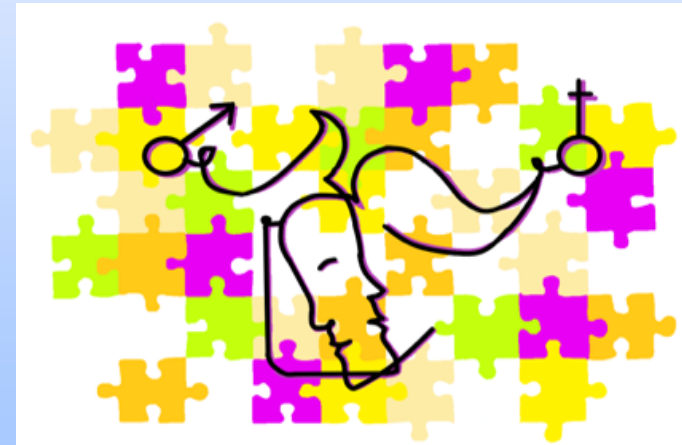


# Η στρατηγική για τη διασφάλιση της ποιότητας ως πρόκληση και προοπτική για το ΕΚΠΑ

18/7/2023

Μαίρη Λεοντσίνη  
Καθηγήτρια ΤΕΑΠΗ  
Πρόεδρος της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων  
και καταπολέμησης των διακρίσεων



## Οι στόχοι για τη βιώσιμη ανάπτυξη από τον ΟΗΕ

### Στόχος 5:

Επιτυγχάνουμε την **ισότητα των φύλων** και τη χειραφέτηση όλων των γυναικών και κοριτσιών  
Τερματισμός κάθε μορφής διακρίσεων κατά των γυναικών και κοριτσιών, οπουδήποτε.

Εξάλειψη όλων των μορφών βίας κατά όλων των γυναικών και κοριτσιών, τόσο στην ιδιωτική όσο και στη δημόσια ζωή, συμπεριλαμβανομένης της εμπορίας ανθρώπων καθώς και της σεξουαλικής και κάθε άλλου είδους εκμετάλλευσης.

Αναγνώριση και εκτίμηση της μη αμειβόμενης φροντίδας και οικιακής εργασίας, μέσω της παροχής δημόσιων υπηρεσιών,

υποδομών και πολιτικών κοινωνικής προστασίας, και της προαγωγής της κοινής ευθύνης μέσα σε ένα νοικοκυριό και στην οικογένεια, ανάλογα με τις εκάστοτε εθνικές ιδιαιτερότητες.

Διασφάλιση της πλήρους και αποτελεσματικής συμμετοχής καθώς και των ισότιμων ευκαιριών ανάληψης ηγετικού ρόλου των γυναικών σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων στην πολιτική, οικονομική και δημόσια ζωή.

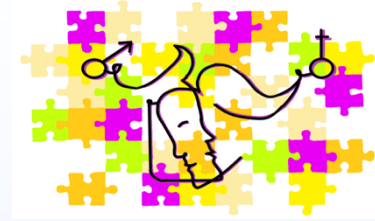
Ενίσχυση της χρήσης της τεχνολογίας γενικής εφαρμογής, και ιδίως της τεχνολογίας της πληροφορίας και των επικοινωνιών, προωθώντας έτσι την ενδυνάμωση των γυναικών.

Υιοθέτηση και ενίσχυση ορθών πολιτικών και εφαρμόσιμων νομοθεσιών που αποβλέπουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων και τη χειραφέτηση των γυναικών και των κοριτσιών σε όλα τα επίπεδα.

## Τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) στα ΑΕΙ ως κριτήριο επιλεξιμότητας στο πρόγραμμα Horizon Europe

Πέντε θεματικές περιοχές:

1. Ισορροπία εργασιακής-προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα
2. Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων
3. Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις και την εργασιακή πρόοδο
4. Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο
5. Μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία συμπεριλαμβανόμενης της σεξουαλικής παρενόχλησης

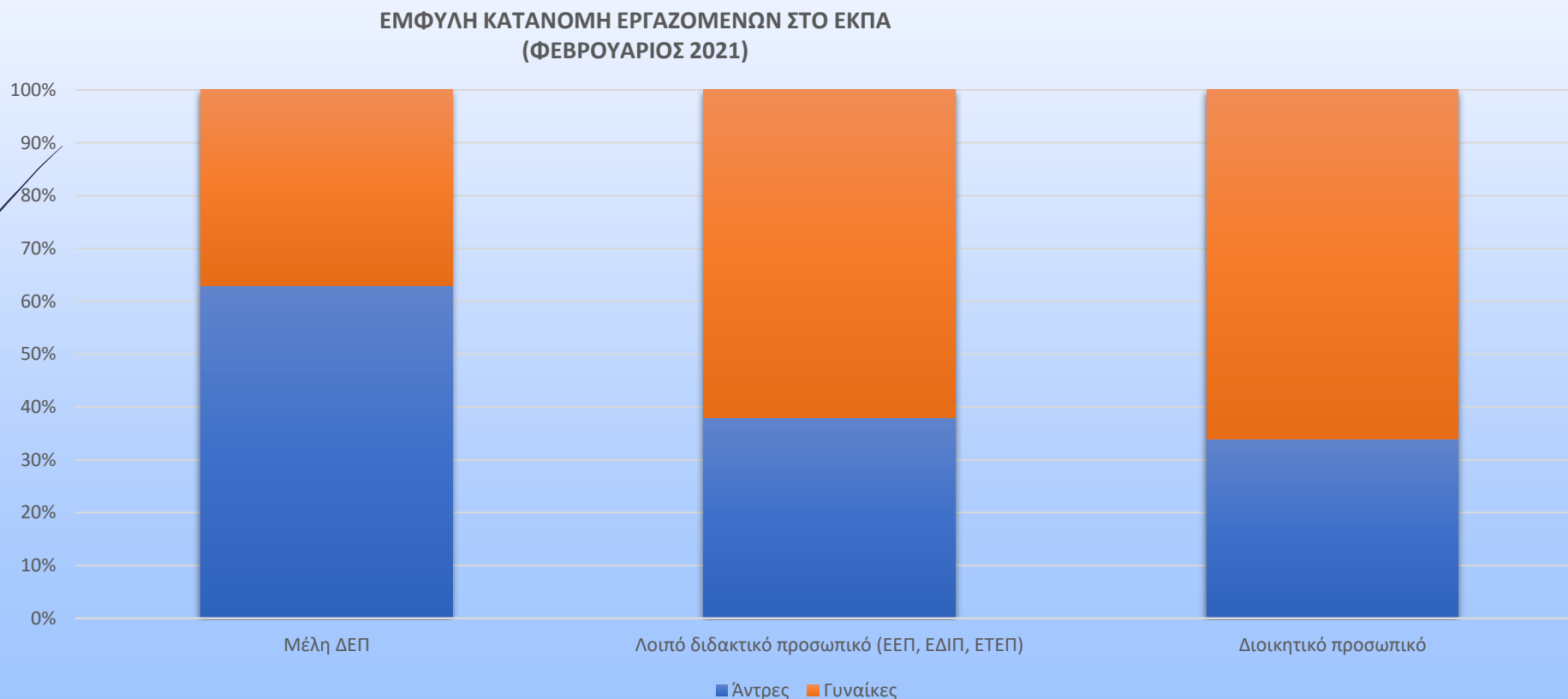


# Σχέδιο Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα 2022- 2026

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και καταπολέμησης των διακρίσεων (ΕΙΦ),  
ΕΚΠΑ

# Ανάλυση ως προς το φύλο διαθέσιμων δεδομένων στο ΕΚΠΑ

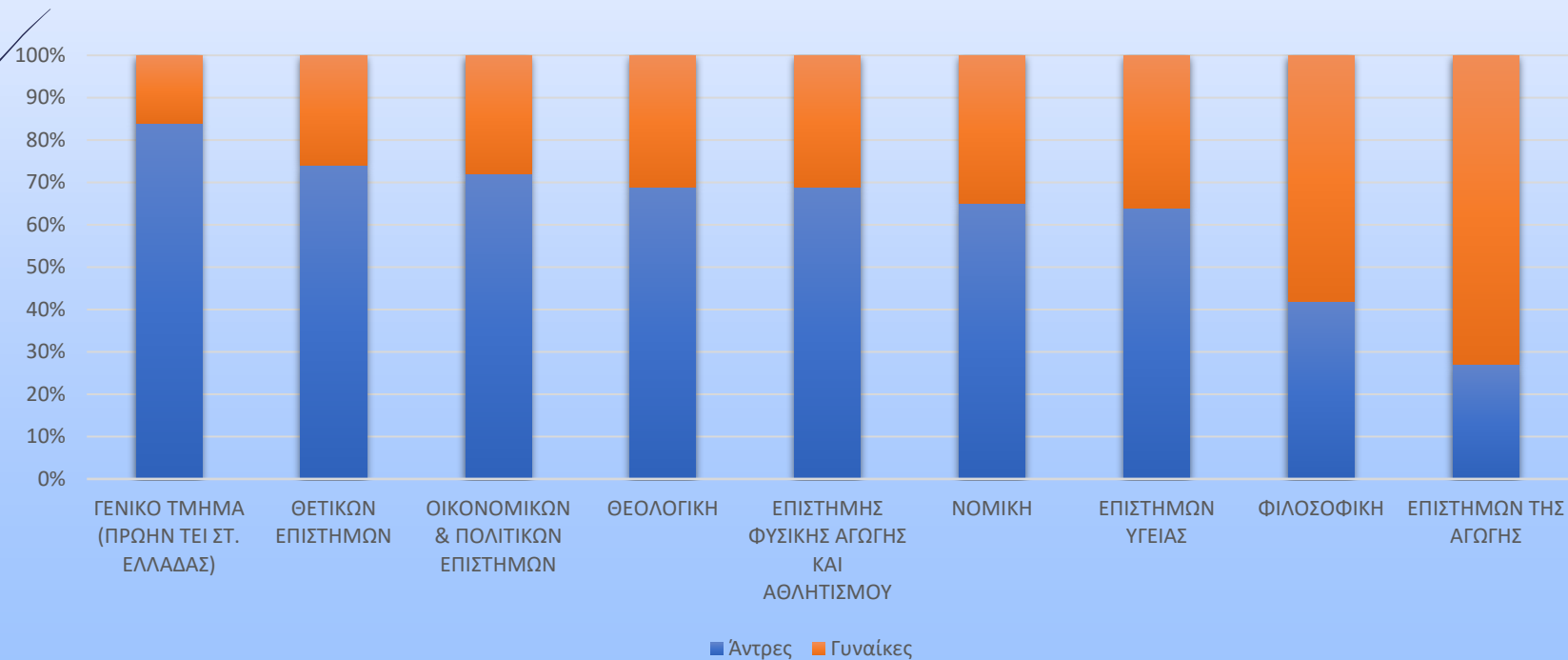
Οι γυναίκες αποτελούν το **37% των μελών ΔΕΠ**, το 62% του λοιπού διδακτικού, εργαστηριακού και τεχνικού προσωπικού και το 66% του διοικητικού προσωπικού.



# Μέλη ΔΕΠ

Οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ αποτελούν το 37% του συνόλου των μελών ΔΕΠ του ΕΚΠΑ. Αυτό το ποσοστό παρουσιάζει διακυμάνσεις, με τις γυναίκες να αποτελούν μόλις το 16% στο Γενικό Τμήμα (πρώην ΤΕΙ Στ. Ελλάδας), το 26% στη Σχολή Θετικών Επιστημών, το 28% στη Σχολή Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών, το 31% στη Θεολογική και τη Σχολή Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού, το 35% στη Νομική Σχολή και το 36% στη Σχολή Επιστημών Υγείας, ενώ αποτελούν την πλειονότητα στη Φιλοσοφική Σχολή με 58% και στη Σχολή Επιστημών της Αγωγής με 73%.

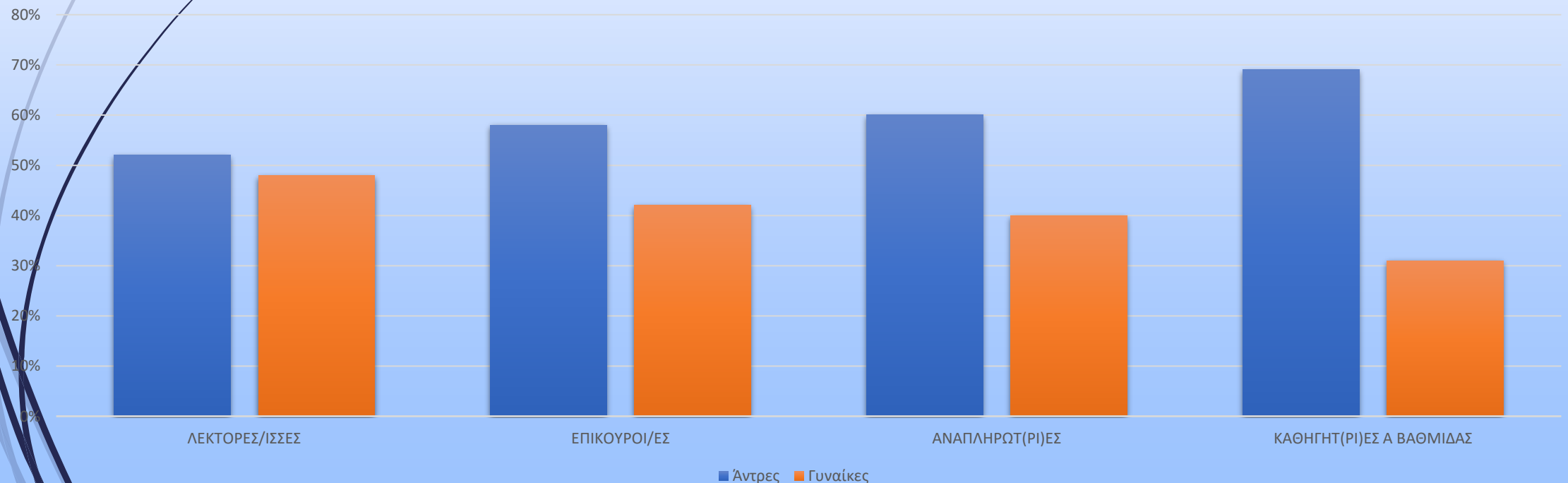
ΕΜΦΥΛΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΜΕΛΩΝ ΔΕΠ ΑΝΑ ΣΧΟΛΗ  
(ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2021)



# Μέλη ΔΕΠ ανά καθηγητική βαθμίδα

Όσον αφορά την έμφυλη κατανομή των μελών ΔΕΠ ανά βαθμίδα στις σχολές του ΕΚΠΑ, υπάρχει ένα **σαφές προβάδισμα των αντρών έναντι των γυναικών σε όλες τις βαθμίδες ΔΕΠ**. Οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ αποτελούν το 48% των λεκτόρων, το 42% των επίκουρων καθηγητών/ριών, το 40% των αναπληρωτών/ριών καθηγητών/ριών και το 31% των καθηγητών/ριών Α' βαθμίδας. Είναι προφανές ότι **η αναλογία γυναικών/αντρών μελών ΔΕΠ είναι αντιστρόφως ανάλογη της βαθμίδας** στην οποία αναφερόμαστε.

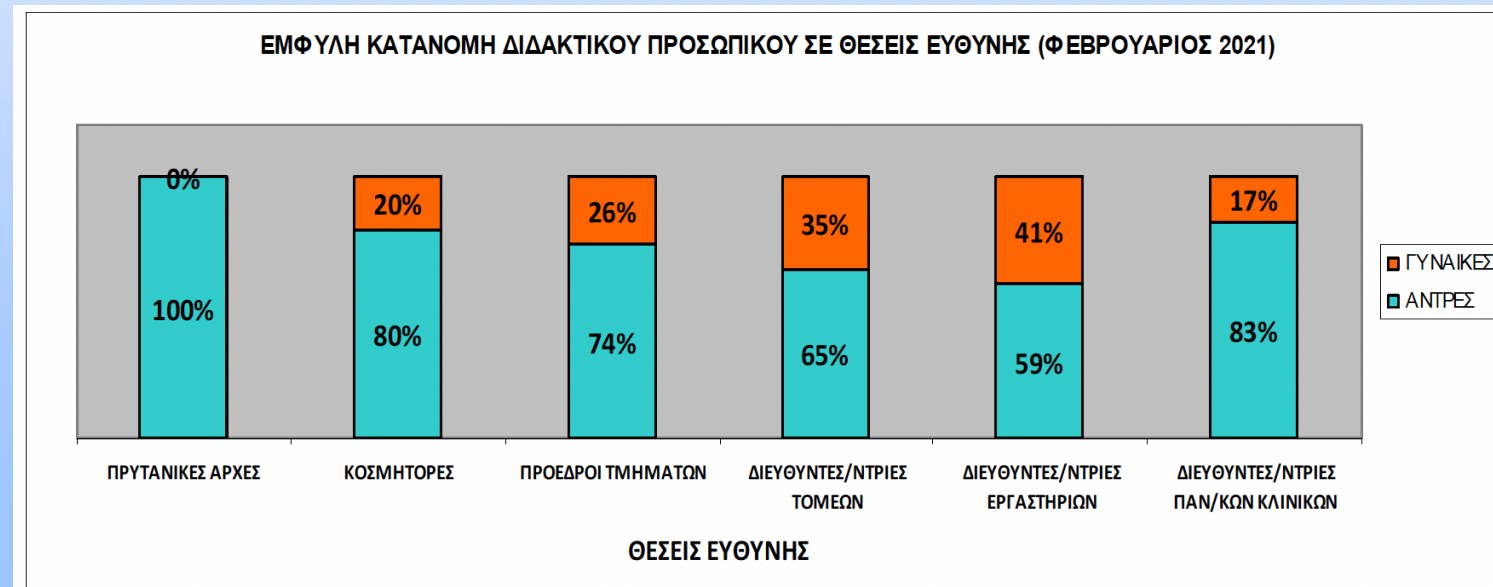
ΕΜΦΥΛΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΜΕΛΩΝ ΔΕΠ ΑΝΑ ΒΑΘΜΙΔΑ  
(ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2021)



# Μέλη ΔΕΠ: Θέσεις ευθύνης

Τον Φεβρουάριο του 2021 στο σύνολο των κοσμητόρων 80% ήταν άντρες, στο σύνολο των προέδρων τμημάτων 74% ήταν άντρες, στο σύνολο των διευθυντών/ ριών τομέων 65% ήταν άντρες, στο σύνολο των διευθυντών, -ριών εργαστηρίων 59% ήταν άντρες και **στο σύνολο των διευθυντών, -ριών πανεπιστημιακών κλινικών 83% ήταν άντρες. Τέλος, καμία γυναίκα πρότανης δεν έχει εκλεγεί μέχρι στιγμής.**

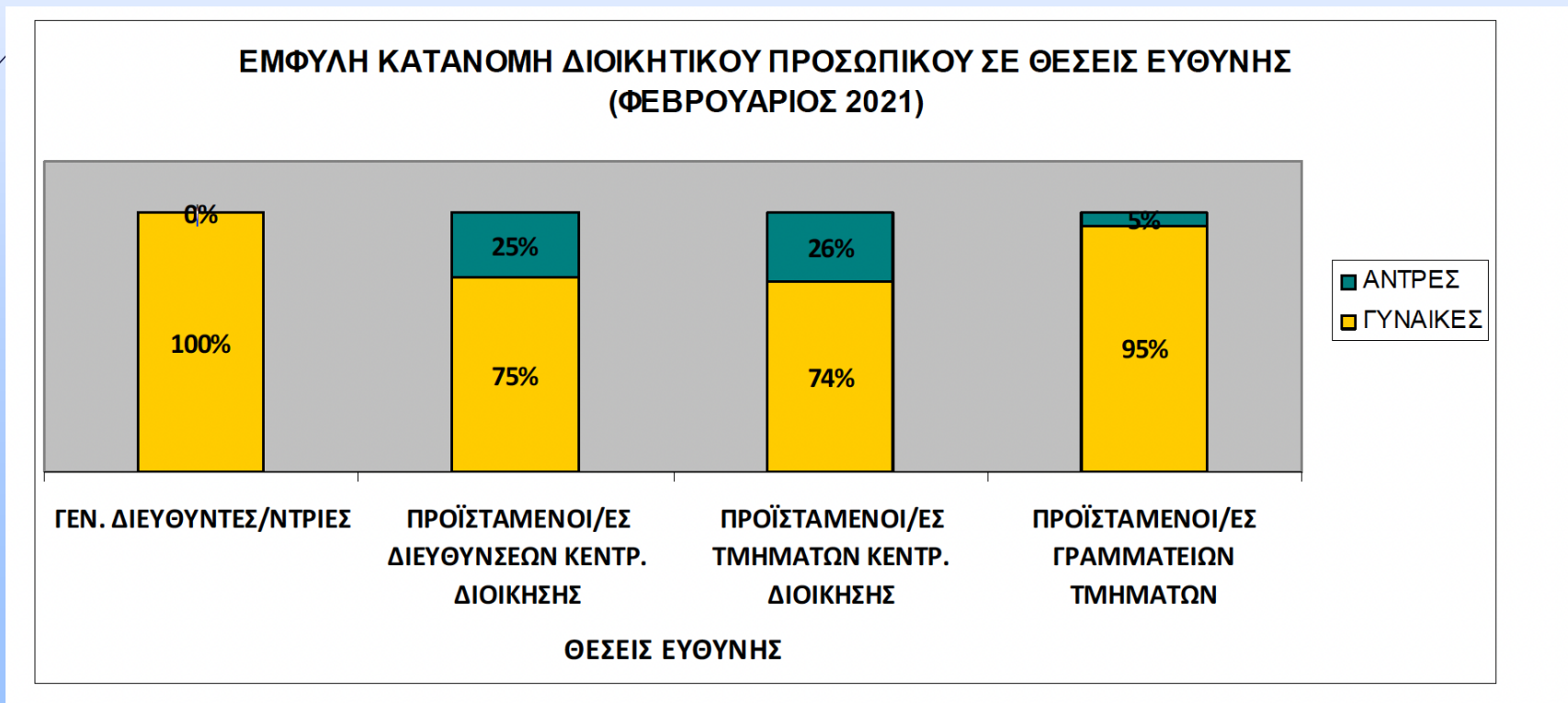
Σύμφωνα με νεότερα στοιχεία της ΕΙΦ του ΕΚΠΑ για τον **Δεκέμβριο του 2021**, στη **θέση των κοσμητόρων βρίσκονται 10 άντρες (100%)** και στη θέση προέδρων τμημάτων βρίσκονται 29 άντρες και 10 γυναίκες. Παρατηρείται ότι **ακόμη και στις 2 σχολές, στις οποίες οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ είναι περισσότερες από τους άντρες (Φιλοσοφική και Επιστημών της Αγωγής), στη θέση του κοσμητόρα/της κοσμητόρισσας βρίσκονται άντρες**, καθώς και ότι τα 8 από τα 13 τμήματα της Φιλοσοφικής Σχολής έχουν άντρα πρόεδρο.





# Διοικητικό προσωπικό

- Παρατηρείται σημαντική διαφοροποίηση όσον αφορά την έμφυλη κατανομή μεταξύ μελών ΔΕΠ και μελών διοικητικού προσωπικού με τις γυναίκες να κατέχουν θέσεις ευθύνης στον τομέα της διοίκησης, αλλά λιγότερο στη διδασκαλία και την έρευνα. Το παραπάνω γεγονός αναδεικνύει και μια διάχυτη κοινωνική και έμφυλη προκατάληψη στο χώρο εργασίας που θέλει τις γυναίκες να αναλαμβάνουν ρόλους διοικητικής ευθύνης ή υποστήριξης και όχι να ηγούνται της ερευνητικής και εκπαιδευτικής διαδικασίας σε θέσεις προέδρων τμημάτων, διευθυντριών εργαστηρίων, κλινικών κλπ. Πιο συγκεκριμένα, στο σύνολο των προϊσταμένων διευθύνσεων κεντρικής διοίκησης 75% είναι γυναίκες, στο σύνολο των προϊσταμένων τμημάτων κεντρικής διοίκησης 74% είναι γυναίκες, στο σύνολο των προϊσταμένων γραμματειών τμημάτων 95% είναι γυναίκες.



# Συμπεράσματα ανάλυσης έμφυλου χάρτη

Οι εργαζόμενες φαίνεται να καταλαμβάνουν περισσότερες θέσεις διοικητικών καθηκόντων και λοιπού διδακτικού, εργαστηριακού και τεχνικού προσωπικού, ενώ **υποεκπροσωπούνται με μεγάλη διαφορά στο διδακτικό έργο από θέσεις ΔΕΠ (37% γυναίκες).**

- ▶ Παρότι οι **γυναίκες απόφοιτες μεταπτυχιακού ή διδακτορικού επιπέδου υπερτερούν αριθμητικά, αυτή η έμφυλη πραγματικότητα δεν αναδύεται όταν εξετάζουμε την έμφυλη κατανομή μελών ΔΕΠ.**
- ▶ Όσο ανεβαίνουμε στην ιεραρχία των μελών ΔΕΠ, βλέπουμε λιγότερες γυναίκες στις υψηλότερες βαθμίδες, επομένως **στην κατηγορία των μελών ΔΕΠ εντοπίζεται το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, δηλαδή ανομολόγητα και εν πολλοίς αόρατα εμπόδια, τα οποία αποτρέπουν τις γυναίκες να ανελιχθούν στην ιεραρχία του επαγγέλματός τους.**
- ▶ Οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ έχουν περισσότερες πιθανότητες επαγγελματικής ανόδου σε αντικείμενα και σχολές που συνηθίζεται να συνδέονται με υπηρεσίες φροντίδας και τα οποία δεν προτιμώνται **εξίσου από άντρες** (νοσηλευτική, παιδαγωγικά τμήματα δημοτικής και προσχολικής αγωγής, τμήματα φιλολογίας, ορισμένα τμήματα ανθρωπιστικών επιστημών)
- ▶ Οι γυναίκες **διοικητικοί υπάλληλοι, αντιθέτως, έχουν αυξημένες πιθανότητες να ανέλθουν στην ιεραρχία** της διοίκησης και να καταλάβουν θέσεις ευθύνης.
- ▶ Η κατανομή των μαθημάτων με κύριο άξονα τις σπουδές φύλου ή/και με αναφορές ή ενότητες στις έμφυλες σχέσεις αναδεικνύει ότι **η αναλυτική κατηγορία του φύλου ως συγκροτητική των κοινωνικών σχέσεων, θεσμών, επιστημών αλλά και της ίδιας της γνώσης αναγνωρίζεται μόνο ως μία εν πολλοίς επιμέρους θεματική και δεν συμπεριλαμβάνεται στο σύνολο των προπτυχιακών και μεταπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών.**

## Συμπεράσματα ανάλυσης έμφυλου χάρτη

Παρότι το φαινόμενο **της γυάλινης οροφής** τεκμηριώνεται με ποσοτικές μετρήσεις, ο εντοπισμός του από μόνος του δεν μας πληροφορεί για τους λόγους και τις διαδικασίες μέσω των οποίων παγιώνεται αυτή η εικόνα έμφυλης ανισότητας, ούτε για τις στρατηγικές τις οποίες επινοούν οι γυναίκες πανεπιστημιακοί για να αντιμετωπίσουν τα εμπόδια που συναντούν. Θα λέγαμε ότι **το φαινόμενο της γυάλινης οροφής είναι το σύμπτωμα ευρύτερων έμφυλων ανισοτήτων και των τρόπων με τους οποίους αυτές εκδηλώνονται και (ανα)παράγονται στο Πανεπιστήμιο**. Τα κοινωνικά εμπόδια, τα οποία συναντούν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους για επαγγελματική ανέλιξη στο Πανεπιστήμιο, συχνά συνδέονται με την **(ανα)παραγωγή σεξιστικών λόγων, αναπαραστάσεων και πρακτικών στις διαδικασίες του Πανεπιστημίου, με τη δυσανάλογη επιφόρτιση των γυναικών με τις οικιακές φροντίδες (π.χ. φροντίδα/ευθύνη παιδιών, εξαρτώμενων μελών της οικογένειας και οικιακών εργασιών) και με τη σεξουαλική παρενόχληση** (Armenti\* 2004; Finkel, Olswang & She 1994; Lindquist & McKay 2018; Williams 2005; Winkler 2000).

Προφανώς υπάρχει ανάγκη για περισσότερα ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα, ώστε να διαφωτιστούν οι ακριβείς μηχανισμοί μέσω των οποίων οι γυναίκες συναντούν περισσότερα εμπόδια στην ισότιμη πρόσβαση και ανέλιξη στο Πανεπιστήμιο, σε σχέση με τους άντρες.

# Παρατηρητήριο για την Έμφυλη Ισότητα

Για την αποτελεσματική υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης για την Έμφυλη Ισότητα του ΕΚΠΑ προτείνεται η σύσταση του «Παρατηρητηρίου για την Έμφυλη Ισότητα»

Δράσεις με τους ακόλουθους στόχους:

Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα

Έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και στις θέσεις λήψης αποφάσεων

Έμφυλη ισότητα στις προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη

Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο ερευνητικό και εκπαιδευτικό περιεχόμενο

Μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία

## Πού βρισκόμαστε;

Έναρξη της λειτουργίας του Παρατηρητηρίου. **Ανάγκη για ένταξη του Παρατηρητηρίου στις Μονάδες του ΕΚΠΑ και συμπερίληψη στο Οργανόγραμμα.**

Συμμετοχή στο Δίκτυο Επιτροπών Ισότητας των Φύλων


Προετοιμασία πλατφόρμας για την αναφορά / καταγγελία διακρίσεων λόγω φύλου ή / και σεξουαλικού προσανατολισμού

Μνημόνιο Συνεργασίας μεταξύ ΕΚΠΑ και Κοινωφελούς Ιδρύματος με την επωνυμία «Ίδρυμα Μαραγκοπούλου για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα» για παροχή δωρεάν νομικής στήριξης σε θύματα διακρίσεων λόγω φύλου ή/και σεξουαλικού προσανατολισμού

Προετοιμασία παροχής ι ψυχολογικής στήριξης σε θύματα διακρίσεων λόγω φύλου ή/και σεξουαλικού προσανατολισμού

Προσπάθειες για ένταξη των δράσεων των Παρατηρητηρίων / Μονάδων Ισότητας στο ΕΣΠΑ του Υπουργείου Παιδείας

Προετοιμασία podcasts για ενημέρωση όλων των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας σε σχέση με τα μέτρα που προβλέπονται για την αντιμετώπιση των διακρίσεων λόγω φύλου ή/και σεξουαλικού προσανατολισμού



**Στην 9η θέση παγκοσμίως το ΕΚΠΑ  
για την πολιτική του σε θέματα  
«Ισότητας των φύλων» σύμφωνα  
με την Κατάταξη**

**Times Higher Education Impact Ranking μεταξύ  
1081 πανεπιστημίων με συνολική βαθμολογία 75,9  
ανεβαίνοντας 64 θέσεις από την 75<sup>η</sup> του 2022.**