

**ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ
&
ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ**

**ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ
ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ - GENDER EQUALITY
PLAN (2026-2030)**

Ιανουάριος 2026



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΙΓΑΙΟΥ**

Το κείμενο αποτοπώνει τα γενικά συμπεράσματα και το θεσμικό πλαίσιο του ΣΔΙΦ 2026–2030, ενώ τα αναλυτικά ποσοτικά δεδομένα παρατιθένται στα Παραρτήματα.

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων καταρτίστηκε από την Ομάδα Σύνταξης ΣΔΙΦ, η οποία αποτελείται από τα ακόλουθα μέλη:

Μέλη ΔΕΠ (τέσσερα [4] μέλη, αλφαβητικά):

- Τζανάκη Δήμητρα, Πρόεδρος Ε.Ι.Φ.Κ.Δ., Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Κοινωνιολογίας
- Κλαδάκη Μαρία, Μέλος Ε.Ι.Φ.Κ.Δ., Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης
- Κυριακάκη Άννα, Μέλος Ε.Ι.Φ.Κ.Δ., Μόνιμη Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Οικονομικής και Διοίκησης Τουρισμού
- Λέρη Ιφιγένεια, Μέλος Ε.Ι.Φ.Κ.Δ., Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Επιστήμης Τροφίμων και Διατροφής

Διοικητικό Προσωπικό (ένα [1] μέλος):

- Χατζηπαντελή Λεμονιά, Μέλος Ε.Ι.Φ.Κ.Δ., Διοικητική Υπάλληλος

Φοιτητής/τρια (ένα [1] μέλος):

- Αντωνόπουλος Δημήτρης, Μέλος Ε.Ι.Φ.Κ.Δ., Υποψήφιος Διδάκτορας, Τμήμα Κοινωνιολογίας

Γραμματέας της Επιτροπής (διοικητική υποστήριξη): Γεωργία Ράλλη

Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων [ΣΔΙΦ– Gender Equality Plan (GEP)] 2026-2030

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το Πανεπιστήμιο Αιγαίου, ήδη από το 2014, έχει δεσμευτεί στο υψηλότερο θεσμικό επίπεδο για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα οργάνωσης και λειτουργίας του, καθώς και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής. Στο πλαίσιο αυτό, το 2014 ιδρύθηκε η Επιτροπή Ισότητας και Ίσων Ευκαιριών με τη συνοπτική ονομασία «ΑΙΓΑΙΟ 50:50 – Ισόρροπη Συμμετοχή», η οποία αποτέλεσε την πρώτη οργανωμένη προσπάθεια θεσμικής παρέμβασης για την έμφυλη ισότητα στο Ίδρυμα.

Καθοριστικό βήμα για την περαιτέρω συστηματοποίηση και θεσμική εδραίωση των πολιτικών ισότητας υπήρξε η συγκρότηση, το 2019, της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ). Η συγκρότηση της ΕΙΦ στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου εντάσσεται στη θεσμική εξέλιξη του εθνικού νομοθετικού πλαισίου για την ισότητα των φύλων στην ανώτατη εκπαίδευση, καθώς με το άρθρο 33 του Ν. 4589/2019 προβλέφθηκε η υποχρεωτική σύσταση και λειτουργία άμισθων Επιτροπών Ισότητας των Φύλων σε όλα τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της χώρας. Σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, οι Επιτροπές Ισότητας των Φύλων συγκροτούνται ως εννεαμελή συλλογικά όργανα με συμμετοχή μελών ΔΕΠ, λοιπού ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού, καθώς και φοιτητών/τριών.

Η περαιτέρω θεσμική ενίσχυση και διεύρυνση του ρόλου των Επιτροπών Ισότητας, καθώς και η μετεξέλιξή τους σε Επιτροπές Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ), αποτέλεσε απόρροια των εξελίξεων στο εθνικό και διεθνές θεσμικό πλαίσιο, ιδίως υπό την επίδραση του ευρωπαϊκού δικαίου, των διεθνών συμβάσεων ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των απαιτήσεων του Horizon Europe. Η μετάβαση αυτή δεν συνιστά απλώς οργανωτική αναδιάρθρωση, αλλά αντανακλά τη διεύρυνση των θεσμικών υποχρεώσεων των ΑΕΙ σε ζητήματα ισότητας, μη διάκρισης και προστασίας από την έμφυλη και σεξουαλική βία.

Στο πλαίσιο αυτό, το 2020 η ΕΙΦ προχώρησε στην επικαιροποίηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ), το οποίο είχε αρχικά εκπονηθεί το 2017 και αποσκοπεί στην υιοθέτηση, εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση ενδοπανεπιστημιακών στρατηγικών για την έμφυλη ισότητα και την ισότητα ευκαιριών. Από το 2019 και εξής υλοποιήθηκε σειρά στοχευμένων δράσεων, όπως η συγκρότηση ομάδας εργασίας για την αντιμετώπιση του γλωσσικού σεξισμού στα διοικητικά έγγραφα, η χαρτογράφηση μαθημάτων με έμφυλη διάσταση, καθώς και η διοργάνωση ενημερωτικών και επιμορφωτικών δράσεων για ζητήματα ισότητας, έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης. Παράλληλα, από το 2022 καταβλήθηκε συστηματική προσπάθεια συλλογής και επεξεργασίας ποσοτικών δεδομένων φύλου από εσωτερικές πηγές του Ιδρύματος (ΜΟΔΠΠ, διοικητικές υπηρεσίες, γραμματείες σχολών, Επιτροπή Ερευνών), με στόχο την επικαιροποίηση του «Έμφυλου Χάρτη» του Πανεπιστημίου, ενώ πραγματοποιήθηκε και πρώτη συλλογή ποιοτικών δεδομένων μέσω συνεντεύξεων με μέλη του ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού.

Οι δράσεις αυτές ενισχύθηκαν περαιτέρω με τη θεσμοθέτηση της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) με τον Ν. 4957/2022, ο οποίος αναβάθμισε ουσιωδώς τον θεσμικό ρόλο και τις αρμοδιότητες του οργάνου. Η θεσμική ενίσχυση και η διεύρυνση του ρόλου των Επιτροπών Ισότητας, καθώς και η μετεξέλιξή τους σε Επιτροπές Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ), δεν συνιστούν απλή οργανωτική αναδιάρθρωση, αλλά απορρέουν από δεσμευτικές εξελίξεις στο εθνικό, ενωσιακό και διεθνές θεσμικό πλαίσιο.

Ειδικότερα, η θεσμοθέτηση της ΕΙΦΚΔ με τον Ν. 4957/2022 ανταποκρίνεται στις υποχρεώσεις των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων ως δημόσιων οργανισμών και εργοδοτών για την εφαρμογή πολιτικών ουσιαστικής ισότητας, μη διάκρισης και πρόληψης και αντιμετώπισης της έμφυλης και σεξουαλικής βίας, όπως αυτές απορρέουν από το ενωσιακό δίκαιο, τις διεθνείς συμβάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων και το ισχύον εθνικό νομικό πλαίσιο.

Παράλληλα, η αναβάθμιση του ρόλου της Επιτροπής ευθυγραμμίζεται πλήρως με τις απαιτήσεις του προγράμματος Horizon Europe, το οποίο καθιστά την ύπαρξη εγκεκριμένου, θεσμικά ενσωματωμένου και λειτουργικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (Gender Equality Plan) και Καταπολέμηση των Διακρίσεων προϋπόθεση επιλεξιμότητας για τη συμμετοχή σε ευρωπαϊκά χρηματοδοτούμενα ερευνητικά έργα.

Η μετάβαση στην ΕΙΦΚΔ αντανάκλα τη διεύρυνση των θεσμικών υποχρεώσεων των ΑΕΙ, από την προώθηση της ισότητας των φύλων προς την ολιστική προσέγγιση της μη διάκρισης, της διαθεματικότητας και της τεκμηριωμένης χάραξης πολιτικών, σύμφωνα με τις αρχές του gender mainstreaming¹ και του GEP life-cycle (σχεδιασμός – υλοποίηση – παρακολούθηση – αξιολόγηση).

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) του Πανεπιστημίου Αιγαίου για την περίοδο 2026–2030 δομείται σε τέσσερα βασικά μέρη και στηρίζεται σε μεθοδολογικό πλαίσιο πλήρως ευθυγραμμισμένο με τον κύκλο ζωής των Σχεδίων Ισότητας των Φύλων, όπως αυτός προβλέπεται στο εθνικό θεσμικό πλαίσιο και στις κατευθυντήριες οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Ειδικότερα:

- στο **πρώτο μέρος** παρουσιάζεται συνοπτικά το **θεσμικό και νομικό πλαίσιο**, καθώς και η **μετάβαση από την ΕΙΦ στην ΕΙΦΚΔ**,
- στο **δεύτερο μέρος**, αποτυπώνονται, για πρώτη φορά με τη **χρήση δομημένων Δεικτών Παρακολούθησης (Key Performance Indicators – KPIs)**, ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα φύλου, τα οποία αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό, καθώς και τον ακαδημαϊκό και ερευνητικό χώρο του Ιδρύματος. Οι δείκτες αυτοί λειτουργούν ως εργαλείο συστηματικής αποτίμησης και αξιολόγησης του ΣΔΙΦ, μετατρέποντας τη στατική αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης σε δυναμικό μηχανισμό χάραξης και εφαρμογής πολιτικών ισότητας των φύλων και καταπολέμησης των διακρίσεων,

¹ βλ. Παράρτημα-Μεθοδολογικοί Οδηγοί – Gender Mainstreaming.

- στο **τρίτο μέρος** διατυπώνονται οι **στρατηγικοί άξονες και οι προβλεπόμενες δράσεις του ΣΔΙΦ**, πλήρως ευθυγραμμισμένοι με τους υποχρεωτικούς πυλώνες του Horizon Europe,
- στο **τέταρτο μέρος** παρατίθενται τα σχετικά **παραρτήματα**. Για κάθε άξονα προσδιορίζονται σαφείς στόχοι, συγκεκριμένες δράσεις, ενδεικτικό χρονοδιάγραμμα υλοποίησης, αρμόδιες δομές ή όργανα, καθώς και δείκτες παρακολούθησης και αξιολόγησης της προόδου.

I. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων ΣΔΙΦ του Πανεπιστημίου Αιγαίου εδράζεται σε ένα συνεκτικό και δεσμευτικό εθνικό και ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο, το οποίο κατοχυρώνει την αρχή της ισότητας των φύλων, της μη διάκρισης και της προστασίας από την έμφυλη βία και παρενόχληση. Το πλαίσιο αυτό θεμελιώνει σαφείς υποχρεώσεις για τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, τόσο υπό την ιδιότητά τους ως εργοδότες όσο και ως φορείς παροχής εκπαίδευσης και έρευνας.

1.1 Συνταγματικό πλαίσιο

Το Σύνταγμα της Ελλάδας αποτελεί το θεμελιώδες νομικό έρεισμα για την ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών ισότητας στα ΑΕΙ. Ειδικότερα:

- **Άρθρο 4 παρ. 2²:**
«Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις». Η διάταξη κατοχυρώνει την τυπική ισότητα των φύλων ενώπιον του νόμου και την ισότητα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, δεσμεύοντας άμεσα τα δημόσια πανεπιστήμια ως φορείς δημόσιας εξουσίας και δημόσιας δράσης.
- **Άρθρο 116 παρ. 2³:**
«Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας». Η διάταξη θεμελιώνει την αρχή της ισότητας στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις, με άμεση συνάφεια προς την ιδιότητα των ΑΕΙ ως εργοδοτών.
- **Άρθρο 22⁴:**
«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». Η διάταξη αυτή επιτρέπει και θεμελιώνει, υπό όρους, τη λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και επιβάλλει κρατική μέριμνα για την άρση πραγματικών ανισοτήτων. Συνιστά τη συνταγματική βάση για την υιοθέτηση ειδικών πολιτικών ισότητας και στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα.

² <https://isotita.gr/nomothesia/syntagma/> [Τελευταία Πρόσβαση 15/12/2025].

³ <https://isotita.gr/nomothesia/syntagma/> [Τελευταία Πρόσβαση 15/12/2025].

⁴ <https://isotita.gr/nomothesia/syntagma/> [Τελευταία Πρόσβαση 15/12/2025].

- **Άρθρο 28⁵:**

«Οι γενικά παραδεγμένοι κανόνες του διεθνούς δικαίου, καθώς και οι διεθνείς συμβάσεις, από την επικύρωσή τους με νόμο και τη θέση τους σε ισχύ σύμφωνα με τους όρους καθεμιάς, αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εσωτερικού ελληνικού δικαίου και υπερισχύουν από κάθε άλλη αντίθετη διάταξη νόμου. Η εφαρμογή των κανόνων του διεθνούς δικαίου και των διεθνών συμβάσεων στους αλλοδαπούς τελεί πάντοτε υπό τον όρο της αμοιβαιότητας». Οι ανωτέρω διεθνείς και ενωσιακές ρυθμίσεις αποτελούν πηγές του εθνικού δικαίου με υπερνομοθετική ισχύ, σύμφωνα με το άρθρο 28 παρ. 1 του Συντάγματος.

Οι ανωτέρω διατάξεις συγκροτούν το συνταγματικό υπόβαθρο για την εκπόνηση και εφαρμογή Σχεδίων Δράσης Ισότητας στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα.

1.2 Εθνικό, ενωσιακό και διεθνές θεσμικό πλαίσιο για την ισότητα και τη μη διάκριση

α) Εθνικό δίκαιο

Οι πρώτες συστηματικές προσπάθειες ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming)⁶ στην Ελλάδα χρονολογούνται από τις αρχές της δεκαετίας του 2000, όταν η τότε Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων συμμετείχε ενεργά στον σχεδιασμό του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (2000–2006). Οι προσπάθειες αυτές συνεχίστηκαν με το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς και την ανάπτυξη εθνικών προγραμμάτων για την ουσιαστική ισότητα των φύλων, ενώ το 2017 υιοθετήθηκε Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων. Σε επίπεδο ειδικής νομοθεσίας, κομβικής σημασίας για τη λειτουργία των ΑΕΙ είναι ιδίως τα εξής⁷:

- **Ν. 3896/2010 (ΦΕΚ Α' 207/08.12.2010)⁸:** Ενσωματώνει στο εθνικό δίκαιο την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας. Ο νόμος απαγορεύει ρητά κάθε μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, καθώς και την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση, οι οποίες

⁵ <https://www.hellenicparliament.gr/vouli-ton-ellinon/to-politevma/syntagma/article-28/> [[Τελευταία Πρόσβαση 27/12/2025].

⁶Στις 18 Δεκεμβρίου 1979 υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών η Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των Γυναικών (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW). Για την αποτελεσματική παρακολούθηση της εφαρμογής της Σύμβασης, ο ΟΗΕ δημιούργησε ειδικό μηχανισμό εποπτείας, την [Επιτροπή CEDAW](#). Η έννοια της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming) εμφανίζεται για πρώτη φορά σε ευρωπαϊκό επίπεδο στο Τρίτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Κοινοτικής Δράσης για την [Ισότητα των Ευκαιριών μεταξύ Ανδρών και Γυναικών \(1991–1995\)](#), χωρίς ωστόσο να συνοδεύει αρχικά από ουσιαστική και συστηματική εφαρμογή. Το 1995 πραγματοποιήθηκε στο Πεκίνο η 4η Παγκόσμια Διάσκεψη του ΟΗΕ για τις Γυναίκες, με κεντρικό σύνθημα το τρίπτυχο «**Ισότητα – Ανάπτυξη – Ειρήνη**». Στο πλαίσιο της Διάσκεψης εγκρίθηκαν η [Διακήρυξη του Πεκίνου και η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου \(Beijing Declaration and Platform for Action\)](#). Η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου αποτελεί το πρώτο επίσημο διεθνές κείμενο που υιοθέτησε ρητά τη στρατηγική και την έννοια του gender mainstreaming ως βασικό εργαλείο για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων (βλ. Βιβλιογραφία-Πηγές).

⁷ https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/greece?language_content_entity=en&utm_source=chatgpt.com [Τελευταία πρόσβαση 15/12/2025]

⁸ <https://nomothesia.0012.syzefxis.gov.gr/index.php/dimosio-dikaio-dioikitiko-dikaio/813-nomos-3896-2010-fek-a-207-2010-12-08-efarmogi-tis-arxis-ton-ison-efkairion-kai-tis-isis-metaxeirisis-andron-kai-gynaikon-se-themata-ergasias-kai-apasxolisis-arthro-25-27-28.html> [Τελευταία πρόσβαση 27/12/2025].

ορίζονται ως μορφές διάκρισης λόγω φύλου, και προβλέπει ειδική προστασία από δυσμενή μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας.

Η προστασία από διακρίσεις εκτείνεται και σε περιπτώσεις λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης που συνδέονται με αλλαγή φύλου, σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 1 της Οδηγίας 2006/54/EK και τη σχετική νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ενδεικτικά υπόθεση *P v S and Cornwall County Council*, C-13/94).

- **N. 4443/2016 (ΦΕΚ Α' 232/09.12.2016)**⁹: Θεσπίζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης και απαγορεύει ρητά τις διακρίσεις λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου ή χαρακτηριστικών φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από εκείνη την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση.
- **N. 4604/2019 (ΦΕΚ Α' 50/26.03.2019)**¹⁰: Αποτελεί κομβικό σημείο στο εθνικό θεσμικό πλαίσιο καθώς θεσπίζει ένα δεσμευτικό θεσμικό πλαίσιο για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές και οργανισμούς. Παρότι ο νόμος δεν προβλέπει ειδικούς μηχανισμούς κυρώσεων, εισάγει ένα συνεκτικό πλέγμα μέτρων για την ενίσχυση του εθνικού μηχανισμού ισότητας και την εφαρμογή του *gender mainstreaming* στη δημόσια διοίκηση. Μεταξύ άλλων, προβλέπει την ανάπτυξη ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών φύλου, τη διενέργεια εκτιμήσεων έμφυλου αντικτύπου κατά την κατάρτιση νομοθετικών ρυθμίσεων, καθώς και τη δημοσίευση εκθέσεων προόδου για τις έμφυλες διακρίσεις. Το ίδιο νομοθετικό πλαίσιο περιλαμβάνει μέτρα για τη χρήση μη σεξιστικής γλώσσας στα δημόσια έγγραφα, την καταπολέμηση έμφυλων στερεοτύπων στα μέσα μαζικής ενημέρωσης και τη διαφήμιση, την εφαρμογή ποσοτώσεων στα ψηφοδέλτια εθνικών και ευρωπαϊκών εκλογών, καθώς και τη σύσταση αυτόνομων δομών ισότητας σε περιφερειακό επίπεδο. Με τον νόμο αυτό, η διάσταση του φύλου εντάσσεται οριζόντια σε όλους τους τομείς του δημόσιου βίου και της κοινωνικής πραγματικότητας της χώρας, λαμβάνοντας υπόψη τα πραγματικά χαρακτηριστικά και τις καταστάσεις που συνδέονται με το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και την ταυτότητα φύλου των προσώπων, υπέρ των οποίων λαμβάνονται τα σχετικά μέτρα, καθώς και την ενδεχόμενη συρροή των χαρακτηριστικών αυτών με άλλες αιτίες διάκρισης, όπως ιδίως η εθνική ή και κοινωνική προέλευση, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η αναπηρία και οι θρησκευτικές, πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις.
- Η εθνική πολιτική για την ισότητα των φύλων συμπληρώνεται από ειδικές νομοθετικές παρεμβάσεις, όπως ο **N. 4531/2018 (ΦΕΚ Α' 62/05.04.2018)**¹¹ για

⁹ https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/03/%CE%BD-4443-2016-%CE%A6%CE%95%CE%9A-%CE%91-232.pdf?utm_source=chatgpt.com [Τελευταία πρόσβαση 23/12/2025].

¹⁰ https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/02/%CE%9D.4604-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%9F%CF%85%CF%83%CE%B9%CE%B1%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%99%CF%83%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%A6%CF%8D%CE%BB%CF%89%CE%BD.pdf?utm_source=chatgpt.com [Τελευταία πρόσβαση 23/12/2025].

¹¹ https://www.elinyae.gr/sites/default/files/2019-07/62A_2018.1523536550592.pdf [Τελευταία πρόσβαση 23/12/2025]. Στο άρθρο 40 ορίζεται συγκεκριμένα ότι για τη Σεξουαλική παρενόχληση «Τα Μέρη λαμβάνουν τα αναγκαία νομοθετικά ή άλλα μέτρα προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικής φύσεως η οποία αποσκοπεί ή κατατείνει στην παραβίαση της

την κύρωση της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας, καθώς και προσαρμόζει την ελληνική νομοθεσία αναλόγως, και ο Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19.06.2021)¹² για την κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας σχετικά με τη βία και την παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας, το οποίο εφαρμόζεται και στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς, υποχρεώνοντάς τους να διαθέτουν πολιτικές πρόληψης, μηχανισμούς αναφοράς και διαδικασίες διαχείρισης περιστατικών.

β) Ενωσιακό / Ευρωπαϊκό δίκαιο

- Σε επίπεδο δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η αρχή της ίσης μεταχείρισης θεμελιώνεται καταρχάς στο άρθρο 119 της **Συνθήκης της Ρώμης**, η οποία τέθηκε σε ισχύ το 1958, και κατοχυρώνει την ισότητα ανδρών και γυναικών ως προς την αμοιβή για ίση εργασία¹³. Με τη **Συνθήκη του Άμστερνταμ**, η οποία τέθηκε σε ισχύ το 1999¹⁴, η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών ενσωματώθηκε στο άρθρο 141 (πρώην άρθρο 119 της Συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας) και ενισχύθηκε περαιτέρω μέσω σημαντικών προσθηκών στα άρθρα 2 και 3, τα οποία καθιερώνουν την προώθηση της ισότητας των φύλων ως θεμελιώδη αποστολή της Ένωσης και ως οριζόντια υποχρέωση σε όλες τις πολιτικές της. Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 13, το Συμβούλιο δύναται να λάβει τα αναγκαία μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.
- Ιδιαίτερη σημασία έχει ο **Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων** της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2000)¹⁵, ο οποίος στο άρθρο 21 απαγορεύει κάθε μορφή διάκρισης, μεταξύ άλλων λόγω φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού, ενώ στο άρθρο 23 κατοχυρώνει ρητά την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, επιτρέποντας τη λήψη θετικών μέτρων για την άρση πραγματικών ανισοτήτων.
- Η **Συνθήκη της Λισαβόνας** (τέθηκε σε ισχύ το 2009)¹⁶ ενισχύει περαιτέρω την ισότητα των φύλων, αναγνωρίζοντάς την ως θεμελιώδη αξία και οριζόντια υποχρέωση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πιο συγκεκριμένα, αναφέρεται ότι: «Η Διάσκεψη συμφωνεί ότι η Ένωση, στο πλαίσιο των γενικών προσπαθειών της για την εξάλειψη των ανισοτήτων μεταξύ γυναικών και ανδρών, επιδιώκει με τις διάφορες πολιτικές της να καταπολεμήσει όλες τις μορφές οικογενειακής βίας. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για την πρόληψη και τιμωρία αυτών των εγκληματικών πράξεων και για την υποστήριξη και προστασία των θυμάτων.»

αξιοπρέπειας του ατόμου, συγκεκριμένα σε περίπτωση δημιουργίας ενός εκφοβιστικού, εχθρικού, μειωτικού, ταπεινωτικού ή προσβλητικού περιβάλλοντος, υπόκειται σε ποινικές ή άλλες νομικές κυρώσεις». Εδώ από: https://www.aegean.gr/sites/default/files/attach/23/02/kodikas_antimetopisis_parenohlisis.pdf, σ. 16.

¹² <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/09/%CE%BD.-4808-2021-%CE%A6%CE%95%CE%9A-%CE%91-101.pdf> [Τελευταία πρόσβαση 23/12/2025].

¹³ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/memo_15_4563 [Τελευταία πρόσβαση 23/12/2025].

¹⁴ <https://isotita.gr/nomothesia/nomothesia-eyrwpaikis-enwsis/> [Τελευταία πρόσβαση 23/12/2025].

¹⁵ https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_el.pdf [Τελευταία πρόσβαση 26/12/2025].

¹⁶ <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/el/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-lisbon> [Τελευταία πρόσβαση 23/12/2025].

- Στο ίδιο πλαίσιο, η **Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158**¹⁷ για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, η οποία ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο με τον Ν. 4808/2021, ενισχύει την προστασία των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις και προάγει την ουσιαστική ισότητα των φύλων.

Οι ανωτέρω Οδηγίες και ρυθμίσεις του ενωσιακού δικαίου δεσμεύουν τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα μέσω της ενσωμάτωσής τους στο εθνικό δίκαιο, ιδίως ως δημόσιους οργανισμούς και εργοδότες, επιβάλλοντας την υιοθέτηση πολιτικών ίσης μεταχείρισης και μη διάκρισης.

γ) Διεθνές δίκαιο

- Επιπλέον, στο πλαίσιο της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, αναφορά πρέπει να γίνει στη **122η Διεθνή Σύμβαση Εργασίας** για την πολιτική της απασχόλησης, η οποία κυρώθηκε με τον Ν. 1423/1984¹⁸, και προβλέπει τη λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση της ανεργίας και της υποαπασχόλησης, με στόχο τη διασφάλιση πρόσβασης στην εργασία για όλα τα άτομα ανεξαρτήτως φύλου, φυλής ή θρησκείας. Περαιτέρω, η **111η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας** για τη διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα, κυρωθείσα με τον Ν. 1424/1984¹⁹, απαγορεύει κάθε μορφή διάκρισης που βασίζεται, μεταξύ άλλων, στη φυλή, στο φύλο ή στη θρησκεία, ενώ η **Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 156/1985**, η οποία κυρώθηκε με τον Ν. 1576/1985, κατοχυρώνει την ισότητα ευκαιριών και την ίση μεταχείριση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις²⁰.
- Με τον Ν. 4808/2021²¹ κυρώθηκε η **Σύμβαση 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας** για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία, ενισχύοντας το διεθνές κανονιστικό πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων.

1.3 Horizon Europe, Gender Equality Plans (GEPs) και διεθνείς στρατηγικές ισότητας

Η UNESCO υιοθέτησε τη Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων στην Εκπαίδευση 2019–2025²², η οποία υπογραμμίζει την ανάγκη συστημικών αλλαγών και στοχευμένων παρεμβάσεων, με έμφαση στη βελτίωση της συλλογής και ανάλυσης δεδομένων, στην ενίσχυση των θεσμικών πλαισίων και στη μεταρρύθμιση των εκπαιδευτικών πρακτικών. Δύο κεντρικοί στρατηγικοί στόχοι της UNESCO, όπως περιγράφονται στο εν λόγω κείμενο, αφορούν αφενός τον μετασχηματισμό των εκπαιδευτικών συστημάτων ώστε να προωθούν την έμφυλη ισότητα και αφετέρου την ενδυνάμωση των γυναικών.

¹⁷ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&utm_source=chatgpt.com [Τελευταία πρόσβαση 30/12/2025].

¹⁸ <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/nomos-1423-1984-phek-29a-14-3-1984.html> [Τελευταία πρόσβαση 26/12/2025].

¹⁹ <https://www.elinyae.gr/ethniki-nomothesia/n-14241984-fek-29a-1431984> [Τελευταία πρόσβαση 26/12/2025].

²⁰ <https://www.e-nomothesia.gr/kat-ergasia-koinonike-asphalise/nomos-1576-1985-phek-218a-23-12-1985.html> [Τελευταία πρόσβαση 26/12/2025].

²¹ <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2021/09/v.-4808-2021-ΦΕΚ-Α-101.pdf> [Τελευταία πρόσβαση 23/12/2025].

²² <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369000> [Τελευταία πρόσβαση 26/12/2025].

Παράλληλα, η Στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Έμφυλη Ισότητα 2020–2025²³ καθιερώνει την ισότητα των φύλων ως οριζόντια και κεντρική προτεραιότητα των ευρωπαϊκών πολιτικών, προβλέποντας τόσο τη λήψη στοχευμένων μέτρων όσο και τη συστηματική ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) σε όλα τα στάδια σχεδιασμού, υλοποίησης και αξιολόγησης πολιτικών. Η προσέγγιση αυτή ευθυγραμμίζεται με τις διεθνείς στρατηγικές οργανισμών όπως ο ΟΗΕ και συναφών οργανισμών (ενδεικτικά η UNDP²⁴ και η UN Women) για την περίοδο 2022–2025, οι οποίες εστιάζουν σε δομικές αλλαγές, στην πρόληψη και αντιμετώπιση της έμφυλης βίας, στη μείωση των οικονομικών ανισοτήτων και στη διασφάλιση της ισότιμης συμμετοχής όλων των φύλων στη δημόσια και επαγγελματική ζωή. Στο πλαίσιο αυτό, αναδεικνύεται και η σημασία της διαθεματικότητας (ή διατομεακότητας)²⁵, δηλαδή της αλληλεπίδρασης του φύλου (sex/gender) με άλλα χαρακτηριστικά ή ταυτότητες (όπως η αναπηρία, η ηλικία, η εθνοτική καταγωγή ή ο σεξουαλικός προσανατολισμός), η οποία παράγει σύνθετες και πολλαπλές μορφές ανισοτήτων και απαιτεί οριζόντιες και τεκμηριωμένες πολιτικές παρεμβάσεις.

Σε επίπεδο ανώτατης εκπαίδευσης, ο Ν. 4957/2022 (ΦΕΚ Α' 141/21.07.2022)²⁶ θεσπίζει το σύγχρονο πλαίσιο οργάνωσης και λειτουργίας των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και, με το άρθρο 218²⁷, προβλέπει τη συγκρότηση Επιτροπών Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) σε όλα τα Ιδρύματα, καθώς και την υποχρέωση εκπόνησης και εφαρμογής Σχεδίων Δράσης Ισότητας, ενισχύοντας τη θεσμική ενσωμάτωση της ισότητας και της μη διάκρισης στην πανεπιστημιακή διακυβέρνηση.

Περαιτέρω, τον Μάρτιο του 2025²⁸ η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε την Επικοινωνία “A Roadmap for Women’s Rights” (COM(2025) 97 final), η οποία επαναβεβαιώνει τη συνέχιση της Στρατηγικής για την Ισότητα των Φύλων 2020–2025 και θέτει τις βάσεις για τη μεταγενέστερη στρατηγική της Ένωσης. Το Roadmap υπογραμμίζει τον κεντρικό ρόλο των θεσμικών μηχανισμών ισότητας, της συστηματικής εφαρμογής του gender mainstreaming και της διαθεματικής προσέγγισης σε όλους τους τομείς δημόσιας πολιτικής, συμπεριλαμβανομένης της ανώτατης εκπαίδευσης και της έρευνας.

Στο πλαίσιο της Ατζέντας 2030 του ΟΗΕ για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη και ειδικότερα του 5ου Στόχου Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDG 5)²⁹, η ισότητα των φύλων αναγνωρίζεται ως θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα και αναγκαία προϋπόθεση για έναν ειρηνικό, βιώσιμο και χωρίς αποκλεισμούς κόσμο.

²³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EL> [Τελευταία πρόσβαση 26/12/2025].

²⁴ https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-09/UNDP_Gender_Equality_Strategy_2022-2025_EN.pdf [Τελευταία πρόσβαση 26/12/2025].

²⁵ <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1050> [Τελευταία πρόσβαση 26/12/2025].

²⁶ <https://www.elke.uoa.gr/Files/Nomoi/%CE%9D.%204957-2022%20A%20141.pdf> [Τελευταία πρόσβαση 23/12/2025].

²⁷ https://hub.uoa.gr/wp-content/uploads/2022/10/%CE%86%CF%81%CE%B8%CF%81%CE%B1-4957.22.pdf?utm_source=chatgpt.com [Τελευταία πρόσβαση 23/12/2025].

²⁸ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_el?utm_source=chatgpt.com [Τελευταία πρόσβαση 26/12/2025].

²⁹ <https://globalgoals.org/goals/5-gender-equality/> [Τελευταία πρόσβαση 26/12/2025].

Με βάση τα ανωτέρω, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επιδιώκει την ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων με τρόπο σαφή, συστηματικό και δεσμευτικό στους στρατηγικούς σχεδιασμούς και στους στόχους που αφορούν την εκπαίδευση, την έρευνα και την καινοτομία. Η θεσμική αυτή κατεύθυνση εξειδικεύεται περαιτέρω στο Πρόγραμμα-Πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Έρευνα και την Καινοτομία 2021–2027 (Horizon Europe), το οποίο καθιστά την ύπαρξη εγκεκριμένου και ενεργού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (Gender Equality Plan – GEP) προϋπόθεση επιλεξιμότητας για τη συμμετοχή οργανισμών σε ευρωπαϊκά χρηματοδοτούμενα ερευνητικά έργα.³⁰

Τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (Gender Equality Plans – GEPs) νοούνται ως βασικά εργαλεία διαρθρωτικών και θεσμικών αλλαγών, τα οποία αποσκοπούν στον σχεδιασμό, την υλοποίηση και τη συστηματική παρακολούθηση πολιτικών ισότητας στην ακαδημαϊκή ζωή των Ιδρυμάτων, συμπεριλαμβανομένων της διοίκησης, της εκπαίδευσης, της έρευνας και της εσωτερικής επικοινωνίας, με απώτερο στόχο την εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων και την αποτελεσματική πρόληψη και αντιμετώπιση των διακρίσεων. Ως εκ τούτου, το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων αποτελεί το βασικό σημείο αναφοράς για τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την αξιολόγηση του ΣΔΙΦ του Πανεπιστημίου Αιγαίου για την περίοδο 2026–2030. Ειδικότερα, το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) οφείλει να πληροί υποχρεωτικά τις ακόλουθες προϋποθέσεις:

1. Θεσμική δέσμευση και δημοσιότητα (Public Document)

Να αποτελεί δημόσιο κείμενο, αναρτημένο στον επίσημο ιστότοπο του Ιδρύματος, υπογεγραμμένο από τη Διοίκηση και γνωστοποιημένο στο σύνολο της ακαδημαϊκής κοινότητας. Το ΣΔΙΦ πρέπει να δηλώνει ρητά τη δέσμευση του Ιδρύματος για την προώθηση της έμφυλης ισότητας και να περιλαμβάνει σαφώς καθορισμένους στόχους, καθώς και συγκεκριμένες δράσεις και μέτρα για την επίτευξή τους.

2. Διάθεση επαρκών πόρων (Dedicated resources)

Να προβλέπει την εξασφάλιση των αναγκαίων πόρων για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση, την παρακολούθηση και την αξιολόγησή του, με σαφή προσδιορισμό της διαθεσιμότητάς τους, όπως χρηματοδότηση, ανθρώπινοι πόροι, προβλεπόμενες θέσεις εργασίας και εργασιακός χρόνος.

3. Συλλογή δεδομένων και παρακολούθηση (Data collection and monitoring)

Να περιλαμβάνει διαδικασίες συστηματικής συλλογής, ανάλυσης και παρακολούθησης δεδομένων ανά φύλο και κατηγορία πληθυσμού (διοικητικό και ακαδημαϊκό προσωπικό, φοιτητικός πληθυσμός), με καθιέρωση δεικτών, την εκπόνηση ετήσιων αναφορών και τη διάθεση των αναγκαίων πόρων για τη δημοσιοποίηση των σχετικών στοιχείων.

4. Εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων (Training)

Να προβλέπει συνεχή και στοχευμένη εκπαίδευση, καθώς και δράσεις ανάπτυξης δεξιοτήτων για την ευαισθητοποίηση όλων των μελών του Ιδρύματος σε θέματα έμφυλης ισότητας, με σκοπό την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην ακαδημαϊκή και διοικητική λειτουργία.

³⁰ https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en?utm_source=chatgpt.com [Τελευταία πρόσβαση 26/12/2025].

Επιπλέον, το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων οργανώνεται σύμφωνα με τους πέντε Πυλώνες / τις θεματικές περιοχές που προσδιορίζονται στο πλαίσιο του Horizon Europe, οι οποίοι καλύπτουν την οργανωσιακή κουλτούρα, τη διοίκηση, τις διαδικασίες σταδιοδρομίας, την έρευνα και τη διδασκαλία, καθώς και την πρόληψη και αντιμετώπιση της έμφυλης βίας.

Πυλώνας Horizon Europe	Τίτλος Πυλώνα	Περιγραφή / Στόχος
Πυλώνας 1	Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής & οργανωσιακή κουλτούρα (Work-life balance and organizational culture)	Λήψη μέτρων που προάγουν ένα υποστηρικτικό, ασφαλές και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακό και ακαδημαϊκό περιβάλλον, με έμφαση στη συμφιλίωση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, στη θεσμική φροντίδα και στη συμπεριληπτική οργανωσιακή κουλτούρα.
Πυλώνας 2	Ισόρροπη εκπροσώπηση φύλων στη διοίκηση και τη λήψη αποφάσεων (Gender balance in leadership and decision-making)	Σχεδιασμός και υλοποίηση δράσεων για την ενίσχυση της ισόρροπης συμμετοχής όλων των φύλων σε θέσεις ευθύνης, συλλογικά όργανα διοίκησης και διαδικασίες λήψης αποφάσεων.
Πυλώνας 3	Ισότητα φύλων στις διαδικασίες πρόσληψης και εξέλιξης σταδιοδρομίας (Gender equality in recruitment and career progression)	Ενσωμάτωση των αρχών της ισότητας, της διαφάνειας και της μη διάκρισης σε όλες τις διαδικασίες επιλογής, αξιολόγησης, μονιμοποίησης και εξέλιξης του προσωπικού.
Πυλώνας 4	Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στην έρευνα και τη διδασκαλία (Integration of the gender dimension into research and teaching content)	Προώθηση της συστηματικής ενσωμάτωσης της έμφυλης διάστασης στο περιεχόμενο της έρευνας και των Προγραμμάτων Σπουδών, όπου αυτό είναι επιστημονικά και θεματικά συναφές, σύμφωνα με τις αρχές του gender mainstreaming.
Πυλώνας 5	Μέτρα κατά της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης (Measures against gender-based violence, including sexual harassment)	Ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών πρόληψης, καθώς και σαφών, διαφανών και λειτουργικά ανεξάρτητων διαδικασιών αναφοράς και διαχείρισης περιστατικών έμφυλης βίας και παρενόχλησης, με διασφάλιση εμπιστευτικότητας, προστασίας των θιγόμενων προσώπων και σύνδεση με τις αρμόδιες θεσμικές δομές του Πανεπιστημίου.

Όλοι οι Άξονες του παρόντος Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων (ΣΔΙΦ) υλοποιούνται με διαθεματική προσέγγιση (intersectionality), αναγνωρίζοντας ότι οι έμφυλες ανισότητες δεν εκδηλώνονται μονοδιάστατα αλλά διασταυρώνονται με άλλους άξονες διάκρισης, όπως η ηλικία, η αναπηρία, η εθνοτική ή φυλετική καταγωγή, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η

ταυτότητα και τα χαρακτηριστικά φύλου, η κοινωνική θέση, καθώς και η γεωγραφική και νησιωτική συνθήκη του Ιδρύματος.

Η διαθεματική αυτή προσέγγιση διασφαλίζει τη συνεχή ανατροφοδότηση του Σχεδίου, επιτρέποντας την τεκμηριωμένη αναθεώρηση στόχων, δεικτών και δράσεων με βάση τα αποτελέσματα της παρακολούθησης και της αξιολόγησης. Το μεθοδολογικό πλαίσιο του ΣΔΙΦ αποσκοπεί στον αποτελεσματικό στρατηγικό σχεδιασμό, την ορθολογική υλοποίηση και τη συστηματική αξιολόγηση των προβλεπόμενων δράσεων. Βασίζεται σε μια κυκλική και επαναληπτική διαδικασία πέντε διακριτών αλλά αλληλένδετων φάσεων:

- (α) σχεδιασμός και προσδιορισμός στόχων και δράσεων (*planning*),
- (β) υλοποίηση (*implementation*),
- (γ) αποτίμηση (*monitoring*),
- (δ) αξιολόγηση (*evaluation*) και
- (ε) αναστοχασμός (*review*).



Εικόνα 1: Μεθοδολογικό πλαίσιο ΣΔΙΦ - Φάσεις

Η ενεργητική και ουσιαστική συμμετοχή όλων των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας (διδασκτικό και ερευνητικό προσωπικό, διοικητικό προσωπικό, φοιτητική κοινότητα, καθώς και συλλογικά όργανα διοίκησης) αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για την επιτυχή/αποτελεσματική υλοποίηση του ΣΔΙΦ. Η συμμετοχή αυτή ενισχύει το αίσθημα συλλογικής ευθύνης, προάγει τη διαφάνεια και συμβάλλει καθοριστικά στη διαμόρφωση και εδραίωση μιας βιώσιμης κουλτούρας ισότητας, συμπερίληψης και σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στο Ίδρυμα.

Η ύπαρξη εγκεκριμένου και ενεργού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (Gender Equality Plan – GEP) αποτελεί, στο πλαίσιο του προγράμματος Horizon Europe, προϋπόθεση επιλεξιμότητας για τη συμμετοχή δημόσιων φορέων, ερευνητικών ιδρυμάτων και πανεπιστημίων που εδρεύουν στα Κράτη Μέλη και τις Συνδεδεμένες Χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η απαίτηση αυτή εντάσσεται στη συνολική στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (European Research Area – ERA) και για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και την καινοτομία.

Priority 5: Gender Equality (ERA)

Αποτελεί στρατηγική προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην έρευνα και την καινοτομία. Περιλαμβάνει την ισότιμη συμμετοχή γυναικών και ανδρών, την ενσωμάτωση της διάστασης φύλου στην επιστημονική γνώση, την ισορροπία σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων, καθώς και την υποχρέωση ύπαρξης Σχεδίων Ισότητας των Φύλων (Gender Equality Plans – GEP) σε ευρωπαϊκά προγράμματα χρηματοδότησης όπως το *Horizon Europe*.

1.4 Θεσμική αρχιτεκτονική και διακυβέρνηση του ΣΔΙΦ

Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) του Πανεπιστημίου Αιγαίου συγκροτήθηκε σύμφωνα με το άρθρο 218 του Ν. 4957/2022 (ΦΕΚ 141/τ. Α΄/21.07.2022), με απόφαση του Πρυτανικού Συμβουλίου (41/08.10.2025). Η ΕΙΦΚΔ λειτουργεί ως συμβουλευτικό όργανο του Ιδρύματος και των οργάνων διοίκησής του και έχει ως βασική αποστολή την προώθηση της ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση των διακρίσεων σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής.

Σε συμμόρφωση με τις απαιτήσεις του Horizon Europe και το ισχύον εθνικό θεσμικό πλαίσιο, το Πανεπιστήμιο Αιγαίου ενέκρινε το Νοέμβριο του 2025 τον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας της ΕΙΦΚΔ. Το ΣΔΙΦ 2026–2030 ορίζει ρητά την ΕΙΦΚΔ ως τον λειτουργικά ανεξάρτητο μηχανισμό αναφορών (independent complaint mechanism) του Ιδρύματος. Παράλληλα, το Γραφείο Υποστήριξης της ΕΙΦΚΔ (ΦΕΚ Β΄1160/01.03.2023), διασφαλίζει τη διοικητική και επιχειρησιακή υποστήριξη της λειτουργίας της.

Στο πλαίσιο της θεσμικής και λειτουργικής αρχιτεκτονικής του Πανεπιστημίου Αιγαίου, το ΣΔΙΦ στηρίζεται στον σαφή και λειτουργικό διαχωρισμό αρμοδιοτήτων μεταξύ:

- της **Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ)**, η οποία λειτουργεί ως ανεξάρτητος μηχανισμός αναφορών και στρατηγικής εποπτείας και καθοδήγησης,

- του Γραφείου Υποστήριξης της ΕΙΦΚΑ, το οποίο αποτελεί τη διοικητική και επιχειρησιακή δομή υλοποίησης, παρακολούθησης και τεκμηρίωσης των δράσεων του ΣΔΙΦ.

Πίνακας 1: Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΑ)

Στοιχείο	Περιγραφή (ευθυγραμμισμένη με άρθρο 218 Ν. 4957/2022)
Νομική βάση	Άρθρο 218 Ν. 4957/2022 (ΦΕΚ 141/τ. Α΄/21.07.2022) Με απόφαση του Συμβουλίου Διοίκησης συνιστάται και συγκροτείται σε κάθε Α.Ε.Ι. Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων ως συμβουλευτικό όργανο του Ιδρύματος και των οργάνων διοίκησής του. Αποστολή της Επιτροπής είναι η προώθηση της ισότητας των φύλων και της καταπολέμησης των διακρίσεων με βάση το φύλο, την φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την κατάσταση υγείας/αναπηρίας, την ηλικία ή τον γενετήσιο προσανατολισμό σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες και δραστηριότητες της ακαδημαϊκής ζωής. Η Επιτροπή συμβάλλει στην πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε είδους διακρίσεων και στην πρόληψη και αντιμετώπιση του σεξισμού, της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς στο ίδρυμα.
Σύνθεση	6 μέλη Δ.Ε.Π., 1 μέλος Ε.Ε.Π. ή Ε.ΔΙ.Π. ή Ε.Τ.Ε.Π., 1 διοικητικός/ή υπάλληλος, 1 φοιτητής/φοιτήτρια (άρθρο 218 παρ. 2)
Συνολικός αριθμός μελών	Η Επιτροπή είναι εννεαμελής και αποτελείται από έξι (6) μέλη Δ.Ε.Π., ένα (1) μέλος Ε.Ε.Π. ή Ε.ΔΙ.Π. ή Ε.Τ.Ε.Π., έναν (1) διοικητικό υπάλληλο και έναν (1) φοιτητή. Τα μέλη της έχουν τριετή θητεία και ορίζονται ύστερα από πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος, που δημοσιεύει ο/η Πρύτανης/Πρυτάνισσα. Ο/Η Πρύτανης/Πρυτάνισσα δύναται, με απόφασή του/της, να αντικαθίσταται κατά την άσκηση της αρμοδιότητας του προηγούμενου εδαφίου από τον/την αρμόδιο/α Αντιπρύτανη/Αντιπρυτάνισσα. Οι υποψηφιότητες αξιολογούνται από τριμελή επιτροπή που συγκροτεί η Σύγκλητος, η οποία συντάσσει πίνακα κατάταξης και τον υποβάλλει ως εισήγηση στη Σύγκλητο. Η Σύγκλητος κατά την επιλογή των μελών λαμβάνει υπόψη το έργο και γενικότερα τη συνεισφορά των υποψηφίων στα πεδία της ισότητας των φύλων και της καταπολέμησης κάθε είδους διακρίσεων και παρενοχλητικής συμπεριφοράς.
Θητεία	Τριετής (άρθρο 218 παρ. 2)
Ρόλος στο ΣΔΙΦ	Θεσμικό όργανο υποστήριξης, παρακολούθησης και εφαρμογής του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων, καθώς και μηχανισμός καταγραφής και διαβίβασης αναφορών, σύμφωνα με το άρθρο 218 παρ. 3

Πίνακας 2: Αρμοδιότητες της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ)

Θεματικός άξονας	Περιγραφή αρμοδιότητας	Νομική αντιστοίχιση
1. Στρατηγικός σχεδιασμός & θεσμική λογοδοσία	Εκπονεί σχέδια δράσης για την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του ιδρύματος και κατάρτιζει ετήσια έκθεση, την οποία υποβάλλει στη Σύγκλητο και στο Συμβούλιο Διοίκησης.	άρθρο 218 παρ. 3 περ. α
2. Θεσμικές εισηγήσεις & πολιτικές ισότητας	Εισηγείται στα αρμόδια όργανα μέτρα για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων, την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς.	άρθρο 218 παρ. 3 περ. β
3. Παρακολούθηση & αποτίμηση πολιτικών	Παρακολουθεί και αξιολογεί την πορεία υλοποίησης των ανωτέρω μέτρων και των αποτελεσμάτων τους και εισηγείται την τροποποίηση, αναθεώρηση ή συμπλήρωσή τους.	άρθρο 218 παρ. 3 περ. γ
4. Εκπαίδευση & ευαισθητοποίηση της πανεπιστημιακής κοινότητας	Παρέχει ενημέρωση και επιμόρφωση στα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας σε θέματα σχετικά με την ισότητα των φύλων, των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων και την καταπολέμηση κάθε είδους διακρίσεων, την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς.	άρθρο 218 παρ. 3 περ. δ
5. Προγράμματα σπουδών, σεμινάρια & δράσεις	Προωθεί την εκπόνηση προγραμμάτων σπουδών και τη διενέργεια σεμιναρίων και διαλέξεων που εστιάζουν στη μελέτη του φύλου, των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων, της καταπολέμησης των διακρίσεων και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς.	άρθρο 218 παρ. 3 περ. ε
6. Έρευνα & μελέτες	Προωθεί την εκπόνηση μελετών και ερευνών σχετικά με θέματα που σχετίζονται με το πεδίο της αρμοδιότητάς της.	άρθρο 218 παρ. 3 περ. στ

Θεματικός άξονας	Περιγραφή αρμοδιότητας	Νομική αντιστοίχιση
7. Αναφορές & καταγγελίες	Καταγράφει τις αναφορές και καταγγελίες για περιστατικά διακριτικής μεταχείρισης και σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης λόγω φύλου και τις διαβιβάζει στα αρμόδια όργανα.	άρθρο 218 παρ. 3 περ. ζ
8. Υποστήριξη θυμάτων	Παρέχει συνδρομή προς θύματα διακρίσεων, σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενοχλητικής συμπεριφοράς, όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση ή παρενόχληση.	άρθρο 218 παρ. 3 περ. η

Ο λειτουργικός διαχωρισμός αρμοδιοτήτων μεταξύ της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ), του Γραφείου Υποστήριξής της και των πειθαρχικών οργάνων του Ιδρύματος διασφαλίζει τη λειτουργική ανεξαρτησία του μηχανισμού εξέτασης αναφορών (independent complaint mechanism)³¹, όπως προβλέπεται στο *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*, ιδίως στο πλαίσιο των υποχρεωτικών μέτρων για την πρόληψη και αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης, ενισχύοντας την αξιοπιστία, τη διαφάνεια και τη θεσμική λογοδοσία των σχετικών διαδικασιών.

1.5 Τελική δέσμευση και ορίζοντας εφαρμογής

Το Πανεπιστήμιο Αιγαίου, με τον σχεδιασμό και την υιοθέτηση του **Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) 2026–2030**, επιδιώκει τη συστηματική ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και της ισότητας σε όλες τις λειτουργίες του και δεσμεύεται έμπρακτα για τη διαμόρφωση ενός διαθεματικού, ασφαλούς και θεσμικά θωρακισμένου ακαδημαϊκού περιβάλλοντος, με μη μηδενική ανοχή σε κάθε μορφή διάκρισης, παρενόχλησης και έμφυλης βίας.

Η Οδηγία του προγράμματος Horizon Europe για τα Gender Equality Plans (Guidance on Gender Equality Plans, σελ. 24)³² προβλέπει ρητά την ανάγκη ενσωμάτωσης της διαθεματικής προσέγγισης (intersectionality) στη συλλογή και ανάλυση δεδομένων, καθώς και την υποχρέωση ύπαρξης σαφώς ορισμένου, θεσμικά κατοχυρωμένου και λειτουργικά ανεξάρτητου μηχανισμού αναφορών (independent complaint mechanism) για την πρόληψη και αντιμετώπιση της έμφυλης βίας, της παρενόχλησης και των διακρίσεων.

Το παρόν ΣΔΙΦ εδράζεται στο ευρωπαϊκό κανονιστικό και πολιτικό πλαίσιο, στο ισχύον εθνικό νομοθετικό πλαίσιο (ιδίως Ν. 4957/2022, Ν. 4808/2021, Ν. 4443/2016, Ν. 4604/2019), στις διεθνείς συμβάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων, και υιοθετεί τις αρχές του **gender mainstreaming**, της **διαθεματικότητας (intersectionality)** και της

³¹ https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en?utm_source=chatgpt.com [Τελευταία πρόσβαση 26/12/2025], σ. 46-47.

³² https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/GEPs_in_HE_guidelines.pdf?utm_source=chatgpt.com [Τελευταία πρόσβαση 25/12/2025].

τεκμηριωμένης χάραξης πολιτικής (evidence-based policy), αναγνωρίζοντας ότι οι ανισότητες δεν εκδηλώνονται μονοδιάστατα, αλλά διασταυρώνονται με παράγοντες όπως η ταυτότητα και τα χαρακτηριστικά φύλου, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η αναπηρία, η ηλικία, η εθνοτική καταγωγή και η κοινωνική θέση.

Το Σχέδιο εγκρίνεται από τη Σύγκλητο και εφαρμόζεται για συγκεκριμένο χρονικό ορίζοντα, με δυνατότητα αναθεώρησης και επικαιροποίησης, σύμφωνα με τις εξελίξεις του ευρωπαϊκού και εθνικού θεσμικού πλαισίου, καθώς και με βάση τα αποτελέσματα της συστηματικής παρακολούθησης και αξιολόγησής του.

Το ΣΔΙΦ 2026–2030 περιλαμβάνει σαφείς προσδιορισμένους στόχους, ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες (KPIs), μηχανισμούς αποτίμησης και αξιολόγησης, καθώς και δράσεις εκπαίδευσης (ευαισθητοποίησης) και ενδυνάμωσης της ακαδημαϊκής κοινότητας. Αποσκοπεί στη δημιουργία ενός Πανεπιστημίου Αιγαίου ασφαλούς, διαθεματικά συμπεριληπτικού και ισότιμου, με ισχυρές διαδικασίες διακυβέρνησης, διαφάνειας και λογοδοσίας, πλήρως ευθυγραμμισμένου με τις αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Η λογική του παρόντος Μέρους II στηρίζεται στη διάκριση μεταξύ διάγνωσης και εφαρμογής πολιτικής. Ο Έμφυλος Χάρτης (είναι αναρτημένος στη σελίδα της ΕΙΦΚΔ https://www.aegean.gr/sites/default/files/announcement/25/06/emfylos_hartis_2022-2024.pdf & https://www.aegean.gr/sites/default/files/announcement/25/06/emfylos_hartis_2022-2024_parartima.pdf) που θα ενσωματωθεί ως παράρτημα στο II μέρος, λειτουργεί ως βασικό διαγνωστικό εργαλείο, αποτυπώνοντας τη δεδομένη κατάσταση των έμφυλων ανισοτήτων με βάση διαθέσιμα διοικητικά δεδομένα, ενώ οι Πίνακες Δεικτών Παρακολούθησης (Key Performance Indicators – KPIs) όπως προτείνονται εδώ, θα αποτελέσουν προτείνω, εργαλείο εφαρμογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης του Σχεδίου Δράσης. Οι KPIs μετατρέπουν τη στατική αποτύπωση του Έμφυλου Χάρτη σε δυναμικό μηχανισμό αποτίμησης της προόδου του ΣΔΙΦ, απαντώντας στα ερωτήματα «πού στοχεύουμε» και «πώς αξιολογείται η υλοποίηση». Το ΣΔΙΦ υιοθετεί έναν συνεχή κυκλικό μηχανισμό πολιτικής, σύμφωνα με το πλαίσιο του Horizon Europe, που περιλαμβάνει τα στάδια Design & Planning, Implementation, Monitoring, Evaluation και Reflection. Η προσέγγιση αυτή ευθυγραμμίζεται πλήρως με το ERA Priority 5 – Gender Equality (όλα έχουν αναλυθεί στο I Μέρος), ενισχύοντας τη μετάβαση του Ιδρύματος από την αποσπασματική αντιμετώπιση της ισότητας των φύλων στη συστηματική, τεκμηριωμένη και θεσμικά ενσωματωμένη διακυβέρνηση πολιτικών ισότητας στην έρευνα και την ανώτατη εκπαίδευση.

II. ΈΜΦΥΛΟΣ ΧΑΡΤΗΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ

Στοιχεία ακαδημαϊκών ετών 2022–2023 & 2023–2024 και βάση για τη διαμόρφωση των Δεικτών Αποτίμησης

Ο Έμφυλος Χάρτης του Πανεπιστημίου Αιγαίου συνιστά το βασικό εργαλείο εμπειρικής αποτύπωσης της υφιστάμενης κατάστασης ως προς την ισότητα των φύλων στο Ίδρυμα και λειτουργεί συμπληρωματικά προς το θεσμικό, εθνικό και ευρωπαϊκό πλαίσιο που αναπτύχθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο.

Μέσω της συστηματικής συλλογής και ανάλυσης στατιστικών δεδομένων κατά φύλο, ο Έμφυλος Χάρτης μεταφράζει τις αρχές της ισότητας, της μη διάκρισης και του gender mainstreaming σε μετρήσιμα μεγέθη, τα οποία αξιοποιούνται ως τεκμηριωμένη βάση για τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την αξιολόγηση του παρόντος Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΣΔΙΦ).

Για το παρόν Σχέδιο Δράσης επιλέχθηκε η χρήση των στοιχείων των ακαδημαϊκών ετών 2022–2023 και 2023–2024 (βλ. Παράρτημα Ι) ως γραμμή βάσης (baseline), καθώς πρόκειται για τα πλέον πρόσφατα πλήρη και συγκρίσιμα δεδομένα που ήταν διαθέσιμα κατά τον χρόνο εκπόνησης του Σχεδίου. Η επιλογή αυτή διασφαλίζει τη μεθοδολογική συνοχή και επιτρέπει τη σαφή αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης πριν από την έναρξη της περιόδου εφαρμογής του ΣΔΙΦ 2026–2030.

Στο πλαίσιο ευθυγράμμισης του παρόντος Σχεδίου Δράσης με τις θεματικές απαιτήσεις του Horizon Europe για τα Σχέδια Ισότητας των Φύλων, καθιερώνονται για πρώτη φορά Πίνακες Δεικτών Αποτίμησης (Key Performance Indicators – KPIs) ανά θεματικό άξονα (βλ. Παράρτημα ΙΙ). Οι δείκτες αυτοί αποσκοπούν στη συστηματική αποτίμηση της προόδου, στη διασφάλιση της διαφάνειας και στη δυνατότητα ποσοτικής και ποιοτικής αξιολόγησης της εφαρμογής του ΣΔΙΦ 2026–2030, σε συνάφεια με τους θεματικούς πυλώνες του. Οι τιμές γραμμής βάσης των δεικτών αντλούνται από τον Έμφυλο Χάρτη 2022–2024 (βλ. Παράρτημα Ι), ενώ η επικαιροποίησή τους θα πραγματοποιείται σε ετήσια βάση στο πλαίσιο της διαδικασίας παρακολούθησης και αποτίμησης του Σχεδίου. Εξαιρέση αποτελούν οι δείκτες που αφορούν τη συμμετοχή γυναικών σε συλλογικά όργανα διοίκησης και λήψης αποφάσεων (Συμβούλιο, Πρυτανική Αρχή, Σύγκλητο, Κοσμητεία, Τμήμα), καθώς και σε επιτροπές του Ιδρύματος, για τους οποίους η επικαιροποίηση θα ακολουθεί τη διάρκεια της θητείας τους ή/και τυχόν μεταβολές στη σύνθεσή τους κατά τη διάρκειά της. Τυχόν νεότερα στοιχεία (π.χ. ακαδημαϊκό έτος 2024–2025) θα αξιοποιούνται συμπληρωματικά στο πλαίσιο της προβλεπόμενης διαδικασίας επικαιροποίησης και παρακολούθησης του Σχεδίου, χωρίς να μεταβάλλεται η αρχική γραμμή βάσης.

Στο παρόν στάδιο, οι δείκτες καταγράφονται κυρίως με βάση το φύλο (γυναίκες/άνδρες), καθώς αυτό αντανακλά τη δομή των υφιστάμενων διοικητικών μητρώων των Ιδρυμάτων της χώρας. Η επιλογή αυτή δεν αποσκοπεί στην αορατοποίηση έμφυλων ταυτοτήτων ή εμπειριών, αλλά απορρέει από τους θεσμικούς και νομικούς περιορισμούς της παρούσας φάσης. Στο πλαίσιο εφαρμογής του ΣΔΙΦ 2026–2030 προβλέπεται η σταδιακή διεύρυνση της παρακολούθησης των δεικτών με διαθεματική οπτική, όπου αυτό είναι θεσμικά, νομικά και δεοντολογικά επιτρεπτό, λαμβάνοντας υπόψη πρόσθετους άξονες ανισότητας, όπως η ηλικία, η αναπηρία, το καθεστώς απασχόλησης και οι φροντιστικές ευθύνες, σε πλήρη συμμόρφωση με το πλαίσιο προστασίας των προσωπικών δεδομένων.

Η απουσία καταγραφής ή έλλειψη διαθέσιμων δεδομένων σε συγκεκριμένους δείκτες αντιμετωπίζεται ως στοιχείο γραμμής βάσης και ενεργοποιεί θεσμικές παρεμβάσεις για τη βελτίωση της μελλοντικής συλλογής, επεξεργασίας και ανάλυσης δεδομένων, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες οδηγίες του Horizon Europe³³.

³³ https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/GEPs_in_HE_guidelines.pdf?utm_source=chatgpt.com [Τελευταία πρόσβαση 25/12/2025].

Πίνακας Δεικτών Αποτίμησης (KPIs)

Πίνακας 3: Πυλώνας 1. Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (WLB) & οργανωσιακή κουλτούρα

Δείκτης	Γραμμή Βάσης (2022–2024)	Στόχος 2030	Πηγή Δεδομένων	Συχνότητα
Υπαρξη εγκεκριμένης θεσμικής πολιτικής ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	Υφίστανται ρυθμίσεις σχετικές με την οργάνωση του χρόνου εργασίας στον Εσωτερικό Κανονισμό και στο εφαρμοστέο θεσμικό πλαίσιο	Διαμόρφωση και εφαρμογή θεσμικής πολιτικής ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, λαμβάνοντας υπόψη το ισχύον νομοθετικό καθεστώς και τις ιδιαιτερότητες των κατηγοριών προσωπικού.	Αρμόδιες διοικητικές υπηρεσίες του Ιδρύματος (Τμήματα Διοικητικών Υποθέσεων, Γραμματείες Τμημάτων)	Ετήσια ³⁴
Υπαρξη ρητών προβλέψεων για ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε εσωτερικούς κανονισμούς και λειτουργία του Ιδρύματος	Υπάρχουν αποσπασματικές προβλέψεις που άπτονται της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε επιμέρους εσωτερικούς κανονισμούς και πρακτικές	Ρητή ενσωμάτωση και συστηματική αποτύπωση αρχών και κατευθύνσεων ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε εσωτερικούς κανονισμούς και λειτουργία του Ιδρύματος, εντός του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου	Αρμόδιες διοικητικές υπηρεσίες του Ιδρύματος (Τμήματα Διοικητικών Υποθέσεων, Γραμματείες Τμημάτων), Νομική Υπηρεσία	Ετήσια

³⁴ Ως «ετήσια» περίοδος παρακολούθησης νοείται, κατά περίπτωση, το ακαδημαϊκό έτος για το διδακτικό προσωπικό και το ημερολογιακό έτος για το διοικητικό προσωπικό, σύμφωνα με το εφαρμοστέο θεσμικό και υπηρεσιακό πλαίσιο.

Δείκτης	Γραμμή Βάσης (2022–2024)	Στόχος 2030	Πηγή Δεδομένων	Συχνότητα
Εφαρμογή και παρακολούθηση θεσμικά προβλεπόμενων ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας (π.χ. ευέλικτο ωράριο), όπου αυτό είναι επιτρεπτό.	Παρέχεται η δυνατότητα εφαρμογής ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας και των λειτουργικών αναγκών του Ιδρύματος, κυρίως για το διοικητικό προσωπικό.	Συστηματική αποτύπωση, παρακολούθηση και θεσμική τεκμηρίωση της εφαρμογής ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, όπου αυτές προβλέπονται από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο και τις υπηρεσιακές ανάγκες.	Αρμόδιες διοικητικές υπηρεσίες του Ιδρύματος (Διεύθυνση Προσωπικού)	Ετήσια
Ύπαρξη μέτρων υποστήριξης ψυχοκοινωνικής υγείας και ευημερίας προσωπικού	Υφίστανται σχετικές πρόνοιες και δομές υποστήριξης	Ενίσχυση και θεσμική οργάνωση ολοκληρωμένης πολιτικής ευημερίας	Πρυτανεία/ Μονάδες Υποστήριξης	Ετήσια
Ενσωμάτωση αρχών ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και φροντιστικών αναγκών σε οργανωσιακές πολιτικές	Οι σχετικές αρχές λαμβάνονται υπόψη αποσπασματικά σε επιμέρους πολιτικές	Σταδιακή και οριζόντια ενσωμάτωση σε πολιτικές και διαδικασίες	Σύγκλητος	Ετήσια

Η γραμμή βάσης βασίζεται σε διαθέσιμα θεσμικά και διοικητικά δεδομένα της περιόδου 2022–2024.

Πίνακας 4: Πυλώνας 2. Ισόρροπη εκπροσώπηση φύλων στη διοίκηση και τη λήψη αποφάσεων

Δείκτης	Γραμμή Βάσης (2022–2024)	Στόχος 2030	Πηγή	Συχνότητα
Ποσοστό συμμετοχής ανά φύλο στη Σύγκλητο	25% γυναίκες (2023–2024)	Αύξηση της συμμετοχής γυναικών στη Σύγκλητο	Γραμματεία Συγκλήτου	Ετήσια
Ποσοστό γυναικών σε θέσεις Προέδρων Τμημάτων	4 γυναίκες/ 14 άνδρες	Αύξηση της συμμετοχής γυναικών σε θέσεις Προέδρων Τμημάτων	Πρυτανεία/ Γραμματείες Τμημάτων	Τετραετία
Ποσοστό συμμετοχής ανά φύλο σε ιδρυματικές επιτροπές κρίσεων και επιλογής³⁵, καθώς και σε θεσμικές ερευνητικές επιτροπές	Δεν έχει καταγραφεί συστηματικά το ποσοστό συμμετοχής ανά φύλο, για την περίοδο 2022–2024.	Αύξηση της συμμετοχής γυναικών και διασφάλιση ισορροπημένης εκπροσώπησης υποεκπροσωπούμενων φύλων	Σύγκλητος, Συμβούλιο Διοίκησης, Γραμματείες Τμημάτων (για ιδρυματικές επιτροπές) · ΕΛΚΕ (για ερευνητικές επιτροπές).	Ετήσια
Ποσοστό συμμετοχής φύλων στις Κοσμητείες	1 γυναίκα σε 5 Σχολές	Αύξηση συμμετοχής γυναικών στις Κοσμητείες	Πρυτανεία	Τετραετία
Ποσοστό συμμετοχής φύλων σε θέσεις ευθύνης του διοικητικού προσωπικού (Προϊστάμενοι/ες Τμημάτων, Διευθύνσεων και Γενικών Διευθύνσεων)	Διαθέσιμα διοικητικά στοιχεία καταδεικνύουν αυξημένη συμμετοχή γυναικών στις θέσεις ευθύνης του διοικητικού προσωπικού.	Διατήρηση και ενίσχυση της ισορροπίας εκπροσώπησης φύλων στις θέσεις ευθύνης του διοικητικού προσωπικού, με διαφανή, αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια επιλογής και εξέλιξης.	Αρμόδιες διοικητικές υπηρεσίες του Ιδρύματος (Διεύθυνση Προσωπικού)	Ετήσια

Τα στοιχεία του ακαδ. έτους 2023–2024 καταδεικνύουν έμφυλες ανισορροπίες (π.χ. Σύγκλητος: 75% άνδρες – 25% γυναίκες).

³⁵ Ως «επιτροπές κρίσεων και επιλογής» νοούνται ιδρυματικές συλλογικές επιτροπές (π.χ. Επιτροπές Erasmus, ισότητας, δεοντολογίας, αξιολόγησης προγραμμάτων), και όχι τα εκλεκτορικά σώματα. Ως «ερευνητικές επιτροπές» νοούνται επιτροπές που συγκροτούνται θεσμικά στο πλαίσιο της λειτουργίας του ΕΛΚΕ.

Πίνακας 5: Πυλώνας 3. Ισότητα φύλων στις διαδικασίες πρόσληψης και εξέλιξης σταδιοδρομίας

Δείκτης	Γραμμή Βάσης (2022–2024)	Στόχος 2030	Πηγή	Συχνότητα
Ποσοστό γυναικών μελών ΔΕΠ ανά βαθμίδα	Το ποσοστό γυναικών μελών ΔΕΠ ανά βαθμίδα έχει καταγραφεί για τα ακαδημαϊκά έτη 2022–2023 και 2023–2024, βάσει των διαθέσιμων στοιχείων προσωπικού	Αύξηση της συμμετοχής γυναικών στις ανώτερες ακαδημαϊκές βαθμίδες (Καθηγήτριες και Αναπληρώτριες Καθηγήτριες)	Μητρώο Μελών ΔΕΠ/ Γραμματείες Τμημάτων / Τμήματα Διοικητικών Υποθέσεων	Ετήσια
Μέσος χρόνος εξέλιξης μελών ΔΕΠ ανά φύλο	Δεν έχει καταγραφεί συστηματικά για τα έτη 2022–2024 (baseline = απουσία δεδομένων)	Ανάπτυξη μεθοδολογίας και σταδιακή καταγραφή του χρόνου εξέλιξης μελών ΔΕΠ ανά φύλο, με στόχο τη μείωση τυχόν διαφορών μεταξύ φύλων, στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας	Γραμματείες Τμημάτων/ Τμήματα Διοικητικών Υποθέσεων	Ετήσια
Ποσοστό ιδρυματικών επιτροπών³⁶ επιλογής προσωπικού με ≥40% συμμετοχή κάθε φύλου	Η συμμετοχή φύλων στις ιδρυματικές επιτροπές επιλογής προσωπικού έχει καταγραφεί για την περίοδο 2022–	Συστηματική επιδίωξη συμμετοχής ≥40% κάθε φύλου στις ιδρυματικές επιτροπές επιλογής προσωπικού, όπου αυτό είναι εφικτό βάσει της σύνθεσης του διαθέσιμου	Γραμματείες Τμημάτων/ Αρμόδιες διοικητικές υπηρεσίες/ ΕΛΚΕ (κατά περίπτωση)	Ετήσια

³⁶ Ως «ιδρυματικές επιτροπές επιλογής προσωπικού» νοούνται επιτροπές που συγκροτούνται από το Ίδρυμα στο πλαίσιο επιλογής προσωπικού ή συνεργατών (π.χ. ακαδημαϊκών υποτρόφων, συμβάσεων έργου), εξαιρουμένων των εκλεκτορικών σωμάτων ΔΕΠ και των διαδικασιών πρόσληψης μέσω ΑΣΕΠ.

Δείκτης	Γραμμή Βάσης (2022–2024)	Στόχος 2030	Πηγή	Συχνότητα
	2024, χωρίς ενιαίο στόχο ως προς την έμφυλη σύνθεση	προσωπικού και του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου		
Ποσοστό γυναικών μελών ΕΕΠ, ΕΔΙΠ και ΕΤΕΠ	ΕΔΙΠ: ~50%ΕΤΕΠ: σημαντικά χαμηλότερο (2022–2024)	Αύξηση του ποσοστού γυναικών στις κατηγορίες με υποεκπροσώπηση του γυναικείου φύλου	Γραμματείες Τμημάτων/Σχολών ή και Τμήματα Διοικητικών Υποθέσεων	Ετήσια

Τα δεδομένα του Έμφυλου Χάρτη 2022–2024 καταδεικνύουν διαχρονικά υψηλότερη αναλογία ανδρών ως μέλη ΔΕΠ, ιδίως στις ανώτερες ακαδημαϊκές βαθμίδες.

Πίνακας 6: Πυλώνας 4. Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στην έρευνα και τη διδασκαλία

Δείκτης	Γραμμή Βάσης (2022–2024)	Στόχος 2030	Πηγή Δεδομένων	Συχνότητα
Ποσοστό Προπτυχιακών Προγραμμάτων Σπουδών (ΠΠΣ) με τουλάχιστον ένα μάθημα που ενσωματώνει τη διάσταση του φύλου	Περίπου 50% των Τμημάτων διαθέτουν τουλάχιστον ένα σχετικό μάθημα	Αύξηση του αριθμού των Τμημάτων με τουλάχιστον ένα μάθημα που ενσωματώνει τη διάσταση του φύλου	Γραμματείες Τμημάτων	Ετήσια
Ποσοστό Προγραμμάτων Μεταπτυχιακών Σπουδών (ΠΜΣ) με μαθήματα ή θεματικές ενότητες που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου	Δεν έχει καταγραφεί συστηματικά το ποσοστό ΠΜΣ με μαθήματα ή θεματικές ενότητες που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου για την περίοδο 2022–2024	Καταγραφή και σταδιακή αύξηση του αριθμού ΠΜΣ που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου μέσω μαθημάτων ή θεματικών ενοτήτων, λαμβάνοντας υπόψη τη φυσιογνωμία και το γνωστικό αντικείμενο κάθε ΠΜΣ	Γραμματείες ΠΜΣ/ ΜΟΔΠ	Ετήσια

Δείκτης	Γραμμή Βάσης (2022–2024)	Στόχος 2030	Πηγή Δεδομένων	Συχνότητα
Ποσοστό μαθημάτων ΠΠΣ με ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (κύρια ή δευτερεύουσα)	Η διάσταση του φύλου ενσωματώνεται κυρίως ως δευτερεύουσα θεματική (2022–2024)	Δημιουργία νέων ή εμπλουτισμός υφιστάμενων μαθημάτων με ουσιαστική ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου	Γραμματείες Τμημάτων	Ετήσια
Ποσοστό ερευνητικών προτάσεων με ανάλυση της διάστασης του φύλου	Χαμηλό και μη συστηματικό επίπεδο ενσωμάτωσης (2022–2024)	Αύξηση του αριθμού ερευνητικών προτάσεων που ενσωματώνουν ανάλυση της διάστασης του φύλου	ΕΛΚΕ	Ετήσια
Ποσοστό ερευνητών/τριών με εκπαίδευση στη διάσταση του φύλου στην έρευνα	Δεν υπάρχουν συστηματικά διαθέσιμα δεδομένα	Αύξηση του αριθμού ερευνητών/τριών που έχουν λάβει εκπαίδευση στη διάσταση του φύλου στην έρευνα	ΕΙΦΚΔ/ ΕΛΚΕ	Ετήσια

Σύμφωνα με τα δεδομένα του Έμφυλου Χάρτη 2022–2024, 9 από τα 18 Τμήματα δεν προσφέρουν κανένα μάθημα με άξονα το φύλο, ενώ 3 Σχολές δεν διαθέτουν ούτε ένα gender-related course.

Πίνακας 7: Πυλώνας 5. Μέτρα κατά της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης [Gender-Based Violence & Harassment (GBV)] (βλ. Παράρτημα IV)

Δείκτης	Γραμμή Βάσης (2022–2024)	Στόχος 2030	Πηγή	Συχνότητα
Υπαρξη ενεργού και ανεξάρτητου μηχανισμού αναφορών περιστατικών GBV	Δεν υφίστατο ενιαίος, θεσμικά κατοχυρωμένος και λειτουργικά ανεξάρτητος μηχανισμός αναφορών για περιστατικά έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης.	Θεσμική κατοχύρωση και πλήρης επιχειρησιακή λειτουργία του μηχανισμού αναφορών της ΕΙΦΚΔ, μέσω του εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας	ΕΙΦΚΔ	Ετήσια

Δείκτης	Γραμμή Βάσης (2022–2024)	Στόχος 2030	Πηγή	Συχνότητα
	σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Horizon Europe ³⁷			
Μέσος χρόνος απόκρισης σε αναφορές περιστατικών GBV	(2022–2024) Δεν έχει καταγραφεί (νέος δείκτης)	5-7 εργάσιμες ημέρες (σύμφωνα με τον Εσωτερικό Κανονισμό)	ΕΙΦΚΔ	Ετήσια
Ποσοστό προσωπικού και φοιτητών/τριών με εκπαίδευση σε θέματα GBV	(2022–2024) Δεν έχει καταγραφεί (νέος δείκτης)	≥40% σωρευτικά του ενεργού πληθυσμού (προσωπικό και φοιτητική κοινότητα) κατά την περίοδο εφαρμογής του ΣΔΙΦ 2026–2030	Γραφείο Υποστήριξης	Ετήσια
Ποσοστό αναφορών περιστατικών GBV που ολοκληρώνονται σύμφωνα με το εγκεκριμένο πρωτόκολλο	Δεν έχει καταγραφεί (νέος δείκτης)	Οι περισσότερες αναφορές/καταγγελίες περιστατικών να ολοκληρώνονται σύμφωνα με το εγκεκριμένο πρωτόκολλο	ΕΙΦΚΔ	Ετήσια

Καθιερώνεται ως **υποχρεωτική διαδικασία** η διαρκής συλλογή, τήρηση, επικαιροποίηση και δημοσιοποίηση δεδομένων για όλα τα επίπεδα λειτουργίας του Ιδρύματος. Η διαδικασία θα υλοποιείται σε συνεργασία με τη **ΜΟΔΠ** και τις αρμόδιες διοικητικές υπηρεσίες. Σύμφωνα με την Οδηγία Horizon Europe (σελ. 24)³⁸, πέραν της συλλογής δεδομένων κατά φύλο και/ή κοινωνικό φύλο, τα Ιδρύματα οφείλουν να εξετάζουν τη δυνατότητα περαιτέρω ανάλυσής τους, ώστε να διερευνηθούν διαφορές

³⁷ [Έως τον Δεκέμβριο του 2025](#), στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου ίσχυαν επιμέρους μηχανισμοί και επιτροπές για τη διαχείριση καταγγελιών φοιτητών και φοιτητριών σχετικά με περιστατικά διακριτικής μεταχείρισης, ηθικής ή σεξουαλικής παρενόχλησης, οι οποίοι παρείχαν ουσιαστική υποστήριξη και προστασία στα θιγόμενα πρόσωπα. Το θεσμικό αυτό πλαίσιο περιελάμβανε διακλαδικές δομές με συμμετοχή πρυτανικών αρχών, νομικής υποστήριξης και επαγγελματιών ψυχικής υγείας. Ωστόσο, η παράλληλη λειτουργία περισσότερων επιτροπών και αρμόδιων σχημάτων, με εν μέρει επικαλυπτόμενες αρμοδιότητες, δεν διασφάλιζε πάντοτε τον σαφή και λειτουργικό διαχωρισμό ρόλων μεταξύ συμβουλευτικής εποπτείας, διοικητικής υποστήριξης και διοικητικής ή πειθαρχικής διερεύνησης, όπως προβλέπεται από το Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. Η συγκρότηση και η θεσμική ενίσχυση της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ), σε συνδυασμό με τον σαφή λειτουργικό διαχωρισμό από το Γραφείο Υποστήριξης και τα Όργανα και Επιτροπές του Ιδρύματος με αρμοδιότητες ελέγχου δεοντολογίας και πειθαρχικού ελέγχου, αντιμετωπίζει τις ανωτέρω επικαλύψεις και αποσαφηνίζει τις αρμοδιότητες, διασφαλίζοντας τη λειτουργική ανεξαρτησία του μηχανισμού εξέτασης αναφορών (independent complaint mechanism), καθώς και την ενίσχυση της αξιοπιστίας, της διαφάνειας και της θεσμικής λογοδοσίας των σχετικών διαδικασιών.

³⁸ https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/GEPs_in_HE_guidelines.pdf?utm_source=chatgpt.com [Τελευταία πρόσβαση 25/12/2025].

μεταξύ γυναικών και ανδρών με βάση άλλα ατομικά ή συλλογικά χαρακτηριστικά, όπου τα δεδομένα είναι διαθέσιμα, όπως:

- άτομα με μεταναστευτικό ή μειονοτικό υπόβαθρο,
- άτομα με αναπηρίες,
- άτομα χαμηλής κοινωνικοοικονομικής κατάστασης ή σε κίνδυνο φτώχειας,
- μέλη της κοινότητας ΛΟΑΤΚΙ+.

Η συλλογή και ανάλυση τέτοιων δεδομένων επιτρέπει τη διερεύνηση της **διαθεματικότητας**³⁹ του φύλου με άλλους άξονες πιθανών μορφών διάκρισης και αναδεικνύει συγκεκριμένους τομείς που απαιτούν στοχευμένη θεσμική παρέμβαση.

Τα στοιχεία του ακαδ. έτους 2024–2025 θα ενσωματωθούν στην πρώτη ετήσια επικαιροποίηση του Έμφυλου Χάρτη.

III. ΚΟΜΒΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ & ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ

Η καταπολέμηση των διακρίσεων και η προώθηση της ίσης μεταχείρισης συνιστούν οριζόντια αρχή του παρόντος Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και διαπερνούν το σύνολο των θεματικών αξόνων και δράσεων. Στο πλαίσιο αυτό, το ΣΔΙΦ υιοθετεί διαθεματική προσέγγιση, σύμφωνα με τις κατευθύνσεις της Οδηγίας Horizon Europe, λαμβάνοντας υπόψη τη διασταύρωση του φύλου με άλλους παράγοντες πιθανής διάκρισης, όπως η ταυτότητα φύλου, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η αναπηρία, το μεταναστευτικό ή μειονοτικό υπόβαθρο και η κοινωνικοοικονομική κατάσταση, όπου τα δεδομένα είναι διαθέσιμα και η επεξεργασία τους επιτρέπεται από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο. Η προσέγγιση αυτή αποσκοπεί στον εντοπισμό πολλαπλών και σύνθετων μορφών ανισότητας και στη διαμόρφωση στοχευμένων πολιτικών και παρεμβάσεων. Κομβικές παρεμβάσεις / Κομβικοί θεματικοί άξονες παρέμβασης είναι:

- **Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής & οργανωσιακή κουλτούρα** (Work-life balance and organizational culture).
- **Ισόρροπη εκπροσώπηση φύλων στη διοίκηση και τη λήψη αποφάσεων** (Gender balance in leadership and decision-making).
- **Ισότητα φύλων στις διαδικασίες πρόσληψης και εξέλιξης σταδιοδρομίας** (Gender equality in recruitment and career progression).
- **Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στην έρευνα και τη διδασκαλία** (Integration of the gender dimension into research and teaching content).
- **Μέτρα κατά της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης** (Measures against gender-based violence including sexual harassment).

³⁹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide/step-5> [Τελευταία πρόσβαση 25/12/2025].

3.1 Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής & οργανωσιακή κουλτούρα (Work-life balance and organizational culture)

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αφορά στη διασφάλιση ότι όλα τα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας υποστηρίζονται ουσιαστικά στην επαγγελματική και ακαδημαϊκή τους εξέλιξη, παράλληλα με τις προσωπικές, οικογενειακές και φροντιστικές τους ευθύνες εκτός του χώρου εργασίας. Η προσέγγιση αυτή αναγνωρίζει ότι οι υποχρεώσεις φροντίδας, ιδίως όσες σχετίζονται με παιδιά, εξαρτώμενα πρόσωπα, άτομα με αναπηρία ή ηλικιωμένους συγγενείς, επηρεάζουν δυσανάλογα συγκεκριμένες ομάδες της πανεπιστημιακής κοινότητας και συνδέονται άμεσα με έμφυλες ανισότητες στην απασχόληση, τη σταδιοδρομία, τη συμμετοχή στη διοίκηση και την επαγγελματική εξέλιξη, οι οποίες πλήττουν ιδίως τις γυναίκες. Στο πλαίσιο αυτό, το παρόν Σχέδιο Δράσης προωθεί πολιτικές και πρακτικές που ενισχύουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, λαμβάνοντας υπόψη το ισχύον θεσμικό πλαίσιο και τις λειτουργικές ιδιαιτερότητες του Πανεπιστημίου Αιγαίου.

A. Θεσμικές και οργανωσιακές ρυθμίσεις

- Δημιουργία ομάδων επαφής ανά Σχολή (ένα έως τρία άτομα) σε σύνδεση με την ΕΙΦΚΔ, με σκοπό τη διάχυση της πληροφόρησης και τη διευκόλυνση της επικοινωνίας σε ζητήματα ισότητας και συμφιλίωσης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.
- Εφαρμογή του Οδηγού χρήσης μη σεξιστικής και συμπεριληπτικής γλώσσας σε όλα τα διοικητικά έγγραφα και το γλωσσικό υλικό του Ιδρύματος.
- Ενσωμάτωση της διάστασης της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στον οργανωσιακό σχεδιασμό και στην καθημερινή διοικητική πρακτική.

B. Υποστηρικτικές δομές και πρακτικές

- Ενημέρωση και επιμόρφωση του προσωπικού σε ζητήματα έμφυλης ισότητας, μη διάκρισης και συμπεριληπτικών πρακτικών, με έμφαση στη συμφιλίωση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Είναι απαραίτητο να εξεταστεί η δυνατότητα ίδρυσης και λειτουργίας παιδικού ή/και νηπιοβρεφικού σταθμού, ή εναλλακτικών ισοδύναμων δομών φροντίδας, υπό την ευθύνη του Ιδρύματος, λαμβάνοντας υπόψη την ιδιομορφία της πολυνησιωτικής και γεωγραφικά αποκεντρωμένης δομής του Πανεπιστημίου Αιγαίου, με σκοπό τη φροντίδα των παιδιών του προσωπικού όλων των κατηγοριών, του συνεργαζόμενου ερευνητικού προσωπικού, καθώς και της φοιτητικής κοινότητας. Η πρωτοβουλία αυτή μπορεί να βασιστεί σε καθιερωμένες καλές πρακτικές άλλων Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και συναφών δημόσιων φορέων, με πρόβλεψη λειτουργίας των δομών αυτών με χαμηλό κόστος για τους/τις ωφελούμενους/ες, ώστε να διασφαλίζεται η καθολική και ισότιμη πρόσβαση. Η δράση συμβάλλει πρωτίστως στη μείωση των έμφυλων ανισοτήτων, δεδομένου ότι οι ευθύνες φροντίδας επιβαρύνουν δυσανάλογα τις γυναίκες, ενώ παράλληλα διευκολύνει τη συμφιλίωση επαγγελματικής, ακαδημαϊκής και προσωπικής ζωής. Επιπλέον, συμβάλλει στην άρση δομικών εμποδίων και έμμεσων διακρίσεων λόγω αναπηρίας, τα οποία περιορίζουν στην πράξη την ισότιμη συμμετοχή γονέων παιδιών με αναπηρία, καθώς και εργαζομένων και

μελών της φοιτητικής κοινότητας με ευθύνες φροντίδας εξαρτώμενων ατόμων, στην ακαδημαϊκή και ερευνητική δραστηριότητα του Ιδρύματος.

Γ. Αποτύπωση, παρακολούθηση και αξιολόγηση

- Συστηματική συλλογή και ανάλυση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων για την τεκμηρίωση, παρακολούθηση και αξιολόγηση των δράσεων που σχετίζονται με την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την οργανωσιακή κουλτούρα ισότητας
- Αξιοποίηση των δεδομένων για τη βελτίωση πολιτικών, πρακτικών και δομών υποστήριξης, με σεβασμό στο θεσμικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Η ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αντιμετωπίζεται ως οριζόντια προτεραιότητα του ΣΔΙΦ, συνδεδεμένη τόσο με την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων όσο και με τη διαμόρφωση μιας συμπεριληπτικής και βιώσιμης οργανωσιακής κουλτούρας στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου. Το Πανεπιστήμιο δεσμεύεται στην εφαρμογή φιλικών προς την οικογένεια πολιτικών, με την έννοια της οικογένειας να νοείται ευρέως και να περιλαμβάνει τόσο άτομα με γονικές ευθύνες όσο και άτομα με ρόλο φροντίδας μελών της οικογένειάς τους.

3.2 Ισόρροπη εκπροσώπηση φύλων στη διοίκηση και τη λήψη αποφάσεων (Gender balance in leadership and decision-making)

Η αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου βασίζεται στα διαθέσιμα θεσμικά και διοικητικά δεδομένα του Ιδρύματος, με σεβασμό στο ισχύον πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, και καταδεικνύει σημαντική υποεκπροσώπηση των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων και στις θέσεις ευθύνης. Το φαινόμενο αυτό συνδέεται αφενός με το χαμηλότερο ποσοστό γυναικών μελών ΔΕΠ σε ορισμένες Σχολές και Τμήματα, αφετέρου όμως αναδεικνύει και ένα έντονο φαινόμενο κάθετου έμφυλου διαχωρισμού, ιδίως στην περίπτωση του διοικητικού προσωπικού. Παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα του διοικητικού προσωπικού του Ιδρύματος, η παρουσία προς σε ανώτερες και επιτελικές θέσεις ευθύνης παραμένει εξαιρετικά περιορισμένη έως σχεδόν ανύπαρκτη.

Η εικόνα αυτή υποδηλώνει την ύπαρξη δομικών και θεσμικών εμποδίων που περιορίζουν την πρόσβαση των γυναικών στη διοίκηση και καθιστά αναγκαία την υιοθέτηση στοχευμένων παρεμβάσεων για την ενίσχυση της ισότιμης συμμετοχής των φύλων στη λήψη αποφάσεων. Στο πλαίσιο αυτό, το Σχέδιο Δράσης προτείνει τις ακόλουθες ομάδες παρεμβάσεων:

Α. Αποτύπωση και παρακολούθηση της εκπροσώπησης

- Συστηματική συλλογή, επεξεργασία και δημοσιοποίηση διαθεματικών στατιστικών και ποιοτικών δεδομένων, με πρωτεύοντα άξονα το φύλο και, όπου είναι εφικτό και σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων, και άλλες διαστάσεις ανισότητας (όπως ηλικία, αναπηρία, εθνότητα), σχετικά με τη σύνθεση των οργάνων διοίκησης, των επιτροπών και των θέσεων ευθύνης.

- Τεκμηρίωση, παρακολούθηση και αξιολόγηση της προόδου προς την ισόρροπη, ουσιαστική και συμπεριληπτική εκπροσώπηση των φύλων στα όργανα διοίκησης και λήψης αποφάσεων.

B. Θεσμικές εγγυήσεις και διαδικασίες ισότητας

- Παρακολούθηση της τήρησης της προβλεπόμενης από τη νομοθεσία ποσόστωσης και διατύπωση εισηγήσεων προς τα αρμόδια όργανα για τη διασφάλιση της ουσιαστικής συμμετοχής γυναικών και άλλων υποεκπροσωπούμενων φύλων σε επιτροπές, θέσεις ευθύνης και όργανα λήψης αποφάσεων.
- Ενίσχυση της διαφάνειας και της λογοδοσίας στις διαδικασίες συγκρότησης συλλογικών οργάνων και επιλογής σε θέσεις ευθύνης, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Ιδρύματος.

Γ. Ορατότητα, κουλτούρα και αποδόμηση στερεοτύπων

- Ανάδειξη και προβολή γυναικών και άλλων υποεκπροσωπούμενων φύλων της πανεπιστημιακής κοινότητας με σημαντικό επιστημονικό, διοικητικό και κοινωνικό έργο, ως θετικών προτύπων (role models).
- Υλοποίηση Δράσεων ευαισθητοποίησης για τη διάρρηξη στερεοτύπων που συνδέουν τη διοίκηση και την ηγεσία με συγκεκριμένα έμφυλα πρότυπα και για την ενίσχυση μιας οργανωσιακής κουλτούρας ισότητας, συμπερίληψης και θεσμικής εμπιστοσύνης.

Οι παρεμβάσεις αυτές στοχεύουν όχι μόνο στη βελτίωση των ποσοτικών δεικτών συμμετοχής, αλλά και στη διαμόρφωση μιας οργανωσιακής κουλτούρας ισότητας, διαφάνειας και συμπερίληψης, που θα επιτρέπει σε όλα τα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας να συμμετέχουν ισότιμα στη διοίκηση, στη λήψη αποφάσεων και στις επιτελικές διαδικασίες του Ιδρύματος.

3.3 Ισότητα φύλων στις διαδικασίες πρόσληψης και εξέλιξης σταδιοδρομίας (Gender equality in recruitment and career progression)

Παρά τη διαχρονική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε όλες τις βαθμίδες της ανώτατης εκπαίδευσης, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στις ανώτερες βαθμίδες απασχόλησης, επαγγελματικής εξέλιξης και λήψης αποφάσεων στον ακαδημαϊκό και ερευνητικό χώρο. Το φαινόμενο αυτό δεν αποτελεί αποτέλεσμα ατομικών επιλογών, αλλά συνδέεται με δομικά και ιστορικά εδραιωμένα συστήματα ανισότητας, όπως το λεγόμενο «φαινόμενο της γυάλινης οροφής» (glass ceiling), οι έμφυλες προκαταλήψεις στις διαδικασίες αξιολόγησης και εξέλιξης, καθώς και πρότυπα «ακαδημαϊκής αριστείας» που έχουν διαμορφωθεί μέσα από κυρίαρχες, ανδροκεντρικές και δυτικοκεντρικές αντιλήψεις γνώσης και επιστημονικής αξίας.

Η υφιστάμενη εικόνα στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου καταδεικνύει **έντονες έμφυλες ανισότητες στην επαγγελματική εξέλιξη**, ενώ παράλληλα δεν έχουν θεσμοθετηθεί επαρκείς δικλείδες ασφαλείας για την άμβλυνση των ανισοτήτων κατά τις διαδικασίες πρόσληψης. Καθίσταται συνεπώς αναγκαία η υιοθέτηση στοχευμένων και

συστηματικών παρεμβάσεων που θα διασφαλίζουν την ισότητα φύλων τόσο κατά την είσοδο στο Ίδρυμα όσο και καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής και ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας. Στο πλαίσιο αυτό, το Σχέδιο Δράσης προβλέπει τις ακόλουθες παρεμβάσεις:

A. Διασφάλιση ισότητας στις διαδικασίες πρόσληψης

- Διασφάλιση ισόρροπης συμμετοχής των φύλων στις επιτροπές επιλογής προσωπικού όλων των κατηγοριών, σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο.
- Εκπαίδευση των μελών των επιτροπών επιλογής σε θέματα έμφυλων και ασυνείδητων προκαταλήψεων (unconscious bias), ίσων ευκαιριών και μη διάκρισης.
- Έλεγχος και συστηματική χρήση συμπεριληπτικής και μη σεξιστικής γλώσσας στις προκηρύξεις θέσεων, στα κριτήρια επιλογής και στο σχετικό ενημερωτικό υλικό.
- Ενίσχυση της διαφάνειας στις διαδικασίες αξιολόγησης και επιλογής, με σαφή, προκαθορισμένη και δημόσια γνωστοποιημένη περιγραφή των κριτηρίων.

B. Παρακολούθηση και ανάλυση της επαγγελματικής εξέλιξης

- Συστηματική συλλογή και ποιοτική και ποσοτική ανάλυση δεδομένων σχετικά με την επαγγελματική εξέλιξη όλων των κατηγοριών προσωπικού, με πρωτεύοντα άξονα το φύλο και, όπου είναι εφικτό και σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, και άλλες διαθεματικές παραμέτρους.
- Ανάλυση έμφυλων αποκλίσεων ως προς τον χρόνο εξέλιξης σε βαθμό ή βαθμίδα, τη λήψη και τη διάρκεια γονικών αδειών, τον χρόνο αφυπηρέτησης, καθώς και τις αιτήσεις για νέες θέσεις ή προαγωγές.
- Εντοπισμός δομικών εμποδίων και έμμεσων διακρίσεων που επηρεάζουν την επαγγελματική πορεία συγκεκριμένων ομάδων της πανεπιστημιακής κοινότητας.

Γ. Υποστήριξη, ενδυνάμωση και ίσες ευκαιρίες σταδιοδρομίας

- Διοργάνωση σεμιναρίων, εργαστηρίων και δράσεων ενδυνάμωσης, με έμφαση στις γυναίκες και σε άλλα υποεκπροσωπούμενα φύλα.
- Ανάπτυξη και υποστήριξη προγραμμάτων mentoring και συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, με στόχο την ενίσχυση της πρόσβασης σε θέσεις ευθύνης και ανώτερες βαθμίδες.
- Προώθηση μιας οργανωσιακής κουλτούρας ίσων ευκαιριών, αξιοκρατίας και συμπερίληψης, σε όλα τα στάδια της επαγγελματικής και ακαδημαϊκής ζωής.

Οι παρεμβάσεις αυτές αποσκοπούν στη διαμόρφωση ενός δίκαιου, διαφανούς και συμπεριληπτικού πλαισίου προσλήψεων και επαγγελματικής εξέλιξης, το οποίο θα συμβάλλει ουσιαστικά στην άρση των έμφυλων ανισοτήτων και στη διασφάλιση ίσων ευκαιριών για όλα τα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας.

3.4 Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στην έρευνα και τη διδασκαλία (Integration of the gender dimension into research and teaching content)

Το Πανεπιστήμιο Αιγαίου, με τον πολυνησιωτικό, αποκεντρωμένο και διεπιστημονικό του χαρακτήρα, αναγνωρίζει τη σημασία της ισότητας των φύλων ως οριζόντιας αρχής σε όλες τις λειτουργίες του. Στο πλαίσιο αυτό, δεσμεύεται να ενσωματώσει τη διάσταση του φύλου με **διαθεματική προσέγγιση** στη χάραξη και υλοποίηση πολιτικών χρηματοδότησης, στην ερευνητική δραστηριότητα και στον εκπαιδευτικό σχεδιασμό, συμβάλλοντας στη δημιουργία ενός ισότιμου και συμπεριληπτικού πανεπιστημιακού περιβάλλοντος.

Η χρήση μη σεξιστικής και ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας στο παρόν Σχέδιο δεν αποσκοπεί στην αορατοποίηση των γυναικών, αλλά στη διασφάλιση της συμπερίληψης όλων των έμφυλων υποκειμένων, με ταυτόχρονη ρητή αναγνώριση ότι οι γυναίκες και οι θηλυκότητες εξακολουθούν να υφίστανται διαρθρωτικές ανισότητες στον ακαδημαϊκό και ερευνητικό χώρο.

Για την επίτευξη των στόχων του παρόντος άξονα προβλέπονται οι ακόλουθες ομάδες δράσεων:

A. Θεσμική ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα

- Καθιέρωση ρητής δήλωσης ίσων ευκαιριών, έμφυλης ισότητας και καταπολέμησης των διακρίσεων σε όλες τις προσκλήσεις εκδήλωσης ενδιαφέροντος για συμμετοχή σε ερευνητικά προγράμματα που χρηματοδοτούνται ή συντονίζονται από το Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Ενθάρρυνση της συμμετοχής γυναικών και άλλων υποεκπροσωπούμενων φύλων στη διαμόρφωση και υποβολή ερευνητικών προτάσεων, με πλήρη σεβασμό στις αρχές της ακαδημαϊκής ελευθερίας και της επιστημονικής ποιότητας και καινοτομίας.
- Προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις ερευνητικές ομάδες, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες κάθε επιστημονικού πεδίου.
- Συνεργασία με εθνικά και διεθνή δίκτυα εμπειρογνωμοσύνης και συναφείς φορείς, ιδίως στο πλαίσιο ευρωπαϊκών προγραμμάτων έρευνας και καινοτομίας, για την παροχή τεχνογνωσίας στον ερευνητικό σχεδιασμό με οπτική φύλου και διαθεματική προσέγγιση.

B. Υποστήριξη, συντονισμός και διάχυση καλών πρακτικών

- Παροχή εμπειρογνωμοσύνης και υποστηρικτικών υπηρεσιών, κατόπιν αιτήματος, από τα Τμήματα και τις Σχολές, για την ανάπτυξη και υλοποίηση ερευνητικών και εκπαιδευτικών δράσεων με οπτική φύλου και διαθεματική προσέγγιση, σε συνεργασία με την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων.
- Ορισμός ενός έως δύο σημείων επαφής (contact persons) ανά Σχολή, κατόπιν απόφασης των αρμόδιων οργάνων, με σκοπό τη διευκόλυνση της επικοινωνίας, της πληροφόρησης και της διάχυσης καλών πρακτικών μεταξύ των

Τμημάτων/Σχολών και της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων.

- Διευκρίνιση ότι Ο ρόλος των σημείων επαφής είναι υποστηρικτικός και συμβουλευτικός και δεν υποκαθιστά τις θεσμικές αρμοδιότητες των ακαδημαϊκών ή διοικητικών οργάνων του Ιδρύματος.

Γ. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη διδασκαλία και τα προγράμματα σπουδών

- Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου με διαθεματική οπτική στα προπτυχιακά και μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών, σε συνεργασία με τις αρμόδιες επιτροπές και κατόπιν αιτήματος, με στόχο την καλλιέργεια ισότιμων, συμπεριληπτικών και χωρίς αποκλεισμούς εκπαιδευτικών πρακτικών.
- Υποστήριξη του διδακτικού προσωπικού στον σχεδιασμό μαθημάτων και εκπαιδευτικού υλικού που λαμβάνει υπόψη την έμφυλη διάσταση, όπου αυτή είναι επιστημονικά συναφής, κατόπιν αιτήματος.

3.5 Μέτρα κατά της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης (Measures against gender-based violence including sexual harassment)

Η έμφυλη βία⁴⁰ αναγνωρίζεται διεθνώς ως μορφή διάκρισης και παραβίασης θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων και έχει τις ρίζες της σε έμφυλα στερεότυπα, ετεροπατριαρχικές κοινωνικές δομές, ασυμμετρίες ισχύος και θεσμικές ανισότητες. Όπως επισημαίνεται στο Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 16ης Σεπτεμβρίου 2021 σχετικά με τον χαρακτηρισμό της έμφυλης βίας ως νέου τομέα εγκληματικότητας (2021/2035(INL)), η έμφυλη βία αποτελεί διατομεακό κοινωνικό φαινόμενο που διαπερνά όλους τους τομείς της δημόσιας και ιδιωτικής ζωής, συμπεριλαμβανομένου του ακαδημαϊκού και ερευνητικού περιβάλλοντος. Αντίστοιχα, η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης (Council of Europe, 2011) (κυρωθείσα στην Ελλάδα με τον Ν. 4531/2018)⁴¹ και η Γενική Σύσταση αρ. 35 της Επιτροπής CEDAW (2017)⁴² αναδεικνύουν ότι η έμφυλη βία συνδέεται άρρηκτα με δομικές και ιστορικά εδραιωμένες μορφές ανισότητας, οι οποίες συχνά ενισχύονται όταν διασταυρώνονται με άλλους άξονες αποκλεισμού, όπως η ηλικία, η αναπηρία, η εθνοτική ή φυλετική καταγωγή, ο σεξουαλικός προσανατολισμός και η κοινωνική θέση. Σύγχρονες μελέτες στον χώρο της ανώτατης εκπαίδευσης καταδεικνύουν ότι γυναίκες και άλλα έμφυλα υποκείμενα που εργάζονται ή φοιτούν σε ανδροκρατούμενους ακαδημαϊκούς κλάδους εκτίθενται συστηματικά σε μικροεπιθετικότητες, σεξιστικές συμπεριφορές και

⁴⁰ Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 16ης Σεπτεμβρίου 2021 που περιέχει συστάσεις προς την Επιτροπή σχετικά με τον χαρακτηρισμό της έμφυλης βίας ως νέου τομέα εγκληματικότητας που περιλαμβάνεται στον κατάλογο του άρθρου 83 παράγραφος 1 ΣΛΕΕ (2021/2035(INL)) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0388_EL.html [Τελευταία πρόσβαση 24/12/2025].

⁴¹ <https://isotita.gr/%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CE%BF%CF%83%CE%AF%CE%B5%CF%85%CF%83%CE%B7-%CF%83%CE%B5-%CF%86%CE%B5%CE%BA-%CF%84%CE%BF%CF%85-%CE%BD-4531-2018-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%BA%CF%8D%CF%81%CF%89%CF%83/> [Τελευταία πρόσβαση 24/12/2025]. Για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας.

⁴² https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Download.aspx?Lang=en&symbolno=CEDAW%2FC%2FGC%2F35&utm_source=chatgpt.com [Τελευταία πρόσβαση 24/12/2025].

έμφυλες διακρίσεις, οι οποίες συχνά κανονικοποιούνται στο πλαίσιο της ακαδημαϊκής κουλτούρας (Haynes-Baratz et al., 2021· Bondestam & Lundqvist, 2020)⁴³.

Το Πανεπιστήμιο Αιγαίου αναγνωρίζει ότι οι ακαδημαϊκές δομές και πρακτικές δεν είναι ουδέτερες, αλλά δύνανται να αναπαράγουν σχέσεις εξουσίας και αποκλεισμού. Αντιμετωπίζει την ισότητα των φύλων και την καταπολέμηση των διακρίσεων ως οικουμενική και θεμελιώδη αρχή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και υιοθετεί **πολιτική μηδενικής ανοχής** απέναντι σε κάθε μορφή έμφυλης βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, σε όλες τις πτυχές της ακαδημαϊκής, ερευνητικής και διοικητικής ζωής. Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ), σε πλήρη ευθυγράμμιση με τις απαιτήσεις του προγράμματος **Horizon Europe**, προβλέπει την ύπαρξη **σαφώς ορισμένου, θεσμικά κατοχυρωμένου και λειτουργικά ανεξάρτητου μηχανισμού αναφορών** (independent complaint mechanism) για την πρόληψη και την αντιμετώπιση περιστατικών έμφυλης βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων, μέσω της ΕΙΦΚΔ. παρενόχλησης και διακριτικής συμπεριφοράς, εντός και εκτός των φυσικών του χώρων, εφόσον αυτές συνδέονται με την ακαδημαϊκή, εκπαιδευτική ή ερευνητική δραστηριότητα του Ιδρύματος. Στο Παράρτημα ΙΙΙ περιγράφεται αναλυτικά ο θεσμικά κατοχυρωμένος και λειτουργικά ανεξάρτητος Μηχανισμός Αναφορών και Διαχείρισης Περιστατικών, ο οποίος αποτελεί βασικό εργαλείο πρόληψης, προστασίας και λογοδοσίας στο πλαίσιο εφαρμογής του παρόντος ΣΔΙΦ. Ο μηχανισμός αυτός προβλέπεται και στον ισχύοντα Εσωτερικό Κανονισμό του Ιδρύματος.

Το Σχέδιο εδράζεται στο ευρωπαϊκό κανονιστικό και πολιτικό πλαίσιο, στο ισχύον εθνικό νομοθετικό πλαίσιο (ενδεικτικά Ν. 4957/2022, Ν. 4808/2021, Ν. 4443/2016, Ν. 4604/2019), στις διεθνείς συμβάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων, καθώς και στις αρχές του gender mainstreaming, της διαθεματικότητας και της τεκμηριωμένης χάραξης πολιτικής (evidence-based policy), ενώ ο μηχανισμός αυτός προβλέπεται και στον ισχύοντα Εσωτερικό Κανονισμό του Ιδρύματος, διασφαλίζοντας:

A. Διαχείριση καταγγελιών και στήριξη θυμάτων

- Σύνταξη και εφαρμογή πρωτοκόλλου ενεργειών για την υποβολή, διαχείριση και παραπομπή αναφορών έμφυλης βίας, παρενόχλησης και διακρίσεων (Βλ. Παράρτημα ΙΙΙ).
- Διασφάλιση ασφαλούς, εμπιστευτικού και υποστηρικτικού περιβάλλοντος για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη, με πρόληψη και αποφυγή δευτερογενούς θυματοποίησης.
- Πρόβλεψη μηχανισμών παραπομπής και στήριξης των θιγόμενων προσώπων / θυμάτων, σε συνεργασία με αρμόδιες υπηρεσίες του Ιδρύματος και, όπου απαιτείται, με εξωτερικούς εξειδικευμένους φορείς.

⁴³ Haynes-Baratz, M. C., Bond, M. A., Allen, C. T., Li, Y. L., & Metinyurt, T. (2021). *Challenging gendered microaggressions in the academy: A social-ecological analysis of bystander action among faculty*. *Journal of Diversity in Higher Education*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/dhe0000315> [Τελευταία πρόσβαση 24/12/2025]. Bondestam, F., & Lundqvist, M. (2020). *Sexual harassment in higher education – A systematic review*. *European Journal of Higher Education*, 10(4), 397–419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833> [Τελευταία πρόσβαση 24/12/2025]

B. Ενημέρωση, ευαισθητοποίηση και πρόληψη

- Σχεδιασμός και υλοποίηση προγραμμάτων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης (ομιλίες, ημερίδες, εργαστήρια) για όλα τα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας.
- Στοχευμένες εκστρατείες πρόληψης και ευαισθητοποίησης για τα φαινόμενα έμφυλης βίας, σεξουαλικής παρενόχλησης και κακοποιητικών συμπεριφορών στον πανεπιστημιακό χώρο, με ανάπτυξη και διάχυση έντυπου και ψηφιακού υλικού (φυλλάδια, αφίσες, ψηφιακά σποτ, καμπάνιες).
- Προώθηση κουλτούρας μηδενικής ανοχής απέναντι σε κάθε μορφή έμφυλης βίας και διάκρισης, με έμφαση στον ρόλο της πρόληψης και της συλλογικής ευθύνης.

Γ. Αποτύπωση, παρακολούθηση και αξιολόγηση

- Συστηματική αποτύπωση και παρακολούθηση των καταγγελιών, με συλλογή ανωνυμοποιημένων ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων, με πρωτεύοντα άξονα το φύλο και, όπου είναι εφικτό, διαθεματικές παραμέτρους (π.χ. ιδιότητα, ηλικιακή ομάδα, καθεστώς απασχόλησης), σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο προστασίας προσωπικών δεδομένων.
- Τακτική ανάλυση των δεδομένων με στόχο την αναγνώριση μοτίβων, κενών πολιτικής και αναγκών παρέμβασης.
- Τακτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων (monitoring) και αναπροσαρμογή των πολιτικών και διαδικασιών.
- Αξιοποίηση των αποτελεσμάτων για τη συνεχή βελτίωση των δράσεων πρόληψης, διαχείρισης καταγγελιών και υποστήριξης των θυμάτων.

Συμπέρασμα

Το παρόν Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων και την Καταπολέμηση των Διακρίσεων (ΣΔΙΦ) εδράζεται στο ευρωπαϊκό και διεθνές θεσμικό, κανονιστικό και μεθοδολογικό πλαίσιο για την προώθηση της ισότητας των φύλων, της διαθεματικότητας, καθώς και της πρόληψης της έμφυλης βίας και των διακρίσεων στον ακαδημαϊκό και ερευνητικό χώρο.

Η περίοδος 2026–2030 αποτελεί κρίσιμη φάση μετάβασης από την αποτύπωση και ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης στη συστηματική υλοποίηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση πολιτικών ισότητας, σύμφωνα με τις δεσμευτικές εθνικές και ευρωπαϊκές προδιαγραφές.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΠΗΓΕΣ

A. Εθνικό Θεσμικό Πλαίσιο (Ελλάδα)

- **Σύνταγμα της Ελλάδας**
Άρθρα 4, 22, 28, 116.
- **N. 3896/2010** (ΦΕΚ Α΄ 207/08.12.2010)
Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.
- **N. 4443/2016** (ΦΕΚ Α΄ 232/09.12.2016)
Ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως φυλής, εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου.
- **N. 4604/2019** (ΦΕΚ Α΄ 50/26.03.2019)
Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων και ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές.
- **N. 4531/2018** (ΦΕΚ Α΄ 62/05.04.2018)
Κύρωση της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης.
- **N. 4808/2021** (ΦΕΚ Α΄ 101/19.06.2021)
Κύρωση της Σύμβασης ILO 190 για τη βία και παρενόχληση στον κόσμο της εργασίας.
- **N. 4957/2022** (ΦΕΚ Α΄ 141/21.07.2022)
Νέο πλαίσιο λειτουργίας ΑΕΙ – άρθρο 218 (Επιτροπές Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων).
- **Γενική Γραμματεία Ισότητας & Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων**
Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021–2025
<https://isotita.gr/esdif-2021-2025/>
- **Οδηγός Χρήσης Μη Σεξιστικής Γλώσσας στα Διοικητικά Έγγραφα**
<https://isotita.gr/wp-content/uploads/2018/01/Οδηγός-μη-σεξιστικής-γλώσσας.pdf>

B. Ευρωπαϊκό Θεσμικό Πλαίσιο & Πολιτικές

- **Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης** (2000)
Άρθρα 21 & 23.
- **Συνθήκη της Ρώμης** (1958), άρθρο 119.
- **Συνθήκη του Άμστερνταμ** (1999).
- **Συνθήκη της Λισαβόνας** (2009).
- **Ευρωπαϊκή Επιτροπή**
Gender Equality Strategy 2020–2025
<https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality>
- **Ευρωπαϊκή Επιτροπή**
A Roadmap for Women’s Rights (COM(2025) 97 final).
- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52025DC0097>
- **Horizon Europe (2021–2027)**
Gender Equality Plans – Eligibility Requirement
- https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/horizon-europe-gep-criterion?language_content_entity=en

- **European Research Area (ERA)**
Priority 5: Gender Equality
https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en?utm_source=chatgpt.com

Γ. Ευρωπαϊκοί Οργανισμοί & Εργαλεία

- **European Institute for Gender Equality (EIGE)**
Publications & Tools
<https://eige.europa.eu/publications-resources/publications>
- **EIGE – GEAR Tool**
Gender Equality in Academia & Research
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>
- **European Union Agency for Fundamental Rights (FRA)**
Gender-based violence & Equality / Non-discrimination
<https://fra.europa.eu>

Δ. Διεθνείς Οργανισμοί & Συμβάσεις

- **CEDAW** – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/N.1342-1.pdf>
- **CEDAW General Recommendation No. 35** (2017)
Gender-based violence against women.
- **International Labour Organization (ILO)**
 - Convention No. 111 (Discrimination)
 - Convention No. 156 (Workers with Family Responsibilities)
 - Convention No. 190 (Violence and Harassment)
- **United Nations**
Agenda 2030 – Sustainable Development Goal 5 (Gender Equality).

Ε. UNESCO – Εκπαίδευση & Δεδομένα

- **UNESCO**
Advancing gender equality in and through education through high-quality data
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388490>
- **UNESCO**
Strategy for Gender Equality in Education 2019–2025.
- **UNESCO**
Action for Gender Equality 2024–2025.
- **UNESCO / UN Women / CEDAW**
Intersectionality & gender equality
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374495>

ΣΤ. Μεθοδολογικοί Οδηγοί – Gender Mainstreaming

- **European Commission**
Guidance on Gender Equality Plans (PDF)
https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/GEPs_in_HE_guidelines.pdf
- **City of Vienna**
Five Principles of Gender Mainstreaming
<https://www.wien.gv.at/pdf/md-gendermainstreaming/grundsaeetze-folder.pdf>

Α/Α	Αρχή <i>Five Principles of Gender Mainstreaming</i>	Περιγραφή / Κατευθύνσεις Εφαρμογής
1	Χρήση έμφυλα ευαίσθητης και συμπεριληπτικής γλώσσας (Gender-sensitive language)	Όλα τα κείμενα που αναφέρονται ή απευθύνονται στα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας οφείλουν να καθιστούν όλα τα φύλα ισότιμα ορατά. Η αρχή εφαρμόζεται ιδίως σε: • διοικητικά έγγραφα και έντυπα, • διαδικτυακό περιεχόμενο (ιστότοποι, intranet), • ανακοινώσεις, προσκλήσεις, αφίσες, φυλλάδια και υλικό προβολής, • δημόσια επικοινωνία και παρεμβάσεις του Ιδρύματος. Ιδιαίτερη προσοχή απαιτείται στην επιλογή εικόνων, ώστε να αποφεύγεται η αναπαραγωγή έμφυλων στερεοτύπων και αποκλεισμών.
2	Συλλογή και ανάλυση δεδομένων με βάση το φύλο (Gender-specific data collection and analysis)	Η τεκμηριωμένη χάραξη πολιτικής προϋποθέτει: • συλλογή, ανάλυση και παρουσίαση δεδομένων διαχωρισμένων κατά φύλο, • και όπου είναι εφικτό και επιτρεπτό, ενσωμάτωση και άλλων κοινωνικών διαστάσεων (π.χ. ηλικία, αναπηρία, εθνοτική καταγωγή, κοινωνικοοικονομική κατάσταση). Η έμφυλη ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης αποτελεί αναγκαία βάση για τη λήψη αποφάσεων, τον σχεδιασμό μέτρων και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς τους.
3	Ισότιμη πρόσβαση και αξιοποίηση υπηρεσιών και πόρων (Equal access to and use of services)	Οι παρεχόμενες υπηρεσίες, υποδομές και πόροι αξιολογούνται ως προς τις διαφορετικές επιπτώσεις που ενδέχεται να έχουν σε γυναίκες και άνδρες. Εξετάζονται, μεταξύ άλλων: • ποια άτομα κάνουν χρήση των υπηρεσιών, • ποιες είναι οι ομάδες-στόχοι, • αν υπάρχουν διαφοροποιημένες ανάγκες, • αν λαμβάνονται υπόψη διαφορετικές συνθήκες ζωής και εργασίας, • αν υπάρχει ισότιμη πρόσβαση στην πληροφόρηση, • ποιοι ωφελούνται περισσότερο ή ενδέχεται να αποκλειστούν. Ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στη φυσική και θεσμική προσβασιμότητα (π.χ. υποδομές χωρίς εμπόδια, επαρκής φωτισμός, σαφής σήμανση).

Α/Α	Αρχή <i>Five Principles of Gender Mainstreaming</i>	Περιγραφή / Κατευθύνσεις Εφαρμογής
4	Ισότιμη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων (Gender balance in decision-making)	Η ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στη λήψη αποφάσεων προϋποθέτει: • καθορισμό δεσμευτικών στόχων για ισόρροπη εκπροσώπηση, • λήψη μέτρων και στρατηγικών σε όλα τα επίπεδα διοίκησης, • εφαρμογή της αρχής αυτής σε επιτροπές, ομάδες εργασίας, ερευνητικές ομάδες, συμβουλευτικά όργανα και δημόσιες εκδηλώσεις (π.χ. επιλογή ομιλητών/ομιλητριών). Η οργανωσιακή δομή και οι χώροι εργασίας οφείλουν να είναι ασφαλείς, προσβάσιμοι και απαλλαγμένοι από έμφυλες προκαταλήψεις.
5	Ενσωμάτωση της ισότητας στα συστήματα διοίκησης και παρακολούθησης (Equal treatment integrated into steering processes)	Η ισότητα των φύλων εντάσσεται στα εργαλεία διοίκησης και παρακολούθησης, όπως: • συστήματα διασφάλισης ποιότητας, • διαδικασίες αξιολόγησης, • gender budgeting. Η έμφυλη οπτική: • ενισχύει την αποτελεσματικότητα των πολιτικών, • βελτιστοποιεί τη χρήση ανθρώπινων και οικονομικών πόρων, • αυξάνει τη βιωσιμότητα των παρεμβάσεων. Οι στόχοι που αφορούν ανθρώπινο δυναμικό ορίζονται και παρακολουθούνται ανά φύλο, ενώ η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων περιλαμβάνει συστηματικά έμφυλη ανάλυση και αναπροσαρμογή πολιτικών και μέτρων.

Z. Συμπληρωματικές Πηγές

- **Mediterranean Institute of Gender Studies**
<https://medinstgenderstudies.org>
- **EIGE – Gender-neutral & Inclusive Language**
<https://ecas.org/publication/gender-inclusive-language-guidelines>