



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

**Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων
του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων
(ΕΙΦΚΔ του ΠΙ)**



**ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ
(2026-2028)**

ΙΩΑΝΝΙΝΑ 2026

Πίνακας Περιεχομένων

Ευρετήριο Διαγραμμάτων.....	4
Ευρετήριο Πινάκων	5
1 Πρόλογος	6
2 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	7
2.1 Γενικά.....	7
2.2 Δομή Σχεδίου Δράσης	11
3 Ταυτότητα-Συγκρότηση της ΕΙΦΚΔ.....	12
3.1 Θεσμικό πλαίσιο	12
3.2 Βασικές αρχές - Στρατηγική για την ισότητα φύλων: Το έργο ΕΣΠΑ «Δράσεις ενδυνάμωσης και προώθησης της ισότητας στα ΑΕΙ με έμφαση στην ισότητα των φύλων Πανεπιστημίου Ιωαννίνων» ως εργαλείο για την προώθηση της έμφυλης ισότητας	14
3.3 Προτεραιότητες και στόχοι	17
3.3.1 Άμεσοι - Βραχυπρόθεσμοι στόχοι.....	17
3.3.2 Μακροπρόθεσμοι στόχοι	17
4 Αποτύπωση υπάρχουσας κατάστασης στο ΠΙ.....	19
4.1 Ανθρώπινο δυναμικό κατά φύλο	19
4.1.1 Σύνθεση εργαζομένων.....	19
4.1.2 Σύνθεση φοιτητικού πληθυσμού	24
4.1.3 Σύνθεση του ερευνητικού δυναμικού του ΕΛΚΕ.....	36
4.2 Το φύλο στα προγράμματα σπουδών	37
4.2.1 Φιλοσοφική Σχολή	38
4.2.2 Σχολή Επιστημών Αγωγής	39
4.2.3 Σχολή Επιστημών Υγείας.....	40
4.2.4 Σχολή Θετικών Επιστημών	41
4.2.5 Σχολή Καλών Τεχνών	41
4.2.6 Σχολή Κοινωνικών Επιστημών	41
4.2.7 Πολυτεχνική Σχολή.....	41
4.2.8 Σχολή Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών.....	42
4.2.9 Σχολή Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών	42
4.2.10 Σχολή Μουσικών Σπουδών	42
4.2.11 Σχολή Γεωπονίας.....	42
5 Δράσεις προώθησης της ισότητας φύλων.....	42
5.1 Σύνταξη του Έμφυλου Χάρτη του ΠΙ.....	42
5.1.1 Στόχοι.....	42
5.1.2 Βασική Δράση	42
5.2 Εσωτερικός Κανονισμός-Κώδικας Δεοντολογίας της έμφυλης ισότητας.....	43
5.3 Πρωτόκολλο χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας των δημόσιων εγγράφων.....	45
5.4 Έρευνες, Μελέτες, Ενημερώσεις, Επιμορφώσεις σε θέματα φύλου	46

5.5	Μαθήματα φύλου-Εργαστήρια-Θερινά Σχολεία	46
5.6	Συνέδρια-Ομιλίες-Ενημερώσεις.....	47
5.7	Εκδηλώσεις-Επιμορφώσεις.....	48
5.8	Ισορροπία ηγεσίας και λήψης αποφάσεων.....	49
5.9	Ενίσχυση συμμετοχής των γυναικών στην έρευνα.....	49
5.10	Ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής	50
5.11	Δομές υποστήριξης του έργου της ΕΙΦΚΔ	51
5.12	Υλοποιηθείσες δράσεις της ΕΙΦΚΔ κατά την περίοδο 2025-2026.....	52
5.12.1	Ενημέρωση, δημόσιες παρεμβάσεις και θεσμική επικοινωνία	52
5.12.2	Συμβουλευτική καθοδήγηση και συνεργασία με φορείς	52
5.12.3	Εκδηλώσεις, ημερίδες και συμμετοχές	52
5.12.4	Ανάπτυξη και χρηματοδότηση δράσεων ισότητας.....	53
6	<i>Μέτρα θεραπείας των έμφυλων ανισοτήτων</i>	<i>54</i>
6.1	Δομές συμβουλευτικής σε ζητήματα έμφυλων διακρίσεων.....	54
6.2	Διαμεσολάβηση και αντιμετώπιση καταγγελιών	54
6.3	Παρατηρητήριο Έμφυλης Ισότητας – Γραφείο Ισότητας και Συμπερίληψης..	55
7	<i>Συμπεράσματα.....</i>	<i>56</i>
8	<i>Χρονοδιάγραμμα</i>	<i>57</i>
8.1	Παρακολούθηση δράσεων	57
8.2	Σύνταξη Ετήσιων Εκθέσεων	58

Ευρετήριο Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1 Ποσοστιαία (%) κατανομή μελών ΔΕΠ του Π. Ιωαννίνων κατά φύλο και βαθμίδα	20
Διάγραμμα 2 Ποσοστιαία (%) κατανομή μελών ΔΕΠ του Π. Ιωαννίνων κατά φύλο και σχολή	20
Διάγραμμα 3. Ποσοστιαία (%) κατανομή γυναικών μελών ΔΕΠ του Π. Ιωαννίνων κατά βαθμίδα Καθηγήτριας στις σχολές: Φιλοσοφική, Επιστημών Αγωγής, Θετικών Επιστημών και Πολυτεχνική, το ακαδ. έτος 2024-25.	21
Διάγραμμα 4. Ποσοστιαία (%) κατανομή ΕΔΙΠ Π. Ιωαννίνων κατά φύλο, το ακαδ. έτος 2024-25	22
Διάγραμμα 5. Ποσοστιαία (%) κατανομή ΕΤΕΠ Π. Ιωαννίνων κατά φύλο, το ακαδ. έτος 2024-25 ...	22
Διάγραμμα 6. Ποσοστιαία (%) κατανομή Διοικητικού Προσωπικού Τμημάτων Π. Ιωαννίνων κατά φύλο, το ακαδ. έτος 2024-25	23
Διάγραμμα 7. Ποσοστιαία (%) κατανομή του φοιτητικού πληθυσμού του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο, τα ακαδ. έτη 2022-23, 2023-24 και 2024-25.	25
Διάγραμμα 8. Εξέλιξη της ποσοστιαίας (%) κατανομής του φοιτητικού πληθυσμού του Π. Ιωαννίνων κατά φύλο, το διάστημα 2022-23 έως 2024-25	26
Διάγραμμα 9. Ποσοστιαία (%) κατανομή των προπτυχιακών φοιτητριών του Π. Ιωαννίνων κατά σχολή, τα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25.....	27
Διάγραμμα 10. Ποσοστιαία (%) εκπροσώπηση των φοιτητριών της Φιλοσοφικής Σχολής κατά τμήμα τα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25.....	28
Διάγραμμα 11. Ποσοστιαία (%) εκπροσώπηση των φοιτητριών της Σχολής Επιστημών Αγωγής κατά τμήμα τα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25	28
Διάγραμμα 12. Ποσοστιαία (%) εκπροσώπηση των φοιτητριών της Σχολής Θετικών Επιστημών κατά τμήμα τα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25	29
Διάγραμμα 13. Ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητριών της Πολυτεχνικής Σχολής κατά τμήμα τα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25	29
Διάγραμμα 14. Ποσοστιαία (%) κατανομή του συνόλου των φοιτητών/τριών ΜΠΣ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο, τα ακαδ. έτη 2022-23, 2023-24 και 2024-25.	30
Διάγραμμα 15. Ποσοστιαία (%) κατανομή των μεταπτυχιακών φοιτητριών του Π. Ιωαννίνων κατά σχολή, τα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25.....	31
Διάγραμμα 16. Ποσοστιαία (%) κατανομή των μεταπτυχιακών φοιτητριών της Σχολής Θετικών Επιστημών κατά τμήμα τα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25.....	32
Διάγραμμα 17. Ποσοστιαία (%) κατανομή των μεταπτυχιακών φοιτητριών της Πολυτεχνικής Σχολής κατά τμήμα τα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25.....	32
Διάγραμμα 18. Ποσοστιαία (%) κατανομή των υποψηφίων διδακτορισμών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο, τα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25	33
Διάγραμμα 19. Ποσοστιαία (%) κατανομή υποψηφίων διδακτορισμών του Π. Ιωαννίνων κατά Σχολή, τα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25.....	34
Διάγραμμα 20. Ποσοστιαία (%) κατανομή των υποψηφίων διδακτορισμών της Σχολής Θετικών Επιστημών κατά τμήμα τα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25.....	35
Διάγραμμα 21. Ποσοστιαία (%) κατανομή των υποψηφίων διδακτορισμών της Πολυτεχνικής Σχολής κατά τμήμα, το ακαδ. έτος 2024-25	35

Ευρετήριο Πινάκων

Πίνακας 1. Κατανομή έκτακτου προσωπικού έργων Ε&Α που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ κατά φύλο και έτος, 2022-2024.	36
Πίνακας 2. Κατανομή μόνιμου προσωπικού του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων σε έργα Ε&Α που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ κατά φύλο και έτος, 2022-2024.....	37
Πίνακας 3. Παρακολούθηση Δράσεων	58
Πίνακας 4. Σύνταξη Ετήσιων Εκθέσεων	58

1 Πρόλογος

Το *Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2026-2028* εκπονήθηκε από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, η οποία ορίστηκε με απόφαση της Συγκλήτου (αρ. 1175/18-02-2025) και του Συμβουλίου Διοίκησης του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων (αρ. 65/20-02-2025, αρ. πρωτ. 7582/23-02-2025) βάσει του Ν. 4957/2022 (άρθρο 218, ΦΕΚ 141/τ. Α/21-07-2022). Η άμισθη εννεαμελής Επιτροπή Ισότητας Φύλων και Καταπολέμησης Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) αποτελεί συμβουλευτικό όργανο της Συγκλήτου και των Διοικήσεων των Σχολών και Τμημάτων.

Η σύνθεση της ΕΙΦΚΔ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων με τριετή θητεία (από 20-2-2025 έως 20-02-2028) έχει ως εξής: Πρόεδρος: Λήδα Παπαστεφανάκη (Καθηγήτρια στο Τμήμα Ιστορίας & Αρχαιολογίας της Φιλοσοφικής Σχολής), και μέλη: Θεόδωρος Θάνος (Καθηγητής στο Παιδαγωγικό Τμήμα Νηπιαγωγών της Σχολής Επιστημών Αγωγής), Στέλλα Αλέκου (Επίκουρη Καθηγήτρια στο Τμήμα Φιλολογίας, της Φιλοσοφικής Σχολής), Γεωργία Γκαντώνα (Επίκουρη Καθηγήτρια στο Τμήμα Ψυχολογίας της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών), Ουρανία Καραχάλιου (Επίκουρη Καθηγήτρια στο Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης της Σχολής Επιστημών Αγωγής), Μαρία Μαστροπαύλου (Αναπληρώτρια Καθηγήτρια στο Τμήμα Φιλολογίας της Φιλοσοφικής Σχολής), Ευριδίκη Παπαγιαννοπούλου (ΕΔΙΠ, στο Τμήμα Νοσηλευτικής της Σχολής Επιστημών Υγείας), Όλγα Κωστούλα (Διοικητική Υπάλληλος, Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών), Νικόλαος Φουντάς (Υποψήφιος Διδάκτορας στο Τμήμα Ιστορίας & Αρχαιολογίας της Φιλοσοφικής Σχολής). Επίτιμο μέλος της ΕΙΦΚΔ είναι η Μαρία Πουρνάρη (Ομότιμη Καθηγήτρια, Παιδαγωγικό Τμήμα Δ.Ε. του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων).

Το παρόν *Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2026-2028* βασίζεται εν μέρει στο προηγούμενο *Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2022-2025* (Ιωάννινα 2022),¹ αλλά έχει εμπλουτιστεί και επικαιροποιηθεί και με νέα δεδομένα.

Για τη σύνταξη του παρόντος *Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2026-2028* εργάστηκαν τα μέλη ΔΕΠ του ΠΙ και μέλη της ΕΙΦΚΔ Λήδα Παπαστεφανάκη, Μαρία Πουρνάρη, Θεόδωρος Θάνος, Μαρία Μαστροπαύλου και Ουρανία Καραχάλιου, καθώς και ο διδάκτορας του Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Παντελής Δευτεραίος. Τη συνολική επιμέλεια είχε η Πρόεδρος της ΕΙΦΚΔ, καθηγήτρια Λήδα Παπαστεφανάκη.

¹ Το προηγούμενο *Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2022-2025)* του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων εγκρίθηκε με Απόφαση της Συγκλήτου αριθμ. 1133/21-06-2022 και υπογράφηκε στις 12 Ιουλίου 2022 από τον Πρύτανη του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων.

2 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

2.1 Γενικά

Το αίτημα της ισότητας των φύλων και η ανάγκη της ενδυνάμωσης των γυναικών συζητήθηκαν δημοσίως για πρώτη φορά μόλις στο τέλος του Β΄ Παγκόσμιου Πολέμου, όταν το 1946 συστάθηκε η «Επιτροπή για το Καθεστώς των Γυναικών», ώστε, δεκαετίες αργότερα, να υπογραφεί η «Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών», στη ΓΣ του ΟΗΕ, το 1979 και να τεθεί σε ισχύ το 1981. Ένα χρόνο πριν, στη «Δεύτερη Παγκόσμια Διάσκεψη για τις Γυναίκες», στην Κοπεγχάγη, είχε αναγνωριστεί διεθνώς ως πρόβλημα η ενδοοικογενειακή βία και, μόλις το 1993, στη Βιέννη, στη «Δεύτερη Παγκόσμια Διάσκεψη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα», είχε τονιστεί ότι ειδικώς η έμφυλη βία αντίκειται στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και ότι πρέπει να εξαιρεθεί με νομικά μέτρα. Λίγο αργότερα μέσα στην ίδια χρονιά, η «Διακήρυξη για την Εξάλειψη της Βίας Κατά των Γυναικών» θα την ορίσει ως «κάθε πράξη βίας που βασίζεται στο φύλο και έχει ως αποτέλεσμα ή είναι πιθανό να οδηγήσει σε σωματική, σεξουαλική ή ψυχολογική βλάβη και πόνο στις γυναίκες συμπεριλαμβανομένων των απειλών τέτοιων πράξεων, του εξαναγκασμού ή της αυθαίρετης στέρησης της ελευθερίας, είτε συμβαίνει στη δημόσια είτε στην ιδιωτική ζωή» (άρθρο 1). Ένα χρόνο μετά, θα αποσαφηνιστεί ότι η βία, σωματική, σεξουαλική και ψυχολογική, μπορεί να παρατηρηθεί εντός της οικογένειας (ξυλοδαρμός, σεξουαλική κακοποίηση, βιασμός στον γάμο, ακρωτηριασμός γυναικείων γεννητικών οργάνων), εντός μιας ευρύτερης κοινότητας (βιασμός, σεξουαλική παρενόχληση, εκφοβισμός στο εργασιακό περιβάλλον, εμπορία γυναικών και καταναγκαστική πορνεία) και ότι πρέπει να αναγνωρίζεται ως τέτοια από το κράτος (ΟΗΕ, 1994). Επόμενοι σταθμοί αναγνώρισης της έμφυλης βίας θα είναι η «Τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη για τις Γυναίκες», στο Πεκίνο (1995), καθώς και η «Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης» που θα ορίσει την ενδοοικογενειακή βία ως «πράξεις φυσικής, σεξουαλικής, ψυχολογικής ή οικονομικής βίας, οι οποίες συμβαίνουν εντός της οικογένειας ή οικογενειακής μονάδας ή μεταξύ πρώην ή νυν συζύγων ή συντρόφων, ανεξάρτητα από το εάν ο δράστης μοιράζεται ή έχει μοιραστεί την ίδια κατοικία με το θύμα» (Συμβούλιο της Ευρώπης, 2011).

Στην Ελλάδα, παρά την αναθεώρηση του οικογενειακού δικαίου και την υιοθέτηση της σύμβασης εναντίον όλων των διακρίσεων (Ν. 1329/1983 και Ν. 1342/1983), δεν θεσπίστηκε νόμος που να αναγνωρίζει την ενδοοικογενειακή βία μέχρι το 2006 (Ν. 3500/2006). Μέχρι τότε, η ενδοοικογενειακή βία αντιμετωπιζόταν ως ιδιωτική υπόθεση της οικογένειας και όχι ως πολιτικό δημόσιο πρόβλημα παραβίασης ανθρωπίνων δικαιωμάτων, εν προκειμένω των γυναικών. Έκτοτε, η απαγόρευση κάθε μορφής βίας μεταξύ των μελών της οικογένειας, συμπεριλαμβανομένων των συγγενών εξ αίματος ή εξ αγχιστείας, των συντρόφων και των πρώην συζύγων, αναφέρεται στη σωματική, την ψυχολογική, τη σεξουαλική κακοποίηση και την προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας των γυναικών και συνεπάγεται την αυτεπάγγελτη δίωξη των δραστών. Μάλιστα, μετά την επικύρωση της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης από την Ελλάδα (Ν. 4531/2018), η χώρα μας υποχρεούται να λαμβάνει μέτρα πρόληψης, να αυξάνει την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης, να διαθέτει οικονομικούς πόρους, να συλλέγει στατιστικά στοιχεία, να προωθεί τη διενέργεια ερευνών και να παράγει κατάλληλο υλικό που προάγει την ισότητα των φύλων.

Επομένως, η αρχή της ισότητας των φύλων έχει κατοχυρωθεί τόσο από το ελληνικό Σύνταγμα (άρθρο 4, παρ. 2), όσο και από τη «Διεθνή Σύμβαση του ΟΗΕ για την εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών» (CEDAW), που έχει υπογραφεί από την Ελλάδα το 1982 και έγινε νόμος του κράτους (Ν. 1342/83). Έκτοτε, επικυρώνονται διεθνείς συμβάσεις, προαιρετικά πρωτόκολλα και κοινοτικές οδηγίες, εδραιώνοντας την αντίληψη ότι στην ελληνική έννομη πραγματικότητα 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 οριζόντια σε όλες τις βασικές πολιτικές και πιο συγκεκριμένα σε όλους τους τομείς του ιδιωτικού και δημόσιου βίου, στην πολιτική, κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική πραγματικότητα της χώρας μας, και συγκεκριμένα στην εκπαίδευση.

Ωστόσο, οι νομοθετικές προβλέψεις και οι όποιες σχετικές εφαρμογές τους δεν έχουν επιφέρει τα αναμενόμενα αποτελέσματα, καθώς το θεσμικό πλαίσιο δεν είναι από μόνο του αρκετό. Πολιτισμικοί, κοινωνικοί-οικονομικοί και συμβολικοί παράγοντες συνεχίζουν να επιδρούν αρνητικά στην έμφυλη ισότητα στην Ελλάδα.

Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα του «Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων» (EIGE) για το 2025, η Ελλάδα (μαζί με την Ισπανία, τη Γαλλία, την Κροατία, την Κύπρο, τη Λετονία, τη Λιθουανία, την Ουγγαρία, τις Κάτω Χώρες, την Αυστρία, την Πολωνία, τη Ρουμανία, τη Σλοβενία και τη Σλοβακία) βελτιώνει τα αποτελέσματά της ως προς την έμφυλη ισότητα με την πάροδο του χρόνου, αλλά οι αποκλίσεις σε σύγκριση με τον μέσο όρο της ΕΕ αυξάνονται. Στην Ελλάδα, όπως και σε άλλα κράτη μέλη (Ιταλία, Ρουμανία), η πορεία προς την ισότητα είναι μακρύτερη. Οι ευθύνες φροντίδας, οι πολιτισμικές νόρμες και τα έμφυλα στερεότυπα συνεχίζουν να αποθαρρύνουν τις γυναίκες να εισέλθουν σε ορισμένα επαγγέλματα ή να προχωρήσουν στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Η έλλειψη προσιτής παιδικής φροντίδας και ευέλικτων επιλογών εργασίας να αποτελεί εμπόδιο για την εργασία των γυναικών. Η καθημερινή συμμετοχή σε οικιακές εργασίες (όπως το μαγείρεμα, το καθάρισμα, το πλύσιμο ρούχων) συνεχίζει να επιβαρύνει σημαντικά περισσότερο τις γυναίκες στην Ελλάδα.²

Επιπλέον, η Ελλάδα αντιμετωπίζει, σύμφωνα με επαναλαμβανόμενες έγκυρες διεθνείς κατατάξεις, μεγάλες προκλήσεις όσον αφορά την ισότητα των φύλων σε σχέση με την οικονομική, κοινωνική και πολιτική συμμετοχή (εκπαίδευση, εργασία, οικονομική ενσωμάτωση), την δικαιοσύνη (κάθε είδους τυπικές και άτυπες διακρίσεις) και την ασφάλεια (κάθε είδους έμφυλες μορφές βίας). Η Ελλάδα βρίσκεται στην 60η θέση στη διεθνή κατάταξη “Women, Peace and Security Index” για το 2025/2026, τελευταία από όλες τις ευρωπαϊκές χώρες (και σε πιο υψηλή θέση μόνο σε σχέση με το Μαυροβούνιο, την Αλβανία και την Τουρκία).³

Η άνιση κατανομή της εργασίας φροντίδας εντός των νοικοκυριών και των οικογενειών στην Ελλάδα επιμένει, χαρακτηριστικό που συνδέεται τόσο με την ανεπάρκεια των βασικών υποδομών φροντίδας, όσο και με την (πολιτισμική, κοινωνική και πολιτική) έλλειψη αναγνώρισης της αξίας της εργασίας φροντίδας των εργαζομένων στον τομέα της φροντίδας. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, οι κυρίαρχοι λόγοι γύρω από την πανδημία ήταν ανδροκεντρικοί και συντηρητικοί, αναπαράγοντας στερεοτυπικές αντιλήψεις για την επιστήμη, την οικογένεια και το έθνος. Πολλές μελέτες έχουν επισημάνει πώς οι επιστημονικές αφηγήσεις απέκτησαν πατερναλιστικό χαρακτήρα, αποσιωπώντας τα ερωτήματα και τις ανάγκες των κοινοτήτων και των ατόμων. Ο ανδροκεντρικός, επιστημονικός και/ή εθνικιστικός λόγος καθόρισε τον τρόπο με τον οποίο κατασκευάστηκαν τα φύλα, απονέμοντας συχνά ρόλους φροντίδας και

² European Institute for Gender Equality, *Gender Equality Index 2025: Sharper data for a changing world*, [Gender Equality Index 2025: Sharper data for a changing world](#).

³ Georgetown Institute for Women, Peace and Security and Peace Research Institute Oslo, 2025. *Women, Peace and Security Index 2025/26. Summary*. Washington, DC: GIWPS and PRIO. <https://giwps.georgetown.edu/the-index/>

ανατροφής στις γυναίκες ως μητέρες και φροντίστριες στο σπίτι και ως ισχυρές «ηρωίδες» στα νοσοκομεία, όπου απεικονίζονταν να μάχονται στην πρώτη γραμμή της μάχης κατά της COVID-19.⁴

Στη λήψη αποφάσεων, η Ελλάδα είναι μία από τις χώρες της ΕΕ-27 με τη χαμηλότερη βαθμολογία. Από το 2000 έως το 2022 παρατηρείται επίμονο χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά την εκπροσώπηση σε όλα τα επίπεδα διακυβέρνησης στην Ελλάδα, σε σύγκριση με την ΕΕ-27 και τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο (Ισλανδία, Νορβηγία).⁵

Ποια είναι η αντίστοιχη εικόνα του πανεπιστημιακού χώρου; Τα ευρήματα της μελέτης «Έμφυλος χάρτης των ΑΕΙ στην Ελλάδα (UNI-GENDER-MAP)» για τα ακαδημαϊκά έτη 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, που εκπόνησε η Ελληνική Εταιρεία Γυναικών Πανεπιστημιακών (ΕΛΕΓΥΠ), υπέδειξαν την κυριαρχία των ανδρών στο σύνολο του διδακτικού προσωπικού των ΑΕΙ για τα τρία ακαδημαϊκά έτη, 2019-2020, 2020-2021 και 2021-2022, με ποσοστά στην περιοχή του 70% να καταγράφονται στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, το ΕΜΠ, το Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο και το Πολυτεχνείο Κρήτης και πάνω από 70% στο Πανεπιστήμιο Πειραιά. Τα μέλη ΔΕΠ στη βαθμίδα των Καθηγητών/τριών και Αναπληρωτών Καθηγητών/τριών για το ακαδημαϊκό έτος 2019-2020 είναι στη συντριπτική πλειονότητά τους άνδρες. Στα μέλη ΔΕΠ στη βαθμίδα των Επίκουρων Καθηγητών/τριών για το ακαδημαϊκό έτος 2019-2020 διαπιστώθηκε κυριαρχία των ανδρών στην πλειονότητα των ΑΕΙ. Στα μέλη ΔΕΠ στη βαθμίδα των Λεκτόρων/ισσών για τα 20 ΑΕΙ για το ακαδημαϊκό έτος 2019-2020 διαπιστώθηκε συνολικά ελαφρά υπεροχή των ανδρών. Στις ειδικές κατηγορίες διδακτικού και εργαστηριακού προσωπικού (ΕΤΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΕΠ) για το ακαδημαϊκό έτος 2019-2020 διαπιστώθηκε συνολικά ελαφρά υπεροχή των γυναικών. Η σύνθεση φύλου στο σύνολο των οργάνων διοίκησης, ηγεσίας και λήψης αποφάσεων των μελών ΔΕΠ στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, το Ιόνιο Πανεπιστήμιο, το Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας και το ΕΚΠΑ παρουσιάζει μια σαφή κυριαρχία των ανδρών σε αντίθεση με το ΑΠΘ και το Πάντειο Πανεπιστήμιο όπου η εικόνα είναι μιας ισόρροπης αριθμητικά συμμετοχής. Στο διοικητικό προσωπικό διαπιστώθηκε σαφής υπεροχή των γυναικών σε όλα τα ΑΕΙ και για τα δύο ακαδημαϊκά έτη, 2019-2020 και 2020-2021 και το ίδιο αποτέλεσμα ισχύει για το διοικητικό προσωπικό ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ.⁶

Η παρουσία των ανδρών είναι μεγαλύτερη στις θέσεις υψηλής ευθύνης (Πρυτανικές Αρχές, Σύγκλητος, Κοσμητείες, Προεδρία Τμημάτων, Συμβούλια Διοίκησης). Στις διοικήσεις και στις θέσεις ευθύνης στο σύνολο των ΑΕΙ, κυριαρχούν οι άνδρες. Το 2025 οι γυναίκες κατείχαν το 23% των θέσεων διοίκησης και το 2026 το ποσοστό αυξήθηκε μόλις στο 24,2%. Για τα έτη 2025 και 2026 υπάρχουν μόνο 3 πρυτάνισσες στα 24 ΑΕΙ (ποσοστό 12,5%) – συγκεκριμένα στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, στο Πάντειο Πανεπιστήμιο και στην Ανωτάτη Σχολή Καλών Τεχνών. Σε πολλά ιδρύματα δεν υπάρχει γυναίκα στις Πρυτανικές Αρχές ή καμία γυναίκα στο Συμβούλιο Διοίκησης. Σήμερα το Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων παρουσιάζει μία από τις πιο ισορροπημένες εικόνες σε σχέση με άλλα ΑΕΙ, με 33,3% γυναικεία συμμετοχή

⁴ Kambouri, N., *Gender, care, and labour during the pandemic*, Athens: Centre for Gender Studies, 2022. https://progender.panteion.gr/wp-content/uploads/2022/10/Report_Gender_Care_and_Labour.pdf.

⁵ Kakepaki, M., *Women in Governance*, Athens: National Centre for Social Research (EKKE), 2022. https://progender.panteion.gr/wp-content/uploads/2022/10/Report_Women-in-Governance.pdf.

⁶ Ελληνική Εταιρεία Γυναικών Πανεπιστημιακών (ΕΛΕΓΥΠ), *Έμφυλος χάρτης των ΑΕΙ στην Ελλάδα (UNI-GENDER-MAP) ακαδημαϊκά έτη 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022*, Αθήνα 2024, σ. 4-6. <https://www.elegyp.gr/images/UNI-GENDER-MAP/TH.D.2-%20Ekthese%20apotimeses%20synkentrotikou%20Emphylou%20Charte.pdf>.

και σχετικά καλή εκπροσώπηση σε πολλές διοικητικές βαθμίδες, αλλά με επιμονή της ανισότητας στις κορυφαίες θέσεις.⁷

Σοβαρή έμφυλη ανισότητα στους φοιτητές/ριες και αποφοίτους/ες προπτυχιακού, μεταπτυχιακού και διδακτορικού επιπέδου διαπιστώνεται σε ορισμένα ιδρύματα (ΕΜΠ, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Οικονομικό Πανεπιστήμιο, Πολυτεχνείο Κρήτης, Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο, Διεθνές Πανεπιστήμιο Ελλάδος). Στο σύνολο όλων των κατηγοριών φοιτητών και αποφοίτων προπτυχιακού, μεταπτυχιακού και διδακτορικού επιπέδου διαπιστώθηκε υπεροχή των γυναικών εκτός από τους διδάκτορες όπου σημειώθηκε ελαφρά υπεροχή των ανδρών για το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021 και τη μοναδικά ισορροπημένη έμφυλη κατανομή για το ακαδημαϊκό έτος 2021-2022.⁸

Η Ελλάδα έχει σημειώσει κάποια πρόοδο τα τελευταία χρόνια στο πεδίο της έμφυλης ισότητας, τόσο στον γενικότερο πληθυσμό όσο και ειδικότερα στον πανεπιστημιακό χώρο και στην έρευνα. Έως το 2024 η Ελλάδα βελτίωσε τη βαθμολογία της ως προς τον δείκτη ισότητας των φύλων, και συμμετοχής των γυναικών στην έρευνα, αλλά εξακολουθεί να έχει χαμηλότερες βαθμολογίες από τον ΜΟ των χωρών της ΕΕ.⁹

Η αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων, εκτός από την αναγκαία κάλυψη των κενών στη νομοθεσία και τη δέουσα εφαρμογή της (Ν. 3653/2008), δεν μπορεί παρά να περιλαμβάνει κάθε δυνατή προσπάθεια προκειμένου να καλλιεργείται ένας νομικός και πολιτικός πολιτισμός που θα κάνει πράξη την ουσιαστική ισότητα των φύλων και την καταπολέμηση κάθε μορφής διάκριση, συμβάλλοντας στην αλλαγή των διαχρονικά βαθιά ριζωμένων έμφυλων στάσεων, αντιλήψεων και προκαταλήψεων. Για παράδειγμα, δεν αρκεί απλώς η κύρωση (με τον πρόσφατο Ν. 4808/2021) της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, που υιοθετήθηκε από τη Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη (2019). Απαιτείται παράλληλα η εφαρμογή των σχετικών διατάξεων εντός θεσμών και πρακτικών που να επιτρέπουν την άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, να εξασφαλίζουν την προστασία τους και παράλληλα να μεριμνούν για την πρόληψη, αντιμετώπιση και εξάλειψη ανάλογων περιστατικών στο μέλλον.

Συναφώς, και με δεδομένη την ανάγκη συστηματικής θεσμικής παρακολούθησης της ισότητας των φύλων στον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας, το παρόν επικαιροποιημένο Σχέδιο Δράσης διατηρεί τον προσανατολισμό του προηγούμενου σχεδίου και τον αναπροσαρμόζει για την περίοδο 2026-2028, με έμφαση στην τεκμηριωμένη αποτύπωση δεικτών και στην ετήσια επικαιροποίηση των στοιχείων. Η επικαιροποίηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων καθώς και η έγκριση των Σχεδίων Ισότητας των Φύλων (Gender Equality Plan/GEP) αποτελεί υποχρέωση των Πανεπιστημίων για την συμμετοχή τους στα έργα του «Horizon Europe» σύμφωνα με τον Κανονισμό του «Horizon Europe» (9^ο Πρόγραμμα Πλαίσιο Έρευνας και Καινοτομίας). Εκ της αρμοδιότητάς της η ΕΙΦΚΔ του ΠΙ υποβάλλει προς έγκριση στη Σύγκλητο το παρόν επικαιροποιημένο «Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων» για την περίοδο 2026-2028. Ο γενικός στόχος παραμένει η χαρτογράφηση και η αντιμετώπιση μορφών

⁷ «Οι γυναίκες κερδίζουν έδαφος στις διοικήσεις των ΑΕΙ, αλλά οι άνδρες εξακολουθούν να κυριαρχούν-Πίνακες ανά ΑΕΙ», https://www.esos.gr/arhtra/100122/oi-gynaikes-kerdizoyn-edafos-stis-dioikiseis-ton-aei-alla-oi-andres-exakoloythoun-na?fbclid=IwY2xjawTP8BZwZG9mAWV4dG4DYWVtAjEwAGJyaWQRMWtzMFdXeko3UWYzTFVINGZcRjBmFwcF9pZBAyMjlwMzkxNzg4MjAwODkyAAEeCPGzcdFPMxEXnRj8aO8LwvcRG99T-o3kcUWBsddu8Ea7OuVZXCugdiYRIg8_aem_wrB_SnqUrOJ3NVLGbH5KbQ, 13.7.2026.

⁸ Ελληνική Εταιρεία Γυναικών Πανεπιστημιακών (ΕΛΕΓΥΠ), *Έμφυλος χάρτης των ΑΕΙ στην Ελλάδα, ό.π., σ. 6.*

⁹ Βλ. European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *She figures 2024 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators*, Publications Office of the European Union, 2025, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/6847557>.

ανισοτήτων και διακρίσεων φύλου, έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης εντός του πανεπιστημίου και η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εσωτερική οργάνωση και λειτουργία του, στα Προγράμματα Προπτυχιακών, Μεταπτυχιακών και Διδακτορικών Σπουδών, καθώς και στην ερευνητική δραστηριότητα.

2.2 Δομή Σχεδίου Δράσης

Το κείμενο οργανώνεται σε οκτώ ενότητες. Η πρώτη ενότητα, που έχει προηγηθεί, είναι ο «Πρόλογος», η δεύτερη ενότητα αποτελεί την παρούσα «Εισαγωγή». Στην τρίτη ενότητα περιγράφεται η ταυτότητα της ΕΙΦΚΔ με βάση το σχετικό θεσμικό πλαίσιο και διατυπώνονται οι βασικές αρχές της στρατηγικής για την ισότητα των φύλων. Το τέταρτο κεφάλαιο επικαιροποιεί, στο α' μέρος, με βάση τα νεότερα διαθέσιμα αρχεία, την αποτύπωση του ανθρώπινου δυναμικού κατά φύλο στο ΠΙ και επισημαίνει τα σημεία όπου απαιτούνται πρόσθετα στοιχεία για τη νέα περίοδο. Στο ίδιο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται, στο β' μέρος, τα μαθήματα με αναφορά στο φύλο στα προγράμματα σπουδών του ΠΙ. Τα κεφάλαια 5-6 αναφέρονται στις δράσεις και τα μέτρα θεραπείας. Το έβδομο κεφάλαιο αναφέρεται στα «Συμπεράσματα», ενώ η όγδοη ενότητα παρουσιάζει το χρονοδιάγραμμα για την περίοδο 2026-2028.

3 Ταυτότητα-Συγκρότηση της ΕΙΦΚΔ

3.1 Θεσμικό πλαίσιο

Όπως προαναφέρθηκε, στην ελληνική νομοθεσία η προστασία της αρχής της ισότητας των φύλων είναι θεμελιώδης υποχρέωση και επιτακτική ανάγκη. Σύμφωνα με την αρχή της ισότητας στο Σύνταγμα, «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις» (άρθρο 4, παρ. 2) και «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών» (άρθρο 116, παρ. 2). Στο πνεύμα της προώθησης της ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία (Ν.4589/2019, άρθρο 33, ΦΕΚ 13/τ. Α'/29-1-2019 και Ν. 4957/2022, άρθρο 218, ΦΕΚ 141/τ. Α/21-7-2022), και μετά τις αποφάσεις της Συγκλήτου του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων (αρ. 1123/21-12-2021, 1721/14-03-2022, 1175/18-02-2025) και του Συμβουλίου Διοίκησης του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων (αρ. 65/20-02-2025, αρ. πρωτ. 7582/23-02-2025), ορίστηκε η άμισθη εννεαμελής Επιτροπή Ισότητας Φύλων και Καταπολέμησης Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) ως συμβουλευτικό όργανο της Συγκλήτου και των Διοικήσεων των Σχολών και Τμημάτων.¹⁰

Σύμφωνα με το άρθρο 218 του Ν. 4957/2022 «Αποστολή της Επιτροπής είναι η προώθηση της ισότητας των φύλων και της καταπολέμησης των διακρίσεων με βάση το φύλο, την φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την κατάσταση υγείας/αναπηρίας, την ηλικία ή τον γενετήσιο προσανατολισμό σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες και δραστηριότητες της ακαδημαϊκής ζωής. Η Επιτροπή συμβάλλει στην πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε είδους διακρίσεων και στην πρόληψη και αντιμετώπιση του σεξισμού, της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς στο ίδρυμα. Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων έχει τις εξής αρμοδιότητες: α) εκπονεί σχέδια δράσης για την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του ιδρύματος και καταρτίζει ετήσια έκθεση, την οποία υποβάλλει στη Σύγκλητο και στο Συμβούλιο Διοίκησης, β) εισηγείται στα αρμόδια όργανα μέτρα για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων, την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς, γ) παρακολουθεί και αξιολογεί την πορεία υλοποίησης των ανωτέρω μέτρων και των αποτελεσμάτων τους και εισηγείται την τροποποίηση, αναθεώρηση ή συμπλήρωσή τους, δ) παρέχει ενημέρωση και επιμόρφωση στα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας σε θέματα σχετικά με την ισότητα των φύλων, των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων και την καταπολέμηση κάθε είδους διακρίσεων, την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς, ε) προωθεί την εκπόνηση προγραμμάτων σπουδών και τη διενέργεια σεμιναρίων και διαλέξεων που εστιάζουν στη μελέτη του φύλου, των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων, της καταπολέμησης των διακρίσεων και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς, στ) προωθεί την εκπόνηση μελετών και ερευνών σχετικά με θέματα που σχετίζονται με το πεδίο της αρμοδιότητάς της, ζ) καταγράφει τις αναφορές και καταγγελίες για περιστατικά διακριτικής μεταχείρισης και σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης λόγω φύλου και τις διαβιβάζει στα αρμόδια όργανα, η)

¹⁰ Η σύνθεση της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων του ΠΙ, με τριετή θητεία 2025-2028, αναφέρεται εδώ στον Πρόλογο, σελ. 6.

παρέχει συνδρομή προς θύματα διακρίσεων, σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενοχλητικής συμπεριφοράς, όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση ή παρενόχληση».

Με βάση τα παραπάνω καταστατικά κείμενα, τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, όπως και τα ερευνητικά κέντρα (Ν. 3653/2008, αρ.57, και Ν. 4386/2016), καλούνται να αναθεωρήσουν τις εκπαιδευτικές και ερευνητικές στρατηγικές τους και να σχεδιάσουν διαρθρωτικές αλλαγές ως προς τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, τη χρηματοδότηση, τη λήψη αποφάσεων και τις διαδικασίες αξιολόγησης, με στόχο τη 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, αποτελούν οδηγία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που δεσμεύει τις χώρες και τα ακαδημαϊκά ιδρύματα στους στρατηγικούς ευρωπαϊκούς στόχους για την ισότητα των φύλων, αλλά και προϋπόθεση για τη δυνατότητα πρόσβασης στη χρηματοδότηση της έρευνας από ευρωπαϊκούς πόρους, από το 2022 και εξής.

Το Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, με τον παρόντα σχεδιασμό και την εφαρμογή του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2026-2028 της ΕΙΦΚΔ, στοχεύει να υπηρετήσει και να προωθήσει την ισότητα των φύλων στην ακαδημαϊκή ζωή του Ιδρύματος (διοίκηση, εκπαίδευση, έρευνα, έγγραφα και σχέσεις μεταξύ των μελών), να προασπίσει την αρχή της αποδοχής της διαφορετικότητας, να καταπολεμήσει τις κάθε είδους διακρίσεις και να καλλιεργήσει την αναγκαία κουλτούρα του σεβασμού των έμφυλων ταυτοτήτων και της συμπερίληψής τους. Παράλληλα, θα επιδιώξει τη μείωση των έμφυλων ανισοτήτων στην επαγγελματική εξέλιξη, τη μείωση των αποκλίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών στην έρευνα, τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στη διοίκηση και σε θέσεις λήψης αποφάσεων, στόχοι οι οποίοι θα συμβάλλουν διαχρονικά στην προώθηση της έρευνας και της καινοτομίας, στην προαγωγή και διδασκαλία της επιστημονικής γνώσης, αλλά και στη δημιουργία μιας επιστημονικής κοινότητας ισοτιμίας, συμπερίληψης και συνεργασίας. Η επιδίωξη των στόχων αυτών θα επιτευχθεί, εκκινώντας με την καταγραφή δεδομένων του «Έμφυλου Χάρτη» του ΠΙ και συνεχίζοντας με τη διαρκή και συστηματική παρακολούθηση αυτών.

Το Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων αξιώνει πλήρη σεβασμό των ανθρώπινων δικαιωμάτων, ουσιαστική ισότητα και συμπερίληψη. Ήδη στον *Κανονισμό Αρχών και Λειτουργίας Επιτροπής Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας Πανεπιστημίου Ιωαννίνων* (Ιωάννινα, Οκτώβριος 2022) διατυπώνεται στο άρθρο 2 (Βασικές αρχές ερευνητικής δραστηριότητας, ενότητα 2 Έκταση, όρια και βασικές αρχές της ερευνητικής δραστηριότητας): «Κατά την έρευνα, πρέπει να αποφεύγεται κάθε δυσμενής διάκριση προσώπων κατά την εθνότητα, την φυλή, την εθνική καταγωγή, την γλώσσα, το φύλο, τον γενετήσιο προσανατολισμό, την θρησκεία, την ιδιωτική ζωή, τη σωματική ικανότητα, την κοινωνικοοικονομική κατάσταση ή οποιοσδήποτε άλλους παράγοντες που δεν συνδέονται με την επιστημονική ικανότητα και ακεραιότητα». Ενώ στην ενότητα 3 του Κανονισμού (Βασικές αρχές ερευνητικής δραστηριότητας) επισημαίνεται ότι «Η έρευνα πρέπει να διεξάγεται με σεβασμό στην επιστημονική αλήθεια, στην ακαδημαϊκή ελευθερία, στη ζωή, στη φύση και στο περιβάλλον, στη βιολογική και πνευματική ακεραιότητα του ανθρώπου, στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, στην πνευματική ιδιοκτησία και στα προσωπικά δεδομένα. Κατά την έρευνα πρέπει να αποφεύγεται κάθε δυσμενής διάκριση πολιτών κατά

την εθνότητα, τη φυλή, την εθνική καταγωγή, τη γλώσσα, το φύλο, τη θρησκεία, την ιδιωτική ζωή, τη σωματική ικανότητα ή την κοινωνικοοικονομική κατάσταση».¹¹

Στον πρόσφατο *Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας (ΕΚΛ)* του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων (ΦΕΚ, 02-07-2026, Β, φ. 4047) αναφέρεται ότι «Το Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων λειτουργεί με κανόνες και πρακτικές που διασφαλίζουν την τήρηση και προάσπιση των βασικών αρχών της ελευθερίας της διδασκαλίας και της έρευνας, της ελευθερίας έκφρασης και διακίνησης ιδεών, της ερευνητικής και επιστημονικής δεοντολογίας, της διαφάνειας και της λογοδοσίας του συνόλου των δραστηριοτήτων του, της αμεροληψίας κατά την άσκηση του έργου και την λήψη αποφάσεων, της αξιοκρατίας στην επιλογή και στην εξέλιξη του προσωπικού, του σεβασμού των δικαιωμάτων όλων των πολιτών και της ίσης μεταχείρισης τους ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, φύλου, εθνικότητας, ιδεολογίας, επιλογών του προσωπικού βίου, θρησκείας, φυσιολογίας και οποιασδήποτε άλλης διαφορετικότητας» (άρθρο 3, βλ. αναλυτικά παρακάτω 5.2.).

Η θεμελιώδης αρχή της Ισότητας των Φύλων πρέπει να διέπει την Ιδρυματική Πολιτική Χρηματοδότησης Έρευνας του ΠΙ, όπως αυτή προκύπτει από τον *Οδηγό Χρηματοδότησης και Διαχείρισης του Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας Πανεπιστημίου Ιωαννίνων* (ΦΕΚ, 31-12-2021, Β, φ. 6711), σε συνέχεια των αποφάσεων της Επιτροπής Ερευνών (Συνεδρία 408/24-11-2021) και της Συγκλήτου (Συνεδρία 1123/21-12-2021). Επομένως, πρέπει μελλοντικά να προβλεφθεί, μεταξύ άλλων, ότι σκοπός της Πολιτικής Χρηματοδότησης Έρευνας είναι η ανάπτυξη και 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.

3.2 Βασικές αρχές – Στρατηγική για την ισότητα φύλων: Το έργο ΕΣΠΑ «Δράσεις ενδυνάμωσης και προώθησης της ισότητας στα ΑΕΙ με έμφαση στην ισότητα των φύλων Πανεπιστημίου Ιωαννίνων» ως εργαλείο για την προώθηση της έμφυλης ισότητας

Ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων αποτελεί θεμελιώδη υποχρέωση κάθε κράτους δικαίου. Οι διακρίσεις κατά των γυναικών ειδικότερα, αλλά και κάθε έμφυλη διάκριση γενικότερα, παραβιάζουν τις αρχές της ισότητας των δικαιωμάτων και του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Παρότι, η ισότητα των φύλων συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου, ακόμη και στις μέρες μας και στο πεδίο της άμεσης αρμοδιότητας μας που είναι ο ακαδημαϊκός χώρος εξακολουθούν να παρατηρούνται φαινόμενα που μαρτυρούν μικρή πρόοδο της άρσης των ανισοτήτων ανάμεσα στα φύλα. Ως εκ τούτου, η ΕΙΦΚΔ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων βρίσκεται μπροστά στην αναγκαιότητα ανάληψης θεσμικών πρωτοβουλιών για δράσεις που θα διορθώνουν στερεότυπες αντιλήψεις έμφυλων διακρίσεων και θα προωθούν την ουσιαστική ισότητα, καταπολεμώντας ή και προλαμβάνοντας τις αιτίες που προκαλούν την έμφυλη βία.

Η εκπόνηση πρότασης από την ΕΙΦΚΔ για την πρόσκληση ΕΣΠΑ «Δράσεις ενδυνάμωσης και προώθησης της ισότητας στα ΑΕΙ και υποστήριξη Κέντρου Ψυχολογικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης» και ειδικότερα για το Υποέργο 01 «Δράσεις ενδυνάμωσης και προώθησης της ισότητας στα ΑΕΙ με έμφαση στην ισότητα των φύλων Πανεπιστημίου Ιωαννίνων» αποτελεί βασικό εργαλείο για την προώθηση της έμφυλης ισότητας στο ΠΙ και την υλοποίηση του ΣΔΙΦ. Στις 14-05- 2026 η **Πράξη με τίτλο «Δράσεις**

¹¹ Κανονισμός Αρχών και Λειτουργίας Επιτροπής Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας Πανεπιστημίου Ιωαννίνων (Ιωάννινα, Οκτώβριος 2022) <https://ethics.ac.uoi.gr/wp-content/uploads/2022/12/2022-kanonismos-archon-kai-leitoyrgias-tis-eide.pdf>.

ενδυνάμωσης και προώθησης της ισότητας στα ΑΕΙ και υποστήριξη Κέντρου Ψυχολογικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης Πανεπιστημίου Ιωαννίνων» και Κωδικό ΟΠΣ 6018861 εντάχθηκε στο Πρόγραμμα «Ανθρώπινο Δυναμικό και Κοινωνική Συνοχή 2021-2027».¹² Ειδικότερα το Υποέργο 01 «Δράσεις ενδυνάμωσης και προώθησης της ισότητας στα ΑΕΙ με έμφαση στην ισότητα των φύλων Πανεπιστημίου Ιωαννίνων» της εν λόγω Πράξης, έχει ημερομηνία έναρξης 01.05.2026 και ημερομηνία λήξης 30.11.2028. Επιστημονική υπεύθυνη του Υποέργου 1 είναι η Πρόεδρος της ΕΙΦΚΔ, καθηγήτρια Λήδα Παπαστεφανάκη.

Αντικείμενο της Πράξης είναι η προώθηση της ισότητας στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, με έμφαση στην ισότητα των φύλων (σύμφωνα πάντα με τα οριζόμενα στον Ν. 4957/2022), και η ενίσχυση των δομών και υπηρεσιών ψυχολογικής και συμβουλευτικής υποστήριξης των φοιτητών/τριών όλων των κύκλων σπουδών του Ιδρύματος. Η Πράξη υλοποιείται μέσω δυο αλληλένδετων Υποέργων: το Υποέργο 1 «Δράσεις ενδυνάμωσης και προώθησης της ισότητας στα ΑΕΙ με έμφαση στην ισότητα των φύλων» και το Υποέργο 2 «Υπηρεσίες Κέντρου Ψυχολογικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης». Ο συντονισμός των δύο Υποέργων της Πράξης υπάγεται στην ευθύνη της Διοίκησης του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων.

Ειδικότερα το Υποέργο 1 «Δράσεις ενδυνάμωσης και προώθησης της ισότητας στα ΑΕΙ με έμφαση στην ισότητα των φύλων» αφορά στην υλοποίηση των Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την καταπολέμηση των Διακρίσεων ως αναπόσπαστο στοιχείο του στρατηγικού σχεδιασμού και των θεματικών αξιολογήσεων των ΑΕΙ σύμφωνα με το άρθρ. 218 του Ν. 4957/2022. Στοχεύει στην (α) ενδυνάμωση της κουλτούρας συμπερίληψης και ευαισθητοποίηση σε ζητήματα που άπτονται των διαφορετικών κοινωνικών διακρίσεων βάσει του φύλου, του σεξουαλικού προσανατολισμού και της ταυτότητας φύλου εντός της πανεπιστημιακής κοινότητας, (β) καταπολέμηση κάθε μορφής έμφυλων και άλλων κοινωνικών διακρίσεων και αποκλεισμών που έχουν βάση το φύλο στην εκπαίδευση, την έρευνα, την απασχόληση και την ανώτατη διοίκηση και (γ) προώθηση της έμφυλης ισότητας, της ισότιμης πρόσβασης και των ίσων ευκαιριών ανεξάρτητα από το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου, στην εκπαίδευση, την έρευνα, την απασχόληση και την ανώτατη διοίκηση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Προτείνονται οι ακόλουθες δράσεις:

- σύσταση και λειτουργία του Γραφείου Ισότητας και Συμπερίληψης του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων
- ανάπτυξη και εφαρμογή καινοτομικών μεθόδων οργάνωσης της εργασίας και των διοικητικών διαδικασιών με στόχο την δημιουργία συμπεριληπτικής κουλτούρας προς το φύλο,
- δράσεις συλλογής δεδομένων σχετιζόμενων με το φύλο της πανεπιστημιακής κοινότητας του ΑΕΙ, ενημέρωσης και εκπαίδευσης στη χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας, ένταξης της διάστασης του φύλου στα προγράμματα σπουδών,
- σύνταξη σχετικών οδηγιών και εργαλειοθήκης,
- ενέργειες που διευκολύνουν την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στα κέντρα αποφάσεων των ΑΕΙ αλλά και την απρόσκοπτη και ισότιμη ανέλιξη ανδρών και γυναικών στην ακαδημαϊκή ιεραρχία,
- δράσεις καταπολέμησης της σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης.

Το Υποέργο 1 «Δράσεις ενδυνάμωσης και προώθησης της ισότητας στα ΑΕΙ με έμφαση στην ισότητα των φύλων» στοχεύει στη διαμόρφωση μιας συμπεριληπτικής και ευαίσθητης ως προς το φύλο

¹² <https://espa-anthropinodynamiko.gr/invitation-decision/draseis-endynamosis-kai-proothisis-tis-isotitas-sta-aei-kai-ypostirixi-kentrou-psychologikis-kai-symvouleftikis-ypostirixis-panepistimiou-ioanninon/>

οργανωσιακής κουλτούρας στο Ίδρυμα και στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος έμφυλης ισότητας στις θέσεις ηγεσίας και στις εξελίξεις στον πανεπιστημιακό χώρο. Σημαντικοί άξονες θα είναι η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του συνόλου της Πανεπιστημιακής κοινότητας σε ζητήματα ισότητας, συμπερίληψης και καταπολέμησης των διακρίσεων, η πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον ακαδημαϊκό χώρο καθώς και η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και τη διδασκαλία.

Το Έργο, σε συνέχεια και του *Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2022-2025*, στοχεύει στην ανάπτυξη μιας συνεκτικής πολιτικής που προωθεί την ισότητα των φύλων σε όλα τα επίπεδα της λειτουργίας και των δραστηριοτήτων του ακαδημαϊκού βίου του Ιδρύματος, με στόχο την καταγραφή, την πρόληψη και την άρση των διακρίσεων:

- 1. Στο ακαδημαϊκό και διοικητικό επίπεδο:** α) ανάδειξη της θέσης των γυναικών και της επαγγελματικής πορείας τους, με σκοπό την εξάλειψη φαινομένων αποκλεισμού από θέσεις ευθύνης και την αντιμετώπιση τους, β) προώθηση της ισότιμης εκπροσώπησης των φύλων σε ακαδημαϊκές και διοικητικές επιτροπές, καθώς και στα θεσμικά όργανα του Πανεπιστημίου, γ) αναμόρφωση των διοικητικών οργάνων, κανονισμών, καταστατικών, Προγραμμάτων Σπουδών, εγχειριδίων και άλλων επίσημων κειμένων του Ιδρύματος, ώστε να εκφράζουν και να προωθούν την ισότητα των φύλων με περιεχόμενο και διατυπώσεις που αποκλείουν τη σεξιστική γλώσσα, όπως ορίζει η νομοθεσία εντάσσοντας ισότιμα τις διαστάσεις του φύλου στον δημόσιο λόγο και στα διοικητικά έγγραφα (Ν. 4604/2019 ΦΕΚ 13/τ.Α'/29-1-2019), δ) διάχυση της πολιτικής του Ιδρύματος για την ισότητα των φύλων στα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας, ε) αναζήτηση πόρων με στόχο την αξιοποίησή τους για χάραξη πολιτικών που διασφαλίζουν την έμφυλη ισότητα.
- 2. Στην έρευνα και τη διδασκαλία:** α) σχεδιασμός και πραγματοποίηση ενημερωτικών και επιμορφωτικών σεμιναρίων, διαλέξεων και προγραμμάτων ευαισθητοποίησης για τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας σε θέματα φύλων και της ισότητάς τους για την εξάλειψη κάθε είδους διάκρισης λόγω φύλου, ταυτότητας φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού, β) εκπόνηση μελετών και ερευνών σχετικά με θέματα φύλου, γ) εισαγωγή ή/και εμπλουτισμός μαθημάτων με αντικείμενο το φύλο ή/και εμπλουτισμός τους με οπτικές έμφυλης ανάλυσης και έρευνας στα Προπτυχιακά και Μεταπτυχιακά Προγράμματα Σπουδών, στο επίπεδο Τμήματος ή και διατμηματικής συνεργασίας στο επίπεδο του Ιδρύματος.
- 3. Στη διαμεσολάβηση και αντιμετώπιση κακοποιητικών συμπεριφορών:** α) θέσπιση μέτρων για την αντιμετώπιση φαινομένων διακριτικής μεταχείρισης και παρενοχλητικής συμπεριφοράς, β) παροχή υπηρεσιών διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά, γ) θεσμοθέτηση Γραφείου Ισότητας και Συμπερίληψης, καθώς και δ) συνδρομή προς θύματα διακρίσεων τα οποία καταγγέλλουν κακοποιητική μεταχείρισή τους λόγω φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού.
- 4. Με κοινωνική ευθύνη και δικτύωση:** α) οργάνωση εκδηλώσεων, αυτόνομα ή σε συνεργασία με το Δίκτυο των ΕΙΦΚΔ των λοιπών Πανεπιστημίων, με την Ελληνική Εταιρεία Γυναικών Πανεπιστημιακών (ΕΛΕΓΥΠ), με τοπικούς θεσμούς, όπως οι Δημοτικές/Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας, Τμήματα Κοινωνικής Πολιτικής και Πολιτικών Ισότητας Φύλου της τοπικής αυτοδιοίκησης, Συμβουλευτικά Κέντρα Γυναικών, με στόχο την ανάδειξη καλών πρακτικών άρσης των έμφυλων διακρίσεων και της προώθησης της ισότητας των φύλων, β) δίκτύωση του Ιδρύματος με φορείς και ιδρύματα/δίκτυα στην Ήπειρο που προωθούν δράσεις για την ισότητα φύλων.

5. **Με την παρακολούθηση του έργου της ΕΙΦΚΔ:** σύμφωνα με τις παραπάνω αρχές και την υπάρχουσα νομοθεσία, στη συμπίεση όλης της ακαδημαϊκής κοινότητας για την ανάπτυξη και πρόοδο των πολιτικών έμφυλης ισότητας και αναζήτηση σχετικών μηχανισμών της προόδου της στο ΠΙ, αλλά και αναθεωρήσεις των σχετικών πολιτικών ισότητας, σύμφωνα με τα πορίσματα και τα δεδομένα της τρέχουσας έρευνας που οδηγεί σε επικαιροποιημένες πολιτικές.

3.3 Προτεραιότητες και στόχοι

Το παρόν Σχέδιο Δράσης καθορίζει τις προτεραιότητες, τις δράσεις και τους στόχους που αναλαμβάνει το ΠΙ για την περίοδο 2026-2028, προωθώντας στην πράξη την ουσιαστική ισότητα των φύλων ως στοιχειώδη κοινωνική αξία και ως θεμελιώδες δικαίωμα για όλα τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας. Για τον λόγο αυτό, η καταγραφή της παρούσας κατάστασης σε ό,τι αφορά τις έμφυλες ανισότητες στο ΠΙ κρίνεται εξαιρετικά σημαντική και επείγουσα.

3.3.1 Άμεσοι - Βραχυπρόθεσμοι στόχοι

Οι άμεσοι – βραχυπρόθεσμοι στόχοι του ΠΙ για την περίοδο 2026-2028 είναι οι ακόλουθοι:

- Η δημοσιοποίηση της συγκρότησης της Επιτροπής και η ενημέρωση της ακαδημαϊκής κοινότητας ως προς τη σύσταση, τον χαρακτήρα, το νομικό καθεστώς της λειτουργίας της, τις δομές υποστήριξης της και τις συνεργασίες της με άλλες συναφείς επιτροπές, όπως το Δίκτυο των ΕΙΦΚΔ των Πανεπιστημίων και η ΕΛΕΓΥΠ.
- Η σύσταση του «Γραφείου Ισότητας και Συμπερίληψης» Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, ενταγμένου στο οργανόγραμμα του Ιδρύματος και κατάλληλα στελεχωμένου, για τη στήριξη της ΕΙΦΚΔ για την ενδυνάμωση της διάστασης του φύλου όλων των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας ανεξάρτητα από την έμφυλη ταυτότητα τους.
- Η κατάρτιση του έμφυλου χάρτη του ΠΙ, στον οποίο αποτυπώνεται η υπάρχουσα κατάσταση του πανεπιστημίου μας, καθώς και άλλες δράσεις που καταγράφουν και αναδεικνύουν τα τρέχοντα προβλήματα και τις άμεσες ανάγκες αντιμετώπισης των έμφυλων ανισοτήτων.
- Η συστηματική ενημέρωση του φοιτητικού πληθυσμού και του ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού του ΠΙ για θέματα που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων και τους τρόπους αντιμετώπισης των συνηθών διακρίσεων τους.
- Η διασφάλιση της ελευθερίας από διακρίσεις και παρενοχλήσεις λόγω φύλου, ταυτότητας φύλου ή/και σεξουαλικού προσανατολισμού, περιβάλλοντος φοίτησης, διδασκαλίας, έρευνας και εργασίας, μέσω της πρόληψης και της αντιμετώπισης ανάλογων περιστατικών από μέλη του φοιτητικού πληθυσμού, του ακαδημαϊκού, διοικητικού και λοιπού υποστηρικτικού προσωπικού προς άλλα μέλη του ΠΙ, ανεξάρτητα από τον χώρο που αυτά συνέβησαν ή/και περιστατικών που έλαβαν χώρα εντός των χώρων και των υποδομών του ΠΙ και ανεξαρτήτως της ιδιότητας των δραστών και των θυμάτων.
- Η χρήση μη σεξιστικής γλώσσας στις δραστηριότητες του ΠΙ.

3.3.2 Μακροπρόθεσμοι στόχοι

Οι μακροπρόθεσμοι στόχοι του ΠΙ για την περίοδο 2026-2028 είναι οι ακόλουθοι:

- Η προώθηση της ισότητας των φύλων ως μοχλού καινοτομίας και αριστείας στην έρευνα και τη διδασκαλία.
- Αναφορικά με το ανθρώπινο δυναμικό, η επίτευξη της ισότιμης εκπροσώπησης των φύλων, στη διοίκηση και τη συμμετοχή στα όργανα λήψης αποφάσεων, σε ένα πλαίσιο ισότιμης επικοινωνίας και μη σεξιστικών πρακτικών λόγου.
- Η επίτευξη της έμφυλης ισότητας ως καταλύτη ορθής ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

4 Αποτύπωση υπάρχουσας κατάστασης στο ΠΙ

Το παρόν κεφάλαιο αφορά στην παρουσίαση του ανθρωπίνου δυναμικού του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο. Αρχικά, παρουσιάζεται η σύνθεση των εργαζομένων και στη συνέχεια των φοιτητών/τριών. Για την αποτύπωση αυτή στοιχεία παρείχαν τα περισσότερα Τμήματα του ΠΙ, η Διεύθυνση Διοικητικού και ο ΕΛΚΕ του ΠΙ.

4.1 Ανθρώπινο δυναμικό κατά φύλο

4.1.1 Σύνθεση εργαζομένων

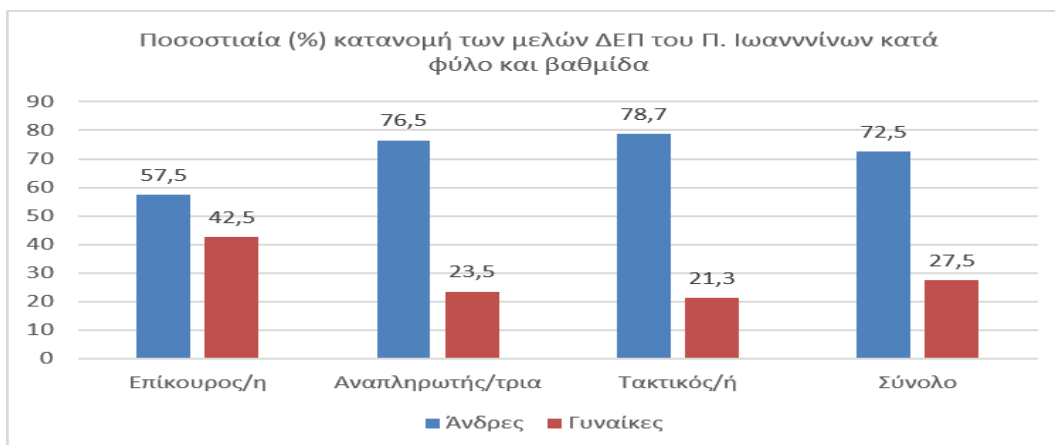
Η κατά φύλο κατανομή των εργαζομένων όλων των κατηγοριών (ΔΕΠ, ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, διοικητικό προσωπικό) στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων επικαιροποιείται με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία στις 31.8.2025 και, για τις ακαδημαϊκές θέσεις ευθύνης, με βάση τα στοιχεία του ακαδ. έτους 2024-25.

4.1.1.1 Μέλη ΔΕΠ

Σε σύνολο 369 μελών ΔΕΠ¹³ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, οι 253 (72,5%) είναι άνδρες και οι 96 (27,5%) γυναίκες. Οι άνδρες καθηγητές όλων των βαθμίδων εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με τις γυναίκες καθηγήτριες. Η διαφοροποίηση αυτή μεταξύ των ανδρών και γυναικών μελών ΔΕΠ παρατηρείται και στις επιμέρους βαθμίδες: Οι άνδρες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με τις γυναίκες στη βαθμίδα του/της Επίκουρου/ης Καθηγητή/τριας (57,5% και 42,5% αντίστοιχα), στη βαθμίδα του/της Αναπληρωτή/τριας Καθηγητή/τριας (76,5% και 23,5% αντίστοιχα) και στη βαθμίδα του/της Τακτικού/ής Καθηγητή/τριας (78,5% και 21,3% αντίστοιχα). Αξίζει να επισημανθεί ότι η διαφορά εκπροσώπησης μεταξύ των φύλων αυξάνεται από την κατώτερη προς την ανώτερη βαθμίδα. Συγκεκριμένα, οι Επίκουρες Καθηγήτριες αποτελούν το 42,5% του συνόλου της βαθμίδας ενώ οι Τακτικές Καθηγήτριες μόλις, το 21,3% των τακτικών Καθηγητών/τριών (Διάγραμμα 1)

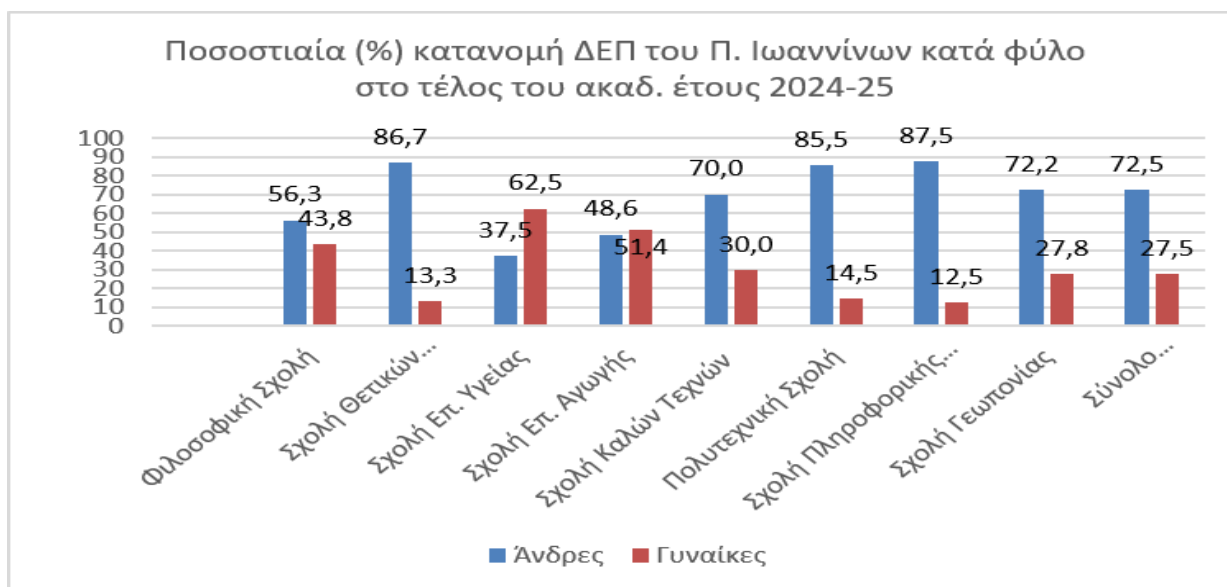
¹³ Δεν περιλαμβάνεται ο αριθμός των μελών ΔΕΠ των Τμημάτων Φιλοσοφίας, Ιατρικής, Ψυχολογίας, Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία, Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής και Μουσικών Σπουδών, διότι δεν παραχωρήθηκαν στοιχεία.

Διάγραμμα 1 Ποσοστιαία (%) κατανομή μελών ΔΕΠ του Π. Ιωαννίνων κατά φύλο και βαθμίδα



Σε όλες τις σχολές το ποσοστό των γυναικών ΔΕΠ είναι χαμηλότερο από αυτό των ανδρών, όπως και στο σύνολο του πληθυσμού. Ωστόσο, η κατανομή των μελών ΔΕΠ κατά φύλο στο σύνολο του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων δεν ισοκατανέμεται με τον ίδιο τρόπο στις διάφορες σχολές, αλλά διαφοροποιείται. Σε ορισμένες σχολές τα μέλη ΔΕΠ που είναι γυναίκες εκπροσωπούνται με πολύ χαμηλότερο ποσοστό σε σχέση με το σύνολο, όπως για παράδειγμα στην Πολυτεχνική Σχολή που εκπροσωπούνται με ποσοστό 12,5%, τη Σχολή Θετικών Επιστημών με ποσοστό 13,3% και τη Σχολή Πληροφορικής με ποσοστό 14,5%. Σε άλλες σχολές οι γυναίκες ΔΕΠ εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό από ό,τι στο σύνολο των σχολών, όπως για παράδειγμα στη Φιλοσοφική Σχολή (43,8%) και στη Σχολή Επιστημών Αγωγής (51,4%) (Διάγραμμα 2).

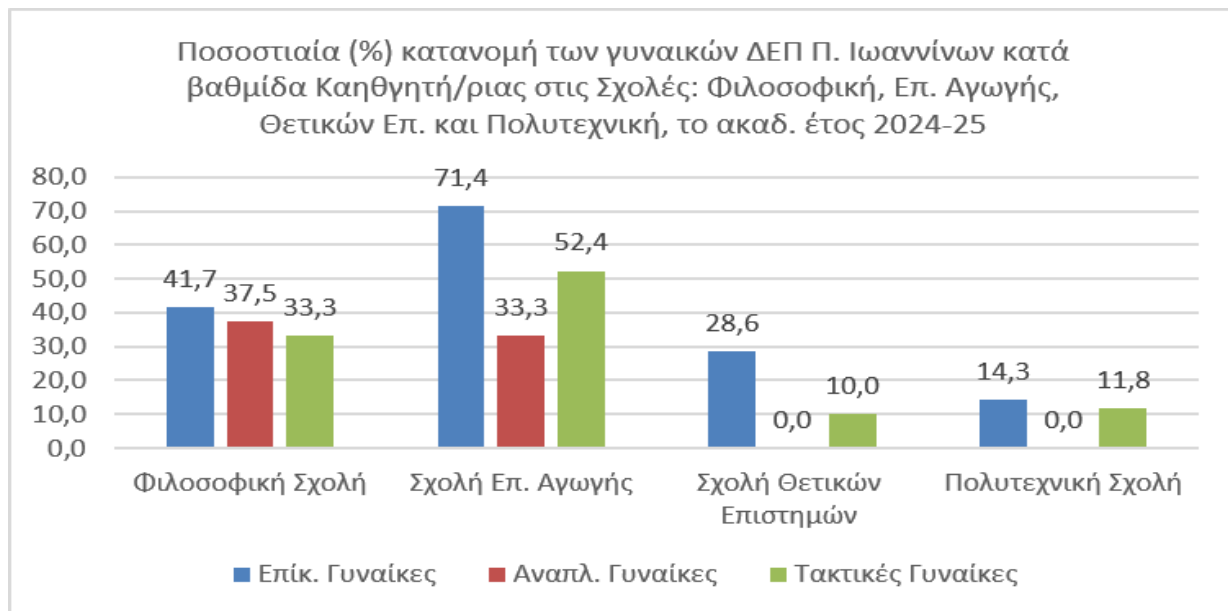
Διάγραμμα 2 Ποσοστιαία (%) κατανομή μελών ΔΕΠ του Π. Ιωαννίνων κατά φύλο και σχολή



Ανάλογες διαφορές παρουσιάζονται και στο ποσοστό των γυναικών κατά βαθμίδα και σχολή. Στις ανθρωπιστικές επιστήμες, όπως για παράδειγμα στη Φιλοσοφική Σχολή και στη Σχολή Επιστημών Αγωγής, οι γυναίκες εκπροσωπούνται σε όλες τις βαθμίδες με υψηλότερο ποσοστό από ό,τι εκπροσωπούνται στις

θετικές επιστήμες, όπως για παράδειγμα στις Σχολή Θετικών Επιστημών και στην Πολυτεχνική Σχολή. Είναι χαρακτηριστικό ότι το ποσοστό των γυναικών Καθηγητριών ΔΕΠ στις υψηλότερες βαθμίδες της Αναπληρώτριας και της Τακτικής Καθηγήτριας είναι πάρα πολύ χαμηλό (Διάγραμμα 3).

Διάγραμμα 3. Ποσοστιαία (%) κατανομή γυναικών μελών ΔΕΠ του Π. Ιωαννίνων κατά βαθμίδα Καθηγήτριας στις σχολές: Φιλοσοφική, Επ. Αγωγής, Θετικών Επ. και Πολυτεχνική, το ακαδ. έτος 2024-25.



4.1.1.2 ΕΕΠ

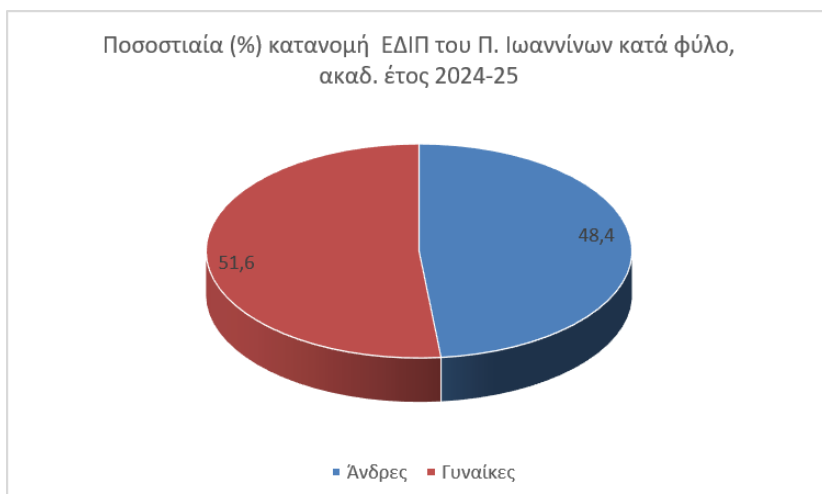
Στην κατηγορία ΕΕΠ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, σε σύνολο 11 εργαζομένων, 9 είναι γυναίκες και 2 άνδρες, ήτοι 81,8% γυναίκες και 18,2% άνδρες.

4.1.1.3 ΕΔΙΠ

Σύμφωνα με τα στοιχεία που εστάλησαν από τις γραμματείες των Τμημάτων, από τα 91 άτομα που εργάζονται στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων ως Ειδικό Διδακτικό Προσωπικό,¹⁴ τα 44 είναι άνδρες (48,4%) και τα 47 γυναίκες (51,6%) (Διάγραμμα 4). Το ποσοστό των γυναικών ΕΔΙΠ είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών ΕΔΙΠ, αλλά η μεταξύ τους διαφορά δεν φαίνεται να είναι σημαντική.

¹⁴ Δεν περιλαμβάνεται ο αριθμός των ΕΔΙΠ των Τμημάτων Φιλοσοφίας, Ιατρικής, Ψυχολογίας, Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία, Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής και Μουσικών Σπουδών, διότι δεν παραχωρήθηκαν στοιχεία.

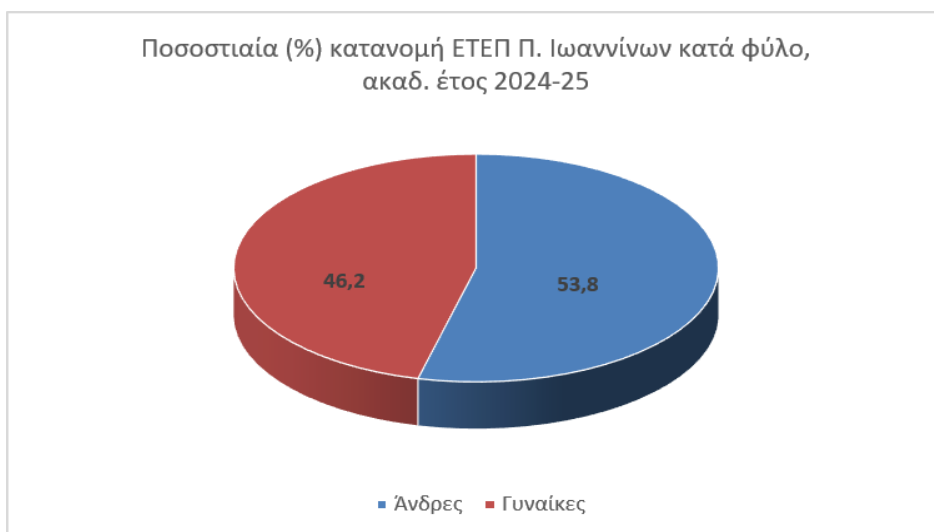
Διάγραμμα 4. Ποσοστιαία (%) κατανομή ΕΔΙΠ Π. Ιωαννίνων κατά φύλο, το ακαδ. έτος 2024-25



4.1.1.4 ΕΤΕΠ

Στα τμήματα από τα οποία εστάλησαν στοιχεία, εργάζονται 26 άτομα ως ΕΤΕΠ εκ των οποίων τα 14 είναι άνδρες και τα 12 γυναίκες. Το ποσοστό μεταξύ των ανδρών (53,8%) και των γυναικών (46,2%), που εργάζονται ως ΕΤΕΠ, δεν διαφοροποιείται ιδιαίτερα μεταξύ τους (Διάγραμμα 5).

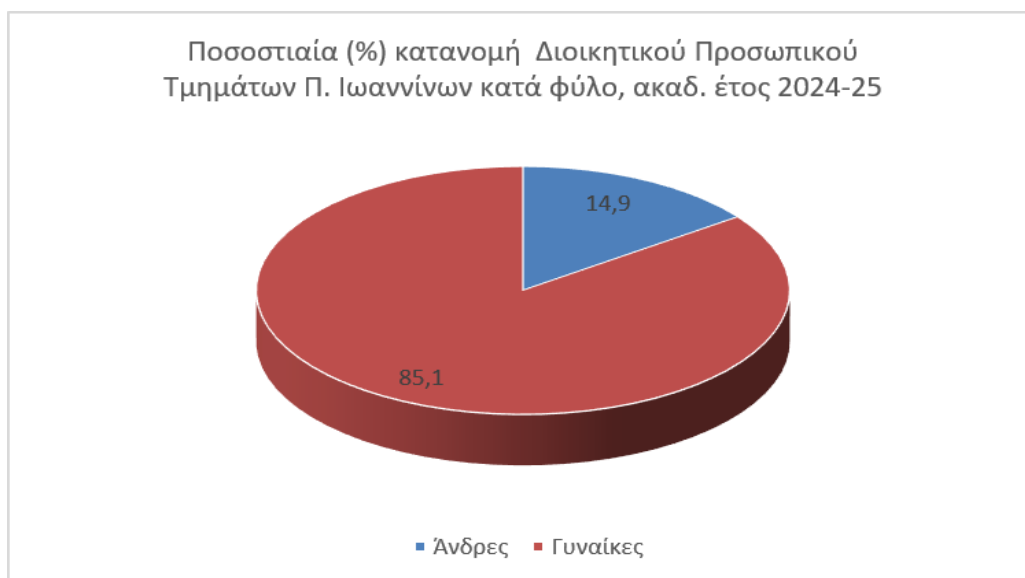
Διάγραμμα 5. Ποσοστιαία (%) κατανομή ΕΤΕΠ Π. Ιωαννίνων κατά φύλο, το ακαδ. έτος 2024-25



4.1.1.5 Διοικητικό προσωπικό

Στα τμήματα, από τα οποία εστάλησαν στοιχεία, εργάζονται 47 άτομα ως Διοικητικό Προσωπικό¹⁵ εκ των οποίων τα 7 είναι άνδρες και τα 40 γυναίκες. Οι γυναίκες εκπροσωπούνται με πολύ υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με τους άνδρες (85,1% και 14,9% αντίστοιχα) στο διοικητικό προσωπικό των Τμημάτων του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων (Διάγραμμα 6).

Διάγραμμα 6. Ποσοστιαία (%) κατανομή Διοικητικού Προσωπικού Τμημάτων Π. Ιωαννίνων κατά φύλο, ακαδ. έτος 2024-25



4.1.1.6 Θέσεις ευθύνης στα Τμήματα και στις Σχολές

Από την επεξεργασία των στοιχείων που εστάλησαν αναφορικά με την κατανομή κατά φύλο των Προέδρων Τμημάτων, των Διευθυντών/τριών Εργαστηρίων και των Προϊσταμένων Γραμματειάς προκύπτουν τα εξής:

- Από τα 11 τμήματα που έστειλαν στοιχεία,¹⁶ στα 9 πρόεδρος είναι άνδρας και μόνο στα 2 είναι γυναίκα.
- Από τις 11 σχολές του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, στα 9 είναι κοσμήτορες (άνδρες) και 2 κοσμητόρισσες (γυναίκες).
- Από τους 37 διευθυντές/ριες εργαστηρίων,¹⁷ οι 24 είναι άνδρες και οι 13 γυναίκες (64,9% και 35,1% αντίστοιχα).

¹⁵ Στο Διοικητικό Προσωπικό δεν περιλαμβάνεται ο αριθμός των ατόμων από τα Τμήματα Φιλοσοφίας, Ιατρικής, Ψυχολογίας, Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία, Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής και Μουσικών Σπουδών, διότι δεν παραχωρήθηκαν στοιχεία.

¹⁶ Δεν εστάλησαν στοιχεία από τα Τμήματα Φιλοσοφίας, Ιστορίας και Αρχαιολογίας, Μαθηματικών, Ιατρικής, Βιολογικών Εφαρμογών και Τεχνολογιών, Μηχανικών Επιστήμης των Υλικών, Μηχανικών Ηλεκτρονικών Υπολογιστών και Πληροφορικής, Ψυχολογίας, Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία, Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, Μουσικών Σπουδών, Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών.

¹⁷ Δεν εστάλησαν στοιχεία από τα Τμήματα Φιλοσοφίας, Ιστορίας και Αρχαιολογίας, Μαθηματικών, Φυσικής, Χημείας, Ιατρικής, Βιολογικών Εφαρμογών και Τεχνολογιών, Νοσηλευτικής, Λογοθεραπείας, Μηχανικών Επιστήμης

- Από τα 10 τμήματα που έστειλαν στοιχεία,¹⁸ όλες οι προϊστάμενες της γραμματείας είναι γυναίκες.

4.1.1.7 Συμπεράσματα

Από τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν παραπάνω είναι εμφανές ότι στα μέλη ΔΕΠ εξακολουθούν να υπάρχουν ανισότητες μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Οι άνδρες Καθηγητές εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό τόσο στο σύνολο, όσο και στις επιμέρους σχολές και Τμήματα. Στα Τμήματα και στις Σχολές που θεραπεύουν αντικείμενα των ανθρωπιστικών και κοινωνικών επιστημών, οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών μελών ΔΕΠ είναι λίγο μικρότερες, αλλά και εκεί εξακολουθούν να υπάρχουν. Αντίθετα στις Σχολές και τα Τμήματα των θετικών και τεχνολογικών επιστημών οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών μελών ΔΕΠ είναι περισσότερο διακριτές. Επίσης, σημαντικό ρόλο φαίνεται και η βαθμίδα στην οποία βρίσκονται τα μέλη ΔΕΠ. Στη βαθμίδα του/της Αναπληρωτή/τριας Καθηγητή/τριας και στη βαθμίδα του/της Τακτικού/ής Καθηγητή/τριας οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι πολύ μεγάλες. Συνεπώς, στο πλαίσιο των μελών ΔΕΠ παρατηρούνται ανισότητες και πιθανές έμφυλες διακρίσεις.

Στα άτομα που εργάζονται ως ΕΔΙΠ και ΕΤΕΠ, η διαφορά που παρατηρείται στην εκπροσώπηση των φύλων είναι πολύ μικρή. Αντίθετα, στα άτομα που εργάζονται ως ΕΕΠ και Διοικητικό προσωπικό παρατηρούνται σημαντικές διαφορές ως προς το φύλο: οι γυναίκες εκπροσωπούνται με πολύ υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με τους άνδρες.

Στις θέσεις ευθύνης παρατηρούνται σημαντικές διαφορές ως προς το φύλο προς όφελος των ανδρών. Οι Πρόεδροι των Τμημάτων, οι Κοσμήτορες/ισσες των Σχολών και οι Διευθυντές/ριες των Εργαστηρίων είναι στην πλειονότητά τους άνδρες (81,8%, 81,8% και 64,9% αντίστοιχα). Αντίθετα οι Προϊστάμενοι/ες των γραμματειών είναι όλες γυναίκες γεγονός που αναδεικνύει τις έμφυλες ανισότητες και διακρίσεις. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι η εκπροσώπηση των γυναικών στα ανώτερα όργανα διοίκησης του πανεπιστημίου είναι υψηλότερη, καθώς στη θέση της Πρυτάνεως βρίσκεται γυναίκα, στο Πρυτανικό Συμβούλιο συμμετέχουν δύο γυναίκες, ενώ οι γυναίκες αποτελούν τα 5 από τα 10 μέλη του Συμβουλίου Διοίκησης.

4.1.2 Σύνθεση φοιτητικού πληθυσμού

Η σύνθεση του φοιτητικού πληθυσμού παρουσιάζεται κατά πρόγραμμα σπουδών. Για κάθε πρόγραμμα σπουδών αναλύεται η σύνθεση του φοιτητικού πληθυσμού, συνολικά, κατά σχολή και τμήμα σε σχέση με το φύλο των φοιτητών/τριών, για τα ακαδ. έτη 2022-23, 2023-24 και 2024-25.¹⁹

των Υλικών, Μηχανικών Ηλεκτρονικών Υπολογιστών και Πληροφορικής, Αρχιτεκτόνων Μηχανικών, Ψυχολογίας, Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία, Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, Μουσικών Σπουδών, Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών.

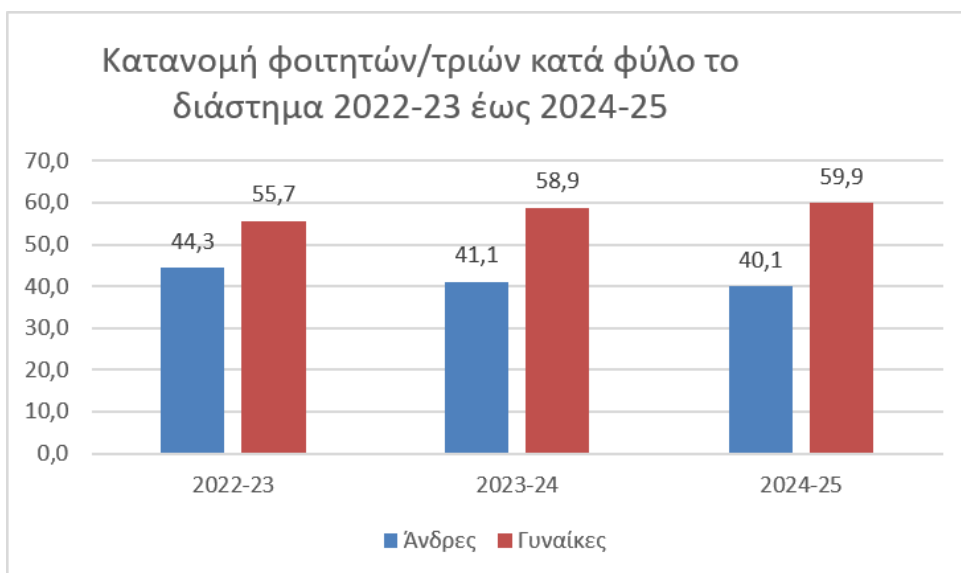
¹⁸ Δεν εστάλησαν στοιχεία από τα Τμήματα Φιλοσοφίας, Ιστορίας και Αρχαιολογίας, Μαθηματικών, Ιατρικής, Βιολογικών Εφαρμογών και Τεχνολογιών, Μηχανικών Επιστήμης των Υλικών, Μηχανικών Ηλεκτρονικών Υπολογιστών και Πληροφορικής, Αρχιτεκτόνων Μηχανικών, Ψυχολογίας, Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία, Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, Μουσικών Σπουδών, Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών.

¹⁹ Δεν περιλαμβάνονται στοιχεία από το Τμήμα Μουσικών Σπουδών και για τα τρία ακαδ. έτη και από το Τμήμα Αρχιτεκτόνων για τα ακαδ. έτη 2022-23 και 2023-24.

4.1.2.1 Σύνολο φοιτητών/τριών Προπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών (ΠΠΣ)

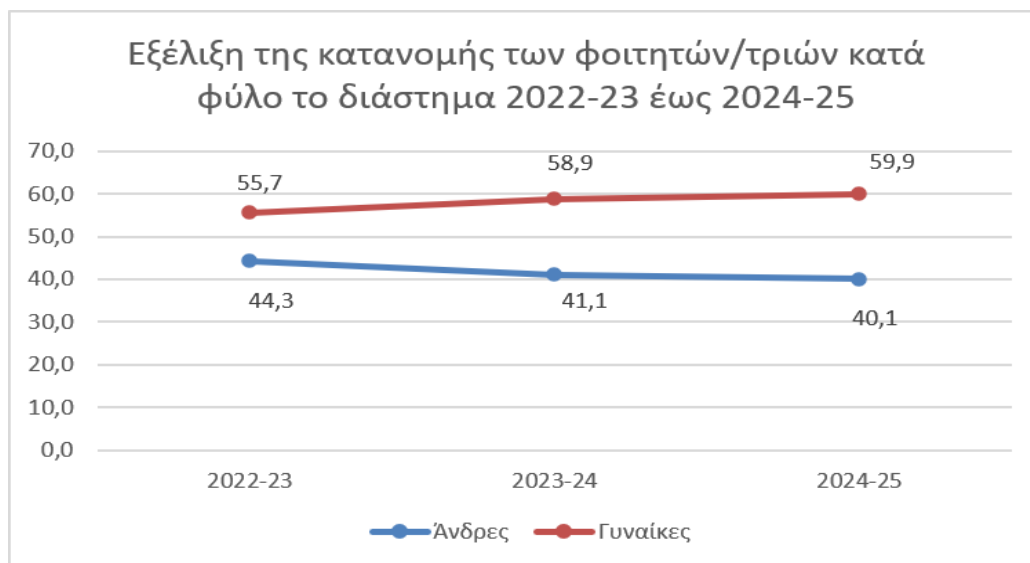
Τα ακαδ. έτη 2022-23, 2023-24 και 2024-25, οι γυναίκες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό στο φοιτητικό πληθυσμό σε σχέση με τους άνδρες. Συγκεκριμένα, το ακαδ. έτος 2022-23, οι γυναίκες αποτελούσαν το 55,7%, το ακαδ. έτος 2023-24 το 58,9% και το ακαδ. έτος 2024-25 το 59,9% του συνολικού φοιτητικού πληθυσμού του πανεπιστημίου (Διάγραμμα 7).

Διάγραμμα 7. Ποσοστιαία (%) κατανομή του φοιτητικού πληθυσμού του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο, τα ακαδ. έτη 2022-23, 2023-24 και 2024-25.



Το διάστημα αυτό, 2022-23 έως 2024-25, το ποσοστό των γυναικών αυξάνεται κατά 5,6 ποσοστιαίες μονάδες. Πράγματι, οι γυναίκες εμφανίζουν μια συνεχή αυξημένη παρουσία στο φοιτητικό δυναμικό του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων (Διάγραμμα 8).

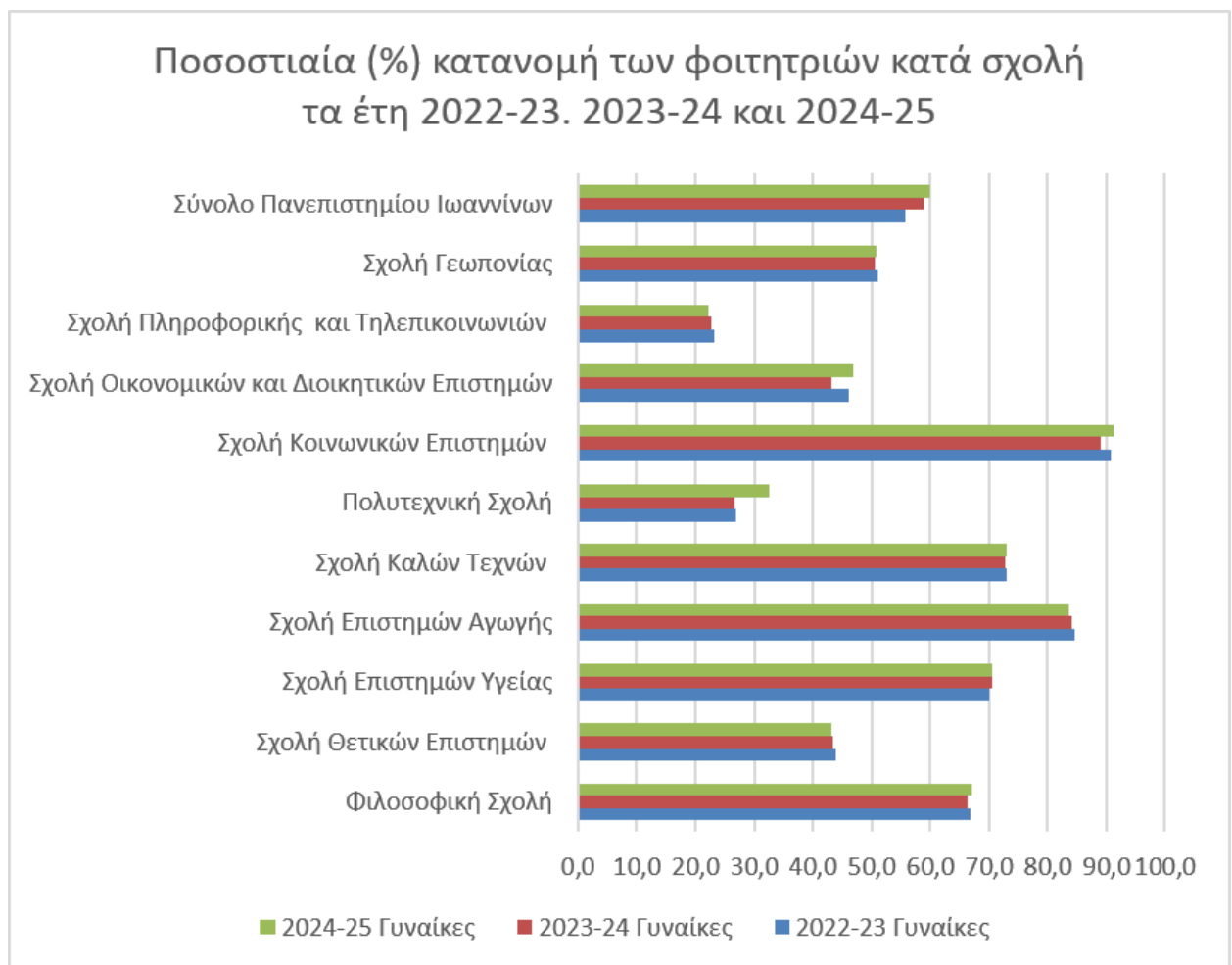
Διάγραμμα 8. Εξέλιξη της ποσοστιαίας (%) κατανομής του φοιτητικού πληθυσμού του Π. Ιωαννίνων κατά φύλο, το διάστημα 2022-23 έως 2024-25



4.1.2.1.1 Κατανομή του φοιτητικού πληθυσμού ανά σχολή στο ΠΠΣ

Η κατανομή των προπτυχιακών φοιτητών και των φοιτητριών ανά σχολή δεν αντιστοιχεί στην κατανομή των προπτυχιακών φοιτητών και φοιτητριών στο σύνολο του πληθυσμού. Σε ορισμένες σχολές, όπως για παράδειγμα η Φιλοσοφική Σχολή και η Σχολή Επιστημών Αγωγής, οι γυναίκες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό από ό,τι στο σύνολο του πληθυσμού, ενώ σε άλλες, όπως η Πολυτεχνική Σχολή και η Σχολή Θετικών Επιστημών, η παρουσία των γυναικών είναι χαμηλότερη. Μάλιστα, στις σχολές που εντάσσονται στη «θετική» κατεύθυνση, όπως η Πολυτεχνική Σχολή, η Σχολή Θετικών Επιστημών και η Σχολή Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών, οι γυναίκες εκπροσωπούνται με χαμηλότερο ποσοστό από ό,τι οι άνδρες. Επομένως, η αρχική διαπίστωση ότι οι γυναίκες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό στο σύνολο των προπτυχιακών φοιτητών/ριών δεν παρατηρείται στις σχολές που εντάσσονται στη θετική κατεύθυνση. Η κατάσταση αυτή παρουσιάζει σταθερότητα κατά το χρονικό διάστημα 2022-23 έως 2024-25. Οι ποσοτικές αυτές έμφυλες ανισότητες διατηρούνται και αναπαράγονται μέσα από τις διάκριση του πανεπιστημίου σε κατευθύνσεις σπουδών. Είναι φανερό ότι χρειάζεται να γίνουν παρεμβάσεις, ώστε η διαφοροποίηση αυτή να μειωθεί. (Διάγραμμα 9).

Διάγραμμα 9. Ποσοστιαία (%) κατανομή των προπτυχιακών φοιτητριών του Π. Ιωαννίνων κατά σχολή, τα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25.

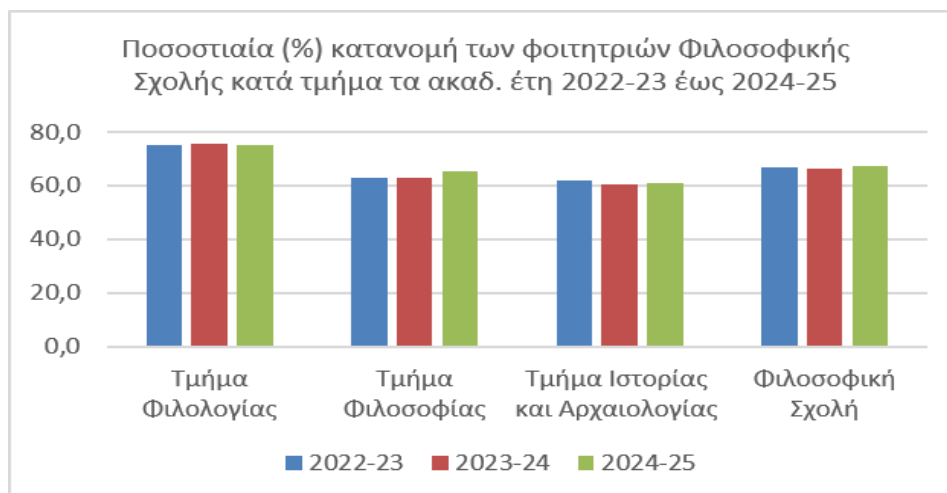


4.1.2.1.2 Κατανομή του φοιτητικού πληθυσμού ανά τμήμα στο ΠΠΣ

Στη συνέχεια παρουσιάζεται η κατανομή των φοιτητριών και φοιτητών ανά τμήμα σε δύο σχολές που οι φοιτήτριες εκπροσωπούνται με υψηλό ποσοστό (Φιλοσοφική Σχολή και Σχολή Επιστημών Αγωγής) και σε δύο σχολές που εκπροσωπούνται με χαμηλό ποσοστό (Πολυτεχνική Σχολή και Σχολή Θετικών Επιστημών).

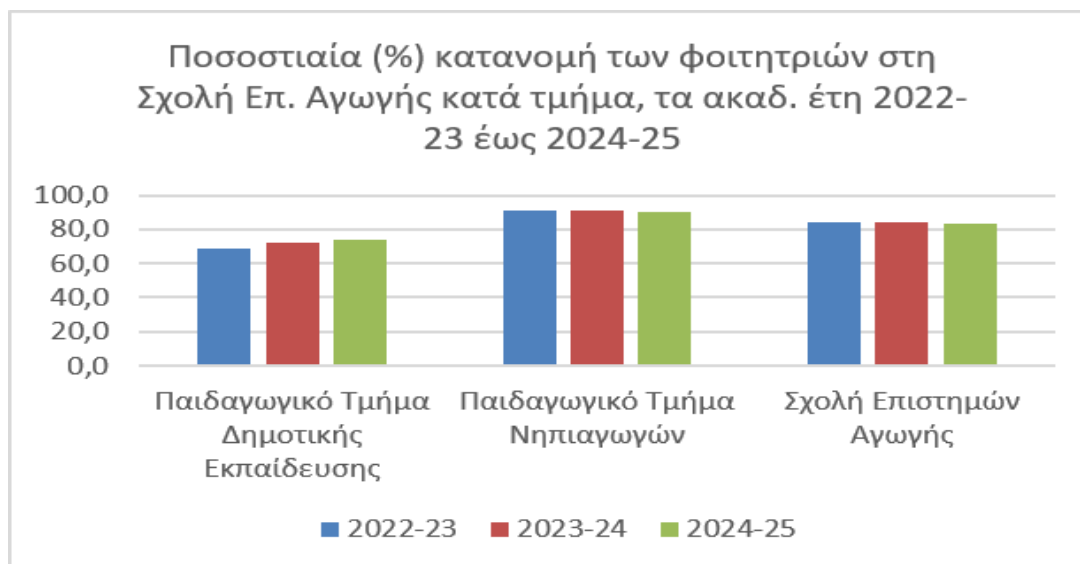
Στα Τμήματα της Φιλοσοφικής Σχολής η εκπροσώπηση των φοιτητριών δεν ακολουθεί την αντίστοιχη στο σύνολο της Σχολής. Στο Τμήμα Φιλολογίας οι φοιτήτριες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό και στο Τμήμα Ιστορίας και Αρχαιολογίας με μικρότερο ποσοστό από το αντίστοιχο ποσοστό στο σύνολο της Σχολής με σταθερότητα τα ακαδ. έτη 2022-23, 2023-24 και 2024-25 (Διάγραμμα 10).

Διάγραμμα 10. Ποσοστιαία (%) εκπροσώπηση των φοιτητριών της Φιλοσοφικής Σχολής κατά τμήμα τα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25



Στα Τμήματα της Σχολής Επιστημών Αγωγής η ποσοστιαία εκπροσώπηση των φοιτητριών δεν ακολουθεί την αντίστοιχη στο σύνολο της Σχολής. Στο Παιδαγωγικό Τμήμα Νηπιαγωγών οι φοιτήτριες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό και στο Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης με μικρότερο ποσοστό από το αντίστοιχο ποσοστό στο σύνολο της Σχολής με σταθερότητα τα ακαδ. έτη 2022-23, 2023-24 και 2024-25 (Διάγραμμα 11).

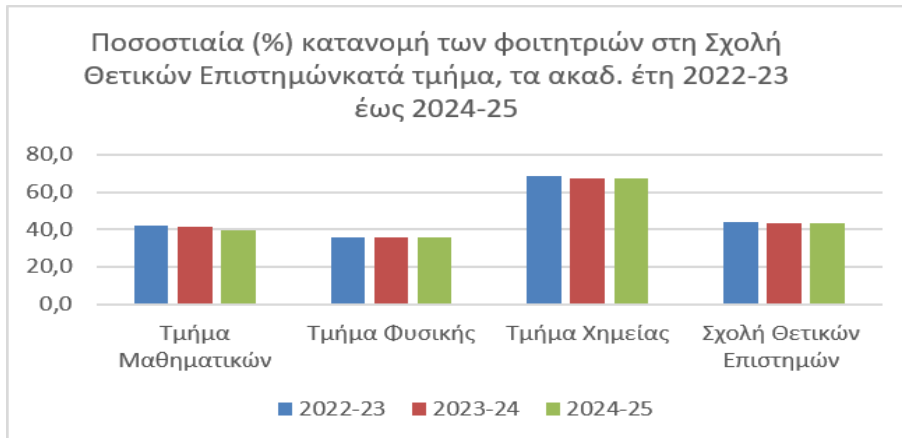
Διάγραμμα 11. Ποσοστιαία (%) εκπροσώπηση των φοιτητριών της Σχολής Επιστημών Αγωγής κατά τμήμα τα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25



Διαφοροποίηση στην εκπροσώπηση των φοιτητριών στα διάφορα τμήματα σε σχέση με το σύνολο της σχολής στην οποία ανήκουν παρατηρείται και στις σχολές, στις οποίες οι φοιτήτριες εκπροσωπούνται με χαμηλότερο ποσοστό σε σχέση με τους φοιτητές. Οι διαφορές φαίνεται ότι είναι μεγάλες. Στη Σχολή Θετικών Επιστημών, οι φοιτήτριες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό στο Τμήμα Χημείας και με

χαμηλότερο ποσοστό στο Τμήμα Φυσικής σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό στο σύνολο της Σχολής, με σταθερότητα στα εξεταζόμενα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25. Στην Πολυτεχνική Σχολή, το ακαδ. έτος 2024-25, για το οποίο υπάρχουν στοιχεία, οι φοιτήτριες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό στο Τμήμα Αρχιτεκτονικής και με χαμηλότερο ποσοστό στο Τμήμα Μηχανικών Ηλεκτρονικών Υπολογιστών και Πληροφορικής από ότι στο σύνολο της Σχολής, με διαχρονική σταθερότητα την εξεταζόμενη περίοδο (Διαγράμματα 12 και 13).

Διάγραμμα 12. Ποσοστιαία (%) εκπροσώπηση των φοιτητριών της Σχολής Θετικών Επιστημών κατά τμήμα τα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25



Διάγραμμα 13. Ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητριών της Πολυτεχνικής Σχολής κατά τμήμα τα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25



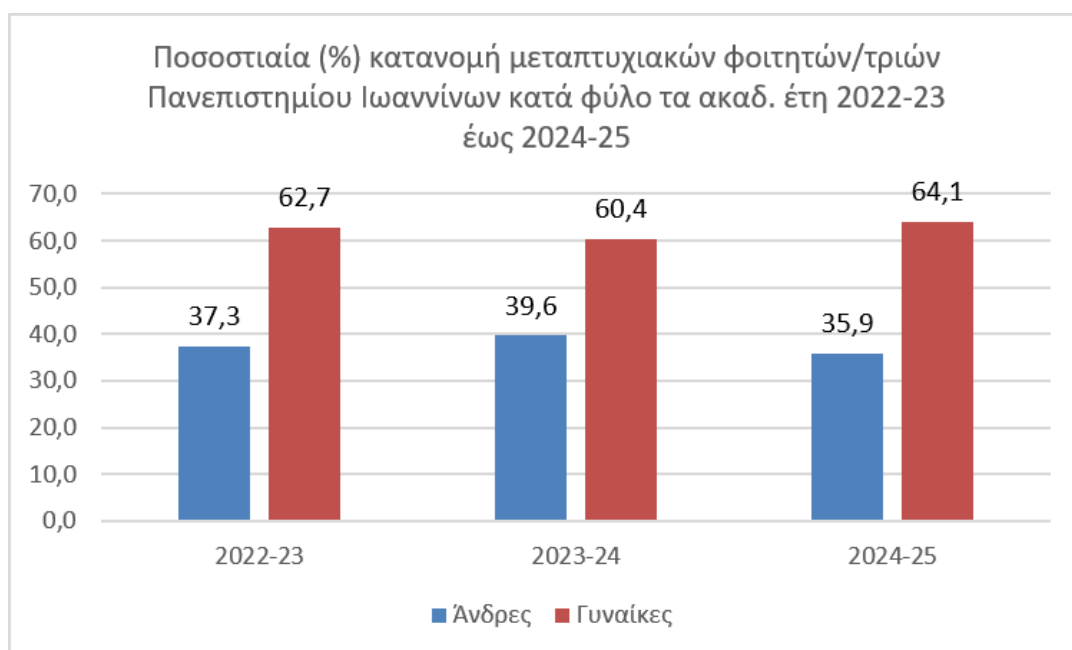
Πράγματι, οι έμφυλες ανισότητες διατηρούνται και αναπαράγονται μέσα από την διάκριση των σπουδών σε κατευθύνσεις. Αυτό είναι ιδιαίτερα εμφανές στις σχολές που οι άνδρες εκπροσωπούνται σε υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με τις γυναίκες. Το εύρημα αυτό καταδεικνύει ότι, ακόμη και όταν οι φοιτήτριες υπερβαίνουν τα έμφυλα εμπόδια και επιλέγουν σχολές στις οποίες παραδοσιακά υπερεκπροσωπούνται οι άνδρες, τείνουν να κατευθύνονται προς γνωστικά αντικείμενα και επιστήμες, όπως η Αρχιτεκτονική και η Χημεία, τα οποία εξακολουθούν να συνδέονται με παγιωμένες έμφυλες

αντιλήψεις. Ως εκ τούτου, κρίνεται αναγκαίος ο σχεδιασμός και η εφαρμογή στοχευμένων παρεμβάσεων για την άμβλυνση και, εντέλει, την εξάλειψη των συγκεκριμένων ανισοτήτων.

4.1.2.2 Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών (ΜΠΣ)

Στα Μεταπτυχιακά Προγράμματα Σπουδών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, οι φοιτήτριες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με τους φοιτητές και τα τρία ακαδ. έτη. Συγκεκριμένα, το ακαδ. έτος 2022-23 οι μεταπτυχιακές φοιτήτριες αποτελούν το 62,7 του συνόλου και οι μεταπτυχιακοί φοιτητές το 37,3%, το ακαδ. έτος 2023-24 τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 60,4% και 39,6% και το ακαδ. έτος 2024-25 64,1% και 35,9% αντίστοιχα. Σε επίπεδο συνολικού πληθυσμού των μεταπτυχιακών φοιτητών/ριών, οι γυναίκες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό (Διάγραμμα 14).

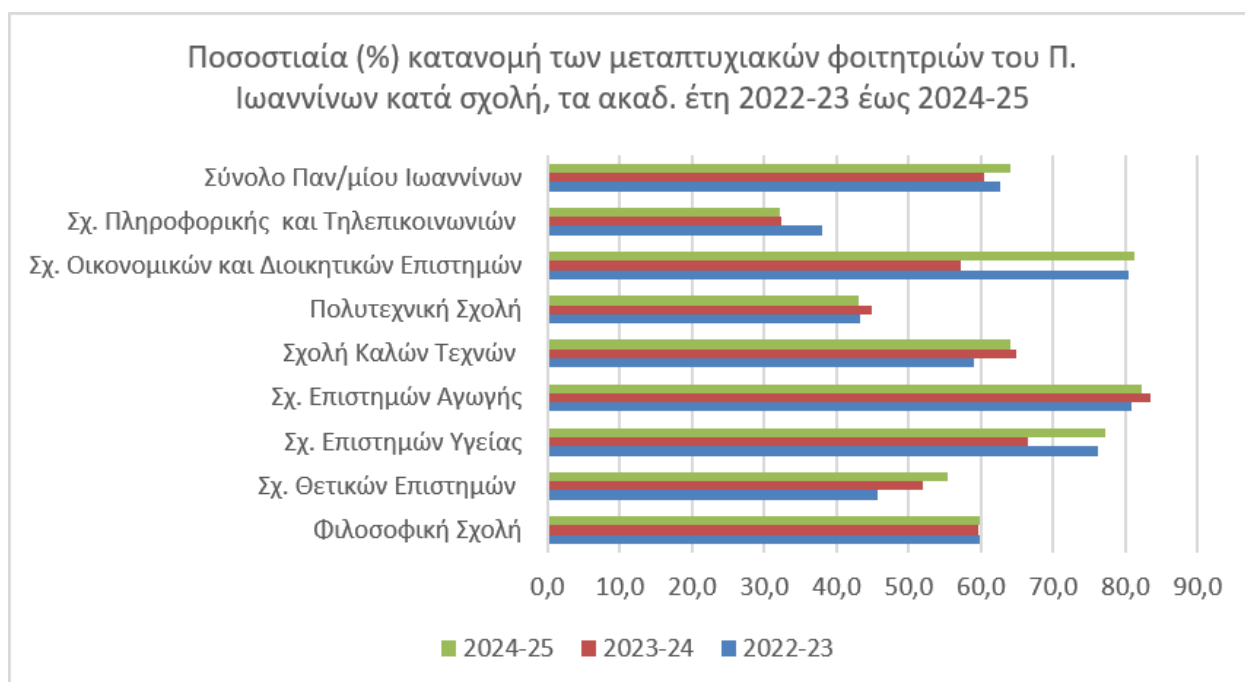
Διάγραμμα 14. Ποσοστιαία (%) κατανομή του συνόλου των φοιτητών/τριών ΜΠΣ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο, τα ακαδ. έτη 2022-23, 2023-24 και 2024-25.



4.1.2.2.1 Κατανομή μεταπτυχιακών φοιτητριών/τριών ανά Σχολή

Η κατανομή των μεταπτυχιακών φοιτητριών στις διάφορες του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων δεν ακολουθείται στην αντίστοιχη κατανομή των σχολών. Σε ορισμένες σχολές οι γυναίκες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό και σε ορισμένες άλλες με χαμηλότερο ποσοστό. Οι διαφοροποιήσεις αυτές συνδέονται με τις έμφυλες ανισότητες. Για παράδειγμα στις σχολές θετικής κατεύθυνσης, όπως είναι η Πολυτεχνική Σχολή και η Σχολή Θετικών Επιστημών οι γυναίκες εκπροσωπούνται όχι μόνο με χαμηλότερο ποσοστό σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών στο σύνολο του πληθυσμού των ΜΠΣ, αλλά και σε σχέση με τους άνδρες. Επομένως, μπορεί το Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων να μην αναπαράγει τις έμφυλες ανισότητες στο σύνολο των μεταπτυχιακών φοιτητών/ριών, τις αναπαράγει όμως μέσα από τις διάφορες κατευθύνσεις των σπουδών. Θα πρέπει να γίνουν παρεμβάσεις ώστε να μειωθούν αυτές οι ανισότητες (Διάγραμμα 15).

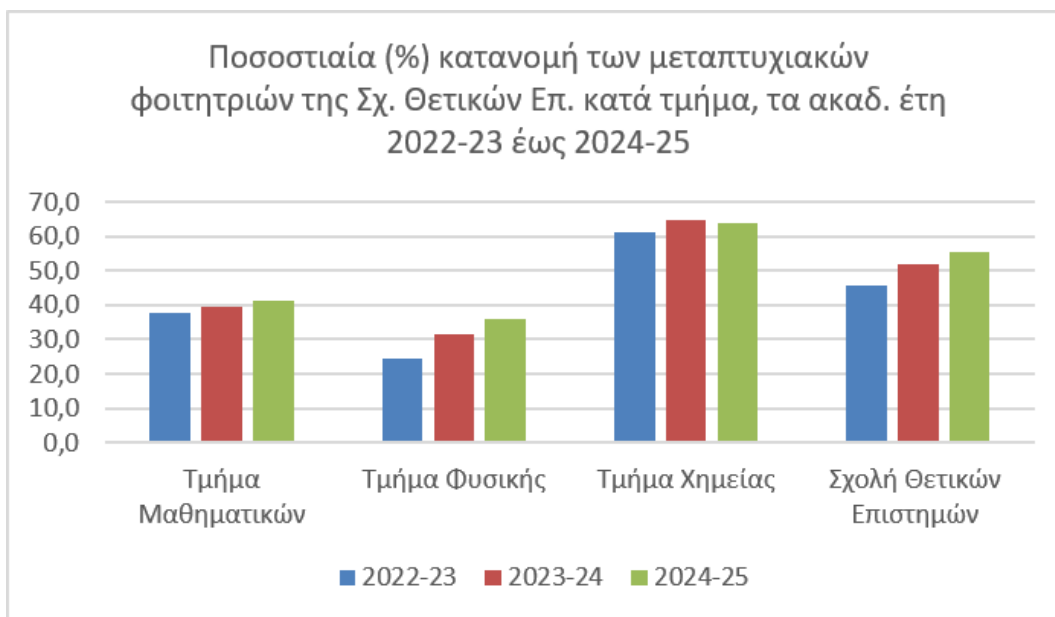
Διάγραμμα 15. Ποσοστιαία (%) κατανομή των μεταπτυχιακών φοιτητριών του Π. Ιωαννίνων κατά σχολή, τα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25.



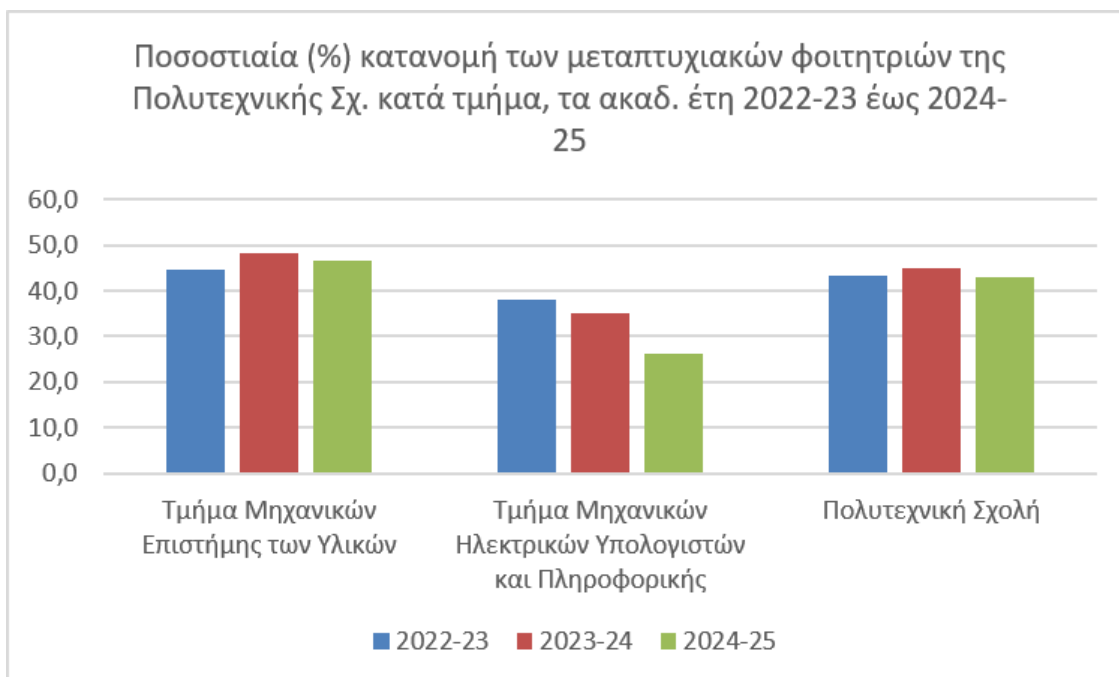
4.1.2.2.2 Κατανομή μεταπτυχιακών φοιτητριών/τριών ανά Τμήμα

Η διαφοροποίηση της εκπροσώπησης των μεταπτυχιακών φοιτητριών παρατηρείται και στο εσωτερικό των σχολών, στα τμήματα που περιλαμβάνουν, ιδιαίτερα στις σχολές θετικής κατεύθυνσης, στις οποίες οι γυναίκες εκπροσωπούνται με χαμηλότερο ποσοστό σε σχέση με τους άνδρες. Για παράδειγμα στη Σχολή Θετικών Επιστημών, οι γυναίκες που καταφέρνουν να ξεπεράσουν τα εμπόδια που συνεπάγονται οι έμφυλες ανισότητες, έχουν περισσότερες πιθανότητες να παρακολουθήσουν κάποιο ΜΠΣ στο Τμήμα Χημείας, παρά στα υπόλοιπα Τμήματα. Κι αυτό φαίνεται να παρουσιάζει μια σταθερότητα και στα τρία ακαδ. έτη που αφορούν τα στοιχεία (Διάγραμμα 16). Αντίστοιχη είναι και η εικόνα στην Πολυτεχνική Σχολή, αν και δεν περιλαμβάνεται το Τμήμα Αρχιτεκτόνων Μηχανικών (Διάγραμμα 17). Από τα στοιχεία αυτά προκύπτει ότι το ΜΠΣ συμβάλλει στην αναπαραγωγή των έμφυλων ανισοτήτων μέσα από την επιμέρους διάκριση των ειδικών κατευθύνσεων σπουδών σε πιο εξειδικευμένες και αυτό χρήζει παρεμβάσεων για την άρση τους.

Διάγραμμα 16. Ποσοστιαία (%) κατανομή των μεταπτυχιακών φοιτητριών της Σχολής Θετικών Επιστημών κατά τμήμα τα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25



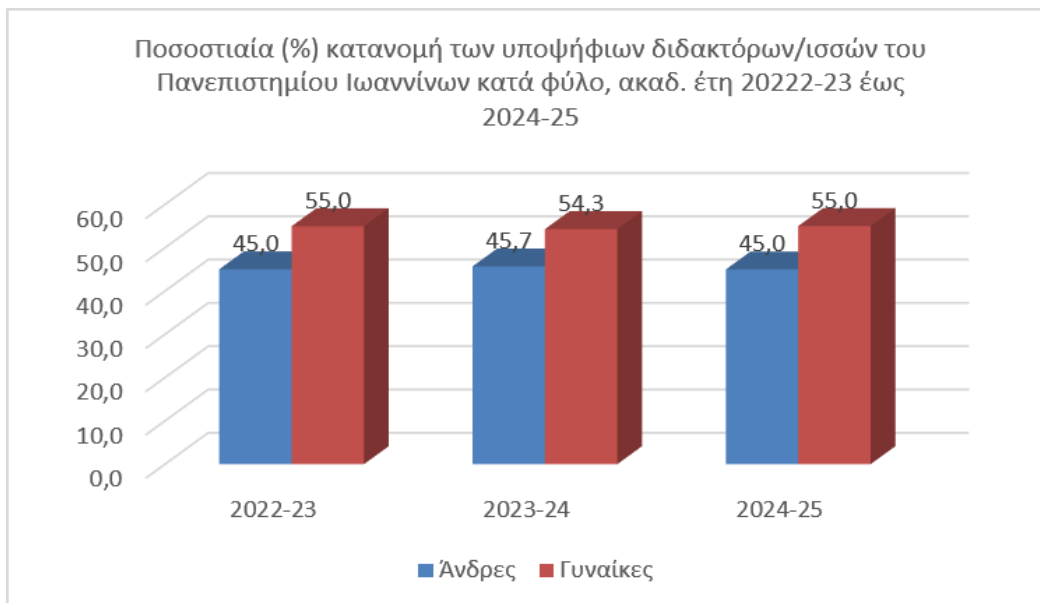
Διάγραμμα 17. Ποσοστιαία (%) κατανομή των μεταπτυχιακών φοιτητριών της Πολυτεχνικής Σχολής κατά τμήμα τα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25



4.1.2.3 Πρόγραμμα Διδακτορικών Σπουδών (ΜΔΣ)

Στο σύνολο των υποψηφίων διδακτόρων/ισσών, οι γυναίκες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με τους άνδρες και τα τρία εξεταζόμενα ακαδ. έτη με σταθερό τρόπο. Η διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι περίπου 10 ποσοστιαίες μονάδες, για κάθε έτος (Διάγραμμα 18).

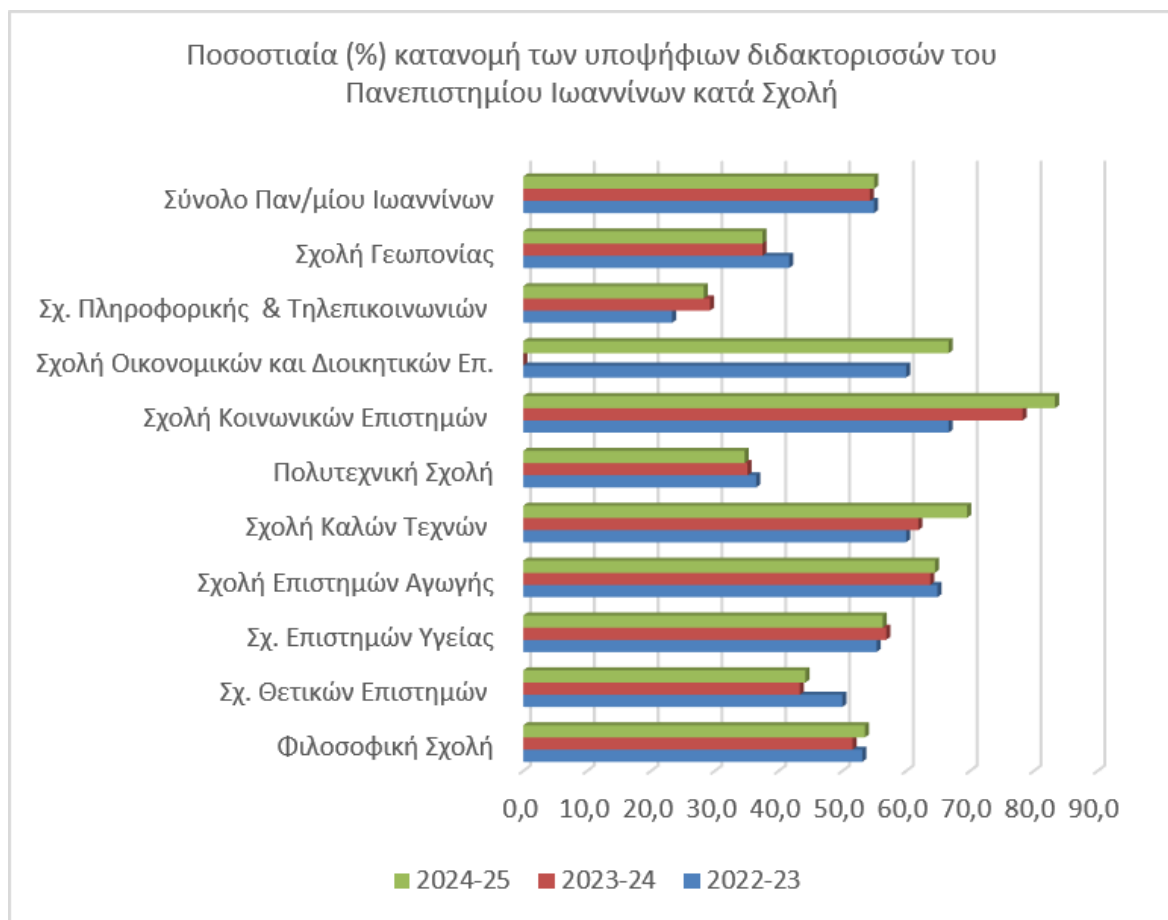
Διάγραμμα 18. Ποσοστιαία (%) κατανομή των υποψηφίων διδακτορισμών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο, τα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25



4.1.2.3.1 Κατανομή υποψηφίων διδακτορισμών ανά Σχολή

Η κατανομή των υποψηφίων διδακτορισμών στις διάφορες Σχολές του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων δεν ακολουθείται στην αντίστοιχη κατανομή των σχολών. Σε ορισμένες σχολές οι γυναίκες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό, ενώ σε άλλες με χαμηλότερο ποσοστό. Οι διαφοροποιήσεις αυτές συνδέονται με τις έμφυλες ανισότητες. Για παράδειγμα στις Σχολές θετικής κατεύθυνσης, όπως είναι η Πολυτεχνική Σχολή, η Σχολή Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών και η Σχολή Θετικών Επιστημών οι γυναίκες εκπροσωπούνται όχι μόνο με χαμηλότερο ποσοστό σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών στο σύνολο του πληθυσμού των Διδακτορικών Σπουδών, αλλά και σε σχέση με τους άνδρες. Επομένως, μπορεί το Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων να μην αναπαράγει τις έμφυλες ανισότητες στο σύνολο των υποψηφίων διδακτόρων/διδακτορισμών, τις αναπαράγει όμως μέσα από τις διάφορες κατευθύνσεις των σπουδών. Θα πρέπει να γίνουν παρεμβάσεις, ώστε να μειωθούν αυτές οι ανισότητες (Διάγραμμα 19).

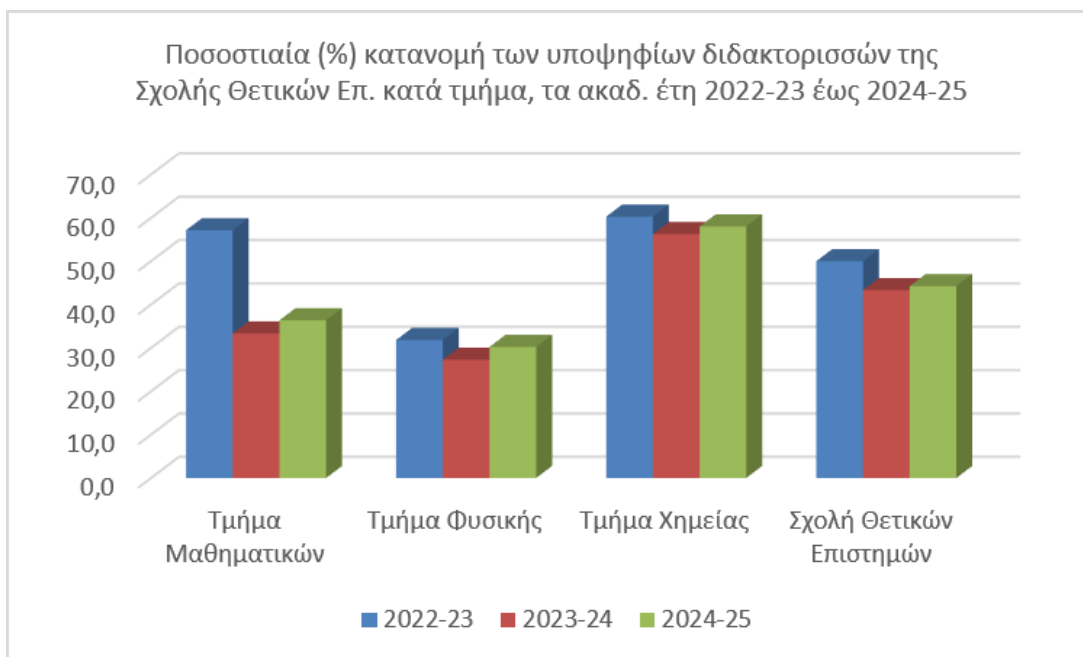
Διάγραμμα 19. Ποσοστιαία (%) κατανομή υποψηφίων διδακτορισμών του Π. Ιωαννίνων κατά Σχολή, τα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25.



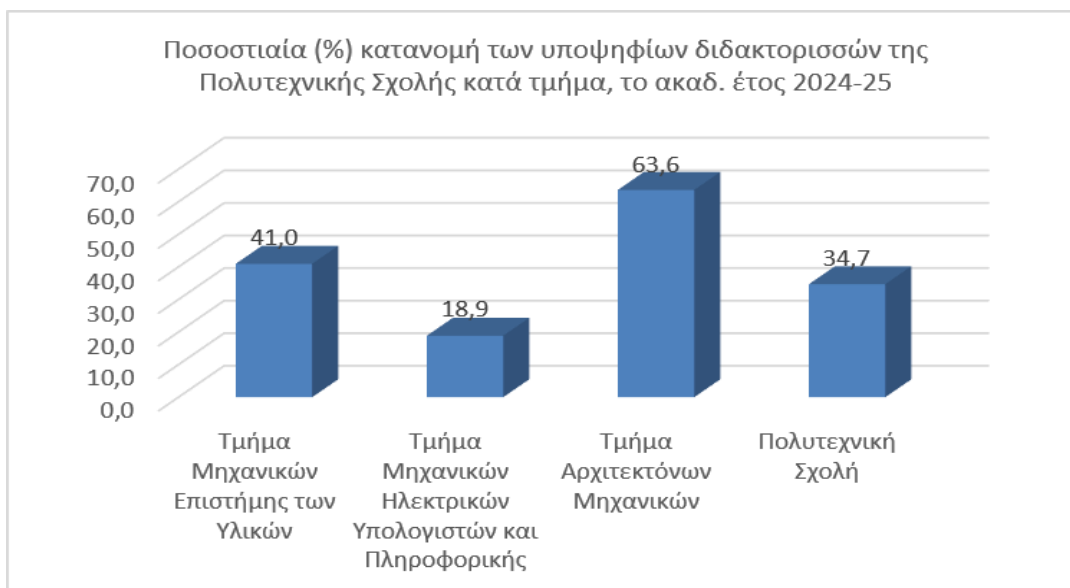
4.1.2.3.2 Κατανομή υποψηφίων διδακτορισμών ανά Τμήμα

Η διαφοροποίηση της εκπροσώπησης των μεταπτυχιακών φοιτητριών παρατηρείται και στο εσωτερικό των σχολών, στα τμήματα που περιλαμβάνουν, ιδιαίτερα στις σχολές θετικής κατεύθυνσης, στις οποίες οι γυναίκες εκπροσωπούνται με χαμηλότερο ποσοστό σε σχέση με τους άνδρες. Για παράδειγμα στη Σχολή Θετικών Επιστημών, οι υποψήφιες διδακτόρισες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό στο Τμήμα Χημείας, σε σχέση με το υπόλοιπα Τμήματα, αλλά και το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών. Κι αυτό φαίνεται να παρουσιάζει μια σταθερότητα και στα τρία ακαδ. έτη που αφορούν τα στοιχεία (Διάγραμμα 20). Αντίστοιχη είναι και η εικόνα στην Πολυτεχνική Σχολή, το ακαδ. έτος 2025-25, όπου στο Τμήμα Αρχιτεκτόνων Μηχανικών οι γυναίκες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό τόσο σε σχέση με το ποσοστό που εκπροσωπούνται στο σύνολο της Σχολής, τα υπόλοιπα τμήματα, αλλά και το ποσοστό των ανδρών σε αυτό το Τμήμα (Διάγραμμα 21). Από τα στοιχεία αυτά προκύπτει ότι το ΠΔΣ συμβάλλει στην αναπαραγωγή των έμφυλων ανισοτήτων μέσα από την επιμέρους διάκριση των ειδικών κατευθύνσεων σπουδών σε πιο εξειδικευμένες και αυτό χρήζει παρεμβάσεων, για την άρση τους.

Διάγραμμα 20. Ποσοστιαία (%) κατανομή των υποψηφίων διδακτορισμών της Σχολής Θετικών Επιστημών κατά τμήμα τα ακαδ. έτη 2022-23 έως 2024-25



Διάγραμμα 21. Ποσοστιαία (%) κατανομή των υποψηφίων διδακτορισμών της Πολυτεχνικής Σχολής κατά τμήμα, το ακαδ. έτος 2024-25



4.1.2.4 Συμπεράσματα

Από την κατανομή των φοιτητριών σε προπτυχιακό, μεταπτυχιακό και διδακτορικό πρόγραμμα σπουδών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων φαίνεται ότι οι ανισότητες μεταξύ ανδρών και κοριτσιών δεν υφίστανται όσον αφορά στην πρόσβαση στα Προγράμματα αυτά. Οι γυναίκες και στα τρία ΠΣ

εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με τους άνδρες και με σταθερότητα θα μπορούσε να πει κανείς την περίοδο 2022-23 έως 2024-25. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι το εκπαιδευτικό σύστημα έγινε δημοκρατικό και λειτουργεί υπέρ των γυναικών. Όπως επιβεβαιώνεται και σε άλλες έρευνες,²⁰ το Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων αναπαράγει τις έμφυλες ανισότητες μέσα από τις διάφορες κατευθύνσεις σπουδών. Στις θετικές και τεχνολογικές κατευθύνσεις σπουδών, τόσο σε επίπεδο Σχολών όσο και σε επίπεδο Τμημάτων, οι άνδρες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με τις γυναίκες. Επομένως οι έμφυλες ανισότητες εξακολουθούν να υφίστανται μέσα από τις διάφορες κατευθύνσεις σπουδών και χρειάζεται να ληφθούν μέτρα και να γίνουν παρεμβάσεις για την εξάλειψή τους.

4.1.2.5 Συμπεράσματα για την κατά φύλο σύνθεση του φοιτητικού πληθυσμού

Τα επικαιροποιημένα στοιχεία δείχνουν ότι η παρακολούθηση της ισότητας φύλων στον φοιτητικό πληθυσμό πρέπει να γίνεται σε τρία επίπεδα: συνολικά ανά κύκλο σπουδών, ανά Σχολή και ανά Τμήμα. Η συνολική γυναικεία υπεροχή δεν αναιρεί την ύπαρξη σημαντικών αποκλίσεων σε συγκεκριμένα επιστημονικά πεδία. Για τον λόγο αυτό, οι δράσεις της ΕΙΦΚΔ για την περίοδο 2026-2028 πρέπει να συνδέονται με ετήσια επικαιροποίηση του Έμφυλου Χάρτη και με δράσεις ευαισθητοποίησης που στοχεύουν τόσο στην είσοδο όσο και στη συνέχιση των σπουδών στους τρεις κύκλους.

4.1.3 Σύνθεση του ερευνητικού δυναμικού του ΕΛΚΕ

Τα στοιχεία της παρούσας υποενότητας αφορούν το προσωπικό έργων Ε&Α που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ για τα έτη 2022, 2023 και 2024. Στους πίνακες παρουσιάζονται ο αριθμός ατόμων και τα ανθρωποέτη (ΙΠΑ) κατά φύλο. Ο αριθμός των ανδρών και τα αντίστοιχα ΙΠΑ υπολογίζονται ως διαφορά μεταξύ συνόλου και γυναικών.

Έτος	Σύνολο ατόμων	Γυναίκες	Άνδρες	% γυναικών	Σύνολο ΙΠΑ	ΙΠΑ γυναικών	ΙΠΑ ανδρών	Συμμετοχή σε έργα ΕΣΠΑ	ΙΠΑ ΕΣΠΑ
2022	1.303	644	659	49,4%	809,52	357,74	451,78	871	690,17
2023	1.229	624	605	50,8%	834,08	381,81	452,27	747	692,80
2024	768	388	380	50,5%	236,00	104,18	131,82	134	28,52

Πίνακας 1. Κατανομή έκτακτου προσωπικού έργων Ε&Α που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ κατά φύλο και έτος, 2022-2024.

Έτος	Σύνολο ατόμων	Γυναίκες	Άνδρες	% γυναικών	Σύνολο ΙΠΑ	ΙΠΑ γυναικών	ΙΠΑ ανδρών
2022	437	140	297	32,0%	48,81	12,45	36,36
2023	424	155	269	36,6%	54,54	19,45	35,09

²⁰ Βλ. ενδεικτικά: Θάνος, Θ., Δημητρίου, Δ. & Δούβαλη, Α. (2022). Έμφυλες ανισότητες: Ο ρόλος της ανώτατης εκπαίδευσης. Στο Θ. Θάνος & Δ. Κογκίδου (επιστ. επ.), *Φύλο και εκπαίδευση: Για μια συμπεριληπτική εκπαίδευση χωρίς βία και διακρίσεις* (σσ. 25-60). Αθήνα: Τζιόλας.

2024	356	129	227	36,2%	47,09	15,98	31,11
------	-----	-----	-----	-------	-------	-------	-------

Πίνακας 2. Κατανομή μόνιμου προσωπικού του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων σε έργα E&A που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ κατά φύλο και έτος, 2022-2024.

Στα στοιχεία του ΕΛΚΕ καταγράφεται, για το έκτακτο προσωπικό έργων E&A, μείωση του συνολικού αριθμού ατόμων από 1.303 το 2022 σε 768 το 2024, ενώ οι γυναίκες αποτελούν 49,4% το 2022, 50,8% το 2023 και 50,5% το 2024. Στο μόνιμο προσωπικό του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων που απασχολείται σε έργα E&A, οι γυναίκες αποτελούν 32,0% το 2022, 36,6% το 2023 και 36,2% το 2024. Τα στοιχεία αυτά πρέπει να ενσωματώνονται στην ετήσια παρακολούθηση του Έμφυλου Χάρτη, ιδίως ως προς τη συμμετοχή των γυναικών στην έρευνα και στην επιστημονική δραστηριότητα.

4.2 Το φύλο στα προγράμματα σπουδών

Στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, τα ζητήματα της έμφυλης διάστασης στις επιστήμες των σπουδών φύλου αποτελούν αντικείμενο μελέτης και διδασκαλίας, κυρίως στο πλαίσιο των ανθρωπιστικών και κοινωνικών επιστημών. Ακολουθεί χαρτογράφηση των μαθημάτων που είτε αναφέρουν στον τίτλο το φύλο είτε περιλαμβάνουν θεματικές σε σχέση με το φύλο και προσφέρθηκαν στα προγράμματα σπουδών (ΠΠΣ, ΠΜΣ) του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά τα ακαδημαϊκά έτη 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026.

4.2.1 Φιλοσοφική Σχολή

4.2.1.1 Τμήμα Ιστορίας και Αρχαιολογίας

- **2025-2026:** Σε προπτυχιακό επίπεδο προσφέρθηκαν δύο (2) μαθήματα με αναφορά του φύλου στον τίτλο (*Φύλο και σεξουαλικότητα στην τέχνη της δυτικής Ευρώπης: 18ος-20ός αιώνας, Ανθρωπολογία του φύλου*) και δώδεκα (12) μαθήματα που συμπεριλαμβάνουν θεματικές σε σχέση με το φύλο (*Εισαγωγή στη Νεότερη Ευρωπαϊκή Ιστορία, Νεότερη Ευρωπαϊκή και Παγκόσμια Ιστορία, Η Ευρώπη στον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, Ελληνική τέχνη του 19ου αιώνα, Εισαγωγή στην Ιστορία της Τέχνης, Ιστορία της Ευρωπαϊκής Τέχνης: Αναγέννηση, Μανιερισμός, Μπαρόκ, Ανθρωπολογία της Συγγένειας, Ζητήματα Ανθρωπολογικών Σπουδών: Κοινωνική Θεωρία και Ανθρωπολογική Σκέψη, Αρχαική Εθνογραφία, Η Ιστορία των Παραμυθιών, Συμβολική σκέψη και πολιτισμός, Αστικοί Πολιτισμοί*). Σε μεταπτυχιακό επίπεδο, στο ΠΜΣ «Ιστορία και Πολιτισμός του Νεότερου και Σύγχρονου Κόσμου», προσφέρθηκε ένα (1) μάθημα με αναφορά του φύλου στον τίτλο (*Ιστορία των γυναικών, ιστορία του φύλου 19^{ος}-21^{ος} αι.: θεωρία, μεθοδολογία, αρχεία*).
- **2024-2025:** Σε προπτυχιακό επίπεδο, προσφέρθηκαν επτά (7) μαθήματα που συμπεριλαμβάνουν έμφυλες θεματικές (*Εισαγωγή στη Νεότερη Ευρωπαϊκή Ιστορία, Παρακμή της Δύσης, Η Ευρώπη στον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, Αρχαική Εθνογραφία, Η Ιστορία των Παραμυθιών, Συμβολική σκέψη και πολιτισμός, Προφορικότητα και συλλογική μνήμη*).
- **2023-2024:** Σε προπτυχιακό επίπεδο, προσφέρθηκε ένα (1) μάθημα με ρητή αναφορά στο φύλο (*Ιστορία της σεξουαλικότητας: 18ος-20ός αιώνας*) και τέσσερα (4) μαθήματα που συμπεριλαμβάνουν έμφυλες θεματικές (*Ιστορία της σεξουαλικότητας: 18ος-20ός αιώνας, Παρακμή της Δύσης, Η Ευρώπη στον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, Η Ιστορία των Παραμυθιών, Προφορικότητα και συλλογική μνήμη*). Σε μεταπτυχιακό επίπεδο, στο ΠΜΣ «Ιστορία και Πολιτισμός του Νεότερου και Σύγχρονου Κόσμου», προσφέρθηκε ένα (1) μάθημα με αναφορά του φύλου στον τίτλο (*Ιστορία των γυναικών, ιστορία του φύλου 19ος-21ος αι.: θεωρία, μεθοδολογία, αρχεία*).

4.2.1.2 Τμήμα Φιλολογίας

- **2025-2026:** Σε προπτυχιακό επίπεδο προσφέρθηκαν δύο (2) μαθήματα που περιλαμβάνουν θεματικές για το φύλο (*Λατινική Επική Ποίηση: Βεργιλίου Αινειάδα & Λατινική Λυρική Ποίηση*).
- **2023-2024:** Σε προπτυχιακό επίπεδο προσφέρθηκε ένα (1) μάθημα που αναφέρει στον τίτλο το φύλο (*Γυναικεία γραφή: 19^{ος} -20ός αιώνας*) και ένα (1) μάθημα που περιλαμβάνει θεματική σε σχέση με το φύλο (*Νεοελληνικό Θέατρο: 19^{ος} – 20ός αιώνας*).

4.2.1.3 Τμήμα Φιλοσοφίας

- **2025-2026:** Σε προπτυχιακό επίπεδο προσφέρθηκαν πέντε (5) μαθήματα που περιλαμβάνουν θεματικές για το φύλο (*Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης-Ζητήματα κοινωνικών ανισοτήτων, Σύγχρονη Ηθική Φιλοσοφία Ι: Ρεύματα στην ηθική σκέψη του 20ού και 21ου αιώνα, Διαπολιτισμική Εκπαίδευση, Σύγχρονη Ηθική Φιλοσοφία ΙΙ: Εφαρμοσμένη Ηθική, Φιλοσοφία του Δικαίου*).

4.2.2 Σχολή Επιστημών Αγωγής

4.2.2.1 Παιδαγωγικό Τμήμα Νηπιαγωγών

- **2025-2026:** Σε προπτυχιακό επίπεδο προσφέρθηκαν τρία (3) μαθήματα με αναφορά του φύλου στον τίτλο (Κοινωνιολογία των Έμφυλων Ανισοτήτων στο Σχολείο, Το Γένος/Φύλο στην Παιδική Λογοτεχνία, Φύλο και Εκπαίδευση) και οχτώ (8) μαθήματα που συμπεριλαμβάνουν θεματικές για το φύλο (Εισαγωγή στην Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης, Ψυχοφυσιολογία Ι, Κοινωνιολογία, Αγωγή Υγείας Ι, Σχολική Βία – Σχολική Διαμεσολάβηση, Διαπολιτισμική Εκπαίδευση – Διδακτικές Εφαρμογές, Κοινωνιολογία της Ελληνικής Εκπαίδευσης, Σχεδιασμός και Οργάνωση Διαπολιτισμικών Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων). Σε μεταπτυχιακό επίπεδο, στο ΠΜΣ «Επιστήμες της Εκπαίδευσης και της Αγωγής: Διεπιστημονικές Προσεγγίσεις στην Προσχολική και Πρώτη Σχολική Ηλικία» προσφέρθηκαν τέσσερα (4) μαθήματα που συμπεριλαμβάνουν θεματικές για το φύλο (Ο Διχοτομικός Λόγος στη Δημόσια Σφαίρα και ο Έλεγχος της Ρητορικής του Μίσους, Εικαστικές Εφαρμογές και Διαπολιτισμικότητα, Το Παιδί στη Νεοελληνική Λογοτεχνία, Η Επίδραση των ΜΜΕ στη Διαμόρφωση των Κοινωνικών Στερεοτύπων στα Παιδιά).

4.2.2.2 Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης

- **2025-2026:** Σε προπτυχιακό επίπεδο προσφέρθηκαν οχτώ (8) μαθήματα που συμπεριλαμβάνουν θεματικές για το φύλο (Έννοιες και Ζητήματα του Περιβάλλοντος και της Αειφορίας, Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης Ι, Εκπαίδευση Ενηλίκων: Αρχές και Διδακτικές Εφαρμογές, Κοινωνιολογία του Σχολείου και Εκπαιδευτικές Πρακτικές, Πρώτη Γραφή και Ανάγνωση: Ιστορία, Εκμάθηση και Λογοτεχνικοί Πολυγραμματισμοί, Εισαγωγή στις Πολιτισμικές Σπουδές, Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης ΙΙ, Κριτικοί γραμματισμοί). Σε μεταπτυχιακό επίπεδο, στο ΠΜΣ «Διδακτική και Τεχνολογίες Μάθησης των Φυσικών επιστημών», προσφέρθηκε ένα (1) μάθημα που συμπεριλαμβάνει θεματική για το φύλο (Διδακτικές Προσεγγίσεις για το Περιβάλλον και την Αειφορία).
- **2024-2025:** Σε προπτυχιακό επίπεδο προσφέρθηκαν επτά (7) μαθήματα που συμπεριλαμβάνουν θεματικές για το φύλο (Έννοιες και Ζητήματα του Περιβάλλοντος και της Αειφορίας, Βιωματικές Μέθοδοι στην Εκπαίδευση για το Περιβάλλον και την Αειφορία ΙΙ, Εκπαίδευση Ενηλίκων: Αρχές και Διδακτικές Εφαρμογές, Πρώτη Γραφή και Ανάγνωση: Ιστορία, Εκμάθηση και Λογοτεχνικοί Πολυγραμματισμοί, Εισαγωγή στις Πολιτισμικές Σπουδές, Κριτικοί γραμματισμοί). Σε μεταπτυχιακό επίπεδο, στο ΠΜΣ «Διδακτική και Τεχνολογίες Μάθησης των Φυσικών επιστημών», προσφέρθηκε ένα (1) μάθημα που συμπεριλαμβάνει θεματική για το φύλο (Διδακτικές Προσεγγίσεις για το Περιβάλλον και την Αειφορία).
- **2023-2024:** Σε προπτυχιακό επίπεδο προσφέρθηκαν επτά (7) μαθήματα που συμπεριλαμβάνουν θεματικές για το φύλο (Έννοιες και Ζητήματα του Περιβάλλοντος και της Αειφορίας, Βιωματικές Μέθοδοι στην Εκπαίδευση για το Περιβάλλον και την Αειφορία ΙΙ, Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης Ι, Εκπαίδευση Ενηλίκων: Αρχές και Διδακτικές Εφαρμογές, Πρώτη Γραφή και Ανάγνωση: Ιστορία, Εκμάθηση και Λογοτεχνικοί Πολυγραμματισμοί, Εισαγωγή στις Πολιτισμικές Σπουδές, Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης ΙΙ, Κοινωνιογλωσσολογία). Σε μεταπτυχιακό επίπεδο, στο ΠΜΣ «Επιστήμες Αγωγής», στην ειδίκευση «Εκπαίδευση και Κοινωνία: Θεωρίες και Πρακτικές», προσφέρθηκαν δύο (2) μαθήματα με θεματική ενότητα σχετική με τις έμφυλες ανισότητες και την έμφυλη βία (Σύγχρονα κοινωνικοπολιτικά φαινόμενα και ανθρώπινα δικαιώματα, Μορφές κοινωνικής ανισότητας στην εκπαίδευση) και στο ΠΜΣ «Διδακτική και Τεχνολογίες Μάθησης των

Φυσικών επιστημών», προσφέρθηκε ένα (1) μάθημα που συμπεριλαμβάνει θεματική για το φύλο (Διδακτικές Προσεγγίσεις για το Περιβάλλον και την Αειφορία).

4.2.3 Σχολή Επιστημών Υγείας

4.2.3.1 Τμήμα Ιατρικής

- **2025-2026:** Σε προπτυχιακό επίπεδο, προσφέρθηκαν έξι (6) μαθήματα με αναφορά του φύλου στον τίτλο (Γυναικολογική Ογκολογία, Παιδική και εφηβική γυναικολογία, Ενδοσκόπηση στη Γυναικολογία, Εισαγωγή στη Μαιευτική και Γυναικολογία, Μαιευτική και Γυναικολογία, Ανδρολογία).

4.2.3.2 Τμήμα Νοσηλευτικής

- **2025-2026:** Σε προπτυχιακό επίπεδο, προσφέρθηκε ένα (1) μάθημα με αναφορά του φύλου στον τίτλο (*Εμφυλη προσέγγιση και φροντίδα υγείας*) και δεκατρία (13) μαθήματα που συμπεριλαμβάνουν θεματική για το φύλο (*Ανατομία και Φυσιολογία του Ανθρώπινου Σώματος I, Εισαγωγή στην Ψυχολογία Ανατομία & Φυσιολογία του Ανθρώπινου Σώματος II, Γνώσεις και Δεξιότητες Νοσηλευτικής, Ψυχολογία της Υγείας, Επιδημιολογία και Δημόσια Υγεία, Ψυχική Υγεία και Φροντίδα, Κοινωνιολογία της Υγείας, Ανθρωπολογία της Φροντίδας, Ψυχολογία Ασθενών και Φροντιστών, Διαπολιτισμική Νοσηλευτική, Νοσηλευτική Επαγγελματικής Υγείας, Προσωποκεντρική Φροντίδα Ανθρώπων Μεγαλύτερης Ηλικίας*).
- **2024-2025:** Σε προπτυχιακό επίπεδο, προσφέρθηκαν δέκα (10) μαθήματα που συμπεριλαμβάνουν θεματική για το φύλο (*Ανατομία & Φυσιολογία του Ανθρώπινου Σώματος I, Εισαγωγή στην Ψυχολογία, Ανατομία & Φυσιολογία του Ανθρώπινου Σώματος II, Γνώσεις και Δεξιότητες Νοσηλευτικής, Ψυχολογία της Υγείας, Επιδημιολογία και Δημόσια Υγεία, Ψυχική Υγεία και Φροντίδα, Κοινωνιολογία της Υγείας, Ψυχολογία Ασθενών και Φροντιστών, Διαπολιτισμική Νοσηλευτική*).
- **2023-2024:** Σε προπτυχιακό επίπεδο, προσφέρθηκαν δέκα (10) μαθήματα που συμπεριλαμβάνουν θεματική για το φύλο (*Ανατομία & Φυσιολογία του Ανθρώπινου Σώματος I, Εισαγωγή στην Ψυχολογία, Ανατομία & Φυσιολογία του Ανθρώπινου Σώματος II, Γνώσεις και Δεξιότητες Νοσηλευτικής, Ψυχολογία της Υγείας, Επιδημιολογία και Δημόσια Υγεία, Ψυχική Υγεία και Φροντίδα, Κοινωνιολογία της Υγείας, Ψυχολογία Ασθενών και Φροντιστών, Διαπολιτισμική Νοσηλευτική*).

Σε μεταπτυχιακό επίπεδο, στο ΠΜΣ «Νοσηλευτική Φροντίδα Ενηλίκων», προσφέρθηκαν τέσσερα (4) μαθήματα που συμπεριλαμβάνουν θεματική για το φύλο (*Προηγμένη Νοσηλευτική Πράξη και Αναστοχαστική Πρακτική, Προαγωγή της Υγείας και της Ποιότητας Ζωής, Φιλοσοφία και Ψυχολογία της Φροντίδας, Αρχές Νοσηλευτικής Φροντίδας και Οργάνωσης Ειδικών Μονάδων Νοσηλείας*).

4.2.3.3 Τμήμα Λογοθεραπείας

- **2025-2026, 2024-2025, 2023-2024:** Σε προπτυχιακό επίπεδο, προσφέρθηκαν δύο (2) μαθήματα που συμπεριλαμβάνουν θεματική για το φύλο (*Διαταραχές Φωνής, Ψυχοπαθολογία Παιδιού και Εφήβου*).

4.2.3.4 Τμήμα Βιολογικών Εφαρμογών και Τεχνολογιών

Δεν προσφέρθηκαν μαθήματα με αναφορά στο φύλο.

4.2.4 Σχολή Θετικών Επιστημών

4.2.4.1 Τμήμα Μαθηματικών, Τμήμα Φυσικής & Τμήμα Χημείας

Δεν προσφέρθηκαν μαθήματα με αναφορά στο φύλο.

4.2.5 Σχολή Καλών Τεχνών

4.2.5.1 Τμήμα Εικαστικών Τεχνών και Επιστημών της Τέχνης

- **2023-2024:** Σε προπτυχιακό επίπεδο, προσφέρθηκε ένα μάθημα με θεματική φύλου (Ειδικά Θέματα Ιστορίας της Τέχνης III – Κοινωνικό φύλο και σεξουαλικότητα από τη ζωγραφική του fin de siècle στις φεμινιστικές επιτελέσεις της δεκαετίας του 1960).

4.2.6 Σχολή Κοινωνικών Επιστημών

4.2.6.1 Τμήμα Ψυχολογίας

- **2025-2026, 2024-2025, 2023-2024:** Σε προπτυχιακό επίπεδο, προσφέρθηκαν πέντε (5) μαθήματα που συμπεριλαμβάνουν θεματική φύλου (Ειδικά Θέματα Συμβουλευτικής Ψυχολογίας, Συμβουλευτική Γονέων, Αναπτυξιακή Ψυχολογία I: Βρεφική και Νηπιακή Ηλικία, Η Αναπτυξιακή Μελέτη του Παιχνιδιού και της Φαντασίας, Αναπτυξιακή Ψυχολογία και Κοινωνική Αλλαγή).

4.2.6.2 Τμήμα Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία

- **2025-2026:** Σε προπτυχιακό επίπεδο, προσφέρθηκαν τέσσερα (4) μαθήματα με αναφορά σε θέματα φύλου (Συνεργασία γονέων - παιδαγωγών στην Προσχολική Αγωγή και Φροντίδα, Αγωγή και Φροντίδα Νηπίου II, Σύγχρονες Τάσεις Προσχολικής Αγωγής – Εφαρμογές Σύγχρονων Μεθόδων & Μοντέλων στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία, Παιδαγωγικό Υλικό & Διδακτικές Εφαρμογές στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία).

4.2.6.3 Τμήμα Μετάφρασης και Διερμηνείας

Δεν παραχωρήθηκαν στοιχεία.

4.2.7 Πολυτεχνική Σχολή

4.2.7.1 Τμήμα Μηχανικών Επιστήμης Υλικών και Τμήμα Μηχανικών Ηλεκτρονικών Υπολογιστών και Πληροφορικής & Τμήμα Αρχιτεκτόνων Μηχανικών

Δεν προσφέρθηκαν μαθήματα με αναφορά στο φύλο.

4.2.8 Σχολή Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών

4.2.8.1 Τμήμα Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών

Δεν προσφέρθηκαν μαθήματα με αναφορά στο φύλο.

4.2.9 Σχολή Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών

4.2.9.1 Τμήμα Οικονομικών Επιστημών & Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής

Δεν προσφέρθηκαν μαθήματα με αναφορά στο φύλο.

4.2.10 Σχολή Μουσικών Σπουδών

4.2.10.1 Τμήμα Μουσικών Σπουδών

Δεν παραχωρήθηκαν στοιχεία.

4.2.11 Σχολή Γεωπονίας

4.2.11.1 Τμήμα Γεωπονίας

Δεν προσφέρθηκαν μαθήματα με αναφορά στο φύλο.

5 Δράσεις προώθησης της ισότητας φύλων

5.1 Σύνταξη του Έμφυλου Χάρτη του ΠΙ

5.1.1 Στόχοι

Ο σχεδιασμός δράσεων στο πλαίσιο του παρόντος ΣΔΙΦ συνιστά αναγκαία συνθήκη για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο ΠΙ. Βασική προϋπόθεση για την επίτευξη των στόχων της ΕΙΦΚΔ είναι η συστηματική σύνταξη ενός αναλυτικού έμφυλου χάρτη, ο οποίος θα καταγράφει λεπτομερώς τα δεδομένα για το ανθρώπινο δυναμικό, τόσο για τις εργαζόμενες/τους εργαζόμενους, όσο και τις φοιτήτριες/τους φοιτητές.

Βασικοί στόχοι είναι:

- Η μείωση των μεγάλων αποκλίσεων που σχετίζονται με το φύλο στις κατηγορίες προσωπικού.
- Η μείωση των μεγάλων αποκλίσεων που σχετίζονται με το φύλο ως προς την φοίτηση.

5.1.2 Βασική Δράση

Η σύνταξη του έμφυλου χάρτη του ΠΙ ως πρώτη βασική **δράση** της ΕΙΦΚΔ του ΠΙ αφορά:

- τον εμπλουτισμό των στατιστικών δεδομένων με: α) τη σύνταξη του έμφυλου χάρτη για το διδακτικό, ερευνητικό, εργαστηριακό, διοικητικό προσωπικό και τον φοιτητικό πληθυσμό β) την

ετήσια επικαιροποίηση του έμφυλου χάρτη, γ) τον εμπλουτισμό του έμφυλου χάρτη με συγκρίσεις με ελληνικά και διεθνή ΑΕΙ

- τον εμπλουτισμό των δεδομένων σε θέματα επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Ειδικότερα, σε επίπεδο προσωπικού θα πρέπει να συγκεντρωθούν και να μελετηθούν σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων στοιχεία σχετικά με: α) τον μέσο αριθμό ετών που απαιτείται για τις γυναίκες και τους άνδρες για την επαγγελματική εξέλιξη (σταδιοδρομία), ανά κατηγορία εργαζομένων και βαθμό/βαθμίδα, β) την κατά φύλο κατανομή των εργαζομένων ως προς τη συμμετοχή στη διοίκηση του Πανεπιστημίου και την κατάληψη θέσεων ευθύνης (Πρυτανεία, Κοσμητεία, Προεδρία Τμημάτων, Διεύθυνση Τομέων και Εργαστηρίων, κτλ), γ) τη μέση ηλικία αφυπηρετήσεων, δ) τον αριθμό εργαζομένων ανά φύλο που λαμβάνει γονική άδεια, και χρονική διάρκεια άδειας, ε) τον αριθμό υποψηφίων γυναικών και ανδρών που υποβάλλουν αίτηση για νέες θέσεις ΔΕΠ, ερευνητών/τριών, συμβασιούχων διδασκόντων/διδασκουσών

5.2 Εσωτερικός Κανονισμός-Κώδικας Δεοντολογίας της έμφυλης ισότητας

Στον εν ισχύ από τον Ιούλιο του 2026 *Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας* (ΕΚΛ) του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων (ΦΕΚ 02-07-2026, Β, φ. 4047) γίνονται οι παρακάτω αναφορές σε ζητήματα φύλου και έμφυλης ισότητας:

- ❖ Άρθρο 3 ΟΡΑΜΑ, ΑΠΟΣΤΟΛΗ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ, 2. Το Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων λειτουργεί με κανόνες και πρακτικές που διασφαλίζουν την τήρηση και προάσπιση των βασικών αρχών της ελευθερίας της διδασκαλίας και της έρευνας, της ελευθερίας έκφρασης και διακίνησης ιδεών, της ερευνητικής και επιστημονικής δεοντολογίας, της διαφάνειας και της λογοδοσίας του συνόλου των δραστηριοτήτων του, της αμεροληψίας κατά την άσκηση του έργου και την λήψη αποφάσεων, της αξιοκρατίας στην επιλογή και στην εξέλιξη του προσωπικού, του σεβασμού των δικαιωμάτων όλων των πολιτών και της ίσης μεταχείρισης τους ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, φύλου, εθνικότητας, ιδεολογίας, επιλογών του προσωπικού βίου, θρησκείας, φυσιολογίας και οποιασδήποτε άλλης διαφορετικότητας.
- ❖ Κεφάλαιο Κ', Πειθαρχικές Διαδικασίες, Άρθρο 111, Πειθαρχικό Δίκαιο Μελών Δ.Ε.Π., Ε.Ε.Π., Ε.Δ.Ι.Π., Ε.Τ.Ε.Π., Παράγραφος 2 Πειθαρχικά Παραπτώματα - Πειθαρχικές Ποινές, 2.2. Ειδικότερα πειθαρχικό παράπτωμα συνιστά κάθε παράβαση διάταξης της νομοθεσίας που αναφέρεται στη διδασκαλία, τη διεξαγωγή έρευνας, την εσωτερική οργάνωση, την οικονομική διαχείριση και την εν γένει λειτουργία των Α.Ε.Ι., την ιδιότητα και την κατάστασή του ως μέλους και ιδίως: [...] η) η παραβίαση της αρχής της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, σύμφωνα με τον ν. 3896/2010 (Α' 207), η παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της καταπολέμησης 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, σύμφωνα με τον ν. 4443/2016 (Α' 232, διόρθωση σφάλματος Α' 32), η χρήση γλώσσας έμφυλης διάκρισης, καθώς και η εκδήλωση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία, σύμφωνα με τον ν. 4808/2021 (Α' 101), κατά την άσκηση των καθηκόντων, θ) η τέλεση πράξεων που προσβάλλουν τη γενετήσια ελευθερία, τη γενετήσια αξιοπρέπεια άλλου προσώπου ή και οποιαδήποτε πράξη οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και η τέλεση αθέμιτων πράξεων που εμπεριέχουν άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικής

ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκείας, αναπηρίας, χρόνιων παθήσεων, γενετήσιου προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλο

- ❖ Άρθρο 124, Επιτροπές, 10. Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (Ε.Ι.Φ.) 10.1. Με απόφαση του Συμβουλίου Διοίκησης συνιστάται και συγκροτείται Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (Ε.Ι.Φ.) ως συμβουλευτικό όργανο του Ιδρύματος και των οργάνων διοίκησης του. Αποστολή της Επιτροπής είναι η προώθηση της ισότητας των φύλων και η καταπολέμηση των διακρίσεων με βάση το φύλο, την φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την κατάσταση υγείας/αναπηρίας, την ηλικία ή τον γενετήσιο προσανατολισμό σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες και δραστηριότητες της ακαδημαϊκής ζωής. Η Ε.Ι.Φ. συμβάλλει στην πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε είδους διακρίσεων, του σεξισμού, της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς στο ίδρυμα. 10.2. Η Ε.Ι.Φ. είναι εννεαμελής και αποτελείται από έξι (6) μέλη Δ.Ε.Π., ένα (1) μέλος Ε.Ε.Π. ή Ε.ΔΙ.Π. ή Ε.Τ.Ε.Π., έναν (1) διοικητικό υπάλληλο και έναν/μία (1) φοιτητή/τρια. Τα μέλη της έχουν τριετή θητεία και ορίζονται ύστερα από πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος, που δημοσιεύει ο/η Πρύτανης, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 218 του Ν. 4957/2022 (Α' 141), όπως ισχύουν. 10.3. Ο/Η Εκτελεστικός/ή Διευθυντής/ντρια παρακολουθεί το έργο της Ε.Ι.Φ. κατά τα αναφερόμενα στις διατάξεις του άρθρου 18 του Ν. 4957/2022 (Α' 141), όπως ισχύουν. 10.4. Η Ε.Ι.Φ. έχει τις αρμοδιότητες που ορίζονται στο άρθρο 2 του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων (ΦΕΚ 5261/18-9-2024, τ.Β'). 10.5. Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων του Ιδρύματος λειτουργεί σύμφωνα με τον ειδικό Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας της (ΦΕΚ 5261/18-9-2024, τ.Β'), - οποίος ανανεώνεται τροποποιείται, όποτε κρίνεται αναγκαίο, προκειμένου να διασφαλίζεται μεταξύ άλλων και η πλήρης και σωστή λειτουργία της Επιτροπής, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.
- ❖ Άρθρο 134, Κώδικας Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής, 1. Σχέσεις Μεταξύ των Μελών της Ακαδημαϊκής Κοινότητας [...] 1.3. Τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας οφείλουν να μην κάνουν διακρίσεις διά λόγου ή πράξης σχετικές με την ταυτότητα φύλου, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την καταγωγή, τις πολιτικές ή θρησκευτικές πεποιθήσεις, την κοινωνική τάξη, την οικονομική κατάσταση, την ηλικία, και την σωματική ή ψυχολογική κατάσταση των υποκειμένων. Δεν είναι ανεκτές συμπεριφορές που πλήττουν την προσωπικότητα, συμπεριλαμβανομένης λεκτικής ή φυσικής παρενόχλησης, εξύβρισης, απειλών, επίθεσης, ταπείνωσης, εξευτελισμού και εκφοβισμού. 1.4. Τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας, ανεξάρτητα από την κατηγορία, την βαθμίδα, το φύλο ή άλλα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους, οφείλουν να μην αποποιούνται την ανάληψη ευθύνης κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και να συμμετέχουν στα συλλογικά όργανα του Ιδρύματος, όταν και όπως ο νόμος ορίζει. Οφείλουν, επίσης, να μην αρνούνται την συμμετοχή τους σε κατά περίπτωση συνιστώμενες επιτροπές χωρίς να υπάρχει σοβαρό κώλυμα.

Συγκριτικά με τις διατάξεις του προηγούμενου ΕΚΛ του ΠΙ (ΦΕΚ 10-03-2005, Β, φ. 310), ο οποίος δεν αναφερόταν σε πρακτικές διακρίσεων, παρενοχλήσεων και εκφοβισμού, που βάλλουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, την αρχή της ισότητας, την ακαδημαϊκή ηθική και δεοντολογία, διαπιστώνουμε ότι μετά την παρέμβαση της ΕΙΦΚΔ και την ανάδειξη του ζητήματος στο προηγούμενο σχέδιο δράσης («Επομένως, στις διατάξεις του ΕΚΛ του Πανεπιστημίου μας δεν περιλαμβάνονται ρητά και δεν κατονομάζονται συμπεριφορές έμφυλης διάκρισης, μεταχείρισης ή παρενόχλησης. Γι' αυτό, κρίνεται απαραίτητος ο

εμπλουτισμός των πειθαρχικών διατάξεων του ΕΚΛ, και κάθε κανονιστικού κειμένου Τμήματος ή Εργαστηρίου, ώστε οι εν λόγω αρνητικές συμπεριφορές να λογίζονται ως πειθαρχικά παραπτώματα που χρήζουν των κατάλληλων ποινών.») ο ΕΚΛ εμπλουτίστηκε σημαντικά ως προς το Πειθαρχικό Δίκαιο, Πειθαρχικά Παραπτώματα - Ποινές που αφορούν αξιόποινες έμφυλες συμπεριφορές μέσα στο ακαδημαϊκό εκπαιδευτικό και εργασιακό περιβάλλον. Στο πλαίσιο της πολιτικής ισότητας των φύλων και, γενικότερα, της καταπολέμησης των αρνητικών διακρίσεων, παρενοχλήσεων και εκφοβιστικών συμπεριφορών, η ΕΙΦΚΔ, ενεργοποιώντας τον διαμεσολαβητικό ρόλο της, προτίθεται να εργαστεί συστηματικά, αξιώνοντας την καταλληλότητα των κανονιστικών κειμένων προκειμένου να εκλείψουν οι κολάσιμες έμφυλες συμπεριφορές.

Πρόκειται να διερευνηθεί η δυνατότητα σύνταξης πρωτοκόλλου ενεργειών, θεσμοθετημένου από τα αρμόδια όργανα του ΠΙ, για την αντιμετώπιση περιστατικών όλων των ειδών των σχετικών αρνητικών συμπεριφορών, τόσο σε επίπεδο διαχείρισης των περιστατικών, όσο και σε επίπεδο παροχής της κατάλληλης νομικής συμβουλευτικής, αλλά και της κατάλληλης ψυχολογικής υποστήριξης για όλες τις κατηγορίες της πανεπιστημιακής κοινότητας που τυχόν υφίστανται τέτοιες συμπεριφορές, συμπεριλαμβανομένων των φοιτητών/τριών.

5.3 Πρωτόκολλο χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας των δημόσιων εγγράφων

Η συνεχιζόμενη έμφυλη ανισότητα αποτυπώνεται εμφανώς και στη χρήση της γλώσσας, η οποία χαρακτηρίζεται «σεξιστική» όταν εκεί κυριαρχεί το αρσενικό γένος, ενώ το θηλυκό γένος είτε διαρκώς έπεται του αρσενικού, δηλαδή αναφέρεται αφότου έχει προταχθεί το αρσενικό, είτε γίνεται αναφορά σε αυτό με μειωτικό τρόπο. Συχνά, μάλιστα, παρατηρείται η πλήρης αποσιώπηση του θηλυκού γένους, επειδή θεωρείται ως δεδομένο ότι με τη χρήση του αρσενικού αναφερόμαστε σε όλα τα γένη.

Ο Οδηγός χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ) του Υπουργείου Εσωτερικών επικεντρώνεται αποκλειστικά στα δύο φύλα (αρσενικό-θηλυκό) και, κυρίως, στην ανάδειξη του θηλυκού γένους στον γραπτό λόγο, το οποίο συνήθως είναι αόρατο. Ωστόσο, τόσο στον συγκεκριμένο Οδηγό όσο και γενικότερα στην ελληνική βιβλιογραφία παρατηρείται ευρεία αποσιώπηση του μη-δυναδικού φύλου. Αντιθέτως, έχει προταθεί η χρήση και του ουδέτερου γένους, το οποίο αφορά άτομα της ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητας, χωρίς ωστόσο να έχει υιοθετηθεί μέχρι τώρα σε κάποιο δημόσιο έγγραφο. Κάτι ανάλογο σημειώνεται και για το σύμβολο «@».

Σε κάθε περίπτωση, σύμφωνα με τον Οδηγό της ΓΓΙΦ, ο «γλωσσικός σεξισμός» ορίζεται ως «η γλωσσική διεπίδραση σε μια ανδροκρατική κοινωνία, στην οποία η γλώσσα αποτυπώνει ακριβώς τις σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στα φύλα και λειτουργεί με τέτοιο τρόπο ώστε να διαιωνίζεται και να νομιμοποιείται η εξουσία των αντρών εις βάρος των γυναικών».²¹

Η γλώσσα χρήζει ιδιαίτερης προσοχής, διότι μέσω αυτής δύναται να πραγματοποιηθεί αλλαγή έμφυλων νοοτροπιών, η οποία θα έχει ως συμβολή τη σταδιακή εξάλειψη των έμφυλων στερεοτύπων και, κατ' επέκταση, την ισότητα των φύλων. Για την επίτευξη αυτού του σκοπού χρειάζεται να γίνουν ορισμένες δράσεις, όπως οι παρακάτω:

- Αναπροσαρμογή τόσο των έντυπων όσο και των ηλεκτρονικών εγγράφων του ΠΙ, (των διοικητικών εγγράφων, των ανακοινώσεων, των ενημερωτικών σημειωμάτων, των δελτίων τύπου).

²¹ Βλ. Μ. Γκασούκα και Μ. Γεωργαλλίδου, *Οδηγός χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα*, Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, Αθήνα 2018, σ. 19.

- Αναπροσαρμογή των ιστοσελίδων του ΠΙ (της επίσημης κεντρικής ιστοσελίδας του ΠΙ, των ιστοσελίδων των Τμημάτων και των λοιπών ιστοσελίδων των υπηρεσιών του Ιδρύματος).
- Σύνταξη και κοινοποίηση προς τα μέλη (ακαδημαϊκό και διοικητικό προσωπικό, φοιτητές/τριες) του ΠΙ πρακτικών οδηγιών σχετικών με τη χρήση μη σεξιστικής γλώσσας.
- Σεμινάρια με εκπαιδευτικό περιεχόμενο ως προς τη χρήση μη σεξιστικής γλώσσας και ανάδειξη της σημαντικότητάς της, που θα απευθύνονται σε: μέλη ΔΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ, σε διοικητικούς/ές υπαλλήλους, σε φοιτητές/τριες (σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο, σε υποψήφιους/ες διδάκτορες/ισσες).

Σχετικές παρεμβάσεις συμβουλευτικής καθοδήγησης που υλοποιήθηκαν κατά την περίοδο 2025-2026 παρουσιάζονται στην ενότητα 4.12.2.

5.4 Έρευνες, Μελέτες, Ενημερώσεις, Επιμορφώσεις σε θέματα φύλου

Μέχρι σήμερα, στο ΠΙ δεν έχει γίνει συστηματική μελέτη και έρευνα γύρω από σχετικά φαινόμενα, διακριτικής μεταχείρισης, έμφυλων διακρίσεων, παρενόχλησης και ειδικότερα σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους συμπεριφορών εκφοβισμού και εξουσιαστικής βίας στους κόλπους της ακαδημαϊκής κοινότητας. Εκτιμάται πως οι περαιτέρω έρευνες και συνακόλουθες μελέτες αυτού του είδους, καθώς και η δημοσίευσή τους, είναι μια απολύτως απαραίτητη δράση της ΕΙΦΚΔ του ΠΙ, προκειμένου να αποκτηθεί μια σαφής εικόνα για την έκταση των φαινομένων που τυχόν έχουν λάβει χώρα σε βάρος μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας, ώστε η αντιμετώπισή τους να συμβάλλει στην αναγκαία ανάπτυξη της πολιτικής για την ισότητα, καθώς και την αυξανόμενη ευαισθητοποίηση και εγρήγορση της πανεπιστημιακής κοινότητας απέναντι σε φαινόμενα του είδους αυτού.

Εξυπακούεται ότι η αντιμετώπιση των κενών της ενημέρωσης πρέπει να επιδιωχθεί από την ΕΙΦΚΔ σε συνδυασμό με συστηματικές επιμορφώσεις της πανεπιστημιακής κοινότητας πάνω σε όλες τις μορφές διακρίσεων, παρενόχλησης και εκφοβισμού. Πάντως, διαπιστώνεται η ανάγκη να ληφθούν ποικίλες και πολλαπλές πρωτοβουλίες ενημερώσεων και συζητήσεων που είναι σχετικές με διάφορες πτυχές των έμφυλων διακρίσεων, ιδιαίτερα πρωτοβουλίες με ομιλίες ή σεμινάρια από ειδικούς/ές επιστήμονες/ισσες, που μπορούν να μεταδώσουν με κατάλληλο τρόπο την αξία της αποτελεσματικής αντίστασης σε περιστατικά διακρίσεων φύλου.

5.5 Μαθήματα φύλου-Εργαστήρια-Θερινά Σχολεία

Η παρεχόμενη εκπαίδευση στο ΠΙ ως προς τη διάσταση της ισότητας των φύλων περιλαμβάνει: α) την προσφορά μαθημάτων σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο, β) την οργάνωση διαλέξεων, ημερίδων, συνεδρίων, καλλιτεχνικών δράσεων, γ) την ερευνητική και εκπαιδευτική δραστηριότητα των μελών ΔΕΠ/ΕΔΙΠ/ερευνητών-ερευνητριών του πανεπιστημίου και των εργαστηρίων (όπως το «Εργαστήριο ιστορικής έρευνας νεότερων και σύγχρονων κοινωνιών» του Τμήματος Ιστορίας και Αρχαιολογίας και το «Εργαστήριο Γλώσσας, Λαογραφίας και Πολιτισμού» του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης).

Με στόχο την κατανόηση της σημασίας της ένταξης θεμάτων σχετικών με το φύλο, την ισότητα και τις ποικίλες διακρίσεις για την προαγωγή της επιστημονικής γνώσης και της έρευνας, αλλά και την προώθηση της ισότητας και την αποδοχή της διαφορετικότητας 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 ΠΙ,

εισάγοντας σχετικά μαθήματα και στους τρεις κύκλους σπουδών. Ακολουθώντας, 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 του ιδρύματος.

Εφόσον, στους σημαντικούς στόχους της ΕΙΦΚΔ συμπεριλαμβάνονται: α) η αύξηση του αριθμού των προσφερόμενων μαθημάτων (με άξονα ή θεματικές) για το φύλο και την ισότητα στα Τμήματα του ΠΙ και β) η θεσμοθέτηση μαθημάτων για το φύλο και την ισότητα τα οποία θα προσφέρονται σε επίπεδο ιδρύματος, οι σχετικές δράσεις αφορούν τα εξής:

- την 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
- τη συνεργασία Τμημάτων και Εργαστηρίων με την ΕΙΦΚΔ για την οργάνωση εργαστηρίων, ημερίδων ή θερινών σχολείων με θέματα φύλου
- τη θεσμοθέτηση βραβείου αριστείας ή υποτροφίας για ΜΔΕ σε θέματα φύλου/ισότητας
- τη συνεργασία με την ΜΟΔΙΠ για την ένταξη της παραμέτρου του φύλου στην αξιολόγηση των ΠΠΣ και ΠΜΣ των Τμημάτων.

5.6 Συνέδρια-Ομιλίες-Ενημερώσεις

Οι δράσεις αφορούν στην εκπαίδευση και στην υιοθέτηση ευαισθητοποιημένων στάσεων και στην καλλιέργεια νοοτροπιών σχετικά με το φύλο (gender sensitive), στην αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων και των διακρίσεων, στη θεσμοθέτηση ομάδων εργασίας αφιερωμένων σε συγκεκριμένα θέματα, όπως καθορισμός τρόπων αντιμετώπισης της παρενόχλησης, και στην ευαισθητοποίηση μέσω εργαστηρίων και άλλων δραστηριοτήτων συζήτησης και επικοινωνίας μεταξύ του προσωπικού, της διοίκησης και των οργάνων λήψης αποφάσεων.

Με βάση τους παραπάνω στόχους, πρόκειται να πραγματοποιηθούν οι ακόλουθες δράσεις:

- Εκδηλώσεις και προγράμματα από την ΕΙΦΚΔ, ή/και σε συνεργασία με άλλες επιτροπές, υπηρεσίες της κοινότητας και φορείς του Πανεπιστημίου με στόχο την ενημέρωση, την ευαισθητοποίηση, την επιμόρφωση και την εκπαίδευση των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας για θέματα φύλου και έμφυλων διακρίσεων (π.χ. φύλο, ταυτότητα, σεξουαλικός προσανατολισμός, έμφυλες διακρίσεις, σεξουαλική παρενόχληση, γλωσσικός σεξισμός) καθώς και την ενημέρωση για τις πολιτικές του Πανεπιστημίου σχετικά με ζητήματα φύλου και διακρίσεων
- Ευαισθητοποίηση σε σχέση με τη χρήση ουδέτερης ως προς το φύλο και μη σεξιστικής γλώσσας (εκδηλώσεις, σεμινάρια, επιμόρφωση) που θα απευθύνονται σε ολόκληρη την ακαδημαϊκή κοινότητα. Ενημέρωση και σχετική επιμόρφωση του διοικητικού προσωπικού, των μελών ΔΕΠ και των λοιπών διδασκόντων/διδασκουσών του Πανεπιστημίου καθώς και του φοιτητικού πληθυσμού
- Δικτύωση με φορείς που ασχολούνται με ζητήματα φύλου και έμφυλων διακρίσεων στην Ελλάδα και στο εξωτερικό, αλλά και στην ευρύτερη κοινωνία όπου δραστηριοποιείται το Πανεπιστήμιο, συνεργασία μεταξύ ΕΙΦΚΔ και φορέων/προσώπων/ομάδων και αξιοποίηση των γνώσεων και της εμπειρίας τους, μέσω εκδηλώσεων και επιμορφωτικών σεμιναρίων
- Διοργάνωση συνεδρίων και ημερίδων, με πρόσκληση ακαδημαϊκών ερευνητών/τριών και άλλων ειδικών, σε θέματα φύλου

- Καταγραφή και ανάδειξη καλών πρακτικών και δράσεων σε επίπεδο Τμημάτων, Σχολών και άλλων δομών του Πανεπιστημίου, σε θεματικές ισότητας των φύλων
- Σε συνεργασία με την Κινηματογραφική Ομάδα του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων (ΚΟΠΙ) διοργάνωση προβολών σειράς ταινιών με σχετική θεματολογία.

5.7 Εκδηλώσεις-Επιμορφώσεις

Το «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025» της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (πρώην Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων), το οποίο εφαρμόζεται μεταβατικά και κατά το έτος 2026, καθώς βρίσκεται σε διαδικασία οριστικής ολοκλήρωσης το Εθνικό Σχέδιο Δράσεων για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ) 2026-30, οργανώνεται γύρω από τέσσερις (4) Άξονες Προτεραιότητας και κάθε άξονας επικεντρώνεται σε μια συγκεκριμένη θεματική διάσταση των πολιτικών ισότητας των φύλων. Προσδιορίζονται οι παρακάτω εκδηλώσεις-επιμορφώσεις ως κατάλληλες:

- «Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας». Επιμόρφωση σχετική με παρουσίαση μέτρων για την προστασία των γυναικών από την άσκηση κάθε μορφής βίας καθώς και προσπάθεια ενημέρωσης, κατάρτισης και ευαισθητοποίησης όλων των εμπλεκόμενων μερών και του κοινού.
- «Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ ηγετικούς ρόλους». Η επιμόρφωση θα ενδυναμώνει μέσα από την εκπαίδευση τις γυναίκες με σκοπό την εντονότερη συμμετοχή τους στα κοινά και την μεγαλύτερη εκπροσώπηση τους σε θέσεις εξουσίας στην πολιτική και στην κοινωνική ζωή.
- «Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας». Η επιμόρφωση θα σχετίζεται με την αναφορά στρατηγικών και πολιτικών για τη μείωση του χάσματος των ανισοτήτων στον τομέα της εργασίας. Θα αφορά την απασχόληση και τον επαγγελματικό διαχωρισμό, τις αμοιβές και τις διακρίσεις λόγω της μητρότητας και της φροντίδας των παιδιών με παρεμβάσεις που ξεκινούν από την εκπαίδευση και επεκτείνονται στην κατάρτιση, την επιμόρφωση και τη διά βίου μάθηση αλλά και σε δράσεις με στόχο την εναρμόνιση της επαγγελματικής και της προσωπικής και οικογενειακής ζωής.
- Επιμόρφωση διδακτικού, διοικητικού και φοιτητικού πληθυσμού σε θέματα «Υπέρβασης του γλωσσικού σεξισμού».
- Επιμόρφωση διδακτικού, διοικητικού και φοιτητικού πληθυσμού σε θέματα φύλου.
- Εκπαίδευση σχετικά με τις έμφυλες προκαταλήψεις και διακρίσεις καθώς επηρεάζουν σημαντικά τα πανεπιστημιακά ιδρύματα είτε σε επίπεδο καθημερινών αλληλεπιδράσεων είτε μέσω πρακτικών στη λήψη αποφάσεων. Η αντιμετώπιση αυτών των προκαταλήψεων και διακρίσεων και η ενημέρωση του προσωπικού, ώστε να ευαισθητοποιηθεί σχετικά με τις συνέπειές τους, είναι απαραίτητη για την επίτευξη της ισότητας των φύλων.
- Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου και διαφορετικότητας.
- Διενέργεια εκστρατείας ενημέρωσης-ευαισθητοποίησης για τη σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εκπαίδευσης και εργασίας στο Πανεπιστήμιο.
- Ενημέρωση για τις δομές στήριξης (ενημερωτικά φυλλάδια, τηλεοπτικά/ραδιοφωνικά/διαδικτυακά μηνύματα, αφίσες κλπ).
- Επιμορφώσεις για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και των γυναικών με αναπηρία.

- Οργάνωση εργαστηρίων (workshops) με σκοπό την εκπαίδευση στην πρόληψη και την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας στον κυβερνοχώρο.
- Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση με σεμινάρια για τη διάσταση του φύλου στην επιστήμη και τεχνολογία.

5.8 Ισορροπία ηγεσίας και λήψης αποφάσεων

Η δράση επικαιροποιείται με συστηματική παρακολούθηση των δεικτών εκπροσώπησης σε προεδρίες/αντιπροεδρίες Τμημάτων, διευθύνσεις Τομέων και Εργαστηρίων, καθώς και διοικητικές θέσεις ευθύνης. Για το ακαδ. έτος 2024-25 και τα στοιχεία έως 31-08-2025 προκύπτουν οι ακόλουθες ενδεικτικές κατανομές: Πρόεδροι Τμημάτων, Αντιπρόεδροι Τμημάτων, Διευθυντές/ντρίες Τομέων, Διευθυντές/ντρίες Εργαστηρίων, Προϊστάμενοι/ες Τμημάτων και διοικητικές θέσεις ευθύνης. Τα αναλυτικά στοιχεία πρέπει να ενσωματώνονται στον ετήσιο Έμφυλο Χάρτη.

Σχεδιαζόμενες σχετικές δράσεις για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε ηγετικές θέσεις ευθύνης είναι οι εξής:

- Συμβουλευτική καθοδήγηση (mentoring) από γυναίκες που δραστηριοποιούνται σε ανάλογες θέσεις του πανεπιστημίου μας προς άλλες γυναίκες συναδέλφισσες, ακολουθώντας τον κανόνα της δυαδικής συνεργασίας 1-1.
- Συζητήσεις σε μικρές ομάδες εργασίας πάνω σε στερεότυπες αντιλήψεις που δεν επιτρέπουν μια ισόρροπη άσκηση της ηγεσίας με την αναγκαία λήψη των κατάλληλων αποφάσεων.

5.9 Ενίσχυση συμμετοχής των γυναικών στην έρευνα

Το ΠΙ υποστηρίζει την έρευνα και τη μελέτη του φύλου στο πλαίσιο γνωστικών αντικειμένων τα οποία αφορούν, κυρίως, στις Ανθρωπιστικές και Κοινωνικές Επιστήμες, με παραδοσιακό επίκεντρο τη Φιλοσοφική Σχολή. Ωστόσο, σχετική ερευνητική δραστηριότητα, στο πλαίσιο της διαθεματικότητας και διεπιστημονικότητας, σημειώνεται σε μελέτες που διεξάγονται και σε άλλα Τμήματα και Σχολές, με απολήξεις που αναδεικνύουν ζητήματα ιστορικότητας, κατανόησης και παρεμβάσεων στο πεδίο της ισότητας των φύλων. Για παράδειγμα, επιστημονικές δραστηριότητες που διεξάγονται από Εργαστήρια (όπως το «Εργαστήριο Ιστορικής έρευνας νεότερων και σύγχρονων κοινωνιών» του Τμήματος Ιστορίας και Αρχαιολογίας ή το «Εργαστήριο Γλώσσας, Λαογραφίας και Πολιτισμού» του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης),²² προσφέρουν ένα σταθερό πλαίσιο ερευνητικής υποστήριξης των ζητημάτων ισότητας με σημαντική συνεισφορά στην ακαδημαϊκή κοινότητα και στην τοπική αλλά και ευρύτερη κοινωνία. Η πληροφορία από τις μελέτες αυτές έχει προγραμματιστεί να διαχυθεί με συστηματικό τρόπο μέσα από τις δράσεις της ΕΙΦΚΔ.

Μια σειρά από ερευνητικές σχετικές δραστηριότητες στο ΠΙ αναφέρονται σε χρηματοδοτούμενα από τον ΕΛΚΕ αλλά και μη χρηματοδοτούμενα ερευνητικά προγράμματα που καταδεικνύουν συνέργειες στο πλαίσιο της έρευνας για την ισότητα των φύλων. Η συστηματική καταγραφή των ερευνών αυτών πρόκειται να γίνει στο προσεχές διάστημα.

²² Βλ. σχετικά και ΕΙΦΚΔ, «Το φύλο στα προγράμματα σπουδών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων 2023-2026», <https://eif.ac.uoi.gr/wp-content/uploads/2026/07/to-fylo-sta-programmata-spydon-toy-panepistimiou-ioanninon-17072026.pdf> [τελευταία πρόσβαση 15.7.2026]

Με βάση τον στόχο της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στην έρευνα, οι πρώτες παρεμβάσεις της ΕΙΦΚΔ του ΠΙ για την πολιτική ισότητας στην έρευνα θα είναι οι εξής:

- σε συνεργασία με τον ΕΛΚΕ, η γλωσσική επιμέλεια του Οδηγού Χρηματοδότησης και Διαχείρισης (ΟΧΔ) του ΕΛΚΕ του ΠΙ, ώστε η γλώσσα να μην αποτυπώνει σεξιστικό λόγο και να διασφαλίζεται η ορατότητα των φύλων σε όλες τις δράσεις ή προβλέψεις
- η εισαγωγή των αρχών της ισότητας των φύλων στον ΟΧΔ
- η σύνταξη *Κώδικα Δεοντολογίας για την Ισότητα των Φύλων στην Έρευνα*, ο οποίος σχεδιάζεται να αποτελέσει Παράρτημα του ΟΧΔ, μετά από συνεννόηση με τον ΕΛΚΕ του ΠΙ
- η επεξεργασία του *Κανονισμού Δεοντολογίας στην Έρευνα* αλλά και στη διατύπωση παρεμβάσεων στο κείμενο που θα επιτρέψουν την ενσωμάτωση αρχών της ισότητας των φύλων και την αποτροπή διακρίσεων
- η πρόβλεψη αναλογίας στις υποτροφίες διδακτορικών και μεταδιδακτορικών ερευνητών/τριών του ΕΛΚΕ σε άντρες και γυναίκες ερευνητές/τριες
- λαμβάνοντας υπόψη τα στατιστικά στοιχεία που αφορούν τη συμμετοχή γυναικών σε ερευνητικά προγράμματα του ΕΛΚΕ (κυρίως σε ό,τι αφορά στην επιστημονική ευθύνη των προγραμμάτων) θα προγραμματίσει κύκλο συζήτησης για εσωτερική χρηματοδότηση από τον ΕΛΚΕ του ΠΙ ερευνητικής μελέτης που αφορά στη συμμετοχή των γυναικών στην έρευνα
- η δημιουργία σχετικού συνδέσμου στον ιστότοπο του ΕΛΚΕ προκειμένου να διευκολυνθεί και υποστηριχθεί η ανάρτηση δράσεων, ομιλιών και παρεμβάσεων ευαισθητοποίησης των γυναικών πανεπιστημιακών σε ζητήματα ισότητας στο χώρο εργασίας και συμμετοχής στην έρευνα και τη διοίκηση.

5.10 Ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής

Αρχικά, χρειάζεται θα διερευνηθεί η ύπαρξη ή μη ισορροπίας μέσω συγκέντρωσης στοιχείων που αφορούν στα μέλη ΔΕΠ, ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ και διοικητικού προσωπικού, καθώς και τους/τις φοιτητές/τριες. Προσδιορίζονται ως κατάλληλοι δείκτες οι ακόλουθοι:

- Η άδεια ανατροφής τέκνου/γονικές άδειες (αναλογία ανδρών/γυναικών), χρόνος άδειας, δυσκολία να ληφθούν
- Ο χρόνος για εξέλιξη σε επόμενη βαθμίδα
- Οι παραιτήσεις μετά από γάμο ή τεκνοποίηση ή για φροντίδα ηλικιωμένων γονέων
- Οι πρόωρες αφυπηρετήσεις
- Η καταγραφή σεξιστικών συμπεριφορών και στερεοτύπων σχετικά με τις γυναίκες στην εργασία και όχι στο σπίτι
- Η καταγραφή των απόψεων των ίδιων των γυναικών στην εργασία, για το τι σημαίνει για αυτές το ότι δεν είναι στο σπίτι
- Καταγραφή διακοπών φοίτησης ενεργών φοιτητών και φοιτητριών, καθώς και ανενεργών φοιτητών/τριών (ποσοστό ανδρών/γυναικών)

Σχεδιαζόμενες σχετικές δράσεις είναι οι εξής:

- Ευέλικτο ωράριο εργασίας και τηλεργασία
- Ενίσχυση των ημερήσιων δομών φροντίδας τέκνων (εντός της πανεπιστημιούπολης παιδικός σταθμός, νηπιαγωγείο, κέντρο δημιουργικής απασχόλησης)

- Ψυχολογική στήριξη των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας, όταν αντιμετωπίζουν συγκρούσεις μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής
- Συζητήσεις σε μικρές ομάδες συναδέλφων ή φοιτητών/τριών για την αντιμετώπιση σχετικών συγκρούσεων με θέμα τα στερεότυπα που τις προκαλούν
- Παρακολούθηση τήρησης της σχετικής νομοθεσίας: Νόμος 4808/19-06-2021

Πάντως, βασικός σκοπός είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στην Οδηγία (ΕΕ) 1158/2019 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής 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» (L 188).

5.11 Δομές υποστήριξης του έργου της ΕΙΦΚΔ

Η ΕΙΦΚΔ του ΠΙ διατηρεί σταθερή συνεργασία με τις πρυτανικές αρχές του Ιδρύματος. Η διοίκηση παρέχει την αναγκαία διοικητική, τεχνική ή άλλη υποστήριξη για την υλοποίηση του συναφούς έργου της ΕΙΦΚΔ. Η ευρεία και αγαστή συνεργασία της ΕΙΦΚΔ με τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για την επίτευξη της ουσιαστικής έμφυλης ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων. Η ΕΙΦΚΔ διαθέτει ιστοσελίδα στον κεντρικό ιστότοπο του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων για την ενημέρωση των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας (<https://eif.ac.uoi.gr/>).

Η ΕΙΦΚΔ του ΠΙ διατηρεί, επίσης, σταθερή συνεργασία με το Δίκτυο των Επιτροπών Ισότητας και Καταπολέμησης των Διακρίσεων των ελληνικών ΑΕΙ και ερευνητικών κέντρων, καθώς και με την Ελληνική Εταιρεία Γυναικών Πανεπιστημιακών (ΕΛΕΓΥΠ), για ενημέρωση, κοινό συντονισμό και αξιοποίηση της κοινής εμπειρίας.

Απαραίτητη προϋπόθεση για τον σχεδιασμό και την πραγματοποίηση των πολιτικών ισότητας στα ακαδημαϊκά ιδρύματα είναι η υποστήριξη της ΕΙΦΚΔ από τις διοικήσεις και τις δομές των Ιδρυμάτων τους. Για τούτο, η σύσταση του αρμόδιου «Γραφείου Ισότητας και Συμπερίληψης» θα πρέπει να υπάγεται διοικητικά στον/στην αρμόδιο/α αντιπρύτανη/ισσα για την πολιτική ισότητας του Πανεπιστημίου, να καθοδηγείται από την ΕΙΦΚΔ και να αποτελεί τη διοικητική δομή που θα υποστηρίζει την ΕΙΦΚΔ κατά την υλοποίηση των δράσεων των ΣΔΙΦ της.

Για τη διαμόρφωση μιας συμπεριληπτικής και ευαίσθητης ως προς το φύλο οργανωσιακής κουλτούρας η ΕΙΦΚΔ εισηγείται, συνεπώς, στα αρμόδια διοικητικά όργανα του ΠΙ την **ίδρυση του «Γραφείου Ισότητας και Συμπερίληψης» και την ένταξή του στον Οργανισμό του Ιδρύματος** ως αναγκαία διοικητική δομή που θα υποστηρίζει την ΕΙΦΚΔ.

Ήδη η ίδρυση «Γραφείου Ισότητας και Συμπερίληψης» προβλέπεται στα παραδοτέα του Υποέργου 1 «Δράσεις ενδυνάμωσης και προώθησης της ισότητας στα ΑΕΙ με έμφαση στην ισότητα των φύλων» της Πράξης «Δράσεις ενδυνάμωσης και προώθησης της ισότητας στα ΑΕΙ και υποστήριξη Κέντρου Ψυχολογικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης Πανεπιστημίου Ιωαννίνων» που εντάχθηκε στο Πρόγραμμα ΕΣΠΑ «Ανθρώπινο Δυναμικό και Κοινωνική Συνοχή 2021-2027». Το «Γραφείο Ισότητας και Συμπερίληψης» με ειδικά εκπαιδευμένο προσωπικό θα καταγράφει και θα αξιολογεί την έμφυλη κατανομή στο ΠΙ, θα συντάσσει και θα επικαιροποιεί Οδηγούς (λ.χ. για τη χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας) και ενημερωτικό υλικό, θα σχεδιάζει και υλοποιεί στοχευμένες δράσεις ευαισθητοποίησης, θα τηρεί πρωτόκολλα αναφοράς και διαχείρισης καταγγελιών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης. Το «Γραφείο Ισότητας και Συμπερίληψης» θα συνεργάζεται στενά με την διοίκηση του ΠΙ, τα ακαδημαϊκά τμήματα, τους φορείς της κοινότητας και τις διοικητικές υπηρεσίες του Ιδρύματος.

5.12 Υλοποιηθείσες δράσεις της ΕΙΦΚΔ κατά την περίοδο 2025-2026

Κατά την περίοδο 2025-2026, η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων ανέπτυξε δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, επιστημονικές και επιμορφωτικές εκδηλώσεις, συνεργασίες με πανεπιστημιακούς και εξωπανεπιστημιακούς φορείς, καθώς και παρεμβάσεις συμβουλευτικής καθοδήγησης για τη χρήση συμπεριληπτικής και μη σεξιστικής γλώσσας. Παράλληλα, προετοίμασε και υποστήριξε την ένταξη χρηματοδοτούμενης πράξης για την ενδυνάμωση και την προώθηση της ισότητας στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων. Οι κυριότερες δράσεις παρουσιάζονται χρονολογικά στη συνέχεια.

5.12.1 Ενημέρωση, δημόσιες παρεμβάσεις και θεσμική επικοινωνία

- **8.3.2025:** Έκδοση Δελτίου Τύπου με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα Γυναικών.
- **26.3.2025:** Έκδοση ψηφίσματος για την απώλεια της Ελένης Μαραγκουδάκη, πρώην Αναπληρώτριας Καθηγήτριας του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων.
- **5.11.2025:** Δημιουργία του λογοτύπου της ΕΙΦΚΔ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων. Το λογότυπο σχεδιάστηκε από τη γραφίστρια του Πανεπιστημιακού Τυπογραφείου, κ. Βάσια Κλείτσα.
- **12.11.2025:** Ενημέρωση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, και ειδικότερα της Διεύθυνσης Κοινωνικής Προστασίας και Συμβουλευτικών Υπηρεσιών και του Τμήματος Κοινωνικής Προστασίας και Πολλαπλών Διακρίσεων, σχετικά με τις δράσεις που υλοποίησε η ΕΙΦΚΔ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων το 2025, καθώς και για προγραμματιζόμενη δράση για την αντιμετώπιση και την πρόληψη της έμφυλης βίας στο Πανεπιστήμιο.

5.12.2 Συμβουλευτική καθοδήγηση και συνεργασία με φορείς

- **11.4.2025:** Παροχή συμβουλευτικής καθοδήγησης προς τη Βιβλιοθήκη του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων για τη συμπεριληπτική χρήση της γλώσσας.
- **1.9.2025:** Παροχή γνωμάτευσης προς την Πρυτανεία του ΠΙ για την υπογραφή μνημονίου συνεργασίας ανάμεσα στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων και το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.).
- **7.10.2025:** Επίσκεψη συνεργασίας στο Συμβουλευτικό Κέντρο Ιωαννίνων, με στόχο τη δρομολόγηση κοινών δράσεων για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του κοινού γύρω από ζητήματα έμφυλης βίας.
- **7.5.2026:** Παροχή συμβουλευτικής καθοδήγησης προς το Τμήμα Ιστορίας και Αρχαιολογίας του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων για τη συμπεριληπτική χρήση της γλώσσας στην ιστοσελίδα του Τμήματος.
- **2025 και 2026:** Συμμετοχή της ΕΙΦΚΔ στη Δημοτική Επιτροπή Ισότητας Δήμου Ιωαννιτών και στην Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας.

5.12.3 Εκδηλώσεις, ημερίδες και συμμετοχές

- **17.3.2025:** Συμμετοχή στην εκδήλωση «Γυναίκες: Δύναμη για κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη», την οποία διοργάνωσαν η Επιτροπή Ισότητας και η Διεύθυνση Κοινωνικής Πολιτικής και Δημόσιας Υγείας του Δήμου Ιωαννιτών, με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας, στον

Πολιτιστικό Πολυχώρο «Δημήτρης Χατζής». Η κ. Λήδα Παπαστεφανάκη, Καθηγήτρια του Τμήματος Ιστορίας και Αρχαιολογίας του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων και Πρόεδρος της ΕΙΦΚΔ, πραγματοποίησε εισήγηση με τίτλο «Οι γυναίκες στην έρευνα και την επιστήμη».

- **20.5.2025:** Συνδιοργάνωση, σε συνεργασία με το Εργαστήριο Γλώσσας, Λαογραφίας και Πολιτισμού του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης, διαδικτυακής επιστημονικής ημερίδας με θέμα «Καταπολεμώντας ανισότητες στο σχολείο: Προτάσεις Κριτικού Γραμματισμού». Οι εισηγήσεις αφορούσαν εκπαιδευτικές παρεμβάσεις για την κριτική προσέγγιση κειμένων, την αναγνώριση καλυμμένων μορφών ρατσισμού και σεξισμού και την αποδόμηση στερεοτυπικών αναπαραστάσεων φύλου και άλλων κοινωνικών ταυτοτήτων. Χαιρετισμό απηύθυνε η Πρόεδρος της ΕΙΦΚΔ, κ. Λήδα Παπαστεφανάκη.
- **21.5.2025:** Διοργάνωση της ανοικτής εκδήλωσης «Από τη σιωπή στη διεκδίκηση: Καταπολέμηση των διακρίσεων σε βάρος της ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητας», με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα κατά της Ομοφοβίας, Αμφιφοβίας και Τρανσφοβίας. Η εκδήλωση πραγματοποιήθηκε στην Αίθουσα Λόγου και Τέχνης «Δημήτρης Χατζής» του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων και περιλάμβανε χαιρετισμούς, επιστημονικές εισηγήσεις, προβολή της ταινίας «ΑΚΟΕ/Αμφί: Η ιστορία μιας επανάστασης (Να κοιμάμαι στο στήθος του...)» του Ιωσήφ Βαρδάκη και συζήτηση με το κοινό.
- **26.11.2025:** Διοργάνωση της ανοικτής εκδήλωσης «Βία κατά των γυναικών: Μορφές, αντιστάσεις, αντιμετώπιση», με αφορμή τη Διεθνή Ημέρα για την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών. Η εκδήλωση πραγματοποιήθηκε στην αίθουσα «Κ. Κατσάρη» της Εταιρείας Ηπειρωτικών Μελετών και περιλάμβανε εισηγήσεις για τις έμφυλες ανισότητες, τη διαδικτυακή βία, τη σεξουαλική βία σε συνθήκες πολέμου, τη νομοθετική αντιμετώπιση της ενδοοικογενειακής βίας και τις υποστηρικτικές υπηρεσίες προς τις γυναίκες.
- **27.2.2026:** Συμμετοχή στο εργαστήριο «Ισότητα των Φύλων στην Εργασία και την Ηγεσία: Στερεότυπα και Προκλήσεις», το οποίο διοργανώθηκε από τη Μονάδα Υποστήριξης Φοιτητών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων και το British Council. Χαιρετισμό απηύθυνε η Αντιπρόεδρος της ΕΙΦΚΔ, κ. Στέλλα Αλέκου, Επίκουρη Καθηγήτρια του Τμήματος Φιλολογίας.
- **6-7.3.2026:** Συνδιοργάνωση της διημερίδας «Women('s) Matter(s): Πολλαπλές όψεις της γυναικείας εμπειρίας», με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας. Η διημερίδα διοργανώθηκε από τον Τομέα Κλασικής Φιλολογίας και το ΠΜΣ «Κλασική Φιλολογία» του Τμήματος Φιλολογίας, σε συνεργασία με την ΕΙΦΚΔ, και πραγματοποιήθηκε στον Πολιτιστικό Πολυχώρο «Δ. Χατζής» του Δήμου Ιωαννιτών. Συμμετείχαν 29 επιστήμονες και επιστημόνισσες (μέλη ΔΕΠ, υποψήφιοι διδάκτορες / υποψήφιες διδακτόρισες, διδάκτορες / διδακτόρισες) από το ΠΙ και από άλλα πανεπιστήμια και από διαφορετικά επιστημονικά πεδία, ενώ το πρόγραμμα περιλάμβανε επιστημονικές εισηγήσεις, θεατρικό δρώμενο, μουσικό αφιέρωμα και έκθεση φωτογραφίας.

5.12.4 Ανάπτυξη και χρηματοδότηση δράσεων ισότητας

- **Απρίλιος 2025 - Μάιος 2026:** Εκπόνηση της πρότασης στο πλαίσιο της πρόσκλησης ΕΣΠΑ «Δράσεις ενδυνάμωσης και προώθησης της ισότητας στα ΑΕΙ και υποστήριξη Κέντρου Ψυχολογικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης», και ειδικότερα του Υποέργου 01 «Δράσεις ενδυνάμωσης και προώθησης της ισότητας στα ΑΕΙ με έμφαση στην ισότητα των φύλων Πανεπιστημίου Ιωαννίνων».
- **14.5.2026:** Ένταξη της πράξης «Δράσεις ενδυνάμωσης και προώθησης της ισότητας στα ΑΕΙ και υποστήριξη Κέντρου Ψυχολογικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης Πανεπιστημίου Ιωαννίνων»,

με κωδικό ΟΠΣ 6018861, στο Πρόγραμμα «Ανθρώπινο Δυναμικό και Κοινωνική Συνοχή». Το Υποέργο 01 «Δράσεις ενδυνάμωσης και προώθησης της ισότητας στα ΑΕΙ με έμφαση στην ισότητα των φύλων Πανεπιστημίου Ιωαννίνων» της εν λόγω Πράξης, έχει ημερομηνία έναρξης 01.05.2026 και ημερομηνία λήξης 30.11.2028. Επιστημονική υπεύθυνη του Υποέργου 1 είναι η Πρόεδρος της ΕΙΦΚΔ, καθηγήτρια Λήδα Παπαστεφανάκη. Η ένταξη της Πράξης δημιουργεί το οργανωτικό και χρηματοδοτικό πλαίσιο για την υλοποίηση μέρους των δράσεων του παρόντος Σχεδίου Δράσης κατά την περίοδο 2026-2028.

6 Μέτρα θεραπείας των έμφυλων ανισοτήτων

6.1 Δομές συμβουλευτικής σε ζητήματα έμφυλων διακρίσεων

Στο πλαίσιο ανάπτυξης πολιτικών ισότητας των φύλων και ειδικότερα της καταπολέμησης πάσης φύσεως διακρίσεων (άμεσων και έμμεσων) και συμπεριφορών παρενόχλησης και προκειμένου να υιοθετηθεί ενιαία στάση μηδενικής ανοχής σε συμπεριφορές έμφυλων ανισοτήτων, η ΕΙΦΚΔ του ΠΙ θα προβεί στα εξής μέτρα:

- Δικτύωση του Πανεπιστημίου με φορείς και δίκτυα που προωθούν δράσεις συμβουλευτικής. Ήδη υπάρχει συνεργασία με το Συμβουλευτικό Κέντρο Ιωαννίνων (Σ.Κ.Ι.) - Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.).
- Διερεύνηση των δυνατοτήτων για δημιουργία φορέα που θα παρέχει υποστήριξη σε άτομα που έχουν υποστεί ή υφίστανται διακρίσεις λόγω φύλου (π.χ. σεξουαλική παρενόχληση) σε συντονισμό με ήδη υπάρχοντες φορείς, υπηρεσίες και θεσμούς του ΠΙ
- Σύσταση δομών συμβουλευτικής για το φοιτητικό πληθυσμό σε ζητήματα ίσων ευκαιριών, έγκαιρης και κατάλληλης αντιμετώπισης έμφυλων διακρίσεων, σεξουαλικής παρενόχλησης ή βίας λόγω φύλου
- Προώθηση ρυθμίσεων στο πλαίσιο επίτευξης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και των δύο γονέων ανεξαρτήτως φύλου, όπως η δυνατότητα διακοπής της εργασιακής απασχόλησης και στη συνέχεια επιστροφή σε αυτήν, η υποβοήθηση νέων γονέων σε ό,τι αφορά τα ωράρια και τις συνθήκες εργασίας ώστε να μπορούν να συνδυάζουν την ανατροφή των παιδιών με την εργασία τους, η δημιουργία υποστηρικτικών δομών, π.χ. παιδικός σταθμός στο χώρο του ΠΙ

6.2 Διαμεσολάβηση και αντιμετώπιση καταγγελιών

Διαμεσολάβηση και αντιμετώπιση καταγγελιών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης με την πραγματοποίηση των ακόλουθων δράσεων:

- Ίδρυση «Γραφείου Ισότητας και Συμπερίληψης» και στελέχωσή του με εξειδικευμένο προσωπικό, με λειτουργία και τηλεφωνικής γραμμής ή/και ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, σε συνεργασία με αρμόδιους φορείς για την υποστήριξη ατόμων που έχουν υποστεί διακρίσεις λόγω φύλου.
- Παροχή υπηρεσιών διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά.

6.3 Παρατηρητήριο Έμφυλης Ισότητας – Γραφείο Ισότητας και Συμπερίληψης

Το «Παρατηρητήριο έμφυλης ισότητας» αποτελεί τμήμα του «Γραφείου Ισότητας και Συμπερίληψης» με αντικείμενο την μελέτη και καταγραφή των έμφυλων ζητημάτων στο ΠΙ και τη διαρκή διεξαγωγή σχετικών ερευνών και ειδικών μετρήσεων:

- Θα παρέχει υπηρεσίες τεκμηρίωσης μέσα από τη συλλογή, την επεξεργασία, την ανάλυση και τη διάχυση των διαθέσιμων δεδομένων που αφορούν στην προώθηση θεμάτων έμφυλης ισότητας.
- Θα εκπονεί μελέτες και θα διεξάγει έρευνες για ζητήματα έμφυλης ισότητας τόσο σε ποσοτικό, όσο και σε ποιοτικό επίπεδο.
- Θα παρακολουθεί σχετικά θέματα σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο με στόχο την άρση των έμφυλων ανισοτήτων και ασυμμετριών.
- Θα ενημερώνει και θα ευαισθητοποιεί τα μέλη ΔΕΠ όλων των βαθμίδων, το λοιπό διδακτικό, εργαστηριακό, τεχνικό και διοικητικό προσωπικό και τους/τις φοιτητές/τριες σε θέματα έμφυλης βίας και ισότητας.
- Θα διατυπώνει πλαίσιο προτάσεων για πολιτικές, πρωτοβουλίες και δράσεις αναφορικά με την προώθηση της έμφυλης ισότητας στο ΠΙ.
- Θα προωθεί την επιστημονική δικτύωση και τη συνεργασία με αντίστοιχους κόμβους πληροφόρησης με στόχο την διερεύνηση και την καταγραφή σχετικά με σπουδές/θεματικές φύλου και σεξουαλικότητας.
- Θα διατηρεί σταθερή συνεργασία με τις Πρυτανικές Αρχές, την ΕΙΦΚΔ του ΠΙ, το Δίκτυο των ΕΙΦΚΔ των άλλων πανεπιστημιακών ιδρυμάτων, καθώς και με τους εθνικούς μηχανισμούς ισότητας των φύλων, με συναφείς φορείς της κοινότητας και με μη κυβερνητικές οργανώσεις (ΜΚΟ).
- Θα καταγράφει, θα αναδεικνύει και θα διαχέει καλές πρακτικές σε ό,τι αφορά στην καλύτερη δυνατή προώθηση της έμφυλης ισότητας στο ΠΙ.
- Θα παρέχει υπηρεσίες διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά στο ΠΙ.
- Θα παρέχει ενημέρωση/πληροφόρηση και στήριξη σε άτομα που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση ή άλλες μορφές έμφυλης βίας.

7 Συμπεράσματα

Έχουν ιδιαίτερη σημασία πλέον οι προτεραιότητες της πολιτικής για τη μετάβαση των ελληνικών πανεπιστημίων από τη φάση της θεσμικής εγκαθίδρυσης των πολιτικών έμφυλης ισότητας στη φάση της ουσιαστικής εφαρμογής τους. Τα τελευταία χρόνια έχουν συντελεστεί σημαντικά βήματα: συγκροτήθηκαν Επιτροπές Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) στα πανεπιστήμια, εκπονήθηκαν Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) και ενεργοποιήθηκαν χρηματοδοτικά εργαλεία, ιδίως μέσω του ΕΣΠΑ. Ωστόσο, η πρόοδος παραμένει άνιση και σε αρκετές περιπτώσεις περιορίζεται σε επίπεδο τυπικής συμμόρφωσης.

Τα πανεπιστήμια αποτελούν κατεξοχήν χώρους παραγωγής γνώσης, διαμόρφωσης πολιτικών και κοινωνικού μετασχηματισμού. Συνεπώς, η προώθηση της έμφυλης ισότητας δεν αφορά μόνο τη συμμόρφωση με θεσμικές υποχρεώσεις, αλλά συνδέεται άμεσα με την ποιότητα της εκπαίδευσης, της έρευνας, της ακαδημαϊκής διακυβέρνησης, της κοινωνικής ευημερίας και της εμπέδωσης της δημοκρατίας. Η συγκυρία καθίσταται κρίσιμη, λόγω και των εξελίξεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Στο πλαίσιο του Horizon Europe, η έμφαση μετατοπίζεται από την ύπαρξη ΣΔΙΦ στην αποδεδειγμένη εφαρμογή τους, μέσω μηχανισμών αξιολόγησης και ελέγχου. Η μετατόπιση αυτή καθιστά επιτακτική την ενίσχυση της θεσμικής λογοδοσίας και της επιχειρησιακής ικανότητας των ιδρυμάτων, όπως επισημαίνει το Δίκτυο των ΕΙΦΚΔ των Πανεπιστημίων.²³

Με βάση την παραπάνω προβληματική, το Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, όπως και τα υπόλοιπα ΑΕΙ, καλείται στο επόμενο διάστημα, όχι απλώς και μόνο να εγκρίνει τυπικά ένα ΣΔΙΦ, αλλά να προχωρήσει: στη θεσμική κατοχύρωση και ενδυνάμωση των δομών ισότητας στο ίδρυμα, στη θεσμική λογοδοσία και ευθυγράμμιση με τις ευρωπαϊκές απαιτήσεις, στην ενσωμάτωση των ΣΔΙΦ στον στρατηγικό σχεδιασμό και στη λειτουργία του Ιδρύματος, στη σταθερή και επαρκή χρηματοδότηση των πολιτικών έμφυλης ισότητας. Η έμφυλη ισότητα στο σύγχρονο διεθνές πανεπιστημιακό περιβάλλον αποτελεί βασικό δείκτη της ακαδημαϊκής αριστείας, της διεθνούς ανταγωνιστικότητας των πανεπιστημίων, της θεσμικής αξιοπιστίας και, εντέλει, της δημοκρατίας.

²³ Βλ. «Έμφυλη ισότητα στα ΑΕΙ: Θεσμικές προτεραιότητες για την εφαρμογή, τη λογοδοσία και τη βιωσιμότητα των πολιτικών ισότητας», Εισήγηση του Δικτύου των Επιτροπών Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) στα ΑΕΙ στην 112η Σύνοδο Πρυτάνεων Ελληνικών Πανεπιστημίων, 21.6.2026. <https://eif.ac.uoi.gr/emfyli-isotita-sta-aei-thesmikes-proteraiotites-gia-tin-efarmogi-ti-logodosia-kai-ti-viosimotita-ton-politikon-isotitas/> και https://www.esos.gr/arthra/99965/emfyli-isotita-sta-aei-thesmikes-proteraiotites-gia-tin-efarmogi-ti-logodosia-kai-ti?fbclid=IwY2xjawTPGkZleHRuA2FlbQlxMABicmlkETFrzBXV3pKN1FmM0xVSDRmc3J0YwZhcHBfaWQQMjlyMDM5MTc4ODIwMDg5MgABHk45SRJpwfHOvqOTI6rQhEUP9oiAt76B99aS9iZa8cL4FG5avWyLdUhWtSJ-aem_iz_ZnTyvk2haNtpUh3aGuw [τελευταία πρόσβαση 15.7.2026].

8 Χρονοδιάγραμμα

8.1 Παρακολούθηση δράσεων

ΣΤΟΧΟΙ	ΔΡΑΣΕΙΣ	2026	2027	2028
1. Δημοσιοποίηση της ΕΙΦΚΔ 2. Ενημέρωση της ακαδημαϊκής κοινότητας	1. Παρουσίαση στη Σύγκλητο του επικαιροποιημένου Σχεδίου Δράσης 2. Ανάρτηση του Σχεδίου Δράσης και ενημέρωση ιστοσελίδας	Έγκριση, ανάρτηση και ενημέρωση κοινότητας	Ανοιχτή εκδήλωση/webinar και επικαιροποίηση υλικού	Ανοιχτή εκδήλωση/webinar και αποτίμηση τριετίας
3. Ίδρυση Γραφείου Ισότητας και Συμπερίληψης και ένταξη του στο Οργανόγραμμα του ΠΙ	1. Ολοκλήρωση διαδικασιών ίδρυσης. 2. Ένταξη στο Οργανόγραμμα. 3. Διαμόρφωση διαδικασιών λειτουργίας. 4. Υποστήριξη και αξιολόγηση του έργου του Γραφείου.	Ολοκλήρωση ίδρυσης και ένταξη στο Οργανόγραμμα	Πλήρης λειτουργία και ανάπτυξη υπηρεσιών	Αποτίμηση λειτουργίας και προτάσεις βελτίωσης
4. Σύνταξη/επικαιροποίηση η του Έμφυλου Χάρτη (ΕΧ) ΠΙ 5. Ανάδειξη δεικτών ισότητας	1. Καταγραφή υπάρχουσας κατάστασης 2. Εμπλουτισμός στατιστικών δεδομένων 3. Ετήσια αποτίμηση	Βάση 31.8.2025 και ακαδ. έτος 2024-25	Ετήσια επικαιροποίηση ΕΧ	Ετήσια επικαιροποίηση ΕΧ και τελική έκθεση
6. Χρήση μη σεξιστικής γλώσσας	1. Επικαιροποίηση οδηγιών 2. Πρότυπα διοικητικών εγγράφων 3. Ενημέρωση υπηρεσιών	Επικαιροποίηση πρωτοκόλλου	Εφαρμογή και δειγματοληπτικός έλεγχος	Αναθεώρηση με βάση ανατροφοδότηση
7. Πρόληψη έμφυλων διακρίσεων/παρενόχλησης	1. Ενημέρωση διαδικασιών αναφοράς 2. Επιμορφωτικές δράσεις 3. Συνεργασία με αρμόδιες δομές	Τουλάχιστον 1 δράση	Τουλάχιστον 1 δράση	Τουλάχιστον 1 δράση και αξιολόγηση
8. Υλοποίηση, συνέχιση και αποτίμηση δράσεων της ΕΙΦΚΔ	1. Καταγραφή και δημοσιοποίηση των δράσεων 2025-2026 2. Υλοποίηση του Υποέργου 01 της Πράξης ΟΠΣ 6018861 3. Ανάπτυξη συνεργασιών, εκδηλώσεων,	Καταγραφή των δράσεων 2025-2026 και έναρξη υλοποίησης του Υποέργου 01	Πλήρης ανάπτυξη των δράσεων του Υποέργου 01 και ενδιάμεση αξιολόγηση	Ολοκλήρωση έως 30.11.2028, τελική αποτίμηση και διάχυση αποτελεσμάτων

ΣΤΟΧΟΙ	ΔΡΑΣΕΙΣ	2026	2027	2028
	επιμορφώσεων και συμβουλευτικών παρεμβάσεων 4. Παρακολούθηση και αξιολόγηση αποτελεσμάτων			
9. Ισορροπία σε θέσεις ευθύνης	1. Καταγραφή προεδριών, αντιπροεδριών, διευθύνσεων και διοικητικών θέσεων ευθύνης 2. Παρακολούθηση τάσεων	Καταγραφή βάσης	Ετήσια σύγκριση	Αποτίμηση τάσης
10. Ενίσχυση συμμετοχής των γυναικών στην έρευνα	1. Ετήσια παρακολούθηση των στοιχείων ΕΛΚΕ κατά φύλο 2. Προβολή ερευνητριών και ερευνητικού έργου 3. Δράσεις mentoring και ενημέρωσης	Ενσωμάτωση των στοιχείων ΕΛΚΕ 2022-2024 στον Έμφυλο Χάρτη και σχεδιασμός δράσεων	Επικαιροποίηση στοιχείων και δράση mentoring/προβολής	Αποτίμηση της εξέλιξης των δεικτών και διατύπωση προτάσεων
11. Ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής	1. Ενημέρωση για δικαιώματα 2. Καταγραφή αναγκών 3. Προτάσεις υποστήριξης φροντίδας	Καταγραφή και ενημέρωση	Δράση ενημέρωσης	Αποτίμηση και προτάσεις

Πίνακας 3. Παρακολούθηση Δράσεων

8.2 Σύνταξη Ετήσιων Εκθέσεων

Ο Πίνακας που ακολουθεί παρουσιάζει τις Ετήσιες Εκθέσεις που πρόκειται να εκπονηθούν.

Έτος	Ετήσια Έκθεση ΕΙΦΚΔ
2026	Σύνταξη έκθεσης προόδου και επικαιροποίηση δεικτών
2027	Σύνταξη έκθεσης προόδου και αποτίμηση δράσεων
2028	Τελική έκθεση τριετίας και προτάσεις για νέο σχέδιο δράσης

Πίνακας 4. Σύνταξη Ετήσιων Εκθέσεων