



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ  
Π Ρ Υ Τ Α Ν Ε Ι Α

ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΣΥΓΚΛΗΤΟΥ

Πληροφορίες : Κωνσταντίνα Χρηστάκη  
Τηλέφωνο : 26510-07547,07284  
email : gramsyg@uoi.gr

Απόσπασμα Πρακτικών της Συνεδρίας  
της Συγκλήτου αριθμ. 1133/21-06-2022

Έγινε στις 21 Ιουνίου 2022, ημέρα Τρίτη και ώρα 12 πρωινή, Έκτακτη Συνεδρία της Συγκλήτου στην αίθουσα Συνεδριών της Συγκλήτου στην Πανεπιστημιούπολη (Μεταβατικό κτίριο, Β' όροφος, απέναντι από τα γραφεία της Πρυτανείας), ύστερα από πρόσκληση του κ. Πρύτανη και συμμετέχουν οι κ.κ.:

1. Αλμπάνης Τριαντάφυλλος, Πρύτανης
2. Πασχόπουλος Μηνάς, Αντιπρύτανης
3. Γεωργάτος Σπυρίδων, Αντιπρύτανης
4. Νικολόπουλος Σταύρος, Αντιπρύτανης
5. Τζαμτζής Ιωάννης, Κοσμήτορας της Φιλοσοφικής Σχολής
6. Φλούδας Γεώργιος, Κοσμήτορας της Σχολής Θετικών Επιστημών (εξ αποστάσεως με το σύστημα MS Teams)
7. Παγγέ Πολυξένη, Κοσμήτορας της Σχολής Επιστημών Αγωγής
8. Μπατιστάτου Άννα, Κοσμήτορας της Σχολής Επιστημών Υγείας & Πρόεδρος του Τμήματος Ιατρικής
9. Κατσικούδης Νικόλαος, Κοσμήτορας της Σχολής Καλών Τεχνών
10. Γλαβάς Ευριπίδης, Κοσμήτορας της Σχολής Πληροφορικής & Τηλεπικοινωνιών
11. Τσίνας Αναστάσιος, Κοσμήτορας της Σχολής Γεωπονίας (με φυσική παρουσία)
12. Τρικούπης Αθανάσιος, Κοσμήτορας της Σχολής Μουσικών Σπουδών
13. Καραγιάννη-Καραγιαννοπούλου Ευαγγελία, Κοσμήτορας της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών
14. Αλεξάκης Αλέξανδρος, Πρόεδρος του Τμήματος Φιλολογίας
15. Βλαχόπουλος Ανδρέας, Πρόεδρος του Τμήματος Ιστορίας και Αρχαιολογίας

16. Μαγγίνη Γκόλφω, Πρόεδρος του Τμήματος Φιλοσοφίας
17. Βλάχος Θεόδωρος, Πρόεδρος Τμήματος Μαθηματικών
18. Κόκκας Παναγιώτης, Πρόεδρος του Τμήματος Φυσικής
19. Λουλούδη Μαρία, Πρόεδρος του Τμήματος Χημείας
20. Τσιατούχας Γεώργιος, Πρόεδρος του Τμήματος Μηχανικών Ηλεκτρονικών Υπολογιστών & Πληροφορικής
21. Σούλης Σπυρίδων-Γεώργιος, Πρόεδρος του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης
22. Πλακίτση Αικατερίνη, Πρόεδρος του Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών
23. Μυλωνίδης Νικόλαος, Πρόεδρος του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών
24. Αγαθόπουλος Συμεών, Αναπληρωτής Πρόεδρος του Τμήματος του Μηχανικών Επιστήμης Υλικών
25. Παπαγεωργίου Άγγελος, Πρόεδρος του Τμήματος Αρχιτεκτόνων Μηχανικών
26. Γκούβα Μαίρη, Πρόεδρος του Τμήματος Νοσηλευτικής
27. Αρετούλη Ελένη, Πρόεδρος του Τμήματος Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία
28. Σωτηρόπουλος Ιωάννης, Πρόεδρος του Τμήματος Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής
29. Δογορίτη Ελευθερία, Πρόεδρος του Τμήματος Ψυχολογίας
30. Πλαχούρας Κωνσταντίνος, Εκπρόσωπος Ε.Τ.Ε.Π.

.....  
Πρακτικά τηρεί η κ. Κωνσταντίνα Χρηστάκη, υπάλληλος Κλάδου ΠΕ Διοικητικού-Οικονομικού, Προϊσταμένη Γραμματείας Συγκλήτου.

#### ΘΕΜΑΤΑ ΗΜΕΡΗΣΙΑΣ ΔΙΑΤΑΞΗΣ

.....  
**Θέμα 7<sup>ο</sup>: «Έγκριση σχεδίου δράσης για την Ισότητα των Φύλων (Σ.Δ.Ι.Φ.) της Επιτροπής Ισότητας Φύλων του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων.»**

Τίθεται υπόψη των μελών της Συγκλήτου το αριθμ.πρωτ.Πρυτανείας 18951/6-6-2022 έγγραφο της Επιτροπής Ισότητας Φύλων (Ε.Ι.Φ.) του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, το οποίο αφορά στην έγκριση από τη Σύγκλητο του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (Σ.Δ.Ι.Φ.) της Επιτροπής Ισότητας Φύλων του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων.

.....  
Η Σύγκλητος του Ιδρύματος ύστερα από τα ανωτέρω αποφασίζει ομόφωνα και εγκρίνει το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (Σ.Δ.Ι.Φ.) της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, το οποίο έχει ως εξής:





**Επιτροπή Ισότητας Φύλων  
του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων  
(ΕΙΦ του ΠΙ)**

**ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ  
(2022-2025)**

**ΙΩΑΝΝΙΝΑ 2022**



## Πίνακας Περιεχομένων

<b>1</b>	<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....</b>	<b>6</b>
1.1	ΓΕΝΙΚΑ	6
1.2	ΔΟΜΗ ΕΚΘΕΣΗΣ	8
<b>2</b>	<b>ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ-ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΙΦ .....</b>	<b>10</b>
2.1	ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	10
2.2	ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ – ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΦΥΛΩΝ	11
2.3	ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ	13
	2.3.1 Άμεσοι - Βραχυπρόθεσμοι στόχοι.....	13
	2.3.2 Μακροπρόθεσμοι στόχοι.....	13
<b>3</b>	<b>ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΣΤΟ ΠΙ.....</b>	<b>14</b>
3.1	ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ	14
	3.1.1 <i>Σύνθεση εργαζομένων.....</i>	<i>14</i>
	3.1.1.1 <i>Συμπεράσματα.....</i>	<i>14</i>
	3.1.1.2 <i>Πίνακες Στοιχείων ανθρώπινου δυναμικού κατά φύλο.....</i>	<i>15</i>
	3.1.2 <i>Σύνθεση φοιτητικού πληθυσμού.....</i>	<i>17</i>
	3.1.2.1 <i>Σύνολο φοιτητών/τριών.....</i>	<i>17</i>
	3.1.2.2 <i>Σχολές.....</i>	<i>18</i>
	3.1.2.2.1 <i>Πρόγραμμα Προπτυχιακών Σπουδών.....</i>	<i>18</i>
	3.1.2.2.2 <i>Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών.....</i>	<i>20</i>
	3.1.2.2.3 <i>Πρόγραμμα Διδακτορικών Σπουδών.....</i>	<i>22</i>
	3.1.2.2.4 <i>Συμπεράσματα.....</i>	<i>23</i>
	3.1.2.3 <i>Τμήματα.....</i>	<i>23</i>
	3.1.2.3.1 <i>Πολυτεχνική Σχολή.....</i>	<i>24</i>
	3.1.2.3.2 <i>Σχολή Θετικών Επιστημών.....</i>	<i>25</i>
	3.1.2.3.3 <i>Σχολή Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών.....</i>	<i>26</i>
	3.1.2.3.4 <i>Συμπεράσματα.....</i>	<i>27</i>
	3.1.2.4 <i>Συμπεράσματα για την κατά φύλο σύνθεση του φοιτητικού πληθυσμού.....</i>	<i>27</i>
	3.1.3 <i>Σύνθεση του ερευνητικού δυναμικού του ΕΛΚΕ.....</i>	<i>27</i>
3.2	ΤΟ ΦΥΛΟ ΣΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΠΟΥΔΩΝ	28
<b>4</b>	<b>ΔΡΑΣΕΙΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ .....</b>	<b>30</b>
4.1	ΣΥΝΤΑΞΗ ΤΟΥ ΕΜΦΥΛΟΥ ΧΑΡΤΗ ΤΟΥ ΠΙ	30
	4.1.1 <i>Στόχοι.....</i>	<i>30</i>
	4.1.2 <i>Βασική Δράση.....</i>	<i>30</i>
4.2	ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ-ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ	30
4.3	ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟ ΧΡΗΣΗΣ ΜΗ ΣΕΞΙΣΤΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΓΓΡΑΦΩΝ	31
4.4	ΕΡΕΥΝΕΣ-ΜΕΛΕΤΕΣ-ΕΝΗΜΕΡΩΣΕΙΣ-ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΕΙΣ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΦΥΛΟΥ	32
4.5	ΜΑΘΗΜΑΤΑ ΦΥΛΟΥ-ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ-ΘΕΡΙΝΑ ΣΧΟΛΕΙΑ	32
4.6	ΣΥΝΕΔΡΙΑ-ΟΜΙΛΙΕΣ-ΕΝΗΜΕΡΩΣΕΙΣ	32
4.7	ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ-ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΕΙΣ	33
4.8	ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΗΓΕΣΙΑΣ ΚΑΙ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ	34
4.9	ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ	34
4.10	ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ	35



---

4.11	ΔΟΜΕΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ ΤΗΣ ΕΙΦ	36
<b>5</b>	<b>ΜΕΤΡΑ ΘΕΡΑΠΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΜΦΥΛΩΝ ΑΝΙΣΟΤΗΤΩΝ .....</b>	<b>37</b>
5.1	ΔΟΜΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΕ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΜΦΥΛΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ	37
5.2	ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ	37
5.3	ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ ΕΜΦΥΛΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ	37
<b>6</b>	<b>ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ .....</b>	<b>39</b>
6.1	ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΔΡΑΣΕΩΝ	39
6.2	ΣΥΝΤΑΞΗ ΕΤΗΣΙΩΝ ΕΚΘΕΣΕΩΝ	40



## Πίνακας Πινάκων

Πίνακας 1. Κατανομή μελών ΔΕΠ κατά φύλο και Τμήμα	16
Πίνακας 2. Κατανομή μελών ΕΕΠ κατά φύλο	16
Πίνακας 3. Κατανομή μελών Ε.ΔΙ.Π. κατά φύλο	16
Πίνακας 4. Κατανομή μελών Ε.Τ.Ε.Π. κατά φύλο	16
Πίνακας 5. Κατανομή μελών Διοικητικού Προσωπικού κατά φύλο	17
Πίνακας 6. Κατανομή φοιτητών/τριών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και πρόγραμμα σπουδών, ακαδ. έτος 2021-22	17
Πίνακας 7. Κατανομή φοιτητών/τριών των ΠΠΣ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και Σχολή, ακαδ. Έτος 2021-22	19
Πίνακας 8. Κατανομή φοιτητών/τριών των ΠΜΣ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και Σχολή, ακαδ. έτος 2021-22	21
Πίνακας 9. Κατανομή φοιτητών/τριών των ΠΔΣ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και Σχολή, ακαδ. έτος 2021-22	22
Πίνακας 10. Κατανομή φοιτητών/τριών της Πολυτεχνικής Σχολής του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και Τμήμα, ακαδ. έτος 2021-22	24
Πίνακας 11. Κατανομή φοιτητών/τριών της Σχολής Θετικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και Τμήμα, ακαδ. έτος 2021-22	25
Πίνακας 12. Κατανομή φοιτητών/τριών της Σχολής Οικονομικών και Διοικητικών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και Τμήμα, ακαδ. έτος 2021-22	26
Πίνακας 13. Κατανομή Έκτακτου προσωπικού έργων Ε&Α που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά το έτος 2020	28
Πίνακας 14. Κατανομή προσωπικού του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων σε έργα Ε&Α που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά το έτος 2020	28
Πίνακας 15. Παρακολούθηση Δράσεων	40
Πίνακας 16. Σύνταξη Ετήσιων Εκθέσεων	40



## Πίνακας Γραφημάτων

Γράφημα 1. Κατανομή φοιτητών/τριών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και πρόγραμμα σπουδών, ακαδ. έτος 2021-22.....	18
Γράφημα 2. Κατανομή φοιτητών/τριών των ΠΠΣ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και Σχολή, ακαδ. έτος 2021-22 .....	20
Γράφημα 3. Ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών των ΠΜΣ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και Σχολή, το ακαδ. έτος 2021-22.....	21
Γράφημα 4. Ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών των ΠΔΣ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και Σχολή, το ακαδ. έτος 2021-22.....	23
Γράφημα 5. Ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών της Πολυτεχνικής Σχολής του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και Τμήμα, το ακαδ. έτος 2021-22.....	24
Γράφημα 6. Ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών της Σχολής Θετικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και Τμήμα, το ακαδ. έτος 2021-22.....	25
Γράφημα 7. Ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών της Σχολής Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και Τμήμα, το ακαδ. έτος 2021-22 .....	26



## 1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

### 1.1 Γενικά

Το αίτημα της ισότητας των φύλων και η ανάγκη τής 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», να τονιστεί ότι ειδικώς η έμφυλη βία αντίκειται στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και ότι πρέπει να εξλειφθεί 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 οικογενείας (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, τη 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 Διάκρισης 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. Σύμφωνα με τον πρόσφατα δημοσιευμένο Δείκτη με τίτλο «Γυναίκες, Ειρήνη





και Ασφάλεια» (Women, Peace, and Security Index), από το Georgetown Institute for Women, Peace and Security (GIWPS) και το Peace Research Institute του Όσλο (PRIO), η Ελλάδα καταλαμβάνει την 45η θέση μεταξύ των 170 χωρών που συμμετέχουν στην έρευνα και την τελευταία θέση στην ομάδα των «ανεπτυγμένων χωρών». Οι χειρότερες επιδόσεις σημειώνονται στον τομέα της απασχόλησης και της οικονομικής συμπερίληψης.<sup>1</sup>

Επίσης, σύμφωνα με το «Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων» (EIGE), η Ελλάδα κατατάσσεται τελευταία στο σύνολο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως προς τον δείκτη «ισότητας φύλων» με βαθμολογία 52,5 στα 100, ενώ η βαθμολογία αυτή αυξήθηκε μόλις κατά 4,4 μονάδες από το 2005 έως το 2017 (+1,2 μονάδες σε σύγκριση με το 2015). Παρά τη μικρή αυτή πρόοδο, η βαθμολογία της Ελλάδας την κατατάσσει μία θέση χαμηλότερα σε σύγκριση με το 2005, ενώ οι μεγαλύτερες ανισότητες εντοπίζονται στον τομέα της εξουσίας. Η Ελλάδα καταλαμβάνει την 27η θέση στην ΕΕ, με 28 λιγότερες μονάδες από τον μέσο όρο (ΜΟ) των χωρών της ΕΕ στον συγκεκριμένο τομέα, παρότι παρατηρούνται βελτιώσεις σε όλους τους επιμέρους τομείς του πεδίου «εξουσία», με τη μεγαλύτερη στον υποτομέα της πολιτικής εξουσίας.<sup>1</sup>

Επιπλέον, η Ελλάδα αντιμετωπίζει τις μεγαλύτερες προκλήσεις όσον αφορά την ισότητα των φύλων στον υποτομέα της οικονομικής ισχύος. Το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών είναι 9%, ενώ στο διοικητικό συμβούλιο της Κεντρικής Τράπεζας είναι 8% (έναντι 7% και 0% αντίστοιχα, το 2005). Οι γυναίκες αποτελούν το 13% των μελών των διοικητικών συμβουλίων και οργανισμών χρηματοδότησης ερευνών, το 20% των μελών των διοικητικών συμβουλίων δημόσιων ραδιοτηλεοπτικών οργανισμών και μόλις το 10% των μελών των ανώτατων φορέων λήψης αποφάσεων των εθνικών ολυμπιακών αθλητικών οργανώσεων. Ακόμη, μεγάλο πρόβλημα εξακολουθεί να αποτελεί η άνιση συγκέντρωση γυναικών και ανδρών σε διάφορους τομείς της αγοράς εργασίας: το 23% των γυναικών, έναντι του 8% των ανδρών, εργάζεται στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας και της κοινωνικής μέριμνας. Λιγότερες γυναίκες (4%) από ό,τι άνδρες (20%) εργάζονται στους τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM). Μάλιστα, τα ποσοστά τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών που εργάζονται σε επαγγέλματα STEM στην Ελλάδα είναι πολύ χαμηλά σε σύγκριση με τα υπόλοιπα κράτη μέλη της ΕΕ.<sup>2</sup>

Ποια είναι η αντίστοιχη εικόνα του πανεπιστημιακού χώρου; Στην έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής του 2020, η οποία περιλαμβάνει στοιχεία για τις 27 χώρες μέλη της ΕΕ, η Ελλάδα παρουσιάζει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών μεταξύ του ακαδημαϊκού προσωπικού στα ΑΕΙ: 35.1% είναι γυναίκες, όταν ο ΜΟ στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανέρχεται στο 41.3%. Παρατηρείται ότι η παρουσία των γυναικών μελών Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ) είναι υψηλότερη στις κοινωνικές και ανθρωπιστικές επιστήμες και σημαντικά χαμηλότερη στις φυσικές και τεχνολογικές επιστήμες που προτιμώνται κυρίως από άνδρες. Παραδόξως, μολονότι η πλειοψηφία των αποφοίτων πανεπιστημίου είναι γυναίκες και οι γυναίκες κάτοχοι διδακτορικού είναι σε ανάλογα ποσοστά με τους άντρες, εντούτοις, η παρουσία των γυναικών στην πανεπιστημιακή διδασκαλία και έρευνα είναι περιορισμένη και βαίνει μειούμενη στις ανώτερες βαθμίδες. Αλλά και στις διοικήσεις των ΑΕΙ, η χώρα μας, σε σχέση με άλλα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κατέχει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών στη συμμετοχή τους στα όργανα διοίκησης των ιδρυμάτων, των σχολών, των τμημάτων και των επιτροπών.<sup>3</sup>

Επομένως, η πρόοδος που σημειώνει η Ελλάδα στο πεδίο της έμφυλης ισότητας, τόσο στον γενικότερο πληθυσμό όσο και ειδικότερα στον πανεπιστημιακό χώρο δεν είναι ικανοποιητική. Παρότι κατά την περίοδο 2005-2017 η Ελλάδα βελτίωσε τη βαθμολογία της ως προς τον δείκτη ισότητας των φύλων, εξακολουθεί να έχει πολύ χαμηλότερη βαθμολογία από τον ΜΟ των χωρών της ΕΕ. Με άλλα λόγια, η προώθηση της ισότητας των φύλων γίνεται με βραδύτερο ρυθμό σε σύγκριση με τα άλλα κράτη-μέλη της ΕΕ, που σημαίνει ότι το χάσμα της χώρας μας με την ΕΕ μεγάλωσε με την πάροδο του χρόνου.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> <http://europegender.eige.europa.eu/>

<sup>2</sup> <https://giwps.georgetown.edu/the-2021-women-peace-and-security-index/>

<sup>3</sup> Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής *SHE Figures 2018* (2019), σσ. 118, 121, 131, 128.

<sup>4</sup> Βλ. αναλυτικότερα, [https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018\\_el](https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_el)



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 αργή πρόοδο που έχει σημειωθεί στον τομέα της ισότητας των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (ΕΕ) και η Επιτροπή του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας και Καινοτομίας (ΕΕΧΕΚ) έχουν ενσωματώσει για την περίοδο 2021-2025 την αρχή της ισότητας των φύλων με τρόπο δεσμευτικό στους στρατηγικούς σχεδιασμούς και στόχους για την εκπαίδευση, την έρευνα και την καινοτομία. Η επίτευξη των στόχων αυτών επιδιώκεται μέσω των αρχών της συγκρότησης του νέου Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας [ΕΧΕ, European Research Area (ERA)], της δέσμευσης των χωρών μελών στις αρχές αυτές (με την κατάρτιση Εθνικών Οδικών Χαρτών (ΕΟΧ)), και των χρηματοδοτικών εργαλείων της ΕΕ (Horizon 2020, Horizon Europe).<sup>5</sup> Στο πλαίσιο αυτό, με βάση τον Ν. 4589/2019, άρθρο 33, έχει προβλεφθεί η εν λόγω συγκρότηση των **Επιτροπών Ισότητας των Φύλων στα ΑΕΙ** της χώρας μας.

Εκ της αρμοδιότητάς της η ΕΙΦ του ΠΙ υποβάλλει προς έγκριση στη Σύγκλητο το παρόν «**Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων**» για την περίοδο 2022-2025.<sup>6</sup> Ο γενικός στόχος είναι η χαρτογράφηση και η αντιμετώπιση των μορφών 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.<sup>7</sup>

## 1.2 Δομή Έκθεσης

Το κείμενο δομείται σε έξι κεφάλαια. Στο δεύτερο κεφάλαιο, περιγράφεται η ταυτότητα της ΕΙΦ με βάση το σχετικό θεσμικό πλαίσιο και διατυπώνονται οι βασικές αρχές οι οποίες ορίζουν τη στρατηγική για την ισότητα των φύλων. Συναφώς, προσδιορίζονται οι προτεραιότητες και οι άμεσοι και μακροπρόθεσμοι στόχοι της δράσης της ΕΙΦ. Το τρίτο κεφάλαιο συνιστά μια πρώτη αποτύπωση της υπάρχουσας κατάστασης στο ΠΙ, αφενός του ανθρώπινου δυναμικού κατά φύλο (εργαζόμενοι, φοιτητικός πληθυσμός, ερευνητικό προσωπικό του ΕΛΚΕ), αφετέρου των Προγραμμάτων Σπουδών. Το τέταρτο κεφάλαιο αναφέρεται στις επιμέρους δράσεις που αφορούν την ισότητα των φύλων σε συνάρτηση με τη νομοθεσία, τη βιβλιογραφία και τις ιδιαιτερότητες του ακαδημαϊκού χώρου. Το πέμπτο κεφάλαιο επισημαίνει ορισμένους δυνατούς τρόπους θεραπείας των έμφυλων ανισοτήτων σε συνάρτηση με τις αναγκαίες δομές συμβουλευτικής, διαμεσολάβησης και αντιμετώπισης καταγγελιών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης. Για τους σκοπούς αυτούς υποστηρίζεται η αναγκαιότητα θεσμοθέτησης ενός Γραφείου

<sup>5</sup> «European Commission, Gender equality in research and innovation», [https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-citizens-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en](https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-citizens-rights/gender-equality-research-and-innovation_en). Σχετικά με τις δεσμεύσεις των κρατών-μελών μέσω των ΕΟΧ, βλ. ενδεικτικά, ΕΟΧ: Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων/Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας, *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, 2021-2025*, Αθήνα, Νοέμβριος 2021, και European Commission, Horizon Europe Work Program 2021-2022: 13. General Annexes (European Commission Decision of 31 March 2021).

<sup>6</sup> Η έγκριση του παρόντος ΣΔΙΦ της ΕΙΦ από τη Σύγκλητο του ΠΙ πραγματοποιήθηκε κατά τη συνεδρίασή της με αρ. 1133 στις 21-6-2022.

<sup>7</sup> Για τη συγκέντρωση των στοιχείων και την εκπόνηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων εργάστηκαν τα μέλη της Επιτροπής Ισότητας Φύλων. Στοιχεία συνεισέφεραν η Διεύθυνση Διοικητικού, η Διεύθυνση Οικονομικής και Διοικητικής Υποστήριξης ΕΛΚΕ και οι Κοσμητείες των Σχολών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων. Τα κείμενα του ΣΔΙΦ συνέγραψαν οι Μαρία Πουρνάρη, Λήδα Παπαστεφανάκη, Θεόδωρος Θάνος, Ευαγγελία Καραγιαννοπούλου, Δήμητρα Κωνσταντινίδου, Άννα Μπατιστάτου, Ευρυδίκη Παπαγιαννοπούλου. Τη συνολική επιμέλεια έκανε η Προέδρος της ΕΙΦ ΠΙ, Μαρία Πουρνάρη.



---

Ισότητας των Φύλων, ενώ καταδεικνύεται ότι οι αναγκαίες έμφυλες χαρτογραφήσεις και έρευνες πρέπει να είναι αρμοδιότητα του Παρατηρητηρίου Έμφυλης Ισότητας. Τέλος, στο έκτο κεφάλαιο σκιαγραφείται η παρακολούθηση των δράσεων σε ένα πρώτο χρονοδιάγραμμα.



## 2 Ταυτότητα-Συγκρότηση της ΕΙΦ

### 2.1 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 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 μετά τις αποφάσεις της Συγκλήτου του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων (αρ. 1123/21-12-2021 και 1721/14-03-2022), ορίστηκε η άμισθη εννεαμελής **Επιτροπή Ισότητας Φύλων** ως συμβουλευτικό όργανο της Συγκλήτου και των Διοικήσεων των Σχολών και Τμημάτων.

Η σύνθεση της εννεαμελούς Επιτροπής Ισότητας Φύλων του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων έχει ως εξής: **Πρόεδρος: Μαρία Πουρνάρη**, Καθηγήτρια, στο Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, της Σχολής Επιστημών Αγωγής, **Αντιπρόεδρος: Λήδα Παπαστεφανάκη**, Αν. Καθηγήτρια, στο Τμήμα Ιστορίας & Αρχαιολογίας, της Φιλοσοφικής Σχολής, **και μέλη: Θεόδωρος Θάνος**, Αν. Καθηγητής, στο Παιδαγωγικό Τμήμα Νηπιαγωγών, της Σχολής Επιστημών Αγωγής, **Ευαγγελία Καραγιαννοπούλου**, Καθηγήτρια, στο Τμήμα Ψυχολογίας, της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών, **Άννα Μπαπιστάτου**, Καθηγήτρια στο Τμήμα Ιατρικής, της Σχολής Επιστημών Υγείας, **Ιωάννης Φύκαρης**, Αν. Καθηγητής, στο Τμήμα Φιλολογίας, της Φιλοσοφικής Σχολής, **Ευρυδίκη Παπαγιαννοπούλου**, ΕΔΙΠ, στο Τμήμα Νοσηλευτικής, της Σχολής Επιστημών Υγείας, **Ολυμπία Τσαπάρη**, Διοικητική Υπάλληλος και **Δήμητρα Κωνσταντινίδου**, Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια, στο Τμήμα Φιλοσοφίας, της Φιλοσοφικής Σχολής.

Οι αρμοδιότητες της ΕΙΦ του ΠΙ, όπως αυτές ορίζονται από το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο (Ν. 4589/2019, άρθρο 33), είναι οι εξής: α) εκπονεί σχέδια δράσης για την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του Ιδρύματος και καταρτίζει ετήσια έκθεση, την οποία υποβάλλει στη Σύγκλητο, β) εισηγείται στα αρμόδια όργανα μέτρα για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση του σεξισμού, γ) παρέχει ενημέρωση και επιμόρφωση στα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας σε θέματα σχετικά με το φύλο και την ισότητα, δ) παρέχει υπηρεσίες διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά, ε) προωθεί την εκπόνηση ΠΜΣ και τη διενέργεια σεμιναρίων και διαλέξεων που εστιάζουν στη μελέτη του φύλου, στ) προωθεί την εκπόνηση μελετών και ερευνών σχετικά με θέματα που σχετίζονται με το πεδίο της αρμοδιότητάς της, ζ) παρέχει συνδρομή προς θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση.

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 της ΕΙΦ, στοχεύει να υπηρετήσει και να προωθήσει την ισότητα των φύλων στην ακαδημαϊκή ζωή του Ιδρύματος μας (διοίκηση, εκπαίδευση, έρευνα, έγγραφα και σχέσεις μεταξύ των μελών), να προσπαήσει 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 της ισότητας και της συνεργασίας. Η επιδίωξη των στόχων αυτών θα επιτευχθεί, εκκινώντας με μια πρώτη καταγραφή δεδομένων του «Έμφυλου Χάρτη» του ΠΙ και συνεχίζοντας με τη διαρκή και συστηματική παρακολούθηση αυτών.

Καθώς το Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων αξιώνει πλήρη σεβασμό των δικαιωμάτων των γυναικών, πρόκειται να λάβει κάθε πρόσφορο μέτρο για την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης των φύλων, ενσωματώνοντας τις επιταγές και τις θεμελιώδεις αρχές της ΕΙΦ στον νέο *Κώδικα Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής του Πανεπιστημίου* ως εξής: «Η εκδήλωση κάθε μορφής έμφυλης βίας, εκφοβιστικής ή παρενοχλητικής πράξης, λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής, η οποία παραβιάζει την προσωπική σεξουαλική ελευθερία και θίγει τη γενετήσια αξιοπρέπεια είναι ηθικά απαράδεκτη και πρέπει να αντιμετωπίζεται με μηδενική ανοχή από τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας».

Επίσης, ο *Κώδικας Δεοντολογίας για την Ισότητα των Φύλων στην Έρευνα του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων* θα πρέπει να συμπεριλάβει τρεις πυλώνες: α) την ισότητα των φύλων στην έρευνα, β) τον σεβασμό στη διαφορετικότητα στο ερευνητικό περιβάλλον και γ) τις καλές πρακτικές ως προς το φύλο. Οι κύριοι στόχοι μάλιστα που εισηγούνται οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής είναι: «α) η ενίσχυση της εκπροσώπησης και διατήρησης του γυναικείου φύλου στην έρευνα με ιδιαίτερη προσοχή σε τομείς στους οποίους οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται και β) η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και των προοπτικών του φύλου στην έρευνα και την καινοτομία, σε περιπτώσεις που η έρευνα αφορά στον άνθρωπο ή έχει αντίκτυπο στον άνθρωπο».

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

Τέλος, 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 Β' 6711/31-12-2021), 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.

## 2.2 Βασικές αρχές – Στρατηγική για την ισότητα φύλων

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 ανθρωπίνης 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 ΕΙΦ του Πανεπιστημίου μας, 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.



Για τους παραπάνω λόγους, θα επιχειρηθεί η 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 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 (εισαγωγή ρύθμισης στον Εσωτερικό Κανονισμό του Πανεπιστημίου), β) παροχή υπηρεσιών διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά, γ) θεσμοθέτηση Γραφείου Ισότητας των Φύλων (λειτουργία τηλεφωνικής γραμμής επικοινωνίας ή/και ηλεκτρονικού ταχυδρομείου εντός του Πανεπιστημίου) σε συνεργασία με τα αρμόδια θεσμικά όργανα του Ιδρύματος (Δομή Συμβουλευτικής και Προσβασιμότητας, Συνήγορος του Φοιτητή), 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 ΕΙΦ 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) δικτύωση του Ιδρύματος με φορείς και ιδρύματα/δίκτυα στην Ήπειρο που προωθούν δράσεις για την ισότητα φύλων.
- 5. Με την παρακολούθηση του έργου της ΕΙΦ:** σύμφωνα με τις παραπάνω αρχές και την υπάρχουσα νομοθεσία, στη συμπόρευση 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.



## 2.3 Προτεραιότητες και στόχοι

Το παρόν Σχέδιο Δράσης καθορίζει τις προτεραιότητες, τις δράσεις και τους στόχους που αναλαμβάνει το ΠΙ για την περίοδο 2022-2025, 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.

### 2.3.1 Άμεσοι - Βραχυπρόθεσμοι στόχοι

Οι άμεσοι – βραχυπρόθεσμοι στόχοι του ΠΙ για την περίοδο 2022-2025 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 ΕΙΦ των Πανεπιστημίων και η ΕΛΕΓΥΠ.
- 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 συνήθων 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.

### 2.3.2 Μακροπρόθεσμοι στόχοι

Οι μακροπρόθεσμοι στόχοι του ΠΙ για την περίοδο 2022-2025 είναι οι ακόλουθοι:

- Η σύσταση υπηρεσιών ή γραφείων του Πανεπιστημίου, κατάλληλα στελεχωμένων για τη στήριξη της ΕΙΦ για την ενδυνάμωση της διάστασης του φύλου όλων των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας ανεξάρτητα από την έμφυλη ταυτότητα τους, όπως το «Παρατηρητήριο Ισότητας των Φύλων».
- 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.



### 3 Αποτύπωση υπάρχουσας κατάστασης στο ΠΙ

#### 3.1 Ανθρώπινο δυναμικό κατά φύλο

##### 3.1.1 Σύνθεση εργαζομένων

Η κατά φύλο κατανομή των εργαζομένων όλων των κατηγοριών (ΔΕΠ, ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΔΥ) στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων έχει στις 31.12.2021 ως ακολούθως<sup>8</sup>:

##### 1. Μέλη ΔΕΠ

Σε σύνολο 523 μελών ΔΕΠ στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων 370 είναι άνδρες και μόνο 153 είναι γυναίκες, ήτοι 70,7% άνδρες και 29,2% γυναίκες. Στον πίνακα 1 φαίνεται ανά τμήμα η έμφυλη κατανομή.

##### 2. ΕΕΠ

Στην κατηγορία ΕΕΠ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, σε σύνολο 12 εργαζομένων 10 είναι γυναίκες και 2 άνδρες, ήτοι 83,3% γυναίκες και 16,6% άνδρες. (Πίνακας 2)

##### 3. ΕΔΙΠ

Στην κατηγορία ΕΔΙΠ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, σε σύνολο 114 εργαζομένων εργάζονται 57 άνδρες και 57 γυναίκες, ήτοι 50% άνδρες και 50% γυναίκες. (Πίνακας 3)

##### 4. ΕΤΕΠ

Στην κατηγορία ΕΤΕΠ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, σε σύνολο 57 εργαζομένων εργάζονται 31 γυναίκες και 26 άνδρες, ήτοι 54,3% γυναίκες και 45,6% άνδρες. (Πίνακας 4)

##### 5. Διοικητικό προσωπικό

Στο διοικητικό προσωπικό του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, σε σύνολο 91 εργαζομένων μόνιμων υπαλλήλων οι 56 είναι γυναίκες και οι 35 άνδρες (61,5% γυναίκες, 38,4% άνδρες), ενώ σε σύνολο 198 εργαζομένων ΙΔΑΧ, οι 140 είναι γυναίκες και οι 58 (70,7% γυναίκες, 29,2% άνδρες). (Πίνακας 5)

##### 3.1.1.1 Συμπεράσματα

Στα μέλη ΔΕΠ η έμφυλη κατανομή είναι συντριπτικά σε βάρος των γυναικών (70,7 άνδρες, 29,2% γυναίκες). Στις κατηγορίες ΕΕΠ, ΕΤΕΠ, ΔΥ και ΙΔΑΧ οι γυναίκες είναι περισσότερες από τους άνδρες. Στα μέλη ΕΔΙΠ οι άνδρες και γυναίκες κατανέμονται εξίσου. Επομένως, περαιτέρω έρευνα χρειάζεται για να καταδειχθεί επακριβώς ο χαρακτήρας της έμφυλης ανισότητας: α) ανά Τμήμα και Σχολή, β) ανά βαθμίδα στα μέλη ΔΕΠ και γ) ως προς τις θέσεις διοικητικής ευθύνης.

<sup>8</sup> Τα στοιχεία προέρχονται από τη Διεύθυνση Διοικητικού του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων και αποτυπώνουν την εικόνα στις 31.12.2021



**3.1.1.2 Πίνακες Στοιχείων ανθρώπινου δυναμικού κατά φύλο**

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα στοιχεία κατανομής των μελών ΔΕΠ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και Τμήμα:

<b>ΜΕΛΗ ΔΕΠ</b>			
	<b>Οργανική θέση</b>	<b>Φύλο</b>	<b>Αριθμός Εγγραφών</b>
1	Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης	Γυναίκα	9
2	Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης	Άνδρας	10
3	Παιδαγωγικό Τμήμα Νηπιαγωγών	Γυναίκα	12
4	Παιδαγωγικό Τμήμα Νηπιαγωγών	Άνδρας	6
5	Τμήμα Αγωγής και Φροντίδας στην Πρώιμη Παιδική Ηλικία	Γυναίκα	7
6	Τμήμα Αρχιτεκτόνων Μηχανικών	Γυναίκα	2
7	Τμήμα Αρχιτεκτόνων Μηχανικών	Άνδρας	9
8	Τμήμα Βιολογικών Εφαρμογών & Τεχνολογιών	Γυναίκα	5
9	Τμήμα Βιολογικών Εφαρμογών & Τεχνολογιών	Άνδρας	15
10	Τμήμα Γεωπονίας (Άρτα)	Γυναίκα	5
11	Τμήμα Γεωπονίας (Άρτα)	Άνδρας	12
12	Τμήμα Εικαστικών Τεχνών & Επιστημών Της Τέχνης	Γυναίκα	5
13	Τμήμα Εικαστικών Τεχνών & Επιστημών Της Τέχνης	Άνδρας	13
14	Τμήμα Ιατρικής	Γυναίκα	42
15	Τμήμα Ιατρικής	Άνδρας	86
16	Τμήμα Ιστορίας – Αρχαιολογίας	Γυναίκα	12
17	Τμήμα Ιστορίας – Αρχαιολογίας	Άνδρας	13
18	Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής (Πρέβεζα)	Γυναίκα	3
19	Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής (Πρέβεζα)	Άνδρας	13
20	Τμήμα Λογοθεραπείας	Γυναίκα	8
21	Τμήμα Λογοθεραπείας	Άνδρας	3
22	Τμήμα Μαθηματικών	Γυναίκα	2
23	Τμήμα Μαθηματικών	Άνδρας	18
24	Τμήμα Μηχανικών Επιστήμης Υλικών	Γυναίκα	3
25	Τμήμα Μηχανικών Επιστήμης Υλικών	Άνδρας	19
26	Τμήμα Μηχανικών Ηλεκτρονικών Υπολογιστών & Πληροφορικής	Γυναίκα	1
27	Τμήμα Μηχανικών Ηλεκτρονικών Υπολογιστών & Πληροφορικής	Άνδρας	26
28	Τμήμα Μουσικών Σπουδών (Άρτα)	Γυναίκα	4
29	Τμήμα Μουσικών Σπουδών (Άρτα)	Άνδρας	7
30	Τμήμα Νοσηλευτικής	Γυναίκα	5
31	Τμήμα Νοσηλευτικής	Άνδρας	2
32	Τμήμα Οικονομικών Επιστημών	Γυναίκα	3
33	Τμήμα Οικονομικών Επιστημών	Άνδρας	15
34	Τμήμα Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών (Άρτα)	Γυναίκα	2
35	Τμήμα Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών (Άρτα)	Άνδρας	16
36	Τμήμα Φιλολογίας	Γυναίκα	8



37	Τμήμα Φιλολογίας	Άνδρας	9
38	Τμήμα Φιλοσοφίας	Γυναίκα	4
39	Τμήμα Φιλοσοφίας	Άνδρας	9
40	Τμήμα Φυσικής	Γυναίκα	2
41	Τμήμα Φυσικής	Άνδρας	37
42	Τμήμα Χημείας	Γυναίκα	5
43	Τμήμα Χημείας	Άνδρας	30
44	Τμήμα Ψυχολογίας	Γυναίκα	4
45	Τμήμα Ψυχολογίας	Άνδρας	2
	Σύνολο Άνδρες		370
	Σύνολο Γυναίκες		153
	Σύνολο		523

Πίνακας 1. Κατανομή μελών ΔΕΠ κατά φύλο και Τμήμα

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα στοιχεία κατανομής των μελών ΕΕΠ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο:

ΕΕΠ	
Φύλο	Αριθμός Εγγραφών
Γυναίκα	10
Άνδρας	2

Πίνακας 2. Κατανομή μελών ΕΕΠ κατά φύλο

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα στοιχεία κατανομής των μελών ΕΔΙΠ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο:

ΜΕΛΗ ΕΔΙΠ	
Φύλο	Αριθμός Εγγραφών
Γυναίκα	57
Άνδρας	57

Πίνακας 3. Κατανομή μελών Ε.ΔΙ.Π. κατά φύλο

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα στοιχεία κατανομής των μελών Ε.Τ.Ε.Π. του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο:

ΜΕΛΗ ΕΤΕΠ	
Φύλο	Αριθμός Εγγραφών
Γυναίκα	31
Άνδρας	26

Πίνακας 4. Κατανομή μελών ΕΤΕΠ κατά φύλο



Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα στοιχεία κατανομής των μελών Διοικητικού Προσωπικού του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο:

<b>ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ</b>		
<b>Εργασιακή σχέση</b>	<b>Φύλο</b>	<b>Αριθμός Εγγραφών</b>
Μόνιμος Υπάλληλος	Γυναίκα	56
Μόνιμος Υπάλληλος	Άνδρας	35
Υπάλληλος ΙΔΑΧ	Γυναίκα	140
Υπάλληλος ΙΔΑΧ	Άνδρας	58

Πίνακας 5. Κατανομή μελών Διοικητικού Προσωπικού κατά φύλο

### **3.1.2 Σύνθεση φοιτητικού πληθυσμού**

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζεται η σύνθεση του φοιτητικού πληθυσμού κατά φύλο στο Πρόγραμμα Προπτυχιακών, Μεταπτυχιακών και Διδακτορικών Σπουδών τόσο συνολικά, όσο και κατά Σχολή και Τμήμα.

#### **3.1.2.1 Σύνολο φοιτητών/τριών**

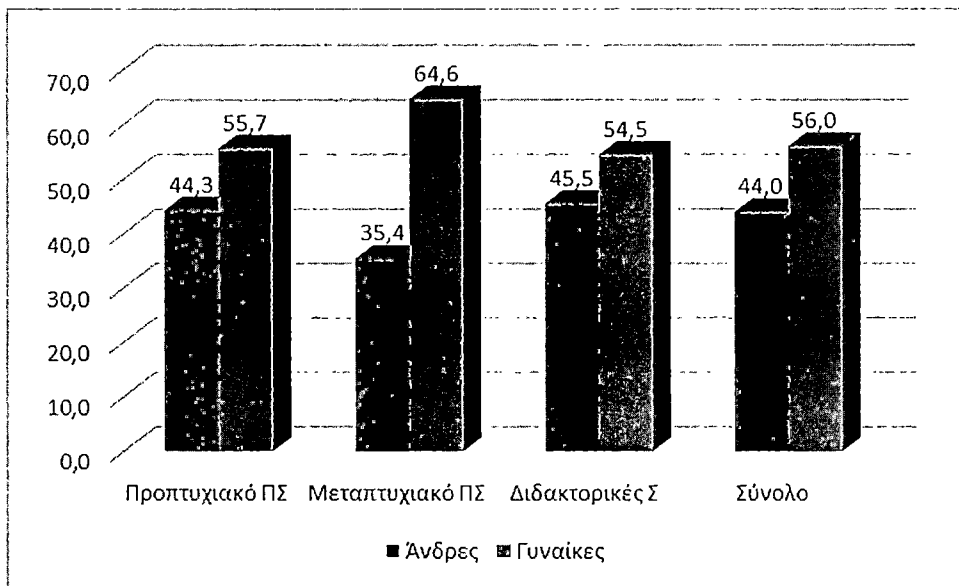
Στον Πίνακα 6 και στο Γράφημα 1 παρουσιάζονται στοιχεία που αφορούν στη σύνθεση του φοιτητικού πληθυσμού κατά φύλο και πρόγραμμα σπουδών. Τόσο στο σύνολο των φοιτητών/τριών όσο και στους τρεις Κύκλους Προγραμμάτων Σπουδών οι γυναίκες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με τους άνδρες. Συγκεκριμένα, στο σύνολο των φοιτητών/τριών οι γυναίκες αποτελούν το 56% και οι άνδρες το 45%. Στα Προγράμματα Προπτυχιακών Σπουδών οι γυναίκες εκπροσωπούνται με το ίδιο ποσοστό (55,7%) που εκπροσωπούνται στο σύνολο των φοιτητών/τριών, στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών οι γυναίκες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό (64,6%) και στο Πρόγραμμα Διδακτορικών Σπουδών με χαμηλότερο ποσοστό (54,5%).

Ειδικότερα, στον Πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι απόλυτοι αριθμοί (n) και η ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και πρόγραμμα σπουδών, κατά το ακαδημαϊκό έτος 2021-22:

<b>Πρόγραμμα Σπουδών (ΠΣ)</b>	<b>Άνδρες</b>		<b>Γυναίκες</b>		<b>Σύνολο N</b>
	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	
Προπτυχιακών	14.437	44,3	18.142	55,7	32.579
Μεταπτυχιακών	556	35,4	1.016	64,6	1.572
Διδακτορικών	590	45,5	707	54,5	1.297
Σύνολο Π. Ιωαννίνων	15.583	44,0	19.865	56,0	35.448

Πίνακας 6. Κατανομή φοιτητών/τριών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και πρόγραμμα σπουδών, ακαδ. έτος 2021-22

Επίσης, στο Γράφημα 1 που ακολουθεί παρουσιάζεται η ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και πρόγραμμα σπουδών κατά το ακαδημαϊκό έτος 2021-22:



Γράφημα 1. Κατανομή φοιτητών/τριών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και πρόγραμμα σπουδών, ακαδ. έτος 2021-22

Η υπερέκπροσώπηση των γυναικών, τόσο στο σύνολο του φοιτητικού πληθυσμού του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων όσο και στα επιμέρους Προγράμματα Σπουδών, θα μπορούσε να οδηγήσει στην άποψη ότι το εκπαιδευτικό σύστημα όχι μόνο δεν αναπαράγει τις έμφυλες ανισότητες εις βάρος των γυναικών, αλλά ότι λειτουργεί υπέρ των γυναικών. Σε ποιο βαθμό, όμως, αυτή η υπερέκπροσώπηση των γυναικών τόσο στο σύνολο του φοιτητικού πληθυσμού όσο και στον πληθυσμό των διαφόρων προγραμμάτων σπουδών διατηρείται και σε επίπεδο σχολών και τμημάτων;

### **3.1.2.2 Σχολές**

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζεται η εκπροσώπηση των φοιτητών/τριών κατά φύλο και Πρόγραμμα Σπουδών.

#### **3.1.2.2.1 Πρόγραμμα Προπτυχιακών Σπουδών**

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, οι γυναίκες αποτελούν το 55,7% του φοιτητικού πληθυσμού των Προγραμμάτων Προπτυχιακών Σπουδών (ΠΠΣ) του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων. Η υψηλότερη εκπροσώπηση των γυναικών στο σύνολο του φοιτητικού πληθυσμού των ΠΠΣ, δεν διατηρείται σε όλες τις σχολές. Υπάρχουν σχολές ή τμήματα (στην περίπτωση που τα τμήματα δεν περιλαμβάνονται σε κάποια σχολή), όπου οι γυναίκες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό από τους άνδρες και υπάρχουν σχολές ή τμήματα (στο εξής θα χρησιμοποιείται ο όρος «σχολές» και για τα τμήματα αυτά που δεν εντάσσονται σε σχολές) όπου οι άνδρες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό από τις γυναίκες (Πίνακας 7 και Γράφημα 2).

Στον Πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι απόλυτοι αριθμοί (n) και η ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών των Προγραμμάτων Προπτυχιακών Σπουδών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και σχολή, για το ακαδημαϊκό έτος 2021-22:



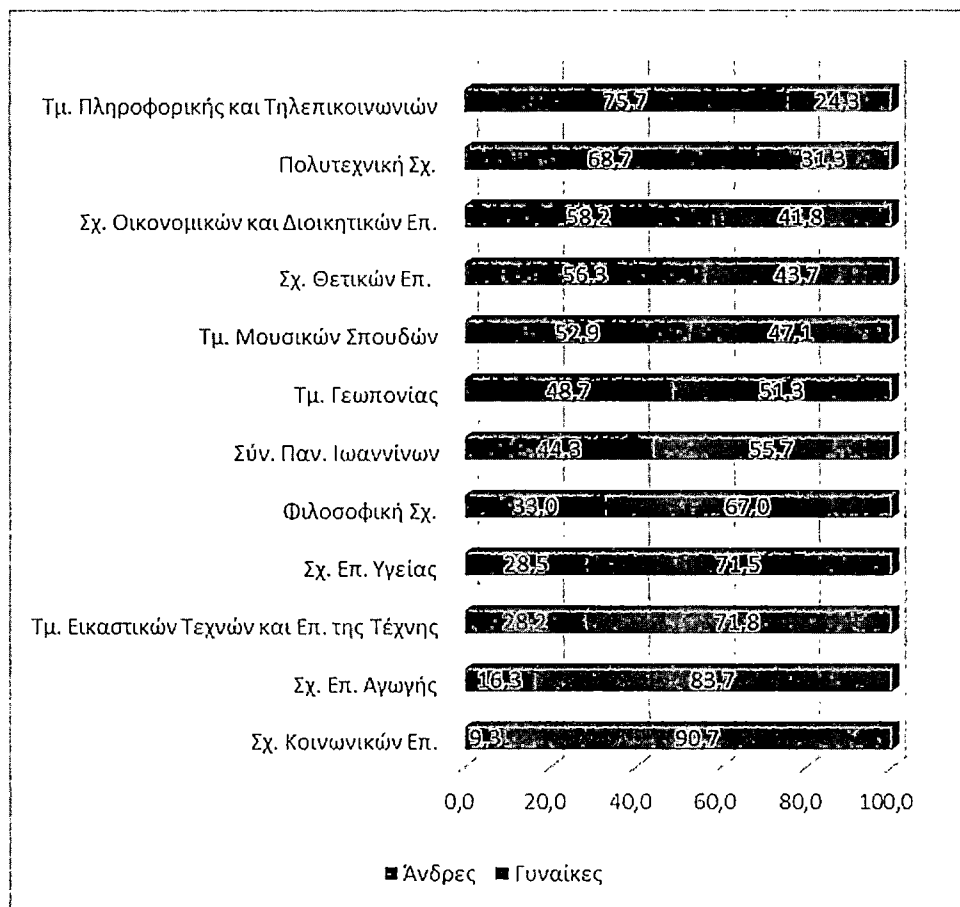
Σχολές	Άνδρες		Γυναίκες		Σύνολο N
	n	%	n	%	
Φιλοσοφική Σχολή	1.706	33,0	3.465	67,0	5.171
Σχολή Θετικών Επιστημών	2.994	56,3	2.328	43,7	5.322
Σχολή Επιστημών Υγείας	1.323	28,5	3.312	71,5	4.635
Σχολή Επιστημών Αγωγής	497	16,3	2.560	83,7	3.057
Τμήμα Εικαστικών Τεχνών και Επιστημών της Τέχνης	241	28,2	614	71,8	855
Πολυτεχνική Σχολή	2.553	68,7	1.164	31,3	3.717
Σχολή Κοινωνικών Επιστημών	145	9,3	1.409	90,7	1.554
Σχολή Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών	1.941	58,2	1.392	41,8	3.333
Τμήμα Μουσικών Σπουδών	700	52,9	623	47,1	1.323
Τμήμα Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών	1.619	75,7	520	24,3	2.139
Τμήμα Γεωπονίας	718	48,7	755	51,3	1.473
Σύνολο Πανεπιστημίου Ιωαννίνων	14.437	44,3	18.142	55,7	32.579

Πίνακας 7. Κατανομή φοιτητών/τριών των ΠΠΣ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και Σχολή, ακαδ. έτος 2021-22

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα 7 και του Γραφήματος 2, σε έξι σχολές οι άνδρες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό από ότι στο σύνολο των φοιτητών/τριών των ΠΠΣ (44,3%). Τις 5 από τις 6 αυτές σχολές, οι άνδρες εκπροσωπούνται με ποσοστό υψηλότερο από ότι εκπροσωπούνται οι γυναίκες. Αυτές οι σχολές είναι οι εξής: Τμήμα Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών (75,7%), Πολυτεχνική Σχολή (68,7%), Σχολή Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών (58,2%), Σχολή Θετικών Επιστημών (56,3%) και Τμήμα Μουσικών Σπουδών (52,9%).

Στις υπόλοιπες σχολές, οι γυναίκες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό. Οι σχολές αυτές είναι: Σχολή Κοινωνικών Επιστημών (90,7%), Σχολή Επιστημών Αγωγής (83,7%), Τμήμα Εικαστικών Τεχνών και Επιστημών της Τέχνης (71,8%), Σχολή Επιστημών Υγείας (71,5%), Φιλοσοφική Σχολή (67,0%) και Τμήμα Γεωπονίας (51,3%).

Από τα στοιχεία αυτά φαίνεται ότι οι άνδρες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό σε σχολές που έχουν σχέση με την τεχνολογία και τις θετικές επιστήμες, ενώ οι γυναίκες σε σχολές που έχουν σχέση με την αγωγή, τη φροντίδα και τη λογοτεχνία/γλώσσα. Είναι εμφανές ότι οι έμφυλες ανισότητες στα ΠΠΣ αναπαράγονται μέσα από τις κατευθύνσεις σπουδών που προσφέρει το Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων.



Γράφημα 2. Κατανομή φοιτητών/τριών των ΠΠΣ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και σχολή, ακαδ. έτος 2021-22

### 3.1.2.2.2 Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι γυναίκες εκπροσωπούνται με το υψηλότερο ποσοστό στο σύνολο των Προγραμμάτων Μεταπτυχιακών Σπουδών (ΠΜΣ) σε σχέση με το σύνολο των υπολοίπων προγραμμάτων σπουδών αλλά και του συνόλου του φοιτητικού πληθυσμού του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων. Οι γυναίκες αποτελούν το 64,6% των φοιτητών/τριών των ΠΜΣ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων και οι άνδρες αποτελούν το 35,4%. Ωστόσο, σε ορισμένες σχολές, οι άνδρες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με τις γυναίκες (Πίνακας 8).

Στον Πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι απόλυτοι αριθμοί (n) και η ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών των Προγραμμάτων Μεταπτυχιακών Σπουδών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και σχολή, το ακαδ. έτος 2021-22:

Σχολές	Άνδρες		Γυναίκες		Σύνολο N
	n	%	n	%	
Φιλοσοφική Σχολή	125	39,8	189	60,2	314
Σχολή Θετικών Επιστημών	156	38,2	252	61,8	408
Σχολή Επιστημών Υγείας	42	24,1	132	75,9	174
Σχολή Επιστημών Αγωγής	57	18,6	249	81,4	306
Τμήμα Εικαστικών Τεχνών και Επιστημών της Τέχνης	16	34,8	30	65,2	46

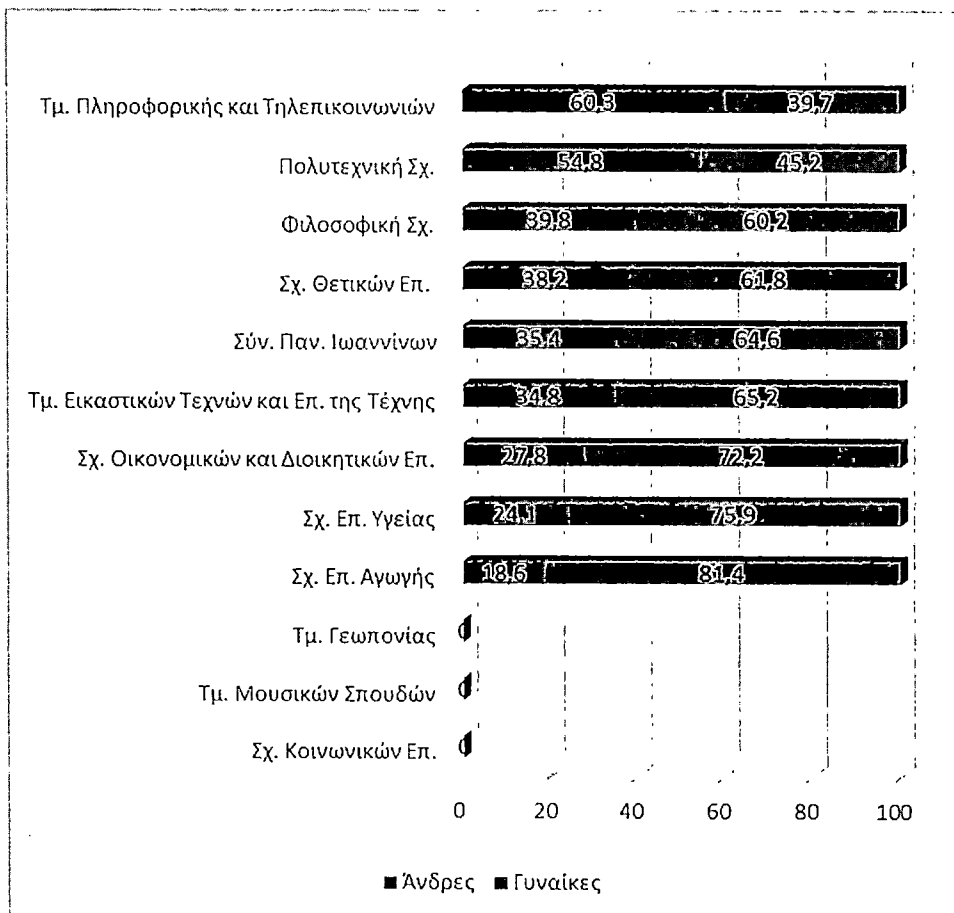


Σχολές	Ανδρες		Γυναίκες		Σύνολο N
	n	%	n	%	
Πολυτεχνική Σχολή	97	54,8	80	45,2	177
Σχολή Κοινωνικών Επιστημών	0	0	0	0	0
Σχολή Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών	22	27,8	57	72,2	79
Τμήμα Μουσικών Σπουδών	0	0	0	0	0
Τμήμα Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών	41	60,3	27	39,7	68
Τμήμα Γεωπονίας	0	0	0	0	0
Σύνολο Πανεπιστημίου Ιωαννίνων	556	35,4	1.016	64,6	1.572

Πίνακας 8. Κατανομή φοιτητών/τριών των ΠΜΣ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και Σχολή, ακαδ. έτος 2021-22

Οι άνδρες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό στα ΠΜΣ του Τμήματος Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών (60,3%) και στην Πολυτεχνική Σχολή (54,8%). Στις υπόλοιπες σχολές, οι γυναίκες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με τους άνδρες. **Τα ΠΜΣ φαίνεται ότι αναπαράγουν τις έμφυλες ανισότητες υπέρ των γυναικών σε όλες τις σχολές εκτός από την Πολυτεχνική Σχολή και το Τμήμα Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών** (Γράφημα 3).

Στο Γράφημα που ακολουθεί παρουσιάζεται η ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών των Προγραμμάτων Μεταπτυχιακών Σπουδών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και σχολή, για το ακαδημαϊκό έτος 2021-22:



Γράφημα 3. Ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών των ΠΜΣ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και σχολή, το ακαδ. έτος 2021-22



### 3.1.2.2.3 Πρόγραμμα Διδακτορικών Σπουδών

Οι γυναίκες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό στο συνολικό φοιτητικό πληθυσμό των Προγραμμάτων Διδακτορικών Σπουδών (ΠΔΣ) (54,5%) σε σχέση με τους άνδρες (45,5%). Σε ορισμένες σχολές οι άνδρες εκπροσωπούνται στα ΠΔΣ με υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με τις γυναίκες. Αυτές οι σχολές είναι: Τμήμα Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών (90,0%), Πολυτεχνική Σχολή (61,2%), Σχολή Θετικών Επιστημών (57,3%) και Τμήμα Μουσικών Σπουδών (56,3%) (Πίνακας 9 και Γράφημα 4). Στα ΠΔΣ των υπολοίπων σχολών οι γυναίκες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με τους άνδρες.

**Στην περίπτωση των ΠΔΣ, οι έμφυλες ανισότητες υπέρ των ανδρών αναπαράγονται μέσα από τις κατευθύνσεις που προσφέρουν.** Στις κατευθύνσεις θετικών επιστημών, τεχνολογίας και πληροφορικής οι άνδρες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με τις γυναίκες.

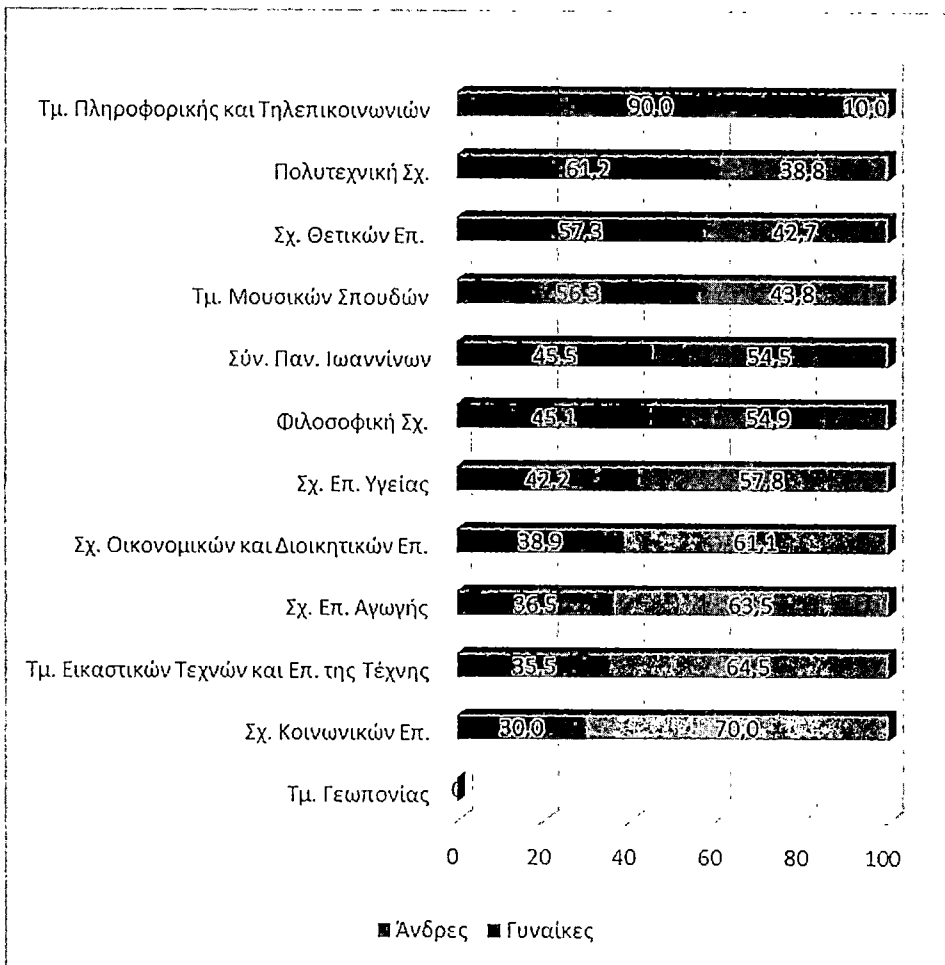
Στον Πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι απόλυτοι αριθμοί (n) και η ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών των Προγραμμάτων Διδακτορικών Σπουδών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και σχολή, για το ακαδημαϊκό έτος 2021-22:

Σχολές	Άνδρες		Γυναίκες		Σύνολο N
	n	%	n	%	
Φιλοσοφική Σχολή	87	45,1	106	54,9	193
Σχολή Θετικών Επιστημών	86	57,3	64	42,7	150
Σχολή Επιστημών Υγείας	146	42,2	200	57,8	346
Σχολή Επιστημών Αγωγής	133	36,5	231	63,5	364
Τμήμα Εικαστικών Τεχνών και Επιστημών της Τέχνης	11	35,5	20	64,5	31
Πολυτεχνική Σχολή	74	61,2	47	38,8	121
Σχολή Κοινωνικών Επιστημών	3	30,0	7	70,0	10
Σχολή Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών	14	38,9	22	61,1	36
Τμήμα Μουσικών Σπουδών	9	56,3	7	43,8	16
Τμήμα Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών	27	90,0	3	10,0	30
Τμήμα Γεωπονίας	0	0	0	0	0
Σύνολο Πανεπιστημίου Ιωαννίνων	590	45,5	707	54,5	1.297

Πίνακας 9. Κατανομή φοιτητών/τριών των ΠΔΣ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και Σχολή, ακαδ. έτος 2021-22

Στο Γράφημα 4 που ακολουθεί παρουσιάζεται η ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών των Προγραμμάτων Διδακτορικών Σπουδών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και σχολή, για το ακαδημαϊκό έτος 2021-22:





Γράφημα 4. Ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών των ΠΔΣ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και σχολή, το ακαδ. έτος 2021-22

#### 3.1.2.2.4 Συμπεράσματα

Η εξέταση της εκπροσώπησης των γυναικών και των ανδρών στις διάφορες σχολές δείχνει ότι οι έμφυλες ανισότητες αναπαράγονται μέσα από την επιλογή των συγκεκριμένων κατευθύνσεων σπουδών. Οι επιλογές των ανδρών και των γυναικών είναι σύμφωνες με τα επικρατούντα έμφυλα στερεότυπα: Οι άνδρες επιλέγουν κατευθύνσεις σπουδών που έχουν σχέση με τις θετικές επιστήμες και την τεχνολογία. Οι γυναίκες επιλέγουν κατευθύνσεις σπουδών που έχουν σχέση με τις ανθρωπιστικές και τις κοινωνικές επιστήμες, την υγεία, την αγωγή και την τέχνη. Το γεγονός αυτό παρατηρείται στα ΠΠΣ και στα ΠΔΣ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων και λιγότερο στα ΠΜΣ.

#### 3.1.2.3 Τμήματα

Οι έμφυλες ανισότητες δεν αφορούν μόνο τις Σχολές, αλλά και τα Τμήματα. Εδώ εξετάζονται συγκεκριμένα οι Σχολές με την υψηλότερη εκπροσώπηση των ανδρών για να ελεγχθεί η έμφυλη αναπαραγωγή ως προς τα διαφορετικά Τμήματα εντός των Σχολών αυτών. Θα δείχθει ότι οι γυναίκες όταν καταφέρνουν να εισαχθούν σε σχολές όπου εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό οι άνδρες, φαίνεται ότι επιλέγουν κατευθύνσεις σπουδών σύμφωνα με τα έμφυλα στερεότυπα.



### 3.1.2.3.1 Πολυτεχνική Σχολή

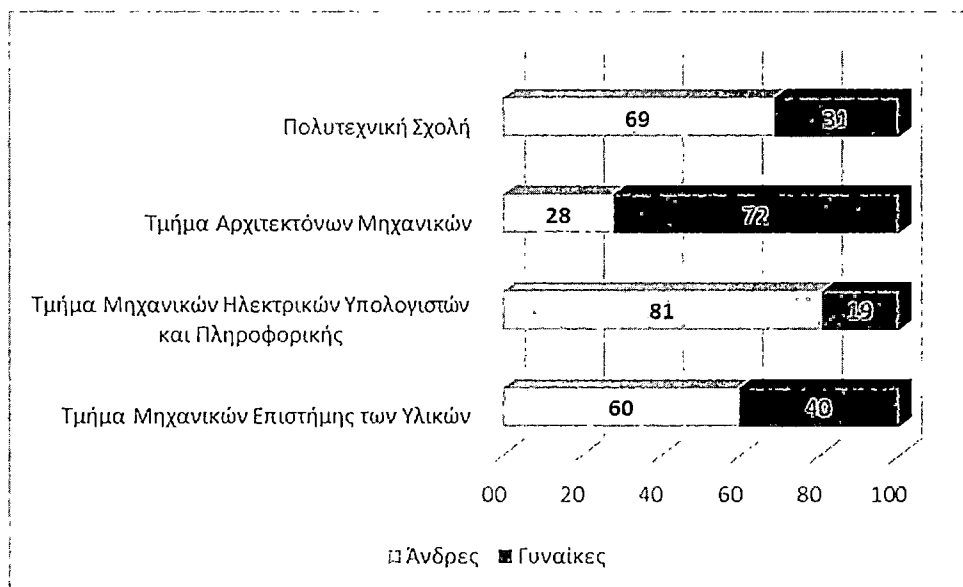
Στα ΠΠΣ της Πολυτεχνικής Σχολής οι άνδρες εκπροσωπούνται με ποσοστό 68,7% ενώ οι γυναίκες με ποσοστό 31,1%. Η εκπροσώπηση αυτή των φύλων δεν παρατηρείται με τον ίδιο τρόπο σε όλα Τμήματα της Σχολής. Στο Τμήμα Μηχανικών Επιστήμης των Υλικών ο άνδρες αποτελούν το 59,7% του πληθυσμού και στο Τμήμα Μηχανικών Ηλεκτρονικών Υπολογιστών και Πληροφορικής το 80,7%. Αντίθετα, στο Τμήμα Αρχιτεκτόνων Μηχανικών οι άνδρες αποτελούν μόλις το 28,1% και οι γυναίκες το 71,9% (Πίνακας 10 και Γράφημα 5).

Ο Πίνακας 10 που ακολουθεί παρουσιάζει τους απόλυτους αριθμούς (n) και την ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών της Πολυτεχνικής Σχολής του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και τμήμα, για το ακαδημαϊκό έτος 2021-22.

Τμήματα Πολυτεχνικής Σχολής	Άνδρες		Γυναίκες		Σύνολο N
	n	%	n	%	
Τμήμα Μηχανικών Επιστήμης των Υλικών	801	59,7	540	40,3	1.341
Τμήμα Μηχανικών Η/Υ και Πληροφορικής	1.664	80,7	399	19,3	2.063
Τμήμα Αρχιτεκτόνων Μηχανικών	88	28,1	225	71,9	313
Πολυτεχνική Σχολή	2.553	68,7	1.164	31,3	3.717

Πίνακας 10. Κατανομή φοιτητών/τριών της Πολυτεχνικής Σχολής του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και Τμήμα, ακαδ. έτος 2021-22

Στο Γράφημα 5 που ακολουθεί παρουσιάζεται η ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών της Πολυτεχνικής Σχολής του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και τμήμα, για το ακαδημαϊκό έτος 2021- 22:



Γράφημα 5. Ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών της Πολυτεχνικής Σχολής του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και Τμήμα, το ακαδ. έτος 2021-22

**Είναι εμφανές ότι οι γυναίκες που καταφέρνουν να ξεπεράσουν όλα εκείνα τα εμπόδια και να εισαχθούν στην Πολυτεχνική Σχολή επιλέγουν κατεύθυνση σύμφωνα με τα έμφυλα στερεότυπα.**



### 3.1.2.3.2 Σχολή Θετικών Επιστημών

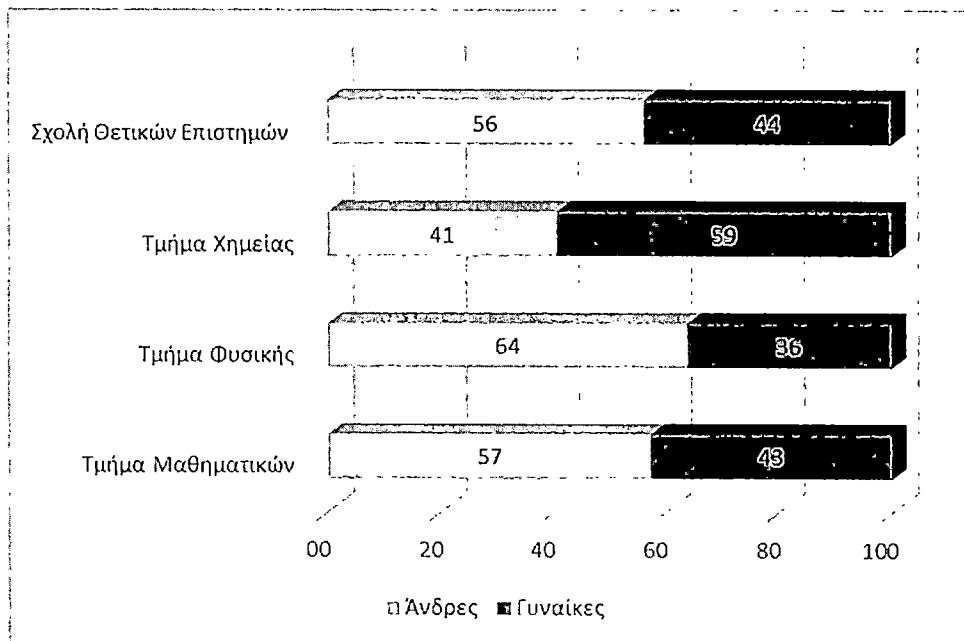
Στη Σχολή Θετικών Επιστημών οι άνδρες εκπροσωπούνται με ποσοστό 56,3% και οι γυναίκες με ποσοστό 43,7%. Η εκπροσώπηση αυτή των γυναικών και των ανδρών δεν παρατηρείται σε όλα τα τμήματα της Σχολής. Οι άνδρες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό στο Τμήμα Μαθηματικών (57,3%) και στο Τμήμα Φυσικής (63,9%). Αντίθετα, στο Τμήμα Χημείας εκπροσωπούνται με χαμηλότερο ποσοστό (40,7%) (Πίνακας 11 και Γράφημα 6).

Στον Πίνακα 11 που ακολουθεί παρουσιάζονται οι απόλυτοι αριθμοί (n) και η ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών της Σχολής Θετικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και τμήμα, για το ακαδημαϊκό έτος 2021-22:

Τμήματα Σχολής Θετικών Επιστημών	Άνδρες		Γυναίκες		Σύνολο N
	n	%	n	%	
Τμήμα Μαθηματικών	1.459	57,3	1.087	42,7	2.546
Τμήμα Φυσικής	1.116	63,9	631	36,1	1.747
Τμήμα Χημείας	419	40,7	610	59,3	1.029
Σχολή Θετικών Επιστημών	2.994	56,3	2.328	43,7	5.322

Πίνακας 11. Κατανομή φοιτητών/τριών της Σχολής Θετικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και Τμήμα, ακαδ. έτος 2021-22

Στο Γράφημα 6 που ακολουθεί παρουσιάζεται η ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών της Σχολής Θετικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και τμήμα, για το ακαδημαϊκό έτος 2021-22:



Γράφημα 6. Ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών της Σχολής Θετικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και Τμήμα, το ακαδ. έτος 2021-22

Και στην περίπτωση της Σχολής Θετικών Επιστημών, οι έμφυλες ανισότητες αναπαράγονται μέσα από τις επιμέρους κατευθύνσεις που προσφέρονται. Οι γυναίκες επιλέγουν κατευθύνσεις, οι οποίες είναι σύμφωνες με τα έμφυλα στερεότυπα.



### 3.1.2.3.3 Σχολή Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών

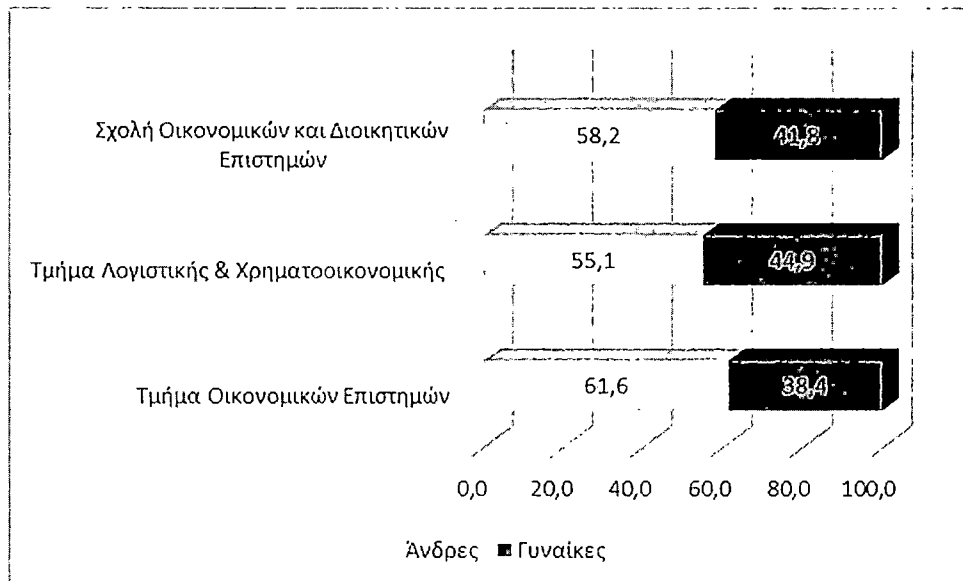
Στη Σχολή Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών οι άνδρες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό (58,2%) σε σχέση με τις γυναίκες (41,8%). Η κατάσταση αυτή δεν μεταβάλλεται στο εσωτερικό της Σχολής. Οι άνδρες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό τόσο στο Τμήμα Οικονομικών (61,6%) όσο και στο Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής (55,1%) (Πίνακας 12 και Γράφημα 7).

Στον Πίνακα 12 που ακολουθεί παρουσιάζονται οι απόλυτοι αριθμοί (n) και η ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών της Σχολής Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και τμήμα, το ακαδημαϊκό έτος 2021-22.

Τμήματα Σχολής Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών	Άνδρες		Γυναίκες		Σύνολο N
	n	%	n	%	
Τμήμα Οικονομικών Επιστημών	986	61,6	615	38,4	1.601
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής	955	55,1	777	44,9	1.732
Σχολή Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών	1.941	58,2	1.392	41,8	3.333

Πίνακας 12. Κατανομή φοιτητών/τριών της Σχολής Οικονομικών και Διοικητικών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και Τμήμα, ακαδ. έτος 2021-22

Στο Γράφημα 7 που ακολουθεί παρουσιάζεται η ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών της Σχολής Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και τμήμα, για το ακαδημαϊκό έτος 2021-22:



Γράφημα 7. Ποσοστιαία (%) κατανομή των φοιτητών/τριών της Σχολής Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά φύλο και Τμήμα, το ακαδ. έτος 2021-22

**Η Σχολή Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών περιλαμβάνει τμήματα με κατευθύνσεις που σύμφωνα με τα έμφυλα στερεότυπα δεν «ταιριάζουν» στις γυναίκες με αποτέλεσμα οι άνδρες να εκπροσωπούνται σε όλα τα τμήματα με υψηλότερο ποσοστό.**

### 3.1.2.3.4 Συμπεράσματα

Στις Σχολές που ως κατευθύνσεις σπουδών σύμφωνα με τα έμφυλα στερεότυπα «ταιριάζουν» περισσότερο στους άνδρες, οι γυναίκες εκπροσωπούνται με χαμηλότερο ποσοστό. Στην περίπτωση που οι Σχολές αυτές περιλαμβάνουν κάποια τμήματα που «ταιριάζουν» στις γυναίκες σύμφωνα με τα έμφυλα στερεότυπα, σε αυτά τα τμήματα οι γυναίκες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό. Τέτοια Τμήματα είναι το Τμήμα Αρχιτεκτονικής της Πολυτεχνικής Σχολής και το Τμήμα Χημείας της Σχολής Θετικών Επιστημών.

### 3.1.2.4 Συμπεράσματα για την κατά φύλο σύνθεση του φοιτητικού πληθυσμού

Το ακαδημαϊκό έτος 2021-22, οι γυναίκες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με τους άνδρες τόσο στο σύνολο του φοιτητικού πληθυσμού όσο και στα επιμέρους προγράμματα σπουδών. Βάσει αυτών των στοιχείων θα μπορούσε κανείς να ισχυριστεί ότι οι έμφυλες ανισότητες λειτουργούν υπέρ των γυναικών. Η εξέταση, όμως, των στοιχείων κατά σχολές και τμήματα δείχνει ότι οι έμφυλες ανισότητες αναπαράγονται μέσα από την επιλογή συγκεκριμένων κατευθύνσεων σπουδών. Στις κατευθύνσεις σπουδών που έχουν σχέση με τις θετικές επιστήμες, την τεχνολογία και την πληροφορική, τη διοίκηση και την οικονομία, οι άνδρες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με τις γυναίκες. Αντίθετα, στις κατευθύνσεις σπουδών που έχουν σχέση με τις ανθρωπιστικές και τις κοινωνικές επιστήμες, την υγεία, την αγωγή και την τέχνη, οι γυναίκες εκπροσωπούνται με υψηλότερο ποσοστό. Ακόμη, και όταν οι γυναίκες καταφέρουν να εισαχθούν σε σχολές στις οποίες υπερεκπροσωπούνται οι άνδρες αυτές επιλέγουν, εφόσον υπάρχουν, κατευθύνσεις που έχουν σχέση με την τέχνη, την αισθητική και το σχέδιο κτλ. Είναι φανερό ότι και στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων οι έμφυλες ανισότητες εις βάρος των γυναικών αναπαράγονται μέσα από την επιλογή συγκεκριμένων κατευθύνσεων (σχολών και τμημάτων) και είναι σύμφωνες με τα κυρίαρχα έμφυλα στερεότυπα.

Ως εκ τούτου, συνάγεται η αναγκαιότητα να πραγματοποιηθούν ενημερωτικές δράσεις σε μαθητές/τριες αλλά και σε γονείς αναφορικά με τα έμφυλα στερεότυπα πριν την επιλογή των κατευθύνσεων σπουδών. Γενικότερα, θα πρέπει να υιοθετηθούν πολιτικές οι οποίες θα αποσκοπούν στη μείωση των διαφορών εκπροσώπησης των φύλων τόσο σε επίπεδο συνόλου φοιτητικού πληθυσμού όσο και σε επίπεδο σχολών και τμημάτων.

### 3.1.3 Σύνθεση του ερευνητικού δυναμικού του ΕΛΚΕ<sup>9</sup>

Το τακτικό προσωπικό του Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας (ΕΛΚΕ) του ΠΙ, για το 2020, αποτελείται συνολικά από 14 εργαζόμενους/εργαζόμενες, εκ των οποίων 8 είναι άνδρες και 6 γυναίκες.

Το έκτακτο προσωπικό του ΕΛΚΕ ΠΙ στα έργα Έρευνας & Ανάπτυξης (Ε&Α) που διαχειρίζεται για το 2020 είναι συνολικά 813 άτομα, εκ των οποίων 416 άνδρες και 397 γυναίκες. Το έκτακτο ερευνητικό προσωπικό είναι συνολικά 593 άτομα, εκ των οποίων 298 άνδρες και 295 γυναίκες, ενώ το έκτακτο λοιπό προσωπικό είναι 220 άτομα (εκ των οποίων 118 άνδρες και 102 γυναίκες) (Πίνακας 13).

Το προσωπικό του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων που απασχολείται στα έργα Ε&Α που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ για το 2020 είναι συνολικά 317 άτομα, εκ των οποίων 213 άνδρες και 104 γυναίκες. Το ερευνητικό προσωπικό του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων που απασχολείται στα έργα Ε&Α που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ για το 2020 είναι συνολικά 290 άτομα, εκ των οποίων 99 άνδρες και 91 γυναίκες, ενώ το λοιπό προσωπικό είναι 27 άτομα (εκ των οποίων 14 άνδρες και 13 γυναίκες) (Πίνακας 14).

Στον πίνακα 13 που ακολουθεί παρουσιάζεται η κατανομή του έκτακτου προσωπικού, με συμβάσεις ανάθεσης έργου, των έργων/προγραμμάτων Έρευνας και Ανάπτυξης (Ε&Α) που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά το έτος 2020.

<sup>9</sup> Στοιχεία παρεχόμενα από τον ΕΛΚΕ Πανεπιστημίου Ιωαννίνων για το έτος 2020.



<b>Έκτακτο προσωπικό στα έργα Ε&amp;Α που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ ΠΙ, 2020</b>			
	<b>Σύνολο</b>	<b>Άνδρες</b>	<b>Γυναίκες</b>
	813	416	397
Ερευνητικό προσωπικό	593	298	295
Λοιπό προσωπικό	220	118	102

Πίνακας 13. Κατανομή Έκτακτου προσωπικού έργων Ε&Α που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά το έτος 2020

Στον πίνακα 14 που ακολουθεί παρουσιάζεται η κατανομή του προσωπικού του ιδρύματος που απασχολείται με σύμβαση πρόσθετης απασχόλησης στο πλαίσιο των έργων Έρευνας και Ανάπτυξης (Ε&Α) που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά το έτος 2020.

**Πίνακας 14**

<b>Προσωπικό του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων που απασχολείται στα έργα Ε&amp;Α που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ ΠΙ, 2020</b>			
	<b>Σύνολο</b>	<b>Άνδρες</b>	<b>Γυναίκες</b>
	317	213	104
Ερευνητικό προσωπικό	290	99	91
Λοιπό προσωπικό	27	14	13

Πίνακας 14. Κατανομή προσωπικού του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων σε έργα Ε&Α που διαχειρίζεται ο ΕΛΚΕ του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων κατά το έτος 2020

### 3.2 Το φύλο στα προγράμματα σπουδών

Στο πανεπιστήμιό μας, τα ζητήματα της έμφυλης διάστασης και των σπουδών φύλου αποτελούν αντικείμενο μελέτης και διδασκαλίας, κυρίως στο πλαίσιο των ανθρωπιστικών και κοινωνικών επιστημών.

Στη Φιλοσοφική Σχολή, στο Τμήμα Ιστορίας-Αρχαιολογίας, διδάσκεται συστηματικά από το 2010 έως σήμερα σε προπτυχιακό επίπεδο ένα (1) μάθημα με άξονα το φύλο («Ιστορία των γυναικών στην Ελλάδα, 19ος-20ός αι.»). Σε μεταπτυχιακό επίπεδο, προσφέρονται δύο (2) μαθήματα με άξονα το φύλο («Ιστοριών γυναικών, ιστορία του φύλου: θεωρία, μεθοδολογία, αρχεία», «Το φύλο στην ιστορία της εργασίας»). Στο ίδιο Τμήμα προσφέρονται σποραδικά έως (4) μαθήματα σε προπτυχιακό επίπεδο με ρητή αναφορά στο φύλο. Το ερευνητικό έργο για θέματα φύλου συνδυάζεται με τη διδασκαλία και την επίβλεψη εργασιών στον β' και γ' κύκλο μεταπτυχιακών σπουδών. Έτσι, το «Εργαστήριο Ιστορικής έρευνας νεότερων και σύγχρονων κοινωνιών» του εν λόγω Τμήματος συνδιοργάνωσε μαζί με το ΙΜΣ/ΙΤΕ και το Πανεπιστήμιο Lumière Lyon 2-LARHRA (ANR TIME-US programme) το early career and doctoral workshop "Labour and gender in South-European manufacture, 19th -20th centuries. Comparative perspectives" (Αθήνα, 24.2.2020). Επίσης, στο πλαίσιο του ΠΜΣ «Νεότερος και Σύγχρονος Κόσμος: Ιστορία, Λαογραφία, Ανθρωπολογία» του Τμήματος Ιστορίας -Αρχαιολογίας και σε συνεργασία με το «Εργαστήριο Ιστορικής έρευνας νεότερων και σύγχρονων κοινωνιών» του ίδιου Τμήματος, οργανώθηκε επιστημονική συνάντηση νέων ερευνητών και ερευνητριών με θέμα «Γυναίκες και φύλο στην ιστορική έρευνα» (7.2.2022). Στο πλαίσιο του ίδιου ΠΜΣ «Νεότερος και Σύγχρονος Κόσμος: Ιστορία, Λαογραφία, Ανθρωπολογία»,

Οργανώθηκε κύκλος διαλέξεων με προσκεκλημένες/ους Ομιλήτριες/ές και με θέμα «Ανθρωπολογία του Φύλου: τρέχουσες όψεις και Οπτικές» (εαρινό εξάμηνο 2021-2022).

Στη ίδια Σχολή, το Τμήμα Φιλολογίας προσφέρει ένα (1) μάθημα με άξονα το φύλο σε προπτυχιακό επίπεδο, «Αναπαραστάσεις του φύλου στη νεοελληνική λογοτεχνία (19ος - 20ος αι.)», και τρία (3) ακόμα μαθήματα με θεματικές για το φύλο.

Στη Σχολή Επιστημών Αγωγής, στο Παιδαγωγικό Τμήμα Νηπιαγωγών, προσφέρονται σε προπτυχιακό επίπεδο δύο (2) μαθήματα με άξονα το φύλο, «Κοινωνιολογία των έμφυλων ανισοτήτων στο σχολείο», «Το γένος/φύλο στην παιδική λογοτεχνία», ενώ σε άλλα δέκα (10) μαθήματα συμπεριλαμβάνονται θεματικές για το φύλο. Σε μεταπτυχιακό επίπεδο προσφέρεται ένα (1) μάθημα με άξονα το φύλο στο «Εκπαίδευση, ταυτότητα φύλου και Ομοφοβία», ενώ σε άλλα τρία (3) μεταπτυχιακά μαθήματα απαντά συνάφεια με το φύλο.

Στην ίδια Σχολή, στο Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, στο πλαίσιο του ΠΜΣ, "Επιστήμες Αγωγής", στην ειδίκευση "Εκπαίδευση και Κοινωνία: Θεωρίες και Πρακτικές", προσφέρονται δύο (2) μαθήματα που περιλαμβάνουν θεματική ενότητα σχετική με τις έμφυλες ανισότητες και την έμφυλη βία στα σχολεία, το μάθημα "Σύγχρονα κοινωνικοπολιτικά φαινόμενα και ανθρώπινα δικαιώματα" και το μάθημα "Μορφές κοινωνικής ανισότητας στην εκπαίδευση". Επίσης, στο ΠΠΣ, του ίδιου τμήματος, προσφέρονται τρία (3) μαθήματα με θεματική ενότητα την έμφυλη βία, την κοινωνική κατασκευή του φύλου και τη γυναίκα στην επιστήμη, την εκπαίδευση και την εργασία, στα μαθήματα "Εισαγωγή στην Κοινωνιολογία", "Κοινωνική και Πολιτική Εκπαίδευση με τη χρήση ΜΜΕ" και "Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης", αντιστοίχως. Εκτενείς αναφορές έμφυλων ζητημάτων γίνονται σε έξι (6) προσφερόμενα μαθήματα, "Εκπαίδευση ενηλίκων", "Λογοτεχνία και ετερότητα", "Θεωρίες Προσωπικότητας: Έρευνα και εφαρμογές", "Επιθετικότητα, εκφοβισμός και η διαχείριση τους στο σχολείο", "Έννοιες και ζητήματα της γεωγραφίας, του περιβάλλοντος και της αειφορίας", "Περιβαλλοντική Εκπαίδευση και αειφορία". Επίσης, έχει εκπονηθεί διδακτορική διατριβή με θέμα «Η κοινωνική κατασκευή του φύλου στη Φεμινιστική Επιστημολογία».

Στη Σχολή Καλών Τεχνών, στο Τμήμα Εικαστικών Τεχνών και Επιστημών της Τέχνης, προσφέρονται πέντε (5) μαθήματα (από το 2017 ως σήμερα) σε προπτυχιακό επίπεδο που συμπεριλαμβάνουν θεματικές για το φύλο. Ένα προσφερόμενο μάθημα σε προπτυχιακό επίπεδο κατά το ακαδημαϊκό έτος 2021-2022 έχει άξονα το φύλο («Ειδικά θέματα Ιστορίας της Τέχνης ΙΙΙ: Κοινωνικό φύλο και σεξουαλικότητα: από τη ζωγραφική του fin de siècle στις φεμινιστικές επιτελέσεις της δεκαετίας του 1960»).

Στη Σχολή Επιστημών Υγείας, στο Τμήμα Ιατρικής, προσφέρει ένα (1) μάθημα σε προπτυχιακό επίπεδο σχετικά με τα «Ανθρωπιστικά θέματα στην ιατρική εκπαίδευση (Medical Humanities)» που περιέχει θεματικές για το φύλο. Ακόμη, στο Τμήμα Λογοθεραπείας, δύο (2) μαθήματα σε προπτυχιακό επίπεδο περιέχουν θεματικές για το φύλο.

Στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, στο Τμήμα Ψυχολογίας, εννέα (9) μαθήματα σε προπτυχιακό επίπεδο εμπεριέχουν θεματικές για το φύλο.

Στο Τμήμα Μουσικών Σπουδών προσφέρονται έξι (6) μαθήματα σε προπτυχιακό επίπεδο που συμπεριλαμβάνουν θεματικές για το φύλο.

Στο Πανεπιστήμιό μας, μεταξύ των μελών ΔΕΠ δεν υπάρχουν μέλη που έχουν γνωστικό αντικείμενο με ρητή αναφορά στο φύλο, παρά τη σημαντική έρευνα του Οικείου ερευνητικού κλάδου.



## 4 Δράσεις προώθησης της ισότητας φύλων

### 4.1 Σύνταξη του Έμφυλου Χάρτη του ΠΙ

#### 4.1.1 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 ΕΙΦ 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

#### 4.1.2 Βασική Δράση

Η σύνταξη του έμφυλου χάρτη του ΠΙ ως πρώτη βασική **δράση** της ΕΙΦ 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

### 4.2 Εσωτερικός Κανονισμός-Κώδικας Δεοντολογίας της έμφυλης ισότητας

Διαπιστώνεται ότι ο εν ισχύ από το 2005 (αριθ. φύλλου 310 τ.2<sup>ο</sup>, απόφ. 22444/Β1) *Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας* (ΕΚΛ) του ΠΙ δεν αναφέρεται σε πρακτικές διακρίσεων, παρενοχλήσεων και εκφοβισμού, οι οποίες απάδουν προς την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, την αρχή της ισότητας, την ακαδημαϊκή ηθική και δεοντολογία. Εξάλλου, στον *Κώδικα Δεοντολογίας* (έρευνας), "Γενικές αρχές", απαντά μια απλή αναφορά στο «φύλο», στο άρθρο 5, «Σεβασμός δικαιωμάτων τρίτων», παρ. 1, ως εξής: «Οι ερευνητές/τριες του ΠΙ [...] αποφεύγουν κάθε δυσμενή διάκριση πολιτών που μπορεί να οφείλεται στην εθνότητα, η φυλή, την εθνική καταγωγή, τη γλώσσα, το φύλο, τη θρησκεία, την ιδιωτική ζωή, τη σωματική ικανότητα ή την κοινωνικοοικονομική κατάσταση». 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. Επομένως, ο σύμφωνος με τη σχετική κείμενη εθνική και διεθνή νομοθεσία ΕΚΛ του ΠΙ, και η εφαρμογή





των σχετικών διατάξεων θα συμβάλουν καθοριστικά στην αντιμετώπιση των αξιόποινων έμφυλων συμπεριφορών μέσα στο ακαδημαϊκό εκπαιδευτικό και εργασιακό περιβάλλον.

Για όλους τους παραπάνω λόγους, στο πλαίσιο της πολιτικής ισότητας των φύλων και, γενικότερα, της καταπολέμησης των αρνητικών διακρίσεων, παρενοχλήσεων και εκφοβιστικών συμπεριφορών, η ΕΙΦ, ενεργητικώς 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.

### 4.3 Πρωτόκολλο χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας των δημόσιων εγγράφων

Η συνεχιζόμενη ανισότητα μεταξύ των φύλων 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-δουαδικού 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 (Μπουρντιέ 1996).<sup>10</sup>

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).
- Αναπροσαρμογή των ιστοσελίδων του ΠΙ (της επίσημης κεντρικής ιστοσελίδας του ΠΙ, των ιστοσελίδων των Τμημάτων).
- Σύνταξη και κοινοποίηση προς τα μέλη (ακαδημαϊκό και διοικητικό προσωπικό, φοιτητές) 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 σημαντικότητά της, που θα απευθύνονται σε: μέλη ΔΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ΕΕΠ, σε διοικητικούς/ές υπαλλήλους, σε φοιτητές (προπτυχιακούς, μεταπτυχιακούς, υποψήφιους διδάκτορες).

<sup>10</sup> Βλ., Μ. Γκασούκα και Μ. Γεωργαλίδου, *Οδηγός χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα*, Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, Αθήνα 2018, σ. 19.



#### 4.4 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 ηδημοσίευση τους, είναι μια απολύτως απαραίτητη δράση της ΕΙΦ 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 αντιμετώπιση 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 ΕΙΦ 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.

#### 4.5 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 - Αρχαιολογίας).

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 μελών ΔΕΠ και των επιτροπών προγραμμάτων σπουδών των Τμημάτων του ΠΙ, εισάγοντας σχετικά μαθήματα και στους τρεις κύκλους σπουδών. Ακολούθως, 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 ΕΙΦ 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 ΕΙΦ 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

#### 4.6 Συνέδρια-Ομιλίες-Ενημερώσεις

Οι δράσεις αυτές θα 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 ΕΙΦ, 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 ΕΙΦ 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 ισότητες των φύλων
- Σε συνεργασία με την Κινηματογραφική Ομάδα του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων (ΚΟΠΙ) διοργάνωση προβολών σειρών ταινιών, με σχετική θεματολογία

#### 4.7 Εκδηλώσεις-Επιμορφώσεις

Με βάση το "Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025" της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΔΟΠΙΦ), το ΟπΟΪΟ Οργανώνεται γύρω από τέσσερις (4) Άξονες Προτεραιότητας και ο κάθε άξονας επικεντρώνεται σε μια συγκεκριμένη θεματική διάσταση των πολιτικών ισότητας των φύλων, προσδιορίστηκαν 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 ενταξίωση 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 δόμες στήριξης (ενημερωτικά φυλλάδια, τηλεοπτικά/ραδιοφωνικά/διαδικτυακά μηνύματα, αφίσες κτ)
- 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

#### 4.8 Ισορροπία ηγεσίας και λήψης αποφάσεων

Προκειμένου να αποτυπωθεί η τρέχουσα σχετική κατάσταση, αρχικά θα διερευνηθεί η ύπαρξη ισορροπίας ή έλλειψη της που χαρακτηρίζει τη σχέση ηγεσίας και θέσεων ευθύνης με τη λήψη αποφάσεων στο Πανεπιστήμιο μας. Τα μέσα που θα αξιοποιηθούν είναι η συγκέντρωση στοιχείων που αφορούν στο ποσοστό ανδρών/γυναικών σε ηγετικές θέσεις (Πρυτανικό Συμβούλιο, Σύγκλητος, Κοσμητείες, Πρόεδρικοί Αναπληρωτές/τριες Πρόεδροι Τμημάτων, Διευθυντές Τομέων ή ΠΜΣ, καθώς και άλλων διοικητικών δομών, επιτροπών και συλλόγων, συμπεριλαμβανομένων των φοιτητικών συλλόγων).

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

#### 4.9 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 συγκεκριμένα εργαστήρια, όπως το "Εργαστήριο Ιστορικής έρευνας νεότερων και σύγχρονων κοινωνιών", προσφέρουν ένα σταθερό πλαίσιο ερευνητικής υποστήριξης των ζητημάτων ισότητας με σημαντική συνεισφορά στην ακαδημαϊκή κοινότητα και στην τοπική αλλά και ευρύτερη κοινωνία. Η πληροφωρία από τις μελέτες αυτές έχει προγραμματιστεί να διαχυθεί με συστηματικό τρόπο μέσα από τις δράσεις της ΕΙΦ.



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.

Με βάση τον στόχο της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στην έρευνα, οι πρώτες παρεμβάσεις της ΕΙΦ 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 ακαδημαϊκών σε ζητήματα ισότητας στο χώρο εργασίας και συμμετοχής στην έρευνα και τη διοίκηση.

#### 4.10 Ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής

Αρχικά, χρειάζεται να 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 παρατήσεις 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 ακαδημαϊκής 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).

#### 4.11 Δομές υποστήριξης του έργου της ΕΙΦ

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

Προκειμένου να αναπτυχθεί η απαιτούμενη σταθερή συνεργασία της ΕΙΦ μας με τις Πρυτανικές αρχές του Πανεπιστημίου μας, χρειάζεται να παρασχεθεί η αναγκαία υποστήριξη (διοικητική, νομική, οικονομική, ερευνητική) από τις πανεπιστημιακές δομές για την υλοποίηση του συναφούς έργου της ΕΙΦ του ΠΙ. Ασφαλώς, η ευρεία και αγαστή συνεργασία της ΕΙΦ με τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για την επίτευξη του κοινού σκοπού. Επομένως, για να λάβει το έργο της ΕΙΦ του ΠΙ την απαραίτητη δημοσιότητα και προκειμένου να ενημερώνεται επαρκώς η ακαδημαϊκή κοινότητα, αλλά και το ευρύτερο κοινό, σχετικά με ζητήματα της ισότητας, αρχική δράση είναι: α) η δημιουργία ιστοσελίδας της επιτροπής στον κεντρικό ιστότοπο του Πανεπιστημίου μας και β) έκδοση σχετικών Δελτίων Τύπου αναφερόμενων στις διάφορες πρωτοβουλίες που θα αναλαμβάνονται. Ακόμη η σταθερή συνεργασία της ΕΙΦ με το Δίκτυο των αντίστοιχων ΕΙΦ των άλλων πανεπιστημίων, καθώς και με τη ΕΛΕΓΥΠ, κρίνεται απαραίτητη και πολύ βοηθητική κατά την αξιοποίηση της κοινής εμπειρίας.

## 5 Μέτρα θεραπείας των έμφυλων ανισοτήτων

### 5.1 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 ΕΙΦ ΤΟΥ ΠΙ θα προβεί στα εξής μέτρα:

- Δικτύωση ΤΟΥ Πανεπιστημίου με φορείς και δίκτυα που προωθούν δράσεις συμβουλευτικής.
- 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

### 5.2 Διαμεσολάβηση και αντιμετώπιση καταγγελιών

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

- Ίδρυση διαμεσολαβητικού *Γραφείου Ισότητας Φύλων* και στελέχωσή του με εξειδικευμένο προσωπικό, με λειτουργία 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

### 5.3 Παρατηρητήριο έμφυλης ισότητας

Η θέσπιση του συγκεκριμένου Παρατηρητηρίου με αντικείμενο τα έμφυλα ζητήματα και η διαρκής διεξαγωγή σχετικών ερευνών και ειδικών μετρήσεων στο ΠΙ:

- 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 ασυμετριών
- 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 προωθηθεί 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 ΕΙΦ του ΠΙ, το Δίκτυο των ΕΙΦ 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 παρενόχλητική συμπεριφορά στο ΠΙ
- Θα παρέχει ενημέρωση/πληροφόρηση και στήριξη σε άτομα που έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση ή άλλες μορφές έμφυλης βίας.





## 6 Χρονοδιάγραμμα

### 6.1 Παρακολούθηση δράσεων

ΣΤΟΧΟΙ	ΔΡΑΣΕΙΣ	2022	2023	2024, 2025
<p>Δημοσιοποίηση της ΕΙΦ</p> <p>Ενημέρωση της ακαδημαϊκής κοινότητας</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Παροχίαση στη Σύγκλητο του Σχεδίου Δράσης</li> <li>Ανάρτηση του Σχεδίου Δράσης στην ιστοσελίδα του ΠΙ</li> <li>Ανοιχτή εκδήλωση για όλα τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Πριν το τέλος του ακαδημαϊκού έτους 2021-2022</li> <li>Στην αρχή του ακαδημαϊκού έτους 2022-2023, εκδήλωση με Ομιλητή/τρια μέλος του Δικτύου των πανεπιστημιακών ΕΙΦ</li> </ol>	Ανοιχτή εκδήλωση/webinar στην αρχή του ακαδημαϊκού έτους	Ανοιχτή εκδήλωση/webinar στην αρχή κάθε ακαδημαϊκού έτους
<p>Σύνταξη του Εμφύλου χάρτη (ΕΧ) του ΠΙ</p> <p>4. Δράσεις καταγραφής και ανάδειξης</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Καταγραφή Υπάρχουσας κατάστασης</li> <li>Εμπλογισμός των στατιστικών δεδομένων του Ε.Χ. του ΠΙ (2018-2022)</li> <li>Εμπλογισμός δεδομένων σε σύγκριση με άλλα Πανεπιστήμια</li> </ol>	1. Η πρώτη καταγραφή (Απρίλιος 2022)	Ετήσια επικαιροποίηση ΕΧ, εμπλογισμός στατιστικών δεδομένων	Ετήσια επικαιροποίηση ΕΧ, εμπλογισμός στατιστικών δεδομένων
5. Συστηματική ενημέρωση	1. Σεμινάρια ενδυνάμωσης και ενημέρωσης από μέλη του ΠΙ και μέλη άλλων Πανεπιστημίων	Σεμινάριο	Δύο σεμινάρια ανά έτος	Δύο σεμινάρια ανά έτος
6. Διασφάλιση ενός ελεύθερου από διακρίσεις ακαδημαϊκού περιβάλλοντος	<ol style="list-style-type: none"> <li>Σεμινάρια ενημέρωσης</li> <li>Καθορισμός διαδικασίας αναφοράς περιστατικών και διαχείρισης αγτών -σε σύμβαση με την νομική Υπηρεσία του ΠΙ</li> <li>Ενεργοποίηση του θεσμού του ΣΥνηγόρου του φοιτητή/της φοιτήτριας</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ένα σεμινάριο πριν το πέρας του 2022. Διακίνηση ανώνυμου ερωτηματολογίου για την αδρή εκτίμηση της Υπάρχουσας κατάστασης</li> <li>Έναρξη δράσης, σύμβαση με νομική Υπηρεσία</li> <li>Σε σύμβαση με τα Τμήματα και τις Σχολές, Ορισμός πριν από το τέλος του χειμερινού εξαμήνου του ακαδημαϊκού έτους 2022-2023</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ένα σεμινάριο ανά έτος</li> <li>Ολοκλήρωση δράσης – Εφαρμογή</li> <li>Παρακολούθηση- διασφάλιση εφαρμογής</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ένα σεμινάριο ανά έτος</li> <li>Εφαρμογή. Βελτίωση διαδικασιών μετά από ανατροφοδότηση</li> <li>Παρακολούθηση -διασφάλιση εφαρμογής</li> </ul>
7. Χρήση μη σεξιστικής γλώσσας στις δραστηριότητες του ΠΙ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Εγαιοθητοποίηση- Ενημέρωση</li> <li>Διαμόρφωση προτύπων εγγράφων - Οδηγού</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Σεμινάριο εγαιοθητοποίησης, ενημέρωσης έως το πέρας του 2022</li> <li>Σύμβαση με τις διοικητικές Υπηρεσίες- καταγραφή προτάσεων</li> </ol>	1. Αρχή 2023, εφαρμογή εγγράφων και Ολοκλήρωση Οδηγού	1. Βελτίωση εγγράφων και επικαιροποίηση Οδηγού με βάση την ανατροφοδότηση από τους χρήστες
8. Σύσταση Υπηρεσιών ή γραφείων του Πανεπιστημίου για τη στήριξη της ΕΙΦ στην ενδυνάμωση της διάστασης του φύλου «Παρατηρητήριο Ισότητας των Φύλων»	<ol style="list-style-type: none"> <li>Αίτημα προς Πρυτανικό Συμβούλιο.</li> <li>Αποτύπωση και στον Εσωτερικό Κανονισμό του ΠΙ όταν επικαιροποιηθεί</li> </ol>	1. Αίτημα και κείμενο για Εσωτερικό Κανονισμό	1. Παρακολούθηση ενεργειών Πρυτανικού Συμβουλίου/Συγκλήτου, Υπενθυμίσεις και παραστάσεις	Υλοποίηση



ΣΤΟΧΟΙ	ΔΡΑΣΕΙΣ	2022	2023	2024, 2025
9. Προώθηση της ισότητας των φύλων ως μοχλού καινοτομίας και αριστείας στην έρευνα και τη διδασκαλία	1. Σύνταξη Κώδικα Δεοντολογίας για την ισότητα των φύλων στην έρευνα 2. Εισαγωγή μαθημάτων φύλου στα Προγράμματα Σπουδών	1. ΣΥνεργασία με ΕΛΚΕ 2. ΣΥνεργασία με Επιτροπές Σπουδών των Τμημάτων – Μαθήματα ανοιχτά σε όλους/όλες τους φοιτητές/φοιτήτριες του ΠΙ	1. Σύνταξη-Εφαρμογή 2. Εισαγωγή μαθημάτων	1. Παρακολούθηση-Βελτιώσεις 2. Παρακολούθηση-Επικαιροποίηση μαθημάτων-βελτιώσεις
10. Υλοποίηση δράσεων Συμβουλευτικής Καθοδήγησης	1. Συμβουλευτική καθοδήγηση (mentoring) 2. ΣΥζητήσεις σε μικρές Ομάδες εργασίας (workshops)	1. Διαμόρφωση κριτηρίων για mentors/εκπαιδευτών των Ομάδων 2. Πρόσκληση για mentees-σΥμμετέχοντες/σΥμμετέχουσες	1. Υλοποίηση	1. Υλοποίηση-Βελτιώσεις

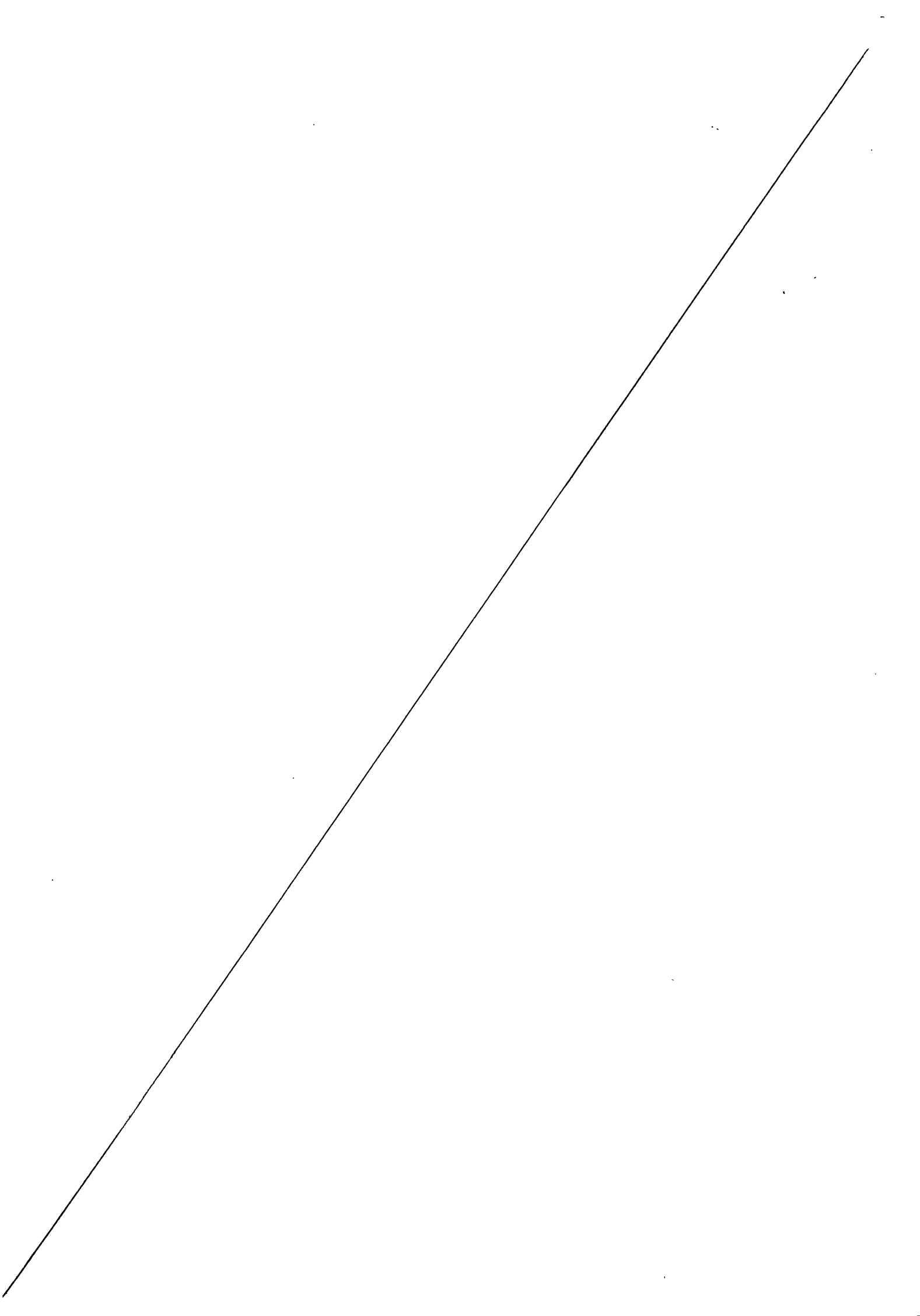
Πίνακας 15. Παρακολούθηση Δράσεων

## 6.2 Σύνταξη Ετήσιων Εκθέσεων

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

Έτος	Ετήσια Έκθεση ΕΙΦ
2022	✓
2023	✓
2024	✓

Πίνακας 16. Σύνταξη Ετήσιων Εκθέσεων



.....  
Μετά από αυτό, επειδή δεν υπάρχει άλλο θέμα λύεται η Συνεδρία και υπογράφεται το παρόν.

Ο ΠΡΥΤΑΝΗΣ            ΤΑ ΜΕΛΗ

Ιωάννινα, 12 Ιουλίου 2022  
Για την ακρίβεια του αποσπάσματος

**Αποδέκτες για ενέργεια:**

-Επιτροπή Ισότητας Φύλων (Ε.Ι.Φ.)

**Αποδέκτες για ενημέρωση:**

-Γραμματεία Πρυτανείας

-Αντιπρυτάνεις

Ο  
ΠΡΥΤΑΝΗΣ  
  
ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΟΣ Α.Δ. ΑΛΜΠΑΝΗΣ