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων, (Εσωτερικός Κανονισμός Ε.Ι.Φ., ΦΕΚ 3395/τ.Β'/28.07.2021, άρθρο 5 & 6) ανέλαβε την εκπόνηση *Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων*, που υπόκειται στην έγκριση της Συγκλήτου και των Πρυτανικών αρχών του Ιδρύματος.

Σχεδιασμός και οργάνωση

1^η στάδιο: Εξασφάλιση ιδρυματικής υποστήριξης-αξιοποίηση πόρων, δομών και ανθρώπινου δυναμικού

Επιδίωξη αλλά και απαραίτητη προϋπόθεση, όπως τονίζεται και στα επίσημα κείμενα των εθνικών και ευρωπαϊκών φορέων για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών ισότητας στα ακαδημαϊκά ιδρύματα, είναι η συνεργασία και υποστήριξη από τις διοικήσεις και τις δομές των ιδρυμάτων.¹⁰ Στο πλαίσιο αυτό επιδιώχθηκε:

- Συνεργασία με τις πρυτανικές αρχές του Ιδρύματος
- Ιδρυματική υποστήριξη στην υλοποίηση του έργου (διοικητική, νομική, οικονομική)

Πιο συγκεκριμένα, έχουν παρασχεθεί από τη διοίκηση του Ιδρύματος άνθρωποι και οικονομικοί πόροι, όπως γραμματειακή υποστήριξη και δημιουργία προγράμματος Γενικού Ενδιαφέροντος από την Επιτροπή Ερευνών του Ιδρύματος (Κ.Α. 10936, τίτλος: «Υποστήριξη Επιτροπής Ισότητας Φύλων Πανεπιστημίου Κρήτης») με ετήσια επιχορήγηση, για την οικονομική υποστήριξη της λειτουργίας και του έργου της Ε.Ι.Φ. (μελέτες-έρευνες, υλοποίηση, σεμινάρια-διαλέξεις, προβολή-διάχυση). Παράλληλα, υποστηρίχθηκε η συνεργασία των Υπηρεσιών του Ιδρύματος με την Ε.Ι.Φ. για την παροχή δεδομένων και την συνεργασία στην επεξεργασία τους για τις ανάγκες του ΣΔΙΦ (βλ. 2^ο στάδιο).

Στο πλαίσιο της βασικής αρχής του Ιδρύματος (και της Ε.Ι.Φ.) για την ισότητα ως «κοινής υπόθεσης και κοινής ευθύνης», για το σχεδιασμό και την υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης η Ε.Ι.Φ. επεδίωξε τη συνεργασία μελών ΔΕΠ του Πανεπιστημίου με ειδίκευση ή ενασχόληση με τα θέματα Ισότητας, όπως και μελών του φοιτητικού δυναμικού (ως συνεργαζόμενων μελών) για την υποστήριξη των μελετών-έρευνας.

2^ο στάδιο: Σχεδιασμός του ΣΔΙΦ: καθορισμός προτεραιοτήτων – προγραμματισμός/οργάνωση μελετών

Για τον σχεδιασμό του ΣΔΙΦ, μελετήθηκαν καταρχάς οι σχετικές οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την ισότητα των Φύλων [European Institute for Gender Equality, EIGE], όπως και οι οδηγίες του προγράμματος Horizon Europe, προκειμένου να τεθούν οι προτεραιότητες για τις σχεδιαζόμενες μελέτες και τη συλλογή των δεδομένων, τα οποία σύμφωνα με τις οδηγίες όλων των προαναφερόμενων φορέων θα έπρεπε να αφορούν σε *συγκεκριμένα στοιχεία και να καλύπτουν κάποιες προσδιορισμένες (από τους προαναφερόμενους φορείς) απαιτήσεις*, ενώ ο σχεδιασμός θα έπρεπε να

¹⁰ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών: Μια Ένωση Ισότητας- Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025*, Βρυξέλλες, 5.3.2020 [COM(2020) 152 final]. EIGE, Gender Equality in academia and research GEAR tool, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων/Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας, *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, 2021-2025*, ό.π.

προσαρμοστεί στις ιδιαιτερότητες του κάθε ιδρύματος. Στη συνέχεια ορίστηκαν τα πεδία/τομείς μελέτης και τα δεδομένα που θα έπρεπε να συλλεγούν, ώστε η διαμόρφωση της πολιτικής του ιδρύματος για τα θέματα φύλου-ισότητας να μπορεί να στηριχθεί σε συστηματική εμπειρική μελέτη της υπάρχουσας κατάστασης. Τα πεδία/τομείς της ζωής και λειτουργίας του ιδρύματος που επιλέγησαν, ανατέθηκαν σε επιμέρους ομάδες μελών της Ε.Ι.Φ. για τη μελέτη τους. Έτσι δημιουργήθηκαν *Ομάδες Εργασίας*, στις οποίες συμμετείχαν εκτός από τα μέλη της Ε.Ι.Φ. και συνεργαζόμενα μέλη από το δυναμικό του Π.Κ., ενώ συγκροτήθηκε και η ομάδα για την καθοδήγηση και σύνταξη του Σχεδίου Δράσης.

Πιο συγκεκριμένα τα πεδία/τομείς μελέτης και οι αντίστοιχες ομάδες εργασίας που δημιουργήθηκαν είναι:

- Φύλο και ανθρώπινο δυναμικό (φοιτητικό δυναμικό, διοικητικό προσωπικό, μέλη ΔΕΠ) (Ομάδα Μελέτης και Αποτύπωσης του Έμφυλου Χάρτη του ανθρώπινου δυναμικού)
- Έρευνα και ισότητα (Ομάδα Μελέτης για την Ισότητα των Φύλων στην Έρευνα)
- Σεξισμός και γλώσσα (διοικητικά έγγραφα, επιστημονικά κείμενα, επικοινωνία) (Ομάδα Σύνταξης Οδηγού για τη Χρήση μη Σεξιστικής Γλώσσας)
- Διακρίσεις - Εκφοβισμοί - παρενοχλήσεις (Ομάδα μελέτης ζητημάτων διακρίσεων)
- Θέματα φύλου και εκπαίδευση (προγράμματα σπουδών-σεμινάρια-εκδηλώσεις) (Ομάδα μελέτης θεμάτων εκπαίδευσης)
- Σύνταξη ΣΔΙΦ (Ομάδα Σύνταξης του Σχεδίου Δράσης του Π.Κ. για την Ισότητα των φύλων)

3^ο στάδιο: Υλοποίηση των μελετών –αποτύπωση της κατάστασης στο Π.Κ. αναφορικά με την Ισότητα των φύλων και την αντιμετώπιση των διακρίσεων

Οι παραπάνω ομάδες ξεκίνησαν τη μελέτη των αντίστοιχων πεδίων το Σεπτέμβριο του 2020, συνεργαζόμενες για τη συγκέντρωση των δεδομένων, και τη σύνταξη των μελετών με τις παρακάτω υπηρεσίες του Ιδρύματος:

- Στατιστική Υπηρεσία, Μονάδα Οικονομικής και Διοικητικής Υποστήριξης [Μ.Ο.Δ.Υ.] του Ε.Λ.Κ.Ε., Γραμματείες των Ακαδημαϊκών Τμημάτων, Τμήμα Δημοσίων Σχέσεων, το Συμβουλευτικό Κέντρο Φοιτητών [και Φοιτητριών], για την παροχή δεδομένων και την καταγραφή/μελέτη της κατάστασης στο Π.Κ. αναφορικά με τα ζητήματα ισότητας
- Τη Νομική Υπηρεσία του Π.Κ. για τα θεσμικά ζητήματα σχετικά με τις διακρίσεις/παρενοχλήσεις και τις δυνατότητες παρεμβάσεων στα επίσημα κείμενα του Πανεπιστημίου

Για τον «έλεγχο» (σε κάποιο βαθμό) της εγκυρότητας των μελετών, οι μελέτες στάλθηκαν (α) στις υπηρεσίες που ως ειδικές επί των αντίστοιχων θεμάτων θα μπορούσαν να διατυπώσουν σχόλια ή και να εγκρίνουν τις μελέτες/κείμενα (π.χ. Επιτροπή Ερευνών, για θέματα έρευνας), (β) ακαδημαϊκά Τμήματα (π.χ. η μελέτη του έμφυλου χάρτη για το προσωπικό του ιδρύματος, με παρουσίαση των δεδομένων και ανά Τμήμα ή του κώδικα δεοντολογίας για την Έρευνα), (γ) μεμονωμένα μέλη ΔΕΠ με ειδίκευση σε θέματα των μελετών (π.χ. θέματα γλωσσικού σεξισμού). Παράλληλα, οι μελέτες και τα κείμενα που συντάσσονταν βάσει των μελετών αναρτώνταν στην ιστοσελίδα της Ε.Ι.Φ. για ενημέρωση των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας και συλλογή σχολίων (www.eif.uoc.gr).

4^ο στάδιο: Πεδία προτεραιότητας παρέμβασης στόχοι - δραστηριότητες - χρονοδιάγραμμα

Τον Ιούλιο του 2021 άρχισε ο σχεδιασμός της συγγραφής του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων. Βάσει της καταγραφής των δεδομένων και των μελετών, στο επίπεδο που είχαν ολοκληρωθεί, και λαμβάνοντας υπόψη αλλαγές που είχαν εν τω μεταξύ θεσμοθετηθεί στο Π.Κ. και αυτές που βρισκόταν σε διαδικασία έγκρισης από τη Σύγκλητο- ως αποτέλεσμα των μελετών και των προτάσεων της Ε.Ι.Φ.- προσδιορίστηκαν τα πεδία προτεραιότητας για παρεμβάσεις, οι στρατηγικοί στόχοι ανά πεδίο, επιλέγησαν οι καταλληλότερες (για τα δεδομένα του Ιδρύματος) δραστηριότητες και ορίστηκε το χρονοδιάγραμμα

υλοποίησης αυτών, όπως παρατίθενται σχηματικά στο κεφ. 1.2 (Προτεραιότητες και στρατηγικοί στόχοι) και αναλύονται διεξοδικά στο κεφάλαιο 2.

Ορίστηκαν επίσης τα όργανα παρακολούθησης της υλοποίησης του ΣΔΙΦ και τα μέσα διασφάλισης της δημοσιότητας και της ενημερότητας των μελών του Π.Κ. σχετικά με το ΣΔΙΦ, τους στόχους και τις δράσεις του (βλ. κεφάλαιο 3).

Συγκεφαλαιωτικά: Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του Π.Κ. σχεδιάστηκε να υλοποιηθεί και να ισχύσει για την περίοδο 2022-2024. Περιλαμβάνει επτά τομείς προτεραιότητας, με στρατηγικούς και ειδικότερους στόχους που στηρίζονται σε συγκεκριμένα δεδομένα για την υπάρχουσα ανά πεδίο κατάσταση στα θέματα ισότητας στο Π.Κ., δράσεις ανά πεδίο προτεραιότητας και χρονοδιάγραμμα υλοποίησης των δράσεων. Έχουν οριστεί υπεύθυνοι φορείς/δομές/υπηρεσίες για την υλοποίηση των δράσεων, όπως και οι φορείς παρακολούθησης της υλοποίησης, ενώ έχει προβλεφθεί η δημοσιοποίηση του Σχεδίου Δράσης και έχουν προβλεφθεί δράσεις για την ενημερότητα των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι τομείς προτεραιότητας και οι ανά τομέα στρατηγικοί στόχοι.

1.2 Προτεραιότητες και στρατηγικοί στόχοι

Λαμβάνοντας υπόψη τους άξονες προτεραιότητας του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025 και την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Ισότητα των φύλων 2020-2025, και με βάση τα ποιοτικά και ποσοτικά δεδομένα των μελετών των Ομάδων εργασίας της Ε.Ι.Φ., που προαναφέρθηκαν, ως βασικοί τομείς προτεραιότητας του ΣΔΙΦ του Ιδρύματος επιλέγησαν οι εξής: (α) *Ανθρώπινο Δυναμικό*, (β) *Έρευνα*, (γ) *Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής*, (δ) *Διοίκηση και Όργανα Λήψης Αποφάσεων*, (ε) *Επικοινωνία*, (στ) *Εκπαίδευση*, και (ζ) *Διακρίσεις-Εκφοβισμός-Παρενοχλήσεις*.

Για την οργάνωση των παρεμβάσεων και δράσεων ανά τομέα προτεραιότητας, τέθηκαν στρατηγικοί στόχοι ανά τομέα, οι οποίοι συγκεκριμενοποιούνται σε ειδικότερους στόχους και στοχευμένες δράσεις, προσαρμοσμένες στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του Ιδρύματος και τις ανάγκες του, προκειμένου να αντιμετωπιστούν αποκλίσεις και ανισότητες στην παρουσία των φύλων στο Ίδρυμα και να εντοπιστούν και συγκεκριμενοποιηθούν θεσμικά και οργανωτικά κενά. Πιο συγκεκριμένα, οι στρατηγικοί στόχοι που τέθηκαν ανά τομέα προτεραιότητας είναι:

Ανθρώπινο Δυναμικό

Στόχοι

- Μείωση μεγάλων αποκλίσεων που σχετίζονται με το φύλο ως προς την φοίτηση
- Μείωση μεγάλων αποκλίσεων που σχετίζονται με το φύλο στις κατηγορίες προσωπικού

Έρευνα

Στόχοι

- Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα (τόσο στο περιεχόμενο της έρευνας όσο και στις ερευνητικές ομάδες)
- Διασφάλιση της παραμονής και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην έρευνα

Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής

Στόχος

- Προώθηση και στήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής

Διοίκηση και Όργανα Λήψης Αποφάσεων

Στόχος

- Ενίσχυση της ισότιμης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων

Επικοινωνία: πολιτικές για τη χρήση μη σεξιστικού λόγου

Στόχος

- Ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας στη χρήση μη σεξιστικής γλώσσας

Εκπαίδευση

Στόχος

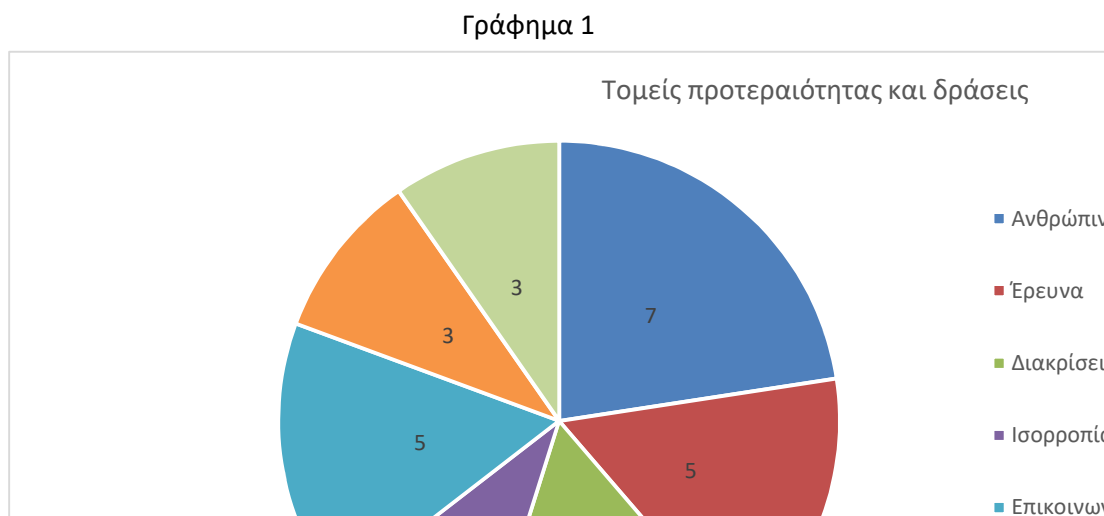
- Αύξηση του αριθμού των προσφερόμενων μαθημάτων με άξονα ή θεματικές για το φύλο και την ισότητα στα προγράμματα σπουδών των Τμημάτων και σε επίπεδο ιδρύματος

Διακρίσεις – Εκφοβισμοί – Παρενοχλήσεις

Στόχοι

- Αναβάθμιση των υφιστάμενων θεσμικών διαδικασιών διαχείρισης των περιστατικών διακρίσεων και παρενοχλήσεων στο Πανεπιστήμιο και των παρεχόμενων υπηρεσιών στήριξης των θιγομένων.
- Αποτελεσματικότερη πρόληψη των αρνητικών αυτών συμπεριφορών

Στο Γράφημα 1 παρουσιάζονται οι τομείς προτεραιότητας του ΣΔΙΦ του Πανεπιστημίου και ο αριθμός δραστηριοτήτων που έχει προγραμματιστεί ανά τομέα προτεραιότητας.



Κεφάλαιο 2. Αποτύπωση της υπάρχουσας κατάστασης στο Π.Κ - Στρατηγικές προαγωγής της ισότητας - Σχεδιασμός δράσεων

2.1 Ανθρώπινο δυναμικό

2.1.1 Υπάρχουσα κατάσταση

Α. Φοιτητές και Φοιτήτριες

Οι στατιστικές μελέτες που αφορούν την Ελληνική αλλά και τη διεθνή πραγματικότητα, δείχνουν πως η επιλογή σπουδών και η φοίτηση επηρεάζεται από το φύλο.

Στη δημοσίευση «She Figures 2021», της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, επισημαίνεται ότι κατά μέσο όρο σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο, το ποσοστό γυναικών στο σύνολο του φοιτητικού πληθυσμού και στο σύνολο των αποφοίτων υπερέβαινε αυτό των ανδρών (54% και 59 %, αντίστοιχα) και ότι υπάρχει σχεδόν ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε επίπεδο διδακτορικών σπουδών (48 %).¹¹ Στην Έκθεση για την ποιότητα της Ανώτατης Εκπαίδευσης της ΕΘΑΕΕ για το 2019, αναφέρεται ότι στην Ελλάδα οι γυναίκες απόφοιτες της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης υπερτερούν αριθμητικά των ανδρών στις τέχνες και τις ανθρωπιστικές επιστήμες, στην εκπαίδευση, στις επιστήμες υγείας και κοινωνικής πρόνοιας, ενώ οι άνδρες απόφοιτοι υπερτερούν αριθμητικά στις φυσικές επιστήμες, τα μαθηματικά τη στατιστική, τις επιστήμες της πληροφορικής και των επικοινωνιακών συστημάτων.¹²

Στο Πανεπιστήμιο Κρήτης (Π.Κ.), η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.) του Π.Κ. εκπόνησε μια πρώτη μελέτη και στατιστική ανάλυση των δεδομένων του φοιτητικού δυναμικού (και των τριών κύκλων σπουδών), όπως και του προσωπικού (ακαδημαϊκού και διοικητικού), η οποία αποσκοπεί στην αξιολόγηση της παρούσας κατάστασης ως προς την εκπροσώπηση των φύλων στη φοίτηση και στην εργασία στο Ίδρυμα. Τα αποτελέσματα αναφορικά με την ισορροπημένη εκπροσώπηση, τις αποκλίσεις και τις δυσαναλογίες συμφωνούν σε μεγάλο βαθμό με τα ελληνικά και διεθνή δεδομένα. Πιο συγκεκριμένα:

Προπτυχιακές Σπουδές. Μεγάλες δυσαναλογίες, ως προς το πλήθος των προπτυχιακών φοιτητών και φοιτητριών, παρατηρήθηκαν στις Σχολές Κοινωνικών Επιστημών, Επιστημών Αγωγής και Φιλοσοφικής. Σε όλα τα Τμήματα των Σχολών αυτών εκτός του Οικονομικού Τμήματος, οι φοιτήτριες αποτελούν τη μεγάλη πλειονότητα. Τα ποσοστά των φοιτητριών στα Τμήματα αυτά κυμαίνονται από 66,03% έως 93,54%. Στα Τμήματα Π.Τ.Δ.Ε, Π.Τ.Π.Ε., Ιστορικό Αρχαιολογικό, Φιλολογίας, Φ.Κ.Σ., Ψυχολογίας και Κοινωνιολογίας παρατηρείται διαφορά > 50% υπέρ των γυναικών, με τη μεγαλύτερη δυσαναλογία να παρουσιάζεται στο Π.Τ.Π.Ε. Στη Σχολή Θετικών και Τεχνολογικών Επιστημών η εικόνα είναι μικτή. Στο Τμήμα Βιολογίας και στο Τμήμα Χημείας οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν ποσοστά 67% και 64.5%, αντίστοιχα. Αντίθετα, στο Τμήμα Φυσικής και πολύ περισσότερο στο Τμήμα Επιστήμης Υπολογιστών υπάρχουν περισσότεροι φοιτητές από φοιτήτριες (ποσοστά φοιτητριών: 36% και 19%, αντίστοιχα). Στα υπόλοιπα Τμήματα και Σχολές του Π.Κ. δεν παρουσιάζονται μεγάλες δυσαναλογίες.

Μεταπτυχιακές Σπουδές. Οι αναλογίες μεταπτυχιακών φοιτητριών/ών, συγκριτικά με τις αντίστοιχες προπτυχιακών φοιτητριών/ών, μειώνονται στα 11 από τα 17 Τμήματα/Σχολές του Π.Κ. Τα περισσότερα από τα Τμήματα της Σχολής Θετικών Επιστημών έχουν πλέον διαφορά ποσοστών φοιτητών-φοιτητριών μεγαλύτερη του 30% υπέρ των ανδρών. Στα Τμήματα Π.Τ.Δ.Ε., Π.Τ.Π.Ε., Φιλολογίας, Βιολογίας,

¹¹ European Commission, *She Figures 2021: Gender in Research and Innovation-Statistics and indicators*, <https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures2021/>

¹² Ετήσια Έκθεση για την ποιότητα της Ανώτατης Εκπαίδευσης 2019, ΕΘΑΕΕ, Αθήνα 2020, σ. 22.

Μαθηματικών & Εφαρμοσμένων Μαθηματικών, Ψυχολογίας, Οικονομικών και στην Ιατρική Σχολή, οι διαφορές στα ποσοστά γυναικών-ανδρών είναι μεγαλύτερες του 30% υπέρ των γυναικών. Εξ αυτών, στα Τμήματα Π.Τ.Π.Ε., Φιλολογίας και Ψυχολογίας η διαφορά είναι μεγαλύτερη του 60%.

Σπουδές σε επίπεδο Διδακτορικού Διπλώματος. Σε όλα τα Τμήματα των Σχολών Επιστημών Αγωγής και Φιλοσοφικής, παρατηρείται μεγάλη πτώση αλλά και αντιστροφή των αναλογιών (για παράδειγμα στα Τμήματα Πολιτικής Επιστήμης και Ιστορίας Αρχαιολογίας) από το μεταπτυχιακό επίπεδο στο επίπεδο Διδακτορικών σπουδών (παρά το μεγάλο αριθμό γυναικών που φοιτούν σ' αυτά τα Τμήματα). Στα περισσότερα Τμήματα της Σχολής Θετικών Επιστημών και της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών παρατηρούμε επίσης πτώση των αναλογιών. Στις υπόλοιπες Σχολές και Τμήματα δεν παρατηρούνται αξιοσημείωτες αποκλίσεις.

Πίνακας 1. Αριθμός φοιτητών και φοιτητριών ανά επίπεδο σπουδών και Τμήμα του Π. Κ. (ακαδ. έτος 2018-2019)

ΦΟΙΤΗΤΡΙΕΣ/ΤΕΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΚΡΗΤΗΣ (2018-19)									
Τμήμα	Προπτυχιακοί Φοιτητές/τριες		Μεταπτυχιακοί Φοιτητές/τριες		Υποψήφιοι/ες Διδάκτορες/ισσες		Σύνολο Εγγεγραμμένων		
	Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ	Α	Γ	Σ
Π.Τ.Δ.Ε.	290	944	76	221	23	26	389	1191	1580
Π.Τ.Π.Ε.	80	1158	18	140	6	21	104	1319	1423
ΙΣΤΟΡΙΑΣ ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΙΑΣ	478	929	113	160	59	55	650	1144	1794
ΦΙΛΟΛΟΓΙΑΣ	245	967	14	66	22	32	281	1065	1346
Φ.Κ.Σ.	334	1014	35	82	23	39	392	1135	1527
ΦΥΣΙΚΗΣ	749	426	16	7	34	11	799	444	1243
ΒΙΟΛΟΓΙΑΣ	232	471	32	70	44	60	308	601	909
ΕΠΙΣΤ. ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ	1055	202	97	26	43	13	1195	241	1436
ΜΑΘ & Ε.ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ	1107	1029	22	17	14	11	1143	1057	2200
ΤΕΤΥ	416	426	21	10	45	13	482	449	931
ΧΗΜΕΙΑΣ	243	442	38	60	33	36	314	538	852
ΙΑΤΡΙΚΗ (ΣΧΟΛΗ)	483	561	77	161	189	238	749	960	1709
ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ	183	890	1	13	6	16	190	919	1109
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ	401	652	53	46	46	23	500	721	1221
ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ	305	980	23	59	11	10	339	1049	1388
ΟΙΚΟΝ. ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	1115	756	18	13	6	6	1139	775	1914

Αποφοίτηση

Απόφοιτοι/ες του Προπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών. Στις περισσότερες Σχολές και Τμήματα του Π.Κ., οι αναλογίες γυναικών-ανδρών δεν παρουσιάζουν πολύ μεγάλες αποκλίσεις από εκείνες που αφορούν στους/στις προπτυχιακούς/ες φοιτητές/τριες. Ωστόσο, μια ενδιαφέρουσα παρατήρηση είναι ότι στη Σχολή Επιστημών Αγωγής, οι αναλογίες γυναικών-ανδρών αποφοίτων είναι κατά πολύ αυξημένες συγκριτικά με τις αντίστοιχες που αφορούν τους/τις προπτυχιακούς/ές φοιτητές/τριες.

Απόφοιτοι/ες των Μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών. Στη Φιλοσοφική Σχολή, το ποσοστό μεταπτυχιακών αποφοίτων αυξάνεται αρκετά σε σχέση με εκείνο που αφορούσε τους/τις προπτυχιακούς/ες αποφοίτους. Στις υπόλοιπες Σχολές και Τμήματα του Π.Κ. είτε παρατηρείται μικρή αύξηση των αναλογιών γυναικών-ανδρών όπως στο Τμήμα Φυσικής ή δεν παρατηρούνται μεγάλες αποκλίσεις, όπως στο Τμήμα Βιολογίας, συγκριτικά με τις αντίστοιχες αναλογίες που αφορούν στους/στις προπτυχιακούς/ες φοιτητές/τριες.

Όσον αφορά τους/τις αποφοίτους σε επίπεδο διδακτορικού διπλώματος, στις περισσότερες Σχολές και Τμήματα, το δείγμα των δεδομένων είναι μικρό για να βγουν έγκυρα συμπεράσματα. Έχει προγραμματιστεί (και καταγράφεται στους στόχους και δραστηριότητες στο πεδίο αυτό) εκτενέστερη μελέτη που θα περιλαμβάνει δεδομένα περισσότερων προηγούμενων ετών.

Πίνακας 2. Αριθμός απόφοιτων φοιτητών και φοιτητριών ανά Τμήμα του Π.Κ. (ακαδ. έτος 2018-2019)

ΑΠΟΦΟΙΤΕΣ/ΟΙ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΚΡΗΤΗΣ (2018-19)									
Τμήμα	Πτυχιούχοι		Διπλωματούχοι		Διδάκτορες/ισσες		Σύνολο αποφοίτων		
	A	Γ	A	Γ	A	Γ	A	Γ	Σύνολο
Π.Τ.Δ.Ε.	22	144	29	84	1	3	52	231	283
Π.Τ.Π.Ε.	2	148	2	27	1	2	5	177	182
ΙΣΤΟΡ. ΑΡΧΑΙΟΛ.	48	68	9	5	1	4	58	77	135
ΦΙΛΟΛΟΓΙΑΣ	23	123	4	13	1	1	28	137	165
Φ.Κ.Σ.	15	98	7	8	1	3	23	109	132
ΦΥΣΙΚΗΣ	30	25	7	4	7	0	44	29	73
ΒΙΟΛΟΓΙΑΣ	29	78	13	41	5	10	47	129	176
ΕΠ. ΥΠΟΛΟΓ.	71	11	26	9	4	0	101	20	121
ΜΑΘ & Ε.ΜΑΘ.	63	69	6	6	2	1	71	76	147
ΤΕΤΥ	17	14	5	6	4	2	26	22	48
ΧΗΜΕΙΑΣ	24	54	15	16	2	2	41	72	113
ΙΑΤΡΙΚΗ (ΣΧΟΛΗ)	63	66	26	57	14	27	103	150	253
ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ	15	101	0	6	1	1	16	108	124
ΠΟΛ. ΕΠΙΣΤΗΜ.	29	43	4	10	1	1	34	54	88
ΚΟΙΝ/ΑΣ	12	58	2	4	0	0	14	62	76
ΟΙΚΟΝ. ΕΠΙΣΤ.	77	82	3	5	0	0	80	87	167

B. Προσωπικό

Στην Έκθεση για την ποιότητα της Ανώτατης Εκπαίδευσης της ΕΘΑΕΕ του 2019, αναφορικά με το φύλο στο Διδακτικό, Επιστημονικό, Διοικητικό (ΔΕΠ) προσωπικό των ΑΕΙ στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αναφέρεται ότι οι άνδρες διδάσκοντες υπερτερούν. Η Ελλάδα παρουσιάζει το δεύτερο υψηλότερο ποσοστό ανδρών διδασκόντων (65,33%), με ευρωπαϊκό μέσο όρο το 56,94%. Η μελέτη που έγινε στο Πανεπιστήμιο Κρήτης έδειξε ότι η πλειονότητα των μελών ΔΕΠ του ιδρύματος είναι άνδρες σε όλα τα Τμήματα/Σχολές εκτός του Τμήματος Φιλολογίας και των Παιδαγωγικών Τμημάτων. Συνολικά τα μέλη ΔΕΠ του Πανεπιστημίου Κρήτης είναι 460 άτομα εκ των οποίων 137 γυναίκες και 323 άνδρες. Σε 13 από τα 16 Τμήματα/Σχολές του Πανεπιστημίου, το ποσοστό γυναικών μελών ΔΕΠ είναι μικρότερο του 50%. Πέντε από αυτά έχουν ποσοστό χαμηλότερο του 10%, τέσσερα επιπλέον έχουν ποσοστό μεταξύ 11% και 30% και μόνο πέντε εξ αυτών έχουν ποσοστό μεταξύ 30% και 50%. Τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών συναντώνται στα Τμήματα Φυσικής, Βιολογίας, Επιστήμης και Τεχνολογίας Υλικών, Χημείας, Μαθηματικών & Εφαρμοσμένων Μαθηματικών (STEM) καθώς και στα Τμήματα Επιστήμης Υπολογιστών, Οικονομικού και Πολιτικών Επιστημών.

Πίνακας 3. Συχνότητα και ποσοστά ανδρών και γυναικών μελών ΔΕΠ, ανά Τμήμα/Σχολή (2018-2019).

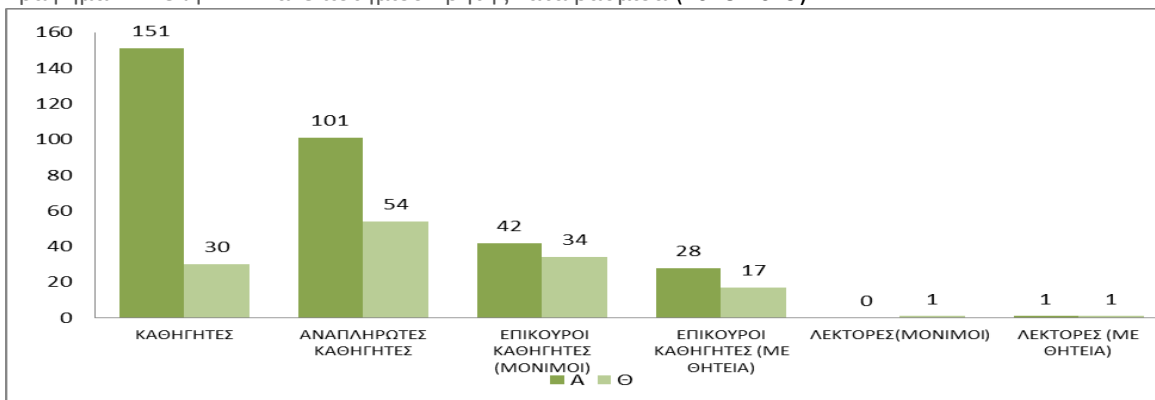
ΤΜΗΜΑ	ΜΕΛΗ ΔΕΠ - ΟΛΕΣ ΟΙ ΒΑΘΜΙΔΕΣ		ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΣΟΣΤΑ	
	Α	Θ		Ποσοστό Ανδρών	Ποσοστό Γυναικών
ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ	36	3	39	92.31%	7.69%
ΦΥΣΙΚΗΣ	20	1	21	95.24%	4.76%
ΒΙΟΛΟΓΙΑΣ	20	6	26	76.92%	23.08%
ΧΗΜΕΙΑΣ	20	2	22	90.91%	9.09%
ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ	21	2	23	91.30%	8.70%
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΥΛΙΚΩΝ	13	5	18	72.22%	27.78%
ΙΑΤΡΙΚΗ	84	37	121	69.42%	30.58%
ΦΙΛΟΛΟΓΙΑΣ	10	12	22	45.45%	54.55%
ΙΣΤΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΙΑΣ	12	11	23	52.17%	47.83%
ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ	12	11	23	52.17%	47.83%
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	9	10	19	47.37%	52.63%
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	10	17	27	37.04%	62.96%
ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ	12	10	22	54.55%	45.45%
ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ	11	6	17	64.71%	35.29%
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ	20	2	22	90.91%	9.09%
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ	13	2	15	86.67%	13.33%
ΣΥΝΟΛΟ	323	137	460	70.22%	29.78%

Είναι αξιοσημείωτο ότι ενώ στον φοιτητικό πληθυσμό του Πανεπιστημίου υπερτερούν οι γυναίκες, στο ακαδημαϊκό προσωπικό η εικόνα αντιστρέφεται, με την απόκλιση μεταξύ ανδρών και γυναικών να ενισχύεται. Οι άνδρες αποτελούν το 70,2% του συνόλου των μελών ΔΕΠ του Π.Κ. (το ακαδημαϊκό έτος 2018-2019) και οι γυναίκες το 29,8%. Επιπρόσθετα, η διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών μελών ΔΕΠ μεγαλώνει, καθώς ανερχόμαστε από τη βαθμίδα των επίκουρων καθηγητών/τριών στην βαθμίδα των καθηγητών/τριών (βλ. πίνακα 4 και γράφημα 2).

Πίνακας 4. Μέλη ΔΕΠ και Φοιτητές/τριες, Πανεπιστήμιο Κρήτης (2018-19)

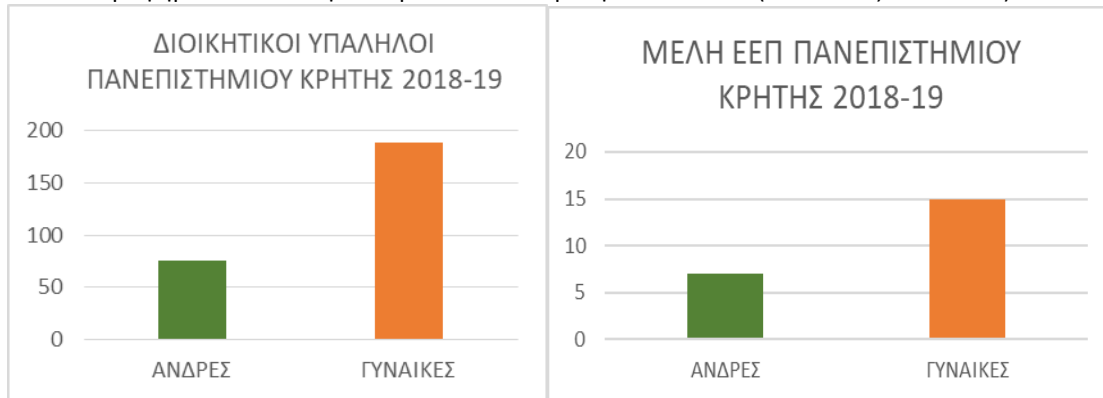
ΜΕΛΗ ΔΕΠ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΦΟΙΤΗΤΕΣ/ΤΡΙΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Συχνότητα	323	137	Συχνότητα	8974	13608
%	(70,2%)	(29,8%)	%	(39,7%)	(60,3%)
Σύνολο	460			22583	

Γράφημα 2 Μέλη ΔΕΠ Πανεπιστημίου Κρήτης κατά βαθμίδα (2018-2019)



Στα μέλη ΕΔΙΠ και στα μέλη ΕΤΕΠ, αντιθέτως, δεν παρατηρήθηκαν αξιοσημείωτες δυσαναλογίες ως προς το φύλο. Στο σώμα των διοικητικών υπαλλήλων και στα μέλη ΕΕΠ του ιδρύματος, παρατηρήθηκε επίσης υψηλή δυσαναλογία ως προς το φύλο, με τις γυναίκες να αποτελούν την μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων των κατηγοριών αυτών.

Γράφημα 3 & 4 Διοικητικό προσωπικό και μέλη ΕΕΠ του Π.Κ. (ακαδ. έτος 2018-2019)



Για τις προαναφερόμενες διαφορές και αποκλίσεις, δεν έχει σχεδιαστεί κάποια έως τώρα συγκεκριμένη πολιτική και στρατηγική αντιμετώπισης. Υπάρχουν όμως δράσεις και πρωτοβουλίες ενδυνάμωσης των γυναικών (ιδιαίτερα των φοιτητριών) που υλοποιούνται στο Πανεπιστήμιο Κρήτης ή στις οποίες συμμετέχει το Πανεπιστήμιο.

Πιο συγκεκριμένα:

(α) Πρόγραμμα WOMENTORS (<https://www.womentors.gr/>): Το Πανεπιστήμιο Κρήτης συμμετέχει στο Πρόγραμμα WOMENTORS: Ενδυνάμωση Νέων Γυναικών, από το 2020, το οποίο υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος Active citizens fund, με φορέα υλοποίησης το Ίδρυμα Λαμπράκη και Εταίρο την οργάνωση «Αποστολή Άνθρωπος». Στοχεύει στην πολύπλευρη ενδυνάμωση γυναικών ηλικίας 18-35 ετών, σε όλη τη χώρα, μέσω της εκπαίδευσης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων συμμετοχής, λήψης αποφάσεων, δύναμης και δράσης, ώστε να μπορούν αναλάβουν τον πλήρη έλεγχο της ζωής και της υγείας τους. Στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού επιμορφώνονται φοιτήτριες, οι οποίες με τη σειρά τους θα προσφέρουν ενδυνάμωση σε άλλες νέες γυναίκες. Στην πρόσκληση συμμετοχής στο πρόγραμμα υπήρξε σημαντική ανταπόκριση από όλες τις Σχολές του Πανεπιστημίου Κρήτης. Κατά την διάρκεια του 2020, έλαβαν μέρος στις δραστηριότητες του προγράμματος 149 φοιτήτριες.

(β) Women in Science and Engineering (WiSE) (<https://www.csd.uoc.gr/~wise/>). Δημιουργήθηκε στο Τμήμα Επιστήμης Υπολογιστών του Π.Κ., με υπεύθυνη την Καθηγήτρια Μαρία Παπαδοπούλη και στόχους: α) την ενθάρρυνση και την καθοδήγηση των φοιτητριών στα επιστημονικά πεδία της πληροφορικής, της τεχνολογίας, της μηχανικής, και των μαθηματικών, β) την προβολή γυναικών από το χώρο της Επιστήμης και της Τεχνολογίας, και γ) την προσέλκυση περισσότερων γυναικών στην επιστήμη της πληροφορικής. Περιλαμβάνει ομιλίες, mentoring και συμμετοχή σε εκδηλώσεις προς μαθητές και μαθήτριες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

(γ) Greek ACM-W: The Greek Chapter of the ACM-W (ACM's Council on Women in Computing). Ιδρύθηκε τον Ιούλιο του 2018 από την Καθηγήτρια Παναγιώτα Φατούρου (μέλος της Ε.Ι.Φ. του Π.Κ.) του Τμήματος Επιστήμης Υπολογιστών. Στόχος του Greek ACM-W είναι η επιδίωξη της ισορροπίας των φύλων σε επιστημονικά πεδία και επαγγελματικούς τομείς που σχετίζονται με την επιστήμη Υπολογιστών στην Ελλάδα. Στις δράσεις του περιλαμβάνει ενημέρωση, υποστήριξη και προβολή γυναικών στον τομέα των Υπολογιστών.

2.1.2 Προσέγγιση

Με βάση τα δεδομένα που παρουσίασε η μελέτη του έμφυλου χάρτη του Π.Κ., οι στόχοι και οι δράσεις που σχεδιάστηκαν και προγραμματίστηκαν αφορούν στη μείωση των μεγάλων αποκλίσεων που σχετίζονται με το φύλο στις κατηγορίες του φοιτητικού δυναμικού, των μελών ΔΕΠ και των λοιπών κατηγοριών προσωπικού.

Στην Ελλάδα το σύστημα εισαγωγής φοιτητών και φοιτητριών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση ορίζεται από την Πολιτεία. Τα Πανεπιστήμια επομένως μπορούν να παίξουν ρόλο στην άμβλυνση της επίδρασης των έμφυλων στερεοτύπων στην επιλογή σπουδών των αγοριών και κοριτσιών μέσα από την εκπαίδευση και την ενημέρωση των φοιτητών/τριών, αλλά και του γενικότερου πληθυσμού, για τη σχέση «επιστήμης - φύλου - στερεοτύπων», και σε συνεργασία με τις άλλες βαθμίδες εκπαίδευσης, κυρίως την δευτεροβάθμια.

Επίσης, όσον αφορά στην επιλογή του διοικητικού και ακαδημαϊκού προσωπικού και στην επαγγελματική του εξέλιξη, το νομικό πλαίσιο που ορίζεται από την Πολιτεία, δεν αφήνει πολλά περιθώρια για παρεμβάσεις. Παρόλα αυτά τα ΑΕΙ μπορούν να διαμορφώσουν πολιτικές, στο πλαίσιο του νομικού κανονιστικού πλαισίου, για την άρση εμποδίων που σχετίζονται ή μπορεί να επηρεάζουν την επαγγελματική πορεία των μελών τους.

Η προσέγγιση που επιλέχθηκε στο παρόν Σχέδιο Δράσης είναι πολυεπίπεδη. Αφορά, σε ένα πρώτο επίπεδο, ποσοτικές και ποιοτικές μεθόδους συλλογής στοιχείων για μια πιο λεπτομερή και σε βάθος καταγραφή δεδομένων. Σε ένα δεύτερο επίπεδο αφορά στη διάχυση της πληροφορίας σε συνδυασμό με εκπαιδευτικές δραστηριότητες (σεμινάρια, role modelling, ομιλίες) για την ενημέρωση, εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση τόσο της πανεπιστημιακής κοινότητας, όσο και του κοινωνικού συνόλου για τον ρόλο των στερεοτύπων και των συχνότερων εμποδίων εξέλιξης στην καριέρα. Τέλος, σε επίπεδο Οργανισμού θα επιδιωχθεί η διαμόρφωση πλαισίου και διαδικασιών ώστε να παρακολουθείται και να υποστηρίζεται η εξομάλυνση των αποκλίσεων. Πιο συγκεκριμένα, θα επιδιωχθεί η οργάνωση ενός εσωτερικού συστήματος αρχών, διαδικασιών και κανονισμών, του οποίου η λειτουργία θα υποστηρίζεται από την διοίκηση και τις υπηρεσίες του Ιδρύματος.

2.1.3 Στόχοι –Δράσεις –Υπευθυνότητα

Στόχος 1. Μείωση μεγάλων αποκλίσεων που σχετίζονται με το φύλο ως προς την φοίτηση στα Τμήματα στα οποία η διαφορά αρρένων-θηλέων είναι πάνω από 50%:

1. Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης,
2. Παιδαγωγικό Τμήμα Προσχολικής Εκπαίδευσης,
3. Τμήμα Φιλολογίας,
4. Τμήμα Φιλοσοφικών & Κοινωνικών Σπουδών,
5. Τμήμα Επιστήμης Υπολογιστών,
6. Τμήμα Ψυχολογίας
7. Τμήμα Κοινωνιολογίας

Δράσεις:

- ✓ Εμπλουτισμός στατιστικών δεδομένων:
 - (α) Ετήσια επικαιροποίηση του έμφυλου χάρτη
 - (β) Εμπλουτισμός του έμφυλου χάρτη με συγκρίσεις με Ελληνικά και Διεθνή ΑΕΙ για τα Ακαδημαϊκά Τμήματα του Ιδρύματος που οι διαφορές στα ποσοστά φοιτητών και φοιτητριών που κατεγράφησαν είναι μεγάλες (μεγαλύτερες του 50%). Είναι σημαντικό να διαπιστωθεί αν υπάρχουν σημεία διαφορών που αφορούν σε ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του Ιδρύματος.
- ✓ Σεμινάρια ενδυνάμωσης και ενημέρωσης

Για την άρση των στερεοτύπων στην επιλογή σπουδών το παρόν Σχέδιο Δράσης προτείνει μια σειρά εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων. Πιο συγκεκριμένα:

 - α. Διοργάνωση σεμιναρίων ενδυνάμωσης γυναικών στο Π.Κ.
 - β. Στις «Ημέρες Ενημέρωσης» των σχολείων μέσης εκπαίδευσης από τα Τμήματα του Πανεπιστημίου να συμπεριλαμβάνεται ενημέρωση των μαθητών και μαθητριών για τον ρόλο των στερεοτύπων στην επιλογή σπουδών από εκπροσώπους και των δύο φύλων (role modeling). Οι «Ημέρες Ενημέρωσης» των μαθητών/τριών ποικίλουν ανά Τμήμα (5-6 ημέρες τουλάχιστον ανά έτος). Στις ενημερώσεις αυτές

μετέχει ετησίως μεγάλος αριθμός μαθητών/τριών (τουλάχιστον 150 μαθητές/τριες ανά Τμήμα).

Στόχος 2. Μείωση μεγάλων αποκλίσεων που σχετίζονται με το φύλο σε όλες τις κατηγορίες του προσωπικού. Για την διαμόρφωση μιας πιο πλήρους εικόνας σε θέματα σταδιοδρομίας και επαγγελματικής εξέλιξης προτείνονται:

Δράσεις

- ✓ Εμπλουτισμός δεδομένων σε θέματα καριέρας
Σε επίπεδο προσωπικού προτείνεται να μελετηθούν στις κατηγορίες εργαζομένων στις οποίες κατεγράφησαν μεγάλες αποκλίσεις, ανά βαθμίδα (μέλη ΔΕΠ) και βαθμό/διοικητική θέση (διοικητικό προσωπικό), τα παρακάτω στοιχεία:
 - α) μέσος αριθμός ετών που απαιτείται για τις γυναίκες και τους άνδρες για την επαγγελματική εξέλιξη (σταδιοδρομία), ανά κατηγορία εργαζομένων και βαθμό/βαθμίδα.
 - β) μέση ηλικία αφυπηρέτησεων,
 - δ) αριθμός εργαζομένων, ανά φύλο, που λαμβάνει γονική άδεια, και χρονική διάρκεια άδειας.
 - ε) αριθμός υποψηφίων γυναικών και ανδρών που υποβάλλουν αίτηση για νέες θέσεις εργασίας ανά κατηγορία εργαζομένων.
- ✓ Μελέτη - Προτάσεις για τη Διασφάλιση Ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις επιτροπές επιλογής προσωπικού
- ✓ Διεξαγωγή ποιοτικής μελέτης των συχνότερων δυσκολιών σε θέματα εξέλιξης καριέρας. Η συλλογή και επεξεργασία τέτοιων δεδομένων έρευνας μπορεί να αναδείξει κρίσιμες όψεις της ακαδημαϊκής ζωής που συνδέονται με τις εμπειρίες και τα βιώματα των εργαζόμενων στο Πανεπιστήμιο, καθώς και τα βαθύτερα αίτια των ανισοτήτων που παρατηρούνται στη βάση του φύλου.

Πίνακας Στόχοι - Δράσεις -Υπευθυνότητα

ΣΤΟΧΟΙ	ΔΡΑΣΕΙΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ	2022	2023	2024
Μείωση μεγάλων αποκλίσεων που σχετίζονται με το φύλο ως προς την φοίτηση	Ετήσια επικαιροποίηση του Έμφυλου Χάρτη (φοιτητές/τριες)	Ε.Ι.Φ. Τμήμα Στατιστικής και Μελετών	Επικαιροποίηση του έμφυλου χάρτη ανά έτος		
	Μελέτη-Σύγκριση Τμήματα που παρουσιάζουν μεγάλες δυσαναλογίες φοιτητών/τριών	Ε.Ι.Φ. Τμήμα Στατιστικής Εργαστήριο Φύλου	Συγκρίσεις με αντίστοιχα Τμήματα ελληνικών ΑΕΙ	Συγκρίσεις με αντίστοιχα Τμήματα ευρωπαϊκών ΑΕΙ	-----
	Σεμινάρια ενδυνάμωσης για φοιτήτριες του Ιδρύματος	Ε.Ι.Φ. Μέλη ΔΕΠ	1 Σεμινάριο ανά έτος		
	Ευαισθητοποίηση μαθητών/μαθητριών	Ε.Ι.Φ. Πρόεδροι Τμημάτων	Ημέρες ενημέρωσης σχολείων (role modeling) ανά έτος και ανά Τμήμα (τουλάχιστον 5 ημέρες και 150 μαθητές/τριες ανά Τμήμα)		
Μείωση μεγάλων αποκλίσεων που σχετίζονται με το φύλο στις κατηγορίες	Εμπλουτισμός ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων έμφυλου χάρτη σε θέματα επαγγελματικής εξέλιξης	Ε.Ι.Φ. Διεύθυνση Προσωπικού	Κατά φύλο κατανομή (α) αφυπηρέτησεων (β) ετών υπηρεσίας μέχρι την αφυπηρέτηση (γ) γονικών αδειών & μέση χρονική διάρκεια άδειας	α) κατά φύλο κατανομή υποψηφίων για θέσεις εργασίας, β) μέσος αριθμός ετών ανά φύλο που απαιτείται για επαγγελματική εξέλιξη (ανά κατηγορία)	-----

προσωπικού	Μελέτη των παραγόντων που σχετίζονται με δυσχέρειες στην επαγγελματική εξέλιξη (όλων των κατηγοριών εργαζομένων)	Ε.Ι.Φ. Εργαστήριο Φύλου	Σχεδιασμός-υλοποίηση μελέτης.	
	Διασφάλιση της ισόρροπης συμμετοχής των φύλων στις επιτροπές επιλογής προσωπικού (όλων των κατηγοριών)	Αρμόδιος Αντιπρύτανης Δ/ση Προσωπικού ΕΛΚΕ	Συγκρότηση προτάσεων	Ένταξη στα ιδρυματικά κανονιστικά κείμενα

2.2 Έρευνα και Ισότητα των Φύλων

2.2.1 Υπάρχουσα κατάσταση

2.2.1.1 Θεσμικό πλαίσιο

Το Πανεπιστήμιο Κρήτης επιδιώκοντας την ενσωμάτωση και προαγωγή της ισότητας στις λειτουργίες του (διοίκηση, ακαδημαϊκή ζωή, εκπαίδευση, έρευνα) έχει εισάγει στην ιδρυματική του πολιτική για την ερευνητική δραστηριότητα και τη χρηματοδότηση της έρευνας, βασικές αρχές για την ισότιμη αντιμετώπιση των φύλων και έχει λάβει κάποια πρώτα μέτρα για τον σεβασμό των αρχών αυτών από τα μέλη της ερευνητικής κοινότητας του ιδρύματος. Πιο συγκεκριμένα, στον Κώδικα Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής του Π.Κ. (Συνεδρίαση 464η /15-07-2021 της Συγκλήτου), και ειδικότερα στο άρθρο 5 «Αρχές της ερευνητικής δραστηριότητας» έχουν ενταχθεί σχετικά άρθρα (πρόσληψη/επιλογή των ερευνητών/τριών, γλώσσα δημοσιοποίησης ερευνητικών αποτελεσμάτων, σεβασμός της προσωπικότητας ανεξαρτήτως φύλου/ταυτότητας φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού).¹³ Ειδικότερα, για την ισότητα στην έρευνα, το Ίδρυμα έχει θεσπίσει Κώδικα Δεοντολογίας για την Ισότητα των Φύλων στην Έρευνα (ΚΔΙΦΕ, 472/18.11.2021 Συνεδρίαση της Συγκλήτου), ως Παράρτημα του Οδηγού Χρηματοδότησης και Διαχείρισης (ΟΧΔ) του ΕΛΚΕ. Ο ΚΔΙΦΕ βασίζεται σε τρεις πυλώνες: την ισότητα των φύλων στην έρευνα, τον σεβασμό στη διαφορετικότητα στο ερευνητικό περιβάλλον, και τις καλές πρακτικές ως προς το φύλο, εξειδικεύοντας τις αρχές ισότητας στην έρευνα του Κώδικα Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής. Οι κύριοι στόχοι των αρχών και κανόνων του ΚΔΙΦΕ, σύμφωνα με τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Ευρωπαϊκού Χάρτη Έρευνας (ΕΧΕ) είναι (α) η διασφάλιση της παραμονής και η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην έρευνα με στόχο το 1:1 (σήμερα 32,8% στην ΕΕ & <20% διεθνώς), και (β) η ενσωμάτωση της διάστασης και των οπτικών του φύλου στην έρευνα και την καινοτομία.¹⁴ Αναφορικά με τη δέσμευση του Π.Κ. και του ερευνητικού δυναμικού στο σεβασμό των αρχών της ισότητας των φύλων στην ερευνητική δραστηριότητα, στον «Οδηγό Χρηματοδότησης και Διαχείρισης (ΟΧΔ) του ΕΛΚΕ» (ΦΕΚ 5550/17.12.2020), το βασικό κανονιστικό κείμενο για την έρευνα του Π.Κ ορίζεται ότι κατά την ανάπτυξη της έρευνας στο Π.Κ. διασφαλίζεται η **εφαρμογή του Κώδικα Δεοντολογίας** για την Ισότητα στην Έρευνα, ενώ οι ερευνητές και ερευνήτριες δεσμεύονται κατά την ανάληψη των ερευνητικών τους έργων στην τήρησή του.¹⁵

Στο πλαίσιο επίσης του Πανεπιστημίου λειτουργούν δύο εργαστήρια με εξειδίκευση στην έρευνα σχετικά με το φύλο, την ισότητα. Το Εργαστήριο Εκπαιδευτικής Έρευνας (ΕΔΑΕΕ) [ΦΕΚ177/2.8.2000] του Τμήματος Φιλοσοφικών και Κοινωνικών Σπουδών που εστιάζει ερευνητικά στην Ιστορία των γυναικών και του φύλου

¹³ Κώδικας Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής του Πανεπιστημίου Κρήτης, ό.π.

¹⁴ Κώδικας Δεοντολογίας για την Ισότητα των Φύλων στην Έρευνα του Πανεπιστημίου Κρήτης, ό.π.

¹⁵ Οδηγός Χρηματοδότησης και Διαχείρισης Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας Πανεπιστημίου Κρήτης, ό.π.

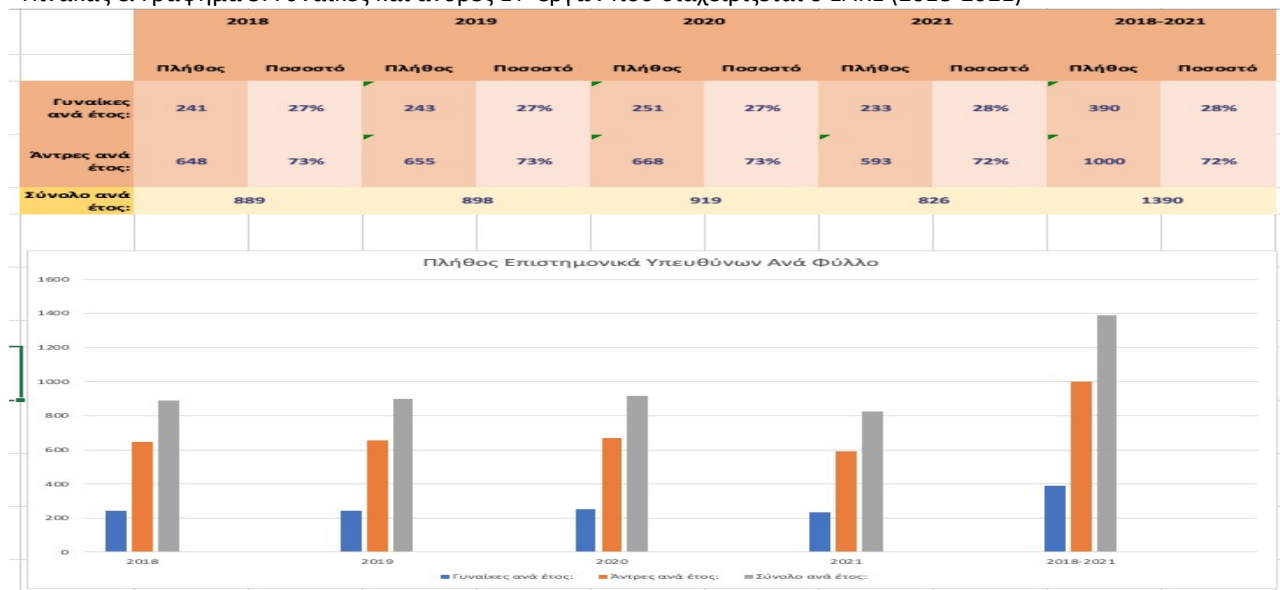
και το διεπιστημονικό *Κέντρο Μελετών για το Κοινωνικό Φύλο, Εργαστήριο Φύλου* που λειτουργεί σε συνεργασία με το Τμήμα Κοινωνιολογίας και τη συμμετοχή μελών από άλλα τμήματα του Π.Κ. και υποστηρίζει την έρευνα και τη μελέτη για το φύλο και την ισότητα. Στο πλαίσιο και των δύο εργαστηρίων μεταπτυχιακοί φοιτητές και φοιτήτριες εκπονούν διπλωματικές εργασίες και διδακτορικές διατριβές στα εν λόγω ερευνητικά πεδία, υλοποιούνται αντίστοιχα ερευνητικά προγράμματα, ενώ προωθούνται πρωτοβουλίες που συμβάλλουν στην έμφυλη ευαισθητοποίηση εντός της ακαδημαϊκής κοινότητας και της κοινωνίας γενικότερα.

2.2.1.2 Έμφυλος χάρτης του ερευνητικού δυναμικού στο Πανεπιστήμιο Κρήτης Για την αποτύπωση της κατά φύλο ερευνητικής δραστηριότητας του ακαδημαϊκού/ερευνητικού δυναμικού του Πανεπιστημίου Κρήτης, υλοποιήθηκε μια πρώτη μικρής έκτασης (αναφορικά με τα έτη αναφοράς και τις εξεταζόμενες παραμέτρους) έρευνα. Πιο συγκεκριμένα μελετήθηκε η χρηματοδοτούμενη ερευνητική δραστηριότητα των μελών ΔΕΠ/ερευνητών/τριών για τα έτη 2018-2021· συμπεριλήφθηκαν δε μόνο τα ερευνητικά έργα τα οποία διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ. Η έρευνα αναφέρεται μόνον στις/στους επιστημονικά υπεύθυνες/ους (ΕΥ) των ερευνητικών έργων, καθώς δεν παρέχεται προς το παρόν από το πληροφοριακό σύστημα του ΕΛΚΕ η δυνατότητα συγκέντρωσης δεδομένων για τις ερευνητικές τους ομάδες. Μελετάται το φύλο και η βαθμίδα του/της ΕΥ, όπως και το είδος του χρηματοδοτούμενου ερευνητικού προγράμματος (φορείς χρηματοδότησης). Τα δεδομένα συγκρίνονται, όπου είναι δυνατό, με τα αντίστοιχα δεδομένα σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Οι προαναφερόμενοι περιορισμοί σχετικοποιούν σε κάποιον βαθμό τα συμπεράσματα της μελέτης, η οποία σχεδιάζεται να ολοκληρωθεί στη διάρκεια της υλοποίησης του ΣΔΙΦ, ενσωματώνοντας και αναλύοντας τα δεδομένα της συνολικής δραστηριότητας των μελών ΔΕΠ/ερευνητριών/των του Π.Κ.



Συμμετοχή των γυναικών στην έρευνα - αναλογία γυναικών και ανδρών ΕΥ. Το χρονικό διάστημα 2018-2021, ο ΕΛΚΕ διαχειρίστηκε συνολικά 1390 ερευνητικά προγράμματα, στα 390 εκ των οποίων ΕΥ ήταν γυναίκες και στα υπόλοιπα 1000 άνδρες (βλ. Πίνακα & γράφημα 5). Η απόκλιση αυτή μεταξύ του αριθμού των γυναικών ερευνητριών και ανδρών ερευνητών (κατά ΜΟ στα προαναφερόμενα έτη: 28% και 72% αντίστοιχα), παρότι πολύ μεγάλη, είναι περίπου αντίστοιχη με την διαφορά μεταξύ του αριθμού/ποσοστού γυναικών και ανδρών στο σύνολο των μελών ΔΕΠ του Π.Κ. [29,8% (137 γυναίκες μέλη ΔΕΠ) & και 70,2%, (323 άνδρες), αντίστοιχα]. Στην αντιστοιχία αυτή οι γυναίκες ως ερευνήτριες/ΕΥ, φαίνεται να υπολείπονται κατά -1,8 συγκριτικά με την ποσοστιαία τους συμμετοχή στο σύνολο των μελών ΔΕΠ. Επομένως οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ στο Π.Κ., αναλογικά, φαίνονται να παρουσιάζουν μια μικρή υστέρηση στην συμμετοχή τους στην έρευνα και πιο συγκεκριμένα στην προσέλκυση χρηματοδότησης σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους.

Πίνακας & Γράφημα 5. Γυναίκες και άνδρες ΕΥ έργων που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ (2018-2021)



Συγκριτικά όμως με τα αντίστοιχα δεδομένα σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ερευνήτριες στο Π.Κ. φαίνεται να υστερούν σημαντικά (αριθμητικά και ποσοστιαία), καθώς ο ΜΟ του δυναμικού των ερευνητριών στο επίπεδο των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), σύμφωνα με τα δεδομένα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το 2021,¹⁶ είναι 32,8%, και των ελληνίδων ερευνητριών, στο σύνολο του ελληνικού ερευνητικού δυναμικού, 37,8% (υψηλότερο δηλαδή από τον ευρωπαϊκό ΜΟ).

Γενικά τόσο σε επίπεδο ΕΕ όσο και σε εθνικό επίπεδο, και πολύ περισσότερο στο Π.Κ., η υπο-εκπροσώπηση των γυναικών στην έρευνα/προσέλευση χρηματοδότησης, συνδέεται ισχυρά –πέρα από τις άλλες παραμέτρους- με το μικρό ποσοστό των γυναικών μελών ΔΕΠ. Στο πανεπιστήμιο Κρήτης, όπως προαναφέρθηκε, οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ αποτελούσαν (την περίοδο 2015/16 -2018/19) περίπου το 30% του συνόλου του μόνιμου ακαδημαϊκού προσωπικού, ενώ σε επίπεδο ΕΕ το 40% περίπου το 2018, και το 42.3% το 2021.¹⁷ Επομένως, η αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην έρευνα στο Π.Κ. δεν μπορεί να επιδιωχθεί, χωρίς να ληφθεί υπόψη ο εν λόγω σημαντικός περιοριστικός παράγοντας.

Παρά τον μικρό όμως αριθμό γυναικών μελών ΔΕΠ στο Π.Κ. και (αναλογικά) το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής αυτών στη χρηματοδοτούμενη έρευνα, αν λάβουμε υπόψη τις «μοναδικές γυναίκες», ΕΥ, κατ' έτος και συνολικά στα έτη 2018-2021, παρουσιάζεται να δραστηριοποιείται μεγαλύτερος (αναλογικά) αριθμός γυναικών, συγκριτικά με τους άνδρες, καθώς στα κατ' έτος νέα ερευνητικά έργα που εντάσσονται στον ΕΛΚΕ, οι «μοναδικές γυναίκες» ΕΥ αποτελούν περίπου το ήμισυ των «μοναδικών ανδρών» ΕΥ. Έτσι έχουμε π.χ. 45 «μοναδικές γυναίκες» και 92 «μοναδικούς άνδρες» που έχουν εντάξει στον ΕΛΚΕ νέα ερευνητικά προγράμματα το 2018· 50 και 91, αντίστοιχα το 2019· 47 και 101 το 2020· και 18 και 35, το 2021 (βλ. πίνακα 6). Αυτό, είναι μάλλον ένα σημαντικό εύρημα, που ερμηνεύει τόσο το προαναφερόμενο υψηλό ποσοστό ελληνίδων ερευνητριών σε εθνικό επίπεδο, αλλά και το ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό των νέων ερευνητριών στην προσέλευση χρηματοδότησης από εθνικούς φορείς/προσκλησεις χρηματοδότησης (βλ. στη συνέχεια).

¹⁶ She Figures 2021, <https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures2021/index.html>

¹⁷ European Commission, *She Figures 2021: Gender in Research and Innovation-Statistics and indicators*, ό.π.

Πίνακας 6. Μοναδικές/οί γυναίκες και άνδρες ΕΥ νέων ανά έτος ερευνητικών έργων, στο Π.Κ. (2018-2021)

	2018		2019		2020		2021		2018-2021	
	Πλήθος	%	Πλήθος	%	Πλήθος	%	Πλήθος	%	Πλήθος	%
Μοναδικές Γυναίκες	45	33%	50	35%	47	32%	18	34%	160	33%
Μοναδικοί άντρες	92	67%	91	65%	101	68%	35	66%	319	67%
Σύνολο	137		141		148		53		479	

Το μεγαλύτερο συνολικά ποσοστό ανδρών μελών ΔΕΠ/ερευνητών ΕΥ στο Π.Κ. συγκριτικά με τις γυναίκες συναδέλφους τους ερμηνεύεται από το γεγονός ότι οι άνδρες ερευνητές έχουν περισσότερα του ενός νέα έργα ετησίως, όπως καταδειχνει η παρούσα μελέτη (βλ. πίνακα 7). Επομένως, καταφέρουν μάλλον να έχουν μεγαλύτερο αριθμό θετικών αποτελεσμάτων στις υποβολές των ερευνητικών τους προτάσεων ή υποβάλλουν μεγαλύτερο αριθμό προτάσεων. Σημαντική επομένως παράμετρος για την σε βάθος μελέτη της σχέσης φύλου-χρηματοδοτούμενης έρευνας στο Π.Κ., ώστε οι πολιτικές για την ενίσχυση των γυναικών ερευνητριών/μελών ΔΕΠ να σχεδιάζονται στη βάση λεπτομερών δεδομένων & ερμηνειών, είναι η αναλογία υποβαλλόμενων ερευνητικών προτάσεων και χρηματοδοτούμενων, σε σχέση με το φύλο των ΕΥ. Το ίδιο ισχύει και για τη μελέτη άλλων παραμέτρων, όπως π.χ. κατοχή ερευνητικών πατεντών. Σε επίπεδο π.χ. ΕΕ οι γυναίκες φαίνεται υπολείπονται των ανδρών στην προσέλκυση χρηματοδότησης κατά -3,9%, ενώ για κάθε 100 ερευνητικές πατέντες, στις γυναίκες αντιστοιχούν 10,7. Η μελέτη των παραμέτρων αυτών για το Π.Κ. σχεδιάζεται να υλοποιηθεί στη τριετία 2022-2024.

Πίνακας 7. Νέα ερευνητικά έργα κατ' έτος και φύλο των ΕΥ (2018-2021)

	2018		2019		2020		2021		2018-2021	
	Πλήθος	%	Πλήθος	%	Πλήθος	%	Πλήθος	%	Πλήθος	%
Γυναίκες	56	28%	65	31%	62	29%	21	27%	204	29%
Άντρες	142	72%	144	69%	152	71%	56	73%	494	71%
Σύνολο	198		209		214		77		698	

Αναφορικά με τη βαθμίδα των ΕΥ των έργων, στο δείγμα της έρευνας, οι γυναίκες ΕΥ υπολείπονται των ανδρών συναδέλφων τους σε όλες τις καθηγητικές βαθμίδες. Η μεγαλύτερη απόκλιση μεταξύ ανδρών και γυναικών ΕΥ παρουσιάζεται στην πρώτη βαθμίδα (52 καθηγήτριες και 271 καθηγητές). Οι γυναίκες δηλαδή ερευνήτριες της πρώτης βαθμίδας είναι ΕΥ στο 7% του συνόλου των ερευνητικών προγραμμάτων της βαθμίδας αυτής (46%), και οι άνδρες συνάδελφοί τους στο 39% αυτών. Στη δεύτερη βαθμίδα (αναπληρώτριες καθηγήτριες και καθηγητές) η απόκλιση γίνεται σημαντικά μικρότερη (70 γυναίκες ΕΥ και 104 άνδρες ή το 10% και 15% των προγραμμάτων της Β' βαθμίδας), ελάχιστη μεταξύ των καθηγητριών και καθηγητών της τρίτης βαθμίδας (66 γυναίκες και 73 άνδρες ΕΥ ή 9% και 10%, αντίστοιχα) και σχεδόν μηδενική μεταξύ των νέων ερευνητριών και ερευνητών (υποφ. Διδακτορισμών / μεταδιδακτορισμών και υποψηφίων διδακτόρων/μεταδιδακτόρων) (9 γυναίκες και 10 άνδρες ΕΥ) (βλ. πίνακα 8 & 9).

Πίνακας 8. Πλήθος ερευνητών/τριών ΕΥ ανά βαθμίδα και κατηγορία (2018-2021)

Βαθμίδα	2018			2019			2020			2021			2018-2021		
	Πλήθος			Πλήθος			Πλήθος			Πλήθος			Πλήθος		
	Γ	Α	Σύνολο	Γ	Α	Σύνολο	Γ	Α	Σύνολο	Γ	Α	Σύνολο	Γ	Α	Σύνολο
Ε.Τ.Ε.Π	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Ε.Ε.Δ.Ι.Π.	1	5	6	0	8	8	1	4	5	2	4	6	4	21	25
ΜΟΝ.ΠΡΟΣΩΠ-ΠΕ	0	0	0	0	5	5	0	1	1	0	1	1	0	7	7
ΔΙΔΑΚΤΟΡ./ΙΣΣΑ	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2
ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ/ΤΡΙΑ	9	87	96	26	77	103	12	75	87	5	32	37	52	271	323
ΑΝΑΠΛ. ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ/ΤΡΙΑ	19	25	44	22	31	53	20	37	57	9	11	20	70	104	174
ΕΠΙΚΟΥΡΟΣ/Η ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ/ΤΡΙΑ	17	19	36	17	20	37	27	31	58	5	3	8	66	73	139
ΜΕΤΑΔΙΔΑΚΤΟΡΑΣ/ΙΣΣΑ	7	4	11	0	1	1	2	1	3	0	2	2	9	8	17
ΛΕΚΤΟΡΑΣ/ΙΣΣΑ	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
ΆΓΝΩΣΤΗ ΙΔΙΟΤΗΤΑ	1	2	3	0	2	2	0	1	1	0	7	7	1	12	13
Σύνολα	56	142	198	65	144	209	62	152	214	21	61	82	204	499	703

Πίνακας 9. Ερευνητές/τριες ΕΥ (%) ανά βαθμίδα και κατηγορία (2018-2021)

Βαθμίδα Ερευνητριών/τών	(2018 -2021)		
	Γ	Α	Σύνολο
Ε.Τ.Ε.Π	0%	0%	0%
Ε.Ε.Δ.Ι.Π.	1%	3%	4%
ΜΟΝ.ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ-ΠΕ	0%	1%	1%
ΔΙΔΑΚΤΟΡΑΣ/ΙΣΣΑ	0%	0%	0%
ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ/ΤΡΙΑ	7%	39%	46%
ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ/ΤΡΙΑ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ/ΤΡΙΑ	10%	15%	25%
ΕΠΙΚΟΥΡΟΣ/Η ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ/ΤΡΙΑ	9%	10%	20%
ΜΕΤΑΔΙΔΑΚΤΟΡΑΣ/ΙΣΣΑ	1%	1%	2%
ΛΕΚΤΟΡΑΣ/ΙΣΣΑ	0%	0%	0%
ΆΓΝΩΣΤΗ ΙΔΙΟΤΗΤΑ	0%	2%	2%
ΣΥΝΟΛΟ	29%	71%	100%

Η αναλογία γυναικών – ανδρών ΕΥ ανά βαθμίδα με βάση τα προαναφερόμενα στοιχεία παρουσιάζεται ως ακολούθως: Οι γυναίκες ΕΥ της Α΄ βαθμίδας αποτελούν λιγότερο του 1/5 των ανδρών ΕΥ της ίδιας βαθμίδας, οι γυναίκες ΕΥ της δεύτερης βαθμίδας αποτελούν τα 2/3 των ανδρών ΕΥ συναδέλφων τους και οι της Γ΄ βαθμίδας σχεδόν τα 9/10 των ανδρών ΕΥ της βαθμίδας αυτής. Αν οι αναλογίες αυτές συγκριθούν με τις αντίστοιχες αναλογίες των γυναικών/ανδρών μελών ΔΕΠ (βλ. πίνακα 10), διαπιστώνεται μια μικρή «υστέρηση» των καθηγητριών της Α΄ βαθμίδας αναφορικά με την προσέλκυση χρηματοδότησης, ενώ αντιθέτως οι γυναίκες των δύο άλλων βαθμίδων (αναπληρώτριες & επικ. καθηγήτριες) παρουσιάζουν πολύ σημαντική (αναλογικά) αύξηση της συμμετοχής τους ως ΕΥ στα τρέχοντα ερευνητικά έργα του ΕΛΚΕ. Αυτό που θα ήταν σημαντικό να σημειωθεί είναι ο σχεδόν ίσος αλλά ταυτόχρονα πολύ μικρός αριθμός υποψηφίων διδακτόρων/ισσών και μεταδιδακτόρων/ισσών ΕΥ στο σύνολο των ερευνητικών έργων των ετών αυτών (9 γυναίκες και 10 άνδρες).

Πίνακας 10. Μέλη ΔΕΠ του Π.Κ. κατά φύλο και βαθμίδα (2018-2019)

Βαθμίδα	Πλήθος		Ποσοστό (%)		Αναλογία	Σύνολο
	Γ	Α	Γ	Α		
Καθηγητής/τρια	30	151	16,6	83,8	$\Gamma \approx 1/5 \text{ Α}$	181
Αναπλ. Καθηγητής/τρια	54	101	34,8	65,2	$\Gamma \approx 1/2 \text{ Α}$	155
Επικ. Καθηγητής/τρια	51	70	42,1	57,9	$\Gamma \approx 5/7 \text{ Α}$	121
Λέκτορας/ισσα	2	1	--	--	$\text{Α} = \frac{1}{2} \Gamma$	3
Σύνολο	323	137	70,2	29,8		460

Αν ληφθεί υπόψη ότι η δραστηριοποίηση των νέων ερευνητών και ιδιαίτερα των ερευνητριών, σε εθνικό επίπεδο (βάσει των στοιχείων του Εθνικού Κέντρου Τεκμηρίωσης (ΕΚΤ), αλλά και του She Figures 2021 για το ελληνικό ερευνητικό δυναμικό)¹⁸, είναι πολύ υψηλή, τότε το στοιχείο αυτό αποτελεί πρόκληση για το Π.Κ. και την ενίσχυση των νέων ερευνητριών αλλά και των νέων ερευνητών γενικότερα στο πλαίσιο του. Πιο συγκριμένα, σύμφωνα με τις προαναφερόμενες εκθέσεις, η συμμετοχή των νέων ερευνητριών σε εθνικά έργα και δράσεις υποστήριξης των νέων επιστημόνων/ισσών (χρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) είναι υψηλή, και υψηλότερη των ανδρών ερευνητών: στις δράσεις υποστήριξης υποψηφίων διδακτόρων/ισσών, οι γυναίκες συμμετείχαν στα έτη (2016-2018) με ποσοστό 60,5%, ενώ στις δράσεις ενίσχυσης μεταδιδακτόρων/ισσών και νέων ερευνητών/τριών με ποσοστά 51,9% και 51,7%, αντίστοιχα. Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο της έκθεσης του ΕΚΤ, το οποίο χρειάζεται να ληφθεί υπόψη στο σχεδιασμό δράσεων για την μείωση της απόκλισης μεταξύ γυναικών και ανδρών μελών ΔΕΠ στο Π.Κ., και συνεπώς γυναικών-ανδρών ερευνητριών και ερευνητών, είναι ότι παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες νέες ερευνήτριες παρουσιάζουν υψηλότερη συμμετοχή στις προαναφερόμενες ερευνητικές δράσεις, στις δράσεις ενίσχυσης της ακαδημαϊκής διδακτικής εμπειρίας οι γυναίκες υπολείπονταν των ανδρών και στα τρία ακαδημαϊκά έτη, 2016/2017 έως 2018/19, υλοποίησης της δράσης έως το χρόνο έκδοσης της μελέτης (ποσοστό συμμετοχής: 41,5%, 40,4% και 41,1%, αντίστοιχα).¹⁹ Η αναντιστοιχία αυτή, με δεδομένο -βάσει των ευρωπαϊκών δεδομένων- τον προσανατολισμό των γυναικών ερευνητριών περισσότερο προς τον ακαδημαϊκό χώρο για εργασιακή απασχόληση,²⁰ θέτει μάλλον ερωτήματα για το θέμα των κριτηρίων πρόσληψης ή/και των συνειδητών ή ασυνείδητων προκαταλήψεων κατά την εφαρμογή των κριτηρίων επιλογής του προσωπικού.

Αναφορικά με τους φορείς χρηματοδότησης και την κατά φύλο συμμετοχή των ΕΥ, οι γυναίκες φαίνεται να συμμετέχουν σε μεγαλύτερο βαθμό στις χρηματοδοτήσεις της Επιτροπής Ερευνών του Π.Κ. Σε σύνολο 195 (28%) ερευνητικών έργων χρηματοδοτούμενων από την Επιτροπή Ερευνών στην τετραετία 2018-2021, οι γυναίκες είναι ΕΥ 70 έργων (10%) και οι άνδρες 125 έργων (18%), (βλ. πίνακα 11).

Τα προγράμματα που προκηρύσσονται από την Επιτροπή Ερευνών είναι ενδοπανεπιστημιακά (intramural), με μικρό σχετικά προϋπολογισμό, για την υποστήριξη της έρευνας των μελών ΔΕΠ (ιδιαίτερα των ανθρωπιστικών και κοινωνικών επιστημών), των υποψηφίων διδακτόρων/ισσών, των νέων ερευνητών/τριών και την προβολή και διάχυση των ερευνητικών αποτελεσμάτων. Μικρότερος αριθμός ερευνητικών έργων γυναικών ΕΥ -συγκριτικά με την προαναφερόμενη κατηγορία- χρηματοδοτείται από ευρωπαϊκούς φορείς (19

¹⁸ Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης, *Η συμμετοχή των γυναικών στην έρευνα και ανάπτυξη στην Ελλάδα*, 2020, https://metrics.ekt.gr/sites/metrics-ekt/files/ekdoseis-pdf/2020/WomenRD_Greece_Edition2020_el.pdf. European Commission, *Gender in Research and Innovation-Greece*, 2020.

¹⁹ Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης, *Η συμμετοχή των γυναικών στην έρευνα*, ό.π.

²⁰ Το 55,9% των γυναικών ερευνητριών σε ευρωπαϊκό επίπεδο απασχολούνται στα ανώτερα εκπαιδευτικά ιδρύματα, βλ. She Figures 2021, p.7.

έργα, σε σύνολο 64), εθνικούς πόρους (28 έργα, σε σύνολο 76), Οργανισμούς (9 έργα σε σύνολο 30) και δωρεές (14 έργα/35), αποτελώντας περίπου το ½ των έργων των εν λόγω κατηγοριών στα οποία ΕΥ είναι άνδρες (Ευρωπαϊκοί φορείς: Γ 3%, Α:6%. Εθνικοί πόροι: Γ:4%/Α:7%. Χρηματοδοτήσεις Οργανισμών: Γ 1%, Α:3%, Δωρεές: Γ:6%, Α:19%) (βλ. πίνακα 11).

Εξαιρετικά χαμηλή, συγκριτικά με αυτή των ανδρών ΕΥ, παρουσιάζεται η προσέλκυση από την πλευρά των γυναικών χρηματοδότησης στο πλαίσιο προσκλήσεων συγχρηματοδοτούμενων έργων (π.χ. ΕΣΠΑ), [Γ:25, Α:103 ή 4% και 15%, αντίστοιχα). Τα προγράμματα αυτά αφορούν σε Τομεακά Επιχειρησιακά Προγράμματα όπως «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία (ΕΠΑνΕΚ), ΕΠΑνΕΚ ΕΤΠΑ, «Ερευνώ-δημιουργώ-καινοτομώ». Τα εν λόγω προγράμματα χρηματοδοτούν συνεργασίες (consortia) ερευνητών από διαφορετικά ανώτατα ιδρύματα, ερευνητικά κέντρα και επιχειρήσεις. Μικρό ποσοστό συμμετοχής έχουν επίσης οι γυναίκες ερευνήτριες, ως ΕΥ, στα έργα παροχής υπηρεσιών (Γ:6%, Α:19%). Τα έργα αυτά αφορούν σε Κλινικές Μελέτες, Ιατρικές Μετρήσεις/αναλύσεις, Εκπαιδευτικά Προγράμματα Κατάρτισης, Θερινά Σχολεία κλπ. Η αναλυτικότερη μελέτη της συμμετοχής των γυναικών ερευνητριών στις διαφορετικές κατηγορίες προγραμμάτων, σε συνάρτηση με τις προϋποθέσεις συμμετοχής στις αντίστοιχες προσκλήσεις, το βαθμό ανταγωνιστικότητας κ.λ.π., θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική για την κατανόηση και ερμηνεία των αποκλίσεων στη δυνατότητα προσέλκυσης χρηματοδότησης μεταξύ ανδρών και γυναικών μελών ΔΕΠ και ερευνητών/τριών (βλ. πίνακα 11).

Πίνακας 11. Φορείς χρηματοδότησης και κατά φύλο κατανομή ΕΥ

Πλαίσιο Χρηματοδότησης	2018-2021			2018-2021		
	Πλήθος			Ποσοστό		
	Γυναίκα	Άνδρας	Σύνολο	Γυναίκα	Άνδρας	Σύνολο
1. Χρηματοδοτήσεις Επιτροπής Ερευνών	70	125	195	10%	18%	28%
2. Ευρωπαϊκά Έργα	19	45	64	3%	6%	9%
3. Χρηματοδοτήσεις από Εθνικούς Πόρους	28	48	76	4%	7%	11%
4. Συγχρηματοδοτούμενα Έργα	25	103	128	4%	15%	18%
5. Χρηματοδοτήσεις Οργανισμών	9	21	30	1%	3%	4%
6. Δωρεές	14	21	35	2%	3%	5%
7. Έργα Παροχής Υπηρεσιών	39	130	169	6%	19%	24%
Άγνωστη	0	1	1	0%	0%	0%
Σύνολο	204	494	698	29%	71%	100%

2.2.2 Προσέγγιση

Σύμφωνα με τα δεδομένα της προαναφερόμενης μελέτης για το ερευνητικό δυναμικό του Π.Κ., αλλά και της σχετικής βιβλιογραφίας για τα δεδομένα του ερευνητικού χώρου στην Ελλάδα και στην ΕΕ, οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ/ερευνήτριες, υπολείπονται συνολικά σε σημαντικό βαθμό των ανδρών μελών ΔΕΠ/ερευνητών. Η απόκλιση είναι μεγαλύτερη στην Α' βαθμίδα, ενώ στις νέες ερευνήτριες (υποψήφιες διδακτορίσες/μεταδιδακτορίσες αλλά και επικ. καθηγήτριες) μειώνεται σημαντικά και φτάνει η συμμετοχή να είναι σχεδόν ίση στο επίπεδο των υποψηφίων διδακτορισσών/διδακτόρων. Τα δεδομένα αυτά συνδέονται καταρχάς με (α) την ισχνή εκπροσώπηση των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες στο ακαδημαϊκό δυναμικό του Π.Κ, (β) τις λιγότερες μάλλον αριθμητικά υποβολές ερευνητικών προτάσεων (ως

συνέπεια του προαναφερόμενου παράγοντα), ιδίως σε μεγάλα προγράμματα (Ευρωπαϊκά και κυρίως ΕΣΠΑ) και επομένως με την μικρότερη εμπειρία στην προσέλκυση χρηματοδότησης, (γ) την περιορισμένη ή μικρότερης δυναμικής δικτύωση των γυναικών ερευνητριών (ενδεικτικό για τούτο είναι μάλλον το μικρό ποσοστό συμμετοχής στα έργα παροχής υπηρεσιών), και (δ) τις συνειδητές ή ασυνείδητες έμφυλες προκαταλήψεις στον ερευνητικό χώρο (ως υπόθεση εργασίας με βάση και τη σχετική βιβλιογραφία). Στο πλαίσιο αυτό οι προγραμματιζόμενες δράσεις θα εστιάσουν, αφενός, στην ενημέρωση της ακαδημαϊκής κοινότητας για τη σημασία της ισότιμης συμμετοχής των φύλων στην έρευνα, όπως και στην ευαισθητοποίηση για τις έμφυλες προκαταλήψεις στον ερευνητικό χώρο (gender-biased & gender-blind research) και, αφετέρου, στην ενδυνάμωση ιδιαίτερα των νέων ερευνητριών (mentoring και networking) στην προσέλκυση χρηματοδότησης για τα ερευνητικά τους προγράμματα. Η διερεύνηση για το βαθμό ενσωμάτωσης (έως το 2021) του φύλου στην έρευνα (στο περιεχόμενο και στην αναλογία ανδρών-γυναικών στις ερευνητικές ομάδες), με βάση τις διδακτορικές διατριβές και τα ερευνητικά προγράμματα που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ, θα οδηγήσει στον προσδιορισμό του δείκτη ισότητας στην έρευνα στο Π.Κ. και στον καθορισμό του στόχου της ποσοστιαίας βελτίωσης, ενώ η εμπειρική μελέτη (με τις γυναίκες ερευνήτριες ως ερευνητικά υποκείμενα) για τις δυσκολίες των γυναικών στην έρευνα, θα ανατροφοδοτήσει τις σχεδιαζόμενες στη φάση αυτή δραστηριότητες και στρατηγικές.

2.2.3 Στόχοι –Δράσεις –Υπευθυνότητα

Στόχος 1. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα (τόσο στο περιεχόμενο της έρευνας και στις ερευνητικές ομάδες)

Δράσεις:

- ✓ Ευαισθητοποίηση-ενημέρωση όλης της ερευνητικής κοινότητας του Ιδρύματος για τη σημασία της ισότιμης συμμετοχής των φύλων στην έρευνα και για τις έμφυλες προκαταλήψεις στον ερευνητικό χώρο (gender-biased & gender-blind research), με τη διοργάνωση σεμιναρίων και webinars.
- ✓ Καταγραφή των διδακτορικών διατριβών (που έχουν/θα έχουν υποστηριχθεί) και των ερευνητικών προγραμμάτων στο Π.Κ (2018-2024) ως προς την ενσωμάτωση του φύλου στην έρευνα (περιεχόμενο και σύνθεση ερευνητικών ομάδων), και ορισμός δεικτών με βάση τις διδακτορικές διατριβές/ερευνητικά προγράμματα των ετών 2018-2021, που έχουν ενσωματώσει το φύλο στην έρευνα.

Στόχος 2. Διασφάλιση της παραμονής και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην χρηματοδοτούμενη έρευνα

Δράσεις:

- ✓ Καθοδήγηση (mentoring) των νέων ερευνητριών (υποψηφίων διδακτορισμών, μεταδιδακτορισμών, επικ. καθηγητριών) στη σύνταξη ερευνητικών προτάσεων και στη δημιουργία συνεργασιών (networking) σε εθνικό και διεθνές επίπεδο με στόχο την υποβολή κοινών ερευνητικών προτάσεων (σε εθνικούς και ευρωπαϊκούς φορείς χρηματοδότησης). Η καθοδήγηση για την υποβολή προτάσεων θα γίνει (α) ατομικά από τους/τις επιβλέποντες/ουσες των υποψ. διδακτορισμών και τους/τις ακαδημαϊκά υπευθύνους/ες των μεταδιδακτορισμών, και (β) ομαδικά από την αντίστοιχη μονάδα του ΕΛΚΕ. Η καθοδήγηση για τη δημιουργία συνεργασιών θα γίνει με την διοργάνωση σχετικών δράσεων (π.χ. σεμινάριο/α) από το ΚΕΜΕ σε συνεργασία με την αντίστοιχη μονάδα του ΕΛΚΕ.

Στόχος 3. Διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την υπο-εκπροσώπηση των γυναικών στη χρηματοδοτούμενη έρευνα

Δράσεις:

- ✓ Μελέτη της αναλογίας γυναικών/ανδρών που υποβάλλουν ερευνητικές προτάσεις για χρηματοδότηση σε σύγκριση με αυτές που χρηματοδοτούνται (2018-2024). Ετήσια και συνολική καταγραφή της αναλογίας (ΕΥ και ερευνητικές ομάδες) ανά Σχολή/Τμήμα (ΕΛΚΕ & εθνικοί φορείς)

- ✓ Έρευνα (με ερωτηματολόγια, συνεντεύξεις, focus groups) για τη μελέτη και ανάλυση της σχέσης «εργασιακές & οικογενειακές συνθήκες» και «χρηματοδοτούμενη ερευνητική δραστηριοποίηση».

Πίνακας. Στόχοι - Δράσεις - Υπευθυνότητα

ΣΤΟΧΟΙ	ΔΡΑΣΕΙΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ	2022	2023	2024
Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα	Ευαισθητοποίηση-ενημέρωση για τη σημασία της ισότιμης συμμετοχής των φύλων στην έρευνα και τις έμφυλες προκαταλήψεις στον ερευνητικό χώρο (gender-biased & gender-blind research).	Ε.Ι.Φ. ΚΕΜΕ	1 σεμινάριο/ Webinar ανά έτος (ερευνητές/τριες όλων των πεδίων και βαθμίδων)		
	Καταγραφή διδακτορικών διατριβών και ερευνητικών προγραμμάτων που ενσωματώνουν το φύλο στην έρευνα & Ορισμός δεικτών	Ε.Ι.Φ. ΕΛΚΕ Εργαστήριο Εκπαιδευτικής Έρευνας	Καταγραφή (α) διδακτ. διατριβών, ερευνητικών προγραμμάτων (2018-2021) (β)Ορισμός δεικτών	Καταγραφή διδακτορικών διατριβών, ερευνητικών προγραμμάτων (2021-2024)	
Διασφάλιση της παραμονής και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην χρηματοδοτούμενη έρευνα	Καθοδήγηση (mentoring) νέων ερευνητριών στη σύνταξη ερευνητικών προτάσεων και δημιουργία συνεργασιών (networking) για υποβολή ερευνητικών προγραμμάτων	ΕΛΚΕ Επιβλέποντα ΔΕΠ	1 ομάδα νέων ερευνητριών (mentoring) ανά έτος (ατομική και ομαδική καθοδήγηση) 1 σεμινάριο/webinar (networking) ανά έτος (υποψήφιες διδακτόρισες, μεταδιδακτόρισες, επικ. καθηγήτριες)		
Διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την υπο-εκπροσώπηση των γυναικών στην χρηματοδοτούμενη έρευνα	Μελέτη της αναλογίας γυναικών/ανδρών που υποβάλλουν ερευνητικές προτάσεις σε σύγκριση με αυτές που χρηματοδοτούνται (2018-2024)	Ε.Ι.Φ. ΕΛΚΕ	Υλοποίηση της μελέτης		
	Ετήσια καταγραφή της αναλογίας φύλου (ΕΥ και ερευνητικές ομάδες) ανά Σχολή/Τμήμα & συνολικά	Ε.Ι.Φ. ΕΛΚΕ	Υλοποίηση της μελέτης		
	Έρευνα (με ερωτηματολόγια, συνεντεύξεις, focus groups) για τη μελέτη της σχέσης «εργασιακές & οικογενειακές συνθήκες» και «ερευνητική δραστηριοποίηση»	Ε.Ι.Φ.	Υλοποίηση της έρευνας		

2.3. Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

2.3.1 Υπάρχουσα κατάσταση

Ο πρόσφατος νόμος 4808/2021 ενσωμάτωσε την Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 για την ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής προβλέποντας διευκολύνσεις γονέων με γονικές άδειες, άδειες φροντιστή και άδειες ανωτέρας βίας καθώς επίσης και με δυνατότητες βελτιωμένου πλαισίου εργασίας με τηλεργασία και

ευέλικτο ωράριο. Οι πιο πρόσφατες εγκύκλιοι ανά κατηγορία εργαζομένων (μονίμων, ΙΔΑΧ, και με σύμβαση εργασίας) ορίζουν λεπτομέρειες και τροποποιήσεις για το θέμα αυτό.



Δυνατότητες για στήριξη γονέων στο Πανεπιστήμιο Κρήτης:

- ✓ Παιδικός σταθμός. Στην πανεπιστημιούπολη Βουτών στο Ηράκλειο λειτουργεί δημοτικός παιδικός σταθμός που φιλοξενεί παιδιά ηλικίας 3-5 ετών. Στον παιδικό σταθμό έχουν προτεραιότητα εγγραφής παιδιά των εργαζομένων ή φοιτητών και φοιτητριών του Πανεπιστημίου Κρήτης.
- ✓ Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης (Playrooms). Τόσο στην Πανεπιστημιούπολη Ρεθύμνου, όσο και στην Πανεπιστημιούπολη Βουτών λειτουργούν, με χαμηλό κόστος, κέντρα δημιουργικής απασχόλησης για παιδιά 4-12 ετών. Χρήση των χώρων

μπορούν να κάνουν γονείς που είτε εργάζονται, είτε φοιτούν στο Π.Κ. κατά τις διακοπές των Χριστουγέννων, Πάσχα και καλοκαιριού.

2.3.2 Προσέγγιση

Το παρόν Σχέδιο Δράσης στοχεύει να ενισχύσει κάθε δυνατότητα που δίνεται στο Πανεπιστήμιο για την διευκόλυνση των εργαζομένων αλλά και του φοιτητικού δυναμικού, ανεξαρτήτως φύλου, στην προσπάθεια εξισορρόπησης της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Η υπάρχουσα νομοθεσία και οι σχετικές διατάξεις δεν αρκούν χωρίς την υποστήριξη των μέτρων που προτείνονται από τους αρμόδιους φορείς και χωρίς την διάθεση των αναγκαίων πόρων για την εφαρμογή τους. Η προσέγγιση του θέματος περιλαμβάνει δύο διαστάσεις, την παρακολούθηση και στήριξη της εφαρμογής των θεσμοθετημένων μέτρων και την αύξηση των μέσων στήριξης που προσφέρονται από το Ίδρυμα.

2.3.3 Στόχοι - Δράσεις -Υπευθυνότητα

Στόχος: Μείωση των δυσκολιών στην προσπάθεια εξισορρόπησης ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής.

Για την προώθηση και στήριξη της ισορροπίας επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής προτείνονται:

Δράσεις

- ✓ Παρακολούθηση της εφαρμογής των διατάξεων του νόμου 4808/2021 περί γονικών αδειών και ευέλικτου ωραρίου ή τηλεργασίας. Καταγραφή των δεδομένων αξιοποίησης των εν λόγω διατάξεων ανά κατηγορία εργαζομένων.
- ✓ Σε συνεργασία με τη Γενική Διεύθυνση και τη Διεύθυνση Προσωπικού του Πανεπιστημίου, θα επιδιωχθεί η διαμόρφωση διαδικασίας διαχείρισης παραπόνων των εργαζομένων για δυσμενή μεταχείριση λόγω χρήσης των προνομίων που επιτρέπει ο νόμος, όπως γονικών αδειών, ευέλικτου ωραρίου κλπ.
- ✓ Εισήγηση για αύξηση των χώρων και των δυνατοτήτων φροντίδας των παιδιών των εργαζομένων και φοιτητών και φοιτητριών του Ιδρύματος.

Πίνακας. Στόχοι –Δράσεις –Υπευθυνότητα

ΣΤΟΧΟΣ	ΔΡΑΣΗ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ	2022	2023	2024
	Παρακολούθηση της εφαρμογής των διατάξεων του νόμου περί γονικών αδειών και ευέλικτου ωραρίου ή τηλεργασίας.	Ε.Ι.Φ., Γενική Διεύθυνση Δ/νση Προσωπικού	Καταγραφή και μελέτη των δεδομένων ανά κατηγορία εργαζομένων		-----

**Μείωση των δυσκολιών
στην προσπάθεια
εξισορρόπησης
ιδιωτικής και
επαγγελματικής ζωής**

Καθορισμός διαδικασίας διαχείρισης παραπόνων για δυσμενή μεταχείριση λόγω χρήσης των προνομίων που επιτρέπει ο νόμος	Γενική Διεύθυνση Δ/ση Προσωπικού Νομική Υπηρεσία	Θεσμοθέτηση της διαδικασίας Εφαρμογή	Εφαρμογή
Εισήγηση για αύξηση των χώρων και δυνατοτήτων φροντίδας παιδιών	Ε.Ι.Φ. Αρμόδιοι Αντιπρυτάνεις	Αποφάσεις επί των προτάσεων	Υλοποίηση αποφάσεων

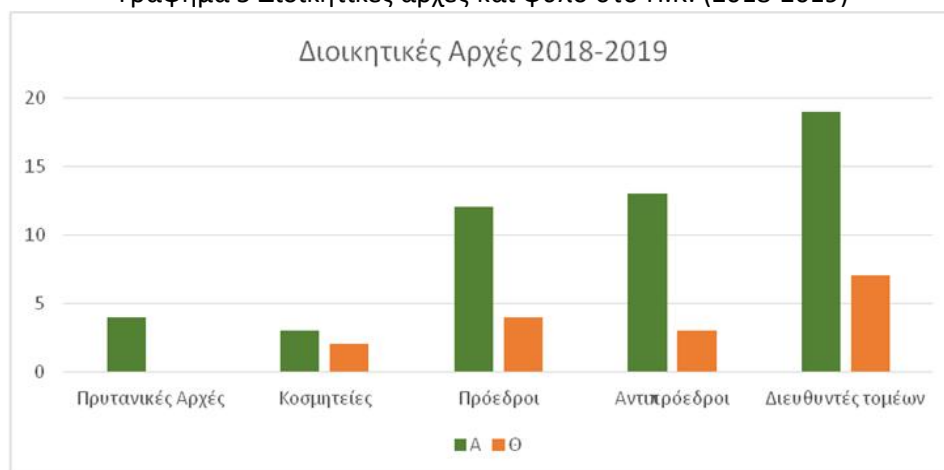
2.4. Διοίκηση - Όργανα Λήψης Αποφάσεων

2.4.1 Υπάρχουσα κατάσταση

Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την ισότητα των Φύλων (EIGE) δημοσίευσε πρόσφατα τα δεδομένα του Δείκτη Ισότητας 2021 για τις χώρες μέλη του. Με βαθμολογία 52,5 στα 100 η Ελλάδα κατέχει την τελευταία θέση μεταξύ των χωρών της ΕΕ, με χαμηλότερη επίδοση στον δείκτη «Εξουσία» (27,0%) ο οποίος μετρά την εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων. Σύμφωνα με την έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής SHE Figures 2018 (2019) σε Ευρωπαϊκό επίπεδο το ποσοστό γυναικών που είναι επικεφαλής ιδρυμάτων Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι 23,6%, το ποσοστό των γυναικών που μετέχουν σε Συμβούλια και Επιτροπές είναι 31% και το ποσοστό γυναικών που ηγούνται Επιτροπών και Συμβουλίων 24,5%.

Στο Πανεπιστήμιο Κρήτης στα διοικητικά όργανα, πρυτανικές αρχές και θέσεις προέδρων και αντιπροέδρων των ακαδημαϊκών Τμημάτων, το 76% των θέσεων κατέχουν οι άνδρες. Η ισχυρή υποεκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και στα όργανα λήψης αποφάσεων στα υψηλά αυτά αξιώματα είναι αξιοσημείωτη, ενώ παρατηρείται παντελής απουσία γυναικών στις πρυτανικές αρχές.

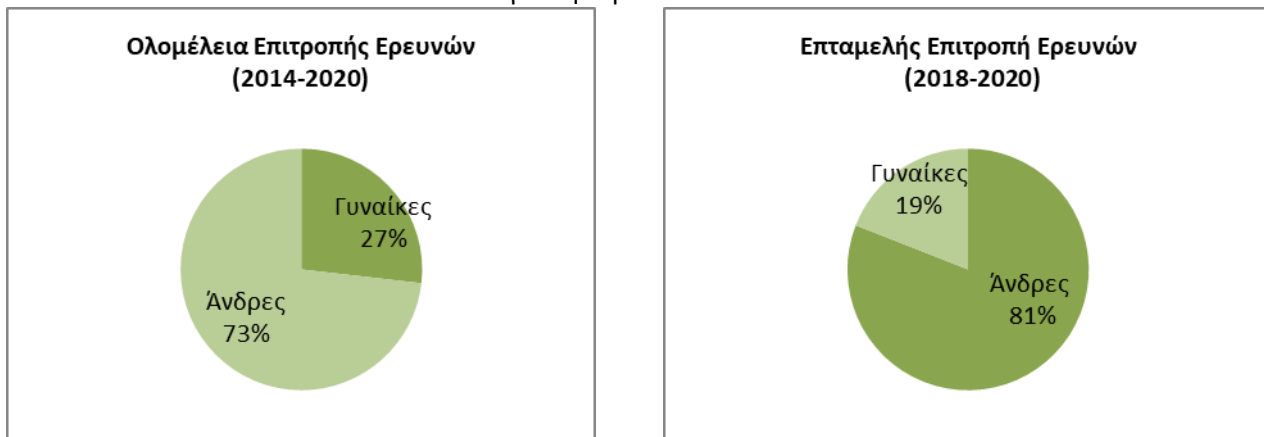
Γράφημα 5 Διοικητικές αρχές και φύλο στο Π.Κ. (2018-2019)



Σε συνεργασία με τη Διεύθυνση της Μονάδας Οικονομικής & Διοικητικής Υποστήριξης (Μ.Ο.Δ.Υ.) του ΕΛΚΕ καταγράφηκε η κατά φύλο συμμετοχή σε θέσεις λήψης αποφάσεων αναφορικά με την έρευνα και τη

διαχείριση των σχετικών κονδυλίων στο Π.Κ. Τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν αφορούν στη συμμετοχή των μελών ΔΕΠ, γυναικών και ανδρών, στην Επιτροπή Ερευνών (Ολομέλεια της Επιτροπής και Επταμελή Επιτροπή). Όπως παρουσιάζεται παρακάτω, στην Ολομέλεια της Επιτροπής Ερευνών ο αριθμός των γυναικών και των ανδρών το χρονικό διάστημα 2014-2021 ήταν 55 και 150 (27%/73%), αντίστοιχα, και στην Επταμελή Επιτροπή, την περίοδο 2018-2021, ήταν 4 και 17 (19%/81%), αντίστοιχα. Τα παραπάνω δεδομένα για το Π.Κ. είναι σε αντιστοιχία με τα δεδομένα του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου Ισότητας των Φύλων (European Institute of Gender Equality, EIGE) για την Ελλάδα (2021), τα οποία αναδεικνύουν τη μικρή συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων στο πεδίο της έρευνας: (Γ:22,7%, Α:77,8%). Τα στοιχεία αυτά αναφέρονται στην κατά φύλο συμμετοχή, σε θέσεις μελών ή προέδρου, στην Ακαδημία Αθηνών, το ανώτατο δηλαδή εθνικό όργανο για τις Επιστήμες. Παρόμοια εικόνα, με μεγαλύτερη απόκλιση όμως, αναδεικνύεται και για τα Ερευνητικά Ινστιτούτα (Γ:11,1%, Α:88,9%).

Γράφημα 6 & 7 Αναλογία γυναικών και ανδρών σε ακαδημαϊκές και διοικητικές θέσεις λήψης αποφάσεων για την έρευνα στο Π.Κ.



Επιπλέον, στις 21 Επιτροπές και Συμβούλια του Πανεπιστημίου Κρήτης, όπως εμφανίζονται στην κεντρική ιστοσελίδα του Ιδρύματος, συμμετέχουν την περίοδο αυτή (2021-2022) 98 άνδρες και 52 γυναίκες.

2.4.2 Προσέγγιση

Κάθε προσπάθεια ενίσχυσης της εξισορρόπησης των φύλων σε θέσεις ευθύνης θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη την ισχύουσα αναλογία ως προς το φύλο των μελών του οργανισμού ή/και της επιμέρους κατηγορίας εργαζομένων. Διαφορετικά θα καταστεί δυσχερής η κατάσταση για το φύλο που αριθμεί λιγότερα μέλη (π.χ. γυναίκες μέλη ΔΕΠ συγκριτικά με τους άνδρες μέλη ΔΕΠ), οδηγώντας τα μέλη των κατηγοριών αυτών των εργαζομένων σε μια «υπεραποσχόληση» σε όργανα ή επιτροπές.

2.4.3 Στόχοι -Δράσεις -Υπευθυνότητα

Στόχος: Ενίσχυση της ισότιμης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις ευθύνης και στα Όργανα Λήψης Αποφάσεων. Στο Πανεπιστήμιο Κρήτης καταγράφεται ισχυρή υποεκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης και στα όργανα λήψης αποφάσεων. Για την ενίσχυση της ισότιμης εκπροσώπησης προτείνονται:

Δράσεις

- ✓ Η εφαρμογή ποσόστωσης όπου ο νόμος το επιβάλλει.
- ✓ Η ανάδειξη και προβολή γυναικών με σημαντική παρουσία στην έρευνα και την πανεπιστημιακή εκπαίδευση στα μέσα προβολής και κοινωνικής δικτύωσης του Πανεπιστημίου και στα ΜΜΕ (άρθρα

στα περιοδικά Ιδρύματος, παρουσιάσεις έργων και προσωπικοτήτων).

- ✓ Η εξασφάλιση της ισότιμης ή αναλογικής συμμετοχής όλων, ανεξαρτήτως φύλου, στα Διοικητικά Όργανα, Επιτροπές και Συμβούλια.

Πίνακας. Στόχοι –Δράσεις –Υπευθυνότητα

ΣΤΟΧΟΣ	ΔΡΑΣΗ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ	2022	2023	2024
Ενίσχυση της ισότιμης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις ευθύνης	Εφαρμογή ποσόστωσης όπου ο νόμος προβλέπει.	Αρμόδιος Αντιπρύτανης Γενική Διεύθυνση	Καταγραφή ποσόστωσης	Εφαρμογή ποσόστωσης Παρακολούθηση	
	Ανάδειξη και προβολή των διακρίσεων-έργων των γυναικών	Ε.Ι.Φ. Τμήμα Δημοσίων Σχέσεων Περιοδικά Π.Κ.	1 άρθρο <i>UoC Newsletter/Τρίτων</i> ανά έτος 1 Διάλεξη ανά έτος		
	Εισήγηση για την διασφάλιση της συμμετοχής των φύλων σε Επιτροπές/Όργανα	Αρμόδιος Αντιπρύτανης Γενική Διεύθυνση	Εισαγωγή στα κανονιστικά κείμενα Εφαρμογή	Εφαρμογή - Παρακολούθηση	

2.5 ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ: Πολιτικές για την χρήση μη σεξιστικού λόγου

2.5.1 Υπάρχουσα Κατάσταση

Τα τελευταία πενήντα χρόνια η έρευνα για τα θέματα φύλου και γλώσσας όπως και της σχέσης αυτών, κατέδειξε ότι η γλώσσα και ο λόγος (discourse) δεν αποτελεί ένα «ουδέτερο», κοινωνικά και ιδεολογικά, μέσο επικοινωνίας των ατόμων-μελών των κοινωνιών, αλλά αντανακλά κοινωνικές, ταξικές και έμφυλες ιδεολογίες και ιεραρχίες. Η γλώσσα επομένως στην επίσημη, κωδικοποιημένη γραμματικοσυντακτικά, μορφή της αντανακλά τις ιδεολογίες και ιεραρχίες αυτές του ιστορικού χρόνου και των κοινωνιών μέσα στις οποίες η γλώσσα διαμορφώνεται και χρησιμοποιείται. Ειδικότερα για τη σχέση φύλου και γλώσσας, οι μελέτες κατέδειξαν το πολυδιάστατο του φαινομένου του γλωσσικού σεξισμού, της χρήσης δηλαδή της γλώσσας (από άνδρες και γυναίκες) με τρόπους που αποκλείουν από τον λόγο ή υποτιμούν τα μέλη του άλλου ή και του ίδιου φύλου. Ο γλωσσικός σεξισμός λειτουργεί πρωτίστως εις βάρος των γυναικών, καθώς στη γλωσσική έκφραση κυριαρχεί το αρσενικό γένος, ενώ οι λοιποί υφολογικοί τρόποι έκφρασης διαμορφώνουν ουσιαστικά μια κυρίαρχη «ανδρική γλώσσα/διάλεκτο». Τούτο δε ισχύει όχι μόνο για την ελληνική γλώσσα αλλά και τις λοιπές ευρωπαϊκές γλώσσες που διαθέτουν γραμματικά γένη (π.χ. αγγλική, με λιγότερους τύπους, ισπανική κλπ). Η χρήση επομένως της σεξιστικής, όπως έχει διαμορφωθεί, γλώσσας συνιστά μέσο αρνητικής διάκρισης των γυναικών και αποτελεί παράγοντα που παρεμποδίζει τις προσπάθειες για την εμπέδωση της ουσιαστικής ισότητας, καθώς όχι μόνο αναπαράγει αλλά και παγιώνει τις υφιστάμενες έμφυλες ιεραρχίες και αρνητικές διακρίσεις.

Θεσμικό πλαίσιο σε ευρωπαϊκό, διεθνές και εθνικό επίπεδο

Στο πλαίσιο αυτό τόσο **θεσμοί και επιτροπές της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και διεθνείς οργανισμοί** έχουν διατυπώσει συστάσεις προς τα αντίστοιχα κράτη αναφοράς για τη εξάλειψη του σεξισμού από τη γλώσσα, και έχουν ληφθεί μέτρα για την ισότιμη μεταχείριση των φύλων στον επίσημο γραπτό λόγο της Ένωσης και των οργανισμών, όπως π.χ. η σύσταση CM/Rec(2007)17 της Επιτροπής Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης, η οποία, μεταξύ άλλων, καλεί τα Κράτη-μέλη να λάβουν μέτρα για την προώθηση μιας γλώσσας που θα αντικατοπτρίζει την αρχή της ισότητας των φύλων, ή η σύσταση R (90) 4 που αφορά ειδικότερα στην

εξάλειψη του σεξισμού από τη γλώσσα.²¹ Η ίση γλωσσική μεταχείριση συμπεριλαμβάνεται στις γενικές ευρωπαϊκές πολιτικές για την προώθηση της ισότητας στον ακαδημαϊκό – ερευνητικό χώρο, όπως προβλέπει η Σύσταση CM / Rec (2007) 13 της Επιτροπής Υπουργών προς στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εκπαίδευση, και ακολούθως τα συμπεράσματα και οι συστάσεις του Συνεδρίου του Συμβουλίου της Ευρώπης με τίτλο "Καταπολέμηση των στερεοτύπων φύλου στην εκπαίδευση και μέσα από την εκπαίδευση" (Ελσίνκι, 9-10 Οκτωβρίου 2014).²²

Σε εθνικό επίπεδο, στις πρόσφατες νομοθετικές ρυθμίσεις για θέματα ισότητας προβλέπονται διατάξεις για την ορατότητα και την ίση μεταχείριση των φύλων στον επίσημο γραπτό λόγο. Πιο συγκεκριμένα στον Ν.4604/2019, άρθρο 12 «απαγορεύεται η χρήση διατυπώσεων που υποκρύπτουν ή εμπεριέχουν έμφυλη διάκριση κατά τη σύνταξη των διοικητικών εγγράφων», ενώ στον Ν. 4589/2019/αρ.33 προβλέπεται η σύσταση Επιτροπών Ισότητας των Φύλων, στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλο το φάσμα των ακαδημαϊκών δραστηριοτήτων, καθώς και την εκπόνηση σχετικών σχεδίων δράσεων για την εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων, οι οποίες συμπεριλαμβάνουν και το πεδίο της γλωσσικής έκφρασης. Επίσης, στο επικαιροποιημένο *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, 2021-2025* (2021), προβλέπονται σχέδια δράσης στις τομεακές πολιτικές, και ειδικότερα «η προώθηση μη σεξιστικής γλώσσας στα δημόσια έγγραφα» (Άξονας Προτεραιότητας 4: Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές, Δράση 4.1.4).²³ Τέλος, με πρωτοβουλία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (που έχει μετονομαστεί σε Γενική Γραμματεία Οικογενειακής και Δημογραφικής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων) εκπονήθηκε από ομάδα επιστημονισμών το 2015 «Οδηγός χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας σε διοικητικά έγγραφα», ο οποίος επανεκδόθηκε το 2018 (ΓΓΙΦ, 2018),²⁴ και αποτελεί επίσημο κείμενο με οδηγίες και συγκεκριμένες προτάσεις για τη χρήση μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα.²⁵

Πανεπιστήμιο Κρήτης: γλωσσική κουλτούρα και μέτρα. Στο πλαίσιο αυτό, στο Πανεπιστήμιο Κρήτης, οι διοικητικές Υπηρεσίες σταδιακά προσαρμόζουν τη γλώσσα των διοικητικών εγγράφων στους κανόνες της χρήσης γλώσσας μη σεξιστικής. Με βάση μια πρώτη μη συστηματική έρευνα στα δημόσια διοικητικά έγγραφα, και την αλληλογραφία ή τις ανακοινώσεις υπηρεσιών, παρατηρήθηκε μια συνειδητή προσπάθεια για την χρήση γλωσσικών τύπων που καθιστούν ορατό και το γραμματικό θηλυκό γένος. Η προσαρμογή αυτή των εγγράφων όμως δεν γίνεται με συνέπεια και συστηματικό τρόπο, δεν αφορά στο σύνολο των μορφολογικών τύπων ή εκφράσεων που εμπεριέχουν έμφυλες διακρίσεις, ούτε παρατηρείται στο σύνολο στο διοικητικών εγγράφων, ανακοινώσεων και αλληλογραφίας όλων των υπηρεσιών. Το ίδιο ισχύει και για

²¹ Council of Europe (2007). Recommendation CM/Rec (2007)17 of the Committee of Ministers to Member States on gender equality standards and mechanisms. Recommendation No. R (90) 4E of the Committee of Ministers to Member States on the elimination of sexism from language. Recommendation CM/Rec(2007)2 on media pluralism and diversity of media content

²² Βλ COMBATING GENDER STEREOTYPES IN AND THROUGH EDUCATION Report of the 2nd Conference of the Council of Europe National Focal Points on Gender Equality Helsinki, 9-10 October 2014, <https://rm.coe.int/1680590fe5> (Τελευταία Προσπέλαση: 24/11/2021).

²³ Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων/Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας, *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, 2021-2025*, Αθήνα, Μάιος 2021, σ. 78-79.

²⁴ «Οδηγός χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα», Υπουργείο Εσωτερικών/ΓΓΙΦ, Μάρτιος 2028 <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2018/01/%CE%9F%CE%B4%CE%B7%CE%B3%CF%8C%CF%82-%CE%BC%CE%B7-%CF%83%CE%B5%CE%BE%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82-%CE%B3%CE%BB%CF%8E%CF%83%CF%83%CE%B1%CF%82.pdf>

²⁵ Οδηγοί χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας έχουν συνταχθεί υπό την αιγίδα των Ηνωμένων Εθνών για γλώσσες, όπως αγγλικά, ισπανικά κλπ. Βλ. *Guidelines for gender-inclusive language in English*, United Nations, Gender-inclusive language, <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>. Guidelines on Gender-Neutral Language, UNESCO, 1999. <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950mo.pdf>;

τους ισότοπους των ακαδημαϊκών τμημάτων, Επιτροπών και Υπηρεσιών. Εντονότερο εμφανίζεται το πρόβλημα στα γραπτά κείμενα των φοιτητών/τριών και (με βάση ενδεικτικό έλεγχο) τις δημοσιεύσεις των μελών ΔΕΠ.

Για την αντιμετώπιση του ζητήματος του γλωσσικού σεξισμού στον ακαδημαϊκό χώρο του Π.Κ., έχει εκπονηθεί «Οδηγός χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας», για τη χρήση όλων των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας (διοικητικών, φοιτητών και φοιτητριών, μελών ΔΕΠ και ερευνητών/τριών). Ο Οδηγός συντάχθηκε



σε δύο εκδοχές/μορφές, μία εκτενέστερη με στόχο και την θεωρητική ενημέρωση των μελών του Π.Κ. για τον επιστημονικό διάλογο που έχει διεξαχθεί για τη σχέση γλώσσας και φύλου, και μία συνοπτική με την μορφή καθαρά «πρακτικού οδηγού χρήσης». Πιο συγκεκριμένα στόχος της πρώτης εκδοχής του Οδηγού υπήρξε η παρουσίαση της ποικιλομορφίας των εκφάνσεων του γλωσσικού σεξισμού, οι θεωρητικές προσεγγίσεις του φαινομένου, η αναλυτική παρουσίαση των προτάσεων που έχουν διατυπωθεί στη σχετική βιβλιογραφία για την υπέρβαση όλων των εκφάνσεων του φαινομένου, και η διαμόρφωση τέλος γενικών προτάσεων αποφυγής σεξιστικών μορφολογικών γραμματικών τύπων ή υφολογικών τρόπων έκφρασης. Τα περιεχόμενα αυτά τεκμηριώνουν και το λόγο συγγραφής του εν λόγω οδηγού, παρά την ύπαρξη του Οδηγού χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας της ΓΓΟΠΙΦ, ο οποίος εστιάζει στη μελέτη των διοικητικών εγγράφων και στη διατύπωση οδηγιών και προτάσεων. Ο Οδηγός του Π.Κ. εκπονήθηκε από την Ε.Ι.Φ. (με τη συμμετοχή ειδικού επιστήμονα και έλεγχο του τελικού αποτελέσματος από μέλη ΔΕΠ του Π.Κ. με ειδίκευση στα θέματα γλώσσας και φύλου) και χρηματοδοτήθηκε από την Επιτροπή Ερευνών.

2.5.2 Προσέγγιση

Με δεδομένη, όπως προκύπτει από τα ανωτέρω, την αυξανόμενη ευαισθητοποίηση των διοικητικών υπηρεσιών του Π.Κ. στη χρήση «ευαίσθητης» ως προς το φύλο γλώσσας, την ύπαρξη «εργαλείου» - οδηγού για την συστηματική αντιμετώπιση του φαινομένου στο πλαίσιο του Π.Κ. αλλά και την απουσία εκπαίδευσης/άσκησης τόσο των μελών του διοικητικού προσωπικού όσο και των φοιτητών/τριών στη χρήση μη σεξιστικής γλώσσας, όπως και την μικρότερου βαθμού (ως υπόθεση εργασίας) ευαισθητοποίηση των μελών ΔΕΠ και των ερευνητών/τριών στο ρόλο της γλώσσας στην προώθηση της ισότητας ή στην ενίσχυση

της έμφυλης ισότητας, η αντιμετώπιση του ζητήματος θα εστιάσει, καταρχάς, αφενός στην ευαισθητοποίηση και στην ενημερότητα όλων των μελών του Π.Κ. και αφετέρου στην εκπαίδευση/άσκηση στη χρήση ευαίσθητης ως προς το φύλο γλώσσας συγκεκριμένων κατηγοριών του προσωπικού, και ειδικότερα του διοικητικού προσωπικού και των φοιτητών/τριών. Αναφορικά με τη χρήση μη σεξιστικής γλώσσας από τα μέλη ΔΕΠ και τις/τους ερευνήτριες/τές, πέραν των δράσεων ευαισθητοποίησης/ενημερότητας στις οποίες και οι κατηγορίες αυτές προσωπικού θα αποτελέσουν ομάδα-στόχο, ενισχυτικά θα λειτουργήσει και η δέσμευση αυτών μέσω του «Κώδικα Δεοντολογίας για την Ισότητα στην Έρευνα»,²⁶ στον οποίο ορίζεται ότι η δημοσίευση των ερευνητικών αποτελεσμάτων θα πρέπει να γίνεται σε γλώσσα μη σεξιστική. Σε ένα δεύτερο επίπεδο, στο επίπεδο του Ιδρύματος ως οργανισμού, θα επιδιωχθούν παρεμβάσεις στη γλώσσα των διοικητικών εγγράφων και στη γλώσσα της διαδικτυακής παρουσίας/προβολής του Ιδρύματος. Αναφορικά με την επίτευξη των στόχων στο εν λόγω πεδίο προτεραιότητας, εκτιμάται ότι η ενσωμάτωση στο εθνικό νομοθετικό πλαίσιο, αλλά και στο ευρωπαϊκό, της μέριμνας για την αντιμετώπιση του σεξισμού στο δημόσιο λόγο και στην επικοινωνία (ΜΜΕ) δημιουργεί ευνοϊκές συνθήκες τόσο για την ευαισθητοποίηση όσο και την ταχύτερη προσαρμογή της πανεπιστημιακής κοινότητας του Π.Κ. στη χρήση μιας γλώσσας που καθιστά ορατά και τα δύο γραμματικά γένη.

2.5.3 Στόχοι –Δράσεις –Υπευθυνότητα

Στόχος 1 Ενημέρωση - ευαισθητοποίηση των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας (διοικητικών υπαλλήλων, φοιτητών/τριών, μελών ΔΕΠ/ερευνητών-τριών) για το ρόλο του γλωσσικού σεξισμού στην αναπαραγωγή στερεοτύπων και την παγίωση των έμφυλων ανισοτήτων. Στόχος, πιο συγκεκριμένα, είναι αφενός η ενημέρωση όλων των μελών του Π.Κ. για το εν λόγω θέμα και αφετέρου η άσκηση/εκπαίδευση των μελών και ειδικότερα των φοιτητών/τριών και του διοικητικού προσωπικού στην αξιοποίηση του Οδηγού για τη χρήση μη σεξιστικής γλώσσας.

Δράσεις

- ✓ Σειρά διαλέξεων (2022-2024) ή οργάνωση workshops (2022-2024)
- ✓ Εκπαίδευση των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας (κατά κατηγορία προσωπικού/μελών με έμφαση στους/στις φοιτητές/τριες, στο διοικητικό προσωπικό και στους/στις υπευθύνους των ιστοσελίδων και διαδικτυακών τόπων προβολής του ιδρύματος)

Στόχος 2. Εφαρμογή του Οδηγού στη γλώσσα της διοίκησης και της διαδικτυακής παρουσίας/προβολής του Π.Κ.

Δράσεις

- ✓ Δημιουργία πρότυπων γλωσσικά διοικητικών εγγράφων βάσει του Οδηγού Χρήσης Μη Σεξιστικής Γλώσσας και με επιδίωξη την ορατότητα των ταυτοτήτων φύλου, όπου είναι δυνατό. Π.χ. στα έντυπα/έγγραφα στα οποία χρειάζεται να δηλώνεται το φύλο, μπορεί να συμπληρωθεί στο «άνδρας», «γυναίκα» και η επιλογή «άλλο» ή αντί αυτού (προτιμότερο) το «δηλώστε»
- ✓ Εφαρμογή του Οδηγού στον ιστότοπο του Π.Κ., τους ιστοτόπους των Σχολών και Τμημάτων και των Επιτροπών του Π.Κ. για την ισότιμη αναφορά των φύλων
- ✓ Αλλαγή της επωνυμίας των θεσμών, δομών και επιτροπών (π.χ. Βραβείο Νέου Ερευνητή, Συμβουλευτικό Κέντρο Φοιτητών/τριών κ.λπ.) που αναφέρονται αποκλειστικά στο αρσενικό γένος

²⁶ Βλ. παραπάνω κεφ. 2.2. Έρευνα και Ισότητα των φύλων/2.2.1 Θεσμικό πλαίσιο, σ. 22-23.

Πίνακας. Στόχοι –Δράσεις –Υπευθυνότητα

ΣΤΟΧΟΙ	ΔΡΑΣΗ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ	2022	2023	2024
Ευαισθητοποίηση για τον ρόλο του γλωσσικού σεξισμού στην αναπαραγωγή στερεοτύπων και έμφυλων ανισοτήτων	Διαλέξεις Σεμινάρια	Ε.Ι.Φ. ΔΕΠ Φιλολογίας	Σειρά διαλέξεων/workshops (στα 3 έτη)		
	Εκπαίδευση στη χρήση του Οδηγού	Ε.Ι.Φ. Κέντρο Γραφής Φιλοσοφικής	2 Ομάδες φοιτητών/τριών ανά έτος 1 Ομάδα διοικητικών υπαλλήλων ανά έτος Υπεύθ. ιστοσελίδων/προβολής Ιδρύματος		
	Εφαρμογή του οδηγού στους ιστότοπους Π.Κ., Σχολών, Τμημάτων	Διοικήσεις Π.Κ. Σχολών, Τμημάτων	Υλοποίηση	-----	-----
	Εφαρμογή του Οδηγού στη γλώσσα της διοίκησης και της διαδικτυακής παρουσίας -προβολής του Π.Κ	Δημιουργία πρότυπων διοικητικών εγγράφων βάσει του Οδηγού	Ε.Ι.Φ. Προϊσταμένη/ος Διοικητικών Υπηρεσιών	Δημιουργία εγγράφων - Χρήση	Παρακολούθηση
	Αλλαγή της επωνυμίας θεσμών, επιτροπών, με αναφορά αποκλειστικά στο αρσενικό γένος	Πρυτανεία-Σύγκλητος	Εφαρμογή	-----	-----

2.6. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

2.6.1 Υπάρχουσα Κατάσταση

Η παρεχόμενη εκπαίδευση στο Πανεπιστήμιο Κρήτης ως προς τη διάσταση της ισότητας των φύλων και την αποδοχή της διαφορετικότητας βασίζεται σε τρεις πυλώνες: Α) οργάνωση διαλέξεων, συνεδρίων, θερινά σχολεία, κ.α., Β) προσφορά μαθημάτων σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο και Γ) την ερευνητική και εκπαιδευτική δραστηριότητα των εργαστηρίων «Διδακτικής Άσκησης και Εκπαιδευτικής Έρευνας» και Κέντρο Μελετών για το Κοινωνικό Φύλο (ΚΕΜΕ) «Εργαστήριο Φύλου».

Πυλώνας Α. Κάθε χρόνο οργανώνονται εκπαιδευτικές δραστηριότητες με την μορφή σεμιναρίων και ομιλιών με σχετική θεματολογία.

Ενδεικτικά για το έτος 2021:

- Ομιλία/συζήτηση: «Εν οίκω και εν δήμω: Διαστάσεις έμφυλης και ενδο-οικογενειακής βίας» που έγινε στο πλαίσιο του κύκλου ομιλιών για το ευρύ κοινό *Το Πανεπιστήμιο στην Κοινωνία* που διοργανώνει η Σχολή Κοινωνικών Επιστημών και τα Ερευνητικά Εργαστήριά της στο Κέντρο Ερευνών και Μελετών (ΚΕΜΕ) του Πανεπιστημίου Κρήτης σε συνεργασία με την Περιφερειακή Ενότητα Ρεθύμνου και το Δήμο Ρεθύμνης
- «Συζητάμε για την βία κατά των γυναικών» Συνδιοργάνωση Ε.Ι.Φ. με το Κέντρο Μελετών για το Κοινωνικό Φύλο – Εργαστήριο Φύλου
- Διαδικτυακή Προβολή ταινίας «Τα χελιδόνια της Καμπούλ» των Zabou Breitman & Elea Gobbe – Mevellee, Συνδιοργάνωση: Εργαστήριο Φιλοσοφικής Έρευνας & Μετάφρασης Τμήμα Φ.Κ.Σ με την Ε.Ι.Φ. του Π.Κ.

Ενδεικτικά για το έτος 2020:

- Σεμινάριο Νέων Ερευνητών/τριών «Brownbag Seminar» του ΚΕΜΕ-Π.Κ. (Παρουσιάσεις ερευνητικών εργασιών)
 - ✓ Παρουσίαση project με θέμα «Βεγγέρα-Γυναικείες Κοινότητες Ανταλλαγής: Ένα φεμινιστικό εγχείρημα σε ένα χωριό της Κρήτης» (Ειρήνης Αμπουμόγλι, μεταπτυχιακή φοιτήτρια του Τμήματος Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης Ρέθυμνο, 11 Δεκεμβρίου 2020)
 - ✓ Παρουσίαση με θέμα «Προασπίζοντας το ανθρώπινο δικαίωμα των γυναικών σε μια ζωή χωρίς βία: η ολιστική προσέγγιση της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης» (Χριστίνα Τσακιστράκη, μεταδιδακτορική ερευνήτρια του Τμήματος Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης, 23 Νοεμβρίου 2020)
 - ✓ Διάλεξη: «The reproductive rights battleground in Poland: socio-cultural contexts, legal frameworks and human consequences» Katarzyna Zielinska, Dr hab. Institute of Sociology, Jagiellonian University.
- Ημερίδα (διαδικτυακή) του Συλλόγου Φοιτητών Τμήματος Κοινωνιολογίας με θέμα «Έμφυλη Βία, Εμφανίσεις και Τρόποι Καταπολέμησης».
- Διαλέξεις: Διάλεξη: “Sex and gender in research design and reporting” Carolyn Ells, Αναπλ. Καθηγήτρια, Medicine Biomedical Ethics Unity, McGill University, Montreal, Καναδάς, σε συνεργασία με το πρόγραμμα DEFORM 2nd International Workshop Governance of Science and Research Integrity: Agencies, Researchers, Case Studies,

Πυλώνας Β. Στο Πανεπιστήμιο Κρήτης, η Σχολή Κοινωνικών Επιστημών (Τμήματα Κοινωνιολογίας, Πολιτικής Επιστήμης, Ψυχολογίας) και η Φιλοσοφική Σχολή (Τμήματα Ιστορίας και Αρχαιολογίας, Φιλολογίας, Φιλοσοφικών και Κοινωνικών Σπουδών) προσέφεραν το διάστημα 2018-2021 Ι) 18 προπτυχιακά και 4 μεταπτυχιακά μαθήματα που έχουν ως κύριο άξονα το φύλο, τις έμφυλες σχέσεις και ιεραρχίες, και ΙΙ) 25 προπτυχιακά και 11 μεταπτυχιακά μαθήματα που εμπεριέχουν ενότητες ή εκτενείς αναφορές στο φύλο, τις έμφυλες σχέσεις και ιεραρχίες. Για την ενημέρωση των φοιτητών/τριών τα μαθήματα αναρτούνται στην ιστοσελίδα της Ε.Ι.Φ (www.eif.uoc.gr) και των Τμημάτων. Τα παραπάνω Τμήματα εδρεύουν στην πόλη Γάλλου (Ρέθυμνο). Οι προπτυχιακοί και μεταπτυχιακοί φοιτητές/τριες της Σχολής Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας (ΣΘΕΤΕ) και της Ιατρικής Σχολής, που εδρεύουν στο Ηράκλειο, έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν τα μαθήματα φύλου που προσφέρονται από τα Τμήματα του Ρεθύμνου.



Πυλώνας Γ. Στο Π.Κ. δεν υπάρχουν οργανωμένα μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών για το φύλο. Τα εργαστήρια «Εκπαιδευτικής Έρευνας» και το «Κέντρο Μελετών για το Κοινωνικό Φύλο-Εργαστήριο Φύλου» [Κέντρο Μελετών για το Κοινωνικό Φύλο (ΚΕΜΕ)] παρέχουν μεταπτυχιακή εκπαίδευση στοχεύοντας στην προώθηση της έρευνας για το φύλο και την ισότητα.

2.6.2 Προσέγγιση

Με στόχο την κατανόηση της σημασίας της ένταξης θεμάτων σχετικών με το φύλο, την ισότητα και τις ποικίλες διακρίσεις (συγχρονικά και ιστορικά), για την προαγωγή της επιστημονικής γνώσης και της έρευνας, αλλά και την προώθηση της ισότητας και την αποδοχή της διαφορετικότητας, ως κουλτούρας, στην ακαδημαϊκή κοινότητα, θα επιδιωχθεί: (α) σε επίπεδο διδακτικού προσωπικού η οργάνωση δραστηριοτήτων για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των μελών ΔΕΠ και των επιτροπών προγραμμάτων σπουδών των Τμημάτων του Π.Κ. με στόχο την ανάπτυξη σχετικών μαθημάτων και στους τρεις κύκλους σπουδών. Σε ιδρυματικό επίπεδο, σε συνεργασία με τη ΜΟΔΙΠ θα μελετηθεί και σχεδιαστεί, η ένταξη της παραμέτρου του φύλου στην αξιολόγηση προπτυχιακών και μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών των Ακαδημαϊκών Τμημάτων του ιδρύματος.

2.6.3 Στόχοι –Δράσεις –Υπευθυνότητα

Στόχος . Αύξηση του αριθμού των προσφερόμενων μαθημάτων (με άξονα ή θεματικές) για το φύλο και την ισότητα στα ακαδημαϊκά Τμήματα & θεσμοθέτηση αντίστοιχων μαθημάτων προσφερόμενων σε επίπεδο ιδρύματος

Δράσεις:

- ✓ Οργάνωση δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των μελών ΔΕΠ και των επιτροπών προπτυχιακών και μεταπτυχιακών σπουδών όλων των Τμημάτων του ιδρύματος, με στόχο την ένταξη θεμάτων φύλου/ισότητας στην ακαδημαϊκή διδασκαλία
- ✓ Θεσμοθέτηση βραβείου αριστείας ή υποτροφίας για Μεταπτυχιακή εργασία σε θέματα φύλου/ισότητας
- ✓ Συνεργασία με την ΜΟΔΙΠ για την ένταξη της παραμέτρου του φύλου στην αξιολόγηση των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών των Τμημάτων

Πίνακας. Στόχοι –Δράσεις –Υπευθυνότητα

ΣΤΟΧΟΣ	ΔΡΑΣΕΙΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ	2022	2023	2024
Αύξηση του αριθμού μαθημάτων με άξονα ή θεματικές για το φύλο/ισότητα στα προγράμματα σπουδών των Τμημάτων	Δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης μελών ΔΕΠ και Επιτροπών ΠΠΣ & ΠΜΣ για τη σημασία της ένταξης του φύλου/ισότητας στη διδασκαλία	Ε.Ι.Φ. ΚΕΜΕ Επιτροπές Σπουδών των Τμημάτων	1 Σεμινάριο ανά εξάμηνο		
	Θεσμοθέτηση βραβείου αριστείας ή υποτροφίας για Μεταπτυχιακή εργασία σε θέματα φύλου/ισότητας	Ε.Ι.Φ. Επιτροπή Ερευνών	Θεσμοθέτηση	-----	-----
	Συνεργασία με την ΜΟΔΙΠ για την ένταξη του φύλου στην αξιολόγηση των ΠΠΣ & ΠΜΣ	ΜΟΔΙΠ	Αλλαγές στις οδηγίες / έντυπα ΜΟΔΙΠ	-----	-----

2.7. Ζητήματα Διακρίσεων - Εκφοβισμού - Παρενοχλήσεων

2.7.1 Υπάρχουσα κατάσταση

2.7.1.1 Καταπολέμηση των έμφυλων και άλλων διακρίσεων και συμπεριφορών παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης

Τα τελευταία χρόνια διαπιστώνεται σημαντική ενίσχυση της νομοθεσίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων, την ισότητα των φύλων και την αντιμετώπιση εγκλημάτων που διαπράττονται σε βάρος των γυναικών. Η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και η καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου προβλέπονται στο Ν. 4443/2016.

Από όλα ωστόσο τα νομοθετήματα, η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης του Συμβουλίου της Ευρώπης είναι η πιο ολοκληρωμένη διεθνής συνθήκη για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας η οποία αναγνωρίζει ήδη στο προοίμιό της ότι η δομική φύση της βίας κατά των γυναικών είναι τόσο αιτία όσο και συνέπεια της ανισότητας των φύλων. Με την επικύρωσή της (Ν. 4531/2018) από την ελληνική έννομη τάξη, εναρμονίζεται το εσωτερικό μας Δίκαιο και θωρακίζεται σημαντικά.

Αξίζει βέβαια να υπογραμμιστεί ότι τα περισσότερα νομοθετήματα που θεσπίστηκαν μετά τα 2015 αποτελούν συμμόρφωση της νομοθεσίας σε ευρωπαϊκές και διεθνείς επιταγές και δεν προήλθαν από πρωτοβουλία της δικής μας δικαιοταξίας. Σε πολλές μάλιστα περιπτώσεις η ενσωμάτωση στη Δικαιοσύνη μας έγινε με μεγάλες καθυστερήσεις.

Τέλος επισημαίνεται ότι δεν αρκεί μόνο η θεσμική προστασία. Για την πρόληψη και καταπολέμηση τόσο κάθε μορφής διάκρισης όσο και της βίας κατά των γυναικών απαιτείται η λήψη πολιτικών και κοινωνικών δράσεων και μια διαρκής προσπάθεια για αλλαγή των γερά ριζωμένων κοινωνικών στάσεων, αντιλήψεων και προκαταλήψεων.

Κανονιστικά κείμενα του Πανεπιστημίου Κρήτης και διαδικασίες αντιμετώπισης συμπεριφορών διακριτικής μεταχείρισης και παρενόχλησης

Το Πανεπιστήμιο Κρήτης, στο πλαίσιο των ανθρωπιστικών αρχών που υπηρετεί, στα κανονιστικά του κείμενα προϋποθέτει την αρχή της ισότητας, και εκείνη της ισότητας των φύλων, ως αναπόσπαστο μέρος των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των συνταγματικών δικαιωμάτων του πολίτη, όπως αυτά θεσπίζονται από τη διεθνή και την εθνική νομοθεσία. Ορίζει ρητά ότι η λειτουργία του Ιδρύματος και οι δραστηριότητες της ακαδημαϊκής κοινότητας οφείλουν να ασκούνται με τέτοιο τρόπο ώστε τα παραπάνω δικαιώματα να γίνονται απολύτως σεβαστά. Σε αυτό το πλαίσιο, στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας του Π.Κ., *«θεωρείται απαράδεκτη οποιαδήποτε διάκριση σχετίζεται με τη φυλή, το χρώμα, το φύλο, την εθνικότητα, την ιδεολογία, τις επιλογές του προσωπικού βίου, τη θρησκεία, τη φυσιολογία και οποιαδήποτε νόμιμη κοινωνική αντίληψη και πρακτική»*. Επίσης, θεωρείται *«ανεπίτρεπτη η άσκηση οποιασδήποτε ψυχολογικής βίας και κάθε εκτροπή από τη μαθησιακή σχέση μεταξύ διδασκόντων και διδασκομένων»*.²⁷

Τους παραπάνω ανθρωπιστικούς ακαδημαϊκούς στόχους αλλά και τις συμπεριφορές που τους αναιρούν κωδικοποιούν τα κείμενα ακαδημαϊκής δεοντολογίας και ηθικής, τα οποία θέτουν ένα σύνολο αρχών βάσει των οποίων οφείλει να λειτουργεί η πανεπιστημιακή κοινότητα και να διέπονται οι σχέσεις μεταξύ όλων των κατηγοριών της εν λόγω κοινότητας, και στο εσωτερικό κάθε κατηγορίας. Ανάμεσα στις αρχές αυτές, όπως ο σεβασμός στα δικαιώματα και τις ελευθερίες του ανθρώπου, η δικαιοσύνη, η αλληλεγγύη και η αξιοκρατία, διακριτή θέση κατέχει η αρχή της *«αξιοπρέπειας του προσώπου»*. Εξειδικεύοντας αυτή την αρχή όπως και όλες τις υπόλοιπες, ο νέος *Κώδικας Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής* (ΚΔΚΠ) του Πανεπιστημίου Κρήτης

²⁷ Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας του Πανεπιστημίου Κρήτης, [ΦΕΚ Β'1525 14.12.2000 ΑΡΙΘ. Φ1/375/Β1/696], Άρθρο Πρώτο, εδάφιο 2, σ. 2.

(δημοσιοποίηση, 5-7-2021), που συντάχθηκε από την Επιτροπή Δεοντολογίας του Ιδρύματος με τη συνδρομή και της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων, τις υπηρετεί κατά τρόπο συστηματικό και σαφή, αλλά και συμβατό με τον σύγχρονο νομικό πολιτισμό και ευρύτερο επιστημονικό προβληματισμό. Πιο συγκεκριμένα:

- ✓ Στις συμπεριφορές οι οποίες ορίζονται ως ηθικά απαράδεκτες και ακαδημαϊκά αντιδεοντολογικές, ενσωματώνονται εκείνες που θίγουν την προσωπική αξιοπρέπεια γενικά, και τη «γενετήσια αξιοπρέπεια» ειδικότερα, και παραβιάζουν την «προσωπική σεξουαλική ελευθερία»: έτσι δηλώνεται ρητά ότι «η εκδήλωση κάθε μορφής έμφυλης βίας, εκφοβιστικής ή παρενοχλητικής πράξης, λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής [...] πρέπει να αντιμετωπίζεται με μηδενική ανοχή από τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας».²⁸
- ✓ Όλες οι κατηγορίες του προσωπικού του Π.Κ. καθώς και του φοιτητικού σώματος, στις μεταξύ τους σχέσεις, ορίζεται ότι πρέπει να απέχουν από πράξεις όπως οι παραπάνω, «ιδίως σε περιπτώσεις κατοχής άνισης δύναμης»: έτσι θεματοποιούνται οι ασύμμετρες σχέσεις στο εσωτερικό της ακαδημαϊκής κοινότητας ως διακριτός παράγοντας που μπορεί να ευνοεί την εκδήλωση συμπεριφορών παρενόχλησης, «εκφοβισμού» και «θυματοποίησης».²⁹
- ✓ Σε όλο το παραπάνω πλαίσιο, δεν προκύπτει μόνο ως δικαίωμα κάθε μέλους της ακαδημαϊκής κοινότητας αλλά ορίζεται ως υποχρέωσή του να προσφύγει στα αρμόδια όργανα ή Επιτροπή του Ιδρύματος για να καταθέσει σχετική αναφορά, στην περίπτωση που γίνει αποδέκτης κάποιου από τα προαναφερόμενα περιστατικά -εννοείται, είτε άμεσος αποδέκτης είτε έμμεσος.³⁰
- ✓ Ως βασική γενική αρχή εξάλλου, ορίζεται ότι «κατά την επιτέλεση του ακαδημαϊκού έργου πρέπει να αποφεύγεται οποιαδήποτε μορφή διάκρισης που επιφέρει άνιση μεταχείριση», και καταγράφεται ένα ευρύ φάσμα χαρακτηριστικών της ταυτότητας που μπορεί να λειτουργήσουν ως κριτήρια διακρίσεων: «στη βάση της εθνικότητας, της φυλής, της καταγωγής, της γλώσσας, του φύλου, της θρησκείας, των πολιτικών και κοινωνικών πεποιθήσεων, των επιλογών της ιδιωτικής ζωής, του γενετήσιου προσανατολισμού, της σωματικής ικανότητας και της οικονομικής και κοινωνικής κατάστασης».³¹
- ✓ Τέλος, ορίζεται ρητά ότι όλες οι πράξεις που περιγράφονται παραπάνω συνιστούν «βαρύτερες παραβιάσεις της ανθρώπινης ελευθερίας και αξιοπρέπειας» όχι μόνο όταν εκδηλώνονται άμεσα και κατά πρόσωπο αλλά και όταν «διενεργούνται μέσω κοινωνικών δικτύων διαδικτυακά».³²

Εν κατακλείδι, ο νέος ΚΔΚΠ του Π.Κ., ακολουθώντας τη λογική του *gender mainstreaming*, διαπλέκει τις διακρίσεις λόγω ταυτότητας φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού με άλλες όψεις της κοινωνικής ταυτότητας που γίνονται αντικείμενο διακρίσεων και ανισότητας (*intersectionality*), εισάγει νέες κατηγορίες στην αποτύπωση των συμπεριφορών διακριτικής μεταχείρισης και παρενόχλησης και δίνει ένα ηχηρό μήνυμα μηδενικής ανοχής απέναντί τους, παραδεχόμενος έτσι έμμεσα ότι το πανεπιστήμιο δεν είναι εξ ορισμού απρόσβλητο από τέτοιες συμπεριφορές.

Αξίζει να αναφερθεί εδώ, ενδεικτικά, μια καλή πρακτική όσον αφορά τη μέριμνα σε επίπεδο ακαδημαϊκών μονάδων για τα εν λόγω ζητήματα: το Τμήμα Φιλολογίας της Φιλοσοφικής Σχολής του Π.Κ. διαθέτει Κανονισμό Δεοντολογίας, με ειδικό κεφάλαιο για τις αρνητικές αυτές συμπεριφορές, όπου δηλώνεται η

²⁸ Κώδικας Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής του Πανεπιστημίου Κρήτης, Άρθρο 1: σ. 2.

²⁹ Στο ίδιο, Άρθρο 2: σ. 4.

³⁰ Στο ίδιο.

³¹ Στο ίδιο, Άρθρο 1: σ. 2.

³² Κώδικας Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής του Πανεπιστημίου Κρήτης, Άρθρο 2: σ. 4.

σύσταση από πλευράς Τμήματος *Επιτροπής Δεοντολογίας Κατά των Διακρίσεων* με συμβουλευτικό ρόλο όσον αφορά περιστατικά διακρίσεων, σεξουαλικής παρενόχλησης και εκφοβισμού.³³

Καλές πρακτικές όπως η προαναφερόμενη και συνολικά ο νέος ΚΔΚΠ του Π.Κ., προσφέρουν ένα πολύ σημαντικό νοητικό πλαίσιο και θεσμικό έρεισμα, ούτως ώστε, στο άμεσο μέλλον, να ενσωματωθεί σε ανάλογα κανονιστικά κείμενα οργάνων και ακαδημαϊκών Τμημάτων του Πανεπιστημίου Κρήτης μνεία στις αρνητικές αυτές συμπεριφορές ως μη ανεκτές στην ακαδημαϊκή κοινότητα.

Διαχείριση και αντιμετώπιση περιστατικών διακριτικής μεταχείρισης και παρενόχλησης: αρμόδια πανεπιστημιακά όργανα και διαδικασίες, βάσει της κείμενης νομοθεσίας.

Στο Πανεπιστήμιο Κρήτης, γίνονται δεκτές επώνυμες αναφορές για περιστατικά που αφορούν κάθε είδος διακριτικής μεταχείρισης και παρενοχλητικής συμπεριφοράς, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Τόσο οι άμεσα θιγόμενοι/ες όσο και οι μάρτυρες τέτοιων περιστατικών μπορούν να καταθέτουν σχετική αναφορά-καταγγελία:

Στα ακόλουθα θεσμικά όργανα και διοικητικούς αρμόδιους:

- ✓ Στον/στην Πρόεδρο των ακαδημαϊκών Τμημάτων: αφορά όλες τις κατηγορίες φοιτητών και προσωπικού που συνδέονται με το Τμήμα (μέλη Δ.Ε.Π, Ε.Ε.Π., Ε.ΔΙ.Π. και Ε.Τ.Ε.Π., τους/τις φοιτητές/φοιτήτριες, τους/τις ερευνητές/ερευνήτριες συμπεριλαμβανομένων των εξωτερικών συνεργατών, το διοικητικό και τεχνικό προσωπικό)
- ✓ Στον/στην Κοσμήτορα/Κοσμητόρισα των Σχολών: αφορά όλες τις προαναφερόμενες κατηγορίες φοιτητών και προσωπικού που συνδέονται με τα ακαδημαϊκά Τμήματα της Σχολής
- ✓ Στον/στην Πρύτανη/Πρυτάνισσα του Ιδρύματος: αφορά όλες τις κατηγορίες της πανεπιστημιακής κοινότητας
- ✓ Στον εκάστοτε διοικητικό προϊστάμενο: αφορά τους/τις διοικητικούς υπαλλήλους

Στις ακόλουθες Επιτροπές και θεσμούς του Πανεπιστημίου:

- ✓ Στην Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.): οποιοδήποτε μέλος της πανεπιστημιακής κοινότητας μπορεί να καταθέσει έγγραφη αναφορά στην Επιτροπή με τη συμπλήρωση της ηλεκτρονικής φόρμας αναφοράς στην ιστοσελίδα της Ε.Ι.Φ.
- ✓ Στην Επιτροπή Δεοντολογίας (ΕΔ): αφορά όλες τις κατηγορίες της πανεπιστημιακής κοινότητας.
- ✓ Στον Συνήγορο του Φοιτητή [και της Φοιτήτριας]
- ✓ Στη Σύγκλητο

Οι διαδικασίες οι οποίες προβλέπονται θεσμικά για τη διερεύνηση των εν λόγω περιστατικών είναι κατά σειρά οι ακόλουθες:

- ✓ Η Επιτροπή Διερεύνησης (ΕΔ) περιστατικού:
- ✓ Η Ένορκη Διοικητική Εξέταση (ΕΔΕ):

Υπηρεσίες στήριξης φοιτητών/φοιτητριών που έγιναν ή μπορεί να γίνουν άμεσοι αποδέκτες διακρίσεων, σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων παρενοχλητικών ή εκφοβιστικών συμπεριφορών

Το Πανεπιστήμιο Κρήτης διαθέτει για τους φοιτητές και φοιτήτριές του θεσμούς αφενός ψυχολογικής στήριξης και αφετέρου συμβουλευτικής σε νομικά ζητήματα, και πιο συγκεκριμένα, το Συμβουλευτικό Κέντρο Φοιτητών [και Φοιτητριών] και τον Συνήγορο του Φοιτητή [και Φοιτήτριας] αντίστοιχα. Οι θεσμοί αυτοί μπορεί να κληθούν από φοιτητριες/φοιτητές που τυχόν θα γίνουν άμεσοι αποδέκτες των εν λόγω αρνητικών συμπεριφορών, να τους προσφέρουν τις υπηρεσίες τους.

³³ Βλ. Κατευθυντήριες αρχές δεοντολογίας του Τμήματος Φιλολογίας, κεφ. 3: «Σχέσεις μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας», σ. 4-6.

Το Συμβουλευτικό Κέντρο Φοιτητών [και Φοιτητριών] και η προβλεπόμενη παροχή ψυχολογικής στήριξης για τις εν λόγω αρνητικές συμπεριφορές: Το Πανεπιστήμιο Κρήτης διαθέτει το Συμβουλευτικό Κέντρο Φοιτητών (στο εξής Σ.Κ.Φ.), το οποίο λειτουργεί από το 2003 σε δύο Παραρτήματα, στις πανεπιστημιούπολεις του Γάλλου (Ρέθυμνο) και των Βουτών (Ηράκλειο) αντίστοιχα. Στις κύριες υπηρεσίες που προσφέρει το Σ.Κ.Φ. συγκαταλέγεται η ατομική και ομαδική συμβουλευτική και ψυχολογική υποστήριξη σε φοιτητές και φοιτήτριες. Διαθέτει δε το κατάλληλο επιστημονικό προσωπικό το οποίο αποτελείται από ειδικά εκπαιδευμένους ψυχολόγους, κοινωνικούς λειτουργούς και κοινωνιολόγους. Κατά την άσκηση του έργου του, το Σ.Κ.Φ. τηρεί αυστηρά τους κανόνες εμπιστευτικότητας και απορρήτου, ακολουθώντας τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων 2016/679 (GDPR), περί προστασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.³⁴

Στο παραπάνω πλαίσιο, και τα δύο Παραρτήματα του Σ.Κ.Φ. γίνονται αποδέκτες ποικίλων αιτημάτων, «μεταξύ των οποίων και αιτήματα που ενδέχεται να αφορούν περιστατικά όπως παρενοχλητική συμπεριφορά, εκφοβισμός ή σεξουαλική παρενόχληση ή και έμφυλη βία, πάντα κατόπιν αιτήματος του ίδιου του/της φοιτητή/τριας».³⁵ Δεδομένου ότι μέχρι σήμερα δεν υπάρχει άλλη, πιο εξειδικευμένη υπηρεσία, για την παροχή ψυχολογικής στήριξης σε φοιτήτριες και φοιτητές (ούτε, άλλωστε, σε άλλες κατηγορίες της ακαδημαϊκής κοινότητας) που υφίστανται τέτοιες συμπεριφορές είτε μέσα στο πανεπιστήμιο είτε έξω από αυτό, και μολονότι αυτές οι συμπεριφορές δεν κατονομάζονται ρητά στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας του Σ.Κ.Φ. ούτε στο ενημερωτικό υλικό του, ο εν λόγω θεσμός εφαρμόζει τα καθιερωμένα βήματα ψυχολογικής στήριξης και στα μέλη του φοιτητικού σώματος που προσφεύγουν σε αυτό για τους συγκεκριμένους λόγους.³⁶

Τα δύο Παραρτήματα του Σ.Κ.Φ. του Π.Κ., στο πλαίσιο των συνεργασιών τους με θεσμούς και όργανα του Ιδρύματος, βρίσκονται σε επικοινωνία με την Επιτροπή Ισότητας Φύλων του Π.Κ. Στο πλαίσιο του διαμεσολαβητικού ρόλου της τελευταίας σε τέτοιου είδους αρνητικές συμπεριφορές, *έθεσαν υπόψη της όταν τους ζητήθηκε κάποιες πολύ σημαντικές γενικές και ανακοινώσιμες πληροφορίες και επισημάνσεις όσον αφορά τη σχετική εμπειρία τους*, καθώς και *προτάσεις περαιτέρω ενεργειών που άπτονται του έργου της Ε.Ι.Φ.* Και τα δύο Παραρτήματα δηλώνουν ότι έχουν στηρίξει φοιτητές και φοιτήτριες, μετά από αίτημά τους, οι οποίοι/οποίες υπέστησαν «παρενοχλητική συμπεριφορά, σεξουαλική παρενόχληση, έμφυλη βία, εκφοβισμό και ρατσισμό», συμπεριφορές «που δύναται να έχουν προκληθεί από πρόσωπα εξουσίας ή από πρόσωπα ομήλικα ή από πρόσωπα εκτός της πανεπιστημιακής κοινότητας».³⁷

Σημειωτέο, ότι το αρμόδιο προσωπικό του Σ.Κ.Φ. εκτιμά, ότι ειδικά στην περίπτωση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης και έμφυλης βίας, η ολοκληρωμένη στήριξη των αποδεκτών/αποδεκτριών τέτοιων συμπεριφορών απαιτεί ειδικές γνώσεις διαχείρισης και διεπιστημονική ομάδα (εξειδικευμένος ψυχολόγος, κοινωνικός λειτουργός, νομικός), κάτι που το Σ.Κ.Φ. δεν διαθέτει, καθώς δεν προβλέπεται ρητά από τον υφιστάμενο Εσωτερικό του Κανονισμό Λειτουργίας. Δηλώνεται, ωστόσο, ότι το Σ.Κ.Φ. μπορεί να οργανώσει ή και να συνδιοργανώσει δράσεις με στόχο την ευαισθητοποίηση της πανεπιστημιακής κοινότητας στα ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης και έμφυλης βίας, αξιοποιώντας και εξειδικευμένες

³⁴ Βλ. Συμβουλευτικό Κέντρο Φοιτητών Πανεπιστημίου Κρήτης, Σχέδιο Εσωτερικού Κανονισμού και <https://skf.uoc.gr/index.php/el/>

³⁵ Έγγραφα απαντήσεων των Σ.Κ.Φ. του Ηρακλείου (22.11.2021) και του Ρεθύμνου (30.11.2021) σε σειρά ερωτημάτων που τους απηύθυνε η Ομάδα Εργασίας για τη μελέτη των διακρίσεων και συμπεριφορών παρενόχλησης της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων.

³⁶ Έγγραφα απαντήσεων των Σ.Κ.Φ. του Ηρακλείου (22.11.2021) και του Ρεθύμνου (30.11.2021), ό.π.

³⁷ Έγγραφα απαντήσεων των Σ.Κ.Φ. του Ηρακλείου (22.11.2021) και του Ρεθύμνου (30.11.2021) σε σειρά ερωτημάτων που τους απηύθυνε η Ομάδα Εργασίας για τη μελέτη των διακρίσεων και συμπεριφορών παρενόχλησης της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων.

δομές εκτός του Ιδρύματος, όπως το Κέντρο Συμβουλευτικής Υποστήριξης Θυμάτων Βίας του Δήμου Ρεθύμνου.³⁸ Τέλος, και τα δύο Παραρτήματα του Σ.Κ.Φ. επισημαίνουν ως καλή πρακτική την ανάγκη δημιουργίας ενός πρωτοκόλλου ενεργειών, θεσμοθετημένου από το Π.Κ., για όλες τις περιπτώσεις των εν λόγω αρνητικών συμπεριφορών, ιδιαίτερα δε εκείνων της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης βίας, με στόχο την άμεση και ενιαία αντιμετώπιση σχετικών περιστατικών αλλά και τη βέλτιστη παροχή βοήθειας στα θύματα, όπως π.χ. πιο εξειδικευμένη ψυχολογική στήριξη (πέραν εκείνης που θα λάβουν από το Συμβουλευτικό Κέντρο Φοιτητών του Π.Κ.).

Ο Συνήγορος του Φοιτητή [και της Φοιτήτριας]. Ο Συνήγορος του Φοιτητή του Π.Κ. «διαμεσολαβεί μεταξύ φοιτητών και καθηγητών ή διοικητικών υπηρεσιών του Ιδρύματος και γενικά φροντίζει για την τήρηση της νομιμότητας σε θέματα φοιτητικά στο πλαίσιο πάντοτε της ακαδημαϊκής ελευθερίας και εύρυθμης λειτουργίας του Ιδρύματος».³⁹

Στο πλαίσιο του παραπάνω διαμεσολαβητικού ρόλου του, ο Συνήγορος του Φοιτητή μπορεί να επιλαμβάνεται και των υποθέσεων πάσης φύσης διακρίσεων και παρενοχλήσεων, εκφοβισμού και έμφυλης βίας εις βάρος φοιτητών και φοιτητριών του Π.Κ., είτε μετά από αναφορά των ίδιων είτε αυτεπάγγελα. Όλοι/όλες οι φοιτητές και οι φοιτήτριες μπορούν να απευθύνουν τα αιτήματά τους στον Συνήγορο, είτε για να καταγγείλουν περιστατικό μεταξύ των προαναφερόμενων είτε για να ζητήσουν νομικές συμβουλές σχετικές με τέτοια περιστατικά.

Άσκηση του διαμεσολαβητικού ρόλου της Ε.Ι.Φ.: Διαμόρφωση διαδικασιών για τη διαχείριση περιστατικών διακρίσεων, σεξουαλικής ή άλλης παρενόχλησης, έμφυλης και εξουσιαστικής βίας – Σύνταξη σχετικού ενημερωτικού υλικού .

Η διαδικασία υποβολής αναφοράς προς την Ε.Ι.Φ. και η διαχείρισή της προβλέπει τα ακόλουθα: Η Ε.Ι.Φ. δέχεται αναφορές για περιστατικά αρνητικών διακρίσεων (λόγω φύλου, ταυτότητας φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, εθνικότητας, θρησκείας, κοινωνικής προέλευσης, κ.ά.), παρενόχλησης, σεξουαλικής παρενόχλησης, έμφυλης βίας και εξουσιαστικής βίας είτε η βία αυτή είναι φυσική είτε λεκτική ή ψυχολογική. Δικαίωμα αναφοράς στην Επιτροπή έχουν όλες οι κατηγορίες μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας. Η αναφορά αυτή μπορεί να κατατεθεί είτε από το ίδιο το άτομο το οποίο έχει υποστεί κάποια ή κάποιες από τις παραπάνω αρνητικές συμπεριφορές είτε από άτομο/α που έχουν γίνει μάρτυρας/ες τέτοιων περιστατικών. Όλες οι αναφορές πρέπει να είναι επώνυμες. Η αναφορά γίνεται ηλεκτρονικά με τη συμπλήρωση σχετικής φόρμας που υπάρχει στην ιστοσελίδα της Ε.Ι.Φ. Τη φόρμα αναφοράς συνοδεύει έντυπο ενημέρωσης για την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, σύμφωνα με τον υπ' αρ. 2016/679 Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων.⁴⁰

Δημιουργία ενημερωτικού υλικού (οδηγού) για την αντιμετώπιση των διακρίσεων και κυρίως της σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης στο Πανεπιστήμιο. Μέσα στο πλαίσιο της αρμοδιότητας της Ε.Ι.Φ. να παρέχει ενημέρωση και επιμόρφωση στα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας σε θέματα σχετικά με το φύλο, την ισότητα καθώς και την αποφυγή των διακρίσεων, η Ομάδα Μελέτης Ζητημάτων Διακρίσεων της Ε.Ι.Φ. συνέταξε έναν συνοπτικό οδηγό με τίτλο «Αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στο Πανεπιστήμιο». Ο οδηγός βασίζεται τόσο σε αντίστοιχα κείμενα Πανεπιστημίων του εξωτερικού όσο και στα αποτελέσματα της εργασίας της Ομάδας αναφορικά με την διαμόρφωση διαδικασιών για τη διαχείριση

³⁸ Έγγραφο απαντήσεων των Σ.Κ.Φ. του Ρεθύμνου (30.11.2021), ό.π.

³⁹ <https://www.uoc.gr/studies-at-uni/tutor/synigoros.html>

⁴⁰ Η ευθύνη για τη διαχείριση αναφορών από πλευράς Ε.Ι.Φ. και οι σχετικές διαδικασίες περιγράφονται εκτενώς στην ιστοσελίδα της Ε.Ι.Φ.

περιστατικών διακρίσεων, σεξουαλικής ή άλλης παρενόχλησης, έμφυλης και εξουσιαστικής βίας.⁴¹ Ο οδηγός βρίσκεται σε ηλεκτρονική μορφή στην ιστοσελίδα της Ε.Ι.Φ. καθώς και στις ιστοσελίδες Τμημάτων και υπηρεσιών του Πανεπιστημίου Κρήτης αλλά και σε έντυπη μορφή στους ίδιους φορείς και υπηρεσίες.

2.7.2 Προσέγγιση

Ανάγκη θεραπείας ελλείψεων των κανονιστικών κειμένων και των υφιστάμενων διαδικασιών του Ιδρύματος στην αντιμετώπιση περιστατικών πάσης φύσης αρνητικών συμπεριφορών και στην παροχή υπηρεσιών στήριξης στις/τους θιγόμενες/ους: Διαπιστώθηκε ότι στον εν ισχύ από το 2000 Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας του Πανεπιστημίου Κρήτης [ΦΕΚ Β'1525 14.12.2000 ΑΡΙΘ. Φ1/375/Β1/696] δεν υπάρχει μνεία στις συμπεριφορές διακρίσεων, παρενοχλήσεων και εκφοβισμού, οι οποίες απάδουν προς την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, την αρχή της ισότητας και την ακαδημαϊκή ηθική και δεοντολογία. Συνακόλουθα, στις Πειθαρχικές Διατάξεις του ΕΚΛ (βλ. Κεφ. Β', Άρθρο 26) δεν περιλαμβάνεται ρητά και δεν κατονομάζεται καμία από τις συμπεριφορές διακριτικής μεταχείρισης ή παρενόχλησης. Κρίνεται απαραίτητος ο εμπλουτισμός των Πειθαρχικών Διατάξεων του ΕΚΛ προς την κατεύθυνση συμπερίληψης των εν λόγω αρνητικών συμπεριφορών ως πειθαρχικών παραπτωμάτων που χρήζουν και των κατάλληλων ποινών, προκειμένου ο ΕΚΛ του Ιδρύματος να εναρμονισθεί με τη σχετική κείμενη εθνική και διεθνή νομοθεσία, αλλά και προκειμένου να γίνει αντιληπτή η σημασία του αξιόποινου των συμπεριφορών αυτών μέσα στο ακαδημαϊκό εκπαιδευτικό και εργασιακό περιβάλλον, με σεβασμό ευρύτερα στον νομικό μας πολιτισμό. Ανάλογες ελλείψεις μνείας στις εν λόγω συμπεριφορές ως μη ανεκτές στο πανεπιστήμιο διαπιστώθηκαν και σε άλλα κανονιστικά κείμενα (π.χ. εσωτερικούς κανονισμούς λειτουργίας) ακαδημαϊκών Τμημάτων, Ερευνητικών Εργαστηρίων και άλλων οργάνων του Π.Κ.

Το Ίδρυμα, στο πλαίσιο της πολιτικής ισότητας των φύλων που αναπτύσσει, και συνολικότερα της πολιτικής καταπολέμησης πάσης φύσης αρνητικών διακρίσεων, παρενοχλήσεων και εκφοβιστικών συμπεριφορών, και αξιοποιώντας ιδιαίτερα τη νεοσύστατη Ε.Ι.Φ. και τον διαμεσολαβητικό της ρόλο, προτίθεται να διερευνήσει πιο συστηματικά τα προαναφερόμενα κανονιστικά κείμενα ώστε να ενσωματωθεί σε αυτά η απάρνηση και το πειθαρχικά κολάσιμο τέτοιων συμπεριφορών, με τρόπο συστηματικό και ενιαίο σε επίπεδο Ιδρύματος, και σε όλες τις πιθανές μορφές και πλαίσια εκδήλωσής τους στο πανεπιστήμιο, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών δικτύων στο διαδίκτυο. Εξάλλου, διαπιστώθηκε η ανάγκη αφενός αναβάθμισης και εξειδίκευσης των υφιστάμενων υπηρεσιών ψυχολογικής στήριξης θιγόμενων από τέτοιες αρνητικές συμπεριφορές φοιτητριών/φοιτητών, ιδιαίτερα όσον αφορά τις έμφυλες διακρίσεις και τη σεξουαλική παρενόχληση, και αφετέρου επέκτασης των υπηρεσιών αυτών και στις άλλες δύο κατηγορίες της ακαδημαϊκής κοινότητας (διοικητικό προσωπικό και ΔΕΠ), ενώ και η εξειδικευμένη συμβουλευτική σε νομικά θέματα θα πρέπει ομοίως να ενισχυθεί και επεκταθεί. Συνακόλουθα, διαπιστώθηκε η ανάγκη ανάπτυξης συνεργασιών προς αυτή την κατεύθυνση μεταξύ των οργάνων του Ιδρύματος αλλά και μεταξύ πιο ειδικών θεσμών και υπηρεσιών του Ιδρύματος, όπως π.χ. το Συμβουλευτικό Κέντρο των Φοιτητών, ο Συνήγορος του Φοιτητή, η νομική υπηρεσία, η Ε.Ι.Φ. κ.ά.

Απουσία συστηματικής διερεύνησης των εμπειριών διακρίσεων και παρενοχλήσεων για όλες τις κατηγορίες της ακαδημαϊκής κοινότητας, και ανάγκη διενέργειας σχετικής έρευνας και μελέτης: Μέχρι σήμερα δεν έχει γίνει στο Πανεπιστήμιο Κρήτης εκτεταμένη ή/και συστηματική έρευνα και μελέτη γύρω από κάθε είδους σχετικές εμπειρίες (διακριτικής μεταχείρισης, έμφυλων διακρίσεων, παρενόχλησης, και ειδικότερα σεξουαλικής παρενόχλησης, και κάθε είδους συμπεριφορών εκφοβισμού και εξουσιαστικής

⁴¹ Πηγές του οδηγού: UN Women (<https://www.unwomen.org/en/news/stories/2019/11/feature-consent-no-blurred-lines>), Πανεπιστήμιο SciencePo, Γαλλία (<https://www.sciencespo.fr/students/en/news/10-measures-advance-gender-equality-university>), Επιτροπή Ισότητας Φύλων Π.Κ. (www.eif.uoc.gr >Αντιμετώπιση διακρίσεων).

βίας), στους κόλπους της ακαδημαϊκής μας κοινότητας, και για καμία κατηγορία της κοινότητας αυτής. Εκτιμάται ότι μια τέτοια έρευνα και η συνακόλουθη μελέτη είναι απολύτως απαραίτητες αφενός προκειμένου αποκτηθεί μια εικόνα για την έκταση των φαινομένων αυτών που τυχόν έχουν υποστεί μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας στη ζωή τους μέσα στο πανεπιστήμιο αλλά ενδεχομένως και κατά τη διαβίωσή τους στις τοπικές κοινωνίες. Και αφετέρου, προκειμένου το Ίδρυμα να λάβει υπόψη του τα πορίσματα της σχετικής έρευνας και μελέτης στην περαιτέρω ανάπτυξη της πολιτικής του για την ισότητα γενικά, και εκείνη των φύλων ειδικότερα. Εξάλλου, μια εκτεταμένη διερεύνηση, θα λέγαμε πιο γενικά, τύπου *campus climate* θα συνέβαλλε στην περαιτέρω ευαισθητοποίηση και εγρήγορση της πανεπιστημιακής κοινότητας απέναντι στα εν λόγω φαινόμενα.

Ανάγκη αντιμετώπισης των κενών στην ενημέρωση και κυρίως στη συστηματική επιμόρφωση της πανεπιστημιακής κοινότητας για όλες τις μορφές διακρίσεων, παρενόχλησης και εκφοβισμού: Διαπιστώνεται η ανάγκη να ληφθούν ποικίλες πρωτοβουλίες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των οργάνων και των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας και ιδιαίτερα η ανάγκη να σχεδιαστεί σειρά επιμορφωτικών σεμιναρίων από ειδικούς, τα οποία θα απευθύνονται σε άτομα από όλες τις κατηγορίες της κοινότητας και θα μεταδώσουν τη συσσωρευμένη επιστημονική γνώση και εμπειρία γύρω από την εκδήλωση τέτοιων αρνητικών συμπεριφορών, ιδιαίτερα δε σε ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα, καθώς τις διάφορες μορφές των συμπεριφορών αυτών και τους τρόπους αντιμετώπισής τους μέσα στην ακαδημαϊκή ζωή αλλά και ευρύτερα.

2.7.3 Στόχοι –Δράσεις –Υπευθυνότητα

Αντιμετώπιση/καταπολέμηση των διακρίσεων, συμπεριφορών παρενόχλησης, εκφοβισμού και εξουσιαστικής βίας: Στόχοι και προγραμματιζόμενες δράσεις

Α. Βελτιωτικές παρεμβάσεις στα κανονιστικά κείμενα του Πανεπιστημίου και στις υφιστάμενες διαδικασίες αντιμετώπισης περιστατικών για τη βέλτιστη καταπολέμηση όλων των κατηγοριών των παραπάνω συμπεριφορών.

Στόχος:

Στο πλαίσιο της πολιτικής ισότητας του Π.Κ. και ειδικότερα της καταπολέμησης πάσης φύσης αρνητικών διακρίσεων και συμπεριφορών παρενόχλησης, βασικός στόχος είναι να ενσωματωθούν στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας του Ιδρύματος αναφορές σε όλες αυτού του είδους τις συμπεριφορές ως μη ανεκτές στο πανεπιστήμιο, και να προσδιοριστούν στις Πειθαρχικές Διατάξεις του Κανονισμού, τα συγκεκριμένα πειθαρχικά παραπτώματα που αφορούν αυτές τις συμπεριφορές. Στο ίδιο πλαίσιο, στόχος είναι η κατά το δυνατόν ενιαία και άμεση αντιμετώπιση περιστατικών όλων των εν λόγω αρνητικών συμπεριφορών σε επίπεδο Ιδρύματος, πράγμα που επιτάσσει τη διερεύνηση σχετικών μέτρων, όπως π.χ. θα ήταν η σύνταξη πρωτοκόλλου του Π.Κ.

Δράσεις

- ✓ Συστηματικός έλεγχος του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας του Π.Κ., προκειμένου να εντοπισθούν οι ελλείψεις τόσο στην αποτύπωση όσο και στη διαχείριση όλων των μορφών των εν λόγω αρνητικών συμπεριφορών ως μη ανεκτών στην ακαδημαϊκή λειτουργία και ζωή
- ✓ Προσδιορισμός συγκεκριμένων πειθαρχικών παραπτωμάτων και ποινών που αφορούν τις συμπεριφορές αυτές και εξειδίκευσή των ποινών για κάθε κατηγορία της ακαδημαϊκής κοινότητας, βάσει της κείμενης νομοθεσίας και σύνταξη των σχετικών διατάξεων για την ένταξή τους στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας του Π.Κ. ή σε όποια άλλα κανονιστικά κείμενα του Ιδρύματος χρειάζεται.
- ✓ Διερεύνηση πιθανότητας σύνταξης πρωτοκόλλου ενεργειών θεσμοθετημένου από το Π.Κ. για την αντιμετώπιση περιστατικών όλων των ειδών των εν λόγω αρνητικών συμπεριφορών, τόσο (α) σε επίπεδο διαδικασιών διαχείρισης των περιστατικών όσο και (β) σε επίπεδο παροχής της κατάλληλης

νομικής συμβουλευτικής αλλά και, ιδίως, της κατάλληλης ψυχολογικής υποστήριξης για όλες τις κατηγορίες της πανεπιστημιακής κοινότητας που τυχόν θα υποστούν τέτοιες συμπεριφορές, συμπεριλαμβανομένων και των φοιτητών/φοιτητριών, των οποίων η παρεχόμενη ψυχολογική στήριξη σε τέτοιες περιπτώσεις από το Συμβουλευτικό Κέντρο των Φοιτητών [και Φοιτητριών] θα μπορούσε να εξειδικευθεί περισσότερο, εντός ή εκτός των υπηρεσιών του εν λόγω Κέντρου.

Β. Έρευνα και μελέτη της έκτασης του φαινομένου της διακριτικής μεταχείρισης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο Πανεπιστήμιο.

Στόχος:

Διεξαγωγή έρευνας προκειμένου να μελετηθεί η έκταση του φαινομένου της διακριτικής μεταχείρισης κάθε μορφής και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο του Πανεπιστημίου και η καταγραφή ποιοτικών και ποσοτικών δεδομένων, τα οποία θα αποτελέσουν τη βάση για την περαιτέρω ανάπτυξη πολιτικών καταπολέμησης αρνητικών συμπεριφορών στο Πανεπιστήμιο Κρήτης.

Δράσεις

- ✓ Σχεδιασμός και υλοποίηση έρευνας: α) τύπου *campus climate* για όλες τις κατηγορίες της ακαδημαϊκής κοινότητας: η έρευνα, μέσω ερωτηματολογίων κλειστού τύπου, θα ανιχνεύσει και καταγράψει την υπάρχουσα κατάσταση στο πανεπιστήμιο όσον αφορά την εμπειρία περιστατικών διακρίσεων, σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων παρενοχλητικών και εκφοβιστικών συμπεριφορών και β) με ερωτήσεις κλειστού και ανοικτού τύπου, για τη διερεύνηση, ειδικότερα, της αυτο-ομολογούμενης θυματοποίησης στον φοιτητικό πληθυσμό του Ιδρύματος.

Γ. Ενημέρωση και επιμόρφωση της πανεπιστημιακής κοινότητας

Στόχος:

Ανάληψη περαιτέρω και ποικίλων πρωτοβουλιών ενημέρωσης των οργάνων και μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας γύρω από τα ζητήματα σεξουαλικής παρενόχλησης και διακρίσεων και σχεδιασμός επιμορφωτικών δράσεων για τα εν λόγω ζητήματα, οι οποίες θα απευθύνονται σε όλες τις κατηγορίες της ακαδημαϊκής κοινότητας.

Δράση

- ✓ Με βάση τα πορίσματα της έρευνας *campus climate* (βλ. παραπάνω 3.5.2.) και τη διερεύνηση διεθνών καλών πρακτικών επιμόρφωσης για την αντιμετώπιση φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης και διακρίσεων, σχεδιασμός επιμορφωτικών δράσεων προσαρμοσμένων στις ανάγκες του πανεπιστημίου, μέσω συνεργασίας με εξειδικευμένους φορείς.

Πίνακας Στόχοι –Δράσεις –Υπευθυνότητα

ΣΤΟΧΟΙ	ΔΡΑΣΕΙΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ	2022	2023	2024
Παρεμβάσεις στα κανονιστικά κείμενα του Π.Κ. και βελτιώσεις των διαδικασιών αντιμετώπισης περιστατικών	Παρεμβάσεις στον Εσωτερικό Κανονισμό του Π.Κ.	Ε.Ι.Φ	Υλοποίηση	-----	-----
	Σύνταξη «κώδικα» πειθαρχικών παραπτωμάτων /ποινών & ένταξη στα κανονιστικά κείμενα	Ε.Ι.Φ. Νομική Υπηρεσία	Σύνταξη κώδικα	Εφαρμογή -Χρήση	
	Διερεύνηση πιθανότητας σύνταξης ειδικού πρωτοκόλλου ενεργειών για την αντιμετώπιση αρνητικών συμπεριφορών και τη στήριξη των θυμάτων	Ε.Ι.Φ. Νομική υπηρεσία Σ.Κ.Φ. Συνήγορος του φοιτητή/τριας	Υλοποίηση		

Μελέτη της έκτασης του φαινομένου της διακριτικής μεταχείρισης και της σεξουαλικής παρενόχλησης	Σχεδιασμός και υλοποίηση έρευνας: α) τύπου <i>campus climate</i> για όλες τις κατηγορίες μελών, β) για τη διερεύνηση της αυτο-ομολογούμενης θυματοποίησης (ερωτηματολόγια)	Ε.Ι.Φ. & Κέντρο Μελετών για το Κοινωνικό Φύλο	Αλλαγές στις οδηγίες/στα έντυπα ΜΟΔΙΠ	Μελέτη
Ενημέρωση και επιμόρφωση της πανεπιστημιακής κοινότητας	Σχεδιασμός επιμορφωτικών δράσεων μέσω συνεργασίας με εξειδικευμένους φορείς	Ειδικευμένοι φορείς επιμόρφωσης ενηλίκων Ε.Ι.Φ.	Επιμορφωτικές δράσεις ανά έτος	

Κεφάλαιο 3. Παρακολούθηση - Υλοποίηση - Αξιολόγηση Σχεδίου Δράσης

Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων σε συνεργασία με τους υπευθύνους ανά στόχο που ορίζει το Σχέδιο Δράσης παρακολουθεί την υλοποίηση των συγκεκριμένων δράσεων εντός του προκαθορισμένου χρονοδιαγράμματος. Η διαδικασία υλοποίησης του σχεδίου δράσης δίνει μεγάλη έμφαση στη συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων μερών και την ανατροφοδότηση ώστε να αξιολογηθεί η αποτελεσματικότητα του και να γίνουν οι απαραίτητες προσαρμογές. Σημαντική παράμετρος προς τούτο είναι η διάχυση και διασφάλιση της ενημερότητας των μελών.

Για την διευκόλυνση της διαδικασίας η Ε.Ι.Φ. θεωρεί απαραίτητα μέτρα:

1. Τη δημιουργία Γραφείου για Θέματα Ισότητας. Η συλλογή στοιχείων και παρακολούθηση της υλοποίησης του σχεδίου αποτελεί ιδιαίτερα επίπονη εργασία που πρέπει να βασίζεται σε σταθερούς ανθρώπινους και οικονομικούς πόρους. Σύμφωνα με τα Ευρωπαϊκά πρότυπα, το Γραφείο στελεχώνεται με άτομα που γνωρίζουν αρχές δημόσιας διοίκησης και ανάλυσης δεδομένων. Αναφορικά με τη στελέχωσή του, το Γραφείο Ισότητας μπορεί να περιλαμβάνει στο προσωπικό του ένα /μία προϊστάμενο/η, γραμματειακή υποστήριξη και επιστημονικό προσωπικό με ειδικευση στα θέματα ισότητας, διακρίσεων, αλλά και γνώσεις υλοποίησης/παρακολούθησης μελετών. Η Ε.Ι.Φ. θα εποπτεύει και θα συντονίζει το έργο του Γραφείου. Το Γραφείο και η Ε.Ι.Φ. προτείνεται να βρίσκονται στην αρμοδιότητα του ίδιου Αντιπρύτανη.
2. Την ένταξη των στοιχείων που συνδέονται με το σχεδιασμό, υλοποίηση και παρακολούθηση του ΣΔΙΦ στα πληροφοριακά συστήματα των υπηρεσιών του Ιδρύματος για την συλλογή των απαιτούμενων δεδομένων και την διαμόρφωση ροής πληροφορίας.
3. Τον ορισμό, σε κάθε Τμήμα/Υπηρεσία της διοίκησης, όπως και στα ακαδημαϊκά Τμήματα του Ιδρύματος, υπευθύνου για την καταγραφή/παρακολούθηση της τήρησης των πληροφοριών στα συστήματα της υπηρεσίας/τμήματος και συνεργασία με το Γραφείο Ισότητας και την Ε.Ι.Φ.

ΣΤΟΧΟΣ	ΔΡΑΣΗ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ	2022	2023	2024
Παρακολούθηση-αξιολόγηση	Ίδρυση Γραφείου για θέματα Ισότητας	Ε.Ι.Φ., αρμόδιοι Αντιπρυτάνεις, Γενική Διεύθυνση	Ίδρυση Γραφείου για θέματα Ισότητας- Διασφάλιση πόρων- διαμόρφωση ροής πληροφορίας /σύνδεση με πληροφοριακά συστήματα Ιδρύματος	Έκθεση παρακολούθησης	Σύνταξη αξιολόγησης
Δημοσιότητα, διασφάλιση ενημερότητας των μελών	Ανάρτηση στην Ιστοσελίδα Ιδρύματος	Διεύθυνση δημοσίων σχέσεων	Ανάρτηση στην Ιστοσελίδα Ιδρύματος	_____	_____
	Παρουσίαση ΣΔΙΦ Ανακοινώσεις/ατομική πληροφόρηση	Ε.Ι.Φ. Γραμματεία Ε.Ι.Φ., Γραφείο Ισότητας φύλων	1 παρουσίαση ΣΔΙΦ -Ανακοινώσεις για υποχρεώσεις μελών βάσει ΣΔΙΦ -Ατομική πληροφόρηση	Ατομική πληροφόρηση	

Κεφάλαιο 4 Παρουσίαση του ΣΔΙΦ σε πίνακα του συνόλου των δράσεων ανά έτος

Το Σχέδιο Δράσης του Π.Κ. σχεδιάστηκε για να υλοποιηθεί και να ισχύσει για την περίοδο 2022-2024. Περιλαμβάνει επτά τομείς προτεραιότητας, με στρατηγικούς και ειδικότερους στόχους, που στηρίζονται σε συγκεκριμένα δεδομένα για την υπάρχουσα ανά πεδίο κατάσταση στα θέματα ισότητας στο Π.Κ., δράσεις ανά πεδίο προτεραιότητας και χρονοδιάγραμμα υλοποίησης των δράσεων. Έχουν οριστεί υπεύθυνοι φορείς/δομές/υπηρεσίες για την υλοποίηση των δράσεων, όπως και οι φορείς παρακολούθησης της υλοποίησης, ενώ έχουν προβλεφθεί η δημοσιοποίηση του Σχεδίου, όπως και δράσεις για την ενημερότητα των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα ανωτέρω σε ένα συνολικό πίνακα.

Πίνακας ΣΔΙΦ Π.Κ., Πεδία Προτεραιότητας, Στόχοι, Δράσεις, Υπευθυνότητα, Χρονοδιάγραμμα

ΠΕΔΙΟ 1: Ανθρώπινο Δυναμικό					
ΣΤΟΧΟΙ	ΔΡΑΣΕΙΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ	2022	2023	2024
Μείωση μεγάλων αποκλίσεων που σχετίζονται με το φύλο ως προς την φοίτηση	Ετήσια επικαιροποίηση του Έμφυλου Χάρτη (φοιτητές/τριες)	Ε.Ι.Φ. & Τμήμα Στατιστικής και Μελετών	Επικαιροποίηση έμφυλου χάρτη ανά έτος		
	Μελέτη για Τμήματα που παρουσιάζουν μεγάλες δυσαναλογίες φοιτητών/τριών	Ε.Ι.Φ. & Τμήμα Στατιστικής Εργαστήριο Φύλου	Συγκρίσεις με αντίστοιχα Τμήματα ελληνικών ΑΕΙ	Συγκρίσεις με αντίστοιχα Τμήματα ευρωπαϊκών ΑΕΙ	-----
	Σεμινάρια ενδυνάμωσης φοιτητριών	Ε.Ι.Φ. Μέλη ΔΕΠ	1 Σεμινάριο ανά έτος		
	Ευαισθητοποίηση μαθητών /μαθητριών	Ε.Ι.Φ. Πρόεδροι Τμημάτων	Ημέρες ενημέρωσης σχολείων (role modeling) ανά έτος και ανά Τμήμα (τουλάχιστον 5 ημέρες και 150 μαθητές/τριες ανά Τμήμα)		
Μείωση μεγάλων αποκλίσεων που σχετίζονται με το φύλο στις κατηγορίες προσωπικού	Εμπλουτισμός ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων έμφυλου χάρτη σε θέματα επαγγελματικής εξέλιξης	Ε.Ι.Φ. Διεύθυνση Προσωπικού	Κατά φύλο κατανομή (α) αφυπηρετήσεων, (β) ετών υπηρεσίας έως αφυπηρέτηση (γ) γονικών αδειών και μέση χρονική διάρκεια άδειας	α) κατά φύλο κατανομή υποψηφίων για θέσεις εργασίας β) μέσος αριθμός ετών ανά φύλο που απαιτείται για επαγγ/κή εξέλιξη (ανά κατηγορία)	-----
	Μελέτη των παραγόντων που σχετίζονται με δυσχέρειες στην επαγγελματική εξέλιξη (όλων των κατηγοριών εργαζομένων)	Ε.Ι.Φ. Εργαστήριο Φύλου	Σχεδιασμός - υλοποίηση μελέτης		
	Διασφάλιση της ισόρροπης συμμετοχής των φύλων στις επιτροπές επιλογής προσωπικού	Αρμόδιος Αντιπρύτανης, Δ/νση Προσωπικού ΕΛΚΕ	Συγκρότηση προτάσεων	Ένταξη στα ιδρυματικά κανονιστικά κείμενα	

	(όλων των κατηγοριών εργαζομένων)				
	ΠΕΔΙΟ 2: Έρευνα και Ισότητα των Φύλων				
ΣΤΟΧΟΙ	ΔΡΑΣΕΙΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ	2022	2023	2024
Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα	Ευαισθητοποίηση-ενημέρωση για τη σημασία της ισότιμης συμμετοχής των φύλων στην έρευνα και τις έμφυλες προκαταλήψεις στον ερευνητικό χώρο (gender-biased & gender-blind research)	Ε.Ι.Φ. ΚΕΜΕ	1 σεμινάριο/ Webinar ανά έτος (ερευνητές/τριες όλων των πεδίων και βαθμίδων)		
	Καταγραφή διδακτορικών διατριβών και ερευνητικών προγραμμάτων που ενσωματώνουν το φύλο & ορισμός δεικτών	Ε.Ι.Φ., ΕΛΚΕ Εργαστήριο Εκπαιδευτικής Έρευνας	Καταγραφή (α) διατριβών, ερευνητικών προγραμμάτων (2018-2021), (β) Ορισμός δεικτών	Καταγραφή διδακτορικών διατριβών, ερευνητικών προγραμμάτων (2021-2024)	
Διασφάλιση της παραμονής και ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην έρευνα	Καθοδήγηση νέων ερευνητριών στη σύνταξη ερευνητικών προτάσεων και στην ανάπτυξη συνεργασιών	ΕΛΚΕ Επιβλέποντα ΔΕΠ	1 ομάδα νέων ερευνητριών (mentoring) ανά έτος (ατομική και ομαδική καθοδήγηση) 1 σεμινάριο/webinar (networking) ανά έτος (υποψήφιες διδακτόρισες, μεταδιδακτόρισες, επικ. καθηγήτριες)		
	Μελέτη της αναλογίας γυναικών/ανδρών που υποβάλλουν ερευνητικές προτάσεις σε σύγκριση με χρηματοδοτούμενες (2018-2024)	Ε.Ι.Φ. ΕΛΚΕ	Υλοποίηση της μελέτης (2022-2024)		
Διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την υπο-εκπροσώπηση των γυναικών στην χρηματοδοτούμενη έρευνα	Ετήσια καταγραφή της αναλογίας φύλου (ΕΥ και ερευνητικές ομάδες) ανά Σχολή/Τμήμα & συνολικά	Ε.Ι.Φ. ΕΛΚΕ	Υλοποίηση της μελέτης (2022-2024)		
	Έρευνα για τη σχέση «εργασιακές & οικογενειακές συνθήκες» και «ερευνητική δραστηριοποίηση»	Ε.Ι.Φ.	Υλοποίηση της έρευνας (2022-2024, ετησίως και συνολικά)		
	ΠΕΔΙΟ 3: Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής				
ΣΤΟΧΟΣ	ΔΡΑΣΕΙΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ	2022	2023	2024
Μείωση των δυσκολιών στην προσπάθεια εξισορρόπησης ιδιωτικής και	Παρακολούθηση της εφαρμογής των διατάξεων του νόμου περί γονικών αδειών και ευέλικτου ωραρίου	Ε.Ι.Φ. Γενική Δ/νση Δ/νση Προσωπικού	Καταγραφή και μελέτη των δεδομένων ανά κατηγορία εργαζομένων		-----

επαγγελματικής ζωής	Καθορισμός διαδικασίας διαχείρισης παραπόνων για δυσμενή μεταχείριση λόγω χρήσης των προνομίων του νόμου	Γενική Δ/νση, Δ/νση Προσωπικού & Νομική Υπηρεσία	Θεσμοθέτηση της διαδικασίας & Εφαρμογή	Εφαρμογή	
	Εισήγηση για αύξηση των χώρων και δυνατοτήτων φροντίδας παιδιών	Ε.Ι.Φ. & αρμόδιοι Αντιπρυτάνεις	Αποφάσεις επί των προτάσεων	Υλοποίηση των αποφάσεων	
ΠΕΔΙΟ 4: Διοίκηση - Όργανα Λήψης Αποφάσεων					
ΣΤΟΧΟΣ	ΔΡΑΣΕΙΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ	2022	2023	2024
Ενίσχυση της ισότιμης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις ευθύνης	Εφαρμογή ποσόστωσης όπου ο νόμος προβλέπει	Αρμόδιος Αντιπρύτανης Γενική Δ/νση	Καταγραφή ποσόστωσης	Εφαρμογή ποσόστωσης Παρακολούθηση	
	Ανάδειξη και προβολή των διακρίσεων - έργων των γυναικών	Ε.Ι.Φ. &Τμήμα Δημοσίων Σχέσεων Περιοδικά Π.Κ.	1 άρθρο UoCNewsLetter/Τρίτων ανά έτος 1 Διάλεξη ανά έτος		
	Εισήγηση για την διασφάλιση της συμμετοχής των φύλων σε Επιτροπές/Όργανα	Αρμόδιος Αντιπρύτανης Γενική Διεύθυνση	Εισαγωγή στα Κανονιστικά Κείμενα Εφαρμογή	Εφαρμογή –Παρακολούθηση	
ΠΕΔΙΟ 5: ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ: Πολιτικές για την χρήση μη σεξιστικού λόγου					
ΣΤΟΧΟΙ	ΔΡΑΣΕΙΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ	2022	2023	2024
Ευαισθητοποίηση για τον ρόλο του γλωσσικού σεξισμού στην αναπαραγωγή στερεοτύπων και ανισοτήτων	Διαλέξεις/ Σεμινάρια	Ε.Ι.Φ. ΔΕΠ Φιλολογίας	Σειρά Διαλέξεων/workshops (στα 3 έτη)		
	Εκπαίδευση στη χρήση του Οδηγού	Ε.Ι.Φ. Κέντρο Γραφής Φιλοσοφικής	2 Ομάδες φοιτητών/τριών ανά έτος 1 Ομάδα διοικητικών υπαλλήλων ανά έτος Υπεύθυνοι ιστοσελίδων/προβολής Ιδρύματος		
Εφαρμογή του Οδηγού στη γλώσσα της διοίκησης και της διαδικτυακής παρουσίας - προβολής του Π.Κ	Εφαρμογή του Οδηγού στους ιστότοπους Π.Κ., Σχολών και Τμημάτων	Διοικήσεις Π.Κ., Σχολών, Τμημάτων	Υλοποίηση	-----	-----
	Δημιουργία πρότυπων διοικητικών εγγράφων βάσει του Οδηγού	Ε.Ι.Φ. Προϊσταμένη/ος Διοικητικών Υπηρεσιών	Δημιουργία εγγράφων - Χρήση	Παρακολούθηση	
	Αλλαγή της επωνυμίας θεσμών, επιτροπών, με αναφορά αποκλειστικά στο αρσενικό γένος	Πρυτανεία - Σύγκλητος	Εφαρμογή	-----	-----
ΠΕΔΙΟ 6: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ					
ΣΤΟΧΟΣ	ΔΡΑΣΕΙΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ	2022	2023	2024
Αύξηση του αριθμού των μαθημάτων με	Δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης μελών ΔΕΠ και Επιτροπών ΠΠΣ & ΠΜΣ για τη σημασία της ένταξης του φύλου/ ισότητας στη διδασκαλία	Ε.Ι.Φ. & ΚΕΜΕ, Επιτροπές Σπουδών των Τμημάτων	1 Σεμινάριο ανά εξάμηνο		

άξονα ή θεματικές για φύλο/ισότητα στα προγράμματα σπουδών των Τμημάτων & σε επίπεδο ιδρύματος	Θεσμοθέτηση βραβείου αριστείας ή υποτροφίας για Μεταπτυχιακή εργασία (φύλο/ισότητα)	Ε.Ι.Φ./Επιτροπή Ερευνών	Θεσμοθέτηση	-----	-----
	Συνεργασία με ΜΟΔΙΠ για την ένταξη του φύλου στην αξιολόγηση των ΠΠΣ & ΠΜΣ	ΜΟΔΙΠ	Αλλαγές στις οδηγίες/ έντυπα ΜΟΔΙΠ	-----	-----
ΠΕΔΙΟ 7: Διακρίσεις, Εκφοβισμοί, Παρενοχλήσεις					
ΣΤΟΧΟΙ	ΔΡΑΣΕΙΣ	ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ	2022	2023	2024
Παρεμβάσεις στα κανονιστικά κείμενα του Π.Κ. και βελτίωση των διαδικασιών αντιμετώπισης περιστατικών	Παρεμβάσεις στον Εσωτερικό Κανονισμό του Π.Κ.	Ε.Ι.Φ.	Υλοποίηση	-----	-----
	Σύνταξη «κώδικα» πειθαρχικών παραπτώματων-ποινών & ένταξη στα κανονιστικά κείμενα	Ε.Ι.Φ. Νομική Υπηρεσία	Σύνταξη κώδικα	Εφαρμογή -Χρήση	
	Διερεύνηση πιθανότητας σύνταξης ειδικού πρωτοκόλλου ενεργειών για την αντιμετώπιση αρνητικών συμπεριφορών και τη στήριξη των θυμάτων.	Ε.Ι.Φ. Νομική Υπηρεσία Σ.Κ.Φ. Συνήγορος του φοιτητή/τριας	Υλοποίηση		
Μελέτη της έκτασης του φαινομένου της διακριτικής μεταχείρισης κάθε μορφής και της σεξουαλικής παρενόχλησης	Σχεδιασμός και υλοποίηση έρευνας: α) τύπου <i>campusclimate</i> για όλες τις κατηγορίες μελών, β) για τη διερεύνηση της αυτο-ομολογούμενης θυματοποίησης (ερωτηματολόγια	Ε.Ι.Φ. Κέντρο Μελετών για το Κοινωνικό Φύλο	Αλλαγές στις οδηγίες /στα έντυπα ΜΟΔΙΠ	Μελέτη	
Ενημέρωση και επιμόρφωση της πανεπιστημιακής κοινότητας	Σχεδιασμός επιμορφωτικών δράσεων μέσω συνεργασίας με εξειδικευμένους φορείς	Ειδικευμένοι φορείς επιμόρφωσης Ενηλίκων, Ε.Ι.Φ.	Επιμορφωτικές δράσεις ανά έτος		