

Η ισότητα των φύλων στη μεταρρύθμιση για την Ανώτατη Εκπαίδευση στην Ελλάδα

Ντία Αναγνώστου

Κύρια Ερευνήτρια στο ΕΛΙΑΜΕΠ,
Επίκουρη Καθηγήτρια Πολιτικής Επιστήμης στο Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης στο Πάντειο Πανεπιστήμιο

Copyright © 2019
Hellenic Foundation for European & Foreign Policy (ELIAMEP)
49, Vas. Sofias Ave, 106 76 Athens, Greece
Tel.: +30 210 7257 110 | Fax: +30 210 7257 114 | www.eliamep.gr | eliamep@eliamep.gr
All Rights Reserved

Σύντομο Βιογραφικό

Η Ντία Αναγνώστου είναι Επίκουρη Καθηγήτρια Πολιτικής Επιστήμης στο Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, και Κύρια Ερευνήτρια στο ΕΛΙΑΜΕΠ (από το 2004 μέχρι σήμερα). Κατείχε ερευνητικές θέσεις στο Πανεπιστήμιο του Πρίνστον (1999-2000), και στο Ευρωπαϊκό Ερευνητικό Ινστιτούτο (Jean Monnet Fellow 2000-2001, Fernand Braudel Fellow 2009, Marie Curie Fellow 2010-2012). Η κ. Αναγνώστου έχει μακρά εμπειρία στην έρευνα της συγκριτικής πολιτικής, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, και της ευρωπαϊκής διακυβέρνησης. Μέσα από μία διεπιστημονική προσέγγιση μεταξύ πολιτικής επιστήμης και νομικής, η έρευνά της εστιάζει στο ρόλο και στην επίδραση που ασκούν τα δικαστήρια και το διεθνές δίκαιο στην προστασία των δικαιωμάτων στην Ευρώπη, με ιδιαίτερη έμφαση στους τομείς της ισότητας των φύλων, στις μειονότητες, τους μετανάστες και ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Άρθρα της έχουν δημοσιευτεί σε συλλογικούς τόμους και επιστημονικά περιοδικά όπως *Politics and Religion*, *Journal of Law and Society*, *European Journal of International Law*, *West European Politics*, *Southeast European Politics*, *International Journal of Human Rights*, *Canadian Journal of Law and Society*, and *European Public Law*, και άλλα. E-mail: anagnostou.eliamep@gmail.com

Περίληψη

Η Ελλάδα παρουσιάζει μια εικόνα υστέρησης στον τομέα της ισότητας των φύλων στα πανεπιστήμια και στην επιστημονική έρευνα, έτσι όπως αυτή αποτυπώνεται στην σχετική έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής SHE Figures του 2019. Το παρόν κείμενο υποστηρίζει ότι η νομοθετική μεταρρύθμιση για τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΕΙ) στην Ελλάδα, η οποία εξαγγέλθηκε τον Σεπτέμβριο του 2019, πρέπει να το λάβει αυτό σοβαρά υπόψη και να συμπεριλάβει την ισότητα των φύλων ως βασικό άξονά της. Αναπτύσσει τους λόγους για τους οποίους πρέπει να συμπεριληφθεί και η ισότητα των φύλων, ως θεμελιώδης αρχή και στόχος της επικείμενης μεταρρύθμισης για τα ΑΕΙ. Το κείμενο επίσης περιγράφει το ισχύον νομικό πλαίσιο στην Ελλάδα και τα σχετικά κείμενα δημόσιας πολιτικής, και διατυπώνει συγκεκριμένες προτάσεις πολιτικής για το πώς η μεταρρύθμιση για τα ΑΕΙ μπορεί να ενσωματώσει και να προάγει την ισότητα των φύλων. Το τελευταίο δεν αποτελεί απλά ένα αίτημα κοινωνικής δικαιοσύνης και σεβασμού της αρχής της ισότητας και των μη διακρίσεων. Η άμβλυνση των έμφυλων διακρίσεων και η υπέρβαση των φραγμών που αυτές ορθώνουν θα συμβάλουν καθοριστικά στο να «απελευθερώσουμε τις δημιουργικές δυνάμεις» του δημόσιου πανεπιστημίου και να βελτιώσουμε την ποιότητα της επιστημονικής έρευνας που παράγεται στη χώρα μας.

Το ΕΛΙΑΜΕΠ δεν υιοθετεί ως ίδρυμα πολιτικές θέσεις. Καταβάλλει μάλιστα προσπάθεια να παρουσιάζονται στα πλαίσια των εκδηλώσεων του και στο μέτρο του δυνατού όλες οι υπάρχουσες απόψεις. Υπό το πρίσμα αυτό, οι αναλύσεις και οι γνώμες που δημοσιεύονται στις σειρές του θα πρέπει να αποδίδονται αποκλειστικά στους συγγραφείς και να μην θεωρούνται ότι αντιπροσωπεύουν απαραίτητα τις απόψεις του ιδρύματος, του διοικητικού συμβουλίου του, της διεύθυνσης ή των κατά περίπτωση και καθ' οιονδήποτε τρόπο συνεργαζόμενων φορέων.

ΒΑΣΙΚΑ ΣΗΜΕΙΑ

► Το Υπουργείο Παιδείας πρέπει να λάβει σοβαρά υπόψη του την υπο-εκπροσώπηση των γυναικών στις θέσεις εκπαιδευτικού προσωπικού στα ελληνικά πανεπιστήμια,

στις αντίστοιχες θέσεις διοίκησης και λήψης αποφάσεων καθώς και στον τομέα της έρευνας.

► Η αναγγελθείσα νομοθετική μεταρρύθμιση πρέπει να συμπεριλάβει την ισότητα των φύλων μεταξύ των βασικών αξόνων της και να διαμορφώσει μια ολοκληρωμένη στρατηγική που θα την προάγει στα ΑΕΙ και στην έρευνα. Συγκεκριμένα:

α) να ενσωματώσει τη διάσταση του φύλου στις δομές και την εσωτερική λειτουργία των πανεπιστημίων και των οργανισμών έρευνας, τόσο στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων όσο και στην πρόσβαση και συμμετοχή στα όργανα διοίκησης και λήψης αποφάσεων και,

β) να ενισχύσει τις σπουδές φύλου, και να ενθαρρύνει τους ερευνητές και τα μέλη ΔΕΠ να το εντάξουν ως θεματική στα μαθήματα του προγράμματος σπουδών, και στην έρευνά τους.

► Βασικό εργαλείο για την επίτευξη αυτών των γενικών στόχων είναι η κατάρτιση από τον κάθε οργανισμό (ερευνητικό ή ΑΕΙ) Σχέδιου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ, Gender Equality Plans). Κρίσιμη προϋπόθεση για την υλοποίησή τους είναι

α) να συνδεθούν με κίνητρα (π.χ. με τη χρηματοδότηση και την αξιολόγηση των οργανισμών, ή την αξιολόγηση ερευνητικών έργων για τους οργανισμούς που χρηματοδοτούν έρευνα),

β) να διατεθούν διοικητικοί και οικονομικοί πόροι για την υλοποίησή τους.

► Η άμβλυση των έμφυλων διακρίσεων και η υπέρβαση των φραγμών που αυτές ορθώνουν θα συμβάλουν καθοριστικά στο να «απελευθερώσουμε τις δημιουργικές δυνάμεις» του δημόσιου πανεπιστημίου και να βελτιώσουμε την ποιότητα της επιστημονικής έρευνας που παράγεται στη χώρα μας.

Τον περασμένο Σεπτέμβριο, η υπουργός Παιδείας Νίκη Κεραμέως, ενημέρωσε με επιστολή της τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας για την επικείμενη νομοθετική πρωτοβουλία της Κυβέρνησης να θεσπίσει ένα νέο νόμο-πλαίσιο για τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΕΙ). Στο πλαίσιο της διαβούλευσης που έχει ξεκινήσει, η υπουργός ζητά από τα μέλη και τους φορείς της ακαδημαϊκής κοινότητας να διατυπώσουν τις προτάσεις τους. Βασική κατεύθυνση αυτής της φιλόδοξης νομοθετικής πρωτοβουλίας, η οποία σε γενικές γραμμές φαίνεται πως κινείται προς τη σωστή κατεύθυνση, είναι να ενισχύσει την αυτονομία και αυτοδιοίκηση των ΑΕΙ και να προαγάγει την εξωστρέφεια και την ανταγωνιστικότητά τους. Απώτερος σκοπός της είναι να αναβαθμίσει το δημόσιο πανεπιστήμιο «απελευθερώνοντας τις δημιουργικές του δυνάμεις και αναδεικνύοντάς το σε εκπαιδευτικό κόμβο σε περιφερειακό και διεθνές επίπεδο» (Επιστολή Υπουργού Παιδείας, 6 Σεπτεμβρίου 2019).

Απούσα από τη σχεδιαζόμενη μεταρρύθμιση είναι, ωστόσο, η διάσταση του φύλου (gender). Σε καμία από τις κύριες θεματικές ενότητες που περιγράφει η επιστολή της υπουργού (αποτελεσματικότεροι θεσμοί διοίκησης, οικονομική διαχείριση και προσέλκυση επιπλέον πόρων, αξιολόγηση και πιστοποίηση της ποιότητας, προγράμματα σπουδών, λοιπά θέματα) δεν υπάρχει κάποια αναφορά στο θέμα της ισότητας των φύλων. Πρόκειται για σημαντική παράλειψη, την οποία το Υπουργείο Παιδείας θα ήταν σκόπιμο να κατανοήσει και να επανορθώσει.

Στο κείμενο που ακολουθεί, αναπτύσσονται οι λόγοι για τους οποίους πρέπει να συμπεριληφθεί και η ισότητα των φύλων, ως θεμελιώδης αρχή και στόχος της επικείμενης μεταρρύθμισης. Παρατίθεται το ισχύον νομικό πλαίσιο και τα σχετικά κείμενα δημόσιας πολιτικής. Τέλος, διατυπώνονται συγκεκριμένες προτάσεις για το πως η ισότητα των φύλων και η διάσταση του φύλου γενικότερα, επιβάλλεται να ενσωματωθούν στη μεταρρύθμιση για τα ΑΕΙ και την έρευνα.

A. Γιατί η ισότητα των φύλων πρέπει να συμπεριληφθεί ως βασική προτεραιότητα στη μεταρρύθμιση των ΑΕΙ

1. Η ανάγκη να προαχθεί η ισότητα των φύλων στα ΑΕΙ και στην έρευνα δεν απορρέει μόνο από το αίτημα κοινωνικής δικαιοσύνης και σεβασμού της αρχής της ισότητας και των μη διακρίσεων. Βελτιώνοντας την πρόσβαση όλων των ατόμων, ανεξαρτήτως φύλου, στην επιστημονική έρευνα, σε όλες τις ακαδημαϊκές βαθμίδες και θέσεις της διοίκησης των ΑΕΙ, επιτυγχάνουμε και άλλους στόχους: μειώνουμε τη σπατάλη πόρων και ταλέντου, προάγουμε την αξιοκρατία, ενισχύουμε την αποδοτικότητα και την ανταγωνιστικότητα των ΑΕΙ και των οργανισμών έρευνας και διευρύνουμε τους πνευματικούς και γνωστικούς ορίζοντές τους. Εν τέλει, προάγουμε την ποιότητα της επιστημονικής έρευνας, της γνώσης και της καινοτομίας που οι θεσμοί αυτοί παράγουν. Η άμβλυση των έμφυλων διακρίσεων και η υπέρβαση των φραγμών που αυτές ορθώνουν θα συμβάλουν καθοριστικά στο να «απελευθερώσουμε τις δημιουργικές δυνάμεις» του δημόσιου πανεπιστημίου και να βελτιώσουμε την ποιότητα της επιστημονικής έρευνας που παράγεται στη χώρα μας.
2. Στη βάση των προαναφερθέντων, η Ε.Ε. από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 έχει διαμορφώσει μια ολοκληρωμένη πολιτική, προκειμένου : α) να καταπολεμήσει τις (ως επί το πλείστον έμμεσες) διακρίσεις λόγω φύλου στην έρευνα, και β) να ενσωματώσει τη διάσταση του φύλου τόσο στην οργανωτική δομή και λειτουργία των ΑΕΙ και των οργανισμών έρευνας, όσο και στο περιεχόμενο της έρευνας που παράγουν. Στο πλαίσιο της πολιτικής αυτής, η ΕΕ καλεί τα κράτη μέλη να προχωρήσουν στη διαμόρφωση ενός κατάλληλου θεσμικού πλαισίου και σχετικών πολιτικών· τα προτρέπει να δώσουν κίνητρα για την εξάλειψη των φραγμών που εμποδίζουν την επαγγελματική εξέλιξη των ερευνητριών, για την ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων καθώς και για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα ερευνητικά προγράμματα/έργα. Στον Εθνικό Οδικό Χάρτη 2016-2020 για την Έρευνα, η Ελλάδα και το Υπουργείο Παιδείας ειδικότερα, μολονότι έχουν ενσωματώσει αυτούς

τους στόχους, δεν έχουν υιοθετήσει πολιτικές και μέτρα για να τους υλοποιήσουν στην πράξη. Τα πάντα δηλαδή παραμένουν στο επίπεδο μιας απλής δήλωσης προθέσεων.¹

3. Όσον αφορά την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η Ελλάδα είναι ουραγός, σύμφωνα με την τελευταία έκθεση που δημοσίευσε (Οκτώβριος 2019) το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων. Με κριτήριο την πρόοδο που σημείωσε (ή μάλλον δεν σημείωσε) η χώρα μας στην προσπάθεια για μείωση των ανισοτήτων με βάση το φύλο σε βασικούς τομείς (εργασία, χρήματα, γνώση, χρόνο, υγεία, μερίδιο στην εξουσία, βία κατά των γυναικών και συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας), η Ελλάδα καταλαμβάνει την τελευταία θέση μεταξύ των 28 κρατών μελών. (<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/EL>)
4. Αυτή η γενική εικόνα υστέρησης της χώρας μας αποτυπώνεται και στον τομέα της έρευνας και της ανώτατης εκπαίδευσης, ο οποίος χαρακτηρίζεται από έντονες ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών. Παρά την απουσία συστηματικής συλλογής σχετικών δεδομένων, ποιοτικές αλλά και ποσοτικές μελέτες σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο καταδεικνύουν αυτές τις ανισότητες. Συγκεκριμένα:

► Η Ελλάδα έχει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών μεταξύ του ακαδημαϊκού προσωπικού στα πανεπιστήμια (35.1% είναι γυναίκες, όταν ο Μέσος Όρος (Μ.Ο.) στην ΕΕ είναι 41.3%, *SHE Figures 2018*, σελ. 118). Το ποσοστό αυτό παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις στα διάφορα επιστημονικά πεδία: είναι σημαντικά χαμηλότερο στις φυσικές επιστήμες (16% είναι γυναίκες) και στις τεχνολογικές επιστήμες (12.3%), και υψηλότερο στις κοινωνικές (26.1%) και ανθρωπιστικές επιστήμες (36.1%) (*SHE Figures 2018*, σελ. 121).

► Η παρουσία των γυναικών πανεπιστημιακών στην Ελλάδα μειώνεται αισθητά όσο ανεβαίνουμε στην κλίμακα των ακαδημαϊκών βαθμίδων – το λεγόμενο φαινόμενο της «γυάλινης οροφής». Ενώ οι γυναίκες αποτελούν το 37% των επίκουρων και το 32% των αναπληρωτών καθηγητών, η παρουσία τους μεταξύ των καθηγητών Α' βαθμίδας πέφτει στο 21.6% (στοιχεία 2016, μια ελάχιστη βελτίωση από το 19.6% του 2013). Το φαινόμενο αυτό δεν είναι αποκλειστικά ελληνικό, αλλά γενικότερα ευρωπαϊκό, παρατηρείται μάλιστα και στις περισσότερες προηγμένες χώρες του κόσμου. Στην Ελλάδα, ωστόσο, έχουμε μία από τις μεγαλύτερες έμφυλες αποκλίσεις στις υψηλότερες πανεπιστημιακές βαθμίδες, με την παρουσία των γυναικών στις τελευταίες να είναι ιδιαίτερα χαμηλή σε σχέση με αυτή των ανδρών (*SHE Figures 2018*, σελ. 119-121). Αυτό συμβαίνει παρόλο που οι γυναίκες είναι η πλειοψηφία μεταξύ των αποφοίτων πανεπιστημίου, και είναι κάτοχοι διδακτορικού σχεδόν σε ίσα ποσοστά με τους άντρες (49% των διδακτόρων στην Ελλάδα είναι γυναίκες, *SHE Figures 2018*, σελ. 19), δηλαδή, παρόλο που ξεκινάνε από ένα παρόμοιο επίπεδο, τυπικών τουλάχιστον, ακαδημαϊκών προσόντων.

► Η Ελλάδα κατέχει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών μεταξύ των υψηλόβαθμων διοικητικών θέσεων ΑΕΙ (π.χ. πρυτάνεις), συγκριτικά με άλλα κράτη μέλη της ΕΕ (11.1% μεταξύ αυτών τις κατείχαν γυναίκες, σύμφωνα με στοιχεία του 2017, όταν ο Μ.Ο. στην ΕΕ είναι 21.7%, *SHE Figures 2018*, σελ. 128).

► Η συμμετοχή των γυναικών ως μέλη επιστημονικών επιτροπών, συμβουλίων ιδρυμάτων και ακαδημαϊκών οργάνων είναι ιδιαίτερα χαμηλή (17% αυτών των μελών είναι γυναίκες), με την Ελλάδα να καταλαμβάνει μία από τις τέσσερις τελευταίες θέσεις μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ (όπου ο Μ.Ο. είναι 27%, *SHE Figures 2018*, σελ. 131).

Τα παραπάνω είναι μερικά μόνο από τα λεπτομερή στοιχεία που περιέχει η τελευταία έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής *SHE Figures*, η οποία δημοσιεύεται κάθε τρία χρόνια, και περιλαμβάνει στοιχεία για την απασχόληση των ερευνητριών στις 27 χώρες μέλη της ΕΕ.² Επιβεβαιώνουν την εικόνα

¹ Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας, Ελληνική Στρατηγική για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (ΕΧΕ), Εθνικός Οδικός Χάρτης (2015-2020), Αθήνα, Απρίλιος 2016.

² Θα ήταν τουλάχιστον μωπικό να αποδώσουμε τις προαναφερθείσες έμφυλες ανισότητες στις επιθυμίες και επιλογές των ατόμων, όπως υποστηρίζει μια ουδέτερη ως προς το φύλο προσέγγιση. Η λογική ανάγνωση των δεδομένων, αλλά και πλήθος ερευνών δείχνουν ότι βαθιά ριζωμένες προκαταλήψεις και κοινωνικά στερεότυπα για τους διαφορετικούς ρόλους ανδρών και γυναικών εξακολουθούν να διαμορφώνουν καθοριστικά τις επιλογές και τις δυνατότητες των ατόμων. Είναι

που έχουν αποτυπώσει μελέτες και εκθέσεις ήδη από το έτος 2000 και την μικρή πρόοδο που έχει σημειωθεί από τότε.³

5. Το Υπουργείο Παιδείας πρέπει να λάβει σοβαρά υπόψη του την υπο-εκπροσώπηση των γυναικών στις θέσεις εκπαιδευτικού προσωπικού στα ελληνικά πανεπιστήμια, στις αντίστοιχες θέσεις διοίκησης και λήψης αποφάσεων καθώς και στον τομέα της έρευνας. Πρέπει να συμπεριλάβει την ισότητα των φύλων μεταξύ των βασικών αξόνων και προτεραιοτήτων της αναγγελθείσας νομοθετικής μεταρρύθμισης για την έρευνα και τα ΑΕΙ. Πρέπει επίσης να προχωρήσει αμέσως σε παρεμβάσεις που να ενσωματώνουν την διάσταση του φύλου στην οργανωτική δομή και λειτουργία των ΑΕΙ και των οργανισμών έρευνας, στην ευρύτερη κουλτούρα τους, στα προγράμματα και στις πρακτικές τους.
6. Στο πλαίσιο υλοποίησης του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (EXE, European Research Area), η ελληνική κυβέρνηση έχει καταρτίσει ένα διεξοδικό Εθνικό Οδικό Χάρτη. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον τομέα της έρευνας περιλαμβάνεται μεταξύ των έξι βασικών προτεραιοτήτων του.⁴ Το Υπουργείο Παιδείας οφείλει να προχωρήσει στην εφαρμογή του Εθνικού Οδικού Χάρτη, και να εντάξει τη διάσταση του φύλου στις βασικές προτεραιότητες της μεταρρύθμισης που σχεδιάζει. Τούτο άλλωστε απορρέει και από τις υποχρεώσεις, τις οποίες έχει αναλάβει η Ελλάδα στο πλαίσιο εναρμόνισής της με την πολιτική της ΕΕ στον τομέα αυτό.

B. Το ισχύον νομικό πλαίσιο στην Ελλάδα

Η Ελλάδα διαθέτει ένα προωθημένο συνταγματικό και νομοθετικό πλαίσιο, το οποίο όχι μόνο επιτρέπει αλλά επιβάλλει την ανάληψη πολιτικών πρωτοβουλιών για την προώθηση της ισότητας των φύλων στα ΑΕΙ και στον χώρο της έρευνας. Το Σύνταγμα κατοχυρώνει στο άρθρο 4 παρ. 2 την ισότητα των Ελλήνων και των Ελληνίδων ως προς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους. Με την αναθεώρηση του 2001 (άρθρο 116 παρ. 2), καθιερώθηκε η δυνατότητα λήψης θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας.⁵ Επίσης προβλέπεται ότι «το κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών». Σκοπός της διάταξης είναι η κατάργηση της πραγματικής ανισότητας που είχε διαμορφωθεί σε βάρος των γυναικών και η προώθηση όχι μόνο της θεσμικής ισότητας, αλλά και της ίσης μεταχείρισης των φύλων στην πράξη με την παροχή ίσων ευκαιριών.⁶

Η συνταγματική κατοχύρωση της ουσιαστικής ισότητας το 2001, επέτρεψε τη λήψη θετικών μέτρων, όπως είναι οι ποσοτώσεις στη συγκρότηση των υπηρεσιακών συμβουλίων των δημοσίων υπηρεσιών, στον διορισμό μελών διοικητικών συμβουλίων ή άλλων συλλογικών οργάνων διοίκησης, και στην κατάρτιση ψηφοδελτίων για τις τοπικές και εθνικές εκλογές. Στο ίδιο πλαίσιο, ο Νόμος 3653/2008 (άρθρο 57) προέβλεπε την εφαρμογή ελάχιστου ποσοστού εκπροσώπησης των δύο

γνωστό ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να αναλαμβάνουν σε μεγάλο βαθμό το βάρος της ανατροφής των παιδιών και της φροντίδας των ηλικιωμένων. Αυτό ανταποκρίνεται σε μια τεράστια κοινωνική ανάγκη και διαιωνίζεται όσο η συμμετοχή των ανδρών εδώ παραμένει χαμηλή, ενώ αποτελεί ταυτόχρονα τη μεγαλύτερη και πιο διαδεδομένη μορφή μη αμειβόμενης εργασίας στον κόσμο. Ταυτόχρονα, δυσχεραίνει υπέρμετρα και τη δυνατότητα των γυναικών να επιδιώξουν μια πορεία σταδιοδρομίας και ανέλιξης χωρίς διαλείμματα, στο χώρο της επιστημονικής έρευνας. Οι έμφυλες αντιλήψεις και τα στερεότυπα συχνά επηρεάζουν καθοριστικά τα κριτήρια και τις πρακτικές που διαμορφώνονται σε χώρους διεξαγωγής επιστημονικής έρευνας και ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας.

³ Π.χ. η έκθεση της Γενικής Γραμματείας Έρευνας & Τεχνολογίας, Ελλάδα, Γυναίκες και Επιστήμη: Εθνική Έκθεση (2002). Βλ. σχετικά την πρόσφατη ποιοτική μελέτη των Νέλλη Καμπούρη, Κατερίνας Κική-Παπαδάκη Παύλου Χατζόπουλου, Φύλο, Έρευνα και Καινοτομία στην Ελλάδα (Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας, Ηράκλειο, 2015).

⁴ Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας, Ελληνική Στρατηγική για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (EXE), Εθνικός Οδικός Χάρτης (2015-2020), Αθήνα, Απρίλιος 2016, σελ. 31-37.

⁵ Παράλληλα, καταργήθηκε και η προϊσχύσασα διάταξη του άρθρου 116 παράγρ. 2, η οποία προέβλεπε αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας (για σοβαρούς λόγους και στις περιπτώσεις που ειδικά ορίζει ο νόμος).

⁶ Για μια λεπτομερή ανάλυση του νομικού και πολιτικού πλαισίου, καθώς και των παραγόντων που οδήγησαν στη συνταγματική κατοχύρωση όχι μόνο της τυπικής αλλά και της ουσιαστικής ισότητας στα τέλη της δεκαετίας του 1990 στην Ελλάδα, βλ. Dia Anagnostou, "Gender Constitutional Reform, Positive Measures and Transnational Dynamics in Greece and the EU: From formal to substantive equality?" Canadian Journal of Law and Society Vol. 28, No. 1 (August 2013), 133-150.

φύλων (1/3) στις επιτροπές διαχείρισης της έρευνας. Στον Ελληνικό Εθνικό Οδικό Χάρτη EXE 2015-2020 αναφέρεται ότι ο νόμος αυτός τελούσε σε αναστολή από την έναρξη της ισχύος του και συνεπώς δεν εφαρμόστηκε ποτέ στο σύνολό του.⁷ Στο πλαίσιο ενίσχυσης της συμμετοχής των γυναικών που παραμένει χαμηλή, με βάση και το άρθρο 116 του Συντάγματος, ο νόμος για την έρευνα που εγκρίθηκε από τη Βουλή το 2016, προβλέπει ποσόστωση για κάθε φύλο μεταξύ των υποψηφίων μελών των συμβουλίων έρευνας, «εφόσον οι υποψήφιοι διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη της σχετικής, κατά περίπτωση, θέσης».⁸ Δεν είναι σαφές εάν και κατά πόσο η διάταξη αυτή εφαρμόζεται στην πράξη.

Η ουσιαστική ισότητα των φύλων είναι ο βασικός στόχος της σημαντικής νομοθετικής παρέμβασης που συνέβη το 2019.⁹ Ο νόμος για την «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων» (Ν. 4604/2019) προβλέπει την οριζόντια ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) σε όλες τις δημόσιες πολιτικές. Συγκεκριμένα, προβλέπει την ενσωμάτωσή του στην προετοιμασία, τον σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση πολιτικών, προγραμμάτων και δαπανών, με στόχο την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και την καταπολέμηση των διακρίσεων. Επίσης, προβλέπει για πρώτη φορά την εκπόνηση «Σχεδίων Ισότητας», ολοκληρωμένων δηλαδή παρεμβάσεων που εκπονούνται από επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Θεσπίζει επίσης την απονομή «Σήματος Ισότητας» από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, ως μια μορφή επιβράβευσης για τις επιχειρήσεις που υιοθετούν πολιτικές ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών των εργαζομένων γυναικών και ανδρών (Άρθρο 21). Στον τομέα της εκπαίδευσης, ενθαρρύνει τα ΑΕΙ να ενσωματώσουν τη διάσταση του φύλου στα προγράμματα σπουδών τους (Άρθρο 17). Τέλος, με άλλη νομοθετική παρέμβαση, το 2019, προβλέπεται η δημιουργία Επιτροπής για την Ισότητα των Φύλων σε κάθε ΑΕΙ. Μεταξύ των αρμοδιοτήτων της Επιτροπής είναι η κατάρτιση Σχεδίων Δράσης για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του αντίστοιχου ΑΕΙ.¹⁰

Επομένως, η Ελλάδα διαθέτει ένα βασικό νομοθετικό πλαίσιο για την ενσωμάτωση και την προώθηση της ισότητας των φύλων στη λειτουργία των ΑΕΙ και των φορέων έρευνας, καθώς και στο περιεχόμενο της έρευνας και των προγραμμάτων σπουδών, το οποίο είναι εναρμονισμένο με την πολιτική της ΕΕ. Ωστόσο, οι προαναφερθείσες ρυθμίσεις καθώς και ο Οδικός Χάρτης για την Έρευνα παραμένουν σε μεγάλο βαθμό ανεφάρμοστα. Δεν έχουν υποστηριχθεί πολιτικά ούτε έχουν θεσπιστεί οι αναγκαίοι πόροι και τα κίνητρα για να τεθούν σε εφαρμογή. Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, όπως το Πανεπιστήμιο Αιγαίου, το Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο, το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο και το Πάντειο Πανεπιστήμιο έχουν κατά καιρούς προχωρήσει σε σημαντικές πρωτοβουλίες και δράσεις. Π.χ. έχουν καταρτίσει σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων, προάγουν την ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στις δομές διοίκησης, τις σπουδές για το φύλο, τη δημιουργία δικτύων με αντικείμενο το φύλο. Ωστόσο, με δεδομένη την έλλειψη πόρων και κινήτρων, οι

⁷ Ελληνική Στρατηγική για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (EXE), Εθνικός Οδικός Χάρτης (2015-2020), σελ. 33.

⁸ Συγκεκριμένα, ο Νόμος 4386/2016, «Ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις», άρθρο 25, παράγρ. 13 προβλέπει ότι: «Ο αριθμός των υποψηφίων για το Εθνικό Συμβούλιο Έρευνας και Καινοτομίας (Ε.Σ.Ε.Κ.), τα Τομεακά Ερευνητικά Συμβούλια (Τ.Ε.Σ.), τα Περιφερειακά Συμβούλια Έρευνας και Καινοτομίας (Π.Σ.Ε.Κ.), καθώς και ο αριθμός των μελών των Επιστημονικών Συμβουλίων (Ε.Σ.) των Ερευνητικών Κέντρων και των Επιστημονικών Συμβουλίων (Ε.Σ.) των Ερευνητικών Ινστιτούτων καθορίζεται με βάση την επιστημονική αριστεία και σύμφωνα με την εφαρμογή ποσόστωσης κατ' ελάχιστο 1/3 για το κάθε φύλο, βάσει του άρθρου 116 του Συντάγματος, εφόσον οι υποψήφιοι διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη της σχετικής, κατά περίπτωση, θέσης.»

⁹ Νόμος 4604/2019 του Υπουργείου Εσωτερικών, το πρώτο μέρος του οποίου έχει τίτλο «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας», ΦΕΚ Νο. 50/1, Μάρτιος 2019, άρθρα 10-24.

¹⁰ Νόμος 4589/19, Άρθρο 33, στο οποίο προβλέπεται ότι «με απόφαση της Συγκλήτου συνιστάται και συγκροτείται σε κάθε Α.Ε.Ι. άμισθη Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.) ως συμβουλευτικό όργανο της Συγκλήτου και των Διοικήσεων των Σχολών και Τμημάτων για την προώθηση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής». Εκτός από την εκπόνηση σχεδίων δράσης, οι αρμοδιότητες των ΕΙΦ είναι να εισηγούνται μέτρα για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση του σεξισμού, να παρέχουν ενημέρωση και επιμόρφωση στα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας σε θέματα σχετικά με το φύλο και την ισότητα, να διαμεσολαβούν σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά, να προωθούν την εκπόνηση μελετών και ερευνών σχετικά με το φύλο, και συνδρομή προς θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση.

προσπάθειες αυτές παραμένουν μεμονωμένες και αποσπασματικές.¹¹ Παράλληλα όμως, μέσα από αυτές τις δράσεις και πρωτοβουλίες, μέλη ΔΕΠ, ομάδες και τμήματα στα ΑΕΙ αυτά καθώς και σε άλλα, έχουν συσσωρεύσει πολύτιμη εμπειρία, την οποία το Υπουργείο Παιδείας οφείλει να αξιοποιήσει. Το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης (ΕΚΤ) διαθέτει επίσης σημαντική τεχνογνωσία και εμπειρία στον τομέα αυτό, όπως και το Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ). Το ΕΛΙΑΜΕΠ είναι το πρώτο ερευνητικό ινστιτούτο στην Ελλάδα που έχει καταρτίσει ολοκληρωμένο Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού έργου TARGET με θέμα “Taking a reflexive approach to gender equality and institutional transformation”.¹²

Αξιοποιώντας όλη αυτή την εμπειρία και την τεχνογνωσία, το Υπουργείο μπορεί πια να διαμορφώσει μια ολοκληρωμένη στρατηγική που θα προάγει την ισότητα των φύλων στα ΑΕΙ και στην έρευνα. Η αναγγελθείσα νομοθετική μεταρρύθμιση είναι η κατάλληλη ευκαιρία, την οποία και η ηγεσία του Υπουργείου οφείλει να εκμεταλλευθεί. Στο επόμενο και τελευταίο τμήμα αυτού του κειμένου παρουσιάζονται προτάσεις με αντικείμενο συγκεκριμένες πολιτικές παρεμβάσεις.

Γ. Προτάσεις πολιτικής για τη μεταρρύθμιση στα ΑΕΙ

Η επικείμενη νομοθετική μεταρρύθμιση οφείλει να θέσει τους εξής στόχους: α) να ενσωματώσει τη διάσταση του φύλου στις δομές και την εσωτερική λειτουργία των πανεπιστημίων και των οργανισμών έρευνας (αυτών που χρηματοδοτούν και αυτών που εκπονούν έρευνα), τόσο στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων όσο και στην πρόσβαση και συμμετοχή στα όργανα διοίκησης και λήψης αποφάσεων και, β) να ενισχύσει τις σπουδές φύλου, αλλά και να ενθαρρύνει τους ερευνητές και τα μέλη ΔΕΠ να το εντάξουν ως θεματική στα μαθήματα του προγράμματος σπουδών γενικότερα, καθώς και στην έρευνά τους.

1. Βασικό εργαλείο για την επίτευξη αυτών των γενικών στόχων είναι **η κατάρτιση από τον κάθε οργανισμό (ερευνητικό ή ΑΕΙ) Σχέδιου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων** (ΣΔΙΦ, Gender Equality Plans). Όπως έχουμε ήδη αναφέρει, η πολιτική της ΕΕ αλλά και η ελληνική νομοθεσία και ο Εθνικός Οδικός Χάρτης για την έρευνα, προβλέπουν τα ΣΔΙΦ ως ένα βασικό και ευέλικτο εργαλείο. Ο Εθνικός Οδικός Χάρτης 2015-2020 ενθαρρύνει τους δημόσιους ερευνητικούς φορείς «να καταρτίσουν ΣΔΙΦ και να συμπεριλάβουν σχετικές προβλέψεις στους εσωτερικούς κανονισμούς που πρόκειται να καταρτισθούν ή/και στα στρατηγικά τους σχέδια.»¹³

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου μέσα από την κατάρτιση ΣΔΙΦ είναι μια προσέγγιση απολύτως σύμφωνη με την αρχή της αυτοτέλειας και του αυτοδιοίκητου των ΑΕΙ και των οργανισμών έρευνας. Καταρτίζοντας το δικό του ΣΔΙΦ, ο κάθε οργανισμός θα προσδιορίσει συγκεκριμένους στόχους, στρατηγικές και δράσεις για το πώς θα ενσωματώσει τη διάσταση του φύλου και θα αντιμετωπίσει στοχευμένα τις αποκλίσεις και τις έμφυλες ανισότητες, οι οποίες μπορεί να υπάρχουν σε διαφορετική μορφή, σε κάθε οργανισμό. Η κατάρτιση των ΣΔΙΦ δεν είναι απλά μία άσκηση επί χάρτου. Αντίθετα, είναι μια διαδικασία, η οποία πρέπει να έχει ως αφετηρία την εκτίμηση και ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης στο κάθε ΑΕΙ και στον κάθε ερευνητικό οργανισμό. Στη βάση αυτής της αρχικής εκτίμησης, θα προσδιοριστούν οι στόχοι, οι οποίοι θα πρέπει να είναι μετρήσιμοι καθώς και οι δράσεις για την επίτευξή τους. Βασική προϋπόθεση για την υλοποίηση των ΣΔΙΦ είναι : α) να συνδεθούν με κίνητρα (π.χ. με τη χρηματοδότηση και την αξιολόγηση των ΑΕΙ, ή την αξιολόγηση ερευνητικών έργων για τους οργανισμούς που χρηματοδοτούν έρευνα), β) να διατεθούν διοικητικοί και οικονομικοί πόροι για την υλοποίησή τους.

¹¹ Για μια περιγραφή των πρωτοβουλιών και δράσεων ΑΕΙ στον τομέα αυτό, δες το αφιέρωμα «Η πρόκληση του φύλου στον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας», Καινοτομία, Έρευνα και Τεχνολογία, 2009-2010, σελ. 20-27, και το European Institute for Gender Equality (EIGE) factsheet για την Ελλάδα, το οποίο είναι διαθέσιμο στο <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/greece>

¹² Το έργο χρηματοδοτείται από το Πρόγραμμα Ορίζοντας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (H2020 2017-2021). Για την περιγραφή του έργου TARGET, βλ. <https://www.gendertarget.eu/>

¹³ Ελληνική Στρατηγική για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (EXE), Εθνικός Οδικός Χάρτης (2015-2020), σελ. 36.

2. Το κάθε ΑΕΙ και ο κάθε οργανισμός έρευνας πρέπει να προχωρήσει στη **συστηματική συλλογή στοιχείων** που αφορούν τους ανθρώπινους πόρους, π.χ. προκηρύξεις, προσλήψεις, εξελίξεις, τα οποία θα συλλέγονται και με βάση το φύλο, όπως επίσης και στοιχεία για την ένταξη της διάστασης του φύλου στα προγράμματα σπουδών και στα χρηματοδοτούμενα ερευνητικά έργα. Η συλλογή στοιχείων επιτρέπει την αντικειμενική εκτίμηση της κατάστασης καθώς και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των δράσεων στην επίτευξη των επιθυμητών αλλαγών.
3. **Ορισμός Υπεύθυνου ή Υπεύθυνης για την Ισότητα των Φύλων (ΥΙΦ)** σε κάθε ΑΕΙ και κάθε ερευνητικό οργανισμό, ο/η οποίος/α θα έχει την πλήρη στήριξη και θα συνεργάζεται στενά με τη διοίκηση του κάθε οργανισμού (Πρυτανεία, Διευθυντής/τρια, κλπ). Βασική αρμοδιότητα της/του ΥΙΦ θα είναι η υλοποίηση του ΣΔΙΦ (και η συλλογή στοιχείων που σχετίζονται με αυτό) σε στενή συνεργασία με τους προέδρους των τμημάτων και τη διοίκηση. Στο σημείο αυτό μπορούν να αξιοποιηθούν και οι Επιτροπές για την Ισότητα των Φύλων (ΕΙΦ), οι οποίες δημιουργήθηκαν το 2019 (βλ. Ενότητα Β) για να συμβάλουν στην εφαρμογή του ΣΔΙΦ του φορέα τους.
4. **Μέτρα που προάγουν την ισόρροπη εκπροσώπηση και συμμετοχή των δύο φύλων** στα όργανα διοίκησης, στα Δ.Σ. ερευνητικών οργανισμών, στις επιστημονικές επιτροπές, στις επιτροπές αξιολόγησης ερευνητικών έργων, κ.λ.π.. Ως προς αυτό, η εφαρμογή στην πράξη ελάχιστης ποσοστώσης 1/3 με βάση το φύλο θα θέσει σε εφαρμογή την υπάρχουσα ελληνική νομοθεσία που ενώ ισχύει ήδη από το 2000 παραμένει ως επί το πλείστον στα χαρτιά.
5. Ενίσχυση μέσα από κίνητρα της **ένταξης της διάστασης του φύλου στα πανεπιστημιακά προγράμματα σπουδών και στα ερευνητικά έργα** και τις προτάσεις που υποβάλλονται για χρηματοδότηση.

Η εξαγγελθείσα νομοθετική μεταρρύθμιση για τα ΑΕΙ και την έρευνα αποτελεί πρώτης τάξεως ευκαιρία για τη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης παρέμβασης για την ισότητα των φύλων στο τομέα αυτό. Ευκαιρία που δεν πρέπει να χαθεί! Μια τέτοια παρέμβαση, η οποία θα χρησιμοποιήσει την κατάρτιση Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων ως βασικό εργαλείο, θα τοποθετήσει την Ελλάδα μεταξύ των πιο προηγμένων κρατών μελών στον τομέα αυτό (Αυστρία, Γερμανία, Ισπανία, Φιλανδία, Ιταλία, Σουηδία). Κυρίως όμως, η ένταξη της διάστασης του φύλου στα ΑΕΙ και στους οργανισμούς έρευνας θα συμβάλει στο να αξιοποιήσουμε, αντί να αγνοούμε ή να σπαταλάμε, το ανθρώπινο κεφάλαιο και τις δημιουργικές δυνάμεις που μπορούν να απελευθερωθούν, εάν οι έμφυλες ανισότητες στον τομέα της έρευνας και της ανώτατης εκπαίδευσης εκλείψουν.