



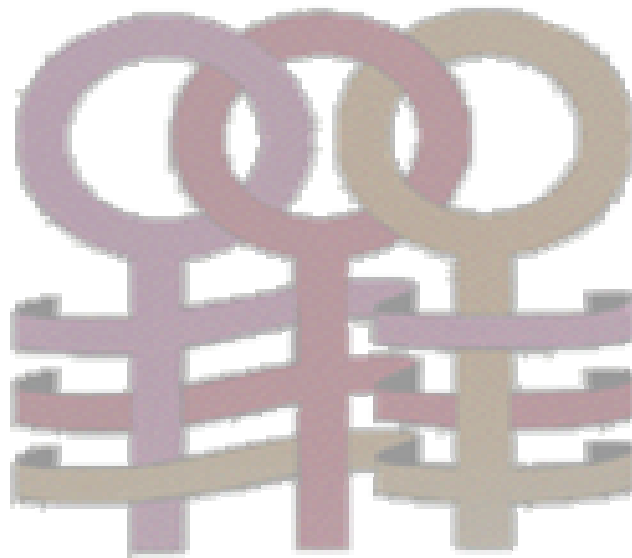
ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ



ΠΡΟΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ  
ΙΣΟΤΗΤΑΣ

## Προσχέδιο ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ

ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ ΤΟΥ ΠΠΣ ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ  
Αριθμός 3, 7/03/2005



Π.Π.Σ. ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ., Παλαιών Πατρών Γερμανού 7, Πλατεία Κλαυθμώνος, 105 61 Αθήνα, τηλ.: 210 3689924



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



  
ΠΑΙΔΕΙΑ ΜΠΡΟΣΤΑ  
2<sup>ο</sup> Επιχειρησιακό Πρόγραμμα  
Εκπαίδευσης και Αρχικής  
Επαγγελματικής Κατάρτισης

**Προσχέδιο**  
**Προτάσεις για την ανάπτυξη πολιτικών φύλου και**  
**ισότητας στα Πανεπιστήμια**

**Ομάδα Εργασίας**  
**Στέλλα Βοσνιάδου και Λυδία Βαΐου**

**Επιστημονικός Υπεύθυνος: Καθηγητής Χρήστος Κίττας**  
**Αντιπρότανης 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
Προτάσεις.....	7
1) Προτάσεις για την ίση μεταχείριση .....	7
I. Εισαγωγή των αρχών της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης στα επίσημα κείμενα των Α.Ε.Ι.....	7
II. Υπηρεσίες φύλαξης των παιδιών των εργαζομένων στο Πανεπιστήμιο .....	7
2) Ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας σε όλες τις ακαδημαϊκές δραστηριότητες.....	8
I. Επιτροπες Ισότητας .....	8
II. Κέντρα Γυναικείων Σπουδών και Σπουδών Φύλου .....	9
III. Δραστηριότητες για την ενίσχυση της ισότητας.....	9
3) Θετικές δράσεις.....	10
I. Εφαρμογή Ποσοστάσεων.....	10
II. Προγράμματα για την εξέλιξη του προσωπικού.....	12
Διοικητική υποστήριξη .....	13
I. Γραφεία Ισότητας .....	13
Επίλογος .....	15

## Εισαγωγή

### Ανισότητες που βασίζονται στο φύλο στα Πανεπιστήμια

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

Η έρευνα για τη γυναικεία απασχόληση στον ακαδημαϊκό χώρο, στην Ευρώπη και στις Η.Π.Α., οδηγούν σε κοινά συμπεράσματα αναφορικά με τη δυσμενή θέση και αντιμετώπισή τους. Οι γυναίκες αποτελούν τη μειοψηφία στους πανεπιστημιακούς και έχει αποδειχθεί πως όσο ανεβαίνει η βαθμίδα του πανεπιστημιακού, τόσο χαμηλότερη είναι η παρουσία τους. Κατέχουν, συγκριτικά με τα ποσοστά τους στο ακαδημαϊκό προσωπικό, λιγότερες ανώτερες διοικητικές και διευθυντικές θέσεις, συγκεντρώνονται σε ορισμένους μόνο επιστημονικούς κλάδους, ενώ σε άλλους η παρουσία τους είναι ισχνή. Δεν απολαμβάνουν τις ίδιες παροχές και υπηρεσίες με τους άνδρες συναδέλφους τους που είναι στην ίδια βαθμίδα. Τέλος, εμφανίζουν αναλογικά με τους άνδρες πανεπιστημιακούς καθηγητές, χαμηλότερη παραγωγικότητα, λιγότερες ευκαιρίες για χρηματοδότηση των ερευνητικών προγραμμάτων που αναλαμβάνουν και λιγότερες εκπαιδευτικές άδειες. Τα παραπάνω συμπεράσματα, έχουν προκύψει από σειρά μελετών στην Ευρώπη αλλά και σε άλλες χώρες του δυτικού κόσμου. Ενδεικτικά αναφέρονται, η έκθεση ETAN (*Etan Report*) του Ευρωπαϊκού Δικτύου Τεχνολογικής Αξιολόγησης (**European Technology Assessment Network, ETAN**)<sup>1</sup>, η οποία ασχολείται τη θέση των γυναικών στους τομείς των επιστημών και της τεχνολογίας και η έκθεση “*National Policies on Women and Science in Europe*” της ομάδας του Ελσίνκι (**Helsinki Group on Women and Science**)<sup>2</sup>. Διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο, διαπιστώθηκαν και από την έρευνα του **Massachusetts Institute of Technology (MIT)** το 1999<sup>3</sup>, οι οποίες

<sup>1</sup> <http://www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm>,

<sup>2</sup> [http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women-science/helsinki\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/research/science-society/women-science/helsinki_en.html)

<sup>3</sup> Bailyn L., 2003, “Academic Careers and Gender Equity”: Lessons Learned from MIT”, στο Gender, Work and Organization, vol.10, no.2, March 2003, <http://web.mit.edu/fnl/women/women.html>

δημοσιεύθηκαν στην έκθεση με τίτλο **“A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT”**. Στην έκθεση καταγράφονται τα χαρακτηριστικά και στοιχεία εκείνα που προδίδουν την άνιση μεταχείριση των γυναικών πανεπιστημιακών έναντι των ανδρών συναδέλφων τους και την απουσία των πρώτων από ανώτερες διοικητικές θέσεις στο ίδρυμα.

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

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

Η οριζόντια διάκριση αναφέρεται στη συγκέντρωση των γυναικών μελών ΔΕΠ στις ανθρωπιστικές επιστήμες και της αντίστοιχης απουσίας τους από τις θετικές και τεχνολογικές επιστήμες. Επί παραδείγματι, οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ αποτελούν το 62% της Φιλοσοφικής Σχολής του ΕΚΠΑ ενώ στη Σχολή Θετικών Επιστημών, αποτελούν μόνο το 29%. Το ποσοστό των γυναικών είναι ιδιαίτερα χαμηλό στις Πολυτεχνικές Σχολές της ελληνικών Α.Ε.Ι. και στα Τμήματα που βασικός κορμός των μαθημάτων και του επιστημονικού αντικειμένου είναι τα μαθηματικά.

Η κάθετη διάκριση αναφέρεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ απουσιάζουν από τις ανώτερες βαθμίδες της καθηγητικής κλίμακας και στο ότι κατέχουν, συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους, ιδιαίτερα χαμηλό ποσοστό διοικητικών θέσεων και θέσεων εξουσίας στα Πανεπιστήμια. Συγκεκριμένα, το ποσοστό των γυναικών στις βαθμίδες των Καθηγητών και Αναπληρωτών Καθηγητών είναι αθροιστικά το 10.5%

του συνόλου των μελών ΔΕΠ σε όλες τις βαθμίδες, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών κυμαίνεται στο **42%** του συνόλου των μελών ΔΕΠ στα ελληνικά πανεπιστήμια. Αναφορικά με την κατοχή ανώτερων διοικητικών θέσεων, οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ δεν κατέχουν καμία θέση Πρύτανη στα ελληνικά Α.Ε.Ι. και αποτελούν μόνο το **12%** των Αντιπρυτάνεων, το **10%** των Κοσμητόρων, το **12%** των Προέδρων Τμημάτων, το **20%** των Διευθυντών Τομέων, και το **14%** και **6%** των Διευθυντών Εργαστηρίων και Κλινικών αντίστοιχα.

Επιπλέον, υπάρχει μία σχέση αλληλεπίδρασης μεταξύ των οριζόντιων και κάθετων διακρίσεων βάσει του φύλου. Ωστόσο, η κάθετη διάκριση είναι συνήθως υψηλότερη από την οριζόντια. Ακόμα και στα Τμήματα των Ανθρωπιστικών Επιστημών, όπου η παρουσία των γυναικών είναι ικανοποιητική, η κάθετη διάκριση παραμένει πολύ υψηλή, με τις γυναίκες να κατέχουν την μειοψηφία των θέσεων εξουσίας, παρά την αριθμητική τους υπεροχή. Στα παραπάνω Τμήματα του ΕΚΠΑ, σύμφωνα με την έρευνα που πραγματοποιήθηκε, οι γυναίκες ενώ κατέχουν το **62%** των ακαδημαϊκών θέσεων, αποτελούν μόνο το **31%** των Προέδρων Τμημάτων, το **35%** των Αντιπροέδρων Τμημάτων, το **39%** των Διευθυντών Τομέων και το **24%** των Διευθυντών Εργαστηρίων. Επίσης, από τα στοιχεία της έρευνας προκύπτει πως η υποαντιπροσώπηση των γυναικών στις Θετικές Επιστήμες είναι πολύ ισχυρότερη από την αντίστοιχη ανδρική στη Φιλοσοφική Σχολή. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι στη βαθμίδα του Καθηγητή, οι γυναίκες αποτελούν μόλις το **8%** στο σύνολο των Τμημάτων που απαρτίζουν τη Σχολή των Θετικών Επιστημών στο ΕΚΠΑ, ενώ αντίθετα, οι άνδρες αποτελούν το **55%** στο σύνολο των Τμημάτων της Φιλοσοφικής Σχολής του ίδιου ιδρύματος.

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

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

Στο παρόν κείμενο, θα ασχοληθούμε με το δεύτερο άξονα, αυτόν της θέσπισης και εφαρμογής πολιτικών ισότητας στα Πανεπιστήμια. Η

αντιμετώπιση των διακρίσεων και η εφαρμογή των αρχών της ίσης μεταχείρισης στο ακαδημαϊκό προσωπικό, θα συμβάλλει στα εξής:

**1. Ενίσχυση των δημοκρατικών διαδικασιών**

Όπως σε κάθε κοινωνική ομάδα, έτσι και σε κάθε οργανισμό, η δημοκρατία βασίζεται στη συμμετοχή ολόκληρου του πληθυσμού στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Οι γυναίκες, που αποτελούν το 1/3 του επιστημονικού προσωπικού στο Πανεπιστήμιο Αθηνών, δικαιούνται να εκπροσωπούνται αναλόγως, προκειμένου η δημοκρατία στα πλαίσια του ιδρύματος να λειτουργεί σωστά.

**2. Αποτελεσματική χρήση του ανθρώπινου δυναμικού**

Η μη αποτελεσματική εκμετάλλευση ενός μέρους του εργατικού δυναμικού του ιδρύματος αποτελεί σπατάλη δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Στερεί από το πανεπιστήμιο ένα ποσοστό των εργαζομένων του και των ικανοτήτων τους.

**3. Ορθή εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων**

Η ισότητα αποτελεί πλέον οικουμενικό ανθρώπινο δικαίωμα. Η κάθετη και οριζόντια διάκριση θα πρέπει να εκλείψει. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες δικαιούνται να συμμετέχουν επί ίσοις όροις σε όλες τις δραστηριότητες και τους τομείς του πανεπιστημίου, σύμφωνα με όσα προεβεί το Σύνταγμά μας και η νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το πανεπιστήμιο θα πρέπει να είναι πρωτοπόρο στην εφαρμογή των θεμελιωδών διατάξεων του συντάγματος και των λοιπών νόμων του κράτους.

**4. Συμβολή στο σύστημα αξιών και στην άρση των αρνητικών στερεοτύπων για το γυναικείο φύλο.**

Ο ρόλος του Πανεπιστημίου στις σύγχρονες κοινωνίες εξακολουθεί να είναι καθοριστικός. Είναι ο βασικός φορέας γνώσης και ανώτατης παιδείας, η βασική κινητήριος δύναμη εξέλιξης των επιστημών και κατ'επέκταση των ιδεολογιών που προωθούν τις κοινωνικές και πολιτικοοικονομικές εξελίξεις. Από την θέση που κατέχει το πανεπιστήμιο στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα, μπορεί να συμβάλλει στην αλλαγή νοοτροπιών και αντιλήψεων που θα επιφέρει αποτελεσματικότερη και δικαιότερη συμμετοχή των πολιτών, ανδρών και γυναικών, στα κοινωνικά δρώμενα.

## Προτάσεις

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

### **1) Προτάσεις για την ίση μεταχείριση**

*I. Εισαγωγή των αρχών της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης στα επίσημα κείμενα των Α.Ε.Ι.*

Τα Πανεπιστήμια πρέπει να αναφέρουν ρητά στον εσωτερικό κανονισμό τους, το καταστατικό τους και σε άλλα επίσημα κείμενα που σχετίζονται με το θεσμικό, λειτουργικό και οργανωτικό τους πλαίσιο, τη βούληση των πανεπιστημιακών αρχών αλλά και όλων των μελών των πανεπιστημίων, να ακολουθούν και να εφαρμόζουν τις αρχές της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης των φύλων, έτσι όπως αυτές ορίζονται από τα άρθρα 4 παρ.2<sup>4</sup> και 116 παρ.2<sup>5</sup> του Συντάγματος και από το άρθρο II-23<sup>6</sup> του Ευρωσυντάγματος.

### *II. Υπηρεσίες φύλαξης των παιδιών των εργαζομένων στο Πανεπιστήμιο*

Η δημιουργία υπηρεσιών φύλαξης των παιδιών προσχολικής ηλικίας εντάσσεται στις πολιτικές ίσης μεταχείρισης των φύλων που προβλέπονται από την ευρωπαϊκή αλλά και την ελληνική νομοθεσία. Ίση μεταχείριση δε σημαίνει ίδια μεταχείριση αλλά μεταχείριση που αναγνωρίζει τις ιδιαιτερότητες έκαστου φύλου. Το δικαίωμα της γυναικάς

<sup>4</sup> Το άρθρο 4 παρ.2 ορίζει πως οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις

<sup>5</sup> Το άρθρο 116 παρ.2 ορίζει πως δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών.

<sup>6</sup> Το άρθρο II-23 ορίζει πως η ισότητα ανδρών και γυναικών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου.



στη μητρότητα πρέπει να υποστηρίζεται από τους θεσμούς, ούτως ώστε να μην αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στην επαγγελματική της δραστηριότητα και σταδιοδρομία.

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

## **2) Ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας σε όλες τις ακαδημαϊκές δραστηριότητες**

### *1. Επιτροπές Ισότητας*

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

Συγκεκριμένα, προτείνουμε την ίδρυση Επιτροπής Ισότητας σε πανελλαδικό επίπεδο, η οποία θα συγκροτηθεί από όλα τα ελληνικά Α.Ε.Ι και θα απαρτίζεται από μέλη ΔΕΠ, μερικά εκ των οποίων θα πρέπει να κατέχουν υψηλές διοικητικές θέσεις στα Πανεπιστήμια που θα αντιπροσωπεύουν. Σκοπός της Επιτροπής θα είναι να διαμορφώνει τις πολιτικές φύλου των πανεπιστημίων σε πανελλαδικό επίπεδο και να εποπτεύει την εφαρμογή τους. Η Επιτροπή, θα συνεδριάζει ανά τακτά

χρονικά διαστήματα, θα αναδεικνύει τα προβλήματα άνισης μεταχείρισης που υφίστανται οι γυναίκες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, θα ορίζει τους βασικούς στόχους των πανεπιστημίων αναφορικά με την ισότητα των φύλων για κάθε ακαδημαϊκή χρονιά και θα παρακολουθεί την εφαρμογή τους. Η πανελλαδική, πανεπιστημιακή Επιτροπή Ισότητας θα δίνει αναφορά στην Σύνοδο των Πρυτάνεων και θα εκπροσωπεί τις γυναίκες μέλη ΔΕΠ στην ΠΟΣΔΕΠ και σε άλλους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς.

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

## *II. Κέντρα Γυναικείων Σπουδών και Σπουδών Φύλου*

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

## *III. Δραστηριότητες για την ενίσχυση της ισότητας*

Όπως προαναφέρθηκε, βασικό μέσο για την ενσωμάτωση της ισότητας σε επιστημονικούς οργανισμούς, σύμφωνα με την έκθεση ETAN, αποτελεί η ευαισθητοποίηση των εργαζομένων της. Τα Πανεπιστήμια πρέπει να

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

### **3) Θετικές δράσεις**

#### *I. Εφαρμογή Ποσοτώσεων*

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

Στην Ελλάδα, το νέο άρθρο **116** του Συντάγματος επιτρέπει τη λήψη θετικών μέτρων. Συγκεκριμένα, το άρθρο ορίζει πως «Η ισότητα ανδρών και γυναικών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου.» Ακόμα, το νέο σχέδιο του Ευρωπαϊκού Συντάγματος που ψηφίστηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στις **12** Ιανουαρίου του **2005**, ορίζει στο άρθρο **II-23** πως «Η ισότητα ανδρών και γυναικών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου.» Επιπλέον, με ψήφισμά του, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο κάλεσε τα κράτη μέλη να προωθήσουν θετικά μέτρα για να ευνοήσουν την παρουσία των γυναικών στα ανώτερα επίπεδα των πανεπιστημίων λόγω της πασιφανούς υπό εκπροσώπησή τους<sup>7</sup>.

Οι ποσοτώσεις στην Ελλάδα έχουν ήδη εφαρμοσθεί. Ο νόμος **2839/00**, του Υπουργείου Εσωτερικών, ορίζει την εισαγωγή ποσοτώσεως **1/3** σε όλα τα

---

<sup>7</sup> Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 16.9.98

όργανα λήψης αποφάσεων του Δημοσίου, των ΟΤΑ, καθώς και τις επιχειρήσεις και οργανισμούς που εποπτεύονται από αυτό. Επίσης, ο νόμος 2910/01 εισήγαγε ποσόστωση 1/3 σε όλα τα ψηφοδέλτια των δημοτικών και νομαρχιακών εκλογών.

Υποστηρίζουμε την εφαρμογή ποσοστώσεων στα μέλη ΔΕΠ των πανεπιστημίων και προτείνουμε να εφαρμοσθεί η ποσόστωση 1/3 σε όλα τα όργανα λήψης αποφάσεων και στις πανεπιστημιακές επιτροπές που συγκροτούνται από μέλη ΔΕΠ. Οι γυναίκες πανεπιστημιακοί στο Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών ανέρχονται στο 33% του συνόλου των μελών ΔΕΠ. Η ποσόστωση του 1/3, βρίσκεται σε πλήρη συμφωνία με το ποσοστό τους στο επιστημονικό προσωπικό του Ιδρύματος.

Το μέτρο αυτό πρέπει να συνοδευτεί από τη σύνταξη Οδηγίας προς τα Ακαδημαϊκά Ιδρύματα σχετικά με την εφαρμογή των ποσοστώσεων. Η Οδηγία, τη σύνταξη της οποίας θα αναλάβει και θα υλοποιήσει η πανελλαδική Επιτροπή Ισότητας κατόπιν συναποφάσεως στο πλαίσιο της Συνόδου των Πρυτάνεων, θα μπορούσε να περιλαμβάνει «καλές πρακτικές» που μπορούν να εφαρμόσουν τα Α.Ε.Ι., τα Τ.Ε.Ι. και τα ερευνητικά ιδρύματα της χώρας, προκειμένου να αμβλύνουν την άνιση κατανομή θέσεων μεταξύ των δύο φύλων. Ένα παράδειγμα «καλής πρακτικής», είναι η προκήρυξη για νέο μέλος ΔΕΠ να γίνεται με τρόπο που να ενθαρρύνει την υποβολή αιτήσεων από εκπροσώπους του φύλου που υποαντιπροσωπεύεται στο συγκεκριμένο Τμήμα. Επίσης θα μπορούσε να δοθεί έμφαση στις πολιτικές φύλου κατά τη διαδικασία εκλογής νέου μέλους ΔΕΠ, ούτως ώστε αν δύο υποψήφιοι διαφορετικού φύλου ισοψηφούν σε προσόντα και εμπειρία, να προτιμάται εκείνος του οποίου το φύλο υποαντιπροσωπεύεται. Η Οδηγία θα έχει ως αποδέκτες τους Προέδρους και Αντιπροέδρους τόσο των «ανδροκρατούμενων» Τμημάτων όσο και εκείνους των «γυναικοκρατούμενων» Τμημάτων. Θα ήταν ιδιαίτερα σημαντικό να δοθεί κίνητρο από το Πανεπιστήμιο για την ορθή εφαρμογή της Οδηγίας από τα Τμήματα. Ένα κίνητρο θα ήταν η αύξηση του ποσοστού που θα λάβει το Τμήμα από τον προϋπολογισμό του Ιδρύματος σε περίπτωση που εφήρμοσε πολιτικές και πρακτικές που απέδωσαν στην άρση της οριζόντιας διάκρισης των φύλων.

Η εφαρμογή των ποσοστώσεων θα παρακολουθείται αφενός από τις Επιτροπές Φύλου και Ισότητας και αφετέρου από τα Γραφεία Ισότητας σε κάθε Πανεπιστήμιο.

## II. Προγράμματα για την εξέλιξη του προσωπικού

Τα προγράμματα για την εξέλιξη του προσωπικού αποτελούν μία ακόμα θετική δράση και έχουν σκοπό να ενισχύσουν με έμμεσους τρόπους τις γυναίκες πανεπιστημιακούς στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης, ορισμένα προγράμματα είναι αποκλειστικά για τις γυναίκες, αναγνωρίζοντας με αυτόν τον τρόπο τη δυσχερή θέση τους στον ακαδημαϊκό χώρο. Τα προγράμματα σχετίζονται συνήθως με την ανάπτυξη διοικητικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων και με στρατηγικές για την ακαδημαϊκή επαγγελματική σταδιοδρομία. Συνήθη είναι επίσης τα προγράμματα για τη συνεχή επιμόρφωση, τα οποία μπορεί να επικεντρώνονται σε θέματα ισότητας, ενώ άλλα σχετίζονται περισσότερο με την επιμόρφωση σε καθαρά επαγγελματικές δεξιότητες (π.χ. προγράμματα σχετικά με τεχνικές και δεξιότητες γραφής επιστημονικού εγχειριδίου ή για τη βελτίωση των γνώσεων χρήσης των νέων τεχνολογιών). Ακόμα, σε ορισμένα πανεπιστήμια της Ευρώπης, έχουν θεσπιστεί προγράμματα για τη βελτίωση των διδακτικών και ερευνητικών προσόντων.

Τέλος, στα πλαίσια των προγραμμάτων για την εξέλιξη του προσωπικού, εντάσσονται και τα «προγράμματα καθοδήγησης», που είναι ιδιαίτερα διαδεδομένα στα Πανεπιστήμια της Ευρώπης και των Η.Π.Α. Στα πλαίσια των προγραμμάτων αυτών, γυναίκες και άνδρες καθηγητές 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. Το σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων αυτών, μπορούν να αναλάβουν τα Γραφεία Ισότητας.

## Διοικητική υποστήριξη

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

### *1. Γραφεία Ισότητας*

Οι δραστηριότητές του Γραφείου Ισότητας, το οποίο θα απασχολεί τουλάχιστον έναν ειδικευμένο υπάλληλο πλήρους απασχόλησης, περιλαμβάνει κυρίως τα εξής:

**1) Συγκέντρωση στατιστικών στοιχείων.** Συγκέντρωση στοιχείων ετησίως για το προσωπικό του Πανεπιστημίου (επιστημονικό και διοικητικό) και για τους φοιτητές με το φύλο ως μεταβλητή. Η δημιουργία συναφών αρχείων και στατιστικών μελετών είναι απαραίτητη προϋπόθεση ώστε να γίνουν γνωστές οι πραγματικές κατανομές βάσει του φύλου ανάμεσα στα μέλη ΔΕΠ του πανεπιστημίου. Οι πληροφορίες που προκύπτουν από τη συγκέντρωση των στοιχείων, συμβάλλουν στην εφαρμογή των ποσοτώσεων και άλλων συναφών πολιτικών καθώς και στη δημιουργία προγραμμάτων δράσης. Στην έκθεση ETAN επισημαίνεται πως η σημαντικότερη δυσκολία για την αξιολόγηση της σημερινής θέσης της γυναίκας στα Πανεπιστήμια είναι η έλλειψη συστηματικής συγκέντρωσης στατιστικών στοιχείων. Οι εν λόγω στατιστικές, είναι ουσιαστικής σημασίας τόσο ως στοιχείο πληροφόρησης, όσο και μέσο χάραξης πολιτικής. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή με ανακοίνωσή της<sup>8</sup>, καθώς και το Συμβούλιο της Ευρώπης με την έκθεσή του<sup>9</sup> για την ενσωμάτωση της διάσταση του φύλου σε πολιτικές και οργανισμούς, θεωρούν πως η τακτική παραγωγή αναλυτικών στατιστικών στοιχείων αποτελούν βασικό στοιχείο για την ενσωμάτωση της ισότητας στην ανάπτυξη πολιτικών μέτρων.

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

---

<sup>8</sup> ΕΚ 1996

<sup>9</sup> Συμβούλιο της Ευρώπης, 1998

συγγραφή και δημοσίευση οδηγιών ισότητας στα πανεπιστήμια και για την πραγματοποίηση προγραμμάτων δράσης.

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

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

**4) Δημιουργία ιστοσελίδας για τις γυναίκες μέλη του πανεπιστημίου.** Η ιστοσελίδα του Γραφείου Ισότητας μπορεί να αποτελέσει διάυλο επικοινωνίας των γυναικών μελών ΔΕΠ αλλά και των φοιτητριών από τα Πανεπιστήμια της χώρας και του εξωτερικού, καθώς και με συναφείς φορείς. Επίσης προσφέρει ενημέρωση στα μέλη του Πανεπιστημίου σχετικά με τις δραστηριότητες του Γραφείου Ισότητας καθώς και επιμόρφωση σχετικά με θέματα Φύλου.

## Επίλογος

Προκειμένου να εξαλειφθούν οι διακρίσεις που οφείλονται στο φύλο στο χώρο των Πανεπιστημίων, προτείνουμε την ίδρυση Επιτροπών Ισότητας, τόσο σε πανελλαδικό, όσο και σε έκαστο Α.Ε.Ι., που θα είναι αρμόδιες για την παρακολούθηση των συνθηκών και για τη χάραξη πολιτικών βελτίωσής τους. Τα Γραφεία Ισότητας αποτελούν την αναγκαία διοικητική υπηρεσία που θα αναλαμβάνει την εφαρμογή των πολιτικών. Πρωταρχικός σκοπός τους θα είναι η συγκέντρωση στατιστικών στοιχείων που αποτελούν την αφετηρία για την υλοποίηση προγραμμάτων και πρακτικών φύλου και ισότητας.

Θεωρούμε πως βασική προϋπόθεση για την εξάλειψη των ανισοτήτων είναι η εφαρμογή ποσοστάσεων, σύμφωνα με το άρθρο 116 παρ.4 του Συντάγματος, ώστε να γίνει δυνατή η ισότιμη συμμετοχή των γυναικών μελών ΔΕΠ σε όλες τις πτυχές της ακαδημαϊκής ζωής.

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