



Έμφυλη Ισότητα στα Πανεπιστήμια Σχέδια Δράσης και Καλές Πρακτικές

Έκθεση στο πλαίσιο του προγράμματος UNI GENDER MAP

Φένια Γιαννακοπούλου

Ερευνήτρια, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο

Παρασκευή Τουρή

ΕΤΕΠ, Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών
και Πολιτικών Επιστημών

Επιστημονική Επιμέλεια:

Δήμητρα Κογκίδου

Ομότιμη Καθηγήτρια, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο
Θεσσαλονίκης, μέλος του ΔΣ της ΕΛ.Ε.ΓΥ.Π.

Μαρία Στρατηγάκη (Πρόεδρος ΕΛ.Ε.ΓΥ.Π.)

Ομότιμη Καθηγήτρια, Πάντειον Πανεπιστήμιο
Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

Αθήνα, 2024

Η δράση υποστηρίζεται από το Πρόγραμμα Ενδυνάμωσης των Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών που δραστηριοποιούνται στον τομέα της Ισότητας των Φύλων και της Ενδυνάμωσης των Γυναικών, το οποίο σχεδιάστηκε και υλοποιείται από το Social Dynamo, το NGO Hub του Ιδρύματος Μποδοσάκη.

Περιεχόμενα

Περίληψη	2
Έμφυλη Ισότητα στα Πανεπιστήμια: Προκλήσεις και Αντιστάσεις	2
Παραδείγματα Καλών Πρακτικών σε Πανεπιστήμια της Ευρώπης.....	8
Χρήσιμα εργαλεία	14
Συμπερασματικές Παρατηρήσεις	15
Βιβλιογραφία	18
Ελληνόγλωσση	18
Ξενόγλωσση	18
Οπτικοακουστικό Υλικό.....	20

Περίληψη

Η επίτευξη έμφυλης ισότητας έχει αποτελέσει καίριο (πολιτικό, κοινωνικό και φεμινιστικό) αίτημα. Οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) καταβάλλουν σημαντικές προσπάθειες μέσω νομοθετικών παρεμβάσεων και στρατηγικών για να μειώσουν το έμφυλο χάσμα σε τομείς, όπως η εξουσία, η εκπαίδευση, η εργασία, η υγεία και η έμφυλη βία (EIGE, n.d.). Τα πανεπιστήμια, ως μικροκοινότητες, στις οποίες παρατηρούνται έμφυλες ανισότητες, εφαρμόζουν επίσης μέτρα και πολιτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων εντός του ακαδημαϊκού περιβάλλοντος. Ο βαθμός επίτευξης έμφυλης ισότητας διαφέρει μεταξύ χωρών και πανεπιστημιακών ιδρυμάτων. Κάποιες Ευρωπαϊκές χώρες έχουν μακρά παράδοση στην εφαρμογή πολιτικών για την έμφυλη ισότητα στα Πανεπιστήμια η οποία είχε ξεκινήσει πριν τις παρεμβάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Άλλες χώρες αξιοποίησαν αμέσως τα εργαλεία και τις οδηγίες της για τη δημιουργία έμπρακτα συμπεριληπτικών και ευαίσθητων ως προς το φύλο εργασιακών/μαθησιακών περιβαλλόντων. Στην παρούσα εργασία παρουσιάζονται τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων ως εργαλεία της προώθησης της έμφυλης ισότητας μέσα στα ΑΕΙ καθώς και ορισμένες καλές πρακτικές σε Πανεπιστήμια στην Ευρώπη.

Έμφυλη Ισότητα στα Πανεπιστήμια: Προκλήσεις και Αντιστάσεις

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή μεριμνά για την ανάπτυξη και εφαρμογή στρατηγικών, οι οποίες θα ενισχύουν την ισότητα των φύλων. Ένας από τους βασικούς τομείς παρέμβασης της αποτελεί και η έμφυλη ισότητα στην έρευνα και ανάπτυξη και κατ'επέκταση στα πανεπιστήμια. Στοχεύοντας στην επίτευξη ουσιαστικής ισότητας και στους πανεπιστημιακούς χώρους, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, πραγματοποίησε μελέτες, ερευνώντας τις έμφυλες ανισότητες και τα στερεότυπα που βάραιναν δυσανάλογα τις ερευνήτριες και τις ακαδημαϊκούς στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Μάλιστα, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, έχουν ληφθεί ορισμένα μέτρα και πρακτικές που προωθούν την έμφυλη ισότητα εντός των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων. Ποιοι είναι όμως οι λόγοι που καθιστούν αναγκαίες τέτοιες πρακτικές;

Όπως έχει αναδείξει πληθώρα μελετών, που θα αναφερθούν αναλυτικότερα εν συνεχεία, εξακολουθούν να παρατηρούνται πολλαπλές διακρίσεις λόγω φύλου σε

διάφορους τομείς που αφορούν στις **αμοιβές, στη συμμετοχή σε ερευνητικές προτάσεις, στην λήψη θέσεων ευθύνης** κ.ά. (Rayan, S., n.d.). Μάλιστα, τα κυρίαρχα αφηγήματα που αφορούν το φύλο ενισχύουν στερεοτυπικές και πατριαρχικές αντιλήψεις, σύμφωνα με τις οποίες οι ρόλοι και οι ευθύνες που καλούνται να αναλάβουν τα υποκείμενα “οφείλουν” να εναρμονίζονται με το βιολογικό τους φύλο. Για παράδειγμα, ακόμα υπάρχει διάχυτη η αντίληψη ότι οι γυναίκες “από τη φύση τους” είναι φροντιστικές, γεγονός που αυτόδικαιολογείται και από την ιδιότητα τους να κυοφορούν. Κατ’επέκταση, παρόμοιου είδους αντιλήψεις επηρεάζουν και τις επιλογές σπουδών και αργότερα την επαγγελματική σταδιοδρομία (Correll, 2004). Μάλιστα, τα ίδια στερεότυπα εντοπίζονται και κατά την τέλεση των επαγγελματικών καθηκόντων, με τις ερευνήτριες, οι οποίες ταυτόχρονα έχουν και την ιδιότητα της μητέρας, να παρατηρούν μείωση της παραγωγικότητας και του ερευνητικού τους έργου (Else, 2019· Beutel & Schleifer, 2022)¹, ενώ ορισμένες από αυτές μετά την απόκτηση παιδιού εγκαταλείπουν εντελώς την ακαδημαϊκή τους καριέρα (Lutter, M. Schröder, M., 2019). Τα παραπάνω δεδομένα συνθέτουν τα φαινόμενα

α) της **“διαρροής” (leaky pipeline)** το οποίο περιγράφει την προοδευτική μείωση της συμμετοχής των γυναικών καθώς προχωρούν σε υψηλότερες βαθμίδες του ακαδημαϊκού χώρου αλλά και

β) της **“γυάλινης οροφής”**, όπου τις ιεραρχικά ανώτερες θέσεις τις καταλαμβάνουν άνδρες .

Όπως αναφέρθηκε και σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο πανεπιστήμιο Gävle της Σουηδίας: “Στις επίκουρες καθηγήτριες ανατίθεται περισσότερη διοικητική εργασία από τους συναδέλφους τους, επειδή οι ανώτεροι καθηγητές θεωρούν ότι οι γυναίκες αφιερώνουν και προσπαθούν να τελειώσουν τις διοικητικές εργασίες καλύτερα από τους συναδέλφους” (Janoris, D. Prela, P., 2019, σ. 42).

Έμφυλες ανισότητες εντός του ακαδημαϊκού χώρου παρατηρούνται και στις **μισθολογικές απολαβές**. Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, ερευνήτριες τείνουν να απασχολούνται σε ωράρια ημι-απασχόλησης, ώστε να μπορέσουν να ανταποκριθούν στο διττό τους ρόλο

¹ Βλ. ΕΛ.Ε.ΓΥ.Π. (2024). *Μιλάμε για την έμφυλη ισότητα στο Πανεπιστήμιο και την ελληνική κοινωνία* (Σειρά Podcast). Ελλάδα. Ανακτήθηκε από: https://www.youtube.com/@elegyp_gr/playlists

(δηλαδή της μητέρας από τη μία, και της ερευνήτριας από την άλλη). Ως άμεσο αποτέλεσμα, ο μισθός τους επηρεάζεται δυσμενώς, σε σύγκριση με τις υπόλοιπες ερευνήτριες που δεν έχουν αποκτήσει παιδι/-ά, ή με τους συναδέλφους τους που, είτε έχουν παιδι/-ά, είτε δεν έχουν. Μάλιστα, το μισθολογικό χάσμα υπολογίζεται στην τάξη του 15% στην Ε.Ε. (European Commission, 2020), ενώ στα ακαδημαϊκά επαγγέλματα το ποσοστό αυτό υπολογίζεται στο 11.9% (Stephenson, R., 2024, σ. 16). Επιπρόσθετα, οι χαμηλότερες αμοιβές των ερευνητριών οφείλονται, πιθανώς, στην **υποεκπροσώπηση τους σε STEM επαγγέλματα**², τα οποία είναι, εκτός από ταχύτατα αναπτυσσόμενοι κλάδοι, και οι καλύτερα αμειβόμενοι (AAUW, χ.χ.). Συγκεκριμένα, οι γυναίκες αποτελούν το 35% του εργατικού δυναμικού παγκοσμίως στις φυσικές επιστήμες, στην τεχνολογία, στην επιστήμη των μηχανικών και στα μαθηματικά (National Girls Collaborative Project, 2024).

Στο σημείο αυτό, κρίνεται σκόπιμη μια διευκρίνιση. Όπως αναφέρει ήδη από το 1989 στο έργο της για τη διαθεματικότητα η Kimberlé Crenshaw, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι δεν επηρεάζονται όλες οι ακαδημαϊκοί με τον ίδιο τρόπο, ούτε φυσικά υπάρχει μια καθολική/οικουμενική “γυναικεία εμπειρία”. Χαρακτηριστικά, όπως η φυλή, η τάξη, η εθνικότητα, η θρησκεία και ο σεξουαλικός προσανατολισμός αλληλεπιδρούν ως παράγοντες πολλαπλών διακρίσεων. Για παράδειγμα, σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη, οι λατινικής καταγωγής και οι έγχρωμες γυναίκες (και τα κορίτσια), εκπροσωπούν παγκοσμίως λιγότερο από το 10% του STEM εργατικού δυναμικού, από το συνολικό 34% (National Girls Collaborative Project, 2024).

Τα δεδομένα που αναφέρθηκαν παραπάνω κάνουν σαφείς τους σύνθετους λόγους για τους οποίους η εφαρμογή στρατηγικών που προωθούν την έμφυλη ισότητα και εντός των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων είναι ζωτικής σημασίας ακόμη και σήμερα.

Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ)

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ενθαρρύνει την εφαρμογή **Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ)**, με στόχο τον εντοπισμό και την καταπολέμηση των έμφυλων ανισοτήτων των ανθρώπων που απασχολούνται (ή/και φοιτούν) εντός των πανεπιστημίων.

Στο ελληνικό συγκείμενο, με την ψήφιση του νόμου 4589/2019 (άρθρο 33), τα

² Ο όρος STEM αποτελεί ακρωνύμιο των όρων Science, Technology, Engineering & Mathematics και αναφέρεται στις φυσικές επιστήμες και τεχνολογικές επιστήμες. Βλ. STEM Education, χ.χ. *Τι είναι STEM*; Ανακτήθηκε από: <https://stem.edu.gr/%CF%84%CE%AF-%CE%B5%CE%AF%CE%BD%CE%B1%CE%B9-stem/>

Ανώτατα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα της χώρας όφειλαν να συγκροτήσουν τις αντίστοιχες **Επιτροπές Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.)**. Σύμφωνα με τον νόμο 4957/2022 (άρθρο 218), η Ε.Ι.Φ., έχει επιφορτιστεί με τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

α) εκπονεί σχέδια δράσης για την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του ιδρύματος και καταρτίζει ετήσια έκθεση, την οποία υποβάλλει στη Σύγκλητο και στο Συμβούλιο Διοίκησης,

β) εισηγείται στα αρμόδια όργανα μέτρα για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων, την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς,

γ) παρακολουθεί και αξιολογεί την πορεία υλοποίησης των ανωτέρω μέτρων και των αποτελεσμάτων τους και εισηγείται την τροποποίηση, αναθεώρηση ή συμπλήρωσή τους,

δ) παρέχει ενημέρωση και επιμόρφωση στα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας σε θέματα σχετικά με την ισότητα των φύλων, των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων και την καταπολέμηση κάθε είδους διακρίσεων, την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς,

ε) προωθεί την εκπόνηση προγραμμάτων σπουδών και τη διενέργεια σεμιναρίων και διαλέξεων που εστιάζουν στη μελέτη του φύλου, των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων, της καταπολέμησης των διακρίσεων και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς,

στ) προωθεί την εκπόνηση μελετών και ερευνών σχετικά με θέματα που σχετίζονται με το πεδίο της αρμοδιότητάς της,

ζ) καταγράφει τις αναφορές και καταγγελίες για περιστατικά διακριτικής μεταχείρισης και σεξουαλικής παρενόχλησης ή παρενόχλησης λόγω φύλου και τις διαβιβάζει στα αρμόδια όργανα,

η) παρέχει συνδρομή προς θύματα διακρίσεων, σεξουαλικής παρενόχλησης και παρενοχλητικής συμπεριφοράς, όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση ή παρενόχληση (Πάντειο Πανεπιστήμιο, χ.χ.).

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, ως πρώτη αρμοδιότητα των Ε.Ι.Φ., έχει οριστεί η συγγραφή Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ). Το ΣΔΙΦ: *“αποτελεί εργαλείο για θεσμικό μετασχηματισμό, με στόχο την άρση των έμφυλων ανισοτήτων στα ιδρύματα*

ανώτατης εκπαίδευσης και τα ερευνητικά κέντρα. Τα ΣΔΙΦ περιλαμβάνουν δέσμη πρακτικών δράσεων. Μπορεί, για παράδειγμα, να περιλαμβάνουν πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια (π.χ. ευέλικτο ωράριο εργασίας, γονικές άδειες και άδειες που συνδέονται με την παροχή φροντίδας, κινητικότητα, ζευγάρια παράλληλης επαγγελματικής σταδιοδρομίας), στρατηγικές για τον προγραμματισμό έρευνας σχετικά με το φύλο, τη σύνταξη προϋπολογισμών οι οποίοι να λαμβάνουν υπόψη και τη διάσταση του φύλου (gender budgeting), προγράμματα κατάρτισης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού των τμημάτων ανθρωπίνων πόρων γύρω από την ισότητα των φύλων, μέτρα που στοχεύουν στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και στα προγράμματα σπουδών, και άλλες δράσεις” (Αναγνώστου & Καρύδου, 2023, σ. 137).

Για την επιτυχή υλοποίηση οποιοδήποτε ΣΔΙΦ, πρώτα πραγματοποιείται μια έρευνα προκειμένου να προσδιοριστούν υπάρχουσες ανισότητες βάσει φύλου και στη συνέχεια, ανάλογα με τις ανάγκες του κάθε πανεπιστημιακού ιδρύματος/οργανισμού, να αναπτυχθούν οι αντίστοιχες παρεμβάσεις (Αναγνώστου & Καρύδου, 2023, σ. 23).

Ταυτόχρονα, μια διαδικασία βαρύνουσας σημασίας αποτελεί η παρακολούθηση και αξιολόγηση του εκάστοτε ΣΔΙΦ. Μέσω αυτής, καθίσταται δυνατό να αποτυπωθεί η αποτελεσματικότητα (ή μη) του σχεδίου που υλοποιήθηκε, και να επισημανθούν ζητήματα που χρήζουν περαιτέρω προσοχής.

Σύμφωνα μάλιστα, με τις κατευθυντήριες οδηγίες και προδιαγραφές του Ορίζοντα Ευρώπη (Horizon Europe) 3 του νέου Προγράμματος Πλαισίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) για την έρευνα και την καινοτομία για την περίοδο 2021-2027, έχουν οριστεί οι ακόλουθες προϋποθέσεις, ώστε ένα ΣΔΙΦ να είναι έγκυρο. Ενδεικτικά παρατίθενται παρακάτω οι τέσσερις (4) απαιτήσεις. Το ΣΔΙΦ οφείλει να:

- αποτελεί δημόσιο έγγραφο, υπογεγραμμένο από την ανώτατη διοίκηση του οργανισμού και δημοσιοποιείται στην επίσημη ιστοσελίδα αυτού
- προβλέπει ειδικούς πόρους και εμπειρογνωμοσύνη στην ισότητα των φύλων για την εφαρμογή του σχεδίου και την υποστήριξη μιας βιώσιμης οργανωτικής αλλαγής.
- προβλέπει τη συλλογή και ανάλυση δεδομένων ανά φύλο σχετικά με το προσωπικό και τον φοιτητικό πληθυσμό, την παρακολούθηση σχετικών δεικτών και τη δημιουργία και δημοσίευση ετήσιων απολογιστικών

εκθέσεων που θα ενημερώνουν τους στόχους και τους δείκτες του ΣΔΙΦ.

- περιλαμβάνει δράσεις ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και κατάρτισης σχετικά με την ισότητα των φύλων οι οποίες εμπλέκουν και απευθύνονται σε όλα τα μέλη του ιδρύματος και αποτελούν συνεχή και μακροπρόθεσμη διαδικασία.

Ταυτόχρονα, προτείνεται η εστίαση σε **πέντε (5) θεματικές ενότητες παρέμβασης**:

- Α: Εξισορρόπηση επαγγελματικής-οικογενειακής/ ιδιωτικής ζωής και Συμπεριληπτικό και ευαίσθητο ως προς το φύλο εργασιακό περιβάλλον
- Β: Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων
- Γ: Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας
- Δ: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και τη διδασκαλία
- Ε: Μέτρα αντιμετώπισης της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Οι παραπάνω κατευθυντήριες οδηγίες από τον Ορίζοντα Ευρώπη έχουν ήδη, από το 2019, εφαρμοστεί και στα εικοσιτέσσερα (24) πανεπιστήμια της Ελλάδας, αφού η ύπαρξη εγκεκριμένων από τα όργανα διοίκησης των οργανισμών (Πανεπιστημίων και ερευνητικών κέντρων) ΣΔΙΦ αποτελεί προϋπόθεση επιλεξιμότητας για τη χρηματοδότηση των ερευνητικών προγραμμάτων από την Ε.Ε³. Επιπρόσθετα, στα εικοσιτέσσερα (24) ΣΔΙΦ που έχουν εκπονηθεί, εκτός από τις προσεγγίσεις και τα μέτρα που υλοποιούνται ή πρόκειται να υλοποιηθούν από το εκάστοτε πανεπιστημιακό ίδρυμα και που εστιάζουν στους θεματικούς άξονες που προαναφέρθηκαν, καταγράφονται οι έμφυλες κατανομές, τόσο του φοιτητικού πληθυσμού, όσο και του διοικητικού και διδακτικού προσωπικού, όλων των βαθμίδων. Όπως είναι εύκολα κατανοητό, τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) προσανατολίζονται στις ανάγκες ή/και προτεραιότητες του εκάστοτε πανεπιστημιακού ιδρύματος, επομένως διαφέρουν οι προσεγγίσεις και οι στρατηγικές που αναγράφονται σε κάθε ένα από αυτά.

Επιπλέον, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι τρία ελληνικά πανεπιστήμια (Οικονομικό

³ Βλ. ΕΛ.Ε.ΓΥ.Π. (χ.χ.). *Επιτροπές Ισότητας στα πανεπιστήμια*. Ανακτήθηκε από: <https://www.elegyp.gr/el/epitropes-isotetas-aei.html>

Πανεπιστήμιο Αθηνών, μια Σχολή στο Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο και το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης) έχουν αποτελέσει συντονιστές φορείς ή και εταίρους υλοποίησης προγραμμάτων για την εκπόνηση των ΣΔΙΦ στα πανεπιστήμια που χρηματοδοτήθηκαν από την ΕΕ (Horizon Europe)⁴. Τέλος, από το 2022, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επιβραβεύει τα ιδρύματα με τα πιο επιδραστικά Σχέδια Ισότητας Φύλων (ΣΔΙΦ) απονέμοντάς τους το βραβείο “Πρωταθλητές/-τριες Ισότητας Φύλων” (Gender Equality Champions) (European Commission, 2024).

Παραδείγματα Καλών Πρακτικών σε Πανεπιστήμια της Ευρώπης

Στα πανεπιστήμια της Ευρώπης, η προώθηση της έμφυλης ισότητας συνήθως έχει πάρει τη μορφή πολιτικών κατά των διακρίσεων. Όλες αυτές οι πολιτικές επιχειρούν να ενισχύσουν την ισότιμη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις ακαδημαϊκές κοινότητες. Στην παρούσα επισκόπηση, θα εξετάσουμε συγκεκριμένα παραδείγματα καλών πρακτικών από ευρωπαϊκά πανεπιστήμια ανά θεματική ενότητα παρέμβασης.

Α:Εξισορρόπηση επαγγελματικής-οικογενειακής/ ιδιωτικής ζωής και Συμπεριληπτικό και ευαίσθητο ως προς το φύλο εργασιακό περιβάλλον

Το Πανεπιστήμιο της Ουτρέχτης εφαρμόζει πολιτικές που επιτρέπουν στους/στις ακαδημαϊκούς να προσαρμόζουν τα ωράριά τους, διευκολύνοντας έτσι τη γονική άδεια και την ισορροπία επαγγελματικής-προσωπικής ζωής (Utrecht University, 2021, p. 13). Ανεξάρτητα από το καθεστώς εργασίας (πλήρης ή μερική απασχόληση), στα άτομα που απασχολούνται στο Πανεπιστήμιο της Ουτρέχτης παρέχεται η δυνατότητα ευέλικτης οργάνωσης της εργασίας, συμβάλλοντας στην επίτευξη της έμφυλης ισότητας, καθώς επιτρέπεται σε όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως φύλου, να διαχειρίζονται καλύτερα τις επαγγελματικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Μάλιστα, από τον Αύγουστο του 2022, και οι δύο γονείς έχουν νόμιμο δικαίωμα σε εννέα εβδομάδες γονικής άδειας με πλήρης

⁴ Για το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών βλ. TARGETED-MPI (n.d.). *Transparent And Resilient Gender Equality Through Integrated Monitoring Planning and Implementation*. Retrieved from: <https://targeted-mpi.eu/>

Για το Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο βλ. CALIPER (n.d.). *CALIPER Gender Equality in STEM Research*. Retrieved from: <https://caliper-project.eu/>

Για το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης βλ. European Commission (2020). *Redesigning Equality and Scientific Excellence Together (RESET)*. Retrieved from: <https://cordis.europa.eu/project/id/101006560>

αποδοχές σε σύγκριση με τις 13 εβδομάδες μερικώς αμειβόμενης άδειας (62,5%) που ισχύει στα Ολλανδικά πανεπιστήμια. Παράλληλα με τη νέα διάταξη των εννέα εβδομάδων, οι νέοι γονείς, σύμφωνα με νόμο που ισχύει από τον Ιούλιο του 2020, έχουν τη δυνατότητα να λάβουν επιπλέον πέντε εβδομάδες άδεια που είναι μερικώς αμειβόμενη. Επομένως, στο πρώτο έτος της γέννησης ενός παιδιού, οι εργαζόμενοι του Πανεπιστημίου της Ουτρέχτης μπορούν να λάβουν συνολικά δεκατέσσερις εβδομάδες άδειας (μητρότητας και πατρότητας). Αντίστοιχα, για υποψήφιους και υποψήφιες διδάκτορες/-ισσες, προβλέπεται επέκταση της σύμβασης, ώστε να ανταποκρίνεται στη γονική άδεια⁵ (Utrecht University, 2021, p. 13). Αντίστοιχα, στο **Πανεπιστήμιο του Δουβλίνου (Trinity College Dublin)** λειτουργεί παιδικός σταθμός για την απασχόληση παιδιών (ηλικίες από 3 μηνών έως 5 ετών) του προσωπικού και των φοιτητών/τριων του Πανεπιστημίου (Trinity College Dublin, n.d.).

Τα παραπάνω μέτρα, μπορούν να συμβάλλουν -τουλάχιστον σε θεωρητικό βαθμό- στην άρση φαινομένων “διαρροής” γυναικών ακαδημαϊκών μετά την απόκτηση παιδιού. Ταυτόχρονα, εν δυνάμει, τέτοιου είδους στρατηγικές μπορεί να συμβάλλουν στην εξισορρόπηση. Φυσικά, η πραγματικότητα είναι πιο σύνθετη, καθώς υπάρχει ο κίνδυνος εμφάνισης έμφυλων ανισοτήτων στη λήψη γονικής άδειας, με τις γυναίκες να είναι “παραδοσιακά” οι αποδέκτριες. Για παράδειγμα, μπορεί μια ερευνήτρια/ακαδημαϊκός να κάνει χρήση και των δεκατεσσάρων εβδομάδων γονεϊκής άδειας που δικαιούται, παρατηρώντας πτωτική τάση στο συγγραφικό/ερευνητικό της έργο, ενώ ένας ερευνητής να μην προβεί στην ίδια απόφαση και η δική του έρευνα να μείνει ανεπηρέαστη. Σε κάθε περίπτωση, είναι αδήριτης σημασίας η ύπαρξη ενός πλαισίου που θα επιτρέπει ευελιξία στη λήψη αδειών για λόγους οικογενειακούς, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Στοχεύοντας στη δημιουργία συμπεριληπτικού και ευαίσθητου ως προς το φύλο εργασιακού περιβάλλοντος, από τον Ιούνιο του 2019, **το Πανεπιστήμιο της Κοπεγχάγης** δημιούργησε ένα δίκτυο για τα άτομα που εργάζονται σε αυτό και ταυτόχρονα αποτελούν μέλη της ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητας. Το δίκτυο απευθύνεται σε όλους/όλες τους/τις υπαλλήλους

⁵ Ταυτόχρονα, οι γονείς στην Ολλανδία μπορούν να αξιοποιήσουν ιδιωτικές εγκαταστάσεις φροντίδας παιδιών αποκτώντας όμως φορολογικές ελαφρύνσεις καθώς και επιδόματα για ανήλικα παιδιά. Βλ. Utrecht University (2021). Gender Equality Plan. Retrieved from: https://www.uu.nl/sites/default/files/UU_Gender_Equality_Plan_Dec2021.pdf

του Πανεπιστημίου της Κοπεγχάγης - τόσο στο ακαδημαϊκό όσο και στο διοικητικό προσωπικό - και υποστηρίζεται από το πανεπιστήμιο μέσω χρηματοδότησης και γραμματειακής υποστήριξης από τον σύμβουλο ποικιλομορφίας (diversity consultant) του πανεπιστημίου (University of Copenhagen, n.d.). Τα άτομα που αποτελούν μέλη του δικτύου συμμετέχουν σε συναντήσεις εντός του πανεπιστημιακού χώρου, είτε συζητώντας βάσει κάποιας προκαθορισμένης ατζέντας, είτε χωρίς την ύπαρξη αυτής. Ο σκοπός του δικτύου είναι διττός. Αρχικά, στοχεύει στον εμπλουτισμό της γνώσης που παράγεται στο πανεπιστήμιο με την ενσωμάτωση των εμπειριών των ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζομένων του και κατ'επέκταση στη δημιουργία πραγματικά συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος. Επιπλέον, η ύπαρξη του δικτύου συμβάλλει στο αίσθημα μοναξιάς ή/και απομόνωσης που μπορεί να αισθάνονταν τα ΛΟΑΤΚΙ+ εργαζόμενα άτομα του Πανεπιστημίου της Κοπεγχάγης. Η πρωτοβουλία αυτή, κρίνεται εξαιρετικής σημασίας, καθώς παρατηρείται ουσιαστικό ενδιαφέρον για τη συμπερίληψη ατόμων που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες που έχουν περισσότερες πιθανότητες εκ νέου απομόνωσης, ακόμα και εντός των φεμινιστικών κύκλων⁶.

Το **Πανεπιστήμιο του Lund** διοργανώνει ανά τακτά χρονικά διαστήματα τα εργαστήρια με τίτλο: «See the human beyond» τα οποία απευθύνονται σε όλα τα μέλη του Πανεπιστημίου. Στόχος των εργαστηρίων είναι να καταστήσουν ορατή την άνιση μεταχείριση με δια δραστικό τρόπο, προκειμένου να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις και η παρενόχληση στο πανεπιστήμιο ως χώρο εκπαίδευσης και εργασίας.(CAU, 2018, p. 36)

B: Ισορροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων

Το **Πανεπιστήμιο IMT Business School** στη Γαλλία, δημιούργησε τον Μάρτιο του 2018, την υποτροφία “Γυναίκες στην Ηγεσία”, στοχεύοντας στην ενθάρρυνση των γυναικών να εγγραφούν στα προγράμματα μεταπτυχιακών σπουδών (Institut Mines-Télécom Business School, n.d.) στους τομείς της ψηφιακής τεχνολογίας και της καινοτομίας, Υπενθυμίζεται ότι παρατηρείται σημαντική υποεκπροσώπηση των γυναικών σε STEM επαγγέλματα, αφού συνθέτουν παγκοσμίως το 34% του εργατικού δυναμικού σε αυτούς τους κλάδους (National Girls Collaborative Project, 2024), γεγονός που, μεταξύ άλλων, οφείλεται στα έμφυλα

⁶ Παράλληλα στο ίδιο πανεπιστήμιο υπάρχει φοιτητική οργάνωση για την προώθηση της ισότητας και της συμπερίληψης κοούρ φοιτητριών. Βλ. Queer Union Københavns Universitet. (n.d.). Ανακτήθηκε από: <http://guku.dk/>

στερεότυπα και τους αντίστοιχους ρόλους που απορρέουν από αυτά.

Το **Πανεπιστήμιο της Λιέγης**, με στόχο, την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων πραγματοποίησε για το διάστημα 2018–2022, μια εναλλακτική στρατηγική (EIGE, n.d.). Αντί να επιβληθούν ποσοστώσεις στις ακαδημαϊκές θέσεις ευθύνης, οι πανεπιστημιακές αρχές στόχευσαν στην ενθάρρυνση της αλλαγής κουλτούρας. Με άλλα λόγια, το πρόγραμμα επιδίωξε να υλοποιήσει μια πρωτοβουλία ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης για τη μη διακριτική πρόσληψη και αξιολόγηση. Η συγκεκριμένη πρακτική κρίνεται εξαιρετικής σημασίας, γιατί φαίνεται ότι επενδύει μακροπρόθεσμα στην επίτευξη ουσιαστικής έμφυλης ισότητας και δεν αρκείται σε βραχυπρόθεσμες λύσεις.

Γ: Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας

Προχωρώντας στο **Οικονομικό Πανεπιστήμιο της Βιέννης (WU)**, το συγκεκριμένο, ήδη από το 2018, υλοποίησε το πρόγραμμα καθοδήγησης (mentoring programme): «Wise Women of WU», το οποίο απευθύνεται σε νεαρές απόφοιτους του Πανεπιστημίου, οι οποίες φιλοδοξούν να συνεχίσουν την ακαδημαϊκή τους καριέρα. Το πρόγραμμα αυτό, υλοποιείται από επιτυχημένες μάνατζερ μέσω δια ζώσης συναντήσεων, οι οποίες αναλαμβάνουν να καθοδηγήσουν και να ενημερώσουν τις απόφοιτες για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, λειτουργώντας παράλληλα ως πρότυπα (Vienna University of Economic and Business, 2023.).

Ταυτόχρονα, το ίδιο πανεπιστήμιο υλοποίησε μια εναλλακτική στρατηγική για την πρόσληψη καθηγητριών, η οποία προωθούσε την έμφυλη ισότητα. Πιο συγκεκριμένα, η πρακτική αυτή που στόχευε στην αύξηση των ποσοστών των καθηγητριών, εφάρμοσε ως προϋπόθεση για την προκήρυξη αντίστοιχης θέσης την πρόταση τουλάχιστον πέντε (5) γυναικών ακαδημαϊκών. Στην περίπτωση που δεν εφαρμοζόταν κάτι τέτοιο, δεν δημοσιευόταν η προκήρυξη. Προς την ίδια κατεύθυνση, η επιτροπή διαφορετικότητας και συμπερίληψης (Diversity and Inclusion Committee), με στόχο να ενθαρρύνει τις γυναίκες να υποβάλλουν αίτηση για θέσεις εργασίας στο Πανεπιστήμιο, έθεσε σε εφαρμογή το εξής μέτρο: στην περίπτωση που οι δύο υποψήφιοι/-ες για τη θέση (ένας άνδρας και μια γυναίκα) είχαν τα ίδια ακαδημαϊκά προσόντα, θα επιλέγονταν η γυναίκα (ΕΛ.Ε.ΓΥ.Π., 2022).

Μάλιστα, το 2019, σε επιστημονικούς κλάδους του πανεπιστημίου, όπου τα ποσοστά γυναικών ήταν εξαιρετικά χαμηλά, έως και μηδενικά, θα ανακοινώνονταν θέσεις εργασίας

μόνο στην περίπτωση που θα προσλάμβαναν γυναίκες ακαδημαϊκούς (Vienna University of Economics and Business, 2023.). Ο συνδυασμός αυτός θετικών μέτρων συνέβαλε έμπρακτα στην αύξηση των ποσοστών των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, δημιουργώντας ένα υποστηρικτικό περιβάλλον που μειώνει τη "διαρροή" ικανών γυναικών από τον ακαδημαϊκό χώρο. Μάλιστα, τέτοια παραδείγματα, που ενισχύουν τη γυναικεία εκπροσώπηση μπορούν να λειτουργήσουν ως πρότυπα, εμπνέοντας περισσότερες γυναίκες να επιδιώξουν καριέρα στην ακαδημαϊκή κοινότητα.

Το **Πανεπιστήμιο του Δουβλίνου (Trinity College Dublin)** μέσω του Trinity Centre for Gender Equality and Leadership διοργάνωσε μία σειρά εργαστηρίων και διαλέξεων για την αντιμετώπιση των ασυνείδητων προκαταλήψεων (unconscious bias) που έχουν συχνά τα άτομα που συμμετέχουν σε επιτροπές αξιολόγησης υποψηφίων για θέσεις στην έρευνα που τείνουν να είναι επιβαρυντικές για τις γυναίκες (Trinity College Dublin, n.d.). Προς την ίδια κατεύθυνση στην «Πολιτική και Σχέδιο δράσης για τη διαφορετικότητα» του **Πανεπιστημίου της Γάνδης** για το διάστημα 2019-2023 προβλέπεται ο ορισμός ενός ατόμου (π.χ τακτικού καθηγητή/-τριας) που επιφορτίζεται με το έργο να εξασφαλίσει ότι οι ασυνείδητες προκαταλήψεις που βασίζονται στο φύλο και άλλες μορφές διαφορετικότητας επηρεάζουν όσο το δυνατόν λιγότερο τις διαδικασίες επιλογής.

Δ: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και στη διδασκαλία

Το **Αυτόνομο Πανεπιστήμιο της Βαρκελώνης στην Ισπανία** διαθέτει Παρατηρητήριο για την Ισότητα, που έχει δημιουργήσει εγχειρίδια για την εισαγωγή της οπτικής του φύλου στη διδασκαλία και στην έρευνα. Το παρατηρητήριο προσφέρει χρήσιμες πληροφορίες για τον τρόπο διασφάλισης ότι οι ερευνητικές ομάδες θα είναι ισορροπημένες ως προς το φύλο και ότι ενσωματώνονται αποτελεσματικά οι οπτικές του φύλου σε όλες τις πανεπιστημιακές έρευνες (UAB, n.d.)

Επιπλέον, στο **Σουηδικό Πανεπιστήμιο West**, εφαρμόζεται, ήδη από το 2017, μια ολιστική προσέγγιση για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, τα προγράμματα και τις διαδικασίες. Μέσω της διαρκούς υλοποίησης εργαστηρίων (workshop), επιχειρείται η ευαισθητοποίηση που αφορά τις ασυνείδητες προκαταλήψεις που παρατηρούνται εντός του ακαδημαϊκού και ερευνητικού περιβάλλοντος, οι οποίες δυσχεραίνουν την ουσιαστική επίτευξη της έμφυλης ισότητας (University West, 2023, p. 5). Ταυτόχρονα, το πανεπιστήμιο έλαβε έγκριση χρηματοδότησης για τη χαρτογράφηση της

κατανομής της χρηματοδότησης της έρευνας μεταξύ γυναικών και ανδρών και για την ανάλυση της κατανομής της εργασίας μεταξύ των φύλων σε σχέση με την έρευνα στο Πανεπιστήμιο (University West, 2023, p. 5). Οι μελέτες αποσκοπούσαν στην περιγραφή και την ανάλυση των συνεπειών της άνιση κατανομής των πόρων, των καθηκόντων και των αναθέσεων στις ακαδημαϊκές καριέρες μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Το **Πανεπιστήμιο IMT Business School**, με πρωτοβουλία του ακαδημαϊκού προσωπικού, επιμελήθηκε τη διεξαγωγή ενός μαθήματος που αφορά το φύλο και τη διαθεματικότητα στα ψηφιακά επαγγέλματα. Μέσω του συγκεκριμένου προγράμματος, επιχειρήθηκε η ανάδειξη της αόρατης συμβολής των γυναικών στους συγκεκριμένους ερευνητικούς κλάδους, αναλύονται οι διαδικασίες κατασκευής των έμφυλων στερεοτύπων που σχετίζονται με τα STEM επαγγέλματα και εντοπίζονται τρόποι/προσεγγίσεις που μπορούν να συμβάλλουν στην αποδόμηση αυτών των στερεοτύπων (Institut Mines-Télécom Business School, n.d.).

Η ένταξη της διάστασης του φύλου ως αναλυτικού και ερμηνευτικού εργαλείου σε τεχνικές σχολές είναι κρίσιμη για την προώθηση της ισότητας, καθώς διασφαλίζει ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες, ενώ ενισχύει τη διαφορετικότητα και την καινοτομία μέσα από ποικιλία προσεγγίσεων. Αυτή η διαδικασία συμβάλλει στην κατάρριψη στερεοτύπων που αποθαρρύνουν τις γυναίκες από την επιλογή STEM σπουδών και δημιουργεί υποστηρικτικά δίκτυα για την επαγγελματική ανάπτυξή τους.

Ε: Μέτρα αντιμετώπισης της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Μία ακόμη σημαντική διάσταση για την επίτευξη έμφυλης ισότητας αποτελεί η καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης εντός του πανεπιστημίου. Για την αντιμετώπιση τέτοιων παραβατικών πρακτικών κατά φοιτητ(ρι)ών και ακαδημαϊκών, ανεξαρτήτως φύλου, έχουν ληφθεί πολλά μέτρα από το **Πανεπιστήμιο της Στοκχόλμης**. Το συγκεκριμένο ίδρυμα, εκτός από την καθιέρωση σαφών οδηγιών και τη δημοσιοποίησή τους στην επίσημη ιστοσελίδα του, στοχεύει στην υποστήριξη των ατόμων που έχουν υποστεί σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση (όπως stalking) (Stockholm University Student Union, n.d.). Επιπλέον, έχει δημιουργήσει μια ξεχωριστή ιστοσελίδα για την καταγγελία τέτοιων περιστατικών. Ο οργανισμός “SUS -Stockholm University Students-” παρέχει υποστήριξη στους φοιτητές και στις φοιτήτριες σε θέματα που σχετίζονται με τις σπουδές τους ή/και τις

συνθήκες φοίτησής τους. Η καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι κρίσιμη για την έμφυλη ισότητα, καθώς δημιουργεί ένα ασφαλές και υποστηρικτικό περιβάλλον για όλες τις φοιτήτριες και όλους τους φοιτητές.

Το **Πανεπιστήμιο της Νέας Καληδονίας** στη Γαλλία, το 2019, παρουσίασε σε μία έκθεση που αφορούσε την έμφυλη βία με τίτλο: «Project Crocodile» κινούμενα σχέδια με παραβατικές συμπεριφορές που αντιμετωπίζουν νεαρές γυναίκες και ταυτόχρονα βιντεοσκοπούσε τις αντιδράσεις των επισκεπτ(ρι)ών. Η ταινία με τις αντιδράσεις προβλήθηκε και χρησιμοποιήθηκε για την ευαισθητοποίηση του ευρέως κοινού. Σε συνέχεια της προαναφερθείσας δράσης το Πανεπιστήμιο καθιέρωσε την πρακτική κάθε χρόνο με αφορμή τη Διεθνή Ημέρα των Δικαιωμάτων των Γυναικών (8 Μαρτίου) να «προκαλεί» αντιδράσεις μέσω διάφορων μορφών τέχνης.

Οι δράσεις αυτές κρίνονται εξαιρετικά σημαντικές για την άμβλυνση κακοποιητικών συμπεριφορών καθώς, όταν οι παραβατικές αυτές πρακτικές παραμένουν ατιμώρητες/αθέατες, ενισχύεται μια κουλτούρα φόβου και σιωπής που αποτρέπει την πλήρη συμμετοχή και ανάπτυξη των ατόμων, ιδιαίτερα των γυναικών. Η ύπαρξη σαφών οδηγιών και μηχανισμών καταγγελίας, όχι μόνο ενθαρρύνει τα θύματα να μιλήσουν και να ζητήσουν βοήθεια, αλλά προάγει και την ευαισθητοποίηση της κοινότητας για τη σημασία του σεβασμού και της ίσης μεταχείρισης. Έτσι, η αποτελεσματική αντιμετώπιση κάθε μορφής παρενόχλησης συμβάλλει στη δημιουργία ενός πιο ισότιμου και δίκαιου εκπαιδευτικού /εργασιακού περιβάλλοντος.

Οι καλές πρακτικές που αναφέρθηκαν παραπάνω είναι προφανές ότι δεν μπορούν να μεταφερθούν αυτούσιες στα ελληνικά πανεπιστήμια μπορούν όμως να αποτελέσουν πηγή έμπνευσης για άλλες δράσεις προσαρμοσμένες στις συνθήκες λειτουργίας και στις ανάγκες των 24 Α.Ε.Ι της χώρας.

Χρήσιμα εργαλεία

Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να συνδέσει τις χρηματοδοτήσεις της με τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, κινητοποίησε πολλούς φορείς που δεν είχαν προηγούμενη εμπειρία να αναζητήσουν τεχνογνωσία για την εκπόνησή τους.

Στο πλαίσιο αυτό χρηματοδοτήθηκαν προγράμματα (Horizon 2020, EAA Grants κλπ) με σκοπό τη συνεργασία και την ανταλλαγή τεχνογνωσίας μεταξύ φορέων. Από αυτές τις δράσεις προέκυψαν κάποια πολύτιμα κείμενα και εργαλεία που είναι χρήσιμο να

συμπεριληφθούν σε αυτό το κείμενο.

Στο πλαίσιο του προγράμματος «Garcia Project» δημιουργήθηκε ένας οδηγός με τίτλο: **«Garcia Toolkit»** όπου περιλαμβάνονται πρακτικές οδηγίες, ώστε τα πανεπιστήμια να υιοθετούν πιο ευαίσθητες ως προς το φύλο ερευνητικές μεθοδολογίες (Mihajlonić, J. & Hofman, A., 2014). Ταυτόχρονα, στο τέλος του «Garcia Toolkit», υπάρχουν διαθέσιμες δύο λίστες ελέγχου (checklist), οι οποίες λειτουργούν ως κατευθυντήριες γραμμές, ώστε να γίνουν η έρευνα και ο τρόπος διδασκαλίας ευαίσθητες προς το φύλο (Mihajlonić, J. & Hofman, A., 2014, p. 42-43). Οι παραπάνω πρακτικές είναι ζωτικής σημασίας για την επίτευξη καλύτερων ερευνητικών αποτελεσμάτων και την προώθηση ενός πιο ισότιμου και δίκαιου ακαδημαϊκού περιβάλλοντος.

Το Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ) εξέδωσε στο πλαίσιο του προγράμματος «Καταπολεμώντας τις έμφυλες ανισότητες στην έρευνα και στην ανώτατη εκπαίδευση στην Ελλάδα (GENDRHED)» το ψηφιακό τεύχος: **«Μαζί σχεδιάζουμε την Ισότητα των Φύλων σε Πανεπιστήμια & Ερευνητικά Κέντρα- Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) Κατευθυντήριες Γραμμές & Εργαλεία»**. (Αναγνώστου, Ντ., Καρύδου, Κ, 2023).

Η Ελληνική Εταιρεία Γυναικών Πανεπιστημιακών (ΕΛ.Ε.ΓΥ.Π.) θέλοντας να ενισχύσει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα υλοποίησε το έργο **“GENDER-IN: Integrating Gender in Interdisciplinary Research”**. Στο πλαίσιο του έργου υλοποίησε εργαστήρια προκειμένου ερευνητές/τριες να αποκτήσουν τεχνογνωσία για το πώς μπορούν να ενσωματώσουν τη διάσταση τους φύλου στις έξι (6) διαθεματικές ερευνητικές περιοχές του χρηματοδοτικού πλαισίου HORIZON-EUROPE. (ΕΛ.Ε.ΓΥ.Π., 2024). Τα εργαστήρια αποτέλεσαν την βάση για έξι θεματικές εκθέσεις, μια για κάθε ερευνητική περιοχή .

Στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού προγράμματος **Equal 4 Europe: Gender Equality Plans for Social Sciences, Business & Management Schools** δημιουργήθηκαν: ένα **εγχειρίδιο εφαρμογής των ΣΔΙΦ** που επικεντρώνεται στις Σχολές των Τεχνών, των Ανθρωπιστικών Επιστημών, της Ιατρικής, των Κοινωνικών Επιστημών, των Επιχειρήσεων και της Διοίκησης και του Δικαίου και μια **εργαλειοθήκη** για επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού για συμπεριληπτικές ως προς το φύλο διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης. Στο πλαίσιο του προγράμματος με τίτλο: «MINDtheGEPs», δημιουργήθηκε συνοπτικός οδηγός, για τις/τους ερευνήτριες/-ες στο πώς να εξετάζουν τα ερευνητικά έργα και τα αποτελέσματα μέσα από

την οπτική του φύλου (Żadkowska et al, 2024).

Συμπερασματικές Παρατηρήσεις

Η έμφυλη ισότητα στα πανεπιστήμια είναι θεμελιώδης για τη δημιουργία ενός δίκαιου και βιώσιμου εκπαιδευτικού περιβάλλοντος, όπου όλοι/όλες οι φοιτητ(ρι)ές και το προσωπικό μπορούν να αναπτύξουν τις δυνατότητές τους. Η προώθηση της ισότητας των φύλων ενισχύει τη συμμετοχή γυναικών στη διεκδίκηση ακαδημαϊκής καριέρας και προάγει τη διαφορετικότητα και την καινοτομία.

Οι πανεπιστημιακές κοινότητες έχουν την ευθύνη να υλοποιήσουν πολιτικές και πρακτικές που εξαλείφουν τις ανισότητες, τα στερεότυπα και τις κανονιστικές αντιλήψεις σχετικά με το φύλο και τη σεξουαλικότητα, να ενισχύσουν τη συνεργασία και την αλληλεγγύη, και να διασφαλίσουν ότι ακούγονται και αναγνωρίζονται οι φωνές και οι εμπειρίες κάθε ατόμου.

Συνοψίζοντας, θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι προσπάθειες για την ουσιαστική προώθηση της έμφυλης ισότητας στα πανεπιστήμια αποτελούνται από:

- **Πολιτικές Ισόρροπης συμμετοχής των Φύλων:** Ανάπτυξη και εφαρμογή σαφών πολιτικών που προάγουν την ισότητα των φύλων σε όλα τα επίπεδα, από τις προσλήψεις μέχρι τη διοίκηση.
- **Υποτροφίες και Χρηματοδοτήσεις:** Δημιουργία ειδικών υποτροφιών και χρηματοδοτήσεων για φοιτήτριες και ερευνήτριες, ειδικά σε τομείς με χαμηλή εκπροσώπηση γυναικών, όπως ο κλάδος των STEM.
- **Προγράμματα Mentoring:** Δημιουργία προγραμμάτων καθοδήγησης για φοιτήτριες και ακαδημαϊκούς, που να συνδέουν έμπειρους/-ες επαγγελματίες με νέες επιστημόνισσες.
- **Εκπαίδευση και Ευαισθητοποίηση:** Οργάνωση σεμιναρίων και εργαστηρίων για την ευαισθητοποίηση του προσωπικού και των φοιτητ(ρι)ών σχετικά με τα έμφυλα στερεότυπα και την ισότητα των φύλων, τόσο σε επίπεδο εργασίας, όσο και σε επίπεδο σπουδών/έρευνας.
- **Διαφάνεια, Λογοδοσία και Ανατροφοδότηση:** Δημιουργία μηχανισμών αξιολόγησης και αναφοράς της προόδου στην ισότητα των φύλων, με τακτική δημοσίευση στοιχείων και αντίστοιχη ανατροφοδότηση των εφαρμοσμένων πρακτικών.

- **Δημιουργία Υποστηρικτικών Δικτύων:** Ενθάρρυνση της δημιουργίας δικτύων υποστήριξης για γυναίκες, ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα στην ακαδημαϊκή κοινότητα.
- **Ευέλικτες Ρυθμίσεις Εργασίας:** Εφαρμογή πολιτικών που διευκολύνουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπως η ευέλικτη εργασία και η γονική άδεια, οι οποίες θα ανταποκρίνονται στη σύγχρονη απαιτητική πραγματικότητα. Ένα παράδειγμα προς αυτή την κατεύθυνση αποτελεί η μείωση του διοικητικού φόρτου εργασίας σε ερευνήτριες που επιστρέφουν από άδεια μητρότητας, προκειμένου να συνεχίσουν το ερευνητικό τους έργο.
- **Έμφυλος Χάρτης :** Εδραίωση και αξιοποίηση μηχανισμών αποτελεσματικής συλλογής δεδομένων που αφορούν την έμφυλη κατανομή του διδακτικού, ακαδημαϊκού και φοιτητικού πληθυσμού σε όλες τις βαθμίδες με στόχο τον εντοπισμό έμφυλων ανισοτήτων.

Μέσα από στοχευμένες προτάσεις, μπορεί να επιτευχθεί ένα πιο ισότιμο και συμπεριληπτικό ακαδημαϊκό περιβάλλον για όλες, όλους και όλα. Είναι προφανές ότι η προσπάθεια εξάλειψης των έμφυλων στερεοτύπων είναι μια διαδικασία ουσιαστική και ταυτόχρονα επίπονη και χρονοβόρα. Προκειμένου να αμβλυνθούν οι αντιστάσεις και να επιτευχθούν α) η αποσταθεροποίηση των πατριαρχικών καταλοίπων και β) η δημιουργία πραγματικά συμπεριληπτικών ακαδημαϊκών περιβαλλόντων, χρειάζεται συνεχής ενημέρωση και ευαισθητοποίηση. Τα παραδείγματα που αναφέρθηκαν παραπάνω αναδεικνύουν τις σημαντικές πρωτοβουλίες που έχουν εφαρμοστεί από διάφορα ευρωπαϊκά πανεπιστήμια. τα οποία μπορούν να λειτουργήσουν ως πηγή έμπνευσης και κινητοποίησης.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Αναγνώστου, Ντ., Καρύδου, Κ. (2023). *Μαζί σχεδιάζουμε την Ισότητα των Φύλων σε Πανεπιστήμια & Ερευνητικά Κέντρα*. Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και εξωτερικής πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ). Ανακτήθηκε από: <https://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2023/10/.pdf>

Βασιλοπούλου, Δ. (2022, Νοέμβριος 2.). Η γυναίκα εργαζόμενη στο χώρο της έρευνας. *InScience*. Ανακτήθηκε από: <https://inscience.gr/2022/11/02/i-ginaika-ergazomeni-sto-xoro-tis-erevna/>

ΕΛ.Ε.ΓΥ.Π. (χ.χ.). *Επιτροπές Ισότητας στα Πανεπιστήμια*. Ανακτήθηκε από: <https://www.elegyp.gr/el/epitropes-isotetas-aei.html>

Πάντειο Πανεπιστήμιο (χ.χ.). *Επιτροπή Ισότητας Φύλων*. Ανακτήθηκε από: <https://www.panteion.gr/to-panepistimio/epitropi-isotitas-ton-fylon/>

STEM Education (χ.χ.). *Τί είναι STEM*; Ανακτήθηκε από: <https://stem.edu.gr/%CF%84%CE%AF-%CE%B5%CE%AF%CE%BD%CE%B1%CE%B9-stem/>

Ξενόγλωσση

AAUW (n.d.). *The STEM Gap: Women and Girls in Science, Technology, Engineering and Mathematics*. Retrieved from: <https://www.aauw.org/resources/research/the-stem-gap/>

Autonomous University of Barcelona: Retrieved from: <https://www.uab.cat/web/the-observatory-/gender-perspective-in-teaching-and-research-1345703858761.html>

Beutel, A. M., & Schleifer, C. (2022). Family Structure, Gender, and Wages in STEM Work. *Sociological Perspectives*, 65(4), 790-819. <https://doi.org/10.1177/07311214211060032>
CALIPER (n.d.). *CALIPER Gender Equality in STEM Research*. Retrieved from: <https://caliper-project.eu/>

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (2018). Gender equality in marine sciences: Best practices on structural change. Retrieved from: [CAU Baltic Gender Broschüre 2018 WEB-FINAL.pdf](#)

Correll, S. J. (2004). Constraints into Preferences: Gender, Status, and Emerging Career Aspirations. *American Sociological Review*, 69(1), 93-113.
DOI: <https://doi.org/10.1177/000312240406900106>

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1:8, 139-167. Retrieved from: <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8/>

European Institute for Gender Equality (n.d.). *What is a Gender Equality Plan?(GEP)*. Retrieved from: https://eige.europa.eu/what-gender-equality-plan-gep?language_content_entity=en

European Institute for Gender Equality (2012). *Integrating Gender Equality into RPOS and Universities*. Retrieved from: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/structures_and_incentives_-_gender_equality_report_portugal.pdf

European Commission (2020). *Redesigning Equality and Scientific Excellence Together (RESET)*. Retrieved from: <https://cordis.europa.eu/project/id/101006560>

European Commission (2021). Horizon Europe guidance on gender equality plans. Directorate-General for Research and Innovation. Retrieved from: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

European Commission (n.d.). *Gender equality in research and innovation*. Retrieved from: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

Ghent University: Diversity policy and action plan of Ghent University for 2019-2023. Retrieved from: <https://www.ugent.be/en/ghentuniv/mission/diversity-and-inclusion/diversity-policy/diversity-policy-and-action-plan-2019-2023>

Janoris, D., Prela, P. (2019). *Gender Equality in Higher Education A Comparative study of Sweden and India* (Master Thesis). University of Gävle. Retrieved from: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1327027/FULLTEXT01.pdf>

Lutter, M. Schröder, M. (2019). Is there a motherhood penalty in academia? The gendered effect of children on academic publications. *Max Planck Institute for the Study of Societies*. Cologne. Retrieved from: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/192949/1/1049253892.pdf>

Mihajlović, J. & Hofman, A. (2014). Toolkit for Integrating Gender-Sensitive Approach into Research and Teaching. *University of Trento*. Retrieved from: https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_toolkit_gender_research_teaching.pdf

Morgan AC, Way SF, Hoefer MJD, Larremore DB, Galesic M, Clauset A. (2021). The unequal impact of parenthood in academia. *National Library of Medicine*. DOI: [10.1126/sciadv.abd1996](https://doi.org/10.1126/sciadv.abd1996).

National Girls Collaborative Project. (2024). *State of Girls and Women in STEM*. Retrieved from: <https://ngcproject.org/resources/state-girls-and-women-stem>
Observatory for Equality UAB (n.d.). *Gender*. Retrieved from: [Gender - Observatory for Equality UAB - UAB Barcelona](#)

Stephenson, R. (2024). Show me the money – an exploration of the gender pay gap in higher

education. *Higher Education Policy Institute*. Durham University. Retrieved from:
<https://www.hepi.ac.uk/wp-content/uploads/2024/03/Show-me-the-money-an-exploration-of-the-gender-pay-gap-in-higher-education-2.pdf>

Stockholm University Student Union (n.d.). *SUS's Ombud – your support in study-related issues*. Retrieved from: <https://www.en.sus.se/ombud>

TARGETED-MPI (n.d.). *Transparent And Resilient Gender Equality Through Integrated Monitoring Planning and Implementation*. Retrieved from: <https://targeted-mpi.eu/>

Trinity College Dublin (n.d.). *Day Nursery*. Retrieved from:
<https://www.tcd.ie/daynursery/about/>

University of Copenhagen (n.d.). *Equality and diversity*. Retrieved from:
<https://about.ku.dk/profile-history/diversity/>

University West (2023). *University West's Focus for Working with Gender Mainstreaming 2023–2025*. Retrieved from:
<https://www.hv.se/globalassets/dokument/engelska-sidor/university-wests-focus-for-working-with-gender-mainstreaming-20232025.pdf>

Utrecht University (2021). *Gender Equality Plan*. Retrieved from:
https://www.uu.nl/sites/default/files/UU_Gender_Equality_Plan_Dec2021.pdf

Institut Mines-Télécom Business School (n.d.). *Charter for equality and sharing of good practices*. Retrieved from:
<https://www.imt-bs.eu/en/about-the-school/environmental-social-responsibility/sdg-5-gender-equality/>

Vienna University of Economic and Business (2023). *Gender equality in the spotlight*. Retrieved from: <https://www.wu.ac.at/en/the-university/news-and-events/news/details-news/detail/gender-equality-in-the-spotlight-1>

Żadkowska, M., et al. (2024). *Research through a gender lens: Tools for gender-conscious research across various fields & organisations*. Zenodo. DOI: 10.5281/zenodo.13884171

Οπτικοακουστικό Υλικό

ΕΛ.Ε.ΓΥ.Π. (2022). *Η Ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια Καλές πρακτικές από την Αυστρία και την Ελλάδα*. Ελλάδα. Ανακτήθηκε από:
<https://www.youtube.com/watch?v=8loMPq6WaQI&t=1394s>

ΕΛ.Ε.ΓΥ.Π. (2024). *Μιλάμε για την έμφυλη ισότητα στο Πανεπιστήμιο και την ελληνική κοινωνία* (Σειρά Podcast). Ελλάδα. Ανακτήθηκε από:
https://www.youtube.com/@elegyp_gr/playlists

ΕΛ.Ε.ΓΥ.Π. (χ.χ.). *Gender-In*. Ανακτήθηκε από: [GENDER-IN \(elegyp.gr\)](http://gender-in.elegyp.gr)

Institució CERCA (2016). *Recruitment Bias in Research Institutes*. Retrieved from:
<https://www.youtube.com/watch?v=g978T58gELo>

Trinity Centre for Gender Equality and Leadership (2016). *Addressing Unconscious Bias*
Retrieved from: <https://www.tcd.ie/tcgel/programmes-activities/unconscious-bias.php>