

ΜΕΛΕΤΗ:

Τεκμηρίωση της έμφυλης ανισότητας και ποιοτική ανάλυση των εμποδίων που συναντούν οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ κατά την πορεία τους στο Πανεπιστήμιο Πατρών



**Επιτροπή Ισότητας
των Φύλων**
του Πανεπιστημίου Πατρών

Έρευνα – Συγγραφή:
Ισμήνη Σιούλα – Γεωργουλέα

Δεκέμβριος 2024



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΑΤΡΩΝ**
UNIVERSITY OF PATRAS

Πίνακας περιεχομένων

Α' ΜΕΡΟΣ: Ποσοτική μελέτη.....	3
Εισαγωγή ποσοτικής μελέτης.....	4
Μερίδιο γυναικών μελών ΔΕΠ	5
Ανά Σχολή και Τμήμα.....	6
Ανά ηλικιακή ομάδα	8
Ανά ακαδημαϊκή βαθμίδα	10
Σύγκριση μεριδίου γυναικών Πανεπιστημίου Πατρών ανά ακαδημαϊκή βαθμίδα με την επικράτεια και 6 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης	11
Αναλυτική εξέταση μεριδίου γυναικών μελών ΔΕΠ ανά Σχολή	13
Αναλυτική εξέταση μεριδίου γυναικών μελών ΔΕΠ ανά Τμήμα	17
Πολυτεχνική Σχολή.....	17
Σχολή Θετικών Επιστημών	19
Σχολή Επιστημών Υγείας.....	22
Σχολή Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών	23
Σχολή Οικονομικών Επιστημών & Διοίκησης Επιχειρήσεων	25
Σχολή Αποκατάστασης Υγείας	27
Σχολή Γεωπονικών Επιστημών.....	28
Προκηρύξεις, υποψηφιότητες και κατανομές θέσεων.....	30
Χρόνος εξέλιξης μελών ΔΕΠ ανά φύλο και Σχολή.....	36
Συμφιλίωση προσωπικής και ακαδημαϊκής ζωής.....	40
Άδειες διευκολύνσεων	40
Γονεϊκότητα.....	41
Συμπερασματικές παρατηρήσεις ποσοτικής μελέτης.....	45
Β' ΜΕΡΟΣ: Ποιοτική μελέτη	47
Εισαγωγή ποιοτικής μελέτης	48
Η πλαισίωση της έρευνας.....	49
Θεωρητικές καταβολές.....	49
Ερευνητική δραστηριότητα στην Ελλάδα.....	50
Μεθοδολογία	52
Ανορθόδοξες εικόνες και θέσεις: έμφυλα στερεότυπα και σεξιστικές συμπεριφορές .	58
Η διαδρομή πριν την είσοδο στο ακαδημαϊκό πεδίο.....	60
Η είσοδος στο ακαδημαϊκό πεδίο.....	64
Η αποσιώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης	67
Έμφυλες διακρίσεις.....	69
Τα έμφυλα χαρακτηριστικά του ακαδημαϊκού habitus	73
«Πρέπει να αποδείξεις ότι δεν είσαι ελέφαντας».....	74
Η αξιοπρέπεια ως στρατηγική επιβίωσης και αντίστασης.....	78
Φοιτητομάνες	83
Ρωγμές στα θεμέλια του ακαδημαϊκού habitus	85
Ο γρίφος της συμφιλίωσης της προσωπικής και ακαδημαϊκής ζωής.....	86
Εργασιακή επισφάλεια	86
Η απόφαση για τη μη λήψη γονικής άδειας.....	87
Έλλειψη υποστηρικτικού δικτύου.....	89
Η παγίδα της ευελιξίας.....	91
Η επίπτωση του ακαδημαϊκού περιβάλλοντος στην προσωπική ζωή.....	95
Συμπερασματικές παρατηρήσεις ποιοτικής έρευνας.....	97
Βιβλιογραφία	100
Παράρτημα	105

Α' ΜΕΡΟΣ: Ποσοτική μελέτη

Εισαγωγή ποσοτικής μελέτης

Η παρούσα μελέτη αποτελεί μια πρωτοβουλία του Πανεπιστημίου Πατρών ενταγμένη στο ευρύτερο Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (Επιτροπή Ισότητας Πανεπιστημίου Πατρών, 2022) το οποίο κατάρτισε σε μια προσπάθεια καταπολέμησης των επίμονων έμφυλων ανισοτήτων που παρατηρούνται στο ακαδημαϊκό περιβάλλον. Παρότι αντίστοιχες δράσεις είναι αποτέλεσμα προσαρμογής στις ευρωπαϊκές πολιτικές και χρηματοδοτήσεις, συνιστούν μια πραγματική δυνατότητα μετασχηματισμού των δομημένων έμφυλων ιεραρχιών. Στο πρώτο μέρος της, αυτή η μελέτη περιλαμβάνει την ποσοτική αποτύπωση της έμφυλης διάστασης στο προσωπικό των μελών ΔΕΠ του Πανεπιστημίου Πατρών, ενώ στο δεύτερο μέρος περιλαμβάνεται η ποιοτική διερεύνηση των εμποδίων που συναντούν οι γυναίκες ακαδημαϊκοί κατά την παραμονή τους στο ακαδημαϊκό πεδίο.

Παρότι το έμφυλο χάσμα στην εκπαίδευση έχει μειωθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια, με τις γυναίκες το 2022 να ανέρχονται στο 47,8% των κατόχων διδακτορικού διπλώματος στην Ελλάδα (ΕΚΤ, 2023: 7), η εικόνα στις αίθουσες διδασκαλίας των Πανεπιστημίων δεν είναι αντίστοιχη. Παράλληλα, το ποσοστό των διδασκόντων και των διδασκουσών στα Πανεπιστήμια παρουσιάζει διαφοροποιήσεις ανάλογα με το επιστημονικό πεδίο και την ακαδημαϊκή βαθμίδα που μελετάται. Έτσι, σκοπός της παρουσίασης που ακολουθεί, είναι η ανάδειξη της οριζόντιας και της κάθετης διάστασης του έμφυλου διαχωρισμού στο Πανεπιστήμιο Πατρών.

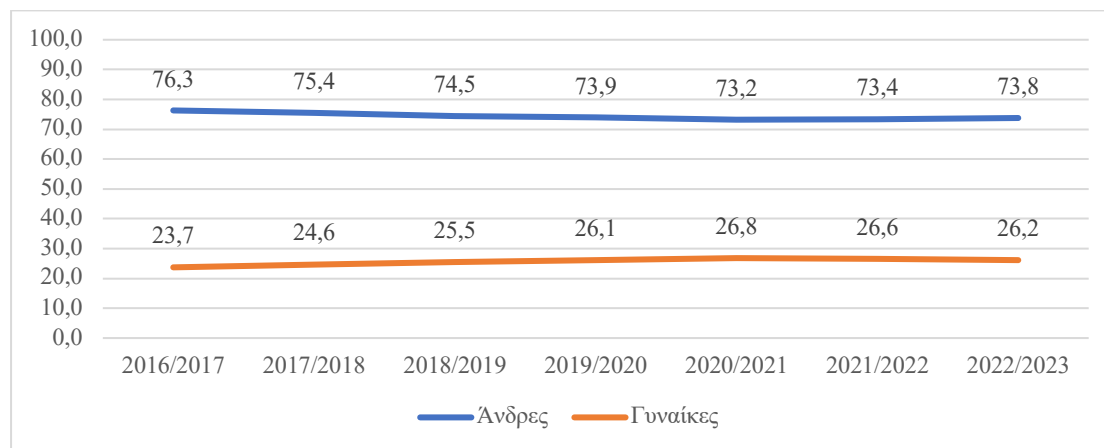
Η ανάλυση βασίζεται σε στοιχεία που παρασχέθηκαν από το Πανεπιστήμιο Πατρών καλύπτοντας επτά ακαδημαϊκά έτη (2016/2017 – 2022/2023) και στοχεύει στην ανάδειξη των έμφυλων ανισοτήτων. Πιο αναλυτικά, πέρα από τη βασική διάσταση του φύλου, συγκεντρώθηκαν ακόμη τέσσερις μεταβλητές: η ηλικία, η ακαδημαϊκή βαθμίδα, το Τμήμα και η Σχολή. Ακόμα, για τη μελέτη της εξέλιξης ανδρών και γυναικών μελών ΔΕΠ στο Πανεπιστήμιο αξιοποιήθηκαν τα δεδομένα του Πανεπιστημίου Πατρών αναφορικά με τον αριθμό νέων θέσεων που προκηρύχθηκαν ανά έτος και Σχολή, το φύλο των υποψηφίων και εκείνων που κατέλαβαν τις θέσεις. Παράλληλα, και σύμφωνα με τη διαθεσιμότητα των διοικητικών δεδομένων, σχολιάζεται και ο χρόνος εξέλιξης τους ανά φύλο και Σχολή. Τέλος, αναγνωρίζοντας ότι η μητρότητα αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες επιβράδυνσης της εξέλιξης των γυναικών, συγκεντρώθηκαν και αναλύθηκαν τα δεδομένα αναφορικά με τη χρήση αδειών μητρότητας/πατρότητας, καθώς και αδειών διευκολύνσεων.

Στην πρώτη ενότητα παρουσιάζονται συγκεντρωτικά δεδομένα για κάθε μια από τις πέντε υπό εξέταση μεταβλητές, στη δεύτερη ενότητα εξετάζεται η εξέλιξη του μεριδίου των γυναικών μελών ΔΕΠ σε συνδυασμό με την ακαδημαϊκή βαθμίδα ανά Σχολή, στην τρίτη ενότητα περιλαμβάνεται μια αναλυτική επισκόπηση της εξέλιξης της γυναικείας παρουσίας ανά Τμήμα και ακαδημαϊκή βαθμίδα το υπό εξέταση διάστημα, στην τέταρτη ενότητα η έμφυλη διάσταση στις υποψηφιότητες και τις κατανομές των νέων θέσεων μελών ΔΕΠ, στην πέμπτη ο χρόνος εξέλιξης ανά φύλο και Σχολή και στην έκτη η χρήση αδειών που παρέχονται από το Πανεπιστήμιο για τη συμφιλίωση προσωπικής και ακαδημαϊκής ζωής ανά φύλο.

Μερίδιο γυναικών μελών ΔΕΠ

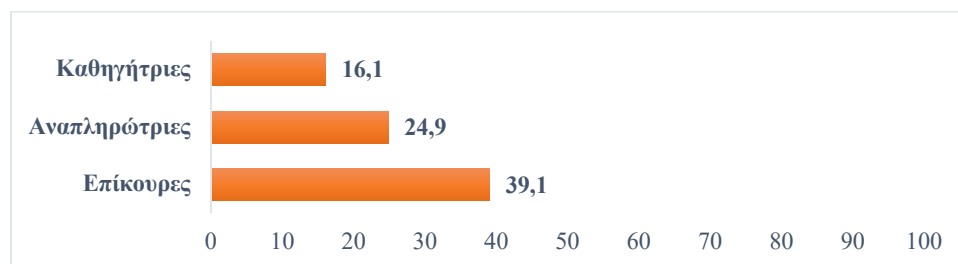
Η εξέταση της έμφυλης διάστασης των θέσεων των μελών ΔΕΠ στο Πανεπιστήμιο Πατρών ξεκινά με την αποτύπωση της συγκεντρωτικής εικόνας τα τελευταία 7 ακαδημαϊκά έτη. Όπως φαίνεται και στο Γράφημα 1 η συμμετοχή των γυναικών σε όλες τις ακαδημαϊκές βαθμίδες όλων των Τμημάτων του Πανεπιστημίου παρουσιάζει μια ελαφριά αυξητική τάση και ανέρχεται κατά μέσο όρο σε 25,6%. Συγκεκριμένα, οι διδάσκουσες στο Πανεπιστήμιο Πατρών ανέρχονται κατά μέσο όρο σε 180 στο σύνολο των 701 ακαδημαϊκών.¹

Γράφημα 1. *Μερίδιο μελών ΔΕΠ ανά φύλο σε ποσοστό (2016/17-2022/23)*



Η κάθετη διάσταση της έμφυλης ανισότητας αποτυπώνεται στο Γράφημα 2, στο οποίο γίνεται εμφανές πως η εκπροσώπηση των γυναικών μειώνεται σημαντικά όσο αυξάνεται η ακαδημαϊκή βαθμίδα. Παρότι η εκπροσώπηση των γυναικών στις ακαδημαϊκές βαθμίδες δεν είναι ομοιόμορφη στα διαφορετικά Τμήματα και Σχολές του Πανεπιστημίου, εντούτοις η υποεκπροσώπηση τους στην ανώτατη βαθμίδα αποτελεί τον κανόνα. Οι δυσκολίες ανέλιξης που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που διδάσκουν στο Πανεπιστήμιο Πατρών εξετάζεται στην ποιοτική έρευνα που διεξήχθη στο Πανεπιστήμιο, τα πορίσματα της οποίας περιλαμβάνονται στο επόμενο κεφάλαιο της παρούσας μελέτης.

Γράφημα 2. *Μέσος όρος μεριδίου γυναικών μελών ΔΕΠ ανά βαθμίδα*

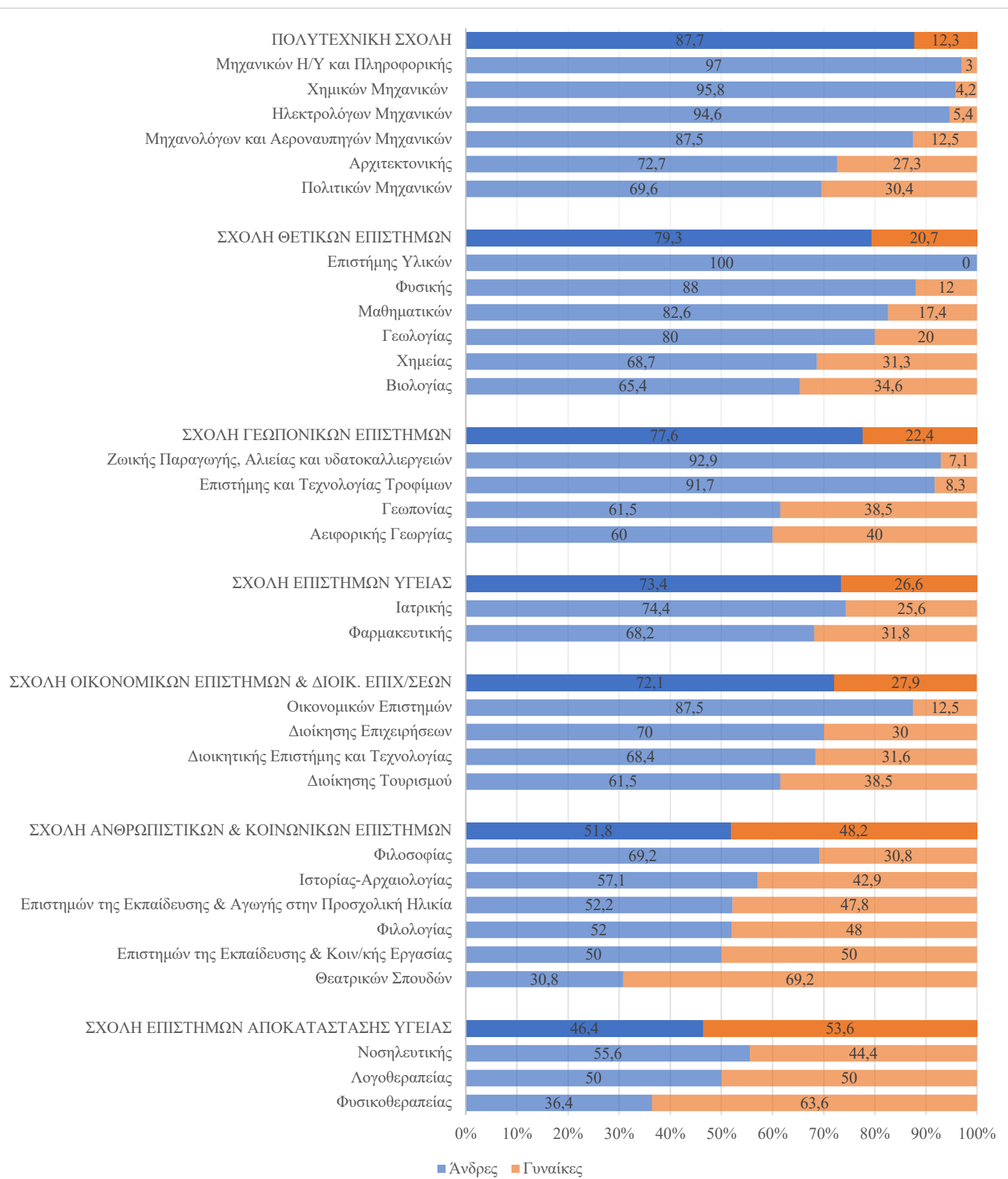


¹ Αναλυτικά η ετήσια αποτύπωση ανά φύλο των μελών ΔΕΠ στο Πανεπιστήμιο βρίσκεται στον Πίνακα 1 του Παραρτήματος.

Ανά Σχολή και Τμήμα

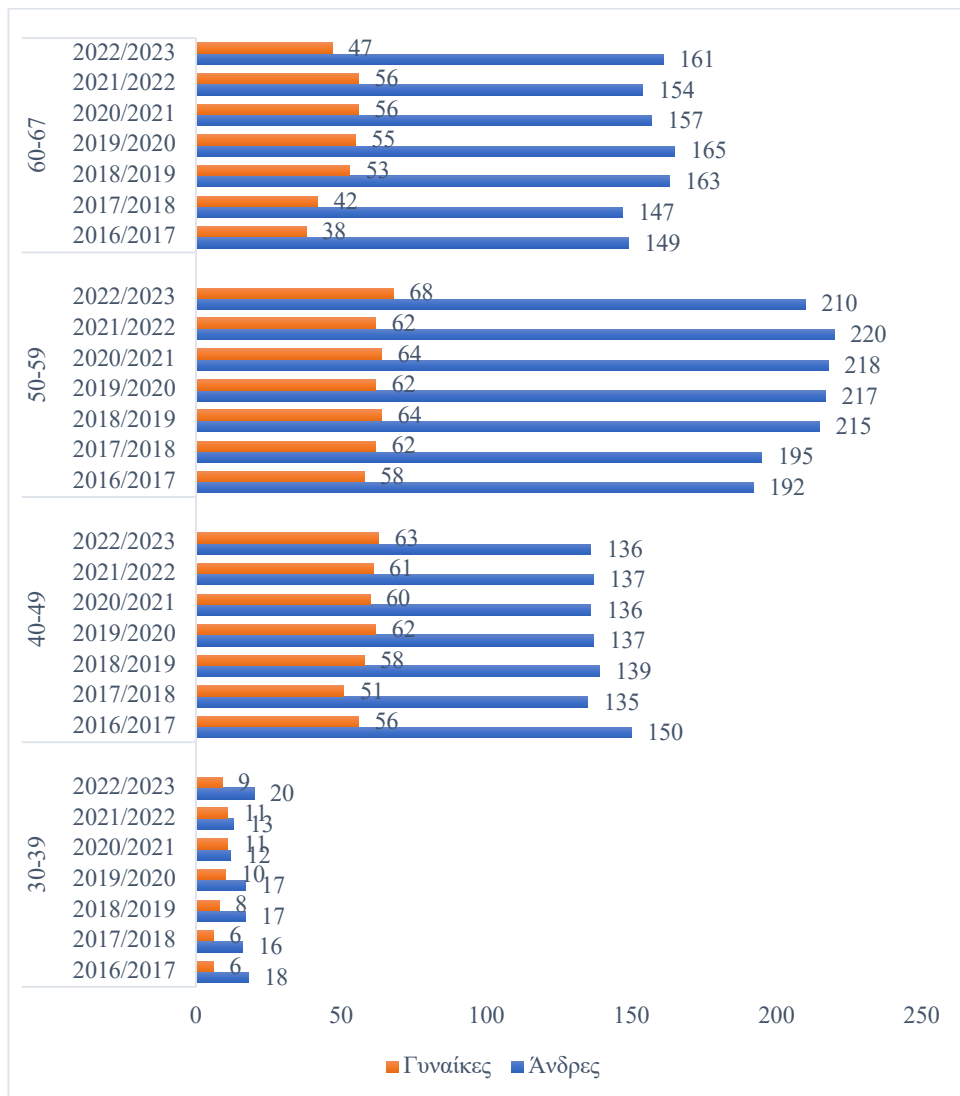
Η οριζόντια διάσταση του έμφυλου διαχωρισμού στο Πανεπιστήμιο Πατρών γίνεται ορατή εξετάζοντας το μερίδιο ανδρών και γυναικών μελών ΔΕΠ ανά Σχολή και Τμήμα του Πανεπιστημίου (Γράφημα 3). Το ποσοστό των γυναικών παρουσιάζει διακυμάνσεις ανάμεσα στα επιστημονικά πεδία, με την Πολυτεχνική Σχολή να καταγράφει το χαμηλότερο ποσοστό γυναικών ακαδημαϊκών (12,3%), και τη Σχολή Επιστημών Αποκατάστασης Υγείας το υψηλότερο (54,6%). Εντούτοις, υπάρχουν διαφοροποιήσεις και μεταξύ των Τμημάτων της ίδιας Σχολής, που εξετάζονται αναλυτικά παρακάτω (στην ενότητα *Αναλυτική εξέταση μεριδίου γυναικών μελών ΔΕΠ ανά Τμήμα*).

Γράφημα 3. Μερίδιο μελών ΔΕΠ ανά φύλο, Σχολή και Τμήμα σε ποσοστό (2022/2023)

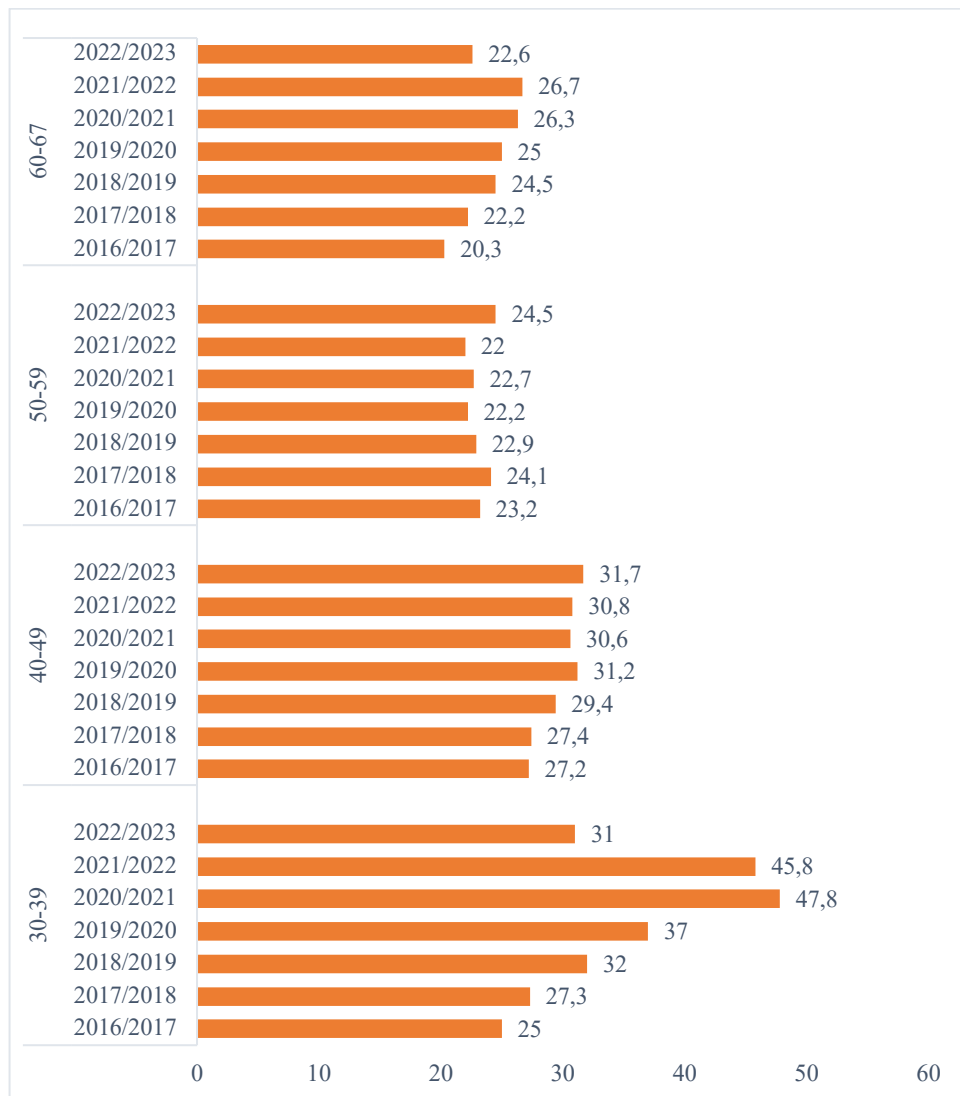


Ανά ηλικιακή ομάδα

Γράφημα 4: Αριθμός διδασκόντων/-ουσών ανά ηλικιακή ομάδα, φύλο και έτος (2016/2017 - 2022/2023)



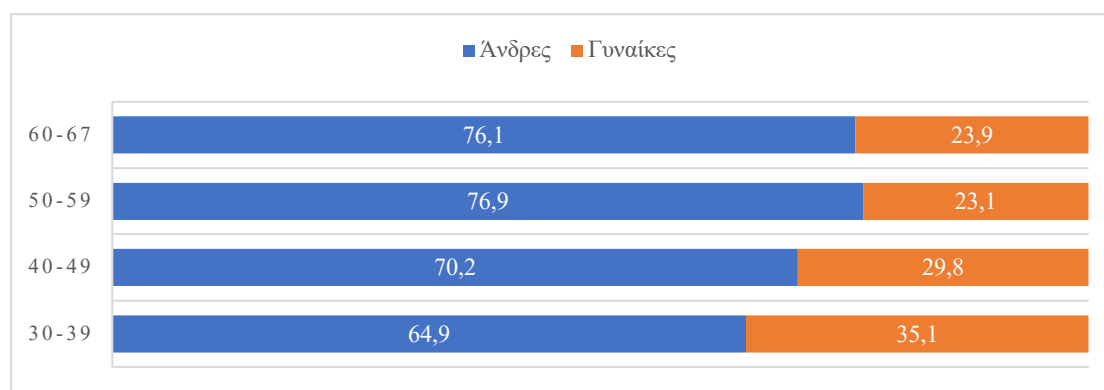
Γράφημα 5: Η εξέλιξη του μεριδίου των γυναικών ανά ηλικιακή ομάδα σε ποσοστό (2016/2017 - 2022/2023)



Ο αριθμός των γυναικών στις ηλικιακές κατηγορίες των 40-49, 50-59 και 60-67 παραμένει σχετικά σταθερός, καθώς σε όλα τα ακαδημαϊκά έτη διδάσκουν κατά μέσο όρο 50-60 γυναίκες σε κάθε ηλικιακή κατηγορία. Αντίθετα, ο αριθμός των ανδρών αυξάνεται σημαντικά από την ομάδα των 40-49 σε εκείνη των 50-59, για να επανέλθει σχεδόν στα ίδια επίπεδα σε εκείνη των 60-67· από 139 στην πρώτη κατηγορία σε 209 στη δεύτερη, για να επανέλθει στους 157 στην τρίτη. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αντίστοιχη αυξομείωση του ποσοστού των γυναικών ανά ηλικιακή ομάδα. Οι άνδρες και οι γυναίκες ηλικίας 30-39 ετών είναι πολύ λιγότεροι και λιγότερες σε σχέση με τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες. Κατά μέσο όρο κάθε χρόνο στο Πανεπιστήμιο Πατρών διδάσκουν εννέα γυναίκες και 16 άνδρες αυτής της ηλικιακής ομάδας.

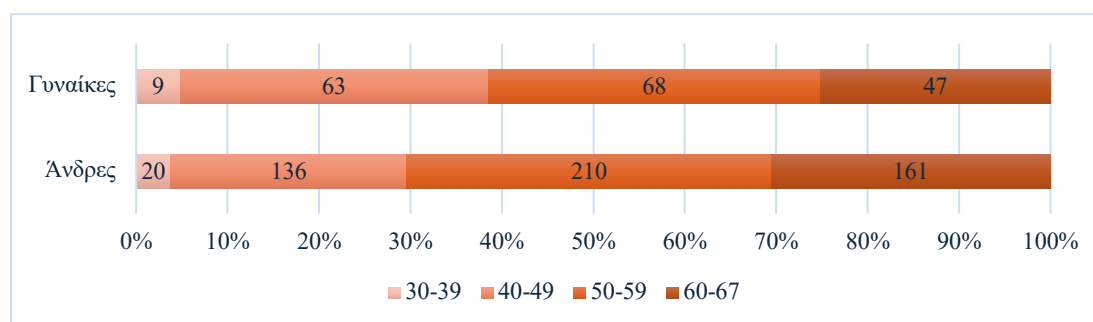
Εξετάζοντας το μερίδιο ανδρών και γυναικών ανά ηλικιακή ομάδα συγκεντρωτικά στο Πανεπιστήμιο παρατηρείται μια ισχυροποίηση του έμφυλου χάσματος όσο αυξάνεται η ηλικιακή κατηγορία των διδασκόντων/-ουσών. Στις νεότερες ηλικιακές ομάδες, εκείνες των 30-39 και 40-49 ετών, το μερίδιο των γυναικών κυμαίνεται στο 1/3 του συνόλου των διδασκόντων/-ουσών (35,1% και 29,8% αντίστοιχα), ενώ στις ηλικιακές ομάδες των 50-59 και 60-67 ετών οι γυναίκες ανέρχονται στο 1/4 του ακαδημαϊκού προσωπικού (23,1%, και 23,9% αντίστοιχα).

Γράφημα 6. Μέσος όρος μεριδίου ανδρών και γυναικών ανά ηλικιακή ομάδα



Το μερίδιο των γυναικών κάτω των 50 ετών (38,5%) είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών (29,6%) (Γράφημα 7).

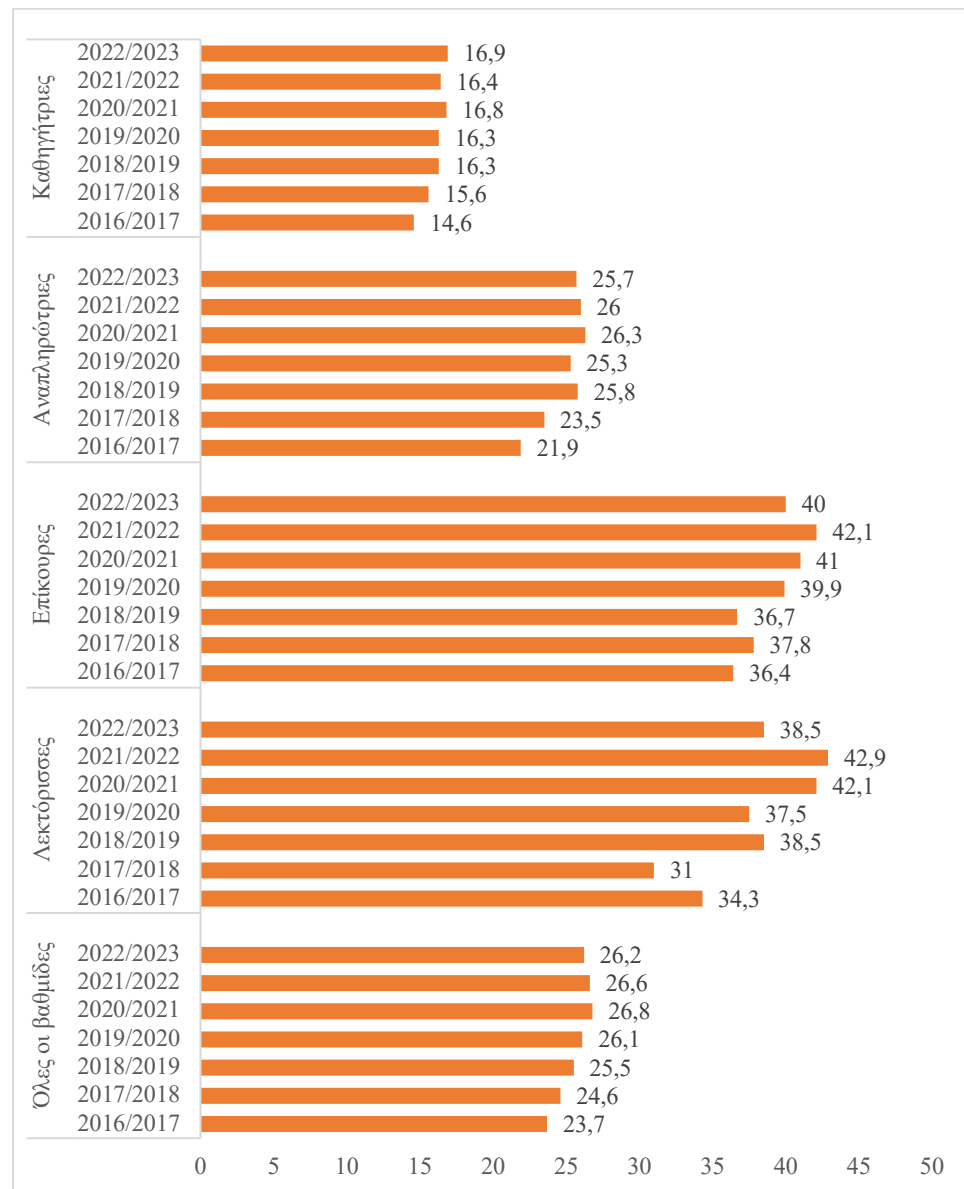
Γράφημα 7: Αριθμός μελών ΔΕΠ ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα (2022/2023)



Ανά ακαδημαϊκή βαθμίδα

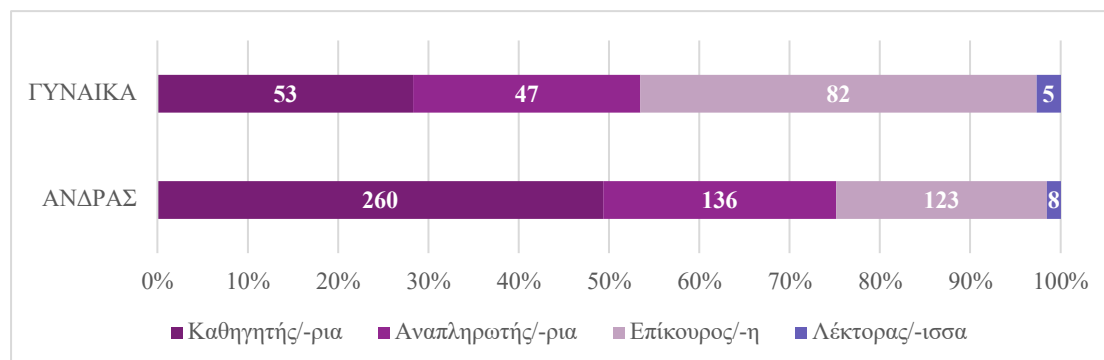
Η διάσταση της ηλικίας συνδέεται σε μεγάλο βαθμό και με την ακαδημαϊκή βαθμίδα που κατέχει ένα μέλος ΔΕΠ. Η κάθετη διάσταση του έμφυλου διαχωρισμού στο Πανεπιστήμιο γίνεται περισσότερη αντιληπτή αν εξεταστεί και το μερίδιο ανδρών και γυναικών ανά ακαδημαϊκή βαθμίδα. Εκεί παρατηρείται ότι το μερίδιο των γυναικών μειώνεται αισθητά όσο αυξάνεται η ακαδημαϊκή βαθμίδα. Παρότι σε γενικές γραμμές το μερίδιο των γυναικών βαίνει αυξανόμενο στο πέρασμα των ετών, η γενικότερη τάση που παρατηρείται στο Πανεπιστήμιο Πατρών, το γεγονός ότι το έμφυλο χάσμα εμφανίζεται αυξημένο στις ανώτερες βαθμίδες, παραμένει σταθερή, με τον μέσο όρο των Επικουρων Καθηγητριών να ανέρχεται σε 39,1%, των Αναπληρωτριών σε 24,9%, και των Πρωτοβάθμιων σε 16,1%.

Γράφημα 8: Η εξέλιξη του μεριδίου των γυναικών ανά ακαδημαϊκή βαθμίδα σε ποσοστό (2016/2017-2022/2023)



Το 75% των ανδρών καθηγητών βρίσκονται στις δύο υψηλότερες ακαδημαϊκές βαθμίδες, ενώ το 45% των γυναικών στις δύο χαμηλότερες.

Γράφημα 9: Αριθμός μελών ΔΕΠ ανά φύλο και ακαδημαϊκή βαθμίδα (2022/2023)

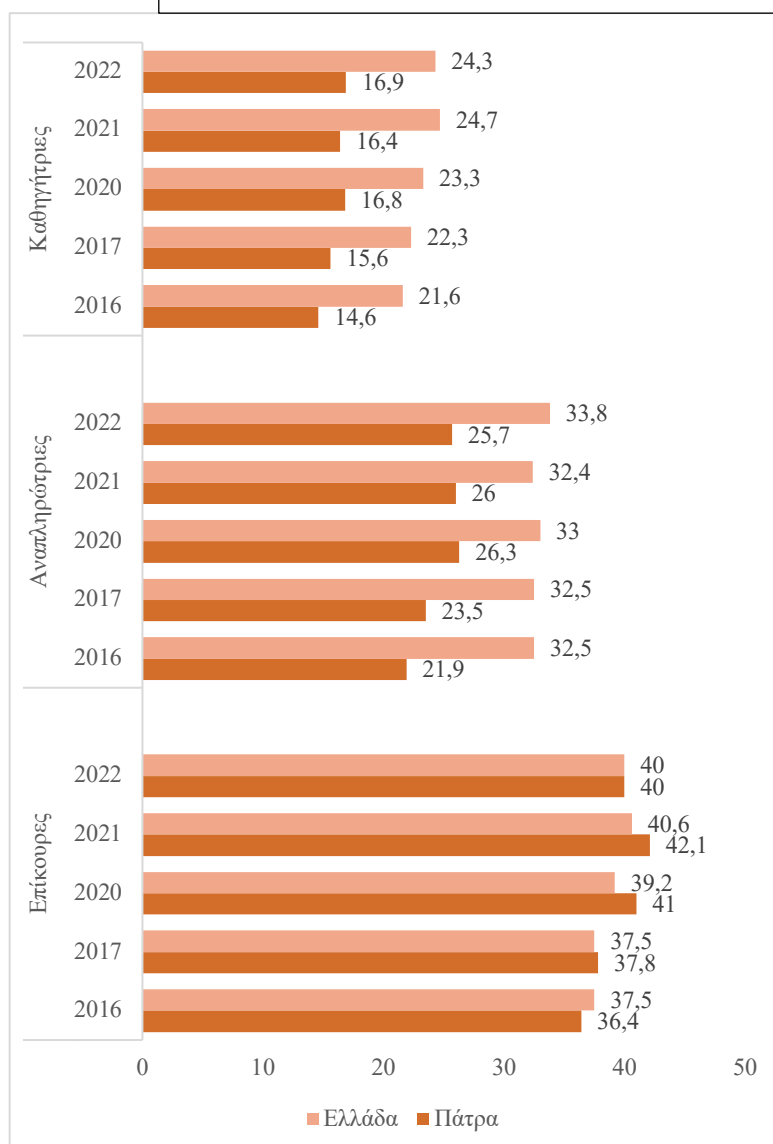


Σύγκριση μεριδίου γυναικών Πανεπιστημίου Πατρών ανά ακαδημαϊκή βαθμίδα με την επικράτεια και 6 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Στα γραφήματα 10 και 11 που ακολουθούν αποτυπώνεται η εξέλιξη του μεριδίου των γυναικών ανά ακαδημαϊκή βαθμίδα του Πανεπιστημίου Πατρών συγκριτικά με εκείνη του συνόλου της επικράτειας (ΕΚΤ, 2023: 12), αλλά και συγκριτικά με άλλες 6 χώρες τις ΕΕ (ΕΚΤ, 2023: 13). Η επιλογή των ετών και των χωρών έγινε με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία.

Έτσι, παρατηρείται ότι ενώ το ποσοστό των Επίκουρων Καθηγητριών του Πανεπιστημίου Πατρών είναι σχεδόν ταυτόσημο με εκείνο της επικράτειας, δεν ισχύει το ίδιο και για τις δύο ανώτερες βαθμίδες. Το ποσοστό των Αναπληρωτριών και των Καθηγητριών του Πανεπιστημίου Πατρών υπολείπεται σταθερά στον χρόνο περίπου 7% από εκείνο της επικράτειας. Με άλλα λόγια, οι γυναίκες ακαδημαϊκοί που εργάζονται στο Πανεπιστήμιο της Πάτρας έχουν λιγότερες πιθανότητες να εξελιχθούν στις ανώτερες βαθμίδες απ' ότι έχουν

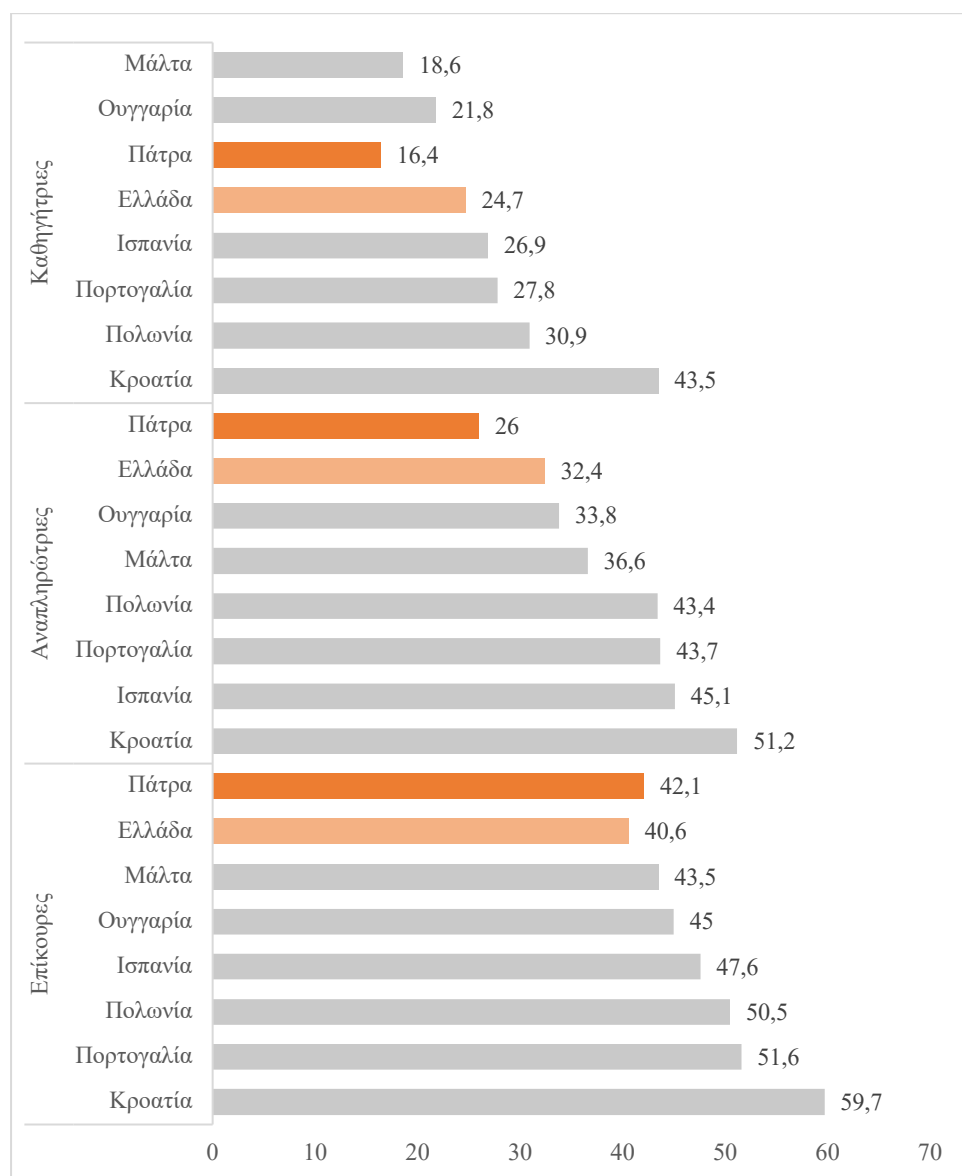
Γράφημα 10: Η εξέλιξη του μεριδίου των γυναικών ανά ακαδημαϊκή βαθμίδα σε ποσοστό για την Πάτρα και την επικράτεια (2016, 2017, 2020, 2021, 2022)



οι περισσότερες γυναίκες στα ΑΕΙ της χώρας.

Παρότι οι χώρες για τις οποίες διατίθενται συγκρίσιμα στοιχεία αναφορικά με το μερίδιο των γυναικών ανά ακαδημαϊκή βαθμίδα (Γράφημα 11) παρουσιάζουν ανομοιογένεια ως προς τα κοινωνικά και οικονομικά τους χαρακτηριστικά, εντούτοις προσφέρουν μια πλουραλιστική εικόνα που επιτρέπει την εξαγωγή συμπερασμάτων.

Γράφημα 11. *Μερίδιο γυναικών ανά ακαδημαϊκή βαθμίδα σε 7 χώρες της ΕΕ για το έτος 2021 (Eurostat)²*



Διαπιστώνεται ότι το μερίδιο των γυναικών του Πανεπιστημίου Πατρών ανεξαρτήτως της βαθμίδας στην οποία εργάζονται είναι το χαμηλότερο ανάμεσα στις επτά υπό

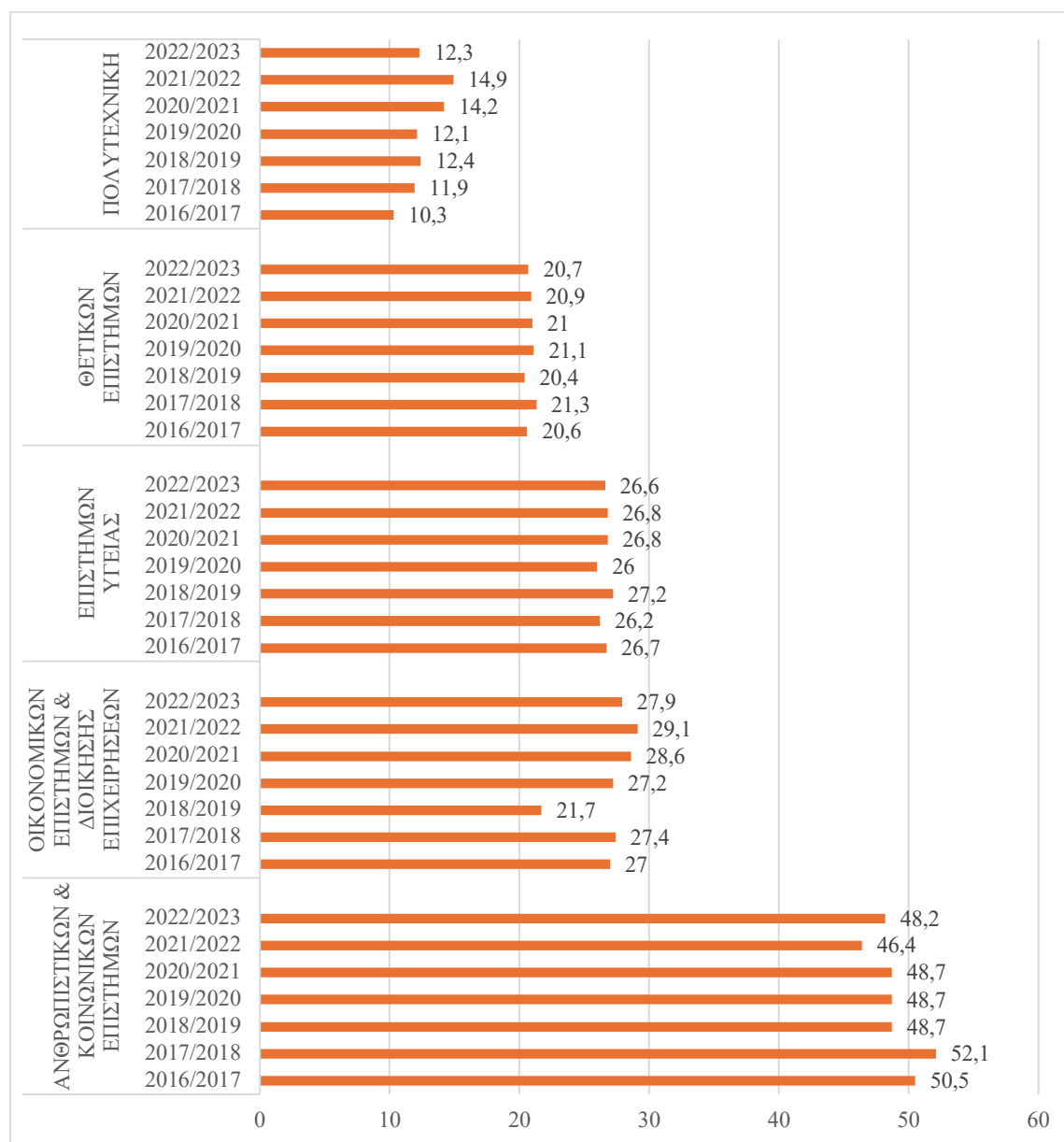
² Επιλέχθηκε η αποτύπωση του ποσοστού του Πανεπιστημίου Πατρών πριν από εκείνη της Ελλάδας λόγω του ότι κατά βάση υπολείπεται από τον μέσο όρο της επικράτειας, αλλά και για την καλύτερη προσπέλαση των δεδομένων. Τα στοιχεία που παρουσιάζονται αποτελούν επεξεργασία των στοιχείων που έχει δημοσιεύσει η Eurostat (δείκτης rd_p_sen_custom_11546273).

εξέταση χώρες. Ακόμα και για την περίπτωση των Καθηγητριών, όπου το συνολικό ποσοστό για την Ελλάδα είναι υψηλότερο από 2 χώρες, το ποσοστό του Πανεπιστημίου Πατρών είναι στην τελευταία θέση. Επίσης, ενδιαφέρον παρουσιάζει και το γεγονός ότι ακόμη και στη βαθμίδα που καταγράφεται το υψηλότερο ποσοστό γυναικών, εκείνη των Επίκουρων Καθηγητριών, τα ποσοστά τόσο της χώρας όσο και του Ιδρύματος της Πάτρας είναι τα χαμηλότερα συγκριτικά με τις υπό εξέταση χώρες.

Αναλυτική εξέταση μεριδίου γυναικών μελών ΔΕΠ ανά Σχολή

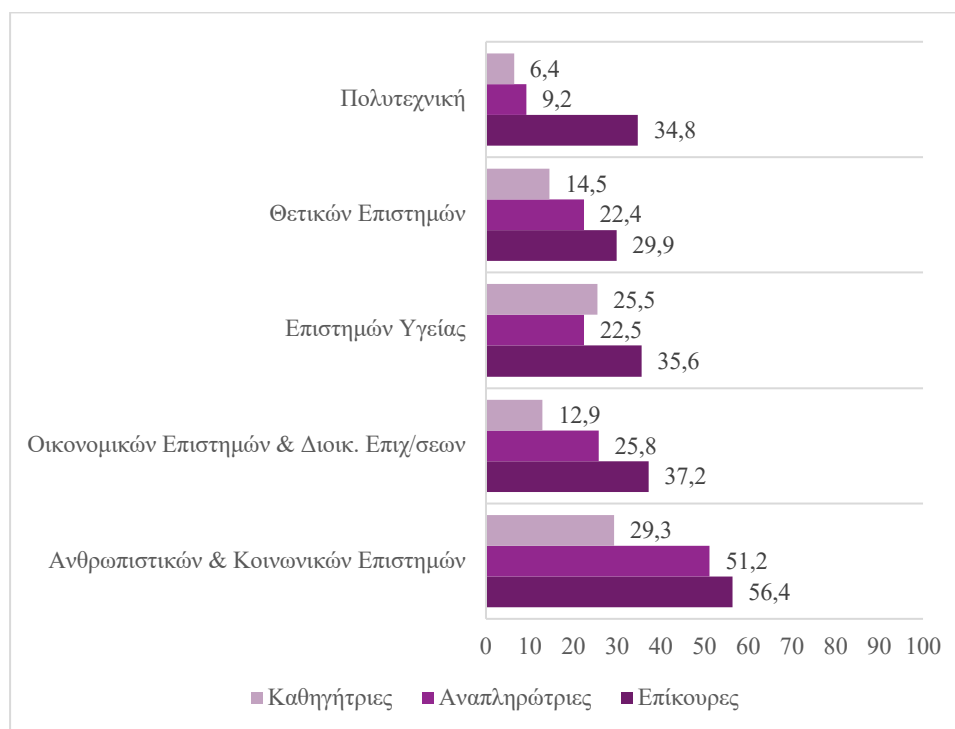
Η Σχολή Επιστημών Αποκατάστασης Υγείας και η Γεωπονική Σχολή εξετάζονται ξεχωριστά λόγω της πρόσφατης σύστασής τους και του χαμηλού αριθμού μελών ΔΕΠ που εντάσσονται σε αυτές.

Γράφημα 12. Η εξέλιξη του μεριδίου των γυναικών ανά Σχολή σε ποσοστό (2016/2017-2022/2023)



Η εικόνα του μεριδίου των γυναικών ανά Σχολή εμπλουτίζεται αν εξεταστεί σε συνδυασμό με την ακαδημαϊκή βαθμίδα (Γράφημα 13). Ο συνδυασμός οριζόντιου και κάθετου διαχωρισμού αναδεικνύει ότι η χαμηλότερη εκπροσώπηση των γυναικών στις ανώτερες ακαδημαϊκές βαθμίδες αποτελεί πραγματικότητα ακόμη και στη Σχολή Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών, όπου ο συνολικός αριθμός των γυναικών είναι σχεδόν ίσος με εκείνο των ανδρών. Τα ποσοστά που αποτυπώνονται στο παρακάτω Γράφημα 13 αποτελούν τον μέσο όρο των επτά υπό εξέταση ετών, ενώ η κατάταξη των Σχολών ακολουθεί αυξητική πορεία, από τη Σχολή με το μικρότερο συνολικά μερίδιο γυναικών μελών ΔΕΠ σε εκείνη με το μεγαλύτερο.

Γράφημα 13. *Μερίδιο γυναικών ανά Σχολή και ακαδημαϊκή βαθμίδα (μέσος όρος ετών 2016/2017-2022/2023)*



Στην **Πολυτεχνική Σχολή**, ο κύριος όγκος γυναικών ακαδημαϊκών συγκεντρώνεται στη βαθμίδα της Επίκουρης (34,8%, 12 διδάσκουσες το 2022/2023 στο σύνολο των 35). Τα ποσοστά των γυναικών μελών ΔΕΠ στις υπόλοιπες δύο βαθμίδες είναι εξαιρετικά χαμηλά, τα χαμηλότερα που καταγράφονται στο Πανεπιστήμιο, με μόλις 1/10 Αναπληρώτρες να είναι γυναίκες (9,2%, τέσσερις διδάσκουσες το 2022/2023 στο σύνολο των 43) και 1/20 Καθηγήτρες (6,4%, πέντε διδάσκουσες το 2022/2023 στο σύνολο των 90). Παράλληλα, στη βαθμίδα της Επίκουρης παρατηρείται μια τάση αύξησης του μεριδίου των γυναικών,³ γεγονός που ενδέχεται να σχετίζεται και με το άνοιγμα νέων θέσεων για μέλη ΔΕΠ στο Πανεπιστήμιο μετά από μια μακρά περίοδο υποστελέχωσης λόγω των μέτρων λιτότητας που λήφθηκαν στο πλαίσιο της αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης. Η είσοδος νέων ακαδημαϊκών ως μια ευκαιρία

³ Το μερίδιο των γυναικών στη βαθμίδα του/της Επίκουρου/-ης στην Πολυτεχνική Σχολή τα υπό εξέταση έτη έχει ως εξής: 2016/17: 20%, 2017/18: 28,6%, 2018/19: 35,3%, 2019/20: 37,5%, 2020/21: 43,8%, 2021/22: 43,8%, 2022/23: 34,3%. Αναλυτικότερα, η διαχρονική εξέλιξη του μεριδίου των γυναικών ανά ακαδημαϊκή βαθμίδα και Σχολή βρίσκεται στο Γράφημα 67 στο Παράρτημα.

εισόδου γυναικών στο ακαδημαϊκό πεδίο και αλλαγής της ανδροκρατικής κουλτούρας, θα εξεταστεί αναλυτικότερα στην ενότητα της ποιοτικής έρευνας που διεξήχθη στο Πανεπιστήμιο Πατρών.

Αντίστοιχη, ωστόσο λιγότερο έντονη, είναι η εικόνα και στη **Σχολή Θετικών Επιστημών**. Οι γυναίκες αποτελούν κατά μέσο όρο το 1/3 των Επίκουρων (29,9%), το 1/5 των Αναπληρωτών/-ριων (22,4%) και σχεδόν το 1/7 των Καθηγητών/-τριών (14,5%). Αναφορικά με τη διαχρονική εξέλιξη του ποσοστού των γυναικών, παρατηρείται μια τάξη αύξησης του μεριδίου των Επίκουρων και των πρωτοβάθμιων Καθηγητριών και μια τάση μείωσης του μεριδίου των Αναπληρωτριών, το οποίο έχει μειωθεί στο μισό.⁴

Η **Σχολή Επιστημών Υγείας** παρουσιάζει την ιδιαιτερότητα ο μέσος όρος του μεριδίου των γυναικών στη βαθμίδα του/της Καθηγητή/-τριας (25,5%) να ξεπερνά εκείνον του/της Αναπληρωτή/-ριας (22,5%), ενώ παράλληλα να είναι σημαντικά υψηλότερος από τον μέσο όρο των Καθηγητριών συνολικά στο Πανεπιστήμιο Πατρών (16,1%). Ο μέσος όρος του μεριδίου των γυναικών στη βαθμίδα της Επίκουρης (35,6%) κινείται στα ίδια επίπεδα με τον μέσο όρο της συγκεκριμένης βαθμίδας συνολικά στο Πανεπιστήμιο Πατρών (39,1%). Παρότι το μερίδιο των Αναπληρωτριών στη συγκεκριμένη Σχολή βαίνει μειούμενο τα τελευταία χρόνια,⁵ εκείνο των Καθηγητριών μένει σχετικά σταθερό, ενώ των Επίκουρων αυξάνεται.⁶

Η συμμετοχή των γυναικών στις βαθμίδες της **Σχολής Οικονομικών Επιστημών & Διοίκησης Επιχειρήσεων** κινείται στα επίπεδα του μέσου όρου του Πανεπιστημίου, με το μερίδιο των γυναικών στη βαθμίδα της Αναπληρώτριας να αυξάνεται σταθερά τα τελευταία χρόνια.⁷

Παρότι η **Σχολή Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών** παρουσιάζει τα υψηλότερα επίπεδα έμφυλης ισορροπίας ανάμεσα στις διδάσκουσες και τους διδάσκοντες (49% ο μέσος όρος του μεριδίου των γυναικών), αυτό δεν αντικατοπτρίζεται και στην υψηλότερη ακαδημαϊκή βαθμίδα, καθώς οι γυναίκες αποτελούν μόλις το 29,3% των Καθηγητών/τριών. Παράλληλα αυτό το ποσοστό φαίνεται να βαίνει μειούμενο τα τελευταία χρόνια,⁸ όταν αντίθετα το ποσοστό των Αναπληρωτριών αυξάνεται σε σημείο που πλέον οι γυναίκες είναι περισσότερες από τους άνδρες.⁹

⁴ Το μερίδιο των γυναικών στη βαθμίδα του/της Επίκουρου/-ης στη Σχολή Θετικών Επιστημών τα υπό εξέταση έτη έχει εξελιχθεί από 27,7% το 2016/17 σε 34,1% το 2022/23, των Αναπληρωτριών από 25% σε 12,5% και των Καθηγητριών από 12,1% σε 16,4%. Αναλυτικότερα στοιχεία στο Γράφημα 68 στο Παράρτημα.

⁵ Ενδεικτικά, από 28,9% το 2018/2019 έφτασε στο 17,9% το 2022/2023. Αναλυτικότερα στοιχεία στο Γράφημα 69 στο Παράρτημα.

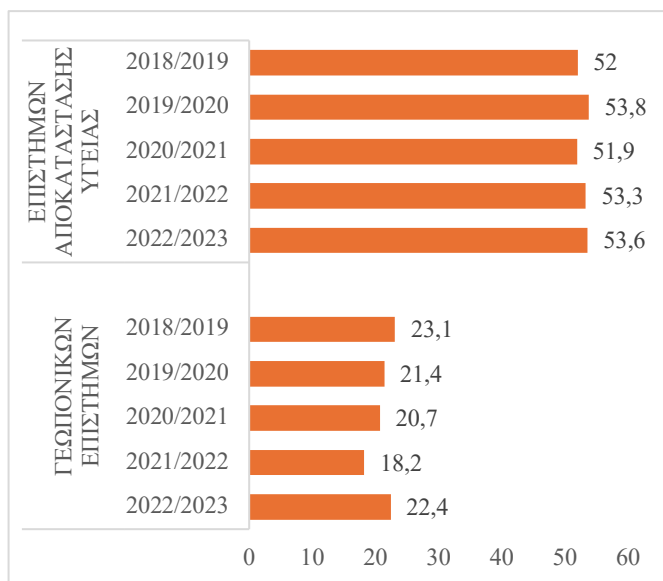
⁶ Από 33,3% το 2016/17 σε 39,3% το 2022/23. Αναλυτικότερα στοιχεία στο Γράφημα 69 στο Παράρτημα.

⁷ Από 25% το 2016/17 σε 31,3% το 2022/23. Αναλυτικότερα στοιχεία στο Γράφημα 70 στο Παράρτημα.

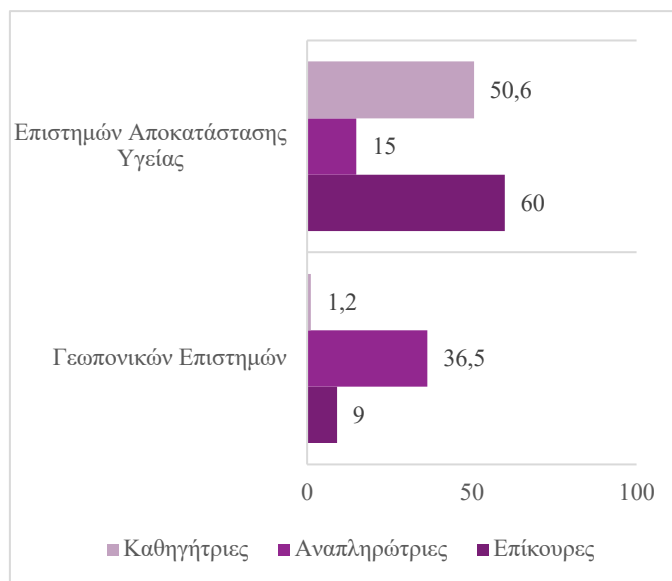
⁸ Από 34,6% το 2018/29 σε 26,5% το 2022/23. Αναλυτικότερα στοιχεία στο Γράφημα 71 στο Παράρτημα.

⁹ Από 43,5% το 2016/17 σε 61,8% το 2022/23. Αναλυτικότερα στοιχεία στο Γράφημα 71 στο Παράρτημα.

Γράφημα 14. Η εξέλιξη του μεριδίου των γυναικών στη Σχολή Επιστημών Αποκατάστασης Υγείας και στη Γεωπονική Σχολή



Γράφημα 15. Μέσος όρος μεριδίου γυναικών ανά ακαδημαϊκή βαθμίδα στη Σχολή Αποκατάστασης Υγείας και στη Γεωπονική Σχολή



Αναφορικά με τη **Σχολή Αποκατάστασης Υγείας**, η οποία ενσωματώθηκε στο Πανεπιστήμιο Πατρών το 2018/2019 και η οποία το 2022/23 απασχολούσε τον μικρότερο αριθμό μελών ΔΕΠ (13 γυναίκες και 15 άνδρες), παρατηρείται ότι το μερίδιο των γυναικών μελών ΔΕΠ είναι σχεδόν ίσο με εκείνο των ανδρών. Εντούτοις, αυτή η έμφυλη ισορροπία δεν απαντάται και στο σύνολο των βαθμίδων, παρά μόνο σε εκείνο της υψηλότερης βαθμίδας, καθώς οι γυναίκες αποτελούν το 60% των Επícíουρων της Σχολής και το 15% των Αναπληρωτών/-τριών.

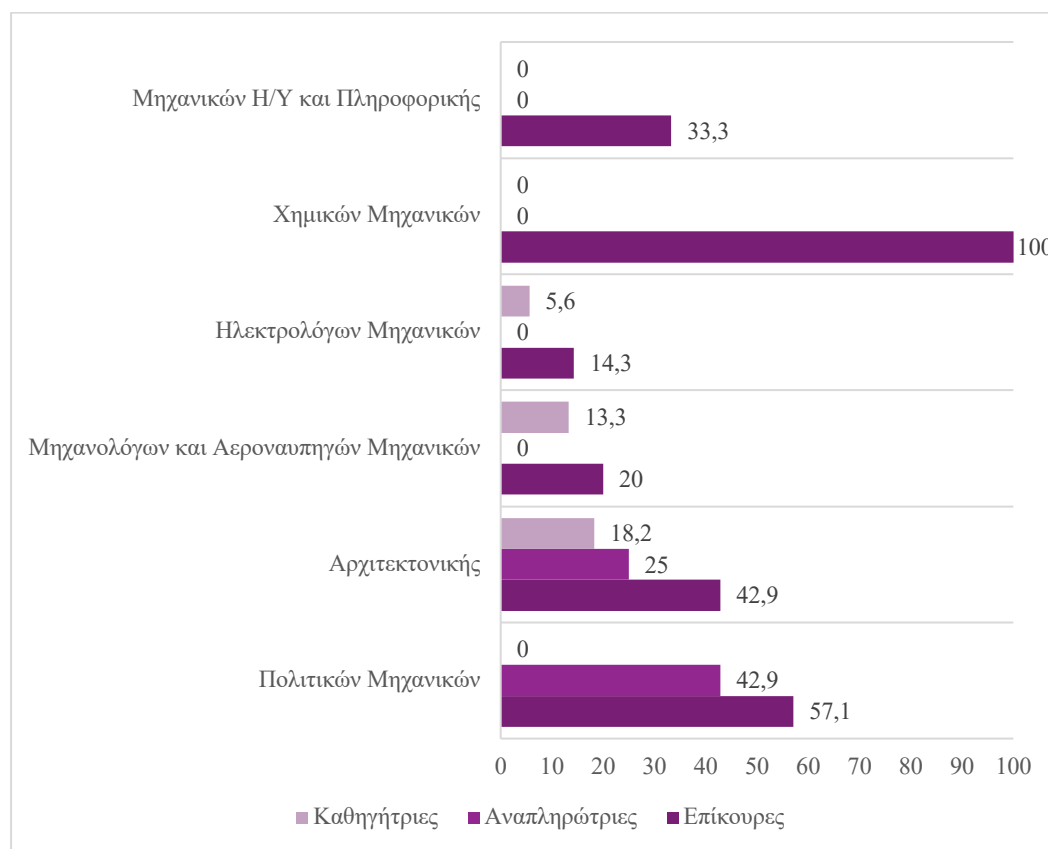
Η **Σχολή Γεωπονικών Επιστημών**, η Σχολή με τον δεύτερο μικρότερο αριθμό μελών ΔΕΠ (11 γυναίκες και 38 άνδρες) παρουσιάζει χαμηλό μερίδιο γυναικών συνολικά (21,1% κατά μέσο όρο) και ανομοιογένεια ως προς τον καταμερισμό του μεριδίου των γυναικών ανά βαθμίδα. Η πλειονότητα των γυναικών της Σχολής συγκεντρώνεται στη βαθμίδα της Αναπληρώτριας (36,5%), ενώ το 2022/23 βρέθηκε για πρώτη φορά στη θέση της Καθηγήτριας μία γυναίκα ανάμεσα σε 16 άνδρες. Εξαιρετικά χαμηλή ήταν μέχρι πρότινος και η εκπροσώπηση των γυναικών στη θέση της Επícíουρης, με την εικόνα να αλλάζει κι αυτή το 2022/23 (τέσσερις γυναίκες και 12 άνδρες).

Αναλυτική εξέταση μεριδίου γυναικών μελών ΔΕΠ ανά Τμήμα

Η αποτύπωση του μεριδίου των γυναικών μελών ΔΕΠ ανά Τμήμα αναδεικνύει επιπλέον διαφοροποιήσεις στο εσωτερικό της κάθε Σχολής. Η αποτύπωση του έμφυλου καταμερισμού των μελών ΔΕΠ ανά Τμήμα και Σχολή ακολουθεί αύξουσα πορεία, από τα Τμήματα με το χαμηλότερο μερίδιο γυναικών σε εκείνα με το μεγαλύτερο.

Πολυτεχνική Σχολή

Γράφημα 16. Μερίδιο γυναικών ανά βαθμίδα και Τμήμα της Πολυτεχνικής Σχολής (2022/2023)¹⁰



¹⁰ Στα Τμήματα της Πολυτεχνικής Σχολής δεν περιλαμβάνεται καμία γυναίκα στη θέση της Λεκτόρισσας, επομένως αυτή η βαθμίδα δεν αποτυπώνεται στο Γράφημα 16. Εντούτοις, στα Τμήματα Μηχανολόγων και Αεροναυπηγών Μηχανικών και Πολιτικών Μηχανικών διδάσκουν τρεις άνδρες Λέκτορες (δύο και ένας αντίστοιχα). Επομένως, στον υπολογισμό του μεριδίου των γυναικών ανά Τμήμα έχει ληφθεί υπόψη η ύπαρξη ανδρών Λεκτόρων, ώστε να ποσοστά να αντανακλούν με ακρίβεια την αναλογία φύλου στα συγκεκριμένα Τμήματα.

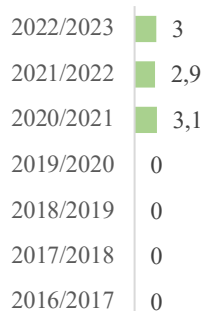
Το Τμήμα Μηχανικών Ηλεκτρονικών Υπολογιστών και Πληροφορικής παρουσιάζει διαχρονικά το χαμηλότερο μερίδιο γυναικών σε όλο το Πανεπιστήμιο Πατρών, καθώς η πρώτη χρονιά, κατά το υπό εξέταση διάστημα, στην οποία το συγκεκριμένο Τμήμα απέκτησε γυναίκα διδάσκουσα, στη θέση της Επίκουρης, ήταν το 2020/2021. Σημειώνεται πως ο αριθμός μελών ΔΕΠ που απασχολεί το συγκεκριμένο Τμήμα είναι αρκετά πάνω από τον μέσο όρο του Πανεπιστημίου, καθώς το 2022/2023 δίδασκαν 33 άτομα.¹¹

Παρόμοια εικόνα παρουσιάζει και το Τμήμα Χημικών Μηχανικών, στο οποίο το 2022/2023 δίδασκαν 23 άνδρες, στο σύνολό τους, στις βαθμίδες του Καθηγητή και του Αναπληρωτή, και μόλις μία γυναίκα στη θέση της Επίκουρης. Η μοναδική άλλη γυναίκα που είχε υπηρετήσει στο Τμήμα το υπό εξέταση διάστημα κατείχε θέση Καθηγήτριας μέχρι το 2021/2022.

Το Τμήμα Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Τεχνολογίας Υπολογιστών ανήκει επίσης στα πλέον ανδροκρατούμενα Τμήματα του Πανεπιστημίου Πατρών, καθώς στο σύνολο των 37 διδασκόντων, οι γυναίκες είναι μόλις δύο. Αποτελούν μόλις το 5,4% των Καθηγητριών και το 14,3% των Επίκουρων, καθώς στην ανώτερη βαθμίδα βρίσκεται μόνο μία γυναίκα ανάμεσα σε 17 άνδρες, ενώ στη βαθμίδα του/της Επίκουρου/-ης εντάσσεται μία γυναίκα ανάμεσα σε έξι άνδρες.

Το ποσοστό των γυναικών στο Τμήμα Μηχανολόγων Αεροναυπηγών και Μηχανικών φαίνεται να αυξάνεται τα τελευταία χρόνια, ωστόσο αυτό οφείλεται στη σταδιακή αποχώρηση ανδρών μελών ΔΕΠ από το Τμήμα. Χαρακτηριστικά, ο αριθμός των ανδρών διδασκόντων μειώθηκε από 34 το 2016/2017 σε 23 το 2021/2022. Το υπό εξέταση διάστημα, ο συνολικός αριθμός των γυναικών ανέρχονταν σε τρεις και μόλις το 2021/2022 αυξήθηκε σε τέσσερις. Πλέον στη βαθμίδα των Καθηγητών/-τριών διδάσκουν δύο γυναίκες και 13 και σε εκείνη των Επίκουρων δύο γυναίκες και οκτώ άνδρες.

Γράφημα 17. Μηχανικών Η/Υ & Πληροφορικής



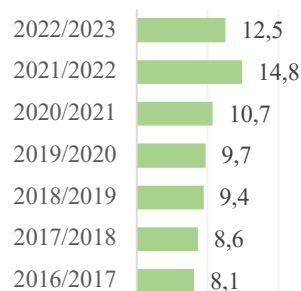
Γράφημα 18. Χημικών Μηχανικών



Γράφ. 19. Ηλ. Μηχανικών & Τεχνολογίας Υπ/στων



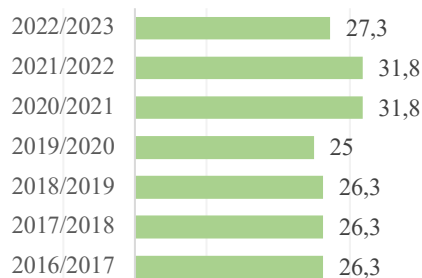
Γράφ. 20. Μηχ/λόγων Αεροναυπηγών & Μηχ/κών



¹¹ Αν στον υπολογισμό του μέσου όρου του συνολικού αριθμού των μελών ΔΕΠ που απασχολεί κάθε Τμήμα του Πανεπιστημίου Πατρών ληφθεί υπόψη και η Ιατρική, η οποία απασχολεί με διαφορά τον μεγαλύτερο αριθμό μελών ΔΕΠ -121 το 2022/2023- τότε αυτός διαμορφώνεται στους/ις 23 διδασκόντες/-ουσες. Αν δεν ληφθεί υπόψη η Ιατρική, τότε ο μέσος όρος των διδασκόντων/-ουσών διαμορφώνεται στους/ις 20. Αναλυτικότερα η κατάταξη των Τμημάτων με βάση των αριθμό μελών ΔΕΠ που απασχολούν βρίσκεται στον Πίνακα 2 του Παραρτήματος.

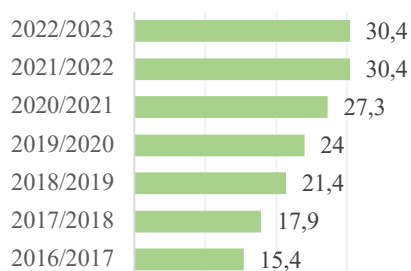
Ο αριθμός και το μερίδιο των γυναικών στο Τμήμα Αρχιτεκτονικής παραμένουν σχετικά σταθερά την υπό εξέταση περίοδο. Ακολουθώντας την ευρύτερη τάση του Πανεπιστημίου Πατρών, το ποσοστό των Καθηγητριών είναι αρκετά χαμηλό (18,2%), καθώς το 2022/2023 στην Αρχιτεκτονική δίδασκαν δύο γυναίκες και 9 άνδρες στην α' βαθμίδα, στη βαθμίδα του/της Αναπληρωτή/-τριας βρίσκονταν μία γυναίκα και τρεις άνδρες, ενώ μεγαλύτερη ισορροπία παρατηρήθηκε στη θέση του/της Επίκουρου/-ης (τρεις γυναίκες και τέσσερις άνδρες).

Γράφημα 21. Αρχιτεκτονική



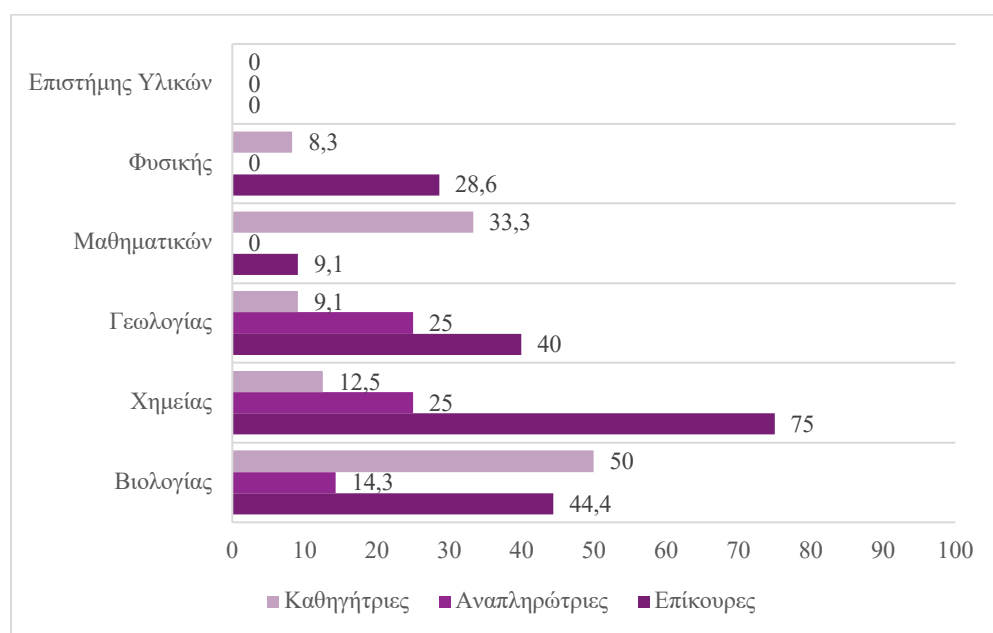
Το Τμήμα Πολιτικών Μηχανικών παρουσιάζει τη μεγαλύτερη έμφυλη ισότητα στην Πολυτεχνική Σχολή. Η αύξηση του μεριδίου των γυναικών που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια οφείλεται κυρίως στην συνταξιοδότηση ανδρών μελών ΔΕΠ της α' βαθμίδας (συνολικά οι άνδρες στο Τμήμα μειώθηκαν από 22 το 2016/2017 σε 16 το 2022/2023) και λιγότερο στην αύξηση του αριθμού των γυναικών (από τέσσερις το 2016/2017 σε επτά το 2022/2023). Καθ' όλη τη διάρκεια των επτά υπό εξέταση ετών, καμία γυναίκα δεν έχει βρεθεί στη θέση της Καθηγήτριας.

Γράφημα 22. Πολιτικών Μηχανικών



Σχολή Θετικών Επιστημών

Γράφημα 23. Μερίδιο γυναικών ανά βαθμίδα και Τμήμα της Σχολής Θετικών Επιστημών (2022/2023)¹²

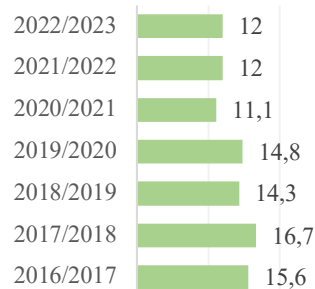


¹² Στο Γράφημα 23 δεν περιλαμβάνεται η βαθμίδα του/της Λέκτορα/-ρισσας, καθώς δεν υπάρχει παρουσία γυναίκας σε αυτή. Ωστόσο, στον υπολογισμό του μεριδίου των γυναικών του Τμήματος Βιολογίας έχει ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι σε αυτό διδάσκουν δύο άνδρες Λέκτορες.

Το Τμήμα Επιστήμης Υλικών αποτελεί το μοναδικό Τμήμα του Πανεπιστημίου Πατρών που είτε την τρέχουσα περίοδο (τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα δεδομένα αφορούν το 2022/23) είτε στο σύνολο του υπό εξέταση διαστήματος, το οποίο δεν απασχολεί καμία γυναίκα μέλος ΔΕΠ. Ακόμη, αξίζει να σημειωθεί πως ο αριθμός μελών ΔΕΠ που απασχολεί το Τμήμα κινείται γύρω από τον μέσο όρο του Πανεπιστημίου, καθώς το 2022/23 απασχολούσε 19 διδάσκοντες.¹³

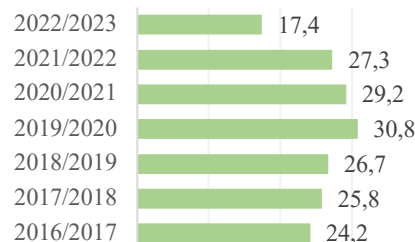
Το Τμήμα Φυσικής παρουσιάζει τον χαμηλότερο αριθμό διδασκουσών της Σχολής Θετικών Επιστημών, με μόλις τρεις γυναίκες σε σύνολο 25 διδασκόντων. Το μερίδιο των γυναικών στο Τμήμα βαίνει μειούμενο με τα χρόνια λόγω της συνταξιοδότησης ατόμων και από τα δύο φύλα. Στη θέση της Αναπληρώτριας δεν έχει βρεθεί καμία γυναίκα το υπό εξέταση διάστημα, στη βαθμίδα της Επίκουρης εντοπίζεται το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών (δύο γυναίκες στους/στις επτά διδάσκοντες/-ουσες) το 2022/23), ενώ στην α' βαθμίδα βρίσκονται 11 άνδρες και μόλις μία γυναίκα.

Γράφημα 24. Φυσικής



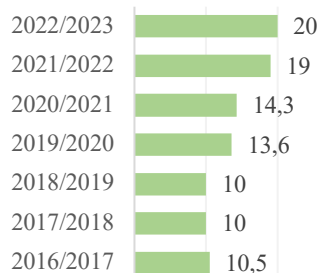
Αντίστοιχη εικόνα παρουσιάζει και το Τμήμα Μαθηματικών. Το μερίδιο των Καθηγητριών φαντάζει ίσως υψηλότερο από το αναμενόμενο για ένα ανδροκρατούμενο Τμήμα Θετικών Επιστημών (33,3%), ωστόσο αυτό οφείλεται στη συνταξιοδότηση μεγάλου αριθμού ανδρών που δίδασκαν στην α' βαθμίδα και στην παράλληλη εξέλιξη αρκετών γυναικών ηλικίας 50 ετών και άνω από τη βαθμίδα της Αναπληρώτριας σε εκείνη της Καθηγήτριας.¹⁴

Γράφημα 25. Μαθηματικών



Η αύξηση του μεριδίου των γυναικών στο Τμήμα Γεωλογίας αντανακλά τον διπλασιασμό του αριθμού τους κατά την υπό εξέταση περίοδο (από δύο σε τέσσερις), παράλληλα με τη συνταξιοδότηση ανδρών διδασκόντων και τη σταδιακή αναπλήρωση των θέσεων τους. Το υψηλό ποσοστό που καταγράφεται στη θέση των Επίκουρων το 2022/23 αποτυπώνει ακριβώς την είσοδο περισσότερων γυναικών στο Τμήμα και ειδικότερα στη συγκεκριμένη βαθμίδα (2 γυναίκες και τρεις άνδρες στη θέση του/της Επίκουρου/-ης).

Γράφημα 26. Γεωλογίας

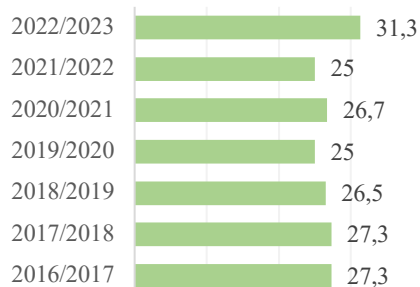


¹³ Αναφορικά με τον μέσο όρο των μελών ΔΕΠ που απασχολεί κάθε Τμήμα βλ. υποσημείωση 11 και Πίνακα 2 του Παραρτήματος.

¹⁴ Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι το 2016/17 στο Τμήμα δίδασκαν 25 άνδρες και 8 γυναίκες και το 2022/23 19 και 4 αντίστοιχα.

Αντίθετα με το Τμήμα Χημικών Μηχανικών, στο Τμήμα Χημείας παρατηρείται σημαντικά υψηλότερο ποσοστό συμμετοχής γυναικών στις ακαδημαϊκές βαθμίδες. Τα $\frac{3}{4}$ των Επικουρων Καθηγητών/-τριών του Τμήματος απαρτίζονται από γυναίκες, ως αποτέλεσμα της πλήρωσης από μέρους τους των πρόσφατα προκηρυγμένων σχετικών θέσεων. Ανεβαίνοντας, ωστόσο, τις ακαδημαϊκές βαθμίδες η εικόνα είναι διαφορετική, με μόλις 25% των Αναπληρωτ(ρι)ών και 12,5% των Καθηγητ(ρι)ών να στελεχώνονται από γυναίκες.

Γράφημα 27. Χημείας



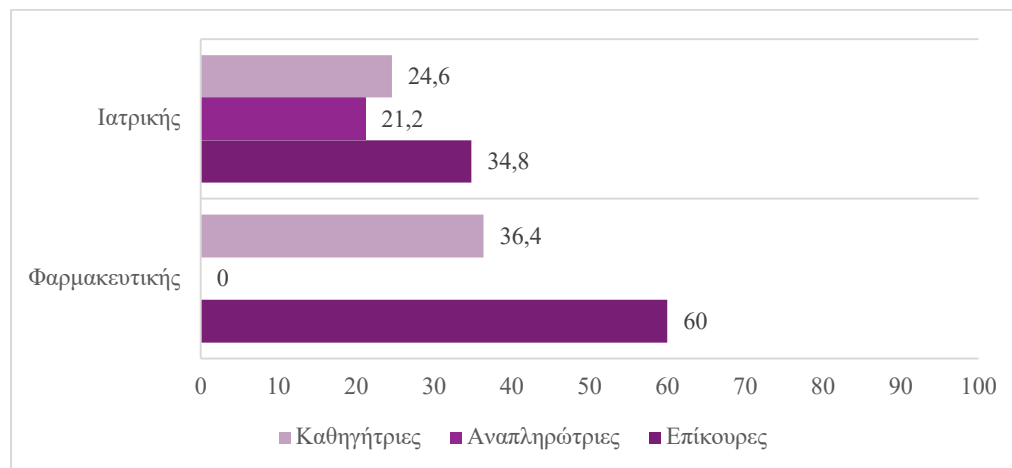
Ο αριθμός των γυναικών του Τμήματος Βιολογίας παρέμεινε σχετικά σταθερός την υπό εξέταση περίοδο. Ωστόσο η σταδιακή συνταξιοδότηση ανδρών διδασκόντων της ανώτερης βαθμίδας και η αντίστοιχη εξέλιξη γυναικών προς αυτή τη βαθμίδα οδήγησε στην εικόνα της έμφυλης ισότητας που επικρατεί στη θέση του/της Καθηγητή/-τριας (50% συμμετοχή του κάθε φύλου). Ανάλογη εικόνα παρατηρείται στη θέση του/της Επικουρού/-ης (44,4%), ενώ στη θέση του/της Αναπληρωτή/-ριας ο αριθμός των ανδρών είναι διπλάσιος (τέσσερις) από εκείνο των γυναικών (δύο).

Γράφημα 28. Βιολογίας



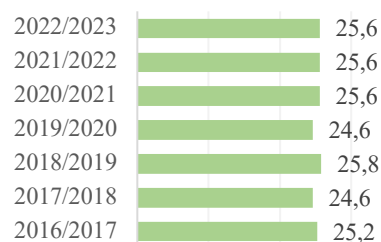
Σχολή Επιστημών Υγείας

Γράφημα 29. Μερίδιο γυναικών ανά βαθμίδα και Τμήμα της Σχολής Επιστημών Υγείας (2022/2023)



Το Τμήμα Ιατρικής αποτελεί το πολυπληθέστερο Τμήμα του Πανεπιστημίου Πατρών, καθώς απαριθμεί 121 μέλη ΔΕΠ. Παράλληλα αποτελεί το Τμήμα με τη μεγαλύτερη σταθερότητα όσον αφορά την κατά φύλο συμμετοχή στις ακαδημαϊκές βαθμίδες, καθώς οι γυναίκες αποτελούν σταθερά το $\frac{1}{4}$ του ακαδημαϊκού προσωπικού του Τμηματος. Παρότι ο μεγαλύτερος αριθμός γυναικών στο Τμήμα συγκεντρώνεται στη βαθμίδα της Καθηγήτριας (16), εντούτοις το μερίδιό τους είναι χαμηλό (24,6%) γιατί ο αριθμός των ανδρών είναι τριπλάσιος (49). Οι Αναπληρώτριες ανέρχονται στο 21,2% του προσωπικού της συγκεκριμένης βαθμίδας (επτά γυναίκες), ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών παρατηρείται στη βαθμίδα της Επίκουρης (34,8%, οκτώ γυναίκες και 15 άνδρες).

Γράφημα 30. Ιατρικής



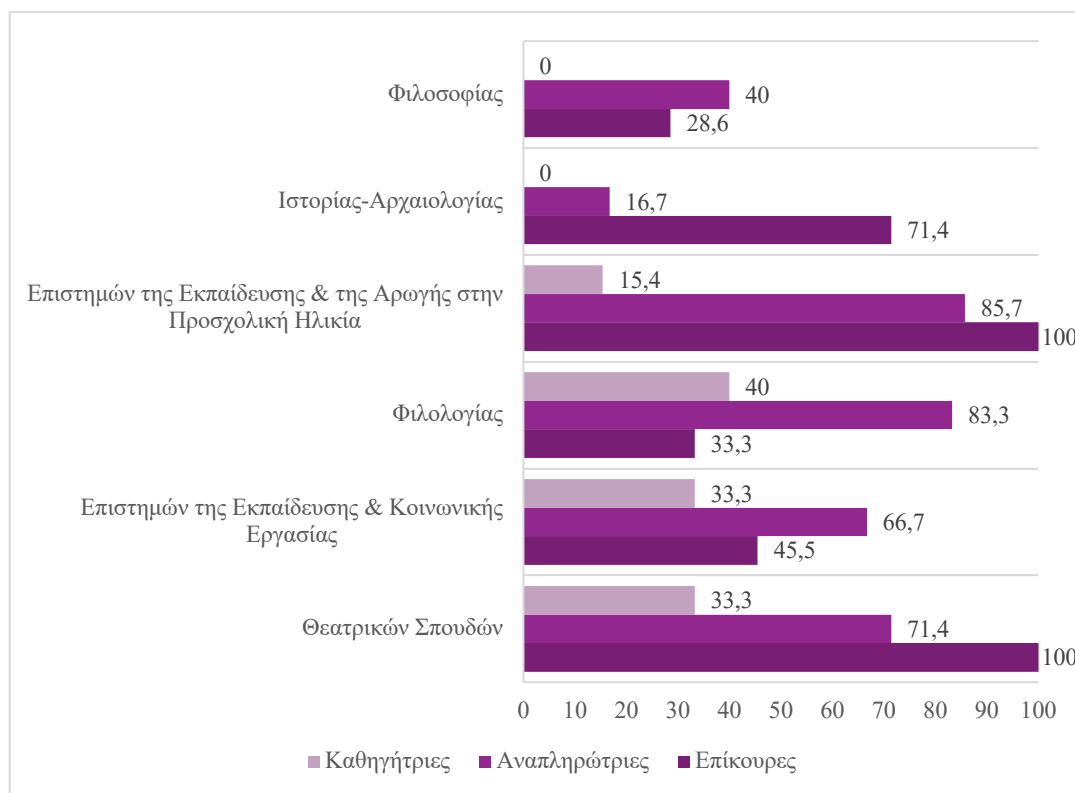
Η μείωση του μεριδίου των γυναικών που παρατηρείται στο Τμήμα Φαρμακευτικής οφείλεται στο ότι το πλήθος των γυναικών έχει παραμείνει σταθερό τα επτά ακαδημαϊκά έτη που εξετάζονται (επτά γυναίκες), ενώ ο αριθμός των ανδρών έχει αυξηθεί κατά τρεις (από 12 το 2016/17 σε 15 το 2022/23). Στη βαθμίδα της Αναπληρώτριας δεν συναντάται καμία γυναίκα, καθώς οι δύο που υπηρετούσαν σε αυτή τη θέση το 2016/17 εξελίχθηκαν σταδιακά σε εκείνη της Καθηγήτριας (τέσσερις γυναίκες και επτά άνδρες το 2022/23). Οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται στη βαθμίδα της Επίκουρης (60%), καθώς ανέρχονται σε τρεις όταν οι άνδρες Επίκουροι του Τμήματος είναι μόλις δύο.

Γράφημα 31. Φαρμακευτικής



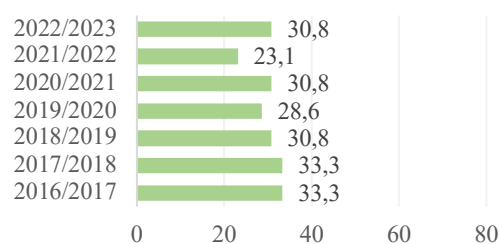
Σχολή Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών

Γράφημα 32. Μερίδιο γυναικών ανά βαθμίδα και Τμήμα της Σχολής Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών (2022/2023)



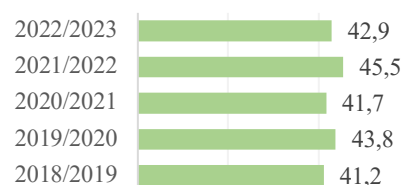
Το Τμήμα Φιλοσοφίας κατατάσσεται ανάμεσα στα Τμήματα με χαμηλότερο του μέσου όρου αριθμό διδασκόντων. Έτσι, οι γυναίκες αποτελούν το 1/3 του ακαδημαϊκού προσωπικού καθώς απαντώνται μόλις τέσσερις στο σύνολο των 13 μελών ΔΕΠ, οι οποίες μοιράζονται ανάμεσα στις Αναπληρώτριες (40%) και τις Επικουρες (28,6%). Στην ανώτερη βαθμίδα είχε βρεθεί μόνο για μία χρονιά (2019/2020) μία γυναίκα, όταν μέχρι τότε στην ίδια θέση βρίσκονταν σταθερά δύο άνδρες. Πλέον διδάσκει ένας άνδρας στη βαθμίδα του Καθηγητή.

Γράφημα 33. Φιλοσοφίας



Το Τμήμα Ιστορίας-Αρχαιολογίας ιδρύθηκε το 2018/2019 και εντάσσεται και εκείνο στα τμήματα με χαμηλότερο του μέσου όρου συνολικό αριθμό διδασκόντων. Το 2022/2023 επικρατούσε σχετική έμφυλη ισότητα με 6 γυναίκες και οκτώ άνδρες μέλη ΔΕΠ. Ωστόσο, σχεδόν το σύνολο των γυναικών ακαδημαϊκών ανήκαν στη βαθμίδα της Επικουρης (πέντε γυναίκες και δύο άνδρες, ποσοστό 71,4%), η έκτη γυναίκα του Τμήματος κατείχε τη βαθμίδα της Αναπληρώτριας και καμία γυναίκα εκείνη της Καθηγήτριας. Το μερίδιο των ανδρών αποτυπώνει την αντίστροφη εικόνα,

Γράφημα 34. Ιστορίας-Αρχαιολογίας



μιας που η πλειονότητα βρίσκεται στη βαθμίδα του Αναπληρωτή (πέντε άνδρες) και όχι του Επίκουρου (δύο), ενώ ο μοναδικός Καθηγητής του Τμήματος είναι άνδρας.

Το Τμήμα Επιστημών της Εκπαίδευσης και της Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία αποτελεί ένα από τα τέσσερα Τμήματα¹⁵ με τα υψηλότερα επίπεδα έμφυλης ισότητας στο Πανεπιστήμιο Πατρών. Ωστόσο εστιάζοντας στον κάθετο διαχωρισμό, παρατηρείται έντονη έμφυλη ανισότητα. Το σύνολο σχεδόν των ανδρών διδασκόντων του Τμήματος βρίσκεται στη βαθμίδα του Καθηγητή (11 από τους 12, οι οκτώ μάλιστα ηλικίας 60-67 ετών), όταν το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών ανέρχεται σε 18,1% (μόλις δύο από τις 11 γυναίκες). Ο συνολικός αριθμός των γυναικών έχει παραμείνει σχετικά σταθερός την υπό εξέταση περίοδο, με αποτέλεσμα η εξέλιξη των γυναικών μέσα στο Τμήμα να οδηγήσει σε επικράτησή τους στις βαθμίδες της Επίκουρης και της Αναπληρώτριας. Το σύνολο των Επίκουρων του Τμήματος απαρτίζεται από γυναίκες, ενώ η βαθμίδα της Αναπληρώτριας είναι γυναικοκρατούμενη, καθώς απαρτίζεται από έξι γυναίκες και έναν άνδρα (85,7%).

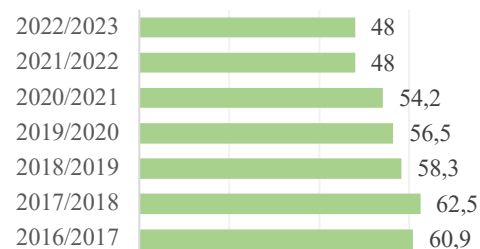
Το μερίδιο των γυναικών στο Τμήμα Φιλολογίας φθίνει τα τελευταία χρόνια και η εικόνα ενός γυναικοκρατούμενου Τμήματος μετασχηματίζεται σε μια εικόνα με ισορροπία ανάμεσα στη συμμετοχή των δύο φύλων. Αυτή η μεταστροφή οφείλεται αφενός στο ότι ο αριθμός των γυναικών μελών ΔΕΠ μειώνεται (από 14 το 2016/17 σε 12 το 2022/23) και εκείνος των ανδρών αυξάνεται (από εννέα το 2016/17 σε 13 το 2022/23). Ακόμη, σταδιακά οι γυναίκες που στελέχωναν τη βαθμίδα της Επίκουρης σταδιακά εξελίσσονται, με αποτέλεσμα εκείνη της Αναπληρώτριας να απαρτίζεται στη συντριπτική πλειονότητα από γυναίκες (83,3%, πέντε γυναίκες και ένας άνδρας) κι εκείνη της Επίκουρης από άνδρες (33,3% το μερίδιο των γυναικών, τρεις στο σύνολο των εννέα μελών ΔΕΠ). Μεγαλύτερη ισορροπία, ωστόσο, επικρατεί στη βαθμίδα του/της Καθηγητή/-τριας, με τέσσερις γυναίκες στο σύνολο των 10 Καθηγητ(ρι)ών.

Η συμμετοχή των γυναικών στο Τμήμα Επιστημών της Εκπαίδευσης και της Κοινωνικής Εργασίας αποτυπώνεται σχετικά σταθερή μέσα στην πάροδο των χρόνων, παρουσιάζοντας μια εικόνα έμφυλης ισότητας. Εντούτοις και σε αυτό το Τμήμα η μεγαλύτερη έμφυλη ανισότητα παρατηρείται στην υψηλότερη βαθμίδα (δύο γυναίκες και τέσσερις άνδρες). Στη βαθμίδα της Αναπληρώτριας παρατηρείται υπεραντιπροσώπηση των γυναικών, η

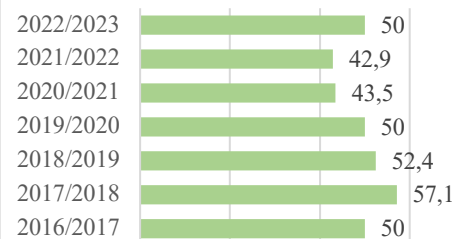
Γράφημα 35. ΤΕΕΑΠΗ



Γράφημα 36. Φιλολογίας



Γράφημα 37. ΤΕΠΕΚΕ

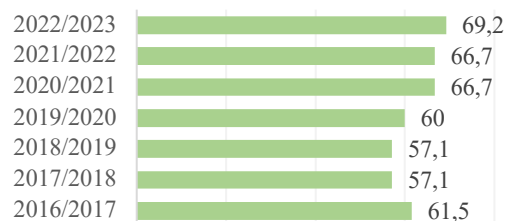


¹⁵ Τα υπόλοιπα Τμήματα που εμφανίζουν τα υψηλότερα επίπεδα έμφυλης ισότητας είναι το Τμήμα Φιλολογίας (47,8% το μερίδιο των γυναικών) και τα Τμήματα Λογοθεραπείας και Επιστημών της Εκπαίδευσης και της Κοινωνικής Εργασίας όπου το μερίδιο των γυναικών ανέρχεται στο 50% των μελών ΔΕΠ.

οποία γίνεται περισσότερο αντιληπτή αν ληφθεί υπόψη ο χαμηλός συνολικός αριθμός μελών ΔΕΠ στη βαθμίδα (δύο γυναίκες και ένας άνδρας, 66,6%), ενώ στη βαθμίδα του/της Επίκουρου/-ης (επικρατεί ισορροπία έξι άνδρες και πέντε γυναίκες).

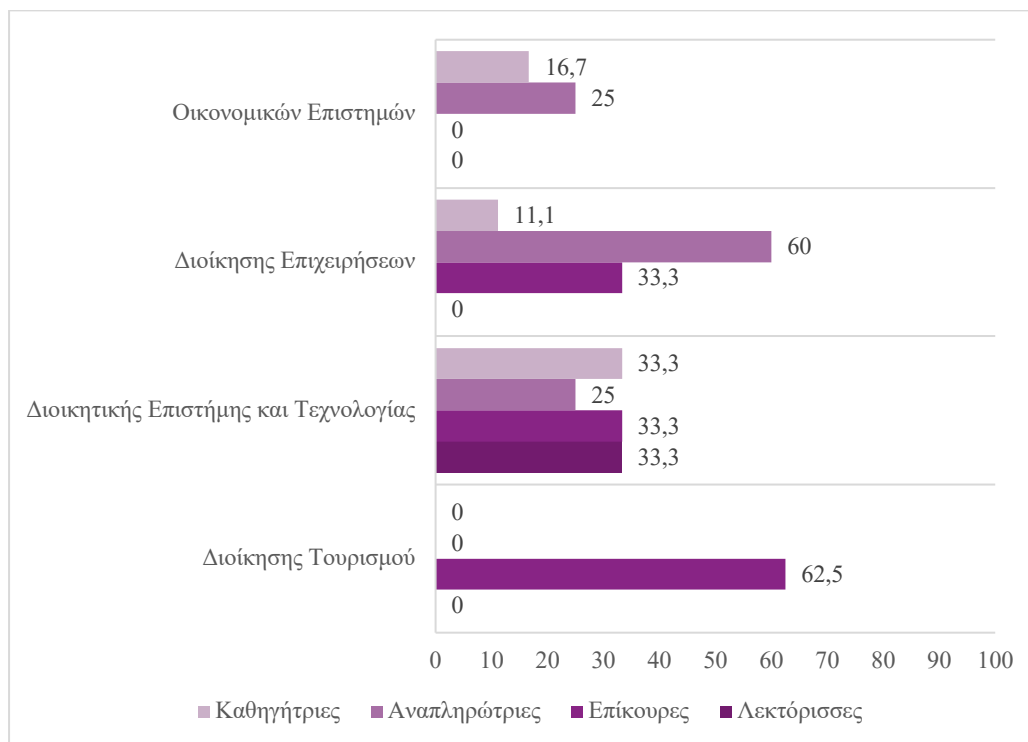
Το Τμήμα Θεατρικών Σπουδών αποτελεί το Τμήμα με τη μεγαλύτερη έμφυλη ανισορροπία σε βάρος των ανδρών, καθώς κατά 69,2% αποτελείται από γυναίκες· παράλληλα, όμως, αποτελεί ένα από τα Τμήματα με χαμηλό συνολικό αριθμό μελών ΔΕΠ (13). Παρά την αριθμητική κυριαρχία των γυναικών στο Τμήμα, στην ανώτερη βαθμίδα βρέθηκε για πρώτη φορά γυναίκα το 2022/23, διαμορφώνοντας το μερίδιο συμμετοχής τους εξίσου χαμηλά (33,3%) με Τμήματα που δεν έχουν τόσο υψηλό ποσοστό συμμετοχής γυναικών στους κόλπους τους. Επομένως, όπως είναι αναμενόμενο, η συγκέντρωσή τους εντοπίζεται κυρίως στις υπόλοιπες δύο βαθμίδες, με τις γυναίκες να αποτελούν το σύνολο των Επίκουρων και τη συντριπτική πλειονότητα των Αναπληρωτών/-τριών (71,4%, πέντε σε σύνολο επτά).

Γράφημα 38. Θεατρικών Σπουδών



Σχολή Οικονομικών Επιστημών & Διοίκησης Επιχειρήσεων

Γράφημα 39. Μερίδιο γυναικών ανά βαθμίδα και Τμήμα της Σχολής Οικονομικών Επιστημών & Διοίκησης Επιχειρήσεων (2022/2023)



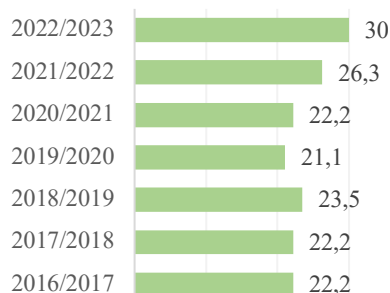
Το Τμήμα Οικονομικών Επιστημών παρουσιάζει την πιο έντονη έμφυλη ανισότητα στη Σχολή Οικονομικών Επιστημών & Διοίκησης Επιχειρήσεων. Με μόλις δύο γυναίκες μέλη ΔΕΠ στο σύνολο των 16 το 2022/23, μια Καθηγήτρια στο σύνολο των έξι και μια Αναπληρώτρια στο σύνολο των τεσσάρων, καταγράφει συνολικό ποσοστό γυναικείας εκπροσώπησης 12,5%. Το ποσοστό αυτό παρουσιάζει μείωση καθώς η δεύτερη Καθηγήτρια που δίδασκε στο Τμήμα συνταξιοδοτήθηκε το 2021/22.

Γράφημα 40. Οικονομικών Επιστημών



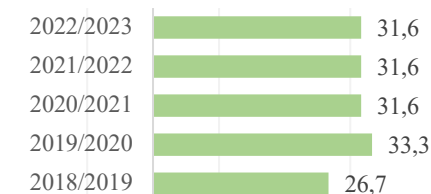
Το μερίδιο των γυναικών στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια λόγω της αύξησης του αριθμού των γυναικών μελών ΔΕΠ σε αυτό. Από τέσσερις το 2016/17 οι γυναίκες το 2022/23 αυξήθηκαν σε έξι, παράλληλα με την σταδιακή τους εξέλιξη προς τις ανώτερες βαθμίδες. Ενδεικτικό των καθυστερήσεων στην εξέλιξη που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες είναι το γεγονός πως παρότι στη θέση του/της Αναπληρωτή/-τριας επικρατεί μια ισορροπία ως προς την έμφυλη κατανομή (δύο άνδρες και τρεις γυναίκες), οι άνδρες ανήκουν σε μικρότερη ηλικιακή ομάδα (40-49 ετών) από τις γυναίκες (δύο στην ηλικιακή ομάδα 50-59 ετών και μία στην 60-67).

Γράφημα 41. Διοίκησης Επιχειρήσεων



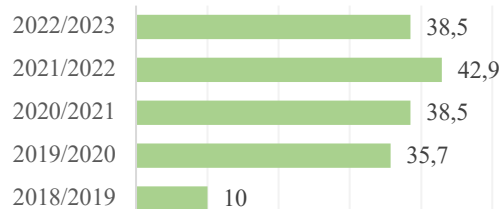
Το Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας ανήκει επίσης στα Τμήματα που εντάχθηκαν πρόσφατα (2018/19) στο Πανεπιστήμιο Πατρών, με τον αριθμό των διδασκόντων ανδρών και γυναικών να αυξάνεται σταδιακά. Οι γυναίκες αποτελούν το 1/3 των μελών ΔΕΠ στις βαθμίδες της Λεκτόρισσας, της Επίκουρης και της Καθηγήτριας, ενώ στη βαθμίδα της Αναπληρώτριας βρίσκεται μια γυναίκα σε σύνολο τεσσάρων διδασκόντων.

Γράφ. 42. Διοικητικής Επιστήμης & Τεχνολογίας



Το σύνολο των πέντε διδασκουσών του Τμήματος Διοίκησης Τουρισμού συγκεντρώνεται στη βαθμίδα της Επίκουρης. Πρόκειται για ένα πρόσφατα συσταθέν Τμήμα, με χαμηλό συγκριτικά με τον μέσο όρο αριθμό διδασκόντων (13). Το μερίδιο των γυναικών έχει αυξηθεί σημαντικά στη διάρκεια αυτών των πέντε υπό εξέταση ετών καθώς κατά την ίδρυσή του στο Τμήμα εργάζονταν μόλις μία γυναίκα και εννέα άνδρες μέλη ΔΕΠ.

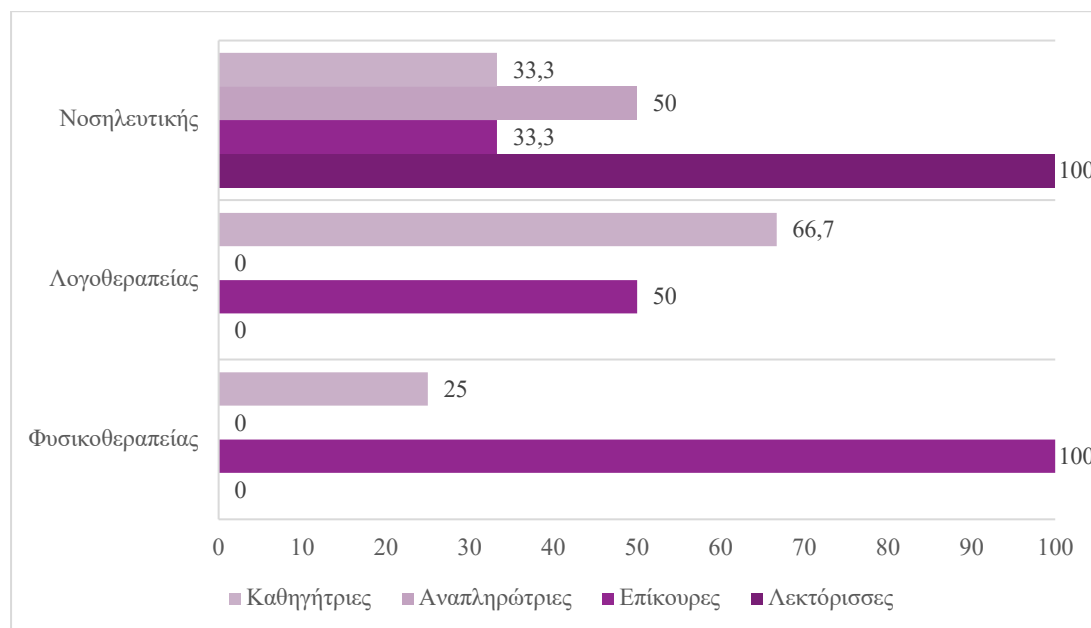
Γράφημα 43. Διοίκησης Τουρισμού



Σχολή Αποκατάστασης Υγείας

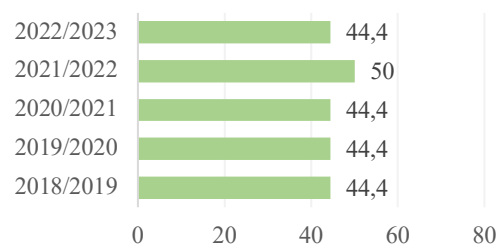
Τα τρία Τμήματα που απαρτίζουν τη Σχολή Αποκατάστασης Υγείας εντάχθηκαν στο Πανεπιστήμιο Πατρών το 2018/2019, ενώ παράλληλα αποτελούν τα Τμήματα με τον χαμηλότερο αριθμό μελών ΔΕΠ, καθώς σε αυτά ο αριθμός των διδασκόντων/-ουσών κυμαίνεται από επτά έως 12 μέσα στα χρόνια.

Γράφημα 44. Μερίδιο γυναικών ανά βαθμίδα και Τμήμα της Σχολής Αποκατάστασης Υγείας (2022/2023)



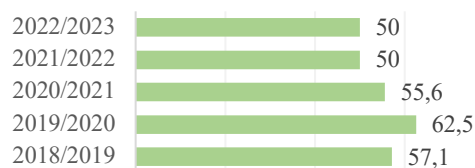
Η συμμετοχή ανδρών και γυναικών μελών ΔΕΠ στο Τμήμα Νοσηλευτικής παρουσιάζει ισορροπία, καθώς στο σύνολο των εννέα διδασκόντων, οι τέσσερις είναι γυναίκες (44,4%). Οι γυναίκες αποτελούν το 1/3 των Καθηγητριών και των Επικουρών, το 50% των Αναπληρωτριών και το 100% των Λεκτορισσών. Η συντριπτική πλειονότητα τόσο των γυναικών (75%) όσο και των ανδρών που διδάσκουν στο Τμήμα (60%) είναι άνω των 50 ετών.

Γράφημα 45. Νοσηλευτικής



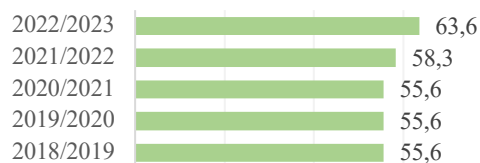
Το μερίδιο ανδρών και γυναικών του Τμήματος Λογοθεραπείας είναι ίσο και σχετικά σταθερό τα χρόνια λειτουργίας του Τμήματος. Οι τέσσερις καθηγήτριες του Τμήματος είναι ισάριθμα μοιρασμένες στις βαθμίδες της Καθηγήτριας και της Επικουρής, ενώ οι άνδρες συμμετέχουν σε όλες τις βαθμίδες (δύο Επικουροί, ένας Αναπληρωτής και ένας Καθηγητής).

Γράφημα 46. Λογοθεραπείας



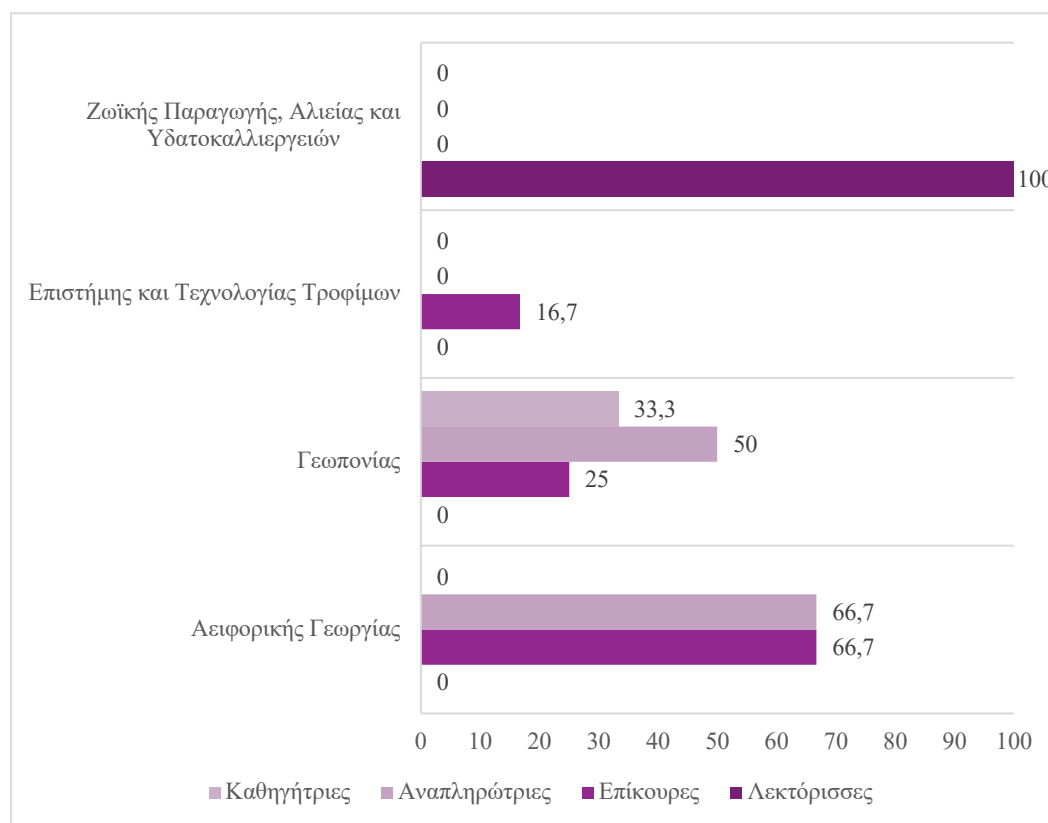
Στο Τμήμα Φυσικοθεραπείας παρατηρείται τα τελευταία χρόνια υπερεκπροσώπηση των γυναικών, καθώς οι νέες θέσεις μελών ΔΕΠ που προκηρύχθηκαν καλύφθηκαν αποκλειστικά από γυναίκες. Ωστόσο, αυτό είχε ως αποτέλεσμα τη συγκέντρωσή τους κατά βάση στην βαθμίδα της Επίκουρης (έξι γυναίκες, κανένας άνδρας), καθώς μόλις μία γυναίκα βρίσκεται στην ανώτερη βαθμίδα (25%).

Γράφημα 47. Φυσικοθεραπείας



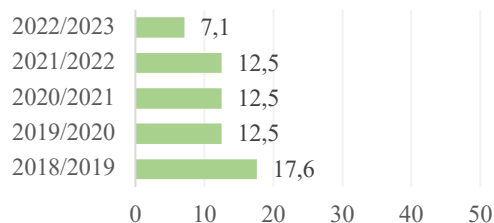
Σχολή Γεωπονικών Επιστημών

Γράφημα 48. Μερίδιο γυναικών ανά βαθμίδα και Τμήμα της Σχολής Γεωπονικών Επιστημών (2022/2023)



Στο σύνολο των 14 μελών ΔΕΠ του Τμήματος Ζωϊκής Παραγωγής, Αλιείας και Υδατοκαλλιέργειας το 2022/2023 εντάσσονταν μόλις μία γυναίκα στη βαθμίδα της Λεκτόρισας. Ενώ μέχρι το 2021/2022 μία ακόμα γυναίκα εντάσσονταν στα μέλη ΔΕΠ του Τμήματος και κατείχε τη βαθμίδα της Αναπληρώτριας.

Γράφ. 49. Ζωϊκής Παραγωγής, Αλιείας & Υδ/γείας



Η μοναδική γυναίκα μέλος ΔΕΠ του Τμήματος Επιστήμης και Τεχνολογίας Τροφίμων εντάχθηκε σε αυτό και συγκεκριμένα στη βαθμίδα της Αναπληρώτριας το 2022/2023.

Γράφ. 50. Επιστήμης & Τεχνολογίας Τροφίμων

2022/2023	8,3
2021/2022	0
2020/2021	0
2019/2020	0

Το 2022/2023 εντάχθηκαν στο Τμήμα Γεωπονίας έξι νέοι/-ες διδάσκοντες/-ουσες, τρεις γυναίκες και τρεις άνδρες με αποτέλεσμα η έμφυλη ισορροπία να παραμείνει αντίστοιχη των προηγούμενων ετών. Ο αριθμός διδασκουσών και διδασκόντων στη βαθμίδα του/της Αναπληρωτή/-τριας είναι ίσος (τρεις από κάθε φύλο), ενώ οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στις βαθμίδες της Επίκουρης (1) και της Καθηγήτριας (1).

Γράφημα 51. Γεωπονίας

2022/2023	38,5
2021/2022	28,6
2020/2021	37,5
2019/2020	37,5
2018/2019	37,5

Η λειτουργία του Τμήματος Αειφορικής Γεωργίας ξεκίνησε το 2022/2023. Το 40% των μελών ΔΕΠ αποτελείται από γυναίκες, ωστόσο στο σύνολο τους εντάσσονται στις βαθμίδες της Αναπληρώτριας (2) και της Επίκουρης (2), ενώ το 66,7% των ανδρών σε εκείνη του Καθηγητή.

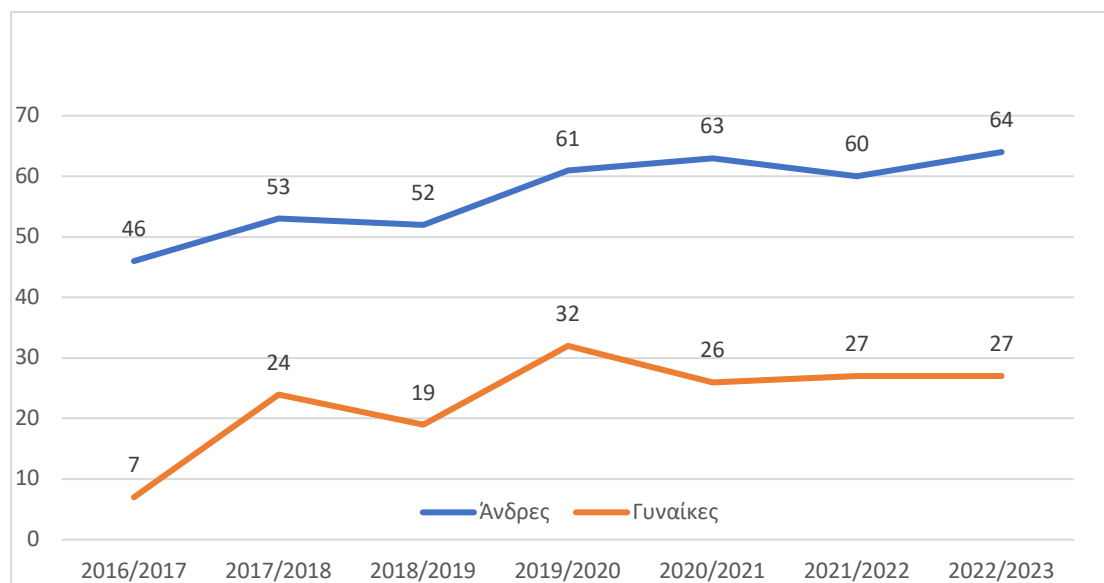
Γράφημα 52. Αειφορικής Γεωργίας

2022/2023	40
-----------	----

Προκηρύξεις, υποψηφιότητες και κατανομές θέσεων

Στην παρούσα ενότητα αποτυπώνεται η έμφυλη κατανομή των θέσεων μελών ΔΕΠ που προκηρύχθηκαν στα 31 Τμήματα και τις επτά Σχολές του Πανεπιστημίου Πατρών κατά τη διάρκεια των ετών 2016-2023. Η ανάλυση περιλαμβάνει τις θέσεις που κατέλαβαν γυναίκες, τόσο συνολικά στο Πανεπιστήμιο όσο και αναλυτικά ανά Σχολή και Τμήμα.

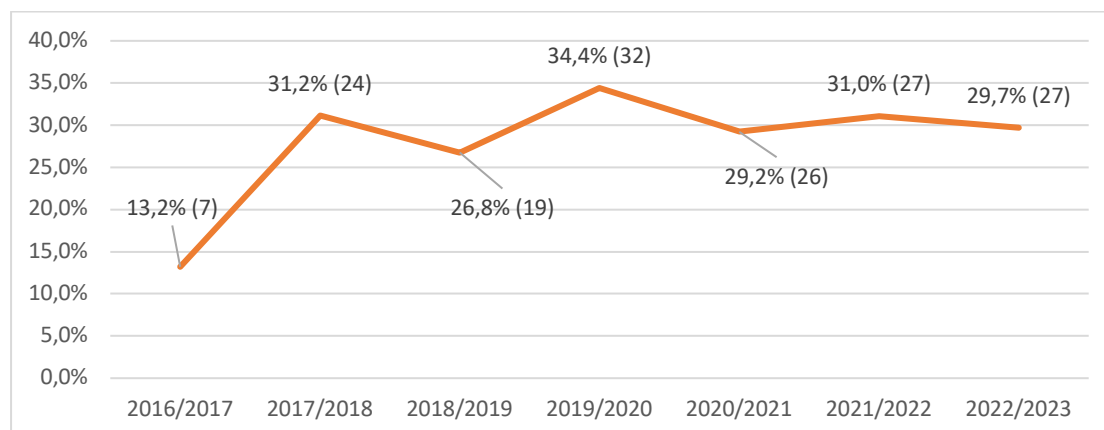
Γράφημα 53. Συνολικός αριθμός κατανεμημένων θέσεων ανά φύλο (2016/2017-2022/2023)



Συνολικά τα επτά υπό διερεύνηση ακαδημαϊκά έτη, στο Πανεπιστήμιο Πατρών κατανεμήθηκαν 561 θέσεις. Το 71,1% αυτών των θέσεων (399) κατανεμήθηκαν σε άνδρες και το 28,9% σε γυναίκες (162). Κατά μέσο όρο στο υπό εξέταση διάστημα κατανέμονταν 80 θέσεις ανά έτος, με τις γυναίκες να λαμβάνουν κατά μέσο όρο 23 εξ αυτών (28,7%). Ο μέσος όρος των κατανεμημένων θέσεων ανά Τμήμα ήταν 3 ανά ακαδημαϊκό έτος.

Η κατανομή των νέων θέσεων μελών ΔΕΠ κατά 1/3 σε γυναίκες φαίνεται ότι συνιστά μια τάση στο Πανεπιστήμιο Πατρών από το ακαδημαϊκό έτος 2017/2018 (Γράφημα 54). Παρότι το ποσοστό των γυναικών που καταλαμβάνουν τις προκηρυχθείσες θέσεις μελών ΔΕΠ παρουσιάζει αυξομειώσεις τα τελευταία χρόνια, οι οποίες κυμαίνονται από το χαμηλότερο 26,8% που καταγράφηκε το 2018/2019 μέχρι το 34,4% την επόμενη χρονιά, βρίσκεται σταθερά σημαντικά υψηλότερα από το 13,2% που είχε καταγραφεί το 2016/2017.

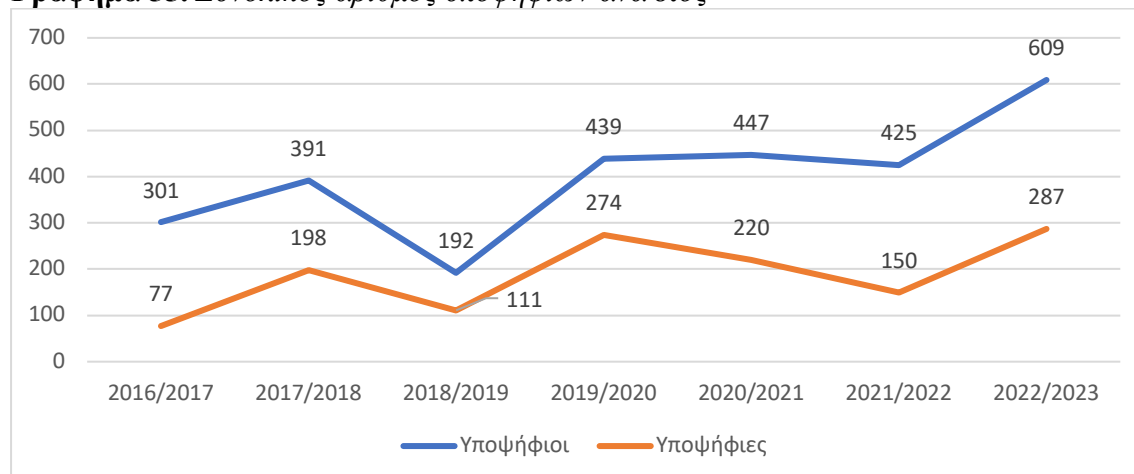
Γράφημα 54. Ποσοστό κατανομής νέων θέσεων μελών ΔΕΠ σε γυναίκες (2016/2017-2022/2023)



Για την καλύτερη κατανόηση του φαινομένου της υποεκπροσώπησης των γυναικών κατά τη διαδικασία κατανομής νέων θέσεων μελών ΔΕΠ -είτε πρόκειται για εξελίξεις είτε για διορισμό- οφείλουμε να εξετάσουμε και την έμφυλη διάσταση των υποψηφιοτήτων για αυτές τις θέσεις. Φαίνεται ότι οι γυναίκες δεν έχουν τις ίδιες πιθανότητες/ευκαιρίες να καταλάβουν μια από τις προκηρυχθείσες θέσεις, καθώς υστερούν αριθμητικά ήδη από τη διαδικασία κατάθεσης υποψηφιότητας για την εκάστοτε θέση. Για να έχουν οι γυναίκες ίσες ευκαιρίες να καταλάβουν μια θέση στο Πανεπιστήμιο Πατρών θα πρέπει να αποτελούν τουλάχιστον το 40%, αν όχι το 50%, των υποψηφιοτήτων.

Συνολικά για το Πανεπιστήμιο Πατρών το διάστημα των επτά υπό εξέταση ακαδημαϊκών ετών, για το σύνολο των 561 θέσεων που κατανεμήθηκαν -ο αριθμός αυτός αφορά τόσο εξελίξεις όσο και πλήρωση νέων θέσεων-, 1.317 γυναίκες (32%) και 2.804 άνδρες δήλωσαν υποψηφιότητα. Διαπιστώνεται, επομένως, ότι το ποσοστό των γυναικών που κατέθεσαν υποψηφιότητα για την πλήρωση των προκηρυγμένων θέσεων (32%) δεν παρουσιάζει μεγάλη απόκλιση από το ποσοστό εκείνων που τελικά κατέλαβαν αυτές τις θέσεις (28,9%). Το γεγονός αυτό ενδέχεται να επιδεικνύει ότι η έμφυλη διάκριση αποτελεί δομικό παράγοντα της διαδικασίας στελέχωσης των νέων θέσεων (Kisakürek, 2019: 16).

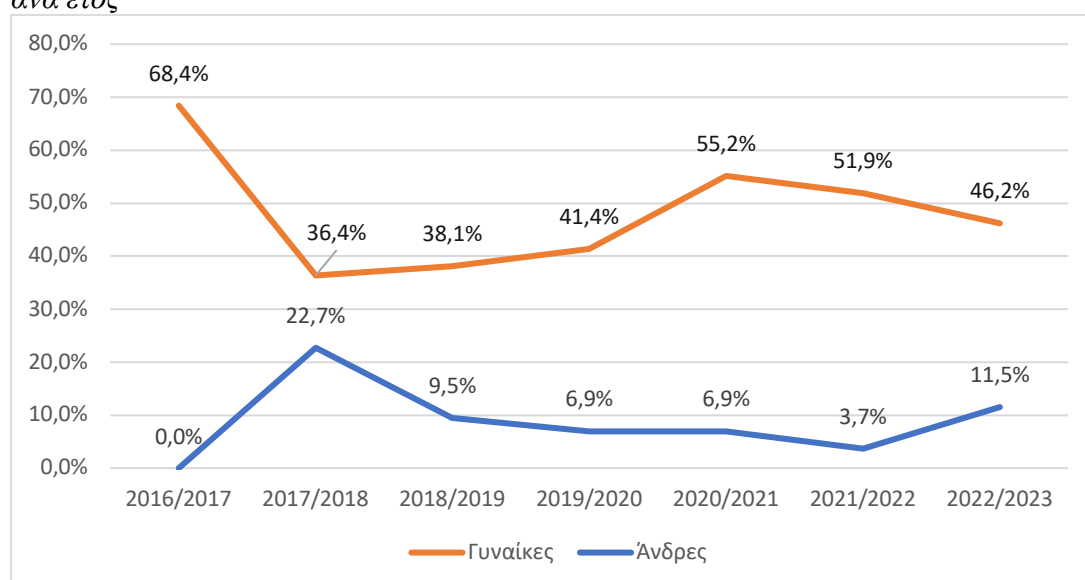
Γράφημα 55. Συνολικός αριθμός υποψηφίων ανά έτος



Οι γυναίκες ακαδημαϊκοί φαίνεται ότι έχουν σημαντικά λιγότερες πιθανότητες να καταλάβουν μια από τις προκηρυχθείσες θέσεις μελών ΔΕΠ. Γεγονός που αποδεικνύεται από το ότι περισσότερο από το 1/3 των Τμημάτων του Πανεπιστημίου Πατρών δεν κατανέμει καμία θέση σε γυναίκα ακαδημαϊκό. Με το ποσοστό αυτό να ξεπερνά ορισμένες χρονιές και το μισό των Τμημάτων του Πανεπιστημίου και να αγγίζει και το 68%. Αξίζει να σημειωθεί το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες που δεν καταλαμβάνουν καμία από τις προκηρυχθείσες θέσεις κυμαίνεται συνήθως κάτω του 10%.

Κατά τη διάρκεια των επτά ακαδημαϊκών ετών που εξετάστηκαν, εντοπίστηκαν τέσσερα Τμήματα στα οποία καμία από τις προκηρυχθείσες θέσεις δεν κατανεμήθηκε σε γυναίκα ακαδημαϊκό. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι τα τρία από τα τέσσερα Τμήματα προκήρυξαν τον μικρότερο αριθμό θέσεων σε σχέση με το υπόλοιπο Πανεπιστήμιο Πατρών κατά την περίοδο μελέτης.¹⁶

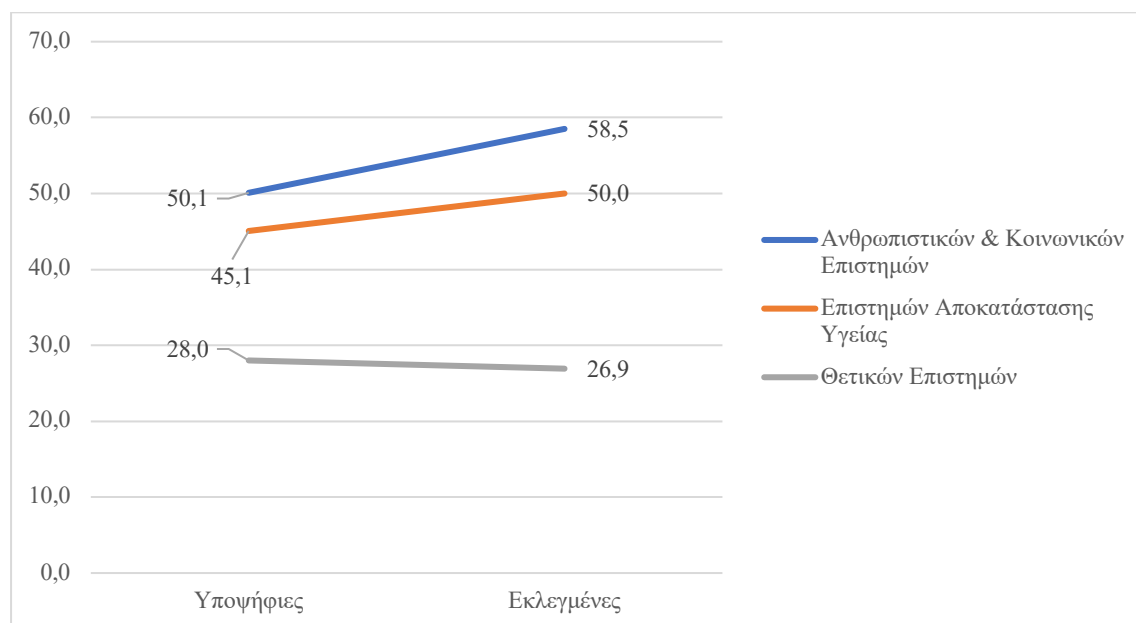
Γράφημα 56. Ποσοστό Τμημάτων που δεν κατένειμαν θέσεις σε γυναίκες και άνδρες ανά έτος



Ο βαθμός κατανομής των προκηρυχθεισών θέσεων ανά φύλο διαφέρει σημαντικά ανάμεσα στις Σχολές. Στο Γράφημα 57 αποτυπώνονται οι Σχολές στις οποίες οι γυναίκες σημειώνουν μεγαλύτερο (Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών) ή ίσο (Αποκατάστασης Υγείας) βαθμό επιτυχίας από τους άνδρες, καθώς και η Σχολή Θετικών Επιστημών στην οποία το ποσοστό επιτυχίας τους είναι αντίστοιχο με το ποσοστό των υποψήφιων γυναικών. Ενώ στο Γράφημα 58 καταγράφονται οι υπόλοιπες Σχολές στις οποίες το μερίδιο των γυναικών που κατέλαβαν τις προκηρυχθείσες θέσεις υπολείπεται σημαντικά από εκείνο των ανδρών, αλλά είναι και σημαντικά χαμηλότερο από το ποσοστό των γυναικών που κατέθεσαν υποψηφιότητα.

¹⁶ Το Τμήμα Λογοθεραπείας της Σχολής Επιστημών Αποκατάστασης Υγείας προκήρυξε 3 θέσεις (1 το ακαδημαϊκό έτος 2019/2020 και 2 το 2022/2023), από τις οποίες κατανεμήθηκε μόνο η πρώτη. Το Τμήμα Διοίκησης Τουρισμού της Σχολής Οικονομικών Επιστημών & Διοίκησης Επιχειρήσεων προκήρυξε 4 θέσεις (1 το ακαδημαϊκό έτος 2019/2020, 1 το 2021/2022 και 2 το 2022/2023), από τις οποίες κατανεμήθηκαν οι 2 πρώτες. Το Τμήμα Ζωικής Παραγωγής, Αλιείας και Υδατοκαλλιεργειών της Σχολής Γεωπονικών Επιστημών προκήρυξε 5 θέσεις (1 το 2020/2021, 3 το 2021/2022 και 1 το 2022/2023), εκ των οποίων κατανεμήθηκαν οι 4 σε άνδρες ακαδημαϊκούς.

Γράφημα 57. *Μερίδιο γυναικών υποψηφίων και εκλεγμένων στις Σχολές Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών, Επιστημών Αποκατάστασης Υγείας και Θετικών Επιστημών*



Η Σχολή Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών αποτελεί τη μόνη Σχολή του Πανεπιστημίου Πατρών όπου η πλειονότητα των νέων θέσεων στα Τμήματά της καταλαμβάνεται από γυναίκες. Παράλληλα, το μερίδιο των γυναικών που κατέλαβαν αυτές τις θέσεις ήταν υψηλότερο από το μερίδιο των γυναικών που είχαν υποβάλει υποψηφιότητα. Συνολικά για τη Σχολή, οι γυναίκες αποτελούσαν τις μισές υποψήφιες (280 από τις/τους 559 υποψήφιες/-ους), κατέλαβαν σχεδόν 6 από τις 10 προκηρυχθείσες θέσεις (55 από τις 94). Με εξαίρεση τα Τμήματα Επιστημών της Εκπαίδευσης και Κοινωνικής Εργασίας και της Ιστορίας-Αρχαιολογίας των οποίων οι θέσεις κατανέμονται εξίσου σε άνδρες και γυναίκες (ποσοστό γυναικών 47,6% και 46,7% αντίστοιχα), στα υπόλοιπα 4 Τμήματα της Σχολής οι γυναίκες που καταλαμβάνουν μια νέα θέση μέλους ΔΕΠ υπερτερούν.

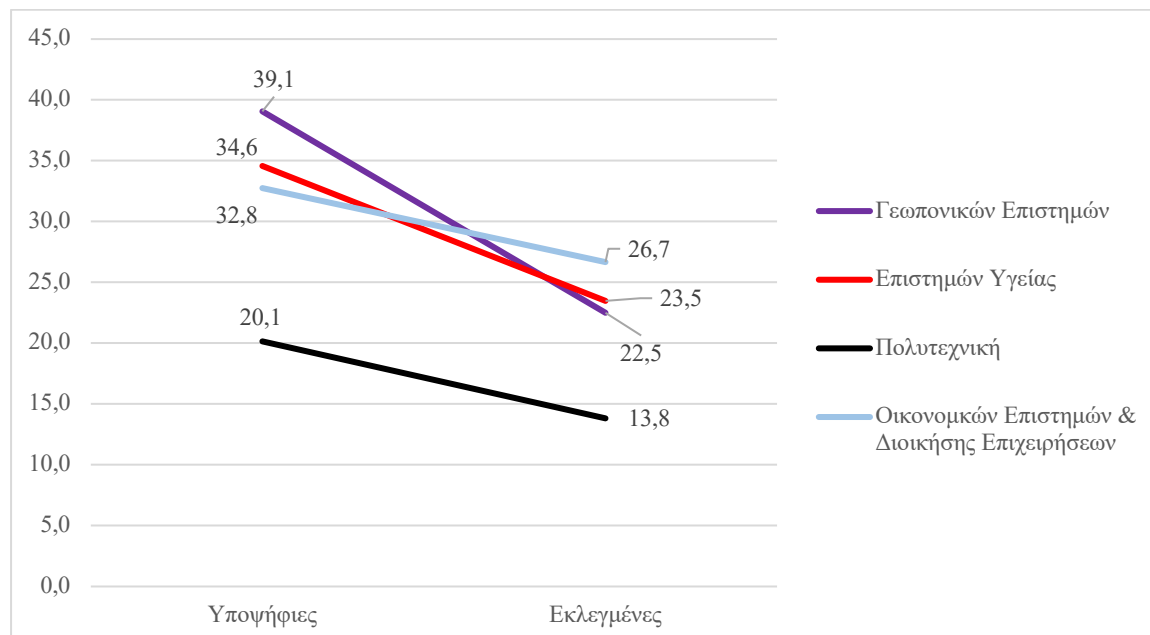
Υψηλότερο μερίδιο εκλεγμένων γυναικών σε σχέση με το μερίδιο των υποψηφίων γυναικών καταγράφεται και στη Σχολή Επιστημών Αποκατάστασης Υγείας, καθώς οι γυναίκες αποτελούσαν το 45,1% των υποψηφίων (73/162) και κατέλαβαν το 50% των θέσεων (7 από τις 14).¹⁷

Η Σχολή Θετικών Επιστημών είναι η μονή που παρουσιάζει σχετική ισορροπία μεταξύ του μεριδίου των υποψηφίων και των εκλεγμένων γυναικών. Αξίζει να σημειωθεί ότι αποτελεί τη Σχολή στην οποία κατανεμήθηκαν οι περισσότερες θέσεις το υπό εξέταση διάστημα, ωστόσο από τις 130 αυτές θέσεις οι γυναίκες κατέλαβαν μόλις το 26,9% εξ αυτών (35). Τα ποσοστά των κατανεμημένων θέσεων σε γυναίκες στα Τμήματα αυτής της Σχολής κυμαίνονται κυρίως μεταξύ 12,5% (Τμήμα Φυσικής)

¹⁷ Στο Τμήμα Φυσικοθεραπείας οι γυναίκες κατέλαβαν 4 από τις 6 κατανεμημένες θέσεις, ενώ στο Τμήμα Νοσηλευτικής τις 3 από τις 7. Οι υποψήφιες στο Τμήμα Φυσικοθεραπείας ήταν 36 στο σύνολο των 76 (47,4%), ενώ στο Τμήμα Νοσηλευτικής 16 στις 44 (36,4%).

και 26% (Τμήμα Μαθηματικών).¹⁸ Εξαίρεση αποτελούν τα Τμήματα Βιολογίας και Χημείας όπου σχεδόν 40% των θέσεων κατανεμήθηκαν σε γυναίκες.¹⁹

Γράφημα 58. *Μερίδιο γυναικών υποψηφίων και εκλεγμένων στις Σχολές Γεωπονικών Επιστημών, Επιστημών Υγείας, Οικονομικών Επιστημών & Διοίκησης Επιχειρήσεων και Πολυτεχνικής Σχολής*



Η μεγαλύτερη απόκλιση μεταξύ του ποσοστού των υποψηφίων γυναικών και των γυναικών που κατέλαβαν τις προκηρυχθείσες θέσεις εντοπίζεται στη Σχολή Γεωπονικών Επιστημών (-16,6%), ακολουθεί η Σχολή Επιστημών Υγείας (-11,1%), η Πολυτεχνική (-6,3%) και η Οικονομικών Επιστημών & Διοίκησης Επιχειρήσεων (-6,1%).

Τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών που υποβάλλουν υποψηφιότητα για μια θέση μέλους ΔΕΠ, αλλά και εκείνων που τελικά καταλαμβάνουν αυτές τις θέσεις εντοπίζονται στην **Πολυτεχνική Σχολή** (20,1% και 13,8% αντίστοιχα). Αξίζει να σημειωθεί ότι τα χαμηλότερα ποσοστά, κάτω του 10%, κατανομής θέσεων σε γυναίκες ακαδημαϊκούς συνολικά για το υπό εξέταση διάστημα, εντοπίστηκαν σε 3 από τα 6 Τμήματα της Πολυτεχνικής Σχολής: στο Τμήμα Μηχανολόγων και Αεροναυπηγών Μηχανικών (4%)²⁰, στο Τμήμα Χημικών Μηχανικών (5,6%)²¹ και στο Τμήμα Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Τεχνολογίας Υπολογιστών (9,1%)²². Το Τμήμα της Αρχιτεκτονικής είναι το μόνο που διαφοροποιείται σημαντικά από τα υπόλοιπα της

¹⁸ Στο Τμήμα της Επιστήμης Υλικών 31 γυναίκες υπέβαλαν υποψηφιότητα σε σύνολο 81 (34,8%), καταλαμβάνοντας 3 από τις 19 θέσεις (15,8%). Ενώ στο Τμήμα της Γεωλογίας 31 γυναίκες υπέβαλαν υποψηφιότητα σε σύνολο 89 (34,8%), καταλαμβάνοντας 4 από τις 20 θέσεις (20%).

¹⁹ Στο σύνολο των 26 νέων θέσεων σε κάθε Τμήμα, οι 10 κατανεμήθηκαν σε γυναίκες.

²⁰ Από τις συνολικά 41 προκηρυχθείσες θέσεις, κατανεμήθηκαν οι 25, με μόλις 1 από αυτές να καταλαμβάνεται από γυναίκα.

²¹ Από τις συνολικά 30 προκηρυχθείσες θέσεις, κατανεμήθηκαν οι 18, με μόλις 1 από αυτές να καταλαμβάνεται από γυναίκα.

²² Από τις συνολικά 28 προκηρυχθείσες θέσεις, κατανεμήθηκαν οι 22, με μόλις 2 από αυτές να καταλαμβάνονται από γυναίκα.

Πολυτεχνικής Σχολής, καθώς οι γυναίκες αποτέλεσαν το 38% των υποψηφίων για τις προκηρυχθείσες θέσεις και το 46,7% των μελών ΔΕΠ που κατέλαβαν αυτές τις θέσεις.

Στη **Σχολή Γεωπονικών Επιστημών**, παρόλο που 116 γυναίκες υπέβαλαν υποψηφιότητα για τις 40 διαθέσιμες θέσεις, αντιπροσωπεύοντας σχεδόν το 50% των υποψηφίων, τελικά κατέλαβαν μόλις 9 θέσεις, ποσοστό που ανέρχεται στο 22,5%.²³

Το χάσμα ανάμεσα στο ποσοστό των γυναικών που ήταν υποψήφιος και εκείνων που κατέλαβαν κάποια από τις προκηρυχθείσες θέσεις είναι υψηλό και στη **Σχολή Επιστημών Υγείας**. Στο Τμήμα της Ιατρικής προκηρύχθηκαν με διαφορά οι περισσότερες θέσεις συνολικά για το υπό εξέταση διάστημα. Από τις 123 προκηρυχθείσες θέσεις κατανεμήθηκαν οι 108, εκ των οποίων μόλις 26 (ποσοστό 24%) καλύφθηκαν από γυναίκες. Παρότι αποτέλεσαν περισσότερο από το 1/3 των υποψηφίων (206/594).

Στη **Σχολή Οικονομικών Επιστημών & Διοίκησης Επιχειρήσεων** οι γυναίκες κατέλαβαν 12 από τις 45 θέσεις που κατανεμήθηκαν το υπό εξέταση διάστημα. Για αυτές τις θέσεις είχαν υποβάλει υποψηφιότητα 131 (32,7%) γυναίκες και 269 άνδρες.²⁴

²³ Στο Τμήμα Αειφορικής Γεωργίας 50 γυναίκες υπέβαλλαν υποψηφιότητα σε σύνολο 135 ατόμων και κατέλαβαν 4 από τις 15 κατανεμημένες θέσεις, στο Τμήμα Επιστήμης και Τεχνολογίας Τροφίμων 46 γυναίκες υπέβαλλαν υποψηφιότητα σε σύνολο 89 και κατέλαβαν 3 από τις 12 θέσεις, και στο Τμήμα Γεωπονίας 20 γυναίκες υπέβαλλαν υποψηφιότητα σε σύνολο 65 ατόμων, καταλαμβάνοντας 2 από τις 9 θέσεις.

²⁴ Στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων υπέβαλαν υποψηφιότητα 20 γυναίκες (26,7%) και 55 άνδρες, καταλαμβάνοντας 5 από τις 15 κατανεμημένες θέσεις, 1 από τις 6 υποψήφιες γυναίκες κατέλαβε μία από τις 3 κατανεμημένες θέσεις του Τμήματος Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας, στο Τμήμα Οικονομικών Επιστημών 22,7% των υποψηφίων ήταν γυναίκες 27 σε σύνολο 119), καταλαμβάνοντας μόλις 2 από τις 10 κατανεμημένες θέσεις, ενώ στο Τμήμα Διοίκησης Τουρισμού καμία από τις 17 υποψήφιες γυναίκες δεν κατέλαβε τις 2 κατανεμημένες θέσεις.

Χρόνος εξέλιξης μελών ΔΕΠ ανά φύλο και Σχολή

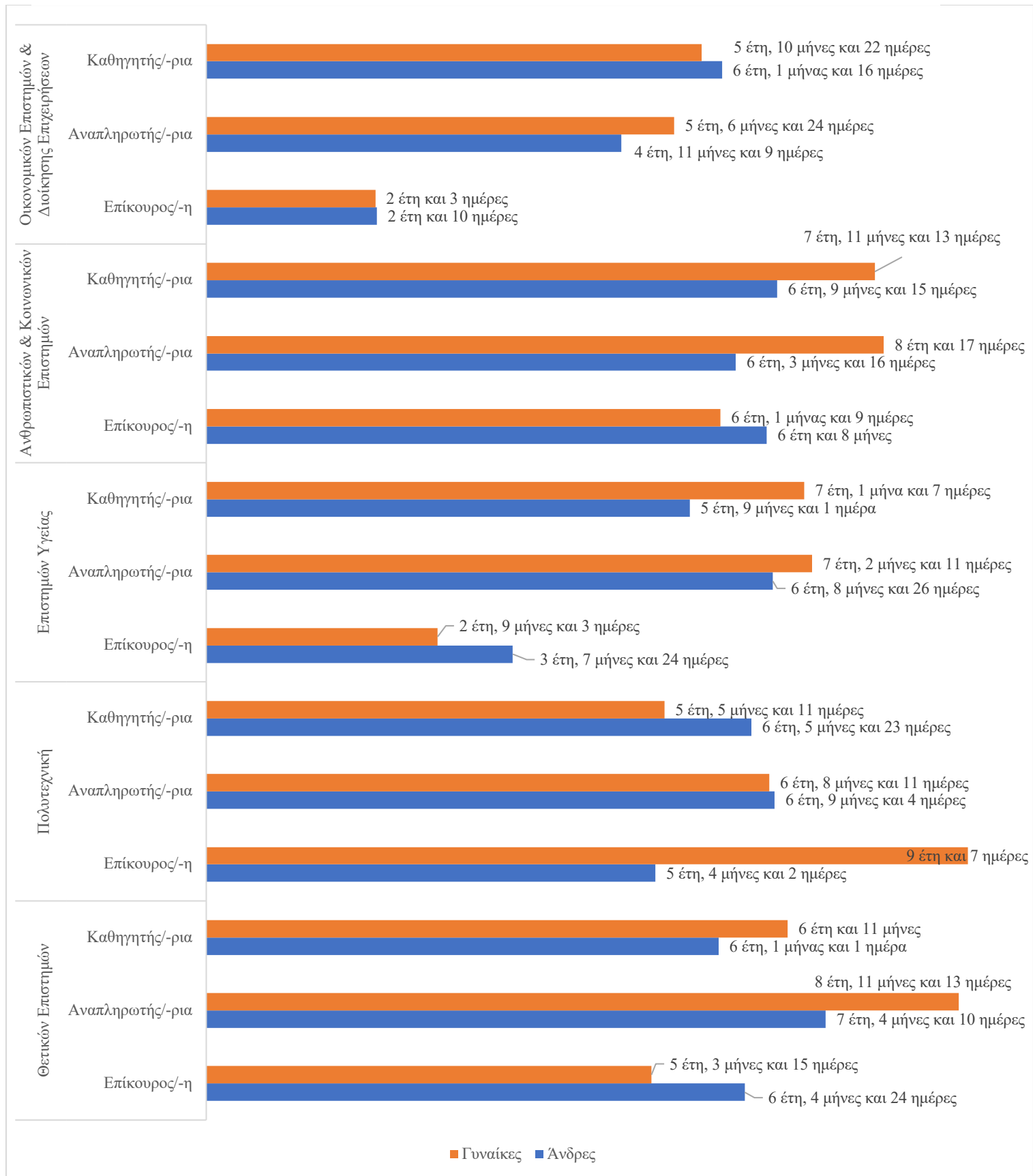
Τα στοιχεία αναφορικά με τον χρόνο εξέλιξης των μελών ΔΕΠ του Πανεπιστημίου Πατρών διατέθηκαν ανά Σχολή για την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Έτσι, από την ανάλυση των συγκεντρωτικών στοιχείων για τον χρόνο εξέλιξης των μελών ΔΕΠ ανά Σχολή στο Πανεπιστήμιο Πατρών προκύπτει ότι δεν υπάρχει ενιαία εικόνα. Ο χρόνος εξέλιξης ανδρών και γυναικών στις διάφορες ακαδημαϊκές βαθμίδες διαφέρει σημαντικά τόσο ανά Σχολή όσο και ανά βαθμίδα.²⁵ Για παράδειγμα, ο χρόνος εξέλιξης στη βαθμίδα του/της Επίκουρου/-ης Καθηγητή/-τριας ποικίλει ανά Σχολή, με τον μέσο όρο να κυμαίνεται από 2 έτη στη Σχολή Οικονομικών Επιστημών & Διοίκησης Επιχειρήσεων έως περίπου τα 6,5 έτη στη Σχολή Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών.²⁶

Στο Γράφημα 59 παρουσιάζεται ο μέσος χρόνος εξέλιξης των μελών ΔΕΠ για 5 από τις 7 Σχολές που λειτουργούν σήμερα στο Πανεπιστήμιο Πατρών. Οι Σχολές Γεωπονικών Επιστημών και Αποκατάστασης Υγείας δεν περιλαμβάνονται, καθώς τα Τμήματά τους στελεχώθηκαν το 2018/2019 και, ως εκ τούτου, δεν υπάρχουν επαρκή δεδομένα για την εξέλιξη των μελών ΔΕΠ σε αυτές.

²⁵ Επισημαίνεται ότι στα διαθέσιμα στοιχεία δεν έχουν ληφθεί υπόψη οι εξελίξεις των μελών ΔΕΠ με ένταξη από πρώην ΤΕΙ Δ. Ελλάδας, καθώς δεν ήταν δυνατό να υπολογιστεί λόγω του ότι δεν έχει καταχωρισθεί στο σύστημα ανθρώπινου δυναμικού του Πανεπιστημίου Πατρών η προηγούμενη εξέλιξή τους (ή ο διορισμός τους).

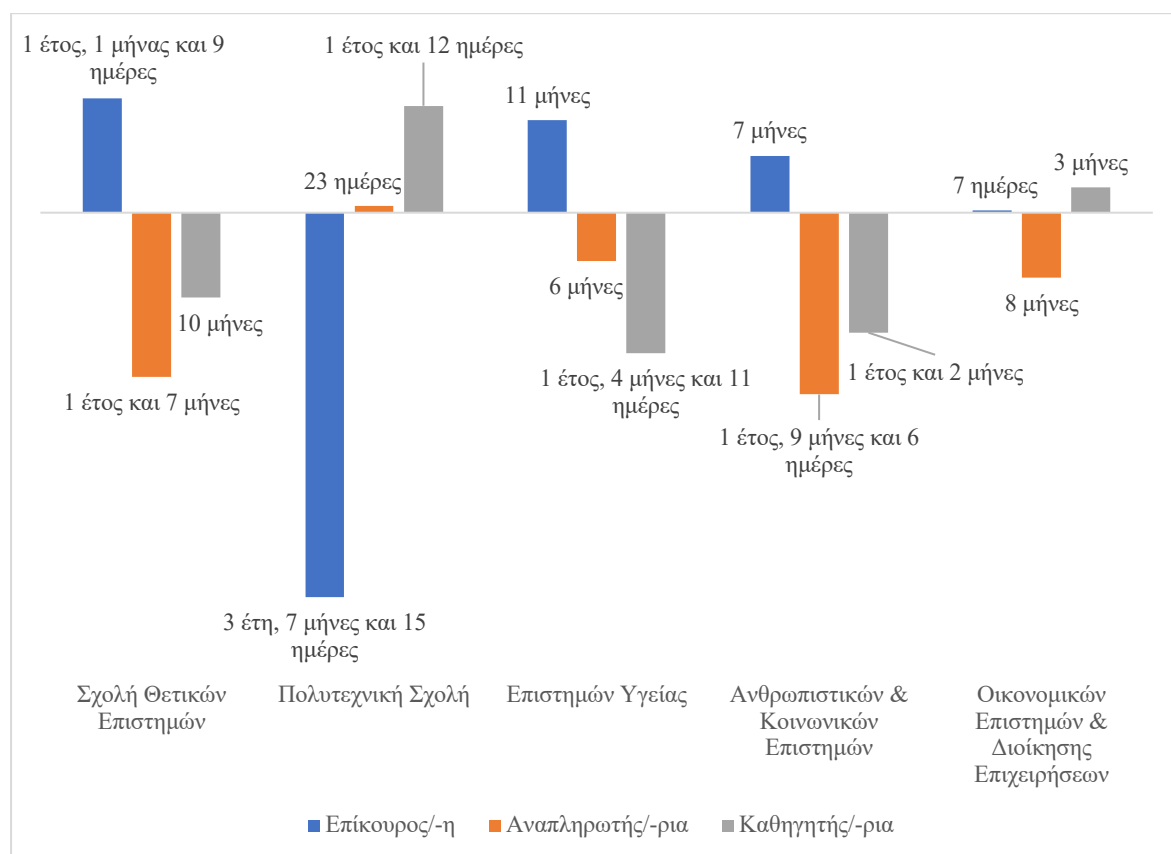
²⁶ Σημειώνεται ότι η εξέλιξη στη βαθμίδα του/της Επίκουρου/-ης αφορά την εξέλιξη 52 από τους/τις 74 Λέκτορες/-ισσες που υπηρετούσαν στις Σχολές του Πανεπιστημίου Πατρών το ακαδημαϊκό έτος 2016/2017. Οι υπόλοιποι/-ες αφυπηρέτησαν στη βαθμίδα του/της Λέκτορα/Λεκτόρισσας.

Γράφημα 59: Μέσος χρόνος εξέλιξης μελών ΔΕΠ ανά φύλο και Σχολή



Στο παρακάτω Γράφημα 60 αποτυπώνεται η διαφορά σε επίπεδο ημερών ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες για την εξέλιξή τους ανά Σχολή. Οι στήλες που βρίσκονται πάνω από τον οριζόντιο άξονα δηλώνουν ότι ο χρόνος εξέλιξης είναι μεγαλύτερος για τους άνδρες, ενώ αντίθετα εκείνες που εκτείνονται κάτω από τον οριζόντιο άξονα δηλώνουν ότι ο χρόνος εξέλιξης είναι μεγαλύτερος για τις γυναίκες.

Γράφημα 60. Διαφορές στον μέσο χρόνο εξέλιξης ανδρών και γυναικών μελών ΔΕΠ ανά Σχολή



Όπως προκύπτει, τα μεγαλύτερα επίπεδα έμφυλης ισότητας ως προς την εξέλιξη παρατηρούνται στη Σχολή Οικονομικών Επιστημών & Διοίκησης Επιχειρήσεων, όπου ο χρόνος εξέλιξης ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες τουλάχιστον στις βαθμίδες της/του Επίκουρης/-ου και της/του Καθηγήτριας/-ή διαφέρουν λίγες μέρες και τρεις μήνες αντίστοιχα. Ισότητα ως προς την εξέλιξη παρατηρείται μόνο στη βαθμίδα της Αναπληρώτριας/-η στην Πολυτεχνική Σχολή (οι άνδρες χρειάζονται 23 περισσότερες μέρες κατά μέσο όρο) και στην ίδια βαθμίδα της Σχολής Επιστημών Υγείας (οι γυναίκες χρειάζονται κατά μέσο όρο 5,5 μήνες επιπλέον από τους άνδρες).

Το μεγαλύτερο έμφυλο χάσμα παρατηρείται στην εκλογή στη θέση της Επίκουρης Καθηγήτριας στην Πολυτεχνική Σχολή, καθώς οι γυναίκες φαίνεται να χρειάζονται σχεδόν 4 επιπλέον χρόνια για να εκλεγούν Επίκουρες Καθηγήτριες (οι άνδρες προκύπτει ότι εκλέγονται σε αυτή τη θέση στα 5 χρόνια και τους 4 μήνες, ενώ οι γυναίκες στα 9 χρόνια). Εξαιρετικά υψηλό είναι το χάσμα και για την εξέλιξη στη θέση της Αναπληρώτριας Καθηγήτριας στις Σχολές των Θετικών και των

Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών, όπου οι γυναίκες φαίνεται να καταλαμβάνουν αυτές τις θέσεις τουλάχιστον 1,5 χρόνο αργότερα από τους άνδρες (1 χρόνο και 7 μήνες επιπλέον στην Θετικών Επιστημών και 1 χρόνο και 9 μήνες επιπλέον στην Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών).

Σημαντική είναι και η διαφορά στον χρόνο που απαιτείται για την εξέλιξη στη θέση της Καθηγήτριας στις Σχολές Επιστημών Υγείας και Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών, όπου οι γυναίκες καθυστερούν 1 χρόνο και 4 μήνες και 1 χρόνο και 2 μήνες αντίστοιχα.

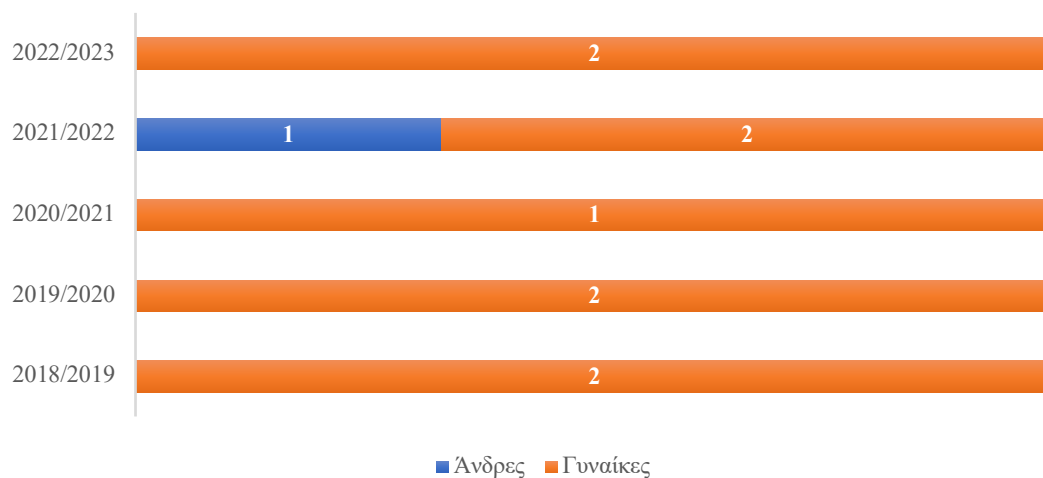
Ωστόσο, παρατηρείται και η αντίστροφη εικόνα, με τους άνδρες να χρειάζονται περισσότερο χρόνο από τις γυναίκες για να εξελιχθούν. Κυρίως αυτό αφορά στην εκλογή τους στη θέση του Επίκουρου Καθηγητή, όπου στη Σχολή Θετικών Επιστημών χρειάζονται 1 χρόνο και 1 μήνα επιπλέον των γυναικών, στη Σχολή Επιστημών Υγείας που χρειάζονται 10 επιπλέον μήνες και στη Σχολή Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών που χρειάζονται 7 επιπλέον μήνες. Η μόνη άλλη περίπτωση που συναντάμε τους άνδρες να καθυστερούν 1 χρόνο επιπλέον των γυναικών αφορά στην εκλογή τους στη θέση του Καθηγητή στην Πολυτεχνική Σχολή.

Συμφιλίωση προσωπικής και ακαδημαϊκής ζωής

Οι άδειες που σχετίζονται με τη γονεϊκότητα και των οποίων μπορούν να κάνουν χρήση τα μέλη ΔΕΠ περιλαμβάνονται στον Κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων (Ν. 3528/2007). Περισσότερο συγκεκριμένα, στο κεφάλαιο που αφορά στις άδειες διευκολύνσεων, περιλαμβάνεται η **άδεια μητρότητας** (άρθρο 52 παρ. 1), η οποία χορηγείται με πλήρεις αποδοχές για 2 μήνες πριν και 3 μήνες μετά τον τοκετό και το δικαίωμα ειδικής άδειας (άρθρο 50 παρ. 1), **άδεια πατρότητας**, με βάση το οποίο χορηγείται στον πατέρα άδεια 14 εργάσιμων ημερών με αποδοχές. Αναφορικά με τις διευκολύνσεις υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις, ο νόμος δίνει τη δυνατότητα είτε του μειωμένου ωραρίου είτε της άδειας ανατροφής τέκνου (9 μήνες). Καθώς η χρήση του μειωμένου ωραρίου δεν είναι εφικτή εντός των Πανεπιστημιακών ιδρυμάτων, τα μέλη ΔΕΠ δικαιούνται να κάνουν χρήση της **άδειας ανατροφής τέκνου** με αποδοχές για 9 μήνες.

Από τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν από το Πανεπιστήμιο Πάτρας για τα επτά υπό εξέταση ακαδημαϊκά έτη (2016/2017-2022/2023) παρατηρήθηκε ότι μόνο ένας άνδρας έκανε χρήση της άδειας πατρότητας, προερχόμενος από τη Σχολή Επιστημών Υγείας και κατέχοντας τη βαθμίδα του Επίκουρου. Στο σύνολο των 180 γυναικών που απαρτίζουν κατά μέσο όρο τον ετήσιο αριθμό των γυναικών μελών ΔΕΠ του ΠΠ, φαίνεται ότι 1 με 2 γυναίκες κάνουν χρήση της άδειας μητρότητας κατ' έτος (αναλυτικότερα τα στοιχεία παρουσιάζονται στο Γράφημα 61).

Γράφημα 61. Άδειες μητρότητας/πατρότητας ανά έτος (2018/2019-2022/2023)

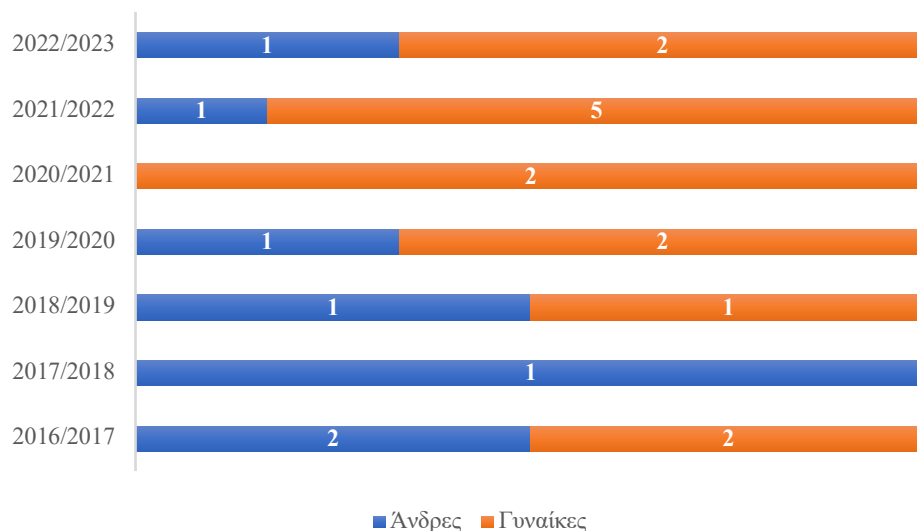


Παρότι οι γυναίκες στο Πανεπιστήμιο Πατρών αποτελούν περίπου το 1/4 των μελών ΔΕΠ (25,6%) σε σχέση με τους άνδρες, από τα στοιχεία προκύπτει ότι έχουν κάνει χρήση διπλάσιων αδειών διευκολύνσεων από εκείνους.

Άδειες διευκολύνσεων

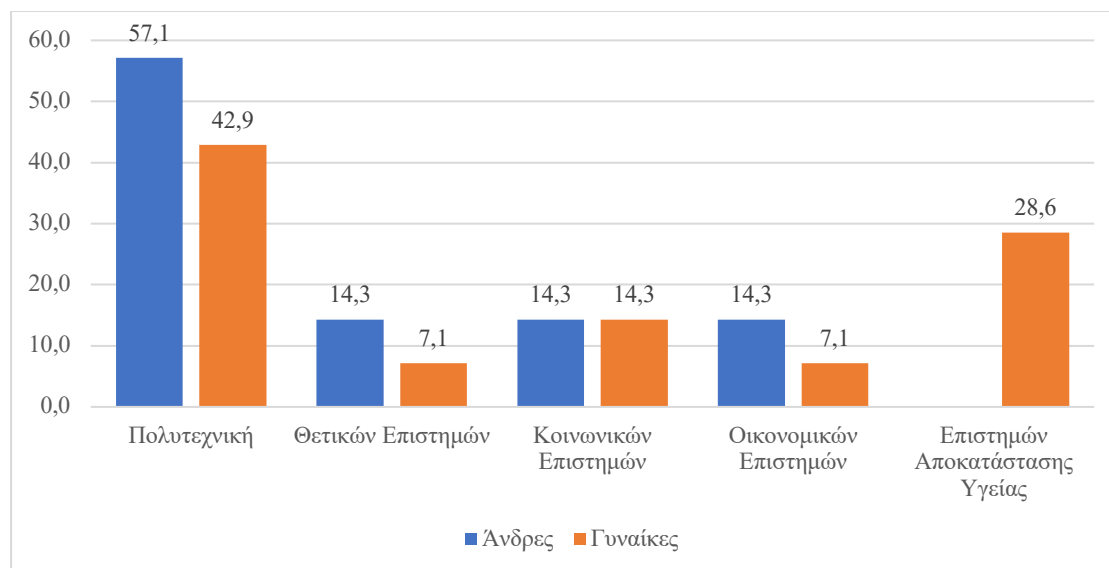
Όπως προαναφέρθηκε, ο αριθμός των γυναικών (14) που κάνουν χρήση της άδειας ανατροφής τέκνου είναι διπλάσιος του αντίστοιχου των ανδρών (7). Η ετήσια κατανομή ανά φύλο αποτυπώνεται στο Γράφημα 62.

Γράφημα 62. Ετήσιος αριθμός αδειών διευκολύνσεων ανά φύλο (2016/2017-2022/2023)



Στο Γράφημα 63 παρατηρείται ότι η πλειονότητα τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών που κάνουν χρήση της άδειας ανατροφής τέκνου προέρχεται από την Πολυτεχνική Σχολή, στην οποία κατά μέσο όρο εργάζονται ετησίως 162 άνδρες και 23 γυναίκες, αποτελώντας το 31,2% του συνόλου των διδασκόντων και το 12,8% του συνόλου των διδασκουσών αντίστοιχα κατά μέσο όρο στο Πανεπιστήμιο Πατρών.

Γράφημα 63. Άδειες διευκολύνσεων ανδρών και γυναικών

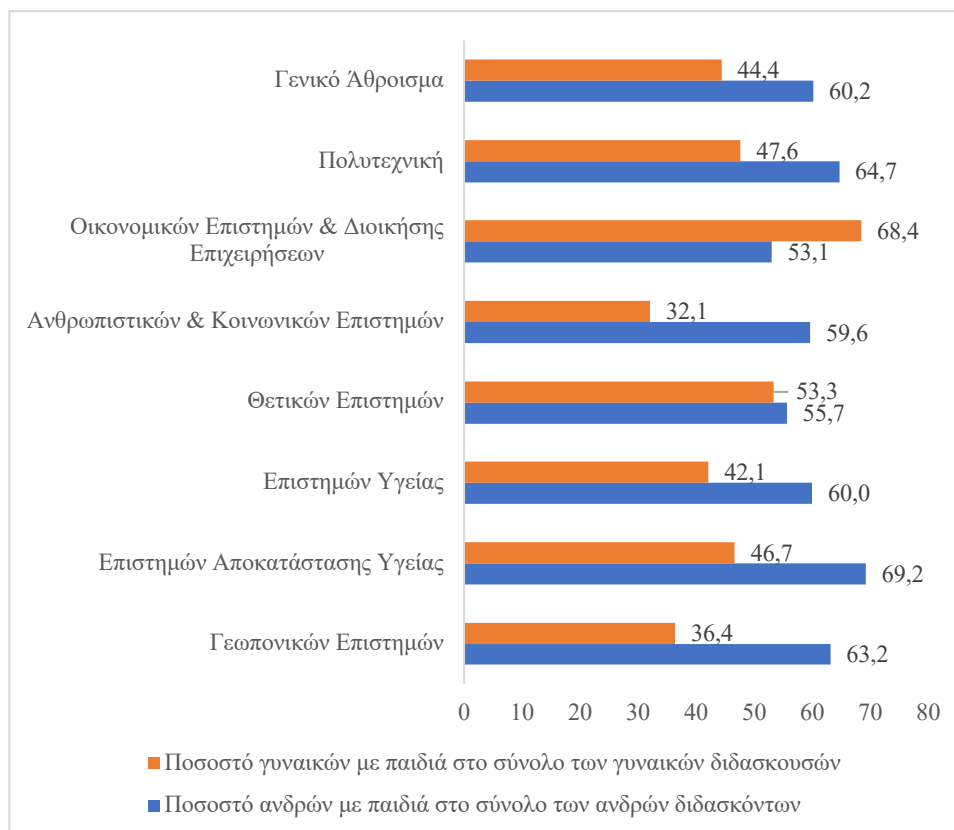


Γονεϊκότητα

Στη συνέχεια παρατίθενται τα στοιχεία αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση των μελών ΔΕΠ όπως αντλήθηκαν από την Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών του Πανεπιστημίου Πατρών. Κρίνεται απαραίτητο να τονιστεί ότι σε αυτά τα στοιχεία δεν αντικατοπτρίζεται πλήρως η γονεϊκότητα, καθώς λόγω του ότι η συγκεκριμένη

πληροφορία συνδέεται με το μισθολογικό καθεστώς των διδασκόντων/-ουσών, αφορά κατά βάση τα ανήλικα τέκνα.²⁷

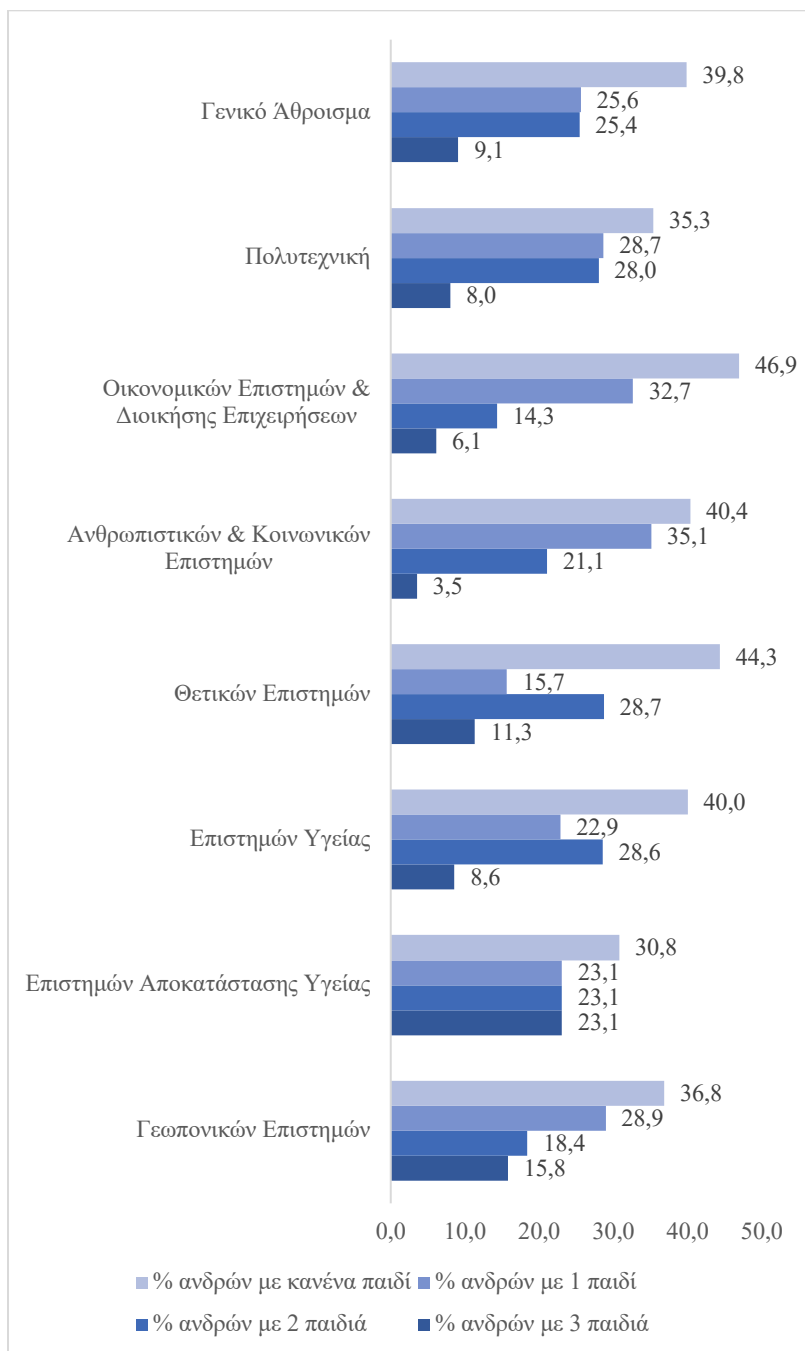
Γράφημα 64. Ποσοστό μελών ΔΕΠ με παιδιά ανά Σχολή και φύλο (2022/2023)



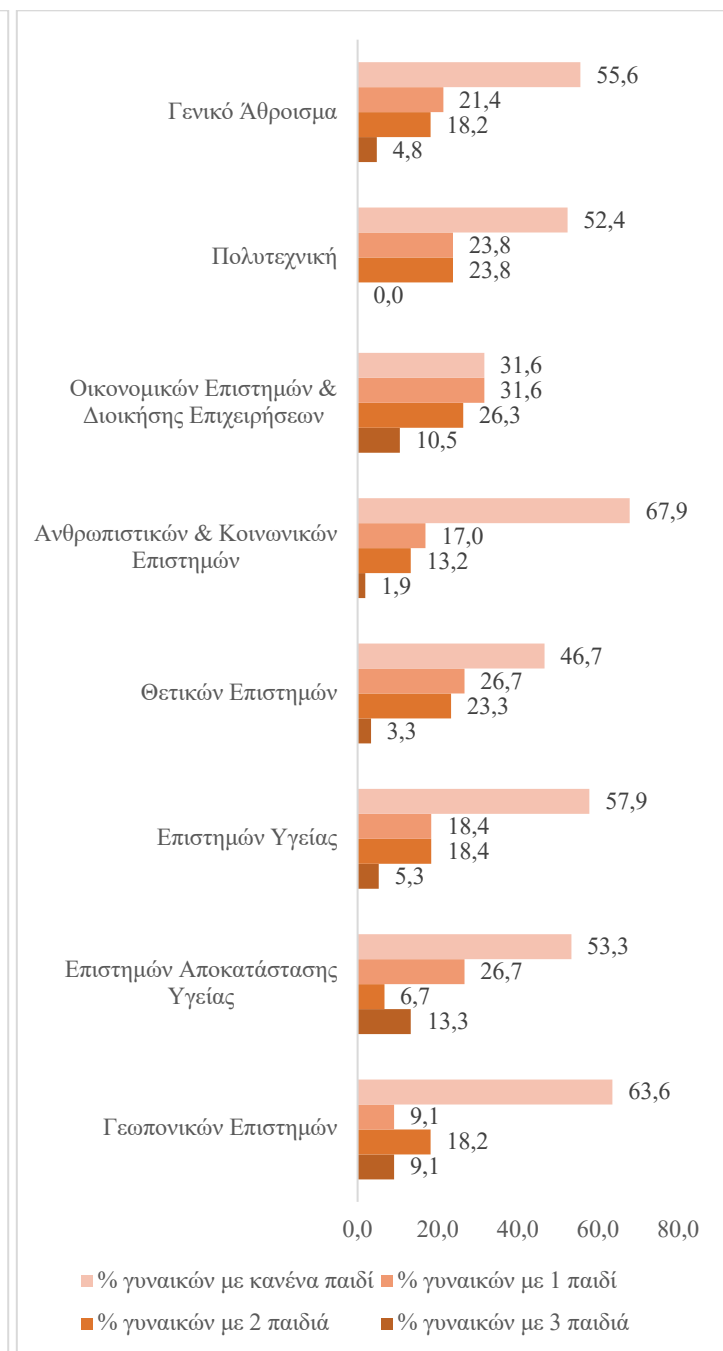
Στο παραπάνω Γράφημα παρατηρείται ότι, σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, η γονεϊκότητα λαμβάνει διαφορετικές διαστάσεις τόσο ανάλογα με το φύλο όσο και με τη Σχολή. Συνολικά, η συντριπτική πλειονότητα των ανδρών (60,2%) έχει παιδιά, τη στιγμή που λιγότερες από τις μισές γυναίκες που διδάσκουν στο Πανεπιστήμιο Πατρών (44,4%) έχουν παιδιά. Το γεγονός αυτό ενδεχομένως να αντικατοπτρίζει τις μεγαλύτερες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην εξισορρόπηση των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων, που εξετάζονται στην τελευταία ενότητα της ποιοτικής μελέτης της παρούσας έρευνας. Η Σχολή Θετικών Επιστημών αποτελεί τη μόνη Σχολή στην οποία φαίνεται ότι το μερίδιο ανδρών και γυναικών με παιδιά είναι σχεδόν ίσο. Η Σχολή Επιστημών Αποκατάστασης Υγείας καταγράφει το υψηλότερο ποσοστό ανδρών με παιδιά (69,2%) και η Σχολή Οικονομικών Επιστημών & Διοίκησης Επιχειρήσεων το υψηλότερο ποσοστό γυναικών (68,4%), αποτελώντας τη μοναδική Σχολή όπου η πλειονότητα των γυναικών έχει παιδιά. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι παρότι η Σχολή Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών έχει το δεύτερο υψηλότερο ποσοστό γυναικών στο δυναμικό της, καταγράφει το μικρότερο ποσοστό γυναικών με παιδιά (32,1%), ενώ το 59,6% των ανδρών της Σχολής έχει παιδιά.

²⁷ Σύμφωνα με το άρθρο 15 του Ν. 4354/2015, η οικογενειακή παροχή (επίδομα τέκνων) χορηγείται για κάθε άγαμο παιδί που είναι κάτω των 18 ετών, κάτω των 19 και φοιτά στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, κάτω των 24 ετών και σπουδάζει και ανεξαρτήτως ηλικίας αν είναι ανήλικος για εργασία.

Γράφημα 65. Οικογενειακή κατάσταση ανδρών μελών ΔΕΠ σε ποσοστό (2022/2023)



Γράφημα 66. Οικογενειακή κατάσταση γυναικών μελών ΔΕΠ σε ποσοστό (2022/2023)



Αναφορικά με τον αριθμό των παιδιών, οι άνδρες εμφανίζονται πιο πιθανό να έχουν μεγαλύτερο αριθμό παιδιών (π.χ., 2 ή 3 παιδιά), με το 25,4% να έχει 2 παιδιά και το 9,1% να έχει 3 παιδιά. Αντίθετα, οι γυναίκες είναι πιθανότερο να έχουν 1 παιδί (21,4%), και λιγότερο 2 (18,2%) ή 3 παιδιά (4,8%).

Το υψηλότερο ποσοστό γυναικών και ανδρών με 3 ή περισσότερα παιδιά καταγράφεται στη Σχολή Επιστημών Αποκατάστασης Υγείας (13,3% για τις γυναίκες και 23,1% για τους άνδρες). Αντίθετα, στην Πολυτεχνική Σχολή δεν καταγράφεται

καμία γυναίκα με 3 ή περισσότερα παιδιά, ενώ το χαμηλότερο ποσοστό ανδρών εντοπίζεται στη Σχολή Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών (3,5%).

Η Σχολή Οικονομικών Επιστημών & Διοίκησης Επιχειρήσεων καταγράφει το υψηλότερο ποσοστό γυναικών με 1 παιδί (31,6%) και 2 παιδιά (26,3%), ενώ το υψηλότερο ποσοστό ανδρών με 1 παιδί εμφανίζεται στη Σχολή Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών και το υψηλότερο ποσοστό ανδρών με 2 παιδιά στη Σχολή Επιστημών Υγείας.

Συμπερασματικές παρατηρήσεις ποσοτικής μελέτης

Σύμφωνα με τα δεδομένα που προκύπτουν από την ανάλυση της συμμετοχής των γυναικών στις ακαδημαϊκές βαθμίδες του Πανεπιστημίου Πατρών διαφαίνεται, αρχικά, μια ελαφριά αυξητική τάση της συμμετοχής τους σε όλες τις βαθμίδες, ωστόσο η υποεκπροσώπησή τους στην ανώτερη βαθμίδα παραμένει έντονη. Ενώ, συγκριτικά με τον μέσο όρο των γυναικών ακαδημαϊκών σε εθνικό επίπεδο, οι διδάσκουσες στο Πανεπιστήμιο Πατρών έχουν μικρότερες πιθανότητες να φτάσουν στις ανώτερες βαθμίδες. Ακόμη, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών μελών ΔΕΠ παρουσιάζει έντονες διακυμάνσεις μεταξύ των επιστημονικών πεδίων. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ακαδημαϊκού έτους 2022/2023, η Πολυτεχνική Σχολή εμφανίζει την χαμηλότερη συμμετοχή γυναικών (12,3% το 2022/2023), ενώ η Σχολή Επιστημών Αποκατάστασης Υγείας την υψηλότερη (54,6%). Αξίζει να σημειωθεί ότι παρά το γεγονός ότι το πεδίο των κοινωνικών επιστημών είναι κατεξοχήν γυναικοκρατούμενο διεθνώς, στο Πανεπιστήμιο Πατρών η Σχολή των Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών παρουσιάζει μια έμφυλη ισορροπία (48,2% το μερίδιο των γυναικών). Διακυμάνσεις παρατηρούνται και ανάμεσα στα Τμήματα, με τις γυναίκες να υπερτερούν στα Τμήματα Θεατρικών Σπουδών (69,2%) και Φυσικοθεραπείας (63,6%). Έμφυλη ισορροπία παρατηρήθηκε στα Τμήματα Επιστημών της Εκπαίδευσης Κοινωνικής Εργασίας (ΤΕΠΕΚΕ) (50%), Λογοθεραπείας (50%), Φιλολογίας (48%) και Επιστημών της Εκπαίδευσης και Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία (ΤΕΠΕΑΚΗ) (47,8%). Οι μεγαλύτερες αποκλίσεις μεταξύ γυναικών και ανδρών διδασκόντων/-ουσών, με τις γυναίκες να υποεκπροσωπούνται σημαντικά, παρουσιάστηκαν στα Τμήματα Μηχανικών Ηλεκτρονικών Υπολογιστών και Πληροφορικής (3%), Χημικών Μηχανικών (4,2%), Ηλεκτρολόγων Μηχανικών (5,4%), Ζωικής Παραγωγής, Αλιείας και Υδατοκαλλιεργειών (7,1%) και Επιστήμης και Τεχνολογίας Τροφίμων (8,3%).

Ανισότητες παρατηρήθηκαν και στην κατανομή των νέων θέσεων εργασίας, είτε πρόκειται για εξέλιξη ή διορισμό, καθώς οι γυναίκες καταλαμβάνουν μόλις το 1/3 των προκηρυχθεισών θέσεων μελών ΔΕΠ, με διακυμάνσεις μεταξύ των ετών. Στη διάρκεια των επτά ακαδημαϊκών ετών που μελετήθηκαν, διαπιστώθηκε ότι σε τέσσερα Τμήματα δεν κατανεμήθηκε καμία από τις προκηρυχθείσες θέσεις σε γυναίκα ακαδημαϊκό. Παρά την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής τους από το 2017/2018, εξακολουθούν να υστερούν αριθμητικά ήδη από τη φάση της υποβολής υποψηφιοτήτων.

Έμφυλες διαφορές καταγράφονται και στον χρόνο εξέλιξης, ο οποίος διαφέρει σημαντικά ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες, καθώς και μεταξύ των Σχολών. Με εξαίρεση την εξέλιξη στη βαθμίδα της Επίκουρης στη Σχολή Οικονομικών Επιστημών & Διοίκησης Επιχειρήσεων και της Αναπληρώτριας στην Πολυτεχνική Σχολή, κατά βάση στις υπόλοιπες βαθμίδες και Σχολές η εξέλιξη των γυναικών καθυστερεί σε μεγάλο βαθμό σε σχέση με εκείνη των ανδρών. Οι μεγαλύτερες αποκλίσεις σημειώνονται στη θέση της Επίκουρης στην Πολυτεχνική Σχολή (απαιτούνται τρεισήμισι επιπλέον χρόνια από τους άνδρες συναδέλφους τους), και στη βαθμίδα της Αναπληρώτριας στις Σχολές Θετικών και Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών (σχεδόν δύο επιπλέον χρόνια).

Λαμβάνοντας υπόψη τους περιορισμούς που παρουσιάζουν τα στοιχεία αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση των μελών ΔΕΠ, η γονεϊκότητα αποτελεί μια ακόμη διάσταση που παρουσιάζει διαφοροποιήσεις ανάλογα με το φύλο και τη Σχολή. Συνολικά, η πλειονότητα των ανδρών διδασκόντων (60,2%) έχει παιδιά, ενώ

λιγότερες από τις μισές διδάσκουσες του Πανεπιστημίου Πατρών είναι μητέρες (44,4%). Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι στη Σχολή Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών που διαθέτει το δεύτερο υψηλότερο ποσοστό γυναικών μελών ΔΕΠ στο Πανεπιστήμιο (48,2%), εντοπίζεται το μικρότερο ποσοστό γυναικών με παιδιά (32,1%).

Αναφορικά με τη στήριξη της γονεϊκότητας, σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, παρατηρήθηκε χαμηλή χρήση αδειών μητρότητας, με μόλις μια με δύο γυναίκες ετησίως να κάνουν χρήση της, ενώ παρατηρήθηκε μόλις μια περίπτωση άνδρα που χρησιμοποίησε την θεσμοθετημένη άδεια πατρότητας.

Η συμμετοχή των γυναικών στις ακαδημαϊκές βαθμίδες του Πανεπιστημίου Πατρών, αν και βελτιώνεται με αργούς ρυθμούς, εξακολουθεί να επηρεάζεται από διαρθρωτικά εμπόδια, όπως οι έμφυλες ανισότητες στις διαδικασίες πρόσληψης, οι δυσκολίες εξέλιξης και, όπως θα φανεί και από την ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων, η άνιση κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων. Οι διαφορές μεταξύ των Σχολών και των βαθμίδων καταδεικνύουν την ανάγκη για στοχευμένες πολιτικές που θα προάγουν την έμφυλη ισότητα και θα αντιμετωπίζουν τα δομικά εμπόδια που περιορίζουν την ισότιμη εκπροσώπηση και εξέλιξη των γυναικών.

Β' ΜΕΡΟΣ: Ποιοτική μελέτη

Εισαγωγή ποιοτικής μελέτης

Σε συνέχεια της ποσοτικής μελέτης που προηγήθηκε και τεκμηρίωσε την υποεκπροσώπηση των γυναικών στις υψηλότερες ακαδημαϊκές βαθμίδες και σε συγκεκριμένα επιστημονικά πεδία, αλλά και τις σημαντικές καθυστερήσεις στην εξέλιξή τους, η παρούσα μελέτη εστιάζει σε μια ποιοτική διερεύνηση, αναγνωρίζοντας ότι οι υπάρχουσες ανισότητες δεν περιορίζονται σε αριθμητικούς δείκτες, αλλά αντανακλούν βαθύτερες πατριαρχικές δομές που ενισχύονται από προκαταλήψεις και στερεότυπα. Η ενσωμάτωση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων προσφέρει μια πιο ολοκληρωμένη κατανόηση του φαινομένου, επιτρέποντας στην πανεπιστημιακή κοινότητα να δρομολογήσει αλλαγές τόσο στη δομή και τις διαδικασίες της πανεπιστημιακής λειτουργίας, όσο και στην κουλτούρα που επικρατεί σε αυτό.

Η παρούσα μελέτη εστιάζει στις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ κατά την προσπάθειά τους να εξελιχθούν στις ακαδημαϊκές βαθμίδες του Πανεπιστημίου Πατρών. Η έρευνα προσεγγίζει το ζήτημα μέσα από το πρίσμα της φεμινιστικής θεωρίας και μεθοδολογίας, αναδεικνύοντας τον ίδιο τον λόγο των υποκειμένων που βιώνουν τις έμφυλες ανισότητες. Αντλώντας υλικό από τις αφηγήσεις 20 γυναικών ακαδημαϊκών που εργάζονται σε διαφορετικές Σχολές και ακαδημαϊκές βαθμίδες του Πανεπιστημίου Πατρών, η μελέτη δεν περιορίζεται στην περιγραφή των ατομικών εμπειριών, αλλά επιχειρεί να φωτίσει τα δομικά εμπόδια που υπονομεύουν την έμφυλη ισότητα στο ακαδημαϊκό πεδίο.

Σημαντικό μέρος της σχετικής βιβλιογραφίας επικεντρώνεται στις ατομικές στρατηγικές που αναπτύσσουν οι γυναίκες για να ξεπεράσουν αυτά τα εμπόδια, συχνά αορατοποιώντας τις δομικές ανισότητες, και πλαισιώνοντας το ζήτημα με όρους ατομικής ευθύνης (Crimmins, 2019: 4-5). Ωστόσο, η παρούσα έρευνα αναγνωρίζει ότι τα έμφυλα εμπόδια είναι ενσωματωμένα στην οργανωσιακή κουλτούρα των πανεπιστημίων, και επομένως, οι αναγκαίες αλλαγές απαιτούν την κατανόηση και αναδιάρθρωση αυτών των παγιωμένων οργανωτικών δομών και πρακτικών (Rhoton, 2011· Benschop & Brouns, 2003· van den Brink & Benschop, 2012). Ειδικότερα, εξετάζονται παράγοντες που σχετίζονται με τις καθυστερήσεις στην εξέλιξη των γυναικών στις ανώτερες ακαδημαϊκές βαθμίδες, την υποεκπροσώπησή τους σε ορισμένους επιστημονικούς κλάδους και σε θέσεις εξουσίας, και τις ευρύτερες διακρίσεις που βιώνουν.

Η παρούσα έρευνα φιλοδοξεί να παράσχει το έναυσμα για προβληματισμό και δράση, συνεισφέροντας στη διαμόρφωση μιας περισσότερο ισότιμης ακαδημαϊκής κουλτούρας. Ενώ, παράλληλα, τα ευρήματα αυτής να συμβάλουν στην ευαισθητοποίηση της πανεπιστημιακής κοινότητας στην οποία απευθύνονται και να ενισχύσουν τις προσπάθειες για την ανατροπή των έμφυλων ανισοτήτων. Όχι μόνο μέσω αριθμητικών στόχων, αλλά μέσα από ουσιαστικές, διαρκείς αλλαγές στο οργανωσιακό και πολιτισμικό πλαίσιο.

Η πλαισίωση της έρευνας

Θεωρητικές καταβολές

Η σημαντικότερη επιστημολογική και θεωρητική επισήμανση της παρούσας μελέτης αφορά στην χρήση της έννοιας του φύλου. Το φύλο δεν συνιστά ένα εγγενές χαρακτηριστικό των ανθρώπων το οποίο προκαθορίζει τις συμπεριφορές και τις αντιλήψεις τους για τον κόσμο. Εντούτοις, συνιστά προϊόν εκμάθησης μέσω της κοινωνικοποίησης (Bourdieu, 1988· Bourdieu, 2015), καθώς και επιτελεστική πρακτική, με την έννοια ότι τα υποκείμενα αντλούν μέσα από συγκεκριμένες δεξαμενές νοημάτων αναφορικά με το τί σημαίνει να είναι κανείς/καμιά «γυναίκα» και «άνδρας» και επιβεβαιώνουν ή αποσταθεροποιούν συγκεκριμένες κοινωνικές αναπαραστάσεις του φύλου (Butler, 2009). Ωστόσο, αυτή η διαδικασία δεν χαρακτηρίζεται ούτε από απόλυτη στεγανότητα ούτε από απόλυτη ρευστότητα. Οι θέσεις υποκειμενοποίησης διαμορφώνονται μέσα σε ένα σύνθετο πλέγμα σχέσεων εξουσίας. Το φύλο, μαζί με την τάξη, την φυλή, το έθνος, την σεξουαλικότητα, την αρτιμέλεια, την ηλικία, συνιστούν όψεις στη διαδικασία της υποκειμενοποίησης.

Η έμφυλη ανισότητα στο ακαδημαϊκό περιβάλλον αναλύεται στην παρούσα έρευνα ως προϊόν των σχέσεων εξουσίας που αναπαράγουν συγκεκριμένα καθεστώτα αλήθειας και συγκεκριμένες έμφυλες θέσεις υποκειμενοποίησης (Φουκώ, 2005). Εντός του πανεπιστημίου, οι έμφυλες ιεραρχίες διαπνέουν, αλλά και διαμορφώνουν, τις καθημερινές πρακτικές, τις διαδικασίες αξιολόγησης και την επιστημονική γνώση. Ενώ, οι λόγοι περί αξιοκρατίας και επιστημονικής ουδετερότητας συχνά αποκρύπτουν τις έμφυλες ιεραρχίες. Οι αντιλήψεις περί «ανδρικών» και «γυναικείων» επιστημονικών κλάδων, η υποτίμηση της εργασίας στις κοινωνικές επιστήμες έναντι των STEM, και οι δομές που δυσκολεύουν τη συμφιλίωση της μητρότητας με την ακαδημαϊκή καριέρα είναι αποτελέσματα λόγων και πρακτικών που διαμορφώνονται από το διάχυτο πλέγμα των σχέσεων εξουσίας.

Οι σχέσεις εξουσίας, παρόλα αυτά, είναι δυναμικές και εμπεριέχουν τη δυνατότητα αντίστασης (Φουκώ, 1991). Επομένως, οι γυναίκες, μέσα από τις διαφορετικές θέσεις υποκειμενοποίησης που καταλαμβάνουν στο ακαδημαϊκό περιβάλλον, μπορούν να επιβεβαιώσουν, αλλά και να αμφισβητήσουν τις έμφυλες σχέσεις εξουσίας που αναπαράγουν την ανισότητα. Έτσι, εξετάζοντας το πανεπιστήμιο ως έναν οργανισμό η φαινομενική ουδετερότητα της δομής του οποίου επισκιάζει και ταυτόχρονα αναπαράγει την έμφυλη ανισότητα (Acker, 1990), η παρούσα μελέτη επιδιώκει να φωτίσει τις έμφυλες διαστάσεις των πρακτικών που ακολουθούνται σε αυτό και επιτρέπουν τη διαιώνιση των εμποδίων με τα οποία έρχονται αντιμέτωπες οι γυναίκες κατά την εκτύλιξη της ακαδημαϊκής τους καριέρας. Μέσα από την ανάλυση των τρόπων με τους οποίους τα υποκείμενα της έρευνας ερμηνεύουν την πλοήγησή τους στο ακαδημαϊκό “παιχνίδι”, αναδεικνύονται λόγοι και πρακτικές τόσο επιβεβαίωσης όσο και αντίστασης απέναντι σε αυτή την ανδροκρατική κουλτούρα (Ulvestad, 2024· Fagan & Teasdale, 2021).

Ο Bourdieu (1988) εξετάζει το ακαδημαϊκό πεδίο ως ένα σύστημα ιεραρχιών και σχέσεων εξουσίας που καθορίζουν την πρόσβαση και την αναγνώριση. Παρότι σε αυτό του το έργο δεν συμπεριλαμβάνει την έμφυλη διάσταση με ξεκάθαρο τρόπο, αναγνωρίζει ότι ορισμένες ομάδες (όπως οι άνδρες) έχουν ιστορικά το πλεονέκτημα

στην αναπαραγωγή της εξουσίας. Οι μηχανισμοί αναπαραγωγής προνομίων που περιγράφει, όπως το συμβολικό κεφάλαιο και οι αποκλεισμοί μέσω δικτύων, είναι εφαρμοστέοι και στις έμφυλες ανισότητες. Το *habitus* του *homo academicus* ευνοεί την αυστηρή αφοσίωση στο ακαδημαϊκό έργο και την ανταγωνιστικότητα, ιδιότητες που συνδέονται περισσότερο με παραδοσιακά ανδρικές κοινωνικές προσδοκίες. Η φαινομενική «ουδετερότητα» των κανόνων που ορίζουν το ακαδημαϊκό πεδίο, στην ουσία συσκοτίζει τους έμφυλους αποκλεισμούς και επιτρέπει την αναπαραγωγή των κοινωνικών ανισοτήτων.

Παρότι η εσωτερίκευση αυτής της συμβολικής βίας από μέρους των γυναικών συνιστά μια διάσταση του προβλήματος, καθώς συμβάλλει στην αναπαραγωγή των κανονιστικών αντιλήψεων, η εστίαση των προτάσεων πολιτικής -φιλελεύθερης φεμινιστικής προσέγγισης- αποκλειστικά στην ενδυνάμωση των γυναικών αφήνει στο απυρόβλητο το σύστημα που διαιωνίζει την έμφυλη ανισότητα (Benschop & Brouns, 2003· Acker & Armenti, 2004· van den Brink & Benschop, 2012· Arruzza, Bhattacharya & Fraser, 2022: 29). Για την ανατροπή, επομένως, αυτής της *ανδρικής κυριαρχίας*, απαιτείται ένας μετασχηματισμός των δομών, μέσα από μια αλλαγή του τρόπου σκέψης και δράσης των υποκειμένων που βρίσκονται στο ακαδημαϊκό πεδίο (Bourdieu, 2015). Αντίστοιχα και η Ahmed (2017: 7), η οποία επεξεργάζεται τη φεμινιστική εργασία (*homework*) αντλώντας έννοιες από τη σχολική ορολογία για να την αναλύσει ως μια αποστολή που αναλαμβάνουν οι φεμινίστριες τόσο για το σπίτι όσο και αναφορικά με τον ίδιο τον οίκο, στον οποίο δεν νιώθουν πάντοτε οικεία, επισημαίνει ότι στόχος αυτής της εργασίας είναι «να μεταμορφώσει τον οίκο, να επανοικοδομήσει την κατοικία του αφέντη».

Ερευνητική δραστηριότητα στην Ελλάδα

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζεται μέρος της ερευνητικής δραστηριότητας που αφορά στο ελληνικό συγκείμενο, προκειμένου να αναδειχθούν οι βασικότερες όψεις της έμφυλης ανισότητας, όπως έχουν προκύψει από την πρόσφατη ερευνητική δραστηριότητα. Ωστόσο στην ανάλυση της έρευνας έχουν ενσωματωθεί και ερευνητικά πορίσματα διεθνών ερευνών στο πεδίο.

Παρότι η συμμετοχή των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση αυξάνεται συνεχώς τα τελευταία χρόνια, τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς, εξετάζοντας την έμφυλη κατανομή του Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ) στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΕΙ) της χώρας παρατηρείται η διαχρονική υποεκπροσώπηση τους. Αυτό το παράδοξο του εκδημοκρατισμού της εκπαίδευσης παράλληλα με τη στασιμότητα των γυναικών ακαδημαϊκών στο ελληνικό συγκείμενο είχε παρατηρήσει και επισημάνει η Ηλιού ήδη από το 1988 (Eliou, 1988).

Οι έρευνες αναφορικά με τις έμφυλες ανισότητες που παρατηρούνται στο ακαδημαϊκό πεδίο στην Ελλάδα εστιάζουν κατά κύριο λόγο σε μια ποσοτική απεικόνιση των ανισοτήτων -ποσοστά γυναικών και ανδρών ανά βαθμίδα, επιστημονικό πεδίο κ.λπ.- και λιγότερο σε μια εις βάθος ανάλυση των έμφυλων δομών και αντιλήψεων που τις αναπαράγουν. Παράλληλα, καθώς στην πλειονότητά τους δρομολογήθηκαν από τις ευρωπαϊκές πολιτικές και χρηματοδοτήσεις, χαρακτηρίζονται και από μια αποσπασματικότητα.

Το 2001 το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ) προχώρησε στην πρώτη καταγραφή της έμφυλης διάστασης του ερευνητικού προσωπικού των φορέων του δημοσίου τομέα (Τεπέρογλου κ.ά., 2001). Ενώ, μια πρώτη προσπάθεια καταγραφής του κάθετου και οριζόντιου έμφυλου διαχωρισμού των μελών ΔΕΠ, αλλά και της κατανομής των θέσεων ευθύνης, στο σύνολο των 19 ΑΕΙ της χώρας αποτυπώθηκε στο πλαίσιο του διατμηματικού προγράμματος ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ. του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών (ΕΚΠΑ) (ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ., 2003/04α· ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ., 2003/04β). Η οποία επαναλήφθηκε λίγα χρόνια αργότερα μόνο για το ΕΚΠΑ (ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ., 2011/12). Το 2007 το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης (ΕΚΤ) προχώρησε σε μια χαρτογράφηση της συμμετοχής των γυναικών σε 21 ΑΕΙ και 52 ερευνητικά κέντρα, παράλληλα με τη συλλογή δεδομένων με τη χρήση ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου, αλλά και τη διεξαγωγή 100 συνεντεύξεων με ερευνήτριες, καταγράφοντας τα εμπόδια που συναντούν στην εξέλιξη της καριέρας τους (ΕΚΤ, 2007). Το ΕΚΤ αποτελεί τον στατιστικό εκπρόσωπο της χώρας στην πανευρωπαϊκή έκδοση SHE Figures (βλ. European Commission, 2021) και ακολουθώντας τις ευρωπαϊκές και εθνικές πολιτικές για την έρευνα και την καινοτομία, προχωρά σε συστηματική τεκμηρίωση και δημοσίευση στοιχείων αναφορικά με τη συμμετοχή των γυναικών στους τομείς αυτούς, περιλαμβάνοντας και ξεχωριστό κεφάλαιο αναφορικά με τη συμμετοχή των γυναικών στο ακαδημαϊκό προσωπικό (Σαχίνη κ.ά., 2014· ΕΚΤ, 2020· ΕΚΤ, 2021· ΕΚΤ, 2023). Παράλληλα, την έμφυλη εκπροσώπηση των μελών ΔΕΠ στα πεδία της επιστήμης των υπολογιστών και των STEM επιστημών στην Ελλάδα τη δεκαετία 2003-2013 μελέτησαν οι Berdousis και Kordaki (2018). Τέλος, βοηθητική για την ανταπόκριση των πανεπιστημιακών και ερευνητικών ιδρυμάτων στις νέες προδιαγραφές των χρηματοδοτήσεων στο πλαίσιο του Horizon Europe, αναμένεται να είναι και η πιο πρόσφατη προσπάθεια εκτεταμένης αποτύπωσης της έμφυλης κατανομής των μελών ΔΕΠ, ΕΤΕΠ, ΕΔΠ, ΕΕΠ, καθώς και του διοικητικού προσωπικού και του φοιτητικού πληθυσμού όλων των εκπαιδευτικών επιπέδων των ΑΕΙ της χώρας για τα έτη 2019/20-2021/22 που διενεργήθηκε από την Ελληνική Εταιρεία Γυναικών Πανεπιστημιακών (ΕΛΕΓΥΠ) στο πλαίσιο του Έργου με τίτλο UNI-GENDER-MAP (ΕΛΕΓΥΠ, 2024).

Οι προαναφερθείσες μελέτες καταδεικνύουν τόσο την κάθετη έμφυλη διαστρωμάτωση, κατά την οποία οι γυναίκες συγκεντρώνονται κυρίως στις κατώτερες βαθμίδες και με τις περισσότερες επισφαλείς συνθήκες εργασίας, όσο και τον οριζόντιο έμφυλο διαχωρισμό, όπου οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται στους κλάδους των ανθρωπιστικών και κοινωνικών επιστημών, ενώ οι άνδρες στις θετικές επιστήμες, τις επιστήμες των υπολογιστών, την τεχνολογία και τη μηχανική.

Τα βαθύτερα αίτια αυτής της έμφυλης ανισότητας έχουν επιχειρήσει να αναδείξουν οι ποιοτικές μελέτες που έχουν διεξαχθεί τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, ορισμένες από τις οποίες θα αναφερθούν. Καταρχάς, η είσοδος και η εξέλιξη των γυναικών ακαδημαϊκών στο Πανεπιστήμιο Πατρών έχει μελετηθεί και πριν μερικά χρόνια από την/τους Asimaki, Zenzefilis και Koustourakis (2016). Μέσα από τη διεξαγωγή ημι-δομημένων συνεντεύξεων με 20 γυναίκες μέλη ΔΕΠ του Πανεπιστημίου, ανέδειξαν τις δυσκολίες που αντιμετώπισαν οι γυναίκες του δείγματος, εστιάζοντας στο πρόβλημα της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και της έλλειψης χρόνου, της συσσώρευσης επιστημονικού κεφαλαίου, των έμφυλων χαρακτηριστικών που αποδίδονται στη θηλυκότητα και την αρρενωπότητα, καθώς και τις έμφυλες διακρίσεις. Μέρος αυτής της ομάδας είχε εξετάσει στο παρελθόν

και την εξέλιξη των γυναικών ηλεκτρολόγων μηχανικών και μηχανικών ηλεκτρονικών υπολογιστών που διδάσκουν σε ακαδημαϊκά ιδρύματα στην Ελλάδα (Assimakis, Koustourakis & Papaspyropoulou, 2012).

Χρησιμοποιώντας τη μέθοδο της αυτοεθνογραφίας, η Tsouroufli (2012) επιχείρησε να αναδείξει τις πρακτικές αποκλεισμού και ετεροποίησης (othering) που βίωσε ως φεμινίστρια ακαδημαϊκός στο πανεπιστημιακό περιβάλλον μιας ιατρικής σχολής του Ηνωμένου Βασιλείου, που διαπνέεται από την πατριαρχική και επιχειρηματική κουλτούρα, στην οποία δίδαξε για τρία χρόνια. Στη συνέχεια, η ίδια μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων με γυναίκες Καθηγήτριες σε Ιατρικές Σχολές της Ελλάδας επιχείρησε να εξερευνήσει τους τρόπους επιτέλεσης του φύλου και της ακαδημαϊκής ιδιότητας στο περιβάλλον του ανταγωνιστικού και ανδροκρατούμενου πανεπιστημίου της Ελλάδας, αναδεικνύοντας, ανάμεσα σε άλλα, και το διπλό αδιέξοδο (double bind) του ακαδημαϊκού επαγγέλματος και της μητρότητας (Tsouroufli, 2018a·2018b·2020).

Η μελέτη των παραγόντων που διαμορφώνουν τις έμφυλες σχέσεις στους τομείς της έρευνας και της καινοτομίας στην Ελλάδα εξετάστηκαν στην έρευνα των Καμπούρη, Κική-Παπαδάκη και Χατζόπουλου (2015). Μέσα από τη χρήση βιογραφικών και εθνογραφικών μεθόδων, διεξήχθησαν 30 συνεντεύξεις και τρεις ομάδες εστιασμένης συζήτησης με γυναίκες που εργάζονταν σε ή είχαν συνταξιοδοτηθεί από ερευνητικά κέντρα. Η Παπαθανασίου (2016) εξετάζει τις εντάσεις που προκύπτουν στην προσπάθεια συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής 10 Καθηγητριών Ιστορίας σε ελληνικά πανεπιστήμια αναδεικνύοντας τον διάχυτο σεξισμό που τροφοδοτεί τους έμφυλους ανταγωνισμούς σε αυτό το ακαδημαϊκό πεδίο.

Η επισκόπηση των ερευνών για τις έμφυλες ανισότητες στον ακαδημαϊκό χώρο στην Ελλάδα καταδεικνύει τη σταθερή αναπαραγωγή δομικών διακρίσεων που παγιώνουν την υποεκπροσώπηση των γυναικών στις ανώτερες βαθμίδες, αλλά και στους κλάδους «υψηλότερου» κύρους. Η πρόοδος που σημειώνεται σε επιμέρους πεδία παραμένει αποσπασματική και η αναπαραγωγή έμφυλων στερεοτύπων εντός των πανεπιστημίων επιβεβαιώνει την ανάγκη για μια συνολική επανεξέταση των οργανωσιακών πρακτικών και αντιλήψεων. Η αναγνώριση και αντιμετώπιση των βαθύτερων αιτιών είναι κρίσιμη για την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας στον ακαδημαϊκό και ερευνητικό τομέα.

Μεθοδολογία

Η παρούσα ποιοτική έρευνα αναγνωρίζει τον λόγο των γυναικών ακαδημαϊκών που συμμετείχαν σε αυτή ως συγκροτητικό της κοινωνικής πραγματικότητας που εξετάζεται. Παράλληλα, όπως έχει ήδη αναφερθεί, σκοπό της έρευνας αποτελεί η ανάδειξη των κοινωνικών πρακτικών που (ανα)παράγουν την έμφυλη ανισότητα στο υπό διερεύνηση ακαδημαϊκό περιβάλλον, με απώτερο στόχο τη συμβολή στην αλλαγή αυτής της κοινωνικής πραγματικότητας. Επομένως, οι εμπειρίες και οι ερμηνείες των συμμετεχουσών στην έρευνα εξετάζονται μέσα από ένα μεταδομιστικό φεμινιστικό πρίσμα, με κύρια εργαλεία τη θεματική ανάλυση και την κριτική ανάλυση λόγου.

Ολοκληρώνοντας τη συλλογή των συνεντεύξεων και την απομαγνητοφώνησή τους, και ακολουθώντας τη θεματική ανάλυση (Τσιώλης, 2016· Τσιώλης, 2018· Babbie, 2018· Φραγκιαδάκη, 2010), φρόντισα να εξοικειωθώ με το υλικό, καταρχάς μέσα από την επανακρόασή του για την μεταγραφή του, αλλά και μέσα από το επαναληπτικό διάβασμα για την κωδικοποίηση των δεδομένων. Στη συνέχεια ανέπτυξα κάποιες αρχικές θεματικές κατηγορίες, τις οποίες επαναξιολογούσα και αναθεωρούσα καθώς μελετούσα το υλικό, έως ότου κατέληξα στις κεντρικές ενότητες και υποενότητες της ανάλυσης, οι οποίες φυσικά τροποποιήθηκαν σε έναν βαθμό κατά τη συγγραφή της ανάλυσης.

Η κριτική ανάλυση λόγου που αντλεί από το έργο του Φουκώ, εξετάζει την παραγωγική διάσταση του λόγου (discourse), τον τρόπο δηλαδή που οι ρηματικές πρακτικές των υπό εξέταση υποκειμένων συγκροτούν, αλλά και συγκροτούνται από, τον υπό διερεύνηση κοινωνικό κόσμο. Ταυτόχρονα, η μέθοδος αυτή αναγνωρίζει την ιδεολογική λειτουργία του λόγου, καθώς εξετάζει τον τρόπο με τον οποίο αναπαράγονται ή αμφισβητούνται οι άνισες σχέσεις εξουσίας. Ενώ, παράλληλα, τοποθετείται κριτικά απέναντι σε αυτές, καθώς στοχεύει στην ανάδειξη των τρόπων με τους οποίους αυτό επιτυγχάνεται ή αποτυγχάνει, με στόχο την ριζική ανατροπή τους (Fairclough & Wodak, 1997· Phillips & Jørgensen, 2009).

Η φεμινιστική προσέγγιση εκκινεί από μια θέση αμφισβήτησης των έμφυλων δομών της εξουσίας και επιδιώκει μέσα από την ανάδειξη του κατασκευασμένου χαρακτήρα τους, αλλά και των μηχανισμών που επιτρέπουν την αναπαραγωγή της έμφυλης ανισότητας να συμβάλει στις ευρύτερες προσπάθειες απονομιμοποίησης και αποσταθεροποίησης της υφιστάμενης κατάστασης. Στόχο της φεμινιστικής έρευνας δεν αποτελεί η εξαγωγή γενικευτικών συμπερασμάτων, αλλά η κατανόηση των εμπειριών των γυναικών που παίρνουν μέρος σε αυτή (Savigny, 2014: 799). Ο πολιτικός προσανατολισμός των φεμινιστικών προσεγγίσεων έγκειται στο ότι στοχεύει «όχι μόνο να αναδείξει τη “φωνή” των (καταπιεσμένων) υποκειμένων, αλλά και να συνδράμει στην ορατότητα και την ενδυνάμωσή τους» (Ζαββού, 2022: 180).

Ούσα υποψήφια διδακτόρισα η ίδια, αλλά και ερευνήτρια στο πεδίο των σπουδών φύλου, η παρούσα έρευνα αποτέλεσε πρόκληση για εμένα σε πολλά επίπεδα. Βρισκόμενη στις παρυφές του ακαδημαϊκού πεδίου, μπόρεσα να κοιτάξω από μια σχετική απόσταση το «πώς παίζεται το παιχνίδι» και τα διακυβεύματά του. Ενώ, παράλληλα, όπως σημειώνει και η van den Brink που βρίσκονταν σε παρόμοια θέση όταν διεξήγαγε τη δική της έρευνα, το γεγονός ότι ήμουν «απλά» υποψήφια διδακτόρισα ενδεχομένως να λειτούργησε απελευθερωτικά για κάποιες από τις συμμετέχουσες και να επέτρεψε το μοίρασμα των προσωπικών τους βιωμάτων, μιας που η ταυτότητά μου ίσως ερμηνεύθηκε από εκείνες ως «ακίνδυνη» (van den Brink & Benschop, 2012: 76). Η θεσιακότητά μου αυτή με καθιστά περισσότερο «ευαίσθητη» (ό.π.) απέναντι στο ζήτημα της έμφυλης ανισότητας κατά την ανάλυση των δεδομένων, γεγονός που προσπάθησα να μετριάσω αναζητώντας και τις περιπτώσεις που αφήνουν χώρο και για διαφορετικές ερμηνείες.

Αντιλαμβάνομαι ότι για αρκετές από αυτές τις γυναίκες η μη αναγνώριση της έμφυλης διάκρισης ή ακόμα και η συμπίεση με ομάδες ατόμων που λειτουργούν αποκλείοντας συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες, είναι ένας δρόμος για να μπορέσουν να υπάρξουν μέσα σε αυτό το ανταγωνιστικό πεδίο. Ωστόσο προσπάθησα να ψηλαφίσω και να αναδείξω τις έμφυλες διαστάσεις αυτού του ανταγωνισμού. Κατά

βάση, όμως, θαύμασα τη δύναμη των συνομιλητριών μου να έρθουν αντιμέτωπες με ένα πεδίο διάσπαρτο από έμφυλες σχέσεις εξουσίας. Σύμφωνα με τη Savigny (2014: 806) οι φεμινιστικές μεθοδολογίες αμφισβητούν την εξουσία δίνοντας χώρο και δύναμη στις γυναίκες να αυτενεργήσουν, ενώ παράλληλα, η έκφραση των βιωμάτων «συνιστά όχι μόνο κάθαρση για τις γυναίκες, αλλά και τρόπο καταπολέμησης της απομόνωσης που αισθάνονται». Ελπίζω, διαβάζοντας αυτή τη μελέτη, οι συμμετέχουσες να αισθανθούν ότι ανέδειξα τις διαφορετικές στρατηγικές πλοήγησης που επέλεξαν και μοιράστηκαν μαζί μου με τρόπο αντάξιο της εμπιστοσύνης τους. Τα πορίσματα των ποιοτικών ερευνών, ιδιαίτερα με έκταση όπως της παρούσας, δεν στοχεύουν στη γενίκευσή τους, αλλά στην ανάδειξη όψεων που συχνά διαφεύγουν των ποσοτικών ερευνών και στη συμβολή στη βαθύτερη κατανόηση των έμφυλων ανισοτήτων. Σε κάθε στάδιο της έρευνας κύριο μέλημά μου αποτέλεσε η αποφυγή της μετακύλησης της ευθύνης για τις ρίζες της έμφυλης ανισότητας στις ίδιες τις συμμετέχουσες, καθώς, η κριτική ανάλυση, παραφράζοντας και αντιστρέφοντας τη γνωστή διατύπωση του John F. Kennedy, διερωτάται «*όχι τι μπορούν να κάνουν οι γυναίκες για τις εαυτές τους ούτως ώστε να χωρέσουν στην ακαδημία, αλλά τι μπορεί να κάνει η ακαδημία για εκείνες*» (Acker & Armenti, 2004: 4).

Ανωνυμία και εμπιστευτικότητα

Απαραίτητη για την ενδεδειγμένη μελέτη του υλικού ήταν η μαγνητοφώνηση και απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων. Η διατήρηση της ανωνυμίας των συμμετεχουσών και η εμπιστευτικότητα αναφορικά με την ταυτότητα των γυναικών που μοιράστηκε μαζί μου την διαδρομή της, αποτελούν βασικά προαπαιτούμενα της κοινωνικής έρευνας. Όλες οι συμμετέχουσες ενημερώθηκαν για το πλαίσιο της έρευνας και παρείχαν τη συγκατάθεσή τους για την ηχογράφηση της συνομιλίας μας. Στόχος της παρούσας έρευνας ήταν η ανάδειξη των έμφυλων διακρίσεων και εμποδίων που συνάντησαν οι ερωτώμενες κατά τη συμμετοχή τους στο ακαδημαϊκό πεδίο και σε καμία περίπτωση η στοχοποίηση τόσο των ίδιων όσο και των ατόμων που αρκετές φορές κατονόμασαν ανοιχτά. Παρότι κάποιες από τις συμμετέχουσες δήλωσαν ότι «*δεν τους ενδιαφέρει η ανωνυμία*» και ανέφεραν περιστατικά που ενέπλεκαν άλλα άτομα ονομαστικά, επέλεξα να διατηρήσω την ανωνυμία όλων των συμμετεχουσών.

Λόγω του χαμηλού αριθμού γυναικών σε ορισμένα τμήματα του Πανεπιστημίου, η ακριβής ηλικία, το αντικείμενο έρευνας και το συγκεκριμένο Τμήμα στο οποίο εργάζεται η κάθε συμμετέχουσα δεν αναφέρεται στο πεδίο της ανάλυσης των ευρημάτων. Για να αποφύγω την ταυτοποίηση των ερωτώμενων, πέρα από τη χρήση ψευδωνύμων, έχω αλλοιώσει κάποια σημεία του λόγου τους στα οποία αναφέρονται στο ακριβές αντικείμενο των σπουδών ή της εργασίας τους. Αυτά τα σημεία βρίσκονται μέσα σε αγκύλες.²⁸

Το δείγμα της έρευνας

Παρότι το τελικό δείγμα της έρευνας διαμορφώθηκε από τη διαθεσιμότητα και τη συναίνεση των ερωτώμενων να συμμετάσχουν στη συνέντευξη, προσπάθησα να συγκεντρώσω την πολλαπλότητα των εμπειριών των γυναικών ακαδημαϊκών σε ένα πανεπιστημιακό περιβάλλον που ενσωματώνει ένα μεγάλο πλήθος και εύρος επιστημονικών πεδίων, προσεγγίζοντας γυναίκες από όλα τα τμήματα του

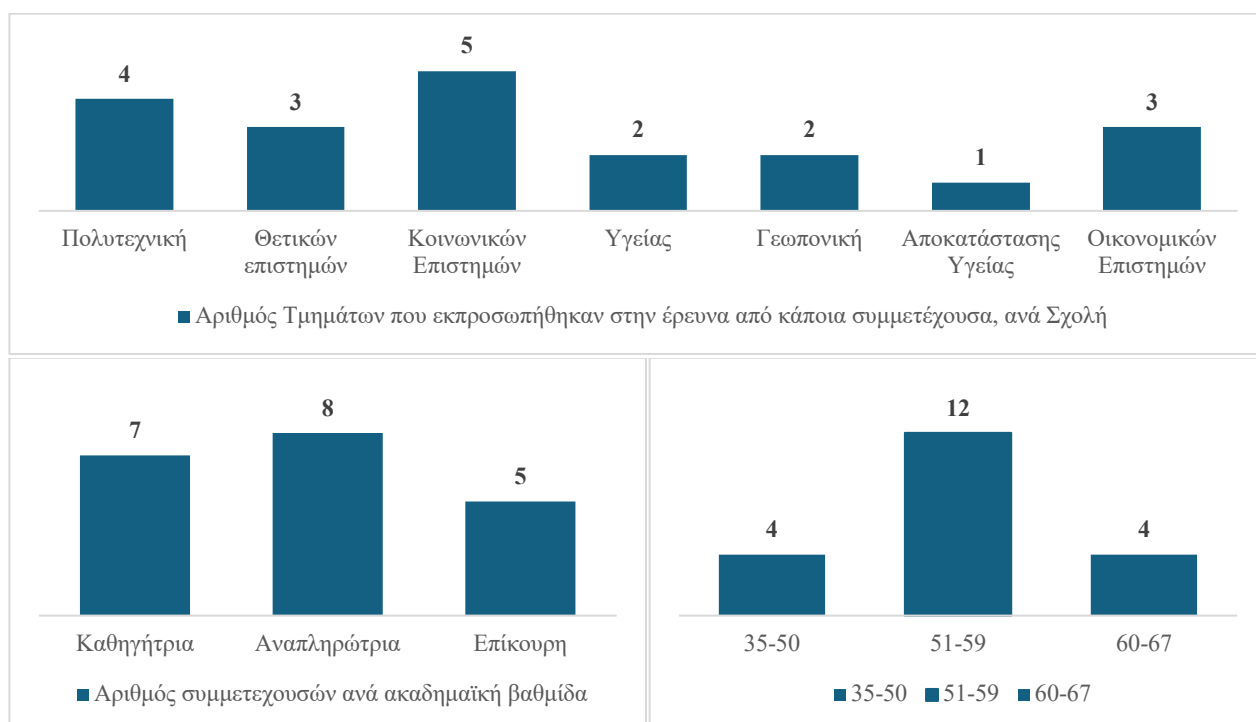
²⁸ Για παράδειγμα σε αυτό το παράθεμα λόγου της Χαράς: «Η αντιμετώπιση που είχαμε και στα προπτυχιακά μαθήματα, αλλά και όταν [διάλεξα κατεύθυνση], ήταν πάρα πολύ υποτιμητική απέναντι σε εμάς, στα κορίτσια», στο σημείο που βρίσκεται η αγκύλη αναφέρονταν στη συγκεκριμένη κατεύθυνση που επέλεξε, η οποία αντικαταστάθηκε από μια γενική διατύπωση.

πανεπιστημίου. Η προσέγγιση των ερωτώμενων έγινε κατόπιν ενδελεχούς μελέτης των βιογραφικών όλων των γυναικών μελών ΔΕΠ του Πανεπιστημίου Πατρών και με γνώμονα τη συγκέντρωση ενός όσο το δυνατόν μη ομοιογενούς δείγματος. Στόχος ήταν η συμμετοχή μίας γυναίκας από όσο το δυνατόν περισσότερα τμήματα του Πανεπιστημίου Πατρών, παράλληλα με την ισόρροπη εκπροσώπηση από όλες τις ακαδημαϊκές βαθμίδες. Απευθύνθηκα σε γυναίκες που είχαν ολοκληρώσει τις σπουδές τους στο Πανεπιστήμιο Πατρών, αλλά και σε εκείνες που τις είχαν ολοκληρώσει στο εξωτερικό ή σε κάποιο άλλο ακαδημαϊκό ίδρυμα της χώρας, σε γυναίκες που είχαν διδάξει σε πληθώρα πανεπιστημίων τόσο της Ελλάδας όσο και του εξωτερικού, αλλά και σε εκείνες που είχαν διαγράψει όλη την πορεία τους στο Πανεπιστήμιο Πατρών, σε ακαδημαϊκούς που είχαν εκλεγεί σχετικά πρόσφατα, αλλά και σε εκείνες που βρίσκονταν κοντά σε αφυπηρέτηση. Επιχείρησα να προσεγγίσω Καθηγήτριες που ειδικεύονται τόσο στα πλέον ανδροκρατούμενα αντικείμενα της επιστήμης τους όσο και στα πλέον γυναικοκρατούμενα. Η προσέγγιση των ερωτώμενων έγινε με αποστολή ηλεκτρονικού μηνύματος, ενημερώνοντάς τις για το περιεχόμενο της έρευνας και κατόπιν της θετικής τους ανταπόκρισης, προγραμματίζονταν το ραντεβού για τη συνέντευξη. Συνολικά προσεγγίστηκαν 71 Καθηγήτριες από όλα τα τμήματα του Πανεπιστημίου Πατρών²⁹ και ανταποκρίθηκαν 20. Η άρνηση ή η αδιαφορία απέναντι στο ζήτημα των έμφυλων ανισοτήτων, που καταγράφεται μέσα από τον χαμηλό βαθμό ανταπόκρισης των Καθηγητριών στο Πανεπιστήμιο Πατρών, ερμηνεύεται ως μια από τις μορφές αντίστασης που θα πρέπει να καμφθούν στο πλαίσιο μιας ουσιαστικής παρέμβασης που στοχεύει στην ανατροπή της υφιστάμενης κατάστασης. Όπως θα αναπτυχθεί περαιτέρω και στην ανάλυση των ευρημάτων, θεωρώ ότι εντάσσεται στις στρατηγικές που αναπτύσσουν οι γυναίκες πανεπιστημιακοί για να πλοηγηθούν σε ένα εξαιρετικά ανταγωνιστικό και ανδροκρατούμενο περιβάλλον.

Διεξήγαγα 20 ημιδομημένες συνεντεύξεις εξ αποστάσεως, είτε μέσω ZOOM και Microsoft Teams είτε μέσω τηλεφώνου, που η κάθε μια διήρκεσε από 25 έως 70 λεπτά. Το εύρος της διάρκειας των συνεντεύξεων διαμορφώθηκε από τον βαθμό της επιθυμίας των συμμετεχουσών να μοιραστούν προσωπικά τους βιώματα καθώς και από τη μεταξύ μας διάδραση. Η διενέργεια των συνεντεύξεων εξ αποστάσεως επιλέχθηκε λόγω του διαφορετικού τρόπου διαμονής μου από τις συμμετέχουσες. Δεδομένου του γεγονότος ότι τα πορίσματα της παρούσας έρευνας κατατίθενται στο ίδιο το Πανεπιστήμιο προκειμένου να αναλάβει πρωτοβουλίες, η απόσταση μου από το πεδίο, τόσο ως τόπο εργασίας όσο και ως φυσική απόσταση, σε γενικές γραμμές θεωρώ ότι λειτούργησε ευεργετικά ως προς την αποκάλυψη περιστατικών έμφυλης ανισότητας που είχαν βιώσει κατά τη διάρκεια της ακαδημαϊκής τους πορείας. Οι άξονες των ημι-δομημένων συνεντεύξεων είχαν σχεδιαστεί με βάση τη μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας, αλλά και τους στόχους της παρούσας μελέτης. Η συνέντευξη ξεκινούσε από μια αφήγηση της συμμετέχουσας αναφορικά με την ακαδημαϊκή της πορεία, τις σπουδές της, την είσοδο και την εξέλιξή της ως μέλος ΔΕΠ, εστιάζοντας στις έμφυλες διακρίσεις και τα σημαντικότερα εμπόδια που αντιμετώπισαν ή συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν αναφορικά με το φύλο τους. Το μερίδιο γυναικών και ανδρών ανά βαθμίδα στο εσωτερικό του εκάστοτε Τμήματος, αποτέλεσε αντικείμενο συζήτησης με τις ερωτώμενες τόσο των περισσότερο όσο και των λιγότερο ανδροκρατούμενων Τμημάτων.

²⁹ Εκτός από το Τμήμα Επιστήμης Υλικών της Σχολής Θετικών Επιστημών στο οποίο δεν δίδασκε καμία γυναίκα την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας.

Οι συμμετέχουσες προέρχονται από όλες τις Σχολές του Πανεπιστημίου Πατρών και πιο συγκεκριμένα από τρία Τμήματα της Σχολής Θετικών Επιστημών, τέσσερα Τμήματα της Πολυτεχνικής, πέντε Τμήματα της Σχολής Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών, τρία Τμήματα της Σχολής Οικονομικών Επιστημών & Διοίκησης Επιχειρήσεων, δύο Τμήματα της Γεωπονικής Σχολής και ένα Τμήμα της Σχολής Αποκατάστασης Υγείας. Επτά από τις ερωτώμενες την περίοδο της έρευνας κατείχαν τη βαθμίδα της Καθηγήτριας, οκτώ εκείνη της Αναπληρώτριας και πέντε της Επίκουρης. Καθώς επιχειρήθηκε η καταγραφή βιωμάτων και αντιλήψεων αναφορικά με την έμφυλη ανισότητα από όλο το φάσμα της ακαδημαϊκής πορείας των συμμετεχουσών, το εύρος των ηλικιών τους κυμαίνονταν από κάτω των 40 ετών μέχρι λίγο πριν τη συνταξιοδότηση. Ο μέσος όρος ηλικίας των συμμετεχουσών ήταν τα 53 έτη κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας και συμπίπτει με τον μέσο όρο, αλλά και τη μέση τιμή της ηλικίας των διδασκουσών στο Πανεπιστήμιο Πατρών.³⁰



Ο σημαντικότερος περιορισμός της έρευνας έγκειται στο πεδίο της γονεϊκότητας, καθώς οι γυναίκες που έχουν τεκνοποιήσει υπερεκπροσωπούνται στην έρευνα. Παρουσιάζεται σημαντική διαφοροποίηση του τελικού δείγματος της παρούσας έρευνας σε σχέση με τον γενικό πληθυσμό των γυναικών του Πανεπιστημίου. Ενώ, σύμφωνα με τα δεδομένα που αντλήθηκαν στα πλαίσια της ποσοτικής έρευνας, το 55,6% των διδασκουσών του Πανεπιστημίου Πατρών δεν έχει τεκνοποιήσει, από το δείγμα των 20 γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα μόλις δύο (10%) δεν έχουν παιδιά. Ωστόσο, όπως αναφέρθηκε και στην αντίστοιχη ενότητα της ποσοτικής μελέτης, οφείλουμε να σημειώσουμε πως τα στοιχεία αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση των μελών ΔΕΠ αντλήθηκαν από την Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών του Πανεπιστημίου στην οποία καταγράφονται τα τέκνα των διδασκόντων/-ουσών

³⁰ Σύμφωνα με τα στοιχεία του ακαδημαϊκού έτους 2022/2023.

μέχρι κάποια ηλικία,³¹ καθώς η συγκεκριμένη πληροφορία συνδέεται με το μισθολογικό τους καθεστώς. Επομένως, παρότι στα στοιχεία δεν αντικατοπτρίζεται επακριβώς η οικογενειακή κατάσταση των γυναικών, αυτή σε κάθε περίπτωση διαφέρει από εκείνη που αποτυπώνεται στην παρούσα μελέτη.

³¹ Σύμφωνα με το άρθρο 15 του Ν. 4354/2015, η οικογενειακή παροχή (επίδομα τέκνων) χορηγείται για κάθε άγαμο παιδί που είναι κάτω των 18 ετών, κάτω των 19 και φοιτά στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, κάτω των 24 ετών και σπουδάζει και ανεξαρτήτως ηλικίας αν είναι ανίκανο για εργασία.

Ανορθόδοξες εικόνες και θέσεις: έμφυλα στερεότυπα και σεξιστικές συμπεριφορές

*«Σε κάθε περίπτωση, αν έχει κάποια χρησιμότητα για την έρευνά σας, κρατήστε από μένα ότι δεν έχω αντιμετωπίσει δυσκολίες εξαιτίας του ότι είμαι γυναίκα μέλος ΔΕΠ κατά την εξέλιξή μου στο Πανεπιστήμιο Πατρών (και γενικότερα δεν έχω αντιμετωπίσει δυσκολίες εξαιτίας του ότι είμαι γυναίκα στην φοιτητική, ακαδημαϊκή και επαγγελματική μου ζωή).»
(email άρνησης της πρόσκλησης συμμετοχής στην έρευνα που έλαβα από Επίκουρη Καθηγήτρια στην Πολυτεχνική Σχολή, η έμφαση δική της)*

*«Εγώ λέω ότι ήμουν πολύ τυχερή γιατί μέσα στο περιβάλλον ας πούμε που μέχρι στιγμής κινούμαι δεν αντιμετώπισα κάποια δυσκολία λόγω φύλου, παρόλα αυτά είναι πάρα πολλές οι φορές που αισθάνομαι ότι αν με λέγαν Δημήτρη και όχι Δήμητρα, θα ήταν τα πράγματα αλλιώς»
(Επίκουρη Καθηγήτρια στην Πολυτεχνική Σχολή)*

Τα δύο αυτά αντιπαραθετικά παραδείγματα φωτίζουν διαφορετικές οπτικές πρόσληψης της έμφυλης ανισότητας στο ακαδημαϊκό πεδίο. Είτε μέσα από ξεκάθαρη άρνηση, είτε μέσα από συγκρατημένη παραδοχή εμποδίων, αποτυπώνουν ένα ενδεικτικό μέρος του εύρους των τρόπων με τους οποίους οι γυναίκες-μέλη ΔΕΠ ερμηνεύουν την εμπειρία τους. Σε αυτό το πλαίσιο, ο στόχος της παρούσας έρευνας είναι η ανάδειξη των εμποδίων που αντιμετώπισαν οι γυναίκες που συμμετείχαν σε αυτή, με σκοπό τη συμβολή στην προσπάθεια αποσυσκότισης των δομικών αιτιών που διαιωνίζουν την έμφυλη ανισότητα στο ακαδημαϊκό περιβάλλον, το οποίο, από άλλες απόψεις, θεωρείται προνομιακό. Στο επίκεντρο της παρούσας ενότητας βρίσκονται τα έμφυλα στερεότυπα που τροφοδοτούν τις έμφυλε προκαταλήψεις και τον διάχυτο πολιτισμικό σεξισμό (Savigny, 2014· Ahmed, 2015), φαινόμενο που αποτυπώνεται εύγλωττα και συμπυκνωμένα στο παράθεμα της Δήμητρας, και με το οποίο έρχονται αντιμέτωπες οι γυναίκες ακαδημαϊκοί καθ' όλη τη σταδιοδρομία τους. Η ανάλυση των προσωπικών εμπειριών των συμμετεχουσών στην έρευνα υπογραμμίζει ότι τα έμφυλα στερεότυπα αποτελούν διαρκή εμπόδια, από την είσοδό τους στην τριτοβάθμια εκπαίδευση μέχρι και μετά την εκλογή τους σε Πρωτοβάθμιες Καθηγήτριες.

Η άρνηση συμμετοχής στην έρευνα από την Επίκουρη Καθηγήτρια που αναφέρεται στο αρχικό παράθεμα, και το γεγονός πως υποστηρίζει ότι δεν έχει αντιμετωπίσει έμφυλε προκλήσεις στην ακαδημαϊκή της πορεία, μπορούν να ερμηνευθούν ως μια εκδήλωση της πρακτικής αποστασιοποίησης που έχει μελετηθεί στη βιβλιογραφία (Rhoton, 2011). Η συγκεκριμένη πρακτική, που ορισμένες φορές λαμβάνει τη μορφή άρνησης της ύπαρξης της έμφυλης ανισότητας, λειτουργεί ως στρατηγική ενσωμάτωσης σε ένα ανδροκρατούμενο ακαδημαϊκό περιβάλλον -όπως αυτό των STEMM³² επιστημών. Ωστόσο, αυτή η στάση, αν και επιτρέπει την προσαρμογή, αφήνει αδιασάλευτη την ύπαρξη των έμφυλων εμποδίων, συμβάλλοντας, έτσι, στην αναπαραγωγή τους. Η απομάκρυνση του πέπλου του πολιτισμικού σεξισμού είναι ζωτικής σημασίας για την ανάδειξη των βαθύτερων δομικών μηχανισμών που διαιωνίζουν τις έμφυλε ανισότητες, καθώς και για την αποδόμηση των στερεοτύπων που εμποδίζουν την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην ακαδημία.

³² Science, Technology, Engineering, Mathematics, Medicine.

Σε αρκετές περιπτώσεις η απάντηση στην ερώτηση «ποια ήταν τα εμπόδια που αντιμετωπίσατε στη διαδρομή σας στο ακαδημαϊκό πεδίο λόγω του φύλου σας;» ήταν η άρνηση της ύπαρξης έμφυλων εμποδίων,³³ ενώ τις περισσότερες φορές αναδεικνύονταν η δυσκολία συμφιλίωσης της προσωπικής με την ακαδημαϊκή ζωή (που εξετάζεται σε ξεχωριστή ενότητα). Ωστόσο κατά την εκτύλιξη της συζήτησης με τις ερωτώμενες ανασύρονταν από τη μνήμη τους περιστατικά υποτίμησης, αμφισβήτησης ή αποκλεισμού από διαφορετικές φάσεις της ακαδημαϊκής τους πορείας, τα οποία δεν θα είχαν βιώσει αν το όνομά τους ήταν γένους αρσενικού, δηλαδή αν το κοινωνικό τους φύλο ήταν περισσότερο συμβατό με την ιδιότητα του επιστήμονα που στο κοινωνικό φαντασιακό φαίνεται πως συνεχίζει να είναι αρσενικού γένους. Εξαιρώντας τις συμμετέχουσες που είχαν επεξεργαστεί σε ένα βαθμό το ζήτημα των έμφυλων ανισοτήτων ανεξάρτητα -και σε προηγούμενο χρόνο- από τη συνέντευξη, οι στοχευμένες ερωτήσεις αναφορικά με τον αρχικό επαγγελματικό τους στόχο, τον ρόλο των επιβλεπόντων/-ουσών που συχνά λειτουργούν ως πρότυπα, την πρόσβαση σε υποστηρικτικά δίκτυα, εργαστήρια και χρηματοδότηση, αλλά και την εξέλιξή τους από τη μια βαθμίδα στην επόμενη έφεραν στο προσκήνιο απωθημένες μνήμες.

Οι δυσκολίες που προκύπτουν στον δρόμο των γυναικών δεν έχουν να κάνουν με το βιολογικό τους φύλο, αλλά με τις κοινωνικές συνδηλώσεις που αυτό λαμβάνει στο ανδροκρατούμενο πλαίσιο του πανεπιστημίου. Η κουλτούρα που επικρατεί στα πανεπιστήμια, παρότι παρουσιάζεται ως ουδέτερη ως προς το φύλο, τείνει να αναγνωρίζει, να ενισχύει και να πριμοδοτεί διαδρομές που φέρουν αρρενωπά χαρακτηριστικά, δηλαδή διαδρομές απρόσκοπτες, πλήρως αφοσιωμένες στο επιστημονικό αντικείμενο μέσω πολύωρης εργασίας (Cratbree & Shiel, 2019). Αυτές τις διαδρομές δεν είναι αυτονόητο ότι θα τις βαδίζουν μονάχα άνδρες, αλλά στην πλειονότητά τους είναι άνδρες εκείνοι που ανταποκρίνονται στις συγκεκριμένες συνθήκες. Το στερεότυπο «του επιστήμονα» (αρσενικού γένους) ενισχύεται περαιτέρω από ανδροκρατούμενα δίκτυα (“old boys’ clubs”) τα οποία αναπαράγουν μια “ομοκοινωνική” κουλτούρα, που πριμοδοτεί την παρουσία των ανδρών και απομονώνει εκείνη των γυναικών (Fisher & Kinsey, 2014).³⁴ Αυτή η ανδροκρατική κουλτούρα αφενός δημιουργεί πραγματικά εμπόδια στην εξέλιξη των γυναικών που επιδιώκουν μια ακαδημαϊκή καριέρα, αφετέρου αποθαρρύνει ένα σημαντικό αριθμό άλλων να την ακολουθήσει (Acker & Armenti, 2004). Ένας σημαντικός παράγοντας που δυσκολεύει την αμφισβήτηση της έμφυλης δομής αυτής της κουλτούρας έγκειται στην πρόσληψη της επιστήμης ως ενός πεδίου στο οποίο επικρατεί η αντικειμενικότητα και η αριστεία (Benschop & Brouns, 2003).

Οι αφηγήσεις των συμμετεχουσών επιβεβαιώνουν πώς αυτή η ανδροκρατούμενη λογική παίρνει σάρκα και οστά σε καθημερινές, συχνά αιφνιδιαστικές, καταστάσεις. Ενδεικτικό είναι το στιγμιότυπο από την ημέρα της ορκωμοσίας της που μοιράστηκε η Χαρά, μια από τις συμμετέχουσες που είχε σχηματίσει την οικογένειά της πριν την είσοδό της στο πανεπιστήμιο ως μέλος ΔΕΠ στη Σχολή Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών. Καθώς αυτή η ημέρα ήταν ιδιαίτερης σημασίας για την ίδια, επέλεξε να την μοιραστεί με την οικογένειά της. Η περιγραφή αυτού του στιγμιότυπου αποκρυσταλλώνει την ασυμβατότητα με την οποία είναι εγγεγραμμένοι οι ρόλοι της ακαδημαϊκού και της μητέρας στο κοινωνικό φαντασιακό:

³³ Το παράδοξο της μη αναγνώρισης των έμφυλων ανισοτήτων σε περιβάλλοντα στα οποία ενδημούν, όπως αυτό της ακαδημίας, έχει μελετηθεί στο πλαίσιο της μεταφεμινιστικής λογικής (Gill et al., 2017).

³⁴ Χαρακτηριστικά, η Ελένη ανέφερε στη συνέντευξή της ότι «όλοι άντρες πάνε και σε καφεενία και τρώνε μαζί και από εδώ και από εκεί, βοηθάει να γνωριστούν και μετά αυτό να οδηγήσει και σε κλίκες».

Ωραία θρονιάζομαι εγώ στο καναπεδάκι, έχω και τα παιδάκια μου δίπλα και κάπου είναι ο άντρας μου ίσως δεν θυμάμαι, δίπλα μου, παρακεί, δεν θυμάμαι. Και υπάρχει μια μαμά, δηλαδή έχει έρθει ένας που θα ορκιζόταν με τη μητέρα του. Καλά έκανε ο άνθρωπος, ήθελε να έρθει με τη μαμά του, να ζήσει αυτός αυτό το πράγμα. Και με πλησιάζει η μαμά που ήθελε να μοιραστεί τη χαρά του γιου της ρε παιδί μου, ότι ξέρεις, εγώ είμαι η μαμά του τάδε ας πούμε που ορκίζεται και τι γυρνάει και μου λέει; Δε θα το ξεχάσω ποτέ μέχρι να πεθάνω. «Θερμά συγχαρητήρια για τον άντρα σας που ορκίζεται σήμερα», μου λέει. Διότι η εικόνα μιας γυναίκας με τρία παιδιά και ενός συζύγου δεν παρέπεμπε σε τίποτα στο ότι μπορεί η γυναίκα να ήταν αυτή η οποία θα ορκιζόταν εκείνη τη μέρα καθηγήτρια. Δεν με πείραζε καθόλου, γέλασα, αλλά γέλασα γιατί κατάλαβα πόσο ανορθόδοξη ήταν εκείνη η εικόνα.

Αντίστοιχα, η Αλεξάνδρα (Σχολή Γεωπονικών Επιστημών) περιγράφει ένα επαναλαμβανόμενο μοτίβο το οποίο αντιμετωπίζει συχνά και της υπενθυμίζει ότι η θέση της διδάσκουσας δεν αρμόζει αυτονόητα σε μια γυναίκα:

Στην αρχή ξεκίνησε μάλλον λίγο σαν μετριοφροσύνη, αλλά μετά το έκανα κυρίως σαν πείραμα. Όταν με ρωτάει κάποιος, με ρώταγε «εσείς που εργάζεστε;», έτσι στην αρχή από μετριοφροσύνη έλεγα «εγώ στο πανεπιστήμιο». Τελεία. Τουλάχιστον στη δική μου πατρίδα που είναι πιο κλειστή κοινωνία, η αμέσως επόμενη ερώτηση ξέρετε ποια ήταν; «Σε ποια γραμματεία;»

Αυτές οι στιγμές που η εικόνα τους φαντάζει «ανορθόδοξη», που η θέση που καταλαμβάνουν στο πεδίο δεν αναγνωρίζεται ως απολύτως συμβατή με το φύλο τους, δημιουργεί τόσο μια αναστάτωση στις ίδιες, ένα αίσθημα ετερότητας, το οποίο φαίνεται ότι με τον χρόνο μαθαίνουν να διαχειρίζονται -σε σημείο που μπορεί να τις οδηγήσει να διεξάγουν και «κοινωνικά πειράματα» σαν την Αλεξάνδρα, αλλά αναταράζει και την φαινομενική σταθερότητα της έμφυλης τάξης που επικρατεί στο διανοητό των γύρω τους. Αντικείμενο αυτής της ενότητας είναι η εξέταση των επιπτώσεων αυτών των αντιδράσεων απέναντι σε αυτές τις ανορθόδοξες θέσεις και εικόνες.

Η διαδρομή πριν την είσοδο στο ακαδημαϊκό πεδίο

Η συνέντευξη με όλες τις συμμετέχουσες ξεκινούσε με μια περιγραφή της δικής τους διαδρομής στο ακαδημαϊκό πεδίο, αλλά και με το ερώτημα του κατά πόσον η ακαδημαϊκή καριέρα αποτελούσε τον αρχικό επαγγελματικό τους στόχο. Επιβεβαιώνοντας τα ευρήματα προηγούμενης ποιοτικής έρευνας στο Πανεπιστήμιο Πατρών (Asimaki et al., 2016), για τις περισσότερες από τις συμμετέχουσες η διδασκαλία στο πανεπιστήμιο δεν αποτελούσε τον αρχικό επαγγελματικό τους στόχο. Ωστόσο, η σημαντικότητα που είχε αποδοθεί από την αρχική οικογένεια στις σπουδές και τη μόρφωση, αναδείχθηκε στον λόγο αρκετών ερωτώμενων ως καθοριστικής σημασίας για την επιλογή του υπό διερεύνηση επαγγέλματος. Χαρακτηριστικό είναι το παρακάτω παράθεμα από τη συνέντευξη της Χαράς –η οποία όταν διεξήχθη η συνέντευξη ήταν άνω των 60 ετών–, στο οποίο διαφαίνεται ότι αυτή η προτροπή και η ώθηση ήταν μάλλον οξύμωρο να απευθύνεται σε «κορίτσια»:

Προέρχομαι όμως από μια οικογένεια, και εδώ είναι η μεγάλη μου ευτυχία που ήταν μια οικογένεια που ήταν και μορφωμένη, και οι δύο μου γονείς και μας αντιμετώπιζαν σαν αγόρια. Δηλαδή θεωρούσαν το πρώτο πράγμα που πρέπει να κάνει ένας άνθρωπος είναι να μορφωθεί και μετά να κάνει τα υπόλοιπα.

Αυτό που υπονοείται στο παραπάνω απόσπασμα λόγου της Χαράς είναι ότι η στάση των γονιών της διέφερε από την επικρατούσα, καθώς δεν θεωρούσαν ότι το πρώτο πράγμα που πρέπει να κάνει μια γυναίκα είναι η οικογένεια. Την πεποίθηση ότι η μόρφωση έπρεπε να αποτελεί κυρίαρχο μέλημα των «αγοριών» φαίνεται να ενστερνίζονταν και αρκετοί από τους Καθηγητές με τους οποίους ήρθε σε επαφή με την είσοδό της σε ένα Τμήμα Κοινωνικών και Ανθρωπιστικών Επιστημών:

Η αντιμετώπιση που είχαμε και στα προπτυχιακά μαθήματα, αλλά και όταν [διάλεξα κατεύθυνση], ήταν πάρα πολύ υποτιμητική απέναντι σε εμάς, στα κορίτσια. Πάρα πολύ υποτιμητική. Θεωρούσαν τα κορίτσια, ήταν σχεδόν δεδομένο ότι θα στελέχωναν την δευτεροβάθμια εκπαίδευση και ότι αυτοί οι οποίοι προορίζονταν να γίνουν κάτι άλλο, οι καθηγητές πανεπιστημίου δηλαδή, ήταν κυρίως αγόρια.

Η άρση του αποκλεισμού των γυναικών από τα πανεπιστήμια φαίνεται να έλαβε χώρα με μια παράλληλη επιταγή να στελεχώσουν τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ένας ρόλος που γίνονταν αντιληπτός ως προέκταση του μητρικού τους ρόλου, ενώ παράλληλα «οι κοινωνικές αντιλήψεις που χαρακτήριζαν τη γυναικεία εκπαίδευση του 19^{ου} αιώνα εξακολουθού[σα]ν να υφέρπουν» (Κλαδούχου, 2010: 197).

Ενώ, σε ορισμένες περιπτώσεις, ο ανδροκρατούμενος πανεπιστημιακός χώρος επέμενε να αντιστέκεται στις γυναίκες που επιχειρούσαν να εισέλθουν σε αυτόν, υποδεικνύοντάς τους τον αρμόζοντα για εκείνες κοινωνικό ρόλο. Παρατίθεται απόσπασμα λόγου συμμετέχουσας Καθηγήτριας στο πεδίο των Θετικών Επιστημών, που περιγράφει ένα στιγμιότυπο από το πρώτο της εξάμηνο ως φοιτήτρια κατά το οποίο επεσήμανε μια παράλειψη στον Καθηγητή που παρέδιδε το μάθημα:

Κι εκείνος γύρισε έξαλλος εκείνη την ώρα, ενώ εγώ κανονικά ζήτησα τον λόγο δεν ήμουν αγενής, έξαλλος ότι «δεν άπτε να πλύνετε κάνα πιάτο που νομίζετε, βάζουν το κάθε κοριτσάκι εδώ μέσα, μας φέρνουν και κάθε σουσουράδα εδώ πέρα», κάπως έτσι το είπε, «και μετά εμείς πρέπει να τους μάθουμε [την επιστήμη που πλέον διδάσκει και η ίδια]».

Επομένως, παρατηρείται ότι, ειδικότερα για τις γυναίκες που εισήλθαν στην ανώτατη εκπαίδευση τις δεκαετίες του '80 και του '90,³⁵ η αμφισβήτηση της παρουσίας τους σε αυτό το πεδίο μπορούσε να λάβει έντονες διαστάσεις ήδη από τα πρώτα τους βήματα σε αυτό.

Υποστηρικτικά δίκτυα

Ωστόσο, η αμφισβήτηση που βίωσαν αρκετές συμμετέχουσες δεν λειτούργησε αποθαρρυντικά, καθώς πέρα από την ενθάρρυνση της αρχικής οικογένειας και της αγάπης για το αντικείμενο, η ύπαρξη υποστηρικτικών δικτύων, ιδιαίτερα των επιβλεπουσών και των επιβλεπόντων τους, αναδείχθηκε ως κρίσιμο αντιστάθμισμα. Άνδρες και γυναίκες επιβλέποντες και επιβλέπουσες που «πίστεψαν», σύμφωνα με τα λεγόμενα των ερωτώμενων, σε εκείνες, που «τις βοήθησαν» τόσο συναισθηματικά όσο και υλικά, εντάσσοντάς τες σε ερευνητικά προγράμματα που τους εξασφάλιζαν τη διεξαγωγή της έρευνάς τους παράλληλα με την δικτύωση, την απόκτηση εμπειρίας και εισοδήματος, που «τις παρακίνησαν» και «τις ώθησαν», ειδικά σε στιγμές που οι ίδιες φαίνονταν να αποθαρρύνονται.

³⁵ Αξίζει να σημειωθεί ότι αυτές είναι οι δεκαετίες που αρχίζει σταδιακά να αυξάνεται ο αριθμός των γυναικών μελών ΔΕΠ στο ελληνικό πανεπιστήμιο. Καταλυτικό ρόλο έπαιξε η ψήφιση του Ν. 1268/1982, ο οποίος καταργώντας τον θεσμό της έδρας, επέτρεψε την είσοδο νέων επιστημόνων στα ακαδημαϊκά ιδρύματα, μεγάλο μέρος των οποίων αποτελούνταν από γυναίκες (Βοσνιάδου & Βαΐτου, 2008: 8).

Η Εύα (Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών) που δήλωσε ότι μεγάλωσε σε αγροτικό περιβάλλον, με «*ημιεγγράμματος γονείς*», φαίνεται ότι παρέκκλινε του αρχικού της στόχου να διδάξει στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ύστερα από την παρακίνηση μιας καθηγήτριας της που την ώθησε να συνεχίσει τις σπουδές της. Η Μαρίνα (Οικονομικών Επιστημών & Διοίκησης Επιχειρήσεων) ανέφερε ότι έτρεφε θαυμασμό για την επιβλέπουσά της, καθώς είχε εκτιμήσει ιδιαίτερα το γεγονός ότι την είχε βοηθήσει, εντάσσοντάς τη σε ερευνητικά προγράμματα στα οποία απέκτησε σημαντική εμπειρία, ενώ δεν παρέλειπε να εξετάζει ενδελεχώς τη δουλειά της υποψήφιάς της, παρότι ήταν επιφορτισμένη και με οικογενειακές ευθύνες. Η Δήμητρα (Πολυτεχνική Σχολή) χαρακτήρισε την επιβλέπουσά της «*πρότυπο*» και στο παράθεμα που ακολουθεί περιγράφει τα χαρακτηριστικά εκείνα που φαίνεται να αποτελούν έναν άτυπο οδηγό πλοήγησης για εκείνη, τώρα που έχει εισέλθει και η ίδια στο ανταγωνιστικό πεδίο της ακαδημίας:

Πάρα πολύ δυναμική, πολύ υποστηρικτική, καθόλου υπερόπτης, ήτανε πάντοτε αυτό που λες ότι είναι πολύ ωραίος ο τρόπος που διαχειρίζεται, ξέρεις είναι πολύ ανταγωνιστικό γενικά το κομμάτι των μελών ΔΕΠ και αυτή δεν είχε ποτέ κάτι τέτοιο. Παρόλο που έχει φάει πάρα πολύ μεγάλη έτσι, πολλά μαχαιρώματα, πολλά έτσι άσχημα πράγματα, δεν πτοήθηκε ποτέ, δεν είχε ποτέ έτσι έριδες, κόντρες. Οπότε βλέποντάς τη συνειδητοποιούσα ότι τα πράγματα της πάνε πάντοτε καλά, έχει ένα κάρο συνεργασίες, έγινε πρόεδρος, χαίρει εκτίμησης και νομίζω ότι αυτό έπαιξε πολύ μεγάλο ρόλο. Δηλαδή στην αρχή είχα ξεκινήσει το διδακτορικό μου με έναν καθηγητή, ο βασικός επιβλέπων τελικά δεν ήταν καθόλου υποστηρικτικός. Αυτή ήταν η δεύτερη επιβλέπουσα, που με αυτή κάναμε όλη τη δουλειά. Οπότε, ναι, θα έλεγα ότι ήτανε μέντορας σε αυτό. [...] Κι έχουμε ακόμα επαφή δηλαδή και συνεργαζόμαστε. Πάντα μου έλεγε ότι εμείς θα είμαστε το αδελφό εργαστήριο για εσένα, ό,τι χρειάζεσαι. Οπότε είναι πολύ ωραίο.

Βιβλιογραφικά έχει επισημανθεί ότι ο αποκλεισμός των γυναικών από τα κατά βάση ανδροκρατούμενα υποστηρικτικά δίκτυα αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα εμπόδια στην εξέλιξη των γυναικών στο ακαδημαϊκό πεδίο (van den Brink & Benschop, 2012). Επομένως, η ανάδειξη των εναλλακτικών δικτύων που αναπτύσσονται για την υποστήριξη της γυναικείας παρουσίας στα πανεπιστήμια κρίνεται απαραίτητη (Santos et al., 2020). Η συνεργασία και η στήριξη πέρα από την περίοδο εκπόνησης της διδακτορικής διατριβής, όπως στην περίπτωση της Δήμητρας και της επιβλέπουσάς της που συνεχίζουν να συνεργάζονται παρότι πλέον βρίσκονται σε διαφορετικά πανεπιστημιακά ιδρύματα, είναι καθοριστικής σημασίας για την παραμονή στο πεδίο.

Φυσικά, την πορεία των συμμετεχουσών στήριζαν και άνδρες επιβλέποντες. Η Ειρήνη (Θετικών Επιστημών) ανέφερε ότι ο επιβλέποντάς της τη βοήθησε σημαντικά τόσο κατά τη διεξαγωγή της έρευνάς της όσο και οικονομικά, μέσα από την ένταξή της σε ερευνητικά προγράμματα. Η Αγγελική (Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών) δήλωσε ότι χάρη στην υποστήριξη του επιβλέποντά της συνέχισε τη διδακτορική της διατριβή ούσα έγκυος, κι ότι εκείνος πίστευε τόσο πολύ στο έργο της που ουσιαστικά της έδωσε τη θέση του στο πανεπιστημιακό πεδίο. Ενδεικτικό της πολύπλευρης σημασίας της ενθάρρυνσης από τον/την επιβλέποντα/-ουσα είναι και το παρακάτω απόσπασμα από τον λόγο της Κατερίνας (Οικονομικών Επιστημών & Διοίκησης Επιχειρήσεων):

Δεν είχα κάποια άλλη υποστήριξη πέρα από αυτή την ψυχική και ηθική υποστήριξη αυτού του ανθρώπου, ο οποίος είχε πιστέψει σε εμένα ότι μπορώ να κάνω ακαδημαϊκή καριέρα.

Παρότι η στήριξη αυτή αποδείχθηκε καθοριστική σε πολλές περιπτώσεις, δεν υπήρχε πάντοτε. Ορισμένες συμμετέχουσες ανέφεραν συγκεκριμένα παραδείγματα ανεπαρκούς υποστήριξης, όπως η Ελένη, η οποία ανέφερε ότι παρότι ο επιβλέπων της διδακτορικής της διατριβής εκτιμούσε τη δουλειά της, δεν την ενθάρρυνε στην ανάπτυξη της ακαδημαϊκής της σταδιοδρομίας διότι θεωρούσε ότι ο ρόλος των γυναικών περιοριζόταν στην κοινωνική αναπαραγωγή:

Ο καθηγητής μου που έκανα διδακτορικό επίσης ήταν πάρα πολύ προκατειλημμένος ότι η γυναίκα δεν θα προχωρήσει, κάποια στιγμή θα κάνει παιδιά και θα τα παρατήσει.

Το ψυχρό κλίμα της ακαδημίας

Εκτός από τα εμπόδια που προκύπτουν λόγω ανεπαρκούς υποστήριξης, πολλές συμμετέχουσες κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν και πιο εμφανείς μορφές αμφισβήτησης ή σεξιστικής συμπεριφοράς από το ακαδημαϊκό περιβάλλον. Χαρακτηριστική είναι η μαρτυρία της Δήμητρας από ένα συνέδριο στο πεδίο της Πολυτεχνικής Σχολής κατά την περίοδο εκπόνησης της διδακτορικής της διατριβής, όπου πραγματοποίησε μια επιτυχημένη εισήγηση:

Είχε σηκώσει το χέρι ένας κύριος, ο οποίος ήταν Ομότιμος κιάλας, και η μόνη του παρατήρηση ήταν «πάντως μπράβο, δεν το είχα έτσι σε μία όμορφη γυναίκα να κάνει και μια καλή παρουσίαση». Μπροστά σε ένα ακροατήριο που ήταν γύρω στα 150 άτομα. Δεν με υπερασπίστηκε κανείς, δεν είπε κανείς τίποτα και έπρεπε να υπερασπιστώ τον εαυτό μου μόνη μου. Ναι αυτό ήταν έτσι καλό χαστούκι τότε ας πούμε, γιατί ήμουν και μικρό.

Η ανερευθρίαστη αναγνώριση της προκατάληψης από τον Ομότιμο Καθηγητή, σε συνδυασμό με τη σιωπή του ακροατηρίου, αναδεικνύει την παγιωμένη φύση τέτοιων στάσεων στην ακαδημία. Αυτή η σιωπηλή αποδοχή δεν είναι μόνο μια ένδειξη προσωπικής αδράνειας, αλλά αντανάκλα μια βαθιά ριζωμένη κουλτούρα ανοχής απέναντι στον σεξισμό. Το περιστατικό αυτό αποτελεί χαρακτηριστική έκφραση του «ψυχρού κλίματος» (“chilly climate”), ενός όρου που αναφέρεται στις άτυπες συμπεριφορές και στάσεις που αποθαρρύνουν τις γυναίκες από την πλήρη συμμετοχή και εξέλιξη σε ανδροκρατούμενα πεδία (Sandler et al., 1993). Η εμπειρία της Δήμητρας υπογραμμίζει τη δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες να κερδίσουν την αποδοχή με βάση τις ικανότητές τους, χωρίς να υπονομεύονται από έμφυλα στερεότυπα.

Η «ψυχρότητα» και η ανοχή στον σεξισμό που περιγράφουν οι συμμετέχουσες συχνά λειτουργούν ως υπόβαθρο και για πιο ακραίες εκφάνσεις έμφυλης παρενόχλησης. Μια τέτοια, ακόμα πιο επιβαρυντική για τις φοιτήτριες, πλευρά είναι η σεξουαλική παρενόχληση, η οποία εδράζεται στην ιεραρχική δομή και τις σχέσεις εξουσίας μέσα στο πανεπιστήμιο. Παρότι καμία από τις συμμετέχουσες δεν μοιράστηκε κάποιο περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης μετά την ανακήρυξή της σε μέλος ΔΕΠ, δεν συνεπάγεται πως το φαινόμενο δεν υφίσταται συνολικά. Η Ελένη (Θετικών Επιστημών) αναφέρθηκε σε περιστατικά που συνέβησαν κατά τη διάρκεια των προπτυχιακών σπουδών της, όταν η ίδια και αρκετές συμφοιτήτριές της είχαν παρενοχληθεί σεξουαλικά από συγκεκριμένο Καθηγητή, ενώ η Αγγελική (Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών) σημείωσε πως γνώριζαν για συνάδελφό τους που παρενοχλούσε φοιτήτριες.

Η είσοδος στο ακαδημαϊκό πεδίο

Η «τυχαία» είσοδος

Μια από τις κεντρικές θεματικές που διερευνήθηκαν στη συνέντευξη αφορούσε στην *είσοδο* στο ακαδημαϊκό πεδίο και στον τρόπο που την είχαν νοηματοδοτήσει οι ερωτώμενες. Βρήκα εξαιρετικά ενδιαφέρον το γεγονός ότι σχεδόν οι μισές συμμετέχουσες χαρακτήρισαν, με διαφορετικές διατυπώσεις, τον διορισμό τους στο Πανεπιστήμιο Πατρών ως «*τυχαία*» ή «*συγκυριακή*». Για παράδειγμα, η Δήμητρα (Πολυτεχνική Σχολή) θεωρεί ότι ήταν μια «*πάρα πολύ καλή συγκυρία*» το γεγονός πως το Τμήμα της ήθελε να συμπεριλάβει στα αντικείμενά του και τη δική της εξειδίκευση, ενώ η Εύα (Κοινωνικές Επιστήμες) πιστεύει ότι την ευνόησε «*ένας συσχετισμός δυνάμεων*», αφού η θέση που κατέλαβε προορίζονταν αρχικά για άλλο άτομο, αλλά οι ισορροπίες εντός του Τμήματος άλλαξαν και υποστηρίχθηκε τελικά η δική της υποψηφιότητα.

Παρόμοιες ιστορίες αφηγήθηκαν η Ελπίδα (Αποκατάσταση Υγείας), η οποία ξεκαθάρισε ότι σίγουρα «*δεν είχαν εμένα στο μυαλό τους όταν προκήρυσσαν τη θέση*», η Νίκη (Επιστημών Υγείας), που δήλωσε ότι εκλέχθηκε «*από καραμπόλα*» και χαρακτήρισε την εκλογή της «*καθαρή τύχη*» και «*συμπτωματική*», καθώς -όπως είπε- την περίοδο που είχε καταθέσει την υποψηφιότητά της υπήρχε μια αντιπαλότητα ανάμεσα σε δύο Καθηγητές του Τμήματος κι εφόσον ο ένας δεν την ήθελε, ο άλλος αυτομάτως την υποστήριζε. Αντίστοιχα, η Ελένη (Θετικών Επιστημών) τόνισε ότι την εποχή που εκλέχθηκε, «*προκηρύσσονταν ακόμα θέσεις χωρίς να έχουν κανέναν στο μυαλό τους*», κι έτσι κατάφερε να μπει στο Πανεπιστήμιο.

Η απότομη προσγείωση

Πέρα από τον τρόπο που οι συμμετέχουσες έφτασαν στο Πανεπιστήμιο, πολλά περιστατικά που περιγράφουν, επιβεβαιώνουν ότι η αμφισβήτηση ξεκινά ήδη από τα πρώτα βήματα στο ανδροκρατούμενο περιβάλλον. Ορισμένες γυναίκες ανέφεραν ευθέως σεξιστικά σχόλια ή πρακτικές απαξίωσης που φανερώνουν ότι η είσοδός τους σε αυτό δεν θεωρήθηκε «*φυσική*» ή αυτονόητη.

Ενδεικτικό είναι το παράδειγμα που αναφέρει η Ελένη, η οποία όταν ήταν ακόμα Λεκτόρισα στη Σχολή Θετικών Επιστημών λάμβανε το αίτημα ενός πρωτοβάθμιου Καθηγητή να του φοράει το παλτό του ως ένδειξη σεβασμού, ενώ παράλληλα δεχόταν συγκεκριμένες υποδείξεις ως προς το πώς να πλοηγηθεί στο ακαδημαϊκό πεδίο, που συνοδεύονταν και από τον εκφοβισμό πως αν κινηθεί διαφορετικά κινδύνευε «*να τη διώξουν*».

Το παράδειγμα που περιγράφει η Δήμητρα στη συνέχεια, μια νέα Επίκουρη Καθηγήτρια της Πολυτεχνικής Σχολής, απηχεί την επωδό που επιφύλαξαν οι φοιτητές στην πρώτη γυναίκα υφηγήτρια της Ιατρικής Σχολής Αθηνών, Αγγελική Παναγιωτάτου, το 1908: «*Στην κουζίνα!, στην κουζίνα!*» (Δαλακούρα & Ζιώγου-Καραστεργίου, 2015: 195). Παρότι δεν χαρακτηρίζεται από την ίδια άρνηση εισόδου στο πεδίο, ωστόσο, 115 σχεδόν χρόνια μετά, η αντίδραση των πρωτοετών φοιτητών βρίθει έλλειψης σεβασμού απέναντι στο πρόσωπο μιας νεαρής Καθηγήτριας:

Όταν μπήκα στο πρώτο έτος, έγινα έξαλλη γιατί μπαίνω μέσα και αρχίζουν να χειροκροτάνε και να σφυρίζουνε και λέω «εντάξει ντροπή σας που είστε, που νομίζετε ότι είσαστε; Είσαστε ακαδημαϊκοί πολίτες, τι είναι αυτό;»

Με την αντιμετώπιση της Δήμητρας στο αμφιθέατρο με όρους θεάματος, λαμβάνει χώρα μια πρακτική ανοιχτής αμφισβήτησης της ακαδημαϊκής της ιδιότητας. Η έλλειψη σεβασμού με την οποία την υποδέχθηκαν οι φοιτητές, υποδηλώνει ότι το στερεότυπο που αδυνατεί να αναγνωρίσει μια νεαρή γυναίκα ως φορέα γνώσης επιβιώνει ακόμα και στις νεότερες γενιές. Αναδεικνύεται έτσι ότι η διαρκής εγρήγορση για την οριοθέτηση του πλαισίου αποτελεί κομμάτι της έμφυλης πρακτικής στο ακαδημαϊκό πεδίο.

Old boys' club

Η ύπαρξη ομάδων που κινούν τα νήματα στο εσωτερικό των Τμημάτων αναγνωρίστηκε από όλες τις συμμετέχουσες στην έρευνα, συχνά με τον όρο «κλίκες». Προσπάθησα να διερευνήσω, αφενός, αν αυτά τα δίκτυα λειτουργούν με έμφυλα κριτήρια, και αφετέρου ποια είναι τα έμφυλα χαρακτηριστικά αυτών των ομάδων. Παρότι οι περισσότερες συμμετέχουσες αρνήθηκαν την έμφυλη διάσταση στη λειτουργία αυτών των δικτύων, εστιάζοντας στον αναξιοκρατικό τρόπο που αυτά συχνά δρουν, αναγνώρισαν ότι στις ηγετικές θέσεις βρίσκονται κατά κανόνα άνδρες, εύρημα που συνάδει με τη βιβλιογραφία (Fisher & Kinsey, 2014· Husu, 2000). Θεωρώ ότι αυτό είναι ένα ζήτημα που χρήζει περαιτέρω διερεύνησης, μιας και η έμφυλη διάσταση δεν συνεπάγεται αποκλειστικά την ηγεμονία των ανδρών και τον αποκλεισμό των γυναικών.³⁶

Επιπρόσθετα, ενδιαφέρον παρουσιάζει η ηλικιακή διάσταση που επεσήμαναν αρκετές συμμετέχουσες. Σύμφωνα με τις αφηγήσεις τους, οι πόρτες της ακαδημίας συχνά παραμένουν κλειστές για τις γυναίκες λόγω της *ξεπερασμένης νοοτροπίας ορισμένων ανδρών μεγαλύτερης ηλικίας*, οι οποίοι θεωρούνται οι «κλειδοκράτορες» του πεδίου -ή, όπως χαρακτηριστικά τους αποκάλεσε μια συμμετέχουσα, «δεινόσαυροι». Η αλλαγή αυτής της νοοτροπίας φαίνεται, από τον λόγο των συμμετεχουσών, ότι δεν θα έρθει μέσα από δομικές αλλαγές του τρόπου οργάνωσης και λειτουργίας των πανεπιστημίων, αλλά -σχεδόν ντετερμινιστικά- από την αναπόφευκτη αποχώρηση αυτών των «δεινοσαύρων» -όπως χαρακτηριστικά ανέφεραν ορισμένες- λόγω συνταξιοδότησης.

Παράλληλα, υπογράμμισαν ότι η είσοδος νεότερων ανδρών με διαφορετική κοινωνικοποίηση και αυξημένες ευθύνες στον έμφυλο καταμερισμό της οικιακής φροντίδας αναγνωρίζεται ως παράγοντας που αναμένεται επίσης να επιταχύνει τον μετασχηματισμό αυτής της κουλτούρας αμφισβήτησης και των πρακτικών αποκλεισμού της γυναικείας παρουσίας στο ακαδημαϊκό περιβάλλον.

«Κρύα αστεία»

Ειδική αναφορά είναι κρίσιμο να γίνει και στα λεγόμενα «*κρύα αστεία*», όπως αρκετές συμμετέχουσες χαρακτήρισαν τα σεξιστικά αστεία που εκφέρονται συχνά στο

³⁶ Ενδεικτικά, μια συμμετέχουσα αναφέρθηκε σε ένα περιστατικό που χαρακτήρισε ως «ανθρωποφαγία» και το οποίο εμπίπτει σε μια διαθεματική ανάλυση του φύλου, καθώς περιλαμβάνει και τη διάσταση της αναπηρίας. Σύμφωνα με την περιγραφή της, ένας Αναπληρωτής Καθηγητής με αναπηρία, η οποία δεν επηρέαζε την εκπλήρωση των ακαδημαϊκών του καθηκόντων, διέθετε όλα τα απαραίτητα προσόντα για να εξελιχθεί σε πρωτοβάθμιο. Ωστόσο, κατά τη διαδικασία εξέλιξής του, ορισμένοι συνάδελφοί του στο Τμήμα υπέβαλαν επίσης υποψηφιότητα, αναλαμβάνοντας ενεργό ρόλο στη διαμόρφωση της κατάλληλης ισορροπίας δυνάμεων εντός του Τμήματος, γεγονός που οδήγησε στην εκλογή ενός εξ αυτών στη θέση του.

πανεπιστήμιο. Αυτά τα αστεία αναπαράγουν μια κουλτούρα ανοχής στον σεξισμό και εντάσσονται στο πλαίσιο του ευρύτερου «ψυχρού κλίματος» που αναφέρθηκε. Όπως σημείωσαν αρκετές ερωτώμενες, έχουν αναπτύξει μηχανισμούς άμυνας για τη διαχείριση τέτοιων συμπεριφορών: άλλοτε επιλέγουν να αγνοήσουν το περιστατικό - ιδιαίτερα αν δεν επιθυμούν να δημιουργήσουν ρήξη- κι άλλοτε εκφράζουν τη δυσαρέσκειά τους.

Ενδεικτικά, η Δήμητρα νιώθει ότι μετά το περιστατικό στο συνέδριο που προαναφέρθηκε, πλέον είναι σε καλύτερη θέση να υπερασπιστεί τη θέση της. Σε αυτό το πλαίσιο μου περιέγραψε τον τρόπο που αντιμετώπισαν με μια συναδέλφισσά της κάποιον συνεργάτη από άλλο Πανεπιστήμιο της χώρας ο οποίος αναρωτήθηκε αν «*με casting σας παίρνουν στο Τμήμα; Σας κάνουν καλλιτεία;*», σχόλιο το οποίο υπερασπίστηκε ακόμα και όταν του επισημάνθηκε ο προσβλητικός του χαρακτήρας. Ωστόσο, το γεγονός ότι οι γυναίκες καλούνται να αναπτύξουν μηχανισμούς για να προσαρμοστούν, συσκοτίζει τις σεξιστικές καταβολές αυτού του «ψυχρού» περιβάλλοντος.

Banal σεξισμός

Ο σεξισμός δεν εκφράζεται πάντοτε ανοιχτά και εξόφθαλμα, όπως στα παραδείγματα που προαναφέρθηκαν, αλλά κανονικοποιείται μέσα από καθημερινές και απλές πρακτικές που λειτουργούν ήπια αλλά διαβρωτικά.

Η υποτίμηση της γυναικείας παρουσίας γίνεται αντιληπτή στο παρακάτω απόσπασμα του διαλόγου μας από τη συνέντευξη της Σοφίας, η οποία προερχόμενη από ένα ανδροκρατούμενο Τμήμα της Πολυτεχνικής Σχολής, περιγράφει μια γενικότερη αίσθηση:

Σοφία: Εγώ είμαι μηχανικός και τις περισσότερες φορές και με τους έξω, αυτοί που δεν με ξέρουν «ε, εντάξει, αυτή η γυναίκα είναι τώρα, σιγά, δεν θα της δώσουμε βάση». Δηλαδή σε κάποια, επειδή είναι και το αντικείμενο τέτοιο, μέχρι που να, άμα αλλάζουμε δυο τρεις κουβέντες αλλάζει η συμπεριφορά τους αμέσως. [...] «Α, ναι, τώρα καλά», κάπως έτσι. Αυτό δηλαδή δεν έχει βελτιωθεί.

Ισμήνη: Αλλά βλέπετε ότι όσο ανεβαίνετε τις βαθμίδες εκεί μπορεί λίγο να άλλαξε η αντιμετώπιση;

Σοφία: Ραγδαία, άμα ξέρουν τον τίτλο σου, αυτού του είδους οι άνθρωποι που αντιμετωπίζουν τους ανθρώπους με βάση τη θέση και τον τίτλο, αλλάζει και η συμπεριφορά τους. Αλλά εντάξει, το έχω συνηθίσει από πολλά χρόνια, οπότε δεν με πειράζει.

Φαίνεται ότι μια γυναίκα μηχανικός βιώνει μια κανονικοποιημένη υποτίμηση, καθώς η θέση της είναι μειονεκτική και μόνο αν επιδείξει τα απαραίτητα διαπιστευτήρια μπορεί να τύχει του αρμόζοντα σεβασμού. Κατάσταση που φαίνεται να οδηγεί στην ανάπτυξη μηχανισμών άμυνας.

Αντίστοιχο μηχανισμό έχει αναπτύξει και η Δήμητρα, η οποία ανέφερε ότι:

Κάτι χαζοσχόλια τύπου «πω πω οι κυρίες ξέρω γω εντάξει σήμερα γκρινιάζουν και αυτά», πια τα έχω λίγο από ένα μπαίνουν από το άλλο βγαίνουν, αυτά υπάρχουνε.

Η κατασκευή της εκπεφρασμένης δυσαρέσκειας των γυναικών για την έμφυλη ανισότητα που βιώνουν ως «γκρίνια» συνιστά έναν μηχανισμό υποβάθμισης και ουσιαστικά αορατοποίησης του ζητήματος (Savigny, 2014: 798). Με αυτόν τον τρόπο ακυρώνεται η σοβαρότητα του ζητήματος και παρουσιάζεται ως ένα ατομικό

παράπονο, αποσυνδεδεμένο από το συστημικό πρόβλημα που χρήζει αντιμετώπισης. Αυτή η πρακτική αποθαρρύνει τις γυναίκες από το συζητούν για τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν, καθώς ελλοχεύει ο κίνδυνος να χλευαστούν.

Μια ακόμα διάσταση του καθημερινού σεξισμού με τον οποίον “οφείλουν να συμφιλωθούν” οι γυναίκες ακαδημαϊκοί, αναφέρθηκε από Καθηγήτρια της Ιατρικής Σχολής που συμμετείχε στην έρευνα, η οποία σημείωσε ότι τόσο το νοσηλευτικό προσωπικό όσο και οι εργαζόμενοι/-ες στην καθαριότητα την προσφωνούν με το μικρό, ενώ τους άνδρες συναδέλφους της -ακόμα και κατώτερης βαθμίδας- τους αποκαλούν «κύριε Καθηγητά».

Η διαβρωτική λειτουργία του σεξισμού στην καθημερινή ακαδημαϊκή ζωή μπορεί να λάβει την όψη της μη αναγνώρισης του έργου των γυναικών. Γεγονός που μπορεί να εκδηλωθεί με την «παρασιώπηση» του επιτεύγματος της δημοσίευσης σε έγκριτα περιοδικά κύρους, όπως στο παράδειγμα της Αγγελικής:

Κάθε φορά που δημοσίευα σε τέτοια prestigious και έγκριτα περιοδικά, γιατί έχω και άλλες δημοσιεύσεις τέτοιες, επειδή οι άνδρες ομότεχνοί μου δεν είχαν καμία, δεν αναγνωρίζονταν. Δηλαδή υπήρχε παρασιώπηση, δεν ήθελαν να συζητηθούν. [...] Βέβαια μπαίνει και ο παράγοντας του φύλου, το πιστεύω απόλυτα. Και σκεφτείτε ότι ήταν άντρες όλοι οι ομότεχνοι στον τομέα και δεν είχαν ποτέ κάνει μια τέτοια δημοσίευση. Θα την αναγνώριζαν σε μία γυναίκα πιστεύετε; Όχι βέβαια.

Η αποσιώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης

Μια κοινή διαπίστωση των συμμετεχουσών από όλα τα πεδία επιστημών αφορούσε στην ενεργό συμμετοχή των γυναικών ακαδημαϊκών στα όργανα της διοίκησης του Πανεπιστημίου. Πέρα από την διαπίστωση της χαμηλής συμμετοχής τους σε αυτά και στους λόγους που οι ίδιες θεωρούν ότι συμβαίνει αυτό, εστίασαν και στον βαθμό συμμετοχής τους άπαξ και βρεθούν σε αυτά.

Η αυτολογοκρισία, ως αποτέλεσμα της εσωτερίκευσης της κριτικής στην οποία υπόκεινται τόσο με ρητούς όσο και με άρρητους τρόπους, οι γυναίκες ακαδημαϊκοί, αναφέρθηκε από την Χαρά ως ένας από τους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες διστάζουν να συμμετάσχουν ενεργά στα συλλογικά όργανα του Πανεπιστημίου:

Ακόμη και εγώ που ξέρετε ότι έτσι όπως ακούγομαι, είμαι δυνατή κτλ, σκέφτομαι 8.000 φορές πριν ανοίξω το στόμα μου και μιλήσω στη Σύγκλητο, κάτι που δεν θα έπρεπε κανονικά να σκέφτομαι. Γιατί η γνώμη μου ή αυτό που σκέφτομαι μπαίνει σε μεγαλύτερη κριτική από ότι ενός άντρα συναδέλφου. Ενώ έχω άντρες συναδέλφους που σε κάθε ζήτημα που έχουμε οπωσδήποτε θα πουν τη γνώμη τους, θα επιχειρηματολογήσουν, θα κάνουν πάρα πολλή ώρα.

Το παράδειγμα της Χαράς αποδεικνύει ότι η ενεργή συμμετοχή δεν είναι ένα καθαρά ατομικό ζήτημα και τονίζει τον συστημικό χαρακτήρα της έμφυλης ανισότητας, καθώς ακόμα και οι γυναίκες με ισχυρή προσωπικότητα αισθάνονται ότι κρίνονται πιο αυστηρά από τους συναδέλφους τους.

Η Ελπίδα, στο επόμενο παράθεμα, επισημαίνει ότι όταν ασκούν το δικαίωμα της ενεργούς συμμετοχής τους στα όργανα της διοίκησης του Πανεπιστημίου, οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες με μια σιωπηρή υποτίμηση:

Στις θέσεις εξουσίας οι άντρες πιστεύουν πως είναι αυτοί πιο ισχυροί και πως οι γυναίκες δεν θα τα καταφέρουν. Ούτως ή άλλως το Πανεπιστήμιο Πατρών είναι ένα σκληρά ανδροκρατούμενο Πανεπιστήμιο.[...] Σε σημαντικές επιτροπές ή σε σημαντικές αποφάσεις κυριαρχούσε περισσότερο η άποψη των ανδρών. Και η δική μου άποψη, όχι ότι δεν την άκουγαν, αλλά εντάζει τώρα γυναίκα είσαι εσύ, υπήρχε αυτή η νοοτροπία. Κατάλαβες; Όχι, δεν μπορεί να σου το πει κάποιος λεκτικά. [...] αλλά το καταλαβαίνεις αυτό, το βλέπεις από τη συμπεριφορά τους και από τη στάση τους, λεκτικά δεν μπορούν να το πουν, αλλά το μη λεκτικό είναι πιο ισχυρό από άλλες φορές από το λεκτικό. Από τη στάση τους και τη συμπεριφορά τους το καταλάβαινα. (Ελπίδα)

Η επιρροή και η αναγνώριση της άποψης μιας γυναίκας φαίνεται ότι είναι μικρότερη από εκείνης των ανδρών συναδέλφων τους. Αυτή η νοοτροπία φαίνεται ότι δημιουργεί μια περιρρέουσα ατμόσφαιρα την οποία αισθάνεται και η Ιωάννα:

Και πράγματι έχει τύχει να το απευθύνω σε άντρες αυτό το ζήτημα και να αισθάνομαι ότι εντάζει, κάπως γρήγορα μπαίνει στο αρχείο.

Η αποσιώπηση της φωνής των γυναικών ακαδημαϊκών από τους άνδρες συναδέλφους τους σε αυτό το απόσπασμα παίρνει τη μορφή της «αρχαιοθέτησης», με την έννοια του κλεισίματος του ζητήματος και της μη απόδοσης της αρμόζουσας βαρύτητας.

Προς την ίδια κατεύθυνση και το παρακάτω απόσπασμα λόγου της Ελένης:

Απλώς δεν θα άκουγαν τη γνώμη μου. Ούτως ή άλλως τα είχαν αποφασισμένα όλα πριν τη συνέλευση. [...] Παρόλα αυτά δεν θα ακούσουν εύκολα στη γενική συνέλευση την τοποθέτηση μιας γυναίκας δηλαδή αλλιώς θα ακουστεί μια γνώμη από το στόμα ενός άντρα συναδέλφου.

Η λειτουργία των “old boys’ clubs” καθιστά τη συνέλευση μια τυπική διαδικασία όπου η γυναικεία φωνή δεν έχει περιθώριο ουσιαστικής παρέμβασης. Προκύπτει, έτσι, ότι η υποτίμηση και η αποσιώπηση των φωνών και των απόψεων των γυναικών συνιστά μια κανονικοποιημένη πρακτική που λειτουργεί αποθαρρυντικά προς την ανάμιξη περισσότερων γυναικών με τα κοινά του Πανεπιστημίου.

Ωστόσο, αρκετές από τις συμμετέχουσες εξέφρασαν την επιθυμία να δουν περισσότερες γυναίκες σε θέσεις ευθύνης. Η Ελένη προχώρησε και σε μια πλαισίωση αυτής της επιθυμίας με ουσιοκρατικούς όρους:

Δεν έχουν να αντλήσουν από κάπου αλλού ψυχικά και δεν είναι καλό αυτό, γιατί δεν μπορούν να κρατήσουν και μια απόσταση και μια ισορροπία. Ενώ εγώ πιστεύω ότι οι γυναίκες είναι πιο καλές και στη διοίκηση. Εγώ θα ‘θελα να τις δω και στην πολιτική. Γιατί οι γυναίκες δεν έχουν ούτε αυτόν τον εγωισμό, αντλούν και από αλλού χαρά. Και η μητρότητα σε κάνει να δεις τα πράγματα διαφορετικά πιστεύω, πέρα από τον εαυτό σου. Υπάρχουν και άντρες που είναι έτσι, έχουμε και εμείς και συναδέλφους, για να μην τους αδικώ. Αλλά αυτοί που διοικούν είναι οι παρωμένοι γιατί έχουν και τον πιο πολύ χρόνο να επενδύσουν.

Το επιχείρημα ότι οι γυναίκες έχουν να προσφέρουν κάτι διαφορετικό στον χώρο των θετικών επιστημών και επομένως θα ήταν επωφελής η υιοθέτηση πολιτικών ενσωμάτωσής τους σε αυτές, έχει παρατηρηθεί και στην περίπτωση μελέτης της των διαδικασιών πρόσληψης σε πανεπιστήμια της Ολλανδίας (van de Brink & Beschop, 2012: 86). Ωστόσο, το σχόλιο της Ελένης αμφισβητεί έμμεσα τη νομιμοποιητική βάση

της ανδρικής κυριαρχίας σε θέσεις εξουσίας (καθώς οι άνδρες θεωρούνται «φυσικά» πιο ικανοί ή πιο διαθέσιμοι), παρουσιάζοντας μια εναλλακτική οπτική: οι γυναίκες ενδεχομένως να υπερέχουν στη διοίκηση λόγω ευρύτερων εμπειριών ζωής και λιγότερου «εγωισμού». Σύμφωνα με την Ελένη, οι γυναίκες δεν υπερεστιάζουν στην επαγγελματική ενασχόληση -επιχειρώντας να επιτελέσουν το μοντέλο της *superwoman* που προτάσσει η νεοφιλελεύθερη λογική (Tsouroufli, 2020)-, αλλά είναι καλύτερες στο να κρατούν ισορροπίες. Αναδεικνύεται, έτσι, ότι το μοντέλο ηγεσίας είναι κομμένο και ραμμένο στα «ανδρικά» πρότυπα της αδιάκοπης ενασχόλησης με την επιστήμη (Ρεντετζή, 2006). Αυτή η υπέρμετρη αφοσίωση στην καριέρα μπορεί να φτάσει και στα όρια της «πώρωσης». Έτσι, μέσα από μια ουσιοκρατική αντίληψη του φύλου επιτυγχάνεται ο οραματισμός μιας αντιστροφής των υφιστάμενων σχέσεων εξουσίας.

Έμφυλες διακρίσεις

Η υλική διάσταση των αποκλεισμών

Οι έμφυλες προκαταλήψεις μπορεί να οδηγήσουν και σε έμφυλες διακρίσεις. Η καθυστέρηση των εγγράφων για την εξέλιξη της Αγγελικής, σε αντίθεση με περίπτωση άνδρα συναδέλφου της, αλλά και η άνιση κατανομή εργασίας που ανέφερε η Στέλλα ανάμεσα σε εκείνη και ομόβαθμους άνδρες συναδέλφους της, λειτουργούν υπονομευτικά προς την ανέλιξή τους:

[περίπτωση άνδρα συναδέλφου] Παρατηρώ για παράδειγμα ότι τρέχουν, φεύγουν τα έγγραφα σε χρόνο dt , ενώ εμένα καθυστερούσαν έναν χρόνο ολόκληρο για να ολοκληρωθεί η διαδικασία. (Αγγελική)

Έχω περίπου 18 ώρες εβδομαδιαίες ακαδημαϊκές υποχρεώσεις όπου αντίστοιχοι συνάδελφοι μπορεί να έχουν 6. (Στέλλα)

Μια ακόμη όψη της έμφυλης διάκρισης συνιστά ο αποκλεισμός από τα μέσα παραγωγής της έρευνας. Η Ειρήνη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια σε Τμήμα των Θετικών Επιστημών, ανέφερε τον αποκλεισμό της από το εργαστήριο στο οποίο διεξήγαγε την έρευνά της κατόπιν μιας σύγκρουσης με τον διευθυντή του εργαστηρίου σχετικά με την κατανομή του χρόνου της ανάμεσα στις οικογενειακές και τις πανεπιστημιακές της υποχρεώσεις. Το εν λόγω περιστατικό αναλύεται περισσότερο στην ενότητα αναφορικά με τη συμφιλίωση προσωπικής και ακαδημαϊκής ζωής, ωστόσο στα πλαίσια της παρούσας ενότητας κρίνεται σημαντική η αναφορά του για την ανάδειξη των επιπτώσεων των εμποδίων που συναντούν οι γυναίκες ακαδημαϊκοί, των νοσηματοδοτήσεων που τους αποδίδουν, αλλά και των τρόπων διαχείρισής τους. Ο αποκλεισμός της Ειρήνης από το εργαστήριο στο οποίο μπορούσε να διεξάγει την έρευνά της, την οδήγησε να εργαστεί σε ένα μικρότερο, το οποίο δεν της παρείχε τα απαραίτητα, με αποτέλεσμα την καθυστέρηση της εξέλιξής της. Με τα δικά της λόγια:

Τίποτα, εγώ είχα ένα μικρό εργαστήριο, γι' αυτό λέω άργησα να εξελιχθώ.

Σε μια προσπάθεια αντιστροφής αυτού του κλίματος που συγκρότησε τα θεμέλια των αποκλεισμών που εκείνη χρειάστηκε να αντιπαρέλθει στη διαδρομή της, αλλά και μιας συνειδητής προσπάθειας ενδυνάμωσης των νέων γυναικών που ακολουθούν την επιστήμη της, η Ειρήνη δήλωσε ότι πλέον έχει «μόνο κορίτσια στο εργαστήριο», τις οποίες μάλιστα ενθαρρύνει να αποκτήσουν παιδί όσο εκπονούν το διδακτορικό τους μαζί της, παρέχοντάς τους τη στήριξη που εκείνη δεν είχε:

Αυτά τα δύο πράγματα να μην μου ανανεώσουν τη σύμβαση³⁷ και αυτό ήταν τόσο για μένα, πώς να το πω, τραγικό, με σημάδεψε. Και εγώ τώρα έχω φτάσει στο σημείο, έχω μόνο κορίτσια στο εργαστήριο. Δηλαδή εντάξει, έχω ας πούμε τρεις κοπέλες που κάνουν διδακτορικό, η μία έχει παιδί και της λέω να κάνει κι άλλο παιδί όσο είναι μαζί μου.

Η ανεπαρκής στήριξη της Χριστίνας από το Τμήμα της Πολυτεχνικής Σχολής στο οποίο εντάσσεται, την έχει οδηγήσει στην ανάπτυξη μιας συνεργασίας με έναν άνδρα συνάδελφό της σε άλλο πανεπιστήμιο της χώρας, ο οποίος φαίνεται να αντιλαμβάνεται τα βάρη της γονεϊκότητας και να της παρέχει την απαραίτητη στήριξη:

Και αυτός έχει δύο κόρες και καταλαβαίνει πολύ. [...] Οπότε έχω αυτό το στήριγμα γιατί όταν ήρθα εδώ μου δώσανε για εργαστήριο έναν άδειο χώρο με μία βρύση. Εγώ για να στήσω εργαστήριο θέλω κάποιες εκατοντάδες χιλιάδες ευρώ, οπότε καταλαβαίνετε ερευνητικά στηρίχτηκα πάρα πολύ στις υποδομές των συνεργατών μου εκτός για να προχωρήσω.

Αυτές οι περιπτώσεις καταδεικνύουν πως η έλλειψη υποδομών και η άρνηση πρόσβασης σε ερευνητικούς πόρους υπονομεύουν τη σταδιοδρομία των γυναικών.

Οι παγίδες και η καλοσύνη των «ξένων»

Χαρακτηριστικό παράδειγμα έμφυλης διάκρισης αποτελεί η περίπτωση μιας γυναίκας μέλους ΔΕΠ που αναφέρθηκε στις συνεντεύξεις, η εκλογή της οποίας στη θέση της Καθηγήτριας ακυρώθηκε και κατόπιν δικής της προσφυγής στο Συμβούλιο της Επικρατείας, η διαδικασία διεξήχθη εκ νέου, οδηγώντας έπειτα από τουλάχιστον δύο χρόνια στην οριστική ανακήρυξή της σε πρωτοβάθμια Καθηγήτρια. Η αναφορά αυτού του περιστατικού έγινε στα πλαίσια της ανάδειξης ενός «πολέμου» που φαίνεται να συντελείται σε ορισμένες περιπτώσεις.

Αντίστοιχα, η Νίκη δήλωσε ότι τόσο η ίδια όσο και άλλη μια συνάδελφός της, βίωσαν σημαντικές διακρίσεις και καθυστερήσεις στην εξέλιξή τους, παρά το πλούσιο έργο που επιδείκνυαν. Για τη συνάδελφό της ανέφερε:

Πήγε στο εξωτερικό και έφερε πολύ καλή έρευνα και μετά την είχανε, έγινε με πολύ μεγάλο ζόρι Αναπληρώτρια και για να γίνει Καθηγήτρια πέρασαν πάνω από δέκα χρόνια που έβαζε και ξανάβαζε.

Ενώ αναφορικά με την ίδια, χαρακτηριστικά δήλωσε ότι ήταν οι ψήφοι των Καθηγητών που συμμετείχαν στο εκλεκτορικό σώμα από άλλα πανεπιστήμια της χώρας που εξασφάλιζαν την εξέλιξή της, καθώς:

Ποτέ δεν βγήκα παμψηφεί, πάντα με αρνητική ψήφο από τους συνεργάτες μας εδώ πέρα και με πολλά και με μεγάλο παρασκήνιο, δηλαδή προσπαθούσαν με κάθε τρόπο να μην μπορέσω να αλλάξω βαθμίδα.

Η αναγνώριση της αξίας της εργασίας των γυναικών ακαδημαϊκών από εξωτερικούς συναδέλφους ερμηνεύεται και ως μια πρακτική αντίστασης απέναντι στο ψυχρό

³⁷ Η εγκυμοσύνη της Ειρήνης οδήγησε στη μη ανανέωση της σύμβασής από μέρους του ερευνητικού κέντρου στο οποίο εργάζονταν εκείνη την περίοδο, περιστατικό που αναλύεται στην τελευταία ενότητα της παρούσας έρευνας.

περιβάλλον που (Beckmann, 2019). Αντίστοιχο παράδειγμα προσπάθειας ματαίωσης της εκλογής της μοιράστηκε και η Ελένη, από τη Σχολή Θετικών Επιστημών:

Εμένα όλες μου οι εκλογές ήταν αυστηρές, δηλαδή εξαντλήσαν το επίπεδο αυστηρότητας που μπορούσαν να έχουν, στη συγκρότηση εκλεκτορικού, στο ότι και για να γίνω πρωτοβάθμια ζήτησαν επιστολές από διεθνούς φήμης [επιστήμονες του πεδίου] στην περιοχή και τους ρώτησαν εάν θα την παίρνατε πρωτοβάθμια στο πανεπιστήμιο που εργάζεστε, το οποίο αυτό είναι πάρα πολύ άδικο. [...] Και ο σκοπός ήταν να γράψουν «όχι, δεν θα την παίρναμε εδώ πρωτοβάθμια», για να μη γίνω, γιατί μπορούσαν να γράψουν στην εισήγηση «πιστεύουμε ότι δεν κάνει και να μη γίνει», αλλά δεν είχαν ούτε αυτά τα κότσια, οπότε έκαναν αυτή την ντρίπλα. Και όταν το έμαθα εγώ ότι λέω τώρα τη βάψαμε, σιγά μην πει ο τάδε, μιλάμε για πολύ αυστηρούς συναδέλφους. [...] Και γράψανε κάτι γράμματα, δεν το περίμενα, «εννοείται ότι θα την παίρναμε πρωτοβάθμια» [...], στείλανε και οι τρεις ότι θα την παίρναμε και μετά δεν μπορούσαν να κάνουν κάτι.

Παρότι η αναζήτηση διεθνούς αναγνώρισης για την εκλογή σε υψηλές βαθμίδες δεν είναι ασυνήθιστη, εδώ μοιάζει να μετατρέπεται σε παγίδα, καθώς το εκλεκτορικό σώμα επιχείρησε να μεταφέρει την ευθύνη της «αρνητικής» κρίσης σε εξωτερικούς κριτές. Τα παραδείγματα της Νίκης και της Ελένης υποδηλώνουν ένα συστηματικό μοτίβο αποτροπής της εξέλιξης ορισμένων γυναικών στο πεδίο. Ωστόσο, η θετική κρίση των εξωτερικών ακαδημαϊκών, που δεν μεροληπτούν εύκολα εφόσον δεν διαμείβονται τα προσωπικά τους συμφέροντα, αποκαλύπτει τη μεροληψία των δικτύων που λειτουργούν στο εσωτερικό και αναδεικνύει την πραγματική αξία των υποψηφίων.

Επιστρέφοντας στο παράδειγμα της Νίκης, χαρακτήρισε αυτή τη συμπεριφορά «πόλεμος» κι όταν ρωτήθηκε για το αν θεωρεί ότι αυτός ο πόλεμος είχε να κάνει μόνο με τους εσωτερικούς ανταγωνισμούς που αναπτύσσονται στα Τμήματα, σχημάτισε μια εικόνα θηλυκότητας που για να ανταπεξέλθει στο ανδροκρατικό περιβάλλον της ακαδημίας καταφεύγει σε μεθόδους που η ίδια δεν υιοθέτησε κι αυτό θεωρεί ότι οδήγησε στη στοχοποίησή της:

Είμαι μια γυναίκα η οποία δεν χρειάστηκε ούτε να κοιμηθεί με κανέναν, ούτε να πάει να γλείψει κανέναν για να βγάλει, για να κάνει το έργο της. Ούτε ποτέ, δεν έκανα και δηλαδή δεν δέχτηκα ποτέ να είμαι, η άποψή μου ήταν πάντα η δική μου άποψη, δηλαδή και στις εκλογές ήθελα να κάνω αυτό που είναι σωστό. [...] Ποτέ δεν έκανα εκπώσεις στις αξίες μου. Δηλαδή σε κάθε εκλογή ψήφιζα αυτόν που είναι καλύτερος κατά την άποψή μου [...]. Προτιμούσα να μπορώ να δω το πρόσωπο στον καθρέφτη το πρωί και να μην φτύνω τον εαυτό μου. Εντάξει. Ε, αυτό δεν τους άρεσε προφανώς.

Η Νίκη αναγνώρισε ότι η ακαδημία είναι ένα πολύ απαιτητικό περιβάλλον, το οποίο δεν λειτουργεί πάντα αξιοκρατικά και προέταξε την αξιοπρέπεια ως τρόπο διεκδίκησης της θέσης της σε αυτό. Η σημασία της αξιοπρέπειας όχι ως ενός εξατομικευμένου εσωτερικού χαρακτηριστικού, αλλά ως στρατηγικής επιβίωσης και αντίστασης απέναντι σε δομές εξουσίας που αναπαράγουν την ανισότητα των έμφυλων σχέσεων, αναλύεται περαιτέρω στην επόμενη ενότητα.

Συνολικά, οι αφηγήσεις των συμμετεχουσών αναδεικνύουν μια ανδροκρατούμενη ακαδημαϊκή κουλτούρα που εκτείνεται από τα πρώτα βήματα της «τυχαίας» εισόδου μέχρι και την κατοχύρωση διοικητικών ρόλων. Μέσα από σεξιστικά αστεία, αποκλεισμούς από την πρόσβαση στα εργαστήρια και συνειδητές καθυστερήσεις εξέλιξης, συντηρούνται έμφυλοι φραγμοί. Η υποστήριξη από ακαδημαϊκούς εκτός του τοπικού περιβάλλοντος λειτουργεί ως αντίβαρο στα «τοπικά»

παιχνίδια εξουσίας. Ενώ, η σταδιακή αποχώρηση παλαιότερων γενεών και η είσοδος στο πανεπιστημιακό πεδίο πιο «συμμετοχικών» ανδρών, επισημαίνεται από αρκετές συμμετέχουσες ως ένα ορατό παράθυρο αλλαγής.

Τα έμφυλα χαρακτηριστικά του ακαδημαϊκού habitus

Έχει ενδιαφέρον, σας κόβει την όρεξη για πανεπιστημιακή εξέλιξη αν θέλετε την ηρεμία σας, είτε άντρας είτε γυναίκα, αν δεν είσαι επιθετικός και επιθετική και δεν είσαι διατεθειμένος να παρακάμψεις αξίες και ηθικές και ηθικούς κανόνες, είναι καλύτερο να μην μπαίνεις στο πανεπιστήμιο γιατί έχει πολύ σοβαρές συνέπειες στην υγεία. (Εύα)

Όπως αναφέρθηκε και στην προηγούμενη ενότητα, οι περισσότερες από τις συμμετέχουσες στην έρευνα εστίασαν στο γεγονός ότι ο τρόπος που λειτουργούν οι ομάδες εξουσίας που ρυθμίζουν τους κανόνες του ακαδημαϊκού παιχνιδιού είναι σε αρκετές περιπτώσεις αναξιοκρατικός. Ωστόσο, με ποιον τρόπο συσχετίζεται η αναξιοκρατία με το φύλο; Όπως επιδιώκω να φανεί σε αυτήν την ενότητα, υποστηρίζω ότι αυτή η έμφυλη ουδετερότητα της αναξιοκρατίας είναι φαινομενική και στην πραγματικότητα φέρει έντονα έμφυλα χαρακτηριστικά. Η συγκέντρωση του απαραίτητου συμβολικού κεφαλαίου για τις γυναίκες, η αναγνώριση της αξίας τους στο εσωτερικό του πανεπιστημίου, στις περιπτώσεις που δεν είναι διατεθειμένες να παρακάμψουν τις αξίες και τους ηθικούς κανόνες που αναφέρει η Εύα στο αρχικό παράθεμα, απαιτεί τον διπλάσιο κόπο σε σχέση με τους άνδρες. Παράλληλα, παρατηρήθηκε ότι χαρακτηριστικά που συνδέονται περισσότερο με την ανδρική ταυτότητα, όπως η επιθετικότητα, η φιλοδοξία, η προσήλωση στην καριέρα κ.α., αναγνωρίζονται από τις γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα ως ευνοϊκότερα για την εξέλιξη στο ακαδημαϊκό περιβάλλον, ενώ εκείνα που συνδέονται με τη θηλυκότητα, όπως η φροντίδα, η διαλλακτικότητα, η συγκαταβατικότητα, η ευελιξία, υποτιμώνται. Οι Benschop και Brouns (2003) παρομοιάζουν την οργάνωση του ακαδημαϊκού πεδίου με έναν ελεφάντινο πύργο και υποστηρίζουν ότι αυτή η αναπαράσταση σκιαγραφεί την επιστήμη ως αποκομμένη από την κοινωνική πραγματικότητα, επικροτώντας την επιτέλεση αρρενωπών χαρακτηριστικών, όπως η απομόνωση για την παραγωγή του επιστημονικού έργου. Ωστόσο, αυτά είναι χαρακτηριστικά που δεν είναι έμφυτα και μπορούν να υιοθετηθούν τόσο από άνδρες όσο και γυναίκες. Η έμφυλη διάσταση του ζητήματος εντοπίζεται ακριβώς στην έμφυλη φύση που τους αποδίδεται και όχι στο φύλο των υποκειμένων που τα υιοθετούν, όπως και στο γεγονός ότι συνήθως η πλειονότητα των ατόμων υιοθετεί χαρακτηριστικά που είναι συμβατά με το κοινωνικό τους φύλο.

Επομένως, το habitus που χαρακτηρίζει τον homo academicus (Bourdieu, 1988), οι ενσωματωμένες διανοητικές και συμπεριφορικές δομές που καθοδηγούν τις πρακτικές των υποκειμένων που πλοηγούνται στο ακαδημαϊκό πεδίο, φέρει έντονα έμφυλα χαρακτηριστικά. Ανεξάρτητα από το εάν οι συμμετέχουσες στην έρευνα αναγνωρίζουν την έμφυλη διάσταση αυτών των χαρακτηριστικών, οι στρατηγικές πλοήγησης που ακολουθούν επηρεάζονται από αυτά. Η συντριπτική πλειονότητα των συμμετεχουσών δήλωσε ότι επέλεξε να κινηθεί «αργά», «σταθερά» και «προσεκτικά» στο πεδίο. Οι γυναίκες που ακολουθούν αυτή τη στρατηγική επιδιώκουν να πετύχουν την αναγνώριση της αξίας τους μέσα από έναν κοπιαστικό και δύσκολο αγώνα που, όπως θα φανεί στη συνέχεια, ενέχει πολλές απογοητεύσεις και ματαιώσεις. Οι ίδιες χαρακτηρίζουν αυτή τη στρατηγική ως αξιοπρεπή, αναδεικνύοντας την αξιοπρέπεια τόσο ως έναν μηχανισμό άμυνας απέναντι στην αμφισβήτηση της αξίας τους όσο και ως μια μορφή αντίστασης απέναντι σε δομές εξουσίας που αναπαράγουν την ανισότητα των έμφυλων σχέσεων. Η αξιοπρέπεια εξετάζεται ως μια προσωπική και κοινωνική πρακτική που οι συμμετέχουσες χρησιμοποίησαν για να επαναπροσδιορίσουν τη θέση τους στο ανδροκρατούμενο ακαδημαϊκό περιβάλλον.

Η απροθυμία αναγνώρισης της, κατά τα άλλα βιωμένης -σύμφωνα με τα λεγόμενα των συμμετεχουσών-, έμφυλης ανισότητας, το γεγονός δηλαδή ότι κάποιες από τις συμμετέχουσες δήλωσαν ότι *δεν επικαλέστηκαν ποτέ το φύλο τους* κατά την εξέλιξή τους στο ακαδημαϊκό πεδίο, θεωρώ ότι ενισχύει την επίφαση της έμφυλης ουδετερότητας στο ακαδημαϊκό πεδίο. Αυτή η αντίφαση μεταξύ βιωμένης εμπειρίας και ρητορικής ερμηνεύεται ως στρατηγική επιβίωσης και προσαρμογής σε ένα σύστημα που αποθαρρύνει την αναγνώριση ή την ανοιχτή συζήτηση για τις έμφυλες διακρίσεις. Ενώ, επιπλέον, μπορεί να ερμηνευθεί και ως αντικατοπτρισμός της αποδοχής μιας κυρίαρχης αφήγησης, σύμφωνα με την οποία η επιστήμη και η ακαδημαϊκή εξέλιξη βασίζονται αποκλειστικά στην ατομική αξία και προσπάθεια.

«Πρέπει να αποδείξεις ότι δεν είσαι ελέφαντας»

Οι γυναίκες με τις οποίες συνομίλησα προέρχονται από διαφορετικά ακαδημαϊκά πεδία και έχουν ακολουθήσει διαφορετικές στρατηγικές για την εδραίωση και την εξέλιξή τους στο ακαδημαϊκό περιβάλλον. Ωστόσο, ένα εντυπωσιακό εύρημα από την ποιοτική έρευνα συνίσταται στο ότι σχεδόν όλες οι συμμετέχουσες εξέφρασαν με κάποιον τρόπο ότι ως γυναίκες η αξία τους αμφισβητούνταν και όφειλαν να την αποδείξουν σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άνδρες συναδέλφους τους:

Ναι, δεν μου πήρε κανένας τη θέση με την αυτή την έννοια, αλλά με τα ίδια προσόντα που εγώ έγινα λέκτορας, άλλοι είχαν γίνει επίκουροι. [...] ως συνήθως σαν γυναίκα, μπορεί να το ξέρετε, ότι πρέπει να αποδείξεις ότι δεν είσαι ελέφαντας, δηλαδή πρέπει να έχεις διπλάσια προσόντα για να... αυτά, δεν χρειάζεται να πω τίποτα άλλο.

Από το παραπάνω απόσπασμα λόγου της Σοφίας παρατηρείται ότι η κουλτούρα υποτίμησης της γυναικείας παρουσίας οδηγεί στη δημιουργία άνισων κριτηρίων για την εξέλιξη των γυναικών στο πανεπιστημιακό πεδίο, ενώ παράλληλα διαμορφώνει και μια διάχυτη αίσθηση, μια «περιρρέουσα ατμόσφαιρα» όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Γιώτα στο παράθεμα που ακολουθεί:

Υπάρχει μια περιρρέουσα ατμόσφαιρα που την αισθάνεσαι και πάντα την αισθανόμουν στην πορεία μου την επαγγελματική, ότι σε βλέπουν ως γυναίκα και όχι ως επιστήμονα, ναι, πάντα. Και ιδίως στον ακαδημαϊκό χώρο, πρώτα σε κοιτάνε ως γυναίκα και συνεχίζουν και πιθανόν και σε κοιτάνε ως γυναίκα και αν είσαι λίγο καλοφτιαγμένη και δεν είσαι αυτό, συνεχίζουν και σε κοιτάνε. Δεν σε αναγνωρίζουν ως επιστήμονα. Ναι, πάρα πολύ δύσκολο.

Η εστίαση στην εξωτερική εμφάνιση, η οποία πέρα από το βλέμμα επεκτείνεται και σε σχετικά σχόλια, «πάει χέρι-χέρι με μια υποτίμηση της δουλειάς, των ικανοτήτων και των βλέψεων μιας γυναίκας» (Benschop & Brouns, 2003: 200). Ενδεικτικό είναι και το παρακάτω περιστατικό που περιγράφει η Ειρήνη:

Όταν χώρισα πριν από [μερικά] χρόνια και εμφανίστηκα σε μία εκδήλωση που είχαμε, όμορφα ντυμένη, όπως ντύνομαι συνήθως, υπήρχαν κάποιοι συνάδελφοι που είπαν «α, Ειρήνη, χώρισες και ψάχνεις να βρεις γκόμενο;». Αυτό δεν θα το έλεγαν σε κανέναν συνάδελφο τους.

Αυτή η περιρρέουσα ατμόσφαιρα διαμορφώνει ένα ψυχρό κλίμα, «chilly climates» όπως έχει εντοπιστεί στη βιβλιογραφία (Sandler et al., 1993· Clark Blickenstaff, 2006· Savigny, 2014: 802), το οποίο λειτουργεί αφενός ως μια «πολιτισμική νόρμα» που

αναπαριστά την εξέλιξη των γυναικών στο ακαδημαϊκό πεδίο ως αδύνατη και αφετέρου εσωτερικεύεται από τις γυναίκες, διαμορφώνοντας τις στρατηγικές τους, οδηγώντας σε αρκετές περιπτώσεις στην αποδυνάμωσή τους:

Γι αυτό λέω κι εγώ ότι δεν μπορεί τόσες κοπέλες να τελειώνουν το διδακτορικό και μετά να εξαφανίζονται. Κουράζονται, προφανώς τις αποθαρρύνει αυτό το πράγμα. Γιατί εντάξει, εγώ έμαθα να είμαι δυνατή, έκανα διάφορα πράγματα στη ζωή μου, αλλά δεν είναι όλες οι γυναίκες έτσι.

Αυτό που περιγράφει η Ειρήνη στο παραπάνω απόσπασμα, η οποία προέρχεται από ένα Τμήμα των Θετικών Επιστημών, καταγράφεται στη βιβλιογραφία ως “leaky pipeline” (Clark Blickenstaff, 2005· van den Brink & Benschop, 2012). Πρόκειται ουσιαστικά για μια μεταφορά που επιχειρεί να περιγράψει το φαινόμενο της σταδιακής μείωσης της εκπροσώπησης των γυναικών καθώς προχωρούν σε υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης και επαγγελματικής σταδιοδρομίας στον χώρο των επιστημών που σχετίζονται με τεχνολογία, τη μηχανική, και τις θετικές επιστήμες. Η αποτύπωση του φαινομένου με αυτόν τον όρο έχει βοηθήσει στην ορατότητά του και έχει δρομολογήσει προσπάθειες εκτενούς τεκμηρίωσής του (European Commission, 2021). Ωστόσο, έχει δεχθεί κριτική ως όρος καθώς «μεταφέρει μια παραπλανητική εικόνα μιας ομαλής διαδρομής μόλις διορθωθούν οι ‘διαρροές’. Αγνοώντας τις έμφυλες διαφορές στους περιορισμούς και τα εμπόδια που συναντώνται στον ακαδημαϊκό ‘δρόμο’ (Branch, 2016) και παραβλέποντας την αυτενέργεια τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών» (Fagan & Teasdale, 2021: 778).

Ο (διπλάσιος) κόπος για την αναγνώριση

Η εκμάθηση της δύναμης, όπως αναφέρει η Ειρήνη στο παραπάνω παράθεμα, αναδεικνύεται ως ένας τρόπος αντιμετώπισης αυτού του ψυχρού κλίματος. Συχνά, αυτή η δύναμη αποκτάται μέσα από μια κοπιώδη προσπάθεια αναγνώρισης της αξίας τους ως επιστημότισσες.

Ειλικρινά δεν ήταν εύκολο και στην αρχή με στεναχωρούσαν πάρα πολύ, πάρα πολύ. Κοιτάζτε και χωρίς αμφιβολία μέσα στο πεδίο διέκρινα και έναν μισογυνισμό πάρα πολλές φορές. Δηλαδή και αυτό που σας είπα πριν για το εσείς οι φεμινίστριες ή οτιδήποτε γι’ αυτό ακριβώς έπρεπε να αγωνιστώ πολύ για να αποδείξω ότι αξίζω με το έργο μου και να δουλέψω και να κάνω τόσες πολλές δημοσιεύσεις, γιατί είναι πολλές οι δημοσιεύσεις σε σχέση με τους συναδέλφους μου, να κάνω τόσες πολλές δημοσιεύσεις και σε έγκριτα περιοδικά. Δηλαδή αγωνίστηκα για να το κάνω αυτό, για να αποδείξω ακριβώς ότι αξίζω για να είμαι εκεί. [...] Από την άλλη πλευρά με έκανε να αισθάνομαι μία δύναμη, δυνατή, πολύ. Δηλαδή κάλυπτε ίσως κάτι, δηλαδή ότι με έκανε να αισθάνομαι δυνατή και να γνωρίζω, δηλαδή έφτασα στην τελευταία εξέλιξη, γνωρίζοντας με βεβαιότητα ότι με βάση το έργο μου δεν μπορούσε κανείς να πει τίποτα.

Η ανάγκη ξεπεράσματος των επιτευγμάτων των ανδρών συναδέλφων τους που θα τους επιτρέψει να αναγνωριστούν ως άξιες επιστημότισσες στο ακαδημαϊκό πεδίο συνδέεται με την καταβολή του διπλάσιου κόπου σε σχέση με τους άνδρες. Γεγονός που αναγνωρίστηκε από όλες τις συμμετέχουσες. Ενδεικτικά παρατίθενται αποσπάσματα λόγου τριών εξ αυτών:

Για το ακαδημαϊκό περιβάλλον, επειδή θεωρείται ότι είναι προνόμιο των ανδρών ο ακαδημαϊκός χώρος και λιγότερο των γυναικών, πολλές φορές προσπάθησα, δούλεψα, δούλεψα περισσότερο και συνεχίζω ακόμα να δουλεύω για να αποδείξω ότι είμαι εξίσου ικανή και μπορώ να σταθώ ανάμεσά τους. (Ελπίδα)

Νιώθω ότι έχω δουλέψει για 3 ζωές πραγματικά μέχρι τώρα. Αν έπρεπε να αποδείξω την αξία μου; Κάθε μέρα τα τελευταία [σχεδόν 20] χρόνια, κάθε μέρα. [...] Δηλαδή πραγματικά έχω καεί στη δουλειά νομίζω, δηλαδή τόσο πολύ. [...] Οπότε επέλεξα the hard way και επειδή επέλεξα the hard way, εντάξει, ζορίστηκα, πραγματικά. Ναι, ναι. Αλλά νομίζω ότι αν ήμουν άντρας, θα περνούσα καλύτερα. Γιατί το βλέπω και από τον σύζυγό μου, γιατί και αυτός [έχει αντίστοιχο βιογραφικό με εκείνη]. Εντάξει, έχει περάσει καλύτερα από εμένα. Πολύ καλύτερα. (Άννα)

Είχε πολύ μεγάλο κόπο για μένα να γίνω καθηγήτρια στο Πανεπιστήμιο. Πάρα πάρα πολύ μεγάλος κόπος. (Χαρά)

Ο «δύσκολος δρόμος» που αναφέρει η Άννα αφορά την επιλογή της αξιοπρεπούς στρατηγικής που εξετάζεται συνολικά σε αυτήν την ενότητα. Η ανάγκη καταβολής υπερπροσπάθειας για την κατάκτηση της ισοτιμίας στην ακαδημία αναγνωρίστηκε ακόμη και από τις πιο διστακτικές στο να κατονομάσουν την έμφυλη ανισότητα που βιώνουν συμμετέχουσες:

Για έναν άντρα ήταν πολύ πιο εύκολο, θα έχει άλλους να ασχολούνται με τα παιδιά, άλλους να ασχολούνται με άλλα πράγματα, ενώ εγώ φαινόμουν ότι δούλευα όσο οι άντρες και πολύ παραπάνω. Και το ότι υπήρχαν τα παιδιά πίσω που θέλανε αρκετά πράγματα να γίνουν, αυτό ήταν σαν να μην υπήρχαν. [...] Εγώ δηλαδή που είχα τα τρία παιδιά δεν το έφερα ποτέ σαν θέμα, δούλευα δυό φορές σαν άντρας. [...] Διάφορα τέτοια, απλώς τώρα τα έχω ξεχάσει, αλλά η γενική εντύπωση ήταν ότι δεν είχα αντιμετωπίσει, δηλαδή ούτε μία φορά δεν έτυχε να χάσω κάτι επειδή είμαι γυναίκα. Αλλά έκανα και δουλειά διπλή σαν άντρας, σαν τους άντρες. (Μαρία)

Ποτέ δεν επικαλέστηκα το φύλο μου ποτέ για να τύχω κάποιας ευνοϊκής μεταχείρισης από συναδέλφους. Και νομίζω ότι αυτό στην πορεία είχε σαν αποτέλεσμα να με βλέπουν και όλοι ισότιμα. Δηλαδή κέρδισα αυτή την ισοτιμία, με πολλή προσπάθεια βέβαια προσωπική και καταπόνηση, αλλά την κέρδισα αυτή την ισοτιμία με αυτό τον τρόπο. Ίσως ένας άντρας βέβαια να πρέπει να καταβάλει λιγότερη προσπάθεια για να κερδίσει αυτή την ισοτιμία. (Κατερίνα)

Το πρότυπο του (άνδρα) επιστήμονα, ο οποίος εργάζεται αποκομμένος και με απόλυτη αφοσίωση στο αντικείμενό του, το οποίο έχει αντληθεί από το πεδίο των θετικών επιστημών και των STEMM³⁸ επιστημών γενικότερα (Rhoton, 2011· Benschop & Brouns, 2003), φαίνεται ότι υιοθετείται από μια μερίδα των γυναικών του δείγματος της παρούσας έρευνας. Στο παραπάνω παράθεμα λόγου της Μαρίας παρατηρείται μια αμφιθυμία ως προς την αναγνώριση των έμφυλων διακρίσεων. Παρότι από τη μία δηλώνει ξεκάθαρα ότι τα οικογενειακά βάρη δεν επηρεάζουν στον ίδιο βαθμό τους άνδρες και τις γυναίκες -θεματική που θα αναπτυχθεί περαιτέρω σε επόμενη ενότητα-, με αποτέλεσμα την αύξηση της δυσκολίας των γυναικών να πλοηγηθούν στο ακαδημαϊκό πεδίο, παράλληλα διαφαίνεται ότι η στρατηγική που 'πρέπει' να ακολουθήσει μια γυναίκα για να μην «χάσει κάτι επειδή είναι γυναίκα» είναι καθαρά ατομική και έγκειται στο να αορατοποιήσει τα βάρη της μητρότητας και να εργάζεται «δυο φορές σαν άντρας». Από το παράθεμα λόγου της Κατερίνας η αναγνώριση της έμφυλης ανισότητας αναδεικνύεται ως παράγοντας διακινδύνευσης της θέσης μιας γυναίκας στο ακαδημαϊκό πεδίο. Η μη επίκληση του φύλου της φαίνεται ότι κατάφερε να της προσδώσει ορατότητα, για την οποία όμως, έπρεπε και εκείνη να παλέψει, καταβάλλοντας πολλαπλάσια προσπάθεια και καταπόνηση από έναν άνδρα.

³⁸ Science, Technology, Engineering, Mathematics, Medicine.

Η άρνηση της έμφυλης ανισότητας

Η άρνηση της έμφυλης ανισότητας έχει μελετηθεί ως κομμάτι της μεταφεμινιστικής λογικής (Gill et al., 2017). Ο μεταφεμινισμός αποτελεί έννοια που συνδέεται με τα καθεστώτα ανισότητας (Acker, 2006), και μέσα από την εστίαση στον ατομικισμό και τις ατομικές επιλογές οδηγεί σε μια συσκοτίιση των δομικών αιτιών που (ανα)παράγουν την έμφυλη ανισότητα και σε μια απονομιμοποίηση του φεμινισμού.

Ένα βασικό χαρακτηριστικό της μεταφεμινιστικής λογικής που εδραιώνει την άρνηση της έμφυλης ανισότητας συνίσταται στην πεποίθηση ότι αυτές οι ανισότητες έχουν ξεπεραστεί, είτε ατομικά είτε συλλογικά, με αποτέλεσμα να μην αποτελούν κίνδυνο καθώς αφορούν παρελθοντικές καταστάσεις. Τη μεγαλύτερη διστακτικότητα μοιράσματος προσωπικών βιωμάτων την συνάντησα στη Χριστίνα, προερχόμενη από ένα εξαιρετικά ανδροκρατούμενο πεδίο και παρότι δέχθηκε να συμμετάσχει στην έρευνα, «πιέστηκε» όπως μου δήλωσε να «μπει σε λεπτομέρειες». Προσπερνώντας τις σκέψεις μου για το τι διαφορετικό θα μπορούσα να είχα κάνει για να την 'ξεκλειδώσω', και εστιάζοντας στο υλικό της συνέντευξης παρατήρησα ότι αυτή η αμφιθυμία, από τη μία της αναγνώρισης του προβλήματος και από την άλλη της άρνησης τεκμηρίωσής του μέσα από προσωπικά βιώματα προέρχεται κατά κύριο λόγο από την υιοθέτηση μιας «σκληρής» στάσης που έχει κριθεί ως η πλέον κατάλληλη για το ξεπέρασμα των εμποδίων:

Κοιτάχτε, εγώ σαν άνθρωπος κοιτάω να είμαι σωστή με τη συνείδησή μου και προχωρώ και θεωρώ ότι κάνω το καλύτερο που μπορώ για μένα, για την οικογένειά μου, για τους φοιτητές μου και για την έρευνά μου. Από κει και πέρα, δεν ξέρω πώς να σας το πω, δεν ασχολούμαι με κριτικές, κοιτάω να κάνω το καλύτερο που μπορώ και εννοείται ότι αν δεχτώ μια κριτική θα την λάβω υπόψιν μου και θα κινηθώ αναλόγως. Δεν είναι ότι δεν δέχομαι κριτικές, αλλά αυτό που θέλω να σας πω είναι ότι δεν ακούω τις σειρήνες, προχωρώ. [...] Όχι, όχι, αν γινόταν αυτό θα είχα κάτσει σπίτι μου και θα 'πλεκα ζιπουνάκια, κυρία Σιούλα. Έχω σκληρύνει εδώ μέσα πολύ, πιστέψτε με.

Βρήκα εξαιρετική την αναπαράσταση των ακαδημαϊκών (και όχι θαλάσσιων) δαιμόνων που με το τραγούδι τους οδηγούν τις γυναίκες που επιχειρούν να πλοηγηθούν στο ανδροκρατούμενο ακαδημαϊκό πεδίο στην καταστροφή τους, δηλαδή στην έξοδό τους από αυτό και στην επιστροφή τους στην ιδιωτικότητα του σπιτιού τους και στην στερεοτυπικά έμφυλη δραστηριότητα του πλεξίματος ρούχων για βρέφη. Η Χριστίνα δεν ήταν η μόνη που εξέφρασε την ανάγκη παράκαμψης των σειρήνων που αποθαρρύνουν τις γυναίκες από το να συνεχίσουν τη διαδρομή τους. Χαρακτηριστικά η Ειρήνη, που παραπάνω δήλωσε ότι «έμαθε να είναι δυνατή» και να παρακάμπτει τα εμπόδια, σε αντίθεση με τις γυναίκες που ενώ βρίσκονται σε ένα ακαδημαϊκό μονοπάτι, στην πορεία «εξαφανίζονται», ανέφερε ότι πλέον δεν δίνει σημασία στα υποτιμητικά ως προς το φύλο σχόλια της σχόλια με τα οποία έρχεται αντιμέτωπη:

Δεν δίνω σημασία, δηλαδή με τους, ας πούμε τους μεγάλους, δεν ασχολούμαι εγώ τώρα πια. Δηλαδή μπορεί να πούνε διάφορα, αλλά δεν δίνω καμία σημασία. Και νομίζω ότι αυτό πρέπει να κάνει μια γυναίκα, να κάνει τη δουλειά της, να μην δίνει σημασία.

Ο μεγαλύτερος βαθμός επισφάλειας που χαρακτηρίζει τις συνθήκες εργασίας των γυναικών ακαδημαϊκών (Ivancheva et al., 2019), αλλά και η συσσωρευμένη δυσaréσκεια από την υποτίμηση και την περιθωριοποίηση που βιώνουν, έχει μελετηθεί

ότι οδηγεί και σε μεγαλύτερο βαθμό εγκατάλειψης της ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας από μέρους των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες (Benschop & Brouns, 2003: 200).

Εντούτοις, η Στέλλα προχωρά σε μια ενδιαφέρουσα τοποθέτηση, καθώς αναγνωρίζει μια παγίδα σε αυτόν τον αγώνα που καταβάλλουν οι γυναίκες για να αναγνωριστούν:

Γενικώς θεωρώ ότι έχει φτάσει σε ένα σημείο να σου πω ότι η γυναίκα προτιμάται. Προτιμάται με ποια έννοια; Ότι είναι πιο δουλευταρό, πιο συγκεντρωτικό άτομο και πιο θα κάνω και τρεις δουλειές ταυτόχρονα. Προτιμάται στο να είναι άλογο κούρσας. Δεν ξέρω πόσο θα προτιμηθεί στο να δικαιωθεί αυτός ο κόπος και να ανέβει βαθμίδα ή κατά πόσο θα κρατηθεί σε ένα επίπεδο του τα κάνω όλα και συμφέρω, γιατί είμαι πολυεργαλείο. Είναι λίγο δίκικο μαχαίρι το να κάνεις τα πάντα. Γίνεται κάτι σαν δεδομένο και λένε «γιατί να το αλλάξουμε αυτό το κατεστημένο; Ας μείνει εκεί».

Η Στέλλα αναδεικνύει ότι η εντατικοποίηση της εργασίας των γυναικών στο ακαδημαϊκό περιβάλλον παραμένει αθέατη και με αυτόν τον τρόπο το ανδροκρατούμενο status quo διατηρείται αλώβητο. Οι γυναίκες ανάγονται σε tokens χωρίς όμως να κλονίζονται οι κυρίαρχες ανδροκρατούμενες δομές εξουσίας.

Η αξιοπρέπεια ως στρατηγική επιβίωσης και αντίστασης

Αργά, σταθερά και προσεκτικά βήματα

Αντιτασσόμενες, λοιπόν, οι συμμετέχουσες στην έρευνα σε στρατηγικές που αναγνωρίζονται ως αναξιοκρατικές και επιδιώκοντας την αδιαμφισβήτητη αναγνώρισή τους από τους ομότεχούς τους, ακολούθησαν διαδρομές με λιγότερα ρίσκα, αλλά περισσότερο αργές. Η γενική διαπίστωση της Γιώτας ότι «οι γυναίκες πάνε πιο αργά, πιο προσεκτικά», επιβεβαιώνεται και από τα αποσπάσματα λόγου οκτώ συμμετεχουσών που παρατίθενται στη συνέχεια, εκπροσωπώντας το σύνολο σχεδόν των Σχολών του Πανεπιστημίου Πατρών.

Αλλά γενικώς είμαι ένα άτομο που πάω σιγά σιγά. Γιατί να μην έχω μονιμοποιηθεί και μετά να κάνω την εξέλιξη; [...] Κάπου φοβάσαι, λες 'ντάξει, καλύτερα βήματα σταθερά, αυτό έχει σχέση και με τον χαρακτήρα. Εγώ είμαι ένα άτομο που δεν θα ρίσκαρα, θα το πήγαινα πιο σταθερά δηλαδή. Γι' αυτό και έχω μείνει πίσω σε αυτό το κομμάτι. [...] Εντάξει, αυτό όμως δεν μπορώ να πω ότι μπορεί να οφείλεται στο ότι είμαι, στο φύλο, δεν αισθάνθηκα κάτι τέτοιο, πιστεύω ότι έχει να κάνει με μένα, δηλαδή με την προσωπική μου επιλογή ίσως να το καθυστερήσω. Ίσως απαιτούσε από τον εαυτό μου να κάνω κάτι παραπάνω, να είμαι έτοιμη να κάνω το επόμενο βήμα δηλαδή.

Παρότι η Μαρίνα στο παραπάνω παράθεμα δηλώνει ότι η αργή της εξέλιξη οφείλεται στον χαρακτήρα της και αποτελεί προσωπική της επιλογή, το γεγονός ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες ακολούθησαν μια πιο αργή εξέλιξη τεκμηριώνει την ύπαρξη μιας γενικότερης τάσης, η οποία τις περισσότερες φορές πλαισιώνονταν, όπως αναφέρθηκε και εισαγωγικά, γύρω από ένα ζήτημα αξιοπρέπειας.

Δεν βιάζομαι, δηλαδή θέλω να κάνω μια σωστή δουλειά. Οπότε λέω εντάξει, αυτός είναι ο λόγος που είχα καθυστερήσει. (Βασιλική)

Πρέπει να γίνει με έναν ψυχωτικό τρόπο αυτό που θεωρώ εγώ σωστό, όπως εγώ το θεωρώ σωστό. Αν δεν γίνει αυτό, δεν θα κάνω μια κίνηση για εξέλιξη. Άλλο το διοικητικό άλλο το επιστημονικό. Ναι μεν μου αναγνωρίστηκε το διοικητικό ακόμα και από τον καθηγητή που δεν με συμπαθούσε ιδιαίτερα, αλλά έκανα αίτηση εξέλιξης

μόνο όταν ήταν έτοιμο το βιβλίο που ήθελα να εκδώσω. Και τώρα θα κάνω πάλι αίτηση για Καθηγήτρια μόνο όταν εγώ αισθάνομαι έτοιμη ότι έχω τα προσόντα. Δεν θέλω να χρωστάω χάρη σε κανέναν. (Εύα)

Δεν απαιτήσα ποτέ να εξελιχθώ πιο νωρίς γιατί θεωρούσα ότι πρέπει να κάνει πράγματα κάποιος και να αποδείξει ότι έχει εξελιχθεί για να εξελιχθεί. (Άννα)

Εξελίχθηκα πολύ αργά. Θα μπορούσα τώρα να είμαι ήδη καθηγήτρια, είμαι αναπληρώτρια. Δεν με πειράζει όμως γιατί ήμουν κυρία. (Ειρήνη)

Εγώ στην εξέλιξή μου, την επαγγελματική έχω καθυστερήσει πάρα πολύ. Μετά ήταν και όλη αυτή η διαδικασία του να γίνω μητέρα, με έφερε πίσω. Τώρα προσπαθώ να ξαναπιάσω το νήμα. [...] Δεν μπορείς να πας να κάνεις αίτηση για εξέλιξη ενώ ξέρεις ποια είναι τα στάνταρτ και τι πρέπει να έχεις, δηλαδή είναι λίγο ντροπή. Ξέρουμε πως είναι, που πρέπει να φτάσει το βιογραφικό. Είναι και θέμα λίγο αυτοσεβασμού και αξιοπρέπειας όταν θα πας να ζητήσεις εξέλιξη, να έχεις τα προσόντα. (Αλεξάνδρα)

Όχι, ήμουν συντηρητική, ήμουν συντηρητική. [...] Ενδεχομένως, ενδεχομένως ήθελα να έχω ένα ικανό έργο πιστεύω. Δηλαδή και είχα πάντα, είναι αλήθεια ότι βάδισα με αυτό στη ζωή μου. Δηλαδή δεν μου είπε ποτέ κανείς τίποτα μέσα σ αυτό το πεδίο. Ήθελα να έχω ένα έργο που να μην αισθάνομαι ότι παρακαλώ, ότι πώς να σας πω, να μην ακολουθήσω άλλες στρατηγικές, τις οποίες έχω δει μέσα στο πεδίο και απεχθάνομαι πάρα πολύ. (Αγγελική)

Πήρα τον χρόνο μου, δεν ήμουν καθόλου επιθετική σε κανένα βήμα, έβαζα μετά που είχα δουλειά για να βάλω υποψηφιότητα, εντάξει, πήρε πολύ χρόνο αυτό. Υπάρχουν άλλες γυναίκες στο τμήμα οι οποίες ανεβαίνουν τις βαθμίδες σαν, χωρίς να κάνουν τίποτα, χωρίς να έχουν πάει πουθενά. Εντάξει, είναι άλλες περιπτώσεις, η κάθε μία είναι η δική της περίπτωση. [...] Ίσως να έβαζαν το όνομα των καθηγητών στις δημοσιεύσεις χωρίς να έχουν κάνει τίποτα, δεν ξέρω. [...] Δεν το έκανα ποτέ αυτό γιατί δεν το θεωρώ ηθικό. Εντάξει, γιατί πάνω από όλα είμαστε άνθρωποι και είναι η αξία μας είναι η ηθική μας δηλαδή και η αξιοπρέπειά μας, δεν μπορούμε να το χάσουμε αυτό για να γίνουμε καθηγήτριες ή οτιδήποτε, ό,τι και να και να γίνουμε στο τέλος, άμα δεν είμαστε άνθρωποι. (Νίκη)

Απέναντι σε πρακτικές που αμφισβητούν την προσωπική τους αξία, αλλά και τη θέση τους στο πεδίο, οι συμμετέχουσες προτάσσουν την αξιοπρέπεια ως τρόπο διαφύλαξης της ταυτότητάς τους. Η αξιοπρέπεια λειτουργεί ως εσωτερικό χαρακτηριστικό, επιτρέποντας στις γυναίκες να διατηρούν τον αυτοσεβασμό και την αυτοκυριαρχία τους, παρά τις πιέσεις που δέχονται. Παράλληλα αποτελεί μια ηθική στάση, καθώς οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα αρνούνται να υποκύψουν σε συμπεριφορές που υπονομεύουν την αξιοπρέπειά τους, προστατεύοντας τις αξίες τους. Κυρίως, όμως, η αξιοπρέπεια αναδεικνύεται ως μια στρατηγική επιβίωσης και αντίστασης στο ανδροκρατούμενο περιβάλλον της ακαδημίας, καθώς με αυτόν τον τρόπο οι συμμετέχουσες διεκδικούν τον σεβασμό και την αναγνώριση της αξίας τους. Η «αργή σταδιοδρομία» έχει προταθεί ως μια στρατηγική αντίστασης απέναντι στα νεοφιλελεύθερα καθεστώτα που επιτάσσουν τους γρήγορους ρυθμούς, μια φεμινιστική παρέμβαση που αντιπροτείνει την επιβράδυνση με στόχο τον αναστοχασμό, την αφοσίωση στην έρευνα και την απόλαυση (Mountz et al., 2015).

Διεκδικητικότητα vs υποχωρητικότητα

Στον αντίποδα της πλειονότητας των συμμετεχουσών, καταγράφηκαν και οι περιπτώσεις της Ελένης και της Ιωάννας, οι οποίες εκδήλωσαν μια διεκδικητικότητα που τους εξασφάλισε την απρόσκοπτη εξέλιξη και ικανοποίηση των αιτημάτων τους.

Ήμουν οδοστρωτήρας, εγώ ήμουν Επίκουρη και έβαλα κατευθείαν για Αναπληρώτρια, δεν έβαλα για μονιμοποίηση. (Ελένη)

Ναι, δεν αισθάνομαι ότι είναι ψυχρό, αλλά η αλήθεια είναι ότι ταυτόχρονα είμαι και εγώ κάπως ορμητική ως άνθρωπος, δηλαδή άμα θέλω κάτι το θέλω πολύ και το λέω πολύ, κάπως δεν περιμένω. (Ιωάννα)

Η Άννα, αντίθετα, αναγνωρίζει ότι αν λειτουργούσε πιο διεκδικητικά, θα είχε εξελιχθεί γρηγορότερα, ωστόσο το τίμημα θα ήταν ότι θα είχε αλλοιώσει τον χαρακτήρα της.

Αν θα μπορούσα να είμαι Καθηγήτρια πριν 4-5 χρόνια ας πούμε, παρά τώρα; Ναι, θα μπορούσα. Πώς; Πιθανά απαιτώντας. Δηλαδή, όταν είσαι πιο διεκδικητικός και απαιτείς νομίζω ότι τα καταφέρνεις πιο εύκολα. Νομίζω ότι αν ήμουν άντρας, νομίζω ότι δεν θα μπορούσε κάποιος να μου πει, αν το διεκδικούσα δηλαδή πιο νωρίς, νομίζω ότι δεν θα μπορούσε κάποιος να μου πει όχι. Ο δικός μας ο τομέας είναι και πάρα πολύ ανδροκρατούμενος. Υπάρχει συνάδελφος που είναι γυναίκα, αλλά επειδή συμπεριφέρεται πολύ πιο σκληρά νομίζω ότι περνά καλύτερα. Το θέμα είναι εντάξει, πρέπει να αλλοιώσεις το χαρακτήρα σου αφενός και αφετέρου πρέπει να φωνάζεις και να χτυπάς το χέρι όλη μέρα στο τραπέζι για να μπορείς να πετύχεις αυτό που θέλεις και για να σε υπολογίζουν; Για μένα όχι. Γιατί τελικά, για να μπορέσει, γιατί εγώ την ξέρω από πιο πριν, για να μπορέσεις να επιβληθείς, να το πω, να το κάνεις αυτό, να σε φοβούνται, ας πούμε σε εισαγωγικά. (Άννα)

Το χαρακτηριστικό της διεκδικητικότητας αποκτά έμφυλα χαρακτηριστικά και εγγράφεται στο πεδίο της αρρενωπότητας. Φαίνεται ότι συνδέεται με την σκληρότητα, τη δυνατότητα επιβολής και δημιουργίας του αισθήματος του φόβου. Η διάσχιση του ακαδημαϊκού πεδίου με αυτό το χαρακτηριστικό, είτε επιτελείται από άνδρα είτε από γυναίκα, αναδεικνύεται ευκολότερη. Αντίστοιχα και η Μαρίνα, στο παρακάτω παράθεμα, δηλώνει ότι αντιμετωπίζει ένα ζήτημα στο Τμήμα της το οποίο δεν έχει επιδιώξει να διευθετήσει διότι η ανακίνησή του ερμηνεύεται από την ίδια ως δημιουργία προβλήματος:

Υπάρχει και ένα θεματάκι, το οποίο δεν το έχω εγώ ανακινήσει γιατί είναι ο χαρακτήρας μου έτσι, γιατί δεν θέλω να δημιουργώ προβλήματα. [...] Ο πρόεδρος του Τμήματος, ο οποίος υποστηρίζει ότι εγώ δεν διεκδικώ αυτό που πρέπει και με σπρώχνει για αυτό το πράγμα.

Παρότι έχει τη στήριξη του προέδρου του Τμήματος για να διεκδικήσει αυτό που είναι δίκαιο για εκείνη, δεν το κάνει, πλαισιώνοντας τη στάση της ως ένα ζήτημα χαρακτήρα. Ωστόσο, η υποχωρητικότητα, η συγκαταβατικότητα και η διστακτικότητα, όπως θα φανεί και στη συνέχεια, αποτελούν χαρακτηριστικά που αποδίδονται περισσότερο στο πεδίο της θηλυκότητας.

Όταν η Χαρά ανέλαβε την προεδρία του Τμήματός της, εγκλήθηκε από συναδέλφισσά της για το γεγονός ότι δεν επιτελούσε τα αρρενωπά χαρακτηριστικά που συνάδουν, στο κοινωνικό φαντασιακό, με την άσκηση μιας θέσης ευθύνης:

Θεωρήθηκε ότι ήμουν πιο μαλακή, ακούστε τώρα. Υπήρχε συναδέλφισσα που μου είπε είσαι πολύ μαλακή για πρόεδρος, το καταλαβαίνεις; Δηλαδή είσαι ήπια, πρέπει να φωνάζεις πρέπει να βγάλεις όλο αυτό, το ξέρετε το επιθετικό κτλ που βγάζουν συνήθως οι άντρες συνάδελφοι. [...] Μία συνάδελφος γυναίκα μου είπε ότι δεν έχω αρκετά αρρενωπά χαρακτηριστικά [...] Για τους άλλους θα έπρεπε να είμαι ακριβώς λίγο πιο άντρας.

Η συγκαταβατικότητα και η δυσκολία άρνησης ενός αιτήματος από συναδέλφους/-ισσες και φοιτητές/-τριες έχει παρατηρηθεί περισσότερο σε γυναίκες ακαδημαϊκούς (Beckmann, 2019: 57):

Ίσως φταίει ο χαρακτήρας μου. Ο σύζυγός μου λέει ότι φταίει ο χαρακτήρας μου, φταίει ότι είμαι πάρα πολύ καλή και ότι είμαι πάρα πολύ, δεν έμαθα ποτέ μου να λέω όχι. Νομίζω στα [κοντά στα 50] μου έμαθα να λέω όχι και πάλι νιώθω λίγο τύψεις όταν λέω όχι. Αλλά πραγματικά δηλαδή θυμάμαι χαρακτηριστικά ότι όταν πρωτοπήγα άκουσα να λένε πίσω από την πλάτη μου «αφήστε τη να το κάνει, να δούμε αν ξέρει να το κάνει».

Ενώ, λοιπόν, αρχικά η συγκαταβατικότητα, ως ένα ατομικό χαρακτηριστικό της Άννας, πλαισιώνεται από τον σύζυγό της ως το αληθινό εμπόδιο στην εξέλιξή της, στην τελευταία της πρόταση φανερώνεται ότι η συγκαταβατικότητα αποτέλεσε για την ίδια μια στρατηγική απόδειξης της αξίας της σε ένα υποτιμητικό και μη υποστηρικτικό περιβάλλον.

Στο παράθεμα της Ελπίδας στη συνέχεια, η συγκαταβατικότητα που σχετίζεται με τη θηλυκότητα, καθώς η σύνδεση των ανθρώπων θεωρείται ότι βρίσκεται εγγύτερα στη γυναικεία φύση, λαμβάνει μια θετική διάσταση:

Εγώ το έχω κερδίσει με τον χαρακτήρα, με την προσωπικότητα που έχω εννοώ. Είμαι πιο συγκαταβατική και πάντα μια γυναίκα συνδέει τους ανθρώπους γιατί έχει μέσα αυτό το της φροντίδας, του να νοιάζεται. Οπότε το έχω κατακτήσει αυτό.

Η εύρεση της κατάλληλης ισορροπίας ανάμεσα στις κοινωνικά επιβαλλόμενες προσδοκίες για τις γυναίκες, τις προσωπικές τους αξίες και τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες αποτελεί για τις συμμετέχουσες μια συνεχή πρόκληση:

Έπρεπε να έχεις πάρα πολύ γερά νεύρα για να πεις ότι εγώ θα επιβιώσω μέσα σε αυτό το πράγμα και χωρίς να κάνεις και άλλον τύπου υποχωρήσεις, χωρίς να είσαι δηλαδή η καλή, ευγενική και γλυκιά γυναίκα. Δεν λέω ότι δεν είμαι ένας ευγενικός άνθρωπος, δεν λέω ότι μαλώνω, αλλά καταλαβαίνετε τι εννοώ. Να μην πάρεις και το στυλ ας πούμε αυτής που, πιο υποτακτικό. [...] Δύσκολο να κρατήσεις και τις ισορροπίες, μη νομίζετε. [...] Και μετά λένε ότι είσαι εσύ περίεργη. (Χαρά)

Στο ανδροκρατούμενο περιβάλλον της ακαδημίας, καλούνται να διαχειριστούν αντικρουόμενες απαιτήσεις: να φανούν «ευγενικές» και «γλυκές» σύμφωνα με τα στερεότυπα, χωρίς όμως να υιοθετήσουν υποτακτικές συμπεριφορές που θα υπονομεύσουν τη θέση τους. Αυτός ο αγώνας ισορροπίας απαιτεί όχι μόνο «γερά νεύρα», αλλά και διαρκή προσπάθεια να αποφύγουν στιγματισμούς, όπως ο χαρακτηρισμός τους ως «περίεργες» ή μη συμβατές με την κυρίαρχη κουλτούρα.

Η εσωτερίκευση της κριτικής

Παράλληλα, αυτή η προσπάθεια φαίνεται να πλαισιώνεται από μια αυτοκριτική:

Δεν πιστεύουμε στους εαυτούς μας. Κάνουμε κριτική, αυτή την κριτική που κάνουμε στον εαυτό μας κανένας άντρας δεν το κάνει, κανείς, σας το ορκίζομαι. Κανείς συνάδελφός μου άντρας δεν έχει ποτέ αμφισβητήσει ότι είναι ένας καταπληκτικός είτε διανοητής είτε οτιδήποτε άλλο. [...] Οι γυναίκες κρινόμαστε συνέχεια, βάζουμε εμείς οι ίδιες τον εαυτό μας, τον υποβάλλουμε σε μεγάλη κριτική και δεν αναγνωρίζουμε τα πράγματα που κάνουμε, τις δυνάμεις που έχουμε και δεν λέμε ένα μπράβο στον εαυτό μας.

Σε αυτό το απόσπασμα λόγου της Χαράς αναδεικνύεται η εσωτερίκευση της κριτικής στην οποία υπόκεινται οι γυναίκες, όχι ως ένα εγγενές χαρακτηριστικό τους, αλλά ως αποτέλεσμα της αμφισβήτησης, της υποτίμησης και των στερεοτύπων που συζητήθηκαν στην προηγούμενη ενότητα. Έτσι, αυτή η διπλή κριτική φαίνεται να τους καλλιεργεί την αίσθηση ότι πρέπει διαρκώς να αποδεικνύουν την αξία τους, σε αντίθεση με τους άνδρες συναδέλφους τους που φαίνεται να ξεκινούν από μια τελείως διαφορετική θέση, της εσωτερικευμένης αυτοπεποίθησης. Η συνεχής αυτοκριτική και η δυσκολία αναγνώρισης των επιτευγμάτων από τις ίδιες, φαίνεται, σύμφωνα με την Χαρά, να στερεί από τις γυναίκες μια σημαντική πηγή ενδυνάμωσης, η οποία δεδομένου του ανδροκρατικού και ανταγωνιστικού εργασιακού τους περιβάλλοντος, αποτελεί ένα ακόμη φράγμα στην εξέλιξή τους.

Αντίστοιχα, η Κατερίνα αναδεικνύει ότι αυτή η εσωτερίκευση οδηγεί και στη διστακτικότητα που παρατηρεί ότι χαρακτηρίζει τις γυναίκες αναφορικά με την ανάληψη θέσεων ευθύνης:

Αρκετές φορές σε θέσεις ευθύνης βλέπουμε ότι προτιμώνται οι άντρες και όχι μόνο προτιμώνται, νομίζω ότι και οι γυναίκες είναι και λίγο διστακτικές στο να παίρνουν πρωτοβουλίες. Δηλαδή και στις γυναίκες έχει καλλιεργηθεί η αντίληψη ότι ας πάει ένας άντρας μπροστά, ας βγει ένας άντρας.

Μια ακόμα διάσταση που αναδείχθηκε στη συνέντευξη της Αγγελικής, αφορά τον χαμηλότερο σε σχέση με τους άνδρες αριθμό δημοσιεύσεων των γυναικών, που έχει παρατηρηθεί και βιβλιογραφικά (Weisshaar, 2017; Asimaki et al., 2016):

Οι γυναίκες δεν δημοσιεύουν ίσως γιατί είναι άτολμες. Δηλαδή ίσως φοβούνται την κριτική, μου έλεγαν ότι οι άντρες δημοσιεύουν πολύ πιο εύκολα, για παράδειγμα. Γιατί έχει σχέση με την επιθετικότητα που είναι χαρακτηριστικό τους, με τον τρόπο που έχουν μεγαλώσει, έτσι, και τολμούν πολύ πιο γρήγορα για παράδειγμα να δημοσιεύσουν. (Αγγελική)

Η Αγγελική επιχειρεί να εξηγήσει αυτό το φαινόμενο εστιάζοντας και εκείνη σε έμφυλα χαρακτηριστικά: η κοινωνικοποίηση των ανδρών έχει οδηγήσει στην καλλιέργεια μιας «επιθετικότητας», η οποία τους επιτρέπει να «τολμούν» και να δημοσιεύουν, ενώ αντίθετα, οι γυναίκες έχοντας εσωτερικεύσει την κριτική που υφίστανται, παρουσιάζονται περισσότερο διστακτικές να αναλάβουν αυτό το ρίσκο, με αποτέλεσμα να επηρεάζεται αρνητικά η επαγγελματική τους ανάπτυξη.

Είναι φιλόδοξες οι γυναίκες;

Αντίθετα, όταν μια γυναίκα παρουσιάζει χαρακτηριστικά που συνδέονται περισσότερο με μια αρρενωπή επιτέλεση του φύλου, όπως η φιλοδοξία που αναφέρει η Χαρά στη συνέχεια, στιγματίζονται:

Όταν θα έφευγα να πάω σε ένα συνέδριο ή θα προσπαθούσα να έχω χρόνο να γράψω ένα paper αντί να είμαι με τα παιδιά μου, αυτό σε μένα κολλούσε με τη ρετσινιά, γιατί αυτό λεγόταν για πάρα πολλά χρόνια για τις γυναίκες, ότι είναι φιλόδοξη. Το φιλόδοξος δηλαδή ποτέ για τους άνδρες συναδέλφους μας δεν ήταν αρνητικό, το φιλόδοξος για μια γυναίκα η οποία προσπαθεί να κάνει ακαδημαϊκή καριέρα ήταν πάρα πολύ αρνητικό. Και πρέπει να σας πω ότι κατηγορήθηκα για αυτό το πράγμα από κύκλους οικογενειακούς.

Πρόκειται ουσιαστικά για ένα διπλό αδιέξοδο (double bind), όπου οι προσδοκίες προς τη γυναίκα-ακαδημαϊκή και τη γυναίκα-μητέρα δημιουργούν μια μόνιμη ένταση,

καθώς η εκπλήρωση του ενός ρόλου φέρεται να υπονομεύει την αξιολόγησή της στον άλλο (Tsouroufli, 2020). Η γυναίκα που αφιερώνει μεγάλο μέρος του χρόνου και των δυνάμεών της στην ακαδημαϊκή της σταδιοδρομία διατρέχει τον κίνδυνο να κατηγορηθεί ότι απομακρύνεται από τα παιδιά της -σε αντίθεση με έναν άνδρα στην ίδια θέση, του οποίου η αφοσίωση στην εργασία εκτιμάται. Από την άλλη, αν επιλέξει να αφιερωθεί περισσότερο στην οικογένεια, κινδυνεύει να θεωρηθεί επιστημονικά «ανεπαρκής» ή λιγότερο φιλόδοξη, γεγονός που υπονομεύει την επαγγελματική της αναγνώριση.

Σε αρκετά πανεπιστήμια διεθνώς έχουν υιοθετηθεί μέτρα πολιτικής για την έμφυλη ισότητα, εμπνεόμενα από το πνεύμα του φιλελεύθερου φεμινισμού, με κύρια στόχευση την ενδυνάμωση των γυναικών ακαδημαϊκών και την ανάπτυξη των ηγετικών τους δεξιοτήτων, εστιάζοντας στο mentoring και το coaching -τα οποία αδιαμφισβήτητα μπορούν να συμβάλλουν στην ενίσχυση της αυτοπεποίθησής τους. Ωστόσο, είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι εάν αυτά τα μέτρα δεν συνοδεύονται και από ευρύτερες πολιτικές μετασχηματισμού των δομών και των πρακτικών που ακολουθούνται στο εσωτερικό των πανεπιστημίων και αναπαράγουν τις έμφυλες ανισότητες, «ενισχύουν την ιδέα ότι οι γυναίκες είναι το πρόβλημα και εκείνες είναι που πρέπει να διορθωθούν αντί για το ίδιο το ακαδημαϊκό σύστημα» (van den Brink & Benschop, 2012: 81).

Φοιτητομάνες

Οι γυναίκες ασχολούνται περισσότερο με τους φοιτητές και τα προβλήματά τους από ότι οι άνδρες. Οι άνδρες στρέφονται στα προγράμματα σ' αυτά, οι γυναίκες θα ασχοληθούν περισσότερο με τους φοιτητές. (Αγγελική)

Μια σημαντική διάσταση των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στη διαδρομή τους στο ακαδημαϊκό πεδίο αφορά το περιεχόμενο της εργασίας τους και τον τρόπο κατανομής των διοικητικών καθηκόντων. Έχει ευρέως τεκμηριωθεί ότι οι γυναίκες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο από τους άνδρες στη διδασκαλία και στη συνεργασία με τους/τις φοιτητές/-τριες, γεγονός που λειτουργεί αρνητικά στην εξέλιξή τους, λόγω του λιγότερου διαθέσιμου χρόνου για έρευνα και δημοσιεύσεις (Aldercotte et al., 2017· Marchant & Wallace, 2013· Barrett & Barrett, 2011). Η επικέντρωση στη φροντίδα των φοιτητών/-τριών έχει έμφυλα χαρακτηριστικά, καθώς είναι περισσότερο συνδεδεμένη με τον μητρικό ρόλο (Crabtree & Shiel, 2019).

Το δίπολο ανάμεσα στο χαμηλό κύρος που αποδίδεται στη διδασκαλία και το υψηλό κύρος που συνδέεται με την έρευνα, το οποίο κυριαρχεί στο ακαδημαϊκό περιβάλλον, αντικατοπτρίζει και ενισχύει τις έμφυλες ανισότητες, αναπαράγοντας πρότυπα που συνδέονται με χαρακτηριστικά όπως η ανταγωνιστικότητα και η αποστασιοποίηση, τα οποία παραδοσιακά ταυτίζονται με την ανδρική ταυτότητα. Παράλληλα, ακριβώς εξαιτίας της ταύτισης της διδασκαλίας και της φοιτητικής μέριμνας -λόγω του κοινωνικού τους χαρακτήρα- με τη θηλυκότητα, οι ακαδημαϊκές αυτές δραστηριότητες υποτιμώνται και δεν αναγνωρίζονται επαρκώς στις διαδικασίες

εξέλιξης, οι οποίες είναι κυρίως επικεντρωμένες στην παραγωγικότητα που αξιολογείται με βάση τον αριθμό των δημοσιεύσεων (Benschop & Brouns, 2003)³⁹.

Ενδεικτικό είναι το παρακάτω απόσπασμα λόγου της Βασιλικής:

Τώρα πίσω από την πλάτη μας λένε ένα πράγμα το οποίο με ενοχλεί στη δουλειά μας, που το έχω ακούσει πολλές φορές είναι έκφραση περισσότερο, γιατί το λένε και για μένα καμιά φορά, γι αυτό το λέω, όταν ένας καθηγητής είναι κοντά στους φοιτητές, τον λένε φοιτητομαμά, κάπως έτσι το λένε, δεν μου 'ρχεται τώρα η λέξη. Άμα τη θυμηθώ θα σ' τη στείλω στο mail. [...] Δεν το έχω ακούσει ποτέ για ένα καθηγητή ο οποίος μαζεύει τους φοιτητές και τους έχει κοντά του και τους φέρεται όμορφα και τέτοια, γιατί εγώ είμαι τέτοια κατηγορία. Για τις γυναίκες το έχω ακούσει. [...] Δεν το παίρνω πολύ θετικά, δηλαδή με ενοχλεί όταν μου το λένε. Ότι προσπαθώ να βοηθήσω τους φοιτητές, γιατί ας πούμε; Να τους βοηθήσω εννοώ να τους δώσω πτυχιακές, να μην τους πετάω έξω από το γραφείο μου, να έχω ανοιχτή την πόρτα μου όταν θέλουν κάτι να με ρωτήσουν. Αυτά είναι, δεν τους φτιάχνω φαγητό να τους πάω.

Η ανάδυση του όρου «φοιτητομαμά» υπονοεί ότι μια γυναίκα ακαδημαϊκός παρέχει υπερβολική υποστήριξη στους/στις φοιτητές/-τριες. Το ότι ένας άνδρας καθηγητής που επιδεικνύει παρόμοια συμπεριφορά δεν στιγματίζεται εξίσου αποδεικνύει την έμφυλη προκατάληψη ότι η φροντίδα, η καλή διάθεση και η ανθρωποκεντρική προσέγγιση στην εκπαίδευση θεωρούνται «γυναικεία» χαρακτηριστικά. Έτσι δεν εκτιμώνται στον ίδιο βαθμό με άλλες διαστάσεις της ακαδημαϊκής εργασίας, όπως η έρευνα, παρότι είναι δεξιότητες ζωτικής σημασίας για τη λειτουργία του πανεπιστημίου. Αντίθετα, ο ανταγωνισμός και η αποστασιοποίηση εκτιμώνται στον ακαδημαϊκό χώρο καθώς συνδέονται περισσότερο με την ανδρική ταυτότητα, με αποτέλεσμα οι γυναίκες που προβάλλουν μια πιο φροντιστική πλευρά να αντιμετωπίζονται με καχυποψία και υποτίμηση (Fagan & Teasdale, 2021: 783).

Ταυτόχρονα, όμως, αναδείχθηκε ότι αυτή η σχέση με τους/τις φοιτητές/-τριες λειτουργεί ως αντιστάθμισμα σε αυτό το απαιτητικό περιβάλλον που δυσπιστεί απέναντί τους:

Όσο κουρασμένη και αν είμαι, όταν μπαίνω στην αίθουσα με τα παιδιά έχω μια άλλη σχέση, τα ξεχνάω όλα (Ελπίδα)

Νιώθω τόσο υπερπλήρης από τη δουλειά που έχω κάνει, έχω μεγαλώσει γενιές και γενιές φοιτητών πραγματικά. Οι φοιτητές μου με λατρεύουν, δεν το συζητώ. Δηλαδή έχω δει τον πρώτο μου φοιτητή, από τους πρώτους φοιτητές που είχα πριν [σχεδόν 20] χρόνια, που είναι παντρεμένοι με παιδιά τώρα και θα μου στείλουν ακόμα μήνυμα τα Χριστούγεννα, στη γιορτή μου ή έχω δει ένα παιδί στις σκάλες τώρα εδώ [...] και είχα να τον δω πριν [σχεδόν 20] χρόνια ας πούμε. Αγκαλιές, φιλιά [...]. Αυτή νομίζω, δεν υπάρχει μεγαλύτερη ανταπόδοση της δουλειάς που έχω κάνει. Αλλά στο αυτό καθαυτό εργασιακό περιβάλλον όχι. Έχω ζοριστεί πάρα πολύ. Έχω δυσκολευτεί πάρα πολύ, γιατί κάθε μέρα πρέπει να αποδεικνύω ποια είμαι. Κάθε μέρα. Κάθε μέρα. (Άννα)

³⁹ Οι Benschop και Brouns (2003) στο σχετικό άρθρο εξετάζουν κριτικά την έννοια της ακαδημαϊκής ποιότητας, υποστηρίζοντας ότι η φαινομενική έμφυλη ουδετερότητα των επιστημονικών κριτηρίων αξιολόγησής της συσκοτίζει τις δομικές αιτίες της έμφυλης ανισότητας. Έτσι, η έμφυλη ανισότητα πλαισιώνεται ως ένα πρόβλημα των γυναικών, το οποίο για παράδειγμα θα μπορούσε να επιλυθεί με την ενδυνάμωσή τους, με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητάς τους, ενώ στην ουσία συνιστά ένα συστημικό πρόβλημα που μετρά την ποιότητα με όρους που ευνοούν την εξέλιξη ατόμων που φέρουν περισσότερο αρρενωπά χαρακτηριστικά.

Με τους φοιτητές έχω, μπορώ να το πω τώρα μετά από [σχεδόν 40] χρόνια έχω άψογες σχέσεις, είμαστε μια χαρά. Δηλαδή την αναγνώριση από τους φοιτητές την είχα συνέχεια και την έχω. Και χαίρομαι που συναντάω ανθρώπους πετυχημένους τώρα κτλ και μου λένε την πρόοδό τους, καταλάβατε. Ως προς το αμιγώς αντικείμενο, αυτό που με ενδιαφέρει, το εκπαιδευτικό και το ερευνητικό, είμαι πλήρως ικανοποιημένη. Τα άλλα τα παρακάμπτω λίγο, με την έννοια ότι δεν είναι και τόσο, δεν αξίζουν τον κόπο κατά τη γνώμη μου. (Σοφία)

Στα παραπάνω παραθέματα διαπιστώνεται ότι παρόλο που η εργασιακή τους καθημερινότητα μπορεί να είναι ανταγωνιστική και γεμάτη αμφισβητήσεις, η σχέση με τους/τις φοιτητές/-τριες προσφέρει μια ηθική ανταμοιβή που δεν αποκρυσταλλώνεται στην εξέλιξη της ακαδημαϊκής τους βαθμίδας ή στην αναγνώριση από τους συναδέλφους τους. Η αναγνώριση του έργου τους από το φοιτητικό κοινό προσφέρει τόσο μια συναισθηματική όσο και μια επαγγελματική ικανοποίηση, στην οποία εστιάζουν για να αντιπαρέλθουν τα εμπόδια που συναντούν.

Ρωγμές στα θεμέλια του ακαδημαϊκού habitus

Οι van den Brink και Benschop (2012), αντλώντας από τη μεταδομιστική θεωρία (Butler, 2009), προσεγγίζουν το φύλο ως πρακτική και διαχωρίζουν εκείνες τις πρακτικές που αναπαράγουν τα έμφυλα στερεότυπα και τις ανισότητες (*doing gender*) και εκείνες που επιδιώκουν να καταπολεμήσουν την ανισότητα προκαλώντας ρωγμές στο κυρίαρχα έμφυλα πρότυπα (*undoing gender*). Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι οι πρακτικές που επιχειρούν να αναιρέσουν την έμφυλη ανισότητα δεν επιδιώκουν να εξαλείψουν το φύλο, αλλά να αποδομήσουν τις σχέσεις εξουσίας που συνδέονται με αυτό, τους μηχανισμούς που επιτρέπουν την αναπαραγωγή της. Όπως και ότι οι δύο κατηγορίες διαχωρίζονται αναλυτικά, αλλά αλληλεπιδρούν και σε ορισμένες περιπτώσεις ενδέχεται να τροφοδοτούν αντίθετες στρατηγικές.

Μέσα από την έρευνα αναδείχθηκαν και κάποιες, ασύνδετες μεταξύ τους, πρακτικές που προκαλούν ρωγμές στα θεμέλια του ακαδημαϊκού habitus που αναλύεται και θεωρώ ότι συμβάλλουν στην αμφισβήτηση της έμφυλης ανισότητας. Δύο από τις συμμετέχουσες μού μίλησαν για την ένταξη με δική τους πρωτοβουλία στο πρόγραμμα σπουδών των Τμημάτων τους, μαθήματα με φεμινιστική οπτική, ενώ η Ειρήνη (όπως αναφέρθηκε και στην προηγούμενη ενότητα) και η Ελένη έχουν προσανατολιστεί στη «στρατολόγηση» γυναικών υποψηφίων διδακτορισμών ως μια συνειδητή προσπάθεια αντιστροφής του «κλίματος»:

Έχω προσπαθήσει να βοηθήσω προς κάποιες κατευθύνσεις διοικητικά. Εγώ [κάποιες] κοπέλες είχα πάρει για διδακτορικό, έλεγα αφού όλοι προτιμάτε τα αγόρια, θα πάρω εγώ κοπέλες. (Ελένη)

Ενισχύοντας έμπρακτα τη συμμετοχή των γυναικών στην έρευνα και εισάγοντας κριτικές προσεγγίσεις που αμφισβητούν τις κυρίαρχες και ανδροκεντρικές επιστημονικές παραδόσεις, οι πρακτικές αυτές διαταράσσουν την έμφυλη τάξη, αναδεικνύουν ένα άλλο παράδειγμα και συνιστούν άτυπες στρατηγικές αντίστασης στο ανδροκρατούμενο ακαδημαϊκό περιβάλλον. Συμβάλλουν ουσιαστικά προς την κατεύθυνση της έμφυλης ισότητας καθώς δημιουργούν ρωγμές στην «κανονικότητα», παράγοντας μικρές αλλά ουσιαστικές αλλαγές στην έμφυλη οργανωτική κουλτούρα του πανεπιστημίου.

Ο γρίφος της συμφιλίωσης της προσωπικής και ακαδημαϊκής ζωής

Μια γυναίκα που έχει παιδιά και που θέλει να κάνει ακαδημαϊκή καριέρα είναι σχεδόν ένα ακατόρθωτο πράγμα και δεν σας το λέω για να σας πω ότι έκανα κάτι σπουδαίο, γιατί το έκανα και ούτε θεωρώ τον εαυτό μου σπουδαίο, σπουδαία, αλλά είχε τόσο πολύ μεγάλο κόπο, το οποίο κατάλαβα πολύ αργότερα. (Χαρά)

Η άνιση κατανομή των οικογενειακών βαρών, τα οποία συνεχίζουν να επωμίζονται σε μεγαλύτερο βαθμό οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες, αναδείχθηκε στον λόγο των περισσότερων εκ των συμμετεχουσών στην έρευνα ως το μεγαλύτερο εμπόδιο που κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν. Η έλλειψη χρόνου για την συνέχιση της έρευνάς τους φαίνεται να οδήγησε αρκετές από τις συμμετέχουσες στην επιβράδυνση της ακαδημαϊκής τους εξέλιξης. Οι Benschop και Brouns (2003: 199) έχουν επισημάνει εδώ και μια εικοσαετία ότι «η ακαδημαϊκή επίδοση μετράται με όρους χρόνου και όχι επιστημονικής ποιότητας, γεγονός που αποσιωπάται στον λόγο περί αξιοκρατίας που επικρατεί στα πανεπιστήμια». Όπως χαρακτηριστικά δήλωσε και η Νίκη:

Εμένα η έρευνα μου άρεσε πάρα πολύ, αφιέρωσα πάρα πολύ χρόνο από τη ζωή μου και από την προσωπική μου ζωή πήρα χρόνο από τα παιδιά μου, δηλαδή αφιέρωσα χρόνο που τον έκλεψα από αλλού, έτσι δεν είναι; Δεν υπάρχει χρόνος απεριόριστος.

Οι δυσκολίες συγκέντρωσης επιστημονικού κεφαλαίου λόγω της δυσκολίας συμφιλίωσης των δύο ρόλων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ακαδημαϊκοί που εργάζονται στους τομείς των STEMM⁴⁰ επιστημών στην Ελλάδα έχουν αναδειχθεί και σε άλλες έρευνες (Assimaki, Koustourakis & Papaspyropoulou, 2012). Ενώ, η αναζήτηση της κατάλληλης ισορροπίας μεταξύ των συγκρουόμενων ρόλων της μητρότητας και της ακαδημαϊκής τους καριέρας φαίνεται ότι οδηγεί στην ανάπτυξη διαφορετικών στρατηγικών πλοήγησης στο ακαδημαϊκό πεδίο, με αποτέλεσμα να διαφέρουν και οι ερμηνείες τους αναφορικά με την ορθή επιτέλεση αυτών των ρόλων, αλλά και τα συναισθήματά τους αναφορικά με τις επιλογές τους. Οι στρατηγικές που αναπτύσσουν οι γυναίκες δεν αποτελούν ουδέτερες επιλογές απαλλαγμένες από τα κυρίαρχα πρότυπα σε σχέση με το φύλο, τη μητρότητα και την εργασία στην ανώτατη εκπαίδευση (Crabtree & Shiel, 2019). Επομένως, η ανάλυσή τους στοχεύει στην ανάδειξη των μοτίβων και των δομικών αιτιών που επιτρέπουν την αναπαραγωγή των έμφυλων προτύπων, τα οποία διαμορφώνουν τις επιλογές των γυναικών και δημιουργούν τις συνθήκες που καθιστούν την εξισορρόπηση οικογενειακής και ακαδημαϊκής ζωής έναν δυσεπίλυτο γρίφο.

Εργασιακή επισφάλεια

Έναν ιδιαίτερα σημαντικό παράγοντα αποτελούν οι συνθήκες εργασιακής επισφάλειας που χαρακτηρίζουν την περίοδο πριν την κατάκτηση μιας μόνιμης θέσης εργασίας στο ακαδημαϊκό περιβάλλον, καθώς καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό την απόφαση των γυναικών που επιθυμούν να προχωρήσουν στην τεκνοποίηση. Η Ιωάννα, που είναι Αναπληρώτρια Καθηγήτρια σε Τμήμα της Σχολής Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών, δηλώνει ότι προχώρησε στη δημιουργία οικογένειας «πολύ αργά», υποστηρίζοντας ότι αυτό έχει μεγάλη σχέση με το γεγονός ότι προσπαθούσε να διεκδικήσει μια ακαδημαϊκή θέση. Στο παρακάτω εκτενές παράθεμα λόγου της, σκιαγραφεί όλες τις δυσκολίες που μπορεί να οδηγήσουν μια γυναίκα που επιθυμεί να

⁴⁰ Science, Technology, Engineering, Mathematics, Medicine.

τεκνοποιήσει και βρίσκεται σε εργασιακή επισφάλεια στο να το καθυστερήσει ή στο να εγκαταλείψει την ακαδημαϊκή καριέρα:

Εγώ θεωρώ ότι δυσκολεύουν τα πράγματα όταν κανείς προσπαθεί να συνδυάσει μια προσωπική ζωή με τον ακαδημαϊκό χώρο. Ναι, γιατί για πολύ καιρό αναγκάζεται να μετακινείται, να έχει, να παίρνει θέσεις που είναι κακοπληρωμένες και ασταθείς, επομένως κάποια πράγματα αναγκαστικά μένουν πίσω. Και έχω δει γυναίκες να μένουν πίσω που θα συνέχιζαν αν υπήρχαν καλύτερες τέτοιες συνθήκες, αν δηλαδή είχε διασφαλιστεί ότι υπάρχουν, ας πούμε, θέσεις. Πώς να το πω τώρα, να υπάρχει μια θέση που να πληρώνει κανονικά. Εγώ θυμάμαι ότι όταν πήγαινα, κάποτε δίδασκα σε [άλλη πόλη της Ελλάδας] και έπρεπε να πηγαίνω κάθε εβδομάδα και έμενα στην Αθήνα και στην ουσία για να πάω και να μείνω, είχα κάθε εβδομάδα 100 ευρώ έξοδα και το Τμήμα με πλήρωνε στο τέλος του εξαμήνου, οπότε εγώ έπρεπε να προπληρώσω όλες αυτές τις, όλα αυτά τα έξοδα και τα χρήματα που μου έδιναν στο τέλος ήταν σχεδόν μηδαμινά και χωρίς ασφάλιση που σημαίνει ότι έπρεπε να πληρώνω το ΕΦΚΑ. Ε, τώρα αυτό δεν γίνεται όταν κάποιος έχει οικογένεια.

Ενδεικτικά είναι και τα προσωπικά βιώματα δύο ακόμη συμμετεχουσών στην έρευνα, όπου στην πρώτη περίπτωση (Ειρήνη) η επιλογή της να τεκνοποιήσει οδήγησε στη μη ανανέωση της σύμβασής της στο ερευνητικό κέντρο στο οποίο εργάζονταν εκείνη την περίοδο, και στη δεύτερη (Μαρία) ο κίνδυνος να μην ανανεωθεί η σύμβασή της με το πανεπιστήμιο του εξωτερικού στο οποίο δίδασκε, την οδήγησε στο να επιστρέψει στα καθήκοντά της στις 8 ημέρες μετά τον τοκετό και να συνεχίσει να εργάζεται «σαν να μην υπάρχει οικογένεια από πίσω». Αυτές οι πρακτικές εντοπίζονται και μέσα από εμπειρικά δεδομένα άλλων ερευνών (Καμπούρη κ.ά., 2015: 80), όπου -για παράδειγμα- καταγράφεται η τακτική επικεφαλής ερευνητικού κέντρου να προχωρά στη διακοπή της συνεργασίας με ερευνήτριες, όταν έφταναν σε ηλικία τεκνοποίησης, διασφαλίζοντας ότι δεν θα μειώνονταν η αποδοτικότητά τους και δεν θα χρειαζόταν η κάλυψη εξόδων για τις σχετικές άδειες των ερευνητριών.

Από τις 18 γυναίκες του δείγματος που είναι μητέρες, οι τέσσερις γέννησαν πριν εργαστούν στο πανεπιστήμιο, είτε κατά τη διάρκεια εκπόνησης της διδακτορικής τους διατριβής (Χαρά και Αγγελική, κοινωνικές και ανθρωπιστικές επιστήμες) είτε ως εργαζόμενες σε ερευνητικά κέντρα (Ειρήνη και Στέλλα, θετικές επιστήμες). Από τις υπόλοιπες 14 γυναίκες, οι μισές έκαναν χρήση γονικών αδειών, ενώ από τις επτά γυναίκες που δεν έκαναν χρήση γονικών αδειών, οι πέντε βρίσκονταν σε καθεστώς επισφάλειας και παρότι δίδασκαν στο πανεπιστήμιο δεν δικαιούνταν σχετική άδεια (Δήμητρα, Μαρία, Κατερίνα, Ναυσικά, Βασιλική).

Η απόφαση για τη μη λήψη γονικής άδειας

Έτσι, παρότι η μονιμοποίηση στο πανεπιστήμιο και η δυνατότητα χορήγησης αδειών ανατροφής παρέχει τις συνθήκες ασφάλειας που επιτρέπουν στις γυναίκες που το επιθυμούν να προχωρήσουν στην τεκνοποίηση, δεν προχωρούν όλες οι γυναίκες στη χρήση των αδειών που δικαιούνται, καθώς οι στρατηγικές τους αναφορικά με τον χρόνο που αφιερώνουν στις εργασιακές και τις οικογενειακές/προσωπικές τους υποθέσεις ποικίλουν. Οι δύο γυναίκες που παρότι το δικαιούνταν δεν προχώρησαν στη λήψη των σχετικών αδειών, είναι σήμερα Καθηγήτριες, άνω των 60 ετών, και προέρχονται από την Πολυτεχνική Σχολή και τη Σχολή Επιστημών Υγείας -αντίστοιχα- και είχαν υπό την ευθύνη τους εργαστήρια, τα οποία δεν ήθελαν να αφήσουν πίσω. Χαρακτηριστικά, η Νίκη δήλωσε ότι προγραμματίζει τις εγκυμοσύνες της, έτσι ώστε οι τοκετοί να λαμβάνουν χώρα κατά τους θερινούς μήνες που το Πανεπιστήμιο ήταν

κλειστό, καθώς «δεν υπήρχε άλλο άτομο να κάνει τα εργαστήρια και εγώ το είχα τότε σοβαρά υπόψη ότι πρέπει να γίνουν αυτά τα εργαστήρια».

Αντίστοιχα και στη δεύτερη περίπτωση, όταν ρώτησα τη Σοφία αν έκανε χρήση κάποιας γονικής άδειας μου δήλωσε emphaticά «καθόλου, για να ανατριχιάσουν οι καινούργιες», και παρότι δεν μίλησε για προγραμματισμό, μου ανέφερε τις ημερομηνίες γέννησης των παιδιών της, ως απόδειξη μάλλον της μη αναγκαιότητας λήψης γονικής άδειας, καθώς ήταν κι εκείνες σε περιόδους που το Πανεπιστήμιο δεν λειτουργούσε, ενώ πρόσθεσε και το γεγονός ότι έχουν μεγάλη διαφορά ηλικίας μεταξύ τους, μιας που «έπρεπε να είναι πλήρως συνεννοήσιμος ο ένας για να έρθει το επόμενο». Η Σοφία αποτελεί τη μοναδική συμμετέχουσα που δήλωσε ότι ο ερχομός των παιδιών όχι μόνο δεν εμπόδιζε το έργο της, αλλά «ίσα ίσα που με βοήθησε». Η εξισορρόπηση της οικογενειακής με την ακαδημαϊκή ζωή για εκείνη σήμαινε ότι έπαιρνε τα παιδιά της στο εργαστήριο, αλλά και στο αμφιθέατρο κατά τη διεξαγωγή των εξετάσεων, γεγονός που η ίδια θεωρεί ότι την έφερε πιο κοντά με αυτά και οδήγησε τα παιδιά της στο να γίνουν υπεύθυνα, μιας που «ό,τι συζητούσαμε, ίσχυε, εσύ κάθεται εδώ κι εγώ κάθομαι εκεί. Τελεία και παύλα. Εγώ διαβάζω κι εσύ κάνεις αυτό».

Παρατηρείται, επομένως, μια δημόσια επιτέλεση του ρόλου της «ιδανικής εργαζόμενης», γεγονός που έχει παρατηρηθεί και βιβλιογραφικά σε γυναίκες ακαδημαϊκούς που δραστηριοποιούνται σε ανδροκρατούμενους χώρους, ειδικά όταν αυτοί περιλαμβάνουν και εργαστηριακή εργασία (Fagan & Teasdale, 2021: 784). Παρά την αφοσίωσή τους στο ακαδημαϊκό και ερευνητικό τους έργο και τις θυσίες που αυτό συνεπάγονταν, η αναγνώριση από τους συναδέλφους τους δεν ήταν δεδομένη. Ενδεικτικό είναι το παρακάτω παράθεμα λόγου της Νίκης όπου όταν ζήτησε να παραταθεί η θητεία της κατά τη διάρκεια που πραγματοποιούσε μια έρευνα σε εργαστήριο του εξωτερικού, ένας συνάδελφός της δεν την υποστήριξε:

Και υπήρξε ένας καθηγητής που δεν με ψήφισε. Δηλαδή εντάξει, βλέπεις μια γυναίκα με ένα μωρό παιδί πάει στο εξωτερικό, σε ένα μεγάλο εργαστήριο, να φέρει κάτι πίσω. Για ποιον το 'φερνα; Για μένα;

Στην αντίθετη πλευρά, η Δήμητρα, που απέκτησε παιδί πριν λίγα χρόνια, δήλωσε πως είχε την απόλυτη στήριξη του Τμήματος της Πολυτεχνικής Σχολής στο οποίο διδάσκει, καθώς παρότι η εκλογή της είχε έρθει λίγο πριν τον τοκετό της, μέχρι να έρθει ο διορισμός της δεν δικαιούνταν άδεια ως συμβασιούχος. Χαρακτηριστικά ανέφερε ότι μια μεγαλύτερη συνάδελφός της που, απ' ό,τι έμαθε αργότερα, δεν είχε την απαραίτητη στήριξη από το Τμήμα όταν είχε αποκτήσει το δικό της παιδί, ανέλαβε να φέρει εις πέρας την εξέταση του μαθήματος της Δήμητρας και να της παραδώσει τα γραπτά των φοιτητών/-τριών στο σπίτι της, που εκείνη την περίοδο βρίσκονταν σε άλλη πόλη από την Πάτρα. Παρατηρείται, επομένως, ότι η έλλειψη στήριξης οδηγεί ορισμένες φορές και στην ανάπτυξη άτυπων δικτύων αλληλεγγύης ανάμεσα στις εργαζόμενες στο πεδίο. Η στρατηγική που ακολουθεί η Δήμητρα αποτελεί μια προσπάθεια εξισορρόπησης των δύο ρόλων που φαίνεται να την ικανοποιεί:

Έχω γυρίσει πολύ ελεγχόμενα κάπως. Δηλαδή παρόλο που υπάρχουν πάρα πολλά πράγματα που θα μπορούσα να κάνω παραπάνω, έχω πει ότι [...] 16:00 θα είμαι σπίτι, οπότε με το που ξυπνάει [το παιδί] θα 'μαστε μαζί. Κάπως δηλαδή το 'χω ζυγίσει ότι θέλω τώρα τα πρώτα χρόνια να είμαστε μαζί, ξέρω ότι αυτό μπορεί να έχει κόστος, ξέρεις στο ότι θα γράψω λιγότερο, θα κάνω λιγότερα, κάνω ό,τι μπορώ, αλλά πολύ συνειδητά και δεν έχει πάει άσχημα μέχρι στιγμής.

Έλλειψη υποστηρικτικού δικτύου

Πέρα, όμως, από την έλλειψη στήριξης και αναγνώρισης που λαμβάνουν από τους συναδέλφους και τις συναδέλφισσές τους, κάποιες από τις συμμετέχουσες εστίασαν και στην ανάδειξη των δομικών εμποδίων που παράγονται από την ανεπαρκή στήριξη του κράτους στη γονεϊκότητα. Η Χριστίνα που δήλωσε ότι η έλλειψη χρόνου για τη συνέχιση της έρευνά της μετά τη μητρότητα έχει καθυστερήσει την εξέλιξή της, ανέδειξε και την ταξική διάσταση του ζητήματος:

Κοιτάχτε εγώ για να κάνω αυτό που κάνω έχω τον άντρα μου ο οποίος με βοηθάει πολύ, έχω τη μητέρα μου, έχω κυρία που βοηθάει και τα πάω και σε ιδιωτικό. Δηλαδή καταλαβαίνω ότι αυτά δεν μου τα παρέχει το κράτος για να τα κάνω. Κάποιος που δεν έχει τη δυνατότητα να τα κάνει όλα αυτά, τα κάνει μόνος του με την ποιότητα που μπορεί να τα κάνει και με το ψυχικό και σωματικό κόστος.

Αρκετές από τις συμμετέχουσες που είχαν ερευνητική εμπειρία εκτός Ελλάδας ανέδειξαν και τις διαφορετικές πολιτικές που επικρατούσαν -τουλάχιστον κατά την περίοδο της διαμονής τους- και φάνταζαν «τελείως ξένες για την Ελλάδα». Χαρακτηριστικά η Βασιλική δήλωσε ότι είχε εντυπωσιαστεί βλέποντας τις «γυναίκες να φεύγουν ας πούμε με γονική άδεια για δύο χρόνια και να τους περιμένει η θέση τους, ή κάλυψη εξόδων και διάφορα άλλα τέτοια». Η Κατερίνα σημείωσε ότι η μεγαλύτερη ανισότητα που αντιμετώπισε ως γυναίκα στο πανεπιστήμιο οφείλονταν στην έλλειψη υποστηρικτικού περιβάλλοντος για την ανατροφή των παιδιών της, μιας που η έλευσή τους σήμανε για εκείνη την καθυστέρηση της ακαδημαϊκής της εξέλιξης. Φρόντισε να διευκρινίσει ότι:

Υποστηρικτικό περιβάλλον εγώ δεν εννοώ προφανώς τη γιαγιά, υποστηρικτικό περιβάλλον εννοώ τις κοινωνικές δομές που θα έπρεπε να υπάρχουν ώστε να μου δίνεται και εμένα η ευχέρεια να μπορώ να συνεχίσω και την εργασία μου έτσι ώστε να μην μένω πίσω επαγγελματικά και επιστημονικά. Όταν λοιπόν απέκτησα τα δύο μου παιδιά και σε αυτό το διάστημα το βιογραφικό μου έχει μια κάμψη. Δηλαδή από το πρώτο παιδί στο δεύτερο παιδί και μέχρι να πάνε αυτά σε κάποια ηλικία σχολείου, η επιστημονική μου δραστηριότητα είναι πολύ περιορισμένη.

Η έμφυλη δομή της ελληνικής οικογένειας: «τα πάντα όλα και συμφέρω»

Έμφαση δόθηκε από τις περισσότερες συνομιλήτριές μου και στην έμφυλη δομή της ελληνικής οικογένειας, η οποία έχει διαμορφωθεί από την κοινωνική πεποίθηση που επιτάσσει ακόμη «να κάνεις οικογένεια και να την φροντίζεις εσύ»⁴¹, όπως χαρακτηριστικά δήλωσε η Χαρά, για να προσθέσει:

Μ' αυτήν την έννοια, δεν εννοώ ότι τα παιδιά μου απαραίτητα ή ο άντρας μου, αν ήταν άλλες οι συνθήκες, δεν θα έπρεπε να είναι ανασταλτικός παράγοντας. Όμως η κοινωνική επιταγή ότι η γυναίκα πρέπει να κάνει παιδιά, τουλάχιστον στη δική μου γενιά, το ξαναλέω, ίσως τα πράγματα έχουν χαλαρώσει λιγάκι στις γενιές τις δικές σας, στη δική μου γενιά ήταν δεδομένο ότι έπρεπε να κάνεις παιδιά και οικογένεια. [...] Δεν εννοώ δηλαδή, μήπως βγει από αυτή την έρευνα ότι είπα ότι η οικογένεια είναι αυτή που είναι το βασικό εμπόδιο. Είναι αυτό που είναι expected από μια γυναίκα να κάνει και την οικογένεια επίσης την επωμίζεται αυτή, δεν γίνεται ο ισομοιρασμός ανάμεσα στο ζευγάρι.

⁴¹ Αξιοποιώντας τα δεδομένα της έρευνας χρήσης χρόνου της ΕΛΣΤΑΤ ο χρόνος διεξαγωγής της οποίας ήταν προ μιας 10ετίας, οι Καραμεσίνη και Συμεωνάκη (2016) παρατήρησαν ότι οι γυναίκες αφιερώνουν σχεδόν 4,5 ώρες ημερησίως για τη φροντίδα του νοικοκυριού και της οικογένειας, ενώ οι άνδρες μόλις μιάμιση ώρα.

Στο παραπάνω απόσπασμα η Χαρά αναδεικνύει την κοινωνική και δομική διάσταση του ζητήματος της άνισης κατανομής της οικιακής εργασίας. Ενώ στο επόμενο παράθεμα, η Άννα απαριθμεί όλες τις υποχρεώσεις που αναμένεται από μια γυναίκα ακαδημαϊκό να φέρει εις πέρας

Ωραία, εσύ πότε θα προλάβεις να κάνεις εργασίες, να γράψεις grant proposals, να κάνεις διατριβές, να μεγαλώσεις το παιδί, γιατί δική μας η ευθύνη το παιδί μεταξύ μας, να φροντίζεις το σπίτι, να είσαι καλή μητέρα, να είσαι καλή σύζυγος, να είσαι «τα πάντα όλα και συμφέρω» που λέω κι εγώ;

Φαίνεται, επομένως, ότι η σωστή μητέρα, σύζυγος και πανεπιστημιακός καλείται να επιτελέσει τον ρόλο μιας «σούπερ γυναίκας» (Tsouroufli, 2020).

Αυτές οι υπερβολικές, και συχνά ανέφικτες, προσδοκίες δημιουργούν μια αίσθηση ενοχής, την οποία δεν βιώνουν οι άνδρες συνάδελφοί τους:

Παραμελείς τα παιδιά για τη δουλειά, είναι δύσκολο αυτό. Παραμελείς, δηλαδή εμένα η κόρη μου ας πούμε πάντα μου λέει και με μια μαμά που ήταν υπερ, υπεραπασχολημένη ήμουν πάντα. Δεν είναι τυχαίο αυτό. Δηλαδή πάντα πρέπει να βάλεις σε μία ζυγαριά από τη μία την πανεπιστημιακή σου πορεία και από την άλλη την οικογένεια, πάντα. Κάτι που δεν ισχύει για τους άντρες ομότεχνούς σου, δεν ισχύει καθόλου, είναι δεδομένο αυτό. Είναι πάρα πολύ μεγάλος ο αγώνας για να είσαι σωστή στη δουλειά και να είσαι σωστή, σωστή εντός εισαγωγικών, να προσφέρεις αυτά που αισθάνεσαι εσύ στο σπίτι.

Η Αγγελική αναδεικνύει τον κοινωνικά κατασκευασμένο χαρακτήρα του προτύπου που καλούνται να εκπληρώσουν οι γυναίκες ακαδημαϊκοί, οι επιπτώσεις του οποίου, ωστόσο, στη ζωή τους είναι πραγματικές. Η αφοσίωση ενός άνδρα ακαδημαϊκού στην επιστήμη του, αντίθετα, δεν ενέχει αυτό το συνεχές ζύγισμα.

Αντίστοιχα, όπως υποστηρίζει και η Χριστίνα, η αφετηρία ανδρών και γυναικών πανεπιστημιακών με οικογένεια είναι διαφορετική στην ελληνική κοινωνία:

Εκ των πραγμάτων, έτσι όπως είναι δομημένη η πλειοψηφία των ελληνικών οικογενειών, δεν έχουν τον ίδιο χρόνο οι γυναίκες να αφιερώσουν στην επιστήμη όσο οι άντρες. Και από κει και πέρα είναι πόση βοήθεια έχει η κάθε γυναίκα, πόσο χρόνο θέλει να αφιερώσει στην οικογένειά της, στα παιδιά της. Ξέρετε, είναι σχετικά αυτά όλα, αλλά ως επί το πλείστον δεν, θεωρώ ότι μία γυναίκα με οικογένεια δεν ξεκινάει από την ίδια αφετηρία με έναν άντρα με οικογένεια.

Η Βασιλική πρόσθεσε ότι αυτή η φροντίδα της οικογένειας δεν αφορά αποκλειστικά την ανατροφή των παιδιών, αλλά και την συντήρηση του σπιτιού, ευθύνες που φαίνεται να βαρύνουν εξ' ολοκλήρου τις γυναίκες, αφού για το μεγαλύτερο μέρος των ανδρών ακαδημαϊκών, η έρευνά τους αποτελεί την κύρια ενασχόλησή τους:

Οι άνδρες κάνουν μόνο αυτό, ασχολούνται μόνο με αυτό. Αυτή είναι η μεγάλη μας διαφορά. Εμείς κάνουμε και χιλιάδες άλλα πράγματα, δεν είναι μόνο η οικογένεια, τα παιδιά, είναι ολόκληρη η οικογένεια, είναι ένα σπίτι που συντηρείς, είναι υποχρεώσεις, είναι πάρα πολλά. Είναι ο χρόνος που δεν έχεις, γιατί κάνεις όλα αυτά από δίπλα.

Παράλληλα, αναδείχθηκαν και άλλες διαστάσεις αυτής της φροντίδας που καλούνται να προσφέρουν οι γυναίκες και για την οποία φαίνεται ότι δεν λαμβάνουν υποστήριξη από το ακαδημαϊκό πλαίσιο. Ενδεικτικά, η Μαρία ανέφερε τα εξής:

Στις γυναίκες, ναι, αλλά αυτό δεν λαμβάνεται υπόψη. Εγώ είχα σε κάποια φάση και τέτοιο θέμα. Δηλαδή με τη μαμά μου είχα πάρα πολύ μεγάλο θέμα, δηλαδή κοιμόμουν στο νοσοκομείο και έφευγα και πήγαινα για μάθημα και ξαναγυρνούσα στο νοσοκομείο. Ναι, για αρκετό καιρό αυτό, αλλά δεν το έφερα σαν θέμα ποτέ.

Ακόμα, στον λόγο κάποιων εκ των συμμετεχουσών αυτός ο έμφυλος καταμερισμός της οικιακής εργασίας φάνηκε να τους έχει κληροδοτηθεί αναπόδραστα. Για παράδειγμα, η Άννα, τοποθέτησε το ζήτημα σε μια γενεακή διάσταση, καθώς αφού περιέγραψε μια σειρά οικιακών εργασιών που αναλαμβάνει εξ' ολοκλήρου η ίδια, παρότι το επάγγελμά της είναι εξίσου απαιτητικό με του συζύγου της, εξέφρασε την πεποίθηση ότι αυτή η στάση χαρακτηρίζει τη «δική μου γενιά» που «μεγαλώσαμε με αυτό, ότι η γυναίκα πρέπει να τα κάνει και όλα».

Έχοντας πραγματοποιήσει μέρος των σπουδών της στη Γαλλία, η Αλεξάνδρα ήταν σε θέση να συγκρίνει και τις διαφορετικές προσεγγίσεις που επικρατούν ανάμεσα στις δύο χώρες αναφορικά με την κατανομή των οικιακών εργασιών με βάση το φύλο, και επομένως να υπογραμμίσει ότι θεωρούνταν δεδομένο πως όταν οι γυναίκες που δούλευαν μαζί της στο εργαστήριο θα γύριζαν στο σπίτι τους θα έβρισκαν μαγειρεμένο φαγητό από τον σύντροφό τους, καθώς «κάθε Γάλλος που σέβεται τον εαυτό του πρέπει να μαγειρεύει».

Η σταδιακή εγκατάλειψη αυτής της νοοτροπίας φαίνεται να τοποθετείται, από τα λεγόμενα αρκετών συμμετεχουσών, όπως είδαμε και στην πρώτη ενότητα, στις νεότερες γενιές, οι οποίες παρότι έχουν ανατραφεί σε ένα περιβάλλον όπου η φροντίδα του σπιτιού και της οικογένειας αποτελούσε αποκλειστική ευθύνη των γυναικών, η εργασιακή τους εμπειρία στο εξωτερικό, αλλά και η οικονομική κρίση θεωρήθηκαν επαρκείς συνθήκες για να επιτρέψουν τον μετασχηματισμό της έμφυλης δομής της ελληνικής οικογένειας.

Η παγίδα της ευελιξίας

Τμήμα των δομικών παραγόντων που διαμορφώνουν το πεδίο επιλογών των γυναικών ακαδημαϊκών αποτελεί και η ευελιξία του ωραρίου που προσφέρει η εργασία στο πανεπιστήμιο, η οποία αναγνωρίστηκε από αρκετές συνομιλήτριές μου ως μια θετική διάσταση για την εξισορρόπηση των γονεϊκών και επαγγελματικών υποχρεώσεων. Αυτό, ωστόσο, που μού έκανε εντύπωση ήταν ότι δεν αναγνωρίζονταν εξίσου η πολύωρη εργασία που συχνά συνεπάγονταν αυτή η ευελιξία. Αναγνωρίζοντας ότι η ακαδημαϊκή εργασιακή ηθική έχει διαμορφωθεί κατ' εικόνα του απολύτως αφοσιωμένου στην εργασία του λευκού άνδρα (Acker, 2006: 448), ενδεχομένως η αποδοχή της 12ωρης εργασίας να είναι αποτέλεσμα της προσπάθειας ενσωμάτωσης σε ένα ανδροκρατικό περιβάλλον. Παραθέτω χαρακτηριστικό απόσπασμα λόγου της Σοφίας:

Το πανεπιστήμιο σε γενικές γραμμές βοηθάει λίγο, με την έννοια ότι αν έχεις όρεξη για δουλειά, να πούμε και κανένα θετικό, ότι μπορεί να δούλενα, υπήρχαν εποχές που δούλενα, έφευγα 07:30-08:00 ή ώρα από το σπίτι το πρωί και γύριζα 8 το βράδυ, μερικές φορές και αργότερα, αλλά αυτό έγινε μετά που ήταν λίγο πιο μεγάλα. Δηλαδή για να ικανοποιήσουμε τα μαθήματα, τις απαιτήσεις των παιδιών κτλ, ήμουν 12 ώρες εδώ πέρα. Ναι, αυτό βοηθούσε όμως γιατί εγώ μπορούσα να κανονίσω ότι το εργαστήριο θα ξεκινάει στις τρεις, οπότε να πάω το παιδί που ήταν στο λύκειο να το

πάω σπίτι να διαβάζει και να ξανάρθω εγώ εδώ. Θέλω να πω ότι είχε και αυτή την άνεση, απλώς δεν έκανα χρήση του να πω «α, εγώ δεν έρχομαι αύριο, γιατί αυτό».

Στην κατακλείδα της Σοφίας εντοπίζεται, ενδεχομένως, και μια μομφή προς τις γυναίκες που δεν ακολουθούν την ίδια στρατηγική, αλλά φαίνεται να 'εκμεταλλεύονται' αυτή την ευελιξία για να φροντίσουν τις οικογενειακές τους υποθέσεις. Εντούτοις, η Ειρήνη, ούσα πλέον Αναπληρώτρια Καθηγήτρια σε Τμήμα της Σχολής Θετικών Επιστημών -και αφού είχε προηγηθεί η μη ανανέωση της σύμβασής της στο ερευνητικό κέντρο όταν ανακοίνωσε την εγκυμοσύνη της-, όταν ακολούθησε την ίδια στρατηγική με τη Σοφία, κλήθηκε να επιλέξει ανάμεσα στο εργαστήριο και στο παιδί της, γεγονός που την οδήγησε σε σύγκρουση με τον διευθυντή του εργαστηρίου της και απομόνωση:

Γύρναγα, πήγαίνα στο σπίτι μου 2 η ώρα και επέστρεφα 3 και με ρώτησε ο [...] διευθυντής στο εργαστήριο [...], ποια είναι η προτεραιότητά μου, εάν είναι το εργαστήριο ή το παιδί. Κι εγώ φυσικά απάντησα το παιδί μου και από τότε χάλασε η σχέση μας και αυτό ήταν κάτι πολύ τραγικό. Δηλαδή είπα ότι αυτό δεν θα το επιτρέψω ποτέ σε κανέναν, σε καμία μητέρα, δηλαδή δεν θα το επιτρέψω στον εαυτό μου. Γιατί εννοείται το εργαστήριο το αγαπάω, αλλά το παιδί μου είναι το παιδί μου. Με αυτόν τον άνθρωπο εγώ δεν είχα καμία μετά συνεργασία, ήταν μια αφορμή να μου πάρει τα κλειδιά από το εργαστήριο, να έχουμε μια πολύ άσχημη συνεργασία. Συνέχισα την πορεία μόνη μου, ήταν δύσκολο αυτό.

Παρότι η μητρότητα συνεχίζει να αποτελεί μια ευρέως αποδεκτή επιτέλεση της θηλυκότητας που χαίρει εκτίμησης και σεβασμού στην ελληνική κοινωνία, παρατηρείται πως σε ορισμένα περιβάλλοντα -κατά τη γνώμη μου αυτό που τα διαφοροποιεί είναι ο ανδροκρατικός τους χαρακτήρας- είναι ασύμβατη με την ταυτότητα της καλής επιστημόνισσας. Ενδεικτικό είναι και ένα αντίστοιχο παράδειγμα από τη διαδρομή της Χαράς, η οποία προέρχεται από τον χώρο των Κοινωνικών και Ανθρωπιστικών Επιστημών, με το παράθεμα της οποίας άνοιξε η παρούσα ενότητα. Ο συντονιστής της εισηγητικής επιτροπής που εξέταζε την υποψηφιότητά της σε άλλο πανεπιστημιακό ίδρυμα της χώρας, πριν την είσοδό της στο Πανεπιστήμιο Πατρών, δήλωσε ότι «δεν μπορεί να έχει τρία παιδιά και να είναι καλή επιστήμονας».

Η ενοχή

Επιστρέφοντας, όμως, στις στρατηγικές που ενέχουν τη λήψη αδειών ανατροφής τέκνων, παρατήρησα ότι αυτή η φαινομενική ευελιξία του πλαισίου φαίνεται να λειτουργεί ορισμένες φορές ενοχοποιητικά ως προς τη χρήση γονικών αδειών. Για παράδειγμα, η Ελένη, Καθηγήτρια στη Σχολή Θετικών Επιστημών, αποτελεί μία από τις δύο γυναίκες της έρευνας που δήλωσαν ότι η μητρότητα δεν αποτέλεσε τροχοπέδη στην ακαδημαϊκή της πορεία, καθώς, όπως μου εξήγησε, είχε παράξει επαρκές έργο και είχε αναπτύξει συνεργασίες πριν τη δημιουργία της οικογένειάς της, επομένως παρότι έκανε χρήση άδειας μητρότητας και «κάπως έπесαν οι ρυθμοί», ήταν σε θέση να δημοσιεύει κι έτσι να μπορεί να εξελιχθεί στις επόμενες βαθμίδες δίχως καθυστέρηση. Αυτή η «λελογισμένη» χρήση της άδειας, σε μια χρονική συγκυρία που δεν δημιουργούσε πρόβλημα στο Τμήμα της, φάνηκε να την τοποθετεί σε μια διαφορετική θέση από άλλες συναδέλφισσές της, όπως φαίνεται στο παρακάτω απόσπασμα του διαλόγου μας στα πλαίσια της συνέντευξης:

Ελένη: Είχα πάρει εννιάμηνο ναι, ανατροφής. Και άδεια εγκυμοσύνης. Ναι, ναι. Ήμουν ήδη βέβαια κάποια χρόνια στο πανεπιστήμιο. Δεν αισθάνθηκα δηλαδή ότι με το που διορίζομαι παίρνω άδεια και τους κρεμάω.

Ισμήνη: Εντάξει, έχω παρατηρήσει ότι υπάρχει μια τέτοια κουλτούρα που μπορεί κάποιες γυναίκες να νιώθουν ενοχικά αν πάρουν άδεια για κάποιο λόγο.

Ελένη: Ναι, υπάρχουν και κάποιες εντελώς απενοχοποιημένες. Με το που διορίζονται παίρνουν την άδεια και μετά παραιτούνται.

Ενώ, στη συνέχεια της συζήτησής μας, μου αποκάλυψε ότι δεν έκανε χρήση επαπειλούμενης άδειας, όπως χρειαζόταν, για να μην «κρεμάσει» τους συναδέλφους της:

Εγώ δεν πήρα άδεια επαπειλούμενης που θα έπρεπε, γιατί όντως μετά είχα μείνει 2 μήνες στο νοσοκομείο. Τέλος πάντων, αλλά δεν ήθελα να τους κρεμάσω, ήμουν διστακτική. Λέω θα πουν τώρα ότι παίρνω επαπειλούμενη όπως παίρνουν όλες.

Παρατηρείται ένα ευρύτερο κλίμα που στιγματίζει τη χρήση αδειών γύρω από την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα στο οποίο καλούνται να ανταποκριθούν, διακινδυνεύοντας ακόμα και την υγεία τους. Η νόμιμη και θεσμικά κατοχυρωμένη χρήση αδειών καταλήγει να μοιάζει με «προνόμιο» που καλό είναι να αξιοποιείται «με μέτρο». Η ενοχή που πηγάζει από την υποτιθέμενη «επιβάρυνση» των συναδέλφων ενθαρρύνει τις γυναίκες να αυτοπεριορίζουν τη χρήση των δικαιωμάτων τους.

Αντίστοιχα, η Κατερίνα φαίνεται να αναγνωρίζει στο παρακάτω παράθεμα του λόγου της την επίκληση των γονεϊκών βαρών ως τακτική αποφυγής ορισμένων εργασιών που αφορούν στη λειτουργία του Τμήματος:

Δεν επικαλεστήκαμε σας λέω και πάλι, και οι συνάδελφισσες τώρα οι καινούργιες δεν έχουν επικαλεστεί ποτέ τα παιδιά τους για να αποφεύγουν ή να μην κάνουν πράγματα, δουλεύουμε επί ίσοις όροις στο τμήμα.

Η εργασία «επί ίσοις όροις» ενέχει την αορατοποίηση των οικογενειακών βαρών σε συνάρτηση με τον έμφυλο καταμερισμό τους. Με άλλα λόγια, φαίνεται ότι για να μπορέσουν να αναγνωριστούν ως ισάξιες με τους άνδρες συναδέλφους τους, οι γυναίκες θα πρέπει να κρύψουν τα βάρη της γονεϊκότητας. Γεγονός που δημιουργεί μια αντιπαλότητα ανάμεσα στις γυναίκες συναδέλφους τους που δεν ακολουθούν την ίδια στρατηγική, καθώς η επίκληση των γονεϊκών υποχρεώσεων αναγνωρίζεται ως αδυναμία επιτέλεσης του ρόλου της καλής επιστημόνισσας, όπως αυτός προτάσσεται σε συγκεκριμένα ανδροκρατούμενα πλαίσια. Αυτή η ερμηνεία της ισότητας φαίνεται να προσπαθεί να συγκεράσει και τους δύο στερεοτυπικούς έμφυλους ρόλους στο σώμα των γυναικών: από τη μία την υιοθέτηση της επιταγής για δημιουργία οικογένειας και από την άλλη την οικειοποίηση μιας επαγγελματικής ηθικής τα χαρακτηριστικά της οποίας συνδέονται με την αρρενωπότητα. Μέσα από αυτή την ερμηνεία ανοίγει ο δρόμος για την πεποίθηση που εξέφρασε μεν η Βασιλική, αλλά απηχεί μια ευρύτερη αντίληψη, «δεν μπορεί από τη μία να ζητάς ισότητα και από την άλλη προνόμια». Η ενοχή αναδεικνύεται, επομένως, όχι απλώς ως ένα ατομικό συναίσθημα, αλλά ως ένας μηχανισμός κοινωνικού ελέγχου που αποτρέπει τις γυναίκες από τη διεκδίκηση των νόμιμων δικαιωμάτων τους. Αυτή η συνθήκη κατά πάσα πιθανότητα εξηγεί και τον χαμηλό αριθμό γυναικών που έκαναν χρήση γονικών αδειών όπως φάνηκε στο ποσοτικό σκέλος της παρούσας έρευνας.

«Άυπνη στην ακαδημία»⁴²

Σε αυτή την προσπάθεια αποποίησης των προνομίων, αορατοποίησης των βαρών της μητρότητας και διαχείρισης των πολλαπλών ρόλων, η Μαρία οδηγήθηκε στην ανάπτυξη «τακτικών επιβίωσης». Η Μαρία, όπως ήδη αναφέρθηκε, ανήκει στην κατηγορία των γυναικών που λόγω των επισφαλών συνθηκών της εργασίας τους, δεν έκανε χρήση γονικών αδειών. Παρόλα αυτά φαίνεται να ακολούθησε κι εκείνη τη στρατηγική που εξετάζεται ακόμα και όταν βρέθηκε σε ένα ασφαλέστερο περιβάλλον, καθώς σε διαφορετικά σημεία της συνέντευξης, τόσο αναφερόμενη στην εργασία της σε πανεπιστήμια του εξωτερικού όσο και στο Πανεπιστήμιο Πατρών, δήλωσε ότι «δεν έφερε ποτέ σαν θέμα» τα παιδιά, «ποτέ δεν είπα κάτι ότι δεν θα έρθω γιατί είναι το παιδί μου άρρωστο». Στο παράθεμα που ακολουθεί περιγράφονται οι δυσκολίες που αντιμετώπισε και οι τακτικές επιβίωσης που ανέπτυξε:

Δεν ήταν και αυτό πολύ εύκολο, αλλά ο τρόπος που δούλευα ήταν σα να μην υπήρχαν τα παιδιά. Εκεί [στο πανεπιστήμιο του εξωτερικού] για να επιβιώσω με τα παιδιά, τώρα λέω ότι ήταν εντάξει όλα, αλλά υπήρχαν αρκετά θέματα. [...] Για μήνες δεν έπεφτα στο κρεβάτι καθόλου, καθόμουν στο πάτωμα μαζί με το παιδί, μαζί με το laptop και δούλευα. [...] Είχα εφαρμόσει τις τακτικές επιβίωσης, οι οποίες ήταν στις 2η ώρα το βράδυ να βάζω φαγητό στο φούρνο, οπότε άμα καεί, κάηκε, και να το κλείνω το πρωί και να δουλεύω συνέχεια και να με παίρνει ο ύπνος κάποια ώρα καθιστή τη νύχτα και τελετουργικά να πηγαίνω για ύπνο την Παρασκευή το βράδυ με τα τρία παιδιά.

Η ακραία στέρηση του ύπνου που περιγράφεται στις τακτικές επιβίωσης που ακολούθησε η Μαρία αποτελεί μια από τις θυσίες που μπορούν να «επιλέξουν» οι γυναίκες που επιθυμούν να διαγράψουν μια πορεία δίχως «κάμψεις» ή «κοιλιές», όπως περιέγραψαν άλλες συμμετέχουσες την πτώση της παραγωγικότητάς τους μετά την τεκνοποίηση. Ενώ αναγνωρίζονται οι ευθύνες της γονεϊκότητας, εμφανίζονται σαν ένα ζήτημα που οι γυναίκες επιλέγουν αν «θα το φέρουν μπροστά».

Όπως αναφέρει και η Άννα:

Γιατί είναι από την ξεκούρασή μας, από τον ύπνο μας. Δηλαδή από κάπου πρέπει να κλέψεις για να μπορέσεις να κάνεις τα ίδια και να φτάσεις στα ίδια.

Έτσι, οι γυναίκες που επιλέγουν να προτεραιοποιήσουν την οικογένειά τους φαίνεται να το κάνουν σε αρκετές περιπτώσεις με μία ενοχή. Ενδεικτικό είναι το παρακάτω παράθεμα λόγου της Χριστίνας, στο οποίο έρχεται σε αντίφαση με τα όσα υποστήριξε παραπάνω αναφορικά με την απουσία υποστηρικτικού πλαισίου στη γονεϊκότητα και φαίνεται να αναλαμβάνει ολοκληρωτικά την ευθύνη της επιλογής της:

Κοιτάχτε, δεν θέλω να είμαι από τους ανθρώπους που ρίχνουν το φταίξιμο στην κοινωνία και στο ότι με αδίκησαν επειδή είμαι γυναίκα, μπορεί και εγώ επειδή έχω δώσει πολλή αγάπη και χρόνο στα παιδιά μου, να έχασα τη δουλειά μου. Το παραδέχομαι και αυτό. Δηλαδή εδώ μέσα έχουμε ανθρώπους στο τμήμα που είναι φοβεροί επιστήμονες και δουλεύουν από το πρωί ως το βράδυ, δεν μπορώ εγώ επειδή επέλεξα να επενδύσω χρόνο στα παιδιά μου να πω δεν με εξελίσσουν επειδή είναι ρατσιστές απέναντί μου. Δηλαδή είναι πολυπαραγοντικό το φαινόμενο. Δεν θέλω να είμαι σαν, να γίνω, πώς να σας το πω; Να μου φταίνει οι άλλοι για τα πάντα.

⁴² «Sleepless in academia» είναι ο τίτλος του άρθρου που συνέγραψαν οι Acker και Armenti το 2004 παρουσιάζοντας τα ευρήματα δύο ερευνών σε γυναίκες ακαδημαϊκούς σε έξι πανεπιστήμια του Καναδά.

Παρότι η απουσία υποστηρικτικού πλαισίου καθιστά την «επιλογή» της μονόδρομο, η Χριστίνα διστάζει να καταγγείλει ρητά την ανισότητα που βιώνει, με αποτέλεσμα την αυτοενοχοποίηση. Αυτή είναι μια ακόμη διάσταση της άρνησης της έμφυλης ανισότητας, που εξετάστηκε και στις προηγούμενες ενότητες, ως μια στρατηγική επιβίωσης στο ακαδημαϊκό περιβάλλον που αορατοποιεί τις συστημικές αιτίες αναπαραγωγής της.

Η επίπτωση του ακαδημαϊκού περιβάλλοντος στην προσωπική ζωή

Ωστόσο η μητρότητα ως εμπόδιο στην εξέλιξη των γυναικών στο ακαδημαϊκό περιβάλλον αναδείχθηκε και από τις γυναίκες που έχουν επιλέξει να μην τεκνοποιήσουν. Η Εύα, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια σε Τμήμα της Σχολής Ανθρωπιστικών & Κοινωνικών Επιστημών, στο παρακάτω παράθεμα πλαισιώνει την επιλογή της να μην αποκτήσει παιδί ως αποτέλεσμα της αφοσίωσής της στο επάγγελμά της. Έχοντας ήδη χαρακτηρίσει την εξέλιξή της «αργή» ως συνέπεια του χαρακτήρα της και της επιθυμίας της να κάνει «αργά και σταθερά βήματα» έτσι ώστε «να μην μπορεί να επικριθεί» το έργο της, προσθέτει:

Παίζει ρόλο επίσης παίζει ρόλο το ότι δεν, δεν τεκνοποίησα όλα αυτά τα χρόνια, ήμουν πολύ αφιερωμένη στο επάγγελμά μου. Ίσως αν αποφάσιζα να τεκνοποιήσω να είχα ακόμα πιο αργή εξέλιξη.

Η Ελπίδα κατέχει μια από τις σημαντικότερες θέσεις ευθύνης στο Πανεπιστήμιο Πατρών και όταν ρωτήθηκε αναφορικά με το αν έχει παρατηρήσει ότι οι γυναίκες εξελίσσονται με πιο αργούς ρυθμούς σε σχέση με τους άνδρες, εστίασε στη χαμηλή εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης αναδεικνύοντας ως βασικό αντικίνητρο την οικογένεια, λόγω του χρόνου που απαιτείται για να αντεπεξέλθουν στους πολλαπλούς ρόλους που καλούνται να επιτελέσουν:

Θα πρέπει να επιλέξεις, η γυναίκα έχει πολλαπλούς ρόλους, έχει τον ρόλο της μάνας, έχει τον ρόλο του επαγγελματία, έχει τον ρόλο του, έχει πολλαπλούς ρόλους στην σημερινή κοινωνία. Οπότε πρέπει κάπου να δώσεις προτεραιότητες. Εγώ γυρίζω κάθε μέρα στο σπίτι μου 8 η ώρα το βράδυ. [...] Εγώ δεν έχω οικογένεια. Οι γυναίκες δεν επιλέγουν να το κάνουν αυτό ακριβώς γιατί έχει, είναι επίπονο, έχει πάρα πολλές ώρες δουλειάς και έχουν αυτούς τους ρόλους. Οπότε αν έχουν οικογένεια, προτιμούν να μένουν πίσω για να μπορέσουν να αφιερωθούν, να δώσουν και στην οικογένειά τους. Είναι ένα βασικό αντικίνητρο αυτό.

Παρότι τα ζητήματα της συντροφικότητας και της απόκτησης οικογένειας είναι ευρύτερα του αντικειμένου της παρούσας μελέτης, αξίζει να σημειωθεί ότι μια μερίδα των συμμετεχουσών ανέδειξε ότι οι απαιτήσεις του (ανδροκρατούμενου) ακαδημαϊκού περιβάλλοντος έχουν επίπτωση και στην προσωπική ζωή των γυναικών. Όταν καλύπταμε τη θεματική της υποστήριξης του Τμήματος στη γονεϊκότητα των μελών ΔΕΠ, η Μαρία ισχυρίστηκε ότι δεν έχει ανακύψει κανένα θέμα τέτοιας φύσεως στο τμήμα της και για να το τεκμηριώσει πρόσθεσε ότι «ειδικά στις γυναίκες, καμιά από τις νέες δεν έχει παιδί». Η Ειρήνη αναφέρει ότι οι γυναίκες που βρίσκονται στις ανώτερες βαθμίδες στο Τμήμα της είναι είτε ανύπαντρες είτε χωρισμένες και προσθέτει ότι «στο πανεπιστήμιο είναι και κάπως έτσι, δηλαδή πολλές γυναίκες έχουν μείνει μόνες». Η Αγγελική αναφέρεται γενικότερα στις γυναίκες πανεπιστημιακούς και δηλώνει ότι «είναι συνήθως ή μόνες, χωρίς να έχουν ένα γάμο και οικογένεια, σε ποσοστιαία αναλογία ή από την άλλη πλευρά είναι διαζευγμένες». Οι παρατηρήσεις της Ειρήνης και της Αγγελικής επιβεβαιώνονται από τα δεδομένα που αναλύθηκαν

στην ποσοτική μελέτη, σύμφωνα με τα οποία το 56% των γυναικών μελών ΔΕΠ του Πανεπιστημίου Πατρών δεν έχουν τεκνοποιήσει. Την εικόνα που έχουν σχεδιάσει οι συμμετέχουσες παραπάνω, συμπληρώνει η Χαρά προσθέτοντας τη διάσταση της οικογενειακής κατάστασης των ανδρών μελών ΔΕΠ του Πανεπιστημίου, η οποία επίσης επιβεβαιώνεται από τα δεδομένα της ποσοτικής μελέτης (60% των ανδρών έχει τουλάχιστον ένα παιδί) και συνδέεται απολύτως και με τη δομή της ελληνικής οικογένειας που περιγράφηκε παραπάνω:

Όμως πιο συχνά βλέπω γυναίκες που δεν πρόλαβαν ή δεν μπόρεσαν ή δεν χώρεσε αυτό το πράγμα να έχει μέσα και έναν σύντροφο, σε αντίθεση με άντρες οι οποίοι δεν ξέρω σχεδόν κανέναν που έχει μείνει μόνος. Δηλαδή και η πιο απαιτητική καριέρα ανδρική που έχω στο μυαλό μου από τους συναδέλφους μου έχει πίσω μια οικογένεια. Την οποία οικογένεια όμως δεν την έτρεξαν αυτοί, έτσι; Καταλάβατε; Την έτρεξαν παραπληρωματικά.

Οι επισφαλείς συνθήκες εργασίας, η κοινωνικοοικονομική κατάσταση της γυναίκας, η (αν)επάρκεια υποστηρικτικών δομών και πλαισίου, τόσο οικογενειακού όσο και επαγγελματικού, η επικρατούσα νοοτροπία, αλλά και οι κυρίαρχες σε κάθε επιστημονικό κλάδο αντιλήψεις περί γονεϊκότητας και (γυναικείας) ακαδημαϊκής ταυτότητας διαμορφώνουν διαφορετικές στρατηγικές πλοήγησης μέσα στο εξαιρετικά απαιτητικό ακαδημαϊκό περιβάλλον.

Οι αφηγήσεις των συμμετεχουσών που αναλύθηκαν ανέδειξαν τη δυσκολία συμφιλίωσης των οικογενειακών και ακαδημαϊκών υποχρεώσεων, καθώς οι γυναίκες συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν πολλαπλές και συχνά ασύμβατες προσδοκίες. Αφενός την ανταπόκριση στις απαιτήσεις ενός ανδροκεντρικού ακαδημαϊκού περιβάλλοντος και αφετέρου την επιτέλεση του ρόλου της «καλής μητέρας» σε μια κουλτούρα που θεωρεί τη φροντίδα πρωτίστως γυναικεία ευθύνη. Η ευελιξία της ακαδημαϊκής εργασίας, η οποία θεωρητικά θα μπορούσε να διευκολύνει τη συμφιλίωση των δύο ρόλων, συχνά αποδεικνύεται παγίδα ενοχοποίησης ή εξαντλητικής αυτοθυσίας. Η εσωτερικευμένη ενοχή, η διστακτικότητα στη χρήση γονικών αδειών και η προσδοκία για απεριόριστη διαθεσιμότητα στην εργασία αναδεικνύουν ένα σύστημα αξιών και πρακτικών που τιμωρεί αθόρυβα τη μητρότητα. Επομένως, καθίσταται σαφές ότι η αλλαγή δεν μπορεί να βασιστεί αποκλειστικά σε ατομικές στρατηγικές, όπως αυτές που εξετάστηκαν, αλλά απαιτεί αναδιάρθρωση των θεσμικών και κοινωνικών όρων που διαμορφώνουν την ακαδημαϊκή ζωή.

Συμπερασματικές παρατηρήσεις ποιοτικής έρευνας

Η παρούσα έρευνα είχε στο επίκεντρό της τις έμφυλες ανισότητες που παρατηρούνται στον ακαδημαϊκό χώρο, φωτίζοντας κρίσιμες όψεις ενός ζητήματος που απασχολεί διεθνώς την επιστημονική κοινότητα. Αν και τα ευρήματα δεν είναι γενικεύσιμα στον συνολικό ακαδημαϊκό χώρο, καταγράφουν σημαντικές διαστάσεις της καθημερινότητας των γυναικών ακαδημαϊκών που συνομιλούν με τη διεθνή βιβλιογραφία.

Οι αφηγήσεις των συμμετεχουσών στην έρευνα ανέδειξαν πολλαπλά εμπόδια, όπως η άνιση πρόσβαση σε πόρους, καθυστερήσεις στην εξέλιξη και η υποτίμηση των προσόντων τους. Οι συμμετέχουσες επισήμαναν ότι το ακαδημαϊκό πεδίο προκρίνει χαρακτηριστικά που παραδοσιακά συνδέονται με την αρρενωπότητα, όπως η επιθετικότητα και η φιλοδοξία, ενώ υποτιμάται η διαλλακτικότητα και η φροντίδα, χαρακτηριστικά που συνδέονται στερεοτυπικά με τη θηλυκότητα. Η διαδικασία συγκέντρωσης συμβολικού κεφαλαίου απαιτεί συχνά διπλάσια προσπάθεια από τις γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους, καθιστώντας την ακαδημαϊκή τους πορεία συχνά εξαντλητική.

Ο μεγαλύτερος χρόνος που παρατηρήθηκε από τα ευρήματα της ποσοτικής έρευνας ότι απαιτείται για την εξέλιξη στις ανώτερες βαθμίδες στην περίπτωση των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες, φάνηκε να εξηγείται από διάφορους παράγοντες που αναδείχθηκαν μέσα από την ποιοτική έρευνα. Από τον λόγο των συμμετεχουσών τονίστηκε ο ρόλος των έμφυλων στερεοτύπων που αμφισβητούν την επιστημονική τους ιδιότητα, απαιτώντας από εκείνες να αποδεικνύουν συνεχώς την αξία τους. Ο αντίκτυπος των στερεοτύπων γίνεται εμφανής και στις ανισότητες που αντιμετωπίζουν στην εξέλιξή τους, καθώς συχνά απαιτείται να διαθέτουν «διπλάσια προσόντα» από τους άνδρες για να αναγνωριστούν. Αυτό έχει πολλές φορές ως αποτέλεσμα την επιστράτευση από μέρους τους μιας στρατηγικής «αργής και προσεκτικής» προόδου, αποφεύγοντας πιθανά ρίσκα. Παράλληλα, η αξιοπρέπεια αναδύθηκε ως θεμελιώδης στρατηγική επιβίωσης και αντίστασης απέναντι σε δομές εξουσίας που αναπαράγουν έμφυλες ανισότητες.

Η χαμηλή συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις εξουσίας στο πανεπιστήμιο αποτέλεσε αντικείμενο συζήτησης με τις συμμετέχουσες στην έρευνα. Ωστόσο, είναι κρίσιμο να επισημανθεί ότι η συζήτηση εστίασε στην ανάδειξη κανονικοποιημένων πρακτικών αποσιώπησης της φωνής των γυναικών στη λειτουργία των ανδροκρατούμενων συλλογικών οργάνων του πανεπιστημίου, οι οποίες λειτουργούν αποθαρρυντικά ως προς τη συμμετοχή τους σε αυτά.

Η άνιση κατανομή των οικογενειακών βαρών που, λόγω της δομής της ελληνικής οικογένειας, φαίνεται ότι συνεχίζει να επιβαρύνει δυσανάλογα τις γυναίκες, περιορίζει τον χρόνο και την ενέργεια που μπορούν να αφιερώσουν στην έρευνά τους. Η εργασιακή επισφάλεια, ιδιαίτερα κατά τα πρώτα χρόνια της ακαδημαϊκής πορείας, φαίνεται ότι αποτελεί έναν από τους αποθαρρυντικούς παράγοντες για τη δημιουργία οικογένειας. Από τον λόγο των συμμετεχουσών αναδείχθηκε ότι ακόμα και όταν προχωρούν στην τεκνοποίηση, οι ελλείψεις στις κοινωνικές δομές στήριξης και οι ανισότητες στον χώρο εργασίας δυσχεραίνουν την καθημερινότητά τους. Η ευελιξία του ακαδημαϊκού επαγγέλματος φαίνεται να λειτουργεί συχνά ως παγίδα, καθώς μπορεί να οδηγήσει αρκετές γυναίκες σε μια προσπάθεια αορατοποίησης των

οικογενειακών τους υποχρεώσεων και, ως επακόλουθο, σε εξαντλητικούς ρυθμούς εργασίας. Παράλληλα, ο στιγματισμός της χρήσης γονικών αδειών, και η αγωνία «να μη μείνει πίσω η έρευνα», αποτελούν επιπλέον επιβαρυντικούς παράγοντες. Η εσωτερίκευση της ευθύνης και η ανάπτυξη ατομικών στρατηγικών, όπως η αποφυγή αναφοράς οικογενειακών υποχρεώσεων φροντίδας που επιβαρύνουν τις γυναίκες, ενισχύουν την αίσθηση ότι οι ίδιες οι γυναίκες «φταίνε» για την ενδεχόμενη καθυστέρηση που μπορεί να παρουσιάσει η εξέλιξή τους, ή για τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν. Αυτή η νοοτροπία, παρά τις ενδείξεις αλληλεγγύης που καταγράφηκαν σε ορισμένα τμήματα, περιορίζει τη δυνατότητα συλλογικής αντίδρασης απέναντι στις ανισότητες. Ακόμα, ορισμένες συμμετέχουσες παρατήρησαν ότι η πίεση της ακαδημαϊκής ζωής έχει ευρύτερες επιπτώσεις και στην προσωπική ζωή των γυναικών. Πέρα από τη διάσταση της γονεϊκότητας, που διαπιστώθηκε τόσο από τα ποσοτικά στοιχεία της έρευνας όσο και από τα λεγόμενα των συμμετεχουσών, αναδείχθηκε και το ζήτημα της έλλειψης συντροφικότητας που φαίνεται να επηρεάζει τις γυναίκες σε μεγαλύτερο βαθμό από ότι τους άνδρες.

Η αφοσίωση των γυναικών στη διδασκαλία και στη φοιτητική μέριμνα συχνά υποτιμάται, καθώς το κύρος στην ακαδημαϊκή κοινότητα παραμένει περισσότερο συνδεδεμένο με την ερευνητική δραστηριότητα και δεν αξιολογείται επαρκώς στις διαδικασίες εξέλιξης. Ωστόσο, για πολλές συμμετέχουσες, η αναγνώριση από το φοιτητικό κοινό φαίνεται να λειτουργεί ως ενός είδους αντιστάθμισμα, προσφέροντάς τους ηθική ανταμοιβή και συναισθηματική ικανοποίηση.

Παρότι αποσπασματικές, παρατηρήθηκαν και ορισμένες ρωγμές στην κυρίαρχη κουλτούρα. Πρακτικές όπως η ένταξη φεμινιστικών μαθημάτων στο πρόγραμμα σπουδών των Τμημάτων του Πανεπιστημίου και η συνειδητή στήριξη φοιτητριών για τη συμμετοχή τους στα εργαστήρια και την εκπόνηση της διδακτορικής τους διατριβής, που αναφέρθηκαν στη Σχολή Θετικών Επιστημών, αποτελούν στρατηγικές αντίστασης που διαταράσσουν τις έμφυλες ανισότητες. Παράλληλα, η ανάπτυξη συνεργατικών δικτύων, που μπορεί να λάβει ακόμα και τη μορφή της στήριξης από άλλες γυναίκες ή άνδρες «συμμάχους», εντός ή εκτός του Πανεπιστημίου, μπορεί να λειτουργήσει ως αντίβαρο στους αποκλεισμούς που δημιουργεί το ανδροκρατούμενο περιβάλλον.

Για την επίτευξη ουσιαστικής αλλαγής απαιτείται πέρα από αναδιάρθρωση των θεσμικών πλαισίων, και η καλλιέργεια μιας κουλτούρας που να αναγνωρίζει και να στηρίζει τις πολλαπλές ταυτότητες και ρόλους που επιτελούν οι γυναίκες ακαδημαϊκοί. Απαραίτητη, όμως, κρίνεται και η συλλογική δράση των μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας που να διεκδικεί αυτή την αναδιάρθρωση και να αμφισβητεί το έπλο έμφυλης ουδετερότητας που καλύπτει την παραγωγή της επιστημονικής γνώσης. Η υλική στήριξη της λειτουργίας της Επιτροπής Ισότητας και η έμπρακτη αναγνώρισή της, θα της επιτρέψει να επιτελέσει ουσιαστικά τον ρόλο της και να λειτουργήσει ως θύλακας συσπείρωσης αυτών των δράσεων.

Παράλληλα με την εφαρμογή πολιτικών για την έμφυλη ισότητα στα πανεπιστήμια που δρομολογούνται τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα μέσω θεσμικών πρωτοβουλιών για την ανταπόκριση στις προδιαγραφές των ευρωπαϊκών χρηματοδοτήσεων της έρευνας, θα πρέπει να μελετάται και η αντίσταση που αρθρώνεται απέναντί τους. Αυτή η σημαντική πρόκληση συχνά εκδηλώνεται μέσω της άρνησης του προβλήματος, της μετατόπισης ευθυνών σε εξωτερικούς παράγοντες, ή της υποτίμησης της σημασίας των έμφυλων ανισοτήτων (Genova et al., 2014). Οι

μελέτες των φεμινιστριών ακαδημαϊκών που επικεντρώνονται εδώ και δεκαετίες στις ατομικές αλλά και θεσμικές μορφές που παίρνει αυτή η επίμονη «σιωπηλή αντίσταση» και «απροθυμία» απέναντι στην εφαρμογή τους σε πληθώρα πανεπιστημίων στην Ευρώπη, μπορούν να αποτελέσουν τον οδηγό (Castaño Collado & Vázquez-Cupeiro, 2023· Tildesley, 2023).

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

- Arruzza, C., Bhattacharya, T. & Fraser, N. (2022). *Φεμινισμός για το 99%. Μανιφέστο*, Αθήνα: Εκτός Γραμμής.
- Βοσνιάδου, Σ. & Βαΐου, Λ. (2008). Έμφυλες ανισότητες στο επιστημονικό προσωπικό του Πανεπιστημίου Αθηνών. Στο: Σ. Βοσνιάδου (επιμ.) *Αντιμετωπίζοντας τις έμφυλες ανισότητες στα πανεπιστήμια: Χρονικό δραστηριοτήτων του ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ.* (σ. 6-14), Αθήνα: Εκδόσεις ΕΚΠΑ & Προγράμματος Σπουδών για Θέματα Φύλου και Ισότητας. Διαθέσιμο εδώ: http://thefyliscentre.uoa.gr/fileadmin/thefyliscentre.uoa.gr/uploads/thefylis_to_mos_women_academia.pdf
- Δαλακούρα, Κ. & Ζιώγου-Καραστεργίου, Σ. (2015). *Η εκπαίδευση των γυναικών – οι γυναίκες στην εκπαίδευση (18^{ος}- 20^{ος} αιώνας). Κοινωνικοί, ιδεολογικοί, εκπαιδευτικοί μετασχηματισμοί και η γυναικεία παρέμβαση*, Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών. Διαθέσιμο εδώ: <https://dx.doi.org/10.57713/kallipos-764>
- EKT (2023). *Η συμμετοχή των γυναικών στην έρευνα & ανάπτυξη στην Ελλάδα. Έκδοση 2023*, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και Ηλεκτρονικού Περιεχομένου. Διαθέσιμο εδώ: https://metrics.ekt.gr/sites/metrics-ekt/files/ekdoseis-pdf/2023/WomenRD_Greece_Edition2023_el_0.pdf
- EKT (2021). *Η συμμετοχή των γυναικών στην έρευνα & ανάπτυξη στην Ελλάδα. Έκδοση 2021*, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και Ηλεκτρονικού Περιεχομένου. Διαθέσιμο εδώ: https://metrics.ekt.gr/sites/metrics-ekt/files/ekdoseis-pdf/2022/WomenRD_Greece_Edition2021_el.pdf
- EKT (2020). *Η συμμετοχή των γυναικών στην έρευνα & ανάπτυξη στην Ελλάδα. Έκδοση 2020*, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και Ηλεκτρονικού Περιεχομένου. Διαθέσιμο εδώ: https://metrics.ekt.gr/sites/metrics-ekt/files/ekdoseis-pdf/2020/WomenRD_Greece_Edition2020_el.pdf
- EKT (2007). *Χαρτογράφηση του επιστημονικού χώρου του ελληνικού γυναικείου ερευνητικού δυναμικού*. Διαθέσιμο εδώ: http://ereunitries.ekt.gr/opencms/opencms/ereunitries/apotelesmata_fylladio.pdf
- ΕΛΕΓΥΠ (2024). *Έμφυλος Χάρτης Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (UNI-GENDER-MAP). Ακαδημαϊκά έτη 2019/2020-2021/2022*.
- Επιτροπή Ισότητας των Φύλων του Πανεπιστημίου Πατρών (2022). *Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2022-2025*, Πανεπιστήμιο Πατρών. Διαθέσιμο εδώ: https://isotita.upatras.gr/wp-content/uploads/sites/117/2022/06/%CE%A3%CE%94%CE%99%CE%A6-%CE%A0%CE%A0_v3.12_final.pdf
- Ζαββού, Α. (2022). Το φύλο στην κοινωνική έρευνα. Στο: Γ. Πετράκη & Μ. Στρατηγάκη (επιμ.) *Εισαγωγή στις σπουδές φύλου. Θεωρία και έρευνα στις κοινωνικές επιστήμες* (σ. 167-182), Αθήνα: Αλεξάνδρεια.
- ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ. (2003/04α). *Στοιχεία για το επιστημονικό και διδακτικό προσωπικό (ΔΕΠ) των 19 Α.Ε.Ι. της Ελλάδας*, Αθήνα: ΕΚΠΑ. Διαθέσιμο εδώ: http://thefyliscentre.uoa.gr/fileadmin/thefyliscentre.uoa.gr/uploads/SYNOLO_AEI_DEP_2003.pdf
- ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ. (2003/04β). *Στοιχεία για τον κάθετο διαχωρισμό των φύλων και την κατοχή διοικητικών θέσεων στο επιστημονικό και διδακτικό προσωπικό (ΔΕΠ) των 19 Α.Ε.Ι. της Ελλάδας*, Αθήνα: ΕΚΠΑ. Διαθέσιμο εδώ:

- http://thefyliscentre.uoa.gr/fileadmin/thefyliscentre.uoa.gr/uploads/dioikitikes_theseis_ola_ta_aei_2003.pdf
- ΘΕ.ΦΥΛ.ΙΣ. (2011/12). *Αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας για την έμφυλη κατανομή του επιστημονικού και διοικητικού προσωπικού καθώς και του φοιτητικού πληθυσμού του Πανεπιστημίου Αθηνών*, Αθήνα: ΕΚΠΑ. Διαθέσιμο εδώ: http://thefyliscentre.uoa.gr/fileadmin/thefyliscentre.uoa.gr/uploads/ekthesi_apotelmaton.pdf
- Καμπούρη, Ν., Κική-Παπαδάκη, Κ. & Χατζόπουλος, Π. (2015). *Φύλο, Έρευνα και Καινοτομία στην Ελλάδα*, Ηράκλειο: Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας.
- Καραμεσίνη, Μ. & Συμεωνάκη, Μ. (2016). *Μετα-ανάλυση των δεδομένων της έρευνας χρήσης χρόνου*, Αθήνα: Εργαστήριο Σπουδών Φύλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο. Διαθέσιμο εδώ: <https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2016/12/Σύννοψη-μετανάλυσης-έρευνας-χρήσης-χρόνου.pdf>
- Κλαδούχου, Ε. (2010). Εκπαίδευση και φύλο στην Ελλάδα. Εννοιολογήσεις του φύλου στο χώρο της κοινωνιολογίας της εκπαίδευσης. Στο: Β. Καντσά, Β. Μουτάφη & Ε. Παπαταξιάρχης (επιμ.) *Φύλο και κοινωνικές επιστήμες στη σύγχρονη Ελλάδα* (σ. 187-223), Αθήνα: Εκδόσεις Αλεξάνδρεια.
- Babbie, E. (2018). *Εισαγωγή στην κοινωνική έρευνα*, Αθήνα: Κριτική.
- Bourdieu, P. (2015). *Η ανδρική κυριαρχία*, Αθήνα: Πατάκη.
- Butler, J. (2009). *Αναταραχή φύλου. Ο φεμινισμός και η ανατροπή της ταυτότητας*, Αθήνα: Αλεξάνδρεια.
- Παπαθανασίου, Ι. (2016). Οι κόρες της Κλειώς ανάμεσα στην εστία και την ιστορία. Ζητήματα εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των γυναικών στην ακαδημαϊκή κοινότητα. Στο: Μ. Θανοπούλου και Ι. Τσίγκανου (επιμ.) *Γυναίκες ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια εν μέσω κρίσης: μελέτες περίπτωσης* (σ. 39-68), Αθήνα: ΕΚΚΕ.
- Πρόκου, Ε. (2019). Η μεταρρύθμιση της ελληνικής ανώτατης εκπαίδευσης υπό τις επιδράσεις της ευρωπαϊκής εκπαιδευτικής πολιτικής και η μετατόπιση από την «ισότητα εκπαιδευτικών ευκαιριών» στη «διασφάλιση ποιότητας», *Συγκριτική και Διεθνής Εκπαιδευτική Επιθεώρηση*, 23, 83-98.
- Ρεντετζή, Μ. (2006). Η σκιαγράφηση της ιστορίας των γυναικών στις επιστήμες. *Σύγχρονα Θέματα*, 94, 50-61.
- Σαχίνη Ε., Μάλλιου Ν., Σαμαρά Μ. (2014). *Η συμμετοχή των γυναικών στην Έρευνα και Ανάπτυξη στην Ελλάδα το 2011*, Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης. Διαθέσιμο εδώ: https://metrics.ekt.gr/sites/metrics-ekt/files/ekdoseis-pdf/2019/RDstatistics_Women_Greece_2011_el.pdf
- Τεπέρογλου, Α., Μαράτου-Αλιπράντη, Α. & Κετσετζοπούλου, Μ. (2001). *Μελέτη για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην επιστημονική έρευνα στην Ελλάδα*, Αθήνα: ΕΚΚΕ- Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας.
- Τσιώλης, Γ. (2016). Ανάλυση ποιοτικών δεδομένων: διλήμματα, δυνατότητες, διαδικασίες. Στο: Γ. Πυργιωτάκης & Χρ. Θεοφιλίδης (επιμ.) *Ερευνητική μεθοδολογία στις κοινωνικές επιστήμες και στην εκπαίδευση. Συμβολή στην επιστημολογική θεωρία και ερευνητική πράξη* (σ. 473-498), Αθήνα: Πεδίο.
- Τσιώλης, Γ. (2018). Η θεματική ανάλυση ποιοτικών δεδομένων. Στο: Γ. Ζαϊμάκης (επιμ.) *Ερευνητικές Διαδρομές στις Κοινωνικές Επιστήμες. Θεωρητικές-Μεθοδολογικές Συμβολές και Μελέτες Περίπτωσης* (σ. 97-125), Πανεπιστήμιο Κρήτης: Εργαστήριο Κοινωνικής Ανάλυσης και Εφαρμοσμένης Κοινωνικής Έρευνας.
- Phillips, L. & M. Jørgensen (2009). *Ανάλυση Λόγου. Θεωρία και Μέθοδος*, Αθήνα: Παπαζήσης.

- Φουκό, Μ. (1991). *Η μικροφυσική της εξουσίας*, Αθήνα: ύψιλον.
- Φουκώ, Μ. (2005). *Ιστορία της σεξουαλικότητας 1: η δίψα της γνώσης*, Αθήνα: Κέδρος.
- Φραγκιαδάκη, Ε. (2010). Θεμελιωμένη θεωρία: Ανασκόπηση των σύγχρονων προσεγγίσεων και μεθοδολογικά ζητήματα. Στο: Μ.Α. Πούρκος & Μ. Δαφέρμος (επιμ.) *Ποιοτική έρευνα στις κοινωνικές επιστήμες* (σ. 413-433), Αθήνα: Τόπος.

Ξενόγλωσση

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–64.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158.
- Acker, S. & Armenti, C. (2004). Sleepless in academia. *Gender and Education*, 16, 3-24.
- Ahmed, S. (2017). *Living a Feminist Life*. Duke University Press.
- Ahmed, S. (2015). Sexism – A problem with a name. *New Formations: A Journal of Culture/Theory/Politics*, 86, 5-13.
- Asimaki, A., Zenzefilis, V. & Koustourakis, G. (2016). The access and development of female academics in the University field in Greece: University of Patras Case Study. *Open Journal of Social Sciences*, 4, 150-162.
- Assimaki, A., Koustourakis, G. & Papaspyropoulou, K. (2012). Female faculty members in the field of electrical and computer engineering: the case of Greek universities. *Problems of Education in the 21st Century*, 39, 15-28.
- Barrett, L. & Barrett, P. (2011). Women and academic workloads: career slow lane or Cul-de-Sac? *Higher Education*, 61(2), 141-155.
- Beckmann, E. (2019). Fellowship as resistance: How women educators in Higher education benefit from international professional recognition. In: Crimmins, G. (eds.) *Strategies for resisting sexism in the academy. Higher education, gender and intersectionality* (55-74). Palgrave Studies in Gender and Education. Palgrave Macmillan.
- Benschop, Y. & Brouns, M. (2003). Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and Its Gender Effects. *Gender, Work & Organization*, 10(2), 194-212.
- Berdousis, I. & Kordaki, M. (2018). Computing and STEM in Greek tertiary education: Gender representation of faculty members during the decade 2003–2013. *Gender and Education*, 30(1), 1-21.
- Bourdieu, P. (1988). *Homo Academicus*. Cambridge: Polity Press.
- van den Brink, M., & Benschop, Y. (2012). Slaying the seven-headed dragon: The quest for gender change in academia. *Gender, Work and Organization*, 19(1), 71-92.
- Castaño Collado, C. & Vázquez-Cupeiro, S. (2023). Resistance and counter-resistance to gender equality policies in Spanish universities. *Papers*, 108(2), e3105, 1-25.
- Clark Blickenstaff, J. (2005). Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*, 17(4): 369-386.
- Crabtree, S.A. & Shiel, C. (2019). “Playing Mother”: Channeled careers and the construction of gender in academia. *Sage Open*, 1–14.
- Crimmins, G. (2019). A structural account of inequality in the international academy: why resistance to sexism remains urgent and necessary. In: Crimmins, G. (eds). *Strategies for resisting sexism in the academy. Higher education, gender and intersectionality* (3–16). Palgrave Studies in Gender and Education. Palgrave Macmillan.

- Eliou, M. (1988). Women in the academic profession: evolution or stagnation? *Higher Education*, 17(5), 505-524.
- European Commission (2021). *She figures 2021. Gender in research and innovation. Statistics and indicators*. Directorate-General for Research and Innovation: Publication Office.
- Fagan, C. & Teasdale, N. (2021). Women professors across STEMM and non-STEMM disciplines: navigating gendered spaces and playing the academic game. *Work, Employment and Society*, 35(4), 774-792.
- Fairclough, N. & Wodak, R. (1997). Critical Discourse Analysis. In: van Dijk, T.A. (ed.) *Discourse as Social Interaction. Discourse Studies: A Multidisciplinary Introduction. Volume 2* (258-284). London: SAGE.
- Fisher, V. & Kinsey, S. (2014). Behind closed doors! Homosocial desire and the academic boys club. *Gender in Management: An International Journal*, 29(1), 44-64.
- Gaiaschi, C. & Musumeci, R. (2020). Just a matter of time? Women's career advancement in neo-liberal academia. An analysis of recruitment trends in Italian universities. *Social Sciences*, 9(9), 163, 1-19.
- Genova, A., De Micheli, B., Zucco, F., Grasso, C. & Magri, B. (2014). *Achieving gender balance at the top of scientific research: guidelines and tools for institutional change*, Genis Lab project, Rome: Fondazione Giacomo Brodolini.
- Gill, R., Kellan, E. & Scharff, C.M. (2017). A postfeminist sensibility at work. *Gender, Work and Organization*, 24(3), 226-244.
- Husu, L. (2000). Gender discrimination in the promised land of gender equality. *Higher Education in Europe*, 25(2), 221-228.
- Ivancheva, M., Lynch, K. & Keating, K. (2019). Precarity, gender and care in neoliberal academy. *Gender Work & Organization*, 26: 448-462.
- Kisakürek, B. (2019) *Updated handbook of gender-sensitive indicators in the Baltic Gender project*. Available at: https://www.genderportal.eu/sites/default/files/resource_pool/ms23-bg-indicators20handbook-v3.pdf
- Marchant, T. & Wallace, M. (2013). Sixteen years of change for Australian female academics: Progress or segmentation? *Australian Universities Review*, 55(2), 60-71.
- Mountz, A., Bonds, A., Mansfield, B., Loyd, J., Hyndman, J., Walton-Roberts, M., Basu, R., Whitson, R., Hawkins, R., Hamilton, T. & Curran, W. (2015). For Slow Scholarship: A Feminist Politics of Resistance through Collective Action in the Neoliberal University. *ACME: An International Journal for Critical Geographies*, 14(4), 1235-1259.
- Rhoton, L. (2011). Distancing as a gendered barrier: understanding women scientists' gender practices. *Gender and Society*, 25(6), 696-716.
- Sandler, B.R., Silverberg, L.A. & Hall, R.M. (1996). *The chilly classroom climate: a guide to improve the education of women*. Washington, DC: National Association for Women in Education.
- Santos, J.M., Horta, H. & Amâncio, L. (2020). Research agendas of female and male academics: a new perspective on gender disparities in academia. *Gender and Education*, 33(5), 625-643.
- Savigny, H. (2014). Women, know your limits: Cultural sexism in academia. *Gender and Education*, 26(7), 794-809.

- Souvlis, G. & Gounari, P. (2019). State and Universities in Greece, 1974-2018: From the demand of democratization to the constellation of neoliberalism. *Critical Education*, 10(12), 1-19.
- Tildesley, R. (2023). Transforming academic research? Resistances to gender mainstreaming implementation in universities. *European Journal of Women's Studies*, 30(4), 486-501.
- Tsouroufli, M. (2020). Gendered and classed performances of 'good' mother and academic in Greece. *European Journal of Women's Studies*, 27(1), 9-24.
- Tsouroufli, M. (2018a). 'Playing it right?': Gendered performances of professional respectability and 'authenticity' in Greek academia. *Journal of International Women's Studies*, 19(6), 53-69.
- Tsouroufli, M. (2018b). Gendered pedagogical identities and academic professionalism in Greek medical schools. *Gender and Education*, 30(1), 45-78.
- Tsouroufli, M. (2012). Breaking in and breaking out a medical school: Feminist academic interrupted. *Equality, Diversity and Inclusion Journal* (Special Issue: Being a Feminist Academic) 13(5), 467-483.
- Ulvestad, J. (2024). Women's academic career trajectory to the top: strategies and ways of doing gender. *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 32(4), 307-320.
- Weisshaar, K. (2017). Publish or perish? An assessment of gender gaps in promotion to tenure in academia. *Social Forces*, 96(2), 529-560.

Παράρτημα

Πίνακας 1. Μέλη ΔΕΠ Πανεπιστημίου Πατρών ανά Σχολή, φύλο και ακαδημαϊκό έτος (2016/2017-2022/2023)

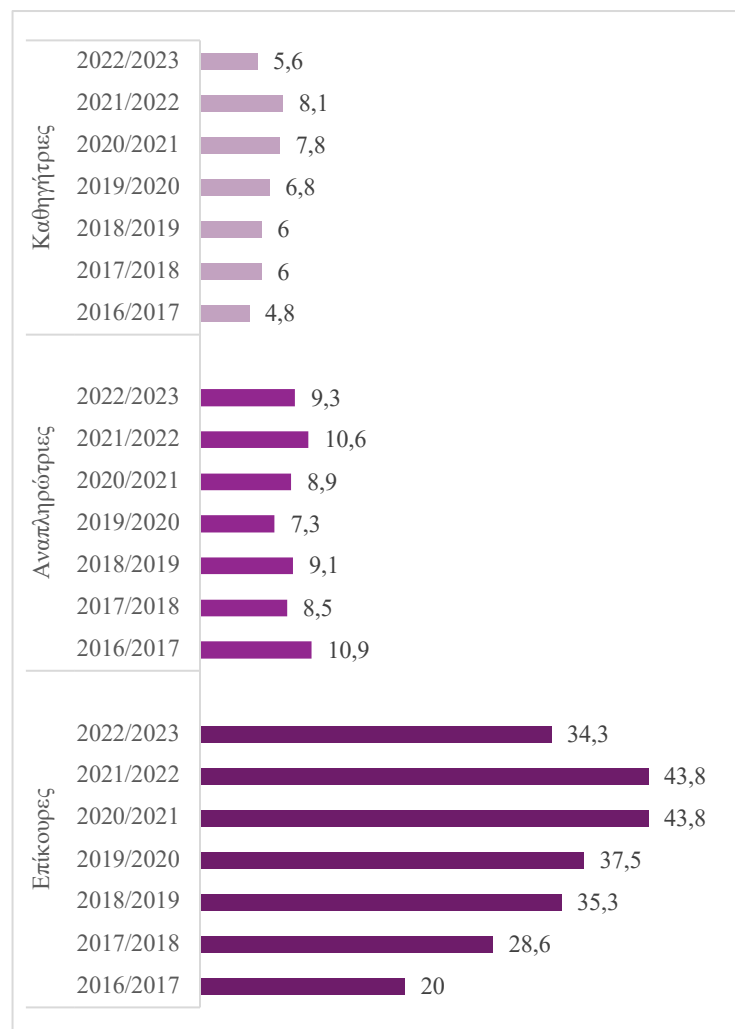
	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Γεωπονικών	-	-	26	28	29	33	49
Επιστημών							
Άνδρες			20	22	23	27	38
Γυναίκες			6	6	6	6	11
Επιστημών	-	-	25	26	27	30	28
Αποκατάστασης							
Υγείας							
Άνδρες			12	12	13	14	13
Γυναίκες			13	14	14	16	15
Επιστημών	146	149	147	146	142	142	143
Υγείας							
Άνδρες	107	110	107	108	104	104	105
Γυναίκες	39	39	40	38	38	38	38
Θετικών	160	155	152	147	143	139	145
Επιστημών							
Άνδρες	127	122	121	116	113	110	115
Γυναίκες	33	33	31	31	30	29	30
Ανθρωπιστικών	95	94	113	115	113	110	110
& Κοινωνικών							
Επιστημών							
Άνδρες	47	45	58	59	58	59	57
Γυναίκες	48	49	55	56	55	51	53
Οικονομικών	63	62	69	81	77	79	68
Επιστημών &							
Διοικ. Επιχ/σεων							
Άνδρες	46	45	54	59	55	56	49
Γυναίκες	17	17	15	22	22	23	19
Πολυτεχνική	203	194	185	182	183	181	171
Άνδρες	182	171	162	160	157	154	150
Γυναίκες	21	23	23	22	26	27	21
Γενικό	667	654	717	725	714	714	714
Αθροισμα							
Άνδρες	509	493	534	536	523	524	527
Γυναίκες	158	161	183	189	191	190	187

Πίνακας 2. Κατάταξη Τμημάτων με βάση τον αριθμό μελών ΔΕΠ (2022/2023)

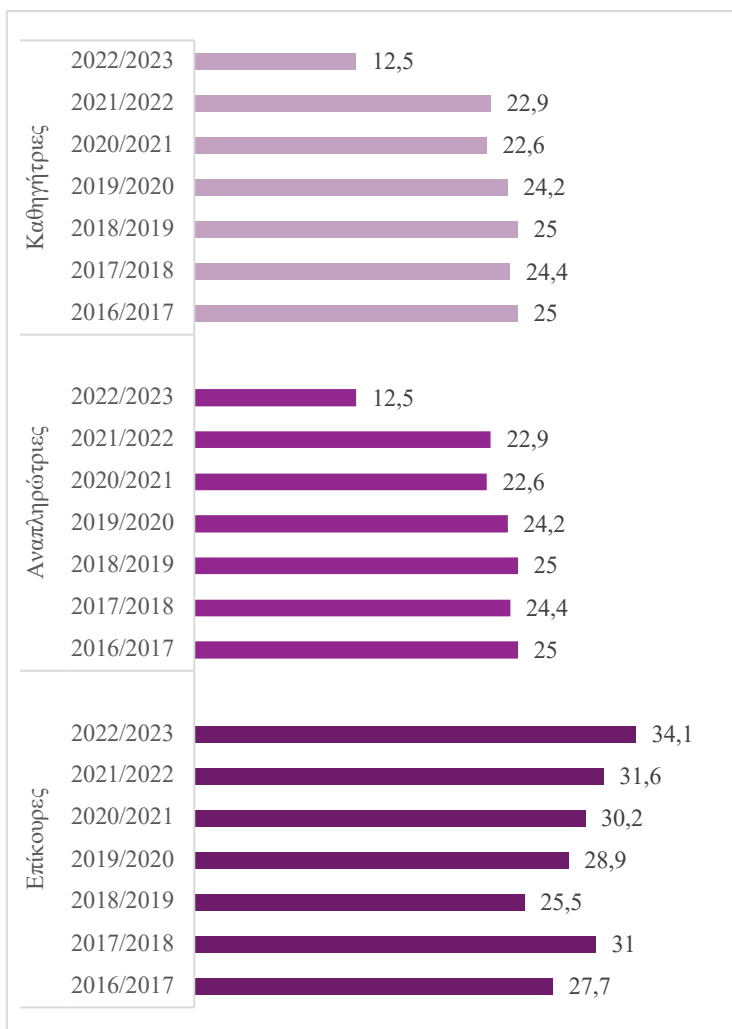
Σχολή	Τμήμα	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Μερίδιο γυναικών
ΕΑΥ	Λογοθεραπείας	4	4	8	50,0
ΕΑΥ	Νοσηλευτικής	5	4	9	44,4
ΓΕΩ	Αειφορικής Γεωργίας	6	4	10	40,0
ΕΑΥ	Φυσικοθεραπείας	4	7	11	63,6
ΓΕΩ	Επιστήμης και Τεχνολογίας Τροφίμων	11	1	12	8,3
ΚΟΙ	Θεατρικών Σπουδών	4	9	13	69,2
ΓΕΩ	Γεωπονίας	8	5	13	38,5
ΟΙΚ	Διοίκησης Τουρισμού	8	5	13	38,5
ΚΟΙ	Φιλοσοφίας	9	4	13	30,8
ΚΟΙ	Ιστορίας-Αρχαιολογίας	8	6	14	42,9
ΓΕΩ	Ζωικής Παραγωγής, Αλιείας και Υδατοκαλλιεργειών	13	1	14	7,1
ΟΙΚ	Οικονομικών Επιστημών	14	2	16	12,5
ΟΙΚ	Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας	13	6	19	31,6
ΘΕΤ	Επιστήμης Υλικών	19	0	19	0,0
ΟΙΚ	Διοίκησης Επιχειρήσεων	14	6	20	30,0
ΘΕΤ	Γεωλογίας	16	4	20	20,0
	Επιστημών της Εκπαίδευσης και				
ΚΟΙ	Κοινωνικής Εργασίας	11	11	22	50,0
ΥΓΕ	Φαρμακευτικής	15	7	22	31,8
ΠΟΛ	Αρχιτεκτονική	16	6	22	27,3
	Επιστημών της Εκπαίδευσης και				
	της Αγωγής στην Προσχολική				
ΚΟΙ	Ηλικία	12	11	23	47,8
ΠΟΛ	Πολιτικών Μηχανικών	16	7	23	30,4
ΘΕΤ	Μαθηματικών	19	4	23	17,4
ΠΟΛ	Χημικών Μηχανικών	23	1	24	4,2
ΚΟΙ	Φιλολογίας	13	12	25	48,0
ΘΕΤ	Φυσικής	22	3	25	12,0
ΘΕΤ	Βιολογίας	17	9	26	34,6
ΘΕΤ	Χημείας	22	10	32	31,3
	Μηχανολόγων και Αεροναυπηγών				
ΠΟΛ	Μηχανικών	28	4	32	12,5
ΠΟΛ	Μηχανικών Η/Υ και Πληροφορικής	32	1	33	3,0
	Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και				
ΠΟΛ	Τεχνολογίας Υπολογιστών	35	2	37	5,4
ΥΓΕ	Ιατρικής	90	31	121	25,6
	Σύνολο	527	187	714	

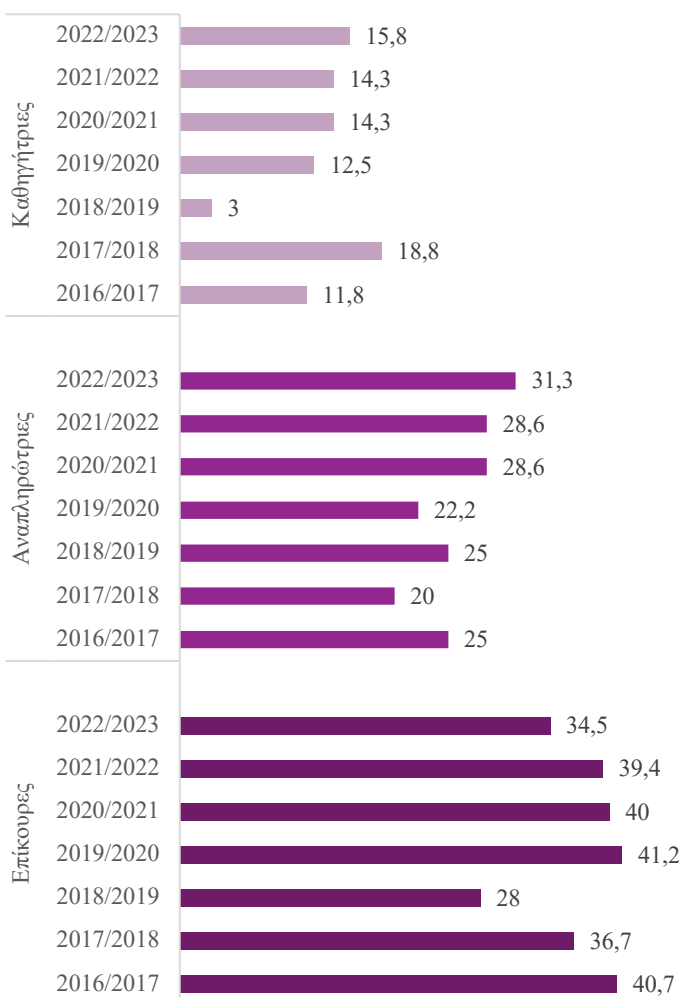
Εξέλιξη μεριδίου γυναικών ανά ακαδημαϊκή βαθμίδα και Σχολή

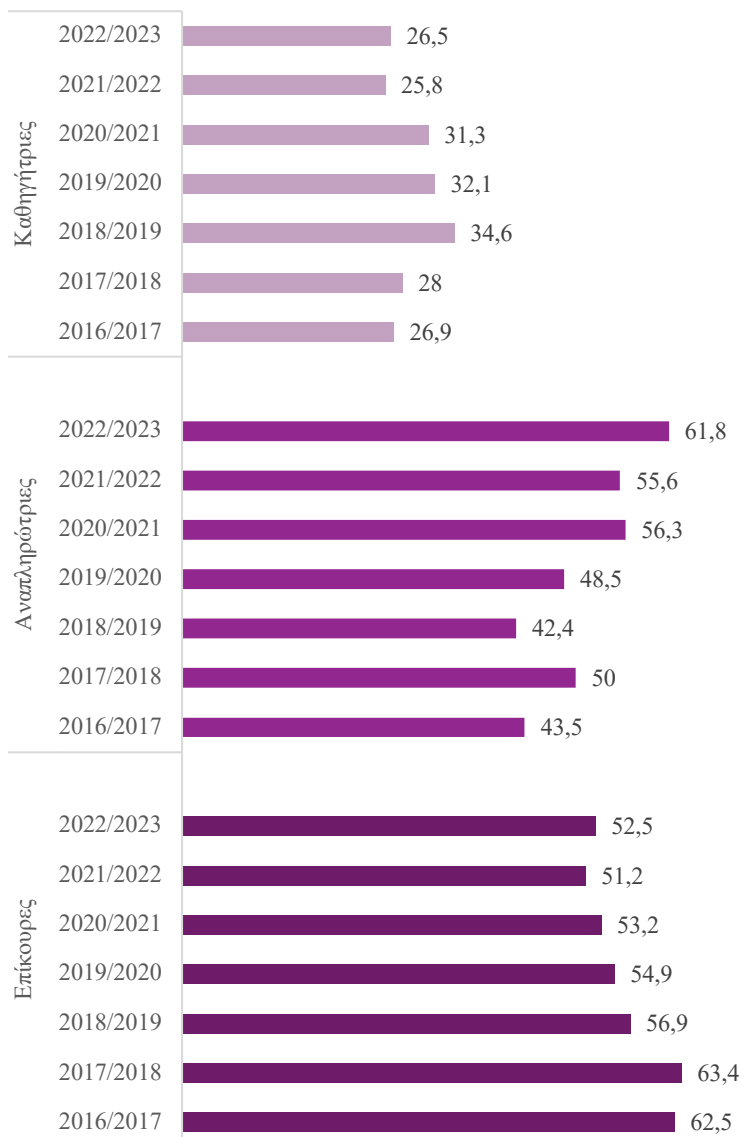
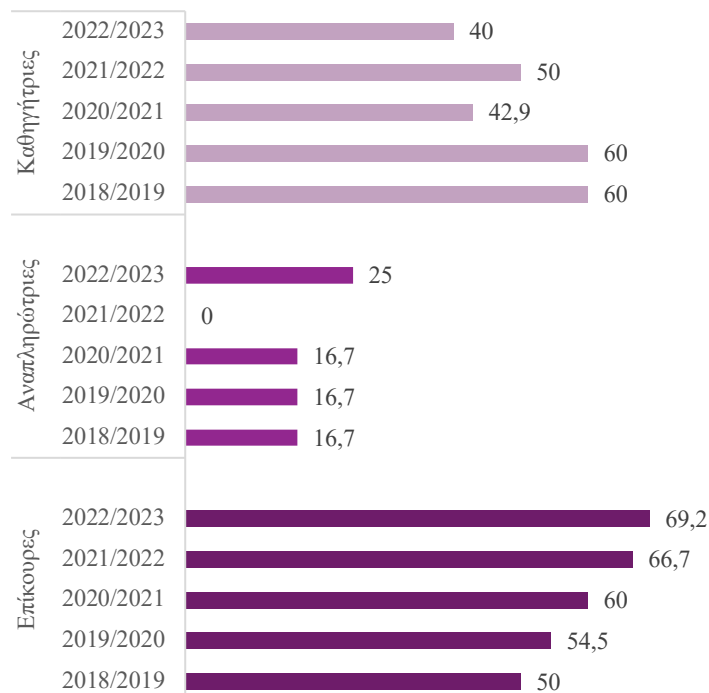
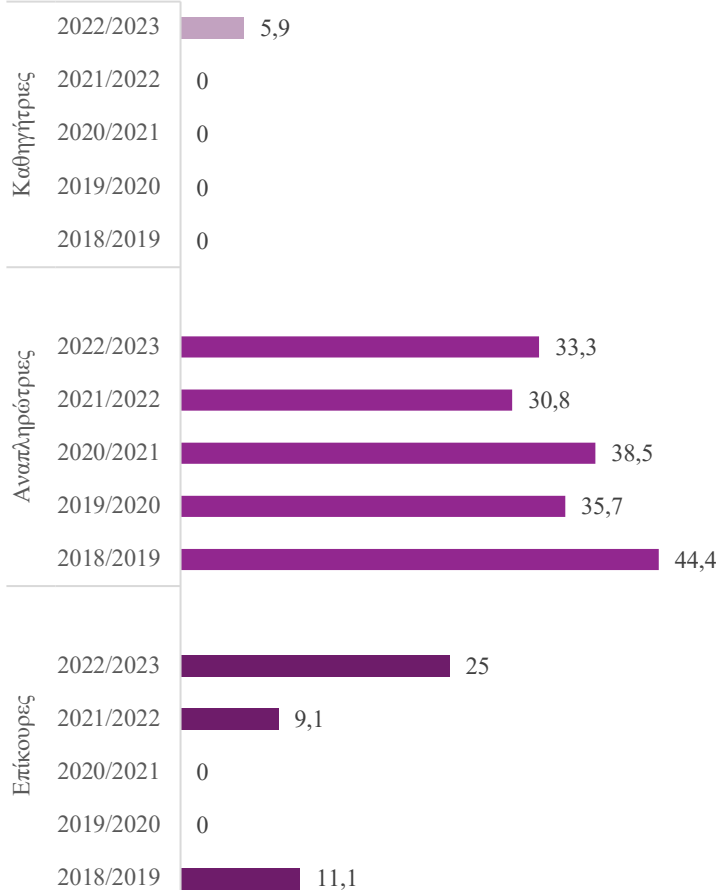
Γράφημα 67: Πολυτεχνική Σχολή



Γράφημα 68: Σχολή Θετικών Επιστημών

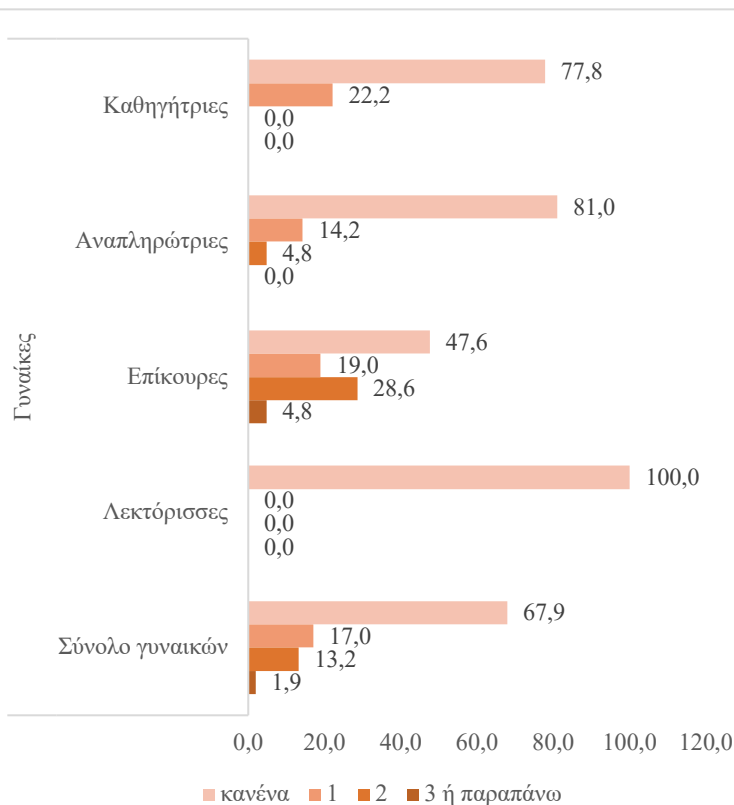


Γράφημα 69: Σχολή Επιστημών Υγείας**Γράφ. 70: Σχολή Οικονομικών Επιστημών & Διοικ.**

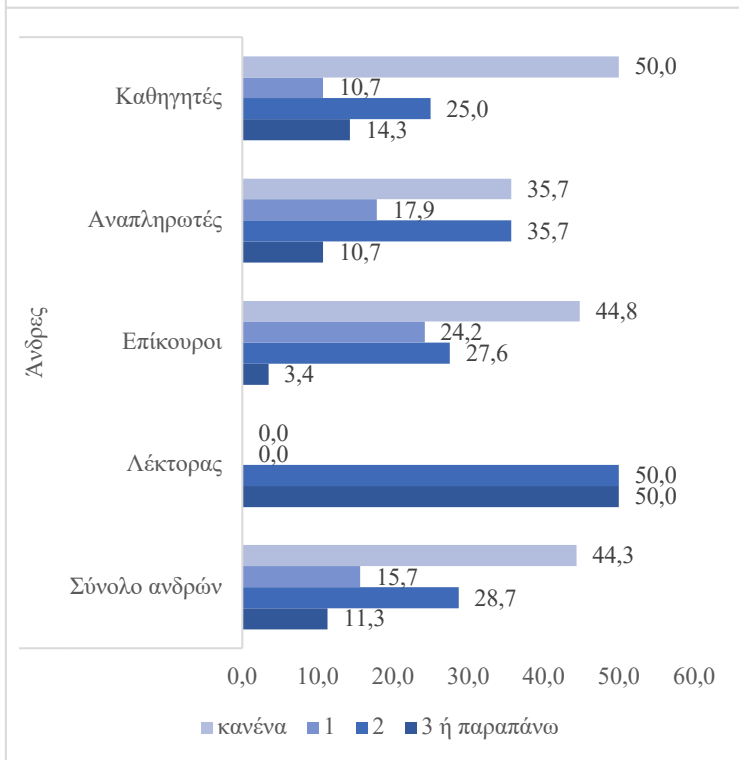
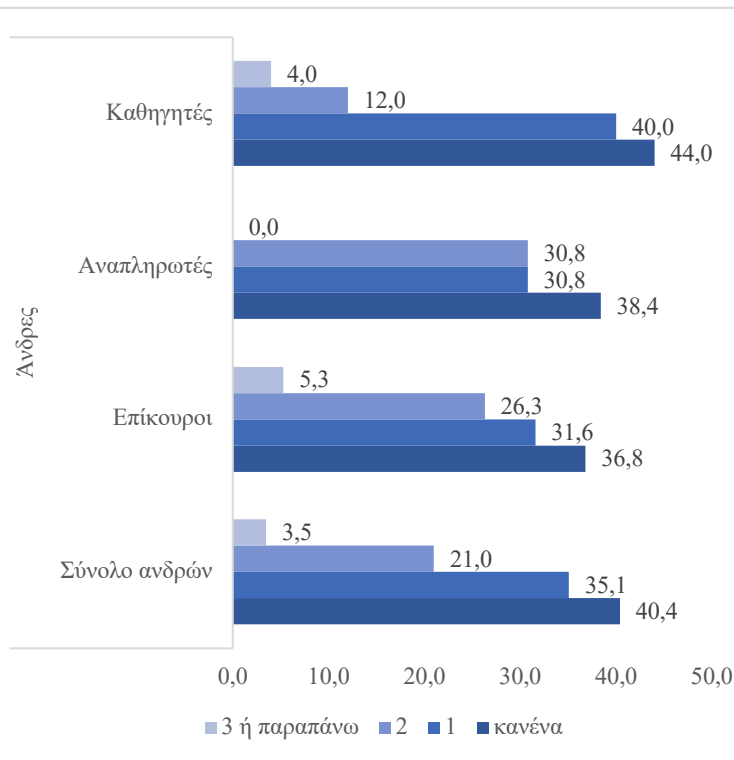
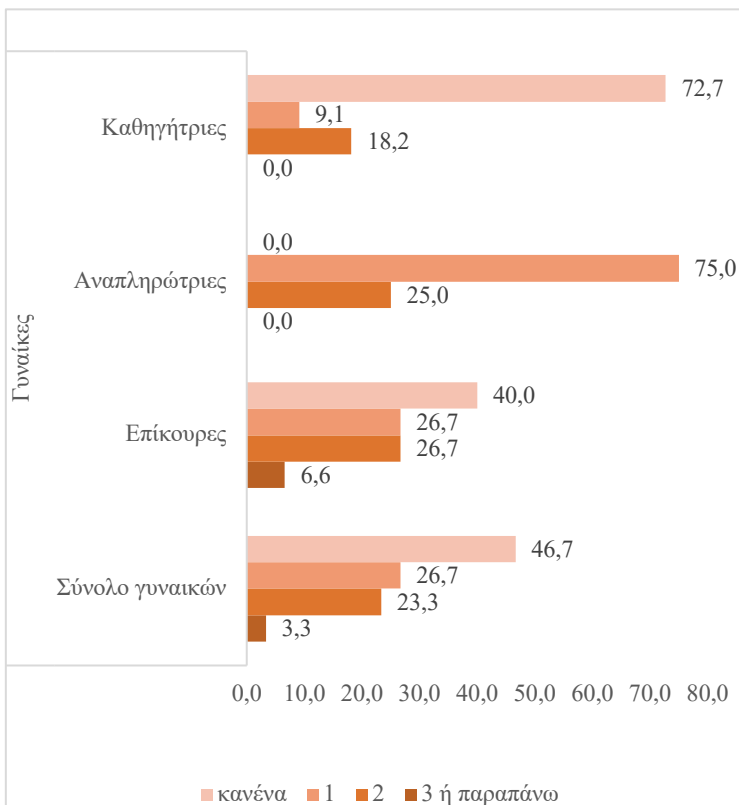
Γράφημα 71: Σχολή Ανθρ. & Κοινωνικών Επιστημών**Γράφημα 72: Σχολή Επιστημών Αποκατάστασης Υγείας****Γράφημα 73: Σχολή Γεωπονικών Επιστημών**

Οικογενειακή κατάσταση μελών ΔΕΠ ανά Σχολή, φύλο και ακαδημαϊκή βαθμίδα (2022/2023)

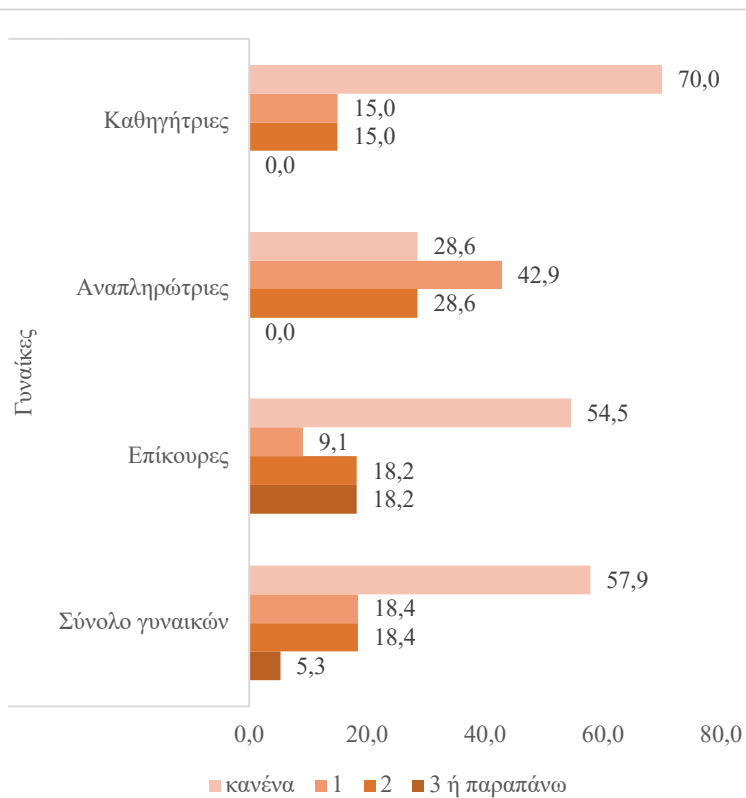
Γράφημα 74: Σχολή Ανθρ. & Κοινωνικών Επιστημών



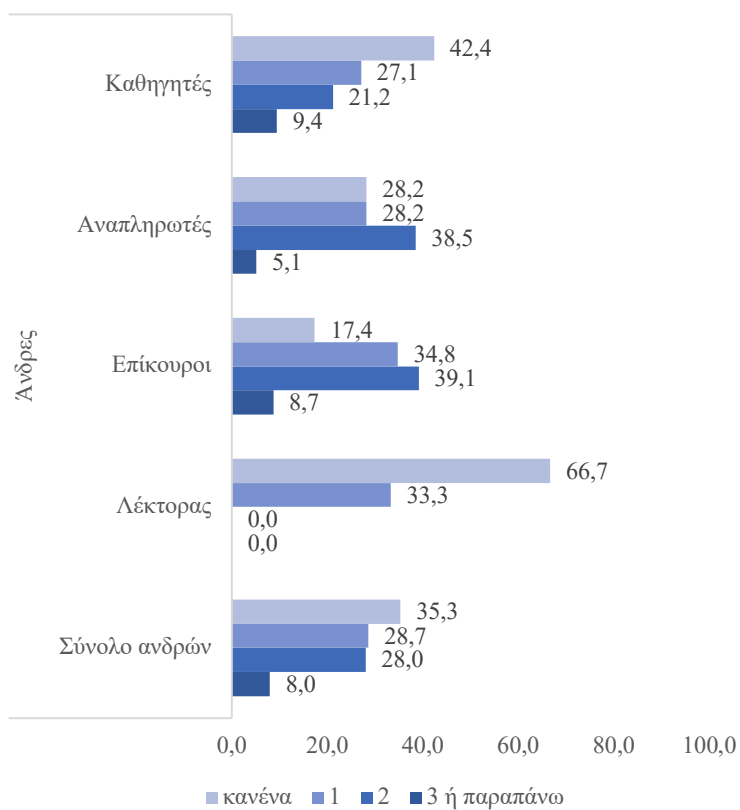
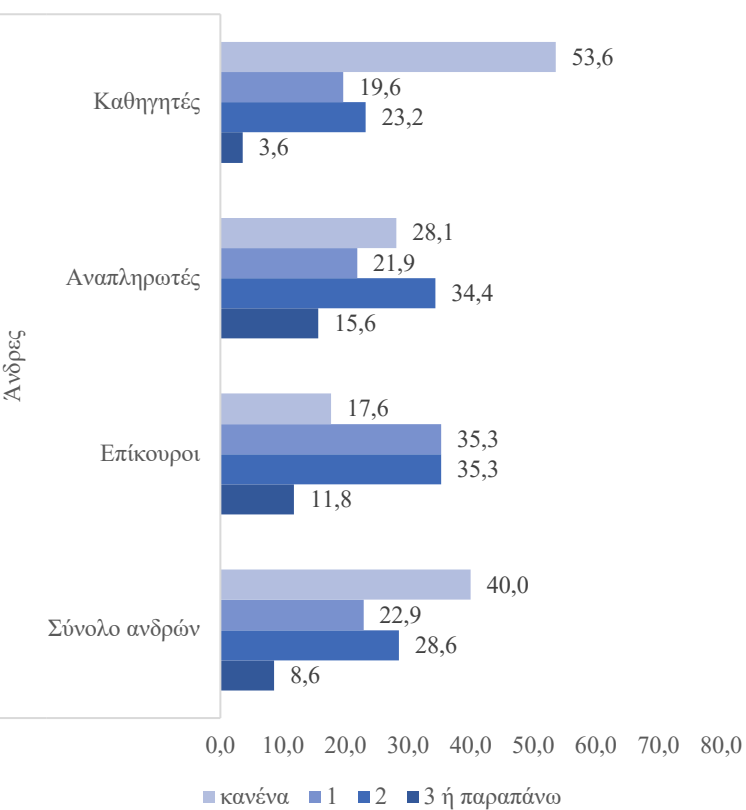
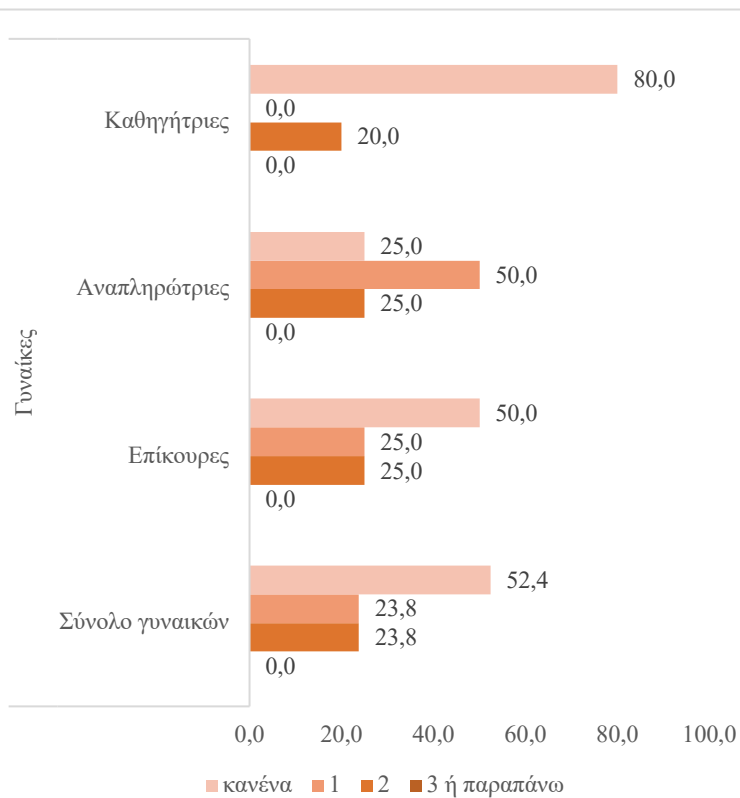
Γράφημα 75: Σχολή Θετικών Επιστημών



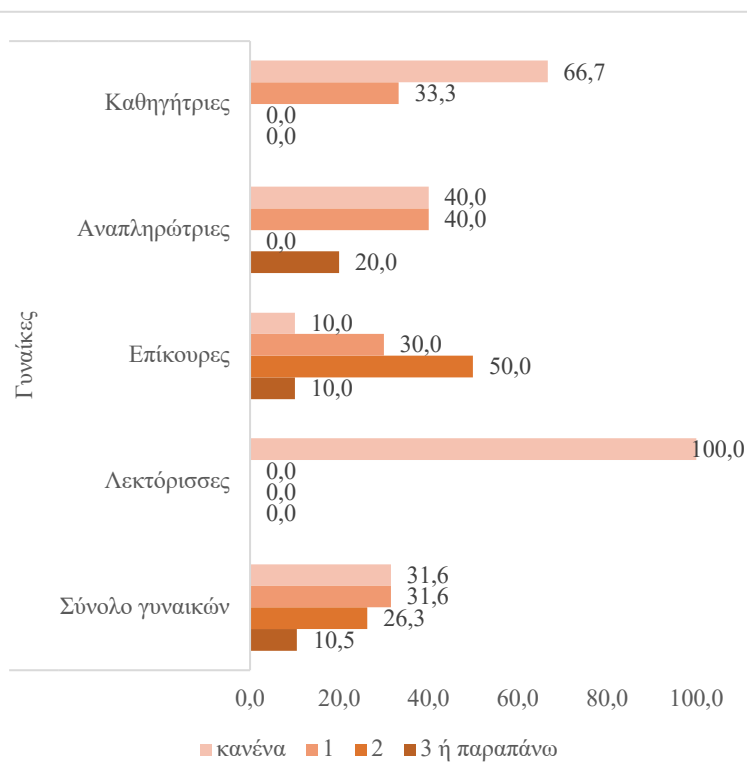
Γράφημα 76: Σχολή Επιστημών Υγείας



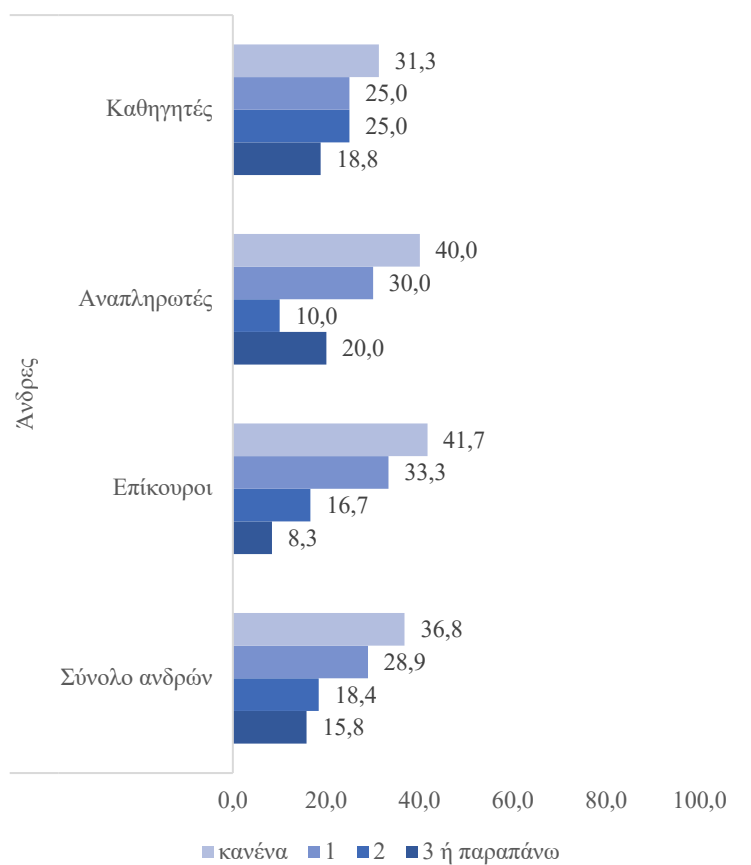
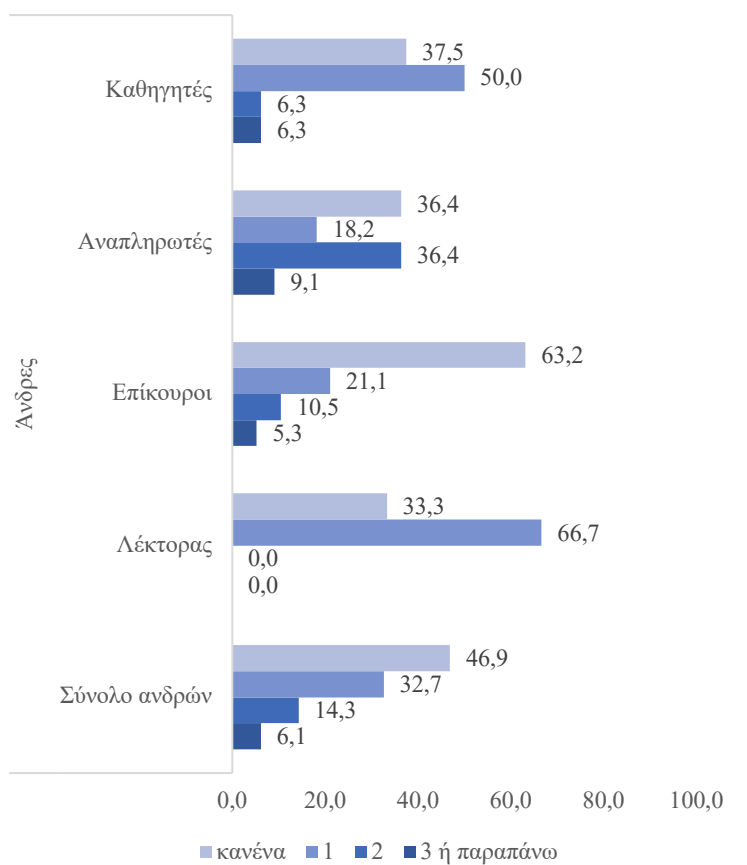
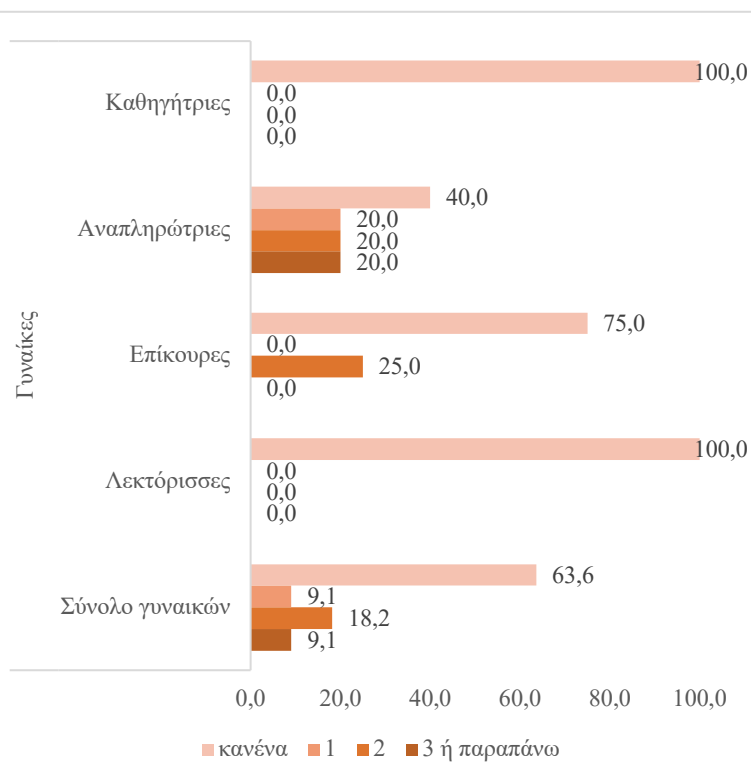
Γράφημα 77: Πολυτεχνική Σχολή



Γράφημα 78: Σχολή Οικονομικών Επιστημών



Γράφημα 79: Σχολή Γεωπονικών Επιστημών



Γράφημα 80: Σχολή Επιστημών Αποκατάστασης Υγείας

