



UNIVERSITY OF THE
ΑΕΓΕΑΝ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΙΓΑΙΟΥ



Επιτροπή
Ισότητας
των
Φύλων

**ΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ
ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ**

ΑΡΧΙΚΗ ΣΥΓΓΡΑΦΙΚΗ ΟΜΑΔΑ

Μαρία Γκασούκα
Διονύσης Γουβιάς
Μαρία Σιδερή
Χρυσή Βιτσιλάκη

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2020

Περιεχόμενα

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
1.1 Η διεύρυνση των δημοκρατικών θεσμών και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων καθοριστικό στοιχείο οικονομικής-πολιτισμικής ευημερίας μιας χώρας.	3
1.1.α. Ο ΟΗΕ- Η επιτροπή CEDAW	4
1.1.β. Η Ευρωπαϊκή Ένωση- Η σημασία του gender mainstreaming και των θετικών δράσεων	5
2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΜΦΥΛΕΣ ΤΑΥΤΟΤΗΤΕΣ	10
2.1 Πώς «κατασκευάζεται το φύλο».....	10
3. ΑΠΟ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ ΣΤΙΣ ΣΠΟΥΔΕΣ ΦΥΛΟΥ	12
3.1 Γυναικείες Σπουδές/ Σπουδές Φύλου: Για τι ακριβώς μιλάμε; Ανασκόπηση εθνικού-διεθνούς επιπέδου.....	12
3.2. Είναι τα Πανεπιστήμια και τα Ερευνητικά Ιδρύματα τόποι «ουδέτεροι» ως προς το Φύλο; Η Ελληνική Περίπτωση.....	16
4. ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΕΝΑ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΝΟΣ ΑΕΙ;	18
4.1 Κατάλληλες συνθήκες σχεδιασμού και υλοποίησης.....	19
4.2 Οι αναγκαίοι πόροι	20
5. ΤΟ ΙΣΔΙΦ ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	21
5.1 Φορέας σχεδιασμού, υλοποίησης και παρακολούθησης: Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του Πανεπιστημίου Αιγαίου.....	21
5.2. Σκοπός του ΙΣΔΙΦ του Πανεπιστημίου Αιγαίου.....	22
5.3 Οι δράσεις Ισότητας	24

5.3.α. Ολιστικού χαρακτήρα, με στόχο την παρέμβαση σε κάθε πεδίο που είναι δυνατό να επηρεάσει θετικά την έμφυλη ισότητα στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου (βλ. και απαιτήσεις του Ν. 4589/2019).....	24
5.3.β. Συμπληρωματικές και συμβατές δράσεις με αντίστοιχες ενέργειες άλλων φορέων	25
6. ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	34
7. ΕΠΙΛΟΓΟΣ	35
8. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ	36
8.1. Ελληνόγλωσσες.....	36
8.2. Ξενόγλωσσες	38

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Η διεύρυνση των δημοκρατικών θεσμών και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων καθοριστικό στοιχείο οικονομικής-πολιτισμικής ευημερίας μιας χώρας.

Βασικό χαρακτηριστικό του 20ου αιώνα αποτελεί η αθρόα ένταξη των γυναικών στην Αγορά Εργασίας και ειδικότερα στην αμειβόμενη απασχόληση. Πρόκειται ασφαλώς για έναν αιώνα, κατά τον οποίο σημαντική αλλαγή υπήρξε στην κοινωνική/οικονομική θέση των δυτικών κυρίως γυναικών, παρά τις έντονες ανισότητες που εξακολουθούν να υφίστανται. Οι εξελίξεις στην επιστήμη, την τεχνολογία, τη γνώση, την υγεία, τη βασική εκπαίδευση, την υπολογιζόμενη διάρκεια ζωής και την πολιτική συμμετοχή είναι ασφαλώς εξαιρετικής σημασίας, αλλά ακόμα σημαντικότερη στον κοινωνικό της αντίκτυπο είναι η αναγνώριση των δικαιωμάτων των γυναικών ως ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Έως τον προηγούμενο αιώνα, οι γυναίκες ως το «άλλο φύλο» αποκλείστηκαν κατά κανόνα από την πλήρη άσκηση των αστικών εκείνων δικαιωμάτων που πολλοί άνδρες απολάμβαναν. Οι περισσότερες γυναίκες δεν επέτυχαν ποτέ το καθεστώς των νομικά ενηλίκων ατόμων και όλες στερούντο την ιδιότητα της πολίτιδας. Το γεγονός πως οι άνδρες έπρεπε να συμφιλωθούν με τις γυναίκες που ασκούν τα πρόσφατα κεκτημένα δικαιώματά τους στον εργασιακό χώρο, στην πολιτική και στο σπίτι έχει συντελέσει στην ανάπτυξη μιας ευρείας συζήτησης σχετικά με τους κοινωνικούς ρόλους των ανδρών και των γυναικών, αλλά και τη βαθιά αντανάκλαση της έμφυλης ισότητας στις βασικές ανθρωπίνες αξίες, συμπεριλαμβανομένης της εργασίας, της οικογένειας και όχι μόνο. Το βέβαιο είναι πάντως πως ακόμα και στις δυτικές, προνομιούχες στον τομέα αυτόν, χώρες δεν έχει επιτευχθεί πλήρης ισότητα. Οι αντίστοιχοι ρόλοι των ανδρών και των γυναικών υποβάλλονται ακόμα στη βαθιά αλλαγή, στη διαδικασία που μετασχηματίζει τη φύση της οικογένειας, της κοινωνίας, του πολιτισμού και της πολιτικής, μαζί με την οικονομία και τον κόσμο της εργασίας.

Παρά τα σημαντικά βήματα που οι γυναίκες του δυτικού κόσμου έχουν κάνει και παρά την πρόοδο προς την έμφυλη ισότητα που έχει σημειωθεί, εξακολουθούν να παραμένουν σημαντικές ανισότητες τις οποίες πρέπει να υπερβούμε, εάν θέλουμε να μιλήσουμε σοβαρά για κοινωνική δικαιοσύνη. Μια παραμελημένη διάσταση λ.χ. με την οποία ελάχιστα έχει ασχοληθεί η διεθνής βιβλιογραφία είναι η σχέση των γυναικών με την ιδιοκτησία, και μάλιστα όχι τόσο στην απόκτησή της, όσο σε σχέση με τον αποτελεσματικό έλεγχο της χρήσης της. Και στην περίπτωση αυτή είναι εμφανής η σύνδεση του κοινωνικού φύλου και της κοινωνικής τάξης. Βεβαίως πολλές διαφορές μεταξύ των ανδρών και των

γυναικών, όπως εκείνες στο εισόδημα, στην εκτιμώμενη διάρκεια ζωής, στην εκπαιδευτική εξέλιξη υπολογίζονται πλέον και γίνεται προσπάθεια εξισορρόπησης τους. Αρκετές άλλες όμως παραμένουν αόρατες, αφού πρόκειται για κοινωνικές κατασκευές και θεσμούς που επηρεάζουν τη συμπεριφορά και τις αλληλεπιδράσεις μας. Άλλωστε οι ρόλοι που συνδέονται με το φύλο και τα σεξουαλικά στερεότυπα, όπως εκφράζονται και στο πλαίσιο της απασχόλησης, της εκπαίδευσης, της πολιτικής, διαμορφώνονται κατά ένα μεγάλο μέρος από τον πολιτισμό και την κοινωνία. Σήμερα, ωστόσο, υπάρχει ένας σημαντικός αριθμός δεδομένων και στοιχείων που επιτρέπουν να εκτιμηθούν έγκαιρα και ολοκληρωμένα οι ευεργετικές συνέπειες της ισότητας, λ.χ. από την ένταξη των γυναικών στην εργασία. Τα στοιχεία επιτρέπουν να κατανοηθεί η επίπτωση στην κατανομή των πόρων, στη νομοθεσία κ.λπ. και να υπάρξουν οι ανάλογες διατυπώσεις. Παρατηρείται όμως το εξής οξύμωρο: Ενώ, όταν διαμορφώνονται σχέδια για τις διάφορες εθνικές δράσεις που συνήθως αφορούν σε επερχόμενες δεκαετίες τίθενται ενδεχομένως και ζητήματα φύλου, κατά κανόνα τα σχέδια αυτά ξεχνιούνται, όταν έρχεται η φάση της υλοποίησης. Οι γυναίκες και οι δραστηριότητές τους παραμελούνται συχνά, παρά τις όποιες προσπάθειες εκ μέρους εκείνων που ανησυχούν για τη διαστρέβλωση στην οποία οδηγεί αυτή η παραμέληση. Πάντως, έτσι ή αλλιώς, επιδιώκεται σήμερα η ισότητα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών με την ανάληψη ρόλων που μπορεί κάποτε να είναι διαφορετικοί, αλλά παραμένουν ίσοι στη θέση και την κοινωνική εκτίμηση. Είναι βέβαιο πως θα υπάρχουν πάντοτε κοινωνικές και θεσμικές κατασκευές γύρω από το αρσενικό και θηλυκό ον, αλλά δεν χρειάζεται να είναι άνισες όσον αφορά στην κοινωνική τους στην αξία.

1.1.α. Ο ΟΗΕ- Η επιτροπή CEDAW

Όπως είναι γνωστό, καθοριστικό στοιχείο οικονομικής – πολιτισμικής ανάπτυξης και ευημερίας μιας χώρας αποτελεί η διεύρυνση των δημοκρατικών θεσμών και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Αναπόσπαστο τμήμα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων αποτελούν τα δικαιώματα των γυναικών, γεγονός που θέτει τα ζητήματα της ισότητας μεταξύ των φύλων στο κέντρο του ενδιαφέροντος και της συζήτησης των Διεθνών Οργανισμών, και πριν απ' όλους του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ). Ήδη από το 1979, ο ΟΗΕ δημιούργησε τη Διεθνή Σύμβαση για την «Εξάλειψη των Διακρίσεων σε βάρος των Γυναικών» (CEDAW), η οποία στο άρθρο 4 παρ. 1 επιβάλλει θετικά μέτρα υπέρ των γυναικών, ώστε να μειωθούν οι υπάρχουσες ανισότητες. Η συγκεκριμένη Σύμβαση έχει αναθέσει σε Ειδική Επιτροπή την παρακολούθηση –μέσω σχετικών περιοδικών εκθέσεων που υποβάλλουν οι χώρες που την έχουν υπογράψει– των πολιτικών και των δράσεων που υλοποιούνται όσον αφορά στην ισότητα των φύλων και την εξάλειψη των ανάλογων διακρίσεων, καθώς και τη διερεύνηση ατομικών ή συλλογικών προσφυγών που υποβάλλουν οι πολίτες, γυναίκες και άνδρες. Η Σύμβαση, όπως και όλα τα Διεθνή Σύμφωνα για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, επαναβεβαιώνει: α) την πίστη στα θεμελιώδη

ανθρώπινα δικαιώματα, την αξιοπρέπεια και την αξία του ατόμου, καθώς και τα ίσα δικαιώματα αντρών και γυναικών, β) την απαγόρευση κάθε διάκρισης με βάση το φύλο. Σύμφωνα δε με την 4η Παγκόσμια Διάσκεψη για τις Γυναίκες 1995 (Πλατφόρμα Πεκίνου, Στρατηγικός Στόχος G1, άρθρο 181), «Η επίτευξη του στόχου της ίσης συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, θα επιφέρει την ισορροπία, η οποία θα αντικατοπτρίζει με μεγαλύτερη ακρίβεια τη σύνθεση της κοινωνίας και είναι απαραίτητη, ώστε να ενδυναμωθεί η δημοκρατία και να προωθηθεί η ορθή λειτουργία της τελευταίας». Σε όλες τις σχετικές του παρεμβάσεις ο ΟΗΕ επισημαίνει ότι:

⊙ Οι σχέσεις εξουσίας που εμποδίζουν τις γυναίκες να ζήσουν πλήρως τη ζωή τους λειτουργούν σε πολλαπλά επίπεδα της κοινωνίας - από το πλέον «προσωπικό» έως και το πλέον «δημόσιο».

⊙ Ο στόχος της ίσης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων δημιουργεί μια ισορροπία που αντανακλά με μεγαλύτερη ακρίβεια τη σύνθεση της κοινωνίας και είναι αναγκαία προκειμένου να ενισχυθεί η δημοκρατία καθαυτή, αλλά και η πιο αποτελεσματική λειτουργία της.

⊙ Επομένως, η ίση συμμετοχή των γυναικών δεν συνιστά μόνον αίτημα κοινωνικής δικαιοσύνης και δημοκρατίας, αλλά και αναγκαία προϋπόθεση, προκειμένου να λαμβάνονται υπόψη τα ιδιαίτερα συμφέροντα των γυναικών.

1.1.β. Η Ευρωπαϊκή Ένωση- Η σημασία του gender mainstreaming και των θετικών δράσεων

Η δημοκρατία αποτελεί θεμελιώδη αξία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, των κρατών – μελών της και των πρόσφατα ενταγμένων χωρών. Η πλήρης πραγμάτωσή της προϋποθέτει την ισότιμη συμμετοχή και εκπροσώπηση όλων των πολιτών, ανδρών και γυναικών, στην κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ζωή, καθώς και στα κέντρα λήψης των αποφάσεων. Η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί επίσης δέσμευση της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήδη από τη Συνθήκη της Ρώμης το 1957, και η προαγωγή και προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών συνιστά αναπόσπαστο μέρος των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και βασική συνισταμένη των διμερών και ευρύτερα των διεθνών της σχέσεων. Βασική προϋπόθεση για την επιτυχία και αποτελεσματικότητα των πολιτικών ισότητας είναι η υιοθέτηση ολοκληρωμένης προσέγγισης του προβλήματος, με στόχο την προώθηση δράσεων και μέτρων που αντιμετωπίζουν το σύνολο των ειδικών αναγκών των γυναικών τόσο σε βραχυπρόθεσμη όσο και μακροπρόθεσμη βάση. Κι αυτό γιατί, όσο σημαντική πρόοδος κι αν σημειώθηκε αναφορικά με την κοινωνική κατάσταση των γυναικών στα κράτη-μέλη, η ισότητα μεταξύ των ανδρών και γυναικών στην καθημερινή ζωή εξακολουθεί να υπονομεύεται από το γεγονός ότι γυναίκες και άντρες δεν απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα στην πράξη. Η

συνεχιζόμενη υποεκπροσώπηση των γυναικών στα κέντρα λήψης των πολιτικών, οικονομικών, συνδικαλιστικών κ.ά. αποφάσεων, αλλά και η βία που ασκείται εναντίον τους, μεταξύ των άλλων, δείχνουν ότι εξακολουθούν να υφίστανται διαρθρωτικές ανισότητες μεταξύ αντρών και γυναικών. Παράλληλα, μολονότι τα κράτη-μέλη υιοθετούν πολιτικές για την ισότητα μεταξύ των φύλων, εξακολουθούν να υφίστανται σημαντικές διαφορές στην εφαρμογή τους. Αυτό ισχύει λ.χ. στη νομοθεσία, στους θεσμικούς μηχανισμούς, στις ειδικές πρωτοβουλίες, στη συνειδητοποίηση-ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης κ.λπ. Για την προώθηση των δεσμεύσεων που έχει αναλάβει η Ε.Ε., προχώρησε από το 2000 στο σχεδιασμό και έγκριση στρατηγικών για την ισότητα ανδρών και γυναικών με έμφαση στη συμπληρωματική λειτουργία των θετικών δράσεων και του gender mainstreaming, σε τομείς όπως η αγορά εργασίας και η κοινωνική ασφάλιση, η επιχειρηματικότητα, η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, η εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών και η αντιμετώπιση της διεθνούς σωματεμπορίας (trafficking), η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα των πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων, η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση, η αναβαθμισμένη συμμετοχή τους στην επιστήμη και την έρευνα, καθώς και για την εξάλειψη της φτώχειας, την υγεία των γυναικών κ.λπ. Τα συγκεκριμένα πεδία συμπεριλαμβάνονται και στη στρατηγική «Ευρώπη 20:20», η οποία ειδικότερα εστιάζει σε πέντε άξονες προτεραιότητας : α) την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και την ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία, β) τη μείωση του μισθολογικού χάσματος συμπεριλαμβανομένων και των συνταξιοδοτικών αποδοχών, προκειμένου για την αποτελεσματική μείωση της φτώχειας των γυναικών, γ) την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, δ) στην καταπολέμηση της έμφυλης βίας και την προστασία και υποστήριξη των θυμάτων, ε) στην προώθηση της ισότητας των φύλων και των δικαιωμάτων των γυναικών σε όλο τον κόσμο.

Η υιοθέτηση από την Ε.Ε. της αρχής της ένταξης της ισότητας σε όλα τα μέτρα και όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming) αποτελεί σημαντικό βήμα προόδου, αφού συνεπάγεται ότι η προώθηση της ισότητας μεταξύ των φύλων ενσωματώνεται κατά τρόπο σαφή σε όλες τις πολιτικές και τα προγράμματα της κοινότητας και σε όλα τα επίπεδα. Με δυο λόγια, κατά την κατάρτιση των διαφόρων προτάσεων, σχεδίων, προγραμμάτων, προϋπολογισμών κ.λπ. πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι αναμενόμενες επιπτώσεις από την εφαρμογή τους ξεχωριστά για το κάθε φύλο, πριν από τη λήψη κάθε ανάλογης απόφασης. Πιο συγκεκριμένα, με την έννοια «ένταξη της ισότητας σε όλα τα μέτρα και όλες τις πολιτικές» εννοείται η αναδιοργάνωση, η βελτίωση, η ανάπτυξη και η αξιολόγηση της διαδικασίας άσκησης πολιτικής, έτσι ώστε η οπτική του φύλου να ενσωματωθεί από τους φορείς που εμπλέκονται στην άσκηση των πολιτικών, σε όλες τις πολιτικές, σε όλα τα επίπεδα και στάδια. Η έννοια της ένταξης της διάστασης του φύλου θεωρείται καινοτόμα και διαφοροποιείται εννοιολογικά, αλλά και πρακτικά, από την «παραδοσιακή» πολιτική των ίσων ευκαιριών. Συνιστά συνεχή διαδικασία, η οποία

επεκτείνεται χρονικά και η αποτελεσματικότητά της εξαρτάται άμεσα από την παράλληλη άρση των κοινωνικών και έμφυλων στερεοτύπων. Επίσης, περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τη διάσταση του φύλου στην κατανομή των οικονομικών πόρων, την ουσιαστική ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και την ανάπτυξη κατάλληλων θεσμικών ικανοτήτων. Συνιστά, επιπλέον, τη διαδικασία αποτίμησης των επιπτώσεων για τις γυναίκες και τους άνδρες κάθε προγραμματισμένης δράσης, συμπεριλαμβανομένης της νομοθεσίας, των πολιτικών ή των προγραμμάτων, σε κάθε τομέα και σε όλα τα επίπεδα. Πρόκειται δηλαδή για στρατηγική που επιτρέπει να τεθούν τα ζητήματα και οι εμπειρίες τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών σε μια ολοκληρωμένη διάσταση σχεδιασμού, εφαρμογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης πολιτικών και προγραμμάτων σε όλους τους τομείς (πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό τομέα), ώστε οι γυναίκες και οι άνδρες να επωφελούνται ισότιμα και να μην διαιωνίζεται η ανισότητα. Επομένως, αποτελεί το μέσο με τον οποίο η ισότητα μπορεί να γίνει απτή πραγματικότητα στη ζωή των φύλων, δημιουργώντας κατάλληλες συνθήκες για όλες/ους, καθώς επίσης και να πραγματοποιεί ένα κοινό όραμα βιώσιμης ανθρώπινης ανάπτυξης. Αξίζει να σημειωθεί ότι η στρατηγική του gender mainstreaming δεν αφορά μόνο στην ανάπτυξη πολιτικών και προγραμμάτων για την προώθηση των γυναικών σε διάφορους τομείς, αλλά και:

- την προώθηση της πλήρους και της ίσης συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων σε όλους τους τομείς και σε όλα τα επίπεδα,
- τη χρήση της ανάλυσης των δεδομένων κατά φύλο σε συνεχή βάση για τον προσδιορισμό της διαφορετικής πρόσβασης των γυναικών και των ανδρών σε διάφορους τομείς, και
- τη λήψη μέτρων με σκοπό την ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών.

Στο παραπάνω πλαίσιο το gender mainstreaming αποτελεί μια παγκόσμια, ολοκληρωμένη προσέγγιση στην πολιτική της ισότητας. Εστιάζει στις *ιδιαίτερες ανάγκες και εμπειρίες* τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών, έτσι ώστε να επωφελούνται ισότιμα από όλες τις πολιτικές και δράσεις, σε όλα τα επίπεδα της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής ζωής. Και είναι προφανές πως δεν αποτελεί απλά ζήτημα κοινωνικής δικαιοσύνης, αλλά την απαραίτητη διαδικασία διασφάλισης της σταθερής και διαρκούς ανθρώπινης ανάπτυξης εντός του κοινωνικού πλαισίου, με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο και τα πιο αποδοτικά μέσα.

Ειδικότερα, η Ε.Ε. έχει θεσπίσει δύο θεμελιώδη κριτήρια προκειμένου να είναι σε θέση να εκτιμά τις επιπτώσεις των πολιτικών της ανάλογα με το φύλο κι αυτά αφορούν:

α. Στις υφιστάμενες διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών (διαπιστώσεις όσον αφορά λ.χ. στη συμμετοχή τους σε όλα τα επίπεδα και ιδιαίτερα στα κέντρα λήψης

πολιτικο-οικονομικών αποφάσεων, στους πόρους, όπως ο χώρος, ο χρόνος, η πληροφόρηση, τα χρήματα, η εκπαίδευση / κατάρτιση, οι θέσεις εργασίας, περίθαλψη, ψυχαγωγία κ.λπ., στα πρότυπα και τις αντιλήψεις που αφορούν στο κάθε φύλο - αντιλήψεις για τις έμφυλες συμπεριφορές, ανισότητες στην αξιολόγηση ανδρών και γυναικών κ.λπ. -, στα δικαιώματα που αφορούν άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου, στα ανθρώπινα δικαιώματα, όπως η πρόσβαση στη δικαιοσύνη κ.λπ.).

β. Στους τρόπους με τους οποίους μπορούν οι ευρωπαϊκές στρατηγικές να συμβάλλουν στην εξάλειψη των ανισοτήτων και στην προώθηση της έμφυλης ισότητας (άρθρα 2 και 3 της Συνθήκης του Άμστερνταμ).

Η Ε.Ε. με βάση την προϋπάρχουσα εμπειρία, εξακολουθεί να λειτουργεί προβλεπτικά (pro-active intervention) εντάσσοντας τη διάσταση του φύλου (gender proofing) σε όλες τις πολιτικές της, ή παρεμβατικά (reactive intervention) με τη λήψη ειδικών μέτρων που προκύπτουν από συγκεκριμένες κάθε φορά ανάγκες και απαιτήσεις, αναπτύσσοντας ταυτόχρονα και ενισχυτικά οριζόντια συντονιστικά μέτρα (όπως λχ. η δικτύωση, η αύξηση της συνειδητοποίησης, τα εργαλεία ανάλυσης και αξιολόγησης, η παρακολούθηση, η υποβολή εκθέσεων και η αξιολόγηση). Επισημαίνεται ιδιαίτερα πως το σύνολο των προσπαθειών ένταξης της ισότητας –τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο– επιβάλλει συνεχή αξιολόγηση της εφαρμογής της κοινοτικής/εθνικής νομοθεσίας και της καθημερινής πρακτικής με αξιοποίηση στατιστικών, μελετών, εκτιμήσεων αντίκτυπου των θεμάτων φύλου, ανάπτυξης δεικτών, προβολής και διάδοσης καλών πρακτικών κ.λπ. και ανάλυση των πιστώσεων των δημοσίων προϋπολογισμών σε σχέση με το φύλο σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό επίπεδο (ενδεικτικά βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2001).

Αξίζει να σημειωθεί εν προκειμένω πως το κυριότερο οικονομικό μέσο της κοινότητας για την επιτυχία των προαναφερόμενων στόχων της, την ενίσχυση της συνοχής, τη βελτίωση των προοπτικών απασχόλησης και την προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης αποτελούν τα Διαρθρωτικά Ταμεία. Ο κανονισμός των Διαρθρωτικών Ταμείων (1260 / 1999) τονίζει μάλιστα την απόδοση ιδιαίτερης σημασίας στην έμφυλη ισότητα κατά τη συνολική διαδικασία προγραμματισμού, εφαρμογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης των πολιτικών. Βασικό επίσης μέλημα της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί και ο συνεχής διευρυμένος σχετικός διάλογος με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, τους κοινωνικούς εταίρους, τις Μ.Κ.Ο., με ταυτόχρονη εξασφάλιση της ροής των πληροφοριών και των δεδομένων που αφορούν στην άρση των διακρίσεων που βασίζονται στο φύλο στους προαναφερόμενους τομείς, και αυτό γιατί η επιδίωξη της έμφυλης ισότητας δεν θα πρέπει να εξαντλείται στις δημόσιες πολιτικές. Αντίθετα, η διάσταση του φύλου επιβάλλεται να υιοθετηθεί και ενσωματωθεί τόσο στον ιδιωτικό τομέα όσο και στην πολιτεία και στην κοινωνία των πολιτών, γυναικών και ανδρών, ώστε οι υιοθετούμενες δράσεις να έχουν αποτέλεσμα. Με δυο λόγια, η εφαρμογή πολιτικών ισότητας και θετικών δράσεων πρέπει

να γίνει υπόθεση του επιχειρηματικού κόσμου, των συνδικαλιστικών φορέων, των κοινωνικών εταίρων, της κοινωνίας ολόκληρης. Ολοκληρώνοντας, αξίζει να τονιστεί πως οι έμφυλες διακρίσεις μπορεί να ασκούνται με άμεσο ή έμμεσο τρόπο. Ως γνωστόν, η άμεση διάκριση χαρακτηρίζεται από την πρόθεση για διακρίσεις σε βάρος ενός ατόμου ή μιας ομάδας, καθώς «άμεση διάκριση συντρέχει, όταν ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν που θα ετύγχανε, έτυχε ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση, για λόγους φυλετικής ή εθνικής καταγωγής». Η έμμεση διάκριση επικεντρώνεται στην επίδραση μιας πολιτικής ή ενός μέτρου. Εμφανίζεται, όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει εκ των πραγμάτων ένα πρόσωπο ή πρόσωπα της συγκεκριμένης μειονότητας σε μειονεκτική θέση σε σύγκριση με τους άλλους.

2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΜΦΥΛΕΣ ΤΑΥΤΟΤΗΤΕΣ

2.1 Πώς «κατασκευάζεται το φύλο»

Η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο δημιουργούνται οι έμφυλες ανισότητες αποτελεί κεντρικό σημείο για την αντιμετώπιση των τρόπων με τους οποίους εκδηλώνονται αυτές οι ανισότητες και διαγωνίζονται στην κοινωνία, στις κοινωνικές διαδικασίες και στα θεσμικά όργανα. Σε συνδυασμό δε με την αναγνώριση της ανάγκης για μια προσέγγιση ένταξης της διάστασης του φύλου αποτελούν ένα καλό σημείο εκκίνησης για την προώθηση σχετικών πολιτικών (Quinn, 2009). Επιπλέον, νέες έννοιες και θεωρίες έχουν αναπτυχθεί παράλληλα με την εξέλιξη των σπουδών φύλου (Gender Studies) και τις πολιτικές για την ισότητα. Τις τελευταίες δεκαετίες η αναλυτική κατηγορία του φύλου εισάγεται στις ανθρωπιστικές και κοινωνικές επιστήμες. Διαμορφώνει ερωτήματα που οι απαντήσεις τους επιβάλλουν τον επαναπροσδιορισμό των δεδομένων, αλλά και του ύφους των επιστημών αυτών, κυρίως όσον αφορά στη μεροληπτική τους στάση απέναντι στις γυναίκες. Η εισαγωγή της διάστασης του φύλου (gender) οδήγησε το σύνολο των επιστημών του ανθρώπου σε έναν γόνιμο και εποικοδομητικό διάλογο με τη φεμινιστική θεωρία, διάλογο ο οποίος οδήγησε σε επανεξέταση και αναδιατύπωση σημαντικών δεδομένων τους (Καντσά, Μουτάφη, Παπαταξιάρχης 2010, Γκασούκα, 2014). Ταυτόχρονα, το φύλο χρησιμοποιήθηκε από τη φεμινιστική σκέψη με στόχο να επισημάνει το γεγονός πως η έμφυλη ασυμμετρία είναι φαινόμενο κοινωνικό, μεταβαλλόμενο ανάλογα με τις ισχύουσες σε κάθε ιστορική στιγμή κοινωνικές, οικονομικές, πολιτισμικές και πολιτικές συνθήκες και, κατά συνέπεια, ούτε αιώνιο ούτε απαρασάλευτο. Το βέβαιο είναι πως η φεμινιστική σκέψη συνέβαλε στο να αποδεσμευτεί η έννοια του φύλου από τη βιολογία. Όπως τονίζει από νωρίς η Έφη Αβδελά, «το φύλο δεν αποτελεί αναλλοίωτη, φυσική οντότητα, αλλά προϊόν κοινωνικοπολιτιστικών όρων που αλλάζουν μέσα στο χρόνο. Το περιεχόμενο της έννοιας του φύλου (gender) αποτελεί επομένως και αυτό κοινωνική κατασκευή με ιστορική διάσταση και συγκροτείται και αναπαράγεται από ένα πλέγμα σχέσεων ανάμεσα στα φύλα και στο εσωτερικό των φύλων» (Αβδελά, 1993, σελ. 12-30).

Στις μέρες μας είναι πλέον κοινά αποδεκτό πως το φύλο αποτελεί κεντρική παράμετρο συγκρότησης της κοινωνικής ταυτότητας. Οι ερευνήτριες/ές έχουν δε αποπειραθεί να ορίσουν το περιεχόμενο του φύλου (gender) χρησιμοποιώντας διαφορετικές ερμηνείες. Καθώς οι θεωρητικές προσεγγίσεις του περιεχομένου του γίνονταν όλο και πιο περίπλοκες, οι ερευνήτριες/ές προσπάθησαν να αναπτύξουν πιο εύκαμπτα μοντέλα, τα οποία προχώρησαν πέρα από τον χαρακτηρισμό του φύλου ως θέσης ή ρόλου, και κατέληξαν στην προσέγγιση του φύλου ως συστήματος εννοιών και αναπαραστάσεων σε διαρκή κοινωνική αλληλεπίδραση. Η προσέγγισή του ως παράγωγο, λοιπόν, κοινωνικής

αλληλεπίδρασης περισσότερο, παρά ως αποκατάσταση μιας διαίρεσης, προκρίνεται τα τελευταία χρόνια στο πεδίο της έμφυλης έρευνας. Ήδη από τη δεκαετία του 1980 έχει επισημανθεί η δυτικοκεντρική κατασκευή του sex-role model και η αναγκαιότητα της ανάδειξης και αναγνώρισης εκείνων των σχέσεων που διαμορφώνονται μέσω της κοινωνικής πράξης, αναδεικνύοντας ταυτόχρονα την έμφυλη διάστασή της. Έτσι, η θεώρηση του φύλου ως κοινωνικής διαδικασίας, ως Λόγου, επαναπροσδιόρισε την προαναφερόμενη αναλυτική κατηγορία.

Το τελευταίο διάστημα, μέσα από μια από-αποικιακή προσέγγιση και με αφορμή τις έρευνες που προέκυψαν σε σχέση με τον συνδυασμό της κοινωνικής, πολιτιστικής, φυλετικής, εθνοτικής και ταξικής θέσης, καθώς και της σεξουαλικής προτίμησης ανδρών και γυναικών και της ΛΟΑΤΚΙ κοινότητας, άνοιξε επίσης η συζήτηση για ζητήματα «διαθεματικότητας» (δηλαδή «Intersectionality», βλέπε Collins & Bilge, 2016), τα οποία, εκτός των άλλων, διερευνούν την κοινωνική κατασκευή των κοινωνικών και χωρικών αναπαραστάσεων, των στερεοτύπων και γενικότερα των ρόλων και των αλληλοπλεκόμενων διαδράσεων των παραπάνω παραγόντων στα ζητήματα φύλου.

3. ΑΠΟ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ ΣΤΙΣ ΣΠΟΥΔΕΣ ΦΥΛΟΥ

3.1 Γυναικείες Σπουδές/ Σπουδές Φύλου: Για τι ακριβώς μιλάμε; Ανασκόπηση εθνικού-διεθνούς επιπέδου

Χάρη στην κριτική και την πίεση που άσκησαν οι φεμινίστριες απέναντι στη μεροληπτική αντιμετώπιση των γυναικών από τις κοινωνικές και ανθρωπιστικές επιστήμες, ακαδημαϊκές με συνείδηση του φύλου άρχισαν να εξετάζουν τις έμφυλες διακρίσεις και ανισότητες και να συμπληρώνουν τα κενά της ακαδημαϊκής γνώσης, αντιμετωπίζοντας τις γυναίκες ως οικουμενική κατηγορία, της οποίας η ιεραρχική σχέση με την εξίσου οικουμενική κατηγορία άνδρες έπρεπε να μελετηθεί. Έτσι, αναπτύχθηκαν οι Γυναικείες Σπουδές/Σπουδές Φύλου, αλλά και εκτεταμένος διεθνής επιστημονικός διάλογος για το περιεχόμενο και τη σημασία τους. Οι σπουδές αυτές αντιμετωπίστηκαν στο πλαίσιο του συγκεκριμένου διαλόγου όχι μόνον ως πρόκληση απέναντι στα όρια της υπάρχουσας γνώσης, αλλά επίσης ως νομιμοποίηση των διαφορετικών κοινωνικών και πολιτισμικών εμπειριών των γυναικών. Στο πλαίσιό τους μάλιστα προτείνεται και ο όρος σεξισμός κατ' αναλογία του όρου «ρατσισμός», ο οποίος συνδέεται και ταυτίζεται με τα στερεότυπα του ρόλου των φύλων. Επιδίωξη της χρήσης του νέου όρου ήταν να δηλωθεί το ιδεολογικό υπόβαθρο και εκείνη η κοινωνική συμπεριφορά που οδηγεί σε φαινόμενα βίας, ρατσισμού και σε διακρίσεις εις βάρος των γυναικών βάσει των βιολογικών και ανατομικών τους διαφορών από τους άντρες.

Οι Γυναικείες Σπουδές/Σπουδές Φύλου στα διάφορα πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα ανά τον κόσμο εξαρτώνται σε μέγεθος, βάθος, βαθμό συμμετοχής και αντίκτυπο –σε εκπαιδευτικό, επαγγελματικό και κοινωνικό επίπεδο- και από την ιστορική εξέλιξη, τόσο του φεμινιστικού κινήματος, όσο και των πολιτικών και οικονομικών δομών της κάθε χώρας. Επίσης, εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τις θεσμοθετημένες πανεπιστημιακές δομές, οι οποίες «αφήνουν χώρο» ή, αντιστοίχως, δεν «αφήνουν χώρο» για την ανάπτυξη της έρευνας και διδασκαλίας (Καντσά, Μουτάφη, Παπαταξιάρχης 2010). Ειδικότερα, η παιδαγωγική φεμινιστική έρευνα των τελευταίων δεκαετιών έχει διαμορφώσει διεθνώς ένα σώμα μελετών και δημοσιεύσεων που εμπλούτισε την κατανόησή μας για το ρόλο της Εκπαίδευσης στην αναπαραγωγή των παραδοσιακών κοινωνικών σχέσεων των φύλων και έδωσε ενδιαφέροντα στοιχεία για τον τρόπο με τον οποίο το σχολείο επηρέασε και επηρεάζει τις ζωές των νεαρών κοριτσιών και των γυναικών. Η έρευνα για το φύλο στην εκπαίδευση μετακινείται στις αρχές της δεκαετίας του '90 από τα αρχικά της ενδιαφέροντα για την κοινωνικοποίηση στο ρόλο του φύλου και την αναπαραγωγή των ανισοτήτων φύλου στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής διαδικασίας, προς τη σύνδεσή της με την κοινωνική και

πολιτισμική θεωρία και τις αναλύσεις της για την κατασκευή των ταυτοτήτων φύλου στο σχολείο (Dillabough, 2001). Πρόκειται για μια θεματική που έρχεται να συμπληρώσει την ήδη υπάρχουσα φεμινιστική έρευνα για την ανάπτυξη, την εκπαίδευση, την κοινωνικοποίηση, την κοινωνική θέση και το ρόλο των κοριτσιών και γυναικών γενικότερα. Οι ταυτότητες φύλου προσεγγίζονται ως κοινωνικές κατασκευές που διαμορφώνονται συλλογικά μέσα από τους κυρίαρχους λόγους της εκπαίδευσης, ενώ ιδιαίτερη έμφαση δίνεται τόσο στις στρατηγικές και τις μεθόδους με τις οποίες τα νεαρά άτομα επιχειρούν να λειτουργήσουν στο πλαίσιο του φύλου τους, όσο και στις αλλαγές, αντιφάσεις και αντιστάσεις που συνδέονται με τις πρακτικές αυτές (Francis 2000, Francis & Skelton 2001). Οι έμφυλες ανισότητες παύουν πλέον να αποτελούν θέμα αποκλειστικά θεωρητικών αναζητήσεων και γίνονται στόχος συγκεκριμένων πολιτικών παρεμβάσεων.

Σήμερα, σε πολλές χώρες της Δύσης, οι «Γυναικείες Σπουδές» αποτελούν είτε αυτοτελές κομμάτι μεταπτυχιακών προγραμμάτων, είτε διεπιστημονικό κύκλο σπουδών των προπτυχιακών (πανεπιστημιακών κυρίως) προγραμμάτων σπουδών, που απευθύνεται σε φοιτήτριες και φοιτητές Φιλοσοφικών Σχολών ή Σχολών Κοινωνικών Επιστημών. Για παράδειγμα, η έδρα Γυναικείων Σπουδών του πανεπιστημίου Potsdam (Γερμανία) είναι συνδεδεμένη με τη Σχολή Κοινωνικών και Οικονομικών Σπουδών. Οι έμφυλες σχέσεις αποτελούν τομέα ειδίκευσης για τις φοιτήτριες και τους φοιτητές Κοινωνιολογίας τόσο για όσες/ους έχουν σκοπό να αποκτήσουν Magister Artium αλλά και Diplom. Τα Κέντρα ή Σχολές Γυναικείων Σπουδών ανήκουν συχνά σε ένα πανεπιστήμιο, αλλά υπάρχουν και περιπτώσεις Δια-πανεπιστημιακών Κέντρων, όπως τα δύο «Διαθεματικά Κέντρα Γυναικείων Σπουδών» που λειτουργούν σε συνεργασία των πανεπιστημίων Ζυρίχης και Βέρνης (Ελβετία). Πολλά από αυτά τα Κέντρα πραγματοποιούν και ανταλλαγές φοιτητών/τριών, με αμοιβαία αναγνώριση διδακτικών μονάδων. Για παράδειγμα, το «Διεπιστημονικό Κέντρο Έμφυλων και Γυναικείων Σπουδών» του Πανεπιστημίου του Oldenburg (Γερμανία) έχει αναπτύξει πολύ καλή συνεργασία και ανταλλαγή ειδικών και φοιτητών, στα θέματα γυναικείων σπουδών, με το Towson University, Maryland (ΗΠΑ). Βέβαια υπάρχουν και αυτοτελή πανεπιστημιακά τμήματα, όπως το «Τμήμα Γυναικείων Σπουδών» του πανεπιστημίου του Göteborg (Σουηδία), το οποίο το δημιουργήθηκε το 1993, και μετονομάστηκε σε «Τμήμα Σπουδών Φύλου» το 1999.

Στην Ελλάδα, το Σύνταγμα του 1975 κατοχύρωσε για πρώτη φορά την αρχή της ισότητας των φύλων (άρθρο 4 παρ. 2) ως ειδικότερη έκφραση της γενικής αρχής της ισότητας. Το άρθρο 4, παρ. 2 του Συντάγματος του 1975 αναφέρει: «Οι Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις», διατύπωση που κατοχυρώνει τα ίσα δικαιώματα των δύο φύλων. Στο πλαίσιο της συνταγματικής αυτής ρύθμισης επιχειρείται να αντιμετωπισθεί η ανισότητα των φύλων με νομοσχέδια σχετικά με την αναθεώρηση του οικογενειακού δικαίου, την προστασία της μητρότητας και την αντιμετώπιση της βίας που υφίστανται οι γυναίκες. Ο δρόμος για την ουσιαστική (de facto) ισότητα των φύλων διευρύνθηκε με τη διάταξη του άρθρου 116 παρ. 2 του Συντάγματος, η οποία προήλθε από τη συνταγματική

αναθεώρηση του 2001. Με τη διάταξη αυτή καταργήθηκαν οι αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας των φύλων και ελήφθη μέριμνα από την Πολιτεία προκειμένου να θεσπιστούν ειδικά θετικά μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών.

Η στρατηγική-πλαίσιο της Ελλάδας για την ένταξη των πολιτικών ισότητας σε όλους τους τομείς δράσης (gender mainstreaming) αρχικά παρουσιάστηκε στο Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006), το οποίο εκπόνησε η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ) (βλ. Παπαγιαννοπούλου & Παπαρούνη, 2005). Για την επίτευξη του κεντρικού στόχου του τέθηκαν οι ακόλουθοι τέσσερις στρατηγικοί στόχοι :

1. Η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικονομική ζωή.
2. Η προώθηση της ίσης συμμετοχής και εκπροσώπησης στον πολιτικό, τον κοινωνικό και τον οικονομικό τομέα.
3. Η προώθηση της ίσης πρόσβασης και ίσης εφαρμογής των κοινωνικών δικαιωμάτων για άνδρες και γυναίκες.

Στη συνέχεια, η ΓΓΙΦ παρουσίασε για την περίοδο 2004-2008 μία στρατηγική Παρέμβαση-Εισήγηση στην Κυβερνητική Επιτροπή με τίτλο: «Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων», προκειμένου να αναδείξει τόσο την εθνική σημασία, όσο και την ευρωπαϊκή διάσταση των θεμάτων ισότητας ανδρών και γυναικών (Γενική Γραμματεία Ισότητας, 2004). Ένας βασικός άξονας ειδικών δράσεων στο πλαίσιο της παραπάνω στρατηγικής ήταν η καταπολέμηση των στερεότυπων αντιλήψεων για το ρόλο των δύο φύλων μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Το Υπουργείο Παιδείας, ως ένας από τους πιο σημαντικούς φορείς προώθησης της διάστασης της ισότητας των φύλων, χρησιμοποίησε ευρωπαϊκά κονδύλια (μέσω του ΕΠΕΑΕΚ II και του ΕΣΠΑ) για την προώθηση πολλών παρεμβατικών δράσεων σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης, καθώς και για τη δημιουργία αντίστοιχου εκπαιδευτικού υλικού (ενδεικτικά: Δεληγιάννη-Κουϊμτζή & Σακκά, 2007· ΙΝΕΠ-ΕΚΔΔΑ, 2015, ενότητα 2· ΚΕΘΙ, 2008, κεφ. 1-2· Κογκίδου, 2007· Μαραγκουδάκη κ.συν., 2007). Μεταξύ των δράσεων των σχετικών προγραμμάτων (π.χ. του Άξονα Προτεραιότητας 1 του ΕΠΕΑΕΚ II) είναι και εκείνες που στηρίζουν την ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών σε ερευνητικά προγράμματα για θέματα φύλου, προπτυχιακές και μεταπτυχιακές σπουδές και στη διά βίου μάθηση.

Σήμερα στη χώρα μας τίθεται ως στόχος η Ανάπτυξη των Γυναικείων Σπουδών / Σπουδών του Φύλου στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, με ανάλογη αύξηση θέσεων εργασίας, και ενθάρρυνση αφενός μεν της σχετικής με τα ανωτέρω έρευνας, αφετέρου δε της λήψης μέτρων για τη δημιουργία θέσεων ερευνητριών στο πλαίσιο της ακαδημαϊκής κοινότητας και ανάδειξης ευρύτερα του γυναικείου ερευνητικού δυναμικού, στο πλαίσιο της αξιοποίησης του συνόλου των διαθέσιμων ανθρωπίνων πόρων, σε συνδυασμό με τις

σημαντικές επιλογές των θεματικών/τομεακών προτεραιοτήτων που συνδυάζουν οικονομικό/κοινωνικό ενδιαφέρον με τις διεθνείς τεχνολογικές προοπτικές και εξελίξεις.

3.2. Είναι τα Πανεπιστήμια και τα Ερευνητικά Ιδρύματα τύποι «ουδέτεροι» ως προς το Φύλο; Η Ελληνική Περίπτωση

Η συμμετοχή των γυναικών στον ακαδημαϊκό-επιστημονικό χώρο εντάσσεται στο ευρύτερο καθεστώς των κοινωνικών διακρίσεων. Το υπάρχον ιεραρχικό σύστημα κατατάσσει τις γυναίκες εκπαιδευτικούς/ερευνήτριες/πανεπιστημιακές σε θέση «κατώτεροτητας» σε όλα τα επίπεδα. Μελέτες που έγιναν στο γύρισμα του αιώνα (ενδεικτικά: Βοσνιάδου, 2004· Βοσνιάδου & Βαϊού, 2006· Μαραγκουδάκη, 1997· Μαράτου-Αλιπράντη, 2004· Μαράτου-Αλιπράντη & Τεπέρογλου, 2002), αλλά και πιο πρόσφατα στοιχεία (Αναστασάκη, 2019· ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ, 2014, 2015· Μουτσίδου, 2017), κατέδειξαν ότι η «ισότητα» που προβλέπεται νομικά, συχνά εμποδίζεται δομικά. Πιο συγκεκριμένα, παρατηρήθηκε μια διαχρονικά σταθερή ανισοκατανομή του Διδακτικού & Ερευνητικού Προσωπικού (Δ.Ε.Π.) των ελληνικών ΑΕΙ και του Ερευνητικού Δυναμικού των Ερευνητικών Κέντρων (Ε.Κ.), τόσο στην ιεραρχική δομή («κάθετος διαχωρισμός»), όσο και στην κατανομή ανά γνωστικό/επιστημονικό πεδίο («οριζόντιος διαχωρισμός»). Ο αριθμός των γυναικών εκπαιδευτικών στα πανεπιστήμια έχει αυξηθεί μετά τη μεταρρύθμιση του 1982 (Ν. 1268/82) που στόχευε να διευκολύνει την εξέλιξη των λεκτόρων στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση. Οι εξελίξεις όμως πρέπει να αντιμετωπιστούν ως περιορισμένες, γιατί παρόλο που οι γυναίκες υπερτερούν των ανδρών, τόσο στο φοιτητικό πληθυσμό (σε αναλογία 55% προς 45% το 2012, όπ.αν. στο ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ, 2014, σελ. 216-217), όσο και στον πληθυσμό των αποφοίτων (σε αναλογία 59% προς 41% το 2012· όπ.αν. στο ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ, 2014, σελ. 531-532), το ποσοστό των γυναικών στο διδακτικό προσωπικό των ελληνικών ΑΕΙ (Πανεπιστήμια, ΤΕΙ & ΑΣΠΑΙΤΕ) το 2012 ήταν 33,9%, με το μικρότερο ποσοστό να καταγράφεται στα Πανεπιστήμια (31,9%), και το μεγαλύτερο στα ΤΕΙ και την ΑΣΠΑΙΤΕ (37,1%) (ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ, 2014, σελ. 402). Σύμφωνα με πιο πρόσφατα στοιχεία υπάρχουν τάσεις ελαφράς μείωσης των γυναικών (33,1% επί του συνόλου), και μάλιστα πιο έντονες από εκείνες των ανδρών συναδέλφων τους (κατά 15,4% μείωση μεταξύ 2012 και 2013, έναντι 13,4 του συνόλου· όπ.αν. στο ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ, 2015, πιν. 1.12, σελ. 45, καθώς και ΕΛΣΤΑΤ, 2016), αν και στα Πανεπιστήμια ήταν σαφώς αυξημένο το ποσοστό τους (Μουτσίδου, 2017).

Η υπο-εκπροσώπηση αφορά και στην «κάθετη» διάσταση (εκπροσώπηση στην ιεραρχική κλίμακα), αλλά και στην «οριζόντια» διαφοροποίηση (εκπροσώπηση ανά γνωστικό/επιστημονικό πεδίο ή ακαδημαϊκή μονάδα). Το 2001 μόνο το 14% της ανώτερης βαθμίδας ακαδημαϊκού προσωπικού (πρωτοβάθμιοι καθηγητές) ήταν γυναίκες (Βοσνιάδου, 2004), κάτι το οποίο δεν άλλαξε εντυπωσιακά την τελευταία δεκαπενταετία, φθάνοντας μετά βίας το 20-21%, το 2016 (ΕΛΣΤΑΤ, 2016· Μουτσίδου, 2017). Την ίδια στιγμή, η συμμετοχή των γυναικών στις πανεπιστημιακές σχολές των Μηχανικών και των Φυσικών Επιστημών είναι πολύ μικρή, ενώ έχουν πολύ μεγάλη αντιπροσώπηση σε Τμήματα των

Ανθρωπιστικών Σπουδών και ιδιαίτερα στα Παιδαγωγικά. Για παράδειγμα, στο ΑΠΘ το ακαδ. έτος 2015-16, πρωτοβάθμιες καθηγήτριες ήταν το 41% του συνόλου στη Φιλοσοφική Σχολή και το 37% στη Νομική, αλλά μόνο το 22,3% στη Σχολή Επιστημών Υγείας και 18,7% στην Πολυτεχνική Σχολή (ΕΛΣΤΑΤ, 2016).

Τα στοιχεία αυτά καταδεικνύουν ότι όσο υψηλότερη είναι η θέση στην ακαδημαϊκή ιεραρχία, τόσο χαμηλότερο είναι το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών. Οι γυναίκες προάγονται με βραδύτερους ρυθμούς συγκριτικά με αυτούς των ανδρών, ειδικά όταν αυτές έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, δεδομένου ότι στη χώρα μας δεν υπάρχει ικανοποιητική κρατική μέριμνα με επαρκή μέτρα που θα βοηθήσουν στη «συμφιλίωση» του ρόλου της μητέρας και του ρόλου της εργαζόμενης (Βοσνιάδου, 2004· Βοσνιάδου & Βαΐου, 2006· επίσης στο <http://thefyliscentre.uoa.gr/>).

4. ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΕΝΑ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΝΟΣ ΑΕΙ;

Πρόκειται για το Πλάνο, το οποίο χρηματοδοτείται τόσο από ίδιους πόρους του Ιδρύματος όσο –όταν προσφέρεται η δυνατότητα– και από ευρωπαϊκά κονδύλια και περιλαμβάνει τη στρατηγική του για τον σχεδιασμό και την ένταξη των πολιτικών ισότητας σε όλους τους τομείς δράσης του. Αποτελεί πρωτοβουλία η οποία, σε περιορισμένο ασφαλώς επίπεδο, ανταποκρίνεται στις σχετικές υποδείξεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και στο πνεύμα και τη φιλοσοφία της πλατφόρμας του Πεκίνου. Βασική επιδίωξη ενός τέτοιου σχεδίου αποτελεί ο εκσυγχρονισμός του κοινωνικού προτύπου, με σκοπό την αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού του ανεξαρτήτως φύλου και την εξάλειψη κάθε μορφής έμφυλων διακρίσεων με ταυτόχρονη ανάπτυξη των σπουδών φύλου και της έρευνας σε θέματα φύλου. Στοχεύει στην οριζόντια ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (*gender mainstreaming*) σε όλα τα μέτρα και τις πολιτικές που θα σχεδιάσει και θα υλοποιήσει το Ίδρυμα, με ταυτόχρονη θέσπιση διαδικασιών και κριτηρίων για την αποτίμηση των έμφυλων επιπτώσεων που έχουν τα συγκεκριμένα μέτρα, αλλά και στην υιοθέτηση «θετικών δράσεων», η εφαρμογή και τα αποτελέσματα των οποίων (ποσοτικά και ποιοτικά) θα παρακολουθούνται τακτικά και θα δημοσιοποιούνται.

Τα αναμενόμενα αποτελέσματα από την εφαρμογή του εστιάζονται:

1. Στην αξιολόγηση της ανταπόκρισης των εφαρμοζόμενων αποφάσεων και μέτρων στην προσπάθεια υπέρβασης των έμφυλων διακρίσεων που πιθανά εντοπίζονται στη συγκεκριμένη ακαδημαϊκή κοινότητα.
2. Στην ενθάρρυνση και ενδυνάμωση της επιστημονικής/ερευνητικής δραστηριότητας των γυναικών, με ταυτόχρονη εξάλειψη φαινομένων όπως αυτό της «γυάλινης οροφής» και των συναφών φραγμών που αντιμετωπίζουν, κυρίως, οι γυναίκες-μέλη ΔΕΠ κατά την επαγγελματική τους ανέλιξη.
3. Στην ανάπτυξη των κοινωνικών υποδομών που ενισχύουν την εναρμόνιση επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών ανδρών και γυναικών στο πλαίσιο του Ιδρύματος.
4. Στην αλλαγή της νοοτροπίας και των στερεοτυπικών αντιλήψεων όσον αφορά στους έμφυλους ρόλους αναφορικά με με την εκπαίδευση, την πληροφόρηση/ευαισθητοποίηση, την αλλαγή της προβολής παραδοσιακών προτύπων από τα ΜΜΕ κ.α.

5. Στην επιδίωξη της εξασφάλισης ισόρροπης συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης των αποφάσεων του Ιδρύματος κ.λπ.

Επιδιώκει δε ακόμα να συμβάλλει σε:

- Δράσεις ολιστικού χαρακτήρα με στόχο την παρέμβαση σε κάθε πεδίο που είναι δυνατό να επηρεάσει θετικά την άρση των κοινωνικών διακρίσεων που βασίζονται στο φύλο.
- Ενθάρρυνση – ενίσχυση της δικτύωσης του Ιδρύματος με άλλα ΑΕΙ & Ερευνητικά Ιδρύματα (εσωτερικού και εξωτερικού), φορείς Ισότητας και ΜΚΟ στην κατεύθυνση της συμβολής του στη γενικευμένη προσπάθεια άρσης των έμφυλων διακρίσεων.

Σημειώνεται πως, για την επίτευξη των στόχων του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα, αποφασιστικής σημασίας κρίνεται η ενεργοποίηση του συνόλου της ακαδημαϊκής κοινότητας και ως εκ τούτου είναι επιβεβλημένη η βελτίωση της συνεργασίας και η ενίσχυση του διαλόγου. Τέλος είναι προφανές πως **το Ιδρυματικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΙΣΔΙΦ)** αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα του Εθνικού Κοινωνικού Σχεδιασμού που βρίσκεται σε εξέλιξη και ο οποίος στοχεύει σε ένα εξορθολογισμένο σύστημα πολιτικών ενσωμάτωσης (inclusive policies) που συνιστά σημαντικό παράγοντα οικοδόμησης μιας συνεκτικής κοινωνίας ενεργών πολιτών, ανδρών και γυναικών.

4.1 Κατάλληλες συνθήκες σχεδιασμού και υλοποίησης

Η διαμόρφωση ενός Σχεδίου Ισότητας είτε σε εθνικό, είτε σε περιφερειακό, είτε σε τοπικό επίπεδο, προϋποθέτει γνώση και εμπειρία σε θέματα Φύλου. Στην ουσία πρόκειται για διαδικασία από τη μια κατανόησης και ερμηνείας του φαινομένου των έμφυλων διακρίσεων και από την άλλη: α) λήψης της απόφασης υπέρβασής του, και β) συνεχούς προσπάθειας και άσκησης υλοποίησης αυτής της απόφασης. Στην επιτυχία του εγχειρήματος συντελεί η συμμετοχή σε αυτό ολόκληρης της ακαδημαϊκής κοινότητας και των εκάστοτε πρυτανικών αρχών. Συντελεί, επίσης, σημαντικά η σχετική επιμόρφωση/ευαισθητοποίηση των στελεχών, όπως και η παραγωγή κατάλληλου ανάλογου υλικού (εκπαιδευτικών πακέτων, Οδηγών κ.ά.). Αξίζει να τονιστεί πως ένα Σχέδιο Ισότητας δεν αποτελεί εσωτερική υπόθεση του Ιδρύματος που το σχεδιάζει και το υλοποιεί, αλλά μέρος της γενικευμένης ευρωπαϊκής προσπάθειας της επίτευξης της έμφυλης ισότητας. Ειδικότερα, η υιοθέτηση, εφαρμογή και παρακολούθηση ενδοπανεπιστημιακών στρατηγικών ισότητας και ισότητας ευκαιριών συμβάλλει και σε εθνικό επίπεδο στην ευρύτερη αποτελεσματική προώθηση της ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας σ' όλες τις εθνικές πολιτικές και μπορεί να αποτελέσει υπόδειγμα (καλή πρακτική) για ανάλογες δραστηριότητες. Σε κάθε περίπτωση ένα ΙΣΔΙΦ διαθέτει πολιτική,

οικονομική, κοινωνική και πολιτισμική διάσταση και συνδέεται άμεσα με ευρύτερες εθνικές προσπάθειες ανάπτυξης, κοινωνικής συνοχής και εκδημοκρατισμού.

4.2 Οι αναγκαίοι πόροι

Η επιτυχής υλοποίηση του ΙΣΔΙΦ απαιτεί την εξασφάλιση οικονομικών και ανθρώπινων πόρων. Οι πρώτοι μπορεί να προέρχονται από τον τακτικό προϋπολογισμό του Ιδρύματος ή/και ευρωπαϊκές χρηματοδοτήσεις (π.χ. ΕΣΠΑ, ERASMUS, HORIZON-2020 κ.λπ.). Το βέβαιο είναι πως χωρίς οικονομικά μέσα είναι αδύνατη η επίτευξη του σκοπού και των στόχων του Σχεδίου. *Η βασιζόμενη αποκλειστικά στον εθελοντισμό προσπάθεια επίτευξης της ισότητας των φύλων και των ευκαιριών είναι καταδικασμένη.* Από την άλλη, κρίνεται ως εντελώς αναγκαία η ύπαρξη μιας ικανής ομάδα μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας που θα εκφράζει το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού της, από τις πρωτανικές αρχές ως τις φοιτήτριες και τους φοιτητές, και η οποία θα αναλάβει την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της υλοποίησής του ΙΣΔΙΦ.

5. ΤΟ ΙΣΔΙΦ ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ

5.1 Φορέας σχεδιασμού, υλοποίησης και παρακολούθησης: Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του Πανεπιστημίου Αιγαίου

Το Σεπτέμβριο του 2014, ιδρύθηκε (με την απόφαση 2/4-9-2014 του Πρύτανη του Πανεπιστημίου Αιγαίου, καθηγητή Στέφανου Γκριτζαλη) η **Επιτροπή «ΑΙΓΑΙΟ 50:50 Ισόρροπη Συμμετοχή»**, η οποία ήταν η πρώτη θεσμοθετημένη με απόφαση Πρύτανη Επιτροπή Ισότητας των Φύλων σε ελληνικό Α.Ε.Ι.. Η συγκρότησή της βασίστηκε σε σειρά νόμων και ακαδημαϊκών αρχών, που τεκμηριώνουν την αναγκαιότητά της. Η συγκεκριμένη Επιτροπή ανέλαβε την παροχή εμπειρογνωμοσύνης για τον τρόπο σύνταξης των διοικητικών και λοιπών εγγράφων του Πανεπιστημίου, με ιδιαίτερη έμφαση στα κείμενα των Γραμματειών των Τμημάτων, ώστε να αποφεύγεται ο γλωσσικός σεξισμός και να γίνονται ορατά στο πλαίσιο τους και τα δύο γένη, την υποβολή προτάσεων για την εμπάθунση της γνώσης της πανεπιστημιακής κοινότητας και την αύξηση της ευαισθητοποίησής της σε θέματα ισότητας των φύλων και ίσων ευκαιριών, καθώς και προτάσεων οριζόντιας ένταξης μαθημάτων φύλου σε όσα Τμήματα αυτά δεν υπάρχουν ή εκτιμώνται ως ποσοτικά ανεπαρκή, την ένταξη έμφυλων επιστημονικών ερευνών και δράσεων σε χρηματοδοτούμενα προγράμματα που αναλαμβάνει το Πανεπιστήμιο, τη δικτύωση του Ιδρύματος με φορείς, όπως η Γενική Γραμματεία Ισότητας και το Κέντρο Ερευνών Θεμάτων Ισότητας, και τη συνεργασία με δίκτυα που προωθούν και παρακολουθούν δράσεις Ισότητας των Φύλων και Ισότητας Ευκαιριών, στην Ελλάδα και διεθνώς. Η Επιτροπή εστίασε ιδιαίτερα και στη συμμετοχή σε αυτήν όλων των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας, και κυρίως των φοιτητριών και των φοιτητών.

Λίγα χρόνια αργότερα, με το άρθρο 33 του νόμου 4589/2019 (Φ.Ε.Κ. Α' 13/29.01.2019) συστάθηκαν *υποχρεωτικά* σε όλα τα Α.Ε.Ι. της χώρας Επιτροπές Ισότητας των Φύλων. Οι Επιτροπές αυτές είναι εννεαμελείς, και αποτελούνται από έξι (6) μέλη Δ.Ε.Π., ένα (1) μέλος Ε.Ε.Π. ή Ε.ΔΙ.Π. ή Ε.Τ.Ε.Π., έναν/μία (1) διοικητικό υπάλληλο και μία/έναν (1) φοιτήτρια/τή. Τα μέλη των Επιτροπών Ισότητας των Φύλων έχουν τριετή θητεία και ορίζονται ύστερα από πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος που δημοσιεύει ο/η Πρύτανης/Πρυτάνισσα του Α.Ε.Ι.

Το 2019 στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου ακολουθήθηκε η ενδεδειγμένη εκ του νόμου διαδικασία, και με δύο διαδοχικές Πράξεις της Πρυτάνισσας Χρυσής Βιτσιλάκη (8503/21.03.2019 και 18527/12.12.2019) συγκροτήθηκε η **Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του Πανεπιστημίου Αιγαίου**.

5.2. Σκοπός του ΙΣΔΙΦ του Πανεπιστημίου Αιγαίου

Σκοπός του παρόντος Σχεδίου Ισότητας του Πανεπιστημίου Αιγαίου είναι η υιοθέτηση, εφαρμογή και παρακολούθηση-αξιολόγηση ενδοπανεπιστημιακών στρατηγικών ισότητας και ισότητας ευκαιριών, καθώς και η συμβολή του στην ευρύτερη προσπάθεια αποτελεσματικής προώθησης της ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας σ' όλες τις εκφάνσεις της ιδιωτικής και δημόσιας σφαίρας της ζωής. Περιλαμβάνει μια σειρά οριζόντιων παρεμβάσεων σε όλο το εύρος της ακαδημαϊκής και κοινωνικής δραστηριότητας που αναπτύσσει το Πανεπιστήμιο, και καταγράφει σαφείς διατυπωμένους στόχους με μετρήσιμα αποτελέσματα, που θα πραγματοποιηθούν εντός συγκεκριμένων χρονοδιαγραμμάτων.

Βασική προϋπόθεση για την οριζόντια ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο σύνολο των δραστηριοτήτων του Πανεπιστημίου αποτελεί η αλλαγή της ενδοοργανωσιακής του κουλτούρας, αλλά και της γενικότερης νοοτροπίας. Η κυρίαρχη οργανωσιακή κουλτούρα που αναπτύσσεται στο πλαίσιο του Ιδρύματος είναι ανδροκεντρική, όπως ανδροκεντρική είναι και σε σημαντικό βαθμό η λήψη των αποφάσεων, αλλά και η θέσπιση των προτεραιοτήτων όσον αφορά στα μέτρα και τις πολιτικές που σχεδιάζονται στο εσωτερικό του και εφαρμόζονται τόσο στο εσωτερικό του, όσο και στην κοινωνία ευρύτερα. Η έμφυλη διάσταση του Πανεπιστημίου Αιγαίου παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς αφορά αφενός μεν στο σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού του, αφετέρου στο σύνολο της κοινωνίας προς την οποία απευθύνονται οι ενέργειες και οι πολιτικές του. Η ένταξη της διάστασης του «φύλου» προϋποθέτει αλλαγές στο εσωτερικό περιβάλλον του Ιδρύματος. Η συγκεκριμένη διαδικασία εσωτερικής αναδιοργάνωσης απαιτεί χρόνο, συνεχή εγρήγορση, διάθεση πόρων και ανθρώπινο κεφάλαιο. Η ανάπτυξη δεξιοτήτων (π.χ. μέσω τακτικής επιμόρφωσης του ερευνητικού/επιστημονικού, διοικητικού προσωπικού, των φοιτητριών και των φοιτητών κ.λπ.) για την κατανόηση των θεμάτων ισότητας και φύλου και τη δραστηριοποίηση σε αυτό το πεδίο, η ισόρροπη συμμετοχή στα όργανα, στις επιτροπές και στις ομάδες εργασίας του Πανεπιστημίου, η διασφάλιση της μη χρήσης σεξιστικής γλώσσας στα κείμενα του, η δημιουργία ειδικού πεδίου για θέματα ισότητας στην ιστοσελίδα του κ.λπ. κρίνονται ως απαραίτητα, σε συνδυασμό πάντοτε με την κατανόηση του «φύλου» και των έμφυλων ανισοτήτων, την ισχυρή πρωτανική σχετική δέσμευση, τη γνώση των εθνικών και ευρωπαϊκών πολιτικών ισότητας, την ένταξη της έμφυλης οπτικής στις καθημερινές διδακτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες, τη συνεργασία με την Κοινωνία των Πολιτών, τις γυναικείες και φεμινιστικές οργανώσεις, την αξιολόγηση κ.λπ. Ειδικότερα, οι υπηρεσίες και το προσωπικό τους είναι σημαντικό να αυξήσουν την ικανότητά τους στην αντιμετώπιση σχετικών θεμάτων ισότητας των φύλων (συμπεριλαμβανομένων των δεδομένων και της έρευνας, των πόρων κ.λπ.) και να

αποκτήσουν την κατάλληλη εμπειρογνωμοσύνη, απαραίτητη, μεταξύ των άλλων, σε προγράμματα και πολιτικές.

Ως καταλληλότερη μέθοδος σχεδιασμού και υλοποίησης του ΙΣΔΙΦ προτείνεται, μεταξύ αρκετών που υπάρχουν, αυτή των «8 βημάτων», σύμφωνα με την οποία επιβάλλεται:

- Αρχική **Κατανόηση** μέσω της ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης της ακαδημαϊκής κοινότητας του Πανεπιστημίου Αιγαίου σε θέματα φύλου και ισότητας των φύλων.
- Εξέταση των **Συνθηκών** για την πιθανότητα αλλαγής (υπάρχει η θέληση για την ένταξη της διάστασης του φύλου στο Πανεπιστήμιο; ποιά θα είναι τα πιθανά οφέλη και ποια τα εμπόδια;)
- **Σχεδιασμός και Οργάνωση** (καθορισμός αρμοδιοτήτων, οδηγίες για τον τρόπο οργάνωσης του εγχειρήματος).
- Μελέτη των **δραστηριοτήτων** (διερεύνηση/καταγραφή των δραστηριοτήτων και των γενικών στόχων του Ιδρύματος για να εντοπιστούν τα σημεία που χρειάζονται βελτίωση).
- **Έρευνα και Ανάλυση** (ανάλυση του φορέα και των δραστηριοτήτων που επιτελεί με βάση το φύλο).
- Διαμόρφωση **Στόχων και Μέτρων** για την επίτευξη του στόχου της ισότητας (τι πρέπει να κάνουμε και με ποιον τρόπο;).
- **Υλοποίηση** των Μέτρων
- **Αξιολόγηση** των Αποτελεσμάτων.

Εργαλεία για την επιτυχία της μεθόδου αποτελούν τα ακόλουθα:

- **Πολιτική εκτίμηση:** αναλυτική προσέγγιση που περιλαμβάνει την εξέταση των πολιτικών διαφορών δράσεων και προγραμμάτων του Πανεπιστημίου Αιγαίου με εστίαση στα θέματα ισότητας των φύλων. Στο πλαίσιο της αμφισβητείται η παραδοχή ότι στο σύνολο τους τα προαναφερόμενα είναι «ουδέτερα από άποψη φύλου» ως προς τα αποτελέσματά τους.
- Εκτίμηση ως προς τις/τους **δικαιούχους/ωφελούμενους/ες** σε συνδυασμό με την κατά φύλο ανάλυση των προϋπολογισμών και των δαπανών: η τεχνική χρησιμοποιείται για να αναζητηθούν οι πραγματικές/οί ή οι δυνητικές/οί δικαιούχες/οι και ο βαθμός στον οποίο οι έμφυλες στρατηγικές και τα προγράμματα ταιριάζουν με τις προτεραιότητες και τις ανάγκες των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας.

5.3 Οι δράσεις Ισότητας

5.3.α. Ολιστικού χαρακτήρα, με στόχο την παρέμβαση σε κάθε πεδίο που είναι δυνατό να επηρεάσει θετικά την έμφυλη ισότητα στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου (βλ. και απαιτήσεις του Ν. 4589/2019)

1. Σύνταξη Έμφυλου Χάρτη του Πανεπιστημίου Αιγαίου.
2. Επιμόρφωση διδακτικού, διοικητικού και φοιτητικού πληθυσμού σε θέματα υπέρβασης του γλωσσικού σεξισμού.
3. Επιμόρφωση διοικητικού, διδακτικού και φοιτητικού πληθυσμού σε θέματα φύλου.
4. Παροχή υπηρεσιών διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά (βλ. Ν. 4589/2019, άρ. 33).
5. Παροχή συνδρομής προς θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση. Με τον εσωτερικό Κανονισμό του Α.Ε.Ι. ρυθμίζονται ειδικότερα τα θέματα υποστήριξης των θυμάτων διακριτικής μεταχείρισης από την Επιτροπή (βλ. Ν. 4589/2019, άρ. 33).
6. Προώθηση δομών Συμβουλευτικής για το φοιτητικό πληθυσμό σε ζητήματα έμφυλων διακρίσεων, σεξουαλικής παρενόχλησης κ.λπ.
7. Διαμόρφωση ολοκληρωμένου προγράμματος οριζόντιας ένταξης μαθημάτων φύλου στα Τμήματα που αυτά απουσιάζουν ή κρίνονται ανεπαρκή.
8. Πραγματοποίηση θερινών σχολείων σε θέματα φύλου.
9. Ένταξη θεμάτων φύλου σε έρευνες και δράσεις χρηματοδοτούμενες από το Ίδρυμα.
10. Υποστήριξη Τμημάτων στη διαδικασία υλοποίησης Π.Μ.Σ. και διδακτορικών διατριβών & μετα-διδακτορικών ερευνών σε θέματα φύλου με παροχή εμπειρογνωμοσύνης.
11. Προκήρυξη ετήσιου διαγωνισμού συγγραφής καινοτόμας μελέτης σε θέματα φύλου μεταξύ των φοιτητών και φοιτητριών του Πανεπιστημίου.
12. Διοργάνωση συνεδρίων και ημερίδων, με πρόσκληση ακαδημαϊκών, ερευνητών/τριών και άλλων ειδικών σε θέματα φύλου.
13. Ανάπτυξη ερευνητικής-εκδοτικής δραστηριότητας είτε με τη μορφή άρθρων σε περιοδικά και συνέδρια, είτε με τη μορφή συλλογικών τόμων σε θέματα φύλου.
14. Παροχή εμπειρογνωμοσύνης σε θέματα φύλου στις τοπικές κοινωνίες ειδικότερα και σε διάφορους φορείς στην Ελλάδα και το εξωτερικό γενικότερα.
15. Δράσεις δημοσιότητας (π.χ. παρουσίαση σε τηλεοπτικούς και ραδιοφωνικούς σταθμούς, πραγματοποίηση διαλέξεων σε διάφορα ιδρύματα και φορείς).
16. Προώθηση δομών συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής μέσα στο ίδρυμα (π.χ. δημιουργία βρεφονηπιακών σταθμών για μέλη της Πανεπ. Κοινότητας), μέσα από ιδρυματική ή άλλη (π.χ. ΕΣΠΑ, Τ.Α.) χρηματοδότηση.

5.3.β. Συμπληρωματικές και συμβατές δράσεις με αντίστοιχες ενέργειες άλλων φορέων

1. Ανάπτυξη πρωτοκόλλων συνεργασίας με τις Επιτροπές Ισότητας των Φύλων διαφόρων Α.Ε.Ι. της χώρας.
2. Ανάπτυξη πρωτοκόλλων συνεργασίας σε θέματα φύλου με τις Περιφερειακές και τις Δημοτικές επιτροπές ισότητας Β. και Ν. Αιγαίου.
3. Ανάπτυξη πρωτοκόλλων συνεργασίας σε θέματα φύλου με την Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΟΠΠΦ), το ΚΕΘΙ και το ΕΚΔΔΑ, καθώς και με το Υπουργείο Παιδείας και το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής.
4. Δικτύωση του Ιδρύματος με φορείς και δίκτυα που προωθούν δράσεις ισότητας στην Ελλάδα και στο εξωτερικό.
5. Δικτύωση του Ιδρύματος με Α.Ε.Ι και Ερευνητικά Κέντρα, εθνικά και διεθνή, με στόχο την περαιτέρω ανάπτυξη των Γυναικείων Σπουδών/Σπουδών Φύλου και τη συναφή βιβλιογραφία.

Ειδικότερα, στο πλαίσιο των δράσεων που αναφέρονται στο 5.3.α :

1η Προτεινόμενη δράση: Σύνταξη Έμφυλου Χάρτη του Πανεπιστημίου Αιγαίου

Περιγραφή Δράσης: συγκέντρωση στοιχείων και αποτύπωση σε επίπεδο απόλυτων τιμών και ποσοστών των: α) φοιτητικού πληθυσμού (προπτυχιακοί/ές και μεταπτυχιακοί/ές φοιτητές και φοιτήτριες), β) διδακτικού προσωπικού (μέλη ΔΕΠ, ΕΔΠ, ΕΕΠ, Διδάσκοντες/ουσες με το Π.Δ. 407/80, μεταδιδάκτορες/ρισσες κ.ά.), γ) διοικητικού και τεχνικού προσωπικού (διοικητικό προσωπικό και μέλη ΕΤΕΠ), δ) των στελεχών σε θέσης ευθύνης (Πρυτανικές Αρχές, Κοσμήτορες/ρισσες, Πρόεδροι Τμημάτων, Διευθυντές/τριες Τομέων & Εργαστηρίων, Προϊστάμενοι/ες Γενικών Διευθύνσεων, Διευθύνσεων και Τμημάτων). Παρουσίαση των στοιχείων αυτών σε διαχρονική προοπτική, με αναφορά σε έμφυλη κατανομή:

- στο σύνολο του φοιτητικού πληθυσμού (προπτυχιακοί/ές), ανά Τμήμα & Σχολή
- στο σύνολο του φοιτητικού πληθυσμού (μεταπτυχιακοί/ές), ανά Τμήμα & Σχολή
- στο σύνολο του φοιτητικού πληθυσμού (υποψ. Διδάκτορες/ισσες), ανά Τμήμα & Σχολή

- στο σύνολο των πρωτοετών φοιτητών και φοιτητριών, ανά Τμήμα & Σχολή
- στο σύνολο του διδακτικού προσωπικού (μέλη ΔΕΠ), ανά Τμήμα & Σχολή
- στο σύνολο του διδακτικού προσωπικού (μέλη ΕΕΠ), ανά Τμήμα & Σχολή
- στο σύνολο του διδακτικού προσωπικού (μέλη ΕΔΠ), ανά Τμήμα & Σχολή
- στο σύνολο του εργαστηριακού προσωπικού (μέλη ΕΤΕΠ), ανά Τμήμα & Σχολή
- στο σύνολο του διδακτικού προσωπικού, ανά επιστημονικό πεδίο
- στο σύνολο του διοικητικού προσωπικού, ανά οργανική Μονάδα & Πανεπιστημιακή Μονάδα
- στο σύνολο του διοικητικού προσωπικού, ανά επίπεδο εκπαίδευσης (ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ, κάτοχος μεταπτυχιακού-διδακτορικού τίτλου σπουδών)
- στο σύνολο του ακαδημαϊκού προσωπικού σε θέσεις ευθύνης
- στο σύνολο του διοικητικού προσωπικού σε θέσεις ευθύνης.
- σε επιτροπές & συμβούλια του Ιδρύματος (π.χ. Σύγκλητος, Επιτροπή Ερευνών του ΑΕΙ, επιτροπές διαγωνισμών, κλπ.)
- μέση χρονική διάρκεια που διανύουν άνδρες & γυναίκες για να προωθηθούν στην επόμενη βαθμίδα (μέλη ΔΕΠ), ανά Τμήμα & Σχολή.
- μέση χρονική διάρκεια που διανύουν άνδρες & γυναίκες για να προωθηθούν στην επόμενη βαθμίδα (μέλη ΕΕΠ), ανά Τμήμα & Σχολή.
- μέση χρονική διάρκεια που διανύουν άνδρες & γυναίκες για να προωθηθούν στην επόμενη βαθμίδα (μέλη ΕΔΠ), ανά Τμήμα & Σχολή.
- μέση χρονική διάρκεια που διανύουν άνδρες & γυναίκες για να προωθηθούν στην επόμενη βαθμίδα (μέλη ΕΤΕΠ), ανά Τμήμα & Σχολή.
- μέση χρονική διάρκεια που διανύουν άνδρες & γυναίκες για να προωθηθούν στην επόμενη βαθμίδα (μέλη Διοικητικού Προσωπικού), ανά Τμήμα & Σχολή.
- μέσες ετήσιες αμοιβές κάθε κατηγορίας προσωπικού (ΔΕΠ, ΕΕΠ, Δ. Προσωπικό), προ φόρων.

Συμμετέχοντες/ουσες: Επιτροπή Ισότητας των Φύλων.

2η Προτεινόμενη δράση: Επιμόρφωση διδακτικού, διοικητικού και φοιτητικού πληθυσμού σε θέματα υπέρβασης του γλωσσικού σεξισμού

Περιγραφή Δράσης: Επιμόρφωση φοιτητών/τριών και μελών του διδακτικού, διοικητικού και τεχνικού προσωπικού σε θέματα υπέρβασης του γλωσσικού σεξισμού με στόχο την ευαισθητοποίηση των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας, την προώθηση και την εφαρμογή της ισότητας των φύλων στον προφορικό και γραπτό λόγο (συμπεριλαμβανόμενων και των διοικητικών εγγράφων). Ειδικότερα και με αναφορά στην προώθηση της ισότητας των φύλων στα διοικητικά έγγραφα του Πανεπιστημίου Αιγαίου, στο πλαίσιο της δράσης αυτής, προβλέπεται αναθεώρηση αυτών σύμφωνα με τις οδηγίες που περιλαμβάνονται στον «Οδηγό Χρήσης μη Σεξιστικής Γλώσσας στα Διοικητικά Έγγραφα» με τη συνδρομή του διοικητικού προσωπικού, ώστε τα δύο φύλα να καθίστανται ορατά.

Συμμετέχοντες/ουσες: Επιμορφούμενοι/ες.

3η Προτεινόμενη δράση: Επιμόρφωση διδακτικού, διοικητικού και φοιτητικού πληθυσμού σε θέματα φύλου

Περιγραφή Δράσης: Επιμόρφωση φοιτητών/τριών και μελών του διδακτικού, διοικητικού και τεχνικού προσωπικού σε θέματα φύλου με στόχο την ευαισθητοποίηση των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας και την προώθηση της πολιτικής ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου (*gender mainstreaming*) στο χώρο του Πανεπιστημίου.

Συμμετέχοντες/ουσες: Επιμορφούμενοι/ες.

4η Προτεινόμενη δράση: Παροχή υπηρεσιών διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά (βλ. Ν. 3304/2005, Ν. 3488/2006, Ν. 4491/2017, Ν. 4531/2018 και Ν. 4604/2019)

Περιγραφή Δράσης: Συνεργασία με τις ακαδημαϊκές μονάδες, το/τη Συνήγορο του/της Φοιτητή/τριας και τη Νομική Υπηρεσία του ιδρύματος, προκειμένου να υπάρξουν έγκαιρη διαμεσολάβηση σε περιπτώσεις συμπεριφορών διακριτικής μεταχείρισης ή σεξουαλικής παρενόχλησης μέσα στον ακαδημαϊκό χώρο, και γενικά οποιασδήποτε απαξιοτικής συμπεριφοράς προς οποιοδήποτε άτομο λόγω του σεξουαλικού του προσανατολισμού ή της ταυτότητας φύλου του.

Συμμετέχοντες/ουσες: Μέλη της Ακαδημαϊκής Κοινότητας.

5η Προτεινόμενη δράση: Παροχή συνδρομής προς θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση. Με τον εσωτερικό Κανονισμό του Α.Ε.Ι. ρυθμίζονται ειδικότερα τα θέματα υποστήριξης των θυμάτων διακριτικής μεταχείρισης από την Επιτροπή (βλ. Ν. 3304/2005, Ν. 3488/2006, 4485/2017, Ν. 4491/2017, Ν. 4531/2018 και Ν. 4604/2019)

Περιγραφή Δράσης: Συνεργασία με τις ακαδημαϊκές μονάδες, το/τη Συνήγορο του/της Φοιτητή/τριας, τη Νομική Υπηρεσία του ιδρύματος και κάθε άλλο αρμόδιο φορέα (π.χ. Εισαγγελικές Αρχές), προκειμένου να υπάρξουν κυρώσεις σε περιπτώσεις συστηματικής καταγραφής συμπεριφορών διακριτικής μεταχείρισης ή σεξουαλικής παρενόχλησης μέσα στον ακαδημαϊκό χώρο, και γενικά οποιασδήποτε απαξιοτικής συμπεριφοράς προς οποιοδήποτε άτομο λόγω του σεξουαλικού του προσανατολισμού ή της ταυτότητας φύλου του.

Συμμετέχοντες/ουσες: Μέλη της Ακαδημαϊκής Κοινότητας.

6^η Προτεινόμενη δράση: Προώθηση δομών Συμβουλευτικής για το φοιτητικό πληθυσμό σε ζητήματα ίσων ευκαιριών, έμφυλης βίας, έμφυλων διακρίσεων, σεξουαλικής παρενόχλησης κ.λπ. (βλ. Ν. 3304/2005, Ν. 3488/2006, Ν. 3500/2006, Ν. 4491/2017, Ν. 4531/2018 και Ν. 4604/2019, κυρίως άρ. 4, 25, 27, 29)

Περιγραφή Δράσης: Συνεργασία με τις ακαδημαϊκές μονάδες του ιδρύματος και με άλλους εξειδικευμένους φορείς (π.χ. ΚΕΘΙ) προκειμένου να δημιουργηθούν –σε κεντρικό, αλλά και σε περιφερειακό επίπεδο—δομές Συμβουλευτικής στήριξης των φοιτητριών/τών του ιδρύματος, τόσο για θέματα σπουδών και, όσο και για ζητήματα που αφορούν τα δικαιώματα που απορρέουν από τη νομοθεσία περί ισότητας των φύλων, σεβασμού του σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου.

Συμμετέχοντες/ουσες: Μέλη της Ακαδημαϊκής Κοινότητας.

7^η Προτεινόμενη δράση: Διαμόρφωση ολοκληρωμένου προγράμματος οριζόντιας ένταξης μαθημάτων φύλου στα Τμήματα που αυτά απουσιάζουν ή κρίνονται ανεπαρκή

Περιγραφή Δράσης: Στο πλαίσιο ευαισθητοποίησης των φοιτητών/τριών σε θέματα φύλου και της διαμόρφωσης νέας συλλογικής συνείδησης σε θέματα έμφυλων σχέσεων, και δεδομένου ότι η έμφυλη διάσταση διατρέχει όλα τα επιστημονικά πεδία, προτείνεται η διαμόρφωση μαθημάτων κατάρτισης σε θέματα φύλου τα οποία –εφόσον το νομικό πλαίσιο επιτρέπει- θα ενταχθούν στα προγράμματα σπουδών των Τμημάτων, και δη σε όσα Τμήματα δεν προσφέρουν σχετικά μαθήματα.

Συμμετέχοντες/ουσες: Φοιτήτριες και φοιτητές προπτυχιακού κύκλου σπουδών.

8η Προτεινόμενη δράση: Πραγματοποίηση θερινών σχολείων σε θέματα φύλου

Περιγραφή Δράσης: Στο πλαίσιο της αποκτηθείσας από πλευράς του Πανεπιστημίου Αιγαίου εμπειρίας στη διοργάνωση Θερινών Σχολείων (θεσμός που ξεκίνησε στο πλαίσιο του έργου της Πολυνησιωτικότητας) και συνεχίζει με επιτυχία να λειτουργεί, προτείνεται η διοργάνωση Θερινού Σχολείου με τη συμμετοχή φοιτητών και φοιτητριών που ασχολούνται με θέματα φύλου ή και με τη συμμετοχή γυναικών που δραστηριοποιούνται σε τομείς απασχόλησης όπως ο αγροτοτουρισμός, ή εργάζονται σε φορείς του Δημοσίου που προωθούν θέματα φύλου.

Συμμετέχοντες/ουσες: Συμμετέχοντες/ουσες του θερινού σχολείου.

9η Προτεινόμενη δράση: Ένταξη θεμάτων φύλου σε έρευνες και δράσεις χρηματοδοτούμενες από το Ίδρυμα

Περιγραφή Δράσης: Η έρευνα σε θέματα που αφορούν το φύλο αποτελεί –παρά την πρόοδο που έχει γίνει σε θέματα έμφυλης ισότητας- συνεχές ζητούμενο για την εξέλιξη της σχετικής γνώσης και την ανάληψη απαιτούμενων ενεργειών σε όποιες περιπτώσεις η διάκριση μεταξύ των δύο φύλων φαίνεται να λαμβάνει χώρα. Για παράδειγμα, η νέα μορφή ανισότητας που εκδηλώνεται με τη μορφή του ψηφιακού χάσματος δημιουργεί ανισότητες στην πρόσβαση στη γνώση στο πλαίσιο της Κοινωνίας της Πληροφορίας. Η έρευνα σε θέματα όπως αυτό και άλλα που περιλαμβάνουν την έμφυλη διάσταση, στο πλαίσιο εσωτερικής χρηματοδότησης από το Ίδρυμα, όταν αυτό καθίσταται εφικτό, αποτελεί μείζονος σημασίας παρέμβαση στην ερευνητική παραγωγή, ιδίως εφόσον προτείνεται η συμμετοχή όχι μόνο ειδικού στο θέμα ακαδημαϊκού προσωπικού, αλλά και φοιτητών/τριών.

Συμμετέχοντες/ουσες: Το Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Συμμετέχοντες/ουσες.

10η Προτεινόμενη δράση: Υποστήριξη Τμημάτων στη διαδικασία υλοποίησης διδακτορικών διατριβών και μετά διδακτορικών ερευνών σε θέματα φύλου με παροχή εμπειρογνωμοσύνης

Περιγραφή Δράσης: Η έμφυλη διάσταση διατρέχει όλα τα κοινωνικά ζητήματα και αποτελεί τμήμα πληθώρας γνωστικών περιοχών, είτε αυτόνομα είτε συνδυαστικά με άλλα θέματα. Στο πλαίσιο της δράσης αυτής προτείνεται η ενθάρρυνση ανδρών και γυναικών, υποψηφίων διδακτόρων/ισσών και μεταδιδακτόρων/ισσών, να εντάξουν την οπτική του φύλου στα ζητήματα που ερευνητικά πραγματεύονται.

Συμμετέχοντες/ουσες: Υποψήφιοι/ες διδάκτορες/ισσες, Μεταδιδάκτορες/ισσες

11η Προτεινόμενη δράση: Προκήρυξη ετήσιου διαγωνισμού συγγραφής καινοτόμου μελέτης σε θέματα φύλου μεταξύ των φοιτητών και φοιτητριών του Πανεπιστημίου

Περιγραφή Δράσης: Στο πλαίσιο της δράσης αυτής προτείνεται η κατ' έτος προκήρυξη διαγωνισμού συγγραφής καινοτόμου μελέτης σε θέματα φύλου μεταξύ των φοιτητών και φοιτητριών του Πανεπιστημίου Αιγαίου. Οι μελέτες θα κρίνονται από Επιτροπή οριζόμενη από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και, εφόσον πληρούν τα οριζόμενα από την προκήρυξη στοιχεία, θα προωθούνται προς δημοσίευση σε ελληνικό ή διεθνές περιοδικό. Η προτεινόμενη δράση δύναται επίσης να λάβει τη μορφή προκήρυξης για τον σχεδιασμό αφίσας με στόχο την ευαισθητοποίηση της ακαδημαϊκής κοινότητας σε θέματα φύλου. Η βράβευση του/της σχεδιαστή/στριας θα πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια εκδήλωσης της Επιτροπής.

Συμμετέχοντες/ουσες: Φοιτητές/τριες, Ακαδημαϊκή Κοινότητα.

12η Προτεινόμενη δράση: Σχεδιασμός και ανάπτυξη ερευνών με την οπτική του φύλου στην περιοχή του Αιγαίου προς όφελος των γυναικών και της κοινωνίας ευρύτερα

Περιγραφή Δράσης: Στο πλαίσιο της δράσης αυτής προτείνεται η ανάπτυξη ερευνών με την οπτική του φύλου στην περιοχή του Αιγαίου στο οποίο, εκτός από τις Δομές του ΚΕΘΙ (Συμβουλευτικοί Σταθμοί) και τις δομές της Αυτοδιοίκησης που ασχολούνται με θέματα κοινωνικής πολιτικής, δεν υπάρχει άλλος φορέας που μέλη του διαθέτουν και εκπαιδευτική αλλά και ερευνητική εμπειρία σε θέματα φύλου. Η ανάπτυξη στοχευμένων μελετών σε θέματα φύλου έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον και προάγει την επιστήμη σε συναφή θέματα, σε μια περιοχή που εμφανίζει ιδιαίτερα γεωγραφικά χαρακτηριστικά (νησιωτική) και υποδέχεται πληθυσμούς και από άλλες περιοχές (προσφυγικές ροές).

Συμμετέχοντες/ουσες: Το Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τοπικές Κοινωνίες.

13η Προτεινόμενη δράση: Διοργάνωση συνεδρίων και ημερίδων, με πρόσκληση ακαδημαϊκών, ερευνητών/τριών και άλλων ειδικών σε θέματα φύλου

Περιγραφή Δράσης: Στο πλαίσιο της δράσης αυτής προτείνεται η διοργάνωση συνεδρίων και ημερίδων σε θέματα φύλου με την πρόσκληση ακαδημαϊκών, ερευνητών/τριών και

ειδικών εξελίξεων στο χώρο των Σπουδών Φύλου. Η διοργάνωση τέτοιων δράσεων αναμένεται να ενισχύσει τις δράσεις ευαισθητοποίησης της πανεπιστημιακής κοινότητας.

Συμμετέχοντες/ουσες: Το Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Συμμετέχοντες/ουσες.

14η Προτεινόμενη δράση: Ανάπτυξη ερευνητικής-εκδοτικής δραστηριότητας είτε με τη μορφή άρθρων σε περιοδικά και συνέδρια είτε με τη μορφή συλλογικών τόμων σε θέματα φύλου

Περιγραφή Δράσης: Σε συνέργεια με τις παραπάνω δράσεις προτείνεται η παρότρυνση και ενίσχυση των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας στην ανάπτυξη ερευνητικής δραστηριότητας σε θέματα φύλου ή θέματα που περιλαμβάνουν και την έμφυλη διάσταση με στόχο τη δημοσίευση της ερευνητικής εργασίας.

Συμμετέχοντες/ουσες: Το Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Ερευνητές/τριες.

15η Προτεινόμενη δράση: Παροχή εμπειρογνωμοσύνης σε θέματα φύλου στις τοπικές κοινωνίες ειδικότερα και σε διάφορους φορείς στην Ελλάδα και το εξωτερικό γενικότερα

Περιγραφή Δράσης: Σε συνέργεια με δράσεις που περιλαμβάνονται στο τμήμα 5.3.β, προτείνεται η συμμετοχή της Επιτροπής με την παροχή εμπειρογνωμοσύνης σε δράσεις αλλά και μελέτες που εκπονούνται από φορείς των τοπικών κοινωνιών όπου εδρεύουν Τμήματα του Ιδρύματος, αλλά και από φορείς της Ελλάδας ή του εξωτερικού.

Συμμετέχοντες/ουσες: Πανεπιστήμιο Αιγαίου, άλλοι φορείς.

16η Προτεινόμενη δράση: Δράσεις δημοσιότητας

Περιγραφή Δράσης: Στο πλαίσιο δημοσιοποίησης του έργου και των δράσεων της Επιτροπής, αλλά και για την ευαισθητοποίηση όχι μόνο της πανεπιστημιακής κοινότητας σε θέματα φύλου, αλλά και του κοινού εν γένει, δίνεται έμφαση στο πλαίσιο της παρούσας δράσης: α) στη δημιουργία και ενημέρωση του Ιστοτόπου της Επιτροπής, β) στη δημιουργία και ενημέρωση των σελίδων της Επιτροπής στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (FB, Twitter, LinkedIn), δ) στη συμμετοχή σε ραδιοφωνικές και τηλεοπτικές εκπομπές που σχετίζονται με τις δράσεις της Επιτροπής, ε) στη πραγματοποίηση διαλέξεων σε ιδρύματα και φορείς, κατόπιν πρόσκλησης.

Συμμετέχοντες/ουσες: Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, το Πανεπιστήμιο Αιγαίου.

Επιπρόσθετα, στο πλαίσιο των δράσεων που αναφέρονται στο 5.3.β :

1η Προτεινόμενη δράση: Ανάπτυξη πρωτοκόλλων συνεργασίας με τις Επιτροπές Ισότητας των Φύλων διαφόρων Α.Ε.Ι. της χώρας.

Περιγραφή Δράσης: Στο πλαίσιο της δράσης αυτής προτείνεται η σύναψη πρωτοκόλλων συνεργασίας σε θέματα φύλου με την Επιτροπή Ισότητας του Α.Π.Θ. και άλλες Επιτροπές που ενδεχομένως έχουν συσταθεί ή θα συσταθούν σε άλλα Ιδρύματα, με στόχο την από κοινού ανάπτυξη δράσεων και εκπόνηση ερευνών και μελετών σε θέματα που αφορούν το φύλο, είτε σε εθνικό, είτε διεθνές επίπεδο, αλλά και την παροχή εμπειρογνωμοσύνης προς άλλους φορείς του δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα.

Συμμετέχοντες/ουσες: Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, το Πανεπιστήμιο Αιγαίου, διάφορα ΑΕΙ, και άλλοι Φορείς.

2η Προτεινόμενη δράση: Ανάπτυξη πρωτοκόλλων συνεργασίας σε θέματα φύλου με Περιφερειακές και Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας Β. και Ν. Αιγαίου

Περιγραφή Δράσης: Στο πλαίσιο της δράσης αυτής προτείνεται η σύναψη πρωτοκόλλων συνεργασίας σε θέματα φύλου με τις περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας Βορείου και Νοτίου Αιγαίου, με στόχο την από κοινού ανάπτυξη δράσεων και εκπόνηση ερευνών και μελετών σε θέματα που αφορούν το φύλο, είτε σε τοπικό είτε σε εθνικό επίπεδο.

Συμμετέχοντες/ουσες: Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, το Πανεπιστήμιο Αιγαίου και άλλοι Φορείς.

3η Προτεινόμενη δράση: Ανάπτυξη πρωτοκόλλων συνεργασίας σε θέματα φύλου με την ΓΓΟΠΠΦ, το ΚΕΘΙ και το ΕΚΔΔΑ, καθώς και με το Υπουργείο Παιδείας και το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής

Περιγραφή Δράσης: Στο πλαίσιο της δράσης αυτής προτείνεται η σύναψη πρωτοκόλλων συνεργασίας σε θέματα φύλου με τους προαναφερόμενους φορείς με στόχο την από κοινού ανάπτυξη δράσεων επιμόρφωσης, την παραγωγή εκπαιδευτικού υλικού και εκπόνηση ερευνών και μελετών σε θέματα που αφορούν στο φύλο.

Συμμετέχοντες/ουσες: Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, το Πανεπιστήμιο Αιγαίου και άλλοι Φορείς.

4η Προτεινόμενη δράση: Δικτύωση του Ιδρύματος με φορείς και δίκτυα που προωθούν δράσεις ισότητας στην Ελλάδα και στο εξωτερικό

Περιγραφή Δράσης: Στο πλαίσιο της δράσης αυτής προτείνεται η σύναψη συνεργασιών με φορείς που προωθούν την ισότητα στην Ελλάδα και το εξωτερικό και η οργάνωση δικτύου συνεργαζόμενων φορέων με στόχο την από κοινού ανάπτυξη δράσεων ευαισθητοποίησης και επιμόρφωσης και την εκπόνηση ερευνών και μελετών σε θέματα που αφορούν στο φύλο.

Συμμετέχοντες/ουσες: Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, το Πανεπιστήμιο Αιγαίου και άλλοι Φορείς.

5η Προτεινόμενη δράση: Δικτύωση του Ιδρύματος με Α.Ε.Ι και Ερευνητικά Κέντρα, εθνικά και διεθνή, με στόχο την περαιτέρω ανάπτυξη των Γυναικείων Σπουδών/Σπουδών Φύλου και τη συναφή βιβλιογραφία

Περιγραφή Δράσης: Στο πλαίσιο της δράσης αυτής προτείνεται η οργάνωση δικτύου συνεργαζόμενων φορέων με άλλα ΑΕΙ, Ερευνητικά Κέντρα και Ινστιτούτα σε θέματα φύλου με στόχο αφενός την από κοινού ανάπτυξη δράσεων ευαισθητοποίησης και επιμόρφωσης και αφετέρου την εκπόνηση ερευνών και μελετών σε θέματα που αφορούν το φύλο.

Συμμετέχοντες/ουσες: Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, το Πανεπιστήμιο Αιγαίου και άλλοι Φορείς.

6. ANAMENOMENA AΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Το Πανεπιστήμιο Αιγαίου έχει μακρά εμπειρία σε θέματα φύλου, τόσο σε επίπεδο διδασκαλίας όσο και σε επίπεδο έρευνας. Αξίζει να σημειωθεί ότι από το 2004 (στο πλαίσιο του ΕΠΕΑΕΚ II) λειτούργησαν δύο Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Γυναίκες και Φύλα : Ανθρωπολογικές και Ιστορικές Προσεγγίσεις» και «Φύλο και Νέα Εργασιακά και Εκπαιδευτικά Περιβάλλοντα στην Κοινωνία της Πληροφορίας» στη Σχολή Κοινωνικών Επιστημών και στη Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών, αντίστοιχα. Παράλληλα μέλη του διδακτικού προσωπικού έχουν υλοποιήσει πληθώρα μελετών και ερευνητικών έργων και έχουν συνεργαστεί με φορείς του Δημόσιου τομέα. Τα στοιχεία αυτά σε συνδυασμό με την ισχυρή βούληση της Επιτροπής και την αναμενόμενη θετική υποδοχή των παρεμβάσεων από τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας αποτελούν εχέγγυα για την διασφάλιση θετικών αποτελεσμάτων από την εφαρμογή των δράσεων που προβλέπονται στο παρόν Ιδρυματικό Σχέδιο.

Αναλυτικά, οι προβλεπόμενες δράσεις αναμένεται να οδηγήσουν :

- Στη διαμόρφωση ενός πλαισίου για την ένταξη της αρχής ισότητας σε όλα τα μέτρα και όλες τις πολιτικές του Ιδρύματος
- Στην αποτύπωση της κατά φύλα κατανομής του πληθυσμού της ακαδημαϊκής κοινότητας και τη διαπίστωση πεδίων όπου κρίνονται αναγκαίες παρεμβάσεις
- Στην εξάλειψη του γλωσσικού σεξισμού στο γραπτό και προφορικό λόγο
- Στην οργάνωση και υποστήριξη εκπαιδευτικών δράσεων –εντός και εκτός Ιδρύματος– σε θέματα ισότητας των φύλων
- Στην ανάπτυξη της έρευνας και την ενίσχυση παραγωγής μελετών σε θέματα φύλου
- Στην υποστήριξη των τοπικών κοινωνιών μέσα από την παροχή εμπειρογνωμοσύνης σε θέματα φύλου
- Στη σύμπραξη με φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα καθώς και με αντίστοιχες Επιτροπές και άλλα Ιδρύματα και ερευνητικά κέντρα της ημεδαπής και αλλοδαπής που προωθούν δράσεις ισότητας στην Ελλάδα και στο εξωτερικό
- Στην ενίσχυση της εξωστρέφειας του Ιδρύματος

Είναι προφανές ότι για την υλοποίηση των δράσεων που περιγράφονται στο Ιδρυματικό Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων απαιτείται *ικανός χρόνος, σύμπραξη όλων των συνιστωσών, ιεράρχηση των προτεραιοτήτων και συχνή αναθεώρηση των δράσεων, στη βάση τόσο των παραγόμενων αποτελεσμάτων όσο και των εθνικών και διεθνών εξελίξεων σε θέματα φύλου. Εξίσου προφανές είναι ότι η υλοποίηση τέτοιων δράσεων φέρει αποτελέσματα σε βάθος χρόνου, καθώς έρχεται να αντιμετωπίσει παγιωμένες πρακτικές και στερεότυπες αντιλήψεις στην ελληνική κοινωνία.*

7. ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Έχει πλέον αναγνωριστεί η ανάγκη για ουσιαστικές αλλαγές, κυρίως στο πεδίο των αντιλήψεων, των νοοτροπιών και του θεσμικού πλαισίου στο εσωτερικό των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων με αναφορά στο φύλο. Πρόκειται για αλλαγές που συνεπάγονται την υπέρβαση στερεοτύπων και βαθιά ριζωμένων αντιλήψεων που συνδέονται με την έμφυλη διάκριση και τις έμφυλα ιεραρχημένες σχέσεις. Πρόκειται, επίσης, για αλλαγές που αναγνωρίζουν ότι δεν μιλάμε για ένα «γυναικείο» ζήτημα, αλλά για οικουμενικό, που αφορά στην οικονομική ανάπτυξη, την κοινωνική συνοχή και την ίδια την ποιότητα της δημοκρατίας. Οι συγκεκριμένες αλλαγές συνεπάγονται ακόμα βελτίωση και ανάπτυξη του εσωτερικού περιβάλλοντος των ΑΕΙ, καθώς θα διαμορφωθούν συνθήκες βέλτιστης αξιοποίησης του ταλέντου, των δεξιοτήτων, των φιλοδοξιών, και των προσδοκιών μεγάλου αριθμού εργαζομένων γυναικών. Συνεπάγονται, τέλος, την ύπαρξη ενός συγκεκριμένου σχεδιασμού (Σχέδια Ισότητας) καθώς και ενδεδειγμένων στρατηγικών και μέτρων επίτευξης της ισότητας. Οι όποιες πρωτοβουλίες χρειάζεται να συμβαδίζουν με μια ευρύτερη πολιτισμική αλλαγή στο περιβάλλον των ΑΕΙ που θα δίνει έμφαση στη προσπάθεια υπέρβασης των στερεοτύπων, των βαθιά ριζωμένων αντιλήψεων και συμβόλων που συνδέονται με το φύλο. Το παρόν Σχέδιο Δράσης φιλοδοξεί να συμβάλει ενεργά σε αυτές τις αλλαγές υπηρετώντας τον κοινωνικό ρόλο του Πανεπιστημίου Αιγαίου.

8. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

8.1. Ελληνόγλωσσες

- Αβδελά, Ε. (1993). «Ιστορία των γυναικών, ιστορία του φύλου, φεμινιστική ιστορία: μεθοδολογικές διεργασίες και θεωρητικά ζητήματα μιας εικοσαετίας». *Δίμηνη, φεμινιστικό περιοδικό* 6, 12-30.
- Αναστασάκη, Α. (2019). *Η θέση των γυναικών στην ελληνική ακαδημαϊκή κοινότητα. Η έμφυλη διάσταση της ερευνητικής και εκδοτικής παραγωγικότητας των μελών ΔΕΠ*. Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, ΤΕΠΑΕΣ, Ρόδος.
- Βοσνιάδου, Σ. (2004). Οι γυναίκες στο επιστημονικό διοικητικό προσωπικό του Πανεπιστημίου Αθηνών. Ανακτήθηκε από την ιστοσελίδα: http://kapodistriako.uoa.gr/stories/073_op_01/index.php?m=2 (ημερομηνία ανάκτησης: 13.03.2011).
- Βοσνιάδου, Σ. & Βαΐου, Λ. (2006). «Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών: Η Θέση των Γυναικών στο Ακαδημαϊκό Προσωπικό των Ελληνικών Πανεπιστημίων». Στο Θ. Σ. Παυλίδου (επιμ.), *Σπουδές Φύλου. Τάσεις/Εντάσεις στην Ελλάδα και σε άλλες Ευρωπαϊκές Χώρες*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Ζήτη.
- Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.) (2004). *Πλαίσιο προτάσεων της ΓΓΙ, ενόψει της κατάρτισης του Εθνικού Στρατηγικού Σχεδίου Ανάπτυξης 2007-2013*. Αθήνα: Γ.Γ.Ι. - Υπ. Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.
- Γκασούκα, Μ. (2014) [1998]. *Κοινωνιολογικές Προσεγγίσεις του Φύλου. Ζητήματα Εξουσίας και Ιεραρχίας*. Γ' έκδοση. Αθήνα: Διάδραση.
- Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β. & Σακκά, Δ. (2007). *Εφηβικές ταυτότητες του φύλου: Διερευνώντας τον παράγοντα φύλο στο σχολικό πλαίσιο*. Εγχειρίδιο με ερευνητικά εργαλεία για εκπαιδευτικούς. ΕΠΕΑΕΚ II, Κατηγορία Πράξης 4.1.1.α.: Ευαισθητοποίηση εκπαιδευτικών και παρεμβατικά προγράμματα για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Αθήνα: ΚΕΘΙ.
- Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) (2016). Στατιστικά στοιχεία για την Ανώτατη Εκπαίδευση. Ανεπεξέργαστα στοιχεία που ανακτήθηκαν (15/12/2016) από τον ιστοτόπο της ΕΛΣΤΑΤ: <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SED33/>

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2001). *Επιστημονικές Πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Προωθώντας την Αριστεία μέσα από την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των Φύλων στις Επιστημονικές Πολιτικές* (έκθεση της Ομάδας Εργασίας «Γυναίκες και Επιστήμες» του Δικτύου ETAN). Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.
- Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της ΓΣΕΕ (ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ) (2014). *Τα Βασικά Μεγέθη της Εκπαίδευσης, 2014 - Η Ελληνική Τριτοβάθμια Εκπαίδευση / Μέρος Β : το εθνικό πλαίσιο αναφοράς (2002-2012)*. Αθήνα: ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ.
- Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της ΓΣΕΕ (ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ) (2015). *Ετήσια Έκθεση για την Εκπαίδευση, 2015 / Μέρος Α': πρωτοβάθμια & δευτεροβάθμια εκπαίδευση*. Αθήνα: ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ.
- ΚΕΘΙ. (2008). *Μελέτη: Σειρά Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των Δράσεων και Πολιτικών για τη Βελτίωση της Πρόσβασης των Γυναικών στην Αγορά Εργασίας μέσω της Εκπαιδευτικής Προετοιμασίας*. Αθήνα: ΚΕΘΙ. Ανακτημένο στις 09/06/2015 από το διαδικτυακό χώρο: http://www.kethi.gr/attachments/134_FYLO_AGORA_ERGASIAS_EKPAIDEYSI.pdf
- Καντσά, Β., Β. Μουτάφη, Ε. Παπαταξιάρχης (2010). *Φύλο και κοινωνικές επιστήμες στη σύγχρονη Ελλάδα*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.
- Κογκίδου, Δ. (2007). *Επιμόρφωση-ευαισθητοποίηση εκπαιδευτικών για θέματα ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση*. Φάκελος Υλικού. Αθήνα.
- Κορωναίου, Α. (2003). *Ασκήσεις Ευαισθητοποίησης Επιμορφούμενων Εκπαιδευτικών*. Αθήνα: ΚΕΘΙ.
- Μαραγκουδάκη, Ε. (1997). «Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν». Στο Δεληγιάννη, Β. & Ζιώγου, Σ. (επιμ.). *Φύλο και Σχολική Πράξη*. Θεσσαλονίκη: Βάνιας.
- Μαραγκουδάκη, Ε., Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β., Ζιώγου-Καραστεργίου, Σ., Ιωάννου, Αικ. & Περράκη, Ε. (2007). Βιβλίο-εγχειρίδιο για τους/τις εκπαιδευτικούς. ΕΠΕΑΕΚ II, Κατηγορία Πράξης 4.1.1.δ.: Παραγωγή βοηθητικού εκπαιδευτικού υλικού για την εισαγωγή θεμάτων σχετικά με τα φύλα στην εκπαιδευτική διαδικασία. Ιωάννινα: Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (2004). «Η επιστήμη έχει φύλο; Γυναίκες στον ακαδημαϊκό χώρο» . *Ο Αγώνας της Γυναίκας*, 77.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. & Τεπέρογλου, Α. (2002). *Μελέτη για την Ενίσχυση της Συμμετοχής των Γυναικών στην Επιστημονική Έρευνα στην Ελλάδα* (Τελική Έκθεση). Αθήνα: ΕΚΚΕ/ΓΓΕΤ.

- Μουτσίδου, Φ. (2017). «Η θέση των γυναικών πανεπιστημιακών». Δημοσίευτη Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Τμήμα Μάρκετινγκ και Επικοινωνίας, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Αθήνα, Οκτώβριος 2017.
- Παντελίδου-Μαλούτα Μ. (2002). *Το φύλο της Δημοκρατίας. Ιδιότητα του πολίτη και έμφυλα υποκείμενα*. Αθήνα: Σαββάλας.
- Παπαγιαννοπούλου, Μ. & Παπαρούνη, Ρ. (2005). *Οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση*. ΚΕΘΙ: Αθήνα.

8.2. Ξενόγλωσσες

- Collins P. H. & Bilge, S. (2016). *Intersectionality*. Polity Press.
- Dillabough, J. (2001) "Gender Theory and Research in Education. Modernist traditions and emerging contemporary themes". Στο Francis, B. and Skelton, C. (eds) *Investigating gender: contemporary perspectives in education* (11-26). Milton Keynes: Open University Press.
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2015). *Gender Equality Index - Measuring gender equality in the European Union 2005-2012*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Downloaded on June 26 2017, from: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality-european-union-2005-2012-report>.
- European Institute for Gender Equality (EIGE) (2016). *Gender Equality in Academia and Research - Gear-Tool*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Downloaded on June 26 2017, from: <http://www.eige.europa.eu>.
- Francis, B. (2000). *Boys, Girls and Achievement*. London: Routledge-Falmer.
- Francis, B. & Skelton, Chr.(eds) (2001). *Investigating Gender: Contemporary Perspectives in Education*. Buckingham: Open University Press.
- Quinn, S. (2009). Η κατάρτιση δημόσιων προϋπολογισμών με την οπτική του φύλου (Gender budgeting): Πρακτική εφαρμογή Εγχειρίδιο, <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680599880>