



ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

στην ΑΜΕΡΙΚΑΝΙΚΗ ΓΕΩΡΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

Θεσσαλονίκη – Οκτώβριος 2024

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

HORIZON EUROPE	3
ΔΙΕΘΝΕΣ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	3
ΕΘΝΙΚΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	4
ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΝΤΟΣ ΑΜΕΡΙΚΑΝΙΚΗΣ ΓΕΩΡΓΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗΣ	5
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΑΜΕΡΙΚΑΝΙΚΗ ΓΕΩΡΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ	8
ΣΚΟΠΟΣ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ	10
ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΤΗΣ ΑΜΕΡΙΚΑΝΙΚΗΣ ΓΕΩΡΓΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗΣ	11
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	14

HORIZON EUROPE

Το «Horizon Europe» αποτελεί το νέο πρόγραμμα πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αποσκοπεί στην χρηματοδότηση της έρευνας και της καινοτομίας για το χρονικό διάστημα 2021-2027, με συνολικό προϋπολογισμό 95,5 δις. ευρώ. Η συμμετοχή στο πρόγραμμα «Horizon Europe» προϋποθέτει την κατάρτιση και υλοποίηση ενός Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) προκειμένου να συνεχιστεί η χρηματοδότηση ερευνητικών προγραμμάτων σύμφωνα με το Horizon Europe. Το νέο πλαίσιο Horizon Europe 2021-2027 προτάσσει την δέσμευση στην ισότητα των φύλων και την ενσωμάτωσή της στην έρευνα και την καινοτομία αλλά και στην έμφυλη ισορροπία στην συμμετοχή των γυναικών σε όλα τα πεδία δράσης των προγραμμάτων.

Η έννοια του φύλου αναφέρεται στις βιολογικές και κοινωνικές διαφορές που παρατηρούνται μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το βιολογικό φύλο [sex] ενός ατόμου είναι γενετικά καθορισμένο, ενώ το κοινωνικό φύλο [gender] είναι πολιτισμικά και κοινωνικά κατασκευασμένο. Υπάρχουν επομένως δύο βιολογικά φύλα (το αρσενικό και το θηλυκό) και δύο κοινωνικά φύλα (το ανδρικό και το γυναικείο). Στην ελληνική γλώσσα αυτή η διάκριση είναι εμφανής στους προσδιορισμούς που χρησιμοποιούνται για το βιολογικό φύλο (αρσενικό και θηλυκό) και το κοινωνικό φύλο (ανδρικό και γυναικείο). Όταν αναφερόμαστε στην ταυτότητα του κοινωνικού φύλου [gender identity] εννοούμε την αυτοαντίληψη που διαμορφώνει ένα άτομο σχετικά με τον γυναικείο ή ανδρικό κοινωνικό ρόλο [gender role] που επιλέγει να ασκεί και ο οποίος μπορεί να είναι διαφορετικός από το βιολογικό φύλο. Στο παρόν κείμενο, τα στατιστικά στοιχεία που αναφέρονται αξιοποιούν το επίσημο αρχείο του Ιδρύματος (στοιχεία του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού και των Γραμματειών των Εκπαιδευτικών Τμημάτων). Όταν αναφερόμαστε στο φύλο εργαζομένων ή μαθητών/σπουδαστών, σημειώνουμε το φύλο που είναι δηλωμένο στο επίσημο αρχείο βάσει της ταυτότητας του κάθε ατόμου.

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, αδιαμφισβήτητη η ισότητα των φύλων μπορεί να ωφελήσει την έρευνα και την καινοτομία με ποικίλους τρόπους. Η ισότητα των φύλων α) ενισχύει την ποιότητα και τον αντίκτυπο της έρευνας και καινοτομίας, ωφελώντας συνολικά την κοινωνία, β) αναπτύσσει εργασιακά περιβάλλοντα, παρέχοντας υψηλής ποιότητας έρευνα και μάθηση και αυξάνοντας το ανθρώπινο δυναμικό, και γ) συνδράμει στις διαδικασίες προσέλκυσης και διατήρησης ταλέντων, εξασφαλίζοντας ότι οι ικανότητες των ανθρώπων θα αναγνωριστούν και θα εκτιμηθούν καταλλήλως.

ΔΙΕΘΝΕΣ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η ισότητα των φύλων αποτελεί κύρια αξία της ΕΕ, θεμελιώδες δικαίωμα και αρχή του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Με τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων αυξάνονται οι θέσεις εργασίας και η παραγωγικότητα, ενισχύονται η πράσινη και ψηφιακή μετάβαση και αντιμετωπίζεται το παγκόσμιο δημογραφικό πρόβλημα. Η ισότητα φύλων είναι απαραίτητη για μία πρωτοπόρα, ανταγωνιστική και αναπτυσσόμενη ευρωπαϊκή οικονομία με κύριο στόχο την δημιουργία μιας Ευρώπης όπου οι φυλετικές διακρίσεις και η διαθρησκευτική ανισότητα ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες θα ανήκουν στο παρελθόν. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας όχι μόνο ενισχύει την οικονομία αντιμετωπίζοντας την μείωση του εργατικού δυναμικού και την έλλειψη δεξιοτήτων, αλλά και βοηθά τις γυναίκες να χαράξουν την δική τους πορεία αποκτώντας οικονομική ανεξαρτησία. Η σημαντικότητα του θέματος της ισότητας των δύο φύλων φανερώνεται από την διεθνή νομοθεσία καθώς και τα προγράμματα και τις στρατηγικές που θέτει σε εφαρμογή.

Το 1945 ο Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών κάνει αναφορά στο θέμα των «ίσων δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών» και ειδικότερα επισημαίνεται πως η διασφάλιση και η προώθηση των

δικαιωμάτων των γυναικών είναι υποχρέωση όλων των κρατών. Το 1948 στην Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων σημειώνεται στο Άρθρο 2 ότι «Κάθε άνθρωπος δικαιούται να επικαλείται όλα τα δικαιώματα και όλες τις ελευθερίες που προκηρύσσει η παρούσα Διακήρυξη, χωρίς καμία απολύτως διάκριση, ειδικότερα ως προς την 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».

Στην 111^η Διεθνή Σύμβαση Εργασίας το 1958 για την διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα, με βάση τον Νόμο 1424/84 απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση που αφορά την φυλή, το φύλο, την θρησκεία κ.ά. Το 1979 η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ υιοθετεί την Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων σε των Γυναικών (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women), όπου για την παρακολούθηση της εφαρμογής της Συμβάσεως δημιουργήθηκε από τον ΟΗΕ αντίστοιχος μηχανισμός παρακολούθησης και ειδικότερα μία επιτροπή με την ίδια ονομασία (Επιτροπή CEDAW).

Στη Συνθήκη της Ρώμης (1957), στο άρθρο 119 που αναφέρεται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, κατοχυρώνεται η ισότητα στην μεταχείριση ανδρών και γυναικών αναφορικά με το ζήτημα της αμοιβής για ίδια εργασία. Αντίστοιχα, στη Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997) επισημαίνεται η ισότητα των δύο φύλων στο άρθρο 141 καθώς και συμπληρωματικά στα άρθρα 2 και 3. Ειδικότερα, στο άρθρο 2 αναφέρεται «η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών συμπεριλαμβάνεται στο πλαίσιο της Κοινότητας», ενώ στο άρθρο 3 «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».

Το 2006 σχεδιάστηκε ο Ευρωπαϊκός Χάρτης για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες και ακολούθως το 2009 εφαρμόστηκε η Συνθήκη της Λισαβόνας που αποσκοπεί στην ενίσχυση της αρχής της ισότητας ανάμεσα στις γυναίκες και στους άνδρες. Το 2012 ξεκίνησε το Οριζόντιο Πρόγραμμα για την Ισότητα των Φύλων του Συμβουλίου της Ευρώπης με κύριο σκοπό να μεγιστοποιήσει την επιρροή και την προβολή των προτύπων της ισότητας των φύλων με την εφαρμογή σειράς μέτρων και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και της δράσης σε μία σειρά από τομείς προτεραιότητας. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε την Στρατηγική για την Έμφυλη Ισότητα 2020-2025 η οποία αναδεικνύει την ισότητα φύλων ως κύρια αξία της ΕΕ. Στόχοι της συγκεκριμένης Στρατηγικής αποτελούν: ο τερματισμός της έμφυλης βίας, η αμφισβήτηση των έμφυλων στερεοτύπων, η γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας, η επίτευξη ίσης συμμετοχής σε διάφορους τομείς της οικονομίας, η αντιμετώπιση του μισθολογικού και του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων, η γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη περίθαλψη και η επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και στην πολιτική.

ΕΘΝΙΚΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η ισότητα των φύλων υποστηρίζεται και από το εθνικό θεσμικό πλαίσιο. Αρχικά, στο Σύνταγμα του 1975 κατοχυρώνεται η αρχή της ισότητας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, όπου στις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 4 επικυρώνονται και οριοθετούνται η ισότητα των φύλων απέναντι στο νόμο, την ισότητα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων ανάμεσα στους Έλληνες και στις Ελληνίδες. Συμπληρωματικά, στην παράγραφο 2 του άρθρου 116 θεσμοθετείται η άρση των διακρίσεων λόγω φύλου, καθώς και η ανάληψη θετικών δράσεων για την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών.

Στο Σύνταγμα στην παράγραφο 1 του άρθρου 22 επισημαίνεται πως όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διάκρισης δικαιούνται ίση αμοιβή για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας. Επιπλέον, στην παράγραφο 2 του άρθρου 116 αναφέρεται πως δεν αποτελεί διάκριση

λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες, ενώ παράλληλα γίνεται λόγος και στη μέριμνα του κράτους για την άρση των ανισοτήτων που γίνεται στην πράξη και κυρίως σε βάρος των γυναικών.

Σύμφωνα με τον Νόμο 3896/2010 και συγκεκριμένα τα άρθρα 1, 2, 3 και 8, εφαρμόζονται οι αρχές των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών σε θέματα που αφορούν την εργασία και την απασχόληση. Ο Νόμος απαγορεύει τις διακρίσεις κάθε μορφής λόγω φύλου, άμεση ή έμμεση σε συνδυασμό και με την οικογενειακή κατάσταση, την παρενόχληση, την σεξουαλική παρενόχληση και οποιαδήποτε άλλη λιγότερο ευμενής μεταχείριση που προέρχεται από ανοχή ή απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, καθώς και όλες τις μη ευνοϊκές μεταχειρίσεις προσώπων που σχετίζονται με τον επαναπροσδιορισμό του φύλου.

Ο Νόμος 4604/2019 θεσπίζει ένα σύνολο κανόνων με σκοπό να προωθηθεί η ουσιαστική ισότητα των φύλων αλλά και η πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας. Το άρθρο 20 του Νόμου αναφέρει πως το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, οι αρμόδιοι φορείς, καθώς και η Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΓΓΙΑΔ) και το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ):

α) εντάσσουν τη διάσταση του φύλου στις φάσεις σχεδιασμού, εφαρμογής και αξιολόγησης των δημόσιων πολιτικών για την κοινωνική αλληλεγγύη, στοχεύοντας στην εξάλειψη, όχι μόνο των συνεπειών αλλά και των παραγόντων που οδηγούν στη δημιουργία φαινομένων φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού, κυρίως του γυναικείου φύλου,

β) σχεδιάζουν και εκπονούν μία φορά ανά έτος προγράμματα κοινωνικής προστασίας, τα οποία επικεντρώνονται στην ενίσχυση ευπαθών ομάδων γυναικών και στην αύξηση των δυνατοτήτων τους για τον σκοπό της ενσωμάτωσης ή επανένταξής τους στο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον.

Το άρθρο 21 του ίδιου Νόμου αναφέρει πως η ΓΓΙΑΔ επιβραβεύει τις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που διακρίνονται για την εφαρμογή πολιτικών ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών, με τη χορήγηση «Σήματος Ισότητας».

Ο Νόμος 4808/2021 αναφέρεται στην Προστασία της Εργασίας που περιλαμβάνει μεταξύ άλλων την Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στην αγορά εργασίας, την Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία, την Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20^{ης} Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου ρυθμίσεις για τις άδειες που σχετίζονται με την προστασία της οικογένειας. Επιπλέον, περιλαμβάνει την Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας», καθώς και λοιπές εργασιακές ρυθμίσεις και ρυθμίσεις φορολογίας.

ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΝΤΟΣ ΑΜΕΡΙΚΑΝΙΚΗΣ ΓΕΩΡΓΙΚΗΣ ΣΧΟΛΗΣ

Η Αμερικανική Γεωργική Σχολή (ΑΓΣ) τάσσεται υπέρ της ισότητας των δύο φύλων, αλλά και της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών όλων των ανθρώπων που την απαρτίζουν ή συνεργάζονται με το Ίδρυμα. Αυτό αποδεικνύεται από τον υφιστάμενο κανονισμό εργασίας, σύμφωνα με τον οποίο θα πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην αυστηρή και απαρέγκλιτη εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης όλων των εργαζομένων ανεξαρτήτως φύλου, 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. Όλοι οι εργαζόμενοι οφείλουν να κατανοούν, να αναγνωρίζουν και να σέβονται τη διαφορετικότητα του συναδέλφου και να επιδιώκουν - στο βαθμό που τους επιτρέπει ο ρόλος τους στην εργασία - την προώθηση της ισότητας, του αμοιβαίου σεβασμού, της αποδοχής και της κοινωνικής συνοχής.

Εκτός από την εφαρμογή του κανονισμού εργασίας, η ΑΓΣ έχει θεσπίσει πολιτική για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας, του εκφοβισμού και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, σκοπός της πολιτικής αποτελεί η διασφάλιση ότι το Ίδρυμα παρέχει ένα ασφαλές περιβάλλον εργασίας το οποίο σέβεται, προωθεί και διασφαλίζει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και το δικαίωμα κάθε προσώπου σε έναν χώρο εργασίας χωρίς βία, εκφοβισμό και παρενόχληση και ότι δεν ανέχεται καμία τέτοια συμπεριφορά, οποιασδήποτε μορφής από οποιοδήποτε πρόσωπο. Οι επιμέρους στόχοι αυτής της πολιτικής είναι η πρόληψη και καταπολέμηση της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία, κατά την έννοια των άρθρων 3 & 4 ν.4808/2021, συμπεριλαμβανομένης της βίας και παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης, η μηδενική ανοχή και εξάλειψη κάθε συμπεριφοράς η οποία επηρεάζει άμεσα ή έμμεσα την απασχόληση ή την εκπαίδευση ενός ανθρώπου, θίγει αδικαιολόγητα τις εργασιακές ή τις μαθησιακές επιδόσεις του ή δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό ή προσβλητικό περιβάλλον εργασίας ή μάθησης, η διασφάλιση ενός υποστηρικτικού κλίματος, το οποίο αποθαρρύνει τον εκφοβισμό και την παρενόχληση και ενθαρρύνει την αναφορά τέτοιου είδους συμπεριφορών και η παροχή προς το διοικητικό, εργατοτεχνικό και το εκπαιδευτικό προσωπικό, καθώς και προς τους μαθητές /σπουδαστές, επιλογών, ώστε να αντιμετωπίζουν την παρενόχληση και τον εκφοβισμό.

Προκειμένου το Ίδρυμα να προλαμβάνει, να ελέγχει, να περιορίζει και να αντιμετωπίζει τέτοιους κινδύνους, θέτει σε εφαρμογή ορισμένες δράσεις και μέτρα. Τέτοια είναι: η διάδοση της πολιτικής για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας, του εκφοβισμού και της παρενόχλησης μεταξύ των μαθητών/σπουδαστών, των διδασκόντων και του διοικητικού και εργατοτεχνικού προσωπικού και η ενσωμάτωσή της στα ισχύοντα εγχειρίδια, η προσθήκη της πολιτικής σε οποιαδήποτε μακροπρόθεσμη συμφωνία με αναδόχους, η δημοσίευσή της στον ιστότοπο του Ιδρύματος προς ενημέρωση των επισκεπτών ή οποιουδήποτε άλλου έχει ή πρόκειται να έχει οποιαδήποτε σχέση ή διασύνδεση με το Ίδρυμα, η διεξαγωγή επιμορφώσεων και εκπαιδεύσεων για όλο το εκπαιδευτικό, διοικητικό και εργατοτεχνικό προσωπικό σε θέματα που αφορούν τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος και μίας κοινότητας προστατευμένων από κάθε μορφής παρενόχληση, βία ή εκφοβισμό. Κάθε μέλος του εκπαιδευτικού, διοικητικού και εργατοτεχνικού προσωπικού θα επιμορφώνεται ετησίως και όλα τα νέα μέλη του εκπαιδευτικού, διοικητικού και εργατοτεχνικού προσωπικού θα ολοκληρώνουν την επιμόρφωση, προτού ξεκινήσουν την εργασία τους, η ανασκόπηση της πολιτικής σε ετήσια βάση και υπογραφή της σχετικής δήλωσης από όλα τα μέλη του εκπαιδευτικού και λοιπού προσωπικού, η αξιολόγηση σε τακτική βάση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων προληπτικών μέτρων και των μέτρων αντιμετώπισης και αναθεώρηση/επικαιροποίηση της εκτίμησης των κινδύνων και των μέτρων.

Επιπλέον, το Ίδρυμα εφαρμόζει πολιτική προσλήψεων σύμφωνα με την οποία δεν γίνονται διακρίσεις με βάση τη φυλή, το χρώμα, τη θρησκεία, το φύλο ή την ταυτότητα του φύλου, την υπηκοότητα, την εθνικότητα, την ηλικία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την αναπηρία ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση προστατεύεται από τον νόμο. Το Ίδρυμα προάγει τις ίσες ευκαιρίες και δείχνει δέσμευση στην προώθηση της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο.

Το σύστημα αμοιβών στο Ίδρυμα διασφαλίζει την ίδια αμοιβή για ίδια εργασία, ενώ γυναίκες και άνδρες έχουν τις ίδιες ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη και προαγωγή. Μεγάλος αριθμός θέσεων ευθύνης έχουν καταληφθεί από γυναίκες. Η ηγετική ομάδα του Προέδρου

αποτελείται από 3 γυναίκες και 2 άντρες, ενώ θέσεις Διευθυντικές / Προϊσταμένου κατέχουν 19 γυναίκες επί συνόλου 32 θέσεων.

Μεγάλη προσπάθεια γίνεται για την κατάρριψη των έμφυλων στερεοτύπων. Είναι γεγονός ότι όλες οι βρεφονηπιοκόμοι και νηπιαγωγοί στο Ίδρυμα είναι γυναίκες, ενώ μόνο δύο από τους 12 δασκάλους στο Δημοτικό σχολείο είναι άντρες. Στο Γυμνάσιο, οι γυναίκες καθηγήτριες υπερσχύουν με ποσοστό 63% έναντι 37% των αντρών συναδέλφων τους, ενώ στο Λύκειο υπάρχει περισσότερη ισορροπία. Στο Ίδρυμα, εργάζονται λοιπόν, περισσότερες γυναίκες στην εκπαίδευση και ειδικά στις μικρές τάξεις, ενώ στα τμήματα, όπου απασχολούνται τεχνίτες, όπως το τμήμα της Συντήρησης ή τα τμήματα του Εκπαιδευτικού Αγροκτήματος, απασχολούνται μόνο ή κυρίως άντρες. Προσλήψεις γυναικών έχουν γίνει στη φύλαξη, στο τμήμα συντήρησης κήπων, στην οδήγηση των σχολικών λεωφορείων και στο πτηνοτροφείο. Παρά τις προσπάθειες των τελευταίων χρόνων, οι γυναίκες είναι μειοψηφία στα τμήματα αυτά.

ΣΥΝΤΟΜΗ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΣΧΟΛΗ

Ύστερα από 30 χρόνια ιεραποστολικής υπηρεσίας στα Βαλκάνια, ο διανοούμενος Αμερικανός εκπαιδευτής Δρ. John Henry House και η σύζυγος του, Susan Adeline Beers, ίδρυσαν, το 1904, την Αμερικανική Γεωργική Σχολή στα προάστια της Θεσσαλονίκης. Οι πρώτοι μαθητές ήταν αγόρια, τα οποία είχαν ορφανέψει κατά τη διάρκεια εξεγέρσεων που σηματοδότησαν την πτώση της Οθωμανικής Αυτοκρατορίας στην Ευρώπη.

Ο Δρ. House ήταν γνωστός ως «πρακτικός ιδεαλιστής» και πίστευε «στην εκπαίδευση όλου του ατόμου: στο μυαλό, στα χέρια και στη ψυχή». Πρακτική άσκηση σε καλλιέργειες φυτών και λαχανικών, αμπελώνες και δενδρόκηπους, ζωική παραγωγή και παραγωγή μεταξοσκωλήκων και σε βιομηχανικές δεξιότητες όπως η ξυλουργία, οι κατασκευές και η σιδηρουργία, εξόπλισαν τους αποφοίτους της Αμερικανικής Γεωργικής Σχολής ώστε να πετύχουν στη γεωργία και, εν καιρώ, να συμβάλλουν στην οικονομική ανάπτυξη της Ελλάδας.

Ταπεινές δωρεές κεφαλαίου και εξοπλισμού από ένα μικρό κύκλο υποστηρικτών στις Η.Π.Α., βοήθησαν το ίδρυμα να επιβιώσει στα πρώτα του χρόνια, καθώς υπήρξε μάρτυρας των δύο Βαλκανικών πολέμων, του Α' Παγκοσμίου Πολέμου και των μαζικών μετακινήσεων πληθυσμών και προσφύγων από την Μικρά Ασία στην Ελλάδα.

Το πετυχημένο εγχείρημα οδήγησε σύντομα στις πρώτες σκέψεις για την ίδρυση Σχολής Θηλέων. Την ιδέα την επικρότησε και η Ελένη Βενιζέλου, σύζυγος του τότε Πρωθυπουργού της Ελλάδος, καταθέτοντας τα πρώτα χρήματα για τη δημιουργία της. Τη δεκαετία του 1930 η ΑΓΣ αγόρασε μερικά στρέμματα γης δίπλα στο αγρόκτημά της, ωστόσο το εγχείρημα εγκαταλείφθηκε εξαιτίας της οικονομικής κρίσης και του πολέμου. Τα ερείπια, όμως, που άφησαν πίσω τους ο Β' Παγκόσμιος Πόλεμος και ο Ελληνικός Εμφύλιος οδήγησαν στην επανέναρχη της υλοποίησης του σχεδίου, μιας και κατά τη διάρκειά τους, τα κορίτσια της Ελληνικής επαρχίας σταμάτησαν απότομα το σχολείο, και πάλευαν για την επιβίωσή τους.

Το 1946 η Βρετανική Εταιρεία των Φίλων, με ιστορία μακράς συνεργασίας με την ΑΓΣ, δημιούργησε - με τη σύμφωνη γνώμη και βοήθεια του τότε Πρόεδρού της, την Οικοκυρική Σχολή Κουακέρων, γνωστή ως Σχολή Θηλέων ή Σχολή Κουακέρων.

Το πρόγραμμα ήταν πλουσιότατο, αριθμητική, ανάγνωση, γραφή, αγγλικά, γυμναστική, χοροί, ράψιμο, μαγειρική, κηπουρική, πρώτες βοήθειες και ταπητουργία. Αργότερα, το σχολείο ανέλαβε η Αμερικανική Γεωργική Σχολή, ενώ το 1978 η Οικοκυρική Σχολή κλείνει και η Αμερικανική Γεωργική Σχολή γίνεται μικτό σχολείο προσφέροντας το καινοτόμο πρόγραμμά της σε αγόρια και κορίτσια από όλη την Ελλάδα. Η παρουσία των κοριτσιών είναι μικρότερη

στις τάξεις, ειδικά στο ΕΠΑ.Λ., αλλά πολύ δυναμική, στα εργαστήρια, στον αγρό, στα συλλογικά όργανα των μαθητών.

Έκτοτε όλα τα σχολεία του ιδρύματος είναι μικτά προσφέροντας ίσες ευκαιρίες μάθησης σε κορίτσια και αγόρια από τον παιδικό σταθμό έως τα μεταπτυχιακά προγράμματα του Κολεγίου του, του Perrotis College.

Τέλος, να σημειωθεί η σημαντική συμβολή των συζύγων των Προέδρων στην εξέλιξη και διεύρυνση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων της ΑΓΣ και στη συνοχή της κοινότητας των υπαλλήλων, κατοίκων, αποφοίτων και δωρητών.

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΑΜΕΡΙΚΑΝΙΚΗ ΓΕΩΡΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

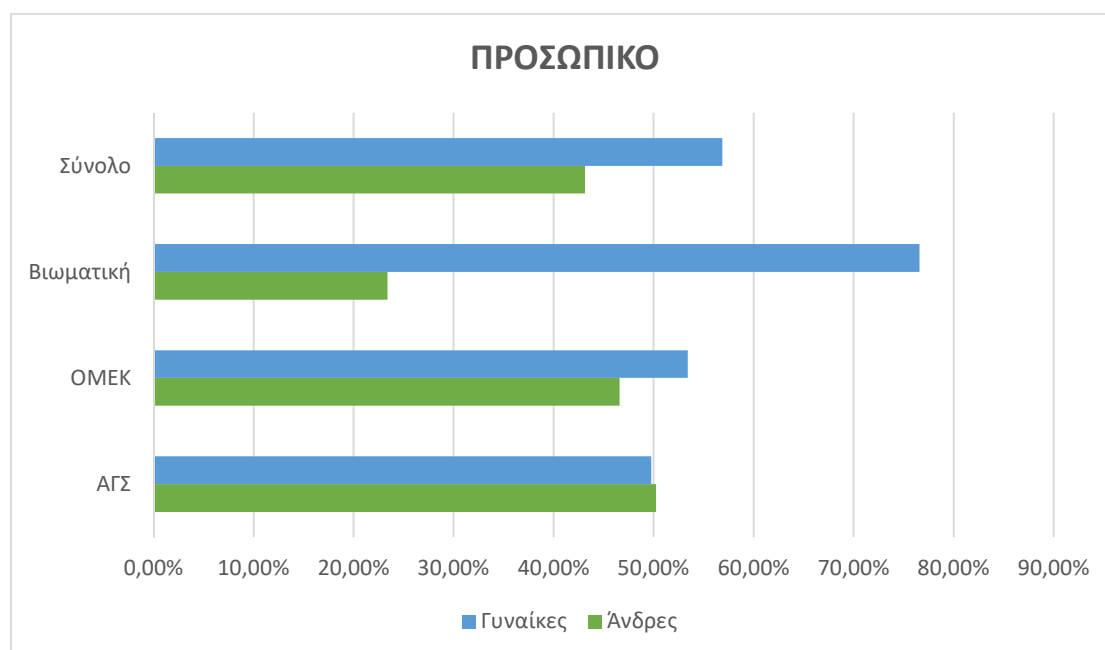
Για την καταγραφή της κατάστασης κατανομής φύλων στην Αμερικανική Γεωργική Σχολή, έγινε συγκέντρωση των απαραίτητων στοιχείων ύστερα από έρευνα του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού. Τα στοιχεία αφορούν το έτος 2023-2024. Ο διαχωρισμός των δεδομένων θα γίνει σε τρεις κατηγορίες:

α) Προσωπικό,

β) Μαθητές/μαθήτριες λυκείου και

γ) Σπουδαστές/σπουδάστριες στην Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση.

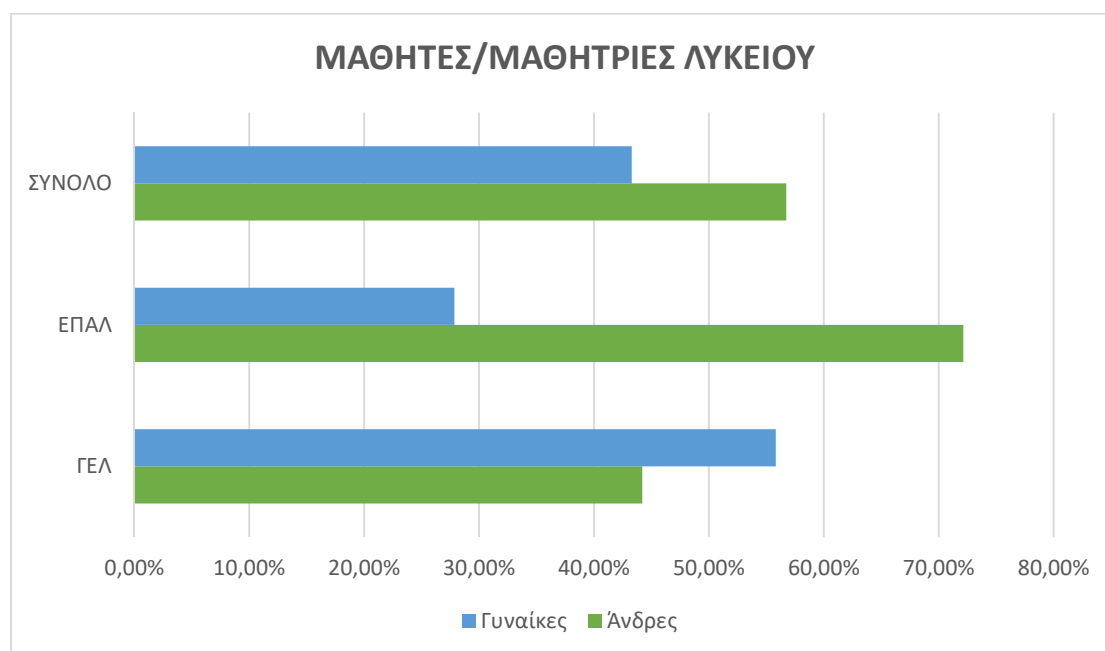
Η πρώτη κατηγορία που αφορά το προσωπικό χωρίζεται σε ΑΓΣ (Αμερικανική Γεωργική Σχολή), Όμιλο Μεταλκευιακής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΜΕΚ) και Όμιλο Σχολείων Βιωματικής Μάθησης Θεσσαλονίκης (Βιωματική) και απαρτίζεται συνολικά από 408 άτομα. Η ΑΓΣ αποτελείται από 211 άτομα, 106 άνδρες (50,24%) και 105 γυναίκες (49,76%). Ο ΟΜΕΚ αποτελείται από 103 άτομα, 48 άνδρες (46,60%) και 55 γυναίκες (53,40%). Η Βιωματική αποτελείται από 94 άτομα, 22 άνδρες (43,13%) και 72 γυναίκες (76,60%).



ΓΡΑΦΗΜΑ 1: Κατανομή ανδρών-γυναικών στο προσωπικό (2023-2024)

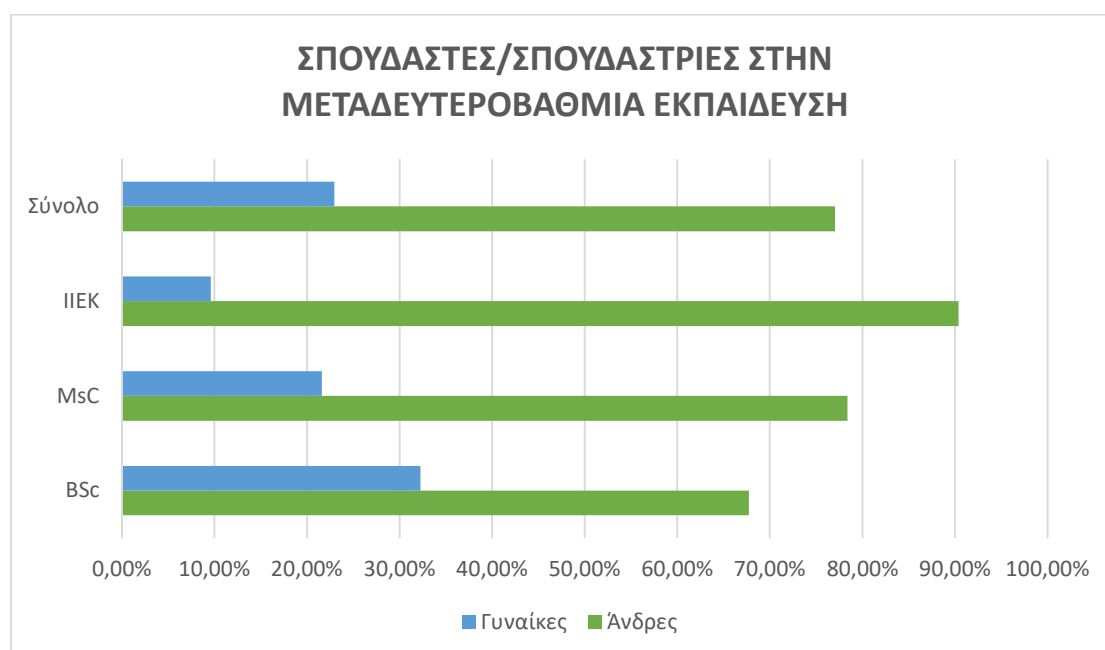
Η δεύτερη κατηγορία είναι οι μαθητές και μαθήτριες λυκείου, το οποίο διαιρείται σε ΓΕΛ και ΕΠΑΛ. Οι μαθητές στο σύνολό τους είναι 312. Στο ΓΕΛ φοιτούν 172 μαθητές από τους οποίους

76 είναι αγόρια (44,19%) και 96 κορίτσια (55,81%). Στο ΕΠΑΛ φοιτούν 140 μαθητές, από τους οποίους 101 είναι αγόρια (72,14%) και 39 είναι κορίτσια (27,86%).



ΓΡΑΦΗΜΑ 2: Κατανομή ανδρών-γυναικών στους μαθητές/μαθήτριες λυκείου (2023-2024)

Η τρίτη κατηγορία είναι οι σπουδαστές/σπουδάστριες στην μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση. Η μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση χωρίζεται σε προπτυχιακά προγράμματα (BSc), μεταπτυχιακά προγράμματα (MSc) και στο Ιδιωτικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΙΕΚ). Στα προγράμματα BSc φοιτούν συνολικά 155 άτομα, 105 άνδρες (67,74%) και 50 γυναίκες (32,26%). Στα προγράμματα MSc φοιτούν 37 άτομα, από τα οποία 29 είναι άνδρες (78,38%) και 8 γυναίκες (21,62%). Στο ΙΙΕΚ φοιτούν συνολικά 104 άτομα, 94 άνδρες (90,38%) και 10 γυναίκες (9,62%).



ΓΡΑΦΗΜΑ 3: Κατανομή ανδρών-γυναικών στους σπουδαστές/σπουδάστριες Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (2023-2024)

Η κατανομή των φύλων εντός της Αμερικανικής Γεωργικής Σχολής ποικίλει ανάλογα με τον τομέα. Όσον αφορά το προσωπικό της Σχολής (ΑΓΣ, ΟΜΕΚ, Βιωματική), οι γυναίκες υπερτερούν από τους άντρες, καταλαμβάνοντας περισσότερο από το 50% του συνολικού προσωπικού. Αναφορικά με τους μαθητές/μαθήτριες του λυκείου, τα αγόρια είναι περισσότερα από τα κορίτσια με ελάχιστη ωστόσο διαφορά. Τέλος, όσον αφορά τους σπουδαστές και τις σπουδάστριες της Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, η διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα είναι μεγάλη, με τον ανδρικό πληθυσμό να ξεπερνάει τον γυναικείο.

Συμπερασματικά, οι γυναίκες είναι περισσότερες στο προσωπικό, ενώ τα αγόρια και οι άνδρες έχουν προβάδισμα στην εκπαίδευση. Καθίσταται αναγκαίο να σημειωθεί πως η στελέχωση του προσωπικού της Σχολής και με τα δύο φύλα αποτελεί προτεραιότητα στις διαδικασίες επιλογής και προσλήψεων, ενώ προσπάθεια γίνεται και για την κατάρριψη των στεροτύπων όσον αφορά τους ρόλους των δύο φύλων στο στίβο της απασχόλησης.

Αντίστοιχα, η ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση ενισχύεται με την ενθάρρυνση της εγγραφής κοριτσιών και νέων γυναικών σε προγράμματα που σχετίζονται με την αγροδιατροφή, τις θετικές επιστήμες και την οργάνωση και διαχείριση επιχειρήσεων.

ΣΚΟΠΟΣ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ

Λαμβάνοντας υπόψη το διεθνές και θεσμικό νομοθετικό πλαίσιο αλλά και το πλαίσιο μέσα στην ΑΓΣ, ο σχεδιασμός και η εφαρμογή του σχεδίου δράσης στοχεύει: στην λήψη συγκεκριμένων μέτρων για ίσες ευκαιρίες και ισότιμη συμμετοχή στον εργασιακό χώρο, στην καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων, στον σχηματισμό ενός πλαισίου που συμπεριλαμβάνει και αξιοποιεί το χαρακτηριστικό της διαφορετικότητας στον κοινωνικό μετασχηματισμό και την συνοχή.

Ένας συμπεριληπτικός οργανισμός εξασφαλίζει:

1. Την ισότητα των φύλων (ίσα δικαιώματα, υποχρεώσεις και ευκαιρίες) για όλα τα μέλη της κοινότητάς του ανεξαρτήτως φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού, γεγονός που συνάδει με τα ανθρώπινα δικαιώματα και την κοινωνική δικαιοσύνη (European Commission 2016a, 2016b).
2. Την ισότητα ευκαιριών σε ό,τι αφορά την πρόσβαση, τη μάθηση και την επαγγελματική ανάπτυξη όλων των εργαζομένων του οργανισμού αλλά και των μαθητών.
3. Μια έμφυλη προσέγγιση της οργανωσιακής κουλτούρας, η οποία περιλαμβάνει: ισότιμη κατανομή αρμοδιοτήτων και ρόλων στη λήψη αποφάσεων, μείωση έμφυλης περιθωριοποίησης, πρόληψη/αποτροπή διακρίσεων και σεξουαλικής παρενόχλησης/έμφυλης βίας, εξάλειψη γλώσσας και συμβόλων που ενισχύουν ρητές ή άρρητες διακρίσεις, ευαισθητοποίηση των μελών της κοινότητας σε θέματα έμφυλων ταυτοτήτων και ανάπτυξη της ικανότητάς τους να αντιμετωπίζουν έμφυλες προκαταλήψεις που αναπαράγουν σιωπηρά σεξιστικά πρότυπα και πρακτικές, επηρεάζοντας σημαντικά τις καθημερινές αλληλεπιδράσεις και τον τρόπο λήψης αποφάσεων (ΕΛΙΑΜΕΠ, 2021).
4. Μετασχηματιστική ηγεσία με δέσμευση στην ισότητα των φύλων, που δημιουργεί ένα υποστηρικτικό κλίμα μάθησης και συνεργασίας, προωθεί την προσωπική ανάπτυξη όλων των μελών του οργανισμού, κινητοποιεί όλους/ες σε καινοτόμες και δημιουργικές δράσεις, εντοπίζει νέους τρόπους επίλυσης προβλημάτων και συγκρούσεων, αναθεωρεί με συνεργατικό τρόπο διαδικασίες και πλαίσια που προκαλούν ανισότητες και εξασφαλίζει τη δέσμευση της κοινότητας σε ένα κοινό όραμα (Bass & Riggio, 2014).

ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ στην ΑΜΕΡΙΚΑΝΙΚΗ ΓΕΩΡΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

Οι άξονες προτεραιότητας πάνω στους οποίους θα στηριχθεί το Σχέδιο Δράσης βασίζονται σε 5 άξονες που ορίζονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και είναι οι ακόλουθοι:

1. Ισότητα των Φύλων στην Ηγεσία και τις Θέσεις Λήψης Αποφάσεων
2. Ισότητα των Φύλων στην Πρόσληψη, τις Αμοιβές και την Επαγγελματική Εξέλιξη
3. Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στην Έρευνα, την Καινοτομία και την Εκπαίδευση
4. Ισότητα των Φύλων στην Οργανωτική Κουλτούρα και Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής
5. Πρόληψη και Αντιμετώπιση Διακρίσεων, Έμφυλης Βίας και Σεξουαλικής Παρενόχλησης.

Ο κάθε άξονας περιλαμβάνει ορισμένα μέτρα, όπου η εφαρμογή και η τήρηση τους μπορεί να οδηγήσει στην επίτευξη της ισότητας των δύο φύλων εντός του Ιδρύματος. Οι 5 άξονες προτεραιότητας αποτελούν 5 βασικούς στόχους. Ειδικότερα, τα μέτρα που αντιστοιχούν στον κάθε άξονα/στόχο παρουσιάζονται στους ακόλουθους πίνακες.

1) Ισότητα των Φύλων στην Ηγεσία και την Λήψη Αποφάσεων

- παροχή στους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων ειδικής εκπαίδευσης σχετικά με θέματα που αφορούν το φύλο
- δράσεις ενημέρωσης, ενθάρρυνσης και παροχή οδηγιών για την ισότιμη συμμετοχή των φύλων σε όργανα διοίκησης
- προτροπή και στήριξη των γυναικών για διεκδίκηση θέσεων στα ανώτερα και ανώτατα όργανα διοίκησης
- τροποποίηση των διαδικασιών επιλογής και διορισμού του προσωπικού δίνοντας πρόσβαση και σε όλους
- επιδίωξη της ισορροπίας ανάμεσα στα φύλα μέσω της τήρησης ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων κατά φύλο σε θέσεις ευθύνης

2) Ισότητα των Φύλων στην Πρόσληψη και την Επαγγελματική Εξέλιξη

- ανανέωση του κώδικα δεοντολογίας για τις προσλήψεις
- εξέταση όλων των παραγόντων που σχετίζονται με δυσκολίες στην ανέλιξη για όλα τα μέλη του προσωπικού
- διερεύνηση των παραγόντων που αφορούν το φύλο και επιδρούν στην εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και σχεδίαση μέτρων υποστήριξης
- παρατήρηση και εντοπισμός των γυναικών σε υποεκπροσωπούμενες θέσεις
- παρακολούθηση της ισορροπίας φύλου στις προσλήψεις
- καθοδήγηση και ενδυνάμωση των μελών του Ιδρύματος και αναζήτηση ευκαιριών για την επαγγελματική ανάπτυξη
- παρακολούθηση όλων των δεδομένων αμοιβών και σύγκριση των αμοιβών γυναικών και αντρών και εξασφάλιση ίδιας αμοιβής για ίδια εργασία.

3) Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στην Έρευνα, την Καινοτομία και την Εκπαίδευση

- ενημέρωση και εκπαίδευση σχετικά με το φύλο και την έμφυλη ισότητα
- ενημέρωση του μαθητικού πληθυσμού για την άρση των στερεοτύπων στην διαδικασία επιλογής επαγγελματικής κατεύθυνσης
- ενημέρωση και ευαισθητοποίηση για την σημαντικότητα της ισότιμης συμμετοχής των φύλων στην έρευνα και τις έμφυλε προκαταλήψεις που υφίστανται
- καταγραφή μαθημάτων και προγραμμάτων που εμπεριέχουν την διάσταση του φύλου

4) Ισότητα των Φύλων στην Οργανωτική Κουλτούρα και Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής

- εφαρμογή πολιτικών και πρακτικών που βοηθούν στην ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής όπως πολιτικές γονικής άδειας, ευέλικτες ρυθμίσεις χρόνου εργασίας, υποστήριξη σε θέματα ευθυνών φροντίδας
- παροχή πληροφόρησης στο προσωπικό για τις γονικές άδειες, τις άδειες προστασίας οικογένειας όπως ορίζονται από την νομοθεσία
- παρότρυνση των ανδρών εργαζόμενων για την λήψη γονικών αδειών
- προβολή των γυναικών εντός και εκτός του Ιδρύματος και εκτίμηση της συμβολής τους στις επιστήμες και στον αγροδιατροφικό τομέα
- ενημέρωση και επιμόρφωση του προσωπικού και των μαθητών για την έμφυλη ισότητα
- διοργάνωση εκδηλώσεων ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης για θέματα φύλου, προκαταλήψεων και διαφορετικότητας
- παροχή συμβουλευτικής και καθοδήγησης αναφορικά με ζητήματα συνδυασμού εργασιακής και προσωπικής ζωής, αντιμετώπιση εργασιακού στρες μέσα από την διοργάνωση ομιλιών, ημερίδων, σεμιναρίων
- ανάπτυξη ενός οδηγού χρήσης ουδέτερης / μη σεξιστικής γλώσσας σε όλα τα διοικητικά έγγραφα αλλά και στο γλωσσικό υλικό του Ιδρύματος

5) Πρόληψη και Αντιμετώπιση Διακρίσεων, Έμφυλης Βίας και Σεξουαλικής Παρενόχλησης στο Ίδρυμα

- συνεργασία με ειδικούς σε θέματα διακρίσεων, έμφυλης βίας, παρενόχλησης και δημιουργία πολιτικής για την πρόληψη και την αντιμετώπιση περιστατικών εντός του Ιδρύματος
- ύπαρξη ενός Κώδικα Δεοντολογίας για την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης
- ύπαρξη ενός πρωτοκόλλου με ενέργειες προκειμένου να αντιμετωπίζονται τυχόν αναφορές και να στηρίζονται τα θύματα έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης

- περιγραφή ενός τρόπου με τον οποίο όλα τα μέλη του Ιδρύματος θα μπορούν να αναφέρουν περιπτώσεις έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης, το πως θα διερευνώνται τέτοια περιστατικά και τι κυρώσεις θα επιβάλλονται
- ύπαρξη μηχανισμού καταγραφής περιστατικών και σύσταση επιτροπής για τη θεσμική αντιμετώπιση επιβεβαιωμένων περιστατικών
- ενημέρωση των θυμάτων για συμβουλευτικές υπηρεσίες και φορείς και συνεργασία του Ιδρύματος με τοπικούς φορείς για την ευαισθητοποίηση και ενημέρωση πάνω σε θέματα έμφυλων στερεοτύπων και την θέση της γυναίκας στον χώρο του Ιδρύματος

Τέλος, θα θέλαμε να σημειώσουμε ότι πέρα από τα παραπάνω μέτρα που αποσκοπούν στη μείωση των ανισορροπιών μεταξύ των δύο φύλων, το Ίδρυμα παρέχει στήριξη σε όλους τους ανθρώπους ανεξάρτητα από το φύλο, το σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα του κοινωνικού φύλου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αμερικανική Γεωργική Σχολή. Πολιτική για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας, του εκφοβισμού και της παρενόχλησης στην εργασία για το εκπαιδευτικό και λοιπό προσωπικό (Ελλάδα. Feb. 2022.

Βέικου, Μαριαγγέλα . “Κοινωνικό Φύλο (Φύλο και κοινωνιολογία) - Fylopedia.”
Fylopedia.uoa.gr, 2013,
[www.fylopedia.uoa.gr/index.php/%CE%9A%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CE%A6%CF%8D%CE%BB%CE%BF\(%CE%A6%CF%8D%CE%BB%CE%BF%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%AF%CE%B1\)](http://www.fylopedia.uoa.gr/index.php/%CE%9A%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CE%A6%CF%8D%CE%BB%CE%BF(%CE%A6%CF%8D%CE%BB%CE%BF%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%AF%CE%B1)).

Διεθνές Γραφείο Εργασίας. Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 111: για την διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα. 1958, www.elinyae.gr/sites/default/files/2019-07/DSE111.1117452830344.pdf. Accessed 29 Oct. 2024.

Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας. Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής “Επιθεώρηση Εργασίας” - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για Το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - 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, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις. 19 June 2021, isotita.gr/wp-content/uploads/2021/06/N.4808.2021.pdf. Accessed 29 Oct. 2024.

Ηνωμένα Έθνη, Ελλάδα. “ΧΑΡΤΗΣ ΟΗΕ - Περιφερειακό Κέντρο Πληροφόρησης του ΟΗΕ - Greece.” Περιφερειακό Κέντρο Πληροφόρησης του ΟΗΕ - Greece, 20 May 2019, unric.org/el/%cf%87%ce%b1%cf%81%cf%84%ce%b7%cf%83-%ce%bf%ce%b7%ce%b5/. Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα. 10 Dec. 1948, www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/grk.pdf. Accessed 29 Oct. 2024.

“Μια Ένωση ισότητας — Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025, EUR-Lex - 52020DC0152 - EN - EUR-Lex.” Europa.EU, 2020, eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152.

“ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ - Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.” Γενική Γραμματεία Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, 2024, isotita.gr/nomothesia/nomothesia-eyrwpaikis-enwsis/. Accessed 29 Oct. 2024.

Ντία, Αναγνώστου. “Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων σε Πανεπιστήμια και Οργανισμούς Έρευνας: Κατευθυντήριες Γραμμές & Εργαλεία.” Jan. 2021.

“Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των γυναικών.” Περιφερειακό Κέντρο Πληροφόρησης του ΟΗΕ - Greece, 23 May 2019, unric.org/el/%CF%83%CF%8D%CE%BC%CE%B2%CE%B1%CF%83%CE%B7-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CE%BE%CE%AC%CE%BB%CE%B5%CE%B9%CF%88%CE%B7-%CF%8C%CE%BB%CF%89%CE%BD-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%BC%CE%BF%CF%81%CF%86-2/.

Συνθήκη της Ρώμης (ΕΟΚ). “Συνθήκη της Ρώμης (ΕΟΚ).” *Συνθήκη της Ρώμης (ΕΟΚ)*, www.europarl.europa.eu/about-parliament/el/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome. Accessed 29 Oct. 2024.

Σύνταγμα της Ελλάδος (2008) - ΦΕΚ α 120 - 27-6-2008. 27 May 2008, www.e-nomothesia.gr/syntagma/suntagma-ellados-2008.html. Accessed 29 Oct. 2024.

“Connell on Gender Roles and Masculinity - New Learning Online.” *Newlearningonline.com*, 2005, newlearningonline.com/new-learning/chapter-5/supproting-materials/connell-on-gender-roles-and-masculinity. Accessed 29 Oct. 2024.

Directorate-General for Research and Innovation (European Commission). *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*. Publications Office of the European Union, LU, Publications Office of the European Union, 2021, op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1. Accessed 29 Oct. 2024
e-nomothesia.gr. Νόμος 3896/2010 : Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου,. 5 July 2006, www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/n-3896-2010.html. Accessed 29 Oct. 2024.

e-nomothesia.gr. Νόμος 4604/2019 - ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019, Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας - Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας - Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση - Λοιπές διατάξεις. 26 Mar. 2019, www.e-nomothesia.gr/autodioikese-demoi/nomos-4604-2019-phek-50a-26-3-2019.html. Accessed 29 Oct. 2024.

European Commission. “Horizon Europe.” *European Commission*, 2021, research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en. Accessed 29 Oct. 2024.