

Παράγοντες που διευκολύνουν και εμπόδια που
δυσχεραίνουν την υλοποίηση των Σχεδίων Δράσης για την
Ισότητα των Φύλων σε Πανεπιστήμια και Ερευνητικά Κέντρα
στην Ελλάδα.

Ερευνητική Έκθεση



Το έργο “Καταπολεμώντας τις έμφυλες ανισότητες στην έρευνα και στην ανώτατη εκπαίδευση στην Ελλάδα (GENDRHED)” υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος Active citizens fund, με φορέα υλοποίησης το **Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ)**.

Το **πρόγραμμα** Active citizens fund, ύψους € 15εκ, χρηματοδοτείται από την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και τη Νορβηγία και είναι μέρος του χρηματοδοτικού μηχανισμού του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ) περιόδου 2014 – 2021, γνωστού ως EEA Grants. Το πρόγραμμα στοχεύει στην ενδυνάμωση και την ενίσχυση της βιωσιμότητας της κοινωνίας των πολιτών και στην ανάδειξη του ρόλου της στην προαγωγή των δημοκρατικών διαδικασιών, στην ενίσχυση της συμμετοχής των πολιτών στα κοινά και στην προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Τη διαχείριση της επιχορήγησης του προγράμματος Active citizens fund για την Ελλάδα έχουν αναλάβει από κοινού το Ίδρυμα Μποδοσάκη και το SolidarityNow.

Διαβάστε περισσότερα εδώ: www.activecitizensfund.gr

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή, αντικείμενο και στόχος της έρευνας	5
2. Επισκόπηση βιβλιογραφίας: Παράγοντες που επηρεάζουν την υλοποίηση των ΣΔΙΦ	7
2.1.1. Ορισμοί.....	7
2.1.2. Παράγοντες που διευκολύνουν ή δυσχεραίνουν την υλοποίηση των ΣΔΙΦ.....	7
3. Ανάλυση δευτερογενών πηγών: Τα ΣΔΙΦ στα Ελληνικά πανεπιστήμια και ΕΚ.....	14
4. Ερευνητική μέθοδος	24
4. Αποτελέσματα έρευνας	25
5.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά	25
5.2 Παράγοντες που διευκολύνουν και εμπόδια που δυσχεραίνουν την υλοποίηση των Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στα Πανεπιστήμια και Ερευνητικά Κέντρα στην Ελλάδα	27
5.2.1. Παράγοντες που διευκολύνουν τη διαδικασία του ΣΔΙΦ.....	27
5.2.2. Εμπόδια που δυσχεραίνουν τη διαδικασία του ΣΔΙΦ	33
5. Συζήτηση - Συμπεράσματα.....	38
6. Βιβλιογραφία	42
Παράρτημα Ι: Οδηγός συνέντευξης της ποιοτικής έρευνας	45

Περιεχόμενα γραφημάτων

Γράφημα 1 Φύλο συμμετεχουσών/συμμετεχόντων του δείγματος.....	26
Γράφημα 2 Γεωγραφική κατανομή του δείγματος.....	26
Γράφημα 3 Ρόλος στην ΕΙΦΚΔ	27

Περιεχόμενα πινάκων

Πίνακας 1 ΣΔΙΦ πανεπιστημιακών και ερευνητικών ιδρυμάτων στην Ελλάδα	17
Πίνακας 2 Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος	26

Συνομογραφίες

ΑΕΙ = Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
ΑΠΘ = Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης
ΑΣΚΤ = Ανώτατη Σχολή Καλών Τεχνών
ΔΗΜΟΚΡΙΤΟΣ = Εθνικό Κέντρο Έρευνας Φυσικών Επιστημών «ΔΗΜΟΚΡΙΤΟΣ»
ΔΠΘ = Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης
ΕΑΑ = Εθνικό Αστεροσκοπείο Αθηνών
ΕΑΠ = Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
ΕΙΦΚΔ = Επιτροπή Ισότητας και Καταπολέμησης Διακρίσεων
ΕΚΕΤΑ = Εθνικό Κέντρο Έρευνας και Τεχνολογικής Ανάπτυξης
ΕΚΚΕ = Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών
ΕΛΙΔΕΚ = Ελληνικό Ίδρυμα Έρευνας και Καινοτομίας
ΕΛΚΕ = Ειδικός Λογαριασμός Κονδυλίων Έρευνας
ΕΛΚΕΘΕ = Ελληνικό Κέντρο Θαλασσιών Ερευνών
ΕΚΠΑ = Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών
ΕΛΜΕΠΑ = Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο
ΕΜΠ = Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο
ΕΣΠΑ= Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης
Ε&Κ = Έρευνα & Καινοτομία
ΙΙΕΑΑ = Ίδρυμα Ιατροβιολογικών Ερευνών της Ακαδημίας Αθηνών
ΙΚΥ = Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών
ΙΤΕ = Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας
ΟΠΑ = Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών
ΠΑΔΑ = Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής
ΠΑΜΑΚ = Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
ΠΑΠΕΙ = Πανεπιστήμιο Πειραιά ΣΔΙΦ= Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων
Φλέμινγκ = Ερευνητικό Κέντρο Βιοϊατρικών Επιστημών «Αλέξανδρος Φλέμινγκ»
Athena = Ερευνητικό Κέντρο Καινοτομίας στις Τεχνολογίες της Πληροφορίας, των Επικοινωνιών και της Γνώσης «ΑΘΗΝΑ»
ΕΙΓΕ = Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων

1. Εισαγωγή, αντικείμενο και στόχος της έρευνας

Παρόλη την πρόοδο στο πεδίο της ισότητας των φύλων στην Ευρώπη των 27 κρατών-μελών, γυναίκες και θηλυκότρες με ελάχιστες εξαιρέσεις, υπο-εκπροσωπούνται σε θέσεις εξουσίας και κέντρα λήψης αποφάσεων. Αμείβονται χαμηλότερα από τους άνδρες για την ίδια εργασία, παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας, και απασχολούνται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας. Επίσης, αναλαμβάνουν, σχεδόν εξ ολοκλήρου, τη φροντίδα της οικίας, των παιδιών και άλλων μελών της οικογένειας, ενώ αποτελούν θύματα έμφυλης βίας. Σεξισμός και έμφυλα στερεότυπα διατρέχουν όλες τις πτυχές της δημόσιας, εργασιακής και προσωπικής ζωής και αποτελούν μερικές από τις αιτίες που συντελούν στην διαιώνιση των έμφυλων ανισοτήτων (Hooks, 2000; European Union, 2021).

Οι ανισότητες αυτές παρατηρούνται και στο πεδίο της έρευνας και της ανώτατης εκπαίδευσης. Χωρίς εξαίρεση, τα Πανεπιστήμια και τα Ερευνητικά Κέντρα (ΕΚ) αναπαράγουν μια «έμφυλη τάξη πραγμάτων» στην κατανομή θέσεων, καθηκόντων, πόρων και εξουσίας (Acker, 1990; Rosa, Drew & Canavan, 2020). Οι έμφυλες ανισότητες στα πανεπιστήμια και τα ΕΚ αποτυπώνονται στις σχετικές εκθέσεις «*She Figures*» (EC, 2021) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Οι εκθέσεις αυτές παρουσιάζουν χρήσιμα στοιχεία για την απασχόληση, αλλά και την πρόσβαση των ερευνητριών και των ερευνητών σε ερευνητική χρηματοδότηση στις 27 χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ).

Τις τελευταίες δύο δεκαετίες, η ΕΕ ασχολείται εκτενώς με τις έμφυλες ανισότητες στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και την επιστημονική έρευνα. Μεταξύ άλλων, η προτεραιότητα 4 του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (ΕΧΕ) επικεντρώνεται στην έμφυλη ισότητα και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην Έρευνα & Καινοτομία (Ε&Κ). Το πρόγραμμα "Ορίζοντας Ευρώπη" (Horizon Europe) επίσης θέτει την ισότητα των φύλων ως οριζόντια διάσταση στις δραστηριότητες του. Προωθεί και υποστηρίζει ενεργά την εφαρμογή σχεδίων δράσης για την ισότητα των φύλων (ΣΔΙΦ) σε Πανεπιστήμια και Ερευνητικά Κέντρα (ΕΚ) (Clavero & Galligan, 2021).

Τα ΣΔΙΦ αποτελούν ένα σύνολο δράσεων για την ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) στην εσωτερική λειτουργία και στο σύνολο των δραστηριοτήτων των ιδρυμάτων, έχοντας ως απώτερο στόχο την αντιμετώπιση των υφιστάμενων έμφυλων και άλλων ανισοτήτων (Αναγνώστου & Καρύδου, 2023). Σύμφωνα με τη Διακήρυξη της Λουμπλιάνα (2021¹), τα ΣΔΙΦ αποτελούν βασικό εργαλείο για την άρση των έμφυλων ανισοτήτων στα Πανεπιστήμια και τα ΕΚ. Παράλληλα, τα ΣΔΙΦ αποτελούν κριτήριο επιλεξιμότητας, προκειμένου τα δημόσια ιδρύματα (Πανεπιστήμια, Ερευνητικά Κέντρα, κ.λπ.) να λαμβάνουν χρηματοδότηση για προγράμματα Ε&Κ "Ορίζοντας Ευρώπη". Τα ΣΔΙΦ θα πρέπει να έχουν συγκεκριμένους τομείς παρέμβασης, αλλά και να πληρούν κάποιες βασικές προϋποθέσεις ως προς τη διαδικασία εκπόνησης και υλοποίησής τους.

Η προϋπόθεση να υλοποιεί ένας φορέας σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων άσκησε αξιοσημείωτη επιρροή, γεγονός που καταδεικνύεται κυρίως από την αύξηση των εγκεκριμένων ΣΔΙΦ σε ιδρύματα Ε&Κ τα δυο τελευταία έτη (Κnapířska & Chrobak-Tatara, 2023). Σύμφωνα με την Αναγνώστου (2023), η προϋπόθεση αυτή που συμπεριλήφθηκε στον «Ορίζοντα Ευρώπη» έδωσε μια άνευ προηγουμένου ώθηση και στη χώρα μας και συνέβαλε στην υλοποίηση σημαντικών αλλαγών εντός των Πανεπιστημίων και των ΕΚ. Από το 2020 μέχρι σήμερα, το σύνολο σχεδόν των 24 δημοσίων ΑΕΙ και πολλά από τα 14 δημόσια ΕΚ της χώρας έχουν πλέον συγκροτήσει Επιτροπές Ισότητας των

¹ Η Διακήρυξη της Λουμπλιάνα, τονίζει τη σημασία της από κοινού δράσης για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της ενσωμάτωσης της έμφυλης διάστασης στην Έρευνα και την Καινοτομία. Τη διακήρυξη προσυπέγραψαν 35 μέλη μεταξύ των οποίων κράτη-μέλη της Ένωσης και η Ευρωπαϊκή επιτροπή.

Φύλων και Καταπολέμησης Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ). Έχουν επίσης, εγκρίνει Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) προκειμένου να διασφαλίσουν τη δυνατότητά τους να συμμετάσχουν σε χρηματοδοτούμενα ερευνητικά έργα από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Αναγνώστου & Καρύδου 2023). Ωστόσο, η έγκριση των παραπάνω ΣΔΙΦ δεν εξασφαλίζει απαραίτητα την αποτελεσματική υλοποίηση τους. Αντιθέτως, σε αυτό το στάδιο *υπάρχει «ορατός ο κίνδυνος αυτά τα ΣΔΙΦ να μείνουν στα χαρτιά ως (μια άλλη) χαμένη ευκαιρία»* (Αναγνώστου 2023, σελ. 3).

Με αφετηρία την πρόκληση αυτή, η παρούσα έκθεση² ερευνά τους παράγοντες που διευκολύνουν και τα εμπόδια που δυσχεραίνουν την υλοποίηση των ΣΔΙΦ στα Ελληνικά Πανεπιστήμια και στα Ερευνητικά Κέντρα. Κατά την προετοιμασία της έρευνας μελετήθηκε η σχετική διεθνής και ελληνική βιβλιογραφία και συναφείς ποιοτικές έρευνες που έχουν διεξαχθεί για τη μελέτη του συγκεκριμένου ζητήματος (βλ. ενότητα 2) ενώ συγκεντρώθηκαν και αναλύθηκαν όλα τα διαθέσιμα ΣΔΙΦ των ελληνικών πανεπιστημίων και ερευνητικών κέντρων (βλ. ενότητα 3). Παράλληλα πραγματοποιήθηκε πρωτογενής ποιοτική έρευνα (ημι-δομημένες συνεντεύξεις) με πρώην και νυν Προέδρους/μέλη των ΕΙΦΚΔ των Πανεπιστημίων και ΕΚ και άλλο ερευνητικό και διοικητικό προσωπικό των ιδρυμάτων. Σκοπός των συνεντεύξεων ήταν να κατανοήσουμε σε τι βαθμό τα πανεπιστήμια και τα ΕΚ υλοποιούν τα ΣΔΙΦ, και να εξετάσουμε τους παράγοντες που συμβάλλουν ή εμποδίζουν την εφαρμογή τους. Τα αποτελέσματα της έρευνας βασίζονται σε 21 ημι-δομημένες συνεντεύξεις, οι οποίες διενεργήθηκαν τον Ιανουάριο και το Φεβρουάριο του 2024.

Η έκθεση αυτή αποτελεί μια από τις πρώτες ολοκληρωμένες καταγραφές στην Ευρώπη και η πρώτη στη χώρα μας, και εστιάζει στο σύνολο των δημόσιων πανεπιστημίων και ΕΚ στην Ελλάδα. Είναι σημαντικό να συνεχίσουμε να ερευνούμε σε βάθος τους παράγοντες που επηρεάζουν την υλοποίηση μέτρων για την προώθηση του στόχου της Ισότητας των Φύλων και την αποτελεσματικότητά τους σε ένα ερευνητικό ή πανεπιστημιακό ίδρυμα. Όπως αναφέρει η Ahmed (2012), το υφιστάμενο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο, οι θεσμικές πρακτικές και το ισχύον «έμφυλο συμβόλαιο», διαμορφώνουν τις μορφές αντίστασης στις δράσεις για την ισότητα των φύλων.

Η δομή της παρούσας μελέτης έχει ως εξής: Στο 2ο κεφάλαιο περιλαμβάνεται βιβλιογραφική επισκόπηση των κυριότερων παραγόντων που διευκολύνουν ή δυσχεραίνουν την υλοποίηση των ΣΔΙΦ. Στο 3^ο κεφάλαιο παρουσιάζεται μια ανάλυση όλων των ΣΔΙΦ που έχουν αναρτήσει τα ελληνικά πανεπιστημιακά και ερευνητικά Ιδρύματα στην ιστοσελίδα τους, με βάση τους προτεινόμενους τομείς παρέμβασης του «Ορίζοντα Ευρώπη». Στο 4^ο κεφάλαιο περιγράφεται η μεθοδολογική προσέγγιση της παρούσας μελέτης με ειδική αναφορά στη φεμινιστική θεωρητική κριτική και έρευνα, καθώς και οι αναμενόμενες ερευνητικές δυσχέρειες. Το 5^ο κεφάλαιο περιλαμβάνει μια σύντομη καταγραφή των δημογραφικών χαρακτηριστικών των ατόμων που συμμετείχαν στις συνεντεύξεις καθώς και μια αναλυτική παρουσίαση των αποτελεσμάτων της ποιοτικής έρευνας. Στο

² Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο υλοποίησης του έργου «Καταπολεμώντας τις έμφυλες ανισότητες στην έρευνα και στην ανώτατη εκπαίδευση στην Ελλάδα (GENDRHED)» Το έργο GENDRHED ξεκίνησε τον Μάρτιο του 2022 και υλοποιείται από το Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ), με χρηματοδότηση από το πρόγραμμα Active citizens fund των χωρών του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ) (ΕΕΑ Grants). Στόχος του είναι να υποστηρίξει τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα, ώστε να αντιμετωπίσουν τις έμφυλες ανισότητες στο εσωτερικό τους. Έχει εκπονήσει μια σειρά από δράσεις κατάρτισης του ακαδημαϊκού, του ερευνητικού και του διοικητικού τους προσωπικού, προκειμένου να ενισχύσει τις γνώσεις και την ικανότητά τους να εφαρμόζουν προσαρμοσμένα ΣΔΙΦ.

6^ο κεφάλαιο παρουσιάζονται συνοπτικά και αναλύονται τα κύρια αποτελέσματα της έρευνας και ερμηνεύονται με αναφορά και στη διαθέσιμη βιβλιογραφία.

2. Επισκόπηση βιβλιογραφίας: Παράγοντες που επηρεάζουν την υλοποίηση των ΣΔΙΦ

2.1.1. Ορισμοί

Καθώς μας ενδιαφέρει να κατανοήσουμε τους παράγοντες που προάγουν ή αντίθετα εμποδίζουν την εκπόνηση και υλοποίηση των ΣΔΙΦ, είναι σημαντικό να προσδιορίσουμε τους παράγοντες αυτούς. Η διατύπωση ενός κοινού ορισμού δεν είναι εύκολη. Όπως αναφέρουν οι Woods, Benschop & van den Brink (2022), υπάρχει ανεπαρκής θεώρηση του τρόπου με τον οποίον τα ιδρύματα Ε&Κ ορίζουν την έμφυλη ισότητα και συνεπώς απουσιάζει μια επαρκής και κοινά αποδεκτή αντίληψη όσον αφορά τον στόχο που θέλουν να επιτύχουν υλοποιώντας ένα ΣΔΙΦ.

Η παρούσα έκθεση, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες οδηγίες του EIGE (2016), ορίζει ως παράγοντες που δυσχεραίνουν την εκπόνηση ή/και την υλοποίηση των ΣΔΙΦ όλες εκείνες τις προκλήσεις που σχετίζονται με ευρύτερες αντιστάσεις ή εμπόδια (θεσμικά, διοικητικά, ατομικά) ή ακόμα και με την έλλειψη βούλησης, πόρων (ανθρώπινων και οικονομικών) και εμπειρογνωμοσύνης. Αντίθετα, ως παράγοντες που διευκολύνουν την εκπόνηση και υλοποίηση των ΣΔΙΦ νοούνται τα μέτρα και οι πρωτοβουλίες που μπορούν να λειτουργήσουν υποστηρικτικά στην προώθηση της ισότητας των φύλων ως μακροπρόθεσμο στόχο σε ένα ίδρυμα, επιτυγχάνοντας μια βιώσιμη κουλτούρα ισότητας και συμπερίληψης.

2.1.2. Παράγοντες που διευκολύνουν ή δυσχεραίνουν την υλοποίηση των ΣΔΙΦ

Η καταπολέμηση των έμφυλων και άλλων ανισοτήτων και διακρίσεων που τέμνονται με τη διάσταση του φύλου αποτελεί πλέον βασική προτεραιότητα πολιτικής της ΕΕ και πολλών κρατών μελών. Ωστόσο οι αλλαγές πραγματοποιούνται με αργό ρυθμό και με σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των κρατών μελών. Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Δείκτη για την Ισότητα των φύλων (Gender Equality Index) η γενική πρόοδος σε επίπεδο έμφυλης ισότητας στο σύνολο των ευρωπαϊκών κρατών μελών είναι πολύ μικρή, ενώ οι ετήσιες μεταβολές είναι σχεδόν αδιόρατες. Επιπρόσθετα, παρόλο που τα ΣΔΙΦ αποτελούν ένα από τα βασικά εργαλεία πολιτικής της ΕΕ για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην Ε&Κ, υπάρχει έλλειψη μελετών που να εξετάζουν συστηματικά και σε βάθος τους παράγοντες που επιδρούν στην υλοποίηση των ΣΔΙΦ και στον ενδεχόμενο αντίκτυπό τους (Müller, 2023).

Μια πρώτη συστηματική επισκόπηση? των σχετικών μελετών πραγματοποιείται στο έργο INSPIRE (Muller, 2023) το οποίο έλαβε πρόσφατα χρηματοδότηση από το πρόγραμμα «Ορίζοντα Ευρώπη». Η έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής η οποία δημοσιεύθηκε το 2012 αναφέρει τους εξής τρεις παράγοντες που επηρεάζουν τη διαδικασία υλοποίησης των ΣΔΙΦ: α) δημιουργία γνωσιακής βάσης για τις έμφυλες ανισότητες εντός του ιδρύματος, β) υποστήριξη των ανωτάτων βαθμίδων διοίκησης, και γ) ύπαρξη αποτελεσματικών πρακτικών για τη διαχείριση των θεσμικών αλλαγών που μπορεί να επιφέρουν τα ΣΔΙΦ. Στη βάση αυτής της έκθεσης το EIGE (2016) πρότεινε επιπλέον μέτρα πολιτικής

για την προώθηση της ισότητας των φύλων και αναφέρει επιπρόσθετους παράγοντες που επηρεάζουν τη διαδικασία υλοποίησης των ΣΔΙΦ στα ερευνητικά ιδρύματα. Οι παράγοντες που αναφέρει είναι:

1. υποστήριξη από την ανώτατη διοίκηση,
2. ύπαρξη ενός εδραιωμένου θεσμικού οργάνου για την ισότητα των φύλων εντός του ιδρύματος,
3. συνεργασία μεταξύ ερευνητικού, διδακτικού και διοικητικού προσωπικού σε όλη τη διαδικασία του ΣΔΙΦ,
4. ύπαρξη θεσμοθετημένων πρακτικών και διαδικασιών για την προώθηση της έμφυλης ισότητας εντός του ιδρύματος,
5. συμμετοχικός σχεδιασμός και υλοποίηση του ΣΔΙΦ
6. Ύπαρξη προτεραιοτήτων, δράσεων και στόχων για την προώθηση της έμφυλης ισότητας
7. Ευελιξία και ανθεκτικότητα
8. Διαθεσιμότητα δεδομένων που να απεικονίζουν τον «έμφυλο χάρτη» του ιδρύματος
9. Ύπαρξη σχετικής γνώσης και ικανοτήτων για την υλοποίηση συγκεκριμένων δράσεων που προβλέπονται στο ΣΔΙΦ,
10. Ύπαρξη ενός μηχανισμού αξιολόγησης της υλοποίησης των προβλεπόμενων δράσεων.

Η έκθεση του EIGE (2016) παραθέτει επίσης μια σειρά ανασταλτικών παραγόντων και εμποδίων που εμποδίζουν την υλοποίηση των ΣΔΙΦ. Ειδικότερα οι παράγοντες που αναφέρει είναι:

1. Ύπαρξη αντιστάσεων (ατομικών, οργανωσιακών κ.α),
2. Έλλειψη κατανόησης του στόχου της έμφυλης ισότητας ή/και του ΣΔΙΦ,
3. Η πεποίθηση ότι η αριστεία αίρει την ανάγκη δράσεων για την ισότητα των φύλων
4. Αντίληψη ότι δεν απαιτείται η υλοποίηση σχετικών δράσεων για την προώθηση της ισότητας των φύλων εντός του ιδρύματος
5. Έλλειψη αυτονομίας των ερευνητικών ιδρυμάτων λόγω του υφιστάμενου εθνικού πολιτικού πλαισίου
6. Έλλειψη επαρκών και τακτικά διαθέσιμων ανθρώπινων και οικονομικών πόρων
7. Έλλειψη εξουσίας ή αδυναμία λήψης αποφάσεων από το προσωπικό που εμπλέκεται στην ανάπτυξη και εφαρμογή του ΣΔΙΦ
8. Έλλειψη σχετικών δεδομένων και στατιστικών στοιχείων
9. Μη εμπλοκή βασικών «συμμάχων»/δρώντων στη διαδικασία του ΣΔΙΦ
10. Απουσία υπόβαθρου/παράδοσης τους σπουδές φύλου στο ίδρυμα υλοποίησης του ΣΔΙΦ
11. Μη διασφάλιση βιωσιμότητας και ανθεκτικότητας των μέτρων υλοποίησης.

Οι Palmén & Kalpazidou Schmidt (2019) στο πλαίσιο υλοποίησης του έργου EFFORTI διαμόρφωσαν ένα μοντέλο αξιολόγησης των δράσεων ενός ΣΔΙΦ. Με βάση αυτό το μοντέλο πρότειναν επίσης σειρά παραγόντων που επηρεάζουν την υλοποίηση του ΣΔΙΦ, οι οποίοι αφορούν στα εξής:

1. Πλαίσιο διακυβέρνησης του ιδρύματος,
2. Δέσμευση της ανώτατης διοίκησης,
3. Συμμετοχικός σχεδιασμός και υλοποίηση του ΣΔΙΦ
4. Δημιουργία συνεργειών

5. Αντιστάσεις και στρατηγικές αντιμετώπισης αυτών
6. Διαθεσιμότητα πόρων
7. Βιωσιμότητα των δράσεων
8. Ικανότητες και γνώσεις για την έμφυλη ισότητα
9. Διαφάνεια, στόχοι και παρακολούθηση
10. Έλλειψη δεδομένων και πληροφοριών για την υλοποίηση των δράσεων.

Έπειτα, οι Mergaert, Casace, and Linková (2022) ανέπτυξαν ένα μοντέλο μελέτης του αντικτύπου των δράσεων για την έμφυλη ισότητα αναδιοργανώνοντας ή/και συγχωνεύοντας τους παράγοντες που αναφέρει το EIGE (2016) σε διαφορετικές κατηγορίες. Συγκεκριμένα στο μοντέλο που ανέπτυξαν, αναφέρουν 12 παράγοντες που επηρεάζουν τη διαδικασία υλοποίησης των ΣΔΙΦ:

1. Η ομάδα που ηγείται της αλλαγής
2. Ύπαρξη γνώσεων και δεξιοτήτων για την προώθηση της θεσμικής αλλαγής ως προς την ισότητα των φύλων
3. Ενεργή υποστήριξη από την διοίκηση
4. Διαθεσιμότητα πόρων
5. Συλλογή δεδομένων και στατιστική ανάλυση
6. Συμπερίληψη ατόμων από όλες τις βαθμίδες διοίκησης
7. Συμμετοχή εξωτερικών φορέων και εμπειρογνομόνων,
8. Ολιστική προσέγγιση αναφορικά με τη διαχείριση της αλλαγής ως προς την ισότητας των φύλων
9. Διαφάνεια
10. Ιδρυματικές πολιτικές που στηρίζονται στην εις βάθος κατανόηση της έμφυλης ισότητας ή/και του ΣΔΙΦ
11. Οργανωσιακή κουλτούρα
12. Οργανωσιακή διακυβέρνηση.

Άλλες μελέτες αναδεικνύουν επιπρόσθετους παράγοντες που επιδρούν στην υλοποίηση των ΣΔΙΦ. Αναλύοντας τους παράγοντες που εμποδίζουν την εφαρμογή των ΣΔΙΦ σε πέντε ερευνητικά ιδρύματα στην Ευρώπη, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας, η Anagnostou (2022) υποστηρίζει ότι ένα από τα βασικά εμπόδια είναι η απουσία ενός ολοκληρωμένου πλαισίου πολιτικής το οποίο θα στοχεύει να αντιμετωπίσει τα υφιστάμενα διαρθρωτικά εμπόδια και τις άρρητες έμφυλες προκαταλήψεις. Οι Bencivenega και Drew (2021), συγκρίνοντας τα ΣΔΙΦ σε Ιταλία και Ιρλανδία, υπογραμμίζουν τη σημασία που έχει η υποστήριξη από την ανώτατη διοίκηση των πανεπιστημιακών και ερευνητικών ιδρυμάτων. Υποστηρίζουν επίσης ότι η χρήση ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών, η αναφορά σε ισχύοντες νόμους μπορεί να συμβάλει θετικά στην υλοποίηση ενός ΣΔΙΦ. Αντίθετα, το μεγάλο μέγεθος και η πολύπλοκη εσωτερική δομή ενός ιδρύματος μπορεί να αποδειχθεί προβληματική όταν πρόκειται να εφαρμοστούν μέτρα που σκοπεύουν να αλλάξουν τις εσωτερικές διαδικασίες (Anagnostou 2022; Doneva et al. 2019). Οι Clavero και Galligan (2021), αναφέρουν ότι η διαδικασία της αλλαγής θα πρέπει να είναι ευαισθητοποιημένη ως προς τις υφιστάμενες σχέσεις εξουσίας και τους πολλαπλούς και αλληλένδετους άξονες μέσω των οποίων εκδηλώνονται αυτές οι σχέσεις. Οι Tzanakou & Pearce (2019) αναφέρουν μια ακόμη σημαντική πρόκληση για την υλοποίηση των ΣΔΙΦ η οποία συνδέεται με νεοφιλελεύθερες δημόσιες πολιτικές που οδηγούν σε περικοπές δαπανών και προσωπικού στα πανεπιστήμια και προωθούν μια απλουστευτική αντίληψη της

ισότητας των φύλων. Τέλος, οι Ikävalko & Kantola (2017) αναφέρουν κάποιες αντιλήψεις οι οποίες μπορεί να λειτουργήσουν ανασταλτικά στην υλοποίηση ενός ΣΔΙΦ όπως είναι η (εσφαλμένη) πεποίθηση ότι η ισότητα έχει ήδη επιτευχθεί εντός του ιδρύματος.

Οι προαναφερθείσες μελέτες εστιάζουν στην υλοποίησή ΣΔΙΦ σε συγκεκριμένες χώρες της ΕΕ, κυρίως σε αυτές που υιοθετούν ένα πιο προωθημένο θεσμικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων. Αντίθετα, απουσιάζει η συστηματική καταγραφή παραγόντων που επηρεάζουν την υλοποίηση ΣΔΙΦ σε χώρες, όπως η Ελλάδα, όπου η προώθηση της ισότητας στους τομείς της έρευνας και της ανώτατης εκπαίδευσης δεν αποτέλεσε σαφή στόχο κυβερνητικής πολιτικής ως τώρα. Σε αυτές τις τελευταίες χώρες η πολιτική της ευρωπαϊκής επιτροπής να ορίσει τα ΣΔΙΦ ως κριτήριο επιλεξιμότητας για χρηματοδότηση επέδρασε καταλυτικά. Η μοναδική μελέτη που εστιάζει σε χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, προσπαθώντας να συνοψίσει τους κύριους παράγοντες που επηρεάζουν το σχεδιασμό και την υλοποίηση των ΣΔΙΦ, είναι η πρόσφατη έκθεση του έργου INSPIRE (Krzaklewska, Sekula, Warat, Ratecka, Ciaruta, Kosmos, Mihajlović & Cankar, 2023). Οι συγγραφείς της εν λόγω μελέτης έκαναν μια συστηματική βιβλιογραφική επισκόπηση εστιάζοντας σε μελέτες που αφορούν 15 χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης³ ή αλλιώς όπως ονομάζονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή «χώρες διεύρυνσης» (widening countries). Διεξήγαγαν επίσης μια ποιοτική έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίων η οποία απευθύνονταν σε εμπειρογνώμονες για την ισότητα των φύλων στην εκάστοτε χώρα, με στόχο την ανάδειξη σχετικών παραγόντων που επηρεάζουν τα ΣΔΙΦ σύμφωνα με την εμπειρία τους. Παρακάτω παρουσιάζονται, τα αποτελέσματα της μελέτης αυτής σχετικά με τους παράγοντες που είναι σημαντικοί για την υλοποίηση των ΣΔΙΦ στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης:

1. **Υποστήριξη από την ανώτατη διοίκηση:** Η υποστήριξη ενός ΣΔΙΦ από την ανώτατη διοίκηση θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική σε χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, όπου η ισότητα των φύλων δεν περιλαμβάνεται στην εθνική πολιτική ατζέντα ή αποτελεί νέο στόχο σε αυτή (Anagnostou 2022, σελ. 84). Ειδικότερα, η δέσμευση του/της Πρύτανη/Πρυτάνισσας είναι καθοριστική για την υλοποίηση συγκεκριμένων δράσεων, όπως η συστηματική συλλογή δεδομένων με βάση το φύλο σε ένα πανεπιστημιακό ή ερευνητικό ίδρυμα. Η Wroblewski (2021) αναφέρει συγκεκριμένα για την Ελλάδα και την Τουρκία ότι η προοδευτική διοίκηση του/της Πρύτανη/Πρυτάνισσας, αλλά και η παρουσία γυναικών σε ηγετικές θέσεις του ιδρύματος λειτουργεί θετικά στην υλοποίηση σχετικών μέτρων, δεδομένης της ελλιπούς πολιτικής υποστήριξης σε εθνικό επίπεδο.
2. **Ο ρόλος των τμημάτων διαχείρισης προσωπικού:** Η συμπερίληψη ατόμων από το τμήμα διαχείρισης προσωπικού και άλλων σχετικών διοικητικών τμημάτων των ιδρυμάτων στη διαδικασία του ΣΔΙΦ θεωρείται εξαιρετικά σημαντική. Διευκολύνει την προσαρμογή των προβλεπόμενων δράσεων στο οργανωσιακό πλαίσιο του ιδρύματος, το οποίο λειτουργεί θετικά για την αποτελεσματικότητά τους. Μέσω του συμμετοχικού σχεδιασμού τα ενδιαφερόμενα μέρη συνεργάζονται και καθορίζουν λύσεις σε κοινά ζητήματα.
3. **Ευρεία κινητοποίηση ατόμων και ομάδων εντός του ιδρύματος:** Η ενεργοποίηση μελών του προσωπικού που έχουν φεμινιστική δράση ή δραστηριοποιούνται σε οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών φαίνεται να επιδρά θετικά στη διαδικασία υλοποίησης του ΣΔΙΦ. Η συμπερίληψη ειδικών σε θέματα φύλου θεωρείται επίσης σημαντική καθώς φαίνεται να

³ Βουλγαρία, Κροατία, Τσεχία, Κύπρος, Εσθονία, Ελλάδα, Ουγγαρία, Λετονία, Λιθουανία, Μάλτα, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβακία και Σλοβενία.

συμβάλλουν στην ανάπτυξη της γνωσιακής βάσης του ιδρύματος σε θέματα σχετικά με την έμφυλη ισότητα.

4. **Κοινότητες δράσης:** Η ανάπτυξη και η εδραίωση μιας κοινότητας δράσης (ΚΔ) είναι ένα βήμα καθοριστικής σημασίας για τον επιτυχημένο σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση του ΣΔΙΦ. Σε χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, μια ΚΔ μπορεί να δώσει κύρος και να συμβάλλει στην εδραίωση των σχετικών δράσεων για την ισότητα. Οι ΚΔ δημιουργούν κόμβους γνώσης και διευκολύνουν την ανταλλαγή καλών πρακτικών συμβάλλοντας ενδεχομένως στη βιωσιμότητα των. Πιο συγκεκριμένα, στην περίπτωση της Ελλάδας, οι Επιτροπές Ισότητας των Φύλων & Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) των πανεπιστημίων δημιούργησαν ένα δίκτυο (με πρωτοβουλία του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου) στο οποίο συμμετέχουν οι ΕΙΦ των 24 ΑΕΙ της χώρας και η Ελληνική Ένωση Γυναικών Πανεπιστημιακών (ΕΛΕΓΥΠ). Αντίστοιχα, δημιουργήθηκε και το δίκτυο των ΕΙΦΚΔ των ερευνητικών κέντρων και ανεξάρτητων ινστιτούτων (συμμετέχουν 14 δημόσια ερευνητικά κέντρα) (Αναγνώστου & Καρύδου 2023: σελ. ??). Τα δίκτυα αυτά λειτουργούν αποτελεσματικά ως Κοινότητες Δράσης. Αναλαμβάνουν σημαντικές πρωτοβουλίες, συντονίζουν δράσεις που ενδιαφέρουν από κοινού όλες τις ΕΙΦΚΔ, και προωθούν τα θέματα ισότητας των φύλων προς τα αρμόδια όργανα της Πολιτείας. Μεταξύ των δύο δικτύων έχει αναπτυχθεί συνεργασία. Έχουν συσταθεί ομάδες εργασίας για να επεξεργαστούν επιμέρους θεματικές όπως η διαμόρφωση δεικτών για την ισότητα των φύλων, η κατάρτιση πρωτοκόλλων για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, και οι συνέργειες με εξωτερικούς φορείς, μεταξύ άλλων.
5. **Τρόπος επικοινωνίας των «οφελών» της προώθησης του στόχου της ισότητας των φύλων:** Πολλές μελέτες υπογραμμίζουν τη σημασία του τρόπου με τον οποίο γίνεται κατανοητή η έμφυλη ισότητα και το πως επικοινωνείται στην ευρύτερη ακαδημαϊκή επιστημονική κοινότητα εντός και εκτός του ιδρύματος. Μερικά παράδειγμα που προτείνονται από τη βιβλιογραφία, τα οποία φαίνεται να λειτουργούν θετικά σε χώρες της νοτιοανατολικής Ευρώπης, είναι η προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, η σύνδεση με την έννοια της συστημικής αλλαγής για την έμφυλη ισότητα, που απορρέει και από τη δέσμευση για τους στόχους για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (SDG) και η συνεχής καλλιέργεια της ευαισθητοποίησης σχετικά με τον ρόλο που επιτελούν οι γυναίκες σε όλους τους επιστημονικούς κλάδους.
6. **Συνέργειες με εξωτερικούς δρώντες:** Οι συμπράξεις με φορείς χρηματοδότησης, κυβερνητικούς και δημοτικούς φορείς, αλλά και με οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών που εργάζονται και μάχονται για την προώθηση της ισότητας των φύλων, συμβάλλουν θετικά στην εφαρμογή και στη βιωσιμότητα των δράσεων.
7. **Δεδομένα/Δείκτες:** Η συστηματική συλλογή δεδομένων κατά φύλο και η παρακολούθηση αυτών φαίνεται να συμβάλλει θετικά στην εφαρμογή μέτρων προώθησης της έμφυλης ισότητας. Η ανάπτυξη δεικτών για την αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης και οι συγκρίσεις δεδομένων σε εθνικό επίπεδο με άλλα ιδρύματα (π.χ. με πανεπιστήμια του ίδιου μεγέθους) συμβάλλουν στη δημιουργία γνωσιακής βάσης και στην καλύτερη απεικόνιση της υφιστάμενης κατάστασης του ιδρύματος αναφορικά με την έμφυλη ισότητα.

Η ίδια μελέτη αναφέρει τους παράγοντες που δυσχεραίνουν το σχεδιασμό και την υλοποίηση των ΣΔΙΦ. Συγκεκριμένα αναφέρει του εξής παράγοντες:

- 1. Απουσία δέσμευσης από τον Οργανισμό:** Το κριτήριο επιλεξιμότητας του προγράμματος «Ορίζοντας Ευρώπη» αποτέλεσε βασική κινητήρια δύναμη για την υιοθέτηση ΣΔΙΦ από τα ιδρύματα Ε&Κ σε χώρες της Νότιας και Κεντρικής Ευρώπης και αλλού. Ωστόσο, η έλλειψη ουσιαστικής υποστήριξης από την ανώτατη διοίκηση ενός ιδρύματος λειτουργεί ανασταλτικά στη διαδικασία του ΣΔΙΦ. Η απλή έγκριση εγγράφων για την τυπική εκπλήρωση των υποχρεώσεων των ιδρυμάτων, χωρίς σαφή δέσμευση από τη διοίκηση, δεν μπορεί να επιφέρει κανένα ουσιαστικό αποτέλεσμα. Επιπλέον, αν η υλοποίηση δράσεων βασίζεται σε πρωτοβουλίες μεμονωμένων προσώπων τότε μια αλλαγή στην ηγεσία μπορεί να προκαλέσει εμπόδια στην μελλοντική υλοποίηση των δράσεων. Τέλος, ο σχεδιασμός βραχυχρόνιων μέτρων για την ισότητα των φύλων μπορεί να λειτουργήσει ανασταλτικά στην προώθηση του στόχου της ισότητας των φύλων εντός του ιδρύματος.
- 2. Έλλειψη δέσμευσης και ενεργούς υποστήριξης από τις ανώτατες βαθμίδες διοίκησης των ΑΕΙ και των ΕΚ:** Η έλλειψη δέσμευσης και υποστήριξης από την ηγεσία αποτελεί σημαντικό εμπόδιο προώθησης της έμφυλης ισότητας. Η απουσία αυτή μπορεί να σημαίνει ότι ο στόχος της ισότητας των φύλων είναι ήσσονος σημασίας για το πανεπιστημιακό ή ερευνητικό ίδρυμα, και να εμποδίζει την υλοποίηση των σχεδιαζόμενων μέτρων, ιδιαίτερα εκείνων που απαιτούν υποστήριξη. Η στήριξη και η σαφής δέσμευση των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης δίνει κύρος και νομιμότητα σε αυτή τη διαδικασία. Τέλος, ενθαρρύνει τα μέλη του προσωπικού του πανεπιστημίου και των ερευνητικών κέντρων να ενεργοποιηθούν, να επενδύσουν χρόνο, να υποστηρίξουν τη διαδικασία, και να βοηθήσουν στην αντιμετώπιση των προβλημάτων που ενδέχεται να προκύψουν. Ως εκ τούτου, είναι απαραίτητη η ενεργοποίηση ατόμων από όλες τις βαθμίδες του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένων μελών προσωπικού από τις ανώτατες βαθμίδες διοίκησης των ΑΕΙ και των ΕΚ σε όλη τη διαδικασία της κατάρτισης και υλοποίησης του ΣΔΙΦ.
- 3. Έλλειψη πόρων:** Η απουσία ανθρώπινου δυναμικού και οικονομικών πόρων για την υλοποίηση των δράσεων του ΣΔΙΦ αποτελεί βασικό εμπόδιο στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Πολλά μέλη εντός των πανεπιστημιακών και ερευνητικών οργανισμών εργάζονται για την υλοποίηση των ΣΔΙΦ κατά βάση εθελοντικά χωρίς να λαμβάνουν κάποια αμοιβή ή απαλλαγή από τα καθήκοντα τους. Η ανάθεση επιπρόσθετου φόρτου εργασίας στο ήδη επιβαρυσμένο προσωπικό ή σε μέλη χωρίς σχετικές γνώσεις, και η ρητή ή άρρητη άρνηση της διοίκησης να διαθέσει οικονομικούς πόρους για την υλοποίηση των δράσεων, δείχνουν ότι ο στόχος της ισότητας των φύλων δεν αποτελεί προτεραιότητα για το πανεπιστημιακό ή ερευνητικό ίδρυμα. Τέλος, η συνεχής έλλειψη πόρων για την υλοποίηση του ΣΔΙΦ μπορεί να υποδηλώνει την ύπαρξη θεσμικών αντιστάσεων.
- 4. Έλλειψη πρόσβασης σε δεδομένα κατά φύλο και άλλων κοινωνικών ταυτοτήτων:** Ένα ακόμη εμπόδιο που μπορεί να λειτουργεί αρνητικά στην υλοποίηση δράσεων για την έμφυλη ισότητα αποτελεί η έλλειψη ή η μη πρόσβαση σε ποσοτικά δεδομένα που αφορούν στην κατανομή του ερευνητικού, διοικητικού και φοιτητικού πληθυσμού με βάση το φύλο. Η συλλογή τέτοιων δεδομένων που είναι αναγκαία για την αποτελεσματική παρακολούθηση των δράσεων για την ισότητα των φύλων, και θα πρέπει να ενσωματώνεται στην εσωτερική λειτουργία του κάθε ιδρύματος. Κατά την προετοιμασία του ΣΔΙΦ, τα Πανεπιστήμια και τα ΕΚ θα πρέπει να ενισχύσουν την οργανωσιακή τους ικανότητα και να βελτιώσουν τις διαδικασίες και τα πληροφοριακά συστήματα για τη συλλογή δεδομένων (Αναγνώστου & Καρύδου, 2023). Δηλαδή, η κατάρτιση του έμφυλου χάρτη με ποσοτικά δεδομένα αποτελεί το πρώτο βήμα των Οργανισμών, προκειμένου να αποτυπώσουν τις έμφυλες ανισότητες και

άλλες διακρίσεις. Σε δεύτερο χρόνο, ο εμπλουτισμός των ποσοτικών δεδομένων με ποιοτικά στοιχεία συμβάλλει στην σε βάθος ανάλυση των υφιστάμενων έμφυλων στερεοτύπων, προκαταλήψεων και σχέσεων εξουσίας εντός ενός οργανισμού.

5. **Απουσία εξειδικευμένης γνώσης για το φύλο και την έμφυλη ισότητα:** Ένα ακόμη σημαντικό εμπόδιο στην εφαρμογή του ΣΔΙΦ ειδικά σε χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης αποτελεί η έλλειψη τεχνογνωσίας και εμπειρογνωμοσύνης σε θέματα φύλου. Μεγαλύτερη έλλειψη αυτής της γνώσης παρατηρείται στις τεχνολογικές σχολές.
6. **Αντιστάσεις:** Οι αντιστάσεις ως προς την ισότητα των φύλων είναι ένας από τους βασικούς παράγοντες που οδηγούν στην αποτυχία υλοποίησης ή βιωσιμότητας των ΣΔΙΦ (Palmén and Kalraizidou Schmidt 2019). Σύμφωνα με το EIGE (2016), οι αντιστάσεις εκδηλώνονται με διάφορους τρόπους, κυρίως σε δύο επίπεδα: 1. Ατομικό επίπεδο: Η αντίσταση μπορεί να εκδηλωθεί είτε ρητά (ανοιχτή αμφισβήτηση του στόχου της ισότητας των φύλων λόγω ατομικών πεποιθήσεων ή κινήτρων) ή άρρητα και σιωπηρά (αποχή ή άρνηση συμμετοχής στη διαδικασία υλοποίησης συγκεκριμένων δράσεων) και 2. Ιδρυματικό επίπεδο: εκδηλώνεται ως έλλειψη υποστήριξης από την ηγεσία του ιδρύματος, και τη μη διάθεση πόρων - χρηματικών ή ανθρώπινων - για την υλοποίηση των δράσεων του ΣΔΙΦ. Οι αντιστάσεις μπορεί επίσης να εκδηλωθούν μέσα από τις επικρατούσες αντιλήψεις και συμπεριφορές εντός του ιδρύματος, οι οποίες αναπαράγουν παραδοσιακά έμφυλα στερεότυπα. Μέλη της ακαδημαϊκής και ερευνητικής κοινότητας μπορεί να εκδηλώνουν την αντίθεσή τους συγκεκριμένα στον στόχο της ισότητας των φύλων ή να στρέφονται κατά των διαδικασιών αλλαγής γενικά. Επίσης, το γενικότερο κοινωνικό-πολιτισμικό πλαίσιο επηρεάζει το επίπεδο υποστήριξης από τους/τις εργαζόμενους/εργαζόμενες, καθώς και από τους φοιτητές και τις φοιτήτριες, οι οποίες δρουν συνήθως υποστηρικτικά στην υλοποίηση των σχετικών δράσεων. Υπάρχει μια γενικευμένη αντίληψη ότι «δεν υπάρχουν πλέον έμφυλες ανισότητες». Η αντίληψη αυτή μπορεί να αποτελέσει σοβαρό εμπόδιο στις προσπάθειες για αλλαγή και είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη όταν έχουμε σχεδόν ισόρροπη εκπροσώπηση μεταξύ γυναικών και ανδρών στις διάφορες διοικητικές βαθμίδες σε ένα ίδρυμα. Αυτό είναι ιδιαίτερα εμφανές ιδίως σε ορισμένες χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, οι οποίες παρουσιάζουν ποσοστά άνω του μέσου όρου των γυναικών στην Ε&Κ σε σύγκριση με τα ευρωπαϊκά επίπεδα. Αυτό εργαλειοποιείται για να υποστηριχθεί ότι μέτρα προώθησης της έμφυλης ισότητας δεν είναι απαραίτητο να εφαρμοστούν. Τέλος, η έλλειψη συμμετοχής των ανδρών σε σχετικές δράσεις και πρωτοβουλίες φαίνεται να λειτουργεί ανασταλτικά στη διαδικασία της αλλαγής μέσα στα πανεπιστήμια και στα ερευνητικά κέντρα, αλλά και ευρύτερα στην κοινωνία.
7. **Μεμονωμένες ή αποσπασματικές δράσεις για την ισότητα των φύλων ή μονοδιάστατη αντίληψη της ισότητας των φύλων:** Μελέτες δείχνουν πως οι δράσεις για την ισότητα των φύλων, που περιορίζονται σε πολιτικές ίσης εκπροσώπησης έχουν περιορισμένο αντίκτυπο σε έναν οργανισμό. Οι έμφυλες και κοινωνικές ανισότητες είναι πολλαπλές – εκτείνονται πέρα από το φύλο, και τέμνονται με την εθνική και κοινωνική καταγωγή, την ταυτότητα φύλου, την αναπηρία, και τον σεξουαλικό προσανατολισμό μεταξύ άλλων. Έτσι, ολοένα και περισσότερο αναγνωρίζεται τα τελευταία χρόνια – και στην πολιτική της ΕΕ – ότι η αποτελεσματική καταπολέμηση των έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων απαιτεί μια διαθεματική (intersectional) προσέγγιση, η οποία προς το παρόν ωστόσο, βρίσκεται σε πολύ αρχικό στάδιο (Αναγνώστου, 2023, σελ. 4)

8. **Κοινωνικές-πολιτισμικές αναπαραστάσεις των φύλων:** Τα παραδοσιακά κοινωνικά και πολιτισμικά πρότυπα και οι έμφυλοι ρόλοι, αντιβαίνουν στις προσπάθειες για αλλαγές στα ιδρύματα. Οι έμφυλες προκαταλήψεις συναντώνται και στον τομέα της Ε&Κ. Είναι ιδιαίτερα εμφανείς στον οριζόντιο διαχωρισμό εργασίας (παραδοσιακά οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε επιστήμες Τεχνολογίας και Μηχανικής), στην άνιση κατανομή των εργασιών φροντίδας, στην προώθηση του μοντέλου της οικογένειας και σε άλλους τομείς.
9. **Πρακτικές απασχόλησης και θετικά μέτρα:** Σε αυτή την κατηγορία εντάσσονται κάποιες πρακτικές απασχόλησης και θετικά μέτρα τα οποία πολύ πιθανά να αναπαράγουν τις υφιστάμενες έμφυλες προκαταλήψεις και στερεότυπα, αντί να συμβάλλουν στην άρση αυτών (Striebing et al. 2020. Με άλλα λόγια μέτρα προσανατολισμένα στην προώθηση του στόχους της ισότητας των φύλων ή θετικά μέτρα, μπορείς να μην είναι επαρκώς σχεδιασμένα ή να μην έχουν υλοποιηθεί τελικώς με τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλίζεται η θετική τους επίδραση.

3. Ανάλυση δευτερογενών πηγών: Τα ΣΔΙΦ στα Ελληνικά πανεπιστήμια και ΕΚ

Σε αυτή την ενότητα κάνουμε μια ανάλυση όλων των διαθέσιμων ΣΔΙΦ των πανεπιστημίων και των ΕΚ στην Ελλάδα με βάση τους προτεινόμενους τομείς παρέμβασης του «Ορίζοντα Ευρώπη». Αξίζει να αναφερθεί ότι σε κάποια από αυτά τα ιδρύματα, δράσεις για το φύλο προϋπήρχαν της συγκρότησης των ΕΙΦΚΔ. Για παράδειγμα στο πανεπιστήμιο Αιγαίου από το 2014 είχε συγκροτηθεί η Επιτροπή για το Φύλο «ΑΙΓΑΙΟ 50:50 Ισόρροπη Συμμετοχή»⁴ και στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης η «Επιτροπή Φύλου και Ισότητας»⁵. Στο Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΕΚΠΑ) είχε δημιουργηθεί από το 2009 το γραφείο ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ⁶ για θέματα φύλου και ισότητας, ενώ από το 2006 λειτουργεί το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου⁷ του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου. Ακόμη, λειτουργούσαν προπτυχιακά και μεταπτυχιακά προγράμματα με βασικό άξονα το φύλο, τα οποία εγκρίθηκαν για χρηματοδότηση στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ⁸. Τέλος, είχαν ήδη διαμορφωθεί σχέδια δράσης όπως αυτό του Πανεπιστημίου Αιγαίου.

Η εισαγωγή του ΣΔΙΦ ως κριτήριο επιλεξιμότητας από τον «Ορίζοντα Ευρώπη» για την πρόσβαση των πανεπιστημίων και των ΕΚ σε ευρωπαϊκή χρηματοδότη κινητοποίησε τα ιδρύματα στην Ευρώπη να

⁴ Η Επιτροπή Ισότητας και Ίσων Ευκαιριών «ΑΙΓΑΙΟ 50:50 Ισόρροπη Συμμετοχή» δημιουργήθηκε με σκοπό τη δημιουργία ιδρυματικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητας. Για περισσότερα βλ. <https://tomov.gr/2014/09/16/quot-epitropi-isotitas-ison-eykairion-quot-panepistimio-aigaioy/>

⁵ Η επιτροπή λειτούργησε με στόχο την προαγωγή της Ισότητας των Φύλων σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας στο ΑΠΘ. για περισσότερα βλ. <https://www.auth.gr/com-gaei-meetings/>

⁶ Το γραφείο ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ. έχει σκοπό την παρακολούθηση και μελέτη ζητημάτων που σχετίζονται με την ισότητα εντός του ΕΚΠΑ. Για περισσότερα βλ.

https://www.uoa.gr/to_panepistimio/ypiresies_panepistimiakes_monades/grafeio_gia_themata_fyloy_kai_isotitas/

⁷ Το εργαστήριο Σπουδών Φύλου ιδρύθηκε με σκοπό να εξυπηρετήσει διδακτικές και ερευνητικές ανάγκες στα γνωστικά αντικείμενα του φύλου στην κοινωνική πολιτική και της ανάλυσης των πολιτικών για την ισότητας των φύλων σε διεθνές, ευρωπαϊκό, εθνικό και τοπικό επίπεδο. Για περισσότερα βλ. <https://www.genderstudies.panteion.gr>

⁸ Ενδεικτικά, τα προγράμματα αυτά είναι: το ΠΜΣ «Γυναίκες και Φύλο: Ανθρωπολογικές και Ιστορικές Προσεγγίσεις» – το οποίο μετονομάστηκε αργότερα σε ΠΜΣ «Φύλο, Πολιτισμός και Κοινωνία» στο Τμήμα Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Ιστορίας στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου, το Διατμηματικό Πρόγραμμα για το φύλο και την εκπαίδευση στο Τμήμα Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής και Τμήμα Ψυχολογίας του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου, και το πρόγραμμα για φύλο και θρησκεία στη Θεολογική Σχολή του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών) και το ΔΠΜΣ Φύλο, Κοινωνία, Πολιτική του Παντείου Πανεπιστημίου, το οποίο επαναλειτουργεί από το 2020. Για περισσότερα, βλ. <https://feministika.net/i-akadimaiki-empeiria-tou-fyloy/>

εκπονήσουν ΣΔΙΦ. Στην Ελλάδα, καταλυτικό ρόλο για την εκπόνηση των ΣΔΙΦ έπαιξαν οι ΕΙΦΚΔ, αρχικά των ΑΕΙ και έπειτα των ΕΚ. Οι επιτροπές αυτές δημιουργήθηκαν βάσει νομοθεσίας του 2019.⁹ Με βάση νομοθετικές διατάξεις που ισχύουν από τον Φεβρουάριο του 2023¹⁰, μετονομάστηκαν σε Επιτροπές Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων με βασική αρμοδιότητα την υλοποίηση ιδρυματικών σχεδίων δράσης. Αξιοποιώντας ακαδημαϊκό προσωπικό με γνώσεις και ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου, τα ΑΕΙ κατάρτισαν τα ΣΔΙΦ σε σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα (και εν μέσω της πανδημίας), υπό την χρονική πίεση των συμβάσεων που έπρεπε να υπογράψουν τα ιδρύματα για τη χορήγηση χρηματοδότησης από τον «Ορίζοντα Ευρώπη» (Αναγνώστου 2023, σελ.7).

Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει για κάθε δημόσιο ίδρυμα Ε&Κ στην Ελλάδα το σχετικό σύνδεσμο του ΣΔΙΦ και τη χρονική διάρκεια υλοποίησης του.

Ίδρυμα	Σύνδεσμος ΣΔΙΦ	Διάρκεια ΣΔΙΦ
Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (ΑΠΘ)	https://www.auth.gr/wp-content/uploads/ΣΔΙΦ_ΑΠΘ_2022_2024.pdf	2022-2024
Ανώτατη Σχολή Καλών Τεχνών (ΑΣΚΤ)	https://www.asfa.gr/wp-content/uploads/2023/09/Σχέδιο-Δράσης-για-την-Ισότητα-των-Φύλων-της-Ε.Ι.Φ.-της-Α.Σ.Κ.Τ.-εγκριμένο-από-την-Σύγκλητο-Συνεδρίαση-14.07.2022.pdf	2022-2024
Γεωπονικό Πανεπιστήμιο	https://docs.aua.gr/sites/default/files/attach edannouncements/ΣΧΕΔΙΟ%20ΔΡΑΣΗΣ%20ΓΙΑ%20ΤΗΝ%20ΙΣΟΤΗΤΑ%20ΦΥΛΩΝ%20ΓΙΑ. pdf	2022-2024
Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος	https://www.ihu.gr/wp-content/uploads/2022/07/ΙΣΟΤΗΤΑ_ΣΧΕΔΙΟ_ΔΡΑΣΗΣ_2.pdf	2022-2026
Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης (ΔΠΘ)	https://duth.gr/Portals/0/Sxedio%20Drasis%20EIF.pdf	2021
Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (ΕΑΠ)	Μη δημοσιευμένο	2022-2027
Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΕΚΠΑ)	https://hub.uoa.gr/wp-content/uploads/2022/06/ΣΔΕΙ-ΕΚΠΑ1.pdf	2022-2026
Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο (ΕΜΠ)	http://gender-equality.ntua.gr/media/k2/attachments/Σχέδιο_Δρά. pdf	2022

⁹ Άρθρο 33 του Νόμου 4589/19 «Πρώτηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων», στο οποίο προβλέπεται ότι «με απόφαση της Συγκλήτου 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».

¹⁰ Άρθρο 58 του Νόμου 5019/2023, ΦΕΚ Α' 27, 14 Φεβρουαρίου 2023.

Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο (ΕΛΜΕΠΑ)	https://hmu.gr/wp-content/uploads/2022/04/79-3-Σχέδιο-Δράσης-για-την-Ισότητα-των-Φύλων-Gender-Equality-Plan.pdf	2022-2024
Ιόνιο Πανεπιστήμιο	https://di.ionio.gr/gr/news/28640/	2022-2024
Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΟΠΑ)	https://isotita.aueb.gr/media/attachments/2022/04/14/programmadrasewn.pdf	2022-2024
Πανεπιστήμιο Μακεδονίας (ΠΑΜΑΚ)	https://www.uom.gr/assets/site/public/nodes/11791/13336-GEPUOM2022.pdf	2022-2024
Πανεπιστήμιο Αιγαίου	https://www.aegean.gr/sites/default/files/static/22/07/shedio_drasis_gia_tin_isotita_ton_fylon_2022-25.pdf	2022-2025
Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής (ΠΑΔΑ)	https://eifpada.uniwa.gr/wp-content/uploads/sites/577/2022/05/ΣΔΙΦ-ΠΑΔΑ_2022-2024-2.pdf	2022-2024
Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας	https://www.uowm.gr/wp-content/uploads/2022/07/GEAP_UOWM_13-07-2022.pdf	2022
Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων	https://eif.ac.uoi.gr/wp-content/uploads/2023/01/eif-pi-schedio-drasis-2022-25.pdf	2022-2025
Πανεπιστήμιο Κρήτης	https://www.uoc.gr/files/items/8/8664/sdif_panepistimio_kritis_anartisi.pdf	2022-2024
Πανεπιστήμιο Πατρών	https://isotita.upatras.gr/wp-content/uploads/sites/117/2022/06/ΣΔΙΦ-ΠΠ_v3.12_final.pdf	2022-2025
Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών	https://www.panteion.gr/wp-content/uploads/2022/10/ΣΔΙΦ-ΠΑΝΤΕΙΟΥ.pdf	2022-2025
Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου	https://isotita.uop.gr/wp-content/uploads/2022/11/sxedio-drashs-el.pdf	2021-2023
Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας	https://www.uth.gr/sites/default/files/contents/2022/PT%20SDIF%20Panepistimio%20Thessalias%20Idrymatiko%20Shedio%20gia%20tin%20Isotita%20ton%20Fylon_1740324120.pdf	2022-2025
Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο	https://www.hua.gr/files/2022/mar/ΣΔΙΦ_HUA_final.pdf	2022-2025
Πολυτεχνείο Κρήτης	https://www.tuc.gr/fileadmin/users_data/genderequality/TUC-GenderEqualityPlan.pdf	2022-2025
Πανεπιστήμιο Πειραιά (ΠΑΠΕΙ)	Μη δημοσιευμένο	
Εθνικό Ίδρυμα Ερευνών	http://www.eie.gr/documents/GEP_1stEdition_Jan2022.pdf	2022-2024
Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας (ΙΤΕ)	https://www.forth.gr/gfx/pdf/FORTH_GEP.pdf	2011

«ΑΘΗΝΑ» -Ερευνητικό Κέντρο Καινοτομίας στις Τεχνολογίες της Πληροφορίας, των Επικοινωνιών και της Γνώσης (Athena)	https://www.athenarc.gr/sites/default/files/gender_plan_athena_rc.pdf	2021-2023
Εθνικό Αστεροσκοπείο Αθηνών (ΕΑΑ)	https://www.noa.gr/wp-content/uploads/2023/06/GENDER_EQUALITY_ACTION_PLAN_GREEK.pdf	2022-2024
Εθνικό Κέντρο Έρευνας και Τεχνολογικής Ανάπτυξης (ΕΚΕΤΑ)	https://www.certh.gr/dat/4F4B18DB/file.pdf	2021
Εθνικό Κέντρο Έρευνας Φυσικών Επιστημών "ΔΗΜΟΚΡΙΤΟΣ"	https://www.demokritos.gr/wp-content/uploads/2022/08/GEP_NCSR-2022-2024.pdf	2022-2024
Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ)	https://www.ekke.gr/uploads/GEP_EKKE_final_GR.pdf	2022-2024
ΕΛΓΟ Δήμητρα	https://www.elgo.gr/images/GEP_ELGO-DIMITRA/Gender_Equality_Plan.pdf	2022-2024
Ελληνικό Κέντρο Θαλασσιών Ερευνών (ΕΛΚΕΘΕ)	Μη δημοσιευμένο	
Ερευνητικό Κέντρο Βιοϊατρικών Επιστημών "Αλέξανδρος Φλέμινγκ"	Μη δημοσιευμένο	
Ίδρυμα Ιατροβιολογικών Ερευνών της Ακαδημίας Αθηνών (ΙΙΕΑΑ)	Μη δημοσιευμένο	
Μπενάκειο Φυτοπαθολογικό Ινστιτούτο	https://www.bpi.gr/files/Σχέδιο%20Δράσης%20Ισότητας%20Φύλων2022.pdf	2022
Ελληνικού Ινστιτούτο Παστέρ	Μη δημοσιευμένο	
Κέντρο Καινοτομίας για τις Γυναίκες	Μη δημοσιευμένο	

Πίνακας 1 ΣΔΙΦ πανεπιστημιακών και ερευνητικών ιδρυμάτων στην Ελλάδα (Τελευταία πρόσβαση 13/4/2024)

Την παρούσα χρονική στιγμή (Απρίλιος 2024), 22 από τα 24 δημόσια Πανεπιστήμια (91%) έχουν εγκρίνει και δημοσιοποιήσει ΣΔΙΦ. Το 70% (16 από τα 23¹¹) των πανεπιστημιακών ΣΔΙΦ φαίνεται να πληρούν τις ελάχιστες απαιτήσεις του προγράμματος «Ορίζοντα Ευρώπη».¹² Η διάρκεια των ΣΔΙΦ κυμαίνεται από 2 ως 5 έτη. Η μεγαλύτερη αύξηση του αριθμού των ΣΔΙΦ παρατηρείται το 2022, 21 στα 23 ΣΔΙΦ ξεκίνησαν την εφαρμογή τους το 2022 ενώ μόλις δύο εκ των 23 ξεκίνησαν την εφαρμογή τους 2021. Δύο ΣΔΙΦ (ΑΠΘ και ΟΠΑ) έχουν λάβει υποστήριξη από ευρωπαϊκά έργα χρηματοδοτούμενα από τον «Ορίζοντα Ευρώπη». Εστιάζοντας τώρα στα ΕΚ, εννέα από τα 14 δημόσια

¹¹ Στην ανάλυση συμπεριλαμβάνονται 23 από τα 24 ΣΔΙΦ.

ΕΚ (64%) έχουν εγκρίνει και δημοσιοποιήσει ΣΔΙΦ. Το 66% (έξι από τα εννιά) των αναρτημένων ΣΔΙΦ φαίνεται να πληροί τις ελάχιστες απαιτήσεις του προγράμματος «Ορίζοντα Ευρώπη». Τα περισσότερα ΣΔΙΦ έχουν διάρκεια τρία έτη. Όπως και στα πανεπιστήμια, η μεγαλύτερη αύξηση του αριθμού των ΣΔΙΦ παρατηρείται το 2022 (έξι στα εννέα) ενώ δύο από αυτά ξεκίνησαν την εφαρμογή τους το 2021. Εξάιρεση αποτελεί το ΣΔΙΦ του ΙΤΕ που είναι σε ισχύ από το 2011.

Κάθε ΣΔΙΦ θα πρέπει να καλύπτει τους εξής 5 τομείς παρέμβασης: 1. Διαχείριση ανθρώπινων πόρων, 2. Λήψη αποφάσεων και θέσεις ευθύνης, 3. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας, 4. Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, δημιουργία ενός συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού και ερευνητικού περιβάλλοντος, 5. Αντιμέτωπιση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης καθώς και να έχει τα εξής χαρακτηριστικά: 1. Ορατότητα/Δημοσιότητα, 2. Ανθρώπινους και οικονομικούς πόρους, 3. Συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων, 4. Δράσεις κατάρτισης και εκπαίδευσης.

Παρακάτω παρουσιάζεται μια πιο λεπτομερής ανάλυση των αναρτημένων ΣΔΙΦ αναφορικά με τους πέντε τομείς παρέμβασης και τις σχετικές οριζόντιες δράσεις που προτείνονται από τον Ορίζοντα Ευρώπη.

Οριζόντιες δράσεις:

Τα ΣΔΙΦ των ΑΕΙ και των ΕΚ βασίστηκαν σε λεπτομερή αποτύπωση των έμφυλων ανισοτήτων εντός των ιδρυμάτων. Κατά τη διαδικασία κατάρτισής τους, συγκεντρώθηκαν για πρώτη φορά ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία που τεκμηριώνουν και κάνουν ορατές και κατανοητές τις έμφυλες ανισότητες στα πανεπιστημιακά και ερευνητικά ιδρύματα στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, 18 στα 23 πανεπιστημιακά ΣΔΙΦ παρουσιάζουν αναλυτικά τον έμφυλο χάρτη του ιδρύματος ενώ τα υπόλοιπα πέντε (Γεωπονικό Πανεπιστήμιο, Ανώτατη Σχολή Καλών Τεχνών, Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής και Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου) έχουν εντάξει ως δράση στα ΣΔΙΦ τους τη συλλογή σχετικών στοιχείων. Πέντε από τα εννέα ΣΔΙΦ των ερευνητικών κέντρων επίσης παρουσιάζουν τον ιδρυματικό έμφυλο χάρτη. Αξίζει να σημειωθεί ότι τα περισσότερα ΕΚ πραγματοποίησαν συνέλεξαν επιπλέον στοιχεία μέσω ερευνητικών ερωτηματολογίων που απηύθυναν στο προσωπικό τους ενώ ελάχιστα Πανεπιστήμια προχώρησαν σε μια τέτοια συλλογή δεδομένων. Το σύνολο των πανεπιστημιακών ΣΔΙΦ και πολλά από τα ΣΔΙΦ των ΕΚ έχουν συμπεριλάβει δράσεις εκπαίδευσης και ενημέρωσης για το ακαδημαϊκό, διοικητικό και φοιτητικό πληθυσμό σε θέματα που αφορούν στην ισότητα των φύλων. Τέλος, τα περισσότερα πανεπιστημιακά ΣΔΙΦ προβλέπουν την ίδρυση Γραφείων Ισότητας ή Παρατηρητηρίων Ισότητας, τα οποία θα είναι υπεύθυνα για την υλοποίηση των σχετικών δράσεων. Θα διασφαλίζουν επίσης τη συστηματική συλλογή δεδομένων που απαιτείται για την παρακολούθηση της υλοποίησης των ΣΔΙΦ. Τα περισσότερα ΣΔΙΦ περιλαμβάνουν δράσεις διάχυσης και ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης γύρω από τις έμφυλες ανισότητες, αλλά και τη διοργάνωση εκδηλώσεων, συζητήσεων και δράσεων δικτύωσης για την καταπολέμησή τους.

Ενώ υπάρχει σχετική πρόβλεψη για την κατάρτιση ετήσιων εκθέσεων πεπραγμένων για τα περισσότερα ΣΔΙΦ, παρατηρείται σημαντικό κενό σχετικά με την πρόβλεψη μιας λεπτομερούς διαδικασίας παρακολούθησης και αξιολόγησης των δράσεων, ενώ πολλές φορές απουσιάζει η λεπτομερής καταγραφή σχετικών δεικτών των δράσεων προς υλοποίηση.

Η χάραξη ουσιαστικών και αποτελεσματικών πολιτικών για την προώθηση της ισότητας προϋποθέτει καταρχάς την κατανόηση των υφιστάμενων συνθηκών που οδηγούν σε έμφυλες ανισότητες και σε άλλες κοινωνικές διακρίσεις. Σε αρκετά από τα ΣΔΙΦ δεν παρουσιάζονται με σαφήνεια οι επιδιωκόμενοι στόχοι σε σχέση με την ισότητα των φύλων, ενώ σε αρκετά ΣΔΙΦ απουσιάζει η καταγραφή του εθνικού πλαισίου προώθησης της ισότητας των φύλων αλλά και των σχετικών ορισμών που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων και την ενσωμάτωση αυτής στη λειτουργία του εκάστοτε ιδρύματος.

Τέλος, κάποια από τα πανεπιστημιακά και ερευνητικά ΣΔΙΦ, συνδέουν τις δράσεις τους με στόχους της Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (UN Sustainable Development Goals).

Προτεινόμενοι τομείς παρέμβασης:

Παρακάτω πραγματοποιείται μια σύντομη περιγραφή και ανάλυση των δράσεων που εμπεριέχονται στα ΣΔΙΦ των πανεπιστημιακών και ερευνητικών ιδρυμάτων σύμφωνα με τους προτεινόμενους τομείς παρέμβασης του Ορίζοντα Ευρώπη:

1) Διαχείριση ανθρώπινων πόρων (πώς να εξαλειφθούν τα εμπόδια που σχετίζονται με το φύλο στις προσλήψεις και στην επαγγελματική εξέλιξη)

Αρκετά ΣΔΙΦ στην ενότητα αυτή φαίνεται να προβλέπουν δράσεις και σεμινάρια ενδυνάμωσης και επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών (βλ. Πολυτεχνείο Κρήτης, ΟΠΑ και ΕΚΠΑ, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, ΕΙΕ, ΕΕΑ, Athena, ΕΚΕΤΑ), σχετικά πρωτόκολλα προσλήψεων ευαισθητα ως προς το φύλο (βλ. ΕΜΠ), μέτρα υποχρεωτικής ποσόστωσης φύλου στις επιτροπές αξιολόγησης των αιτήσεων των υποψηφίων (βλ. ΑΠΘ, ΕΙΕ, Δημόκριτος), ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και της ποικιλομορφίας (diversity) στις προκηρύξεις για απασχόληση (ΕΙΕ, Athena, Δημόκριτος, ΕΛΓΟ Δήμητρα), προωθητικές δράσεις του ερευνητικού έργου των γυναικών (βλ. ΕΚΠΑ), καθιέρωση δημοσιοποιημένων και διαφανών κριτηρίων προαγωγής (βλ. ΟΠΑ και Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας), μελέτες διερεύνησης παραγόντων που σχετίζονται με τις δυσκολίες εξέλιξης για όλες τις κατηγορίες προσωπικού (βλ. Πανεπιστήμιο Πατρών), παρακολούθηση εθελούσιων αποχωρήσεων (ΕΕΑ), παρακολούθηση στοιχείων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα (ΕΕΑ, ΕΚΕΤΑ, Δημόκριτος).

Πέρα από τα παραπάνω, ξεχωριστό ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι εξής δράσεις:

- Εισήγηση για διενέργεια «συνεντεύξεων αποχώρησης υπαλλήλων» με στόχο την καταγραφή και κατανόηση των αντιλήψεών τους για την ισότητα των φύλων σε κάθε τμήμα και υπηρεσία (ΑΠΘ)
- Προδραστική (proactive) προσέγγιση των υποψηφίων γυναικών για ακαδημαϊκές θέσεις μέσω προσωπικής επικοινωνίας, μέσα από εθνικά και διεθνή δίκτυα και μέσα από επαγγελματικές οργανώσεις που εξειδικεύονται στη διαφορετικότητα (ΟΠΑ)
- Καθιέρωση πολιτικών για την υποστήριξη των νέων ακαδημαϊκών (γυναικών και αντρών) που προσλαμβάνονται στη βαθμίδα της/του Επίκουρης/-ου επί θητεία για να ξεκινήσουν την καριέρα τους. Αυτή η πολιτική περιλαμβάνει την ανάθεση μηδενικού διοικητικού φόρτου για τα δυο πρώτα εξάμηνα (ΟΠΑ).
- Δημιουργία δικτύου υποψήφιας διδακτοριστών (Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας)

2) Λήψη αποφάσεων και θέσεις ευθύνης (πώς να ενισχυθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε όργανα λήψης αποφάσεων και σε ανώτατες διοικητικές, πανεπιστημιακές και ερευνητικές βαθμίδες)

Αρκετά ΣΔΙΦ στην ενότητα αυτή φαίνεται να προτείνουν δράσεις ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και ενθάρρυνσης γύρω από την ισόρροπη συμμετοχή σε θέσεις ευθύνης (βλ. ΑΠΘ, Γεωπονικό Πανεπιστήμιο, Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος, ΕΜΠ, ΕΚΠΑ, Πολυτεχνείο Κρήτης, ΕΙΕ, ΕΑΑ, Δημόκριτος, ΕΚΚΕ). Περιέχουν επίσης συστάσεων αναφορικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση σε επίπεδο σχολής και πανεπιστημίου σε Επιτροπές και τη διοίκηση (Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, Πανεπιστήμιο Κρήτης).

Οι δράσεις που παρουσιάζουν ενδιαφέρον σε αυτόν τον τομέα παρέμβασης, αφορούν:

- Στη θεσμοθέτηση ετήσιας διάκρισης για γυναίκες σε θέσεις ευθύνης (ΑΠΘ)
- Στη διοργάνωση συνάντησης ευαισθητοποίησης των μελών των κύριων οργάνων διοίκησης και λήψης αποφάσεων με στόχο την προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων (ΑΠΘ).
- Στην ενσωμάτωση των αρχών της ισότητας και της συμπερίληψης στο στρατηγικό σχεδιασμό του ιδρύματος (ΕΛΜΕΠΑ)
- Στη συμβουλευτική καθοδήγηση (mentoring) από γυναίκες που δραστηριοποιούνται σε ανάλογες θέσεις του Πανεπιστημίου προς άλλες γυναίκες συναδέλφισσες, ακολουθώντας τον κανόνα της δυαδικής συνεργασίας 1-1 (Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων)
- Στην καθιέρωση συζητήσεων σε μικρές ομάδες εργασίας πάνω σε στερεότυπες αντιλήψεις, που δεν επιτρέπουν την ισόρροπη άσκηση της ηγεσίας με την αναγκαία λήψη των κατάλληλων μέτρων (Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων)
- Στην επίσημη δέσμευση του Πανεπιστημίου να προάγει την ισόρροπη συμμετοχή των φύλων σε ηγετικές θέσεις ευθύνης – διατύπωση του στόχου για την ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στα όργανα του Πανεπιστημίου και τις θέσεις ευθύνης στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας (Πάντειο Πανεπιστήμιο)
- Στην εισήγηση για τη διενέργεια τεστ για τη διερεύνηση υποσυνείδητων προκαταλήψεων εντός του ιδρύματος (ΕΑΑ)
- Στην εισαγωγή της αρχής της ισότητας, συμπεριληπτικότητας και της ποικιλομορφίας στο στρατηγικό σχεδιασμό του ιδρύματος και στον κανονισμό λειτουργίας (ΕΚΕΤΑ, ΕΑΑ).
- Στη συμπερίληψη της διάστασης του φύλου στις εκλογές νέων ερευνητών/-τριών: Σε περιπτώσεις ισοδύναμων υποψηφιοτήτων για εκλογή σε θέση ερευνητή/-τριας, να λαμβάνεται υπόψη η διάσταση του φύλου (ΕΚΚΕ).

3) Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας (σε ερευνητικά προγράμματα και προγράμματα σπουδών)

Στην ενότητα αυτή, αρκετά ΣΔΙΦ φαίνεται να προτείνουν δράσεις ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και κατάρτισης για τη διάσταση του φύλου στην έρευνα (β. ΑΠΘ, Γεωπονικό Πανεπιστήμιο, ΕΜΠ, ΕΛΜΕΠΑ, ΟΠΑ, ΕΙΕ, ΕΚΕΤΑ, Δημόκριτος), δράσεις προώθησης της ένταξης της διάστασης του φύλου στην αξιολόγηση των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών (ΑΠΘ, Γεωπονικό Πανεπιστήμιο, Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος), προκηρύξεις υποτροφιών για διδακτορικές και

μεταδιδακτορικές μελέτες που άπτονται του κοινωνικού φύλου και της έμφυλης ισότητας (Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος, ΕΚΠΑ), ενώ πολλά από τα ΣΔΙΦ στοχεύουν στη διερεύνηση ή και ίδρυση Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στις Σπουδές Φύλου (βλ. ΑΠΘ, Ιόνιο, Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος, ΠΑΜΑΚ, Πολυτεχνείο Κρήτης). Ακόμη, προβλέπεται η θεσμοθέτηση βραβείων πτυχιακών και διπλωματικών εργασιών και διδακτορικών διατριβών σε σπουδές – θεματικές φύλου και σεξουαλικότητας (ΕΚΠΑ, ΠΑΔΑ), συνεργασία με δίκτυα εμπειρογνομόνων για την παροχή τεχνογνωσίας σε θέματα συμπερίληψης της έμφυλης ισότητας κατά το διδακτικό σχεδιασμό των προγραμμάτων σπουδών και την ανάπτυξη ερευνητικών προτάσεων (ΠΑΔΑ, ΔΠΘ).

Ενώ τα ΕΚ στην ενότητα αυτή, προτείνουν: δράσεις σχετικά με την προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής ατόμων στις ερευνητικές ομάδες (ΕΑΑ, Athena), προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλες τις ερευνητικές δραστηριότητες του ιδρύματος (ΕΙΕ, ΕΚΚΕ), δράσεις υποστήριξης/προώθησης της γυναικείας επιχειρηματικότητας (ΕΙΕ, Athena, Δημόκριτος), εισήγηση ισόρροπης κατανομής εσωτερικών υποτροφιών για νέους/ες ερευνητές/ριες και διερεύνηση δυνατότητας επιπλέον υποτροφίας σε μια γυναίκα ανά ινστιτούτο (ΕΑΑ), δράσεις δικτύωσης (ΕΑΑ, ΕΚΕΤΑ, Δημόκριτος) και υποστηρικτικές δράσεις για γυναίκες που επιστρέφουν από γονική άδεια (ΕΙΕ, ΕΚΕΤΑ).

Οι δράσεις που εμφανίζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον αφορούν στα εξής:

- Εισαγωγή ειδικής σήμανσης ανά μάθημα που εστιάζει σε θέματα φύλου (ΑΠΘ)
- Καταγραφή έμφυλων προκαταλήψεων και διακρίσεων με βάση το φύλο στο χώρο της έρευνας και της διδασκαλίας - ερωτηματολόγιο (Γεωπονικό Πανεπιστήμιο)
- Οδηγός Καλών Πρακτικών για την ένταξη του φύλου στα προγράμματα σπουδών και στην έρευνα (Πανεπιστήμιο Αιγαίου)
- Πρόβλεψη αναλογίας στις υποτροφίες διδακτορικών και μεταδιδακτορικών ερευνητών/τριών του ΕΛΚΕ σε άντρες και γυναίκες ερευνητές/τριες (Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων)
- Σύνταξη κώδικα δεοντολογίας για την Ισότητα των Φύλων στην Έρευνα, ο οποίος σχεδιάζεται να αποτελέσει Παράρτημα του Οδηγού Χρηματοδότησης μετά από συνεννόηση με τον ΕΛΚΕ και του Πανεπιστημίου (Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, ΑΚΣΤ)
- Επεξεργασία του Κανονισμού Δεοντολογίας στην Έρευνα και διατύπωση παρεμβάσεων στο κείμενο που θα επιτρέψουν την ενσωμάτωση αρχών της ισότητας των φύλων και την αποτροπή διακρίσεων (Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων)
- Έρευνα για τις «εργασιακές & οικογενειακές συνθήκες» και «ερευνητική δραστηριοποίηση» (Πανεπιστήμιο Κρήτης)
- Εκπόνηση εγχειριδίου οδηγιών και καλών πρακτικών για την ένταξη της διάστασης του φύλου τα ερευνητικά προγράμματα (Πάντειο Πανεπιστήμιο)
- Διαμόρφωση προτάσεων για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα γνωστικά πεδία των προκηρύξεων ερευνητικών προγραμμάτων και υποτροφιών (ΕΛΙΔΕΚ, ΙΚΥ)
- Δικτύωση με φορείς που ασχολούνται με ζητήματα φύλου και έμφυλων διακρίσεων στην Ελλάδα και στο εξωτερικό αλλά και στην ευρύτερη περιοχή που λειτουργεί το ίδρυμα (Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου)
- Σύσταση για τη δυνατότητα επιλογής τύπου σύμβασης (εργασίας, ανάθεσης έργου) κατά την προκήρυξη των θέσεων στο πλαίσιο ερευνητικών προγραμμάτων, προκειμένου να

διασφαλιστούν όλα τα δικαιώματα των ερευνητριών σε σχέση με τις άδειες μητρότητας (Πανεπιστήμιο Πάτρας)

- Σύσταση για συμμετοχή των γυναικών μελών ΔΕΠ για ένα έτος μετά την επιστροφή τους από άδεια μητρότητας στα απολύτως απαραίτητα διοικητικά τους καθήκοντα (π.χ. συμμετοχή στις συνελεύσεις των τμημάτων, συμμετοχή σε εκλεκτορικά (Πανεπιστήμιο Πάτρας)
- Δημιουργία το ρόλου “gender advisor”. Το άτομο που θα αναλαμβάνει αυτό το ρόλο θα δρα συμβουλευτικά στα ερευνητικά έργα για το πως να ενσωματώσουν την έμφυλη διάσταση (ΕΛΓΟ Δήμητρα).
- Ανάπτυξη προγραμμάτων/δράσεων για σχολεία και Πανεπιστήμια σε θεματικές που αφορούν στο φύλο και την επιστήμη (ΕΚΕΦΕ Δημόκριτος).
- Σύσταση για multidimensional performance evaluation: αξιολόγηση επιτευγμάτων όλου του προσωπικού όχι μόνο αριθμητικά αλλά και σε συσχέτιση με παράγοντες προσωπικής ζωής (ΕΑΑ).

4) Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, δημιουργία ενός συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού και ερευνητικού περιβάλλοντος

Το σύνολο των πανεπιστημιακών ΣΔΙΦ προβλέπουν δράσεις σχετικά με την υπέρβαση του γλωσσικού σεξισμού σε όλα τα έγγραφα του ιδρύματος. Ακόμη, αρκετά ΣΔΙΦ στην ενότητα αυτή προτείνουν τη διεξαγωγή σεμιναρίων και ημερίδων ευαισθητοποίησης προς τα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας σχετικά με θέματα διακρίσεων και αποκλεισμού με βάση το φύλο, την ταυτότητα φύλου και το σεξουαλικό προσανατολισμό (βλ. ΑΠΘ, ΑΚΣΤ) και την καθιέρωση ημέρας εορτασμού της ισότητας (Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος, Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας). Επίσης, η ανάπτυξη και διανομή ενημερωτικού υλικού για την ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (βλ. Γεωπονικό Πανεπιστήμιο), ενίσχυση παιδικών σταθμών και πρόβλεψη δομών φύλαξης παιδιών (childcare) και υπηρεσιών φροντίδας κατά τη διάρκεια επιστημονικών εκδηλώσεων (συναντήσεις, συνέδρια, ημερίδες, βλ. ΕΚΠΑ, ΟΠΑ, ΑΠΘ, Πανεπιστήμιο Πάτρας, Πανεπιστήμιο Κρήτης) είναι μερικές από τις προτεινόμενες δράσεις. Το ΑΠΘ προτείνει τη διάθεση αίθουσας για τη χρήση της ως χώρο γαλουχίας (για θηλασμό ή/ και άντλησης γάλακτος σε κάθε Σχολή. Τέλος, αρκετά ΣΔΙΦ προβλέπουν την προσαρμογή ευέλικτης και εξ' αποστάσεως εργασίας, τόσο για ακαδημαϊκό όσο και διοικητικό προσωπικό με ευθύνες φροντίδας. Αρκετά ΣΔΙΦ των ΕΚ προτείνουν δράσεις εκπαίδευσης, ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης (ΕΙΕ, Athena, ΕΑΑ) και ενθάρρυνσης των ανδρών για τη λήψη γονικής άδειας (ΕΙΕ, Δημόκριτος). Ακόμη προτείνουν τον σχεδιασμό οδηγιών για την εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Athena, ΕΚΕΤΑ, ΕΛΓΟ Δήμητρα) αλλά και δράσεις υποστήριξης του προσωπικού για την υιοθέτηση ευέλικτων μορφών εργασίας (Athena, ΕΑΑ, ΕΚΕΤΑ, Δημόκριτος). Τέλος κάποια από τα ΣΔΙΦ προτείνουν την εφαρμογή μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα (ΕΑΑ, Δημόκριτος).

- Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχουν οι εξής δράσεις: Διερεύνηση για το σχεδιασμό και ανάπτυξη υποστηρικτικών υπηρεσιών για τα μέλη της ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητας (ΑΠΘ, ΑΚΣΤ)
- Δημοσίευση ανακοινώσεων και μηνυμάτων προς την πανεπιστημιακή κοινότητα και χρήση συμβόλου ΛΟΑΤΚΙ+ υπερηφάνειας τις παγκόσμιες ημέρες που σχετίζονται με τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα (pride, Παγκόσμιες Ημέρες Ορατότητας, Παγκόσμια Ημέρα ομοφοβίας/τρανσφοβίας/αμφιφοβίας/ιντερφοβίας, Trans μνήμης κ.ά.) (ΑΠΘ)

- Διατύπωση και ενσωμάτωση του στόχου για ισόρροπη συμμετοχή και κατανομή των φύλων στα μονομελή και συλλογικά όργανα διοίκησης του Πανεπιστημίου στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας (Γεωπονικό Πανεπιστήμιο)
- Διαμόρφωση κώδικα συμπεριφοράς σχετικά με το φύλο (gender policy code of conduct) ο οποίος θα συμπεριληφθεί στον μελλοντικό εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας (Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδος, ΕΚΠΑ)

5) Αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης (πρόληψη, αναγνώριση και διαχείριση των σχετικών περιστατικών)

Τα περισσότερα πανεπιστημιακά ΣΔΙΦ στην ενότητα αυτή προτείνουν δράσεις που αφορούν: 1. τη συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων από το σύνολο της πανεπιστημιακής κοινότητας για την έκταση του φαινομένου της σεξουαλικής παρενόχλησης, 2. τη θέσπιση δομής και ανάπτυξη μηχανισμού συλλογής και καταγραφής είτε επώνυμων ή/και ανώνυμων καταγγελιών, 3. τη θέσπιση πρωτοκόλλου διαχείρισης και δράσης μετά την αναφορά/καταγγελία περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης. 4. δράσεις ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης της Κοινότητας για περιστατικά έμφυλης βίας, διακρίσεων και σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ξεχωριστό ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι εξής δράσεις:

- Κωδικοποίηση του τι συνιστά καταχρηστική ή κακοποιητική συμπεριφορά σε ότι αφορά θέματα φύλου και έμφυλων ταυτοτήτων (ΑΚΣΤ)
- Στοχευμένη παρέμβαση στα καταστατικά κείμενα του ιδρύματος ή ενεργούς θεσμούς προκειμένου να εναρμονιστούν με τις διεθνείς και εθνικές επιταγές για την ισότητα των φύλων και τα ανθρώπινα δικαιώματα (ΑΚΣΤ)
- Δημιουργία οδηγού ηθικής συμπεριφοράς και θέσπιση αντίστοιχων κυρώσεων σε περιπτώσεις έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης (ΑΠΘ)
- Παροχή συνδρομής προς θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση σε συνεργασία με τις ακαδημαϊκές μονάδες, το/τη Συνήγορο του/της Φοιτητή/τριας, τη Νομική υπηρεσία του ιδρύματος και κάθε άλλο αρμόδιο φορέα (ΠΑΔΑ)
- Σύναψη συνεργειών με εξωτερικούς δρώντες/εμπειρογνώμονες (π.χ. ΔΙΟΤΙΜΑ: Κέντρο για τα Έμφυλα Δικαιώματα και την Ισότητα) για την παροχή ενημερωτικών εργαστηρίων πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης και καταπολέμησης της έμφυλης ανισότητας (Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας)

Σχετικά με την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης, αξίζει να υπογραμμιστεί πως τα περισσότερα ΣΔΙΦ των ΕΚ δεν προβλέπουν ξεχωριστή θεματική, ωστόσο προτείνουν κάποιες δράσεις. Ειδικότερα, τα περισσότερα ΣΔΙΦ προβλέπουν δράσεις υποστήριξης των θυμάτων σεξουαλικής παρενόχλησης (ΕΚΕΤΑ, Athena). Ενδιαφέρον παρουσιάζει η δράση του ΕΑΑ «Οργάνωση διαύλου επικοινωνίας για την αναφορά και διαχείριση καταγγελιών σε θέματα έμφυλων ανισοτήτων και εκφοβισμού γενικότερα και διερεύνηση δυνατότητας συνεργασίας με κάποια υπάρχουσα εξωτερική συμβουλευτική υπηρεσία/δομή», ενώ μια παρόμοια δράση προτείνεται και από το ΕΚΕΦΕ Δημόκριτος. Εξάιρεση αποτελεί το ΕΙΕ, ο Δημόκριτος και το ΕΛΓΟ Δήμητρα, προβλέποντας τη δημιουργία μιας Επιτροπής διεύρυνσης σχετικών υποθέσεων αλλά και της υποστήριξης θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Επίσης, μια ακόμη σημαντική δράση

περιλαμβάνεται στο ΣΔΙΦ του ΕΚΕΦΕ Δημόκριτος, η οποία αναφέρει την «Ανάπτυξη πρωτοκόλλου ενεργειών για την αντιμετώπιση περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης». Παρόμοια δράση ενσωματώνεται και στο ΣΔΙΦ του ΕΚΚΕ.

Συνοψίζοντας, θα πρέπει να σημειωθεί ότι λιγότερο από το ¼ των ΣΔΙΦ εντάσσουν δράσεις συνέργειας με εξωτερικούς φορείς, ενώ λιγότερα από τα μισά ΣΔΙΦ περιλαμβάνουν ζητήματα σεξουαλικότητας.

4. Ερευνητική μέθοδος

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζεται συνοπτικά η ερευνητική μέθοδος που ακολουθήθηκε για τη διερεύνηση και ανάλυση των παραγόντων που δυσχεραίνουν ή διευκολύνουν τη διαδικασία εκπόνησης και υλοποίησης του ΣΔΙΦ στα ελληνικά Πανεπιστήμια και ΕΚ (Για περισσότερες πληροφορίες βλ. Παράρτημα 1).

Το αντικείμενο της παρούσας ποιοτικής έρευνας είναι η διερεύνηση και καταγραφή των παραγόντων που δυσχεραίνουν ή διευκολύνουν την υλοποίηση των ΣΔΙΦ στα ελληνικά Πανεπιστήμια και ΕΚ. Είναι σημαντική η μελέτη του παραπάνω θέματος, καθώς παρά τις βελτιώσεις που έχουν επέλθει ως προς τη συμμετοχή των γυναικών και των θηλυκοτήτων στην Έ&Κ, οι έμφυλες ανισορροπίες και ανισότητες παραμένουν. Έτσι, στόχοι της έρευνας αποτέλεσαν:

- Η αποτύπωση των διαδικασιών εκπόνησης και υλοποίησης των ΣΔΙΦ στα ελληνικά πανεπιστήμια και ΕΚ
- Η διερεύνηση των παραγόντων που διευκολύνουν ή δυσχεραίνουν την εκπόνηση και υλοποίηση των ΣΔΙΦ

Επιπρόσθετα, η Έκθεση αυτή έχει ως τελικό στόχο να συντελέσει στον αποτελεσματικότερο σχεδιασμό πολιτικών για την καλύτερη υλοποίηση των ΣΔΙΦ στα ελληνικά Πανεπιστήμια και ΕΚ, ώστε να αμβλυνθούν οι ανισότητες στα ιδρύματα Ε&Κ στην Ελλάδα.

Αρχικά, για τις ανάγκες της μελέτης, είχαν εντοπιστεί τρία πιθανά είδη δρώντων που θα μπορούσαν να παρέχουν σχετικές πληροφορίες για την επίτευξη των παραπάνω ερευνητικών στόχων:

1. **Άτομα που συμμετείχαν στο σχεδιασμό των ΣΔΙΦ:** Πρόκειται για άτομα που συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων σχετικά με την εκπόνηση του ΣΔΙΦ περιλαμβάνοντας όλους/όλες εκείνους/ες που σχεδιάζουν τις δράσεις του ΣΔΙΦ. Τα άτομα αυτά μπορεί να διαδραματίζουν ρόλο στην υλοποίηση, αξιολόγηση και παρακολούθηση του ΣΔΙΦ. Στόχος είναι η κατανόηση όλων των παραγόντων που λειτουργήσαν θετικά ή αρνητικά στη διαδικασία εκπόνησης του ΣΔΙΦ.
2. **Άτομα που συμμετείχαν στην υλοποίηση των ΣΔΙΦ:** Πρόκειται για τα άτομα που εμπλέκονται στην υλοποίηση των δράσεων του ΣΔΙΦ. Είναι σημαντικό καθώς το πώς εφαρμόζουν τις σχεδιασμένες δράσεις του ΣΔΙΦ έχει σημαντικό αντίκτυπο στο πώς αυτές γίνονται αντιληπτές από την κοινότητα και στο κατά πόσο τελικά είναι αποτελεσματικές. Στόχος είναι η κατανόηση όλων των παραγόντων που λειτουργήσαν θετικά ή αρνητικά στη διαδικασία υλοποίησης του ΣΔΙΦ.
3. **Άτομα που αποτελούν την ομάδα στόχος των ΣΔΙΦ:** Αυτοί είναι οι ενδιαφερόμενοι που θεωρητικά επηρεάζονται ή επωφελούνται από τις δράσεις του ΣΔΙΦ. Στόχος είναι η

κατανόηση της αντίληψης των παραπάνω ατόμων αναφορικά με το επίπεδο ισότητας του ιδρύματος αλλά και η αντίληψη αυτών σχετικά με τις δράσεις που υλοποιούνται για την προώθηση της έμφυλης ισότητας στο ίδρυμα. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι τα άτομα που συμμετείχαν στην εκπόνηση του ΣΔΙΦ είχαν ενεργό ρόλο και στην υλοποίησή του.

Επίσης, εξ αρχής, είχαν προβλεφθεί να πραγματοποιηθούν συνολικά 16-20 συνεντεύξεις. Με βάση τα παραπάνω και δεδομένου ότι στην ποιοτική έρευνα δεν υπάρχουν αριθμητικοί περιορισμοί και σταθεροί κανόνες ως προς το μέγεθος του δείγματος (Patton, 2002) κατά τους μήνες Ιανουάριο και Φεβρουάριο 2023, διενεργήθηκαν συνολικά 21 συνεντεύξεις (1 συνέντευξη πραγματοποιήθηκε με δύο άτομα). Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης με τα άτομα που δήλωσαν ενδιαφέρον και χρησιμοποιώντας μια προσέγγιση χιονοστιβάδας (snowballing method), ζητήθηκε από τους συνεντευξιζόμενους και συνεντευξιζόμενες να μας προτείνουν και άλλα άτομα από το ίδιο ή από άλλο ίδρυμα, με τα οποία θα μπορούσαμε να κάνουμε συνέντευξη.

Τέλος, αναφορικά με τις ερευνητικές δυσχέρειες, αυτές αφορούσαν στην δημιουργία ενός ασφαλούς πλαισίου διαμοιρασμού της εμπειρίας των εμπλεκόμενων ατόμων στη διαδικασία του ΣΔΙΦ. Για την αντιμετώπιση αυτής της δυσκολίας στο αρχικό ηλεκτρονικό μήνυμα επικοινωνίας αναφερόταν ξεκάθαρα ότι οι συνεντεύξεις θα είναι ανώνυμες και κατά τη διενέργεια της συνέντευξης διασφαλίστηκε ότι τα αποτελέσματα δεν θα σκιαγραφούν το προφίλ των συμμετεχουσών και συμμετεχόντων.

4. Αποτελέσματα έρευνας

5.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Συνολικά πραγματοποιήθηκαν, 14 συνεντεύξεις με Προέδρους ή/και μέλη ΕΙΦΚΔ από 10 διαφορετικά ελληνικά πανεπιστήμια και 7 συνεντεύξεις με Προέδρους ή/και μέλη ΕΙΦΚΔ από 5 διαφορετικά ΕΚ, μια συνέντευξη εξ αυτών πραγματοποιήθηκε με άτομο που εντάσσεται στην ομάδα στόχος του ΣΔΙΦ. Η μέση διάρκεια των συνεντεύξεων ήταν 1 ώρα. Όλες οι συνεντεύξεις έλαβαν χώρα με τη χρήση διαδικτυακής πλατφόρμας διασκέψεων MS Teams.

Σύμφωνα με τον αυτοπροσδιορισμό του φύλου των συμμετεχουσών και των συμμετεχόντων, το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν 20 γυναίκες και δύο άντρες. Η γεωγραφική κατανομή του δείγματος επιμερίζεται ως εξής: Εννέα ιδρύματα έχουν τη βάση τους στην Αττική, έξι στην ευρύτερη Περιφέρεια. Τέλος, τρία άτομα αποτελούσαν εν ενεργεία μέλη των ΕΙΦΚΔ, 12 άτομα εν ενεργεία Πρόεδροι των ΕΙΦΚΔ ενώ τέσσερα άτομα ήταν πρ. πρόεδροι των ΕΙΦΚΔ και τρία άτομα δεν αποτελούσαν μέλη των ΕΙΦΚΔ. Ο πίνακας και τα γραφήματα παραπάνω συνοψίζουν τα δεδομένα.

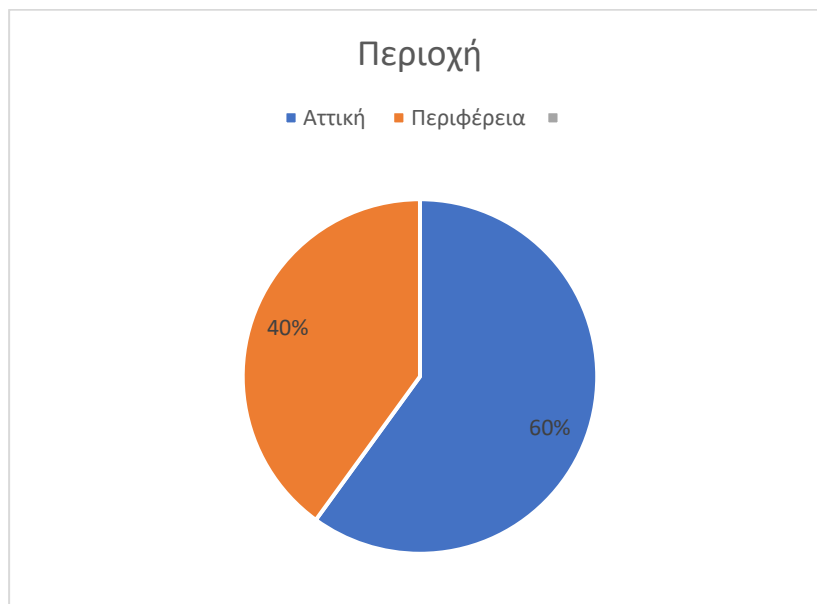
Φύλο	Γυναίκα	20
	Άνδρας	2
Περιοχή	Αττική	9
	Περιφέρεια	6
	Μέλος	3

Ρόλος στην ΕΙΦΚΔ	Πρόεδρος	12
	πρ. Πρόεδρος	4
	Μη μέλη	3

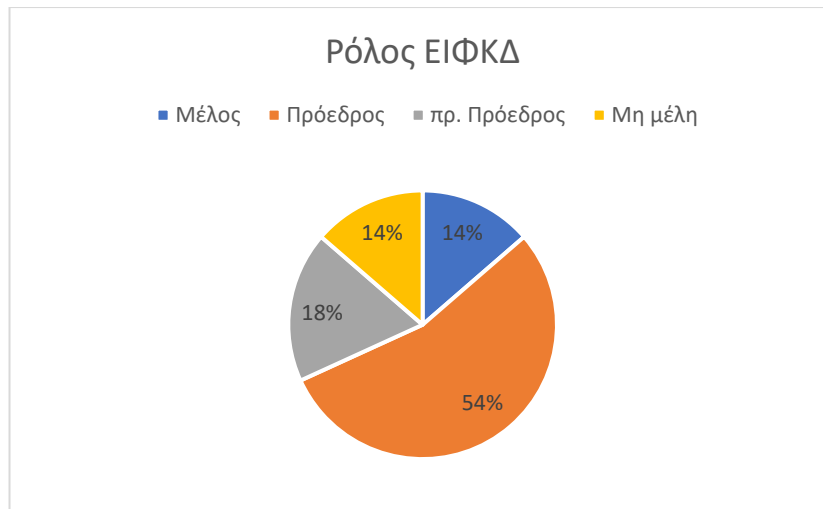
Πίνακας 2 Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος



Γράφημα 1 Φύλο συμμετεχουσών/συμμετεχόντων του δείγματος



Γράφημα 2 Γεωγραφική κατανομή του δείγματος



Γράφημα 3 Ρόλος στην ΕΙΦΚΔ

5.2 Παράγοντες που διευκολύνουν και εμπόδια που δυσχεραίνουν την υλοποίηση των Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στα Πανεπιστήμια και Ερευνητικά Κέντρα στην Ελλάδα

5.2.1. Παράγοντες που διευκολύνουν τη διαδικασία του ΣΔΙΦ

Εθνικές και διεθνείς πολιτικές προώθησης της ισότητας των φύλων στα ιδρύματα Ε&Κ

Τα στοιχεία που προέκυψαν κατά τη διενέργεια των συνεντεύξεων καταδεικνύουν, αναμφίβολα, τη θετική επιρροή του κριτηρίου επιλεξιμότητας που θέτει το πρόγραμμα «Ορίζοντας Ευρώπη», στην εκπόνηση ενός ΣΔΙΦ στα ελληνικά Πανεπιστήμια και ΕΚ. Για παράδειγμα κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων αναφέρθηκε ότι «το κριτήριο επιλεξιμότητας από την Κομισιόν, ήταν καταλυτικός παράγοντας». Ακόμη, κατά τη διάρκεια μιας ακόμη συνέντευξης σχετικά με την προϋπόθεση του «Ορίζοντα Ευρώπη» για τη συμμετοχή των Ιδρυμάτων σε έργα Ε&Κ, αναφέρθηκε ότι «διευκόλυνε πάρα πολύ το γεγονός ότι ήταν προϋπόθεση για να προχωρήσουμε σε ευρωπαϊκά προγράμματα, οπότε κανένας δεν μπορούσε να εκφέρει αντίθεση»

Θετική συγκυρία για την εκπόνηση των ΣΔΙΦ αποτέλεσαν οι ΕΙΦΚΔ, οι οποίες ιδρύθηκαν με βάση την ισχύουσα νομοθεσία σε πανεπιστήμια και ΕΚ. Ειδικότερα, σύμφωνα με τα δεδομένα, κύριοι φορείς αυτής της κινητοποίησης που σχετίζεται με τα ΣΔΙΦ τόσο στα πανεπιστήμια όσο και στα ΕΚ ήταν η σύσταση των ΕΙΦΚΔ, οι οποίες δημιουργηθήκαν στα Πανεπιστήμια βάσει της Νομοθεσίας του 2019¹³ και μετονομάστηκαν σε Επιτροπές Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) από το 2022¹⁴ και στα ΕΚ βάσει Νομοθεσίας του 2023¹⁵. Όπως αναφέρθηκε και σε μια από τις συνεντεύξεις: «τα Πανεπιστήμια αναγκάστηκαν να τις θέλουν, αναγκάστηκαν να τις έχουν έτσι έγινε Νόμος και συγκροτήθηκαν αυτές οι επιτροπές με εξαίρεση ιδρύματα που είχαν άτυπες επιτροπές»

¹³ Άρθρο 33 του Νόμου 4589/19

¹⁴ Άρθρο 218 του νόμου 4957/2022

¹⁵ Άρθρο 58 του Νόμου 5019/2023

Ακόμη, σύμφωνα με τις συνεντεύξεις θετικό κρίνεται το γεγονός ότι ο σχετικός Νόμος που αφορά στις Επιτροπές Ισότητας ανανεώθηκε προβλέποντας την καταπολέμηση διακρίσεων εντάσσοντας πιο συγκεκριμένα ζητήματα της ΛΟΑΤΚΙ+ κοινότητας, ωστόσο αυτό φαίνεται να πρόσθεσε επιπρόσθετες αρμοδιότητες στις ήδη υπερφορτωμένες ΕΙΦΚΔ. Ειδικότερα αναφέρθηκε το παρακάτω:

- «άρα λοιπόν ξαφνικά έχουμε πάρα πολύ περισσότερα πράγματα τα οποία πρέπει να γίνουν με τον ίδιο αριθμό ανθρώπων, δηλαδή έχουμε και ζητήματα πλέον αρτιμέλειας, ρατσιστικού λόγου και άλλων μορφών διακρίσεων, δεν μπορούμε να εστιάσουμε και δεν πρέπει να ζητήσουμε να εστιάσουμε αποκλειστικά στο ζήτημα του φύλου»

Δομές για την ισότητα – ΕΙΦΚΔ

Ένα μέρος της διεθνούς βιβλιογραφίας αναγνωρίζει ότι η οργανωσιακή αλλαγή εξαρτάται από τον ακαδημαϊκό ακτιβισμό, τον εθελοντισμό και την επιμονή μεμονωμένων μελών της ομάδας που συμμετέχουν στη διαδικασία του ΣΔΙΦ. Αυτό φαίνεται να ισχύει και στην ελληνική περίπτωση. Οι ΕΙΦΚΔ, των ΑΕΙ και ΕΚ, πολλές από τις οποίες είχαν μεταξύ των μελών τους άτομα με γνώσεις και ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου, κατάρτισαν τα ΣΔΙΦ σε σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα (και εν μέσω της πανδημίας). Τα μέλη των ΕΙΦΚΔ αφιερώνοντας προσωπικό χρόνο και μεταφέροντας παράλληλα αρκετές φορές τις γνώσεις τους σε έμφυλα ζητήματα, εργάστηκαν σε αρκετά πειστικές συνθήκες για την εκπόνηση των ΣΔΙΦ. Θετικά σε αυτή τη διαδικασία φαίνεται να λειτούργησε το προσωπικό ενδιαφέρον το μελών αναφορικά με την προώθηση του στόχου της ισότητας εντός του ιδρύματος. Ενδεικτικά αναφέρθηκε το εξής: *«θετικά λειτουργεί σίγουρα η καλή πρόθεση και η δουλειά που γίνεται από τα μέλη της ΕΙΦΚΔ»*

Η συμπερίληψη ατόμων από διαφορετικές δομές εντός του ιδρύματος, αποτελεί κλειδί στη διαδικασία του ΣΔΙΦ. Διασφαλίζοντας μια ευρεία συμμετοχή μελών του ακαδημαϊκού, ερευνητικού και διοικητικού προσωπικού αλλά και των φοιτητών/φοιτητριών συμβάλλει στην περαιτέρω οικειοποίηση των δράσεων. Πράγματι, η ευρεία κινητοποίηση των δρώντων εντός του Πανεπιστημίου και η συμπερίληψη αυτών στην ΕΙΦΚΔ ή στις δράσεις του ΣΔΙΦ φαίνεται να λειτουργεί θετικά στο ελληνικό παράδειγμα. Ενδεικτικά αναφέρθηκε το παρακάτω:

- «προσπαθούμε να έχουμε μία διεπιστημονικότητα (..) νομίζω ότι ήτανε πολύ βοηθητικό το γεγονός ότι η ομάδα ήταν διεπιστημονική, οι συνάδελφοι από τα διάφορα τμήματα είχαν και μια πολύ μεγάλη εμπειρία από διεθνή προγράμματα και πολύ μεγάλο ενδιαφέρον για τα προγράμματα Horizon, έτσι συνέβαλαν πάρα πολύ στην εκπόνηση του σχεδίου δράσης και αυτό βοήθησε πραγματικά πάρα πολύ»

Επιπρόσθετα, η συμπερίληψη ανδρών, ατόμων με γνώση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του ιδρύματος και των αντιλήψεων που επικρατούν σε αυτό και ατόμων με εξειδικευμένη γνώση για το φύλο και την έμφυλη ισότητα και ειδικά σε ιδρύματα τεχνολογικά όπου δεν προσφέρονται προγράμματα σχετικά με το φύλο φαίνεται επίσης να συμβάλλει θετικά στη διαδικασία του ΣΔΙΦ. Ακόμη, καθώς η θητεία της Επιτροπής έχει συγκεκριμένη χρονική διάρκεια (π.χ. τρία έτη στα Πανεπιστήμια), θετική θεωρείται η συμπερίληψη ατόμων, που έχουν εμπλακεί ήδη στη διαδικασία του ΣΔΙΦ, ώστε να εξασφαλίζεται η συνέχεια και βιωσιμότητα των δράσεων.

Τέλος, θα πρέπει να αναφερθούν και κάποια ακόμη ζητήματα που προέκυψαν κατά τη διενέργεια των συνεντεύξεων και σχετίζονται με τον τρόπο λειτουργίας της ΕΙΦΚΔ συμβάλλοντας ανασταλτικά στη διαδικασία του ΣΔΙΦ. Αυτά είναι: 1. Οι ΕΙΦΚΔ τόσο στα Πανεπιστήμια όσο και στα ΕΚ ιδρύθηκαν 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, έτσι οι Επιτροπές έχουν περιορισμένη δυνατότητα λήψης αποφάσεων αναφορικά με εφαρμογή δράσεων του ΣΔΙΦ διότι θα πρέπει να λάβουν έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου ή της Συγκλήτου το οποίο είναι χρονοβόρο. 2. Η διαφανής επικοινωνία μεταξύ των μελών της ΕΙΦΚΔ καθώς και η ενημέρωση των μελών της Επιτροπής αναφορικά με τα πεπραγμένα φαίνεται να ενεργοποιεί και να ενισχύει το αίσθημα της ευθύνης των ατόμων που εμπλέκονται στη διαδικασία. Αντίθετα η απουσία συνεχούς επικοινωνίας μεταξύ των μελών της ΕΙΦΚΔ φαίνεται να αποδυναμώνει το ενδιαφέρον το μελών. 3. Η λειτουργία της ΕΙΦΚΔ φαίνεται να επηρεάζεται αρνητικά από την ευκαιριακή συμμετοχή μελών τα οποία είτε δεν έχουν κατανοήσει το ρόλο και το σκοπό της ΕΙΦΚΔ ή δεν συμμετέχουν έμπρακτα στην υλοποίηση των δράσεων.

Κινητοποίηση Πανεπιστημιακής και Ερευνητικής Κοινότητας για την Προώθηση της έμφυλης Ισότητας και καταπολέμησης των διακρίσεων

Μια από τις βασικότερες συνέργειες που ανέπτυξαν τα πανεπιστήμια και τα ΕΚ μεταξύ τους φαίνεται να είναι το δίκτυο των ΕΙΦ, το οποίο δημιουργήθηκε τον Οκτώβριο του 2021, με πρωτοβουλία της ΕΙΦ του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης. Στο Δίκτυο των ΕΙΦ στα ΑΕΙ, συμμετέχουν οι ΕΙΦ όλων των ΑΕΙ καθώς και η ΕΛΕΓΥΠ. Το Δίκτυο λειτουργεί υποστηρικτικά και συντονίζει την ανάληψη δράσεων σε ζητήματα που από κοινού ενδιαφέρουν τις ΕΙΦ. Το 2022 δημιουργήθηκε επίσης το Δίκτυο Επιτροπών Ισότητας των Ερευνητικών Κέντρων, στο οποίο συμμετέχουν 14 ινστιτούτα. Μεταξύ των δύο δικτύων έχει αναπτυχθεί συνεργασία και έχουν συσταθεί ομάδες εργασίας για να επεξεργαστούν επιμέρους θεματικές όπως η διαμόρφωση δεικτών για την ισότητα των φύλων, η κατάρτιση πρωτοκόλλων για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Το παραπάνω λειτούργησε και συνεχίζει να λειτουργεί θετικά στη διαδικασία του ΣΔΙΦ. Συγκεκριμένα αναφέρθηκε:

- «πολύ βοηθητικό ήτανε και εξακολουθεί να είναι αυτό το φοβερό networking που έχουμε κάνει με όλες τις ΕΙΦ, αυτό το θεωρώ εξαιρετικά σημαντικό παράγοντα όπως το λέμε το enabler στα ελληνικά (..) θεωρώ πολύ σημαντικό το δίκτυο που έχουμε φτιάξει όπου καταρχήν μέσα από αυτό έχουμε αποκτήσει μία ορατότητα θα έλεγα δεύτερον με συνέργειες είτε γνωστικές ή ας πούμε πολιτικές»

Συνέργειες με εξωτερικούς φορείς

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, συμπράξεις/συνέργειες με εξωτερικούς φορείς που εργάζονται για την προώθηση του στόχου της ισότητας των φύλων φαίνεται να συμβάλλουν θετικά στη διαδικασία του ΣΔΙΦ. Μέσω των συνεργειών τα ιδρύματα αποκτούν πρόσβαση είτε σε εξειδικευμένη γνώση που πολλές φορές μπορεί να απουσιάζει, δικτυώνονται και αποκτούν γνώση σχετικά με υφιστάμενες καλές πρακτικές. Πράγματι το παραπάνω φαίνεται να ισχύει και για τα ιδρύματα της Ελλάδας.

Πέρα από το δίκτυο, οι συνέργειες με φορείς, όπως για παράδειγμα την πρώην Γενική Γραμματεία Ισότητας, το ΚΕΘΙ, τη ΔΙΟΤΙΜΑ, Δήμους και Περιφέρειες, φαίνεται να έχουν λειτουργήσει θετικά στην

υλοποίηση των δράσεων συνδέοντας τα ιδρύματα με την Κοινωνία των Πολιτών. Ενδεικτικά αναφέρθηκε το παρακάτω:

«ένα πεδίο που έχει ανοιχτεί τώρα και με ευκαιρία της 8ης Μάρτη είναι μια αρχή συνεργασίας με το δήμο. Έτσι θα συμμετέχουμε στη διοργάνωση της εκδήλωσης για τη μέρα της γυναίκας που οργανώσει ο δήμος και πιστεύω πως αυτό το άνοιγμα στην τοπική κοινωνία μας ενδιαφέρει και αυτούς τους ενδιαφέρει, οπότε λίγο θα βγούμε και από τα όρια τα στενά όρια του Πανεπιστημίου»

Συμμετοχή και ενεργοποίηση φοιτητών/φοιτητριών στη διαδικασία του ΣΔΙΦ

Οι αντιστάσεις μπορεί να προέρχονται από όλες τις ομάδες που δραστηριοποιούνται εντός του ιδρύματος (φοιτητές/τριες, διοικητικό αλλά και ερευνητικό προσωπικό), παρόλο που αναγνωρίζεται ότι οι φοιτητές και οι φοιτήτριες ενεργούν συνήθως υποστηρικτικά στις δράσεις προώθησης της ισότητας των φύλων «γκρεμίζοντας» τα υφιστάμενα εμπόδια (Ranea-Triviño et al. 2022). Πράγματι σύμφωνα με τα δεδομένα των συνεντεύξεων, οι δράσεις που εμπλέκουν τη φοιτητική κοινότητα φαίνεται να συμβάλλουν θετικά στην υλοποίηση των δράσεων του ΣΔΙΦ. Παρακάτω παραθέτουμε δύο σχετικά αποσπάσματα συνεντεύξεων που αφορούν την εμπλοκή των φοιτητών και φοιτητριών στη διαδικασία του ΣΔΙΦ.

- «οι φοιτητές και οι φοιτήτριες το αγκάλιασαν πάρα πολύ και εμάς αυτό μας ενδιαφέρει να σου πω στο τέλος της ημέρας, αν με ρωτήσεις εμάς μας ενδιαφέρει η νέα γενιά δηλαδή όλο αυτό που γίνεται μπορεί μεν να έχουμε κι άλλους stakeholders πχ: διοικητικό προσωπικό, μέλη κτλ αλλά εμάς μας ενδιαφέρουν τα νέα τα παιδιά που θα φύγουν από το Πανεπιστήμιο, και θα πάνε να δουλέψουνε (..)βοηθάει πάρα πολύ να έλεγα και κυρίως βοηθάει γιατί είναι νέα παιδιά που μεταφέρουνε τα μηνύματα σε νέα παιδιά, δηλαδή εμείς αυτή η ομάδα των εθελοντριών/ εθελοντών θεωρούμε ότι παίζει πολύ σημαντικό ρόλο σε όλο αυτό»

- «(..) και δουλειά με εθελοντές, πολλές φορές λοιπόν μας έρχονται αιτήματα από εκεί, δηλαδή οι φοιτητές ως εθελοντές εκφράζουν την επιθυμία τους να συμμετέχουν ή να οργανώσουν δράσεις σε σχέση με κάποια θέματα, αυτό, πώς το λένε, μας δίνει τη δυνατότητα να έχουμε και από τα κάτω μια πληροφόρηση η οποία έρχεται στην ΕΙΦ και μπορούμε να σχεδιάσουμε δράσεις. Όλα αυτά δηλαδή που οργανώνουμε δεν γίνονται επειδή κάποια στιγμή εμπνευστήκαμε, τι ωραία να κάνουμε και κάτι για αυτό αλλά υπάρχει ένα ενδιαφέρον και από την πλευρά ενός μέρους του φοιτητικού μας πληθυσμού»

Συμμετοχικός σχεδιασμός και υλοποίηση του ΣΔΙΦ (ομάδες εργασίας), εκπρόσωποι και επιτροπές ισότητας ανά σχολή

Φαίνεται πως η κινητοποίηση ατόμων και ομάδων εντός του ιδρύματος από διαφορετικά τμήματα (είτε ακαδημαϊκά ή διοικητικά) επιδρά θετικά στη διαδικασία υλοποίησης του ΣΔΙΦ συμβάλλοντας στην ενεργοποίηση της ακαδημαϊκής και ερευνητικής Κοινότητας από τα κάτω. Η συμπερίληψη ειδικών σε θέματα φύλου θεωρείται επίσης σημαντική καθώς συμβάλλουν στην ανάπτυξη της γνωσιακής βάσης του ιδρύματος σε θέματα σχετικά με την έμφυλη ισότητα.

Ιδιαίτερα βοηθητικό σύμφωνα με τις συνεντεύξεις φαίνεται να είναι ο ορισμός εκπροσώπων ανά τμήμα και ανά σχολή για την παροχή δεδομένων και την υλοποίηση δράσεων ή ακόμη και η

δημιουργία Επιτροπών Ισότητας ανά σχολή. Η συμπερίληψη ατόμων από τη διοίκηση, το διοικητικό προσωπικό και άλλων ατόμων που έχουν πρόσβαση σε σχετική πληροφορία για την εκπόνηση, υλοποίηση και αξιολόγηση των ΣΔΙΦ επίσης αποτελεί βασικό παράγοντα για ένα επιτυχημένο ΣΔΙΦ. Παρακάτω παραθέτουμε δύο διαφορετικά αποσπάσματα από δυο διαφορετικές συνεντεύξεις σχετικά με τα οφέλη του συμμετοχικού σχεδιασμού:

- *«έχει οριστεί ένα μέλος ΔΕΠ ανά σχολή ως εκπρόσωπος σε θέματα φύλου ώστε να επικοινωνεί με την ΕΙΦ και να μπορούμε να έχουμε λίγο καλύτερη ενημέρωση ανά σχολή επειδή το πανεπιστήμιο έχει σχολές σε διάφορες πόλεις (...) δηλαδή να έρχεται και από τη βάση η πληροφορία»*

- *«Είμαστε από πολλά και διαφορετικά τμήματα και μάλιστα από διαφορετικές πόλεις, και αυτό λειτουργεί μάλλον θετικά, γιατί έχουμε γνώσεις από διαφορετικά επίπεδα»*

Επίσης, η δημιουργία ομάδων εργασίας εντός του ιδρύματος και η ενασχόληση αυτών με συγκεκριμένες θεματικές του ΣΔΙΦ φαίνεται να διευκολύνει τη διαδικασία του καθώς υπάρχει διαμοιρασμός εργασιών. Ειδικότερα αναφέρθηκε το εξής: *“προσπαθούμε να κάνουμε μία κατανομή εργασιών, προκειμένου κάπως να μοιραστεί ο φόρτος, το πρόβλημα είναι πως ο φόρτος εργασίας είναι τεράστιος»*

Τέλος, η δραστηριοποίηση ανδρών στη διαδικασία του ΣΔΙΦ αναφέρθηκε σε κάποιες συνεντεύξεις ότι λειτουργεί θετικά στην υλοποίηση των δράσεων. Αυτό φαίνεται να επιβεβαιώνεται και από τη βιβλιογραφία καθώς κάποιες μελέτες αναφέρουν ότι καθώς οι άνδρες ακόμη αναλαμβάνουν σε μεγαλύτερο βαθμό θέσεις ευθύνης και εξουσίας, η εμπλοκή τους μπορεί να συμβάλει θετικά στην εξασφάλιση πόρων ή στη λήψη αποφάσεων θετικών για την προώθηση της ισότητας των φύλων εντός του ιδρύματος.

Υποστήριξη από τη διοίκηση

Τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων ευθυγραμμίζονται με όσα αναφέρει η βιβλιογραφία σχετικά με το θετικό ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει στη διαδικασία του ΣΔΙΦ η ύπαρξη υποστήριξης από τη διοίκηση. Πράγματι, όπως φαίνεται από τις συνεντεύξεις τα ιδρύματα που έλαβαν ξεκάθαρη υποστήριξη από τη διοίκηση είτε μέσω της διάθεσης οικονομικών ή ανθρώπινων πόρων φαίνεται να έχουν προχωρήσει σημαντικά στην υλοποίηση των προβλεπόμενων δράσεων, δεδομένης της ελλιπούς πολιτικής υποστήριξης σε εθνικό επίπεδο. Σε μια από τις συνεντεύξεις αναφέρθηκε χαρακτηριστικά: *«οι καλές σχέσεις με τις διοικητικές αρχές είναι κάτι πάρα πολύ βοηθητικό»*

Τέλος, η ύπαρξη γυναικών στις ηγετικές θέσεις του ιδρύματος αναφέρθηκε ότι λειτουργεί θετικά στην δημιουργία ενός ευνοϊκότερου κλίματος εντός ιδρύματος αναφορικά με την ισότητα των φύλων όπως φαίνεται από το παρακάτω απόσπασμα:

- *«έχω περάσει από διαφορετικές πρυτανικές αρχές, στις τελευταίες δύο φάσεις έχουμε και εκπροσώπηση γυναικών για πρώτη φορά δηλαδή νομίζω ότι ήδη στην προτελευταία και τις δύο τελευταίες έχουμε και γυναικείο πληθυσμό και αυτό κάνει διαφορά. Ομολογουμένως κάνει διαφορά... μοιάζει τα γυναικεία ζητήματα να έχουν μπει σε μεγαλύτερη προτεραιότητα από ότι ήταν στο παρελθόν στο ίδρυμα».*

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι καθώς οι διοικητικές αρχές αλλάζουν ανά τακτά χρονικά διαστήματα στα ιδρύματα, θα πρέπει να διασφαλίζεται ότι οι δράσεις προώθησης της ισότητας των φύλων εμπεριέχονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας του ιδρύματος ώστε να είναι ανεξάρτητες από τις αλλαγές αυτές.

Ύπαρξη προτύπων, οδηγιών και καλών πρακτικών από άλλα ιδρύματα

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω οι ΕΙΦΚΔ σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα και εν μέσω πανδημίας εκπόνησαν τα ΣΔΙΦ. Σε αυτή τη διαδικασία θετικά φαίνεται να έχει επιδράσει: 1. η ύπαρξη των κατευθυντήριων γραμμών του προγράμματος «Ορίζοντα Ευρώπη», 2. τα πρότυπα και οι καλές πρακτικές από άλλα ιδρύματα είτε της χώρας ή του εξωτερικού, 3. η ύπαρξη σχετικής βιβλιογραφίας και 4. Οι δράσεις εκπαίδευσης από διάφορους φορείς, για παράδειγμα η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ή το ΕΛΙΑΜΕΠ, το οποίο στο πλαίσιο του έργου Genderhed υλοποίησε σειρά σεμιναρίων απευθυνόμενων σε πανεπιστημιακούς και ερευνητικούς φορείς της χώρας. Σύμφωνα με τις συνεντεύξεις οι περισσότερες Επιτροπές φαίνεται να ανέτρεξαν σε ήδη εγκεκριμένα ΣΔΙΦ από διαφορετικά ιδρύματα σε Ελλάδα και εξωτερικό με στόχο να κατανοήσουν καλύτερα τη δομή αλλά και τις δράσεις που ένα ΣΔΙΦ θα πρέπει να εμπεριέχει. Ειδικότερα αναφέρθηκε το εξής: *«είδαμε τις προτεραιότητες που έχετε το Horizon είδαμε σχέδια δράσης πολλών πανεπιστημίων του εξωτερικού και τα προσαρμόσαμε στα δικά μας δεδομένα»*

Ευρύτερη ευαισθητοποίηση για θέματα έμφυλων ανισοτήτων

Ένας ακόμη παράγοντας που αναφέρθηκε κατά τη διενέργεια των συνεντεύξεων και ο οποίος φαίνεται να λειτουργεί θετικά στη διαδικασία του ΣΔΙΦ, είναι η μεγαλύτερη προβολή ζητημάτων που σχετίζονται με το φύλο από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και της επικαιρότητας (όπως για παράδειγμα δημόσια γεγονότα που αφορούσαν το ελληνικό #metoo). Αυτή φαίνεται να συμβάλλει στην ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των ατόμων σχετικά με τις υφιστάμενες ανισότητες και διακρίσεις. Συγκεκριμένα αναφέρθηκαν τα εξής κατά τη διάρκεια δυο διαφορετικών συνεντεύξεων:

- *«δηλαδή ξέρεις καμιά φορά συναντιέσαι λίγο με την επικαιρότητα, συναντιέσαι με κάτι που συμβαίνει πιο εκεί και πέφτει φως και στη δική σου την υπόθεση»*

- *«κοιτάζτε νομίζω ότι επειδή γίνεται πολλή συζήτηση τελευταία νομίζω ότι αρχίζει ο κόσμος να ευαισθητοποιείται και να εκπαιδεύεται επομένως ακόμα και το γεγονός ότι ανοίγει κανείς την τηλεόραση και... ακούς για θέματα ως πούμε ισότητας φύλων ή συμπερίληψης κτλ αυτό όλο δημιουργεί ένα περιβάλλον το οποίο είναι ως πούμε περιβάλλον μεγαλύτερης αποδοχής.»*

Επιπρόσθετοι παράγοντες

Η συμμετοχή των ιδρυμάτων Ε&Κ σε υποστηριζόμενα από την ΕΕ έργα για τη Ισότητα των Φύλων, θεωρείται από τη βιβλιογραφία ιδιαίτερα βοηθητικό στοιχείο διότι έτσι τα ιδρύματα μπορούν να επιταχύνουν την υλοποίηση των δράσεων λαμβάνοντας σχετική οικονομική υποστήριξη αλλά και εμπειρογνωμοσύνη. Αυτό φαίνεται να ισχύει και στο ελληνικό πλαίσιο καθώς τα λιγοστά ιδρύματα που υλοποιούσαν σχετικά έργα φαίνεται να επωφεληθήκαν από αυτά. Ωστόσο, βασική προϋπόθεση για την επιτυχία αυτών των έργων στην Ελλάδα αποτελεί η στενή συνεργασία των αρμόδιων φορέων υλοποίησης του έργου με την ΕΙΦΚΔ του ιδρύματος καθώς στη χώρα μας αποτελούν τους βασικούς

φορείς υλοποίησης των ΣΔΙΦ. Τέλος, ως επιπρόσθετος παράγοντας θα μπορούσε προστεθεί η ύπαρξη δράσεων επικοινωνίας αναφορικά με την προβολή της ίδιας της Επιτροπής αλλά και των δράσεων του ΣΔΙΦ συμβάλλοντας θετικά καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας, και αυξάνοντας την ενημέρωση/ευαισθητοποίηση της ακαδημαϊκής και Ερευνητικής Κοινότητας.

5.2.2. Εμπόδια που δυσχεραίνουν τη διαδικασία του ΣΔΙΦ

Δομές για την ισότητα – Απουσία μονάδων ισότητας

Η απουσία θεσμοθετημένων γραφείων ισότητας στελεχωμένων με έμπειρο προσωπικό λειτουργεί ανασταλτικά στην υλοποίηση των προβλεπόμενων δράσεων καθώς οι ΕΙΦΚΔ αποτελούνται κατά βάση από ακαδημαϊκό και ερευνητικό προσωπικό με αυξημένες ευθύνες διδασκαλίας και έρευνας. Τα ΣΔΙΦ αποτελούν ολοκληρωμένες παρεμβάσεις για την οργανωσιακή αλλαγή του ιδρύματος γεγονός που απαιτεί σημαντικό χρόνο από τα άτομα που ηγούνται αυτής της προσπάθειας. Ο χρόνος που απαιτείται για την υλοποίηση των δράσεων του ΣΔΙΦ σε συνδυασμό με την ανταγωνιστικότητα που βιώνουν ακαδημαϊκοί και ερευνήτριες/ερευνητές για δημοσιεύσεις κάνει ορατό τον κίνδυνο του burn-out στα άτομα που εμπλέκονται σε αυτή τη διαδικασία. Συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια τριών συνεντεύξεων αναφέρθηκαν τα εξής:

- «δυστυχώς δεν μπορεί να υλοποιηθεί, αν δεν υπάρχει μία δομή να το υποστηρίξει αυτό ή/και προσωπικό, οπότε οι δράσεις που προβλέπονται μέσα στο σχέδιο, ε, ναι, έχουνε πάει λίγο πίσω»

- «χρειαζόμαστε και εμείς και οι υπόλοιπες ένα συγκεκριμένο χώρο που να είναι στελεχωμένος γιατί στο βαθμό που υπάρχουν όλες αυτές οι αρμοδιότητες και οι απαιτήσεις οι οποίες είναι πάρα πολύ σημαντικές δεν μπορεί να γίνει αποκλειστικά σε εθελοντική βάση από 9-10 άτομα. Δεν γίνεται!»

- «ένα πολύ σοβαρό μείον είναι το burn-out. εγώ προσωπικά, πάρα πολλές φορές βρέθηκα σε αυτήν τη φάση με όλα αυτά τα εμπόδια, όλες αυτές τις αντιστάσεις και να μην έχεις και πολύ κόσμο γύρω σου, να μην έχεις όλα τα μέλη, γύρω σου, ή να έχεις μέλη που έχουν άλλες βλέψεις»

Ακόμη, ιδιαίτερα σε μικρά ιδρύματα φαίνεται ότι υπάρχει μια ανακύκλωση ατόμων στις διάφορες επιτροπές. Το παραπάνω μπορεί να λειτουργήσει είτε θετικά ή αρνητικά καθώς μπορεί να δημιουργήσει ευκαιρίες συνεργειών με άλλες επιτροπές/άτομα, αλλά και να υπερφορτώσει με καθήκοντα πολύ λίγα άτομα ή να δημιουργήσει εμπόδια σε άτομα για να πάρουν μέρος στην ΕΙΦΚΔ. Μεταξύ άλλων κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, αναφέρθηκαν τα εξής:

- «σας είπα, είμαστε μικρό Πανεπιστήμιο οπότε ξέρετε όλα αυτά τα γραφεία και οι δομές είναι κάπου περίπου τα ίδια άτομα που εμπλεκόμαστε και επικοινωνούμε και αυτό είναι ένα μόνονος, από την άλλη όμως οι άνθρωποι φτάνουν σε ένα σημείο που δεν μπορούν άλλο»

- «τα θέματα που έχουμε εμείς είναι ότι επειδή είμαστε μικρό ερευνητικό κέντρο και πολλοί είναι σε πολλές επιτροπές, ίσως είναι δύσκολο να βρεις άτομα τα οποία θέλουν να συμμετάσχουνε, όχι επειδή δεν τους ενδιαφέρει, αλλά επειδή είναι και σε άλλες μία, δύο, τρεις επιτροπές ή διδάσκουνε ας πούμε σε ένα μεταπτυχιακό όπως εγώ»

- «οδηγεί σε μία κόπωση και μετά υπάρχει μία περίοδος που τέλος πάντων δεν μπορείς να τα τρέχεις όλα, δηλαδή τα ίδια πρόσωπα να τρέχουν τα πάντα, καταλήγει να είναι κουραστικό»

Αντιστάσεις

Η αντίσταση είναι μια φυσιολογική αντίδραση στην αλλαγή του status quo, ακόμη και σε περιπτώσεις που δυνητικά θα έχουμε θετικά αποτελέσματα. Το κριτήριο επιλεξιμότητας του προγράμματος «Ορίζοντας Ευρώπη» φαίνεται να έχει μετακυλήσει τις αντιστάσεις από το στάδιο της εκπόνησης στο στάδιο της υλοποίησης των ΣΔΙΦ, καθώς τα περισσότερα από αυτά (σε Πανεπιστήμια και ΕΚ) φαίνεται να έχουν εγκριθεί από τις διοικούσες επιτροπές και Συγκλήτους των ιδρυμάτων σε σύντομο χρονικό διάστημα δίχως ιδιαίτερες αλλαγές ή παρεμβάσεις. Αναφορικά με τις αντιστάσεις που υπήρξαν στα Ιδρύματα στην Ελλάδα, αναφέρθηκαν τα εξής:

- «υπάρχουν και άλλες αντιστάσεις που είναι πιο δύσκολο να εντοπίσεις την προέλευση τους και σου λέω το πιο δύσκολο είναι εκεί που συμφωνούν, κάνεις συναντήσεις και συμφωνούν και δεν γίνεται τίποτα στην πράξη δεν πάει παρακάτω διότι στην πράξη χρειάζεται να επενδύσεις»

- «πιεστήκαμε εμείς πολύ ως ΕΙΦ να διαμορφώσουμε αυτά τα σχέδια δράσης γιατί ήτανε ζητούμενο για τα ευρωπαϊκά προγράμματα. Και από κει και πέρα ξέρετε...ξεφούσκωσε λίγο αυτό το ενδιαφέρον (...) εντάξει δεν απογοητεύομαι απλώς νομίζω ότι έγινε το σχέδιο για το σχέδιο χωρίς τελικά κάπως να αντιληφθούν ότι αυτό το σχέδιο είναι απλώς η αρχή που θα σε βοηθήσει να υλοποιήσεις κάποια πράγματα»

Οι αντιστάσεις απέναντι στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε ένα οργανισμό είναι συχνά μια έκφραση αντίστασης απέναντι στην (οργανωσιακή) αλλαγή. Οι αντιστάσεις, μπορεί να είναι ρητές ή άρρητες και αποτελούν κρίσιμο εμπόδιο στην εφαρμογή, εκπόνηση και υλοποίηση των ΣΔΙΦ. Σε αυτό το σημείο, πολλά από τα εγκεκριμένα ΣΔΙΦ κινδυνεύουν να μείνουν στα «χαρτιά» λόγω συγκεκριμένων ατομικών αλλά και οργανωσιακών αντιστάσεων. Σε σχέση με τις ατομικές αντιστάσεις παρακάτω αναφέρονται κάποια παραδείγματα:

«γιατί στη Σύγκλητο ήταν αυτοί στους οποίους απευθυνθήκαμε για να το παρουσιάσουμε στις σχολές τους, στη Σύγκλητο που το ψήφισαν δεν υπήρχε αντίρρηση δεν ήρθε θεσμικά δεν είχαμε καμιά αντίρρηση οι ίδιοι άνθρωποι όταν τους έπαιρνα τηλέφωνο και τους έλεγα ξέρεις πρέπει τώρα να έρθουμε στη σχολή σου, ναι οπωσδήποτε, ναι βέβαια θα σε ενημερώσω... στο τέταρτο τηλεφώνημα θεώρησα ότι με χλευάζουν, τι να καταγράψω εκεί, δεν είχαν αρνηθεί, δεν μου είπε κανείς όχι, δεν σας θέλουμε, δεν το είπε κανείς αυτό, αλλά δεν υπήρχε και υποστήριξη έμπρακτη»

Οι αντιστάσεις ακόμη μπορεί να σχετίζονται με συγκεκριμένες πεποιθήσεις και αντιλήψεις. Ειδικότερα, σύμφωνα με τις συνεντεύξεις, συχνά φαίνεται να επικρατεί η αντίληψη ότι δεν απαιτείται η υλοποίηση σχετικών δράσεων για την προώθηση της ισότητας των φύλων εντός του ιδρύματος, καθώς η ισότητα έχει επιτευχθεί ήδη, γεγονός που πιστοποιείται από το Σύνταγμα, όπως αναφέρθηκε «έχουμε ισότητα των φύλων στο Σύνταγμα (..) μένουμε σε ένα ψευτοδίλημμα αφού νομικά είστε [ίσες] δεν κάνουμε καμιά διάκριση τι μας λέτε εσείς αυτά». Ενώ ακόμη η πεποίθηση ότι η αριστεία αίρει τις έμφυλες ανισότητες και άρα την ανάγκη δράσεων για την ισότητα των φύλων. Ειδικότερα αναφέρθηκε σχετικά ότι «Ενδεχομένως κρυβόμαστε πίσω από το κομμάτι της αξιοκρατίας

και το ότι όλοι και όλες είμαστε ίσοι/ες σύμφωνα με τις δημοσιεύσεις μας». Ενώ κατά τη διάρκεια μιας ακόμη συνέντευξης αναφέρθηκε το εξής;

- «αντίληψη ότι εμείς είμαστε έτσι πολύ υψηλού επιπέδου και άρα δεν συμβαίνουν σε μας αυτά τα πράγματα και το ότι δεν καταλαβαίνω τι μου λες, αφού όλοι είμαστε ίσοι απέναντι στην αξιοκρατία, οπότε ναι, αυτά δεν βοηθάνε γενικά και θέλει πολύ για να αντιληφθούμε τι εννοούμε, με την ισότητα»

Απουσία δεδομένων/δεικτών κατά φύλου και απουσία συστηματικής καταγραφής αυτών

Η πρόσβαση σε σχετικά δεδομένα κατά φύλο διευκολύνει τη διαδικασία εκπόνησης, υλοποίησης αλλά και αξιολόγησης των ΣΔΙΦ, τεκμηριώνοντας με απτό τρόπο τις υφιστάμενες έμφυλες ανισότητες εξοικονομώντας παράλληλα χρόνο στα αρμόδια μέλη. Αντίθετα, η απουσία ή η μη πρόσβαση σε σχετικά δεδομένα δυσχεραίνει σημαντικά τη διαδικασία διότι δεν υπάρχει σαφής αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης.

Τα δεδομένα που μπορούν να τροφοδοτήσουν ένα ΣΔΙΦ μπορεί να είναι ποσοτικά ή/και ποιοτικά. Σχετικά με τα ποσοτικά δεδομένα, ένα από τα βασικά ζητήματα που φαίνεται να υπάρχει τόσο στα ελληνικά πανεπιστήμια όσο και στα ΕΚ αποτελεί η μη συστηματική συλλογή δεδομένων κατά φύλο εστιάζοντας σε όλες τις βαθμίδες του προσωπικού αλλά και της φοιτητικής κοινότητας ή ακόμη στα προσφερόμενα μαθήματα που ενσωματώνουν την έμφυλη διάσταση κ.α.. Έτσι, κάποια από τα Πανεπιστήμια και ΕΚ εκπόνησαν ΣΔΙΦ χωρίς την απεικόνιση του έμφυλου χάρτη τους διότι δεν υπήρχαν σχετικά δεδομένα όπως αναφέρεται χαρακτηριστικά «πολλά δεν τα είχαμε σαν ίδρυμα διαθέσιμα γιατί δεν μαζεύονταν ποτέ»

Επιπρόσθετα, ακόμη και σε περιπτώσεις που υπήρχε συστηματική καταγραφή δεδομένων, αυτά εστίαζαν μόνο στο φύλο ενώ δεν υπήρχε επαρκής κάλυψη σε συγκεκριμένα ζητήματα όπως περιστατικά έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης. Η δημοσιοποίηση δεδομένων που αφορούν στην παραπάνω θεματική μπορεί να προκαλέσει το φόβο των θεσμικών οργάνων λόγω πιθανής ζημίας της δημόσιας εικόνας του ιδρύματος, και έτσι να οδηγήσουν σε αποσιώπηση (Ranea-Triniño 2022). Παρακάτω παραθέτουμε σχετικά αποσπάσματα από τις συνεντεύξεις:

- «ξέρεις ποτέ δεν ολοκληρώνεις γιατί είναι δύσκολο να βρεις όλα τα στοιχεία που θες για τους δείκτες σου, γιατί δεν είναι τόσο απλό, είναι κάπως *breaking ground* ας πούμε το να ξεκινάς και να ψάχνεις στοιχεία.. τώρα γυναίκες, άντρες, μέλη ΔΕΠ, πώς εξελίσσονται, τι κάνουνε γυναίκες που δουλεύουνε και έχουν παιδιά και θέλουν να προχωρήσουνε, ξέρεις όλα αυτά δεν υπάρχουν ας πούμε κάπου καταχωρημένα».

- «το πρώτο σχέδιο ισότητας που κάναμε, δεν είχε δεδομένα μέσα, (..) γιατί ακόμη και η συλλογή δεδομένων μετά ήταν μία πολύ κοπιαστική και χρονοβόρα διαδικασία»

- «για το ερευνητικό προσωπικό για παράδειγμα ή από το διοικητικό προσωπικό, δεν υπάρχουν εύκολα ας πούμε διαθέσιμα [δεδομένα], πρέπει να ζητήσεις ας πούμε σε κάποια άτομα να καθήσουν να δουλέψουν έξτρα ώρες να σου στείλουνε στοιχεία κτλπ και είναι λογικό να υπάρχει κάποια ας πούμε κούραση»

Επίσης, ένα ακόμη σημαντικό ζήτημα αποτελεί η μη συστηματική καταγραφή των δεδομένων, ακόμη και μετά την πρώτη εκπόνηση του ΣΔΙΦ, το οποίο φαίνεται να επιδρά αρνητικά στη διαδικασία των ΣΔΙΦ. Γι αυτό όπως αναφέρθηκε *«πρέπει να πιέσουμε [οι ΕΙΦΚΔ] να γίνουν λίγο πιο standard τα δεδομένα, να συλλέγονται λίγο πιο εύκολα»*

Αν δεν υπάρχει μια συστηματική διαδικασία συλλογής δεδομένων υιοθετώντας για παράδειγμα μια ξεκάθαρη κατανομή αρμοδιοτήτων για τη συγκέντρωση τους, μπορεί να δημιουργηθούν ζητήματα στο εσωτερικό των ιδρυμάτων τα οποία με τη σειρά τους αποτρέπουν τη συλλογή των απαραίτητων δεδομένων. Συγκεκριμένα αναφέρθηκαν τα εξής:

- *«ήμασταν σε κάποια φάση... λέγαμε τώρα τι θα κάνουμε ας πούμε γιατί υπήρχε ένα μπαλάκι το οποίο το πετούσε ο ένας στον άλλον, ο Πρύτανης στη ΜΟΔΙΠ, η ΜΟΔΙΠ σε εμάς και εμείς στον Πρύτανη, ο Πρύτανης στη ΜΟΔΙΠ και πήγαινε αυτό το πράγμα»*

- *«η δυσκολία είναι πώς οι υπηρεσίες θα μάθουν να δίνουν αυτά τα δεδομένα, οπότε είναι το πιο βασικό, δεν ξέρω αν μπορούμε να το πούμε πρωτόκολλο ή να το πούμε ένα συγκεκριμένο τρόπο, τυποποιημένο τρόπο, με τον οποίο κάθε χρόνο σε μία συγκεκριμένη χρονική περίοδο θα συλλέγονται δεδομένα»*

Σε σχέση με τα ποιοτικά δεδομένα, φαίνεται ότι τα περισσότερα ΕΚ πραγματοποίησαν έρευνες προσωπικού για την συλλογή δεδομένων ενώ μόνο 2-3 πανεπιστήμια φαίνεται να προχώρησαν σε τέτοιου είδους έρευνες λόγω περιορισμένου χρόνου. Ειδικότερα αναφέρθηκαν τα εξής σχετικά με το παραπάνω ζήτημα:

- *«όλοι οι χάρτες, οι έμφυλοι χάρτες που έχουν οι επιτροπές πια είναι στοιχειώδεις, δεν έχουμε μπορέσει, κανείς δεν έχει μπορέσει, έχουν γίνει κάπου ορισμένες ποιοτικές έρευνες από δίπλα»*

- *«είναι το μόνο που δεν κάναμε από πλευράς έρευνας, δηλαδή να δούμε πραγματικά τις αντιλήψεις των ατόμων, δηλαδή μία έρευνα στο campus να δούμε ποιες είναι οι στάσεις τους απέναντι σε αυτά τα θέματα, δυστυχώς δεν προλάβουμε σε αυτό, είχαμε πάρα πολλά άλλα»*

Ένα ακόμη σημαντικό ζήτημα που τίθεται κυρίως στα ΕΚ αλλά και σε κάποια πανεπιστήμια που πραγματοποίησαν έρευνες προσωπικού ή/και συνεντεύξεις/focus groups, αποτελεί η διαφύλαξη της ανωνυμίας των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών το οποίο μπορεί να οδηγήσει στη μη απόκτηση των δεδομένων. Συγκεκριμένα αναφέρθηκαν, μεταξύ άλλων, τα εξής:

- *«θεωρώ ότι ένας λόγος, παρόλο που ήταν ανώνυμη, ωραία, πέρα ότι ένας λόγος είναι ότι ήταν μεγάλο το ερωτηματολόγιο, okay, αυτό είναι πρόβλημα της έρευνας, ότι ίσως ο κόσμος φοβότανε, ένα ποσοστό φοβότανε και να συμμετέχει, δηλαδή μπορεί να μην εμπιστευότανε ότι είναι ανώνυμα όλα αυτά, και ένα άλλο ποσοστό, θεωρώ ότι θεωρούσε ότι δεν είναι και το βασικό πρόβλημα του πανεπιστημίου»*

- «επειδή είμαστε λίγοι, αν πεις έβαζες ας πούμε αν είσαι γυναίκα και τη βαθμίδα, έτσι μέχρι πριν λίγο καιρό ήμουν μοναδική στη βαθμίδα ε καλύτερα να το υπέγραφα κιόλας έτσι δηλαδή είχαμε αυτά τα θέματα»

Τέλος, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη και η κόπωση του προσωπικού που αφορά στη συμπλήρωση σχετικών ερωτηματολογίων σε σύντομο χρονικό διάστημα. Όπως αναφέρθηκε για ένα από τα ιδρύματα: «Σκεφτόμαστε να το αραιώσουμε, την καταγραφή έτσι ώστε να μην υπάρχει αυτή η αυτόματη έτσι αντίδραση ότι δεν έχουμε χρόνο να συμπληρώνουμε αυτά τα στοιχεία»

Πόροι

Η έλλειψη πόρων (χρόνος, προσωπικό, χρηματοδότηση) αναφέρθηκε ως βασικό εμπόδιο μεταξύ των ιδρυμάτων για την εκπόνηση και υλοποίηση των δράσεων το οποίο επηρεάζει αναμφισβήτητα σε μεγαλύτερο βαθμό την πορεία υλοποίησης των δράσεων. Αυτό φαίνεται να επιβεβαιώνεται και από τη βιβλιογραφία για τις χώρες της κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης (Reild et al. 2019; Thomson et al., 2022).

Το σημαντικότερο γεγονός σύμφωνα με τις συνεντεύξεις αποτελεί ότι τα μέλη των ΕΙΦΚΔ ενεργούν εθελοντικά έχοντας περιορισμούς λόγω έλλειψης χρόνου. Η έλλειψη μονάδας ισότητας με στελεχωμένο προσωπικό αναφέρθηκε από όλες τις συμμετέχουσες και τους συμμετέχοντες, ότι λειτουργεί ανασταλτικά στην υλοποίηση των δράσεων. Αναφέρθηκε σχετικά ότι «εμπόδιο ήτανε το οικονομικό και η ίδρυση ενός γραφείου το οποίο προβλέπεται στον κανονισμό αλλά δεν έχει υλοποιηθεί ακόμα».

Επιπρόσθετα, σχετικά με τους πολλαπλούς ρόλους που κλίνονται να εκτελέσουν τα μέλη των ΕΙΦΚΔ λόγω έλλειψης πόρων αναφέρθηκε το εξής:

- «κάνουμε τις αφίσες, συλλέγουμε τα δεδομένα, κάνουμε τα πάντα αν θέλετε αυτό πολλές φορές έχει σχολιαστεί και ανάμεσά μας. Δεν γίνεται έτσι! Θα πρέπει να έχουμε κάποιους πόρους, θα πρέπει να υπάρχει ένα πλαίσιο που να είναι περισσότερο θεσμικό, θα πρέπει να υπάρχει ένα μόνιμο άτομο το οποίο να κοινοποιεί. Δηλαδή από τη σκέψη και την υλοποίηση μέχρι την κοινοποίηση»

Μη επαρκής χρόνος προσαρμογής στην κείμενη νομοθεσία, νομοθετικοί περιορισμοί και αλλαγές

Τόσο τα πανεπιστήμια όσο και τα ΕΚ σε σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα (και εν μέσω της πανδημίας), υπό την χρονική πίεση των συμβάσεων που έπρεπε να υπογράψουν για τη χορήγηση χρηματοδότησης από τον «Ορίζοντα Ευρώπη» κλήθηκαν να εκπονήσουν ΣΔΙΦ πραγματοποιώντας μια καταγραφή των υφιστάμενων ανισοτήτων. Όπως φαίνεται, αυτό το σύντομο χρονικό διάστημα δεν επέτρεψε κάποιες φορές τη λεπτομερή καταγραφή των υφιστάμενων έμφυλων ανισοτήτων, καθώς σε πολλά πανεπιστήμια αλλά και ΕΚ δεν προϋπήρχε συστηματικός μηχανισμός καταγραφής των απαραίτητων δεδομένων. Λόγω του περιορισμένου χρόνου, τα περισσότερα πανεπιστήμια χρησιμοποίησαν κατά βάση ποσοτικά δεδομένα για την κατάρτιση του έμφυλου χάρτη του Πανεπιστημίου ενώ ελάχιστα προχώρησαν σε ποιοτικές έρευνες ή focus groups. Τα Πανεπιστήμια που προχώρησαν σε μια πιο ποιοτική καταγραφή δεδομένων φαίνεται να συνεργάζονταν με ευρωπαϊκά έργα (όχι απαραίτητα στο σύνολο τους). Αντίθετα, τα περισσότερα ΕΚ πραγματοποίησαν μια έρευνα προσωπικού με στόχο να τροφοδοτήσουν με δεδομένα τα ΣΔΙΦ.

«γιατί από τη στιγμή που αρχίσαμε να το σκεφτόμαστε έπρεπε μέσα σε ένα σύντομο χρονικό διάστημα να το υποβάλλουμε για να έχουμε και δυνατότητα να συμμετέχουμε σε ευρωπαϊκά προγράμματα, άρα είχαμε περίπου ένα δίμηνο στη διάθεσή μας (...) δεν είχαμε το χρόνο να υλοποιήσουμε μία έρευνα διερεύνησης αναγκών, κινηθήκαμε με βάση τα ζητήματα έτσι όπως είναι γνωστά μέσα από άλλες έρευνες ή τη βιβλιογραφία αναφορικά με θέματα παρενόχλησης ή κακοποίησης, ορθού λόγου ή δράσεων που να έχουν να κάνουν με την ενημέρωση περισσότερο για ζητήματα φύλων και με βάση αυτά προχωρήσαμε στο σχεδιασμό του σχεδίου δράσης»

Ακόμη, οι συχνές αλλαγές της νομοθεσίας φαίνεται να επηρεάζουν αρνητικά τη λειτουργία των ΕΙΦΚΔ και των σχετικών δράσεων προς υλοποίηση που προβλέπονται από τα ΣΔΙΦ. Ειδικότερα αναφέρθηκε μεταξύ άλλων ότι *«εμπόδιο είναι η αλλαγή των Νόμων που συμβαίνει στην Ελλάδα»*

Ενώ τέλος, οι σχετικοί νόμοι φαίνεται να λειτουργούν περιοριστικά για τα ιδρύματα κάποιες φορές καθώς υπάρχουν σημαντικές διαφορές στο μέγεθος και στις ανάγκες ως προς την συγκρότηση της ΕΙΦΚΔ και την υλοποίηση σχετικών δράσεων προώθησης της έμφυλης ισότητας. Μια από τις συνεντευξιαζόμενες ανέφερε χαρακτηριστικά: *«εγώ τον βρίσκω περίεργο το Νόμο που έχει βγει για τα ΣΔΙΦ για τα ερευνητικά κέντρα είναι ρηχός, είναι στενός και είναι γραμμένος από ανθρώπους που δεν ξέρω αν ξέρουνε τι είναι έρευνα»*

Κοινωνικές και πολιτισμικές αναπαραστάσεις των φύλων

Τα πατριαρχικά κοινωνικά και πολιτισμικά πρότυπα, οι έμφυλες αναπαραστάσεις λειτουργούν ανασταλτικά στην προώθηση του στόχου της ισότητας των φύλων γενικά αλλά και στην Ε&Κ, καθώς όπως αναφέρθηκε *«το Πανεπιστήμιο είναι μια μικρή αντανάκλαση της κοινωνίας»*.

Στην Ελλάδα για παράδειγμα, έχουν αποτυπωθεί εκτενώς από τη βιβλιογραφία οι στερεοτυπικές κοινωνικές αντιλήψεις για τη γονεϊκότητα, τη φροντίδα των παιδιών και άλλων μελών της οικογένειας αλλά και τα έμφυλα στερεότυπα αναφορικά με τη συμμετοχή των γυναικών και άλλων θηλυκοτήτων στις πολιτικές, κοινωνικές και οικονομικές διαδικασίες. Ειδικότερα κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης αναφέρθηκε το εξής: *«υπάρχουν πεποιθήσεις ή και αντιλήψεις στο top management του Πανεπιστημίου, που είναι βαθιά ριζωμένες και είναι λίγο δύσκολο να ξεπεραστούν»*

Επιπρόσθετοι παράγοντες

Τέλος, ένας ακόμη παράγοντας που φαίνεται να επηρεάζει αρνητικά την υλοποίηση των δράσεων του ΣΔΙΦ αποτελεί η οργανωσιακή κουλτούρα που αφορά στη γενικότερη διαφάνεια των ιδρυμάτων αναφορικά με τον τρόπο λήψης αποφάσεων. Τέλος, αρνητικά συμβάλλουν οι περικοπές δαπανών και το πλέον ελλιπές προσωπικό στα δημόσια πανεπιστήμια και ΕΚ.

5. Συζήτηση - Συμπεράσματα

Στη μακρά ιστορική της διαδρομή η φεμινιστική σκέψη διερεύνησε πως καθορίζονται, αλλά και πώς παράγονται μέσα σε συγκεκριμένες κοινωνικές, πολιτικές και πολιτισμικές συνθήκες, τόσο οι διαφορές των φύλων όσο και πολλαπλές μορφές ανισότητας και διακρίσεων λόγω φύλου στην οικογένεια, την εκπαίδευση, στην εργασία, την πολιτική, στον ιδιωτικό και δημόσιο βίο. Οι

διαδικασίες της κοινωνικοποίησης, η ανατροφή, η εκπαίδευση, η κουλτούρα, η γλώσσα συμβάλλουν στην εδραίωση αντιλήψεων και αξιών γύρω από τις ιδιότητες και τους ρόλους των φύλων σε όλους τους τομείς της ζωής.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, το γεγονός ότι ένα ίδρυμα έχει ξεκινήσει να υλοποιεί μεμονωμένες δράσεις για την ισότητα των φύλων ή πιο ολοκληρωμένες παρεμβάσεις μέσω ενός ΣΔΙΦ, δεν εγγυάται ότι οι ανισότητες μεταξύ των φύλων αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά (O'Connor, 2020). Επιπλέον, η δυνατότητα των ΣΔΙΦ να δημιουργήσουν θεσμικές και πολιτισμικές αλλαγές εντός των ιδρυμάτων Ε&Κ αποτελεί ακόμη ένα αμφιλεγόμενο ζήτημα (Rosa & Clavero, 2022). Τα ΣΔΙΦ έχουν «κατηγορηθεί» ότι αποτελούν τεχνοκρατικά εργαλεία προωθώντας μια πιο στενή ή/και συντηρητική κατανόηση της ισότητας των φύλων και των αντίστοιχων δράσεων που αποσκοπούν στην επίτευξη αυτού του στόχου (Lätti, 2017). Ωστόσο, οι Clavero και Galligan (2021) υποστηρίζουν ότι ενώ τα ΣΔΙΦ μπορεί να αποτελούν τεχνοκρατικά έγγραφα, μπορούν να δημιουργήσουν ένα θετικό πλαίσιο για τον μετασχηματισμό των έμφυλων σχέσεων εξουσίας εντός των ιδρυμάτων Ε&Κ. Ως εκ τούτου, η συζήτηση σχετικά με τις δυνατότητες ενός ΣΔΙΦ να επιφέρει αλλαγές εντός των ιδρυμάτων είναι περισσότερο επίκαιρη από ποτέ.

Γενικά η προώθηση του στόχου της ισότητας των φύλων είναι πολύπλοκο ζήτημα και επηρεάζεται από ποικίλους παράγοντες και γι' αυτό θα πρέπει να υπάρχει ολιστική πολιτική αντιμετώπιση του ζητήματος. Θα πρέπει σε πολιτικό επίπεδο να υλοποιηθούν ολοκληρωμένες δράσεις οι οποίες να ξεκινούν από τις πρώτες εκπαιδευτικές βαθμίδες ώστε να αρθούν αποτελεσματικά τα ισχύοντα έμφυλα στερεότυπα. Τα ΣΔΙΦ ειδικότερα, τόσο στην Ελλάδα όσο και στις υπόλοιπες χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης δεν αποτελούν αποτελέσματα κάποιας εθνικής πολιτικής ή πρωτοβουλίας. Κυρίως ανταποκρίνονται στην απαίτηση της ΕΕ να αντιμετωπιστούν οι έμφυλες ανισότητες σε θέσεις λήψης αποφάσεων και την ηγεσία, στην πρόσληψη και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την έμφυλη βία.

Εστιάζοντας στην Ελλάδα, όπως φαίνεται, τα περισσότερα ΣΔΙΦ (βλ. ενότητα 3) περιλαμβάνουν αρκετές δράσεις στις πέντε προτεινόμενες θεματικές του προγράμματος «Ορίζοντας Ευρώπη», ενώ χαρακτηριστική είναι η έλλειψη ανεπτυγμένων μέτρων κατά της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης, ειδικά στα Ερευνητικά Κέντρα. Σύμφωνα με τις συνεντεύξεις, ειδικά οι δράσεις που προβλέπονται στη θεματική που αφορά στην έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση δημιουργούν αρκετά ζητήματα στις ΕΙΦΚΔ καθώς αποτελούν ορισμένα από τα πιο περίπλοκα πεδία παρέμβασης για την υλοποίηση των σχετικών μέτρων. Ακόμη, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και τη διδασκαλία αποτελεί επίσης ζήτημα, το οποίο θα λέγαμε ότι χρήζει περισσότερης προσοχής καθώς αρκετά ΣΔΙΦ φαίνεται να ενσωματώνουν «περιφερειακές δράσεις» προς υλοποίηση, εστιάζοντας αρκετές φορές σε δράσεις ευαισθητοποίησης και όχι σε συγκεκριμένες και ουσιαστικές παρεμβάσεις, που θα συμβάλλουν στην οριζόντια ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και τα προγράμματα διδασκαλίας. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, θα πρέπει να σημειωθεί ότι λιγότερο από το ¼ των ΣΔΙΦ εντάσσουν δράσεις συνεργείας με εξωτερικούς φορείς ενώ σύμφωνα με τις συνεντεύξεις φαίνεται να παίζουν σημαντικό ρόλο στη διαδικασία οι συνεργείες που έχουν αναπτυχθεί με τα δίκτυα ΕΙΦΚΔ σε Πανεπιστήμιά και ΕΚ. Επιπλέον, λιγότερα από τα μισά ΣΔΙΦ εντάσσουν ζητήματα σεξουαλικότητας. Αρκετά ΣΔΙΦ επικεντρώνονται κυρίως στον αποκλεισμό των γυναικών και προβλέπουν δράσεις και μέτρα για τη «διόρθωση αυτής της ανισορροπίας» ενώ οι άνδρες σπάνια έως καθόλου αναφέρονται ως ομάδα στόχος του ΣΔΙΦ και ως εκ τούτου εντπίζεται

ανάγκη επέκτασης και συμπερίληψης όλων των φύλων και άλλων κοινωνικών ταυτοτήτων στη συζήτηση για την ισότητα των φύλων.

Τα ΣΔΙΦ εφαρμόζονται σε πολύπλοκα πλαίσια όπως είναι τα ιδρύματα Ε&Κ που χαρακτηρίζονται από αβεβαιότητα (Glouberman & Zimmerman, 2002). Για παράδειγμα, η εμφάνιση νέων ακροδεξιών και αντιμεφυλων (anti-gender) κινήσεων και η φιλελευθεροποίηση του ακαδημαϊκού και ερευνητικού χώρου, μαρτυρούν την αυξημένη πολυπλοκότητα των ερευνητικών οικοσυστημάτων στα οποία σχεδιάζονται και υλοποιούνται τα ΣΔΙΦ. Όσον αφορά τους παράγοντες που επηρεάζουν τη διαδικασία, η διαθέσιμη βιβλιογραφία παρουσιάζει και συζητά κατά βάση την ανάπτυξη/σχεδιασμό των ΣΔΙΦ και όχι την εφαρμογή και την παρακολούθηση αυτών. Αυτό είναι λογικό καθώς οι περισσότερες χώρες μόλις πρόσφατα άρχισαν να υιοθετούν ΣΔΙΦ οπότε οι έρευνες σχετικά με την αποτελεσματικότητά τους είναι περιορισμένη. Το ίδιο ισχύει και για τα ελληνικά δεδομένα, τόσο από τις συνεντεύξεις όσο και από την ανάλυση των αναρτημένων ΣΔΙΦ δεν μπορούμε να προχωρήσουμε ακόμη σε κάποια ανάλυση της αποτελεσματικότητας αυτών.

Η σχετική βιβλιογραφία που εξετάστηκε παρουσιάζει ένα σύνολο παραγόντων που επηρεάζουν την εφαρμογή των ΣΔΙΦ σε ιδρύματα Ε&Κ, που δραστηριοποιούνται συγκεκριμένα στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης όπως η Ελλάδα (βλ. Ενότητα 2). Όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα της επισκόπησης της διεθνούς βιβλιογραφίας και των συνεντεύξεων στην Ελλάδα, οι παράγοντες που λειτουργούν διευκολυντικά ή εμποδίζουν την εκπόνηση και εφαρμογή των ΣΔΙΦ είναι κοινοί και υπάρχει σχετική ταύτιση.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων οι παράγοντες που λειτουργούν διευκολυντικά στη διαδικασία του ΣΔΙΦ είναι: 1. Εθνικές και διεθνείς πολιτικές προώθησης της ισότητας των φύλων στα ιδρύματα Ε&Κ 2. Εμπλοκή φοιτητών/φοιτητριών στη διαδικασία του ΣΔΙΦ 3. Δομές για την ισότητα – ΕΙΦΚΔ, 4. Συνέργειες με εξωτερικούς φορείς και Δίκτυο ΕΙΦΚΔ 5. Συμμετοχικός σχεδιασμός και υλοποίηση του ΣΔΙΦ (ομάδες εργασίας), εκπρόσωποι και επιτροπές ισότητας ανά σχολή 6. Ύπαρξη προτύπων/οδηγιών/καλών πρακτικών από άλλα ιδρύματα 7. Δέσμευση από τη διοίκηση. Ενώ οι παράγοντες που δυσχεραίνουν τη διαδικασία των ΣΔΙΦ είναι: 1. Μη επαρκής χρόνος προσαρμογής στην κείμενη νομοθεσία, νομοθετικοί περιορισμοί και αλλαγές 2. Αντιστάσεις 3. Απουσία δεδομένων/δεικτών κατά φύλου και απουσία συστηματικής καταγραφής αυτών 4. Δομές για την ισότητα – Απουσία μονάδων ισότητας 5. Απουσία εμπλοκής και δέσμευσης από τη διοίκηση 6. Κοινωνικό-πολιτισμικές αναπαραστάσεις των φύλων. Τα αποτελέσματα της έρευνας βασίστηκαν σε 21 ημι-δομημένες συνεντεύξεις με επιστημονικό, ερευνητικό και διοικητικό προσωπικό από ΑΕΙ και ΕΚ, οι οποίες διενεργήθηκαν τον Ιανουάριο και το Φεβρουάριο του 2024. Η παρούσα Έκθεση αποτελεί την πρώτη που εστιάζει στο σύνολο των δημόσιων πανεπιστημίων και ΕΚ στην Ελλάδα, καταγράφοντας, παρουσιάζοντας και αναλύοντας τους παράγοντες που λειτουργούν θετικά και αρνητικά στην υλοποίηση των ΣΔΙΦ.

Συνοψίζοντας, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι τα περισσότερα ιδρύματα στην Ελλάδα δημιούργησαν ΣΔΙΦ για πρώτη φορά. Αν και το επίπεδο των Σχεδίων ποικίλλει, πολλά από αυτά στην πλειονότητά τους είναι καλής ποιότητας και έχουν τη δυνατότητα, εφόσον υλοποιηθούν, να συμβάλλουν στην άρση των έμφυλων ανισοτήτων εντός των Πανεπιστημίων και των Ερευνητικών Κέντρων. Για τους λόγους αυτούς είναι αναγκαίο να προχωρήσει η Πολιτεία στην έμπρακτη στήριξη των πανεπιστημιακών και ερευνητικών Οργανισμών, προκειμένου να υλοποιήσουν τα ΣΔΙΦ

υποστηρίζοντας για παράδειγμα τη λειτουργία μονάδων ισότητας εντός των ιδρυμάτων, που θα στελεχώνονται από έμπειρο προσωπικό για την υλοποίηση των δράσεων που έχουν εγκριθεί μέσω των ΣΔΙΦ. Διαφορετικά, είναι ορατός ο κίνδυνος να μείνουν αυτά στα χαρτιά ως (μια άλλη) χαμένη ευκαιρία.

6. Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

- Αναγνώστου Ν. & Καρύδου Κ., (2023). Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ)
Κατευθυντήριες Γραμμές & Εργαλεία, ΕΛΙΑΜΕΠ
- Αναγνώστου, Ν., (2023). Οι έμφυλες ανισότητες στην ανώτατη εκπαίδευση και την
επιστημονική έρευνα στην Ελλάδα: Μπορούν τα Σχέδια Δράσης να προωθήσουν την
ουσιαστική ισότητα, ΕΛΙΑΜΕΠ
- Βουγιούκα, Α. & Παπαγιαννοπούλου, Μ., (2019). Εκλέγειν και Εκλέγεσθαι: Διερεύνηση και
Καταγραφή Στάσεων, Αντιλήψεων, και Πεποιθήσεων για Θέματα Συμμετοχής και
Εκπροσώπησης των Γυναικών σε Δομές Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων, ΚΕΘΙ

Ξενόγλωσση

- Acker, J., (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2),
139-158.
- Anagnostou, D., (2022). EU Policy and Gender Mainstreaming in Research and Higher
Education: How Well Does it Travel from North to South?. In *Overcoming the Challenge of
Structural Change in Research Organisations—A Reflexive Approach to Gender Equality* (pp.
73-89). Emerald Publishing Limited
- Bencivenga, R., & Drew, E., (2021). Promoting gender equality and structural change in
academia through gender equality plans: Harmonising EU and national initiatives. *GENDER—
Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 13(1), 9-10.
- Clavero, S., & Galligan, Y., (2021). Delivering gender justice in academia through gender
equality plans? Normative and practical challenges. *Gender, Work & Organization*, 28(3),
1115-1132.
- Brooks, A. & Hesse-Biber, S., (2007). An Invitation to Feminist Research.
10.4135/9781412984270.n1.
- Clark, C. E., Arora, P., & Gabaldon, P., (2021). Female representation on corporate boards in
Europe: The interplay of organizational social consciousness and institutions. *Journal of
Business Ethics*, 1-22.
- Doneva, R., Gaftandzhieva, S. Somova, E. & Mileva N., (2019). 'How to Promote the Change
in the Area of Gender Equality in Academia and Research – Bulgarian Case'. In *ICERI2019
Proceedings*, 11th-13th November 2019, Seville, Spain, 7870–80. Seville.
<https://doi.org/10.21125/iceri.2019.1864>
- European Institute for Gender Equality, (2016). *Gender Equality in Academia and Research. GEAR
tool*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>
- European Union, (2021). Joint Employment Report 2021. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8351&furtherPubs=yes>
- Fonow, M., Cook, J. & Jorge, J., (2005). Feminist Methodology: New Applications in the Academy and Public Policy. *Signs Journal of Women in Culture and Society*. 30. 2211-2236. 10.1086/428417.
- Glouberman, S., & Zimmerman, B., (2002). Complicated and complex systems: what would successful reform of Medicare look like?.
- Hooks, B. (2014). *Feminism is for everybody* (2nd ed.) Routledge. ISBN 9781138821620
- Ikävalko, E., & Kantola, J., (2017). Feminist resistance and resistance to feminism in gender equality planning in Finland. *European journal of women's studies*, 24(3), 233-248
- Knapińska A. and Chrobak-Tatara M., (2023). D6.1– Benchmarking analysis of monitoring/evaluation of GEPs, GENDERACTIONplus
- Krzaklewska, E, Sekuła, P., Warat, M, Ratecka, A., Ciaputa, E. Kosmos, I., Mihajlović, J., Cankar, T., (2023). Initiating Change Beyond the Centre. A Literature Review of Gender Equality Plans in Research organisations across Europe. Report of INSPIRE project.
- Lätti, J., (2017). Individualized sex equality in transforming Finnish academia. *European Educational Research Journal*, 16(2-3), 258-276. <https://doi.org/10.1177/1474904116668184>
- Mergaert, L., Cacace, M. & Linková, M., (2022). “Gender Equality Impact Drivers Revisited: Assessing Institutional Capacity in Research and Higher Education Institutions.” *Social Sciences* 11(9):379. doi: 10.3390/socsci11090379
- Müller, J., (2023). D3.6 Methodological framework for QCA-based research Report of INSPIRE project.
- O’Connor, P., (2020). Why is it so difficult to reduce gender inequality in male-dominated higher educational organizations? A feminist institutional perspective. *Interdisciplinary Science Reviews*, 45(2), 207-228.
- Patton. M. Q., (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Palmén, R., & Schmidt, E. K., (2019). Analysing facilitating and hindering factors for implementing gender equality interventions in R&I: Structures and processes. *Evaluation and program planning*, 77, 101726.

- Ranea-Triviño, B., Pajares, L., Bustelo, M., & Jaquette Pereira, B. C., (2022). Report on Case Studies on the Effects and Consequences of Institutional Responses to Gender-based Violence along the 7Ps in Research Performance
- Reidl, S., Krzaklewska, E., Schön, L., & Warat, M., (2019). 'Community Mapping Report: Cooperation, Barriers and Progress in Advancing Gender Equality in Research Organisations'. ACT Deliverable 1.2. <https://zenodo.org/record/3247433>
- Rosa, R., & Clavero, S., (2022). Gender equality in higher education and research. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 1-7.
- Rosa, R., Drew, E., & Canavan, S., (2020). An overview of gender inequality in EU universities. *The Gender-Sensitive University*, 1-15.
- Striebing, C., Kalpazidou Schmidt, E., Palmén, R., Holzinger, F., & Nagy, B., (2020) 'Women Underrepresentation in R&I: A Sector Program Assessment of the Contribution of Gender Equality Policies in Research and Innovation'. *Evaluation and Program Planning* 79 (April): 101749.
- Slovenian Presidency of the European Council (2021): Ljubljana Declaration on Gender Equality in R&I
- Thomson, A., Palmén, R., Reidl, S., Barnard, S., Beranek, S., Dainty, A., & Hassan, T., (2022). 'Fostering Collaborative Approaches to Gender Equality Interventions in Higher Education and Research: The Case of Transnational and Multi-Institutional Communities of Practice'. *Journal of Gender Studies* 31 (1): 36–54.
- Tzanakou, C., & Pearce, R., (2019). Moderate feminism within or against the neoliberal university? The example of Athena SWAN. *Gender, Work & Organization*, 26(8), 1191-1211.
- Wroblewski, A., (2020): Report on Monitoring of ERA Priority 4 Implementation, Gender Action, Prague: ISAS
- Woods, Dorian R., Benschop, Y. & Van den Brink, M., (2022). "What Is Intersectional Equality? A Definition and Goal of Equality for Organizations." *Gender, Work & Organization* 29(1):92–109. doi: 10.1111/gwao.12760.

Παράρτημα Ι: Οδηγός συνέντευξης της ποιοτικής έρευνας

Ερευνητική προσέγγιση - Ερευνητικές θεματικές:

Σε επίπεδο προσέγγισης, η έρευνα έχει καταρχάς περιγραφικό και κατά δεύτερον αναλυτικό και ερμηνευτικό στόχο, επιχειρώντας μέσω ποιοτικών προσεγγίσεων να συμβάλει στη βαθύτερη κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την εκπόνηση και υλοποίηση των ΣΔΙΦ στα ελληνικά Πανεπιστήμια και ΕΚ. Για την ποιοτική διερεύνηση των παραπάνω παραγόντων, ορίστηκε η διενέργεια ποιοτικών συνεντεύξεων ως η πλέον κατάλληλη μέθοδος. Επιλέχθηκε η διεξαγωγή ημι-δομημένων συνεντεύξεων λόγω της ευελιξίας ως προς το περιεχόμενο των ερωτήσεων αναλόγως με τη/τον συμμετέχουσα/συμμετέχοντα επιτρέποντας παράλληλα την περαιτέρω εμβάθυνση σε θέματα που οι συνεντευξιζόμενες/οι επιθυμούν να μοιραστούν και να περιγράψουν πιο αναλυτικά. Στην ημι-δομημένη συνέντευξη είναι στην κρίση της/του ερευνήτριας/τη η προσθήκη ή η αφαίρεση ερωτήσεων με βάση την εξέλιξη της συζήτησης και το ειδικό ενδιαφέρον κάθε φορά. Κατά την προετοιμασία των ερωτήσεων και με βάση τη βιβλιογραφική επισκόπηση και τα αποτελέσματα της ανάλυσης των ΣΔΙΦ, επιλέχθηκαν οι θεματικές ενότητες που μας ενδιαφέρουν και προσδιορίστηκαν οι στόχοι της ποιοτικής έρευνας (βλ. παραπάνω). Η τελική διατύπωση των ερωτήσεων έγινε κατόπιν συζητήσεων με εμπειρογνώμονες πάνω στα ΣΔΙΦ. Ο ερευνητικός οδηγός συνέντευξης περιλαμβάνει τις εξής ενότητες: 1. δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχουσών/συμμετεχόντων στην ποιοτική έρευνα, η συμμετοχή τους σε ΕΙΦ και στη διαμόρφωση των ΣΔΙΦ, και εμπειρογνωμοσύνη σε έμφυλα ζητήματα, 2. καταγραφή της διαδικασίας εκπόνησης του ΣΔΙΦ, 3. καταγραφή της υλοποίησης του ΣΔΙΦ, και 4. παράγοντες που λειτούργησαν θετικά ή αρνητικά στη διαδικασία του ΣΔΙΦ.

Οι ερωτήσεις που θέσαμε κατά τις συνεντεύξεις ήταν οι εξής:

- Ποιες εσωτερικές διαδικασίες λειτουργούν θετικά/αρνητικά στη διαδικασία του ΣΔΙΦ;
- Οι συνέργειες με εσωτερικούς και εξωτερικούς δρώντες επηρεάζουν τη διαδικασία του ΣΔΙΦ;
- Πως συμβάλλει η ύπαρξη εμπειρογνωμοσύνης σε έμφυλα ζητήματα εντός του ιδρύματος στη διαδικασία του ΣΔΙΦ;
- Τι ρόλο διαδραματίζει η υποστήριξη ή μη από την ανώτατη διοίκηση στη διαδικασία του ΣΔΙΦ;
- Τι ρόλο διαδραματίζουν οι αλλαγές στη διοίκηση κατά τη διάρκεια της εκπόνησης/υλοποίησης;
- Πως επηρεάζει τη διαδικασία του ΣΔΙΦ το υφιστάμενο κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό πλαίσιο;
- Πώς επηρεάζει τη διαδικασία του ΣΔΙΦ η ύπαρξη ή η απουσία πόρων;
- Τι επίδραση έχουν οι εθνικές και διεθνείς πολιτικές στη διαδικασία του ΣΔΙΦ;
- Ποιος ο ρόλος των δεδομένων και των δεικτών στη διαδικασία του ΣΔΙΦ;
- Η υιοθέτηση μιας πιο διευρυμένης και διαθεματικής οπτικής στις δράσεις του ΣΔΙΦ επηρεάζει τη διαδικασία;
- Τι ρόλο διαδραματίζει η ύπαρξη ή η απουσία ενός συστήματος αξιολόγησης και παρακολούθησης του ΣΔΙΦ;
- Ποιες αντιστάσεις εμπόδια υπήρξαν κατά τη διαδικασία του ΣΔΙΦ;
- Τι ρόλο διαδραματίζει επικοινωνία και η διαφάνεια των δράσεων του ΣΔΙΦ;

Πληθυσμός της έρευνας

Ο πληθυσμός της έρευνας ήταν κυρίως οι Πρόεδροι και τα μέλη των ΕΙΦ και άλλο διοικητικό/ερευνητικό προσωπικό που δεν ενεπλάκη απαραίτητα στη διαδικασία του ΣΔΙΦ, για την απόκτηση μιας πιο ολοκληρωμένης οπτικής ως το προς το υπό εξέταση ζήτημα. Έτσι, επιλέχθηκαν αρχικά άτομα που ηγούνται ή συμμετείχαν/συμμετέχουν στην διαδικασία εκπόνησης και υλοποίησης των ΣΔΙΦ.

Ανάλυση δεδομένων

Κατά την ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων που συγκεντρώθηκαν και παρουσιάζονται στη παρούσα μελέτη, ακολουθήθηκαν τα εξής βήματα: Αρχικά απομαγνητοφωνήθηκε το περιεχόμενο των συζητήσεων και στη συνέχεια το υλικό μελετήθηκε και κατηγοριοποιήθηκε, σύμφωνα με τις θεματικές ενότητες που είχαν εντοπιστεί μέσω της βιβλιογραφικής επισκόπησης και της ανάλυσης των ΣΔΙΦ και στη συνέχεια, με βάση άλλες θεματικές ενότητες που αναδύθηκαν μέσω της συζήτησης/συνέντευξης. Κατά τη διαμόρφωση των θεματικών ενοτήτων σύμφωνα με τις οποίες ταξινομήθηκαν τα ποιοτικά δεδομένα, ελήφθησαν υπόψη τόσο σημεία ειδικού ενδιαφέροντος που εντοπίζονται στη σχετική βιβλιογραφία όσο και οι θεματικές περιοχές που προέκυψαν μέσω των συνεντεύξεων.