

Επιστημονική Σειρά ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ.
Υπεύθυνες Σειράς: Στέλλα Βοσνιάδου & Βασιλική Δενδρινού

**ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΝΤΑΣ ΤΙΣ ΕΜΦΥΛΕΣ
ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΣΤΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ:
ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΤΟΥ
ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ.**

Επιστημονική Επιμέλεια και Πρόλογος: Καθηγήτρια Στέλλα Βοσνιάδου
Επιστημονική Συνεργάτης: Λυδία Βαΐου
Φιλολογική Επιμέλεια: Εύη Κλαδούχου

Εκδόσεις Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών
& του Προγράμματος Σπουδών για Θέματα Φύλου και Ισότητας

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Προλεγόμενα

1. Έμφυλες Ανισότητες στο Επιστημονικό Προσωπικό του Πανεπιστημίου Αθηνών
2. Συμπεράσματα από το Συνέδριο «Η Θέση των Γυναικών στην Ακαδημαϊκή Κοινότητα και οι Πολιτικές Φύλου στα Πανεπιστήμια»
3. Προτάσεις για την Ανάπτυξη Πολιτικών Φύλου και Ισότητας στα Πανεπιστήμια
4. Συμπεράσματα από το Συνέδριο με Θέμα «Πολιτικές Φύλου στα Πανεπιστήμια»
5. Ψήφισμα για την Ισότητα των Φύλων στο Επιστημονικό Προσωπικό των ΑΕΙ: Διευκρινήσεις με Αφορμή τη Συζήτηση στη Σύνοδο των Πρυτάνεων
6. Ψήφισμα για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων στο Επιστημονικό Προσωπικό των ΑΕΙ
7. Κείμενο Ίδρυσης της Ελληνικής Εταιρείας Γυναικών Πανεπιστημιακών προς τις γυναίκες μέλη ΔΕΠ των Ελληνικών ΑΕΙ
8. Δελτίο Τύπου Σχετικά με την Κατάθεση Τροπολογίας στο Σχέδιο Νόμου για την Έρευνα
9. Το άρθρο 57 του Νόμου υπ. Αρ. 3653 «Θεσμικό Πλαίσιο Έρευνας & Τεχνολογίας & άλλες Διατάξεις»
10. Οργανισμοί, Δράσεις και Προγράμματα για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων στο Επιστημονικό Προσωπικό των Ανώτερων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων.

ΠΡΟΛΕΓΟΜΕΝΑ

Ο δεύτερος τόμος της Επιστημονικής Σειράς των εκδόσεων του Προπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών “Θέματα Φύλου και Ισότητας (ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ.)” του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών (ΕΚΠΑ) παρουσιάζει το χρονικό των δραστηριοτήτων του προγράμματος που είχαν σχέση με τη διερεύνηση των έμφυλων ανισοτήτων στο διδακτικό και επιστημονικό προσωπικό των Ελληνικών Πανεπιστημίων.

Στο πλαίσιο της λειτουργίας του Π.Π.Σ ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ., επιδιώχθηκε η ανάπτυξη δράσεων επικουρικών προς τη διεξαγωγή μαθημάτων, όπως η υλοποίηση ερευνών και η οργάνωση συνεδρίων και συμποσίων. Οι ενέργειες αυτές είχαν στόχο τη διερεύνηση σε βάθος των έμφυλων ανισοτήτων στο επιστημονικό προσωπικό των ΑΕΙ και ιδιαίτερα του Πανεπιστημίου Αθηνών, καθώς και την ευαισθητοποίηση και κινητοποίηση της ακαδημαϊκής κοινότητας σχετικά με θέματα ισότητας των φύλων.

Από τις αρχές του 2004 η επιστημονική συνεργάτης του Προγράμματος Λυδία Βαΐου ξεκίνησε, υπό την επίβλεψή μου, τη συγκέντρωση, καταγραφή και επεξεργασία ποσοτικών στοιχείων σχετικά με την κατά φύλο κατανομή του επιστημονικού προσωπικού στις διάφορες σχολές και τα τμήματα των 19 ΑΕΙ της χώρας. Η συγκέντρωση αξιόπιστων στοιχείων και αναλυτικών δεδομένων σχετικά με την συμμετοχή των γυναικών στο προσωπικό των ΑΕΙ είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την ενσωμάτωση των πολιτικών ισότητας των φύλων που έχουν θεσπιστεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό κοινοβούλιο¹. Συγκεκριμένα όπως αναφέρεται στην Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής *Επιστημονικές Πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, «Η έλλειψη αξιόπιστων, προσιτών, εναρμονισμένων αναλυτικών δεδομένων κατά φύλο και, όπου χρειάζεται, κατά επίπεδο, καθιστά δυσχερή την αξιολόγηση της εκπροσώπησης των γυναικών στον επιστημονικό κόσμο. Η παρακολούθηση της ισότητας μέσω κατάλληλων στατιστικών δεικτών αποτελεί θεμελιώδες στοιχείο της ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των φύλων στις επιστημονικές πολιτικές».

Το πρώτο κεφάλαιο του παρόντος τόμου παρουσιάζει ένα μικρό μέρος των αναλυτικών στοιχείων που συγκεντρώθηκαν από την ποσοτική έρευνα του ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ. με τίτλο «Έμφυλες ανισότητες στο Επιστημονικό Προσωπικό του Πανεπιστημίου Αθηνών». Τα αποτελέσματα της έρευνας κατέγραψαν σημαντικές ανισότητες στο επιστημονικό προσωπικό των ελληνικών ΑΕΙ τις οποίες μπορούμε να συνοψίσουμε σε δύο βασικά ευρήματα: (1) Οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ συγκεντρώνονται στην πλειοψηφία τους σε διαφορετικές Σχολές και Τμήματα των ΑΕΙ από τους άνδρες συναδέλφους τους, και (2) Απουσιάζουν από θέσεις άσκησης εξουσίας, δηλαδή, από τις υψηλές καθηγητικές βαθμίδες αλλά και από διοικητικές θέσεις όπως αυτές του Πρύτανη, Αντιπρύτανη, Κοσμήτορα και Προέδρου Τμήματος.

Μερικά από τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας παρουσιάστηκαν στο Συνέδριο «Η Θέση των Γυναικών στην Ακαδημαϊκή Κοινότητα και οι Πολιτικές Φύλου στα Πανεπιστήμια» που διεξήχθη στις 11-12 Δεκεμβρίου 2004 παρουσία της τότε υπουργού Παιδείας κ. Μαριέτας Γιαννάκου και του πρύτανη του ΕΚΠΑ καθηγητή κ. Κίττα. Τα συμπεράσματα από το πρώτο αυτό συνέδριο που διεξήχθη στην Ελλάδα για τη θέση των γυναικών πανεπιστημιακών είναι το θέμα του δεύτερου κεφαλαίου του παρόντος τόμου.

¹ Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με τίτλο «Επιστημονικές Πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης», Δίκτυο ETAN, σελ. ix, επιμέλεια ελληνικής Μετάφρασης, Λ. Αλιμπράντη, Α. Γιαννακοπούλου & Κ. Δαφνά

Η ευαισθητοποίηση της ακαδημαϊκής κοινότητας για το εύρος των έμφυλων ανισοτήτων στα Ελληνικά ΑΕΙ δημιούργησε κινητοποίηση και προβληματισμό σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν από τα πανεπιστήμια αλλά και το ΥΠΕΠΘ για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών πανεπιστημιακών. Το Π.Π.Σ. ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ. διατύπωσε συγκεκριμένες προτάσεις για πολιτικές ισότητας οι οποίες παρουσιάστηκαν στο δεύτερο Συνέδριο που οργανώθηκε στις 21/11/2005 στο Πανεπιστήμιο Αθηνών με θέμα «Πολιτικές Φύλου στα Πανεπιστήμια». Τα συμπεράσματα του συνεδρίου καθώς και οι αναλυτικές προτάσεις μας για πολιτικές ισότητας παρουσιάζονται στο τρίτο και τέταρτο κεφάλαιο του παρόντος τόμου.

Κατά τη λήξη του συνεδρίου αποφασίστηκε η σύσταση ψηφίσματος και συνοδευτικού κειμένου με στόχο την ενημέρωση της Πανεπιστημιακής Κοινότητας γύρω από την αναγκαιότητα ανάπτυξης και εφαρμογής πολιτικών για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στα ΑΕΙ και την υποστήριξή της. Συγκεκριμένα διατυπώθηκαν τέσσερα βασικά αιτήματα: (1) Συνέχιση και διεύρυνση των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών σπουδών φύλου και ισότητας στα ΑΕΙ, (2) Σύσταση Πανελλαδικής Επιτροπής Ισότητας με σκοπό την προώθηση πολιτικών ισότητας, (3) Δημιουργία γραφείων ισότητας στα ΑΕΙ και (4) Εφαρμογή ποσοστώσεων προκειμένου να αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών επιστημόνων στις εθνικές επιστημονικές πολιτικές.

Το ψήφισμα στη συνέχεια κυκλοφόρησε ευρέως κυρίως στο Πανεπιστήμιο Αθηνών αλλά και σε άλλα Πανεπιστήμια και υπογράφηκε από περισσότερες από 500 γυναίκες και άνδρες μέλη ΔΕΠ. Στις 17 Φεβρουαρίου, 2006 το ψήφισμα και το συνοδευτικό κείμενό του τέθηκαν σε συζήτηση στη Σύνοδο των Πρυτάνεων που έλαβε χώρα στην Κυλλήνη Ηλείας. Για πρώτη φορά τα θέματα των έμφυλων ανισοτήτων και η αναγκαιότητα χάραξης πολιτικών ισότητας των φύλων στα ΑΕΙ έγιναν αντικείμενο εκτεταμένης συζήτησης από τις Πρυτανικές Αρχές. Κατά τη διάρκεια της συζήτησης στη Σύνοδο των Πρυτάνεων καταγράφηκε θετική ανταπόκριση προς όλα τα αιτήματα των Πανεπιστημιακών σχετικά με την ενίσχυση των Προπτυχιακών και Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων Σπουδών Φύλου και Ισότητας και τη δημιουργία Επιτροπών και Γραφείων Ισότητας σε όλα τα ΑΕΙ. Η πρόταση όμως των υπευθύνων των Π.Π.Σ. Φύλου και Ισότητας για την εφαρμογή ποσοστώσεων κατ' ελάχιστο 1/3 σε όλες τις Εθνικές επιστημονικές επιτροπές και σε άλλες επιτροπές λήψης αποφάσεων στα ΑΕΙ, βάσει του άρθρου 116 του Συντάγματος, προβληματίσε πολλούς πανεπιστημιακούς οι οποίοι θεώρησαν ότι η θέσπιση θετικών μέτρων δεν μπορεί να δικαιολογηθεί στον αξιοκρατικό χώρο των Ακαδημαϊκών Ιδρυμάτων.

Αντίθετα, η δική μας θέση είναι ότι η θέσπιση θετικών μέτρων είναι ιδιαίτερα αναγκαία όταν παρατηρούνται αδικαιολόγητες ανισότητες στον αξιοκρατικό χώρο των Πανεπιστημίων, ανισότητες που οφείλονται στην παραβίαση των δημοκρατικών διαδικασιών. Όταν οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ στα Πανεπιστήμια αποτελούν το 27% του συνολικού αριθμού των μελών ΔΕΠ, δεν δικαιολογείται να υπάρχουν μόνο 3 γυναίκες, από 62 συνολικά μέλη, στο Εθνικό Συμβούλιο Έρευνας και Τεχνολογίας (ΕΣΕΤ) όπου παίρνονται αποφάσεις σχετικά με την εθνική πολιτική για την έρευνα. Όπως επίσης δεν δικαιολογείται να μην υπάρχει καμία γυναίκα στο Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας (ΕΣΥΠ), και μια μόνο γυναίκα μέλος της 10μελούς επιτροπής «Σοφών» που συστήθηκε το 2005 για να μελετήσει και να προτείνει αλλαγές στην Παιδεία. Οι αριθμοί αυτοί πιστοποιούν πέρα από κάθε αμφιβολία την ύπαρξη έμφυλων ανισοτήτων.

Τον Νοέμβριο του 2008 συστάθηκε η Ελληνική Εταιρεία Γυναικών Πανεπιστημιακών (ΕΛ.Ε.ΓΥ.Π.) με σκοπό τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στα ακαδημαϊκά ιδρύματα της χώρας και την αντιμετώπιση των έμμεσων και άμεσων διακρίσεων που αντιμετωπίζουν. Στο επόμενο κεφάλαιο του παρόντος τόμου παρατίθεται το κείμενο της επιστολής που εστάλη από το νεοσύστατο

ΔΣ της εταιρείας στις γυναίκες μέλη ΔΕΠ των ελληνικών ΑΕΙ με το οποίο εξηγούνται οι σκοποί για τους οποίους ιδρύθηκε το Σωματείο και καλούνται οι γυναίκες πανεπιστημιακοί να συμμετάσχουν ενεργά σ' αυτό.

Μία από τις πρώτες δραστηριότητες της ΕΛΕΓΥΠ ήταν η έκδοση Δελτίου Τύπου - που παρουσιάζεται στο όγδοο κεφάλαιο του παρόντος τόμου- προς υποστήριξη της τροπολογίας που κατετέθη στη Βουλή με την οποία προτείνεται να ανέρχεται ο αριθμός των μελών του κάθε φύλου σε όλες τις Επιστημονικές Επιτροπές (Εθνικό Συμβούλιο Έρευνας, Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, και σε οποιαδήποτε άλλη επιστημονική επιτροπή) σε ίσο τουλάχιστον με το 1/3 του συνολικού αριθμού των μελών.

Τα επιχειρήματα που παρατίθενται στο Δελτίο Τύπου – και τα οποία αναπτύχθηκαν και στη συζήτηση που έγινε στη Βουλή - δικαίως αναγνωρίστηκαν από την πολιτεία με την θέσπιση του άρθρου 57 στο Νόμο «Θεσμικό πλαίσιο έρευνας και τεχνολογίας και άλλες διατάξεις» που ψηφίστηκε από τη Βουλή το Φεβρουάριο 2008, με την υποστήριξη όλων των πολιτικών κομμάτων.

Τελειώνοντας το χρονικό αυτό των δραστηριοτήτων του ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ. από την έναρξή του, το ακαδημαϊκό έτος 2003-04, έως τη λήξη της χρηματοδότησης από το ΚΠΣ, στις 31/08/2008, παραθέτουμε ένα κείμενο που έχει συντάξει η επιστημονική συνεργάτης του προγράμματος και που μπορεί να χρησιμεύσει ως οδηγός σε όσους ενδιαφέρονται να μάθουν περισσότερα σχετικά με τις Δράσεις και τα Προγράμματα για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο επιστημονικό προσωπικό των Πανεπιστημίων.

Το Π.Π.Σ ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ. του ΕΚΠΑ κατάφερε πολλά κατά τη διάρκεια της σύντομης λειτουργίας του. Ανέπτυξε Προγράμματα Σπουδών, ίδρυσε Γραφείο Ισότητας και συνέβαλε στη δημιουργία άλλων δομών (όπως την Ελληνική Εταιρεία Γυναικών Πανεπιστημιακών) που θα συνεχίσουν το έργο του. Το πιο σημαντικό όμως είναι ότι βοήθησε εκατοντάδες γυναίκες και άνδρες, φοιτητές και φοιτήτριες αλλά και πολλά μέλη του διδακτικού και ερευνητικού προσωπικού του Πανεπιστημίου Αθηνών να κατανοήσουν καλύτερα το ρόλο του φύλου στις προσωπικές και επαγγελματικές τους επιλογές. Ελπίζουμε ότι το Πανεπιστήμιο Αθηνών, ως φορέας προόδου και υποστήριξης των ιδεολογιών της ισότητας, θα είναι πρωτοπόρο στις δράσεις για την εξάλειψη των στερεοτύπων και την προώθηση πολιτικών ισότητας στα Ελληνικά ΑΕΙ.

Στέλλα Βοσνιάδου
Αύγουστος, 2008

ΕΜΦΥΛΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΣΤΟ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ

*Στέλλα Βοσνιάδου και Λυδία Βαΐου
Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών*

Η Συμμετοχή των Γυναικών στο Ακαδημαϊκό Επάγγελμα: Μια Σύντομη Ιστορική Αναδρομή²

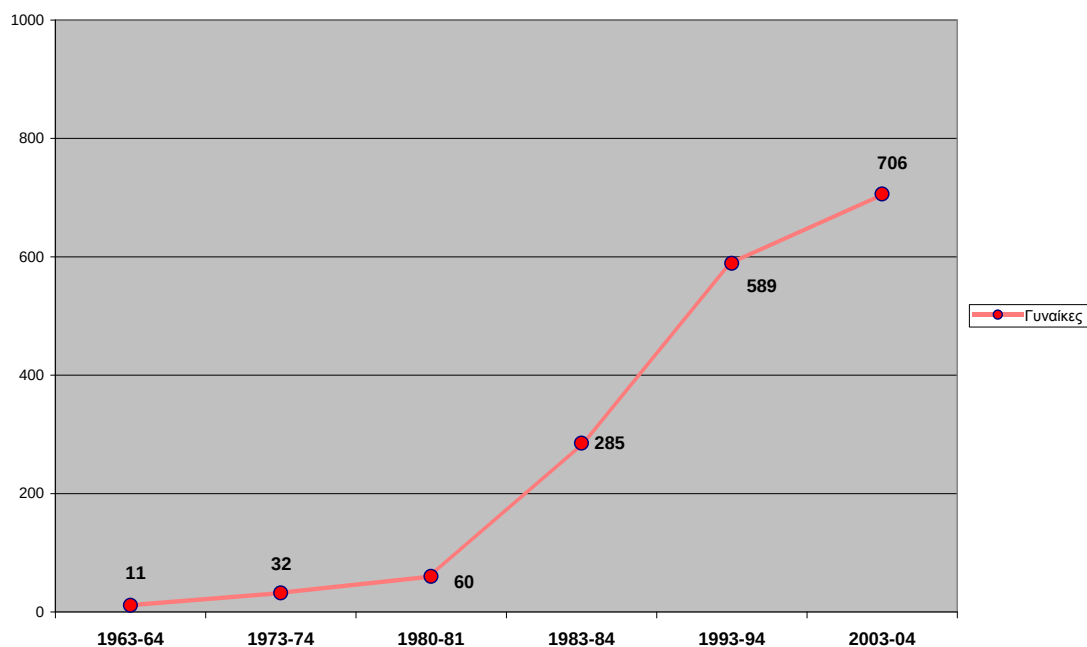
Η αύξηση της παρουσίας των γυναικών στα Πανεπιστήμια αποτελεί πρόσφατη εξέλιξη. Οι γυναίκες άρχισαν να καταλαμβάνουν ένα σημαντικό αριθμό ακαδημαϊκών θέσεων στα Πανεπιστήμια της Δυτικής Ευρώπης από τη δεκαετία του 1970 και έπειτα. Το γεγονός αυτό οφείλεται αφενός στη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και αφετέρου στη θεαματική τους αύξηση ως φοιτήτριες στα αμφιθέατρα των Πανεπιστημίων. Ωστόσο, η συμμετοχή των γυναικών στο ακαδημαϊκό επάγγελμα αντανακλά επίσης τις αλλαγές στις κοινωνικές αξίες και στερεότυπα που επέτρεψαν στις γυναίκες να επιδιώξουν θέσεις σε επαγγέλματα κύρους και υψηλής ευθύνης.

Στον ελληνικό χώρο, οι γυναίκες άρχισαν να έχουν συστηματική παρουσία ως επιστημονικό προσωπικό των Πανεπιστημίων από τη δεκαετία του 1960 και έπειτα. Από τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν από το Ιστορικό Αρχείο του Πανεπιστημίου Αθηνών προκύπτει πως πριν από το 1960 οι γυναίκες εμφανίζονται μόνο κατ' εξαίρεση στο διδακτικό και επιστημονικό προσωπικό. Όπως φαίνεται στο Σχήμα 1, στο Πανεπιστήμιο Αθηνών υπήρχαν μόνο 11 γυναίκες μέλη ΔΕΠ κατά το ακαδημαϊκό έτος 1963-4, αριθμός που αντιστοιχούσε στο 3% του συνολικού επιστημονικού προσωπικού του Πανεπιστημίου εκείνη την εποχή.

Σχήμα 1

² Τα στοιχεία που αναφέρονται στην εργασία προκύπτουν από έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο της λειτουργίας του Προγράμματος Προπτυχιακών Σπουδών για Θέματα Φύλου και Ισότητας (Π.Π.Σ. ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ.) του ΕΚΠΑ. Για το σκοπό της έρευνας, συγκεντρώθηκαν στοιχεία για την κατά φύλο, τμήμα και βαθμίδα κατανομή των μελών ΔΕΠ του Πανεπιστημίου Αθηνών για τη χρονική περίοδο από το 1960 έως σήμερα. Η δεκαετία του 1960 επιλέχθηκε ως αφετηρία διότι πριν από το χρονικό εκείνο σημείο υπήρχαν ελάχιστες γυναίκες στο ακαδημαϊκό προσωπικό του Πανεπιστημίου Αθηνών. Η κατανομή των μελών ΔΕΠ για κάθε ακαδημαϊκό έτος προέκυψε από τη μελέτη των επετηρίδων που βρίσκονται συγκεντρωμένες στο Ιστορικό Αρχείο του ΕΚΠΑ. Η συλλογή των στοιχείων έγινε από την ερευνήτρια κ. Λ. Βαΐου με την επιστημονική επίβλεψη της καθηγήτριας Στ. Βοσνιάδου. Τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης, παρουσιάστηκαν στο 4^ο Διεθνές Συνέδριο με τίτλο «Ιστορίας της Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης», στο Πανεπιστήμιο Πατρών, στις 6-8 Οκτωβρίου 2006. Μέρος των αποτελεσμάτων παρουσιάζονται στη Δημοσίευση του ΠΠΣ ΘΕ.ΦΥΛ. ΙΣ. Αριθμός 6, 22/10/2006

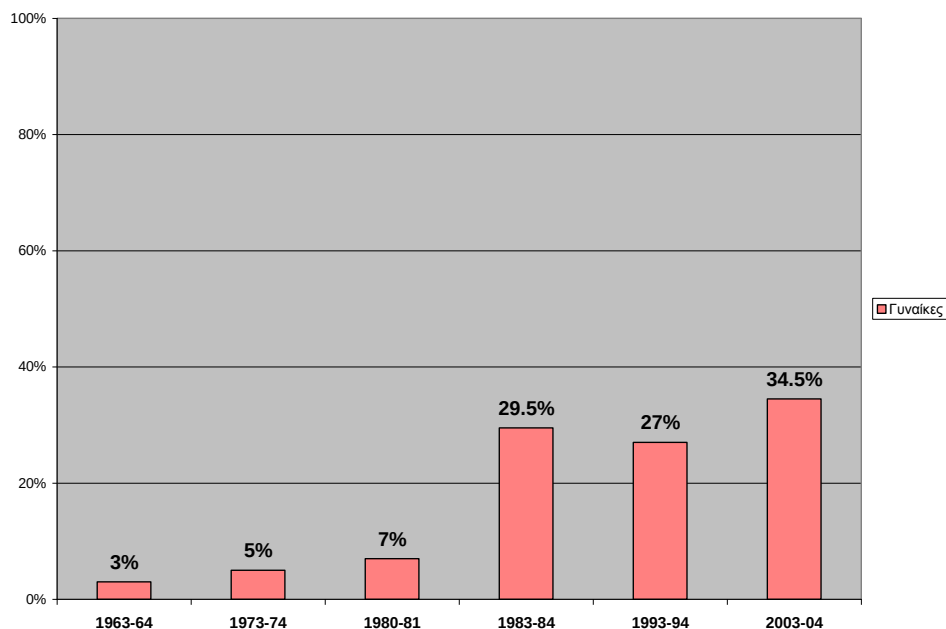
Αριθμός των γυναικών μελών ΔΕΠ ανά ακαδημαϊκό έτος ΕΚΠΑ



Στο Σχήμα 1 παρουσιάζεται ο απόλυτος αριθμός των γυναικών πανεπιστημιακών ανά δεκαετία από το 1963-64 έως σήμερα. Στο Σχήμα 2 παρουσιάζεται το ποσοστό των γυναικών μελών ΔΕΠ για τις ίδιες χρονικές περιόδους. Και στα δύο Σχήματα παρουσιάζονται στοιχεία και για το έτος 1980-81 διότι τότε άρχισε μια μεγάλη αύξηση του αριθμού των γυναικών μελών ΔΕΠ στο Πανεπιστήμιο Αθηνών. Συγκεκριμένα, ο αριθμός των γυναικών μελών ΔΕΠ αυξάνεται από 32 κατά το ακαδημαϊκό έτος 73-74, σε 60 το 80-81 και 285 το 83-84, δηλαδή από ποσοστό 7% σε ποσοστό 29,5%.

Σχήμα 2

Ποσοστό των γυναικών μελών ΔΕΠ ανά ακαδημαϊκό έτος ΕΚΠΑ



Η απότομη αυτή αύξηση στον αριθμό των γυναικών πανεπιστημιακών οφείλεται στη θέσπιση του νέου θεσμικού πλαισίου *Για τη Δομή και Λειτουργία των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων*, του νόμου 1268/1982. Με το νόμο πλαίσιο αντικαταστάθηκε ο θεσμός της έδρας από τον ενιαίο φορέα των διδασκόντων και πολλοί επιμελητές, εντεταλμένοι επιμελητές και βοηθοί που ήταν κάτοχοι διδακτορικού τίτλου έγιναν αυτομάτως μέλη ΔΕΠ. Οι γυναίκες κατά το ακαδημαϊκό έτος 1980-81 συγκροτούσαν σχεδόν το ένα τρίτο των βοηθών στο Πανεπιστήμιο Αθηνών. Επομένως, με την αλλαγή που επέφερε ο νόμος πλαίσιο, ένας μεγάλος αριθμός γυναικών βοηθών βρέθηκε στο διδακτικό και ερευνητικό προσωπικό του ΕΚΠΑ.

Κοιτώντας τις αυξήσεις στον αριθμό των γυναικών πανεπιστημιακών στο Σχήμα 1 για τα ακαδημαϊκά έτη 83-84, 93-94 και 2003-04 εικάζει κανείς πως η αυξητική τάση συνεχίστηκε αδιάκοπα για να φτάσει τον αριθμό 706 κατά το ακαδημαϊκό έτος 2003-2004. Ωστόσο, αν παρατηρήσουμε τα ποσοστά των γυναικών μελών ΔΕΠ στο ΕΚΠΑ όπως φαίνονται στο Σχήμα 2, βλέπουμε ότι η αύξηση δεν είναι τόσο δραματική όσο φαίνεται. Συγκεκριμένα, κατά το 1993-94 το ποσοστό των γυναικών μελών ΔΕΠ πέφτει από 29,50% σε 27%, για να διαμορφωθεί τελικά στο 34,5% το ακαδημαϊκό έτος 2003-2004.

Η περίοδος από το 1983 έως το 2004 είναι μία περίοδος μεγάλης αύξησης του ακαδημαϊκού προσωπικού του ΕΚΠΑ και δημιουργίας νέων τμημάτων μερικά εκ των οποίων συγκεντρώνουν λίγες γυναίκες μέλη ΔΕΠ (όπως τα τμήματα Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών, Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης και Κοινωνικής Θεολογίας), ενώ άλλα περισσότερες (π.χ., τα Παιδαγωγικά Τμήματα). Όπως θα συζητήσουμε στην επόμενη ενότητα, οι γυναίκες πανεπιστημιακοί συγκεντρώνονται σε ορισμένα μόνο τμήματα του Πανεπιστημίου Αθηνών.

Το 2003-04 το ποσοστό των γυναικών μελών ΔΕΠ στο Πανεπιστήμιο Αθηνών διαμορφώθηκε στο 34,5% του συνόλου των μελών ΔΕΠ. Το ποσοστό αυτό είναι λίγο μεγαλύτερο του συνολικού ποσοστού των γυναικών μελών ΔΕΠ στα 19 ΑΕΙ που λειτουργούσαν τη χρονιά 2003-04 στην

Ελλάδα, που ήταν 27%. Στα Ελληνικά ΑΕΙ, οι γυναίκες σημειώνουν το μεγαλύτερο ποσοστό τους στο Πάντειο Πανεπιστήμιο με ποσοστό 37% του συνόλου των μελών ΔΕΠ και το μικρότερο στο Πολυτεχνείο Κρήτης με ποσοστό 4%. Το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης έχει κατά μέσο όρο 29% γυναίκες μέλη ΔΕΠ, ενώ κατά το ακαδημαϊκό έτος 2003-2004, το ποσοστό των γυναικών μελών ΔΕΠ ήταν 20,5% στο Πανεπιστήμιο Πατρών, 23% στο Πανεπιστήμιο Κρήτης και 22,5% στο Πανεπιστήμιο του Αιγαίου.

Τέλος, στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται η συχνότητα και τα ποσοστά των γυναικών μελών ΔΕΠ του ΕΚΠΑ ανά βαθμίδα. Είναι προφανές, έστω και από μία επιφανειακή ανάλυση του Πίνακα 1, πως οι γυναίκες συγκεντρώνονται στα μεγαλύτερα ποσοστά τους στις χαμηλότερες βαθμίδες – πράγμα που δεν συμβαίνει με τους άνδρες συναδέλφους τους. Το φαινόμενο αυτό είναι ένα από τα συστατικά των κάθετων διακρίσεων που συναντάμε όταν εξετάζουμε σε λεπτομέρεια τον έμφυλο παράγοντα στην κατανομή θέσεων στα ΑΕΙ που θα αναλύσουμε σε μεγαλύτερη λεπτομέρεια στη συνέχεια.

Πίνακας 1

Συχνότητα και Ποσοστό των γυναικών μελών ΔΕΠ του ΕΚΠΑ ανά βαθμίδα κατά το ακ. έτος 2003-04

Βαθμίδα	Συχνότητα	Ποσοστό
Καθηγητές/τριες	89/425	21%
Αναπλ. Καθηγητές/τριες	191/587	32 %
Επικ. Καθηγητές/τριες	249/614	40 %
Λέκτορες	177/395	45%

Τα ποσοστά των Ελληνίδων γυναικών πανεπιστημιακών ανά βαθμίδα, δεν αποτελούν εξαίρεση αν συγκριθούν με τα αντίστοιχα των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ενδεικτικά αναφέρεται πως στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το ποσοστό των γυναικών στη βαθμίδα της Καθηγήτριας, κυμαίνεται από 5% στην Ολλανδία έως 18,4% στη Φινλανδία, ενώ στη βαθμίδα του λέκτορα κυμαίνεται από 20% στην Ολλανδία έως 44% στην Πορτογαλία.

Γενικά, φαίνεται να διαμορφώνεται μία εικόνα παγκοσμίως όπου τα ποσοστά των γυναικών πανεπιστημιακών σταθεροποιούνται κοντά στο 35% του συνολικού αριθμού των μελών ΔΕΠ στα Πανεπιστήμια. Αυτό συμβαίνει παρά το γεγονός ότι την τελευταία δεκαετία έχει αυξηθεί ραγδαία ο αριθμός των γυναικών φοιτητριών στα Πανεπιστήμια με αποτέλεσμα σήμερα να αποτελούν την πλειοψηφία του φοιτητικού πληθυσμού. Για το λόγο αυτό, οι χώρες της Δυτικής Ευρώπης λαμβάνουν διάφορα μέτρα (πολλά εκ των οποίων περιγράφονται στο τελευταίο κεφάλαιο του παρόντος τόμου) για να αμβλύνουν τις ανισότητες στις υψηλές καθηγητικές βαθμίδες και να αυξήσουν τον αριθμό των γυναικών καθηγητριών στα Πανεπιστήμια.

Έμφυλες Διαφορές στην Κατανομή του Ακαδημαϊκού Προσωπικού του Πανεπιστημίου Αθηνών: Τα ‘Γυναικεία’ και τα ‘Ανδρικά’ Τμήματα

Η συμμετοχή των γυναικών στο ακαδημαϊκό επάγγελμα δεν είναι ομοιόμορφη σε όλες τις σχολές και τα τμήματα του Πανεπιστημίου Αθηνών. Οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ φαίνεται ότι εργάζονται σε διαφορετικούς επιστημονικούς κλάδους από τους άνδρες συναδέλφους τους και ως εκ τούτου συγκεντρώνονται σε διαφορετικά τμήματα.

Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται η συχνότητα και τα ποσοστά των γυναικών μελών ΔΕΠ του ΕΚΠΑ ανά Σχολή καθώς και στα πέντε ανεξάρτητα τμήματα του ΕΚΠΑ. Όπως φαίνεται από τον πίνακα, το ποσοστό των γυναικών κυμαίνεται από 82% στο Τμήμα Εκπαίδευσης και Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία σε 16% στη Θεολογική Σχολή. Γενικά οι γυναίκες πανεπιστημιακοί συγκεντρώνονται σε μεγάλο ποσοστό (62%) στη Φιλοσοφική Σχολή, ενώ το ποσοστό τους είναι σημαντικά μικρότερο στη Σχολή Θετικών Επιστημών και στη Σχολή Νομικών, Οικονομικών και Πολιτικών Σπουδών (29% και 22% αντίστοιχα).

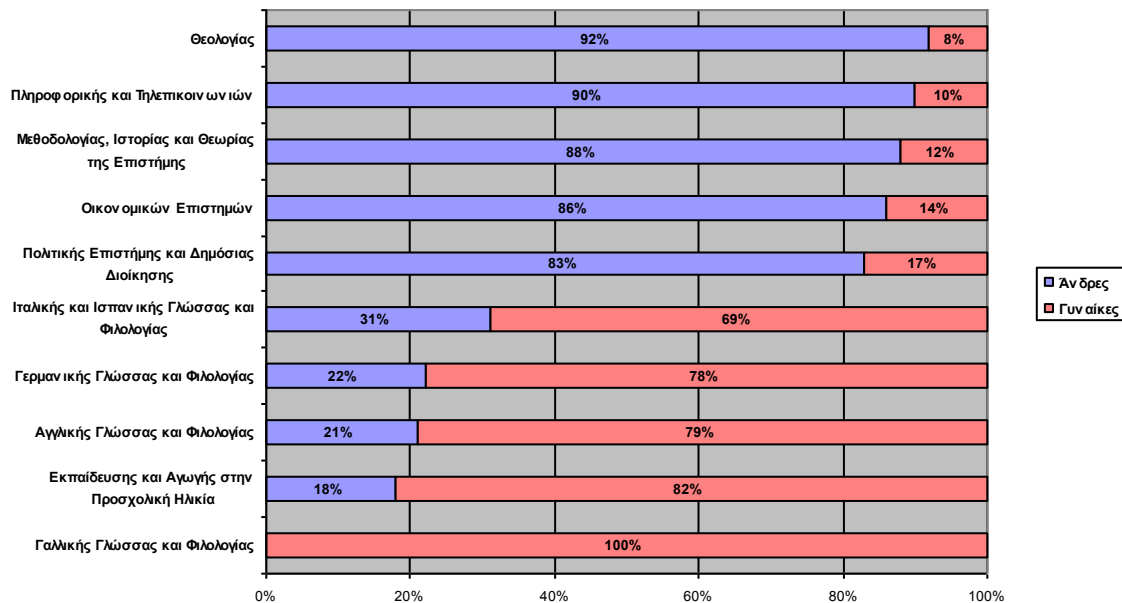
Πίνακας 2

Συχνότητα και Ποσοστό γυναικών μελών ΔΕΠ του ΕΚΠΑ ανά Σχολή και στα ανεξάρτητα τμήματα του πανεπιστημίου κατά το ακ. έτος 2003-04

Σχολές	Συχνότητα	Ποσοστό
Θεολογική Σχολή	8/50	16%
Σχολή Νομικών, Οικονομικών και Πολιτικών Σπουδών	46/209	22%
Σχολή Επιστήμων Υγείας	280/867	32%
Φιλοσοφική Σχολή	189/304	62%
Σχολή Θετικών Επιστημών	126/436	29%
Ανεξάρτητα Τμήματα	57/ 174	33%
Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού	17/63	27%
Τμήμα Παιδαγωγικό Δημοτικής Εκπαίδευσης	12/40	30%
Τμήμα Εκπαίδευσης και Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία	18/22	82%
Τμήμα Επικοινωνίας και ΜΜΕ	7 / 24	29%
Τμήμα Μεθοδολογίας, Ιστορίας και Θεωρίας της Επιστήμης	3/25	12%

Στο Σχήμα 3, παρουσιάζονται τα πέντε τμήματα του Πανεπιστημίου Αθηνών που είχαν τη μεγαλύτερη συγκέντρωση ανδρών μελών ΔΕΠ και τα πέντε με τη μεγαλύτερη συγκέντρωση γυναικών μελών ΔΕΠ κατά το ακαδημαϊκό έτος 2003-04. Οι γυναίκες φαίνεται να αποτελούν στη μεγάλη τους πλειοψηφία το διδακτικό προσωπικό στα Τμήματα Ξένων Γλωσσών και στο Τμήμα Εκπαίδευσης και Αγωγής στη Προσχολική Ηλικία ενώ οι άνδρες συνάδελφοί τους συγκεντρώνονται στα Τμήματα Θεολογίας, Πληροφορικής, Οικονομικών Επιστημών, Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης καθώς και στο Τμήμα Μεθοδολογίας, Ιστορίας και Θεωρίας της Επιστήμης.

Σχήμα 3
 'Ανδρικά' και 'Γυναικεία' Τμήματα του ΕΚΠΑ κατά
 το ακαδημαϊκό έτος 2003-04



Συνοψίζοντας, τα στοιχεία που έχουμε συγκεντρώσει δείχνουν ότι οι γυναίκες πανεπιστημιακοί στο ΕΚΠΑ, αλλά και στα άλλα Πανεπιστήμια γενικότερα, συγκεντρώνονται μόνο σε ορισμένα Τμήματα και Σχολές και όχι σε άλλα. Οι λόγοι για τους οποίους συμβαίνει αυτό δεν είναι εύκολο να διασαφηνιστούν πλήρως. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι αυτός ο οριζόντιος διαχωρισμός οφείλεται σε ένα βαθμό στις προτιμήσεις των ίδιων των γυναικών για τα παραδοσιακά 'γυναικεία επαγγέλματα'. Καθώς όμως τα τελευταία χρόνια παρατηρούμε μία μεγάλη αύξηση των φοιτητριών σε σχολές θετικών επιστημών και στα πολυτεχνεία, θα πρέπει να βεβαιωθούμε ότι δεν υπάρχουν ανισότητες στους τρόπους με τους οποίους γίνονται οι επιλογές των νέων μελών ΔΕΠ στα ανδροκρατούμενα τμήματα και επίσης ότι η 'ανδρική κουλτούρα' που έχει αναπτυχθεί στα τμήματα αυτά δεν αποθαρρύνει τις γυναίκες να αναπτύξουν πλήρως τις ικανότητες του.

Όπως αναφέρει και η Megan Urry, καθηγήτρια της φυσικής και αστρονομίας και πρόεδρος του τμήματος φυσικής στο Πανεπιστήμιο του Yale, στο άρθρο της με τίτλο 'Έχουν τα πρωτόνια φύλο; Γυναίκες σε στη Φυσική και στην Αστρονομία'³ «Τα χρόνια ενασχόλησης με την αστροφυσική με δίδαξαν ότι, ενώ η ουσία της φυσικής και της αστρονομίας δεν επηρεάζεται από το φύλο, η κουλτούρα αυτών των επιστημονικών πεδίων οφείλει πολλά στο γεγονός ότι αυτά κυριαρχούνται από άνδρες επιστήμονες». (σελ. 154). Και λίγο αργότερα αναφερόμενη στο συνεχές κλίμα αμφισβήτησης των ικανοτήτων τους που βιώνουν οι γυναίκες φυσικοί, καταλήγει στα ακόλουθα συμπεράσματα:

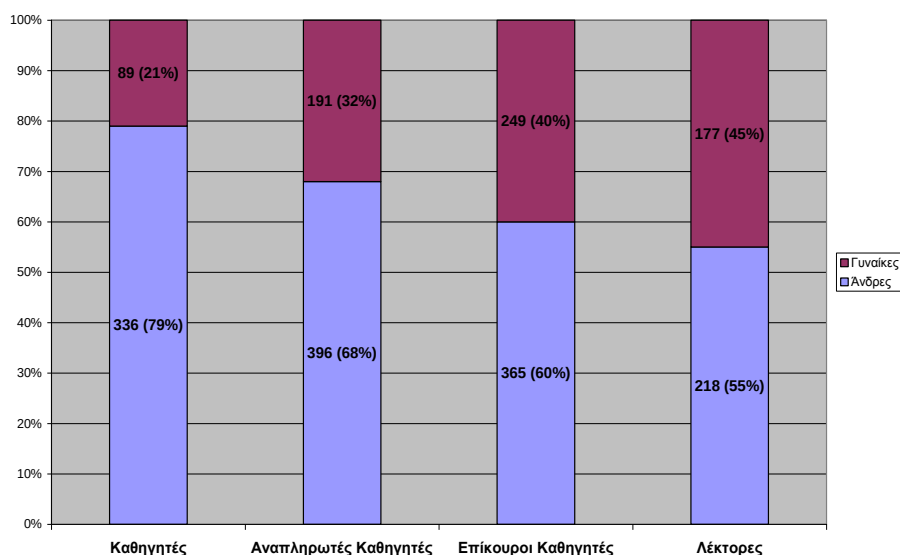
³ C. Megan Urry, 2008, Are Protons Gendered? Women in Astrophysics and Astronomy, in L. Schiebinger (Ed.) *Gendered Innovations in Science and Engineering*, Stanford, California: Stanford University Press.

«Η συνεχής αποθάρρυνση καταφέρει τελικά να υπονομεύσει την ικανότητα. Οι φοιτήτριες που έχουν ολοκληρωτικά αποθαρρυνθεί – μέσω της έλλειψης καθοδήγησης ή προσοχής – πείθονται ότι δεν διαθέτουν ό,τι χρειάζεται για να γίνουν κορυφαίες επιστήμονες φυσικοί. Δεν έχω καμία αμφιβολία (μολονότι δεν μπορώ να το αποδείξω) ότι αν αυτές οι γυναίκες βρίσκονταν σε καλύτερο περιβάλλον, απαλλαγμένες από αμφιβολία, φόβο και συνεχείς προκλήσεις, οι ιδέες τους θα άνθιζαν, και θα γίνονταν διακεκριμένες ερευνήτριες.» (σελ. 155)

Γυναίκες Χωρίς Εξουσία

Οι γυναίκες πανεπιστημιακοί όχι μόνο απασχολούνται στην πλειοψηφία τους σε μερικά Τμήματα του Πανεπιστημίου Αθηνών, αλλά συγκεντρώνονται επίσης, όπως αναφέραμε και νωρίτερα, στις χαμηλότερες βαθμίδες του διδακτικού και ερευνητικού προσωπικού. Στο Σχήμα 4, παρουσιάζονται πληροφορίες σχετικά με την κατανομή των γυναικών και ανδρών μελών ΔΕΠ που απασχολούνται στο Πανεπιστήμιο Αθηνών στις διάφορες καθηγητικές βαθμίδες. Οι περισσότερες γυναίκες πανεπιστημιακοί βρίσκονται στις βαθμίδες του λέκτορα (45%) και στη βαθμίδα της επίκουρης καθηγήτριας (40%). Αντίθετα οι άνδρες συνάδελφοί τους απασχολούνται στην μεγάλη πλειοψηφία τους στη βαθμίδα του καθηγητή (79%).

Σχήμα 4
Μέλη ΔΕΠ ανά φύλο και βαθμίδα στο ΕΚΠΑ κατά το
ακ. έτος 2003-04



Ακόμη και στα Τμήματα Ανθρωπιστικών Σπουδών του ΕΚΠΑ (Φιλοσοφική Σχολή και Παιδαγωγικά Τμήματα μαζί), όπου το ποσοστό των γυναικών μελών ΔΕΠ είναι πολύ μεγάλο, οι γυναίκες συγκεντρώνονται στην πλειοψηφία τους στις κατώτερες βαθμίδες: 62% στη βαθμίδα του

λέκτορα και μόνο 31% στη βαθμίδα του καθηγητή. Στις δε θετικές επιστήμες το ποσοστό των γυναικών στη βαθμίδα της καθηγήτριας είναι μόνο 6,5%.

Η εικόνα είναι ακόμη χειρότερη αν εξετάσουμε την κατανομή της εξουσίας στις ανώτερες διοικητικές θέσεις στο εσωτερικό των Τμημάτων. Στον Πίνακα 3 παρουσιάζονται η συχνότητα και τα ποσοστά των γυναικών που κατείχαν θέσεις Προέδρου Τμήματος και Διευθύντριας Τομέα, Εργαστηρίου και Κλινικής σε όλα τα Τμήματα στο ΕΚΠΑ κατά το ακαδημαϊκό έτος 2003-04.

Πίνακας 3

Συχνότητα και ποσοστά των γυναικών μελών ΔΕΠ που κατείχαν υψηλές διοικητικές θέσεις στο ΕΚΠΑ κατά το ακαδημαϊκό έτος 2003-04

Ακαδημαϊκό Έτος	Πρόεδροι Τμημάτων	Διευθύντριες Τομέων	Διευθύντριες Εργαστηρίων	Διευθύντριες Κλινικών
2003-04	7/29 (24%)	22/99 (22%)	23/86 (26%)	4/50 (8%)

Ακόμη και στα Τμήματα της Φιλοσοφικής Σχολής, ο κάθετος διαχωρισμός παραμένει πολύ υψηλός, με τους άνδρες να κατέχουν την πλειοψηφία των θέσεων Προέδρου Τμήματος. Γενικά, στα τμήματα των Ανθρωπιστικών Επιστημών (Φιλοσοφικές Σχολές και Παιδαγωγικά Τμήματα μαζί) στα 19 ΑΕΙ της χώρας κατά το ακαδημαϊκό έτος 2003-04, οι άνδρες καταλάμβαναν περίπου το 70% των Προέδρων Τμημάτων, το 60% των Διευθυντών Τομέων και σχεδόν το 80% των Διευθυντών Εργαστηρίων.

Τέλος, παρά το γεγονός πως σήμερα οι γυναίκες αποτελούν το 21% των καθηγητών και το 32% των αναπληρωτών καθηγητών του Πανεπιστημίου Αθηνών, δεν υπήρξε ποτέ καμία γυναίκα σε θέση Πρύτανη ή Αντιπρύτανη. Στο σύνολο των ΑΕΙ της χώρας, κατά το ακαδημαϊκό έτος 2003-04, δεν υπήρχε, καμία γυναίκα Πρύτανης και μόνο μία σε θέση Αντιπρύτανη. Μάλιστα, στην ιστορία των Ελληνικών Πανεπιστημίων από την ίδρυσή τους έως σήμερα, μόνο δύο γυναίκες έχουν διατελέσει Πρυτάνεις. Η καθηγήτρια Αλίκη Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου στο Πάντειο Πανεπιστήμιο και η καθηγήτρια Χριστίνα Σπυράκη στο Πανεπιστήμιο Κρήτης.

Όπως προκύπτει από τα αποτελέσματα, ο κάθετος διαχωρισμός των φύλων είναι κατά πολύ μεγαλύτερος από τον οριζόντιο.

Συμπεράσματα

Το ποσοστό των γυναικών στο ακαδημαϊκό προσωπικό του Πανεπιστημίου Αθηνών έχει αυξηθεί από 7% σε 34,5% από τη δεκαετία του 1960 έως σήμερα. Αυτό οφείλεται κυρίως στην εφαρμογή του νόμου 1268/82, με τον οποίο πολλοί επιμελητές και βοηθοί μετεπήδησαν σε καθηγητικές βαθμίδες. Το γεγονός πως οι γυναίκες συγκροτούσαν περί το ένα τρίτο των βοηθών στο ΕΚΠΑ οδήγησε στην απότομη αύξηση του ποσοστού τους στο διδακτικό και επιστημονικό προσωπικό του Πανεπιστημίου το 1983-84. Έκτοτε, τα ποσοστά των γυναικών έχουν σταθεροποιηθεί ανάμεσα στο 30% - 35% του συνολικού ποσοστού των μελών ΔΕΠ του ΕΚΠΑ.

Οι γυναίκες πανεπιστημιακοί απασχολούνται κυρίως στα Τμήματα της Φιλοσοφικής Σχολής και στα Παιδαγωγικά Τμήματα, ενώ τα ποσοστά τους παραμένουν πολύ χαμηλά στα Τμήματα Θετικών

Επιστημών, στα Τμήματα Πολιτικών και Οικονομικών Σπουδών και στη Θεολογική Σχολή. Επίσης, παρά την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο ακαδημαϊκό επάγγελμα, ο κάθετος διαχωρισμός των φύλων παραμένει ιδιαίτερα υψηλός. Οι γυναίκες καταλαμβάνουν πολύ λίγες υψηλές διοικητικές θέσεις στο εσωτερικό των Τμημάτων και στη Διοίκηση του Πανεπιστημίου Αθηνών. Η αρνητική αυτή σχέση των γυναικών με τις θέσεις εξουσίας παρατηρείται σε όλα τα ΑΕΙ

Από την ποσοτική μελέτη δεν είναι εύκολο να διευκρινισθούν τα αίτια των οριζόντιων και κάθετων διαφορών στις κατανομές γυναικών και ανδρών πανεπιστημιακών. Οι λόγοι είναι οπωσδήποτε σύνθετοι και συνδέονται όχι μόνο με τις προσωπικές επιλογές των γυναικών αλλά και με τις συνθήκες εργασίας που αντιμετωπίζουν στον ακαδημαϊκό χώρο. Αυτό που πρέπει να τονίσουμε είναι ότι οι έμφυλες ανισότητες δεν μπορούν να δικαιολογηθούν στον πανεπιστημιακό χώρο, που χαρακτηρίζεται από τα ιδανικά της δημοκρατίας και ίσης μεταχείρισης. Θα πρέπει να προσπαθήσουμε έτσι ώστε να βελτιωθεί η θέση των γυναικών πανεπιστημιακών και η συμμετοχή τους σε όλες τις δραστηριότητες και στη διοίκηση των Πανεπιστημίων.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ «Η ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΦΥΛΟΥ ΣΤΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ»⁴

Στις 11 και 12 Δεκεμβρίου 2004 πραγματοποιήθηκε συμπόσιο με θέμα *Η θέση των γυναικών στην ακαδημαϊκή κοινότητα*, στο αμφιθέατρο Ιωάννη Δρακόπουλου του Πανεπιστημίου Αθηνών. Το συμπόσιο οργανώθηκε από τις υπεύθυνες υλοποίησης του προγράμματος, **Στέλλα Βοσνιάδου** και **Βασιλική Δενδρινού**, καθηγήτριες του Πανεπιστημίου Αθηνών, στο πλαίσιο του διατμηματικού, πολυεπιστημονικού Προγράμματος Προπτυχιακών Σπουδών (Π.Π.Σ) για Θέματα Φύλου και Ισότητας (ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ.) του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών (ΕΚΠΑ).

Σκοπός του συμποσίου ήταν η έναρξη γόνιμου διαλόγου για τη χάραξη πολιτικής σχετικά με την προώθηση των γυναικείων σπουδών και σπουδών φύλου στα ελληνικά ΑΕΙ. Επίσης, η διαμόρφωση σχεδίου ενεργειών για τη διασφάλιση της ισότητας των δύο φύλων στα ακαδημαϊκά ιδρύματα της χώρας και τη διευκόλυνση της άρσης των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών στην έρευνα και την παραγωγή γνώσης. Οι ενέργειες αυτές κρίθηκαν απαραίτητες δεδομένου ότι τα αποτελέσματα πλήθους ερευνών, που έχουν πραγματοποιηθεί τόσο από τα αρμόδια όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και από εθνικούς οργανισμούς και πανεπιστήμια των κρατών μελών, δείχνουν ότι το φύλο εξακολουθεί να αποτελεί αρνητικό παράγοντα στην ίση κατανομή εξουσίας, θέσεων και πόρων στο χώρο της επιστήμης και της τεχνολογίας.

Την εκδήλωση παρακολούθησαν φοιτήτριες και φοιτητές, ενώ συμμετείχε μεγάλος αριθμός, κυρίως γυναικών, μελών ΔΕΠ πανεπιστημίων και επιστημόνων από ερευνητικά ιδρύματα της χώρας. Ιδιαίτερα σημαντικές ήταν οι εισηγήσεις δύο ξένων ομιλητριών, της **Liisa Husu** (από το Πανεπιστήμιο του Ελσίνκι της Φινλανδίας) και της **Rossella Palomba** (από το Εθνικό Ινστιτούτο Δημογραφικής Έρευνας της Ιταλίας), καθώς επίσης και των εκπροσώπων των οκτώ ΑΕΙ που έχουν την ευθύνη προγραμμάτων σπουδών φύλου. Εκτός του Πανεπιστημίου Αθηνών, προγράμματα υλοποιούν τα Πανεπιστήμια Αιγαίου (εκπρόσωπος: **Χρυσή Βιτσιλάκη**), Θεσσαλίας (εκπρόσωπος: **Ιωάννα Λαλιώτου**), Θεσσαλονίκης (εκπρόσωπος: **Σάσα Λαδά**), Κρήτης (εκπρόσωπος: **Παναγιώτα Παπαγεωργίου**), Πειραιώς (εκπρόσωπος: **Ελένη Νίνα-Παζαρχή**), το Πάντειο Πανεπιστήμιο (εκπρόσωπος: **Μαρία Στρατηγάκη**) και το Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο (εκπρόσωπος: **Ντίνα Βαΐου**).

Την έναρξη του συμποσίου κήρυξαν ο αντιπρύτανης του ΕΚΠΑ καθηγητής **Χρίστος Κίττας**, ακαδημαϊκός υπεύθυνος του Π.Π.Σ ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ., καθώς και ο π. πρύτανης του ΕΚΠΑ καθηγητής κ. **Πέτρος Γέμπτος** και ο Γενικός Γραμματέας του ΕΚΠΑ, κ. **Παναγιώτης Κοντός**, οι οποίοι είναι μέλη της Ακαδημαϊκής Επιτροπής του Προγράμματος.

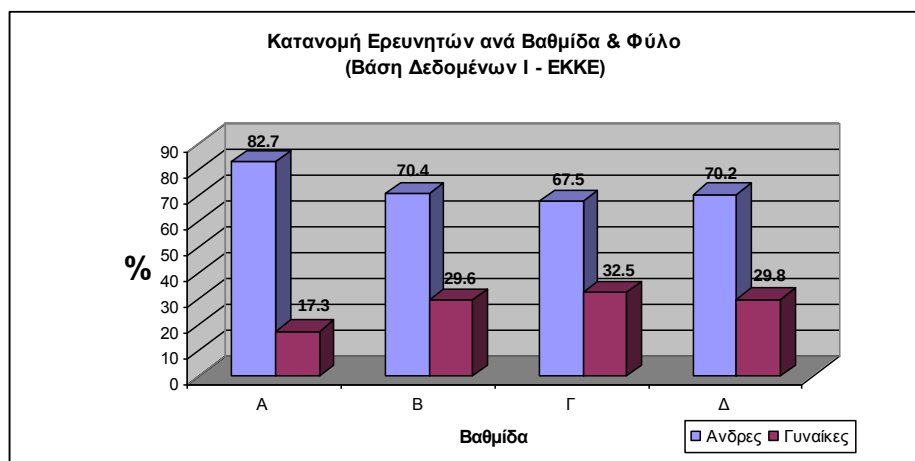
Το συμπόσιο χαιρέτησε η Υπουργός Παιδείας και Θρησκευμάτων **Μαριέττα Γιαννάκου** η οποία τόνισε την συμπαράστασή της και την αμέριστη βοήθειά της στην προσπάθεια να αναπτυχθούν τα προγράμματα σπουδών για το φύλο και την ισότητα στα ελληνικά πανεπιστήμια και να αρθούν οι υπάρχουσες ανισότητες στον ακαδημαϊκό χώρο.

⁴ Δελτίο Τύπου μέρος του οποίου μέρος δημοσιεύτηκε στις εφημερίδες «Η Καθημερινή» (30-1-2005), «Ελευθεροτυπία» (10 -1-2005) και «Το Καποδιστριακό» (15-12-2004, αρ. φύλλου 57). Δημοσίευση του ΠΠΣ ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ Αριθμός 2, 20/12/2004.

Σημαντικές ήταν επίσης οι εισηγήσεις που έκαναν γυναίκες πολιτικοί που έχουν ασχοληθεί με τα κρίσιμο θέμα της ισότητας των φύλων, όπως η **Άννα Καραμάνου**, π. Ευρωβουλευτής του ΠΑΣΟΚ και Πρόεδρος της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και των Ίσων Ευκαιριών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, η **Ρόη Κράτσα**, Ευρωβουλευτής της Ν.Δ. και Πρόεδρος της Διεθνούς Οργάνωσης για την Προώθηση των Γυναικών της Ευρώπης, η **Μερόπη Καλδή**, Πρόεδρος του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας, π. Βουλευτής και π. Ευρωβουλευτής της Ν.Δ., η **Αντιγόνη Καραλή-Δημητριάδη**, π. Εθνική Εκπρόσωπος της Ελλάδας στον ΟΗΕ για τα δικαιώματα των γυναικών και η **Έφη Μπέκου**, π. Γενική Γραμματέας Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.

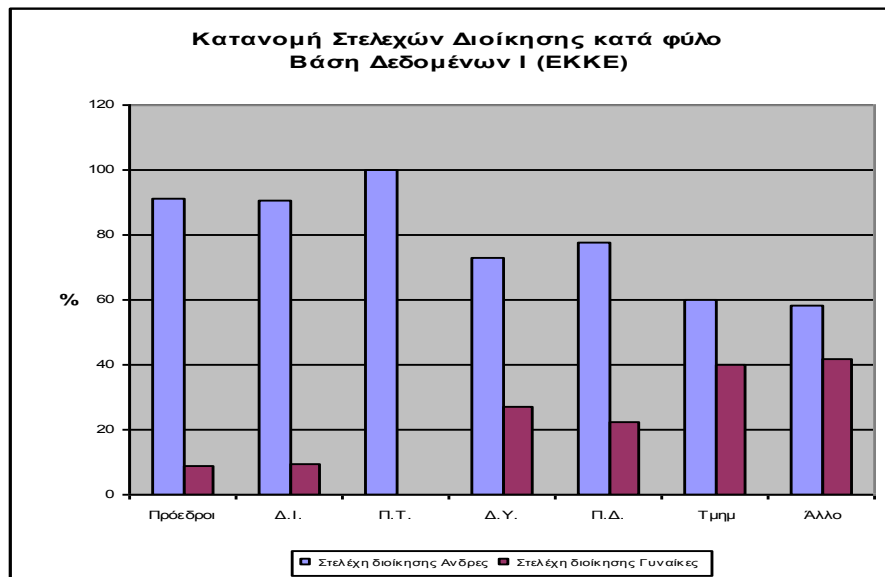
Στο συμπόσιο παρουσιάστηκαν στοιχεία από πρόσφατες έρευνες για τη θέση των γυναικών στο επιστημονικό-ερευνητικό δυναμικό της χώρας καθώς και για τη θέση των γυναικών μελών ΔΕΠ στα Πανεπιστήμια. Η **Λάουρα Μαράτου-Αλιπράντη**, κύρια ερευνήτρια στο Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, παρουσίασε στοιχεία τα οποία συγκεντρώθηκαν από 50 ερευνητικούς φορείς (18 φορείς εποπτευόμενοι από την ΓΓΕΤ, 13 ερευνητικά Πανεπιστημιακά Ινστιτούτα, 12 Κέντρα Έρευνας της Ακαδημίας Αθηνών και 7 άλλα δημόσια Ερευνητικά Κέντρα). Από τα αποτελέσματα της έρευνας διαπιστώνεται ότι ο αριθμός των γυναικών που απασχολούνται ως Ερευνήτριες και Ειδικοί Λειτουργικοί Επιστήμονες στα δημόσια ερευνητικά κέντρα της χώρας είναι ιδιαίτερα χαμηλός. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 1, οι γυναίκες ερευνήτριες δεν υπερβαίνουν το 32,5% του συνολικού αριθμού ερευνητών σε καμία βαθμίδα, είναι όμως ιδιαίτερα χαμηλός ο αριθμός τους στην Α' βαθμίδα.

Πίνακας 1

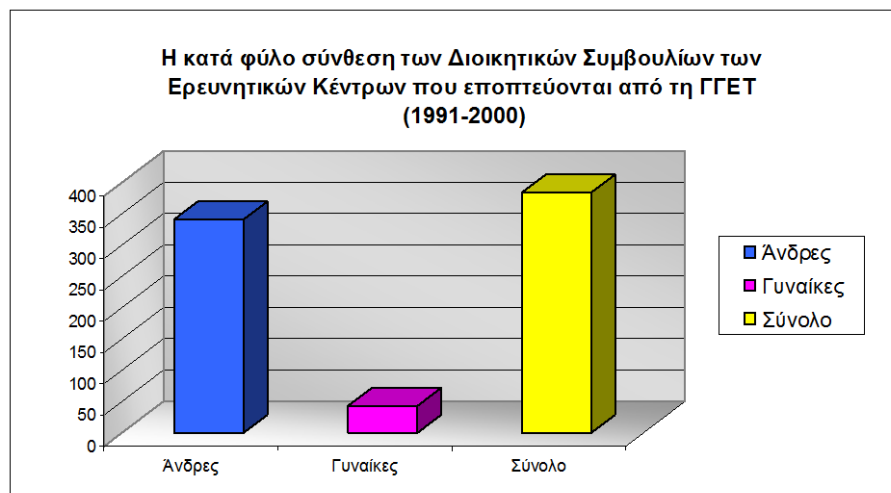


Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται τα στελέχη διοίκησης ανά κατηγορία και κατά φύλο και στον Πίνακα 3 η κατά φύλο σύνθεση των Διοικητικών Συμβουλίων των Ερευνητικών Κέντρων που εποπτεύονται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και Τεχνολογίας για τη χρονική περίοδο 1991-2000. Είναι φανερό η σχεδόν ανύπαρκτη παρουσία γυναικών στα συμβούλια που διοικούν και καθορίζουν τις δραστηριότητες των ερευνητικών κέντρων της Γραμματείας Έρευνας και Τεχνολογίας.

Πίνακας 2



Πίνακας 3



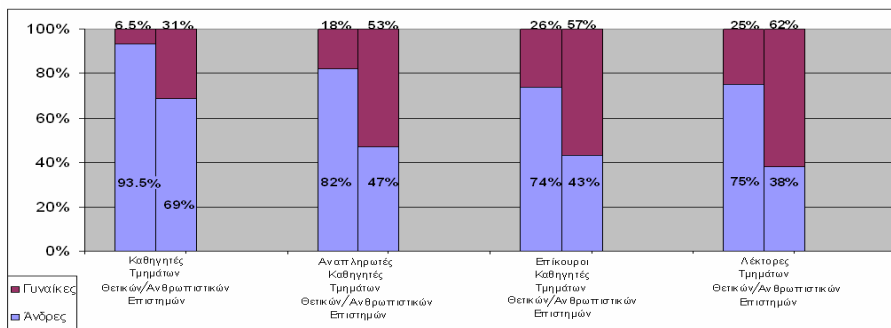
Στη συνέχεια, παρουσιάστηκαν από τη **Στέλλα Βοσνιάδου**, καθηγήτρια του Πανεπιστημίου Αθηνών, τα αποτελέσματα από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ. για τη θέση των γυναικών μελών ΔΕΠ στα ελληνικά ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Η έρευνα, την επιστημονική επιμέλεια της οποίας είχε η κα Βοσνιάδου, βασίστηκε στην ανάλυση

στοιχείων σχετικά με το φύλο, το τμήμα και τη βαθμίδα των μελών ΔΕΠ των 19 ΑΕΙ της χώρας το οποίο συγκέντρωσε η ερευνήτρια Λυδία Βαΐου. Τα περισσότερα αφορούν το ακαδημαϊκό έτος 2003-04. Για το Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο και το Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία των ακαδημαϊκών ετών 2002-03 και 2001-02 αντίστοιχα.

Από την επεξεργασία των στοιχείων προέκυψε πως οι γυναίκες αποτελούν το 27% του συνόλου των μελών ΔΕΠ στα Ελληνικά Πανεπιστήμια. Συγκεντρώνονται κυρίως στις χαμηλές βαθμίδες ενώ παρατηρείται ότι όσο υψηλότερη η πανεπιστημιακή βαθμίδα, τόσο μικρότερη η παρουσία τους. Τα φύλα, επίσης, διαχωρίζονται με βάση το επιστημονικό αντικείμενο. Οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ έχουν την τάση να απασχολούνται περισσότερο στις ανθρωπιστικές και κοινωνικές επιστήμες, ενώ οι άνδρες περισσότερο στις θετικές και οικονομικές επιστήμες. Ο Πίνακας 4 παρουσιάζει τα ποσοστά μελών ΔΕΠ ανά βαθμίδα και κατά φύλο στα τμήματα Θετικών και Ανθρωπιστικών επιστημών στα ελληνικά ΑΕΙ. Όπως φαίνεται, οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ συγκεντρώνονται σε μεγάλα ποσοστά στις χαμηλότερες βαθμίδες στα Τμήματα Ανθρωπιστικών Σπουδών ενώ η παρουσία τους στα Τμήματα Θετικών Επιστημών και στις υψηλότερες βαθμίδες είναι πενιχρή.

Πίνακας 4

Μέλη ΔΕΠ ανά Φύλο και Βαθμίδα στα Τμήματα Θετικών και Ανθρωπιστικών Επιστημών



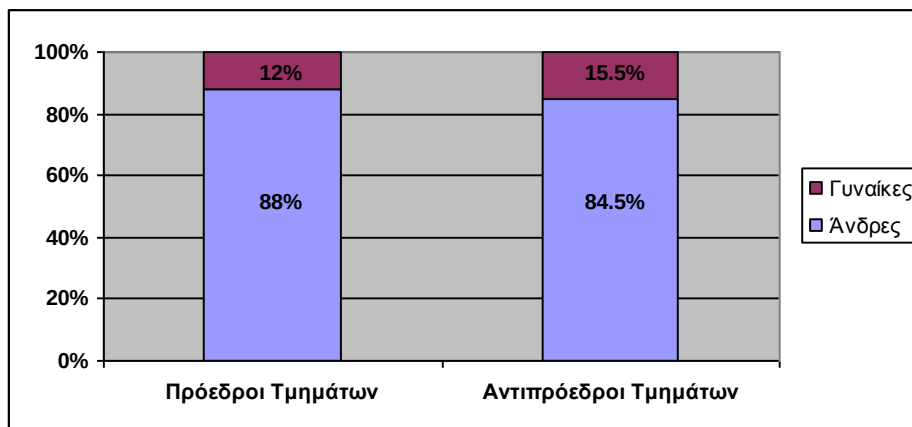
Στο σύνολο αναπληρωτών καθηγητών καταλαμβάνει το 42% των μελών ΔΕΠ. Το ποσοστό των γυναικών στις αντίστοιχες θέσεις είναι μόνο το 10.5% του συνόλου των μελών ΔΕΠ. Ακόμη μεγαλύτερη όμως είναι η ανισότητα στην κατανομή των υψηλών διοικητικών θέσεων και θέσεων λήψης αποφάσεων. Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ απουσιάζουν από τις παραπάνω θέσεις.

Ακόμα και στα τμήματα των ανθρωπιστικών επιστημών όπου η παρουσία των γυναικών είναι ικανοποιητική, η κάθετη διάκριση παραμένει πολύ υψηλή, με τους άνδρες να κατέχουν τις θέσεις εξουσίας. Στα παραπάνω τμήματα, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι άνδρες μέλη ΔΕΠ αποτελούν το 69% των Προέδρων Τμημάτων, το 65% των Αντιπροέδρων Τμημάτων, το 61% των Διευθυντών Τομέων και το 76% των Διευθυντών Εργαστηρίων. Στον Πίνακα 5 παρουσιάζονται τα ποσοστά ανδρών και γυναικών μελών ΔΕΠ που διετέλεσαν Πρόεδροι και Αντιπρόεδροι Τμημάτων σε όλα τα ελληνικά ΑΕΙ κατά το Ακαδημαϊκό έτος 2003-2004, ενώ στον πίνακα 6 παρουσιάζονται τα ποσοστά για τις θέσεις του Πρύτανη, Αντιπρύτανη και Κοσμήτορα. Όπως φαίνεται τα ποσοστά των

γυναικών μελών ΔΕΠ στις θέσεις αυτές ανέρχονται από 0 έως 15%, κατά το Ακαδημαϊκό έτος 2003-2004.

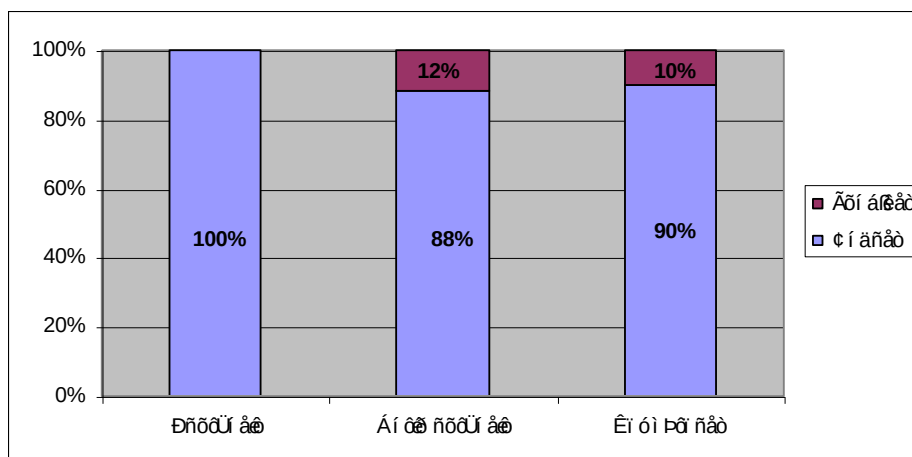
Πίνακας 5

Ποσοστά ανδρών και γυναικών μελών ΔΕΠ που διετέλεσαν Πρόεδροι και Αντιπρόεδροι Τμημάτων σε όλα τα ελληνικά ΑΕΙ (2003-2004)



Πίνακας 6

Ποσοστά ανδρών και γυναικών μελών ΔΕΠ που διετέλεσαν Πρυτάνεις, Αντιπρυτάνεις και Κοσμήτορες σε όλα τα ελληνικά ΑΕΙ (2003-2004)



Η κα Βοσνιάδου κατέληξε στην εισήγησή της ότι οι ανισότητες και οι διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο αποτελούν μια τρανταχτή αντίφαση μεταξύ της ιδεολογίας που διέπει την ακαδημαϊκή κοινότητα, που χαρακτηρίζεται από τα ιδανικά της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών που πρεσβεύουν τα ακαδημαϊκά ιδρύματα, και την πραγματικότητα της ακαδημαϊκής ζωής στα ιδρύματα αυτά. Οι διακρίσεις, άμεσες και έμμεσες, πρέπει να προσδιορισθούν και να αντιμετωπισθούν έτσι ώστε να αξιοποιηθεί καλύτερα το δυναμικό των γυναικών στα πανεπιστήμια.

Με τη λήξη του Συμποσίου συστάθηκε επιτροπή από εκπροσώπους όλων των πανεπιστημίων της χώρας με σκοπό την υλοποίηση των στόχων του συμποσίου και την υποβολή προτάσεων σχετικών με πολιτικές φύλου στη Σύνοδο των Πρυτάνεων και στο Υπουργείο Παιδείας.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ⁵

Έμφυλες Ανισότητες στα Πανεπιστήμια

Η συμμετοχή των γυναικών στο διδακτικό και ερευνητικό προσωπικό των Πανεπιστημίων έχει αυξηθεί σημαντικά τις τελευταίες δεκαετίες. Ωστόσο, τα στοιχεία δείχνουν πως οι γυναίκες πανεπιστημιακοί υφίστανται ακόμα διακρίσεις και άνιση μεταχείριση. Φαίνεται πως η είσοδος των γυναικών στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα δεν έχει σημάνει το τέλος των προκαταλήψεων και των στερεοτύπων γύρω από τις ικανότητές τους να αντεπεξέλθουν σε ένα τόσο απαιτητικό εργασιακό περιβάλλον, ούτε ενίσχυσε άμεσα ή έμμεσα την αναδιάρθρωση των δομών εκείνων που θα μπορούσαν να επιφέρουν αλλαγές και ευνοϊκότερες συνθήκες για τις ίδιες.

Οι έρευνες για τη γυναικεία απασχόληση στον ακαδημαϊκό χώρο, στην Ευρώπη και στις ΗΠΑ, οδηγούν σε κοινά συμπεράσματα αναφορικά με τη δυσμενή θέση και την αντιμετώπισή της. Οι γυναίκες αποτελούν μειοψηφία στους πανεπιστημιακούς και έχει αποδειχθεί πως όσο υψηλότερη η πανεπιστημιακή βαθμίδα, τόσο χαμηλότερη είναι η παρουσία τους. Κατέχουν, συγκριτικά με τα ποσοστά που παρουσιάζουν στο ακαδημαϊκό προσωπικό, λιγότερες ανώτερες διοικητικές και διευθυντικές θέσεις, συγκεντρώνονται σε ορισμένους μόνο επιστημονικούς κλάδους, ενώ σε άλλους η παρουσία τους είναι ισχνή. Επίσης, δεν απολαμβάνουν τις ίδιες παροχές και υπηρεσίες με τους άνδρες συναδέλφους τους της ίδιας βαθμίδας. Τέλος, εμφανίζουν αναλογικά με τους άνδρες πανεπιστημιακούς καθηγητές, χαμηλότερη παραγωγικότητα, έχουν λιγότερες ευκαιρίες για χρηματοδότηση των ερευνητικών προγραμμάτων που αναλαμβάνουν και παίρνουν λιγότερες εκπαιδευτικές άδειες. Τα παραπάνω συμπεράσματα, έχουν προκύψει από σειρά μελετών στην Ευρώπη αλλά και σε άλλες χώρες του δυτικού κόσμου. Ενδεικτικά αναφέρονται, η έκθεση ETAN (*Etan Report*) του Ευρωπαϊκού Δικτύου Τεχνολογικής Αξιολόγησης (European Technology Assessment Network, ETAN)⁶, η οποία ασχολείται με τη θέση των γυναικών στους τομείς των επιστημών και της τεχνολογίας, και η έκθεση *National Policies on Women and Science in Europe* της ομάδας του Ελσίνκι (Helsinki Group on Women and Science)⁷. Διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο διαπιστώθηκαν και από την έρευνα του Τεχνολογικού Ινστιτούτου της Μασαχουσέτης (MIT) το 1999⁸, όπου όλες αυτές δημοσιεύθηκαν στην έκθεση με τίτλο *A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT*. Στην έκθεση καταγράφονται τα χαρακτηριστικά και τα στοιχεία εκείνα που προδίδουν την άνιση μεταχείριση των γυναικών πανεπιστημιακών έναντι των ανδρών συναδέλφων τους, καθώς και την απουσία των πρώτων από ανώτερες διοικητικές θέσεις στο εν λόγω ίδρυμα.

⁵ Παρουσιάστηκε από την καθηγήτρια Στ. Βοσνιάδου στο συνέδριο «Πολιτικές Φύλου στα Πανεπιστήμια» που πραγματοποιήθηκε στις 21 Νοεμβρίου 2005 στο Αμφιθέατρο Δρακόπουλου του Πανεπιστημίου Αθηνών. Δημοσίευση του ΠΠΣ ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ Αριθμός 3, 7/03/2005.

⁶ <http://www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm>,

⁷ http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women-science/helsinki_en.html

⁸ Bailyn L., 2003, "Academic Careers and Gender Equity": Lessons Learned from MIT", στο *Gender, Work and Organization*, τόμ.10, τεύχ.2, March 2003, <http://web.mit.edu/fnl/women/women.html>

Επίσης, στις παραπάνω έρευνες, παρατηρήθηκε απουσία των γυναικών από επιτροπές, φορείς και κέντρα λήψης αποφάσεων και διαμόρφωσης επιστημονικών πολιτικών. Η έκθεση ETAN του Ευρωπαϊκού Δικτύου Τεχνολογικής Αξιολόγησης, προτείνει μέτρα για: α) την ανάπτυξη πολιτικών καλής πρακτικής για την πρόσληψη και την απασχόληση γυναικών επιστημόνων, β) την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας ευκαιριών στα πανεπιστήμια και γ) τη διασφάλιση βέλτιστων προτύπων για το σύστημα αξιολόγησης και τις διαδικασίες επιλογής από ομολόγους, και διατυπώνει συστάσεις προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, τα κράτη μέλη και όλους τους οργανισμούς που εκπαιδεύουν, χρηματοδοτούν και απασχολούν επιστήμονες.

Σε παρόμοια συμπεράσματα, για τη γυναικεία εργασία στα πανεπιστήμια, κατέληξε και η πανελλαδική έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του Διατμηματικού Προγράμματος Σπουδών Φύλου και Ισότητας (Π.Π.Σ. ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ.) του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών. Τα αποτελέσματα, τα οποία παρουσιάστηκαν σε συμπόσιο που οργάνωσε το πρόγραμμα με θέμα *Η Θέση των Γυναικών στην Ακαδημαϊκή Κοινότητα και οι Πολιτικές Φύλου στα Πανεπιστήμια*, στις 11 και 12 Δεκεμβρίου του 2004, πιστοποιούν τις οριζόντιες και κάθετες διαφορές που έχουν παρατηρηθεί διεθνώς στο ακαδημαϊκό προσωπικό των πανεπιστημίων.

Οι οριζόντιες διαφορές αφορούν στη συγκέντρωση των γυναικών μελών ΔΕΠ στις ανθρωπιστικές επιστήμες και την αντίστοιχη απουσία τους από τις θετικές και οικονομικές επιστήμες και από τα Πολυτεχνεία. Για παράδειγμα, οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ αποτελούν το 62% της Φιλοσοφικής Σχολής του ΕΚΠΑ, ενώ στη Σχολή Θετικών Επιστημών αποτελούν μόνο το 29%. Το ποσοστό των γυναικών είναι ιδιαίτερα χαμηλό στις Πολυτεχνικές Σχολές των ελληνικών ΑΕΙ.

Οι κάθετες διαφορές σχετίζονται με το γεγονός ότι οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ απουσιάζουν από τις ανώτερες βαθμίδες της καθηγητικής κλίμακας και με το ότι κατέχουν, συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους, ιδιαίτερα χαμηλό ποσοστό διοικητικών θέσεων και θέσεων εξουσίας στα πανεπιστήμια. Συγκεκριμένα, το ποσοστό των γυναικών στις βαθμίδες της καθηγήτριας και της αναπληρώτριας καθηγήτριας είναι αθροιστικά το 10.5% του συνόλου των μελών ΔΕΠ σε όλες τις βαθμίδες, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών στη βαθμίδα του καθηγητή και αναπληρωτή καθηγητή κυμαίνεται στο 42% του συνόλου των μελών ΔΕΠ στα ελληνικά πανεπιστήμια. Αναφορικά με την κατοχή ανώτερων διοικητικών θέσεων, οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ δεν κατέχουν καμία θέση Πρύτανη στα ελληνικά ΑΕΙ και αποτελούν μόνο το 12% των Αντιπρυτάνεων, το 10% των Κοσμητόρων, το 12% των Προέδρων Τμημάτων, το 20% των Διευθυντών Τομέων, και το 14% και 6% των Διευθυντών Εργαστηρίων και Κλινικών αντίστοιχα.

Ακόμα και στα Τμήματα των Ανθρωπιστικών Επιστημών, όπου η παρουσία των γυναικών είναι ικανοποιητική, οι κάθετες διαφορές παραμένουν πολύ υψηλές, με τις γυναίκες να κατέχουν τη μειοψηφία των θέσεων εξουσίας, παρά την αριθμητική τους υπεροχή. Στα παραπάνω τμήματα του ΕΚΠΑ, σύμφωνα με την έρευνα που πραγματοποιήθηκε, οι γυναίκες ενώ κατέχουν το 62% των ακαδημαϊκών θέσεων, αποτελούν μόνο το 31% των Προέδρων Τμημάτων, το 35% των Αντιπροέδρων Τμημάτων, το 39% των Διευθυντών Τομέων και το 24% των Διευθυντών Εργαστηρίων. Επίσης, από τα στοιχεία της έρευνας προκύπτει πως η χαμηλή παρουσία των γυναικών στις Θετικές Επιστήμες είναι πολύ εντονότερη από την αντίστοιχη ανδρική στη Φιλοσοφική Σχολή. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι στη βαθμίδα του καθηγητή, οι γυναίκες αποτελούν μόλις το 8% στο σύνολο των τμημάτων που απαρτίζουν τη Σχολή των Θετικών Επιστημών του ΕΚΠΑ, ενώ αντίθετα, οι άνδρες αποτελούν το 55% στο σύνολο των Τμημάτων της Φιλοσοφικής Σχολής του ιδίου ιδρύματος.

Για να αντιμετωπισθούν αποτελεσματικά οι διακρίσεις κατά των γυναικών πανεπιστημιακών, θα πρέπει να αναπτυχθούν στα Πανεπιστήμια συντονισμένες ενέργειες, κυρίως γύρω από δύο άξονες:

(1) Την ανάπτυξη Προγραμμάτων Γυναικείων Σπουδών που θα ενισχύσουν την ευαισθητοποίηση της ακαδημαϊκής κοινότητας σχετικά με ζητήματα φύλου και την υιοθέτηση και υποστήριξη ιδεολογιών συμβατών με τις αρχές της ίσης μεταχείρισης και ισότητας των φύλων στους κόλπους των πανεπιστημίων, και (2) Τη θέσπιση και εφαρμογή κατάλληλων πολιτικών για την αντιμετώπιση των διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες στον ακαδημαϊκό χώρο από τις αρχές του εκάστοτε πανεπιστημίου.

Στο παρόν κείμενο, θα ασχοληθούμε με το δεύτερο άξονα, αυτόν της θέσπισης και εφαρμογής πολιτικών ισότητας στα πανεπιστήμια. Η αντιμετώπιση των διακρίσεων και η εφαρμογή των αρχών της ίσης μεταχείρισης στο ακαδημαϊκό προσωπικό μπορεί να συμβάλει στα εξής:

(1). Στην ενίσχυση των δημοκρατικών διαδικασιών: Όπως σε κάθε κοινωνική ομάδα, έτσι και σε κάθε οργανισμό η δημοκρατία βασίζεται στη συμμετοχή ολόκληρου του πληθυσμού στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Οι γυναίκες, που αποτελούν το 1/3 του επιστημονικού προσωπικού στο Πανεπιστήμιο Αθηνών, δικαιούνται να εκπροσωπούνται αναλόγως, προκειμένου στο πλαίσιο του ιδρύματος η δημοκρατία να λειτουργεί σωστά.

(2). Στην αποτελεσματική χρήση του ανθρώπινου δυναμικού: Η μη αποτελεσματική εκμετάλλευση ενός μέρους του εργατικού δυναμικού του ιδρύματος αποτελεί σπατάλη δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Στερεί από το πανεπιστήμιο και ποσοστό των εργαζομένων του και των ικανοτήτων τους.

(3). Στην ορθή εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων: Η ισότητα αποτελεί πλέον οικουμενικό ανθρώπινο δικαίωμα. Η κάθετη και οριζόντια διάκριση θα πρέπει να εκλείψει. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες, σύμφωνα με όσα πρεσβεύει το Σύνταγμα και η νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δικαιούνται να συμμετέχουν επί ίσοις όροις σε όλες τις δραστηριότητες και τους τομείς του πανεπιστημίου. Το πανεπιστήμιο θα πρέπει να είναι πρωτοπόρο στην εφαρμογή των θεμελιωδών διατάξεων του συντάγματος και των λοιπών νόμων του κράτους.

(4), Στη συμβολή στο σύστημα αξιών και στην άρση των αρνητικών στερεοτύπων που περιβάλλουν το γυναικείο φύλο. Ο ρόλος του Πανεπιστημίου στις σύγχρονες κοινωνίες εξακολουθεί να είναι καθοριστικός. Είναι ο βασικός φορέας γνώσης και ανώτατης παιδείας, η βασική κινητήριος δύναμη εξέλιξης των επιστημών και κατ' επέκταση των ιδεολογιών που προωθούν τις κοινωνικές και πολιτικοοικονομικές εξελίξεις. Από τη θέση που κατέχει το πανεπιστήμιο στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα μπορεί να συμβάλει στην αλλαγή της νοοτροπίας και των αντιλήψεων ώστε να επιφέρει αποτελεσματικότερη και δικαιότερη συμμετοχή των πολιτών, ανδρών και γυναικών, στα κοινωνικά δρώμενα.

Προτάσεις

Με γνώμονα τα παραπάνω και σύμφωνα με τις προτάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης που διατυπώθηκαν στην έκθεση ETAN, προτείνουμε μια σειρά μέτρων άμεσης προτεραιότητας, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι έμφυλες διακρίσεις στην πανεπιστημιακή κοινότητα. Τα μέτρα αυτά, σύμφωνα με τους συγγραφείς της παραπάνω έκθεσης, αποτελούν τους τρεις βασικούς άξονες για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην επιστήμη: 1) ίση μεταχείριση, 2) ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας και 3) θετικές δράσεις.

A: Προτάσεις για την Ίση Μεταχείριση

I. Εισαγωγή των Αρχών της Ισότητας και της Ίσης Μεταχείρισης στα Επίσημα Κείμενα των ΑΕΙ

Τα πανεπιστήμια πρέπει να αναφέρουν ρητά στον εσωτερικό κανονισμό τους, στο καταστατικό τους και σε άλλα επίσημα κείμενα που σχετίζονται με το θεσμικό, λειτουργικό και οργανωτικό τους πλαίσιο, τη βούληση των πανεπιστημιακών αρχών αλλά και όλων των μελών των πανεπιστημίων να ακολουθούν και να εφαρμόζουν τις αρχές της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης των φύλων, έτσι όπως αυτές ορίζονται από τα άρθρα 4 παρ.2⁹ και 116 παρ.2¹⁰ του Συντάγματος και από το άρθρο II-23¹¹ του Ευρωσυντάγματος.

II. Υπηρεσίες Φύλαξης των Παιδιών των Εργαζόμενων στο Πανεπιστήμιο

Η δημιουργία υπηρεσιών φύλαξης των παιδιών προσχολικής ηλικίας εντάσσεται στις πολιτικές ίσης μεταχείρισης των φύλων που προβλέπονται από την ευρωπαϊκή αλλά και την ελληνική νομοθεσία. Ίση μεταχείριση δε σημαίνει ίδια μεταχείριση, αλλά μεταχείριση που αναγνωρίζει τις ιδιαιτερότητες του κάθε φύλου. Το δικαίωμα της γυναίκας στη μητρότητα πρέπει να υποστηρίζεται από τους θεσμούς, ούτως ώστε να μην αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στην επαγγελματική της δραστηριότητα και σταδιοδρομία.

Προτείνουμε τη δημιουργία υπηρεσιών φύλαξης των παιδιών προσχολικής ηλικίας και των παιδιών σχολικής ηλικίας στο διάστημα των διακοπών από το σχολείο ενώ οι γονείς τους εργάζονται στο πανεπιστημιακό ίδρυμα. Το συγκεκριμένο μέτρο είναι απαραίτητο προκειμένου οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ να ανταποκριθούν καλύτερα στις υποχρεώσεις τους τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό χώρο. Αποτελεί κοινή διαπίστωση πως οι γυναίκες σε ολόκληρο τον κόσμο είναι εκείνες που επωμίζονται το βασικό όγκο εργασίας στο πλαίσιο της οικογένειας και ειδικά το μέγαλωμα των παιδιών. Επομένως, οι υπηρεσίες φύλαξης των παιδιών αποτελούν ιδιαίτερα σημαντικό μέτρο για τη γυναίκα εργαζόμενη και ειδικά για τις πανεπιστημιακές που εργάζονται σε ένα ιδιαίτερα απαιτητικό εργασιακό περιβάλλον και που ταυτόχρονα πρέπει να αντεπεξέλθουν στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

⁹ Το άρθρο 4 παρ.2 ορίζει πως οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις.

¹⁰ Το άρθρο 116 παρ.2 ορίζει πως 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.

¹¹ Το άρθρο II-23 ορίζει πως η ισότητα ανδρών και γυναικών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου.

B: Ενσωμάτωση της Διάστασης της Ισότητας σε Όλες τις Ακαδημαϊκές Δραστηριότητες

I. Επιτροπές Ισότητας

Η ίδρυση Επιτροπών Ισότητας εντάσσεται στην πολιτική της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, που εφαρμόζει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε συστήματα, δομές, θεσμούς, προγράμματα και πολιτικές, αναγνωρίζοντας με αυτό τον τρόπο τη σημασία της συνετής και ορθής διαχείρισης του ανθρώπινου κεφαλαίου και της ενθάρρυνσης της ισότητας των ευκαιριών σε όλους τους οργανισμούς. Η θέσπιση οργανισμών και επιτροπών παρακολούθησης και εφαρμογής των αρχών της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης των φύλων, που προβλέπεται από τις Οδηγίες και το νέο Σύνταγμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, θεωρείται κρίσιμη για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στους οργανισμούς και τους θεσμούς των κρατών μελών και είναι σύμφωνη με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, η οποία προβλέπει την εφαρμογή συναφών πολιτικών.

Συγκεκριμένα, προτείνουμε την ίδρυση Επιτροπής Ισότητας σε πανελλαδικό επίπεδο, η οποία θα συγκροτηθεί από όλα τα ελληνικά Α.Ε.Ι και θα απαρτίζεται από μέλη ΔΕΠ, μερικά εκ των οποίων θα πρέπει να κατέχουν υψηλές διοικητικές θέσεις στα πανεπιστήμια που θα αντιπροσωπεύουν. Σκοπός της Επιτροπής θα είναι η διαμόρφωση των πολιτικών φύλου στα πανεπιστήμια πανελλαδικώς και η επόπτευση της εφαρμογής τους. Η Επιτροπή θα συνεδριάζει ανά τακτά χρονικά διαστήματα, θα αναδεικνύει τα προβλήματα άνισης μεταχείρισης που υφίστανται οι γυναίκες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, θα ορίζει τους βασικούς στόχους των πανεπιστημίων σε σχέση με την ισότητα των φύλων για κάθε ακαδημαϊκή χρονιά και θα παρακολουθεί την εφαρμογή τους. Η πανελλαδική πανεπιστημιακή Επιτροπή Ισότητας θα δίνει αναφορά στη Σύνοδο των Πρυτάνεων και θα εκπροσωπεί τις γυναίκες μέλη ΔΕΠ στην ΠΟΣΔΕΠ και σε άλλους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς.

Παράλληλα, προτείνουμε την ίδρυση Συντονιστικής Επιτροπής Ισότητας σε κάθε πανεπιστημιακό ίδρυμα, η οποία θα συγκροτείται από μέλη ΔΕΠ που ανήκουν σε όλες τις βαθμίδες, συμπεριλαμβανομένων και μελών ΔΕΠ που κατέχουν υψηλές διοικητικές θέσεις στο ίδρυμα, όπως για παράδειγμα αντιπρυτάνεις, κοσμήτορες κ.ο.κ. Η Επιτροπή θα συνεδριάζει ανά τακτά χρονικά διαστήματα, θα είναι το αρμόδιο όργανο για την υλοποίηση των πολιτικών ισότητας στο εκάστοτε ΑΕΙ και για την παρακολούθηση του προγράμματος δράσης για την ισότητα που θα εφαρμόζεται στο πανεπιστήμιο. Επίσης, θα έχει ελεγκτική και διευθυντική αρμοδιότητα έναντι του Γραφείου Ισότητας του πανεπιστημίου, του οποίου τη σύσταση και τη λειτουργία θα αναλύσουμε διεξοδικά παρακάτω, και θα αναφέρει τα αποτελέσματα της εργασίας της στην πανελλαδική Επιτροπή Ισότητας.

II. Κέντρα Γυναικείων Σπουδών και Σπουδών Φύλου

Τα Κέντρα Γυναικείων Σπουδών ή Σπουδών Φύλου, αν και δεν δραστηριοποιούνται άμεσα στο χώρο της ισότητας των φύλων στα πανεπιστήμια, μπορούν μέσα από τις δραστηριότητές τους να ενισχύσουν τις ιδέες αυτές. Σύμφωνα με την έκθεση ETAN, μία από τις βασικές δυσκολίες που παρουσιάζονται κατά την εφαρμογή της έμφυλης ισότητας έγκειται στο γεγονός ότι η πολυπλοκότητα και οι διαστάσεις του προβλήματος, συχνά υποεκτιμούνται. Είναι συνεπώς ουσιαστική η ανάγκη ευαισθητοποίησης σε θέματα φύλου όλων όσων ανήκουν στο πανεπιστημιακό σώμα. Η ύπαρξη και λειτουργία των Κέντρων Γυναικείων Σπουδών ή Σπουδών Φύλου στα Πανεπιστήμια ενισχύει τη διάδοση των ιδεών περί ισότητας των φύλων και ευαισθητοποιεί τα μέλη των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.

III. Δραστηριότητες για την ενίσχυση της ισότητας

Όπως προαναφέρθηκε, βασικό μέσο για την ενσωμάτωση της ισότητας σε επιστημονικούς οργανισμούς, σύμφωνα με την έκθεση ETAN, αποτελεί η ευαισθητοποίηση των εργαζομένων της. Τα Πανεπιστήμια πρέπει να δραστηριοποιηθούν σχετικά με τη διοργάνωση συνεδρίων και σεμιναρίων, για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, διαλέξεων καθώς και άλλων πολιτιστικών εκδηλώσεων που σκοπό θα έχουν την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση της πανεπιστημιακής κοινότητας σε θέματα φύλου. Μέσα από τις εκδηλώσεις αυτές, θα αναδειχθούν πτυχές του ζητήματος και θα προβληθούν οι πραγματικές συνθήκες ισότητας των φύλων στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα. Επίσης, η πραγματοποίηση διαγωνισμών και η απονομή βραβείων αποκλειστικά για γυναίκες πανεπιστημιακούς αποτελεί μία πρακτική για την ενίσχυση των γυναικών μελών ΔΕΠ.

Γ: Θετικές Δράσεις

I. Εφαρμογή Ποσοστώσεων

Στις θετικές δράσεις εντάσσεται η πολιτική των ποσοτώσεων που αποσκοπεί στην εφαρμογή ειδικών ενεργειών και πολιτικών, προκειμένου να εξαλειφθεί η μειονεκτική θέση ενός εκ των δύο φύλων, όπου αυτή παρουσιάζεται. Από τη συχνή εφαρμογή των ποσοτώσεων σε άλλα κράτη της δυτικής Ευρώπης, έχει αποδειχθεί πως οι ποσοτώσεις αποτελούν τον πιο αποτελεσματικό τρόπο αντιμετώπισης της κάθετης και οριζόντιας διάκρισης των φύλων.

Στην Ελλάδα, το νέο άρθρο 116 του Συντάγματος επιτρέπει τη λήψη θετικών μέτρων. Συγκεκριμένα, το άρθρο ορίζει πως «Η ισότητα ανδρών και γυναικών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου». Ακόμα, το νέο σχέδιο του Ευρωπαϊκού Συντάγματος που ψηφίστηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στις 12 Ιανουαρίου του 2005, ορίζει στο άρθρο II-23 πως «Η ισότητα ανδρών και γυναικών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου». Επιπλέον, με ψήφισμά του, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο κάλεσε τα κράτη μέλη να προωθήσουν θετικά μέτρα για να ευνοήσουν την παρουσία των γυναικών στα ανώτερα επίπεδα των πανεπιστημίων λόγω της πασιφανούς υποεκπροσώπησής τους¹².

Οι ποσοτώσεις έχουν ήδη εφαρμοσθεί στην Ελλάδα. Ο νόμος 2839/00, του Υπουργείου Εσωτερικών, ορίζει την εισαγωγή ποσοστώσεως 1/3 σε όλα τα όργανα λήψης αποφάσεων του Δημοσίου, των ΟΤΑ, καθώς και στις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς που εποπτεύονται από αυτό. Επίσης, ο νόμος 2910/01 εισήγαγε ποσοστώση 1/3 σε όλα τα ψηφοδέλτια των δημοτικών και νομαρχιακών εκλογών.

¹² Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 16.9.98.

Προτείνουμε να εφαρμοσθεί ποσόστωση κατ'ελάχιστον 1/3 για κάθε φύλο σε όλες τις πανεπιστημιακές επιτροπές λήψης αποφάσεων που συγκροτούνται από μέλη ΔΕΠ. Οι γυναίκες πανεπιστημιακοί στο ανέρχονται στο 27% του συνόλου των μελών ΔΕΠ. Η ποσόστωση του 1/3 βρίσκεται σε συμφωνία με το ποσοστό τους στο επιστημονικό προσωπικό του Ιδρύματος.

Το μέτρο αυτό πρέπει να συνοδευτεί από τη σύνταξη Οδηγίας προς τα Ακαδημαϊκά Ιδρύματα σχετικά με την εφαρμογή των ποσοστώσεων. Η Οδηγία θα μπορούσε να περιλαμβάνει «καλές πρακτικές» που θα μπορούσαν να εφαρμόσουν τα ΑΕΙ, τα Τ.Ε.Ι. και τα ερευνητικά ιδρύματα της χώρας, προκειμένου να αμβλύνουν την άνιση κατανομή θέσεων μεταξύ των δύο φύλων. Ένα παράδειγμα «καλής πρακτικής» είναι οι προκηρύξεις για νέα μέλη ΔΕΠ να γίνονται με τρόπο που να ενθαρρύνεται η υποβολή αιτήσεων από εκπροσώπους του φύλου που υποαντιπροσωπεύεται στο συγκεκριμένο Τμήμα. Η Οδηγία θα έχει ως αποδέκτες τους Προέδρους και Αντιπροέδρους τόσο των «ανδροκρατούμενων» τμημάτων όσο και εκείνους των «γυναίκοκρατούμενων» τμημάτων. Θα ήταν ιδιαίτερα σημαντικό να δοθούν κίνητρα από τα Πανεπιστήμια και την Πολιτεία για την ορθή εφαρμογή της Οδηγίας από τα Τμήματα.

II. Προγράμματα για την εξέλιξη του προσωπικού

Τα προγράμματα για την εξέλιξη του προσωπικού αποτελούν μία ακόμα θετική δράση και έχουν σκοπό να ενισχύσουν με έμμεσους τρόπους τις γυναίκες πανεπιστημιακούς στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Στις χώρες της δυτικής Ευρώπης, ορισμένα προγράμματα απευθύνονται αποκλειστικά σε γυναίκες, αναγνωρίζοντας με αυτόν τον τρόπο τη δυσχερή θέση τους στον ακαδημαϊκό χώρο. Τα προγράμματα σχετίζονται συνήθως με την ανάπτυξη διοικητικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων και με στρατηγικές που αφορούν την ακαδημαϊκή επαγγελματική σταδιοδρομία. Συνήθη είναι επίσης τα προγράμματα που αφορούν τη συνεχή επιμόρφωση, τα οποία μπορεί να επικεντρώνονται σε θέματα ισότητας, ενώ άλλα να σχετίζονται περισσότερο με τη βελτίωση των διδακτικών και ερευνητικών προσόντων.

Τέλος, στο πλαίσιο των προγραμμάτων για την εξέλιξη του προσωπικού, εντάσσονται και τα «προγράμματα καθοδήγησης», που είναι ιδιαίτερα διαδεδομένα στα Πανεπιστήμια της Ευρώπης και των ΗΠΑ. Στο πλαίσιο των προγραμμάτων αυτών, γυναίκες και άνδρες καθηγητές με επαγγελματική εμπειρία στο χώρο τους αναλαμβάνουν ρόλο «συμβούλου» νεότερων συναδέλφων τους. Μέσα από τις δικές τους εμπειρίες και γνώσεις, συμβουλεύουν τις γυναίκες συναδέλφους τους σχετικά με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και την ανέλιξή τους σε ανώτερες θέσεις. Το σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων αυτών, μπορούν να αναλάβουν τα Γραφεία Ισότητας.

Διοικητική υποστήριξη

Προκειμένου να εφαρμοσθούν αποτελεσματικά οι παραπάνω προτάσεις, είναι αναγκαία η ίδρυση διοικητικής υπηρεσίας για την υποστήριξή τους. Τέτοιες υπηρεσίες αποτελούν τα Γραφεία Ισότητας, που λειτουργούν στην πλειοψηφία των Πανεπιστημίων των ΗΠΑ και της δυτικής Ευρώπης, συμπεριλαμβανομένου και του Πανεπιστημίου της Κύπρου.

I. Γραφεία ισότητας

Οι δραστηριότητες του Γραφείου Ισότητας, το οποίο θα απασχολεί τουλάχιστον έναν ειδικευμένο υπάλληλο πλήρους απασχόλησης, είναι κυρίως οι εξής:

1) *Συγκέντρωση στατιστικών στοιχείων.* Συγκέντρωση στοιχείων ετησίως για το προσωπικό του πανεπιστημίου (επιστημονικό και διοικητικό) και για τους φοιτητές με το φύλο ως μεταβλητή. Η δημιουργία συναφών αρχείων και στατιστικών μελετών είναι απαραίτητη προϋπόθεση ώστε να γίνουν γνωστές οι πραγματικές κατανομές βάσει του φύλου ανάμεσα στα μέλη ΔΕΠ του πανεπιστημίου. Οι πληροφορίες που προκύπτουν από τη συγκέντρωση των στοιχείων, συμβάλλουν στην εφαρμογή των ποσοτώσεων και άλλων συναφών πολιτικών καθώς και στη δημιουργία προγραμμάτων δράσης. Στην έκθεση ETAN επισημαίνεται πως η σημαντικότερη δυσκολία για την αξιολόγηση της σημερινής θέσης των γυναικών στα πανεπιστήμια είναι η έλλειψη συστηματικής συγκέντρωσης στατιστικών στοιχείων. Οι εν λόγω στατιστικές είναι ουσιαστικής σημασίας τόσο ως στοιχείο πληροφόρησης, όσο και ως μέσο χάραξης πολιτικής. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή με ανακοίνωσή της,¹³ και το Συμβούλιο της Ευρώπης με την έκθεσή του¹⁴ για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε πολιτικές και οργανισμούς θεωρούν πως η τακτική παραγωγή αναλυτικών στατιστικών στοιχείων αποτελεί βασικό κριτήριο για την ενσωμάτωση της ισότητας στην ανάπτυξη πολιτικών μέτρων.

2) *Συγγραφή και δημοσίευση ετήσιων εκθέσεων, ερευνών και οδηγιών ισότητας.* Τα στοιχεία που συγκεντρώνονται ετησίως δημοσιεύονται σε ετήσια έκθεση και αποτελούν πηγή πληροφοριών για τις Επιτροπές Ισότητας. Οι ετήσιες εκθέσεις δύναται να αποτελέσουν τη βάση για τη συγγραφή και δημοσίευση οδηγιών ισότητας στα πανεπιστήμια και για την πραγματοποίηση προγραμμάτων δράσης.

Ο οδηγός μπορεί να περιέχει, αφενός, κατευθυντήριες γραμμές στις πολιτικές που πρέπει να αναπτύξει το Πανεπιστήμιο προκειμένου να πετύχει συνθήκες έμφυλης ισότητας για τα μέλη ΔΕΠ και, αφετέρου, καταγραφή των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων που έχουν τα μέλη της επιστημονικής κοινότητας του ιδρύματος σχετικά με την τήρησή της. Σκοπός είναι οι πολιτικές αυτές να στηρίζονται σε δεσμευτικές αρχές και κανονισμούς που θα επιβληθούν με πρωτοβουλία των αρχών του πανεπιστημίου και που θα βασίζονται στην ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία για την ισότητα των φύλων.

Τα προγράμματα δράσης έχουν την έννοια του σχεδιασμού και της εισαγωγής πολιτικών που εφαρμόζονται εντός του πανεπιστημίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων μεταξύ των μελών του ιδρύματος. Συνήθως τακτική στις χώρες της δυτικής Ευρώπης και των ΗΠΑ είναι τα προγράμματα δράσης να σχεδιάζονται και να υλοποιούνται κυρίως από τα Γραφεία Ισότητας. Η εφαρμογή τους συνήθως προκύπτει μετά από την υλοποίηση των ετήσιων εκθέσεων και ερευνών που πραγματοποιούνται στο εσωτερικό των πανεπιστημίων. Τα περισσότερα προγράμματα σχεδιάζονται για χρονικό διάστημα 2-4 ετών. Οι πολιτικές του προγράμματος δράσης μπορεί να επικεντρώνονται στους εξής άξονες: α. προστασία της μητρότητας, β. ίσες ευκαιρίες στις προαγωγές, γ. θετικά μέτρα, δ. ίση συμμετοχή των γυναικών σε όλες τις καίριες θέσεις του ιδρύματος, στις επιτροπές, σε ερευνητικά προγράμματα κ.ο.κ. και ε. καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης

3) *Δημιουργία ιστοσελίδας για τις γυναίκες μέλη του πανεπιστημίου.* Η ιστοσελίδα του Γραφείου Ισότητας μπορεί να αποτελέσει διάυλο επικοινωνίας των γυναικών μελών ΔΕΠ αλλά και των φοιτητριών από τα πανεπιστήμια της χώρας και του εξωτερικού, καθώς επίσης και των συναφών

¹³ ΕΚ 1996.

¹⁴ Συμβούλιο της Ευρώπης, 1998.

φορέων. Επίσης προσφέρει ενημέρωση στα μέλη του πανεπιστημίου σχετικά με τις δραστηριότητες του Γραφείου Ισότητας καθώς και επιμόρφωση σχετικά με θέματα φύλου.

Συμπεράσματα

Προκειμένου να εξαλειφθούν οι έμφυλες διακρίσεις, στο χώρο των πανεπιστημίων, προτείνουμε την ίδρυση Επιτροπών Ισότητας, τόσο σε πανελλαδικό επίπεδο όσο και σε κάθε ΑΕΙ. Οι επιτροπές αυτές θα είναι αρμόδιες για την παρακολούθηση των συνθηκών και για τη χάραξη πολιτικών βελτίωσής τους. Τα Γραφεία Ισότητας αποτελούν την αναγκαία διοικητική υπηρεσία που θα αναλαμβάνει την εφαρμογή των έμφυλων πολιτικών. Πρωταρχικός σκοπός τους θα είναι η συγκέντρωση στατιστικών στοιχείων που αποτελούν την αφετηρία για την υλοποίηση προγραμμάτων και πρακτικών φύλου και ισότητας.

Οι ανισότητες λόγω φύλου στο επιστημονικό προσωπικό των πανεπιστημίων αποτελούν τρανταχτή αντίθεση αν συγκριθούν με το πρότυπο της ακαδημαϊκής κοινότητας που χαρακτηρίζεται από τα ιδανικά της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών. Το πανεπιστήμιο και το επιστημονικό προσωπικό που αποτελεί το έμπυχο υλικό του πρέπει να αποτελούν υπόδειγμα για τους λοιπούς θεσμούς και φορείς της κοινωνίας μας, ιδιαίτερα σε θέματα που απαιτούν αυξημένη ευαισθησία, όπως αυτά που συνδέονται με την ισότητα και την ίση μεταχείριση των πολιτών. Σε μια κοινωνία που σαφώς διέπεται ακόμα από στερεότυπα που διακρίνουν τα φύλα σε σχέση με τις ικανότητες τους, το πανεπιστήμιο θα πρέπει να συμβάλει με το δικό του παράδειγμα στην αλλαγή του κλίματος έναντι των γυναικών.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΜΕ ΘΕΜΑ «ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΦΥΛΟΥ ΣΤΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ»¹⁵

Στις 21 Νοεμβρίου 2005 πραγματοποιήθηκε στο κεντρικό κτίριο του Πανεπιστημίου Αθηνών συνέδριο με θέμα τις πολιτικές ισότητας των δύο φύλων στα ΑΕΙ. Το συμπόσιο οργανώθηκε από τις υπεύθυνες υλοποίησης του προγράμματος καθηγήτριες κκ. Στέλλα Βοσνιάδου και Βασιλική Δενδρινού στο πλαίσιο του διατμηματικού Προγράμματος Προπτυχιακών Σπουδών (Π.Π.Σ) για Θέματα Φύλου και Ισότητας (ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ.) του ΕΚΠΑ. Η εκδήλωση αποτέλεσε συνέχεια του συμποσίου που είχε διοργανωθεί τον Δεκέμβριο του 2004 με τίτλο «*Η θέση των γυναικών στην ακαδημαϊκή κοινότητα*».

Την έναρξη του συμποσίου κήρυξε ο Αντιπρύτανης του ΕΚΠΑ καθηγητής κ. Χρίστος Κίττας, ακαδημαϊκός υπεύθυνος του προγράμματος ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ. Ο κ. Κίττας αναφέρθηκε στις οργανωτικές δομές και λειτουργίες του προγράμματος καθώς και στις διδακτικές, ερευνητικές και άλλες δραστηριότητες που έχουν αναπτυχθεί τα δύο τελευταία ακαδημαϊκά έτη που το πρόγραμμα είναι σε ισχύ. Δεν παρέλειψε να επισημάνει τη συμπαράσταση και βοήθεια του Υπουργείου Παιδείας και ιδιαίτερα της Υπουργού, κ. Μαριέττας Γιαννάκου, στην προσπάθεια να δημιουργηθούν προπτυχιακά και μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών φύλου και ισότητας στα πανεπιστήμια.

Την εκδήλωση χαιρέτισαν ο Γενικός Γραμματέας του ΥΠΕΠΘ, καθηγητής κ. Ανδρέας Καραμάνος, εκ μέρους της Υπουργού, η οποία δεν μπόρεσε να παραστεί όπως ήταν προγραμματισμένο λόγω έκτακτης σύγκλισης του υπουργικού συμβουλίου, καθώς και οι Αντιπρυτάνεις καθηγήτριες κκ. Φωτεινή Τσαλίκoglou και Νάνσυ Παπαλεξανδρή του Παντείου Πανεπιστημίου και του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών αντίστοιχα. Η καθηγήτρια κ. Κωνσταντίνα Βαΐου του Τμήματος Αρχιτεκτόνων Μηχανικών του ΕΜΠ ανέγνωσε χαιρετισμό του πρύτανη του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου, κ. Ανδρέα Ανδρεόπουλου, ενώ χαιρετισμούς επίσης απεύθυναν η Γενική Γραμματέας Ισότητας του ΥΠΕΣΔΔ κ. Ευγενία Τσουμάνη και η Πρόεδρος του Κέντρου Έρευνας για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) κ. Μερόπη Καλδή. Όλοι και όλες εξέφρασαν την αμέριστη συμπαράστασή τους στην προσπάθεια που γίνεται από το πρόγραμμα ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ. να συνεχιστεί η λειτουργία των προγραμμάτων σπουδών φύλου και υποσχέθηκαν να ενισχύσουν από τη θέση που κατέχουν την εφαρμογή μέτρων για πολιτικές ισότητας έτσι όπως προωθούνται και από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Οι ομιλήτριες, καθηγήτριες κκ. Στέλλα Βοσνιάδου (Τμήμα Μεθοδολογίας, Ιστορίας και Θεωρίας του ΕΚΠΑ), Αικατερίνη Δούκα-Καμπίτοglou, (Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων και Προσωπικού, του Αριστοτέλειο Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης), Μαρία Μιμίκου (Τμήμα Πολιτικών Μηχανικών του Εθνικού Μετσόβιου Πανεπιστημίου) και η αναπληρώτρια καθηγήτρια Χρυσή Βιτσιλάκη (κοσμήτορας της Σχολής Ανθρωπιστικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Αιγαίου), μίλησαν για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες πανεπιστημιακοί προσπαθώντας να συνδυάσουν ένα ιδιαίτερα απαιτητικό επάγγελμα με τα οικογενειακά τους καθήκοντα. Επίσης, παρουσίασαν ποσοτικά στοιχεία τα οποία καταδεικνύουν την περιθωριοποίησή τους στον ακαδημαϊκό χώρο.

¹⁵ Δημοσίευση του ΠΠΣ ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ. Αριθμός 4, 5/12/2005

Από τα στοιχεία αυτά προκύπτει ότι οι γυναίκες αποτελούν μειοψηφία στα μέλη ΔΕΠ των πανεπιστημίων (35% στο ΕΚΠΑ και 22% στο ΕΜΠ) και συγκεντρώνονται κυρίως στις σχολές ανθρωπιστικών σπουδών ενώ απουσιάζουν από τους κλάδους των θετικών, οικονομικών και τεχνολογικών σπουδών (π.χ. 62% των μελών ΔΕΠ στη Φιλοσοφική Σχολή είναι γυναίκες, ενώ αντίθετα στις Σχολές Νομικών, Οικονομικών και Πολιτικών Σπουδών και Θετικών Επιστημών αποτελούν μόνο τα 22% και 29% αντίστοιχα επί του συνόλου των πανεπιστημιακών). Οι άνδρες μέλη ΔΕΠ πλειοψηφούν στις ανώτερες βαθμίδες της καθηγητικής κλίμακας σε όλα τα ΑΕΙ καθώς και στις επιμέρους σχολές και τμήματα. Στο ΕΚΠΑ, οι γυναίκες στη βαθμίδα της καθηγήτριας είναι μόλις 6% στη Θεολογική Σχολή και τη Σχολή Νομικών, Οικονομικών και Πολιτικών Σπουδών, 8% στη Σχολή Θετικών Επιστημών και 15% στη Σχολή Επιστημών Υγείας. Στο ΕΜΠ οι γυναίκες αποτελούν το 11% στη βαθμίδα της καθηγήτριας και το 33% στη βαθμίδα του λέκτορα. Τέλος, κατέχουν, συγκριτικά με τα ποσοστά τους στο ακαδημαϊκό προσωπικό, λιγότερες ανώτερες διοικητικές θέσεις στο εσωτερικό των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων της χώρας. Στο Πανεπιστήμιο Αθηνών την ακαδημαϊκή χρονιά 2003-04 οι Πρυτανικές Αρχές και οι θέσεις Κοσμητόρων καλύπτονταν αποκλειστικά από άνδρες. Γυναίκες Πρόεδροι και Αντιπρόεδροι Τμημάτων υπήρχαν μόνο στα Τμήματα της Φιλοσοφικής Σχολής, ενώ στις τέσσερις λοιπές σχολές του ΕΚΠΑ, που απαρτίζονται από 15 τμήματα συνολικά, δεν υπήρχε καμία γυναίκα που να κατέχει τέτοια διοικητική θέση. Η κατάσταση είναι ακόμη χειρότερη στο ΕΜΠ, όπου την ίδια χρονιά οι γυναίκες καταλάμβαναν μόνο μία θέση Προέδρου και μία Αντιπροέδρου σε σύνολο εννέα σχολών του ιδρύματος.

Οι ομιλήτριες επίσης αναφέρθηκαν στον ιδιαίτερα μικρό αριθμό γυναικών στις εθνικές επιτροπές που διαμορφώνουν την επιστημονική πολιτική της χώρας μας. Η απουσία των γυναικών από τις επιτροπές που διαμορφώνουν τις πολιτικές στα πανεπιστήμια και στην έρευνα έρχεται σε αντίθεση με το πρότυπο της ακαδημαϊκής κοινότητας που χαρακτηρίζεται από τους στόχους της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών (ιδιαίτερα αν ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι σήμερα το ποσοστό των φοιτητριών στα πανεπιστήμια υπερβαίνει το 50%), και επηρεάζει αναπόφευκτα τον προσανατολισμό των επιστημονικών προγραμμάτων και τις επενδύσεις που γίνονται σε συγκεκριμένους ερευνητικούς τομείς.

Τα προβλήματα των γυναικών επιστημόνων έχουν γίνει αντικείμενο εκτεταμένης μελέτης σε άλλες χώρες της Ευρώπης καθώς και στις ΗΠΑ, Αυστραλία, Νέα Ζηλανδία, κ.λπ. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει προτείνει σειρά θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών πανεπιστημιακών στο πλαίσιο της πολιτικής της «ενσωμάτωσης της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές», και λειτουργίες των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν, εκτός από τη λειτουργία προπτυχιακών και μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών φύλου, την ίδρυση πανεπιστημιακών και εθνικών επιτροπών για τη μελέτη του προβλήματος, χρήματα για την πρόσληψη περισσότερων γυναικών μελών ΔΕΠ στις Σχολές Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας, την απαίτηση για διαφανείς και αμερόληπτες διαδικασίες πρόσληψης και εξέλιξης μελών ΔΕΠ στα πανεπιστήμια, καθώς και ίση μεταχείριση των γυναικών και ισότιμη ένταξή τους στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Οι ομιλήτριες εξέφρασαν την πεποίθηση πως πρέπει να εφαρμοστεί, σε όλες τις διαστάσεις της καθημερινής πανεπιστημιακής ζωής, η ευρωπαϊκή πολιτική της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές μέσα από το δημόσιο διάλογο. Πρότειναν την ίδρυση Επιτροπών Ισότητας με ευρεία εκπροσώπηση σχολών και βαθμίδων, τη θεσμοθέτηση σε όλα τα Πανεπιστήμια Γραφείου Ισότητας που θα έχει ως βασικές αρμοδιότητες την ετήσια απογραφή της συμμετοχής των γυναικών μελών ΔΕΠ στα επιμέρους τμήματα και σχολές, καθώς και σε διοικητικά όργανα και σε θέσεις που

παίρνουν σημαντικές αποφάσεις, με στόχο σταδιακά η εκπροσώπησή τους να γίνει ανάλογη των ποσοστών τους.

Οι ομιλήτριες πρότειναν επίσης μέτρα, τα οποία θα πρέπει να λάβει η επίσημη Πολιτεία, και κυρίως το ΥΠΕΠΘ ως αρμόδιο Υπουργείο, για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών επιστημόνων στα ΑΕΙ. Συγκεκριμένα ζήτησαν την εφαρμογή θετικών μέτρων όπως υποτροφίες έρευνας και προόδου, θέσεις επισκεπτριών καθηγητριών και κίνητρα για τα πανεπιστήμια, προκειμένου να υιοθετήσουν πολιτικές ισότητας, ώστε να βελτιωθεί η θέση των γυναικών. Επισημαίνοντας τη σοβαρή διάσταση του γεγονότος πως οι γυναίκες απουσιάζουν από τις επιτροπές που διαμορφώνουν την επιστημονική πολιτική, ζήτησαν από την Πολιτεία την εφαρμογή ποσοστώσεων στις εθνικές επιτροπές που αποφασίζουν για την επιστημονική πολιτική, που αξιολογούν ερευνητικές προτάσεις και λαμβάνουν αντίστοιχες αποφάσεις.

Κατά τη λήξη του συμποσίου αποφασίστηκε η σύσταση ψηφίσματος καθώς και συνοδευτικού κειμένου, για την ίση μεταχείριση των δύο φύλων στο ακαδημαϊκό προσωπικό. Με το ψήφισμα ζητούνται: α) η συνέχιση και η διεύρυνση των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών σπουδών φύλου, β) η σύσταση Πανελλαδικής Επιτροπής Ισότητας που θα συγκροτείται από μέλη ΔΕΠ των πανεπιστημίων και βασικό στόχο θα έχει την προώθηση πολιτικών ισότητας στο εσωτερικό των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, γ) η δημιουργία Γραφείων Ισότητας στα ΑΕΙ και δ) η λήψη θετικών μέτρων από την Πολιτεία (και ιδιαίτερα από το ΥΠΕΠΘ) προκειμένου να αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών επιστημόνων σε επιτροπές λήψης αποφάσεων για τη διαμόρφωση της επιστημονικής πολιτικής της χώρας και για θέματα παιδείας

Το ψήφισμα θα σταλεί στην επερχόμενη Σύνοδο των Πρυτάνεων. Προκειμένου να υπάρξει η μεγαλύτερη δυνατή ενημέρωση και στήριξη των πανεπιστημιακών δασκάλων στις προσπάθειες αυτές, οι καθηγήτριες αποφάσισαν να προωθήσουν το κείμενο προς όλα τα μέλη ΔΕΠ των ιδρυμάτων τους με στόχο να συγκεντρώσουν ικανοποιητικό αριθμό υπογραφών που θα συναινούν στις ενέργειές τους.

Το πρόγραμμα ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ., σε συνεργασία με τα προγράμματα φύλου των λοιπών πανεπιστημίων, θα συνεχίσει τις προσπάθειές του για την αναγνώριση και ευαισθητοποίηση της ακαδημαϊκής κοινότητας σε θέματα σπουδών φύλου και θα επιτείνει τις προσπάθειες για την πλήρη ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων στα Ελληνικά Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα.

ΨΗΦΙΣΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΩΝ ΑΕΙ: ΔΙΕΥΚΡΙΝΗΣΕΙΣ ΜΕ ΑΦΟΡΜΗ ΤΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΣΤΗ ΣΥΝΟΔΟ ΤΩΝ ΠΡΥΤΑΝΕΩΝ¹⁶

Στην τελευταία Σύνοδο των Πρυτάνεων (Κυλλήνη Ηλείας, 17-19/2/2006) τέθηκε σε συζήτηση ένα θέμα που δεν είχε ποτέ άλλοτε απασχολήσει κάποιο συλλογικό όργανο της πανεπιστημιακής κοινότητας: η πολιτική της ισότητας των φύλων στα πανεπιστήμια. Το γεγονός αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό, καθώς είναι η πρώτη φορά που το συγκεκριμένο ζήτημα έγινε αντικείμενο εκτεταμένης συζήτησης των πρυτανικών αρχών των πανεπιστημίων της χώρας. Πιο συγκεκριμένα, συζητήθηκε το ψήφισμα¹⁷ που συνέταξαν οι υπεύθυνες των Προπτυχιακών Προγραμμάτων Σπουδών για Θέματα Φύλου και Ισότητας, το οποίο υπέγραψαν συνολικά περίπου 500 μέλη ΔΕΠ, εκ των οποίων 330 από το Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Ιδιαίτερη σημασία έχει το γεγονός ότι στη Σύνοδο αυτή τα δίκαια αιτήματα που εκφράστηκαν στο ψήφισμα έγιναν αποδεκτά. Πρυτάνεις και αντιπρυτάνεις συμφώνησαν πως είναι σκόπιμο:

- α) να ενισχυθούν τα Προπτυχιακά και Μεταπτυχιακά Προγράμματα Σπουδών σχετικά με τις Γυναίκες Σπουδές και Σπουδές Φύλου που έχουν ήδη εισαχθεί σε αρκετά πανεπιστήμια,
- β) να δημιουργηθούν Επιτροπές Ισότητας και Γραφείο Ισότητας σε κάθε ΑΕΙ και,
- γ) να συγκροτηθεί Πανελλαδική Πανεπιστημιακή Συντονιστική Επιτροπή Ισότητας με σκοπό την υποστήριξη των πολιτικών ισότητας, των προγραμμάτων σπουδών και των μαθημάτων με την οπτική του φύλου στα πανεπιστήμια.

Αυτό που πρέπει να σημειωθεί είναι ότι τα αιτήματα αυτά που προβάλλονται μέσω του ψηφίσματος, το οποίο συνεχίζει να συγκεντρώνει τις υπογραφές μελών ΔΕΠ, δεν είναι συντεχνιακά και δεν συνδέονται με συγκεκριμένα πολιτικά κόμματα, παρατάξεις ή ομάδες. Η δε υλοποίησή τους δεν εξαρτάται μόνο από την εξεύρεση κονδυλίων αλλά και από την αναγνώριση του προβλήματος και των διαστάσεών του στον ακαδημαϊκό χώρο καθώς και από τη θετική στάση απέναντι στην καταπολέμηση των έμφυλων ιδεολογικών κατασκευών. Τα στερεότυπα, η έλλειψη ενημέρωσης και κατ' επέκταση η απουσία γνώσης των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ είναι τα μεγαλύτερα εμπόδια για τη βελτίωση της θέσης τους στο πανεπιστήμιο. Για παράδειγμα, από το 21% των γυναικών που έχει κατορθώσει να καταλάβει την ύψιστη καθηγητική βαθμίδα στο ΕΚΠΑ ελάχιστος αριθμός συμμετέχει σε επιτροπές λήψης αποφάσεων, γεγονός που επιβεβαιώνει ότι ακόμη και στο εσωτερικό του παλαιότερου πανεπιστημιακού ιδρύματος της χώρας οι γυναίκες υφίστανται άνιση μεταχείριση.

Πάντως, παρά τη θετική αντιμετώπιση των αιτημάτων στη συζήτηση που διεξήχθη στη Σύνοδο των Πρυτάνεων, φαίνεται πως ακανθώδες ήταν το θέμα της εφαρμογής ποσοτώσεων. Προβλημάτισε αρκετά ορισμένους από τους παρόντες και δεν υπήρχε η δυνατότητα να διευκρινιστούν κάποια σημαντικά σημεία τα οποία καταγράφονται στο κείμενο αυτό.

Η εφαρμογή ποσοτώσεων που αναφέρεται στο ψήφισμα δεν αφορά την εκλογή μελών ΔΕΠ, Προέδρων Τμημάτων, Διευθυντών/τριών Τομέων και Εργαστηρίων ή άλλων συναφών διοικητικών

¹⁶ Δημοσίευση του ΠΠΣ ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ. Αριθμός 5, 22/3/2006. Δημοσιεύθηκε στην εφημερίδα «Το Καποδιστριακό» στο φύλλο 88-89, με ημερομηνία Δευτέρα 15 Μαΐου 2006.

¹⁷ Το ψήφισμα καθώς και το συνοδευτικό κείμενο αυτού παρατίθενται στο προηγούμενο κεφάλαιο του παρόντος χρονικού.

θέσεων. Οι ποσοτώσεις αφορούν στις επιτροπές λήψης αποφάσεων για θέματα διοικητικά, οικονομικά και ερευνητικά που συγκροτούνται στο εσωτερικό των ΑΕΙ από μέλη ΔΕΠ, καθώς και στη συμμετοχή των γυναικών σε εθνικές επιστημονικές επιτροπές. Ενδεικτικά, από τη συγκέντρωση στοιχείων που πραγματοποιήθηκε στα 19 ΑΕΙ που λειτουργούσαν το ακαδημαϊκό έτος 2003-04 διαπιστώθηκε πως οι γυναίκες αποτελούσαν μόνο το 10% των μελών στο σύνολο των Επιτροπών Ερευνών (καμία γυναίκα μέλος της Επιτροπής Ερευνών στο Πανεπιστήμιο Αθηνών). Στο Εθνικό Συμβούλιο Έρευνας και Τεχνολογίας οι γυναίκες καταλαμβάνουν μόνο 3 από τις 25 θέσεις τακτικών μελών. Μία μόνο γυναίκα υπάρχει στη δεκαμελή «επιτροπή σοφών» που συστάθηκε στο πλαίσιο του Εθνικού Συμβουλίου Παιδείας (ΕΣΥΠ), όπως επίσης και μία μόνο γυναίκα συμμετέχει στους 20 συνολικά εθνικούς εκπροσώπους της Ελλάδας στα προγράμματα για την Ολοκλήρωση και Ενίσχυση του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας.

Η απουσία γυναικών από ανώτερες θέσεις λήψης αποφάσεων στον επιστημονικό τομέα δεν αποτελεί μόνο θέμα ισότητας και ίσης μεταχείρισης των φύλων, αλλά και ένα θέμα που μπορεί να επηρεάσει τον προσανατολισμό των ερευνητικών προγραμμάτων. Οι γυναίκες, δεδομένου ότι αντιπροσωπεύουν περισσότερο από το μισό πληθυσμό, πρέπει να έχουν ισότιμο λόγο στις αποφάσεις σχετικά με τις επενδύσεις που γίνονται σε συγκεκριμένους τομείς της έρευνας. Επίσης, η κυριαρχία των ανδρών στον επιστημονικό τομέα έχει ανυπολόγιστες επιπτώσεις στις εικόνες που προβάλλονται στα μέσα ενημέρωσης και στην εκπαίδευση. Για το λόγο αυτό, η Επιτροπή των Ηνωμένων Εθνών για την Κατάσταση της Γυναίκας (1990) και η έκθεση της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις επιστημονικές πολιτικές (Etan Report, 2001) υποστηρίζουν πως «οι γυναίκες πρέπει να κατέχουν τουλάχιστον το 30% των θέσεων στα όργανα λήψης αποφάσεων».

Πολλά κράτη έχουν προχωρήσει στη θέσπιση ποσοτώσεων. Στη Φινλανδία, αλλά και σε όλα τα άλλα σκανδιναβικά κράτη, επιβάλλεται στις εθνικές επιστημονικές επιτροπές και στους οργανισμούς τους, συμπεριλαμβανομένων των Εθνικών Συμβουλίων Έρευνας, ελάχιστη ποσόστωση 40% κατά φύλο. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, μετά τη θέσπιση θετικών μέτρων, το ποσοστό των γυναικών στην Επιτροπή Επιστήμης και Τεχνολογίας έφτασε το 27% (Etan Report, 2001, www.cordis.lu/rtd/2002/science-society/women.htm).

Στην Ελλάδα, με την αναθεωρημένη διατύπωση του άρθρου 116 παρ. 2 του Συντάγματος, αναγνωρίζονται πλέον ρητά τα θετικά μέτρα ως πολιτική για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας. Οι ποσοτώσεις έχουν ήδη εφαρμοσθεί με το νόμο 2839/00 του Υπουργείου Εσωτερικών, που θεσπίζει την εισαγωγή ποσόστωσης 1/3 σε όλα τα όργανα λήψης αποφάσεων του Δημοσίου, των ΟΤΑ καθώς και στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς που εποπτεύονται από αυτό. Οι διατάξεις του νόμου εφαρμόζονται στα υπηρεσιακά συμβούλια, στα διοικητικά συμβούλια και στα συλλογικά όργανα διοίκησης. Επίσης, ο νόμος 2910/01 εισήγαγε ποσόστωση 1/3 σε όλα τα ψηφοδέλτια των δημοτικών και νομαρχιακών εκλογών.

Το πανεπιστήμιο, ως βασικός φορέας προόδου και υποστήριξης των ιδεολογιών που προωθούν τις κοινωνικές και πολιτικοοικονομικές αλλαγές, οφείλει να είναι πρωτοπόρο στις δράσεις για την αποκατάσταση της ισότητας και για την εξάλειψη αρνητικών αντιλήψεων και στερεοτύπων έναντι οποιασδήποτε κοινωνικής ομάδας.

Θεωρώντας το ζήτημα της βελτίωσης της θέσης των γυναικών μελών ΔΕΠ ως μείζον για την εύρυθμη λειτουργία και για την αποτελεσματικότερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων, είναι ιδιαίτερα θετική η έναρξη της συζήτησης για τις διαστάσεις και τις πιθανές λύσεις του προβλήματος, ειδικά ενόψει των επικείμενων πρυτανικών εκλογών. Με την ευκαιρία αυτή, λόγω της χρονικής συγκυρίας, οι υπεύθυνες υλοποίησης του

ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ. και το Γραφείο Ισότητας του Πανεπιστημίου Αθηνών ζητούν από τους/τις υποψηφίους/ες στις πρωτανικές εκλογές να τοποθετηθούν και να εκφράσουν δημόσια τις απόψεις και τις προθέσεις τους σχετικά με τις πολιτικές ισότητας που πρόκειται να προωθήσουν στο Πανεπιστήμιο Αθηνών.

ΨΗΦΙΣΜΑ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΩΝ ΑΕΙ

Εκφράζουμε τη βούλησή μας να θεσπισθούν μέτρα προκειμένου να βελτιωθεί η θέση των γυναικών στα ΑΕΙ. Τα μέτρα αυτά είναι:

- α) Ανάπτυξη και ενίσχυση των Προπτυχιακών και Μεταπτυχιακών Προγραμμάτων Σπουδών για Θέματα Φύλου και Ισότητας που λειτουργούν ήδη σε ορισμένα ΑΕΙ και θέσπιση νέων συναφών προγραμμάτων εκεί που κρίνεται αναγκαίο.
- β) Δημιουργία Πανεπιστημιακών Επιτροπών Ισότητας σε κάθε ΑΕΙ και Πανελλαδικής Συντονιστικής Επιτροπής Ισότητας.
- γ) Δημιουργία Γραφείου Ισότητας σε κάθε ΑΕΙ που θα απασχολεί τουλάχιστον έναν/μία ειδικευμένο/η υπάλληλο και θα χρηματοδοτείται από τον τακτικό προϋπολογισμό του ιδρύματος.
- δ) Εφαρμογή ποσόστωσης κατ' ελάχιστο 1/3 σε όλες τις εθνικές επιστημονικές επιτροπές, καθώς και στα όργανα διοίκησης και τις ακαδημαϊκές επιτροπές λήψης αποφάσεων στα ΑΕΙ, βάσει του άρθρου 116 του Συντάγματος που επιτρέπει τη θέσπιση θετικών μέτρων υπέρ του φύλου που υποαντιπροσωπεύεται.

ΚΕΙΜΕΝΟ ΙΔΡΥΣΗΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΩΝ ΠΡΟΣ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΕΛΗ Δ.Ε.Π. ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ
ΑΕΙ

8 Μαρτίου, 2008

Αγαπητές συνάδελφοι,

Με την παρούσα επιστολή σας ενημερώνουμε για την ίδρυση της Ελληνικής Εταιρείας Γυναικών Πανεπιστημιακών (ΕΛ.Ε.ΓΥ.Π.). Βασικός στόχος της εταιρείας είναι η βελτίωση της θέσης και του κύρους των γυναικών στα ακαδημαϊκά ιδρύματα της χώρας μας και η αντιμετώπιση των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων που αντιμετωπίζουν στην προσπάθειά τους να έχουν ίσες ευκαιρίες ώστε να συνεισφέρουν στην ανάπτυξη της επιστήμης και να απολαμβάνουν τα οφέλη της ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας.

Συγκεκριμένα, η ΕΛ.Ε.ΓΥ.Π. επιδιώκει την ανάπτυξη μηχανισμών υποστήριξης των γυναικών πανεπιστημιακών στο χώρο εργασίας τους, την εξασφάλιση της ισότιμης συμμετοχής τους σε όλα τα όργανα, επιτροπές, προγράμματα και δραστηριότητες του πανεπιστημίου στο οποίο ανήκουν, την προαγωγή του διαλόγου και της έρευνας σχετικά με θέματα κοινωνικού φύλου, κοινωνικών προκαταλήψεων καθώς και για ζητήματα που αφορούν τη σχέση φύλου, κοινωνίας και επιστήμης.

Αφορμή για τη δημιουργία της εταιρείας στάθηκαν τα αποτελέσματα σειράς ερευνών σχετικά με την γυναικεία απασχόληση στα ελληνικά ΑΕΙ στο πλαίσιο των Προπτυχιακών Προγραμμάτων Σπουδών για το Φύλο που έχουν ιδρυθεί τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας, καθώς και πλήθους άλλων ευρωπαϊκών και διεθνών ερευνών. Τα αποτελέσματα των ερευνών δείχνουν πως το φύλο εξακολουθεί να διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην κατανομή θέσεων και πόρων στα ΑΕΙ, εφόσον οι πολιτικές και πρακτικές που εφαρμόζονται έχουν ως αποτέλεσμα διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ απουσιάζουν από τις ανώτερες διοικητικές βαθμίδες στα ΑΕΙ και τις Εθνικές Επιτροπές για την Έρευνα και την Τεχνολογία.

Για να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά τα προβλήματα και οι δυσχέρειες που βρίσκουν συνεχώς μπροστά τους οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ, θα πρέπει να αναπτυχθούν συντονισμένες ενέργειες και μαζικές κινήσεις, πρωτίστως από εμάς τις γυναίκες, στον ακαδημαϊκό χώρο. Θα πρέπει να διαδραματίσουμε σημαντικό ρόλο στην ανάληψη πρωτοβουλιών και δράσεων έτσι ώστε να ενσωματωθεί και να διασφαλιστεί η ισότητα ευκαιριών.

Η διεθνής εμπειρία έχει δείξει πως με τη δημιουργία συναφών οργανώσεων (όπως, π.χ., η Womens' Committee of the Association of University Teachers, HB Committee on the Status of Women in the Academic Professions, ΗΠΑ), οι γυναίκες έχουν διεκδικήσει αποτελεσματικά την ισότιμη συμμετοχή τους στα δρώμενα της επιστημονικής κοινότητας.

Αγαπητές συνάδελφοι, η ΕΛ.Ε.ΓΥ.Π αποτελεί μία αυθόρμητη και απολύτως ανεξάρτητη από πολιτικές σκοπιμότητες και διασυνδέσεις νομική οντότητα που θα μας βοηθήσει να εργαστούμε πιο σταθερά, συστηματικά και οργανωμένα για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που μας απασχολούν στην επαγγελματική μας ζωή. Αν σας ενδιαφέρει να γίνετε μέλος απαντήστε μας ηλεκτρονικά στη διεύθυνση elegyp@isotita.uoa.gr.

Το Διοικητικό Συμβούλιο:

Πρόεδρος: Στέλλα Βοσνιάδου, Καθηγήτρια Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Αντιπρόεδρος: Κωνσταντίνα Βαΐου, Καθηγήτρια Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου, Γενική Γραμματέας: Βασιλική Δενδρινού, Καθηγήτρια Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Ειδική Γραμματέας: Διδώ Γιόβα, Καθηγήτρια Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου, Ταμίας: Μαρία Στρατηγάκη, Επικ. Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου, Μέλη: Αικ. Δούκα-Καμπίτογλου, Ομ. Καθηγήτρια και πρώην Αντιπρύτανης του Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, Νάνσυ Παπαλεξανδρή, Καθηγήτρια και πρώην Αντιπρύτανης του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών.

ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΘΕΣΗ ΤΡΟΠΟΛΟΓΙΑΣ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ¹⁸

Στις 15.2.08 κατατέθηκε στη Βουλή τροπολογία-προσθήκη στο σχέδιο νόμου «Θεσμικό πλαίσιο έρευνας και τεχνολογίας και άλλες διατάξεις» με την οποία προτείνεται να ανέρχεται ο αριθμός των μελών του κάθε φύλου σε όλες τις Επιστημονικές Επιτροπές (Εθνικό Συμβούλιο Έρευνας, Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας, και σε οποιαδήποτε άλλη επιστημονική επιτροπή) σε ίσο τουλάχιστον με το 1/3 του συνολικού αριθμού των μελών.

Η τροποποίηση αυτή είναι αναγκαία για να αντιμετωπιστεί μια αδικαιολόγητη έλλειψη γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων για την έρευνα. Ενδεικτικά, στο Εθνικό Συμβούλιο Έρευνας και Τεχνολογίας οι γυναίκες καταλαμβάνουν μόνο 3 από τις 62 θέσεις τακτικών και αναπληρωματικών μελών. Στο Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας (ΕΣΥΠ) υπάρχει μία μόνο γυναίκα, όπως και μία γυναίκα υπήρχε στη δεκαμελή «επιτροπή σοφών» που συστάθηκε στα πλαίσια του ΕΣΥΠ για να προτείνει αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο για την παιδεία. Τέλος, 2 μόνο γυναίκες ορίστηκαν ως εθνικοί εκπρόσωποι στους 20 συνολικά εθνικούς εκπροσώπους της Ελλάδας στο 7ο Πρόγραμμα Πλαίσιο για την Έρευνα και την Τεχνολογική Ανάπτυξη (2007-2013).

Αυτό συμβαίνει όταν, από τη συγκέντρωση στοιχείων που πραγματοποιήθηκε από έρευνες του προγράμματος Φύλου και Ισότητας του Πανεπιστημίου Αθηνών, στα 19 ΑΕΙ που λειτουργούσαν το ακαδημαϊκό έτος 2003-04 διαπιστώθηκε πως οι γυναίκες αποτελούν το 27% των μελών ΔΕΠ των Ελληνικών ΑΕΙ και το 35% των μελών ΔΕΠ του Πανεπιστημίου Αθηνών (βλ. 'Συμπεράσματα από το Συνέδριο με Θέμα *Η Θέση των Γυναικών στην Ακαδημαϊκή Κοινότητα και οι Πολιτικές Φύλου στα Πανεπιστήμια*, δημοσίευση του Π.Π.Σ ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ., 2, 20/12/04')

Η απουσία γυναικών από ανώτερες θέσεις λήψης αποφάσεων στον επιστημονικό τομέα αποτελεί θέμα ίσης μεταχείρισης των πολιτών –δηλαδή, ζήτημα κοινωνικής δικαιοσύνης και συνοχής. Για λόγους δημοκρατικής λειτουργίας των θεσμών του κράτους οι γυναίκες θα έπρεπε να συμμετέχουν ισότιμα σε όλες τις θέσεις λήψης αποφάσεων. Εξάλλου, η απουσία των γυναικών από τις Επιστημονικές Επιτροπές μπορεί να επηρεάσει σοβαρά τον προσανατολισμό των ερευνητικών προγραμμάτων. Οι γυναίκες, δεδομένου ότι αντιπροσωπεύουν περισσότερο από τον μισό πληθυσμό, πρέπει να έχουν ισότιμο λόγο στις αποφάσεις σχετικά με τις επενδύσεις που γίνονται σε συγκεκριμένους τομείς στην έρευνα. Το ίδιο πρέπει να συμβαίνει και με τις πολιτικές στα Πανεπιστήμια, ιδιαίτερα στη σημερινή εποχή όπου το ποσοστό των γυναικών φοιτητριών ξεπερνάει αυτό των ανδρών φοιτητών.

Ένα άλλο σημαντικό θέμα αφορά στην εικόνα του επιστήμονα στη χώρα μας. Η κυριαρχία μόνο ανδρών στις εικόνες του επιστήμονα που προβάλλονται στα μέσα ενημέρωσης και στην εκπαίδευση δεν αφήνει να δημιουργηθούν στη νέα γενιά πρότυπα γυναικών επιστημόνων σε θέσεις λήψης αποφάσεων. Για το λόγο αυτό, η Επιτροπή των Ηνωμένων Εθνών για την Κατάσταση της Γυναίκας (1990) και η έκθεση της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις επιστημονικές πολιτικές υποστηρίζουν πως «οι γυναίκες πρέπει να κατέχουν τουλάχιστον το 30% των θέσεων στα όργανα λήψης αποφάσεων μέχρι το 2002 και 40% μέχρι το 2005» (σελ. ix, Έκθεση της Ομάδας Εργασίας 'Γυναίκες και Επιστήμες'

¹⁸ Μέρος των θέσεων της ΕΛΕΓΥΠ που εκφράζονται στο παρόν Δελτίο Τύπου το οποίο δημοσίευσε η εφημερίδα «Η Καθημερινή» (21/2/2008).

του Δικτύου ETAN της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, 2001, www.cordis.lu/rtd/2002/science-society/women.htm)

Πολλά κράτη έχουν προχωρήσει στη θέσπιση ποσοστώσεων. Στη Φινλανδία, αλλά και σε όλα τα άλλα σκανδιναβικά κράτη, επιβάλλεται στις εθνικές επιστημονικές επιτροπές και στους οργανισμούς τους, συμπεριλαμβανομένων των Εθνικών Συμβουλίων Έρευνας, ελάχιστη ποσόστωση 40% κατά φύλο. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, μετά τη θέσπιση θετικών μέτρων, το ποσοστό των γυναικών στην Επιτροπή Επιστήμης και Τεχνολογίας έφτασε το 27% (βλέπε, Έκθεση της Ομάδας Εργασίας 'Γυναίκες και Επιστήμες' του Δικτύου ETAN της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, 2001, www.cordis.lu/rtd/2002/science-society/women.htm)

Στην Ελλάδα, με την αναθεωρημένη διατύπωση του άρθρου 116 παρ. 2 του Συντάγματος, αναγνωρίζονται πλέον ρητά τα θετικά μέτρα ως πολιτική για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας. Οι ποσοστώσεις έχουν ήδη εφαρμοσθεί με το νόμο 2839/00 του Υπουργείου Εσωτερικών, που θεσπίζει την εισαγωγή ποσόστωσης 1/3 σε όλα τα όργανα λήψης αποφάσεων του Δημοσίου, των ΟΤΑ καθώς και στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς που εποπτεύονται από αυτό. Οι διατάξεις του νόμου εφαρμόζονται στα υπηρεσιακά συμβούλια, στα διοικητικά συμβούλια και στα συλλογικά όργανα διοίκησης. Επίσης, ο νόμος 2910/01 εισήγαγε ποσόστωση 1/3 σε όλα τα ψηφοδέλτια των δημοτικών και νομαρχιακών εκλογών.

Το αίτημα για ποσοστώσεις 1/3 υπέρ του υποαντιπροσωπευόμενου φύλου σε Εθνικές Επιτροπές είχε τεθεί σε ψήφισμα που συνέταξαν οι υπεύθυνες των Προπτυχιακών Προγραμμάτων Σπουδών για Θέματα Φύλου και Ισότητας σε 9 ΑΕΙ της χώρας, το οποίο υπέγραψαν συνολικά περίπου 500 μέλη ΔΕΠ, εκ των οποίων 330 από το Πανεπιστήμιο Αθηνών. Το θέμα αυτό αποτέλεσε για πρώτη φορά αντικείμενο εκτεταμένης συζήτησης των πρυτανικών αρχών των πανεπιστημίων της χώρας στη Σύνοδο των Πρυτάνεων που έγινε στην Κυλλήνη Ηλείας (17-19/2/2006).

Ως εκπρόσωποι της ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΩΝ (ΕΛ.Ε.ΓΥ.Π.) θέλουμε να εκφράσουμε την υποστήριξή μας στην πρόταση για τροπολογία του σχεδίου Νόμου «Θεσμικό πλαίσιο έρευνας και τεχνολογίας και άλλες διατάξεις» έτσι ώστε η πολιτεία να πάρει επιτέλους τα αναγκαία μέτρα για την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών επιστημόνων σε θέσεις λήψης αποφάσεων στον επιστημονικό τομέα.

Εκ μέρους της Ελληνικής Εταιρείας Γυναικών Πανεπιστημιακών

Το Διοικητικό Συμβούλιο:

Πρόεδρος: Στέλλα Βοσνιάδου, Καθηγήτρια Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Αντιπρόεδρος: Κωνσταντίνα Βαΐου, Καθηγήτρια Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου, Γενική Γραμματέας: Βασιλική Δενδρινού, Καθηγήτρια Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Ειδική Γραμματέας: Διδώ Γιόβα, Καθηγήτρια Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου, Ταμίας: Μαρία Στρατηγάκη, Επικ. Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου, Μέλη: Αικ. Δούκα-Καμπίτογλου, Ομ. Καθηγήτρια και πρώην Αντιπρύτανης του Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, Νάνσυ Παπαλεξανδρή, Καθηγήτρια και πρώην Αντιπρύτανης του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών.

ΤΟ ΑΡΘΡΟ 57 ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΥΠ. ΑΡ. 3653
«ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ & ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ»

Άρθρο 57

**Ποσοστό συμμετοχής των Επιστημόνων
στη Στελέχωση των Εθνικών Οργάνων
και των Επιτροπών Έρευνας και Τεχνολογίας**

Ο αριθμός των Επιστημόνων για το Εθνικό Συμβούλιο Έρευνας και Τεχνολογίας (Ε.Σ.Ε.Τ.), τα Τομεακά Ερευνητικά Συμβούλια (Τ.Ε.Σ.), τις Επιτροπές κριτών για την αξιολόγηση των ερευνητικών προτάσεων και την αποτίμηση ερευνητικών προγραμμάτων, τα Επιστημονικά Συμβούλια (Ε.Σ.) των Ερευνητικών Κέντρων, τις Επιτροπές εμπειρογνομόνων για την αξιολόγηση ερευνητικών και τεχνολογικών φορέων και για οποιαδήποτε άλλη επιστημονική Επιτροπή συγκροτηθεί για τις ανάγκες της λειτουργίας του παρόντος νόμου, καθορίζεται με βάση την επιστημονική αριστεία και σύμφωνα με την εφαρμογή ποσόστωσης κατ' ελάχιστο 1/3 για το κάθε φύλο, βάσει του Άρθρου 116 του Συντάγματος, εφόσον οι υποψήφιοι διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη της σχετικής, κατά περίπτωση, θέσης.

ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ, ΔΡΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΩΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΩΝ¹⁹

Λυδία Βαϊών

Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Εισαγωγή

Οι έρευνες για τη γυναικεία απασχόληση στα Πανεπιστήμια στην Ευρώπη, στις ΗΠΑ, τον Καναδά και την Αυστραλία, οδηγούν σε κοινά συμπεράσματα αναφορικά με τη δυσμενή θέση και αντιμετώπιση των γυναικών στον ακαδημαϊκό χώρο. Εξετάζοντας αποτελέσματα από συναφείς έρευνες σε διαφορετικά κράτη, παρά τις διαφορές που παρατηρούνται σε ποσοστά, είναι φανερό πως υπάρχουν κοινές τάσεις και φαινόμενα που παρατηρεί κανείς σχετικά με τη θέση των γυναικών μελών ΔΕΠ. Συνοψίζοντας τα κοινά αυτά χαρακτηριστικά, οι γυναίκες πανεπιστημιακοί:

- Αποτελούν τη μειοψηφία στους πανεπιστημιακούς τόσο στην Ευρώπη²⁰ όσο και στις ΗΠΑ²¹.
- Όσο υψηλότερη η πανεπιστημιακή βαθμίδα, τόσο χαμηλότερη είναι η παρουσία τους. Ενδεικτικά αναφέρεται πως στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σήμερα, το ποσοστό των γυναικών στη βαθμίδα του λέκτορα κυμαίνεται από 20% στην Ολλανδία έως 44% στην Πορτογαλία, ενώ στη βαθμίδα της Καθηγήτριας, κυμαίνεται από 5% στην Ολλανδία έως 18,4% στη Φινλανδία. Το ποσοστό των γυναικών πανεπιστημιακών δεν φαίνεται να αυξάνεται αντίστοιχα με το ποσοστό των γυναικών που πραγματοποιούν διδακτορική διατριβή. Το 1982 το ποσοστό των αμερικανίδων πανεπιστημιακών ήταν 27% και το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών με διδακτορικό τίτλο ήταν 35%. Το 1993-94, 31% των μελών ΔΕΠ ήταν γυναίκες ενώ το ποσοστό τους στους διδάκτορες ήταν 47%. Επομένως η διαφορά στα ποσοστά των πανεπιστημιακών με τις διδάκτορες αντί να μειωθεί, αυξήθηκε από 8% στο 16%²². Επίσης έχει διαπιστωθεί πως ακόμα και όταν οι γυναίκες καταφέρουν να εισέλθουν στο ακαδημαϊκό επάγγελμα, ένα ποσοστό τους αποχωρεί αργότερα, πιθανόν για να ακολουθήσει μια άλλη καριέρα έξω από το πανεπιστήμιο²³. Το φαινόμενο αυτό ονομάζεται «διαρροή

¹⁹ Δημοσίευση του ΠΠΣ ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ. αριθμός 1, 20/11/2004

²⁰ Etan Report, 2001, European Commission: www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm

²¹ Allen H., 1998, "Faculty Workload and Productivity: Gender Comparisons" *The Nea 1998 Almanac of Higher Education*, σελ.29.

²² Christman D, *Women Faculty in Higher Education*, Φθινόπωρο 2003.

²³ Etan Report, 2001, European Commission: www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm, Kulis S, Sicotte D and Collins S, 2002, "More than a pipeline problem: Labor Supply Constraints and Gender Stratification Across Academic Science Disciplines", *Research in Higher Education*, τόμ. 43, τεύχ. 6, Δεκέμβριος 2002, Jacobs, A. J. and Winslow S.E., 2004, "The Academic Life Course, Time Pressures and Gender Inequality" *Community, Work and Family*, τόμ. 7, τεύχ. 2 Αύγουστος 2004, σελ.143-161, Ward M, 2001, "Gender and Promotion in the Academic Profession", *Scottish Journal of Political Economy*, τόμ. 48, τεύχ. 3, Αύγουστος 2001, σελ. 283-302, Krais B., 2002, "Academia as a Profession and the Hierarchy of the Sexes: Paths out of Research in German Universities", *Higher Education Quarterly*, τόμ. 56, τεύχ. 4, Οκτώβριος 2002.

αγωγού» και έχει αποδειχθεί πως η αποχώρηση γυναικών από το ακαδημαϊκό επάγγελμα είναι πολύ μεγαλύτερη από την αντίστοιχη ανδρική²⁴.

- Κατέχουν, συγκριτικά με τα ποσοστά τους στο ακαδημαϊκό προσωπικό, λιγότερες ανώτερες διοικητικές και διευθυντικές θέσεις²⁵.
- Συγκεντρώνονται σε ορισμένους επιστημονικούς κλάδους (π.χ. Τμήματα Φιλολογικά, Παιδαγωγικά και Ξένων Γλωσσών), ενώ σε άλλους (π.χ. Τμήματα Φυσικής, Μαθηματικών, Οικονομικά, Μηχανικών) τα ποσοστά τους είναι πολύ χαμηλά²⁶. Στην Ελλάδα, οι γυναίκες κατείχαν το ακαδημαϊκό έτος 2003-04, το μεγαλύτερο ποσοστό τους στο Πάντειο Πανεπιστήμιο με 37%, και το μικρότερό τους στο Πολυτεχνείο Κρήτης με 4%.
- Αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους στις χώρες όπου δεν υπάρχει θεσμοθετημένη μισθολογική κλίμακα ανά βαθμίδα καθηγητή²⁷.
- Εργάζονται συχνότερα από τους άνδρες με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή/και μερικής απασχόλησης²⁸.
- Δεν απολαμβάνουν τις ίδιες παροχές, οφέλη και υπηρεσίες με τους άνδρες συναδέλφους τους που είναι στην ίδια βαθμίδα καθηγητή με εκείνες²⁹.
- Εμφανίζουν, αναλογικά με τους άνδρες συναδέλφους τους, χαμηλότερη παραγωγικότητα. Έχουν λιγότερες ευκαιρίες για χρηματοδότηση των προγραμμάτων που αναλαμβάνουν και για εκπαιδευτικές άδειες και ως εκ τούτου, παράγουν λιγότερες δημοσιεύσεις.³⁰

Για να αντιμετωπιστούν τα παραπάνω προβλήματα, έτσι ώστε να ενισχυθεί η ισότιμη σχέση ανδρών και γυναικών στα ακαδημαϊκά ιδρύματα, διάφορες χώρες του δυτικού κόσμου και ιδιαίτερα η Σουηδία, η Φινλανδία, η Νορβηγία, η Μεγάλη Βρετανία και οι Η.Π.Α. έχουν ιδρύσει νέους οργανισμούς και δομές και έχουν εφαρμόσει καινοτόμες πολιτικές. Στόχος της παρούσας δημοσίευσης είναι να παρουσιάσει συνοπτικά τους οργανισμούς, τις δράσεις και τα προγράμματα που έχουν αναπτυχθεί παγκοσμίως για να βελτιώσουν τη θέση των γυναικών πανεπιστημιακών και να διευκολύνουν την ανάπτυξη της ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας τους. Στο πρώτο μέρος του κεφαλαίου αυτού, παρουσιάζονται οι διεθνείς και ευρωπαϊκοί οργανισμοί, στο δεύτερο μέρος

²⁴ Etan Report, 2001, European Commission <http://www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm>

²⁵ Gender Equity Committee, "The Gender Equity Report: Executive Summary", *Almanac Supplement*, 4 Δεκεμβρίου, 2001.

²⁶ Kulis S, Sicotte D and Collins S, 2002, "More than a pipeline problem: Labor Supply Constraints and Gender Stratification Across Academic Science Disciplines", *Research in Higher Education*, τόμ. 43, τεύχ. 6, Δεκέμβριος 2002, ΕΚΚΕ και Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας, «Γυναίκες και Επιστήμη στην Ελλάδα» *Ελληνική Έκθεση για την Ομάδα του Ελσίνκι για τις Γυναίκες και την Επιστήμη*, Μάρτιος 2002.

²⁷ Etan Report, 2001, European Commission <http://www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm>

²⁸ Knights D. and Richards W., 2003, "Sex Discrimination in Academia", *Gender, Work and Organization*, τόμ. 10, τεύχ. 2, March 2003, Bryson C., 2004, "The Consequences for Women in the Academic Profession of the Widespread Use of Fixed Term Contracts" *Gender, Work and Organization*, τόμ. 11, τεύχ. 2, Μάρτιος 2004, σελ. 187-206.

²⁹ Bailyn L., 2003, "Academic Careers and Gender Equity: Lessons Learned from MIT", *Gender, Work and Organization*, τόμ. 10, τεύχ. 2, Μάρτιος 2003.

³⁰ Nakhaie R. M., 2002, "Gender Differences in Publication among University Professors in Canada" *CRSA/RCSA*, τόμ.39, αρ.2, σελ. 151-179 και Allen H., 1998, "Faculty Workload and Productivity: Gender Comparisons" *The Nea 1998 Almanac of Higher Education*, σελ.29.

παρουσιάζονται οι εθνικοί οργανισμοί που ασχολούνται με θέματα ισότητας των φύλων στο εκπαιδευτικό προσωπικό των πανεπιστημίων και οι οποίοι με τις δραστηριότητές τους συμβάλλουν στην άμβλυνση των ανισοτήτων. Τέλος, στο τρίτο μέρος παρουσιάζονται προγράμματα και πολιτικές των ίδιων των πανεπιστημίων για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ.

Α. Διεθνείς και Πανευρωπαϊκοί Οργανισμοί και Ερευνητικά Προγράμματα

Διεθνείς και Ευρωπαϊκοί Οργανισμοί

1. *International Federation of University Women*³¹. Πρόκειται για έναν μη κυβερνητικό οργανισμό που ιδρύθηκε το 1919. Η έδρα του βρίσκεται στη Γενεύη αλλά διατηρεί παραρτήματα σε πολλές χώρες του κόσμου. Συνεργάζεται με τον ΟΗΕ και άλλους διεθνείς οργανισμούς και έχει ως στόχο την ενίσχυση της θέσης των γυναικών αποφοίτων πανεπιστημίων, ώστε να έχουν έναν πιο ενεργό ρόλο στα παγκόσμια δρώμενα και την προώθηση της ισότητας των φύλων στην ανώτατη εκπαίδευση. Μέλη του οργανισμού είναι πολλά πανεπιστήμια από όλο τον κόσμο. Ο οργανισμός χρηματοδοτεί προγράμματα που σχετίζονται με τις γυναίκες και την εκπαίδευση τόσο σε ανεπτυγμένα όσο και σε αναπτυσσόμενα κράτη. Το πρόγραμμα *Triennial Study and Action Program* (SAAP) που εφαρμόστηκε τα έτη 2001-2004, με τίτλο «Humanizing Globalization: Empowering Women», έχει ως στόχο την προώθηση της ανθρώπινης διάστασης στο πλαίσιο του φαινομένου της παγκοσμιοποίησης, θέτοντας ζητήματα που σχετίζονται με την ισότητα, τα ανθρώπινα δικαιώματα και την πρόσβαση των γυναικών στην εκπαίδευση για την ενδυνάμωση του κοινωνικού τους ρόλου.

2. *Helsinki Group on Women and Science*³². Το 1999, το Συμβούλιο Έρευνας ενέκρινε ψήφισμα όπου καλούσε τα κράτη μέλη να ξεκινήσουν διάλογο αναφορικά με τις πολιτικές τους για τη θέση των γυναικών στην επιστήμη, να καταρτίσουν δεδομένα σχετικά με την ισότητα των δύο φύλων στο προσωπικό που απασχολείται στην έρευνα και να διερευνήσουν τις μεθόδους και τις διαδικασίες για τη συλλογή δεδομένων και την ανάπτυξη δεικτών, ούτως ώστε να είναι «μετρήσιμη» η συμμετοχή των γυναικών στην έρευνα στην Ευρώπη. Συνέπεια τους ψηφίσματος αλλά και της διαπίστωσης σχετικά με την υπό αντιπροσώπευση των γυναικών στην επιστήμη σε όλα τα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ήταν η σύσταση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, της ομάδας του Ελσίνκι για να ασχοληθεί με το ζήτημα της θέσης των γυναικών στην επιστήμη. Η ομάδα του Ελσίνκι, δραστηριοποιήθηκε σε πολλές χώρες προκειμένου να συστήσει εθνικές επιτροπές και συνέβαλε στην προβολή του εν λόγω ζητήματος.

Η ομάδα συστήθηκε από εμπειρογνώμονες και δημόσιους λειτουργούς από τα κράτη μέλη της Ε.Ε., αλλά και από τα 15 κράτη που ήταν συνδεδεμένα με το 5ο Πρόγραμμα Πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Έρευνα και την Τεχνολογική Ανάπτυξη. Συνολικά, συμμετείχαν τα 25 κράτη μέλη της ΕΕ, όπως αυτή σχηματίστηκε το 2004, καθώς και η Νορβηγία, η Ισλανδία και το Ισραήλ. Τα μέλη της ομάδας πραγματοποίησαν δύο συνεδριάσεις (Ιανουάριο και Δεκέμβριο του 2000). Στην πρώτη, συζήτησαν πολιτικές ενθάρρυνσης των γυναικών προκειμένου να ακολουθήσουν μια επιστημονική σταδιοδρομία, ενώ στη δεύτερη, παρουσίασαν εθνικές εκθέσεις που εξέθεταν την εικόνα της παρούσας κατάστασης και τις πολιτικές που ακολουθούνται σε έκαστο κράτος.

³¹ ιστοσελίδα: www.ifuw.org

³² ιστοσελίδα: europa.eu.int/comm/research/science-society/women-science/helsinki_en.html

Αποτέλεσμα της όλης προσπάθειας ήταν η έκθεση που δημοσιεύθηκε το Μάρτιο του 2002 με τίτλο *National Policies on Women and Science in Europe*, της καθηγήτριας Teresa Rees του Πανεπιστημίου του Κάρντιφ. Η έκθεση ανέφερε ότι, παρατηρήθηκαν σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών, αναφορικά με τις πολιτικές που ακολουθούν, την επιστημονική υποδομή, τα μέτρα για την ισότητα αλλά και το κλίμα που επικρατεί, για τις γυναίκες που επιδιώκουν να ακολουθήσουν επιστημονική σταδιοδρομία. Αρκετά κράτη έχουν εφαρμόσει θετικές δράσεις, ενώ ορισμένα έχουν εισαγάγει μεθόδους για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις (κοινωνικές, οικονομικές, πολιτισμικές κ.λπ.) πολιτικές τους. Κοινό χαρακτηριστικό σε όλα τα κράτη ήταν η απουσία γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων για την επιστημονική πολιτική.

Σύμφωνα με την έκθεση, ένας από τους αποτελεσματικότερους τρόπους για την προώθηση της ισότητας είναι η νομοθετική αλλαγή. Ωστόσο, λίγα είναι τα κράτη που έχουν εισαγάγει νομοθεσία που να προβλέπει την ισότητα των φύλων σε δημόσιες θέσεις.

Η δημιουργία στατιστικών δεικτών αποτελούν ένα άλλο εργαλείο για την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων. Οι χώρες μέλη της ΕΕ καθώς και εκείνες που είναι υποψήφιες για προσχώρηση, δημιουργούν στατιστικές βάσεις δεδομένων, σύμφωνα με το εγχειρίδιο Frascati και τις συμβάσεις του Eurostat. Οι εθνικές στατιστικές που προκύπτουν αποτελούν πλούσιες πηγές δεδομένων σχετικά με τη θέση των γυναικών στην επιστήμη.

Άλλα μέτρα, που προτείνει η ομάδα του Ελσίνκι για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε πολιτικές και προγράμματα, είναι ο εκσυγχρονισμός της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων. Τούτο πραγματοποιείται μέσω της διαφάνειας των διαδικασιών προσλήψεων και προαγωγών και της επιμόρφωσης σε θέματα ισότητας, που οδηγεί τις εμπλεκόμενες πλευρές σε μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση.

Τέλος, σημαντική είναι η εισαγωγή πολιτικών για την επίτευξη μιας ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ένα ζήτημα που έχει αναγνωρισθεί ευρέως ως βασικός ανασταλτικός παράγοντας στην επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών. Με εξαίρεση ίσως τις σκανδιναβικές χώρες και ορισμένα άλλα κεντροευρωπαϊκά κράτη, που έχουν θεσπίσει διατάξεις και έχουν εφαρμόσει πολιτικές αντιμετώπισης του ζητήματος, σε γενικές γραμμές τα προβλήματα που προκύπτουν για τις γυναίκες λόγω της κατανομής του χρόνου μεταξύ οικογένειας και εργασίας παραμένουν άλυτα. Η ομάδα του Ελσίνκι προτείνει μια σειρά «καλών πρακτικών» σε θέματα απασχόλησης, και προγράμματα επανένταξης στην εργασία με στόχο τις γυναίκες επιστήμονες που διέκοψαν τη σταδιοδρομία τους λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων.

Από τη μελέτη που πραγματοποίησε η ομάδα του Ελσίνκι, παρατηρήθηκε πως οι θετικές δράσεις που αναπτύσσουν τα διάφορα κράτη για τις γυναίκες είναι κυρίως οι εξής:

α. Δημιουργία επιστημονικών δικτύων για γυναίκες. Τα περισσότερα επιστημονικά δίκτυα κυριαρχούνται από άνδρες, γεγονός που δυσχεραίνει την είσοδο των γυναικών επιστημόνων σε αυτά. Η δημιουργία γυναικείων δικτύων έχει υποστηρικτικό χαρακτήρα για τη σταδιοδρομία τους. Επιπλέον, μπορεί να συμβάλει στην άμβλυνση ανδροκρατικών αντιλήψεων και στερεοτύπων για το «χαρακτήρα» της επιστήμης.

β. Ποσοτώσεις και παρεμφερή θετικά μέτρα. Οι ποσοτώσεις έχουν την έννοια της προτίμησης γυναικών επιστημόνων έναντι των ανδρών, προκειμένου να αυξηθεί ο αριθμός τους σε επιστημονικές επιτροπές και να επέλθει μια πιο ισότιμη κατανομή των θέσεων μεταξύ των δύο φύλων. Άλλα θετικά μέτρα έχουν σκοπό να ενθαρρύνουν τις γυναίκες να υποβάλουν αιτήσεις για εργασία στον επιστημονικό τομέα.

γ. Προγράμματα Μοντέλων Ρόλων και Προγράμματα Καθοδήγησης. Πρόκειται για προγράμματα στα οποία γυναίκες και άνδρες επιστήμονες, με επαγγελματική πείρα στο χώρο τους, αναλαμβάνουν ρόλο «συμβούλου – μέντορα» νεότερων γυναικών συναδέλφων τους, με σκοπό να τις συμβουλευούν σχετικά με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και την ανέλιξή τους σε ανώτερες θέσεις.

δ. Δημιουργία θέσεων που προορίζονται για τις γυναίκες, χρηματοδότηση ερευνών και βραβεία. Τέλος, η ομάδα του Ελσίνκι εξέφρασε την επιθυμία να ενσωματωθούν πρακτικές ισότητας ώστε να διασφαλιστούν οι ίσες ευκαιρίες στη διαμόρφωση, συμμετοχή, παρακολούθηση και αξιολόγηση των επιστημονικών έργων που θα λάβουν μελλοντικά υποστήριξη από την Ε.Ε.

ε. European University Equality (EQ-UNI). Το EQ-UNI, είναι ένα ευρωπαϊκό δίκτυο για την ισότητα των φύλων στην Ανώτατη Εκπαίδευση. Το δίκτυο δημιουργήθηκε με απόφαση που έλαβαν οι συμμετέχουσες στο πρώτο Ευρωπαϊκό Συνέδριο για Θέματα Φύλου και Ισότητας στην Ανώτατη Εκπαίδευση που πραγματοποιήθηκε στο Ελσίνκι το 1998. Η βάση του δικτύου βρίσκεται στο Πανεπιστήμιο του Ελσίνκι, και υπεύθυνες είναι οι Liisa Husu, Teija Mankkinen και Marja Nykonen. Σκοπός είναι το δίκτυο να αποτελέσει, ένα μέσο για διάλογο και μια πηγή πληροφοριών για την ισότητα των φύλων στην ανώτατη εκπαίδευση. Έμφαση δίδεται στη μελέτη στρατηγικών και πρακτικών που συντελούν στην ενδυνάμωση της ισότητας. Στο δίκτυο δύναται να συμμετέχουν όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη στον ακαδημαϊκό χώρο (καθηγήτριες/τες, ερευνήτριες/τες, διοικητικοί υπάλληλοι και φοιτήτριες/τες των ιδρυμάτων).

στ. Central European Centre for Women and Youth in Science³³ Τέθηκε σε λειτουργία το Σεπτέμβριο του 2004, και αποτελεί το πρώτο περιφερειακό κέντρο για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών επιστημόνων και των νέων επιστημόνων στην Κεντρική Ευρώπη. Πρόκειται για ένα νέο οργανισμό που έχει ως στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων στην έρευνα, αλλά και τη στήριξη νέων επιστημόνων. Το πρόγραμμα του CEC-WYS χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Framework Program 6) και υλοποιείται από 7 ακαδημαϊκούς και μη κερδοσκοπικούς συνεργάτες οι οποίοι αποτελούνται από τα νέα κράτη μέλη της ΕΕ (Δημοκρατία της Τσεχίας, Ουγγαρία, Σλοβενία και Σλοβακία), δύο παλαιότερα κράτη μέλη της ΕΕ (Γαλλία, Ιταλία) και μία συνεργαζόμενη χώρα (Ρουμανία). Βασικό στόχο του προγράμματος θα αποτελέσει η δημιουργία πολιτικών ίσων ευκαιριών στους τομείς της έρευνας και της ανάπτυξης στην Κεντρική Ευρώπη, καθώς και η άμεση και έμμεση στήριξη των γυναικών στον επιστημονικό χώρο καθώς και των νέων ερευνητριών.

ζ. ATHENA: Advanced Thematic Network in European Women's Studies³⁴. Το ATHENA είναι ένα δίκτυο επικοινωνίας, στο οποίο συμμετέχουν πάνω από 100 ευρωπαϊκά ινστιτούτα και επικεντρώνεται κυρίως στις γυναικείες σπουδές και στην έρευνα σχετικά με ζητήματα φύλου. Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και αποτελεί ένα χώρο για διάλογο, μια πηγή πληροφοριών γύρω από την εκπαίδευση σε θέματα φύλου στην Ευρώπη. Βάση του δικτύου είναι το Πανεπιστήμιο της Ουτρέχτης. Μέρος των δραστηριοτήτων του αποτελούν οι συναντήσεις που πραγματοποιούνται σε διάφορες ευρωπαϊκές πόλεις και οι δημοσιεύσεις μελετών. Στο δίκτυο μπορεί να συμμετάσχει οιοδήποτε τμήμα ή σχολή εκπαιδευτικού ιδρύματος, που ασχολείται με θέματα ισότητας ή με γυναικείες σπουδές. Το βασικό σχέδιο δράσης που υιοθετήθηκε το Μάρτιο του 2003, προβλέπει τρεις ομάδες εργασίας, των οποίων οι θεματικές είναι οι εξής: α. *Working from a core curriculum to a core European degree*, β. *Strengthening the link between education and research, including the development of joint European training at PhD level* και γ. *Bridging the gap between*

³³ ιστοσελίδα www.cec-wys.org

³⁴ ιστοσελίδα: www.let.uu.nl/womens_studies/athena/

Women and Gender Studies in the academia and women's organizations, formation and training for women in the field.

Ευρωπαϊκά Ερευνητικά Προγράμματα

1. *Ευρωπαϊκό Δίκτυο Τεχνολογικής Αξιολόγησης (European Technology Assessment Network, ETAN)*³⁵. Το 1999, η Γενική Διεύθυνση Έρευνας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ανέθεσε στο ETAN, του οποίου προέδρευε η Mary Osborn, την εκπόνηση έκθεσης για τη θέση των γυναικών επιστημόνων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Επικεφαλής της ομάδας γυναικών επιστημόνων ήταν η καθηγήτρια Teresa Rees του Πανεπιστημίου του Κάρντιφ.

Οι συντάκτριες της έκθεσης, που προέρχονται από δέκα κράτη μέλη, είναι επιστήμονες διάφορων επιστημονικών κλάδων με ενεργή παρουσία στον ακαδημαϊκό χώρο. Κίνητρο αποτέλεσε η προφανής μειωμένη παρουσία των γυναικών επιστημόνων στα κράτη μέλη της Ε.Ε. Η μειωμένη παρουσία οφείλεται κυρίως στο φαινόμενο της «διαρροής αγωγού», σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες εγκαταλείπουν την επιστημονική σταδιοδρομία σε δυσανάλογους αριθμούς και σε κάθε επίπεδο της εξέλιξής τους. Το φαινόμενο προκαλεί προβληματισμό διότι σπαταλούνται σημαντικές δεξιότητες.

Η έκθεση μελετά τη θέση των γυναικών στους τομείς της επιστήμης και της τεχνολογίας. Εξετάζει τα συστήματα πρόσληψης και προαγωγής και το σύστημα αξιολόγησης των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Πραγματεύεται τρία μοντέλα για την ισότητα των φύλων: ίση μεταχείριση, θετικά μέτρα, εισαγωγή της έννοιας της ισότητας σε όλες τις πολιτικές. Παρουσιάζει τα ποσοστά των γυναικών αποφοίτων πανεπιστημίου, των καθηγητριών στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα και των επιστημόνων στις τεχνολογικές επιστήμες. Διατυπώνονται συστάσεις προς την Επιτροπή, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, τα κράτη μέλη και όλους τους οργανισμούς που εκπαιδεύουν, χρηματοδοτούν και απασχολούν επιστήμονες. Προτείνονται μέτρα για την ανάπτυξη καλών πρακτικών πρόσληψης και απασχόλησης των γυναικών επιστημόνων, για την εφαρμογή της ισότητας ευκαιριών στα πανεπιστήμια, και για τη διασφάλιση των καλύτερων δυνατών προτύπων του συστήματος αξιολόγησης από ομολόγους και των διαδικασιών επιλογής. Στην έκθεση υπογραμμίζεται η ανάγκη ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στο έκτο πρόγραμμα-πλαίσιο και στα εθνικά προγράμματα που χρηματοδοτούν τους τομείς της επιστήμης και της τεχνολογίας. Διατυπώνονται προτάσεις όπως η υποστήριξη επιστημόνων αμοτέρων φύλων που δημιουργούν ανεξάρτητες ομάδες (*eurogroups*), η χορήγηση υποτροφιών σε γυναίκες και η χρηματοδότηση δικτύων που προορίζονται για την μεγαλύτερη και αποτελεσματικότερη επικοινωνία στο εσωτερικό της επιστημονικής κοινότητας. Τέλος, τονίζεται η ανάγκη να υπάρξει συναίνεση για την ανάληψη περαιτέρω δράσης υπέρ των γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

2. *Women in European Universities – The European Research Training Network*. Το πρόγραμμα πραγματοποιήθηκε με τη συμμετοχή ευρωπαϊκών Πανεπιστημίων. Η χρηματοδότηση προήλθε από το έμπτο πρόγραμμα-πλαίσιο, έπειτα από απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Την οργάνωση του προγράμματος είχε αναλάβει το Πανεπιστήμιο του Münster. Καθηγήτριες/τες των πανεπιστημίων και διδακτορικοί φοιτητές/τριες, πραγματοποίησαν σειρά ερευνών μελετώντας τη θέση των γυναικών καθηγητριών στα ευρωπαϊκά πανεπιστήμια. Συγκεκριμένα, οι καθηγητές και οι καθηγήτριες που οργάνωσαν το πρόγραμμα ήταν: Erna Appelt από το Πανεπιστήμιο του Ίνσμπουργκ, Annette

³⁵ Etan Report, 2001, European Commission <http://www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm>.

Zimmer και Klaus Schubert από το Πανεπιστήμιο Westfälische Wilhelms, Renata Siemienska από το Πανεπιστήμιο της Βαρσοβίας, Paloma De Villota από το Πανεπιστήμιο Complutense, Antoinette Hetzler από το Πανεπιστήμιο του Λούντ, Mary Ann Elston από το Πανεπιστήμιο του Λονδίνου και Nicky Le Feuvre, από το Πανεπιστήμιο της Τουλούζης. Οι έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στηρίζονταν σε διαφορετικές μεθόδους (δευτερογενή στατιστική ανάλυση, ερωτηματολόγια, μελέτη περιπτώσεων, ανάλυση περιεχομένου). Πραγματοποιήθηκαν οκτώ συναντήσεις από τον Ιούνιο του 2000 έως τον Ιανουάριο του 2003, όπου συζητήθηκαν κυρίως θέματα σχετικά με την πορεία των ερευνών.

Αποτέλεσμα του προγράμματος ήταν να πραγματοποιηθεί συνέδριο στις Βρυξέλλες την άνοιξη του 2003 όπου παρουσιάστηκαν τα ευρήματα και τα συμπεράσματα της έρευνας. Στο συνέδριο παρουσιάστηκαν επίσης εισηγήσεις με θέμα τη σταδιοδρομία των γυναικών στα πανεπιστήμια καθώς και τις έμφυλες διακρίσεις στον ακαδημαϊκό χώρο.

B. Εθνικοί Οργανισμοί

Οι Επιτροπές Γυναικών στα Σωματεία των Καθηγητών Πανεπιστημίου

Στο πλαίσιο των σωματείων των καθηγητών πανεπιστημίου, στα κράτη που εξετάζονται, υπάρχουν συνήθως επιτροπές που ασχολούνται αποκλειστικά με τις γυναίκες ακαδημαϊκούς στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Οι ονομασίες των επιτροπών αυτών, τόσο στις ευρωπαϊκές υπό εξέταση χώρες όσο και στις ΗΠΑ, χρησιμοποιούν τον όρο «γυναίκα» και όχι «ισότητα» ή «φύλο», και οι πολιτικές τους εστιάζονται στην προώθηση της ισότητας και την εξομοίωση των γυναικών πανεπιστημιακών με τους άνδρες συναδέλφους τους. Έτσι, στο πλαίσιο του *Association of University Teachers (AUT)*³⁶, που είναι το κυριότερο συνδικάτο των καθηγητών/τριών πανεπιστημίου στη Μ. Βρετανία με 49.000 μέλη, λειτουργεί το *Women's Committee*, ενώ στις ΗΠΑ το *American Association of University Professors (AAUP)* διαθέτει το *Committee on the Status of Women in the Academic Professions*³⁷ και το *American Association for Higher Education*³⁸ διαθέτει το *Women's Caucus* κ.ο.κ.

Αυτές οι επιτροπές ασχολούνται αποκλειστικά με τις γυναίκες πανεπιστημιακούς. Ωστόσο, στις ΗΠΑ, υπάρχει και ξεχωριστό σωματείο για τις γυναίκες πανεπιστημιακούς, το *American Association of University Women (AAUW)*³⁹. Εντυπωσιακό είναι πως το σωματείο αυτό δεν αποτελεί πρόσφατη κατάκτηση των αμερικανίδων πανεπιστημιακών αλλά υφίσταται από το 1881. Το σωματείο ιδρύθηκε από γυναίκες απόφοιτες πανεπιστημίων για να στηρίξει ιδεολογικά και πρακτικά την πρόσβαση των γυναικών στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Στις ΗΠΑ, όλες οι οργανώσεις που αναφέρθηκαν έχουν την κεντρική διοίκησή τους σε κάποια Πολιτεία της χώρας, ενώ ταυτόχρονα λειτουργούν πολλά παραρτήματα στις υπόλοιπες πολιτείες. Κάθε παράρτημα έχει τη δική του διοίκηση και τη δική του ιστοσελίδα, παρέχοντας πληροφορίες για τις δραστηριότητες του τοπικού φορέα. Επομένως, ο αριθμός των γραφείων του εκάστοτε οργανισμού κυμαίνεται μεταξύ 1000 και 1500, αριθμοί που δικαιολογούνται λόγω της έκτασης του

³⁶ ιστοσελίδα: www.aut.org.uk/

³⁷ ιστοσελίδα: www.aaup.org/Issues/WomeninHE/index.htm

³⁸ ιστοσελίδα: www.aahe.org/aahesearch.cfm

³⁹ ιστοσελίδα: www.aauw.org/

πληθυσμού και του μεγάλου αριθμού πόλεων της χώρας. Ωστόσο, δεν είναι μόνο αυτοί οι παράγοντες που συνέβαλαν στη λειτουργία τόσο μεγάλου αριθμού γραφείων σε κάθε πολιτεία των ΗΠΑ. Η λειτουργία πληθώρας παραρτημάτων και γραφείων δίνει τη δυνατότητα ανάπτυξης ξεχωριστών πολιτικών ανάλογα με τις ανάγκες κάθε πολιτείας. Υπάρχει επομένως αυτοτέλεια στις δραστηριότητες κάθε παραρτήματος, γεγονός που συμβάλλει στη λειτουργικότητα και την αποτελεσματικότητά τους. Κάτι τέτοιο είναι απαραίτητο στις ΗΠΑ, όπου το δίκαιο της χώρας διακρίνεται σε ομοσπονδιακό και πολιτειακό και όπου τα θέματα παιδείας υπάγονται στο τελευταίο. Θεωρείται πως η εκπαίδευση που προσφέρουν τα πανεπιστήμια πρέπει να εξυπηρετεί τις ανάγκες της πολιτείας στην οποία εδρεύουν. Στα θέματα παιδείας υπάγονται και οι κανονισμοί λειτουργίας και οργάνωσης των πανεπιστημίων και κατ' επέκταση οι πολιτικές που αφορούν το επιστημονικό προσωπικό τους. Επομένως, είναι απαραίτητο να υπάρχουν ξεχωριστά γραφεία σε κάθε πολιτεία, που να γνωρίζουν το δίκαιο της πολιτείας στην οποία δραστηριοποιούνται, ώστε τα προγράμματα δράσης των πανεπιστημίων για την ισότητα των φύλων να εναρμονίζονται με το δίκαιο της πολιτείας. Τέλος, σχετικά με τα σωματεία των ΗΠΑ, θα πρέπει να αναφερθεί η πολύ μεγάλη συμμετοχή των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων και κολεγίων της χώρας σε αυτά. Ενδεικτικά αναφέρεται, πως το American Association of University Women (AAUW) έχει περίπου 1300 παραρτήματα και 600 πανεπιστήμια και κολέγια ως μέλη του.

Οι δραστηριότητες των σωματείων, τόσο στην Ευρώπη όσο και στις ΗΠΑ, συνοψίζονται στις εξής:

- Οργανώνουν καμπάνιες για την ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια και εκπροσωπούν τις γυναίκες μέλη τους στα συνδικάτα.
- Δημοσιεύουν ετήσιες εκθέσεις για τις συνθήκες ανισότητας στο προσωπικό των πανεπιστημίων, όπου αναφέρουν κυρίως αποτελέσματα των στατιστικών μελετών και των στόχων τους. Ενδεικτικά, στην ετήσια έκθεση του 2004 που εκπόνησε η Women's Committee του Association of University Teachers (AUT) της Μεγάλης Βρετανίας, τα ζητήματα που τέθηκαν ως προτεραιότητες είναι η μισθολογική ανισότητα των δύο φύλων, οι συνθήκες εργασίας και η σεξουαλική παρενόχληση στον πανεπιστημιακό χώρο.
- Πραγματοποιούν έρευνες για την έμφυλη ανισότητα μεταξύ των μελών του ακαδημαϊκού προσωπικού, οι οποίες ανακοινώνονται στις ιστοσελίδες των επιτροπών. Το American Association of University Women πραγματοποιεί δεκάδες έρευνες, οι οποίες δημοσιεύονται στην ιστοσελίδα του. Ενδεικτικά, το Women's Committee του AUT, έχει δημοσιεύσει τα τελευταία χρόνια τις εξής: **α.** *Equal opportunities – A framework for partnership*, **β.** *Pay gaps and casual jobs – gender, pay and employment of UK academic staff*, **γ.** *Discrimination in discretionary salary points*, και *Academic staff gender pay gap widens (1995-00)*.
- Δημοσιεύουν οδηγούς με αποδέκτες τα πανεπιστήμια που θέλουν να θεσπίσουν προγράμματα δράσης υπέρ των γυναικών. Για παράδειγμα, το Committee on the Status of Women in the Academic Professions του AAUP, δημοσιεύει εγκυκλίους ή οδηγούς για την ισότητα των φύλων στο προσωπικό των πανεπιστημίων. Μερικοί από τους τίτλους είναι: “*Statement of Principles on Family Responsibilities and Academic Work*”, “*Affirmative Action in Education: A Current Legal Overview*” και “*A Guide to Conducting Salary – Equity Studies for Higher Education Faculty*”. Οι οδηγοί αυτοί έχουν κυρίως σαν αποδέκτες τις διοικήσεις των πανεπιστημίων.
- Διοργανώνουν συνέδρια, ημερίδες και διαλέξεις για την καλύτερη ενημέρωση των μελών τους. Η Women's Committee του AUT πραγματοποιεί ετησίως συνάντηση

των γυναικών-μελών του σωματείου. Η συνάντηση δίνει την ευκαιρία στις γυναίκες πανεπιστημιακούς να βρεθούν στον ίδιο χώρο και να συζητήσουν θέματα που τις απασχολούν. Επίσης, στις συναντήσεις αυτές, πραγματοποιούνται οι εκλογές για την ανάδειξη των μελών της Women's Committee καθώς και διαλέξεις από πρόσωπα του επιστημονικού ή διοικητικού ακαδημαϊκού χώρου με ειδικευση στα θέματα έμφυλης ισότητας στο προσωπικό των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Στις ΗΠΑ, οι περισσότερες οργανώσεις πραγματοποιούν συνέδρια, διαλέξεις και κύκλους σεμιναρίων στα κεντρικά γραφεία τους και στα παραρτήματά τους. Για παράδειγμα, το Women's Caucus του American Association for Higher Education πραγματοποιεί ειδικά σεμινάρια με συμβουλευτικό περιεχόμενο. Παρουσιάζονται μεταξύ άλλων μοντέλα προώθησης της σταδιοδρομίας, πρακτικές συμβουλές για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών και της συνεργασίας τους με τα υπόλοιπα μέλη του πανεπιστημίου. Ο αριθμός των συνεδρίων που πραγματοποιούνται ετησίως στις ΗΠΑ, με θέμα την έμφυλη ανισότητα στο ακαδημαϊκό προσωπικό, είναι περίπου δέκα.

- Διαθέτουν δίκτυα επικοινωνίας, τα οποία προσφέρουν έδαφος για συζήτηση και ανταλλαγή απόψεων μεταξύ του φορέα και των γυναικών στις οποίες αναφέρονται. Μέσω των δικτύων, προσπαθούν να ενισχύσουν τη συνοχή των γυναικών μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας, που είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη αλληλεγγύης μεταξύ τους. Η αλληλεγγύη και η συνεργασία των γυναικών στα πανεπιστήμια, είναι μία από τις προϋποθέσεις για τη βελτίωση της θέσης τους. Όπως ήδη αναφέρθηκε, οι περισσότεροι φορείς δραστηριοποιούνται σε πολλές πολιτείες αλλά και σε επιμέρους πόλεις των ΗΠΑ. Το γεγονός αυτό κάνει τα τοπικά δίκτυα επικοινωνίας αποτελεσματικότερα, αφού το καθένα ασχολείται με τα ιδιαίτερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες πανεπιστημιακοί στο συγκεκριμένο τόπο.
- Παρέχουν οργανωμένες ιστοσελίδες στο διαδίκτυο, με πληθώρα πληροφοριών για τις δραστηριότητές τους αλλά και γενικότερα για γυναικεία θέματα.
- Προσφέρουν νομική υποστήριξη σε γυναίκες πανεπιστημιακούς. Χαρακτηριστικό είναι το Legal Advocacy Fund (LAF)⁴⁰ του American Association of University Women, που παρέχει νομική κάλυψη στις γυναίκες πανεπιστημιακούς, σε δικαστικές διαμάχες που έχουν να κάνουν με ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα των ΗΠΑ, σχετικά με ζητήματα άνισης μεταχείρισής τους. Η νομική κάλυψη περιλαμβάνει και την οικονομική βοήθεια για τα έξοδα που προκύπτουν από την προδικασία και την κύρια διαδικασία στα αμερικανικά δικαστήρια. Το LAF λειτουργεί 25 χρόνια και έχει αναλάβει πάνω από 65 υποθέσεις γυναικών ενάντια στα πανεπιστήμια όπου εργάζονταν ή φοιτούσαν, και έχει διαθέσει περισσότερα από 700.000 δολάρια για την οικονομική υποστήριξη της διαδικασίας. Μόνο έναντι του Πανεπιστημίου του Στάνφορντ, το LAF έχει υποστηρίξει τρεις υποθέσεις γυναικών. Σε όλες τις περιπτώσεις το Στάνφορντ έχασε τη δίκη. Εκτός από τη νομική υποστήριξη, το LAF δραστηριοποιείται και με τους εξής τρόπους: α. Οργανώνει προγράμματα σε πανεπιστήμια, για τη βελτίωση των συνθηκών των γυναικών, τα οποία αποτελούν και έναν τρόπο «εκπαίδευσης» των υπευθύνων του ιδρύματος για θέματα ισότητας, β. Οργανώνει ένα δίκτυο από εθελοντές νομικούς και κοινωνικούς επιστήμονες που ασχολούνται με τις νομικές υποθέσεις που στηρίζει το LAF, και γ. Βραβεύει κάθε χρόνο με το Progress in Equity Award, τα πανεπιστήμια που σημείωσαν πρόοδο στην εφαρμογή πολιτικών ισότητας των φύλων. Το έπαθλο, αν και από οικονομικής απόψεως δεν είναι ιδιαίτερα σημαντικό (10.000 δολάρια το 2004), προσφέρει δημοσιότητα και γόητρο στο ίδρυμα που το κερδίζει, αφού αποτελεί αναγνώριση από ένα

⁴⁰ ιστοσελίδα: www.aauw.org/laf/

μεγάλο σωματείο του ακαδημαϊκού κλάδου, όπως είναι το American Association of University Women.

Προγράμματα Ισότητας στα Επαγγελματικά Σωματεία

Τα επαγγελματικά σωματεία ορισμένων επιστημονικών ομάδων, εκτός από τα σωματεία των καθηγητών πανεπιστημίων, δραστηριοποιούνται στην εφαρμογή της έμφυλης ισότητας στο εκπαιδευτικό, πανεπιστημιακό προσωπικό του κλάδου τους. Ιδιαίτερα σημαντική είναι η συμβολή του Engineering and Technology Board (ETB) της Βρετανίας, το οποίο πραγματοποιεί πρόγραμμα με την ονομασία Athena Project⁴¹. Αυτό το πρόγραμμα ξεκίνησε το 1999, με σκοπό να βελτιώσει τις συνθήκες των γυναικών πανεπιστημιακών του τεχνολογικού κλάδου, να ενισχύσει τη θέση των γυναικών στο χώρο αυτό και να συμβάλει στην αύξηση της συμμετοχής τους σε συναφή επαγγέλματα.

Το Athena Project χρηματοδοτείται καταρχήν από κρατικούς φορείς, όπως υπουργεία, μορφωτικά και ερευνητικά ιδρύματα, σωματεία εργαζομένων σε τεχνολογικούς και επιστημονικούς κλάδους, τέτοιοι φορείς είναι για παράδειγμα τα Association for Women in Science and Engineering και Association for Science Education, και Βρετανικά πανεπιστήμια. Μέρος των χρηματοδοτήσεων προέρχεται από ευαγή ιδρύματα, τα αποκαλούμενα charities της Βρετανίας, όπως για παράδειγμα το Women's Engineering Society και το Women in Technology and Science. Τέλος, οικονομική υποστήριξη παρέχεται και από άλλους ιδιωτικούς οργανισμούς, όπως για παράδειγμα εταιρείες που δραστηριοποιούνται στους παραπάνω τομείς κ.λπ. Το Athena Project χρηματοδοτεί, με τη σειρά του, ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα που θέλουν να εφαρμόσουν πολιτικές για την ισότητα των φύλων στο ακαδημαϊκό προσωπικό. Κάθε χρόνο βραβεύει τα πανεπιστήμια εκείνα, που με την πολιτική που ακολούθησαν και με τη χρηματοδότηση από το Athena, επέφεραν θετικά αποτελέσματα στη μείωση της ανισότητας.

Η συμμετοχή των πανεπιστημίων στο πρόγραμμα είναι μεγάλη. Ενδεικτικά αναφέρεται πως το Πανεπιστήμιο της Οξφόρδης πραγματοποίησε σχέδιο δράσης με χορηγία του Athena Project και με τίτλο *Encouraging Applications from Women Scientists*. Σκοπός του προγράμματος ήταν η διερεύνηση των αιτιών που οδηγούν τις γυναίκες, που διαθέτουν τα απαιτούμενα προσόντα, να κάνουν λιγότερες αιτήσεις, συγκριτικά με τους άνδρες, για θέσεις στα πανεπιστήμια. Η ομάδα μελέτης προσπάθησε να καταγράψει αν η πλειονότητα των γυναικών που πληρούσαν τις προϋποθέσεις ήταν ενημερωμένες για τις θέσεις που είχαν προκηρυχθεί και ποια ήταν τα εμπόδια που τελικά οδήγησαν στο να μην υποβάλλουν αίτηση. Το Πανεπιστήμιο του Surrey, με τη βοήθεια και συμμετοχή του Athena Project, εφήρμοσε πρόγραμμα που είχε ως στόχο τη βελτίωση των συνθηκών για τις γυναίκες πανεπιστημιακούς των θετικών επιστημών και της τεχνολογίας.

Οι υπεύθυνοι του Athena Project δημοσιεύουν κάθε τρία περίπου χρόνια το *Athena Guide to Good Practice*, που δίνει οδηγίες για την εφαρμογή προγραμμάτων δράσης ισότητας των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο.

Επίσης, στο πλαίσιο του Athena Project, πραγματοποιήθηκε, μέσω διαδικτύου, η έρευνα ASSET – *Athena Survey of Science Engineering & Technology in Higher Education*, για τις γυναίκες και τους άνδρες πανεπιστημιακούς που εργάζονται στους τομείς των θετικών επιστημών και της τεχνολογίας. Η έρευνα στηρίχθηκε μεθοδολογικά στη συμπλήρωση ερωτηματολογίων που

⁴¹ ιστοσελίδα: www.eteachb.co.uk/programmes/athena.asp

στάλθηκαν στις ηλεκτρονικές διευθύνσεις των καθηγητών. Η έρευνα δημοσιεύθηκε ολοκληρωμένη τον Απρίλιο του 2004. Το ερωτηματολόγιο είναι διαθέσιμο στην ιστοσελίδα του ETB.

Στις ΗΠΑ πραγματοποιούνται ανάλογες δραστηριότητες από συνδικάτα επιστημονικών ομάδων. Συνήθως τα σωματεία, πραγματοποιούν έρευνες σχετικά με την ισότητα των φύλων στο ακαδημαϊκό προσωπικό του κλάδου τους. Ενδεικτικά, αναφέρεται πως το American Psychological Association δημοσίευσε την εργασία *Women in Academe: Two steps forward, one step back*, που ερευνά τις συνθήκες εργασίας των γυναικών ακαδημαϊκών στον τομέα της ψυχολογίας.

Οργανισμοί και Γραφεία για την Ισότητα των Φύλων στις Εκπαιδευτικές Οργανώσεις

Στις ΗΠΑ οι βασικοί εκπαιδευτικοί οργανισμοί διαθέτουν γραφεία και εφαρμόζουν ερευνητικά προγράμματα για την έμφυλη ισότητα στην Ανώτατη Εκπαίδευση. Κύρια δραστηριότητά τους είναι η εκπόνηση μελετών σε θέματα φύλου και ισότητας. Το *Program on the Status and Education of Women (PSEW)*⁴² του *Association of American Colleges and Universities*, το *Association for the Study of Higher Education (ASHE)*⁴³, το *Scholars and Advocates for Gender Equity (SAGE)*⁴⁴ και το *Research on Women and Education (RWE)*⁴⁵ του *American Educational Research Association (AERA)* πραγματοποιούν έρευνες για την ισότητα των φύλων σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης. Παράλληλα το SAGE συλλέγει ερευνητικές εργασίες και από άλλους φορείς, ούτως ώστε να αποτελεί το ίδιο βιβλιογραφική πηγή σε θέματα ισότητας. Απώτερος στόχος τους, είναι να αυξηθεί ο αριθμός των επιστημόνων στην εκπαίδευση που ασχολούνται με ζητήματα φύλου.

Το *Office for Women in Higher Education*⁴⁶ του *American Council on Education* ασχολείται αποκλειστικά με τις γυναίκες ακαδημαϊκούς, και το ενδιαφέρον του επικεντρώνεται κυρίως στην ανάπτυξη των ηγετικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων των γυναικών (*leadership development*). Η πλειοψηφία των βιβλίων και των οδηγιών που εκδίδει κινούνται θεματικά γύρω από τις γυναίκες πανεπιστημιακούς και την ηγετική ικανότητά τους στα ανώτατα ιδρύματα. Ενδεικτικά αναφέρονται τα εξής βιβλία που διατίθενται από την ιστοσελίδα του Γραφείου:

1. *Widening Gyre, The: Lessons from the Fourth Women Presidents' Summit* (2003)
2. *Breaking the Barriers: A Guidebook of Strategies* (2002)
3. *Breaking the Barriers: Presidential Strategies for Enhancing Career Mobility* (2002)
4. *From Where We Sit: Women's Perspectives on the Presidency* (2001)
5. *Commitment to the Future: Higher Education and the United Nations 4th World Conference on Women* (1997)
6. *Blueprint for Leadership: How Women College and University Presidents Can Shape the Future* (1994)
7. *Women in Presidencies: A Descriptive Study of Women College and University Presidents* (1993)

⁴² ιστοσελίδα: www.aacu-edu.org/psew/

⁴³ ιστοσελίδα: www.ashe.ws

⁴⁴ ιστοσελίδα: www.aera.net/sage/

⁴⁵ ιστοσελίδα: www.rwesig.net/

⁴⁶ ιστοσελίδα: www.acenet.edu/programs/owhe/

8. *Sexual Harassment on Campus: A Policy and Program of Deterrence* (1992)
Ορισμένοι εκπαιδευτικοί οργανισμοί, είτε πραγματοποιούν διαγωνισμούς είτε βραβεύουν ετησίως πρόσωπα, που με τη στάση και δράση τους ενισχύουν την ισότητα των φύλων στην ανώτατη εκπαίδευση. Για παράδειγμα, στο SAGE (Scholars and Advocates for Gender Equity), του AERA (American Educational Research Association), δίνουν το βραβείο Willystine Goodsell Award, κάθε χρόνο από το 1981, σε πρόσωπα που ενίσχυσαν τις γυναίκες στο ακαδημαϊκό περιβάλλον.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η δράση του *National Institute for Leadership Development*⁴⁷. Ο συγκεκριμένος οργανισμός δεν ειδικεύεται στις γυναίκες ακαδημαϊκούς αλλά παρέχει υπηρεσίες στις γυναίκες που απασχολούνται γενικά στο χώρο του δημοσίου ή σε ιδιωτικές επιχειρήσεις. Επίσης προωθεί την ανάπτυξη των ηγετικών ικανοτήτων των γυναικών στους παραπάνω χώρους και σχεδιάζει ατομικά προγράμματα δράσης εφόσον του ζητηθεί από γυναίκες εργαζόμενες.

Στις υπό εξέταση ευρωπαϊκές χώρες, τα δίκτυα και οι οργανισμοί για την ισότητα των φύλων δεν αποτελούν, κατά κανόνα, κομμάτι ενός μεγαλύτερου οργανισμού αλλά είναι αυτοτελείς. Στη Μεγάλη Βρετανία, ο βασικός οργανισμός για την ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια είναι το *Equality Challenge Unit*⁴⁸. Ο οργανισμός συστήθηκε από τα συνδικάτα των καθηγητών των Βρετανικών Πανεπιστημίων, το SCOP και το Department for Employment and Learning για να προωθήσει τις ίσες ευκαιρίες στο συγκεκριμένο κλάδο. Λειτουργεί από τον Αύγουστο του 2001 και είναι ο πρώτος οργανισμός στη Μ. Βρετανία που εργάζεται αποκλειστικά για την ισότητα στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Οι χρηματοδότες του ECU, είναι το Higher Education Funding Council for England, το Scottish Higher Education Funding Council, το Higher Education Funding Council for Wales, το Department for Employment and Learning Northern Ireland και τα Βρετανικά πανεπιστήμια. Στόχος του είναι να επιφέρει την ισότητα στην ανώτατη εκπαίδευση, τόσο στο επίπεδο των καθηγητών/τριών όσο και στο επίπεδο των φοιτητών/τριών. Στηρίζει τις προσπάθειες των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων στην εφαρμογή της ισότητας και συμβάλλει στην περαιτέρω προώθησή της μέσω συμβουλευτικών υπηρεσιών και της εφαρμογής πολιτικών που προτείνει στο εκάστοτε ίδρυμα.

Οι δραστηριότητές του μπορούν να συνοψισθούν στα εξής:

- Συνεργάζεται ξεχωριστά με κάθε εκπαιδευτικό ίδρυμα. Τα στελέχη του πραγματοποιούν επισκέψεις στα ιδρύματα, με αποτέλεσμα να διατηρούν συνεχή επικοινωνία με τη διοίκηση και το ακαδημαϊκό προσωπικό, και δίνουν συμβουλές και λύσεις σε συναφή θέματα που προκύπτουν. Το ECU δίνει απαντήσεις σε ερωτήματα και μέσω τηλεφώνου ή ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, ούτως ώστε να επιλύονται ταχύτερα οι υποθέσεις. Επίσης, μέσω σεμιναρίων και εκθέσεων, δίνει συμβουλές στα γραφεία ισότητας που λειτουργούν σε κάθε πανεπιστήμιο.
- Υποστηρίζει τα προγράμματα του Athena Project που εφαρμόζονται στα Πανεπιστήμια. Σχεδιάζει το πρόγραμμα δράσης, σε συνεργασία με τους ιθύνοντες του Πανεπιστημίου, και προσφέρει εκτιμήσεις και συμβουλές κατά τη διάρκεια της εφαρμογής του προγράμματος.
- Αντιπροσωπεύει τον κλάδο συνολικά στα μέσα μαζικής ενημέρωσης, σε συνέδρια και συσκέψεις στη Βρετανία και στο εξωτερικό καθώς και σε συνελεύσεις με κρατικούς φορείς.

⁴⁷ ιστοσελίδα: www.pc.maricopa.edu/nild/

⁴⁸ ιστοσελίδα: www.ecu.ac.uk/

- Παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες. Πραγματοποιεί συχνά συνέδρια και διαλέξεις για τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας στη Βρετανία. Συγκροτεί ομάδες αντιπροσώπων του ECU στη Σκωτία, στην Ιρλανδία και στην Ουαλία, για ενημερωτικούς και συμβουλευτικούς σκοπούς, και στέλνει ομαδικά μηνύματα στα Γραφεία Ισότητας των πανεπιστημίων, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, για να ενημερωθούν για τα θέματα που προκύπτουν.
- Εργάζεται στενά με άλλους κρατικούς φορείς όπως τα υπουργεία Εργασίας και Παιδείας της Βρετανίας, την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της χώρας και άλλα ιδρύματα που ασχολούνται με θέματα ισότητας.
- Δημοσιεύσει εκθέσεις για την ισότητα στα πανεπιστήμια, εκδίδει δελτία ενημέρωσης και πληθώρα μελετών. Η πλειοψηφία των ερευνών και των εκθέσεων είναι διαθέσιμες στην ιστοσελίδα του οργανισμού. Ορισμένες από αυτές είναι αφιερωμένες στα προγράμματα δράσης για την ισότητα των φύλων στην ανώτατη εκπαίδευση, όπως για παράδειγμα οι οδηγοί: “*How to set targets for Gender Equality*” και “*Equality Targets: Action Planning and Monitoring in Universities*”.

Στη Βρετανία λειτουργεί επίσης το *Equal Opportunities Higher Education Network*⁴⁹, που είναι ανεξάρτητο όργανο και υποστηρίζεται από όλα τα βρετανικά πανεπιστήμια. Στεγάζεται στο University College Worcester και έχει στενή συνεργασία με το Equality Challenge Unit. Η διαφορά του από το τελευταίο είναι πως έχει περισσότερο υποστηρικτικό χαρακτήρα στις δράσεις που πραγματοποιούν άλλοι οργανισμοί παρά αυτοτέλεια στις ενέργειες του. Πραγματοποιεί ετήσια συνέδρια, καθώς και άλλες διαλέξεις και δημοσιεύει ένα ενημερωτικό δελτίο (newsletter).

Στη Νορβηγία λειτουργεί το *Network for Equality in the University and College Sector*, το οποίο ιδρύθηκε το 1998, με πρωτοβουλία των πανεπιστημίων στο πλαίσιο του ετήσιου συνεδρίου που διοργανώνουν. Διοικείται από μια εκλεγμένη επιτροπή, που έχει ως στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων στα ανώτερα και ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα της Νορβηγίας. Στο πλαίσιο αυτού του δικτύου λειτουργεί η ομάδα *Network for Equal Opportunity Advisors at the Universities*. Το δίκτυο δημιουργήθηκε το 1994 ως μια επιστημονική ομάδα που συγκροτείται από ειδικά στελέχη, τα οποία απασχολούνται ως σύμβουλοι ισότητας στα πανεπιστήμια της Νορβηγίας, καθώς και στο Εθνικό Ερευνητικό Κέντρο της χώρας. Οι στόχοι τους είναι:

- Η εμπέδωση και η εφαρμογή της ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα διαχείρισης και λειτουργίας του πανεπιστημίου.
- Η δέσμευση των ιδρυμάτων για την εφαρμογή πολιτικών ισότητας, με τη λειτουργία δικτύων και επιτροπών καθώς και με την εφαρμογή προγραμμάτων δράσης (action plans).

Τα στελέχη προτείνουν πρακτικές και προγράμματα δράσης, ωστόσο την ευθύνη για την υλοποίησή τους έχει το πανεπιστήμιο στο οποίο εφαρμόζονται. Τα προγράμματά τους αναλύονται εκτενέστερα στο τέταρτο κεφάλαιο του Οδηγού.

Τέλος, στο Νορβηγικό Ερευνητικό Συμβούλιο (Research Council of Norway⁵⁰) υπάγεται το Section for Feminist Research Policy, που είναι υπεύθυνο για την ισότητα των φύλων στα ερευνητικά προγράμματα της χώρας. Το Section for Feminist Research Policy είναι μέρος του Strategic Planning Division και είναι υπεύθυνο για την παραγωγή πολιτικών για την ισότητα των φύλων στην έρευνα. Ο φορέας ήταν υπεύθυνος του Προγράμματος Δράσης για την Ισότητα των

⁴⁹ ιστοσελίδα: www.worc.ac.uk/services/equalopps/HHEON/

⁵⁰ http://kilden.forskingsradet.no/english/section_femist.htm

Φύλων στον τομέα της Έρευνας στη χώρα, το οποίο πραγματοποιήθηκε το χρονικό διάστημα 1999-2003 και τα αποτελέσματά του παρουσιάστηκαν στη Βουλή ως επίσημη έκθεση.

Γ. Δράσεις και Προγράμματα των Πανεπιστημίων.

Τα Γραφεία και οι Επιτροπές Ισότητας

Στα Πανεπιστήμια των υπό εξέταση χωρών υπάρχει μία υπηρεσία που ειδικεύεται στις πολιτικές και δράσεις για την ισότητα των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο. Οι υπηρεσίες αυτές ονομάζονται συνήθως γραφεία ή επιτροπές ισότητας. Στα ευρωπαϊκά κράτη οι φορείς αυτοί είναι συνήθως ανεξάρτητοι από άλλες υπηρεσίες των πανεπιστημίων, ενώ στις ΗΠΑ συχνά εντάσσονται σε ένα ευρύτερο φορέα που ειδικεύεται στην ισότητα μεταξύ των μελών του πανεπιστημίου, ο οποίος ασχολείται μεταξύ άλλων με την ισότητα μεταξύ των φύλων, την ισότητα μεταξύ των μελών διαφορετικών εθνικοτήτων κ.ο.κ. Ως εκ τούτου, τα ονόματα αυτών των γραφείων στις ευρωπαϊκές υπό εξέταση χώρες περιλαμβάνουν συνήθως τη λέξη «γυναίκα» ή «φύλο» (π.χ. Πανεπιστήμιο του Μπρίστολ - Gender Equality Group, Πανεπιστήμιο της Οξφόρδης- Oxford Women's Network κ.ο.κ). Στις ΗΠΑ τα ονόματα των γραφείων περιλαμβάνουν συνήθως τον όρο «ισότητα», υπονοώντας την καταπολέμηση πάσης φύσεως διακρίσεων (Κρατικό Πανεπιστήμιο του Όρεγκον, Office of Affirmative Action and Equal Opportunity, Κρατικό Πανεπιστήμιο του Μισισιπή, Office of Diversity and Equity Programs, ενώ στο Πανεπιστήμιο της το αντίστοιχο γραφείο ονομάζεται Faculty Equity Office).

Στα σκανδιναβικά κράτη, τα πανεπιστήμια έχουν συνήθως επιτροπές (Gender equality committees) που απαρτίζονται από Συμβούλους Ισότητας (Equal Opportunities Advisors) και οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για όλο το πανεπιστημιακό ίδρυμα. Ο θεσμός των Συμβούλων Ισότητας διαμορφώθηκε στα μέσα της δεκαετίας του '90. Με τη θεσμοθέτησή τους θεωρήθηκε ότι η εργασία για την ισότητα των φύλων αποκτούσε χαρακτήρα «επαγγέλματος» ή «ειδικότητας». Οι σύμβουλοι ισότητας κατέχουν τις θέσεις των γραμματέων στις επιτροπές που αναφέρθηκαν παραπάνω. Στη Νορβηγία, τρία από τα τέσσερα πανεπιστήμια έχουν επιτροπές για την ισότητα των φύλων, που είναι υπεύθυνες για όλο το ίδρυμα, ταυτόχρονα, όμως, υπάρχουν αντίστοιχες επιτροπές σε κάθε σχολή των πανεπιστημίων αυτών, που λειτουργούν παράλληλα με την κεντρική επιτροπή. Σκοπός της ύπαρξής τους είναι να παρακολουθούν κατά πόσο εφαρμόζονται οι πολιτικές ισότητας τόσο σε επίπεδο προσωπικού (επιστημονικού, διοικητικού και τεχνικού), όσο και σε επίπεδο φοιτητικού σώματος. Τα τελευταία χρόνια, στο Πανεπιστήμιο του Όσλο πολλές σχολές αποφάσισαν να πάσουν τις επιτροπές αυτές και να αναλάβουν οι Συνελεύσεις των Σχολών την ευθύνη της εφαρμογής της ισότητας των φύλων.

Οι δραστηριότητες των Γραφείων αναφορικά με την ισότητα των φύλων στο επιστημονικό προσωπικό των πανεπιστημίων μπορούν να συνοψισθούν ως εξής:

- Συλλογή στοιχείων για την ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια και ετήσιες εκθέσεις. Η δημιουργία αρχείων και στατιστικών μελετών με το φύλο ως μεταβλητή είναι απαραίτητη προϋπόθεση ούτως ώστε να γίνουν γνωστές οι πραγματικές συνθήκες ανισότητας μεταξύ των γυναικών και των ανδρών πανεπιστημιακών. Η συλλογή στοιχείων αποτελεί πρωταρχική μέριμνα των γραφείων ισότητας σε όλα τα εξεταζόμενα κράτη. Τα στοιχεία αυτά συνήθως διατίθενται σε όλους τους ενδιαφερόμενους και αποτελούν για τα γραφεία τη βασική πηγή

πληροφοριών για τη συγγραφή των ετήσιων εκθέσεων σχετικά με την εφαρμογή της ισότητας των φύλων στο πανεπιστημιακό ίδρυμα.

- Δημιουργία συμβουλευτικών ομάδων που αφενός συμβουλεύουν τις γυναίκες εργαζόμενες στο πανεπιστήμιο, αφετέρου συμβουλεύουν τον/ην πρόεδρο του πανεπιστημίου και άλλα υψηλά διοικητικά στελέχη πάνω σε θέματα που άπτονται της θέσης των γυναικών, με στόχο την προώθηση της ισότητας τόσο στην πρόσληψη νέων μελών διδακτικού και διοικητικού προσωπικού, όσο και στην αξιοποίηση των μελών του ιδρύματος. Για παράδειγμα, στο Πανεπιστήμιο της Οξφόρδης, το *Oxford Women's Network*, έχει συγκροτήσει ομάδα που δίνει συμβουλές για την περαιτέρω επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, ενημερώνει σχετικά με ευκαιρίες εργασίας και βοηθά στην επαφή και επικοινωνία τους με οργανισμούς και ομάδες που πιθανόν να φανούν ωφέλιμες στη σταδιοδρομία τους.

- Πραγματοποίηση ερευνών για την εξακρίβωση των αιτιών που οδηγούν στην ανισότητα των φύλων. Αρκετά Πανεπιστήμια των ΗΠΑ, που έχουν οργανωμένα Γραφεία Ισότητας, πραγματοποιούν έρευνες σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες των γυναικών που ανήκουν στο επιστημονικό προσωπικό των ιδρυμάτων. Στόχος είναι να εξακριβωθούν οι συνθήκες και τα αίτια που οδηγούν στην άνιση μεταχείριση των φύλων. Για παράδειγμα η *Commission on the Status of Women* του Πανεπιστημίου της Λουϊζιάνα πραγματοποίησε το 2000 έρευνα σε όλα τα τμήματα του πανεπιστημίου. Το 2002, δημοσιεύθηκε μια έκθεση στην οποία παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα και εκτιμήσεις που προκύπτουν από αυτά, καθώς και μια συγκριτική ανάλυση των στοιχείων της έρευνας με τα αντίστοιχα στοιχεία της έρευνας του 1989⁵¹. Η επικρατέστερη ερευνητική μέθοδος για τη συλλογή δεδομένων σχετικά με τις ανισότητες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι η «έρευνα κλίματος» (*climate survey*), που εφαρμόστηκε και στο Πανεπιστήμιο της Καλιφόρνιας⁵². Ένα από τα βασικά πορίσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε τον Ιανουάριο του 2002 στο Πανεπιστήμιο της Καλιφόρνιας, ήταν ότι το πανεπιστήμιο δεν παρέχει ένα κλίμα απαλλαγμένο από διακρίσεις με βάση το φύλο, δεδομένου ότι σχεδόν οι μισές γυναίκες του δείγματος της έρευνας ανέφεραν ότι έχουν υποστεί κάποιου είδους άνιση μεταχείριση στο χώρο του πανεπιστημίου. Η *Gender Equity Committee* του Πανεπιστημίου της Πενσυλβάνιας, η οποία συστήθηκε το 2000, δημοσίευσε μία έκθεση το Δεκέμβριο του 2001⁵³. Στην έκθεση καταγράφηκαν τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε για την ανισότητα των δύο φύλων στο ακαδημαϊκό προσωπικό στα εξής θέματα: α. την κάθετη διάκριση, β. την κατανομή ερευνητικών εργαστηρίων, χρηματοδοτήσεων, διοικητικών θέσεων και βραβείων και γ. τη μισθολογική ανισότητα. Παράλληλα με την ποσοτική ανάλυση, υπήρξε και ποιοτική ανάλυση με ερωτηματολόγια που δόθηκαν στην Ιατρική Σχολή του πανεπιστημίου.

Το Τεχνολογικό Ινστιτούτο της Μασαχουσέτης (MIT), δημοσίευσε το 1999 έκθεση με τίτλο *A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT*. Η έκθεση ήταν αποτέλεσμα της εντατικής εργασίας τεσσάρων ετών, που εκπόνησαν οι γυναίκες επιστήμονες που εργάζονταν σε ανώτερες θέσεις του ιδρύματος. Αναλύσεις της έκθεσης δημοσιεύθηκαν σε μεγάλης κυκλοφορίας εφημερίδες

⁵¹ Faculty Survey Report: Findings on the 2000 Faculty on the Status of Women at LSU, LSU Commission on the Status of Women, November 7, 2002, website: <http://aaweb.lsu.edu/CSW/index.htm>

⁵² Academic Advancement, Office of President, "Recruitment and Retention of Faculty", University of California, website: <http://www.ucop.edu/acadadv/fgsaa/affirmative.html>

⁵³ Gender Equity Committee, "The Gender Equity Report: Executive Summary", *Almanac Supplement*, Δεκέμβριος 4, 2001.

των ΗΠΑ, όπως στη New York Times και στην Boston Globe. Παρουσίαση των αποτελεσμάτων πραγματοποίησε η Καθηγήτρια Lotte Bailyn στο Imperial College του Λονδίνου, στο πλαίσιο των διαλέξεων που έγιναν με αφορμή τη δράση του Athena Project⁵⁴. Από τα αποτελέσματα της έρευνας διαπιστώθηκε, πως παρά την πεποίθηση που υπήρχε πως η ισότητα των φύλων στο πανεπιστημιακό προσωπικό του MIT ήταν δεδομένη, στην πραγματικότητα η διαφορετική μεταχείριση και οι άνισες ευκαιρίες για τα δύο φύλα εξακολουθούσαν να υφίστανται ανεξαρτήτως της βαθμίδας των καθηγητών/τριών του Ιδρύματος.

Το Πανεπιστήμιο του Πρίνστον, οργάνωσε ένα πρόγραμμα δράσης για τις γυναίκες στις Σχολές των Φυσικών Επιστημών και της Μηχανικής. Το τελευταίο ήταν συνέπεια της συνάντησης που πραγματοποιήθηκε στο Τεχνολογικό Ινστιτούτο της Μασαχουσέτης, σε επίπεδο προέδρων και πρυτάνεων εννέα πανεπιστημίων (Πρίνστον, Τεχνολογικό Ινστιτούτο της Μασαχουσέτης, Τεχνολογικό Ινστιτούτο της Καλιφόρνιας, Πανεπιστήμιο Χάρβαρντ, Πανεπιστήμιο Στάνφορντ, Πανεπιστήμιο της Καλιφόρνια στο Μπέρκλεϊ, Πανεπιστήμιο του Μίσιγκαν, Πανεπιστήμιο της Πενσυλβάνια, Πανεπιστήμιο του Γέιλ), με στόχο τη συζήτηση για τις συνθήκες έμφυλης ισότητας στους επιστημονικούς κλάδους των επιστημών και της τεχνολογίας. Οι Πρόεδροι συναντήθηκαν με την ομάδα του Τεχνολογικού Ινστιτούτου της Μασαχουσέτης που προαναφέρθηκε και κατέληξαν πως όλα τα πανεπιστήμια που συμμετείχαν στη συνάντηση, όφειλαν να εργασθούν προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων μεταξύ των μελών του ακαδημαϊκού τους προσωπικού. Οι πρόεδροι των εννέα πανεπιστημίων, κατέληξαν σε μία κοινή δήλωση υπέρ της πολιτικής της ισότητας των φύλων. Το Πρίνστον, δημοσίευσε ένα υπόμνημα με τα αποτελέσματα της έρευνας και με συστάσεις για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στα προαναφερθέντα επιστημονικά αντικείμενα.

Συναφείς έρευνες πραγματοποιούνται και στα πανεπιστήμια της Βρετανίας καθώς και σε εκείνα των σκανδιναβικών κρατών. Για παράδειγμα, το Πανεπιστήμιο του Εδιμβούργου πραγματοποίησε έρευνα για να καταγράψει τους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες πανεπιστημιακοί συναντώνται σε μεγάλους αριθμούς στις ερευνητικές θέσεις, αλλά σε μικρούς στις θέσεις διδασκαλίας, που αποτελούν κατά κανόνα και τις μόνιμες επιστημονικές θέσεις στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα.

- Υπηρεσίες για υποβολή καταγγελιών. Στα γραφεία ισότητας των πανεπιστημίων των ΗΠΑ, οι γυναίκες μέλη του πανεπιστημίου μπορούν να καταγγείλουν συμπεριφορές που έχουν δεχτεί και οι οποίες προδίδουν τάσεις άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου. Όλα τα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας μπορούν να υποβάλουν αίτηση καταγγελίας στο αρμόδιο γραφείο. Υπάρχουν δύο κύριες διαδικασίες διαχείρισης των καταγγελιών: η μία είναι άτυπη και η άλλη τυπική. Όποιος επιθυμεί να προβεί σε καταγγελία ορίζει συνάντηση με ένα συνεργάτη του γραφείου. Αν το πρόβλημα δεν μπορεί να διευθετηθεί μέσα από άτυπες διαδικασίες, τότε πρέπει να κινηθεί η διαδικασία της έντυπης υποβολής καταγγελίας. Τα γραφεία ισότητας διαδραματίζουν έτσι έναν διαμεσολαβητικό ρόλο ανάμεσα στους καταγγέλλοντες και το πανεπιστήμιο.

- Ενημέρωση και επιμόρφωση σε θέματα φύλου και ισότητας. Τα περισσότερα Γραφεία Ισότητας τόσο στις ΗΠΑ και στη Βρετανία, όσο και στα Σκανδιναβικά κράτη, πραγματοποιούν διαλέξεις, ημερίδες και συνέδρια με θέμα την ισότητα των φύλων στο ακαδημαϊκό προσωπικό. Σε ιδρύματα των ΗΠΑ λαμβάνουν χώρα και κύκλοι σεμιναρίων που έχουν ως στόχο την αφύπνιση των γυναικών πανεπιστημιακών σε θέματα ισότητας και την ενημέρωση για τα δικαιώματά

⁵⁴ Bailyn L., "Gender Equity in Academia: Lessons from the MIT Experience", Athena Project, Occasional Paper, no.2, website: www.athena.ic.ac.uk

τους. Τα γραφεία προσφέρουν επίσης κύρια ή επικουρική οικονομική στήριξη σε επιστημονικές δραστηριότητες που οργανώνουν άλλοι φορείς του πανεπιστημίου (συνέδρια, ημερίδες, διαλέξεις με προσκεκλημένες από το ίδιο ή και άλλα πανεπιστημιακά τμήματα) αλλά και πολιτιστικές εκδηλώσεις που συμβάλλουν στην ευαισθητοποίηση των μελών ΔΕΠ σε θέματα ισότητας. Στις ΗΠΑ τα Γραφεία έχουν συνήθως ιστοσελίδες με πολλές πληροφορίες τόσο για τις δραστηριότητές τους όσο και για θέματα ισότητας των φύλων. Επίσης το κάθε τμήμα των αμερικανικών πανεπιστημίων έχει δικό του οδηγό για τα μέλη ΔΕΠ (Faculty Handbook), όπου υπάρχει πάντα ένα τμήμα αφιερωμένο σε ζητήματα ισότητας και ένα άλλο όπου καταγράφονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που έχουν τα μέλη ΔΕΠ σχετικά με την τήρησή της.

Στη Βρετανία, το Πανεπιστήμιο London Guildhall, δημιούργησε μια ιστοσελίδα που ονομάζεται «teach yourself» και παραδίδει ηλεκτρονικά μαθήματα (tutorials) σε Γυναίκες Σπουδές και σε θέματα Ισότητας. Η ιστοσελίδα δημιουργήθηκε σε συνεργασία με τη βιβλιοθήκη του πανεπιστημίου.

- Συνεργασία με άλλους φορείς. Τα γραφεία, τόσο στις ΗΠΑ όσο και στα ευρωπαϊκά κράτη, έχουν συνεργασία με φορείς (κρατικούς και μη), που εργάζονται στον τομέα της ισότητας των φύλων. Επίσης υπάρχει συνεργασία μεταξύ των γραφείων διαφορετικών πανεπιστημιακών ιδρυμάτων.

Κέντρα Γυναικείων Σπουδών και Σπουδών Φύλου

Στα σκανδιναβικά κράτη ένα μέρος των δραστηριοτήτων των Γραφείων ή Επιτροπών Ισότητας ασκείται από τα Κέντρα Γυναικείων Σπουδών ή Σπουδών Φύλου. Κάθε πανεπιστήμιο στη Σκανδιναβία, έχει ανάλογο τμήμα, το οποίο συνήθως έχει και άλλες δραστηριότητες πλην των προγραμμάτων σπουδών. Το *Christina Institute for Women's Studies* του Πανεπιστημίου του Ελσίνκι είναι το τμήμα που παρέχει προπτυχιακούς και μεταπτυχιακούς τίτλους στις γυναίκες σπουδές. Παράλληλα, το Ινστιτούτο εφαρμόζει ένα πιλοτικό πρόγραμμα για την ισότητα των φύλων στο προσωπικό του πανεπιστημίου ("*Equal University*" Training Project), σύμφωνα με όσα ορίζει το *Equality Plan and Policy Against Discrimination* του Πανεπιστημίου. Το πρώτο πρόγραμμα ξεκίνησε το χειμερινό εξάμηνο του 2002 με υπεύθυνες υλοποίησης τις Liisa Husu, Anne Holli, Marja Nykänen, Pia Purra και Aino-Maija Hiltunen. Το εν λόγω πρόγραμμα εστιάζει το ενδιαφέρον στις έννοιες της ισότητας και των πολιτικών ισότητας και δίνει έμφαση στη νομοθετική διάσταση του θέματος. Το πρόγραμμα είχε τη μορφή σεμιναρίων και διαλέξεων όπου εξετάζονταν τα παραπάνω θέματα, και όπου οι συμμετέχοντες/ουσες μιλούσαν για τις προσωπικές εμπειρίες τους.

Το Πανεπιστήμιο της Ουψάλα διαθέτει το Κέντρο Έρευνας του Φύλου (*Centrum för genusvetenskap*), ένα από τα αντικείμενα του οποίου είναι η διερεύνηση των συνθηκών εργασίας των γυναικών στα πανεπιστήμια

Τέλος, στα Πανεπιστήμια της Νορβηγίας, τα κέντρα γυναικείων σπουδών και φύλου (π.χ. University of Oslo – *The Centre for Women's Studies and Gender Research*, University of Bergen – *Centre for Women and Gender Research* κ.λπ.), που λειτουργούν σε όλα τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα της χώρας, αν και δεν δραστηριοποιούνται άμεσα στο χώρο της ισότητας των φύλων στα πανεπιστήμια, μέσα από τις δραστηριότητές τους ενισχύουν τις ιδέες αυτές. Για παράδειγμα, στο Πανεπιστήμιο του Tromsø, το *Centre of Women's Studies* διοργανώνει από το 1989 και κάθε χρόνο, το *Women's Research Marathon*. Ο Μαραθώνιος διαρκεί μία μέρα, στη διάρκεια της οποίας γυναίκες επιστήμονες παρουσιάζουν τις ερευνητικές εργασίες τους. Η διοργάνωση περιλαμβάνει κάθε χρόνο περίπου 35 εισηγήσεις γυναικών, τις οποίες δημοσιεύει αργότερα και στην ιστοσελίδα του κέντρου.

Προγράμματα Δράσης (Action Plans)

Τα προγράμματα δράσης έχουν ως αντικείμενο το σχεδιασμό πολιτικών που εφαρμόζονται εντός του πανεπιστημίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων μεταξύ των μελών του ιδρύματος. Στις ΗΠΑ και στις σκανδιναβικές χώρες οι αρμόδιοι φορείς, όπως τα γραφεία ισότητας, καταστρώνουν σχέδια δράσης για την ενίσχυση των γυναικών αλλά και άλλων κοινωνικών ομάδων που αντιμετωπίζουν προβλήματα άνισης μεταχείρισης, όπως άνθρωποι με ειδικές ανάγκες ή άνθρωποι που λόγω της εθνικότητάς τους αντιμετωπίζουν ρατσιστική συμπεριφορά από μέλη του πανεπιστημίου. Τα προγράμματα αυτά είναι ξεχωριστά για την εκάστοτε κοινωνική ομάδα.

Αντίθετα, στη Βρετανία, τα περισσότερα πανεπιστήμια έχουν κοινό πρόγραμμα δράσης για όλες τις μορφές ανισότητας. Ορισμένα δε πανεπιστήμια, δεν εφαρμόζουν κανένα πρόγραμμα δράσης, αλλά στην ουσία καλύπτουν αυτό το κενό με τις πολιτικές που εφαρμόζουν εν γένει για το επιστημονικό προσωπικό τους. Οι πολιτικές για την άδεια μητρότητας, τα προγράμματα για την επαγγελματική εξέλιξη του επιστημονικού προσωπικού (Staff Development Unit), η εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας και άλλα προγράμματα που παρουσιάζονται παρακάτω, ουσιαστικά αντικαθιστούν κάποιες μορφές προγραμμάτων δράσης. Η διαφορά είναι πως σε όλα αυτά τα προγράμματα που αναφέρθηκαν, όπως και στα προγράμματα δράσης για την ισότητα στο ακαδημαϊκό προσωπικό εν γένει, η ισότητα των φύλων δεν είναι το κατεξοχήν ζητούμενο. Το περιεχόμενο των δράσεων αυτών, καλύπτει κάθε μορφή διάκρισης και ανισότητας. Λίγα ιδρύματα έχουν προχωρήσει σε διαφορετικά προγράμματα δράσης για κάθε μορφή ανισότητας, όπως για παράδειγμα το Πανεπιστήμιο του Καίμπριτζ.

Όλα τα Προγράμματα, όταν αναφέρονται στην ισότητα των φύλων, κάνουν μνεία στα εθνικά νομοθετικά κείμενα. Ενδεικτικά αναφέρεται πως στη Βρετανία, τα προγράμματα στηρίζονται κυρίως στις διατάξεις των *Sex Discrimination Act 1975* και *Equal Pay Act 1970*. Το πρώτο νομοθετικό κείμενο, ορίζει ως παράνομη τη διάκριση λόγω φύλου με ορισμένες εξαιρέσεις από αυτήν τη γενική αρχή όταν το επιβάλλουν βιολογικοί λόγοι. Ένας από τους βασικούς στόχους είναι η ισότητα των δύο φύλων στην απασχόληση. Η παράγραφος 1 ορίζει τη διάκριση κατά των γυναικών, ως τη διάκριση ενός προσώπου από ένα άλλο, η οποία στηρίζεται αποκλειστικά σε κριτήρια που σχετίζονται με το φύλο. Στο δεύτερο μέρος, υπάρχουν ειδικές διατάξεις για τη διάκριση των γυναικών εκ μέρους των εργοδοτών. Ορίζεται δε ως παράνομη η διάκριση των φύλων σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας που προσφέρει ο εργοδότης στους υπαλλήλους του. Η *Equal Opportunities Commission* δημιούργησε ένα κώδικα για την εφαρμογή του νόμου (Code of Practice), με τον οποίο ορίζει τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, τους τρόπους με τους οποίους πρέπει οι ίδιοι να επιλέγουν το προσωπικό τους, τι είναι επιτρεπτό και τι όχι, αναφορικά με τις προαγωγές, τις μεταθέσεις και την εκπαίδευση στο χώρο εργασίας, και επιτρέπει τη θετική δράση υπέρ του φύλου που υποαντιπροσωπεύεται. Συγκεκριμένα, εάν σε κάποιο εργασιακό περιβάλλον υπάρχουν συγκριτικά λίγοι ή καθόλου εκπρόσωποι του ενός φύλου για διάστημα δώδεκα μηνών, τότε ο εργοδότης μπορεί να θέσει σε ισχύ θετικά μέτρα τα οποία ορίζονται ρητά. Τα μέτρα αυτά είναι: α. Ο εργοδότης μπορεί να εκπαιδεύσει το προσωπικό του (άνδρες ή γυναίκες) σε εργασίες που παραδοσιακά καλύπτονται μόνο από εκπροσώπους του άλλου φύλου, β. να ενθαρρύνει τις γυναίκες να υποβάλουν αίτηση για διοικητικές θέσεις που προκηρύσσονται, και γ. να δημοσιεύει τις θέσεις εργασίας που προκύπτουν με τρόπο που θα ενθαρρύνει το φύλο που υποαντιπροσωπεύεται να υποβάλει αίτηση.

Στα ευρωπαϊκά κράτη, τα προγράμματα δράσης επικαλούνται συχνά και τις Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης που σχετίζονται με την ισότητα και την ίση μεταχείριση των φύλων. Στις ΗΠΑ, τα προγράμματα δράσης συνήθως διακρίνονται σε εκείνα που αφορούν το φοιτητικό σώμα και σε

εκείνα που αφορούν το πανεπιστημιακό προσωπικό. Επομένως στις ΗΠΑ αλλά και στις σκανδιναβικές χώρες, σε μικρότερο βαθμό, τα προγράμματα δράσης έχουν πιο ξεκάθαρο και ειδικό περιεχόμενο. Στα πανεπιστήμια των ΗΠΑ προηγείται συνήθως η σύσταση μιας ομάδας εργασίας, η οποία καταγράφει τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, και έπειτα δρομολογείται ένα πρόγραμμα δράσης για την αντιμετώπισή τους.

Σε όλα τα κράτη, οι πολιτικές των προγραμμάτων δράσης επικεντρώνονται κυρίως στους εξής άξονες: α. Ίση αμοιβή των δύο φύλων για ίσης αξίας εργασία, β. Προστασία της μητρότητας που περιλαμβάνει ζητήματα όπως η φύλαξη των παιδιών των εργαζομένων και η μερική απασχόληση, γ. ίσες ευκαιρίες στις προαγωγές, δ. θετικά μέτρα για την πρόσληψη γυναικών και για την αναβάθμισή τους στις ανώτερες διοικητικές θέσεις των πανεπιστημιακών, ε. ίση συμμετοχή των γυναικών στα ακαδημαϊκά δρώμενα (π.χ. σε ερευνητικά προγράμματα, επιτροπές κ.ο.κ.) στ. καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης, και ζ. συνεχής προσπάθεια για περαιτέρω ενημέρωση σε θέματα ισότητας μέσω της σύστασης ειδικών ομάδων έρευνας, πραγματοποίησης διαλέξεων κ.λπ.

Στη Νορβηγία εφαρμόζονται προγράμματα δράσης για την ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια τα τελευταία είκοσι χρόνια. Στα τέλη της δεκαετίας του '80, το Νορβηγικό Συμβούλιο των Πανεπιστημίων ζήτησε από όλα τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα να υιοθετήσουν προγράμματα δράσης για την ισότητα των φύλων. Πολλά από αυτά τα προγράμματα αφορούσαν αποκλειστικά την ισότητα στο εκπαιδευτικό προσωπικό των ιδρυμάτων. Σήμερα, το περιεχόμενο των προγραμμάτων δράσης στα νορβηγικά πανεπιστήμια περιλαμβάνει συνήθως τις εξής πολιτικές: α. Εφαρμογή ποσοτώσεων που επιτρέπονται από τη νορβηγική νομοθεσία, β. Προγράμματα καθοδήγησης (*Mentor Projects*), γ. Προγράμματα ενίσχυσης της αυτοπεποίθησης, όπου ειδικοί σε θέματα ισότητας παρέχουν σεμινάρια και διαλέξεις που έχουν ως σκοπό να ενδυναμώσουν την αυτοπεποίθηση των γυναικών πανεπιστημιακών και να τις παρακινήσουν να συνεχίσουν να προσπαθούν για την περαιτέρω εξέλιξή τους. δ. Διαγωνισμοί στα πανεπιστήμια όπου λαμβάνουν μέρος γυναίκες πανεπιστημιακοί και δίνονται χρηματικά έπαθλα και βραβεία στις καλύτερες συμμετοχές ε. Σεμινάρια για την επαγγελματική σταδιοδρομία όπου παρουσιάζονται ευκαιρίες απασχόλησης, ερευνητικά προγράμματα και άλλες επιστημονικές δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα στο πανεπιστήμιο, και στ. Προγράμματα για τη σεξουαλική παρενόχληση.

Στη Φινλανδία, τα προγράμματα δράσης σχεδιάζονται συνήθως από τα Γραφεία Ισότητας σε συνεργασία με τα πανεπιστημιακά τμήματα ή τα Κέντρα για Γυναικείες Σπουδές ή Σπουδές Φύλου που λειτουργούν σε όλα τα πανεπιστήμια της χώρας. Τα προγράμματα δράσης σχεδιάζονται για ένα χρονικό διάστημα 2-4 ετών. Στο Πανεπιστήμιο του Ελσίνκι εφαρμόστηκε ένα πρόγραμμα ισότητας για τα έτη 2001-03. Αυτό ήταν το δεύτερο πρόγραμμα που εφαρμόστηκε στο πανεπιστήμιο. Το πρώτο αφορούσε τα έτη 1995-99.

Στόχοι του νέου προγράμματος ήταν:

- α. Να δημιουργηθεί ένα δίκτυο ισότητας μεταξύ των τμημάτων του πανεπιστημίου. Κάθε Τμήμα θα έχει κάποιο πρόσωπο υπεύθυνο για την ισότητα των φύλων. Τα πρόσωπα αυτά, μαζί με τον Σύμβουλο Ισότητας του πανεπιστημίου θα ελέγχουν την τήρηση των αρχών του προγράμματος.
- β. Να πραγματοποιηθούν στατιστικές μελέτες που να παρακολουθούν σε βάθος χρόνου τα αποτελέσματα που επιφέρει η εφαρμογή της πολιτικής της ισότητας. Σε όλες τις στατιστικές μετρήσεις, θα ενσωματωθεί η μεταβλητή του φύλου που δεν υπήρχε έως τότε σε όλες τις στατιστικές μελέτες.
- γ. Να συνεχισθεί το Πρόγραμμα Καθοδήγησης που είχε εφαρμοσθεί και προηγουμένως.

δ. Να υπάρξει ενιαία πολιτική σε όλα τα τμήματα που θα επιβάλει ίσο αριθμό ανδρών και γυναικών σε όλες τις επιτροπές και σε καίριες θέσεις του πανεπιστημίου.

ε. Γυναίκες και άνδρες πρέπει να επιλέγονται, ισότιμα, ως αντιπρόσωποι στα εκάστοτε σώματα του πανεπιστημίου, και ως απεσταλμένοι στο εξωτερικό για υποθέσεις του ιδρύματος, με γνώμονα τον ίσο καταμερισμό των αρμοδιοτήτων στα δύο φύλα.

στ. Να ληφθούν μέτρα ούτως ώστε να μπορούν τα μέλη του πανεπιστημίου να αντεπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους στην εργασία και στην οικογένειά τους. Τα μέτρα πρέπει να περιλαμβάνουν εφαρμογή ευέλικτων ωρών εργασίας και βελτίωση των υπηρεσιών φύλαξης των παιδιών των πανεπιστημιακών στο εκπαιδευτικό ίδρυμα.

ζ. Το πανεπιστήμιο να συμμετέχει στο δίκτυο ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του European University Equality (EQ-UNI).

η. Το ίδρυμα να καλεί πιο συχνά γυναίκες επιστήμονες ως επισκέπτες.

θ. Να αντιμετωπισθεί πιο αποτελεσματικά το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον ακαδημαϊκό χώρο. Συγκεκριμένα, το πρόγραμμα δράσης προβλέπει την ετήσια συλλογή στοιχείων και εκθέσεων των περιστατικών που καταγγέλλονται, μέτρα προστασίας των ανθρώπων που καταγγέλλουν πως ήταν θύματα τέτοιας μεταχείρισης, και τη συνεργασία και το διάλογο με άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα σχετικά με τους τρόπους αντιμετώπισης του φαινομένου.

Στις ΗΠΑ, στο Πανεπιστήμιο της Νεμπράσκα, συστήθηκαν ομάδες μελέτης σε κάθε τμήμα του πανεπιστημίου. Αυτές οι ομάδες, αφού μελέτησαν τα ιδιαίτερα προβλήματα του γυναικείου επιστημονικού προσωπικού στο εκάστοτε τμήμα, κατέθεσαν εκθέσεις στην Επιτροπή για την Ισότητα των Φύλων του πανεπιστημίου. Σύμφωνα με την τελική έκθεση της επιτροπής, η απήχηση που είχαν τα αποτελέσματα των ερευνών σε κάθε τμήμα ήταν μεγάλη. Το πανεπιστήμιο, αφού προηγήθηκε η μελέτη των εκθέσεων αυτών, αποφάσισε να λάβει μέτρα αντιμετώπισης των προβλημάτων που καταγράφηκαν σε αυτές. Αποτέλεσμα της όλης διαδικασίας ήταν: α. Δημιουργία κέντρων φύλαξης για τα παιδιά του προσωπικού του πανεπιστημίου, β. Προσφορά Προγραμμάτων Καθοδήγησης από τα τέσσερα κολέγια του πανεπιστημίου, γ. Αύξηση του ποσοστού προσλήψεων γυναικών. Από το σύνολο του επιστημονικού προσωπικού που προσλήφθηκε από το 1998 έως το 2002, το 46,55% ήταν γυναίκες. Αποτέλεσμα ήταν να αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών πανεπιστημιακών από 37,5% το 2000, σε 39,7% το 2001, δ. Προσφορά μαθημάτων από όλα τα κολέγια του πανεπιστημίου στις γυναίκες σπουδές, και πραγματοποίηση συνεδρίου σχετικού με την ισότητα των φύλων, ε. Οργανώθηκε μία έρευνα στο πανεπιστήμιο με τίτλο *Gender-Climate Survey* και στ. Δόθηκε υποστήριξη στις γυναίκες του επιστημονικού προσωπικού να παρακολουθήσουν σεμινάρια απόκτησης ηγετικών ικανοτήτων (*Leadership*).

Στο πανεπιστήμιο του Γουισκόνσιν, ξεκίνησε ένα πρόγραμμα για την εφαρμογή θεσμικών μεταβολών. Η πρόεδρος του πανεπιστημίου Nancy Zimpher έθεσε σε λειτουργία μια επιτροπή με επικεφαλής την καθηγήτρια Nadya Fouad. Η επιτροπή, που την συγκροτούσαν 14 μέλη, είχε σκοπό να μελετήσει τα εμπόδια και τις δυσχέρειες που αντιμετώπιζαν οι γυναίκες πανεπιστημιακοί στο συγκεκριμένο ίδρυμα. Η ομάδα εργάστηκε για ένα ακαδημαϊκό έτος, πραγματοποίησε 22 συναντήσεις εργασίας και συνέλεξε ποιοτικά και ποσοτικά στοιχεία. Δόθηκε ένα ερωτηματολόγιο σε όλο το επιστημονικό προσωπικό του πανεπιστημίου και επιστράφηκαν 1000 από αυτά. Επίσης στάλθηκε ερωτηματολόγιο στις γυναίκες που είχαν φύγει από το πανεπιστήμιο την τελευταία πενταετία και επιστράφηκαν 300 από αυτά.

Στο τέλος του ακαδημαϊκού έτους παρουσιάστηκε η τελική έκθεση της επιτροπής. Από την έκθεση προέκυψε πως παρά τις όποιες βελτιώσεις που είχαν σημειωθεί τα τελευταία χρόνια, το ένα

τρίτο των γυναικών εξακολουθούσε να νιώθει πως το πανεπιστημιακό περιβάλλον δεν παρείχε την απαραίτητη υποστήριξη για τη σταδιοδρομία τους και ένιωθαν ότι δεν αναγνωρίζονταν οι ίδιες και η δουλειά τους όσο θα έπρεπε. Περίπου οι μισές γυναίκες δήλωσαν δυσαρεστημένες από την κατανομή του χρόνου τους μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ενώ για τους άνδρες το αντίστοιχο ποσοστό ήταν ένας στους τρεις. Το τελευταίο μέρος της έκθεσης περιλάμβανε σειρά μέτρων που θα βελτίωναν τη θέση των γυναικών. Σε έξι μήνες από την κατάθεση της έκθεσης, σχεδόν το 70% των εισηγήσεων και προτάσεων είχαν ήδη εφαρμοσθεί ή τουλάχιστον είχε αρχίσει η διαδικασία υιοθέτησής τους. Το 51% των προσλήψεων προσωπικού για το ακαδημαϊκό έτος 2003-04 ήταν γυναίκες, ποσοστό πολύ υψηλότερο από τον εθνικό μέσο όρο στα πανεπιστήμια των ΗΠΑ. Δόθηκαν κίνητρα και επιβλήθηκαν θετικά μέτρα για την ανάδειξη γυναικών σε υψηλά πόστα και πραγματοποιήθηκαν ειδικές εκδηλώσεις αναφορικά με την επαγγελματική τους εξέλιξη.

Προγράμματα Καθοδήγησης (Mentor Programmes)

Τα προγράμματα καθοδήγησης, είναι διαδεδομένα στα πανεπιστήμια της δυτικής Ευρώπης και στις ΗΠΑ, και εφαρμόζονται σε διάφορους τύπους οργανισμών, όπως επιχειρήσεις, τράπεζες κ.λπ. Αναφορικά με τα προγράμματα καθοδήγησης των γυναικών πανεπιστημιακών, έγιναν δεκτά ως «όχημα» που θα τις οδηγούσε στη βελτίωση των επιδόσεών τους και στην αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση των δυσχερειών και των διακρίσεων που υφίστανται στον εργασιακό χώρο. Παρά το γεγονός ότι δεν υπάρχει μια συγκεκριμένη φόρμα ή μεθοδολογία για τα προγράμματα και τους ρόλους που πρέπει να εκπληρώσουν οι μέντορες, υπάρχουν κάποιες μέθοδοι που παραμένουν κλασικές και αποτελούν πρότυπο οργάνωσής τους⁵⁵. Στο πλαίσιο των προγραμμάτων καθοδήγησης που πραγματοποιούνται στα πανεπιστήμια, καθηγητές που βρίσκονται στις ανώτερες βαθμίδες αναλαμβάνουν το ρόλο του «συμβούλου» νεότερων συναδέλφων τους. Το Πανεπιστήμιο της Ουψάλα είχε εφαρμόσει το «Mentor Project» για 18 μήνες. Το πρόγραμμα, που υποστηριζόταν από την *Staff Development Unit* και το *Personnel Administration Office* του πανεπιστημίου, περιλάμβανε 14 γυναίκες που βρίσκονταν σε κατώτερη βαθμίδα ΔΕΠ και 14 μέντορες (12 άνδρες και 2 γυναίκες), που ήταν στο τελευταίο στάδιο προτού ανακηρυχθούν καθηγητές, σε ηλικίες από 42 έως 61, με μέση ηλικία τα 49 χρόνια. Οι γυναίκες πανεπιστημιακοί επέλεξαν μόνες τους το πρόγραμμα, για το οποίο ενημερώθηκαν από ανακοινώσεις στα τμήματά τους. Οι μέντορες επελέγησαν από μία λίστα, την οποία δημιούργησαν οι οργανωτές του προγράμματος σε συνεργασία με τις γυναίκες που θα λάμβαναν μέρος στο πρόγραμμα. Δέκα από τους μέντορες ήταν από το Τμήμα Ιατρικής και οι λοιποί τέσσερις από τις Κοινωνικές Επιστήμες και τη Νομική. Οι γυναίκες συμμετέχουσες επέλεξαν το μέντορά τους από τη λίστα, μετά από συναντήσεις όπου συμμετείχαν όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη. Όλοι οι υποψήφιοι καθηγητές-μέντορες δέχτηκαν να αναλάβουν το ρόλο αυτό. Το πρόγραμμα περιλάμβανε δύο φάσεις: α. Συναντήσεις μεταξύ του μέντορα και της συμμετέχουσας που έχει αναλάβει και β. συναντήσεις μεταξύ των γυναικών συμμετεχόντων, των μεντόρων ή και όλων μαζί. Επίσης πραγματοποιήθηκε σειρά διαλέξεων και σεμιναρίων με θέμα το φύλο και την Ανώτατη Εκπαίδευση, τις εργασιακές σχέσεις, την οργάνωση και δομή των πανεπιστημίων. Τα περισσότερα ζευγάρια συναντιόντουσαν κατά την ώρα του φαγητού ή σε διάλειμμα για καφέ στο τμήμα ενός εκ των δύο, μία ή δύο φορές το μήνα. Οι συζητήσεις εστίαζαν κυρίως στις προοπτικές καριέρας της ενδιαφερόμενης, σε συμβουλές για πρακτικές που πρέπει να ακολουθήσει ώστε να επιτύχει τους

⁵⁵ Gibson S. K., "Being Mentored: The Experience of Women Faculty" στο *Journal of Career Development*, τόμ.30, τεύχ.3, Spring 2004, σελ.174-75

στόχους της και σε γενικές συζητήσεις γύρω από ακαδημαϊκές και εκπαιδευτικές πολιτικές. Προκειμένου να εξαγάγουν συμπεράσματα για την αποτελεσματικότητα του προγράμματος, οι υπεύθυνοι υλοποίησης πραγματοποίησαν μια σειρά από συνεντεύξεις και διένειμαν ερωτηματολόγια προς τις ενδιαφερόμενες και ενδιαφερόμενους, όπου διαπίστωναν τις απόψεις τους καθώς και την αλλαγή που συντελέστηκε σε αυτές με το πέρας του προγράμματος.

Στη Νορβηγία, το *Network for Equal Opportunity Advisors at the Universities*, εφήρμοσε ένα πρόγραμμα καθοδήγησης στο Πανεπιστήμιο Φυσικών Επιστημών και Τεχνολογίας της Νορβηγίας (NTNU). Το πρόγραμμα είχε ως στόχο την ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών σε βαθμίδες ΔΕΠ και σε ανώτερες διοικητικές θέσεις στο πανεπιστήμιο. Το πρόγραμμα ξεκίνησε πριν το ακαδημαϊκό έτος 1997-98 και λειτούργησε έως το 2000. Συνοψίζοντας, το πρόγραμμα προέβλεπε τα εξής: Καθηγητές με μεγάλη επαγγελματική εμπειρία και επιρροή στο ίδρυμα όπου εργαζόντουσαν (μέντορες), αναλάμβαναν με την ιδιότητα του συμβούλου κάποια νεότερη συνάδελφό τους. Οι τελευταίες ήταν συνήθως στη βαθμίδα της επίκουρης καθηγήτριας. Συνολικά το πρόγραμμα περιλάμβανε δεκαπέντε μέντορες και δεκαπέντε νέες συναδέλφους τους. Από τους μέντορες, οι δεκατέσσερις ήταν άνδρες. Σκοπός του προγράμματος ήταν: α. να ενισχύσουν οι μέντορες τις συναδέλφους τους στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία δίνοντάς τους συμβουλές και βοήθεια, προκειμένου να ενισχύσουν τη θέση τους στο πανεπιστήμιο και να αναρριχηθούν σε ανώτερες θέσεις, να βελτιώσουν την εκπαίδευση και την κατάρτισή τους στα επιστημονικά αντικείμενά τους, και να γνωρίσουν τις επίσημες και ανεπίσημες δομές του Ιδρύματος στο οποίο εργάζονται, β. να αποκτήσουν οι μέντορες γνώση των δυσχερειών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες συνάδελφοι τους σε ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον, το οποίο θα οδηγούσε σε μεγαλύτερη ευαισθητοποίησή τους στα θέματα έμφυλης ανισότητας. Σύμφωνα με την έκθεση των υπευθύνων Anne Marit Skarsbø και Anna Ølne, το πρόγραμμα είχε πολύ καλά αποτελέσματα και ο σκοπός επιτεύχθηκε.

Στη Βρετανία, τα προγράμματα αυτά σχεδιάζονται και υλοποιούνται από τις υπηρεσίες ισότητας των ιδρυμάτων. Συχνά όμως είναι και αποτέλεσμα της συνεργασίας του ιδρύματος με το Athena Project, όπως για παράδειγμα, το «Mentor Programme» που πραγματοποιήθηκε στο Imperial College του Λονδίνου. Ήταν το ένα από τα έξι προγράμματα που χρηματοδοτήθηκαν από το Athena κατά το ακαδημαϊκό έτος 1999-2000. Το πρόγραμμα, που ονομάστηκε «*Might Mentoring Help?*», είχε ως στόχο να εξαλείψει τη διάκριση των φύλων ανάμεσα στο επιστημονικό προσωπικό του πανεπιστημίου και να αυξήσει σημαντικά τον αριθμό των γυναικών σε υψηλές θέσεις στην ιεραρχία του ιδρύματος έως το 2007. Στόχος ήταν να θέσουν σε λειτουργία τρεις διαφορετικές εφαρμογές Προγραμμάτων Καθοδήγησης: α. προσωπικούς μέντορες, β. ομάδες εργασίας σε θέματα σταδιοδρομίας και γ. λειτουργία δικτυακού τύπου συζήτησης στην ιστοσελίδα του πανεπιστημίου. Θέτοντας σε λειτουργία και τα τρία προγράμματα, θα μελετούσαν τα συγκριτικά πλεονεκτήματά τους και θα μπορούσαν να εξαγάγουν συμπεράσματα για το ποιο από όλα είχε τα μεγαλύτερα οφέλη για τις γυναίκες που συμμετείχαν. Τέλος, το Καίμπριτζ πραγματοποιεί σεμινάρια με τίτλο «*Becoming an educational mentor*» και «*Being a good mentor*».

Σχεδόν όλα τα μεγάλα πανεπιστημιακά ιδρύματα των ΗΠΑ έχουν πραγματοποιήσει προγράμματα καθοδήγησης. Ορισμένα πανεπιστήμια πραγματοποιούν συστηματικά προγράμματα καθοδήγησης ανά τακτά χρονικά διαστήματα. Στο Κρατικό Πανεπιστήμιο της Τζόρτζια εφαρμόστηκε ανάλογο πρόγραμμα το ακαδημαϊκό έτος 2001. Το τελευταίο βασίστηκε σε προηγούμενα προγράμματα που είχαν εφαρμοσθεί σε άλλα αμερικανικά πανεπιστήμια, καθώς και σε προηγούμενες έρευνες του πανεπιστημίου της Τζόρτζια για τη γυναικεία απασχόληση στους κόλπους του. Βασικές αρμοδιότητες του μέντορα ήταν: α. να συζητά με τη συμμετέχουσα ζητήματα σχετικά

με την έρευνα και τη διδασκαλία, β. να έχει συμβουλευτικό ρόλο σε θέματα καριέρας και ευκαιριών εργασίας, γ. να προτείνει λύσεις που θα συμβάλουν στην εξισορρόπηση των υποχρεώσεων της ενδιαφερόμενης στην προσωπική και επαγγελματική ζωή της, δ. να παρέχει οδηγίες και συμβουλές αναφορικά με τη συγγραφή δημοσιεύσεων και βιβλίων καθώς και για την έκδοσή τους, ε. να βοηθήσει την ενδιαφερόμενη να καταλάβει τις δομές ιεραρχίας και τις πολιτικές τόσο του πανεπιστημίου στο σύνολό του, όσο και του τμήματος στο οποίο εργάζεται, στ. να συγγράψουν από κοινού εργασίες, στ. να τη συμβουλευσει για το πώς μπορεί να φθάσει σε ηγετική θέση και ζ. να διατηρούν επαφή εβδομαδιαία. Τα αποτελέσματα της έρευνας, έδειξαν πως τουλάχιστον το 30% των επίκουρων καθηγητριών και των καθηγητριών ήθελαν να έχουν μέντορα και να γίνουν μέντορες αντίστοιχα.

Σύστημα Ποσοτώσεων και αλλα Θετικά Μέτρα

Όπως έχει ήδη ειπωθεί, οι ποσοτώσεις αποτελούν συχνή πρακτική στα σκανδιναβικά κράτη και στις ΗΠΑ. Συστήματα ποσοτώσεων επιβάλλονται στα ιδρύματα, μέσα από τα προγράμματα δράσης που εφαρμόζουν τα γραφεία, και οι επιτροπές ισότητας, επικαλούμενες νομοθετικές διατάξεις που επιτρέπουν τέτοιου είδους πρακτικές, όταν είναι σαφές πως κάποια κοινωνική ομάδα δεν ευνοείται από τις αντικειμενικές συνθήκες και από τις αντιλήψεις που επικρατούν στο χώρο εργασίας. Όταν η δυσμενής θέση μπορεί να διαπιστωθεί από έρευνες και στατιστικές αναλύσεις, τότε ο νόμος στα παραπάνω κράτη αφήνει στην ευχέρεια των οργανισμών, στη συγκεκριμένη περίπτωση των πανεπιστημίων, τη δυνατότητα να εφαρμόσουν σύστημα ποσοτώσεως.

Στις σκανδιναβικές χώρες, το θέμα της ισότητας των φύλων εν γένει αλλά και συγκεκριμένα στο ακαδημαϊκό προσωπικό δεν είναι ζήτημα που αφορά μόνο γυναικείους φορείς, συνδικάτα και μη κυβερνητικές οργανώσεις. Οι κυβερνήσεις έχουν συμβάλει εμπράκτως στην ενίσχυσή της και έχουν εφαρμόσει νομοθεσίες που δεν αρκούνται σε κάποιες γενικές τοποθετήσεις, αλλά επιβάλλουν την εφαρμογή της ισότητας μέσω συγκεκριμένων μέτρων και προγραμμάτων. Η Νορβηγία ήταν η πρώτη, χρονικά, σκανδιναβική χώρα, που εφήρμοσε το 1979 νομοθεσία για ίσες ευκαιρίες των δύο φύλων. Ακολούθησε ένα χρόνο αργότερα η Σουηδία, η Φινλανδία και η Δανία το 1987 και 1988 αντίστοιχα και τελευταία η Ισλανδία το 1991. Το Νορβηγικό Equality Act είχε ευρύτατο πεδίο εφαρμογής και αποτέλεσε το μοντέλο για τη διαμόρφωση του Φιλανδικού οκτώ χρόνια αργότερα. Αντίθετα, το Σουηδικό Equality Act επικεντρωνόταν σχεδόν αποκλειστικά στην ισότητα των φύλων στην απασχόληση.

Στη Νορβηγία, το Υπουργείο Παιδείας είναι υπεύθυνο για την ισότητα των φύλων, τόσο στο επίπεδο των μαθητών όσο και στων καθηγητών, σε κάθε βαθμίδα της εκπαίδευσης. Μεγάλο μέρος της ευθύνης έχει ο Γραμματέας Ισότητας του Υπουργείου. Το Υπουργείο, έχει δημοσιεύσει και οδηγό για τις πολιτικές που οφείλουν να ακολουθήσουν τα πανεπιστήμια προκειμένου να ενθαρρύνουν την πρόσληψη γυναικών σε ανώτερες θέσεις.

Το Υπουργείο οργάνωσε, τον Αύγουστο του 2000, συνέδριο με τίτλο «Women in Academe» προκειμένου να διαπιστώσει ποια είναι η δυναμική των γυναικών στο χώρο και κυρίως την πρόοδό τους στην κάλυψη ηγετικών θέσεων. Αργότερα, κατέθεσε ένα μνημόνιο με προτάσεις για τη βελτίωση της θέσης τους. Το μνημόνιο αυτό περιλάμβανε στατιστικές μετρήσεις σχετικά με το ακαδημαϊκό προσωπικό, συμπεριλαμβάνοντας πάντα και τον παράγοντα «φύλο». Οι μετρήσεις ήταν οι εξής:

1. Αριθμός του Ακαδημαϊκού προσωπικού κατά βαθμίδα και φύλο
2. Συμμετοχή σε ερευνητικά προγράμματα (εθνικά και διεθνή) κατά φύλο

3. Συμμετοχή σε επιτροπές, συμβούλια και άλλα διοικητικά όργανα κατά φύλο
4. Συμμετοχή σε συνέδρια (εθνικά και διεθνή) κατά φύλο
5. Δημοσιεύσεις ανά ηλικία και φύλο
6. Αριθμός εργαζομένων σε ερευνητικά ινστιτούτα και σε επιστημονικές θέσεις σε δημόσιους φορείς κατά φύλο
7. Αριθμός διδακτορικών φοιτητών/τριών κατά φύλο

Αποτέλεσμα της έκθεσης ήταν να δοθεί ένα ποσοστό από τον κρατικό προϋπολογισμό για το 2001, για να δημιουργηθούν 20 μεταδιδακτορικές θέσεις και 20 θέσεις ΔΕΠ που θα καλύπτονταν από γυναίκες.

Οι πολιτικές των ποσοτώσεων στο ακαδημαϊκό προσωπικό των πανεπιστημίων είναι συμβατές με το νομοθετικό έργο της νορβηγικής κυβέρνησης και πιο συγκεκριμένα, με το Norwegian Act του 1995. Το τελευταίο ασχολείται αποκλειστικά με την ισότητα στα πανεπιστήμια. Η νομοθεσία αυτή επιτρέπει τη θέσπιση θέσεων αποκλειστικά για γυναίκες. Συγκεκριμένα, διάταξη του νόμου ορίζει τα εξής σχετικά με την προκήρυξη θέσεων ακαδημαϊκού προσωπικού:

«...Αν ένα από τα φύλα ξεκάθαρα υποεκπροσωπείται στην κατηγορία της θέσης του εν λόγω αντικειμένου, οι αιτήσεις των μελών αυτού του φύλου θα ενθαρρύνονται ιδιαίτερως. Ιδιαίτερη σημασία χρειάζεται να αποδίδεται στα ζητήματα ισότητας όταν γίνεται η τοποθέτηση. Αποτελεί διακριτική ευχέρεια της Επιτροπής να μπορεί να αποφασίζει ότι μία θέση θα κοινοποιείται ως διαθέσιμη μόνο στα μέλη του υποαντιπροσωπευόμενου φύλου».

Με βάση την παραπάνω νομοθεσία, τα νορβηγικά πανεπιστήμια προβαίνουν στην κάλυψη θέσεων αποκλειστικά από γυναίκες σε τμήματα και επιστημονικούς κλάδους όπου οι τελευταίες σημειώνουν χαμηλά ποσοστά συμμετοχής, όπως στην περίπτωση των 40 θέσεων που αναφέρθηκαν. Το σύστημα ποσοτώσεων εφαρμόστηκε τελικά από όλα τα πανεπιστήμια της Νορβηγίας σε διαφορετικές χρονικές περιόδους, όχι μόνο για θέσεις φοιτητριών αλλά και για θέσεις μελών ΔΕΠ. Παράδειγμα αποτελεί το πρόγραμμα *Γυναίκες στον κλάδο της Πληροφορικής*, που έλαβε χώρα στο Πανεπιστήμιο Φυσικών Επιστημών και Τεχνολογίας, το οποίο είχε ως στόχο να αυξήσει το ποσοστό των γυναικών στην πληροφορική. Στόχος δεν ήταν μόνο η αύξηση αλλά και η σταθεροποίηση του ποσοστού αυτού μετά τη λήξη του προγράμματος. Στο πλαίσιο του προγράμματος τέθηκε σε ισχύ σύστημα ποσοτώσης. Συγκεκριμένα, θεσμοθετήθηκαν 30 επιπλέον θέσεις στο τμήμα για να καλυφθούν αποκλειστικά από γυναίκες. Η χρηματοδότηση για το πρόγραμμα δόθηκε στο τμήμα από το πανεπιστήμιο και αργότερα από το Νορβηγικό Ινστιτούτο Ερευνών. Δημιουργήθηκε ένα ξεχωριστό εργαστήριο για τις φοιτήτριες και πραγματοποιήθηκαν καμπάνιες και παρουσιάσεις του προγράμματος σε σχολεία της χώρας. Το πρόγραμμα, σύμφωνα με έκθεση, είχε πολύ καλά αποτελέσματα.

Ωστόσο, η πολιτική αυτή δημιουργεί ενίοτε προβλήματα στη Νορβηγία ως προς τις διεθνείς υποχρεώσεις της. Η Νορβηγία είναι μέλος του Συμβουλίου της Ευρώπης και οφείλει να ακολουθεί τις Οδηγίες του τελευταίου. Με βάση τις Οδηγίες αυτές, η Νορβηγία καταδικάστηκε το 2003, από το EFTA Court, για την κράτηση των 40 θέσεων υπέρ των γυναικών που επέβαλε διότι, σύμφωνα με τη νομολογία του δικαστηρίου, η θέσπιση του θετικού μέτρου ερχόταν σε αντίθεση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης που προβλέπεται από τις Οδηγίες του Συμβουλίου της Ευρώπης. Πρόκειται για ένα ζήτημα που χρήζει νομικής ερμηνείας και που έχει προκύψει στη νομολογία πολλών κρατών, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας. Το ίδιο συνέβη και στην περίπτωση του Πανεπιστημίου του

Όσλο που με το Equality Plan για τα έτη 2002-2004 επέβαλε ποσόστωση υπέρ των γυναικών για 22 θέσεις.

Στη Σουηδία, η νομοθεσία Tham-Professorships (1995) επέβαλε ποσοστώσεις υπέρ των γυναικών στο σύνολο του ακαδημαϊκού προσωπικού της χώρας και το Promotion Reform (1997) επέβαλε μεθόδους που θα αύξαναν τις πιθανότητες να αναρριχηθούν οι γυναίκες σε υψηλότερη ακαδημαϊκή βαθμίδα. Αποτέλεσμα ήταν ο αριθμός των γυναικών πανεπιστημιακών από 2000 το 1996 να φτάσει τις 4000 το 2002. Επομένως ένα μεγάλο μέρος των προγραμμάτων δράσης εφαρμόζεται από την ίδια την κυβέρνηση και μάλιστα με τρόπο που επιφέρει θεαματική βελτίωση στη θέση των γυναικών στα πανεπιστήμια.

Η Φινλανδία έχει το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών καθηγητριών στην ανώτατη εκπαίδευση στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Μέσω του νομοθετικού πλαισίου της χώρας (Equality Act, Section 4, § 2 και 3), έχει επιβληθεί το σύστημα της ποσόστωσης σε όλα τα κυβερνητικά όργανα, επιτροπές, τοπικά συμβούλια κ.λπ. της χώρας. Ως εκ τούτου, τα ερευνητικά και πανεπιστημιακά ιδρύματα, ακολουθούν το σύστημα αυτό σε σχέση με το επιστημονικό τους προσωπικό. Έως και η Ακαδημία της Φινλανδίας επέβαλε το σύστημα ποσόστωσης (40%) σε όλα τα ερευνητικά κέντρα, τις επιτροπές και τις ομάδες εργασίας που υπόκεινται ή χρηματοδοτούνται από την ίδια. Για την εφαρμογή της νομοθεσίας για την ισότητα, συγκεκριμένα των ποσοστώσεων, υπεύθυνο είναι οι Διαμεσολαβητές για την Ισότητα (Ombudsman for Equality).

Στις ΗΠΑ, τα θετικά μέτρα για την εξάλειψη των ανισοτήτων, που αποτελούν πρωτίστως ομοσπονδιακό δικαίωμα, καθιερώθηκαν με το *Affirmative action program* του 1978 και είτε αναφέρονται σε διαφορετικές φυλετικές ομάδες, είτε σε γυναίκες και άνδρες. Επομένως, υπάρχει στις ΗΠΑ μακρά παράδοση και αναγνώριση των θετικών μέτρων ως μέτρων υπέρ της ισότητας. Αυτό δε σημαίνει ότι έχουν εκλείψει οι αντίθετες απόψεις. Υπάρχει ακόμα έντονη συζήτηση για το κατά πόσο οι θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών παραβιάζουν τη συνταγματική αρχή της ισότητας μεταξύ των πολιτών της χώρας.

Συνήθως στις ΗΠΑ εφαρμόζονται πολιτικές επιβολής θετικών μέτρων για την προώθηση των γυναικών σε ανώτερες θέσεις στην ιεραρχία και στη διοίκηση του πανεπιστημίου, διότι μόνο μέσω των πολιτικών αυτών μπορούν να υπάρξουν άμεσα και γρήγορα αποτελέσματα. Οδηγό για τη λήψη θετικών μέτρων εξέδωσε το Πανεπιστήμιο της Καλιφόρνια. Ταυτόχρονα, πολλά πανεπιστήμια πραγματοποιούν σειρά διαλέξεων και σεμιναρίων για γυναίκες πανεπιστημιακούς, προκειμένου να καλλιεργήσουν τις δεξιότητες και τα προσόντα εκείνα που είναι απαραίτητα για την ανάληψη υψηλών διοικητικών θέσεων. Η εφαρμογή θετικών δράσεων τις δύο τελευταίες δεκαετίες στις ΗΠΑ επέφερε ραγδαία αύξηση του αριθμού των γυναικών σε πολλούς επαγγελματικούς κλάδους και κατ' επέκταση στις γυναίκες πανεπιστημιακούς. Επιπλέον, τα αποτελέσματα ήταν θεαματικά και στην αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερα αξιώματα. Ο αριθμός των γυναικών προέδρων πανεπιστημίων αυξήθηκε από 9,5% το 1986, σε 21,1% το 2001. Η αύξηση αυτή είναι πολύ σημαντική, αν αναλογισθεί κανείς πως το 1975 το αντίστοιχο ποσοστό ήταν μόνο 5%. Ο αριθμός των γυναικών που κατέχουν ανώτερες διοικητικές θέσεις (πλην της προεδρίας) αυξήθηκε από 222 το 1989 σε 598 το 2001, δηλαδή 169%.

Προγράμματα για την Εξέλιξη του Προσωπικού

Σε όλα τα εξεταζόμενα κράτη, αλλά περισσότερο στη Βρετανία, όπου τα θετικά μέτρα υπέρ των γυναικών στα πανεπιστήμια δεν είναι συνήθους πρακτική, υπάρχουν προγράμματα για την εξέλιξη του προσωπικού, τα οποία ενισχύουν με έμμεσους τρόπους τις γυναίκες πανεπιστημιακούς στην

επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Ορισμένα από αυτά τα προγράμματα, των βρετανικών πανεπιστημίων, απευθύνονται αποκλειστικά σε γυναίκες, αναγνωρίζοντας με αυτό τον τρόπο τη δυσχερή θέση τους στον ακαδημαϊκό κλάδο. Τα σεμινάρια προγραμματίζονται συνήθως τους τελευταίους μήνες του ακαδημαϊκού έτους και έχουν ως στόχο να ενισχύσουν τις γυναίκες ώστε να αναρριχηθούν στην ιεραρχία του ιδρύματος. Ως παράδειγμα, αναφέρονται τα προγράμματα που προσφέρει το Πανεπιστήμιο του Καίμπριτζ. Το ίδρυμα προσφέρει την εξής σειρά σεμιναρίων: α. Διοίκηση του Πανεπιστημίου, β. Ηγεσία και Κίνητρο, γ. Ποιοτική Διαχείριση, δ. Στρατηγικός σχεδιασμός και Διαχείριση, ε. Επαγγελματική Καθοδήγηση, στ. Εξασφάλιση της επόμενης θέσης: επιλογή επαγγελματικής σταδιοδρομίας, αναζήτηση εργασίας και επιλογή, ζ. Ατομική ανάλυση βιογραφικού σημειώματος, η. Τεχνική Συνέντευξης, θ. Γυναίκες στο επίπεδο διαχείρισης, ι. Πρόγραμμα ανάπτυξης γυναικών. Συνήθη είναι επίσης τα προγράμματα για τη συνεχή επιμόρφωση. Τα προγράμματα αυτά διαφέρουν από ίδρυμα σε ίδρυμα και μπορεί να αναφέρονται σε θέματα ισότητας, ενώ άλλα ιδρύματα δίνουν έμφαση σε σεμινάρια που σχετίζονται περισσότερο με την επιμόρφωση σε καθαρά επαγγελματικές δεξιότητες (π.χ. προγράμματα για τεχνικές και δεξιότητες συγγραφής επιστημονικού εγχειριδίου ή για βελτίωση των γνώσεων χρήσης των νέων τεχνολογιών). Τέλος, πραγματοποιούνται και προγράμματα για τη βελτίωση των διδακτικών και ερευνητικών προσόντων. Παραδείγματα των προγραμμάτων αυτών είναι τα εξής: α. Εκτίμηση διδακτικών δεξιοτήτων, β. Οδηγός για αξιολόγηση και βαθμολογία φοιτητών, γ. Σεμινάρια για τη διδακτική συγκεκριμένων επιστημονικών τομέων (π.χ. της Νομικής ή της Ιατρικής επιστήμης), δ. Σεμινάρια για τους επιβλέποντες καθηγητές διδακτορικών φοιτητών κ.ο.κ.

Ευέλικτες Μορφές Εργασίας

Στη θεωρία σχετικά με τη γυναικεία εργασία έχει πλέον αναγνωρισθεί, πως βασικό εμπόδιο στην επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών είναι οι υποχρεώσεις τους στην οικογένεια και οι ρόλοι που επιτελούν μέσα σε αυτήν. Από τις επίσημες κοινωνικές στατιστικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Social Europe – EUROSTAT), έχει αποδειχθεί πως σε όλα τα κράτη της Ευρώπης, η γυναίκα, αν και πια σε μεγάλο ποσοστό εργαζόμενη έξω από το σπίτι, επωμίζεται τα βάρη της οικογένειας, όντας εκείνη υπόχρεη για τη φροντίδα των παιδιών, για τις δουλειές του νοικοκυριού, για τους ηλικιωμένους της οικογένειας. Οι ίδιες συνθήκες φαίνεται να επικρατούν και στις ΗΠΑ, σύμφωνα με πληθώρα ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί ειδικά για τους πολλαπλούς ρόλους που παίζει η γυναίκα στις σύγχρονες δυτικές κοινωνίες. Ως εκ τούτου, οι ευέλικτες μορφές εργασίας είναι μια απαραίτητη προϋπόθεση, προκειμένου η γυναίκα επιστήμονας, που εργάζεται συνήθως πολλές ώρες σε ιδιαίτερα απαιτητικό περιβάλλον, να μην εγκαταλείψει την καριέρα της αν θελήσει να αποκτήσει οικογένεια. Σε όλα τα κράτη που παρουσιάζονται στην παρούσα εργασία, η νομοθεσία επιτρέπει τέτοιου είδους αποκλίσεις και σε ορισμένες περιπτώσεις τις επιβάλλει. Στις ΗΠΑ, όπου η οργάνωση και λειτουργία των πανεπιστημίων ανήκει παραδοσιακά στο δίκαιο της εκάστοτε πολιτείας, η ύπαρξη και οι μορφές ευέλικτων μορφών εργασίας, παρουσιάζονται με διάφορες μορφές από πολιτεία σε πολιτεία, αν και συγκλίνουν μεταξύ τους. Επιπλέον οι μορφές αυτές είναι κοινές και με εκείνες που έχουν θεσμοθετηθεί στα ευρωπαϊκά κράτη.

Στη Βρετανία, η συντριπτική πλειοψηφία των πανεπιστημίων προσφέρει ευέλικτες μορφές εργασίας. Συγκεκριμένα, οι μορφές αυτές είναι οι εξής:

- Συμβάσεις για ακαδημαϊκό εξάμηνο. Τα εβδομήντα από τα ογδόντα επτά πανεπιστήμια παρέχουν τη δυνατότητα σύμβασης για ένα ακαδημαϊκό εξάμηνο.

- Δυνατότητα για μερική απασχόληση. Πενήντα οκτώ Ιδρύματα απασχολούν μερικώς το ακαδημαϊκό προσωπικό. Κάθε Πανεπιστήμιο ορίζει τους λόγους για τους οποίους μπορεί κανείς να ζητήσει να εργαστεί με καθεστώς μερικής απασχόλησης.
- Δυνατότητα για «καταμερισμό» της εργασίας. Η πολιτική αυτή είναι ιδιαίτερα συνήθης στη Βρετανία και υιοθετείται συχνά από γυναίκες που είτε είναι σε περίοδο εγκυμοσύνης, είτε έχουν παιδιά σε νεαρή ηλικία. Εβδομήντα Πανεπιστήμια προσφέρουν αυτήν τη δυνατότητα. Ωστόσο, οι μισθοί και οι ασφαλιστικές εισφορές μειώνονται αντίστοιχα.
- Διακοπή καριέρας. Με τη θεσμοθέτηση αυτής της πρακτικής, οι γυναίκες έχουν τη δυνατότητα να απουσιάσουν για ορισμένο διάστημα από την εργασία τους λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων. Για παράδειγμα, σύμφωνα με το Πανεπιστήμιο του Καίμπριτζ, το διάλειμμα από την εργασία, μπορεί να ζητηθεί στις εξής περιπτώσεις: α. αμέσως μετά από την άδεια λόγω απόκτησης τέκνου, β. όταν ο εργαζόμενος καθηγητής ή καθηγήτρια θέλει να αφιερώσει περισσότερο χρόνο στην οικογένεια και έχει παιδιά προσχολικής ηλικίας, γ. όταν κάποιο μέλος της οικογένειας του εργαζομένου είναι άρρωστο και χρειάζεται συνεχή φροντίδα. Αυτές οι διακοπές από την εργασία, διαρκούν το ανώτερο 2 χρόνια.

Ωστόσο στατιστικές μελέτες και έρευνες δείχνουν ότι οι γυναίκες στα επιστημονικά επαγγέλματα σημειώνουν καλύτερες επιδόσεις στα νότια κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρά στα βόρεια. Τούτο οφείλεται και στην εφαρμογή των ευέλικτων μορφών εργασίας, όπως οι διακοπές σταδιοδρομίας και η εργασία μερικής απασχόλησης, μορφές που εφαρμόζονται συχνά στις βόρειες χώρες της Ευρώπης και όχι στις νότιες που ενδεχομένως δεν έχουν θεσμοθετήσει τις ίδιες ή παραπλήσιες μορφές εργασίας, προκειμένου να εξυπηρετήσουν και να συμβάλουν δημιουργικά στην ανάγκη των γυναικών να μοιράσουν το χρόνο τους μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου βίου. Αποτέλεσμα είναι οι γυναίκες των νοτίων χωρών της Ευρώπης να κατέχουν περισσότερες επιστημονικές θέσεις διότι «εξαναγκάστηκαν» σε πλήρη απασχόληση καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας λόγω έλλειψης μέτρων προστασίας της μητρότητας. Σύμφωνα με πληθώρα μελετών στα δυτικά κράτη, ελάχιστες γυναίκες με παιδιά φτάνουν μέχρι την καθηγητική έδρα. Η αποφασιστική καμπή σημειώνεται στη δεκαετία των τριάντα, στο μεταδιδακτορικό επίπεδο, όταν αρχίζει να διαμορφώνεται η σταδιοδρομία. Οι προαγωγές εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τον αριθμό των δημοσιεύσεων, και επομένως αν η γυναίκα δεν αφιερωθεί αποκλειστικά στην εργασία της κατά την κρίσιμη αυτή δεκαετία, κινδυνεύει να βρεθεί σε μειονεκτική θέση. Επιπλέον, οι γυναίκες που έχουν διακόψει τη σταδιοδρομία τους δε μπορούν να ανταγωνισθούν τους άνδρες συναδέλφους τους. Έτσι έρχεται στο προσκήνιο το φαινόμενο του «διαρρέοντος αγωγού». Επομένως, στις χώρες εκείνες όπου οι γυναίκες μπορούν να κάνουν χρήση των παραπάνω ευέλικτων μορφών εργασίας το φαινόμενο αυτό παρατηρείται σε αυξημένο βαθμό συγκριτικά με τις χώρες εκείνες όπου οι γυναίκες είναι αναγκασμένες να είναι αποδοτικές τόσο στον επαγγελματικό στίβο όσο και στο σπίτι.

Υπηρεσίες Προστασίας της Μητρότητας

Οι υπηρεσίες προστασίας της μητρότητας είναι επίσης συνδεδεμένες με το ζήτημα των υποχρεώσεων των γυναικών στον ιδιωτικό βίο. Σχεδόν όλα τα πανεπιστήμια των υπό εξέταση χωρών έχουν αφενός υπηρεσίες φύλαξης των παιδιών προσχολικής ηλικίας των εργαζομένων, αφετέρου υπηρεσίες που απασχολούν τα παιδιά σχολικής ηλικίας στο διάστημα που τα ίδια έχουν διακοπές από το σχολείο αλλά οι γονείς τους εργάζονται στο πανεπιστημιακό ίδρυμα.

