



**Πανεπιστήμιο Κρήτης**  
**Στρατηγική για τους Ερευνητές**  
**Έκθεση της έρευνας HRS4R 2022**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

## Πανεπιστήμιο Κρήτης Στρατηγική για τους Ερευνητές

### Εισαγωγή

Το Πανεπιστήμιο Κρήτης (ΠΚ) είναι το πρώτο ελληνικό Πανεπιστήμιο που υπέγραψε τον Ευρωπαϊκή Χάρτα για τους Ερευνητές και τον Κώδικα Δεοντολογίας για την Πρόσληψη Ερευνητών (Σύγκλητος 271/17.12.2009). Το 2012 το ΠΚ έγινε επίσης το πρώτο ελληνικό ΑΕΙ που εντάχθηκε στην ομάδα των ευρωπαϊκών ιδρυμάτων που δικαιούνται να χρησιμοποιούν το λογότυπο "HR Excellence in Research" σε αναγνώριση της δέσμευσής μας για την εφαρμογή των αρχών του Χάρτη και του Κώδικα μέσω της διαδικασίας "Human Resources Strategy for Researchers" (HRS4R).

Το Πανεπιστήμιο επαναβεβαίωσε πρόσφατα την υποστήριξή του στις αρχές του Χάρτη και του Κώδικα και τη συνεχή δέσμευσή μας στη διαδικασία HRS4R στο Π.Κ. Για το σκοπό αυτό, με απόφαση του Πρυτανικού Συμβουλίου (288/02/06/2021) συστάθηκε *ad hoc* Επιτροπή Αναθεώρησης της HRS4R με αποστολή να αξιολογήσει την πρόοδο που έχει σημειωθεί στην εφαρμογή του υφιστάμενου σχεδίου δράσης HRS4R του Πανεπιστημίου και να το επικαιροποιήσει αναλόγως, με ιδιαίτερη αναφορά στο Στρατηγικό Σχέδιο του Πανεπιστημίου (2018-25). Η έκθεση της Επιτροπής δημοσιεύθηκε δεόντως στις 18.03.2022 με συστάσεις για συνεχιζόμενες και νέες δράσεις ([pdf](#)).

Για να συμπληρωθούν οι συστάσεις της επιτροπής και για να υπάρξει έλεγχος της πραγματικότητας σχετικά με την πρόοδο που έχει σημειωθεί μέχρι σήμερα στην εφαρμογή των αρχών του Χάρτη και του Κώδικα στο Π.Κ, διεξήχθη έρευνα στην ερευνητική κοινότητα του Πανεπιστημίου (24 Μαρτίου-18 Απριλίου 2022). Αυτή απευθυνόταν σε ερευνητές και ερευνήτριες<sup>1</sup> σε όλα τα στάδια της σταδιοδρομίας: διδακτορικούς φοιτητές και φοιτήτριες, προσωπικό υποστήριξης της έρευνας, μεταδιδακτορικούς ερευνητές/τριες και μέλη ΔΕΠ. Το ποσοστό ανταπόκρισης ήταν ενθαρρυντικό, με 9 απαντήσεις στην αγγλική έκδοση και 229 απαντήσεις στην ελληνική έκδοση, δίνοντας ένα συνολικό ποσοστό ανταπόκρισης 15%. Ωστόσο, όπως δείχνει ο Πίνακας 1, το ποσοστό ανταπόκρισης μεταξύ των διδακτορικών φοιτητών ήταν σημαντικά χαμηλότερο. Αυτό υποδηλώνει περιθώρια για στοχευμένες συζητήσεις με αυτή την ομάδα νέων ερευνητών/τριών (R1) σχετικά με τον Χάρτη και τον Κώδικα.

### Πίνακας 1: ΠΚ Έρευνα στη Στρατηγική για τους Ερευνητές: ποσοστό ανταπόκρισης [18-04-2022]

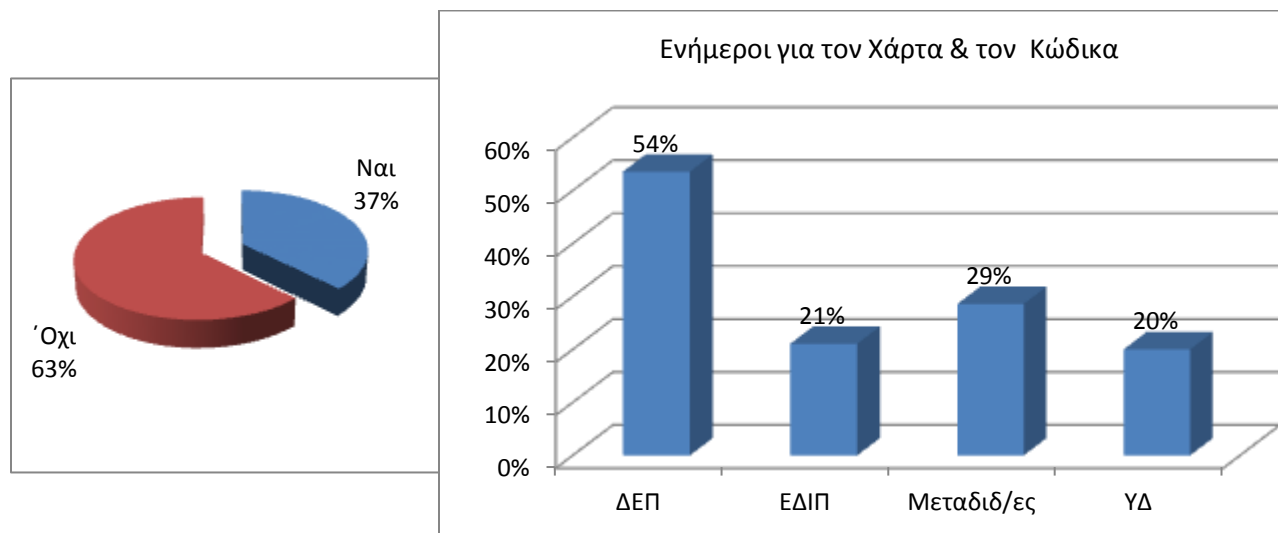
Έρευνα 2022	Μέλη ΔΕΠ	ΕΔΙΠ	Μεταδιδακτορικοί/ες Ερευνητές/τριες	Υποψήφιοι/ες Διδάκτορες/ισσες	Σ
Πλαίσιο Δείγματος	444	54	146	919	1563
Απαντήσεις	112	19	42	65	238
Ποσοστό απόκρισης	25.23%	35.19%	28.77%	7.07%	15.23%

Στην παρούσα έκθεση παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας, η οποία παρείχε κρίσιμες πληροφορίες για τον καθορισμό των προτεραιοτήτων του [νέου σχεδίου δράσης του ΠΚ](#).

<sup>1</sup> Ο όρος «ερευνητής» χρησιμοποιείται σε όλο το κείμενο με γενική έννοια, που αντιστοιχεί στους [περιγραφικούς δείκτες](#) της ΕΕ στο έγγραφο πολιτικής του 2011 «[Προς ένα Ευρωπαϊκό Πλαίσιο για την Ερευνητική Σταδιοδρομία](#)».

## Αποτελέσματα έρευνας 2022

Είστε ενήμεροι για «Ευρωπαϊκή Χάρτα των Ερευνητών» και τον «Κώδικα Δεοντολογίας στην Πρόσληψη των Ερευνητών»;



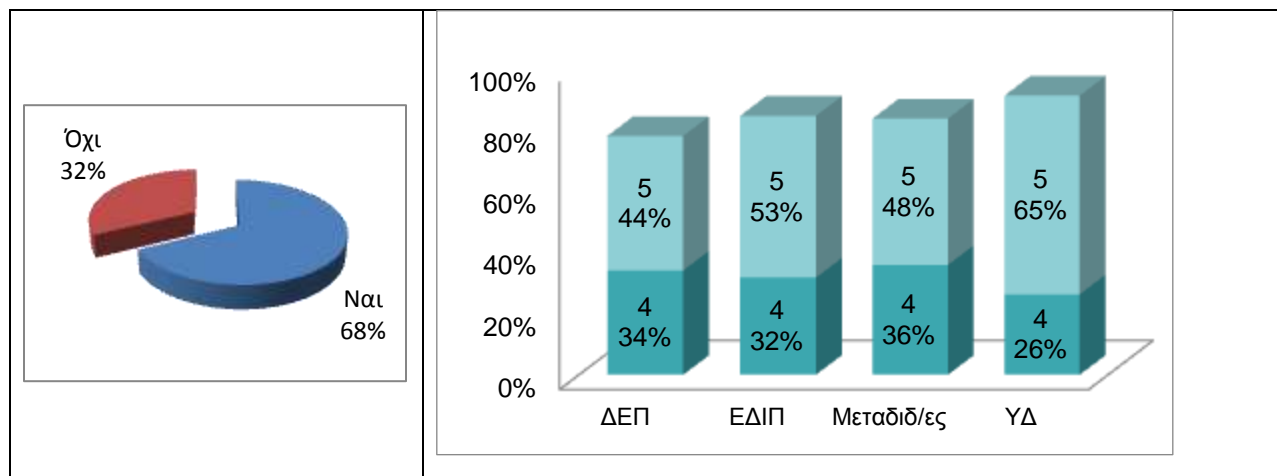
Μόλις το ένα τρίτο των συμμετεχόντων στην έρευνα γνώριζε τον Χάρτη και τον Κώδικα, με σημαντικές διαφορές μεταξύ των μελών ΔΕΠ και των νέων ερευνητών/τριών, καθώς και του προσωπικού των εργαστηρίων.

Αυτό ενισχύει τις συστάσεις της επιτροπής αναθεώρησης HRS4R ότι οι δράσεις ευαισθητοποίησης αποτελούν προτεραιότητα.

Οι ερωτήσεις ομαδοποιήθηκαν σύμφωνα με τις αρχές του κώδικα δεοντολογίας και της Χάρτας των Ερευνητών και οι συμμετέχοντες/ουσες κλήθηκαν να απαντήσουν με βάση τις εμπειρίες τους στο ΠΚ. Για κάθε ερώτηση, η σημασία αξιολογήθηκε σε κλίμακα 1-5 βαθμών:  
1 -καθόλου σημαντικό, 2 αρκετά σημαντικό, 3 σημαντικό, 4 πολύ σημαντικό, 5 εξαιρετικά σημαντικό.

## Θέματα ηθικής κι επαγγελματικής δεοντολογίας

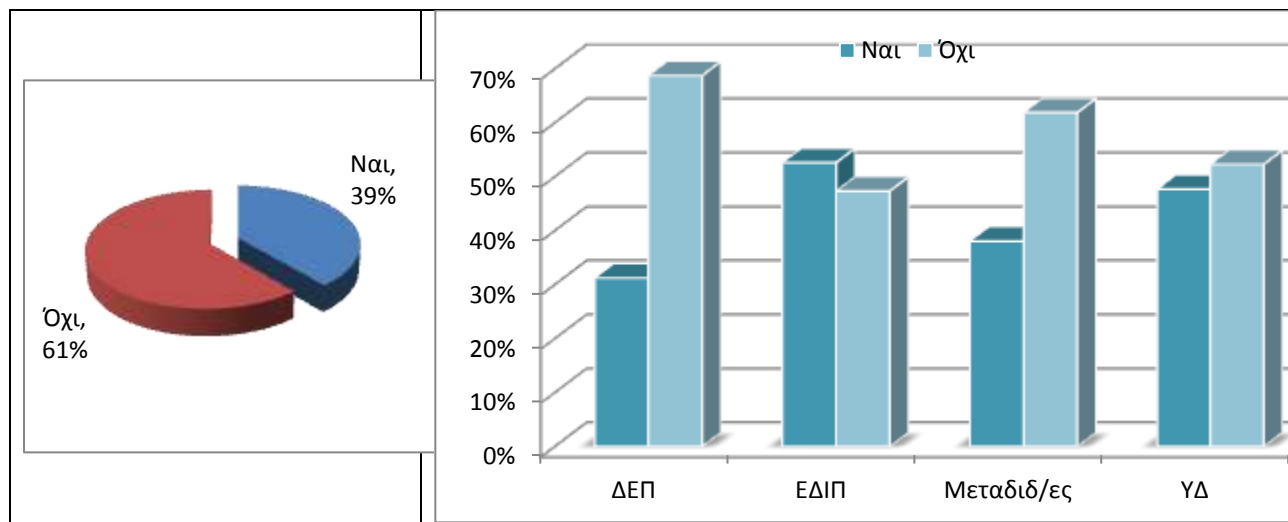
1. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των ερευνητών/ ερευνητριών όσον αφορά στην ελευθερία της έρευνας, τις ηθικές αρχές και την ορθή επαγγελματική προσέγγιση στη διεξαγωγή της έρευνας είναι επαρκώς κατανοητά;



Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των ερευνητών όσον αφορά την ελευθερία της έρευνας, τις ηθικές αρχές και την ορθή επαγγελματική προσέγγιση στη διεξαγωγή της έρευνας θεωρήθηκαν κατανοητά από τα δύο τρίτα των ερωτηθέντων. Το 83% των ερωτηθέντων συνολικά θεώρησε τις αρχές αυτές πολύ σημαντικές[4] / εξαιρετικά σημαντικές [5], ενώ ιδίως οι υποψήφιοι διδάκτορες βαθμολόγησαν τις αρχές αυτές ως εξαιρετικά σημαντικές.

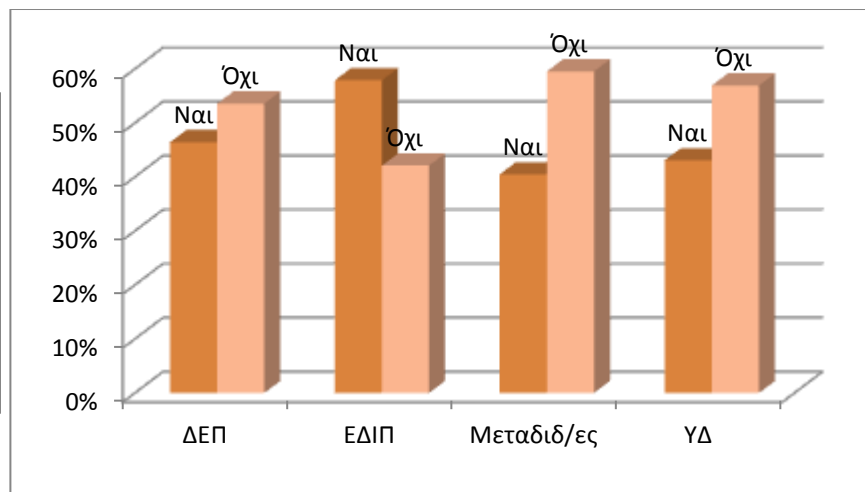
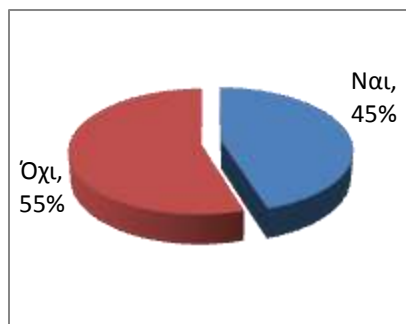
Η διατύπωση της ερώτησης και οι απαντήσεις υποδηλώνουν ότι οι αρχές αυτές μάλλον θεωρήθηκαν αρκετά αφηρημένες. Παρόλα αυτά, υπάρχει περιθώριο για δράσεις από την Επιτροπή Δεοντολογίας του Πανεπιστημίου και την Επιτροπή Δεοντολογίας της Έρευνας για την διευκρίνιση και σε βάθος κατανόηση των ιδιαιτεροτήτων που αφορούν την υλοποίηση αυτών των αρχών.

**2. Οι ερευνητές είναι καλά ενημερωμένοι σχετικά με τις συμβατικές και νομικές υποχρεώσεις τους, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων διανοητικής ιδιοκτησίας, και πώς αυτές επηρεάζουν τα αποτελέσματα της έρευνάς τους (π.χ. διατριβή, δημοσιεύσεις, διπλώματα ευρεσιτεχνίας).**



*Σε αντίθεση με τις απαντήσεις στην πρώτη ερώτηση, η πλειονότητα των ερωτηθέντων - και ιδίως οι διδάσκοντες/ουσες και οι μεταδιδακτορικοί/ες ερευνητές - δεν θεωρούν ότι οι ερευνητές είναι καλά ενημερωμένοι για τις συμβατικές και νομικές υποχρεώσεις τους. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι τα μέλη ΔΕΠ είναι πιθανό να αναφέρονταν σε νέους ερευνητές/τριες και όχι στους ίδιους. Τα θέματα αυτά θεωρήθηκαν πολύ σημαντικά [4] / εξαιρετικά σημαντικά [5] από το 85% των ερωτηθέντων συνολικά, χωρίς σημαντική διαφορά ανάλογα με την κατηγορία/το στάδιο σταδιοδρομίας που βρίσκονται.*

### 3. Οι ερευνητές/ ερευνήτριες είναι καλά ενημερωμένοι/ες σχετικά με τις ασφαλείς πρακτικές εργασίας, την προστασία δεδομένων και θέματα εμπιστευτικότητας της έρευνας.



Η πλειονότητα των μελών ΔΕΠ, των μεταδιδακτορικών ερευνητών και των υποψήφιων διδασκόντων δεν θεώρησε ότι οι ερευνητές και οι ερευνήτριες είναι καλά ενημερωμένοι/ες σχετικά με τις ασφαλείς πρακτικές εργασίας, την προστασία των δεδομένων και τις απαιτήσεις προστασίας του απορρήτου. Τα θέματα αυτά θεωρήθηκαν πολύ σημαντικά [4] / εξαιρετικά σημαντικά [5] από το 79% των ερωτηθέντων συνολικά, με τους υποψήφιους διδάκτορες να τα βαθμολογούν υψηλότερα (85%).

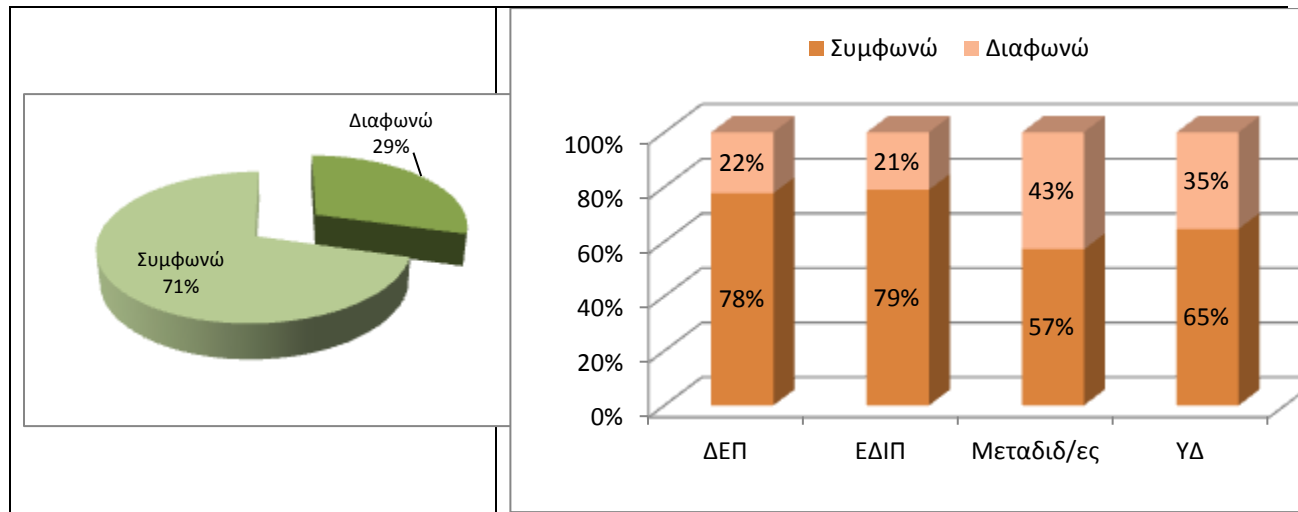
#### Θέματα ηθικής και επαγγελματικής δεοντολογίας

Τα ζητήματα που τέθηκαν σχετικά με τις δεοντολογικές και επαγγελματικές πτυχές της ερευνητικής συμπεριφοράς προκάλεσαν πολλά σχόλια και πολλές προτάσεις για κατάλληλες δράσεις, οι οποίες περιστρέφονται κυρίως γύρω από δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης. Οι προτάσεις αυτές κυμαίνονταν από τα διαδικαστικά (π.χ. το μέλος ΔΕΠ που πρότεινε να δοθεί σε όλους τους υποψήφιους διδάκτορες και μεταδιδακτορικούς ερευνητές ένα επίσημο έγγραφο του Πανεπιστημίου που θα περιγράφει όλες τις σχετικές διατάξεις και το οποίο θα έπρεπε να υπογράψουν, αναγνωρίζοντας ότι έχουν ενημερωθεί) μέχρι πολλές συστάσεις για υποχρεωτικά εισαγωγικά μαθήματα/σεμινάρια για όλα τα σχετικά θέματα, ηλεκτρονικούς οδηγούς και διαδραστικές ενότητες, περιοδικά σεμινάρια και εργαστήρια, μια κεντρική ιστοσελίδα με σχετική σήμανση και ενημερωτικές εκδηλώσεις. Ειδικότερα, οι διδακτορικοί/ές φοιτητές/τριες τόνισαν την ανάγκη για σεμινάρια και ενημερωτικές εκδηλώσεις, με ειδική αναφορά στην καθοδήγηση σχετικά με τον ΓΚΠΔ (απαιτήσεις, ορθές πρακτικές και λογισμικό), ώστε να διασφαλιστεί η προστασία των δεδομένων που διαχειρίζονται, καθώς και των δικαιωμάτων διανοητικής ιδιοκτησίας τους.

Τα αποτελέσματα αυτά συνέκλιναν με τις συστάσεις της επιτροπής αναθεώρησης του HRS4R και ενσωματώθηκαν στο νέο σχέδιο δράσης (δράσεις 1, 5, 8 και 10).

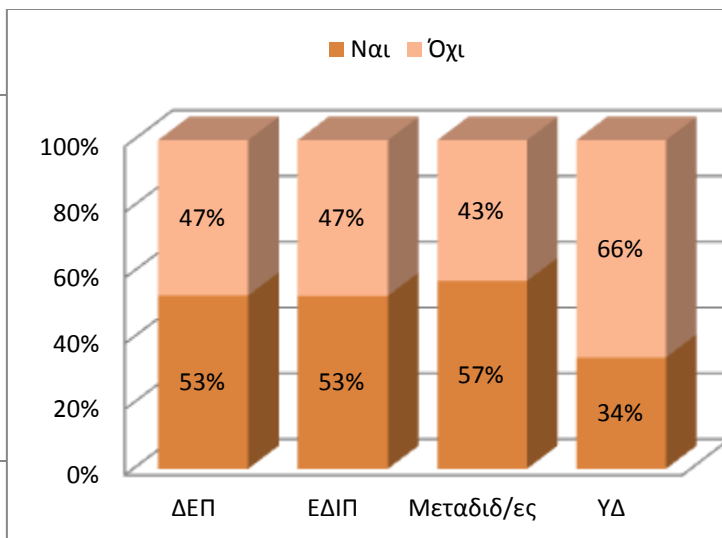
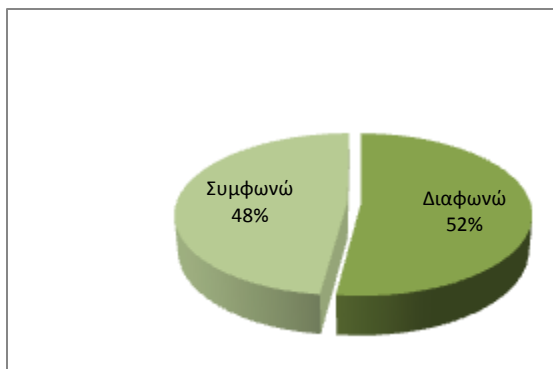
## Διαδικασίες Πρόσληψης

4. Οι διαδικασίες επιλογής προσωπικού είναι δίκαιες και διαφανείς, με σαφή κριτήρια αξιολόγησης και κατάλληλη αναγνώριση του διαφορετικού υποβάθρου εμπειρίας και προσόντων των υποψηφίων.



Η πλειονότητα των ερωτηθέντων συμφώνησε ότι το Πανεπιστήμιο διαθέτει μια αξιόπιστη πολιτική ΟΤΜ-Ρ. Ωστόσο, υπάρχουν σημαντικές διαφορές στην αντίληψη μεταξύ των νέων ερευνητών/τριών (μεταδιδακτορικοί/ές ερευνητές/τριες και υποψήφιοι/ες διδάκτορες/ισσες), όπου πάνω από το ένα τρίτο των ερωτηθέντων αντιμετωπίζει αρνητικά το σύστημα πρόσληψης για θέσεις ορισμένου χρόνου και ελεύθερων επαγγελματιών. Το γεγονός ότι το ένα πέμπτο των ερωτηθέντων μελών ΔΕΠ θεώρησε τις διαδικασίες επιλογής υπό το ίδιο πρίσμα είναι ενδιαφέρον, δεδομένου ότι τα μέλη ΔΕΠ είναι οι Επιστημονικοί Υπεύθυνοι και αξιολογητές για τις συμβάσεις αυτές. Η πλειονότητα των ερωτηθέντων συνολικά (86%) θεώρησε το θέμα αυτό πολύ σημαντικό [4] / εξαιρετικά σημαντικό [5], χωρίς σημαντική διαφορά ανάλογα με το στάδιο σταδιοδρομίας.

5. Υπάρχουν σαφείς κανόνες και σαφείς κατευθυντήριες οδηγίες για την πρόσληψη μεταδιδακτορικών ερευνητών/ερευνητριών, συμπεριλαμβανομένης της μέγιστης διάρκειας και των στόχων αυτών των συμβάσεων (π.χ. γνωρίζετε αν το ΠΚ έχει κανονισμό για τη μεταδιδακτορική έρευνα);



Υπάρχει, ωστόσο, σημαντικά μικρότερη συνολική συμφωνία σχετικά με την ύπαρξη σαφών κανόνων και κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση μεταδιδακτορικών ερευνητών και ερευνητριών. Η γνώμη των ερωτηθέντων ήταν λίγο-πολύ ισομερώς μοιρασμένη, αλλά με τους/τις υποψήφιους/ες διδάκτορες να διαφωνούν περισσότερο με την ύπαρξη αυτών των μέτρων. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα έδωσε και πάλι υψηλή συνολική βαθμολογία σημαντικότητας (81% πολύ σημαντικό [4] / εξαιρετικά σημαντικό [5]) χωρίς αξιοσημείωτη διαφορά ανάλογα με το στάδιο σταδιοδρομίας.

## Διαδικασίες Πρόσληψης

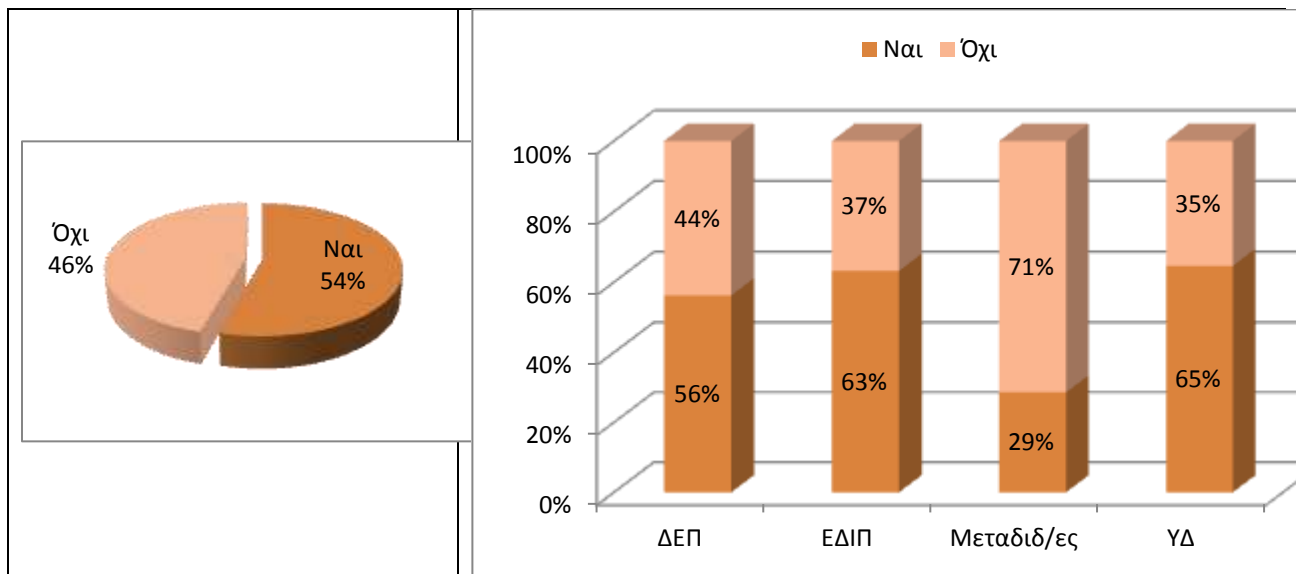
Τα σχόλια των συμμετεχόντων στην έρευνα κυμαίνονταν από πρακτικά (μέλος ΔΕΠ παρατήρησε ότι «.. οι απλοί κανόνες που ήδη υπάρχουν είναι επαρκείς, αρκεί να ακολουθούνται ...») μέχρι κυνικά (διδακτορικός φοιτητής πίστευε ότι "τα κριτήρια είναι τέτοια ώστε να μεγιστοποιείται η πιθανότητα να πάρουν μια συγκεκριμένη θέση οι φίλοι και τα μέλη της οικογένειας του ερευνητή")/ή μεταδιδακτορική ερευνήτρια στις ανθρωπιστικές επιστήμες που θεώρησε ότι οι ερωτήσεις αυτές «είναι εκτός της παρούσας πραγματικότητας, αφού στην πράξη οι ερευνητές είτε φέρνουν προγράμματα και διαμορφώνουν ουσιαστικά τη θέση εργασία τους, είτε επιλέγονται στο πλαίσιο μιας συνεργασίας που έχει προσυμφωνηθεί. Δεν είναι υψηλό το ποσοστό προκηρύξεων που γίνονται στα τυφλά, χωρίς να είναι γνωστό το άτομο.» Οι περισσότεροι υιοθέτησαν τον τόνο του μεταδιδακτορικού ερευνητή φυσικές επιστήμες, ο οποίος παρατήρησε ότι «Σχετικά με τις προσλήψεις, προφανώς και γίνεται επισημοποίηση όλων των κριτηρίων και σε αυτό υπάρχει διαφάνεια αλλά η τελική απόφαση έγκειται καθαρά στους ανθρώπους/επιτροπή και το τι/ποιον/ποια θέλουν. Σχετικά με τις συμβάσεις δεν υπάρχει καμία ενημέρωση με αποτέλεσμα να δεχόμαστε ότι προσφέρεται.»



Οι νέοι ερευνητές και ερευνήτριες φαίνεται να μην γνωρίζουν τους υφιστάμενους κανόνες που ενσωματώνονται στον κώδικα του ΠΚ για τη μεταδιδακτορική έρευνα ή τους κανόνες της Επιτροπής Έρευνών του Πανεπιστημίου για την πρόσληψη και τον διορισμό του Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας (ΕΛΚΕ). Θα ήταν χρήσιμο να αναρτηθούν αυτές οι διατάξεις σε πιο εμφανές σημείο στο διαδίκτυο. Επιπλέον, το νέο σχέδιο δράσης HRS4R αντιμετωπίζει αυτές τις μικτές αντιδράσεις με την προτεινόμενη νέα δράση #12- τη δέσμευση να επανεξεταστούν οι διαδικασίες πρόσληψης και επιλογής και να ενσωματωθεί ειδική αναφορά στο OTM-R σε απλουστευμένους οδηγούς.

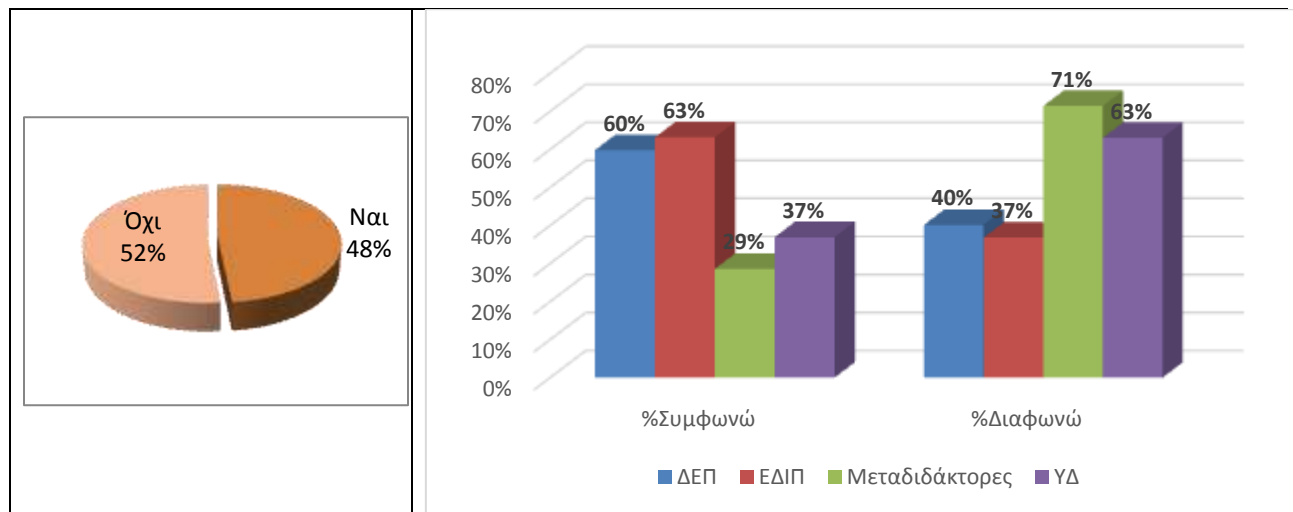
## Συνθήκες εργασίας και κοινωνική ασφάλιση

6. Καταβάλλεται κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε η ποιότητα και η απόδοση της εργασίας κάθε ερευνητή/ερευνήτριας που απασχολείται με σύμβαση/συμβάσεις ορισμένου χρόνου να μην διαταράσσεται λόγω αστάθειας στη σύναψη συμβάσεων (π.χ. διακοπτόμενες συμβάσεις, κενά μεταξύ περιόδων σύμβασης, σύναψη μικρής διάρκειας επάλληλων συμβάσεων);



Η ασυνέχεια στις συμβάσεις επισημάνθηκε ως πρόβλημα από τους ερωτηθέντες μεταδιδακτορικούς ερευνητές, την κατηγορία ερευνητών που επηρεάζεται περισσότερο από αυτό το ζήτημα, με το 71% να μην είναι πεπεισμένοι/ες ότι καταβάλλονται επαρκείς προσπάθειες για την αποτροπή αυτού του φαινομένου. Το 84% των συμμετεχόντων στην έρευνα βαθμολόγησαν το ζήτημα αυτό ως πολύ σημαντικό [4] / εξαιρετικά σημαντικό [5], με ποσοστό που κυμαίνεται από 63% για το προσωπικό του εργαστηρίου έως 90% για μεταδιδακτορικούς ερευνητές και ερευνήτριες.

**7. Χρηματοδότηση & Μισθοί:** Στο μέτρο του δυνατού, το Π.Κ. διασφαλίζει ότι οι ερευνητές/ριες απολαμβάνουν δίκαιες και ελκυστικές συνθήκες χρηματοδότησης ή/και μισθών με επαρκείς και δίκαιες διατάξεις κοινωνικής ασφάλισης (συμπεριλαμβανομένων των επιδομάτων ασθένειας και μητρότητας, συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων και επιδομάτων ανεργίας). Σημείωση: Η ερώτηση αυτή περιλαμβάνει ερευνητές/ριες σε όλα τα στάδια σταδιοδρομίας, συμπεριλαμβανομένων των νέων ερευνητών/ριών, ανάλογα με το νομικό καθεστώς, τις επιδόσεις και το επίπεδο των προσόντων ή/και των ευθυνών τους.



Τα θέματα αυτά θεωρήθηκαν σημαντικά από τη συντριπτική πλειονότητα των ερωτηθέντων, με το 89% συνολικά να τα χαρακτηρίζει πολύ σημαντικά [4] / εξαιρετικά σημαντικά [5]. Ενώ υπήρχαν μόνο οριακές διαφορές μεταξύ των κατηγοριών των ερωτηθέντων, όσον αφορά την αξιολόγηση των προτεραιοτήτων, οι ερωτηθέντες ήταν λίγο πολύ ισομερώς μοιρασμένοι/ες συνολικά ως προς το κατά πόσον το Πανεπιστήμιο εξασφάλιζε την εφαρμογή αυτών των αρχών. Επιπλέον, υπήρχαν διακριτές διαφορές μεταξύ των ατόμων με μόνιμες θέσεις (διδασκτικό και εργαστηριακό προσωπικό) και των νέων ερευνητών και ερευνητριών (μεταδιδακτορικοί/ες ερευνητές και υποψήφιοι/ες διδάκτορες). Η δίκαιη και ελκυστική χρηματοδότηση ή/και οι μισθοί με επαρκή κοινωνική ασφάλιση επισημάνθηκαν από αυτές τις ομάδες ως κύρια ζητήματα.

Κατά την εσωτερική ανασκόπηση επισημάνθηκαν συστημικοί περιορισμοί που επηρεάζουν τους όρους και τις προϋποθέσεις (συμπεριλαμβανομένων των νομικών κανονισμών και της χρηματοδότησης των ΑΕΙ) καθώς και ακαδημαϊκές συνήθειες και πρακτικές. Το θέμα προκάλεσε πολλά σχόλια από τους συμμετέχοντες στην έρευνα, π.χ.

Μέλος ΔΕΠ (ΣΘΕΤΕ): «Η πλειονότητα των ερευνητών/τριών εργάζεται με συμβάσεις έργου και μπλοκάκι βάσει των οποίων εκτελούν ελευθέρω επαγγελμα. Αυτό δημιουργεί μεγάλα προβλήματα, είναι απαράδεκτη τακτική και πρέπει να αλλάξει άμεσα. Με συμβάσεις έργου δεν αναγνωρίζονται ούτε χρόνια προϋπηρεσίας στη μετέπειτα ανέλιξη των ερευνητών. Είναι αδύνατο να συζητάμε όλα τα υπόλοιπα ερωτήματα που θέτει το ερωτηματολόγιο όταν κεντρικά ζητήματα στην πρόληψη των ερευνητών/τριών, όπως αυτό, παραμένουν άλυτα.»

Μεταδιδακτορική Ερευνήτρια (Ανθρωπιστικές Επιστήμες): «Η επισφάλεια των Μεταδιδακτορικών Ερευνητών δεν είναι ζήτημα μόνο του ΠΚ, αλλά εμπίπτει στη γενικότερη στρατηγική για την έρευνα και τις συνθήκες που αυτή πραγματοποιείται στα Ελληνικά Πανεπιστημιακά και Ερευνητικά Ιδρύματα. Θα ήταν άδικο να καταλογίσουμε αρνητικό πρόσημο στο ΠΚ, δεδομένου ότι πρόκειται για ένα μεγαλύτερο πρόβλημα που έγκειται στον πυρήνα της έρευνας στο ακαδημαϊκό ερευνητικό πλαίσιο. Το ΠΚ διαθέτει έναν εξαιρετικό ΕΛΚΕ, ο οποίος καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια να υποστηρίξει τους ερευνητές.»

Μεταδιδακτορική Ερευνήτρια (Ιατρική): " Σε προσωπικό επίπεδο, οι συνεργάτες μου καθηγητές στο ΠΚ έχουν καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια για να έχω πρόσβαση στις καλύτερες δυνατές συνθήκες και αμοιβή για τη μεταδιδακτορική μου έρευνα. Δεν γνωρίζω εάν υπάρχει κεντρική πολιτική του ΠΚ σχετικά, και ποια είναι τα μέτρα που λαμβάνονται σε αυτή την κατεύθυνση. Γνωρίζω, φυσικά, και συναδέλφους που έχουν υποφέρει από επαγγελματική ανασφάλεια, και η ίδια δεν γνωρίζω εάν θα έχω εισόδημα μέχρι το τέλος του χρόνου. Αλλά δεν γνωρίζω εάν είναι υποχρέωση του ΠΚ, ως κύριο affiliation μου, να μου παρέχει επαγγελματική προοπτική ή εξασφάλιση."

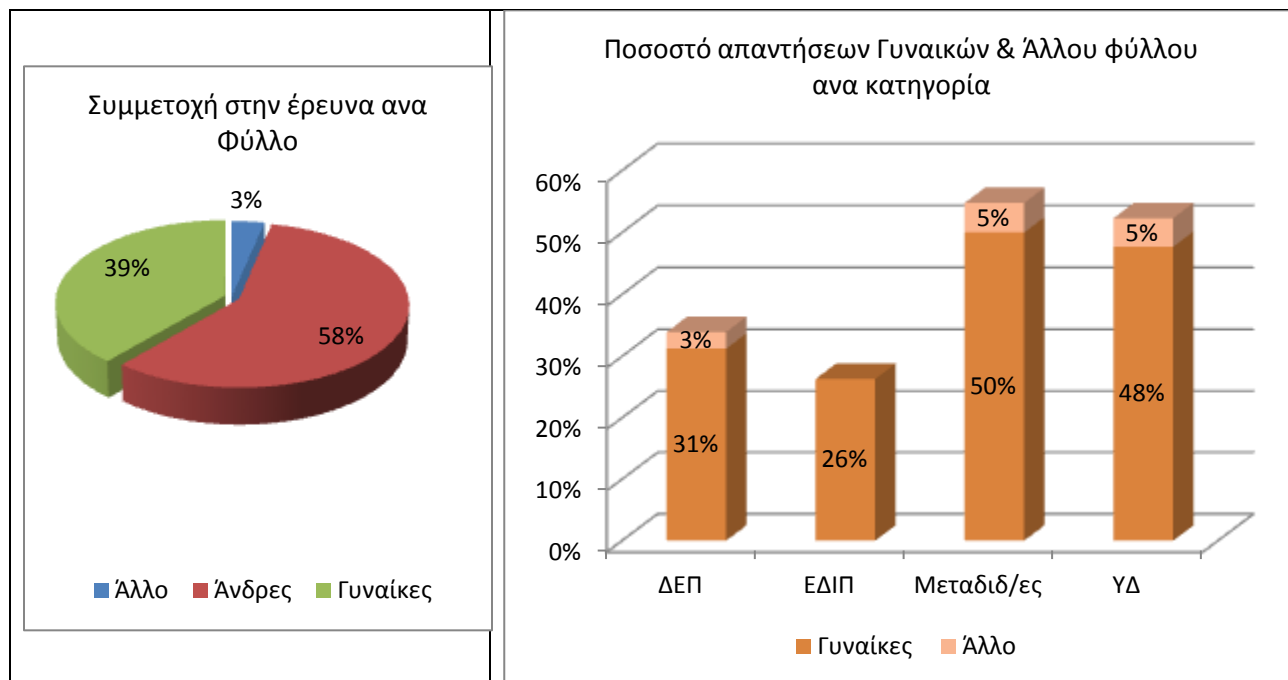
Οι υποψήφιοι διδάκτορες σχολίασαν την έλλειψη κάλυψης υγείας και κοινωνικής ασφάλισης, την περιορισμένη διαθεσιμότητα υποτροφιών, τους περιορισμούς των συμβάσεων ορισμένου χρόνου που τους παρέχονται μέσω του Πανεπιστημίου και την αναγκαιότητα για πολλούς να εργάζονται.

Όπως το έθεσε μια Υποψήφια Διδάκτορας (Φυσικές Επιστήμες): «Δυστυχώς οι περισσότεροι ερευνητές/ερευνήτριες σε διδακτορικό επίπεδο δεν διαθέτουν κάποια σύμβαση εργασίας, ή η σύμβαση εργασίας είναι για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Με αυτό τον τρόπο ο ΥΔ δεν μπορεί να συνεχίσει απρόσκοπτα την εργασία του και αναγκάζεται να ψάχνει για δεύτερη δουλειά ή αναγκάζεται να διακόψει τις σπουδές του για να μπορεί να ανταπεξέλθει.» Και «ζούμε από μισθό σε μισθό.»

Η δράση #13 του νέου σχεδίου δράσης HRS4R έχει σχεδιαστεί για να φέρει στο επίκεντρο αυτά τα ζητήματα στο πλαίσιο των υπηρεσιών υποστήριξης των ερευνητών και ερευνητριών, με τη δέσμευση να καταρτιστεί ένας απλουστευμένος κώδικας για τους όρους και τις προϋποθέσεις των συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

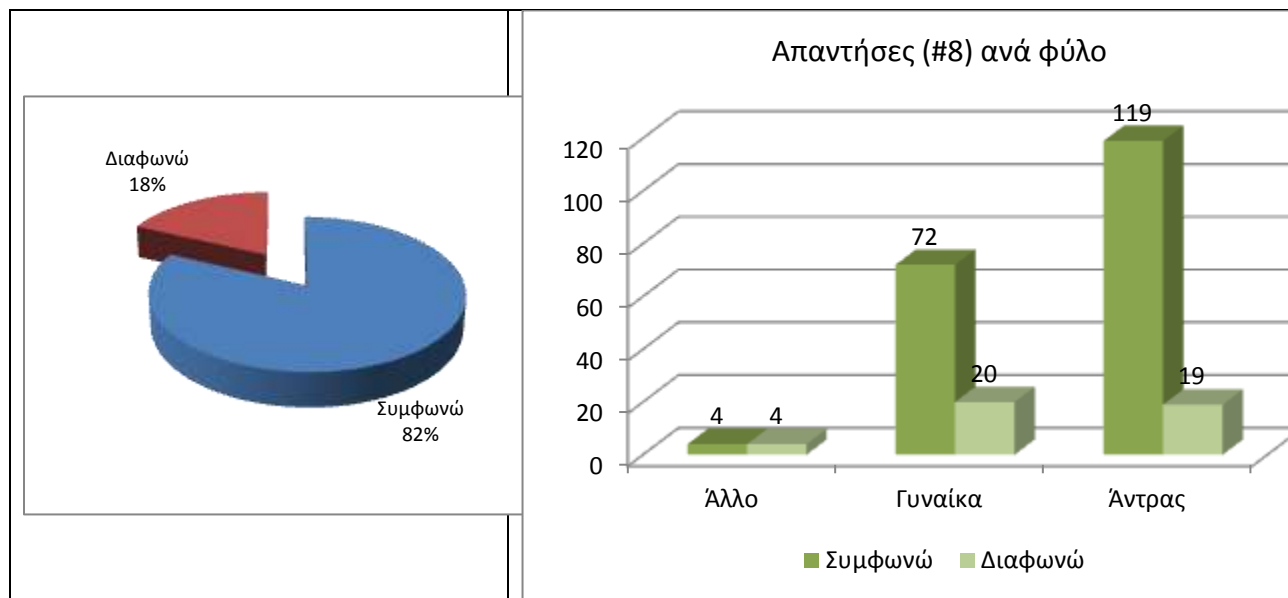
## Πολιτική ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων και απαγόρευσης των διακρίσεων

Η έρευνα περιείχε δύο ερωτήσεις που αναφέρονταν ρητά στις βασικές αρχές των ίσων ευκαιριών και της μη διάκρισης. Για να δούμε αυτές τις απαντήσεις σε πλαίσιο, σημειώνουμε ότι η κατανομή των συμμετεχόντων στην έρευνα κατά φύλο προσεγγίζει κατά πολύ [την αναλογική εκπροσώπηση των φύλων στις κατηγορίες ερευνητών και ερευνητριών](#), με εξαίρεση το εργαστηριακό προσωπικό, το οποίο αποτελείται από ~50% γυναίκες σε όλο το Πανεπιστήμιο



**8. Βάσει της πολιτικής του, το Π.Κ. προωθεί τις ίσες ευκαιρίες και στοχεύει στην αντιπροσωπευτική ισορροπία των φύλων σε όλα τα επίπεδα του προσωπικού; (π.χ. γνωρίζετε αν το Π.Κ. έχει πολιτική για την προώθηση των ίσων ευκαιριών).**

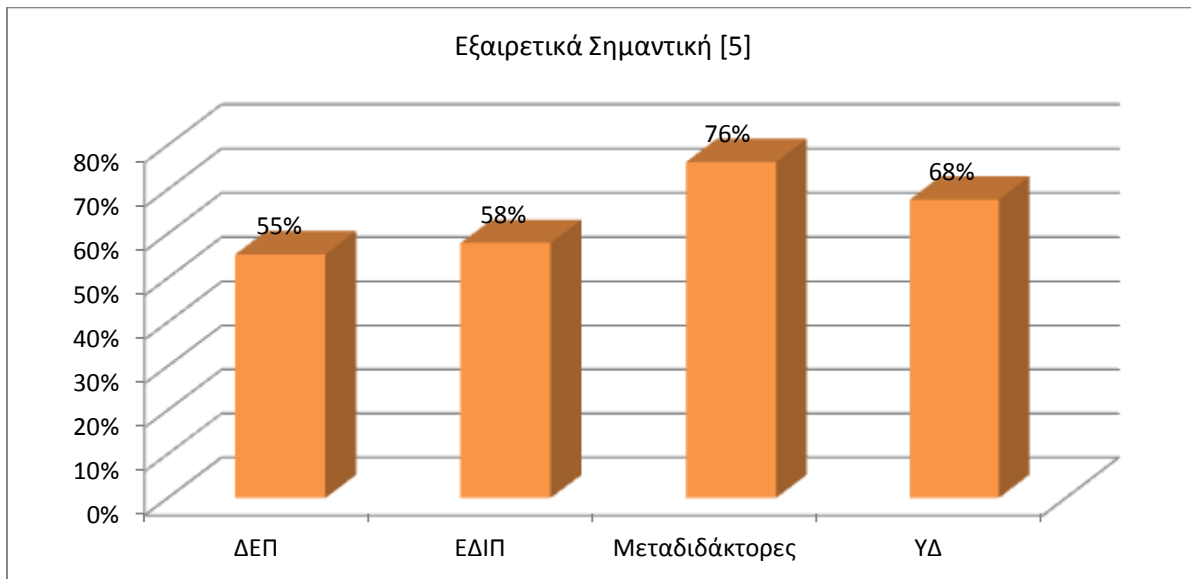
Η μεγάλη πλειοψηφία των ερωτηθέντων (82% συνολικά) συμφώνησε ότι το Πανεπιστήμιο, προωθεί τις ίσες ευκαιρίες και στοχεύει σε μια αντιπροσωπευτική ισορροπία των φύλων σε όλα τα επίπεδα προσωπικού. Οι δράσεις της [Επιτροπής Ισότητας των Φύλων](#) έχουν αναμφίβολα σημαντική συμβολή στο θέμα αυτό.



Το 79% των συμμετεχόντων στην έρευνα θεώρησε συνολικά τα θέματα αυτά πολύ σημαντικά [4] / εξαιρετικά σημαντικά [5]. Είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι, με μία εξαίρεση, οι συμμετέχοντες που προσδιορίζονται ως "άλλο"/τρίτο φύλο θεώρησαν όλα αυτά τα ζητήματα ως πολύ σημαντικά. Οι γυναίκες μέλη ΔΕΠ δεν διέφεραν από τους άνδρες συναδέλφους τους (73% & 71% αντίστοιχα), ενώ οι γυναίκες σε άλλα στάδια σταδιοδρομίας έδωσαν υψηλότερη κατάταξη προτεραιότητας στα θέματα αυτά από τους άνδρες συναδέλφους τους.

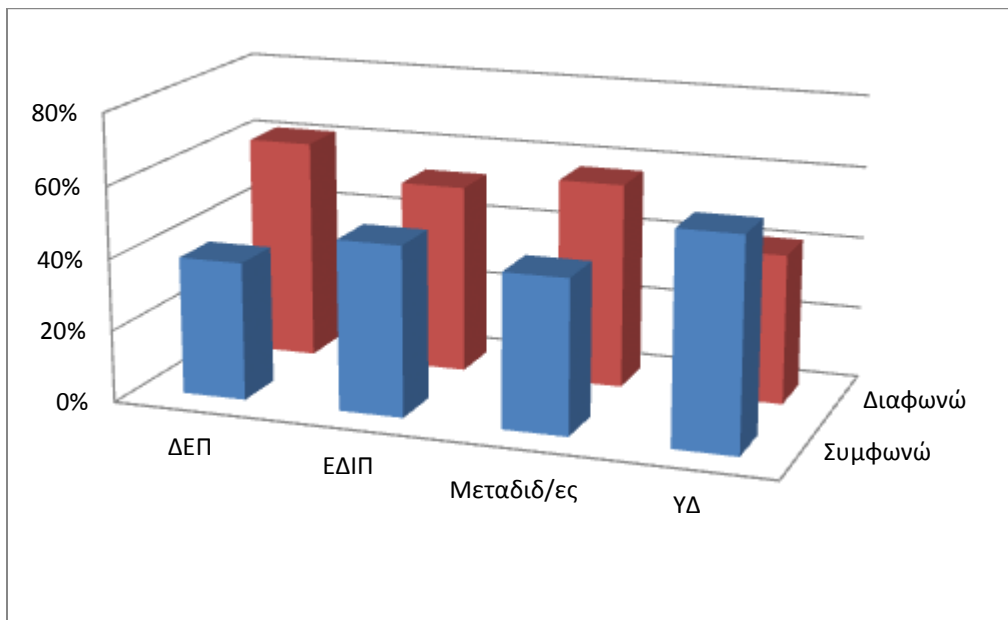
**9. Βάσει της πολιτικής του, το Π.Κ. δεν κάνει διακρίσεις σε βάρος ερευνητών/ερευνητριών λόγω φύλου, φυλής, θρησκευτικών ή πολιτικών πεποιθήσεων ή οποιουδήποτε άλλου διακριτικού χαρακτηριστικού.**

Υπήρξε σχεδόν ομόφωνη συμφωνία μεταξύ των ερωτηθέντων (92% συνολικά) ότι το Πανεπιστήμιο δεν προβαίνει σε διακρίσεις σε ό,τι αφορά τις προοπτικές/πρακτικές και τις πολιτικές του. Μεταξύ 80-95% των ερωτηθέντων κατέταξαν αυτή την αρχή ως πολύ σημαντική [4] / εξαιρετικά σημαντική [5], αλλά με αισθητά μεγαλύτερη τάση μεταξύ των νέων ερευνητών να την βαθμολογήσουν με την υψηλότερη βαθμολογία σημαντικότητας.



Είναι πιθανόν η διατύπωση της ερώτησης ως προς τη θεσμική οντότητα του "Πανεπιστημίου", σε αντίθεση με μια δήλωση όπως "δεν υπάρχουν διακρίσεις στο Πανεπιστήμιο", να επηρέασε το αποτέλεσμα. Φαίνεται επίσης πιθανό ότι η σχετικά περιορισμένη έκθεση στην πολιτιστική ποικιλομορφία στην πανεπιστημιούπολη παίζει ρόλο, δεδομένου ότι η κοινότητα του ΠΚ είναι μέχρι σήμερα αρκετά ομοιογενής από άποψη φυλής και θρησκείας. Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων λαμβάνει μέτρα για την αντιμετώπιση ζητημάτων όπως η ασυνείδητη προκατάληψη και η σεξιστική γλώσσα, με ευρεία αρμοδιότητα που περιλαμβάνει τα ΛΟΑΤ+ άτομα. Μια ανασκόπηση των ορθών πρακτικών/δράσεων ενθάρρυνσης για υποεκπροσωπούμενες ομάδες (π.χ. πρόσφυγες επιστήμονες/ισσες, επιστήμονες/ισσες με αναπηρία) θα ανέβαζε τη συμμόρφωση με τις αρχές της μη διάκρισης.

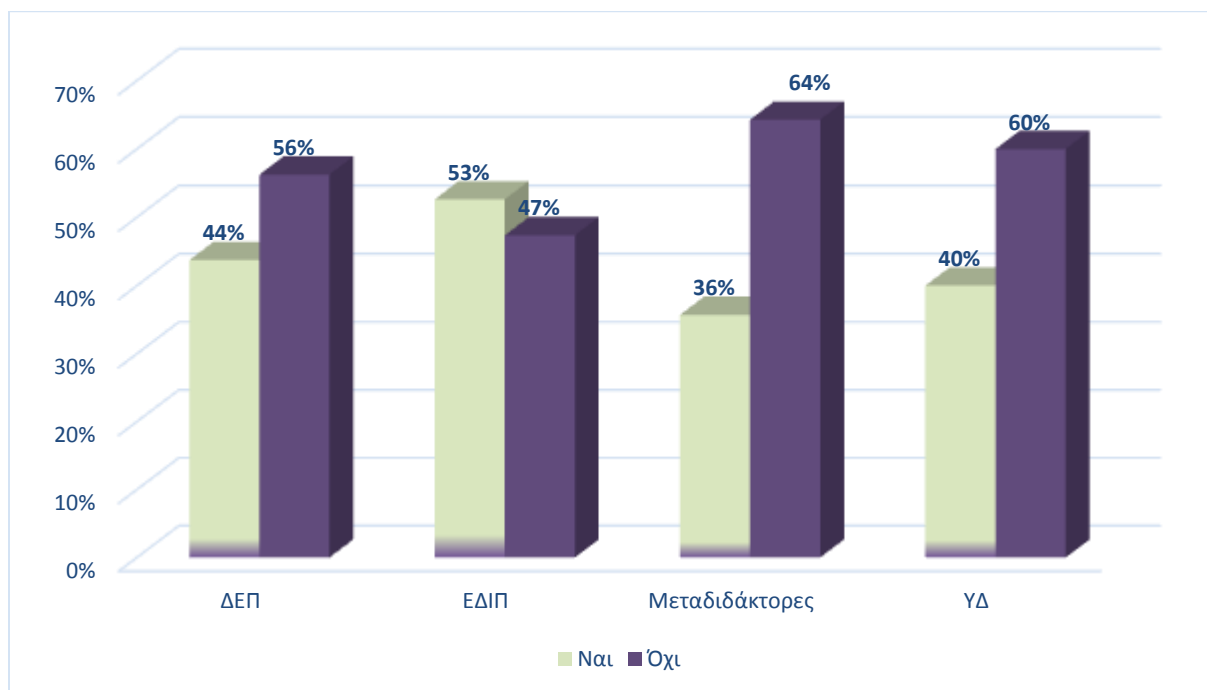
**10. Το Π.Κ. διαθέτει στρατηγική εξέλιξης σταδιοδρομίας για ερευνητές/ερευνήτριες σε όλα τα στάδια της σταδιοδρομίας τους, η οποία περιλαμβάνει πρόσβαση σε συμβουλές σταδιοδρομίας (π.χ. από εξειδικευμένο προσωπικό ή από μέντορες) και αναγνωρίζει την αξία της κινητικότητας (γεωγραφική, διατομεακή, διεπιστημονική).**



*Περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες στην έρευνα (55% συνολικά) δεν συμφωνούν ότι το Πανεπιστήμιο διαθέτει στρατηγική ανάπτυξης της σταδιοδρομίας των ερευνητών σε όλα τα στάδια της σταδιοδρομίας τους, συμπεριλαμβανομένης της διαθεσιμότητας μεντόρων. Η διαφωνία ήταν πιο έντονη μεταξύ των μελών ΔΕΠ (62% διαφωνεί), ενώ η συμφωνία ήταν πιο έντονη μεταξύ των διδακτορικών φοιτητών και φοιτητριών (58%).*

*Η συνολική βαρύτητα που δόθηκε σε αυτές τις αρχές ήταν και πάλι υψηλή, με το 76% των συμμετεχόντων στην έρευνα να θεωρεί τα θέματα αυτά πολύ σημαντικά [4] / εξαιρετικά σημαντικά [5], αλλά με αισθητά μεγαλύτερη τάση μεταξύ των μεταδιδακτόρων/ισσών (90%) να τα βαθμολογούν με υψηλή βαρύτητα.*

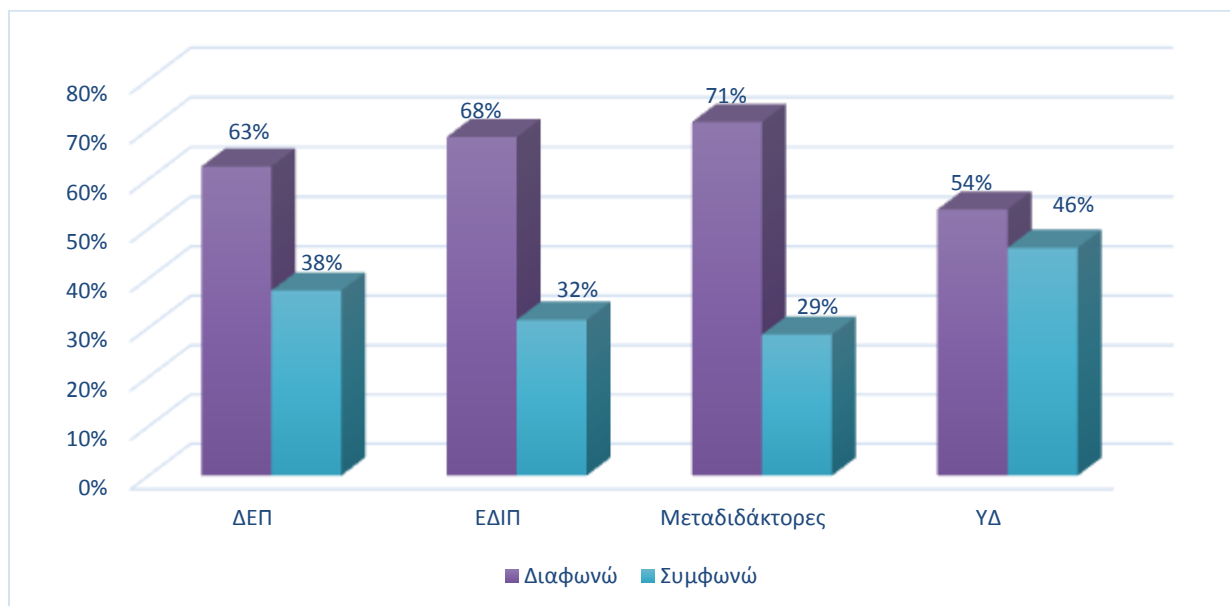
**11. Υπάρχουν διαδικασίες για υποβολή παραπόνων/ενστάσεων και επίλυση συγκρούσεων, διαφορών και παραπόνων που σχετίζονται με την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των συγκρούσεων μεταξύ επιβλέποντα/επιβλέπουσας και νέου ερευνητή/νέας ερευνήτριας, με στόχο την προώθηση της δίκαιης μεταχείρισης;**



Η σημαντική πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα (58% συνολικά) δεν συμφωνούσε ότι υπήρχαν κατάλληλες διαδικασίες υποβολής καταγγελιών/προσφυγών, με τη διαφωνία αυτή να είναι πιο έντονη μεταξύ των νέων ερευνητών και ερευνητριών (64% μεταδιδακτορικοί/ες και 60% υποψήφιοι/ες διδάκτορες/ισσες). Το θέμα αυτό αξιολογήθηκε συνολικά ως υψηλής προτεραιότητας, με το 80% να θεωρεί τα θέματα αυτά πολύ σημαντικά [4] / εξαιρετικά σημαντικά [5], χωρίς αξιοσημείωτες διαφοροποιήσεις ανάλογα με το στάδιο σταδιοδρομίας.

Η ευαισθητοποίηση και η προσφυγή στις υφιστάμενες διαδικασίες καταγγελιών/προσφυγών επισημάνθηκε ως ζήτημα στην επανεξέταση του HRS4R, ενώ η δράση #2 του νέου σχεδίου δράσης δεσμεύεται να επανεξετάσει τις υφιστάμενες διαδικασίες καταγγελιών για την ερευνητική συμπεριφορά με σκοπό τη σύσταση διαμεσολαβητή.

**12. Οι ερευνητές/ερευνήτριες εκπροσωπούνται στα σχετικά όργανα ενημέρωσης, διαβούλευσης και λήψης αποφάσεων του Πανεπιστημίου.**



Η πλειονότητα των ερωτηθέντων (62%) δεν συμφωνεί ότι οι ερευνητές και ερευνήτριες εκπροσωπούνται δίκαια στα όργανα διοίκησης του Πανεπιστημίου. Σε αυτό το πλαίσιο θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο όρος "ερευνητές" είναι πιθανό να έχει ερμηνευθεί από το διδακτικό προσωπικό και από το προσωπικό εργαστηρίων ως αναφερόμενη στην ομάδα των μεταδιδακτορικών ερευνητών/τριών, με απαντήσεις που αφορούσαν την εκπροσώπηση αυτής της ομάδας και όχι της δικής τους κατηγορίας προσωπικού.

Το ζήτημα αυτό αξιολογήθηκε ως πολύ σημαντικό [4] / εξαιρετικά σημαντικό [5] από το 71% των συμμετεχόντων στην έρευνα συνολικά. Υπήρξε ωστόσο μια αξιοσημείωτη διαφορά στη βαθμολογία σημαντικότητας μεταξύ των ΔΕΠ και ΕΔΙΠ (~60% βαθμολόγησαν με 4/5) σε σύγκριση με τους νέους ερευνητές και ερευνήτριες (>80% βαθμολόγησαν με 4/5).

Η αναθεώρηση HRS4R διαπίστωσε ότι ενώ όλες οι κατηγορίες προσωπικού και οι φοιτητές/ριες εκπροσωπούνται (μέχρι σήμερα) στα όργανα λήψης αποφάσεων του Τμήματος και του Πανεπιστημίου, οι μεταδιδάκτορες/ισσες δεν έχουν παρόμοια δικαιώματα εκπροσώπησης. Οι προτάσεις που ενσωματώνονται στο νέο σχέδιο δράσης για την αντιμετώπιση αυτού και άλλων ζητημάτων συνοψίζονται στη δράση #3: δέσμευση για τη σύσταση συμβουλευτικής επιτροπής για μεταδιδάκτορες/ισσες, η οποία θα επανεξετάσει το ισχύον καθεστώς και θα επιβλέπει τη μορφή και το περιεχόμενο των σχετικών δράσεων.



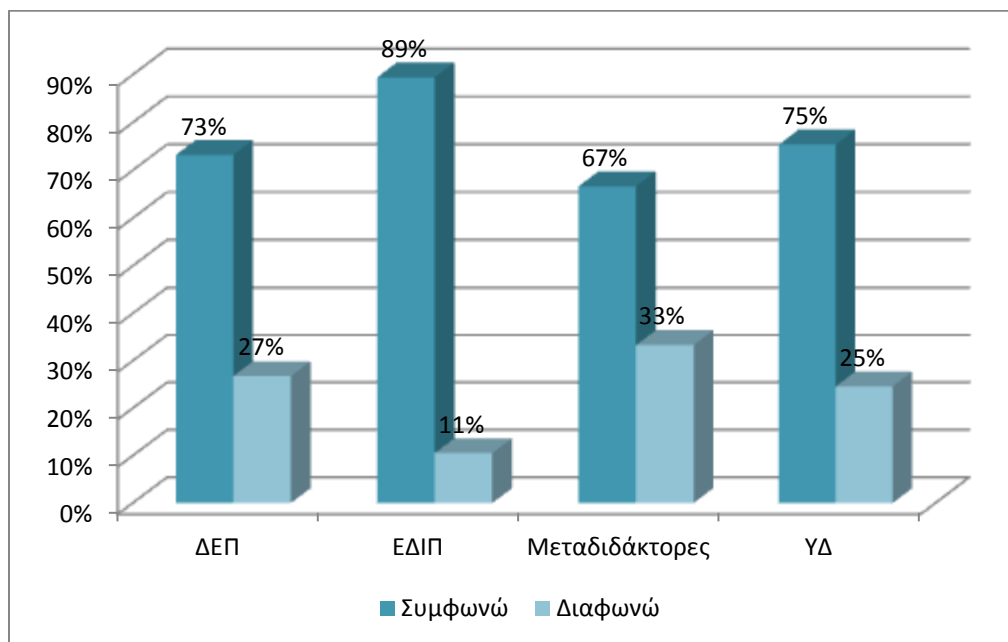
## Κατάρτιση

### 13. Γνωρίζετε εάν το Τμήμα σας έχει κανονισμό για τις διδακτορικές σπουδές;

Το 92% των συμμετεχόντων γνώριζε τον αντίστοιχο κανονισμό του Τμήματος για τις διδακτορικές σπουδές, αλλά το 11% των διδακτορικών φοιτητών και φοιτητριών δεν γνώριζε. Συνολικά, η ύπαρξη αυτών των κανονισμών θεωρήθηκε πολύ σημαντική [4] / εξαιρετικά σημαντική [5] από το 88% των ερωτηθέντων, με τα μέλη ΔΕΠ (88%) και τους διδακτορικούς/ες φοιτητές/τριες (92%) να αξιολογούν αυτούς τους κανονισμούς με την υψηλότερη βαθμολογία.

Η έρευνα για την ανανέωση του HRS4R έδωσε ιδιαίτερη προσοχή στην προώθηση της ποιότητας της διδακτορικής εκπαίδευσης και στις δυνατότητες εναρμόνισης των κωδικών διδακτορικής εκπαίδευσης (ενσωματώθηκε στο σχέδιο δράσης ως δράση #4).

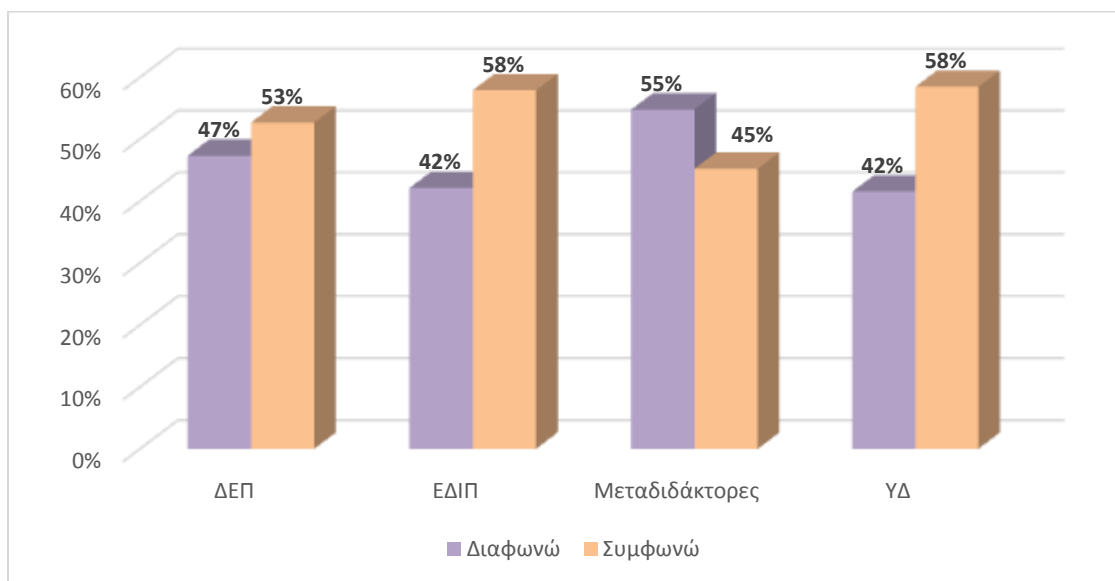
### 14. Οι ιεραρχικά ανώτεροι/ες ερευνητές/ριες αναγνωρίζουν και ενεργούν κατάλληλα για τον πολύπλευρο ρόλο τους ως επόπτες/ριες, μέντορες, σύμβουλοι σταδιοδρομίας, συντονιστές/ριες έργων, διευθυντές/ριες;



Η πλειονότητα των ερωτηθέντων (74% συνολικά) θεωρεί ότι οι υψηλότερης βαθμίδας ερευνητές και ερευνήτριες αναγνωρίζουν και ενεργούν κατάλληλα όσον αφορά τον πολύπλευρο ρόλο τους. Το 82% συνολικά απέδωσε υψηλή βαθμολογία σε αυτό το θέμα, χωρίς σημαντικές διαφορές ανάλογα με το στάδιο σταδιοδρομίας.

Τα σχόλια περιστράφηκαν γύρω από το ακαδημαϊκό ήθος των υψηλότερης βαθμίδας καθηγητών και καθηγητριών, τη διαφοροποίηση μεταξύ των ατόμων και τη δυνατότητα παροχής βοήθειας στους καθηγητές και καθηγήτριες υψηλών βαθμίδων (π.χ. μέσω σεμιναρίων) σχετικά με τις βέλτιστες πρακτικές για την καθοδήγηση νέων ερευνητών.

**15. Δίνεται σε όλους τους ερευνητές/ τις ερευνήτριες η δυνατότητα για επαγγελματική επιμόρφωση και για βελτίωση της απασχόλησης τους μέσω πρόσβασης σε μέτρα για τη συνεχή ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων (π.χ. επίσημη κατάρτιση, εργαστήρια, συνέδρια, e- μάθηση).**



Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ήταν σχεδόν εξίσου μοιρασμένοι/ες σε αυτό το θέμα, με το 53% να συμφωνεί συνολικά και το 47% να διαφωνεί ότι όλοι οι ερευνητές και ερευνήτριες είχαν την ευκαιρία για επαγγελματική ανάπτυξη και πρόσβαση σε μέτρα για τη συνεχή ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων τους. Όπως αναμενόταν, η διαφωνία ήταν εντονότερη μεταξύ των μεταδιδακτόρων/ισών (55%) Το θέμα αυτό θεωρήθηκε πολύ σημαντικό [4] / εξαιρετικά σημαντικό [5] από το 82% των συμμετεχόντων στην έρευνα συνολικά, με τη μόνη αξιοσημείωτη διαφορά ανά στάδιο σταδιοδρομίας να αφορά το προσωπικό εργαστηρίων που ήταν λιγότερο διατεθειμένο να βαθμολογήσει το θέμα αυτό με υψηλό βαθμό (58%).

Αρκετοί/ές συμμετέχοντες στην έρευνα σημείωσαν την εξάρτηση από τη χρηματοδότηση του έργου ως πρωταρχικό ζήτημα (π.χ. χρηματοδότηση για τη συμμετοχή σε συνέδρια) και υπήρξαν προτάσεις για καλύτερη προώθηση των διαθέσιμων ευκαιριών ανάπτυξης δεξιοτήτων.

Οι απαντήσεις αυτές επιβεβαιώνουν την εκτίμηση της επιτροπής επανεξέτασης του HRS4R. Το νέο σχέδιο δράσης αντιμετωπίζει το ζήτημα της κατάρτισης σε μεταβιβάσιμες δεξιότητες (δράσεις #6-8) και της ισότιμης πρόσβασης σε ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης (δράση #14).

## **ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

*Η έρευνα αυτή επιβεβαίωσε τα συμπεράσματα της επιτροπής αναθεώρησης HRS4R ότι, ενώ έχουν σημειωθεί σημαντικές εξελίξεις για την τήρηση των αρχών της Χάρτας και του Κώδικα για τους ερευνητές και τις ερευνήτριες, υπάρχει έλλειψη επίγνωσης, ιδίως στους νέους ερευνητές/τριες για πολλές υφιστάμενες πολιτικές και υπηρεσίες. Υπάρχουν επίσης και ελλείψεις που παραμένουν στην παροχή υπηρεσιών. Το σχέδιο δράσης HRS4R 2022-25 στοχεύει στην αντιμετώπιση των θεμάτων εκείνων που εμπíπτουν στο πεδίο δράσης/αντιμετώπισης του ΠΚ για τη βελτίωση της θέσης των ερευνητών/τριών και του ερευνητικού περιβάλλοντος. Αυτό θεωρείται ότι έχει κεντρική σημασία για την ικανότητα του Πανεπιστημίου να εκπαιδεύει, να προσελκύει και να διατηρεί μια κρίσιμη μάζα ερευνητικών ταλέντων.*

*Ο επείγων χαρακτήρας της δράσης αυτής υπογραμμίζεται από το καταληκτικό σχόλιο ενός μεταδιδάκτορα (Ιατρική):*

*«Σε πολλές από τις ερωτήσεις σας η απάντηση δεν είναι συμφωνώ ή διαφωνώ μόνο μπορεί να είναι και μερικές φορές ή κατά περίπτωση. Γενικά όμως το μεγαλύτερο πρόβλημα θεωρώ είναι ότι οι ερευνητές πολλές φορές δεν βλέπουν μέλλον μιας και οι συμβάσεις τους εξαρτώνται από τα προγράμματα και η αναγνώριση από το Πανεπιστήμιο είναι περιορισμένη και μη θεσμικά κατοχυρωμένη. Για αυτό και συχνά έρχονται και μετά φεύγουν προς το εξωτερικό.»*

---