

1. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

1.1 ΔΙΕΘΝΕΣ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η ισότητα των φύλων βρίσκεται στον πυρήνα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των αξιών τους σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο. Το τέλος του Β' Παγκόσμιου Πολέμου σήμανε την απαρχή μιας σειράς επίσημων κειμένων και πολιτικών στο πνεύμα των μη διακρίσεων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί ο Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών (1945) που αναφέρεται στα «ίσα δικαιώματα ανδρών και γυναικών», επισημαίνοντας ότι η προστασία και η προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των γυναικών αποτελεί ευθύνη για όλα τα κράτη. Στο ίδιο πνεύμα κυμαίνεται και το Άρθρο 2 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (1948): «Κάθε άνθρωπος δικαιούται να επικαλείται όλα τα δικαιώματα και όλες τις ελευθερίες που προκηρύσσει η παρούσα Διακήρυξη, χωρίς καμία απολύτως διάκριση, ειδικότερα ως προς τη φυλή, το χρώμα, το φύλο, τη γλώσσα, τις θρησκείες, τις πολιτικές ή οποιοσδήποτε άλλες πεποιθήσεις, την εθνική ή κοινωνική καταγωγή, την περιουσία, τη γέννηση ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση».

Στις 18 Δεκεμβρίου 1979 υιοθετείται η Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των γυναικών (CEDAW) από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ. Για την αποτελεσματική παρακολούθηση της εφαρμογής της Σύμβασης, ο ΟΗΕ δημιούργησε μηχανισμό παρακολούθησης (Επιτροπή CEDAW). Η έννοια του **gender mainstreaming** (*ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές*) εμφανίζεται για πρώτη φορά στο Τρίτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Κοινοτικής Δράσης για την Ισότητα των Ευκαιριών Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (1991-1995) χωρίς, όμως, ουσιαστική εφαρμογή.

Το 1995 πραγματοποιείται στο Πεκίνο η 4η Παγκόσμια Διάσκεψη του ΟΗΕ για τις Γυναίκες με έμβλημα το τρίπτυχο «Ισότητα - Ανάπτυξη - Ειρήνη», στο πλαίσιο της οποίας εγκρίθηκαν η Διακήρυξη του Πεκίνου και η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου (Beijing Declaration and Platform for Action). Η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου αποτελεί το πρώτο επίσημο διεθνές κείμενο που υιοθέτησε τη στρατηγική και την έννοια του gender mainstreaming.

Ειδικά στο πλαίσιο της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, ειδική αναφορά πρέπει να γίνει στην 122η Διεθνή Σύμβαση Εργασίας για την πολιτική της απασχόλησης (επικυρώθηκε με το Νόμο 1423/84), σύμφωνα με την οποία παίρνονται μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και της υποαπασχόλησης, τα οποία πρέπει να εξασφαλίζουν εργασία για όσους/ όσες το επιθυμούν ανεξάρτητα από φύλο, φυλή, θρησκεία. Ομοίως η 111η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας για τη διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα, η οποία κυρώθηκε με το Νόμο 1424/84, απαγορεύει κάθε διάκριση που βασίζεται στη φυλή, στο φύλο, στη θρησκεία κ.λπ. όπως επίσης και η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 156/85 για την ισότητα των ευκαιριών και την ίση μεταχείριση των εργαζομένων, η οποία αφορά ειδικότερα τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις (κυρώθηκε με το Νόμο 1576/85).

Σε επίπεδο Δικαίου της Ε.Ε. η αρχή της ίσης μεταχείρισης στηρίζεται κατά βάση στο άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης, το οποίο κατοχυρώνει την ισότητα στη μεταχείριση ανδρών και γυναικών σχετικά με το θέμα της αμοιβής για ίδια εργασία. Ακολουθώντας με τη συνθήκη του Άμστερνταμ η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών περιλαμβάνεται στο άρθρο 141 (πρώην άρθρο 119 της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας) αλλά επιπλέον ενισχύεται με σημαντικές προσθήκες στα άρθρα 2 και 3. Σύμφωνα με το άρθρο 2 «η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών συμπεριλαμβάνεται στο πλαίσιο αποστολής της Κοινότητας», ενώ στο άρθρο 3 προστέθηκε το ακόλουθο εδάφιο: «Σε όλες τις δραστηριότητες που αναφέρονται στο παρόν άρθρο η Κοινότητα επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών». Επίσης σύμφωνα με το άρθρο 13 το Συμβούλιο μπορεί να λάβει τα αναγκαία μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής κ.λπ.

Το 2006 καταρτίζεται ο Ευρωπαϊκός Χάρτης για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες, καθώς επίσης η Συνθήκη της Λισαβόνας, που εφαρμόστηκε το 2009 και ενισχύει την αρχή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Οι ως άνω Διεθνείς και Ευρωπαϊκές Συνθήκες αποτελούν πηγές του Εθνικού Δικαίου υπερνομοθετικής ισχύος σύμφωνα με το άρθρο 28 του Συντάγματος, κατά το οποίο «Οι γενικώς αποδεκτοί κανόνες και κανονισμοί της Διεθνούς Νομοθεσίας, καθώς και οι Διεθνείς Συμβάσεις από την ημερομηνία της υιοθέτησής τους νομοθετικά, αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της ελληνικής νομοθεσίας, και έχουν μεγαλύτερη ισχύ από οποιοδήποτε άλλο νομοθετικό κανόνα που έρχεται σε αντίθεση».

1.2 ΕΘΝΙΚΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Σε επίπεδο εθνικής νομοθεσίας, το Σύνταγμα του 1975, κατοχυρώνει την αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Συγκεκριμένα οι παρ. 1, 2 του άρθρου 4 του Συντάγματος του 1975 επικυρώνουν και οριοθετούν την ισότητα των φύλων απέναντι στο νόμο και την ισότητα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων μεταξύ Ελλήνων και Ελληνίδων, ενώ με το άρθρο [116 §2](#) θεσμοθετήθηκε η άρση των διακρίσεων λόγω φύλου και η ανάληψη θετικών δράσεων για την προώθηση της ισότητας ανδρών-γυναικών.

Ο κοινός Νομοθέτης, έχοντας αποδεχτεί τις Οδηγίες και Συστάσεις της ΕΕ, έχει προβεί σε μεγάλο αριθμό νομοθετικών πρωτοβουλιών στους τομείς που αφορούν στην οικογένεια, στην εκπαίδευση, στην απασχόληση, στην κοινωνική ασφάλιση, στην υγεία και πρόνοια, στη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης των αποφάσεων, στην καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών κ.α., ενώ προωθήθηκαν και προωθούνται νομοθετήματα σύμφωνα με τις Διεθνείς Συμβάσεις και τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη που διασφαλίζουν όλα τα κοινωνικά δικαιώματα των Γυναικών.

Από τα παραπάνω νομοθετήματα κρίνεται σκόπιμο να γίνει αναφορά στις πλέον πρόσφατες νομοθετικές πρωτοβουλίες και, πιο συγκεκριμένα, στο [Ν. 4604/2019 \(ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019\)](#), ο οποίος θεσπίζει ένα συνεκτικό σύνολο κανόνων για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, της πρόληψης και καταπολέμησης της έμφυλης βίας. 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. Για τη λήψη των αναγκαίων μέτρων, λαμβάνονται υπόψη τα πραγματικά χαρακτηριστικά και καταστάσεις που συνδέονται με *το φύλο, το σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου*, υπέρ των οποίων λαμβάνονται τα σχετικά μέτρα, καθώς και η ενδεχόμενη συρροή τους με άλλες αιτίες διάκρισης, όπως ιδίως η εθνική ή και κοινωνική προέλευση, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η αναπηρία, οι θρησκευτικές, πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις.

Όσον αφορά τον τομέα της απασχόλησης, ειδική αναφορά πρέπει να γίνει στον πλέον πρόσφατο [Ν. 4808/2021 \(ΦΕΚ 101/Α/2021\)](#) για την Προστασία της Εργασίας, στον οποίο, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνονται η Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, η Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία, η Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής και λοιπές ρυθμίσεις.

Αν και χρονικά παλαιότερο, πρέπει να αναφερθεί το άρθρο 6 παρ. 1 του [Ν. 2839/2000 \(ΦΕΚ 196/Α'/2000\)](#) «Ρυθμίσεις θεμάτων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και άλλες διατάξεις», με το οποίο θεσμοθετήθηκε η ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο Δημόσιο, στα Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ. καθώς επίσης και στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού, ένα νομοθέτημα ιδιαίτερης σημασίας το οποίο δυστυχώς δεν είναι ευρέως γνωστό. Πιο συγκεκριμένα, με την εν λόγω νομοθετική ρύθμιση καθιερώθηκε η υποχρεωτική, *κατ' ελάχιστο στο 1/3*, συμμετοχή κάθε φύλου στα υπηρεσιακά συμβούλια και στα συλλογικά όργανα του Δημοσίου, των Δημοσίων Οργανισμών και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και μάλιστα με ποινή ακυρότητας της σύνθεσης.

Εν τούτοις, αν και είναι μακροσκελής ο κατάλογος των σχετικών ανά πεδίο νομοθετημάτων, με προοδευτικό και συμπεριληπτικό προφίλ και θετικό πρόσημο στη λήψη διορθωτικών μέτρων υπέρ των γυναικών, η ουσιαστική υλοποίηση της ισότητας των δύο φύλων δεν έχει ακόμη επιτευχθεί. Οι δείκτες σε όλους τους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής ζωής του τόπου, συμπεριλαμβανομένου του χώρου

της Ανώτατης Εκπαίδευσης, μαρτυρούν την ύπαρξη σοβαρών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών κάνοντας φανερό το γεγονός ότι οι άμεσες ή έμμεσες κοινωνικές διακρίσεις λόγω φύλου δεν αίρονται μόνο με θεσμικά και νομοθετικά μέτρα.

Επομένως, κομβική σημασία έχουν τα Σχέδια Ισότητας, τα οποία εκπονούνται από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, ύστερα από ανάλυση της υφιστάμενης κοινωνικής πραγματικότητας, θέτουν συγκεκριμένους στόχους, στρατηγικές και πρακτικές για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και περιλαμβάνουν ένα σύνολο ολοκληρωμένων και αλληλοσυμπληρούμενων παρεμβάσεων με ταυτόχρονη υιοθέτηση αποτελεσματικών συστημάτων παρακολούθησης και αξιολόγησης των καθορισμένων στόχων (βλ. [Εθνικό Σχέδιο Δράσης](#)). Προς αυτή την κατεύθυνση εκπονείται το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στο Πανεπιστήμιο Πατρών.

1.3 HORIZON EUROPE

Η έμφυλη ισότητα στην εκπαίδευση αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα και βασική προτεραιότητα διεθνικών οργανισμών όπως η UNESCO και η Ευρωπαϊκή Ένωση. Πιο συγκεκριμένα η UNESCO στο πλαίσιο της [Ατζέντας 2030 του ΟΗΕ για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη](#) (5^{ος} Στόχος Βιώσιμης Ανάπτυξης) έχει υιοθετήσει την [Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων στην Εκπαίδευση 2019-2025](#) στην οποία αναφέρει την αναγκαιότητα συστημικών αλλαγών και στοχευμένων παρεμβάσεων για την εξάλειψη των διακρίσεων με βάση το φύλο στην εκπαίδευση, την καθιέρωση της έμφυλης ισότητας και την ενδυνάμωση των γυναικών. Αυτές οι αλλαγές στηρίζονται σε τρεις προτεραιότητες α) στην καλύτερη καταγραφή των δεδομένων για τεκμηριωμένη δράση, β) στην βελτίωση των θεσμικών πλαισίων και πολιτικών για την προώθηση δικαιωμάτων και γ) τη βελτίωση μεθόδων διδασκαλίας και μάθησης με στόχο την ενδυνάμωση (UNESCO, 2019: 5). Δύο κεντρικοί στρατηγικοί στόχοι της UNESCO, όπως περιγράφεται στο κείμενο αυτό, αφορούν στον **μετασχηματισμό** των εκπαιδευτικών συστημάτων ώστε να προωθήσουν την έμφυλη ισότητα και στην **ενδυνάμωση** των γυναικών.

Παράλληλα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή με την υιοθέτηση της [Στρατηγικής για την Έμφυλη Ισότητα 2020-2025](#) (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020) αναδεικνύει την ισότητα των φύλων ως μια βασική αξία της ΕΕ που αντανάκλα την ίδια της την υπόσταση, ως ένα θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα και ως έναν κεντρικό πυλώνα των κοινωνικών δικαιωμάτων στην Ευρώπη. Η ισότητα των φύλων αποτελεί ουσιώδη προϋπόθεση για μια καινοτόμο, ανταγωνιστική και ακμάζουσα ευρωπαϊκή οικονομία (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020:1). Η Στρατηγική θέτει ως απώτερο στόχο ότι η έμφυλη βία, οι διακρίσεις και η διαρθρωτική ανισότητα μεταξύ των φύλων πρέπει να αποτελέσουν παρελθόν (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020:2). Για την υλοποίηση αυτής της στρατηγικής προβλέπεται αφενός η λήψη στοχευμένων μέτρων για την επίτευξη της ισότητας των φύλων και αφετέρου η εντονότερη και συστηματικότερη συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) οριζόντια σε όλα τα στάδια του σχεδιασμού πολιτικής σε όλους τους τομείς δραστηριοτήτων της ΕΕ (αρχή διατομεακότητας). Η [διατομεακότητα](#) (Mediterranean Institute of Gender Studies, 2009) αναφέρεται στους τρόπους με τους οποίους αλληλοεπιδρούν τα χαρακτηριστικών του βιολογικού και κοινωνικού φύλου με άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά ή ταυτότητες και στον τρόπο με τον οποίο αυτές οι αλληλεπιδράσεις συμβάλλουν σε μοναδικές εμπειρίες διακρίσεων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020:2).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προσβλέπει στην ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων με τρόπο σαφή και δεσμευτικό στους στρατηγικούς σχεδιασμούς και στόχους για την εκπαίδευση, την [έρευνα και την καινοτομία](#) (E&K). Η επίτευξη των στόχων αυτών επιδιώκεται μέσω της δέσμευσης στην αρχή αυτή και της κατάρτισης Εθνικών Οδικών Χαρτών, της συγκρότησης του νέου Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας και των χρηματοδοτικών εργαλείων της ΕΕ (Horizon2020, Horizon Europe). Το νέο πλαίσιο Horizon Europe 2021-2027 θέτει ως προτεραιότητα τη δέσμευση στην έμφυλη ισότητα και την ενσωμάτωσή της στην έρευνα και την καινοτομία καθώς και στην έμφυλη ισορροπία στη συμμετοχή γυναικών σε όλα πεδία δράσης των προγραμμάτων. Τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων νοούνται ως εργαλεία διαρθρωτικών αλλαγών προς αυτή την κατεύθυνση που σχεδιάζουν, υλοποιούν και παρακολουθούν

ζητήματα ισότητας των φύλων στην ακαδημαϊκή ζωή των Ιδρυμάτων (διοίκηση, εκπαίδευση, έρευνα, επικοινωνία μεταξύ των μελών της κοινότητας) για την εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων.

Για να είναι εντός των προδιαγραφών του Horizon Europe, το ΣΔΙΦ θα πρέπει να πληροί υποχρεωτικά τις παρακάτω απαιτήσεις:

1. Να είναι **δημόσιο έγγραφο**, αναρτημένο στον ιστότοπο του Ιδρύματος, υπογεγραμμένο από τη Διοίκηση με διάχυση εντός του ιδρύματος. Να δηλώνει ρητά τη δέσμευση για την έμφυλη ισότητα, να θέτει σαφείς στόχους και λεπτομερείς δράσεις και μέτρα για την επίτευξή τους.
2. Να **διασφαλίζει πόρους** για τον σχεδιασμό, την παρακολούθηση και την υλοποίηση του. Το ίδρυμα θα πρέπει να ορίσει τους πόρους και τη διαθεσιμότητά τους (χρηματοδότηση, θέσεις εργασίας, εργασιακός χρόνος)
3. Να περιλαμβάνει **διαδικασίες για τη συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων** ανά φύλο και κατηγορία πληθυσμού (προσωπικό, φοιτητικός πληθυσμός) με ετήσιες αναφορές και δείκτες, στη βάση δεικτών και με τη διάθεση πόρων για την ανάλυση και δημοσιοποίηση των στοιχείων αυτών.
4. Να περιλαμβάνει **εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων** για την ευαισθητοποίηση όλων των μελών του Ιδρύματος σε θέματα έμφυλης ισότητας, με στοχευμένες και διαρκείς δράσεις.