
ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟΙ:
ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΤΟΥΣ Ή ΣΤΑΣΙΜΟΤΗΤΑ;

Το θέμα μας δεν ορίζεται απλά από τον τίτλο του. Τοποθετείται στο σημείο όπου τέμνονται τα τρία βασικά θέματα που το συνθέτουν:

α) η διαφοροποιημένη ανώτατη εκπαίδευση και οι εξελίξεις που την αφορούν,

β) το πανεπιστημιακό προσωπικό,¹ του οποίου η θέση και ο ρόλος βρίσκονται επίσης σε εξέλιξη,

γ) τα αποτελέσματα της δεκαετίας της γυναίκας, όσον αφορά όχι μόνο τη νομιμοποίηση του διεκδικητικού κινήματος των γυναικών, αλλά κυρίως την οποιαδήποτε εξέλιξη των νοοτροπιών και των κοινωνικών πρακτικών.

Ας σημειωθεί ότι, ενώ για την ανώτατη εκπαίδευση υπάρχει τεράστια βιβλιογραφία (αν και σχετικά περιορισμένη όσον αφορά τη σημερινή δυναμική της), για το πανεπιστημιακό προσωπικό εξακολουθεί να ισχύει η παρατήρηση του P.G. Altbach (1979, σ. 39): «Για πάρα πολλές χώρες, τα υπάρχοντα στοιχεία και οι σχετικές αναλύσεις για το πανεπιστημιακό προσωπικό είναι πολύ περιορισμένα». Όσο για τις γυναίκες πανεπιστημιακούς, είναι χαρακτηριστικό ότι, όπως έχει ήδη υπογραμμιστεί (βλ. και Szreter, 1983), πολύ λίγα σχετικά στοιχεία βρίσκονται στις μελέτες που αφορούν γενικά το πανεπιστημιακό προσωπικό,² ενώ οφείλουμε τα υπάρχοντα ειδικά δημοσιεύματα σχεδόν αποκλειστικά στην ανάπτυξη της προβληματικής για τη θέση των γυ-

* Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, Σχολή Φιλοσοφική, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων.

1. Εάν δεν υπάρχει ειδική μνεία, σε αυτό το άρθρο θα χρησιμοποιηθούν οι όροι Πανεπιστήμιο ή Ανώτατη Εκπαίδευση ως συνώνυμοι του όρου: Πανεπιστήμια και ισοδύναμα ιδρύματα. Το διδακτικό προσωπικό στο οποίο αναφερόμαστε, είναι αυτό που υπηρετεί σε αυτά τα ιδρύματα.

2. Στις ελάχιστες εξαιρέσεις χρειάζεται να αναφερθεί η ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα πραγματεία των G. Williams, T. Blackstone και D. Metcalf, *The Academic Labour Market. Economic and social aspects of a Profession*, 1974.

ναικών τα τελευταία χρόνια και στο ιδιαίτερο ενδιαφέρον γυναικών ερευνητριών.

Μπορούμε πάντως ήδη να πούμε πως η δεκαετία της γυναίκας συνέβαλε ουσιαστικά στο να έρθουν στο φως καταστάσεις και προβλήματα που λάνθάναν. Θα ήταν όμως υπερβολή να θεωρήσουμε ότι επετεύχθη διαφάνεια ως προς όλο το φάσμα των ανισοτήτων και τις δυσμενείς διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες. Γιατί τα κύρια χαρακτηριστικά των μηχανισμών που διαμορφώνουν αυτές τις διακρίσεις είναι η εκλογίκευση και οι μετατοπίσεις. Οι δυνάμεις που επωφελούνται από αυτές βρίσκουν κάθε φορά νέους τρόπους για να διαφυλάξουν πρακτικά και συμβολικά προνόμια.

Τι άλλο είναι η σκέψη για διεθνές «έτος της οικογένειας» που προωθείται σήμερα στις οργανώσεις του συστήματος των Ηνωμένων Εθνών, παρά ένας τρόπος μετατόπισης του προβληματισμού που αναπτύχθηκε κατά τη δεκαετία της γυναίκας;

Σε αυτό το σύντομο άρθρο, έπειτα από μερικές διαπιστώσεις που θα στηριχτούν ενδεικτικά σε στοιχεία από τις διεθνείς στατιστικές και την υπάρχουσα βιβλιογραφία, θα προσκομίσουμε κάποια ανέκδοτα στοιχεία για τις ελληνίδες πανεπιστημιακές. Στη συνέχεια θα επιχειρήσουμε να ανιχνεύσουμε του αίτια των ανισοτήτων ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες στο επάγγελμα του πανεπιστημιακού, για να προχωρήσουμε προς κάποια πρώτα συμπεράσματα σχετικά με το νόημα των σημερινών εξελίξεων όσον αφορά τις γυναίκες πανεπιστημιακές.

Ι. ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ

1. Οι γυναίκες στο επάγγελμα του πανεπιστημιακού

Μέχρι πρόσφατα, τα στοιχεία και οι μελέτες που αφορούσαν τις γυναίκες στην ανώτατη εκπαίδευση εξαντλούσαν το θέμα στον φοιτητικό πληθυσμό. Για τις γυναίκες πανεπιστημιακές υπάρχουν ή σύντομες αναφορές σε ευρύτερες μελέτες (π.χ. για την Ιταλία, Martinotti και Giasanti, 1977· για την Ελλάδα, Ηλιού, 1978) ή ανακοινώσεις σε συνέδρια, ιδιαίτερα μετά το 1975, που δεν είναι όμως εύκολα προσιτές, ή ορισμένες ειδικές νεότερες μελέτες. Μπορεί κανείς να αποκτήσει συγκεκριμένη εικόνα για τις γυναίκες πανεπιστημιακές την κρίσιμη αυτή δεκαετία στις ΗΠΑ (Cook Freeman, 1977, Tapper, 1981, Clark και Corcoran, 1986), στη Μεγάλη Βρετανία (Szreter, 1983, Sutherland, 1985, Over, 1985), στη Γαλλία (Sutherland, 1985, Peiffer, 1986), στις δύο Γερμανίες και στη Φιλανδία (Sutherland, 1985), στην Ελβετία (Garke, 1986), στο Βέλγιο (Sarlet και Bawin-Legros, 1986), στη Σρι Λάνκα (Gunawardena, 1987), στον Καναδά (Von Zur-Muellen, 1983), στην Αυστραλία (Over, 1981) κ.ά.

Καθώς οι διεθνείς στατιστικές δίνουν πολύ χονδροειδή στοιχεία, οι επιμέρους μελέτες συνέβαλαν στο να εκλεπυνθούν τα μεθοδολογικά εργαλεία και να εμπλουτισθούν τα ξερά στατιστικά στοιχεία με ποιοτικές πλευρές του θέματος (ενδεικτικά, βλ. Jensen, 1982, Sutherland, 1985). Η εικόνα που μας δίνεται και από τις μεν και από τις δε για το γυναικείο ακαδημαϊκό προσωπικό στα Πανεπιστήμια, συγκλίνει προς τις πιο κάτω διαπιστώσεις:

- οι γυναίκες υποαναπροσωπεύονται στο επάγγελμα του πανεπιστημιακού·
- οι γυναίκες υποαναπροσωπεύονται ιδιαίτερα σε ορισμένους τομείς επιστημών — και μάλιστα σε αυτούς που έχουν υψηλότερο γόητρο και που μπορεί να συνδυάζουν το πανεπιστημιακό και κάποιο επικερδές εξοπανεπιστημιακό επάγγελμα·
- υποαναπροσωπεύονται ακόμα περισσότερο στις σημαντικές διευθυντικές ακαδημαϊκές θέσεις·
- παρουσιάζουν άνιση κατανομή ανάμεσα στις διάφορες πανεπιστημιακές βαθμίδες, σε τέτοιο βαθμό ώστε γίνεται φανερό πως
- η σταδιοδρομία τους παρεμποδίζεται, ανακόπτεται ή εξελίσσεται με πολύ βραδύτερο ρυθμό από αυτή των ανδρών συναδέλφων τους.

Οι επιμέρους διαφορές από χώρα σε χώρα ή από τη μία χρονιά στην άλλη δεν αλλάζουν τη γενική εικόνα που είναι κοινή. Αν και το πλέγμα των παραγόντων που διαμορφώνουν την εικόνα που περιγράψαμε δεν είναι σε κάθε περίπτωση το ίδιο, υπάρχουν αρκετά σημεία, τα οποία θα φανούν καλύτερα στη συνέχεια αυτού του κειμένου. Ανάμεσά τους αυτό που θα μπορούσε να ονομαστεί «η αναδρομική ανισότητα».

2. Η αναδρομική ανισότητα

Στο ατομικό επίπεδο, η ακαδημαϊκή σταδιοδρομία έχει, περισσότερο ίσως από οποιοδήποτε άλλο επάγγελμα, τις ρίζες της στο παρελθόν των ατόμων, στην ιστορία τους. Στο συλλογικό επίπεδο, είναι φανερό πως το άνοιγμα του Πανεπιστημίου σε ολόκληρες κοινωνικές ομάδες που ήταν λίγο-πολύ αποκλεισμένες από αυτό, δεν επιτυγχάνεται αυτόματα με κάποια απόφαση, νόμο, κανονισμό, αλλά απαιτεί μακρόχρονη προετοιμασία και συνέπεια.

Η θέση ενός τακτικού καθηγητή προϋποθέτει επιτυχημένη προηγούμενη σταδιοδρομία και αναγνωρισμένο επιστημονικό έργο — πράγμα που απαιτεί, εκτός των άλλων, τη δυνατότητα να παραχθεί το έργο αυτό χωρίς εμπόδια προκαλούμενα από δυσμενείς διακρίσεις. Η είσοδος πάλι στο επάγγελμα του πανεπιστημιακού προϋποθέτει, με τη σειρά της, επιτυχημένες προηγούμενες ανώτερες σπουδές, προς τις οποίες είχε ήδη προσανατολιστεί ο νέος άνθρωπος από τα χρόνια της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Οι γυναίκες συμπορεύονται με τα κοινωνικά εμπόδια που ακολουθούν τη γυναικεία τους ιδιότητα ολόκληρη τη ζωή τους. Αλλά υπάρχουν ορισμένα

κομβικά σημεία στην ιστορία τους, κατά τα οποία πραγματοποιούνται βασικές επιλογές, επιλογές φαινομενικά ελεύθερες, αλλά σε μεγάλο βαθμό ετεροπροσδιορισμένες, που αφορούν το προσωπικό και επαγγελματικό τους μέλλον.

Τα κομβικά αυτά σημεία είναι: ο σχολικός προσανατολισμός, ο προσανατολισμός στο επίπεδο των ανώτατων σπουδών, η είσοδος στην αγορά εργασίας, ο προσανατολισμός της προσωπικής ζωής (γάμος, παιδιά, σε σχέση και με την αντίληψη που διαμορφώνει το ζευγάρι για τη σχέση του και για την οικογένεια).

Τα θέματα αυτά έχουν πια αρκετά μελετηθεί το καθένα ξεχωριστά. Θυμίζουμε ότι οι διεθνείς οργανώσεις (Ουνέσκο, Ευρωπαϊκές Κοινοτήτες, Συμβούλιο της Ευρώπης) αναπτύσσουν ειδικά προγράμματα για να μην παγιδούνται τα κοριτσάκια, οι κοπέλες και οι γυναίκες κατά μάζες, μέσα από τις σχολικές και επαγγελματικές επιλογές τους, έπειτα δηλαδή από διαδοχικούς προσανατολισμούς, σε κακοτράχαλα μονοπάτια και αδιέξοδους δρόμους. Αλλά και η είσοδος στην αγορά εργασίας είναι ένα προβληματικό σημείο. Σε μία μελέτη της στατιστικής υπηρεσίας της Ουνέσκο,³ όπου παρουσιάζονται στοιχεία για τον αριθμό των γυναικών που έχουν υψηλή κατάρτιση, καθώς και για τον αριθμό και το ποσοστό αυτών που είναι οικονομικά ενεργές, διαπιστώνεται ότι οι γυναίκες αυτές υποαπασχολούνται στις δεκαοκτώ από τις είκοσι χώρες για τις οποίες υπάρχουν πλήρη στοιχεία.

Εκείνο που χρειάζεται να τονιστεί είναι η συσσωρευμένη «αποτελεσματικότητα» όλων αυτών των επιλογών στο επίπεδο της σταδιοδρομίας των γυναικών στα Πανεπιστήμια.

3. Η εξέλιξη κατά την τελευταία δεκαπενταετία

Οι κοινωνίες είναι ζωντανές όσο αλλάζουν. Η περιθωριοποίηση ορισμένων κοινωνικών ομάδων συρρικνώνει αντίστοιχα το δυναμικό για ουσιαστικές αλλαγές και συνεπώς για επιβίωση μιας κοινωνίας. Έτσι, η υποδεέστερη θέση των γυναικών (που μπορεί να εκφράζεται σε μια κλίμακα διαφόρων βαθμών περιθωριοποίησης ή ακόμα απλώς μη αξιοποίησης του δυναμικού τους) φτωχαίνει ολόκληρο τον κοινωνικό σχηματισμό, στερώντας του τις δημιουργικές δυνατότητες αυτού του γυναικείου πληθυσμού στο πλαίσιο των κοινωνικών διαδικασιών.

Η θέση των γυναικών στις κοινωνίες μας αποτελεί κοινωνικό πρόβλημα που συναρτάται με τις προοπτικές και τον προσανατολισμό των κοινωνιών αυτών.

Θα ήταν ενθαρρυντικό εάν διαπιστώναμε ότι η εξέλιξη της θέσης των

3. *Participation of women in R. and D. A statistical study*, Unesco, CSR-S-9, Πίνακας 4.

γυναικών στο επάγγελμα του πανεπιστημιακού ακολουθεί ικανοποιητική πορεία και ότι ο ρυθμός της επιταχύνθηκε κατά τη δεκαετία των δικαιωμάτων της γυναίκας.

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι

Εξέλιξη του ποσοστού των γυναικών στο ακαδημαϊκό προσωπικό και στον φοιτητικό πληθυσμό των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων

Χώρα	Ακαδημαϊκό προσωπικό				Φοιτητικός πληθυσμός			
	1970	1975	1980	1985	1970	1975	1980	1985
Αυστρία	11	13	13	18	25	34	39	43
Βουλγαρία ¹	25	30	37	36	49	53	53	53
Τσεχοσλοβακία	20	25	26	28	38	40	42	43
Ελλάδα	29	35	35	35	31	37	42	46
Ουγγαρία ¹	22	25	27	29	44	49	47	49
Νορβηγία	11	12	13	16 ²	29	36	41	47 ²
Πολωνία ¹	30	34	35	35	42	49	50	50
Πορτογαλία	19	25	30	30 ²	46	46	48	52 ²
Ρουμανία ¹	29	29	30	29	43	45	43	45

1. Περιλαμβάνονται βραδινά προγράμματα και μαθήματα δι' αλληλογραφίας.

2. Ποσοστά του 1984.

Πηγή: Ουνέσκο. *Statistical Yearbook*, 1982, Πίνακας 3.11, και 1987, Πίνακας 3.11.

Αλλά τα στατιστικά στοιχεία, όσον αφορά τους συνολικούς αριθμούς γυναικών και ανδρών στο πανεπιστημιακό επάγγελμα, δείχνουν ότι η υποαντιπροσώπηση των γυναικών, σημαντική έως ανησυχητική σε όλα τα κράτη για τα οποία έχουμε στοιχεία για την περίοδο 1970-1985, παρουσιάζει τόσο μικρή και τόσο αργή καλυτέρευση, ώστε μάλλον πρέπει να μιλήσουμε για στασιμότητα. Η εξέλιξη του ποσοστού του Πίνακα Ι δεν μπορεί να εκτιμηθεί παρά σε σχέση με κάποιο χρονικό σημείο εκκίνησης (εδώ: 1970). Διαπιστώνεται έτσι ότι η Αυστρία παρουσιάζει την πιο αισθητή εξέλιξη και ακολουθείται, κατά σειρά, από την Πορτογαλία, τη Νορβηγία, τη Βουλγαρία, την Τσεχοσλοβακία, την Ουγγαρία, την Ελλάδα, την Πολωνία, τη Ρουμανία. Αλλά και η προηγούμενη περίοδος χαρακτηριζόταν από έναν εξαιρετικά αργόσυρτο ρυθμό καλυτέρευσης (Williams κ.ά. 1974, Over 1981). Δεν φαίνεται να άλλαξαν οι ρυθμοί, στο συγκεκριμένο θέμα, κατά τη δεκαετία της γυναίκας.

Αντίθετα, είναι φανερό ότι στις ίδιες χώρες, κατά την ίδια περίοδο (Πίνακας Ι), η ποσοστιαία συνολική συμμετοχή των γυναικών στον φοιτητικό πληθυσμό αναπτύχθηκε ραγδαία, ιδιαίτερα στις χώρες όπου, στην αρχή της περιόδου, αυτή η συμμετοχή ήταν ιδιαίτερα χαμηλή.

Να είναι άραγε αυτό το γεγονός ο προάγγελος κάποιας αντίστοιχης εξέλιξης των γυναικών στις ακαδημαϊκές θέσεις, όταν θα έρθει το πλήρωμα του χρόνου, και από τις φοιτήτριες του 1970-1985 θα αναμένεται να προκύψει αντίστοιχο τμήμα του ακαδημαϊκού προσωπικού των Πανεπιστημίων;

Στις εκασίες που θα μπορούσε να γίνουν σχετικά, χρειάζεται να συνεκτιμηθούν: α) η κατανομή τόσο των φοιτητριών όσο και των καθηγητριών ανάμεσα στις διάφορες επιστημονικές περιοχές και τους κλάδους, β) η κατανομή κατά φύλο σε κάθε πανεπιστημιακή βαθμίδα, γ) οι προοπτικές εξέλιξης της ανώτατης εκπαίδευσης, και τέλος, δ) οι προοπτικές εξέλιξης του επαγγέλματος του πανεπιστημιακού.⁴

Η μαζικοποίηση στην εκπαίδευση άνοιξε και τα Πανεπιστήμια σε κοινωνικές ομάδες που είχαν παλαιότερα πολύ περιορισμένη πρόσβαση σε αυτά. Είναι φανερό ότι η συνολική αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στο φοιτητικό δυναμικό συνδέεται άμεσα με τον εκδημοκρατισμό της ανώτατης εκπαίδευσης και εκφράζει κυρίως αυτό το φαινόμενο.

Αυτή η εξέλιξη οδήγησε και σε αύξηση του εκπαιδευτικού προσωπικού των Πανεπιστημίων αρχίζοντας από τις χαμηλότερες βαθμίδες, αλλά και, ως συνέπεια του κύματος των μεταρρυθμίσεων που ακολούθησαν τα κύματα των εγγραφών και τις φοιτητικές κινητοποιήσεις, σε ανακατανομή της εξουσίας μέσα στα πανεπιστήμια. Έτσι ο σημερινός καθηγητής, χάνοντας ένα μέρος από τα προνόμιά του, είδε τη θέση του να αλλάζει.

Παράλληλα, την τελευταία εικοσαετία, στις παλαιές διαφοροποιήσεις ανάμεσα σε Ανώτατα Ιδρύματα και επιστημονικές περιοχές άνισων επαγγελματικών προοπτικών και άνισου γοήτρου, προστέθηκαν νέες διαφοροποιήσεις που βρίσκονται ακόμα υπό διαμόρφωση, δημιουργώντας νέες εντάσεις, αντιθέσεις, συγκρούσεις: τάση για επαγγελματοποίηση ή για αποεπαγγελματοποίηση των σπουδών, τάση για δομικό διαχωρισμό (σε διαφορετικά ιδρύματα) των διαφόρων λειτουργιών της ανώτατης εκπαίδευσης (μετάδοση γνώσεων, κατάρτιση στελεχών, παραγωγή γνώσεων συνοδευόμενη από επιστημονική και ενδεχομένως κοινωνική κριτική) ή τάση για σύνθεσή τους που περιλαμβάνει και τον προβληματισμό της διεπιστημονικότητας όχι μόνο στην έρευνα αλλά και στα προγράμματα σπουδών κ.ά.

Στοιχεία πραγματικών γυναικείων κατακτήσεων θα ήταν η καλύτερευση της αριθμητικής σχέσης ανδρών-γυναικών σε κάθε επιστημονική περιοχή· μια καλύτερευση που θα διαπιστωνόταν εάν αυτή η σχέση έκλινε προς την εξισορρόπηση των φύλων και όχι προς την αριθμητική υπεροχή του ενός ή του άλλου. Γιατί, αριθμητική υπεροχή των ανδρών δείχνει βέβαια ανδροκρατούμενη περιοχή, αλλά και αριθμητική υπεροχή των γυναικών δείχνει περιοχή που είτε περιφρονείται από τους άνδρες είτε εγκαταλείπεται από αυτούς.

4. Πολύ χρήσιμος ο προβληματισμός για το διαφορούμενο παρόν και μέλλον των Πανεπιστημίων στις συνθετικές εργασίες των L. Cerych και P. Sabatier (1986) και του OECD (1987). Εξάλλου, στο περιεκτικό άρθρο του με τον χαρακτηριστικό τίτλο-διαπίστωση («The Changing Face of the Academic Profession in Western Europe»), ο Guy Neave (1983) εισάγει ουσιαστικές ποιοτικές διαστάσεις στη μελέτη των προοπτικών εξέλιξης του επαγγέλματος του πανεπιστημιακού.

Αλματώδης αύξηση του ποσοστού των γυναικών ή συντριπτική αριθμητική υπεροχή τους σε κάποιο επάγγελμα, ισοδυναμεί με σήμα κινδύνου και χρειάζεται να αναζητηθεί κάποια αρνητική κατάσταση ή εξέλιξη στο επάγγελμα αυτό: στις συνθήκες άσκησης του, στο ύψος των αμοιβών, στις προοπτικές του, στο γενικότερο γόητρό του. Τυπικό παράδειγμα: το επάγγελμα του εκπαιδευτικού ή, σε μερικές χώρες, το επάγγελμα του γιατρού.

Μήπως η πόρτα που άρχισε τελικά με τόση δυσφορία να ανοίγει μπροστά στις γυναίκες στα Πανεπιστήμια δεν είναι πια η ίδια εκείνη που χτυπούσαν; Μήπως από το χώρο στον οποίο με τόση τσιγκουνιά ακόμα τις δέχονται, μετατοπίζονται αθόρυβα αλλού τα στοιχεία ακριβώς που τον έκαναν τόσο καιρό τόσο ερημητικά κλειστό;

II. Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ

A. Οι γυναίκες στο ακαδημαϊκό προσωπικό των Πανεπιστημίων

Η εικόνα που δίνεται από τις συνολικές στατιστικές τόσο για τη θέση των γυναικών στο προσωπικό των Πανεπιστημίων όσο και για την εξέλιξη αυτής της θέσης την τελευταία εικοσαετία, είναι επιφανειακή, αν όχι απατηλή. Γι' αυτό και είναι απαραίτητες οι ειδικές έρευνες που προσκομίζουν λεπτομερέστερα στοιχεία και επιτρέπουν κάποια εμβάθυνση στο θέμα.

Μια αναλυτικότερη προσέγγιση στοιχείων που αφορούν τα γυναικεία μέλη του προσωπικού στα ελληνικά Πανεπιστήμια, θα μας επιτρέψει να αποκτήσουμε ακριβέστερη εικόνα της ελληνικής πραγματικότητας. Βασίζεται αφ' ενός στις επίσημες στατιστικές και αφ' ετέρου σε ειδική έρευνα.

Καθώς οι Στατιστικές της Εκπαιδεύσεως εκδίδονται πάντα με σημαντική καθυστέρηση, ενώ οι Στατιστικές Επετηρίδες της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας που εκδίδονται σχετικά γρήγορα δεν προσφέρουν αναλυτικά στοιχεία, ο Πίνακας II και ο σχολιασμός του αφορά την ελληνική ανώτατη εκπαίδευση πριν από τη μεταρρύθμιση του 1982.⁵

Βλέπουμε στον Πίνακα II μία ελαφρά αυξητική τάση της γυναικείας συμμετοχής, όχι όμως γραμμική και κανονική αλλά με παλινδρομήσεις. Τα

5. Από τα κύρια χαρακτηριστικά της μεταρρύθμισης που θεσμοθετήθηκε με το νόμο 1268/1982:

- κατάργηση της «έδρας» και των παραδοσιακών προνομίων της·
- θέσπιση ενιαίου σώματος διδακτικού-ερευνητικού προσωπικού διαβαθμισμένου σε τέσσερις βαθμίδες και κατάργηση της βαθμίδας του βοηθού·
- θέσπιση της συνδιοίκησης με συμμετοχή όλων των συντελεστών της πανεπιστημιακής ζωής και αντιπροσώπευση των φοιτητών σε όλα τα όργανα σε ποσοστό που, στην πράξη, φτάνει και ξεπερνά το 65% (ή και το 75%) του συνόλου του διδακτικού προσωπικού.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ

Ποσοστά γυναικών στο ακαδημαϊκό προσωπικό των Πανεπιστημίων κατά βαθμίδα

	1972-3	1975-6	1976-7	1977-8	1978-9	1979-80
Καθηγητές	4,8	4,7	4,3	4,9	4,9	4,9
Τακτικοί καθηγητές	1,7	2,3	2,7	3,2	3,0	3,4
Έκτακτοι καθηγητές	4,2	6,4	5,4	6,9	8,1	7,6
Μόνιμοι επίκουροι καθηγητές	6,0	9,3	9,6	9,2	3,8	9,1
Λοιποί καθηγητές	26,4	13,7	7,3	13,3	20,0	12,8
Υφηγητές εντεταλμένοι	8,1	8,7	9,5	11,6	10,0	9,0
Ειδικοί επιστήμονες και διδάσκαλοι	28,5	43,5	41,9	44,6	46,5	36,0
Βοηθητικό διδακτικό προσωπικό	39,5	40,9	36,6	40,5	41,6	42,9
Επιμελητές	18,7	17,5	17,7	18,4	19,7	23,0
Βοηθοί	38,2	39,4	36,2	38,7	38,4	41,1
Λοιπό βοηθ. διδ. προσωπικό	63,7	70,6	58,0	69,2	69,4	59,8
Σύνολο διδακτικού προσωπικού	32,6	35,6	32,1	35,1	35,8	35,7

Πηγή: Απόλυτοι αριθμοί στη Στατιστική της Εκπαίδευσης, Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος, για τα αντίστοιχα έτη.

κύρια χαρακτηριστικά (χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στο σύνολο και άνιση κατανομή τους κατά βαθμίδα) παραμένουν σταθερά. Ας σημειωθεί ότι η ποσοστιαία αύξηση που παρατηρείται στις καθηγητικές βαθμίδες αφορά μονάδες ή ελάχιστες δεκάδες γυναικών: το 1979-1980, το σύνολο των καθηγητριών όλων των κατηγοριών σε όλα τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της χώρας ήταν 46 άτομα. Εξάλλου, ο αναγνώστης που δεν ξέρει τι ακριβώς σημαίνουν οι διάφοροι τίτλοι του πανεπιστημιακού προσωπικού, μπορεί να οδηγηθεί από τα ποσοστά γυναικών στην κάθε κατηγορία: κατά κανόνα, όσο μικρότερα είναι αυτά, τόσο μεγαλύτερο είναι το κοινωνικό γόητρο και καλύτερες οι επαγγελματικές προοπτικές.

Άνιση κατανομή των γυναικών παρατηρείται όχι μόνο ανάμεσα στις βαθμίδες, αλλά και ανάμεσα στις Σχολές και γενικότερα τις επιστημονικές περιοχές: οι περισσότερες γυναίκες συγκεντρώνονται στις Ανθρωπιστικές Σπουδές, κατά δεύτερο λόγο στις Νομικές, Οικονομικές και Κοινωνικές Επιστήμες, και ακολουθούν οι Ιατρικές και τέλος οι Φυσικές Επιστήμες, οι Επιστήμες του Μηχανικού και η Αρχιτεκτονική. Ο Πίνακας ΙΙΙ παρουσιάζει τη διπλά άνιση κατανομή του γυναικείου ακαδημαϊκού προσωπικού στα ελληνικά Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα.

Τα έτη 1976-1978 πραγματοποιήσαμε μία έρευνα για το διδακτικό προσωπικό στα Πανεπιστήμια και τα άλλα ισότιμα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα, της οποίας μεγάλο μέρος παραμένει ανέκδοτο.⁶ Θα χρησιμοποιήσουμε

6. Η έρευνα αφορά όλο το εκπαιδευτικό προσωπικό που υπηρετούσε στα ελληνικά ΑΕΙ

εδώ ορισμένα από τα στοιχεία που αφορούν την κοινωνικοοικονομική καταγωγή, τις σπουδές και την ακαδημαϊκή σταδιοδρομία του προσωπικού αυτού.⁷

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙΙ

Ποσοστά γυναικών επί των διδασκόντων στην κάθε ακαδημαϊκή βαθμίδα κατά μεγάλες επιστημονικές περιοχές

<i>Επιστήμες</i>	<i>Καθηγητές</i>	<i>Υφηγητές</i>	<i>Επιμελητές</i>	<i>Βοηθοί</i>
Θετικές	2,6	11,1	16,0	33,6
Ιατρικές	4,8	6,9	18,5	30,1
Θεωρητικές	8,6	4,8	35,0	62,9
Νομικές και Οικονομικές	5,1	8,3	22,5	48,9

Πηγή: Οι Γραμματείες των ΑΕΙ για το έτος 1977.

Β. Βοηθοί και επιμελητές

1. Κοινωνικοοικονομική καταγωγή και σπουδές

Στους βοηθούς και τους επιμελητές, η κατανομή κατά φύλο παρουσιάζει μόνο 21,4% των γυναικών να έχουν γεννηθεί σε χωριό, ενώ 32,7% των ανδρών ανήκουν σε αυτή την περίπτωση. Οι γυναίκες προέρχονται από περισσότερα αστικά, με τις δύο έννοιες του όρου, κοινωνικά στρώματα, πράγμα που οφείλεται ως ένα βαθμό και στο ότι είναι κατά μέσο όρο νεότερες από τους άνδρες, ανήκουν δηλαδή σε μεγαλύτερο ποσοστό σε ομάδες ηλικιών που παρουσιάζουν υψηλότερο βαθμό αστικοποίησης. Αλλά και στο ότι οι κοπέλες στις πόλεις, ιδιαίτερα όσες προέρχονται από τα μεσαία και τα πιο ευνοημένα κοινωνικά στρώματα, έχουν μεγαλύτερες ευκολίες πρόσβασης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, τόσο ως εκπαιδευτικό όσο και ως επαγγελματικό χώρο.

Ως προς το επάγγελμα του πατέρα, οι γυναίκες βοηθοί και οι επιμελητρίες παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά από τους άνδρες συναδέλφους τους στις δύο πρώτες ομάδες επαγγελμάτων, αυτές που αντιπροσωπεύουν υψηλά εισοδήματα και μεγάλο κοινωνικό γόητρο, καθώς και στην ομάδα των εμπόρων και των πωλητών· παρουσιάζουν μικρότερα ποσοστά στην ομάδα παρο-

το 1977. Απάντησε το 39% του προσωπικού όλων των κατηγοριών των καθηγητών και των υφηγητών, καθώς και ένα αντιπροσωπευτικό τυχαίο δείγμα 10% του συνόλου των επιμελητών. Στην πρώτη ομάδα περιλαμβάνονται 312 άτομα, εκ των οποίων 17 γυναίκες, και στη δεύτερη 400 άτομα, εκ των οποίων 140 γυναίκες. Η έρευνα δεν περιέλαβε τις κατηγορίες του προσωπικού που παρουσιάζονται στον Πίνακα ΙΙ με την ονομασία: «ειδικοί επιστήμονες και διδάσκαλοι», καθώς και «λιπίο βοηθητικό διδακτικό προσωπικό».

7. Στατιστικά στοιχεία παρουσιάζονται κατά φύλο μόνο για τους βοηθούς και τους επιμελητές. Δεν θα είχε νόημα η στατιστική επεξεργασία κατά φύλο για τους καθηγητές και υφηγητές, όταν οι γυναίκες, παρόλο που ανταποκρίθηκαν στην έρευνα περισσότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους, είναι τόσο λίγες αριθμητικά.

χής υπηρεσιών και αισθητά μικρότερα στους αγρότες, τους τεχνίτες και τους εργάτες. Οι ίδιες έχουν πατέρες με πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε μεγαλύτερο ποσοστό από τους άνδρες (35,7% έναντι 30,8%), γονείς αγράμματους ή χωρίς απολυτήριο δημοτικού σε αισθητά μικρότερο ποσοστό από τους άνδρες.

ΠΙΝΑΚΑΣ IV

Κατανομή του προσωπικού των δύο πρώτων ακαδημαϊκών βαθμίδων κατά το επάγγελμα του πατέρα και το φύλο

Επάγγελμα του πατέρα	Άνδρες	Γυναίκες
Επιστημονικά ελεύθερα επαγγέλματα	24,6	29,3
Διευθύνοντες και διοικητικά στελέχη	2,7	4,3
Υπάλληλοι γραφείου	21,2	22,1
Έμποροι και πωλητές	13,8	22,1
Παροχή υπηρεσιών	6,5	4,3
Γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι	15,0	7,2
Εργάτες και τεχνίτες	12,7	5,7
Ένοπλες δυνάμεις	3,5	5,0
Σύνολο	100,0	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ V

Κατανομή του προσωπικού των δύο πρώτων ακαδημαϊκών βαθμίδων κατά το εκπαιδευτικό επίπεδο των γονέων και το φύλο

	Εκπαιδευτικό επίπεδο του πατέρα		Εκπαιδευτικό επίπεδο της μητέρας	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
Χωρίς απολυτήριο δημοτικού	9,6	5,7	19,2	6,4
Απολυτήριο δημοτικού	30,8	20,7	43,5	42,2
Απολυτήριο δευτεροβάθμιας	25,0	35,7	28,8	44,3
Δίπλωμα τεχνικής σχολής	3,8	2,2	2,3	1,4
Πτυχίο ανωτέρας ή ανωτάτης σχολής	30,8	35,7	6,2	5,7
Σύνολο	100,0	100,0	100,0	100,0

Το κοινωνικοοικονομικό και το εκπαιδευτικό επίπεδο των οικογενειών από τις οποίες προέρχονται οι γυναίκες βοηθοί και οι επιμελήτριες είναι καθαρά υψηλότερο από των οικογενειών των ανδρών συναδέλφων τους. Θα είχε ενδιαφέρον να δούμε εάν αυτές οι διαφορές ακολουθούνται από άλλες (και τι είδους), τόσο σε σχέση με τις προϋποθέσεις ένταξης στο επάγγελμα του πανεπιστημιακού όσο και σε σχέση με τις προϋποθέσεις εξέλιξης της σταδιοδρομίας ανδρών και γυναικών στα ελληνικά Πανεπιστήμια.

Από στοιχεία που προσκόμισε η έρευνα διαπιστώθηκε ότι ανεξάρτητα από φύλο ή Σχολή, βοηθοί και επιμελητές προέρχονται από τις τάξεις των καλών μαθητών και των επιμελών φοιτητών, με ελαφρά υπεροχή των γυναικών ως προς την επιτυχία των προπτυχιακών σπουδών τους και καθαρή υπεροχή τους ως προς τη γνώση ξένων γλωσσών.

Αισθητές όμως διαφορές αρχίζουν να παρουσιάζονται, εις βάρος των γυναικών, στο επίπεδο των μεταπτυχιακών σπουδών. Οι άνδρες παρακολούθησαν μεταπτυχιακές σπουδές σε ποσοστό 42,3%· οι γυναίκες σε ποσοστό 36,4%. Από αυτούς απέκτησαν δίπλωμα μεταπτυχιακών σπουδών 66,1% των ανδρών και 59,6% των γυναικών. Διαφορές επίσης υπάρχουν και ως προς τις πηγές χρηματοδότησης των μεταπτυχιακών σπουδών τους. Ας σημειωθεί ότι, καθώς στην Ελλάδα δεν υπάρχει, ακόμα και σήμερα, οργανωμένο σύστημα μεταπτυχιακών σπουδών,⁸ η παρακολούθηση μεταπτυχιακών συνεπάγεται συνήθως εγγραφή σε κάποιο ξένο Πανεπιστήμιο, παραμονή στο εξωτερικό και συνεπώς οξύ πρόβλημα χρηματοδότησης των σπουδών αυτών.

ΠΙΝΑΚΑΣ VI

Κατανομή ανδρών και γυναικών ως προς την πηγή χρηματοδότησης των μεταπτυχιακών σπουδών τους (σε ποσοστά)

Πηγή χρηματοδότησης	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Προσωπική εργασία	25,5	32,8	27,9
Η οικογένεια	7,5	7,7	7,6
Προσωπική εργασία και οικογένεια	2,8	3,8	3,2
ΙΚΥ	4,7	3,8	4,4
Άλλη ελληνική πηγή	6,6	5,8	6,3
Ξένο κράτος	3,8	19,2	8,9
Ξένος οργανισμός	13,2	9,6	12,0
Διεθνής οργανισμός	5,7	1,9	4,4
Πολλές πηγές ¹ συγχρόνως ή διαδοχικά	30,2	15,4	25,3
Σύνολο	100,0	100,0	100,0

1. Στις περιπτώσεις όπου χρησιμοποιήθηκαν πολλές πηγές χρηματοδότησης αναφέρθηκαν: η προσωπική εργασία (12 φορές), η οικογένεια (24 φορές), το ΙΚΥ (6 φορές), άλλη ελληνική πηγή (17 φορές), ξένο κράτος (11 φορές), ξένος οργανισμός (14 φορές), διεθνής οργανισμός (8 φορές).

Βλέπουμε ότι, σε μεγάλο βαθμό, οι μεταπτυχιακές σπουδές των βοηθών και επιμελητών που μας απάντησαν χρηματοδοτήθηκαν μόνο από την προσωπική τους εργασία, ιδιαίτερα στην περίπτωση των γυναικών. Η οικογένεια

8. Οι διατάξεις που αφορούν την οργάνωση μεταπτυχιακών σπουδών τόσο του νόμου 1268/1982 όσο και του νόμου 1566/1985 που αντικατέστησαν τις προηγούμενες, δεν άρχισαν ακόμη να εφαρμόζονται.

συνέβαλε επίσης σε σημαντικό ποσοστό. Συνολικά, 38,7% των μεταπτυχιακών αυτών σπουδαστών χρηματοδοτήσαν οι ίδιοι ή με τη βοήθεια των οικογενειών τους τις σπουδές τους και ένα άλλο 22,8% συμπλήρωσαν οι ίδιοι ή με τη βοήθεια των οικογενειών τους μια ανεπαρκή χρηματοδότηση από άλλη πηγή.

Οι ελληνικές, κρατικές και μη, πηγές χρηματοδότησης κάλυψαν πλήρως το 10,7% των βοηθών και επιμελητών που έκαναν μεταπτυχιακές σπουδές. Συνέβαλαν επίσης στις σπουδές ενός άλλου 14,6%, αλλά χρειάστηκε να συμπληρωθούν και από άλλη πηγή, κυρίως προσωπική εργασία ή οικογενειακή ενίσχυση.

Οι ξένες πηγές κάλυψαν πλήρως το 25,3% και χρησιμοποιήθηκαν παράλληλα με άλλη χρηματοδότηση στο 21,0% των περιπτώσεων. Διαφαίνεται ότι οι γυναίκες επιλέγονται πιο συχνά για υποτροφίες από ξένα κράτη⁹ (όπου παίζει ρόλο και η καλύτερη γνώση τους ξένων γλωσσών), ενώ οι ελληνικοί οργανισμοί και οι διεθνείς ή άλλοι ξένοι οργανισμοί που συνεργάζονται συνήθως για τα θέματα υποτροφιών με ελληνικές υπηρεσίες, ευνοούν τους άνδρες.

2. Προϋποθέσεις ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας

Βοηθοί και επιμελητές επιλέγονταν, σύμφωνα με προσωπικά του κριτήρια, από τον καθηγητή της έδρας που συχνά τους προόριζε για καθήκοντα καθαρά βοηθητικά του δικού του έργου (άλλο αν η φοιτητική έκρηξη της εικοσαετίας 1960-1980 οδήγησε στο να αναλάβει το προσωπικό αυτό, συχνά ανεπίσημα, ουσιαστικότερα καθήκοντα και ευθύνες). Ο τρόπος αυτός επιλογής ίσως εξηγεί και το ότι συναντούμε στην πρώτη ακαδημαϊκή βαθμίδα σχετικά μεγάλους αριθμούς γυναικών, των οποίων το ακαδημαϊκό μέλλον είχε ήδη προδιαγραφεί τη στιγμή της πρόσληψής τους. Στις συνεντεύξεις που δόθηκαν κατά την έρευνα από τις γυναίκες βοηθούς, εκφράστηκε συχνά η απογοήτευση της ανώμαλης προσγείωσης σε ένα περιβάλλον όπου, αντί για επιστημονική καθοδήγηση και εξέλιξη, συνάντησαν εκμετάλλευση της δουλειάς τους. 'Άλλες είχαν αφήσει ήδη στην πόρτα του Ιδρύματος τις ανταπάτες τους: «Προσλήφθηκα γιατί ήξερα λίγο απ' όλα (γραφομηχανή, ξένες γλώσσες) και γιατί είχαν ανάγκη από μία γυναίκα στο γραφείο της έδρας όπου ήταν ήδη τρεις άνδρες, να τους νοικοκυρέψει» (βοηθός στο Πολυτεχνείο, λαμπρή διπλωματούχος της Σχολής όπου προσελήφθη).

Για να συγκεντρωθούν στοιχεία σχετικά με το συγκεκριμένο έργο που επιτελούσαν στα Πανεπιστήμια, ρωτήθηκαν βοηθοί και επιμελητές για το είδος και την έκταση των δραστηριοτήτων τους, εκτός από τη διδασκαλία και την έρευνα. Απάντησαν περιγράφοντας το αντικείμενο της απασχόλησής

9. Δηλαδή από τις υπηρεσίες τους υποτροφιών και μορφωτικών ανταλλαγών.

τους σε καθήκοντα διοικητικού-διεκπεραιωτικού χαρακτήρα¹⁰ και έδωσαν τις εκτιμήσεις τους ως προς το χρόνο που κατανάλωναν εβδομαδιαία σε αυτές τις δραστηριότητες. Στο σύνολο (400 άτομα), 40,6% απάντησαν ότι δεν συμμετέχουν σε τέτοιες δραστηριότητες, ενώ 1,2% δεν απάντησαν στην ερώτηση. Οι λοιποί έδωσαν αναλυτικές απαντήσεις ως προς το είδος αυτών των δραστηριοτήτων τους και (όχι όλοι) ως προς το χρόνο που κατανάλωναν σε αυτές.

ΠΙΝΑΚΑΣ VII

Αριθμός ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης του ακαδημαϊκού προσωπικού σε δραστηριότητες διοικητικού-διεκπεραιωτικού χαρακτήρα, κατά βαθμίδα και φύλο (σε ποσοστά)

	Βαθμίδα		Φύλο		Σύνολο
	Βοηθοί	Επιμελητές	Άνδρες	Γυναίκες	
- 4 ώρες	15,6	15,3	18,4	10,0	15,5
5 - 9 ώρες	11,2	11,4	13,5	7,1	11,3
10 - 19 ώρες	19,0	19,0	14,6	27,2	19,0
Πλήρες ωράριο	4,4	3,8	2,7	7,1	4,2
Εξαρτάται	1,7	2,9	1,2	3,6	2,0
Δεν απάντησαν στην ερώτηση ή δεν έχουν αναλάβει τέτοια καθήκοντα	48,1	47,6	49,6	45,0	48,0
Σύνολο	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Ο Πίνακας VII επιτρέπει να κάνουμε τις εξής δύο πολύ ενδιαφέρουσες διαπιστώσεις: α) Ο αριθμός ωρών που αφιερώνουν βοηθοί και επιμελητές σε διοικητικά και διεκπεραιωτικά καθήκοντα είναι βασικά ίδιος. Η βαθμίδα τους δηλαδή δεν παίζει κανένα ρόλο για να τους ελαφρώσει ή να τους επιβαρύνει. β) Υπάρχει σημαντική διαφορά μεταχείρισης ανάλογα με το φύλο: ζητιέται από τις γυναίκες να αφιερώσουν πολύ περισσότερο χρόνο σε τέτοια καθήκοντα απ' ό,τι από τους άνδρες, ανεξάρτητα από τη βαθμίδα τους.

Από άλλα στοιχεία γίνεται φανερό ότι όσο αυξάνουν οι ώρες απασχόλησης σε τέτοια θέματα, τόσο μικραίνει το ποσοστό των βοηθών και επιμελητών που έχουν ερευνητική δραστηριότητα. Έχουμε έτσι μια επιβεβαίωση για τις επιπτώσεις της χρήσης του χρόνου των γυναικών μέσα στα Πανεπιστήμια,

10. Πρόκειται για: οικονομικά θέματα (παραγγελίες και προμήθεια υλικών και βιβλίων, συμμετοχή σε επιτροπές διαγωνισμών μειοδοσίας, λογιστική τακτοποίηση αυτών των θεμάτων κ.ά.), διοικητικά θέματα της «έδρας» (ανακινώσεις, αλληλογραφία του καθηγητή κ.ά.), οργανωτικά θέματα συνεδρίων, διοικητικά-διεκπεραιωτικά καθήκοντα στη βιβλιοθήκη (μέχρι σήμερα δεν προβλέπονται θέσεις βιβλιοθηκωτών στα ελληνικά Πανεπιστήμια), στο εργαστήριο, στο αρχείο κ.λπ.

επιπτώσεις που προστίθενται στα γενικότερα προβλήματα χρόνου των γυναικών που θα θίξουμε στο τρίτο μέρος αυτού του άρθρου.

Κατά συνέπεια, δεν μας ξάφνιασε το ότι διαπιστώσαμε ακόμα ότι οι γυναίκες βοηθοί και οι επιμελήτριες έχουν, και στον έξω από τα Πανεπιστήμια χώρο, πιο περιορισμένη επιστημονική παρουσία από τους άνδρες συναδέλφους τους: αραιότερες δημοσιεύσεις, λιγότερες συνδρομές σε επιστημονικά περιοδικά, σπανιότερη συμμετοχή σε επιστημονικές εταιρίες. Έντονες διαφορές επίσης παρουσιάζονται ανάμεσα σε άρρενες και θήλειες ως προς τη συμμετοχή σε συνέδρια. Οι άνδρες παρακολούθησαν κατά μέσο όρο 1,4 συνέδρια και οι γυναίκες 0,9. Οι 485 αναφορές στα συνέδρια προέρχονταν κατά 72,8% από άνδρες και κατά 27,2% από γυναίκες. Οι άνδρες πήγαν πιο συχνά στο εξωτερικό (στο 31,2% των συνεδρίων που παρακολούθησαν) από τις γυναίκες (πήγαν στο εξωτερικό στο 23,5% των συνεδρίων που παρακολούθησαν). Τέλος, οι άνδρες έκαναν ανακοίνωση στο 50,7% των συνεδρίων που παρακολούθησαν, ενώ οι γυναίκες είχαν ενεργητική συμμετοχή μόνο στο 33,3% των συνεδρίων στα οποία πήραν μέρος.

Τα αποτελέσματα της έρευνας μας έδειξαν ότι άνδρες και γυναίκες εισέρχονται με ίδιες περίπου αντικειμενικές προϋποθέσεις στην πρώτη βαθμίδα του πανεπιστημιακού προσωπικού, ότι στο επίπεδο των μεταπτυχιακών σπουδών διαμορφώνονται διαφορετικές δυνατότητες για τους μεν και για τους δε, ότι το κάποιο πλεονέκτημα που έχουν οι γυναίκες λόγω περισσότερο ευνοϊκού κοινωνικοοικονομικού και πολιτισμικού οικογενειακού περιβάλλοντος και επιτυχημένων σπουδών αρχίζουν να το χάνουν από τη στιγμή της πρόσληψής τους, όταν αρχίζει να διαφαίνεται η μελλοντική διαφορετική μεταχείρισή τους μέσα στα Πανεπιστήμια, της οποίας δείγματα μας δόθηκαν με το είδος και το βάρος των διοικητικών-διοικητικών καθηκόντων που τους ανατίθενται. Για τη μελλοντική εξέλιξη ή στασιμότητα των συγκεκριμένων ατόμων μόνο εικασίες μπορεί να γίνουν — ή μια άλλη έρευνα έπειτα από αρκετό χρονικό διάστημα.

Οι απαντήσεις όμως στην έρευνά μας των 17 καθηγητριών και υφηγητριών (το σύνολο των καθηγητριών και υφηγητριών που υπηρετούσαν τον ίδιο χρόνο σε όλα τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της χώρας ήταν 41), μας επιτρέπουν να αποκτήσουμε μιαν εικόνα για κάποια χαρακτηριστικά αυτής της μικρής ομάδας αυτών που «επέζησαν» (Sutherland, 1985, σ. 5).

Γ. Υφηγητές και καθηγητές

1. Κοινωνικοοικονομική καταγωγή και οικογενειακή κατάσταση

Ως προς την κοινωνικοοικονομική καταγωγή και το εκπαιδευτικό επίπεδο της οικογένειας, καθηγήτριες και υφηγήτριες δεν διαφοροποιούνται αισθητά

από τους άνδρες συναδέλφους τους της ίδιας γενιάς, αν και παρουσιάζουν κάποιες ευνοϊκότερες οικογενειακές προϋποθέσεις για μια καλή επιστημονική σταδιοδρομία.

Χρειάζεται να σημειωθεί ότι οι γυναίκες αυτές, μέλη του ακαδημαϊκού προσωπικού των Πανεπιστημίων στις ανώτερες ακαδημαϊκές βαθμίδες, συγκεντρώνονται στις ηλικίες 40-60 ετών, ενώ 8% των ανδρών είναι νεότεροι και 16% πρεσβύτεροι. Προφανώς, οι μεγαλύτερες ηλικίες παραπέμπουν σε άλλη χρονική περίοδο, κατά την οποία η ακαδημαϊκή σταδιοδρομία ήταν ακόμα δυσκολότερη για τις γυναίκες, ενώ οι νεότερες απαιτούν ένα πλέγμα ευνοϊκών προϋποθέσεων που σπάνια συγκεντρώνονται, ανεξάρτητα από το φύλο, και είναι επόμενο να συγκεντρώνονται σπανιότερα όταν πρόκειται για γυναίκες.

Καμία γυναίκα δεν είχε πατέρα αγρότη ή εργάτη, ενώ δεν συμβαίνει το ίδιο με τους άνδρες. Το επάγγελμα του πατέρα στις 17 περιπτώσεις: 2 βιοτέχνες, 3 έμποροι, 6 υπάλληλοι, 2 γιατροί, 1 δικηγόρος, 1 ανώτερος αξιωματικός του Ναυτικού, 1 εργοστασιάρχης και 1 καθηγητής Πανεπιστημίου. Είχαν όλοι τελειώσει τουλάχιστον την πρωτοβάθμια εκπαίδευση, ενώ 6 είχαν δίπλωμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Υπάρχουν όμως διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών σε δύο σημαντικά σημεία: την οικογενειακή κατάσταση και το ρυθμό ακαδημαϊκής εξέλιξης.

Στις 17 αυτές περιπτώσεις γυναικών περιλαμβάνονται 3 άγαμες και 14 παντρεμένες, από τις οποίες 7 χωρίς παιδιά, 2 με 1 παιδί και 5 με 2 παιδιά. Στους 295 άρρενες συναδέλφους τους τα αντίστοιχα στοιχεία είναι: 5,8% άγαμοι (θυμίζουμε ότι 8% των ανδρών είναι νεότεροι από όλες τις γυναίκες που απάντησαν στην έρευνά μας), 15,2% παντρεμένοι χωρίς παιδιά και 79,0% παντρεμένοι με παιδιά. Ας προσθέσουμε ότι και στις προηγούμενες βαθμίδες οι γυναίκες είναι πιο συχνά από τους άνδρες άγαμες και όταν είναι παντρεμένες είναι χωρίς παιδιά σε υψηλότερο ποσοστό από τους άνδρες συναδέλφους τους. Φαίνεται ότι η πανεπιστημιακή απασχόληση των γυναικών ευνοείται όταν οι οικογενειακές τους υποχρεώσεις είναι λιγότερες.

Δεν είναι ίσως χωρίς σημασία ότι επί των 14 παντρεμένων καθηγητριών και υφηγητριών αναφέρονται: 1 σύζυγος τραπεζικός υπάλληλος, 1 ανώτερος εκπαιδευτικός, 4 σύζυγοι με ανώτερες ακαδημαϊκές θέσεις και 8 που ασκούν επιστημονικό ή ελεύθερο επάγγελμα (από αυτούς: 4 γιατροί).

2. Ακαδημαϊκή σταδιοδρομία

Και οι 6 υφηγήτριες εισήλθαν στο πανεπιστημιακό διδακτικό προσωπικό ως βοηθοί και έφτασαν στη βαθμίδα του υφηγητή, αφού υποστήριξαν βέβαια τη διατριβή τους για υφηγεία, έπειτα από 9, 10, 13, 14, 14 και 18 χρόνια. Μόνο 2 στους 3 συναδέλφους τους προσελήφθησαν στη βαθμίδα του βοηθού· οι

άλλοι προσελήφθησαν ως επιμελητές ή, έπειτα από την υποστήριξη της διατριβής τους για υφηγεσία, κατευθείαν ως υφηγητές. Στους 39 άρρενες υφηγητές, μόνο οι 15 είχαν προϋπηρεσία τουλάχιστον 10 χρόνων στη Σχολή τους.

Από τις καθηγήτριες, 6 εντάχθηκαν στο Πανεπιστήμιο στη βαθμίδα του βοηθού, 1 ως επιμελήτρια, 3 ως υφηγήτριες και 1 ως επικουρική καθηγήτρια. Για τις 10 γνωρίζουμε το χρονικό διάστημα ανάμεσα στην πρόσληψή τους στο Πανεπιστήμιο και την εκλογή τους στην καθηγητική βαθμίδα που κατείχαν τη χρονιά της έρευνας: για 5 καθηγήτριες το διάστημα αυτό ήταν μικρότερο από 10 χρόνια, για τις άλλες: 16, 21, 22, 26 και 34 χρόνια...¹¹

Αλλά από τους 256 άνδρες καθηγητές, οι 108 είχαν εκλεγεί κατευθείαν σε κάποια καθηγητική βαθμίδα. Στο σύνολο των ανδρών καθηγητών, το 30,5% είχαν 10-19 χρόνια προϋπηρεσία στη Σχολή τους πριν από την εκλογή τους στην τελευταία τους θέση, και 5,5% είχαν πάνω από 20 χρόνια.

Τελικά, το κύριο διδακτικό προσωπικό των ελληνικών ΑΕΙ φαίνεται πως διαμορφώνεται μέσα από τρεις διόδους πρόσβασης: α) την κατευθείαν πρόσληψη (δεν αναφερόμαστε εδώ στους μηχανισμούς εκλογής ή μάλλον επιλογής, αλλά στο σύστημα υποδοχής), κατά προτίμηση έπειτα από θητεία μιας ορισμένης διάρκειας σε Πανεπιστήμια του εξωτερικού, β) τη σχετικά γρήγορη εξέλιξη από τις χαμηλότερες βαθμίδες του διδακτικού προσωπικού, συχνά έπειτα από υποστήριξη διατριβής για υφηγεσία, και γ) την αργόσυρτη εξέλιξη από τις ίδιες βαθμίδες, όπου ο τίτλος του καθηγητή έρχεται να ανταμείψει τη συσσωρευμένη με υπομονή και επιμονή πείρα ή να υλοποιήσει μακρόχρονους δεσμούς με τη Σχολή.

Φαίνεται πως οι γυναίκες οδηγούνται κυρίως προς αυτόν τον τελευταίο δρόμο.

III. ΚΑΙ ΟΙ ΑΙΤΙΕΣ;

Οι γενικές διαπιστώσεις που αφορούν το γυναικείο προσωπικό στα Πανεπιστήμια σήμερα και η περισσότερο αναλυτική διερεύνηση της ελληνικής περίπτωσης οδηγούν στο αναπόφευκτο ερώτημα: πού οφείλεται αυτή η ολοφάνερα δυσμενέστερη θέση των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους; Είναι ένα ερώτημα στο οποίο, ακόμα και σήμερα, κινδυνεύουμε να συλλέξουμε απαντήσεις επιστημονικοφανείς που επιστρατεύουν ψυχολογίστικα ή και βιολογικά επιχειρήματα, όπως: μειωμένο ενδιαφέρον των γυναι-

11. Τη γρηγορότερη ανέλιξη είχαν οι δύο από τις τρεις ανύπαντρες καθηγήτριες και οι σύζυγοι καθηγητών του Πανεπιστημίου (στις οποίες προστίθεται και μία, προφανώς εξαιρετική, ατομική περίπτωση).

κόν για την επιστήμη και την έρευνα, έλλειψη φιλοδοξιών, το είδος των ικανοτήτων τους, τα φυσικά και ψυχικά χαρίσματά τους που τις οδηγούν σε ορισμένο τρόπο ζωής και κατά συνέπεια σε αντίστοιχη αντιμετώπιση της επαγγελματικής ζωής...

Θα προσπαθήσουμε να ανιχνεύσουμε τις αιτίες αυτής της κατάστασης παίρνοντας υπόψη, στο συγκεκριμένο κάθε φορά κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο, τη διαπλοκή των πιέσεων που βαραίνουν αφ' ενός στο επάγγελμα του πανεπιστημιακού, αφ' ετέρου στην καθημερινή ζωή της εργαζόμενης γυναίκας.

1. Το επάγγελμα του πανεπιστημιακού

Το πανεπιστημιακό επάγγελμα αποτελούσε «ανδρική περιοχή», στην οποία οι γυναίκες άνοιξαν σιγά σιγά το δρόμο τους με υπομονή και επιμονή. Σε αυτόν τον «ανδρικό κόσμο» αποτελούσε παράδοση η χρήση και η κατάχρηση της συμβολής των γυναικών, συνεργατριών ή συζύγων, ακόμα και στο καθαρά ακαδημαϊκό-ερευνητικό έργο των «patrons».¹²

L'Homo Academicus (Bourdieu, 1984) είναι γένους αρσενικού όχι μόνο για να χρησιμοποιηθεί το εύρημα του τίτλου. Στην τόσο διεισδυτική και συγκεκριμένη ανάλυση του επαγγέλματος του πανεπιστημιακού που παρουσιάζει, δεν φαίνεται να απασχόλησε το συγγραφέα η τόσο άνιση κατανομή κατά φύλο που επιβεβαιώνει το δείγμα του (94,0% άνδρες και 6,0% γυναίκες). Είναι ενδεικτικό ότι οι λέξεις που χαρακτηρίζουν την εξουσία του τακτικού καθηγητή σε διάφορες γλώσσες («patron», «mandarin», «barone») δεν έχουν θηλυκό τύπο με την ίδια έννοια. Στην ελληνική γλώσσα δεν υπάρχει έκφραση για να παρουσιάσει κανείς επίσημα μια γυναίκα καθηγήτρια Πανεπιστημίου ή να απευθυνθεί σε αυτή δηλώνοντας τον τίτλο της, αντίθετα με ό,τι συμβαίνει για τον άνδρα συνάδελφό της: στην προσφώνηση «κύριε καθηγητά», έκφραση όλο σεβασμό, αντιστοιχεί απλά το «κυρία X» για τη συνάδελφό του.

Η πανεπιστημιακή σταδιοδρομία είναι ιδιόμορφο επάγγελμα. Απαιτεί συνεχή εργήγορη, αδιάκοπο ρυθμό εργασίας και παραγωγικότητα που βρίσκεται υπό συνεχή αξιολόγηση από την πλατιά επιστημονική κοινότητα. Σε αντάλλαγμα προσφέρει πολλές πνευματικές ικανοποιήσεις και, όταν φτάσει κανείς στις υψηλές βαθμίδες, ένα αναμφισβήτητο γόητρο και μια εξουσία μετατρέψιμη ποικιλότητα. Είναι ακόμα επάγγελμα εξαιρετικά ανταγωνιστικό, όχι μόνο στο επίπεδο της «ευγενούς άμιλλας». Ο ακαδημαϊκός στίβος είναι σπαρμένος με πέτρες, νάρκες, παγίδες, και απαιτεί από τον αθλητή και εκεί-

12. Για το λεπτό αυτό θέμα, βλ. ενδεικτικά το διασκεδαστικό (και πόσο συνταραχτικά αληθινό) άρθρο του GERTRUDE [P.A.] (1977), καθώς και το διεκδικητικό άρθρο της J. Feldman (1975).

νες τις ικανότητες που θα του επιτρέψουν να αποφύγει τα πρόσθετα αυτά εμπόδια.

Είναι γνωστό ότι οι γυναίκες δεν κοινωνικοποιούνται συνήθως προς μια τέτοια κατεύθυνση.

Σε δυσμενές λοιπόν κλίμα κατάφεραν οι γυναίκες να επιβάλουν την (περιορισμένη) παρουσία τους σε αυτό το χώρο. Σε ένα ορισμένο βαθμό συμβάλλουν σήμερα στην προώθηση διανθρώπινων σχέσεων λιγότερο αυταρχικών μέσα στα Πανεπιστήμια και στη δημιουργία νέων προτύπων και αξιών.¹³ Η J. Feldman (1975) προτείνει να αναβαθμισθεί «το πρότυπο της μαμής, αναπόσπαστου μέλους της ομάδας», σε αντίθεση προς το πρότυπο του «σεβαστού σοφού», που βρίσκεται τόσο υψηλά και τόσο μακριά από την ομάδα ώστε καταντάει απάνθρωπος.

2. Ο χρόνος και η οικογένεια

Σε ένα επάγγελμα όπου η χρήση του χρόνου, ενσωματωμένη στις προϋποθέσεις για μια επιτυχή σταδιοδρομία, έχει ιδιαίτερο βάρος και απαιτεί θυσίες εις βάρος του ελεύθερου χρόνου και των οικογενειακών σχέσεων, οι γυναίκες πανεπιστημιακοί διαθέτουν πολύ λιγότερο χρόνο από τους άνδρες συναδέλφους τους. Εάν στις μελέτες για τον «προϋπολογισμό σε χρόνο» (budget-temps) αρχίζει να εμφανίζεται το τεράστιο μέρος εργασίας των γυναικών που συνήθως αποκρύπτεται, δεν προσμετράται και δεν αμειβεται, στο Πανεπιστήμιο και στην έρευνα ο χρόνος εργασίας των γυναικών που ξοδεύεται για τις φροντίδες και την ευεξία της οικογένειας εμφανίζεται αρνητικά: λιγότερες υποστηρίξεις διδακτορικών, λιγότερες δημοσιεύσεις, λιγότερες έρευνες πραγματοποιούμενες από γυναίκες σε σχέση με την ανδρική πνευματική παραγωγή (βλ. ενδεικτικά A. Ferriman, 1975, και B. Cook Freeman, 1977).

Κατά τη «δεκαετία της γυναίκας», έρευνες, κινητοποιήσεις και επίσημα κείμενα νομιμοποίησαν την έννοια της χρήσης του χρόνου για να διερευνηθεί η οικονομική συμμετοχή των γυναικών στο εθνικό εισόδημα («αόρατη εργασία»), όπως και οι εξωντοικές πολλές φορές συνθήκες ζωής τους (διπλό ωράριο εργασίας, έλλειψη ελεύθερου χρόνου). Είναι καιρός να αντιμετωπισθεί συστηματικότερα η έννοια αυτή, ως μια μεταβλητή επεξηγηματική της υποδεέστερης θέσης των γυναικών.¹⁴

Η πυραμίδα των πανεπιστημιακών θέσεων αποτυπώνει τα αποτελέσματα αυτής της πραγματικότητας: οι γυναίκες συγκεντρώνονται στις χαμηλότερες θέσεις, παραμένουν στάσιμες ή προάγονται με αργότερο ρυθμό από τους

13. Η τυπολογία που προτείνει η K. Jensen (1982), ανάλογα με τον τρόπο ένταξης των γυναικών στην «academic culture», παρουσιάζει ενδιαφέρον.

14. Η N. Bisseret (1974) ενσωμάτωσε γόνιμα στην προβληματική των εκπαιδευτικών ανισοτήτων τη διαφορετική σχέση των φύλων με το χρόνο.

άνδρες, ιδιαίτερα εάν είναι παντρεμένες και με παιδιά. Ενώ δεν έχει διαπιστωθεί καμιά σχέση ανάμεσα στην οικογενειακή κατάσταση των ανδρών και το πανεπιστημιακό επάγγελμα,¹⁵ οι γυναίκες τίθενται μπροστά στο δίλημμα να επιλέξουν ανάμεσα στην ακαδημαϊκή σταδιοδρομία και την οικογένεια. Πώς αλλιώς να εξηγηθούν τα στατιστικά σημαντικά υψηλότερα ποσοστά ανύπαντρων στο γυναικείο, σε σχέση με το ανδρικό ακαδημαϊκό προσωπικό; Η επιλογή της εργένικης ζωής ή του περιορισμού των διαστάσεων της οικογένειας φαίνεται πως επιτρέπει στις γυναίκες να εργαστούν κάτω από λιγότερο δυσμενείς συνθήκες στα Πανεπιστήμια.¹⁶

Η ανθρώπινη μοίρα είναι δεμένη με το χρόνο. Ο χρόνος παραπέμπει βέβαια στη φθορά και στο θάνατο, αλλά στη χρήση του καθρεφτίζεται ο αγώνας του ανθρώπου για να υπερβεί αυτή τη μοίρα. Τα όρια της ανθρώπινης ελευθερίας επεκτείνονται ή συρρικνώνονται μέσα από τον αδιάκοπο αγώνα του κάθε ανθρώπου για τον έλεγχο της χρήσης του χρόνου του.

Η εκμετάλλευση που γίνεται του χρόνου των γυναικών προεκτείνεται τελικά από το οικονομικό, το θεσμικό, το πολιτικό, το κοινωνικό πεδίο, προς τον φιλοσοφικό-ιδεολογικό και τον υπαρξιακό χώρο.¹⁷

Η οικογένεια χρησιμεύει κατεξοχήν ως μηχανισμός γι' αυτή την εκμετάλλευση, με ιδεολογική κάλυψη τους διαφορετικούς ρόλους ανάμεσα στα φύλα που παρουσιάζονται ως «συμπληρωματικοί» για να μην αποκαλυφθούν ως άνισοι.

3. Οι ρόλοι και οι νοοτροπίες

Οι παγιωμένοι διαφορετικοί ρόλοι που παραπέμπουν σε εξίσου παγιωμένες ιεραρχίες, χαρακτηρίζουν άλλες εποχές. Αναφερόμαστε σε όλους τους κοινωνικούς ρόλους και όχι μόνο σε αυτούς που σχετίζονται με το φύλο.

Δεν αρνείται κανείς την ύπαρξη, τη λειτουργικότητα ή ακόμα και την αναγκαιότητα των διαφορετικών ρόλων. Εκείνο που αμφισβητείται είναι η παγίωσή τους, η σταθερή τους επιβολή σε συγκεκριμένα άτομα ή ομάδες ατόμων. Η σταθερότητα αυτή υποβάλλει, επιβεβαιώνει και επιβάλλει τελικά την ιεράρχηση. Υπονοείται ότι κάποιοι είναι φύσει ικανοί για ορισμένες θέ-

15. Ο υποβοηθητικός, αλλά ορισμένες φορές καθοριστικά βοηθητικός, ρόλος της συζύγου σε μια τέτοια σταδιοδρομία δεν έχει ακόμα μελετηθεί — με ελάχιστες εξαιρέσεις, όπως το άρθρο του GERTRUDE που αναφέρθηκε προηγούμενος.

16. Προς αυτή την εικόνα συγκλίνουν στοιχεία από πολλές χώρες, όπως για τις ΗΠΑ (B. Cook Freeman, 1977), την Ελλάδα (M. Eliou, *Femmes et développement ou les métamorphoses d'un développement au masculin*, Tilburg, EADI, 1983), κ.ά.

17. Κανείς δεν έχει το δικαίωμα να απαιτεί από τη μισή ανθρωπότητα ένα «επιπλέον αντίτιμο». Οι πικρές σκέψεις για το ρατσισμό με τις οποίες κλείνει τη συζήτησή του με τη Margaret Mead ο James Baldwin (*A rap on race*, 1971), ισχύουν και για το σεξισμό.

σεις και τους αντίστοιχους ρόλους και άλλοι για άλλους. Δεν υπάρχει αναζήτηση ή διαπραγματεύση. Είναι δεδομένα.

Σήμερα, τέτοιες αντιλήψεις για τους κοινωνικούς ρόλους ή είναι επιβιώσεις που αντιστοιχούν σε ξεπερασμένες από την κοινωνική και τεχνολογική εξέλιξη καταστάσεις (όπως η κληρονομική μεταβίβαση της εξουσίας, το ασυμβίβαστο της μητρότητας με το κυνήγι κ.ά.) ή δείχνουν νοοτροπίες και πρακτικές όχι απλώς συντηρητικές αλλά καθαρά αντιδημοκρατικές και αυταρχικές, νοοτροπίες που δεσμεύουν τις διαδικασίες διαμόρφωσης μιας αυριανής ανοιχτής, συμμετοχικής κοινωνίας.

Το ανθρώπινο είδος είναι ενιαίο. Αλλά το κάθε άτομο είναι διαφορετικό. Είναι μοναδικό. Ανάμεσα σε αυτούς τους δύο πόλους (το ενιαίο του ανθρώπου —είτε είναι άντρας ή γυναίκα, μαύρος ή άσπρος, δολιχοκέφαλος ή βραχυκέφαλος, ψηλός ή κοντός— και την άπειρη διαφοροποίηση των ανθρώπων μεταξύ τους), η δυναμική των κοινωνικών σχέσεων είναι τόσο περισσότερο δημοκρατική όσο περισσότερο γίνονται σεβαστοί αυτοί οι δύο όροι: ο άνθρωπος και οι άνθρωποι.

Ο προκαθορισμός (κοινωνικός ή βιολογικός, όπως αυτός που αναζητεί δικαίωση στη διαφορά των φύλων) ενός κοινωνικού ρόλου είναι μια αντίληψη που τείνει, σε μακρόχρονη δυστυχώς ακόμα προοπτική, να ανατραπεί. Σιγά σιγά, η σχέση του ζευγαριού, μέσα και έξω από την οικογένεια, δεν θα στηρίζεται πια στην αποδοχή των προκαθορισμένων για γυναίκες και άντρες ρόλων. Βασισμένη στην παραδοχή του συγχρόνως ενιαίου και άπειρα διαφοροποιημένου ανθρώπου, η σχέση αυτή θα διαμορφώνει τους ρόλους του καθενός που θα είναι πολλαπλοί, διαφορετικοί ή παρόμοιοι, εξελισσόμενοι, εναλλακτικοί.

Οι αναζητήσεις των αιτίων για τις ανισότητες και τις διακρίσεις εις βάρος των γυναικών στο επάγγελμα του πανεπιστημιακού μας οδήγησαν μακριά. Μπορούμε ίσως να καταλήξουμε ότι η κάποια θετική εξέλιξη της θέσης των γυναικών στο ακαδημαϊκό προσωπικό των Πανεπιστημίων, πολύ λιγότερο σημαντική απ' όσο θα περίμενε κανείς τα τελευταία χρόνια, συναρτάται με τις γενικότερες εξελίξεις στο χώρο της ανώτατης εκπαίδευσης κατά την ίδια περίοδο και απηχεί αλλαγές που μετατοπίζουν συγκεκαλυμμένα ορισμένα κέντρα ελέγχου και εξουσίας.¹⁸ Και ότι η αναμφισβήτητη στασιμότητα που

18. Η έρευνα που πραγματοποιήσαμε στα ελληνικά Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα κατέδειξε πως όσο το Πανεπιστήμιο χάνει από την πραγματική και συμβολική ισχύ του, τόσο η κοινωνική σύνθεση του ακαδημαϊκού προσωπικού του αλλάζει: νέα κοινωνικά στρώματα αποκτούν όλο και περισσότερο πρόσβαση στις ανώτερες βαθμίδες που γίνονται τώρα ευρύτερα προσιτές, ενώ μέχρι πρόσφατα παρέμεναν κλειστές και γι' αυτό διακαώς επιθυμητές. Σε αυτή την τάση θα πρέπει να ενταχθεί και η εξέλιξη της θέσης των γυναικών μέσα στο προσωπικό αυτό. Ανάλογα φαινόμενα, παρουσιαζόμενα ίσως με άλλους όρους (ανάλογα με το ιστορικό, πολιτισμικό, οικονομικό, πολιτικό πλαίσιο), επισημάνθηκαν και σε άλλες χώρες. Αλλά πιο

διαπιστώνεται αποκαλύπτει την εξαιρετικά αργή εξέλιξη στις νοοτροπίες ως προς τους προκαθορισμένους ρόλους ανάλογα με το φύλο, όπως τη βλέπουμε να διαμορφώνεται στις κοινωνίες μας, ανεξάρτητα από τις διαφορές τους.¹⁹

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΛΟΓΗ

- Altbach Ph.G. (1977), *Comparative Perspectives on the Academic Profession*, Νέα Υόρκη, Praeger.
- , (1979), *Comparative Higher Education. Research trends and bibliography*, Λονδίνο, Mandel.
- Andersen M. (1986), «La situation des Universités ontariennes», *Perspectives Universitaires. La nouvelle Revue de l'AUPELF*, 3, 1 και 2: 67-72.
- Bisseret N. (1974), *Les inégaux ou la sélection universitaire*, Παρίσι, Presses Universitaires de France.
- Bostrom Ezrati J. (1983), «Personnel Policies in Higher Education: a Convert Means of Sex Discrimination?», *Educational Administration Quarterly*, 19,4: 105-119.
- Bourdieu P. (1984), *Homo Academicus*, Παρίσι, Les Editions de Minuit.
- Byrne E.M. (1987), «Gender in Education: educational policy in Australia and Europe, 1975-1985», *Comparative Education*, 23, 1: 11-22.
- Cerych L. και Sabatier P. (1986), *Great expectations and mixed performance. The implementation of higher education reforms in Europe*, Trentham, Trentham Books.
- Clark S.M. και Corcoran M. (1986), «Perspectives on the Professional Socialization of Women Faculty: a Case of Accumulative Disadvantage?», *Journal of Higher Education*, 57, 1: 20-43.
- Cook Freeman B. (1977), «Faculty women in the american University: up the down staircase» στο Ph.G. Altbach (επιμ.), *Comparative Perspectives on Academic Profession*, σ. 166-190.
- Di Nitto D., Yancey Martin P. και Harrison D.F. (1982), «Sexual discrimination in higher education», *Higher Education Review*, 14, 2: 33-54.
- Eliou M. (1978), «Those whom Reform forgot», *Comparative Education Review*, 22, 1: 60-70.
- , (1987), «Equality of the sexes in Education: and now what?», *Comparative Education*, 23, 1: 59-67.
- Feldman J. (1975), «Le savant et la sage-femme», *Impact*, XXV, 2: 133-144.
- Ferriman A. (1975), «Les femmes universitaires "publient moins que les hommes"», *Impact*, XXV, 2: 161-162.
- Garke E. (1986), «Les femmes dans les Universités Suisses», *Perspectives Universitaires*, 3, 1 και 2: 73-82.

συγκεκριμένα συμπεράσματα ή η διαμόρφωση κάποιας τυπολογίας, θα απαιτούσαν συγκριτική μελέτη που θα ενσωμάτωνε τα δεδομένα στο ιδιαίτερο τους κάθε φορά γενικότερο πλαίσιο, πράγμα που ξεπερνάει τα όρια αυτού του άρθρου.

19. Είναι χαρακτηριστικό ότι η M. Sutherland (1985) μελετώντας τις «διαφορές μεταξύ χωρών» καταλήγει στις ομοιότητες: «Αλλά αυτό που είναι το περισσότερο εντυπωσιακό, είναι η ομοιότητα της θέσης και των προοπτικών των γυναικών στα διάφορα συστήματα» (σελ. 201).

- GERTRUDE [Alexandre P.?] (1977), «Postface à quelques préfaces», *Cahiers d'Etudes Africaines*, XVII, 1: 177-187.
- Gunawardena Ch. (1987), «Women in Higher Education in Sri Lanka», *Higher Education Review*, 19, 3: 8-23.
- Heseltine E. (επιμ.) (1987), *Alice in Academe: the place of women in higher education*, Στοκχόλμη. The Swedish National Board of Universities and Colleges.
- Jensen K. (1982), «Women's work and academic culture: adaptations and confrontations», *Higher Education*, 11, 67-83.
- Kail M. (1986), «Le programme "Femmes" du CNRS: première pierre ou pierre tombale pour les recherches féministes en France», *Perspectives Universitaires*, 3, 1 και 2: 259-276.
- Laforce H. (1985), «L'Université, instrument régulateur du savoir et du rôle des femmes? Le cas des sages-femmes québécoises», *Perspectives Universitaires*, 3, 1 και 2: 349-363.
- Martinotti G. και Giasanti, A. (1977), «The robed baron: the academic profession in the Italian University», *Higher Education*, 6: 189-207.
- Moore K.M. (1987), «Women access and opportunity in Higher Education: toward the twenty-first century», *Comparative Education*, 23, 1: 23-34.
- Muzzin L.J. και Tracz, G.S. (1981), «Characteristics and Careers of Canadian University Presidents», *Higher Education*, 10: 335-351.
- Neave G. (1983), «The changing face of the academic profession in Western Europe», *European Journal of Education*, 18, 3: 217-227.
- OCDE (1987), «Quel avenir pour les Universités?», Παρίσι, OCDE.
- Over R. (1981), Women Academics in Australian Universities, *The Australian Journal of Education*, 25, 2: 166-176.
- , (1985), «Early career patterns of men and women in British Universities», *Higher Education*, 14: 321-331.
- Peiffer J. (1986), «La place réservée aux femmes en sciences exactes ou appliquées: place aveugle ou non lieu», *Perspectives Universitaires*, 3, 1 και 2: 113-137.
- Sarlet C. και Bawin-Legros, B. (1986), «La position des femmes dans la carrière et la recherche Universitaires en Belgique», *Perspectives Universitaires*, 3, 1 και 2: 189-202.
- Sutherland M. (1985), *Women who teach in Universities*, Trentham, Trentham Books.
- Szèchy E. (1987), «The problems of female education in Hungary», *Comparative Education*, 23, 1: 69-74.
- Szreter R. (1983), «Opportunities for Women as University Teachers in England since the Robbins Report of 1963», *Studies in Higher Education*, 8, 2: 139-150.
- Tapper N. (1981), «Les femmes et l'enseignement supérieur aux Etats Unis», *L'enseignement supérieur en Europe*, VI, 3: 6-15.
- Von Zur-Muehlen (1983), «The changing profile of full-time Faculty at Canadian Universities», *The Canadian Journal of Higher Education*, XIII, 2: 27-40.
- Williams G., Blackstone T. και Metcalf D. (1974), *The Academic Labour Market*, Άμιστερναμ, Λονδίνο, Νέα Υόρκη, Elsevier.