

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

2^η έκδοση

Κυριακή Καρύδου

 **EQUALITY** 

Μάιος 2024, Αθήνα

Το έργο **“Καταπολεμώντας τις έμφυλες ανισότητες στην έρευνα και την 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 €15 εκ., 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.	Ορισμοί	7
2.2.	Παράγοντες διευκόλυνσης και εμπόδια στην υλοποίηση των ΣΔΙΦ	8
3.	Ανάλυση δευτερογενών πηγών: Τα ΣΔΙΦ στα ελληνικά Πανεπιστήμια και Ερευνητικά Κέντρα	20
4.	Αποτελέσματα έρευνας	26
4.1.	Ερευνητική μέθοδος	26
4.2.	Δημογραφικά χαρακτηριστικά	27
4.3.	Παράγοντες που διευκολύνουν και εμπόδια που δυσχεραίνουν την εκπόνηση και υλοποίηση των ΣΔΙΦ σε πανεπιστήμια και Ερευνητικά Κέντρα στην Ελλάδα	28
5.	Συζήτηση - Συμπεράσματα.....	40
6.	Βιβλιογραφία	43
	Παράρτημα I: Λίστα ιδρυματικών ΣΔΙΦ.....	50
	Παράρτημα II: Δράσεις ΣΔΙΦ ανά προτεινόμενο τομέα παρέμβασης	53
	Παράρτημα III: Οδηγός συνέντευξης της ποιοτικής έρευνας	56
	Παράρτημα IV: Κωδικοποίηση συνεντεύξεων	58

Περιεχόμενα πινάκων

Πίνακας 1	Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος.....	28
Πίνακας 2	ΣΔΙΦ πανεπιστημιακών και ερευνητικών ιδρυμάτων (Τελευταία πρόσβαση 13/4/2024)	52
Πίνακας 3	Δράσεις ΣΔΙΦ ανά προτεινόμενο τομέα παρέμβασης (Πηγή: Ίδια επεξεργασία).....	55
Πίνακας 4	Κωδικοποίηση συνεντεύξεων.....	58

Συντομογραφίες

ΑΕΙ = Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα

ΕΕ = Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΙΦΚΔ = Επιτροπή Ισότητας και Καταπολέμησης Διακρίσεων

ΕΛΕΓΥΠ = Ελληνική Ένωση Γυναικών Πανεπιστημιακών

ΕΛΙΑΜΕΠ = Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής

ΕΣΠΑ= Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης

Ε&Κ = Έρευνα & Καινοτομία

ΚΔ = Κοινότητας Δράσης

ΜΟΔΙΠ = Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας

Athena SWAN = Scientific Women's Academic Network

EIGE = Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων

LERU = League of European Research Universities

1. Εισαγωγή, αντικείμενο και στόχος της έρευνας

Παρόλη την πρόοδο στο πεδίο της ισότητας των φύλων στην Ευρώπη των 27 κρατών μελών, οι γυναίκες με ελάχιστες εξαιρέσεις, υποεκπροσωπούνται 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 συχνά 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 στη διαίωνιση 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). 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. Οι έμφυλες ανισότητες στα Πανεπιστήμια και τα ΕΚ αποτυπώνονται στις σχετικές εκθέσεις «*She Figures*» (EC 2021) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

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. Ειδικότερα, 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 δραστηριότητές του, ενώ 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 Λουμπλιάνα¹ (2021), 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, κλπ.) να λαμβάνουν χρηματοδότηση για έργα Ε&Κ από το πρόγραμμα «Ορίζοντας Ευρώπη».

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.

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 (Κηαριίσκα & Chrobak-Tatara 2023). Σύμφωνα με την Αναγνώστου (2023), η προϋπόθεση αυτή που συμπεριλήφθηκε στο πρόγραμμα «Ορίζοντας 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 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 από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ερευνητικά έργα (Αναγνώστου & Καρύδου 2023). Ωστόσο, η έγκριση των παραπάνω ΣΔΙΦ δεν εξασφαλίζει απαραίτητα την αποτελεσματική υλοποίησή τους. Αντιθέτως, σε αυτό το στάδιο *υπάρχει «ορατός ο κίνδυνος αυτά τα ΣΔΙΦ να μείνουν στα χαρτιά ως (άλλη μια) χαμένη ευκαιρία»* (Αναγνώστου 2023, σελ. 3).

Με αφετηρία την πρόκληση αυτή, η παρούσα έκθεση ερευνά τους παράγοντες που διευκολύνουν και τα εμπόδια που δυσχεραίνουν την υλοποίηση των ΣΔΙΦ στα ελληνικά Πανεπιστήμια και 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 (ημιδομημένες 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 κατανοηθεί σε ποιο βαθμό τα Πανεπιστήμια και τα ΕΚ υλοποιούν τα ΣΔΙΦ και να εξεταστούν οι παράγοντες που συμβάλλουν ή εμποδίζουν την εφαρμογή τους. Τα αποτελέσματα της έρευνας βασίζονται σε 21 συνεντεύξεις, οι οποίες διενεργήθηκαν τον Ιανουάριο και τον 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 δημοσίων Πανεπιστημίων και ΕΚ στην Ελλάδα. Είναι σημαντικό να συνεχιστεί η σε βάθος έρευνα των παραγόντων 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 2^ο 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 προγράμματος «Ορίζοντας Ευρώπη». Στο 4^ο κεφάλαιο περιγράφεται η μεθοδολογική προσέγγιση της παρούσας μελέτης και εν συνεχεία πραγματοποιείται σύντομη καταγραφή των δημογραφικών χαρακτηριστικών των ατόμων που συμμετείχαν στις συνεντεύξεις, καθώς και αναλυτική παρουσίαση των αποτελεσμάτων της ποιοτικής έρευνας. Στο 5^ο κεφάλαιο παρουσιάζονται 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. Ορισμοί

Τα ΣΔΙΦ αποτελούν ένα σύνολο δεσμεύσεων και δράσεων που αποσκοπούν στον εντοπισμό των έμφυλων ανισοτήτων και προκαταλήψεων εντός των ιδρυμάτων Ε&Κ και στο σχεδιασμό και την εφαρμογή μέτρων για τη διόρθωσή τους, μέσω του καθορισμού συγκεκριμένων στόχων (EIGE, 2017). Η εφαρμογή ενός ΣΔΙΦ συμβάλλει στη συστηματική εξέταση και συζήτηση ζητημάτων που σχετίζονται με το φύλο και την ισότητα εντός των οργανισμών (De Micheli & Vingelli 2022).

Καθώς ενδιαφέρει η κατανόηση των παραγόντων που προάγουν ή εμποδίζουν την εκπόνηση και υλοποίηση των ΣΔΙΦ, είναι σημαντικό να προσδιοριστούν οι παράγοντες αυτοί. Ωστόσο, η διατύπωση ενός κοινού ορισμού δεν είναι εύκολη διαδικασία. 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, συνεπώς απουσιάζει μια επαρκής και κοινά αποδεκτή αντίληψη όσον αφορά στον στόχο που θέλουν να επιτύχουν υλοποιώντας ένα ΣΔΙΦ.

Η παρούσα έκθεση, αντλώντας και από τις κατευθυντήριες οδηγίες του EIGE (2017), ορίζει ως παράγοντες διευκόλυνσης της εκπόνησης και υλοποίησης των ΣΔΙΦ όλα εκείνα τα μέτρα και τις 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. Αντίθετα, ως παράγοντες που δυσχεραίνουν την εκπόνηση ή/και την υλοποίηση των ΣΔΙΦ νοούνται όλες εκείνες οι προκλήσεις που σχετίζονται με ευρύτερες αντιστάσεις ή εμπόδια (θεσμικά, διοικητικά, ατομικά) ή ακόμα και με την έλλειψη βούλησης, πόρων (ανθρώπινων και οικονομικών) και εμπειρογνωμοσύνης.

2.2. Παράγοντες διευκόλυνσης και εμπόδια στην υλοποίηση των ΣΔΙΦ

Τα ΣΔΙΦ αποτελούν ένα από τα βασικά εργαλεία πολιτικής της ΕΕ για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην Ε&Κ και δύναται να συμβάλλουν στο μετασχηματισμό των υφιστάμενων θεσμικών πρακτικών αλλά και της κουλτούρας των ιδρυμάτων. Ωστόσο, η επίτευξη θεσμικών αλλαγών με κεντρικό άξονα την προώθηση της αρχής της έμφυλης ισότητας αφενός αποτελεί απαιτητική διαδικασία για τα ιδρύματα Ε&Κ, αφετέρου επηρεάζεται από αρκετούς και διαφορετικούς παράγοντες, όπως θα εξηγηθεί παρακάτω.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2012) σε σχετική έκθεση αναφέρει **τρεις βασικές προϋποθέσεις**, οι οποίες είναι απαραίτητες για κάθε ίδρυμα Ε&Κ που επιχειρεί να υλοποιήσει μέτρα με στόχο τον θεσμικό του μετασχηματισμό ως προς την έμφυλη ισότητα. Η έκθεση αναφέρει πως η εξέταση του ιδρύματος από τη σκοπιά του φύλου αποτελεί το πρώτο βήμα για την αλλαγή της κουλτούρας του οργανισμού. Η **δημιουργία μιας στοιχειοθετημένης γνωσιακής βάσης που θα αποτυπώνει τις υφιστάμενες έμφυλες ανισότητες** εντός του ιδρύματος, χρησιμοποιώντας στατιστικά δεδομένα και δείκτες, όλα ταξινομημένα με βάση το φύλο, είναι εκ των ων ουκ άνευ για την εκπόνηση και υλοποίηση ενός ΣΔΙΦ. Τα στατιστικά στοιχεία μπορούν να περιλαμβάνουν δεδομένα σχετικά με την κατανομή των φύλων σε διαφορετικά επίπεδα της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του ερευνητικού και διοικητικού προσωπικού. Στην προσπάθεια αυτή, καθοριστικής σημασίας είναι η **εξασφάλιση της υποστήριξης των ανωτάτων βαθμίδων διοίκησης**. Άτομα που κατέχουν θέσεις ευθύνης στο ίδρυμα θα πρέπει να εμπλακούν ενεργά στη διαμόρφωση της έμφυλης πολιτικής του ιδρύματος αλλά και να υποστηρίξουν πλήρως την εφαρμογή αυτής. Η έκθεση αναφέρει επίσης ότι τα ιδρύματα θα πρέπει να εξασφαλίζουν **οικονομικούς πόρους και ανθρώπινο δυναμικό** για την υλοποίηση αυτής της πολιτικής και των σχετικών μέτρων. **Παράλληλα, η ύπαρξη τεχνογνωσίας για τη διαχείριση των θεσμικών αλλαγών** κρίνεται απαραίτητη για την αποτελεσματικότητα των προβλεπόμενων μέτρων καθώς η αλλαγή της ιδρυματικής κουλτούρας δεν είναι απλή υπόθεση. Τα εμπλεκόμενα άτομα και ιδιαίτερα τα άτομα που ηγούνται της αλλαγής θα πρέπει να συμμετέχουν σε **εκπαιδευτικές δράσεις με στόχο την ενδυνάμωση των δεξιοτήτων τους** για τη διαχείριση της διαδικασίας της αλλαγής και την αντιμετώπιση των ιδρυματικών ζητημάτων **συμμετέχοντας παράλληλα σε κοινότητες δράσης εντός του ιδρύματος** για την ανταλλαγή καλών πρακτικών.

Εστιάζοντας ειδικότερα στους παράγοντες που επηρεάζουν την εκπόνηση και υλοποίηση των ΣΔΙΦ στα ερευνητικά ιδρύματα, το EIGE (2017, σελ. 16-18) αναφέρει σε σχετική έκθεση ποικίλους παράγοντες (σύνολο δέκα), οι οποίοι θα πρέπει να συντρέχουν για την αποτελεσματικότερη εκπόνηση και υλοποίηση του ΣΔΙΦ. Πέρα από τους παράγοντες που αναφέρθηκαν στην παραπάνω έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η μελέτη του EIGE τονίζει, μεταξύ άλλων, τη σημαντικότητα της ύπαρξης **ενός φορέα για την έμφυλη ισότητα** εντός του ιδρύματος. Ο φορέας αυτός θα πρέπει συντονίζει και θα παρακολουθεί την υλοποίηση των σχετικών μέτρων έχοντας πρόσβαση σε σχετικά δεδομένα κατά φύλο. Ο φορέας αυτός θα πρέπει να έχει σαφή υποστήριξη της διοίκησης και άλλων εκτελεστικών οργάνων ώστε

να στηρίζει αποτελεσματικά την εφαρμογή των σχετικών μέτρων. Ακόμη, σημαντική φαίνεται να είναι σύμφωνα με την ίδια έκθεση η **ένταξη της αρχής της έμφυλης ισότητας σε υπάρχουσες δομές και πρακτικές του ιδρύματος**, γεγονός που μπορεί να διασφαλίσει και ενισχύσει τη βιωσιμότητα των μέτρων που έχουν προβλεφθεί εντός του ΣΔΙΦ. Για παράδειγμα, μέτρα που αφορούν στις προσλήψεις θα πρέπει να ενσωματώνονται σε ευρύτερες διαδικασίες στελέχωσης και διαχείρισης σταδιοδρομίας του προσωπικού. Παράλληλα επισημαίνεται ότι η **συνεργασία μεταξύ όλων των φορέων που εμπλέκονται στη διαδικασία και ο συμμετοχικός σχεδιασμός** είναι καθοριστικής σημασίας για την επίτευξη βιώσιμων αλλαγών σε όλες τις επιμέρους συνιστώσες του ιδρύματος, ενώ πρέπει, σε κάθε περίπτωση, να διασφαλίζεται η σαφής κατανομή καθηκόντων και αρμοδιοτήτων μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών. **Η διαδικασία του συμμετοχικού σχεδιασμού μπορεί να ενισχυθεί, περαιτέρω, εντάσσοντας σχετικούς εξωτερικούς δρώντες.** Τέλος, η αρχή της ισότητας των φύλων θα πρέπει να παρουσιαστεί ως ένα ζήτημα ουσίας, με σαφείς στόχους και σκοπούς που αφορούν στο σύνολο της κοινότητας. Παράλληλα θα πρέπει να υιοθετείται μια πιο ευέλικτη προσέγγιση όσον αφορά στον τρόπο επίτευξης της αλλαγής προς την έμφυλη ισότητα.

Πέρα από τα παραπάνω, η ίδια έκθεση (EIGE 2017, σελ. 19-22) αναφέρει συνολικά 11 συνήθη εμπόδια που δύναται να λειτουργήσουν ανασταλτικά στη διαδικασία του ΣΔΙΦ, μερικά εκ των οποίων περιγράφονται παρακάτω. Ένα από τα πιο σημαντικά εμπόδια που εντοπίζονται στην εκπόνηση και υλοποίηση των ΣΔΙΦ είναι οι **αντιστάσεις**, σε ατομικό ή ιδρυματικό επίπεδο, οι οποίες λαμβάνουν ποικίλες μορφές και εκφάνσεις. Η υπέρβαση των αντιστάσεων αυτών αποτελεί πραγματική πρόκληση, καθώς η μορφή τους μπορεί να είναι ρητή ή άρρητη. Οι άρρητες αντιστάσεις μπορεί να εκφράζονται μέσα από αδράνεια ως προς την υλοποίηση των σχετικών μέτρων, ενώ οι ρητές αντιστάσεις αποτελούν εμφανείς ενέργειες αποδόμησης του στόχου της έμφυλης ισότητας ή του ΣΔΙΦ. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η ύπαρξη ενός **θεσμοθετημένου φορέα, υπεύθυνου για την υλοποίηση των δράσεων** προώθησης της έμφυλης ισότητας, αποτελεί κλειδί για την εξασφάλιση της υλοποίησης αυτών. Ωστόσο, η **έλλειψη αυτονομίας ή η αδυναμία λήψης αποφάσεων από το προσωπικό που εμπλέκεται στο φορέα**, μπορεί να στηλιτεύσει την πρόοδο των δράσεων και την επίτευξη των στόχων ή των αποτελεσμάτων του ΣΔΙΦ. Το εμπόδιο αυτό κατά κανόνα ξεπερνιέται μόνο με τη συμμετοχή, τη δέσμευση δηλαδή σε αρχικό στάδιο και τη συνεχή υποστήριξη από την ανώτερη διοίκηση του οργανισμού. Εξαιρετικά σημαντική επίσης φαίνεται να είναι η **επάρκεια πόρων** για την υλοποίηση των δράσεων του ΣΔΙΦ. Η επιφόρτιση με περαιτέρω αρμοδιότητες ενός ήδη επιβαρυσμένου προσωπικού ή ακόμη και η ανάθεση των καθηκόντων αυτών σε προσωπικό με ελλιπή τεχνογνωσία, και μάλιστα χωρίς να παρέχεται χρηματοδοτική στήριξη για τις δράσεις του σχεδίου, προσδίδουν μια έντονη εικόνα απαξίωσης της ισότητας των φύλων σε θεσμικό επίπεδο. Τέλος, η **έλλειψη κατανόησης του στόχου της έμφυλης ισότητας και του ΣΔΙΦ και αντιλήψεις που θεωρούν είτε ότι δεν απαιτείται η υλοποίηση σχετικών δράσεων** εντός του ιδρύματος, είτε ότι η

αριστεία αίρει την ανάγκη εφαρμογής σχετικών μέτρων, λειτουργούν τις περισσότερες φορές ανασταλτικά στη διαδικασία του ΣΔΙΦ.

Οι Palmén & Kalpazidou Schmidt (2019) στο πλαίσιο υλοποίησης του έργου EFFORTI² διαμόρφωσαν ένα μοντέλο αξιολόγησης των δράσεων ενός ΣΔΙΦ. Με βάση αυτό το μοντέλο, αξιολογήσαν παρεμβάσεις σε 19 διαφορετικά ερευνητικά ιδρύματα από έξι ευρωπαϊκές χώρες³ και πρότειναν σειρά παραγόντων (σύνολο 10), που επηρεάζουν την υλοποίηση του ΣΔΙΦ. Πέρα από τη διαθεσιμότητα πόρων, τις αντιστάσεις, την εμπειρογνωμοσύνη για την έμφυλη ισότητα, την ύπαρξη δεδομένων και τις συνέργειες που αναφέρθηκαν στις εκθέσεις τις Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2012) και του EIGE (2017), οι συγγραφείς τονίζουν ότι το **υφιστάμενο πλαίσιο διακυβέρνησης μπορεί να διευκολύνει ή να εμποδίζει την εφαρμογή των προβλεπόμενων μέτρων**. Για παράδειγμα, στις περισσότερες μελέτες περίπτωσης, η **έλλειψη κυρώσεων** σε περίπτωση μη συμμόρφωσης με τις υφιστάμενες πολιτικές προώθησης της έμφυλης ισότητας επηρέασε αρνητικά την εφαρμογή των μέτρων. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η δέσμευση της ανώτατης διοίκησης και ο συμμετοχικός σχεδιασμός και υλοποίηση των μέτρων αναγνωρίστηκαν ως βασικές διαδικασίες που διευκολύνουν την εφαρμογή των μέτρων. Ακόμη, αναφέρουν πως η **σύνδεση του στόχου της έμφυλης ισότητας με την αριστεία στην έρευνα και την καινοτομία** λειτουργεί θετικά στην προσπάθεια υλοποίησης σχετικών μέτρων. Όπως αναφέρουν, το παραπάνω επιχείρημα θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ως προληπτική στρατηγική για την αντιμετώπιση των αντιστάσεων. Τέλος, αναφέρουν πως οι **διαφανείς διαδικασίες** λειτουργούν θετικά στην υλοποίηση των προβλεπόμενων μέτρων.

Οι Mergaert, Cacace & Linková (2022) ανέπτυξαν επίσης ένα μοντέλο μελέτης του αντικτύπου των δράσεων για την έμφυλη ισότητα. Συγκεκριμένα, στο μοντέλο αυτό, αναφέρουν συνολικά 12 παράγοντες που επηρεάζουν τη διαδικασία υλοποίησης των ΣΔΙΦ, αναδιοργανώνοντας ή/και συγχωνεύοντας τους παράγοντες που αναφέρει το EIGE (2017) σε διαφορετικές κατηγορίες. Πέρα των παραγόντων που αναφέρθηκαν ήδη στις παραπάνω εκθέσεις, οι Mergaert et al (2022) δίνουν έμφαση, μεταξύ άλλων, στη σημαντικότητα της **γνώσης της υφιστάμενης οργανωσιακής κουλτούρας και διακυβέρνησης, αλλά και στη συμπερίληψη ατόμων εντός και εκτός του ιδρύματος στη διαδικασία του ΣΔΙΦ**.

Η πιο πρόσφατη μελέτη που εστιάζει στους παράγοντες που επηρεάζουν την υλοποίηση των ΣΔΙΦ είναι η έκθεση των Krzaklewska et al (2023) στο πλαίσιο υλοποίησης του έργου INSPIRE⁴, το οποίο χρηματοδοτήθηκε από το πρόγραμμα «Ορίζοντας Ευρώπη». Η έκθεση αυτή εστιάζει σε χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, όπου η προώθηση της έμφυλης ισότητας στους τομείς της έρευνας και της ανώτατης εκπαίδευσης δεν έχει αποτελέσει σαφή στόχο κυβερνητικής πολιτικής ως τώρα. Σε αυτές τις χώρες η πολιτική της

² Το έργο EFFORTI είχε ως στόχο τη δημιουργία ενός μοντέλου αξιολόγησης των δράσεων για την έμφυλη ισότητα. Για περισσότερα βλ. <https://efforti.eu>

³ Αυστρία, Δανία, Γερμανία, Ουγγαρία, Ισπανία και Σουηδία

⁴ Για περισσότερες πληροφορίες για το έργο INSPIRE βλ. <https://inspirequality.eu>

Ευρωπαϊκής Επιτροπής να ορίσει τα ΣΔΙΦ ως κριτήριο επιλεξιμότητας για χρηματοδότηση επέδρασε καταλυτικά. Οι συγγραφείς της εν λόγω μελέτης πραγματοποίησαν μια συστηματική βιβλιογραφική επισκόπηση εστιάζοντας σε μελέτες που αφορούν 15 χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης⁵ ή αλλιώς «χώρες διεύρυνσης» (widening countries) όπως ονομάζονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. 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 αναλυτικά τα αποτελέσματα της μελέτης, κατηγοριοποιώντας τους βασικούς παράγοντες που επηρεάζουν τη διαδικασία του ΣΔΙΦ σε ιδρύματα Ε&Κ, και παράλληλα παρατίθενται ευρήματα και από άλλες σχετικές μελέτες επηρεάζουν

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 & Kalpazidou Schmidt 2019). Σύμφωνα με το EIGE (2017, σελ. 19), 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:** Η αντίσταση εκδηλώνεται ως έλλειψη υποστήριξης από την ηγεσία του ιδρύματος, και τη μη διάθεση πόρων (οικονομικών ή ανθρώπινων) για την υλοποίηση των δράσεων του ΣΔΙΦ.

Ωστόσο, όπως αναφέρουν οι Tildesley, Lombardo & Verge (2022, σελ. 4), ο διαχωρισμός των αντιστάσεων σε ατομικές ή ιδρυματικές είναι ασαφής. Οι ιδρυματικές αντιστάσεις μπορεί να εκκινούν από τις αντιστάσεις σε ατομικό επίπεδο, ειδικά όταν αυτές προέρχονται από άτομα που καταλαμβάνουν υψηλές θέσεις εντός του ιδρύματος (ό.π.). Όπως αναφέρει η Verlooo (2018), η υλοποίηση μέτρων προώθησης της έμφυλης ισότητας αποτελεί περίπλοκη διαδικασία επειδή αντιμετωπίζει συνήθως αντιστάσεις από άτομα που ανήκουν σε προνομιούχες ομάδες εντός των ερευνητικών ιδρυμάτων. Παράλληλα, οι αντιστάσεις ως προς την επίτευξη της έμφυλης ισότητας μπορεί να προέρχονται και από άτομα ή πολιτικές που θεωρούνται σύμμαχοι του παραπάνω στόχου, όπως οι νεοφιλελεύθερες πρακτικές ή ιδεολογίες (Roggeband 2018). Γενικότερα, μέλη της ακαδημαϊκής και ερευνητικής κοινότητας, διοικητικό προσωπικό, φοιτητές/φοιτήτριες ή ακόμη και μέλη που καταλαμβάνουν υψηλές θέσεις στην ιεραρχία μπορεί να εκδηλώνουν την αντίθεσή τους

⁵ Βουλγαρία, Κροατία, Τσεχία, Κύπρος, Εσθονία, Ελλάδα, Ουγγαρία, Λετονία, Λιθουανία, Μάλτα, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβακία και Σλοβενία.

συγκεκριμένα στον στόχο της ισότητας των φύλων ή να στρέφονται κατά των διαδικασιών αλλαγής γενικά. Ο επαγγελματικός και ειδικά ο ακαδημαϊκός ανταγωνισμός και το γενικότερο κοινωνικό-πολιτισμικό πλαίσιο που σχετίζεται με συντηρητικές ή αντιφεμινιστικές αντιλήψεις επηρεάζει το επίπεδο υποστήριξης από τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες, καθώς και από τους φοιτητές και τις φοιτήτριες, (Krzaklewska et al 2023, σελ. 48).

Οι **αντιστάσεις** επίσης μπορούν να λάβουν διάφορες **εκφάνσεις** είτε **ρητά ή άρρητα** (Lombardo & Mergaert 2013). Οι ρητές αντιστάσεις αφορούν εμφανείς συμπεριφορές που υποβαθμίζουν τα σχετικά μέτρα ή τον στόχο της ισότητας, ενώ οι άρρητες αντιστάσεις αφορούν πολλές φορές καλά κρυμμένες συμπεριφορές, οι οποίες εκφράζονται με τη μη ή μερική υλοποίηση των μέτρων (ό.π.). Οι αντιστάσεις μπορεί να εκδηλωθούν μέσα από τις επικρατούσες αντιλήψεις και συμπεριφορές εντός του ιδρύματος, οι οποίες αναπαράγουν παραδοσιακά έμφυλα στερεότυπα. Αντιλήψεις όπως, για παράδειγμα, «δεν υπάρχουν πλέον έμφυλες ανισότητες» μπορούν να αποτελέσουν σοβαρό εμπόδιο στις προσπάθειες για αλλαγή (Jordão & Diogo 2022; Ikävalko & Kantola (2017) και είναι ιδιαίτερα διαδεδομένες όταν υπάρχει σχεδόν ισόρροπη εκπροσώπηση μεταξύ γυναικών και ανδρών στις διάφορες διοικητικές βαθμίδες σε ένα ίδρυμα (Krzaklewska et al 2023, σελ. 48). Αυτό είναι ιδιαίτερα εμφανές ιδίως σε ορισμένες χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, στις οποίες η ποσοστιαία εκπροσώπηση γυναικών στην Ε&Κ είναι άνω του μέσου όρου σε σύγκριση με τα ευρωπαϊκά επίπεδα. Το γεγονός αυτό εργαλειοποιείται για να υποστηριχθεί πως μέτρα προώθησης της έμφυλης ισότητας δεν είναι απαραίτητο να εφαρμοστούν. Ακόμη, η ελλιπής συμμετοχή 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 (Sangiuliano 2019).

Εν κατακλείδι, οι αντιστάσεις είναι μια μορφή αμφισβήτησης του στόχου της έμφυλης ισότητας που αποκαλύπτει τη δυναμική των άτυπων έμφυλων κανόνων, πρακτικών και σχέσεων εξουσίας που ισχύουν εντός των οργανισμών και εμποδίζουν την αλλαγή (Ciccía & Lombardo, 2019). Οι Clavero και Galligan (2021) αναφέρουν ότι η διαδικασία της αλλαγής θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις **υφιστάμενες σχέσεις εξουσίας και τους πολλαπλούς και αλληλένδετους άξονες μέσω των οποίων εκδηλώνονται αυτές οι σχέσεις**. Η εφαρμογή μέτρων και πολιτικών για την ισότητα των φύλων είναι ένα πεδίο μάχης με ποικίλους δρώντες με αντικρουόμενα συμφέροντα (ό.π.). Οι Tildesley et al (2022) μελετούν τις αντιστάσεις σε πέντε πανεπιστήμια στην Ισπανία υπό το πρίσμα των υφιστάμενων σχέσεων εξουσίας. Ειδικότερα, αναφέρουν ότι η αλληλεπίδραση ατόμων που αντιστέκονται ή δρουν υπέρ τις αλλαγής απαιτεί την υιοθέτηση μιας πολύπλευρης και φεμινιστικής αντίληψης της εξουσίας. Αυτή η φεμινιστική οπτική της εξουσίας μελετά από τη μια πλευρά την εξουσία που ασκείται από τα άτομα που κατέχουν προνομιακή θέση (power over) και δρουν υπέρ της διατήρησης του υφιστάμενου άνισου status quo εντός του ιδρύματος. Από την άλλη πλευρά, μελετά τις αντενέργειες που πραγματοποιούνται σε ατομικό (power to) και

συλλογικό (power with) επίπεδο από τα άτομα που αγωνίζονται για την αλλαγή. Αυτό το αναλυτικό πλαίσιο επιτρέπει την ακριβέστερη περιγραφή των εμποδίων που καλούνται να αντιμετωπίσουν τα άτομα που υλοποιούν μέτρα για την προώθηση της έμφυλης ισότητας και το οποίο συμβάλει στην αποτελεσματικότερη αντιμετώπισή τους.

Ανώτατη διοίκηση

Η υποστήριξη από τα ανώτερα διοικητικά στελέχη εντός του ιδρύματος όπου εφαρμόζονται τα μέτρα για την προώθηση της έμφυλης ισότητας έχει αναγνωριστεί ως απαραίτητο συστατικό για την υλοποίηση αλλά και τη βιωσιμότητα των διαθρωτικών αλλαγών (Ferguson 2021; Bencivenga & Drew 2021). Πράγματι, η υποστήριξη από την 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 (Anagnostou 2022, σελ. 84). Ειδικότερα, η δέσμευση του/της Πρύτανη είναι καθοριστική για την υλοποίηση συγκεκριμένων δράσεων, όπως η συστηματική συλλογή δεδομένων με βάση το φύλο. Η Wroblewski (2021) αναφέρει συγκεκριμένα για την Ελλάδα και την Τουρκία ότι η προοδευτική διοίκηση του/της Πρύτανη αλλά και η παρουσία γυναικών σε ηγετικές θέσεις του ιδρύματος λειτουργεί θετικά στην υλοποίηση σχετικών μέτρων, δεδομένης της ελλιπούς πολιτικής υποστήριξης σε εθνικό επίπεδο.

Αντίθετα, η έλλειψη δέσμευσης και υποστήριξης από την ηγεσία αποτελεί σημαντικό εμπόδιο προώθησης της έμφυλης ισότητας και θεσμοθέτησης των σχετικών μέτρων (Wroblewski 2021). 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. Η στήριξη και η σαφής δέσμευση των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης δίνει κύρος και νομιμότητα σε αυτή τη διαδικασία και συμβάλλει στην αντιμετώπιση των αντιστάσεων, λαμβάνοντας ενδεχομένως επιπρόσθετα μέτρα υπεράσπισης της προσπάθειας αυτής (Krzaklewska et al 2023, σελ. 46). Επιπλέον, 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 (ό.π.). Για παράδειγμα, η συμμετοχή σε ευρωπαϊκά έργα ή δίκτυα φαίνεται να προσφέρει στην ηγεσία επιχειρήματα για δράση. Ωστόσο, πολλές φορές αυτό μπορεί να εγείρει ανησυχίες σχετικά με την επιβολή εξωτερικής δέσμευσης για την υλοποίηση μέτρων όταν αυτά δεν κρίνονται απαραίτητα για το ίδρυμα (ό.π.). Τέλος, η έλλειψη υποστήριξης από την ανώτατη διοίκηση μπορεί να σημαίνει ότι ο στόχος της ισότητας των φύλων είναι ήσσονος σημασίας για το πανεπιστημιακό ή ερευνητικό ίδρυμα και για αυτό εμποδίζει την υλοποίηση των σχεδιαζόμενων μέτρων, ιδιαίτερα εκείνων που απαιτούν σχετική υποστήριξη.

Όπως αναφέρει το LERU (2018), η ευρεία συμπερίληψη ατόμων στη διαδικασία του ΣΔΙΦ είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχία και τη βιωσιμότητα των δράσεων για την έμφυλη ισότητα, οι οποίες ωστόσο απαιτούν την ενεργό συμμετοχή και δέσμευση της ανώτατης διοίκησης για να είναι επιτυχείς. Οι Sangiuliano, Karydou & Kyrkou (2023) αναφέρουν ότι η υιοθέτηση μιας προσέγγισης από κάτω προς τα πάνω (bottom up), εμπλέκοντας στη διαδικασία του ΣΔΙΦ άτομα από διάφορα επίπεδα της ιεραρχίας και διαφορετικά τμήματα εντός του ιδρύματος, αποδεικνύεται ιδιαίτερα αποτελεσματική για τη βιωσιμότητα των δράσεων. **Πράγματι, η συμπερίληψη ατόμων από το τμήμα διαχείρισης προσωπικού και σχετικών διοικητικών και άλλων τμημάτων** στη διαδικασία του ΣΔΙΦ δημιουργεί ένα πλαίσιο συναίνεσης εντός του οργανισμού σχετικά με την υλοποίηση των προβλεπόμενων παρεμβάσεων (Clavero & Galligan 2021). Ειδικότερα, η οπτική των ατόμων που εργάζονται σε τμήματα διαχείρισης προσωπικού φαίνεται να είναι σημαντική ως προς την υλοποίηση δράσεων που προωθούν την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ή μέτρων που σχετίζονται με τις προσλήψεις ή τη σταδιοδρομία (Bencivenga, Drew, Ratzer, Poggio, & Sağlamer 2017).

Η συμπερίληψη ατόμων στη διαδικασία του ΣΔΙΦ μπορεί να έχει αρκετές μορφές, π.χ. δράσεις ενημέρωσης αναφορικά με την έμφυλη ισότητα ή εκπαιδεύσεις σε διάφορα ζητήματα όπως οι ασυνείδητες προκαταλήψεις (De Micheli & Vingelli 2022). Οι Linkoná & Mergaert (2021) αναφέρουν ακόμη ως αποτελεσματικές στρατηγικές για την ενεργοποίηση των ατόμων τις διαζώσης συναντήσεις, την καλλιέργεια διαπροσωπικών σχέσεων και τα εκπαιδευτικά εργαστήρια. Η καλλιέργεια διαδικασιών συνδημιουργίας (co-creation), με τη χρήση συμμετοχικών τεχνικών (από τη φάση του σχεδιασμού μέχρι την υλοποίηση) για την εμπλοκή των εσωτερικών ενδιαφερομένων μερών, είναι μια χρήσιμη προσέγγιση στη διαδικασία του ΣΔΙΦ (Aguirre, Licata & Menotte 2020). Μέσω του συμμετοχικού σχεδιασμού και της υλοποίησης των δράσεων τα ενδιαφερόμενα μέρη συνεργάζονται και καθορίζουν λύσεις σε κοινά ζητήματα, διευκολύνοντας ενδεχομένως την προσαρμογή των προβλεπόμενων δράσεων στο οργανωσιακό πλαίσιο του ιδρύματος. Επίσης, **η ευρύτερη ενεργοποίηση ήδη ευαισθητοποιημένων μελών του προσωπικού σε θέματα έμφυλης ισότητας που έχουν φεμινιστική ή άλλη κινηματική δράση** φαίνεται να επιδρά θετικά στη διαδικασία υλοποίησης του ΣΔΙΦ. Όπως αναφέρουν και οι Ciccía & Lombardo (2019, σελ. 547), ο τομέας της πολιτικής για την προώθηση της έμφυλης ισότητας είναι ένα πεδίο που αντιμετωπίζει διαρκείς αντιστάσεις, συνεπώς η δράση των ατόμων με ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου μπορεί να λειτουργήσει θετικά στο να ξεπεραστούν οι αντιστάσεις σε διάφορα σημεία της πολιτικής διαδικασίας. Τα ΣΔΙΦ, εξάλλου, αποτελούν μια πολιτική διαδικασία, καθώς στοχεύουν στο μετασχηματισμό των ιδρυμάτων Ε&Κ. Όπως αναφέρει και η Caprile et al (2022, σελ. 176) μελετώντας την εφαρμογή ΣΔΙΦ σε δύο πανεπιστήμια σε Σερβία και Μαρόκο, οι αλλαγές ως προς την ισότητα βασίζονται στην πολυετή δράση από τα

κάτω των φεμινιστικών και άλλων δικτύων που λειτουργούν εντός και εκτός των πανεπιστημίων.

Αντίθετα, η απουσία διαθέσιμου ανθρώπινου δυναμικού και οικονομικών πόρων για την υλοποίηση των δράσεων του ΣΔΙΦ αποτελεί βασικό εμπόδιο σε αρκετά ιδρύματα Ε&Κ και ειδικότερα σε αυτά που δραστηριοποιούνται σε χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης (Thomson et al 2022). Από τη Βουλγαρία μέχρι το Μαρόκο, η έλλειψη πόρων (ανθρώπινων και οικονομικών) αποτελεί εμπόδιο στην υλοποίηση των σχετικών μέτρων (Doneva et al 2019; Caprile, et al 2022). Όπως φαίνεται, 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 υπόλοιπα 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 ή την απουσία θεσμικής δέσμευσης του ιδρύματος (Krzaklewska et al 2023, σελ. 47). Σε αυτές τις περιπτώσεις το κριτήριο επιλεξιμότητας του προγράμματος «Ορίζοντας Ευρώπη» είναι σημαντικό καθώς απαιτεί την ανάθεση σχετικών πόρων για την υλοποίηση των μέτρων με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Θεσμική δέσμευση

Μια από τις βασικότερες ανησυχίες σε σχέση με τις θεσμικές αλλαγές που δύναται τα ΣΔΙΦ να επιφέρουν σε ιδρύματα έρευνας και καινοτομίας αφορά στη βιωσιμότητα των μέτρων. **Η βιωσιμότητα των προβλεπόμενων μέτρων μπορεί να επιτευχθεί σε μεγάλο βαθμό μέσω της στρατηγικής δέσμευσης σε θεσμικό επίπεδο** (Krzaklewska et al 2023). Το κριτήριο επιλεξιμότητας του προγράμματος «Ορίζοντας Ευρώπη» αποτέλεσε βασική κινητήρια δύναμη για την υιοθέτηση ΣΔΙΦ από τα ιδρύματα Ε&Κ σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες και ειδικότερα για τις χώρες της Νότιας και Κεντρικής Ευρώπης (Krzaklewska et al 2023 σελ. 10). Σε πολλές από τις «χώρες διεύρυνσης», όπου μέχρι πρόσφατα η ισότητα των φύλων δεν αποτελούσε προτεραιότητα της εθνικής πολιτικής, το κριτήριο επιλεξιμότητας του προγράμματος «Ορίζοντας Ευρώπη» αποτελεί στρατηγική δέσμευση για τα ιδρύματα. Στην Ελλάδα, για παράδειγμα, τα ΣΔΙΦ έχουν εγκριθεί από την ανώτατη διοίκηση των ιδρυμάτων, ενώ η σύσταση ΕΙΦΚΔ στο ελληνικό πλαίσιο προβλέπεται με σχετικό νόμο. Αυτή η δέσμευση είναι απαραίτητη μεταξύ άλλων, καθώς αν η υλοποίηση των δράσεων βασίζεται σε πρωτοβουλίες μεμονωμένων προσώπων τότε μια αλλαγή στην ηγεσία ή στο υφιστάμενο πολιτικό γίνεσθαι μπορεί να προκαλέσει εμπόδια στην μελλοντική υλοποίηση των δράσεων (Caprile et al 2022). Ακόμη, όπως αναφέρθηκε και στη σχετική μελέτη του EIGE (2017), **τα προβλεπόμενα μέτρα θα πρέπει να ενσωματώνονται στην ευρύτερη λειτουργία του οργανισμού.**

Αντίθετα, η έλλειψη θεσμικής δέσμευσης λειτουργεί ανασταλτικά τόσο ως προς την υλοποίηση των προβλεπόμενων δράσεων του ΣΔΙΦ, όσο και τη βιωσιμότητα αυτών. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί πως η εκπλήρωση νομικών υποχρεώσεων μέσω σχετικών θεσμικών δεσμεύσεων, οι οποίες είναι αποσυνδεδεμένες από στόχους που σχετίζονται με την οικοδόμηση της κοινωνίας στη βάση της ισότητας και της ισοτιμίας, δεν επιφέρει κάποιο ουσιαστικό αποτέλεσμα στο ίδιο το ίδρυμα και την κοινωνία (Tzanakou 2019).

Δεδομένα – Δυνατότητα τεκμηρίωσης έμφυλων ανισοτήτων

Η συστηματική συλλογή δεδομένων κατά φύλο και η παρακολούθηση αυτών φαίνεται να συμβάλλει θετικά στην εφαρμογή μέτρων προώθησης της έμφυλης ισότητας (Bencivenga & Drew 2021). 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 (Anagnostou 2022).

Η έλλειψη ή η μη πρόσβαση σε ποσοτικά δεδομένα που αφορούν στην κατανομή του ερευνητικού, διοικητικού και φοιτητικού πληθυσμού με βάση το φύλο αποτελεί εμπόδιο που μπορεί να λειτουργεί ανασταλτικά στην υλοποίηση δράσεων για την έμφυλη ισότητα (Zabaniotou, Boukamel & Tsirogianni 2021). Η συλλογή τέτοιων δεδομένων είναι αναγκαία για την αποτελεσματική παρακολούθηση των δράσεων για την ισότητα των φύλων και θα πρέπει να ενσωματώνονται 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 τους συστήματα για τη συλλογή δεδομένων (Αναγνώστου & Καρύδου, 2023). Η κατάρτιση του έμφυλου χάρτη⁶ 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 σε μια εις βάθος ανάλυση των υφιστάμενων έμφυλων στερεοτύπων, προκαταλήψεων και σχέσεων εξουσίας εντός του οργανισμού. Ωστόσο, η δημοσιοποίηση δεδομένων που αφορούν σε κάποιες θεματικές του ΣΔΙΦ (π.χ. φαινόμενα έμφυλης βίας και σεξουαλικών παρενοχλήσεων) μπορεί να προκαλέσει τη διστακτικότητα της διοίκησης των ιδρυμάτων ως προς την ανακοίνωσή τους λόγω πιθανής ζημίας της δημόσιας εικόνας του ιδρύματος, με αποτέλεσμα να αποσιωπώνται (Ranea-Triviño, Pajares, Bustelo, & Jaquetto Pereira 2022).

Επίσης, η μονοδιάστατη αντίληψη της ισότητας των φύλων έχει περιορισμένο αντίκτυπο σε έναν οργανισμό (Sprasova, Leone & Bencivenga 2022). Όπως αναφέρει η Tzanakou (2019) πρωτοβουλίες που προβάλλουν την αναγκαιότητα συλλογής δεδομένων, όπως το Athena

⁶ Ο έμφυλος χάρτης έχει ως στόχο τη συλλογή στοιχείων που αφορούν στην έμφυλη κατανομή του προσωπικού ενός ιδρύματος σε κέντρα αποφάσεων, την ακαδημαϊκή ιεραρχία κλπ.

SWAN⁷, πολλές φορές αντιμετωπίζουν τις γυναίκες ως ομοιογενή κατηγορία παραβλέποντας τις πολλαπλές ανισότητες που για παράδειγμα μπορεί να αντιμετωπίζουν νέες ερευνήτριες. 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, αναγνωρίζεται ολοένα και περισσότερο τα τελευταία χρόνια (και στην πολιτική της ΕΕ) ότι η αποτελεσματική καταπολέμηση των έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων απαιτεί μια διαθεματική (intersectional) προσέγγιση, η οποία ωστόσο προς το παρόν βρίσκεται σε πολύ αρχικό στάδιο (Αναγνώστου 2023, σελ. 4). Οπότε κρίνεται απαραίτητο τα ιδρύματα να συλλέγουν δεδομένα που εκτείνονται πέρα από το φύλο.

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 βιωσιμότητά τους (Reidl, Beranek & Holzinger 2022, σελ. 182). Πιο συγκεκριμένα, στην περίπτωση της Ελλάδας οι Επιτροπές Ισότητας των Φύλων & Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ) των πανεπιστημίων και των ΕΚ δημιούργησαν ξεχωριστά το δικό τους δίκτυο, στο οποίο συμμετέχουν οι ΕΙΦΚΔ των 24 ΑΕΙ της χώρας, η Ελληνική Ένωση Γυναικών Πανεπιστημιακών (ΕΛΕΓΥΠ) και οι ΕΙΦΚΔ των 14 δημόσιων ερευνητικών κέντρων αντίστοιχα (Αναγνώστου & Καρύδου 2023). Τα δίκτυα αυτά λειτουργούν αποτελεσματικά ως Κοινότητες Δράσης και μεταξύ των δύο δικτύων έχει αναπτυχθεί συνεργασία. Αναλαμβάνουν σημαντικές πρωτοβουλίες, συντονίζουν δράσεις που ενδιαφέρουν όλες τις ΕΙΦΚΔ και προωθούν τα θέματα ισότητας των φύλων προς τα αρμόδια όργανα της Πολιτείας, ενώ έχουν συσταθεί ομάδες εργασίας για να επεξεργαστούν επιμέρους θεματικές όπως η διαμόρφωση δεικτών για την ισότητα των φύλων (ό.π.).

Τεχνογνωσία και εμπειρογνωμοσύνη σε θέματα φύλου

Η συμπερίληψη ειδικών σε θέματα φύλου στη διαδικασία του ΣΔΙΦ θεωρείται εξίσου σημαντική, καθώς φαίνεται να συμβάλλει στην ανάπτυξη της γνωσιακής βάσης του ιδρύματος σε θέματα σχετικά με την έμφυλη ισότητα, ενώ παράλληλα συμβάλλει στην κινητοποίηση άλλων ατόμων εντός του ιδρύματος (Anagnostou 2022)

Ωστόσο, σημαντικό εμπόδιο ειδικά σε χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης αποτελεί η **έλλειψη ατόμων με σχετική τεχνογνωσία και εμπειρογνωμοσύνη σε θέματα φύλου** (Krzaklewska et al 2023, σελ. 47), με τη μεγαλύτερη έλλειψη να παρατηρείται στις

⁷ Το Athena SWAN είναι ένα σύστημα διαπίστευσης ιδρυμάτων Ε&Κ για την ισότητα των φύλων. Για περισσότερα βλ. <https://advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter>

τεχνολογικές σχολές (Zabaniotou et al 2021). Η ευρύτερη έλλειψη μπορεί να οφείλεται στην υποτίμηση της γνώσης σχετικά με την ισότητα των φύλων σε ακαδημαϊκό επίπεδο (Gorbacheva & Ramos 2023). Για παράδειγμα στη Βουλγαρία, λόγω του παραπάνω «ακαδημαϊκού κενού» στις σπουδές φύλου, οι εμπειρογνώμονες φύλου είναι «αυτοδημιούργητοι» και «αυτοδημιούργητες» κάτι που μπορεί να δημιουργήσει σκεπτικισμό για αυτά τα άτομα (Tăriceanu 2022).

Επιπρόσθετοι παράγοντες

Άλλες μελέτες αναδεικνύουν επιπρόσθετους παράγοντες που επιδρούν στην υλοποίηση των ΣΔΙΦ. Παρακάτω γίνεται μια σύντομη αναφορά αυτών.

Πρακτικές που φαίνεται να συμβάλλουν θετικά στην εκπόνηση και υλοποίηση των ΣΔΙΦ αποτελούν οι **συμπράξεις με φορείς χρηματοδότησης, κυβερνητικούς και αυτοδιοικητικούς φορείς, αλλά και με οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών** που εργάζονται και μάχονται για την προώθηση της ισότητας των φύλων και συμβάλλουν θετικά στην εφαρμογή και στη βιωσιμότητα των δράσεων (Sangiuliano et al 2023).

Ακόμη, πολλές μελέτες υπογραμμίζουν τη σημασία του τρόπου με τον οποίο **προσδιορίζεται η έμφυλη ισότητα και διαδίδεται** στην ευρύτερη ακαδημαϊκή και επιστημονική κοινότητα εντός και εκτός του ιδρύματος. Οι Ciccia & Lombardo (2019, σελ. 545) αναφέρουν συγκεκριμένα ότι η εφαρμογή πολιτικών είναι ένα πεδίο μάχης μεταξύ των εμπλεκόμενων δρώντων με διαφορετικό πλαίσιο κατανόησης και ερμηνείας των πολιτικών που πρόκειται να εφαρμοστούν, συνεπώς, η γνώση του πλαισίου του οργανισμού θα πρέπει να τροφοδοτεί τα επιχειρήματα προώθησης της έμφυλης ισότητας εντός του ιδρύματος. Μερικά παράδειγμα που προτείνονται από τη βιβλιογραφία, τα οποία φαίνεται να λειτουργούν θετικά, είναι η προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Linková & Mergaert 2021). Επίσης, η σύνδεση με την έννοια της συστημικής αλλαγής για την έμφυλη ισότητα, η οποία απορρέει και από τη δέσμευση για τους στόχους για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (SDG), φαίνεται να λειτουργεί θετικά σε χώρες της Μεσογείου (Zabaniotou et al 2021).

Η Anagnostou (2022), αναλύοντας τους παράγοντες που εμποδίζουν την εφαρμογή των ΣΔΙΦ σε πέντε ερευνητικά ιδρύματα στην Ευρώπη, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας, υποστηρίζει ότι ένα από τα βασικά εμπόδια είναι η απουσία ενός **ολοκληρωμένου πλαισίου πολιτικής, το οποίο θα στοχεύει στην αντιμετώπιση των υφιστάμενων διαθρωτικών εμποδίων και άρρητων έμφυλων προκαταλήψεων.**

Εμπόδιο αποτελούν επίσης 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 στόχου της ισότητας των φύλων ή άλλα μέτρα

μπορεί να μην είναι επαρκώς σχεδιασμένα ή να μην έχουν υλοποιηθεί τελικώς με τρόπο ώστε να διασφαλίζεται η θετική τους επίδραση. Ένας άλλος περιορισμός είναι η στενή κατανόηση του πεδίου εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα, όπως για παράδειγμα η επικέντρωσή τους μόνο σε πολιτικές εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (Krzaklewska et al 2023, σελ. 49). Όπως αναφέρεται σε σχετική μελέτη περίπτωσης, η έμφαση στην άδεια μητρότητας μπορεί να εγκλωβίσει τις γυναίκες και τους άνδρες σε παραδοσιακούς ρόλους και να αναπαράγει τα έμφυλα στερεότυπα (Husu, Peterson, Schiffbänker, Hearn, Sauer, Hock & Walker 2022). Μάλιστα, 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 και είναι ιδιαίτερα εμφανείς στον οριζόντιο διαχωρισμό εργασίας (παραδοσιακά οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε επιστήμες Τεχνολογίας και Μηχανικής), στην άνιση κατανομή των εργασιών φροντίδας και σε άλλους τομείς.

Ευρήματα από την Ουγγαρία αναφέρουν ότι τα έγγραφα ΣΔΙΦ μπορεί να πληρούν τα πρότυπα της ΕΕ, ωστόσο **η έλλειψη μηχανισμών παρακολούθησης της υλοποίησης των δράσεων**, οι οποίες μεταφράζονται στην ανάθεση καθηκόντων και αρμοδιοτήτων σε συγκεκριμένα άτομα με σχετικές προθεσμίες, μπορεί να λειτουργήσει αρνητικά ως προς την αποτελεσματικότητα των ΣΔΙΦ (Tardos & Paksi 2021).

Τέλος, οι Tzanakou & Pearce (2019) αναφέρουν μια ακόμη σημαντική πρόκληση, 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**. Το μεγάλο **μέγεθος και η πολύπλοκη εσωτερική δομή ενός ιδρύματος** μπορεί να αποδειχθεί προβληματικό όταν πρόκειται να εφαρμοστούν μέτρα που σκοπεύουν να αλλάξουν τις εσωτερικές διαδικασίες (Anagnostou 2022; Doneva et al 2019).

Συμπερασματικά, σύμφωνα με τις παραπάνω μελέτες, οι οποίες εστιάζουν στην εφαρμογή μέτρων για την έμφυλη ισότητα στις «χώρες διεύρυνσης», αλλά και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, καταγράφονται επτά βασικοί παράγοντες, η ύπαρξη ή απουσία των οποίων δύναται να επηρεάσει τη διαδικασία του ΣΔΙΦ. Συνοπτικά αυτοί οι παράγοντες είναι οι εξής:

1. Αντιστάσεις
2. Ανώτατη διοίκηση
3. Ανθρώπινο δυναμικό και οικονομικοί πόροι
4. Θεσμική δέσμευση
5. Δεδομένα
6. Κοινότητες Δράσης
7. Τεχνογνωσία και εμπειρογνωμοσύνη σε θέματα φύλου

Οι παραπάνω παράγοντες πρόκειται να εξεταστούν χρησιμοποιώντας το ελληνικό πλαίσιο ως μελέτη περίπτωσης στην παρούσα έκθεση μέσω της πρωτογενούς έρευνας που παρουσιάζεται παρακάτω (βλ. ενότητα 4 και 5).

3. Ανάλυση δευτερογενών πηγών: Τα ΣΔΙΦ στα ελληνικά Πανεπιστήμια και Ερευνητικά Κέντρα

Στόχος αυτής της ενότητας αποτελεί η ανάλυση των διαθέσιμων ΣΔΙΦ όλων των δημόσιων πανεπιστημίων και των ΕΚ στην Ελλάδα⁸ με βάση τους προτεινόμενους τομείς παρέμβασης του προγράμματος «Ορίζοντας Ευρώπη», αλλά και επιπρόσθετους παράγοντες.

Στην Ελλάδα αυτή τη στιγμή λειτουργούν 24 δημόσια Πανεπιστήμια και 14 ΕΚ, συνεπώς στόχος ήταν η συγκέντρωση και ανάλυση 38 ιδρυματικών ΣΔΙΦ. Κατά τη διάρκεια συλλογής δεδομένων (Οκτώβριος 2023 – Απρίλιος 2024) συγκεντρώθηκαν 31 ΣΔΙΦ συνολικά (81%), 23 πανεπιστημιακά ΣΔΙΦ (95%) και εννέα ΣΔΙΦ από ερευνητικά κέντρα (64%). Τα ΣΔΙΦ συγκεντρώθηκαν από τις επίσημες ιστοσελίδες των ιδρυμάτων, εκτός από ένα το οποίο εστάλη στην ερευνήτρια μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, καθώς την περίοδο της συλλογής δεδομένων δεν ήταν δημοσιευμένο ακόμα στην ιστοσελίδα του οργανισμού. Το παράρτημα Ι της παρούσας μελέτης παραθέτει μια συνοπτική λίστα των ελληνικών δημόσιων πανεπιστημίων και ΕΚ, τους σχετικούς συνδέσμους των ΣΔΙΦ και τη χρονική διάρκεια υλοποίησής τους.

Βασικοί φορείς εκπόνησης των ΣΔΙΦ

Στην Ελλάδα καταλυτικό ρόλο για την εκπόνηση των ΣΔΙΦ έπαιξαν οι ΕΙΦΚΔ των ΑΕΙ και των ΕΚ. Οι επιτροπές αυτές δημιουργήθηκαν βάσει νομοθεσίας του 2019.⁹ Με βάση τις

⁸ Αξίζει να αναφερθεί ότι σε κάποια από αυτά τα ιδρύματα, δράσεις για το φύλο προϋπήρχαν της συγκρότησης των ΕΙΦΚΔ. Για παράδειγμα, στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου είχε συγκροτηθεί από το 2014 η Επιτροπή για το Φύλο «ΑΙΓΑΙΟ 50:50 Ισότητα Συμμετοχή» Η Επιτροπή «ΑΙΓΑΙΟ 50:50 Ισότητα Συμμετοχή» δημιουργήθηκε με σκοπό τη δημιουργία ιδρυματικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα. Για περισσότερα βλ. <https://tomov.gr/2014/09/16/quot-epitropi-isotitas-ison-eykairion-quot-panepistimio-aigaioy/>.

Στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (ΑΠΘ) λειτουργούσε η «Επιτροπή Φύλου και Ισότητας». Η επιτροπή λειτουργήσε 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/>.

Στο Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΕΚΠΑ) είχε δημιουργηθεί από το 2009 το γραφείο ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ για θέματα φύλου και ισότητας. 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>.

Από το 2006 λειτουργεί το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου. 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 ισότητα των φύλων σε διεθνές, ευρωπαϊκό, εθνικό και τοπικό επίπεδο. Για περισσότερα βλ. <https://www.genderstudies.panteion.gr>.

Ακόμη, λειτουργούσαν προπτυχιακά και μεταπτυχιακά προγράμματα με βασικό άξονα το φύλο, τα οποία εγκρίθηκαν για χρηματοδότηση στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2020. Για περισσότερα βλ. <https://feministiga.net/i-akadimaiki-empeiria-tou-fyloy/>. Τέλος, είχαν ήδη διαμορφωθεί σχέδια δράσης όπως αυτό του Πανεπιστημίου Αιγαίου.

⁹ Άρθρο 33 του Νόμου 4589/19 «Πρώωση 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

νομοθετικές διατάξεις που ισχύουν από τον Φεβρουάριο του 2023¹⁰ μετονομάστηκαν σε Επιτροπές Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦΚΔ). Τα μέλη των επιτροπών κατάρτισαν τα ΣΔΙΦ σε σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα (και εν μέσω της πανδημίας), υπό τη χρονική πίεση των συμβάσεων που έπρεπε να υπογράψουν τα ιδρύματα για τη χορήγηση χρηματοδότησης από το πρόγραμμα «Ορίζοντας Ευρώπη» (Αναγνώστου 2023, σελ.7).

Έτος εκπόνησης ΣΔΙΦ

Το 2022 αποτελεί καταλυτική χρονιά τόσο για τα πανεπιστήμια, όσο και τα ΕΚ για την έγκριση των ΣΔΙΦ. Το παραπάνω έτος δεν είναι καθόλου τυχαίο καθώς από τότε έχει τεθεί σε ισχύ το κριτήριο επιλεξιμότητας του προγράμματος «Ορίζοντας Ευρώπη» που αφορά στην υποχρεωτικότητα των ΣΔΙΦ.

Ειδικότερα, 21 από τα 23 πανεπιστημιακά ΣΔΙΦ ξεκίνησαν την εφαρμογή τους το 2022, ενώ μόλις δύο εκ των 23 τέθηκαν σε ισχύ το 2021. Έξι από τα εννέα ΣΔΙΦ των ΕΚ ξεκίνησαν την εφαρμογή τους το 2022, δύο από τα εννέα το 2021, ενώ μόλις ένα το 2011 (για περισσότερα βλ. Παράρτημα Ι).

Μέγεθος και διάρκεια ΣΔΙΦ

Η έκταση των ΣΔΙΦ μπορεί να υποδηλώνει το επίπεδο λεπτομέρειας και το εύρος των μέτρων που περιλαμβάνονται στο έγγραφο (Tardos & Paksi 2022, σελ. 40). Στην Ελλάδα, το μικρότερο σε μέγεθος ΣΔΙΦ αποτελείτο από πέντε σελίδες, ενώ το μεγαλύτερο από 119 σελίδες. Αρκετά πανεπιστημιακά ΣΔΙΦ είχαν 40 έως 50 σελίδες, ενώ τα περισσότερα ΣΔΙΦ των ΕΚ είχαν περίπου 15 ως 25 σελίδες.

Όπως αναφέρουν και οι Tardos & Paksi (2022, σελ. 41), δεν υπάρχει ένας τρόπος για τον βέλτιστο καθορισμό της διάρκειας των ΣΔΙΦ. Τόσο τα ΣΔΙΦ με μεγαλύτερη διάρκεια, όσο και αυτά με μικρότερη διάρκεια, μπορούν να έχουν πλεονεκτήματα αλλά και μειονεκτήματα.

Στη χώρα μας η διάρκεια των πανεπιστημιακών ΣΔΙΦ κυμαίνεται από δυο ως πέντε έτη, ενώ τα περισσότερα ΣΔΙΦ των ΕΚ έχουν διάρκεια τρία έτη. Αξίζει να σημειωθεί ότι από τα 31 συνολικά ΣΔΙΦ, τα έξι δεν αναφέρουν ημερομηνία λήξης. Επίσης, για τρία από τα ΣΔΙΦ που μελετήθηκαν είχε παρέλθει η περίοδος ισχύος τους (για περισσότερα βλ. Παράρτημα Ι). Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να αναφερθεί ότι τα ΣΔΙΦ θα πρέπει να επικαιροποιούνται μετά το τέλος της περιόδου εφαρμογής τους, λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα της υλοποίησης των δράσεων της προηγούμενης περιόδου.

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.

Αναφορές στο εθνικό πλαίσιο προώθησης της έμφυλης ισότητας

Η αναφορά σε ισχύοντες νόμους και διεθνείς συμβάσεις για την ισότητα των φύλων δίνει στον αναγνώστη και την αναγνώστρια να αντιληφθεί ότι το ΣΔΙΦ αποτελεί ένα θεσμικό έγγραφο (Tardos & Paksi 2021, σελ. 42).

Σε αρκετά ΣΔΙΦ απουσιάζει η καταγραφή του εθνικού και ευρωπαϊκού πλαισίου προώθησης της ισότητας των φύλων, αλλά και των σχετικών ορισμών που σχετίζονται με ζητήματα φύλου και ισότητας.

Υποστήριξη από ευρωπαϊκή χρηματοδότηση

Συνήθως τα ιδρύματα που συμμετέχουν σε σχετικά έργα που αφορούν στην υλοποίηση των ΣΔΙΦ έχουν πρόσβαση σε οικονομικούς πόρους λόγω ευρωπαϊκής χρηματοδότησης, ενώ ταυτόχρονα αποκτούν γνώση και εμπειρία από τους Ευρωπαίους εταίρους των έργων αυτών, οι οποίοι έχουν εξειδίκευση στα έμφυλα ζητήματα.

Στην Ελλάδα, δύο ΣΔΙΦ έχουν λάβει υποστήριξη από ευρωπαϊκά έργα χρηματοδοτούμενα από το πρόγραμμα «Ορίζοντας 2020».

Οριζόντιες δράσεις¹¹ σύμφωνα με τον πρόγραμμα «Ορίζοντας Ευρώπη»

Σύμφωνα με τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, κάθε ΣΔΙΦ θα πρέπει υποχρεωτικά να έχει τα εξής χαρακτηριστικά:

1. Ορατότητα/Δημοσιότητα
2. Ανθρώπινοι και οικονομικοί πόροι
3. Συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων
4. Δράσεις κατάρτισης και εκπαίδευσης

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. 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, με τα υπόλοιπα πέντε να έχουν εντάξει ως δράση στα ΣΔΙΦ τους τη συλλογή σχετικών στοιχείων,

¹¹ Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις οριζόντιες δράσεις που προβλέπονται από το κριτήριο επιλεξιμότητας του προγράμματος «Ορίζοντας Ευρώπη» βλ. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe

ενώ πέντε από τα εννέα ΣΔΙΦ των ερευνητικών κέντρων παρουσιάζουν επίσης αναλυτικά τον ιδρυματικό έμφυλο χάρτη. Αξίζει να σημειωθεί πως παρότι τα περισσότερα ΕΚ συνέλεξαν επιπλέον στοιχεία μέσω ερευνητικών ερωτηματολογίων που απηύθυναν στο προσωπικό τους, ελάχιστα πανεπιστήμια προχώρησαν σε μια τέτοια συλλογή δεδομένων, ενώ εντοπίζεται σημαντικό κενό στη συλλογή δεδομένων πέρα από το φύλο, όπως ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η εθνική καταγωγή κ.ά, για την κατανόηση των πολλαπλών και διασταυρούμενων με το φύλο ανισοτήτων.

Τα περισσότερα πανεπιστημιακά ΣΔΙΦ προβλέπουν την ίδρυση Γραφείων Ισότητας ή Παρατηρητηρίων Ισότητας, τα οποία θα είναι υπεύθυνα για την υλοποίηση των σχετικών δράσεων και θα διασφαλίζουν επίσης τη συστηματική συλλογή δεδομένων που απαιτείται για την παρακολούθηση της υλοποίησης των ΣΔΙΦ.

Τα περισσότερα ΣΔΙΦ περιλαμβάνουν δράσεις διάχυσης, ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης γύρω από τις έμφυλες ανισότητες, αλλά και τη διοργάνωση εκδηλώσεων, συζητήσεων και δράσεων δικτύωσης για την καταπολέμησή τους. Επίσης πολλά από τα ΣΔΙΦ έχουν συμπεριλάβει δράσεις εκπαίδευσης για τον ακαδημαϊκό, διοικητικό και φοιτητικό πληθυσμό σε θέματα που αφορούν στην ισότητα των φύλων.

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

Τομείς παρέμβασης¹² σύμφωνα με το πρόγραμμα «Ορίζοντας Ευρώπη»

Κάθε ΣΔΙΦ θα πρέπει να καλύπτει τους πέντε βασικούς τομείς παρέμβασης (βλ. παρακάτω) σύμφωνα με το κριτήριο επιλεξιμότητας του προγράμματος «Ορίζοντας Ευρώπη».

Αξίζει να σημειωθεί ότι το 70% των πανεπιστημιακών ΣΔΙΦ και το 66% ΣΔΙΦ των ΕΚ φαίνεται να πληρούν τις ελάχιστες απαιτήσεις του προγράμματος «Ορίζοντας Ευρώπη», προβλέποντας σχετικές δράσεις. Επίσης, λιγότερο από το ¼ των ΣΔΙΦ εντάσσουν δράσεις συνέργειας με εξωτερικούς φορείς, ενώ λιγότερα από τα μισά ΣΔΙΦ περιλαμβάνουν ζητήματα σεξουαλικότητας. Επίσης, λίγα από τα πανεπιστημιακά και ερευνητικά ΣΔΙΦ συνδέουν τις δράσεις τους με στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (UN Sustainable Development Goals).

¹² Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τους προτεινόμενους τομείς παρέμβασης που προβλέπονται από το κριτήριο επιλεξιμότητας του προγράμματος «Ορίζοντας Ευρώπη» βλ. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe

Παρακάτω πραγματοποιείται μια σύντομη περιγραφή των βασικών δράσεων που προβλέπονται στα ΣΔΙΦ. Ο πίνακας του Παραρτήματος II συνοψίζει τις βασικές κατηγορίες δράσεων που προβλέπονται ανά θεματική ενότητα.

1. Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού

Στην ενότητα αυτή θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται δράσεις για την εξάλειψη των εμποδίων που σχετίζονται με το φύλο στις προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα ΣΔΙΦ, οι περισσότερες δράσεις σε αυτή τη θεματική αφορούν **στη συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων σχετικά με τον οριζόντιο και κάθετο διαχωρισμό της εργασίας, την παρακολούθηση του μισθολογικού χάσματος, γονικές άδειες κ.ά.** Η συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων αποτελεί βασικό βήμα για την κατανόηση των έμφυλων ανισοτήτων εντός του ιδρύματος και τον σχεδιασμό κατάλληλων μέτρων για την άρση τους. Οι διαδικασίες πρόσληψης και απασχόλησης (όπου αυτό είναι εφικτό λόγω της υφιστάμενης νομοθεσίας) θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις ιδιαιτερότητες της ανδρικής και γυναικείας εργασίας. Πολλά ΣΔΙΦ προβλέπουν δράσεις για την ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης κατά τη διάρκεια των προσλήψεων, εντάσσοντάς την στις σχετικές προκηρύξεις ή με την εφαρμογή ποσοτώσεων φύλου στις επιτροπές αξιολόγησης των αιτήσεων. Επιπρόσθετα, προβλέπονται δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης της ακαδημαϊκής και ερευνητικής κοινότητας σε θέματα ισότητας και διακρίσεων αλλά και σχετικά σεμινάρια ενδυνάμωσης που απευθύνονται σε γυναίκες. Άλλες δράσεις περιλαμβάνουν την προώθηση του ερευνητικού έργου των γυναικών.

2. Λήψη αποφάσεων και θέσεις ευθύνης

Στην ενότητα αυτή θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται δράσεις ενίσχυσης της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε όργανα λήψης αποφάσεων και σε ανώτατες διοικητικές, πανεπιστημιακές και ερευνητικές βαθμίδες. Βασικό ζήτημα αποτελεί η αποτύπωση των υφιστάμενων ανισοτήτων στις ανώτατες βαθμίδες της ιεραρχίας, καθώς και η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση της ερευνητικής και ακαδημαϊκής κοινότητας σε σχέση με τον κάθετο διαχωρισμό της εργασίας. Στη βάση αυτή, πέρα από την κατάρτιση του έμφυλου χάρτη, τα περισσότερα ΣΔΙΦ φαίνεται να προβλέπουν σχετικές δράσεις ενημέρωσης που απευθύνονται σε όλο το προσωπικό. Σημαντικός αριθμός ΣΔΙΦ περιλαμβάνει δράσεις που αφορούν στην εισαγωγή της αρχής της ισότητας και της συμπεριληπτικότητας σε κανονισμούς, διαδικασίες και πρακτικές του οργανισμού. Τέτοιες δράσεις που εισάγουν σε κανονιστικά αρχεία την αρχή της ισότητας των φύλων είναι σημαντικές, καθώς συμβάλλουν στο να καταστεί η έμφυλη ισότητα ως μακροπρόθεσμος στόχος εντός του ιδρύματος. Παράλληλα, σε αρκετά ΣΔΙΦ, προβλέπεται η σύσταση ή εφαρμογή ποσοτώσεων φύλου σε επιτροπές και άλλα όργανα εντός των ιδρυμάτων, όπου αυτό είναι εφικτό με βάση την κείμενη νομοθεσία, ενώ, τέλος, από τις προβλεπόμενες δράσεις σε αρκετά ΣΔΙΦ δεν απουσιάζει η συμβουλευτική καθοδήγηση (mentoring) προς γυναίκες.

3. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας

Σε αυτή την ενότητα θα πρέπει να προβλέπονται δράσεις οι οποίες προωθούν ενεργά την ενσωμάτωση της έμφυλης οπτικής σε κάθε τομέα έρευνας και διδασκαλίας, καθώς η οπτική αυτή απουσιάζει συστηματικά, όπως αποκαλύπτεται και στη σχετική έκθεση «She figures» της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (EC 2021). Όπως φαίνεται από τα διαθέσιμα ΣΔΙΦ, υπάρχει ένα ευρύ φάσμα δράσεων, οι οποίες εκτείνονται από ενέργειες ευαισθητοποίησης μέχρι προτάσεις για αλλαγή του κώδικα δεοντολογίας για την έρευνα, αλλά και συστάσεις για την ίδρυση μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών που εστιάζουν στις σπουδές φύλου. Οι δράσεις, όπως φαίνεται και στον πίνακα 1, είναι ποικίλες και καλύπτουν τόσο την ένταξη της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της διδασκαλίας αλλά και της έρευνας.

4. Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Τα δημόσια ιδρύματα Ε&Κ είναι χώροι στους οποίους, μεταξύ άλλων, θα πρέπει να προστατεύονται τα εργασιακά δικαιώματα, εντάσσοντας την έμφυλη ισότητα και τη συμπερίληψη. Σε αυτή την ενότητα θα πρέπει να προβλέπονται δράσεις που σχετίζονται με τις επίσημες πολιτικές του ιδρύματος, οι οποίες θα πρέπει να είναι ειδικά σχεδιασμένες για την εναρμόνιση επαγγελματικής/προσωπικής ζωής, αλλά και με τις ανεπίσημες πρακτικές που σχετίζονται με την ευελιξία και την αυτονομία σε σχέση με τον χώρο και τον χρόνο εργασίας των εργαζομένων. Σε σχέση με την εναρμόνιση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής οι δράσεις που προτείνονται αφορούν στην ενίσχυση των υποδομών των ιδρυμάτων μέσω της λειτουργίας παιδικών σταθμών και την πρόβλεψη δομών φύλαξης παιδιών. Επίσης, προτείνεται η προσαρμογή ευέλικτης και εξ αποστάσεως εργασίας για τα μέλη του ερευνητικού και ακαδημαϊκού προσωπικού. Ένα βασικό μέτρο που εμπεριέχεται σε όλα σχεδόν τα διαθέσιμα ΣΔΙΦ αποτελεί η υπέρβαση του γλωσσικού σεξισμού στα διοικητικά έγγραφα του ιδρύματος. Ακόμη, προβλέπονται σχετικές δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης της ερευνητικής και ακαδημαϊκής κοινότητας σχετικά με θέματα ανισοτήτων και άλλων διακρίσεων. Τέλος, σε κάποια από τα ΣΔΙΦ προβλέπονται δράσεις ενθάρρυνσης των ανδρών για τη λήψη γονικής άδειας.

5. Αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Στόχο αυτής της ενότητας αποτελεί η δημιουργία μιας γνωσιακής βάσης για περιστατικά έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης εντός των ιδρυμάτων, αλλά και η συγκρότηση μηχανισμών καταγραφής και αντιμετώπισης αυτών. Πράγματι, σε αυτή την ενότητα τα περισσότερα ΣΔΙΦ προβλέπουν δράσεις συλλογής δεδομένων για την απεικόνιση των περιστατικών βίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι πολλά ΣΔΙΦ προβλέπουν τη δημιουργία μηχανισμών επώνυμων ή ανώνυμων καταγγελιών, πρωτόκολλα διεύρυνσης των υποθέσεων, αλλά και μέτρα υποστήριξης των θυμάτων. Αρκετά ΣΔΙΦ των ΕΚ δεν προβλέπουν ξεχωριστή θεματική ενότητα για τη σεξουαλική παρενόχληση, ωστόσο προτείνουν κάποιες

δράσεις. Εξαιρέση αποτελούν τρία από τα υπό μελέτη ΣΔΙΦ των ΕΚ, προβλέποντας τη δημιουργία Επιτροπής διεύρυνσης σχετικών υποθέσεων αλλά και της υποστήριξης θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας. Τέλος, προβλέπονται δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης της ακαδημαϊκής και ερευνητικής κοινότητας σε σχέση με περιστατικά έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης.

4. Αποτελέσματα έρευνας

4.1. Ερευνητική μέθοδος

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

Η μελέτη του παραπάνω θέματος είναι σημαντική, καθώς παρά τις βελτιώσεις που έχουν επέλθει ως προς τη συμμετοχή των γυναικών στην Ε&Κ, οι έμφυλες ανισοροπίες και ανισότητες παραμένουν. Έτσι, στόχοι της έρευνας ήταν:

- 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

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 λειτούργησαν θετικά ή αρνητικά στη διαδικασία εκπόνησης του ΣΔΙΦ.
2. **Άτομα που συμμετείχαν στην υλοποίηση των ΣΔΙΦ:** Πρόκειται για άτομα που συμμετέχουν στην υλοποίηση του ΣΔΙΦ. Ο τρόπος με τον οποίο τα εμπλεκόμενα αυτά άτομα εφαρμόζουν τις δράσεις επηρεάζει την αποτελεσματικότητα και τον αντίκτυπο

τους μέσα στην Κοινότητα. Στόχος είναι η κατανόηση όλων των παραγόντων που λειτουργήσαν θετικά ή αρνητικά στη διαδικασία υλοποίησης του ΣΔΙΦ.

3. **Άτομα που αποτελούν την ομάδα-στόχο των ΣΔΙΦ:** Τα άτομα αυτά αποτελούν όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη που θεωρητικά επηρεάζονται ή επωφελούνται από τις δράσεις του ΣΔΙΦ. Στόχος είναι η κατανόηση της αντίληψης των ατόμων αυτών αναφορικά με το επίπεδο ισότητας εντός του ιδρύματος, αλλά και η αντίληψή τους 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.

Εξαρχής, 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 (η μια εξ αυτών πραγματοποιήθηκε με δύο άτομα). Η μέση διάρκεια των συνεντεύξεων ήταν μια ώρα. Όλες οι συνεντεύξεις έλαβαν χώρα με τη χρήση διαδικτυακής πλατφόρμας διασκέψεων MS Teams. Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης με τα άτομα που δήλωσαν ενδιαφέρον και χρησιμοποιώντας μια προσέγγιση χιονοστιβάδας (snowballing method), ζητήθηκε από τους συνεντευξιζόμενους και τις συνεντευξιζόμενες να προτείνουν και άλλα άτομα από το ίδιο ίδρυμα, τα οποία θα μπορούσαν να συμμετάσχουν σε συνέντευξη.

Τέλος, αναφορικά με τις ερευνητικές δυσχέρειες, αυτές αφορούσαν στη 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.

4.2. Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Συνολικά πραγματοποιήθηκαν 14 συνεντεύξεις με Προέδρους ή/και μέλη ΕΙΦΚΔ από 10 διαφορετικά ελληνικά πανεπιστήμια και επτά συνεντεύξεις με Προέδρους ή/και μέλη ΕΙΦΚΔ από πέντε διαφορετικά ΕΚ, ενώ η μια συνέντευξη εξ αυτών πραγματοποιήθηκε με άτομο που εντάσσεται στην ομάδα στόχος του ΣΔΙΦ. **Η κωδικοποίηση των συνεντεύξεων βρίσκεται στο παράρτημα IV της παρούσας μελέτης.** Σύμφωνα με τον αυτοπροσδιορισμό του φύλου των συμμετεχουσών και των συμμετεχόντων, το δείγμα της έρευνας αποτελείτο από 20 γυναίκες και δύο άντρες. Η γεωγραφική κατανομή του δείγματος επιμερίζεται ως εξής: Εννέα ιδρύματα έχουν τη βάση τους στην Αττική και έξι στην ευρύτερη Περιφέρεια. Τέλος, τρία άτομα αποτελούσαν εν ενεργεία μέλη των ΕΙΦΚΔ, 12 άτομα εν ενεργεία Πρόεδροι των ΕΙΦΚΔ τέσσερα άτομα ήταν πρώην πρόεδροι των ΕΙΦΚΔ, ενώ τρία άτομα δεν αποτελούσαν μέλη των ΕΙΦΚΔ. Ο πίνακας 2 συνοψίζει τα παραπάνω δεδομένα.

Φύλο	Γυναίκα	20	91%
	Άνδρας	2	9%
Περιοχή	Αττική	9	40%
	Περιφέρεια	6	60%
Ρόλος στην ΕΙΦΚΔ	Μέλος	3	14%
	Πρόεδρος	12	54%
	πρ. Πρόεδρος	4	18%
	Μη μέλη	3	14%

Πίνακας 1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

4.3. Παράγοντες που διευκολύνουν και εμπόδια που δυσχεραίνουν την εκπόνηση και υλοποίηση των ΣΔΙΦ σε πανεπιστήμια και Ερευνητικά Κέντρα στην Ελλάδα

Θεσμική δέσμευση

Τα στοιχεία που προέκυψαν κατά τη διενέργεια των περισσότερων συνεντεύξεων καταδεικνύουν, αναμφίβολα, τη **θετική επιρροή του κριτηρίου επιλεξιμότητας που θέτει το πρόγραμμα «Ορίζοντας Ευρώπη» στην εκπόνηση και έγκριση ενός ΣΔΙΦ στα ελληνικά Πανεπιστήμια και ΕΚ (Π2, Π3, Π4, Π5, Π6, Π7, Π8, Π9, Π10, Π11, Π12, Π13, Π14, ΕΚ15, ΕΚ16, ΕΚ17, ΕΚ18, ΕΚ19)**. Έτσι **«υπό τη πίεση εκείνης της περιόδου να επιλέξουν το σχετικό πεδίο [στην σελίδα υποβολής προτάσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής] που αναφέρει ότι το ίδρυμα έχει ΣΔΙΦ» (ΕΚ 17)**, τα περισσότερα ιδρύματα Ε&Κ στην Ελλάδα εκπόνησαν και ενέκριναν τα ΣΔΙΦ τους.

Καταλυτικό ρόλο σε αυτή τη διαδικασία έπαιξαν οι ΕΙΦΚΔ, οι οποίες έχοντας ανάμεσα στα μέλη τους άτομα με ενδιαφέρον αλλά και γνώσεις γύρω από τα έμφυλα ζητήματα, κατάρτισαν τα ΣΔΙΦ σε σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα. **Ως επί το πλείστον η διαδικασία της εκπόνησης διήρκεσε δύο μήνες, ενώ σε κάποιες περιπτώσεις μπορεί να έφτανε τους τέσσερις ως έξι μήνες**. Αυτή η πίεση απέτρεψε σε κάποια ιδρύματα τη διεξαγωγή διαβούλευσης με την ακαδημαϊκή/ερευνητική κοινότητα για το ΣΔΙΦ (Π7, ΕΚ19, Π6) ή τη λεπτομερή καταγραφή των ανισοτήτων που επικρατούν στο ίδρυμα, καθώς δεν υπήρχαν άμεσα διαθέσιμα δεδομένα στην βάση των οποίων θα έπρεπε να προβλεφθούν οι δράσεις των ΣΔΙΦ. Τα μέτρα που εντάχθηκαν στα περισσότερα ΣΔΙΦ βασίστηκαν στις γνώσεις και την εμπειρία των μελών της ΕΙΦΚΔ (Π4, Π2, ΕΚ16, ΕΚ15, ΕΚ18, Π14, Π11). Σε αυτή τη διαδικασία, θετικά επέδρασε α) η ύπαρξη των κατευθυντήριων γραμμών του προγράμματος «Ορίζοντας Ευρώπη» (Π1, Π4, ΕΚ18, Π14, Π6), β) τα πρότυπα και οι καλές πρακτικές από άλλα ιδρύματα είτε της χώρας ή του εξωτερικού (Π2, ΕΚ16, ΕΚ15, ΕΚ19, Π14, Π12, Π11), γ) η ύπαρξη σχετικής βιβλιογραφίας (Π2, Π11) και δ) οι δράσεις εκπαίδευσης από διάφορους φορείς, όπως για παράδειγμα από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ή το ΕΛΙΑΜΕΠ, το οποίο στο πλαίσιο του έργου Gendrhed υλοποίησε σειρά σεμιναρίων απευθυνόμενων σε πανεπιστημιακούς και ερευνητικούς φορείς της χώρας (ΕΚ17, Π14, Π12).

Η έγκριση των ΣΔΙΦ ήταν σχετικά άμεση από τις Συγκλήτους και τις διοικούσες επιτροπές των ιδρυμάτων και συνήθως χωρίς παρεμβάσεις ή αλλαγές στο σύνολο των δράσεων του ΣΔΙΦ. Όπως τονίστηκε σε μια από τις συνεντεύξεις «*κανένας δεν μπορούσε να εκφέρει αντίθεση [στο ΣΔΙΦ] καθώς ήταν προϋπόθεση για να συμμετέχει το ίδρυμα σε ευρωπαϊκά προγράμματα*» (Π2). Το παραπάνω αναφέρθηκε σχεδόν σε όλες τις συνεντεύξεις.

Ωστόσο, η έγκριση ενός ΣΔΙΦ από ένα ίδρυμα Ε&Κ δεν προϋποθέτει αυτόματα την (αποτελεσματική) υλοποίηση όλων των προβλεπόμενων δράσεων και δηλαδή την αλλαγή των υφιστάμενων πρακτικών και της κουλτούρας. Όπως σημειώθηκε κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης, «*Δράσεις του εγκεκριμένου ΣΔΙΦ, είχαν επιχειρηθεί και στο παρελθόν να εισαχθούν στο ίδρυμα με όχι ευνοϊκό αποτέλεσμα*» (Π8). Στην Ελλάδα, όπως φαίνεται, **οποιοσδήποτε αντιστάσεις ή εμπόδια** σε σχέση με την προώθηση του στόχου της έμφυλης ισότητας που μπορεί να προϋπήρχαν του κριτηρίου και ξεπεράστηκαν λόγω αυτού **φαίνεται να έχουν μετακυλιστεί σε πολλά ιδρύματα από το στάδιο της εκπόνησης και έγκρισης στο στάδιο της υλοποίησης των ΣΔΙΦ.** Όπως αναφέρθηκε χαρακτηριστικά, «*μετά την πίεση για την εκπόνηση των ΣΔΙΦ λόγω του κριτηρίου επιλεξιμότητας, ξεφούσκωσε λίγο το ενδιαφέρον που υπήρχε στην αρχή (...), νομίζω ότι έγινε το σχέδιο για το σχέδιο*» (Π14). Όπως αναφέρουν οι Palmén et al, (2019), όταν τα ΣΔΙΦ δεν αποτελούν υποχρεωτικά μέτρα, η εφαρμογή των προβλεπόμενων μέτρων είναι δύσκολη και εξαρτάται από την καλή θέληση των αρμόδιων φορέων. Ωστόσο, όπως είναι φανερό ακόμη και όταν η θέσπιση των ΣΔΙΦ είναι υποχρεωτική, η υλοποίηση των μέτρων παρουσιάζει προβλήματα. Έτσι κρίνεται απαραίτητη η περαιτέρω παρακολούθηση και υποστήριξη των ιδρυμάτων για την εφαρμογή των ΣΔΙΦ.

Βέβαια, αυτό δεν αναιρεί το γεγονός ότι μέσω του κριτηρίου ξεκίνησε μια συζήτηση εντός των ιδρυμάτων για έμφυλα ζητήματα, αλλά και η υλοποίηση σημαντικών μέτρων. Όπως αναφέρθηκε, «*το έργο που παρήχθη [για την προώθηση της έμφυλης ισότητας] κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών δεν έχει παραχθεί από την ίδρυση των ιδρυμάτων*» (Π6). Το έργο αυτό είναι φανερό μέσα από τις επίσημες ιστοσελίδες των ιδρυμάτων, οι οποίες μεταξύ άλλων, εντάσσουν υποσελίδες συμπεριλαμβάνοντας το ΣΔΙΦ και Νέα σχετικά με το έργο που παράγεται από τα μέλη των ΕΙΦΚΔ για την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Αντιστάσεις

Στο πλαίσιο υλοποίησης ενός ΣΔΙΦ, οι αντιστάσεις μπορούν να οριστούν ως αντίθεση στη αλλαγή που δύναται να επιφέρει η υλοποίηση των πολιτικών για την έμφυλη ισότητα (FESTA, 2016, σελ. 8). Αυτή η άρνηση σχετίζεται με τη ρητή, άρρητη ή μη δράση διάφορων δρώντων προερχόμενη από τα ίδια τα άτομα ή τα ιδρύματα. Στο σύνολο των συνεντεύξεων οι ρητές ή άρρητες αντιστάσεις φαίνεται να λειτουργούν ανασταλτικά στην υλοποίηση των προβλεπόμενων μέτρων.

Ρητές αντιστάσεις

Η αντίσταση που εκφράζεται με τη μορφή άρνησης σχετικά με την αναγκαιότητα της αλλαγής προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων αποτελεί παράδειγμα του τρόπου με τον οποίο δομούνται οι έμφυλες σχέσεις εξουσίας στα πανεπιστήμια (Tildesley et al 2021, σελ.16-17). Πράγματι, σύμφωνα με αρκετές 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 θεωρείται ότι η ισότητα έχει ήδη επιτευχθεί. Το παραπάνω αποτυπώνεται ειδικά σε ιδρύματα που έχουν περίπου ίση εκπροσώπηση ή ασχολούνται ενεργά με έμφυλα ζητήματα (EK17). Όπως αναφέρθηκε σε μια από τις συνεντεύξεις, μέλος της Συγκλήτου ανέφερε στην ΕΙΦΚΔ ενός ιδρύματος το εξής: «η ισότητα των φύλων αναφέρεται στο Σύνταγμα (..) αφού νομικά είστε [ίσες] δεν κάνουμε καμία διάκριση, τι μας λέτε» (Π8). Όπως φαίνεται, πολλές φορές υπάρχει σύγχυση μεταξύ της τυπικής και ουσιαστικής ισότητας, έτσι θέλει χρόνο «να αντιληφθούμε τι εννοούμε, με την ισότητα» (Π4), ενώ ακόμη τα έμφυλα ζητήματα φαίνεται να θεωρούνται «θέματα πολυτελείας» (Π3) σε κάποια από τα ιδρύματα. Ένα ακόμη παράδειγμα αποτελεί η πεποίθηση ότι η αξιοκρατία και η αριστεία αίρουν την ανάγκη υλοποίησης δράσεων για την ισότητα των φύλων (EK17, Π3, Π4, Π12). Σχετικά αναφέρθηκε, «ενδεχομένως κρυβόμαστε πίσω από το κομμάτι της αξιοκρατίας και το ότι όλοι και όλες είμαστε ίσοι/ες σύμφωνα με τις δημοσιεύσεις μας» (Π4). Ενώ σε άλλες περιπτώσεις, σε σχέση με τις προσλήψεις για παράδειγμα, φαίνεται να θεωρείται ότι εφόσον γίνεται αξιολόγηση των βιογραφικών με βάση τα τυπικά προσόντα, τότε δεν τίθενται θέματα διακρίσεων (EK17, EK21). Ακόμη σε μια συνέντευξη αναφέρθηκε και μια συζήτηση μεταξύ της ΕΙΦΚΔ και της ανώτερης διοίκησης όταν τέθηκε το θέμα της απουσίας γυναικών στις διάφορες ακαδημαϊκές βαθμίδες του ιδρύματος. Συγκεκριμένα, το μέλος της διοίκησης ανέφερε επ' αυτού: «τι θέλετε να κάνουμε, να μην προσλαμβάνουμε τους άριστους;» (Π3).

Όπως αναφέρθηκε, μετά την έγκριση των ΣΔΙΦ και «ενώ γίνονται συναντήσεις μεταξύ των ΕΙΦΚΔ και συμφωνίες αυτών με τη διοίκηση των ιδρυμάτων [για τις δράσεις έμφυλης ισότητας], δεν γίνεται τίποτα στην πράξη» (Π8). Όπως αναφέρθηκε, «οι ίδιοι άνθρωποι που το ψήφισαν [το ΣΔΙΦ] στη Σύγκλητο και δεν έφεραν καμία αντίρρηση, όταν τους έπαιρνα τηλέφωνο και τους έλεγα πρέπει να έρθουμε στη σχολή σου να το παρουσιάσουμε [το ΣΔΙΦ] μου έλεγαν θα σε ενημερώσω (...) δεν υπήρχε έμπρακτη υποστήριξη» (Π6). Η έλλειψη θεσμικής δέσμευσης διαπερνά σχολές και τμήματα αλλά και τις διοικητικές και υπηρεσιακές μονάδες με καθήκοντα που σχετίζονται με την εφαρμογή του ιδρυματικού ΣΔΙΦ. Γενικά, η μη δράση για την υλοποίηση των μέτρων υποβαθμίζει τους επίσημους κανόνες και πολιτικές όπως είναι το ΣΔΙΦ, καταδεικνύοντας μεταξύ άλλων τη χαμηλή προτεραιότητα που έχει δοθεί στην προώθηση της αρχής της ισότητας των φύλων στην ατζέντα κάποιων ατόμων ή ιδρυμάτων (Π4) «Στο ίδρυμα, η ατζέντα για ζητήματα του φύλου δεν είναι ποτέ προτεραιότητα, πάντοτε υπάρχουν άλλα ζητήματα που είναι πιο σημαντικά» (Π8).

Επίσης, η αντίσταση είναι πιο πιθανό να προκύψει όταν οι μεταρρυθμίσεις έρχονται σε αντίθεση με τις ηγεμονικές νόρμες ενός οργανισμού (Benschop and Verloof 2006 - Mergaert and Lombardo 2014, 15), όπως συμβαίνει στην περίπτωση των πολιτικών που στοχεύουν στην αλλαγή των έμφυλων πρακτικών των ιδρυμάτων. Όπως αναφέρθηκε χαρακτηριστικά, «σε κάποιες δράσεις βρήκαμε κάποια αντίδραση όπως τα κριτήρια εξέλιξης [τα οποία θέλαμε να κάνουμε πιο διαφανή]» (Π3). Ενώ τέλος φαίνεται να επικρατεί η αντίληψη ότι «ότι το ίδρυμα είναι πολύ υψηλού επιπέδου και άρα δεν συμβαίνουν σε αυτό αυτά τα πράγματα» (Π4).

Άρρητες αντιστάσεις

Οι αντιστάσεις δεν είναι πάντοτε εμφανείς. Η **υπονόμηση του θεσμικού ρόλου της ΕΙΦΚΔ αντιμετωπίζοντάς** την ως «εθιμοτυπική επιτροπή που δεν πρόκειται να αλλάξει ουσιαστικά τα πράγματα εντός του ιδρύματος» (Π5) είναι ένα παράδειγμα άρρητων αντιστάσεων που συναντάται στο ελληνικό πλαίσιο. Όπως αναφέρθηκε, «Μας επέτρεψαν να υπάρχουμε [οι ΕΙΦΚΔ] μες στο θεσμικό μας ρόλο γιατί αυτό είναι καλό για το ίδρυμα (...) αλλά δεν είναι ότι ενταχθήκαμε και πραγματικά (...) ούτε μας βάλανε εμπόδια, αλλά δεν πίεσαν ουσιαστικά [για την υλοποίηση των δράσεων]» (Π5). Ένα ακόμη παράδειγμα αποτελεί η **υλοποίηση αποσπασματικών δράσεων** για την ισότητα από άλλους φορείς του ιδρύματος χωρίς την ενημέρωση και τη σύμφωνη γνώμη της ΕΙΦΚΔ, υπονομεύοντας ουσιαστικά το ρόλο της (ΕΚ16). Επιπρόσθετα, άρρητες αντιστάσεις μπορεί να εμφανίζονται και με την επιβολή χρονοβόρων γραφειοκρατικών διαδικασιών για την έγκριση και υλοποίηση σχετικών δράσεων (ΕΚ16).

Τέλος, η **έλλειψη αυτονομίας των ΕΙΦΚΔ**, η οποία μπορεί να εκφραστεί με τη μορφή επιτήρησης των πεπραγμένων που δημοσιεύονται στην επίσημη ιστοσελίδα του ιδρύματος από τη διοίκηση (Π5), είναι μια ακόμη μορφή άρρητης αντίστασης «Ζητήσαμε να έχουμε μία γωνιά [στην ιστοσελίδα] που να έχουμε τον έλεγχο και μας είπαν όχι. Θα ζητάμε [έγκριση] και θα ανεβάζουμε νέα (...) τελικά έχουμε δυο ανακοινώσεις [στην ιστοσελίδα]» (ΕΚ16). Υποβόσκων σεξισμός και έμφυλα στερεότυπα (Π2) αλλά και αυταρχικές πρακτικές ηγεσίας μπορεί να υπονομεύουν επιδέξια το στόχο της ισότητας αλλά και το έργο της ΕΙΦΚΔ.

Ανώτατη διοίκηση

Όταν τα ΣΔΙΦ δεν αποτελούν υποχρεωτικά μέτρα, η εφαρμογή των προβλεπόμενων δράσεων είναι δύσκολη και εξαρτάται από την καλή θέληση των αρμόδιων φορέων (Palmen et al 2019). Ωστόσο, ακόμη και όταν τα ΣΔΙΦ αποτελούν μέτρα με υποχρεωτικό χαρακτήρα, υπάρχουν ζητήματα κατά την υλοποίησή τους και ειδικά σε χώρες όπου η ισότητα των φύλων δεν περιλαμβάνεται στην εθνική πολιτική ατζέντα ή αποτελεί νέο στόχο σε αυτή (Anagnostou 2022). Ως εκ τούτου, η υποστήριξη από τη διοίκηση θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική. Όπως αναφέρθηκε, «θεωρώ ότι από μόνη της η επιτροπή δεν θα προχωρήσει το

ΣΔΙΦ, η επιτροπή θα πρέπει να έχει μία σαφή δέσμευση των ανωτάτων βαθμίδων διοίκησης γιατί αυτό θα δώσει κύρος και νομιμότητα σε αυτή τη διαδικασία» (ΕΚ20).

Πράγματι, όπως φαίνεται από τις συνεντεύξεις, **ιδρύματα που έλαβαν υποστήριξη από τη διοίκηση είτε μέσω της διάθεσης οικονομικών ή ανθρώπινων πόρων είτε κινητοποιώντας εσωτερικούς δρώντες για την υλοποίηση των δράσεων, φαίνεται να έχουν προχωρήσει σημαντικά στην υλοποίηση των προβλεπόμενων μέτρων** (Π1, Π12, Π13, ΕΚ19, ΕΚ20, Π13, Π12, Π6). Σε μια από τις συνεντεύξεις αναφέρθηκε χαρακτηριστικά ότι «*οι καλές σχέσεις με τις διοικητικές αρχές είναι κάτι πολύ βοηθητικό διότι μπορεί να κινητοποιήσει τις αρμόδιες υπηρεσίες εντός του ιδρύματος για την υλοποίηση των δράσεων του ΣΔΙΦ*» (Π12). Ωστόσο, **υπάρχουν και αρκετά ιδρύματα όπου η υλοποίηση των μέτρων του ΣΔΙΦ έχει προχωρήσει, κυρίως λόγω της επιμονής των μελών των ΕΙΦΚΔ**. Σε αυτές τις περιπτώσεις, όπως αναφέρθηκε, δεν υπήρχε ενεργή εμπλοκή της διοίκησης στην υλοποίηση των προβλεπόμενων μέτρων του ΣΔΙΦ. Τις περισσότερες φορές η διοίκηση αρκέστηκε στην έγκριση των ΣΔΙΦ και στη μη δημιουργία ουσιαστικών εμποδίων στην ΕΙΦΚΔ, ωστόσο δεν προέβη και στην ενεργή υποστήριξη του έργου της ΕΙΦΚΔ (Π14, Π4, Π5, Π6, ΕΚ16, ΕΚ15, Π7). Το παραπάνω προϋποθέτει ότι τα μέλη των ΕΙΦΚΔ διαθέτουν επαρκή χρόνο ενασχόλησης με τα μέτρα, όμως αυτό δεν ισχύει πάντα. Το ακαδημαϊκό και ερευνητικό προσωπικό στην Ελλάδα είναι ιδιαίτερα επιβαρυνόμενο λόγω των περικοπών των δημοσίων δαπανών που αφορούν την Ε&Κ, γεγονός που συμβάλλει στην καθυστέρηση ή στη μη υλοποίηση των δράσεων (ΕΚ15, ΕΚ16). Ενώ τέλος, **στις περιπτώσεις που υπήρχαν ρητές ή άρρητες αντιστάσεις από τη διοίκηση, η υλοποίηση του ΣΔΙΦ έχει καθυστερήσει σημαντικά** (Π8, Π9, ΕΚ16).

Αξίζει να σημειωθεί ότι καθώς οι διοικητικές/πρυτανικές αρχές αλλάζουν ανά τακτά χρονικά διαστήματα, οι δράσεις θα πρέπει να ενσωματώνονται στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας του ιδρύματος ώστε να είναι ανεξάρτητες από τις αλλαγές αυτές. Πράγματι, οι αλλαγές στη διοίκηση μπορεί να λειτουργήσουν ανασταλτικά στην υλοποίηση των δράσεων. Σε κάποιες περιπτώσεις υπήρχαν (πολλαπλές) αλλαγές στη διοίκηση ή μεγάλα κενά μέχρι την εκλογή νέας διοίκησης δημιουργώντας μεγάλη βραδυπορία στην υλοποίηση των δράσεων (Π5, Π8, Π9, ΕΚ17).

Τέλος, όπως αναφέρει και η Wroblewski (2021) **η παρουσία γυναικών σε ηγετικές θέσεις του ιδρύματος λειτουργεί θετικά στην υλοποίηση σχετικών μέτρων**. Πράγματι, η ύπαρξη γυναικών στις ηγετικές θέσεις του ιδρύματος δημιουργεί κάποιες φορές ένα ευνοϊκότερο κλίμα αναφορικά με την ισότητα των φύλων (ΕΚ17, Π2) «*έχω περάσει από διαφορετικές πρυτανικές αρχές, στις δύο τελευταίες [Θητείες] έχουμε περισσότερες γυναίκες (...) μοιάζει τα γυναικεία ζητήματα να έχουν μπει σε μεγαλύτερη προτεραιότητα από ό,τι ήταν στο παρελθόν στο ίδρυμα*» (Π2).

Ανθρώπινο δυναμικό - ΕΙΦΚΔ

Το σύνολο των συνεντεύξεων καταδεικνύει ότι οι ΕΙΦΚΔ των ΑΕΙ και ΕΚ έπαιξαν καταλυτικό ρόλο τόσο στην εκπόνηση, όσο και στην υλοποίηση των μέτρων. Θετικά σε αυτή τη διαδικασία φαίνεται να λειτούργησε το προσωπικό ενδιαφέρον των μελών αναφορικά με την προώθηση του στόχου της ισότητας εντός του ιδρύματος (ΕΚ19, Π12). Επίσης, **θετικά λειτουργεί η συμπερίληψη στην ΕΙΦΚΔ ατόμων από το διοικητικό προσωπικό και νομικών συμβούλων** καθώς έχουν πρόσβαση σε χρήσιμα δεδομένα ή πληροφορίες, κάτι που μπορεί να διευκολύνει τη διαδικασία του ΣΔΙΦ (ΕΚ17, ΕΚ15, ΕΚ18, ΕΚ20).

Ωστόσο, κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας τα μέλη των ΕΙΦΚΔ αντιμετώπισαν βασικά εμπόδια, τα οποία **σχετίζονται με τον τρόπο λειτουργίας** και της (μη) υποστήριξης που λαμβάνει η ΕΙΦΚΔ, δυσχεραίνοντας τη διαδικασία του ΣΔΙΦ.

Ειδικότερα, οι **ΕΙΦΚΔ** αποτελούνται κατά βάση από ακαδημαϊκό και ερευνητικό προσωπικό με αυξημένες ευθύνες διδασκαλίας και έρευνας και συνεπώς με αρκετά περιορισμένο χρόνο. Αυτό σημαίνει ότι πολλές φορές **εργάζονται κατά τη διάρκεια του προσωπικού τους χρόνου** για το ΣΔΙΦ: *«εργαζόμαστε για αυτό [το ΣΔΙΦ] στον ελεύθερο χρόνο μας, καταρρίπτοντας βέβαια και την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, γιατί περιττό να σου πω ότι την περίοδο που φτιάχναμε το ΣΔΙΦ, η Κυριακή ήταν αφιερωμένη σε αυτό»* (ΕΚ19). **Το παραπάνω μπορεί να συμβάλει στην καθυστέρηση ή στη μη υλοποίηση των δράσεων κάποιες φορές** (ΕΚ17, ΕΚ16, ΕΚ18, Π14, Π13, Π9). Η συμμετοχή των ατόμων στην ΕΙΦΚΔ δεν σημαίνει και την απαλλαγή των μελών από άλλα ερευνητικά, ακαδημαϊκά ή διοικητικά καθήκοντα. 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 τα ΣΔΙΦ να μείνουν στα χαρτιά και τα άτομα που εμπλέκονται σε αυτή τη διαδικασία να εξαντληθούν (burn-out) (Π8, ΕΚ16) *«ένα πολύ σοβαρό μείον είναι το burn-out. Εγώ προσωπικά, με όλα αυτά τα εμπόδια βρέθηκα πάρα πολλές φορές σε αυτό το σημείο»* (Π8). **Η απουσία θεσμοθετημένων γραφείων ισότητας στελεχωμένων με έμπειρο προσωπικό, τα οποία θα λειτουργούν υποστηρικτικά των ΕΙΦΚΔ, λειτουργεί ανασταλτικά στην υλοποίηση των προβλεπόμενων δράσεων** (Π1, Π2, Π3, ΕΚ17, ΕΚ19, Π14, Π13, Π12, Π11, Π9, Π8, Π6). Συγκεκριμένα, όπως αναφέρθηκε, *«θα πρέπει να φτιαχτεί μία δομή όπου θα υπάρχουν συγκεκριμένοι πόροι, όπως υπάρχουν άλλες δομές στο πανεπιστήμιο για άλλα θέματα»* (Π3). Πολλές φορές η ΕΙΦΚΔ πρέπει να επιτελέσει πολλαπλούς ρόλους λόγω έλλειψης πόρων: *«κάνουμε τις αφίσες, συλλέγουμε τα δεδομένα, κάνουμε τα πάντα. Δεν γίνεται έτσι! Θα πρέπει να υπάρχει ένα πλαίσιο που να είναι περισσότερο θεσμικό, θα πρέπει να υπάρχει ένα μόνιμο άτομο* (Π1).

Οι ΕΙΦΚΔ τόσο στα πανεπιστήμια, όσο και στα ΕΚ, ιδρύθηκαν ως συμβουλευτικό όργανο της ανώτατης διοίκησης, κατά συνέπεια οι Επιτροπές έχουν περιορισμένη δυνατότητα λήψης αποφάσεων. **Συγκεκριμένα, θα πρέπει να λάβουν την έγκριση του Διοικητικού Συμβουλίου ή της Συγκλήτου για την υλοποίηση κάποιων σημαντικών δράσεων, το οποίο είναι χρονοβόρο** και μπορεί να οδηγήσει σε καθυστερήσεις (ΕΚ15, ΕΚ19, Π13, Π7).

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 (Π4, ΕΚ16, Π14, Π8). Έτσι, υπάρχει άνιση κατανομή των εργασιών και επιπρόσθετη επιφόρτιση αρμοδιοτήτων σε λίγα άτομα.

Επιπλέον, **και ιδιαίτερα σε μικρά ιδρύματα, φαίνεται ότι υπάρχει μια ανακύκλωση ατόμων στις διάφορες επιτροπές** (Π2, ΕΚ18, Π14). Το παραπάνω μπορεί να λειτουργήσει και θετικά και αρνητικά, καθώς μπορεί να δημιουργήσει ευκαιρίες συνεργειών με άλλες επιτροπές/άτομα, αλλά και να υπερφορτώσει με καθήκοντα πολύ λίγα άτομα. Μεταξύ άλλων κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης αναφέρθηκε το εξής: *«είμαστε μικρό Πανεπιστήμιο, όλα τα γραφεία και οι δομές αποτελούνται σχεδόν από τα ίδια άτομα που εμπλεκόμαστε και επικοινωνούμε και αυτό είναι ένα μπόνους. Από την άλλη όμως οι άνθρωποι φτάνουν σε ένα σημείο που δεν μπορούν άλλο»* (Π2). Το γεγονός αυτό *«οδηγεί σε μία κόπωση (..) δηλαδή τα ίδια πρόσωπα τρέχουν τα πάντα και αυτό καταλήγει να είναι κουραστικό»* (Π2).

Η θητεία της Επιτροπής έχει συγκεκριμένη χρονική διάρκεια (π.χ. τρία έτη). **Όπως αναφέρθηκε η αλλαγή θητείας μπορεί να δημιουργήσει καθυστερήσεις**. Θετική θεωρείται η συμπερίληψη ατόμων που έχουν εμπλακεί κατά την προηγούμενη θητεία στη διαδικασία του ΣΔΙΦ, καθώς εξασφαλίζεται η μεταφορά της γνώσης και της εμπειρίας από την προηγούμενη Επιτροπή στην επόμενη και ως εκ τούτου η βιωσιμότητα των δράσεων (Π13, Π11).

Η διαφανής επικοινωνία και η συχνή ενημέρωση των μελών της ΕΙΦΚΔ αναφορικά με τους στόχους και τα πεπραγμένα της περιόδου φαίνεται να ενεργοποιεί και να ενισχύει το αίσθημα της ευθύνης των ατόμων που εμπλέκονται στη διαδικασία (Π7). **Αντίθετα η απουσία συστηματικής επικοινωνίας φαίνεται να αποδυναμώνει το ενδιαφέρον των μελών**.

Τέλος, η ΕΙΦΚΔ αποτελείται κατά βάση από γυναίκες, *«επιφορτίζοντάς τες με περισσότερο χρόνο διοικητικού έργου το οποίο δεν αναγνωρίζεται ιδιαίτερα»* (ΕΚ17).

Ανθρώπινο δυναμικό - Ευρεία κινητοποίηση δρώντων εντός του ιδρύματος

Η συμπερίληψη ατόμων από διαφορετικές δομές εντός του ιδρύματος, αποτελεί κλειδί στη διαδικασία του ΣΔΙΦ. 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 αποτελεί επίσης βασικό παράγοντα για ένα επιτυχημένο ΣΔΙΦ (Π12, Π13, Π1, Π2, Π11). Η διασφάλιση μιας ευρείας συμμετοχής μελών του ακαδημαϊκού, ερευνητικού και διοικητικού προσωπικού, αλλά και των φοιτητών/φοιτητριών, συμβάλλει στην περαιτέρω οικειοποίηση των δράσεων στην ενεργοποίηση της ακαδημαϊκής και ερευνητικής Κοινότητας από τα κάτω. 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. Στις περισσότερες περιπτώσεις αναφέρθηκε ότι συστήθηκαν εσωτερικές ομάδες εργασίας, οι οποίες ήταν πολλές φορές διεπιστημονικές (Π2, ΕΚ16, ΕΚ19, Π12), κάτι που λειτούργησε θετικά στη διαδικασία του ΣΔΙΦ. Η δημιουργία ομάδων εργασίας και η ενασχόληση αυτών με συγκεκριμένες θεματικές του ΣΔΙΦ διευκολύνει τη διαδικασία του καθώς υπάρχει διαμοιρασμός εργασιών, λύνοντας μερικώς τα υφιστάμενα προβλήματα λόγω έλλειψης πόρων (Π4, Π2, ΕΚ19). Μεταξύ άλλων αναφέρθηκε το εξής: *“φτιάξαμε ομάδες εργασίας για να διαμοιράζονται οι αρμοδιότητες γιατί όλα γίνονται σε εθελοντική βάση”* (ΕΚ19).

Ιδιαίτερα βοηθητικός 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** (Π11, Π10, Π8).

Τέλος, η **εμπλοκή ανδρών στη διαδικασία του ΣΔΙΦ λειτουργεί θετικά στην υλοποίηση των δράσεων** (ΕΚ19). Η εμπλοκή τους μπορεί να συμβάλει στην εξασφάλιση πόρων ή στη λήψη θετικών αποφάσεων για την προώθηση της ισότητας των φύλων εντός του ιδρύματος, καθώς οι άνδρες καταλαμβάνουν ως επί το πλείστον θέσεις ευθύνης και εξουσίας και μπορούν να αναλάβουν πρωτοβουλίες προς αυτή την κατεύθυνση. Επίσης, η εμπλοκή τους συμβάλλει θετικά στην αντιστροφή του κλίματος, ειδικά σε περιπτώσεις όπου το περιβάλλον του ιδρύματος είναι ανδροκρατούμενο, καθώς *«θέματα φύλου και διακρίσεων δεν είναι πάντοτε η πρώτη προτεραιότητα»* (Π4). Σε αυτές στις περιπτώσεις συνήθως υπάρχει *«λιγότερη ευαισθητοποίηση σε φεμινιστικά θέματα ή ακόμη σε ζητήματα όπως οι κακοποιήσεις»* (Π2, ΕΚ16, ΕΚ15, Π7).

Οικονομικοί πόροι

Η έλλειψη οικονομικών πόρων (ΕΚ17, ΕΚ19, ΕΚ20, Π11, Π13, Π9, Π6) για την υλοποίηση των δράσεων αποτελεί βασικό ανασταλτικό παράγοντα. Όπως αναφέρθηκε, μπορεί οι διαθέσιμοι πόροι να καλύπτουν κάποια λειτουργικά έξοδα, αλλά δεν υπάρχουν πόροι για την κάλυψη σημαντικών δράσεων, όπως αυτή της νομικής υποστήριξης σε περιπτώσεις καταγγελιών έμφυλης βίας ή παρενόχλησης (Π13). Η μη εξασφάλιση οικονομικών πόρων μπορεί επίσης να καταδεικνύει το γεγονός ότι ο στόχος της ισότητας είναι ήσσονος σημασίας για το ίδρυμα.

Δεδομένα – Δυνατότητα τεκμηρίωσης των έμφυλων ανισοτήτων

Η πρόσβαση σε δεδομένα κατά φύλο διευκολύνει τη διαδικασία εκπόνησης, υλοποίησης αλλά και αξιολόγησης των ΣΔΙΦ, τεκμηριώνοντας με απτό τρόπο την υφιστάμενη κατάσταση. Τα δεδομένα με βάση το φύλο είναι απαραίτητο συστατικό των ΣΔΙΦ, καθώς συμβάλλουν στην πρόβλεψη και υλοποίηση των κατάλληλων ανά περίπτωση μέτρων και δράσεων. Τα δεδομένα που μπορούν να τροφοδοτήσουν ένα ΣΔΙΦ μπορεί να είναι ποσοτικά ή/και ποιοτικά.

Ένα από τα βασικά ζητήματα που υπάρχει τόσο στα ελληνικά πανεπιστήμια, όσο και στα ΕΚ, αποτελεί η μη συστηματική συλλογή ποσοτικών δεδομένων (ΕΚ16, Π12, Π8) καθώς «δεν είναι τόσο απλό, είναι κάπως *breaking ground* να ξεκινάς και να ψάχνεις στοιχεία (...) όλα αυτά δεν υπάρχουν κάπου καταχωρημένα» (Π5). Λόγω έλλειψης δεδομένων αρκετά ΣΔΙΦ καταρτίστηκαν χωρίς την απεικόνιση του έμφυλου χάρτη του ιδρύματος: «Εμείς στην αρχή δεν μαζέψαμε δεδομένα, δεν παρουσιάσαμε σχέδιο ισότητας με δεδομένα, βάλαμε ως δράση να συλλέξουμε δεδομένα» (Π4).

Επίσης, ένα ακόμη σημαντικό ζήτημα αποτελεί η ασυνέχεια της **μη συστηματικής καταγραφής των δεδομένων, έπειτα από την πρώτη κατάρτιση του ΣΔΙΦ** (ΕΚ19). Όπως αναφέρθηκε, «πρέπει να πιέσουμε [οι ΕΙΦΚΔ] να γίνουν λίγο πιο *standard* τα δεδομένα, για να συλλέγονται πιο εύκολα» (Π4). Όπως φαίνεται, «η δυσκολία έγκειται στο πώς οι υπηρεσίες θα μάθουν να δίνουν αυτά τα δεδομένα (..) με τυποποιημένο τρόπο, κάθε χρόνο σε μία συγκεκριμένη χρονική περίοδο» (Π1). Επίσης, αν δεν υπάρχει μια συστηματική διαδικασία συλλογής δεδομένων, υιοθετώντας για παράδειγμα μια ξεκάθαρη κατανομή αρμοδιοτήτων για τη συγκέντρωσή τους, μπορεί να δημιουργηθούν ζητήματα στο εσωτερικό των ιδρυμάτων. Συγκεκριμένα, αναφέρθηκε το εξής: «Υπήρχε ένα μπαλάκι, το οποίο το πετούσε ο ένας στον άλλον, ο Πρύτανης στη ΜΟΔΙΠ, η ΜΟΔΙΠ σε εμάς και εμείς στον Πρύτανη κ.ο.κ.» (Π4).

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 (Π12, Π6). Ειδικότερα αναφέρθηκε το εξής: «**Όλοι οι έμφυλοι χάρτες είναι στοιχειώδεις, κανείς δεν έχει μπορέσει να κάνει ποιοτικές έρευνες, μόνο ορισμένα ΣΔΙΦ έχουν ποιοτικές έρευνες από δίπλα**» (Π6). Η ποιοτική απεικόνιση των πεποιθήσεων και των αντιλήψεων του προσωπικού συμβάλλει στην κατανόηση καλά κρυμμένων ανισοτήτων συμβάλλοντας σε μια πιο ολοκληρωμένη οπτική της υφιστάμενης κατάστασης. Ωστόσο, ένα ζήτημα που τίθεται κυρίως στα ΕΚ, αλλά και σε κάποια πανεπιστήμια που πραγματοποίησαν έρευνες προσωπικού ή/και συνεντεύξεις/focus groups, είναι η **διαφύλαξη της ανωνυμίας** των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών (ΕΚ17, ΕΚ16, ΕΚ15). Όπως αναφέρθηκε, «θεωρώ ότι ίσως, ένα ποσοστό [της ακαδημαϊκής/ερευνητικής κοινότητας] φοβόταν να συμμετάσχει, καθώς μπορεί να μην εμπιστευόταν ότι είναι ανώνυμα όλα αυτά» (Π9). Επίσης, θα πρέπει να

επιλεγεί συγκεκριμένη στρατηγική συλλογής δεδομένων με στοχευμένες ερωτήσεις, οι οποίες θα συμπληρώνουν τα ποσοτικά δεδομένα με ουσιαστικό τρόπο, ενώ παράλληλα θα πρέπει να διαχέεται η παραπάνω στρατηγική στο προσωπικό του ιδρύματος. Σε κάποιες περιπτώσεις αναφέρθηκε η κόπωση του προσωπικού που αφορά στη συμπλήρωση σχετικών ερωτηματολογίων σε σύντομο χρονικό διάστημα. Μάλιστα ένα από τα ιδρύματα ανέφερε ότι *«σκεφτόμαστε να αραιώσουμε την καταγραφή έτσι ώστε να μην υπάρχει η αυτόματη αντίδραση ότι δεν έχουμε χρόνο να συμπληρώνουμε αυτά τα στοιχεία»* (EK 19).

Κοινότητες Δράσης

Μια από τις βασικότερες συνέργειες που ανέπτυξαν τα πανεπιστήμια και τα ΕΚ μεταξύ τους φαίνεται να είναι το δίκτυο των ΕΙΦΚΔ, το οποίο δημιουργήθηκε τον Οκτώβριο του 2021, με πρωτοβουλία της ΕΙΦΚΔ του Αριστοτέλειου Πανεπιστήμιου Θεσσαλονίκης. Στο Δίκτυο των ΕΙΦΚΔ στα ΑΕΙ συμμετέχουν οι ΕΙΦΚΔ όλων των ΑΕΙ καθώς και η ΕΛΕΓΥΠ. Το Δίκτυο λειτουργεί υποστηρικτικά και συντονίζει την ανάληψη δράσεων σε ζητήματα που από κοινού ενδιαφέρουν τις ΕΙΦΚΔ.

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 και η κατάρτιση πρωτοκόλλων για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Το παραπάνω λειτούργησε και συνεχίζει να λειτουργεί θετικά στη διαδικασία του ΣΔΙΦ (Π3, EK17 EK16, EK15, EK18, EK19, Π14, Π12, Π11, Π10, Π8, Π6). Μέσω του δικτύου υλοποιούνται σημαντικές δράσεις, όπως η σύνταξη προτύπων για την ένταξη της έμφυλης διάστασης στον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας των ιδρυμάτων, και γενικότερα πραγματοποιούνται συχνές συναντήσεις ανταλλαγής καλών πρακτικών. Στο σύνολο σχεδόν των συνεντεύξεων αναφέρθηκε η θετική επίδραση του Δικτύου στη λειτουργία των ΕΙΦΚΔ και στην υλοποίηση των προβλεπόμενων δράσεων, ενώ, όπως αναφέρθηκε, μέσα από το Δίκτυο έχουν αποκτήσει ορατότητα οι Επιτροπές (Π3, Π2).

Τεχνογνωσία και εμπειρογνωμοσύνη σε θέματα φύλου

Ένα βασικό εμπόδιο που αναφέρθηκε σε αρκετές συνεντεύξεις ήταν η έλλειψη εμπειρογνωμοσύνης για το σχεδιασμό και την εφαρμογή παρεμβάσεων για την ισότητα των φύλων (Π3, Π4, Π5, EK17, EK16, EK15): *«Θα πρέπει να γίνουν μελέτες από άτομα εξειδικευμένα»* (EK15). Μεγαλύτερη έλλειψη παρατηρήθηκε στις τεχνολογικές σχολές, όπως αναφέρεται και από τη σχετική βιβλιογραφία (βλ. Zabaniotou et al 2021). Η έλλειψη αυτή επιβραδύνει τη διαδικασία του ΣΔΙΦ και δυσχεραίνει τον καθορισμό μέτρων για την επίτευξη των επιθυμητών στόχων.

Η συμπερίληψη ειδικών σε θέματα φύλου στη διαδικασία του ΣΔΙΦ θεωρείται σημαντική, καθώς φαίνεται να συμβάλλει στην ανάπτυξη της γνωσιακής βάσης του ιδρύματος σε θέματα σχετικά με την έμφυλη ισότητα. Κάποια από τα ιδρύματα ανέπτυξαν συνέργειες με εξωτερικούς εμπειρογνώμονες, μέσω των οποίων τα ιδρύματα αποκτούν πρόσβαση είτε σε εξειδικευμένη γνώση που πολλές φορές απουσιάζει, ενώ δικτυώνονται παράλληλα με εξωτερικούς φορείς, αποκτώντας γνώση και εμπειρία. Πέρα από το Δίκτυο των ΕΙΦΚΔ, τα ιδρύματα συνεργάστηκαν με φορείς, όπως η πρώην Γενική Γραμματεία Ισότητας, το ΚΕΘΙ και η ΔΙΟΤΙΜΑ (Π14), κάτι που επιβεβαιώνεται και από 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 (Sangiuliano et al 2023).

Επιπρόσθετοι παράγοντες

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, ακαδημαϊκό και ερευνητικό προσωπικό). Οι φοιτητές και οι φοιτήτριες συνήθως ενεργούν υποστηρικτικά στις δράσεις προώθησης της ισότητας των φύλων «γκρεμίζοντας» τα υφιστάμενα εμπόδια (Ranea-Triviño et al. 2022). Πράγματι, σύμφωνα με τα δεδομένα των συνεντεύξεων, η εμπλοκή της φοιτητικής κοινότητας στη συνολική διαδικασία του ΣΔΙΦ λειτουργεί θετικά στην υλοποίηση των δράσεων (Π3, Π2, Π1, Π12, Π10, Π8). Από ό,τι φαίνεται, η φοιτητική κοινότητα έχει αγκαλιάσει τις δράσεις και σε αρκετά ιδρύματα υπάρχουν εθελοντικές ομάδες που εργάζονται για την υλοποίηση σχετικών μέτρων (Π3, Π2). Επίσης, νεότερες σχετικά ηλικίες ερευνητών/ερευνητριών δείχνουν να είναι περισσότερο δεκτικές κατά κάποιο τρόπο ή να κατανοούν περισσότερο την ανάγκη εφαρμογής των σχετικών δράσεων (ΕΚ17, ΕΚ16).

Ελληνικό #metoo, ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σε σχέση με έμφυλα ζητήματα

Η ελλιπής ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σχετικά με τα θέματα έμφυλης ισότητας, σωματικής και ψυχολογικής βίας, σεξουαλικής παρενόχλησης (σωματικής και λεκτικής), συμπερίληψης, γλωσσικού σεξισμού κ.ά, φαίνεται να αποτελεί μια σημαντική τροχοπέδη στη διαδικασία αλλαγής της έμφυλης κουλτούρας και πρακτικών μέσα στα ιδρύματα. Τα πατριαρχικά κοινωνικά και πολιτισμικά πρότυπα λειτουργούν ανασταλτικά στην προώθηση του στόχου της ισότητας των φύλων γενικά και ο ακαδημαϊκός και ερευνητικός χώρος δεν θα μπορούσε να αποτελεί εξαίρεση, καθώς, όπως αναφέρθηκε, «το πανεπιστήμιο είναι μια μικρή αντανάκλαση της κοινωνίας» (Π12).

Η ευαισθητοποίηση απαιτεί χρόνο και στοχευμένες δράσεις (Π3, ΕΚ16). Μόνο έτσι τα ιδρύματα θα μπορέσουν να υλοποιήσουν διαθρωπτικά μέτρα (structural actions), αλλάζοντας επί της ουσίας τις πρακτικές του οργανισμού (Π3, Π4).

Μετά το ελληνικό #metoo ξεκίνησε μια συζήτηση και μεγαλύτερη προβολή ζητημάτων που σχετίζονται με την έμφυλη βία, αλλά και γενικά με τις υφιστάμενες έμφυλες ανισότητες. Έτσι, έμφυλα ζητήματα άρχισαν να εντάσσονται με μεγαλύτερη συχνότητα στα κυρίαρχα μέσα ενημέρωσης, συμβάλλοντας στην ευαισθητοποίηση περισσότερων ατόμων για θέματα φύλου, αλλά και στη διαδικασία του ΣΔΙΦ (Π4, Π5, ΕΚ16, ΕΚ19). *«Καμιά φορά συναντιέσαι με την επικαιρότητα, με κάτι που συμβαίνει πιο πέρα, και πέφτει φως και στη δική σου την υπόθεση [υλοποίηση ΣΔΙΦ]»* (Π5). Το παραπάνω είναι πολύ σημαντικό καθώς σε πολλά ιδρύματα στόχος ήταν να αρχίσει η συζήτηση για την ισότητα, κάτι το οποίο δεν ήταν εύκολο (Π4, ΕΚ16). Δράσεις με στόχο την προβολή της ΕΙΦΚΔ και του ΣΔΙΦ φαίνεται να λειτουργούν θετικά στο να ξεκινήσουν τα ιδρύματα να μιλούν συστηματικά για την ισότητα των φύλων (Π2, Π13). Τέλος, *«σημαντική είναι η εκπαίδευση του προσωπικού για το θέμα αυτό ώστε όλοι να κατανοήσουμε να διευρύνουμε το πεδίο της σκέψης μας»* (ΕΚ20).

Λοιποί παράγοντες

Οι συνέργειες με Δήμους και Περιφέρειες, με άλλα πανεπιστήμια στην ίδια γεωγραφική περιοχή, αλλά και άλλους φορείς, όπως Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, επιδρούν θετικά στην υλοποίηση των δράσεων, συνδέοντας τα ιδρύματα με την Κοινωνία των Πολιτών. Ενδεικτικά αναφέρθηκε το παρακάτω: *«Θα συμμετέχουμε στη διοργάνωση της εκδήλωσης για την ημέρα της γυναίκας που οργανώσει ο δήμος και πιστεύω πως αυτό το άνοιγμα στην τοπική κοινωνία θα βοηθήσει να βγούμε και από τα στενά όρια του πανεπιστημίου»* (Π1).

Η συμμετοχή των ιδρυμάτων Ε&Κ σε υποστηριζόμενα από την ΕΕ έργα για τη Ισότητα των Φύλων επιταχύνει την υλοποίηση των δράσεων λόγω τεχνικής και οικονομικής υποστήριξης. 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 (Π3, Π8).

Η διαδικασία του ΣΔΙΦ επηρεάζεται αρνητικά από τη γενικότερη οργανωσιακή κουλτούρα του ιδρύματος, η οποία αφορά μεταξύ άλλων και στους αδιαφανείς τρόπους λήψης αποφάσεων (ΕΚ16, ΕΚ15).

Οι συχνές αλλαγές της νομοθεσίας φαίνεται να επηρεάζουν αρνητικά τη λειτουργία των ΕΙΦΚΔ και των σχετικών δράσεων προς υλοποίηση που προβλέπονται από τα ΣΔΙΦ (Π3). Επιπρόσθετα, αναφέρθηκε ότι οι σχετικοί νόμοι δεν λαμβάνουν υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά όλων των ιδρυμάτων Ε&Κ στα οποία απευθύνονται, καθώς υπάρχουν σημαντικές διαφορές στο μέγεθος και τις ανάγκες τους, γεγονός που δυσκολεύει το έργο των ΕΙΦΚΔ: *«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 ξέρουν τι είναι έρευνα»* (ΕΚ15).

5. Συζήτηση - Συμπεράσματα

Στη μακρά της διαδρομή η φεμινιστική σκέψη στάθηκε κριτικά και αναστοχαστικά στις ιστορικές και πολιτισμικές διαδικασίες συγκρότησης της κοινωνικοποίησης, της ανατροφής, της εκπαίδευσης, της γλώσσας και πώς αυτά συμβάλλουν στην κανονικοποίηση αντιλήψεων, στερεοτύπων και εν τέλει αξιών γύρω από τις ιδιότητες και τους ρόλους των φύλων σε όλους τους τομείς της ζωής.

Στο πλαίσιο αυτό, 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, δημιουργούν ένα θετικό πλαίσιο για το 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 ένα πολύπλοκο ζήτημα και επηρεάζεται από ποικίλους παράγοντες. Για το λόγο αυτό, θα πρέπει να υπάρχει μια ολιστική πολιτική αντιμετώπιση του ζητήματος, μια εθνική στρατηγική που θα τοποθετεί οριζόντια την οπτική του φύλου σε όλα τα πεδία άσκησης πολιτικής, συμπεριλαμβανομένης και της Έρευνας και Καινοτομίας. Τα ΣΔΙΦ ειδικότερα, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στις υπόλοιπες χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, δεν είναι κομμάτι μιας εθνικής στρατηγικής για την ισότητα στην έρευνα και την καινοτομία, αντιθέτως ανταποκρίνονται αποσπασματικά 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». 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. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, θα πρέπει να σημειωθεί ότι λιγότερο από το ¼ των ΣΔΙΦ εντάσσουν δράσεις συνέργειας με εξωτερικούς φορείς, ενώ σύμφωνα με τις συνεντεύξεις σημαντικό ρόλο στη διαδικασία φαίνεται να παίζουν οι συνέργειες που έχουν αναπτυχθεί με τα Δίκτυα ΕΙΦΚΔ σε

Πανεπιστήμια και ΕΚ. Αρκετά ΣΔΙΦ επικεντρώνονται κυρίως στον αποκλεισμό των γυναικών και προβλέπουν δράσεις και μέτρα για τη «διόρθωση αυτής της ανισορροπίας». Οι άνδρες αναφέρονται σπάνια έως καθόλου ως ομάδα στόχος του ΣΔΙΦ, άρα εντοπίζεται 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 κινημάτων που μάχονται του φύλου (anti-gender) και ενίοτε άλλων συντηρητικών πολιτικών φορέων και κύκλων, καθώς και η φιλελευθεροποίηση του ακαδημαϊκού και ερευνητικού χώρου, μαρτυρούν την αυξημένη πολυπλοκότητα των ερευνητικών οικοσυστημάτων στα οποία σχεδιάζονται και υλοποιούνται τα ΣΔΙΦ. Η σχετική βιβλιογραφία που εξετάστηκε παρουσιάζει ένα σύνολο παραγόντων που επηρεάζουν την εφαρμογή των ΣΔΙΦ σε ιδρύματα Ε&Κ, τα οποία 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 θετικά ή εμποδίζουν την εκπόνηση και εφαρμογή των ΣΔΙΦ είναι κοινοί και υπάρχει σχετική ταύτιση.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων, οι παράγοντες που επηρεάζουν την υλοποίηση των ΣΔΙΦ στην Ελλάδα είναι οι εξής: Οι αντιστάσεις, ρητές ή άρρητες, η εμπλοκή της ανώτατης διοίκησης, οι πόροι που προβλέπονται για την υλοποίηση των μέτρων, η θεσμική δέσμευση για την εφαρμογή των ΣΔΙΦ, η πρόσβαση σε δεδομένα που θα τροφοδοτούν το ΣΔΙΦ, η ανταλλαγή καλών πρακτικών μέσων των Κοινοτήτων Δράσης και η ύπαρξη ή η απουσία τεχνογνωσίας και εμπειρογνωμοσύνης σε θέματα φύλου. Επίσης, σημαντική φαίνεται να είναι η ανάγκη για μεγαλύτερη προβολή των ζητημάτων έμφυλης ισότητας. Τα αποτελέσματα της έρευνας βασίστηκαν σε 21 ημιδομημένες 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, 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, οι οποίες θα στελεχώνονται από έμπειρο προσωπικό. Μόνο με αυτόν τον τρόπο θα μπορέσουν τα ιδρύματα να υλοποιήσουν ΣΔΙΦ που θα συμβάλλουν**

ουσιαστικά και όχι προσχηματικά στη θεμελίωση μιας κουλτούρας έμφυλης ισότητας στον τρόπο λειτουργίας τους.

6. Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

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. Διαθέσιμο στο: <https://www.eliamep.gr/publication/οι-έμφυλες-ανισότητες-στην-ανώτατη-εκ/>

Αναγνώστου Ν. & Καρύδου Κ., (2023). Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) Κατευθυντήριες Γραμμές & Εργαλεία, ΕΛΙΑΜΕΠ. Διαθέσιμο στο: <https://www.eliamep.gr/publication/σχέδια-δράσης-για-την-ισότητα-των-φύλων/>

European Institute for Gender Equality, (2017). Εφαρμόζοντας το Σχέδιο Για Την Ισότητα των Φύλων σε Πανεπιστημιακά Και Ερευνητικά Ιδρύματα — Αναλυτικός Οδηγός. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Διαθέσιμο στο: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0417155eln_pdfweb_20170905232004.pdf

Ξενόγλωσση

Acker, J., (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2), 139-158. DOI: <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>

Aguirre, S., Licata, L. and P. Menotte (2020). Internal engagement and change management strategy guideline, CALIPER Project, H2020, GA n°873134. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5095203>

Ahmed, S. (2020). *On being included: Racism and diversity in institutional life*. Duke University Press. ISBN: 978-0-8223-5236-5

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. DOI: <https://doi.org/10.1108/978-1-80262-119-820221005>

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), 27-42. DOI: <https://doi.org/10.3224/gender.v13i1.03>

- Bencivenga, R., Drew, E., Ratzer, B., Poggio, B., & Sağlam, G. (2017). Gender in Horizon 2020: The Case of Gender Equality Plans. *AG About Gender: Rivista Internazionale Di Studi Di Genere*. DOI: <https://doi.org/10.15167/2279-5057/AG2017.6.12.488>
- Caprile, M., Bettachy, M., Duhaček, D., Mirazić, M., Palmén, R. and Kussy, A. (2022), "Structural Change Towards Gender Equality: Learning from Bottom-up and Top-down Experiences of GEP Implementation in Universities", Wroblewski, A. and Palmén, R. (Ed.) *Overcoming the Challenge of Structural Change in Research Organisations – A Reflexive Approach to Gender Equality*, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 161-179. DOI: <https://doi.org/10.1108/978-1-80262-119-820221010>
- Ciccia, R., & Lombardo, E. (2019). Care policies in practice: how discourse matters for policy implementation. *Policy and society*, 38(4), 537-553.
DOI: <https://doi.org/10.1080/14494035.2019.1702278>
- 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. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.12658>
- 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. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04898-x>
- De Micheli, B. and Vingelli, G. (2022), "Promoting Structural Change in Small Organisations: Strengths, Resistance and the Quest for Excellence", Wroblewski, A. and Palmén, R. (Ed.) *Overcoming the Challenge of Structural Change in Research Organisations – A Reflexive Approach to Gender Equality*, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 181-198. DOI: <https://doi.org/10.1108/978-1-80262-119-820221011>
- 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.
DOI: <https://doi.org/10.21125/iceri.2019.1864>
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, (2012). *Structural change in research institutions: enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*, Publications Office. DOI: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/37288>
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, (2021). *She figures*

- 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators, Publications Office, DOI: <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>
- Ferguson, L., (2021). Analytical review: Structural change for gender equality in research and innovation. ISBN PDF: 978-952-263-880-9
- FESTA., (2016). Handbook of resistance to gender equality in academia. Female Empowerment in Science and Technology Academia. ISBN 978-87-93152-13-7
- Glouberman, S., & Zimmerman, B., (2002). Complicated and complex systems: what would successful reform of Medicare look like? ISBN 0-662-32778-0
- Gorbacheva, E., & Ramos, I., (2023). Promoting gender equality at two European universities through structural change interventions: the EQUAL-IST project. In Handbook of Gender and Technology (pp. 126-148). Edward Elgar Publishing. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781800377929>
- Hooks, B., (2014). Feminism is for everybody (2nd ed.) Routledge. ISBN 9781138821620
- Husu, L., Peterson, H., Schiffbänker, H., Hearn, J., Sauer, A., Hock, M., & Walker, D., (2022). Synthesis report on contextual factors, gender equality policy analysis and gender bias risk analysis. Available at: <https://www.granted-project.eu/wp-content/uploads/2022/05/GRANteD-Equality-Policy-Gender-Bias-Risk-Analysis.pdf>
- 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. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350506817693868>
- Jordão, C., & Diogo, S., (2022). Steps towards the Integration of the Gender and Sex Dimension in R&I: The Case of a Public University. *Education Sciences*, 13(1), 35. MDPI AG. DOI: <http://dx.doi.org/10.3390/educsci13010035>
- Knapieńska A. & Chrobak-Tatara M., (2023). D6.1– Benchmarking analysis of monitoring/evaluation of GEPs, GENDERACTIONplus. Available at: https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2023/07/GENDERACTIONplus_D6.1_Benchmarking-analysis-of-monitoringevaluation-of-GEPs.pdf

- 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. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10033095>
- Lätti, J., (2017). Individualized sex equality in transforming Finnish academia. *European Educational Research Journal*, 16(2-3), 258-276. DOI: <https://doi.org/10.1177/1474904116668184>
- Linková, M., & Mergaert, L., (2021). Negotiating change for gender equality: identifying leverages, overcoming barriers. *Investigaciones Feministas*, 12(2). DOI: <https://doi.org/10.5209/infe.72319>
- LERU, (2018). Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers – And what to do about it. Advice Paper n°23. Available at: <https://www.leru.org/files/Publications/Implicit-bias-in-academia-Full-Paper.pdf>
- Lombardo, E., & Mergaert, L., (2013). Gender mainstreaming and resistance to gender training: A framework for studying implementation. *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 21(4), 296-31. DOI: <https://doi.org/10.1080/08038740.2013.851115>
- 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: <https://doi.org/10.3390/socsci11090379>
- Müller, J., (2023). D3.6 Methodological framework for QCA-based research Report of INSPIRE project. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10043270>
- 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. DOI: <https://doi.org/10.1080/03080188.2020.1737903>
- Patton. M. Q., (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications. ISBN: 0-7619-1971-6
- 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. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2019.101726>

- 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. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7585857>
- Reidl, S., Beranek S., & Holzinger. F., (2022). 'Benefits and Limits of a CoP Approach to Promote Gender Equality in R&I'. In A Community of Practice Approach to Improving Gender Equality in Research, edited by Rachel Palmén and Jörg Müller, 168–86. London: Routledge. ISBN 9781032126432
- Rosa, R., & Clavero, S., (2022). Gender equality in higher education and research. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 1-7. DOI: <https://doi.org/10.1080/09589236.2022.2007446>
- Rosa, R., Drew, E., & Canavan, S., (2020). An overview of gender inequality in EU universities. *The Gender-Sensitive University*, 1-15. ISBN 9781003001348
- Roggeband, C., (2018). The good, the bad, and the ugly: Making sense of opposition to feminisms from a social-movement perspective. In *Varieties of opposition to gender equality in Europe* (pp. 19-37). Routledge. ISBN: 9781138649606
- Sangiuliano B., M., (2019). Planning Institutional Change for Gender Equality in Research Reflections from a Study on GEPs Implementation in Europe: Reflections from a Study on GEPs Implementation in Europe. DOI: <https://doi.org/10.30687/978-88-6969-334-2/011>
- Sangiuliano, M., Karydou, K., & Kyrkou, D., (2023). It's all about Priorities: Tips for Successfully Implementing Gender Equality Actions. In *International Conference on Gender Research* (Vol. 6, No. 1, pp. 308-311). DOI: <https://doi.org/10.34190/icgr.6.1.1006>
- 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. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2019.101749>
- Slovenian Presidency of the European Council, (2021): Ljubljana Declaration on Gender Equality in R&I. Available at: https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-_endorsed_final.pdf
- Spasova, L., Leone, C., & Bencivenga, R., (2022). MILIEU H2020 Project 'Women, Disability and

- Inclusion': Introducing the Project. In ICGR 2022 5th International Conference on Gender Research. Academic Conferences and publishing limited. DOI: <https://doi.org/10.34190/icgr.5.1.192>
- Tardos, K., & Paksi, V., (2021). Can Equality Plans Contribute to the Sustainable Development Goal Linked to Gender Equality in Higher Education and Research Performing Organisations?. *EDUKACJA EKONOMISTÓW I MENEDŻERÓW= EDUCATION OF ECONOMISTS AND MANAGERS*, 62(4), 35-53. DOI: <https://doi.org/10.33119/EEIM.2021.62.2>
- Tăriceanu, A., (2022), "Promoting Gender Studies in Romania – Working in a Difficult Context", Wroblewski, A. and Palmén, R. (Ed.) *Overcoming the Challenge of Structural Change in Research Organisations – A Reflexive Approach to Gender Equality*, Emerald Publishing Limited, Leeds, pp. 125-141. DOI: <https://doi.org/10.1108/978-1-80262-119-820221008>
- 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. DOI: <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1935804>
- Tildesley, R., Lombardo, E., & Verge, T., (2022). Power struggles in the implementation of gender equality policies: the politics of resistance and counter-resistance in universities. *Politics & Gender*, 18(4), 879-910. DOI: <https://doi.org/10.1017/S1743923X21000167>
- Tzanakou, C., (2019). Unintended Consequences of Gender-Equality Plans. *Nature* 570 (7761), 277. DOI: <https://doi.org/10.1038/d41586-019-01904-1>
- 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. DOI: <https://doi.org/10.1111/gwao.12336>
- Verloo, M. (Ed.), (2018). *Varieties of opposition to gender equality in Europe*. Routledge. ISBN 9781138649613
- Wroblewski, A., (2020): Report on Monitoring of ERA Priority 4 Implementation, Gender Action, Prague: ISAS. Available at: https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/06/D3.2_MonitoringERApriority4implementation.pdf
- 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: <https://doi.org/10.1111/gwao.12760>

Zabaniotou, A., Boukamel, O., & Tsirogianni, A., (2021). Network assessment: Design of a framework and indicators for monitoring and self-assessment of a customized gender equality plan in the Mediterranean Engineering Education context. *Evaluation and Program Planning*, 87, 101932. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2021.101932>

Παράρτημα Ι: Λίστα ιδρυματικών ΣΔΙΦ

Ίδρυμα	Σύνδεσμος ΣΔΙΦ	Διάρκεια ΣΔΙΦ
Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης	https://www.auth.gr/wp-content/uploads/ΣΔΙΦ_ΑΠΘ_2022_2024.pdf	2022-2024
Ανώτατη Σχολή Καλών Τεχνών	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.-εγκεκριμένο-από-την-Σύγκλητο-Συνεδρίαση-14.07.2022.pdf	2022-2024
Γεωπονικό Πανεπιστήμιο	https://docs.aua.gr/sites/default/files/attachedannouncements/ΣΧΕΔΙΟ%20ΔΡΑΣΗΣ%20ΓΙΑ%20ΤΗΝ%20ΙΣΟΤΗΤΑ%20ΦΥΛΩΝ%20ΓΠΑ.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	https://duth.gr/Portals/0/Sxedio%20Dra-sis%20EIF.pdf	2021
Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο	Μη δημοσιευμένο	2022-2027
Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών	https://hub.uoa.gr/wp-content/uploads/2022/06/ΣΔΕΙ-ΕΚΠΑ1.pdf	2022-2026
Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο	http://gender-equality.ntua.gr/media/k2/attachments/Σχέδιο_Δρά.pdf	2022
Ελληνικό Μεσογειακό Πανεπιστήμιο	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	https://isotita.aueb.gr/media/attachments/2022/04/14/programmadrasewn.pdf	2022-2024
Πανεπιστήμιο Μακεδονίας	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	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/PTh%20ISDIF%20Panepistimio%20Thessalias_Idrymatiko%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	Μη δημοσιευμένο	
Εθνικό Ίδρυμα Ερευνών	http://www.eie.gr/documents/GEP_1stEdition_Jan2022.pdf	2022-2024
Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας	https://www.forth.gr/_gfx/pdf/FORTH_GEP.pdf	2011
«ΑΘΗΝΑ» - Ερευνητικό Κέντρο Καινοτομίας στις Τεχνολογίες της Πληροφορίας, των Επικοινωνιών και της Γνώσης	https://www.athenarc.gr/sites/default/files/gender_plan_athena_rc.pdf	2021-2023
Εθνικό Αστεροσκοπείο Αθηνών	https://www.noa.gr/wp-content/uploads/2023/06/GENDER_EQUALITY_ACTION_PLAN_GREEK.pdf	2022-2024
Εθνικό Κέντρο Έρευνας και	https://www.certh.gr/dat/4F4B18DB/file.pdf	2021

Τεχνολογικής Ανάπτυξης		
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	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	Μη δημοσιευμένο	
Ερευνητικό Κέντρο Βιοϊατρικών Επιστημών "Αλέξανδρος Φλέμινγκ"	Μη δημοσιευμένο	
Ίδρυμα Ιατροβιολογικών Ερευνών της Ακαδημίας Αθηνών	Μη δημοσιευμένο	
Μπενάκειο Φυτοπαθολογικό Ινστιτούτο	https://www.bpi.gr/files/Σχέδιο%20Δράσης%20Ισότητας%20Φύλων2022.pdf	2022
Ελληνικό Ινστιτούτο Παστέρ	Μη δημοσιευμένο	
Κέντρο Καινοτομίας για τις Γυναίκες	Μη δημοσιευμένο	

Πίνακας 2 ΣΔΙΦ πανεπιστημιακών και ερευνητικών ιδρυμάτων (Τελευταία πρόσβαση 13/4/2024)

Παράρτημα II: Δράσεις ΣΔΙΦ ανά προτεινόμενο τομέα παρέμβασης

Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού	Λήψη αποφάσεων και θέσεις ευθύνης	Διάσταση του φύλου στην έρευνα και τη διδασκαλία	Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	Αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης
<p>Δράσεις ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης</p> <p>Συλλογή και παρακολούθηση στοιχείων</p> <p>Πολιτικές προσλήψεων (Ποσοτώσεις φύλου σε επιτροπές αξιολόγησης αιτήσεων, ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και της ποικιλομορφίας (diversity) στις προκηρύξεις για απασχόληση κ.α.)</p> <p>Πρωθητικές δράσεις του ερευνητικού έργου γυναικών</p>	<p>Δράσεις ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης</p> <p>Συμβουλευτική καθοδήγηση (mentoring) προς γυναίκες</p> <p>Ποσοτώσεις φύλου</p> <p>Εισαγωγή της αρχής της ισότητας και της συμπεριληπτικότητας σε κανονισμούς, διαδικασίες και πρακτικές του οργανισμού</p> <p>Διακρίσεις για γυναίκες σε θέσεις ευθύνης</p>	<p>Δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης</p> <p>Δράσεις κατάρτισης και εκπόνησης οδηγιών για ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις ερευνητικές δραστηριότητες</p> <p>Σύνταξη/Προσαρμογή κώδικα δεοντολογίας για την Ισότητα των Φύλων στην Έρευνα</p> <p>Διερεύνηση ή και ίδρυση Προγραμμάτων Μεταπτυχιακών</p>	<p>Δράσεις εκπαίδευσης, ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης σχετικά με θέματα ανισοτήτων και άλλων διακρίσεων</p> <p>Σχεδιασμό οδηγιών για την εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής</p> <p>Δράσεις υπέρβασης γλωσσικού σεξισμού</p> <p>Ενίσχυση υποδομών (π.χ. πρόβλεψη για ενίσχυση παιδικών σταθμών και πρόβλεψη δομών φύλαξης παιδιών</p>	<p>Δράσεις ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης για περιστατικά έμφυλης βίας, διακρίσεων και σεξουαλικής παρενόχλησης</p> <p>Δημιουργία οδηγιών και κωδικοποίηση του τι συνιστά καταχρηστική ή κακοποιητική συμπεριφορά</p> <p>Συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων για την έκταση του φαινομένου</p> <p>Παρεμβάσεις σε καταστατικά κείμενα του ιδρύματος ή ενεργούς θεσμούς προκειμένου να εναρμονιστούν με τις διεθνείς και εθνικές επιταγές</p>

<p>Σεμινάρια ενδυνάμωσης για γυναίκες</p>		<p>Σπουδών στις Σπουδές Φύλου</p> <p>Προώθηση της ένταξης της διάστασης του φύλου στην αξιολόγηση των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών</p> <p>Υποτροφίες/Βραβεία και ισόρροπη κατανομή αυτών</p> <p>Ισόρροπη συμμετοχή ατόμων στις ερευνητικές ομάδες</p> <p>Καταγραφή έμφυλων προκαταλήψεων και διακρίσεων με βάση το φύλο στο χώρο της έρευνας και της διδασκαλίας</p>	<p>Προσαρμογή ευέλικτης και εξ αποστάσεως εργασίας</p> <p>Ενθάρρυνση ανδρών για τη λήψη γονικής άδειας</p>	<p>για την ισότητα των φύλων και τα ανθρώπινα δικαιώματα</p> <p>Ανάπτυξη μηχανισμού καταγγελιών</p> <p>Πρωτόκολλα διαχείρισης καταγγελιών</p> <p>Παροχή συνδρομής προς θύματα διακρίσεων</p> <p>Σύναψη συνεργειών με εξωτερικούς δρώντες/εμπειρογνώμονες</p>
---	--	---	--	--

		Υποστηρικτικές δράσεις για γυναίκες που επιστρέφουν από γονική άδεια		
--	--	---	--	--

Πίνακας 3 Δράσεις ΣΔΙΦ ανά προτεινόμενο τομέα παρέμβασης (Πηγή: Ίδια επεξεργασία)

Παράρτημα III: 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 συνεντευξιαζόμενες/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:

- Τι επίδραση έχουν οι εθνικές και διεθνείς πολιτικές 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;
- Ποιες αντιστάσεις εμπόδια υπήρξαν κατά τη διαδικασία του ΣΔΙΦ;
- Ποιες εσωτερικές διαδικασίες λειτουργούν θετικά/αρνητικά στη διαδικασία του ΣΔΙΦ;
- Ποιος ο ρόλος των δεδομένων και των δεικτών στη διαδικασία του ΣΔΙΦ;
- Πώς επηρεάζει τη διαδικασία του ΣΔΙΦ η ύπαρξη ή η απουσία πόρων;
- Πως συμβάλλει η ύπαρξη εμπειρογνωμοσύνης σε έμφυλα ζητήματα εντός του ιδρύματος στη διαδικασία του ΣΔΙΦ;
- Τι ρόλο διαδραματίζει επικοινωνία και η διαφάνεια των δράσεων 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;

- Πως επηρεάζει τη διαδικασία του ΣΔΙΦ το υφιστάμενο κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό πλαίσιο;
- Οι συνέργειες με εσωτερικούς και εξωτερικούς δρώντες επηρεάζουν τη διαδικασία 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 ενότητων σύμφωνα με τις οποίες τα ποιοτικά δεδομένα, ελήφθησαν υπόψη τόσο σημεία ειδικού ενδιαφέροντος που εντοπίζονται στη σχετική βιβλιογραφία όσο και οι θεματικές περιοχές που προέκυψαν μέσω των συνεντεύξεων.

Παράρτημα IV: Κωδικοποίηση συνεντεύξεων

Ίδρυμα	Κωδικός συνέντευξης
Πανεπιστήμιο 1	Π1
Πανεπιστήμιο 2	Π2
Πανεπιστήμιο 3	Π3
Πανεπιστήμιο 4	Π4&Π5
Πανεπιστήμιο 5	Π6
Πανεπιστήμιο 6	Π7
Πανεπιστήμιο 7	Π8&Π9
Πανεπιστήμιο 8	Π10&Π11
Πανεπιστήμιο 9	Π12&Π13
Πανεπιστήμιο 10	Π14
EK 1	EK15
EK 2	EK16
EK 3	EK17
EK 4	EK18
EK 5	EK19, EK20 & EK21

Πίνακας 4 Κωδικοποίηση συνεντεύξεων