



ΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ
ΣΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ 2022-2025

Το *Ιδρυματικό Σχέδιο Δράσης για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων* υποβλήθηκε στη Σύγκλητο του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας από την **Επιτροπή Ισότητας των Φύλων** και εγκρίθηκε ομόφωνα στην αρ. 275/22-7-2022 συνεδρίαση της Συγκλήτου του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας

Ιούλιος 2022

Το Ιδρυματικό Σχέδιο Δράσης για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας για τα έτη 2022-2025 διαμορφώθηκε με την ευθύνη της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας. Τα μέλη της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων είναι:

Έλενα Τζελέπη Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας, και Πρόεδρος της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων,

Ελένη Ανδρέου Καθηγήτρια, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, και Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων,

Ίρις Λυκουριώτη Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Αρχιτεκτόνων Μηχανικών, και Αντιπρόεδρος της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων,

Αχιλλέας Αναγνωστόπουλος Μέλος ΕΔΙΠ, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων,

Ευθυμία Πάττα Προϊσταμένη, Τμήμα Περιουσίας της Δ/σης Οικονομικής Διαχείρισης και Αν. Προϊσταμένη, Γραμματεία της Σχολής Επιστημών Υγείας,

Παντελής Προμπονάς Υποψήφιος Διδάκτορας, Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας,

Χριστίνα Ρούση-Βέργου Επίκουρη καθηγήτρια, Παιδαγωγικό Τμήμα Ειδικής Αγωγής,

Ευγενία Σηφάκη Επίκουρη Καθηγήτρια, Παιδαγωγικό Τμήμα Προσχολικής Εκπαίδευσης,

Άννα Χρονάκη Καθηγήτρια, Παιδαγωγικό Τμήμα Προσχολικής Εκπαίδευσης

Οι ερευνήτριες του Ιδρυματικού Σχεδίου Δράσης του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας είναι:

Αλίκη Θεοδοσίου Υποψήφια διδακτόρισα, Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας,

Αθηνά Παπαναγιώτου Μεταδιδακτορική ερευνήτρια ΕΛΙΔΕΚ, Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, και νομικός,

Βάλια Παπαστάμου Υποψήφια διδακτόρισα, Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	2
Κεφάλαιο I. Κριτικές επιστημολογίες και θεσμικές παρεμβάσεις	5
A. Εννοιολογικό πλαίσιο	5
Φύλο	5
Ισότητα	7
Διαθεματικότητα	8
Δημοκρατικό πανεπιστήμιο	9
B. Θεσμικό πλαίσιο	13
Διεθνές και ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο	13
Εθνικό θεσμικό πλαίσιο	18
Horizon Europe 2021-2027	24
Κεφάλαιο II. Φύλο και ισότητα στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας	27
A. Δομές που στοχεύουν στην ίση μεταχείριση και τη συμπερίληψη	33
B. Το ανθρώπινο δυναμικό. Ανάλυση ως προς το φύλο διαθέσιμων δεδομένων στο ΠΘ	37
1. Μέλη ΔΕΠ	40
2. Θέσεις ευθύνης διδακτικού προσωπικού	45
3. Μέλη ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ	47
4. Διοικητικό προσωπικό	48
5. Φοιτητικός πληθυσμός	51
Γ. Το φύλο στα Προγράμματα Σπουδών και στην έρευνα	60
Κεφάλαιο III. Προτεινόμενες δράσεις	71
Αρχές σχεδιασμού	71
Προϋποθέσεις	73
Προτεινόμενη δράση 1. Εργαστήρια ευαισθητοποίησης για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και καταπολέμηση της έμφυλης ανισότητας	74
Προτεινόμενη δράση 2. Συμπεριληπτική γλώσσα στα κείμενα και στον δημόσιο λόγο	74
Προτεινόμενη δράση 3. Επικαιροποίηση του Κώδικα Δεοντολογίας	75
Προτεινόμενη δράση 4. Έμφυλος Χάρτης	76
Προτεινόμενη δράση 5. Παρατηρητήριο για την Ισότητα	78
Επίλογος: Μακροπρόθεσμες δράσεις	80
Βιβλιογραφία	82

Εισαγωγή

Το παρόν Ιδρυματικό Σχέδιο Δράσης για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων (στο εξής ΙΣΔΙΦ) για το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας προτείνει ένα σύνολο δράσεων με στόχο:

- την καταπολέμηση κάθε μορφής έμφυλων και άλλων κοινωνικών διακρίσεων και αποκλεισμών που έχουν βάση το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα φύλου, την κοινωνική τάξη, τη φυλή, την εθν(ικ)ότητα και την αναπηρία στην εκπαίδευση, την έρευνα, την απασχόληση και την ανώτατη διοίκηση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση,
- την προώθηση της έμφυλης ισότητας, της ισότιμης πρόσβασης και των ίσων ευκαιριών ανεξάρτητα από το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα φύλου, την κοινωνική τάξη, τη φυλή, την εθν(ικ)ότητα και την αναπηρία στην εκπαίδευση, την έρευνα, την απασχόληση και την ανώτατη διοίκηση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση,
- την ενδυνάμωση της κουλτούρας συμπερίληψης και την ευαισθητοποίηση σε ζητήματα που άπτονται των διαφορετικών κοινωνικών διακρίσεων και διαχωρισμών στη βάση του φύλου, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της ταυτότητας φύλου, της κοινωνικής τάξης, της φυλής, της εθν(ικ)ότητας και της αναπηρίας εντός της πανεπιστημιακής κοινότητας,
- την ενίσχυση της επιστημονικής έρευνας και εκπαίδευσης στις θεματικές του φύλου, των διαφορετικών κοινωνικών διακρίσεων και αποκλεισμών, και των ανθρωπίνων δικαιωμάτων,
- την προαγωγή του διαρκούς εκδημοκρατισμού της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και της επιστημονικής έρευνας.

Το ΙΣΔΙΦ του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας συντάχθηκε από ομάδα τριών ερευνητριών, με εξειδίκευση στις Σπουδές Φύλου, στην κοινωνική και πολιτισμική θεωρία, στα ανθρώπινα δικαιώματα και τις κριτικές νομικές σπουδές, στις θεωρίες χώρου και την κοινωνική αλλαγή, σε συνεργασία με και υπό την εποπτεία της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας. Μεταξύ άλλων, γνώμονας του παρόντος ΙΣΔΙΦ είναι η υλοποίηση των ευρωπαϊκών και εθνικών κατευθυντήριων και νομικών δεσμεύσεων, καθώς και η ευθυγράμμιση με τις προδιαγραφές που θέτει το πρόγραμμα Horizon Europe, το νέο πλαίσιο για την Έρευνα και την Καινοτομία (2021-2027) του Συμβουλίου της Ευρώπης, ώστε η έρευνα που υλοποιείται στο ή/και

πλασιώνεται από το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας να πληροί τις σχετικές προδιαγραφές για την έρευνα και την καινοτομία.

Στο **Κεφάλαιο I. Κριτικές επιστημολογίες και θεσμικές παρεμβάσεις**, παρουσιάζονται και σχολιάζονται το εννοιολογικό πλαίσιο και το θεσμικό πλαίσιο του παρόντος ΙΣΔΙΦ. Το εννοιολογικό πλαίσιο αναλύει μια σειρά από όρους που είναι θεμελιώδεις για το παρόν ΙΣΔΙΦ, με αναφορές στα επιστημονικά πεδία των Σπουδών Φύλου, της φιλοσοφίας και της κοινωνικής και πολιτισμικής θεωρίας. Το θεσμικό πλαίσιο αφορά την έμφυλη και ΛΟΑΤΚΙ+ ισότητα καθώς και άλλες μορφές καταπολέμησης κοινωνικών ανισοτήτων σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, ενώ δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στο πρόγραμμα Horizon Europe (2021-2027).

Στο **Κεφάλαιο II. Φύλο και ισότητα στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας**, η εστίαση στρέφεται στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. Χρησιμοποιώντας ποιοτικές και ποσοτικές μεθόδους έρευνας, επιχειρείται μια χαρτογράφηση της ισχύουσας κατάστασης που αφορά ζητήματα ισότητας και δημοκρατικής ευαισθητοποίησης. Αναφέρονται οι υπάρχουσες δομές και δράσεις του Πανεπιστημίου που στοχεύουν στην ίση μεταχείριση και τη συμπερίληψη, καταγράφεται η έμφυλη κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού και παρουσιάζεται μια ενδεικτική εικόνα σχετικά με τις Σπουδές Φύλου στο ΠΘ (σύντομη ιστορική επισκόπηση και αποτύπωση της τρέχουσας κατάστασης).

Στο **Κεφάλαιο III. Προτεινόμενες δράσεις**, αρχικά αναπτύσσονται οι αρχές και οι προϋποθέσεις εκείνες τις οποίες αντιλαμβανόμαστε ως κρίσιμες για την ισότιμη συμμετοχή στη ζωή της πανεπιστημιακής κοινότητας και οι οποίες θέτουν τις βάσεις για τον σχεδιασμό των δράσεων που προτείνει το παρόν ΙΣΔΙΦ. Στη συνέχεια, προτείνεται μια σειρά δράσεων για την προώθηση της έμφυλης ισότητας και την καταπολέμηση των διαφορετικών κοινωνικών διακρίσεων και αποκλεισμών στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, στον ορίζοντα της τριετίας 2022-2025. Τέλος, στον **Επίλογο: Μακροπρόθεσμες Δράσεις** κατατίθεται μία οραματική ακαδημαϊκή στρατηγική για ένα πιο ισότιμο και δημοκρατικό πανεπιστήμιο βασισμένη στην κινητικότητα των τελευταίων ετών αναφορικά με τις Σπουδές Φύλου και την ευαισθητοποίηση σε ζητήματα κοινωνικής συμπερίληψης στο ΠΘ.

Κεφάλαιο Ι. Κριτικές επιστημολογίες και θεσμικές παρεμβάσεις

Η χάραξη ουσιαστικών και αποτελεσματικών πολιτικών για την προώθηση της ισότητας προϋποθέτει καταρχάς την κατανόηση των συνθηκών που οδηγούν σε φαινόμενα έμφυλης ανισότητας και άλλων μορφών κοινωνικών διακρίσεων και βίας. Σε αυτό το πλαίσιο, κρίνεται απαραίτητο να αποσαφηνιστούν οι έννοιες του φύλου, της ισότητας, της διαθεματικότητας και του δημοκρατικού πανεπιστημίου, αντλώντας από τη σύγχρονη διεθνή βιβλιογραφία στα επιστημονικά πεδία των Σπουδών Φύλου, της φιλοσοφίας και της κοινωνικής και πολιτισμικής θεωρίας. Μάλιστα, οι συγκεκριμένοι όροι αναδύονται από και διαπλέκονται με πεδία συλλογικών διεκδικήσεων και ορίζοντες δημοκρατικής δράσης που διαμορφώνονται και μεταβάλλονται ανάλογα με το κοινωνικό-πολιτικό, πολιτισμικό και ιστορικό συγκείμενο. Παράλληλα, μια σειρά από θεσμικές παρεμβάσεις έχει διανοίξει τη δυνατότητα καταπολέμησης έμφυλων και άλλων μορφών κοινωνικών διακρίσεων και αποκλεισμών. Πιο συγκεκριμένα, παρουσιάζεται το θεσμικό πλαίσιο για την έμφυλη και ΛΟΑΤΚΙ+ ισότητα, καθώς και για την καταπολέμηση άλλων μορφών κοινωνικών διακρίσεων, το οποίο αναπτύσσεται σε τρία μέρη: παρουσίαση του διεθνούς και ευρωπαϊκού θεσμικού πλαισίου, αποτύπωση του εθνικού πλαισίου και αναφορά στο ευρωπαϊκό πρόγραμμα Horizon Europe (2021-2027).

A. Εννοιολογικό πλαίσιο

Φύλο

Παρακολουθώντας την ιστορική διαδρομή της φεμινιστικής θεωρίας και πρακτικής στον δυτικό κόσμο, παρατηρείται πως οι διεκδικήσεις που διατυπώθηκαν στα τέλη του 19ου αιώνα –έως και τη δεκαετία του 1960 περίπου– είχαν να κάνουν με τις «γυναίκες».¹ Αφορούσαν, δηλαδή, μια σειρά δικαιωμάτων στα οποία οι γυναίκες παραδοσιακά δεν είχαν πρόσβαση εντός πατριαρχικών κοινωνικών συστημάτων, όπως το δικαίωμα στην ψήφο, την ιδιοκτησία, την εκπαίδευση και την αμειβόμενη εργασία. Στον ακαδημαϊκό χώρο, και σε άμεση συνάρτηση με τα πολιτικά διακυβεύματα της εποχής, τη δεκαετία του 1960 εμφανίζονται οι Γυναικείες Σπουδές, ένας διεπιστημονικός κλάδος που αντλεί από τις κοινωνικές και ανθρωπιστικές επιστήμες και ενδιαφέρεται, μεταξύ άλλων, να αποκαταστήσει την ορατότητα των γυναικών

¹ Για τη συγγραφή της παρούσας ενότητας βασική αναφορά είναι το επιστημονικό πόνημα *Φεμινιστική θεωρία και πολιτισμική κριτική* σε επιμέλεια της Αθηνάς Αθανασίου (2006), και ιδιαίτερα το εισαγωγικό κείμενο της Αθηνάς Αθανασίου «Εισαγωγή: Φύλο, εξουσία και υποκειμενικότητα μετά το “δεύτερο κύμα”».

στην επίσημη ιστορία και να αναδείξει τη συμβολή τους στην παραγωγή επιστημονικής γνώσης.

Μέσα από διεργασίες που συμβαίνουν τόσο στον θεωρητικό στοχασμό όσο και στα πολιτικά κινήματα, τη δεκαετία του 1980 τελείται μια λογοθετική μετατόπιση από τις *γυναίκες* στο *φύλο*. Η μετατόπιση αυτή προβληματοποιεί την καθολικότητα των κατηγοριών άντρας/γυναίκα, αποσυνδέει τις διαφορές τους από τη βιολογία και τις συνδέει με τα ιστορικά και πολιτισμικά συμφραζόμενα, ενώ επίσης εμβαθύνει στις διαφορές εντός των κατηγοριών, δηλαδή στις διαφορές μεταξύ των «γυναικών» – αλλά και μεταξύ των «ανδρών». Η διάκριση βιολογικού και κοινωνικού φύλου, την οποία εισηγείται η κοινωνιολόγος Ann Oakley στο έργο της *Sex, gender and society* που εκδόθηκε το 1972, αποτελεί σταθμό στη φεμινιστική θεωρία και πρακτική. Σύμφωνα με αυτήν τη διάκριση, το βιολογικό φύλο έχει να κάνει με γενετικά και ανατομικά χαρακτηριστικά, ενώ το κοινωνικό φύλο καθορίζεται από τα ιστορικά και πολιτισμικά συμφραζόμενα, παράγοντας έμφυλες ταυτότητες, καθώς και τρόπους συνύπαρξης και κοινωνικής οργάνωσης. Θεσμοί όπως η οικογένεια, η εκπαίδευση, η εργασία και το κράτος λειτουργούν ως πεδία εκμάθησης και εμπέδωσης του κοινωνικού φύλου, το οποίο αφορά έμφυλους ρόλους, προσδοκίες και στερεότυπα.

Στις Σπουδές Φύλου, ορόσημο αποτελεί η θεωρία της *έμφυλης επιτελεστικότητας* την οποία διατυπώνει το 1990 η φιλόσοφος Judith Butler και σύμφωνα με την οποία το φύλο επιτελείται μέσα από μια σειρά πράξεων, χειρονομιών, στάσεων που επαναλαμβάνονται στον χρόνο. Αυτές ακριβώς οι επαναληπτικές επιτελέσεις κάνουν τις συμπεριφορές και τις αντιλήψεις που σχετίζονται με το φύλο να θεωρούνται φυσικές και δεδομένες και να αποκτούν τελικά την ισχύ κανόνα (Butler, 1990/2009).

Παράλληλα με αυτές τις κρίσιμες μετατοπίσεις και τομές, εντός των νεοσύστατων Σπουδών Φύλου και του φεμινιστικού κινήματος γίνεται σαφές πως το φύλο πρέπει να μελετάται μαζί με άλλες όψεις του κοινωνικά τοποθετημένου εαυτού, όπως η σεξουαλικότητα, η φυλή, η κοινωνική τάξη, η εθν(ικ)ότητα και η αρτιμέλεια, μεταξύ άλλων, προκειμένου να γίνουν αντιληπτοί οι τρόποι με τους οποίους τα διάφορα έμφυλα υποκείμενα βιώνουν διαφορετικές καταπίεσεις και αποκλεισμούς. Ξεκινά, έτσι, μια σειρά διεργασιών προς έναν πιο *διαθεματικό φεμινισμό*. Συγκεκριμένα, όσον αφορά τη σεξουαλικότητα ως κατηγορία που διαπλέκεται με την έννοια του φύλου και παράγει νέες ταυτότητες αλλά και νέους αποκλεισμούς, η έννοια της

ετεροκανονικότητας (Warner, 1991) έρχεται να περιγράψει τις ρυθμιστικές διαστάσεις που έχουν οι κυρίαρχες αντιλήψεις για τη σεξουαλικότητα και οι οποίες δεν περιορίζονται στο ζήτημα της έλξης και της επιθυμίας. Αντλώντας από την έννοια της *υποχρεωτικής ετεροφυλοφιλίας* της Adrienne Rich (1980), η ετεροκανονικότητα αναφέρεται στην πεποίθηση ότι η ετεροφυλοφιλία είναι η μόνη αποδεκτή επιλογή, ότι η σεξουαλικότητα είναι κατ' ανάγκην αναπαραγωγική και ότι συνδέεται άρρηκτα με το έμφυλο δίπολο άντρας/γυναίκα. Στον αντίποδα αυτών των παγιωμένων κοινωνικών επιταγών, τα ΛΟΑΤΚΙ κινήματα και η αντίστοιχη θεωρία κάνουν λόγο για ταυτότητα, έκφραση και χαρακτηριστικά φύλου, όπως αυτά διαπλέκονται με άλλα χαρακτηριστικά των υποκειμένων, ενώ διεκδικούν δικαιώματα για διαφορετικές μορφές σχεσιακότητας και συγγένειας.

Ισότητα

Στο κείμενό της με τίτλο «Αποδομώντας το δίλημμα “ισότητα ή διαφορά”, ή, αλλιώς, η χρησιμότητα της μεταδομιστικής θεωρίας για το φεμινισμό» (1988/2006), η ιστορικός Joan W. Scott υποστηρίζει ότι η ισότητα και η διαφορά δεν αποτελούν αντίπαλους, αλληλοαποκλειόμενους όρους· αντιθέτως, η διαφορά –ή μάλλον οι διαφορές– αποτελούν «το κατεξοχήν νόημα της ίδιας της ιδέας της ισότητας» (Scott, 1988/2006, σελ. 159). Αντλώντας από τον μεταδομιστικό στοχασμό που πρωτοαναπτύχθηκε στον χώρο της φιλοσοφίας και φέρνοντας ως παράδειγμα μια δικαστική υπόθεση έμφυλης διάκρισης στην εργασία, αναλύει τους τρόπους με τους οποίους η κατασκευή διπόλων όπως το παραπάνω χειραγωγεί τη σκέψη και τη δράση μας. Συγκεκριμένα, όσον αφορά την έμφυλη διαφορά, φαίνεται πως ο κυρίαρχος λόγος που θέλει τις «γυναίκες» και τους «άντρες» να διαφέρουν από τη φύση τους επιχειρεί να περιορίσει τον ορίζοντα της φεμινιστικής δράσης. Σαν να έπρεπε, δηλαδή, είτε να απαρνηθούμε την ύπαρξη διαφορών είτε, εφόσον την αποδεχόμαστε, να εγκαταλείψουμε την ιδέα της ισότητας. Ωστόσο, όπως επισημαίνει η Scott, το αντίθετο της ισότητας δεν είναι βέβαια η διαφορά, αλλά «η ανισότητα, ή η έλλειψη ισοδυναμίας» (ό.π., σελ. 158), καθώς η ισότητα ως ορίζοντας διεκδικήσεων θεμελιώνεται ακριβώς στην ύπαρξη διαφορών, οι οποίες προκύπτουν σε συνάρτηση με το κοινωνικό, πολιτισμικό, ιστορικό συγκείμενο. Για μια φεμινιστική υπέρβαση αυτού του τεχνητού διλήμματος μεταξύ ισότητας και διαφοράς, η ιστορικός προτείνει δύο χειρονομίες:

Η πρώτη συνίσταται στη συστηματική κριτική των λειτουργιών της κατηγορικής

διαφοράς, στην αποκάλυψη των αποκλεισμών και των ενσωματώσεων που αυτή επιτελεί –των ιεραρχιών που κατασκευάζει–, καθώς και στην άρνηση της απόλυτης αλήθειας, στην οποία εντέλει παραπέμπει. Αυτή η άρνηση ωστόσο δεν πρέπει να επιτελείται στο όνομα μιας ισότητας βασισμένης στην ομοιότητα ή στην ταυτότητα, αλλά, αντίθετα, στο όνομα μιας ισότητας που στηρίζεται σε διαφορές – διαφορές που περιπλέκουν, αποδιαρθρώνουν και καθιστούν ασαφές το νόημα της οποιασδήποτε παγιωμένης διπολικής αντίθεσης (κι αυτή είναι η δεύτερη χειρονομία). (ό.π., σελ 162)

Στο πλαίσιο του παρόντος ΙΣΔΙΦ, η ισότητα των φύλων μεταφράζεται σε ίση πρόσβαση, ίσα δικαιώματα, ίσες ευκαιρίες, ίση εκπροσώπηση και εξάλειψη της βίας και των διαφορετικών κοινωνικών διακρίσεων και λειτουργεί ως ορίζοντας συμπερίληψης. Υιοθετώντας τις χειρονομίες που προτείνει η Scott, θεωρούμε πως η διαφορά, η πολυμορφία, η συνύπαρξη είναι διακυβεύματα που μένουν πάντοτε ανοιχτά, στο πλαίσιο του ορίζοντα διαρκούς εκδημοκρατισμού του δημόσιου Πανεπιστημίου, και πως η προώθηση της έμφυλης ισότητας είναι μια εργασία που περνά μέσα από τη διαθεματικότητα, που αφουγκράζεται τις μεταβαλλόμενες ανάγκες της κοινότητάς του και βρίσκει διαρκώς τρόπους να μην αφήνει κανέναν και καμία πίσω.

Διαθεματικότητα

Η έννοια της *διαθεματικότητας*, όπως αποδίδεται κατά κύριο λόγο στα ελληνικά το “intersectionality”,² διατυπώνεται αρχικά στο πλαίσιο της κριτικής φυλετικής θεωρίας και του μαύρου φεμινισμού από την Kimberlé Crenshaw το 1989. Πρόκειται για μια προβληματική που «περιγράφει και αναφέρεται στα πολλαπλά, αλληλεξαρτώμενα και συναρθρωμένα συστήματα ιεράρχησης, καταπίεσης και προνομίων, όπου συγκροτούνται τα κοινωνικά υποκείμενα» (Zavos, 2021, σελ. 57). Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τη διαθεματική προσέγγιση, οι διακρίσεις που υφίστανται τα κοινωνικά και έμφυλα υποκείμενα δεν λειτουργούν αθροιστικά ούτε ιεραρχούνται ως προς τη βαρύτητά τους, αλλά παράγουν σύνθετες ανισότητες.

² Ο όρος της διαθεματικότητας, όπως χρησιμοποιείται στο παρόν έγγραφο, δεν θα πρέπει να συγχέεται με την έννοια της διαθεματικότητας που εντοπίζεται στην παιδαγωγική θεωρία και αποτελεί πρακτική σχεδιασμού παιδαγωγικών δράσεων και οργάνωσης αναλυτικών προγραμμάτων. Διαφοροποιείται, ακόμα, από την έννοια της διατομεακότητας, η οποία αποτελεί έναν άλλο τρόπο αποδοσης του “intersectionality” στα ελληνικά. Η διατομεακότητα στο παρόν ΙΣΔΙΦ χρησιμοποιείται μόνο για την αναφορά σε δια/τομεακές πολιτικές (βλ. Άξονας Προτεραιότητας 4 του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025, σελίδα 21).

Η υπόθεση στην οποία βασίζεται η Crenshaw για να διατυπώσει την έννοια της διαθεματικότητας στο άρθρο της “Demarginalising the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics” (1989) αφορά τη διασταύρωση φύλου, φυλής και τάξης στο πεδίο της εργασίας. Πρόκειται για την καταγγελία πέντε μαύρων γυναικών προς την εταιρεία General Motors το 1976, οι οποίες δεν προσλαμβάνονταν τόσο σε θέσεις που προορίζονταν για λευκές γυναίκες όσο και σε θέσεις που προορίζονταν για μαύρους άντρες. Έτσι, οι γυναίκες αυτές υφίσταντο πολλαπλές διακρίσεις, τις οποίες ο νόμος αδυνατούσε να αναγνωρίσει –τις αντιμετώπιζε είτε αποκλειστικά ως γυναίκες είτε αποκλειστικά ως μαύρα υποκείμενα– απορρίπτοντας τελικά την καταγγελία τους. Άλλοι άξονες καταπίεσης τους οποίους μπορεί να λάβει υπόψη μια διαθεματική οπτική, πέρα από το φύλο, τη φυλή και την τάξη, είναι η σεξουαλικότητα, η αρτιμέλεια, η εθνικότητα, η ηλικία και η θρησκεία, μεταξύ άλλων.³

Στο πλαίσιο του παρόντος ΙΣΔΙΦ, η διαθεματικότητα αποτελεί αφενός εννοιολογικό εργαλείο, με βάση το οποίο αναλύονται μορφές ανισότητας και φαινόμενα αποκλεισμού και διακρίσεων, αφετέρου δε είναι και ένας μεθοδολογικός ορίζοντας (Carastathis, 2016), καθώς μας υπενθυμίζει ότι τα υποκείμενα έχουν πολλαπλές, μη στατικές ταυτότητες, οι οποίες πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για την ουσιαστική και αποτελεσματική προώθηση της ισότητας.

Δημοκρατικό πανεπιστήμιο

Στο άρθρο της “The Vocation of the Public University” (2018), η πολιτική θεωρητικός Wendy Brown υποστηρίζει πως η συμπερίληψη των «αουτσάιντερ» εκ μέρους του δημόσιου πανεπιστημίου αποτελεί έναν αποφασιστικό στόχο, ενδεικτικό της προσπάθειας του διαρκούς εκδημοκρατισμού που οφείλει να το διέπει ως αρχή. Σύμφωνα με την Brown, το δημόσιο πανεπιστήμιο για να είναι δημοκρατικό οφείλει να είναι «επιδέξιο και αφοσιωμένο στην εκπαίδευση και συμπερίληψη όσων ιστορικά έχουν αποκλειστεί στη βάση της κοινωνικής καταγωγής, της τάξης, της θρησκείας, της φυλής, του φύλου, της σεξουαλικότητας ή του σώματός τους» (Brown, 2018, σελ. 55). Το δημόσιο πανεπιστήμιο, μέσα από αυτή του τη λειτουργία, είναι σε θέση να προσφέρει «επανόρθωση ιστορικών αποκλεισμών και

³ Παράλληλα με την προβληματική της διαθεματικότητας, η ανάδυση του πεδίου των Σπουδών Αναπηρίας (Disability Studies) την ίδια περίοδο έχει διανοίξει νέες προοπτικές για την ανάλυση και τον αναστοχασμό της ενσώματης υποκειμενικότητας. Βλ. ενδεικτικά το κείμενο των Snyder and Mitchell, «Αναθεωρώντας το σώμα: Σπουδές αναπηρίας και η αντίσταση στην εν-σώματωση» στον συλλογικό τόμο *Βιοκοινωνικότητες: Θεωρήσεις στην ανθρωπολογία της υγείας* σε επιμέλεια της Αθηνάς Αθανασίου (2011).

ανισοτήτων, ενσωμάτωση αρχών όπως η ουσιαστική αξιοκρατία και παραγωγή πολύμορφης και πολυφωνικής γνώσης». Στο πλαίσιο αυτού του οράματος, μπορεί να αποτελέσει μια «μηχανή» προώθησης της κοινωνικής ισότητας και του εκδημοκρατισμού, στον βαθμό που στέκεται κριτικά απέναντι σε αρρενωπούς, λευκούς ετεροκανονικούς ορισμούς της αριστείας και παρέχει ίσες ευκαιρίες και καλλιέργεια σε όλους τους ανθρώπους (ό.π., σελ. 56).

Εξάλλου, το δημόσιο πανεπιστήμιο, προκειμένου να θωρακίσει και να ενισχύσει μία από τις θεμελιώδεις αρχές του, αυτή της συνταγματικά προστατευόμενης ακαδημαϊκής ελευθερίας (άρθρο 16 Σ), οφείλει διαρκώς να ενισχύει και να επαγρυπνά για τη δημοκρατική λειτουργία του. Σε αυτό το πλαίσιο, η *φεμινιστική και κουίρ κριτική θεωρία* και η *κριτική θεωρία της φυλής* έχουν με επιμονή επισημάνει την ανάγκη για ένα πανεπιστήμιο ανεξάρτητο, αυτοδιοίκητο και ικανό να διαμορφώνει αυτόνομα τα Προγράμματα Σπουδών του και τον προσανατολισμό της έρευνάς του. Το δημόσιο, διαρκώς εκδημοκρατιζόμενο πανεπιστήμιο οφείλει να επενδύει, με ανθρώπινους και υλικούς πόρους, όχι μόνο στη δημοκρατική λειτουργία του –με την έννοια της διοίκησης που διέπεται από δημοκρατικές αρχές–, αλλά και σε Προγράμματα Σπουδών και έρευνα, η οποία προωθεί το συμπεριληπτικό όραμα των ίσων ευκαιριών και του ανοιχτού και προσβάσιμου πανεπιστημίου, ως χώρου εκπαίδευσης, εργασίας και συνδιαμόρφωσης (Butler, 2018). Με τον τρόπο αυτό είναι σε θέση να καταστεί το ίδιο εργαστήριο του διαρκούς εκδημοκρατισμού του.

Επιπρόσθετα, το δημόσιο πανεπιστήμιο ως κρίσιμος θεσμικός παράγοντας οφείλει να αντισταθεί άμεσα, έμπρακτα και αποτελεσματικά στην ανησυχητικά εντεινόμενη τάση αμφισβήτησης της ανάγκης λήψης μέτρων προωθητικών της ισότητας του φύλου και πολιτικών προστατευτικών των δικαιωμάτων των γυναικών και των ΛΟΑΤΚΙ+ ανθρώπων. Το λεγόμενο anti-gender κίνημα,⁴ το οποίο φαίνεται να συσπειρώνει σεξιστικούς, ομοφοβικούς και τρανσφοβικούς λόγους σε μια αντιδραστική πολιτική κινητοποίηση, πλήττει συστηματικά τις ανθρωπιστικές και κοινωνικές επιστήμες, στον βαθμό που μελετούν και αναδεικνύουν

⁴ Μια αναλυτική μελέτη του anti-gender κινήματος, των στόχων του, των στρατηγικών και της ανησυχητικά αυξανόμενης ικανότητάς του να αντλεί χρηματοδοτική υποστήριξη προσφέρει η δίτομη αναφορά του Centre for Feminist Foreign Policy, η οποία δημοσιεύθηκε το Μάρτιο του 2021. Διαθέσιμη online https://static1.squarespace.com/static/57cd7cd9d482e9784e4ccc34/t/60c865e5f8c3ce53222039e3/1623746023308/PowerOverRights_Volume1_web.pdf και https://static1.squarespace.com/static/57cd7cd9d482e9784e4ccc34/t/60cb90dc89619a5c8234aadf/1623953630210/PowerOverRights2_web.pdf. Για τις προεκτάσεις του κινήματος στην Ευρώπη, βλ. Kuhar & Paternotte (2017) και Verloo (2018).

ζητήματα όπως η ανισότητα, οι διακρίσεις, η ρατσιστική βία και οι κοινωνικοί αποκλεισμοί. Στο όνομα της προάσπισης μιας «φυσικής έμφυλης τάξης» και της «φυσικής» οικογένειας, ιδιαίτερη προσπάθεια απαξίωσης δέχονται οι Σπουδές Φύλου και το κοινωνικό φύλο ως κατηγορία, τα οποία συμπεριλαμβάνονται στην επανομαζόμενη από τους υποστηρικτές του anti-gender κινήματος «επικίνδυνη ιδεολογία του φύλου». Σε αυτό το πλαίσιο και δεδομένου ότι το anti-gender κίνημα στοχοποιεί ειδικά τόσο προστατευτικές πολιτικές προώθησης της ισότητας όσο και τις Σπουδές Φύλου και γενικότερα τις ανθρωπιστικές και κοινωνικές επιστήμες, τη στιγμή που σύμφωνα με έρευνες τα τελευταία χρόνια λαμβάνει αυξημένη χρηματοδότηση,⁵ θεσμικοί φορείς κινητοποιούνται για την αντιμετώπιση του φαινομένου.

Πιο συγκεκριμένα, στις 13 Φεβρουαρίου 2019, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε [Ψήφισμα σχετικά με τις αντιδραστικές κινητοποιήσεις ενάντια στα δικαιώματα των γυναικών και την ισότητα των φύλων στην ΕΕ](#). Το κείμενο ορίζει τις κινητοποιήσεις ως «αντιδραστική κίνηση στην προοδευτική κοινωνική αλλαγή, οπισθοδρόμηση από κεκτημένα δικαιώματα ή διατήρηση ενός status quo ανισότητας».⁶ Σύμφωνα με το ψήφισμα, οι στόχοι του anti-gender κινήματος:

φαίνεται να είναι κοινοί σε όλες τις χώρες και περιλαμβάνουν βασικούς τομείς του θεσμικού και πολιτικού πλαισίου για την ισότητα των φύλων και τα δικαιώματα των γυναικών, όπως η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε διαφορετικές πτυχές της πολιτικής, η κοινωνική και εργασιακή προστασία, η εκπαίδευση, η σεξουαλική και αναπαραγωγική υγεία και τα σχετικά με αυτές δικαιώματα, η πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της έμφυλης βίας, τα ΛΟΑΤΙ+ δικαιώματα, η προώθηση της παρουσίας γυναικών σε θέσεις λήψης πολιτικών αποφάσεων [...], η επαρκής χρηματοδότηση για τις γυναικείες και άλλες οργανώσεις και κινήματα για τα ανθρώπινα δικαιώματα.⁷

⁵ Βλ. και https://www.efsyn.gr/nisides/331829_ypogeia-epithesi-sta-anthropina-dikaiomata.

⁶ European Parliament resolution on experiencing a backlash in women's rights and gender equality in the EU (2018/2684(RSP)), under A.

⁷ European Parliament resolution on experiencing a backlash in women's rights and gender equality in the EU (2018/2684(RSP)), under M.

Με το ψήφισμά του το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο καλεί τα κράτη μέλη «να διασφαλίσουν ότι τα δικαιώματα των γυναικών και τα ΛΟΑΤΙ+ δικαιώματα προστατεύονται και αναγνωρίζονται ως θεμελιώδεις όροι ισότητας στο πλαίσιο της δημοκρατίας και του κράτους δικαίου».⁸

Παρόμοια, ενδεικτική είναι η [δήλωση](#) της Αμερικανικής Ένωσης Πανεπιστημιακών Διδασκόντων/ουσών το 2018, η οποία καταδικάζει την προσπάθεια του anti-gender κινήματος να εννοιολογήσει με αυστηρά βιολογικούς όρους το φύλο και να υπονομεύσει την επιστημονική έρευνα δεκαετιών πάνω σε ζητήματα φύλου, έμφυλης ισότητας και σεξουαλικότητας. Η δήλωση επισημαίνει ότι πρωτοβουλίες σαν αυτή του Ούγγρου πρωθυπουργού Viktor Orbán να απαγορευτούν οι Σπουδές Φύλου στη χώρα συνιστούν ευθύ πλήγμα στην ακαδημαϊκή ελευθερία και τη δημοκρατία.⁹ Σε αυτό το πλαίσιο, η πανεπιστημιακή κοινότητα και ειδικότερα το δημόσιο πανεπιστήμιο οφείλει να θωρακίσει και να ενισχύσει την ανεξαρτησία του και την ανοιχτότητά του ως θεσμού δημοκρατικού και συμπεριληπτικού, που παρέχει ίσες ευκαιρίες στην εκπαίδευση και την εργασία.

Λαμβάνοντας υπόψη τον αποφασιστικό ρόλο του δημόσιου πανεπιστημίου στην κατεύθυνση του εκδημοκρατισμού της κοινωνίας, η δημιουργία ενός ιδρυματικού σχεδίου δράσης για την έμφυλη ισότητα θεωρείται μια στρατηγικής σημασίας δέσμευση του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας και της κοινότητάς του. Όπως θα αναλυθεί και στο Κεφάλαιο III. Προτεινόμενες δράσεις, επιχειρώντας να προσαρμόσουμε το ΙΣΔΙΦ στην παραπάνω κατεύθυνση του διαρκούς εκδημοκρατισμού του δημόσιου πανεπιστημίου, θεωρήσαμε κρίσιμο οι σχεδιαζόμενες δράσεις να διέπονται από πολυφωνία, συμμετοχικότητα στις πρωτοβουλίες, διαφάνεια, διακριτότητα και σαφήνεια στις αρμοδιότητες των εμπλεκόμενων οργάνων, καθώς και σαφήνεια στις θεσπιζόμενες διαδικασίες.

⁸ European Parliament resolution on experiencing a backlash in women's rights and gender equality in the EU (2018/2684(RSP)), under 6.

⁹ <https://www.aaup.org/article/gender-studies-and-dismantling-critical-knowledge-europe#.YmkNVi8Ro6U>.

B. Θεσμικό πλαίσιο

Διεθνές και ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο

Από το 1948 και την [Οικουμενική Διακήρυξη για τα ανθρώπινα δικαιώματα](#) του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών, πληθώρα διεθνών και ευρωπαϊκών κατευθυντηρίων και κανονιστικών κειμένων επιχειρεί να προωθήσει την έμφυλη ισότητα, να προτείνει τρόπους αποτελεσματικής καταπολέμησης των διαφορετικών κοινωνικών διακρίσεων/αποκλεισμών και της έμφυλης βίας και να ενθαρρύνει την κοινωνική συμπεριληπτικότητα με κρίσιμους άξονες το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την τάξη, την φυλή, την εθν(ικ)ότητα, τη γλώσσα, τη θρησκεία και την αναπηρία. Το παραπάνω θεσμικό πλαίσιο, μεταξύ των άλλων ειδικότερων στόχων του, εξειδικεύει την έννοια της έμφυλης ισότητας και αξιοποιείται στο παρόν ΙΣΔΙΦ ως κρίσιμη αναφορά και αναλυτικό εργαλείο για τη διαμόρφωση μιας ολιστικής, διαθεματικής προσέγγισης για την ισότητα στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, η οποία θα συμβάλει καθοριστικά στην προώθηση του διαρκούς εκδημοκρατισμού του.

Ενδεικτικά, κανονιστικά κείμενα όπως το [Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα](#) του 1966,¹⁰ η [Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών](#) του 1979¹¹ και η [Διακήρυξη του Πεκίνου και Πλατφόρμα Δράσης \(Πεκίνο 4-15 Σεπτεμβρίου 1995\)](#) αποτέλεσαν πυλώνες για την εμπέδωση, σε διεθνές επίπεδο, της ανάγκης ισχυρής πολιτικής δέσμευσης και μακροπρόθεσμης θεσμικής παρέμβασης για την προώθηση της έμφυλης ισότητας, την αντιμετώπιση των διακρίσεων στη βάση του φύλου, τη διάνοιξη χώρου ισότιμης πρόσβασης στην εργασία, την εκπαίδευση, τη λήψη αποφάσεων και την προσωπική ανάπτυξη, καθώς και για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας, την οποία η Διακήρυξη του Πεκίνου εύγλωττα ορίζει στην παράγραφο 118:

Η βία κατά των γυναικών είναι η έκφραση της ιστορικά διαπιστωμένης ανισότητας στις σχέσεις ισχύος μεταξύ ανδρών και γυναικών, που οδήγησε στην κυριαρχία των ανδρών επί των γυναικών και στις διακρίσεις εις βάρος των γυναικών, με αποτέλεσμα τη παρεμπόδιση της ανάπτυξής τους. (Διακήρυξη του Πεκίνου και Πλατφόρμα Δράσης [Πεκίνο 4-15 Σεπτεμβρίου 1995] § 118)

¹⁰ Όπως κυρώθηκε από τον ν. 1532/1985 ΦΕΚ 45/Α/19-03-1985.

¹¹ Όπως κυρώθηκε από τον ν. 1342/83 ΦΕΚ 39/Α/01-04-1983.

Στην ίδια κατεύθυνση, τα τελευταία χρόνια διεθνείς οργανισμοί συγκλίνουν στην ανάγκη μελέτης των βαθιών συνεπειών που έχουν στις σύγχρονες δημοκρατίες, στην εργασία, την εκπαίδευση, την προσωπική ανάπτυξη και την κοινωνική ευημερία οι διακρίσεις σε βάρος ΛΟΑΤΚΙ+ ανθρώπων. Από το 2008 η άτυπη ομάδα κρατών μελών των Ηνωμένων Εθνών [United Nations LGBTI Core Group](#) εργάζεται εντός του πλαισίου των Ηνωμένων Εθνών με πρωταρχικό στόχο τη διασφάλιση του καθολικού σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών για όλους/ες, ειδικότερα για ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα και με ιδιαίτερη έμφαση στην προστασία από τη ρατσιστική βία και τις διακρίσεις. Τον Ιούλιο του 2013 το Γραφείο του Υπατού Αρμοστή των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (OHCHR) ξεκίνησε το [UN Free & Equal](#), μια καινοτόμα παγκόσμια εκστρατεία ενημέρωσης με στόχο την προώθηση των ίσων δικαιωμάτων και της δίκαιης μεταχείρισης των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων. Στο ίδιο πλαίσιο, με διαδοχικά ψηφίσματα το [2011](#), το [2014](#) και το [2016](#), ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών:

1. αναλαμβάνει να διεξαγάγει συστηματική έρευνα στο πεδίο των διακρίσεων που βασίζονται στον σεξουαλικό προσανατολισμό και στην ταυτότητα φύλου,
2. ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να αναλάβουν νομοθετικές πρωτοβουλίες που θα αποτρέπουν τις διακρίσεις, του αποκλεισμούς, του βασανισμούς, την απαξιοτική μεταχείριση και άλλες μορφές ομοφοβικής και τρανσφοβικής βίας,
3. παροτρύνει τα κράτη μέλη να διαμοιραστούν και να υιοθετήσουν καλές πρακτικές (ιδιαίτερα νομοθετικές πρωτοβουλίες) που αποδεδειγμένα εξομαλύνουν τις ανισότητες και καταπολεμούν τις διακρίσεις,
4. εισάγει στο Συμβούλιο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων των Ηνωμένων Εθνών ανεξάρτητο εμπειρογνώμονα για την προστασία των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων.

Από το 2014, ο [Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης \(OECD\)](#), αναγνωρίζοντας την αποφασιστική σημασία της ισότητας για την κοινωνική ευημερία και την οικονομική ανάπτυξη διεξάγει συστηματική έρευνα πάνω σε ζητήματα συμπεριληπτικότητας και διακρίσεων εις βάρος ΛΟΑΤΚΙ+ ανθρώπων.¹²

¹² <https://www.oecd.org/els/soc/lgbti.htm> .

Λαμβάνοντας υπόψη τις διεθνείς δεσμεύσεις και κατευθυντήριες, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει προχωρήσει σε σειρά πρωτοβουλιών, στρατηγικών προτάσεων και κανονιστικών δεσμεύσεων με στόχο την επίτευξη συμπεριληπτικών κοινωνιών που θα εγγυώνται την ισότητα και θα εργάζονται για την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων, των αποκλεισμών εις βάρος ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων και της έμφυλης, ομοφοβικής και τρανσφοβικής βίας. Τα παραπάνω αντλούν από θεμελιώδη, ιδρυτικά κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως οι ιδρυτικές συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης,¹³ η Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου¹⁴ και ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.¹⁵ Αποφασιστικής σημασίας υπήρξε η υιοθέτηση της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης από το Συμβούλιο της Ευρώπης (Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας)¹⁶ η οποία, πέρα από την κρίσιμη συμβολή της στην προώθηση της πρόληψης και καταπολέμησης της βίας κατά των γυναικών και της προστασίας των επιζωσών, αναγνώρισε στο σκεπτικό της την αιτιώδη συνάφεια μεταξύ της έμφυλης ανισότητας και της έμφυλης βίας και ενσωμάτωσε στη Σύμβαση τις εξής θεμελιώδεις παραδοχές:

Η βία κατά των γυναικών αποτελεί απόδειξη των ιστορικά άνισων σχέσεων ισχύος ανάμεσα στις γυναίκες και στους άνδρες, οι οποίες οδήγησαν στην κυριαρχία έναντι και τις διακρίσεις εις βάρος των γυναικών από τους άνδρες καθώς και στην αποτροπή της πλήρους προόδου των γυναικών [...] [Τα κράτη μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης αναγνωρίζουν] τη δομική φύση της βίας κατά των γυναικών ως έμφυλης βίας, καθώς και το γεγονός ότι η βία κατά των γυναικών είναι ένας από τους κρίσιμους κοινωνικούς μηχανισμούς μέσω του οποίου οι γυναίκες εξαναγκάζονται σε υποδεέστερη θέση σε σύγκριση με τους άνδρες. (Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης, προοίμιο)

¹³ Βλ. άρθρο 13 και 141 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της Συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας όπως τροποποιήθηκε από τη συνθήκη της Νίκαιας, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12002E/TXT&from=EL>.

¹⁴ Βλ. άρθρο 14 της ΕΣΔΑ, <https://www.coe.int/en/web/human-rights-convention/discrimination>. Το άρθρο 14 έχει αξιοποιηθεί συστηματικά από τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και στις περιπτώσεις διακρίσεων βασισμένων στον σεξουαλικό προσανατολισμό (βλ. <https://www.coe.int/en/web/human-rights-convention/the-prohibition-of-discrimination-in-practice>).

¹⁵ Βλ. άρθρο 21 § 1, 23, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=cs>

¹⁶ <https://rm.coe.int/168008482e>.

Στο ίδιο προστατευτικό πλαίσιο, το οποίο θεσπίζουν τα θεμελιώδη κανονιστικά κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κινούνται οι ειδικότερες πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την προστασία των ΛΟΑΤΚΙ+ ανθρώπων. Η οδηγία [2000/78/EK](#) του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία στοχεύει στην καταπολέμηση των διακρίσεων εις βάρος –μεταξύ άλλων– των ΛΟΑΤΚΙ+ ανθρώπων και στη διασφάλιση της ισότιμης συμμετοχής τους «στην οικονομική, πολιτιστική και κοινωνική ζωή, καθώς και στην προσωπική τους ανέλιξη».¹⁷ Το 2015, με πρωτοβουλία της Επιτρόπου που είναι αρμόδια για θέματα δικαιοσύνης, καταναλωτών/τριών και ισότητας των φύλων, συντάχθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή [Λίστα δράσεων για την προώθηση της ΛΟΑΤΙ ισότητας](#). Η λίστα περιλάμβανε έξι πυλώνες πρωτοβουλιών:

1. Ενίσχυση των δικαιωμάτων και διασφάλιση της νομικής προστασίας των ΛΟΑΤΙ ατόμων και των οικογενειών τους σε βασικούς τομείς αρμοδιότητας της ΕΕ.
2. Ισχυρή παρακολούθηση και εφαρμογή των υφιστάμενων προστατευτικών πλαισίων για τα ΛΟΑΤΙ άτομα και τις οικογένειές τους σύμφωνα με τη νομοθεσία της ΕΕ.
3. Προσέγγιση των πολιτών και προώθηση της διαφορετικότητας και της κουλτούρας της συμπερίληψης.
4. Υποστήριξη βασικών παραγόντων που είναι υπεύθυνοι για την προώθηση των ίσων δικαιωμάτων για τα ΛΟΑΤΙ άτομα στην ΕΕ.
5. Δεδομένα για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής σχετικά με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα ΛΟΑΤΙ άτομα στην ΕΕ: Συλλογή δεδομένων και ερευνητικές δραστηριότητες.
6. Εξωστρεφής δράση: Ζητήματα ΛΟΑΤΙ στην ευρωπαϊκή γειτονιά και στις Τρίτες Χώρες.

Το 2020 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, αναγνωρίζοντας τις εμμένουσες διακρίσεις εις βάρος των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων σε όλα τα πεδία της κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής ζωής,¹⁸

¹⁷ § 9 προοιμίου οδηγίας [2000/78/EK](#).

¹⁸ Βλ. ενδεικτικά <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9b338479-c1b5-4d88-a1f8-a248a19466f1> και την πιο πρόσφατη έρευνα με πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκή Επιτροπής https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/trans_and_intersex_equality_rights.pdf.

προχωρά στην υιοθέτηση της [Στρατηγικής ΛΟΑΤΚΙ ισότητας 2020-2025](#) η οποία αποτελείται από τέσσερις πυλώνες:

1. την αντιμετώπιση των διακρίσεων σε βάρος των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων,
2. τη διασφάλιση της ασφάλειας των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων,
3. την οικοδόμηση κοινωνιών χωρίς αποκλεισμούς των ΛΟΑΤΚΙ ανθρώπων και
4. να καταστεί η ΕΕ πρωτοπόρος της έκκλησης για ισότητα σε όλο τον κόσμο.

Η πενταετής στρατηγική (2020-2025) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα συμπλέει με την επίσης πενταετή στρατηγική της (2020-2025) για την έμφυλη ισότητα.¹⁹ Και οι δύο πρωτοβουλίες συγκαταλέγονται σε μια σειρά πρωτοβουλιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με στόχο μια Ένωση της Ισότητας.²⁰ Η Στρατηγική για την ισότητα των φύλων περιλαμβάνει επίσης επτά βασικούς πυλώνες:

1. την καταπολέμηση της έμφυλης βίας,
2. την άρση των έμφυλων στερεοτύπων,
3. τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας,
4. την επίτευξη ίσης συμμετοχής όλων των φύλων σε διάφορους τομείς της οικονομίας,
5. την αντιμετώπιση του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων,
6. τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη φροντίδα,
7. την επίτευξη της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και στην πολιτική.

Στόχος των πρωτοβουλιών αυτών είναι η εμπέδωση της ισότητας εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η θωράκισή της με πρωτοβουλίες που αντιμετωπίζουν διαπιστωμένες ελλείψεις και προκλήσεις όπως η έμφυλη ανισότητα στην εργασία και την εκπαίδευση, οι διακρίσεις εις

¹⁹ Βλ. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_el#-2020-2025.

²⁰ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip_20_2068.

βάρος ΛΟΑΤΚΙ+ ανθρώπων σε όλα τα πεδία της κοινωνικής και οικονομική ζωής, η καταπολέμηση της έμφυλης, ομοφοβικής και τρανσφοβικής βίας και των αποκλεισμών. Αξίζει να σημειωθεί ότι προκλήσεις, ανισότητες και ζητήματα που άπτονται του φύλου, της ταυτότητας φύλου και της σεξουαλικότητας αντιμετωπίζονται πολύ συχνά με κοινές ή παράλληλες νομοθετικές και στρατηγικές πρωτοβουλίες στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η κοινή αυτή θεώρηση των ανισοτήτων που αναπαράγονται στη βάση του φύλου, της ταυτότητας φύλου και του σεξουαλικού προσανατολισμού αναγνωρίζει την εγγύτητα που παρουσιάζουν οι εν λόγω ανισότητες και την ανάγκη διαμόρφωσης διαθεματικών αποκρίσεων στις πολιτικές προκλήσεις τις οποίες θέτουν.

Εθνικό θεσμικό πλαίσιο

Σε συνταγματικό επίπεδο η ελληνική έννομη τάξη προστατεύει την ισότητα των φύλων (άρθρο 4 § 2) και προβλέπει τη λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της έμφυλης ισότητας (άρθρο 116 § 2). Ειδικότεροι νόμοι της εθνικής νομοθεσίας θεσπίζουν μέτρα ενίσχυσης της έμφυλης ισότητας, καταπολέμησης της έμφυλης βίας και αντιμετώπισης των διακρίσεων. Ειδικότερα, το μέτρο της ποσόστωσης για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και στην έρευνα, το οποίο επιτρέπεται από το άρθρο 116 του Συντάγματος, ρυθμίζεται και νομοθετικά με το άρθρο 57 του ν. 3653/2008 (ΦΕΚ Α/21.3.2008). Στο παρόν άρθρο, ο αριθμός των επιστημόνων καθορίζεται «σύμφωνα με την εφαρμογή ποσόστωσης κατ' ελάχιστο 1/3 για το κάθε φύλο, βάσει του Άρθρου 116 του Συντάγματος, εφόσον οι υποψήφιοι διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη της σχετικής, κατά περίπτωση, θέσης».²¹

Με τον ν. 3896/2010 ΦΕΚ 207/Α 08-12-2010, «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης – Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις», η εθνική νομοθεσία εναρμονίστηκε με την οδηγία [2006/54/ΕΚ](#). Σκοπός του νόμου είναι να εξασφαλιστεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών

²¹ Σε κάθε περίπτωση, αναγνωρίζεται πως το μέτρο της ποσόστωσης δεν είναι πανάκεια, καθώς ενδέχεται να συνεχίζει να αναπαράγει τα στερεότυπα των ταυτοτικών κατηγοριών κατά την νομική αναγνώριση έμφυλων αποκλεισμών. Από την άλλη μεριά, εάν εφαρμοστεί στρατηγικά και κριτικά θα μπορούσε να συμβάλει στην ανατροπή εδραιωμένων ηγεμονιών σε χώρους που συντηρούν παραδοσιακά έμφυλες ανισοκατανομές, οι οποίες παρότι αμβλύνονται δεν υπερβαίνονται (βλ. Υποκεφάλαιο ΙΙΒ).

και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Για τον σκοπό αυτό, περιέχει διατάξεις για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ως προς:

1. την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση,
2. τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής,
3. τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Επιπρόσθετα, ο ν. 3896/2010 ΦΕΚ 207/Α 08-12-2010 ορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο της εργασίας (άρθρο 2), την απαγορεύει και την εντάσσει στις διακρίσεις λόγω φύλου στον χώρο της απασχόλησης, οι οποίες επισύρουν αστικές και ποινικές ευθύνες (άρθρο 23).

Με τον ν. 4531/2018 ΦΕΚ 62/Α/5-4-2018 κυρώθηκε από τη Βουλή των Ελλήνων η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας, η οποία υιοθετήθηκε από το Συμβούλιο Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης στις 7 Απριλίου 2011 και υπογράφηκε στις 11 Μαΐου 2011 κατά την 121η συνεδρίαση του Συμβουλίου στην Κωνσταντινούπολη.

Οι ρυθμίσεις που εισάγονται για την ενσωμάτωση των δεσμεύσεων που προκύπτουν από τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης περιλαμβάνουν:

1. την ενίσχυση της ποινικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση εγκλημάτων που διαπράττονται σε βάρος των γυναικών (ακρωτηριασμός γεννητικών οργάνων, stalking, εγκλήματα «τιμής»),
2. την τροποποίηση του ν. 3500/2006 για την ενδοοικογενειακή βία, με στόχο την ευρύτερη και αποτελεσματικότερη εφαρμογή του και την προστασία των επιζωσών ενδοοικογενειακής βίας.

Η [Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων](#) (πρώην Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων) ορίζεται ως αρχή παρακολούθησης της Σύμβασης.

Με τον ν. 4604/2019 ΦΕΚ Α 50/26-03-2019 επιδιώκεται η προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, ενώ λαμβάνονται μέτρα για την πρόληψη και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας. Πιο συγκεκριμένα, ο νόμος περιλαμβάνει διατάξεις οι οποίες:

1. ορίζουν τους φορείς και τα όργανα που αναλαμβάνουν να ερευνούν ζητήματα έμφυλης ισότητας, να προτείνουν πολιτικές προώθησης της ισότητας, να εποπτεύουν την ορθή εφαρμογή σχετικής εθνικής νομοθεσίας,
2. δεσμεύουν τις αρμόδιες αρχές προκειμένου να ερευνούν συστηματικά και να μελετούν την έμφυλη ισότητα στη χώρα σε όλους τους τομείς της πολιτικής, κοινωνικής και οικονομικής ζωής,
3. θεσπίζουν ποσοστό υποψηφίων κατά φύλο στις βουλευτικές εκλογές και στις εκλογές για την ανάδειξη μελών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου,
4. λαμβάνουν μέτρα προστασίας της μητρότητας,
5. λαμβάνουν μέτρα προώθησης της ισότητας στην εκπαίδευση, τη δημόσια υγεία, την οικονομική ζωή και στον δημόσιο λόγο,
6. ενισχύουν την προστασία των επιζωσών έμφυλης βίας,
7. προβλέπουν τη χρήση έμφυλα ουδέτερης γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα.

Επιπρόσθετα, ο ν. 4604/2019 ΦΕΚ Α 50/26-03-2019 αναγνωρίζει την ανάγκη συμπερίληψης στα μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων της ταυτότητας φύλου και του σεξουαλικού προσανατολισμού, ενθαρρύνοντας την ολιστική αντιμετώπιση των ανισοτήτων που διατρέχουν άξονες όπως το φύλο, η ταυτότητα φύλου και η σεξουαλικότητα. Όσον αφορά το Πανεπιστήμιο, στο άρθρ. 17 παρ. 2 ο ν. 4604/2019 εντοπίζεται η σημασία της έμφυλης ισότητας σε όλες τις διαστάσεις της πανεπιστημιακής ζωής. Συγκεκριμένα, αναφέρει πως «τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Ε.Ι.) μεριμνούν για την προώθηση της έμφυλης ισότητας σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής, σύμφωνα με το άρθρο 33 του ν. 4589/2019 (Α' 13)».

Τα παραπάνω νομοθετήματα παρατίθενται ως ενδεικτικά των δεσμεύσεων που προκύπτουν από την εθνική νομοθεσία σε ζητήματα που αφορούν την έμφυλη ισότητα, τη διασφάλιση

ισότιμης συμμετοχής όλων ανεξαρτήτως φύλου, ταυτότητας φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού σε όλες τις πτυχές της κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής ζωής της χώρας. Επιπλέον, τις ειδικές κατευθύνσεις της μεσοπρόθεσμης εθνικής πολιτικής για την έμφυλη ισότητα θέτει το [Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2021-2025](#). Το σχέδιο δράσης θέτει πέντε άξονες (και ειδικότερους υποάξονες) προτεραιότητας:

1. Πρόληψη και καταπολέμηση έμφυλης και ενδοοικογενειακής βίας:

- 1.1. Εφαρμογή προβλέψεων σύμβασης της Κωνσταντινούπολης (N.4531/2018)
- 1.2. Καταπολέμηση της βίας στην εργασία
- 1.3. Ενίσχυση και αναβάθμιση του δικτύου δομών για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών
- 1.4. Καταπολέμηση άλλων μορφών βίας

2. Ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας

- 2.1. Ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης
- 2.2. Συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής
- 2.3. Μείωση του έμφυλου μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος
- 2.4. Προώθηση γυναικείας επιχειρηματικότητας
- 2.5. Ενίσχυση της εκπαίδευσης και κατάρτισης γυναικών και κοριτσιών στην έρευνα και την τεχνολογία

3. Ισότιμη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων/ηγητικούς ρόλους

- 3.1. Αύξηση του αριθμού των γυναικών στην πολιτική
- 3.2. Αύξηση του αριθμού των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα
- 3.3. Ενίσχυση εκπαίδευσης και κατάρτισης κοριτσιών και γυναικών για ανάληψη ηγετικών ρόλων

4. Ενσωμάτωση διάστασης φύλου σε τομεακές πολιτικές

- 4.1. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming)
- 4.2. Ενίσχυση της διατομεακής αντιμετώπισης των θεμάτων ισότητας των φύλων
- 4.3. Βελτίωση θέσης γυναικών που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις και άρση του κοινωνικού αποκλεισμού τους
- 4.4. Προώθηση της ισότητας των φύλων στην εκπαίδευση – επιστήμη – έρευνα
- 4.5. Προώθηση της ισότητας των φύλων στην υγεία
- 4.6. Προώθηση της ισότητας των φύλων στον αθλητισμό
- 4.7. Προώθηση της ισότητας των φύλων στον πολιτισμό – ΜΜΕ
- 4.8. Ενίσχυση στατιστικών στοιχείων, ερευνών και πρόσβασης στη γνώση υπό την οπτική του φύλου

Το 2021 συστάθηκε επιτροπή με σκοπό τη σύνταξη [Εθνικής Στρατηγικής για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+](#) ανθρώπων. Η Εθνική Στρατηγική ενθαρρύνει σειρά μέτρων για την καταπολέμηση των διακρίσεων και της βίας εις βάρος των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων, την ισότιμη συμμετοχή τους στην εργασία, την εκπαίδευση, την ανεμπόδιστη πρόσβασή τους στην υγεία και την προστασία της οικογενειακής τους ζωής. Επιπρόσθετα, η Εθνική Στρατηγική αναγνωρίζει την ανάγκη συστηματικής έρευνας και μελέτης των κοινωνικά προσδιορισμένων παραγόντων που ενισχύουν ομοφοβικά και τρανσφοβικά στερεότυπα και αυξάνουν την ανισότητα, τις διακρίσεις, τους αποκλεισμούς και τη βία.

Συμπληρωματικά των πρωτοβουλιών και εγγυήσεων που θεσπίζουν τα παραπάνω κείμενα, φορείς επιφορτισμένοι με τη χάραξη πολιτικών που προωθούν την ισότητα, όπως η Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (πρώην Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων), αναλαμβάνουν τη συστηματική μελέτη των σχετικών θεματικών και την πρόταση πολιτικών αντιμετώπισης των ανισοτήτων. Χαρακτηριστικά, ο [Οδηγός χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα](#) της Γενικής Γραμματείας Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων συνιστά ένα έργο που επιχειρεί να αναγνωρίσει και να

καταπολεμήσει τον γλωσσικό σεξισμό, όπως αυτός απαντάται στα διάφορα διοικητικά έγγραφα, υποδεικνύοντας πρακτικές για την εξάλειψή του.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί πως σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο η έμφυλη ισότητα κατοχυρώνεται και προστατεύεται θεσμικά στο πλαίσιο κανονιστικών κειμένων που αναγνωρίζουν, μεταξύ άλλων, το φύλο ως βάση διακριτικής μεταχείρισης και κοινωνικών αποκλεισμών. Στο πλαίσιο αυτό το παρόν ΙΣΔΙΦ, αν και εστιάζει στις ειδικές διατάξεις, πρωτοβουλίες και κατευθυντήριες που αφορούν το φύλο, λαμβάνει υπόψη τη σημασία κατανόησής του όχι ως αποκομμένης ταυτότητας που γίνεται αιτία διάκρισης με τρόπο ενιαίο, αλλά ως βάσης διακριτικής μεταχείρισης και κοινωνικών αποκλεισμών, η οποία αναπαράγει ανισότητες σε συνδυασμό και σχέση με άλλες βάσεις διακριτικής μεταχείρισης, όπως για παράδειγμα η ηλικία, η αρτιμέλεια, η εθν(ικ)ότητα, η κοινωνική και οικονομική τάξη. Για τον λόγο αυτό, το σχετικό θεσμικό πλαίσιο για την έμφυλη ισότητα τοποθετείται, κατανοείται και ερμηνεύεται εντός του θεσμικού του συγκείμενου. Ενδεικτικά, σε εθνικό επίπεδο δεν μπορούμε να απομονώσουμε το παραπάνω πλαίσιο για την έμφυλη ισότητα από νόμους όπως ο 4443/2016 ο οποίος ενσωμάτωσε την Οδηγία 2000/43/EK περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής και την Οδηγία 2000/78/EK για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. Σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν. 4443/2016:

[...] α) ως «άμεση διάκριση» νοείται όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση [...]

Αντίστοιχα, και αναφορικά με τη ρατσιστική βία, ο ν. 4285/2014 στο πρώτο άρθρο του προβλέπει:

Όποιος με πρόθεση, δημόσια, προφορικά ή διά του τύπου, μέσω του διαδικτύου ή με οποιοδήποτε άλλο μέσο ή τρόπο, υποκινεί, προκαλεί, διεγείρει ή προτρέπει σε πράξεις

ή ενέργειες που μπορούν να προκαλέσουν διακρίσεις, μίσος ή βία κατά προσώπου ή ομάδας προσώπων, που προσδιορίζονται με βάση τη φυλή, το χρώμα, τη θρησκεία, τις γενεαλογικές καταβολές, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή, το σεξουαλικό προσανατολισμό, την ταυτότητα φύλου ή την αναπηρία, κατά τρόπο που εκθέτει σε κίνδυνο τη δημόσια τάξη ή ενέχει απειλή για τη ζωή, την ελευθερία ή τη σωματική ακεραιότητα των ως άνω προσώπων, τιμωρείται με φυλάκιση τριών (3) μηνών έως τριών (3) ετών και με χρηματική ποινή πέντε έως είκοσι χιλιάδων (5.000 - 20.000) ευρώ.

Horizon Europe 2021-2027

Σύμφωνα με το πρόγραμμα Horizon Europe, το νέο πλαίσιο για την Έρευνα και την Καινοτομία (2021-2027) του Συμβουλίου της Ευρώπης, καθώς και τις διαχρονικές ευρωπαϊκές πολιτικές προώθησης δράσεων για ίσες ευκαιρίες και συμπερίληψη με έμφαση στην έμφυλη ισότητα, την εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων και των διακρίσεων, της σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων μορφών κοινωνικής βίας που σχετίζονται με το φύλο, όλα τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα στην Ελλάδα καλούνται να συντάξουν και να υλοποιήσουν Ιδρυματικά Σχέδια Δράσης για την Προώθηση της Έμφυλης Ισότητας. Η σύνταξη και εφαρμογή του ΙΣΔΙΦ κάθε ιδρύματος είναι απαραίτητη προϋπόθεση και κριτήριο επιλεξιμότητας για τα προγράμματα Horizon, αλλά και για τη συμπερίληψη σε άλλους στρατηγικούς και ερευνητικούς σχεδιασμούς στους οποίους επιθυμεί ή/και καλείται να συμμετάσχει κάθε ΑΕΙ. Ειδικότερα, ένα ΙΣΔΙΦ, σύμφωνα με τον οδηγό [Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans](#) (2021), πρέπει να πληροί συγκεκριμένες προϋποθέσεις ώστε να ανταποκρίνεται στα κριτήρια χρηματοδότησης.

Οι προϋποθέσεις αυτές αφορούν τα δομικά στοιχεία ενός τέτοιου σχεδίου και τις διαδικασίες που θα πρέπει να προβλέπονται σε αυτό.

Δομικό στοιχείο 1. Το ΙΣΔΙΦ πρέπει να είναι ένα δημόσιο κείμενο, επίσημο, υπογεγραμμένο από την ανώτατη διοίκηση, να έχει διαχυθεί εντός του οργανισμού, να καταδεικνύει δέσμευση

προς την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και να θέτει ξεκάθαρους στόχους, λεπτομερείς δράσεις και μέτρα για την επίτευξή τους.

Δομικό στοιχείο 2. Να έχει διαθέσιμους πόρους που προορίζονται γι' αυτό (dedicated resources): πόροι για τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την παρακολούθηση των ΙΣΔΙΦ. Οι πόροι μπορεί να περιλαμβάνουν χρηματοδότηση για συγκεκριμένες θέσεις, όπως Υπεύθυνους/ες Έμφυλης Ισότητας ή Ομάδες Ισότητας των Φύλων, και δεσμευμένο εργάσιμο χρόνο για το ακαδημαϊκό, διοικητικό και διαχειριστικό έργο που αφορά το ΙΣΔΙΦ.

Δομικό στοιχείο 3. Να περιλαμβάνει τη συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων. Τα ΙΣΔΙΦ πρέπει να είναι βασισμένα σε στοιχεία (evidence-based) και δεδομένα διαχωρισμένα ανά φύλο (gender-disaggregated baseline data) τα οποία συλλέγονται για όλες τις κατηγορίες προσωπικού. Αυτά τα δεδομένα πρέπει να χρησιμοποιούνται για τη διαμόρφωση συγκεκριμένων σκοπών και στόχων στο πλαίσιο του ΙΣΔΙΦ, καθώς και για τη διασάφηση κατάλληλων ποιοτικών και ποσοτικών δεικτών που αφορούν τη συνεχή αξιολόγηση της προόδου.

Δομικό στοιχείο 4. Τα ΙΣΔΙΦ πρέπει να υποστηρίζονται από δράσεις συνεχούς εκπαίδευσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων. Οι δράσεις αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν την ανάπτυξη δεξιοτήτων ενσυναίσθησης και ευαισθητοποίησης σχετικά με το φύλο (gender competence), την αντιμετώπιση της ασύνειδης προκατάληψης του φύλου (unconscious gender bias), αλλά και δεξιοτήτων συμπερίληψης μεταξύ του προσωπικού, της διοίκησης και όσων λαμβάνουν αποφάσεις, τη θεσμοθέτηση ομάδων εργασίας αφιερωμένων σε συγκεκριμένα θέματα (π.χ. κώδικας αντιμετώπισης της παρενόχλησης) και την ευαισθητοποίηση μέσω βιωματικών εργαστηρίων και άλλων δραστηριοτήτων επικοινωνίας.

Επιπλέον αυτών των τεσσάρων (4) υποχρεωτικών διαδικαστικών απαιτήσεων, συστήνονται πέντε (5) θεματικές περιοχές ως προς το περιεχόμενο:

1. Ισορροπία εργασιακής-προσωπικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα
2. Ισορροπία μεταξύ των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων
3. Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην επαγγελματική εξέλιξη
4. Ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης στο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο

5. Μέτρα ενάντια στην έμφυλη βία συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης

Αξίζει να σημειωθεί ότι το Horizon θέτει πλέον ως κρίσιμη τη διαθεματική προσέγγιση, εστιάζοντας σε χρηματοδοτήσεις προτάσεων μόνο με διαθεματικό περιεχόμενο, όπως για παράδειγμα διαφαίνεται στις πρόσφατες προκηρύξεις του Προγράμματος 2021-2022 για την ενότητα [Culture, Creativity and Inclusive Society](#). Φαίνεται επίσης να απομακρύνεται από το έμφυλο δίπολο και να λαμβάνει υπόψη και άλλες έμφυλες επιτελέσεις στα έγγραφά του, στοχεύοντας στη συλλογή δεδομένων που αφορούν την κατηγορία του μη δυαδικού φύλου (βλ. [Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans](#), σελ. 23-24). Στο πλαίσιο αυτό, το παρόν ΙΣΔΙΦ συντονίζεται με τις παραμέτρους που θέτει το Horizon αναφορικά με τη συλλογή δεδομένων που διερευνούν το φύλο διαθεματικά σε σχέση και με άλλες πιθανές μορφές διάκρισης και προτείνει την αναφορά στην κατηγορία του μη δυαδικού φύλου στα διοικητικά έγγραφα του Πανεπιστημίου (βλ. Προτεινόμενες δράσεις).

Κεφάλαιο II. Φύλο και ισότητα στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας ιδρύθηκε το 1984 με έδρα τον Βόλο. Σήμερα στο Πανεπιστήμιο λειτουργούν συνολικά 35 τμήματα, τα οποία οργανώνονται σε 8 σχολές, καλύπτοντας ένα ευρύ φάσμα επιστημονικών πεδίων. Το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας διαθέτει πανεπιστημιακές μονάδες στις Περιφέρειες Θεσσαλίας και Στερεάς Ελλάδας. Συγκεκριμένα, Σχολές και Τμήματα του Πανεπιστημίου βρίσκονται στον Βόλο, που αποτελεί και τη διοικητική έδρα του Πανεπιστημίου, στη Λάρισα, στην Καρδίτσα, στα Τρίκαλα και στη Λαμία.

Σχολές και Τμήματα του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας

1. Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών (ΣΑΚΕ), με έδρα τον Βόλο, στην οποία ανήκουν τα εξής έξι (6) τμήματα: Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, Παιδαγωγικό Τμήμα Προσχολικής Εκπαίδευσης, Παιδαγωγικό Τμήμα Ειδικής Αγωγής, Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας, Τμήμα Πολιτισμού και Δημιουργικών Μέσων και Βιομηχανιών, Τμήμα Γλωσσικών και Διαπολιτισμικών Σπουδών.
2. Σχολή Γεωπονικών Επιστημών, στην οποία ανήκουν τα εξής πέντε (5) τμήματα: Τμήμα Γεωπονίας Ιχθυολογίας και Υδάτινου Περιβάλλοντος, Τμήμα Γεωπονίας Φυτικής Παραγωγής και Αγροτικού Περιβάλλοντος, Τμήμα Γεωπονίας Αγροτεχνολογίας, Τμήμα Επιστήμης Ζωικής Παραγωγής, Τμήμα Επιστήμης Τροφίμων και Διατροφής.
3. Σχολή Επιστημών Φυσικής Αγωγής Αθλητισμού και Διαιτολογίας (ΣΕΦΑΑΔ), με έδρα τα Τρίκαλα, στην οποία ανήκουν τα εξής δύο (2) τμήματα: Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού (ΤΕΦΑΑ) και Τμήμα Διαιτολογίας και Διατροφολογίας.
4. Σχολή Επιστημών Υγείας, με έδρα τη Λάρισα, στην οποία ανήκουν τα εξής έξι (6) τμήματα: Τμήμα Βιοχημείας και Βιοτεχνολογίας, Τμήμα Δημόσιας και Ενιαίας Υγείας, Τμήμα Ιατρικής, Τμήμα Κτηνιατρικής, Τμήμα Νοσηλευτικής, Τμήμα Φυσικοθεραπείας.
5. Σχολή Θετικών Επιστημών, με έδρα τη Λαμία, στην οποία ανήκουν τα εξής τέσσερα (4) τμήματα: Τμήμα Πληροφορικής με Εφαρμογές στη Βιοϊατρική, Τμήμα Μαθηματικών, Τμήμα Φυσικής, Τμήμα Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών.
6. Σχολή Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών (ΣΟΔΕ), με έδρα τη Λάρισα, στην

οποία ανήκουν τα εξής τρία (3) τμήματα: Τμήμα Οικονομικών Επιστημών με έδρα τον Βόλο, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων με έδρα τη Λάρισα, Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής με έδρα τη Λάρισα.

7. Πολυτεχνική Σχολή, με έδρα τον Βόλο, στην οποία ανήκουν τα εξής πέντε (5) τμήματα: Τμήμα Μηχανολόγων Μηχανικών, Τμήμα Μηχανικών Χωροταξίας Πολεοδομίας και Περιφερειακής Ανάπτυξης, Τμήμα Πολιτικών Μηχανικών, Τμήμα Αρχιτεκτόνων Μηχανικών, Τμήμα Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών Υπολογιστών.
8. Σχολή Τεχνολογίας, με έδρα τη Λάρισα, στην οποία ανήκουν τα εξής τέσσερα (4) τμήματα: Τμήμα Συστημάτων Ενέργειας με έδρα τη Λάρισα, Τμήμα Περιβάλλοντος με έδρα τη Λάρισα, Τμήμα Ψηφιακών Συστημάτων με έδρα τη Λάρισα, Τμήμα Δασολογίας, Επιστημών Ξύλου και Σχεδιασμού με έδρα την Καρδίτσα.

Στο πλαίσιο του παρόντος ΙΣΔΙΦ, σημείο εκκίνησης για τη χάραξη αποτελεσματικών πολιτικών, προγραμμάτων και ρυθμιστικών μέτρων για όλα τα στάδια σχεδιασμού, εφαρμογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης, είναι η αποτύπωση της ισχύουσας κατάστασης στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας (στο εξής ΠΘ) σε σχέση με την έμφυλη ισότητα, τη συμπεριληπτικότητα και τις προσπάθειες που γίνονται ήδη για την εξάλειψη των κοινωνικών διακρίσεων.

Στη διαδικασία της έρευνας για την εκτίμηση της κατάστασης στο ΠΘ, πρώτο βήμα αποτέλεσε η σύνταξη ενός καταλόγου ερευνητικών ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων που επιθυμούμε να διερευνήσουμε. Ο κατάλογος που συντάχθηκε περιλάμβανε τις εξής κατηγορίες/ερωτήματα:

1. Έμφυλη συμμετοχή σε θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων και σε συλλογικά όργανα διοίκησης (συνολικά και ανά σχολή/τμήμα).
2. Έμφυλη κατανομή εργαζομένων σε θέσεις (συνολικά και ανά σχολή/τμήμα) διδακτικού, ερευνητικού, τεχνικού και διοικητικού προσωπικού.
3. Έμφυλη κατανομή φοιτητών/τριών και αποφοίτων (συνολικά και ανά σχολή/τμήμα):
 - προπτυχιακού επιπέδου

● μεταπτυχιακού επιπέδου

4. Ένταξη της διαθεματικής διάστασης του φύλου στα Προγράμματα Σπουδών και στην έρευνα: διάρθρωση των Σπουδών Φύλου, μαθήματα/ερευνητικά προγράμματα με κύριο άξονα το φύλο και τη σεξουαλικότητα (συνολικά και ανά σχολή/τμήμα).
5. Στοιχεία που αφορούν τη σχέση του εκπαιδευτικού υλικού με την παράμετρο της ετερογένειας των υποκειμένων της γνώσης και της έρευνας, όπου η ετερογένεια αναπτύσσεται αναφορικά με το φύλο, τη φυλή, το πολιτισμικό υπόβαθρο, το σεξουαλικό προσανατολισμό, τη φυσική κατάσταση και άλλες διαθεματικές διαστάσεις.
6. Διεπιστημονικότητα και συμπράξεις σχετικά με ζητήματα που άπτονται των Σπουδών Φύλου μεταξύ διαφορετικών σχολών/τμημάτων (π.χ. από κοινού διοργάνωση εκδηλώσεων/συνεδρίων, Διεπιστημονικά Προγράμματα Προπτυχιακών και Μεταπτυχιακών Σπουδών, διεπιστημονικές έρευνες σε διδακτορικό/μεταδιδακτορικό επίπεδο).
7. Δημόσιες δράσεις του Πανεπιστημίου σχετικά με τη διαθεματική διάσταση του φύλου, ενημερωτικά σεμινάρια και επιμορφώσεις της ακαδημαϊκής κοινότητας για την έμφυλη βία και ανισότητα.
8. Έμφυλες διαστάσεις της ψηφιακής συμμετοχής και πρόσβασης (ιδιαίτερα στο διάστημα της πανδημίας και της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης) και των ψηφιακών δεξιοτήτων προσωπικού και φοιτητριών/φοιτητών.
9. Στοιχεία για την προσβασιμότητα στη σχέση της με διαθεματικές παραμέτρους (φύλο, τάξη, ηλικία, εθν(ικ)ότητα κ.λπ). Για παράδειγμα, ύπαρξη κατάλληλα διαμορφωμένων ιστοσελίδων και εκπαιδευτικού υλικού για άτομα με προβλήματα ακοής και όρασης. Ιδιαίτερα στη διατομή προσβασιμότητας και ηλικίας, δεδομένα σχετικά με την εγγραφή στο ΠΘ μέσω κατατακτηρίων εξετάσεων, καθώς και δεδομένα που αφορούν φοιτητές και φοιτήτριες που εργάζονται.
10. Λειτουργία δομών και υπηρεσιών ψυχοκοινωνικής υποστήριξης (π.χ. βρεφονηπιακοί σταθμοί για εργαζόμενες/εργαζόμενους στο Πανεπιστήμιο, δομές καταγγελίας περιστατικών έμφυλης βίας, σεξουαλικής παρενόχλησης, ομοφοβίας ή τρανσφοβίας,

υπηρεσίες ψυχικής υγείας, τηλεφωνικές γραμμές άμεσης βοήθειας, νομική βοήθεια).

11. Δομές πρόληψης διακρίσεων με βάση την ταυτότητα και έκφραση φύλου, τη σεξουαλικότητα, τη φυλή, την εθν(ικ)ότητα, την αρτιμέλεια, τη θρησκεία, την ηλικία, την τάξη κ.λπ., μεταξύ μελών την ακαδημαϊκής κοινότητας.
12. Ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα καταγεγραμμένων περιστατικών έμφυλης βίας, σεξουαλικής παρενόχλησης, ομοφοβίας ή τρανσφοβίας (π.χ. αριθμός καταγγελιών, τρόποι διαχείρισης).
13. Συμμετοχή φοιτητών/τριών ανά φύλο σε δραστηριότητες του Πανεπιστημίου που αφορούν παράλληλες δραστηριότητες αθλητισμού, εικαστικών, θεάτρου κ.λπ.
14. Έμφυλη κατανομή (φοιτητές/ριες και προσωπικό) στη λειτουργία δομών και υπηρεσιών προσβασιμότητας.
15. Έμφυλοι διαχωρισμοί στη βάση της σχέσης εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας (π.χ. συμμετοχή αποφοίτων συγκεκριμένων κλάδων στην αγορά εργασίας).
16. Δεδομένα διασύνδεσης του Πανεπιστημίου με τους φοιτητικούς συλλόγους για δράσεις/πρωτοβουλίες σχετικά με ζητήματα έμφυλης ισότητας και σεξουαλικότητας.
17. Στοιχεία σε σχέση με τις μετακινήσεις Erasmus+ για τον φοιτητικό πληθυσμό και το διδακτικό προσωπικό σε συνάρθρωση με διαθεματικές παραμέτρους.
18. Έμφυλη κατανομή δεδομένων σχετικά με άδειες/επιδόματα γονεϊκότητας για το προσωπικό του Πανεπιστημίου.
19. Έμφυλες διαστάσεις των μισθολογικών και συνταξιοδοτικών δεδομένων (για όλες τις κατηγορίες προσωπικού).
20. Στοιχεία για το διδακτικό και ερευνητικό προσωπικό που εργάζεται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή γενικά είναι σε επισφαλές εργασιακό καθεστώς (π.χ. εργασιακά δικαιώματα), στη σχέση τους με διαθεματικές παραμέτρους.
21. Έμφυλες παράμετροι που χρησιμοποιεί η ΜΟΔΙΠ για τη συλλογή και επεξεργασία των στοιχείων της (π.χ. άντρες, γυναίκες, άτομα που δεν εντάσσονται στο δίπολο του

φύλου, σις/τρανς/ίντερσεξ άτομα).

22. Έμφυλες διατυπώσεις στη διοικητική γλώσσα (π.χ. χρήση αρσενικών, θηλυκών, ουδέτερων προσδιορισμών).

23. Δεδομένα έρευνας που συνδέουν το φύλο και τη σεξουαλικότητα με τη φοίτηση και την εργασία στο Πανεπιστήμιο.

24. Δεδομένα έρευνας που συνδέουν τη φυλή ή/και την εθν(ικ)ότητα με τη φοίτηση και την εργασία στο Πανεπιστήμιο.

Επόμενο βήμα αποτέλεσε η αναζήτηση των αρμόδιων υπηρεσιών και η απεύθυνση σε αυτές με σκοπό την άντληση των δεδομένων. Στην ερευνητική διαδρομή που ακολούθησε, αναδείχθηκαν νέα ερευνητικά ερωτήματα και διερωτήσεις σχετικά με τις δυνατότητες κριτικής επεξεργασίας των ποσοτικοποιημένων δεδομένων. Περιορισμοί, όπως τα ελλιπή διαθέσιμα δεδομένα αναφορικά με κρίσιμες παραμέτρους αυτής της έρευνας, η πρόσβαση και δυνατότητα συλλογής στα ζητούμενα από την ερευνητική ομάδα δεδομένα από διαφορετικές υπηρεσίες του ΠΘ, η έλλειψη ειδικότερων δεδομένων αλλά και συστηματικής σε βάθος ετών αποτύπωσης ζητημάτων που άπτονται του φύλου (της έμφυλης κατανομής του ανθρώπινου δυναμικού και των Σπουδών Φύλου), οδήγησαν στον επαναπροσδιορισμό της μεθοδολογίας μας στη βάση των δεδομένων τα οποία είχαμε στη διάθεσή μας. Ο επαναπροσδιορισμός της προσέγγισής μας αποτέλεσε αποφασιστικής σημασίας βήμα καθ' όλη τη διάρκεια της επικοινωνίας μας με τις υπηρεσίες που παρείχαν τα διαθέσιμα δεδομένα, συγκεκριμένα με τη [Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας](#) (στο εξής ΜΟΔΙΠ), με τη Διεύθυνση Μηχανοργάνωσης και με τη Διεύθυνση Ακαδημαϊκών Θεμάτων. Αναπτύχθηκαν, άλλωστε, νέες ερευνητικές διαδρομές, καθώς τα αναδυόμενα κενά στη συλλογή του υλικού διάνοιξαν μια παράλληλη έρευνα μέσα από άλλες πηγές δεδομένων όπως οι ιστότοποι των Τμημάτων, η ηλεκτρονική πλατφόρμα τηλεκπαίδευσης eclass του ΠΘ, η ηλεκτρονική βάση δεδομένων της Επιτροπής Ερευνών του ΠΘ, αλλά και μέσα από στοιχεία που συλλέξαμε και διασταυρώσαμε σε επικοινωνία με διδακτικό προσωπικό του ΠΘ και επιλέξαμε να συμπεριλάβουμε ως ενδεικτικά δεδομένα της έρευνας.

Κρίνουμε απαραίτητο να σταθούμε στο γεγονός ότι τα ποσοτικά δεδομένα τα οποία αντλήσαμε είναι οργανωμένα στη βάση του έμφυλου διπόλου άντρες/γυναίκες, γεγονός που κατά τη

γνώμη μας δεν ανταποκρίνεται επαρκώς στην ανάδειξη των έμφυλων ανισοτήτων, καθώς δεν περιλαμβάνει άλλες έμφυλες επιτελέσεις. Όπως σημειώνεται και στο [ΙΣΔΙΦ του Παντείου Πανεπιστημίου](#):

Έχουμε επίγνωση των περιορισμών που θέτει η χρήση ταξινομικών κατηγοριών φύλου στο πλαίσιο ποσοτικών μεθοδολογιών συλλογής δεδομένων. Οι κυρίαρχες δημογραφικές κατηγορίες δεν αποδίδουν επαρκώς τις συνθετότητες όλου του φάσματος έμφυλων αυτοπροσδιορισμών. Για παράδειγμα, οι διαθέσιμες κατηγορίες «άνδρας»-«γυναίκα» αποκλείουν άλλες επιλογές, όπως «άλλο» και «μη-δυσιαδικό» (non-binary). Ιδιαίτερα στην εποχή της κυριαρχίας των αλγορίθμων και των big data, το ερώτημα ποια υποκείμενα και με ποιους τρόπους «καταμετρώνται» αφορά ζητήματα ορατότητας, πρόσβασης και σχέσεων εξουσίας, τα οποία είναι στο επίκεντρο της μέριμνας της κοινωνικής έρευνας. Απώτερος στόχος θα πρέπει να είναι ο σχεδιασμός πιο συμπεριληπτικών μεθοδολογικών προσεγγίσεων αναφορικά με το φύλο, οι οποίες δεν θα το προσεγγίζουν ως στατικό δημογραφικό δεδομένο. (2022, σελ. 6, υποσημείωση 6)

Η ανάλυση της υπάρχουσας κατάστασης είναι τριμερής. Αρχικά αναφερόμαστε στις υπάρχουσες δομές του ιδρύματος οι οποίες στοχεύουν στην ίση μεταχείριση και τη συμπερίληψη, μέσα από την άντληση πληροφοριακών στοιχείων από τον ιστότοπο του ΠΘ. Στη συνέχεια αποτυπώνουμε τις έμφυλες διαστάσεις στην κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού: του διδακτικού και ερευνητικού προσωπικού, του διοικητικού προσωπικού και του φοιτητικού πληθυσμού, μέσα από την ανάλυση ποσοτικών δεδομένων που αντλήθηκαν από τη Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας (στοιχεία Μαΐου 2022) για το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021. Τέλος, χαρτογραφούμε τις διαστάσεις του φύλου στα Προγράμματα Σπουδών και στην έρευνα, αποτυπώνοντας τις θέσεις με γνωστικό αντικείμενο τις Σπουδές Φύλου, τα μαθήματα προπτυχιακού επιπέδου, που έχουν ρητή αναφορά σε ζητήματα φύλου στον τίτλο τους ή αναφορά σε ζητήματα φύλου στην περιγραφή-περίληψη του μαθήματος και το σχετικό εκπαιδευτικό υλικό, τα μεταπτυχιακά μαθήματα με αναφορά στο φύλο και τις κοινωνικές διακρίσεις και τα πρόσφατα και εν εξελίξει ερευνητικά έργα με κύριες εστιάσεις το φύλο, την ετερότητα, τις κοινωνικές διακρίσεις και την κοινωνική αλλαγή. Για τη συγκέντρωση των δεδομένων κρίθηκε αναγκαία η άντληση και διασταύρωση της πληροφορίας μέσα από εναλλακτικούς διαύλους πέραν των υπηρεσιών του ΠΘ που είναι επιφορτισμένες με αυτή την

αρμοδιότητα. Τα στοιχεία αντλήθηκαν από τον συνολικό κατάλογο μαθημάτων του ΠΘ που παρείχε η Υπηρεσία Μηχανοργάνωσης, από διαδικτυακές αναζητήσεις των Οδηγών Σπουδών και Προγραμμάτων Σπουδών στους ιστοτόπους των επιμέρους Τμημάτων του ΠΘ, στην ηλεκτρονική πλατφόρμα τηλεκαίτευσης eclass του ΠΘ, στην ηλεκτρονική βάση δεδομένων της Επιτροπής Ερευνών του ΠΘ (ημερομηνία αναζήτησης: Μάιος 2022), ενώ πληροφορίες επίσης συλλέχθηκαν από την επικοινωνία με διδακτικό προσωπικό του ΠΘ.

A. Δομές που στοχεύουν στην ίση μεταχείριση και τη συμπερίληψη

Το ΠΘ διαθέτει ένα σύνολο κοινωνικών δομών υποστήριξης με σκοπό τη διασφάλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την καταπολέμηση όποιας μορφής άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, θυματοποίησης, εκφοβισμού ή παρενόχλησης στο εργασιακό και ακαδημαϊκό περιβάλλον του Πανεπιστημίου. Θα επιχειρήσουμε στη συνέχεια μια σύντομη εκτίμηση της κατάστασης στο ΠΘ σχετικά με ζητήματα που άπτονται των έμφυλων και άλλων διακρίσεων: τις δομές που στοχεύουν στη συμπερίληψη, την προσβασιμότητα, τη συμβουλευτική και την ισότητα. Σκοπός της αποτύπωσης είναι η μέγιστη αξιοποίηση των υπάρχουσών δομών και υπηρεσιών και ο εντοπισμός των πιθανών διευρύνσεων τους με νέες προτεινόμενες δράσεις.

Οι δομές που παρουσιάζονται σε αυτή την ενότητα (Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, πολιτική αντιμετώπισης θεμάτων παρενόχλησης και εκφοβισμού [στο εξής Παρενόχληση-Εκφοβισμός], Κέντρο Συμβουλευτικής και Ψυχολογικής Στήριξης Φοιτητών/τριών ΠΘ, Πρόσβαση, Συνήγορος του Φοιτητή, Scholars at Risk, Παιδικός Σταθμός) στοχεύουν στη συμπερίληψη και υποστήριξη ευάλωτων ομάδων, στην προσβασιμότητα ανάπηρων ατόμων στους χώρους του Πανεπιστημίου, στη συμβουλευτική στήριξη και στην έμφυλη ισότητα. Πηγή άντλησης δεδομένων αποτέλεσε ο ιστοτόπος του ΠΘ και μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας.

Ειδικότερα:

Η [Επιτροπή Ισότητας των Φύλων](#) (στο εξής ΕΙΦ) του ΠΘ που δημιουργήθηκε με απόφαση της Συγκλήτου (τακτική συνεδρίαση υπ' αριθμ. 248/26-2-2021) και σύμφωνα με τον νόμο (διάταξη του άρθρου 33 του ν. 4589/2019, ΦΕΚ 13/τ.Α'/29-1-2019) που προβλέπει την ίδρυση Επιτροπών Ισότητας των Φύλων στα ΑΕΙ, είναι μια εννεαμελής επιτροπή που αποτελείται από έξι (6) μέλη Δ.Ε.Π., ένα (1) μέλος Ε.Ε.Π. ή Ε.Δι.Π. ή Ε.Τ.Ε.Π., έναν/μία (1) διοικητικό/ή

υπάλληλο και έναν/μία (1) φοιτητή/τρια. Τα μέλη της έχουν τριετή θητεία και ορίζονται ύστερα από πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος. Οι αρμοδιότητες της ΕΙΦ είναι να εκπονεί σχέδια δράσης για την προώθηση και διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του Ιδρύματος και να καταρτίζει ετήσια έκθεση την οποία υποβάλλει στη Σύγκλητο, να εισηγείται στα αρμόδια όργανα μέτρα για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση του σεξισμού, να παρέχει ενημέρωση και επιμόρφωση στα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας σε θέματα σχετικά με το φύλο και την ισότητα, να παρέχει υπηρεσίες διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή παρενοχλητική συμπεριφορά, να προωθεί την εκπόνηση Π.Μ.Σ. και τη διενέργεια σεμιναρίων και διαλέξεων που εστιάζουν στη μελέτη του φύλου, καθώς και την εκπόνηση μελετών και ερευνών σχετικά με θέματα που σχετίζονται με το πεδίο της αρμοδιότητάς της, και να παρέχει συνδρομή προς άτομα που υφίστανται διακρίσεις όταν αυτά καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση.

Στο πλαίσιο του ν. 4604/2019 ΦΕΚ 50/Α/26-3-2019, έχουν συσταθεί δημοτικές και περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας των Φύλων οι οποίες λειτουργούν και ως συνδεδειγμένοι κρικοί της Γενικής Γραμματείας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων με την Αυτοδιοίκηση και ως μέσα επικοινωνίας μεταξύ της κεντρικής και της αποκεντρωμένης διοίκησης. Δύο μέλη ΔΕΠ και μέλη της ΕΙΦ του ΠΘ, η Επίκουρη Καθηγήτρια Έλενα Τζελέπη (τακτικό μέλος) και η Καθηγήτρια Ελένη Ανδρέου (αναπληρωματικό μέλος) είναι μέλη της Περιφερειακής Επιτροπής Ισότητας των Φύλων της Περιφέρειας Θεσσαλίας-Στερεάς Ελλάδας, ως εκπρόσωποι του ΠΘ από το 2020.

Η πολιτική αντιμετώπισης θεμάτων εκφοβισμού, θυματοποίησης, παρενόχλησης και γενικότερα αρνητικών συμπεριφορών [Παρενόχληση-Εκφοβισμός](#), η οποία εντάσσεται στη ΜΟΔΙΠ, προασπίζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης και προωθεί την ανάπτυξη ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο δεν γίνεται ανεκτή καμία μορφή διάκρισης. Βασικές αφορμές εκφοβισμού είναι η διαφορά ηλικίας, οι αναπηρίες/ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (κινητικές, γνωστικές, μαθησιακές, αισθητηριακές, αναπτυξιακές), οι έμφυλες διαφορές (συμπεριλαμβανομένων και των σεξουαλικών παρενοχλήσεων), οι έμφυλες διαφοροποιήσεις, οι εμφανισιακές διαφοροποιήσεις, ο θεσμικός ρόλος ή η ιεραρχικά ανώτερη θέση κάποιου, οι φυλετικές και/ή κοινωνικές-πολιτισμικές διαφορές, η μητρότητα/εγκυμοσύνη, ο έγγαμος βίος ή η συμμετοχή σε ομάδες ειδικών ενδιαφερόντων (π.χ. οργανώσεις θρησκευτικού ή

πολιτικού χαρακτήρα). Στο πλαίσιο αυτής της πολιτικής, υπάρχει η Επιτροπή Χειρισμού Καταγγελιών, η οποία μπορεί να παραπέμψει ένα περιστατικό στις Επιτροπές Φοιτητικών Θεμάτων ενός Τμήματος ή/και στην Επιτροπή Δεοντολογίας, καθώς και μια συγκεκριμένη [διαδικασία διαχείρισης](#), η οποία μεριμνά για την πρόληψη, υποδεικνύει ένα σύνολο στρατηγικών αντιμετώπισης και καταβάλλει προσπάθεια συνεχούς ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των φοιτητών/τριών και του προσωπικού μέσω ημερίδων και σεμιναρίων.

Το [ΚΕ.ΣΥ.ΨΥ.Σ.](#) (Κέντρο Συμβουλευτικής και Ψυχολογικής Στήριξης Φοιτητών/τριών ΠΘ) δίνει τη δυνατότητα ψυχολογικής στήριξης και ανάπτυξης δεξιοτήτων για τη διαχείριση και επίλυση προβλημάτων στους φοιτητές και τις φοιτήτριες όλων των Τμημάτων του Πανεπιστημίου. Μέσα από ατομικές ή ομαδικές συναντήσεις με εξειδικευμένο σύμβουλο ή συμμετοχή σε ανοιχτά σεμινάρια, οι φοιτητές και οι φοιτήτριες μπορούν να απευθυνθούν στο ΚΕ.ΣΥ.ΨΥ.Σ. τόσο για ζητήματα στη φοιτητική και σπουδαστική ζωή τους όσο και για θέματα διαπροσωπικών σχέσεων ή άλλα ζητήματα που άπτονται θέματα σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου ή θέματα έμφυλης βίας και ρατσισμού.

Η [ΠΡΟΣΒΑΣΗ](#) υποστηρίζει και ενισχύει τη μαθησιακή και κοινωνική πρόσβαση των φοιτητών/τριών με αναπηρίες και/ή ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες του διδακτικού και διοικητικού προσωπικού όλων των τμημάτων του ΠΘ. Επιπλέον, συμμετέχει σε δράσεις που αφορούν ζητήματα προσβασιμότητας στους χώρους του Πανεπιστημίου. Η ομάδα της ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ απαρτίζεται από την επιστημονική υπεύθυνη, το προσωπικό, τις/τους επιστημονικές/ούς συνεργάτιδες/τες και τις/τους εθελόντριες/ές φοιτήτριες/τητές. Η Επιτροπή της ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ αποτελείται από μέλη ΔΕΠ διαφορετικών Τμημάτων και σε κάθε Τμήμα υπάρχει ένα μέλος ΔΕΠ που λειτουργεί ως συνδετικός κρίκος με την ΠΡΟΣΒΑΣΗ και ένα αρμόδιο μέλος στη Γραμματεία.

Ο [Συνήγορος του Φοιτητή](#) συστήθηκε με το ΦΕΚ 6019/Β/20-12-2021 με αρμοδιότητες τη διαμεσολάβηση μεταξύ φοιτητών/τριών και καθηγητών/τριών ή διοικητικών υπηρεσιών του Ιδρύματος, την τήρηση της νομιμότητας στο πλαίσιο της ακαδημαϊκής ελευθερίας, την αντιμετώπιση φαινομένων κακοδιοίκησης και τη διαφύλαξη της εύρυθμης λειτουργίας του Ιδρύματος. Στο σχετικό έντυπο που επισυνάπτεται στον ιστότοπο του ΠΘ, δίνεται η δυνατότητα αποστολής ανώνυμου ή επώνυμου αιτήματος προς το Γραφείο του Συνηγόρου του Φοιτητή.

Το [Ελληνικό Τμήμα του Διεθνούς Δικτύου του Scholars at Risk \(SAR Greece\)](#) δημιουργήθηκε την 1η Οκτωβρίου 2021, με ιδρυτικά μέλη το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, το Ιόνιο Πανεπιστήμιο, το Πανεπιστήμιο Αιγαίου και το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, και έχει σκοπό την ενίσχυση και τον συντονισμό δράσεων για την υποστήριξη απειλούμενων/διωκόμενων ακαδημαϊκών και ερευνητών/ερευνητριών που βρίσκονται σε κίνδυνο (είτε παραμένουν στη χώρα τους και κινδυνεύουν εξαιτίας διακρίσεων, διώξεων, βίας ή άλλων δεινών, είτε έχουν αναζητήσει ή είναι σε αναζήτηση ασφαλούς καταφυγίου στην Ευρώπη), καθώς και την προώθηση της ενσωμάτωσής τους, υπερασπίζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο τις ακαδημαϊκές αξίες και την προαγωγή της ακαδημαϊκής ελευθερίας σε συνεργασία με το Διεθνές Δίκτυο SAR.

Ο [Παιδικός Σταθμός](#) που λειτουργεί στο campus Γαίοπολις του ΠΘ στη Λάρισα δύναται να φιλοξενήσει νήπια των οποίων οι γονείς/κηδεμόνες έχουν εργασιακή ή φοιτητική σχέση με το Πανεπιστήμιο (τακτικό και έκτακτο διοικητικό και εκπαιδευτικό προσωπικό, φοιτητές/φοιτήτριες όλων των βαθμίδων δικαιούχοι/ες των νόμιμων παροχών σπουδαστικής μέριμνας).

Τέλος, οι παραπάνω δομές/δράσεις συνδιαλέγονται με τον εγκεκριμένο [Κώδικα Δεοντολογίας](#), ο οποίος ψηφίστηκε από τη Σύγκλητο του ΠΘ στην 89η/ 3-7-2009 συνεδρίασή της και ορίζει ότι τα μέλη της κοινότητας του ΠΘ:

[...] οφείλουν να γνωρίζουν ότι καμία μορφή διάκρισης λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού δεν είναι ανεκτή από το Ίδρυμα και ότι θα πρέπει να διασφαλίζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Καμία μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, παρενόχλησης και σεξουαλικής παρενόχλησης δεν είναι ανεκτή από το Ίδρυμα. Στον εργασιακό χώρο όλες οι κατηγορίες μελών της κοινότητας του ΠΘ οφείλουν να συμπεριφέρονται με το δέοντα σεβασμό, απουσία οποιασδήποτε μορφής διάκρισης και οποιασδήποτε μορφής παρενόχλησης.²²

²² Βλ. σχετικά στον [Κώδικα Δεοντολογίας](#) του ΠΘ, σελ.3. Να σημειωθεί ότι πέρα από τον Κώδικα Δεοντολογίας που αφορά συνολικά το Πανεπιστήμιο, υπάρχει και ο [Κώδικας Ηθικής και Δεοντολογίας στην Έρευνα](#), ο οποίος ψηφίστηκε από τη Σύγκλητο του ΠΘ στην 233η/29-5-2020 συνεδρίασή της.

B. Το ανθρώπινο δυναμικό. Ανάλυση ως προς το φύλο διαθέσιμων δεδομένων στο ΠΘ

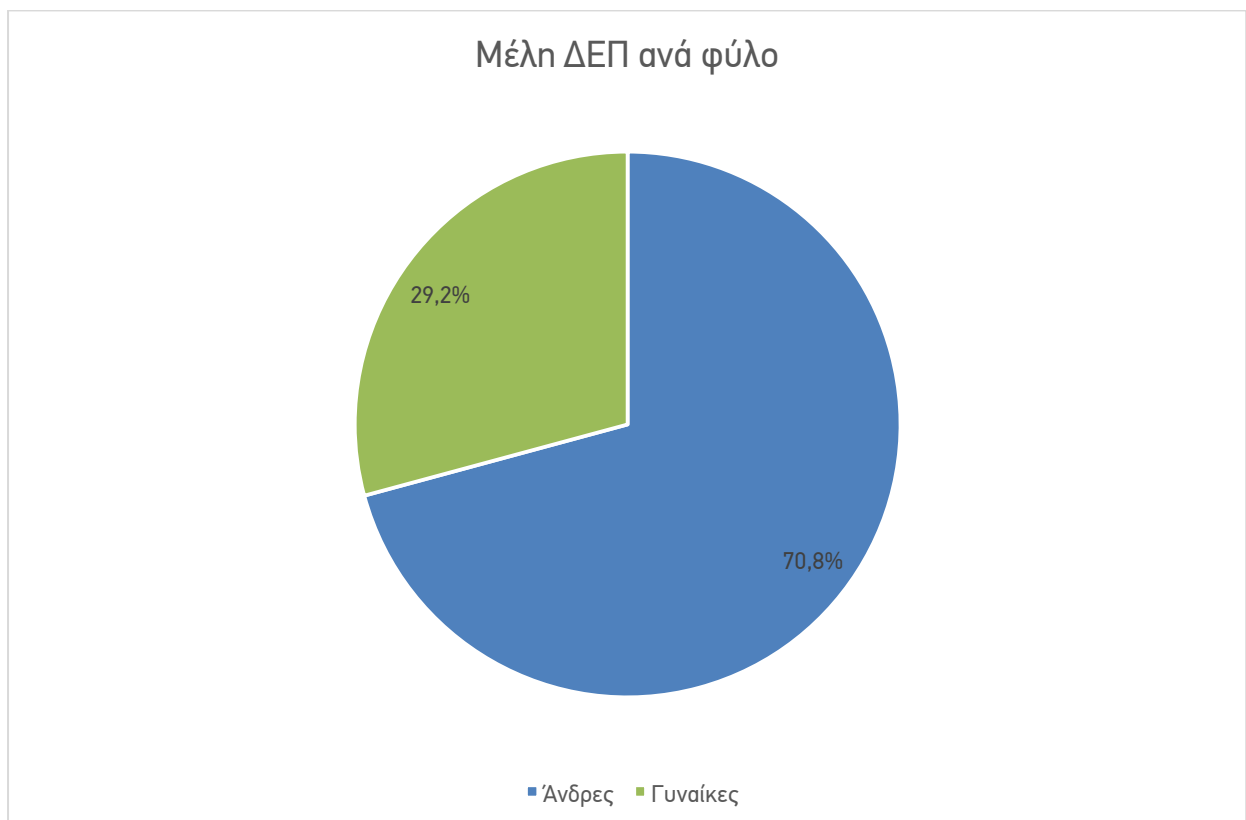
Έμφυλη κατανομή του προσωπικού

Στο ΠΘ απασχολούνται 654 μέλη ΔΕΠ, 213 μέλη ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ και 165 άτομα ως διοικητικό προσωπικό. Όπως προκύπτει από τα συνολικά ποσοστά, η κατανομή των γυναικών στις θέσεις απασχόλησης σε σχέση με εκείνη των ανδρών παρουσιάζει σημαντικές ποσοτικές διαφοροποιήσεις. Ωστόσο, αξιοσημείωτες είναι και οι διαφοροποιήσεις στις έμφυλες κατανομές μεταξύ των διαφορετικών ειδών θέσεων απασχόλησης (π.χ. διοικητικό προσωπικό, διδακτικό προσωπικό) ή στο πλαίσιο των διαφορετικών επιπέδων εργασιακής ιεραρχίας (π.χ. βαθμίδες μελών ΔΕΠ, θέσεις ευθύνης). Ενδεικτικά σημεία αυτών των δεδομένων επιλέξαμε να παραθέσουμε στη συνέχεια, επιχειρώντας μια πρώτη καταγραφή των έμφυλων ανισοτήτων/αποκλεισμών στο ΠΘ και επιχειρώντας μια αδρή ερμηνευτική προσέγγιση.

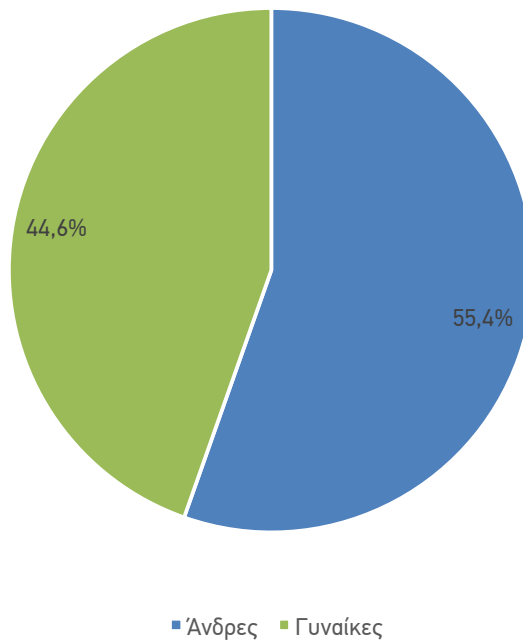
Συνολικά, οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ αντιπροσωπεύουν το 29,2% των μελών ΔΕΠ του ΠΘ και οι άνδρες το 70,8%. Οι γυναίκες αποτελούν το 44,6% των μελών ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ, ενώ οι άνδρες το 55,4%. Όσον αφορά, τέλος, το διοικητικό προσωπικό, 74,5% αυτού είναι γυναίκες και 25,5% άνδρες. Αξίζει να μελετηθούν σε βάθος και στη βάση ποιοτικών παραμέτρων οι διαφοροποιήσεις στις έμφυλες ανισοκατανομές μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών προσωπικού και ειδικότερα της αξιοσημείωτης διαφοράς μεταξύ μελών ΔΕΠ και διοικητικού προσωπικού. Στην τελευταία αυτή περίπτωση η έμφυλη ανισοκατανομή αντιστρέφεται, ενδεχομένως επιβεβαιώνοντας το στερεότυπο που θέλει τις γυναίκες να συμβάλλουν κατά κανόνα υποστηρικτικά σε θέσεις που είναι επενδυμένες πολιτισμικά με κύρος, συνοδεύονται συνήθως με υλικά προνόμια και παράγουν γνώση, όπως για παράδειγμα αυτές του Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ). Άλλωστε, όπως θα σημειωθεί και στη συνέχεια, η εξέλιξη των γυναικών στις διαφορετικές βαθμίδες των μελών ΔΕΠ φαίνεται να συναντά εμπόδια που οφείλουν να μελετηθούν.

Πίνακας/Γράφημα 1. Έμφυλη κατανομή μελών ΔΕΠ, ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ και διοικητικού προσωπικού

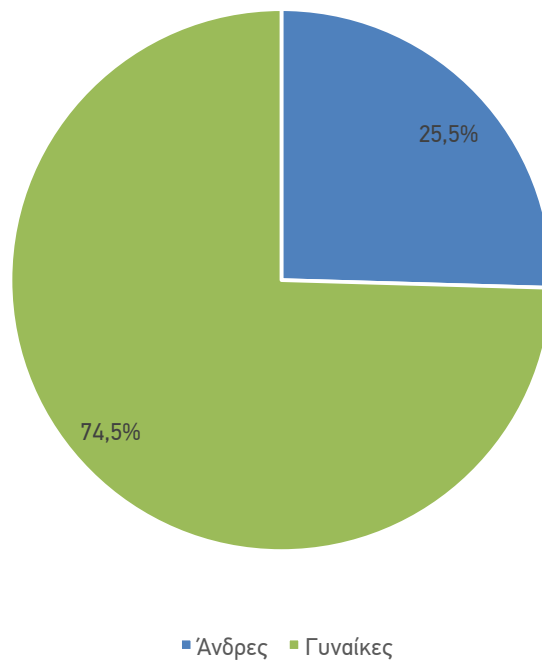
Έμφυλη κατανομή προσωπικού		
	Άνδρες	Γυναίκες
Μέλη ΔΕΠ	463	191
Μέλη ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ	118	95
Διοικητικό προσωπικό	42	123
Σύνολο	623	409



Μέλη ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ ανά φύλο



Διοικητικό προσωπικό ανά φύλο



Στοιχεία για το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021. Πηγή δεδομένων: ΜΟΔΙΠ ΠΘ, Μάιος 2022.

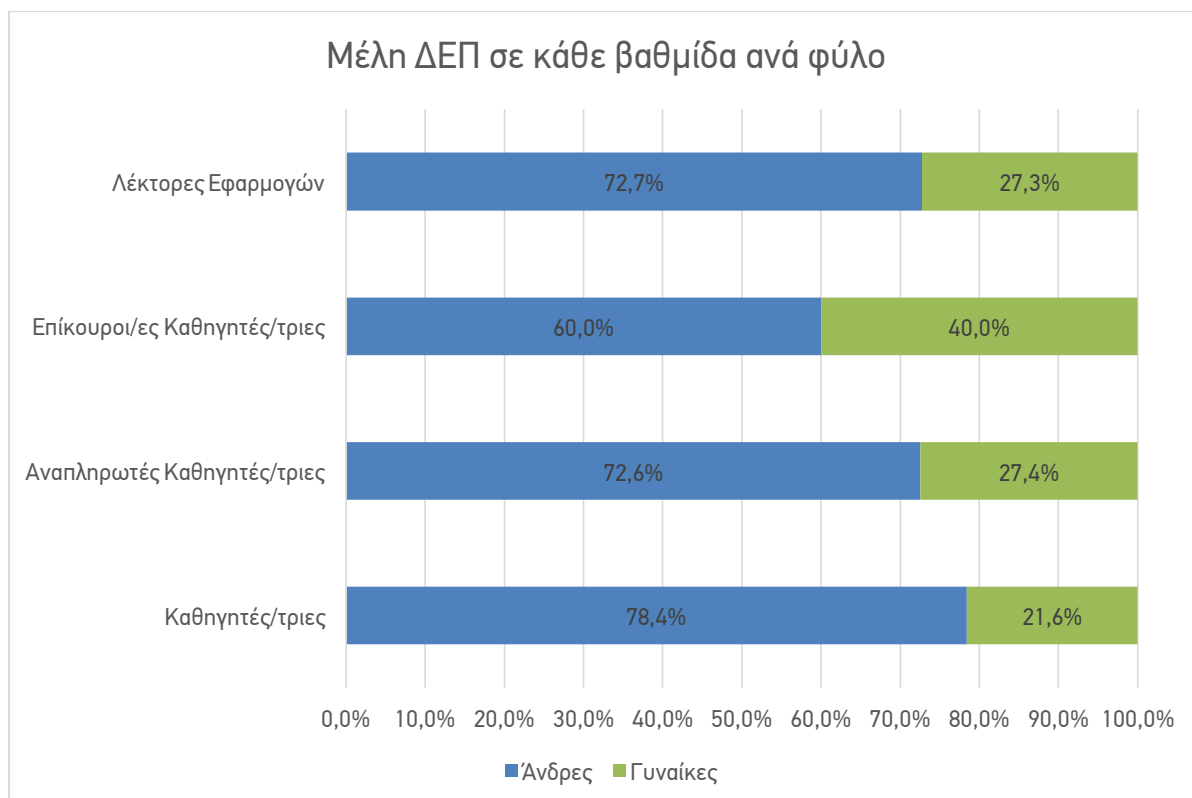
1. Μέλη ΔΕΠ

Η άνιση έμφυλη κατανομή των μελών Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ) είναι σημαντικό να μελετηθεί επισταμένα και σε μεγαλύτερο βάθος, στον βαθμό που εμφανίζει διαφοροποιήσεις εάν εξεταστεί στη βάση ειδικότερων παραμέτρων. Για παράδειγμα, σημαντική είναι η διαφοροποίηση της ανισότητας της κατανομής στις διαφορετικές βαθμίδες (καθηγητές/ριες [πρώτης βαθμίδας], αναπληρωτές/ριες καθηγητές/ριες, επίκουροι/ες καθηγητές/ριες, Λέκτορες Εφαρμογών). Όπως προκύπτει και από το ακόλουθο διάγραμμα, στο σύνολο των σχολών του ΠΘ οι άντρες καθηγητές αντιπροσωπεύουν το 78,4% των απασχολούμενων στη βαθμίδα καθηγητές/ριες και οι γυναίκες μόλις το 21,6%. Όσο προχωράμε στη βάση της ιεραρχίας η ανισοκατανομή φαίνεται να αμβλύνεται, χωρίς όμως να υπερβαίνεται. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες αποτελούν το 27,4% της βαθμίδας αναπληρωτές/ριες καθηγητές/τριες, ενώ οι άνδρες το 72,6%. Στην βαθμίδα επίκουροι/ες καθηγητές/ριες οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 40% της βαθμίδας, ενώ οι άνδρες το 60%. Τέλος, στη βαθμίδα λέκτορες εφαρμογών οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 27,3% της βαθμίδας και οι άνδρες το 72,7%. Η ανισότητα της κατανομής, τόσο στις διαφορετικές βαθμίδες μελών ΔΕΠ όσο και συνολικά, προβληματίζει όσον αφορά τις αιτίες της. Σημαντικό είναι να μελετηθούν οι ποιοτικές παράμετροι που εμποδίζουν τις γυναίκες να εργάζονται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και στην ακαδημαϊκή έρευνα και να εξελίσσονται υπηρεσιακά, καθώς και με βάση τη μελέτη των παραμέτρων αυτών να αναπτυχθούν στρατηγικές άμβλυνσης των εμποδίων. Για παράδειγμα, όσον αφορά το ζήτημα της ανέλιξης, κρίσιμο παραμένει το ερώτημα εάν η έμφυλη ανισοκατανομή έχει να κάνει με τις προϋποθέσεις ανέλιξης ή/και ενδεχόμενη διακριτική μεταχείριση.

Πίνακας/Γράφημα 2. Μέλη ΔΕΠ σε κάθε βαθμίδα ανά φύλο

Μέλη ΔΕΠ σε κάθε βαθμίδα ανά φύλο				
	Καθηγητές/τριες	Αναπληρωτές/ριες Καθηγητές/τριες	Επίκουροι/ες Καθηγητές/τριες	Λέκτορες Εφαρμογών
Άνδρες	207	119	129	8
Γυναίκες	57	45	86	3

Σύνολο	264	164	215	11
---------------	-----	-----	-----	----



Στοιχεία για το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021. Πηγή δεδομένων: ΜΟΔΙΠ ΠΘ, Μάιος 2022.

Διαφοροποιήσεις εμφανίζονται στις έμφυλες ανισοκατανομές και μεταξύ των διαφορετικών σχολών του ΠΘ. Πιο συγκεκριμένα, στη Σχολή Γεωπονικών Επιστημών οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 25,3% ενώ οι άνδρες το 74,7%. Στη Σχολή Επιστημών Φυσικής Αγωγής Αθλητισμού και Διαιτολογίας οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 33,3%, ενώ οι άνδρες το 66,7%. Στη Σχολή Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 12,8%, ενώ οι άνδρες το 87,2%. Στη Σχολή Επιστημών Υγείας οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 36,6%, ενώ οι άνδρες το 63,4%. Στη Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 58,4%, ενώ οι άνδρες το 41,6%. Στην Πολυτεχνική Σχολή οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 19,3%, ενώ οι άνδρες το 80,7%. Στη Σχολή Τεχνολογίας οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 10%, ενώ οι άνδρες το 90%. Στη Σχολή Θετικών Επιστημών οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 9,6%, ενώ οι άνδρες το 90,4%. Αξίζει να σημειωθεί πως οι

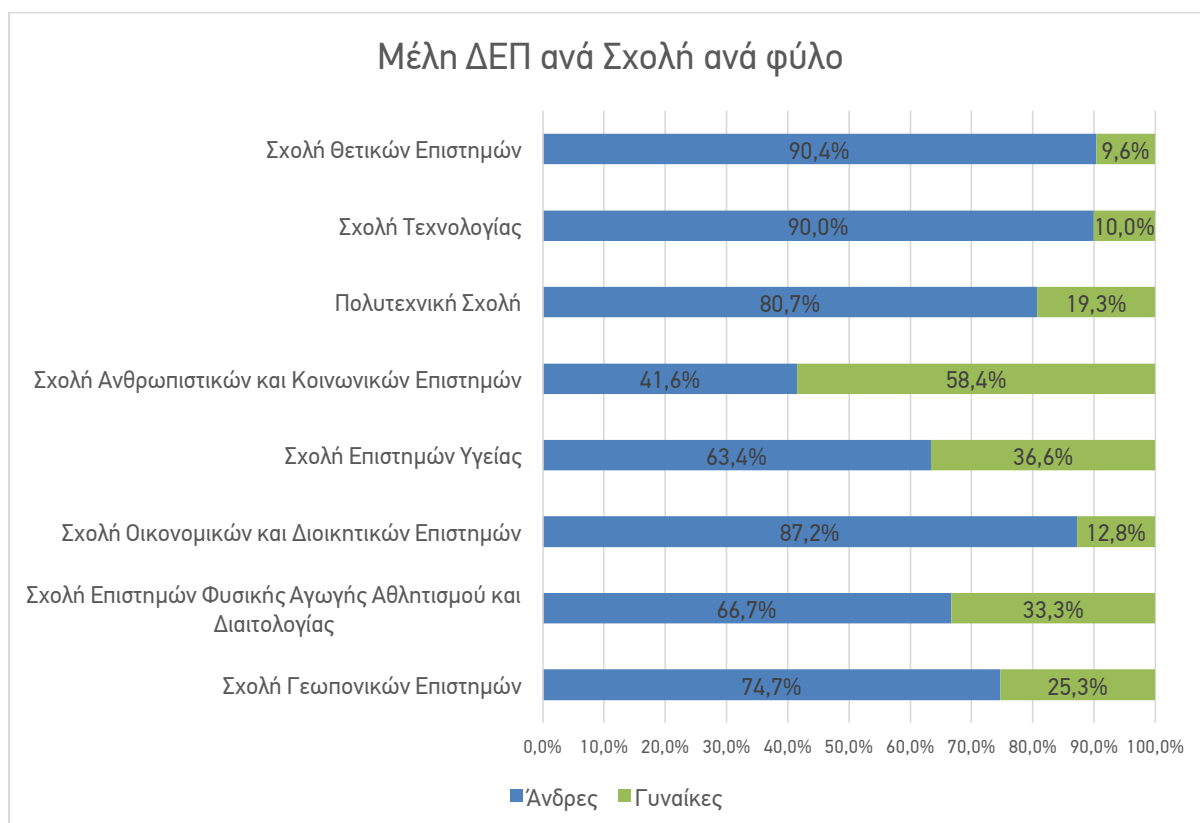
διαφοροποιήσεις αυτές επηρεάζουν σημαντικά το αποτέλεσμα της συνολικής έμφυλης ανισοκατανομής μεταξύ των μελών ΔΕΠ. Την ανάγκη για περαιτέρω μελέτη υποδεικνύουν ιδιαίτερα οι μεγαλύτερες από τις παραπάνω διαφοροποιήσεις. Για παράδειγμα, η μεγαλύτερη διαφοροποίηση στην έμφυλη ανισοκατανομή εμφανίζεται μεταξύ της Σχολής Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών και της Σχολής Τεχνολογίας. Στην πρώτη –η οποία αποτελεί και τη μοναδική σχολή του ΠΘ στην οποία οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ εμφανίζονται με μικρή διαφορά περισσότερες από τους άνδρες– οι άνδρες αποτελούν το 41,6%, ενώ οι γυναίκες το 58,4%. Από την άλλη, στη Σχολή Τεχνολογίας οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόλις το 10% του συνόλου των μελών ΔΕΠ. Η διαφοροποίηση αυτή θα πρέπει να μελετηθεί στη βάση ποιοτικών παραμέτρων που αναφέρονται σε στερεότυπα αναφορικά με τις επιδόσεις των γυναικών στις θετικές κατευθύνσεις/επιστημονικά πεδία²³ και τη δυνατότητά τους να ακολουθήσουν επαγγέλματα που γίνονται ανδροκρατούμενα, ως αποτέλεσμα των παραπάνω έμφυλων προκαταλήψεων. Η εμβάθυνση στις παραπάνω ανισοκατανομές θα επιτρέψει την ανάπτυξη στοχευμένων στρατηγικών άμβλυνσης των έμφυλων ανισοτήτων/διακρίσεων, οι οποίες κρίνονται αποφασιστικής σημασίας για ένα πανεπιστημιακό ίδρυμα που φιλοξενεί στην πλειονότητά τους σχολές των λεγόμενων θετικών επιστημών.

Πίνακας/Γράφημα 3. Μέλη ΔΕΠ ανά Σχολή ανά φύλο

Μέλη ΔΕΠ ανά Σχολή ανά φύλο			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Σχολή Γεωπονικών Επιστημών	62	21	83
Σχολή Επιστημών Φυσικής Αγωγής Αθλητισμού και Διαιτολογίας	22	11	33

²³ Εδώ η διάκριση μεταξύ των πεδίων είναι αδρή και δεν ακολουθεί τη διάκριση των σχολών του ΠΘ. Ακολουθεί, ωστόσο, τη διάκριση που συνήθως αξιοποιείται στο πλαίσιο της έμφυλης προκατάληψης που θέλει τις γυναίκες να εμφανίζουν καλύτερες επιδόσεις στις ανθρωπιστικές και κοινωνικές επιστήμες, στα «θεωρητικά» επιστημονικά πεδία, σε επιστημονικά πεδία που αναφέρονται σε επαγγέλματα φροντίδας ή εκπαίδευσης. Προτείνουμε τη σε βάθος μελέτη των διαφοροποιήσεων αυτών, υπό το πρίσμα της σχετικής διεθνούς βιβλιογραφίας.

Σχολή Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών	41	6	47
Σχολή Επιστημών Υγείας	121	70	191
Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών	37	52	89
Πολυτεχνική Σχολή	88	21	109
Σχολή Τεχνολογίας	45	5	50
Σχολή Θετικών Επιστημών	47	5	52



Στοιχεία για το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021. Πηγή δεδομένων: ΜΟΔΙΠ ΠΘ, Μάιος 2022.

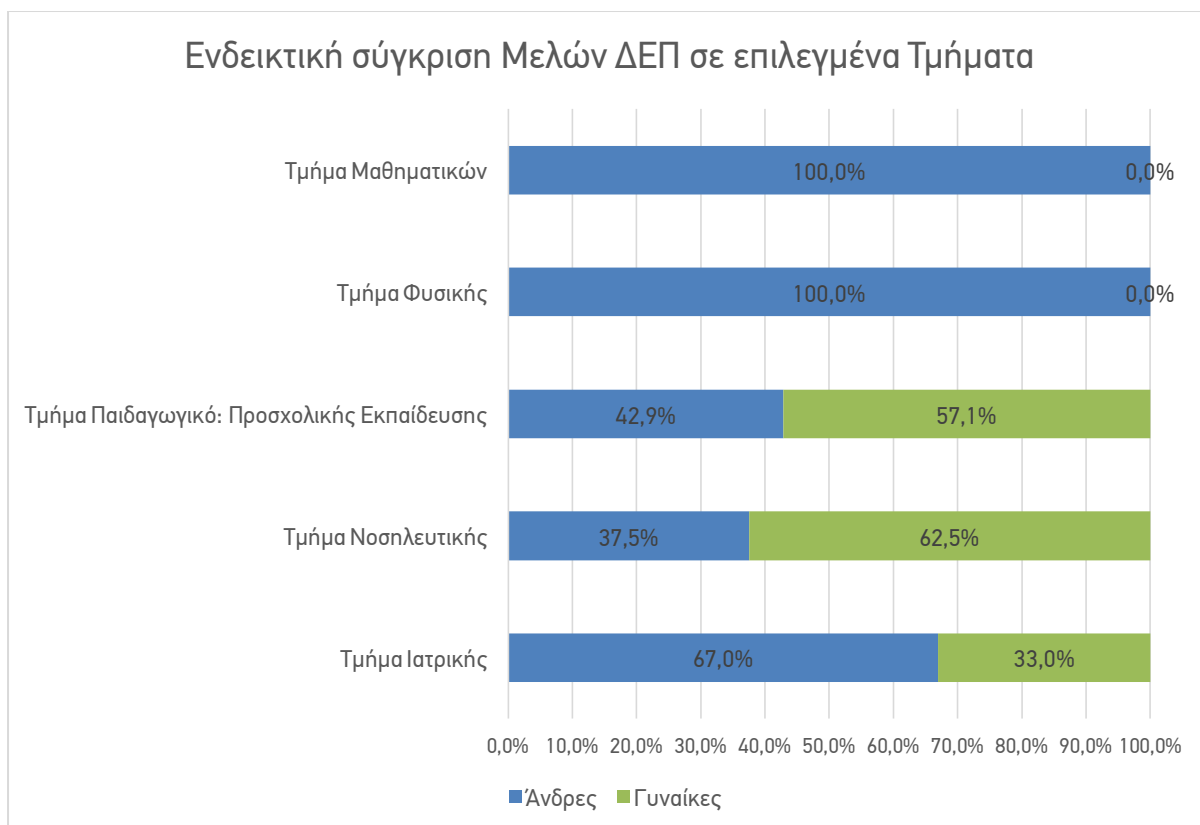
Ειδικότερη έμφαση ενδεχομένως θα μπορούσε να δοθεί στις διαφοροποιήσεις στις έμφυλες ανισοκατανομές μεταξύ τμημάτων που στερεοτυπικά αντιστοιχούν σε «ανδρικά» ή «γυναικεία» επαγγέλματα, κλάδους ή επιστημονικά πεδία. Για παράδειγμα, στο Τμήμα Μαθηματικών απασχολούνται 4 άνδρες μέλη ΔΕΠ και καμία γυναίκα, στο Τμήμα Φυσικής απασχολούνται 13 άνδρες μέλη ΔΕΠ και καμία γυναίκα, ενώ στο Παιδαγωγικό Τμήμα Προσχολικής Εκπαίδευσης απασχολούνται 9 άνδρες και 12 γυναίκες μέλη ΔΕΠ. Στο Τμήμα Νοσηλευτικής εργάζονται 5 γυναίκες μέλη ΔΕΠ και 3 άνδρες, ενώ στο Τμήμα Ιατρικής 73 άνδρες και 36 γυναίκες. Συνεπώς, παρότι οι έμφυλες διαφοροποιήσεις μοιάζει να επιβεβαιώνουν τα αντίστοιχα στερεότυπα που θέλουν τις γυναίκες πιο επιδέξιες σε κλάδους που σχετίζονται με τη φροντίδα και τους άνδρες σε θετικά επιστημονικά πεδία²⁴ ή σε κλάδους που περιβάλλονται με κοινωνική αναγνώριση και υλικά προνόμια, οι «γυναικείοι» κλάδοι δεν φαίνονται να περιφρουρούν τόσο αυστηρά το προβάδισμά τους.

Πίνακας/Γράφημα 4. Ενδεικτική Σύγκριση Μελών ΔΕΠ σε Επιλεγμένα Τμήματα

Ενδεικτική σύγκριση Μελών ΔΕΠ σε επιλεγμένα Τμήματα					
	Τμήμα Ιατρικής	Τμήμα Νοσηλευτικής	Τμήμα Παιδαγωγικό: Προσχολικής Εκπαίδευσης	Τμήμα Φυσικής	Τμήμα Μαθηματικών
Άνδρες	73	3	9	13	4
Γυναίκες	36	5	12	0	0
Σύνολο	109	8	21	13	4

²⁴ Για την εμφυλοποίηση της εργασίας στον τομέα της φροντίδας, βλ. <https://socialpolicy.gr/2021/12/%CE%B7-%CF%86%CF%81%CE%BF%CE%BD%CF%84%CE%AF%CE%B4%CE%B1-%CE%B5%CE%AF%CE%BD%CE%B1%CE%B9-%CE%B5%CE%BC%CF%86%CF%85%CE%BB%CE%BF%CF%80%CE%BF%CE%B9%CE%B7%CE%BC%CE%AD%CE%BD%CE%BF-%CE%B6%CE%AE%CF%84%CE%B7.html>

Για μια αναλυτική συζήτηση της σχέσης του φύλου με την επιστήμη των μαθηματικών, βλ. Χρονάκη (2009).



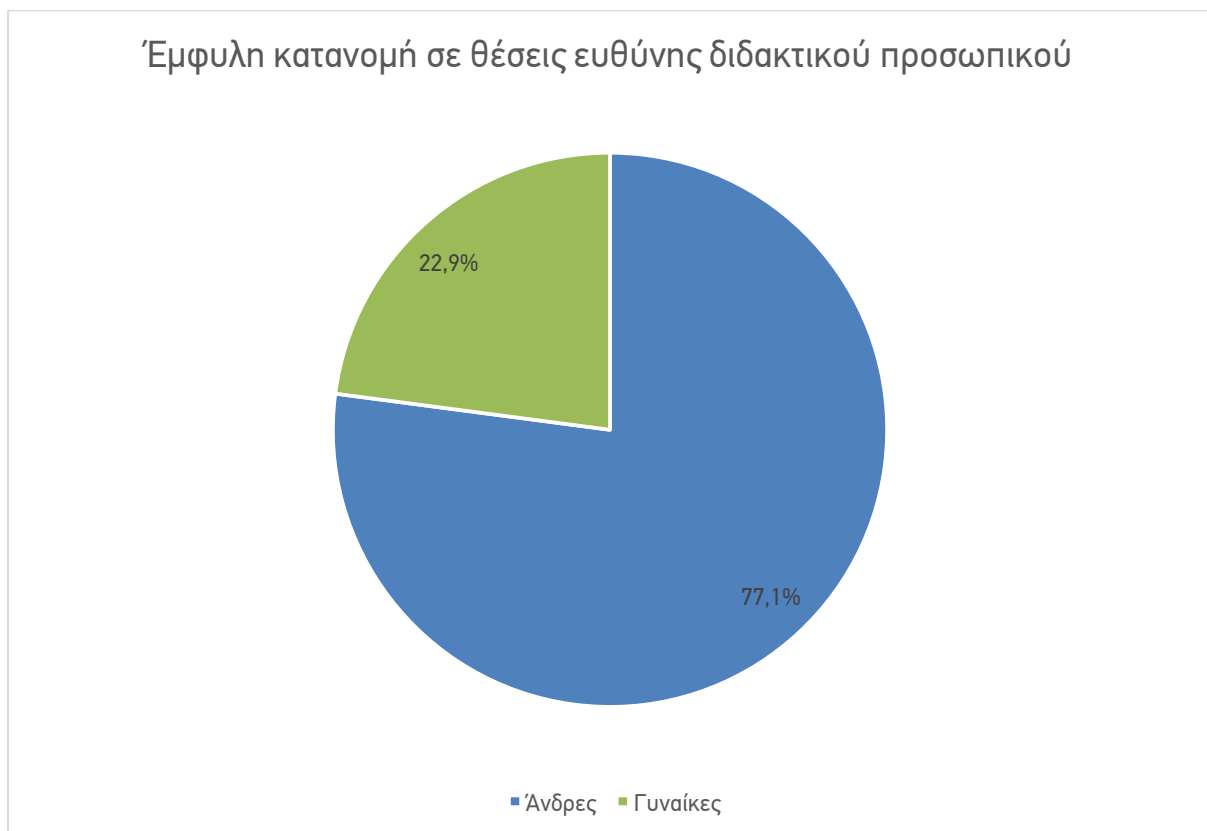
Στοιχεία για το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021. Πηγή δεδομένων: ΜΟΔΙΠ ΠΘ, Μάιος 2022.

2. Θέσεις ευθύνης διδακτικού προσωπικού

Σύμφωνα με τα στοιχεία για το ακαδημαϊκό έτος 202-2021 που παρέιχε η Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας του ιδρύματος (Μάιος 2022), η έμφυλη κατανομή στις θέσεις ευθύνης διδακτικού προσωπικού έχει ως εξής: Οι Πρυτανικές αρχές αποτελούνται από 4 άνδρες και 1 γυναίκα (στη θέση της Αντιπρυτάνεως Έρευνας και Διά Βίου Εκπαίδευσης), οι κοσμητείες των σχολών αποτελούνται από 8 άνδρες και καμία γυναίκα και οι Προεδρίες των Τμημάτων στελεχώνονται από 10 γυναίκες και 25 άνδρες.

Πίνακας 5/Διάγραμμα 5. Έμφυλη κατανομή σε θέσεις ευθύνης διδακτικού προσωπικού

Έμφυλη κατανομή σε θέσεις ευθύνης διδακτικού προσωπικού								
Πρυτανικές αρχές			Κοσμήτορες/ισσες			Πρόεδροι Τμημάτων		
Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
4	1	5	8	0	8	25	10	35



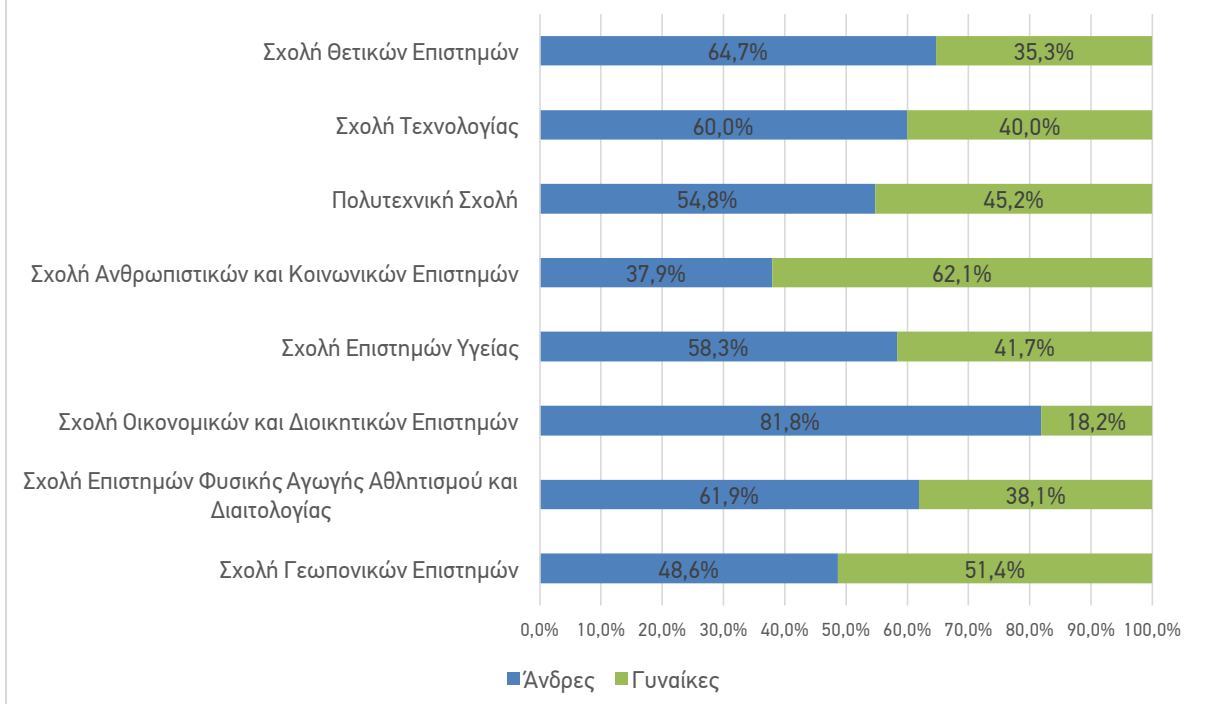
3. Μέλη ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ

Οι έμφυλες ανισότητες στις κατηγορίες μελών ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ φαίνεται να ακολουθούν παρόμοιες κατανομές με εκείνες των μελών ΔΕΠ. Η γενική διαφορά η οποία παρουσιάζουν και η οποία χρήζει περαιτέρω μελέτης είναι πως στην περίπτωση των μελών ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ οι έμφυλες ανισότητες παρουσιάζονται σε γενικές γραμμές και σχεδόν αναλογικά αμβλυμμένες σε σχέση με εκείνες των μελών ΔΕΠ. Η διαφοροποίηση αυτή ενδεχομένως να σχετίζεται με παρόμοιους αποκλεισμούς με εκείνους που καθιστούν δυσκολότερη την εξέλιξη των γυναικών στις βαθμίδες των μελών ΔΕΠ.

Πίνακας/Γράφημα 6. Ενδεικτική Σύγκριση μελών ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ σε επιλεγμένα Τμήματα

Μέλη ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ ανά Σχολή ανά φύλο		
	Άνδρες	Γυναίκες
Σχολή Γεωπονικών Επιστημών	18	19
Σχολή Επιστημών Φυσικής Αγωγής Αθλητισμού και Διαιτολογίας	13	8
Σχολή Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών	9	2
Σχολή Επιστημών Υγείας	21	15
Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών	11	18
Πολυτεχνική Σχολή	23	19
Σχολή Τεχνολογίας	12	8
Σχολή Θετικών Επιστημών	11	6

Μέλη ΕΕΠ, ΕΔΙΠ, ΕΤΕΠ ανά Σχολή ανά φύλο



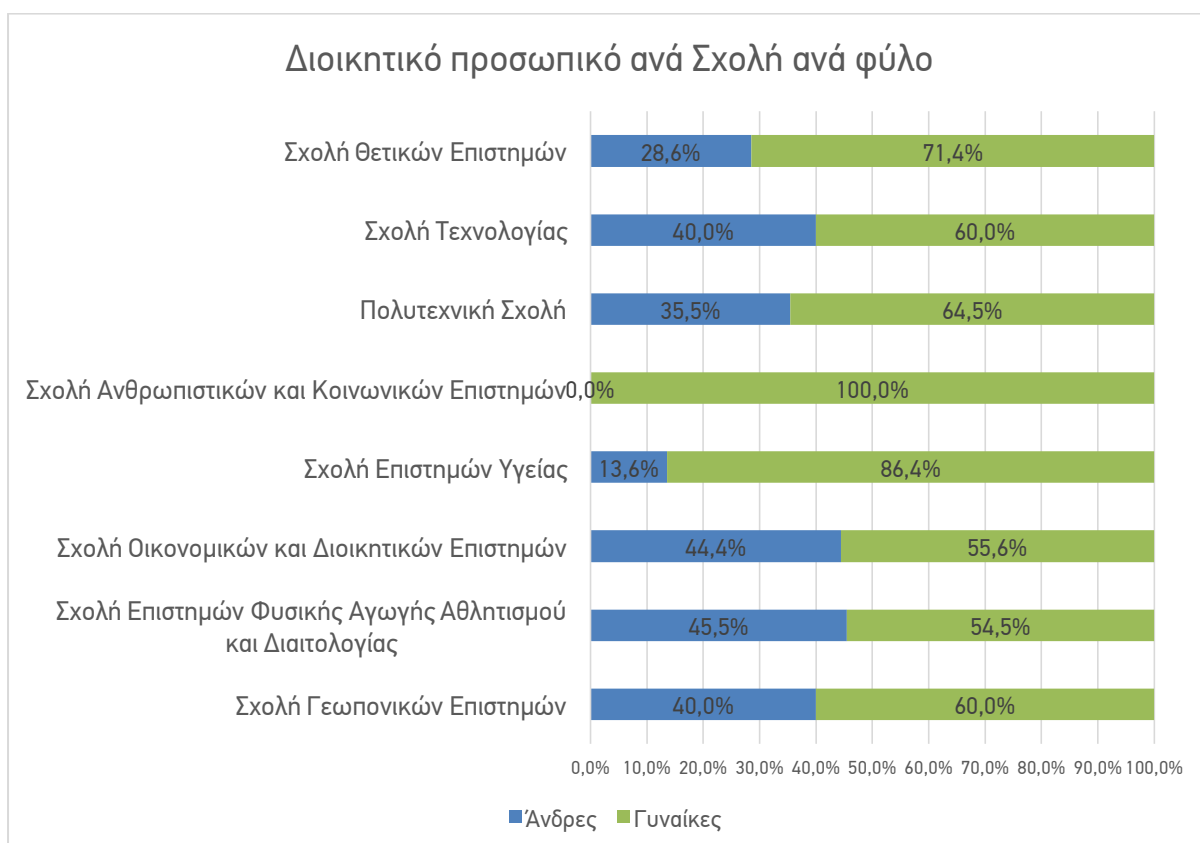
Στοιχεία για το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021. Πηγή δεδομένων: ΜΟΔΙΠ ΠΘ, Μάιος 2022.

4. Διοικητικό προσωπικό

Πίνακας/Γράφημα 7. Έμφυλη κατανομή διοικητικού προσωπικού ανά Σχολή

Διοικητικό προσωπικό ανά Σχολή ανά φύλο			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Σχολή Γεωπονικών Επιστημών	6	9	15
Σχολή Επιστημών Φυσικής Αγωγής Αθλητισμού και Διαιτολογίας	5	6	11

Σχολή Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών	4	5	9
Σχολή Επιστημών Υγείας	8	51	59
Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών	0	16	16
Πολυτεχνική Σχολή	11	20	31
Σχολή Τεχνολογίας	4	6	10
Σχολή Θετικών Επιστημών	4	10	14
Σύνολο	42	123	165



Στοιχεία για το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021. Πηγή δεδομένων: ΜΟΔΙΠ ΠΘ, Μάιος 2022.

Αναφορικά με την έμφυλη κατανομή του διοικητικού προσωπικού, παρατηρούμε συνολικά την απασχόληση σημαντικά περισσότερων γυναικών σε διοικητικές θέσεις στο ΠΘ, σε ποσοστό 74,5%. Στην περίπτωση των θέσεων διοικητικού προσωπικού η έμφυλη ανισοκατανομή εμφανίζεται χαρακτηριστικά διαφορετική, με τις γυναίκες να πλειοψηφούν, σε σχέση με εκείνη των θέσεων μελών ΔΕΠ (70,8% άνδρες), η οποία παρατέθηκε παραπάνω. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον εμφανίζουν δύο Σχολές με το μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης ατόμων στο διοικητικό προσωπικό: η Ιατρική, στην οποία οι γυναίκες αποτελούν το 86,4 %, και η Πολυτεχνική Σχολή, στην οποία οι γυναίκες αποτελούν το 64,5%, αλλά και η Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών, στην οποία όλες οι θέσεις διοικητικού προσωπικού (16 στον αριθμό) καταλαμβάνονται από γυναίκες. Πέρα από την έμφυλη διαφοροποίηση μεταξύ τμημάτων και αντίστοιχων πεδίων, η συνολική εικόνα της ανισοκατανομής των θέσεων του διοικητικού προσωπικού στη σύγκρισή τους με τις αντίστοιχες θέσεις των μελών ΔΕΠ, πρέπει να μελετηθεί περαιτέρω στη βάση ποιοτικών παραμέτρων που αναφέρονται σε στερεότυπα σε σχέση με την ανάληψη από γυναίκες της πλειονότητας των θέσεων που υποστηρίζουν το έργο της Διοίκησης του ιδρύματος και σε σχέση με την μειονοτική εμφάνιση των γυναικών στις θέσεις παροχής διδακτικού, ερευνητικο-επιστημονικού έργου ως Μέλη ΔΕΠ.

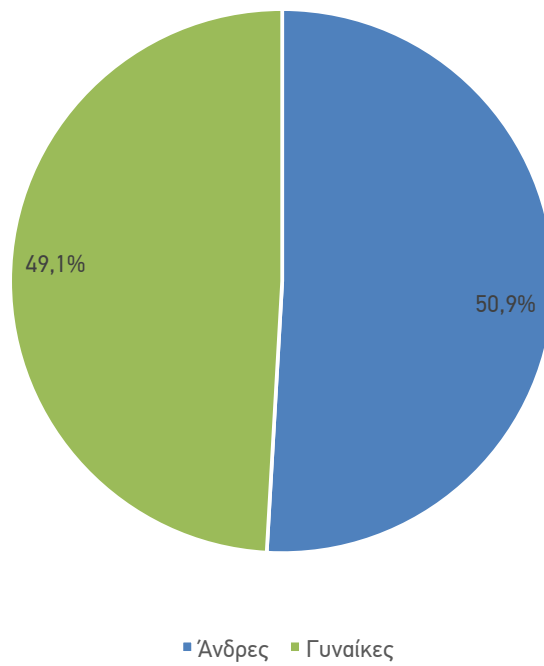
5. Φοιτητικός πληθυσμός

Η έμφυλη κατανομή του φοιτητικού πληθυσμού του ΠΘ κατά το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021 δεν παρουσιάζει σημαντικές διαφοροποιήσεις όσον αφορά τον αριθμό των φοιτητών/φοιτητριών συνολικά στο Πανεπιστήμιο και συνολικά ανά επίπεδο σπουδών (προπτυχιακό, μεταπτυχιακό, διδακτορικό). Συγκεκριμένα, από τα 25.072 άτομα που ήταν εγγεγραμμένα στο ΠΘ το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021, το 49,4% ήταν άνδρες και το 50,6% ήταν γυναίκες. Στο επίπεδο των προπτυχιακών σπουδών, οι εγγεγραμμένοι άνδρες φοιτητές αποτελούσαν το 50,9% του φοιτητικού πληθυσμού και οι γυναίκες το 49,1%. Στις σπουδές μεταπτυχιακού επιπέδου οι γυναίκες είχαν προβάδισμα (60,1% έναντι 39,9% που ήταν άνδρες), ενώ στο επίπεδο διδακτορικών σπουδών το 48,7% των υποψηφίων διδακτόρων/διδακτορισσών ήταν άνδρες και το 51,3% γυναίκες.

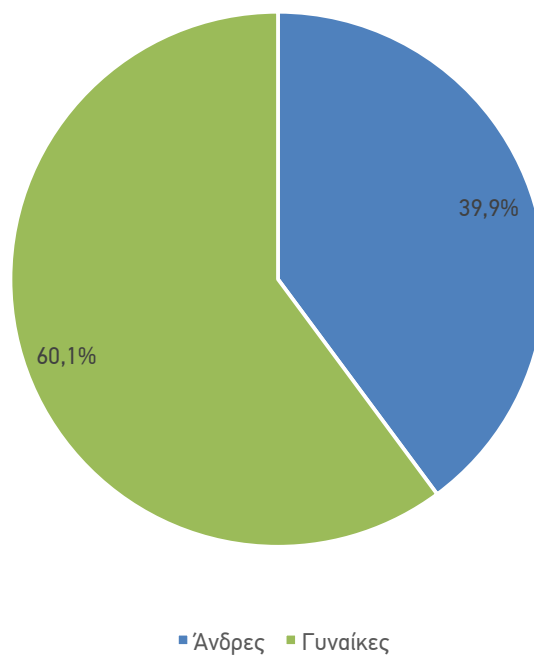
Πίνακας/Γράφημα 8. Συνολική εκτίμηση της έμφυλης κατανομής φοιτητριών/ών

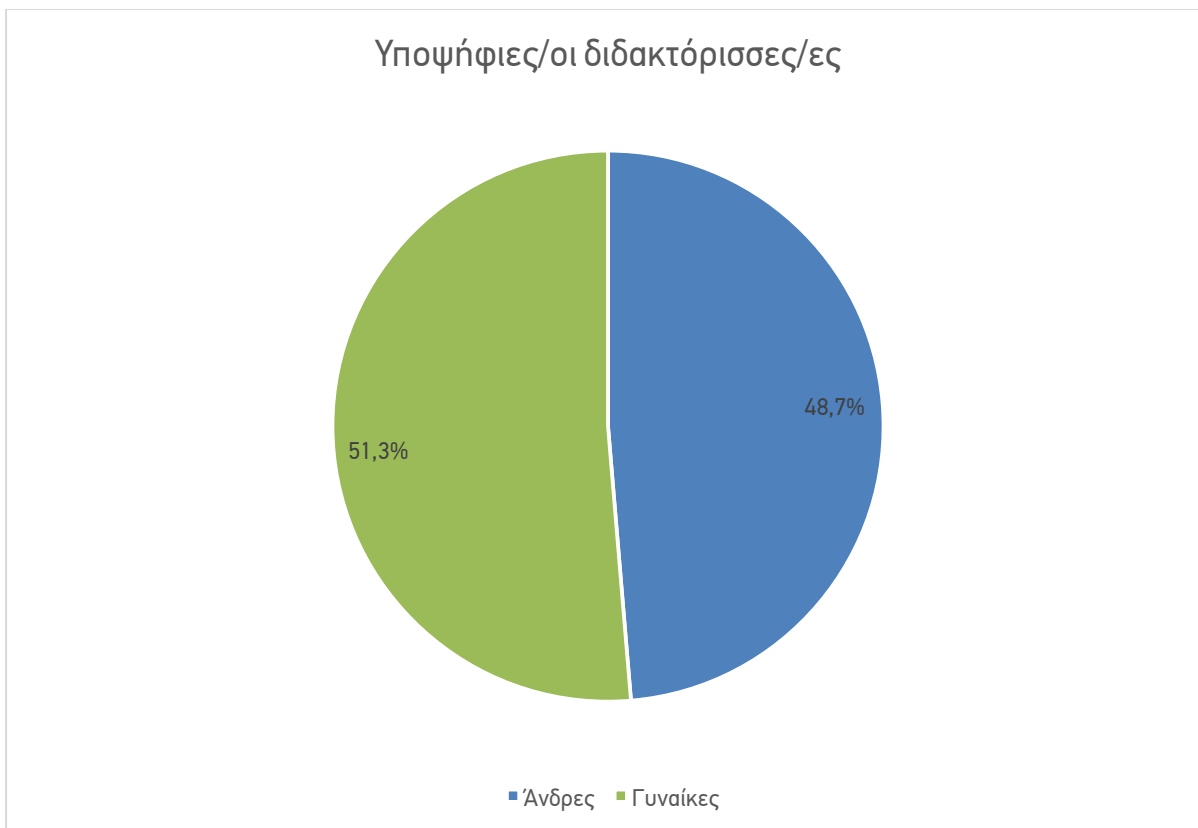
Συνολική εκτίμηση της έμφυλης κατανομής φοιτητριών/ών			
	Άνδρες	Γυναίκες	Συνολικά
Προπτυχιακές/οί φοιτήτριες/ές	10.352	9.983	20.335
Μεταπτυχιακές/οί φοιτήτριες/ές	1.259	1.900	3.159
Υποψήφιοι/οι διδακτόρισες/ες	768	810	1.578
Σύνολο	12.379	12.693	25.072

Προπτυχιακές/οί φοιτήτριες/ές



Μεταπτυχιακές/οί φοιτήτριες/ές





Προχωρώντας στην ανάλυση των διαθέσιμων στοιχείων ανά σχολή, η σχετική ισοκατανομή που παρουσιάζουν τα συνολικά δεδομένα (49,4% άνδρες και το 50,6% γυναίκες) αρχίζει να αλλάζει. Συγκεκριμένα, παρατηρούνται σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς την έμφυλη κατανομή του φοιτητικού πληθυσμού ανά σχολή. Τις μεγαλύτερες διαφοροποιήσεις με βάση το έμφυλο δίπολο παρουσιάζουν η Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών (21,5% εγγεγραμμένοι άντρες φοιτητές και 78,5% γυναίκες) και η Σχολή Τεχνολογίας (εγγεγραμμένοι άντρες φοιτητές 72% και γυναίκες 28%).²⁵

²⁵ Σημειώνεται πως στους πίνακες και στα διαγράμματα που ακολουθούν τα δεδομένα για τις/τους ΥΔ αφορούν εγγεγραμμένες/ους ΥΔ κατά το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021, καθώς στα δεδομένα που αφορούν απόφοιτες/ους δεν υπάρχουν στοιχεία για το φύλο.

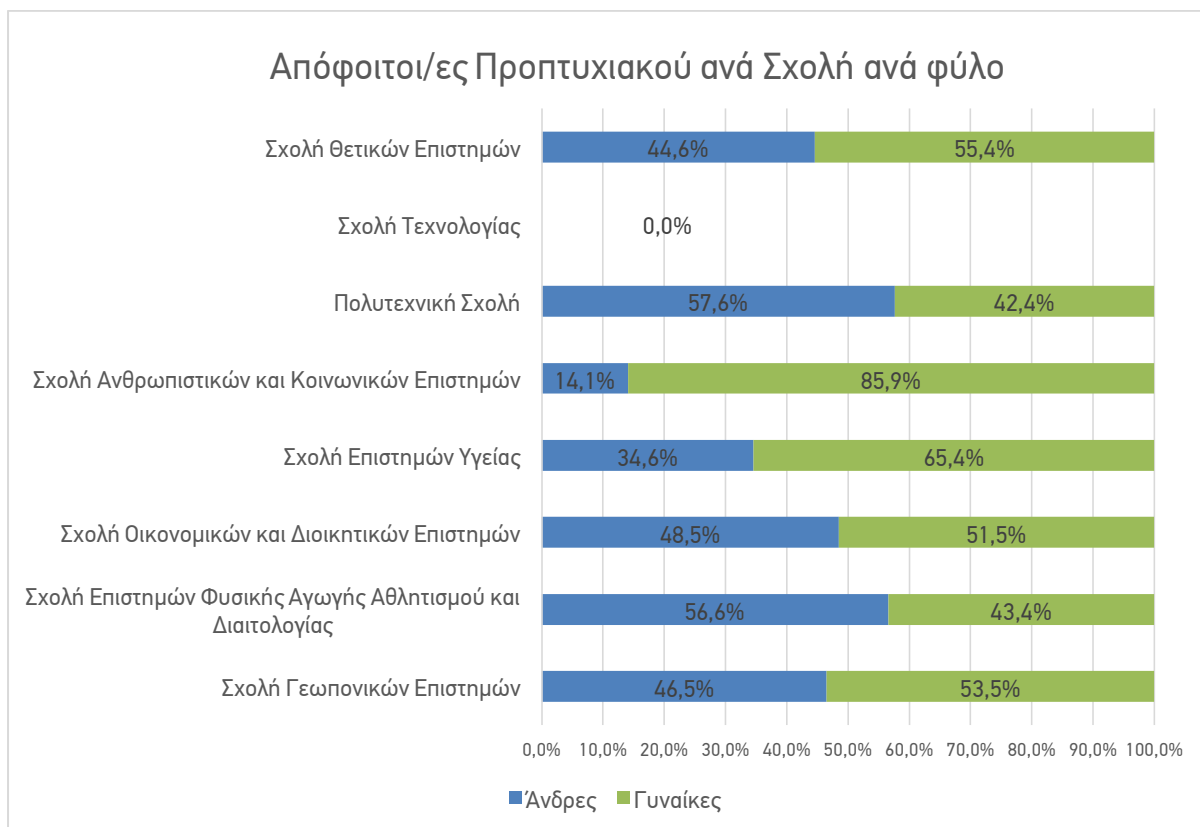
Πίνακας 9. Έμφυλη κατανομή εγγεγραμμένων φοιτητών/φοιτητριών ανά Σχολή

Εγγεγραμμένοι/ες φοιτητές/φοιτήτριες ανά Σχολή ανά φύλο			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Σχολή Γεωπονικών Επιστημών	1227	1143	2706
Σχολή Επιστημών Φυσικής Αγωγής Αθλητισμού και Διαιτολογίας	1404	651	1511
Σχολή Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών	112	119	2937
Σχολή Επιστημών Υγείας	1893	2918	4811
Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών	881	3211	4092
Πολυτεχνική Σχολή	3147	1734	4881
Σχολή Τεχνολογίας	1056	1095	1467
Σχολή Θετικών Επιστημών	1641	1026	2667
Σύνολο	11361	11897	25072

Πίνακας/Γράφημα 10. Έμφυλη κατανομή αποφοίτων προπτυχιακού επιπέδου ανά Σχολή

Απόφοιτοι/ες Προπτυχιακού ανά Σχολή ανά φύλο			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Σχολή Γεωπονικών Επιστημών	80	92	172

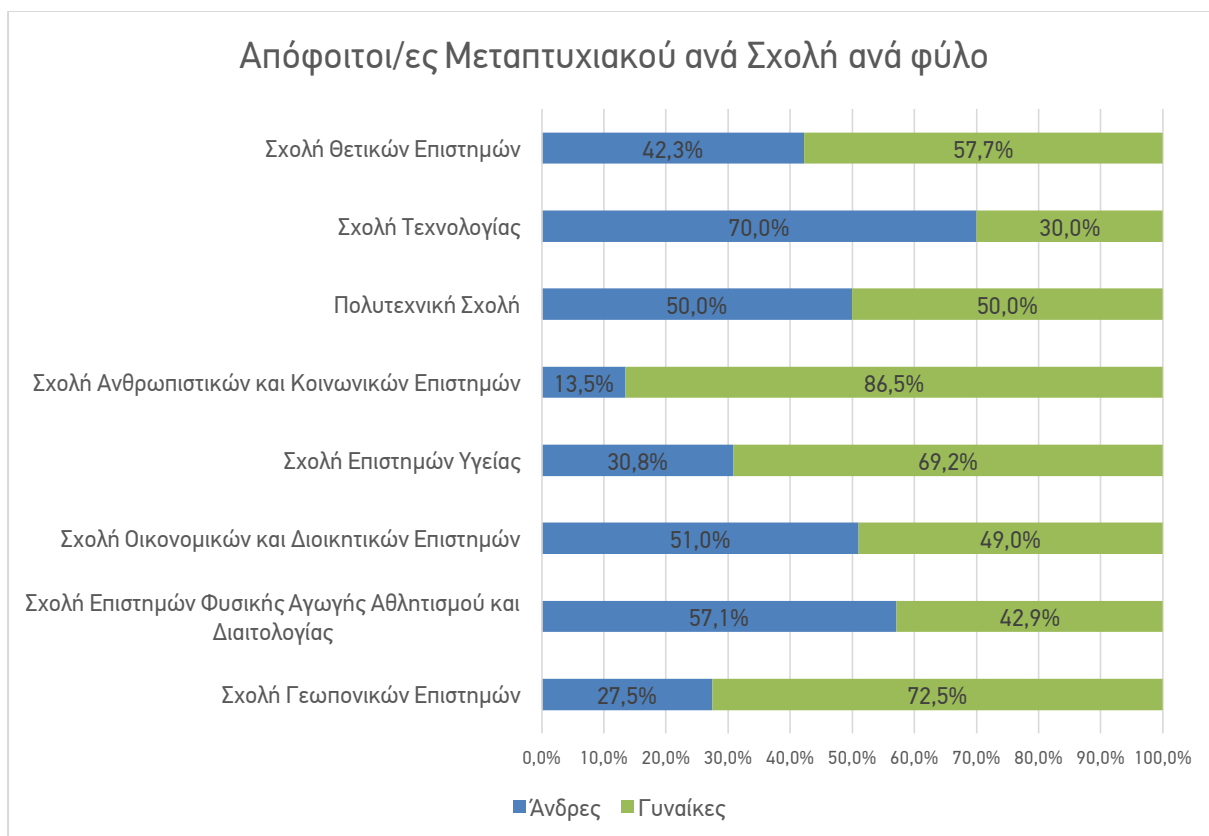
Σχολή Επιστημών Φυσικής Αγωγής Αθλητισμού και Διαιτολογίας	112	86	198
Σχολή Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών	112	119	231
Σχολή Επιστημών Υγείας	127	240	367
Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών	87	531	618
Πολυτεχνική Σχολή	242	178	420
Σχολή Τεχνολογίας	0	0	0
Σχολή Θετικών Επιστημών	62	77	139
Σύνολο	822	1323	2145



Στοιχεία για το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021. Πηγή δεδομένων: ΜΟΔΙΠ ΠΘ, Μάιος 2022.

Πίνακας/Γράφημα 11. Έμφυλη κατανομή αποφοίτων μεταπτυχιακού επιπέδου ανά Σχολή

Απόφοιτοι/ες Μεταπτυχιακού ανά Σχολή ανά φύλο			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Σχολή Γεωπονικών Επιστημών	14	37	51
Σχολή Επιστημών Φυσικής Αγωγής Αθλητισμού και Διαιτολογίας	24	18	42
Σχολή Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών	51	49	100
Σχολή Επιστημών Υγείας	136	305	441
Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών	15	96	111
Πολυτεχνική Σχολή	56	56	112
Σχολή Τεχνολογίας	7	3	10
Σχολή Θετικών Επιστημών	63	86	149
Σύνολο	366	650	1016

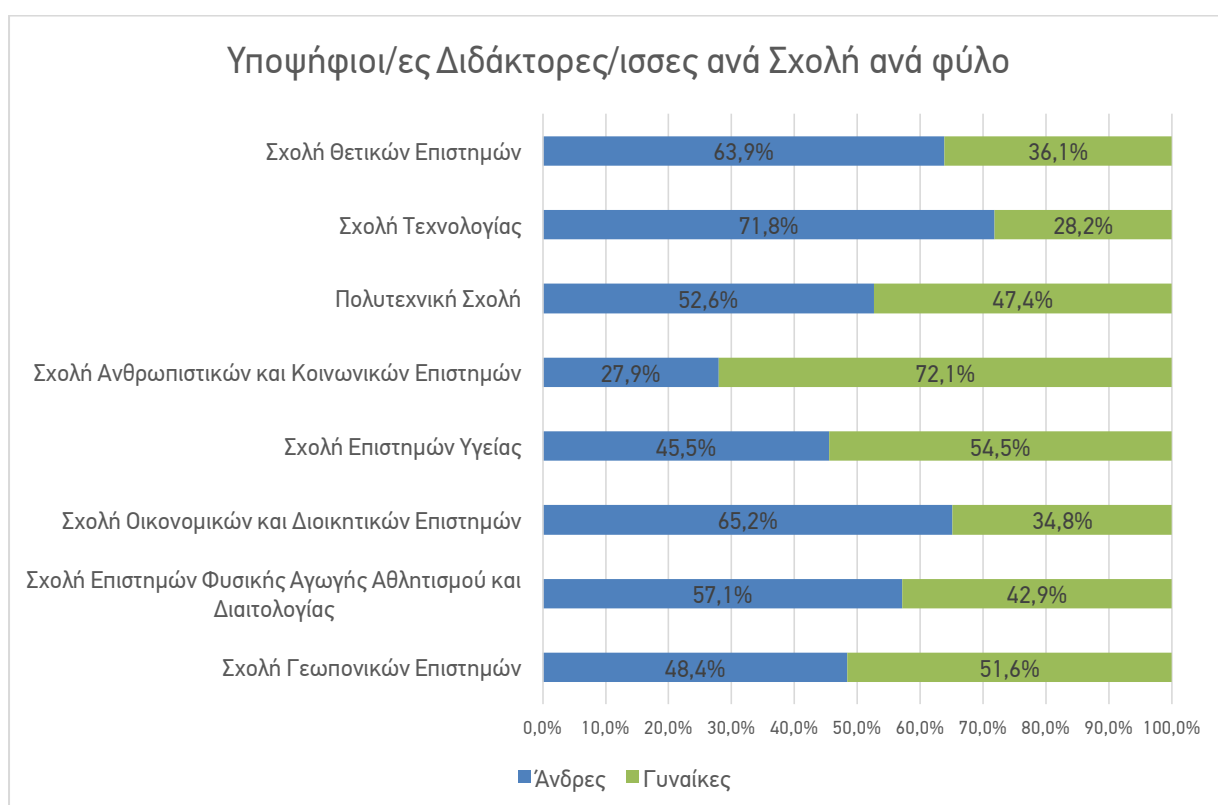


Στοιχεία για το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021. Πηγή δεδομένων: ΜΟΔΙΠ ΠΘ, Μάιος 2022.

Πίνακας/Γράφημα 12. Έμφυλη κατανομή υποψηφίων διδασκόντων/κτορισσών ανά Σχολή

Υποψήφιοι/ες Διδάκτορες/ισσες ανά Σχολή ανά φύλο			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Σχολή Γεωπονικών Επιστημών	62	66	128
Σχολή Επιστημών Φυσικής Αγωγής Αθλητισμού και Διαιτολογίας	44	33	77
Σχολή Οικονομικών και Διοικητικών Επιστημών	43	23	66

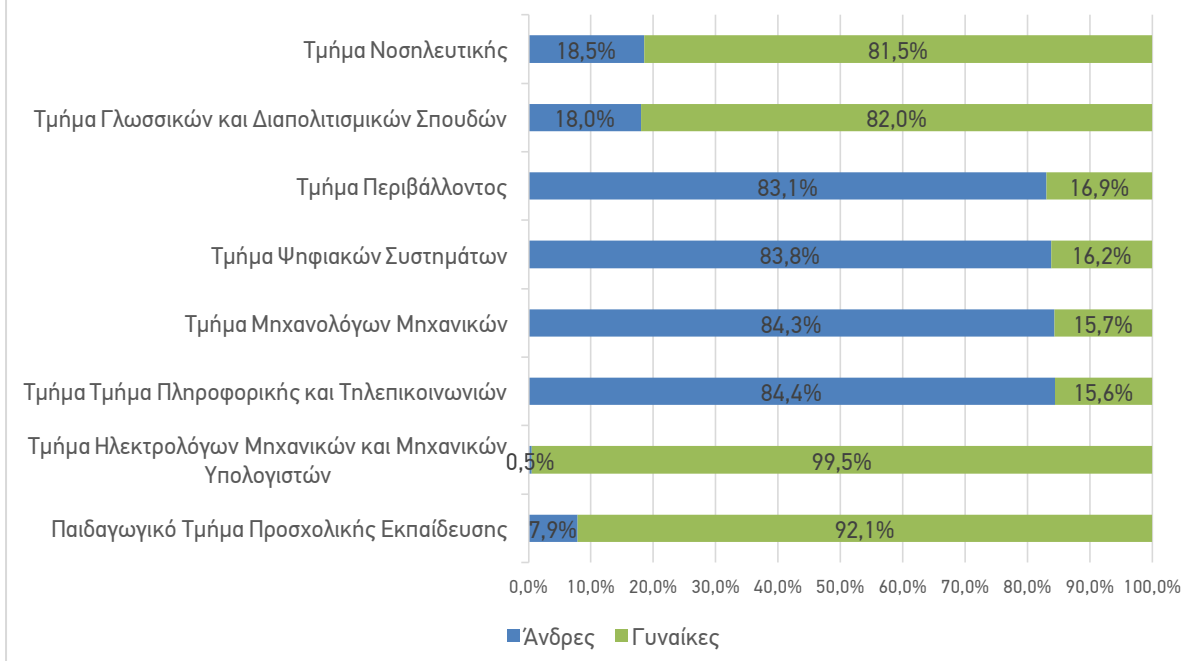
Σχολή Επιστημών Υγείας	271	324	595
Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών	57	147	204
Πολυτεχνική Σχολή	171	154	325
Σχολή Τεχνολογίας	28	11	39
Σχολή Θετικών Επιστημών	92	52	144
Σύνολο	768	810	1578



Στοιχεία για το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021. Πηγή δεδομένων: ΜΟΔΙΠ ΠΘ, Μάιος 2022.

Όπως σχολιάστηκε παραπάνω αναφορικά με τα μέλη ΔΕΠ, έτσι και στην περίπτωση του φοιτητικού πληθυσμού ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι διαφοροποιήσεις μεταξύ τμημάτων που στερεοτυπικά αντιστοιχούν σε «ανδρικά» ή «γυναικεία» επαγγέλματα, κλάδους ή επιστημονικά πεδία, όπως φανερώνει η ενδεικτική συγκριτική αποτύπωση μεταξύ των εγγεγραμμένων φοιτητών/φοιτητριών σε 8 τμήματα του ΠΘ, στα οποία η παρουσία του ενός φύλου, με βάση του έμφυλο δίπολο, ξεπερνά το 80%. Μάλιστα, η μεγαλύτερη διαφοροποίηση για το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021 εμφανίζεται στο Παιδαγωγικό Τμήμα Προσχολικής Εκπαίδευσης (Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών), όπου οι εγγεγραμμένες φοιτήτριες αγγίζουν το 92,1% του φοιτητικού πληθυσμού, ενώ οι άνδρες μόλις το 7,9%. Ακολουθεί το Τμήμα Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών Υπολογιστών (Πολυτεχνική Σχολή), με 84,5% άνδρες και 15,5% γυναίκες, το Τμήμα Τμήμα Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών (Σχολή Θετικών Επιστημών) με 84,4% άνδρες και 15,6% γυναίκες, το Τμήμα Μηχανολόγων Μηχανικών (Πολυτεχνική Σχολή) με 84,3% άνδρες και 15,7% γυναίκες, το Τμήμα Ψηφιακών Συστημάτων (Σχολή Τεχνολογίας) με 83,8% άνδρες και 16,2% γυναίκες, το Τμήμα Περιβάλλοντος (Σχολή Τεχνολογίας) με 83,1% άνδρες και 16,9% γυναίκες, το Τμήμα Γλωσσικών και Διαπολιτισμικών Σπουδών (Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών) με 18% άνδρες και 82% γυναίκες και το Τμήμα Νοσηλευτικής (Σχολή Επιστημών Υγείας) με 18,5% άνδρες και 81,5% γυναίκες. Ένα πρώτο σχόλιο που μπορεί να γίνει με βάση τα διαθέσιμα δεδομένα είναι πως οι γυναίκες πλειοψηφούν στα τμήματα που σχετίζονται με επαγγέλματα φροντίδας, ενώ από την άλλη τα στερεότυπα για τη σχέση των ανδρών με την ψηφιακή τεχνολογία φαίνεται να συντηρούνται, κρίνοντας από την πλειοψηφική παρουσία ανδρών φοιτητών στα αντίστοιχα τμήματα.

Ενδεικτική σύγκριση εγγεγραμμένων φοιτητών/τριών σε επιλεγμένα Τμήματα (προπτυχιακό επίπεδο σπουδών)



Γ. Το φύλο στα Προγράμματα Σπουδών και στην έρευνα

Σύντομη ιστορική επισκόπηση

Στο ΠΘ έχουν υπάρξει ανά τα χρόνια πρωτοβουλίες σε επίπεδο έρευνας και διδασκαλίας αναφορικά με τις Σπουδές Φύλου και τις έμφυλες προσεγγίσεις στις ανθρωπιστικές και κοινωνικές επιστήμες, εξειδικεύοντας για παράδειγμα τις διαστάσεις του φύλου σε σχέση με την Φιλοσοφία, την Ανθρωπολογία, τη Λογοτεχνία, την Ιστορία, την παιδαγωγική επιστήμη, και τις θεωρίες του χώρου.

Σημαντική ώθηση στις Σπουδές Φύλου στο ΠΘ έδωσε το [Διατμηματικό Πρόγραμμα Προπτυχιακών Σπουδών για Θέματα Φύλου και Ισότητας](#) που λειτούργησε το διάστημα 2003-2007 μέσα από τη συνεργασία πέντε τμημάτων του ΠΘ και χρηματοδοτήθηκε από την Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του Επιχειρησιακού Προγράμματος Εκπαίδευση και Αρχική

Επαγγελματική Κατάρτιση (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ ΙΙ). Πιο συγκεκριμένα, συμμετείχαν το Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας ([Ι.Α.Κ.Α.](#)), το Τμήμα Αρχιτεκτόνων Μηχανικών ([Τ.Α.Μ.](#)), το Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης ([Π.Τ.Δ.Ε.](#)), το Παιδαγωγικό Τμήμα Προσχολικής Εκπαίδευσης ([Π.Τ.Π.Ε.](#)) και το Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού ([Τ.Ε.Φ.Α.Α.](#)). Το πρόγραμμα περιλάμβανε έναν ενιαίο διεπιστημονικό κύκλο μαθημάτων, κατανεμημένων σε τέσσερα ακαδημαϊκά εξάμηνα, και επιστημονικές δραστηριότητες σε ένα ευρύ φάσμα από πρακτικές ασκήσεις, σεμινάρια, συμπόσια και έρευνες πεδίου. Στην πλούσια διαδικτυακή βάση δεδομένων του προγράμματος, αναπτύσσεται το αρχείο των μαθημάτων σε σχέση με το φύλο, το ψηφιακό εκπαιδευτικό υλικό των τεσσάρων εργαστηρίων («Γυναίκες, Μετανάστευση», «Φύλο και Αθλητισμός», «Φύλο και Εκπαίδευση», «Φύλο και Χώρος»), αλλά και ερευνητικές δράσεις που αφορούσαν τη στόχευση του προγράμματος σε μια πολυεπιστημονική ανάπτυξη του γνωστικού πεδίου των Σπουδών Φύλου. Ένα ενδεικτικό παράδειγμα με έντονο διεπιστημονικό εκπαιδευτικό αποτύπωμα αποτελεί το διατμηματικό μάθημα επιλογής «[Εμφυλίοι Τόποι. Πολιτισμικές προσεγγίσεις του αστικού χώρου](#)» (2007-2008) στο Τμήμα Αρχιτεκτόνων Μηχανικών, με διδάσκοντα τον Γιώργο Μαρνελάκη.

Η στόχευση στο φύλο αναδεικνύεται από έναν αριθμό ερευνητικών έργων που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο συγκεκριμένων Εργαστηρίων του ΠΘ την περίοδο 2004-2009, τα οποία έχουν διερευνήσει το φύλο διεπιστημονικά στη σχέση του με άλλα πεδία όπως αυτά της τεχνολογίας, της ιστορίας, των μαθηματικών και του αθλητισμού και στη διατομή τους με όψεις της μετανάστευσης. Ενδεικτικά αναφέρουμε τα εξής ερευνητικά έργα, τα οποία βρίσκονται καταχωρημένα στην ηλεκτρονική βάση δεδομένων της Επιτροπής Ερευνών του ΠΘ (ημερομηνία αναζήτησης: Μάιος 2022):

1. Φύλο, Μαθηματικά και Τεχνολογία στην Εκπαίδευση: Διερεύνηση των Στρατηγικών Χρήσης ΛογικοΜαθηματικών Εννοιών σε Περιβάλλοντα Χρήσης Ανοιχτών Λογισμικών: Θέματα Φύλου και Ισότητας. Πρόγραμμα στα πλαίσια της ενέργειας ΠΥΘΑΓΟΡΑΣ – ΦΥΛΟ και ΙΣΟΤΗΤΑ. Χρηματοδότηση: ΕΠΕΑΕΚ. Κωδικός Έργου: 52101.02. 2004-9. Επιστ. Υπεύθυνη: Άννα Χρονάκη. Εργαστήριο Θετικών Επιστημών και Τεχνολογίας, Παιδαγωγικό Τμήμα Προσχολικής Εκπαίδευσης.
2. Φύλο και Μεσαίωνας, βιβλιογραφική βάση (2009). Εργαστήριο Ιστορίας, Τμήμα

Ιστορίας Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας.

3. Στάσεις, αντιλήψεις και συμπεριφορές 1) στο μάθημα φυσικής αγωγής, 2) στους χώρους άθλησης, 3) ως προς έναν υγιεινό τρόπο ζωής, ατόμων που διαφέρουν ως προς το φύλο, ηλικία, κοινωνική τάξη, θρησκεία και βαθμό κινητικής δυσκολίας-ατέλειας (ΕΠΕΑΕΚ, Έρευνα, 1998). Εργαστήριο: Ψυχολογία της άσκησης και ποιότητα ζωής, Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού.
4. «Έμφυλες Διαστάσεις της Μετανάστευσης στη νοτιοανατολική Ευρώπη» (2004–2007), χρηματοδότηση από το πρόγραμμα «Πυθαγόρας» της Ευρωπαϊκής Ένωσης «4.2.1ε – υποστήριξη ερευνητικών ομάδων Πανεπιστημίων σε ζητήματα φύλου», Επιστ. Υπεύθ.: Αν. Καθ. Ρίκη Βαν Μπούσχοτεν. Εργαστήριο Κοινωνικής Ανθρωπολογίας, Τμήμα Ιστορίας Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας.

Η τρέχουσα κατάσταση

Στη συνέχεια επιχειρούμε να αποτυπώσουμε μια ενδεικτική εικόνα σχετικά με τις Σπουδές Φύλου στο ΠΘ. Η καταγραφή της τρέχουσας κατάστασης περιλαμβάνει: τις θέσεις μελών ΔΕΠ και τις προκηρυχθείσες θέσεις με γνωστικό αντικείμενο τις Σπουδές Φύλου, τα μαθήματα προπτυχιακού επιπέδου, που έχουν ρητή αναφορά σε ζητήματα φύλου στον τίτλο τους ή αναφορά σε ζητήματα φύλου στην περιγραφή-περίληψη του μαθήματος και το σχετικό εκπαιδευτικό υλικό, τα μεταπτυχιακά μαθήματα με αναφορά στο φύλο και τις κοινωνικές διακρίσεις και τα πρόσφατα και εν εξελίξει ερευνητικά έργα με κύριες εστιάσεις το φύλο, την ετερότητα, τις κοινωνικές διακρίσεις και την κοινωνική αλλαγή.

Θέσεις μελών ΔΕΠ με γνωστικό αντικείμενο τις Σπουδές Φύλου:

Εκλογή σε θέση ΔΕΠ στη βαθμίδα της επίκουρου καθηγήτριας με μονιμότητα στο γνωστικό αντικείμενο «Θεωρίες Φύλου και Πολιτισμική Κριτική». ΦΕΚ μονιμοποίησης 952/20-04-2021/τ. Γ΄.

Προκηρυχθείσες θέσεις με γνωστικό αντικείμενο τις Σπουδές Φύλου:

Στο πλαίσιο υλοποίησης της Πράξης «Απόκτηση ακαδημαϊκής εμπειρίας για νέους επιστήμονες κατόχους διδακτορικού 2022-2023», προκηρύχθηκε στο Π.Τ.Π.Ε. θέση στο αντικείμενο «Σπουδές Φύλου» και για τα μαθήματα «Σύγχρονες θεωρίες φύλου», «Θεωρία και ιστορία του φύλου και της σεξουαλικότητας», και «Φύλο, σεξουαλικότητα και παιδαγωγική».

Τα δεδομένα σχετικά με τις προκηρυχθείσες θέσεις αντλήθηκαν από τις διοικητικές υπηρεσίες.

Μαθήματα προπτυχιακού επιπέδου με αναφορά σε ζητήματα φύλου στο τρέχον ακαδημαϊκό έτος (2021-2022)

Τα δεδομένα της ανάλυσης αντλήθηκαν από τον [κατάλογο των μαθημάτων του έτους 2021-2022](#) που παρέιχε η Υπηρεσία Μηχανοργάνωσης, από διαδικτυακές αναζητήσεις στους Οδηγούς για τα Προγράμματα Σπουδών των Τμημάτων και των Επιμέρους Σχολών του ΠΘ, καθώς και στην ηλεκτρονική πλατφόρμα μαθημάτων του eclass του ΠΘ. Στα αποτελέσματα της αναζήτησης δεν εντάσσονται μόνο τα μαθήματα που έχουν ρητή αναφορά σε ζητήματα φύλου αλλά και αυτά των οποίων το αντικείμενο, όπως αναπτύσσεται στην περιγραφή-περίληψη του μαθήματος, διασταυρώνεται διεπιστημονικά και διαθεματικά με ζητήματα που άπτονται των ποικίλων ανισοτήτων και αποκλεισμών, μεταξύ αυτών και των έμφυλων επιτελεστικών πρακτικών και των πολιτικών του σώματος. Η αναζήτηση των μαθημάτων που παρουσιάζουν συνάφεια με το αντικείμενο μελέτης έγινε με λέξεις κλειδιά όπως «φύλο», «έμφυλο», «Σπουδές Φύλου», «επιτέλεση», «σώμα», «διαθεματικότητα», «ισότητα», «ανισότητα» κ.λπ. Τα αποτελέσματα της αναζήτησης δεν είναι εξαντλητικά αλλά ενδεικτικά της διαθεματικής διάστασης του φύλου και αναπτύσσονται στη συνέχεια με βάση δύο άξονες: των μαθημάτων με ρητή αναφορά σε ζητήματα φύλου στον τίτλο τους και των μαθημάτων με αναφορά σε ζητήματα φύλου στην περιγραφή-περίληψη του μαθήματος και το σχετικό εκπαιδευτικό υλικό.

● Μαθήματα με ρητή αναφορά σε ζητήματα φύλου στον τίτλο τους:

1. [Θεωρίες φύλου](#), Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας, Σχολή

Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών. Διδάσκουσα: Έλενα Τζελέπη.

2. [Φύλο, σώμα και πολιτική στην Ευρώπη \(13ος-18ος αι.\)](#), Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας, Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών. Διδάσκουσα: Ανδρονίκη Διαλέτη.

3. Σπουδές Φύλου και λογοτεχνία, Παιδαγωγικό Τμήμα Προσχολικής Εκπαίδευσης, Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών. Διδάσκουσα: Ευγενία Σηφάκη. (βλ. στον σχετικό [Οδηγό Σπουδών](#))

4. Φύλο, Μαθηματικά και Τεχνολογία στην Εκπαίδευση, Παιδαγωγικό Τμήμα Προσχολικής Εκπαίδευσης, Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών. Διδάσκουσα: Άννα Χρονάκη. (βλ. στον σχετικό [Οδηγό Σπουδών](#))

5. Θέματα Φύλου και Ισότητας στον Αθλητισμό, Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής Και Αθλητισμού, Σχολή Επιστημών Φυσικής Αγωγής Αθλητισμού και Διαιτολογίας. Διδάσκουσα: Βασιλική Ζήση. (βλ. στον σχετικό [Οδηγό Σπουδών](#))

● **Ενδεικτικά μαθήματα με αναφορά σε ζητήματα φύλου στην περιγραφή-περίληψη του μαθήματος και το σχετικό εκπαιδευτικό υλικό:**

1. [Πολιτική του Σώματος](#), Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Αρχαιολογίας, Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών. Διδάσκουσα: Έλενα Τζελέπη.

2. [Κοινωνική και Πολιτισμική Θεωρία](#), Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Αρχαιολογίας, Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών. Διδάσκουσα: Έλενα Τζελέπη.

3. [Σύγχρονες Αναγνώσεις της Αρχαίας Ελληνικής Τραγωδίας](#), Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Αρχαιολογίας, Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών. Διδάσκουσα: Έλενα Τζελέπη.

4. [Σύγχρονη Πολιτισμική Ιστορία](#), Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Αρχαιολογίας, Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών. Διδάσκων: Νικόλαος Τσικρίκης.

5. [Αποικιοκρατία και Πολιτισμική Κριτική](#), Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Αρχαιολογίας, Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών. Διδάσκουσα: Πηνελόπη Παπαπλία.
7. [Ανθρωπολογία της Υγείας](#), Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Αρχαιολογίας, Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών. Διδάσκουσα: Δήμητρα Μαρί Βαρβαρέζου.
8. [Τελετουργίες και επιτελέσεις](#), Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας, Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών. Διδάσκουσα: Δάφνη Τραγάκη.
9. [Εισαγωγή στην Κοινωνική Ανθρωπολογία](#), Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Αρχαιολογίας, Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών. Διδάσκουσα: Ελευθερία Δέλτσου.
6. [Νότος*:Χώρος και μη Ηγεμονικά Παραδείγματα Γνώσης](#), Πολυτεχνική Σχολή, Τμήμα Αρχιτεκτόνων Μηχανικών. Διδάσκουσα: Ίρις Λυκουριώτη.

Ενδεικτικά μεταπτυχιακά μαθήματα με αναφορά στο φύλο και τις κοινωνικές διακρίσεις το τρέχον ακαδημαϊκό έτος (2021-2022)

Το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών [«Σπουδές στην κινητικότητα»](#) (ΦΕΚ 6034/τ. Β'/31.12.2020), οργανώνεται με βάση μαθήματα που παρέχουν ο Τομέας Ιστορίας και ο Τομέας Κοινωνικής Ανθρωπολογίας, της Σχολής Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών του ΠΘ, τα οποία προωθούν τη διεπιστημονικότητα στην μελέτη της κινητικότητας, εστιάζοντας μεταξύ άλλων στις έμφυλες, φυλετικές, εθνικές και εθνοτικές διαστάσεις της κινητικότητας. Παραδείγματα με ρητή αναφορά στη διαθεματική διάσταση του φύλου ή εστιάζσεις σε ζητήματα κοινωνικών διακρίσεων, μετααποικιακής κριτικής, δημοκρατίας και πολιτειότητας αποτελούν τα μαθήματα [«Τέχνες και κινητικότητες»](#) με διδάσκουσες τις Έλενα Τζελέπη και Δάφνη Τραγάκη, το μάθημα [«Περί κινητικότητας και στάσης: σύγχρονες προσεγγίσεις στη θεωρία και τις πρακτικές κινητικότητας»](#) με διδάσκουσα την Ιωάννα Λαλιώτου, και το μάθημα [«Μεταναστεύσεις-Εξορίες-Εκτοπίσεις: Οι Εβραίοι της Ευρώπης εν κινήσει»](#) με διδάσκουσα τη Ρίκα Μπενβενίστε.

Το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών [«Επιστήμες της Αγωγής Δημιουργικά Περιβάλλοντα Μάθησης και Παιχνίδι»](#) (ΦΕΚ 1353/19-04-2018) του Παιδαγωγικού Τμήματος Προσχολικής Εκπαίδευσης, της Σχολής Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών του ΠΘ, εστιάζει στη διεπιστημονική διερεύνηση της δημιουργικής μάθησης. Παράδειγμα με αναφορά σε ζητήματα φύλου αποτελεί το μάθημα [«Κοινωνικές Κατασκευές της Παιδικής Ηλικίας, της Εκπαίδευσης και της Δημιουργικότητας»](#) με διδάσκοντες την Άννα Χρονάκη και τον Γιάννη Πεχτελίδη.

Τα δεδομένα για τα παραπάνω μεταπτυχιακά μαθήματα αντλήθηκαν από το διδακτικό προσωπικό καθώς και από διαδικτυακές αναζητήσεις στα Προγράμματα Σπουδών των Τμημάτων και των Επιμέρους Σχολών του ΠΘ.

Θα θέλαμε επίσης να επισημάνουμε μια αυξητική τάση που διαφαίνεται στην παραγωγή πτυχιακών εργασιών και μεταπτυχιακών διπλωματικών εργασιών οι οποίες εστιάζουν σε ζητήματα που αφορούν τις Σπουδές Φύλου ή χρησιμοποιούν την αναλυτική οπτική του φύλου ως κεντρική μεθοδολογία. Η ίδια διαπίστωση ισχύει και για τις διδακτορικές διατριβές εν εξελίξει. Οι παρατηρήσεις αυτές προέκυψαν από πληροφορίες που αντλήθηκαν από το διδακτικό προσωπικό και από τις ιστοσελίδες Τμημάτων (ενδεικτικά, Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, Παιδαγωγικό Τμήμα Προσχολικής Εκπαίδευσης και Τμήμα Αρχιτεκτόνων Μηχανικών). Τέλος, σημειώνουμε ότι η έρευνα δεν εντόπισε κάποιο από τα ενεργά σεμινάρια του Κέντρου Διά Βίου Μάθησης του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας (Κ.Ε.Δι.Βι.Μ.) το οποίο να αφορά ζητήματα φύλου και κοινωνικών διακρίσεων (πηγή αναζήτησης: [πλατφόρμα τηλεκπαίδευσης eclass Κ.Ε.Δι.Βι.Μ.](#)).

Πρόσφατα και εν εξελίξει ερευνητικά έργα με κύριες εστιάζσεις το φύλο, την ετερότητα, τις κοινωνικές διακρίσεις και την κοινωνική αλλαγή:

- [Αντιγόνες: Σώματα της αντίστασης στο σύγχρονο κόσμο ANTISOMATA](#) (“Antigones: Bodies of resistance in the contemporary world” – ANTISOMATA)

Το ερευνητικό έργο χρηματοδοτείται από το Ελληνικό Ίδρυμα Έρευνας και Καινοτομίας (ΕΛ.ΙΔ.Ε.Κ.) στο πλαίσιο της Δράσης «1η Προκήρυξη ερευνητικών έργων ΕΛ.ΙΔ.Ε.Κ. για την ενίσχυση των μελών ΔΕΠ και Ερευνητών/τριών και την προμήθεια ερευνητικού εξοπλισμού μεγάλης αξίας» (Αριθμός Έργου: 3316). Ερευνητική ομάδα: Επίκουρη Καθηγήτρια Έλενα Τζελέπη, Επιστημονικά Υπεύθυνη, Καθηγήτρια Αθηνά Αθανασίου, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Καθηγήτρια Όλγα Ταξίδου, Πανεπιστήμιο του Εδιμβούργου και Πανεπιστήμιο της Νέας Υόρκης, Αθηνά Παπαναγιώτου, μεταδιδακτορική ερευνήτρια, Μάριος Χατζηπροκοπίου, μεταδιδακτορικός ερευνητής, Άλκηστη Ευθυμίου, διδακτορική ερευνήτρια, Σταυρένια Σαραντοπούλου, υποστηρικτικό προσωπικό σε διοικητικά-οικονομικά ζητήματα. Φορέας Υποδοχής: ΠΘ. Συνεργαζόμενος Φορέας: Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών. Διάρκεια έργου: 2020-2022.

Στο ερευνητικό έργο, οι πολλαπλές κριτικές πραγματεύσεις της *Αντιγόνης* αξιοποιούνται ως έναυσμα του γραμματειακού-θεατρικού φαντασιακού της δυτικής νεωτερικότητας προκειμένου να διερευνηθεί φιλοσοφικά, ανθρωπολογικά και αισθητικά η σχέση ανάμεσα στην ενσώματη αντίσταση, την ετεροδοξία, και τις σύγχρονες συνθήκες δημοκρατικής πολιτικής και αμφισβήτησής της. Η *Αντιγόνη* δεν εκλαμβάνεται ως πρότυπη μορφή της κλασικής δυτικής νεωτερικότητας, αλλά ως επιτελεστική δυνατότητα να τεθεί το ερώτημα της πολιτικής αντίστασης –στις συνάψεις της με το σώμα, το φύλο, τη φυλή, την εθν(ικ)ότητα και το ανήκειν– αναφορικά με τις σύγχρονες διεθνικές συνθήκες ετερότητας, βιοπολιτικής, βίας, και εκτοπισμού. Η κληρονομιά της *Αντιγόνης* περιλαμβάνει τις κριτικές φωνές υπεξούσιων και καταπιεσμένων ομάδων, οι οποίες παρουσιάζουν στις σκηνές (πολιτικές και θεατρικές) του σύγχρονου κόσμου, μετααποικιακές και αντι-αποικιακές αποδομήσεις και αναπλασιώσεις του κλασικού κανόνα. Το ερευνητικό πρόγραμμα αποτιμά αναλυτικά τι επιμένει και τι απομένει από την κληρονομιά της *Αντιγόνης* στην παρούσα ιστορική στιγμή, στρέφοντας την προσοχή σε «άλλες *Αντιγόνες*», δηλαδή σε εναλλακτικές, μετααποικιακές, μετακινούμενες και μετασχηματιστικές εκδοχές της σε διαφορετικές, πληθθυντικές δια-τοπικότητες.

- [Κέντρο Νέων Μέσων και Φεμινιστικών Πρακτικών στο Δημόσιο Χώρο](#) (Centre of New Media and Feminist Public Practices)

Το ερευνητικό έργο χρηματοδοτήθηκε από τη Γενική Γραμματεία Έρευνας και Καινοτομίας και το Ελληνικό Ίδρυμα Έρευνας και Καινοτομίας (ΓΓΕΤ-ΕΛΙΔΕΚ) στο πλαίσιο της Δράσης «1η Προκήρυξη ερευνητικών έργων ΕΛ.ΙΔ.Ε.Κ. για την ενίσχυση Μεταδιδακτόρων Ερευνητών/τριών» (Αριθμός Έργου: 5758). Ερευνητική ομάδα: Ελπίδα Καραμπά, Επιστημονικά Υπεύθυνη- μεταδιδακτορική ερευνήτρια, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Ίρις Λυκουριώτη, Σύμβουλος-Μέλος ΔΕΠ, Ιωάννα Ζούλη, Σίλας Μιχάλακας, Κώστας Στασινόπουλος, Βάλια Παπαστάμου, Μαριάννα Στεφανίση, Χαρά Στεργίου, Χριστίνα Κωνσταντινίδου, Επιστημονική συνεργάτης-Μέλος ΔΕΠ. Φορέας Υποδοχής: ΠΘ. Διάρκεια έργου: 2018-2021.

Το ερευνητικό έργο, διαμορφώθηκε σε έναν πολυπρόσωπο πρωτο-θεσμό που ενδυναμώνει την εγχώρια παραγωγή και έρευνα στο πεδίο της διασύνδεσης της τέχνης, του φεμινισμού και της τεχνολογίας. Είναι αφιερωμένο στην παραγωγή λόγου, στην καλλιτεχνική παραγωγή, στη δημιουργία νέων καλλιτεχνικών έργων και πρωτότυπης θεωρίας και μεθοδολογίας, και στην παροχή μιας διευρυμένης παιδαγωγικής πάνω σε αυτά τα ζητήματα, οργανώνοντας ποικίλες εκπαιδευτικές δράσεις. Συμπεριλαμβάνει πληθυντικές επιστημονικές και τεχνολογικές πρακτικές γεφυρώνοντας την ακαδημαϊκή έρευνα και θεωρία, την καλλιτεχνική πρακτική και το εκπαιδευτικό έργο, που αποτελούν και τους τρεις βασικούς άξονες της δράσης του. Οι τρεις κατευθύνσεις του ερευνητικού προγράμματος νοούνται ως συνδεδεμένα και αλληλοτροφοδοτούμενα πεδία, με κοινό στόχο την ανάπτυξη ενός δυναμικού φεμινιστικού λόγου, θεωρίας και πράξης, ο οποίος στοχεύει στην ανάδειξη των ιδιαίτερων, τοπικά προσδιορισμένων παραμέτρων, (δια)συνδεδεμένων με εξελίξεις και διεκδικήσεις άλλων τοπικοτήτων και άλλων αγώνων στην παγκοσμιοποιημένη αναγκαστική συνθήκη.

- [Gender Equality in Schools](#)

Το ερευνητικό έργο αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του Erasmus+: Enriching Lives, Opening Minds, το οποίο πραγματοποιήθηκε μεταξύ 2018 και 2021. Βασισμένο σε αποτελέσματα προηγούμενου έργου με θέμα πολιτικές για την έμφυλη ισότητα (GECM:: Gender Equality Charter Mark), το έργο εστίασε μέσα από τη συνεργασία με εταίρους σε εννέα ευρωπαϊκές χώρες στην ανάπτυξη συγκεκριμένων αξόνων δράσης όπως η σχολική ηγεσία και κοινότητα, το αναλυτικό πρόγραμμα, ο περιβάλλον χώρος και οι σχέσεις. Επιστημονικά Υπεύθυνη για το

ΠΘ είναι η Καθηγήτρια Άννα Χρονάκη, συμμετέχουσες στο Έργο οι υποψήφιας διδακτόρισες στο Παιδαγωγικό Τμήμα Προσχολικής Εκπαίδευσης (ΠΤΠΕ), της Σχολής Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών του ΠΘ, Ειρήνη Λαζαρίδου και Έφη Μανιώτη.

- [G*|ΡΑΙΔΕΙΑ : Αγγίζοντας το Φύλο στην Εκπαίδευση](#)

Το g*raideia αποτελεί κοινό τόπο για τη μελέτη του φύλου ως μια α-συνεχής και μη-τετελεσμένη παιδευτική διαδικασία αλλά και για τον παιδαγωγικό πειραματισμό ως μια δημιουργική διαδικασία επαφής με τη γνώση, τη μάθηση και τη ζωή – μια ζωή βαθιά εγγεγραμμένη στο φύλο. Ξεκίνησε ως ανάγκη συζήτησης του διμερούς φύλου ως κοινωνική κατασκευή όπου κυριαρχεί η έμφυλη κανονικότητα. Η κανονικότητα αυτή εγκαθιδρύεται ως η μία και μόνη επιθυμητή ή/και ιδεατή τάξη πραγμάτων εμποτίζοντας και διαπερνώντας τον θεσμό της εκπαίδευσης και τις εκπαιδευτικές διαδικασίες. Οι πηγές στο g*raideia είναι οργανωμένες στις θεματικές κατηγορίες: φύλο, FACTS, γλώσσα, αριθμοί, δράση, παιδεία και νέα και στοχεύουν στην αποσταθεροποίηση αυτού του γενικευμένου λόγου περί κανονικότητας. Οι πηγές αυτές αφορούν παραπομπές σε δημοσιευμένο θεωρητικό έργο για το φύλο, καθώς και περιστατικά κακοποιητικού λόγου μέσα από μαρτυρίες. Επίσης, γίνεται εστίαση στο πώς η γλώσσα και οι αριθμοί συνιστούν πολιτικές για την έκφραση ανισοτήτων. Παράλληλα, η εστίαση στην ιστοριογραφία του φύλου μέσα από τη δημιουργία των χρονολογίων του φύλου και των κινήματων δίνει τη δυνατότητα να φωτιστούν κομβικές στιγμές παγίωσης αντιλήψεων για την έμφυλη κανονικότητα της κοινωνίας και των κοινωνικών σχέσεων. Ερευνητική ομάδα: Άννα Χρονάκη, Καθηγήτρια, Παιδαγωγικό Τμήμα Προσχολικής Εκπαίδευσης (ΠΤΠΕ) του ΠΘ, Επιστημονικά Υπεύθυνη, Δήμητρα Τζανάκη, Δρ. Πανεπιστημίου Οξφόρδης, Νίκος Βλασερός, Δρ. Πανεπιστημίου Λάμβορο, Ειρήνη Λαζαρίδου, Υποψήφια Διδακτόρισα στο Παιδαγωγικό Τμήμα Προσχολικής Εκπαίδευσης (ΠΤΠΕ), ΠΘ, Έφη Μανιώτη, Υποψήφια Διδακτόρισα στο Παιδαγωγικό Τμήμα Προσχολικής Εκπαίδευσης (ΠΤΠΕ), ΠΘ, Περσεφόνη Κερεντζή, Υποψήφια Διδακτόρισα στο Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΕΚΠΑ) και Πηνελόπη Καρδάση, μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο Τμήμα Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας (ΙΑΚΑ), ΠΘ. Η ομάδα επίσης συνεργάστηκε με εκπαιδευτικούς και με μέλη της ομάδας Queering

Psychoanalysis. Διάρκεια έργου: 2018-2021. Το έργο είναι αυτοχρηματοδοτούμενο, σε συνεχή εξέλιξη και η συμμετοχή εθελοντική.

Τα δεδομένα σχετικά με τα πρόσφατα και εν εξελίξει ερευνητικά έργα με κύριες εστιάσεις το φύλο, την ετερότητα, τις κοινωνικές διακρίσεις και την κοινωνική αλλαγή, αντλήθηκαν από το διδακτικό προσωπικό και από διαδικτυακές αναζητήσεις στους ιστοτόπους των ερευνητικών έργων.

Κεφάλαιο III. Προτεινόμενες δράσεις

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζεται ένα σύνολο προτεινόμενων δράσεων για την προώθηση της έμφυλης ισότητας και την καταπολέμηση των διαφορετικών κοινωνικών διακρίσεων και αποκλεισμών στο ΠΘ. Ο σχεδιασμός αυτών των δράσεων βασίζεται στις ανάγκες τους πανεπιστημίου, όπως αυτές διαφάνηκαν μέσα από την επισκόπηση της ισχύουσας κατάστασης που παρουσιάστηκε στο Κεφάλαιο II. Φύλο και ισότητα στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, και αντανακλά το διεθνές, ευρωπαϊκό, εθνικό θεσμικό πλαίσιο που παρουσιάστηκε στο Κεφάλαιο I. (Υποκεφάλαιο IB. Θεσμικό πλαίσιο). Επιπλέον αυτών, οι προτεινόμενες δράσεις αναπτύσσονται με βάση τέσσερις αρχές σχεδιασμού, τις οποίες θεωρούμε κρίσιμες για την οργάνωση της ακαδημαϊκής ζωής, με όρους έμφυλης και κοινωνικής ισότητας, διαθεματικότητας και δημοκρατικής λειτουργίας του Πανεπιστημίου (υποκεφάλαιο IA. Εννοιολογικό πλαίσιο).

Αρχές σχεδιασμού

Προσβασιμότητα: Η προσβασιμότητα αφορά τον φυσικό/δομημένο και τον ψηφιακό χώρο και αποτελεί προϋπόθεση και διεκδίκηση για τη συμμετοχή όλων στις δράσεις και τις διαδικασίες της πανεπιστημιακής ζωής.²⁶ Ως προς τον φυσικό/δομημένο χώρο, για τις λειτουργικές ανάγκες προσβασιμότητας στις δημόσιες εγκαταστάσεις του Πανεπιστημίου υπάρχουν σχετικές ρυθμίσεις σχεδιασμού και εφαρμογής για την εξυπηρέτηση και την κυκλοφορία όλων χωρίς αποκλεισμούς.²⁷ Ως προς τον ψηφιακό χώρο, η προσβασιμότητα έχει να κάνει τόσο με τους υλικοτεχνικούς όρους συμμετοχής όσο και με την τεχνολογική κατάρτιση και τις ψηφιακές δεξιότητες. Η επιδίωξη της σύνδεσης της προσβασιμότητας με την τεχνολογική κατάρτιση με σκοπό την ενδυνάμωση διατυπώνεται ρητά σε διεθνή και εθνικά ρυθμιστικά κείμενα. Μεταξύ αυτών, στην παράγραφο 5.6.β του [Στόχου 5 για την Ισότητα των Φύλων του ΟΗΕ](#) ενθαρρύνεται η «ενίσχυση της χρήσης της τεχνολογίας γενικής εφαρμογής, και ιδίως της τεχνολογίας της πληροφορίας και των επικοινωνιών, προωθώντας έτσι την ενδυνάμωση των

²⁶ Στο ΠΘ, η ΠΡΟΣΒΑΣΗ υποστηρίζει και ενισχύει τη μαθησιακή και κοινωνική πρόσβαση των φοιτητών/τριών με αναπηρία και/ή ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, όπως αναφέρθηκε αναλυτικά στο Κεφάλαιο II.

²⁷ Ενδεικτικά αναφέρουμε το ΦΕΚ τεύχ.2, αρ.φ.18,15/01/2002 που περιλαμβάνει τις προδιαγραφές σχεδιασμού και τα ειδικά βοηθήματα προσβασιμότητας ανάλογα με τις ανάγκες κάθε εμποδιζόμενης ομάδας.

γυναικών» και στο [ΕΣΔΙΦ-2021-2025](#) προτείνεται η προώθηση της έμφυλης ισότητας μέσα από τη στόχευση στις ψηφιακές δεξιότητες.²⁸

Συμπεριληπτικότητα: Η συμπεριληπτικότητα αφορά τόσο την εκπαίδευση όσο και τους τομείς της απασχόλησης και διοίκησης. Η [Σύμβαση της UNESCO Κατά των Διακρίσεων στην Εκπαίδευση \(1960\)](#), καθώς και ο [Στόχος Βιώσιμης Ανάπτυξης 4 \(Ποιοτική Εκπαίδευση\)](#) και το [Πλαίσιο Δράσης για την Εκπαίδευση του 2030](#), αποδεικνύουν τη σημασία που δίνεται σε διεθνές επίπεδο στο ζήτημα της συμπερίληψης σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, καθώς και στο περιεχόμενό της. Ειδικότερα, δίνεται έμφαση στην εξασφάλιση της πρόσβασης μειονοτικών και ευάλωτων ομάδων και στο πώς οι προσφερόμενες γνώσεις αφορούν και περιλαμβάνουν όλα τα μέλη της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Όσον αφορά τη συμπερίληψη στην εργασία, είναι απαραίτητο όχι μόνο να προσφέρεται η δυνατότητα απασχόλησης ανεξαρτήτως φύλου, σεξουαλικότητας, φυλής, εθν(ικ)ότητας, κοινωνικής τάξης, και άλλων παραγόντων, αλλά και να διασφαλίζεται ότι οι διαφορετικές ανάγκες του προσωπικού λαμβάνονται εξίσου υπόψη και υπάρχει ο κατάλληλος σχεδιασμός για την κάλυψή τους, προκειμένου όλες και όλοι να μπορούν να εργάζονται σε ένα Πανεπιστήμιο χωρίς αποκλεισμούς.

Βιωσιμότητα: Η αρχή της βιωσιμότητας πηγάζει από την έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης, που καθιερώθηκε στην πρώτη Σύνοδο Κορυφής στο Ρίο το 1992 και αναπτύχθηκε από την [Ατζέντα 2030 των Ηνωμένων Εθνών για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη](#). Ως αρχή σχεδιασμού του ΙΣΔΙΦ, η βιωσιμότητα, αδιαίρετα οικονομική, περιβαλλοντική και κοινωνική, εννοείται ως η μέγιστη αξιοποίηση των υπάρχοντων πόρων (υλικών, περιβαλλοντικών και ανθρώπινων) και η μέγιστη διασύνδεση/συνεργασία φορέων και υπηρεσιών του ΠΘ για την αποτελεσματική κάλυψη των αναγκών του. Συγκεκριμένα, όσον αφορά την κοινωνική διάσταση της βιωσιμότητας, αναφερόμαστε στον κύκλο που περιλαμβάνει τον σχεδιασμό, την παρακολούθηση της αποτελεσματικής υλοποίησης, μέχρι και την αναστοχαστική αξιολόγηση των δράσεων. Σε όλα αυτά τα στάδια, ενθαρρύνεται η ανάληψη πρωτοβουλιών, η συμμετοχή

²⁸ Ενδεικτικά αναφέρουμε τρεις διατυπώσεις: την «ένταξη μαθημάτων ψηφιακών εξειδικευμένων δεξιοτήτων στη Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια Εκπαίδευση μέσα από συγκεκριμένα προγράμματα κατάρτισης», την «ανάδειξη της εκπαίδευσης και κατάρτισης σε ψηφιακές δεξιότητες (ψηφιακού skilling) ως εργαλείου για την επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας» και την «αύξηση του βαθμού κατοχής και χρήσης Η/Υ για την ενεργό συμμετοχή των γυναικών στο σύγχρονο περιβάλλον των ΤΠΕ» (ΕΣΔΙΦ, σελ. 15-16).

και η ανατροφοδότηση από σύσσωμη την ακαδημαϊκή κοινότητα (εργαζόμενες/οι, φοιτήτριες/ές).

Κουλτούρα πρόληψης: Αποτελεί κοινό τόπο πως οι πολιτικές προώθησης της έμφυλης ισότητας και καταπολέμησης των διάφορων κοινωνικών διακρίσεων βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στην πρόληψη.²⁹ Θεωρείται, λοιπόν, σημαντική η λήψη μέτρων που θα καλλιεργήσουν στην πανεπιστημιακή κοινότητα κουλτούρα ανοιχτότητας, προστατεύοντας τις ευαλωτότητες που βιώνουν διακρίσεις στη βάση του φύλου, της ταυτότητας φύλου, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της κοινωνικής τάξης, της αναπηρίας, της φυλής, της εθν(ικ)ότητας και άλλων διαθεματικών παραμέτρων. Η αρχή της πρόληψης διασφαλίζει πως οι παρεμβάσεις θα στοχεύουν στην άρση εκείνων των δομικών ανισοτήτων που αναπαράγουν τους αποκλεισμούς.³⁰ Η αντιμετώπιση περιπτώσεων έμφυλης βίας προϋποθέτει σαφείς και αποτελεσματικές διαδικασίες αντιμετώπισης, οι οποίες θα δημιουργούν ασφαλή χώρο εντός της πανεπιστημιακής κοινότητας για τις επιζώσες/όντες και θα τις/τους προσφέρουν την απαιτούμενη υποστήριξη. Ωστόσο, και στην περίπτωση της έμφυλης βίας η πρόληψη θεωρείται κρίσιμη παράμετρος για την αντιμετώπιση του φαινομένου.³¹

Προϋποθέσεις

Λαμβάνοντας υπόψη την αρχή της βιωσιμότητας και σε συμφωνία με το Horizon Europe, προβλέπεται οι δράσεις να παρακολουθούνται ώστε να αξιολογούνται και να αναθεωρούνται βραχυπρόθεσμα (1-2 χρόνια) και μακροπρόθεσμα (3-5 χρόνια). Η επιτυχής υλοποίηση των δράσεων που προτείνονται παρακάτω προϋποθέτει την **εξασφάλιση οικονομικών, υλικοτεχνικών και ανθρώπινων πόρων και την παραχώρηση χώρου** από το ΠΘ, ενώ η παρακολούθησή τους απαιτεί την πρόβλεψη **νέων ποιοτικών δεικτών αξιολόγησης** (βλ. Παρατηρητήριο παρακάτω). Οι διοικητικές και ερευνητικές θέσεις που σχετίζονται με τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση των δράσεων είναι σημαντικό να περιγράφονται στο **Οργανόγραμμα** και στον **Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας** του Πανεπιστημίου. Στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας, επίσης, είναι κρίσιμο να καταγραφεί

²⁹ Βλ. CRWI Diotima (2017).

³⁰ UN Women. (2020). *Gender equality: Women's rights in review 25 years after Beijing*. Accessible online <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Gender-equality-Womens-rights-in-review-en.pdf> .p. 12.

³¹ WHO. (2019). *Promoting gender equality to prevent violence against women*. Accessible online https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44098/9789241597883_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y

η δέσμευση του Πανεπιστημίου να προάγει την ισόρροπη συμμετοχή των φύλων σε ηγετικές θέσεις ευθύνης και λήψης αποφάσεων. Ιδιαίτερα, αξίζει να σημειωθεί ότι η **υποστήριξη της ΕΙΦ** είναι καίριας σημασίας τόσο για τη βιώσιμη λειτουργία και δράση της ίδιας της Επιτροπής, όσο και για τον υποστηρικτικό ρόλο της στο σύνολο των δράσεων για την προώθηση της έμφυλης ισότητας και την εξάλειψη των διακρίσεων. Η υποστήριξη αυτή προτείνεται να αφορά την πρόβλεψη μόνιμου γραφείου και τη χρηματοδότηση για δημιουργία ιστοτόπου, συνέχιση της γραμματειακής υποστήριξης και διοργάνωση εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών δράσεων.

Προτεινόμενη δράση 1. Εργαστήρια ευαισθητοποίησης για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και καταπολέμηση της έμφυλης ανισότητας

Η ΕΙΦ του ΠΘ έχει συνάψει συνεργασία με τον φορέα [ΔΙΟΤΙΜΑ: Κέντρο για τα Έμφυλα Δικαιώματα και την Ισότητα](#) για την παροχή ενημερωτικών εργαστηρίων πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης και καταπολέμησης της έμφυλης ανισότητας, κατάλληλα σχεδιασμένων για την πανεπιστημιακή κοινότητα του ΠΘ. Στόχος της συγκεκριμένης δράσης είναι η άμεση πρόσβαση της πανεπιστημιακής κοινότητας σε εκπαιδευτικά προγράμματα που ενισχύουν την κατανόηση φαινομένων έμφυλης βίας και τη διαμόρφωση της απαραίτητης κουλτούρας, ώστε η έμφυλη βία να μη συγκαλύπτεται, να στηρίζονται οι επιζώσες/όντες, να απομονώνονται οι κακοποιοτικές συμπεριφορές και τελικά το Πανεπιστήμιο να βιώνεται ως ασφαλής χώρος. Προτείνεται η άμεση χρηματοδότησή τους από τις Πρυτανικές αρχές ώστε να προγραμματιστεί η έναρξή τους στην αρχή του νέου ακαδημαϊκού έτους (χειμερινό εξάμηνο 2022).

Δείκτης αξιολόγησης του προβλεπόμενου στόχου αποτελεί η υλοποίηση των προτεινόμενων εργαστηρίων, η καταγραφή του αποτυπώματός τους και η αποτίμηση της συμμετοχής των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας σε αυτά.

Προτεινόμενη δράση 2. Συμπεριληπτική γλώσσα στα κείμενα και στον δημόσιο λόγο

Η συγκεκριμένη δράση αφορά τη διεύρυνση της ισότητας στις προφορικές και γραπτές

διατυπώσεις του ΠΘ. Στόχος της δράσης είναι η καταπολέμηση του γλωσσικού σεξισμού από τα επίσημα έγγραφα της διοίκησης, τα νομικά κείμενα, το έντυπο και διαδικτυακό υλικό και τον δημόσιο λόγο του Πανεπιστημίου. Στο πλαίσιο αυτό, η μετονομασία δομών/υπηρεσιών/φορέων, όπως στα παραδείγματα «Συνήγορος του Φοιτητή», «Σύλλογος Διδασκόντων», είναι μια καλή πρακτική που μπορεί να εφαρμοστεί άμεσα. Η δράση προτείνεται να έχει φορείς υλοποίησης την ΕΙΦ, την Επιτροπή Δεοντολογίας, τον ΕΛΚΕ και το Παρατηρητήριο (βλ. παρακάτω). Οι φορείς αυτοί, μελετώντας τις διεθνείς καλές πρακτικές και λαμβάνοντας υπόψη τις κανονιστικές δεσμεύσεις του Πανεπιστημίου, θα αναλάβουν την κατάρτιση ενός Οδηγού συμπεριληπτικής γλώσσας, προκρίνοντας τη χρήση κατηγοριών που δεν περιορίζονται στο έμφυλο δίπολο (όπως για παράδειγμα αρσενικό, θηλυκό, μη δυαδικό) και την επιλογή διατυπώσεων που θα διασφαλίζουν συμπεριληπτικότητα στον λόγο. Προτείνεται η δέσμευση του Πανεπιστημίου για τη χρηματοδότηση και υλοποίηση του Οδηγού συμπεριληπτικής γλώσσας.

Δείκτης αξιολόγησης του προβλεπόμενου στόχου αποτελεί η εφαρμογή της χρήσης συμπεριληπτικής γλώσσας σε όλα τα έγγραφα και στον δημόσιο λόγο του ΠΘ, η κατάρτιση του Οδηγού, η διάχυσή του σε όλα τα επίπεδα της διοίκησης και η ανάρτησή του σε όλους τους ιστοτόπους των Τμημάτων του ΠΘ.

Προτεινόμενη δράση 3. Επικαιροποίηση του Κώδικα Δεοντολογίας

Προτείνεται η επικαιροποίηση του Κώδικα Δεοντολογίας από την [Επιτροπή Δεοντολογίας](#) με τη συνδρομή της ΕΙΦ, με στόχο τη ρύθμιση, με σαφείς τρόπους και ρητές αναφορές, του πλαισίου για την αποφυγή κάθε μορφής κοινωνικής διάκρισης, συμπεριλαμβανομένων και των ζητημάτων που άπτονται έμφυλων ανισοτήτων και σεξουαλικών παρενοχλήσεων. Σε αυτήν τη βάση και σε διασύνδεση με την Επιτροπή Χειρισμού Καταγγελιών, προβλέπεται η ένταξη συγκεκριμένων και σαφών ως προς τη διαδικασία (π.χ. αρμοδιότητες, σημείο επαφής για τους/τις ενδιαφερόμενους/ες) πολιτικών διερεύνησης και αντιμετώπισης περιπτώσεων εκφοβισμού, θυματοποίησης και παρενόχλησης. Τέλος, προτείνεται ο επικαιροποιημένος Κώδικας Δεοντολογίας να ενσωματωθεί στον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας του ΠΘ.

Δείκτης αξιολόγησης των προβλεπόμενων στόχων είναι η δημοσίευση (ανάρτηση στους

ιστοτόπους των τμημάτων και ενημέρωση όλων των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας) και εφαρμογή του επικαιροποιημένου Κώδικα Δεοντολογίας σε όλα τα επίπεδα της πανεπιστημιακής ζωής.

Προτεινόμενη δράση 4. Έμφυλος Χάρτης

Η προτεινόμενη δράση κατάρτισης Έμφυλου Χάρτη αφορά τη συλλογή, ερμηνεία και αποτύπωση δεδομένων σχετικά με ζητήματα φύλου, ισότητας και κοινωνικής συμπερίληψης στο ΠΘ. Στόχος είναι η διαμόρφωση μιας συνολικής εικόνας για το φύλο, διαχρονικά και συγχρονικά. Πρώτο βήμα για τη σύνταξή του αποτελεί η ανάλυση που έχει επιχειρηθεί στο παρόν ΙΣΔΙΦ (βλ. Κεφάλαιο II), συμπεριλαμβανομένης και της καταγραφής όλων των περιορισμών κατά τη συλλογή του υλικού καθώς και των κενών που αναδείχθηκαν. Η ανάλυση αυτή θα διευρυνθεί και θα συμπεριλάβει πρωτογενή έρευνα με διαθεματική προσέγγιση για την έμφυλη ισότητα και άλλες μορφές κοινωνικής συμπερίληψης στο ΠΘ, στη βάση της οποίας θα εξειδικεύονται και θα ανατροφοδοτούνται οι περαιτέρω δράσεις που προτείνει το παρόν ΙΣΔΙΦ. Για την υλοποίηση του Έμφυλου Χάρτη, πρέπει να εξασφαλιστεί η δέσμευση από τις Πρυτανικές αρχές για την ανάθεση και χρηματοδότηση της έρευνας που περιγράφεται αναλυτικά παρακάτω, καθώς και της διάχυσης των αποτελεσμάτων της. Φορέας υλοποίησης της συγκεκριμένης δράσης είναι ο ΕΛΚΕ, η ΕΙΦ και το Παρατηρητήριο (βλ. παρακάτω).

Τα στάδια κατάρτισης του Έμφυλου Χάρτη προσδιορίζονται ως εξής:

1. Πρωτογενής έρευνα με διαθεματική προσέγγιση για την έμφυλη ισότητα στο ΠΘ:
 - 1.1. Σύνταξη ερωτηματολογίου και διανομή του στα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας και διεξαγωγή ατομικών και ομαδικών συνεντεύξεων με αντιπροσωπευτικό δείγμα εργαζομένων και φοιτητριών/φοιτητών σε όλες τις βαθμίδες και από διαφορετικά πεδία. Ιδιαίτερα σημαντική κρίνεται η ένταξη αντιπροσωπευτικού δείγματος διδακτικού, ερευνητικού και διοικητικού προσωπικού που εργάζεται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή είναι σε επισφαλές εργασιακό καθεστώς, με στόχο

τη συλλογή δεδομένων και τη διερεύνηση ενός πεδίου που καταγράφηκε από την έρευνά μας ως αχαρτογράφητο. Η προτεινόμενη άντληση και ανάλυση δεδομένων θα συμπεριλαμβάνει μη δυαδικές επιτελέσεις του φύλου καθώς και άλλες διαθεματικές παραμέτρους, ώστε να διερευνηθούν περαιτέρω οι πολλαπλοί και διασταυρούμενοι αποκλεισμοί και ο βαθμός ευαισθητοποίησης σχετικά με την ισότητα.

- 1.2. Παράλληλη αρχειακή έρευνα που αφορά τις Σπουδές Φύλου στο ΠΘ με σκοπό την ανάδειξη μιας γενεαλογίας θεωριών και πρακτικών στην ιστορία του Πανεπιστημίου.
 - 1.3. Άντληση πληροφοριών από διοικητικά έγγραφα του Πανεπιστημίου σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων και σε σχέση με τον καθορισμό των αρμοδιοτήτων τους, την έμφυλη κατανομή των θέσεων σε ανώτατες διοικητικές βαθμίδες, την έμφυλη ισότιμη πρόσληψη σε διδακτικές και ερευνητικές θέσεις και την ισόρροπη εξέλιξη του διδακτικού και ερευνητικού προσωπικού.³²
2. Ανάλυση/ερμηνεία των δεδομένων που προκύπτουν από τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο, τις συνεντεύξεις, τις καταγραφές από την αρχειακή έρευνα και τα διοικητικά έγγραφα. Σύγκρισή τους με τα ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα που έχουν συλλεχθεί στο παρόν στάδιο της σύνταξης του ΙΣΔΙΦ. Ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δοθεί στην ποιοτική επεξεργασία και την ερμηνεία των έμφυλων ανισοκατανομών ή/και αποκλεισμών που αποτυπώνουν τα ποσοτικά δεδομένα (π.χ. έμφυλες ανισοκατανομές στις θέσεις μελών ΔΕΠ, στη δυνατότητα εξέλιξης των μελών ΔΕΠ και στην απασχόληση σε διαφορετικές κατηγορίες προσωπικού, αποκλεισμός ή δυσκολίες στη συμπερίληψη σε συγκεκριμένα επιστημονικά πεδία).
 3. Αποτύπωση των δυναμικών, των αναγκών και αιτημάτων που θα εκτιμηθούν αναστοχαστικά σε σχέση με τα συλλεχθέντα δεδομένα και θα ανατροφοδοτήσουν τις προτεινόμενες δράσεις.

³² Βλ. [Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων σε Πανεπιστήμια και Οργανισμούς Έρευνας: Κατευθυντήριες Γραμμές και Εργαλεία](#).

4. Οπτικοποίηση του Έμφυλου Χάρτη και δημιουργία δημόσιου διαδικτυακού αρχείου.

Δείκτης αξιολόγησης των στόχων του Έμφυλου Χάρτη αποτελεί η δημοσίευση του διαδικτυακού αρχείου του Έμφυλου Χάρτη, όπου θα παρουσιάζονται όλα τα αποτελέσματα της έρευνας.

Προτεινόμενη δράση 5. Παρατηρητήριο για την Ισότητα

Το Παρατηρητήριο συστήνεται ως ένας φορέας που παρακολουθεί και συμμετέχει στην αποτελεσματική υλοποίηση των παραπάνω προτεινόμενων δράσεων, έχει ερευνητικό και επιμορφωτικό χαρακτήρα, επιτελώντας ταυτόχρονα διαμεσολαβητικό ρόλο μεταξύ δομών και υπηρεσιών του ΠΘ, για ζητήματα που άπτονται της έμφυλης και άλλων μορφών ισότητας εντός του ΠΘ. Για τη δημιουργία του Παρατηρητηρίου προτείνεται η δέσμευση χρηματοδότησης από τις Πρυτανικές αρχές για τις ανάγκες του σε ανθρώπινους και υλικοτεχνικούς πόρους και για την παραχώρηση χώρου.

1. Ερευνητικός ρόλος.

Ο ερευνητικός ρόλος του Παρατηρητηρίου αφορά την αυτοπαρατήρηση του ΠΘ. Στο πλαίσιο αυτό, το Παρατηρητήριο προτείνεται να διεξάγει στοχευμένες έρευνες μέσα από την άντληση δεδομένων από τον Έμφυλο Χάρτη και με έμφαση στη διαθεματικότητα, να παρακολουθεί τη συμπεριληπτικότητα του Πανεπιστημίου στις διαφορετικές διαστάσεις της δραστηριότητάς του (εκπαίδευση, εργασία, έρευνα, διδασκαλία, διοίκηση) εστιάζοντας σε πεδία όπου έχουν διαφανεί εμπόδια στην συμπερίληψη και έχουν καταγραφεί σοβαρές ανισότητες (π.χ. εξελίξεις μελών ΔΕΠ, ανδροκρατούμενα επιστημονικά πεδία, υπερεκπροσώπηση γυναικών σε υποστηρικτικές θέσεις), να αξιολογεί αναστοχαστικά και ανατροφοδοτικά τις ίδιες πρακτικές, εντοπίζοντας παράλληλα τυχόν ανάγκες για τη διεύρυνση ή ενίσχυση υπάρχουσών πρακτικών ή/και δομών, να μελετά και να προτείνει βέλτιστες δράσεις και καλές πρακτικές σε σχέση με ζητήματα φύλου/σεξουαλικότητας και ευρύτερα με τη συμπεριληπτικότητα, την προσβασιμότητα και την ανοικτότητα του πανεπιστημίου (π.χ. υπέρβαση του γλωσσικού σεξισμού και κατάρτιση Οδηγού συμπεριληπτικής γλώσσας). Για τον στόχο αυτό, το Παρατηρητήριο μπορεί να συνδέεται με και να διαμεσολαβεί ανάμεσα σε υπηρεσίες και δομές

του πανεπιστημίου, για παράδειγμα στο πλαίσιο διεξαγωγής ερευνών για καταγγελίες παρενοχλήσεων και εκφοβισμού, διασυνδέοντας φορείς όπως η ΕΙΦ, η ΜΟΔΙΠ και η Επιτροπή Χειρισμού Καταγγελιών του ΠΘ. Επιπλέον, το Παρατηρητήριο προτείνει την ένταξη νέων ποιοτικών δεικτών αξιολόγησης με κριτήριο την έμφυλη συμπεριληπτικότητα, ειδικότερα στους τομείς που φαίνεται σταθερά να ανδροκρατούνται – οι δείκτες θα λαμβάνουν υπόψη και άλλες έμφυλες επιτελέσεις οι οποίες απομακρύνονται από το έμφυλο δίπολο άνδρες/γυναίκες.

Δείκτης αξιολόγησης του στόχου του Παρατηρητηρίου αποτελεί η υλοποίηση και καταγραφή των ερευνών που διεξάγει μέσα από τη δημοσίευση ετήσιας έκθεσης και η διάχυση των αποτελεσμάτων σε όλη την πανεπιστημιακή κοινότητα.

2. Επιμορφωτικός ρόλος.

Το Παρατηρητήριο στοχεύει στην επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση όλων των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας σε σχέση με ζητήματα φύλου και κοινωνικών διακρίσεων και στη δημιουργία κουλτούρας συμπερίληψης και ανοικτότητας. Προτείνεται να προωθεί τη διοργάνωση δράσεων (σεμιναρίων, εκδηλώσεων, ημερίδων) αυτόνομα ή σε συνέργεια με την ΕΙΦ και άλλους φορείς και υπηρεσίες (συμβουλευτικής, ψυχοκοινωνικής υποστήριξης, νομικής βοήθειας και προσβασιμότητας) του ΠΘ, καθώς και με συλλογικά σχήματα της ακαδημαϊκής κοινότητας (π.χ. φοιτητικοί σύλλογοι), την τοπική αυτοδιοίκηση και άλλες δημόσιες/κοινωνικές υπηρεσίες του δήμου/περιφέρειας. Επιπρόσθετα, το Παρατηρητήριο σε συνεργασία με την ΕΙΦ θα παρακολουθεί και θα υποστηρίζει τους απαραίτητους μετασχηματισμούς για τη χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας στα έγγραφα και το δημόσιο λόγο του πανεπιστημίου.

Δείκτης αξιολόγησης του στόχου αποτελεί η διοργάνωση των επιμορφωτικών δράσεων και η καταγραφή του αποτυπώματος των εκδηλώσεων που διοργανώνει.

Επίλογος: Μακροπρόθεσμες δράσεις

Η παρατηρούμενη κινητικότητα των τελευταίων ετών στα πεδία της διδασκαλίας και της έρευνας, όπως αναλύθηκε νωρίτερα (βλ. Υποκεφάλαιο ΙΙΓ), το σύνολο κοινωνικών δομών υποστήριξης με σκοπό τη διασφάλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την καταπολέμηση κοινωνικών διακρίσεων (βλ. Υποκεφάλαιο ΙΙΑ), καθώς και η σύναψη συνεργασιών με φορείς από την κοινότητα εξειδικευμένους σε θέματα φύλου, ισότητας και κοινωνικής δικαιοσύνης (όπως η Διοτίμα: Κέντρο για τα έμφυλα δικαιώματα και την ισότητα), αναδεικνύει την προωθητική τάση αναφορικά με τις Σπουδές Φύλου και την ευαισθητοποίηση σε ζητήματα κοινωνικής συμπερίληψης στο ΠΘ. Αυτή η κινητικότητα, η οποία έχει διεπιστημονική δυναμική, αποτελεί ένδειξη ότι ωριμάζει η δυνατότητα για την οργανωμένη ανάπτυξη των Σπουδών Φύλου. Υποδεικνύει μάλιστα την ανάγκη για την περαιτέρω ενίσχυση υπάρχουσων πρωτοβουλιών και την υποστήριξη για την ανάδυση νέων. Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι η αξιοποίηση των υπάρχοντων μαθημάτων και ερευνητικών προγραμμάτων που άπτονται των θεματικών του φύλου, καθώς και του ανθρώπινου δυναμικού που διαθέτει ακαδημαϊκό ενδιαφέρον στις σχετικές (δι)επιστημονικές περιοχές, παράλληλα με προκλήσεις θέσεων με γνωστικό αντικείμενο το φύλο. Μια συμπεριληπτική αξιοποίηση των υπάρχουσων δυνατοτήτων θα μπορούσε να αφορά τη συστηματική ενίσχυση της μελέτης του φύλου στο πλαίσιο της διά βίου μάθησης. Επιπλέον, ιδιαίτερη βαρύτητα αξίζει να δοθεί στις σπουδές προπτυχιακού και μεταπτυχιακού επιπέδου. Στα τμήματα που έχουν ελάχιστα έως καθόλου μαθήματα σχετικά με τις Σπουδές Φύλου, προτείνεται η οριζόντια ένταξη μαθημάτων στα Προγράμματα Σπουδών τους. Ιδιαίτερα όσον αφορά τις σπουδές μεταπτυχιακού επιπέδου, όπως διαφάνηκε από την αποτύπωση της τρέχουσας κατάστασης (βλ. Υποκεφάλαιο ΙΙΓ), η παρουσία μεμονωμένων μαθημάτων θα αναδεικνυόταν σημαντικά από την ύπαρξη ενός συνολικού πλαισίου, όπως η ανάπτυξη διατμηματικού μεταπτυχιακού προγράμματος Σπουδών Φύλου. Τέλος, μια στοιχειοθετημένη προοπτική για τη στήριξη του φύλου στις σπουδές και στην έρευνα θα ήταν η δημιουργία μιας συνολικής δομής-ινστιτούτου με ακαδημαϊκό και ερευνητικό προσανατολισμό, η οποία θα συστηματοποιούσε τις υπάρχουσες δυναμικές, θα διάνοιγε χώρο για νέες, λειτουργώντας για παράδειγμα ως φορέας υποδοχής ερευνητικών προγραμμάτων, θα υλοποιούσε διεπιστημονικές, διαθεματικές δράσεις (σεμινάρια, συνέδρια και άλλες εκπαιδευτικές και επιμορφωτικές δράσεις) και θα διασυνδεόταν με άλλες δομές και υπηρεσίες του ΠΘ (όπως οι [Πανεπιστημιακές Εκδόσεις](#)

[Θεσσαλίας](#), καθώς και η [Βιβλιοθήκη και Κέντρο Πληροφόρησης του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας](#), για τον εμπλουτισμό της με βιβλιογραφία σχετική με τις Σπουδές Φύλου και για την ψηφιοποίηση αρχειακού και άλλου ερευνητικού υλικού) διευρύνοντας τη δραστηριότητά τους σε ζητήματα φύλου.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσσση

Αθανασίου, Α. (επιμ.) (2006). *Φεμινιστική θεωρία και πολιτισμική κριτική*. Νήσος.

Αθανασίου, Α. (2006). Εισαγωγή: Φύλο, εξουσία και υποκειμενικότητα μετά το «δεύτερο κύμα». Στο Α. Αθανασίου (επιμ.), *Φεμινιστική θεωρία και πολιτισμική κριτική* (σελ. 13-138). Νήσος.

Αθανασίου, Α. (επιμ.) (2011). *Βιοκοινωνικότητες: Θεωρήσεις στην ανθρωπολογία της υγείας*. Νήσος.

Butler, J. (2009). *Αναταραχή φύλου: Ο φεμινισμός και η ανατροπή της ταυτότητας* (μτφρ. Γ. Καράμπελας). Αλεξάνδρεια. (Το πρωτότυπο έργο εκδόθηκε το 1990).

Καραμπά, Ε. & Λυκουριώτη, Ι. (επιμ.) (2022). *Φεμινιστικές Θεωρίες, Αισθητικές Πρακτικές και Παγκοσμιοποιημένες Τεχνολογίες*. Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Θεσσαλίας.

Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών. (2022). *Σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων*. <https://eif.panteion.gr/images/docs/2022-2025.pdf>

Scott, J. (2006). Αποδομώντας το δίλημμα «ισότητα ή διαφορά», ή, αλλιώς, η χρησιμότητα της μεταδομιστικής θεωρίας για το φεμινισμό. Στο Α. Αθανασίου (επιμ.), *Φεμινιστική θεωρία και πολιτισμική κριτική* (μτφρ. Μ. Μηλιώρη, σελ. 141-166). Νήσος.

Snyder, S. L., & Mitchell, D. T. (2011). Αναθεωρώντας το σώμα: Σπουδές αναπηρίας και η αντίσταση στην εν-σωμάτωση. Στο Α. Αθανασίου (επιμ.), *Βιοκοινωνικότητες: Θεωρήσεις στην ανθρωπολογία της υγείας* (μτφρ. Μ. Λαλιώτης, σελ 297-325). Νήσος.

Χρονάκη, Α. (2009). Φύλο και μαθηματικά. Στο *Fylopedia*. http://www.fylopedia.uoa.gr/index.php/%CE%A6%CF%8D%CE%BB%CE%BF_%CE%BA%CE%B1%CE%B9_%CE%BC%CE%B1%CE%B8%CE%B7%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AC

Zavos, A. (2021). Η φεμινιστική προβληματική της διαθεματικότητας. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 156, 55–86. <https://doi.org/10.12681/grsr.25947>

Ξενόγλωσσον

Brown, W. (2018). The vocation of the public university. In D. Bhattacharya (Ed.), *The Idea of the University: Histories and Contexts* (pp. 43-62). Routledge.

Butler, J. (2018, April 24). *What is Free and Open Inquiry?: Academic Freedom and Political Expression*. Scholars at Risk Global Congress, Berlin. <https://www.scholarsatrisk.org/wp-content/uploads/2018/05/JButler-Remarks-2018-SAR-Global-Congress.pdf>

Carastathis, A. (2016). *Intersectionality: Origins, Contestations, Horizons*. University of Nebraska Press.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalising the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Critical Legal Forum*, 1, 139-167.

CRWI Diotima. (2017). *Building a safety net for migrant and refugee women: Comparative report on protection and response to Gender Based Violence in Germany, Greece, Italy and Spain*. http://buildingasafetynet.org/wp-content/uploads/2019/04/comparative_DAPHNE_apr.pdf

Kuhar, R., & Patternote, D. (Eds). (2017). *Anti-Gender Campaigns in Europe: Mobilizing Against Equality*. Rowman & Littlefield.

Oakley, A. (1972). *Sex, gender and society*. Harper & Row.

Rich, A. (1980). Compulsory Heterosexuality and Lesbian Existence. *Signs*, 5(4), 631-660.

Verloo, M. (Ed.). (2018). *Varieties of Opposition to Gender Equality in Europe*. Routledge.

Warner, M. (1991). Introduction: Fear of a Queer Planet. *Social Text*, 29, 3-17.



Επιτροπή Ισότητας των Φύλων
Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Ιούλιος 2022