

ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ, ΤΗΝ ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ ΕΝΑΣ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟΣ ΟΔΗΓΟΣ

ΕΚΔΟΤΕΣ

**EWA JAROSZ
JOLANTA KLIMCZAK
MARTA MARGIEL**



REVIEW:

Iside Gjergji – eCampus University

Natalija Mažeikienė - Vytautas Magnus University

AUTHORS:

Marina Appiou Nikiforou - European University Cyprus

Małgorzata Chrupała-Pniak - University of Silesia in Katowice

JosAnn Cutajar - University of Malta

Andri Christoforou - European University Cyprus

Luna Carpinelli - EUNiversity

Edit Kriston - University of Miskolc

Ewa Jarosz - University of Silesia in Katowice

Jolanta Klimczak - University of Silesia in Katowice

Marta Margiel - University of Silesia in Katowice

Gábor Mélypataki - University of Miskolc

Janet Mifsud - University of Malta

Marco Navarra - EUNiversity

Bernadett Solymosi Szekeres - University of Miskolc

Katarzyna Więcek-Jakubek - University of Silesia in Katowice

Roderick Vassallo - University of Malta

TECHNICAL EDITING AND VISUAL CREATION:

Edizioni AVANGUARDIA 21

AVANGUARDIA 21 di Elisabetta Mattia - Sermoneta (LT), 04013 - Via R. Borgia, 8

info@avanguardia21.it - www.avanguardia21.it

Copyright © by Marina Appiou Nikiforou, Małgorzata Chrupała-Pniak, JosAnn Cutajar, Andri Christoforou, Luna Carpinelli, Edit Kriston, Ewa Jarosz, Jolanta Klimczak, Marta Margiel, Gábor Mélypataki, Janet Mifsud, Marco Navarra, Bernadett Solymosi Szekeres, Katarzyna Więcek-Jakubek

The publication was created as part of the project Gender Equality Programme in Academia – Raising Diversity GEPARD (2021-1-PL01-KA220-HED-000027532). The project is implemented by 5 institutions: University of Silesia in Katowice (Poland), University of Miskolc (Hungary), University of Malta (Malta), EUniversity, European University Cyprus (Cyprus) and Paris-Lodron University Salzburg (Austria).

GEPARD project is funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

The publication is available under the Creative Commons Attribution - On these terms 4.0 International licence (CC BY-SA 4.0)

ISBN: 978-88-98298-41-9

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
Το έργο GEPARD - Πλαίσιο και ιστορικό	7
Γιατί υπάρχει ανάγκη για ένα εγχειρίδιο σχετικά με τον τρόπο έρευνας για την ισότητα και την ποικιλομορφία;	8
Το περιεχόμενο	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	12
ΚΥΡΙΕΣ ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ	
ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	12
1.1 Νομικό υπόβαθρο της ισότητας των φύλων – <i>Edit Kriston</i>	12
1.2 Κοινωνική αιτιολόγηση – <i>Luna Carpinelli</i>	18
1.3 Βασικές έννοιες, όροι και ιδέες στο χώρο της Πολιτικής για την Ισότητα των Φύλων – <i>Μαρίνα Άππιου Νικηφόρου</i>	20
Αναφορές	23
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	24
ΕΡΕΥΝΑ ΜΕ ΓΝΩΜΟΝΑ ΤΟ ΦΥΛΟ - ΔΙΑΓΝΩΣΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ	24
2.1 Διάγνωση με γνώμονα το φύλο – <i>Jolanta Klimczack, Marta Margiel</i>	24
2.2 Αξιολόγηση με γνώμονα το φύλο – <i>Jolanta Klimczack, Marta Margiel</i>	27
2.3 Παρακολούθηση με γνώμονα το φύλο – <i>Jolanta Klimczack, Marta Margiel</i>	28
Συνιστώμενες Πηγές	29

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	31
ΧΡΗΣΙΜΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΓΝΩΣΗ, ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΟ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ	31
Πρόλογος – <i>Ewa Jarosz</i>	31
ΜΕΘΟΔΟΙ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗΣ - ΜΙΑ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ	34
3.1 Έρευνα μέσω ερωτηματολογίου – <i>Luna Carpinelli</i>	34
3.2 Συνέντευξη – <i>Luna Carpinelli</i>	40
3.3 Συνέντευξη σε ομάδα εστίασης – <i>Jolanta Klimczak</i>	41
3.4 Μελέτη περίπτωσης – <i>Άντρη Χριστοφόρου</i>	47
3.5 Έρευνα ημερολογίου – <i>Άντρη Χριστοφόρου</i>	49
3.6 Γκρίζα βιβλιογραφία – <i>Janet Mifsud</i>	52
3.7 Σχεδιαστική σκέψη – <i>Roderick Vassallo</i>	54
3.8 Μέθοδος ερευνητικού περιπάτου – <i>Jolanta Klimczak</i>	57
3.9 Ασκήσεις χαρτογράφησης – <i>Roderick Vassallo</i>	60
3.10 Συμμετοχική έρευνα δράσης – <i>Jolanta Klimczak</i>	63
3.11 Photovoice – <i>Ewa Jarosz</i>	67
3.12 Μέθοδοι νομικής έρευνας – <i>Edit Kriston</i>	73
3.13 Φεμινιστική θεσμιστική θεωρία – <i>JosAnn Cutajar</i>	76
3.14 Ερμηνευτική φαινομενολογική ανάλυση – <i>JosAnn Cutajar</i>	79
3.15 Ανάλυση δεδομένων με βάση το φύλο – <i>Luna Carpinelli</i>	81
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	83
ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΖΩΗΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ – <i>Edit Kriston, Gábor Mélypataki, Bernadett Solymosi Szekeres</i>	83
Εισαγωγή	83
Περιγραφή του θεματικού πεδίου	90
Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής υπό το πρίσμα της τρέχουσας και μελλοντικής νομοθεσίας	92
Προτεινόμενες μέθοδοι έρευνας με παραδείγματα	98
Συμπεράσματα	108
Αναφορές	109

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	112
ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ	
– <i>Luna Carpinelli, Marco Navarra</i>	112
Εισαγωγή	112
Επισκόπηση της ανισότητας των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων στα πανεπιστήμια της ΕΕ	113
Περιγραφή της θεματικής περιοχής	116
Προτεινόμενες μέθοδοι έρευνας με παραδείγματα	120
Συμπεράσματα	127
Αναφορές	129
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6	130
ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	
ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗ ΓΙΑ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	
– <i>Małgorzata Chrupała-Pniak, Katarzyna Więcek-Jakubek</i>	130
Εισαγωγή	130
Περιγραφή της θεματικής περιοχής	133
Προτεινόμενες μέθοδοι	136
Επιστημονικά αποτελέσματα στην προκατάληψη λόγω φύλου στην πρόσληψη και επιλογή ακαδημαϊκών	137
Σχόλια	158
Αναφορές	161
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7	165
ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ	
– <i>Μαρίνα Αλπιου Νικηφόρου, Άντρη Χριστοφόρου</i>	165
Εισαγωγή	165
Περιγραφή της θεματικής περιοχής	166
Προτεινόμενες μέθοδοι έρευνας με παραδείγματα	169
Συμπεράσματα	179
Αναφορές	180

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8	184
ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΒΙΑΣ, ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΗΣ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΧΩΡΟ – <i>Jolanta Klimczak</i>	184
Εισαγωγή	184
Περιγραφή της θεματικής περιοχής	187
Προτεινόμενες μέθοδοι έρευνας με παραδείγματα	195
Συμπεράσματα	214
Συνιστώμενες πηγές	215
Αναφορές	216
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9	220
Η ΑΞΙΑ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ – <i>JosAnn Cutajar, Janet Mifsud, Roderick Vassallo</i>	220
Εισαγωγή: Διαφορετικότητα και ενσωμάτωση	220
Διαφορετικότητα και διατομεακότητα	236
Προτεινόμενες μέθοδοι έρευνας με παραδείγματα	244
Συμπεράσματα	261
Αναφορές	264

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΤΟ ΕΡΓΟ GEPARD - ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΙΣΤΟΡΙΚΟ

Το έργο **Gender Equality Programme in Academia: Raising Diversity (GEPARD)** είναι ένα έργο του οποίου κύριος στόχος είναι η αντιμετώπιση του αποκλεισμού λόγω φύλου, συμβάλλοντας στην ανάπτυξη πολιτικών ίσων ευκαιριών καθώς και στην αύξηση της ποικιλομορφίας σε έναν οργανισμό. Πιο συγκεκριμένα, ο στόχος του ήταν να αναπτύξει εργαλεία και μέτρα που θα βοηθήσουν στη δημιουργία και βελτίωση προγραμμάτων ισότητας των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο, καθώς και σε άλλα περιβάλλοντα. Η ανταλλαγή και η προώθηση καλών πρακτικών στον ακαδημαϊκό χώρο και η γενική προώθηση της συμπερίληψης και της ποικιλομορφίας στον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ήταν πρόσθετοι στόχοι του έργου. Στο πλαίσιο του έργου GEPARD επιδιώξαμε αυτούς τους στόχους αναπτύσσοντας ένα σύνολο δραστηριοτήτων που χρησιμοποιούνται για τη δημιουργία ενός καθολικά εφαρμόσιμου μοντέλου σχεδίου για την ισότητα των φύλων [UGEP] με κατάλληλα εργαλεία [μεθοδολογικός οδηγός και ηλεκτρονικό εργαλείο] και υποστηρικτικά μέσα [εκπαιδευτικά σενάρια]. Οι στόχοι επιτεύχθηκαν κυρίως μέσω της ανάλυσης των καλών πρακτικών στον τομέα της ισότητας των φύλων διαφόρων πανεπιστημίων και επίσης μέσω της ανάλυσης της έρευνας που χρησιμοποιείται σε διάφορες μελέτες για το φύλο.

Το έργο υλοποιήθηκε από μια διεθνή κοινοπραξία αποτελούμενη από ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης από διάφορες ευρωπαϊκές χώρες: Αυστρία (Paris Lodron Universitat Salzburg), Ουγγαρία (Miskolci Egyetem), Κύπρος (Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου) και Μάλτα (L-Università ta' Malta) καθώς και μια ιταλική επιχείρηση στενά συνδεδεμένη με το ακαδημαϊκό περιβάλλον (EUNIVERSITY). Οι δραστηριότητες και τα επιτεύγματα της κοινοπραξίας υποστηρίχθηκαν επίσης από ορισμένα άλλα διεθνή ακαδημαϊκά ιδρύματα ως συνδεδεμένους εταίρους.

Το έργο GEPARD (2021-1-PL01-KA220-HED-000027532) χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus+ Στρατηγικές συμπράξεις στον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το έργο υλοποιήθηκε μεταξύ Ιανουαρίου 2022 και Μαρτίου 2024.

Ένας από τους στόχους του έργου GEPARD, κατά την υποστήριξη των πανεπιστημίων ή άλλων οργανισμών στην ανάπτυξη ενός σχεδίου για την ισότητα των φύλων, ήταν η προετοιμασία ενός πρακτικού εγχειριδίου για δραστηριότητες διάγνωσης, παρακολούθησης και αξιολόγησης, το οποίο θα μπορούσε να εφαρμοστεί στον ακαδημαϊκό ή άλλο χώρο. Στην πράξη, αυτό συνεπαγόταν την παραγωγή ενός μεθοδολογικού οδηγού. Ο οδηγός είναι μια συλλογή μεθοδολογικών λύσεων και συστάσεων για όλους τους οργανισμούς, φορείς και άτομα που ασχολούνται με πολιτικές ή σχέδια ισότητας και διαφορετικότητας και με την παρακολούθηση της προόδου της εφαρμογής τους.

ΓΙΑΤΙ ΥΠΑΡΧΕΙ ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΕΝΑ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΝ ΤΡΟΠΟ ΕΡΕΥΝΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ;

Στον σημερινό κόσμο, ο σεβασμός της ποικιλομορφίας και η διασφάλιση της ισότητας, όσον αφορά το φύλο, αποτελεί ηθική επιταγή και θεμελιώδη πρόκληση. Η εξάλειψη της ανισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της ζωής γίνεται στόχος για πολλές κοινότητες και για έναν αυξανόμενο αριθμό οργανισμών, ιδρυμάτων και ατόμων. Η επίτευξη αυτού του στόχου, ωστόσο, απαιτεί όχι μόνο καλή θέληση αλλά και τη γνώση και την ερευνητική επάρκεια για τη δημιουργία λειτουργικών σχεδίων ισότητας και ποικιλομορφίας και την ανάλυσή τους.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι κάθε δράση που αποσκοπεί στην υλοποίηση της ιδέας της ισότητας και της ποικιλομορφίας θα πρέπει να βασίζεται στην ορθή αναγνώριση της κατάστασης του περιβάλλοντος ενός ιδρύματος ή οργανισμού, όσον αφορά τις ίσες ευκαιρίες και την ανάγκη για κατευθύνσεις και τη φύση των δράσεων που μπορούν να βελτιώσουν την ευημερία των ατόμων και των ομάδων, τις ευκαιρίες ανάπτυξής τους, καθώς και την ασφάλειά τους σε ένα δεδομένο περιβάλλον. Η ανάπτυξη πολιτικών ισότητας, η κατασκευή σχεδίων ή ειδικών προγραμμάτων ισότητας των φύλων και η βελτίωσή τους απαιτούν αξιόπιστες ερευνητικές δραστηριότητες για τον ακριβή προσδιορισμό της κατάστασης και των αναγκών, προκειμένου να προσδιοριστεί

η πρόοδος που απαιτείται για τη βελτίωση της κατάστασης ή την εφαρμογή μέτρων ή για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των υιοθετημένων σχεδίων και προγραμμάτων. Με άλλα λόγια, οι ερευνητικές δραστηριότητες, είτε αποσκοπούν στη διάγνωση της κατάστασης είτε στην παρακολούθηση των αναγκών ή των δραστηριοτήτων είτε στην αξιολόγηση των εγκεκριμένων σχεδίων, πρέπει να βασίζονται σε μεθοδολογικές αρχές που διασφαλίζουν τα πολύτιμα αποτελέσματα που προκύπτουν, αν θέλουν να είναι ακριβείς και να εξυπηρετούν το σκοπό τους. Η έρευνα αποτελεί τη βάση για αποφάσεις και δράσεις. Ως εκ τούτου, η γνώση των ερευνητικών διαδικασιών και του τρόπου διεξαγωγής πρακτικών ερευνών για τη συλλογή δεδομένων που υπόκεινται σε ανάλυση είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη και τη βελτίωση των πολιτικών ισότητας και ποικιλομορφίας.

Το εγχειρίδιο σκοπεύει να παρουσιάσει, με προσιτό τρόπο, βασικές πληροφορίες σχετικά με την πρακτική έρευνα με γνώμονα το φύλο και τον τρόπο με τον οποίο αυτή μπορεί να υλοποιηθεί και να εφαρμοστεί σε διαφορετικά περιβάλλοντα και πραγματικότητες. Το εγχειρίδιο μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο σε ακαδημαϊκά περιβάλλοντα όσο και σε άλλους χώρους εργασίας από τους υπεύθυνους και τους εμπλεκόμενους στην πολιτική ισότητας σε κάποιο άλλο περιβάλλον ή ίδρυμα. Έτσι, το εγχειρίδιο μπορεί να αποτελέσει πρακτική βοήθεια για τους τοπικούς φορείς και τους διάφορους θεσμούς, μονάδες ή οργανισμούς στο εσωτερικό τους, για φορείς του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, σχολεία και άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα, πολιτιστικά ιδρύματα, επιχειρηματικές οντότητες, εταιρείες ή οργανισμούς που αναπτύσσουν ή μόλις αρχίζουν να δημιουργούν σχέδια ισότητας ή ετοιμάζονται να το πράξουν. Το εγχειρίδιο παρέχει πληροφορίες και καθοδήγηση για την ερευνητική πρακτική για τη δημιουργία ή τη βελτίωση των σχεδίων ισότητας των φύλων. Παρουσιάζει διάφορες ερευνητικές μεθόδους και την ανάλυσή τους που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τον αποτελεσματικό σχεδιασμό, την εφαρμογή και την αξιολόγηση δραστηριοτήτων ανάπτυξης της ισότητας των φύλων και της διαφορετικότητας.

ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Το εγχειρίδιο περιλαμβάνει εννέα κεφάλαια γραμμένα από συγγραφείς με διαφορετικό εκπαιδευτικό και επιστημονικό υπόβαθρο από τις 6 χώρες του έργου.

Το Κεφάλαιο 1 επικεντρώνεται στις θεμελιώδεις πτυχές της ευρωπαϊκής

πολιτικής για την ισότητα των φύλων. Ξεκινά με τη διερεύνηση του νομικού πλαισίου εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης που σχετίζεται με την ισότητα των φύλων. Η ενότητα αυτή παρέχει μια επισκόπηση της νομικής βάσης για τις πρωτοβουλίες για την ισότητα των φύλων εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το κεφάλαιο εμβαθύνει επίσης στην κοινωνική αιτιολόγηση των πολιτικών για την ισότητα των φύλων. Εξετάζει τους λόγους και τα κίνητρα πίσω από την ανάγκη για τέτοιες πολιτικές, υπογραμμίζοντας το κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο εφαρμόζονται τα μέτρα για την ισότητα των φύλων. Επιπλέον, το κεφάλαιο εισάγει και ορίζει βασικές έννοιες, όρους και ιδέες στον τομέα της πολιτικής για την ισότητα των φύλων. Βοηθά στη δημιουργία μιας κοινής αντίληψης, παρουσιάζοντας και εξηγώντας τη βασική ορολογία και τις έννοιες που θα χρησιμοποιηθούν.

Το Κεφάλαιο 2 εμβαθύνει στα κρίσιμα συστατικά στοιχεία των αξιολογήσεων με ευαισθησία ως προς το φύλο, προσφέροντας πολύτιμες πληροφορίες για τον τρόπο αποτελεσματικής διάγνωσης, παρακολούθησης και αξιολόγησης του αντίκτυπου αυτών των πολιτικών.

Στο Κεφάλαιο 3, παρέχουμε μια σειρά από μεθόδους και θεωρίες για τη διεξαγωγή εμπεριστατωμένων αναλύσεων των Σχεδίων Ισότητας Φύλων - από τις μελέτες περίπτωσης έως τη φεμινιστική θεσμική θεωρία, τις συνεντεύξεις σε ομάδες εστίασης και την ανάλυση δεδομένων με βάση το φύλο. Αυτό το μέρος σας εξοπλίζει με μια πλούσια εργαλειακή προσεγγίσεων για να εξετάσετε, να κατανοήσετε και να βελτιώσετε το τοπίο των πολιτικών ισότητας των φύλων. Είτε είστε ερευνητής, υπεύθυνος χάραξης πολιτικής, ακτιβιστής ΜΚΟ ή συνήγορος, το παρόν εγχειρίδιο θα αποτελέσει τον οδηγό σας για τη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων και την προώθηση θετικών αλλαγών στο πεδίο της ισότητας των φύλων.

Το Κεφάλαιο 4 αρχίζει με μια εισαγωγή στην πολύπλοκη αλληλεπίδραση μεταξύ της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της οργανωσιακής κουλτούρας. Η ενότητα αυτή παρέχει τη θεμελιώδη κατανόηση που είναι απαραίτητη για να εμβαθύνετε στις αποχρώσεις αυτών των δυναμικών. Το εγχειρίδιό μας προσφέρει επίσης πολύτιμη καθοδήγηση σε όσους επιδιώκουν να διερευνήσουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την οργανωσιακή κουλτούρα. Παρουσιάζει μια σειρά ερευνητικών μεθόδων, υποστηριζόμενων από πρακτικά παραδείγματα, για να διευκολύνει τη διαφοροποιημένη εξέταση του αντίκτυπου των πολιτικών και των πρακτικών σε αυτόν τον τομέα.

Τα δύο επόμενα κεφάλαια, το Κεφάλαιο 5 και το Κεφάλαιο 6, ασχολούνται με πολύ κρίσιμα ζητήματα που σχετίζονται με την ισορροπία μεταξύ των φύλων στη λήψη αποφάσεων και στην ηγεσία, καθώς και με τη διασφάλιση της ισότητας στη διαδικασία πρόσληψης και επιλογής στον ακαδημαϊκό χώρο. Το Κεφάλαιο 7 εμβαθύνει στο κρίσιμο έργο της "Ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην έρευνα και τη διδασκαλία". Το κεφάλαιο αυτό υπογραμμίζει την αυξανόμενη σημασία όχι μόνο της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην έρευνα, αλλά και της ενσωμάτωσής της στη διδασκαλία και στις δραστηριότητες μεταφοράς γνώσης.

Στη συνέχεια, στο Κεφάλαιο 8, ασχολούμαστε με το κρίσιμο ζήτημα της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης στα ακαδημαϊκά ιδρύματα. Στο κεφάλαιο αυτό διερευνάται γιατί η αντιμετώπιση της βίας λόγω φύλου αποτελεί κομβικό στοιχείο ενός ολοκληρωμένου σχεδίου για την ισότητα των φύλων, τονίζοντας τον επείγοντα χαρακτήρα και τη σημασία της αντιμετώπισης του ζητήματος αυτού. Ρίχνει φως στις πολυπλοκότητες και τις μοναδικές προκλήσεις εντός των ακαδημαϊκών περιβαλλόντων που καθιστούν αναγκαία τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων, καθώς και προσφέρει μια σειρά προτεινόμενων ερευνητικών μεθόδων και ερευνητικών προσεγγίσεων προσαρμοσμένων στη μελέτη της έμφυλης βίας στον ακαδημαϊκό χώρο.

Τέλος, το Κεφάλαιο 9 διερευνά τον κρίσιμο ρόλο της ποικιλομορφίας τόσο στον ακαδημαϊκό όσο και στον εργασιακό χώρο, τονίζοντας την ανάγκη ενσωμάτωσης της ποικιλομορφίας. Εξετάζεται η σημασία της ποικιλομορφίας στα ακαδημαϊκά ιδρύματα, τα οφέλη και οι προκλήσεις της και τονίζεται πώς η ποικιλομορφία εμπλουτίζει τους οργανισμούς και προωθεί την καινοτομία και την ένταξη στην εργασία.

Οι χρήστες του εγχειριδίου μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις πληροφορίες, την καθοδήγηση και τις συστάσεις που παρουσιάζονται συνολικά ή αποσπασματικά, ανάλογα με τις ανάγκες τους.

*Ewa Jarosz
Jolanta Klimczak
Marta Margiel*

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΚΥΡΙΕΣ ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

1.1 ΝΟΜΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ – *Edit Kriston*

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει θέσει ανέκαθεν ως στόχο την επίτευξη ίσων ευκαιριών των φύλων σε παγκόσμιο επίπεδο. Η εφαρμογή των διαφόρων μέτρων δεν έχει ακόμη ολοκληρωθεί, αν και τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει πολλά βήματα που συνέβαλαν στην πλήρη εξάλειψη των διαφορών μεταξύ των φύλων. Τα μέτρα και το νομικό πλαίσιο που έχουν θεσπιστεί προσπαθούν να ρυθμίσουν το ζήτημα σε ένα γενικό πλαίσιο.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) προσπαθεί να διασφαλίσει την ισότητα των φύλων μέσω διαφόρων βασικών λύσεων:

- 1) Αφενός, προσπαθεί να δημιουργήσει το κατάλληλο ρυθμιστικό πλαίσιο με την ανάπτυξη των σχετικών νομικών προτύπων.
- 2) Αφετέρου, έχει ενσωματώσει τη διάσταση του φύλου σε όλες τις πολιτικές της και την καθιστά καθολική απαίτηση.
- 3) Τρίτον, εισήγαγε μια σειρά από στοχευμένα μέτρα για τη βελτίωση της κατάστασης των γυναικών.

Όσον αφορά το νομικό πλαίσιο, η ΕΕ καθιέρωσε για πρώτη φορά το 1957 την αρχή της "ίσης αμοιβής για ίση εργασία", η οποία εξακολουθεί να βρίσκεται στο άρθρο 157 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εφεξής: ΣΛΕΕ) ως ο ακρογωνιαίος λίθος των ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες. Κάθε κράτος μέλος υποχρεούται να διασφαλίζει την εφαρμογή αυτής της αρχής. Προβλέπεται επίσης ότι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζουν μέτρα για τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία. Όσον αφορά την εφαρμογή των μέτρων, διαπιστώνουμε σε αυτό το κεφάλαιο ότι,

προκειμένου να διασφαλιστεί η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική ζωή, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα που προβλέπουν ορισμένα πλεονεκτήματα προκειμένου να διευκολύνουν το υποεκπροσωπούμενο φύλο να ασκήσει επαγγελματικές δραστηριότητες ή να αποτρέψουν ή να αντισταθμίσουν μειονεκτήματα στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Οι απαιτήσεις αυτές εμφανίστηκαν αργότερα στο άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το άρθρο 8 της ΣΛΕΕ αναθέτει επίσης στην ΕΕ το καθήκον της εξάλειψης των ανισοτήτων και της προώθησης της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλες τις δραστηριότητές της.

Ως εκ τούτου, γίνεται αντιληπτό ότι οι εργαζόμενοι ήταν οι πρώτοι που ανέπτυξαν το ζήτημα της ισότητας των φύλων, αλλά με την πάροδο του χρόνου, η Ευρωπαϊκή Ένωση εξέδωσε πολλές άλλες νομικές πράξεις για τη διασφάλιση της ισότητας όχι μόνο στις εργασιακές σχέσεις, αλλά και, στο μέτρο του δυνατού, σε όλους τους τομείς της ζωής.

Μεταξύ των κυριότερων σχετικών νομικών εγγράφων, θα πρέπει να αναφερθεί πρώτα η οδηγία 79/7/ΕΟΚ¹, η οποία ήταν η πρώτη που στόχευσε στην εξάλειψη των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης. Ειδικότερα, προστατεύει από τον κίνδυνο ασθένειας, αναπηρίας, γήρατος, εργατικών ατυχημάτων, επαγγελματικών ασθενειών και ανεργίας, καθώς και τους όρους και την κοινωνική βοήθεια που προορίζονται να συμπληρώσουν ή να αντικαταστήσουν τα συστήματα αυτά. Το έγγραφο προβλέπει ίση μεταχείριση στους ακόλουθους τομείς, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η οικογενειακή κατάσταση:

- το πεδίο εφαρμογής των συστημάτων και τις προϋποθέσεις πρόσβασης σε αυτά,
- όσον αφορά την υποχρέωση συνεισφοράς και τον υπολογισμό των εισφορών,
- τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των επιδομάτων για συζύγους και εξαρτώμενα μέλη, και τους όρους που διέπουν τη διάρκεια και τη διατήρηση του δικαιώματος σε παροχές.

¹ ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 19ης Δεκεμβρίου 1978 περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης (79/7/ΕΟΚ)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31979L0007>.

Το επόμενο ορόσημο στη νομοθεσία ήταν η οδηγία 92/85/EOK² σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων και των λεχώνων εργαζομένων. Στην περίπτωση αυτή, η νομοθεσία προσεγγίζει μια πολύ πιο εξειδικευμένη ομάδα ατόμων σε μια μοναδική κατάσταση, όπου η διαφοροποίηση είναι απαραίτητη για να τους δοθούν ίσες ευκαιρίες σε σχέση με τους συνήθεις εργαζόμενους.

Η επέκταση των ζητημάτων ίσων ευκαιριών ξεκίνησε στις αρχές της δεκαετίας του 2000, όταν η Ευρωπαϊκή Ένωση προσπάθησε να βρει μια γενική λύση στο ζήτημα της αποχώρησης των γυναικών από τον κόσμο της εργασίας. Ήταν η πρώτη φορά που δημοσιεύθηκε η οδηγία 2000/43/EK³ του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, η οποία απαγόρευε τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής σε διάφορους τομείς. Το προοίμιο του εγγράφου περιλαμβάνει ότι, προκειμένου να διασφαλιστεί η ανάπτυξη δημοκρατικών και ανεκτικών κοινωνιών στις οποίες μπορούν να συμμετέχουν όλοι οι άνθρωποι, ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, η δράση στον τομέα των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής θα πρέπει να υπερβαίνει την πρόσβαση στην αυτοαπασχόληση και τη μη αυτοαπασχόληση και να καλύπτει τομείς όπως η εκπαίδευση, η κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής ασφάλισης και της υγειονομικής περίθαλψης, τα κοινωνικά πλεονεκτήματα, η πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και η παροχή αυτών.

Στο πλαίσιο αυτό, το 2004 δημοσιεύθηκε η οδηγία 2004/113/EK⁴ του Συμβουλίου σχετικά με διατάξεις που εξασφαλίζουν την ισότητα στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και στην παροχή αυτών. Ο στόχος αυτής της οδηγίας κατέδειξε επίσης την επιθυμία να υπερβεί τους τομείς της απασχόλησης και

² Οδηγία 92/85/EOK του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/EOK)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>.

³ Οδηγία 2000/43/EK του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής.

⁴ ΟΔΗΓΙΑ 2004/113/EK ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 13ης Δεκεμβρίου 2004 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>.

της κοινωνικής πολιτικής για να επιτύχει ευρύτερη αναγνώριση των ζητημάτων φύλου.

Από το 2006, η Ευρωπαϊκή Ένωση επανεξέτασε μια σειρά θεμάτων σε σχέση με το υφιστάμενο σύνολο κανόνων και δημοσιεύθηκαν νέες οδηγίες που προσπάθησαν να ρυθμίσουν τις πιθανές προοπτικές της ισότητας των φύλων σε μεγαλύτερο εύρος και σύμφωνα με τις μεταβαλλόμενες κοινωνικές ανάγκες⁵. Από το 2010 και μετά, σύμφωνα με τη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα, το πεδίο εφαρμογής των σχετικών τομέων διευρύνθηκε και δημοσιεύθηκε η οδηγία 2011/36/ΕΕ⁶ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου⁷, ανοίγοντας έτσι μια διάσταση στην καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων. Η εν λόγω οδηγία αναγνωρίζει την ιδιαιτερότητα της εμπορίας ανθρώπων ως προς το φύλο και το γεγονός ότι οι άνδρες και οι γυναίκες διακινούνται για διαφορετικούς σκοπούς, ευαισθητοποιώντας έτσι την ανάγκη να λαμβάνονται υπόψη, όπου χρειάζεται, οι διαφορές φύλου στα μέτρα βοήθειας και υποστήριξης.

Τέλος, μεταξύ των μέτρων που ελήφθησαν για τη διεύρυνση των πεδίων εφαρμογής των κανόνων, η Ευρωπαϊκή Ένωση έλαβε μέτρα για την αναγνώριση των ίσων ευκαιριών στην ιδιωτική ζωή των πολιτών, με αποτέλεσμα την έκδοση οδηγίας σχετικά με μέτρα για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γονέων και των φροντιστών⁸. Το έγγραφο αυτό

⁵ Οι σημαντικές τροποποιήσεις: ΟΔΗΓΙΑ 2006/54/ΕΚ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιатύπωση) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0018>

Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου 2010, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0041>.

⁶ Οδηγία 2011/36/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Απριλίου 2011, για την πρόληψη και την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων και για την προστασία των θυμάτων της και την αντικατάσταση της απόφασης-πλαίσιου 2002/629/ΔΕΥ του Συμβουλίου <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32011L0036>.

⁷ Οδηγία 2011/36/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Απριλίου 2011, για την πρόληψη και την καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων και την προστασία των θυμάτων της και την αντικατάσταση της απόφασης-πλαίσιου 2002/629/ΔΕΥ του Συμβουλίου <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32011L0036>.

⁸ Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, για την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γονέων και των φροντιστών και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>.

αναφέρει ρητά ότι οι πολιτικές για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θα πρέπει να συμβάλλουν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων, προωθώντας τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, την ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών και την εξάλειψη των διαφορών μεταξύ των φύλων όσον αφορά τα εισοδήματα και τις αμοιβές. Το βασικό πρόβλημα στον τομέα αυτό είναι η υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας, όπου είναι δύσκολο να εξισορροπήσουν τις επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις. Σε πολλές περιπτώσεις, μετά την απόκτηση παιδιών, οι γυναίκες είναι πιθανό να εργάζονται λιγότερες ώρες στην αμειβόμενη απασχόληση και να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην εκπλήρωση μη αμειβόμενων υποχρεώσεων φροντίδας.

Επομένως, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής παραμένει μια σημαντική πρόκληση για πολλούς γονείς και εργαζόμενους με ευθύνες φροντίδας, ιδίως λόγω των περισσότερων και μεταβαλλόμενων ωρών εργασίας, που επηρεάζουν αρνητικά την απασχόληση των γυναικών.

Έτσι, οι προηγούμενες πτυχές προσπάθησαν να καταδείξουν τους κύριους τομείς και τα θέματα στα οποία η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει ήδη προσπαθήσει να οικοδομήσει τη δυνατότητα ίσων ευκαιριών, αλλά μπορεί επίσης να διαπιστωθεί από τα περιγραφόμενα και απαριθμούμενα νομικά κείμενα ότι όλα έχουν εφαρμοστεί με τη μορφή οδηγιών. Ως εκ τούτου, ήταν απαραίτητο να εφαρμοστούν στα κράτη μέλη, πράγμα που σε πολλές περιπτώσεις ήταν επιτυχές, αλλά η τελική εφαρμογή πήρε τη μορφή διαφορετικών λύσεων⁹.

Ωστόσο, η εφαρμογή της στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των ευκαιριών δεν έχει ενσωματωθεί στην καθημερινή ζωή των κρατών μελών μόνο μέσω των προαναφερθέντων νομικών μέσων, αλλά μπορούμε επίσης να δούμε σημαντικά αποτελέσματα από την πλευρά του έργου του Ελεγκτικού Συνεδρίου. Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εφεξής: ΔΕΕ) έχει ερμηνεύσει τις διατάξεις του εν λόγω κεκτημένου σε μια σειρά από υποθέσεις με βάση τις διαφορές και τις δυσκολίες ερμηνείας στα κράτη μέλη. Ως εκ τούτου, μπορεί επίσης να είναι σημαντικό να παρουσιαστούν ορισμένες σχετικές συναφείς υποθέσεις προκειμένου να διασφαλιστεί μια πλήρης ανάλυση.

⁹ Φυσικά, η Ευρωπαϊκή Ένωση παρακολουθεί τις διαδικασίες εφαρμογής στα κράτη μέλη, τα αποτελέσματα των οποίων μπορούν επίσης να βρεθούν στις αναφερόμενες πηγές για όλες τις προαναφερθείσες οδηγίες.

Το κύριο ερώτημα στην υπόθεση Marschall¹⁰ ήταν κατά πόσον ένας εθνικός κανόνας που εισάγει θετικές διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων γυναικών σε ορισμένους τομείς, όπου οι άνδρες είναι συνήθως περισσότεροι από τις γυναίκες, αντίκειται στο δίκαιο της ΕΕ. Στην προκειμένη περίπτωση, το ΔΕΕ δεν έκρινε παράνομη τη λύση του κράτους μέλους, αναφέροντας ότι άνδρες και γυναίκες υποψήφιοι με τα ίδια προσόντα βάσει των ικανοτήτων και της επαγγελματικής τους απόδοσης δεν αντιτίθενται σε εθνική νομοθεσία που δίνει προτεραιότητα στις γυναίκες εργαζόμενες σε τέτοιες περιπτώσεις, υπό την προϋπόθεση ότι αυτή παρέχεται σε κάθε μεμονωμένη περίπτωση σε άνδρες υποψήφιους με τα ίδια προσόντα με τις γυναίκες υποψήφιες, ότι η πρόταση αξιολογείται αντικειμενικά, η οποία λαμβάνει υπόψη όλα τα κριτήρια που σχετίζονται με την ταυτότητα των υποψηφίων και αποκλείει κάθε πλεονέκτημα υπέρ των γυναικών υποψηφίων, υπό την προϋπόθεση ότι ένα ή περισσότερα κριτήρια γέρνουν την πλάστιγγα υπέρ των ανδρών υποψηφίων και ότι τα κριτήρια αυτά δεν εισάγουν διακρίσεις σε σχέση με τις γυναίκες υποψήφιες.

Στην υπόθεση Hakelbracht¹¹, το εθνικό δικαστήριο αναζήτησε την απάντηση στο ερώτημα, αν στην εθνική νομοθεσία, όταν σε περίπτωση που ένα πρόσωπο που θεωρεί ότι είναι θύμα διακρίσεων λόγω φύλου έχει υποβάλει καταγγελία, ένας εργαζόμενος που το υποστηρίζει στο πλαίσιο αυτό προστατεύεται από αντίποινα που λαμβάνει ο εργοδότης του μόνο εάν έχει ενεργήσει ως μάρτυρας κατά την εξέταση της εν λόγω καταγγελίας και η μαρτυρία του πληροί τις τυπικές προϋποθέσεις που προβλέπονται από τους σχετικούς κανονισμούς. Με την απόφαση αυτή, το ΔΕΕ ανέφερε, συμπληρωματικά προς την προηγούμενη πρακτική του, ότι η αρχή του αποτελεσματικού δικαστικού ελέγχου θα στερούνταν την ουσία της αποτελεσματικότητάς της, εάν η προστασία που παρέχει δεν επεκτεινόταν στα μέτρα που μπορεί να λάβει ο εργοδότης ως απάντηση σε αγωγή εργαζομένου για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Ο φόβος παρόμοιων μέτρων, κατά των οποίων δεν υπάρχει δυνατότητα δικαστικής προσφυγής, θα κινδύνευε να αποθαρρύνει τους εργαζομένους που θεωρούν ότι είναι θύματα διακρίσεων από το να διεκδικήσουν τα δικαιώματά

¹⁰ Υπόθεση C-409/95. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0409>.

¹¹ Υπόθεση C-404/18.

<https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?nat=or&mat=or&pcs=Oor&jur=C%2CT%2CF&num=C-404%252F18&for=&jge=&dates=&language=en&pro=&cit=none%252CC%252CCJ%252CR%252C2008E%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252C%252Ctrue%252Cfalse%252Cfalse&oqp=&td=%3BALL&avg=&lgrc=hu&lg=&page=1&cid=2118038>

τους ενώπιον των δικαστηρίων και, κατά συνέπεια, θα έθετε σε σοβαρό κίνδυνο την επίτευξη του στόχου που επιδιώκεται με τις διατάξεις της υπό εξέταση οδηγίας.

Ωστόσο, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η ισότητα των φύλων δεν έληξε με τις διαδικασίες που περιγράφονται στο παρόν κεφάλαιο, σημειώνεται ότι επικαιροποιείται μέχρι και σήμερα. Υπάρχουν ακόμη πολλοί τομείς στους οποίους μπορεί να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα ή απαιτούνται περαιτέρω ενέργειες.

1.2 ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ – *Luna Carpinelli*

Οι διακρίσεις λόγω φύλου στον ακαδημαϊκό χώρο περιορίζουν τις δυνατότητες και τις ευκαιρίες των ατόμων με βάση το φύλο τους. Οι γυναίκες και άλλα περιθωριοποιημένα φύλα ιστορικά υποεκπροσωπούνται σε διάφορους ακαδημαϊκούς κλάδους και σε ηγετικές θέσεις. Η βελτίωση των δράσεων για την ισότητα των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο συμβάλλει στην αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος, καθώς ενεργοποιείται για την αύξηση της εκπροσώπησης και της προβολής των υποεκπροσωπούμενων ομάδων.

Η ισότητα των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο προάγει ένα ερευνητικό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς, οδηγώντας σε ένα ευρύτερο φάσμα ερευνητικών ερωτημάτων, μεθοδολογιών και προοπτικών. Όταν λαμβάνονται υπόψη διαφορετικές φωνές, η έρευνα γίνεται πιο ολοκληρωμένη, σχετική και καινοτόμος. Επιτρέπει την καλύτερη κατανόηση των κοινωνικών προκλήσεων και την ανάπτυξη αποτελεσματικών λύσεων προς όφελος όλων των μελών της κοινωνίας.

Οι πρωτοβουλίες για την ισότητα των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο προάγουν μια κουλτούρα σεβασμού, συμμετοχικότητας και υποστήριξης. Αυτό ωφελεί όχι μόνο τα άτομα που επηρεάζονται άμεσα από τις έμφυλες ανισότητες, αλλά δημιουργεί επίσης ένα περιβάλλον όπου όλα τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας μπορούν να ευδοκιμήσουν. Με την προώθηση μιας κουλτούρας που εκτιμά την ποικιλομορφία και την ισότητα των φύλων, ο ακαδημαϊκός χώρος μπορεί να προσελκύσει και να διατηρήσει ταλαντούχα άτομα από όλα τα υπόβαθρα, οδηγώντας σε μια πιο ζωντανή και παραγωγική ακαδημαϊκή κοινότητα.

Οι βασικοί λόγοι για την εφαρμογή ενός σχεδίου ισότητας των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο είναι:

• **Ίσες ευκαιρίες:** Η ισότητα των φύλων διασφαλίζει ότι όλοι, ανεξάρτητα από την ταυτότητα φύλου τους, έχουν ίση πρόσβαση σε εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ευκαιρίες. Με την εφαρμογή ενός σχεδίου ισότητας των φύλων, η ακαδημαϊκή κοινότητα μπορεί να προσπαθήσει να δημιουργήσει ίσους όρους ανταγωνισμού, όπου τα άτομα αξιολογούνται με βάση τις ικανότητές, τις δεξιότητες και τα προσόντα τους και όχι με βάση το φύλο τους.

• **Αντιμετώπιση διακρίσεων:** Ιστορικά, οι γυναίκες και άλλα περιθωριοποιημένα φύλα αντιμετώπισαν διακρίσεις και προκαταλήψεις στον ακαδημαϊκό χώρο, οδηγώντας σε υποεκπροσώπηση και περιορισμένη επαγγελματική ανέλιξη. Ένα σχέδιο για την ισότητα των φύλων βοηθά στην αμφισβήτηση και τη διόρθωση αυτών των ανισοτήτων προωθώντας πρακτικές χωρίς αποκλεισμούς και καταπολεμώντας τις συστημικές προκαταλήψεις που εμποδίζουν την πρόοδο των υποεκπροσωπούμενων ομάδων.

• **Ποικίλες προοπτικές:** Η ισότητα των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο δεν είναι απλώς θέμα δικαιοσύνης αλλά εμπλουτίζει το μαθησιακό περιβάλλον. Όταν περιλαμβάνονται διαφορετικές προοπτικές, εμπειρίες και ιδέες, οι ακαδημαϊκές συζητήσεις γίνονται πιο εύρωστες και καινοτόμες. Προάγοντας την ισότητα των φύλων, ο ακαδημαϊκός κόσμος μπορεί να αξιοποιήσει πλήρως τις δυνατότητες της ποικίλης δεξαμενής ταλέντων του, ενισχύοντας τη δημιουργικότητα, την κριτική σκέψη και τη συνεργασία.

• **Πρότυπα ρόλων και καθοδήγηση:** Ένα σχέδιο για την ισότητα των φύλων μπορεί να διευκολύνει την καθιέρωση πρωτοβουλιών καθοδήγησης και χρηματικής υποστήριξης. Αυτό παρέχει στις γυναίκες και σε άλλα περιθωριοποιημένα φύλα πρόσβαση σε πρότυπα που έχουν επιτυχώς εξελιχθεί στην ακαδημαϊκή σταδιοδρομία. Τέτοιες ευκαιρίες καθοδήγησης μπορούν να εμπνεύσουν και να ενδυναμώσουν τα άτομα για να επιδιώξουν τις ακαδημαϊκές τους φιλοδοξίες, οδηγώντας τελικά σε μεγαλύτερη ποικιλομορφία και εκπροσώπηση σε θέσεις υψηλότερου επιπέδου.

• **Ενίσχυση της ποιότητας της έρευνας:** Η ισότητα των φύλων είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση της γνώσης και της έρευνας. Ενθαρρύνοντας ένα πιο ποικίλο φάσμα ερευνητών και μελετητών, ο ακαδημαϊκός κόσμος μπορεί να δημιουργήσει νέες προοπτικές και αντιλήψεις, οδηγώντας σε πιο ολοκληρωμένα και πολυδιάστατα ερευνητικά αποτελέσματα. Οι ισορροπημένες αναλογίες φύλων στις ερευνητικές ομάδες είναι πιο πιθανό να αντιμετωπίσουν ένα ευρύτερο φάσμα ερευνητικών ερωτημάτων και να παράγουν πιο σχετικά και εφαρμόσιμα έργα σε διαφορετικούς πληθυσμούς.

• **Κοινωνική πρόοδος και ισότητα:** Η εφαρμογή ενός σχεδίου ισότητας των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο ευθυγραμμίζεται με τους ευρύτερους κοινωνικούς στόχους της ισότητας των φύλων και της κοινωνικής προόδου. Η ακαδημαϊκή κοινότητα διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στη διαμόρφωση της κοινής γνώμης, στη χάραξη πολιτικής και στα κοινωνικά πρότυπα. Στηρίζοντας την ισότητα των φύλων, ο ακαδημαϊκός κόσμος μπορεί να συμβάλει σε μια περιληπτική και ισότιμη κοινωνία, προωθώντας τις αρχές της δικαιοσύνης, του σεβασμού και των ίσων δικαιωμάτων για όλους.

Η ακαδημαϊκή κοινότητα διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στη διαμόρφωση των κοινωνικών αξιών, κανόνων και πολιτικών. Δουλεύοντας ενεργά προς την επίτευξη της ισότητας των φύλων, ο ακαδημαϊκός κόσμος μπορεί να συμβάλει στην ευρύτερη κοινωνική πρόοδο και στην προώθηση της ισότητας των φύλων σε άλλους τομείς. Στέλνει ένα ισχυρό μήνυμα στην κοινωνία για τη σημασία των ίσων δικαιωμάτων, ευκαιριών και εκπροσώπησης για όλα τα άτομα, συμβάλλοντας τελικά σε μια πιο δίκαιη και ισότιμη κοινωνία.

Συνοψίζοντας, η βελτίωση των δράσεων για την ισότητα των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο είναι κοινωνικά σημαντική καθώς μειώνει τις διακρίσεις, προωθεί την ίση πρόσβαση στην εκπαίδευση, αντιμετωπίζει την ανεπαρκή εκπροσώπηση, ενισχύει την έρευνα και την καινοτομία, καλλιεργεί μια υποστηρικτική ακαδημαϊκή κουλτούρα και συμβάλλει στην ευρύτερη κοινωνική πρόοδο. Είναι ένα απαραίτητο βήμα προς τη δημιουργία μιας πιο δίκαιης και χωρίς αποκλεισμούς ακαδημαϊκής κοινότητας και κοινωνίας στο σύνολό της.

1.3 ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ, ΟΡΟΙ ΚΑΙ ΙΔΕΕΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ – *Μαρίνα Άππιου Νικηφόρου*

Θα παραθέσουμε τον ορισμό των βασικών όρων για να κατανοήσουμε τις κύριες έννοιες του φύλου. Αυτοί οι όροι προέρχονται από διάφορες πηγές, όπως αναφέρεται στο τέλος αυτής της ενότητας. Ο κύριος στόχος μας είναι να παρέχουμε ευνόητους ορισμούς που περιλαμβάνουν μόνο τους κύριους όρους και έννοιες που σχετίζονται με το φύλο και την εκπαίδευση.

Η **προκατάληψη** αναφέρεται σε μια κλίση ή προτίμηση, ειδικά εκείνη που παρεμβαίνει στην αμερόληπτη κρίση. Είναι μια μορφή προκατάληψης που απορρέει από την καθολική τάση και την ανάγκη των ατόμων να ταξινομήσουν τους άλλους σε κατηγορίες.

Η **ποικιλομορφία** είναι η παρουσία διαφορετικών και πολλαπλών χαρακτηριστικών που συνθέτουν ατομικές και συλλογικές ταυτότητες, συμπεριλαμβανομένης της φυλής, του φύλου, της ηλικίας, της θρησκείας, του σεξουαλικού προσανατολισμού, της εθνικότητας, της εθνικής καταγωγής, της κοινωνικοοικονομικής κατάστασης, της γλώσσας και της σωματικής ικανότητας.

Το **φύλο** ορίζεται κοινωνικά ως πολιτισμικά γνωστές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ορίζει τους άνδρες και τις γυναίκες σε σχέση με τις κοινωνικές και πολιτιστικές σχέσεις μεταξύ τους. Οι καθορισμοί των ανδρών και των γυναικών ποικίλλουν μεταξύ πολιτισμών, από μέρος σε μέρος, με την πάροδο του χρόνου και το πλαίσιο.

Η **ανάλυση φύλου** είναι μια συστηματική προσέγγιση για την εξέταση προβλημάτων, καταστάσεων, έργων, προγραμμάτων και πολιτικών για τον προσδιορισμό των θεμάτων φύλου και των επιπτώσεων. Η ανάλυση του φύλου πρέπει να γίνεται σε όλα τα στάδια της διαδικασίας ανάπτυξης και πρέπει να εξετάζει πώς μια συγκεκριμένη δραστηριότητα, απόφαση ή σχέδιο θα επηρεάσει τους άνδρες διαφορετικά από ό,τι τις γυναίκες.

Η **επίγνωση φύλου** είναι η αναγνώριση του γεγονότος ότι η εμπειρία της ζωής, οι προσδοκίες και οι ανάγκες των γυναικών και των ανδρών είναι διαφορετικές, ότι συχνά συνεπάγονται ανισότητες και υπόκεινται σε αλλαγές.

Η **τυφλή προσέγγιση σε θέματα φύλου** αγνοεί ή αποτυγχάνει να αντιμετωπίσει τις διαστάσεις του φύλου σε οποιοδήποτε δεδομένο έργο ή έρευνα. Αγνοεί τις έμφυλες προκαταλήψεις που υπάρχουν στην κοινωνία. Συνήθως χρησιμοποιεί όρους που δεν διακρίνουν το φύλο και οι οποίοι μπορεί να έχουν ως αποτέλεσμα τα κορίτσια, οι γυναίκες, τα αγόρια και οι άνδρες να γίνουν αόρατοι.

Οι **διακρίσεις λόγω φύλου** ορίζονται ως εξής: «Κάθε διάκριση, αποκλεισμός ή περιορισμός που γίνεται βάσει φύλου και έχει ως αποτέλεσμα ή σκοπό να παρεμποδίσει ή να ακυρώσει την αναγνώριση, την απόλαυση ή την άσκηση από τις γυναίκες, ανεξαρτήτως της οικογενειακής τους κατάστασης, βάσει της ισότητας ανδρών και γυναικών, των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό, αστικό ή άλλο τομέα.» [Ηνωμένα Έθνη, 1979. «Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών». άρθρο 1]. Οι διακρίσεις μπορεί να απορρέουν τόσο από το νόμο (*de jure*) όσο και από την πρακτική (*de facto*).

Η **χειραφέτηση** των γυναικών και των ανδρών αφορά άνδρες και γυναίκες που αναλαμβάνουν τον έλεγχο της ζωής τους, διαμορφώνουν τις δικές τους

ατζέντες, αποκτούν δεξιότητες, αυξάνουν την αυτοπεποίθηση, επιλύουν προβλήματα και αναπτύσσουν την αυτοδυναμία.

Ισότητα μεταξύ φύλων σημαίνει ότι οι διαφορετικές συμπεριφορές, φιλοδοξίες και ανάγκες των γυναικών και των ανδρών λαμβάνονται υπόψη, εκτιμώνται και ευνοούνται εξίσου. Δεν σημαίνει ότι οι γυναίκες και οι άνδρες πρέπει να γίνουν οι ίδιοι, αλλά ότι τα δικαιώματα, οι ευθύνες και οι ευκαιρίες τους δεν θα εξαρτώνται από το αν γεννήθηκαν άνδρες ή γυναίκες.

Ισότητα φύλων επιτυγχάνεται όταν τα άτομα λαμβάνουν διαφορετική υποστήριξη για να συμμετάσχουν ισότιμα, ανάλογα με τις αντίστοιχες ανάγκες τους.

Η **απελευθέρωση φύλου** συμβαίνει όταν αντιμετωπίζεται η ανισότητα, όλα τα συστημικά εμπόδια εξαλείφονται και πλέον όλοι συμμετέχουν.

Η **ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου** είναι μια στρατηγική που αποσκοπεί στο να καταστήσει τις ανησυχίες και τις εμπειρίες των γυναικών, καθώς και των ανδρών, μια ολοκληρωμένη διάσταση του σχεδιασμού, της εφαρμογής, της παρακολούθησης και της αξιολόγησης των πολιτικών και των προγραμμάτων σε όλους τους πολιτικούς, οικονομικούς και κοινωνικούς τομείς, έτσι ώστε τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες να επωφελούνται εξίσου. Ο τελικός στόχος είναι η επίτευξη ισότητας.

Ουδετερότητα φύλου είναι όταν το φύλο δεν θεωρείται σχετικό με τα αναπτυξιακά αποτελέσματα. Τα πρότυπα των φύλων, οι ρόλοι και οι σχέσεις δεν επηρεάζονται από την τεχνολογία ή την αλλαγή.

Οι σχέσεις των φύλων είναι ένας όρος που δίνει έμφαση στη σχέση μεταξύ ανδρών και γυναικών, όπως καταδεικνύεται από τους αντίστοιχους ρόλους τους στον καταμερισμό της εξουσίας, στη λήψη αποφάσεων, στον καταμερισμό της εργασίας, στις αποδόσεις της εργασίας, τόσο εντός του νοικοκυριού όσο και στην κοινωνία γενικότερα.

Η **ανταπόκριση των δυο φύλων** είναι όπου μπορούν να επιτευχθούν αποτελέσματα, διασφαλίζοντας ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες περιλαμβάνονται ισότιμα στις δραστηριότητες του ερευνητικού προγράμματος.

Τα **στερεότυπα των ρόλων των φύλων** αναφέρονται στην απεικόνιση, στα μέσα μαζικής ενημέρωσης, στα βιβλία ή στις συζητήσεις, των κοινωνικά καθορισμένων ρόλων των φύλων ως «φυσιολογικών» και «φυσικών».

Οι **ρόλοι των φύλων** είναι κανόνες συμπεριφοράς, αξίες και στάσεις που

δημιουργούνται από κοινότητες και κοινωνίες και θεωρούνται κατάλληλες για τους άνδρες και τις γυναίκες και τις μεταξύ τους σχέσεις. Οι ρόλοι αυτοί καθορίζονται με κοινωνικά και όχι βιολογικά κριτήρια.

Η **ευαισθησία σε θέματα φύλου** είναι η ικανότητα αναγνώρισης των διαφορών μεταξύ των φύλων και ανάπτυξης στρατηγικών για την αντιμετώπιση των προτύπων, των ρόλων και της πρόσβασης σε πόρους των φύλων, στον βαθμό που αυτό απαιτείται για την επίτευξη των στόχων του έργου.

Η **ασυνείδητη Μεροληψία** (Κρυφή ή Έμμεση Μεροληψία) είναι οι ασυνείδητες στάσεις ή στερεότυπα που επηρεάζουν την κατανόηση, τις ενέργειες ή τις αποφάσεις ενός ατόμου, καθώς σχετίζονται με άτομα από διαφορετικές ομάδες.

Η **συμπερίληψη** δημιουργεί περιβάλλοντα στα οποία κάθε άτομο ή ομάδα μπορεί να αισθάνεται ευπρόσδεκτη, σεβαστή, υποστηριζόμενη και να εκτιμημένη ώστε να συμμετάσχει πλήρως.

Η **Διασταυρούμενη Ταυτότητα** ή **διατομεακότητα** είναι η παραδοχή ότι ο καθένας έχει τις δικές του μοναδικές εμπειρίες που βασίζονται στη διασταύρωση των κοινωνικών ταυτοτήτων τους, δηλαδή το φύλο, το φύλο, την τάξη, τη γεωγραφική περιοχή, την εθνικότητα, τον πλούτο και τις κοινωνικές σχέσεις.

Το **βιολογικό φύλο** αναφέρεται στα βιολογικά χαρακτηριστικά που καθορίζουν τον άνθρωπο ως θηλυκό ή αρσενικό. Ορίζει τα αρσενικά και τα θηλυκά ανεξάρτητα το ένα από το άλλο. Αυτός ο ορισμός είναι καθολικός.

Τα **κατά-φύλο δεδομένα** ή τα δεδομένα με βάση το φύλο είναι οποιαδήποτε δεδομένα που διασταυρώνονται ανά φύλο και παρουσιάζονται χωριστά τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες, τα κορίτσια και τα αγόρια, και τα οποία λαμβάνουν υπόψη τους τομείς, την πραγματικότητα, τις συνθήκες και τις καταστάσεις των γυναικών και των ανδρών.

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/glossary>
- <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode&hook=ALL&sortkey&sortorder&fullsearch=0&page=-1>
- <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Genderglossarytermsand-concepts.pdf>
- <https://www.naco.org/resources/featured/key-terms-definitions-diversity-equity-inclusion>
- https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadi089.pdf

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΕΡΕΥΝΑ ΜΕ ΓΝΩΜΟΝΑ ΤΟ ΦΥΛΟ - ΔΙΑΓΝΩΣΗ, ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

2.1 ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΜΕ ΓΝΩΜΟΝΑ ΤΟ ΦΥΛΟ – *Jolanta Klimczack, Marta Margiel*

Η διάγνωση με ευαισθησία ως προς το φύλο είναι μια διαδικασία ανάλυσης και αξιολόγησης που λαμβάνει υπόψη τις διαφορές μεταξύ των φύλων και τον αντίκτυπο του φύλου σε ένα ζήτημα, μια κατάσταση ή ένα κοινωνικό πρόβλημα. Η διάγνωση αυτή αποσκοπεί στον εντοπισμό και την κατάρτιση ενός σχεδίου δράσης. Η διάγνωση με ευαισθησία ως προς το φύλο μπορεί να εφαρμοστεί σε διάφορους τομείς, όπως η πολιτική, η οικονομία, η εκπαίδευση, η υγεία, η απασχόληση, ο πολεοδομικός σχεδιασμός, η αρχιτεκτονική ή οι κοινωνικές υπηρεσίες.

Στις διαγνώσεις με βάση το φύλο χρησιμοποιούνται διάφορες ερευνητικές μέθοδοι, όπως η στατιστική ανάλυση δεδομένων, οι συνεντεύξεις, οι επιτόπιες παρατηρήσεις ή η ανάλυση εγγράφων. Αυτό που διαφοροποιεί τη χρήση αυτών των μεθόδων στη διάγνωση με ευαισθησία ως προς το φύλο από τις συμβατικές προσεγγίσεις είναι η ανάγκη να συμπεριληφθεί η οπτική του φύλου σε κάθε στάδιο, ξεκινώντας ήδη από τη διαδικασία συλλογής δεδομένων, μέσω της συμμετοχής διαφορετικών κοινωνικών ομάδων και ατόμων με διαφορετικές οπτικές και εμπειρίες στη διαγνωστική μελέτη, μέχρι την περιγραφή, την ανάλυση και τα συμπεράσματα που αντιμετωπίζουν το φύλο ως εξαρτημένη μεταβλητή.

Μια διάγνωση με γνώμονα την ευαισθητοποίηση του φύλου αποσκοπεί στην παροχή βαθύτερης κατανόησης των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων, στον εντοπισμό των αιτιών και των μηχανισμών των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων και στον προσδιορισμό συγκεκριμένων τομέων παρέμβασης και δράσης για την προώθηση της ισότητας των φύλων, την εξάλειψη των διακρίσεων και των στερεοτύπων φύλου.

Τα αποτελέσματα μιας διάγνωσης με ευαισθησία ως προς το φύλο μπορούν να δώσουν πληροφορίες για την ανάπτυξη στρατηγικών, πολιτικών, προγραμμάτων και έργων που ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τις προσδοκίες των διαφόρων ομάδων φύλων και προωθούν την ισότητα των φύλων και τη βιώσιμη κοινωνική ανάπτυξη.

Η διάγνωση με γνώμονα την ευαισθητοποίηση του φύλου στο πανεπιστήμιο είναι μια διαδικασία ανάλυσης και αξιολόγησης που αποσκοπεί στον εντοπισμό των υφιστάμενων ανισοτήτων μεταξύ των φύλων και των αιτιών και των επιπτώσεών τους. Μπορεί να κυμαίνεται από μια έρευνα για τη στάση των φοιτητών και του προσωπικού απέναντι στο φύλο μέχρι την ανάλυση των πολιτικών, των προγραμμάτων και των δραστηριοτήτων του πανεπιστημίου ώστε να συμπεριληφθεί η ισότητα των φύλων.

Ακολουθούν ορισμένα βήματα που μπορεί να είναι χρήσιμα για τη διενέργεια μιας διάγνωσης με βάση το φύλο στο πανεπιστήμιο:

- Βήμα πρώτο:

Συλλογή δεδομένων, δηλαδή συλλογή δεδομένων σχετικά με τις έμφυλες πτυχές του πανεπιστημίου, όπως δημογραφικά στοιχεία για τους φοιτητές και το προσωπικό, στατιστικά στοιχεία σχετικά με την πρόσληψη, την προαγωγή, πληροφορίες σχετικά με την πρόσβαση σε πόρους όπως εργαστήρια, βιβλιοθήκες ή υποτροφίες και ευκαιρίες ανάπτυξης, όπως καθώς και ερευνητικά ευρήματα σχετικά με τις ανισότητες μεταξύ των φύλων στο πανεπιστήμιο.

- Βήμα δεύτερο:

Ανάλυση των δεδομένων που συλλέχθηκαν, προσδιορίζοντας τις διαφορές και τις ανισότητες μεταξύ των φύλων σε διάφορους πανεπιστημιακούς τομείς, δίνοντας προσοχή σε πτυχές όπως η εκπροσώπηση των φύλων σε διάφορους ακαδημαϊκούς κλάδους, σε διαφορετικά επίπεδα προσωπικού, η δυναμική των προαγωγών, τα επίπεδα μισθών, η συμμετοχή σε όργανα λήψης αποφάσεων ή η πρόσβαση σε κατάρτιση και υποστήριξη.

- Βήμα τρίτο:

Προσδιορίστε τις αιτίες των υφιστάμενων ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στο πανεπιστήμιο, όπως τα στερεότυπα των φύλων, τα πολιτιστικά εμπόδια, η άνιση κατανομή καθηκόντων και ευθυνών, η έλλειψη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η έλλειψη προγραμμάτων για την υποστήριξη της ισότητας των φύλων.

- Βήμα τέταρτο:

Αξιολόγηση των πολιτικών, δραστηριοτήτων και προγραμμάτων του πανεπιστημίου για την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων- αξιολόγηση, εφαρμογή, πραγματικές επιπτώσεις και τομείς για βελτίωση.

- Βήμα πέμπτο:

Συμπεράσματα και συστάσεις με βάση τα συλλεχθέντα δεδομένα και την ανάλυση με στόχο τη βελτίωση της ισότητας των φύλων στο πανεπιστήμιο- προσδιορισμός συγκεκριμένων δράσεων που μπορούν να αναληφθούν για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων στην πρόσληψη, την απασχόληση, την προαγωγή, την κατάρτιση, τις πολιτικές και την οργανωτική κουλτούρα.

- Βήμα έκτο:

Παρακολούθηση της προόδου όσον αφορά την εφαρμογή των συστάσεων και των στρατηγικών για την ισότητα των φύλων στο πανεπιστήμιο- συστηματική αξιολόγηση των αλλαγών και προσαρμογή των δράσεων ανάλογα με τις ανάγκες.

Μια διάγνωση με γνώμονα την ευαισθητοποίηση του φύλου στο πανεπιστήμιο απαιτεί τη συνεργασία διαφόρων ενδιαφερόμενων φορέων, όπως οι πανεπιστημιακές αρχές, το προσωπικό, οι φοιτητές και οι φοιτήτριες και οι κοινωνικές οργανώσεις, όπως τα συνδικάτα- είναι σημαντικό να συμμετέχουν όλα τα μέρη και να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον όπου η ισότητα των φύλων αποτελεί προτεραιότητα.

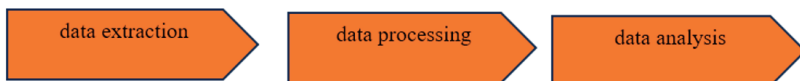
Το Σχέδιο Ισότητας Φύλων πρέπει να βασίζεται σε δεδομένα που συλλέγονται και αναλύονται κριτικά, για παράδειγμα, σχετικά με το προσωπικό του ιδρύματος, καταναμεμένα ανά φύλο και σχετικά με διάφορες κατηγορίες προσωπικού και το ρόλο τους στη δομή του ιδρύματος ή περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Ορισμένα δεδομένα θα είναι διαθέσιμα από τις υπάρχουσες διοικητικές πηγές (τμήμα ανθρώπινου δυναμικού), ενώ άλλα μπορεί να χρειαστεί να συλλεχθούν ή να υπολογιστούν ειδικά. Η ανάλυση των πληροφοριών θα βοηθήσει στην καθοδήγηση των προτεραιοτήτων του Σχεδίου Ισότητας Φύλων, οι οποίες θα πρέπει να αξιολογούνται ετησίως με βάση τους προσδιορισμένους δείκτες.

Τις περισσότερες φορές, η διάγνωση περιλαμβάνει δεδομένα σχετικά με τα ακόλουθα:

- ο κατάλογος των δεδομένων
- επεξεργασία των δεδομένων, δηλαδή πώς καταμετρήθηκαν τα δεδομένα ανά τύπο δεδομένων (ποσοτικά, ποιοτικά κ.λπ.)

– ανάλυση των δεδομένων σχετικά με το 50/50, δηλαδή την ερμηνεία του φύλου.

Αυτή η ολοκληρωμένη προσέγγιση επιτρέπει στον οργανισμό να κατανοεί καλύτερα την πρόοδο, να εντοπίζει πού οι δράσεις έχουν αντίκτυπο και πού εξακολουθούν να υπάρχουν εμπόδια στην ισότητα των φύλων καθ' όλη τη διάρκεια του Σχεδίου Ισότητας.



2.2 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΕ ΓΝΩΜΟΝΑ ΤΟ ΦΥΛΟ – *Jolanta Klimczack, Marta Margiel*

Η διαδικασία διεξαγωγής μιας αξιολόγησης μπορεί να χωριστεί σε τέσσερα στάδια:

1. Διάρθρωση - σχεδιασμός του σχεδίου αξιολόγησης
2. Παρατήρηση - συλλογή δεδομένων
3. Ανάλυση
4. Αξιολόγηση - διατύπωση δηλώσεων

Μπορούμε να επιλέξουμε τους ακόλουθους τύπους αξιολόγησης:

Οι εκ των προτέρων αξιολογήσεις διενεργούνται πριν από την έγκριση της τελικής έκδοσης ενός εγγράφου, προγράμματος ή στρατηγικής. Χρησιμοποιούνται για να εκτιμηθούν τα αναμενόμενα αποτελέσματα και να αξιολογηθεί κατά πόσον οι παραδοχές της παρέμβασης ανταποκρίνονται στις ανάγκες και είναι ρεαλιστικές.

Οι ενδιάμεσες αξιολογήσεις διενεργούνται στα μισά της υλοποίησης μιας παρέμβασης. Ελέγχουν κατά πόσον τα αποτελέσματα που έχουν επιτευχθεί μέχρι τότε επαρκούν για την επίτευξη των στόχων και, εάν όχι, προτείνουν διορθωτικά μέτρα που πρέπει να ληφθούν.

Οι συνεχείς αξιολογήσεις πραγματοποιούνται κατά τη διάρκεια της εφαρμογής της παρέμβασης, "ανάλογα με τις ανάγκες" και οργανώνονται όταν υπάρχει πρόβλημα προς επίλυση ή ανάγκη γνώσης που πρέπει να καλυφθεί.

Οι εκ των υστέρων αξιολογήσεις διενεργούνται μετά την ολοκλήρωση της παρέμβασης, συνήθως με διαφορά αρκετών ετών, ώστε να έχουν ήδη γίνει ορατές όλες οι σημαντικές επιπτώσεις της εφαρμογής.

Κατά την προετοιμασία μιας αξιολόγησης, πρέπει να απαντηθούν τα ακόλουθα ερωτήματα:

- Τι πρέπει να μελετηθεί, δηλαδή ποιο είναι το αντικείμενο της αξιολόγησης;
- Γιατί θα διεξαχθεί η αξιολόγηση, δηλ. ποιος είναι ο λόγος;
- Για ποιον θα διεξαχθεί η αξιολόγηση, δηλαδή ποιος είναι ο σκοπός της;
- Για ποιον θα διεξαχθεί η αξιολόγηση, δηλ. ποιο είναι το προβλεπόμενο χρονοδιάγραμμα;
- Από ποιον θα διεξαχθεί η αξιολόγηση, δηλαδή ποιος θα τη διενεργήσει;
- Ποιοι οικονομικοί πόροι θα χρησιμοποιηθούν, δηλαδή ποιο θα είναι το κόστος της αξιολόγησης;
- Ποια μορφή θα έχει η έκθεση αξιολόγησης, δηλαδή πώς θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα;

Το ερευνητικό ερώτημα αποτελεί θεμελιώδες στοιχείο κάθε ερευνητικής διαδικασίας. Πρόκειται για ένα διατυπωμένο ερώτημα που καθορίζει τον σκοπό της μελέτης και καθοδηγεί τη διαδικασία συλλογής και ανάλυσης δεδομένων. Το ερευνητικό ερώτημα είναι αυτό που ο ερευνητής θέλει να ανακαλύψει, να κατανοήσει ή να διερευνήσει στο πλαίσιο του ερευνητικού θέματος. Το ερευνητικό ερώτημα πρέπει να είναι σαφές, συγκεκριμένο και ακριβές. Ιδανικά, θα πρέπει να μπορεί να διερευνηθεί με τη χρήση των διαθέσιμων ερευνητικών μεθόδων και τεχνικών. Αξίζει επίσης το ερευνητικό ερώτημα να σχετίζεται με ένα υπάρχον κενό γνώσης ή ένα κοινωνικό πρόβλημα που πρέπει να κατανοηθεί καλύτερα. Η διατύπωση ενός ερευνητικού ερωτήματος απαιτεί την εξέταση διαφόρων παραγόντων, όπως το πεδίο εφαρμογής της μελέτης, το κοινωνικό πλαίσιο, η διαθεσιμότητα των δεδομένων και οι διαθέσιμοι πόροι. Ένα ερευνητικό ερώτημα μπορεί να είναι ανοικτού τύπου, με το οποίο ο ερευνητής επιδιώκει να κατανοήσει ή να ερμηνεύσει ένα φαινόμενο, ή μπορεί να είναι πιο κλειστού τύπου, εστιάζοντας σε μια συγκεκριμένη υπόθεση ή σχέση μεταξύ μεταβλητών. Το ερευνητικό ερώτημα αποτελεί βασικό εργαλείο που καθοδηγεί το σύνολο της ερευνητικής εργασίας, από τη συλλογή δεδομένων έως την ανάλυση και την ερμηνεία των αποτελεσμάτων. Η σωστή διατύπωση του ερευνητικού ερωτήματος βοηθά στην εστίαση στις βασικές πτυχές της μελέτης και παρέχει τη βάση για τη μελέτη.

2.3 ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΜΕ ΓΝΩΜΟΝΑ ΤΟ ΦΥΛΟ – *Jolanta Klimczack, Marta Margiel*

Η παρακολούθηση είναι ένα εργαλείο για την καθημερινή βελτίωση της

διαχείρισης, καθοδηγεί τις καθημερινές δραστηριότητες του σχεδίου και παρέχει κρίσιμες πληροφορίες για την αξιολόγηση που σκοπεύουμε να πραγματοποιήσουμε αργότερα. Από την άποψη αυτή, η παρακολούθηση μπορεί να οριστεί ως ένα συνεχές έργο που συλλέγει συστηματικά δεδομένα με βάση συγκεκριμένους δείκτες για να υποδεικνύει την πρόοδο και την επίτευξη των στόχων και των διατιθέμενων πόρων που χρησιμοποιούνται. Η παρακολούθηση είναι ζωτικής σημασίας διότι μας επιτρέπει να παρατηρούμε τις δραστηριότητες που υλοποιούνται. Βοηθά επίσης στον εντοπισμό και την αντιμετώπιση πιθανών πηγών αντίστασης στην αλλαγή. Θα δείξει αν υπάρχει η δυναμική του μετασχηματισμού και αν μπορούμε να πετύχουμε κάτι. Είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι η παρακολούθηση δεν αφορά μόνο τους αριθμούς και τα δεδομένα, αλλά και άλλες θεμελιώδεις και ποιοτικές πτυχές.

Η παρακολούθηση με γνώμονα την ευαισθητοποίηση του φύλου είναι η διαδικασία τακτικής συλλογής δεδομένων και πληροφοριών σχετικά με τις έμφυλες πτυχές της λειτουργίας των προγραμμάτων, των πολιτικών ή των δραστηριοτήτων που εφαρμόζονται στο πανεπιστήμιο για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των στόχων που διατυπώνονται στο σχέδιο ισότητας των φύλων (ή σε άλλο έγγραφο προτύπων πολιτικής ισότητας). Η παρακολούθηση με γνώμονα το φύλο αποσκοπεί στην παρακολούθηση των αλλαγών σε εκείνους τους τομείς που έχουν παραμετροποιηθεί στη διάγνωση και έχουν προσδιοριστεί ως σημείο εκκίνησης για τη μέτρηση της προόδου στην εφαρμογή της πολιτικής ισότητας. Τα δεδομένα αναλύονται, τα αποτελέσματα συγκρίνονται και οι δείκτες παρακολουθούνται. Τα αποτελέσματα της παρακολούθησης με γνώμονα την ευαισθησία του φύλου είναι ουσιώδη για την αξιολόγηση της προόδου όσον αφορά την ισότητα των φύλων και τον εντοπισμό τομέων για διορθωτικές ενέργειες. Η ευαίσθητη ως προς το φύλο παρακολούθηση συλλέγει δεδομένα για τις γυναίκες, τους άνδρες και τα μη δυαδικά άτομα, λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορές και τις ανισότητες μεταξύ των φύλων σε διάφορους τομείς της πανεπιστημιακής ζωής. Η ευαίσθητη ως προς το φύλο παρακολούθηση καθιστά δυνατή την παρακολούθηση και αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων για την ισότητα των φύλων και τη λήψη αποφάσεων που δικαιολογούνται από τα δεδομένα που συλλέγονται.

ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΕΣ ΠΗΓΕΣ

- *Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool,*

https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkit/gear/step-step-guide/step-5?language_content_entity=en

- Zehra, S., Meckler, J.M., (2021). *Gender Equality in Monitoring and Evaluation: The GEI Approach*, <https://www.globalevaluationinitiative.org/blog/gender-equality-monitoring-and-evaluation-gei-approach>
- Guidance Note 3.1: *Integrating gender equality in monitoring and evaluation*, (2020). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_mas/eval/documents/publication/wcms_165986.pdf
- Gumucio, T., Huyer, S., Hansen, J., (2018). *Inclusion of gender equality in monitoring and evaluation of climate services*, <https://cgspace.cgiar.org/handle/10568/99021>
- Espinosa, J., Bustelo, M., Velasco, M., (coords.) (2016). *Evaluating Gender Structure Change. Guidelines for Evaluating Gender Equality Action Plans*.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΧΡΗΣΙΜΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΓΝΩΣΗ, ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΟ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΟΙΚΙΛΟΜΟΡΦΙΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ – *Ewa Jarosz*

Οι μεθοδολογικοί κανόνες για την έρευνα αποτελούν ένα σύνολο που ονομάζεται "μεθοδολογία". Κάθε πεδίο ή τομέας της επιστήμης έχει τη δική του μεθοδολογία. Έτσι, μπορεί κανείς να μιλήσει για μεθοδολογίες στις ανθρωπιστικές επιστήμες, στις κοινωνικές επιστήμες, στις θετικές και τεχνολογικές επιστήμες ή στις φυσικές επιστήμες. Μπορεί επίσης να διακρίνει κανείς μεθοδολογίες συγκεκριμένων επιστημονικών κλάδων, π.χ. της νομικής, της ψυχολογίας, της οικονομίας, της διοίκησης και της κοινωνιολογίας.

Μπορεί κανείς να μιλήσει για μεθοδολογία με δύο έννοιες: θεωρητική ή πρακτική. Με την πρώτη εννοούμε τη συζήτηση των πορισμάτων της επιστημονικής έρευνας και, ως εκ τούτου, των φιλοσοφικών και λογικών θεμελίων τους. Αντίθετα, η δεύτερη αντιπροσωπεύει τους κανόνες της ερευνητικής διαδικασίας, τη λογική και τις αρχές των ερευνητικών δραστηριοτήτων που εκτελούνται από τους ερευνητές οι οποίοι θέλουν να προσδιορίσουν ένα συγκεκριμένο μέρος της πραγματικότητας.

Το παρόν εγχειρίδιο είναι πρακτικό, καθώς αποτελεί ένα σύνολο κατευθυντήριων γραμμών για τον τρόπο διεξαγωγής ερευνητικών δραστηριοτήτων με σκοπό τη διαπίστωση της κατάστασης της ισότητας των φύλων σε μια δεδομένη κοινωνική πραγματικότητα, δηλαδή σε ένα περιβάλλον, έναν οργανισμό ή ένα ίδρυμα. Οι ενδείξεις αυτές μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για να καταδειχθεί η πρόοδος που έχει σημειωθεί ως αποτέλεσμα των δράσεων που έχουν αναληφθεί ή για την επικαιροποίηση των αναγκών, καθώς και κατά τη διαδικασία αξιολόγησης ενός σχεδίου ή προγράμματος ισότητας που έχει υιοθετηθεί.

Η έρευνα για την ανάπτυξη πολιτικών ή σχεδίων για την ισότητα και την πολυμορφία μπορεί να εντοπίζεται στη διασταύρωση πολλών ειδικών μεθοδολογιών, κλάδων και πεδίων, ιδίως των κοινωνικών επιστημών, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνιολογικών επιστημών, των νομικών επιστημών, της ψυχολογίας και της παιδαγωγικής, των πολιτικών επιστημών, των επιστημών της διοίκησης και άλλων. Πρόκειται, επομένως, για διεπιστημονική έρευνα που χρησιμοποιεί μεθόδους που έχουν αναπτυχθεί και ευνοηθεί σε διαφορετικούς κλάδους και συχνά διεξάγεται από διεπιστημονική ομάδα ατόμων με διαφορετικές επιστημονικές αρμοδιότητες. Η διεπιστημονική έρευνα επιτρέπει μια πιο ολοκληρωμένη θεώρηση της κατάστασης και των προβλημάτων της ισότητας των φύλων και της ποικιλομορφίας, λαμβάνοντας υπόψη πολλαπλές προοπτικές.

Στην πρακτική έρευνα για την ισότητα και την πολυμορφία, μπορούν να χρησιμοποιηθούν και να συνδυαστούν διαφορετικές ερευνητικές κατευθύνσεις και μέθοδοι ανάλογα με τους στόχους και τις ανάγκες. Στο παρόν εγχειρίδιο, λοιπόν, προτείνουμε την εφαρμογή μιας έρευνας, της λεγόμενης "μωσαϊκής προσέγγισης" (ονομασία που μέχρι σήμερα χρησιμοποιείται κυρίως για έρευνες που διεξάγονται με παιδιά, [Clark, A., and Moss, P. (2011). *Listening to young children: The mosaic approach* (Second edition.). London: National Children's Bureau]).

Υπάρχει ένα ευρύ φάσμα ερευνητικών μεθόδων για τη διερεύνηση των διαφόρων πτυχών της ισότητας και της ποικιλομορφίας.

Οι κοινωνικές επιστήμες, οι οποίες σχετίζονται γενικότερα με την ανάλυση της ανθρώπινης αλληλεπίδρασης, της συμπεριφοράς, των κοινωνικών δομών, των κοινωνικών κανόνων, των αξιών, των κοινωνικών θεσμών και των κοινωνικών φαινομένων και διαδικασιών, έχουν ορισμένα ερευνητικά παραδείγματα. Αναφερόμενοι στις κλασικές περιγραφές των ερευνητικών προσεγγίσεων στις κοινωνικές επιστήμες, οι γενικοί προσανατολισμοί που ξεχωρίζουν ως θεμελιώδεις είναι οι εξής:

- **Ηποσοτική έρευνα** βασίζεται σε ποσοτικές μεθόδους, δηλαδή σε μεθόδους που επιτρέπουν τη συλλογή δεδομένων που μπορούν να εκφραστούν με αριθμούς και στατιστικά στοιχεία. Παραδείγματα περιλαμβάνουν την έρευνα μέσω ερωτηματολογίου, τις στατιστικές αναλύσεις, τις κλίμακες μέτρησης, τα ελεγχόμενα πειράματα, τις παρατηρήσεις με χρήση ποσοτικών δεικτών, τις αναλύσεις διοικητικών δεδομένων και τις αναλύσεις μεγάλων δεδομένων. Η

ποσοτική έρευνα επικεντρώνεται συνήθως σε μεγαλύτερους πληθυσμούς και ομάδες για να διαπιστωθούν τάσεις ή πρότυπα στο εσωτερικό τους ή στους οργανισμούς στους οποίους λειτουργούν.

- Η **ποιοτική έρευνα** επικεντρώνεται σε μια πιο εμπειριστατωμένη αναγνώριση των προβλημάτων και των αναγκών, με σκοπό την κατανόηση της κατάστασης, των εμπειριών των ανθρώπων, των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν, των κινήτρων, των συναισθημάτων ή των υποκειμενικών αντιλήψεων της πραγματικότητας. Παραδείγματα είναι οι συνεντεύξεις ανοικτού τύπου, οι συνεντεύξεις σε βάθος, οι αναλύσεις περιεχομένου και άλλες μέθοδοι για την καταγραφή ατομικών προτιμήσεων και υποκειμενικών αναφορών, απόψεων και κρίσεων. Οι ποιοτικές μέθοδοι μάς επιτρέπουν να αποκτήσουμε λεπτομερείς πληροφορίες για πολύπλοκα κοινωνικά φαινόμενα και διαδικασίες, δίνοντας προσοχή στο πλαίσιο και στο νόημα που αποδίδουν οι άνθρωποι στην κατάσταση ή στις ενέργειες.

- Η **μικτή έρευνα** - ποσοτική και ποιοτική - συνδυάζει, από μεθοδολογική άποψη, και τις δύο κατευθύνσεις και εφαρμόζει μεθόδους και χρησιμοποιεί τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά δεδομένα, συνήθως για να δείξει τα διάφορα επίπεδα ενός φαινομένου, δηλαδή τη γενική οπτική του συλλογικού αλλά και του ατομικού, με στόχο την καλύτερη και πληρέστερη παρουσίαση του προβλήματος και την κατανόησή του.

Στην έρευνα για την ισότητα των φύλων και την ποικιλομορφία, σημαντικό ρόλο παίζουν όχι μόνο ο τρόπος συλλογής των δεδομένων μέσω διαφόρων ειδικών μεθόδων, αλλά και άλλες πτυχές της διεξαγωγής της έρευνας, συμπεριλαμβανομένων των προφίλ ανάλυσης των δεδομένων.

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί περιγράφονται οι πολυάριθμες μέθοδοι συλλογής δεδομένων που είναι δυνατές στην έρευνα για την ισότητα των φύλων, καθώς και οι δυνατότητες για συγκεκριμένες προσεγγίσεις στην υλοποίηση της έρευνας και την ανάλυση των δεδομένων.

ΜΕΘΟΔΟΙ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗΣ - ΜΙΑ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

3.1 ΕΡΕΥΝΑ ΜΕΣΩ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ – *Luna Carpinelli*

Εισαγωγή

Η Έρευνα μέσω Δειγματοληψίας είναι μια μεθοδολογία ποσοτικής έρευνας που περιλαμβάνει τη συλλογή δεδομένων και πληροφοριών από ένα δείγμα ατόμων μέσω της χορήγησης ενός δομημένου ερωτηματολογίου.

Χαρακτηριστικά

Οι έρευνες χρησιμοποιούνται σε διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών επιστημών, της έρευνας αγοράς, της ψυχολογίας και της δημόσιας υγείας, για τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις στάσεις, τις απόψεις, τις συμπεριφορές και τα χαρακτηριστικά των ανθρώπων. Τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω ερευνών συχνά αναλύονται στατιστικά για την εξαγωγή συμπερασμάτων και τη γενίκευση ενός ευρύτερου πληθυσμού.

Διαδικασία

Σχεδιασμός έρευνας: Το πρώτο βήμα στην έρευνα έρευνας είναι ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου της έρευνας. Οι ερευνητές προσδιορίζουν τους στόχους της έρευνας και αναπτύσσουν ένα σύνολο ερωτήσεων που ευθυγραμμίζονται με τους στόχους της μελέτης. Οι ερωτήσεις μπορεί να είναι κλειστού τύπου (π.χ. πολλαπλής επιλογής, κλίμακες αξιολόγησης) ή ανοικτού τύπου (π.χ. ερωτήσεις έκθεσης, απαντήσεις ελεύθερου κειμένου). Δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στη διατύπωση, τη σειρά και τη μορφή των ερωτήσεων, ώστε να διασφαλίζεται η σαφήνεια και να ελαχιστοποιείται η μεροληψία.

Δειγματοληψία: Συνήθως οι έρευνες διεξάγονται σε δείγμα ατόμων και όχι σε ολόκληρο τον πληθυσμό. Η διαδικασία επιλογής ενός αντιπροσωπευτικού δείγματος είναι ζωτικής σημασίας για την εγκυρότητα και τη δυνατότητα γενίκευσης της έρευνας. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν διάφορες τεχνικές δειγματοληψίας, όπως η τυχαία δειγματοληψία ή η στρωματοποιημένη

δειγματοληψία, για να εξασφαλιστεί ότι το δείγμα αντιπροσωπεύει τον πληθυσμό-στόχο.

Συλλογή δεδομένων: Οι έρευνες μπορούν να διεξαχθούν με διάφορες μεθόδους, όπως συνεντεύξεις πρόσωπο με πρόσωπο, τηλεφωνικές συνεντεύξεις, διαδικτυακές έρευνες ή ερωτηματολόγια σε χαρτί και μολύβι. Η επιλεγείσα μέθοδος συλλογής δεδομένων εξαρτάται από παράγοντες όπως ο πληθυσμός-στόχος, η φύση των ερωτήσεων και οι διαθέσιμοι πόροι. Οι ερευνητές πρέπει να διασφαλίζουν την εμπιστευτικότητα και την ανωνυμία για να ενθαρρύνουν τις ειλικρινείς και ακριβείς απαντήσεις.

Ανάλυση δεδομένων: Μόλις συλλεχθούν οι απαντήσεις της έρευνας, συνήθως επεξεργάζονται και αναλύονται με τη χρήση στατιστικού λογισμικού. Τα ποσοτικά δεδομένα από ερωτήσεις κλειστού τύπου μπορούν να αναλυθούν με τη χρήση περιγραφικών στατιστικών (π.χ. συχνότητες, μέσοι όροι) και επαγωγικών στατιστικών (π.χ. τεστ Χι-τετράγωνο, ανάλυση παλινδρόμησης) για τον εντοπισμό προτύπων, σχέσεων και διαφορών. Τα ποιοτικά δεδομένα από ερωτήσεις ανοικτού τύπου υποβάλλονται συχνά σε θεματική ανάλυση ή ανάλυση περιεχομένου για τον εντοπισμό επαναλαμβανόμενων θεμάτων ή μοτίβων.

Ερμηνεία και υποβολή εκθέσεων: Το τελικό βήμα περιλαμβάνει την ερμηνεία των ευρημάτων της έρευνας και την κοινοποίηση των αποτελεσμάτων. Οι ερευνητές ερμηνεύουν τα δεδομένα σε σχέση με τους στόχους της έρευνας και εξαγουν συμπεράσματα με βάση την ανάλυση. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται συνήθως με τη μορφή πινάκων, διαγραμμάτων και γραπτών περιλήψεων, που συχνά συνοδεύονται από συζητήσεις και συνέπειες για τη θεωρία, την πολιτική ή την πρακτική.

Η έρευνα μέσω ερευνών παρέχει μια δομημένη και αποτελεσματική προσέγγιση για τη συλλογή μεγάλων ποσοτήτων δεδομένων από ένα ποικίλο δείγμα. Επιτρέπει στους ερευνητές να διερευνήσουν ένα ευρύ φάσμα θεμάτων και παρέχει πολύτιμες πληροφορίες για τις απόψεις, τις συμπεριφορές και τα χαρακτηριστικά των ανθρώπων.

Το εργαλείο - Ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο είναι μια τεχνική συλλογής δεδομένων και διαμορφώνεται από ένα σύνολο γραπτών ερωτήσεων που ο ερευνητής χορηγεί ή εφαρμόζει σε πρόσωπα ή μονάδες ανάλυσης, με σκοπό να λάβει τις εμπειρικές πληροφορίες που απαιτούνται για τον προσδιορισμό των τιμών ή των αποκρίσεων των μεταβλητών που μελετώνται.

Σχεδιασμός

Το ερωτηματολόγιο, τόσο κατά το σχεδιασμό όσο και κατά την εφαρμογή του, πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα ακόλουθα βήματα:

- Καθορισμός των στόχων του ερωτηματολογίου, οι οποίοι αναφέρονται στην απόκτηση πληροφοριών για την ανάλυση του προβλήματος που αποτελεί την αιτία της έρευνας
- Προσδιορισμός των μεταβλητών που πρόκειται να ερευνηθούν, οι οποίες καθοδηγούν το είδος των πληροφοριών που πρέπει να συλλεχθούν
- Οριοθέτηση του σύμπαντος ή του υπό μελέτη πληθυσμού, όπου θα εφαρμοστεί το ερωτηματολόγιο, των μονάδων ανάλυσης ή των ατόμων που πρέπει να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο, του μεγέθους ή του τύπου του δείγματος των μονάδων ανάλυσης που επιτρέπει τον προσδιορισμό των πληροφοριών και την ποσότητά τους
- Επιλογή του τύπου του ερωτηματολογίου και της μορφής χορήγησης
- Προετοιμασία του ερωτηματολογίου ως μέσο συλλογής δεδομένων.

Προ-δοκιμή ή πιλοτική δοκιμή

- Εφαρμογή του ερωτηματολογίου ή της επιτόπιας έρευνας για τη συλλογή δεδομένων
- Κριτική και κωδικοποίηση των πληροφοριών που συλλέχθηκαν
- Σχεδιασμός της διαδικασίας και στατιστική ανάλυση των πληροφοριών που συλλέχθηκαν.

Δομή ή μέρη του ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο έχει γενικά την ακόλουθη δομή:

- Ο τίτλος καθορίζει σε ποιον απευθύνεται το ερωτηματολόγιο
- Εισαγωγή ή παρουσίαση
- Περιλήψη των στόχων του ερωτηματολογίου, του υπό μελέτη πληθυσμού, του φορέα που το συντάσσει, της ανωνυμίας και της επιστημονικής φύσης των πληροφοριών που απαιτούνται για να παρακινηθεί η συνεργασία των πληροφοροητών.

Τα στοιχεία αυτά είναι απαραίτητα κατά τη διεξαγωγή της διαδικασίας ποιοτικού ελέγχου των πληροφοριών που συλλέγονται.

Ένα τελευταίο μέρος στο οποίο θα πρέπει να προσδιορίζονται το όνομα, η διεύθυνση και το τηλέφωνο του ατόμου που συνέταξε το ερωτηματολόγιο (όταν δεν είναι αυτό -συμπληρούμενο), καθώς και οι παρατηρήσεις που το άτομο αυτό επιθυμεί να κάνει. Σε ορισμένες μελέτες, το μέρος αυτό του

ερωτηματολογίου περιλαμβάνει επίσης ερωτήσεις που πρέπει να απαντηθούν από τον υπεύθυνο της συνέντευξης σε περίπτωση που ο πληροφοριοδότης δεν μπορεί να βρεθεί. Οι ερωτήσεις αυτές μπορούν επίσης να απαντηθούν με τη συνεργασία τρίτων.

Σύστημα ερωτήσεων

Πρόκειται για ένα σύνολο ερωτήσεων που αποτελούν το σώμα του ερωτηματολογίου και μας επιτρέπουν να λάβουμε πληροφορίες για τις υπό μελέτη μεταβλητές. Για τη διατύπωσή τους ακολουθείται το ακόλουθο σχήμα:

Υποθέσεις → Μεταβλητές → Δείκτες → Ερωτήματα

Κατά συνέπεια, όλες οι ερωτήσεις που προκύπτουν από τους δείκτες αποτελούν μέρος του σώματος του ερωτηματολογίου. Με τη σειρά του, κάθε δείκτης μπορεί να οδηγήσει σε ένα σύστημα ερωτήσεων, ανάλογα με τον τύπο του υπό μελέτη πληθυσμού και τους στόχους της έρευνας. Έτσι, ένας δείκτης οδηγεί σε τρεις τύπους ερωτήσεων.

Ερώτηση φίλτρου ή προαπαιτούμενο είναι αυτό που διαφοροποιεί τις μονάδες ανάλυσης για να καθορίσει σε ποιους θα εφαρμοστεί η ερώτηση που αναζητά τα δεδομένα που αναφέρονται στον επιδιωκόμενο δείκτη. Ουσιαστική ερώτηση είναι αυτή που παρέχει πληροφορίες για τον επιδιωκόμενο δείκτη.

Η αναλυτική ερώτηση επιτρέπει τη συλλογή πιο συγκεκριμένων δεδομένων με βάση τις πιθανές απαντήσεις που δίνει ο πληροφοριοδότης από την ουσιαστική ερώτηση, επομένως, πρέπει να αναφέρεται στον δείκτη που αναζητά τα αποτελέσματα για να εμβαθύνει την ανάλυση.

Τύποι ερωτήσεων

Στο ερωτηματολόγιο, οι ερωτήσεις είναι ερεθίσματα στα οποία υποβάλλονται τα άτομα με σκοπό την απόκτηση πληροφοριών για τον προσδιορισμό της αξίας ή της απόκρισης των μεταβλητών που ερευνώνται. Υπό αυτή την έννοια, οι ερωτήσεις αποτελούν το σώμα του ερωτηματολογίου και μπορεί να είναι δύο τύπων:

Η κλειστή ή δομημένη ερώτηση: πρόκειται για την ερώτηση με εναλλακτικές απαντήσεις που παρουσιάζονται στον πληροφοριοδότη για να τις επιλέξει. Αυτός ο τύπος ερώτησης ενέχει τον κίνδυνο να μην περιλαμβάνει όλες τις πληροφορίες που μπορεί να δώσει ο ερωτώμενος, ιδίως εάν οι εναλλακτικές απαντήσεις δεν ταιριάζουν με αυτές του πληροφοριοδότη. Ακριβώς για το λόγο αυτό, ο κατάλογος των εναλλακτικών απαντήσεων θα πρέπει να

περιλαμβάνει μια απάντηση "άλλη απάντηση", με τη δυνατότητα καταγραφής αυτής της άλλης απάντησης, ώστε να δημιουργηθεί μια πηγή πληροφοριών για ανάλυση. Το κύριο πλεονέκτημα αυτού του τύπου ερώτησης είναι ότι διευκολύνει τη στατιστική διαδικασία και την ανάλυση.

Τύποι ερωτηματολογίων

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, ο τύπος της ερώτησης καθορίζει τον τύπο του ερωτηματολογίου. Αυτά μπορεί να είναι:

- Ερωτηματολόγια με κλειστές ερωτήσεις
- Ερωτηματολόγια με ανοικτές ερωτήσεις
- Μικτά ερωτηματολόγια, με συνδυασμό κλειστών και ανοικτών ερωτήσεων.

Αυτός ο τύπος ερωτηματολογίου χρησιμοποιείται περισσότερο στην κοινωνική έρευνα για τη συλλογή δεδομένων. Ωστόσο, θα μπορούσαν να γίνουν και άλλες ταξινομήσεις των ερωτηματολογίων σε σχέση με τη μορφή χορήγησης: αυτοδιαχειριζόμενα και τρίτα μέρη- ομοίως, τα ερωτηματολόγια μπορεί να είναι απλά ή προκωδικοποιημένα.

Κριτήρια για τον καθορισμό του τύπου της ερώτησης

Τα κριτήρια που καθοδηγούν κυρίως τον ερευνητή για να αποφασίσει αν μια ερώτηση θα πρέπει να είναι κλειστή ή ανοικτή είναι: το επίπεδο των λεπτομερών πληροφοριών που απαιτούνται για την ανάλυση του προβλήματος που μελετάται, η πολυπλοκότητα της πτυχής της πραγματικότητας ή του θέματος στο οποίο αναφέρεται ο δείκτης και η οποία καθιστά δύσκολη την κατηγοριοποίηση, η γνώση της πραγματικότητας που ερευνάται και η οποία κατά συνέπεια καθιστά άγνωστες τις πιθανές εναλλακτικές απαντήσεις εκ μέρους του πληροφορητή και, οι διαθέσιμοι πόροι (χρόνος και χρήμα) για την επεξεργασία των πληροφοριών που συλλέγονται.

Απαιτήσεις ή προϋποθέσεις για μια άρτια εφαρμογή

Μια καλά διατυπωμένη ερώτηση που επιτρέπει την απόκτηση των απαιτούμενων πληροφοριών πρέπει να πληροί τις ακόλουθες απαιτήσεις:

Καθολικότητα, δηλαδή ότι η ερώτηση είναι κατανοητή με τον ίδιο τρόπο για όλα τα άτομα στο σύμπαν της μελέτης ή στον πληθυσμό όπου θα εφαρμοστεί το ερωτηματολόγιο. Σε σχέση με αυτό, η ερώτηση θα πρέπει να τεθεί χρησιμοποιώντας το ίδιο λεξιλόγιο με τον υπό μελέτη πληθυσμό, και κατά την προετοιμασία θα είναι δυνατή η συμμετοχή των μελών αυτού του σύμπαντος, κάτι που συμβαίνει συνήθως κατά τη διάρκεια της πιλοτικής δοκιμής.

Σαφήνεια των εννοιών, δηλαδή, η ερώτηση πρέπει να εκφράζει με αυστηρότητα το τι πρέπει να μετρηθεί και οι όροι και οι έννοιες που περιλαμβάνονται σε αυτήν δεν πρέπει να οδηγούν σε περισσότερες από μία ερμηνείες.

Ακρίβεια, δηλαδή, κάθε ερώτηση πρέπει να αναζητά μόνο ένα στοιχείο. Δεν πρέπει να δίνει τη δυνατότητα ανάμειξης των απαντήσεων και να αποτελεί πηγή σφάλματος.

Μορφές διαχείρισης ή εφαρμογής του ερωτηματολογίου

Ο τρόπος διαχείρισης και εφαρμογής του ερωτηματολογίου εξαρτάται από τον τύπο του πληθυσμού στον οποίο θα διεξαχθεί η μελέτη, τον τύπο των ερωτήσεων που αποτελούν μέρος του ερωτηματολογίου και από τους διαθέσιμους πόρους (προσωπικό, χρόνος και χρήματα).

Υπάρχουν δύο κύριες μορφές διαχείρισης ή εφαρμογής του ερωτηματολογίου, με πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα: Ο πληροφοριοδότης είναι το άτομο που συμπληρώνει το ερωτηματολόγιο. Στην περίπτωση αυτή, το ερωτηματολόγιο αποστέλλεται και επιστρέφεται ταχυδρομικώς ή ο ίδιος ο ερευνητής το αφήνει για να το παραλάβει πίσω μετά από εύλογο χρονικό διάστημα για να το συλλέξει.

Τα κύρια πλεονεκτήματα αυτής της μορφής εφαρμογής του ερωτηματολογίου είναι ότι επιτυγχάνεται μεγαλύτερος βαθμός εμπιστοσύνης εκ μέρους του πληροφοριοδότη κατά την παροχή των απαντήσεων. Η εφαρμογή είναι λιγότερο δαπανηρή, οπότε δεν υπάρχει ανάγκη επίβλεψης των συνεντευκτών- ούτε θα είναι απαραίτητη η εκπαίδευσή τους για την εφαρμογή του εργαλείου συλλογής δεδομένων.

Τα κύρια μειονεκτήματα είναι ότι μπορεί να αναφερθεί μεγάλος βαθμός μη απάντησης χωρίς τη δυνατότητα ανάκτησης των πληροφοριών. Άλλα άτομα μπορεί να παρέμβουν στην προετοιμασία των απαντήσεων και, ως εκ τούτου, να τις διαστρεβλώσουν. Μπορεί να χαθεί το ερωτηματολόγιο ή μέρος του.

Το ερωτηματολόγιο διαχειρίζεται άμεσα με τη συνεργασία ενός συνεντευκτή, στην περίπτωση αυτή, οι άνθρωποι εκπαιδεύονται στα αποτελέσματα της εφαρμογής του ερωτηματολογίου στους πληροφοριοδότες. Πλεονεκτήματα: Το υψηλό ποσοστό μη απάντησης μπορεί να αποφευχθεί, καθώς και η χαμηλή αξιοπιστία των δεδομένων. Αποφεύγεται η απώλεια του ερωτηματολογίου. Λαμβάνει κανείς πληροφορίες σε αναμενόμενο χρονικό διάστημα.

3.2 ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ – *Luna Carpinelli*

Εισαγωγή

Οι συνεντεύξεις είναι μια μεθοδολογία ποιοτικής έρευνας που χρησιμοποιείται στις κοινωνικές επιστήμες για τη συλλογή δεδομένων και πληροφοριών υποκειμενικής φύσης μέσω άμεσου διαλόγου με τους συμμετέχοντες. Οι συνεντεύξεις επιτρέπουν στους ερευνητές να διερευνήσουν και να κατανοήσουν σε βάθος τις εμπειρίες, τις απόψεις, τις αντιλήψεις και τις προοπτικές των συμμετεχόντων σχετικά με ένα συγκεκριμένο θέμα μελέτης.

Χαρακτηριστικά

Ακολουθούν ορισμένοι ορισμοί και τύποι συνεντεύξεων που χρησιμοποιούνται συνήθως στις κοινωνικές επιστήμες:

Δομημένη συνέντευξη: Η δομημένη συνέντευξη είναι μια μορφή συνέντευξης κατά την οποία οι ερωτήσεις γίνονται με προκαθορισμένη σειρά και με σταθερή διατύπωση. Ο ερευνητής ακολουθεί έναν κατάλογο προκαθορισμένων ερωτήσεων και στοχεύει να λάβει τυποποιημένες απαντήσεις από τους συμμετέχοντες. Αυτός ο τύπος συνέντευξης χρησιμοποιείται συχνά για τη συλλογή ποσοτικών δεδομένων, π.χ. για τη διεξαγωγή δημοσκοπήσεων ή ερευνών.

Ημιδομημένη συνέντευξη: Η ημιδομημένη συνέντευξη είναι μια πιο ευέλικτη προσέγγιση κατά την οποία ο ερευνητής χρησιμοποιεί έναν κατάλογο κατευθυντήριων ερωτήσεων, αλλά έχει την ελευθερία να διερευνήσει περαιτέρω θέματα ή να ζητήσει διευκρινίσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Αυτός ο τύπος συνέντευξης επιτρέπει μεγαλύτερη αλληλεπίδραση μεταξύ του ερευνητή και του συμμετέχοντα, προωθώντας την εις βάθος κατανόηση των εμπειριών και των απόψεων των συμμετεχόντων.

Μη δομημένη ή ανοικτή συνέντευξη: Η μη δομημένη συνέντευξη είναι ένας τύπος συνέντευξης που βασίζεται σε μια ανοιχτή συζήτηση μεταξύ του ερευνητή και του συμμετέχοντα, χωρίς προκαθορισμένο κατάλογο ερωτήσεων. Ο ερευνητής παρέχει χώρο για ελεύθερη και αυθόρμητη αφήγηση από τον συμμετέχοντα, επιτρέποντας μεγαλύτερη διερεύνηση των ατομικών εμπειριών και προοπτικών.

Ομαδική συνέντευξη ή ομάδα εστίασης: Η ομαδική συνέντευξη περιλαμβάνει έναν συντονιστή που διευκολύνει μια δομημένη συζήτηση μεταξύ μιας ομάδας συμμετεχόντων. Αυτός ο τύπος συνέντευξης ενθαρρύνει την ανταλλαγή απόψεων και απόψεων εντός της ομάδας και μπορεί να είναι χρήσιμος

για τη διερεύνηση της κοινωνικής δυναμικής, των αλληλεπιδράσεων και των συλλογικών αντιλήψεων για ένα συγκεκριμένο θέμα.

Βιογραφική συνέντευξη: Η βιογραφική συνέντευξη επικεντρώνεται στις εμπειρίες ζωής των συμμετεχόντων, ενθαρρύνοντάς τους να αφηγηθούν και να προβληματιστούν σχετικά με την προσωπική τους ιστορία. Αυτός ο τύπος συνέντευξης είναι ιδιαίτερα χρήσιμος για την κατανόηση των επιρροών και των μετασχηματισμών που διαμόρφωσαν τη ζωή των συμμετεχόντων στο κοινωνικό, πολιτιστικό και οικονομικό πλαίσιο.

3.3 ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΣΕ ΟΜΑΔΑ ΕΣΤΙΑΣΗΣ – *Jolanta Klimczak*

Εισαγωγή

Η ανάπτυξη και η διάδοση αυτής της τεχνικής ήταν έργο των Αμερικανών κοινωνιολόγων Paul F. Lazarsfeld και Robert K. Merton. Τη χρησιμοποίησαν για πρώτη φορά για να ελέγξουν τον αντίκτυπο των προπαγανδιστικών μηνυμάτων κατά τη διάρκεια του Β' Παγκοσμίου Πολέμου. Στη συνέχεια, εξελίχθηκε σε μια προσέγγιση που εφαρμόζεται στις κοινωνικές επιστήμες και το μάρκετινγκ. Στην ευρωπαϊκή παράδοση, είναι γνωστή ως "ομαδική συζήτηση". Από τη δεκαετία του 1990, οι φεμινιστικές και έμφυλες κριτικές της επιστημονικής μεθοδολογίας έδωσαν έμφαση στο ανδροκεντρικό μοντέλο της κοινωνικής έρευνας. Ως αποτέλεσμα, υπήρξε επαναπροσδιορισμός της σκέψης και της έρευνας που βασίζεται στις συνεντεύξεις με ομάδες εστίασης (Focus Group Interviews - FGI), οδηγώντας σε νέες δυνατότητες για τη μέθοδο αυτή. Αυτές περιλαμβάνουν τη δημιουργία μιας σχετικά "νατουραλιστικής" έρευνας, την εξέταση του κοινωνικού πλαισίου και τη μετατόπιση της ισορροπίας ισχύος στην έρευνα. Οι συνεντεύξεις με ομάδες εστίασης έχουν επίσης αποδειχθεί χρήσιμες στην έρευνα δράσης, ιδίως για τη συμμετοχή υποεκπροσωπούμενων ομάδων, όπως οι γυναίκες που βιώνουν διατομεακές διακρίσεις. Επιπλέον, οι συνεντεύξεις με ομάδες εστίασης μπορούν να συμβάλουν στην ευαισθητοποίηση (Wilkinson 1999, σ. 237). Η τεχνική αυτή περιλαμβάνει τη βαθύτερη ανάλυση ενός φαινομένου και την αναζήτηση απαντήσεων στα ερωτήματα: Πώς είναι; Και γιατί είναι έτσι;

Χαρακτηριστικά

Η μέθοδος βασίζεται στη συζήτηση μιας ομάδας πολλών ατόμων (έξι έως εννέα άτομα, στις ΗΠΑ έως 12) διάρκειας μίας έως δύο ωρών για ένα συγκεκριμένο θέμα (ερευνητικό πρόβλημα). Η ομάδα είναι γενικά σχετικά ομοιογενής

όσον αφορά τα επιλεγμένα κριτήρια. Εξαρτάται από τα ενδιαφέροντα των ερευνητών και από το ποιον θέλουν να γνωρίσουν. Δεδομένου ότι τα μέλη της ομάδας εστίασης επιλέγονται βάσει ενός χαρακτηριστικού ή ενός συνόλου χαρακτηριστικών και όχι τυχαία, η ομαδική συνέντευξη είναι μια σκόπιμη δειγματοληψία (Σε ένα πανεπιστήμιο, αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν ακαδημαϊκούς, ερευνητές, βοηθητικό προσωπικό, ανώτατη διοίκηση, φοιτητές και εξωτερικούς ενδιαφερόμενους φορείς).

Οι συνεντεύξεις με ομάδες εστίασης είναι μια μέθοδος όπου η δυναμική της ομάδας κατά τη διάρκεια των συζητήσεων και των αλληλεπιδράσεων μεταξύ των ερωτηθέντων θεωρείται εξαιρετικά σημαντική. Οι συμμετέχοντες ενθαρρύνουν ο ένας τον άλλον να μιλήσουν, να αντιπαραβάλουν τις απόψεις τους με τις απόψεις των άλλων, να έχουν την ευκαιρία να πολεμήσουν, να δικαιολογήσουν τα επιχειρήματά τους και να επαληθεύσουν τις απόψεις τους. Μπορούν να αντιδρούν στα σχόλια των άλλων, να απευθύνονται ο ένας στον άλλο με φυσικό τρόπο, να κάνουν ερωτήσεις, να αναπτύσσουν ιδέες, να εμπνέονται, να προκαλούν μνήμες, να τροποποιούν την επικοινωνία και τις εκφράσεις, να συμπληρώνουν δηλώσεις, να ελέγχουν τη στερεοτυπική σκέψη, να διακρίνουν διαφορετικές μονάδες, να μαθαίνουν πώς να επιχειρηματολογούν και να αλλάζουν τις απόψεις τους. Αυτές οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις ευνοούν την αποκάλυψη των αναγκών, των προθέσεων, των προσδοκιών και των κοινωνικών στάσεων, συμπεριλαμβανομένων των προκαταλήψεων.

Η συζήτηση εστίασης καθοδηγείται από έναν συντονιστή (που ενεργεί επίσης ως διαμεσολαβητής), ο οποίος θα πρέπει να εξετάσει τις συνέπειες της δυναμικής της ομάδας όσον αφορά τις θετικές επιδράσεις (όπως η συνέργεια, το φαινόμενο χιονοστιβάδας, η τόνωση, η ασφάλεια και ο αυθορμητισμός), τις αρνητικές επιδράσεις (όπως η ομαδική σκέψη, η πόλωση της ομάδας, η κοινωνική περιπλάνηση, η συμβατότητα της ομάδας) και να εφαρμόσει με συνέπεια το σενάριο της μελέτης. Ο συντονιστής δεν παίρνει θέση για τα θέματα που τίθενται και δεν αξιολογεί τις απόψεις των μεμονωμένων συμμετεχόντων (υποθέτοντας ότι είναι ισοδύναμες) και αναμένεται να είναι σε θέση να ακούει με προσοχή και ενσυναίσθηση, να δείχνει ενδιαφέρον για τις απόψεις όλων των συμμετεχόντων, να μην υποδεικνύει τις εκτιμήσεις του, να είναι εξοικειωμένος με τα υπό συζήτηση θέματα, να δημιουργεί φιλική ατμόσφαιρα και να διαχειρίζεται επιδέξια και μη κατευθυντικά τη συζήτηση στην ομάδα.

Διαδικασία

Η μέθοδος εστίασης προϋποθέτει έναν μη δομημένο τρόπο απόκτησης

πληροφοριών, αλλά αυτό δεν σημαίνει μια εντελώς ελεύθερη συζήτηση. Η συνέντευξη θα πρέπει να βασίζεται σε ένα προηγουμένως αναπτυγμένο σενάριο συντονισμού πλαισίου, λαμβάνοντας υπόψη όλα τα θέματα που ενδιαφέρουν τον ερευνητή με τη μορφή ενός καταλόγου θεμάτων προς συζήτηση.

Η συνάντηση εστίασης (συνεδρία) αποτελείται από τρία μέρη. Στο πρώτο μέρος της μελέτης, ο συντονιστής θα πρέπει να καλωσορίσει τους συμμετέχοντες, να συστηθεί, να εξηγήσει το θέμα και τον σκοπό της μελέτης, να συζητήσει τους κανόνες συμμετοχής (εμπιστευτικότητα, ανωνυμία κ.λπ.), να καθορίσει τη διάρκεια της συνάντησης, να διατυπώσει τις προσδοκίες προς τους συμμετέχοντες και να λάβει γραπτή δήλωση σχετικά με τη συνειδητή απόφαση συμμετοχής. Εδώ, ο συντονιστής προετοιμάζει τους συμμετέχοντες για τη συζήτηση δημιουργώντας μια φιλική ατμόσφαιρα, θέτοντας χαλαρωτικές ερωτήσεις ή απλές εργασίες (για παράδειγμα, μπορείτε να γράψετε το όνομά σας σε ένα χαρτί;). Στο δεύτερο μέρος, ο συντονιστής προχωρά στην υποβολή ερωτήσεων σύμφωνα με ένα σενάριο που έχει αναπτυχθεί προηγουμένως. Η συζήτηση επικεντρώνεται σε διάφορα ερευνητικά ερωτήματα στρέφοντας την προσοχή σε ένα επιλεγμένο φαινόμενο και εξετάζοντάς το από πολλές οπτικές γωνίες. Ο συντονιστής διατυπώνει συγκεκριμένες, σύντομες και κατανοητές ανοικτές ερωτήσεις σχετικά με μια πτυχή (για παράδειγμα, πώς...;;, γιατί...;;, υπό ποιες συνθήκες...;;). Οι ερωτήσεις στις ομάδες εστίασης θα πρέπει να χρησιμοποιούν την τεχνική της «χοάνης» (funnel technique), δηλαδή, στην αρχή θα πρέπει να υπάρχουν ανοικτές ερωτήσεις, που θα προσεγγίζουν ένα συγκεκριμένο θέμα από μια ευρύτερη οπτική γωνία, και στη συνέχεια να προχωρούν σε λεπτομερείς ερωτήσεις σταδιακά σε επόμενα βήματα. Είναι επίσης απαραίτητο να διατυπώνονται ερωτήσεις σχετικά με τις θετικές και αρνητικές πτυχές του υπό μελέτη φαινομένου. Στο τρίτο μέρος, ο συντονιστής ελέγχει αν όλα έχουν ειπωθεί και κατανοηθεί επαρκώς και στο τέλος της συνάντησης γίνεται επιστροφή σε γενικότερα θέματα, μια σύνοψη.

Ιδανικά, θα πρέπει να προγραμματίζονται 3-5 συνεδρίες εστίασης σε ένα έργο.

Μετά τις συνεδρίες, το ηχογραφημένο υλικό μεταγράφεται. Ανάλογα με τους ερευνητικούς στόχους, η μεταγραφή περιλαμβάνει την αποθήκευση όλων όσων έχουν καταγραφεί ή μόνο όσων έχουν ουσιαστική σημασία. Η ουσία της επεξεργασίας των αποτελεσμάτων της μελέτης των ομάδων εστίασης είναι οι λέξεις και τα συμφραζόμενα στα οποία χρησιμοποιήθηκαν από

τους συμμετέχοντες, αναπαράγοντας τον τρόπο αντίληψης του φαινομένου και τη λογική του συλλογισμού τους. Τα μη λεκτικά μηνύματα χρησιμοποιούνται επίσης στην ανάλυση σε διαφορετικό βαθμό. Συχνά χρησιμοποιούμε λογισμικό ποιοτικής ανάλυσης δεδομένων σε υπολογιστή (OpenCode, Atlas, NVivo) για να αναλύσουμε το υλικό που συλλέξαμε, συνδυάζοντας μεμονωμένες δηλώσεις σε ευρύτερες νοηματικές ή κορεσμένες κατηγορίες και τις υποκατηγορίες τους. Στη συνέχεια ακολουθεί η διαδικασία σύνθεσης. Τα διατυπωμένα συμπεράσματα και οι συστάσεις αναφέρονται στις πληροφορίες που λαμβάνονται από τις ομάδες και περιορίζονται σε τυπολογικές γενικεύσεις.

Στα πλεονεκτήματα της μεθόδου συγκαταλέγονται

- η εξοικονόμηση χρόνου με την ταυτόχρονη λήψη πληροφοριών από λίγους ή και δώδεκα περίπου ανθρώπους
- ο πλούτος πληροφοριών των δεδομένων που λαμβάνονται, συμπεριλαμβανομένης της ιδιαιτερότητας της γλώσσας και των δομών επιχειρηματολογίας που χρησιμοποιούνται από τους συμμετέχοντες
- ο φιλοκοινωνικός χαρακτήρας της έρευνας, ο οποίος ευνοεί την ανάδυση πληροφοριών σε συνθήκες παρόμοιες με τη φυσική διαδικασία ανταλλαγής αλληλεπιδράσεων
- η σχετικά συμμετρική σχέση ερευνητή-υποκειμένου, εξαλείφοντας τον φορμαλισμό, αυτή η επαφή είναι τυπική για άλλες ερευνητικές μεθόδους
- ευελιξία που επιτρέπει τη διαφοροποίηση της ερευνητικής δομής στο στάδιο του σχεδιασμού του σεναρίου της ερευνητικής συνεδρίας
- δυνατότητα τροποποίησης του σεναρίου κατά τη διάρκεια της συνεδρίας και από συνεδρία σε συνεδρία
- σχετικά γρήγορα αποτελέσματα
- ευκαιρία για την ανάδυση θεμάτων που δεν είχαν συμπεριληφθεί από τον ερευνητή και ίσως δεν θα είχαν λάβει χώρα κατά τη διάρκεια μιας ατομικής συνέντευξης και,
- θετικές ομαδικές επιδράσεις που επηρεάζουν τη δυναμική της ομάδας.

Ωστόσο, θα πρέπει επίσης να θυμόμαστε τους περιορισμούς που απορρέουν από την ιδιαιτερότητα των ομάδων εστίασης ως μεθόδου, όπως

- η δυνητικά (πολύ) σημαντική επιρροή του συντονιστή στην ποιότητα των πληροφοριών που λαμβάνονται (π.χ., πολύ γενική, επιφανειακή, μη εξαντλητική, προτεινόμενη, επιβαλλόμενη) και η δυναμική της ομάδας (κακή ατμόσφαιρα, κυριαρχία ενός συμμετέχοντα, έλλειψη αίσθησης ανωνυμίας και εμπιστευτικότητας)

η διενέργεια ερμηνευτικών λαθών στη φάση της ανάλυσης των ληφθέντων δεδομένων ή ακόμη και ο υποκειμενισμός κατά την ανάπτυξη του εμπειρικού υλικού

- δυσκολίες στη συγκρότηση ομάδων εστίασης ή η χρήση εσφαλμένων κριτηρίων για την επιλογή των συμμετεχόντων
- η διατύπωση από τους συμμετέχοντες δηλωτικών απόψεων, η ενημέρωση για συναισθήματα, εμπειρίες και απόψεις, χωρίς τη δυνατότητα διάγνωσης της πραγματικής συμπεριφοράς
- η εμφάνιση αρνητικών ομαδικών επιδράσεων και η δυσκολία εκτίμησης της πραγματικής αξίας του ερευνητικού υλικού που λαμβάνεται.

Μειονεκτήματα της μεθόδου:

- η αρνητική επίδραση του συντονιστή στην πορεία της δυναμικής της ομάδας που οδηγεί σε μείωση της αξίας του λαμβανόμενου υλικού
- η πιθανότητα να ληφθούν δεδομένα που προτείνονται από τον συντονιστή ή τον κυρίαρχο συμμετέχοντα
- η πραγματοποίηση ερμηνευτικών λαθών στη φάση της ανάλυσης των λαμβανόμενων δεδομένων
- η υποκειμενικότητα του αναλυτή που αναπτύσσει το εμπειρικό υλικό
- η έλλειψη δυνατότητας διασφάλισης της εμπιστευτικότητας από τους συμμετέχοντες στη συνεδρία
- η έλλειψη ανωνυμίας, η οποία μπορεί να παραποιήσει τις δηλώσεις των συμμετεχόντων, δυσκολίες με την ολοκλήρωση των ομάδων εστίασης
- χρήση ακατάλληλων παραμέτρων πρόσληψης των συμμετεχόντων
- διατύπωση από τους συμμετέχοντες δηλωτικών απόψεων που δεν αντικατοπτρίζονται στην πραγματική τους συμπεριφορά
- έλλειψη προγνωστικών ιδιοτήτων
- η έρευνα FGI είναι περισσότερο χρήσιμη για την απόκτηση πληροφοριών σχετικά με τις εμπειρίες, τα συναισθήματα και τις απόψεις των συζητητών παρά για την πρόβλεψη της μελλοντικής τους συμπεριφοράς
- εμφάνιση πολλαπλών επικαλυπτόμενων αρνητικών ομαδικών επιδράσεων και αδυναμία εκτίμησης της πραγματικής αξίας σε αυτό το πλαίσιο των πληροφοριών που λαμβάνονται.

Εφαρμογή στην έρευνα για το φύλο/την ποικιλομορφία

Η φύση της έρευνας αποσκοπεί στην απόκτηση πληροφοριών σε ένα περιβάλλον κοντά στη φυσική διαδικασία αλληλεπίδρασης, η οποία στην περίπτωση των θεμάτων φύλου/διαφορετικότητας ευνοεί το άνοιγμα και την

ειλικρίνεια. Η σχετικά συμμετρική σχέση ερευνητή-υποκειμένου εξαλείφει τον φερεαλισμό που χαρακτηρίζει άλλες ερευνητικές μεθόδους, επιτρέπει την τροποποίηση του σεναρίου κατά τη διάρκεια και από συνεδρία σε συνεδρία, και εντοπίζει ζητήματα που ο ερευνητής δεν έλαβε υπόψη του και μπορεί να μην είχαν εμφανιστεί σε μια ατομική συνέντευξη ή έρευνα. Η μέθοδος είναι επωφελής στη μελέτη ατόμων από ευαίσθητες ομάδες (όπως ηλικιωμένες γυναίκες, lgbtq+) και ευαίσθητων θεμάτων (όπως η βία, διακρίσεις). Το θετικό αποτέλεσμα των δυναμικών ομαδικών διαδικασιών είναι η αυξημένη ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου και η ενδυνάμωση των συμμετεχόντων και του ερευνητή.

Αναφορές

• Lisek-Michalska, J., (2013). *Badania fokusowe. Problemy metodologiczne i etyczne*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego [Focus research. Methodological and ethical problems. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego], <https://dspace.uni.lodz.pl/bitstream/handle/11089/31412/Lisek->

• Łobocki Ł., (2005). *Zogniskowane wywiady grupowe jako metoda badawcza w polityce społecznej na przykładzie badań nad migracjami międzynarodowymi, Problemy Polityki Społecznej (Focus group interviews as a research method in social policy on the example of research on international migration, Problems of Social Policy)*, 2005; 8:161–176

<http://www.problemypolitykispolecznej.pl/Zogniskowane-wywiady-grupowe-jako-metoda-nbadawcza-w-polityce-spoecznej-na-przykladzie,123469,0,1.html>

• Wilkinson, S., (1999). *Focus Groups. A Feminist Metod. Psychology of Women Quarterly*, 23, 221-244.

<https://thetory.is/pl/journal/badania-fokusowe-grupy-fokusowe/>

Συνιστώμενες Πηγές

• <https://www.nngroup.com/articles/focus-groups/>

• <https://www.userinterviews.com/ux-research-field-guide-chapter/focus-groups>

• <https://www.usability.gov/how-to-and-tools/methods/focus-groups.html>

• STEM, International Journal of Advanced Culture Technology Vol.8 No.3 280-284 (2020), DOI <https://doi.org/10.17703/IJACT.2020.8.3.280>

3.4 ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ – Άντρη Χριστοφόρου

Εισαγωγή

Η μελέτη περίπτωσης μπορεί να εννοηθεί ως μια μέθοδος που χρησιμοποιείται για τη συστηματική συλλογή πληροφοριών σχετικά με μια συγκεκριμένη περίπτωση. Η περίπτωση μπορεί να είναι ένα άτομο, μια ομάδα, ένα κοινωνικό περιβάλλον ή ένα γεγονός, μεταξύ άλλων. Στόχος της προσέγγισης της μελέτης περίπτωσης είναι να ενισχύσουμε την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο λειτουργεί η μονάδα της ανάλυσής μας.

Χαρακτηριστικά

Η προσέγγιση της μελέτης περίπτωσης εμπίπτει στην "κοινωνική κονστрукτιβιστική" προοπτική των κοινωνικών επιστημών. Η βασική της υπόθεση είναι ότι η "κοινωνική πραγματικότητα" δημιουργείται μέσω της κοινωνικής αλληλεπίδρασης κοινωνικοπολιτισμικών, ιστορικών και πολιτικών πλαισίων.

Συνολικά, η προσέγγιση της μελέτης περίπτωσης ευνοεί τη διεξοδική διερεύνηση και όχι την απλή περιγραφή. Ως εκ τούτου, χρησιμοποιούνται συνήθως πολλαπλές ερευνητικές μέθοδοι και πηγές δεδομένων, όπως παρατήρηση, συνεντεύξεις, ανάλυση εγγράφων ή οποιαδήποτε άλλη μέθοδος που θα απέδιδε πλούσια και λεπτομερή δεδομένα. Οι ακριβείς μέθοδοι που θα χρησιμοποιηθούν σε μια συγκεκριμένη μελέτη περίπτωσης εξαρτώνται από μια σειρά παραγόντων όπως ο σκοπός της μελέτης, η διαθεσιμότητα των πόρων, το επιστημονικό υπόβαθρο, καθώς και η ίδια η υπόθεση.

Το σημαντικότερο πλεονέκτημα των μελετών περίπτωσης είναι ότι επιτρέπουν την εις βάθος ανάλυση των περιπτώσεων, ενώ παράλληλα αντιπροσωπεύουν την οπτική γωνία των υποκειμένων.

Διαδικασία

Αν και η διαδικασία ποικίλλει ανάλογα με το πλαίσιο της έρευνας και το θεωρητικό πλαίσιο, η μέθοδος περιλαμβάνει συνήθως τα ακόλουθα βήματα:

Ορισμός των ερευνητικών ερωτημάτων: Τα ερωτήματα αυτά θα πρέπει να καθοδηγούν την επιλογή της υπόθεσης προς διερεύνηση, καθώς και τον τύπο της ανάλυσης,

Επιλογή της περίπτωσης: Προσδιορισμός πιθανών περιπτώσεων που είναι σχετικές με το θέμα και αιτιολόγηση της/των επιλεγείσας περίπτωσης/ων,

Απόφαση σχετικά με τον ερευνητικό σχεδιασμό, συμπεριλαμβανομένων των μεθόδων συλλογής δεδομένων,

Συλλογή δεδομένων: Συνιστάται η τριγωνοποίηση (χρήση πολλαπλών πηγών δεδομένων) για να διασφαλιστεί η εγκυρότητα και η αξιοπιστία,

Ανάλυση δεδομένων: Πραγματοποιείται σύμφωνα με τις μεθόδους συλλογής δεδομένων που χρησιμοποιήθηκαν,

Ερμηνεία και ανάλυση: Αντιμετώπιση ερευνητικών ερωτημάτων, συμπεράσματα, επιπτώσεις.

Εφαρμογή στην έρευνα για το φύλο/την ποικιλομορφία

Οι μελέτες περίπτωσης για την ισότητα των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο μπορούν να προσφέρουν πολύτιμες γνώσεις που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη διάγνωση μιας υφιστάμενης κατάστασης, καθώς και για την παρακολούθηση και αξιολόγηση πρωτοβουλιών που αποσκοπούν στην ισότητα των φύλων. Η περίπτωση μπορεί να είναι ένα συγκεκριμένο τμήμα, μια ομάδα ακαδημαϊκών, μια πολιτική, μια πρωτοβουλία, ένα πρόγραμμα σπουδών, ένα ερευνητικό έργο, μια σειρά εκπαιδύσεων κλπ. Παραδείγματα μελετών περίπτωσης που έχουν διεξαχθεί στον τομέα αυτό περιλαμβάνουν την περίπτωση μιας σχολής Φυσικής σε ένα Σουηδικό πανεπιστήμιο (Viefers et al., 2006), τις εμπειρίες των γυναικών ακαδημαϊκών διευθυντών σε ένα Αυστραλιανό πανεπιστήμιο (Kloot, 2004), την περίπτωση της οργανωτικής αντίστασης στην ισότητα των φύλων σε ένα Ιρλανδικό πανεπιστήμιο (Hodgins et al., 2022) και τις εμπειρίες του προσωπικού και των φοιτητών/τριών σε σχέση με την σεξουαλική παρενόχληση σε ένα πανεπιστήμιο του Ηνωμένου Βασιλείου (McCarry & Jones, 2021). Πολλαπλές περιπτώσεις μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για μια συγκριτική ανάλυση (π.χ. Nielsen, 2016).

Αναφορές

- Berg, B. L., & Lune, H. (2017). *Qualitative research methods for the social sciences*, (9th ed.) Pearson.
- Hodgins, M., O'Connor, P. and Buckley, L.-A. (2022). *Institutional Change and Organisational Resistance to Gender Equality in Higher Education: An Irish Case Study*. *Administrative Sciences*, 12(2), p.59. doi:10.3390/admsci12020059.
- Kloot, L. (2004). *Women and leadership in universities: a case study of women academic managers*. *International Journal of Public Sector Management*, 17(6), pp.470–485. doi: 10.1108/09513550410554760.
- McCarry, M. and Jones, C. (2021). *The equality paradox: sexual harassment*

and gender inequality in a UK university. *Journal of Gender Studies*, 31(8), 1–13. doi:10.1080/09589236.2021.2007471.

• Nielsen, M.W. (2016). *Scandinavian Approaches to Gender Equality in Academia: A Comparative Study*. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 61(3), 295–318. doi: 10.1080/00313831.2016.1147066.

• Somekh B. & Lewin C. (2005). *Research methods in the social sciences*. SAGE Publications.

• Viefers, S.F., Christie, M.F. and Ferdos, F. (2006). *Gender equity in higher education: why and how? A case study of gender issues in a science faculty*. *European Journal of Engineering Education*, 31(1), 15–22. doi:10.1080/03043790500429948.

Συνιστώμενες Πηγές

• Lewis-Beck, M. S., Bryman, A., & Liao, T. F. (Eds.) (2004). *The SAGE encyclopedia of social science research methods*. (Vols. 1-3). SAGE Publications.

3.5 ΕΡΕΥΝΑ ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟΥ – Άντρη Χριστοφόρου

Εισαγωγή

Η έρευνα ημερολογίου είναι μια αποτελεσματική μέθοδος για τη συλλογή δεδομένων σε τακτική βάση απευθείας από τους συμμετέχοντες. Χρησιμοποιώντας ως ερευνητικά εργαλεία, τα ημερολόγια προσφέρουν στους ερευνητές βαθιά γνώση των εμπειριών, των συμπεριφορών, των σκέψεων και των ερμηνειών των συμμετεχόντων σχετικά με το θέμα που τους ενδιαφέρει. Παρόλο που η έρευνα ημερολογίου μπορεί να φιλοξενήσει τόσο ποσοτικές (π.χ. δομημένες, σταθερές απαντήσεις και λίστες ελέγχου) όσο και ποιοτικές (π.χ. ανοικτές υποδείξεις) προσεγγίσεις, καθώς και μικτές μεθόδους, η πιο συνηθισμένη μορφή της έρευνας ημερολογίου είναι η ποιοτική μέθοδος ημερολογίου.

Χαρακτηριστικά

Οι ποιοτικές μέθοδοι ημερολογίου περιλαμβάνουν ποικίλες μορφές, όπως χειρόγραφα, ηλεκτρονικά, οπτικά, ηχητικά, βίντεο και διαδικτυακά ημερολόγια. Οι μέθοδοι συλλογής δεδομένων περιλαμβάνουν συνήθως ερωτήσεις ανοικτού τύπου ή προτροπές, όπου οι συμμετέχοντες μπορούν να εκφράσουν τις απόψεις τους σε μη δομημένη μορφή.

Αυτό το είδος έρευνας παρουσιάζει πολλά πλεονεκτήματα, όπως η συλλογή εμπειριών από τη σκοπία των ίδιων των συμμετεχόντων χωρίς την παρέμβαση των ερευνητών, η παροχή λεπτομερειών που αφορούν το συγκεκριμένο πλαίσιο και προσφέρουν μια ολιστική κατανόηση του θέματος, η ευαισθησία των δεδομένων ως προς το χρόνο (δηλαδή, τα δεδομένα βασίζονται σε τρέχοντα γεγονότα και όχι σε αναδρομικές ερμηνείες) και η συλλογή ευαίσθητων πληροφοριών με μη παρεμβατικό τρόπο.

Είναι σύνηθες για τους ερευνητές να συμπληρώνουν τα δεδομένα του ημερολογίου με συνεντεύξεις των συμμετεχόντων για να αντιμετωπίσουν ελλείψεις πληροφορίες ή να ζητήσουν περαιτέρω διευκρινίσεις. Τα δεδομένα που συλλέγονται μέσω των ημερολογίων αναλύονται συνήθως μέσω θεματικών αναλύσεων ή/και αναλύσεων περιεχομένου.

Διαδικασία

Η μέθοδος περιλαμβάνει συνήθως τα ακόλουθα βήματα:

Διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων,

Σχεδιασμός και προγραμματισμός της μελέτης, συμπεριλαμβανομένης της επιλογής του πληθυσμού και του δείγματος (π.χ. αριθμός και χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων), καθώς και αποφάσεις σχετικά με τη μορφή του ημερολογίου,

Πρόσληψη συμμετεχόντων και συγκατάθεση μετά από ενημέρωση,

Παροχή σαφών κατευθυντήριων γραμμών στους συμμετέχοντες (π.χ. τι θα πρέπει να περιλαμβάνουν οι συμμετέχοντες στις ημερολογιακές τους εγγραφές, τη συχνότητα και τη διάρκεια των ημερολογιακών εγγραφών),

Συλλογή δεδομένων: Τακτική επικοινωνία μεταξύ των ερευνητών και των συμμετεχόντων, παρακολούθηση της διαδικασίας, παρακολούθηση των συνεντεύξεων αν χρειαστεί,

Ανάλυση δεδομένων,

Ερμηνεία και ανάλυση: Αντιμετώπιση ερευνητικών ερωτημάτων, συμπεράσματα, επιπτώσεις.

Εφαρμογή στην έρευνα για το φύλο/την ποικιλομορφία

Η έρευνα ημερολογίου είναι μια αποτελεσματική μέθοδος για την απόκτηση γνώσης, ιδίως σε ευαίσθητα θέματα, από την οπτική γωνία των συμμετεχόντων. Μπορεί να αξιοποιηθεί για θέματα που αφορούν όλες τις πτυχές της ισότητας των φύλων και της πολυμορφίας στον ακαδημαϊκό χώρο, αν και θα πρέπει να ληφθεί υπόψη η οργανωτική ετοιμότητα να ασχοληθεί με τα δυνητικά ευαίσθητα ερευνητικά ευρήματα και να προχωρήσει σε παρεμβάσεις.

Οι μελέτες ημερολογίου είναι ιδιαίτερα χρήσιμες για τη διάγνωση μιας υφιστάμενης κατάστασης. Η έρευνα της Plowman (2010), για παράδειγμα, διερευνήσε τους κανόνες και τις πρακτικές των φύλων στο πλαίσιο της οργανωτικής κουλτούρας ζητώντας από τους εργαζόμενους να τηρούν ημερολόγια που να ανατακλούν τις πτυχές που σχετίζονται με το φύλο στο χώρο εργασίας τους. Παρομοίως, οι Swim κ.ά. (2001) αξιοποίησαν τα ευρήματα τριών μελετών καθημερινών ημερολογίων για να διερευνήσουν τη συχνότητα, τη φύση και την επίδραση του καθημερινού σεξισμού σε φοιτητές πανεπιστημίου. Τέλος, η έρευνα ημερολογίου μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί για την παρακολούθηση και αξιολόγηση θεσμικών διαδικασιών, πολιτικών και παρεμβάσεων για την ενίσχυση της ισότητας, της πολυμορφίας και της συμμετοχικότητας.

Αναφορές

- Hyers, L.L. (2018). *Diary Methods: Understanding Qualitative Research*. Oxford University Press.
- Lischetzke, T. (2014). *Daily Diary Methodology*. In: Michalos, A.C. (eds) *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_657
- Plowman, P.J. (2010). The diary project: revealing the gendered organisation. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 5(1), pp.28–46. <https://doi.org/10.1108/17465641011042017>
- Swim, J.K., Hyers, L.L., Cohen, L.L. and Ferguson, M.J. (2001). Everyday Sexism: Evidence for Its Incidence, Nature, and Psychological Impact from Three Daily Diary Studies. *Journal of Social Issues*, 57(1), 31–53. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00200>
- Unterhitzenberger, C. and Lawrence, K. (2022). Diary method in project studies. *Project Leadership and Society*, 3, p.100054. doi: <https://doi.org/10.1016/j.plas.2022.100054>
- Gilbert, N. (1993). Social Research Update 2: Using diaries in social research. Available at: <https://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU2.html>.

Συνιστώμενες Πηγές

- Lewis-Beck, M.S., Bryman, A. and Liao, T.F. (2004). *The SAGE encyclopedia of social science research methods*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.

3.6 ΓΚΡΙΖΑ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – Janet Mifsud

Εισαγωγή

Ο όρος γκρίζα βιβλιογραφία χρησιμοποιείται για να περιγράψει ένα τεράστιο φάσμα διαφόρων τύπων πληροφοριών που συνήθως δεν περιλαμβάνονται σε βιβλιογραφίες, βιβλιογραφικές βάσεις δεδομένων ή υπηρεσίες επιστημονικής περίληψης και καταχώρησης σε ευρετήρια, δεδομένου ότι δεν εκτυπώνονται ούτε διανέμονται μέσω των συνήθων εκδοτικών καναλιών.

Χαρακτηριστικά

Αυτή η γκρίζα βιβλιογραφία περιλαμβάνει συνήθως υλικό από ερευνητικές εκθέσεις ή ενημερωτικά δελτία, συνεντεύξεις, έγγραφα εργασίας, διατριβές, λευκές βίβλους, το Διαδίκτυο, όπως λίστες συζητήσεων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, υλικό από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, όπως tweets, wikis, φόρουμ συζητήσεων, blogs, podcasts κ.λπ., κατευθυντήριες γραμμές, έγγραφα πολιτικής και εκθέσεις αγοράς, τεχνικές εκθέσεις που παράγονται από κυβερνητικές υπηρεσίες, ακαδημαϊκούς, επιχειρήσεις και βιομηχανίες. Αυτό το υλικό μπορεί να αναζητηθεί χρησιμοποιώντας ορισμένες τυποποιημένες βιβλιογραφικές υπηρεσίες στο διαδίκτυο (όπως το Dissertation Abstracts), άλλες χειροκίνητα μέσω δικτυακών τόπων.

Διαδικασία

Παρόλο που το υλικό αυτό μπορεί να μην δημοσιευτεί ποτέ σε επιστημονικό περιοδικό με κριτές, μπορεί να θεωρηθεί από ορισμένους ως σημαντική ερευνητική πηγή, καθώς αποφεύγεται η πιθανή προκατάληψη της έρευνας μόνο για εργασίες με στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα, δεδομένου ότι οι εν λόγω εκδότες μπορεί να έχουν μια πιο βασισμένη στο κέρδος εκδοτική στρατηγική. Επιπλέον, με την επίσημα δημοσιευμένη ερευνητική βιβλιογραφία, αυτή μπορεί να είναι διαθέσιμη μόνο μερικές φορές μετά από μια μακρά διαδικασία αξιολόγησης από ομοτίμους και εκδοτική διαδικασία δημοσίευσης, ενώ η γκρίζα βιβλιογραφία μπορεί να είναι πιο πρόσφατη και να παρέχει πληροφορίες σχετικά με την αναδυόμενη έρευνα. Επιπλέον, οι πηγές της γκρίζας βιβλιογραφίας μπορεί να είναι πιο ποικίλες, δημιουργικές και καινοτόμες, δεδομένου ότι οι καθιερωμένοι εμπορικοί εκδότες μπορεί να έχουν πιο συντηρητικό και παραδοσιακό περιεχόμενο.

Εφαρμογή στην έρευνα για το φύλο/την ποικιλομορφία

Οι ερευνητές θα πρέπει να γνωρίζουν ότι οι πηγές γκρίζας βιβλιογραφίας μπορεί να διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό ως προς την ποιότητα, δεδομένου ότι δεν υπάρχει αξιολόγηση από ομοτίμους, και, ως εκ τούτου, μπορεί να

υπάρχει εγγενής προκατάληψη στις παρεχόμενες πληροφορίες. Οι ερευνητές που χρησιμοποιούν γκρίζα βιβλιογραφία πρέπει να μάθουν πώς να χρησιμοποιούν την προσωπική τους πείρα, την κρίση και τις ικανότητες κριτικής σκέψης προκειμένου να αξιολογούν σωστά αυτού του είδους τις πληροφορίες. Πρέπει επίσης να αναπτύξουν κατάλληλα επιχειρήματα προκειμένου να είναι σε θέση να αξιολογήσουν σωστά κατά πόσον το υλικό σε τέτοιες πηγές έχει την απαραίτητη ποιότητα, αξιοπιστία και πιθανή μεροληψία ώστε να θεωρείται άξιο αναφοράς.

Επιπλέον, δεδομένου ότι η γκρίζα βιβλιογραφία δεν δημοσιεύεται επίσημα και πολύ συχνά βρίσκεται μόνο στο Διαδίκτυο, μπορεί να είναι δύσκολο να προσδιοριστεί ο συγγραφέας, μερικές φορές ακόμη και η ακριβής ημερομηνία κατά την οποία γράφτηκε το υλικό, καθώς και η ακριβής πηγή των δεδομένων και των πληροφοριών που αναφέρονται. Οι ερευνητές που χρησιμοποιούν γκρίζα βιβλιογραφία θα πρέπει να αξιολογούν και να εξετάζουν προσεκτικά τον ακριβή στόχο της αναζήτησης και το είδος των πληροφοριών που χρειάζονται, προκειμένου να διασφαλίσουν ότι η αναζήτηση σε τέτοια βιβλιογραφία είναι κατάλληλα στοχευμένη. Αυτό ισχύει ακόμη περισσότερο, δεδομένου ότι μέρος του υλικού αυτού μπορεί να είναι δυσεύρετο και μπορεί να υπάρχει πολύ υλικό, το οποίο μερικές φορές παρέχει αντικρουόμενες πληροφορίες και παρέχεται με ανοργάνωτο τρόπο. Το ξεσκαρτάρισμα της γκρίζας βιβλιογραφίας, καθώς και ο εντοπισμός των ζητούμενων πληροφοριών μπορεί να είναι μια σημαντική χρονοβόρα εργασία, δεδομένου ότι μπορεί να απαιτηθεί η χειροκίνητη αναζήτηση υλικού όπως ιστολόγια, εκθέσεις εφημερίδων, πρακτικά συνεδρίων, επικοινωνία με ερευνητές που δεν θα είναι κατάλληλα καταχωρημένα σε ευρετήρια. Αυτό έχει εφαρμογή στην έρευνα για το φύλο/την ποικιλομορφία, δεδομένου ότι υπάρχουν πολλά ανεπίσημα στοιχεία στην γκρίζα βιβλιογραφία σχετικά με το φύλο και την ποικιλομορφία, τα οποία, αν βρεθούν, μπορούν να παράσχουν βασικά στοιχεία για την καθιέρωση περαιτέρω έρευνας στον τομέα αυτό.

Η αναζήτηση στη βιβλιογραφία αυτή μπορεί να διευκολυνθεί με τη χρήση εξειδικευμένων κέντρων τεκμηρίωσης, όπως το διεθνές διαβιβλιοθηκονομικό σύστημα OCLC στις ΗΠΑ και η Βρετανική Βιβλιοθήκη στο Ηνωμένο Βασίλειο. Οι βιβλιοθηκονόμοι μπορούν να αποτελέσουν εξαιρετική πηγή γνώσης της εν λόγω βιβλιογραφίας και αυτό το είδος εμπειρογνωμοσύνης αναπτύσσεται σε ειδικότητα.

Αναφορές

- *Management and Use of Grey Literature in Special Libraries*. Available from: https://www.researchgate.net/publication/346189736_Management_and_Use_of_Grey_Literature_in_Special_Libraries [accessed Feb 08 2023]

- Third International Conference on Grey Literature in 1997, (ICGL Luxembourg definition, 1997 - Expanded in New York, 2004).

Συνιστώμενες Πηγές

(παραδείγματα πηγών χρήσιμων για τη διεύρυνση των γνώσεων)

- *Grey literature: What i is Grey Literature?*, Monash University
<https://guides.lib.monash.edu/grey-literature/whatisgreyliterature>

- *What is gray literature? How do I search for it?* John Hopkins University
<https://welch.jhmi.edu/get-help/what-gray-literature-how-do-i-search-it>

- Marsolek, W., Farrell, S.L., Kelly, J.A. & Cooper, K. Grey literature - Advocating for diverse voices, increased use, improved access, and preservation. *College and Research Libraries News*, Vol 82, No 2 (2021)
<https://crln.acrl.org/index.php/crlnews/article/view/24807/32644>

3.7 ΣΧΕΔΙΑΣΤΙΚΗ ΣΚΕΨΗ – *Roderick Vassallo*

Εισαγωγή

Η σχεδιαστική σκέψη είναι μια ανθρωποκεντρική προσέγγιση στην επίλυση προβλημάτων που περιλαμβάνει ενσυναίσθηση, πειραματισμό και διαδικασίες βήμα προς βήμα. Χρησιμοποιείται για την κατανόηση των αναγκών και των απόψεων των ανθρώπων για τους οποίους σχεδιάζεται ένα προϊόν/υπηρεσία και για την εξεύρεση δημιουργικών λύσεων που να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις αυτές.

Χαρακτηριστικά

Η σχεδιαστική σκέψη ενθαρρύνει μια μη γραμμική και ευέλικτη προσέγγιση στην επίλυση προβλημάτων και μπορεί να εφαρμοστεί σε ένα ευρύ φάσμα κλάδων και καταστάσεων. Έχει χρησιμοποιηθεί στο σχεδιασμό προϊόντων, σχεδιασμό υπηρεσιών και αστικό σχεδιασμό μεταξύ άλλων. Ο στόχος της σχεδιαστικής σκέψης είναι η δημιουργία καινοτόμων λύσεων με επίκεντρο τον χρήστη που ανταποκρίνονται στις ανάγκες του πραγματικού κόσμου.

Η σχεδιαστική σκέψη μπορεί να εφαρμοστεί σε διάφορους τομείς, όπως

η υγειονομική περίθαλψη και η χρηματοδότηση. Στην υγειονομική περίθαλψη, η σχεδιαστική σκέψη αποσκοπεί στη βελτίωση της εμπειρίας των ασθενών με την κατανόηση των αναγκών τους και τη δημιουργία χώρων στα νοσοκομεία με επίκεντρο τον χρήστη. Η προσέγγιση αυτή αποσκοπεί στη μείωση του άγχους των ασθενών και στην αύξηση της συνολικής ικανοποίησης. Στον χρηματοπιστωτικό τομέα, η σχεδιαστική σκέψη χρησιμοποιείται για τη βελτίωση της εμπειρίας των πελατών της ηλεκτρονικής τραπεζικής. Με την ενσυναίσθηση των πελατών και τον εντοπισμό των περιορισμών των υφιστάμενων πλατφορμών, η σχεδιαστική σκέψη επιτρέπει τον επανασχεδιασμό και την εισαγωγή νέων χαρακτηριστικών που βελτιώνουν τη χρηστικότητα και την αποτελεσματικότητα. Τελικά, αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της ικανοποίησης των πελατών και της χρήσης της πλατφόρμας.

Διαδικασία

Η μέθοδος περιλαμβάνει συνήθως τα ακόλουθα βήματα:

1. Ενσυναίσθηση: Κατανοήστε το πρόβλημα από τη σκοπιά του χρήστη, διεξάγοντας έρευνα και συλλέγοντας πληροφορίες. Αυτό το βήμα είναι ζωτικής σημασίας, καθώς αποτελεί τη βάση για όλα τα επόμενα βήματα. Η κατανόηση των αναγκών, των επιθυμιών και των σημείων πόνου του χρήστη είναι απαραίτητη για να μπορέσετε να σχεδιάσετε μια λύση που να είναι σχετική και χρήσιμη για τον χρήστη.

2. Ορισμός: Διατυπώστε με σαφήνεια το πρόβλημα και εντοπίστε τις βασικές ευκαιρίες για καινοτομία και πρωτότυπες λύσεις. Αυτό το βήμα βοηθά στην εστίαση στις πιο σημαντικές πτυχές του προβλήματος και στη δημιουργία μιας σαφούς δήλωσης του προβλήματος που μπορεί να καθοδηγήσει τη διαδικασία σχεδιασμού.

3. Παραγωγή ιδεών: Δημιουργήστε ένα ευρύ φάσμα ιδεών και πιθανών λύσεων μέσω καταιγισμού ιδεών και άλλων δημιουργικών τεχνικών. Αυτό το βήμα αφορά τη δημιουργία όσο το δυνατόν περισσότερων πιθανών λύσεων, χωρίς να τις κρίνετε ή να τις φιλτράρετε υπερβολικά. Ο στόχος είναι να έχετε ένα ευρύ φάσμα επιλογών για να διαλέξετε.

4. Πρωτότυπο: Δημιουργήστε μια αναπαράσταση μιας ή περισσότερων από τις καλύτερες και κρίσιμες ιδέες. Αυτό το βήμα αφορά τη λήψη μιας ή περισσότερων από τις ιδέες που δημιουργήθηκαν στο προηγούμενο βήμα και τη δημιουργία μιας απτής αναπαράστασής τους. Αυτό μπορεί να είναι ένα φυσικό μοντέλο, ένα χάρτινο πρωτότυπο ή ένα ψηφιακό πρωτότυπο.

5. Δοκιμή: Συγκεντρώστε ανατροφοδότηση σχετικά με το πρωτότυπο και χρησιμοποιήστε την για την περαιτέρω ανάπτυξη. Αυτό το βήμα είναι ζωτικής σημασίας για την επικύρωση των υποθέσεων που έγιναν στα προηγούμενα βήματα και για τη συλλογή ανατροφοδότησης από πραγματικούς χρήστες. Η ανατροφοδότηση αυτή χρησιμοποιείται στη συνέχεια για την επανάληψη του σχεδιασμού και τη βελτίωσή του.

Εφαρμογή στην έρευνα για το φύλο/την ποικιλομορφία

Η σχεδιαστική σκέψη μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη σύνταξη και την εισαγωγή ενός σχεδίου για την ισότητα των φύλων σε ένα πανεπιστημιακό ίδρυμα ακολουθώντας τα εξής βήματα:

1. Ενσυναίσθηση: Κατανοήστε την τρέχουσα κατάσταση ενός συγκεκριμένου πανεπιστημίου και τις ανάγκες των εμπλεκόμενων φορέων. Αυτό περιλαμβάνει τη διεξαγωγή έρευνας εντός του ιδρύματος και τη συλλογή πληροφοριών από φοιτητές, καθηγητές, προσωπικό και διοικητικούς υπαλλήλους για την κατανόηση της τρέχουσας κατάστασης της ισότητας των φύλων στο πανεπιστήμιο. Η έρευνα αυτή μπορεί να περιλαμβάνει συνεντεύξεις, διαδικτυακές έρευνες, ομάδες εστίασης και άλλες μεθόδους για τη συλλογή δεδομένων σχετικά με τις εμπειρίες και τις αντιλήψεις διαφόρων ομάδων.

2. Ορισμός: Διατυπώστε με σαφήνεια το πρόβλημα και προσδιορίστε τις βασικές ευκαιρίες βελτίωσης σύμφωνα με τους επίσημους φορείς. Αυτό το βήμα θα βοηθήσει στον καθορισμό του πεδίου εφαρμογής του σχεδίου για την ισότητα των φύλων και στον εντοπισμό συγκεκριμένων τομέων στους οποίους το πανεπιστήμιο πρέπει να εστιάσει τις προσπάθειές του. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει θέματα όπως η υποεκπροσώπηση ενός φύλου σε ορισμένους τομείς σπουδών ή η έλλειψη υποστήριξης των εργαζόμενων γονέων κατά τη διάρκεια των σπουδών τους στο πανεπιστήμιο.

3. Παραγωγή ιδεών: Δημιουργήστε ένα ευρύ φάσμα ιδεών. Αυτό το βήμα περιλαμβάνει καταιγισμό ιδεών και άλλες δημιουργικές τεχνικές για τη δημιουργία μιας ποικιλίας πιθανών λύσεων στα προβλήματα που έχουν εντοπιστεί. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει ιδέες για πολιτικές, προγράμματα και πρωτοβουλίες που μπορούν να υποστηρίξουν την ισότητα των φύλων στο πανεπιστήμιο.

4. Πρωτότυπο: Δημιουργία ενός σχεδίου του σχεδίου ισότητας των φύλων. Αυτό το βήμα θα περιλαμβάνει τη λήψη των καλύτερων ιδεών που έχουν παραχθεί και τη δημιουργία ενός σχεδίου που θα λάβει το πανεπιστήμιο για την προώθηση της ισότητας των φύλων.

5. Δοκιμή: Συγκεντρώστε ανατροφοδότηση σχετικά με το σχέδιο σχεδίου για την ισότητα των φύλων εντός του ιδρύματος και των ενδιαφερομένων μερών και χρησιμοποιήστε την για την περαιτέρω ανάπτυξη του.

Εφαρμογή στην έρευνα για το φύλο/την ποικιλομορφία

Η σχεδιαστική σκέψη εξασφαλίζει μια ολοκληρωμένη και επικεντρωμένη στον χρήστη ανάπτυξη του σχεδίου για την ισότητα των φύλων στο πανεπιστήμιο. Η συμμετοχή των ενδιαφερομένων προάγει τη δέσμευση και την υποστήριξη, που είναι απαραίτητες για την επιτυχία του σχεδίου στην προώθηση της ισότητας των φύλων.

Αναφορές

- *Design Thinking for Educators* [IDEO] [Online]

Available at: <https://www.ideo.com/post/design-thinking-for-educators>
[Accessed: 20 June 2023]

- Harvard Business Review [HBR] [Online]

Available at: <https://hbr.org/topic/design-thinking> [Accessed: 14 Feb 2023]

- Stanford d.school [Online]

Available at: <https://dschool.stanford.edu/resources> [Accessed: 14 Feb 2023]

3.8 ΜΕΘΟΔΟΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΠΕΡΙΠΑΤΟΥ – Jolanta Klimczak

Εισαγωγή

Ο ερευνητικός περίπατος είναι μια ποιοτική μέθοδος που συνδυάζει τη συμμετοχική παρατήρηση και τις συνεντεύξεις. Αποτελεί πολύτιμο εργαλείο για ερευνητές σε διάφορους τομείς, ιδίως για όσους ενδιαφέρονται να μελετήσουν τις καθημερινές εμπειρίες των ατόμων στο φυσικό τους περιβάλλον.

Χαρακτηριστικά

Η μέθοδος χρησιμοποιείται για τη μελέτη της κοινωνικής και ατομικής αντίληψης και χρήσης του χώρου από τη σκοπιά της εθνογραφίας, της ανθρωπολογίας, της κοινωνιολογίας ή της κοινωνικής γεωγραφίας. Μέχρι στιγμής, χρησιμοποιείται ενίοτε για να μελετήσει

- πώς γίνεται αντιληπτός και αξιοποιείται ο χώρος,
- πώς δαμάζεται ο χώρος και τι νόημα του δίνεται
- πώς χρησιμοποιείται ο χώρος, ποιες κοινωνικές πρακτικές συνδέονται με τον ένα ή τον άλλο χώρο

- πώς ο χώρος ενσωματώνεται στην ατομική βιογραφία
- πώς ο χώρος ενσωματώνεται στην κοινωνική μνήμη.

Ο ερευνητικός περίπατος καθιστά δυνατή τη θέαση των στοιχείων του χώρου που είναι σημαντικά από την άποψη των εκπροσώπων διαφορετικών κοινωνικών κατηγοριών και την ανακάλυψη των διαφορών στην εμπειρία του χώρου λόγω της ταξικής δομής ή του φύλου (O'Neill, Roberts, 2020, σ. 9-10). Η οπτική γωνία των υποκειμένων είναι κρίσιμη για τον ερευνητή: κατά τη διάρκεια της διαδικασίας, οι συσχετισμοί, τα νοήματα και τα συναισθήματα ενεργοποιούνται στα υποκείμενα, ως αποτέλεσμα προηγούμενων εμπειριών, και αποτελούν την πηγή της αξιοποίησης ενός συγκεκριμένου χώρου και της καθιέρωσης χώρων με νόημα. Από την άλλη πλευρά, ο ερευνητής μαθαίνει τον χώρο χρησιμοποιώντας την εμπειρία κάποιου άλλου και προτιμά την οπτική γωνία των υποκειμένων από τη δική του, χωρίς να παραιτείται από την αυτοπαρατήρηση και την παρακολούθηση της αισθητηριακής του εμπειρίας.

Διαδικασία

Ο αριθμός των ερευνητικών περιπάτων και των συνοδευτικών δραστηριοτήτων εξαρτώνται από τον ερευνητικό στόχο- μπορεί να υποτεθεί ότι κάθε περίπατος είναι οπτικοακουστικός, καταγεγραμμένος και χρησιμοποιείται για τη λήψη συνεντεύξεων από τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Παράλληλα, ο ερευνητής διεξάγει συμμετοχική παρατήρηση, τα αποτελέσματα της οποίας καταγράφονται και αναφέρονται κάθε φορά. Ως αποτέλεσμα, ο ερευνητικός περίπατος συνδυάζει δύο μεθόδους: την κλασική συνέντευξη και την παρατήρηση, με αρκετά πρόσθετα πλεονεκτήματα: εκτός από το μικρόφωνο και την κάμερα, ως καταγραφείς της διαδικασίας, τις λειτουργίες ενός συγκεκριμένου συγγραφέα -ιδίως των αισθητηριακών εμπειριών- εκτελεί το σώμα του ερωτώμενου και του ερευνητή- ενεργό ρόλο παίζει ο ίδιος ο υπό έρευνα τόπος (με τις μυρωδιές, το φως και το χρώμα, τη θερμοκρασία και το θόρυβο...), ο οποίος διεγείρει περαιτέρω την ανταλλαγή απόψεων, αναμνήσεων και ιδεών και διευρύνει το πλαίσιο- ο ερευνητικός περίπατος καθιστά δυνατή τη λεκτική διατύπωση όσων προηγουμένως φαινόταν αδύνατο να λεκτικοποιηθούν και να καταγραφούν ή να διαφύγουν από τη μνήμη και δεν είχαν σκεφτεί (Nóžka και Martini, 2015, σσ. 47-49).

Διάφορα εργαλεία μπορούν να συνοδεύουν έναν ερευνητικό περίπατο. Ένα από αυτά είναι ένας νοητικός χάρτης, δηλαδή μια εικόνα που σχεδιάζεται από τους συμμετέχοντες στην έρευνα ενός συγκεκριμένου χώρου: μιας πόλης, μιας γειτονιάς, μιας φοιτητούπολης, ενός πάρκου, μιας πανεπιστημιούπολης κ.λπ.

Κατά τη σχεδίαση του χάρτη, οι συμμετέχοντες καθοδηγούνται από (υποδεικνύονται από τον K. Lynch) πέντε κατηγορίες για την ανάλυση ενός συγκεκριμένου τόπου: μονοπάτι (δηλαδή, οι δρόμοι που περπατάτε και οι οποίοι, σύμφωνα με εσάς, συνδέουν συγκεκριμένα αντικείμενα στο χώρο), άκρη (δηλαδή, το όριο όπου τελειώνει ένας οικισμός, ένα πάρκο, μια κολεγιακή πόλη, για παράδειγμα, με τη μορφή ενός δρόμου, ενός κτιρίου, ενός αθλητικού γηπέδου κ.λπ, μέρη όπου συναντώνται διαφορετικά στοιχεία και λειτουργίες, όπου συγκεντρώνονται άνθρωποι για διαφορετικούς σκοπούς), περιοχή (δηλ. κάποια περιοχή της σχεδιασμένης περιοχής, η οποία έχει, για παράδειγμα, παρακαμφθεί ή χρησιμοποιείται για αναψυχή), ορόσημο (δηλ. ένα ορόσημο, που διακρίνεται από τη μορφή, το μέγεθος, την ιστορία του, το οποίο οι περισσότεροι άνθρωποι συνδέουν). Ένας ερευνητικός περίπατος μπορεί να χρησιμοποιήσει νοητικούς χάρτες για να διερευνήσει και να επαληθεύσει τις εικόνες (και τα στερεότυπα) των κοινωνικών χώρων που παράγονται από τους συμμετέχοντες στην έρευνα και να εντοπίσει μέρη σημαντικά για τους ανθρώπους ή τις κοινωνικές ομάδες που μελετώνται.

Αναφορές

- Kusenbach M., (2003). *Street phenomenology: The go-along as ethnographic research tool*, Ethnography. 4(3), 455-485
<https://doi.org/10.1177/146613810343007>
- O'Neill, M., Roberts, B., (2020). *Walking Methods: Research on the Move*, NY: Routledge.
- Nóżka M., Martini N., (2015). *Metody mobilne i wizualne w praktyce badawczej. Zastosowanie fotospaceru w socjologicznych badaniach map mentalnych i zachowań terytorialnych ludzi. Przegląd Socjologii Jakościowej*. t.11, n.4, s. 34-50
www.przegladsocjologiijakosciowej.org

Συνιστώμενες Πηγές

- <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2020.06.002>
- Kabk Lectorate Design, *Walking a research method in art and design*, https://issuu.com/kabk/docs/kabk_designlectorate_walkingpublicatio,
Page 36 of 168

• Lynch, K., (1960). *Image of The City*

<https://www.scribd.com/document/326253949/Kevin-Lynch-Image-of-the-City-1960-pdf#>

3.9 ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗΣ – *Roderick Vassallo*

Οι ασκήσεις χαρτογράφησης είναι μια μέθοδος που χρησιμοποιείται για την οπτική αναπαράσταση των σχέσεων μεταξύ των διαφόρων στοιχείων ενός συστήματος ή μιας διαδικασίας. Στόχος αυτών των ασκήσεων είναι ο εντοπισμός συνδέσεων και εξαρτήσεων μεταξύ στοιχείων ή μερών, καθώς και πιθανών περιοχών για βελτίωση ή βελτιστοποίηση. Μια μέθοδος για τη διεξαγωγή ασκήσεων χαρτογράφησης είναι να ξεκινήσετε με τον εντοπισμό των βασικών στοιχείων του συστήματος ή της διεργασίας που διερευνάται. Τα στοιχεία αυτά μπορούν να αναπαρασταθούν εικονογραφικά με τη χρήση συμβόλων ή εικονιδίων και συνήθως τοποθετούνται σε ένα μεγάλο φύλλο χαρτιού, σε έναν πίνακα ή σε έναν ψηφιακό χώρο. Μόλις εντοπιστούν τα στοιχεία, μπορούν να χρησιμοποιηθούν γραμμές ή βέλη για να τα συνδέσουν και να υποδείξουν τις μεταξύ τους σχέσεις. Ορισμένα παραδείγματα ασκήσεων χαρτογράφησης περιλαμβάνουν:

Χαρτογράφηση διαδικασιών: Πρόκειται για μια μέθοδο που χρησιμοποιείται για την οπτική αναπαράσταση των βημάτων και των δραστηριοτήτων που εμπλέκονται σε μια συγκεκριμένη διαδικασία ή ροή εργασιών. Επιτρέπει στους ενδιαφερόμενους να εντοπίζουν σημεία συμφόρησης, προβλήματα ροής και περιοχές σπατάλης ή μη παραγωγικότητας. Αυτό γίνεται προκειμένου να δημιουργηθεί μια κοινή κατανόηση της διαδικασίας μεταξύ των μελών της ομάδας και των ενδιαφερομένων μερών.

Mind Mapping: Είναι μια μέθοδος που χρησιμοποιείται για την οργάνωση και την αναπαράσταση ιδεών, αρχών και εννοιών. Μια κεντρική ιδέα τοποθετείται στο κέντρο του χάρτη, ενώ οι σχετικές ιδέες διακλαδίζονται από αυτήν. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί για καταίγισμό ιδεών και παραγωγή ιδεών, καθώς και για την οργάνωση και τη δόμηση πληροφοριών για ένα έργο, μια παρουσίαση ή μια εργασία.

Ανάλυση SWOT: Είναι μια μέθοδος που χρησιμοποιείται για την αξιολόγηση των δυνατών σημείων, των αδυναμιών, των ευκαιριών και των απειλών μιας επιχείρησης, ενός έργου ή ενός οργανισμού. Επιτρέπει στους ενδιαφερόμενους να εντοπίσουν εσωτερικούς και εξωτερικούς παράγοντες

που ενδέχεται να επηρεάσουν την επιτυχία του οργανισμού και να αναπτύξουν στρατηγικές για την αντιμετώπισή τους.

Χαρτογράφηση ροής αξίας: Πρόκειται για μια μέθοδο που χρησιμοποιείται για τη χαρτογράφηση της ροής των υλικών και των πληροφοριών σε μια παραγωγική διαδικασία. Ο στόχος είναι να εντοπιστούν οι περιοχές στις οποίες παρατηρείται σπατάλη ή αναποτελεσματικότητα και να δημιουργηθεί μια οπτική αναπαράσταση της διαδικασίας που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την πραγματοποίηση βελτιώσεων.

Σε αυτά τα παραδείγματα, οι ασκήσεις χαρτογράφησης χρησιμοποιούνται για τον εντοπισμό της ροής υλικών, πληροφοριών και ιδεών μέσω ενός συστήματος και για τον εντοπισμό περιοχών αναποτελεσματικότητας ή ευκαιριών. Επιτρέπει στους ενδιαφερόμενους να εντοπίσουν τα σημεία συμφόρησης, τα προβλήματα ροής και τις περιοχές μη παραγωγικότητας. Είναι επίσης ένα χρήσιμο εργαλείο για τη δημιουργία κοινής αντίληψης ενός συστήματος ή μιας διαδικασίας μεταξύ των μελών της ομάδας και των ενδιαφερομένων μερών. Επιπλέον, οι ασκήσεις χαρτογράφησης μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τον εντοπισμό ευκαιριών βελτίωσης της διαδικασίας, μείωσης του κόστους και αύξησης της αποδοτικότητας.

Οι ασκήσεις χαρτογράφησης μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη σύνταξη και την εισαγωγή ενός σχεδίου για την ισότητα των φύλων σε ένα πανεπιστήμιο με την οπτική απεικόνιση της τρέχουσας κατάστασης της ισότητας των φύλων στο ίδρυμα και τον εντοπισμό τομέων προς βελτίωση.

Μια προσέγγιση θα μπορούσε να είναι να ξεκινήσει με τον προσδιορισμό των βασικών στοιχείων του θεσμικού οργάνου που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων, όπως οι πρακτικές πρόσληψης και απασχόλησης, η ανάπτυξη και προαγωγή του προσωπικού, και την κουλτούρα και το περιβάλλον της πανεπιστημιούπολης. Τα στοιχεία αυτά μπορούν να αναπαρασταθούν με σύμβολα ή εικονίδια σε φυσικό (φύλλο ή πίνακα) ή εικονικό χώρο.

Στη συνέχεια, γραμμές ή βέλη μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να συνδέσουν τα στοιχεία και να υποδείξουν τις μεταξύ τους σχέσεις. Για παράδειγμα, οι πρακτικές και διαδικασίες πρόσληψης μπορεί να συνδέονται με την ανάπτυξη και την προαγωγή των εργαζομένων, οι οποίες με τη σειρά τους μπορεί να συνδέονται με την κουλτούρα και το περιβάλλον της πανεπιστημιούπολης. Αυτό θα επιτρέψει στους ενδιαφερόμενους να δουν πώς συνδέονται τα διάφορα στοιχεία του ιδρύματος και πώς μπορούν να επηρεάσουν την ισότητα των φύλων.

Αφού χαρτογραφηθεί η τρέχουσα κατάσταση της ισότητας των φύλων στο ίδρυμα, το επόμενο βήμα θα είναι ο εντοπισμός των τομέων που χρήζουν βελτίωσης. Αυτό θα μπορούσε να γίνει με την επισήμανση περιοχών στο χάρτη όπου υπάρχουν κενά, ζητήματα ή προβλήματα ή με τον εντοπισμό περιοχών όπου οι σχέσεις μεταξύ των στοιχείων δεν είναι τόσο ισχυρές όσο θα έπρεπε.

Οι πληροφορίες που συγκεντρώνονται από την άσκηση χαρτογράφησης μπορούν στη συνέχεια να χρησιμοποιηθούν για τη σύνταξη ενός σχεδίου για την ισότητα των φύλων που θα αντιμετωπίζει τους τομείς που έχουν εντοπιστεί και χρήζουν βελτίωσης. Το σχέδιο μπορεί να περιλαμβάνει συγκεκριμένες δράσεις και πρωτοβουλίες με στόχο τη βελτίωση των πρακτικών πρόσληψης και πρόσληψης, την ανάπτυξη και προαγωγή των εργαζομένων, καθώς και την κουλτούρα και το περιβάλλον της πανεπιστημιούπολης.

Τέλος, το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων μπορεί να κοινοποιηθεί και να συζητηθεί με τους αρμόδιους φορείς και να εφαρμοστεί στο πανεπιστημιακό ίδρυμα. Η άσκηση χαρτογράφησης μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της προόδου του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων με την πάροδο του χρόνου.

Αξίζει να αναφερθεί ότι τα Σχέδια Ισότητας των Φύλων δεν αποτελούν μια εφάπαξ προσπάθεια αλλά μια συνεχή διαδικασία. Ως εκ τούτου, η άσκηση χαρτογράφησης θα πρέπει να επαναλαμβάνεται σε τακτική βάση, ώστε να διασφαλίζεται ότι το πανεπιστημιακό ίδρυμα εργάζεται συνεχώς για την ισότητα των φύλων.

Αναφορές

- IDEO website includes several articles on mapping exercises, including how to use them in design thinking and how to lead effective mapping sessions: <https://www.ideo.com/topic/mapping>.

- *The Design Thinking Playbook*:
<https://designthinkingplaybook.com/mapping>.

- *A Guide to Mind Mapping*:
https://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_01.htm.

- The Noun Project: <https://thenounproject.com/>

3.10 ΣΥΜΜΕΤΟΧΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΔΡΑΣΗΣ – *Jolanta Klimczak*

Εισαγωγή

Η συμμετοχική έρευνα δράσης (Participatory Action Research - PAR) είναι μια εσωτερικά διαφοροποιημένη μεθοδολογική προσέγγιση που περιλαμβάνει διάφορες μεθόδους διάγνωσης, ανάλυσης, παρακολούθησης και αξιολόγησης πολλαπλών ελλείψεων ή προβλημάτων σε οργανισμούς και κοινωνικούς θεσμούς.

Ο όρος "έρευνα δράσης" επινοήθηκε τη δεκαετία του 1940 από τον Kurt Lewin, έναν Γερμανοαμερικανό κοινωνικό ψυχολόγο που θεωρείται ευρέως ο ιδρυτής αυτού του τομέα. Το 1946 δημοσίευσε το βιβλίο του "Action Research and Minority Problems", εφιστώντας την προσοχή στις δυνατότητες της επιστημονικής γνώσης, σε συνδυασμό με τη συμμετοχή και τη δράση των τοπικών κοινοτήτων και των μελών περιθωριοποιημένων κοινωνικών ομάδων, για την επίλυση κοινωνικών προβλημάτων και τη μετατροπή των συνθηκών διαβίωσης. Η PAR απέκτησε δημοτικότητα τη δεκαετία του 1970 χάρη στον κριτικό παιδαγωγό Paolo Freire, ο οποίος, οικοδομώντας ένα σχέδιο παιδαγωγικής των καταπιεσμένων, προώθησε τη συμπερίληψη των κοινοτήτων στην επίλυση των πιεστικών προβλημάτων τους, αναπτύσσοντας κριτική συνειδητοποίηση των αιτιών, των συνθηκών και των συνεπειών της τρέχουσας θέσης στην κοινωνική ιεραρχία των ομάδων και των κοινοτήτων. Η έννοια της "συμμετοχικής έρευνας δράσης" εισήχθη στον επιστημονικό διάλογο από την Κολομβιανή κοινωνιολόγο Fals-Borda. Είδε τη συμμετοχική έρευνα δράσης ως μια ειδική μεθοδολογία για την ενδυνάμωση των αποκλεισμένων ομάδων, προσφέροντας θεωρητικά και εμπειρικά εργαλεία για την άσκηση πίεσης μέσω κοινωνικών σχεδίων, δράσεων ή αγώνων. (Brzozowska-Brywczyńska 2019, σ. 93).

Χαρακτηριστικά

Η PAR είναι δημοκρατική έρευνα, διότι προϋποθέτει τη συμμετοχή όλων των συμμετεχόντων στην ερευνητική διαδικασία, δίκαιη, διότι προϋποθέτει την ισοδυναμία των διαφορετικών συνεισφορών των συμμετεχόντων στην ανάπτυξη τοπικής, πρακτικής γνώσης, και χειραφετητική, διότι προϋποθέτει δράση για την υπέρβαση της ανισότητας, της περιθωριοποίησης και της καταπίεσης.

Έχει εφαρμογές στην εκπαιδευτική, ακαδημαϊκή και κοινοτική εργασία, βοηθώντας εκπαιδευτικούς, ερευνητές και κοινωνικούς ακτιβιστές να προετοιμάσουν γρήγορα λύσεις και προτάσεις για την αλλαγή που αναμένεται

σε κάθε τόπο και χρόνο λόγω των ελλείψεων που ανακαλύπτονται. Η PAR μπορεί επίσης να σχεδιάσει και να οργανώσει εκπαιδευτικές, επιστημονικές ή άλλες διαδικασίες για τη βελτίωση διαφόρων λειτουργιών και δραστηριοτήτων και όχι μόνο για την αντιστάθμιση των αδυναμιών. Η PAR είναι εξαιρετικά προσαρμόσιμη, επιτρέποντας στους ερευνητές να προσαρμόσουν την ανάλυση στις ανάγκες τους και να κάνουν πρακτικές αλλαγές σε ατομικό επίπεδο. Παρέχει έναν άμεσο και εφαρμόσιμο δρόμο για την επίλυση παγιωμένων προβλημάτων και όχι για την υπόδειξη περίπλοκων προβλημάτων. Προσφέρει υψηλό επίπεδο πρακτικής εφαρμογής της έρευνας. Η σωστά διεξαχθείσα έρευνα δράσης μπορεί να ενδυναμώσει τους συμμετέχοντες, να ενημερώσει για την κοινωνική αλλαγή και να τους επιτρέψει να πραγματοποιήσουν ουσιαστικές αλλαγές στην κοινότητα. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο με ποσοτικά όσο και με ποιοτικά δεδομένα. Η PAR έχει περιορισμένη γενικευσιμότητα λόγω της ευέλικτης φύσης της. Συχνά πρέπει να θεωρείται θεωρητικά αυστηρή. Η έρευνα δράσης μπορεί να είναι ηθικά περίπλοκη, καθώς οι συμμετέχοντες μπορεί να αισθάνονται πιεσμένοι να συμμετάσχουν ή να συμμετάσχουν με έναν συγκεκριμένο τρόπο. Η μελέτη PAR ενέχει υψηλό κίνδυνο μεροληψίας, όπως μεροληψία επιλογής, μεροληψία κοινωνικής επιθυμίας ή γνωστική μεροληψία. Μπορεί να προκύψουν δυσκολίες στη διάκριση μεταξύ δράσης και έρευνας, και οι καθυστερήσεις στην εφαρμογή της έρευνας δράσης λόγω διαφόρων λόγων που είναι δύσκολο να ελεγχθούν από τους ερευνητές είναι συνήθεις.

Διαδικασία

Η εστίαση στις συμμετοχικές μεθόδους έρευνας είναι απαραίτητη αφενός για τη δημιουργία γνώσης και αφετέρου για τη δημοκρατική συνεργασία. Επιτρέπει στους ερευνητές να διεισδύσουν σε βαθιά στρώματα συλλογικής σοφίας και μηχανισμών λειτουργίας της κοινότητας και παρέχει στους ενδιαφερόμενους φορείς τις δεξιότητες για να δράσουν αποτελεσματικά και να εφαρμόσουν την αλλαγή.

Στάδια της ερευνητικής διαδικασίας (Mertler, 2006, 14):

1. Οικοδόμηση και ανάπτυξη σχέσεων ερευνητικών συμπράξεων, αξιολόγηση και διατήρηση των συμπράξεων
2. Ανάπτυξη ερευνητικών ερωτημάτων και σχεδιασμός ερευνητικού έργου
3. Αξιολόγηση των αναγκών, των πόρων και των προτεραιοτήτων της κοινότητας- συλλογή δεδομένων και παραγωγή ιδεών
4. Ανάλυση δεδομένων, ερμηνεία δεδομένων

5. Διάδοση των αποτελεσμάτων

6. Προώθηση της αλλαγής, κοινοποίηση του αντίκτυπου και των αποτελεσμάτων του έργου σε επίπεδο πολιτικής

Αυτό που την καθιστά μοναδική και ξεχωριστή είναι η κοινή επιδίωξη της γνώσης και η διατύπωση ερευνητικών στόχων πέρα από τον παραδοσιακό (θετικιστικό) στόχο της επιστήμης - την παραγωγή γνώσης - για την αλλαγή της κοινωνικής πραγματικότητας. Η PAR βασίζεται σε ερευνητικές μεθόδους και εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν με συμμετοχικό τρόπο. Η συμμετοχή των συμμετεχόντων αποτελεί το θεμέλιο της σχέσης ήδη από το στάδιο της εκτίμησης των αναγκών και της διατύπωσης των ερευνητικών στόχων. Επίσης, στις επόμενες φάσεις της ερευνητικής διαδικασίας, οι ενδιαφερόμενοι επιλέγουν τα εργαλεία και τις μεθόδους που αντιπροσωπεύουν καλύτερα τα συμφέροντά τους και μεγιστοποιούν τις δυνατότητες για πραγματικό αντίκτυπο. Φυσικά, τα ερευνητικά εργαλεία και οι τεχνικές μπορούν να διαφέρουν ως προς το επίπεδο συμμετοχής τους. Ωστόσο, ακόμη και οι παραδοσιακές μέθοδοι, όπως οι ομάδες εστίασης, μπορούν να είναι συμμετοχικές, εάν τα ενδιαφερόμενα μέρη συμμετέχουν κατάλληλα στην ερευνητική διαδικασία. Το ίδιο θα ισχύει και για τις έρευνες που αφορούν την τοπική κοινότητα ή για την προετοιμασία ενός ερωτηματολογίου συνέντευξης για το οποίο οι ενδιαφερόμενοι θα προτείνουν ερωτήσεις. Οποιαδήποτε ερευνητική μέθοδος ή εργαλείο μπορεί να είναι συμμετοχική εάν επιλεγεί και χρησιμοποιηθεί σε συνεργασία μεταξύ ακαδημαϊκών και κοινοτικών εταίρων.

Εφαρμογή στην έρευνα για το φύλο/την ποικιλομορφία

Οι ερευνητές εφαρμόζουν την PAR σε ένα περιβάλλον που παλεύει με αρνητικά φαινόμενα που χρειάζονται διόρθωση και επιθυμούν μεταρρύθμιση. Δεν απαιτεί από αυτούς να εμπλέξουν αμερόληπτους ερευνητές ή εξωτερικούς παρατηρητές. Η μέθοδος PAR πρέπει να είναι πιο τυπική και η πιστότητα στις ερευνητικές διαδικασίες είναι λιγότερο κρίσιμη από την επίλυση πρακτικών προβλημάτων σε ένα συγκεκριμένο περιβάλλον και τη διατύπωση απαντήσεων σε συγκεκριμένα ερωτήματα (όπως για τα υψηλά ποσοστά απουσιών των μαθητών ή για νέες στρατηγικές ακαδημαϊκής υποστήριξης). Έτσι, η έρευνα και η γνώση στην οποία επικεντρώνεται η PAR αφορά ένα περιορισμένο περιβάλλον. Ωστόσο, αυτό δεν σημαίνει ότι οι λύσεις που υιοθετούνται και η ανάλυση των κοινωνικών διαδικασιών δεν μπορούν να εφαρμοστούν σε άλλο οργανισμό ή περιβάλλον. Αυτό εξαρτάται από διάφορους παράγοντες. Ούτε η αναπαραγωγικότητα ούτε η καθολικότητα των αποτελεσμάτων

είναι αναγκαίες συνθήκες για την εγκυρότητα της μεθόδου PAR. Η PAR είναι μια ευρέως χρησιμοποιούμενη ερευνητική μέθοδος για τις μειονοτικές, περιθωριοποιημένες και με διακρίσεις ομάδες, συμπεριλαμβανομένων των μελετών για τις εμπειρίες των γυναικών. Προσφέρει νέες προοπτικές για την περιγραφή και την κατανόηση των προκλήσεων, των περιορισμών και των προοπτικών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που έχουν βιώσει βία, προσφυγιά και έλλειψη στέγης. Ενθαρρύνει τη χρήση ειδικών και τοπικών γνώσεων για την ανοικοδόμηση των συνθηκών διαβίωσής τους και την προώθηση της ενδυνάμωσης. Η φεμινιστική PAR (FPAR) ενδυναμώνει τις γυναίκες για την αντιμετώπιση των έμφυλων και άλλων αλληλοδιαπλεκόμενων ανισοτήτων. Δίνει προσοχή στον αγώνα για πραγματική συνεργασία μεταξύ των ενδιαφερομένων που συγκεντρώνονται για να εκπροσωπήσουν πολύ διαφορετικές απόψεις και υποστηρίζονται από διαφορετικά επίπεδα προσωπικής και θεσμικής εξουσίας. (Johnson, Foster 2020).

Αναφορές

- Brzozowska-Brywczyńska, M., (2019). *Badania partycypacyjne w działaniu (PAR): między produkcją wiedzy a społecznym zaangażowaniem*, [Participatory Research in Action (PAR): between knowledge production and public engagement] *Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna* 46: 91–101.
- Harvey, H., Pierce, J., & Hirshberg, D., (2020). *Participatory research methods choice points in the research process*.
<https://jprm.scholasticahq.com/article/13244-participatory-research-methods-choice-points-in-the-research-process>
- Mertler, C. A., (2006). *Action Research: Teachers as Researchers in the Classroom*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Tegan, G.,(2023). *What Is Action Research? Definition & Examples*, 27.01
<https://www.scribbr.com/methodology/action-research/>

Συνιστώμενες Πηγές

- Johnson, H., & Flynn, C. (2020). *Collaboration for Improving Social Work Practice: The Promise of Feminist Participatory Action Research*. *Journal of Women and Social Work*, 1-19.
<https://constellation.uqac.ca/id/eprint/5849/1/0886109920954424.pdf>

• Reason P., & Bradbury, H. (2008). (ed.) *Action Research Participative Inquiry and Practice*, Sage Publications.

<https://ikhsanaira.files.wordpress.com/2016/09/action-research-participative-inquiry-and-practice-reasonbradburry.pdf>

• Vaughn, L. M., & Jacquez, F. (2020). *Participatory research methods - choice points in the research process*. Journal of Participatory Research Methods, 1(1) <https://doi.org/10.35844/001c.13244>

3.11 PHOTVOICE – Ewa Jarosz

Εισαγωγή

Η μέθοδος Photovoice περιλαμβάνει τη χρήση της φωτογραφίας για την απόκτηση πληροφοριών σχετικά με τις αντιλήψεις διαφόρων προβλημάτων, φαινομένων και καταστάσεων από ανθρώπους που εκπροσωπούν συγκεκριμένες ομάδες και περιβάλλοντα και ως μέσο για την ενθάρρυνση των προβληματισμών τους σχετικά με τις δυνατότητες αλλαγής και δράσης προς μια δεδομένη πραγματικότητα (Wang, Burris 1994). Η Photovoice προϋποθέτει ότι οι άνθρωποι που συμμετέχουν στην έρευνα αποτυπώνουν μόνοι τους, σε φωτογραφίες, τις πιο σημαντικές πτυχές της ζωής τους που αφορούν τους ίδιους προσωπικά ή τις ομάδες ή τις κοινότητες στις οποίες ανήκουν. Μέσω του Photovoice τα άτομα λαμβάνουν φωτογραφικές μηχανές για να τραβήξουν φωτογραφίες που αναπαριστούν σημαντικές πτυχές της ζωής και των κοινοτήτων τους. Καταγράφουν φυσικές ή διαμορφωμένες καταστάσεις και αντικείμενα που εκφράζουν τα προβλήματά τους, την κατάσταση της ζωής τους, την κατανόηση ιδεών ή φαινομένων και στη συνέχεια σχολιάζουν τις φωτογραφίες τους και εξετάζουν πώς απεικονίζουν την κατάσταση και τα προβλήματα τους και στη συνέχεια εξετάζουν τρόπους για να αλλάξουν την κατάστασή τους (Delgado 2015, σ. 8), έτσι ώστε να είναι ενεργά υποκείμενα στη δημιουργία μιας εικόνας της κοινότητάς τους και στη συνέχεια να γίνουν υποστηρικτές της, καθώς και παράγοντες αλλαγής (Wang et al. 1998, Griebing et al. 2013).

Χαρακτηριστικά

Οι δημιουργοί της μεθόδου Mary Ann Burris και Caroline C. Wang (1994, 1997) τόνισαν ότι η χρήση του εργαλείου της φωτογραφίας που τίθεται στα χέρια απλών ανθρώπων, μη επαγγελματιών φωτογράφων και "μη ερευνητών" δημιουργεί τη δυνατότητα απόκτησης εικόνων από τόπους, στιγμές ή

νοήματα που διαφορετικά δεν θα είχαν ποτέ την ευκαιρία να δημιουργηθούν και δεν θα ήταν ποτέ διαθέσιμες στους ερευνητές. Δημιουργεί την ευκαιρία να αποτυπωθεί αυτό που συμβαίνει στη ζωή μιας κοινότητας, μιας ομάδας ή ενός ατόμου. Το photovoice επιτρέπει σε κάποιον να "αγγίξει" αυτό που είναι "άυλο", όπως η ανισότητα, οι διακρίσεις, οι συγκρούσεις και η απογοήτευση (Böök, Mykkänen, 2014).

Το photovoice χρησιμοποιείται κυρίως στην έρευνα ως μέθοδος της ποιοτικής προσέγγισης. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί για συλλογικές οντότητες, δηλαδή ομάδες ή κοινότητες, αλλά και σε ατομικό πλαίσιο. Ως προς τη μεθοδολογική της βάση, η Photovoice προέρχεται από τον τύπο της ανάλυσης περιεχομένου και της εθνομεθοδολογίας. Ως προς τα λεπτομερή χαρακτηριστικά της, βασίζεται στη μεθοδολογική τάση της οπτικής έρευνας (Banks, 2007) και στη χρήση της φωτογραφίας ντοκουμέντου και του φωτογραφικού κοινωνικού ρεπορτάζ, το πεδίο εφαρμογής των οποίων είναι η οπτική τεκμηρίωση σοβαρών κοινωνικών προβλημάτων, όπως η βία, η φτώχεια, οι διακρίσεις, ο εξευτελισμός και άλλα παρόμοια (Böök, Mykkänen 2014).

Το photovoice είναι μια ερευνητική μέθοδος που βασίζεται σε μια συμμετοχική προσέγγιση για να αποκτήσει κανείς γνώση για μια κοινότητα ή μια ομάδα και να κάνει μια αλλαγή (Griebing et al., 2013). Η μέθοδος χρησιμοποιείται για να μάθουμε για τα προβλήματα και να διεγείρουμε την κοινωνική ή χειραφετητική δράση μέσω ενός βασικού στοιχείου της εφαρμογής της: μιας κοινής συζήτησης μεταξύ των συμμετεχόντων για τη δημιουργία θεμάτων, την ονομασία των προβλημάτων, την αποσαφήνιση των νοημάτων της ομάδας και τη δημιουργία ιδεών για πιθανές δράσεις (Wang et al. 1998). Η Caroline Wang, η δημιουργός της μεθόδου, όρισε την ουσία της ως μια διαδικασία με την οποία οι άνθρωποι αναγνωρίζουν, αντιπροσωπεύουν και ενδυναμώνουν την κοινότητά τους και καταλύουν την αλλαγή σε αυτήν μέσω της χρήσης φωτογραφικών τεχνικών (Wang and Burris, 1997) και την τοποθέτησε στην κατηγορία της συμμετοχικής έρευνας δράσης, καθώς επιφέρει άμεση αλλαγή, οφέλη στη ζωή των κοινοτήτων, των ομάδων, των ατόμων (Clements, 2012; Wang, 2006).

Το photovoice χρησιμοποιείται πρωτίστως για την έρευνα που έχει ως απώτερο στόχο να δράσει στην πραγματικότητα - την κοινωνικά εμπλεκόμενη έρευνα. Είναι μια μέθοδος που απευθύνεται σε εκείνες τις μελέτες και τους ερευνητές των οποίων η τελική πρόθεση είναι να δημιουργήσουν ευαισθητοποίηση για ένα κοινωνικό πρόβλημα και να αποτελέσουν καταλύτη για

αλλαγή (Griebeling et al., 2013). Αφιερώνεται κυρίως στη μελέτη κοινοτήτων, ομάδων και κοινοτήτων που βρίσκονται σε δύσκολες καταστάσεις, βιώνουν συγκεκριμένα προβλήματα, βρίσκονται σε μειονεκτική θέση ή υφίστανται διακρίσεις. Παραδείγματα ερευνών με αυτή τη μέθοδο έχουν δείξει την υψηλή αξία της στη μάθηση της κατάστασης ζωής πολλών ομάδων και των διαφόρων προβλημάτων που τις επηρεάζουν (Griebeling et al., 2013). Διεξάγονται, μεταξύ άλλων, με παιδιά και εφήβους, με γυναίκες, με μέλη κοινοτήτων που υφίστανται διακρίσεις ή αποκλείονται, με άτομα με αναπηρία και τις οικογένειές τους και με άτομα με ειδικά προβλήματα ψυχικής υγείας. Η εφαρμογή της σε όλο τον κόσμο έχει διεπιστημονική διάσταση. Ερευνητές από διαφορετικούς κλάδους τη χρησιμοποιούν για να μελετήσουν διάφορα προβλήματα, δηλαδή προβλήματα υγείας, πολιτιστικά, κοινωνικο-θρησκευτικά, εθνοτικά, κοινωνικά, συμμετοχής στα κοινά, κοινωνικών διακρίσεων και άλλα.

Διαδικασία

Τα στάδια της μεθόδου Photovoice μπορούν να συνοψιστούν σε πέντε κύριες μεθοδολογικές κατηγορίες της ερευνητικής διαδικασίας (Griebeling et al., 2013):

Προσδιορισμός του θέματος ή της ερώτησης που προτείνεται να φωτογραφηθεί,

Εκπαίδευση των συμμετεχόντων στη φωτογραφία, λήψη και επιλογή φωτογραφιών,

Κριτική-αναστοχαστική συζήτηση επιλεγμένων φωτογραφιών,

Κατασκευή μιας κοινής ιστορίας ή εμπειρίας όσων εκπροσωπούν την κοινότητα και,

Επικοινωνία/διανομή του ρεπορτάζ με τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων (αρχές, διοίκηση).

Η κλασική χρήση του Photovoice προϋποθέτει την εφαρμογή διαφόρων βημάτων στη σειρά, τα οποία είναι (Wang 2006):

1. Επιλογή των ανθρώπων με επιρροή στους οποίους θα απευθυνθεί το μήνυμα - τα αποτελέσματα της μεθόδου,

2. Επιλογή εκπροσώπων κοινοτήτων ή ομάδων με την παραδοχή ότι, ιδανικά, η ομάδα-στόχος αποτελείται από περίπου επτά έως δέκα άτομα,

3. Εξοικείωση των αντιπροσωπευτικών ατόμων με τη μεθοδολογία της δράσης και με τις πτυχές του φωτογραφικού εργαστηρίου και τις δεοντολογικές πτυχές της φωτογραφίας (όπως η λήψη της συγκατάθεσης των ατόμων που θα φωτογραφηθούν),

4. Παρουσίαση της αρχικής θεματολογίας που θα καλύψουν οι φωτογραφίες και ενδεχομένως καθορισμός κατευθυντήριων θεμάτων,

5. Αφιέρωση επαρκούς χρόνου για τη λήψη των φωτογραφιών και την ανάλυση του παρουσιαζόμενου θέματος,

6. Κοινή συζήτηση και προβληματισμός σχετικά με τις φωτογραφίες που έχουν ετοιμαστεί, έτσι ώστε τα άτομα-στόχοι να απαντήσουν σε συγκεκριμένες ερωτήσεις.

Κατά την εφαρμογή της μεθόδου, οι ερωτήσεις που διεγείρουν την κριτική-αναστοχαστική συζήτηση είναι ζωτικής σημασίας. Σε μια κλασική έρευνα, αυτές διατυπώνονται διαδοχικά και τις περισσότερες φορές ως εξής (Griebling et al. 2013):

- Τι απεικονίζεται στη φωτογραφία;
- Γιατί φωτογραφήθηκε;
- Τι συμβαίνει στη φωτογραφία; Τι εκφράζει;
- Πώς σχετίζεται με την καθημερινή μας ζωή;
- Τι λέει η φωτογραφία για τη ζωή σας/μας;
- Γιατί συμβαίνει αυτή η κατάσταση ή το ζήτημα;
- Γιατί είναι σημαντικό να κατανοήσουμε αυτό το θέμα; Τι σας δίνει αυτό;

Τι μπορούμε/μπορούμε να κάνουμε γι' αυτό; Πώς μπορεί αυτή η φωτογραφία να μας βοηθήσει να βελτιώσουμε τη ζωή μας όσον αφορά τα προβλήματά μας;

Λαμβάνοντας υπόψη το νόημα και τον σκοπό της μεθόδου, θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν και άλλες ερωτήσεις για την τόνωση της συζήτησης και των συνεισφορών των συμμετεχόντων.

Εφαρμογή στην έρευνα για το φύλο/την ποικιλομορφία

Το photovoice ταιριάζει απόλυτα με την έρευνα για τα προβλήματα ισότητας και ποικιλομορφίας, μεταξύ άλλων και σε ακαδημαϊκά περιβάλλοντα. Όντας ένας αποτελεσματικός τρόπος εντοπισμού και προσδιορισμού των προβλημάτων των ανθρώπων που έχουν και αισθάνονται ελάχιστη επιρροή στις αποφάσεις και τις πολιτικές που επηρεάζουν τη ζωή, την καριέρα και την κοινότητά τους, βρίσκει εφαρμογή στις γυναίκες, τα παιδιά και άλλες διάφορες μειονοτικές ομάδες (Wang 1999).

Σήμερα, το Photovoice αντιμετωπίζεται ως ερευνητική μέθοδος και εργαλείο για την ανάπτυξη της κοινωνικής συμμετοχής, της χειραφέτησης και της κοινωνικής ενδυνάμωσης. Έτσι, η μέθοδος ταιριάζει απόλυτα στην έρευνα για το φύλο και τη διαφορετικότητα. Επιπλέον, έχει τις ρίζες της στην κριτική θεωρία της θέσης του φεμινισμού για τις διακρίσεις και τον αποκλεισμό των γυναικών και

την ανάγκη για κοινωνική ενδυνάμωση των γυναικών μέσω της ενεργού συμμετοχής τους σε διάφορους τομείς της ζωής, συμπεριλαμβανομένης της ενεργού συμμετοχής στη μελέτη της πραγματικότητάς τους (Cornel et al. 2019).

Στη βιβλιογραφία, η Photovoice αναφέρεται επίσης ως φεμινιστική εθνογραφική μέθοδος (Bell, 2015). Χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά ως ερευνητική μέθοδος από τις Mary Ann Burris και Caroline C. Wang για να εκτιμήσουν τις ανάγκες των γυναικών της υπαίθρου και να οργανώσουν μια κοινή συζήτηση μαζί τους για τα προβλήματα υγείας τους για χρήση από το πρόγραμμα του Ιδρύματος Ford το 1992 για την υποστήριξη της αναπαραγωγικής υγείας και ανάπτυξης των γυναικών της υπαίθρου στην επαρχία Yunnan της Κίνας (Wang, Burris 1994, Wang et al. 1998). Ένα άλλο παράδειγμα χρήσης του Photovoice είναι τα προγράμματα που πραγματοποίησε η Darlene Clover (2006) στον Καναδά, όπου διεξήχθη μεταξύ γυναικών και παιδιών από ευάλωτα υπόβαθρα για να εντοπίσουν τις δυνατότητές τους να αλλάξουν την κατάστασή τους και να τους ενεργοποιήσουν και να τους ενδυναμώσουν. Το άλλο πρόγραμμα Clover διεξήχθη με γυναίκες με σοβαρά κοινωνικά προβλήματα και προβλήματα υγείας που απεικονίζονται στις συνθήκες διαβίωσής τους. Υπάρχουν πολλά παραδείγματα χρήσης του Photovoice στην περιοχή της φεμινιστικής μελέτης για τη διερεύνηση των διαφόρων προβλημάτων των γυναικών (π.χ. Tobin et al., 2023- Macdonald et al., 2022).

Λαμβάνοντας υπόψη το Photovoice ως πολύτιμη μέθοδο έρευνας για το φύλο και την ποικιλομορφία, θα πρέπει να αναφερθεί η σύνδεσή του με την έννοια του Paulo Freire. Ο Freire (2000) πίστευε ότι με τη συμμετοχή σε ομαδικές δραστηριότητες και την προσπάθεια διαλόγου με τους ανθρώπους για θέματα που σχετίζονται με τα προβλήματα της κοινότητάς τους, οι άνθρωποι θα μπορούσαν να αποκτήσουν την ικανότητα να αναλύουν κριτικά την κατάστασή τους και, κατά συνέπεια, να αναπτύξουν τις χειραφετητικές και συμμετοχικές ικανότητες που χρειάζονται για να αλλάξουν την κατάστασή τους και την πραγματική ευκαιρία να διαμορφώνουν οι ίδιοι τη ζωή τους (Carlson et al., 2006). Το γεγονός αυτό καθιστά το Photovoice όχι μόνο μια μέθοδο γνώσης αλλά και μια ευκαιρία για αναστοχασμό, κριτική σκέψη και έναν αποτελεσματικό τρόπο κοινωνικής εκπαίδευσης.

Αναφορές

• Banks, M. (2007). *Using Visual Data in Qualitative Research*. SAGE Publication Ltd. ISBN 9780857020260

- Bell, S. E. (2015). *Bridging activism and the academy: Exposing environmental injustices through the feminist ethnographic method of photovoice*. Human Ecology Review, 21(1), 27– 58.
<https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.325201265995817>
- Böök M.L. & Mykkänen J. (2014). *Photo-narrative processes with children and young people*, International Journal of Child, Youth, and Family Studies, 5(4.1), 611–628.
- Carlson, E. D., Engebretson, J., & Chamberlain, R. M. (2006). *Photovoice as social process of critical consciousness*. Qualitative Health Research, 16(6), 836–852. <https://doi:10.1177/1049732306287525>
- Clements, K. (2012). *Participatory action research and photovoice in a psychiatric nursing clubhouse collaboration exploring recovery narrative*, Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing, 19(9), 785–91.
- Clover, D. E. (2006). *Out of the Dark Room: Participatory Photography as a Critical, Imaginative and Public Aesthetic Practice of Transformative Education*. Journal of Transformative Education, 4(3), 275–290.
<https://doi.org/10.1177/1541344606287782>
- Cornell, J., Mkhize, L. & Kessi, S. (2019). *Envisioning Photovoice as Decolonial Feminist Praxis*. In: Boonzaier, F., van Niekerk, T. (eds) Decolonial Feminist Community Psychology. Community Psychology. Springer, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-20001-5_5
- Delgado, M. (2015). *Urban youth and Photovoice; Visual ethnography in action*, OUP Oxford University Press, Oxford.
- Freire, P. (2000). *Pedagogy of the oppressed*, 30 Anniversary Edition, Continuum Publishing, New York–London.
- Griebeling S., Vaughn L., Howell B., Ramstetter C. & Dole D. (2013). *From passive to active voice: Using photography as a catalyst for social action*, International Journal of Humanities and Social Science, (3)2, 16–28.
- Macdonald D., Peacock K., Dew A., R.K., Fisher K. & Boydell K.M. (2022). *Photovoice as a platform for empowerment of women with disability*. SSM - Qualitative Research in Health, Volume 2, 2022, 100052, ISSN 2667-3215, <https://doi.org/10.1016/j.ssmqr.2022.100052>.
- Tobin, M.M., Jones, T.L., Ho, Y.S.H. & Short C.E. (2023). *Using photovoice to*

explore young women's experiences of behaviour change techniques in physical activity mobile apps. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity* 20, 43. <https://doi.org/10.1186/s12966-023-01447-9>

- Wang C. & Burris M.A. (1994). *Empowerment through Photo Novella: Portraits of Participation*, *Health Education & Behavior*, 21(2), 171–186.

- Wang C. & Burris M.A. (1997). *Photovoice: Concept, Methodology, and Use for Participatory Needs Assessment*, *Health Education & Behavior*, 24(3), 369–387.

- Wang, C.C., Yi W.K., Tao Z.W. & Carovano, K. (1998). *Photovoice as a Participatory Health Promotion Strategy*. *Health Promotion International*, (13)1, 75-86, <https://doi.org/10.1093/heapro/13.1.75>

- Wang, C.C. (1999). *Photovoice: a participatory action research strategy applied to women's health*. *Journal of Women's Health*. 8(2):185-92. doi: 10.1089/jwh.1999.8.185. PMID: 10100132

- Wang, C.C. (2006). *Youth Participation in Photovoice as a Strategy for Community Change*. *Journal of Community Practice* 14(1-2):147-161; DOI: 10.1300/J125v14n01_09

Συνιστώμενες Πηγές

- *A practical guide to Photovoice* (2009). <https://rpay.link/guide/pdf20.pdf>
- Jaridorn M. (2019). *Photovoice Handbook for Social Workers. Method, Practicalities and Possibilities for Social Change*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-94511-8>
- Photovoice manual. (2014). https://www.researchgate.net/publication/314838381_Photovoice_Manual
- *The Photovoice Manual. A guide to designing and running participatory photography Projects*. https://eclass.hmu.gr/modules/document/file.php/YK128/PV_Manual.pdf

3.12 ΜΕΘΟΔΟΙ ΝΟΜΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ – Edit Kriston

Οι νομικές ερευνητικές μέθοδοι υπάρχουν σε διάφορες μορφές και έχουν περισσότερες μοναδικές ειδικότητες σε σύγκριση με τις ερευνητικές μεθοδολογίες

άλλων κλάδων. Το πρώτο και σημαντικότερο χαρακτηριστικό είναι ότι μπορούμε να διακρίνουμε δύο μεγάλες μορφές νομικών συστημάτων.

Το πρώτο είναι το νομικό σύστημα του κοινού δικαίου. Η λέξη "common law" προκύπτει από την ιστορία των χωρών που τελούσαν υπό την εξουσία της Αγγλίας και βασίζεται αρχικά στο δίκαιο που δημιουργούσαν τα Βασιλικά Δικαστήρια της Αγγλίας, δηλαδή στη νομολογία. Η ιδιαιτερότητα αυτής της νομικής κουλτούρας είναι ότι αναγνωρίζει τη σημασία της νομικής εμπειρίας, ιδίως της δικαστικής εμπειρίας, και η νομική ερμηνεία δεν βασίζεται σε κώδικες ή γραπτούς νόμους, αλλά βασίζεται κυρίως στην ομοιότητα των υποθέσεων που εμφανίζονται στη νομολογία των δικαστηρίων (Kelemen, 2018).

Αντίθετα, η άλλη σημαντική μορφή είναι τα ηπειρωτικά νομικά συστήματα, τα οποία βασίζονται σε ένα συνεκτικό σύστημα κωδίκων και κανόνων που στηρίζεται σε μια μακρά ιστορική εξέλιξη και που δημιουργεί τη βάση της δικαστικής ερμηνείας. Κατά συνέπεια, οι τεχνικές που αποτελούν την ουσία αυτού του μεθοδολογικού οδηγού αναπτύχθηκαν κυρίως στα ηπειρωτικά νομικά συστήματα (Helmholz, 1990).

Μια από τις καθοριστικές μεθόδους της νομικής έρευνας είναι η δογματική ανάλυση, η οποία περιλαμβάνει κυρίως τη διερεύνηση του περιεχομένου των εννοιών και την ανάλυση του κειμένου και, στη συνέχεια, την ερμηνεία τους σε μια μοναδική κατάσταση ζωής. Η ιδιαιτερότητα της νομικής δογματικής έρευνας είναι ότι παρέχει κυρίως πληροφορίες για τους επαγγελματίες, δεδομένου ότι βασίζεται στην ειδική γλώσσα του δικαίου και στην ειδική γραμματική σημασιολογική ερμηνεία της. Σε αυτή τη μέθοδο, οι όροι και οι ορισμοί έχουν μια ειδική νομική σημασία διαφορετική από τις συνηθισμένες, η οποία βοηθά στην επίλυση του προβλήματος της νομικής ερμηνείας ειδικά με βάση τη σημασία τους στο νομικό επάγγελμα. Κατά τη χρήση της δογματικής έρευνας, είναι απαραίτητο να εξεταστεί ολόκληρη η νομική εξέλιξη, επομένως, η εφαρμογή της μεθόδου είναι συχνά συνυφασμένη με την εφαρμογή της ιστορικής μεθόδου του δικαίου.

Η ιστορική μέθοδος επιδιώκει να εξετάσει το ιστορικό υπόβαθρο της νομικής εξέλιξης και να βγάλει συμπεράσματα από τις πιθανές κατευθύνσεις της νομικής εξέλιξης για να διευκολύνει την ερμηνεία των υφιστάμενων νομικών διατάξεων. Το πλεονέκτημα αυτής της ερευνητικής μεθόδου είναι ότι οι κοινωνικές αλλαγές και η νομική παρακολούθηση αυτών και των διαδικασιών που λαμβάνουν χώρα στην κοινωνία είναι επαρκώς διαφανείς. Οι νομικές ιστορικές

αναλύσεις μπορούν να πραγματοποιηθούν σε εθνικό επίπεδο, εξετάζοντας την εξέλιξη του εθνικού νομικού συστήματος, αλλά και σε διεθνές πλαίσιο, όπου η εξέλιξη της νομικής ιστορίας μπορεί να εξεταστεί σε παγκόσμιο επίπεδο. Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει να αναφέρουμε τη χρήση της τελεολογικής μεθόδου, η οποία μπορεί να αποκαλύψει το νόημα του νομικού κανόνα με βάση τον κοινωνικό του σκοπό, απαντώντας πρωτίστως στο ερώτημα για ποιον σκοπό δημιουργήθηκε ένας συγκεκριμένος νομικός κανόνας και ποια λειτουργία προορίζεται να εκπληρώσει. Υπάρχει κάποιος χαρακτηριστικός τομέας του δικαίου, για παράδειγμα το ιδιωτικό δίκαιο, το οποίο είναι λιγότερο ανεκτικό στην παρέμβαση της νομοθεσίας, επομένως οι νομικοί κανόνες είναι σύντομοι και ρυθμίζουν μόνο τις αναγκαίες καταστάσεις ζωής των μερών και τους αφήνουν ελεύθερους να ρυθμίσουν τα νομικά τους προβλήματα με τον τρόπο τους. Ωστόσο, αυτό οδηγεί σε δυσκολία ερμηνείας των νομικών διατάξεων που είναι λιγότερο λεπτομερείς και λιγότερο προσαρμοσμένες στις ατομικές καταστάσεις ζωής.

Η τελεολογική ερμηνεία, που ολοκληρώνει την ανάλυση της ονομασίας και των εισαγωγικών διατάξεων των κανόνων, μπορεί να διορθώσει αυτό το προβληματικό σημείο της ερμηνείας. Ωστόσο, η τελεολογική μέθοδος δεν πρέπει να συγχέεται με την ουσιαστική μέθοδο. Η ουσιαστική μέθοδος ερμηνείας βασίζεται κυρίως στην κρίση της κοινωνίας - εκτός νόμου. Αυτή η κοινωνική κρίση μπορεί να είναι πρωτίστως η εξέταση των ηθικών αρχών, οι εκτιμήσεις περί δικαιοσύνης και οι οικονομικές πτυχές.

Η επόμενη μορφή ερευνητικών μεθόδων είναι η νομική σύγκριση, κατά την οποία οι επιστήμονες εξετάζουν τη σχέση μεταξύ των ρυθμίσεων που εμφανίζονται μεταξύ κρατών αφενός και σε υπερεθνικό επίπεδο αφετέρου, καθώς και την πιθανή εναλλακτική λύση ορισμένων νομικών λύσεων ως καλών πρακτικών για τη δημιουργία μιας αποτελεσματικής λύσης στο νομικό ζήτημα που προκύπτει ως πρόβλημα (Tóth, 2016).

Αναφορές

- Kelemen, Katalin (2018): *A common law jogrendszer*. In: Jakab, András - Fekete, Balázs (eds.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia (IJOTEN)*
In: <https://ijoten.hu/szocikk/a-common-law-jogrendszer>
- R.H. Helmholz (1990): *Continental law and common law: Historical strangers or Companions?* Duke Law Journal Vol. 6. pp. 1208-1209.

• Tóth, J. Zoltán (2016): *A dogmatikai és jogirodalmi értelmezés a magyar felsőbírósági gyakorlatban*. In: Bódig, Mátyás-Zódi, Zsolt (eds.): *A jogtudomány helye, szerepe és haszna. Magyar Tudományos Akadémia Társadalomtudományi Kutatóközpont Jogtudomány Intézete - Opten Informatikai Kft, Budapest*, pp. 225-231.

3.13 ΦΕΜΙΝΙΣΤΙΚΗ ΘΕΣΜΙΣΤΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ – JosAnn Cutajar

Οι θεσμοί είναι ενσωματωμένοι σε συγκεκριμένα κοινωνικά πλαίσια (O'Mullane, 2021) και το πλαίσιο έχει αντίκτυπο στις πολιτικές που δημιουργούνται και στον τρόπο εφαρμογής τους. Ταυτόχρονα, οι οργανισμοί αυτοί έχουν το δικό τους ήθος, το οποίο προωθείται μέσω γραπτών και κωδικοποιημένων κανόνων που σχεδιάζονται και εφαρμόζονται θεσμικά. Αυτοί τείνουν να προδιαγράφουν και να απαγορεύουν "αποδεκτές" μορφές συμπεριφοράς. Αυτές οι "κυρίαρχες σχέσεις", με τη σειρά τους, συμβάλλουν στην παραγωγή αποτελεσμάτων που συμβάλλουν στην αναπαραγωγή των ευρύτερων κοινωνικών και πολιτικών προσδοκιών για το φύλο. Εκτός όμως από τις επίσημες νόρμες, κανόνες και συμβάσεις, υπάρχουν και οι ανεπίσημες. Οι άτυπες πολιτικές ή κανόνες δεν λαμβάνονται πάντα υπόψη από άλλες θεωρίες που μελετούν τις έμφυλες πρακτικές, καθώς συχνά θεωρούνται δεδομένες ως τυπική συμπεριφορά (Clavero & Galligan, 2020). Τόσο οι άτυπες όσο και οι επίσημες νόρμες, κανόνες και συμβάσεις συμβάλλουν στον περιορισμό ή την ενεργοποίηση της συμπεριφοράς των κοινωνικών δρώντων που εργάζονται εντός και εκτός των εν λόγω θεσμών (Holmes, 2020). Όπως και οι επίσημες, έτσι και οι άτυπες συμβάσεις, κανόνες και πρακτικές μπορούν να βοηθήσουν στον καθορισμό και τη νομιμοποίηση ορισμένων μορφών συμπεριφοράς. Οι άτυποι κανόνες και συμβάσεις, μπορούν επίσης να συμβάλουν στην υπονόμηση της αποτελεσματικότητας των επίσημων.

Η θεσμική θεωρία έχει χρησιμοποιηθεί από φεμινίστριες ερευνήτριες για να μελετήσουν τις θεσμικές δυναμικές και να διαπιστώσουν αν είναι έμφυλες και με ποιο τρόπο, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τους άτυπους όσο και τους επίσημους κανόνες, τις νόρμες και τις συμβάσεις (Kenney, 2014). Η θεωρία επιτρέπει στους ερευνητές να ανακαλύψουν πώς λειτουργούν οι έμφυλες νόρμες μέσα στους θεσμούς και πώς οι θεσμικές στρατηγικές διαδικασίες τείνουν να διατηρούν την ανισότητα των φύλων, εάν αυτές δεν αμφισβητούνται. Δείχνει πώς οι ερευνητές μπορούν να διαπιστώσουν αν υπάρχουν έμφυλα πρότυπα στους θεσμούς, πώς δημιουργούνται αυτά τα πρότυπα και, με τη σειρά τους, πώς διατηρούνται οι έμφυλες δυνάμεις εξουσίας. Το κεντρικό κίνητρο μιας

φεμινιστικής θεσμιστικής προσέγγισης είναι να εστιάζει στις σχέσεις μεταξύ φύλου, εξουσίας και συνέχειας, αλλά ο απώτερος στόχος είναι να επιφέρει αλλαγές σε θεσμικό επίπεδο. Μελετά τους ρόλους των φύλων και πώς αυτοί επηρεάζουν τις σχέσεις εξουσίας και τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις. Η θεωρία αυτή προσπαθεί να επηρεάσει τη βασική δομή των θεσμικών ζητημάτων που σχετίζονται με το φύλο και συμβάλλει στην κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι θεσμοί μπορούν να αναδιαμορφωθούν.

Ένα από τα ζητήματα στα οποία εστιάζει η θεωρία αυτή είναι η εκπροσώπηση των φύλων σε επίπεδα λήψης αποφάσεων. Λόγω του γεγονότος ότι τα όργανα λήψης αποφάσεων αποτελούνται κατά κύριο λόγο από άνδρες, ορισμένες πολιτικές ενδέχεται να μην εισαχθούν ή να μην εφαρμοστούν, επειδή οι απόψεις των γυναικών δεν μπορούν να συμπεριληφθούν στη θεσμική ατζέντα. Για να διασφαλιστεί ότι οι πολιτικές, τα μέτρα, οι κανόνες και οι αξίες που εφαρμόζονται σε ένα ίδρυμα δεν εισάγουν διακρίσεις - άμεσα και έμμεσα - προωθείται η πολυμορφία στα κέντρα λήψης αποφάσεων-επίπεδο. Η ποικιλομορφία μεταξύ των υπευθύνων λήψης αποφάσεων μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη ενσωμάτωση, με απώτερο στόχο την ουσιαστική αλλαγή σε έναν συγκεκριμένο οργανισμό (Thomson, 2018).

Η θεωρία αυτή παρέχει ένα θεωρητικό στυλ παρατήρησης μιας κοινωνικής οργάνωσης με απώτερο στόχο να αποκαλύψει πώς οι κοινωνικές σχέσεις έχουν αντίκτυπο σε συγκεκριμένα γεγονότα και πώς ορισμένες εμπειρίες διαμορφώνουν τις δεδομένες κοινωνικές σχέσεις (Montigny, 2017). Οι άνθρωποι είναι ενταγμένοι σε συγκεκριμένους θεσμούς και αυτοί οι θεσμοί έχουν αντίκτυπο στον τρόπο με τον οποίο ενεργούν. Η θεωρία αυτή είναι, επομένως, χρήσιμη όταν πρόκειται να επανεξετάσει τις συστηματικές και λειτουργικές σχέσεις εξουσίας και να διερευνήσει τρόπους για να καταστεί δυνατή η κοινωνική αλλαγή (Hampton, 2017). Η έμφαση δίνεται στην οπτική γωνία των ατόμων που εργάζονται σε συγκεκριμένα πλαίσια, δίνοντάς τους την ευκαιρία να προβληματιστούν σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι σχέσεις εξουσίας και η κοινωνική αλληλεπίδραση επηρεάζουν τη συνηθισμένη ζωή τους εντός και εκτός των εν λόγω θεσμών.

Για να κατανοήσει τη στάση των ατόμων που είναι ενταγμένα σε συγκεκριμένους θεσμούς, ο ερευνητής πρέπει να διερευνήσει τις υλικές πρακτικές και τις σχέσεις που εδράζονται στη θεσμική πραγματικότητα. Αυτό αναφέρεται στις εργασιακές δραστηριότητες και σχέσεις καθώς και στις θεσμικές διαδικασίες που διαμορφώνουν τις εμπειρίες. Η θεωρία αυτή αναγνωρίζει ότι

τα άτομα που εμπλέκονται σε έναν συγκεκριμένο θεσμό επηρεάζονται από κοινωνικούς αλλά και θεσμικούς κανόνες και αξίες (Klostermann, 2019). Και τα δύο πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στην ανάλυση.

Η ανάλυση και κατηγοριοποίηση των επίσημων και ανεπίσημων κανόνων, προτύπων και συμβάσεων και η αξιολόγηση της ικανότητάς τους να επιτρέπουν θεσμικές αλλαγές προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων μπορεί να αποδειχθεί μεθοδολογική πρόκληση.

Αναφορές

- Clavero, S., & Galligan, Y. (2020). *Analysing Gender and Institutional Change in Academia: Evaluating the Utility of Feminist Institutional Approaches*. Journal of Higher Education Policy and Management, 1-17. DOI: 10.1080/1360080X.2020.1733736
- Hampton, R. (2017). *Racialized Social relations in Higher Education: Black Student and Faculty Experiences of a Canadian University*. Montreal: McGill University Libraries.
- Holmes, G. (2020). *Feminist Institutionalism*. In *United Nations Peace Operations and International Relations Theory*. Edited by Kseniya Oksamytna and John Karlsrud Manchester: Manchester University Press, 2020.
- Kenny, M. (2014). *A Feminist Institutional Approach*. *Politics & Gender*, 10(4), 679-684. DOI:10.1017/S1743923X14000488
- Klostermann, J. (2019). *Investigating the Organizational Everyday: A Critical Feminist Approach*. *Culture And Organization*, 26(4), 269-283. Doi: <https://doi.org/10.1080/14759551.2019.1576681>
- Montigny, G. (2017). *Ethnomethodological Indifference: Just a Passing Phase?* *Human Studies*, 40(3), 331-364.
- O'Mullane, M. (2021). *Developing a theoretical framework for exploring the institutional responses to the Athena SWAN Charter in higher education institutions-A Feminist institutionalist perspective*. *Irish Journal of Sociology*, 29(2), 215-235. <https://doi.org/10.1177/0791603521995372>
- Thomson, J. (2018). *Resisting gendered change: feminist institutionalism and critical actors*. *International Political Science Review / Revue internationale de science politique*, 39(2), 178-191.

3.14 ΕΡΜΗΝΕΥΤΙΚΗ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ – *JosAnn Cutajar*

Εισαγωγή

Η ερμηνευτική φαινομενολογική ανάλυση (Interpretive Phenomenological Analysis-IPA) είναι μια ποιοτική προσέγγιση που παρέχει λεπτομερή εξέταση της προσωπικής βιωμένης εμπειρίας των συμμετεχόντων στην έρευνα. Η IPA αποκλίνει από την παραδοχή ότι οι ερευνητές πρέπει να εξετάζουν τη λεπτομερή εμπειρία κάθε περίπτωσης πριν καταλήξουν σε γενικούς ισχυρισμούς. Η IPA είναι μια ιδιαίτερα χρήσιμη μεθοδολογία για την εξέταση θεμάτων που είναι πολύπλοκα, διφορούμενα και συναισθηματικά φορτισμένα.

Χαρακτηριστικά

Αυτό το ερευνητικό εργαλείο υποστηρίζει ότι για να κατανοήσει κανείς πώς οι άνθρωποι ζουν στον κόσμο, πρέπει να μελετήσει τόσο τις σχέσεις στις οποίες εμπλέκονται, όσο και τα πολιτισμικά και χρονικά πλαίσια στα οποία είναι ενταγμένοι οι συμμετέχοντες.

Η IPA περιλαμβάνει δύο στάδια ερμηνείας, δηλαδή, ο ερευνητής προσπαθεί να κατανοήσει το νόημα του συμμετέχοντα που προσπαθεί να κατανοήσει αυτό που του συμβαίνει. Σε αυτή την προσέγγιση, ο ερευνητής πρέπει να συμμετάσχει ενεργά σε μια ερμηνευτική διαδικασία, δηλαδή να αναστοχαστεί και να παραμερίσει τις υποθέσεις και τις προκαταλήψεις του.

Η IPA μπορεί να αποδειχθεί γόνιμη αν ο ερευνητής καταφέρει να συνδεθεί με τους συμμετέχοντες στην έρευνά του. Όταν αυτό συμβαίνει, δίνει στους ερευνητές την ευκαιρία να κατανοήσουν τις ενδόμυχες σκέψεις των βιωμένων εμπειριών των συμμετεχόντων στην έρευνα. Προκειμένου να κατανοήσουν αυτές τις εμπειρίες από την οπτική γωνία των συμμετεχόντων, οι ερευνητές πρέπει να παραμερίσουν τις προκαταλήψεις, τις προκαταλήψεις και τις προκατειλημμένες ιδέες τους σχετικά με τα πράγματα που μελετώνται μέσω του bracketing και να δουν τα πράγματα από την οπτική γωνία των συμμετεχόντων.

Διαδικασία

Ο Creswell (2012, σ. 76) αναφέρει ότι "μια φαινομενολογική μελέτη περιγράφει το κοινό νόημα για πολλά άτομα των βιωμένων εμπειριών τους σχετικά με μια έννοια ή ένα φαινόμενο". Αυτό μπορεί να συμβεί μόνο εάν οι συνεντευκτές έχουν υψηλό επίπεδο δεξιοτήτων για να κάνουν τους συμμετέχοντες να υπεισέλθουν σε λεπτομέρειες. Πρόκειται για έναν συνδυασμό ισχυρής ενσυναισθητικής εμπλοκής και της ικανότητας να διερευνούν περαιτέρω ενδιαφέρουσες

και σημαντικές πτυχές δίνοντας προσοχή σε μη εκφρασμένες ενδείξεις κατά τη διάρκεια της συζήτησης.

Στις μελέτες IPA, το μέγεθος του δείγματος τείνει να είναι μικρό. Αυτό διευκολύνει την ανάγνωση των αφηγήσεων των συμμετεχόντων σε μικροεπίπεδο. Οι συμμετέχοντες που επιλέγονται τείνουν να αντικατοπτρίζουν και να αντιπροσωπεύουν την ομοιογένεια που υπάρχει στο σύνολο του δείγματος των συμμετεχόντων. Ο στόχος της διεξαγωγής έρευνας με μια ομοιογενή ομάδα συμμετεχόντων είναι να κατανοήσουμε καλύτερα τις συνολικές αντιλήψεις μεταξύ των βιωμένων εμπειριών των συμμετεχόντων. Οι Smith et al. (2009) υποστηρίζουν ότι "τα δείγματα επιλέγονται σκόπιμα (και όχι μέσω μεθόδων πιθανοτήτων), επειδή μπορούν να προσφέρουν σε ένα ερευνητικό έργο διορατικότητα σε μια συγκεκριμένη εμπειρία" (σ. 48). Το δείγμα διατηρείται μικρό και αρκετά ομοιογενές, διότι αυτό θα επιτρέψει στον ερευνητή να εξετάσει λεπτομερώς τόσο τις συγκλίσεις όσο και τις αποκλίσεις.

Όταν πρόκειται για τη μελέτη ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ή ερευνητικών οργανισμών, η ΟΠΣ μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη μελέτη των εργασιακών σχέσεων, του φόρτου εργασίας και της αντίληψης της υποστήριξης της διδασκαλίας από τη διοίκηση. Μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί για την αξιολόγηση του αντίκτυπου ορισμένων πολιτικών στους φοιτητές και το προσωπικό, όπως για παράδειγμα γιατί το προσωπικό και οι φοιτητές δεν αναφέρουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης και εκφοβισμού- ή την επίδραση που έχει ο εκφοβισμός ή η σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία/σπουδές, την ψυχική και σωματική τους υγεία μεταξύ άλλων.

Ως ερευνητική παράδοση είναι ερμηνευτική, διαπροσωπική και διαδραστική στη φύση της. Όπως κάθε ποιοτική ερευνητική προσέγγιση, οδηγεί σε πλούσια δεδομένα, τα οποία είναι πυκνά περιγραφικά.

Εφαρμογή στην έρευνα για το φύλο/την ποικιλομορφία

Η μέθοδος αυτή είναι πολύ ευέλικτη και μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη μελέτη διαφορετικών κοινωνικών ομάδων.

Αναφορές

- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and research design choosing among five approaches*, (3rd Ed). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Smith JA, Osborn M. (2015). *Interpretative phenomenological analysis as a*

useful methodology for research on the lived experience of pain. British Journal of Pain. 2015 Feb; 9(1):41-2.

doi: 10.1177/2049463714541642. PMID: 26516556; PMCID: PMC4616994.

3.15 ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΦΥΛΟ – *Luna Carpinelli*

Όταν μιλάμε για συλλογή δεδομένων, αναφερόμαστε σε αφηρημένες εμπειρικές πληροφορίες σε έννοιες. Η συλλογή δεδομένων έχει να κάνει με την έννοια της μέτρησης, τη διαδικασία με την οποία επιτυγχάνονται τα δεδομένα, η τιμή ή η απόκριση για την επιδιωκόμενη μεταβλητή.

Κατά τη διαδικασία συλλογής δεδομένων, η μέτρηση αποτελεί προϋπόθεση για την απόκτηση επιστημονικής γνώσης. Το μέσο συλλογής δεδομένων αποσκοπεί στη δημιουργία συνθηκών μέτρησης. Τα δεδομένα είναι έννοιες που εκφράζουν μια αφαίρεση του πραγματικού κόσμου, αυτού που είναι αισθητό, ικανό να γίνει αντιληπτό μέσω των αισθήσεων είτε άμεσα είτε έμμεσα. Κάθε τι που είναι εμπειρικό είναι μετρήσιμο. Δεν υπάρχει καμία πτυχή της πραγματικότητας που να ξεφεύγει από αυτή τη δυνατότητα.

Η μέτρηση συνεπάγεται και ποσοτικοποίηση.

Η σχέση έχει ως εξής: σε κάθε μεταβλητή, η οποία είναι μια έννοια επιδεκτική μέτρησης και μετρήσιμη, αποδίδεται μια τιμή, ένα δεδομένο ή μια απόκριση σε κάθε μονάδα ανάλυσης. Αυτό σημαίνει στη συνέχεια ότι είναι δυνατή η τυποποίηση της πραγματικότητας σε ένα σχήμα που τη συνοψίζει, με αποτέλεσμα να προκύπτει ένας πίνακας δεδομένων.

Η ανάλυση κατά φύλο είναι μια προσέγγιση που χρησιμοποιείται για την εξέταση δεδομένων και πληροφοριών κατά φύλο, προκειμένου να εντοπιστούν και να κατανοηθούν οι ανισότητες μεταξύ των φύλων που υπάρχουν σε διάφορα πλαίσια. Αυτή η ανάλυση παρέχει την ευκαιρία να εκτιμηθούν οι διαφορετικές επιπτώσεις που μπορεί να έχουν οι άνδρες και οι γυναίκες σε διάφορους τομείς, όπως η εκπαίδευση, η απασχόληση, η πολιτική και η υγεία.

Οι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται στην ανάλυση με βάση το φύλο μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με το πλαίσιο και τους ειδικούς στόχους της ανάλυσης. Ωστόσο, ορισμένες κοινές μέθοδοι παρουσιάζονται κατωτέρω:

Συλλογή δεδομένων: Για τη διενέργεια ανάλυσης με βάση το φύλο, είναι απαραίτητη η συλλογή δεδομένων με ανάλυση κατά φύλο. Αυτό σημαίνει ότι οι πληροφορίες που συλλέγονται θα πρέπει να περιλαμβάνουν ξεχωριστά στοιχεία για άνδρες και γυναίκες. Για παράδειγμα, κατά την ανάλυση του ποσοστού

απασχόλησης, είναι σημαντικό να υπάρχουν ξεχωριστά στοιχεία που να δείχνουν τον αριθμό των ανδρών και των γυναικών που απασχολούνται.

Δείκτες φύλου: Χρησιμοποιούνται διάφοροι ειδικοί δείκτες φύλου για την αξιολόγηση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων. Αυτοί μπορεί να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, το ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, το ποσοστό αλφαριθμητισμού μεταξύ των δύο φύλων, την πολιτική εκπροσώπηση των δύο φύλων, την πρόσβαση σε οικονομικούς και κοινωνικούς πόρους. Οι δείκτες φύλου παρέχουν ποσοτικά μέτρα για την κατανόηση της κατάστασης των φύλων και του χάσματος των φύλων σε ένα δεδομένο πλαίσιο.

Συγκριτική ανάλυση: Η ανάλυση με βάση το φύλο συχνά περιλαμβάνει σύγκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών σε διάφορους τομείς. Για παράδειγμα, μπορεί να είναι χρήσιμο να συγκριθούν τα ποσοστά συμμετοχής στην εργασία μεταξύ ανδρών και γυναικών για τον εντοπισμό πιθανών ανισοτήτων. Αυτός ο τύπος συγκριτικής ανάλυσης καθιστά δυνατό τον εντοπισμό σημαντικών διαφορών και την αξιολόγηση των επιπτώσεων των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων.

Σύνθεση και ερμηνεία δεδομένων: Μετά τη συλλογή των δεδομένων και τη διεξαγωγή της ανάλυσης, είναι σημαντικό να συνθέσετε και να ερμηνεύσετε τα αποτελέσματα με ουσιαστικό τρόπο. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την παρουσίαση γραφημάτων, πινάκων ή άλλων οπτικών μέσων για την απεικόνιση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων που εντοπίστηκαν. Η ερμηνεία των δεδομένων μπορεί επίσης να περιλαμβάνει την ανάλυση των αιτιών των ανισοτήτων και τον εντοπισμό πιθανών λύσεων.

Η ανάλυση με βάση το φύλο αποτελεί σημαντικό εργαλείο για την κατανόηση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων και την καθοδήγηση του σχεδιασμού πολιτικών και παρεμβάσεων που αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των φύλων. Βοηθά στον εντοπισμό των τομέων στους οποίους εξακολουθούν να υφίστανται ανισότητες και στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των μέτρων που λαμβάνονται για την αντιμετώπισή τους.

Αναφορές

- *European Institute for Gender Equality (EIGE):*

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/sex-disaggregated-data#:~:text=Data%20collected%20and%20tabulated%20separately,requirements%20in%20getting%20gender%20statistics.>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΖΩΗΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ

Edit Kriston, Gábor Mélypataki, Bernadett Solymosi Szekeres

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Ευρωπαϊκή Ένωση δημιουργήθηκε κυρίως για οικονομικούς σκοπούς και λόγους. Ως εκ τούτου, οι ελευθερίες της ΕΕ χρησιμεύουν επίσης για την εξασφάλιση κυρίως της οικονομικής ανάπτυξης. Ήταν πολύ αργότερα που η κοινωνική διάσταση της Ευρωπαϊκής Ένωσης έγινε σημαντική κατευθυντήρια γραμμή, όταν αναγνωρίστηκε ότι η οικονομική ανάπτυξη απαιτεί επίσης τη διαμόρφωση των κοινωνικών συνθηκών και ότι η κοινωνική ασφάλεια είναι απαραίτητη για την οικονομική ανάπτυξη. Ταυτόχρονα, άλλες συνθήκες δυσκόλεψαν και δυσκολεύουν την οικονομική ανάπτυξη της Ένωσης. Η Ευρωπαϊκή Ένωση βιώνει μια γενική δημογραφική κρίση, με γήρανση των κοινωνιών και μείωση του ποσοστού γεννήσεων στα κράτη μέλη. Υπό αυτό το πρίσμα, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει αναγνωρίσει ότι "αν θέλει να επιτύχει τους στόχους της για την οικονομική ανάπτυξη, πρέπει να αυξήσει τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας" (Göndör, 2015), καθώς ο διαχωρισμός των φύλων στην αγορά εργασίας αποτελεί σημαντικό χαρακτηριστικό της απασχόλησης (Koncz, 2010). Η προαναφερθείσα δημογραφική κρίση ωθεί επίσης τους φορείς χάραξης πολιτικής να προωθήσουν την (επαν)συμπερίληψη των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η διαδικασία αυτή δεν είναι χωρίς δυσκολίες, διότι παρόλο που ο ρόλος της γυναίκας στην οικογένεια και στην κοινωνία έχει αλλάξει πολύ με την πάροδο του χρόνου, εξακολουθούν να υπάρχουν ορισμένα χαρακτηριστικά που είναι πολύ βαθιά ριζωμένα και τα οποία εξακολουθούν να εμποδίζουν την πρόοδο. Αποτελεί παράδοση αιώνων ότι η θέση της γυναίκας είναι δίπλα στο τζάκι, ο ρόλος της είναι να γεννά και να μεγαλώνει παιδιά και να διαχειρίζεται το νοικοκυριό.

Αυτό το οικογενειακό μοντέλο άλλαξε λόγω της μαζικής εισόδου των

γυναικών στην αγορά εργασίας, η οποία οδήγησε στην εμφάνιση οικογενειών με δύο εισοδήματα (Tünde, 2018). Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, τα ποσοστά δραστηριότητας των γυναικών αυξάνονται χρόνο με το χρόνο από τη δεκαετία του 1970, αν και από διαφορετικά επίπεδα εκκίνησης και με διαφορετικούς ρυθμούς. Αυτή η σταθερή αύξηση δεν ανακόπηκε από τις επιπτώσεις της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης το 2008-2009 (Szabó-Morvai, 2017). Καθώς τα ποσοστά δραστηριότητας έχουν συγκλίνει, τα ποσοστά απασχόλησης ανδρών και γυναικών έχουν επίσης συγκλίνει τις τελευταίες δεκαετίες. Ωστόσο, υπάρχουν σημαντικές διαφορές, για παράδειγμα, στα πρότυπα απασχόλησης. Το 2017, το 31,3% των γυναικών ηλικίας 20 έως 64 ετών στην ΕΕ28 εργάζονταν με μερική απασχόληση, σε σύγκριση με μόλις το 8,2% των ανδρών (Szabó-Morvai, 2017). Τα στατιστικά στοιχεία, επομένως, δείχνουν ότι υπάρχει σαφής διαφορά στην κατάσταση των εργαζομένων διαφορετικών φύλων.

Συνολικά, "η Ευρωπαϊκή Ένωση δίνει ιδιαίτερη προσοχή στη μείωση του διαχωρισμού των φύλων, προκειμένου να βελτιωθεί η κοινωνική κατάσταση των γυναικών" (Koncz, 2010), σημαντικό μέρος της οποίας είναι η μείωση των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας. Αυτός ο διαχωρισμός εκδηλώνεται με διάφορους τρόπους, "το πιο εντυπωσιακό χαρακτηριστικό είναι ο διαχωρισμός των τομέων, των επαγγελλμάτων και των θέσεων εργασίας ανάλογα με το φύλο" (Koncz, 2010). Επιπλέον, "η αναπαραγωγή του διαχωρισμού εξασφαλίζεται από την αλληλεπίδραση μεταξύ του επαγγελματικού προσανατολισμού των φύλων και του επαγγελματικού διαχωρισμού". (Koncz, 2010) Επομένως, η εμφάνιση των έμφυλων διαφορών στην αγορά εργασίας δεν ξεκινά από το στάδιο της απασχόλησης, αλλά μια πρώιμη μορφή του διαχωρισμού των φύλων μπορεί να παρατηρηθεί ήδη κατά τη διαδικασία της επιλογής σταδιοδρομίας και της απόκτησης κοινωνικών προτύπων. "Οι διεθνείς συγκριτικές αναλύσεις δείχνουν ότι ο διαχωρισμός των φύλων στην αγορά εργασίας είναι παρών και σταθερός σε κάθε χώρα του κόσμου" (Koncz, 2010). Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η βιβλιογραφία σχετικά με τον διαχωρισμό των φύλων στην αγορά εργασίας, και κατά συνέπεια οι σχετικές εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές, εστιάζουν κυρίως στον επαγγελματικό/τομεακό διαχωρισμό των γυναικών. Έτσι, η παρούσα μελέτη μπορεί να επικεντρωθεί και σε αυτό το ζήτημα (Koncz, 2010).

"Η Ευρωπαϊκή Ένωση αποδίδει ιδιαίτερη και αυξανόμενη προσοχή στην άμβλυνση του διαχωρισμού των φύλων την τελευταία δεκαετία, καθώς τον

θεωρεί ως έναν τρόπο βελτίωσης της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας και ως βασικό μέσο για την εξάλειψη των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των φύλων" (Koncz, 2010). Ωστόσο, στο πλαίσιο αυτό, "έχει επίσης αναδειχθεί το πρόβλημα ότι οι δυσκολίες εξισορρόπησης της αμειβόμενης εργασίας και της οικογενειακής ζωής περιορίζουν σημαντικά τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Για την αντιμετώπισή του, η πολιτική της ΕΕ έχει δώσει όλο και μεγαλύτερη σημασία στην αύξηση της ευελιξίας στην εργασία και στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην πράξη. Στην πραγματικότητα, ο στόχος πίσω από την προσπάθεια για την ανάπτυξη πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια στο χώρο εργασίας είναι διττός: η καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού και η αύξηση της παραγωγικότητας και της οικονομικής ανταγωνιστικότητας", σύμφωνα με τη βιβλιογραφία (Göndör, 2015).

"Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει εκφράσει επανειλημμένα την ανάγκη επίλυσης της σύγκρουσης μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για τις γυναίκες και τους άνδρες. Αν και οι αποφάσεις αυτές απευθύνονται και στα δύο φύλα, στην πραγματικότητα η νομοθεσία βασίζεται στην παραδοσιακή αρχή του καταμερισμού της εργασίας εντός της οικογένειας" (Göndör, 2015). Ωστόσο, αυτό συνεπάγεται μια σειρά από κινδύνους. Η Göndör υπογραμμίζει ότι "διατηρώντας τα παραδοσιακά οικογενειακά μοντέλα, η συμπερίληψη των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν μειώνει τις ανισότητες στο σπίτι και μπορεί ακόμη να έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να επωμίζονται το διπλό βάρος της διαχείρισης τόσο της εργασίας όσο και των οικογενειακών ευθυνών" (Göndör, 2015). Μια περαιτέρω κριτική είναι ότι, κατά βάση, τα μέτρα και τα έγγραφα βασίζονται τόσο στα παραδοσιακά οικογενειακά μοντέλα όσο και στο ανδρικό και γυναικείο φύλο. Αυτό εκφράζεται και στην έκθεση που δημοσίευσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή: στο πλαίσιο των μέτρων και των πολιτικών για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, διαπιστώνεται ότι "καθώς η πολιτική διαμορφώνεται και τοποθετείται προς την κατεύθυνση της παραδοσιακής πυρηνικής οικογένειας, η πρόσβαση που έχουν άλλοι, λιγότερο παραδοσιακοί τύποι οικογενειών σε τέτοιου είδους άδειες δεν διερευνάται επαρκώς¹²". Αυτό είναι επίσης επιζήμιο, διότι "η πραγματική αλλαγή μπορεί να

¹² "Μόνο μια μειοψηφία κρατών μελών επιτρέπει στον σύντροφο ενός γονέα να λάβει γονική άδεια για να φροντίσει ένα παιδί με το οποίο δεν έχει καμία νομική σχέση. Καθώς η πρόσβαση των ομόφυλων ζευγαριών σε διάφορους τύπους οικογενειακής άδειας εξαρτάται σχεδόν εξ ολοκλήρου από τα νομικά τους δικαιώματα να γίνουν γονείς, και αυτό εξελίσσεται άνισα στα κράτη μέλη. Αυτές οι αποκλίσεις έχουν ως αποτέλεσμα να είναι διαθέσιμες στα παιδιά διαφορετικές διατάξεις για τη γονική μέριμνα ανάλογα με το είδος της οικογένειας και το κράτος μέλος στο οποίο μεγαλώνουν." (Picken & Janta, 2019)

προκύψει μόνο αν αποδεχτούμε στην πράξη την αρχή της ουδέτερης ως προς το φύλο γονιμότητας και αν καταστήσουμε φυσικό ότι η ανατροφή των παιδιών είναι ισότιμο καθήκον και ευθύνη και των δύο γονέων" (Göndör, 2015).

Συμμεριζόμαστε τη θέση της βιβλιογραφίας ότι η σχέση μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής δεν αφορά μόνο "την ανάγκη συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή, αλλά και την προστασία των δεδομένων ή ακόμη και τη δια βίου μάθηση, την ανάπτυξη των εργαζομένων κ.λπ. Ταυτόχρονα, θα ήταν αδύνατο να επιτευχθεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής χωρίς να ληφθούν υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του εργατικού δικαίου, όπως η άδεια ή το ευέλικτο ωράριο εργασίας, που συνδέονται με την ιδιότητα του γονέα ή του φροντιστή, δεδομένου ότι είναι ουσιαστικά αυτού του είδους τα μέσα που (και) μεταφέρουν το ζήτημα στο πεδίο του εργατικού δικαίου. Για να το θέσουμε αλλιώς: χωρίς την ενίσχυση των μέτρων του εργατικού και κοινωνικού δικαίου για τη στήριξη των γονέων, και ιδίως των γυναικών γονέων, αφενός, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θα ήταν αδύνατο να επιτευχθεί και, αφετέρου, οι γυναίκες θα υφίσταντο σοβαρά μειονεκτήματα στην αγορά εργασίας" (Sipka & Zaccaria, 2020). Η θέση αυτή αντικατοπτρίζεται στην ακόλουθη ιστορική επισκόπηση της νομοθετικής διαδικασίας της ΕΕ για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, στην οποία οι διάφορες νομοθετικές πηγές αφορούν κυρίως τους ρόλους, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των γυναικών και των ανδρών εργαζομένων και των εργοδοτών.

Στον τομέα της ίσης μεταχείρισης, η νομοθετική διαδικασία δρομολογήθηκε κυρίως από το 1975 και μετά, ως αποτέλεσμα του πρώτου Προγράμματος Κοινωνικής Δράσης, δεδομένου ότι η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου αντιμετωπίζεται στο κοινοτικό δίκαιο ως θεμελιώδες κοινωνικό ζήτημα. Το κοινοτικό δίκαιο εφάρμοσε αρχικά την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου μόνο στην ίση αμοιβή και αργότερα την επέκτεινε στους γενικούς όρους και προϋποθέσεις απασχόλησης καθώς και στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (Göndör, 2015). Μεταξύ της δευτερογενούς νομοθεσίας για το θέμα αυτό, επισημαίνεται η οδηγία 76/207/ΕΟΚ, η οποία επέκτεινε την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών πέρα από την ίση αμοιβή και στην πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και προαγωγή και τις συνθήκες εργασίας. Αν και ο νόμος έληξε στις 15 Αυγούστου 2009, εντούτοις έχει μεγάλη σημασία. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έχει αναπτύξει εκτεταμένη νομολογία σχετικά με

τις διατάξεις της οδηγίας. Το άρθρο 2 παράγραφος 1 της οδηγίας ορίζει τα εξής με *erga omnes* ισχύ: "Για τους σκοπούς των ακόλουθων διατάξεων, η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει ότι δεν επιτρέπεται καμία διάκριση λόγω φύλου, είτε άμεσα είτε έμμεσα, με ιδιαίτερη αναφορά στην οικογενειακή ή την οικογενειακή κατάσταση". Ωστόσο, η οδηγία προβλέπει επίσης ότι οι κανόνες της δεν θίγουν τις διατάξεις για την προστασία των γυναικών, ειδικά όσον αφορά την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα. "Σύμφωνα με την οδηγία, η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σημαίνει ότι δεν πρέπει να υπάρχουν διακρίσεις λόγω φύλου στους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επιλογής, ανεξάρτητα από τον τομέα δραστηριότητας ή τον οικονομικό τομέα ή το επίπεδο της ιεραρχίας της απασχόλησης" (Göndör, 2015). "Η οδηγία τροποποιήθηκε αργότερα από την οδηγία 2002/73/EK, η οποία πρόσθεσε νέες διατάξεις λαμβάνοντας υπόψη τις αρχές που αναπτύχθηκαν στη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου" (Göndör, 2015). Αξίζει να επισημανθεί ότι υπάρχει ένας αριθμός υποθέσεων που βασίζονται στην εν λόγω οδηγία και αφορούν τις διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών στον εργασιακό χώρο. Εν προκειμένω, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει αποφανθεί σε αρκετές υποθέσεις ότι οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας συνιστούν άμεση διάκριση λόγω φύλου (π.χ. Elizabeth Johanna Pacifica Dekker-Stichting VJV Centrum Plus, C-177/88) ή ότι η μη ανανέωση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου μιας γυναίκας λόγω της εγκυμοσύνης της συνιστά παραβίαση της ίσης μεταχείρισης (Maria Luisa Jiménez Melgar κατά Ayuntamiento de Los Barrios, υπόθεση C-438/99). Το 1989, οι ηγέτες των τότε κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας υιοθέτησαν τον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων (Κοινοτικός Χάρτης) για την περαιτέρω προώθηση βελτιώσεων των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων. Το άρθρο 16 του Χάρτη προβλέπει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και εφιστά συγκεκριμένα την προσοχή στην ανάγκη λήψης μέτρων που θα επιτρέπουν στους άνδρες και τις γυναίκες να συνδυάζουν τις επαγγελματικές και τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις (Göndör, 2015).

Το επόμενο νομοθετικό βήμα είναι η οδηγία 2006/54/EK για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας. Η οδηγία "θέσπισε ενιαίους κανόνες για την εξάλειψη των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών" (Göndör, 2015). Η προοδευτική προσέγγιση της οδηγίας έγκειται στο ότι ορίζει ότι η

ιση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος δεν μπορεί να περιορίζεται σε νομοθετικά μέτρα. Αντ' αυτού, ή ίσως πιο σωστά - επιπλέον, είναι ζωτικής σημασίας η ευαισθητοποίηση του κοινού και η αλλαγή των δημόσιων στάσεων. Η διοργάνωση προγραμμάτων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης, επομένως, καθορίζει την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και, στο πλαίσιο αυτής, το ζήτημα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, μια έκκληση με την οποία μπορούμε να συμφωνήσουμε ακόμη σχεδόν δύο δεκαετίες μετά την έκδοση της οδηγίας. "Όσον αφορά τα ζητήματα της εναρμόνισης της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, η παρουσίαση πιθανών λύσεων, η διδασκαλία και η ανάπτυξη θετικών τρόπων επίλυσης προβλημάτων με την ενεργό συμμετοχή του ατόμου θα μπορούσαν να επιφέρουν σημαντικές αλλαγές στη ζωή των οικογενειών" (Göndör, 2015).

Στις 19 Οκτωβρίου 1992, το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξέδωσε την οδηγία 92/85/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων. Η οδηγία είχε σημαντική επίδραση στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων με μικρά παιδιά. Μεταξύ άλλων, η οδηγία τονίζει ότι η προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εγκύων εργαζομένων και των εργαζομένων που έχουν γεννήσει ή θηλάζουν πρόσφατα δεν πρέπει να σημαίνει ότι οι γυναίκες υφίστανται διακρίσεις στην αγορά εργασίας.

Η επόμενη νομοθετική πράξη είναι η οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου για τη γονική άδεια. Η οδηγία αποτελεί ουσιαστικά έγκριση της συμφωνίας-πλαίσου μεταξύ των γενικών οργανώσεων της βιομηχανίας, της UNICE, της CEEP και της ETUC. "Η συμφωνία που επικυρώθηκε με την οδηγία καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις για να συμβάλει στη συμφιλίωση των γονικών και εργασιακών υποχρεώσεων των εργαζόμενων γονέων" (Göndör, 2015), όπως διατάξεις για τη γονική άδεια, την προστασία από την απόλυση, τις προϋποθέσεις επιστροφής στην εργασία.

Κατά χρονολογική σειρά, ο επόμενος στην ιστορική επισκόπηση είναι ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο οποίος διακηρύχθηκε το 2000 από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Το άρθρο 23 του Χάρτη για τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών ορίζει ότι η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών πρέπει να διασφαλίζεται σε όλους τους τομείς,

συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης, της εργασίας και της αμοιβής (Göndör, 2015). Το άρθρο 33, στη δεύτερη παράγραφο, υπό τον τίτλο "Οικογενειακή και επαγγελματική ζωή", προβλέπει ότι όλοι έχουν το δικαίωμα προστασίας από απόλυση για λόγο που συνδέεται με τη μητρότητα και το δικαίωμα σε άδεια μητρότητας με αποδοχές και σε γονική άδεια μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού (Göndör, 2015).

Στη συνέχεια, η Επιτροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης πραγματοποίησε διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με τον τρόπο περαιτέρω ανάπτυξης και βελτίωσης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της συμφιλίωσης. Το 2008, οι τρεις γενικές διατομεακές ευρωπαϊκές οργανώσεις κοινωνικών εταίρων (ETUC, CEEP και BUSINESSEUROPE, πρώην UNICE) και η ευρωπαϊκή διατομεακή οργάνωση κοινωνικών εταίρων που εκπροσωπεί μια ειδική κατηγορία επιχειρήσεων (UEAPME) ενημέρωσαν την Επιτροπή για την πρόθεσή τους να ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις με στόχο την αναθεώρηση της συμφωνίας-πλαίσιου του 1995 για τη γονική άδεια. Η αναθεώρηση αυτή ολοκληρώθηκε με επιτυχία το 2009, μετά την οποία η Επιτροπή κλήθηκε από κοινού, σύμφωνα με τους νομοθετικούς μηχανισμούς της ΕΕ, να υποβάλει πρόταση απόφασης του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαίσιου (Göndör, 2015). Το αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας είναι η οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, η οποία θέτει σε ισχύ την αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη στις 18 Ιουνίου 2009 από τους κοινωνικούς εταίρους που εκπροσωπούν τους διάφορους οικονομικούς τομείς στην Ευρώπη (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC) (Göndör, 2015). Ένας σημαντικός στόχος του εγγράφου είναι ότι "οι οικογενειακές πολιτικές πρέπει να συμβάλλουν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων και πρέπει να εξετάζονται στο πλαίσιο της δημογραφικής αλλαγής, των συνεπειών της γήρανσης του πληθυσμού, της κάλυψης του χάσματος των γενεών, της προώθησης της γυναικείας απασχόλησης στην αγορά εργασίας και του καταμερισμού των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών" (Göndör, 2015). Από την άποψη αυτή, ο ίδιος ο νόμος ορίζει ελάχιστες απαιτήσεις για τη διευκόλυνση του συνδυασμού των γονικών και εργασιακών ευθυνών των εργαζόμενων γονέων, για παράδειγμα σε σχέση με τη γονική άδεια, τα δικαιώματα που σχετίζονται με την απασχόληση και την επιστροφή στην εργασία.

Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων, που εγκρίθηκε τον Νοέμβριο του 2017, καθορίζει μια ολοκληρωμένη ατζέντα για τη μεταρρύθμιση

της κοινωνικής πολιτικής και συνδέεται στενά με το θέμα αυτό. Το άρθρο 9 του εγγράφου "ασχολείται ρητά με το ζήτημα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, με βάση το ότι αποτελεί θεμελιώδη απαίτηση της κοινωνικής πολιτικής της ΕΕ η δημιουργία συνθηκών εργασίας για τους γονείς και τους φροντιστές που επιτρέπουν την επίτευξη αυτής της ισορροπίας χωρίς μειονεκτήματα για τους εργαζόμενους σε κανέναν από τους δύο τομείς" (Sipka & Zaccaria, 2020).

Το τελευταίο ορόσημο σε αυτή τη νομοθετική εξέλιξη είναι η οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των γονέων και των φροντιστών. Αυτό θα συζητηθεί στο επόμενο υποκεφάλαιο, αλλά πρέπει να σημειωθεί ότι "παρόλο που η προαναφερθείσα οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας και οι νομοθετικές πράξεις που την ακολούθησαν ρυθμίζουν με ολοκληρωμένο τρόπο τις εργασιακές και κοινωνικές πτυχές του τομέα αυτού, η έκδοση της οδηγίας του 2019 έθεσε ωστόσο τέλος σε μια μακρά διαδικασία που συνεχίζει να επικεντρώνεται στις εργασιακές και επαγγελματικές πτυχές της ισότητας των φύλων" (Sipka & Zaccaria, 2020).

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΙΚΟΥ ΠΕΔΙΟΥ

Συνοψίζοντας την ιστορική επισκόπηση, μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση θέσπισε μια σειρά νομοθετικών πράξεων που δηλώνουν τα ελάχιστα πολιτικά δικαιώματα της ΕΕ, προκειμένου να συμβιβάσει τις επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις. Η ίδια η "ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής" είναι ένας όρος που χρησιμοποιείται για να περιγράψει πρακτικές για επίτευξη ισορροπίας μεταξύ των απαιτήσεων της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων (Todorova & Radulovikj, 2020). Ειδικότερα, θα πρέπει να τονιστεί ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, πρέπει να εξετάζεται όχι μόνο από την άποψη του εργατικού δικαίου, προκειμένου να υπάρχει πλήρης εικόνα. Ωστόσο, η νομοθεσία της ΕΕ έχει επικεντρωθεί κυρίως σε αυτόν τον τομέα για τα παραπάνω επιχειρήματα. Παρ' όλα αυτά, υπάρχουν και άλλοι τομείς στο πλαίσιο του εργατικού δικαίου που αξίζει να επισημανθούν, καθώς το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή

δεν αφορά μόνο τις οικογενειακές υποχρεώσεις και τους εργαζόμενους με οικογένειες. (Θα πρέπει να σημειωθεί εν συντομία στο σημείο αυτό ότι το ζήτημα του κατά πόσον ένας εργαζόμενος θεωρείται ότι έχει οικογένεια, ιδίως στην περίπτωση των ομόφυλων ζευγαριών, κρίνεται σύμφωνα με τους κανόνες του εθνικού νομικού συστήματος, όπου δεν υπάρχει ομοιομορφία) (Picken & Janta, 2019). Επιπλέον, δεν αφορά κατ' ανάγκη τους εργαζόμενους στον τομέα της απασχόλησης, καθώς η ανάπτυξη των δικαιωμάτων των αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων, η προώθηση της κοινωνικής ασφάλισης τους και η ελάχιστη προστασία του εργατικού δικαίου είναι επίσης ένα σημαντικό ζήτημα, οι κανόνες του οποίου έχουν αρχίσει να αναπτύσσονται μόλις τα τελευταία χρόνια.

Τα προαναφερθέντα, επομένως, επικεντρώθηκαν κυρίως στην κατάσταση των γυναικών και των εργαζομένων με οικογένεια, αλλά η συμφιλίωση της εργασίας και της ιδιωτικής ζωής στο εργατικό δίκαιο δεν πρέπει να αφορά μόνο αυτές τις δύο κατηγορίες προσώπων, ένα από τα πιο τρανταχτά παραδείγματα του οποίου είναι το πρόσφατα διατυπωμένο δικαίωμα στη διακοπή της σύνδεσης. Το δικαίωμα αποσύνδεσης έχει, επομένως, σημαντική σημασία στο πλαίσιο του παρόντος θέματος, το οποίο αποτελεί αντίδραση στις επιπτώσεις της ψηφιοποίησης. Τα ψηφιακά εργαλεία έχουν καταστήσει την εργασία πιο αποτελεσματική και ευέλικτη τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους, ενώ ταυτόχρονα έχουν δημιουργήσει μια κουλτούρα εργασίας "always-on", όπου οι εργαζόμενοι είναι διαθέσιμοι ανά πάσα στιγμή, οπουδήποτε, ακόμη και μετά το πέρας του ωραρίου εργασίας, γεγονός που οδηγεί σαφώς σε διατάραξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η ιστορική επισκόπηση δεν θα μπορούσε να καλύψει αυτό το δικαίωμα, καθώς δεν υπάρχει νομοθεσία της ΕΕ σχετικά με το "δικαίωμα στην αποσύνδεση". Το Κοινοβούλιο θέλει να το αλλάξει αυτό, γι' αυτό και το 2021 ζήτησε από την Επιτροπή να θεσπίσει νομοθεσία που να διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να αποσυνδεθούν από τα δίκτυα εργασίας εκτός ωραρίου εργασίας χωρίς συνέπειες, καθώς και ελάχιστα πρότυπα για την τηλεργασία¹³.

Τέλος, θα πρέπει επίσης να σημειώσουμε ότι η ιστορική επισκόπηση επικεντρώθηκε κυρίως σε νομοθετικές πράξεις, αλλά η Ευρωπαϊκή Ένωση προσπάθησε επίσης να προωθήσει τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της

¹³ Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2021) Parliament wants to ensure the right to disconnect from work. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20210121STO96103/parliament-wants-to-ensure-the-right-to-disconnect-from-work>

ιδιωτικής ζωής με διάφορους άλλους τρόπους¹⁴. Αυτό περιλαμβάνει τη συνεχή παρακολούθηση της εφαρμογής της νομοθεσίας της ΕΕ, η οποία περιλαμβάνει την εκπόνηση διαφόρων μελετών επί του θέματος και τη διοργάνωση σεμιναρίων για τα ζητήματα που τίθενται. Εκτός από αυτά, κάθε χρόνο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναλύει τα προγράμματα οικονομικών και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων των χωρών της ΕΕ. Η συλλογή δεδομένων είναι συνεχής και αναπτύσσονται πολλές μορφές υποστήριξης, συμπεριλαμβανομένης της οικονομικής υποστήριξης για την εφαρμογή διαφόρων προγραμμάτων. Τέλος, η ανταλλαγή ορθών πρακτικών είναι επίσης καίριας σημασίας, και η Επιτροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης προσπαθεί συνεχώς να το επιτύχει. Για παράδειγμα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημιούργησε το Πρόγραμμα Αμοιβαίας Μάθησης για την ανταλλαγή πρακτικών σχετικά με την ισόρροπη χρήση των οικογενειακών αδειών και των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας με βάση την ισότητα των φύλων, και σε πρωτοβουλίες όπως ετικέτες και πιστοποιήσεις για εργοδότες με καλές πρακτικές ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής¹⁵. Επιπλέον, παρουσιάζουμε εν συντομία τα ρυθμιστικά σχέδια της ΕΕ, τα οποία, εκτός από την προαναφερθείσα οδηγία, συμβάλλουν στον τομέα αυτό.

ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΗΣ ΤΡΕΧΟΥΣΑΣ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ

Ένας από τους ελάχιστους αμφισβητήσιμους στόχους της ΕΕ είναι να ενισχύσει την κοινωνική διάσταση της Ευρώπης και να δώσει στους πολίτες εύκολα εκτελεστά δικαιώματα. Σε αυτό το πλαίσιο, ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων είναι ένα μέσο για την οικοδόμηση μιας κοινωνικής Ευρώπης προς όφελος όλων των ευρωπαίων πολιτών. Εκτός από τον κοινωνικό πυλώνα, πρέπει φυσικά να λαμβάνονται υπόψη και οι σχετικές διατάξεις του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων. Από την άποψη αυτή, τα σημαντικότερα καθήκοντα περιλαμβάνουν:

- εξασφάλιση ισότιμης πρόσβασης στην αγορά εργασίας

¹⁴ Among the soft law instruments, we must also mention the European Council's Gender Equality Strategy, adopted in 2018 for a period of 5 years. COUNCIL OF EUROPE GENDER EQUALITY STRATEGY 2018-2023.

<https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>.

¹⁵ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/eu-action-promote-work-life-balance_en.

- δημιουργία αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας
- επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Τα σημεία αυτά είναι ιδιαίτερα σημαντικά, καθώς το γενικό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών εξακολουθεί να είναι 11,6% χαμηλότερο από εκείνο των ανδρών. Πρόκειται για ένα σημαντικό χάσμα. Το χάσμα είναι ακόμη μεγαλύτερο όταν πρόκειται για εργασία μερικής απασχόλησης. Το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση είναι 31,5%, έναντι 8,2% για τους άνδρες. Αυτό σημαίνει επίσης ότι λίγο πάνω από το 50% των γυναικών εργάζονται με πλήρη απασχόληση, σε σύγκριση με το 71,2% των ανδρών. Όλα αυτά εντάσσονται στο πλαίσιο του γεγονότος ότι οι υποχρεώσεις φροντίδας αποτελούν την αιτία της αδράνειας για σχεδόν το 20% των μη ενεργών γυναικών, σε σύγκριση με λιγότερο από το 2% των ανδρών¹⁶. Υπό το πρίσμα αυτών των δεδομένων, η νομοθεσία της ΕΕ ζήτησε ρητά το διαχωρισμό της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής. Βέβαια, το θέμα δεν είναι πρόσφατο, καθώς τέθηκε και στην προαναφερθείσα οδηγία 2010/18/ΕΕ. Η ΕΕ όχι μόνο το εξέφρασε αυτό, αλλά τόνισε ρητά γιατί είναι απαραίτητη η χειραφέτηση των πατέρων (Mélypataki & Prugberger, 2018). Η χειραφέτηση αυτή έχει δύο κατευθύνσεις. Η συμμετοχή των πατέρων στην οικογενειακή ζωή διευκολύνει τις μητέρες να συνδυάζουν την επαγγελματική και την ιδιωτική ζωή. Από την άλλη πλευρά, είναι επίσης απαραίτητη η χειραφέτηση των πατέρων. Η εικόνα του πατέρα στην εποχή μας αλλάζει επίσης. Ωστόσο, είναι επίσης σημαντικό να τονιστεί ότι η ενίσχυση του ρόλου των ανδρών στην οικογένεια είναι ζωτικής σημασίας, διότι ζούμε σε έναν κόσμο χωρίς πατέρες, οπότε είναι δύσκολο για έναν γιο να εντοπίσει ένα πρότυπο (Léder, 2019). Για να συμπληρώσουμε την παράθεση, όχι μόνο τα αγόρια αλλά και τα κορίτσια χρειάζονται την παρουσία ενός πατέρα. Στη συνέχεια, περιγράφουμε εν συντομία τις σημαντικότερες διατάξεις της οδηγίας 2019/1158/ΕΕ¹⁷.

Στο προοίμιο της, η οδηγία αναφέρεται στην προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και στη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής ως θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να επισημανθεί και να παρατεθεί το κείμενο του σημείου 6:

¹⁶ Work-life balance among parents and carers, <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/work-life-balance/> (23 June 2022).

¹⁷ Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>.

"Οι πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θα πρέπει να συμβάλλουν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων, προωθώντας τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, την ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών και την εξάλειψη των διαφορών μεταξύ των φύλων στις αποδοχές και τις αμοιβές. Οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις δημογραφικές αλλαγές, συμπεριλαμβανομένων των επιπτώσεων της γήρανσης του πληθυσμού".

Ως εκ τούτου, είναι απαραίτητο να εξεταστούν οι επιπτώσεις στην αγορά εργασίας για έναν ή όλους τους γονείς και να προσεγγιστεί το ζήτημα από κοινωνική άποψη.

Με βάση το άρθρο 3 παράγραφος 1 της οδηγίας, ως άδεια πατρότητας νοείται η άδεια από την εργασία για τους πατέρες ή, εφόσον αναγνωρίζεται από την εθνική νομοθεσία, για τους ισοδύναμους δεύτερους γονείς, με την ευκαιρία της γέννησης ενός παιδιού για λόγους φροντίδας. Είναι σημαντικό ότι η έννοια αυτή αναγνωρίζει επίσης τα δικαιώματα των ισοδύναμων δεύτερων γονέων, ακόμη και αν εξαρτά την πραγματική επιβολή τους από το εθνικό δίκαιο.

Οι λεπτομέρειες της άδειας πατρότητας καθορίζονται στο άρθρο 4. Αυτό παρέχει στον πατέρα δικαίωμα άδειας δέκα εργάσιμων ημερών κατά τη γέννηση του παιδιού του. Πρόκειται για ευνοϊκότερο κανόνα από τον προηγούμενο σε πολλές χώρες της ΕΕ. Είναι σημαντικό για τους πατέρες να μπορούν να συμμετέχουν στην ανατροφή και τη φροντίδα του παιδιού από την αρχή, έτσι ώστε η μητέρα να μπορεί να απαλλαγεί από το βάρος. Η άδεια πατρότητας αποτελεί δικαίωμα και δεν εξαρτάται από την προϋπόθεση του χρόνου εργασίας ή της προϋπηρεσίας. Κατά τη διάρκεια της άδειας, ο πατέρας προστατεύεται από την εργατική νομοθεσία. Φυσικά, πρόκειται για άδεια με αποδοχές.

Σύμφωνα με το άρθρο 5 της οδηγίας: "Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι κάθε εργαζόμενος έχει ατομικό δικαίωμα σε γονική άδεια τεσσάρων μηνών, η οποία πρέπει να λαμβάνεται πριν από τη συμπλήρωση συγκεκριμένης ηλικίας του παιδιού, έως την ηλικία των οκτώ ετών, η οποία καθορίζεται από κάθε κράτος μέλος ή με συλλογική σύμβαση. Η ηλικία αυτή καθορίζεται με σκοπό να διασφαλιστεί ότι κάθε γονέας είναι σε θέση να ασκήσει αποτελεσματικά και σε ίση βάση το δικαίωμά του στη γονική άδεια." Σε αντίθεση με την άδεια πατρότητας, η άδεια αυτή μπορεί να υπόκειται σε προϋποθέσεις. Τέτοιος όρος θα μπορούσε να είναι η προϋπόθεση της περιόδου εργασίας ή της προϋπηρεσίας, η οποία δεν πρέπει να υπερβαίνει το

ένα έτος. Κατά τον καθορισμό της άδειας, υπάρχουν χρονικές περίοδοι που δεν μπορούν να μεταφερθούν στον άλλο γονέα. Η διάρκεια αυτής της περιόδου είναι δύο μήνες. Ο λόγος είναι επίσης να διασφαλιστεί ότι όλοι συμμετέχουν ισότιμα στην οικογενειακή ζωή και έχουν σχεδόν ίσες ευκαιρίες να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας.

Η οδηγία ορίζει σε επίπεδο προστασίας ότι οι προαναφερθείσες μορφές άδειας είναι άδειες μετ' αποδοχών. Η οδηγία καθορίζει ένα ελάχιστο επίπεδο παροχών, το οποίο πρέπει ασφαλώς να εκτιμηθεί, αλλά κατά τη γνώμη μας θα οδηγήσει σε πολύ μεγάλες διακυμάνσεις. Παρά τις καλύτερες προσπάθειες, θα υπάρχουν μεγάλες διαφορές. Ένα σημαντικό και ομοιόμορφο εφαρμόσιμο επίπεδο προστασίας θα είναι η χρήση της απαγόρευσης της απόλυσης.

Στο πλαίσιο της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, πρέπει να εξετάσουμε την ισότητα των φύλων των γυναικών στη διοίκηση επιχειρήσεων. Τα στοιχεία είναι επίσης σαφώς ορατά στις στατιστικές της ΕΕ. Σήμερα, το ποσοστό των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εισηγμένων εταιρειών στην ΕΕ είναι μόλις 30,6 τοις εκατό, και υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών (από 45,5 τοις εκατό στη Γαλλία έως 8,5 τοις εκατό στην Κύπρο)¹⁸. Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία, το ποσοστό των γυναικών στην Ουγγαρία ανέρχεται σε 10,5%¹⁹. Τα στοιχεία δείχνουν επίσης γιατί είναι απαραίτητο να ασχοληθούμε με την ισότητα των φύλων και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Το σημείο 3 του προοιμίου της οδηγίας²⁰: "Με σκοπό την εξασφάλιση της πλήρους ισότητας στην πράξη μεταξύ ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό βίο, το άρθρο 157 παράγραφος 4 της ΣΛΕΕ επιτρέπει τη θετική δράση, επιτρέποντας στα κράτη μέλη να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, προκειμένου να διευκολύνουν το υποεκπροσωπούμενο φύλο να ασκήσει επαγγελματική δραστηριότητα ή να αποτρέψουν ή να αντισταθμίσουν μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία. Το άρθρο 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ("Χάρτης") προβλέπει ότι η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών πρέπει να διασφαλίζεται σε όλους τους τομείς και ότι η αρχή της ισότητας δεν μπορεί να

¹⁸ https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp-compbm/datatable.

¹⁹ <https://www.europarl.europa.eu/news/hu/agenda/briefing/2022-11-21/0/nok-az-igazgato-tanacsban-kotelezo-eu-szabalyok-a-kiagyensulyozottsaghoz>.

²⁰ Directive (EU) 2022/2381 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj>.

εμποδίζει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου."

Ο κύριος στόχος της οδηγίας είναι να επιτευχθεί στα κράτη μέλη έως το 2026 ένας από τους στόχους που ορίζονται στο άρθρο 5 της οδηγίας:

α) τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διευθυντών, ή

β) τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν τουλάχιστον το 33% όλων των διευθυντικών θέσεων, συμπεριλαμβανομένων τόσο των εκτελεστικών όσο και των μη εκτελεστικών διευθυντών.

Η νομοθεσία επικεντρώνεται κυρίως σε εισηγμένες εταιρείες, με την πρόβλεψη ότι οι εισηγμένες εταιρείες που δεν υπόκεινται στον στόχο που ορίζεται στο άρθρο 5 παράγραφος 1 σημείο (b) θα θέτουν συγκεκριμένους ποσοτικούς στόχους για τις θέσεις διευθυντών για τη βελτίωση της ισορροπίας των φύλων. Τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίσουν ότι αυτές οι εισηγμένες εταιρείες εργάζονται για την επίτευξη αυτών των συγκεκριμένων ποσοτικοποιημένων στόχων έως τις 30 Ιουνίου 2026. Τα πλεονεκτήματα θα πρέπει φυσικά να ληφθούν υπόψη στη διαδικασία επιλογής. Σύμφωνα με το άρθρο 6, οι υποψήφιοι επιλέγονται με βάση συγκριτική αξιολόγηση των προσόντων κάθε υποψηφίου. Αυτό είναι σημαντικό να τονιστεί, διότι η εφαρμογή των ποσοστώσεων εγείρει πάντα ερωτήματα. Και η χρήση και η αντίληψη των ποσοστώσεων μπορεί να μην είναι πάντα χρήσιμη για την εκπαίδευση της κοινωνίας σχετικά με το θέμα, ειδικά εάν δεν υπάρχουν επαρκώς ευέλικτοι κανόνες. Επίσης, εγείρει ερωτήματα ότι δεν τίθενται τέτοια κριτήρια για άλλες μορφές εταιρειών. Η ίδια η προσπάθεια είναι, επομένως, κάτι πολύ θετικό, αλλά δεν είναι βέβαιο ότι η ΕΕ έχει δημιουργήσει αρκετούς μηχανισμούς για να φιλτράρει τα μειονεκτήματα και τις αρνητικές αντιλήψεις που προκύπτουν από την εφαρμογή της.

Στο προοίμιο της, η Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου²¹ αναφέρεται στο γεγονός ότι ο COVID-19 έχει εμβαθύνει το ήδη υφιστάμενο μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αυτό τονίζεται ιδιαίτερα στο σημείο 13 του προοιμίου: «Οι οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες της πανδημίας του COVID-19 είχαν δυσανάλογα αρνητικό αντίκτυπο στις γυναίκες και στην ισότητα των φύλων, και οι απώλειες θέσεων

²¹ Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms.
<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970>.

εργασίας έχουν συχνά συγκεντρωθεί σε γυναιοκρατούμενους κλάδους χαμηλά αμειβόμενοι. Η πανδημία COVID-19 έχει επισημάνει τη συνεχιζόμενη, διαρθρωτική υποτίμηση της εργασίας που εκτελείται κυρίως από γυναίκες και έχει αποδείξει την υψηλή κοινωνικοοικονομική αξία της εργασίας των γυναικών σε υπηρεσίες πρώτης γραμμής, όπως η υγειονομική περίθαλψη, η καθαριότητα, η παιδική μέριμνα, η κοινωνική μέριμνα και οικιακή φροντίδα ηλικιωμένων και άλλα ενήλικα εξαρτώμενα άτομα, η οποία έρχεται σε έντονη αντίθεση με τη χαμηλή ορατότητα και αναγνώρισή της».

Η Οδηγία υπογραμμίζει επίσης ότι το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων έφτασε το 13% το 2020. Αυτοί είναι παράγοντες που καθιστούν αναγκαία την ενίσχυση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η παρούσα οδηγία σχετίζεται πιο έμμεσα με το ζήτημα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής από ό,τι αυτές που αναφέρθηκαν παραπάνω, αλλά εξακολουθεί να αποτελεί σημαντικό κανονισμό στον τομέα της ίσης μεταχείρισης.

Η οδηγία υπογραμμίζει επίσης ότι η εξάλειψη των άμεσων και έμμεσων μισθολογικών διακρίσεων δεν αποκλείει τους εργοδότες να πληρώνουν εργαζομένους που εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας διαφορετικά με βάση αντικειμενικά, ουδέτερα ως προς το φύλο κριτήρια και χωρίς μεροληψία. Ωστόσο, η διαφάνεια σχετικά με τις αμοιβές είναι απαραίτητη, γι' αυτό υπάρχουν ήδη διατάξεις σε σχέση με τις αγγελίες εργασίας, οι οποίες μπορούν να αποτελέσουν ένα πρώτο βήμα για τον προσανατολισμό των αιτούντων. Η ίδια η αγγελία εργασίας πρέπει να αναφέρει, σύμφωνα με το άρθρο 5 της Οδηγίας, τα ακόλουθα:

α) «την αρχική αμοιβή ή το εύρος της, βάσει αντικειμενικών, ουδέτερων ως προς το φύλο κριτήρια, που θα αποδοθούν για τη συγκεκριμένη θέση· και

β) κατά περίπτωση, τις σχετικές διατάξεις της συλλογικής σύμβασης που εφαρμόζει ο εργοδότης σε σχέση με τη θέση.»

Η οδηγία τονίζει ότι οι εργοδότες πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι ανακοινώσεις για τις κενές θέσεις εργασίας και οι τίτλοι εργασίας είναι ουδέτεροι ως προς το φύλο. Προσδιορίζει τη σημασία αυτού για τη διασφάλιση ότι οι διαδικασίες πρόσληψης διεξάγονται με τρόπο που δεν εισάγει διακρίσεις. Αυτό είναι απαραίτητο για να μην υπονομεύεται το δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας.

Για το σκοπό αυτό, η οδηγία καθορίζει το πλαίσιο για την οριζόντια και κάθετη προστασία και το δικαίωμα αποζημίωσης.

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ ΜΕ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

Οι κύριες ερευνητικές μέθοδοι που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε μελέτες που σχετίζονται με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον τομέα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της οργανωσιακής κουλτούρας είναι οι εξής

- Ανάλυση δεδομένων με βάση το φύλο
- γκρίζα βιβλιογραφία
- συνεντεύξεις
- νομικές μέθοδοι έρευνας
- έρευνα μέσω ερευνών

Μελέτη 1: "Ζω για να δουλεύω" ή "Δουλεύω για να ζω"; Μια ποιοτική μελέτη του φύλου και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μεταξύ ανδρών και γυναικών στα μέσα της ζωής τους

Η προτιμώμενη ερευνητική μέθοδος σε αυτό το άρθρο είναι η ποσοτική έρευνα, ιδίως οι συνεντεύξεις.

Το άρθρο αυτό διερευνά τους τρόπους με τους οποίους άνδρες και γυναίκες στη μέση της ζωής διαπραγματεύονται τις διασταυρώσεις μεταξύ της αμειβόμενης εργασίας και άλλων τομέων της ζωής. Πιο συγκεκριμένα, σε αυτή την ποιοτική μελέτη, οι ερευνητές συγκρίνουν τις εμπειρίες της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μεταξύ ανδρών και γυναικών στη μέση της ζωής (ηλικίας μεταξύ 50 και 52 ετών), προκειμένου να διερευνήσουν αν υπάρχουν διαφορές ή ομοιότητες μεταξύ των ερωτηθέντων λόγω φύλου. Διερεύνησαν επίσης κατά πόσον οι διαφορετικές έμφυλες πρακτικές (δηλαδή οι διαφορετικοί τρόποι για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής) συνδέονται με διαφορετικές ταυτότητες φύλου και, συνεπώς, με τη διαφορετικότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το παρόν άρθρο βασίζεται σε ημιδομημένες συνεντεύξεις με 11 άνδρες και 12 γυναίκες που γεννήθηκαν στις αρχές της δεκαετίας του 1950 (και επομένως ήταν ηλικίας μεταξύ 50 και 52 ετών κατά τη στιγμή της συνέντευξης το 2002-2004).

Παρά τις ομοιότητες στις τρέχουσες συνθήκες εργασίας και οικογενειακής κατάστασης αυτών των ανδρών και γυναικών, τα δεδομένα που συλλέχθηκαν υποδηλώνουν ότι το φύλο παραμένει συνυφασμένο με την επιχείρηση διαπραγμάτευσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Οι γυναίκες ερωτηθέντες

συζήτησαν τις τρέχουσες και ποικίλες ανησυχίες τους σχετικά με τη συμπίεση της αμειβόμενης εργασίας, των ενήλικων παιδιών και των ηλικιωμένων γονέων, ενώ οι άνδρες έτειναν να εντοπίζουν τα προβλήματα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στο παρελθόν- συχνά όταν η αμειβόμενη εργασία συγκρούστηκε με τις απαιτήσεις της ανατροφής μικρών παιδιών. Έτσι, ενώ η παρουσία παιδιών στο νοικοκυριό σχετιζόταν με την έλλειψη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, οι δυσκολίες αυτές διαρκούσαν περισσότερο και έπαιρναν πιο περίπλοκες μορφές για τις γυναίκες. Τα δεδομένα υποδηλώνουν ότι, σε όλη τη διάρκεια της ζωής, οι γυναίκες θεωρούνται υπεύθυνες για τη διατήρηση ομαλών, ή κατά προτίμηση ανεπαίσθητων, μεταβάσεων μεταξύ του κόσμου του σπιτιού και της επαγγελματικής ζωής.

Η έρευνα επισημαίνει επίσης τη σημασία της κοινωνικοοικονομικής θέσης όταν εξετάζονται θέματα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η μελέτη υποδηλώνει ότι, για ορισμένες ομάδες εργαζομένων, η εξασφάλιση επαρκούς εισοδήματος μπορεί να αποτελεί πιο επιτακτική ανησυχία από την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής.

Η μελέτη αυτή δείχνει έντονα πώς μπορεί να επηρεάσει τα οικονομικά και κοινωνικά σημεία για την εξασφάλιση και τη δημιουργία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Θεωρούμε ότι το οικονομικό μέρος είναι ισχυρότερο. Οι άνθρωποι ανησυχούν για το εισόδημά τους, οπότε θα μπορούσε να είναι ευκολότερο γι' αυτούς να αποδεχτούν τις ανισόρροπες καταστάσεις εξαιτίας αυτού, αλλά προκαλεί επίσης έντονη απογοήτευση. Θεωρούμε ότι πρόκειται για μια γενική ανησυχία, ωστόσο η μελέτη αντικατοπτρίζει επίσης ότι αυξάνεται η σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής υπό το πρίσμα των ατομικών συνθηκών.

Η μελέτη έχει σκοπό την αξιολόγηση.

Πηγή

• Emslie, C., & Hunt, K. (2008). *'Live to Work' or 'Work to Live'? A Qualitative Study of Gender and Work-Life Balance among Men and Women in Mid-life.*
<https://doi.org/10.11/j.1468-0432.2008.00434.x>

Μελέτη 2: Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ισότητα των φύλων: Εισαγωγή

Το παρόν άρθρο - όπως δείχνει και ο τίτλος - αποτελεί εισαγωγή σε ένα ειδικό τεύχος, το οποίο συγκεντρώνει καινοτόμες και διεπιστημονικές έρευνες (κοινωνιολογία, οικονομικά και κοινωνική εργασία) που χρησιμοποιούν δεδομένα από την Ευρώπη και τις ΗΠΑ για να εξετάσουν τις δυνατότητες που έχει η ευέλικτη εργασία στον καταμερισμό της εργασίας μεταξύ των δύο φύλων και στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων.

Το άρθρο αυτό συνδέεται με μια μεγαλύτερη και πιο σύνθετη έρευνα με διαφορετικές ερευνητικές μεθόδους, για παράδειγμα συνεντεύξεις, νομικές μεθόδους έρευνας, ανάλυση δεδομένων με βάση το φύλο και γκρίζα βιβλιογραφία.

Η παρούσα μελέτη παρέχει μια επισκόπηση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας και των περιορισμών της σχετικά με τα έμφυλα αποτελέσματα της ευέλικτης εργασίας στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και σε άλλα εργασιακά και οικογενειακά αποτελέσματα και συνοψίζει τα βασικά ευρήματα των άρθρων του ειδικού τεύχους.

Σύμφωνα με τη μελέτη, ένας από τους μεγαλύτερους περιορισμούς των προηγούμενων μελετών για το θέμα αυτό είναι ότι βασίζονται κυρίως σε ποιοτικά δεδομένα - κυρίως συνεντεύξεις και παρατηρήσεις. Επιπλέον, πολλές από τις μελέτες επικεντρώνονται επίσης σε επαγγελματίες. Αν και έχουν υπάρξει κάποιες μελέτες που χρησιμοποιούν ποσοτικά δεδομένα, οι περισσότερες έχουν χρησιμοποιήσει δεδομένα από αγγλοσαξονικές χώρες. Οι εργασίες του ειδικού τεύχους, στο οποίο βασίζεται η παρούσα μελέτη, προσπάθησαν να ξεπεράσουν αυτόν τον περιορισμό χρησιμοποιώντας ποσοτικές μεθόδους.

Ο λόγος της σύστασης είναι η πολυπλοκότητα της έρευνας. Οι διάφορες μέθοδοι μας βοηθούν να κατανοήσουμε καλύτερα και να γνωρίσουμε το τυπικό προβληματικό σημείο των ανισόρροπων καταστάσεων.

Τα συμπεράσματα της εργασίας είναι τα εξής:

Η ευέλικτη εργασία γίνεται περισσότερο κανόνα παρά εξαίρεση και αυτό μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους να χρησιμοποιούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για λόγους ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ωστόσο, το φύλο έχει σημασία όταν πρόκειται για την κατανόηση των συνεπειών της ευέλικτης εργασίας. Οι άνδρες και οι γυναίκες χρησιμοποιούν την ευέλικτη εργασία με διαφορετικούς τρόπους που οδηγεί σε διαφορετικά αποτελέσματα για την ευημερία, την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την εντατικοποίηση της εργασίας. Μια επαναλαμβανόμενη διαπίστωση είναι ότι οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να αναλάβουν (ή αναμένεται

να αναλάβουν) περισσότερες οικιακές ευθύνες ενώ εργάζονται με ευελιξία, ενώ οι άνδρες είναι πιο πιθανό (ή αναμένεται να αναλάβουν) να δώσουν προτεραιότητα και να επεκτείνουν το εργασιακό τους περιβάλλον.

Το φύλο πρέπει να μελετάται στο πλαίσιο: στο οργανωτικό, το εθνικό, το οικογενειακό, καθώς και το ταξικό πλαίσιο. Πρώτα απ' όλα, η κουλτούρα του οργανισμού έχει σημασία, όπως η επικράτηση της ευέλικτης εργασίας στον οργανισμό. Δεύτερον, το πλαίσιο της χώρας έχει σημασία, δεδομένου ότι η ευέλικτη εργασία επιτρέπει στους εργαζόμενους να "κάνουν φύλο" σε μια πιο παραδοσιακή κουλτούρα φύλου, όπως η Πολωνία, και όπου υπάρχει μια πιο εξισωτική κουλτούρα φύλου, όπως στη Σουηδία, οι διαφορές μεταξύ των φύλων λόγω της ευέλικτης εργασίας μπορεί να μην είναι τόσο εμφανείς. Τρίτον, οι δομές των νοικοκυριών φαίνεται να είναι σημαντικές για τα αποτελέσματα της ευέλικτης εργασίας. Υπάρχουν διαφορές μεταξύ των μονογονεϊκών και των διπλά αμειβόμενων, καθώς και μεταξύ των οικογενειών με χαμηλό και υψηλότερο εισόδημα τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Το επάγγελμα του εργαζομένου έχει επίσης σημασία.

Συνολικά, τα ευρήματα φαίνεται να υποδεικνύουν ότι, ειδικά σε περιβάλλοντα όπου επικρατούν παραδοσιακές νόρμες σχετικά με τους ρόλους των φύλων και όπου υπάρχει ιδανική κουλτούρα εργαζομένων, η ευέλικτη εργασία μπορεί να προάγει έναν πιο παραδοσιακό καταμερισμό εργασίας, με αποτέλεσμα να εμποδίζει παρά να υποστηρίζει την ισότητα των φύλων. Αυτό είναι πιθανό επειδή σε τέτοια πλαίσια, η ευέλικτη εργασία μπορεί να οδηγήσει τις γυναίκες να μπορούν (αλλά και να πρέπει) να διευρύνουν τα οικιακά τους βάρη, ενώ οι άνδρες να διευρύνουν τα εργασιακά τους βάρη. Αυτό μπορεί να ενισχύσει τις (ασυνείδητες) προκαταλήψεις που έχουν οι εργοδότες και οι συνάδελφοι απέναντι στην ευέλικτη εργασία των ανδρών και των γυναικών, καθώς και τις περισσότερο προσανατολισμένες προς τις γυναίκες και προς τους άνδρες ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, γεγονός που μπορεί να αυξήσει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων.

Το έγγραφο έχει επίσης ορισμένες επιπτώσεις στην πολιτική σε μακροοικονομικό, μεσοοικονομικό και μικροοικονομικό επίπεδο. Για παράδειγμα, προτείνει ότι η αλλαγή της νομοθεσίας για το δικαίωμα αίτησης ευέλικτης εργασίας, ώστε να διασφαλιστεί ότι η ευέλικτη εργασία αποτελεί περισσότερο δικαίωμα από την πρώτη ημέρα εργασίας, ότι η ευέλικτη εργασία αποτελεί περισσότερο προεπιλογή παρά εξαίρεση, θα ήταν χρήσιμη για να διασφαλιστεί ότι δεν οδηγεί σε στιγματισμό ή σύγκρουση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Η παρούσα μελέτη εξετάζει επίσης το ερώτημα, πώς η διασταύρωση του φύλου, της τάξης και της εθνικότητας επηρεάζει και διαμορφώνει τις στρατηγικές των γυναικών ακαδημαϊκών δύο εθνοτικών ομάδων σε δύο σερβικά πανεπιστήμια που αναπτύσσονται για να εκλογικεύσουν και να εξηγήσουν τις ενέργειες και τις αποφάσεις τους σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η μελέτη ονομάζεται "Οι στρατηγικές των γυναικών για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στον ακαδημαϊκό χώρο".

Το κύριο όφελος της μελέτης είναι να δείξει, πώς μπορεί να αποτελέσει πρόκληση η εύρεση της τέλει ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής για τα μέλη του ακαδημαϊκού προσωπικού. Οι πολύπλευρες απαιτήσεις και προσδοκίες του ρόλου μπορούν να επηρεάσουν την ικανοποίηση των καθηγητών και την ικανότητα επίτευξης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι διαρκώς μεταβαλλόμενες τάσεις στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, συμπεριλαμβανομένης της τεχνολογίας και των διαδικτυακών μορφών εκπαίδευσης, παρέχουν πρόσθετους παράγοντες που μπορούν να αναστείλουν την ικανοποίηση του διδακτικού προσωπικού και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Το παρόν έγγραφο διερευνά τα εμπόδια στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπως η γνωστική ασυμφωνία, η συναισθηματική ασυμφωνία και η επαγγελματική εξουθένωση. Η κατανόηση των εμποδίων είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη στρατηγικών για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Η έρευνα ακολουθεί ποιοτικές ερευνητικές μεθόδους που βασίζονται σε ημιδομημένες συνεντεύξεις.

Η διατομεακή ανάλυση μετέφερε ότι υπάρχει διαφορά μεταξύ των στρατηγικών που χρησιμοποιούν οι γυναίκες προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις, όταν πρόκειται για διαφορετικές εθνικές καταβολές. Υπάρχει επίσης μια ταξική διαφορά, η οποία διασταυρώνεται με το φύλο και την εθνικότητα, με αποτέλεσμα να δημιουργείται μια νέα ανισότητα μεταξύ των γυναικών στον ακαδημαϊκό χώρο.

Η μελέτη αυτή (συμπεριλαμβανομένων των άλλων μελετών της παρούσας συλλογής) μπορεί να είναι χρήσιμη και για σκοπούς παρέμβασης, παρακολούθησης και αξιολόγησης.

Πηγή

• Chung, H., van der Lippe, T. (2020). *Flexible Working: Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction*. Social Indicators Research 151, 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>

Μελέτη 3: Το χάσμα εξουσίας μεταξύ των κορυφαίων εισοδηματιών στα ελίτ πανεπιστήμια της Αμερικής 2021 Μελέτη

Αυτή η μελέτη είναι η πρώτη από δύο εκθέσεις που εξετάζουν τις αμοιβές και την ανώτατη ηγεσία μεταξύ των 130 μεγάλων ερευνητικών πανεπιστημίων των ΗΠΑ (R1 όπως ορίζονται από την ταξινόμηση Carnegie). Η έρευνα διεξήχθη το 2021 μεταξύ των ερευνητικών πανεπιστημίων των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής.

Ο στόχος της πρωτοβουλίας Women's Power Gap Initiative (WPG) είναι να αυξηθεί δραματικά ο αριθμός των γυναικών με διαφορετικό υπόβαθρο μεταξύ των CEO και των ηγετών C-suite σε εθνικό επίπεδο.

Η μελέτη χρησιμοποιεί επίσης ποσοτικές και ποιοτικές μεθόδους, ιδίως ανάλυση δεδομένων.

Η μελέτη αυτή επικεντρώνεται στα 130 κορυφαία πανεπιστήμια των ΗΠΑ, τα οποία εκπαιδεύουν συλλογικά το 21% όλων των φοιτητών και μεταπτυχιακών φοιτητών της χώρας, συνολικά σχεδόν 4 εκατομμύρια φοιτητές κάθε χρόνο και απασχολούν 1,2 εκατομμύρια προσωπικό. Τα ιδρύματα αυτά αποτελούν σημαντικούς μοχλούς της οικονομίας της πολιτείας και της χώρας.

Οι ερευνητές ξεκίνησαν με 131 ιδρύματα "πολύ υψηλής ερευνητικής δραστηριότητας" ή R1, όπως ορίζονται από την ταξινόμηση Carnegie και βρίσκονται στο ολοκληρωμένο σύστημα δεδομένων μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (IPEDS). Τα στοιχεία για τους μισθούς δεν ήταν δημοσίως διαθέσιμα για το University of Colorado Anschutz Medical Campus, το οποίο αποκλείστηκε από τη μελέτη. Το τελικό σύνολο δεδομένων που προέκυψε περιλαμβάνει 130 πανεπιστήμια R1. Υπάρχουν 93 δημόσια και 37 ιδιωτικά ιδρύματα σε 44 πολιτείες.

Τα δεδομένα συλλέχθηκαν μέσω δημόσιων πηγών για να συμπληρωθεί ένα προφίλ πανεπιστημίου που περιγράφει τους υψηλότερα αμειβόμενους σε κάθε μία από τις τρεις κατηγορίες που προσδιόρισαν οι ερευνητές: Πυρήνας, Αθλητικό και Ιατρικό Κέντρο. Αυτό το προφίλ κοινοποιήθηκε στη συνέχεια σε κάθε ίδρυμα. Μέσω αλληλογραφίας εξηγήθηκε η μελέτη και ζητήθηκε

από κάθε σχολείο να επικυρώσει ή/και να επεξεργαστεί/ενημερώσει τους κορυφαίους μισθωτούς του, συμπεριλαμβανομένου του φύλου κάθε κορυφαίου μισθωτού και του έτους των δεδομένων αποζημίωσης. Ζητήθηκε επίσης από κάθε ίδρυμα να παράσχει συγκεντρωτικά φυλικά/εθνικά δεδομένα για τους εν λόγω υψηλότερα αμειβόμενους υπαλλήλους. Στη συνέχεια, οι ερευνητές προσπάθησαν, μέσω αρκετών γραπτών και τηλεφωνικών αιτημάτων παρακολούθησης, να συνεργαστούν με τον/τους αρμόδιο/ους υπάλληλο/ους σε κάθε ίδρυμα για να εξασφαλίσουν την ολοκλήρωση του αιτήματος παροχής δεδομένων.

Από τη μελέτη αυτή προέκυψαν τέσσερα βασικά συμπεράσματα: i) λιγότερο από το ένα τέταρτο των υψηλόμισθων είναι γυναίκες και η εκπροσώπησή τους ποικίλλει σημαντικά ανά κατηγορία, ii) οι έγχρωμες γυναίκες είναι σχεδόν ανύπαρκτες μεταξύ των υψηλόμισθων, iii) οι καθηγητές και οι κοσμήτορες σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενους κλάδους σημειώνουν τις υψηλότερες αμοιβές και iv) η έλλειψη διαφάνειας των δεδομένων εμποδίζει τη λογοδοσία και την πρόοδο.

Η παρούσα έκθεση καθορίζει μια γραμμή βάσης που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη μέτρηση της μελλοντικής προόδου όσον αφορά την ανύψωση των γυναικών και των έγχρωμων ατόμων σε υψηλότερες θέσεις αμοιβών μεταξύ των πανεπιστημίων των ΗΠΑ. Τα ενδιαφερόμενα μέρη που υποστηρίζουν οικονομικά αυτά τα ιδρύματα έχουν μεγαλύτερη διαφάνεια όσον αφορά τις αποζημιώσεις.

Η έκθεση μπορεί να είναι χρήσιμη για την αξιολόγηση.

Πηγή

- <https://www.womenspowergap.org/wp-content/uploads/2021/02/WPG-Power-Gap-at-Elite-Universities-2021-Study-2.pdf>

Μελέτη 4. Έκθεση σχετικά με την παρακολούθηση των συνθηκών εργασίας και της ίσης μεταχείρισης στο Πανεπιστήμιο Adam Mickiewicz

Σκοπός της έρευνας ήταν να εντοπιστεί, να χαρτογραφηθεί και να περιγραφεί η κατάσταση του ανδρικού και του γυναικείου πανεπιστημιακού προσωπικού σε θέσεις έρευνας, έρευνας και διδασκαλίας και σε θέσεις που αφορούν μόνο τη διδασκαλία στο Πανεπιστήμιο Adam Mickiewicz (AMU) από άποψη

κοινωνικής (αν)ισότητας. Οι κύριες διαστάσεις της κοινωνικής (μη)ισότητας στην παρούσα έρευνα είναι το φύλο, η κατανομή της εξουσίας και της αναγνώρισης και η οικογενειακή κατάσταση. Οι ακόλουθες πτυχές λήφθηκαν υπόψη: συνθήκες εργασίας (πρόσληψη και προαγωγή), βιογραφικά στοιχεία των ερωτηθέντων, κουλτούρα του οργανισμού και του εργασιακού περιβάλλοντος, εκδηλώσεις mobbing, μικροεπιθέσεις, παρενόχληση, εκπαίδευση και συμφιλίωση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Οι απόψεις που εκφράστηκαν από το προσωπικό του Πανεπιστημίου Adam Mickiewicz συλλέχθηκαν μέσω ερωτηματολογίου, το οποίο αποτέλεσε τη βάση για την κατάρτιση συμπερασμάτων και συστάσεων προς τις αρχές του Πανεπιστημίου και τους επικεφαλής των σχολών.

Η προτιμώμενη μέθοδος της έρευνας αυτής ήταν το ερωτηματολόγιο.

Η έρευνα ξεκίνησε στο Πανεπιστήμιο Adam Mickiewicz στις 17 Φεβρουαρίου και ολοκληρώθηκε στις 28 Μαρτίου 2021. Είχε προηγηθεί πιλοτική μελέτη αξιολόγησης του ερευνητικού εργαλείου, δηλαδή της ηλεκτρονικής έρευνας CAWI. Οι πληροφορίες σχετικά με την έρευνα, μαζί με τη διεύθυνση του δικτυακού τόπου του ερωτηματολογίου, διανεμήθηκαν στο ερευνητικό, ερευνητικό και διδακτικό και αποκλειστικά διδακτικό προσωπικό. Για την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε η διαδικτυακή εφαρμογή LimeSurvey. Η βάση για τη δημιουργία του ερευνητικού εργαλείου ήταν η έρευνα για τον έλεγχο και την παρακολούθηση της ισότητας των φύλων (GEAM) που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου H2020 ACT από επιλεγμένα ιδρύματα που συνεργάζονται με τις Κοινότητες Πρακτικής για την επιτάχυνση της ισότητας των φύλων και της θεσμικής αλλαγής στην έρευνα και την καινοτομία στην Ευρώπη (ACT). Καταρτίστηκε με προσοχή ώστε να γίνεται πλήρως σεβαστή η ιδιωτική ζωή όσων συμμετείχαν στην έρευνα. Η τελική έκδοση του ερευνητικού εργαλείου περιείχε 76 ερωτηματολόγια με ερωτήσεις χωρισμένες σε εννέα ομάδες προβλημάτων, ακολουθούμενες από ένα δημογραφικό έντυπο που έδειχνε την κατανομή των κοινωνικών και δημογραφικών χαρακτηριστικών των ερωτηθέντων.

Υπάρχουν τρία βασικά αποτελέσματα αυτής της ερευνητικής εργασίας. Το πρώτο είναι ότι ο συνδυασμός εργασίας και ιδιωτικής ζωής επιβαρύνει πολύ περισσότερο τις γυναίκες από ό,τι τους άνδρες. Το δεύτερο είναι ότι οι άνδρες αντιλαμβάνονται την άνιση και πιο δύσκολη κατάσταση των γυναικών σε αυτόν τον τομέα σε μικρότερο βαθμό από τις γυναίκες συναδέλφους τους. Ο τελευταίος είναι ότι η αύξηση των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων

που επιβάλλει η πανδημία και η συνακόλουθη ένταση μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής (ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής) έχει επηρεάσει σε μεγαλύτερο βαθμό τις γυναίκες επιστήμονες.

Αυτό το τελευταίο ερευνητικό υλικό μπορεί να μας δείξει το τυπικό προβληματικό στοιχείο και τις καταστάσεις ανισορροπίας στις κουλτούρες των οργανισμών, οι οποίες αποτελούν το τυπικό και κοινό στοιχείο από τη σκοπιά δύο διαφορετικών ιδρυμάτων.

Η μελέτη έχει διαγνωστικούς σκοπούς.

Πηγή

• Gajewska G., Głowacka-Sobiech E., Chmura-Rutkowska I., Kokociński M., Wala K. (2022). *Raport z monitoringu warunków pracy i równego traktowania w UAM*. Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
https://press.amu.edu.pl/pub/media/productattach/g/a/gajewska_i_in_raport_2022__amup_oa.pdf

Μελέτη 5. Οργανωσιακή κουλτούρα και χρήση πρωτοβουλιών για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής: Επιρροή στις εργασιακές στάσεις και στη σύγκρουση εργασίας-ζωής.

Η μελέτη αυτή εξετάζει τις διαφορετικές αντιλήψεις των εργαζομένων για την οργανωσιακή κουλτούρα εντός ενός οργανισμού, με ιδιαίτερη αναφορά στη διοικητική υποστήριξη των πρωτοβουλιών για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (WLB), στις συνέπειες της καριέρας από τη χρήση πρωτοβουλιών για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (WLB), στις οργανωσιακές προσδοκίες για τον χρόνο που μπορεί να παρεμβαίνει στις μη εργασιακές δραστηριότητες, καθώς και στο επίπεδο ελέγχου του φόρτου εργασίας από τους εργαζομένους και στο πότε οι εργαζόμενοι μπορούν να πάρουν ρεπό.

Η κύρια ερευνητική μέθοδος αυτής της μελέτης ήταν μια έρευνα και συνεντεύξεις.

Η έρευνα στην οποία βασίζεται η μελέτη εκπονήθηκε με τη χρήση δεδομένων έρευνας από 292 εργαζομένους σε ένα αυστραλιανό πανεπιστήμιο. Αυτοί οι 292 εργαζόμενοι αντιπροσωπεύουν περίπου το 11 % του συνολικού αριθμού των εργαζομένων του πανεπιστημίου. Το συνολικό δείγμα αποτελούνταν

από 228 γυναίκες και 64 άνδρες. Συνολικά, αξιολογήθηκαν τέσσερις διαστάσεις της οργανωσιακής κουλτούρας εργασίας-προσωπικής ζωής. Προβλέφθηκαν έξι υποθέσεις:

Η μελέτη προσπαθεί να βρει σύνδεση μεταξύ της συμπεριφοράς των εργαζομένων και της αντίδρασης των εργοδοτών από τη διαφορετική οπτική γωνία (π.χ., οι εργαζόμενοι που αντιλαμβάνονται υψηλότερα επίπεδα διοικητικής υποστήριξης θα αναφέρουν μεγαλύτερη χρήση πρωτοβουλιών WLB από τους εργαζόμενους που αντιλαμβάνονται χαμηλότερα επίπεδα υποστήριξης).

Τα βασικά ευρήματα της έρευνας είναι τα εξής: Οι αντιλήψεις για τη διοικητική υποστήριξη των πρωτοβουλιών WLB σχετίζονταν με τη χρήση των πρωτοβουλιών. Ωστόσο, η συνολική χρήση πρωτοβουλιών δεν σχετιζόταν με τις αντιλαμβανόμενες συνέπειες της σταδιοδρομίας (π.χ. η χρήση πρωτοβουλιών θα βλάψει την πρόοδο της σταδιοδρομίας), τις προσδοκίες οργανωτικού χρόνου ή τα επίπεδα ελέγχου των εργαζομένων (π.χ. επί του φόρτου εργασίας). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι αντιλήψεις για μια υποστηρικτική οργανωτική κουλτούρα σχετίζονταν θετικά με την οργανωτική δέσμευση και αρνητικά με τη σύγκρουση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την πρόθεση των εργαζομένων να αποχωρήσουν. Τα αποτελέσματα της μελέτης δείχνουν επίσης ότι η αντίληψη των εργαζομένων για την οργανωτική κουλτούρα σχετιζόταν ισχυρότερα με τα αποτελέσματα (π.χ. εργασιακή συμπεριφορά, σύγκρουση μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής) από ό,τι ο αριθμός των πρωτοβουλιών WLB που χρησιμοποιούσαν οι εργαζόμενοι.

Η μελέτη έχει σκοπό την αξιολόγηση.

Πηγή

• Webber, Mardi & Sarris, Aspa & Bessell, M. (2010). *Organisational Culture and the Use of Work– Life Balance Initiatives: Influence on Work Attitudes and Work–Life Conflict*. The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology 3., 54-56. DOI: 10.1375/ajop.3.1.54.
https://www.researchgate.net/publication/259419326_Organisational_Culture_and_the_Use_of_Work-Life_Balance_Initiatives_Influence_on_Work_Attitudes_and_Work-Life_Conflict

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από τα παραπάνω γίνεται σαφές ότι η επιδίωξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η νομοθετική κατοχύρωσή της αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία στο πλαίσιο της ισότητας των φύλων. Η διαδικασία βρίσκεται σε καλό δρόμο, αλλά ακόμη και μετά από αρκετές δεκαετίες, βρίσκεται ακόμη μάλλον σε πρώιμο στάδιο. Η ΕΕ έχει προσδιορίσει σωστά την κατεύθυνση, αλλά υπάρχει ακόμη δουλειά που πρέπει να γίνει. Μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις θα είναι να διασφαλιστεί η ομοιόμορφη ερμηνεία της νομοθεσίας μόλις οι οδηγίες εφαρμοστούν από τα κράτη μέλη. Αυτό θα απαιτήσει επίσης την πρακτική νομικής ερμηνείας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία μπορεί να αποτελέσει σημείο αναφοράς και για τα εθνικά δικαστήρια. Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτελεί ζήτημα τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες. Πρόκειται, επομένως, για ένα σύνθετο ζήτημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί, και η ΕΕ το έχει αναγνωρίσει - οι οδηγίες των τελευταίων ετών έχουν συνταχθεί σε αυτό το πνεύμα. Ας ελπίσουμε ότι αυτή η κατεύθυνση θα διατηρηθεί και στο μέλλον.

Οι μελέτες έχουν δείξει σαφώς ότι οι προκλήσεις που αναφέρονται στην αρχή του παρόντος κεφαλαίου παραμένουν πρόβλημα στον τομέα αυτό. Το πρωταρχικό πρόβλημα είναι να συμβιβαστούν οι προσδοκίες στην εργασία, η επαγγελματική εξέλιξη και οι ρόλοι στην ιδιωτική ζωή. Το πολιτισμικό υπόβαθρο είναι πολύ καθοριστικό σε αυτό το θέμα. Αυτό σημαίνει ότι στο παρελθόν, σε πολλές χώρες της Ευρώπης η κοινωνική αντίληψη των ρόλων των φύλων ήταν διαφορετική από τη σημερινή. Οι γυναίκες ασχολούνταν κυρίως με τη διαχείριση της οικογένειας και του νοικοκυριού, ενώ οι άνδρες είχαν το ρόλο του βιοπαλαιστή. Σε πολλές περιπτώσεις, η έξοδος από αυτούς τους ρόλους έφερε μαζί της μια αρνητική αντίληψη της κοινωνίας, χάρη στην οποία οι ενδιαφερόμενες δεν είχαν το θάρρος να βγουν από αυτόν τον ρόλο. Αυτή η στερεοτυπική αντίληψη για τη ζωή έχει αλλάξει. Όσον αφορά την ανατροφή των παιδιών, τη διαχείριση του νοικοκυριού και τα καθήκοντα της καθημερινής ζωής, υπάρχει πλέον καταμερισμός εργασίας μεταξύ των μελών της οικογένειας. Όλοι συμμετέχουν στην εκτέλεση των καθηκόντων, οπότε δεν πρόκειται πλέον για έμφυλους ρόλους. Σημειώνουμε, ωστόσο, ότι υπάρχουν ευρωπαϊκά κράτη όπου είναι πιο δύσκολο να διαλυθούν αυτές οι κοινωνικές συμβάσεις, αλλά η αλλαγή μπορεί να εντοπιστεί παντού. Ένα σημαντικό σημείο σύνδεσης για αυτό είναι ότι οι σχέσεις έχουν επίσης αλλάξει κατά τη διάρκεια της απασχόλησης, η εκπροσώπηση του άλλου

φύλου εμφανίζεται σε όλο και περισσότερες θέσεις εργασίας που προηγουμένως ήταν συνδεδεμένες με το ένα ή το άλλο φύλο, γεγονός που έχει αντίκτυπο στην πρόθεση για δημιουργία καριέρας. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν θέσεις εργασίας και καθήκοντα όπου εξακολουθεί να παρατηρείται εξειδίκευση του φύλου. Το ίδιο ισχύει και στη λήψη αποφάσεων, όπου η παρουσία των γυναικών εξακολουθεί να είναι ελλιπής, οπότε η ισορροπία μετατοπίζεται σημαντικά. Αυτά είναι τα ζητήματα που απαιτούν περαιτέρω ανάπτυξη στον υπό μελέτη τομέα.

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Lipinsky, A., Schäfer, M., *Evaluation von Gleichstellungsplänen in Europa - Indikatoren im Praxistest*. [Evaluation of gender equality plans in Europe – Indicators in the practical test] Inc: M. Klemisch, A. Spitzley, J. Wilke (Eds.), *Gender-und Diversity-Management in der Forschung*, Fraunhofer, Stuttgart (2015), pp. 81-91.
- Aybars, A.I. (2007). *Work-Life Balance in the EU and Leave Arrangements across Welfare Regimes*. *Industrial Relations Journal*, 38 (6): 569 – 590.
- Beham, B., Drobnič, S., Präg, P., Baierl, A., Eckner, J., (2019) *Part-time work and gender inequality in Europe: a comparative analysis of satisfaction with work-life balance*. *European Societies*, 21:3, 378-402, DOI: 10.1080/14616696.2018.1473627
- Buchanan, D., Fitzgerald, D., Ketley, D., Gollop, R., Jones, J.L., Lamont, S (2005). *No going back: A review of the literature on sustaining organizational change*. *International Journal of Management Reviews*, 7, 189-205.
- Kalpazidou, Schmidt, E., Cacace, M., (2017). *Addressing gender inequality in science: The multifaceted challenge of assessing impact*. *Research Evaluation*, 26, 102-114.
- Göndör, Eva, (2015). *Munka és család a munkajog tükrében*. Győr: Università di Győr.
- Høg Utoft, E. (2020). *Exploring linkages between organisational culture and gender equality work: An ethnography of a multinational engineering company*. *Evaluation and Program Planning*, 79, [101791]. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2020.101791>

- Baumann, H., (2017). *Stories of women at the top: Narratives and counter-narratives of women's (non-)representation in executive leadership*. Palgrave Communications (2017), 10.1057/palcomms 2017.9
- Haar, J.M. (2004). *Work-Family Conflict and Turnover Intention: Exploring the Moderation Effects of Perceived Work Family Support*. New Zealand Journal of Psychology, 33 (1), 35 – 39.
- Bleijenbergh, I.L., Benschop, Y., Vennix, J., (2008). *Making gender equality a shared problem in organizations: Group model building as a gender mainstreaming method. Paper presentation; Critical Management Studies Research Workshop, USC., Los Angeles*.
- Hobbins, J., Kristiansen, E., Carlström, E., (2023). *Women, Leadership, and Change – Navigating between Contradictory Cultures*. NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research 31:3, 209-221.
- De Vries, J., (2015). *Champions of gender equality: Female and male executives as leaders of gender change*. Equality Diversity and Inclusion an International Journal, 34, 21-36.
- Koncz, K., (2010). *A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jelentése és mérése*. Statisztikai Szemle, 10-11. Kötet, 1087-1106.
- Léder, L., 2019. *Csendes Apa-forradalom*, H'armattan.
- Nielsen, M.W., (2017). *Scandinavian approaches to gender equality in academia: A comparative study*. Scandinavian Journal of Educational Research, 61, 295-318.
- Van den Brink, M., Benschop, Y., (2014). *Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment*. Journal of Management Studies, 51 (3), 460-492.
- Mélypataki, G., Prugberger, T., (2014) és, 2018. *A szülői szabadság rendezésének kérdése az európai irányelv-módosítások és a tagállami szabályozások tükrében*. Európai Jog, 3. kötet.
- Picken, N. & Janta, B., (2019). *Leave policies and practice for non-traditional families*. Publication Office of European Union.
- Adams, R.B., Ferreira, D, (2009). *Women in the boardroom and their impact on governance and performance*. Journal of Financial Economics, 94, 291-309.

- Kumra, S., Simpson, R., Burke, R.J., (Eds.), (2014) *The Oxford handbook of gender in organizations*, Oxford University Press, Oxford.
- Sipka, Péter & Zaccaria, Márton Leó (2020). *A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel*. Munkajog, 1. kötet.
- Straub, C. (2007). *A Comparative Analysis of the Use of Work-Life Balance Practices in Europe: Do Practices Enhance Females' Career Advancement?* Women in Management Review, 22 (4): 289 – 304.
- Szabó-Morvai, Agnes, 2017. *Közelkép - Nők a munkaerőpiacon, hely nélkül: ismeretlen szerző*
- Todorova, B. & Radulovikj, M. (2020). *Work-Life Balance: Challenges of Gender Equality in the Labor Market in the Republic of North Macedonia vs European Union*. Eu And Comparative Law Issues And Challenges Series (Eclic), 4. kötet.
- Tomer, G., Xanthakos, S., Kim, S., Rao, M., Book, L., Litman, H. J., Fishman, L. N., (2015). *Perceptions of Gender Equality in Work–Life Balance, Salary, Promotion, and Harassment: Results of the NASPGHAN Task Force Survey*. Journal of Pediatric Gastroenterology and Nutrition 60(4), 481-485
DOI: 10.1097/MPG.0000000000000637
- Tünde, B., (2018). *Kisgyermekes anyák munkaerőpiaci helyzete*.
- Chandra, V. (2012). *Work–life balance: eastern and western perspectives*. The International Journal of Human Resource Management, 23(5), 1040-1056,
DOI: 10.1080/09585192.2012.651339

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Luna Carpinelli, Marco Navarra

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ιστορική υποεκπροσώπηση των γυναικών σε ακαδημαϊκές ηγετικές θέσεις έχει αποτελέσει αντικείμενο πολλών μελετών στο πλαίσιο της διάστασης της ισορροπίας των φύλων και της ηγεσίας στον ακαδημαϊκό χώρο. Διάφοροι λόγοι, συμπεριλαμβανομένων τόσο των διακρίσεων λόγω φύλου όσο και των εδραιωμένων στάσεων στον ακαδημαϊκό χώρο, ευνοούν την εξέλιξη των ανδρών σε ένα εγγενώς ανταγωνιστικό περιβάλλον που δεν διευκολύνει την ίση μεταχείριση (Eddy et al., 2017- Allan, 2011).

Μέχρι σήμερα, οι πολιτικές οργάνωσης της εργασίας δυσχεραίνουν την επιτυχία των γυναικών, καθώς δεν μπορούν να έχουν συγκεκριμένο ρόλο και λειτουργία στους συγκεκριμένους τομείς.

Τα πανεπιστήμια έχουν δώσει σχετικά λίγη προσοχή στις παρεμβάσεις ανάπτυξης ηγεσίας για την προώθηση εποπτικών συμπεριφορών φιλικών προς την οικογένεια και την επαγγελματική ζωή, οι οποίες είναι αποτελεσματικές σε τυχαιοποιημένες ελεγχόμενες δοκιμές σε άλλα πλαίσια (Kossek et al., 2019- Hammer et al., 2011).

Με την εισαγωγή του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων ως εγγράφου στρατηγικής, με στόχο την υλοποίηση δράσεων και έργων που ευνοούν τη μείωση των ασυμμετριών μεταξύ των φύλων και ταυτόχρονα επιτρέπουν την αξιοποίηση όλων των διαφορετικοτήτων, έγινε προσπάθεια να προωθηθεί μια πολιτισμική αλλαγή, με τη βούληση να συνεχιστεί η οικοδόμηση ενός συγκεκριμένου και επικοινωνιακού περιβάλλοντος μάθησης και εργασίας, στο οποίο γίνεται αντιληπτή η ισότιμη μεταχείριση και η απουσία διακρίσεων.

Όπως αναφέρει το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE),

το οποίο συνέταξε ειδική έκθεση, η έρευνα στην Ευρώπη εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από σημαντική υποεκπροσώπηση των γυναικών. Σύμφωνα με τα στοιχεία που συνέλεξε το EIGE, οι γυναίκες αποτελούσαν μόλις το ένα τρίτο των ερευνητών στην ΕΕ το 2018.

Επιπλέον, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν πολύ μεγαλύτερες δυσκολίες στην επαγγελματική τους εξέλιξη και η παρουσία τους σε σύγκριση με τους άνδρες μειώνεται απότομα όσο αυξάνεται το επίπεδο και το κύρος της θέσης, όπως δείχνουν τα στοιχεία.

Οι γυναίκες έχουν επίσης λιγότερη πρόσβαση σε δίκτυα που θα τις βοηθούσαν να προωθήσουν τη σταδιοδρομία τους στη διοίκηση και είναι λιγότερο πιθανό να ενταχθούν σε ανδρικές ομάδες (Dean κ.ά., 2009- Glazer-Raymo, 2001), επιβεβαιώνοντας το βαθμό στον οποίο τα κοινωνικά στερεότυπα για τους άνδρες και τις γυναίκες ευνοούν τα ανδρικά χαρακτηριστικά στους θεσμικούς ηγέτες (Eddy κ.ά., 2017- Allan, 2011).

ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΣΤΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ ΤΗΣ ΕΕ

Η ανισότητα των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων στα πανεπιστήμια της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) εξακολουθεί να αποτελεί σημαντικό ζήτημα, παρά τις προσπάθειες για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο. Αν και έχει σημειωθεί πρόοδος τα τελευταία χρόνια, οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια και να υποεκπροσωπούνται σε κορυφαίες ηγετικές θέσεις και σε όργανα λήψης αποφάσεων στα πανεπιστήμια της ΕΕ.

Η ισότητα των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο μπορεί να διαφέρει από χώρα σε χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) λόγω πολιτισμικών, κοινωνικών και θεσμικών παραγόντων. Αν και είναι δύσκολο να γίνει λεπτομερής ανάλυση όλων των χωρών της ΕΕ, παραθέτουμε ορισμένες γενικές διαφορές που μπορούν να παρατηρηθούν:

Νομοθετικό πλαίσιο και πολιτικές: Τα κράτη μέλη της ΕΕ μπορεί να διαφέρουν ως προς το νομοθετικό τους πλαίσιο και τις πολιτικές τους για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο. Ορισμένες χώρες έχουν εφαρμόσει ολοκληρωμένη νομοθεσία για την ισότητα των φύλων και ειδικές πολιτικές που απευθύνονται στον ακαδημαϊκό χώρο, ενώ άλλες μπορεί να έχουν λάβει λιγότερα ή λιγότερο εκτεταμένα μέτρα.

Εκπροσώπηση σε ηγετικές θέσεις: Η εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές

θέσεις στον ακαδημαϊκό χώρο ποικίλλει μεταξύ των χωρών της ΕΕ. Ορισμένες χώρες έχουν σημειώσει σημαντική πρόοδο στην επίτευξη ισορροπίας μεταξύ των φύλων σε ηγετικές θέσεις, ενώ άλλες αντιμετωπίζουν σημαντικές ανισότητες. Παράγοντες όπως τα πολιτισμικά πρότυπα, οι κοινωνικές προσδοκίες και οι θεσμικές πρακτικές μπορούν να επηρεάσουν την εκπροσώπηση των γυναικών στην ακαδημαϊκή ηγεσία. Οι γυναίκες σε κορυφαίους ηγετικούς ρόλους, όπως οι πρόεδροι πανεπιστημίων, οι πρυτάνεις και οι κοσμήτορες, υποεκπροσωπούνται σημαντικά. Αυτή η έλλειψη εκπροσώπησης στα υψηλότερα επίπεδα λήψης αποφάσεων διαιωνίζει τις ανισορροπίες μεταξύ των φύλων σε όλη την ακαδημαϊκή ιεραρχία.

Μεροληψία λόγω φύλου στην πρόσληψη και την προαγωγή: Υπάρχουν ενδείξεις μεροληψίας λόγω φύλου στις διαδικασίες πρόσληψης και προαγωγής στα πανεπιστήμια της ΕΕ. Οι ασυνείδητες προκαταλήψεις ενδέχεται να επηρεάζουν τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων, με αποτέλεσμα την προτίμηση ανδρών υποψηφίων έναντι γυναικών υποψηφίων με τα ίδια ή περισσότερα προσόντα.

Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων: Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο μπορεί να διαφέρει μεταξύ των χωρών της ΕΕ. Ορισμένες χώρες έχουν καταβάλει προσπάθειες για την αντιμετώπιση των μισθολογικών ανισοτήτων, ενώ άλλες εξακολουθούν να παρουσιάζουν σημαντικά χάσματα. Οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις στα πανεπιστήμια της ΕΕ συχνά αντιμετωπίζουν μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, όπου κερδίζουν λιγότερα από τους άνδρες συναδέλφους τους. Αυτή η μισθολογική διαφορά επιδεινώνει περαιτέρω τις ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ακαδημαϊκή ηγεσία. Οι διαφορές στις ρυθμίσεις της αγοράς εργασίας, οι μηχανισμοί καθορισμού των μισθών και οι εθνικοί οικονομικοί παράγοντες μπορούν να συμβάλουν στις διαφορές στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στις διάφορες χώρες. Το μισθολογικό χάσμα δεν επηρεάζει μόνο την οικονομική ευημερία των γυναικών, αλλά αντανakλά και ενισχύει την υποτίμηση της συνεισφοράς τους στον ακαδημαϊκό χώρο.

Διαθεσιμότητα πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια: Η διαθεσιμότητα και η αποτελεσματικότητα των φιλικών προς την οικογένεια πολιτικών, όπως η γονική άδεια, οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και η υποστήριξη της παιδικής μέριμνας, μπορεί να διαφέρουν μεταξύ των χωρών της ΕΕ. Οι χώρες με πιο ισχυρές πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια τείνουν να παρέχουν μεγαλύτερη υποστήριξη για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής

ζωής, προς όφελος τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών στον ακαδημαϊκό χώρο.

Θεσμικές πρακτικές και κουλτούρα: Οι θεσμικές πρακτικές και οι πολιτιστικές νόρμες εντός των ακαδημαϊκών ιδρυμάτων μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά την ισότητα των φύλων. Ορισμένες χώρες μπορεί να έχουν πιο περιεκτική και υποστηρικτική θεσμική κουλτούρα, με μέτρα για την καταπολέμηση των προκαταλήψεων λόγω φύλου και την προώθηση των ίσων ευκαιριών, ενώ άλλες μπορεί να έχουν πιο παραδοσιακές ή συντηρητικές ακαδημαϊκές κουλτούρες που διαιωνίζουν τις ανισότητες μεταξύ των φύλων.

Κοινωνικές στάσεις και πρότυπα φύλου: διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση της ισότητας των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο. Οι χώρες με πιο προοδευτικές στάσεις απέναντι στο φύλο μπορεί να είναι πιο πιθανό να δώσουν προτεραιότητα και να εφαρμόσουν πολιτικές και πρωτοβουλίες που προωθούν την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο.

Χρηματοδότηση της έρευνας και πόροι: Οι διαφοροποιήσεις στη χρηματοδότηση της έρευνας και την κατανομή των πόρων μπορούν να επηρεάσουν την ισότητα των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο. Οι χώρες που διαθέτουν πόρους ειδικά για την υποστήριξη πρωτοβουλιών για την ισότητα των φύλων, ερευνητικών έργων και προγραμμάτων ανάπτυξης καριέρας για τις γυναίκες στον ακαδημαϊκό χώρο μπορεί να έχουν μεγαλύτερη πρόοδο στον τομέα αυτό.

Καταβάλλονται προσπάθειες σε διάφορα επίπεδα για την αντιμετώπιση αυτών των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων. Η ΕΕ έχει εφαρμόσει πολιτικές και πρωτοβουλίες για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο, όπως το πρόγραμμα "Ορίζοντας Ευρώπη", το οποίο περιλαμβάνει ειδικές διατάξεις για την ισότητα των φύλων στην έρευνα και την καινοτομία. Επιπλέον, ορισμένα πανεπιστήμια έχουν εφαρμόσει σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων, προγράμματα καθοδήγησης και εκπαίδευση σε θέματα ασυνείδητων προκαταλήψεων για την προώθηση ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς.

Ωστόσο, απαιτείται διαρκής δέσμευση και περαιτέρω δράση για να επιτευχθεί ουσιαστική πρόοδος στην εξάλειψη της ανισότητας των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων στα πανεπιστήμια της ΕΕ. Αυτό περιλαμβάνει την αντιμετώπιση των συστημικών προκαταλήψεων, την προώθηση της ποικιλομορφίας των φύλων, την εφαρμογή πολιτικών φιλικών προς την οικογένεια

και την παροχή ίσων ευκαιριών στις γυναίκες να προοδεύσουν και να συμβάλουν στη διαμόρφωση του μέλλοντος του ακαδημαϊκού χώρου.

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΘΕΜΑΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΧΗΣ

Εμπόδια στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών ακαδημαϊκών

Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν πολυάριθμα εμπόδια που εμποδίζουν την ανέλιξη τους σε ηγετικές θέσεις ("φαινόμενο της γυάλινης οροφής") και την εξέλιξη της καριέρας τους, τα οποία συμβάλλουν στο επίμονο χάσμα μεταξύ των φύλων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Τα εμπόδια αυτά περιλαμβάνουν ασυνείδητες προκαταλήψεις, στερεότυπα, έλλειψη ευκαιριών καθοδήγησης και χορηγίας, περιορισμένη πρόσβαση σε δίκτυα και έμφυλες προσδοκίες σχετικά με τις ευθύνες φροντίδας.

Ασυνείδητη προκατάληψη και έμφυλα στερεότυπα: Ασυνείδητες προκαταλήψεις και στερεότυπα φύλου επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο γίνονται αντιληπτές οι γυναίκες σε ακαδημαϊκά περιβάλλοντα. Τα στερεότυπα που συνδέουν την ηγεσία και την εξουσία με ανδρικά χαρακτηριστικά μπορούν να υπονομεύσουν την αξιοπιστία των γυναικών και να εμποδίσουν την επαγγελματική τους ανέλιξη. Οι ασυνείδητες προκαταλήψεις μπορεί να επηρεάσουν τις αποφάσεις πρόσληψης, τις προαγωγές και τις ευκαιρίες για ηγετικούς ρόλους.

Ασυνείδητες προκαταλήψεις: Οι ασυνείδητες προκαταλήψεις εξακολουθούν να υφίστανται στα ακαδημαϊκά ιδρύματα και μπορούν να επηρεάσουν την αξιολόγηση των ικανοτήτων, της αυτοπεποίθησης και των ηγετικών ικανοτήτων των γυναικών. Αυτές οι προκαταλήψεις συχνά θέτουν σε μειονεκτική θέση τις γυναίκες στις διαδικασίες ηγεσίας και λήψης αποφάσεων.

Έλλειψη εκπροσώπησης σε ηγετικές θέσεις: Η υποεκπροσώπηση των γυναικών σε κορυφαίες ηγετικές θέσεις, όπως οι πρόεδροι τμημάτων, οι κοσμήτορες και οι πρόεδροι πανεπιστημίων, δημιουργεί έλλειψη προτύπων και καθοδηγητών για τις επίδοξες γυναίκες ακαδημαϊκούς. Η απουσία εκπροσώπησης γυναικών σε ηγετικές θέσεις μπορεί να διαιωνίσει τις ανισορροπίες μεταξύ των φύλων και να περιορίσει την πρόσβαση των γυναικών σε δίκτυα επιρροής και ευκαιρίες.

Έλλειψη ποικιλομορφίας των φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων: Οι άντρες κυριαρχούν σε θέσεις λήψης αποφάσεων κλειδιά. Αυτή η έλλειψη εκπροσώπησης διαιωνίζει μια στενή προοπτική στη λήψη αποφάσεων και εμποδίζει την πρόοδο προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων.

Ασυνείδητη προκατάληψη στις διαδικασίες αξιολόγησης και προαγωγής: Οι γυναίκες συχνά αντιμετωπίζουν προκαταλήψεις στις διαδικασίες αξιολόγησης και προαγωγής, με αποτέλεσμα να υποτιμάται ή να παραβλέπεται το έργο τους. Έρευνες έχουν δείξει ότι τα επιτεύγματα των γυναικών αξιολογούνται μερικές φορές διαφορετικά ή θεωρούνται λιγότερο εντυπωσιακά σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους, επηρεάζοντας τις ευκαιρίες τους για επαγγελματική εξέλιξη.

Προκλήσεις ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής: Η εξισορρόπηση της ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας με τις οικογενειακές υποχρεώσεις εξακολουθεί να αποτελεί σημαντική πρόκληση για τις γυναίκες. Οι αυξημένες ώρες εργασίας, τα άκαμπτα ωράρια και η απουσία υποστηρικτικών πολιτικών, όπως η οικονομικά προσιτή φροντίδα των παιδιών και οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, μπορεί να δυσχεράνουν την πλήρη ενασχόληση των γυναικών με το ακαδημαϊκό τους έργο και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους. Ο ακαδημαϊκός τομέας θέτει παραδοσιακά υψηλές απαιτήσεις από τους επαγγελματίες, γεγονός που μπορεί να δημιουργήσει προκλήσεις για τις γυναίκες που επιδιώκουν ηγετικούς ρόλους, ενώ παράλληλα εξισορροπούν τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Η ανεπαρκής υποστήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπως οι ανεπαρκείς πολιτικές γονικής άδειας ή οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, μπορεί να εμποδίσει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών.

Προσδοκίες ως προς το φύλο και στερεότυπα στον ακαδημαϊκό χώρο: Η ακαδημαϊκή κουλτούρα μπορεί να ενισχύει τους παραδοσιακούς ρόλους και τις προσδοκίες των δύο φύλων, όπως η αντίληψη ότι οι γυναίκες πρέπει να επικεντρώνονται κυρίως στη διδασκαλία και όχι στην έρευνα ή να αναλαμβάνουν ρόλους περισσότερο προσανατολισμένους στις υπηρεσίες. Αυτές οι προσδοκίες μπορεί να περιορίσουν την πρόσβαση των γυναικών σε ερευνητικές ευκαιρίες, χρηματοδότηση και επαγγελματική αναγνώριση.

Περιορισμένες ευκαιρίες δικτύωσης: Η δικτύωση παίζει καθοριστικό ρόλο στην εξέλιξη της καριέρας. Ωστόσο, οι γυναίκες μπορεί να αντιμετωπίζουν εμπόδια στη δικτύωση, όπως ο αποκλεισμός από άτυπα δίκτυα ή κοινωνικές εκδηλώσεις λόγω περιβάλλοντος που διαχωρίζεται κατά φύλο ή ασυνείδητων προκαταλήψεων. Η περιορισμένη πρόσβαση σε δίκτυα μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα να χάνονται συνεργασίες, ευκαιρίες καθοδήγησης και προβολή για επαγγελματική ανέλιξη.

Επίμονο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων: Οι γυναίκες στον ακαδημαϊκό χώρο αντιμετωπίζουν συχνά μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων, με χαμηλότερες αποδοχές σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους, ακόμη και όταν ελέγχονται παράγοντες όπως η βαθμίδα και το γνωστικό αντικείμενο.

Η αντιμετώπιση αυτών των εμποδίων απαιτεί μια πολύπλευρη προσέγγιση που περιλαμβάνει άτομα, θεσμούς και πολιτικές. Πρωτοβουλίες όπως η εκπαίδευση σε θέματα ασυνείδητης προκατάληψης, προγράμματα καθοδήγησης, πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια, διαφανείς και δίκαιες διαδικασίες αξιολόγησης και αυξημένη εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία ενός πιο περιεκτικού και υποστηρικτικού περιβάλλοντος για τις γυναίκες ακαδημαϊκούς, ώστε να προωθήσουν τη σταδιοδρομία τους.

Προβληματισμοί σχετικά με τους ρόλους των φύλων στο ερευνητικό περιβάλλον και την ακαδημαϊκή κοινότητα

Οι ρόλοι των φύλων στο ερευνητικό περιβάλλον και στον ακαδημαϊκό χώρο έχουν αποτελέσει αντικείμενο σημαντικού προβληματισμού και συζήτησης. Αναγνωρίζεται ότι υπάρχουν ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο, ιδίως σε ανώτερες θέσεις και ηγετικούς ρόλους. Οι γυναίκες συχνά υποεκπροσωπούνται σε τομείς όπως η επιστήμη, η τεχνολογία, η μηχανική και τα μαθηματικά (science, technology, engineering, mathematics - STEM) και αντιμετωπίζουν προκλήσεις όσον αφορά την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, την προαγωγή και την αναγνώριση του έργου τους.

Τα έμφυλα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις μπορούν να επηρεάσουν τις εμπειρίες των ατόμων στο ερευνητικό περιβάλλον. Αυτά τα στερεότυπα μπορούν να διαιωνίσουν την αντίληψη ότι ορισμένοι τομείς ή επιστημονικοί κλάδοι είναι πιο κατάλληλοι για ένα φύλο, οδηγώντας σε έλλειψη ποικιλομορφίας και περιορισμένες ευκαιρίες για τις γυναίκες σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενους τομείς. Οι ασυνείδητες προκαταλήψεις και οι διακρίσεις μπορούν να επηρεάσουν τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένων των προσλήψεων, της προαγωγής και της κατανομής χρηματοδότησης. Αυτές οι προκαταλήψεις μπορεί να θέσουν σε μειονεκτική θέση τις γυναίκες, οδηγώντας σε λιγότερες ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη και αναγνώριση. Η εξισορρόπηση προσωπικών και επαγγελματικών υποχρεώσεων εξακολουθεί να αποτελεί πρόκληση, ιδίως για τις γυναίκες στον

ακαδημαϊκό χώρο. Η πίεση για διάκριση στην έρευνα, τη διδασκαλία και τα διοικητικά καθήκοντα μπορεί να διασταυρωθεί με τις προσδοκίες που σχετίζονται με τη φροντίδα και τις οικογενειακές ευθύνες, επηρεάζοντας την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και τις ευκαιρίες εξέλιξης. Τα ιδρύματα διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων. Η εφαρμογή πολιτικών και πρακτικών που προάγουν την ισότητα των φύλων, όπως πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια, διαφανείς διαδικασίες πρόσληψης και προαγωγής και πρωτοβουλίες για την ποικιλομορφία, μπορούν να συμβάλουν στη δημιουργία ενός πιο περιεκτικού και υποστηρικτικού ερευνητικού περιβάλλοντος.

Τα συστήματα καθοδήγησης και υποστήριξης είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση της ισότητας των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο. Η πρόσβαση σε μέντορες, άνδρες και γυναίκες, οι οποίοι μπορούν να παρέχουν καθοδήγηση, συμβουλές και υποστήριξη μπορεί να συμβάλει καθοριστικά στην αντιμετώπιση των προκλήσεων και των εμποδίων που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες στην καριέρα τους.

Η αναγνώριση της διατομικότητας του φύλου με άλλες διαστάσεις της ταυτότητας, όπως η φυλή, η εθνικότητα και το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο, είναι απαραίτητη. Οι γυναίκες από περιθωριοποιημένες ομάδες αντιμετωπίζουν συχνά πρόσθετα εμπόδια και προκλήσεις και οι προσπάθειες για την αντιμετώπιση της ανισότητας των φύλων θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη την πολυπλοκότητα αυτών των διασταυρούμενων ταυτοτήτων.

Η αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών σε ηγετικές θέσεις και όργανα λήψης αποφάσεων είναι ζωτικής σημασίας. Η ύπαρξη διαφορετικών προοπτικών σε όλα τα επίπεδα του ακαδημαϊκού χώρου μπορεί να οδηγήσει σε πολιτικές, πρακτικές και ερευνητικά αποτελέσματα χωρίς αποκλεισμούς.

Συνολικά, ο συνεχής προβληματισμός σχετικά με τους ρόλους των φύλων στο ερευνητικό περιβάλλον και τον ακαδημαϊκό χώρο είναι απαραίτητος για την προώθηση θετικών αλλαγών και τη δημιουργία πιο δίκαιων και χωρίς αποκλεισμούς χώρων για όλα τα άτομα. Οι προσπάθειες για την αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων θα πρέπει να είναι ολοκληρωμένες, περιλαμβάνοντας άτομα, ιδρύματα και συστημικές αλλαγές για τη δημιουργία μιας πιο ποικιλόμορφης και χωρίς αποκλεισμούς ερευνητικής κοινότητας.

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ ΜΕ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

Στην έρευνα για την ισότητα των φύλων, τόσο οι ποσοτικές όσο και οι ποιοτικές μεθοδολογίες μπορούν να συνεισφέρουν σημαντικά. Ακολουθούν ορισμένες λεπτομέρειες σχετικά με τις πιο συχνά χρησιμοποιούμενες μεθοδολογίες και στα δύο πλαίσια:

- Ανάλυση δεδομένων με βάση το φύλο
- Συνέντευξη
- Ανάλυση περιεχομένου κοινωνικών μέσων
- Έρευνα έρευνας
- Ισορροπία των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων: μελέτες

περιπτώσεων και εκθέσεις

Η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στην ηγεσία και στη λήψη αποφάσεων αποτελεί κρίσιμο θέμα και αρκετές μελέτες και εκθέσεις έχουν εξετάσει το θέμα αυτό. Ακολουθούν μερικά αξιοσημείωτα παραδείγματα:

Μελέτη 1: Lester, J. (2015). Κουλτούρες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση: Μια περίπτωση κατακερματισμού". *Journal of Diversity in Higher Education*, 8(3), 139-156.

Αναποκρινόμενα στις δημογραφικές αλλαγές, τα κολέγια και τα πανεπιστήμια εφάρμοσαν νέες πολιτικές, υιοθέτησαν νέες πρακτικές και δημιούργησαν ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης για να κερδίσουν υποστήριξη για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η έρευνα σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποκαλύπτει ανισότητες μεταξύ των φύλων, έλλειψη χρήσης πολιτικών και έλλειψη πολιτισμικής αλλαγής με ελάχιστη κατανόηση των τρόπων για την επίτευξη μιας πανεπιστημιακής κουλτούρας που κατανοεί, προωθεί και έχει καθιερώσει κανόνες που υποστηρίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι έρευνες συχνά συνιστούν την καθιέρωση πολιτισμικών αλλαγών για την υποστήριξη της χρήσης πολιτικών και τη μείωση του στίγματος της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η παρούσα ερευνητική μελέτη εξέτασε δύο ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για να αμφισβητήσει την άποψη ότι η οργανωτική αλλαγή μπορεί απλώς να δημιουργηθεί και να εξετάσει τον αντίκτυπο της κατακερματισμένης κουλτούρας και της ατομικής ταυτότητας στην αλλαγή. Τα δύο κύρια θέματα - συμβολική σημασία των πολιτικών και των παιδιών και ασυνέχεια των

συμβόλων και των πολιτικών - που προέκυψαν σε αυτή τη μελέτη παρέχουν στοιχεία για την ανάγκη των πανεπιστημίων να αναμετρηθούν με την οργανωτική κουλτούρα και, ειδικότερα, με τα σύμβολα και τους λόγους που παρουσιάζονται σκόπιμα για να αντικατοπτρίζουν την αποδοχή της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η παρούσα μελέτη καταλήγει με τη σύσταση για το πώς οι ηγέτες, οι καθηγητές και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής μπορούν να υποστηρίξουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση παρά την ασάφεια και την πολυπλοκότητα της οργανωτικής ζωής.

Αυτή η έρευνα εξέτασε δύο ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για να αμφισβητήσει την άποψη ότι η οργανωτική αλλαγή μπορεί να δημιουργηθεί απλά και να εξετάσει τον αντίκτυπο των κατακερματισμένων πολιτισμών και της ατομικής ταυτότητας στην αλλαγή. Τα δύο κύρια θέματα - η συμβολική σημασία των πολιτικών και των παιδιών και η ασυνέχεια των συμβόλων και των πολιτικών - που προέκυψαν από αυτή τη μελέτη παρέχουν στοιχεία για την ανάγκη των πανεπιστημιούπολεων να αναμετρηθούν με την οργανωτική κουλτούρα και, ειδικότερα, με τα σύμβολα και τους λόγους που παρουσιάζονται σκόπιμα για να αντικατοπτρίζουν την αποδοχή της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής.

Η παρούσα μελέτη επικεντρώθηκε σε δύο ιδρύματα ανώτατης εκπαίδευσης με παρόμοια χαρακτηριστικά. Και τα δύο ανήκουν στον ίδιο θεσμικό τύπο (ιδιωτικά), έλαβαν εξωτερική χρηματοδότηση για την προώθηση πολιτικών για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και έχουν τη φήμη ότι τουλάχιστον προσπαθούν να αντιμετωπίσουν την αλλαγή της κουλτούρας γύρω από την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Η συλλογή δεδομένων περιελάμβανε 28 συνεντεύξεις, ανάλυση εγγράφων και παρατηρήσεις στα δύο ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης - το Πανεπιστήμιο Επαγγελματικής Αλλαγής και το Πανεπιστήμιο Ταχείας Αλλαγής. Οι ατομικές ημιδομημένες συνεντεύξεις παρέχουν τα πρωτογενή δεδομένα για την παρούσα μελέτη. Ο κάθε συμμετέχων έδωσε συνέντευξη μία φορά με τη συνέντευξη να διαρκεί περίπου μία ώρα. Οι συνεντεύξεις ηχογραφήθηκαν και απομαγνητοφωνήθηκαν. Οι ερωτήσεις και οι προτροπές των συνεντεύξεων επικεντρώνονται σε τρία βασικά θέματα: (α) διερεύνηση των μοντέλων εργασίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην οργανωσιακή κουλτούρα- (β) προσδιορισμός του τρόπου με τον οποίο τα σύμβολα (π.χ. ύπαρξη και χρήση πολιτικών, λόγος και μύθοι

ή ιστορίες) λειτουργούν για την καθιέρωση και τη διαιώνιση μιας κουλτούρας ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής- και (γ) κατανόηση του ρόλου της ηγεσίας και της πολιτικής στην ανάπτυξη μιας κουλτούρας ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι ερωτήσεις περιλάμβαναν: - την αξιολόγηση της σχέσης εργασίας και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής: Πώς θα χαρακτηρίζατε το περιβάλλον ή την κουλτούρα της πανεπιστημιούπολης σε σχέση με την προσπάθεια αλλαγής; Ποιες συγκεκριμένες θεσμικές πτυχές (π.χ. δομές, πολιτικές, πρακτικές) αντιλαμβάνεστε ως διευκολυντικές ή ανασταλτικές της κουλτούρας ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής; Τι σας σηματοδοτεί ότι η διοίκηση της πανεπιστημιούπολης, το τμήμα σας ή η μονάδα σας πιστεύει στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής; Συνέχισαν επίσης να συλλέγουν έγγραφα κατά τη διάρκεια των επισκέψεων στην πανεπιστημιούπολη, για να συμπεριλάβουν: εφημερίδες της πανεπιστημιούπολης, φυλλάδια, άρθρα που γράφτηκαν από τους συμμετέχοντες σχετικά με τις δραστηριότητες αλλαγής και εκθέσεις που σχετίζονται με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Η παρούσα μελέτη καταλήγει σε μια σύσταση για το πώς οι ηγέτες, οι καθηγητές και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής μπορούν να υποστηρίξουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, παρά την ασάφεια και την πολυπλοκότητα της οργανωτικής ζωής. Σκοπός του παρόντος εγγράφου είναι να χαρτογραφήσει τα εμπόδια στην ηγεσία των γυναικών στην υγειονομική περίθαλψη, τον ακαδημαϊκό χώρο και τις επιχειρήσεις και να εντοπίσει την επικράτηση των εμποδίων σε όλους τους τομείς. Αναπτύχθηκε ένας θεματικός χάρτης εμποδίων, με ποσοτική λογική, και ένα διάγραμμα επικράτησης, με στόχο την αποκάλυψη των ανισοτήτων και την παροχή προσανατολισμού για την ανάπτυξη στρατηγικών συμπερίληψης και ίσων ευκαιριών σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα.

Σύσταση: Αξιολόγηση

• **Πηγή:** Lester, J. (2015). *Cultures of work-life balance in higher education: A case of fragmentation*, Journal of Diversity in Higher Education, 8(3), 139-156. Doi:10.1037/a0039377, <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fa0039377>

Μελέτη 2: Strong, E. A., De Castro, R., Sambuco, D., Stewart, A., Ubel, P. A., Griffith, K. A., & Jagsi, R. (2013). Work-life balance in academic medicine: Narratives of physician-researchers and their mentors. *Journal of general internal medicine*, 28(12), 1596-1603.

Ένας αυξανόμενος αριθμός πρόσφατων αποφοίτων ιατρικών σχολών, τόσο ανδρών όσο και γυναικών, αναζητούν ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής. Η τάση αυτή μπορεί να επηρεάζεται από ευρύτερες κοινωνικές αλλαγές, όπως η σύγχρονη μετακίνηση των γυναικών στο αμειβόμενο εργατικό δυναμικό και η αυξανόμενη προσδοκία ότι οι άνδρες συμμετέχουν στην ανατροφή των παιδιών και στις οικιακές εργασίες. Ειδικότερα, έχει διαπιστωθεί ότι οι άνδρες και οι γυναίκες της σημερινής γενιάς γιατρών έχουν έντονο αίσθημα ευθύνης για την οικογενειακή ζωή και τη γονική μέριμνα και, ως εκ τούτου, μπορεί να αισθάνονται δυσαρέσκεια ή ένταση εάν οι απαιτήσεις της εργασίας επηρεάζουν έναν πιο ισορροπημένο τρόπο ζωής. Αυτές οι εξελίξεις στο ιατρικό επάγγελμα είναι σημαντικό να κατανοηθούν, εν μέρει, λόγω των πιθανών επιπτώσεών τους στους ασθενείς, των οποίων οι εμπειρίες και τα αποτελέσματα εξαρτώνται από ένα αφοσιωμένο δυναμικό κλινικών ιατρών και ερευνητών.

ΙΣΤΟΡΙΚΟ: Οι ηγέτες στην ακαδημαϊκή ιατρική επιλέγονται συχνά από τις τάξεις των ιατρών-ερευνητών, των οποίων η απαιτητική σταδιοδρομία περιλαμβάνει πολλαπλές επαγγελματικές δεσμεύσεις που πρέπει επίσης να εξισορροπηθούν με τις απαιτήσεις στο σπίτι. **ΣΤΟΧΟΣ:** Να αποκτηθεί μια πιο αποχρωματισμένη κατανόηση των ζητημάτων ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής από την οπτική γωνία μιας μεγάλης και διαφορετικής ομάδας κλινικών ιατρών-ερευνητών της σχολής και των μεντόρων τους. Χρησιμοποιήθηκε σκόπιμη δειγματοληψία για τη συλλογή ενός διαφορετικού συνόλου απόψεων. Συμπεριλήφθηκαν τόσο άνδρες όσο και γυναίκες με υπερδειγματοληψία για τις φυλετικές και εθνοτικές μειονότητες. Επιλέχθηκαν άτομα από διάφορες ιατρικές ειδικότητες και ακαδημαϊκά ιδρύματα. Επιλέχθηκαν εκείνοι που παρέμειναν στο αρχικό τους ίδρυμα κατά τη στιγμή της ανάθεσης του Κ, εκείνοι που είχαν αλλάξει ίδρυμα και εκείνοι που είχαν εγκαταλείψει ακαδημαϊκές θέσεις (όπως διαπιστώθηκε μέσω αναζήτησης στο διαδίκτυο), καθώς και εκείνοι που είχαν προχωρήσει σε χρηματοδότηση R01 και εκείνοι που δεν είχαν προχωρήσει (όπως διαπιστώθηκε μέσω της βάσης δεδομένων NIH RePORTER). Στην ακαδημαϊκή ιατρική, σε αντίθεση με άλλους τομείς στους οποίους η έλλειψη οικονομικά προσιτής παιδικής μέριμνας μπορεί να αποτελεί την κύρια πρόκληση, τα εμπόδια στην ισορροπία μεταξύ

επαγγελματικής και προσωπικής ζωής φαίνεται να είναι βαθιά ριζωμένα στην επαγγελματική κουλτούρα. Ένας συνδυασμός καθοδήγησης, παρεμβάσεων που στοχεύουν στη θεσμική και επαγγελματική κουλτούρα και προσπαθειών για την αποστιγματοποίηση της εξάρτησης από την ευελιξία (όσον αφορά τον χρόνο και τον τόπο εργασίας) είναι πιθανότερο να προωθήσει την ικανοποίηση και την επιτυχία της νέας γενιάς κλινικών ερευνητών που επιθυμούν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Συνοψίζοντας, η παρούσα μελέτη παρέχει σημαντικές πληροφορίες σχετικά με τους τρόπους με τους οποίους οι ανησυχίες για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής επηρεάζουν όσους επιδιώκουν καριέρα στην ακαδημαϊκή ιατρική. Οι θεσμικοί ηγέτες και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής θα πρέπει να εξετάσουν προσεκτικά τις ιδέες που προσφέρουν οι συμμετέχοντες μας, ιδίως όσον αφορά τις ανησυχίες σχετικά με τα στερεότυπα φύλου και το στίγμα που συνδέεται με τη χρήση ορισμένων πολιτικών που αποσκοπούν στην παροχή υποστήριξης. Ένας συνδυασμός καθοδήγησης, παρεμβάσεων που στοχεύουν στη θεσμική και επαγγελματική κουλτούρα και προσπαθειών για την αποστιγματοποίηση της εξάρτησης από την ευελιξία της ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας, είναι πιθανότερο να προάγει την ικανοποίηση και την επιτυχία της νέας γενιάς κλινικών ιατρών-ερευνητών που επιθυμούν ισορροπία στην καριέρα τους και στην οικογενειακή τους ζωή.

Σύσταση: Αξιολόγηση

• **Πηγή:** Strong, E. A., De Castro, R., Sambuco, D., Stewart, A., Ubel, P. A., Griffith, K. A., & Jagsi, R. (2013). *Work-life balance in academic medicine: Narratives of physician-researchers and their mentors*. *Journal of general internal medicine*, 28(12), 1596-1603. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11606-013-2521-2.pdf?pdf=button>

Μελέτη 3: Lendák-Kabók, K. (2022). Women's work-life balance strategies in academia. *Journal of Family Studies*, 28(3), 1139-1157.

Η εξεύρεση της βέλτιστης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι ένα ανοιχτό ζήτημα που δεν έχει ακόμη επιλυθεί στον ακαδημαϊκό χώρο. Οι Dubois-Shaik και Fusulier (2017, σ. 100) υποστηρίζουν ότι το πανεπιστήμιο "μεταφέρει μια "έμφυλη τάξη" στις δομές του, στην αρχή της οργάνωσής του, στα ήθη και στα έθιμα και στους τρόπους που κάνει τα πράγματα- εν ολίγοις

στην πρακτική της επιστημονικής εργασίας". Εξηγούν πώς η παλαιά δομή του πανεπιστημίου στηριζόταν σε μια ανδρική φιγούρα που ήταν πλήρως απορροφημένη στη δουλειά της και δεν χρειαζόταν να κάνει τίποτα στο νοικοκυριό, καθώς "ένα αόρατο πρόσωπο" έκανε όλες τις οικιακές υποχρεώσεις γι' αυτόν. Οι συγγραφείς αυτοί προσθέτουν ότι οι γυναίκες, επομένως, πρέπει να εργαστούν για την καλλιέργεια μιας ανδρικής φιγούρας, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα να κάνουν λιγότερα παιδιά (Dubois-Shaik & Fusulier, 2017, σ. 100).

Παρόλο που η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στον ακαδημαϊκό χώρο είναι ένα θέμα που εκπροσωπείται ευρέως στον ακαδημαϊκό διάλογο, δεν υπάρχει ακόμη δομική λύση για το φαινόμενο αυτό. Ο κύριος στόχος αυτού του άρθρου είναι να αναλύσει πώς η διασταύρωση του φύλου, της τάξης και της εθνικότητας επηρεάζει και διαμορφώνει τις στρατηγικές των γυναικών ακαδημαϊκών δύο εθνοτικών ομάδων σε δύο σερβικά πανεπιστήμια που αναπτύχθηκαν για να εκλογικεύσουν και να εξηγήσουν τις ενέργειες και τις αποφάσεις τους σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Η ποιοτική έρευνα βασίστηκε σε 20 ημιδομημένες συνεντεύξεις. Μελετήθηκαν οι αφηγήσεις ανδρών και γυναικών ακαδημαϊκών και φοιτητών από τρεις εθνοτικές ομάδες (Ούγγροι, Σλοβάκοι και Ρουμάνοι) και την πλειοψηφία των Σέρβων που κατοικούν στην περιοχή Βοϊβοντίνια της Σερβίας.

Η δειγματοληψία χιονοστιβάδας χρησιμοποιήθηκε για να αποφασιστεί ποιος θα πάρει συνέντευξη (Esterberg, 2001). Η συγγραφέας χρησιμοποίησε το δικό της ακαδημαϊκό δίκτυο για να βρει ερωτηθέντες, οι οποίοι στη συνέχεια στρατολόγησαν περαιτέρω μελλοντικούς ερωτηθέντες από τους γνωστούς τους. Για να εξασφαλιστεί η ποικιλομορφία των ερωτηθέντων, η συγγραφέας επέλεξε, το πολύ, έναν γνωστό κάθε ερωτηθέντος που είχε πάρει συνέντευξη στο παρελθόν.

Η συνέντευξη αποτελείται από 13 ερωτήσεις που ομαδοποιήθηκαν στα ακόλουθα έξι θέματα: (1) παιδική ηλικία, σχολική εκπαίδευση και γνώση της σερβικής γλώσσας για τις εθνικές μειονότητες- (2) δυσκολίες κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους (π.χ. γλωσσικό εμπόδιο για τους ακαδημαϊκούς των εθνικών μειονοτήτων)- (3) οικογένεια και σταδιοδρομία- (4) διαχωρισμός με βάση το φύλο στον ακαδημαϊκό χώρο- (5) απόψεις σχετικά με τις γυναίκες (ουγγρικής ή/και άλλης εθνικής μειονότητας) που χτίζουν ερευνητική/διδασκτική σταδιοδρομία ή καταλαμβάνουν θέσεις λήψης αποφάσεων στον ακαδημαϊκό χώρο- και (6) απόψεις σχετικά με την οργάνωση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε σχέση με τις μειονοτικές γλώσσες.

Τα ευρήματα δείχνουν ότι όταν εξηγούσαν τις στάσεις και τις αποφάσεις τους, οι γυναίκες χρησιμοποιούσαν ορισμένες ρητορικές και στρατηγικές ζωής. Η διατομεακή ανάλυση κατέδειξε ότι υπάρχει διαφορά μεταξύ των στρατηγικών που χρησιμοποιούν οι γυναίκες για να ανταπεξέλθουν στις οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις, όταν πρόκειται για διαφορετικές εθνικές καταβολές. Υπάρχει επίσης μια ταξική διαφορά, η οποία διασταυρώνεται με το φύλο και την εθνικότητα, με αποτέλεσμα να δημιουργείται μια νέα ανισότητα μεταξύ των γυναικών στον ακαδημαϊκό χώρο.

Η πρόκληση της εξεύρεσης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι μεγάλη για τις γυναίκες, οι οποίες αποφασίζουν να την αντιμετωπίσουν σε μικροεπίπεδο, στη δική τους οικογένεια και με τον δικό τους τρόπο, χωρίς να αμφισβητούν τις οργανωτικές δομές στις οποίες βασίζεται η εργασία στο ακαδημαϊκό κοινωνικό πλαίσιο.

Σύσταση: αξιολόγηση

- **Πηγή:** Lendák-Kabók, K. (2022). *Women's work-life balance strategies in academia*, Journal of Family Studies, 28(3), 1139-1157. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13229400.2020.1802324?casa_token=Pm9GFvPE5tMAAAAA%3ArcslJy3ISbdsLf3vxhif_IQgCcxBG_f9tvfUNX9GWw_Q0i6jg1RAai7S0cenhLOJnuXozgtAmM

Μελέτη 4: "Gender Equality in Power and Decision-Making" - European Institute for Gender Equality (2019).

Η παρούσα έκθεση παρέχει μια επισκόπηση της ισορροπίας των φύλων σε θέσεις λήψης αποφάσεων σε διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένου του ακαδημαϊκού χώρου. Επισημαίνει την τρέχουσα κατάσταση, τις προκλήσεις και τα μέτρα πολιτικής για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε ηγετικές θέσεις.

Μελέτη 5: "She Figures" - European Commission (2021)

Η έκθεση She Figures παρουσιάζει βασικούς δείκτες για την ισότητα των φύλων στην έρευνα και την καινοτομία στις ευρωπαϊκές χώρες. Περιλαμβάνει στοιχεία σχετικά με την εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις και όργανα λήψης αποφάσεων σε ακαδημαϊκούς και ερευνητικούς οργανισμούς.

Μελέτη 6: "Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics: A Case Study on France" - Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2021)

Αυτή η μελέτη περίπτωσης επικεντρώνεται στην ισορροπία των φύλων σε ηγετικές θέσεις στους τομείς STEM στη Γαλλία. Εξετάζει τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, τις πολιτικές που προωθούν την ισότητα των φύλων και τις στρατηγικές για την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών σε ρόλους λήψης αποφάσεων.

Μελέτη 7: "Mind the Gap: Women in Senior Leadership Positions in Universities" - Universities UK (2015)

Η παρούσα έκθεση διερευνά την εκπροσώπηση των γυναικών σε ανώτερες ηγετικές θέσεις στα πανεπιστήμια του Ηνωμένου Βασιλείου. Εξετάζει τα εμπόδια στην εξέλιξη, επισημαίνει τις καλές πρακτικές και παρέχει συστάσεις για την αντιμετώπιση της ανισορροπίας των φύλων σε ηγετικές θέσεις.

Μελέτη 8: "Advancing Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM) Careers" - National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (US, 2020)

Η παρούσα έκθεση εξετάζει την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους στους τομείς STEM στις Ηνωμένες Πολιτείες. Εξετάζει τους παράγοντες που συμβάλλουν στο χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, προσδιορίζει αποτελεσματικές στρατηγικές και παρέχει συστάσεις για την προώθηση της ισορροπίας των φύλων στην ηγεσία των STEM.

Αυτές οι μελέτες περιπτώσεων και οι εκθέσεις προσφέρουν πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με τις προκλήσεις, την πρόοδο και τις πρωτοβουλίες που σχετίζονται με την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε ηγετικές θέσεις και ρόλους λήψης αποφάσεων. Παρέχουν τεκμηριωμένες συστάσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την προώθηση της εκπροσώπησης των γυναικών στον ακαδημαϊκό χώρο και σε άλλους τομείς.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί τις τελευταίες δεκαετίες, η επίτευξη της ισότητας των φύλων σε διάφορους εργασιακούς χώρους και επαγγέλματα, συμπεριλαμβανομένων του ακαδημαϊκού και ερευνητικού τομέα, παραμένει

μια σημαντική πρόκληση. Τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο, μπορούν να σημειωθούν δημόσιες πολιτικές που δείχνουν μια αυξανόμενη εστίαση στην ισότητα στον ακαδημαϊκό και ερευνητικό τομέα.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με το πρόγραμμα H2020, ανέλαβε τη δέσμευση να διασφαλίσει την αποτελεσματική προώθηση της ισότητας των φύλων και της διάστασης του φύλου στο πλαίσιο της έρευνας και της καινοτομίας στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εξίσου σημαντική ήταν και η απόφαση να καταστεί υποχρεωτική από το 2022 η παρουσία Σχεδίων Ισότητας των Φύλων (ΣΙΦ) ή Σχεδίων Ισότητας των Φύλων στα προγράμματα του ΕΣΕ ως κριτήριο επιλεξιμότητας για τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά ιδρύματα.

Παρά την αυξανόμενη προσοχή που δίνεται στο ζήτημα των κενών μεταξύ των φύλων στην έρευνα και τον ακαδημαϊκό χώρο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, την Ισπανία και, πιο πρόσφατα, και στην Ιταλία, μένουν να ξεπεραστούν πολλά εμπόδια και να αντιμετωπιστούν πολλές προκλήσεις για την εξάλειψη των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο. Οι δημόσιες πολιτικές διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη γεφύρωση αυτού του χάσματος. Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων EIGE συστήνει ότι, για να είναι αποτελεσματικά, τα ΣΙΦ που υιοθετούνται στα πανεπιστήμια, τα ερευνητικά ινστιτούτα και τους οργανισμούς αξιολόγησης της έρευνας πρέπει να επηρεάζουν τις οργανωτικές διαδικασίες, μέσω της υποστήριξης της ανώτατης διοίκησης, της διάθεσης επαρκών οικονομικών και ανθρώπινων πόρων, της συλλογής και παρακολούθησης δεδομένων σχετικά με την εξέλιξη του χάσματος μεταξύ των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο και της κατάρτισης όλου του προσωπικού σε θέματα φύλου. Πρέπει όμως να επηρεάσουν και το περιεχόμενο των δράσεων, εισάγοντας μέτρα που επιτρέπουν την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την ισότητα των φύλων στη λήψη αποφάσεων, την ισότητα των φύλων στη σύναψη συμβάσεων καριέρας και την προαγωγή, την ενσωμάτωση της προσέγγισης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας, καθώς και μέτρα κατά της βίας λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Αυτό απαιτεί επαρκώς εξοπλισμένες αρμόδιες δομές για την υλοποίηση και την παρακολούθηση της αποτελεσματικής εφαρμογής των υιοθετημένων πολιτικών και τη δέσμευση ολόκληρης της ακαδημαϊκής κοινότητας για την εφαρμογή των μέτρων ισότητας.

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Eddy, T., et al., (2017). *Recovery from Anorexia Nervosa and Bulimia Nervosa at 22-Year Follow-Up*. Journal of Clinical Psychiatry, 78(2):184-189.
- Allan, S. (2011). *Introduction: Science journalism in a digital age*. Journalism, 12(7), 771- 777. <https://doi.org/10.1177/1464884911412688>
- Kossek, E.E., et al., (2019). *Boundaryless Work: The Impact of COVID-19 on Work-Life Boundary Management, Integration, and Gendered Divisions of Labor for Academic Women in STEM*, <https://nap.nationalacademies.org/read/26061/chapter/1#ii>
- Hammer LB, Kossek EE, Anger WK, Bodner T, Zimmerman KL (2011). *Clarifying work-family intervention processes: the roles of work-family conflict and family-supportive supervisor behaviors*, Journal of Applied Psychology, 96(1): 134-50.
- Dean M., Raats M.M., Grunert K.G., Lumbers M. (2009). *Food in Later Life Team. Factors influencing eating a varied diet in old age*. Public Health Nutrition, 12(12):2421-7.
- Glazer-Raymo, J. (2001). *Shattering the Myths: Women in Academe*. Johns Hopkins University Press.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗ ΓΙΑ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ *Małgorzata Chrupała-Pniak, Katarzyna Więcek-Jakubek*

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός του κεφαλαίου είναι να παρουσιάσει ορισμένες από τις υπάρχουσες έρευνες στον τομέα της διάγνωσης του χάσματος μεταξύ των φύλων στις διαδικασίες πρόσληψης και επιλογής στον επιστημονικό τομέα και στον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Μετά τη δημοσίευση της έκθεσης του Ευρωπαϊκού Δικτύου Αξιολόγησης Τεχνολογίας (Osborn et al., 2000), τα πανεπιστήμια και οι ερευνητικοί οργανισμοί σε όλη την Ευρώπη άρχισαν να λαμβάνουν διάφορα μέτρα για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων. Σύμφωνα με την έκθεση, το φύλο είναι συχνά ένας πολύ σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο, τη λειτουργία και την επιτυχία του ατόμου στην επιστημονική κοινότητα. Αφού διαπιστώθηκε ότι το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν ανώτατες θέσεις αυξάνεται πολύ αργά, προτάθηκε ένας αριθμός συστάσεων με στόχο την αλλαγή αυτής της κατάστασης.

Το έγγραφο που έχει τον μεγαλύτερο αντίκτυπο στην ευρωπαϊκή διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στην έρευνα είναι η Στρατηγική Ανθρώπινου Δυναμικού για τους Ερευνητές (HRS4R) που εκδόθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Μέχρι στιγμής, 708 οργανισμοί έχουν λάβει το βραβείο Αριστείας Ανθρώπινου Δυναμικού στην Έρευνα (και ο αριθμός εξακολουθεί να αυξάνεται), πράγμα που σημαίνει ότι δεσμεύτηκαν επίσημα, εφάρμοσαν τον Κώδικα Δεοντολογίας και πρότειναν τα επόμενα βήματα για την περαιτέρω εφαρμογή του Χάρτη και των αρχών του Κώδικα, οι οποίες περιλαμβάνουν την απαγόρευση των διακρίσεων, τις εκκλήσεις για επαρκείς συνθήκες

εργασίας και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς και την ισορροπία μεταξύ των φύλων στη δομή του προσωπικού. Οι αρχές της ισότητας των φύλων που ορίζονται στη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού της Έρευνας και Καινοτομίας επικεντρώνονται κυρίως στις διαδικασίες πρόσληψης, επιλογής και προαγωγής. Οι συνθήκες εργασίας, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ο συνδυασμός της ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας με υποχρεώσεις φροντίδας ορίζονται επίσης ως βασικά ζητήματα.

Η εισαγωγή στη διαρθρωτική αλλαγή στους οργανισμούς θα πραγματοποιηθεί, κυρίως με την εφαρμογή των Σχεδίων Ισότητας των Φύλων (ΣΙΦ), τα οποία συνιστώνται ευρέως από την Ευρωπαϊκή Ένωση από το 2015. Η νομοθεσία της ΕΕ υποχρεώνει τα κράτη μέλη να παρέχουν ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση σε γυναίκες και άνδρες και να καταπολεμούν κάθε μορφή διάκρισης λόγω φύλου.

Τα ΣΙΦ χρησιμοποιούνται συνήθως σε πολλές χώρες της Ευρώπης. Ωστόσο, το ζήτημα του φύλου εξακολουθεί να παίζει ρόλο όσον αφορά τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας. Οι γυναίκες απασχολούνται συχνά στις κατώτερες ακαδημαϊκές θέσεις, αλλά ο αριθμός των γυναικών ακαδημαϊκών σε ανώτερες θέσεις εξακολουθεί να είναι σημαντικά χαμηλότερος (Silander, 2023).

Από την εποχή του Max Weber, οι δυνατότητες που παρέχουν τα προσωπικά συστήματα για την αποφυγή των διακρίσεων και της ανισότητας σε έναν εργασιακό χώρο έχουν συζητηθεί ευρέως από τους ερευνητές της οργάνωσης. Σύμφωνα με την έρευνα, υπάρχει ένας αριθμός δραστηριοτήτων που θεωρείται ότι βοηθούν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων: (1) δομές οργανωτικής ευθύνης, (2) σχέδια θετικής δράσης ή (3) διαφανείς διαδικασίες πρόσληψης και προαγωγής (Silander, 2023).

Ωστόσο, ο καθορισμός των ειδών των μέτρων ισότητας φύλου που πρέπει να χρησιμοποιούνται στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης δεν είναι εύκολη υπόθεση. Μόνο λίγες μελέτες έχουν διεξαχθεί για το θέμα αυτό. Τα ευρήματα έδειξαν ότι η αναθεώρηση των υφιστάμενων οργανωτικών κουλτούρων είναι πολύ σημαντική από την άποψη αυτή, καθώς και η διεξαγωγή των δραστηριοτήτων θετικής δράσης (Silander, 2023).

Ακολουθώντας άλλους ερευνητές, η συγγραφέας υποστήριξε ότι ορισμένα μέτρα που θεσπίστηκαν για την επέκταση της ισότητας φύλου στα πανεπιστήμια δέχθηκαν κριτική είτε επειδή δεν έλαβαν υπόψη τους τις θεωρίες του φύλου

είτε επειδή δημιουργήθηκαν σύμφωνα με τις φιλελεύθερες φεμινιστικές προσεγγίσεις χωρίς να λαμβάνουν υπόψη τις έμφυλες ακαδημαϊκές δομές. Οι ερευνητές διερεύνησαν τα μέτρα πολιτικής που εισήχθησαν στα πανεπιστήμια διαφόρων χωρών για την πρόληψη της υποεκπροσώπησης των γυναικών. Ωστόσο, εκτός από μερικές εκθέσεις σχετικά με τα βήματα που έχουν γίνει για την επίτευξη της ισότητας φύλου στα ευρωπαϊκά πανεπιστήμια, σε γενικές γραμμές, δεν έχει διεξαχθεί μέχρι σήμερα καμία ολοκληρωμένη μελέτη σχετικά με τις δραστηριότητες ισότητας φύλου (Silander, 2023).

Οι πιο πάνω τρεις στόχοι έχουν καθοριστεί για τα Σχέδια Ισότητας των Φύλων που έχουν εισαχθεί ως μέρος των χρηματοδοτούμενων από την ΕΕ έργων:

- (i) να αρθούν τα εμπόδια στην πρόσληψη, τη διατήρηση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών ερευνητών,
- (ii) να διασφαλίζεται η ισότητας φύλου στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων,
- (iii) να εφαρμοστεί περισσότερο η διάσταση του φύλου στην έρευνα (Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2015).

Ταυτόχρονα, θα πρέπει να τονιστεί (Nielsen, 2017) ότι η προκατάληψη λόγω φύλου φαίνεται να αποτελεί μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις, καθώς είναι κοινή και έχει εκτεταμένες αρνητικές επιπτώσεις στις γυναίκες ακαδημαϊκούς. Ποια είναι τα παραδείγματα της προκατάληψης λόγω φύλου σε έναν οργανισμό;

- (i) οι γυναίκες θεωρούνται λιγότερο επαγγελματίες από τους άνδρες, ακόμη και με το ίδιο βιογραφικό σημείωμα ή τον ίδιο αριθμό δημοσιεύσεων,
- (ii) οι συστατικές επιστολές περιγράφουν γυναίκες με χαρακτηριστικά και δεξιότητες που είναι λιγότερο απαραίτητες όσον αφορά την ακαδημαϊκή σταδιοδρομία,
- (iii) οι προσφορές εργασίας χρησιμοποιούν κυρίως ανδρική γλώσσα και άλλες ανδρικές πολιτισμικές διαστάσεις,
- (iv) οι γυναίκες αναφέρονται λιγότερο από τους συναδέλφους τους ακαδημαϊκούς,
- (v) οι φοιτητές τείνουν να είναι πιο αυστηροί στην αξιολόγηση των γυναικών ακαδημαϊκών καθηγητών τους.

Υπάρχουν τρεις κοινωνικές διεργασίες που, σε συνδυασμό, προκαλούν ανισότητες στην πρόσληψη και επιλογή ακαδημαϊκών: (i) προκαταλήψεις λόγω φύλου μεταξύ των υπευθύνων πρόσληψης, (ii) καθορισμός προτύπων για την αξιολόγηση των επιστημονικών επιδόσεων, και (iii) συμβολικά όρια

στην εργασία ανάλογα με το φύλο. Και οι τρεις διαμορφώνονται από τον οργανισμό, αλλά δεν μπορούν να εξηγηθούν όλες από μια ασυνείδητη προκατάληψη. Όπως επισημαίνει η Nielsen, η προκατάληψη λόγω φύλου στον ακαδημαϊκό χώρο έχει πολλές διαφορετικές μορφές, μεταξύ άλλων την ομοφυλοφιλία (η τάση να αναζητά κανείς ή να έλκεται από κάποιον που μοιάζει με τον εαυτό του). Στην ακαδημαϊκή πρόσληψη, μπορεί να περάσει απαρατήρητη ανάμεσα σε άλλα κριτήρια ερευνητικής απόδοσης που φαίνονται αντικειμενικά (Nielsen 2017). Μπορεί επίσης να εμφανιστούν οι πολιτισμικές αφηγήσεις των ακαδημαϊκών διευθυντών, οι οποίοι θεωρούν ότι οι ιδιότητες των γυναικών ως ερευνητριών δεν συνάδουν με την κυρίαρχη οργανωτική εικόνα του τέλει ακαδημαϊκού.

Η ασυνείδητη προκατάληψη είναι συχνά η αιτία των γνωστικών σφαλμάτων που οδηγούν στη δυσμενή μεταχείριση των γυναικών και των μειονοτήτων από καλοπροαίρετους φορείς λήψης αποφάσεων (Bielby, 2013). Το φαινόμενο αυτό είναι ζωτικής σημασίας για την κατανόηση της έμφυλης ακαδημαϊκής πρόσληψης. Δεδομένου ότι επικεντρώνεται στις γνωστικές διαδικασίες, η ασυνείδητη προκατάληψη μπορεί να υποδεικνύει ότι οι διακρίσεις λόγω φύλου αποτελούν ατομικό πρόβλημα, παραβλέποντας πιο σύνθετα ερωτήματα σχετικά με τις δομές ή τις ιεραρχίες λόγω φύλου σε ένα συγκεκριμένο ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Nielsen 2017).

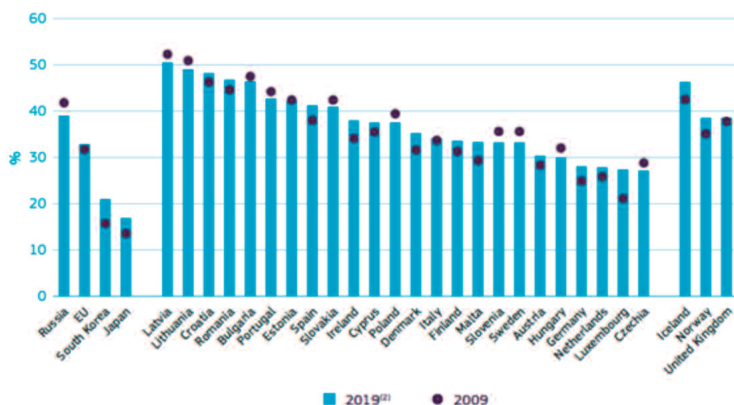
Η μεταφορά της "γυάλινης οροφής" χρησιμοποιείται συχνά για να περιγράψει τα προβλήματα με τις ίσες ευκαιρίες στην επαγγελματική ανέλιξη ανδρών και γυναικών. Αντιπροσωπεύει τα αόρατα εμπόδια που εμποδίζουν τις γυναίκες να κατέχουν τις υψηλότερες θέσεις σε έναν οργανισμό. Οι επίσημοι οργανωτικοί κανόνες μπορεί να υπόσχονται δίκαιες ευκαιρίες για τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες, ενώ οι ανεπίσημες πρακτικές μπορεί να εξακολουθούν να κυριαρχούν και να δημιουργούν ένα εμπόδιο, το οποίο οι γυναίκες δεν μπορούν να ξεπεράσουν (Teelken et al., 2021).

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΘΕΜΑΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΧΗΣ

Παρόλο που οι ανισότητες μεταξύ των φύλων στον ακαδημαϊκό τομέα είναι γνωστές και συζητούνται, οι δραστηριότητες που αποσκοπούν στην αντιμετώπιση του προβλήματος προχωρούν σχετικά αργά. Η κατάσταση δεν βελτιώνεται παρά τον αυξανόμενο αριθμό πρωτοβουλιών για τη Ποικιλομορφία, την Ισότητα, την Συμπερίληψη (Diversity, Equity, Inclusion - DEI) σε πολλούς οργανισμούς (She Figures, 2021).

Η ανισότητα των φύλων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι καλά τεκμηριωμένη σε πολλές χώρες. Ενώ πηγές της ΕΕ ενημερώνουν ότι ο αριθμός των γυναικών ερευνητών άρχισε να αυξάνεται στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η ανομοιογένεια εξακολουθεί να αποτελεί πρόβλημα σε πολλά κράτη μέλη. Στην ΕΕ, το 33% των ερευνητών είναι γυναίκες (βλ. Σχήμα 5.4-12). Το κράτος μέλος με τον υψηλότερο αριθμό γυναικών ερευνητών που εργάζονται είναι η Λετονία - με 51% και το κράτος μέλος με τον μικρότερο αριθμό γυναικών ερευνητών είναι η Τσεχία με 21%. Το Ηνωμένο Βασίλειο έχει περισσότερες γυναίκες ερευνητές από την ΕΕ κατά έξι ποσοστιαίες μονάδες. Ωστόσο, τα στοιχεία αυτά είναι πιθανό να καλύπτουν την τομεακή ερευνητική εξειδίκευση των διαφόρων χωρών. Το Σχήμα 5.4-13 δείχνει πώς η μεγάλη πλειοψηφία των γυναικών ερευνητών εργάζεται στον τομέα της υγείας και της περίθαλψης, αλλά πολύ λίγες από αυτές εργάζονται στον τομέα της μηχανικής και της τεχνολογίας (<https://data.europa.eu/doi/10.2777/497405>).

Figure 5.4-12: Share of women researchers⁽¹⁾, 2009 and 2019



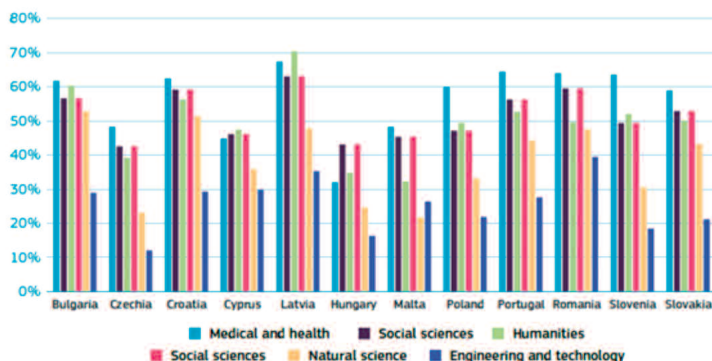
Source: Eurostat (online data code: TSC00005)

Science, Research and Innovation Performance of the EU 2022

Note: ⁽¹⁾The share of women researchers among total researchers in head count in all institutional sectors. ⁽²⁾UK, FY: year 2018

Stat: <https://ec.europa.eu/assets/rtd/srip/2022/figure-5-4-12.xlsx>

Figure 5.4-13: Share of women researchers by field⁽¹⁾, 2019



Science, Research and Innovation Performance of the EU 2022

Source: DG Research and Innovation – Common R&I Strategy and Foresight Service – Chief Economist Unit, based on Eurostat (online data code: RD_P_PERSSCI)

Note: ⁽¹⁾Share of women researchers out of total researchers by field in Full-time equivalent. Data for the remaining EU countries is not available.

Stat: <https://ec.europa.eu/assets/rtd/srip/2022/figure-5-4-13.xlsx>

Μια ανασκόπηση των ερευνών δείχνει ότι η ουδετερότητα των φύλων καθώς και το πλήρες άνοιγμα στον ανταγωνισμό δεν διατηρούνται στα συστήματα προσλήψεων και προαγωγών (Powell, 2016). Οι μελέτες δείχνουν ότι οι γυναίκες ερευνητές μπορεί να βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στις ακαδημαϊκές διαδικασίες πρόσληψης μόνο λόγω της έλλειψης επαρκών δικτύων και των ανεπαίσθητων προκαταλήψεων λόγω φύλου μεταξύ της επιτροπής επιλογής (Nielsen, 2016).

Οι περισσότερες έρευνες σχετικά με την αξιολόγηση στον ακαδημαϊκό τομέα επικεντρώνονται σε περιπτώσεις διακρίσεων και στην αποτυχία αξιολόγησης των ατόμων σύμφωνα με τις πραγματικές ικανότητες και δεξιότητές τους, με δίκαιο τρόπο (Oruabo & Mangset, 2022). Φαίνεται ότι οι πιο ασυνείδητες προκαταλήψεις αποτελούν τη μεγαλύτερη πρόκληση στην πρόσληψη, ενώ παράλληλα παρέχουν μια σωστή δομή της ατομικής διαδικασίας πρόσληψης (Corrales et al., 2017).

Ο τρόπος αξιολόγησης των προσόντων και η επιλογή των προσλήψεων δεν είναι σημαντικός μόνο για τα άτομα που συμμετέχουν στη διαδικασία. Επηρεάζει τη δημογραφική δομή της σχολής και του επιστημονικού πεδίου στο σύνολό του, η οποία με τη σειρά της επηρεάζει την εικόνα του "ιδανικού ακαδημαϊκού" (Rivera, 2017). Η χαμηλότερη απασχόληση των γυναικών στον ακαδημαϊκό χώρο οφείλεται σε μια "γυάλινη οροφή" που τις εμποδίζει από την επαγγελματική τους ανέλιξη και αποτυγχάνει να αναπτύξει τις δυνατότητές τους (Farina et al, 2023). Επιπλέον, η ανισότητα αποθαρρύνει τις νεαρές γυναίκες να ακολουθήσουν την ακαδημαϊκή τους σταδιοδρομία, συμβάλλοντας έτσι στην ενίσχυση των στερεοτύπων φύλου.

Περισσότερο από ποτέ, οι πολιτικές ανθρώπινου κεφαλαίου χωρίς αποκλεισμούς του ακαδημαϊκού τομέα είναι απαραίτητες για τη δημιουργία ενός δίκαιου και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος για όλους, ανεξαρτήτως φύλου. Φαίνεται ότι μια δίκαιη και αντικειμενική διαδικασία πρόσληψης και επιλογής αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες για την επίτευξη αυτού του στόχου.

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ

Οι δειγματοληπτικές ερευνητικές μέθοδοι που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε μελέτες σχετικά με τις διαδικασίες πρόσληψης και επιλογής για ακαδημαϊκές θέσεις είναι:

- (i) έρευνα γραφείου,
- (ii) βιβλιομετρική μελέτη,
- (iii) ερωτηματολόγιο,
- (iv) πειραματική έρευνα,
- (v) συνέντευξη σε βάθος/δομημένη ή ημιδομημένη συνέντευξη,
- (vi) μετα-ανάλυση,
- (vii) διασταυρούμενη σύγκριση,
- (viii) μελέτη περίπτωσης.

Παρατηρήθηκε ότι οι ερευνητές επιλέγουν διαφορετικές ερευνητικές μεθόδους ανάλογα με τους συμμετέχοντες (π.χ. φορείς λήψης αποφάσεων, άτομα σε (ανώτερες ακαδημαϊκές θέσεις, μη ακαδημαϊκό προσωπικό κ.λπ.).

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΗ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΩΝ

Μια ανασκόπηση της έρευνας που έγινε για το κεφάλαιο αυτό δείχνει αρκετά πραγματικά άρθρα που παρατίθενται παρακάτω. Η ανάγνωσή τους επιβεβαιώνει ότι η έρευνα καλύπτει κυρίως τις σκανδιναβικές χώρες, τη Γερμανία, τις Κάτω Χώρες και άλλες δυτικοευρωπαϊκές χώρες. Αντίθετα, στην κεντρική και ανατολική Ευρώπη, το ενδιαφέρον των ερευνητών για την ανισότητα των φύλων στον τομέα των Ανώτερων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (AEI) είναι πολύ μικρότερο. Αυτό υποδηλώνει ότι η δημοσίευσή μας θα πρέπει να διαδοθεί κυρίως στις χώρες αυτές.

Μελέτη 1. Gender Bias in Academic Recruitment? Evidence from a Survey Experiment in the Nordic Region (Carlsson et al., 2021)

Η μελέτη των Carlsson et al. περιελάμβανε ένα πείραμα έρευνας μεγάλης κλίμακας μεταξύ καθηγητών οικονομικών, νομικών, φυσικής, πολιτικών επιστημών, ψυχολογίας και κοινωνιολογίας από πανεπιστήμια της Ισλανδίας, της Νορβηγίας και της Σουηδίας, προκειμένου να εξεταστεί ο ρόλος της προκατάληψης στην πρόσληψη ακαδημαϊκών. Με βάση την έρευνα διατυπώθηκαν οι ακόλουθες υποθέσεις:

- (i) Οι γυναίκες υποψήφιες έχουν χαμηλότερες βαθμολογίες ως προς την ικανότητα και την προσληψιμότητα από ό,τι οι άνδρες [H1]
- (ii) Οι γυναίκες έχουν χαμηλότερη απόδοση σε παιδιά από ό,τι οι άνδρες [H2]
- (iii) Οι γυναίκες έχουν χαμηλότερη απόδοση σε ένα ισχυρό βιογραφικό σημείωμα από ό,τι οι άνδρες [H3]

Η πειραματική έρευνα διερεύνησε τη μεροληψία λόγω φύλου κατά την πρόσληψη σε επίπεδο Διδακτικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού (ΔΕΠ) (N=775), όπου οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στο επίπεδο του καθηγητή (Full Professor). Οι ερωτηθέντες της σχολής έπρεπε να αξιολογήσουν τα βιογραφικά σημειώματα υποθετικών υποψηφίων με τα τυχαία ανατιθέμενα ανδρικά ή γυναικεία ονόματα. Τα βιογραφικά σημειώματα αξιολογήθηκαν για τη θέση του αναπληρωτή καθηγητή στο γνωστικό τους αντικείμενο. Οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να δημιουργήσουν έναν κατάλογο κατάταξης λαμβάνοντας υπόψη τις ικανότητες των υποψηφίων και την προσληψιμότητα. Σε κάθε συμμετέχοντα δόθηκαν μόνο βιογραφικά σημειώματα που υποτίθεται ότι υποβλήθηκαν από γυναίκες ή μόνο βιογραφικά σημειώματα που υποβλήθηκαν από άνδρες για να μη φανεί ότι το πείραμα αφορούσε τις ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων. Κάθε συμμετέχων αξιολόγησε δύο βιογραφικά σημειώματα του ίδιου υποψηφίου (με διαφορετικό ιστορικό δημοσιεύσεων) και του ανατέθηκαν τυχαία υποψήφιοι με δύο παιδιά ή χωρίς παιδιά, για να εξεταστούν οι επιδράσεις τόσο των παιδιών όσο και των δημοσιεύσεων στις εκτιμήσεις των μελών ΔΕΠ και κατά πόσον οι επιδράσεις αυτές διαφέρουν για άνδρες και γυναίκες.

Το πείραμα έδειξε δύο φαινόμενα. Το πρώτο αφορούσε την αξιολόγηση των ικανοτήτων του υποψηφίου. Το μέτρο της επάρκειας ήταν ένας προσθετικός δείκτης που κατασκευάστηκε από τις απαντήσεις σε τρεις ερωτήσεις:

- (i) Σε ποιο βαθμό θεωρείτε τον/την υποψήφιο/α ικανό/ή για τη θέση;
- (ii) Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι ο/η υποψήφιος/α διαθέτει τα απαραίτητα προσόντα για τη θέση;
- (iii) Πόσα προσόντα θεωρείτε ότι έχει ο/η υποψήφιος/α;

Η απάντηση του ερωτώμενου δόθηκε σε κλίμακα 1-7, όπου το 1 ήταν η χαμηλότερη βαθμολογία και το 7 η υψηλότερη βαθμολογία.

Το δεύτερο αποτέλεσμα ήταν ότι το μέτρο της δυνατότητας πρόσληψης του υποψηφίου ήταν ένας προσθετικός δείκτης που κατασκευάστηκε από τις απαντήσεις στις ακόλουθες τρεις ερωτήσεις:

- (i) Πόσο πιθανό είναι να προσλάβετε τον/την υποψήφιο/α;
- (ii) Πόσο πιθανό είναι να καλέσετε τον/την υποψήφιο/α σε συνέντευξη για δουλειά;
- (iii) Ποια είναι η εκτίμησή σας για την πιθανότητα ο/η υποψήφιος/α να πάρει τη θέση εργασίας;

Όπως και στις προηγούμενες ερωτήσεις, οι ερωτηθέντες απάντησαν σε

αυτές τις ερωτήσεις σε κλίμακα 1-7. Τα άλλα χαρακτηριστικά για τα οποία ρωτήθηκαν οι ερωτηθέντες ήταν:

- φύλο (δυναδικός δείκτης για το αν είναι γυναίκα ή άντρας),
- ηλικία (μετρούμενη ως συνεχής μεταβλητή),
- αριθμός ετών από την απόκτηση του διδακτορικού διπλώματος (συνεχής μεταβλητή),
- αριθμός ετών απασχόλησης στο τρέχον ίδρυμα (συνεχής μεταβλητή),
- συμμετοχή σε επιτροπή προσλήψεων για μόνιμες θέσεις εργασίας τα τελευταία 5 χρόνια (δυναδική μεταβλητή: ναι ή όχι),
- θέση καθηγητή (δυναδικός δείκτης: πλήρης καθηγητής ή όχι),
- και την ιθαγένεια (δυναδικός δείκτης για την ιθαγένεια στη χώρα της έρευνας).

Οι ερευνητές χρησιμοποίησαν πλαίσιο παλινδρόμησης (OLS) για να εκτιμήσουν τις επιπτώσεις της θεραπείας. Το πείραμα έδειξε ότι, εκτός από την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε όλους τους τομείς, οι γυναίκες υποψήφιας θεωρούνταν πιο ικανές και πιο προσλήψιμες από τους άνδρες υποψήφιους. Η ύπαρξη παιδιών ή ένα ισχυρότερο βιογραφικό σημείωμα δεν άλλαξε το συνολικό αποτέλεσμα. Λαμβάνοντας υπόψη τις παραπάνω μεροληπτικές αξιολογήσεις των εξίσου ικανών υποψηφίων δεν φαίνεται να εξηγείται το χάσμα μεταξύ των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο στη σκανδιναβική περιοχή.

Οι συγγραφείς πρότειναν ότι ο λόγος μπορεί να είναι το γεγονός ότι η μελέτη διεξήχθη στη σκανδιναβική περιοχή, όπου τηρούνται θεσμοθετημένοι κανόνες ισότητας των φύλων. Αυτές οι νόρμες θα μπορούσαν να επηρεάσουν, π.χ., τις επιτροπές προσλήψεων, καθιστώντας τις ενήμερες για τις απαιτήσεις πρόσληψης περισσότερων γυναικών ακαδημαϊκών. Καθώς είναι ευρέως αποδεκτό στις ακαδημαϊκές κοινότητες, οι ερωτηθέντες θα μπορούσαν να έχουν εσωτερικεύσει αυτή την απαίτηση και, ως εκ τούτου, να δίνουν στις γυναίκες υποψήφιας πιο ευνοϊκές αξιολογήσεις.

Η έλλειψη προκατάληψης έναντι των γυναικών υποψηφίων στην παραπάνω μελέτη δεν αποκλείει την πιθανότητα οι άνδρες να έχουν πλεονεκτήματα σε άλλες πτυχές της ακαδημαϊκής ζωής, π.χ. στην παρακολούθηση ή στις αξιολογήσεις από ομοτίμους. Πειράματα παρόμοια με το παρόν παρέχουν τη δυνατότητα να εξεταστεί άμεσα αν υπάρχει προκατάληψη λόγω φύλου στην αξιολόγηση υποψηφίων διαφορετικού φύλου με όλους τους άλλους παράγοντες να είναι οι ίδιοι.

Μελέτη 2. Delivering gender justice in academia through gender equality plans? Normative and practical challenges (Clavero & Galligan, 2021)

Η μελέτη των Clavero και Galligan προσπάθησε να εξετάσει την έννοια της επιστημικής δικαιοσύνης ως μια πτυχή με την οποία μπορούμε να αναλύσουμε την ανισότητα των φύλων στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Χρησιμοποιώντας την ανάλυση του Bourdieu για την εξουσία στον ακαδημαϊκό χώρο, η μελέτη παρέχει μια αναλυτική δομή που βοηθά στην κατανόηση της λειτουργίας των συστημικών ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ως πρόβλημα επιστημικής αδικίας. Ένας σαφής δείκτης του φαινομένου είναι η διατήρηση των διαφορών μεταξύ των φύλων στις θέσεις πλήρους καθηγητή. Οι συγγραφείς της μελέτης υποστηρίζουν ότι, προκειμένου να κατανοηθεί η ανισορροπία των φύλων στην ακαδημαϊκή εξουσία, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι επαναλαμβανόμενες πράξεις επιστημικής αδικίας σε βάρος των γυναικών ακαδημαϊκών και ερευνητών στον σχεδιασμό των ακαδημαϊκών πολιτικών.

Πρώτον, η μελέτη αποσκοπεί στην εξέταση των ακόλουθων ερωτημάτων:

- (i) Σε ποιο βαθμό τα Σχέδια Ισότητας των Φύλων (ΣΙΦ) στα ευρωπαϊκά πανεπιστήμια αναγνωρίζουν τις έμφυλες επιστημικές αδικίες;
- (ii) Τι είδους πρωτοβουλίες εισάγονται προς αυτή την κατεύθυνση;
- (iii) Ποια σημαντικά κενά μπορούν να εντοπιστούν στην πράξη;

Η μελέτη ανέλυσε και αξιολόγησε τα πρόσφατα ΣΙΦ που εγκρίθηκαν στα ακόλουθα ευρωπαϊκά πανεπιστήμια:

- (1) Πανεπιστήμιο του Νότιγχαμ, Αγγλία (2017-2020),
- (2) Αυτόνομο Πανεπιστήμιο της Βαρκελώνης, Ισπανία (2019-2023),
- (3) Πανεπιστήμιο της Μπολόνια, Ιταλία (2017-2020),
- (4) Πανεπιστήμιο του Ελσίνκι, Φινλανδία (2019-2020),
- (5) Πανεπιστήμιο της Γενεύης, Ελβετία (2017-2020),
- (6) Πανεπιστήμιο του Minho, Πολυτεχνική Σχολή, Πορτογαλία (2017-2019)

- και

- (7) Πανεπιστήμιο της Στοκχόλμης, Σουηδία (2017-2018).

Αυτά τα ΣΙΦ επιλέχθηκαν ώστε να αντιπροσωπεύουν μια ποικιλία ευρωπαϊκών δημόσιων ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τα ιδρύματα του δείγματος είχαν τρία κοινά στοιχεία:

- (i) Παρέχουν σαφείς αποδείξεις ότι οι γυναίκες ακαδημαϊκοί αντιμετωπίζουν εμπόδια στην επιδίωξη της σταδιοδρομίας τους.
- (ii) Υπήρχε δέσμευση για την ισότητα των φύλων σε θεσμικό επίπεδο. Δύο

από τα πανεπιστήμια είναι μέλη του Συνδέσμου Ευρωπαϊκών Ερευνητικών Ιδρυμάτων, μιας ένωσης που δεσμεύεται για την ισότητα των φύλων. Τρία πανεπιστήμια έχουν συμμετάσχει σε χρηματοδοτούμενα από την ΕΕ έργα που υποστηρίζουν τη θεσμική αλλαγή με την εφαρμογή των ΣΙΦ και ένα έχει υπογράψει το βρετανικό σύστημα διαπίστευσης της ισότητας των φύλων, τον Χάρτη Athena Swan.

(iii) Η πλειονότητα των πανεπιστημίων ενέκρινε τον ευρωπαϊκό κώδικα δεοντολογίας για την πρόσληψη ερευνητών.

Ωστόσο, τα ιδρύματα διαφέρουν ως προς το εθνικό νομικό πλαίσιο και τις πολιτικές τους, τις αξιολογήσεις των αρχικών καταστάσεων και των προτεραιοτήτων δράσης, τη θεσμική παράδοση σχετικά με το ΣΙΦ και τη θεσμική αυτονομία στην αξιολόγηση των ατομικών προσόντων καθώς και στην πρόσληψη και προαγωγή του ακαδημαϊκού προσωπικού.

Κάθε ΣΙΦ εξετάστηκε και ερμηνεύτηκε παράλληλα με δύο άξονες σύμφωνα με την προηγούμενη ενότητα. Αυτοί είναι οι εξής:

(i) Ευκαιρίες για την αύξηση της συλλογικής δέσμευσης γύρω από τη δικαιοσύνη των φύλων στον οργανισμό και προκλήσεις που συνδέονται με αυτήν,

(ii) Προκλήσεις και ευκαιρίες για την εισαγωγή αλλαγών στην έμφυλη κουλτούρα με την αλλαγή των κανόνων (τυπικών και άτυπων κανόνων) σχετικά με την επιστημική εξουσία.

Η παρούσα μελέτη παρουσιάζει μια σειρά από πόρους και προϋποθέσεις που απαιτούνται για τη διασφάλιση της δικαιοσύνης των φύλων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η δημιουργία ενός ΣΙΦ μπορεί να προσφέρει την ευκαιρία για αναστοχασμό, την οικοδόμηση συναίνεσης και τη διερεύνηση των έμφυλων κανόνων (τόσο των επίσημων όσο και των ανεπίσημων) που στηρίζουν την ανάθεση της επιστημικής εξουσίας.

Στην παρούσα μελέτη, τα πέντε ΣΙΦ περιλαμβάνουν μια ποικιλία δράσεων για την αλλαγή των κανόνων και των διαδικασιών του ιδρύματος που αφορούν την αξιολόγηση της ακαδημαϊκής αξίας, καθώς και των πολιτισμικών αξιών που τείνουν να επηρεάζουν την αντίληψη του "ιδανικού ακαδημαϊκού" από την άποψη του φύλου. Μία από αυτές είναι η μείωση της αρνητικής επιρροής των αδειών φροντίδας παιδιών και άλλων μορφών φροντίδας στην πρόσληψη, στις αποφάσεις και στις προαγωγές ή στην αξιολόγηση της απόδοσης, μη λαμβάνοντας υπόψη τις περιόδους διακοπής της απασχόλησης

που προκύπτουν από αυτού του είδους τις άδειες (Βαρκελώνη, Μπολόνια, Ελσίνκι, Νότιγχαμ και Στοκχόλμη). Το μέτρο αυτό δεν αφορά μόνο τις γυναίκες. Εισάγεται επίσης για να ενθαρρύνει περισσότερους άνδρες να μοιράζονται τις ευθύνες φροντίδας των παιδιών με τις γυναίκες. Μια άλλη δράση είναι να μην επικεντρώνονται οι αξιολογήσεις της ακαδημαϊκής αξίας μόνο στην έρευνα, αλλά και στις μη ερευνητικές δραστηριότητες, όπως, για παράδειγμα, η διδασκαλία (Νότιγχαμ). Η δράση αυτή αποσκοπεί επίσης στη βελτίωση των συνθηκών εξέλιξης της σταδιοδρομίας τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες.

Οι διδακτικοί ρόλοι συνεχίζουν να είναι θηλυκοποιημένοι και αυτό μπορεί να συμβάλει στη θόλωση του έμφυλου καταμερισμού της ακαδημαϊκής εργασίας μέσω της αναπροσαρμογής των ρόλων. Η δράση αυτή απομακρύνεται επίσης από την ποσοτική αξιολόγηση των προσόντων μέσω της εισαγωγής προτύπων που απαιτούν πιο ποιοτικές αξιολογήσεις, αν και με περιορισμένη επιτυχία στην πράξη. Όπως εξηγείται στο ΣΙΦ από το Νότιγχαμ: "Η επιτυχία της προαγωγής ήταν μεγαλύτερη μέσω της ερευνητικής και διδακτικής οδού, όπου οι εργαζόμενοι έχουν ερευνητική εστίαση. Αυτό μπορεί να οφείλεται εν μέρει στο γεγονός ότι τα κριτήρια σχετικά με τη διδασκαλία, την ηγεσία και την ιδιότητα του πολίτη είναι πιο ποιοτικά, οπότε μπορεί να είναι πιο δύσκολο να ερμηνευθούν" (University of Nottingham 2017, σ. 151).

Υπάρχουν ακόμη περισσότερες γυναίκες στη διδασκαλία. Η παραπάνω δράση μπορεί να αρχίσει να αλλάζει τον έμφυλο καταμερισμό της εργασίας παρέχοντας μια νέα αξιολόγηση των ρόλων. Η δράση αυτή θέτει πρότυπα που απαιτούν πιο ποιοτικές αξιολογήσεις, αν και στην πράξη δεν ήταν πολύ επιτυχής. Σύμφωνα με το ΣΙΦ από το Νότιγχαμ: "Η επιτυχία της προαγωγής ήταν μεγαλύτερη μέσω της διαδρομής έρευνας και διδασκαλίας, όπου οι εργαζόμενοι έχουν ερευνητική εστίαση. Αυτό μπορεί να οφείλεται εν μέρει στο γεγονός ότι τα κριτήρια σχετικά με τη διδασκαλία, την ηγεσία και την ιδιότητα του πολίτη είναι πιο ποιοτικά, οπότε μπορεί να είναι πιο δύσκολο να ερμηνευθούν" (University of Nottingham 2017, σ. 151).

Η παραπάνω εξήγηση υποδηλώνει ότι τα ποσοτικά κριτήρια εξακολουθούν να θεωρούνται σημαντικότερα από τα ποιοτικά κριτήρια για την αξιολόγηση της ακαδημαϊκής αξίας. Εάν τα ποιοτικά κριτήρια θεωρούνται λιγότερο ακριβή, η εφαρμογή τους μπορεί να φαίνεται ότι είναι επιρρεπής στο να δώσει στον υποψήφιο ένα "εύκολο πέρασμα".

Τέλος, τρία ΣΙΦ εφαρμόζουν μέτρα θετικής δράσης στις διαδικασίες επιλογής (Βαρκελώνη, Ελσίνκι και Νότιγχαμ). Αυτού του είδους τα μέτρα αφορούν την επιλογή του υποεκπροσωπούμενου φύλου στην περίπτωση που όλοι οι υποψήφιοι έχουν τα ίδια προσόντα και τις ίδιες ικανότητες. Άλλα ΣΙΦ περιλαμβάνουν στόχους ή ποσοστώσεις για το φύλο στους καταλόγους επιτυχόντων (Γενεύη). Τα μέτρα αυτά αποσκοπούν στην αντιμετώπιση του κάθεται αλλά και του οριζόντιου διαχωρισμού στο ακαδημαϊκό και ερευνητικό περιβάλλον, προωθώντας την ισότητα φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Συμπερασματικά, ενώ τα ΣΙΦ που εξετάστηκαν στην παρούσα μελέτη περιλαμβάνουν, ως επί το πλείστον, δράσεις που επαναπροσδιορίζουν τα κριτήρια εφαρμογής για την αξιολόγηση της ακαδημαϊκής αξίας, μόνο ένα ΣΙΦ (Νότιγχαμ) προσπαθεί να αλλάξει τα κριτήρια σύμφωνα με τα οποία ορίζεται η αξία. Δείχνει επίσης τις προκλήσεις που συνδέονται με την υλοποίηση αυτής της δράσης.

Έχοντας επίγνωση των περιορισμών μιας διερευνητικής μελέτης, παρέχει ωστόσο μια πολύτιμη εικόνα των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο ως ζήτημα επιστημικής δικαιοσύνης μεταξύ των φύλων και δείχνει πώς τα ιδρύματα αντιδρούν σε αυτή την κατάσταση.

Μελέτη 3. Gender in academic recruitment and selection by Mathias W. Nielsen. In: Gender Sensitive University, (Drew & Canavan, 2021)

Στόχος της μελέτης ήταν να διαπιστωθεί κατά πόσον τα άτομα που εμπλέκονται στις διαδικασίες επιλογής καθοδηγούνται από ασυνείδητες προκαταλήψεις. Στην πρώτη μελέτη, οι συμμετέχοντες επρόκειτο να αξιολογήσουν τις αιτήσεις των υποψηφίων για τη θέση του διευθυντή εργαστηρίου (1) ή του επίκουρου καθηγητή (2). Στη δεύτερη μελέτη, δημιούργησαν μια κατάταξη των αιτήσεων υποθέτοντας ότι όλοι οι υποψήφιοι θεωρούνταν υποσχόμενοι από την άποψη της επιστημονικής αριστείας. Η τρίτη μελέτη βασίστηκε στους βιβλιομετρικούς δείκτες που χρησιμοποιούνται στη Δανία. Η μελέτη επιβεβαιώνει την υποεκπροσώπηση των γυναικών όσον αφορά τις δημοσιεύσεις με τους υψηλότερους βιβλιομετρικούς δείκτες που αναφέρθηκαν. Ο συγγραφέας υποδηλώνει ότι αυτό συνδέεται με το γεγονός ότι η πλειοψηφία των καθηγητών στα διοικητικά συμβούλια των περιοδικών και των εκδοτικών οίκων είναι άνδρες (76% έναντι 24% γυναικών).

4.3.1. Στην πρώτη μελέτη των Moss-Racusin κ.ά. (2012), 127 καθηγητές αμερικανικών πανεπιστημίων αξιολόγησαν μια πανομοιότυπη αίτηση για μια θέση διευθυντή εργαστηρίου, η οποία ανατέθηκε τυχαία είτε σε ένα αρσενικό είτε σε ένα θηλυκό όνομα υποψηφίου. Ο άνδρας υποψήφιος αξιολογήθηκε συχνά ως πιο ικανός και προσληψίμος από τον αντίστοιχο άνδρα. Στους άνδρες υποψηφίους προσφέρθηκαν επίσης υψηλότερος αρχικός μισθός και περισσότερες δυνατότητες καθοδήγησης της σταδιοδρομίας.

Στη δεύτερη μελέτη, οι Williams και Ceci (2015) ζήτησαν από 873 μόνιμους υπαλλήλους των ΗΠΑ να βαθμολογήσουν τις αφηγηματικές περιλήψεις των γυναικών και των ανδρών υποψηφίων για τις θέσεις των επίκουρων καθηγητών. Σε αντίθεση με τα αποτελέσματα της Moss-Racusin και των συνεργατών της, οι Williams και Ceci (2015) διαπίστωσαν ότι οι συμμετέχοντες είχαν διπλάσιες πιθανότητες να βαθμολογήσουν τη γυναίκα υποψήφια υψηλότερα από ό,τι έναν άνδρα υποψήφιο που είχε τα ίδια προσόντα.

Προκειμένου να κατανοήσουμε τις στάσεις όσων εμπλέκονται στις διαδικασίες πρόσληψης και επιλογής, είναι σημαντικό να γνωρίζουμε τις διαφορές στον τρόπο διεξαγωγής των δύο πειραμάτων. Στη μελέτη Moss-Racusin, οι συμμετέχοντες ήταν πεπεισμένοι ότι έπρεπε να παρέχουν ανατροφοδότηση για έναν πραγματικό φοιτητή, η οποία θα βοηθούσε στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας του φοιτητή. Στη μελέτη των Williams και Ceci, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να κατατάξουν τρεις υποψηφίους. Γνώριζαν ότι οι υποψήφιοι δεν υπήρχαν, και τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες υποψήφιοι περιγράφηκαν ως άριστοι. Οι συμμετέχοντες στη μελέτη ενημερώθηκαν να κάνουν μια επιλογή μεταξύ ανδρών και γυναικών υποψηφίων. Ορισμένοι επικριτές ισχυρίζονται ότι αυτό μπορεί να προκάλεσε προκατάληψη κοινωνικής επιθυμίας μεταξύ των συμμετεχόντων.

4.3.2 Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζεται ο τρόπος με τον οποίο αυτή η μορφή τυποποίησης, εκτός από τους στόχους της να καταστήσει τις αξιολογήσεις των επιδόσεων πιο διαφανείς και αντικειμενικές, μπορεί να συμβάλει στη διατήρηση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στο ακαδημαϊκό περιβάλλον. Αυτό είναι συχνά ακούσιο και συμβαίνει λόγω των αυτονόητων οργανωτικών ρουτινών (Lamont et al 2014- Nielsen 2018).

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ο Δανικός δείκτης βιβλιομετρικής έρευνας δεν δημιουργήθηκε για να μετρήσει τις επιδόσεις μεμονωμένων ερευνητών, αλλά για σκοπούς κατανομής της χρηματοδότησης. Το σχετικό ποσό της πανεπιστημιακής χρηματοδότησης που κατανέμεται σύμφωνα με τον δείκτη

αυτό είναι επίσης σχετικά μικρό. Ανεξάρτητα από τα παραπάνω, ο δείκτης χρησιμοποιείται συχνά για τη μέτρηση των ατομικών επιδόσεων, ιδίως στις κοινωνικές και ανθρωπιστικές επιστήμες (Mouritzen & Opstrup 2020).

Μια βιβλιομετρική ανάλυση που βασίστηκε σε ένα στρωματοποιημένο δείγμα περισσότερων από 2.000 Δανών ερευνητών διαπίστωσε τις αρνητικές συνέπειες αυτής της μορφής τυποποίησης για το φύλο (Nielsen 2017). Η ανάλυση σύγκρινε πόσοι αριθμοί δεικτών αποδόθηκαν σε γυναίκες και άνδρες για τις δημοσιεύσεις τους με κριτές. Ελήφθη υπόψη μια τριετής περίοδος. Στα επιστημονικά και ακαδημαϊκά προσαρμοσμένα μοντέλα παλινδρόμησης παρατηρήθηκε ότι οι γυναίκες, κατά μέσο όρο, έλαβαν λιγότερους αριθμούς δεικτών ανά δημοσίευση από τους άνδρες τους. Όταν οι επιστημονικές επιδόσεις μετρήθηκαν με βάση τον αριθμό των δεικτών, σε αντίθεση με τον αριθμό των δημοσιεύσεων, το μέσο χάσμα επιδόσεων υπέρ των ανδρών ήταν υψηλότερο και ανήλθε σε 20% έναντι 14% στην περίπτωση της προηγούμενης μεθόδου μέτρησης των επιδόσεων.

Η διαφορά ήταν μεγαλύτερη στις κοινωνικές επιστήμες. Αυτή η μεροληψία λόγω φύλου δεν φάνηκε να προκαλείται από διαφορές στα ποσοστά παραπομπών ή στους συντελεστές απήχησης των περιοδικών.

Ο Nielsen επισήμανε ότι μια πιο πιθανή εξήγηση για το μεγαλύτερο χάσμα επιδόσεων στην περίπτωση του δείκτη βιβλιομετρικής έρευνας συνδέεται με τη σύνθεση των 68 ειδικών επιτροπών ανά τομέα, οι οποίες δημιούργησαν καταλόγους περιοδικών και εκδοτών βιβλίων υψηλού και χαμηλού κύρους, οι οποίοι εφαρμόστηκαν για τις ανάγκες του δείκτη. Οι επιτροπές αυτές αποτελούνται κυρίως από έγκριτους ερευνητές των δανικών πανεπιστημίων. Πολλοί από αυτούς είναι τακτικοί καθηγητές, κυρίως άνδρες. Κατά την περίοδο που καλύπτει η παρούσα έρευνα, οι γυναίκες αντιπροσώπευαν μόνο το 24% αυτών των ερευνητών. Στην πράξη, αυτό σημαίνει ότι τα περιοδικά που καλύπτουν μεθόδους και θέματα που δεν ενδιέφεραν μια σχετικά ομοιογενή ομάδα ανδρών ερευνητών, ενδέχεται να έχουν υποτιμηθεί από τον δείκτη. Ως αποτέλεσμα, αυτή η άσκηση τυποποίησης είχε ως στόχο να βελτιώσει τη διαφάνεια και την αντικειμενικότητα των αξιολογήσεων των επιδόσεων στον ακαδημαϊκό χώρο, αλλά κατέληξε να εισάγει μια νέα μορφή προκατάληψης.

4.3.3. Σε αυτή την ποιοτική μελέτη, ζητήθηκε από τους επικεφαλής των μονάδων ενός δανέζικου πανεπιστημίου να προσδιορίσουν τους σημαντικότερους λόγους για την υποεκπροσώπηση των γυναικών στις θέσεις των

αναπληρωτών καθηγητών και των τακτικών καθηγητών. Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν την ύπαρξη στερεοτύπων που θεωρούν τις γυναίκες πολύ μαλακές για τον σκληρό και δύσκολο κόσμο της επιστήμης στο ακαδημαϊκό περιβάλλον. Σύμφωνα με αυτά τα στερεότυπα, ο ιδανικός εργαζόμενος πρέπει να είναι ανταγωνιστικός, ατομικιστής με πολύ λίγες εξωτερικές δεσμεύσεις.

Η μελέτη των συμβολικών ορίων σημαίνει "ανάλυση του τρόπου με τον οποίο οι κοινωνικοί δρώντες κατασκευάζουν τις ομάδες ως παρόμοιες και διαφορετικές και πώς αυτό διαμορφώνει την αντίληψή τους για τις ευθύνες τους απέναντι στις ομάδες αυτές" (Lamont και Molnár 2002, σ. 187). Το εμπειρικό παράδειγμα που παρουσιάζεται στο άρθρο βασίζεται σε ποιοτική ανάλυση 24 συνεντεύξεων με επικεφαλής τμημάτων στο Πανεπιστήμιο του Aarhus (Nielsen 2017). Οι επικεφαλής των τμημάτων κλήθηκαν να προσδιορίσουν τις κύριες αιτίες της υποεκπροσώπησης των γυναικών στις ομάδες των αναπληρωτών και τακτικών καθηγητών στα τμήματά τους. Δεκατέσσερις από τους 24 επικεφαλής τμημάτων απάντησαν υποδεικνύοντας ασυμβατότητες μεταξύ των ιδιοτήτων και των δεξιοτήτων των γυναικών ερευνητών και των θεμελιωδών απαιτήσεων των τοπικών ερευνητικών περιβαλλόντων. Η μελέτη διαπίστωσε ότι οι γυναίκες δεν έχουν την αυτοπεποίθηση και εδώ, οι γυναίκες θεωρήθηκαν ότι δεν διαθέτουν την απαραίτητη αυτοπεποίθηση και την ανταγωνιστική προσέγγιση που απαιτούνται για να ακολουθήσουν καριέρα στα ανταγωνιστικά εργασιακά περιβάλλοντα του πανεπιστημίου, όπου οι ακαδημαϊκοί και οι ερευνητές αντιμετωπίζουν υψηλή πίεση όσον αφορά τις δημοσιεύσεις και η καριέρα τους δεν είναι ασφαλής. Επιπλέον, ορισμένοι από τους ερωτηθέντες επισήμαναν την ανάγκη των γυναικών για οικονομική ασφάλεια που συνδέεται με τη φροντίδα των παιδιών, την απροθυμία τους να ταξιδέψουν στο εξωτερικό και την έλλειψη ενδιαφέροντος για διευθυντικές θέσεις ως τους κύριους λόγους για τις διαφορές μεταξύ των δύο φύλων στην ακαδημαϊκή ανέλιξη. Οι δηλώσεις αυτές καταδεικνύουν ότι τα συμβολικά όρια των φύλων εξακολουθούν να λειτουργούν σε ορισμένα ερευνητικά περιβάλλοντα. Οι στερεοτυπικές προϋποθέσεις σχετικά με τις ιδιότητες και τα ενδιαφέροντα των γυναικών διαχωρίζονται συμβολικά από τα χαρακτηριστικά που είναι τυπικά για το τοπικό ερευνητικό περιβάλλον. Αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες παρουσιάζονται ως "μαλακές" σε ένα σκληρό, ανταγωνιστικό επιστημονικό περιβάλλον, όπου το άτομο που είναι ανταγωνιστικό, δεν ασχολείται πέρα από το χώρο εργασίας και είναι ανταγωνιστικό είναι ο τέλειος εργαζόμενος.

Μελέτη 4. Scandinavian approaches to gender equality in academia: A Comparative Study, Nielsen M.W., 2017)

Η μελέτη αυτή παρουσιάζει τη σύγκριση των Σχεδίων Ισότητας των Φύλων (ΣΙΦ) έξι σκανδιναβικών πανεπιστημίων (δύο δανικών, δύο νορβηγικών και δύο σουηδικών). Η συγγραφέας αναλύει τις διαφορετικές προσεγγίσεις για την προώθηση της προόδου των γυναικών στην έρευνα και εξηγεί τους διαφορετικούς τρόπους ερμηνείας του φύλου που επηρεάζουν τις δραστηριότητες των ΣΙΦ των οργανισμών. Σκοπός της μελέτης είναι η καλύτερη κατανόηση των διαφορετικών προσεγγίσεων για την εμπλοκή στην πολιτική και τις ανησυχίες για τα ΣΙΦ που προκαλούν τις εθνικές διαφορές στην εκπροσώπηση των γυναικών στα υψηλότερα ακαδημαϊκά επίπεδα στη Δανία, τη Σουηδία και τη Νορβηγία. Για την επίτευξη αυτού του ερευνητικού στόχου, η συγγραφέας διερεύνει τις δραστηριότητες και τις πρωτοβουλίες που περιλαμβάνονται στα σχέδια δράσης των ΣΙΦ των πανεπιστημίων και τις υποκείμενες στρατηγικές διακυβέρνησης των ιδρυμάτων. Επίσης, συνέκρινε τα νομοθετικά πλαίσια και τις πολιτικές προτεραιότητες στα ΣΙΦ των πανεπιστημίων. Η μελέτη αυτή προσφέρει νέες γνώσεις σχετικά με τις διαφορετικές στρατηγικές διακυβέρνησης των θεμάτων των ΣΙΦ στα σκανδιναβικά πανεπιστήμια. Επικεντρώνεται στις εθνικές και θεσμικές εκδοχές αυτών των ΣΙΦ όσον αφορά α) τις στρατηγικές για τη διακυβέρνηση των ΣΙΦ -προβλημάτων και β) τα (φεμινιστικά) οράματα του ΣΙΦ στα οποία βασίζονται οι διαφορετικές προσεγγίσεις του θέματος. Στη συνέχεια παρουσιάζεται μια σύντομη συζήτηση των κύριων ερευνητικών αποτελεσμάτων.

Τα βασικά ερωτήματα της έρευνας είναι:

(i) Πώς διαφέρουν οι τρόποι με τους οποίους τίθενται οι προτεραιότητες και οι στρατηγικές για τη διαχείριση των εργασιών των ΣΙΦ στα σκανδιναβικά πανεπιστήμια (και στις σκανδιναβικές χώρες) και ποια μπορεί να είναι η σημασία αυτών των διαφορών όσον αφορά την ακαδημαϊκή ανέλιξη των γυναικών;

(ii) Πώς σχετίζονται τα αντίστοιχα μέτρα πολιτικής των ΣΙΦ που εφαρμόζονται στα σκανδιναβικά πανεπιστήμια (και στις χώρες) με τα τέσσερα πλαίσια φύλου και διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους τα εφαρμοζόμενα πλαίσια;

Η έρευνα υιοθετεί τη συγκριτική προσέγγιση της μελέτης περιπτώσεων, η οποία είναι μια χρήσιμη μέθοδος για την πραγματοποίηση συστηματικών αντιπαραβολών, ενώ εξετάζει μόνο συγκεκριμένες πτυχές των επιλεγμένων περιπτώσεων (George & Bennett 2005, σ. 67). Η διαδικασία συλλογής δεδομένων

σε αυτή τη μέθοδο βασίζεται σε ένα σύνολο ερωτήσεων σχετικές με κάθε περίπτωση. Προκειμένου να απαντηθούν τα παραπάνω ερευνητικά ερωτήματα, η μελέτη χρησιμοποιεί συγκριτική ανάλυση εγγράφων. Η ανάλυση αποτελείται από δύο βασικές στρατηγικές που χρησιμοποιούνται για τον εντοπισμό κειμένων που περιέχουν πληροφορίες σχετικές με τα ΣΙΦ. Στο πρώτο βήμα, διεξήχθη ηλεκτρονική αναζήτηση με τη χρήση των λέξεων-κλειδίων που σχετίζονται με ΣΙΦ (π.χ. "σχέδιο δράσης για την Ισότητα των Φύλων", "γυναίκες στην έρευνα", "πολιτική ποικιλομορφίας" κ.λπ.) για την πρόσβαση στο δημόσια διαθέσιμο υλικό σχετικά με το θέμα κάθε πανεπιστημίου και χώρας. Ως δεύτερη στρατηγική, εφαρμόστηκε η "χιονοστιβάδα" για την εξεύρεση πρόσθετων σχετικών κειμένων με τον έλεγχο των παραπομπών των εγγράφων που ελήφθησαν. Μετά την εισαγωγική ανάγνωση ενός δείγματος των δυνητικά σχετικών εγγράφων, επιλέχθηκαν 55 έγγραφα για περαιτέρω ανάλυση.

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η νορβηγική και η σουηδική νομοθεσία για την ισότητα φύλων παρέχουν σαφέστερες δομές ευθύνης και ότι οι προσπάθειες πολιτικής τους λαμβάνουν υπόψη περισσότερες διαφορετικές προσεγγίσεις από ό,τι οι δανικές νομοθεσίες για την ισότητα φύλων. Ενώ η Νορβηγία αναλαμβάνει τα πρωτεία όσον αφορά τις διαρθρωτικές παρεμβάσεις που βασίζονται στη νομοθεσία και την πολιτική για την παροχή του πλαισίου ίσων ευκαιριών, η σουηδική ισότητα φύλων έδωσε μεγάλη προσοχή στην αυξανόμενη ευαισθητοποίηση σχετικά με το πώς οι πολιτιστικοί και συστημικοί κανόνες και αξίες άρχισαν να λειτουργούν ως αόρατα εμπόδια της ισότητας των φύλων, γεγονός που υποδηλώνει την ανάγκη αναθεώρησης των υφιστάμενων οργανωτικών κουλτούρων.

Η εργασία με τα ΣΙΦ στα σκανδιναβικά πανεπιστήμια μπορεί να θεωρηθεί ως μια διπλή οργανωτική διαδικασία. Από τη μία πλευρά, απαιτείται η ενεργός συμμετοχή των διευθυντών και των υπαλλήλων της σχολής και του τμήματος για την επίτευξη των στόχων του ΣΙΦ. Από την άλλη πλευρά, είναι πιθανό να μην ληφθούν μέτρα στα κατώτερα επίπεδα διοίκησης, εάν τα μέτρα αυτά δεν διαταχθούν από τα πάνω. Επομένως, ένα επιτυχημένο ΣΙΦ εξαρτάται από τις καλά δομημένες στρατηγικές διακυβέρνησης, οι οποίες είναι ενδιαφέρουσες για τα κατώτερα επίπεδα οργάνωσης και παρουσιάζουν τους στόχους του ΣΙΦ ελκυστικούς. Συνολικά, οι δραστηριότητες των ΣΙΦ των πανεπιστημίων έχουν ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά όσον αφορά τη διασφάλιση της καθοδήγησης, την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας και της ηγεσίας και τα προγράμματα πρόσληψης που βασίζονται σε κίνητρα. Ωστόσο, υπάρχουν επίσης ορισμένες

ενδιαφέρουσες διαφορές μεταξύ των πανεπιστημίων. Στα νορβηγικά ιδρύματα τινίζονται οι άμεσες παρεμβάσεις βάσει πολιτικής σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες- τα σουηδικά πανεπιστήμια είναι τα μόνα ιδρύματα που πραγματοποιούν αναθεωρήσεις του πλαισίου των οργανωσιακών πολιτισμών τους, ενώ οι δράσεις των δανέζικων πανεπιστημίων δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στο πλαίσιο του καθορισμού των γυναικών. Ωστόσο, η μελέτη έχει επίσης ορισμένους περιορισμούς. Δεν απαντά στο ερώτημα σχετικά με τους διαφορετικούς ρόλους στην προώθηση των ΣΙΦ από τα δίκτυα "από κάτω προς τα πάνω". Επειδή τα αποτελέσματα της έρευνας δεν είναι αρκετά πειστικά, θα πρέπει να συνεχιστούν οι περαιτέρω αναλύσεις. Είναι επίσης ζωτικής σημασίας να διερευνηθεί η μακροπρόθεσμη αποτελεσματικότητα των διαφόρων τύπων πολιτικής για την ισότητα φύλων στην αντιμετώπιση των ανισοτήτων, γεγονός που δείχνει την ανάγκη για ολοκληρωμένες ποσοτικές διαχρονικές μελέτες σχετικά με τους διάφορους τύπους πολιτικής ισότητας φύλων σε θεσμικά και εθνικά πλαίσια.

Μελέτη 5. Promoting Diversity but Striving for Excellence: Opening the 'Black Box' of Academic Hiring, (Orupabo & Mangset, 2022)

Το άρθρο παρουσιάζει μια εμπεριστατωμένη μελέτη της εφαρμογής των κριτηρίων αξιολόγησης της ποιότητας στις προσλήψεις. Μέσω της βαθιάς ανάλυσης 48 περιπτώσεων πρόσληψης για μόνιμες ακαδημαϊκές θέσεις στη Νορβηγία και 52 ποιοτικών συνεντεύξεων με τους υπεύθυνους πρόσληψης που διεξήγαγαν τη διαδικασία, οι συγγραφείς υπογραμμίζουν την ανάγκη κατανόησης του τρόπου με τον οποίο η αξιολόγηση είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την οργανωτική διαδικασία της πρόσληψης. Με έναν ιδανικό τύπο διαδικασίας πρόσληψης που αποτελείται από πέντε διαφορετικά στάδια, δείχνουμε ότι, παρά το γεγονός ότι όσοι αξιολογούν τις αιτήσεις γνωρίζουν τις ανησυχίες για την ποικιλομορφία στα πρώτα στάδια της διαδικασίας πρόσληψης, εξακολουθούν να εφαρμόζουν τα κριτήρια που ευνοούν τους άνδρες στα σημαντικά στάδια της διαδικασίας.

Στην παρούσα μελέτη, το δείγμα αποτελούνταν από 48 διαδικασίες πρόσληψης για θέσεις αναπληρωτών και τακτικών καθηγητών στην ιστορία, τις πολιτικές επιστήμες και τη βιολογία. Η περίοδος μελέτης ήταν από το 2013 έως το 2018 και διεξήχθη σε τρία πανεπιστήμια που βρίσκονται σε διαφορετικά μέρη της Νορβηγίας. Ένα από τα πανεπιστήμια είναι ελαφρώς πιο διάσημο και διεθνές, αλλά δεν πρόκειται για σημαντική διαφορά. Τα δεδομένα που αναλύθηκαν αποτελούνται από εκθέσεις πρόσληψης από τις 48 διαδικασίες πρόσληψης και

συνεντεύξεις με 52 μέλη ΔΕΠ που συμμετείχαν στις διαδικασίες πρόσληψης στις αντίστοιχες σχολές τους. Οι συνεντευξιαζόμενοι ήταν καθηγητές ή αναπληρωτές καθηγητές και ήταν είτε επικεφαλής τμήματος είτε μέλη μιας από τις επιτροπές πρόσληψης. Στην ομάδα των συνεντεύξεων συμμετείχαν 19 γυναίκες και 33 άνδρες. Η μελέτη διεξήχθη στους κλάδους της ιστορίας, των πολιτικών επιστημών και της βιολογίας λόγω του γεγονότος ότι πρόκειται για παραδοσιακούς κλάδους, και η ισορροπία των φύλων τους εξασφάλιζε υψηλό ποσοστό γυναικών στις κατώτερες θέσεις (πάνω από 50%), αλλά στο επίπεδο των καθηγητών κυριαρχούσαν οι άνδρες (λιγότερο από 30% γυναίκες). Η κατάσταση αυτή συνέβη και στα τρία πανεπιστήμια. Οι προϊστάμενοι κάθε τμήματος παρείχαν επισκόπηση των περιπτώσεων πρόσληψης που έλαβαν χώρα κατά την καθορισμένη χρονική περίοδο, καθώς και εκθέσεις πρόσληψης και κατάλογο των προσώπων που συμμετείχαν στις διαδικασίες και με τα οποία ήρθαν σε επαφή για συνέντευξη. Η μελέτη παρουσιάστηκε ότι δεν έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στο φύλο και ότι επικεντρώθηκε στην ποιότητα των διαδικασιών πρόσληψης στα πανεπιστήμια. Ήταν επίσης απαραίτητο να εξηγηθεί ότι η μελέτη δεν αφορούσε τον υποψήφιο ή ένα ίδρυμα, αλλά τις αντιλήψεις περί ικανότητας κατά τη διαδικασία πρόσληψης. Από τα εννέα τμήματα, δύο δεν δέχθηκαν να συμμετάσχουν, καθώς είχαν πολύ λίγους διορισμούς κατά την καθορισμένη χρονική περίοδο. Δεν πιστεύουμε ότι η επιλογή της συμμετοχής ή μη οφειλόταν σε μεροληψία αυτοεπιλογής, καθώς τόσο στα συμμετέχοντα όσο και στα μη συμμετέχοντα τμήματα, οι ομάδες των γυναικών καθηγητών ήταν μικρές και σε ορισμένα από τα συμμετέχοντα τμήματα προέκυπταν ζητήματα σχετικά με την ισότητα των φύλων. Λάβαμε επίσης την άδεια από το Νορβηγικό Κέντρο Ερευνητικών Δεδομένων, η οποία ήταν απαραίτητη για τη διεξαγωγή της μελέτης.

Οι συνεντεύξεις που διεξήχθησαν ήταν μερικώς δομημένες και πραγματοποιήθηκαν το φθινόπωρο και το χειμώνα του 2017 και του 2018. Μία συνέντευξη μπορούσε να διαρκέσει μεταξύ μίας και δύο ωρών. Η γλώσσα που χρησιμοποιήθηκε κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων ήταν η νορβηγική και τα αποσπάσματα που περιλαμβάνονται στο παρόν είναι μεταφρασμένα. Όλες οι συνεντεύξεις ηχογραφήθηκαν και απομαγνητοφωνήθηκαν λέξη προς λέξη. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να περιγράψουν τις διαδικασίες πρόσληψης στις οποίες συμμετείχαν. Τέτοιες περιγραφικές συνεντεύξεις παρέχουν συνήθως περισσότερα δεδομένα σχετικά με την πρακτική και τους λειτουργικούς κανόνες. Η επικέντρωση στις πληροφορίες σχετικά με τη διαδικασία κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων είναι ένα εργαλείο για την αποφυγή της κοινωνικής επιθυμίας. Οι συμμετέχοντες δεν ενδιαφέρονται τόσο πολύ να κάνουν καλή εντύπωση όταν

περιγράφουν διαδικασίες και γεγονότα σε αντίθεση με το να εκφέρουν τις απόψεις τους. Οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν για το πώς αντιλαμβάνονται την ακαδημαϊκή ποιότητα και την αριστεία που συζητείται στις διαδικασίες πρόσληψης καθώς και για το αν έχουν ληφθεί υπόψη άλλοι παράγοντες. Στο τέλος, ρωτήθηκαν ανοιχτά αν η ποικιλομορφία συζητήθηκε στο πλαίσιο των διαδικασιών πρόσληψης, γεγονός που ενθάρρυνε τους συμμετέχοντες στη μελέτη να εκφράσουν επίσης την άποψή τους σχετικά με τα μέτρα ισότητας. Η μελέτη συνίστατο στην ανάγνωση των αξιολογήσεων των επιστημονικών επιτροπών και της τελικής κατάταξης των υποψηφίων από τις τελευταίες διαδικασίες πρόσληψης και, στη συνέχεια, στην υποβολή ερωτημάτων στους φύλακες για συγκεκριμένες περιπτώσεις πρόσληψης. Με τον τρόπο αυτό, οι συνεντευκτές ήταν σε θέση να παρακολουθήσουν διάφορα στάδια της διαδικασίας. Ο περιγραφικός χαρακτήρας των ερωτήσεων της συνέντευξης έδωσε την ευκαιρία να αναφερθούν οι αντιπαραθέσεις και τα προβλήματα που είναι σημαντικά για τους συμμετέχοντες στη μελέτη, αποφεύγοντας την επιρροή των προκατασκευασμένων αντιλήψεων του πεδίου.

Η ανάλυση επικεντρώθηκε κυρίως στον τρόπο με τον οποίο τα μέλη της επιτροπής όρισαν την ποιότητα και τον ιδανικό υποψήφιο για την καθηγητική θέση, καθώς και στο πώς οι απόψεις τους σχετικά με το ποιος είναι κατάλληλος και τι σημαίνει αυτό συνδέεται με την ποικιλομορφία. Το υλικό κωδικοποιήθηκε υπό πέντε κύριους περιγραφικούς κωδικούς που σηματοδοτούσαν τα στάδια της "πρόσληψης του ιδανικού υποψηφίου". Αυτά τα πέντε στάδια είχαν διάφορους υποκωδικούς, που μερικές φορές επικαλύπτονταν, όπως "κριτήρια για την συμπερίληψη και τον αποκλεισμό των υποψηφίων" ή "ποικιλομορφία", οι οποίοι αποτέλεσαν τη βάση της ανάλυσης. Κατά τη διάρκεια της ανάλυσης, ανακαλύφθηκαν δύο διαφορετικές λογικές επιλογής. Οι κλάδοι διέφεραν, ιδίως όσον αφορά τη μέτρηση της ποιότητας επισημοποίησης και την προσέγγιση της ποικιλομορφίας. Ωστόσο, υπήρχαν περισσότερες ομοιότητες παρά διαφορές. Με βάση την ανάλυση των δεδομένων των συνεντεύξεων καθώς και της επίσημης γραπτής τεκμηρίωσης, ορίστηκε μια διαδικασία πρόσληψης ιδανικού τύπου πέντε βημάτων: (1) δημιουργία και ανακοίνωση της κενής θέσης, (2) επιλογή της επιτροπής, (3) διορισμός της επιστημονικής επιτροπής, (4) επιλογή της επιτροπής συνεντεύξεων και δοκιμαστικών διαλέξεων και (5) τελική πρόσληψη. Τα στάδια αυτά διαφέρουν μεταξύ των ιδρυμάτων. Ωστόσο, αυτός ο ιδανικός τύπος πρόσληψης παρουσιάζει το κυρίαρχο πρότυπο που βρέθηκε στο υλικό που αναλύθηκε, αλλά οι διαδικασίες που διαφέρουν από αυτό μπορούν εύκολα να συζητηθούν με

βάση το παραπάνω πρότυπο. Ο κατάλογος των υποψηφίων που θα κληθούν για μια δοκιμαστική διάλεξη και μια συνέντευξη και από τον οποίο θα επιλεγεί το άτομο που θα προσληφθεί διαμορφώνεται κατά τα τρία πρώτα στάδια της διαδικασίας της συνέντευξης. Ως εκ τούτου, το ακόλουθο μέρος θα επικεντρωθεί στα στάδια 1-3. Χάρη στον διαχωρισμό της διαδικασίας σε στάδια, η μελέτη διαπίστωσε ότι κατά τη διάρκεια των προηγούμενων σταδίων, οι επικεφαλής των τμημάτων καθοδηγούνται από τη λογική της συμπερίληψης και όχι από τα κριτήρια που εμποδίζουν τις γυναίκες να υποβάλουν αίτηση για τη θέση, όπως αναφέρθηκε στην προηγούμενη έρευνα. Ωστόσο, όπως και σε άλλες μελέτες σχετικά με τις θεσμικές διακρίσεις, οι συγγραφείς διαπίστωσαν ότι κατά τα περαιτέρω στάδια της διαδικασίας (2 και 3) οι εμπλεκόμενοι στη διαδικασία πρόσληψης χρησιμοποιούν μια λογική αποκλεισμού. Τα περιορισμένα, τυπικά κριτήρια που εφαρμόζονται ως αποτέλεσμα μιας τέτοιας προσέγγισης μπορεί να θέσουν τις γυναίκες σε μειονεκτική θέση.

Τα αποτελέσματα επιβεβαίωσαν ότι, παρά την εξέταση πολλών διαφορετικών ιδιοτήτων, οι ερωτηθέντες ανέφεραν την τάση να θεωρούν την παραγωγικότητα ως τον πιο σημαντικό παράγοντα και να αξιολογούν τις άλλες ιδιότητες ενός υποψηφίου μόνο αφού κατατάξουν τους υποψηφίους σύμφωνα με την παραγωγικότητά τους. Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, στα στάδια 2 και 3, η ποιότητα μεταφράζεται στην ύπαρξη δημοσιεύσεων στα φημισμένα αγγλόφωνα εκδοτικά κανάλια. Φαίνεται να είναι ένα αντικειμενικό κριτήριο, πολύ χρήσιμο στην περίπτωση που υπάρχουν πολλές διαφορετικές απόψεις μεταξύ των μελών της επιτροπής. Η έρευνα δεν διαπίστωσε καμία ένδειξη στερεοτύπων φύλου μεταξύ των μελών της επιτροπής όσον αφορά την αξιολόγηση των υποψηφίων. Αυτό επιβεβαιώνει τις πρόσφατες πειραματικές μελέτες σχετικά με την πρόσληψη ακαδημαϊκών στις σκανδιναβικές χώρες (Carlsson et al., 2021). Ωστόσο, σύμφωνα με την παρούσα μελέτη, εάν το ερώτημα αφορά τον βαθμό στον οποίο οι αξιολογητές θεωρούν ότι λαμβάνουν υπόψη τους τα ζητήματα ποικιλομορφίας σε αυτό το στάδιο της διαδικασίας πρόσληψης, η απάντηση θα ήταν ότι δεν το κάνουν. Μόνο τα αντικειμενικά κριτήρια ποιότητας θεωρούνταν θεμιτά. Οι ανησυχίες για την ποικιλομορφία δεν αποτελούσαν μέρος της αναζήτησης του τέλει υποψηφίου για μια συγκεκριμένη θέση. Με βάση τις γνώσεις από τη βιβλιογραφία σχετικά με τις θεσμικές διακρίσεις (Lund, 2012- Nielsen, 2018), θα διερευνησουμε τώρα το πρόβλημα του πώς τα στενά κριτήρια στην αξιολόγηση της ποιότητας και η έλλειψη ανησυχιών για την ποικιλομορφία μπορούν να θέσουν σε μειονεκτική θέση ορισμένους τύπους υποψηφίων. Ορισμένες από

τις επιτροπές έλαβαν υπόψη τις οικογενειακές υποχρεώσεις κατά την αξιολόγηση και βαθμολόγηση των υποψηφίων, άλλες (πολύ λίγες) δεν το έκαναν. Ωστόσο, όταν λαμβάνεται υπόψη αυτή η πτυχή, συνήθως δεν συνδέεται με τις θεσμικές διαδικασίες ή το πρόβλημα αποκλεισμού, αλλά με την προσωπική εμπειρία ενός συγκεκριμένου μέλους της επιτροπής. Η πλειονότητα των υποψηφίων στην παρούσα μελέτη προέρχονταν από ιδρύματα του εξωτερικού. Ωστόσο, το άνοιγμα ή η συμπερίληψη, που εμφανίστηκε στο πρώτο στάδιο της διαδικασίας πρόσληψης δεν επεκτάθηκε σε όλα τα διεθνή υποκείμενα. Οι διεθνείς επιστήμονες που κατατάχθηκαν μεταξύ των καλύτερων υποψηφίων είχαν αριθμό άρθρων δημοσιευμένων σε αγγλόφωνα περιοδικά και προέρχονταν από δυτικά ιδρύματα της Ευρώπης και των ΗΠΑ. Εάν οι φύλακες αξιολογούν την ποιότητα της ερευνητικής παραγωγής εξετάζοντας τις δημοσιεύσεις σε περιοδικά επιπέδου A, αυτό μπορεί να συμβάλει στην "εξουδετέρωση" της αρνητικής επίδρασης των στερεοτύπων φύλου ή εθνότητας για όσους υιοθετούν αυτά τα κριτήρια ποιότητας. Ωστόσο, το ερώτημα είναι αν οι θεσμοθετημένες δομές τους εμποδίζουν να ανταποκριθούν σε αυτά τα κριτήρια ή όχι. Από τη μία πλευρά, τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης είναι αισιόδοξα. Προηγούμενες έρευνες είχαν περιγράψει την ανισότητα των φύλων ως αποτέλεσμα των δεσμών δικτύου και του κλειστού ανταγωνισμού (Husu, 2000-Nielsen, 2016), έτσι ώστε η αξιολόγηση των ικανοτήτων από τους gatekeepers και οι διαδικασίες πρόσληψής τους να δημιουργούν μια ομοιογενή δεξαμενή ανδρών υποψηφίων (Van den Brink, 2011). Σε αντίθεση με τα παραπάνω ευρήματα, η μελέτη μας δείχνει ότι, στο πρώτο στάδιο της διαδικασίας πρόσληψης, η ποικιλομορφία αντιμετωπίζεται ως πλεονέκτημα που συμβάλλει στην εξασφάλιση μιας ποικιλόμορφης δεξαμενής υποψηφίων. Στο στάδιο της ανακοίνωσης, οι gatekeepers θεωρούν τρεις μορφές ποικιλομορφίας σχετικές με την προσέλκυση των καλύτερων υποψηφίων: προσέγγιση γυναικών επιστημόνων για την ισότητα των φύλων, έμφαση στο δυναμικό για την προσέλκυση νέων και ανερχόμενων ακαδημαϊκών και προσέγγιση διεθνών επιστημόνων για το σεβασμό του ανταγωνισμού. Η ποιοτική ανάλυση της λογικής της συμπερίληψης επιβεβαιώνει ότι οι πρωτοβουλίες για την ποικιλομορφία γίνονται αποδεκτές στο πρώτο στάδιο της πρόσληψης ακαδημαϊκών. Ωστόσο, τα ευρήματα μπορούν επίσης να ερμηνευθούν ως απαισιόδοξα, διότι δείχνουν ότι στα κρίσιμα στάδια της διαδικασίας πρόσληψης, οι αξιολογητές χρησιμοποιούν στενά ποιοτικά κριτήρια. Έτσι, παρά το γεγονός ότι οι επιστημονικές επιτροπές εξετάζουν ένα εύρος ποιοτικών χαρακτηριστικών κατά την αξιολόγηση των υποψηφίων, οι συνεντεύξεις απέδειξαν ότι η τελική κατάταξη των υποψηφίων

βασίζεται στην παραγωγικότητα στα αγγλικά περιοδικά Α επιπέδου. Κατά τη διάρκεια αυτών των σταδίων, τα ζητήματα ποικιλομορφίας λαμβάνονται ελάχιστα υπόψη, γεγονός που συχνά οδηγεί σε διαστρωμάτωση λόγω φύλου. Όπως έχει ήδη αποδειχθεί σε προηγούμενες έρευνες, το πρόβλημα είναι μια κουλτούρα αξιολόγησης που ευνοεί μια ομάδα κυρίως ανδρών ακαδημαϊκών (Lund, 2012- Nielsen, 2018). Επιπλέον, τα ευρήματα της παρούσας μελέτης δείχνουν επίσης πώς τα στενά κριτήρια αξιολόγησης της ποιότητας είναι δυσμενή για τους διεθνείς ακαδημαϊκούς από μη δυτικά ιδρύματα. Έτσι, παρά την πρόθεση να συμπεριληφθούν οι ανησυχίες για το φύλο και την ποικιλομορφία στην αξιολόγηση της ποιότητας κατά τα πρώτα στάδια της διαδικασίας πρόσληψης, τα στενά κριτήρια για την ποιότητα που χρησιμοποιούνται για τη δημιουργία της τελικής κατάταξης και τη διεξαγωγή της επιλογής των υποψηφίων δεν είναι επαρκή για να ανακαλύψουν τα δυνατά σημεία ενός διαφορετικού υποψηφίου. Όπως έχουν επισημάνει και άλλοι μελετητές (Nielsen, 2018), οι gatekeepers πρέπει να σκεφτούν προσεκτικά τον τρόπο με τον οποίο οι επίσημες και άγραφες προσδοκίες για την παραγωγή έρευνας και η αποτίμηση ορισμένων πεδίων επηρεάζουν την ανάλυσή τους σχετικά με την επιλεξιμότητα των υποψηφίων για προαγωγή και μονιμοποίηση. Η μελέτη μας καλεί να απαντήσουμε στο ερώτημα για το πώς και πού στις διαδικασίες αξιολόγησης θα πρέπει να βρουν τη θέση τους οι κατευθυντήριες γραμμές που προωθούν την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, προκειμένου να είναι αποτελεσματικές. Η προσοχή στο αρχικό στάδιο της πρόσληψης αποδεικνύεται ανεπαρκής. Οι δράσεις που προωθούν την ισότητα πρέπει επίσης να συνυπάρχουν στις πιο καθοριστικές φάσεις της διαδικασίας. Στην περιγραφείσα κατάσταση της πολύ στενής εστίασης στο ερευνητικό αποτέλεσμα, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και άλλα ακαδημαϊκά πλεονεκτήματα στις διαδικασίες πρόσληψης και επιλογής. Τα ευρήματα της παρούσας μελέτης μας ενθαρρύνουν να διερευνήσουμε τον τρόπο αξιολόγησης και επιλογής των υποψηφίων στα πανεπιστήμια. Η αξιολόγηση ενός ικανού υποψηφίου περιλαμβάνει την εξέταση πολλών παραγόντων, οι οποίοι μπορεί να συμβάλλουν στην επανάληψη καθώς και στη διατάραξη των προτύπων που προκαλούν ανισότητα. Οι συγγραφείς της μελέτης πιστεύουν ότι οι εις βάθος μελέτες των διαδικασιών οργανωτικής αξιολόγησης είναι απαραίτητες για να ανακαλύψουν πού μπορούν να αλλάξουν τα πρότυπα διακρίσεων κατά τη διαδικασία. Τώρα, σύμφωνα με τη μελέτη, η ποικιλομορφία είναι παρούσα σε ορισμένα στάδια της διαδικασίας, αλλά σε κάποιο σημείο, ξεχνιέται και δεν λαμβάνεται υπόψη κατά τη λήψη των τελικών αποφάσεων.

Μελέτη 6. Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment, (van den Brink & Benschop, 2014)

Οι συγγραφείς επεσήμαναν ότι το ερευνητικό δίκτυο παρέχει πληροφορίες σχετικά με τις διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την επαγγελματική τους ζωή και την επίτευξη επιτυχίας. Οι άνδρες έχουν μεγαλύτερη πρόσβαση σε στρατηγικούς συνεργάτες του δικτύου χορηγών με υψηλότερο κύρος και σε ισχυρούς συνασπισμούς. Για τις γυναίκες, η δικτύωση αποτελεί μεγαλύτερη πρόκληση λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων (Forret & Dougherty, 2001- Linehan, 2001). Οι άνδρες χρησιμοποιούν με επιτυχία τα δίκτυά τους για αυτοπροβολή, οι γυναίκες - για κοινωνική υποστήριξη. Οι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι ακόμη και στο ακαδημαϊκό περιβάλλον, τα άτυπα και επίσημα δίκτυα είναι απαραίτητα για την οικοδόμηση μιας φήμης αριστείας. Η παρούσα μελέτη διερευνά τις πρακτικές δικτύωσης αυτών των ελίτ επιστημόνων, οι οποίοι θεωρούνται φύλακες των πυλών (gatekeepers). Οι πρακτικές δικτύωσης των gatekeepers διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο όσον αφορά την πρόσβαση σε επιθυμητές θέσεις τακτικών καθηγητών. Διεξήχθη μια ποιοτική μελέτη μεταξύ των μελών των επιτροπών επιλογής επτά ολλανδικών πανεπιστημίων για να μελετήσουν τη θέση των λεγόμενων gatekeepers. Τα δεδομένα περιλαμβάνουν λεπτομερείς περιγραφές του τρόπου με τον οποίο η δικτύωση αποτελεί συνηθισμένο μέρος της πρόσληψης τακτικών καθηγητών. Η ανάλυση επικεντρώνεται στις αφηγήσεις για τις πρακτικές δικτύωσης που βοηθούν στον εντοπισμό του τρόπου με τον οποίο οι ελίτ δίνουν πρόσβαση στις κορυφαίες θέσεις μέσω άτυπων σχέσεων και αλληλεπιδράσεων, καθώς και του τρόπου με τον οποίο η επιλογή του ποιος θα χορηγήσει αυτή την πρόσβαση και ποιος θα την αρνηθεί εγκρίνεται από αυτούς τους φύλακες των πυλών.

Τα βασικά ερωτήματα αυτής της έρευνας ήταν:

- (i) ποιες πρακτικές δικτύωσης χρησιμοποιούν οι gatekeepers κατά την πρόσληψη;
- (ii) πώς οι φύλακες ασκούν το φύλο στη δικτύωση;
- (iii) πώς αυτές οι πρακτικές δικτύωσης προωθούν ή εξουδετερώνουν τις ανισότητες μεταξύ των φύλων;

Χρησιμοποιήθηκε η ερευνητική μέθοδος της συνέντευξης σε βάθος. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να περιγράψουν λεπτομερώς μια συγκεκριμένη διαδικασία πρόσληψης, εστιάζοντας στον τρόπο με τον οποίο εντόπισαν τους πιθανούς υποψήφιους καθηγητές και σε ποιους συμβουλευτήκαν για τους υποψηφίους και τη φήμη τους.

Τα ευρήματα δείχνουν ότι μέσω της αναπαραγωγής του μοντέλου επιτυχίας, οι γυναίκες υποστηρίζουν την κινητοποίηση των ανδρισμών. Οι γυναίκες φρουροί της πύλης προσαρμόζονται στις πρακτικές δικτύωσης των ανδρών που θεωρούν τα πρότυπα και τις εικόνες του καθηγητικού σώματος ως ανδρικές. Εμπιστεύονται τους υποψηφίους που ταιριάζουν σε αυτό το σιωπηρά ριζωμένο μοντέλο - τα αρσενικά μοντέλα επιτυχίας. Με αυτόν τον τρόπο, οι άνδρες υποψήφιοι θεωρούνται πιο καταρτισμένοι, ενώ οι γυναίκες υποψήφιοι θεωρούνται επικίνδυνες.

Στην πραγματικότητα, η αρχική επιλογή των υποψηφίων γίνεται συχνά πολύ πριν από την επίσημη προκήρυξη μιας θέσης. Κατά συνέπεια, οι φύλακες καθορίζουν τη σύνθεση του καταλόγου των υποψηφίων και αν η πλειονότητά τους είναι άνδρες, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν προβλήματα πρόσβασης στα επιθυμητά ακαδημαϊκά δίκτυα (μηχανισμός ομοφιλίας).

Μελέτη 7. Gender equality in Swedish academia: unpacking the toolbox, (Silander, 2023)

Στην παρούσα μελέτη, παρουσιάζονται οι τρόποι με τους οποίους τα πανεπιστήμια προσπαθούν να διορθώσουν την ανισότητα στον εργασιακό χώρο, μέσω της διερεύνησης των εθνικών και θεσμικών μέτρων που χρησιμοποιούνται για την υποστήριξη της ισότητας των φύλων. Η Bacchi (2009) υποστήριξε ότι μια πολιτική περιέχει τις ίδιες τις υποθέσεις σχετικά με το πρόβλημα που προορίζεται να λύσει. Μέσω των συνεντεύξεων της έρευνας που υποστηρίζεται από δεδομένα με το προσωπικό ανθρώπινου δυναμικού και τους συντονιστές ισότητας, διερευνήθηκαν τα μέτρα ισότητας των φύλων που χρησιμοποιούνται σε 14 πανεπιστήμια. Παρατηρώντας αυτό, τη συχνότητα και τη σύνθεση αυτών των μέτρων, είναι δυνατόν να μάθουμε περισσότερα για το πώς τα πανεπιστήμια αντιλαμβάνονται τις ανισότητες μεταξύ των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο και πώς αυτό μεταβάλλεται με την εθνική πολιτική και τις υποκείμενες ιδέες σχετικά με τις διαφορές μεταξύ των φύλων (Rees, 2005- Squires, 2008).

Στην παρούσα μελέτη χρησιμοποιείται το αναλυτικό σύστημα κατηγοριοποίησης που βασίζεται σε έρευνα που διεξήχθη στο πλαίσιο του ερευνητικού έργου του Σκανδιναβικού Κέντρου Αριστείας (NORDICORE) για την ισότητα των φύλων στις σκανδιναβικές χώρες. Στο έργο αυτό, δημιουργήθηκε μια κατηγοριοποίηση με βάση την έρευνα σχετικά με τη ΓΕ και την πολιτική ποικιλομορφίας στους οργανισμούς. Διακρίθηκαν δύο είδη πολιτικών: οι πολιτικές

που απευθύνονται σε άτομα και οι πολιτικές που απευθύνονται σε δομές. Η πολιτική που στοχεύει στο άτομο περιλαμβάνει μέτρα που απευθύνονται στα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου καθώς και μέτρα που θα άλλαζαν τη συμπεριφορά του προσωπικού καθώς και των διευθυντών μέσω της κατάρτισης. Η πολιτική προσανατολισμένη στη δομή, από την άλλη πλευρά, περιλαμβάνει μέτρα που καθιερώνουν την οργανωτική ευθύνη και στοχεύουν σε εκείνους που καθιερώνουν προνομιακή μεταχείριση. Επιπλέον, αντιμετωπίζονται οι παραδοχές για το φύλο όσον αφορά την ομοιότητα ή τις διαφορές.

Η μελέτη βασίζεται σε οργανωτική έρευνα σχετικά με τις πολιτικές για την ισότητα των φύλων και ποικιλομορφίας σε 14 σουηδικά πανεπιστήμια. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν μεταξύ 2018 και 2020 στο πλαίσιο του έργου Nordi-core με τη διενέργεια έρευνας που υποστηρίζεται από δεδομένα στα πανεπιστήμια της Σουηδίας, της Νορβηγίας και της Φινλανδίας. Και τα 17 σουηδικά πανεπιστήμια πλήρους κλίμακας (εξαιρούνται τα πανεπιστημιακά κολέγια και τα πανεπιστήμια καλών τεχνών) είχαν κληθεί να συμμετάσχουν, εκ των οποίων τα τρία αρνήθηκαν. Λόγω του γεγονότος ότι η θεσμική αυτονομία αυξήθηκε και η κεντρική διακυβέρνηση των πανεπιστημίων αυξήθηκε, οι πολιτικές και οι κατευθυντήριες γραμμές σε κεντρικό θεσμικό επίπεδο θεωρήθηκαν σημαντικές και εξετάστηκαν για την έρευνα. Η έρευνα, η οποία χορηγήθηκε ατομικά είτε πρόσωπο με πρόσωπο είτε μέσω συνεντεύξεων μέσω Skype/Zoom, περιλάμβανε ερωτήσεις σχετικά με τις επίσημες πολιτικές των πανεπιστημίων σε κεντρικό επίπεδο, τα μέτρα που λαμβάνουν για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της ποικιλομορφίας, καθώς και το χρονοδιάγραμμα των πολιτικών με βάση ένα σχέδιο της καθηγήτριας Alexandra Kalev και του καθηγητή Frank Dobbin για τη διαχείριση της ποικιλομορφίας στις Ηνωμένες Πολιτείες. Οι ερωτηθέντες ήταν ως επί το πλείστον διευθυντές ή διοικητικοί υπάλληλοι ή συντονιστές ισότητας ανθρώπινου δυναμικού. Συχνά, ιδίως σε μεγάλα ιδρύματα, ζητήθηκε από πολλά άτομα να παράσχουν πληροφορίες σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνονται σε πανεπιστημιακό επίπεδο. Στη Σουηδία, ερωτήθηκαν 26 άτομα.

Με βάση την προηγούμενη έρευνα και τρεις πιλοτικές συνεντεύξεις, προετοιμάστηκαν και υποβλήθηκαν στους ερωτηθέντες ορισμένες ερωτήσεις σχετικά με διάφορα μέτρα ισότητας των φύλων. Κατά τη διάρκεια του πρώτου γύρου συνεντεύξεων, εμφανίστηκαν νέα παραδείγματα μέτρων ΓΕ, τα οποία συμπεριλήφθηκαν αργότερα στο ερωτηματολόγιο. Οι επιμέρους

ερωτήσεις της έρευνας αντιπροσώπευαν δυαδικές μεταβλητές, τις ερωτήσεις "ναι" και "όχι" (με τη δυνατότητα απάντησης "δεν γνωρίζω" ή "δεν θέλω να απαντήσω"). Εάν ο ερωτώμενος επέλεγε "ναι", του ζητήθηκε να ορίσει σε ποια περίοδο λειτουργούσε η πολιτική. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν από τη δεκαετία του 1990, όταν άρχισε η διαμόρφωση των πολιτικών στις σκανδιναβικές χώρες (Husu, 2001).

Αξίζει να αναφερθεί ότι τα συλλεχθέντα στοιχεία είναι αξιόπιστα χάρη και στο γεγονός ότι τα σουηδικά πανεπιστήμια είναι διαφανείς οργανισμοί και οι πληροφορίες σχετικά με τις δραστηριότητες για την ισότητα των φύλων είναι συχνά διαθέσιμες στο κοινό.

ΣΧΟΛΙΑ

Η προαναφερθείσα ανασκόπηση της έρευνας δείχνει ότι τόσο οι διαδικασίες πρόσληψης όσο και οι διαδικασίες επιλογής χρειάζονται ακόμη διεπιστημονικό επιστημονικό προβληματισμό για να είναι πλήρως συνεπείς με τη στρατηγική για την Αριστεία του Ανθρώπινου Δυναμικού στην Έρευνα, συμπεριλαμβανομένης της πολιτικής του ΣΙΦ. Παρά την υπάρχουσα εργατική νομοθεσία τόσο σε επίπεδο μεμονωμένων χωρών όσο και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία απαγορεύει τις διακρίσεις, εξακολουθούν να υπάρχουν περιπτώσεις άνισης μεταχείρισης των υποψηφίων σε διαγωνισμούς για επιστημονικές θέσεις. Η πρόσφατη βιβλιογραφία επί του θέματος επιβεβαιώνει ότι το φύλο εξακολουθεί να επηρεάζει τις ευκαιρίες εξέλιξης στα ακαδημαϊκά ιδρύματα, ιδίως όταν πρόκειται για προσλήψεις και προαγωγές.

Η πεποίθηση ότι ο ακαδημαϊκός κόσμος είναι μια αξιοκρατία αποτελούσε παλαιότερα δόγμα της πανεπιστημιακής ζωής, βασισμένη στα ιδεώδη ότι στα ακαδημαϊκά ιδρύματα η ακαδημαϊκή ανέλιξη είναι αποτέλεσμα ενός συνδυασμού σκληρής δουλειάς, ταλέντου και προσόντων (Nielsen 2016). Η αξιοκρατία σημαίνει ότι εντός του ακαδημαϊκού χώρου όλα τα άτομα θα πρέπει να βιώνουν τις ίδιες ευκαιρίες εξέλιξης, ανεξαρτήτως φύλου.

Στο βαθμό που οι ασυνειδητες προκαταλήψεις επηρεάζουν μια σειρά από διαδικασίες αξιολόγησης και αποφάσεις σταδιοδρομίας, διευκολύνοντας τους άνδρες να κατακτήσουν επιστημονικές θέσεις, συνεχίζουν να εμποδίζουν την επιστημονική πρόοδο των γυναικών. Η αξιοκρατία υπονοεί ότι η πρόσβαση στην εξουσία και τους πόρους παρέχεται σε εκείνους που την αξίζουν. Στην πράξη, η αναγνώριση της αριστείας με βάση την καθαρή αξία

ενός ακαδημαϊκού δεν αρκεί πάντα και μπορεί να οδηγήσει στην παράβλεψη ταλέντων λόγω των εμποδίων στην αναγνώριση που συνδέονται π.χ. με τη συστημική προκατάληψη. Με αυτόν τον τρόπο, τα πανεπιστήμια και ολόκληρη η κοινωνία μπορεί να χάσουν το δυναμικό πολλών ταλαντούχων ατόμων. Αυτό πρέπει να αλλάξει, και ελπίζουμε ότι αυτό το κεφάλαιο θα βοηθήσει στην αναθεώρηση των υφιστάμενων διαδικασιών όσον αφορά τις προσλήψεις και την επιλογή.

Η ασυνείδητη ή έμμεση προκατάληψη είναι αποτέλεσμα της εμπειρίας, της κουλτούρας και της πρόσβασης σε εξωτερικές πηγές όπως τα μέσα ενημέρωσης, τα οποία, μέσω των λεγόμενων "συντομεύσεων", μπορούν να παραπλανήσουν το κοινό ενισχύοντας πληροφορίες που επιβεβαιώνουν ορισμένες προσδοκίες.

Προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι ανισότητες που προκύπτουν από ασυνείδητες προκαταλήψεις, τα θεσμικά όργανα πρέπει να παρακολουθούνται και να εισάγουν διαρθρωτικές αλλαγές. Μετά τον εντοπισμό των προβληματικών τομέων, θα πρέπει να καθοριστούν μέτρα που θα περιλαμβάνουν συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα και καθορισμένη λογοδοσία. Η εφαρμογή αυτών των μέτρων θα πρέπει να διεξάγεται ταυτόχρονα με την κατάρτιση ευαισθητοποίησης της ηγεσίας σε διάφορα επίπεδα και ειδικότερα του προσωπικού, όσον αφορά τις επιτροπές προαγωγών και προσλήψεων. Ιδιαίτερα οι ερευνητές στα πρώτα στάδια της σταδιοδρομίας τους, οι οποίοι συχνά απασχολούνται με βραχυχρόνιες συμβάσεις, αποτελούν πρόκληση όσον αφορά την ισότητα των φύλων.

Η μελέτη επιβεβαίωσε ότι, παρά το γεγονός ότι η επιστημονική επιτροπή εξετάζει διάφορες ιδιότητες των υποψηφίων (όπως η διδασκαλία ή η εμπειρία στην υποβολή αιτήσεων χρηματοδότησης), οι ερωτηθέντες παραδέχονται ότι υπάρχει η τάση να κατατάσσονται οι υποψήφιοι σύμφωνα με την παραγωγικότητά τους και μόνο στη συνέχεια να αξιολογούνται οι υπόλοιπες ιδιότητες. Η κατάταξη των υποψηφίων ήταν μέχρι τότε ολοκληρωμένη.

Εν κατακλείδι, αξίζει να σημειωθεί ότι ο Σύνδεσμος Ευρωπαϊκών Ερευνητικών Πανεπιστημίων (LERU) - μια ένωση των πιο φημισμένων ερευνητικών πανεπιστημίων της Ευρώπης - τονίζει επίσης τη σημαντική επιρροή των ασυνείδητων (ή σιωπηρών) προκαταλήψεων στην προώθηση της ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας των γυναικών. Η ένωση έχει δημοσιεύσει τέσσερα έγγραφα πολιτικής της LERU σχετικά με θέματα φύλου στον ακαδημαϊκό χώρο, τα

οποία μπορεί να είναι χρήσιμα στη διαδικασία εναρμόνισης των πανεπιστημιακών διαδικασιών με τις απαιτήσεις της ΕΕ. Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε στους παρακάτω συνδέσμους:

“Women, universities and research: excellence without gender bias”,

“Gendered research and innovation: Integrating sex and gender analysis into the research process”,

“Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women’s careers - And what to do about it”, and

“Family Leave for Researchers at LERU Universities”.

Τα έγγραφα αυτά μπορούν να είναι χρήσιμα τόσο για τον καθορισμό των στόχων όσο και για την παρουσίαση των κύριων κατευθύνσεων για την εισαγωγή των ΣΙΦ.

Έχοντας υπόψη τα πιο πάνω, οι οργανωτικές προσπάθειες για την καταπολέμηση των ασυνείδητων προκαταλήψεων που σχετίζονται με τις διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να εισαχθούν σε όλα τα πανεπιστημιακά επίπεδα, από το υψηλότερο επίπεδο της ανώτερης διοίκησης έως τους διευθυντές των σχολείων και το ακαδημαϊκό προσωπικό. Θα πρέπει να εφαρμόζεται η διαδικασία έξι βημάτων:

1. εξασφάλιση της υποστήριξης των υπευθύνων λήψης αποφάσεων στο υψηλότερο επίπεδο (πρύτανης ή κοσμήτορας του πανεπιστημίου),

2. εμπλοκή των φορέων λήψης αποφάσεων: παρουσιάστε την ασυνείδητη προκατάληψη παρέχοντας τη γνώμη του εξωτερικού υπέρμαχου της ισότητας των φύλων για να πείσετε τους βασικούς φορείς λήψης αποφάσεων (ανώτερη διοικητική ομάδα/υπεύθυνους του κολεγίου),

3. εκπαίδευση των εκπαιδευτών για την εξασφάλιση ευρύτερης εμβέλειας και βιωσιμότητας με τη διοργάνωση ενός ολιγοήμερου εκπαιδευτικού προγράμματος που παρέχεται από εξωτερικό σύμβουλο,

4. διάδοση της γνώσης σχετικά με την ασυνείδητη προκατάληψη μέσω εκδηλώσεων, παρουσίαση της τρέχουσας ερευνητικής βιβλιογραφίας επί του θέματος και πρόσκληση σε συζήτηση,

5. να διαδώσετε το μήνυμα μέσω ενημερώσεων για την ασυνείδητη προκατάληψη που παρέχονται για την ανώτερη ομάδα προαγωγών, τις επιτροπές προαγωγών νεαρών και ανώτερων υπαλλήλων, τις επιτροπές προσλήψεων, τους κύριους ερευνητές και οποιονδήποτε διαχειρίζεται ή προσλαμβάνει προσωπικό,

6. θεσμοθέτηση της διαδικασίας και ενσωμάτωση συνεδριών ασυνείδητης

προκατάληψης στη διαδικασία λήψης αποφάσεων για προσλήψεις και προαγωγές.

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Bacchi, C. L. (2009). *Analysing policy*. Pearson Higher Education AU.
- Bielby, W. (2013). *The challenge of effective interventions: Alternative paths to minimizing workplace gender bias*. In: Organizational change, Harvard Business School, Boston, 4–11.
- Carlsson, M., Finseraas, H., Midtbøen, A.H., Rafnsdóttir, G.L., (2021). *Gender Bias in Academic Recruitment? Evidence from a Survey Experiment in the Nordic Region*, European Sociological Review, 37(3), 399–410.
<https://doi.org/10.1093/esr/jcaa050>
- Clavero, S. & Galligan, Y. (2021). *Delivering gender justice in academia through gender equality plans? Normative and practical challenges*. Gender Work Organ, 28, 1115–1132. <https://doi.org/10.1111/gwao.12658>
- Corrales, C., Herzig, M., & Meixner, B. (2017). *LIBRA Recruitment Handbook Guidelines for inclusive, transparent and unbiased recruitment process*. Zenodo.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3234400>
- Drew, E., & Canavan, S. (Eds.) (2020). *The Gender-Sensitive University: A Contradiction in Terms?* (1st ed.) Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003001348>
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *Science, research and innovation performance of the EU 2022 – Building a sustainable future in uncertain times*, Publications Office of the European Union, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/78826>
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *Science, research and innovation performance of the EU 2022 – Building a sustainable future in uncertain times – Executive summary*, Publications Office of the European Union, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/497405>
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *She figures 2021 – Policy briefs*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/078011>
- Farina, S., lafrate, R., Boccia, S., (2023). *Unveiling the gender gap: exploring*

gender disparities in European academic landscape, The Lancet Regional Health - Europe, 34, 2666- 7762, <https://doi.org/10.1016/j.lanepe.2023.100752>.

- Forret, M. L. & Dougherty, T.W. (2001). *Correlates of networking behavior for managerial and professional employees*. Group & Organization Management, 26, 283–311.

- George, A., & Bennett, A. (2005). *Case studies and theory development in the social sciences*. Cambridge, MA: MIT Press.

- Husu, L. (2000). *Gender discrimination in the promised land of gender equality*. Higher Education in Europe 25: 221–228.

- Husu, L. (2001). *Sexism, support and survival in academia: Academic women and hidden discrimination in Finland*. Sosiaalipsykologian laitoks, Helsingin yliopisto.

- Lamont, M., Beljean, S. & Clair, M. (2014). *What is missing? Cultural processes and causal pathways to inequality*, Socio-Economic Review, 12 (3), 573–608, doi.org/10.1093/ser/mwu011

- League of European Research Universities, <https://www.leru.org>

- Linehan, M. (2001). *Networking for female managers' career development*. Journal of Management Development, 20, 823–9.

- Lund R., (2012). *Publishing to become an 'ideal academic': An institutional ethnography and a feminist critique*. Scandinavian Journal of Management 28: 218–228.

- Moss-Racusin C. A., Dovidio J. F., Brescoll, V. L., et al. (2012). *Science faculty's subtle gender biases favor male students*. Proceedings of the National Academy of Sciences USA 109: 16474–16479.

- Mouritzen, P. & Opstrup, N. (2020). *Trickling down to the individual*, in P. Mouritzen and N. Opstrup (eds), *Performance management at universities*, Palgrave Macmillan, Cham, 2020, 37–56, doi.org/10.1007/978-3-030-21325-1

- Nielsen, M. W. (2016). *Limits to Meritocracy? Gender in Academic Recruitment and Promotion Processes*. Science and Public Policy 43(3): 386–99. DOI: 10.1093/scipol/scv052

- Nielsen, M. W. (2017). *Scandinavian Approaches to Gender Equality in Academia: A Comparative Study*, Scandinavian Journal of Educational Research, 61(3), 295- 318, DOI: 10.1080/00313831.2016.1147066

- Nielsen M. W. (2018). *Scientific performance assessments through a gender lens*. Science & Technology Studies 31(1), 2–30.
- Nielsen, M. W. (2020). *Gender in academic recruitment and selection*. In: Drew, E., & Canavan, S. (Eds.). (2020). *The Gender-Sensitive University: A Contradiction in Terms?* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003001348>
- Orupabo, J., & Mangset, M. (2022). *Promoting Diversity but Striving for Excellence: Opening the 'Black Box' of Academic Hiring*. Sociology, 56 (2), 316-332. <https://doi.org/10.1177/00380385211028064>
- Osborn, M., T., Rees, M., Bosch, C., Hermann, J., Hilden, A., McLaren, R. Palomba, et al. 2000. *Science Policies in the European Union - Promoting Excellence Through Mainstreaming Gender Equality. Report from the ETAN* (European Technology Assessment Network). Luxembourg: Expert Working Group on Women and Science (Office for Official Publications of the European Communities).
- Powell, S. (2016). *Gender equality and meritocracy. Contradictory discourses in the academy. Dissertation*. Uppsala: Swedish University of Agricultural Sciences.
- Rees, T. (2005). *Reflections on the uneven development of gender mainstreaming in Europe*. International Journal of Feminist Politics, 7(4), 555–574. <https://doi.org/10.1080/14616740500284532>
- Rivera L. A. (2017). *When two bodies are (not) a problem: Gender and relationship status discrimination in academic hiring*. American Sociological Review 82, 1111–1138.
- *She Figures 2021. The path toward gender equality in research and innovation (R&I)*. Luxembourg: Publications Office of the European Union <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/61564e1f-d55e-11eb-895a-01aa75ed71a1>
- Silander, C. (2023). *Gender equality in Swedish academia: Unpacking the toolbox*. Journal of Praxis in Higher Education, 5(1), 45–68. <https://doi.org/10.47989/kpdc372>
- Squires, J. (2008). *Gender in political theory*, Polity Press.
- Teelken, C., Taminiau, Y., & Rosenmöller, C. (2021). *Career mobility from associate to full professor in academia: micro-political practices and implicit gender stereotypes*, Studies in Higher Education, 46:4, 836-850, DOI: 10.1080/03075079.2019.1655725

- Van den Brink, M. (2011). *Scouting for talent: Appointment practices of women professors in academic medicine*. *Social Science & Medicine* 72, 2033–2040.
- Van den Brink, M. & Benschop, Y. (2014). *Gender in Academic Networking*. *Journal of Management Studies*, 51, 460-492
<https://doi.org/10.1111/joms.12060>
- Williams W. M. & Ceci S. J. (2015). *National hiring experiments reveal 2:1 faculty preferences for women on STEM tenure track*. *Proceedings of the National Academy of Sciences USA* 112: 5360–5365.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΤΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ

Μαρίνα Άππιου Νικηφόρου, Άντρη Χριστοφόρου

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η γνώση δημιουργείται μέσω της έρευνας και μεταφέρεται μέσω της διδασκαλίας, συνήθως στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ). Η έρευνα στο πλαίσιο των κοινωνικών και ανθρωπιστικών επιστημών, ωστόσο, καταδεικνύει ότι η γνώση δεν μπορεί να διαχωριστεί από εκείνους που την παράγουν ή από τα κυρίαρχα κοινωνικά πρότυπα κάθε κοινωνικοπολιτισμικού πλαισίου. Η επιστημονική έρευνα δεν είναι απαλλαγμένη από τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις του φύλου. Η έρευνα, επομένως, και κατά συνέπεια η διδασκαλία και άλλες ακαδημαϊκές δραστηριότητες, έχουν τη δυνατότητα να επηρεάσουν σημαντικά τη ζωή των ανδρών και των γυναικών και να βελτιώσουν ή να επιδεινώσουν την ανισότητα των φύλων.

Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα που χρησιμοποιείται συχνά για να αναδείξει τις επιπτώσεις της μεροληπτικής γνώσης είναι η διάγνωση και η θεραπεία των καρδιακών προσβολών (Maserejian, et al., 2009). Για μεγάλο χρονικό διάστημα, οι καρδιακές προσβολές συνδέονταν με τους άνδρες, ιδίως τους μεγαλύτερους σε ηλικία άνδρες. Αυτό έχει θέσει τις γυναίκες σε μεγάλο μειονέκτημα: οι γυναίκες που επισκέπτονται τα επείγοντα περιστατικά με τα ίδια συμπτώματα με τους άνδρες είναι πιθανότερο να διαγνωστούν με διαταραχή πανικού. Ενώ ένας άνδρας που αντιμετωπίζει πόνο στο στήθος είναι πιθανό να παραπεμφθεί σε καρδιολόγο, μια γυναίκα με τα ίδια συμπτώματα είναι πιο πιθανό να λάβει συνταγογραφηση για ψυχοφάρμακα και να σταλεί στο σπίτι, ένα φαινόμενο που έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να αντιπροσωπεύουν την πλειονότητα των θανάτων που σχετίζονται με καρδιακές παθήσεις. Η οστεοπόρωση, τα αυτοάνοσα νοσήματα, ο χρόνιος πόνος και ορισμένα θέματα

ψυχικής υγείας - όπως η κατάθλιψη - είναι μερικά άλλα παραδείγματα παθήσεων που έχουν συνδεθεί με ένα συγκεκριμένο φύλο, με αποτέλεσμα την υποδιάγνωση ή τη λανθασμένη διάγνωση της πάθησης σε σημαντικό μέρος του πληθυσμού (Bertakis, et al., 2001- Hoffmann & Tarzian, 2001).

Τα πανεπιστήμια και άλλα ερευνητικά και εκπαιδευτικά ιδρύματα έχουν, επομένως, πρωταρχικό ρόλο να διαδραματίσουν στην παραγωγή και τη μεταφορά γνώσης που είναι απαλλαγμένη από προκαταλήψεις λόγω φύλου και λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των ατόμων όλων των φύλων. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, όχι μόνο στην έρευνα, αλλά και στη διδασκαλία και σε άλλες δραστηριότητες μεταφοράς γνώσης καθίσταται επιτακτική, ιδίως σε τομείς όπου η διάσταση του φύλου έχει παραδοσιακά παραμεληθεί.

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΘΕΜΑΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΧΗΣ

Έρευνα με ευαισθησία ως προς το φύλο

Υπάρχουν τρεις τρόποι με τους οποίους το βιολογικό φύλο και το κοινωνικό φύλο μπορούν να ενσωματωθούν στην επιστημονική έρευνα (Mihajlonić & Hofman, n.d.): (α) μέσω της ισότητας των φύλων στις ερευνητικές ομάδες, (β) μέσω της έρευνας ειδικά για το φύλο, όπου το φύλο είναι το ίδιο το πεδίο μελέτης, και (γ) μέσω της έρευνας με ευαισθησία στο φύλο, όπου το βιολογικό/ κοινωνικό φύλο λαμβάνεται υπόψη σε κάθε στάδιο της ερευνητικής διαδικασίας. Το παρόν κεφάλαιο επικεντρώνεται στον τρίτο τρόπο, δηλαδή στην έρευνα με ευαισθησία ως προς το φύλο. Η προσέγγιση της έρευνας με ευαισθησία ως προς το φύλο σημαίνει ότι κάθε είδους διαφορές φύλου - κοινωνικές ή βιολογικές - λαμβάνονται υπόψη σε ολόκληρη την ερευνητική διαδικασία. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου βελτιώνει όχι μόνο την επιστημονική υπεροχή, αλλά και τη συνάφεια των ευρημάτων με διαφορετικούς πληθυσμούς με διαφορετικές ανάγκες και χαρακτηριστικά. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας απαιτεί τη συνεκτίμηση των πτυχών του βιολογικού και του κοινωνικού φύλου σε όλα τα στάδια του ερευνητικού κύκλου: (α) σχεδιασμός της έρευνας, συμπεριλαμβανομένων των προτεραιοτήτων, διατύπωση ερευνητικών ερωτημάτων και υποθέσεων, καθώς και επιλογή και ανάπτυξη μεθοδολογιών, (β) συλλογή δεδομένων, (γ) ανάλυση δεδομένων, (δ) υποβολή εκθέσεων και διάδοση των ερευνητικών αποτελεσμάτων, συμπεριλαμβανομένης της μεταφοράς τους στις αγορές ως καινοτομίες και προϊόντα.

Ο καθορισμός των ερευνητικών προτεραιοτήτων μπορεί να παρεμποδίζεται από διάφορους συγκυριακούς παράγοντες, οι οποίοι μπορεί να επηρεάζουν τη διάσταση ή τις διαστάσεις του φύλου του υπό διερεύνηση θέματος, οδηγώντας σε χαμένες ευκαιρίες για νέες επιστημονικές ανακαλύψεις. Οι φορείς χρηματοδότησης και οι ερευνητές πρέπει να εντοπίζουν και να λαμβάνουν υπόψη τους αυτούς τους παράγοντες που καθορίζουν αν η μελέτη πρέπει να κάνει διάκριση μεταξύ γυναικών και ανδρών και πώς τα ευρήματα μπορούν να συμβάλουν στην (αν)ισότητα των φύλων. Ακόμη και σε κλάδους, όπως τα STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics), οι οποίοι δεν μελετούν άμεσα ανθρώπους και συνήθως θεωρούνται ουδέτεροι ως προς το φύλο, οι ερευνητές πρέπει να αντιληφθούν ότι το θεωρητικό τους πλαίσιο λαμβάνει υπόψη και καθιστά σαφές το ενδεχόμενο διαφοροποιημένων σχέσεων μεταξύ των φύλων στην έρευνα. Για παράδειγμα, ορισμένα ζητήματα που πρέπει να εξεταστούν είναι τα εξής: Από ποιον αποφασίζεται η ερευνητική ατζέντα και γιατί; Ποιανού οι ανάγκες και τα συμφέροντα ικανοποιούνται από την έρευνα; Ποιος θα χρησιμοποιήσει τη γνώση που θα παραχθεί; Ποιος θα επωφεληθεί από την έρευνα και πώς;

Οι ερευνητές θα πρέπει να γνωρίζουν την τρέχουσα κατάσταση της γνώσης στον τομέα της μελέτης τους σχετικά με το συγκεκριμένο θέμα, καθώς και τι θα ήταν άγνωστο εάν δεν λαμβάνονταν υπόψη το βιολογικό και το κοινωνικό φύλο. Τα πιο σύγχρονα δεδομένα σχετικά με το βιολογικό και το κοινωνικό φύλο πρέπει να χρησιμεύουν ως βάση για το θεωρητικό πλαίσιο και τις έννοιες. Θα πρέπει επίσης να γνωρίζουν το βαθμό στον οποίο οι υποθέσεις σχετικά με το βιολογικό και το κοινωνικό φύλο υποστηρίζονται από γεγονότα ή από στερεότυπα φύλου. Οι ερευνητές θα πρέπει να επιλέγουν τις καταλληλότερες μεθοδολογίες προκειμένου να διασφαλίσουν ότι οι διαφορές βιολογικού και κοινωνικού φύλου και οι πιθανές αλληλεπιδράσεις μεταξύ του φύλου και άλλων παραγόντων συλλέγονται, αναλύονται σε όλα τα στάδια της έρευνας και περιλαμβάνονται στην τελική δημοσίευση. Συνολικά, οι ερευνητές θα πρέπει επίσης να επανεξετάσουν τον τρόπο με τον οποίο διατυπώνουν τις δικές τους θεωρίες και έννοιες σχετικά με το φύλο και οι αποφάσεις σχετικά με την ενσωμάτωση του φύλου στους ερευνητικούς στόχους θα πρέπει να βασίζονται σε στοιχεία.

Το κοινωνικό και το βιολογικό φύλο πρέπει επίσης να επηρεάζουν τον τρόπο συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων. Οι άνδρες και οι γυναίκες μπορεί να έχουν διαφορετικές ανάγκες και προσδοκίες και οι απαντήσεις

τους μπορεί να επηρεάζονται από κανονιστικές προσδοκίες και στερεότυπα. Για παράδειγμα, στην έρευνα στις κοινωνικές επιστήμες, το αντιληπτό φύλο του ερευνητή μπορεί να επηρεάσει τις απαντήσεις που θα δοθούν (Letherby, 2003). Όσον αφορά την ανάλυση των αποτελεσμάτων των δεδομένων, οι ερευνητές θα πρέπει να έχουν επίγνωση της αλληλεπίδρασης μεταξύ κοινωνικού και βιολογικού φύλου, εφόσον είναι σχετική, καθώς και της διασταύρωσης του φύλου με άλλες ταυτότητες, όπως η ηλικία, η φυλή, η κοινωνικο-οικονομική κατάσταση, ο τόπος διαμονής, η γλώσσα και η θρησκεία. Οι ερευνητές θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τυχόν σχετικές διαφορές φύλου που προέκυψαν κατά τη διάρκεια της έρευνας περιλαμβάνονται στα στατιστικά στοιχεία, τους πίνακες, τα σχήματα και τις περιγραφές που δίνονται. Θα πρέπει επίσης να αποκαλύπτουν τυχόν περιπτώσεις στις οποίες δεν διαπιστώνονται διαφορές φύλου στις αναλύσεις. Οι ερευνητές πρέπει να γνωρίζουν ότι το κοινωνικό φύλο είναι μια κοινωνική κατασκευή που είναι διάχυτη στις επιστήμες, την υγεία/ιατρική και τη μηχανική, καθώς και μια γλωσσική, γνωστική και αναλυτική κατηγορία. Είναι σημαντικό για τον ερευνητή να λάβει υπόψη του τις πολιτισμικές στάσεις, ιδίως τις "αυτονόητες", μη ανιχνεύσιμες παραδοχές που επηρεάζουν τη μελέτη. Οι ερευνητές μπορούν επίσης να σκεφτούν τη δημοσίευση άρθρων, κεφαλαίων σε βιβλία κ.λπ. σχετικά με αποτελέσματα που αφορούν το φύλο εκτός από τα καθιερωμένα ερευνητικά περιοδικά, ινστιτούτα, τμήματα και περιοδικά που εστιάζουν στο φύλο.

Διδασκαλία με ευαισθησία ως προς το φύλο

Οι έρευνες δείχνουν ότι τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις λόγω φύλου - είτε συνειδητά είτε ασυνείδητα - έχουν διάχυτη επίδραση στη μετάδοση γνώσεων και δεξιοτήτων μέσω διαφόρων διαύλων συμπεριλαμβανομένου του σχεδιασμού του προγράμματος σπουδών, της διδασκαλίας και της ενημέρωσης του κοινού (public outreach). Η διεθνής βιβλιογραφία υποδεικνύει πολλαπλούς και ποικίλους τρόπους με τους οποίους οι αλληλεπιδράσεις του διδακτικού προσωπικού με τους φοιτητές επηρεάζονται από το φύλο. Εξειδικευμένες εκπαιδεύσεις και προγράμματα ανάπτυξης ικανοτήτων μπορούν να επιτρέψουν στους εκπαιδευτικούς όλων των επιπέδων να εντοπίσουν τις δικές τους προκαταλήψεις, να αναστοχαστούν τις ιδέες και τις πρακτικές τους και τελικά να αναλάβουν δράση για την ελαχιστοποίηση πιθανών προκαταλήψεων και διακρίσεων και τελικά να προωθήσουν την ισότητα των φύλων και τον σεβασμό στη διαφορετικότητα. Οι διαφορές φύλου θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τόσο κατά την ανάπτυξη των προγραμμάτων σπουδών όσο και κατά τη διάρκεια των διαλέξεων (Mihajlović & Hofman, n.d.). Η

πανεπιστημιακή εκπαίδευση θα πρέπει να αντιμετωπίζει και να ικανοποιεί τις ανάγκες όλων, ενώ ταυτόχρονα θα πρέπει να αμφισβητεί τις προκαταλήψεις και τις στερεοτυπικές πεποιθήσεις των φοιτητών. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με μια σειρά από ενέργειες που αποσκοπούν στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της διδασκαλίας, όπως η παροχή συστάσεων ανάγνωσης που υιοθετούν μια προσέγγιση ευαίσθητη ως προς το φύλο και η ανάθεση εργασιών που απαιτούν από τους φοιτητές να μελετήσουν και να αναστοχαστούν πάνω στη διάσταση του φύλου στο θέμα. Η διδασκαλία με ευαισθησία ως προς το φύλο δεν είναι μόνο πιο περιεκτική, αλλά διεγείρει την κριτική σκέψη, ενισχύει την επιστημονική αριστεία και δημιουργεί το υπόβαθρο για μια πιο ισότιμη κοινωνία. Αρκετά εργαλεία και οδηγοί είναι ήδη διαθέσιμα, παρέχοντας ιδέες και καλές πρακτικές για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη διδασκαλία διαφόρων θεμάτων σε διάφορους κλάδους (βλ. Χρήσιμες πηγές).

Γλώσσα ευαίσθητη ως προς το φύλο

Τόσο η έρευνα όσο και η διδασκαλία με ευαισθησία ως προς το φύλο απαιτούν τη χρήση γλώσσας με ευαισθησία ως προς το φύλο. Η γλώσσα με ευαισθησία ως προς το φύλο είναι περιεκτική και απαλλαγμένη από στερεότυπα και προκαταλήψεις. Προωθεί την ισότητα και την ποικιλομορφία, διασφαλίζοντας ότι όλοι εκπροσωπούνται στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας. Καθώς η χρήση της γλώσσας με ευαισθησία ως προς το φύλο σημαίνει διαφορετικά πράγματα για διαφορετικές γλώσσες, πολλά ΑΕΙ σε όλο τον κόσμο έχουν ήδη θεσπίσει κατευθυντήριες γραμμές για να βοηθήσουν το διδακτικό προσωπικό, τους ερευνητές, τους διοικητικούς υπαλλήλους και τους φοιτητές να υιοθετήσουν μια γλώσσα που να περιλαμβάνει λιγότερους αποκλεισμούς.

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ ΜΕ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

Οι ερευνητικές μέθοδοι που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε μελέτες που σχετίζονται με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και τη διδασκαλία, περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- Ερωτηματολόγια
- Ημιδομημένες συνεντεύξεις εις βάθος
- Ομάδες εστίασης
- Μελέτες περιπτώσεων
- Έρευνα γραφείου/ανάλυση περιεχομένου
- Συμμετοχική έρευνα δράσης

Μελέτη 1: Steps towards the Integration of the Gender and Sex Dimension in R&I: The Case of a Public University

Η παρούσα μελέτη αποσκοπεί στη διερεύνηση του αντίκτυπου των πολιτικών της ΕΕ στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα σε ένα δημόσιο πορτογαλικό πανεπιστήμιο. Για την επίτευξη του στόχου αυτού, χρησιμοποιήθηκε μια μικτή προσέγγιση, η οποία αποτελείται από τρεις φάσεις: (α) συνεντεύξεις με βασικούς θεσμικούς παράγοντες, (β) ποιοτική ανάλυση θεσμικών εγγράφων και γ) ποσοτική ανάλυση δευτερογενών δεδομένων σχετικά με την παραγωγή επιστημονικών δημοσιεύσεων του ιδρύματος. Πιο συγκεκριμένα, τα ευρήματα της παρούσας μελέτης βασίζονται σε εννέα ημιδομημένες προσωπικές συνεντεύξεις με διευθυντές ιδρυματικών ερευνητικών μονάδων, σε ανάλυση περιεχομένου των κυριότερων ιδρυματικών εγγράφων και σε ποσοτική ανάλυση των επιστημονικών δημοσιεύσεων που παράγονται από το πανεπιστήμιο και ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου μέσω βάσεων δεδομένων όπως το Scopus και το Thomson Reuters Web of Science (WoS).

Τα ευρήματα των συνεντεύξεων δείχνουν ότι υπήρχε σύγχυση μεταξύ των διευθυντών των ερευνητικών μονάδων σχετικά με την έννοια της "διάστασης φύλου/έμφυλου", καθώς και έλλειψη γνώσης και ευαισθητοποίησης σχετικά με τα οφέλη που συνδέονται με την ενσωμάτωση της διάστασης φύλου/έμφυλου στην έρευνα. Παρόλο που αναπτύχθηκαν αρκετές πρωτοβουλίες για την αύξηση της ευαισθητοποίησης σε θέματα φύλου στην ερευνητική κοινότητα του πανεπιστημίου - κυρίως στο πλαίσιο του τρέχοντος θεσμικού Σχεδίου Ισότητας Φύλων - η ισότητα των φύλων εξακολουθεί να απουσιάζει από όλα τα στρατηγικά έγγραφα του πανεπιστημίου, συμπεριλαμβανομένου του Στρατηγικού Σχεδίου. Η ανάλυση των επιστημονικών αποτελεσμάτων δείχνει ότι το 2009, το ποσοστό των δημοσιεύσεων με αυτή τη διάσταση έφθασε το 1% του συνόλου των δημοσιευμένων εγγράφων. Ο αριθμός των αντίστοιχων δημοσιεύσεων αυξήθηκε σταδιακά στο 3% του συνόλου των ετήσιων δημοσιεύσεων το 2020 και το 2021. Τα ποσοτικά στοιχεία αντικατοπτρίζουν, όχι μόνο τα ευρήματα που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις, δηλαδή, τη σύγχυση και την έλλειψη γνώσης των πλεονεκτημάτων της ενσωμάτωσης της "διάστασης του φύλου/έμφυλου" στην έρευνα, αλλά και την έλλειψη θεμάτων ισότητας των φύλων σε θεσμικά στρατηγικά έγγραφα εκτός από το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων.

Παρ' όλα αυτά, οι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι η εφαρμογή του Σχεδίου Ισότητας έφερε, τουλάχιστον, κάποια ορατότητα στο θέμα. Υποστηρίζεται

ότι η εξέλιξη της εφαρμογής του θεσμού Σχεδίων Ισότητας Φύλων "σηματοδοτεί τη μετάβαση σε μια προσέγγιση κατά την οποία η προώθηση της ισότητας των φύλων προωθείται κυρίως μέσω διαδικασιών πολιτισμικής και θεσμικής αλλαγής - πλησιάζοντας προς την προσέγγιση 'διορθώστε το θεσμό'". Απαιτείται περαιτέρω έρευνα για να εκτιμηθεί ο αντίκτυπος των συνεχιζόμενων προσπάθειών και πρωτοβουλιών στον τομέα αυτό στο πλαίσιο που εξετάζεται. Ενώ η παρούσα μελέτη δείχνει ότι η πρόοδος στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου/έμφυλου στην έρευνα είναι αργή και ενέχει προκλήσεις, οι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι υπάρχουν ακόμη πολλές δυνατότητες βελτίωσης.

Η μελέτη αυτή παρέχει παραδείγματα για τη διάγνωση και την αξιολόγηση.

• **Πηγή:** Jordão, C. e Lopes, B. (2022). *Steps towards the Integration of the Gender and Sex Dimension in R&I: The Case of a Public University*. Education sciences, 13(1), 35–35. <https://doi.org/10.3390/educsci13010035>

Μελέτη 2: Diversifying diversity: Inclusive engagement, intersectionality, and gender identity in a European Social Sciences and Humanities Energy research project

Το παρόν άρθρο βασίζεται σε μια μελέτη περίπτωσης, αναλύοντας τις προσπάθειες στο πλαίσιο του έργου SHAPE ENERGY ("Social Sciences and Humanities for Advancing Policy in European ENERGY") του Ορίζοντα 2020 να εφαρμοστεί μια προσέγγιση δέσμευσης χωρίς αποκλεισμούς στο πλαίσιο της διεπιστημονικής έρευνας των Κοινωνικών και Ανθρωπιστικών Επιστημών (SSH) στους τομείς της έρευνας για την ενέργεια και το κλίμα. Ο κύριος στόχος του έργου ήταν η ανάπτυξη μιας ευρωπαϊκής πλατφόρμας ενέργειας-SSH, όπου ερευνητές, επιχειρήσεις, φορείς χάραξης πολιτικής, ΜΚΟ και πολίτες θα μπορούσαν να μοιραστούν τις απόψεις τους για τις συζητήσεις σχετικά με την ενεργειακή πολιτική.

Η διάσταση του φύλου συμπεριλήφθηκε στο σχεδιασμό και την προσέγγιση του έργου, συμπεριλαμβανομένης μιας ανάλυσης των θεμάτων φύλου που θα διευκόλυνε την ευρύτερη δέσμευση. Πιο συγκεκριμένα, η διάσταση του φύλου συμπεριλήφθηκε στην υλοποίηση με την ενθάρρυνση της συμμετοχής των γυναικών στην επιστήμη και την έρευνα, την αντιμετώπιση των αναγκών τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών και τη μελέτη του φύλου για την καλύτερη κατανόηση του ρόλου του φύλου στην επιστήμη και την έρευνα.

Η μελέτη χρησιμοποίησε τη μεθοδολογία της τριγωνοποίησης των δεδομένων αναλύοντας δεδομένα από τις ακόλουθες πηγές: (α) έγγραφα και

προφορικές αναφορές από τη διοίκηση του έργου που περιγράφουν τους τρόπους με τους οποίους το έργο υποσχέθηκε να αντιμετωπίσει και να υλοποιήσει στρατηγικές που σχετίζονται με θέματα φύλου, (β) δεδομένα από 17 εργαστήρια (multi-stakeholder city workshops) και (γ) μια έρευνα μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που στάλθηκε σε όλους τους εταίρους του έργου. Τα ευρήματα της παρούσας μελέτης υποδεικνύουν μια σημαντική ποικιλομορφία στην κατανόηση της διάστασης του φύλου και την ενσωμάτωσή της στο έργο. Η αντιμετώπιση του φύλου συχνά απλοποιήθηκε σε απλή ποσοτικοποίηση των ανδρών και γυναικών συμμετεχόντων, επισκιάζοντας ευρύτερες εκτιμήσεις όπως η ηλικία, η τοποθεσία, η εμπειρογνωμοσύνη και άλλα. Οι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι οι στρατηγικές για την ισότητα των φύλων θα πρέπει να περιλαμβάνουν αυτές τις ευρύτερες οπτικές γωνίες, ώστε να αντιμετωπιστούν επαρκώς οι τρόποι με τους οποίους οι διάφορες διασταυρώσεις μπορούν να συμβάλουν και να ενισχύσουν τη συμμετοχή χωρίς αποκλεισμούς.

Η παρούσα μελέτη παρέχει ένα παράδειγμα αξιολόγησης.

• **Πηγή:** Søraa, R.A., Anfinnsen, M., Foulds, C., Korsnes, M., Lagesen, V., Robison, R. e Ryghaug, M. (2020). *Diversifying diversity: Inclusive engagement, intersectionality, and gender identity in a European Social Sciences and Humanities Energy research project*. Energy Research & Social Science, 62, p.101380. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2019.101380>.

Μελέτη 3: Gender in research content: Experiences from an Austrian programme

Ένας από τους κύριους στόχους της πολιτικής για την ισότητα των φύλων στην επιστήμη και την έρευνα σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας. Μια επισκόπηση των πολιτικών ισότητας των φύλων στις χώρες του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (European Research Area - ERA) δείχνει ότι αρκετές χώρες έχουν εισαγάγει κριτήρια φύλου στη χρηματοδότηση της έρευνας ή έχουν υποστηρίξει την εξέταση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας μέσω ειδικών προγραμμάτων. Ωστόσο, παρόλο που υπάρχουν πολιτικές, δεν υπάρχουν σχεδόν καθόλου στοιχεία για τα αποτελέσματα της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο.

Το έγγραφο αναφέρεται σε μια ανασκόπηση των έργων που χρηματοδοτήθηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος FEMtech για ερευνητικά έργα στην

Αυστρία. Η ανάλυση βασίζεται σε ερευνητικές προτάσεις, αυτοπεριγραφές των έργων και ποιοτικές συνεντεύξεις με επικεφαλείς έργων και εμπειρογνώμονες σε θέματα φύλου που συμμετέχουν στα έργα. Αυτά τα εμπειρικά ευρήματα αντιπαραβάλλονται με ένα ιδανικό σενάριο ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στα ερευνητικά έργα. Η σύγκριση αυτή δείχνει ότι τα περισσότερα ερευνητικά σχέδια δεν υποστηρίζουν το ιδανικό σενάριο. Υπάρχουν διάφοροι λόγοι για την απόκλιση, π.χ. επειδή οι χρησιμοποιούμενες έννοιες φύλου δεν εξηγούνται, επειδή η εμπειρογνωμοσύνη σε θέματα φύλου περιορίζεται σε συγκεκριμένους εταίρους ή λόγω έλλειψης προβληματισμού για τα αποτελέσματα ή την ερευνητική διαδικασία.

Από την άλλη πλευρά, στην ανάλυση εμφανίζονται και περιπτώσεις καλών πρακτικών. Με βάση αυτές τις περιπτώσεις, διατυπώνονται συστάσεις για την υποστήριξη της διάστασης του φύλου στην εφαρμοσμένη έρευνα. Αφενός, εστιάζουν στην ενίσχυση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και, αφετέρου, στην ενίσχυση του προβληματισμού της ερευνητικής διαδικασίας. Και οι δύο πτυχές προσδιορίζονται ως προϋποθέσεις για τη βιώσιμη ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωτικό επίπεδο. Επίσης, φαίνεται να υπάρχει ανάγκη όχι μόνο να ενσωματωθεί η διάσταση του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας αλλά και να διαμορφωθεί σαφής ευθύνη γι' αυτήν.

Η μελέτη προτείνει τις ακόλουθες συστάσεις για την προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην εφαρμοσμένη έρευνα:

Διαφοροποιήστε μεταξύ της εμπειρογνωμοσύνης σε θέματα φύλου και της ικανότητας σε θέματα φύλου παρέχοντας σαφείς ορισμούς,

Αναδείξτε την αξία της ικανότητας και της εμπειρογνωμοσύνης σε θέματα φύλου από τη φάση της πρότασης σε όλη τη διάρκεια του έργου,

Αποσαφήνιση του ρόλου και της λειτουργίας των εμπειρογνομόνων σε θέματα φύλου,

Δημιουργία χώρου για προβληματισμό και αύξηση της προβολής των διαδικασιών μάθησης σε σχέση με το φύλο (π.χ. μέσω ειδικών εργαστηρίων ή στις διαδικασίες υποβολής εκθέσεων) και,

Αξιοποίηση περισσότερων πόρων για διεπιστημονικά έργα.

Η παρούσα μελέτη παρέχει ένα παράδειγμα διάγνωσης.

• **Πηγή:** Wroblewski, A. (2016). *Gender in research content: Experiences from an Austrian programme*. Paper presented at the 9th European Gender Summit, Brussels – 8/9th November 2016. Available at: https://gender-summit.com/attachments/article/1346/Wroblewski_paper_GS9Eu.pdf

Μελέτη 4: Integrating topics of sex and gender into medical curricula-lessons from the international community

Η ενσωμάτωση του βιολογικού και του κοινωνικού φύλου στα προγράμματα σπουδών της ιατρικής θεωρείται κρίσιμη για τη βελτιστοποίηση της φροντίδας των ασθενών. Το άρθρο βασίζεται στα πρακτικά του "2015 Sex and Gender Education Summit", που πραγματοποιήθηκε στην Mayo Clinic στις Ηνωμένες Πολιτείες. Μια ομάδα διεθνών επιστημόνων και εκπαιδευτικών από διακεκριμένα πανεπιστήμια συμμετείχε σε ένα πάνελ για να συζητήσει τις εμπειρίες τους στην ανάπτυξη και εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων στις αρχές των διαφορών φύλου στην υγεία και την ασθένεια. Το πάνελ επικεντρώθηκε σε βέλτιστες πρακτικές από ιατρικές σχολές της Γερμανίας, της Σουηδίας, του Καναδά και των Ηνωμένων Πολιτειών.

Στη Γερμανία, η ανάπτυξη ενός νέου σπονδυλωτού προγράμματος σπουδών ιατρικής το 2010 στην Ιατρική Σχολή Charite οδήγησε στη δημιουργία της διαδραστικής, διαδικτυακής πλατφόρμας ηλεκτρονικής μάθησης "eGender Medicine", η οποία απευθύνεται σε μεταπτυχιακούς φοιτητές, κλινικούς ιατρούς και ερευνητές. Στη Σουηδία, το Κέντρο Ιατρικής των Φύλων στο Karolinska Institutet δημιούργησε το διαδικτυακό εκπαιδευτικό μάθημα "Μελλοντικές προκλήσεις για την υγειονομική περίθαλψη: Gender Adds Value", το οποίο λειτουργεί ως πλατφόρμα για τη διεθνή συνεργασία στον τομέα αυτό. Στον Καναδά, τα Καναδικά Ινστιτούτα Ερευνών Υγείας προσφέρουν θερινά μαθήματα διάρκειας μίας εβδομάδας σε μεταπτυχιακούς φοιτητές και μεταδιδακτορικούς συνεργάτες με μέντορες καθηγητές τόσο σε ποιοτικές όσο και σε ποσοτικές μεθοδολογίες που καλύπτουν τις διαφορές φύλου, την ενσωμάτωση και την αρρενωπότητα. Το Κέντρο Επιστημών Υγείας του Πανεπιστημίου Texas Tech προσφέρει το "Διαδικτυακό Πρόγραμμα Συνεχιζόμενης Ιατρικής Εκπαίδευσης και Πιστοποιητικό στο Φύλο και στην Υγεία βάσει Φύλου", έπειτα από μια προσέγγιση από κάτω προς τα πάνω που αξιολόγησε τις ανάγκες διαφόρων ενδιαφερόμενων φορέων.

Ένα κοινό θέμα που προέκυψε από τη συζήτηση στο πάνελ ήταν ότι, ενώ είναι απαραίτητο ένα άτομο ή μια ομάδα ατόμων-κλειδιά που ενεργούν ως "παράγοντες αλλαγής", η πραγματική αλλαγή μπορεί να επιτευχθεί μόνο με τη συμμετοχή της θεσμικής ηγεσίας μαζί με τη δέσμευση οικονομικών και διαρθρωτικών πόρων. Το άρθρο παρέχει μεθοδολογίες και πόρους που μπορούν να υιοθετηθούν και να προσαρμοστούν στις ειδικές ανάγκες άλλων ιδρυμάτων και μαθησιακών περιβάλλοντων.

Τα παραδείγματα που παρέχονται μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως παρεμβάσεις, καθώς και για σκοπούς παρακολούθησης και αξιολόγησης.

• **Πηγή:** Miller, V. M., Kararigas, G., Seeland, U., Regitz-Zagrosek, V., Kublickiene, K., Einstein, G., Casanova, R., & Legato, M. J. (2016). *Integrating topics of sex and gender into medical curricula-lessons from the international community*. *Biology of sex differences*, 7 (Suppl 1), 44.
<https://doi.org/10.1186/s13293-016-0093-7>

Μελέτη 5: Integrating gender perspectives on teaching and subject content at a natural science university in Sweden.

Το άρθρο αυτό περιγράφει μια έρευνα δράσης/παρεμβατική μελέτη με στόχο την ενσωμάτωση των προοπτικών της κριτικής του φύλου και των προτύπων στη διδασκαλία και το περιεχόμενο των μαθημάτων σε ένα πανεπιστήμιο κυρίως φυσικών επιστημών στη Σουηδία με άνιση ισορροπία μεταξύ των φύλων των φοιτητών στα εκπαιδευτικά προγράμματα. Αντί να στοχεύει σε μια κατανομή 50-50 των φύλων στις τάξεις, η μελέτη χρησιμοποίησε την έννοια της κριτικής παιδαγωγικής (norm critical pedagogy), με στόχο να καταστήσει ορατές τις νόρμες στη διδασκαλία και στην κοινωνία γενικότερα και να αμφισβητήσει αυτές τις νόρμες και τις σχέσεις εξουσίας που εμπεριέχονται σε αυτές.

Ο κύριος στόχος της παρέμβασης ήταν οι πανεπιστημιακοί διδάσκοντες. Ο σχεδιασμός της μελέτης περιελάμβανε τα ακόλουθα βήματα:

1. Διερεύνηση των εμπειριών, των στάσεων και των αναγκών των εκπαιδευτικών και των μαθητών σχετικά με την ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση, μέσω ομάδων εστίασης και ερωτηματολογίων,
2. προσαρμογή της μελέτης στην υπάρχουσα πανεπιστημιακή δομή,
3. εφαρμογή της παρέμβασης, δηλαδή ενός μαθήματος που αποτελείται από τέσσερα εργαστήρια διάρκειας μισής ημέρας γεμάτα με σεμινάρια συζήτησης, εργασίες και βιβλιογραφική ανάγνωση που απευθύνονται σε εκπαιδευτικούς,
4. αξιολόγηση των αποτελεσμάτων και συστάσεις για το μέλλον και,
5. παρουσίαση των αποτελεσμάτων της μελέτης στους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων στο πανεπιστήμιο

Αυτή η μελέτη περίπτωσης καταδεικνύει ότι είναι δυνατόν να ενσωματωθούν οι προοπτικές του φύλου στη διδασκαλία και το περιεχόμενο των θεμάτων σε ένα πανεπιστήμιο φυσικών επιστημών και επίσης να μετακινηθεί

η συζήτηση σχετικά με το τι συνιστά την ισότητα των φύλων από την αντίληψη των "αριθμών" σε μια πολύ πιο σύνθετη συζήτηση σχετικά με το πώς οι νόρμες επηρεάζουν τη διδασκαλία και τα περιβάλλοντα σπουδών. Η αξιολόγηση του μαθήματος και οι συνεντεύξεις που ακολούθησαν δείχνουν ότι οι παρεμβάσεις ήταν επιτυχείς όσον αφορά την αύξηση της ευαισθητοποίησης σε θέματα φύλου, την υποστήριξη μεμονωμένων εκπαιδευτικών και την παροχή μιας πλατφόρμας για συζήτηση και συνεργασία. Μια πολύ σημαντική πτυχή της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της διδασκαλίας, την οποία αναδεικνύει η παρούσα μελέτη, είναι ότι το έργο δεσμευμένων, αλλά απομονωμένων ατόμων είναι αναποτελεσματικό για τη δημιουργία αλλαγών. Αντίθετα, η δέσμευση και η εμπλοκή της ηγεσίας στην οργανωτική αλλαγή και την ισότητα των φύλων είναι το κλειδί. Η δημιουργία της ισότητας των φύλων απαιτεί αλλαγή στον οργανισμό και ως εκ τούτου, πρέπει να ενσωματωθεί καλά στις υπάρχουσες δομές καθώς και να χρηματοδοτηθεί εσωτερικά για να έχει θετικό μακροπρόθεσμο αποτέλεσμα αλλαγής.

Η παρούσα μελέτη παρέχει ένα παράδειγμα παρέμβασης.

• **Πηγή:** Powell, S. and Ah-King, M. (2013). *Integrating gender perspectives on teaching and subject content at a natural science university in Sweden*, International Journal of Gender, Science and Technology, 5(1), pp. 52–61. Available at: <https://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/271>

Μελέτη 6: Strategies to introduce gender perspective in Engineering studies: a proposal based on self-diagnosis

Το παρόν έγγραφο παρουσιάζει ένα πλαίσιο για τη συμπερίληψη της οπτικής του φύλου στα μαθήματα μηχανικής. Το πλαίσιο αναπτύχθηκε σε δύο φάσεις, ως εξής: (α) Εισαγωγή διαφορετικών εκπαιδευτικών σχεδίων καινοτομίας και (β) εφαρμογή ενός εργαστηρίου συνδημιουργίας με καθηγητές που εφαρμόσαν μια τεχνική αυτοδιάγνωσης στις δικές τους πρακτικές.

Πιο συγκεκριμένα, η οπτική του φύλου εισήχθη σε τρία θέματα των μαθημάτων μηχανικής στο Πανεπιστήμιο της Σαλαμάνκα (Μηχανική Λογισμικού) και στο Πανεπιστήμιο της Λα Λαγκούνα (Σχεδιασμός Ιστού και Αλληλεπίδραση Ανθρώπου-Υπολογιστή). Και τα δύο έργα καινοτομίας χρησιμοποιήθηκαν για τον εντοπισμό καλών πρακτικών και τον σχεδιασμό μιας πρότασης διαφόρων εργαλείων για την υποστήριξη των εκπαιδευτικών στις τάξεις τους. Οι εντοπισμένες καλές πρακτικές και τα εργαλεία επικυρώθηκαν στη συνέχεια με καθηγητές μέσω ενός εργαστηρίου συνδημιουργίας (Φάση

II). Οι συμμετέχοντες στο εργαστήριο συν-δημιουργίας ήταν 12 καθηγητές από διάφορες ειδικότητες που είχαν εγγραφεί μέσω του προγράμματος κατάρτισης εκπαιδευτικών στο Πανεπιστήμιο της Σαλαμάνκα. Κανένας από τους συμμετέχοντες δεν είχε χρησιμοποιήσει προηγουμένως τη συνεκπαίδευση στα μαθήματά του. Τα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν στο εργαστήριο ήταν ένα μοντέλο Canvas για τον σχεδιασμό και μια ρουμπρίκα για την αξιολόγηση των πρακτικών τους. Κατά συνέπεια, προέκυψε ένα σύνολο συστάσεων, οι οποίες οργανώθηκαν σε ένα πλαίσιο για την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε ένα μάθημα μηχανικής.

Το πλαίσιο που προτείνεται στην παρούσα εργασία παρέχει ένα σύνολο πρακτικών κατευθυντήριων γραμμών και ένα σύνολο εργαλείων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν άμεσα από τους καθηγητές μηχανικούς για να μετασχηματίσουν τα αντικείμενά τους από τη σκοπιά της συνεκπαίδευσης (βλ. <https://ieeexplore.ieee.org/document/9125289>).

Η παρούσα μελέτη παρέχει ένα παράδειγμα παρέμβασης.

• **Πηγή:** González-González, C. S., García-Holgado, A., & García-Peñalvo, F. J. (2020). *Strategies to introduce gender perspective in Engineering studies: a proposal based on self-diagnosis*. In 2020 IEEE Global Engineering Education Conference (EDUCON), (27-30 April 2020, Porto, Portugal) (pp. 1884-1890). Doi: 10.1109/EDUCON45650.2020.9125289.

Μελέτη 7: Introducing and Evaluating the Effective Inclusion of Gender Dimension in STEM Higher Education

Στόχος της παρούσας μελέτης ήταν να αναπτυχθεί ένας οδηγός συστάσεων που θα χρησιμοποιηθεί από όλο το διδακτικό προσωπικό του Universitat Politècnica de Catalunya στην Ισπανία για την αποτελεσματική ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη διδασκαλία στους τομείς STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) μέσω ενός πιλοτικού προγράμματος με την ονομασία Gender Dimension in Teaching (GDT).

Οι συμμετέχοντες επιλέχθηκαν μέσω ανοικτής πρόσκλησης προς όλους τους καθηγητές και τους φοιτητές για συμμετοχή στο πρόγραμμα. Το δείγμα αποτελούνταν από 41 καθηγητές και 548 μαθητές. Η μελέτη χρησιμοποίησε ερωτηματολόγια για την αξιολόγηση των στάσεων, των αντιλήψεων και των προκαταλήψεων των συμμετεχόντων, καθώς και ένα ερωτηματολόγιο τελικής αξιολόγησης. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι μόνο το 36% των εκπαιδευτικών πίστευε ότι το αντικείμενό τους ήταν σχετικό με το φύλο, ενώ το 90%

δεν ενσωμάτωσε το φύλο με κανέναν τρόπο στο αντικείμενό του. Μόνο το 24% των μαθητών είχαν αναφορές σε γυναίκες στις τάξεις τους, ενώ το 57% των μαθητριών ισχυρίζεται ότι έχει στοιχεία για διακριτική μεταχείριση από τους καθηγητές. Τα αποτελέσματα δείχνουν επίσης ότι το 34% των μαθητριών δεν αισθάνεται άνετα να συμμετέχει στην τάξη, σε σύγκριση με το 11% των μαθητών.

Οι περισσότερες συμμετέχουσες γυναίκες ήταν έτοιμες να αρχίσουν να διδούν τις γνώσεις που απέκτησαν, ενώ οι άνδρες ήταν προετοιμασμένοι σε μικρότερο βαθμό. Η κατανόηση των διαφορών μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά τα κίνητρα για την πραγματοποίηση δραστηριοτήτων προβολής θα μπορούσε να οδηγήσει σε ενισχυμένη δέσμευση τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών σε δραστηριότητες προβολής και μάθησης υπηρεσιών. Τα αποτελέσματα αυτής της μελέτης δείχνουν επίσης ότι ο οδηγός συστάσεων θα πρέπει να έχει απλή, άμεση, σύντομη και πολύ πρακτική μορφή, με στόχο να διευκολύνει τη χρήση του κατά τη στιγμή του σχεδιασμού ή της τροποποίησης των θεμάτων. Τέλος, η ανάπτυξη ενός δικτύου επαφών μεταξύ των εκπαιδευτικών προσθέτει σημαντική αξία στην ανταλλαγή γνώσεων και στις μελλοντικές συνεργασίες. Οι συγγραφείς πιστεύουν ότι αυτή η μεθοδολογία, η οποία βασίζεται σε ένα σχέδιο συνεργασίας, μπορεί να αναπαραχθεί σε άλλα κέντρα και ιδρύματα, προκειμένου να επιτευχθεί συναίνεση μεταξύ των συμμετεχόντων μελών και να χρησιμεύσει ως σημείο αναφοράς για θεσμικές αλλαγές.

Η μελέτη αυτή αποτελεί παράδειγμα διάγνωσης και παρέμβασης.

• **Πηγή:** Peña M, Olmedo-Torre N, Mas de les Valls E, et al. (2021). *Introducing and Evaluating the Effective Inclusion of Gender Dimension in STEM Higher Education*. Sustainability, 13(9). MDPI AG: 4994. DOI: 10.3390/su13094994.

Μελέτη 8: Integrating the gender dimension in teaching, research content & knowledge and technology transfer: Validating the EFFORTI evaluation framework through three case studies in Europe

Η μελέτη αποτελεί εφαρμογή του πλαισίου αξιολόγησης EFFORTI σε τρεις εμπειρικές παρεμβάσεις μελέτης περίπτωσης που αποσκοπούν στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και στο ερευνητικό περιεχόμενο. Πιο συγκεκριμένα, η παρούσα μελέτη είναι μια σύγκριση των παρεμβάσεων μελέτης περίπτωσης EFFORTI σε τρία πανεπιστήμια στην Αυστρία και την Ισπανία. Η επιλογή των μελετών περίπτωσης ακολούθησε τη λογική της θεωρητικής δειγματοληψίας. Οι μελέτες περίπτωσης αποσκοπούσαν

στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη διδασκαλία και την Ε&Κ εστιάζοντας σε διαφορετικά σημεία του κύκλου καινοτομίας (π.χ. από το σχεδιασμό του προγράμματος σπουδών έως την έρευνα και τη μεταφορά τεχνολογίας) στην τρίτοβάθμια εκπαίδευση. Κάθε μελέτη περίπτωσης περιελάμβανε ανάλυση εγγράφων και 4-12 ημιδομημένες συνεντεύξεις με υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, διαχειριστές προγραμμάτων, επαγγελματίες και δικαιούχους.

Η συγκριτική ανάλυση των τριών περιπτώσιολογικών μελετών οδήγησε στον εντοπισμό βέλτιστων πρακτικών για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της διδασκαλίας και της έρευνας. Αυτές οι βέλτιστες πρακτικές είναι χρήσιμες για την ενημέρωση μελλοντικών δράσεων, καθώς και για την αξιολόγηση τέτοιων παρεμβάσεων που αποσκοπούν στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη διδασκαλία και την έρευνα. Τα ευρήματα δείχνουν ότι ο σχεδιασμός τέτοιων παρεμβάσεων, ιδίως ο ορισμός και η λειτουργικότητα της έννοιας του φύλου, το νομικό καθεστώς και οι πόροι, είναι το κλειδί για την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων. Η δέσμευση και η αναγνώριση των σπουδών φύλου σε ανώτατο θεσμικό επίπεδο, μαζί με την υποστήριξη μιας μονάδας με αρμοδιότητες φύλου, είναι απαραίτητες για την αποτελεσματική εφαρμογή.

Σύσταση: Η μελέτη αυτή παρέχει παραδείγματα παρεμβάσεων και μηχανισμών αξιολόγησης.

• **Πηγή:** Palmén, R., Arroyo, L., Müller, J., Reidl, S., Caprile, M. and Unger, M (2020). *Integrating the gender dimension in teaching, research content & knowledge and technology transfer: Validating the EFFORTI evaluation framework through three case studies in Europe*. Evaluation and Program Planning, 79, <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2019.101751>.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεσμεύεται να προωθήσει την ισότητα των φύλων στην έρευνα και την καινοτομία. Μέσω του προγράμματος "Ορίζοντας Ευρώπη", του τρέχοντος χρηματοδοτικού προγράμματος για την έρευνα και την καινοτομία με προϋπολογισμό 95,5 δισ. ευρώ, η Επιτροπή συνεχίζει να επιβεβαιώνει τη δέσμευσή της, καθιερώνοντας τα σχέδια ισότητας των φύλων ως κριτήριο επιλεξιμότητας για τη συμμετοχή στο πρόγραμμα. Η απαίτηση της Επιτροπής για θεσμικά Σχέδια Ισότητας των Φύλων είχε ως αποτέλεσμα την τεράστια κινητοποίηση των πανεπιστημίων και των ερευνητικών οργανισμών

σε όλη την Ευρώπη προς την κατεύθυνση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις στρατηγικές τους προτεραιότητες. Οι υποχρεωτικές απαιτήσεις που σχετίζονται με τη διαδικασία και αφορούν τα Σχέδια Ισότητας Φύλων (δηλ. να είναι ένα δημόσιο, επίσημο έγγραφο, να διατίθενται πόροι από τη διοίκηση, να συμπεριλαμβάνεται η συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων και να παρέχεται κατάρτιση και ανάπτυξη ικανοτήτων) διασφαλίζουν ότι αναλαμβάνεται ισχυρή δράση για την αναγνώριση, την προώθηση και την ενσωμάτωση του φύλου ως οριζόντιου ζητήματος τόσο στην έρευνα όσο και στη διδασκαλία.

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Barbieri, B., Carboni, P., Cois, E., Lovari, A. & Sois, E. (2021). *Guidelines for gender sensitive communication in research and academia. Developed in the framework of the project "SUPERA - Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia"*. Available at:

<https://www.superaproject.eu/wp-content/uploads/2021/07/D8.2-TAILOR-MADE-guides-for-gender-sensitive-communication-in-research-and-academia-v.1.1-.pdf>

- Bertakis, K. D., Helms, L. J., Callahan, E. J., Azari, R., Leigh, P., & Robbins, J. A. (2001). *Patient gender differences in the diagnosis of depression in primary care*. Journal of women's health & gender-based medicine, 10(7), 689–698. <https://doi.org/10.1089/15246090152563579>

- European Institute for Gender Equality (2023). *Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool. Integration of the sex/gender dimension into research and teaching content*. Available at:

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/integration-gender-dimension-research-and-teaching-content>

- European Institute for Gender Equality (2019). Toolkit on Gender-sensitive Communication. Available at:

https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/toolkit-gender-sensitive-communication?language_content_entity=en

- Hoffmann, D., & Tarzian, A. (2001). *The Girl Who Cried Pain: A Bias against Women in the Treatment of Pain*. Journal of Law, Medicine & Ethics, 29(1), 13-27. DOI: 10.1111/j.1748-720x.2001.tb00037.x

- Letherby, G. (2003). *Feminist research in theory and practice*. McGraw-Hill Education (UK).

- Maserejian, N. N., Link, C. L., Lutfey, K. L., Marceau, L. D., & McKinlay, J. B. (2009). *Disparities in physicians' interpretations of heart disease symptoms by patient gender: results of a video vignette factorial experiment*. Journal of women's health (2002), 18(10), 1661–1667.
<https://doi.org/10.1089/jwh.2008.1007>

- Mihajlović Trbovc J. & Hofman, A. (n.d.) *Toolkit for Integrating Gender Sensitive Approach into Research and Teaching*. Developed in the framework of the project "GARCIA – Gendering the Academy and Research: Combatting Career Instability and Asymmetries", Available at:
https://eige.europa.eu/sites/default/files/garcia_toolkit_gender_research_teaching.pdf.

- Puy, A., Pascual Pérez, M. & Forson, A. (2016). *Manuals with guidelines on the integration of sex and gender analysis into research contents, recommendations for curricula development and indicators*. Developed in the framework of the project "GENDER-NET - Promoting Gender Equality in Research Institutions and Integration of the Gender Dimension in Research Contents". Available at:
https://eige.europa.eu/sites/default/files/d3.11_manuals_with_guidelines_on_the_integration_of_sex_and_gender_analysis_into_research.pdf

- SAGE (n.d.). *Embedding Gender Knowledge*. Developed in the framework of the project "SAGE: Systemic Action for Gender Equality". Available at:
https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/tools/embedding_gender_knowledge.pdf

Άλλοι χρήσιμοι συνδέσμοι: Ένταξη της διάστασης του φύλου στην έρευνα

- European Commission, Directorate-General for Research, and Innovation
<https://data.europa.eu/doi/10.2777/316197>

Μια έκθεση πολιτικής που παρέχει μεθοδολογικά εργαλεία και παραδείγματα από 15 έργα του "Ορίζοντα 2020", τα οποία ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου σε βασικούς τομείς της έρευνας και της καινοτομίας, όπως η υγεία, η τεχνητή νοημοσύνη και η ρομποτική, η ενέργεια, οι μεταφορές, η θαλάσσια επιστήμη και η κλιματική αλλαγή, ο αστικός σχεδιασμός, η γεωργία, η δίκαιη φορολογία και η χρηματοδότηση επιχειρήσεων.

- Gendered Innovations, Stanford University

<http://genderedinnovations.stanford.edu/fix-the-knowledge.html>

Μελέτες περιπτώσεων σε διάφορους ερευνητικούς τομείς που σχετίζονται με τη μηχανική, την επιστήμη, το περιβάλλον, την υγεία και την ιατρική.

- Institute of Gender and Health, The Canadian Institutes of Health Research

<https://www.cihr-irsc-igh-isfh.ca/?lang=en>

Διαδικτυακές εκπαιδευτικές ενότητες, κατευθυντήριες γραμμές, εργαλεία και πόροι που βοηθούν τους ερευνητές και τους κριτές να λαμβάνουν καλύτερα υπόψη το βιολογικό και το κοινωνικό φύλο στην έρευνα στον τομέα της υγείας.

- Kilden, Research Council of Norway

https://kjonnsforskning.no/sites/default/files/what_is_the_gender_dimension_roggkorsvik_kil_den_genderresearch.no_.pdf

Μια σειρά από μελέτες περίπτωσης που εξετάζουν πώς το φύλο σχετίζεται με διάφορους κλάδους και τομείς έρευνας. Το εγχειρίδιο παρέχει παραδείγματα, ιδέες και κατευθυντήριες γραμμές για τους ερευνητές ακόμη και σε πεδία όπου οι προοπτικές του φύλου δεν φαίνονται σχετικές.

- Yellow Window Project

<http://www.yellowwindow.com/genderinresearch>

Σειρά περιπτώσεων μελετών που καταδεικνύουν πώς μπορεί να εφαρμοστεί η έρευνα με γνώμονα τη διάσταση του φύλου στους τομείς της υγείας, των τροφίμων, της γεωργίας και της βιοτεχνολογίας, των νανοεπιστημών και των νανοτεχνολογιών, της ενέργειας, του περιβάλλοντος, των μεταφορών, των κοινωνικοοικονομικών και ανθρωπιστικών επιστημών, της επιστήμης στην κοινωνία και συγκεκριμένων δραστηριοτήτων διεθνούς συνεργασίας.

Άλλοι χρήσιμοι συνδέσμοι: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη διδασκαλία

- Baltic Gender, *Gender-sensitive Teaching – An introduction for teaching staff in STEM*. - https://oceanrep.geomar.de/id/eprint/50001/1/BG_D4.2_Gender-Sensitive%20Teaching.pdf

Κατευθυντήριες γραμμές για την εξάλειψη των έμφυλων στερεοτύπων και τη δημιουργία ενός θετικού και ενθαρρυντικού εργασιακού περιβάλλοντος.

- EGERA, *Good practices on introducing gender into curricula*.

<https://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/181606/181606.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Συλλογή 23 καλών πρακτικών από έξι ευρωπαϊκά πανεπιστήμια για την ενσωμάτωση της γνώσης του φύλου στα ακαδημαϊκά προγράμματα σπουδών, κυρίως στις κοινωνικές και ανθρωπιστικές επιστήμες.

- *GEARING ROLES*, Gender in the curriculum self-assessment and diagnostic checklist. - <https://gearingroles.eu/wp-content/uploads/2020/05/2002-Gender-mainstreaming-in-education.pdf>

Ένας κατάλογος ελέγχου που επιτρέπει στους ενδιαφερόμενους φορείς να αυτοαξιολογήσουν το βαθμό στον οποίο έχουν ήδη ενσωματώσει το φύλο στο πρόγραμμα σπουδών τους. Περιγράφει επίσης βασικές ιδέες και δράσεις για πιθανά εμπόδια.

- UNESCO, A Guide for Gender Equality in Teacher Education Policy and Practices. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231646>

Ένα πρακτικό εργαλείο για την προώθηση μιας θεσμικής κουλτούρας που να ανταποκρίνεται στο φύλο. Επιδιώκει να ενισχύσει την ικανότητα των εκπαιδευτών εκπαιδευτικών, των διευθυντών και των φοιτητών εκπαιδευτικών να μετασχηματίσουν αποτελεσματικά τις πρακτικές τους μέσω καινοτόμων συμμετοχικών προσεγγίσεων.

- Women's and Gender Research Network NRW, Gender Curricula <https://www.gender-curricula.com/en/gender-curricula>

Μια πρότυπη βάση δεδομένων που περιλαμβάνει αναλυτικά προγράμματα σπουδών με γνώμονα τη διάσταση του φύλου για 55 μαθήματα/ειδικότητες. Τα περιεχόμενα της βάσης δεδομένων ενημερώνονται τακτικά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑ ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΒΙΑΣ, ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΗΣ ΤΗΣ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΧΩΡΟ

Jolanta Klimczak

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η έμφυλη βία εξακολουθεί να υφίσταται σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) και οφείλεται κυρίως στην κοινωνική ανισότητα και την ανδρική κυριαρχία: το ένα τρίτο των γυναικών έχει υποστεί σεξουαλική παρενόχληση και σωματική ή σεξουαλική βία, συχνά από τους στενούς συντρόφους, ενώ περίπου το ένα τρίτο των γυναικών που αντιμετώπισαν σεξουαλική παρενόχληση την βίωσαν στον χώρο εργασίας τους (European Commission 2023, σ. 68). Το 4% των καταγεγραμμένων θυμάτων εμπορίας ανθρώπων με σκοπό τη σεξουαλική εκμετάλλευση είναι γυναίκες και παιδιά (European Commission, 2023, σ. 10). Περίπου το 16% των γυναικών γνωρίζουν κάποιον από τον κύκλο των φίλων και της οικογένειάς τους που έχει βιώσει διαδικτυακή παρενόχληση ή εκφοβισμό στον κυβερνοχώρο (European Commission, 2023, σ. 7). Ο αριθμός των γυναικών που έχουν υποστεί ακρωτηριασμό των γυναικείων γεννητικών οργάνων στην Ευρώπη ανέρχεται σε τουλάχιστον 600.000 (EU European Council, 2023). Το 2020, 788 γυναίκες καταγράφηκαν από τη Eurostat ως θύματα ανθρωποκτονίας.

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, το εκτιμώμενο ετήσιο κόστος της βίας λόγω φύλου στην ΕΕ ανέρχεται σε 366 δισεκατομμύρια ευρώ, εκ των οποίων το 79% είναι πράξεις βίας κατά των γυναικών (EIGE 2021).

Η κύρια αιτία της βίας κατά των γυναικών είναι η ιστορικά εδραιωμένη διαρθρωτική ανισότητα μεταξύ των φύλων. Ο δομικός χαρακτήρας της βίας συνεπάγεται ότι η βία κατά των γυναικών είναι συνέπεια και συστατικό στοιχείο των κοινωνικών ιεραρχιών και των τάξεων των φύλων, διαιωνίζοντας αυτές τις ανισότητες. Αποτελεί έναν από τους θεμελιώδεις κοινωνικούς μηχανισμούς μέσω των οποίων οι γυναίκες υποβιβάζονται σε υποδεέστερη θέση σε σχέση με τους άνδρες. Η έμφυλη βία κατά των γυναικών είναι μια μορφή διάκρισης που περιορίζει σημαντικά την ικανότητά τους να απολαμβάνουν δικαιώματα

και ελευθερίες επί ίσοις όροις με τους άνδρες (UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women 1993).

Η έννοια της έμφυλης βίας έχει εξελιχθεί και εφαρμόζεται πλέον συχνά ως πλαίσιο για την κατανόηση του περίπλοκου δικτύου πιθανής έκθεσης σε διάφορες μορφές έμφυλης βίας και παρενόχλησης. Η βία λόγω φύλου περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα συμπεριφορών, όπως βιασμό, σεξουαλικό εξαναγκασμό, εκβιασμό, άσεμνα αστεία, προώθηση πορνογραφικού περιεχομένου, υπαινιγμούς για ανάρμοστη συμπεριφορά λόγω φύλου σε συγκεκριμένο τομέα σπουδών, καθώς και σφυρίγματα και σεξουαλικά σχόλια.

Περιλαμβάνει ένα φάσμα βίαιων συμπεριφορών και στάσεων που επηρεάζονται από το φύλο:

- **Παρενόχληση λόγω φύλου:** σημαίνει παρενόχληση με βάση το φύλο ενός ατόμου χωρίς σεξουαλική χροιά. Παραδείγματα περιλαμβάνουν σχόλια που υποτιμούν, ρητορική μίσους, αποκλεισμό, αποσιώπηση ή στερεοτυπικές υποθέσεις.

- **Σεξουαλική παρενόχληση:** σημαίνει ανεπιθύμητη συμπεριφορά με σεξουαλικό πρόσημο, όπως άγγιγμα, σχόλια για την εμφάνιση ή το σώμα κάποιου, παρακολούθηση, αποστολή εικόνων σεξουαλικού περιεχομένου ή σεξουαλικά αστεία (Council of Europe 2023).

Γενικά, μπορούμε να ορίσουμε τη βία λόγω φύλου (Gender-based violence – GBV) ως:

σωματική και ψυχολογική βία, σεξουαλική βία, οικονομική και χρηματοπιστωτική βία, παρενόχληση λόγω φύλου, καταδίωξη (stalking), οργανωτική ή περιβαλλοντική παρενόχληση τόσο σε διαδικτυακό όσο και σε μη διαδικτυακό πλαίσιο. Η GBV περιλαμβάνει επίσης μορφές βίας που μπορεί να μην αναγνωρίζονται ως τέτοιες αλλά θεωρούνται ως κακοποίηση ή παραβίαση. (Fajmanowa et al. 2021, 14).

Η καταπολέμηση της έμφυλης βίας βασίζεται σε διάφορες βασικές πολιτικές και νομικές ρυθμίσεις των Ηνωμένων Εθνών, της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Συμβουλίου της Ευρώπης. Η Σύμβαση του 1979 για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW) είναι ένα βασικό νομικό έγγραφο που προωθεί την ισότητα των φύλων, το οποίο δίνει προτεραιότητα στην αντιμετώπιση της βίας λόγω φύλου. Η Σύμβαση αυτή απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου και απαιτεί από τα συμβαλλόμενα κράτη να αναλάβουν δράση για την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών και την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων τους. Οι γενικές συστάσεις αριθ. 19 (1992)

και αριθ. 35 (2017) της Επιτροπής CEDAW παρέχουν λεπτομερείς συστάσεις, συμπεριλαμβανομένων των νομικών μέτρων, της πρόληψης, της προστασίας, της δίωξης και της τιμωρίας, της αποζημίωσης και της παρακολούθησης. Το 2000, ως απάντηση στη Διακήρυξη και την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου (1995), τα Ηνωμένα Έθνη υιοθέτησαν το ψήφισμα 1325 για τη βία λόγω φύλου με σκοπό την ευαισθητοποίηση και την τόνωση της κρατικής δράσης. Το ψήφισμα με τίτλο "Women's Safety, International Peace, and Security" ζητά την προστασία των γυναικών και των κοριτσιών σε καταστάσεις συγκρούσεων.

Οι διεθνείς κανονισμοί των Ηνωμένων Εθνών εστιάζουν στην πρόληψη, δηλαδή στην εξάλειψη των βαθύτερων αιτιών της βίας κατά των γυναικών, και στην προστασία, δηλαδή στην παροχή των απαραίτητων υπηρεσιών και υποστήριξης στα θύματα βίας και στην κατηγορία των δραστών και την απόδοση νομικής ευθύνης σε αυτούς. Επικεντρώνεται κυρίως στις γυναίκες και τα κορίτσια (Mergaert et.al. 2023, 2-3).

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το σημαντικότερο νομικό έγγραφο που προστατεύει τα ανθρώπινα δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος στη ζωή, την ελευθερία, την απαγόρευση των διακρίσεων, την προστασία της προσωπικής ασφάλειας και της σωματικής και ψυχικής ακεραιότητας, είναι ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα παρακάτω εξετάζουν λεπτομερώς τα ζητήματα αυτά:

- Οδηγία 2000/43/EK του Συμβουλίου, η οποία αποσκοπεί στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των προσώπων, ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής. Η οδηγία αυτή απαγορεύει ρητά τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής.

- Οδηγία 2006/54/EK του Συμβουλίου, σκοπός της οποίας είναι η καθιέρωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία. Η οδηγία αυτή απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου στον εργασιακό χώρο και μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί για την καταπολέμηση της βίας λόγω φύλου.

- Οδηγία 2012/29/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, η οποία αποσκοπεί στη θέσπιση ελάχιστων προτύπων προστασίας και υποστήριξης των θυμάτων βίαιων εγκλημάτων.

Τέλος, η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας (η λεγόμενη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης) είναι επίσης ένα πολύ σημαντικό

έγγραφο. Καλύπτει όλες τις μορφές βίας κατά των γυναικών, συμπεριλαμβανομένης της ενδοοικογενειακής βίας, η οποία πλήττει δυσανάλογα τις γυναίκες. Μια επικάλυψη που προάγει και προστατεύει τα δικαιώματα της ζωής σε μια περιοχή όπου η βία είναι ευρέως διαδεδομένη και ενδημική. Την 1η Ιουνίου 2023, η ΕΕ επικύρωσε τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης²².

Η προσέγγιση του Συμβουλίου της Ευρώπης για τη βία κατά των γυναικών, αν και βασίζεται στην προσέγγιση του ΟΗΕ, επεκτείνει την έννοια των προληπτικών δραστηριοτήτων ώστε να συμπεριλάβει τους άνδρες και τα αγόρια, θεωρώντας ότι αυτοί είναι συχνότερα οι δράστες της βίας, αλλά μπορούν επίσης να αντιταχθούν στους άνδρες δράστες και να σταθούν στο πλευρό των γυναικών - πρόληψη ή άμυνα κατά της βίας. Επιπλέον, εφιστάται η προσοχή στην ανάγκη διεξαγωγής μιας πολιτικής κατά της βίας, συμπεριλαμβανομένων των εθνικών σχεδίων δράσης. Τέλος, εξετάζονται οι πολλαπλές διακρίσεις, δίνοντας προσοχή σε ιδιαίτερες ομάδες κινδύνου, όπως οι γυναίκες Ρομά, οι Σάμι ή οι λεσβίες, οι αμφιφυλόφιλοι, οι τρανσέξουαλ και οι ίντερσεξ (LBTI) (Mergaert et.al. 2023, 3).

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΘΕΜΑΤΙΚΗΣ ΠΕΡΙΟΧΗΣ

Τα πανεπιστήμια είναι μέρος της κοινωνίας στην οποία λειτουργούν. Ως εκ τούτου, είναι λογικό να υποθέσουμε ότι:

- Το φύλο είναι ένας σημαντικός παράγοντας που συνδέεται με την παρενόχληση, τη σεξουαλική παρενόχληση και τη σεξουαλική βία.
- Η ισχύς και η εξουσία σε έναν οργανισμό επηρεάζουν επίσης την εκδήλωση βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής βίας.
- Τα άτομα που έχουν βιώσει παρενόχληση, σεξουαλική παρενόχληση ή σεξουαλική βία σε ένα πανεπιστήμιο μπορεί να υποστούν μακροχρόνιες συνέπειες αυτών των περιστατικών.
- Τα πανεπιστήμια διαδραματίζουν εξέχοντα ρόλο στην πρόληψη και αντιμετώπιση της παρενόχλησης και του σεξουαλικού παραπτώματος (ommissioner for Human Rights, 2019).

²² Το ισοδύναμο της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης ως περιφερειακό πλαίσιο για την καταπολέμηση και την πρόληψη της βίας λόγω φύλου είναι η Διαμερικανική Σύμβαση για την πρόληψη, την τιμωρία και την εξάλειψη της βίας κατά των γυναικών (Belém Convention, pará) και το Πρωτόκολλο του Αφρικανικού Χάρτη για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου και των Λαών σχετικά με τα δικαιώματα των γυναικών στην Αφρική (Maputo Protocol).

Συνεπώς, η έμφυλη βία αποτελεί σοβαρό πρόβλημα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και πλήττει το προσωπικό και τους φοιτητές και τις φοιτήτριες. Δυστυχώς, ο ιεραρχικός χαρακτήρας της ακαδημαϊκής δομής, η πατριαρχική αντίληψη για τη μάθηση, η αστάθεια της απασχόλησης και η αδιαφορία για τις αρνητικές επιπτώσεις της βίας εμποδίζουν την αναθεώρηση των πολιτικών κατά της βίας και την απόκτηση στοιχείων σχετικά με την έκταση της βίας. Εν τω μεταξύ, εκτιμάται ότι το 25% των φοιτητριών έχουν βιώσει έμφυλη βία κατά τη διάρκεια των σπουδών τους, ενώ το προσωπικό εκφοβίζεται και παρενοχλείται. Η έρευνα UniSAFE (2021) έδειξε ότι εκεί εμφανίζονται διάφορες μορφές βίας: σωματική, ψυχολογική, οικονομική, διαδικτυακή, σεξουαλική βία και σεξουαλική παρενόχληση. Το 62% των ερωτηθέντων στην έρευνα βίωσαν τουλάχιστον μία μορφή βίας λόγω φύλου κατά τη διάρκεια των σπουδών ή της εργασίας τους στο ίδρυμά τους. Αυτό ήταν ακόμη πιο συχνό μεταξύ των ατόμων που αυτοπροσδιορίζονται ως LGBTQ+ (68%), των ατόμων με αναπηρία ή χρόνια ασθένεια (72%) και των ατόμων που ανήκουν σε εθνοτική μειονότητα (69%). Η πιο συχνή είναι η ψυχολογική βία (57%). Ένας στους τρεις φοιτητές και το προσωπικό δηλώνει ότι έχει βιώσει σεξουαλική παρενόχληση στο ίδρυμά του (31%), το 6% των ερωτηθέντων έχει βιώσει σωματική βία και το 3% έχει βιώσει σεξουαλική παρενόχληση. Ένας στους δέκα ερωτηθέντες ανέφερε οικονομική βία (<https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia/>).

Οι δικαιολογίες για τη βία συχνά βασίζονται σε πρότυπα φύλου - κοινωνικά παραδείγματα των κατάλληλων ρόλων και ευθυνών για τους άνδρες και τις γυναίκες. Αυτά τα πολιτισμικά και κοινωνικά πρότυπα κοινωνικοποιούν τους άνδρες να είναι επιθετικοί, διεκδικητικοί, μη συναισθηματικοί και ελεγκτικοί, συμβάλλοντας στην κοινωνική αποδοχή των ανδρών ως κυρίαρχων. Ομοίως, οι προσδοκίες για τις γυναίκες ως παθητικές, φροντιστικές, υποτακτικές και συναισθηματικές ενισχύουν τους ρόλους των γυναικών ως αδύναμων, ανίσχυρων και εξαρτημένων από τους άνδρες. Η κοινωνικοποίηση τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών έχει οδηγήσει σε άνισες σχέσεις εξουσίας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στο πανεπιστήμιο, αυτή η πόλωση των φύλων και τα ανδροκεντρικά πρότυπα των επιστημόνων και της επιστήμης εξακολουθούν να υπάρχουν. Το ανδρικό πρότυπο του επαγγέλματος του επιστήμονα και του ερευνητή είναι ο κανόνας και, ως εκ τούτου, οι γυναίκες επιστήμονες πρέπει συνεχώς να αποδεικνύουν ότι είναι κατάλληλες για την επιστημονική εργασία και είναι ικανές εργαζόμενες και, παράλληλα, αναμένεται να είναι "θηλυκές"

με την έννοια των στερεοτύπων του φύλου. Παρόμοιες δυσκολίες αντιμετωπίζουν και οι φοιτήτριες, οι οποίες αφενός αναμένεται να είναι γνώστες και ικανές στον επιστημονικό τους κλάδο και αφετέρου κρίνονται από την ελκυστική τους εμφάνιση και την ευχάριστη σχέση τους. Το φαινόμενο αυτό ονομάζεται σεξισμός. Οι ερευνητές βλέπουν τον σεξισμό ως μια πολυδιάστατη κατασκευή που περιλαμβάνει στερεοτυπικές αντιλήψεις για τους ανθρώπους με βάση το φύλο (Glick, Fiske 1996, σ. 491-492). Στον πυρήνα του βρίσκεται μια στάση είτε εχθρική είτε καλοπροαίρετη. Ο εχθρικός σεξισμός σηματοδοτεί αρνητική προκατάληψη κατά των γυναικών (ή των ανδρών) με βάση στερεότυπες θηλυκότητες και αρρενωπότητες. Συνέπειά του είναι η άρνηση πρόσβασης των γυναικών (ή των ανδρών) σε κοινωνικά πολύτιμους πόρους λόγω της κατηγορίας του φύλου τους, αποκλείοντας τα ατομικά χαρακτηριστικά, τις δυνατότητες, τις δεξιότητες, τις ανάγκες, τις προσδοκίες και τα δικαιώματα. Παραδείγματα διακρίσεων που δικαιολογούνται από αυτή τη μεροληψία θα ήταν ο αποκλεισμός των κοριτσιών και των γυναικών από τα εκπαιδευτικά και επιστημονικά ιδρύματα, ο περιορισμός των πιθανοτήτων των γυναικών επιστημόνων να ακολουθήσουν καριέρα στις επιστήμες ή η άρνησή τους να είναι συγγραφείς ερευνητικών επιτυχιών (το φαινόμενο Matilda). Ο καλοπροαίρετος σεξισμός βασίζεται επίσης σε στερεοτυπικές στάσεις απέναντι στις γυναίκες (σε ορισμένους άνδρες), αλλά γίνεται υποκειμενικά αντιληπτός ως θετικός. Αυτό συμβαίνει επειδή ορισμένες ιδιότητες ή δεξιότητες εξαμίζονται, πράγμα που μπορεί να είναι ευχάριστο και που κάνει κάποιον να μην αντιλαμβάνεται το γεγονός ότι αυτές οι ιδιότητες και οι δεξιότητες αποτελούν αναπαραστάσεις ενός στερεότυπου φύλου. Μια γυναίκα μπορεί να κληθεί να κρατήσει σημειώσεις για τα πρακτικά μιας σύσκεψης λόγω του όμορφου, θηλυκού γραφικού της χαρακτήρα ή να φτιάξει καφέ για τους άνδρες συναδέλφους της (στις ίδιες θέσεις) λόγω των ιδιαίτερων - αναμενόμενων έμφυλων - ικανοτήτων της σε αυτό. Παράδειγμα αντικειμένου: "Οι γυναίκες πρέπει να αγαπιούνται και να προστατεύονται από τους άνδρες", "οι γυναίκες, σε σύγκριση με τους άνδρες, έχουν ανώτερη ηθική ευαισθησία" και "κάθε άνδρας οφείλει να έχει μια γυναίκα που λατρεύει" (Barreto & Doyle, 2023:100). Ο καλοπροαίρετος σεξισμός θεωρείται αρνητικό φαινόμενο επειδή οι συνέπειές του είναι επιβλαβείς: η διαιώνιση των στερεοτύπων των φύλων (Glick, Fiske 1996- 491-492).

Το πανεπιστήμιο έχει πολλές μορφές βίας, ο κατάλογος αλλάζει καθώς αλλάζει η κοινωνία. Όχι μόνο μιλάμε δημόσια για την εμφάνιση της βίας, αλλά προσπαθούμε επίσης να την εξαλείψουμε ως επιβλαβή και παράνομη. Για να

είναι αποτελεσματικές οι πολιτικές και οι δράσεις κατά της βίας, είναι απαραίτητο να αναγνωρίζουμε τις εκδηλώσεις της βίας, τις πηγές και τις συνέπειές της και να παρακολουθούμε συστηματικά τον οργανισμό μας. Οι μέχρι σήμερα έρευνες καταδεικνύουν την εμφάνιση διαφόρων μορφών βίας στο ακαδημαϊκό περιβάλλον. Τα ακόλουθα είναι ορισμένα παραδείγματα (Council of Europe 2023):

- **Η λεκτική βία** περιλαμβάνει προσβλητικά σχόλια, ταπείνωση, γελοιοποίηση ή λεκτικό εκφοβισμό. Αυτό μπορεί να συμβαίνει σε διαλέξεις και κατά τη διάρκεια αλληλεπιδράσεων μεταξύ φοιτητών ή προσωπικού.

- **Η συναισθηματική κακοποίηση** περιλαμβάνει ενέργειες που αποσκοπούν στο να πληγώσουν συναισθηματικά ένα άλλο άτομο. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την αγνόηση, την απομόνωση, την πρόκληση ενοχής, την απειλή, την εκμετάλλευση ή τη χειραγώγηση των συναισθημάτων ενός άλλου ατόμου.

- **Η σωματική βία** αναφέρεται σε άμεσες σωματικές ενέργειες εναντίον ενός άλλου ατόμου, όπως χτυπήματα, σπρωξίματα, τραβήγματα ή οποιαδήποτε άλλη μορφή σωματικής επιθετικότητας.

- **Η ψυχολογική βία** περιλαμβάνει ενέργειες που καταστρέφουν την αυτοεκτίμηση, την αξιοπρέπεια και την αίσθηση αυτοεκτίμησης κάποιου. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει γελοιοποίηση, ταπείνωση, εκφοβισμό ή δημιουργία συναισθημάτων φόβου.

- **Η σεξουαλική βία** περιλαμβάνει σεξουαλική επίθεση, σεξουαλική παρενόχληση, βιασμό ή άλλη ανεπιθύμητη σεξουαλική συμπεριφορά. Η σεξουαλική βία μπορεί να συμβεί μεταξύ φοιτητών ή μεταξύ φοιτητών και προσωπικού του πανεπιστημίου.

- **Η οικονομική βία** είναι "κάθε πράξη ή συμπεριφορά που προκαλεί οικονομική ζημιά σε ένα άτομο, π.χ. βλάπτει την εργασία/τις σπουδές σας μέσω του περιορισμού της πρόσβασης σε οικονομικούς πόρους" (UNISAFE 2022, 5).

- **Η διαρθρωτική βία** αναφέρεται σε συστημικές και διαρθρωτικές ενέργειες που μπορεί να οδηγήσουν σε διακρίσεις, αποκλεισμό ή περιθωριοποίηση ορισμένων ομάδων στο πανεπιστήμιο. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει άνιση μεταχείριση, προκατάληψη, έλλειψη πρόσβασης σε πόρους ή ίσες ευκαιρίες (Bermúdez Figueroa et al. 2023).

- **Η οργανωτική βία** είναι μια μορφή βίας στο συλλογικό και οργανωτικό επίπεδο των πανεπιστημίων και των ερευνητικών οργανισμών, η οποία μπορεί να εκδηλώνεται με άμεση παρενόχληση όσων σπουδάζουν σπουδές φύλου ή γυναικείες σπουδές ή έμμεσα μέσω της αποδοχής της έμφυλης βίας

από τη διοίκηση (<https://unisafe-gbv.eu/the-project/gender-based-violence-unisafes-definition/>).

Η ανάπτυξη της τεχνολογίας αποτελεί πηγή νέων μορφών βίας - **διαδικτυακής βίας** - όπως:

- **upskirting**, δηλαδή η πρακτική της λήψης φωτογραφιών κάτω από τις φούστες ή τα φορέματα των γυναικών χωρίς τη συγκατάθεσή τους (Lewis, Anitha 2023).

- η **διαδικτυακή βία** βασίζεται στο φύλο, περιλαμβάνει την διαδικτυακή παρακολούθηση, το doxing, την ψηφιακή ηδονοβλεψία, τη διαδικτυακή παρενόχληση, τη μη συναινετική κοινοποίηση οικείου ή πειραγμένου υλικού και την υποκίνηση μίσους ή βίας στον κυβερνοχώρο (2023 Gender equality in the EU, 7).

Δεν υπάρχει ένας μόνο παράγοντας που να εξηγεί τη βία λόγω φύλου στον ακαδημαϊκό χώρο. Ωστόσο, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι, εκτός από τις πολιτικές της ΕΕ, τα πανεπιστήμια επηρεάζονται επίσης (και ίσως πρωτίστως) από τους εθνικούς θεσμούς με την κουλτούρα, το δίκαιο, την οικονομία και την πολιτική τους. Έτσι, εκτός από την ιεραρχική, πατριαρχική δομή της ίδιας της ακαδημαϊκής κοινότητας, πολλές από τις αιτίες της βίας μπορούν να συνδεθούν με πολιτιστικούς, νομικούς, οικονομικούς και πολιτικούς παράγοντες.

- **Πολιτιστικοί παράγοντες:** Οι κανόνες, οι αξίες και τα σύμβολα των φύλων και οι πολιτισμικές αναπαραστάσεις των φύλων (που υπάρχουν στις θρησκευτικές παραδόσεις και στα ιστορικά αρχεία) δικαιολογούν την κυριαρχία και την εξουσία και εξομαλύνουν τις στερεοτυπικές προσδοκίες για τη θηλυκότητα, την αρρενωπότητα και τη σεξουαλική, οικονομική, ενδοοικογενειακή και πολεμική βία. Έχουν τις ρίζες τους σε μύθους, παραδόσεις, ιδεολογίες και άλλα μηνύματα κοινωνικοποίησης καιόπως ο "αέρας που αναπνέουμε" είναι αόρατα.

- **Νομικοί παράγοντες:** Οι γυναίκες δεν είχαν δικαιώματα. Σήμερα, στις χώρες της ΕΕ, το φύλο δεν καθορίζει τα νομικά προνόμια, την πρόσβαση στην προστασία ή τη νομική ασφάλεια. Οι νομικοί κανόνες είναι ουδέτεροι ως προς το φύλο, τουλάχιστον de jure. Ωστόσο, υπάρχουν ακόμη πολλά που πρέπει να γίνουν για την εφαρμογή του νόμου και την εμπιστοσύνη των θυμάτων βίας στους νομικούς θεσμούς. Το να είσαι θύμα έμφυλης βίας θεωρείται μερικές φορές ως ντροπή, ως επάξιο ή ως επιπόλαιο. Πολλές γυναίκες θύματα σεξουαλικής βίας, συμπεριλαμβανομένου του βιασμού, παλεύουν με τη δευτερογενή θυματοποίηση και την κατηγορία ότι προκάλεσαν τη βία. Ως εκ τούτου, ο αριθμός των καταγγελιών και των ερευνών δεν αντιστοιχεί στην κλίμακα της βίας.

- **Οικονομικοί παράγοντες:** Οι γυναίκες και οι διάφορες μειονότητες είναι ευάλωτες στη βία λόγω της οικονομικής εξάρτησης και της έλλειψης πρόσβασης σε πόρους για αυτάρκεια και ασφάλεια. Η φτώχεια συχνά συμβαδίζει με τη βία λόγω της αδυναμίας και της εξάρτησης του θύματος και του παθολογικού ανδρισμού που βασίζεται στη βία που στρέφεται κατά των άλλων (Acker 2006).

- **Πολιτικοί παράγοντες:** Η βία λόγω φύλου θεωρείται ασήμαντη σε ορισμένα πολιτικά περιβάλλοντα και κοινωνικές ομάδες. Αυτό μπορεί να αλλάξει με την αύξηση της παρουσίας των κοινωνικών φορέων στους πολιτικούς θεσμούς που διαμορφώνουν συζητήσεις σχετικά με την ανάγκη αντιμετώπισης της βίας και την ενσωμάτωση των προοπτικών και των εμπειριών των θυμάτων. Η αντιμετώπιση του θέματος της έμφυλης βίας στη δημόσια σφαίρα μπορεί να συμβάλει στην αλλαγή της ευαισθητοποίησης και της στάσης απέναντι στη βία, τα θύματα και τους δράστες.

Τα θύματα βίας αρρωσταίνουν ψυχικά και σωματικά, χάνουν το κίνητρο για εργασία και σπουδές και εγκαταλείπουν την εκπαίδευση και την επαγγελματική τους εξέλιξη. Η εργασία τους ή η ερευνητική τους ομάδα υφίσταται απώλειες: μερικές φορές, η ερευνητική ομάδα ή η ομάδα του Κοσμήτορα παύει να λειτουργεί σωστά. Για τον τομέα της έρευνας και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, η έμφυλη βία σημαίνει την απώλεια πολύτιμων φοιτητών και προσωπικού και την απώλεια πνευματικού κεφαλαίου. Σε κοινωνικό επίπεδο, η βία διαιωνίζει τις κοινωνικές ανισότητες, συμπεριλαμβανομένου του κάθετου και οριζόντιου διαχωρισμού στην αγορά εργασίας. Το κόστος της αγνόησης της βίας στα πανεπιστήμια και η καταστροφή που προκαλεί η βία σε μικρο-, μεσο- και μακρο- επίπεδο απαιτούν την παρέμβαση διεθνών οργανισμών και πολιτική δέσμευση.

Η Διακήρυξη της Λιουμπλιάνα τόνισε ότι η βία λόγω φύλου "στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και την έρευνα, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι ένα σοβαρό και υποτιμημένο ζήτημα με σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις στα αποτελέσματα των σπουδών και της σταδιοδρομίας στην έρευνα και την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Λείπει μια συνεκτική υποδομή και διαδικασίες για την πρόληψη και την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου στον ακαδημαϊκό χώρο στα κράτη μέλη και σε άλλες χώρες" (https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-_endorsed_final.pdf). Το έγγραφο αυτό επιβεβαιώνει την ανάγκη να συμπεριληφθεί ο τομέας της έμφυλης βίας στα σχέδια για την ισότητα των φύλων.

Γιατί η βία λόγω φύλου αποτελεί βασικό θέμα στο σχέδιο για την ισότητα των φύλων;

- Πρώτον, παραβιάζει τα ανθρώπινα δικαιώματα, αποτελεί επίθεση στην αξιοπρέπεια και την αυτοεκτίμηση. Μπορεί να οδηγήσει σε απώλεια της υγείας (κατάθλιψη, αυτοακρωτηριασμός) και της ζωής (απόπειρες αυτοκτονίας).

- Δεύτερον, η έμφυλη βία απειλεί το αίσθημα ασφάλειας και την ψυχοσωματική ακεραιότητα των ανθρώπων. Έτσι, μπορεί να περιορίσει ή να εμποδίσει την αυτοπραγμάτωση και την ανάπτυξη του ατόμου και ολόκληρης της ακαδημαϊκής κοινότητας.

- Τρίτον, η έμφυλη βία είναι διακρίσεις που βασίζονται σε στερεότυπα και κοινωνικές προκαταλήψεις, δηλαδή σε υπερβολικά γενικευμένες και συναισθηματικά φορτισμένες εικόνες των γυναικών, των ανδρών και των μη δυαδικών ατόμων (διαφορετικός ψυχοσεξουαλικός προσανατολισμός, ηλικία, εθνοτική καταγωγή, κοινωνική τάξη κ.λπ.). Οι διακρίσεις προκαλούν την περιθωριοποίηση ή τον αποκλεισμό ατόμων από την πρόσβαση σε πολύτιμους οικονομικούς, κοινωνικούς και συμβολικούς πόρους.

- Τέταρτον, η έμφυλη βία αποτελεί εμπόδιο στην ισότητα των φύλων, δηλαδή εμποδίζει την ανάπτυξη της δημοκρατίας και μιας κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς. Διαιωνίζει το πατριαρχικό κοινωνικό σύστημα με τον ετεροκανονικό άνδρα ως "παγκόσμιο" κανόνα. Και, όπως γνωρίζουμε από την πολιτική για το φύλο, η ενσωμάτωση αποτελεί κρίσιμο πρόβλημα για την ακαδημαϊκή κοινότητα και απαιτεί τόσο αξιωματικές, κανονιστικές όσο και διαρθρωτικές αλλαγές.

- Πέμπτον, η έμφυλη βία επηρεάζει όλους στην ακαδημία, όχι μόνο τα άμεσα θύματα. Οι μάρτυρες της βίας μπορεί να πειστούν ότι η βίαιη συμπεριφορά είναι δικαιολογημένη ή "φυσιολογική" και αρχίζουν να αφομοιώνουν και να αναδημιουργούν βίαιες νόρμες. Τελικά, ολόκληρη η οργανωτική κουλτούρα μπορεί να γίνει βίαιη.

- Έκτον, η έμφυλη βία έχει πολύ υψηλό οικονομικό κόστος. Ως εκ τούτου, είναι προς το συμφέρον του πανεπιστημίου να εγγυάται ένα αίσθημα ασφάλειας στους υπαλλήλους και τους φοιτητές. Τα θύματα βίας φέρνουν χειρότερα αποτελέσματα στην εργασία και στο σχολείο, αρρωσταίνουν συχνότερα και απουσιάζουν συχνά λόγω νοσηλείας - μπορούν επίσης να διεκδικήσουν αποζημίωση από τον εργοδότη της ακαδημίας για την έλλειψη επαρκούς προστασίας από τη βία στον εργασιακό χώρο (Pandea et al. 2020, 18-20).

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, καμία ειδική διάταξη δεν δικαιολογεί άμεσα τη διερεύνηση της πανεπιστημιακής βίας σε επίπεδο ΕΕ. Ωστόσο, διάφορες οδηγίες

και έγγραφα μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για την ανάληψη δράσης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της πανεπιστημιακής βίας στα κράτη μέλη. Ακολουθούν ορισμένες από αυτές:

- Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου

σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των προσώπων ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής: Η οδηγία αυτή απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής. Μπορεί να αποτελέσει τη βάση για την καταπολέμηση της βίας που βασίζεται σε αυτούς τους λόγους στα πανεπιστήμια.

- Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Συμβουλίου

σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την εργασία: Η οδηγία αυτή απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου στο χώρο εργασίας. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη βία λόγω φύλου στα πανεπιστήμια.

- Οδηγία 2012/29/ΕΕ του Συμβουλίου

του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τα δικαιώματα των θυμάτων: Η οδηγία αυτή καθορίζει ελάχιστα πρότυπα για την προστασία και την υποστήριξη των θυμάτων εγκλημάτων, συμπεριλαμβανομένης της βίας. Μπορεί να εφαρμόζεται στη βία στο πανεπιστήμιο, εάν το θύμα είναι φοιτητής, υπάλληλος ή συνδέεται με το πανεπιστήμιο. Επιπλέον, πολλά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν εθνική νομοθεσία για τη βία στα πανεπιστήμια. Οι νόμοι αυτοί μπορεί να βασίζονται σε οδηγίες της ΕΕ ή σε ανεξάρτητους κανονισμούς που προστατεύουν τους φοιτητές και το προσωπικό των πανεπιστημίων.

Είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι οι ειδικές νομικές διατάξεις για τη βία στο πανεπιστήμιο μπορεί να διαφέρουν, ανάλογα με το κράτος μέλος και το νομικό και θεσμικό σύστημα (ποινικό δίκαιο, νομοθεσία για την ισότητα και τη μη διάκριση, εργατικό δίκαιο).

Πολλά πανεπιστήμια διαθέτουν πολιτικές, κατευθυντήριες γραμμές και κανόνες για την αντιμετώπιση της βίας στο πανεπιστήμιο. Αυτές μπορεί να καθορίζουν ορισμούς της βίας, διαδικασίες για την αναφορά, τον χειρισμό και τις κυρώσεις, καθώς και τα προληπτικά μέτρα που λαμβάνονται. Αυτοί οι εσωτερικοί κανονισμοί μπορούν να αποτελέσουν τη βάση μιας έρευνας για τη βία στο πανεπιστήμιο.

Η έλλειψη διεθνών νομικών ρυθμίσεων που να εστιάζουν στην αντιμετώπιση της έμφυλης βίας στα πανεπιστήμια και την επιστήμη αντισταθμίζεται

από το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο του ΟΗΕ, της ΕΕ και του Συμβουλίου της Ευρώπης, το οποίο περιγράφεται στην "εισαγωγή". Ωστόσο, συνιστάται η επέκταση του μοντέλου ώστε να συμπεριλάβει και άλλους τομείς δραστηριότητας για να συμπεριλάβει τελικά:

1. Πολιτική, η οποία εκφράζει το όραμα, τη στρατηγική, τα έγγραφα πολιτικής και τα μέτρα και αποτελεί τη βάση για όλες τις δράσεις.

2. Εκτιμήσεις, με βάση κοινωνικές έρευνες (έρευνες) και διοικητικά δεδομένα, σχετικά με τη συχνότητα και την αιτιώδη συνάφεια της έμφυλης βίας.

3. Πρόληψη, δηλαδή προώθηση της κοινωνικοπολιτισμικής αλλαγής μεταξύ όλων των ομάδων που απαρτίζουν το πανεπιστήμιο.

4. Προστασία, δηλαδή σαφείς διαδικασίες και διαθέσιμες υποδομές για τους επιζώντες.

5. Δίωξη και πειθαρχικά μέτρα, δηλαδή διαδικασίες κατά των δραστών βίας.

6. Παροχή υπηρεσιών, δηλαδή εξειδικευμένη υποστήριξη για τους επιζώντες (και τις οικογένειές τους) και ένα δίκτυο διαθέσιμων υπηρεσιών.

7. Συμπράξεις, δηλαδή η συμμετοχή διαφόρων φορέων στην εφαρμογή του μοντέλου, μαζί με συνδικάτα, κοινωνικές οργανώσεις και κυβερνητικούς φορείς (Mergaert, 2023, 4).

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ ΜΕ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

Οι ερευνητές υπέθεσαν ότι χάρη στην πληθώρα των μεθόδων, είναι δυνατόν να εμβαθύνει κανείς σε ένα τόσο πολύπλοκο πρόβλημα όπως η έμφυλη βία. Η μελέτη της πανεπιστημιακής βίας απαιτεί μια πολύπλευρη και πολυεπίπεδη προσέγγιση. Διαφορετικές ερευνητικές μέθοδοι και τεχνικές, είτε πρόκειται για ποσοτικές, ποιοτικές ή μεικτές μεθόδους, εξυπηρετούν αυτόν τον σκοπό και η τελική απόφαση για την επιλογή της μεθόδου εξαρτάται από τα ερευνητικά ερωτήματα. Μέθοδοι που χρησιμοποιούνται στις μελέτες για τη βία στα πανεπιστήμια:

Συνιστώμενες μέθοδοι:

1. Έρευνα βάση ερωτηματολογίου
2. Συνέντευξη σε ομάδα εστίασης
3. Ημιδομημένη ατομική συνέντευξη
4. Ατομική συνέντευξη
5. Συμμετοχική έρευνα δράσης που περιλαμβάνει ερευνητικό περίπατο
6. Ανάλυση του περιεχομένου των μέσων ενημέρωσης

Μελέτη 1: Gender-based violence, stalking and fear of crime - part of a European Commission program "Prevention of and Fight against Crime"

Ένας από τους πιο συνηθισμένους τρόπους εξέτασης του φαινομένου της βίας στα πανεπιστήμια είναι η μέθοδος της διαγνωστικής **έρευνας**. Παράδειγμα επιτυχημένης εφαρμογής αυτής της προσέγγισης αποτελεί η μελέτη "Βία με βάση το φύλο, παρενόχληση και φόβος του εγκλήματος" - μέρος ενός προγράμματος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής "Πρόληψη και καταπολέμηση του εγκλήματος". Για τους σκοπούς της έρευνας διατυπώθηκε η ακόλουθη υπόθεση: οι φοιτήτριες επηρεάζονται από περιστατικά σεξουαλικής βίας σε μεγαλύτερο βαθμό από το μέσο όρο - λόγω της ηλικίας και της κατάστασης ζωής τους - σε σύγκριση με άλλες εθνικές μελέτες για τη σεξουαλική βία λόγω φύλου. Κατά την επιλογή του δείγματος λήφθηκε μέριμνα ώστε αυτό να αντικατοπτρίζει την ιδιαιτερότητα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε κάθε χώρα, λαμβάνοντας υπόψη τη γεωγραφική κατανομή και την περιοχή κάλυψης (αστική ή αγροτική), το μέγεθος και το κύρος, καθώς και τον τύπο του ιδρύματος. Στη μελέτη συμμετείχαν φοιτητές από πέντε χώρες και 34 πανεπιστήμια, φτάνοντας συνολικά σε 21.516 άτομα. Το ερωτηματολόγιο της έρευνας αποτελούνταν από διάφορα μέρη:

- μια εισαγωγή που εξηγούσε τις προθέσεις των ερευνητών και τους διατυπωμένους ερευνητικούς στόχους που εξυπηρετεί η έρευνα
- ερωτήσεις σχετικά με τα κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά και τη δομική θέση στο πανεπιστήμιο (δημογραφικά στοιχεία)
- ερωτήσεις σχετικά με την αίσθηση ασφάλειας στο πανεπιστήμιο και, τέλος,
 - ερωτήσεις που σχετίζονται άμεσα με τις εμπειρίες βίας με τη μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης, παρακολούθησης και σεξουαλικής βίας (μορφές βίας, συχνότητα, δράστης, τόπος και χρόνος της επίθεσης, συνέπειες, υποκειμενικό αίσθημα φόβου)
 - και επιλεγμένες πρακτικές αντίστασης και υποστήριξης. Οι ερωτήσεις σχεδιάστηκαν ως εντελώς κλειστού τύπου, με απλές και πολλαπλές απαντήσεις. Λόγω της ευαισθησίας του θέματος, αντί για υποχρεωτικές ερωτήσεις που θα μπορούσαν να θεωρηθούν ότι ασκούν πίεση και προκαλούν δυσφορία, χρησιμοποιήθηκαν οι επιλογές απάντησης "δεν ξέρω" και "δεν θέλω να απαντήσω". Αυτό είχε ως στόχο να σηματοδοτήσει στην ερωτώμενη ότι ενάποκειται στην ίδια να αποφασίσει αν και πώς θα απαντήσει. Και το δικαίωμα να αρνηθεί να απαντήσει σε μια ερώτηση που είναι πολύ ευαίσθητη γίνεται σεβαστό. Η παρενόχληση ορίστηκε ως

- καταστάσεις στις οποίες κάποιος δείχνει σε κάποιον άλλον, παρά τη θέλησή του, πορνογραφικές εικόνες
 - κάποιος ψηλαφίζει ή προσπαθεί να φιλήσει τον άλλον παρά τη θέλησή του
 - κάποιος λέει βρώμικα αστεία χωρίς την έγκριση του άλλου
 - κάποιος κάνει κάποιον άλλον να αισθάνεται άβολα με ακουστικά σχόλια
 - βασανίζει κάποιον άλλον με σφυρίγματα και προσβλητικά σχόλια
 - παρενοχλεί κάποιον άλλον μέσω τηλεφώνου, SMS, ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή επιστολής
 - κάποιος απειλεί κάποιον άλλον
- και άλλα. *To stalking* έχει εννοιολογηθεί ως η εμφάνιση τέτοιων συμπεριφορών όπως
- η επίθεση ή η έκθεση ενός άλλου ατόμου σε κίνδυνο
 - η απειλή κατά των συγγενών ενός άλλου ατόμου
 - η σωματική επίθεση,
 - η απειλή θανάτου
 - η σκόπιμη καταστροφή της περιουσίας ενός άλλου ατόμου,
 - απειλή για αυτοτραυματισμό και αυτοκτονία,
 - απειλή για διάσπαση της ψυχικής υγείας άλλου προσώπου,
 - παρενόχληση της οικογένειας, των φίλων, των συμφοιτητών, των γειτόνων,
 - διάρρηξη ή απόπειρα διάρρηξης του σπιτιού ή του λογαριασμού ηλεκτρονικού ταχυδρομείου άλλου προσώπου
 - κατασκοπεία,
 - εισβολή στο σπίτι, στο χώρο εργασίας, στο πανεπιστήμιο,
 - ανεπιθύμητες τηλεφωνικές κλήσεις/επιστολές/ηλεκτρονικά μηνύματα..
- Η σεξουαλική βία ορίστηκε στη μελέτη ως οι ακόλουθες συμπεριφορές:
- εξαναγκασμός σε άλλες σεξουαλικές δραστηριότητες ή πρακτικές παρά τη θέληση άλλου ατόμου
 - εξαναγκασμός κάποιου να δει πορνογραφικές φωτογραφίες ή βίντεο και να τις εκτελέσει παρά τη θέληση άλλου ατόμου
 - εξαναγκασμός σε οικεία αγγίγματα, χάδια και παρόμοιες δραστηριότητες
 - ανεπιτυχής απόπειρα διείσδυσης με πέος παρά τη θέληση του άλλου ατόμου, εξαναγκασμός σε σεξουαλική επαφή και χρήση πέους ή άλλου αντικειμένου για να διεισδύσει στο σώμα προσώπου που δεν έχει συναινέσει.
- Ο κατάλογος των απαντήσεων στην ερώτηση σχετικά με τον *τόπο της παρενόχλησης* περιελάμβανε: "εκτός του πανεπιστημίου" και "εντός του πανεπιστημίου": μέσα στις φοιτητικές εστίες, στην πανεπιστημιούπολη, στο χώρο στάθμευσης, στον ανελκυστήρα/σκάλα/διάδρομο, στην τουαλέτα,

στην αίθουσα αθλημάτων/αποδυτήρια, στο κυλικείο/καφέ, στις αίθουσες του φοιτητικού συλλόγου, στα γραφεία του προσωπικού, στη βιβλιοθήκη, στην αίθουσα διαλέξεων/σεμιναρίων. Ο κατάλογος επιλογών των απαντήσεων σχετικά με την ταυτότητα του δράστη περιλάμβανε, μεταξύ άλλων: κάποιος εκτός πανεπιστημίου, ένας φίλος από το πανεπιστήμιο, υπάλληλοι του πανεπιστημίου, καθηγητές, μια ομάδα φίλων, κάποιος από την οικογένεια ή πρώην σύντροφοι. Ο κατάλογος επιλογής των γνωστών χώρων υποστήριξης των θυμάτων βίας περιλάμβανε τον κοσμήτορα των φοιτητών, τη φοιτητική ένωση, το συμβουλευτικό κέντρο/θεραπευτή του πανεπιστημίου, την ομάδα/το κέντρο αυτοβοήθειας, το συμβουλευτικό κέντρο γυναικών/την υπηρεσία έκτακτης ανάγκης γυναικών, άλλη συμβουλευτική, τον γιατρό, τη θεραπευτική υποστήριξη, τον ιερέα και τον πάστορα, άλλη βοήθεια.

Χρησιμοποιώντας τα δεδομένα που συλλέχθηκαν σε μια έρευνα, κατέστη δυνατή η ανάλυση της συχνότητας εμφάνισης βίας στο πανεπιστήμιο, ο εντοπισμός των παραγόντων κινδύνου, η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των προληπτικών μέτρων και η κατανόηση των εμπειριών και των αναγκών των φοιτητών. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας επέτρεψε τον προσδιορισμό της επικράτησης διαφόρων τύπων βίας, τον εντοπισμό ομάδων κινδύνου, τον προσδιορισμό των σημείων κινδύνου, την κατανόηση της κλίμακας του προβλήματος και τη σύγκριση των αποτελεσμάτων με φοιτητές από διαφορετικές χώρες.

Ο κατάλογος ερωτήσεων αυτής της μελέτης μπορεί να σας εμπνεύσει κατά τη δημιουργία νέων ερωτηματολογίων. Η πολυδιάστατη φύση των ζητημάτων που συζητούνται μπορεί να αποτελέσει αφετηρία για έρευνα που θα επικεντρωθεί σε ένα από τα εξεταζόμενα θέματα.

Σύσταση: Η μελέτη αυτή αποτελεί παράδειγμα διάγνωσης και αξιολόγησης.

• **Πηγή:** *Gender-based violence, stalking and fear of crime* - part of a European Commission program "Prevention of and Fight against Crime" (2012)
http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_final_report_smaller_version.pdf

Μελέτη 2: Gender-based violence, stalking and fear of crime - part of a European Commission program "Prevention of and Fight against Crime"

Το έργο "Πρόληψη και καταπολέμηση του εγκλήματος" χρησιμοποίησε επίσης συνεντεύξεις σε ομάδες εστίασης. Οι ομάδες εστίασης είναι μία από τις

πιο δημοφιλείς ποιοτικές μεθόδους: μας επιτρέπει να προσεγγίσουμε μέρη όπου τα ποσοτικά εργαλεία αποτυγχάνουν και όπου το πρόβλημα είναι μόνο αναγνωρισμένο, και η έρευνα στο συγκεκριμένο θέμα δεν έχει μακρά, καθιερωμένη ερευνητική παράδοση. Στην έρευνα συμμετείχαν 167 φοιτήτριες που βίωσαν σεξουαλική παρενόχληση. Οι ομάδες εστίασης αποτελούνταν από περίπου δέκα άτομα, η διάρκεια της συνέντευξης κυμαινόταν από 1 έως 2 ώρες και τη διενήργησαν ένας ή δύο συντονιστές.

Οι συντονιστές εισήγαγαν γενικά θέματα για συζήτηση και έθεσαν ερωτήσεις οργανωμένες γύρω από διάφορα βασικά θέματα: σεξουαλική βία λόγω φύλου (ορισμοί και διάφορες μορφές, παράγοντες κινδύνου), εικόνα των θυμάτων βίας, αντιλήψεις για την ασφάλεια στο πανεπιστήμιο και στην πόλη, δράστες, συνέπειες της σεξουαλικής βίας λόγω φύλου, καταγγελία περιστατικών βίας, προτάσεις για μελλοντικές μεταρρυθμίσεις και βελτιώσεις.

Αποτελέσματα της έρευνας: σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στις ομαδικές συνεντεύξεις, οι δράστες σεξουαλικής βίας δεν είναι συχνά άγνωστοι, όπως πιστεύεται συνήθως, αλλά γνωστοί. Επέστησαν την προσοχή στο γεγονός ότι στο πανεπιστήμιο, το οποίο είναι ένα ιεραρχικό ίδρυμα, η σεξουαλική βία με βάση το φύλο συμβαίνει μεταξύ του ακαδημαϊκού προσωπικού και των φοιτητριών. Οι φοιτήτριες απέτυχαν να ανασυγκροτήσουν μια κοινή κατανόηση της έννοιας του θύματος σεξουαλικής βίας λόγω φύλου, και μάλιστα απορρίφθηκε σε ορισμένα πανεπιστήμια. Κατά τη συζήτηση των παραγόντων κινδύνου, αναδημιουργήθηκαν οι στερεοτυπικές έννοιες της θηλυκότητας και επισημάνθηκαν ο τρόπος ζωής, η ένδυση, η έξοδος μόνη τη νύχτα, το σεξουαλικό ιστορικό και η οικονομική θέση. Υπήρξε κοινή πεποίθηση ότι η σεξουαλική βία λόγω φύλου προκαλεί ψυχολογικές και σωματικές συνέπειες στη ζωή των θυμάτων και ότι μπορεί να είναι ένα από τα πιο οδυνηρά επεισόδια στη ζωή μιας γυναίκας. Πολλές από τις φοιτήτριες που συμμετείχαν τόνισαν επίσης την κοινωνική απομόνωση που αντιμετωπίζει ένα θύμα αν δημοσιοποιήσει τις εμπειρίες του και ότι πολλά θύματα αισθάνονται ότι είναι εν μέρει υπεύθυνα για ό,τι συνέβη, είτε επειδή δεν έκαναν αρκετά για να αποτρέψουν το περιστατικό είτε επειδή πιστεύουν ότι με κάποιο τρόπο προκάλεσαν την επίθεση.

Σύσταση: Η μελέτη αυτή αποτελεί παράδειγμα διάγνωσης και αξιολόγησης.

• **Πηγή:** “Gender-based violence, stalking and fear of crime” - part of a European Commission program “Prevention of and Fight against Crime” (2012)
http://www.gendercrime.eu/pdf/gendercrime_final_report_smaller_version.pdf

Μελέτη 3: A Project for Advocates for Youth. The Cost of Reporting: Perpetrator Retaliation, Institutional Betrayal, and Student Survivor Pushout

Η έρευνα διεξήχθη στο πλαίσιο του προγράμματος Know Your IX, ενός προγράμματος των Advocates for Youth, το οποίο καθοδηγείται από επιζώντες και νέους. Στόχος της ήταν να καταδείξει τις συνέπειες της μη συμμόρφωσης με τον Τίτλο IX, ο οποίος υποχρεώνει τα σχολεία να προστατεύουν τους μαθητές από τη σεξουαλική βία και τις συνέπειές της. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ήταν μαθητές που βίωσαν σεξουαλική βία και οι οποίοι ανέφεραν επίσημα το γεγονός αυτό στο σχολείο και το σχολείο δεν εκπλήρωσε τις υποχρεώσεις του που απορρέουν από τις νομικές του υποχρεώσεις.

Η έρευνα διανεμήθηκε από τον οργανισμό Know Your IX στο Instagram και το Twitter και μέσω καταλόγων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου συνηγόρων θυμάτων/επιζώντων και δικηγόρων του τίτλου IX. Η έρευνα διεξήχθη από την 1η Σεπτεμβρίου 2020 έως τις 9 Ιανουαρίου 2021. Συνολικά 107 άτομα συμπλήρωσαν την έρευνα. Το ερωτηματολόγιο περιείχε 13 περιλήψεις και οι ερωτηθέντες έπρεπε να επιλέξουν εκείνες που περιέγραφαν καλύτερα την εμπειρία τους. Στη συνέχεια, τέθηκαν ανοικτές ερωτήσεις σχετικά με το αν οι εμπειρίες που σημειώθηκαν στον κατάλογο επηρέασαν την περαιτέρω εκπαίδευση, τη σταδιοδρομία, τα οικονομικά, την υγεία, την ιδιωτικότητα και την ασφάλεια. Εάν οι απαντήσεις ήταν καταφατικές, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να μοιραστούν τις δικές τους εμπειρίες.

Το επόμενο στάδιο της έρευνας περιελάμβανε μια **τηλεφωνική συνέντευξη** με 12 άτομα και μια **ηλεκτρονική συνέντευξη**.

Τα αποτελέσματα της μελέτης έδειξαν ότι από αυτούς που επέζησαν, το 62,5% είτε πήρε άδεια, είτε άλλαξε σχολείο, είτε εγκατέλειψε το σχολείο. Ωστόσο, το 39% των ερωτηθέντων αναγκάστηκαν από το σχολείο τους να πάρουν άδεια απουσίας, να μεταφερθούν σε νέο σχολείο ή να εγκαταλείψουν το σχολείο συνολικά. Το 35% των επιζώντων που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσαν ότι το σχολείο τους τους ενθάρρυνε ρητά να πάρουν άδεια. Το 15% των επιζώντων απειλήθηκε με τιμωρία για το γεγονός ότι μίλησε. Το 10% των επιζώντων βίωσε μαρτυρία αντιποίνων, και ένας στους πέντε επιζώντες απειλήθηκε με αγωγές δυσφήμισης. Περισσότερο από το 40% των επιζώντων αποκάλυψαν ότι υπέφεραν από διαταραχή μετατραυματικού στρες (PTSD). Περισσότερο από το ένα τρίτο των επιζώντων ανέφεραν ότι αισθάνονταν άγχος και περισσότερο από το ένα τέταρτο έπαθε κατάθλιψη. Σχεδόν το 15% των επιζώντων ανέφεραν κρίσεις πανικού και περίπου το ίδιο ποσοστό μίλησε για απόπειρα αυτοκτονίας ή για αυτοκτονικές σκέψεις.

Οι ερευνητές επέστησαν την προσοχή στις τραγικές συνέπειες της έλλειψης υποστήριξης για τους επιζώντες, τόσο εκπαιδευτικής, επαγγελματικής, οικονομικής όσο και υγειονομικής.

Σύσταση: Η μελέτη αυτή παρέχει ένα παράδειγμα διάγνωσης.

• **Πηγή:** Nesbit, S., Carson, S., Ghura, S., O'Brien, J., (2021). *A Project for Advocates for Youth. The Cost of Reporting: Perpetrator Retaliation, Institutional Betrayal, and Student Survivor Pushout.*

<https://www.knowyourix.org/wp-content/uploads/2021/03/Know-Your-IX-2021-Report-Final-Copy.pdf>

Μελέτη 4: Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine

Μεγάλη προσοχή αφιερώνεται στο θέμα αυτό στην έκθεση με τίτλο "Σεξουαλική παρενόχληση γυναικών": Κλίμα, κουλτούρα και συνέπειες στις ακαδημαϊκές επιστήμες, τη μηχανική και την ιατρική (2018).

Η έρευνα που περιγράφεται σε αυτήν υπέθεσε ότι ο ισχυρότερος παράγοντας πρόβλεψης της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι το οργανωτικό κλίμα, νοούμενο ως ο βαθμός στον οποίο οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται ότι η σεξουαλική παρενόχληση είναι ή δεν είναι ανεκτή. Επεσήμανε το γεγονός ότι η επιστήμη, η μηχανική και η ιατρική είναι τομείς με τυπικά χαρακτηριστικά που δημιουργούν συνθήκες που αυξάνουν την πιθανότητα παρενόχλησης σε ερευνητικά ιδρύματα.

Υπέθεσαν ότι υπάρχουν τρεις κατηγορίες συμπεριφορών που σχετίζονται με τη σεξουαλική παρενόχληση: (1) παρενόχληση με βάση το φύλο (λεκτική και μη λεκτική συμπεριφορά που εκφράζει εχθρότητα, αντικειμενοποίηση και αποκλεισμό λόγω θέσης δεύτερης κατηγορίας για τα άτομα ενός συγκεκριμένου φύλου), (2) ανεπιθύμητη σεξουαλική προσοχή (ανεπιθύμητες λεκτικές ή σωματικές σεξουαλικές προσεγγίσεις που μπορεί να περιλαμβάνουν επίθεση) και (3) σεξουαλικός εξαναγκασμός (όταν η ευνοϊκή εργασιακή ή εκπαιδευτική μεταχείριση εξαρτάται από τη σεξουαλική δραστηριότητα). Η παρενόχληση μπορεί να είναι άμεση (που απευθύνεται σε συγκεκριμένο πρόσωπο) ή περιβαλλοντική (γενικό επίπεδο σεξουαλικής παρενόχλησης στο περιβάλλον).

Διατυπώθηκαν τα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

1. Πώς χαρακτηρίζουν και κατανοούν τις εμπειρίες αυτές οι γυναίκες που

γίνονται στόχος σεξουαλικής παρενόχλησης στις θετικές επιστήμες, τη μηχανική και την ιατρική;

2. Πώς ανταποκρίνονται οι γυναίκες που γίνονται στόχος σεξουαλικής παρενόχλησης στις εμπειρίες τους βραχυπρόθεσμα;

3. Πώς αντιλαμβάνονται οι γυναίκες που γίνονται στόχος σεξουαλικής παρενόχλησης ότι οι εμπειρίες τους διαμόρφωσαν την πορεία της καριέρας τους;

4. Ποια εμπόδια ή προκλήσεις πιστεύουν οι ερωτηθείσες ότι εμποδίζουν την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στις θετικές επιστήμες, τη μηχανική και την ιατρική;

Η έρευνα των εμπειριών βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, απαιτεί την επιλογή κατάλληλων ερευνητικών μεθόδων και μεθόδων επιλογής δείγματος.

Στην προκειμένη περίπτωση, διεξήχθη ποιοτική μελέτη με τη μορφή **ημι-δομημένης ατομικής συνέντευξης**, τα ερωτήματα της οποίας περιελάμβαναν τα θέματα:

- κατανόηση της σεξουαλικής παρενόχλησης (π.χ. εμπειρίες που θεωρούνται παρενόχληση)
- ιστορικό εμπειριών σεξουαλικής παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο κατά τα τελευταία πέντε χρόνια
- αντιδράσεις σε αυτές τις εμπειρίες
- αντιλαμβανόμενες επιπτώσεις της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία και την επαγγελματική σταδιοδρομία
- ιδέες σχετικά με τον τρόπο πρόληψης ή καλύτερης αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Το δείγμα της έρευνας επιλέχθηκε σκόπιμα: Για τη μελέτη επιλέχθηκαν 40 γυναίκες που εργάζονται ως καθηγήτριες σε ερευνητικά ιδρύματα με γνωστικό αντικείμενο STEM και είχαν βιώσει σεξουαλική παρενόχληση τα τελευταία πέντε χρόνια. Την απόφαση για την τελική σύνθεση του δείγματος προηγήθηκε διαδικασία δύο σταδίων: αρχικά, στάλθηκαν διαδικτυακά ερωτηματολόγια, στα οποία απάντησαν 340 γυναίκες- 65 υποψήφιος επιλέχθηκαν για συνεντεύξεις με τη χρήση του εργαλείου διαλογής- και, 40 υποψήφιος κλήθηκαν να συμμετάσχουν. Οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν τηλεφωνικά, μαγνητοφωνήθηκαν και διήρκεσαν περίπου μία ώρα. Η συνέντευξη ξεκίνησε με μια σειρά κλειστών ερωτήσεων (με δυνατότητα απάντησης Ναι ή Όχι) και ακολούθησαν ανοιχτές ερωτήσεις. Οι ηχογραφήσεις όλων των συνεντεύξεων απομαγνητοφωνήθηκαν επαγγελματικά και αφαιρέθηκαν όλα τα δεδομένα

που θα απειλούσαν την ανωνυμία των συμμετεχόντων. Στη συνέχεια, οι απομαγνητοφωνήσεις μεταφορτώθηκαν στο ATLAS, ένα πακέτο λογισμικού ποιοτικής ανάλυσης δεδομένων, και η ομάδα ανάλυσης επεξεργάστηκε τα αποτελέσματα της μελέτης. Το δείγμα της έρευνας δεν ήταν αντιπροσωπευτικό- ως εκ τούτου, τα αποτελέσματα δεν μπορούν να γενικευτούν. Χάρη στη μέθοδο της συνέντευξης, κατέστη δυνατή η συλλογή δεδομένων υψηλής ποιότητας και η εμβάθυνση της γνώσης σχετικά με τις ατομικές και θεσμικές εμπειρίες σεξουαλικής παρενόχλησης των γυναικών που εργάζονται ως λέκτορες σε ιδρύματα θετικών επιστημών, μηχανικής και ιατρικής.

Οι πιο συνηθισμένες σεξιστικές εμπειρίες περιλαμβάνουν σχόλια και αστεία για τις γυναίκες και τα διαφυλικά άτομα, ακολουθούμενες από σχόλια για το σώμα, την εμφάνιση, την ελκυστικότητα κάποιου άλλου, καθώς και ανεπιθύμητα, προσβλητικά αστεία και φωτογραφίες και ιστορίες σεξουαλικής φύσης. Οι μισοί από τους ερωτηθέντες βίωσαν ανεπιθύμητο άγγιγμα- το ένα τέταρτο βίωσε ανεπιθύμητες σεξουαλικές προσεγγίσεις και πίεση για να συναινέσουν σε σεξουαλικές ή ρομαντικές σχέσεις. Το 30% υπέβαλε επίσημη καταγγελία. Πάνω από το 60% δεν εργάζονται πλέον στον χώρο όπου βίωσαν σεξουαλική παρενόχληση.

Οι γυναίκες που επέλεξαν να αναφέρουν επίσημα τις ανησυχίες τους ή να μιλήσουν με άλλο τρόπο για την εμπειρία τους, συχνά ανέφεραν τις αρνητικές, μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στην καριέρα τους, όπως παραίτηση από τη θέση τους ως Αναπληρωτή Κοσμήτορα, ανάληψη θέσης σε πανεπιστήμιο με μικρότερο κύρος, απόλυση στο πλαίσιο αντιποίνων, παραίτηση από ένα μεγάλο ερευνητικό έργο. Άλλες παρέμειναν στις θέσεις τους αλλά υπέφεραν από έλλειψη προαγωγής, για παράδειγμα, δεν έλαβαν μονιμοποίηση ή δεν έγιναν Καθηγήτριες (Full Professors). Αρκετές εγκατέλειψαν ευκαιρίες απασχόλησης για να αποφύγουν τους δράστες τους και να αποφύγουν καταστάσεις που πίστευαν ότι θα μπορούσαν να τις εκθέσουν σε μελλοντική σεξουαλική παρενόχληση.

Οι ερωτηθέντες παρουσίασαν πολλές ιδέες και στρατηγικές για τη βελτίωση της κατάστασης όσον αφορά την πρόληψη και την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ζήτησαν να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στον τρόπο με τον οποίο η διοίκηση των σχολών και των ινστιτούτων διαμορφώνει το πανεπιστημιακό κλίμα όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση και ζήτησαν βήματα για την αλλαγή των κανόνων των τμημάτων και των πανεπιστημίων. Η πρόταση ήταν η βελτίωση του πανεπιστημιακού κλίματος μέσω της κατάρτισης στα διάφορα στάδια της σταδιοδρομίας που αντικατοπτρίζει

ολόκληρο το συνεχές της συμπεριφοράς που σχετίζεται με τη σεξουαλική παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένης της παρενόχλησης λόγω φύλου, της εφαρμογής πολιτικών για τη σεξουαλική παρενόχληση και της καλύτερης επιβολής των υφιστάμενων πολιτικών, του ενδεδειγμένου ελέγχου των υποψηφίων για εργασία για προηγούμενη σεξουαλική παρενόχληση, της ασφάλειας και της εμπιστευτικότητας κατά την υποβολή καταγγελιών και της λήψης μέτρων για την προστασία των ατόμων που υποβάλλουν καταγγελίες και, τέλος, της ανάγκης συντονισμένης δράσης για την αλλαγή των πολιτισμικών προτύπων όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση και την πλήρη υποστήριξη των γυναικών στις επιστήμες, τη μηχανική και την ιατρική.

Σύσταση: Η μελέτη αυτή αποτελεί παράδειγμα διάγνωσης και αξιολόγησης.

• **Πηγή:** *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*, (2018).

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29894119/>

Μελέτη 5: The Violence of Impact: unpacking relations between gender, media, and politics

Η Heather Savigny επέστησε την προσοχή στη βία που υφίστανται οι γυναίκες επιστήμονες στα μέσα μαζικής ενημέρωσης, συμπεριλαμβανομένου του Διαδικτύου, σε σχέση με τις δραστηριότητές τους για τη διάδοση και εκλαϊκευση της επιστημονικής γνώσης και των αποτελεσμάτων της δικής τους έρευνας ή του σχολιασμού της κοινωνικής πραγματικότητας από ειδικούς. Η ερευνήτρια χρησιμοποιεί την έννοια του "πολιτισμικού σεξισμού", ο οποίος γίνεται αντιληπτός από τις γυναίκες ως μια καθημερινή και κοινή πολιτισμική πρακτική στη συνηθισμένη ζωή τους, ως προγνωστικό παράγοντα για την αποδυνάμωση ή την περιθωριοποίηση της επιστημονικής εμπειρίας και συμβολής των γυναικών και, τελικά, τη δομική αποσιώπηση. Το ερευνητικό ερώτημα στο οποίο θέλησε να απαντήσει με την έρευνά της ήταν: Πώς βιώνουν οι γυναίκες τον πολιτισμικό σεξισμό κατά τη διάδοση των γνώσεών τους στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης; Η μελέτη χρησιμοποίησε ένα διαδικτυακό εργαλείο έρευνας για την προσέλκυση συνομιλητών για ατομικές συνεντεύξεις σε βάθος. Η επιλογή του δείγματος ήταν σκόπιμη. Η έρευνα στάλθηκε σε επιστήμονες από διάφορους κλάδους: θετικές επιστήμες, κοινωνικές και ανθρωπιστικές επιστήμες, και τέχνες. Χρησιμοποιήθηκαν διάφοροι κατάλογοι αλληλογραφίας στις πολιτικές επιστήμες, στις φεμινιστικές σπουδές, στο Δίκτυο Μαύρων Βρετανών

Ακαδημαϊκών και σε πανεπιστημιακά δίκτυα γυναικών σε όλη τη χώρα. Στην έρευνα συμμετείχαν εβδομήντα έξι ερωτηθέντες. Στη συνέχεια, επιλέχθηκαν 18 άτομα για συνεντεύξεις σε βάθος. Οι συνεντεύξεις δεν ήταν χρονικά περιορισμένες και δόθηκε μεγάλη προσοχή στην άνεση και την ευημερία των συνεντευξιαζόμενων. Αυτό οικοδόμησε τον εις βάθος προβληματισμό σχετικά με τις εμπειρίες της καθημίας και απελευθέρωσε εμπειρίες που δεν είχαν προηγουμένως διατυπωθεί. Όπως γράφει η ερευνήτρια, η συνέντευξη επέφερε κάθαρση στη συνομιλήτρια και την προδιέθεσε για περαιτέρω συναντήσεις. Οι συνεντεύξεις ήταν ανώνυμες και η ερευνήτρια συμβουλευτήκε τις συνεντευξιαζόμενες πριν από τη δημοσίευση του άρθρου. Τα θέματα των συνεντεύξεων περιλάμβαναν το ζήτημα της βιωμένης βίας: πραγματική, αναμενόμενη, συμβολική και επιστημική- τις έμφυλες νόρμες και τα στερεότυπα- και τη συσσωρευτική επίδραση της αποσιώπησης.

Συμπεράσματα της έρευνας: Οι γυναίκες έκαναν λόγο για αίσθηση προσωπικής απειλής, απώλεια της δικής τους ασφάλειας και της οικογένειάς τους, επιδείνωση της υγείας και της ποιότητας του ακαδημαϊκού έργου. Ορισμένες από αυτές αποφάσισαν να αποσυρθούν από τη δραστηριότητα στα μέσα ενημέρωσης λόγω του τρολarisματος με σεξιστικό και ρατσιστικό περιεχόμενο, παρά τις προσδοκίες της ακαδημαϊκής κοινότητας ότι θα συμμετείχαν στη διάδοση και εκλαϊκευση των ερευνητικών τους επιτευγμάτων.

Η βία στο Διαδίκτυο, κυρίως στο Twitter, υπονόμωσε τις ερευνητικές ικανότητες και απαξίωσε την επιστημονική θέση των γυναικών, αμφισβητώντας τη συμβολή και την επιρροή των γυναικών στην επιστήμη. Το γεγονός αυτό συνοδεύεται από την έλλειψη υποστήριξης των γυναικών επιστημόνων που δέχθηκαν επίθεση από την ακαδημαϊκή κοινότητα.

Μια καλή πρακτική είναι οι ομάδες γυναικών στο Διαδίκτυο και τα δίκτυα ερευνητών, τα οποία συμμετέχουν όλο και περισσότερο στην αποκάλυψη του σεξισμού στις επιθέσεις εναντίον γυναικών επιστημόνων, ή η συμμετοχή των επιστημονικών αρχών στην έκφραση της υποστήριξής τους προς την συγκεκριμένη ερευνήτρια στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης. Ωστόσο, αυτό που πρέπει να εξεταστεί από τη συγγραφέα, είναι το ζήτημα της υποστήριξης των πανεπιστημίων στις δραστηριότητες των υπαλλήλων τους στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για επιστημονικούς λόγους και μια πολιτική επιρροής με βάση την προβολή στα μέσα ενημέρωσης, η οποία αποδεικνύεται ότι δεν λαμβάνει υπόψη τις διαφορετικές συνθήκες δημόσιας λειτουργίας των γυναικών και των ανδρών στην επιστήμη.

Ατομικές συνεντεύξεις: Η διενέργεια ατομικών συνεντεύξεων με άτομα που βιώνουν βία στο πανεπιστήμιο μπορεί να δώσει πληροφορίες για τις εμπειρίες, τα συναισθήματα και τις προοπτικές τους. Οι συνεντεύξεις μπορεί να είναι δομημένες, ημιδομημένες και ελεύθερης μορφής. Όσο πιο δομημένες είναι οι ερωτήσεις της συνέντευξης, τόσο πιο εύκολο είναι να συνοψιστούν τα αποτελέσματα. Αλλά από την άλλη πλευρά, όσο πιο ανοιχτές είναι οι ερωτήσεις, τόσο μεγαλύτερη ελευθερία έχουν οι ερωτώμενοι να εκφράσουν τις εμπειρίες τους. Οι συνεντεύξεις είναι μια σημαντική ερευνητική μέθοδος που μπορεί να μελετήσει αποτελεσματικά τη βία στο πανεπιστημιακό πλαίσιο. Η διεξαγωγή συνεντεύξεων παρέχει μια σε βάθος κατανόηση των εμπειριών, των προοπτικών, και των κοινωνικών πλαισίων που συνδέονται με τη βία. Το πλεονέκτημα των συνεντεύξεων είναι ότι εκμαιεύουν λεπτομερείς, ατομικές αφηγήσεις από τους άμεσα εμπλεκόμενους σε βίαιες καταστάσεις. Οι συνεντεύξεις επιτρέπουν στους ερευνητές να θέτουν ερωτήσεις ανοικτού τύπου και να προσαρμόζουν με ευελιξία τις ερωτήσεις κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, επιτρέποντας βαθύτερη κατανόηση και λεπτομερέστερες απαντήσεις. Η διερεύνηση της βίας μέσω συνεντεύξεων μπορεί να βοηθήσει στην αποκάλυψη των κρυφών μοτίβων, των πλαισίων και των κινήτρων που διέπουν αυτές τις συμπεριφορές. Επιπλέον, οι συνεντεύξεις μπορούν να συλλάβουν αποχρώσεις και λεπτές πτυχές της βίας που μπορεί να είναι πιο δύσκολο να καταγραφούν μέσω άλλων ερευνητικών μεθόδων. Ο ερευνητής μπορεί να κατανοήσει καλύτερα τα συναισθήματα, τις αντιδράσεις και τις επιπτώσεις της βίας για όσους έχουν βιώσει βία στο πανεπιστήμιο. Κατά την έρευνα ευαίσθητων θεμάτων όπως η βία, υπάρχει επίσης ο κίνδυνος τραύματος για όσους μοιράζονται τις εμπειρίες τους. Επομένως, είναι σημαντικό να υπάρχει η κατάλληλη ενσυναίσθηση, ευαισθησία και δεοντολογία κατά τη διεξαγωγή συνεντεύξεων.

Σύσταση: Η μελέτη αυτή παρέχει ένα παράδειγμα διάγνωσης, αξιολόγησης.

• **Πηγή:** Savigny H., (2020). *The Violence of Impact: unpacking relations between gender, media, and politics*. *Political Studies Review*, 18(2), 277-293. <https://doi.org/10.1177/1478929918819212>

Μελέτη 6: Lucy Edwards-Jauch Action research on gender-based violence at the University of Namibia: Results and methodological reflections

Η πανεπιστημιακή βία μελετήθηκε με την «έρευναδράσης», με στόχο τη

συμμετοχή των συμμετεχόντων στην έρευνα ως εταίρων στην ερευνητική διαδικασία. Η τεχνική περιλαμβάνει την ενεργό συμμετοχή των ατόμων που βιώνουν βία, των μαρτύρων και άλλων ενδιαφερομένων στον εντοπισμό των προβλημάτων, την ανάλυση των αιτιών και την αναζήτηση λύσεων. Η μελέτη του Τμήματος Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου της Ναμίμπια (UNAM), σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Αφρικανικού Φύλου (AGI) του Πανεπιστημίου του Κέιπ Τάουν, αποτελεί παράδειγμα της επιτυχημένης χρήσης αυτής της ερευνητικής προσέγγισης.

Ακολουθούν ορισμένα βήματα που ακολουθήθηκαν κατά τη διεξαγωγή αυτής της μεθόδου έρευνας για τη βία στο πανεπιστήμιο:

- Δημιουργήστε μια συμμετοχική ομάδα: Δημιουργήστε μια ομάδα που να περιλαμβάνει άτομα που βιώνουν βία, μάρτυρες, εκπροσώπους της πανεπιστημιακής κοινότητας, πανεπιστημιακό προσωπικό και άλλους ενδιαφερόμενους. Είναι ζωτικής σημασίας να διασφαλιστεί η ποικιλομορφία των προοπτικών και των φωνών όλων των συμμετεχόντων.

Δύο καθηγητές του Τμήματος Κοινωνιολογίας και μια ομάδα δέκα συν-ερευνητών φοιτητών δημιούργησαν μια ερευνητική ομάδα στο Πανεπιστήμιο της Ναμίμπια.

- Καθορίστε από κοινού τους στόχους της μελέτης: Συζητήστε με την ομάδα συμμετεχόντων για να προσδιορίσετε τους στόχους της μελέτης, τα ερευνητικά ερωτήματα και τους τομείς που πρέπει να διερευνηθούν. Βεβαιωθείτε ότι οι στόχοι της μελέτης συνάδουν με τις ανάγκες και τις προτεραιότητες των συμμετεχόντων:

Το ερευνητικό θέμα που πρότειναν οι καθηγητές αφορούσε το φαινόμενο των «*kamborotos*», δηλαδή των σεξουαλικών συναλλαγών μεταξύ νεαρών γυναικών (φοιτητριών) και μεγαλύτερων ανδρών. Οι φοιτητές απέρριψαν αυτό το θέμα και αποφάσισαν να αναζητήσουν ένα θέμα που να είναι σημαντικό για άλλους φοιτητές, ιδίως εκείνους που ζουν στην πανεπιστημιούπολη σε κοιτώνες. Και ήδη σε αυτό το στάδιο ξεκίνησε η διαδικασία συμμετοχής της ακαδημαϊκής κοινότητας στην ερευνητική διαδικασία. Μετά από διαβούλευση και προκαταρκτική έρευνα, αποφασίστηκε ότι θα έπρεπε να διερευνηθούν οι κύριες ανησυχίες σχετικά με τα σεξουαλικά και αναπαραγωγικά δικαιώματα στην πανεπιστημιούπολη.

- Επιλογή ερευνητικών μεθόδων: Επιλέξτε τις κατάλληλες ερευνητικές μεθόδους με τη συμμετοχική ομάδα, όπως εργαστήρια, ομάδες εστίασης, κοινωνική χαρτογράφηση, φωτογραφία, τεκμηρίωση, ημερολόγια ή άλλα συμμετοχικά

εργαλεία. Το ζητούμενο είναι να βρεθούν τρόποι έκφρασης διαφορετικών προοπτικών και εμπειριών:

Στην περιγραφόμενη περίπτωση, οργανώθηκαν πρώτα εργαστήρια για τα μέλη της ερευνητικής ομάδας. Στόχος τους ήταν να εντοπιστούν τα κενά στη γνώση σχετικά με τις δραστηριότητες των ιδρυμάτων (πανεπιστήμια) για την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας. Τα ερευνητικά καθήκοντα περιλάμβαναν τη συλλογή και την ανασκόπηση, μεταξύ άλλων: εγγράφων σχετικά με την πολιτική φύλου, τα αναπαραγωγικά δικαιώματα και την υγεία και την έμφυλη βία. Η έρευνα της **γκρίζας βιβλιογραφίας** και η **νομική έρευνα** εντόπισαν ότι δεν υπήρχαν γραπτές πολιτικές σε ορισμένους τομείς: τα κενά στην πρόσβαση σε έγγραφα περιλάμβαναν τη σεξουαλική παρενόχληση και το HIV/AIDS. Για να αποκτηθούν οι πληροφορίες που έλειπαν, πραγματοποιήθηκαν **συνεντεύξεις** με βασικούς πληροφοριοδότες: μια νοσοκόμα από την πανεπιστημιακή κλινική, τον αντιπρύτανη για τους φοιτητές και τον επικεφαλής του νοσοκομείου. Στη συνέχεια, τα μέλη της ART διεξήγαγαν ενημερωτικά και εκπαιδευτικά εργαστήρια με άλλους φοιτητές. Δέκα μέλη της βασικής ομάδας χωρίστηκαν σε πέντε ομάδες των δύο ατόμων και κάθε ομάδα διεξήγαγε εργαστήρια για 14-18 φοιτητές. Τα εργαστήρια πραγματοποιήθηκαν παράλληλα, με δυνατότητα αλληλεπίδρασης.

Κάθε ομάδα περπάτησε σε μια πανεπιστημιούπολη (**ερευνητικός περίπατος**) για να εντοπίσει τα επικίνδυνα σημεία όπου οι γυναίκες αισθάνονται ανασφαλείς και είναι πιθανότερο να δεχθούν βίαιες επιθέσεις. Τα σημεία αυτά καταγράφηκαν φωτογραφικά.

- **Ανάλυση και ερμηνεία δεδομένων:** Ανάλυση των συλλεχθέντων δεδομένων με τη συμμετοχική ομάδα, συμπεριλαμβανομένων των προοπτικών και των ερμηνειών τους. Προσπαθήστε από κοινού να εντοπίσετε μοτίβα, παράγοντες κινδύνου και πιθανές λύσεις στο πλαίσιο της βίας στο πανεπιστήμιο.

Στην συγκεκριμένη περίπτωση, διαπιστώθηκε ότι τα μέρη που είναι ιδιαίτερα επικίνδυνα για τις γυναίκες είναι οι πιάτσες των ταξί μπροστά από την πύλη του πανεπιστημίου, το δημόσιο μέρος των κοιτώνων και ορισμένες αίθουσες διαλέξεων. Οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι ορισμένοι καθηγητές ανταλλάσσουν βαθμούς με σεξουαλικές χάρες, οι φύλακες ασφαλείας αγγίζουν ανάρμοστα τις φοιτήτριες και ορισμένοι άνδρες φοιτητές σφυρίζουν, χουφτώνουν, αγγίζουν και σχολιάζουν την εμφάνιση των γυναικών. Οι φοιτήτριες πέφτουν επίσης θύματα βιασμού κατά ραντεβού, δημοσίευσης προσωπικών βίντεο και φωτογραφιών γυναικών χωρίς συγκατάθεση

και αγνόησης των αναφορών για παρενόχληση από την αστυνομία και τις πανεπιστημιακές αρχές.

- Δράσεις και συστάσεις: Ανάπτυξη συγκεκριμένων μέτρων και συστάσεων μαζί με τη συμμετοχική ομάδα, για την αντιμετώπιση της βίας στο πανεπιστήμιο. Προσπαθήστε να διασφαλίσετε ότι οι συστάσεις αυτές βασίζονται στις γνώσεις και τις εμπειρίες των συμμετεχόντων στη μελέτη. Και τέλος, εφαρμόστε τις αλλαγές και παρακολουθήστε την πρόοδο.

Για τη διάχυση των αποτελεσμάτων της έρευνας, το Πανεπιστήμιο διοργάνωσε εκδηλώσεις για την ευαισθητοποίηση σχετικά με την βία στο πανεπιστήμιο και την ενθάρρυνση της αντιμετώπισης της:

- Πραγματοποιήθηκε εκστρατεία συλλογής υπογραφών
- Διανεμήθηκε ενημερωτικό φυλλάδιο σχετικά με τη διαδικασία καταγγελίας σεξουαλικής παρενόχλησης
- Την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας (8 Μαρτίου) οργανώθηκε διαδήλωση και παραδόθηκε ψήφισμα στις πανεπιστημιακές αρχές
- Πραγματοποιήθηκε συζήτηση σε πάνελ και
- Ένα θεατρικό απόγευμα, όπου τα μέλη προετοίμασαν το συμμετοχικό δράμα "Malaika".

Αυτή η μελέτη συνδυάζει την ερευνητική διερεύνηση με την εκπαίδευση και την κοινωνική συμμετοχή. Δίνει μια αίσθηση δράσης σε όσους αισθάνονται αβοήθητοι μπροστά στις διάφορες παρατυπίες. Στην προκειμένη περίπτωση, αφορά τις φοιτήτριες, αλλά μπορεί να ισχύει και για άλλες ομάδες που βρίσκονται στο περιθώριο ή στερούνται της "φωνής" τους σε κάθε οργανισμό. Η μέθοδος αυτή δεν περιορίζεται στη διαπίστωση γεγονότων, αλλά συνεπάγεται και αξιολογικές κρίσεις. Χρησιμοποιείται για την οικοδόμηση της γνώσης, της εκπαίδευσης, των αναστοχαστικών δράσεων και του κοινωνικού μετασχηματισμού.

Σύσταση: Η μελέτη αυτή αποτελεί παράδειγμα διάγνωσης, αξιολόγησης και παρακολούθησης.

- **Πηγή:** Edwards-Jauch, L., (2012). *Action research on gender-based violence at the University of Namibia: Results and methodological reflections*, Feminist Africa Issue 17, 107-111.

https://feministafrica.net/wp-content/uploads/2019/10/8_profile_-_action_research_on_gender-based_violence_at_the_university_of_namibia.pdf

Μελέτη 7: Piñeiro-Otero, T., Martínez-Rolán, X. (2021). “Say it to my face: Analysing hate speech against women on Twitter”

Τα νέα μέσα ενημέρωσης αποτελούν βασικό εργαλείο που χρησιμοποιούν οι επιστήμονες για να εκλαϊκεύουν τα αποτελέσματα της έρευνάς τους ή να παρέχουν σχόλια ειδικών για θέματα σημαντικά για την κοινωνία. Δυστυχώς, βιώνουν τη βία και πέφτουν θύματα επιθέσεων από τους χρήστες. Το πρόβλημα αυτό διερευνήθηκε στο παρόν συνιστώμενο έργο.

Για τη διερεύνηση των εκδηλώσεων της σεξιστικής ρητορικής μίσους και του μισογυνισμού στο Twitter, πραγματοποιήθηκε ανάλυση των πιο συχνά χρησιμοποιούμενων αρνητικών εκφράσεων σε συζητήσεις - τόσο με γυναίκες όσο και για γυναίκες. Επιλέχθηκαν 50 γυναίκες χρήστες του Twitter που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη δημόσια ζωή, μεταξύ των οποίων και γυναίκες επιστήμονες. Αναλύθηκαν αναρτήσεις από την 1η Οκτωβρίου 2019 έως την 1η Οκτωβρίου 2020. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το λογισμικό Graphext. Αυτό κατέστησε δυνατή τη δημιουργία ενός ερευνητικού δείγματος που αποτελείται από:

- Περιεχόμενο που αντιπροσωπεύει άμεσες αλληλεπιδράσεις, δηλαδή αλληλεπιδράσεις στις οποίες οι χρήστες αναφέρονταν άμεσα σε ένα από τα tweets των γυναικών ή τις ανέφεραν (αναφέροντας το όνομα του προφίλ της γυναίκας στο Twitter) σε άλλη συζήτηση,
- Έμμεσες αναφορές, δηλαδή αναφορές στις οποίες χρησιμοποιήθηκαν τα ονόματα των χρηστών χωρίς συγκεκριμένη αναφορά στο λογαριασμό τους στο Twitter.

Από αυτές τις παραμέτρους αναζήτησης προέκυψαν συνολικά 511.587 tweets, 302.790 άμεσες αλληλεπιδράσεις και 200.797 έμμεσες αναφορές γυναικών στο Twitter. Αφού επιλέχθηκε το δείγμα και συλλέχθηκαν τα δεδομένα, καταρτίστηκε ένας κατάλογος προσβολών και άλλων αρνητικών εκφράσεων. Χρησιμοποιήθηκαν όροι που προτάθηκαν από την Torres-Ugarte, δημιουργό του ιστότοπου <https://www.odiometro.es>, και από το λεξικό που ανέπτυξαν οι Bean, Carnaghi και Paladino (2015).

Σε αυτή τη βάση δημιουργήθηκε ένας προκαταρκτικός κατάλογος 204 εκφράσεων, συμπεριλαμβανομένων βρισιών και προσβολών. Εντοπίστηκαν συνολικά 62.560 προσβλητικές εκφράσεις και άλλοι προσβλητικοί όροι. Το 12,8% των tweets που απευθύνονταν σε γυναίκες περιείχαν κάποιον προσβλητικό όρο. Από τα 290.603 tweets, τα 42.384 περιείχαν ύβρεις ή άλλες δυσάρεστες εκφράσεις. Πολύ περισσότεροι tweeters προσέβαλαν τις γυναίκες

άμεσα (15% των προσβλητικών όρων) παρά έμμεσα (10%). Ο πιο επαναλαμβανόμενος όρος σε δείγμα αναρτήσεων ήταν το "mierda" (σκατά) και συναφείς εκφράσεις. Μια άλλη συχνή προσβολή ήταν ο όρος 'fascist' (φασίστας). Ο πιο συχνά χρησιμοποιούμενος σεξιστικός χαρακτηρισμός στο δείγμα ήταν το 'feminazi'. Υπήρχαν επίσης προσβολές με φανερή ή συγκεκαλυμμένη σεξουαλική χροιά: cerda/puerca (κυριολεκτικά 'γουρούνι', βρώμικη, επίσης σεξουαλική), η έκφραση 'hija de puta' (κυριολεκτικά 'κόρη σκύλας').

Το Twitter αποδεικνύεται εχθρικό μέρος για τις γυναίκες. Η προσβλητική γλώσσα που στρέφεται κατά των επαγγελματιών μπορεί να κατανοηθεί ως εκδήλωση του gendertrolling, του σεξισμού και του ανδροκεντρισμού. Η έρευνα του περιεχομένου των μέσων ενημέρωσης μπορεί να βοηθήσει στην ανάλυση της κλίμακας και του είδους του διαδικτυακού εκφοβισμού και να συγκεντρώσει στοιχεία για την εμφάνιση αυτού του φαινομένου, το οποίο υπόκειται σε ποινικές κυρώσεις.

Σύσταση: Η μελέτη αυτή αποτελεί παράδειγμα διάγνωσης, αξιολόγησης και παρακολούθησης.

• **Πηγή:** Piñeiro-Otero, Teresa; Martínez-Rolán, Xabier (2021). *Say it to my face: Analysing hate speech against women on Twitter*. Profesional de la información, 30(5), e300502. <https://doi.org/10.3145/epi.2021.sep.02>

Μελέτη 8: The Intersection of Gender Identity and Violence: Victimization Experienced by Transgender College Students

Η μελέτη χρησιμοποίησε το εθνικό σύνολο δεδομένων National College Health Assessment - II. Η μελέτη κάλυψε επτά τομείς περιεχομένου υγείας: ασφάλεια, αλκοόλ και άλλα ναρκωτικά και σεξουαλικότητα, συμπεριφορά, διατροφή και σωματική δραστηριότητα, ψυχική υγεία, αντίκτυπος στην υγεία και δημογραφία.

Η συμμετοχή στην έρευνα ήταν εθελοντική. Η συλλογή δεδομένων διεξήχθησε το φθινόπωρο του 2011, 2012 και 2013. Συνολικά, στην έρευνα συμμετείχαν 44 ιδρύματα το 2011, 51 ιδρύματα το 2012 και 57 σχολεία το 2013.

Η μελέτη αυτή περιελάμβανε πέντε δημογραφικά στοιχεία και εννέα τύπους βίας ή θυματοποίησης. Η κύρια μεταβλητή σύγκρισης σε αυτή τη μελέτη, η ταυτότητα φύλου, προσδιορίστηκε από ένα μόνο στοιχείο: "Ποιο είναι το φύλο σας;" Οι επιλογές απάντησης περιλάμβαναν γυναίκες, άνδρες και τρανσέξουαλ. Οι συμμετέχοντες δεν μπορούσαν να επιλέξουν πολλαπλές

επιλογές για αυτό το στοιχείο, γεγονός που περιόριζε τις πιο συγκεκριμένες περιγραφές της ταυτότητας φύλου τους, όπως η διαφυλική ταυτότητα από άνδρα σε γυναίκα ή η ρευστότητα φύλου. Άλλες δημογραφικές πληροφορίες περιλάμβαναν τον σεξουαλικό προσανατολισμό, το μορφωτικό επίπεδο, την κατάσταση σχέσης και τη φυλή και την εθνικότητα. Διακρίθηκαν οι ακόλουθοι τύποι βίας ή θυματοποίησης: τέσσερις μορφές βίας από στενό σύντροφο (σωματική βία, ψυχολογική κακοποίηση, σεξουαλική κακοποίηση, παρενόχληση), τρεις μορφές σεξουαλικής βίας (άγγιγμα χωρίς συναίνεση, απόπειρα σεξουαλικής διείσδυσης, σεξουαλική διείσδυση) και δύο άλλες μορφές βίας (σωματική επίθεση, λεκτική απειλή).

Η παρούσα μελέτη χρησιμοποίησε τους άνδρες ως ομάδα αναφοράς, επειδή προηγούμενα στοιχεία έχουν δείξει ότι βιώνουν χαμηλότερα ποσοστά σεξουαλικής θυματοποίησης από ό,τι οι γυναίκες και οι διαφυλικοί φοιτητές.

Το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος ήταν γυναίκες (67%), ετεροφυλόφιλες (91%), Καυκάσιες (66%) και ανύπαντρες (51%), ενώ η μέση ηλικία του δείγματος ήταν 22,22 έτη. Συνολικά, τους τελευταίους 12 μήνες, το 4% των φοιτητών παραδέχτηκε ότι είχε βιώσει σωματική βία, το 18% είχε δεχθεί λεκτικές απειλές, το 6% είχε σεξουαλική επαφή χωρίς συγκατάθεση, το 3% είχε βιώσει απόπειρα σεξουαλικής διείσδυσης χωρίς άδεια, το 1,5% είχε βιώσει σεξουαλική βία και διείσδυση χωρίς άδεια και το 6% είχε βιώσει παρενόχληση. Όσον αφορά τη βία στις σχέσεις τους τελευταίους 12 μήνες, το 9% είχε βιώσει βία σε σχέση συναισθηματικής κακοποίησης, το 2% είχε βιώσει σωματική βία και το 2% είχε βρεθεί σε σχέση σεξουαλικής κακοποίησης.

Έρευνες έχουν δείξει ότι τα ποσοστά θυματοποίησης ποικίλλουν ανάλογα με την ταυτότητα φύλου και ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις εμπειρίες βίας και στην πιθανότητα εμφάνισής της. Οι διαφυλικοί φοιτητές είχαν υψηλότερα συνολικά ποσοστά και πιθανότητες και για τις εννέα μεταβλητές θυματοποίησης σε σχέση με τους άνδρες. Οι περισσότερες περιπτώσεις αφορούν σεξουαλική θυματοποίηση. Επιπλέον, οι διαφυλικοί μαθητές είχαν σημαντικά περισσότερες πιθανότητες από τα κορίτσια να έχουν βιώσει όλες τις μορφές θυματοποίησης εκτός από το να βρίσκονται σε σχέση συναισθηματικής κακοποίησης. Οι έρευνες υποδεικνύουν ότι η θυματοποίηση των διαφυλικών ατόμων οφείλεται σε συστημικές, οικογενειακές και κοινωνικές διακρίσεις και μικροεπιθέσεις.

Οι συγγραφείς καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι αναγνωρίζοντας τον αντίκτυπο της θυματοποίησης στα άτομα σε όλα τα πανεπιστήμια και εντοπίζοντας

υποπληθυσμούς φοιτητών που διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο θυματοποίησης, τα προγράμματα και οι παρεμβάσεις στην τριτοβάθμια εκπαίδευση μπορούν να βελτιώσουν την υγεία και την ασφάλεια και να μειώσουν τα δυσμενή αποτελέσματα για αυτούς τους φοιτητές.

Σύσταση: Η μελέτη αυτή παρέχει ένα παράδειγμα διάγνωσης.

• **Πηγή:** Griner, S.B., Vamos, C.A., Thompson, E.L., Logan, R., Vázquez-Otero, C., & Delay, E. M. (2020). *The Intersection of Gender Identity and Violence: Victimization Experienced by Transgender College Students*. *Journal of Interpersonal Violence*, 35(23-24), 5704-5725.

<https://doi.org/10.1177/0886260517723743>

Μελέτη 9: Gender Identity and Diversity in Oklahoma Sex Health Curriculum: Non-Binary Student Voices

Για την παρούσα μελέτη, διεξήχθησαν συνεντεύξεις με φοιτητές του Πανεπιστημίου της Οκλαχόμα που είναι "non-binary" και έλαβαν σεξουαλική αγωγή και αγωγή υγείας σε δημόσιο λύκειο. Κάθε συνέντευξη ηχογραφήθηκε, απομαγνητοφωνήθηκε και αναλύθηκε χρησιμοποιώντας 12 NVivo. Ως αποτέλεσμα της ανάλυσης των συνεντεύξεων, προέκυψαν 15 θέματα, από τα οποία επιλέχθηκαν έξι, παρόντα σε κάθε συνέντευξη και με τη μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης σε κάθε μία. Με βάση την έρευνα που διεξήχθη, διαπιστώθηκε ότι:

Πρώτον, η "κρυφή διδακτέα ύλη" στα μαθήματα φύλου βασιζόταν σε μια ετεροφυλοφιλική νόρμα.

Δεύτερον, η έλλειψη αίσθησης ασφάλειας είχε ως αποτέλεσμα την αδυναμία να αποκαλύψει κανείς τον εαυτό του.

Τρίτον, τα προβλήματα ψυχικής υγείας σχετίζονταν με τη σύγκρουση μεταξύ της ταυτότητας φύλου και των προσδοκιών του κοινωνικού περιβάλλοντος, ιδίως των συνομηλίκων.

Τέταρτον, το λεγόμενο σχολικό κλίμα και η συμμετοχικότητα θα αύξανε την πιθανότητα για ένα άτομο να εκδηλωθεί.

Πέμπτον, το αξίωμα της ελευθερίας στον αυτοπροσδιορισμό της ταυτότητας του φύλου, δηλαδή η ανάγκη για αυτονομία και αυτοδυναμία στον προσδιορισμό του φύλου χωρίς την ανάγκη προσαρμογής στη «δυαδική τάξη» (binary order).

Έκτον, η έμφυλη βία, που προκύπτει από την εσφαλμένη εκτίμηση του δικού μας φύλου και του φύλου του θύτη.

Σύσταση: Η μελέτη αυτή παρέχει ένα παράδειγμα διάγνωσης.

• **Πηγή:** Scout, H., Anvar, H., (2022). *Gender Identity and Diversity in Oklahoma Sex Health Curriculum: Non-Binary Student Voices*. University of Oklahoma. <https://shareok.org/handle/11244/335540>

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Οποιοσδήποτε μπορεί να βιώσει βία λόγω φύλου. Ωστόσο, η βία πλήττει δυσανάλογα τις γυναίκες και τα κορίτσια. Στις ομάδες που διατρέχουν αυξημένο κίνδυνο περιλαμβάνονται οι γυναίκες με αναπηρία, τα νεαρά και έφηβα κορίτσια, οι ηλικιωμένες γυναίκες, οι γυναίκες που προσδιορίζονται ως σεξουαλική μειονότητα, οι γυναίκες από εθνικές μειονότητες, οι γυναίκες πρόσφυγες και οι μετανάστριες (Βιβλιοθήκη του Κογκρέσου 2023). Η βία λόγω φύλου είναι επίσης πιο πιθανό να επηρεάσει τα άτομα που αυτοπροσδιορίζονται ως γυναίκες παρά ως άνδρες (Gallardo-Nieto 2021) και τα μέλη των μειονοτήτων φύλου (Goldbach 2022).

Η αγνόηση ή η απόκρυψη του φαινομένου της βίας σε οποιονδήποτε οργανισμό, συμπεριλαμβανομένων των πανεπιστημίων, έχει αρνητικές συνέπειες στη ζωή των ατόμων, των ιδρυμάτων, της επιστήμης και της κοινωνίας. Ως εκ τούτου, οι βασικοί στόχοι της Στρατηγικής για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025 περιλαμβάνουν τον τερματισμό της βίας λόγω φύλου και την αμφισβήτηση και εξάλειψη των στερεοτύπων φύλου. Οι δραστηριότητες αυτές περιλαμβάνουν:

- πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας,
- υποστήριξη και προστασία των θυμάτων,
- την απόδοση ευθυνών στους δράστες.

Για να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά η βία, είναι απαραίτητο να διαγνωστεί συστηματικά η κλίμακα και οι μορφές της βίας στο ακαδημαϊκό περιβάλλον και να εκτιμηθούν τα αποτελέσματα των δράσεων που λαμβάνονται.

Στην πράξη, ο έλεγχος για τη βία λόγω φύλου στα πανεπιστήμια είναι μια πολύπλοκη και μακροχρόνια διαδικασία, η οποία επηρεάζεται επιπλέον από πολλούς παράγοντες. Στη Βόρεια Αμερική, εδώ και χρόνια, διεξάγονται πανεπιστημιακές μελέτες σχετικά με τις αντιλήψεις των φοιτητών για την ασφάλεια, συμπεριλαμβανομένων των ανησυχιών και των εμπειριών που σχετίζονται με τη σεξουαλική επίθεση και τη βία, και οι δραστηριότητες αυτές υποστηρίχθηκαν επίσημα το 2022 από το Κογκρέσο των Ηνωμένων Πολιτειών με κανονισμούς που επιτρέπουν τη διεξαγωγή της έρευνας κάθε δύο χρόνια σε όλα

τα σχολεία, κολέγια και πανεπιστήμια που χρησιμοποιούν ομοσπονδιακά κονδύλια. Στην Ευρώπη τα πράγματα είναι διαφορετικά. Η έρευνα για τη βία λόγω φύλου συναντά ψυχικά και θεσμικά εμπόδια και τα αποτελέσματά της σπάνια διαδίδονται. Οι ερευνητές της έμφυλης βίας στα πανεπιστήμια επισημαίνουν την απόκρυψη των ερευνητικών αποτελεσμάτων από ανησυχία για τη φήμη του πανεπιστημίου, την έλλειψη θεσμικής υποστήριξης των ερευνητών (έλλειψη επαρκούς αριθμού ερευνητών, σύντομος χρόνος υλοποίησης, έλλειψη επαρκούς αμοιβής για την εργασία που εκτελείται στον ελεύθερο χρόνο), την έλλειψη αναγνώρισης της εργασίας που γίνεται, τη διαχείριση για την αντιμετώπιση της έρευνας για τη έμφυλη βία ως μία από τις προτεραιότητες, την έλλειψη μακροπρόθεσμης ερευνητικής πολιτικής που να επιτρέπει τη συστηματική διάγνωση, παρακολούθηση και αξιολόγηση της πολιτικής κατά της βίας (Bull, A., Livesey, L., Duggan, M. 2023).

Η έρευνα σχετικά με τη έμφυλη βία στα πανεπιστήμια και τις δράσεις κατά των διακρίσεων στο πανεπιστημιακό περιβάλλον θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη όλους τους μετόχους: διεύθυνση, διοικητικό προσωπικό, επιστήμονες, ερευνητές, λέκτορες, διδακτορικούς φοιτητές και σπουδαστές. Όλοι τους θα πρέπει να συμμετέχουν στην ανασυγκρότηση της οργανωτικής κουλτούρας και όλες οι ομάδες θα πρέπει να συμπεριληφθούν και να ακουστούν.

Η στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025, ως εκ τούτου, υιοθετεί μια προσέγγιση ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε συνδυασμό με στοχευμένη δράση και διατομεακότητα. Αυτό σημαίνει τη διενέργεια μιας διάγνωσης και αξιολόγησης που εξετάζει το φαινόμενο της βίας πολύ ευρύτερα και διεξοδικότερα και λαμβάνει υπόψη και άλλα κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά, όχι μόνο το φύλο, όπως η ηλικία, ο ψυχοσεξουαλικός προσανατολισμός, η φυλή, η εθνικότητα και η τάξη.

ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΕΣ ΠΗΓΕΣ

- EIGE (2022). Gender Based Violence.
<https://eige.europa.eu/gender-based-violence>
- European Commission (2023). Gender equality in the EU,
https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/rapporto_annuale_GE_2023_web_EN.pdf
- UniSAFE-Security and safety of HEIs students and staff moving abroad.
<https://unisafe-gbv.eu/>

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Acker, J. (2006). *Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations*. *Gender & Society*, 20(4), 441-464
<https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Barreto, B., & Doyle, D.M. (2023). *Benevolent and hostile sexism in a shifting global context*. *Nature Reviews Psychology* | Volume 2 | February | 98–111.
- Bermúdez Figueroa, E., Dabetić, V., Yuste, R.P., Saeidzadeh, Z. (2023). *Gender and Structural Inequalities from a Socio-Legal Perspective*. In: Vujadinović, D., Fröhlich, M., Giegerich, T. (eds) *Gender-Competent Legal Education. Springer Textbooks in Law*. Springer, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-14360-1_4
- Bull, A., Livesey, L., Duggan, M. (2023). *There are too many barriers to publishing data on gender based violence in higher education*. Wonkhe, 4.09
<https://wonkhe.com/blogs/there-are-too-many-barriers-to-publishing-data-on-gender-based-violence-in-higher-education>
- Council of Europe (2023). *Type of Gender-Based-Violence*.
<https://www.coe.int/en/web/gender-matters/types-of-gender-based-violence>
- Council of Europe (2023). *Harassment and sexual harassment*.
<https://www.coe.int/en/web/gender-matters/harassment-and-sexual-harassment>
- Declaration on the Elimination of Violence against Women: resolution/adopted by the General Assembly (1993).
<https://digitallibrary.un.org/record/179739>
- Edwards-Jauch, L., (2012). *Action research on gender-based violence at the University of Namibia: Results and methodological reflections*. *Feminist Africa Issue 17,2*. Researching Sexuality with Young Women: Southern Africa.
- EIGE (2020) “Sexual Harassment in the Research and Higher Education Sector: National Policies and Measures in EU Member States and Associated Countries” approved by the Standing Working Group on Gender in Research and Innovation on 22 May.
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1205-2020-REV-1/en/pdf>
- EIGE (2021) Gender-based violence costs the EU €366 billion a year.
<https://eige.europa.eu/newsroom/news/gender-based-violence-costs-eu-eu366-billion-year>

- EIGE (2022) Gender Based Violence. <https://eige.europa.eu/gender-based-violence>
- EIGE (2023) Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/measures-against-gender-based-violence-including-sexual-harassment?language_content_entity=en
- European Commission (2023) Gender equality in the EU https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf
- European Council of UE, (2023) EU measures to end violence against women. <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/eu-measures-end-violence-against-women/>
- Fajmonová,V.; et al. (2021) UniSAFE. Report on the European Policy Baseline – <https://zenodo.org/record/5780037>
- Gallardo-Nieto, E.M., Gómez, A., Gairal-Casadó, R. et al. (2021). *Sexual orientation, gender identity and gender expression-based violence in Catalan universities: qualitative findings from university students and staff*. Arch Public Health 79, 16. <https://doi.org/10.1186/s13690-021-00532-4>
- Glick, P., Fiske, S.T., (1996). *The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism*. Journal of Personality and Social Psychology 70(3):491-512.
- Goldbach, EJ (2022). 'Gender' Doesn't Mean 'Female': Gender Minorities Exclusion in Development Education as Ontological Violence. <https://doi.org/10.17863/CAM.90577>
- Griner, S. B., Vamos, C. A., Thompson, E. L., Logan, R., Vázquez-Otero, C., & Daley, E. M. (2020). *The Intersection of Gender Identity and Violence: Victimization Experienced by Transgender College Students*. Journal of Interpersonal Violence, 35(23-24), 5704-5725. <https://doi.org/10.1177/0886260517723743>
- Kalaca, S., Dundar, P. (2010). *Violence against women: The perspective of academic women*. BMC Public Health 10, 490. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-10-490>
- Kavanagh, E., Brown, L., (2020). *Towards a research agenda for examining online gender - based violence against women academics*, Journal of Further

and Higher Education, 44:10, 1379-1387, DOI: 10.1080/0309877X.2019.1688267

- Klugman, J., (2017). *Gender Based Violence and the Law*. World Development Report Background Paper; World Bank, Washington, DC.

<http://hdl.handle.net/10986/26198>

- Lewis, R., & Anitha, S. (2023). *Upskirting: A Systematic Literature Review*. Trauma, Violence, & Abuse, 24(3), 2003-2018.

<https://doi.org/10.1177/15248380221082091>

- Library of Congress (2023) European Union: Istanbul Convention Enters into Force.

<https://loc.gov/item/global-legal-monitor/2023-10-10/european-union-istanbul-convention-enters-into-force>

- Ljubljana Declaration Gender Equality in Research and Innovation (2021) https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-_endorsed_final.PDF

- Medica Modiale (2023) <https://medicamondiale.org/en/violence-against-women/causes-and-consequences>

- Mergaert, L., & Linková, M., & Strid, S., (2023). *Theorising Gender-Based Violence Policies: A 7P Framework*, Social Sciences, MDPI, 12(7), 1-13, June.

<https://ideas.repec.org/a/gam/jscscx/v12y2023i7p385-d1183058.html>

- Nesbit, S., Carson, S., Ghura, S., O'Brien, J., (2021). *A Project for Advocates for Youth. The Cost of Reporting: Perpetrator Retaliation, Institutional Betrayal, and Student Survivor Pushout*.

<https://www.knowyourix.org/wp-content/uploads/2021/03/Know-Your-IX-2021-Report-Final-Copy.pdf>

- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (2018). *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington, DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/24994>

- Osuna-Rodríguez M, Rodríguez-Osuna LM, Dios I, Amor MI. (2020). *Perception of Gender-Based Violence and Sexual Harassment in University Students: Analysis of the Information*.

- Pandea, A.R., Grzemny, D., Keen, E. (2020). *Gender matters - A manual on addressing gender - based violence affecting young people*. Council of Europe.

- Piñeiro-Otero, Teresa; Martínez-Rolán, Xabier (2021). *Say it to my face: Analysing hate speech against women on Twitter*. Profesional de la información, 30(5), e300502. <https://doi.org/10.3145/epi.2021.sep.02>
- Rzecznik Praw Obywatelskich (2019). *Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia RPO*. <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/molestowanie-wsrod-studentek-i-studentow-analiza-i-zalecenia-rpo>
- *Sources and Risk within a Relationship*. International Journal of Environmental Research and Public Health. 17(11), 3754. <https://doi.org/10.3390/ijerph17113754>
- Sharoni, S. & Klocke, B. (2019). *Faculty Confronting Gender-Based Violence on Campus: Opportunities and Challenges*. Violence Against Women, 25(11), 1352–1369. - <https://doi.org/10.1177/1077801219844597>
- Scout, H., Anvar, H., (2022). *Gender Identity and Diversity in Oklahoma Sex Health Curriculum: Non-Binary Student Voices*. The University of Oklahoma. <https://shareok.org/handle/11244/335540>
- UniSAFE (2021) Gender-based violence and institutional responses: Building a knowledge base and operational tools to make universities and research organisations safe. Deliverable No. 3.1 Theoretical and conceptual framework. https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2021/05/DT31_Theoretical-and-conceptual-framework_290421.pdf
- UniSAFE (2022) Gender-based violence and its consequences in European Academia. FIRST RESULTS FROM THE UNISAFE SURVEY. https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence-results_2022.pdf

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

Η ΑΞΙΑ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

JosAnn Cutajar, Janet Mifsud, Roderick Vassallo

ΕΙΣΑΓΩΓΗ: ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ

Προοίμιο

Η ποικιλομορφία αναφέρεται στην αναγνώριση και την αποδοχή των διαφορών μεταξύ ατόμων και ομάδων. Οι διαφορές αυτές μπορεί να βασίζονται σε διάφορα χαρακτηριστικά, όπως η φυλή, η εθνικότητα, το φύλο, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η θρησκεία, η αναπηρία και η κοινωνικοοικονομική κατάσταση. Η υιοθέτηση της ποικιλομορφίας περιλαμβάνει την αναγνώριση και την εκτίμηση αυτών των διαφορών και τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς, όπου όλοι αισθάνονται ότι γίνονται σεβαστοί, υποστηρίζονται και ενδυναμώνονται. Σε ένα ακαδημαϊκό πλαίσιο, η ποικιλομορφία μπορεί να ενισχύσει τη μαθησιακή εμπειρία εκθέτοντας τους μαθητές σε διαφορετικές προοπτικές, ιδέες και τρόπους σκέψης, και προετοιμάζοντας τους να περιηγηθούν σε έναν ποικιλόμορφο και διασυνδεδεμένο κόσμο.

Οι οργανισμοί και οι εταιρείες που προάγουν την πολυμορφία και τη συμμετοχικότητα δημιουργούν ένα περιβάλλον όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι αναγνωρίζονται και εκτιμώνται, με αποτέλεσμα την αύξηση του ηθικού. Αγκαλιάζοντας ένα ποικιλόμορφο και χωρίς αποκλεισμούς εργατικό δυναμικό, οι οργανισμοί μπορούν να αξιοποιήσουν τις ιδιαίτερες δεξιότητες, εμπειρίες και προοπτικές των εργαζομένων τους για να προωθήσουν την καινοτομία και να βελτιώσουν τη συνολική απόδοση (Anil 2022b). Η ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού περιοριζόταν κάποτε στην ποικιλομορφία χρώματος και φύλου στον εργασιακό χώρο. Ωστόσο, η έννοια αυτή έχει διευρυνθεί και αναπτυχθεί ώστε να συμπεριλάβει εργαζόμενους με διαφορετικό υπόβαθρο, όπως, μεταξύ άλλων, το φύλο, τη φυλή, την εθνικότητα, την ηλικία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την κοινωνική καταγωγή, την

κοινωνικοοικονομική κατάσταση και τη θρησκεία. Περιλαμβάνει επίσης την πρόσληψη εργαζομένων με ένα εύρος δεξιοτήτων, ικανοτήτων και αναπηριών (Anil 2022b- Lee 2020).

Διαφορετικότητα στον ακαδημαϊκό χώρο

Η ποικιλομορφία είναι ένας όρος που έχει αποκτήσει όλο και μεγαλύτερη σημασία τα τελευταία χρόνια, ιδίως στον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στον πυρήνα της, η ποικιλομορφία αφορά την αποδοχή των μοναδικών ιδιοτήτων και προοπτικών κάθε ατόμου και τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς που προάγει την ανάπτυξη, τη δημιουργικότητα και την καινοτομία.

Η σημασία της πολυμορφίας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση έχει τις ρίζες της στις θεμελιώδεις αρχές της ισότητας και της δικαιοσύνης. Καθώς τα πανεπιστήμια και τα κολέγια επιδιώκουν να προετοιμάσουν τους φοιτητές τους για ηγετικούς ρόλους σε έναν ολοένα και πιο σύνθετο και διασυνδεδεμένο κόσμο, πρέπει να δημιουργήσουν ένα μαθησιακό περιβάλλον που να είναι περιεκτικό, υποστηρικτικό και να αντανakλά τις διαφορετικές προοπτικές και εμπειρίες των φοιτητών τους. Αυτό όχι μόνο διασφαλίζει ότι όλοι οι φοιτητές έχουν ίση πρόσβαση στις εκπαιδευτικές ευκαιρίες, αλλά επιτρέπει επίσης στα πανεπιστήμια και τα κολέγια να παρέχουν μια πιο ολοκληρωμένη εκπαίδευση που προετοιμάζει τους φοιτητές να επιτύχουν σε ένα ποικιλόμορφο και μεταβαλλόμενο παγκόσμιο τοπίο (Milem 2002).

Μία από τις σημαντικότερες πτυχές της πολυμορφίας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι η **εκπροσώπηση του φύλου**. Τα τελευταία χρόνια, αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο η ανάγκη προώθησης της ισότητας των φύλων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, μεταξύ άλλων μέσω της πρόσληψης και της διατήρησης των γυναικών στους τομείς STEM. Ενώ έχουν σημειωθεί ορισμένες αξιοσημείωτες πρόοδοι στον τομέα αυτό, απομένει πολλή δουλειά για την αντιμετώπιση των επίμονων ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στις ακαδημαϊκές και ερευνητικές ευκαιρίες.

Για παράδειγμα, παρά την αύξηση του αριθμού των γυναικών που σπουδάζουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σε πολλούς τομείς STEM, ιδίως σε ανώτερες ηγετικές θέσεις. Για να αντιμετωπιστεί αυτό, τα πανεπιστήμια και τα κολέγια πρέπει να καταβάλουν συντονισμένες προσπάθειες για να παρέχουν στις γυναίκες την υποστήριξη, τους πόρους και τις ευκαιρίες που χρειάζονται για να επιτύχουν σε

αυτούς τους τομείς. Αυτό περιλαμβάνει την προσφορά προγραμμάτων καθοδήγησης, χρηματοδότησης για έρευνα και ταξίδια, καθώς και ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας που εξυπηρετούν τις ανάγκες των εργαζόμενων μητέρων και άλλων φροντιστών.

Μια άλλη πτυχή της ποικιλομορφίας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι η **εκπροσώπηση της ηλικίας**. Καθώς ο πληθυσμός συνεχίζει να γερνάει, τα πανεπιστήμια και τα κολέγια πρέπει να προσαρμοστούν στις ανάγκες και τις προοπτικές ενός ολοένα και πιο ποικιλόμορφου φοιτητικού σώματος. Αυτό περιλαμβάνει την παροχή προγραμμάτων και πόρων που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των μη παραδοσιακών σπουδαστών, συμπεριλαμβανομένων των μεγαλύτερων ενηλίκων που επιστρέφουν στο σχολείο μετά από μια διακοπή, καθώς και των μεγαλύτερων σπουδαστών που αναζητούν νέες ευκαιρίες σταδιοδρομίας ή επανεκπαίδευσης.

Για παράδειγμα, πολλά πανεπιστήμια και κολέγια προσφέρουν πλέον ευέλικτα ωράρια μαθημάτων και επιλογές διαδικτυακής μάθησης για να εξυπηρετήσουν τις ανάγκες των μεγαλύτερων σε ηλικία φοιτητών, οι οποίοι μπορεί να έχουν άλλες υποχρεώσεις, όπως η εργασία ή η οικογένεια. Επιπλέον, ορισμένα ιδρύματα έχουν δημιουργήσει προγράμματα ειδικά σχεδιασμένα για την υποστήριξη των φοιτητών μεγαλύτερης ηλικίας, συμπεριλαμβανομένων υπηρεσιών συμβουλευτικής, προγραμμάτων καθοδήγησης και πόρων για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας.

Μια άλλη σημαντική πτυχή της ποικιλομορφίας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι η εκπροσώπηση των **μεταναστών και των εθνικών μειονοτήτων**. Σε έναν ολοένα και περισσότερο διασυνδεδεμένο και παγκοσμιοποιημένο κόσμο, τα πανεπιστήμια και τα κολέγια πρέπει να είναι προετοιμασμένα να υποστηρίζουν και να συνεργάζονται με φοιτητές από ένα ευρύ φάσμα πολιτιστικών και εθνικών υποβάθρων. Αυτό περιλαμβάνει την παροχή πόρων και υποστήριξης, όπως γλωσσική βοήθεια και προγράμματα πολιτιστικού προσανατολισμού για φοιτητές που είναι νέοι στη χώρα, καθώς και πόρους και υποστήριξη, όπως πολιτιστικές λέσχες και εκδηλώσεις για φοιτητές που προέρχονται από διαφορετικά πολιτισμικά υπόβαθρα.

Για παράδειγμα, πολλά πανεπιστήμια και κολέγια έχουν δημιουργήσει κέντρα διεθνών φοιτητών που παρέχουν ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών και πόρων για την υποστήριξη των φοιτητών από το εξωτερικό. Τα κέντρα αυτά προσφέρουν πληροφορίες και υποστήριξη σε ένα ευρύ φάσμα θεμάτων, όπως

οι διαδικασίες μετανάστευσης, η στέγαση και η μεταφορά και η πολιτισμική προσαρμογή. Επιπλέον, ορισμένα ιδρύματα έχουν συνάψει συνεργασίες με τοπικούς οργανισμούς για την παροχή πρόσθετης υποστήριξης και πόρων στους διεθνείς φοιτητές, όπως προγράμματα καθοδήγησης και πρακτικής άσκησης.

Τέλος, η εκπροσώπηση των **κοινωνικο-οικονομικών στρωμάτων** αποτελεί σημαντική πτυχή της πολυμορφίας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Τα πανεπιστήμια και τα κολέγια πρέπει να διαδραματίσουν κρίσιμο ρόλο στη δημιουργία ευκαιριών για φοιτητές από όλα τα υπόβαθρα, ανεξάρτητα από την οικονομική τους επιφάνεια. Αυτό περιλαμβάνει την παροχή οικονομικής βοήθειας, υποτροφιών και χορηγιών για να διασφαλιστεί ότι οι φοιτητές από χαμηλό εισόδημα έχουν πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Εν ολίγοις, η πολυμορφία στην τριτοβάθμια εκπαίδευση έχει αντίκτυπο στο άτομο, στο ίδρυμα και στην κοινωνία (Milem 2002). Τα οφέλη αυτά μπορούν να συνοψιστούν ως εξής. Διαφορετικότητα:

1. Ενθαρρύνει τη δημιουργικότητα και την καινοτομία: Η ποικιλομορφία φέρνει μαζί διαφορετικές προοπτικές και ιδέες, κάτι το οποίο μπορεί να οδηγήσει σε πιο δημιουργικές και καινοτόμες λύσεις στα προβλήματα.

2. Ενισχύει την κριτική σκέψη: Ένα ποικιλόμορφο μαθητικό σύνολο εκθέτει τους μαθητές σε μια πληθώρα προοπτικών, βοηθώντας τους να αναπτύξουν τις δεξιότητες κριτικής σκέψης τους και να αμφισβητήσουν τις υποθέσεις τους.

3. Προάγει την ισότητα και τη συμμετοχικότητα: Η ποικιλομορφία συμβάλλει στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς που υποστηρίζει και εκτιμά τις μοναδικές ιδιότητες και προοπτικές κάθε ατόμου.

4. Υποστηρίζει την επιτυχία των φοιτητών: Μελέτες δείχνουν ότι φοιτητές από διαφορετικές ομάδες οι οποίοι φοιτούν σε σχολεία και πανεπιστήμια με ισχυρή δέσμευση για ποικιλομορφία είναι πιο πιθανό να επιμείνουν και να αποφοιτήσουν σε σχέση με τους συνομηλίκους τους σε λιγότερο ποικιλόμορφα περιβάλλοντα (Stuart Wells et al., 2016).

5. Προετοιμάζει τους μαθητές για ένα παγκόσμιο εργατικό δυναμικό: Σε έναν όλο και πιο διασυνδεδεμένο και ποικιλόμορφο κόσμο, οι φοιτητές πρέπει να είναι προετοιμασμένοι να εργάζονται με ανθρώπους από ένα ευρύ φάσμα υποβάθρων και προοπτικών. Η ποικιλομορφία στην τριτοβάθμια

εκπαίδευση συμβάλλει στην προετοιμασία των φοιτητών για αυτή την πραγματικότητα.

6. Ενισχύει τη διαπολιτισμική κατανόηση: Η ποικιλομορφία στην τριτοβάθμια εκπαίδευση παρέχει στους φοιτητές ευκαιρίες αλληλεπίδρασης με άτομα από διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο, προάγοντας τη διαπολιτισμική κατανόηση και καταρρίπτοντας τα πολιτισμικά στερεότυπα.

7. Βελτιώνει την ακαδημαϊκή εμπειρία: Ένα ποικιλόμορφο φοιτητικό σώμα παρέχει στους φοιτητές την ευκαιρία να μαθαίνουν και να συναναστρέφονται με ανθρώπους από διαφορετικά υπόβαθρα, εμπλουτίζοντας τη συνολική ακαδημαϊκή εμπειρία.

8. Αυξάνει την εκπροσώπηση των υποεκπροσωπούμενων ομάδων: Η ποικιλομορφία συμβάλλει στην αύξηση της εκπροσώπησης των υποεκπροσωπούμενων ομάδων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, διασφαλίζοντας ότι όλοι οι φοιτητές έχουν ίση πρόσβαση στις εκπαιδευτικές ευκαιρίες.

9. Υποστηρίζει την ανάπτυξη θετικού κλίματος στην πανεπιστημιούπολη: Ένα ποικιλόμορφο και χωρίς αποκλεισμούς κλίμα στην πανεπιστημιούπολη συμβάλλει στην ενίσχυση της αίσθησης της κοινότητας, μειώνοντας τα περιστατικά διακρίσεων, προκαταλήψεων και παρενοχλήσεων.

10. Αυξάνει την κοινωνική και πολιτισμική ευαισθητοποίηση: Η ποικιλομορφία στην τριτοβάθμια εκπαίδευση προάγει την ευαισθητοποίηση και την κατανόηση των διαφορετικών πολιτισμών, συμβάλλοντας στη μείωση των προκαταλήψεων και στην προώθηση της κοινωνικής και πολιτιστικής αρμονίας.

11. Υποστηρίζει τη διατήρηση των φοιτητών: Ειδικά για τους φοιτητές που προέρχονται από υποεκπροσωπούμενες ομάδες, οι οποίοι μπορεί να αισθάνονται απομονωμένοι ή να μην υποστηρίζονται σε λιγότερο ποικιλόμορφα περιβάλλοντα.

12. Πρωθεί τη διεπιστημονική συνεργασία: Η ποικιλομορφία στην τριτοβάθμια εκπαίδευση μπορεί να πρωθήσει τη συνεργασία μεταξύ διαφορετικών επιστημονικών κλάδων, οδηγώντας σε νέες και καινοτόμες προσεγγίσεις στην έρευνα και την επίλυση προβλημάτων.

13. Βελτιώνει την ποιότητα της έρευνας: Ένα ποικιλόμορφο σώμα φοιτητών και διδασκόντων μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της ποιότητας της έρευνας, καθώς οι διαφορετικές προοπτικές μπορούν να οδηγήσουν σε νέες και καινοτόμες προσεγγίσεις των ερευνητικών ερωτημάτων.

14. Υποστηρίζει την πρόσληψη και τη διατήρηση του διδακτικού προσωπικού: Αυτό με τη σειρά του μπορεί να συμβάλει στην αύξηση της ποικιλομορφίας μεταξύ των φοιτητών.

15. Υποστηρίζει την ανάπτυξη μιας πιο δίκαιης και ισότιμης κοινωνίας: Η προώθηση της πολυμορφίας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία μιας πιο δίκαιης και ισότιμης κοινωνίας, διασφαλίζοντας ότι όλοι οι φοιτητές έχουν πρόσβαση στις εκπαιδευτικές ευκαιρίες και τους πόρους που χρειάζονται για να επιτύχουν.

Διαφορετικότητα στο χώρο εργασίας

Η ποικιλομορφία, η ισότητα και η συμπερίληψη (Diversity, Equality, Inclusion - DEI) έχουν αποκτήσει τεράστια σημασία στο εταιρικό τοπίο παγκοσμίως. Σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη από την **Glassdoor Economic Research**, υπήρξε αξιοσημείωτη αύξηση κατά 37% στις θέσεις εργασίας που σχετίζονται με την DEI στις ΗΠΑ, το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Γαλλία και τη Γερμανία το 2019 σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος (Zhao 2019).

Εκτός από ηθική υποχρέωση, η προώθηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς οδηγεί επίσης σε αυξημένη αύξηση των εσόδων και της παραγωγικότητας. Στον σημερινό ολοένα και πιο διασυνδεδεμένο και ανταγωνιστικό κόσμο, η προτεραιότητα στην πολυμορφία και την ένταξη στον εργασιακό χώρο δεν μπορεί να παραμεληθεί. Είναι ζωτικής σημασίας να δοθεί προτεραιότητα στην ικανοποίηση τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων.

Η υιοθέτηση της ποικιλομορφίας στο χώρο εργασίας έχει σημαντική σημασία για τους οργανισμούς, συμπεριλαμβανομένων των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και των ερευνητικών ιδρυμάτων. Πρώτον, φέρνει ένα ευρύτερο φάσμα προοπτικών και ιδεών, προωθώντας την καινοτομία και τη δημιουργικότητα. Ένα ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό, αποτελούμενο από άτομα με διαφορετικό υπόβαθρο και εμπειρίες, οδηγεί σε καλύτερη επίλυση προβλημάτων και λήψη αποφάσεων. Επιπλέον, οι οργανισμοί που δίνουν προτεραιότητα στην ποικιλομορφία μπορούν να προσελκύσουν και να διατηρήσουν κορυφαία talenta από διάφορες δημογραφικές ομάδες, με αποτέλεσμα ένα πιο εξειδικευμένο και ευέλικτο εργατικό δυναμικό. Οι εργασιακοί χώροι χωρίς αποκλεισμούς που εκτιμούν τη διαφορετικότητα δημιουργούν επίσης μια αίσθηση του ανήκιν και της αποδοχής μεταξύ των εργαζομένων, οδηγώντας σε αυξημένο ηθικό και δέσμευση. Επιπλέον, η ποικιλομορφία και η συμπερίληψη συμβάλλουν στη βελτίωση των σχέσεων με

τους πελάτες αντανακλώντας τη διαφορετική πελατειακή βάση και ενισχύοντας την πολιτισμική κατανόηση και επικοινωνία. Οι οργανισμοί που δίνουν προτεραιότητα στην ποικιλομορφία θεωρούνται κοινωνικά υπεύθυνοι, γεγονός που βελτιώνει τη φήμη του «brand» και την αφοσίωση των πελατών. Επιπλέον, η υιοθέτηση της ποικιλομορφίας επιτρέπει στους οργανισμούς να αξιοποιήσουν νέες αγορές και τμήματα πελατών, προωθώντας την επιχειρηματική ανάπτυξη και αυξάνοντας το μερίδιο αγοράς. Οι ποικιλόμορφες ομάδες καλλιεργούν επίσης μια κουλτούρα μάθησης, εκθέτοντας τους εργαζόμενους σε διαφορετικές προοπτικές, εμπειρίες και ιδέες, ενισχύοντας έτσι την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη. Εκτιμώντας την πολυμορφία και την ένταξη, οι οργανισμοί επιδεικνύουν ίσες ευκαιρίες για όλους τους εργαζόμενους, οδηγώντας σε μεγαλύτερη ικανοποίηση, αφοσίωση και μείωση του κύκλου εργασιών. Τέλος, η υιοθέτηση της ποικιλομορφίας και της ενσωμάτωσης βοηθά τους οργανισμούς να συμμορφώνονται με τις νομικές και ηθικές υποχρεώσεις που σχετίζονται με τις ίσες ευκαιρίες απασχόλησης και τη μη διάκριση (Anil 2022a).

Τα οφέλη της ποικιλομορφίας στον εργασιακό χώρο

Τα οφέλη από την υιοθέτηση και την προτεραιότητα της ποικιλομορφίας στον εργασιακό χώρο είναι πολλά και μπορούν να συνοψιστούν ως εξής (Anil 2022b, Lee 2020).

Η υιοθέτηση της ποικιλομορφίας στον εργασιακό χώρο προσφέρει ένα ευρύ φάσμα πλεονεκτημάτων που συμβάλλουν σε έναν ακμάζοντα και επιτυχημένο οργανισμό. Με την πρόσληψη ατόμων με διαφορετικό υπόβαθρο, εθνικότητα και κουλτούρα, οι εταιρείες αποκτούν πρόσβαση σε νέες προοπτικές, με αποτέλεσμα την καλύτερη επίλυση προβλημάτων, αυξημένη παραγωγικότητα και βελτιωμένες ικανότητες λήψης αποφάσεων. Οι ποικιλόμορφες ομάδες εξετάζουν τα γεγονότα πιο διεξοδικά, οδηγώντας σε πιο καινοτόμες και βασισμένες στα δεδομένα αποφάσεις.

Επιπλέον, ένα ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό προσελκύει μια ευρύτερη δεξαμενή ταλέντων, καθώς οι εργαζόμενοι σήμερα αναζητούν όχι μόνο μια καλά αμειβόμενη θέση εργασίας αλλά και έναν χώρο όπου μπορούν να αναπτυχθούν, να νιώσουν αποδεκτοί και να λάβουν προκλήσεις. Η υιοθέτηση της ποικιλομορφίας είναι ιδιαίτερα ελκυστική για τους millennials και τη Gen Z, τις πιο ποικιλόμορφες γενιές στην ιστορία. Αγκαλιάζοντας την ποικιλομορφία ως προς το υπόβαθρο, τη σκέψη, την εθνικότητα και άλλους παράγοντες, οι εταιρείες μπορούν να αξιοποιήσουν αυτή την ευρύτερη δεξαμενή ταλέντων και να βρουν τους καλύτερους υποψηφίους.

Η ποικιλομορφία στο χώρο εργασίας ευνοεί επίσης την καινοτομία. Οι ομοιογενείς ομάδες τείνουν να έχουν παρόμοια μοτίβα σκέψης, εμπειρίες ζωής και δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, περιορίζοντας την ικανότητά τους να παράγουν δημιουργικές λύσεις. Από την άλλη πλευρά, μια ποικιλόμορφη ομάδα εργαζομένων φέρνει μοναδικές προοπτικές που μπορούν να οδηγήσουν σε καινοτομίες στη σκέψη. Οι εταιρείες που σημειώνουν καλή βαθμολογία στους δείκτες ποικιλομορφίας τείνουν να είναι πιο καινοτόμες και προσαρμοστικές.

Η δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς, όπου οι εργαζόμενοι βλέπουν μια εκπροσώπηση διαφόρων πολιτισμών, υποβάθρων και τρόπων σκέψης, οδηγεί σε καλύτερες επιδόσεις των εργαζομένων. Όταν τα άτομα αισθάνονται άνετα να είναι ο εαυτός τους στην εργασία, είναι πιο ευτυχημένα και πιο παραγωγικά. Αντίθετα, μια ισχυρή, ομοιογενής κουλτούρα μπορεί να καταπνίξει τη φυσική γνωστική ποικιλομορφία και να εμποδίσει τους εργαζόμενους να παράγουν την καλύτερη δυνατή δουλειά τους. Είναι ζωτικής σημασίας να διασφαλιστεί ότι δεν θα εισχωρήσουν ασυνειδητες προκαταλήψεις στις διαδικασίες απόδοσης, ώστε να αξιοποιηθούν πλήρως τα οφέλη της ποικιλομορφίας.

Επιπλέον, η ποικιλομορφία έχει άμεσο αντίκτυπο στην κερδοφορία μιας εταιρείας. Οι εθνικά και πολιτισμικά ποικιλόμορφες εταιρείες είναι πιο πιθανό να είναι επιτυχημένες, με υψηλότερες οικονομικές αποδόσεις σε σύγκριση με τις αντίστοιχες εταιρείες που δεν παρουσιάζουν ποικιλομορφία. Οι Hunt κ.ά. (2015) έδειξαν ότι οι εταιρείες με ποικιλόμορφες ομάδες διοίκησης και διοικητικά συμβούλια έχουν καλύτερες επιδόσεις από τους μέσους όρους του κλάδου. Η ποικιλομορφία στον εργασιακό χώρο ενισχύει επίσης τη φήμη του «brand», καθώς οι εργοδότες που αποδέχονται και φιλοξενούν όλα τα υπόβαθρα θεωρούνται καλές εταιρείες, προσελκύοντας κορυφαία talenta.

Επιπλέον, ένα ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό συμβάλλει στη μείωση των ποσοστών εναλλαγής προσωπικού. Οι χώροι εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, όπου οι μοναδικές συνεισφορές αναγνωρίζονται και αναγνωρίζονται, ενισχύουν την ικανοποίηση, τα επίπεδα άνεσης και την αυτοεκτίμηση των εργαζομένων. Οι ποικιλόμορφες ομάδες έχουν υψηλότερο ηθικό, είναι πιο αποτελεσματικές, καινοτόμες και αφοσιωμένες, οδηγώντας σε χαμηλότερα ποσοστά εναλλαγής προσωπικού.

Συνοψίζοντας, η υιοθέτηση της ποικιλομορφίας στον εργασιακό χώρο

επιφέρει πολλά πλεονεκτήματα. Οδηγεί σε νέες προοπτικές, ευρύτερη δεξαμενή ταλέντων, αυξημένη καινοτομία, καλύτερη απόδοση των εργαζομένων, υψηλότερα κέρδη και μειωμένη εναλλαγή εργαζομένων (Lee 2020). Αναγνωρίζοντας την αξία της ποικιλομορφίας και καλλιεργώντας ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς, οι οργανισμοί μπορούν να ευδοκιμήσουν και να επιτύχουν στον σημερινό διασυνδεδεμένο και παγκοσμιοποιημένο κόσμο.

Οι προκλήσεις της ποικιλομορφίας στον εργασιακό χώρο

Η προώθηση της ποικιλομορφίας και της ενσωμάτωσης στον εργασιακό χώρο αποτελεί σημαντική δέσμευση για τους οργανισμούς σήμερα. Ωστόσο, δεν είναι χωρίς προκλήσεις. Αρκετά βασικά εμπόδια πρέπει να αντιμετωπιστούν ώστε να εξασφαλιστεί η επιτυχής εφαρμογή και να ενισχυθεί ένα πραγματικά χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλον (Lee 2020, Anil 2022b).

1. Προσαρμογή των πρακτικών ποικιλομορφίας ώστε να ευθυγραμμίζονται με τους οργανωτικούς στόχους

Η εφαρμογή πρωτοβουλιών για την ποικιλομορφία απαιτεί την προσαρμογή τους στους μοναδικούς στόχους της εταιρείας σας. Αντί να υιοθετείτε τυφλά πρακτικές από άλλους οργανισμούς, λάβετε υπόψη τα υπάρχοντα πλεονεκτήματά σας και επικεντρωθείτε σε τομείς που ευθυγραμμίζονται με τη συγκεκριμένη κουλτούρα και τους στόχους σας. Η διενέργεια μιας έρευνας με επίκεντρο την ποικιλομορφία μπορεί να σας βοηθήσει να εντοπίσετε τα κενά και να καθοδηγήσετε την κατανομή των πόρων σας ώστε να διασφαλίσετε ουσιαστικό αντίκτυπο.

2. Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ σχεδιασμού και εφαρμογής

Ο σχεδιασμός ενός ολοκληρωμένου προγράμματος ποικιλομορφίας είναι σημαντικός, αλλά πρέπει να εφαρμοστεί αποτελεσματικά για να κάνει τη διαφορά. Η εξασφάλιση της αποδοχής της ηγεσίας και η διασφάλιση της προετοιμασίας και της υποστήριξης της ομάδας σας είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχή εφαρμογή. Εξετάστε το ενδεχόμενο να διορίσετε έναν ειδικό επικεφαλής για την ποικιλομορφία και την ένταξη ή να διερευνήσετε δημιουργικές λύσεις, όπως προγράμματα εναλλαγής, για να καταστήσετε τον οργανισμό υπεύθυνο και να οδηγήσετε σε αποτελέσματα.

3. Εκπαίδευση των διευθυντών για την επιτυχία της διαφορετικότητας

Η επιτυχία των πρωτοβουλιών για την ποικιλομορφία βασίζεται στη συνεργασία όλων, ιδίως των διευθυντών που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην εφαρμογή τους. Η επένδυση στην εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών τους βοηθά να κατανοήσουν τη σημασία των στόχων της ποικιλομορφίας,

την αναμενόμενη συμπεριφορά τους απέναντι στους εργαζόμενους και τον πιθανό αντίκτυπο των ενεργειών τους στη συνολική εταιρική κουλτούρα. Η συνεργασία με εταιρείες που ειδικεύονται στην εκπαίδευση σε θέματα ποικιλομορφίας μπορεί να προσφέρει πολύτιμη υποστήριξη στον τομέα αυτό.

4. Αντιμετώπιση προκαταλήψεων και προώθηση της συμμετοχικότητας

Οι άνθρωποι είναι επιρρεπείς σε προκαταλήψεις, οι οποίες μπορούν να εμποδίσουν τη συμμετοχικότητα και να δημιουργήσουν εμπόδια στον εργασιακό χώρο. Η αύξηση της ποικιλομορφίας μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση των προκαταλήψεων, των διακρίσεων και της παρενόχλησης. Είναι σημαντικό να αντιμετωπιστούν οι ασυνείδητες προκαταλήψεις μέσω της κατάρτισης, της προώθησης της ευαισθητοποίησης και της κατανόησης των κοινών παγίδων. Παρόλο που η προκατάληψη μπορεί να εξακολουθεί να υπάρχει, η επίγνωσή της και η λήψη μέτρων για την αποφυγή ή την αντιμετώπισή της μπορεί να κάνει σημαντική διαφορά στην προώθηση ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς.

5. Υπέρβαση των εσωτερικών αντιστάσεων και προώθηση της κατανόησης

Μπορεί να μην είναι όλοι δεκτικοί στην ιδέα της ποικιλομορφίας στο χώρο εργασίας, γεγονός που οδηγεί σε εσωτερική αντίσταση. Είναι σημαντικό για τους ηγέτες να εκπαιδεύουν συνεχώς τους εργαζόμενους σχετικά με τους λόγους που κρύβονται πίσω από τις προσπάθειες για ποικιλομορφία και να αντιμετωπίζουν τυχόν συγκρούσεις ή έλλειψη σεβασμού για διαφορετικές κουλτούρες και πεποιθήσεις. Η ενθάρρυνση του σεβασμού, της αναγνώρισης και της κατανόησης των διαφορών μέσω της εκπαίδευσης για τη διαφορετικότητα μπορεί να συμβάλει στην οικοδόμηση αποδοχής και συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων.

6. Αποτελεσματική επικοινωνία πέρα από γλωσσικά εμπόδια

Σε διαφορετικούς χώρους εργασίας, τα γλωσσικά και επικοινωνιακά εμπόδια μπορούν να εμποδίσουν την αποτελεσματική συνεργασία και την παραγωγικότητα. Η παροχή γλωσσικής κατάρτισης σε ομιλητές με μητρική γλώσσα άλλη εκτός των Αγγλικών και η πρόσληψη δίγλωσσων ή πολύγλωσσων υπαλλήλων μπορεί να συμβάλει στη γεφύρωση αυτών των κενών και στη βελτίωση της επικοινωνίας εντός της ομάδας.

7. Πλοήγηση στις πολιτισμικές παρεξηγήσεις

Η ανάμιξη ατόμων από διαφορετικές κουλτούρες μπορεί να οδηγήσει σε

συχνές παρεξηγήσεις. Η δημιουργία ενός εργασιακού χώρου χωρίς αποκλεισμούς που προάγει την κατανόηση και τον σεβασμό των πολιτισμικών διαφορών μπορεί να συμβάλει στον μετριασμό αυτών των παρεξηγήσεων. Με την προώθηση μιας κουλτούρας αποδοχής και την παροχή εκπαίδευσης σχετικά με τις διαφορετικές κουλτούρες, τα μέλη της ομάδας μπορούν να προσφέρουν ο ένας στον άλλον το πλεονέκτημα της αμφιβολίας και να συνεργάζονται πιο αρμονικά.

8. Προώθηση της ισότητας των φύλων στο χώρο εργασίας

Η ανισότητα των φύλων παραμένει ένα σημαντικό ζήτημα, με τις γυναίκες να αντιμετωπίζουν προκλήσεις όσον αφορά την επαγγελματική ανέλιξη και την εκπροσώπηση σε ηγετικές θέσεις (Gascoigne et al., 2022). Παρά το πέρας ενός αιώνα από τότε που οι γυναίκες πέτυχαν το δικαίωμα ψήφου και την πρώτη εκλογή γυναικών στο κοινοβούλιο σε ορισμένα κράτη της ΕΕ, τα στοιχεία αποκαλύπτουν μια συνεχιζόμενη υποεκπροσώπηση των γυναικών στην πολιτική και τη δημόσια σφαίρα. Η ανισότητα αυτή είναι εμφανής στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στα εθνικά κοινοβούλια, στα κυβερνητικά όργανα και στις τοπικές συνελεύσεις (Shreeves and Boland 2021). Η αντιμετώπισή του απαιτεί προληπτικές προσπάθειες για την εξάλειψη των προκαταλήψεων και τη δημιουργία ευκαιριών για την ευημερία των γυναικών σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού. Με τον σαφή καθορισμό της δέσμευσης του οργανισμού για την ισότητα των φύλων, τα άτομα που δεν ευθυγραμμίζονται με αυτές τις αξίες μπορούν να αποχωρήσουν, επιτρέποντας ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς.

Ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας

Η ενσωμάτωση μπορεί να γίνει κατανοητή ως η διαδικασία ενσωμάτωσης των προοπτικών, των αναγκών και των εμπειριών ατόμων και ομάδων που έχουν παραδοσιακά αποκλειστεί ή περιθωριοποιηθεί στην κυρίαρχη κουλτούρα ή ομάδα. Αυτό συνεπάγεται την αναγνώριση και την εκτίμηση της ποικιλομορφίας των ανθρώπινων εμπειριών και την ενεργό προσπάθεια αμφισβήτησης των υφιστάμενων δομών εξουσίας που διαιωνίζουν τον αποκλεισμό και την περιθωριοποίηση. Η ενσωμάτωση επιδιώκει να δημιουργήσει μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς και πιο αντιπροσωπευτική, προωθώντας την ισότητα και την κοινωνική δικαιοσύνη μέσω της ενσωμάτωσης διαφορετικών προοπτικών και εμπειριών. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω της υιοθέτησης πολιτικών, πρακτικών και συστημάτων που δίνουν προτεραιότητα και θέτουν στο επίκεντρο τις ανάγκες και τις φωνές των υποεκπροσωπούμενων ομάδων.

Σε ένα ακαδημαϊκό πλαίσιο, η ενσωμάτωση μπορεί να περιλαμβάνει την επανεξέταση του προγράμματος σπουδών, της έρευνας και των θεσμικών πρακτικών, ώστε να διασφαλιστεί ότι αντικατοπτρίζουν την ποικιλομορφία των ανθρώπινων εμπειριών και δημιουργούν ένα υποστηρικτικό και χωρίς αποκλεισμούς μαθησιακό περιβάλλον για όλους τους φοιτητές.

Η ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας σε ένα κοινωνικό πλαίσιο είναι επωφελής λόγω των ακόλουθων επιχειρημάτων (Milem 2002, Anil 2022b, Lee 2020).

1. Ενισχύει τη δημιουργικότητα και την καινοτομία: Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε πιο δημιουργικές και καινοτόμες ιδέες.

2. Βελτιώνει τη λήψη αποφάσεων: Αυτό οδηγεί σε πιο τεκμηριωμένες και ολοκληρωμένες αποφάσεις που λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες και τα συμφέροντα ενός ευρύτερου φάσματος ανθρώπων.

3. Προωθεί μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς: Η ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας συμβάλλει στη δημιουργία μιας κοινωνίας αποδοχής χωρίς αποκλεισμούς, όπου όλοι εκτιμώνται και έχουν ίσες ευκαιρίες συμμετοχής και επιτυχίας.

4. Αυξάνει την πολιτισμική κατανόηση: Αυτό μπορεί να μειώσει τις παρεξηγήσεις και τις συγκρούσεις.

5. Ενισχύει την οικονομική ανάπτυξη: Έχει αποδειχθεί ότι οι ποικιλόμορφες κοινότητες και χώροι εργασίας είναι πιο παραγωγικοί και κερδοφόροι, γεγονός που μπορεί να συμβάλει στη συνολική οικονομική ανάπτυξη.

6. Ενθαρρύνει την κοινωνική συνοχή: Η ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας συμβάλλει στην προώθηση της κοινωνικής συνοχής με την άρση των φραγμών μεταξύ διαφορετικών ομάδων και την ενίσχυση της αίσθησης κοινής ταυτότητας και κοινότητας.

7. Προωθεί τη δικαιοσύνη και την ισότητα: Όταν η πολυμορφία ενσωματώνεται, συμβάλλει στη διασφάλιση ότι όλοι έχουν δίκαιη μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες, ανεξάρτητα από το υπόβαθρο ή την ταυτότητά τους.

8. Υποστηρίζει τα ανθρώπινα δικαιώματα: Η ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας αποτελεί σημαντική πτυχή της προώθησης και της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων των μειονοτήτων και των περιθωριοποιημένων ομάδων.

9. Προετοιμάζει τους ανθρώπους για έναν παγκοσμιοποιημένο κόσμο: Είναι σημαντικό για τους ανθρώπους να κατανοούν και να εκτιμούν τους διαφορετικούς πολιτισμούς και προοπτικές για να επιτύχουν σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία.

10. Μειώνει τις προκαταλήψεις και τις διακρίσεις: Όταν η πολυμορφία ενσωματώνεται, συμβάλλει στη μείωση των προκαταλήψεων και των διακρίσεων με την αμφισβήτηση των στερεοτύπων και την προώθηση του αμοιβαίου σεβασμού και της κατανόησης.

Η εφαρμογή αυτών των επιχειρημάτων στο πλαίσιο των ακαδημαϊκών και ερευνητικών ιδρυμάτων μας βοηθά να κατανοήσουμε τα ακόλουθα οφέλη για τους φοιτητές και το προσωπικό αυτών των οργανισμών.

1. Βελτιώνει τις ακαδημαϊκές επιδόσεις: Οδηγεί σε βελτιωμένες ακαδημαϊκές επιδόσεις και υψηλότερα ποσοστά αποφοίτησης.

2. Ενισχύει την κριτική σκέψη: Η έκθεση σε διαφορετικές προοπτικές και εμπειρίες μπορεί να βοηθήσει τους μαθητές να αναπτύξουν δεξιότητες κριτικής σκέψης και να μάθουν να προσεγγίζουν τα προβλήματα από πολλαπλές οπτικές γωνίες.

3. Αυξάνει την πολιτισμική επάρκεια: Μπορεί να βοηθήσει τους φοιτητές να αναπτύξουν βαθύτερη κατανόηση των διαφορετικών πολιτισμών και να βελτιώσουν την ικανότητά τους να περιηγηθούν σε έναν ποικιλόμορφο κόσμο.

4. Προωθεί την έρευνα και την υπεροχή: Η συμπερίληψη διαφορετικών προοπτικών στην έρευνα και την επιστήμη μπορεί να οδηγήσει σε πιο ολοκληρωμένα και ακριβή αποτελέσματα, προάγοντας έτσι την πληρέστερη κατανόηση πολύπλοκων ζητημάτων.

5. Προωθεί την κοινωνική δικαιοσύνη: Η ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας στον ακαδημαϊκό χώρο μπορεί να συμβάλει στην προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης με την αντιμετώπιση ζητημάτων ισότητας και συμπερίληψης, την αμφισβήτηση των δομών εξουσίας που διαιωνίζουν την ανισότητα και τη δημιουργία ευκαιριών για την επιτυχία περιθωριοποιημένων ομάδων.

6. Προετοιμάζει τους μαθητές για ένα ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό: Η ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας στον ακαδημαϊκό χώρο μπορεί να συμβάλει στην προετοιμασία τους για αυτό.

7. Ενισχύει την αίσθηση της κοινότητας: Η ενσωμάτωση της πολυμορ-

φίας στα ακαδημαϊκά και ερευνητικά περιβάλλοντα μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία αίσθησης κοινότητας μεταξύ των φοιτητών και του διδακτικού προσωπικού, προωθώντας τον αμοιβαίο σεβασμό και την κατανόηση και δημιουργώντας ευκαιρίες για διάλογο και συνεργασία.

8. Υποστηρίζει την ευημερία των μαθητών: Η δημιουργία ενός υποστηρικτικού και χωρίς αποκλεισμούς μαθησιακού περιβάλλοντος μπορεί να βοηθήσει τους μαθητές να αισθάνονται περισσότερο συνδεδεμένοι, αξιόλογοι και υποστηριζόμενοι, οδηγώντας σε βελτίωση της ψυχικής υγείας και της ευημερίας.

9. Αυξάνει το πολιτισμικό κεφάλαιο: Η έκθεση σε διαφορετικές προοπτικές και εμπειρίες μπορεί να βοηθήσει τους μαθητές να αναπτύξουν πολιτισμικό κεφάλαιο, ή τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την πλοήγηση σε διαφορετικά κοινωνικά και πολιτισμικά πλαίσια.

10. Προωθεί τη δια βίου μάθηση: Η ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας στα ακαδημαϊκά και ερευνητικά περιβάλλοντα μπορεί να συμβάλει στην προώθηση μιας κουλτούρας δια βίου μάθησης, ενθαρρύνοντας τους φοιτητές να συνεχίσουν να εξερευνούν νέες ιδέες, προοπτικές και εμπειρίες μετά την επίσημη εκπαίδευσή τους.

Εφαρμογή του mainstreaming σε συγκεκριμένους τομείς σπουδών

(i) *κλάδους STEM (Επιστήμη, Τεχνολογία, Μηχανική και Μαθηματικά)*

Διαφοροποίηση των προγραμμάτων σπουδών STEM: Η ενσωμάτωση διαφορετικών προοπτικών και εμπειριών στο υλικό και τις εργασίες των μαθημάτων, συμπεριλαμβανομένων αναγνώσεων και μελετών περίπτωσης που αναδεικνύουν τη συμβολή των υποεκπροσωπούμενων ομάδων στην επιστήμη και την τεχνολογία.

Αύξηση της εκπροσώπησης στους τομείς STEM: Η ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας στα STEM μπορεί να περιλαμβάνει τη δημιουργία στοχευμένων προγραμμάτων πρόσληψης και διατήρησης για την αύξηση της συμμετοχής των υποεκπροσωπούμενων ομάδων στους τομείς STEM, καθώς και την παροχή καθοδήγησης και υποστήριξης για να βοηθηθούν οι φοιτητές με διαφορετικό υπόβαθρο να επιτύχουν.

Αντιμετώπιση προκαταλήψεων και στερεοτύπων: Η ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας στα STEM μπορεί να περιλαμβάνει την αντιμετώπιση των ασυνείδητων προκαταλήψεων και των στερεοτύπων που μπορεί να περιορίζουν

τις ευκαιρίες που είναι διαθέσιμες σε άτομα από υποεκπροσωπούμενες ομάδες, την προώθηση της ευαισθητοποίησης και της κατανόησης των διαφορετικών πολιτισμικών προτύπων και πρακτικών.

Ενθάρρυνση της διεπιστημονικής έρευνας: Η ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας στα STEM μπορεί να περιλαμβάνει την προώθηση της διεπιστημονικής έρευνας που ενσωματώνει προοπτικές και εμπειρογνωμοσύνη από διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών και ανθρωπιστικών επιστημών, για την αντιμετώπιση σύνθετων κοινωνικών προκλήσεων.

Δημιουργία περιβαλλόντων STEM χωρίς αποκλεισμούς: Η ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας στα STEM μπορεί να περιλαμβάνει τη δημιουργία περιβαλλόντων χωρίς αποκλεισμούς που ενισχύουν την αίσθηση του ανήκειν σε άτομα με διαφορετικό υπόβαθρο, συμπεριλαμβανομένης της παροχής πόρων και υποστήριξης για τους φοιτητές και το διδακτικό προσωπικό, καθώς και της προώθησης μιας κουλτούρας σεβασμού και ενσωμάτωσης στην τάξη και το εργαστήριο.

(ii) Εκπαίδευση και παιδαγωγική

Ενσωμάτωση διαφορετικών προοπτικών στην εκπαίδευση των εκπαιδευτικών: Η ενσωμάτωση της διαφορετικότητας στις σχολές εκπαίδευσης και παιδαγωγικής μπορεί να περιλαμβάνει την ενσωμάτωση διαφορετικών προοπτικών και εμπειριών στα προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτικών, συμπεριλαμβανομένων μαθημάτων και κατάρτισης σχετικά με τη διδασκαλία που ανταποκρίνεται πολιτισμικά και τις στρατηγικές διαχείρισης της τάξης που υποστηρίζουν μαθητές από διαφορετικά υπόβαθρα.

Προώθηση πρακτικών διδασκαλίας χωρίς αποκλεισμούς: Η ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας στις σχολές εκπαίδευσης και παιδαγωγικής μπορεί να περιλαμβάνει την προώθηση διδακτικών πρακτικών χωρίς αποκλεισμούς, όπως η δημιουργία περιβαλλόντων στην τάξη που είναι φιλόξενα και υποστηρικτικά για όλους τους μαθητές, η χρήση γλώσσας χωρίς αποκλεισμούς και η παροχή διευκολύνσεων για μαθητές με διαφορετικές ανάγκες.

Αντιμετώπιση ζητημάτων ισότητας και πρόσβασης: Η ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας στις σχολές εκπαίδευσης και παιδαγωγικής μπορεί να περιλαμβάνει την αντιμετώπιση ζητημάτων ισότητας και πρόσβασης, όπως η παροχή πόρων και υποστήριξης σε φοιτητές από περιθωριοποιημένες ομάδες και η υποστήριξη πολιτικών και πρακτικών που προωθούν την εκπαιδευτική ισότητα.

Εμπλοκή με διαφορετικές κοινότητες: Η ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας στις σχολές εκπαίδευσης και παιδαγωγικής μπορεί να περιλαμβάνει τη δέσμευση με διαφορετικές κοινότητες, συμπεριλαμβανομένης της συνεργασίας με κοινοτικές οργανώσεις και τοπικά σχολεία για την προώθηση των πολιτιστικών ανταλλαγών και την υποστήριξη των αναγκών των υποεκπροσωπούμενων φοιτητών.

Ενσωμάτωση διαφορετικών προοπτικών στην έρευνα και την επιστήμη: Η ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας στις σχολές εκπαίδευσης και παιδαγωγικής μπορεί να περιλαμβάνει την ενσωμάτωση διαφορετικών προοπτικών στην έρευνα και την επιστήμη, συμπεριλαμβανομένης της διεξαγωγής μελετών που διερευνούν τις εμπειρίες των υποεκπροσωπούμενων φοιτητών και εξετάζουν τον αντίκτυπο των πολιτισμικών παραγόντων στη διδασκαλία και στα μαθησιακά αποτελέσματα.

(iii) *Κοινωνική ευημερία*

Διαφοροποίηση των προγραμμάτων σπουδών: Η ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας στις σχολές για την κοινωνική ευημερία μπορεί να περιλαμβάνει τη διαφοροποίηση των προγραμμάτων σπουδών ώστε να περιλαμβάνουν ένα φάσμα θεμάτων και προοπτικών που αντικατοπτρίζουν τις εμπειρίες και τις ανάγκες των διαφορετικών κοινοτήτων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που συχνά υποεκπροσωπούνται στην κοινωνική εργασία και σε συναφείς τομείς.

Αύξηση της εκπροσώπησης σε ηγετικούς ρόλους και ρόλους λήψης αποφάσεων: Η ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας στις σχολές για την κοινωνική ευημερία μπορεί να περιλαμβάνει την αύξηση της εκπροσώπησης ατόμων με διαφορετικό υπόβαθρο σε ρόλους ηγεσίας και λήψης αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένων των καθηγητών, του προσωπικού και της διοίκησης, ώστε να διασφαλιστεί ότι οι πολιτικές και οι πρακτικές είναι χωρίς αποκλεισμούς και ανταποκρίνονται στις διαφορετικές ανάγκες.

Παροχή κατάρτισης και εκπαίδευσης με πολιτισμική ανταπόκριση: Η ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας στις σχολές για την κοινωνική ευημερία μπορεί να περιλαμβάνει την παροχή κατάρτισης και εκπαίδευσης που ανταποκρίνεται πολιτισμικά και είναι σχετική με τις εμπειρίες και τις ανάγκες διαφορετικών πληθυσμών, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που προέρχονται από περιθωριοποιημένες και υποεκπροσωπούμενες κοινότητες.

Προώθηση της ισότητας και της κοινωνικής δικαιοσύνης: Η ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας στις σχολές για κοινωνική ευημερία μπορεί να

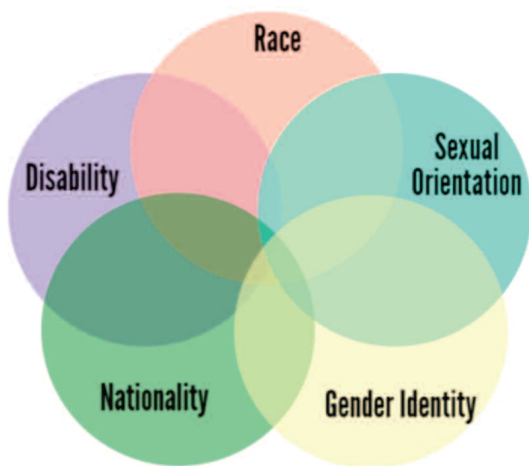
περιλαμβάνει την προώθηση της ισότητας και της κοινωνικής δικαιοσύνης μέσω της αντιμετώπισης ζητημάτων διακρίσεων και περιθωριοποίησης και της υποστήριξης πολιτικών και πρακτικών που προωθούν την ένταξη και την ενδυνάμωση.

Δημιουργία περιβαλλόντων χωρίς αποκλεισμούς και υποστήριξης: Η ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας στις σχολές για κοινωνική ευημερία μπορεί να περιλαμβάνει τη δημιουργία περιβαλλόντων χωρίς αποκλεισμούς και υποστηρικτικών περιβαλλόντων που προάγουν την αίσθηση του ανήκειν για τους φοιτητές και το διδακτικό προσωπικό από διαφορετικά υπόβαθρα, συμπεριλαμβανομένης της παροχής πόρων και υποστήριξης για να βοηθηθούν οι φοιτητές να επιτύχουν, και την προώθηση μιας κουλτούρας σεβασμού και ενσωμάτωσης.

ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΔΙΑΤΟΜΕΑΚΟΤΗΤΑ

Η **διατομεακότητα** είναι μια έννοια που αναγνωρίζει πώς οι **διάφορες πτυχές της ταυτότητας ενός ατόμου**, όπως η φυλή, το φύλο, η σεξουαλικότητα, η θρησκεία, η τάξη και η ικανότητά του, διασταυρώνονται και **αλληλεπιδρούν μεταξύ τους, δημιουργώντας μοναδικές εμπειρίες προνομιών ή/και καταπίεσης.**

"Η διατομεακότητα είναι η ιδέα ότι πολλαπλές ταυτότητες διασταυρώνονται για να δημιουργήσουν ένα σύνολο που είναι διαφορετικό από τις ταυτότητες που το αποτελούν. Με άλλα λόγια, το σύνολο είναι μεγαλύτερο από το άθροισμα των μερών του". - Kimberlé Crenshaw, Αμερικανίδα υπέρμαχος των πολιτικών δικαιωμάτων και μελετήτρια που επινόησε τον όρο διατομικότητα το 1989.



Στο πλαίσιο της ποικιλομορφίας, της ισότητας και της συμπερίληψης, η

διατομεακότητα υπογραμμίζει τη σημασία της αναγνώρισης και της εκτίμησης της πολυμορφίας των ατόμων και των ομάδων και της κατανόησης του τρόπου με τον οποίο οι πολλαπλές μορφές διακρίσεων και περιθωριοποίησης μπορούν να τις επηρεάσουν.

Η σημασία μιας διατομεακής προσέγγισης

Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε τη διατομεακότητα επειδή μας βοηθά να κατανοήσουμε καλύτερα τις εμπειρίες των ατόμων που ανήκουν σε **πολλαπλές περιθωριοποιημένες ομάδες** και πώς αυτές οι εμπειρίες μπορεί να είναι διαφορετικές από εκείνες των ατόμων που ανήκουν μόνο σε μια ομοιογενή ομάδα. Για παράδειγμα, ένα άτομο που είναι ταυτόχρονα γυναίκα και μαύρη μπορεί να αντιμετωπίζει διαφορετικές μορφές διακρίσεων από ό,τι μια λευκή γυναίκα ή ένας μαύρος άνδρας.

Αναγνωρίζοντας και αντιμετωπίζοντας τη διατομεακότητα, μπορούμε να εργαστούμε προς την κατεύθυνση της δημιουργίας πιο περιεκτικών και δίκαιων περιβαλλόντων που εκτιμούν και σέβονται τη διαφορετικότητα όλων των ατόμων. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την εφαρμογή πολιτικών και πρακτικών που λαμβάνουν υπόψη τις διαφορετικές εμπειρίες και ανάγκες των περιθωριοποιημένων ομάδων και την προώθηση μιας κουλτούρας συμμαχίας και αλληλεγγύης που αναγνωρίζει και αντιμετωπίζει τις διασταυρούμενες μορφές καταπίεσης.

Τα ακόλουθα παραδείγματα μπορούν να δείξουν πώς η διατομεακότητα μπορεί να μας βοηθήσει να κατανοήσουμε την κοινωνική ανισότητα.

(i) Φυλετική ή εθνοτική καταγωγή

Η διατομεακότητα μπορεί να μας βοηθήσει να κατανοήσουμε τις μοναδικές εμπειρίες διακρίσεων και περιθωριοποίησης που αντιμετωπίζουν τα άτομα που ανήκουν σε πολλαπλές φυλετικές ή εθνοτικές ομάδες. Για παράδειγμα, ένα άτομο που είναι ταυτόχρονα μαύρο και ΛΟΑΤΚΙ+ μπορεί να αντιμετωπίζει διακρίσεις όχι μόνο για τη φυλή του, αλλά και για τον σεξουαλικό του προσανατολισμό ή την ταυτότητα φύλου του, οδηγώντας σε ένα σύνθετο αποτέλεσμα καταπίεσης.

Ένα παράδειγμα της διατομεακότητας σε αυτό το πλαίσιο είναι η εμπειρία της Marsha P. Johnson, μιας μαύρης τρανσέξουαλ γυναίκας και ακτιβίστριας. Η Johnson υπήρξε εξέχουσα μορφή της εξέγερσης του Stonewall και αγωνίστηκε ακούραστα για τα δικαιώματα των ΛΟΑΤΚΙ+, αλλά αντιμετώπισε επίσης διακρίσεις και περιθωριοποίηση ως μαύρο άτομο και ως τρανσέξουαλ γυναίκα. Η διατομεακή της ταυτότητα και ο ακτιβισμός της βοήθησαν να φωτιστούν οι

μοναδικές εμπειρίες διακρίσεων και βίας που αντιμετωπίζουν τα άτομα που ανήκουν σε πολλαπλές περιθωριοποιημένες ομάδες.

Ένα άλλο παράδειγμα διατομικότητας μπορεί να παρατηρηθεί στις εμπειρίες των Αφρο-Γερμανίδων, οι οποίες αντιμετωπίζουν διακρίσεις όχι μόνο για το φύλο τους, αλλά και για τη φυλετική ή εθνοτική τους καταγωγή. Οι γυναίκες αυτές συχνά υπόκεινται σε στερεότυπα, ρατσισμό και σεξισμό και αντιμετωπίζουν μοναδικά εμπόδια στην πρόσβαση στην εκπαίδευση, την απασχόληση και την υγειονομική περίθαλψη στη Γερμανία. Μια εξέχουσα αфроγερμανίδα ακτιβίστρια είναι η May Ayim, η οποία έγραψε εκτενώς για τις εμπειρίες της ως μαύρη γυναίκα στη Γερμανία και βοήθησε στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τη διατομεακότητα στη χώρα.

(ii) Ταυτότητα φύλου και φυλετικό υπόβαθρο

Για παράδειγμα, μια τρανσέξουαλ γυναίκα που είναι επίσης μαύρη γυναίκα, μπορεί να αντιμετωπίσει διακρίσεις όχι μόνο για την ταυτότητα φύλου της, αλλά και για τη φυλή ή την εθνικότητά της, οδηγώντας σε μια μοναδική εμπειρία καταπίεσης που είναι διαφορετική από εκείνη μιας λευκής τρανσέξουαλ γυναίκας ή μιας μαύρης γυναίκας με ομοφυλοφιλική ταυτότητα.

Ένα παράδειγμα από αυτή την άποψη είναι η εμπειρία της Laverne Cox, μιας τρανσέξουαλ γυναίκας και ηθοποιού που είναι επίσης μαύρη. Η Cox έχει μιλήσει εκτενώς για τις μοναδικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι μαύρες τρανσέξουαλ γυναίκες, οι οποίες συχνά αντιμετωπίζουν υψηλά ποσοστά βίας, διακρίσεων και φτώχειας. Η υπεράσπιση και η προβολή της ως μαύρη τρανσέξουαλ γυναίκα έχουν συμβάλει στην ευαισθητοποίηση σχετικά με τις διασταυρούμενες μορφές καταπίεσης που αντιμετωπίζουν τα άτομα που ανήκουν σε πολλαπλές περιθωριοποιημένες ομάδες.

Στην Ευρώπη, πρέπει να ληφθούν υπόψη οι εμπειρίες των μουσουλμάνων γυναικών που φορούν χιτζάμπ ή άλλες μορφές θρησκευτικής ενδυμασίας. Οι γυναίκες αυτές μπορεί να αντιμετωπίζουν διακρίσεις όχι μόνο για το φύλο τους, αλλά και για τη θρησκευτική και φυλετική τους ταυτότητα. Για παράδειγμα, στη Γαλλία, η απαγόρευση της χρήσης θρησκευτικών συμβόλων στα δημόσια σχολεία έχει επικριθεί ότι πλήττει δυσανάλογα τα μουσουλμανικά κορίτσια και τις γυναίκες που φορούν χιτζάμπ. Διατομεακές φεμινίστριες ακτιβίστριες, όπως η Saida Grundy και η Sara Salem, έχουν επισημάνει την ανάγκη να αναγνωριστούν οι μοναδικές εμπειρίες των μουσουλμάνων γυναικών στον αγώνα για την ισότητα των φύλων.

(ii) Ηλικία

Η διατομεακότητα μπορεί επίσης να μας βοηθήσει να κατανοήσουμε τις εμπειρίες των ατόμων που αντιμετωπίζουν διακρίσεις με βάση την ηλικία τους καθώς και άλλους παράγοντες, όπως η φυλή ή το φύλο. Για παράδειγμα, μια ηλικιωμένη γυναίκα που είναι επίσης μαύρο άτομο μπορεί να βιώνει τον ηλικιακό ρατσισμό, καθώς και τον ρατσισμό και τον σεξισμό, οδηγώντας σε ένα σύνθετο αποτέλεσμα διακρίσεων και περιθωριοποίησης με βάση πολλαπλές διασταυρούμενες ταυτότητες.

Η Γκρέις Λι Μπογκς ήταν Κινεζοαμερικανίδα φιλόσοφος και ακτιβίστρια που αγωνίστηκε για τα πολιτικά και εργασιακά δικαιώματα καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής της. Η Boggs αντιμετώπισε διακρίσεις με βάση τη φυλή της καθώς και την ηλικία της, αλλά η διατομεακή της ταυτότητα της έδωσε επίσης μια μοναδική προοπτική στον αγώνα για κοινωνική δικαιοσύνη. Στα τελευταία της χρόνια, επικεντρώθηκε στον ακτιβισμό μεταξύ των γενεών και εργάστηκε για να γεφυρώσει το χάσμα μεταξύ των μεγαλύτερων και των νεότερων ακτιβιστών στον αγώνα για κοινωνική αλλαγή.

Αλλα παραδείγματα στην Ευρώπη είναι οι εμπειρίες των γυναικών μεγαλύτερης ηλικίας, 50 και 60 ετών, οι οποίες αναζητούν εργασία, αλλά μπορεί να αντιμετωπίζουν τον ηλικιακό ρατσισμό και τον σεξισμό και είναι πιθανότερο να αντιμετωπίσουν μακροχρόνια ανεργία και φτώχεια. Διαθεματικές φεμινίστριες ακτιβίστριες και ερευνήτριες στην Ιρλανδία, όπως η Helen Russell, έχουν υποστηρίξει πολιτικές που αντιμετωπίζουν τις μοναδικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας στο εργατικό δυναμικό.

Διαθεματικότητα και το χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων

Είναι επίσης σημαντικό να εφαρμόσουμε την έννοια της διατομεακότητας σε σχέση με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων και τις προσλήψεις, καθώς μας βοηθά να κατανοήσουμε ότι το φύλο δεν είναι ο μόνος παράγοντας που έχει αντίκτυπο σε αυτά τα ζητήματα. Αναγνωρίζοντας ότι τα άτομα μπορεί να αντιμετωπίζουν πολλαπλές μορφές διακρίσεων και ανισοτήτων, μπορούμε να αναπτύξουμε πιο αποτελεσματικές πολιτικές και στρατηγικές που να ανταποκρίνονται στις συγκεκριμένες ανάγκες και εμπειρίες διαφορετικών ομάδων.

Άλλοι παράγοντες όπως η φυλή, η εθνικότητα, η ηλικία, η αναπηρία, ο σεξουαλικός προσανατολισμός και η ταυτότητα φύλου μπορούν επίσης να διαδραματίσουν ρόλο στον καθορισμό της αμοιβής ενός ατόμου. Οι μαύρες

γυναίκες αντιμετωπίζουν συχνά μεγαλύτερες μισθολογικές διαφορές από τις λευκές γυναίκες λόγω των διασταυρούμενων επιπτώσεων του ρατσισμού και του σεξισμού. Αναγνωρίζοντας και αντιμετωπίζοντας αυτές τις πολλαπλές μορφές διακρίσεων, μπορούμε να αναπτύξουμε πιο ολοκληρωμένες και αποτελεσματικές στρατηγικές για την κάλυψη του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

Παρομοίως, η εφαρμογή ενός διατομεακού φακού στην πρόσληψη μπορεί να μας βοηθήσει να κατανοήσουμε ότι το φύλο δεν είναι ο μόνος παράγοντας που επηρεάζει το ποιος προσλαμβάνεται και ποιος όχι. Άλλοι παράγοντες όπως η φυλή, η εθνικότητα, η τάξη, η εκπαίδευση, η αναπηρία και το πολιτισμικό υπόβαθρο μπορούν επίσης να επηρεάσουν την πρόσβαση ενός ατόμου σε ευκαιρίες απασχόλησης. Για παράδειγμα, παρόμοιες μελέτες έχουν δείξει ότι οι μαύρες γυναίκες συχνά υποεκπροσωπούνται σε ηγετικές θέσεις λόγω των διασταυρούμενων επιπτώσεων του ρατσισμού και του σεξισμού στις πρακτικές πρόσληψης και προαγωγής. Αναγνωρίζοντας και αντιμετωπίζοντας αυτές τις διασταυρούμενες μορφές διακρίσεων, μπορούμε να δημιουργήσουμε πιο περιεκτικές και δίκαιες διαδικασίες πρόσληψης που εκτιμούν την πολυμορφία και την ένταξη.

Η διατομεακότητα στην υπηρεσία της κοινωνίας

Οι κυβερνήσεις μπορούν να λάβουν διάφορα συγκεκριμένα μέτρα για την εφαρμογή της αρχής της διατομεακότητας και τη μείωση των ανισοτήτων. Ακολουθούν ορισμένα παραδείγματα:

1. Συλλογή και ανάλυση αναλυτικών δεδομένων που αποτυπώνουν τις εμπειρίες διαφορετικών ομάδων. Αυτό μπορεί να βοηθήσει στον εντοπισμό μοτίβων διακρίσεων και μειονεκτημάτων που μπορεί να παραβλεφθούν όταν τα δεδομένα συλλέγονται μόνο για μια διάσταση, όπως το φύλο. Για παράδειγμα, η συλλογή δεδομένων για τη διασταύρωση του φύλου και της φυλής μπορεί να βοηθήσει στον εντοπισμό μισθολογικών ανισοτήτων που πλήττουν τις μαύρες γυναίκες. Με τη χρήση αυτών των δεδομένων για την ανάπτυξη πολιτικής, οι κυβερνήσεις μπορούν να διασφαλίσουν ότι οι προσπάθειές τους για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων είναι πιο στοχευμένες και αποτελεσματικές.

2. Ανάπτυξη στοχευμένων πολιτικών και προγραμμάτων που να ανταποκρίνονται στις ιδιαίτερες ανάγκες και εμπειρίες διαφορετικών ομάδων. Για παράδειγμα, οι κυβερνήσεις μπορούν να παρέχουν χρηματοδότηση για

προγράμματα που υποστηρίζουν τις μαύρες γυναίκες να εισέλθουν και να εξελιχθούν σε ανδροκρατούμενους τομείς, όπως η επιστήμη και η τεχνολογία. Μπορούν επίσης να αναπτύξουν πολιτικές που αντιμετωπίζουν τις μοναδικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας στο εργατικό δυναμικό, όπως ο ηλικιακός ρατσισμός και οι διακρίσεις. Προσαρμόζοντας τις πολιτικές και τα προγράμματά τους στις ειδικές ανάγκες διαφορετικών ομάδων, οι κυβερνήσεις μπορούν να διασφαλίσουν ότι οι προσπάθειές τους για τη μείωση των ανισοτήτων είναι πιο δίκαιες και αποτελεσματικές. Οι πολιτικές μπορούν να αναπτυχθούν σε διαβούλευση με την κοινωνία των πολιτών και τα συνδικάτα των εργαζομένων, ώστε να διασφαλιστεί μια πιο αποτελεσματική στόχευση και να υπάρξουν πιο θετικά αποτελέσματα.

3. Συμμετοχή σε διατομεακή συνηγορία και προβολή για την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σημασία της διατομεακότητας και την προώθηση πολιτικών που αντιμετωπίζουν τις διατομεακές μορφές διακρίσεων που επηρεάζουν διαφορετικές ομάδες. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τη συνεργασία με κοινοτικές οργανώσεις και ομάδες υπεράσπισης για την ανάπτυξη και εφαρμογή πολιτικών που αντικατοπτρίζουν τις ανάγκες και τις προτεραιότητες των διαφορετικών κοινοτήτων. Οι κυβερνήσεις μπορούν επίσης να εργαστούν για να οικοδομήσουν συμμαχίες μεταξύ διαφορετικών κοινοτήτων για την προώθηση κοινών στόχων και την οικοδόμηση αλληλεγγύης στον αγώνα κατά της ανισότητας.

Συνολικά, η εφαρμογή της αρχής της διατομεακότητας απαιτεί μια συντονισμένη προσπάθεια από τις κυβερνήσεις να αναγνωρίσουν και να αντιμετωπίσουν τις μοναδικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι διαφορετικές ομάδες. Με τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων για τη συλλογή αποδιαχωρισμένων δεδομένων, την ανάπτυξη στοχευμένων πολιτικών και προγραμμάτων και τη συμμετοχή σε διατομεακή συνηγορία και προβολή, οι κυβερνήσεις μπορούν να εργαστούν για τη μείωση των ανισοτήτων και τη δημιουργία κοινωνιών χωρίς αποκλεισμούς.

Για τη μείωση των μισθολογικών διαφορών, που είναι ήδη από μόνη της ένα πολύπλοκο ζήτημα, οι κυβερνήσεις ενδέχεται να χρειαστούν μια πολύπλευρη προσέγγιση. Ακολουθούν ορισμένα συγκεκριμένα μέτρα που μπορούν να λάβουν οι κυβερνήσεις για τη μείωση των μισθολογικών διαφορών:

1. Δημιουργία και εφαρμογή ισχυρών νόμων για την ισότητα των αμοιβών που απαιτούν από τους εργοδότες να αμείβουν δίκαια τους εργαζόμενους για

την εργασία τους, ανεξάρτητα από το φύλο, τη φυλή, την εθνικότητα ή άλλα χαρακτηριστικά τους. Για παράδειγμα, οι κυβερνήσεις μπορούν να απαιτούν από τους εργοδότες να διενεργούν τακτικές αναλύσεις μισθολογικής ισότητας για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση τυχόν μισθολογικών ανισοτήτων που υπάρχουν στους οργανισμούς τους.

2. Αύξηση της διαφάνειας γύρω από τις αμοιβές, απαιτώντας από τους εργοδότες να γνωστοποιούν τα εύρη των μισθών για τις διάφορες θέσεις και να υποβάλλουν εκθέσεις σχετικά με τις προσπάθειές τους για την αντιμετώπιση των μισθολογικών διαφορών. Αυτό μπορεί να συμβάλει στη διασφάλιση ότι οι εργαζόμενοι αμείβονται δίκαια και ότι οι μισθολογικές ανισότητες εντοπίζονται και αντιμετωπίζονται εγκαίρως.

3. Προώθηση ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, όπως η τηλεργασία, τα ευέλικτα ωράρια και ο καταμερισμός θέσεων εργασίας, που επιτρέπουν στους εργαζόμενους να εξισορροπούν τις επαγγελματικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Αυτό μπορεί να συμβάλει στη μείωση των επιπτώσεων των μισθολογικών ανισοτήτων λόγω φύλου που μπορεί να προκύψουν από το γεγονός ότι οι γυναίκες παίρνουν άδεια ή εργάζονται με μερική απασχόληση για να φροντίσουν παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας. Μπορεί επίσης να είναι χρήσιμο για τα άτομα με αναπηρίες που μπορεί να χρειάζονται διαλείμματα κάθε λίγες ώρες για λόγους υγείας.

4. Παροχή κατάρτισης και εκπαίδευσης σε εργοδότες, εργαζομένους και συνδικαλιστικές οργανώσεις σχετικά με τη σημασία της μισθολογικής ισότητας και τον τρόπο εντοπισμού και αντιμετώπισης των μισθολογικών ανισοτήτων. Αυτό μπορεί να συμβάλει στην ευαισθητοποίηση σχετικά με το θέμα και να διασφαλίσει ότι οι εργοδότες διαθέτουν τις γνώσεις και τα εργαλεία που χρειάζονται για την αντιμετώπιση των μισθολογικών διαφορών στους οργανισμούς τους.

5. Αύξηση της εκπροσώπησης των υποεκπροσωπούμενων ομάδων, όπως οι γυναίκες και οι μαύροι, σε ηγετικές θέσεις και σε κλάδους με υψηλότερες αποδοχές. Πρέπει επίσης να εκπροσωπούνται στα συνδικάτα. Αυτό μπορεί να συμβάλει στην αντιμετώπιση των βαθύτερων αιτιών των μισθολογικών διαφορών και στην προώθηση μεγαλύτερης ποικιλομορφίας και ενσωμάτωσης στο εργατικό δυναμικό.

Συνολικά, η μείωση των μισθολογικών διαφορών απαιτεί συνεχή και συντονισμένη προσπάθεια από τις κυβερνήσεις, τους εργοδότες, τα συνδικάτα

και τους εργαζόμενους. Οι προσπάθειες αυτές μπορούν να συμβάλουν ώστε να διασφαλιστεί ότι όλοι οι εργαζόμενοι αμείβονται δίκαια και έχουν ίσες ευκαιρίες να επιτύχουν στον εργασιακό χώρο.

Ο ρόλος των πανεπιστημίων και των ερευνητικών ιδρυμάτων

Τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, όπως τα **πανεπιστήμια**, διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην προώθηση της ποικιλομορφίας, της ισότητας και της συμπερίληψης στην κοινωνία. Ως κέντρα παραγωγής και διάδοσης της γνώσης, τα πανεπιστήμια έχουν την ευθύνη όχι μόνο να εκπαιδεύουν τους φοιτητές αλλά και να συμβάλλουν στη διαμόρφωση του δημόσιου λόγου και της πολιτικής για θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης.

Σε σχέση με τη διατομεακή προσέγγιση, τα πανεπιστήμια μπορούν να προωθήσουν και να προωθήσουν τη διατομεακότητα με ποικίλα μέσα. Ακολουθούν μερικά παραδείγματα:

1. Ανάπτυξη προγραμμάτων σπουδών που να αντικατοπτρίζουν διαφορετικές προοπτικές και να ενσωματώνουν διατομεακές προσεγγίσεις σε όλους τους κλάδους. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει:

a. Ενσωμάτωση ποικίλων αναγνώσεων και παραδειγμάτων στο υλικό του μαθήματος, όπως η χρήση κειμένων από και για άτομα από διαφορετικούς πολιτισμούς, φυλές, φύλα, ικανότητες και κοινωνικο-οικονομικά υπόβαθρα.

b. Ενθάρρυνση των συζητήσεων στην τάξη για θέματα όπως η φυλή, το φύλο, η σεξουαλικότητα, η αναπηρία και η κοινωνική δικαιοσύνη και δημιουργία ενός ασφαλούς χώρου για όλους τους μαθητές να εκφράσουν τις απόψεις και τις εμπειρίες τους.

c. Σχεδιασμός μαθημάτων και προγραμμάτων που ασχολούνται ειδικά με θέματα διατομεακότητας και κοινωνικής δικαιοσύνης, όπως ένα μάθημα με θέμα "Διατομεακότητα και ανισότητα" ή ένα πρόγραμμα με θέμα "Σπουδές κοινωνικής δικαιοσύνης".

2. Έρευνα που αφορά θέματα διατομεακότητας και κοινωνικής δικαιοσύνης. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει:

a. Υποστήριξη της έρευνας σε θέματα διατομεακότητας και κοινωνικής δικαιοσύνης, όπως η χρηματοδότηση έρευνας σχετικά με τις εμπειρίες περιθωριοποιημένων κοινοτήτων ή η προώθηση της ερευνητικής συνεργασίας μεταξύ επιστημονικών κλάδων και με διαφορετικούς κοινοτικούς εταίρους.

b. Ενσωμάτωση ενός διατομεακού φακού στο σχεδιασμό και την ανάλυση της έρευνας, όπως η διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο η διασταύρωση του φύλου, της φυλής και της κοινωνικοοικονομικής κατάστασης επηρεάζει τα αποτελέσματα της υγείας ή η εξέταση του τρόπου με τον οποίο οι πολιτικές επηρεάζουν διαφορετικά τις διάφορες κοινότητες.

c. Ενθάρρυνση της χρήσης διατομεακών πλαισίων στην έρευνα, όπως η χρήση του "matrix of domination" για την ανάλυση του τρόπου με τον οποίο οι διάφορες μορφές καταπίεσης διασταυρώνονται στις εμπειρίες των περιθωριοποιημένων κοινοτήτων.

3. Η πανεπιστημιακή κουλτούρα και οι πολιτικές πρέπει να αναπτυχθούν για να δημιουργήσουν περιβάλλοντα χωρίς αποκλεισμούς και ισότητα που να αντικατοπτρίζουν μια διατομεακή προσέγγιση. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την αντιμετώπιση θεμάτων όπως το κλίμα στην πανεπιστημιούπολη, οι διακρίσεις και η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και την προώθηση πρωτοβουλιών για την ποικιλομορφία και την συμπερίληψη και τη συμμετοχή περιθωριοποιημένων κοινοτήτων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Συνολικά, τα πανεπιστήμια έχουν τη δυνατότητα να αποτελέσουν σημαντικούς παράγοντες αλλαγής για την προώθηση της διατομεακότητας, της ποικιλομορφίας και της ισότητας στην κοινωνία. Συνολικά, η προώθηση μιας διατομεακής προσέγγισης στη διδασκαλία και την έρευνα μπορεί να βοηθήσει τα πανεπιστήμια να δημιουργήσουν ένα πιο περιεκτικό και δίκαιο περιβάλλον για τους φοιτητές και το προσωπικό, ενώ παράλληλα συμβάλλει στην ανάπτυξη γνώσεων που είναι συναφείς και ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τις εμπειρίες των διαφορετικών κοινοτήτων.

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ ΜΕ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

Οι ερευνητικές μέθοδοι που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε μελέτες που σχετίζονται με το πεδίο της διαφορετικότητας και της διατομεακότητας, περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων:

- Ποσοτική έρευνα με βάση ερωτηματολόγια
- Ποιοτική έρευνα με βάση συνεντεύξεις και ομάδες εστίασης
- Βιβλιογραφική ανασκόπηση
- Συνεντεύξεις εμπειρογνομόνων
- Έρευνα νομικών κειμένων
- Στατιστική ανάλυση

Παραδείγματα έρευνας στον τομέα της ποικιλομορφίας

Μελέτη 1: Η φυλή στον εργασιακό χώρο του Ηνωμένου Βασιλείου: Holt, Tunde Olanrewaju, Dara Olufon, Nyasha Tsimba και Ammanuel Zegeye, εκπροσωπώντας τις απόψεις του Ινστιτούτου McKinsey για την οικονομική κινητικότητα των μαύρων. Η έρευνα αυτή διεξήχθη στο Ηνωμένο Βασίλειο μεταξύ 2022 και 2023.

Στο επίκεντρο του άρθρου βρίσκονται οι ομάδες των Μαύρων, των Μπαγκλαντεσιανών και των Πακιστανών (εφεξής BBP - Black, Bangladeshi, and Pakistani groups). Οι συγγραφείς διαπίστωσαν ότι τα άτομα BBP στο Ηνωμένο Βασίλειο είχαν τη μεγαλύτερη υστέρηση όσον αφορά τις αμοιβές και τη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό.

Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε στην Ετήσια Έρευνα Πληθυσμού του Ηνωμένου Βασιλείου που καλύπτει την περίοδο 2012-2022. Για να προσεγγίσουν τις εμπειρίες του πληθυσμού των BBP στην αγορά εργασίας, οι ερευνητές διεξήγαγαν έρευνα σε 2.758 ερωτηθέντες από όλες τις εθνικότητες, με πρόσθετη ενίσχυση για τον πληθυσμό των BBP. Για να αποκτήσουν μια άποψη σχετικά με τις βιωμένες εμπειρίες των γυναικών BBP και να παράσχουν μια προκαταρκτική αξιολόγηση των δοκιμασμένων στο πεδίο λύσεων για την ποικιλομορφία, την ισότητα και την συμπερίληψη (DEI), οι συγγραφείς διεξήγαγαν συνεντεύξεις με σχεδόν δώδεκα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού και καθημερινούς εργαζόμενους, οι οποίοι συμφώνησαν να μοιραστούν ορισμένες από τις εμπειρίες τους και τα διδάγματα που αποκόμισαν σχετικά με τις προσπάθειες DEI. Η ανάλυση βασίστηκε σε διάφορες πηγές δεδομένων, οι οποίες συμπληρώθηκαν με έρευνα βάση ερωτηματολογίου και συνεντεύξεων σε βάθος.

Το άρθρο παρουσιάζει τα ακόλουθα αποτελέσματα: i) τα δύο τρίτα των εταιρειών έχουν υψηλή εκπροσώπηση των γυναικών, αλλά μόνο το 50% έχει υψηλή εκπροσώπηση των εθνοτικών μειονοτήτων, ii) οι γυναίκες με BBP είναι πιο ευάλωτες και τα καταφέρνουν λιγότερο καλά από τις λευκές γυναίκες και τους άνδρες με BBP σε ό,τι αφορά τις αμοιβές και τη συμμετοχή στην εργασία, iii) οι νεότερες γενιές με BBP οδηγούν σε βελτιώσεις στις αμοιβές και τη συμμετοχή, iv) οι νεαρές γυναίκες BBP κερδίζουν τώρα όσα ή περισσότερα από τους λευκούς άνδρες της ίδιας ηλικίας, v) οι γυναίκες BBP ηλικίας 16 έως 25 ετών εξασφαλίζουν περισσότερες θέσεις εργασίας με υψηλότερες αποδοχές από ό,τι πριν από μια δεκαετία, vi) οι γυναίκες BBP ηλικίας 26 έως 55 ετών έχουν σημειώσει μικρή πρόοδο όσον αφορά τη συμμετοχή τους σε επαγγέλματα με

υψηλότερες και χαμηλότερες αποδοχές, vii) οι μαύρες γυναίκες που πλησιάζουν στο τέλος της καριέρας τους είναι πιο πιθανό να νοικιάζουν παρά να έχουν δικό τους σπίτι, viii) οι λευκές γυναίκες συνταξιοδοτούνται νωρίτερα από τις γυναίκες BBP συνολικά, ενώ οι μαύρες οι γυναίκες συνεχίζουν να εργάζονται περισσότερο και ix) η επίτευξη ισότητας αμοιβών και εκπροσώπησης για τις γυναίκες των BBP θα μπορούσε να αυξήσει τον μέσο ετήσιο μισθό τους κατά σχεδόν 30%.

Ιδιαίτερα ενδιαφέρον είναι το πώς το άρθρο διερευνά τέσσερις δράσεις για το πώς οι βρετανικές εταιρείες μπορούν να σημειώσουν πρόοδο όσον αφορά τη φυλετική ισότητα στον εργασιακό χώρο. Η μελέτη αυτή μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μια μορφή παρακολούθησης ή/και αξιολόγησης.

• **Πηγή:** <https://www.mckinsey.com/bem/our-insights/race-in-the-uk-workplace-the-intersectional-experience?cid=other-emi-dre-mip-mck&hlkid=6a56712a00854236947e707c3dd93b31&hctky=12660722&hdpid=c73d766a-9eef-4f74-bcea-d7b7295192e0>

Μελέτη 2. Η διατομεακή επίδραση της ηλικίας και του φύλου στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των διευθυντών είναι μια μελέτη που πραγματοποιήθηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής με συλλογή δεδομένων μεταξύ 2010 και 2015. Παρόλο που υπάρχει ένας μικρός όγκος εμπειρικών ερευνών σχετικά με την επαγγελματική ζωή των διευθυντών, τόσο τα δημοφιλή μέσα ενημέρωσης όσο και η ακαδημαϊκή βιβλιογραφία τείνουν να αγνοούν τους ξεχωριστούς τρόπους με τους οποίους οι ταυτότητες, όπως η ηλικία και το φύλο, διασταυρώνονται για να δημιουργήσουν μια σύνθετη διαπαφή μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για τους διαφορετικούς διευθυντές. Αυτό το κενό προκαλεί ιδιαίτερη έκπληξη, αν αναλογιστεί κανείς ότι οι διευθυντικοί ρόλοι ορίζονται από μοναδικές απαιτήσεις και προσδοκίες που πιθανώς διασταυρώνονται με τις διαφορετικές αλλαγές στην πορεία ζωής που βιώνουν οι άνδρες και οι γυναίκες, γεγονός που έχει τη δυνατότητα να δημιουργήσει συγκεκριμένες προκλήσεις σε όλους τους τομείς της εργασίας και της ζωής των διευθυντών. Η παρούσα μελέτη στοχεύει να αντιμετωπίσει αυτό το κενό μέσω μιας διατομεακής εξέτασης των μη γραμμικών επιδράσεων της ηλικίας και του φύλου στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των διευθυντών.

Στη μελέτη συμμετείχε δείγμα 421 διευθυντών στις ΗΠΑ. Οι συμμετέχοντες

περιλάμβαναν διευθυντές από τις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής που έλαβαν μέρος σε ένα πρόγραμμα ανάπτυξης που διαχειρίστηκε μια μεγάλη εταιρεία ανάπτυξης ηγεσίας εντός των ΗΠΑ.

Οι συγγραφείς εφαρμόζουν στατιστικούς ελέγχους της αυξητικής εγκυρότητας των μη γραμμικών όρων αλληλεπίδρασης για να εξετάσουν την πολύπλοκη σχέση μεταξύ ηλικίας, φύλου και ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Τα αποτελέσματα υποστηρίζουν μια μη γραμμική κύρια επίδραση σε σχήμα U της ηλικίας στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των ηγετών. Ωστόσο, η επίδραση αυτή μετριάζεται από το φύλο, με μια μη γραμμική επίδραση σχήματος U της ηλικίας στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής να υποστηρίζεται για τους άνδρες διευθυντές - με τις γυναίκες διευθυντές να μην εμφανίζουν καμία επίδραση της ηλικίας στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Ιδιαίτερα ενδιαφέρον είναι ότι με βάση αυτά τα ευρήματα, οι συγγραφείς υπογραμμίζουν την ανάγκη για αυξημένη διαθεσιμότητα ευέλικτων χρονοδιαγραμμάτων και ενδυνάμωση των εργαζομένων τόσο για τους διευθυντές όσο και για τους εργαζόμενους γενικά. Η μελέτη αυτή μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μια μορφή αξιολόγησης.

• **Πηγή:** Thrasher, G.R., Wynne, K., Baltes, B. e Bramble, R. (2022). *The intersectional effect of age and gender on the work-life balance of managers*, Journal of Managerial Psychology, 37(7), 683-696.
<https://doi-org.ejournals.um.edu.mt/10.1108/JMP-03-2021-0169>

Μελέτη 3: Ανισότητα στη σύνταξη αναπηρίας: μια διατομεακή ανάλυση της συνδιαμόρφωσης του φύλου, της εκπαίδευσης και της ηλικίας είναι μια μελέτη που διεξήχθη στη Δυτική Νορβηγία γύρω στο 2017. Η κοινωνική θέση, η εκπαίδευση, το φύλο και η αυξανόμενη ηλικία αναγνωρίζονται ως σημαντικοί παράγοντες κινδύνου για τη σύνταξη αναπηρίας. Η παρούσα μελέτη υιοθετεί μια διατομεακή προσέγγιση και εξετάζει τη συνδιαμόρφωσή τους, σε σχέση με την ανισότητα στη σύνταξη αναπηρίας.

Ο πληθυσμός που συμμετείχε στη μελέτη περιελάμβανε 22.203 μεσήλικες άνδρες και γυναίκες που συμμετείχαν στην κοινοτική μελέτη υγείας Hordaland Health Study, Δυτική Νορβηγία (1997-1999). Οι συμμετέχοντες κατηγοριοποιήθηκαν σε τέσσερις ομάδες έκθεσης: άνδρες με ανώτερη μόρφωση, γυναίκες

με ανώτερη μόρφωση, άνδρες με χαμηλότερη μόρφωση και γυναίκες με χαμηλότερη μόρφωση. Ο πληθυσμός που ήταν επιλέξιμος για τη μελέτη ήταν οι συμμετέχοντες στη μελέτη υγείας Hordaland Health Study (HUSK- N = 22.203, 65% των προσκεκλημένων), μια μελέτη με βάση την κοινότητα. Τα προσκεκλημένα άτομα αποτελούνταν από όλους τους πολίτες που γεννήθηκαν το 1953-1957 και ζούσαν στην κομητεία Hordaland, στη Δυτική Νορβηγία, καθώς και από όσους γεννήθηκαν το 1950-1951 και είχαν συμμετάσχει προηγουμένως (1992-1993) στη μελέτη Hordaland Homocysteine Study. Κατά την έναρξη της μελέτης (1997-1999), όλοι οι συμμετέχοντες υποβλήθηκαν σε σύντομη φυσική εξέταση και συμπλήρωσαν ερωτηματολόγια που περιλάμβαναν κοινωνικο-δημογραφικές πληροφορίες, κατάσταση υγείας και συμπεριφορές που σχετίζονται με την υγεία. Η HUSK ήταν μια συνεργασία μεταξύ της Εθνικής Υπηρεσίας Ελέγχου Υγείας, του Πανεπιστημίου του Μπέργκεν και των τοπικών υπηρεσιών υγείας. Το δείγμα της σύνταξης αναπηρίας αντλήθηκε από εθνικό μητρώο και κάλυψε το 1992 έως το τέλος του 2007.

Το κύριο ερευνητικό εργαλείο ήταν η στατιστική ανάλυση. Χρησιμοποιώντας συστάσεις για ποσοτική έρευνα με βάση τη διατομεακή προσέγγιση, οι ερευνητές εκτίμησαν τις κύριες επιδράσεις του φύλου και του μορφωτικού επιπέδου στη σύνταξη αναπηρίας, καθώς και τις πιθανές στατιστικές πολλαπλασιαστικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ φύλου και εκπαίδευσης σε σχέση με τη σύνταξη αναπηρίας λόγω συγκεκριμένης αιτίας και για όλες τις αιτίες. Όσον αφορά τις συντάξεις αναπηρίας για όλες τις αιτίες, οι άνδρες με ανώτερη εκπαίδευση είχαν τον χαμηλότερο κίνδυνο για σύνταξη αναπηρίας (ποσοστό ανά 1000 ανθρωποέτη: 2,01) κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου (από την ηλικία των 35 έως τα 57 έτη), ακολουθούμενοι από τις γυναίκες με ανώτερη εκπαίδευση (ποσοστό 3,56) και τους άνδρες με χαμηλότερη εκπαίδευση (ποσοστό 4,59). Τέλος, οι γυναίκες με χαμηλότερη εκπαίδευση είχαν σημαντικά αυξημένο κίνδυνο ήδη από την πρώιμη μέση ηλικία (ποσοστό 8,39). Οι ερευνητές διαπίστωσαν μια στατιστική πολλαπλασιαστική επίδραση της χαμηλότερης εκπαίδευσης και του γυναικείου φύλου στη σύνταξη αναπηρίας για όλα τα αίτια και στη σύνταξη αναπηρίας με μυοσκελετικές διαταραχές σε σύγκριση με τους άνδρες με υψηλότερη εκπαίδευση.

Η συζήτηση υπογραμμίζει ότι η ανισότητα στις συντάξεις αναπηρίας δεν αφορά μόνο τον ορισμό των ευάλωτων ομάδων, αλλά και την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο τα προνόμια και τα μειονεκτήματα κατανέμονται άνισα. Οι ερευνητές υποστηρίζουν ότι η ενσωμάτωση μιας διατομεακής προσέγγισης

στην έρευνα για την υγεία του πληθυσμού μπορεί να αποτυπώσει καλύτερα τον κόσμο της ζωής των κοινωνικών ομάδων και, ως εκ τούτου, να παράσχει γνώσεις που είναι πιο ακριβείς και κατάλληλες για την ανάπτυξη προληπτικών πολιτικών. Η μελέτη αυτή μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μια μορφή αξιολόγησης.

• **Πηγή:** Haukenes, I., Löve, J., Hensing, H., Knudsen, A.K., Øverland, S., Vahtera, J., Sivertsen, B., Tell, G.S. & Christoffer Skogen, J. (2019). *Inequity in disability pension: an intersectional analysis of the co-constitution of gender, education, and age*. The Hordaland Health Study, Critical Public Health, 29(3), 302-313, DOI: 10.1080/09581596.2018.1469730

<https://doi-org.ejournals.um.edu.mt/10.1080/09581596.2018.1469730>

Μελέτη 4. Ethnicity, gender, and intersectionality: How context factors shape the intersectional (dis)advantage under proportional representation rules είναι έρευνα που διεξάγεται μεταξύ 2018 και 2021 στις Βρυξέλλες του Βελγίου.

Το άρθρο έχει ως στόχο να αναδείξει τις συγκυριακές επιπτώσεις των κανόνων αναλογικής εκπροσώπησης (Proportional Representation - PR) στη διασταυρούμενη εκπροσώπηση του φύλου και των εθνοτικών ομάδων. Οι ερευνητές υποστηρίζουν ότι ο συνδυασμός του θεσμικού και του κοινωνικο-δημογραφικού πλαισίου δημιουργεί εμπόδια και ευκαιρίες για τη συμπερίληψη διατομεακών ομάδων ταυτότητας στην πολιτική. Οι ερευνητές ανέλυσαν τον τρόπο με τον οποίο η κοινωνικο-δημογραφική σύνθεση του εκλογικού σώματος της περιφέρειας επηρεάζει τη συμπεριφορά των κομμάτων και των ψηφοφόρων στο πλαίσιο των συστημάτων PR για τη διαμόρφωση των εκλογικών αποτελεσμάτων στις τοπικές εκλογές των Βρυξελλών. Επικεντρώθηκαν στις στρατηγικές σύνθεσης των λιστών των κομμάτων και στην προσωπική βαθμολογία των υποψηφίων για να προσδιορίσουν τη μόχλευση των κομμάτων και των ψηφοφόρων στα αποτελέσματα της εκπροσώπησης.

Οι Βρυξέλλες αποτέλεσαν το ιδανικό περιβάλλον για τη μελέτη της διατομεακής εκπροσώπησης, διότι η πολιτική ένταξη των εθνικών μειονοτήτων είναι ένα εξαιρετικά σημαντικό και πολιτικοποιημένο ζήτημα, ενώ οι νομικά δεσμευτικές ποσοστώσεις φύλου διασφαλίζουν την ίση εκπροσώπηση των φύλων στις λίστες των κομμάτων. Αυτό δημιουργεί κίνητρα και περιορισμούς για τα κόμματα να συμπεριλάβουν εθνοτικές μειονότητες και γυναίκες. Επιπλέον, οι τοπικές εκλογές διεξάγονται σε 19 δήμους με διαφορετικά επίπεδα συγκέντρωσης ομάδων εθνοτικών μειονοτήτων στην περιοχή των Βρυξελλών.

Η έρευνα επικεντρώθηκε στους υποψηφίους καταγωγής Maghrebian , επειδή αποτελούν τη σημαντικότερη εξω-ευρωπαϊκή μειονοτική ομάδα μεταξύ των υποψηφίων και εντός του πληθυσμού των Βρυξελλών.

Η ανάλυση των εκλογικών δεδομένων βασίζεται σε ένα μεγάλο σύνολο δεδομένων που περιλαμβάνει 10.124 υποψηφίους, 298 λίστες κομμάτων και 19 δήμους σε 3 τοπικές εκλογές (2006, 2012 και 2018) στις Βρυξέλλες. Τα κόμματα τείνουν να προτείνουν περισσότερους υποψηφίους εθνοτικών μειονοτήτων μεταξύ των ανδρών υποψηφίων από ό,τι μεταξύ των γυναικών υποψηφίων. Οι υποψήφιοι καταγωγής Maghrebian αποτελούν περίπου το 9% του συνόλου των ανδρών υποψηφίων και περίπου το 7% μεταξύ των γυναικών. Το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων είναι ευρύτερο μεταξύ των εκλεγμένων υποψηφίων, καθώς οι άνδρες υπερτερούν και πάλι αριθμητικά έναντι των γυναικών.

Η έρευνα αυτή καταδεικνύει ότι οι άνδρες και οι γυναίκες υποψήφιοι των εθνικών μειονοτήτων έχουν παρόμοιο πλεονέκτημα έναντι των ομολόγων τους της εθνικής πλειοψηφίας κατά τη διαδικασία των εκλογών και ότι το πλεονέκτημά τους αυξάνεται όσο οι περιφέρειες γίνονται πιο ποικιλόμορφες. Η έρευνα δείχνει ότι το πλεονέκτημα των υποψηφίων της εθνοτικής μειονότητας προέρχεται κυρίως εις βάρος των γυναικών της εθνοτικής πλειοψηφίας, ενώ η κυρίαρχη θέση των ανδρών της εθνοτικής πλειοψηφίας δεν επηρεάζεται από το κοινωνικο-δημογραφικό πλαίσιο.

Η μελέτη συνολικά απαιτεί έναν σαφή ορισμό των διατομεακών κατηγοριών και των κοινωνικών διαχωρισμών που αντιπροσωπεύουν εντός των κοινωνιών, προκειμένου να κατανοηθούν οι πολιτικές ανισότητες και ευκαιρίες. Η μελέτη αυτή μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μια μορφή αξιολόγησης.

• **Πηγή:** Janssen, C. (2022). *Ethnicity, gender, and intersectionality: How context factors shape the intersectional (dis)advantage under proportional representation rules*. *Politics*, 42(3), 289–308.

<https://doi-org.ejournals.um.edu.mt/10.1177/0263395721997676>

Μελέτη 5: Στρατηγικές ισότητας, πολυμορφίας και ένταξης που υιοθετήθηκαν σε μια ευρωπαϊκή πανεπιστημιακή συμμαχία για τη διευκόλυνση της μετάβασης από την τριτοβάθμια εκπαίδευση στην εργασία πραγματοποιήθηκε σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση και στη συνέχεια δημοσιεύθηκε το 2022.

Το παρόν άρθρο προτείνει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την προώθηση

της EDI στο πλαίσιο της EUA ULYSSEUS. Όταν ανακοινώθηκε η υποχρέωση της παροχής ενός Σχεδίου Ισότητας Φύλων για να τύχει χρηματοδότησης στο πλαίσιο του προγράμματος "Ορίζοντας Ευρώπη", η Ομάδα Εργασίας από το Πακέτο Εργασίας 5 είχε ως στόχο τη δημιουργία ενός Προγράμματος Ατζέντας για την Ισότητα των Φύλων. Σε αυτό το στάδιο δεν είχαν όλα τα πανεπιστήμια του ULYSSEUS ένα Σχέδιο Ισότητας Φύλων, και οι συμμετέχοντες στην Ομάδα Εργασίας θεώρησαν ότι χρειαζόταν αμοιβαία υποστήριξη για την επίτευξη αυτού του στόχου. Ως εκ τούτου, το έργο που έπρεπε να γίνει για την προώθηση της ισότητας των φύλων, της ποικιλομορφίας και της συμπερίληψης στο ULYSSEUS αναδιαμορφώθηκε, ακολουθώντας τη νέα έννοια του Ορίζοντα Ευρώπη "gender+" και το νέο αίτημα για την εφαρμογή της διάστασης του φύλου, έτσι ώστε να μπορεί να ενσωματωθεί, όπου είναι δυνατόν, σε μελλοντικά Σχέδια Ισότητας Φύλου. Εφάρμοσαν τις αρχές EDI σε επίπεδο έργου. Θεώρησαν ότι η εφαρμογή αυτών των αξιών μέσω ορατών μικροδράσεων θα μπορούσε να τεκμηριώσει και να εξουδετερώσει τα μειονεκτήματα που αντιμετωπίζουν οι υποεκπροσωπούμενες ομάδες στον ακαδημαϊκό χώρο. Θεώρησαν ότι η υιοθέτηση της EDI σε μικρο-δράσεις θα μπορούσε να διευκολύνει τη μετάβαση από την τριτοβάθμια εκπαίδευση στην εργασία των μη παραδοσιακών φοιτητών.

Σε αυτό το σκόπιμο δείγμα συμμετείχαν ισπανικά, ιταλικά, αυστριακά, γαλλικά, φινλανδικά και σλοβακικά πανεπιστήμια, δηλαδή το Πανεπιστήμιο της Γένοβας (UniGE) μαζί με άλλα πέντε ευρωπαϊκά πανεπιστήμια: Université Côte d'Azur (Γαλλία), Technicka Univerzita v Kosiciach (Σλοβακία), Management Centre Innsbruck (Αυστρία) και Haaga-Helia University (Φινλανδία).

Οι συγγραφείς χρησιμοποίησαν την ανάλυση ντοκουμέντων και την ακαδημαϊκή εμπειρογνωμοσύνη τους για την προώθηση στρατηγικών που συνδέονται με τις ευρωπαϊκές αξίες που κατοχυρώνονται στο άρθρο 2 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση: πλουραλισμός, ανεκτικότητα, δικαιοσύνη, αλληλεγγύη, μη διάκριση και ισότητα. Για τον εντοπισμό των μικροδράσεων, επιλέχθηκε μια τεχνική ποιοτικής έρευνας, η ομάδα εστίασης, λόγω των τεχνικών δυνατοτήτων της, οι οποίες απορρέουν από τις διερευνητικές δυνατότητες που ενυπάρχουν στη διαδραστική, λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία των μικρών ομάδων. Στη μελέτη που παρουσιάστηκε, ο στόχος συνίστατο στη λεπτομερή περιγραφή και γνώση του φαινομένου που διερευνήθηκε (EDI εντός της συμμαχίας και πιθανές εξελίξεις) και δεν υπήρχε ενδιαφέρον για γενικεύσεις. Ο επιδιωκόμενος στόχος δεν ήταν να οδηγηθεί η ομάδα προς τη λήψη αποφάσεων, ούτε να επιδιωχθεί συναίνεση επί ενός

θέματος. Τελικά, οι συμμετέχοντες στην ομάδα εργασίας επέλεξαν τις μικρο-δράσεις από έναν αρχικό κατάλογο πιθανών δράσεων που δόθηκαν από τον επικεφαλής της ομάδας εργασίας, προσθέτοντας άλλες που κρίθηκαν σχετικές σε τοπικό επίπεδο ή σημαντικές σε επίπεδο κοινοπραξίας.

Επί του παρόντος, δεν υπάρχει άμεση σύνδεση μεταξύ της σημασίας της αποτίμησης και της αύξησης της ένταξης, της ευαισθητοποίησης για τις στρατηγικές και τις πολιτικές ισότητας, ποικιλομορφίας και συμπερίληψης (EDI) και της μετάβασης από τα ΑΕΙ στην εργασία. Το παρόν έγγραφο συμβάλλει στην κάλυψη αυτού του κενού μέσω μιας μελέτης περίπτωσης στην οποία μικρο-δράσεις που σχετίζονται με την EDI υλοποιούνται σε διεθνές επίπεδο σε μια Ευρωπαϊκή Πανεπιστημιακή Συμμαχία (EUA – European University Alliance) μέσω μιας καινοτόμου στρατηγικής που δεν έχει παρατηρηθεί σε άλλες EUAs. Η επιλογή μιας νέας στρατηγικής που δεν σχετίζεται άμεσα με τη διευκόλυνση της μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην απασχόληση οφείλεται στη συνειδητοποίηση της σημασίας της χρήσης κάθε διαθέσιμης στρατηγικής για την αντιμετώπιση του θέματος. Άλλες ακαδημαϊκές πρωτοβουλίες ασχολούνται άμεσα με τη μετάβαση από την τριτοβάθμια εκπαίδευση στην εργασία, αλλά η προσθήκη νέων προοπτικών και στρατηγικών μπορεί να βοηθήσει στην κατανόηση της σημασίας του EDI στο πλαίσιο της εργασίας και της ζωής καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής, ενισχύοντας περαιτέρω τις ικανότητες απασχολησιμότητας των φοιτητών και ενσωματώνοντας τις τρέχουσες στρατηγικές που στοχεύουν σε άλλες δεξιότητες.

Επισημάνθηκαν οι περιορισμοί των Σχεδίων Ισότητας Φύλων. Η EDI είναι η αρχή μιας διαδικασίας που χρειάζεται συνεχή και αυστηρή παρακολούθηση. Οι εργασίες που χαρακτηρίζονται ως EDI εστιάζουν, πολύ συχνά, αποκλειστικά στην υποστήριξη των προσπαθειών για την ποικιλομορφία. Στους ακαδημαϊκούς χώρους, για παράδειγμα, περιορίζεται στην αύξηση της εκπροσώπησης ευάλωτων ή/και υποεκπροσωπούμενων ομάδων σε διάφορους ρόλους, αλλά δεν ενθαρρύνει τη διερεύνηση των τρόπων με τους οποίους οι τρέχουσες εργασιακές δομές και πρακτικές επιτρέπουν την άνθηση της αδικίας.

Ένα παράδειγμα είναι η γλώσσα που χρησιμοποιείται- η χρήση λέξεων με διαφορετικές έννοιες ως συνώνυμα, όπως "ισότητα" (equality) και "δικαιοσύνη" (equity), "ποικιλομορφία" και "συμπερίληψη". Αυτή η σύγχυση της ορολογίας δημιουργεί μια λανθασμένη αίσθηση ατομικής και θεσμικής προόδου και συμβάλλει στη συγκάλυψη των συστημικών αδικιών. Το ίδιο το ακρωνύμιο

"EDI" είναι ένας νεφελώδης όρος που συγκεντρώνει τρεις διαφορετικές ιδέες, τη "διαφορετικότητα", την "ισότητα" και τη "συμμετοχικότητα", οι οποίες συνδέονται με πολύπλοκους και ευκρινείς τρόπους που απαιτούν βαθύ προβληματισμό κατά την εφαρμογή τους στο σύγχρονο εκπαιδευτικό και κοινωνικό πλαίσιο. Η αντιμετώπιση της EDI ως ένα πλήρες πακέτο και όχι ως ξεχωριστές οντότητες κινδυνεύει να οδηγήσει στην εσφαλμένη πεποίθηση ότι ο σεβασμός της διαφορετικότητας θα εγγυηθεί αυτόματα την "ένταξη" και την "ισότητα" και το αντίστροφο. Η αύξηση της εκπροσώπησης των μειονοτικών ομάδων καταδεικνύει μια αποτελεσματική δέσμευση για αλλαγή, αλλά αυτό δεν αρκεί- η ακαδημαϊκή κοινότητα πρέπει να είναι ανοιχτή στο να μάθει περισσότερα από τις σχέσεις με την κοινότητα, τόσο εντός όσο και εκτός του ιδρύματος, και να ξεκινήσει μια προσπάθεια που δεν είναι ατομική, αλλά βασισμένη στην κοινότητα. Η παρούσα μελέτη μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως αξιολόγηση της EDI.

• **Πηγή:** Siri, A.; Leone, C.; Bencivenga, R. *Equality, Diversity, and Inclusion Strategies Adopted in a European University Alliance to Facilitate the Higher Education-to-Work Transition*. Societies 2022, 12, 140.
<https://doi.org/10.3390/soc12050140>

Μελέτη 6: Η συνδημιουργία προγραμμάτων σπουδών ως μετασχηματιστική στρατηγική για την αντιμετώπιση των διαφορετικών αποτελεσμάτων των φοιτητών: το παράδειγμα του προγράμματος "Student Curriculum Consultant Programme" του Πανεπιστημίου Kingston, είναι μια εργασία που δημοσιεύεται το 2019 και εξετάζει το ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει η συνδημιουργία προγραμμάτων σπουδών στη δημιουργία μιας πιο περιεκτικής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και, με τον τρόπο αυτό, αντιμετωπίζει την πολύπλοκη πρόκληση των διαφορετικών αποτελεσμάτων και επιδόσεων των φοιτητών. Το επιτυγχάνει αυτό διερευνώντας το Πρόγραμμα Συμβούλου Σπουδών Φοιτητών του Πανεπιστημίου Kingston (SCCP), αναπόσπαστο μέρος του Πλαισίου Προγραμμάτων Σπουδών χωρίς αποκλεισμούς (ICF) του ιδρύματος. Οι φοιτητές που εργάζονται ως Σύμβουλοι Προγραμμάτων Σπουδών χρησιμοποιούν τις δικές τους διαφορετικές εμπειρίες και το ICF του Πανεπιστημίου Kingston για να συνεργαστούν με το προσωπικό για τη δημιουργία πιο προσιτών, ουσιαστικών και παγκοσμίως σχετικών προγραμμάτων σπουδών σε όλα τα επίπεδα του ιδρύματος. Οι σύμβουλοι συνεργάζονται με το προσωπικό με διάφορους τρόπους για την αντιμετώπιση πιθανών εμποδίων στο πρόγραμμα σπουδών. Το

παρόν έγγραφο εξετάζει τρεις περιπτώσεις συνδημιουργίας που διευκολύνθηκαν μέσω του SCCP. Η εργασία υποστηρίζει ότι το πρόγραμμα αυτό λειτουργεί ως μηχανισμός μέσω του οποίου το ίδρυμα μπορεί νομίμως, ενεργά να υποστηρίξει και να ενθαρρύνει τη συν-δημιουργία προκειμένου να δημιουργήσει προγράμματα σπουδών χωρίς αποκλεισμούς.

Στην παρούσα μελέτη συμμετείχαν φοιτητές του Προγράμματος Συμβούλων Σπουδών του Πανεπιστημίου Kingston, μη παραδοσιακοί (με βάση την κοινωνικο-οικονομική κατάσταση, την ηλικία, καθώς και τους μαύρους και τους εθνοτικές μειονότητες) φοιτητές που εργάζονται ως Σύμβουλοι Σπουδών. Το κύριο ερευνητικό εργαλείο αυτού του σκόπιμου δείγματος ήταν η έρευνα δράσης μέσω έρευνας ανατροφοδότησης και συνέντευξης.

Οι ακαδημαϊκοί παραμένουν οι κύριοι θεματοφύλακες των προγραμμάτων σπουδών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο ο ρόλος που μπορούν να διαδραματίσουν οι φοιτητές στη συνδιαμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών, η οποία, με τη σειρά της, συμβάλλει στη διδακτική αριστεία. Το Πανεπιστήμιο του Kingston προσπάθησε να καταργήσει αυτό το πρόβλημα με τη δημιουργία ενός πλαισίου προγραμμάτων σπουδών χωρίς αποκλεισμούς, το οποίο διασφαλίζει ότι το προσωπικό συνεργάζεται με τους φοιτητές για τη δημιουργία προγραμμάτων σπουδών χωρίς αποκλεισμούς. Οι σύμβουλοι προγραμμάτων σπουδών είναι προπτυχιακοί και μεταπτυχιακοί φοιτητές, οι οποίοι εκπαιδεύονται και υποστηρίζονται από το ακαδημαϊκό και επαγγελματικό προσωπικό για να μοιράζονται με τις ομάδες ακαδημαϊκών μαθημάτων και τις επαγγελματικές υπηρεσίες τις διαφορετικές προοπτικές τους για τα προγράμματα σπουδών. Χρησιμοποιούν τις αρχές του ICF για να επανεξετάσουν το υλικό των μαθημάτων και να συζητήσουν πώς ένα συγκεκριμένο μάθημα ή ενότητα μπορεί να εργαστεί προς την κατεύθυνση να γίνει πιο περιεκτικό και προσβάσιμο στο ποικιλόμορφο φοιτητικό σώμα. Το πιλοτικό πρόγραμμα του 2016-2017 εκπαιδευσε περισσότερους από 80 συμβούλους φοιτητές. Η αξιολόγηση αυτού του προγράμματος υπέδειξε ότι λιγότεροι, πιο ισχυρά εκπαιδευμένοι σύμβουλοι θα ήταν πιο αποτελεσματικοί. Οι αξιολογητές αυτού του προγράμματος υποστήριξαν ότι οκτώ προπτυχιακοί σύμβουλοι προγράμματος σπουδών και δύο ανώτεροι σύμβουλοι (φοιτητές επιπέδου 7 Masters) ως επικεφαλές θα ήταν αρκετοί. Αυτοί οι ρόλοι ήταν αμειβόμενοι, έτσι ώστε οι φοιτητές που δεν θα μπορούσαν, για λόγους χρόνου και χρημάτων, να τους αναλάβουν σε εθελοντική βάση, να ενθαρρύνονται να συμμετέχουν και να προσφέρουν τις απόψεις τους. Οι διορισθέντες

αντιπροσώπευαν μαθήματα του ιδρύματος όπως οι εικαστικές τέχνες, οι κοινωνικές επιστήμες, οι επιχειρήσεις και τα μαθηματικά. Οι προσλαμβανόμενοι έπρεπε να πληρούν τα βασικά κριτήρια της δέσμευσης για την ισότητα και της επιθυμίας να συμβάλουν στο να γίνει το Πανεπιστήμιο πιο περιεκτικό. Οι δύο Ανώτεροι Σύμβουλοι ανέλαβαν την ευθύνη για την καθοδήγηση των υπολοίπων, καθώς και για τη δημόσια ομιλία και την πραγματοποίηση εργαστηρίων, και στις δύο αυτές ευκαιρίες υποστήριξαν την ομάδα τους να μοιραστεί.

Μια εβδομάδα μετά τη συνάντηση των διαφόρων ομάδων μαθημάτων με τους συμβούλους, τους δόθηκε μια έρευνα ανατροφοδότησης που περιείχε ερωτήσεις ανοικτού τύπου, οι οποίες επικεντρώνονταν στο πώς είχε αναπτυχθεί η κατανόησή τους για την ένταξη και ποιες αλλαγές είχαν ήδη κάνει ή σχεδίαζαν να κάνουν ως αποτέλεσμα της σύνδεσης με τους συμβούλους. Στη συνέχεια, οι ομάδες μαθημάτων έλαβαν συνεντεύξεις για να αξιολογήσουν τον μακροπρόθεσμο αντίκτυπο του προγράμματος και να καταγράψουν τον μετασχηματισμό των προγραμμάτων σπουδών που προέκυψε από την εμπλοκή των ομάδων με τους συμβούλους- ταυτόχρονα, οι ερευνητές εντόπισαν μελέτες περιπτώσεων αλλαγής που θα μπορούσαν να μοιραστούν ευρύτερα σε όλο το Πανεπιστήμιο. Τέλος, για να αποκτήσουν ακόμη βαθύτερη κατανόηση του τρόπου λειτουργίας του προγράμματος, ζητήθηκε από όλο το συμμετέχον προσωπικό να συμμετάσχουν σε μια εικοσάλεπτη συνέντευξη για να συγκεντρώσουν τις προσωπικές τους εμπειρίες από το πρόγραμμα.

Ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα είναι η συμμετοχή μη παραδοσιακών φοιτητών ως συμβούλων προγραμμάτων σπουδών και το γεγονός ότι πληρώνονταν. Η μελέτη αυτή αποτελεί ένα καλό παράδειγμα αξιολόγησης ενός προγράμματος.

• **Πηγή:** Livingstone Hughes, A., Michener, C., Mohamed, K., McDuff, N. (2019). *Curriculum co-creation as a transformative strategy to address differential student outcomes: the example of Kingston University's Student Curriculum Consultant Programme*. *Compass: Journal of Learning and Teaching*, 12(1). <https://journals.gre.ac.uk/index.php/compass/article/view/955/pdf>

Μελέτη 7. Burning Bikinis παίρνει αφορμή από την εισαγωγή του μπικίνι στην παραθαλάσσια κουλτούρα της Μάλτας στις αρχές και τα μέσα της δεκαετίας του '60, και την κοινωνική και θρησκευτική αναταραχή που το περιέβαλε. Το έργο αντανακλά την περίοδο αυτή υπό το πρίσμα της γυναικείας

χειραφέτησης στη Μάλτα και των διαφόρων παραγόντων που είχαν και μπορεί να έχουν ρόλο ακόμη και σήμερα. Το έργο ξεκινάει με το μπικίνι, ένα φαινομενικά επιπόλαιο ρούχο, προκειμένου να διερευνήσει τον κοινωνικό και πολιτιστικό αντίκτυπο που είχε στην κοινωνία της Μάλτας από την άποψη του φύλου.

Το έργο *Burning Bikinis* διερευνά τον φεμινισμό στη Μάλτα από ιστορική σκοπιά, εξετάζοντας γεγονότα που συνέβησαν στη Μάλτα, μιλώντας με εκείνους που το έζησαν και υιοθετώντας μια ενδοσκοπική φωνή, καλώντας τη Μάλτα να προβληματιστεί για τον σημερινό ρόλο των γυναικών στην κοινότητα.

Οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν με την κα Renee Laiviera, τότε Επίτροπο των Εθνικών Επιτροπών για την Προώθηση της Ισότητας και εκφραστή του φεμινιστικού κινήματος της δεκαετίας 70-80 στη Μάλτα, την κα Gaby Calleja, σημαντική εκπρόσωπο του LGBTIQ ακτιβισμού στη Μάλτα, τον καθηγητή Dominic Fenech, καθηγητή ιστορίας στο Πανεπιστήμιο της Μάλτας, τον κ. Toni Terribile, τοπικό εμπειρογνώμονα της Επισκοπής της Μάλτας, την κα Maria Grech Ganado, λαϊκή ποιήτρια και απλούς ανθρώπους που έζησαν εκείνη την εποχή.

Οι υπεύθυνοι του έργου προσέγγισαν τα άτομα που συμμετείχαν στο ντοκιμαντέρ κυρίως με βάση την εμπειρία τους. Όλα τα έγγραφα και οι επιστολές που παρουσιάζονται στο ντοκιμαντέρ ερευνήθηκαν απευθείας στα Εθνικά Αρχεία. Η πρώτη φάση του έργου περιελάμβανε εκτεταμένη έρευνα για την εν λόγω περίοδο, ενώ παράλληλα ζητήθηκε η γνώμη βασικών παραγόντων για να σχολιάσουν τα ιστορικά γεγονότα και τη σημασία τους από την οπτική γωνία του φύλου. Η έρευνα αυτή συμπληρώθηκε από κινηματογραφημένες συνεντεύξεις σχετικά με τις αναμνήσεις της συγκεκριμένης περιόδου και σχόλια σχετικά με το σήμα του φεμινισμού της Μάλτας. Κατά τη διάρκεια της δεύτερης φάσης οι συνεντεύξεις και οι πληροφορίες που συγκεντρώθηκαν κατά την πρώτη φάση μονταρίστηκαν σε μια ταινία μικρού μήκους που προβλήθηκε και είναι ακόμη διαθέσιμη στο κοινό.

Το αποτέλεσμα είναι ένα προϊόν ντοκιμαντέρ που μπορεί να χρησιμοποιηθεί ελεύθερα σε μαθήματα με εφήβους καθώς και με προπτυχιακούς φοιτητές. Σε ορισμένα πλαίσια μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί με άλλους ενήλικες και επαγγελματίες. Το προϊόν είναι προσβάσιμο μέσω:

<https://vimeo.com/383476123>.

Το ενδιαφέρον μέρος αυτής της μελέτης είναι ο ίδιος ακριβώς στόχος, δηλαδή μια ευκαιρία για την κοινότητα να προβληματιστεί σχετικά με την

πρόσφατη ιστορία που παραμένει σε μεγάλο βαθμό ανεξερεύνητη, να την αποτιμήσει και να την κάνει δική της. Η συλλογική μνήμη αξιοποιήθηκε για να εκμαιεύσει τις λαϊκές αντιλήψεις για τα στερεότυπα των φύλων, την εξέλιξή τους και τον αντίκτυπό τους στη σύγχρονη μαλτέζικη κοινωνία. Η μελέτη αυτή αποτελεί μια μορφή **αξιολόγησης**. Μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί και για σκοπούς **ευαισθητοποίησης**.

• **Πηγή:** Διαδικτυακός τόπος του ιδρύματος aditus,
<https://aditus.org.mt/our-work/projects/burning-bikinis/>

Μελέτη 8: Διαφορετικότητα, ισότητα και ένταξη στα ευρωπαϊκά ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης: αποτελέσματα από την έρευνα του έργου INVITED δημοσιεύθηκε το 2019. Πραγματοποιήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση Πανεπιστημίων (EUA). Η ένωση αυτή είναι η αντιπροσωπευτική οργάνωση των πανεπιστημίων και των εθνικών πρωτανικών διασκέψεων σε 48 ευρωπαϊκές χώρες.

Το έργο INVITED, που διεξήχθη μεταξύ 2018 και 2019, είχε ως στόχο να υποστηρίξει τα πανεπιστήμια στην ανάπτυξη στρατηγικών για την ισότητα, την ποικιλομορφία και την συμπερίληψη. Επιδίωξε επίσης να προωθήσει τον διάλογο μεταξύ των ενδιαφερομένων σε επίπεδο συστήματος, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα κανονιστικά και χρηματοδοτικά πλαίσια ενδυναμώνουν τα πανεπιστήμια να εκπληρώνουν την κοινωνική τους ευθύνη. Η EUA διεξήγαγε αυτή την έρευνα για να δημιουργήσει μια βάση γνώσεων σχετικά με τις θεσμικές προσεγγίσεις, τους παράγοντες επιτυχίας και τις προκλήσεις, καθώς και τις ανάγκες υποστήριξης των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η EUA, σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης των Πανεπιστημίων και με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης Φοιτητών, ηγήθηκε του έργου INVITED και συνέλεξε απαντήσεις από 159 ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε 36 ευρωπαϊκές χώρες.

Η έρευνα στάλθηκε σε όλα τα μέλη της EUA. Το κύριο εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε ήταν το ερωτηματολόγιο INVITED. Πραγματοποιήθηκαν ημιδομημένες συνεντεύξεις παρακολούθησης με 12 ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης από 11 χώρες. Σύνδεση με την έρευνα: https://www.eua.eu/images/site1/team/INVITED_survey.pdf

Η έκθεση παρουσιάζει μια ευρεία εικόνα με στοιχεία από 159 ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε 36 ευρωπαϊκά συστήματα. Παρουσιάζει διαφορετικές

θεσμικές στρατηγικές και μέτρα και αναλύει τους παράγοντες επιτυχίας, τις προκλήσεις και τις ανάγκες υποστήριξης για τη δημιουργία θεσμικών ικανοτήτων. Ενδιαφέρει τους πανεπιστημιακούς ηγέτες και τους διευθυντές που αναπτύσσουν τη θεσμική τους στρατηγική, το προσωπικό που είναι επιφορτισμένο με την εφαρμογή, τους ερευνητές και τους φοιτητές που ενδιαφέρονται για το θέμα, καθώς και τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και τους διοικητικούς υπαλλήλους σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, καθώς αναπτύσσουν νέες πολιτικές για την τριτοβάθμια εκπαίδευση και την έρευνα. Η παρούσα έκθεση αποτελεί ταυτόχρονα διάγνωση και αξιολόγηση.

• **Πηγή :** <https://www.eua.eu/resources/publications/890:diversity,-equity-and-inclusion-in-european-higher-education-institutions-results-from-the-invited-project.html>

Μελέτη 9. Dari? Refugee Voices on Making Malta Home είναι ένα ερευνητικό έργο που διεξήχθη από τρεις τοπικές ΜΚΕ μεταξύ Ιανουαρίου 2015 και Δεκεμβρίου 2016 στη Μάλτα. Το Dari? (Dari είναι μια μαλτέζικη λέξη που σημαίνει το σπίτι μου) παρουσιάζει στοιχεία από περίπου 80 επισκέψεις που πραγματοποίησαν η Ιησουιτική Υπηρεσία Προσφύγων (JRS) Μάλτας, το ίδρυμα aditus, το Ίδρυμα Integra και η Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες στη Μάλτα σε σπίτια προσφύγων το 2015 και το 2016. Στο πλαίσιο ενός ευρύτερου έργου (Project Integrated) που υποστηρίζει την ένταξη των προσφύγων, οι επισκέψεις αυτές στα σπίτια αποσκοπούσαν στο να μιλήσουν με τους πρόσφυγες για τις εμπειρίες τους σχετικά με την ένταξη στη Μάλτα. Οι συνεντεύξεις αφορούσαν πρόσφατα αφιχθέντες πρόσφυγες, καθώς και πρόσφυγες που ζουν στη Μάλτα εδώ και αρκετά χρόνια. Μόνο οι πρόσφυγες που εγκατέλειψαν τα ανοικτά κέντρα για να ζήσουν σε ιδιωτικά καταλύματα πήραν συνεντεύξεις.

Η έρευνα περιλαμβάνει μόνο πρόσωπα που τυγχάνουν είτε διεθνούς είτε εθνικής προστασίας. Για δεοντολογικούς λόγους, τα άτομα που λάμβαναν ήδη εμπεριστατωμένη κοινωνική υποστήριξη από το JRS Μάλτας αποκλείστηκαν από την έρευνα των κατ' οίκον επισκέψεων, καθώς θεωρήθηκε ότι αυτό θα μπορούσε να επηρεάσει το σχέδιο κοινωνικής φροντίδας που σχεδιάστηκε και εφαρμόστηκε από τον υπεύθυνο κοινωνικό λειτουργό.

Όλοι οι δυνητικοί συμμετέχοντες εντοπίστηκαν από πρόσφυγες που επισκέπτονταν ή επωφελούνταν από τις υπηρεσίες που προσέφεραν οι τρεις ΜΚΟ-εταίροι JRS Malta, aditus foundation και Integra Foundation, καθώς και από την Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες στη Μάλτα. Αυτό

σημαίνει ότι όλοι είχαν υφιστάμενες εμπειρίες και σχέσεις ως χρήστες υπηρεσιών με μία ή περισσότερες από τις συνεργαζόμενες οργανώσεις. Όλοι οι δυνητικοί υποψήφιοι καταχωρήθηκαν σε μια βάση δεδομένων και ήρθαν σε απευθείας επαφή, συνήθως τηλεφωνικά, με εκπρόσωπο μιας από τις οργανώσεις ή με διερμηνέα, όπου αυτό απαιτήθηκε. Κατά τη διάρκεια αυτής της επαφής, οι υποψήφιοι έλαβαν πληροφορίες σχετικά με το πρόγραμμα Integrated και την έρευνα για τις κατ' οίκον επισκέψεις. Στη συνέχεια, τους προσκαλούσαν να συμμετάσχουν και - εφόσον υπήρχε θετική ανταπόκριση - ορίζονταν ραντεβού για τις κατ' οίκον επισκέψεις. Ορισμένοι πρόσφυγες αρνήθηκαν να συμμετάσχουν, ενώ ορισμένοι πρόσφυγες δεν ήταν δυνατόν να επικοινωνήσουν.

Η συλλογή δεδομένων έγινε με άμεση επαφή με τους πρόσφυγες μέσω της χρήσης ενός ερωτηματολογίου που αποτελούνταν από θεματικά συγκεντρωμένες κατευθυντήριες ερωτήσεις. Καθώς επρόκειτο για ημιδομημένη συνέντευξη, οι πρόσφυγες δεν ήταν υποχρεωμένοι να απαντήσουν σε όλες τις ερωτήσεις και οι συνεντευκτές κλήθηκαν να προσαρμόσουν τις ερωτήσεις και τη ροή ανάλογα με το συγκεκριμένο πλαίσιο και περιβάλλον της συνέντευξης. Αυτή η ανεπίσημη και ανοικτή προσέγγιση παρείχε επίσης χώρο στους συμμετέχοντες στην έρευνα να προβληματιστούν και να αναπτύξουν θέματα που θεωρούσαν σημαντικά γι' αυτούς και όχι τις προκατασκευασμένες ιδέες και προτεραιότητες των ερευνητών.

Τα στοιχεία αποκαλύπτουν μια κοινότητα προσφύγων που εξαρτάται, κάποιες φορές σε μεγάλο βαθμό, από τους δικούς της πόρους για να στηρίξει τις προσπάθειες ένταξης των μελών της. Αποτελώντας πρωταρχική πηγή πολυτίμων πληροφοριών για τη ζωή στη Μάλτα, οι ομοεθνοτικές κοινότητες κατέχουν επίσης το μονοπώλιο των κοινωνικών δικτύων και δραστηριοτήτων, της αναζήτησης εργασίας και των δομών υποστήριξης. Τα δεδομένα αποκαλύπτουν επίσης μια αίσθηση δυσφορίας σε αυτή τη σχέση από την πλευρά πολλών προσφύγων, σχολιάζοντας πώς έχει τη δυνατότητα να τροφοδοτεί την ανασφάλεια, την έλλειψη ιδιωτικότητας και την πολιτισμική ομοιογένεια.

Αν και πολλοί πρόσφυγες σχολίασαν θετικά τις συνθήκες εργασίας που βίωναν τακτικά: διαφορετική μεταχείριση για ίση εργασία, εκφοβισμός και παρενόχληση, μη ικανοποιητικές θέσεις εργασίας, έλλειψη δυνατοτήτων/ευκαιριών βελτίωσης, εποχικότητα της εργασίας και άρνηση των εργοδοτών να καταχωρίσουν την απασχόληση.

Εκφράστηκαν επίσης ανησυχίες για την ποιότητα των συνθηκών διαβίωσης. Πολλοί από τους ερωτηθέντες μοιράζονται τους χώρους διαβίωσής τους με αρκετούς άλλους πρόσφυγες, με ορισμένα νοικοκυριά να έχουν πάνω από πέντε άτομα σε έναν σχετικά μικρό χώρο. Επιπλέον, τα στοιχεία μας αποκαλύπτουν ένα εξαιρετικά υψηλό επίπεδο κινητικότητας των προσφύγων σε καταλύματα. Τα στοιχεία αυτά υποδηλώνουν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στην εξασφάλιση ενός σπιτιού που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες τους για σταθερότητα, βιωσιμότητα και ψυχική ηρεμία.

Η έρευνα δείχνει ένα σχετικά χαμηλό επίπεδο αλληλεπίδρασης μεταξύ των προσφύγων και των Μαλτέζων. Πέρα από τις καθημερινές αλληλεπιδράσεις στη δουλειά και κατά τη διάρκεια των αγορών για ψώνια, η εμπλοκή με τους Μαλτέζους και - κυρίως - με τη μαλτέζικη κοινωνική και πολιτιστική ζωή είναι εξαιρετικά περιορισμένη. Παρόλο που πολλοί πρόσφυγες παρακολουθούν τη γιορτή του χωριού, γεγονός που υποδηλώνει τη δημιουργία ριζών σε εξαιρετικά τοπικό επίπεδο, πολύ λίγοι συμμετέχουν σε άλλες εκδηλώσεις και δραστηριότητες, επικαλούμενοι τα περιορισμένα οικονομικά μέσα και την έλλειψη ενημέρωσης για τέτοιες εκδηλώσεις.

Η έρευνα αναδεικνύει τις πολλαπλές πτυχές της απομόνωσης. Ως αποτέλεσμα της έλλειψης συμπερίληψης, οι συνθετικές κοινότητες αναπτύσσουν πρακτικές που ενισχύουν την καταπίεση και το γενικό αίσθημα απομόνωσης. Οι συστάσεις προς την κυβέρνηση είναι πολύ πρακτικές και έχουν τις ρίζες τους στα ευρήματα της έρευνας. Η μελέτη αυτή αποτελεί μια μορφή αξιολόγησης.

• Πηγή: <https://aditus.org.mt/Publications/dari.pdf>

Μελέτη 10: Η αξιολόγηση της εθνικής εκπαιδευτικής πολιτικής για τα τρανς, τα παιδιά με παραλλαγές φύλου και τα ίντερσεξ παιδιά βάσει έρευνας είναι ένα διυπηρεσιακό έργο που υλοποιήθηκε καθ' όλη τη διάρκεια του 2015 στη Μάλτα. Σκοπός της έρευνας ήταν να διεξαχθεί μια ποιοτική ερευνητική άσκηση αξιολόγησης του άμεσου αντίκτυπου της πολιτικής του 2015 στα σχολεία. Το έργο διεξήχθη από το Malta LGBTIQ Rights Movement (MGRM), το ίδρυμα aditus, το Υπουργείο Κοινωνικού Διαλόγου, Καταναλωτικών Υποθέσεων και Πολιτικών Ελευθεριών (MSDC) και το Υπουργείο Παιδείας και Απασχόλησης (MEDE).

Πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις με στελέχη από δημόσια και εκκλησιαστικά σχολεία, το MEDE και τρανς άτομα. Σε όλες τις συνομιλίες διασφαλίστηκε

η ανωνυμία και με προηγούμενη άδεια για την εν λόγω έρευνα από το Τμήμα Έρευνας και Ανάπτυξης του MEDE. Τα δείγματα εντοπίστηκαν ως επί το πλείστον από το MGRM μέσω των επαφών του με διάφορα σχολεία και μαθητές με διαφοροποιήσεις φύλου. Ένα εργαλείο αξιολόγησης πολιτικής που χρησιμοποιήθηκε σε διάφορες ποιοτικές συνεντεύξεις με τους σχετικούς ενδιαφερόμενους φορείς, συμπεριλαμβανομένων των τρανς, των παιδιών και των νέων με διαφορετικό φύλο και των διαφυλικών παιδιών και νέων- στοιχείων της σχολικής κοινότητας και υπαλλήλων του MEDE.

Παρά τη γενική επιδοκιμασία της πολιτικής, η ανατροφοδότηση από όλες τις συναντήσεις των ενδιαφερομένων μερών και τις ατομικές συναντήσεις εξέφρασε ανησυχία σχετικά με την πραγματική εφαρμογή της σε επίπεδο σχολείου. Οι ανησυχίες αυτές περιλαμβάνουν συχνές περιπτώσεις εκφοβισμού που σχετίζονται με LGTBIQ, τη στάση των εκπαιδευτικών και των γονέων και την έλλειψη επαγγελματικής ικανότητας. Όλοι οι ερωτηθέντες επανέλαβαν την ανάγκη η πολιτική να φτάσει στην ευρύτερη κοινότητα για να είναι πραγματικά αποτελεσματική στο σχολικό περιβάλλον, υπογραμμίζοντας τον ρόλο του σχολείου ως κοινωνικού παιδαγωγού. Οι πρακτικές συστάσεις που προσπαθούν να ενισχύσουν την πολιτική και την εφαρμογή της παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον στην παρούσα μελέτη. Η παρούσα έρευνα αποτελεί αξιολόγηση.

• **Πηγή:** https://aditus.org.mt/Publications/transgendervariantintersexreport_29022016.pdf

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η υιοθέτηση της ποικιλομορφίας και η προώθηση της ισότητας των φύλων τόσο στον εργασιακό χώρο όσο και στον χώρο των σπουδών δεν αποτελεί μόνο ηθική επιταγή αλλά και στρατηγικό πλεονέκτημα για τους οργανισμούς και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Αναγνωρίζοντας την αξία της ποικιλομορφίας και προωθώντας ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς, οι εργοδότες και τα ιδρύματα μπορούν να ξεκλειδώσουν πολυάριθμα οφέλη, όπως πρόσβαση σε νέες προοπτικές, αυξημένη καινοτομία, καλύτερες επιδόσεις, υψηλότερη ικανοποίηση των φοιτητών και μειωμένα ποσοστά διαρροής. Ωστόσο, η επίτευξη της ισότητας των φύλων απαιτεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση που λαμβάνει υπόψη τις διασταυρούμενες ταυτότητες, όπως η φυλή, η εθνικότητα, η αναπηρία, η ηλικία και τα χαρακτηριστικά πεποιοθήσεων. Για τη διαμόρφωση ενός

στιβαρού σχεδίου ισότητας των φύλων που ενσωματώνει την ενσωμάτωση και τη διατομεακότητα τόσο στον χώρο εργασίας όσο και στον χώρο σπουδών, μπορούν να εξεταστούν οι ακόλουθες πρακτικές προτάσεις:

1. Διεξαγωγή διατομεακής ανάλυσης: Ξεκινήστε με τη διενέργεια ενδελεχούς ανάλυσης του οργανισμού ή του εκπαιδευτικού σας ιδρύματος για να κατανοήσετε τις μοναδικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα άτομα που ανήκουν σε πολλαπλές περιθωριοποιημένες ομάδες. Η ανάλυση αυτή θα πρέπει να εξετάζει τις διασταυρούμενες διαστάσεις του φύλου, της φυλής, της εθνικότητας, της αναπηρίας, της ηλικίας και των χαρακτηριστικών πεποιθήσεων. Θα βοηθήσει στον εντοπισμό συγκεκριμένων εμποδίων και ανισοτήτων που πρέπει να αντιμετωπιστούν τόσο στον χώρο εργασίας όσο και στον τόπο σπουδών.

2. Ανάπτυξη πολιτικών και πρακτικών χωρίς αποκλεισμούς: Σχεδιάστε πολιτικές και πρακτικές που δίνουν προτεραιότητα στην ποικιλομορφία και τη συμμετοχικότητα τόσο στο χώρο εργασίας όσο και στο χώρο σπουδών. Εξετάστε το ενδεχόμενο εφαρμογής μέτρων όπως οι διαδικασίες πρόσληψης και εισαγωγής χωρίς αποκλεισμούς, η ποικιλόμορφη εκπροσώπηση σε ηγετικές θέσεις, η ποικιλομορφία του προγράμματος σπουδών, οι μέθοδοι διδασκαλίας χωρίς αποκλεισμούς, οι ευέλικτες ρυθμίσεις σπουδών και η φιλοξενία φοιτητών ή εργαζομένων με αναπηρίες. Βεβαιωθείτε ότι αυτές οι πολιτικές και πρακτικές αντιμετωπίζουν ρητά τις διασταυρούμενες ταυτότητες των ατόμων για την προώθηση ίσων ευκαιριών για όλους.

3. Παροχή διατομεακής κατάρτισης: Προσφέρετε προγράμματα κατάρτισης που εκπαιδεύουν τους εργαζόμενους, τους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές σχετικά με την έννοια της διατομικότητας και τη σημασία της για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς. Τα εν λόγω εκπαιδευτικά προγράμματα θα πρέπει να προωθούν την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις προκαταλήψεις, τα στερεότυπα και τις πρακτικές διακρίσεων που μπορούν να επηρεάσουν τα άτομα με διασταυρούμενες ταυτότητες. Παρέχουν πρακτικά εργαλεία και στρατηγικές για τον μετριασμό αυτών των προκαταλήψεων και την προώθηση μιας κουλτούρας ένταξης τόσο στον εργασιακό χώρο όσο και στον χώρο των σπουδών.

4. Δημιουργία δικτύων υποστήριξης και ομάδων πόρων φοιτητών/εργαζομένων: Δημιουργήστε δίκτυα υποστήριξης και ομάδες πόρων φοιτητών/εργαζομένων που να ανταποκρίνονται στις ειδικές ανάγκες των ατόμων

με διασταυρούμενες ταυτότητες τόσο στο χώρο εργασίας όσο και στο χώρο σπουδών. Αυτές οι ομάδες μπορούν να παρέχουν έναν ασφαλή χώρο για τους φοιτητές και τους εργαζόμενους να συνδεθούν, να μοιραστούν εμπειρίες και να υποστηρίξουν ο ένας τον άλλον. Μπορούν επίσης να χρησιμεύσουν ως πολύτιμες πλατφόρμες για την ευαισθητοποίηση, την υπεράσπιση της αλλαγής και τον επηρεασμό των οργανωτικών ή θεσμικών πολιτικών.

5. Αναθεώρηση και προσαρμογή οργανωτικών ή θεσμικών πρακτικών:

Να επανεξετάζετε και να αξιολογείτε τακτικά τις οργανωτικές ή θεσμικές πρακτικές, πολιτικές και διαδικασίες ώστε να διασφαλίζετε ότι ευθυγραμμίζονται με τις αρχές της ισότητας των φύλων, της πολυμορφίας και της διατομικότητας. Εντοπίστε τους τομείς που μπορεί να διαιωνίζουν ακούσια τις ανισότητες και κάντε τις απαραίτητες προσαρμογές για την προώθηση της συμμετοχικότητας. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει την αναθεώρηση του περιεχομένου του προγράμματος σπουδών ώστε να αντικατοπτρίζει τις διαφορετικές προοπτικές, την αντιμετώπιση των προκαταλήψεων στη βαθμολόγηση ή την αξιολόγηση των επιδόσεων και την εφαρμογή προγραμμάτων καθοδήγησης και χορηγίας για φοιτητές ή υπαλλήλους με διασταυρούμενες ταυτότητες.

6. Συμμετοχή σε συμπράξεις και συνεργασίες: Συνεργαστείτε με εξωτερικούς οργανισμούς, ακαδημαϊκά ιδρύματα και κοινοτικές ομάδες που ειδικεύονται στην πολυμορφία, τη διατομεακότητα και την ισότητα των φύλων. Η συμμετοχή σε συμπράξεις μπορεί να προσφέρει πρόσβαση σε πολύτιμη τεχνογνωσία, πόρους και βέλτιστες πρακτικές που μπορούν να ενισχύσουν το σχέδιο ισότητας των φύλων και να διασφαλίσουν την αποτελεσματικότητά του τόσο στον εργασιακό χώρο όσο και στον χώρο των σπουδών.

7. Επικοινωνία και παρακολούθηση της προόδου: Επικοινωνήστε τη δέσμευση του οργανισμού ή του ιδρύματος για την ισότητα των φύλων, την ποικιλομορφία και τη διατομεακότητα, ανταλλάσσοντας τακτικά την πρόοδο, τα επιτεύγματα και τις προκλήσεις με τους εργαζόμενους, τους φοιτητές, τα ενδιαφερόμενα μέρη και το ευρύτερο κοινό. Αναφέρετε με διαφανή τρόπο τους βασικούς δείκτες, όπως τα ποσοστά εκπροσώπησης και διατήρησης ατόμων με διασταυρούμενες ταυτότητες, για να επιδείξετε υπευθυνότητα και να ενθαρρύνετε τη συνεχή βελτίωση τόσο στο χώρο εργασίας όσο και στο χώρο σπουδών.

Ενσωματώνοντας αυτές τις πρακτικές προτάσεις σε ένα σχέδιο ισότητας των φύλων, οι οργανισμοί και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα μπορούν να ενσωματώσουν

αποτελεσματικά την ποικιλομορφία και τη διατομεακότητα. Αυτή η προσέγγιση θα διασφαλίσει ότι οι προσπάθειες για την ισότητα των φύλων θα επεκταθούν πέρα από τη μοναδική εστίαση στο φύλο και θα αντιμετωπίσουν ενεργά τις μοναδικές εμπειρίες και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα άτομα με διασταυρούμενες ταυτότητες τόσο στον εργασιακό χώρο όσο και στο χώρο των σπουδών. Με την προώθηση περιβαλλόντων χωρίς αποκλεισμούς και δίκαιων περιβαλλόντων που εκτιμούν και υποστηρίζουν όλους τους εργαζόμενους και τους φοιτητές, οι οργανισμοί και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα μπορούν να ευημερήσουν, να προσελκύσουν ποικίλα ταλέντα, να προωθήσουν την καινοτομία και να συμβάλουν σε μια πιο δίκαιη και χωρίς αποκλεισμούς κοινωνία.

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Anil, M., 2022a, Importance of Diversity in the Workplace & Ways of Improving it [HR Shelf], [Online]. Available: <https://hrshelf.com/importance-of-diversity-in-the-workplace/> [June, 12 2023].
- Anil, M., 2022b, *What is Workforce Diversity - Types, Benefits & Challenge* [HR Shelf], [Online]. Available: <https://hrshelf.com/workforce-diversity/> [June, 09 2023].
- Bertrand, M. e Hallock, K.F. (2001). *The gender gap in top corporate jobs*. Industrial and Labor Relations Review, 55(1), 3-21.
- Biography.com Editors. (2022-last updated), Marsha P. Johnson, [Biography], [Online]. Available: <https://www.biography.com/activist/marsha-p-johnson> [April 13, 2023]
- Blau, F. D., & Kahn, L.M. (2017). *The gender wage gap: Extent, trends, and explanations*. Journal of Economic Literature, 55(3), 789-865.
- Cornish, M. (2013), *10 Ways to Close Ontario's Gender Pay Gap*, [Canadian Center for Policy Alternatives], [Online]. Available: https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/Ontario%20Office/2013/04/10Ways_to_close_ON_Gender_paygap.pdf [June 19, 2023]
- Corporate Planning and Policy Division NSERC, 2017, Women in Science and Engineering in Canada [Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada], [Online]. Available:

https://www.nserc-crsng.gc.ca/_doc/Reports-Rapports/WISE2017_e.pdf
[April 14, 2023]

- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*. University of Chicago Legal Forum, 139-167.
- Cutajar, J. (2021). *The imbrication of gender and nationality where the pay gap is concerned: the case in Malta*. In A. Ssjostedt, K. Giritli-Nygren & M. Fotaki (Eds.), *Working Life and Gender Inequality: Intersectional Perspectives and the Spatial Practice of Peripheralization* (pp. 135-155). Routledge, Taylor & Francis Group.
- Dixon-Fyle, S., Dolan, K., Hunt, V. and Prince, S., (2020). *Diversity Wins: How Inclusion Matters*, [McKinsey & Company], [Online]. Available: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters> [April 13, 2023]
- England, P. (2010). *The gender revolution: Uneven and stalled*. Gender & Society, 24(2), 149-166.
- Garrison, S., 2018. *On the limits of "trans enough": Authenticating trans identity narratives*. Gender & Society, 32(5), 613-637.
- Gascoigne, A., Griffiths, S., Kubalcikova, P., Shenai, G. and Wright, C., 2022, *Repairing the broken rung on the career ladder for women in technical roles* [McKinsey & Company], [Online]. Available: <https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-and-telecommunications/our-insights/repairing-the-broken-rung-on-the-career-ladder-for-women-in-technical-roles#/> [June 12, 2023]
- Glassdoor, 2019, *Diversity & Inclusion Study 2019* [Glassdoor Economic Research], [Online]. Available: <https://www.glassdoor.com/about-us/app/uploads/sites/2/2019/10/Glassdoor-Diversity-Survey-Supplement-1.pdf> [June 12, 2023]
- Goldin, C. (2014). *A grand gender convergence: Its last chapter*. American Economic Review, 104(4), 1091-1119.
- Greer, T.W. e Carden, L.L. (2021). *Exploring the gender wage gap among project managers: A multi-national analysis of human capital and national policies*. International Journal of Project Management, 39(1), 21–31.

- He, J. and Kaplan, S., 2017. *The debate about quotas* [Gender and the Economy], [Online]. Available: <https://www.gendereconomy.org/the-debate-about-quotas/> [June 09, 2023]
- Hunt, V., Layton, D. and Prince, S., 2015, *Diversity Matters* [McKinsey & Company], [Online]. Available: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organizational%20performance/our%20insights/why%20diversity%20matters/diversity%20matters.pdf> [June 12, 2023]
- Johns, M. (2013). *Breaking the Glass Ceiling: Structural, Cultural, and Organisational Barriers Preventing Women from Achieving Senior and Executive Positions* [AHIMA], [Online]. Available: <https://bok.ahima.org/doc?oid=301230> [April 14, 2023]
- Laverne Cox's official website, [Online]. Available: <https://lavernecox.com/> [April 13, 2023]
- Lebuhn, E., 2015. Biography of May Ayim [Ohio State University], [Online]. Available: <https://u.osu.edu/berlin2798mayayim/2015/05/17/biography/> [June, 19 2023].
- Lee, S., 2020. *Benefits of diversity in the workplace* [Culture Amp], [Online]. Available: <https://www.cultureamp.com/blog/benefits-diversity-in-workplace> [June 09, 2023].
- Milem, J. F. (2002). *The Educational Benefits of Diversity: Evidence from Multiple Sectors* [ResearchGate], [Online]. Available: https://www.researchgate.net/publication/238506813_The_Educational_Benefits_of_Diversity_Evidence_from_Multiple_Sectors [July 14, 2023]
- Morelli, C. J. e Seaman, P.T. (2016). *The Living Wage: An Economic Geography Based Explanation for a Policy for Equality*. Social Policy and Society. Cambridge University Press, 15(4), 589–605. Doi:10.1017/S1474746415000482.
- New York Times. (2021, June 24). Marsha P. Johnson, a Transgender Pioneer and Activist, Gets Her Own Monument (<https://www.nytimes.com/2021/06/24/nyregion/marsha-p-johnson-monument.html>)
- Noland, M., Moran, T. H. e Kotschwar, B. (2016). *Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey*. Peterson Institute for International Economics, Working Paper No. 16-3.

- NATIONAL PUBLIC RADIO. (2015, October 5). Grace Lee Boggs, Detroit Activist and Philosopher, Dies At 100, [Online]. Available: <https://www.npr.org/2015/10/05/446528909/grace-lee-boggs-detroit-activist-and-philosopher-dies-at-100> [April 13, 2023]
- Oelez, M., Olney, S. and Tomei, M. (2013). *Equal Pay: An Introductory Guide* [International Labour Organisation], [Online]. Available: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_216695.pdf [June 19, 2023]
- Ogunniyi, O.R., Alatise, M.A. and Abiodun, O.F. (2019). *Gender inequality and female accountants' career progression in Nigeria*. Gender & Behaviour, 17(4), 14068–14081.
- Plasman, R. and Salimata Sissoko N. (2005). *Comparing apples with oranges: revisiting the gender wage gap in an international perspective*, IDEAS Working Paper Series from RePEc, 2005.
- Powell, A., Bagilhole, B. & Dainty, A. (2009). *How women engineers do and undo gender: Consequences for gender equity*. Gender, Work & Organization, 16(4), 411–428.
- Redmond, P. and McGuinness, S. (2019). *The Gender Wage Gap in Europe: Job Preferences, Gender Convergence and Distributional Effects*, Oxford bulletin of economics and statistics, 81(3), 564–587.
- Riegle-Crumb, C. & Humphries, M. (2012). *Exploring bias in maths teachers' perceptions of students' ability by gender and race/ethnicity*. Gender & Society, 26(2), 290–322.
- Salem, S. (2014). *Decolonial Intersectionality and a Transnational Feminist Movement fighting for decolonial, intersectional feminism in the academy*. Feminist Wire, [Online]. Available: <https://thefeministwire.com/2014/04/decolonial-intersectionality/> [April 13, 2023]
- Shreeves, R. and Boland, N., 2021. *Women in politics in the EU* [European Parliament] [Online]. Available: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689345/EPRS_BRI\(2021\)689345_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/689345/EPRS_BRI(2021)689345_EN.pdf) [June, 09 2023].
- Stuart Wells, A., Fox, L. and Cordova-Cobo, D., 2016. *How Racially Diverse Schools and Classrooms Can Benefit All Students* [The Century Foundation]

[Online]. Available:

<https://tcf.org/content/report/how-racially-diverse-schools-and-classrooms-can-benefit-all-studenti/> [September, 19 2023].

- The Guardian: Ageism is a sexist issue – and the workplace urgently needs to address it, [Online]. Available:

<https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/feb/25/ageism-sexist-issue-workplace-older-women-employers> [April 13, 2023]

- The Guardian: French ban on Muslim headscarves violates religious freedom, UN says, [Online]. Available:

<https://www.theguardian.com/world/2021/mar/02/french-ban-on-muslim-headscarves-violates-religious-freedom-un-says> [April 13, 2023]

- The New Yorker: Grace Lee Boggs and the Next American Revolution, [Online]. Available:

<https://www.newyorker.com/magazine/2015/06/29/we-are-the-leaders-weve-been-waiting-for> [April 13, 2023]

- Time: Laverne Cox on the Intersection of Transgender Identity and Race, [Online]. Available: <https://time.com/3626634/laverne-cox-interview/> [April 13, 2023]

- United Nations Women, Global Norms and Standards: Economic Empowerment [Online]. Available:

<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/global-norms-and-standards> [April 13, 2023]

- World Economic Forum, The Future of Jobs Report 2023, [Online].

Available: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf [April 13, 2023]

- Zhao, D., 2019. *Increasing investment in Diversity & Inclusion: Evidence from the growing job market* [Glassdoor Economic Research], [Online]. Available: <https://www.glassdoor.com/research/diversity-inclusion-jobs/> [June 12, 2023]

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Το περιεχόμενο της παρούσας έκθεσης διατίθεται με την άδεια Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-SA 4.0).

