



ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

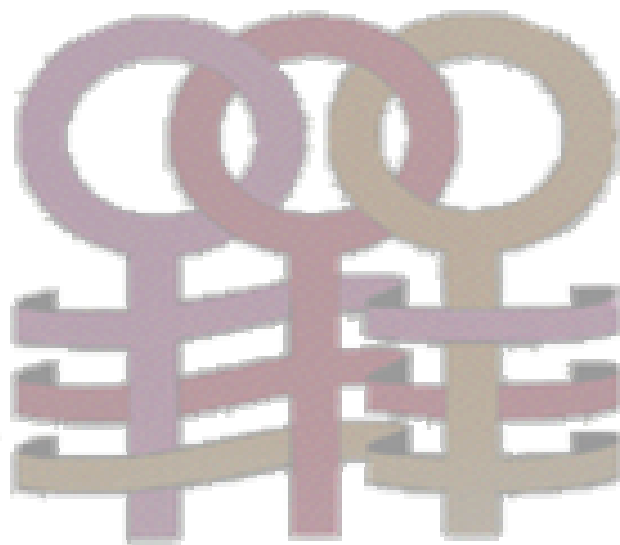


ΠΡΟΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ
ΙΣΟΤΗΤΑΣ

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

ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ ΤΟΥ ΠΠΣ ΘΕ.ΦΥΛ. ΙΣ.

Αριθμός 1, 20/11/2004



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΑΕΚ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ



ΠΑΙΔΕΙΑ ΜΠΡΟΣΤΑ
2^ο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης και Αρχικής
Επαγγελματικής Κατάρτισης

**Οργανισμοί, Δράσεις και Προγράμματα για
την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων στο
Επιστημονικό Προσωπικό των Πανεπιστημίων**

**Ομάδα Εργασίας
Λυδία Βαΐου και Στέλλα Βοσνιάδου**

**Επιστημονικός Υπεύθυνος: Καθηγητής Χρήστος Κίττας
Αντιπρύτανης Ακαδημαϊκών Υποθέσεων**

**Υπεύθυνες Υλοποίησης: Καθηγήτρια Στέλλα Βοσνιάδου
Τμήμα Μεθοδολογίας, Ιστορίας και Θεωρίας της
Επιστήμης**

**Καθηγήτρια Βασιλική Δενδρινού
Τμήμα Αγγλικής Γλώσσας και Φιλολογίας**

Επιστημονική Συνεργάτης: Λυδία Βαΐου

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	3 -
I. Διεθνείς και Πανευρωπαϊκές Δράσεις.....	7 -
Διεθνείς και Ευρωπαϊκοί Οργανισμοί	7 -
Ευρωπαϊκά Ερευνητικά Προγράμματα.....	11 -
II. Εθνικοί Οργανισμοί	13 -
Οι Επιτροπές Γυναικών στα Σωματεία των Καθηγητών Πανεπιστημίου.....	13 -
Προγράμματα Ισότητας Στα Επαγγελματικά Σωματεία	16 -
Οργανισμοί και Γραφεία για την Ισότητα των Φύλων στις Εκπαιδευτικές Οργανώσεις.....	18 -
III. Δράσεις και Προγράμματα των Πανεπιστημίων.....	22 -
1. Τα Γραφεία και οι Επιτροπές Ισότητας	22 -
2. Κέντρα Γυναικείων Σπουδών και Σπουδών Φύλου	26 -
3. Προγράμματα Δράσης (Action Plans).....	27 -
4. Προγράμματα Καθοδήγησης (Mentor Programmes)	31 -
5. Σύστημα Ποσοτώσεων και άλλα θετικά μέτρα	34 -
6. Προγράμματα για την εξέλιξη του προσωπικού.....	37 -
7. Ευέλικτες Μορφές Εργασίας.....	38 -
8. Υπηρεσίες προστασίας της μητρότητας.....	39 -

Εισαγωγή

Η γυναικεία επιστημονική εργασία στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα έχει αυξηθεί σημαντικά τις τελευταίες δεκαετίες στο Δυτικό κόσμο. Οι γυναίκες κατάφεραν να εισχωρήσουν στο επάγγελμα του πανεπιστημιακού δασκάλου, το οποίο στην κλίμακα του επαγγελματικού διαχωρισμού των φύλων είναι πάντα και παντού «ανδροκρατούμενο». Η αλλαγή αυτής της πραγματικότητας στο ακαδημαϊκό επάγγελμα, οφείλεται αφ ενός στην ολοένα και μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και αφ ετέρου στη θεαματική τους αύξηση στα αμφιθέατρα των πανεπιστημίων. Ωστόσο, υπάρχουν σαφείς ενδείξεις πως οι γυναίκες πανεπιστημιακοί υφίστανται ακόμα διακρίσεις και άνιση μεταχείριση. Η είσοδος τους στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα, δε σήμανε το τέλος των προκαταλήψεων και στερεοτύπων γύρω από τις ικανότητες των γυναικών να αντεπεξέλθουν σε ένα τόσο απαιτητικό εργασιακό περιβάλλον όπως το ακαδημαϊκό και δεν ενίσχυσε άμεσα ή έμμεσα την αναδιάρθρωση δομών που θα επέφεραν αλλαγές και ευνοϊκότερες συνθήκες για τις ίδιες.

Οι έρευνες για την γυναικεία απασχόληση στα Πανεπιστήμια στην Ευρώπη, στις Η.Π.Α., τον Καναδά και την Αυστραλία, οδηγούν σε κοινά συμπεράσματα αναφορικά με τη δυσμενή θέση και αντιμετώπιση των γυναικών στον ακαδημαϊκό χώρο. Συγκεκριμένα, από τα αποτελέσματα ερευνών, φαίνεται πως υφίσταται κάθετη και οριζόντια διάκριση των φύλων στο ακαδημαϊκό επάγγελμα. Εξετάζοντας αποτελέσματα από συναφείς έρευνες σε διαφορετικά κράτη, παρά τις διαφορές σε ποσοστά που παρατηρούνται, είναι φανερό πως υπάρχουν κοινές τάσεις και φαινόμενα που παρατηρεί κανείς σχετικά με τη θέση και την καριέρα των γυναικών στα πανεπιστήμια. Συνοψίζοντας τα κοινά αυτά χαρακτηριστικά, οι γυναίκες πανεπιστημιακοί:

- Αποτελούν τη μειοψηφία στους πανεπιστημιακούς τόσο στην Ευρώπη¹ όσο και στις Η.Π.Α.².
- Όσο υψηλότερη η βαθμίδα του πανεπιστημιακού, τόσο χαμηλότερη 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 Φιλανδία. Το γεγονός ότι το ποσοστό τους παραμένει ακόμα χαμηλό σε σχέση με αυτό των ανδρών συναδέλφων τους και η μεγάλη διαφορά των ποσοστών των γυναικών από τη χαμηλότερη έως την υψηλότερη βαθμίδα της Καθηγήτριας, μπορεί εν μέρει – και μόνο- να εξηγηθεί από τα αντίστοιχα ποσοστά των γυναικών που πραγματοποίησαν διδακτορική διατριβή τις δεκαετίες '70 και '80,

¹ Etan Report, 2001, European Commission <http://www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm>,

² Allen H., 1998, "Faculty Workload and Productivity: Gender Comparisons" στο The Nea 1998 Almanac of Higher Education, σελ.29

εφόσον η πλειοψηφία των σημερινών μελών Δ.Ε.Π. ανακηρύχθηκαν διδάκτορες στο χρονικό αυτό διάστημα. Ωστόσο, έρευνες έχουν δείξει πως το φαινόμενο δεν οφείλεται μόνο στην παραπάνω διαφορά. Βέβαιο είναι πως το ποσοστό των γυναικών πανεπιστημιακών, δεν αυξάνεται αντίστοιχα με το ποσοστό των γυναικών που πραγματοποιούν διδακτορικό. Για παράδειγμα στις Η.Π.Α., το **1920** το **26%** των μελών ΔΕΠ ήταν γυναίκες. Το **1993**, το ποσοστό τους ήταν **31%**. Επομένως δεν υπάρχει ουσιαστική αύξηση αντίστοιχη με εκείνη του ποσοστού γυναικών διδακτόρων. Το **1982** το ποσοστό των αμερικανίδων πανεπιστημιακών ήταν **27%** και το ποσοστό των διδακτόρων γυναικών την ίδια χρονιά ήταν **35%**. Επομένως υπάρχει μία απόσταση **8%**. Την ακαδημαϊκή χρονιά **1993-94**, **31%** των μελών ΔΕΠ ήταν γυναίκες αλλά το ποσοστό τους στους διδάκτορες ήταν **47%**. Επομένως η διαφορά έχει εκτιναχτεί στο **16%**³. Επίσης και όταν ακόμα οι γυναίκες καταφέρουν να εισέλθουν στο ακαδημαϊκό επάγγελμα, έχει διαπιστωθεί πως ένα ποσοστό τους, αποχωρεί αργότερα, πιθανόν για να ακολουθήσει μία άλλη καριέρα έξω από το πανεπιστήμιο λόγω της άνισης μεταχείρισης που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες⁴. Το φαινόμενο αυτό ονομάζεται «διαρροή αγωγού» και έχει αποδειχθεί πως η αποχώρηση γυναικών από το ακαδημαϊκό επάγγελμα είναι πολύ μεγαλύτερη από την αντίστοιχη ανδρική.⁵

- Κατέχουν, συγκριτικά με τα ποσοστά τους στο ακαδημαϊκό προσωπικό, λιγότερες ανώτερες διοικητικές και διευθυντικές θέσεις⁶
- Συγκεντρώνονται σε ορισμένους επιστημονικούς κλάδους με ποσοστό μεγαλύτερο από το γενικό μέσο όρο τους, ενώ σε άλλους, τα ποσοστά τους είναι πολύ χαμηλότερα⁷. Επομένως οι γυναίκες πανεπιστημιακοί υπεραντιπροσωπεύονται σε ορισμένες επιστήμες, συγκριτικά με το γενικό μέσο όρο τους και υποαντιπροσωπεύονται σε άλλες. Στην Ελλάδα, ανά πανεπιστημιακό ίδρυμα, οι γυναίκες κατέχουν το μεγαλύτερο ποσοστό τους στο Πάντειο Πανεπιστήμιο με **37%** και το μικρότερό τους στο Πολυτεχνείο Κρήτης με **4%**.

³ Christman D, Women Faculty in Higher Education, Fall 2003)

⁴ Etan Report, 2001, European Commission <http://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", στο Research in Higher Education, vol.43, no.6, December 2002, Jacobs A. J. and Winslow S.E., 2004, "The Academic Life Course, Time Pressures and Gender Inequality" στο Community, Work and Family, vol7, no.2 August 2004, σελ.143-161, Ward M , 2001, "Gender and Promotion in the Academic Profession, στο Scottish Journal of Political Economy, vol.48, no.3, August 2001, σελ. 283-302, Kraus B., 2002, "Academia as a Profession and the Hierarchy of the Sexes: Paths out of Research in German Universities", στο Higher Education Quarterly, vol.56, no. 4, October 2002

⁵ Etan Report, 2001, European Commission <http://www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm>

⁶ Gender Equity Committee, "The Gender Equity Report: Executive Summary", Almanac Supplement, December 4, 2001

⁷ Kulis S, Sicotte D and Collins S, 2002, "More than a pipeline problem: Labor Supply Constraints and Gender Stratification Across Academic Science Disciplines", στο Research in Higher Education, vol.43, no.6, December 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.

- Αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους στις χώρες όπου δεν υπάρχει θεσμοθετημένη μισθολογική κλίμακα ανά βαθμίδα καθηγητή⁸
- Εργάζονται περισσότερο από τους άνδρες με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή/και μερικής απασχόλησης⁹
- Δεν απολαμβάνουν τις ίδιες παροχές, οφέλη και υπηρεσίες με τους άνδρες συναδέλφους τους που είναι στην ίδια βαθμίδα καθηγητή με εκείνες¹⁰
- Εμφανίζουν, αναλογικά με τους άνδρες συναδέλφους τους, χαμηλότερη παραγωγικότητα, λιγότερες ευκαιρίες για χρηματοδότηση των προγραμμάτων που αναλαμβάνουν και εκπαιδευτικές άδειες και, ως εκ τούτου, λιγότερες δημοσιεύσεις¹¹.

Ο Οδηγός για τις Γυναίκες Πανεπιστημιακούς, έχει ως στόχο να παρουσιάσει συνοπτικά, όχι το πρόβλημα, αλλά τις πολιτικές αντιμετώπισής του. Για ουσιαστικούς και πρακτικούς λόγους, επιλέχθησαν να παρουσιαστούν δράσεις και προγράμματα από χώρες, οι οποίες είναι πρωτοπόρες στη εφαρμογή πολιτικών για τις γυναίκες ακαδημαϊκούς και έχουν ιδιαίτερα εκτεταμένες δομές, εντός και εκτός πανεπιστημίου, για την ενίσχυση της θέσης και σταδιοδρομίας τους. Οι χώρες αυτές είναι η Σουηδία, η Φιλανδία, η Νορβηγία, η Μεγάλη Βρετανία και οι Η.Π.Α.

Εκτός από τις πολιτικές των χωρών που προαναφέρθηκαν, στο πρώτο κεφάλαιο, παρουσιάζονται διεθνείς και ευρωπαϊκοί οργανισμοί, προγράμματα και δράσεις που έχουν ως αντικείμενο τις γυναίκες πανεπιστημιακούς και ως στόχο την ενίσχυση της θέσης τους στην ακαδημία.

Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζονται εθνικοί οργανισμοί των παραπάνω κρατών που ασχολούνται με το θέμα της ανισότητας στο εκπαιδευτικό προσωπικό των πανεπιστημίων και με τις δραστηριότητές τους συμβάλλουν στην άμβλυνση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο. Τέλος, στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζονται προγράμματα και πολιτικές των ιδίων των πανεπιστημίων για την αντιμετώπιση των δυσχερειών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες πανεπιστημιακοί.

Στόχος του Οδηγού είναι να προβάλλει πτυχές των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες πανεπιστημιακοί και να συμβάλλει στην συζήτηση που θα οδηγήσει αφ ενός σε μια συστηματικότερη έρευνα και αφ ετέρου σε ευρύτερο προβληματισμό γύρω από τις συνθήκες των γυναικών

⁸ Etan Report, 2001, European Commission <http://www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm>

⁹ Knights D. and Richards W., 2003, "Sex Discrimination in Academia", στο Gender, Work and Organization, vol.10, no.2, March 2003, Bryson C., 2004, "The Consequences for Women in the Academic Profession of the Widespread Use of Fixed Term Contracts" στο Gender, Work and Organization, vol.11, no.2, March 2004, σελ. 187-206

¹⁰ Bailyn L., 2003, "Academic Careers and Gender Equity": Lessons Learned from MIT", στο Gender, Work and Organization, vol.10, no.2, March 2003

¹¹ Nakhaie R. M., 2002, "Gender Differences in Publication among University Professors in Canada" στο CRSA/RCSA, vol.39, no.2, σελ. 151-179 και Allen H., 1998, "Faculty Workload and Productivity: Gender Comparisons" στο The Nea 1998 Almanac of Higher Education, σελ.29

πανεπιστημιακών στον ακαδημαϊκό χώρο. Η καταγραφή και η συστηματική μελέτη γύρω από την ανισότητα των φύλων στο ακαδημαϊκό προσωπικό θα οδηγήσει στην ανάδειξη πολιτικών αντιμετώπισης της.

I. Διεθνείς και Πανευρωπαϊκές Δράσεις

Διεθνείς και Ευρωπαϊκοί Οργανισμοί

1. International Federation of University Women¹². 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 ένα 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 Programme (SAAP)*** που έχει τεθεί σε εφαρμογή για τα έτη **2001-2004**, έχει τίτλο ***'Humanizing Globalization: Empowering Women'***. Το πρόγραμμα έχει ως στόχο να προωθήσει την ανθρώπινη διάσταση στο φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης, θέτοντας ζητήματα που σχετίζονται με την ισότητα και τα ανθρώπινα δικαιώματα και την ανάγκη εξασφάλισης της πρόσβασης των γυναικών στην εκπαίδευση, κάτι που θα οδηγήσει στην ενδυνάμωση του ρόλου τους στην κοινωνία.

2. Helsinki Group on Women and Science¹³. 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 δημοσίους λειτουργούς από τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. αλλά και από τα **15** κράτη που ήταν συνδεδεμένα με το **5^ο** Πρόγραμμα Πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη. Ουσιαστικά, συμμετείχαν τα **25** κράτη-μέλη της Ε.Ε. όπως σχηματίστηκε το **2004**, καθώς και οι Νορβηγία, Ισλανδία και Ισραήλ. Η ομάδα του Ελσίνκι είχε ως σκοπό να προωθήσει τη συζήτηση για τις γυναίκες στην επιστήμη και να εξετάσει μέτρα και πολιτικές που ασκούνται σε τοπικό,

¹² ιστοσελίδα <http://www.ifuw.org/>

¹³ ιστοσελίδα http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women-science/helsinki_en.html

εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Τα μέλη της ομάδας, πραγματοποίησαν δύο συνεδριάσεις (Ιανουάριο και Δεκέμβριο του 2000). Στην πρώτη, συζήτησαν τις πολιτικές ενθάρρυνσης των γυναικών προκειμένου να ακολουθήσουν επιστημονική σταδιοδρομία, ενώ στη δεύτερη, παρουσίασαν εθνικές εκθέσεις που παρουσίαζαν μια εικόνα της παρούσας κατάστασης και τις πολιτικές που ακολουθούνται σε έκαστο κράτος.

Αποτέλεσμα της όλης προσπάθειάς ήταν η Έκθεση που δημοσιεύθηκε το Μάρτιο του 2002 με τίτλο **“National Policies on Women and Science in Europe”** από την Καθηγήτρια **Teresa Rees** του Πανεπιστημίου του **Cardiff**. Από τα αποτελέσματα, 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 εντάξει **‘gender mainstreaming’** μεθόδους που πρακτικά σημαίνει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές (κοινωνικές, οικονομικές, πολιτισμικές κλπ) που αναπτύσσονται είτε σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, είτε σε εθνικό επίπεδο. Κοινό χαρακτηριστικό σε όλα τα κράτη, ήταν η έλλειψη γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων για την επιστημονική πολιτική αλλά και μεταξύ εκείνων που καθορίζουν την αξία ορισμένων επιστήμων έναντι άλλων.

Σύμφωνα με την έκθεση, ένας από τους αποτελεσματικότερους τρόπους για να ενσωματωθεί η διάσταση της ισότητας των φύλων είναι μέσω της νομοθεσίας. Ωστόσο, λίγα είναι τα κράτη που έχουν εισάγει νομοθεσία που προβλέπει την ισότητα των φύλων σε δημόσιες θέσεις. Οι στατιστικές με μεταβλητή το φύλο αποτελούν ένα άλλο εργαλείο για την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων. Οι χώρες- μέλη της Ε.Ε. καθώς και εκείνες που είναι υποψήφιες για προσχώρηση, δημιουργούν στατιστικές βάσεις δεδομένων, σύμφωνα με το εγχειρίδιο **Frascati** και τις συμβάσεις του **Eurostat**. Τα εθνικά στατιστικά που προκύπτουν, αποτελούν πλούσιες πηγές δεδομένων για τα μέλη της ομάδας του Ελσίνκι για τις θέσεις 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 στην επιστήμη. Τούτο πραγματοποιείται μέσω της διαφάνειας στις διαδικασίες προσλήψεων και προαγωγών και της επιμόρφωσης σε θέματα ισότητας, που οδηγεί σε μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση. Τέλος, σημαντική είναι η επίτευξη, μέσω πολιτικών, της ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής, ένα ζήτημα που έχει αναγνωρισθεί ευρέως ως βασικός ανασταλτικός παράγοντας στην επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών. Με εξαίρεση 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 από καλές πρακτικές σε θέματα απασχόλησης με σκοπό την επίτευξη μιας λογικής

ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και προγράμματα επανένταξης στην εργασία με στόχο τις γυναίκες που πραγματοποίησαν διακοπή στην καριέρα τους λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων.

Από τη μελέτη που πραγματοποίησε η ομάδα του Ελσίνκι, παρατηρήθηκε πως οι θετικές δράσεις για τις γυναίκες που αναπτύσσουν τα κράτη, είναι κυρίως οι εξής: α. Δημιουργία επιστημονικών δικτύων για γυναίκες. Κοινή διαπίστωση αποτελεί ο ανδροκρατούμενος χαρακτήρας των επιστημονικών δικτύων, που δυσχεραίνει την είσοδο των γυναικών σε αυτά. Η δημιουργία γυναικείων δικτύων, έχει ένα υποστηρικτικό χαρακτήρα για την καριέρα τους. Επιπλέον, μπορεί να συμβάλλει στην άμβλυση ανδροκρατικών αντιλήψεων και στερεοτύπων για τον «χαρακτήρα» της επιστήμης, β. Ποσοτώσεις και παρεμφερή θετικά μέτρα. Οι ποσοτώσεις έχουν την έννοια της προτίμησης γυναικών επιστημόνων από άνδρες προκειμένου να αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών σε επιστημονικές θέσεις και να επέλθει μία ίση κατανομή των θέσεων μεταξύ των δύο φύλων. Άλλα θετικά μέτρα είναι η εφαρμογή μέτρων που θα ενθαρρύνουν τις γυναίκες να υποβάλλουν αιτήσεις για εργασία στον επιστημονικό τομέα., γ. Προγράμματα με Μοντέλα Ρόλων και Προγράμματα Καθοδήγησης. Πρόκειται κυρίως για τα λεγόμενα '**Mentor Programmes**', που πραγματοποιούνται σε πολλά ευρωπαϊκά κράτη. Στα πλαίσια των προγραμμάτων καθοδήγησης, γυναίκες και άνδρες επιστήμονες με επαγγελματική πείρα 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, δ. Δημιουργία θέσεων που προορίζονται για τις γυναίκες, χρηματοδότηση ερευνών και βραβεία.

Τέλος, η ομάδα του Ελσίνκι εξέφρασε την επιθυμία να ενσωματωθούν τα θέματα που αφορούν τα δύο φύλα στο έκτο πρόγραμμα πλαίσιο (2002-2006) της Ε.Ε., ώστε να διασφαλιστούν οι ίσες ευκαιρίες στη διαμόρφωση, στη συμμετοχή, στην παρακολούθηση και αξιολόγηση των επιστημονικών έργων και προγραμμάτων που θα λάβουν μελλοντικά υποστήριξη από την ΕΕ.

3. 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 **European Conference on Gender Equality in Higher Education**, που πραγματοποιήθηκε στο Ελσίνκι από την 30η Αυγούστου έως την 1η Οκτωβρίου το 1998. Η βάση του δικτύου βρίσκεται στο Πανεπιστήμιο του Ελσίνκι και υπεύθυνες είναι οι **Liisa Husu, Teija Mankkinen** και **Marja Nykönen**. Σκοπός είναι να αποτελέσει το δίκτυο, 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 στο ακαδημαϊκό χώρο (καθηγήτριες/τες, ερευνήτριες/τες, διοικητικοί υπάλληλοι και φοιτήτριες/τες των ιδρυμάτων).

4. Central European Centre for Women and Youth in Science¹⁴,

Πρόκειται για ένα νέο κέντρο με στόχο την προώθηση της ισότητας φύλων στην έρευνα αλλά και τη στήριξη νέων επιστημόνων. 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. Το πρόγραμμα του CEC-WYS χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (**Framework Programme 6**) και υλοποιείται από 7 ακαδημαϊκούς και μη κερδοσκοπικούς συνεργάτες από τα νέα κράτη μέλη της Ε.Ε. (Δημοκρατία της Τσεχίας, Ουγγαρία, Σλοβενία και Σλοβακία), μία συνεργαζόμενη χώρα (Ρουμανία) και δύο παλαιότερα κράτη μέλη της Ε.Ε. (Γαλλία, Ιταλία). Η ανάπτυξη προτάσεων για πολιτικές ίσων ευκαιριών στην έρευνα και την ανάπτυξη στην Κεντρική Ευρώπη θα αποτελέσει βασικό στόχο του προγράμματος, μαζί με την άμεση και έμμεση στήριξη των γυναικών στον επιστημονικό χώρο και των νέων ερευνητών.

5. ATHENA: Advanced Thematic Network in European Women's Studies¹⁵.

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 το φύλο. Αποτελεί ένα χώρο για διάλογο, μια πηγή πληροφοριών γύρω από την εκπαίδευση σε θέματα φύλου στην Ευρώπη. Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Βάση του δικτύου είναι το Πανεπιστήμιο του **Utrecht**. Μέρος των δραστηριοτήτων του αποτελούν οι συναντήσεις που πραγματοποιούνται σε διάφορες ευρωπαϊκές πόλεις και οι δημοσιεύσεις μελετών. Στο δίκτυο μπορεί να συμμετέχει οιοδήποτε Τμήμα ή Σχολή Εκπαιδευτικού Ιδρύματος που ασχολείται με θέματα ισότητας ή γυναικείες σπουδές. Το βασικό του πλάνο 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 Women and Gender Studies in the academia and women's organizations, formation and training for women in the field.**

¹⁴ ιστοσελίδα www.cec-wys.org.

¹⁵ ιστοσελίδα http://www.let.uu.nl/womens_studies/athena/

Ευρωπαϊκά Ερευνητικά Προγράμματα

1. **Ευρωπαϊκό Δίκτυο Τεχνολογικής Αξιολόγησης (European Technology Assessment Network, ETAN).**¹⁶ Το 1999, η Γενική Διεύθυνση Έρευνας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ανέθεσε στο ETAN, του οποίου προεδρεύει η **Mary Osborn**, την εκπόνηση έκθεσης για τη θέση των γυναικών στην επιστήμη στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Επικεφαλής της ομάδας γυναικών από το χώρο της επιστήμης ήταν η καθηγήτρια **Teresa Rees** του Πανεπιστημίου του **Cardiff**.

Οι συντάκτριες της έκθεσης, που προέρχονται από δέκα κράτη μέλη, είναι επιστήμονες σε διάφορους επιστημονικούς κλάδους και έχουν ενεργή παρουσία στον ακαδημαϊκό χώρο. Κίνητρο αποτέλεσε η προφανής υπο αντιπροσώπευση των γυναικών στην επιστήμη στα κράτη-μέλη της Ε.Ε. Η υπό αντιπροσώπευση οφείλεται κυρίως στο φαινόμενο της «διαρροής αγωγού», σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες εγκαταλείπουν την επιστημονική σταδιοδρομία σε δυσανάλογους αριθμούς και σε κάθε επίπεδο. Το φαινόμενο προκαλεί προβληματισμό διότι αποτελεί σημαντική σπατάλη δεξιοτήτων.

Η έκθεση μελετά τη θέση των γυναικών στον τομέα της επιστήμης και της τεχνολογίας. Εξετάζει τα συστήματα πρόσληψης και προαγωγής και το σύστημα αξιολόγησης των ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Πραγματεύεται τρία μοντέλα για την ισότητα των φύλων (ίση μεταχείριση – θετικά μέτρα – **mainstreaming**), παρουσιάζει τα ποσοστά των γυναικών αποφοίτων πανεπιστημίου, καθηγητριών σε ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα και επιστημόνων σε 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 πολιτικών καλής πρακτικής για την πρόσληψη και την απασχόληση γυναικών επιστημόνων, την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των ευκαιριών στα πανεπιστήμια και τη διασφάλιση βέλτιστων προτύπων για το σύστημα αξιολόγησης από ομολόγους και τις διαδικασίες επιλογής. 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 αμφοτέρων 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.

¹⁶ ιστοσελίδα Etan Report, 2001, European Commission <http://www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm>,

2. Women in European Universities - The European Research Training Network. Το πρόγραμμα πραγματοποιήθηκε με τη συμμετοχή Πανεπιστημίων από την Ευρώπη. Η χρηματοδότηση προήλθε από το 5^ο Πρόγραμμα – Πλαίσιο μετά 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 για τη θέση των γυναικών καθηγητριών στα ευρωπαϊκά πανεπιστήμια. Συγκεκριμένα, οι καθηγητές και καθηγήτριες που οργάνωσαν το πρόγραμμα ήταν η **Erna Appelt** του **Universität Innsbruck**, οι **Annette Zimmer** και **Klaus Schubert** του **Westfälische Wilhelms-Universität**, η **Renata Siemianska** του **Warsaw University**, η **Paloma De Villota** του **Universidad Complutense**, η **Antoinette Hetzler** του **Lund Universitet**, η **Mary Ann Elston** του **University of London** και η **Nicky Le Feuvre** του **Université de Toulouse**. Οι έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στηριζόντουσαν σε διαφορετικές μεθόδους (**secondary statistical analysis**, ερωτηματολόγια, **case studies**, **contextual analysis**). Πραγματοποιήθηκαν **8** συναντήσεις από τον Ιούνιο του **2000** έως τον Ιανουάριο του **2003**, όπου κυρίως συζητήθηκαν θέματα γύρω από την πορεία των ερευνών.

Αποτέλεσμα του όλου προγράμματος ήταν να πραγματοποιηθεί την άνοιξη του **2003** συνέδριο στις Βρυξέλλες όπου παρουσιάστηκαν τα ευρήματα και τα συμπεράσματα από την έρευνα. Στο συνέδριο παρουσιάστηκαν επίσης εισηγήσεις με βασικό επίκεντρο την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών στα πανεπιστήμια και την κάθετη και οριζόντια διάκριση των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο.

II. Εθνικοί Οργανισμοί

Οι Επιτροπές Γυναικών στα Σωματεία των Καθηγητών Πανεπιστημίου.

Στα πλαίσια των σωματείων των Καθηγητών Πανεπιστημίου στα κράτη που εξετάζονται, υπάρχουν συνήθως επιτροπές που ασχολούνται αποκλειστικά με τις γυναίκες εργαζόμενες στο εκπαιδευτικό προσωπικό των ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Τα ονόματα των επιτροπών αυτών, τόσο στις ευρωπαϊκές υπό εξέταση χώρες όσο και στις Η.Π.Α., επικεντρώνονται στον όρο «γυναίκα» και όχι «ισότητα» ή «φύλο» και πως οι πολιτικές τους εστιάζονται στην προώθηση της ισότητας και την εξομοίωση των γυναικών πανεπιστημιακών με τους άνδρες συναδέλφους τους. Για παράδειγμα, στα πλαίσια του **Association of University Teachers (AUT)**¹⁷, που είναι το κυριότερο συνδικάτο των καθηγητών/τριών Πανεπιστημίων στη Μ. Βρετανία και τα μέλη του φθάνουν τα **49.000**, λειτουργεί το **Women's Committee**, στο **American Association of University Professors (AAUP)** υπάρχει το **Committee on the Status of Women in the Academic Professions**¹⁸, στο **American Association for Higher Education**¹⁹ λειτουργεί το **Women's Caucus** κ.ο.κ. Αυτές οι επιτροπές, ασχολούνται αποκλειστικά με τις γυναίκες πανεπιστημιακούς. Ωστόσο, στις Η.Π.Α., υπάρχει και ξεχωριστό σωματείο για τις γυναίκες πανεπιστημιακούς, το **American Association of University Women (AAUW)**²⁰. Εντοπισιακό είναι πως το σωματείο αυτό δεν είναι μία πρόσφατη κατάκτηση των αμερικανίδων πανεπιστημιακών αλλά λειτουργεί από το **1881**. Το σωματείο, ιδρύθηκε από γυναίκες αποφοίτους Πανεπιστημίων για να στηρίξει ιδεολογικά και πρακτικά την πρόσβαση των γυναικών στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Στις Η.Π.Α. όλες οι οργανώσεις που αναφέρθηκαν, έχουν την κεντρική διοίκησή τους σε κάποια Πολιτεία της χώρας και ταυτόχρονα λειτουργεί πληθώρα γραφείων τους στις λοιπές πολιτείες. Σε κάθε πολιτεία λειτουργεί μία διοίκηση ξεχωριστή από την κεντρική και παράλληλα λειτουργούν παραρτήματα σε κάθε αστικό κέντρο της. Κάθε παράρτημα έχει τη δική του διοίκηση και τη δική του ιστοσελίδα με πληροφορίες για τις δραστηριότητες του τοπικού φορέα. Επομένως ο αριθμός των γραφείων του εκάστοτε οργανισμού στις Η.Π.Α., κυμαίνεται μεταξύ **1000** και **1500**, αριθμοί που δικαιολογούνται λόγω της έκτασης, του πληθυσμού και των πολυάριθμων πόλεων της χώρας. Ωστόσο δεν είναι μόνο αυτοί οι παράγοντες που έχουν οδηγήσει τους οργανισμούς αυτούς να λειτουργούν έναν τόσο μεγάλο αριθμό γραφείων σε κάθε πολιτεία των Η.Π.Α. Η λειτουργία πληθώρας παραρτημάτων και γραφείων των οργανισμών, τους δίνει τη δυνατότητα να αναπτύσσουν ξεχωριστές πολιτικές ανάλογα με τις ανάγκες σε κάθε πολιτεία. Επομένως υπάρχει μία αυτοτέλεια στις δραστηριότητες κάθε παραρτήματος που συμβάλλει στη λειτουργικότητα και αποτελεσματικότητά τους. Κάτι τέτοιο είναι απαραίτητο στις Η.Π.Α., όπου το δικαίο

¹⁷ ιστοσελίδα <http://www.aut.org.uk/>

¹⁸ ιστοσελίδα <http://www.aaup.org/Issues/WomeninHE/index.htm>

¹⁹ ιστοσελίδα <http://www.aahe.org/aaheSearch.cfm>

²⁰ ιστοσελίδα <http://www.aauw.org/>

της χώρας διακρίνεται σε ομοσπονδιακό και πολιτειακό και όπου τα θέματα παιδείας υπάγονται στο τελευταίο. Θεωρείται πως η εκπαίδευση των πανεπιστημίων 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 αναφορικά με το επιστημονικό προσωπικό τους. Επομένως είναι απαραίτητο να υπάρχουν ξεχωριστά γραφεία σε κάθε πολιτεία που να γνωρίζουν το δίκαιο της πολιτείας στην οποία δραστηριοποιούνται. Τα προγράμματα δράσης των πανεπιστημίων για την ισότητα των φύλων, οφείλουν να εναρμονίζονται με το δίκαιο της Πολιτείας. Τέλος, σχετικά με τα σωματεία των Η.Π.Α., θα πρέπει να αναφερθεί η πολύ μεγάλη συμμετοχή των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων και κολεγίων της χώρας σε αυτούς. Ενδεικτικά αναφέρεται, πως το **American Association of University Women (AAUW)** έχει περί τα **1300** παραρτήματα και **600** Πανεπιστήμια και Κολέγια ως μέλη του.

Οι δραστηριότητες των σωματείων, τόσο στην Ευρώπη όσο και στις Η.Π.Α., συνοψίζονται στις εξής:

- Οργανώνουν καμπάνιες για την ισότητα και εκπροσωπούν στα συνδικάτα τις γυναίκες μέλη τους.
- Δημοσιεύουν ετήσιες εκθέσεις για τις συνθήκες ανισότητας στο προσωπικό των πανεπιστημίων, όπου αναφέρουν κυρίως αποτελέσματα των στατιστικών μελετών που πραγματοποιούν και τους στόχους που θέτουν κάθε χρόνο. Στην ετήσια έκθεση για τη χρονιά **2004** του **Women's Committee** του **Association of University Teachers (AUT)** της Μεγάλης Βρετανίας, προτεραιότητες της επιτροπής είναι τα ζητήματα της μισθολογικής ανισότητας, των συνθηκών εργασίας για τις γυναίκες στον πανεπιστημιακό χώρο και της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Πραγματοποιούν έρευνες αναφορικά με την ισότητα των φύλων στο ακαδημαϊκό προσωπικό, οι οποίες είναι διαθέσιμες μέσω των ιστοσελίδων των επιτροπών. Το **American Association of University Women** πραγματοποιεί δεκάδες έρευνες, οι οποίες είναι διαθέσιμες στα μέλη του μέσω του διαδικτύου. 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)'**.
- Ορισμένοι οργανισμοί δημοσιεύουν Οδηγούς για 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 όπως οι **'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. Το **Women's Committee** του **AUT**, πραγματοποιεί ετησίως συνάντηση των γυναικών – μελών του σωματείου. Η συνάντηση, αποτελεί μια ευκαιρία για τις γυναίκες πανεπιστημιακούς να βρεθούν στον ίδιο χώρο και να συζητήσουν τα θέματα που τις απασχολούν. Ακόμα, στις συναντήσεις αυτές, πραγματοποιούνται οι εκλογές για τα μέλη του **Women's Committee** καθώς και διαλέξεις προσώπων από τον επιστημονικό ή διοικητικό ακαδημαϊκό χώρο που ειδικεύονται στα θέματα ισότητας των φύλων στο προσωπικό των ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Στις Η.Π.Α., οι περισσότερες οργανώσεις πραγματοποιούν συνέδρια και διαλέξεις, στα κεντρικά γραφεία τους αλλά και στα παραρτήματά τους. Κάποιες από αυτές, οργανώνουν και σεμινάρια. Για παράδειγμα, το **Women's Caucus** του **American Association for Higher Education**, πραγματοποιεί ειδικά σεμινάρια με συμβουλευτικό περιεχόμενο. Παρουσιάζονται μοντέλα προώθησης της καριέρας, πρακτικές συμβουλές για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών και της συνεργασίας τους με τα υπόλοιπα μέλη του πανεπιστημίου κλπ. Συνολικά, ο αριθμός των Συνεδρίων που πραγματοποιείται ετησίως στις Η.Π.Α. σχετικά με την ανισότητα των φύλων στο ακαδημαϊκό προσωπικό, κυμαίνεται γύρω στα **10**.
- Όλες οι παραπάνω οργανώσεις, προσφέρουν δίκτυα επικοινωνίας, τα οποία αποτελούν το έδαφος για συζητήσεις και ανταλλαγές απόψεων μεταξύ του φορέα και των γυναικών στις οποίες αναφέρονται. Μέσω των δικτύων, προσπαθούν να ενισχύσουν τη συνοχή μεταξύ των γυναικών μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας, που αποτελεί ένα βασικό βήμα 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 ειπώθηκε, οι περισσότεροι φορείς δραστηριοποιούνται σε πολλές πολιτείες αλλά και σε επιμέρους πόλεις των Η.Π.Α.. Το γεγονός αυτό κάνει τα τοπικά δίκτυα επικοινωνίας πιο αποτελεσματικά αφού έκαστο ασχολείται με τα ιδιαίτερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες πανεπιστημιακοί στο συγκεκριμένο τόπο.
- Κοινή συνιστώσα όλων των συνδικάτων, είναι οι οργανωμένες ιστοσελίδες στο διαδίκτυο με πληθώρα πληροφοριών για τις δραστηριότητές τους αλλά και γενικότερα για γυναικεία θέματα.
- Μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζει η νομική υποστήριξη που παρέχει το **American Association of University Women (AAUW)** σε γυναίκες πανεπιστημιακούς. Το **Legal Advocacy Fund (LAF)**²¹ του **American Association of University Women**, παρέχει νομική κάλυψη στις γυναίκες πανεπιστημιακούς σε δικαστικές διαμάχες που έχουν με ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα των Η.Π.Α., σχετικά με ζητήματα άνισης μεταχείρισής τους. Η νομική κάλυψη περιλαμβάνει και την οικονομική

²¹ ιστοσελίδα <http://www.aauw.org/laf/>

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 που εργαζόντουσαν ή φοιτούσαν και έχει διαθέσει περισσότερα από 700.000 δολάρια για τη οικονομική υποστήριξη της διαδικασίας. Μόνο έναντι του **Stanford University**, το **LAF** έχει υποστηρίξει τρεις υποθέσεις γυναικών. Σε όλες τις υποθέσεις το **Stanford** έχασε την υπόθεση. Εκτός από τη νομική υποστήριξη, το **LAF** δραστηριοποιείται και με τους εξής τρόπους: α. Οργανώνει προγράμματα σε πανεπιστήμια που βελτιώνουν τις συνθήκες για τις γυναίκες. Πλην τούτου, τα προγράμματα αυτά, αποτελούν και ένα τρόπο «εκπαίδευσης» των υπευθύνων του ιδρύματος για θέματα ισότητας, β. Οργανώνουν 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 εντυπωσιακή πρόοδο στην εφαρμογή της ισότητας των φύλων. Το έπαθλο, αν και από οικονομικής απόψεως δεν είναι ιδιαίτερα σημαντικό (10.000 δολάρια το 2004), προσφέρει δημοσιότητα και γόητρο για το Ίδρυμα που το κερδίζει, διότι ταυτόχρονα σημαίνει και αναγνώριση από μεγάλο σωματείο του ακαδημαϊκού κλάδου, όπως το **American Association of University Women**.

Προγράμματα Ισότητας Στα Επαγγελματικά Σωματεία

Εκτός από τα σωματεία των καθηγητών πανεπιστημίων, τα σωματεία ορισμένων επιστημονικών επαγγελματικών ομάδων δραστηριοποιούνται στην εφαρμογή της ισότητας των φύλων στο εκπαιδευτικό προσωπικό των τμημάτων του κλάδου τους στα πανεπιστήμια. Μία από τις πιο σημαντικές συμβολές είναι αυτή του **Engineering and Technology Board (ETB)** της Βρετανίας. Το **ETB** πραγματοποιεί ένα πρόγραμμα με την ονομασία **Athena Project**²². Το πρόγραμμα ξεκίνησε το 1999 με σκοπό να βελτιώσει τις συνθήκες των γυναικών που απασχολούνται στα Πανεπιστήμια στον κλάδο της τεχνολογίας. Σκοπός είναι να ενισχύσει τη θέση των γυναικών στο χώρο αυτό και να αυξηθεί τους σε συναφή επαγγέλματα.

Το **Athena Project** χρηματοδοτείται καταρχήν από κρατικούς φορείς όπως Υπουργεία, Μορφωτικά Ίδρύματα, Σωματεία εργαζομένων σε τεχνολογικούς και επιστημονικούς κλάδους όπως τα **Association for Women in Science and Engineering** και **Association for Science Education**), από Ινστιτούτα Έρευνας και από τα Βρετανικά Πανεπιστήμια. Ένα μέρος των χρηματοδοτήσεων, έρχεται από ευαγή ιδρύματα, τα αποκαλούμενα **charities** της Βρετανίας, όπως το **Women's Engineering Society** και το **Women in Technology and Science**. Τέλος, οικονομική υποστήριξη υπάρχει και από

²² ιστοσελίδα <http://www.etechnology.co.uk/programmes/athena.asp>

άλλους ιδιωτικούς οργανισμούς όπως εταιρείες που δραστηριοποιούνται στους παραπάνω τομείς κ.λ.π. 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 την χρηματοδότηση από το **Athena**, επέφεραν θετικά αποτελέσματα για τη μείωση της ανισότητας.

Η συμμετοχή των Πανεπιστημίων στο πρόγραμμα είναι μεγάλη. Ενδεικτικά αναφέρεται πως το Πανεπιστήμιο της Οξφόρδης πραγματοποίησε σχέδιο δράσης με χορηγία από το **Athena Project** και τίτλο **'Encouraging Applications from Women Scientists'**. Σκοπός του προγράμματος ήταν η μελέτη των αιτιών που οδηγούν τις γυναίκες, με 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 την βελτίωση των συνθηκών για τις γυναίκες που εργάζονται στο Πανεπιστήμιο, στους κλάδους των θετικών επιστημών και τεχνολογίας. Τα Πανεπιστήμια που κέρδισαν τα βραβεία για το **2004**, είναι τα **Loughborough University, Oxford Brookes University** και **London Metropolitan University**.

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, στα πλαίσια του **Athena Project**, πραγματοποιήθηκε η έρευνα **'ASSET - Athena Survey of Science Engineering & Technology in Higher Education'** μέσω διαδικτύου για τις γυναίκες και άνδρες που εργάζονται ως πανεπιστημιακοί στους τομείς των θετικών επιστημών και της τεχνολογίας. Η έρευνα στηρίχθηκε μεθοδολογικά στη συμπλήρωση ερωτηματολογίων που στάλθηκαν στις ηλεκτρονικές διευθύνσεις των καθηγητών. Η ολοκληρωμένη έκδοση δημοσιεύθηκε τον Απρίλιο του **2004**. Η μορφή του ερωτηματολογίου είναι διαθέσιμη από την ιστοσελίδα του **ETB**. Στις Η.Π.Α., 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 Η.Π.Α. οι βασικοί εκπαιδευτικοί οργανισμοί και συμβούλια έχουν γραφεία και ερευνητικά προγράμματα για την ισότητα των φύλων 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)**²³ του **Association of American Colleges and Universities**, το **Association for the Study of Higher Education (ASHE)**²⁴, το **Scholars and Advocates for Gender Equity (SAGE)**²⁵ και το **Research on Women and Education (RWE)**²⁶ 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 λειτουργεί το ίδιο ως μία πηγή βιβλιογραφίας σε θέματα ισότητας. Απώτερος στόχος τους, είναι να αυξηθεί ο αριθμός των επιστημόνων που ασχολούνται με ζητήματα φύλου στην εκπαίδευση.

Το **Office for Women in Higher Education**²⁷ του **American Council on Education**, ασχολείται αποκλειστικά με τις γυναίκες ακαδημαϊκούς και έχει επικεντρώσει το ενδιαφέρον του κυρίως στην ανάπτυξη των ηγετικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων (**leadership development**) τους. Η πλειοψηφία των βιβλίων και 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)***
8. ***'Sexual Harassment on Campus: A Policy and Program of Deterrence' (1992)***

²³ ιστοσελίδα <http://www.aacu-edu.org/psew/>

²⁴ ιστοσελίδα <http://www.ashe.ws>

²⁵ ιστοσελίδα <http://www.aera.net/sage/>

²⁶ ιστοσελίδα <http://www.rwesig.net/>

²⁷ ιστοσελίδα <http://www.acenet.edu/programs/owhe/>

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**²⁸. Ο συγκεκριμένος οργανισμός δεν ειδικεύεται στις γυναίκες ακαδημαϊκούς αλλά παρέχει υπηρεσίες στις γυναίκες που απασχολούνται γενικά στο χώρο του δημοσίου ή ακόμα και στις γυναίκες σε ιδιωτικές επιχειρήσεις. Ενδιαφέρεται και προωθεί την ανάπτυξη των ηγετικών ικανοτήτων των γυναικών στους παραπάνω χώρους. Ο οργανισμός αυτός, σχεδιάζει και ατομικά προγράμματα δράσης εφόσον του ζητηθεί από γυναίκες εργαζόμενες.

Στις ευρωπαϊκές υπό εξέταση χώρες, τα δίκτυα και οι οργανισμοί για την ισότητα των φύλων, κατά κανόνα, δεν αποτελούν 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**²⁹. Ο οργανισμός δημιουργήθηκε 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 όσο και στο επίπεδο των φοιτητών. Στηρίζει τις προσπάθειες των ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων στην εφαρμογή της ισότητας και συμβάλλει στην περαιτέρω προώθηση της, μέσω συμβουλευτικών υπηρεσιών και 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 θέματα που προκύπτουν. Το **ECU** δίνει απαντήσεις σε ερωτήματα και μέσω τηλεφώνου ή ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ούτως ώστε να υπάρχει ταχύτητα στις διαδικασίες. Επίσης, μέσω σεμιναρίων και εκθέσεων,

²⁸ ιστοσελίδα <http://www.pc.maricopa.edu/nild/>

²⁹ ιστοσελίδα <http://www.ecu.ac.uk/>

δίνουν συμβουλές στα κέντρα 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 δίδει εκτιμήσεις και συμβουλές κατά τη διάρκεια της εφαρμογής του προγράμματος.
- Αντιπροσωπεύει τον κλάδο συνολικά : Το **ECU**, αντιπροσωπεύει τον κλάδο στα μέσα μαζικής ενημέρωσης, σε συνέδρια και συσκέψεις στη Βρετανία και στο εξωτερικό καθώς και σε συνελεύσεις με κρατικούς φορείς.
- Παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες στον κλάδο συνολικά: Πραγματοποιεί συχνά συνέδρια, 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 μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στέλνει ομαδικά μηνύματα στα Γραφεία Ισότητας των Πανεπιστημίων προς ενημέρωσή τους για θέματα που προκύπτουν.
- Εργάζεται στενά με άλλους κρατικούς φορείς : Συνεργάζεται και παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες με τα Υπουργεία Εργασίας και Παιδείας της Βρετανίας, με την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, με Ιδρύματα που ασχολούνται με θέματα Ισότητας.
- Δημοσιεύσεις: Το **ECU**, δημοσιεύει ετήσιες εκθέσεις για την ισότητα στα πανεπιστήμια, εκδίδει δελτία ενημέρωσης και πληθώρα μελετών. Η συντριπτική πλειοψηφία των ερευνών και εκθέσεων είναι διαθέσιμες μέσω της ιστοσελίδας του οργανισμού. Ορισμένες από αυτές είναι αφιερωμένες στα προγράμματα δράσης για την ισότητα των φύλων στην ανώτατη εκπαίδευση, όπως 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**³⁰ που είναι ένα 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 μια αυτοτέλεια στις ενέργειες του. Πραγματοποιεί ετήσια συνέδρια, καθώς και άλλες διαλέξεις και δημοσιεύει ένα δελτίο (**newsletter**).

Στη Νορβηγία λειτουργεί το **Network for Equality in the University and College Sector**, το οποίο ιδρύθηκε το **1998**, με πρωτοβουλία των Πανεπιστημίων στα πλαίσια του ετήσιου συνεδρίου που διοργανώνουν. Διοικείται από μια εκλεγμένη επιτροπή που έχει ως στόχο την προώθηση της

³⁰ ιστοσελίδα <http://www.worc.ac.uk/services/equalopps/HEEON/>

ισότητας των φύλων στα ανώτατα και ανώτερα εκπαιδευτικά ιδρύματα της Νορβηγίας. Στα πλαίσια αυτού, λειτουργεί η ομάδα των **Network for Equal Opportunity Advisors at the Universities**. Το Δίκτυο δημιουργήθηκε το **1994** ως μία επιστημονική ομάδα. 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 εφαρμογή της ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα διαχείρισης και λειτουργίας του πανεπιστημίου.
- Η ενθάρρυνση των Ιδρυμάτων για δεσμευτικές πολιτικές ισότητας με τη λειτουργία δικτύων και επιτροπών καθώς και με την εφαρμογή προγραμμάτων δράσης (**action plans**).

Τα στελέχη προτείνουν πρακτικές και προγράμματα δράσης αλλά την ευθύνη για την υλοποίηση τους έχει το Πανεπιστήμιο στο οποίο εφαρμόζεται. Τα προγράμματά τους αναλύονται εκτενέστερα στο τέταρτο κεφάλαιο του Οδηγού.

Τέλος, στο Νορβηγικό Ερευνητικό Συμβούλιο (**Research Council of Norway**³¹) υπάγεται ο τομέας **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 υπεύθυνο για την παραγωγή πολιτικών για την ισότητα των φύλων στην έρευνα. Ο φορέας ήταν υπεύθυνος του Προγράμματος Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στον τομέα της Έρευνας στη χώρα, που πραγματοποιήθηκε το χρονικό διάστημα **1999-2003** και τα αποτελέσματα του παρουσιάστηκαν στη Βουλή ως επίσημη έκθεση.

³¹ ιστοσελίδα http://kilden.forskingsradet.no/english/section_femist.htm

III. Δράσεις και Προγράμματα των Πανεπιστημίων.

1. Τα Γραφεία και οι Επιτροπές Ισότητας

Στα Πανεπιστήμια των υπό εξέταση χωρών, υπάρχει συνήθως ένα γραφείο που ειδικεύεται στις πολιτικές και δράσεις για την ισότητα των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο. Στα πλαίσια των γραφείων αυτών, υπάρχουν ομάδες που εργάζονται για την ισότητα στο επιστημονικό προσωπικό των ιδρυμάτων. Στα ευρωπαϊκά κράτη οι φορείς αυτοί, είναι συνήθως ανεξάρτητοι από άλλες υπηρεσίες των πανεπιστημίων, ενώ στις Η.Π.Α. συχνά εντάσσονται σε ένα ευρύτερο φορέα που ειδικεύεται στην ισότητα μεταξύ των μελών του πανεπιστημίου που περιλαμβάνει την ισότητα μεταξύ των φύλων, ισότητα μεταξύ μελών διαφορετικών εθνικοτήτων κ.ο.κ. Ως εκ τούτου, τα ονόματα αυτών των γραφείων στις ευρωπαϊκές υπό εξέταση χώρες έχουν συνήθως τα λήμματα «γυναίκα» ή «φύλο» (π.χ. **University of Bristol - Gender Equality Group, University of Oxford- Oxford Women's Network** κ.ο.κ), ενώ στις Η.Π.Α. τα ονόματα των γραφείων περιλαμβάνουν συνήθως τον όρο «ισότητα», υπονοώντας την καταπολέμηση πάσης φύσεως διακρίσεων (π.χ. το **Oregon State University** έχει το **Office of Affirmative Action and Equal Opportunity**, το **Mississippi State University** έχει το **Office of Diversity and Equity Programs**, ενώ το Πανεπιστήμιο της Καλιφόρνια έχει ένα Γραφείο που 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», μια ειδικότητα. 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, αλλά ταυτόχρονα υπάρχουν αντίστοιχες επιτροπές σε κάθε Σχολή των Πανεπιστημίων αυτών, που λειτουργούν παράλληλα με την κεντρική επιτροπή. Σκοπός της ύπαρξής τους είναι να παρακολουθούν αν 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 πάψουν τις Επιτροπές αυτές και να αναλάβουν την ευθύνη της πολιτικής ισότητας των φύλων οι Συνελεύσεις των Σχολών.

Οι δραστηριότητες των γραφείων αναφορικά με την ισότητα των φύλων στο επιστημονικό προσωπικό των πανεπιστημίων μπορούν να συνοψισθούν στις 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 μελών του πανεπιστημίου. 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 το γραφείο τη βασική πηγή πληροφοριών για τη συγγραφή των ετήσιων εκθέσεων για την ισότητα των φύλων στο πανεπιστημιακό ίδρυμα.
- Δημιουργία συμβουλευτικών ομάδων. Τα γραφεία ισότητας, δημιουργούν ομάδες που αφ ενός συμβουλεύουν τις γυναίκες εργαζόμενες στο πανεπιστήμιο, αφ ετέρου συμβουλεύουν τον Πρόεδρο του Πανεπιστημίου καθώς και άλλα υψηλά ιστάμενα 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 υφιστάμενων μελών του ιδρύματος. Για παράδειγμα, το **Oxford Women's Network** του Πανεπιστημίου της Οξφόρδης, έχει συγκροτήσει ομάδα που δίδει συμβουλές για την περαιτέρω επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, ενημερώνει σχετικά με ευκαιρίες εργασίας και βοηθά στην επαφή και στην 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 Η.Π.Α., που έχουν οργανωμένα γραφεία Ισότητας, πραγματοποιούν έρευνες σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες των γυναικών που ανήκουν στο επιστημονικό προσωπικό των Ιδρυμάτων. Στόχος είναι η εξακρίβωση των συνθηκών ανισότητας των φύλων και των αιτιών που οδηγούν σε αυτήν. Για παράδειγμα το **Commission on the Status of Women** του **Louisiana State University** πραγματοποίησε το **2000**, έρευνα σε όλα τα Τμήματα του Πανεπιστημίου. Το **2002**, δημοσίευσαν μια έκθεση στην οποία παρουσιάζουν τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα και εκτιμήσεις που προκύπτουν από αυτά, καθώς και μια συγκριτική ανάλυση των στοιχείων της έρευνας με αυτά που είχαν καταγραφεί στην αντίστοιχη του **1989**³². Η επικρατέστερη ερευνητική μέθοδος για τη συλλογή δεδομένων σχετικά με τις ανισότητες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι η «έρευνα κλίματος» (**climate survey**), που εφαρμόστηκε

³² 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>

και στο **University of California**³³. Ένα από τα βασικά πορίσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε τον Ιανουάριο του 2002 στο **University of California**, 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. Το **University of Pennsylvania** και πιο συγκεκριμένα το **Gender Equity Committee** του ιδρύματος, που συστήθηκε το 2000, δημοσίευσε μία έκθεση το Δεκέμβριο του 2001³⁴. Στην έκθεση κατέγραψαν τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποίησαν σχετικά με 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 στην Ιατρική Σχολή του Πανεπιστημίου. Στο **Massachusetts Institute of Technology (MIT)**, δημοσιεύθηκε 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, γυναικών επιστημόνων σε ανώτερες θέσεις στο Ίδρυμα και δύο ετών προβληματισμού για το πώς θα δημοσιοποιούσαν τα αποτελέσματα αυτά στο ευρύ κοινό. Αναλύσεις της έκθεσης δημοσιεύθηκαν σε μεγάλης κυκλοφορίας εφημερίδες των Η.Π.Α., όπως στη **New York Times** και στην **Boston Globe**. Παρουσίαση των αποτελεσμάτων πραγματοποίησε η Καθηγήτρια **Lotte Bailyn** και στο **Imperial College** του Λονδίνου στα πλαίσια των διαλέξεων που έγιναν με αφορμή τη δράση του **Athena Project**³⁵. 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 διάφορη μεταχείριση και οι άνισες ευκαιρίες για τα δύο φύλα εξακολουθούσαν να υφίστανται ανεξαρτήτως της βαθμίδας των καθηγητών /τριων του Ιδρύματος.

Το Πανεπιστήμιο του **Princeton**, οργάνωσε ένα Πρόγραμμα Δράσης για τις γυναίκες στις Σχολές των Φυσικών Επιστημών και της Μηχανικής. Το τελευταίο ήταν η συνέπεια της συνάντησης που πραγματοποιήθηκε στο MIT, σε επίπεδο Προέδρων και Πρυτάνεων εννέα Πανεπιστημίων (**Princeton, MIT, California Institute of Technology, Harvard University, Stanford University, University of California at Berkeley, University of Michigan, University of Pennsylvania, Yale University**), για τις

³³ Academic Advancement, Office of President, “Recruitment and Retention of Faculty”, University of California, website: <http://www.ucop.edu/acadadv/fgsaa/affirmative.html>

³⁴ Gender Equity Committee, “The Gender Equity Report: Executive Summary”, Almanac Supplement, December 4 2001

³⁵ Bailyn L., ‘Gender Equity in Academia: Lessons from the MIT Experience’, Athena Project, Occasional Paper, no.2, website: www.athena.ic.ac.uk

συνθήκες ισότητας των φύλων στους επιστημονικούς κλάδους των Επιστημών και της Τεχνολογίας. Οι Πρόεδροι συναντήθηκαν με την ομάδα του **MIT** που προαναφέρθηκε και κατέληξαν πως όλα τα πανεπιστήμια που συμμετείχαν στη συνάντηση, όφειλαν να εργασθούν προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων στο ακαδημαϊκό τους προσωπικό. Οι Πρόεδροι των εννέα πανεπιστημίων, κατέληξαν σε μία κοινή δήλωση υπέρ της πολιτικής ισότητας. Το **Princeton**, δημοσίευσε ένα υπόμνημα με τα αποτελέσματα της έρευνας και με συστάσεις για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στα ανωτέρω επιστημονικά αντικείμενα.

Συναφείς με τις παραπάνω 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 υπεραντιπροσωπεύονται στις ερευνητικές θέσεις αλλά υποαντιπροσωπεύονται στις αντίστοιχες της διδασκαλίας, που αποτελούν κατά κανόνα και τις μόνιμες επιστημονικές θέσεις στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα.

- Υπηρεσίες για υποβολή καταγγελιών Στα γραφεία ισότητας των πανεπιστημίων των Η.Π.Α., οι γυναίκες μέλη του πανεπιστημίου μπορούν να καταγγέλλουν συμπεριφορές εναντίον τους που προδίδουν τάσεις άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου. Όλα τα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας μπορούν να υποβάλλουν αίτηση καταγγελίας στο αρμόδιο γραφείο. Υπάρχουν δύο κύριες διαδικασίες διαχείρισης καταγγελιών: η μία είναι άτυπη και η άλλη τυπική. Όποιος επιθυμεί να προβεί σε καταγγελία, ορίζει μια 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 στο Πανεπιστήμιο.
- Ενημέρωση και επιμόρφωση σε θέματα Φύλου και Ισότητας. Τα περισσότερα Πανεπιστημιακά Γραφεία Ισότητας τόσο στις Η.Π.Α. 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 Η.Π.Α., λαμβάνουν χώρα και κύκλοι σεμιναρίων που έχουν ως στόχο την αφύπνιση των γυναικών πανεπιστημιακών σε θέματα ισότητας και την ενημέρωση για τα δικαιώματά τους. Τα γραφεία προσφέρουν επίσης κύρια ή επικουρική οικονομική στήριξη σε επιστημονικές δραστηριότητες που οργανώνουν άλλοι φορείς του πανεπιστημίου (συνέδρια, ημερίδες, διαλέξεις με προσκεκλημένες καθηγήτριες/τες από το ίδιο ή και άλλα πανεπιστημιακά τμήματα) αλλά και πολιτιστικές εκδηλώσεις που συμβάλλουν στην ευαισθητοποίηση των μελών ΔΕΠ σε θέματα ισότητας. Στις Η.Π.Α. 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 σε καταγραφή των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων που έχουν τα μέλη ΔΕΠ σχετικά με την τήρησή της.

Στη Βρετανία, το **London Guildhall University**, δημιούργησε μία ιστοσελίδα που ονομάζεται "**teach yourself**" και παραδίδει ηλεκτρονικά μαθήματα (**tutorials**) σε Γυναικείες Σπουδές και σε θέματα Ισότητας. Η ιστοσελίδα δημιουργήθηκε σε συνεργασία με τη βιβλιοθήκη του Πανεπιστημίου.

- Συνεργασία με άλλους φορείς Τα γραφεία τόσο στις Η.Π.Α. 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.

2. 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 σπουδών σε γυναικείες 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**. Οι υπεύθυνες υλοποίησης ήταν οι **Liisa Husu, Anne Holli, Marja Nykänen, Pia Purra** και **Aino-Maija Hiltunen**. Το πρώτο πρόγραμμα εστιάζει το ενδιαφέρον στις έννοιες της ισότητας και των πολιτικών ισότητας καθώς και στη νομοθετική διάσταση του θέματος. Το πρόγραμμα είχε τη μορφή σεμιναρίων και διαλέξεων όπου εξεταζόντουσαν τα παραπάνω θέματα και όπου οι συμμετέχοντες θα μιλούσαν για τις προσωπικές εμπειρίες τους.

Το Πανεπιστήμιο της Ουψάλα έχει Κέντρο Έρευνας του Φύλου (**Centrum för genusvetenskap**), όπου ένα από τα αντικείμενα στο οποίο ειδικεύεται είναι οι Συνθήκες για τις Γυναίκες 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** κλπ), που λειτουργούν σε όλα τα πανεπιστήμια 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 όπου 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.

3. Προγράμματα Δράσης (Action Plans)

Τα προγράμματα δράσης έχουν την έννοια του σχεδιασμού και εισαγωγής πολιτικών που εφαρμόζονται εντός του πανεπιστημίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων μεταξύ των μελών του ιδρύματος. Στις Η.Π.Α. και στις Σκανδιναβικές χώρες οι αρμόδιοι φορείς, όπως τα γραφεία ισότητας, καταστρώνουν σχέδια δράσης για την ενίσχυση των γυναικών αλλά και για άλλες κοινωνικές ομάδες που αντιμετωπίζουν προβλήματα άνισης μεταχείρισης, όπως άνθρωποι με ειδικές ανάγκες ή άνθρωποι που λόγω της εθνικότητάς τους αντιμετωπίζουν ρατσιστικές συμπεριφορές από μέλη του πανεπιστημίου. Τα προγράμματα αυτά είναι ξεχωριστά για την εκάστοτε κοινωνική ομάδα.

Αντίθετα, στη Βρετανία, τα περισσότερα πανεπιστήμια έχουν ένα κοινό πρόγραμμα δράσης για όλες τις μορφές ανισότητας. Ορισμένα δε πανεπιστήμια, δεν εφαρμόζουν κανένα πρόγραμμα δράσης αλλά με τις πολιτικές που εφαρμόζουν εν γένει για το επιστημονικό προσωπικό τους, στην ουσία καλύπτουν αυτό το κενό. Οι πολιτικές για την άδεια μητρότητας, τα προγράμματα για την επαγγελματική εξέλιξη του επιστημονικού προσωπικού (**Staff Development Unit**), την εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας και άλλες μορφές προγραμμάτων που παρουσιάζονται παρακάτω, ουσιαστικά αντικαθιστούν κάποιες μορφές προγραμμάτων δράσης. Η διαφορά είναι πως σε όλα αυτά τα προγράμματα που προαναφέρθηκαν, όπως και στα προγράμματα δράσης για την ισότητα εν γένει στο ακαδημαϊκό προσωπικό, η ισότητα των φύλων δεν είναι το μοναδικό αντικείμενο. Αυτές οι πολιτικές έχουν τις περισσότερες φορές ως δέκτες το σύνολο των μελών του πανεπιστημίου και το περιεχόμενό τους καλύπτει κάθε μορφή διάκρισης και ανισότητας. Λίγα ιδρύματα έχουν προχωρήσει σε διαφορετικά προγράμματα δράσης για κάθε μορφή ανισότητας όπως για παράδειγμα το Πανεπιστήμιο του **Cambridge**.

Όλα τα Προγράμματα όταν αναφέρονται στην ισότητα των φύλων, κάνουν μνεία στα εθνικά νομοθετικά κείμενα. Ενδεικτικά αναφέρεται πως στη Βρετανία, τα προγράμματα στηρίζονται κυρίως στο **Sex Discrimination Act 1975** και στο **Equal Pay Act 1970**. Το πρώτο, ορίζει ως παράνομη τη διάκριση λόγω φύλου με ορισμένες αποκλίσεις από αυτήν τη γενική αρχή για βιολογικούς λόγους. Ένας από τους βασικούς στόχους, είναι η ισότητα των δύο φύλων στην απασχόληση. Το §1 αναφέρεται στην έννοια της διάκρισης κατά των γυναικών,

ως τη διάκριση ενός προσώπου από ένα άλλο που στηρίζεται αποκλειστικά σε κριτήρια σχετικά με το φύλο. Στο δεύτερο μέρος, υπάρχουν ειδικές διατάξεις για την διάκριση των γυναικών από τους εργοδότες. Ορίζεται δε, πως είναι παράνομη η διάκριση των φύλων αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας που προσφέρει ο εργοδότης στους υπαλλήλους του. Το **Equal Opportunities Commission**, που δημιούργησε ένα Κώδικα (**Code of Practice**) για την εφαρμογή του νόμου, 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 την θετική δράση υπέρ του φύλου που υπό αντιπροσωπεύεται. Συγκεκριμένα, εάν σε κάποια εργασία 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 υποβάλλουν αίτηση για διοικητικές θέσεις που προκηρύσσονται, και γ. να δημοσιεύει τις θέσεις εργασίας που προκύπτουν με τρόπο που θα ενθαρρύνει το φύλο που υπό αντιπροσωπεύεται να υποβάλλει αίτηση.

Στα ευρωπαϊκά κράτη, τα προγράμματα δράσης επικαλούνται συχνά και τις Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης που σχετίζονται με την ισότητα και ίση μεταχείριση των φύλων. Στις Η.Π.Α., τα προγράμματα δράσης, συνήθως διακρίνονται σε εκείνα που αφορούν το φοιτητικό σώμα και σε εκείνα που αφορούν το πανεπιστημιακό προσωπικό. Επομένως στις Η.Π.Α. αλλά και στις Σκανδιναβικές χώρες σε μικρότερο βαθμό, τα προγράμματα δράσης έχουν πιο ξεκάθαρο και ειδικό περιεχόμενο. Στα πανεπιστήμια των Η.Π.Α., 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 για τη φύλαξη των παιδιών των εργαζομένων και τη 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 κοκ) στ. Καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης, και ζ. Συνεχή προσπάθεια για περαιτέρω ενημέρωση σε θέματα ισότητας μέσω της σύστασης ειδικών ομάδων έρευνας, πραγματοποίησης διαλέξεων κλπ.

Στη Νορβηγία, προγράμματα δράσης για την ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια, εφαρμόζονται 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. Ποσοτώσεις Όπως ήδη ειπώθηκε, η νομοθεσία της Νορβηγίας επιτρέπει τη λήψη θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών στις περιπτώσεις όπου υποαντιπροσωπεύονται. β. Προγράμματα Καθοδήγησης (Mentor Projects), γ. Προγράμματα Ενίσχυσης της Αυτοπεποίθησης 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 και Απονομή Βραβείων Τα Πανεπιστήμια διοργανώνουν διάφορους διαγωνισμούς εργασιών όπου λαμβάνουν μέρος γυναίκες πανεπιστημιακοί και δίνουν χρηματικά έπαθλα και βραβεία στις καλύτερες συμμετοχές, ε. Σεμινάρια για την επαγγελματική σταδιοδρομία Στα σεμινάρια παρουσιάζονται ευκαιρίες απασχόλησης, ερευνητικά προγράμματα και άλλες επιστημονικές δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα στο Πανεπιστήμιο, και στ. Προγράμματα για τη σεξουαλική παρενόχληση.

Στη Φιλανδία, τα προγράμματα δράσης σχεδιάζονται συνήθως από τα Γραφεία Ισότητας σε συνεργασία με τα Τμήματα ή τα Κέντρα για Γυναικείες Σπουδές ή 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 ήταν για τα έτη **1995-99**. Στόχοι στο νέο πρόγραμμα 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 πραγματοποιήσουν στατιστικές μελέτες ώστε να παρακολουθούν σε βάθος χρόνου τα αποτελέσματα που έχει η πολιτική ισότητας που εφαρμόζεται. Σε όλες τις στατιστικές μετρήσεις, θα ενσωματωθεί η μεταβλητή του φύλου. Μέχρι τότε, οι στατιστικές μελέτες δεν είχαν για όλα τα στοιχεία τη διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών.
- γ. Να συνεχισθεί το Πρόγραμμα Καθοδήγησης που είχε εφαρμοσθεί και στο προηγούμενο πρόγραμμα.
- δ. Να υπάρξει ενιαία πολιτική σε όλα τα τμήματα που θα επιβάλλει ίσο αριθμό ανδρών και γυναικών σε όλες τις επιτροπές και σε καίριες θέσεις του πανεπιστημίου.
- ε. Οι γυναίκες και οι άνδρες πρέπει να επιλέγονται ως αντιπρόσωποι στα εκάστοτε σώματα του πανεπιστημίου αλλά και για αποστολές 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 τόσο στις υποχρεώσεις τους στην εργασία όσο και σε αυτές 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. Να καλεί το ίδρυμα πιο συχνά γυναίκες επιστήμονες ως επισκέπτες.
- θ. Να αντιμετωπισθεί πιο αποτελεσματικά το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στον ακαδημαϊκό χώρο. Συγκεκριμένα το πρόγραμμα δράσης προβλέπει τη συλλογή ετησίως στοιχείων και εκθέσεων των περιστατικών που καταγγέλλονται, μέτρα προστασίας των ανθρώπων που καταγγέλλουν πως ήταν θύματα τέτοιας μεταχείρισης και τη συνεργασία και διάλογο με άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα γύρω από τους τρόπους αντιμετώπισης του φαινομένου.

Στις Η.Π.Α., 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. Δημιουργήθηκαν κέντρα φύλαξης των παιδιών του προσωπικού του Πανεπιστημίου, β. Τα τέσσερα κολέγια του Πανεπιστημίου προσφέρουν Προγράμματα Καθοδήγησης, γ. Αυξήθηκε το ποσοστό πρόσληψης των γυναικών. Από όλο το επιστημονικό προσωπικό που προσλήφθηκε από το **1998** έως το **2002**, το **46,55%** ήταν γυναίκες και αποτέλεσμα αυτού ήταν οι γυναίκες πανεπιστημιακοί να αυξηθούν από **37,5%** το **2000**, σε **39,7%** το **2001**, δ. Όλα τα κολέγια του Πανεπιστημίου προσφέρουν μαθήματα στις γυναικείες σπουδές, ενώ παράλληλα πραγματοποιήθηκε συνέδριο σχετικό 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 “**Leadership**”.

Στο πανεπιστήμιο του **Wisconsin**, ξεκίνησε ένα πρόγραμμα για θεσμικές μεταβολές. Η Πρύτανης του Πανεπιστημίου, **Nancy Zimpher**, έθεσε σε λειτουργία μία 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 ολόκληρο ακαδημαϊκό έτος, πραγματοποίησε **22** συναντήσεις εργασίας και συνέλεξαν 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 τους παρείχε την απαραίτητη υποστήριξη για την καριέρα 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 στο τέλος σειρά μέτρων που θα βελτιώναν τη θέση των γυναικών. Το Πανεπιστήμιο έλαβε τα απαραίτητα μέτρα πολύ σύντομα. 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, ένα ποσοστό πολύ υψηλότερο από το εθνικό μέσο όρο στα πανεπιστήμια των Η.Π.Α.. Δόθηκαν κίνητρα και επιβλήθηκαν θετικά μέτρα για την ανάδειξη γυναικών σε υψηλά πόστα και πραγματοποιήθηκαν ειδικές εκδηλώσεις αναφορικά με την επαγγελματική εξέλιξη τους.

4. Προγράμματα Καθοδήγησης (Mentor Programmes)

Τα προγράμματα καθοδήγησης, είναι διαδεδομένα στα Πανεπιστήμια της Δυτ. Ευρώπης και στις Η.Π.Α. Τα προγράμματα αυτά, εφαρμόζονται σε διάφορους τύπους οργανισμών όπως επιχειρήσεις, τράπεζες κλπ. Αναφορικά με τα προγράμματα καθοδήγησης σε γυναίκες πανεπιστημιακούς, θεωρήθηκε πως θα μπορούσαν να προάγουν την επαγγελματική σταδιοδρομία τους. Έγιναν δεκτά ως ένα «όχημα» που θα τις οδηγούσε στη βελτίωση των επιδόσεών τους και στην αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση των δυσχερειών και διακρίσεων που υφίστανται στον εργασιακό τους χώρο. Παρά το γεγονός ότι δεν υπάρχει μια συγκεκριμένη φόρμα ή μεθοδολογία των προγραμμάτων αυτών και των ρόλων που πρέπει να καλύψουν οι μέντορες, υπάρχουν κάποιες μέθοδοι που παραμένουν κλασικές και αποτελούν πρότυπο οργάνωσής τους³⁶. Στα πλαίσια των προγραμμάτων καθοδήγησης που πραγματοποιούνται στα πανεπιστήμια, καθηγητές που βρίσκονται στις ανώτερες βαθμίδες, αναλαμβάνουν το ρόλο του «συμβούλου» νεότερων συναδέλφων τους. Το Πανεπιστήμιο της **Uppsala** στη Σουηδία είχε εφαρμόσει το «**Mentor Project**» για **18** μήνες. Το πρόγραμμα, που υποστηριζόταν από το **Staff Development Unit** και το **Personnel Administration Office** του Πανεπιστημίου, περιλάμβανε **14** γυναίκες σε κατώτερη βαθμίδα ΔΕΠ και **14** μέντορες (**12** άνδρες και **2**

³⁶ Gibson S. K., 'Being Mentored: The Experience of Women Faculty' στο Journal of Career Development, vol.30, no.3, Spring 2004, σελ.174-75

γυναίκες), που ήταν στο τελευταίο στάδιο προτού ανακηρυχθούν Καθηγητές, σε ηλικίες από 42 έως 61, με μέση ηλικία τα 49. Οι γυναίκες πανεπιστημιακοί επέλεξαν μόνες τους το πρόγραμμα, το οποίο τους γνωστοποιήθηκε από ανακοινώσεις στα τμήματά τους. Οι Μέντορες επιλέχθηκαν από μια 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 αναφορικά με το Φύλο και την Ανώτατη Εκπαίδευση, τις εργασιακές σχέσεις και 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 εστιάζοντουσαν κυρίως στις προοπτικές καριέρας της συμμετέχουσας, σε συμβουλές για πρακτικές που πρέπει να ακολουθήσει ώστε να επιτύχει τους στόχους της και σε γενικές συζητήσεις γύρω από ακαδημαϊκές και εκπαιδευτικές πολιτικές. Προκειμένου να εξάγουν συμπεράσματα για την αποτελεσματικότητα του προγράμματος, οι υπεύθυνοι υλοποίησης πραγματοποίησαν μια σειρά από συνεντεύξεις και ερωτηματολόγια προς τις συμμετέχουσες και συμμετέχοντες 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** που προαναφέρθηκε, 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 που εργαζόντουσαν (*μέντορες*), αναλάμβαναν με την ιδιότητα του συμβούλου κάποια νεότερη συνάδελφο τους (αποκλειστικά γυναίκα). Οι τελευταίες ήταν συνήθως στη βαθμίδα του Επίκουρου Καθηγητή. 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 πρώτοι τις δεύτερες 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, να γνωρίσουν τις επίσημες και ανεπίσημες δομές του Ίδρυματος στο οποίο εργάζονται, β. οι μέντορες

έπρεπε να αποκτήσουν γνώση των δυσχερειών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες συνάδελφοι τους σε ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον, το οποίο θα οδηγούσε σε μια μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση τους στα θέματα ανισότητας των φύλων.

Σύμφωνα με την έκθεση των υπευθύνων **Anne Marit Skarsbø** και **Anna Ølnes**, 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 στο επιστημονικό προσωπικό του πανεπιστημίου και να αυξήσει σημαντικά τον αριθμό τους 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 καριέρας και γ. ένα δικτυακό τόπο συζήτησης στην ιστοσελίδα του πανεπιστημίου. Θέτοντας σε λειτουργία και τα τρία προγράμματα, θα μελετούσαν τα συγκριτικά πλεονεκτήματα τους και θα μπορούσαν να εξάγουν συμπεράσματα για το ποιο από όλα είχε τα μεγαλύτερα οφέλη για τις γυναίκες που συμμετείχαν. Τέλος, το **Cambridge** πραγματοποιεί σεμινάρια με τίτλο «**Becoming an educational mentor**» και «**Being a good mentor**».

Σχεδόν όλα τα μεγάλα πανεπιστημιακά ιδρύματα των Η.Π.Α., έχουν πραγματοποιήσει προγράμματα καθοδήγησης. Ορισμένα πανεπιστήμια, πραγματοποιούν συστηματικά προγράμματα καθοδήγησης ανά τακτά χρονικά διαστήματα. Στο **Georgia State University**, 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 **Georgia** 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 συμβάλλουν στην εξισορρόπηση των υποχρεώσεων της συμμετέχουσας 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 τη βοηθήσει 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, ζ. να τη συμβουλευσει για το πώς μπορεί να φθάσει σε θέση ηγετική και η. 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.

5. Σύστημα Ποσοτώσεων και άλλα θετικά μέτρα

Όπως έχει ήδη ειπωθεί, οι ποσοτώσεις αποτελούν συχνή πρακτική στα Σκανδιναβικά κράτη και στις Η.Π.Α. Σύστημα 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, συγκεκριμένα εδώ των πανεπιστημίων, τη δυνατότητα να εφαρμόσουν σύστημα ποσοτώσης.

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, το **1979**, που εφήρμοσε νομοθεσία για ίσες ευκαιρίες των δύο φύλων. Ακολούθησε ένα χρόνο αργότερα η Σουηδία, η Φιλανδία 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 **8** 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 στον 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 είχε οργανώσει τον Αύγουστο του **2000**, συνέδριο με τίτλο **“Women in Academe”** προκειμένου να διαπιστώσει ποια είναι η δυναμική των γυναικών στο χώρο και κυρίως την πρόοδο 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, έχοντας πάντα και τον παράγοντα «Φύλο». Οι μετρήσεις ήταν οι εξής:

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

3. Συμμετοχή σε Επιτροπές, Συμβούλια και άλλα διοικητικά όργανα κατά γένος
4. Συμμετοχή σε Συνέδρια (εθνικά και διεθνή) κατά γένος
5. Δημοσιεύσεις ανά ηλικία και γένος
6. Αριθμός εργαζομένων σε Ερευνητικά Ινστιτούτα και σε Επιστημονικές θέσεις σε δημόσιους φορείς κατά γένος
7. Αριθμός Διδακτορικών φοιτητών κατά γένος

Αποτέλεσμα της έκθεσης ήταν να δοθεί ένα ποσοστό από τον κρατικό προϋπολογισμό για το 2001, για να δημιουργηθούν 20 μεταδιδακτορικές 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 σχετικά με την προκήρυξη θέσεων ακαδημαϊκού προσωπικού τα εξής:

“...If one sex is clearly under-represented in the category of post in the subject area in question, applications from members of that sex shall be specifically invited. Importance shall be attached to considerations of equality when the appointment is made. The Board can decide that a post shall be advertised as only open to members of the underrepresented sex”.

Με βάση την παραπάνω νομοθεσία, τα Νορβηγικά Πανεπιστήμια προβαίνουν στην κάλυψη θέσεων αποκλειστικά από γυναίκες σε τμήματα και επιστημονικούς κλάδους που οι τελευταίες υπό αντιπροσωπεύονται, 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, 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. Στα πλαίσια του προγράμματος τέθηκε σε ισχύ σύστημα ποσοτώσεως. 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 κλπ. Το πρόγραμμα είχε, σύμφωνα με έκθεση, πολύ καλά αποτελέσματα.

Ωστόσο, η πολιτική αυτή δημιουργεί ενίοτε προβλήματα στη Νορβηγία με βάση 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 επέβαλλε διότι, σύμφωνα με τη νομολογία του δικαστηρίου, η θέσπιση του θετικού μέτρου ερχόταν σε αντίθεση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης που προβλέπονται από τις Οδηγίες του Συμβουλίου της Ευρώπης. Πρόκειται για ένα νομικά ερμηνευτικό ζήτημα που έχει προκύψει στη νομολογία πολλών κρατών, συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας. Το ίδιο συνέβη και στην περίπτωση του Πανεπιστημίου του Όσλο που με το **Equality Plan** για τα έτη **2002-2004** έθεσε ποσοστώς υπέρ των γυναικών για **22** θέσεις.

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

Η Φιλανδία 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 ποσοστώς σε όλα τα κυβερνητικά όργανα, επιτροπές, τοπικά συμβούλια κλπ της χώρας. Ως εκ τούτου, τα ερευνητικά και πανεπιστημιακά ιδρύματα, ακολουθούν το σύστημα αυτό αναφορικά με το επιστημονικό τους προσωπικό. Έως και η Ακαδημία της Φιλανδίας επέβαλλε το σύστημα ποσοστώς (**40%**) σε όλα τα ερευνητικά κέντρα, επιτροπές και ομάδες εργασίας που υπόκεινται ή χρηματοδοτούνται από την ίδια. Για την εφαρμογή της νομοθεσίας για την ισότητα και συγκεκριμένα των ποσοστώς, υπεύθυνο είναι το **Ombudsman for Equality**.

Στις Η.Π.Α., τα θετικά μέτρα για την εξάλειψη των ανισοτήτων είτε μεταξύ διαφορετικών φυλετικών ομάδων, είτε μεταξύ γυναικών και ανδρών, που αποτελούν πρωτίστως ομοσπονδιακό δικαίωμα, καθιερώθηκαν με το **Affirmative action programme** του **1978**. Επομένως υπάρχει στις Η.Π.Α. 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 των πολιτών της χώρας.

Συνήθως στις Η.Π.Α., πολιτικές επιβολής θετικών μέτρων εφαρμόζονται 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. Ένα 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 τελευταίες δύο δεκαετίες στις Η.Π.Α., επέφερε ραγδαία αύξηση των γυναικών σε πολλούς επαγγελματικούς κλάδους και κατ'επέκταση στις γυναίκες πανεπιστημιακούς. Ακόμα, τα αποτελέσματα ήταν θεαματικά και στην αύξηση των γυναικών σε ανώτερα αξιώματα. Ο αριθμός των γυναικών προέδρων (**head of university**) 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 αύξηση **169%**.

6. 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 συνήθως πρακτική, υπάρχουν τα προγράμματα για την εξέλιξη του προσωπικού, τα οποία ενισχύουν με έμμεσους τρόπους τις γυναίκες πανεπιστημιακούς στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Ορισμένα από αυτά τα προγράμματα στα βρετανικά πανεπιστήμια είναι αποκλειστικά για τις γυναίκες, αναγνωρίζοντας με αυτόν 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 να αναρριχηθούν στην ιεραρχία του ιδρύματος. Ως παράδειγμα, αναφέρονται τα προγράμματα που προσφέρει το Πανεπιστήμιο του **Cambridge**. Το Ίδρυμα προσφέρει μια σειρά σεμιναρίων για τις γυναίκες, τα οποία είναι τα εξής: α.**Government of the University**, β.**Leadership and Motivation**, γ.**Quality management**, δ.**Strategic planning and management**, ε.**Career guidance**, στ.**Securing the next position: career choice, job search and selection**, ζ.**Individual cv analysis**, η.**Interview technique**, θ. **Women into management level**, ι.**A women's development programme**. 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 γραφής 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 (πχ. της Νομικής ή της Ιατρικής επιστήμης), δ. Σεμινάρια για τους επιβλέποντες καθηγητές διδακτορικών φοιτητών κοκ.

7. Ευέλικτες Μορφές Εργασίας

Στην 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 πρέπει να 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 στατιστικές έχουν δείξει πως ακόμα και στα κράτη με παράδοση στην ισότητα των φύλων όπως στην Σκανδιναβία, η καθημερινότητα της γυναίκας δε διαφέρει ουσιαστικά από εκείνη των υπόλοιπων ευρωπαϊών γυναικών. Οι ίδιες συνθήκες φαίνεται να επικρατούν και στις Η.Π.Α., 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 ένα ιδιαίτερο 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 Η.Π.Α., 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 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 και μερικά το ακαδημαϊκό προσωπικό. Κάθε Πανεπιστήμιο ορίζει τους λόγους για τους οποίους μπορεί κανείς να ζητήσει να εργασθεί 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 εξίσου.
- 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 **Cambridge**, 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 προσχολικής ηλικίας παιδιά, 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 συμβάλλουν δημιουργικά στην ανάγκη των γυναικών να μοιράσουν το χρόνο τους μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου βίου. Αποτέλεσμα είναι οι γυναίκες των νοτιών χωρών της Ευρώπης να κατέχουν περισσότερες επιστημονικές θέσεις διότι «εξαναγκάστηκαν» σε μια 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 στην ηλικία των **30** ετών, στο μεταδιδακτορικό επίπεδο, όταν αρχίζει η διαμόρφωση της σταδιοδρομίας. Οι προαγωγές εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τον αριθμό των δημοσιεύσεων και επομένως αν κάποιος δεν αφιερωθεί αποκλειστικά στην εργασία του κατά την κρίσιμη αυτή δεκαετία, κινδυνεύει να βρεθεί σε μειονεκτική θέση. Ακόμα περισσότερο, 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 ταυτόχρονα τόσο στον επαγγελματικό στίβο, όσο και στο σπίτι.

8. Υπηρεσίες προστασίας της μητρότητας

Οι υπηρεσίες προστασίας της μητρότητας είναι επίσης συνδεδεμένες με την προβληματική των υποχρεώσεων των γυναικών στην εργασία και στο σπίτι. Σχεδόν όλα τα πανεπιστήμια των υπό εξέταση χωρών, έχουν αφενός υπηρεσίες φύλαξης των προσχολικής ηλικίας παιδιών 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.