

Μαζί σχεδιάζουμε την Ισότητα των Φύλων σε Πανεπιστήμια & Ερευνητικά Κέντρα

Αύγουστος 2023



**Η ισότητα των φύλων
στην εσωτερική λειτουργία
των πανεπιστημίων και
των ερευνητικών κέντρων
δεν είναι πλέον
απολύτως κοινωνικά αναγκαία.
Θα συμβάλλει αδιαμφισβήτητα
και στην αναπτυξιακή τους
προοπτική.**

**Ας απελευθερώσουμε αυτές
τις δημιουργικές δυνάμεις.
Τα σχέδια δράσης είναι εδώ.**

Ντία Αναγνώστου

**Σχέδια Δράσης
για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ)
Κατευθυντήριες Γραμμές & Εργαλεία**

**Μαζί σχεδιάζουμε
την Ισότητα των Φύλων
σε Πανεπιστήμια
& Ερευνητικά Κέντρα**

Ψηφιακή έκδοση τεύχους

Το Πρόγραμμα Active citizens fund Greece

Το έργο «Καταπολεμώντας τις έμφυλες ανισότητες στην έρευνα και στην ανώτατη εκπαίδευση στην Ελλάδα (GENDRHED)» υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος Active citizens fund, με φορέα υλοποίησης το Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ).

Το πρόγραμμα Active citizens fund, ύψους €15 εκ., χρηματοδοτείται από την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και τη Νορβηγία και είναι μέρος του χρηματοδοτικού μηχανισμού του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ) περιόδου 2014 – 2021, γνωστού ως EEA Grants. Το πρόγραμμα στοχεύει στην ενδυνάμωση και την ενίσχυση της βιωσιμότητας της κοινωνίας των πολιτών και στην ανάδειξη του ρόλου της στην προαγωγή των δημοκρατικών διαδικασιών, στην ενίσχυση της συμμετοχής των πολιτών στα κοινά και στην προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Τη διαχείριση της επιχορήγησης του προγράμματος Active citizens fund για την Ελλάδα έχουν αναλάβει από κοινού το Ίδρυμα Μποδοσάκη και το SolidarityNow.

Διαβάστε περισσότερα εδώ: www.activecitizensfund.gr

Copyright © 2023

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΚΑΙ ΕΞΩΤΕΡΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ (ΕΛΙΑΜΕΠ)

Λεωφ. Βασιλίσσης Σοφίας 49, 10676, Αθήνα

Τηλ: (+30) 210 7257110, E-mail: eliamep@eliamep.gr

www.eliamep.gr

Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος

Disclaimer

Το ΕΛΙΑΜΕΠ δεν υιοθετεί ως ίδρυμα πολιτικές θέσεις. Καταβάλλει μάλιστα προσπάθεια να παρουσιάζονται στα πλαίσια των δράσεών του και στο μέτρο του δυνατού όλες οι υπάρχουσες απόψεις. Υπό το πρίσμα αυτό, οι αναλύσεις και οι γνώμες που δημοσιεύονται στις σειρές του θα πρέπει να αποδίδονται αποκλειστικά στους συγγραφείς και να μην θεωρείται ότι αντιπροσωπεύουν απαραίτητα τις απόψεις του Ιδρύματος.

Φωτογραφία εξωφύλλου: Stock Photo ID: 1205245405 Contributor: StunningArt. Shutterstock.(Προσαρμογή)
Σχεδιασμός τεύχους & infographics: MAKES SENSE

Σχέδια Δράσης
για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ)
Κατευθυντήριες Γραμμές & Εργαλεία

Μαζί σχεδιάζουμε την Ισότητα των Φύλων σε Πανεπιστήμια & Ερευνητικά Κέντρα

Σύνταξη & Επιμέλεια:
Ντία Αναγνώστου & Κυριακή Καρύδου

Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής & Εξωτερικής Πολιτικής

Αθήνα, Αύγουστος 2023

Περιεχόμενα

| | |
|--|------------|
| Πρόλογος | 10 |
| A. ΜΕΡΟΣ: Εισαγωγικά στοιχεία & Βασικές αρχές σχεδιασμού | 13 |
| A.1. Οι έμφυλες ανισότητες στα πανεπιστήμια και στην επιστημονική έρευνα στην Ελλάδα ... | 14 |
| A.1.1. Το νομοθετικό πλαίσιο και το πλαίσιο πολιτικής στην Ελλάδα | 16 |
| A.1.2. Σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων, τις διακρίσεις και τη συμπεριληπτικότητα | 21 |
| A.2. Σχεδιασμός και μεθοδολογία του σχεδίου δράσης για την ισότητα των φύλων | 23 |
| A.2.1. Τομείς παρέμβασης και οριζόντια μέτρα δράσης | 24 |
| A.2.2. Συμμετοχική προσέγγιση και αντανάκλαστικότητα | 25 |
| A.2.3. Κοινότητα δράσης..... | 26 |
| A.3. Εκτίμηση της υφιστάμενης κατάστασης ως προς την ισότητα των φύλων | 28 |
| A.3.1. Πρώτο βήμα: Προετοιμασία της αρχικής αξιολόγησης των έμφυλων ανισοτήτων | 28 |
| A.3.1.1. Συμμετοχή των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης | 29 |
| A.3.1.2. Δημιουργία μιας κοινότητας δράσης..... | 29 |
| A.3.1.3. Πώς προσδιορίζουμε τους ενδιαφερόμενους και τις ενδιαφερόμενες; | 30 |
| A.3.2. Δεύτερο βήμα: Προσδιορισμός του οργανωσιακού πλαισίου | 32 |
| A.3.3. Τρίτο βήμα: Συλλογή δεδομένων και τομείς παρέμβασης | 37 |
| A.3.3.1. Διαχείριση ανθρώπινων πόρων: Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και την επαγγελματική σταδιοδρομία | 40 |
| A.3.3.2. Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων..... | 46 |
| A.3.3.3. Η διάσταση του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και τα προγράμματα σπουδών | 49 |
| A.3.3.4. Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, δημιουργία συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού και ερευνητικού περιβάλλοντος | 54 |
| A.3.3.5. Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση..... | 56 |
| B. ΜΕΡΟΣ: Σχεδιάζοντας ένα προσαρμοσμένο Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) | 58 |
| B.1. Διαμόρφωση σχεδίου δράσης για την ισότητα των φύλων: Ρόλοι & αρμοδιότητες | 60 |
| B.1.1. Δέσμευση των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης | 60 |
| B.1.2. Κοινότητα δράσης: Καθορισμός ρόλων και αρμοδιοτήτων | 60 |
| B.1.3. Μέλη του προσωπικού που είναι αρμόδια για την ισότητα των φύλων | 62 |
| B.2. Προσδιορισμός στόχων και προτεραιοτήτων | 64 |
| B.3. Σχεδιασμός μέτρων και δράσεων | 65 |
| B.3.1. Διαχείριση ανθρώπινων πόρων: Ισότητα στις προσλήψεις και στην επαγγελματική εξέλιξη | 66 |
| B.3.2. Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων..... | 72 |
| B.3.3. Η διάσταση του φύλου στην εκπαίδευση και το ερευνητικό περιεχόμενο | 77 |
| B.3.4. Δημιουργία ενός συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού και ερευνητικού περιβάλλοντος..... | 83 |
| B.3.5. Ευελιξία και εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής | 86 |
| B.3.6. Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση..... | 92 |
| B.4. Οριζόντια μέτρα | 97 |
| B.4.1. Ορατότητα/Δημοσιότητα..... | 97 |
| B.4.2. Ανθρώπινοι και οικονομικοί πόροι..... | 98 |
| B.4.3. Συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων..... | 100 |
| B.4.4. Εκπαίδευση | 101 |
| Γ. ΜΕΡΟΣ: Υλοποίηση των ΣΔΙΦ | 104 |
| Γ.1. Παρακολούθηση και αξιολόγηση | 105 |
| Γ.2. Όραμα, επιδιώξεις και στόχοι | 106 |

| | |
|--|------------|
| Γ.3. Δείκτες | 110 |
| Γ.4. Αυτοαξιολόγηση και αντανακλαστικότητα..... | 112 |
| Γ.4.1. Προχωρώντας μπροστά..... | 114 |
| Γ.5. Παρακολούθηση: δεδομένα και δείκτες..... | 115 |
| Γ.5.1. Διαχείριση ανθρώπινων πόρων: Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη στον ακαδημαϊκό και ερευνητικό χώρο | 115 |
| Γ.5.2. Όργανα και διαδικασίες λήψης αποφάσεων | 117 |
| Γ.5.3. Εκπαίδευση και επιστημονική έρευνα | 119 |
| Γ.5.4. Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και δημιουργία ενός συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού και ερευνητικού περιβάλλοντος | 121 |
| Γ.5.5. Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση | 123 |
| Γ.6. Οριζόντια και πρόσθετα μέτρα..... | 124 |
| Γ.7. Κατευθυντήριες γραμμές για αυτοαξιολόγηση και αναστοχαστικότητα | 125 |
| Γ.8. Βιωσιμότητα..... | 127 |
| Γ.9. Αντιστάσεις και καλές πρακτικές αντιμετώπισης..... | 129 |
| Βιβλιογραφικές Αναφορές | 133 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ I: Βασικές έννοιες και ορισμοί..... | 137 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II: Ερωτηματολόγιο προς το ακαδημαϊκό και ερευνητικό προσωπικό..... | 139 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ III: Επιχειρησιακός κύκλος ΣΔΙΦ για πανεπιστήμια & ερευνητικά κέντρα: <i>Infographics</i>..... | 141 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV: Πίνακες ΣΔΙΦ – Συγκεντρωτικός κατάλογος | 148 |
| ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V: Ανάρτηση εγχειριδίου στο διαδίκτυο..... | 171 |

Πίνακες ΣΔΙΦ

Όλοι οι παρακάτω πίνακες είναι συγκεντρωμένοι στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV (σελ. 148-170)

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗ ΦΑΣΗ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ

ΠΙΝΑΚΑΣ 2 ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΔΕΙΧΝΟΥΝ ΤΟΝ ΒΑΘΜΟ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 3 ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΟΜΕΩΝ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ, ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 4 ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 5 ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΞΕΛΙΞΗ

ΠΙΝΑΚΑΣ 6 ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΗΓΕΣΙΑΣ ΚΑΙ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΓΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ 8 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗΝ ΑΝΩΤΑΤΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

ΠΙΝΑΚΑΣ 9 ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 10 ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ ΣΤΟΧΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 11 ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗΣ ΠΙΘΑΝΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ Ή ΜΕΤΡΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 12 ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΑ ΜΕΤΡΑ & ΔΡΑΣΕΙΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 13 ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΕΜΦΥΛΩΝ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΩΝ ΣΤΙΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 14 Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΣΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

ΠΙΝΑΚΑΣ 15 ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΕΜΦΥΛΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ - ΜΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 16 ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ/ΔΡΑΣΕΙΣ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 17 ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ/ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΕΜΦΥΛΗΣ ΒΙΑΣ & ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

ΠΙΝΑΚΑΣ 18 ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΣΔΙΦ ΒΑΣΕΙ ΚΑΤΥΕΘΥΝΤΗΡΙΩΝ ΓΡΑΜΜΩΝ «ΟΡΙΖΟΝΤΑ ΕΥΡΩΠΗ»

ΠΙΝΑΚΑΣ 19 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟ ΟΡΑΜΑ, ΤΙΣ ΕΠΙΔΙΩΞΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 20 ΛΟΓΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΓΙΑ ΜΕΤΡΑ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 21 ΛΟΓΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΓΙΑ ΠΟΣΟΣΤΩΣΕΙΣ - ΣΤΟΧΟΥΣ ΓΙΑ ΟΡΓΑΝΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Σχήματα

ΣΧΗΜΑ 1. ΛΟΓΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ

ΣΧΗΜΑ 2. ΚΥΚΛΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ/ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

Συντομογραφίες

| | | |
|----------------|---|---|
| ΑΕΙ | = | Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα |
| ΔΕΠ | = | Διδακτικό και Ερευνητικό Προσωπικό |
| ΕΙΦ | = | Επιτροπή Ισότητας των Φύλων |
| ΕΤΜΜ | = | Επιστήμη, Τεχνολογία, Μηχανική και Μαθηματικά |
| ΕΧΕ | = | Ευρωπαϊκός Χώρος Έρευνας |
| ΚΔ | = | Κοινότητα Δράσης |
| ΟΔΕ | = | Οργανισμοί Διεξαγωγής Έρευνας |
| ΟΕ | = | Οργανισμοί Έρευνας |
| Ορίζοντας 2020 | = | 8 ^ο Πρόγραμμα-Πλαίσιο Έρευνας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής |
| ΟΧΕ | = | Οργανισμοί Χρηματοδότησης Έρευνας |
| ΣΔΙΦ | = | Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων |
| ΣΕΕΠ | = | Σύνδεσμος Ευρωπαϊκών Ερευνητικών Πανεπιστημίων |
| ΥΙΦ | = | Υπεύθυνος/η για την Ισότητα των Φύλων |

Πρόλογος

Τις τελευταίες δεκαετίες, οι γυναίκες έχουν εισέλθει μαζικά στον τομέα της ανώτατης εκπαίδευσης και της επιστημονικής έρευνας. Οι έμφυλες ανισότητες, ωστόσο, εξακολουθούν να διαπερνούν τη διάρθρωση και τη λειτουργία αυτών των κλάδων, μάλιστα ακόμη και στις πιο προηγμένες ευρωπαϊκές χώρες. Τη δεκαετία του 1990, δημοσιεύτηκαν εκθέσεις που έφεραν στο φως φαινόμενα σεξισμού και νεποτισμού στις διαδικασίες κρίσεων επιστημόνων σε χώρες όπως η Σουηδία.¹ Κορυφαία πανεπιστήμια του κόσμου, όπως το Ινστιτούτο Τεχνολογίας της Μασσαχουσέτης (MIT), είχαν παραδεχτεί δημόσια ότι έδιναν χαμηλότερες αμοιβές και λιγότερους πόρους στις γυναίκες επιστημότισσες σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους.² Στα τέλη της δεκαετίας του 1990, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (ΕΕ) ανέθεσε σε ομάδα επιφανών επιστημόνων την εκπόνηση μιας σημαντικής έκθεσης, η οποία κατέδειξε τις μεγάλες έμφυλες ανισότητες στην επιστημονική έρευνα και την ανώτατη εκπαίδευση. Σύμφωνα με την έκθεση, οι γυναίκες αποτελούσαν μια ισχνή μειοψηφία στους τομείς αυτούς, και η υποεκπροσώπησή τους αποτελούσε βασικό εμπόδιο στην επίτευξη της επιστημονικής αριστείας και της κοινωνικής δικαιοσύνης.³

Από τη δεκαετία του 1990 και μετά, η Ευρωπαϊκή Ένωση ξεκίνησε να διαμορφώνει μια πολιτική για να αντιμετωπίσει τις έμφυλες ανισότητες σε αυτούς τους τομείς. Πλέον, η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδη προτεραιότητα του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας, τον οποίο διαμορφώνουν τα 27 κράτη μέλη και η κοινή ευρωπαϊκή πολιτική για την έρευνα και την καινοτομία. Η Ευρωπαϊκή Ένωση ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν μέτρα για την αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων στην έρευνα και την ανώτατη εκπαίδευση. Εδώ και πολλά χρόνια, οι σκανδιναβικές χώρες αλλά και χώρες όπως η Ολλανδία και η Αυστρία ξεκίνησαν να εφαρμόζουν από μόνες τους μια εθνική πολιτική προς αυτή την κατεύθυνση.

Στην Ελλάδα, δεν υπήρξε μέχρι σήμερα καμία πολιτική βούληση να αναδειχτεί η άρση των έμφυλων ανισοτήτων στα πανεπιστήμια και την επιστημονική έρευνα σε διακριτό στόχο δημόσιας πολιτικής. Τα τελευταία χρόνια, ωστόσο, οι έμφυλες ανισότητες στην ανώτατη εκπαίδευση και την επιστημονική έρευνα απασχολούν συστηματικά την ακαδημαϊκή και ερευνητική κοινότητα, καθώς και τις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών στην Ελλάδα. Η άνοδος του ελληνικού κινήματος “Me too” δημιούργησε μια αυξανόμενη συνειδητοποίηση γύρω από την έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση. Αποτέλεσε ένα πρόσφορο κοινωνικό υπόβαθρο για να ανοίξει ένας δημόσιος διάλογος για το θέμα αυτό και τις έμφυλες διακρίσεις γενικότερα.

Βέβαια, η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την έρευνα και την ανάπτυξη ήταν ο καταλυτικός παράγοντας για την ανάδειξη των έμφυλων ανισοτήτων στα πανεπιστήμια και την επιστημονική έρευνα και στην Ελλάδα. Η σύνδεση της ισότητας των φύλων, της αρχής της

¹ C. Wennerås και A. Wold, “Sexism and nepotism in peer review”, *Nature* (1997), σ. 321-343.

² Massachusetts Institute of Technology, *A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT* (Βοστώνη: MIT 1999).

³ *Science Policies in the European Union – Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality*, A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science, Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000), σ. viii.

συμπεριληπτικότητας (inclusiveness) και της καταπολέμησης των διακρίσεων με τα χρηματοδοτικά προγράμματα της ΕΕ για την έρευνα και την τεχνολογία έπαιξε καταλυτικό ρόλο. Συγκεκριμένα, στο 9^ο χρηματοδοτικό πλαίσιο Ορίζοντας Ευρώπη (2021-2027), προκειμένου τα ιδρύματα (πανεπιστήμια, ερευνητικά κέντρα, κλπ.) να λάβουν χρηματοδότηση για προγράμματα έρευνας και τεχνολογίας, είναι απαραίτητη προϋπόθεση να έχουν σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων (ΣΔΙΦ). Αυτός ο όρος έδωσε ώθηση για μια άνευ προηγουμένου δραστηριοποίηση σε επίπεδο ερευνητικών και πανεπιστημιακών ιδρυμάτων και στη χώρα μας. Από το 2020-21 και έπειτα, τα ΑΕΙ και τα ερευνητικά κέντρα της χώρας έσπευσαν να διαμορφώσουν ΣΔΙΦ προκειμένου να μπορούν να συμμετάσχουν σε ερευνητικές ομάδες και κοινοπραξίες και να λάβουν ευρωπαϊκή χρηματοδότηση.

Τα ΣΔΙΦ αποτελούν ένα σύνολο δράσεων για την αντιμετώπιση τόσο των έμφυλων όσο και άλλων ανισοτήτων, και για την ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) στην εσωτερική λειτουργία και στο σύνολο των δραστηριοτήτων των ιδρυμάτων. Το παρόν εγχειρίδιο αποτελεί έναν πρακτικό οδηγό για την κατάρτιση Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στα ΑΕΙ και σε οργανισμούς έρευνας. Παρουσιάζει με λεπτομερή τρόπο τη διαδικασία και τη μεθοδολογία κατάρτισης ενός ΣΔΙΦ στα πανεπιστήμια και σε ερευνητικά ιδρύματα, παρέχοντας πολλά παραδείγματα και πρακτικές συμβουλές. Περιγράφει εναργώς τα βήματα που θα πρέπει να ακολουθήσει ένα πανεπιστημιακό ή ερευνητικό ίδρυμα, προκειμένου να εκπονήσει και να εφαρμόσει ολοκληρωμένες και στοχευμένες δράσεις για να καταπολεμήσει τις έμφυλες ανισότητες, ορατές και μη, στους τομείς της ανώτατης εκπαίδευσης και της επιστημονικής έρευνας. Βασίζεται σε μία συγκεκριμένη προσέγγιση, η οποία θεωρεί τη συμμετοχή της πανεπιστημιακής και ερευνητικής κοινότητας, καθώς και τον συνεχή αναστοχασμό γύρω από τις δράσεις που υλοποιούνται (reflexivity), ως βασικές προϋποθέσεις για την αποτελεσματικότητα των ΣΔΙΦ.

Το εγχειρίδιο αυτό είναι καρπός του έργου «Καταπολεμώντας τις έμφυλες ανισότητες στην έρευνα και στην ανώτατη εκπαίδευση στην Ελλάδα (GENDRHED)» (2022-2023). Το έργο GENDRHED ξεκίνησε τον Μάρτιο του 2022 και υλοποιείται από το Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ), με χρηματοδότηση από το πρόγραμμα Active citizens fund των χωρών του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ) (ΕΕΑ Grants). Στόχος του είναι να υποστηρίξει τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα, ώστε να αντιμετωπίσουν τις έμφυλες ανισότητες στο εσωτερικό τους. Έχει εκπονήσει μια σειρά από δράσεις κατάρτισης του ακαδημαϊκού, του ερευνητικού και του διοικητικού τους προσωπικού, προκειμένου να ενισχύσει τις γνώσεις και την ικανότητά τους να εφαρμόζουν προσαρμοσμένα σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων (ΣΔΙΦ). Το Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ) ήταν το πρώτο ερευνητικό ινστιτούτο στην Ελλάδα που διαμόρφωσε ήδη από το 2018 ένα ολοκληρωμένο σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων.

Κατά την υλοποίηση του έργου GENDRHED, η ομάδα του ΕΛΙΑΜΕΠ επικαιροποίησε και εμπλούτισε μία αρχική εκδοχή του εγχειριδίου που είχε δημοσιευτεί το 2020 στο πλαίσιο του έργου

TARGET, με θέμα “Taking a reflexive approach to gender equality and institutional transformation”.⁴ Επεξεργαστήκαμε το υλικό που περιέχει το εγχειρίδιο στη διάρκεια τεσσάρων σεμιναρίων κατάρτισης που διοργάνωσε το ΕΛΙΑΜΕΠ με τη συμμετοχή περισσότερων των 200 ατόμων από όλα τα ΑΕΙ και τα ερευνητικά κέντρα της Ελλάδας. Τα εν λόγω σεμινάρια έγιναν από τον Ιούνιο του 2022 μέχρι τον Μάιο του 2023 στο πλαίσιο του έργου GENDRHED.

Σκοπός του εγχειριδίου είναι να μεταφέρει τεχνογνωσία σε πανεπιστήμια και ερευνητικά ιδρύματα στην Ελλάδα, τα οποία θέλουν να σχεδιάσουν δράσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην εσωτερική οργάνωση και λειτουργία τους. Ελπίζουμε να αποτελέσει ένα εύχρηστο εργαλείο για όσες και όσους θα συμμετάσχουν στην υλοποίηση των δράσεων για την καταπολέμηση των διακρίσεων, για την προώθηση της ισότητας και της αρχής της συμπεριληπτικότητας. Παρουσιάζει την ενδεδειγμένη μεθοδολογία, που ακολουθείται για την υλοποίηση σχεδίων δράσης, και την πλαισιώνει με παραδείγματα συγκεκριμένων δράσεων που προτείνονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και έχουν δοκιμαστεί σε ΑΕΙ και φορείς έρευνας σε άλλα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.⁵

Θα ήθελα να ευχαριστήσω το πρόγραμμα Active Citizens Fund/Ίδρυμα Μποδοσάκη και τα ΕΕΑ Grants 2014-2021 για τη χρηματοδότηση του έργου GENDRHED, συμπεριλαμβανομένης και της έκδοσης του παρόντος εγχειριδίου, την Κυριακή Καρύδου, με την οποία συγγράψαμε αυτό το εγχειρίδιο και τη Vilabs (<https://vilabs.eu/>) για την υποστήριξη της στις εκπαιδευτικές δράσεις του έργου, καθώς και την Αλεξία Μητσικώστα, Project Manager του έργου GENDRHED για την πολύτιμη και ουσιαστική συμβολή της στη διοργάνωση και ολοκλήρωση όλων των δράσεων του έργου.

Ντία Αναγνώστου

*Αναπληρώτρια καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο
Ερευνήτρια ΕΛΙΑΜΕΠ*



Στιγμιότυπα από δράσεις του έργου GENDRHED, Αθήνα 2022-2023

⁴ Το έργο χρηματοδοτήθηκε από το Πρόγραμμα Ορίζοντας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (H2020 2017-2021, αριθ. συμβολαίου 741672). Για την περιγραφή του έργου TARGET, βλ. <https://www.gendertarget.eu/> Το ΕΛΙΑΜΕΠ ήταν ένας από τους εννέα εταίρους του έργου.

⁵ Gender Equality for Research and Academia (GEAR tool), <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

Α. ΜΕΡΟΣ: Εισαγωγικά στοιχεία & Βασικές αρχές σχεδιασμού

Τι συμβαίνει στην Ελλάδα

Πώς σχεδιάζουμε ένα ΣΔΙΦ

Από πού και πώς ξεκινάμε



Τι συμβαίνει στην Ελλάδα

A.1. Οι έμφυλες ανισότητες στα πανεπιστήμια και στην επιστημονική έρευνα στην Ελλάδα

Η Ελλάδα εξακολουθεί να παρουσιάζει μια εικόνα υστέρησης ως προς την ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια και την επιστημονική έρευνα, ενώ η όποια πρόοδος σε αυτόν τον τομέα φαίνεται να είναι πολύ αργή. Αυτά αποτυπώνονται καθαρά στις σχετικές εκθέσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, *SHE Figures* του 2019 και του 2021, οι οποίες περιλαμβάνουν λεπτομερή στοιχεία για τον έμφυλο χάρτη στα ανώτατα πανεπιστημιακά ιδρύματα και για την απασχόληση των ερευνητριών και των ερευνητών στις 27 χώρες μέλη της ΕΕ. Επίσης, αποτυπώνονται και σε μελέτες που έχουν γίνει σε εθνικό επίπεδο.

Η χώρα μας έχει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών στο ακαδημαϊκό προσωπικό των πανεπιστημίων (το ποσοστό των γυναικών είναι 35.1%, όταν ο μέσος όρος στην ΕΕ είναι 41.3%). Η παρουσία των γυναικών μελών ΔΕΠ είναι σημαντικά χαμηλότερη στις φυσικές και τεχνολογικές επιστήμες και υψηλότερη στις κοινωνικές και ανθρωπιστικές επιστήμες. Ανεξαρτήτως επιστημονικού πεδίου, ωστόσο, το γνωστό «άνοιγμα της ψαλίδας» μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς ανεβαίνουμε στην κλίμακα των ακαδημαϊκών βαθμίδων εξακολουθεί να είναι μεγάλο, παρουσιάζοντας μηδαμινή βελτίωση μετά το 2015. Όπως είναι γνωστό, η παρουσία των γυναικών πανεπιστημιακών μειώνεται αισθητά στις υψηλότερες βαθμίδες: το ποσοστό των πρωτοβάθμιων καθηγητών είναι διπλάσιο από αυτό των πρωτοβάθμιων καθηγητριών.⁶ Μόλις το 15% των πρωτοβάθμιων καθηγητών στις φυσικές επιστήμες, στη μηχανική και στην τεχνολογία είναι γυναίκες, ενώ το ποσοστό αυτό αυξάνεται στις ιατρικές επιστήμες (28%), στις κοινωνικές επιστήμες (27%) και στις ανθρωπιστικές σπουδές (35%). Σε όλα αυτά τα επιστημονικά πεδία, με εξαίρεση τις ανθρωπιστικές σπουδές, τα ποσοστά των γυναικών που είναι πρωτοβάθμιες καθηγήτριες στην Ελλάδα υπολείπονται του μέσου όρου στα κράτη μέλη της ΕΕ.⁷

Οι αποκλίσεις αυτές στην ακαδημαϊκή και επιστημονική σταδιοδρομία των γυναικών εμφανίζονται παρόλο που οι γυναίκες αποτελούν πλειοψηφία των αποφοίτων πανεπιστημίου και κατέχουν διδακτορικά διπλώματα σχεδόν σε ίσα ποσοστά με τους άντρες. Παρ' όλα αυτά, οι γυναίκες στην Ελλάδα αποτελούν το 37.8% των ερευνητών/τριών (κυρίως με συμβάσεις προσωρινές και μερικής απασχόλησης) και την πλειοψηφία του υποστηρικτικού προσωπικού στην έρευνα.⁸ Επίσης, η Ελλάδα κατέχει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών σε υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις στα ΑΕΙ (π.χ. πρυτάνεις, μόλις 16%) συγκριτικά με άλλα κράτη μέλη της ΕΕ (όπου ο μέσος όρος είναι 23.6%).⁹ Η

⁶ *SHE Figures 2021 – Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators* (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021), σ. 187.

⁷ Ο.π. σ. 190.

⁸ Ο.π. σ. 82.

⁹ Ο.π. σ. 200.

συμμετοχή των γυναικών ως μέλη επιστημονικών επιτροπών, συμβουλίων ιδρυμάτων και ακαδημαϊκών οργάνων είναι επίσης ιδιαίτερα χαμηλή.¹⁰ Οι τελευταίες εκθέσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής *SHE Figures (2018, 2021)* επιβεβαιώνουν τη μικρή πρόοδο που έχει σημειωθεί στην Ελλάδα από το 2000.¹¹

Η ΕΕ ξεκίνησε να υλοποιεί μια πολιτική για να αντιμετωπίσει τις έμφυλες ανισότητες στην έρευνα και την ανώτατη εκπαίδευση ήδη από την πρώτη δεκαετία του 2000. Ωστόσο, ούτε οι κυβερνήσεις ούτε τα πολιτικά κόμματα στη χώρα μας δεν έδειξαν κάποιο ενδιαφέρον να προωθήσουν αυτόν τον στόχο σε επίπεδο εθνικής πολιτικής. Επίσης, ο τομέας της ανώτατης εκπαίδευσης και της επιστημονικής έρευνας δεν ήταν ούτε στις προτεραιότητες των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών που δραστηριοποιούνταν σε θέματα έμφυλης ισότητας.

Ο όρος που τέθηκε στο Πρόγραμμα της ΕΕ Ορίζοντας Ευρώπη να έχουν τα ιδρύματα σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων και την καταπολέμηση των διακρίσεων άλλαξε ριζικά την κατάσταση (game changer) και δημιούργησε ένα ισχυρό κίνητρο για να προχωρήσουν τα ανώτατα εκπαιδευτικά και ερευνητικά ιδρύματα της Ελλάδας στην κατάρτιση τέτοιων σχεδίων. Από το 2020 μέχρι σήμερα, το σύνολο των 24 δημοσίων ΑΕΙ και πολλά από τα 14 δημόσια ερευνητικά κέντρα της χώρας έχουν πλέον συγκροτήσει Επιτροπές Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ). Έχουν επίσης εγκρίνει σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων και την καταπολέμηση των διακρίσεων (ΣΔΙΦ), προκειμένου να διασφαλίσουν τη δυνατότητά τους να συμμετάσχουν σε χρηματοδοτούμενα ερευνητικά έργα από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Σε κάθε περίπτωση, η άνευ προηγουμένου κινητοποίηση που ακολούθησε οδήγησε και την πολιτική ηγεσία να αναγνωρίσει, έστω διστακτικά, το ζήτημα των έμφυλων ανισοτήτων στα ΑΕΙ και στην έρευνα, και να προχωρήσει σε κάποια βήματα. Η σύσταση της ΕΕ παραμένει σαφής: τα κράτη μέλη πρέπει να διασφαλίσουν αποτελεσματικές και βιώσιμες διαρθρωτικές αλλαγές μέσα από την υλοποίηση ΣΔΙΦ στο κάθε ίδρυμα, για να στηρίξουν και να προάγουν την ισότιμη συμμετοχή και εξέλιξη των γυναικών στο πανεπιστήμιο και στην επιστημονική έρευνα.¹² Οι παράγοντες που φαίνεται να επιδρούν στην αποτελεσματικότητα των ΣΔΙΦ είναι: α) η δέσμευση και η υποστήριξη από την ανώτατη διοίκηση του ιδρύματος που υλοποιεί το σχέδιο, και β) η ενεργοποίηση και η συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων ομάδων και της πανεπιστημιακής και ακαδημαϊκής κοινότητας.¹³

Το μεγάλο ερώτημα (αλλά και στοίχημα) είναι κατά πόσο τα ΣΔΙΦ, ως τεχνοκρατικά εργαλεία που υλοποιούνται σε επίπεδο ιδρύματος, μπορούν να μετουσιωθούν σε διαρθρωτικές αλλαγές, αλλά και σε αλλαγές στις αντιλήψεις των ανθρώπων και στις συνειδήσεις στην κοινωνία ευρύτερα. Μπορούν τα ΣΔΙΦ να συμβάλουν σε μεγαλύτερη ισότητα, σε ένα πιο συμπεριληπτικό πανεπιστήμιο και στην παραγωγή επιστημονικής γνώσης με μεγαλύτερη ποικιλομορφία και δυναμική καινοτομίας;

¹⁰ Τα στοιχεία αντλούνται από την έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής *SHE Figures (2018)*, βλ. σ. 118, 121, 131, 128.

¹¹ Ενδεικτικά, βλ. «Ελλάδα, Γυναίκες και Επιστήμη»: Εθνική Έκθεση (2002) της Γενικής Γραμματείας Έρευνας & Τεχνολογίας, καθώς και την πρόσφατη ποιοτική μελέτη «Φύλο, Έρευνα και Καινοτομία στην Ελλάδα» των Νέλλη Καμπούρη, Κατερίνας Κική-Παπαδάκη και

Παύλου Χατζόπουλου, Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας, Ηράκλειο, 2015.

¹² *SHE Figures 2021 – Policy Briefs* (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021), σ. 22.

¹³ Ο.π. σ. 16.

A.1.1. Το νομοθετικό πλαίσιο και το πλαίσιο πολιτικής στην Ελλάδα

Το συνταγματικό και νομοθετικό πλαίσιο της Ελλάδας είναι ευνοϊκό για τη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης πολιτικής για την άρση των έμφυλων ανισοτήτων στην επιστημονική έρευνα και την ανώτατη εκπαίδευση. Το ελληνικό σύνταγμα αναγνωρίζει και κατοχυρώνει τόσο την τυπική όσο και την ουσιαστική ισότητα μεταξύ των δύο φύλων. Συγκεκριμένα, όχι μόνο θεσπίζει την ισότητα των Ελλήνων και των Ελληνίδων ως προς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους (Άρθρο 4, παρ. 2), αλλά επιπλέον καθιερώνει τη δυνατότητα λήψης θετικών μέτρων από την πλευρά της πολιτείας, προβλέποντας ότι «το κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών» (Άρθρο 116, παρ. 2).¹⁴ Σκοπός αυτής της αναθεωρημένης διάταξης (συνταγματική αναθεώρηση του 2001) ήταν η κατάργηση των κοινωνικών και βαθιά εμπεδωμένων ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών, και η προώθηση όχι μόνο της νομικής ισότητας αλλά και της ίσης μεταχείρισης των φύλων στην πράξη, με την παροχή ίσων ευκαιριών.¹⁵ Άνοιξε τον δρόμο για τη λήψη θετικών μέτρων, όπως είναι οι ποσοτώσεις στη συγκρότηση των υπηρεσιακών συμβουλίων των δημοσίων υπηρεσιών, στον διορισμό μελών διοικητικών συμβουλίων ή άλλων συλλογικών οργάνων διοίκησης, και στην κατάρτιση ψηφοδελτίων για τις τοπικές και εθνικές εκλογές. Μερικά χρόνια αργότερα, η ενσωμάτωση των σχετικών οδηγιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την καταπολέμηση των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων συμπλήρωσε το νομοθετικό οπλοστάσιο στην Ελλάδα.

Η ουσιαστική ισότητα των φύλων αποτέλεσε και το αντικείμενο μιας ολοκληρωμένης νομοθετικής παρέμβασης το 2019,¹⁶ που είχε ως στόχο την οριζόντια ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) σε όλες τις δημόσιες πολιτικές, στην προετοιμασία, τον σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση πολιτικών, προγραμμάτων και δαπανών, προκειμένου να προάγει την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και την καταπολέμηση των διακρίσεων. Ο νόμος αυτός εισήγαγε για πρώτη φορά την έννοια της πολλαπλής διάκρισης, η οποία μας επιτρέπει να κατανοήσουμε πώς ο συνδυασμός διαφόρων κοινωνικών ταυτοτήτων μπορεί να καταστήσει πιο έντονες τις ανισότητες στο πλαίσιο των ιδρυμάτων αλλά και ευρύτερα στην κοινωνία.¹⁷ Ο ίδιος νόμος αναφέρθηκε για πρώτη φορά στην εκπόνηση «Σχεδίων Ισότητας», που θα μπορούσαν να καταρτίσουν επιχειρήσεις του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Θέσπισε το «Σήμα Ισότητας», το οποίο μπορεί να απονείμει η Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών ως μια μορφή

¹⁴ Παράλληλα, καταργήθηκε και η προϊσχύσασα διάταξη του άρθρου 116 παρ. 2, η οποία προέβλεπε αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας «για σοβαρούς λόγους και στις περιπτώσεις που ειδικά ορίζει ο νόμος».

¹⁵ Για μια λεπτομερή ανάλυση του νομικού και πολιτικού πλαισίου, καθώς και των παραγόντων που οδήγησαν στη συνταγματική κατοχύρωση όχι μόνο της τυπικής αλλά και της ουσιαστικής ισότητας στα τέλη της δεκαετίας του 1990 στην Ελλάδα, βλ. Dia Anagnostou, "Gender Constitutional Reform, Positive Measures and Transnational Dynamics in Greece and the EU: From formal to substantive equality?" *Canadian Journal of Law and Society*, τόμος 28, No. 1 (Αύγουστος 2013), σ. 133-150.

¹⁶ Νόμος 4604/2019 του Υπουργείου Εσωτερικών, το πρώτο μέρος του οποίου έχει τίτλο «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας», ΦΕΚ No. 50/1, Μάρτιος 2019, άρθρα 10-24.

¹⁷ Πολλαπλή διάκριση είναι «κάθε πράξη ή παράλειψη που θέτει σε μειονεκτική θέση τα πρόσωπα λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, σε συνδυασμό με ένα ή περισσότερα άλλα χαρακτηριστικά, όπως ιδίως η εθνική/εθνοτική ή και κοινωνική προέλευση, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η αναπηρία, οι θρησκευτικές, πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις» (Νόμος 4604/2019, άρθρο 2, παρ. 7).

επιβράβευσης στις επιχειρήσεις που υιοθετούν πολιτικές ίσης μεταχείρισης και ίσων ευκαιριών των εργαζομένων γυναικών και ανδρών (Άρθρο 21). Στον τομέα της εκπαίδευσης, ενθάρρυνε για πρώτη φορά τα ΑΕΙ να ενσωματώσουν τη διάσταση του φύλου στα προγράμματα σπουδών τους (Άρθρο 17).

Το ζήτημα της έμφυλης ισότητας στην έρευνα και τα πανεπιστήμια δεν είχε αποτελέσει ποτέ σαφή στόχο κυβερνητικής πολιτικής στην Ελλάδα. Συμπεριλήφθηκε για πρώτη φορά το 2015 σε κείμενα πολιτικής για την υλοποίηση του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (ΕΧΕ, European Research Area). Η Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας κατάρτισε έναν διεξοδικό Εθνικό Οδικό Χάρτη για την έρευνα για το 2015-2020, ο οποίος περιλάμβανε την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον τομέα της έρευνας μεταξύ των έξι βασικών προτεραιοτήτων του.¹⁸ Για πρώτη φορά, αναφέρει τα ΣΔΙΦ ως ένα βασικό και ευέλικτο εργαλείο, και ενθαρρύνει τους δημόσιους ερευνητικούς φορείς «να καταρτίσουν ΣΔΙΦ και να συμπεριλάβουν σχετικές προβλέψεις στους εσωτερικούς κανονισμούς που πρόκειται να καταρτισθούν ή/και στα στρατηγικά τους σχέδια».¹⁹ Ωστόσο, ο Εθνικός Οδικός Χάρτης δεν συμπληρώθηκε από σαφή μέτρα και παρεμβάσεις για να την επίτευξη του στόχου της έμφυλης ισότητας, ενώ προηγούμενες αποσπασματικές νομοθετικές ρυθμίσεις για την εφαρμογή ελάχιστου ποσοστού εκπροσώπησης των φύλων (1/3) στις επιτροπές διαχείρισης της έρευνας (Νόμος 3653/2008, άρθρο 57) δεν είχαν εφαρμοστεί ποτέ.²⁰ Προκειμένου να ενισχυθεί η συμμετοχή των γυναικών που ήταν χαμηλή, το 2016 εγκρίθηκε από τη Βουλή ένας νέος νόμος για την έρευνα, ο οποίος προέβλεπε ποσόστωση για κάθε φύλο μεταξύ των υποψηφίων μελών των συμβουλίων έρευνας, «εφόσον οι υποψήφιοι διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη της σχετικής, κατά περίπτωση, θέσης».²¹ Δεν είναι σαφές εάν και κατά πόσο και αυτή η διάταξη εφαρμόζεται ή εφαρμόστηκε ποτέ στην πράξη.

Εξαιρετικά σημαντικό ρόλο για την προώθηση των ΣΔΙΦ έπαιξε η δημιουργία Επιτροπών για την Ισότητα των Φύλων σε κάθε ΑΕΙ, η οποία θεσπίστηκε με νομοθεσία που ψηφίστηκε το 2019. Μεταξύ των αρμοδιοτήτων της Επιτροπής είναι η κατάρτιση Σχεδίων Δράσης για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του αντίστοιχου ΑΕΙ.²²

¹⁸ Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας, «Ελληνική Στρατηγική για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (ΕΧΕ), Εθνικός Οδικός Χάρτης (2015-2020)», Αθήνα, Απρίλιος 2016, σ. 31-37.

¹⁹ Ο.π. σ. 36.

²⁰ Στον Ελληνικό Εθνικό Οδικό Χάρτη αναφέρεται ότι ο νόμος αυτός τελούσε σε αναστολή από την έναρξη της ισχύος του και, συνεπώς, δεν εφαρμόστηκε ποτέ στο σύνολό του. Ο.π. σ. 33.

²¹ Συγκεκριμένα, ο νόμος 4386/2016, «Ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις», άρθρο 25, παράγρ. 13, προβλέπει ότι: «Ο αριθμός των υποψηφίων για το Εθνικό Συμβούλιο Έρευνας και Καινοτομίας (Ε.Σ.Ε.Κ.), τα Τομεακά Ερευνητικά Συμβούλια (Τ.Ε.Σ.), τα Περιφερειακά Συμβούλια Έρευνας και Καινοτομίας (Π.Σ.Ε.Κ.), καθώς και ο αριθμός των μελών των Επιστημονικών Συμβουλίων (Ε.Σ.) των Ερευνητικών Κέντρων και των Επιστημονικών Συμβουλίων (Ε.Σ.) των Ερευνητικών Ινστιτούτων καθορίζεται με βάση την επιστημονική αριστεία και σύμφωνα με την εφαρμογή ποσόστωσης κατ' ελάχιστο 1/3 για το κάθε φύλο, βάσει του άρθρου 116 του Συντάγματος, εφόσον οι υποψήφιοι διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη της σχετικής, κατά περίπτωση, θέσης».

²² Νόμος 4589/19, «Συνέργειες Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών, Πανεπιστημίου Θεσσαλίας με τα Τ.Ε.Ι. Θεσσαλίας και Στερεάς Ελλάδας, Παιδαγωγικού Ταμείου και άλλες διατάξεις.» άρθρο 33, στο οποίο προβλέπεται ότι «με απόφαση της Συγκλήτου συνιστάται και συγκροτείται σε κάθε Α.Ε.Ι. άμισθη Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (Ε.Ι.Φ.) ως συμβουλευτικό όργανο της Συγκλήτου και των Διοικήσεων των Σχολών και Τμημάτων για την προώθηση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες της ακαδημαϊκής ζωής». Εκτός από την εκπόνηση σχεδίων δράσης, οι αρμοδιότητες των ΕΙΦ είναι να εισηγούνται μέτρα για την προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση του σεξισμού, να παρέχουν ενημέρωση και επιμόρφωση στα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας σε θέματα σχετικά με το φύλο και την ισότητα, να διαμεσολαβούν σε περιπτώσεις καταγγελιών για διακριτική μεταχείριση ή

Παρόλο που δεν όρισε ως υποχρεωτική τη δημιουργία επιτροπών ισότητας στα ΑΕΙ και στα ερευνητικά κέντρα, η νομοθεσία του 2019 άνοιξε τον δρόμο και έδωσε ώθηση για μια μεγάλη κινητοποίηση στα ερευνητικά και τα πανεπιστημιακά ιδρύματα.

Ενόψει του χρηματοδοτικού πλαισίου Ορίζοντας Ευρώπη και του νεοεισαχθέντος όρου για τη διαμόρφωση σχεδίων δράσης για την ισότητα των φύλων, τα περισσότερα ΑΕΙ και τα ερευνητικά κέντρα επίσπευσαν τη συγκρότηση των επιτροπών ισότητας. Οι νεοσύστατες επιτροπές απέκτησαν επείγουσα σημασία, καθώς και κεντρικό ρόλο στην κατάρτιση αυτών των σχεδίων. Μέσα στα επόμενα δύο χρόνια, κάποια πανεπιστήμια και ερευνητικά ινστιτούτα, ιδίως όσα συμμετείχαν σε ευρωπαϊκά χρηματοδοτούμενα προγράμματα διαρθρωτικής αλλαγής για να εντάξουν τη διάσταση του φύλου, όπως το Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο (Σχολή Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών Υπολογιστών), το Οικονομικό Πανεπιστήμιο και το ΕΛΙΑΜΕΠ, ξεκίνησαν να διαμορφώνουν σχέδια δράσης. Στις αρχές του 2023, τα 24 ΑΕΙ της χώρας, αλλά και 13 δημόσια ερευνητικά κέντρα είχαν συγκροτήσει ΕΙΦ. Τον Οκτώβριο του 2022, με πρωτοβουλία της ΕΙΦ του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, δημιουργήθηκε το Δίκτυο των ΕΙΦ στα ΑΕΙ, στο οποίο συμμετέχει η μεγάλη πλειοψηφία των σχετικών επιτροπών.

Ο πιο πρόσφατος νόμος για την ανώτατη εκπαίδευση, που ψηφίστηκε το καλοκαίρι του 2022, αναφέρεται εκ νέου στις επιτροπές ισότητας ως συμβουλευτικά όργανα των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων, τις οποίες μετονόμασε σε Επιτροπές Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων.²³ Βασική τους αρμοδιότητα είναι να εκπονούν σχέδια δράσης για την προώθηση και τη διασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας, και για την καταπολέμηση των διακρίσεων στις εκπαιδευτικές, ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες των ιδρυμάτων.²⁴ Η παραβίαση της αρχής της ισότητας, η τέλεση πράξεων που προσβάλλουν τη γενετήσια αξιοπρέπεια άλλου προσώπου, και η εκδήλωση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης συνιστούν, μεταξύ άλλων, πειθαρχικά παραπτώματα τα οποία επισύρουν ποινές (Άρθρο 177-179). Ο ίδιος νόμος επίσης προβλέπει ότι, στο πλαίσιο αξιολόγησης των πανεπιστημίων και των ερευνητικών τους μονάδων, το Συμβούλιο Αξιολόγησης και Πιστοποίησης (Σ.Α.Π.) της Εθνικής Αρχής Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΕΘ.Α.Α.Ε.) μπορεί να διενεργεί θεματικές αξιολογήσεις και να εκδίδει τις αντίστοιχες αποφάσεις, μεταξύ άλλων και αναφορικά με την ισότητα των φύλων (Άρθρο 386). Η ετήσια έκθεση της ΕΘ.Α.Α.Ε. για το 2020 αναφέρεται στην ισότητα των φύλων

παρενοχλητική συμπεριφορά, να προωθούν την εκπόνηση μελετών και ερευνών σχετικά με το φύλο, και να παρέχουν συνδρομή προς θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση».

²³ Νόμος 4957/2022 «Νέοι Ορίζοντες στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα: Ενίσχυση της ποιότητας, της λειτουργικότητας και της σύνδεσης των ΑΕΙ με την κοινωνία και λοιπές διατάξεις», άρθρο 218, ΦΕΚ αρ. φύλλου 141, 21 Ιουλίου 2022. Στο αρχικό νομοσχέδιο που εισήχθη προς συζήτηση στη Βουλή, δεν υπήρχε καμία αναφορά στην ισότητα των φύλων. Μέσα από την κινητοποίηση της Ελληνικής Ένωσης Γυναϊκών Πανεπιστημιακών (ΕΛΕΓΥΠ) και του Δικτύου Επιτροπών Ισότητας των Φύλων, στο στάδιο της διαβούλευσης προωθήθηκαν αυτές οι ρυθμίσεις που εντέλει ενσωματώθηκαν στον τελικό νόμο.

²⁴ Αποστολή της Επιτροπής Ισότητα των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων είναι «η προώθηση της ισότητας των φύλων και της καταπολέμησης των διακρίσεων με βάση το φύλο, τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την κατάσταση υγείας/αναπηρίας, την ηλικία ή τον γενετήσιο προσανατολισμό, σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και σε όλες τις διαδικασίες και δραστηριότητες της ακαδημαϊκής ζωής. Η Επιτροπή συμβάλλει στην πρόληψη και αντιμετώπιση κάθε είδους διακρίσεων και στην πρόληψη και αντιμετώπιση του σεξισμού, της σεξουαλικής παρενόχλησης και κάθε είδους παρενοχλητικής συμπεριφοράς στο ίδρυμα». (Νόμος 4957/2022, άρθρο 218).

ως στρατηγική προτεραιότητα των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων και μέσα από την περαιτέρω ενίσχυση των διδακτορικών σπουδών και των αποτελεσμάτων τους.²⁵

Ο προαναφερθείς νόμος για την ανώτατη εκπαίδευση αναφέρεται για πρώτη φορά σε μονάδες εντός των πανεπιστημίων, οι οποίες θα συμπεριλαμβάνονται στον εσωτερικό κανονισμό τους και δύνανται να υποστηρίζουν τις Επιτροπές Ισότητας των Φύλων και καταπολέμησης των διακρίσεων (ΕΙΦ) στην υλοποίηση των σχεδίων δράσης (σχεδιασμός, υλοποίηση, παρακολούθηση προόδου, αξιολόγηση). Ωστόσο, ο νόμος αυτός δεν προβλέπει ρητά τη δημιουργία αυτών των μονάδων, ούτε την παροχή των ανθρώπινων και οικονομικών πόρων που θα επέτρεπε στις μονάδες αυτές να παράσχουν την αναγκαία υποστήριξη. Η δημιουργία μονάδων ισότητας με τους αναγκαίους πόρους και το κατάλληλο προσωπικό εντός των ΑΕΙ είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την υλοποίηση των δράσεων που έχουν προγραμματιστεί στα σχέδια δράσης, όπως αναφέρει και ο οδηγός του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE, 2017).²⁶ Μέσα από αυτές τις δράσεις γίνεται προσπάθεια να επιτευχθούν αλλαγές στη λειτουργία και στις αντιλήψεις εντός των ιδρυμάτων, και κατ' επέκταση στην κοινωνία ευρύτερα.

Ανεξάρτητα από τον ακριβή τίτλο, η ίδρυση μονάδων ισότητας αποτελεί βασική οριζόντια δράση στα σχέδια δράσης που έχουν καταρτίσει σχεδόν όλα τα ΑΕΙ και πολλά από τα ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα, καθώς και απαραίτητη προϋπόθεση για την υλοποίηση και τη βιωσιμότητα των σχεδιασμένων δράσεων. Στην παρούσα φάση, υπάρχει διάχυτος προβληματισμός και αναμονή για το επόμενο βήμα, δεδομένου ότι δεν υπάρχουν γραφεία ή μονάδες ισότητας που να υποστηρίζουν την υλοποίησή των σχεδίων δράσης. Έχουν γίνει πολλές συζητήσεις όσον αφορά τη σχέση των μονάδων ισότητας με τις επιτροπές ισότητας και καταπολέμησης των διακρίσεων, και σε σχέση με το προφίλ και τις ειδικότητες των ανθρώπων που πρέπει να στελεχώσουν αυτές τις μονάδες.

Προς αυτή την κατεύθυνση, η ομάδα εργασίας του Δικτύου Επιτροπών Ισότητας των Φύλων των ΑΕΙ επεξεργάστηκε ένα γενικό κείμενο αναφοράς, το οποίο η εκάστοτε ΕΙΦ μπορεί να αξιοποιήσει και να τροποποιήσει ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες κάθε ιδρύματος.²⁷ Στο κείμενο αυτό, η μονάδα ισότητας περιγράφεται ως κεντρική και αυτοτελής δομή εντός του ιδρύματος, η οποία θα υλοποιεί, θα συντονίζει και θα παρακολουθεί τις δράσεις του ΣΔΙΦ, μέσω της παροχής τεχνογνωσίας, εμπειρογνωμοσύνης και ανθρώπινων πόρων. Θα υπάγεται διοικητικά στον/στην πρύτανη/-ισσα ή στον/στην αρμόδιο/-α αντιπρύτανη/-ισσα για την πολιτική ισότητας του ιδρύματος και θα καθοδηγείται από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων του ιδρύματος. Για τη λειτουργία της μονάδας ισότητας των φύλων πρέπει να εξασφαλίζονται σταθεροί οικονομικοί πόροι για τη στελέχωση, την υλοποίηση των προβλεπόμενων δράσεων του ΣΔΙΦ και την απαιτούμενη υλικοτεχνική υποδομή.

²⁵ ΕΘΑΑΕ, *Ετήσια Έκθεση για την Ποιότητα της Ανώτατης Εκπαίδευσης 2020*, σ. 88.

²⁶ EIGE (European Institute for Gender Equality). (2017). *Εφαρμόζοντας το σχέδιο για την ισότητα των φύλων σε πανεπιστημιακά και ερευνητικά ιδρύματα — Αναλυτικός οδηγός EIGE*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

²⁷ Κείμενο εργασίας, Μονάδα Ισότητας των Φύλων, 31 Μαρτίου 2023.

Στο πλαίσιο των εξελίξεων και των πρωτοβουλιών για τη δημιουργία επιτροπών ισότητας στα ερευνητικά κέντρα της χώρας και για τη δημιουργία του Δικτύου Επιτροπών Ισότητας των Ερευνητικών Κέντρων, ψηφίστηκε τον Φεβρουάριο του 2023 νομοθεσία που προβλέπει τη σύσταση Επιτροπών Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων (ΕΙΦ) σε αυτά. Βασική τους αρμοδιότητα είναι η υλοποίηση ιδρυματικών σχεδίων δράσης, η οποία επίσης δύναται να υποστηρίζεται από μονάδες ισότητας εντός των ερευνητικών κέντρων.²⁸ Τέλος, η πρόσφατη υπουργική απόφαση για την εφαρμογή στον δημόσιο τομέα της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας «Για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας» συμπληρώνει το υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο. Η Σύμβαση περιέχει λεπτομερή ορισμό της «παρενόχλησης λόγω φύλου», και προβλέπει τις διαδικασίες υποβολής αναφορών για περιστατικά βίας και παρενόχλησης εντός του φορέα/ιδρύματος ή σε εξωτερικά όργανα, μεταξύ αυτών και στον Συνήγορο του Πολίτη.²⁹

Επομένως, η Ελλάδα διαθέτει ένα πλήρες νομοθετικό πλαίσιο για την ενσωμάτωση και την προώθηση της ισότητας των φύλων στη λειτουργία των ΑΕΙ και των φορέων έρευνας, καθώς και στο περιεχόμενο της έρευνας και των προγραμμάτων σπουδών, το οποίο είναι εναρμονισμένο με την πολιτική της ΕΕ. Εντούτοις, αυτό το νομοθετικό πλαίσιο, καθώς και οι στόχοι που περιλαμβάνονται στα κείμενα πολιτικής όπως ο Οδικός Χάρτης για την Έρευνα, παραμένουν σε μεγάλο βαθμό ανεφάρμοστα. Δεν έχουν υποστηριχθεί πολιτικά ούτε έχουν θεσπιστεί οι αναγκαίοι πόροι και τα κίνητρα για να τεθούν σε εφαρμογή. Παρόλα αυτά, Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, όπως το Πανεπιστήμιο Αιγαίου, το Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο, το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο, το Πάντειο Πανεπιστήμιο και άλλα ΑΕΙ, έχουν κατά καιρούς προχωρήσει σε σημαντικές πρωτοβουλίες και δράσεις στους τομείς της ισότητας και των σπουδών για το φύλο. Το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης (ΕΚΤ) διαθέτει επίσης σημαντική τεχνογνωσία και εμπειρία σε αυτόν τον τομέα. Ωστόσο, με δεδομένη την έλλειψη πόρων και κινήτρων, οι προσπάθειες αυτές παραμένουν μεμονωμένες και αποσπασματικές.³⁰

²⁸ Νόμος 5019/2023, άρθρο 58. ΦΕΚ αριθμ. Φύλλου 27, 14 Φεβρουαρίου 2023.

²⁹ ΔΙΔΑΔ/Φ.64/946/ΟΙΚ. 858, ΦΕΚ αριθμ. 343, 26 Ιανουαρίου 2023.

³⁰ Για μια περιγραφή των πρωτοβουλιών και των δράσεων των ΑΕΙ σε αυτόν τον τομέα, βλ. το αφιέρωμα «Η πρόκληση του φύλου στον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας», Καινοτομία, Έρευνα και Τεχνολογία, 2009-2010, σ. 20-27, και το factsheet του European Institute for Gender Equality (EIGE) για την Ελλάδα, που είναι διαθέσιμο στο <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/greece>.

A.1.2. Σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων, τις διακρίσεις και τη συμπεριληπτικότητα

Ένα βασικό εργαλείο για να προάγουν τα ΑΕΙ και οι φορείς έρευνας αυτούς τους στόχους είναι τα σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων, τα οποία για πρώτη φορά προβλέπει και η προαναφερθείσα νομοθεσία για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων.³¹ Τα σχέδια δράσης αποτελούν ολοκληρωμένες παρεμβάσεις που μπορούν να εκπονήσουν στο εσωτερικό τους δημόσιοι οργανισμοί αλλά και μη κρατικοί φορείς (π.χ. κοινωφελή ιδρύματα, μη κυβερνητικές οργανώσεις, επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα). Τα σχέδια δράσης έχουν ως σκοπό τους την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις δομές και την εσωτερική λειτουργία των πανεπιστημίων και των οργανισμών έρευνας (αυτών που χρηματοδοτούν και αυτών που εκπονούν έρευνα). Η διάσταση του φύλου γίνεται ένας βασικός άξονας στη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, αλλά και στην πρόσβαση και τη συμμετοχή στα όργανα διοίκησης και λήψης αποφάσεων. Εφαρμόζοντας σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων, τα ΑΕΙ επιχειρούν να ενισχύσουν επίσης τις σπουδές φύλου, αλλά και να ενθαρρύνουν τους/τις ερευνητές/ερευνήτριες και τα μέλη ΔΕΠ να εντάξουν το φύλο ως θεματική στα μαθήματα των προγραμμάτων σπουδών και στην έρευνά τους.

Το ΣΔΙΦ έχει τη μορφή επιχειρησιακού σχεδίου. Προσδιορίζει στόχους και δράσεις που να ανταποκρίνονται στα χαρακτηριστικά, τις ανάγκες και τις προτεραιότητες του κάθε ιδρύματος. Οι κύριοι άξονες γύρω από τους οποίους διαμορφώνονται οι δράσεις είναι η εξισορρόπηση εργασιακής και προσωπικής ζωής, η ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων, η εφαρμογή της ισότητας στις προσλήψεις και τις διαδικασίες προαγωγής και εξέλιξης, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της διδασκαλίας και της έρευνας, καθώς και η αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης βίας.

Η κατάρτιση και η υλοποίηση ΣΔΙΦ είναι μια διαδικασία απολύτως προσαρμοσμένη στην ξεχωριστή οργάνωση, τη λειτουργία και τις συνθήκες του κάθε ΑΕΙ, και άρα απολύτως σύμφωνη με την αρχή της αυτοτέλειας και του αυτοδιοίκητου των ΑΕΙ. Καταρτίζοντας το δικό του ΣΔΙΦ, ο κάθε οργανισμός θα προσδιορίσει συγκεκριμένους στόχους, στρατηγικές και δράσεις για το πώς θα ενσωματώσει τη διάσταση του φύλου και θα αντιμετωπίσει στοχευμένα τις αποκλίσεις και τις έμφυλες ανισότητες, οι οποίες μπορεί να υπάρχουν σε διαφορετική μορφή σε κάθε οργανισμό. Η κατάρτιση των ΣΔΙΦ δεν είναι απλά μία άσκηση επί χάρτου. Αντίθετα, είναι μια διαδικασία που πρέπει να έχει ως αφετηρία την εκτίμηση και ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης στο κάθε ΑΕΙ και στον κάθε ερευνητικό οργανισμό. Στη βάση αυτής της αρχικής εκτίμησης θα προσδιοριστούν οι στόχοι, οι οποίοι θα πρέπει να είναι μετρήσιμοι, ενώ η υλοποίηση κάθε δράσης θα συνοδεύεται από την εκτίμηση και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς της.

Δεδομένων των σημαντικών έμφυλων ανισοτήτων που εξακολουθούν να υπάρχουν στα πανεπιστήμια και στην επιστημονική έρευνα στην Ελλάδα, είναι εξαιρετικά σημαντική, αν όχι

³¹ Νόμος 4604/19 «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων», άρθρο 17.

επιβεβλημένη, η διαμόρφωση μιας ρητής πολιτικής από την πλευρά της πολιτείας, η οποία θα στηρίζει τα ΑΕΙ και τα ερευνητικά κέντρα στην υλοποίηση των σχεδίων δράσης. Βασική προϋπόθεση για την υλοποίηση των ΣΔΙΦ είναι : α) να συνδεθούν με κίνητρα (π.χ. με τη χρηματοδότηση και την αξιολόγηση των ΑΕΙ, ή την αξιολόγηση ερευνητικών έργων για τους οργανισμούς που χρηματοδοτούν έρευνα), β) να διατεθούν διοικητικοί και οικονομικοί πόροι για την υλοποίησή τους. Τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα πρέπει να αντιμετωπίσουν τα ΣΔΙΦ ως μία άνευ προηγουμένου ευκαιρία, απέναντι στην οποία υπάρχουν σημαντικά εμπόδια και αντιστάσεις. Η υλοποίηση των ΣΔΙΦ μπορεί να φέρει μεγαλύτερη ισότητα στην ανώτατη εκπαίδευση και στην επιστημονική έρευνα στην Ελλάδα. Μπορεί να δημιουργήσει μια ανατρεπτική δυναμική εντός των ιδρυμάτων και στην κοινωνία ευρύτερα. Όσο η πολιτεία δεν διαθέτει ανθρώπινους και οικονομικούς πόρους για την υλοποίησή τους, ελλοχεύει ο κίνδυνος τα ΣΔΙΦ να αποτελέσουν μια γραφειοκρατική άσκηση επί χάρτου, μια τυπική προϋπόθεση, την οποία η διοίκηση απλά τσεκάρει ότι πληροί.

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εσωτερική λειτουργία των ΑΕΙ και των οργανισμών επιστημονικής έρευνας δεν αποτελεί απλά ένα αίτημα κοινωνικής δικαιοσύνης και σεβασμού της αρχής της ισότητας και των μη διακρίσεων. Πλήθος ερευνών δείχνει ότι οργανισμοί και ερευνητικές ομάδες που αξιοποιούν και αναδεικνύουν επιστημονικό δυναμικό ανεξαρτήτως φύλου, φυλετικών ή εθνικών διαφορών, παράγουν περισσότερη καινοτομία και καλύτερη επιστημονική έρευνα. Αξιοποιώντας το εξειδικευμένο ανθρώπινο κεφάλαιο έξω από τις παρωπίδες των έμφυλων προκαταλήψεων, θα καταφέρουμε να βελτιώσουμε δραστικά την ποιότητα της επιστημονικής γνώσης που παράγεται και διαχέεται στην κοινωνία. Η άμβλυση των έμφυλων διακρίσεων και η υπέρβαση των φραγμών που αυτές ορθώνουν θα συμβάλουν καθοριστικά στο να «απελευθερώσουμε τις δημιουργικές δυνάμεις» του δημόσιου πανεπιστημίου και στο να βελτιώσουμε την ποιότητα της επιστημονικής έρευνας που παράγεται στη χώρα μας.

Πώς σχεδιάζουμε ένα ΣΔΙΦ

A.2. Σχεδιασμός και μεθοδολογία του σχεδίου δράσης για την ισότητα των φύλων

Η διαδικασία εκπόνησης ενός ΣΔΙΦ σε ένα ΑΕΙ ή ερευνητικό κέντρο αποτελείται από δύο διακριτές φάσεις. Στην πρώτη φάση, γίνεται εκτίμηση της υπάρχουσας κατάστασης στο ίδρυμα ως προς το φύλο (gender equality audit) με βάση ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία που θα πρέπει να συλλεχθούν. Η συλλογή στοιχείων αφορά τους ανθρώπινους πόρους, π.χ. προκηρύξεις, προσλήψεις, εξελίξεις, που θα συλλέγονται και με βάση το φύλο, καθώς και στοιχεία για την ένταξη της διάστασης του φύλου στα προγράμματα σπουδών και στα ερευνητικά έργα. Έτσι αποκτάται μια αντικειμενική εκτίμηση της κατάστασης κάθε ιδρύματος ως προς τις έμφυλες ανισότητες που υπάρχουν.

Στη βάση της εκτίμησης της αρχικής κατάστασης, η δεύτερη φάση προχωράει στη διαμόρφωση ενός ΣΔΙΦ προσαρμοσμένου στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, τα προβλήματα και τις συνθήκες του κάθε πανεπιστημιακού και ερευνητικού ιδρύματος. Προσδιορίζονται συγκεκριμένοι στόχοι με βάση τα προβλήματα και τις ανισότητες που εντοπίζονται, και διαμορφώνονται συγκεκριμένες δράσεις που στοχεύουν να αμβλύνουν τις υπάρχουσες ανισότητες. Βασικό στοιχείο σε αυτό το στάδιο είναι η δημιουργία μιας «κοινότητας δράσης» (community of practice), η οποία αποτελείται από ερευνητές/τριες, μέλη ΔΕΠ, μέλη του διοικητικού προσωπικού, αλλά και από μέλη εκτός του ΑΕΙ. Η κοινότητα δράσης λειτουργεί υποστηρικτικά στη διαμόρφωση και την υλοποίηση του ΣΔΙΦ.

Μόλις ολοκληρωθεί η διαμόρφωση του Σχεδίου Δράσης, στη συνέχεια ξεκινάει η υλοποίησή του. Ενώ στα πανεπιστημιακά και τα ερευνητικά ιδρύματα της χώρας από το 2019 και μετά συγκροτήθηκαν Επιτροπές για την Ισότητα των Φύλων (ΕΙΦ) με βασικό σκοπό να υλοποιήσουν ΣΔΙΦ, δεν έχουν δημιουργηθεί γραφεία (ή μονάδες) ισότητας, ούτε έχει οριστεί υπεύθυνος/-η για την ισότητα των φύλων (ΥΙΦ) στο κάθε ίδρυμα. Βασική αρμοδιότητα ενός γραφείου ισότητας και του/της υπεύθυνου/-ης σε αυτό είναι η διαμόρφωση και η υλοποίηση του ΣΔΙΦ σε στενή συνεργασία με την ΕΙΦ του ιδρύματος, τους/τις προέδρους των τμημάτων και τη διοίκηση, εντός του προβλεπόμενου χρονοδιαγράμματος, καθώς και η αναπροσαρμογή τόσο των στόχων όσο και των δράσεων του ΣΔΙΦ ανάλογα με την μεσοπρόθεσμη ή μακροπρόθεσμη αποτελεσματικότητά τους, λαμβάνοντας υπόψη και την ανταπόκριση των μελών και του προσωπικού του ΑΕΙ ή του ερευνητικού κέντρου.

A.2.1. Τομείς παρέμβασης και οριζόντια μέτρα δράσης

Αυτό το εγχειρίδιο προσδιορίζει πέντε τομείς παρέμβασης κομβικής σημασίας για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της καταπολέμησης των διακρίσεων σε πανεπιστημιακά και ερευνητικά ιδρύματα. Ακολουθεί τις σχετικές οδηγίες και προδιαγραφές του Ορίζοντα Ευρώπη, του προγράμματος για την έρευνα και την καινοτομία για την περίοδο 2021-2027 της ΕΕ.³² Οι τομείς παρέμβασης είναι οι εξής:

- 1) Διαχείριση ανθρώπινων πόρων (πώς να εξαλειφθούν τα εμπόδια που σχετίζονται με το φύλο στις προσλήψεις και στην επαγγελματική εξέλιξη)
- 2) Λήψη αποφάσεων και θέσεις ευθύνης (πώς να ενισχυθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε όργανα λήψης αποφάσεων και ανώτατες διοικητικές, πανεπιστημιακές και ερευνητικές βαθμίδες)
- 3) Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας (σε ερευνητικά προγράμματα και προγράμματα σπουδών)
- 4) Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, δημιουργία ενός συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού και ερευνητικού περιβάλλοντος
- 5) Αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης (πρόληψη, αναγνώριση και διαχείριση των σχετικών περιστατικών)

Για κάθε έναν από αυτούς τους πέντε τομείς, το εγχειρίδιο αυτό περιγράφει τα προβλήματα, ενώ προτείνει δράσεις και μέτρα για την αντιμετώπισή τους.

Ένα ιδρυματικό σχέδιο δράσης οφείλει σε κάθε τομέα παρέμβασης και στο σύνολό του, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες οδηγίες του Ορίζοντα Ευρώπη, να έχει τα εξής χαρακτηριστικά:

- 1) *Ορατότητα/Δημοσιότητα*: Το ΣΔΙΦ πρέπει να είναι δημόσιο έγγραφο. Πρέπει να δημοσιεύεται στον επίσημο ιστότοπο του ιδρύματος, έχοντας λάβει έγκριση από την ανώτατη διοίκηση, και να προωθείται ενεργά σε όλα τα μέλη του ιδρύματος. Πρέπει να λειτουργεί δεσμευτικά για το ίδρυμα, προσδιορίζοντας σαφείς στόχους και συγκεκριμένα μέτρα και δράσεις για την επίτευξή τους.
- 2) *Ανθρώπινοι και οικονομικοί πόροι*: Τα ερευνητικά και πανεπιστημιακά ιδρύματα πρέπει να διασφαλίζουν τους απαραίτητους ανθρώπινους και οικονομικούς πόρους για την εφαρμογή των δράσεων που προβλέπονται στο ΣΔΙΦ.

³² European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>.

- 3) *Συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων*: Το ΣΔΙΦ περιλαμβάνει τη συλλογή και την ανάλυση δεδομένων ανά φύλο, τα οποία αφορούν το προσωπικό και τη φοιτητική και ερευνητική κοινότητα, την παρακολούθηση σχετικών δεικτών και την κατάρτιση και δημοσίευση ετήσιων απολογιστικών εκθέσεων, που θα ενημερώνουν τους στόχους και τους δείκτες του ΣΔΙΦ.
- 4) *Κατάρτιση και εκπαίδευση*: Το ΣΔΙΦ θα πρέπει να περιλαμβάνει συνεχείς δράσεις ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και κατάρτισης σχετικά με την ισότητα των φύλων και τη συμπεριληπτικότητα, οι οποίες να απευθύνονται σε όλα τα μέλη του ιδρύματος.

A.2.2. Συμμετοχική προσέγγιση και αντανακλαστικότητα

Δεν μπορεί να υπάρξει πρόοδος ως προς την ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά ιδρύματα χωρίς στοχευμένη προσπάθεια για να αλλάξουν οι υπάρχουσες δομές, οι αντιλήψεις και οι πρακτικές που διαιωνίζουν τις έμφυλες ανισότητες στο εσωτερικό των ιδρυμάτων. Όσον αφορά τον θεσμικό μετασχηματισμό τους, το παρόν εγχειρίδιο ακολουθεί μια αντανακλαστική (reflexive) και συμμετοχική (participatory) προσέγγιση. Αυτή η προσέγγιση δίνει μεγάλη έμφαση στην αυτο-αξιολόγηση, στη συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών και στη θεσμική αντανακλαστικότητα. Η προσπάθεια να ενισχύσουμε και να διατηρήσουμε αυτά τα χαρακτηριστικά στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά ιδρύματα είναι μια απαιτητική και συνεχής διαδικασία, ενώ προϋποθέτει επίσης την ανάπτυξη συγκεκριμένων δεξιοτήτων σε ατομικό επίπεδο από τα μέλη του προσωπικού των ερευνητικών και πανεπιστημιακών ιδρυμάτων.³³

Τα σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων μπορούν να είναι αποτελεσματικά ως προς την επίτευξη των σκοπών τους μόνον αν είναι προσαρμοσμένα στα συγκεκριμένα οργανωσιακά χαρακτηριστικά του εκάστοτε φορέα (ΑΕΙ ή ερευνητικού κέντρου). Θα πρέπει να ενσωματωθούν σε ένα πλαίσιο που να υποστηρίζει την αντανακλαστικότητα (reflexivity) σε θεσμικό και ατομικό επίπεδο. Με βάση αυτές τις κατευθυντήριες γραμμές, η μεθοδολογία για την προώθηση της ισότητας των φύλων βασίζεται σε ένα είδος συμμετοχικού σχεδιασμού. Όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders) εντός του κάθε φορέα (αλλά και εκτός αυτού) είναι σημαντικό να συμμετέχουν στον προσδιορισμό των στόχων και στον σχεδιασμό των δράσεων σε όλα τα στάδια της διαδικασίας. Αυτή η προσέγγιση μπορεί να ενδυναμώσει τους ενδιαφερόμενους και τις ενδιαφερόμενες που συμμετέχουν, και να ενισχύσει την προσήλωσή τους στη διαδικασία του μετασχηματισμού και στη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητά της.

Με βάση τα ανωτέρω, η διαμόρφωση ενός ΣΔΙΦ περιλαμβάνει τρία στάδια που πρέπει να ακολουθήσουν τα πανεπιστήμια και οι οργανισμοί έρευνας:

³³ Βλ. Angela Wroblewski, "Individual and Institutional Reflexivity: A Mutual Basis for Reducing Gender Bias in Unquestioned Practices", *International Journal of Work Innovation*, 1(2) (2015), σ. 208-222, και Patricia Martin, "Practicing Gender at Work: Further Thoughts on Reflexivity", *Gender, Work and Organization*, 13(3) (2006), σ. 254-276.

α) Την προετοιμασία και την εκπόνηση μιας εσωτερικής έκθεσης που περιέχει μια πρώτη εκτίμηση της υφιστάμενης κατάστασης ως προς την ισότητα των φύλων. Ο σκοπός της αρχικής αξιολόγησης για την ισότητα των φύλων (αρχική εκτίμηση της υφιστάμενης κατάστασης) είναι να προσδιορίσει τις έμφυλες ανισότητες και τη μορφή που αυτές έχουν στο εσωτερικό του κάθε ιδρύματος. Στη βάση αυτή, θα προσδιοριστούν οι στόχοι του ΣΔΙΦ, οι δράσεις και οι παρεμβάσεις για την επίτευξη των στόχων, καθώς και οι δείκτες για την παρακολούθηση της υλοποίησής του σχεδίου. Επομένως, η αρχική εκτίμηση των έμφυλων ανισοτήτων δημιουργεί τη βάση για τον σχεδιασμό προσαρμοσμένων ΣΔΙΦ για κάθε οργανισμό. Αποτελεί ένα σημείο εκκίνησης μιας διαρκούς, αντανακλαστικής και συμμετοχικής διαδικασίας μετασχηματισμού, με στόχο την ενίσχυση της ισότητας των φύλων στα πανεπιστήμια και στα ερευνητικά κέντρα/ιδρύματα.

β) Τη διαμόρφωση ενός σχεδίου δράσης για την ισότητα των φύλων (ΣΔΙΦ). Στο στάδιο του σχεδιασμού, καθορίζονται οι στόχοι, ορίζονται οι δράσεις και τα μέτρα για την επίλυση των προκλήσεων που αναδείχθηκαν στη φάση της αρχικής ανάλυσης, και κατανομούνται οι απαραίτητοι πόροι, οι ρόλοι και οι αρμοδιότητες. Παράλληλα ορίζεται το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης των δράσεων.

γ) Την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της υλοποίησης του ΣΔΙΦ στη βάση δεικτών, και την ενδεχόμενη αναθεώρηση των στόχων και των δράσεων που περιλαμβάνει (εφόσον κρίνεται αναγκαίο).

Τέλος, η βιωσιμότητα του ΣΔΙΦ οφείλει να εξασφαλίζεται από την αρχή της διαδικασίας. Η υλοποίηση του ΣΔΙΦ πρέπει να δημιουργήσει πόρους που να διασφαλίσουν την βιωσιμότητα των δράσεων (π.χ. γραφεία ισότητας), διότι η διαδικασία της αλλαγής θα πρέπει να διατηρηθεί και στο μέλλον, μετά την ολοκλήρωσή του.

A.2.3. Κοινότητα δράσης

Βασικό ρόλο στην πραγματοποίηση της αρχικής εκτίμησης της υφιστάμενης κατάστασης, αλλά και στην υλοποίηση του ΣΔΙΦ, έχει ο/η «υπεύθυνος/-η για την ισότητα των φύλων» (ΥΙΦ), που θα πρέπει να ορίσει κάθε πανεπιστήμιο και ερευνητικό κέντρο. Ιδανικά, το άτομο αυτό θα πρέπει να έχει εξοικείωση με τα θέματα ισότητας των φύλων. Μπορεί να εργάζεται ήδη στο πανεπιστήμιο ή στο ερευνητικό κέντρο ή μπορεί να προσληφθεί ειδικά για αυτό το έργο. Μαζί με τους συνεργάτες του/της, συντονίζει τη συλλογή δεδομένων και τον σχεδιασμό του ΣΔΙΦ. Ο ορισμός του/της ΥΙΦ και των συνεργατών του/της και ο καθορισμός των ρόλων αυτών σε κάθε πανεπιστήμιο και ερευνητικό κέντρο θα πρέπει να γίνει εξ αρχής.

Στις ενότητες του τρίτου κεφαλαίου που ακολουθούν, περιγράφουμε τα τρία βήματα για την προετοιμασία και τη διαμόρφωση των ΣΔΙΦ σε πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα. Το πρώτο βήμα – «Προετοιμασία της Συμμετοχικής Αξιολόγησης για την Ισότητα των Φύλων κατά την Έναρξη»–

προετοιμάζει το έδαφος. Σε αυτό το στάδιο, γίνεται προσπάθεια να υπάρξει στήριξη από τις ανώτατες βαθμίδες της διοίκησης και από το ερευνητικό προσωπικό. Προσδιορίζονται τα βασικά ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders) για την ισότητα των φύλων, και επιδιώκεται η ενεργή συμμετοχή τους σε μια κοινότητα δράσης (ΚΔ). Το δεύτερο βήμα –«Προσδιορισμός της Περιμέτρου - Θεσμική Δομή και Πλαίσιο»– περιλαμβάνει τη συλλογή βασικών στοιχείων που συνθέτουν το συνολικό οργανωσιακό πλαίσιο του κάθε πανεπιστημίου και ερευνητικού ιδρύματος. Στο τρίτο βήμα – «Συλλογή Δεδομένων»– προσδιορίζονται τα εργαλεία και οι κατευθυντήριες γραμμές για τη συλλογή δεδομένων που αφορούν τις έμφυλες ανισότητες σε κάθε πανεπιστήμιο και ερευνητικό κέντρο σε συγκεκριμένους τομείς.

Από πού και πώς ξεκινάμε

A.3. Εκτίμηση της υφιστάμενης κατάστασης ως προς την ισότητα των φύλων

A.3.1. Πρώτο βήμα: Προετοιμασία της αρχικής αξιολόγησης των έμφυλων ανισοτήτων

Προκειμένου να προετοιμαστεί το έδαφος για την αρχική αξιολόγηση, είναι πολύ σημαντικό να ενισχυθεί η ευαισθητοποίηση των ενδιαφερόμενων γύρω από θέματα ισότητας των φύλων στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα. Επίσης, είναι απαραίτητο να διασφαλιστεί η δέσμευση, η προετοιμασία και η συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων ομάδων από την αρχή της διαδικασίας. Η συμμετοχική προσέγγιση επικεντρώνεται σε δύο βασικά χαρακτηριστικά: α) στην εξασφάλιση της δέσμευσης από τις ανώτατες βαθμίδες διοίκησης και το ερευνητικό προσωπικό (ενότητα 3.1.1), και β) στη δημιουργία μιας κοινότητας δράσης (ΚΔ) αποτελούμενης από εκπροσώπους των ενδιαφερόμενων ομάδων, όπως το διοικητικό και το διδακτικό-ερευνητικό προσωπικό του ιδρύματος (ενότητα 3.1.2). Η/Ο ΥΙΦ και οι βοηθοί της/του έχουν κεντρικό ρόλο σε ό,τι αφορά τις αλλαγές που απαιτούνται για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο κάθε πανεπιστημιακό και ερευνητικό ίδρυμα, ενώ είναι υπεύθυνες/-οι για τον σχεδιασμό και τον συντονισμό της αρχικής αξιολόγησης των έμφυλων ανισοτήτων εντός του ιδρύματος.

Για να ολοκληρωθεί με επιτυχία η αρχική αξιολόγηση των έμφυλων ανισοτήτων, απαιτείται μια αποτελεσματική στρατηγική επικοινωνίας προσαρμοσμένη στο συγκεκριμένο περιβάλλον του κάθε πανεπιστημίου και ερευνητικού κέντρου. Αυτή η στρατηγική θα επικοινωνήσει στο προσωπικό τους λόγους για τους οποίους είναι σημαντικό να συμμετάσχουν στη διαδικασία προετοιμασίας της αξιολόγησης για την ισότητα των φύλων, την αξία της εκπόνησης μιας τέτοιας έκθεσης, καθώς και τα οφέλη που ενδέχεται να προκύψουν τόσο για το ίδρυμα όσο και σε ατομικό επίπεδο. Θα πρέπει να κοινοποιηθεί στο προσωπικό του οργανισμού ένα σαφές και ρεαλιστικό χρονοδιάγραμμα, που να περιγράφει κάθε βήμα της διαδικασίας της αρχικής αξιολόγησης των έμφυλων ανισοτήτων.

A.3.1.1. Συμμετοχή των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης

Η δέσμευση των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης των πανεπιστημίων και των ερευνητικών κέντρων (πρυτάνεις και πρυτάνισσες, διοικητικό συμβούλιο, πρόεδροι τμημάτων, διευθύντριες και διευθυντές, επικεφαλής ερευνητικών μονάδων) είναι καθοριστικής σημασίας ήδη κατά την έναρξη κατάρτισης ενός ΣΔΙΦ. Η στήριξη και η σαφής δέσμευση των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης δίνει κύρος και νομιμότητα σε αυτή τη διαδικασία. Νομιμοποιεί στην αντίληψη του προσωπικού τη διαδικασία κατάρτισης του ΣΔΙΦ, επικοινωνεί τη σημασία του και του δίνει ορατότητα. Αποτελεί μια σφραγίδα έγκρισης και αποδοχής όλων των δράσεων που στοχεύουν στη διαρθρωτική αλλαγή προς την ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά ιδρύματα, ενώ συνιστά βασική προϋπόθεση για να πραγματοποιηθεί αποτελεσματικά η αρχική αξιολόγηση. Ενθαρρύνει τα μέλη του προσωπικού του πανεπιστημίου και των ερευνητικών κέντρων να ενεργοποιηθούν, να επενδύσουν χρόνο, να υποστηρίξουν τη διαδικασία, και να βοηθήσουν στην αντιμετώπιση των προβλημάτων που ενδέχεται να προκύψουν.

A.3.1.2. Δημιουργία μιας κοινότητας δράσης

Η/Ο υπεύθυνος/-η για την ισότητα των φύλων (ΥΙΦ), οι συνεργάτες της/του και άλλοι/άλλες ενδιαφερόμενοι/νες θα πρέπει να δημιουργήσουν μια κοινότητα δράσης (ΚΔ) για την ισότητα των φύλων γύρω από κάθε ίδρυμα που συμμετέχει, αξιοποιώντας τις σχετικές γνώσεις και την εξειδίκευση μεταξύ του ερευνητικού, διδακτικού και διοικητικού προσωπικού. Η κοινότητα δράσης μπορεί να αποτελείται από άτομα με ειδικές γνώσεις σε θέματα φύλου, αλλά όχι απαραίτητα. Κατά κύριο λόγο, τα άτομα που συμμετέχουν στην ΚΔ έχουν μία συλλογικά διαμορφωμένη αντίληψη για το τι είναι η ισότητα των φύλων, και θεωρούν ότι πρέπει να δραστηριοποιηθούν για να πετύχει μια τέτοια σύμπραξη. Μπορεί να είναι μέλη του προσωπικού του πανεπιστημίου ή του ερευνητικού ιδρύματος που καταρτίζει το ΣΔΙΦ, αλλά και άτομα που δεν έχουν σταθερή σχέση εργασίας στο ίδρυμα.

Η δημιουργία της ΚΔ βασίζεται στην αμοιβαία ενασχόληση και στη δέσμευση των μελών της να προαγάγουν την ισότητα των φύλων και να στηρίξουν τις σχετικές δράσεις εντός του πανεπιστημίου και του ερευνητικού κέντρου, αλλά και έξω από αυτά. Στο πρώτο στάδιο της προετοιμασίας της αξιολόγησης για την ισότητα των φύλων, η ΚΔ συμβάλλει στην ενίσχυση της πρόθεσης και της ικανότητας ενός ιδρύματος να καταπολεμήσει τις έμφυλες προκαταλήψεις και να προάγει την ισότητα των φύλων κατά τρόπο διαρκή.

Στην Ελλάδα, χαρακτηριστικό παράδειγμα κοινότητας δράσης είναι τα δίκτυα Επιτροπών Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ) των ΑΕΙ και των ερευνητικών κέντρων, που δημιουργήθηκαν τα τελευταία χρόνια και στα οποία συμμετέχει η μεγάλη πλειοψηφία των ΕΙΦ. Τα δίκτυα αυτά δημιούργησαν ένα πλαίσιο διαρκούς ενημέρωσης, ανταλλαγής απόψεων και πρακτικών, αμοιβαίας υποστήριξης μεταξύ των ΕΙΦ, καθώς και έναν μοχλό άσκησης πίεσης απέναντι στην πολιτεία. Οργανώσεις όπως η Ελληνική Εταιρεία Γυναικών Πανεπιστημιακών (ΕΛΕΓΥΠ) έχουν επίσης δραστηριοποιηθεί για να υποστηρίξουν

την υλοποίηση των ΣΔΙΦ, αλλά και για να καταπολεμήσουν τις έμφυλες ανισότητες στην ανώτατη εκπαίδευση και την έρευνα. Μια ΚΔ δεν έχει απαραίτητα οργανωμένη μορφή· μπορεί να έχει άτυπο χαρακτήρα και να απαρτίζεται από άτομα εντός και εκτός των πανεπιστημιακών και των ερευνητικών ιδρυμάτων, τα οποία, μεμονωμένα ή από κοινού, στηρίζουν ή συμμετέχουν σε δράσεις που προωθούν την ισότητα των φύλων σε δομές, κλπ. (π.χ. σε ένα μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών).

A.3.1.3. Πώς προσδιορίζουμε τους ενδιαφερόμενους και τις ενδιαφερόμενες;

Παρότι είναι σημαντικό να συμπεριληφθούν στην ΚΔ άτομα που είναι ειδικά σε θέματα φύλου, το βασικό κριτήριο στο στάδιο αυτό είναι η θέση που κατέχουν στον φορέα που καταρτίζει σχέδιο δράσης. Στόχος είναι να επιλεγούν άτομα τα οποία κατέχουν θέσεις στρατηγικής σημασίας στα ακαδημαϊκά τμήματα και τις ερευνητικές μονάδες του ιδρύματος, καθώς και μέλη του διοικητικού προσωπικού που έχουν πρόσβαση σε έγγραφα και στατιστικά στοιχεία που θα χρησιμεύσουν στην τεκμηρίωση των έμφυλων ανισοτήτων στη φάση της αρχικής αξιολόγησης της υφιστάμενης κατάστασης.

Ο/Η υπεύθυνος/-η του ιδρύματος για την ισότητα των φύλων (ΥΙΦ) και οι συνεργάτες του/της, προκειμένου να αποκτήσουν μια αρχική εικόνα όλων των ενδιαφερόμενων, μπορούν να διοργανώσουν μια συνάντηση ανταλλαγής ιδεών (brainstorming) με μέλη του προσωπικού που δύνανται να προσφέρουν χρήσιμες πληροφορίες για την ισότητα των φύλων: με όσους και όσες κατέχουν θέσεις στα όργανα λήψης αποφάσεων, με υπεύθυνες/νους στα τμήματα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, με ειδικούς στην έρευνα και τη διδασκαλία σπουδών φύλου, με μέλη του διοικητικού προσωπικού, με ειδικούς πάνω στη συλλογή δεδομένων και στατιστικών στοιχείων του ιδρύματος, με υπαλλήλους του τμήματος προϋπολογισμού, καθώς και με εκπροσώπους εργαζομένων του προσωπικού και των φοιτητών και φοιτητριών.

Όταν απευθύνετε πρόσκληση σε άτομα για να συμμετάσχουν στην ΚΔ, είναι σημαντικό να προσδιορίσετε τι είδους πληροφορίες και στοιχεία μπορούν να παράσχουν κατά την προετοιμασία της αρχικής αξιολόγησης για την ισότητα των φύλων, ανάλογα και με τη θέση που κατέχουν στο ίδρυμα. Θα πρέπει να εξηγήσετε στα άτομα αυτά τους στόχους και τα πιθανά οφέλη που απορρέουν από την εφαρμογή ενός ΣΔΙΦ στο πανεπιστήμιο ή το ερευνητικό κέντρο όπου εργάζονται. Όπως επισήμανε το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (ΕΙΙΦ), «θα πρέπει να τονιστεί επανειλημμένως και με σαφήνεια ότι η ισότητα των φύλων δεν είναι ένα περιθωριακό ζήτημα ή ένα ζήτημα ήσσονος σημασίας, αλλά αφορά όλες και όλους όσες/-ους εργάζονται σε πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα. Η ισότητα των φύλων μπορεί επίσης να προάγει μια ανοιχτή αντίληψη, καθώς και τον προοδευτικό και καινοτόμο χαρακτήρα ενός ερευνητικού και εκπαιδευτικού ιδρύματος, το οποίο σέβεται όλα τα άτομα που εργάζονται και φοιτούν σε αυτό» (ΕΙΙΦ 2016: 30). Για να ενισχύσετε τα επιχειρήματά σας απέναντι

σε συναδέλφους και ενδιαφερόμενους/νες για τη σημασία της ισότητας των φύλων, μπορείτε επίσης να αναφερθείτε σε διεθνείς και ευρωπαϊκές έρευνες και εκθέσεις σχετικά με το θέμα.³⁴

Μόλις υπάρξει επαρκής αριθμός θετικών απαντήσεων από άτομα που δέχονται να συμμετέχουν, μπορεί να πραγματοποιηθεί η πρώτη συνάντηση της ΚΔ, με σκοπό να φέρει σε επαφή και να διευρύνει τον κύκλο των ατόμων που συμμετέχουν σε αυτήν. Η αναζήτηση ενδιαφερομένων και πιθανών μελών της ΚΔ σε κάθε πανεπιστήμιο και ερευνητικό κέντρο θα πρέπει να είναι μια διαρκής διαδικασία που θα συνεχιστεί καθόλη τη διάρκεια του κύκλου ζωής του ΣΔΙΦ. Καθώς θα προχωρά η εφαρμογή της αρχικής αξιολόγησης (gender equality audit) και στη συνέχεια του ΣΔΙΦ, πιθανότατα θα μπορέσετε να βρείτε και άλλους/-ες ενδιαφερόμενους/-ες που θα παράσχουν χρήσιμες πληροφορίες, στήριξη και συνεργασία. Επίσης, μπορεί να καταστεί αναγκαία η προσαρμογή των ρόλων και των καθηκόντων των ήδη συμμετεχόντων στην ΚΔ του οργανισμού σας.

³⁴ Ορισμένοι βασικοί σχετικοί πόροι είναι οι περιοδικές εκθέσεις SHE Figures της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με συγκρίσιμα στατιστικά στοιχεία σχετικά με την κατάσταση της ισότητας των φύλων στην έρευνα και την καινοτομία στα κράτη μέλη της ΕΕ. Ακόμη, η GenPort είναι μια διαδικτυακή πύλη και ένα αποθετήριο που παρέχει πρόσβαση στην έρευνα, την πολιτική και το πρακτικό υλικό σχετικά με το φύλο, την επιστήμη, την τεχνολογία και την καινοτομία. Επίσης, ο ιστότοπος Gendered innovations εξηγεί πρακτικές μεθόδους ανάλυσης της διάστασης του φύλου για επιστήμονες και μηχανικούς, ενώ παρέχει περιπτώσιολογικές μελέτες ως συγκεκριμένα παραδείγματα για το πώς η ανάλυση της διάστασης του φύλου οδηγεί στην καινοτομία.

A.3.2. Δεύτερο βήμα: Προσδιορισμός του οργανωσιακού πλαισίου

Κάθε πανεπιστήμιο και ερευνητικό κέντρο που θέλει να υλοποιήσει ένα ΣΔΙΦ αποτελεί μια οργανωσιακή μονάδα με συγκεκριμένη εσωτερική δομή και εξωτερικό περιβάλλον. Για την καταγραφή και κατανόηση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών κάθε πανεπιστημίου και ερευνητικού κέντρου, είναι απαραίτητη η συλλογή βασικών στοιχείων και πληροφοριών στους τρεις τομείς στους οποίους επικεντρώνεται το παρόν εγχειρίδιο: τη διαχείριση ανθρώπινων πόρων, τα όργανα και τις δομές λήψης αποφάσεων, και το ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο. Σε αυτό το δεύτερο στάδιο, γίνεται μια γενική περιγραφή του οργανισμού. Συλλέγονται και παρουσιάζονται βασικά ποσοτικά δεδομένα σχετικά με τη δομή του, το επίπεδο ανεξαρτησίας από άλλους οργανισμούς (κυβερνητικούς και μη κυβερνητικούς), το μέγεθος, τους στόχους, τις βασικές διαδικασίες και τη συνολική σύνθεση του προσωπικού. Συλλέγονται επίσης και ποιοτικά δεδομένα (εφόσον υπάρχουν) σχετικά με την ευαισθητοποίηση γύρω από τις έμφυλες ανισότητες μεταξύ του προσωπικού του ιδρύματος. Αυτά τα ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα μπορούν να συγκεντρωθούν από τα κείμενα εσωτερικής λειτουργίας που αφορούν την οργάνωση, τη δομή και τη λειτουργία του ιδρύματος (εσωτερικός κανονισμός λειτουργίας, καταστατικό, προγράμματα σπουδών, κλπ.), καθώς και από το υλικό επικοινωνίας του ιδρύματος (π.χ. ιστοσελίδα, ενημερωτικά φυλλάδια, ανακοινώσεις, κλπ.). Όλα μαζί θα παράσχουν μια βάση τεκμηρίωσης για την περιγραφή και την ανάλυση των έμφυλων ανισοτήτων.

Η πραγματοποίηση της αρχικής αξιολόγησης για τις έμφυλες ανισότητες εντός του ιδρύματος είναι καθοριστικής σημασίας, προκειμένου να προσδιοριστούν και να σχεδιαστούν οι διαρθρωτικές παρεμβάσεις που στοχεύουν στο να προάγουν την ισότητα των φύλων. Μέσα από την ανάλυση των ποιοτικών και ποσοτικών δεδομένων, θα διαμορφωθεί μια εμπειριστατωμένη εικόνα για τις ανισότητες που υπάρχουν, για τις δομές και για τα όργανα λήψης αποφάσεων, και γενικότερα για το πώς είναι κατανοημένη η εξουσία εντός του ιδρύματος. Οι δράσεις που θα σχεδιαστούν θα πρέπει να είναι κατάλληλα προσαρμοσμένες στα ιδιαίτερα έμφυλα χαρακτηριστικά της διάρθρωσης και της λειτουργίας του κάθε πανεπιστημιακού και ερευνητικού ιδρύματος. Η ορθή κατανόηση της δομής κάθε πανεπιστημίου και ερευνητικού κέντρου είναι απαραίτητη για την επιτυχή εφαρμογή των ΣΔΙΦ.

Για τη συλλογή των δεδομένων που σχετίζονται με την αρχική αξιολόγηση, οι ΥΙΦ, οι συνεργάτες τους και τα μέλη της ΚΔ θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε βασικές πληροφορίες σχετικά με την οργάνωση και τη δομή του πανεπιστημίου και του ερευνητικού κέντρου. Θα πρέπει να αναλύσουν κατά πόσο η διάσταση του φύλου λαμβάνεται υπόψη στα έγγραφα εσωτερικής λειτουργίας, στη στρατηγική ανάπτυξης του ιδρύματος, και στον σχεδιασμό της έρευνας. Θα πρέπει επίσης να αξιολογήσουν κατά πόσο τα έγγραφα εσωτερικής λειτουργίας και τα κείμενα επικοινωνίας επιδεικνύουν ευαισθησία σε θέματα ισότητας των φύλων. Οι πίνακες 1 και 2 συνοψίζουν το είδος των ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων τα οποία πρέπει να συλλεχθούν κατά τη φάση της αρχικής αξιολόγησης.

Η συλλογή βασικών πληροφοριών για το πανεπιστήμιο ή το ερευνητικό κέντρο που σχεδιάζει ένα ΣΔΙΦ είναι χρήσιμο να ξεκινήσει από το οργανόγραμμα του ιδρύματός. Με βάση αυτό, θα γίνει περιγραφή των μονάδων, των τμημάτων και των οργάνων διοίκησης και λήψης αποφάσεων. Στη συνέχεια, θα πρέπει να προσδιοριστεί το αρμόδιο προσωπικό σε καθέναν από τους επιμέρους τομείς

παρέμβασης, και να γίνει η σχετική επικοινωνία με τα μέλη του προσωπικού για να συμμετάσχουν στην ΚΔ. Ιδιαίτερως σημαντική είναι η συμμετοχή μελών του διοικητικού και ερευνητικού προσωπικού τα οποία έχουν πρόσβαση σε επικαιροποιημένα ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα που αφορούν τη δομή και τη λειτουργία του πανεπιστημιακού και ερευνητικού ιδρύματος.

Προτού απευθυνθείτε στο αρμόδιο προσωπικό, εξετάστε το ενδεχόμενο να ζητήσετε από τη διοίκηση του ιδρύματος να στείλει μία επιστολή ή ένα e-mail σε όλο το προσωπικό, εκφράζοντας την υποστήριξή της για την πραγματοποίηση της αρχικής αξιολόγησης. Σε αυτό το e-mail, ο πρύτανης ή η πρυτάνισσα (ή ο/η πρόεδρος, ο διευθυντής ή η διευθύντρια) θα κληθεί να δώσει την έγκρισή του/της για να αποκτήσει ο/η ΥΙΦ πρόσβαση στις αναγκαίες πληροφορίες και τα στοιχεία, καθώς και να διαβεβαιώσει ότι θα τηρηθούν αυστηρά οι πρότυπες διαδικασίες ανωνυμοποίησης σε περιπτώσεις ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων. Η ύπαρξη ρητής εντολής από την ανώτατη διοίκηση για τη διενέργεια της αρχικής αξιολόγησης για την ισότητα των φύλων είναι απαραίτητη για να ενθαρρύνει το προσωπικό να συνεργαστεί, να επενδύσει χρόνο και να διασφαλίσει την πρόσβαση σε ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα του ιδρύματος.³⁵

³⁵ EIGE, *Gender Equality in Academia and Research. GEAR tool* (Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2016), σ. 20. Διατίθεται στη διεύθυνση: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716096enn.pdf> (τελευταία πρόσβαση 26 Ιουλίου 2020).

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗ ΦΑΣΗ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ

| ΦΑΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ | | | |
|---|---|---|-------------|
| Συλλογή ποσοτικών & ποιοτικών στοιχείων σχετικά με την ισότητα των φύλων | | | |
| 1. Ποιο είναι το συνολικό ποσοστό ανδρών και γυναικών στο ακαδημαϊκό, διοικητικό, ερευνητικό και τεχνικό προσωπικό του ιδρύματος; | ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ Συνολικός αριθμός: | Άνδρες: % | Γυναίκες: % |
| | Ακαδημαϊκό | Άνδρες: % | Γυναίκες: % |
| | Ερευνητικό | Άνδρες: % | Γυναίκες: % |
| | Διοικητικό | Άνδρες: % | Γυναίκες: % |
| | Τεχνικό | Άνδρες: % | Γυναίκες: % |
| 2. Ποια είναι τα κύρια όργανα λήψης αποφάσεων του πανεπιστημίου ή του ερευνητικού κέντρου, και σε τι ποσοστό συμμετέχουν άνδρες και γυναίκες σε αυτά; | ΟΡΓΑΝΟ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ Αριθμός μελών: | Άνδρες: % | Γυναίκες: % |
| 3. Ποιο είναι το ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των φοιτητών/τριών (ανά επιστημονικό πεδίο και ανά τμήμα); | ΦΟΙΤΗΤΕΣ Συνολικός αριθμός: | Άνδρες: % | Γυναίκες: % |
| 4. Ποιο είναι το συνολικό ποσοστό ανδρών και γυναικών στις ερευνητικές μονάδες και στα τμήματα διοίκησης του πανεπιστημίου ή του ερευνητικού κέντρου; | ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ Αριθμός μελών: Άνδρες: % Γυναίκες: % | ΤΜΗΜΑΤΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ Αριθμός μελών: Άνδρες: % Γυναίκες: % | |
| 5. Τι είδους δεδομένα είναι διαθέσιμα με βάση το φύλο; Ποια υπηρεσία τα συλλέγει; Για ποιον σκοπό; | ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΑΝΔΡΩΝ | ΟΡΓΑΝΟ ΛΗΨΗΣ | ΣΚΟΠΟΣ |
| | 1 ^ο στοιχείο: | | |
| | ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ | ΟΡΓΑΝΟ ΛΗΨΗΣ | ΣΚΟΠΟΣ |
| | 1 ^ο στοιχείο: | | |

ΠΙΝΑΚΑΣ 2 ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΔΕΙΧΝΟΥΝ ΤΟΝ ΒΑΘΜΟ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

| Συλλογή ποιοτικών δεδομένων τα οποία δείχνουν τον βαθμό ευαισθητοποίησης ως προς την ισότητα των φύλων | | | |
|---|--|--|--|
| 1. Ποια είναι τα βασικά έγγραφα εσωτερικής λειτουργίας του ιδρύματος; Σε τι βαθμό υπάρχει οριζόντια ένταξη της διάστασης του φύλου στα έγγραφα εσωτερικής λειτουργίας του ιδρύματός; Σε αυτά τα έγγραφα, χρησιμοποιείται γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο; | ΕΙΔΟΣ | ΒΑΘΜΟΣ ΟΡΙΖΟΝΤΙΑΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ | ΧΡΗΣΗ ΟΥΔΕΤΕΡΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΦΥΛΟ |
| | ΒΑΣΙΚΑ ΕΓΓΡΑΦΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ | | |
| | 1 ^ο έγγραφο: | | |
| 2. Διαθέτει ο οργανισμός έναν κώδικα δεοντολογίας ή έναν κώδικα συμπεριφοράς; Εάν ναι, αναφέρεται σε αυτόν η ισότητα των φύλων; Σε τι βαθμό τα θέματα της ισότητας των φύλων ενσωματώνονται στη δομή του οργανισμού (π.χ. υπάρχει ειδικό προσωπικό αρμόδιο σε θέματα ισότητας των φύλων); | ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ | | |
| | Ύπαρξη Κώδικα: | | |
| | Ύπαρξη αναφοράς στην Ισότητα των Φύλων: | | |
| | Βαθμός ενσωμάτωσης της Ισότητας των Φύλων στη δομή του οργανισμού: | | |
| 3. Ποια είναι τα βασικά μέσα εσωτερικής και εξωτερικής επικοινωνίας του πανεπιστημίου ή του ερευνητικού κέντρου; Σε τι βαθμό γίνεται αναφορά στην ισότητα των φύλων στα κείμενα εσωτερικής και εξωτερικής επικοινωνίας του οργανισμού; | ΜΕΣΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ | ΒΑΘΜΟΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΣΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ | |
| | 1 ^ο μέσο: | | |
| | ΜΕΣΑ ΕΞΩΤΕΡΙΚΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ | ΒΑΘΜΟΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΣΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ | |
| | 1 ^ο μέσο: | | |
| 4. Ποιες είναι οι κύριες εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων και για την επιστημονική έρευνα, οι οποίες μπορεί να λειτουργήσουν ευνοϊκά στην κατάρτιση ενός ΣΔΙΦ στα πανεπιστήμια και στα ερευνητικά κέντρα; | <ul style="list-style-type: none"> • Πολιτική Α.: • Πολιτική Β.: • Πολιτική Γ.: | | |

Για να εκτιμήσουμε τον βαθμό ευαισθητοποίησης που υπάρχει εντός ενός πανεπιστημιακού ή ερευνητικού ιδρύματος σχετικά με την ισότητα των φύλων, μπορούμε να λάβουμε υπόψη τα ακόλουθα:

- ▶ Ιδρυτικά έγγραφα (π.χ. το καταστατικό του ιδρύματος)
- ▶ Περιγραφή της αποστολής του ιδρύματος
- ▶ Κώδικας συμπεριφοράς για τα μέλη του προσωπικού
- ▶ Ετήσιες εκθέσεις και άλλες παρουσιάσεις του ιδρύματος σε έντυπα έγγραφα
- ▶ Εκθέσεις κοινωνικής βιωσιμότητας (εάν υπάρχουν)
- ▶ Άλλες περιοδικές εκδόσεις, όπως ενημερωτικά δελτία
- ▶ Περιστασιακές εκδόσεις, όπως φυλλάδια, αφίσες, κλπ.
- ▶ Η διαδικτυακή παρουσίαση του ιδρύματος (ιστότοπος ιδρύματος)
- ▶ Ειδικές εκθέσεις για το φύλο και δημοσιεύσεις που να αφορούν τη θέση των γυναικών στον οργανισμό (εάν υπάρχουν)

A.3.3. Τρίτο βήμα: Συλλογή δεδομένων και τομείς παρέμβασης

Το παρόν εγχειρίδιο, επιδιώκοντας να προάγει την ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια και στα ερευνητικά κέντρα, εστιάζει σε πέντε τομείς: 1) στην αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων και ανισοτήτων στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων (προσλήψεις, απασχόληση και επαγγελματική εξέλιξη), 2) στις διαδικασίες και τις δομές λήψης αποφάσεων, 3) στην ενίσχυση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας, στην καινοτομία, και στα προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση, 4) στην εναρμόνιση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και στη διαμόρφωση ενός συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού και ερευνητικού περιβάλλοντος, και 5) στην πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης. Η αρχική αξιολόγηση επιχειρεί να αναδείξει τα προβλήματα και τις προκλήσεις στους πέντε αυτούς τομείς, καθώς και να καθορίσει συγκεκριμένους στόχους.³⁶

³⁶ Για λεπτομερή περιγραφή των ΣΔΙΦ και των τομέων παρέμβασης, δες τη σχετική ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

ΠΙΝΑΚΑΣ 3 ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΟΜΕΩΝ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ, ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

| Επισκόπηση τομέων παρέμβασης, στόχων και συλλογής δεδομένων | | |
|--|---|---|
| ΠΕΔΙΑ | ΣΤΟΧΟΙ | ΤΟΜΕΙΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ |
| 1. Διαχείριση ανθρώπινων πόρων: ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και τις διαδικασίες προαγωγής και εξέλιξης στο πανεπιστήμιο και τα ερευνητικά κέντρα | Δημιουργία της γνωσιακής βάσης για την άρση των θεσμικών εμποδίων και την ενίσχυση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα | Πρόσληψη, απασχόληση, προαγωγή (ερευνητικό, διδακτικό και διοικητικό προσωπικό) |
| 2. Όργανα και διαδικασίες λήψης αποφάσεων | Δημιουργία της γνωσιακής βάσης για την ενίσχυση της ισόρροπης εκπροσώπησης και της ισότητας των φύλων στα όργανα και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα | Διαδικασίες λήψης αποφάσεων και στη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων |
| 3. Ερευνητικό περιεχόμενο και προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση | Δημιουργία της γνωσιακής βάσης για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της καινοτομίας, στα προγράμματα χρηματοδότησης και στα προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση | Χρηματοδοτούμενα προγράμματα έρευνας και καινοτομίας, και διαμόρφωση προγραμμάτων σπουδών στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα |
| 4. Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, και προώθηση ενός συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού και ερευνητικού περιβάλλοντος | Δημιουργία της γνωσιακής βάσης για τη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού και ερευνητικού περιβάλλοντος | Βιώσιμος μετασχηματισμός της οργανωσιακής κουλτούρας του ιδρύματος, εφαρμογή πολιτικών για τη διασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς, πολιτικές και πρακτικές ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής |
| 5. Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση | Δημιουργία της γνωσιακής βάσης για περιστατικά έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης – μηχανισμοί καταγραφής και αντιμετώπισης | Πρόληψη, αναγνώριση, διαχείριση και αντιμετώπιση περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης |

Τα δεδομένα που θα συλλεχθούν στο τρίτο βήμα της αρχικής αξιολόγησης των έμφυλων διακρίσεων στον συμμετέχοντα οργανισμό περιλαμβάνουν: ποσοτικά δεδομένα για τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων (ΔΑΠ), για τα όργανα λήψης αποφάσεων και την κατανομή του προϋπολογισμού, ποιοτικά δεδομένα που μπορούν να συγκεντρωθούν μέσα από ημιδομημένες συνεντεύξεις με τις/τους ενδιαφερόμενες/-ους και με μέλη του προσωπικού στο τμήμα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα τα οποία μπορούν να συλλεχθούν μέσα από έρευνα και συνεντεύξεις με μέλη του ακαδημαϊκού και ερευνητικού προσωπικού. Οι συνεντεύξεις και τα ερωτηματολόγια (βλ. Παράρτημα ΙΙ του παρόντος) θα επιχειρούν να καταγράψουν τις φιλοδοξίες και τις προσδοκίες των μελών για την επαγγελματική σταδιοδρομία τους στο πανεπιστήμιο και την επιστημονική έρευνα, τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται τις έμφυλες διακρίσεις στο εργασιακό τους περιβάλλον, τα ερευνητικά και διδακτικά καθήκοντα, καθώς και την ένταξη της μελέτης του φύλου στα προγράμματα σπουδών.

Το αποτέλεσμα αυτής της φάσης της αρχικής αξιολόγησης θα περιλαμβάνει:

- ▶ Αναλυτικά ποσοτικά στοιχεία για το φύλο σε όλους τους τομείς και σε όλα τα επίπεδα σχετικά με τις προσλήψεις, τη διατήρηση της απασχόλησης και την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας (π.χ. ανά κατηγορία σύμβασης, αμοιβή, βαθμίδα, κλπ.), και τη διαφοροποίησή τους με βάση χαρακτηριστικά όπως η ηλικία, η θρησκεία, ή η εθνική καταγωγή (όπου υπάρχουν σχετικά δεδομένα που το καθιστούν εφικτό).
- ▶ Αναλυτικά στατιστικά στοιχεία ως προς το φύλο στις ανώτατες και μεσαίες διοικητικές βαθμίδες, καθώς και στα όργανα λήψης αποφάσεων.
- ▶ Πληροφορίες σχετικά με τις διαδικασίες πρόσληψης, την επαγγελματική σταδιοδρομία, τις πολιτικές διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, τις πολιτικές για την ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή, κλπ.
- ▶ Πληροφορίες σχετικά με τον προϋπολογισμό του ιδρύματος και με το κατά πόσο η κατανομή των δαπανών λαμβάνει υπόψη τη διάσταση του φύλου.
- ▶ Παραδείγματα για την οριζόντια ένταξη του φύλου σε ερευνητικά προγράμματα και προγράμματα καινοτομίας, καθώς και στα προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση.
- ▶ Αναλυτικά στατιστικά στοιχεία αναφορικά με την ύπαρξη περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης εντός του ιδρύματος, και πληροφορίες για τους τρόπους αντιμετώπισης τέτοιων περιστατικών. Εφόσον δεν υπάρχουν ποσοτικά στοιχεία, μπορούν να αναζητηθούν ποιοτικά στοιχεία μέσω συνεντεύξεων με αρμόδιους υπαλλήλους (π.χ. ψυχολόγους του ιδρύματος).

A.3.3.1. Διαχείριση ανθρώπινων πόρων: Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και την επαγγελματική σταδιοδρομία

Η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων είναι καθοριστικής σημασίας για την προώθηση διαρθρωτικών αλλαγών για την ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα. Προκειμένου να δημιουργηθεί η γνωσιακή βάση για στοχευμένες παρεμβάσεις σε αυτόν τον τομέα, βασικός στόχος της αρχικής αξιολόγησης είναι να περιγράψει τον οριζόντιο και κάθετο διαχωρισμό των φύλων στην απασχόληση, καθώς και άλλες διαφορές στις συνθήκες εργασίας ανδρών και γυναικών και στις προοπτικές εξέλιξής τους στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα. Ακολουθεί μια επισκόπηση των σχετικών δεδομένων που αφορούν τις προσλήψεις και την επαγγελματική εξέλιξη:

- ▶ Στοιχεία προσωπικού (ερευνητικού, διδακτικού, διοικητικού) με βάση το φύλο σε όλες τις βαθμίδες ανά κατηγορία σύμβασης εργασίας (μόνιμες/-οι υπάλληλοι, μέλη ΔΕΠ ή ερευνητές/-ριες, συμβασιούχοι, κλπ.), στοιχεία όσον αφορά τα έτη που κατά μέσο όρο χρειάζονται οι γυναίκες και οι άνδρες για να εξελιχτούν επαγγελματικά εντός του οργανισμού, διαφοροποίηση με βάση την ηλικία, τις ευθύνες φροντίδας, τη θρησκεία ή την εθνική-φυλετική ταυτότητα (όπου υπάρχουν σχετικά στοιχεία).
- ▶ Το μισθολογικό χάσμα, διαχωρισμένο με βάση το φύλο και εφόσον υπάρχει, ανά κατηγορία απασχόλησης και εργασιακού καθεστώτος στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα. Διαφοροποίηση με βάση την ηλικία, τις ευθύνες φροντίδας, τη θρησκεία ή την εθνική-φυλετική ταυτότητα (όπου υπάρχουν σχετικά στοιχεία).
- ▶ Αριθμός ανδρών και γυναικών υποψηφίων που υποβάλλουν αίτηση για προκηρυσσόμενες θέσεις εργασίας. Διαφοροποίηση με βάση την ηλικία, τις ευθύνες φροντίδας, τη θρησκεία ή την εθνική-φυλετική ταυτότητα (όπου υπάρχουν σχετικά στοιχεία).
- ▶ Αριθμός των ωρών εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης που παρακολούθησαν γυναίκες και άνδρες μέλη του διοικητικού προσωπικού.

Οι επόμενες δύο ενότητες περιλαμβάνουν πίνακες που παρουσιάζουν συνοπτικά τα βασικά ερωτήματα που θα πρέπει να εξεταστούν στην αρχική αξιολόγηση, καθώς και τα δεδομένα που είναι απαραίτητα για την απάντηση αυτών των ερωτήσεων σχετικά με τις προσλήψεις, την προαγωγή, την εξέλιξη και τη διατήρηση της απασχόλησης.

Συλλογή ποιοτικών και ποσοτικών δεδομένων σχετικά με τις προσλήψεις

ΠΙΝΑΚΑΣ 4 ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ

| Σχετικά με τις προσλήψεις | | | |
|---|--|---|--|
| ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ | ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ | ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ | ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ |
| Υπάρχουν έμφυλες προκαταλήψεις στις διαδικασίες πρόσληψης στο πανεπιστήμιο / ερευνητικό κέντρο; | Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ υποψηφίων για τις προκηρυσσόμενες θέσεις εργασίας, ανά επιστημονικό κλάδο (για ερευνητές/-ριες, ακαδημαϊκό και διδακτικό προσωπικό), διοικητική βαθμίδα, προσωρινή ή μόνιμη θέση εργασίας, θέση μερικής ή πλήρους απασχόλησης, και όπου είναι δυνατόν, ανά ηλικία, ευθύνες φροντίδας, θρησκευτικό και εθνικό υπόβαθρο | Αρχεία και έγγραφα που αφορούν τις προσλήψεις και τα αποτελέσματα επιλογής υποψηφίων, από το τμήμα προσωπικού ή το τμήμα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων | Δευτερογενής ανάλυση των στοιχείων που αφορούν τις προσλήψεις, πραγματοποίηση συνεντεύξεων με επιλεγμένο προσωπικό στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων |
| | Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των υποψηφίων που επιλέχθηκαν για θέσεις εργασίας, με περαιτέρω διαχωρισμό των στοιχείων στις προαναφερθείσες κατηγορίες | | |
| | Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των ατόμων που προσλαμβάνονται για την πλήρωση των προκηρυσσόμενων θέσεων | | |
| | Ποσοστό επιτυχίας των υποψηφίων ανδρών και γυναικών (Ο αριθμός των γυναικών/ανδρών που προσλήφθηκαν διαιρούμενος με το συνολικό αριθμό των υποψηφίων γυναικών/ανδρών) | | |

Προτεινόμενες ερωτήσεις σχετικά με τις προσλήψεις:

Ακολουθεί ένα σύνολο ερωτήσεων, οι οποίες είναι χρήσιμες για να ερμηνεύσουμε τη σημασία των ποσοτικών δεδομένων που συλλέγονται όσον αφορά τις έμφυλες ανισότητες στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα. Ορισμένες από αυτές τις ερωτήσεις μπορούν επίσης να τεθούν σε συνεντεύξεις με τους προϊστάμενους της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων. Με τις παρακάτω ερωτήσεις, προσπαθούμε να αντλήσουμε πληροφορίες για τις διαδικασίες που ακολουθούνται για τον προσδιορισμό των χαρακτηριστικών και την περιγραφή των καθηκόντων της κάθε προκηρυσσόμενης θέσης, και για το αν στις διαδικασίες αυτές υπάρχει μέριμνα για την αναγνώριση και την καταπολέμηση των έμφυλων προκαταλήψεων.

- ▶ Υπάρχουν στο πανεπιστήμιο ή το ερευνητικό κέντρο πρότυπες διαδικασίες που ακολουθούνται για τους διορισμούς σε θέσεις εργασίας;
- ▶ Έχει το πανεπιστήμιο ή το ερευνητικό κέντρο ρητή πολιτική για την καταπολέμηση των έμφυλων προκαταλήψεων και την προώθηση της ισότητας στις διαδικασίες και στις αποφάσεις πρόσληψης; Τι είδους μέτρα και δράσεις περιλαμβάνει μια τέτοια πολιτική;
- ▶ Πώς διαμορφώνεται η περιγραφή καθηκόντων, οι προκηρύξεις θέσεων και οι αγγελίες εργασίας; Ποια/-ος είναι αρμόδια/-ος για τη σύνταξή τους; Είναι δημόσιες οι προκηρύξεις για θέσεις εργασίας;
- ▶ Ακολουθείται μια συγκεκριμένη διαδικασία που να διασφαλίζει ότι οι αποφάσεις πρόσληψης γίνονται με βάση ρητά προσδιορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια, τα οποία εφαρμόζονται με τον ίδιο τρόπο για κάθε υποψήφιο/-α;
- ▶ Ποια είναι η σύνθεση της επιτροπής πρόσληψης προσωπικού (υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων ανά επίπεδο αρμοδιοτήτων);
- ▶ Λαμβάνουν εκπαίδευση ή ενημέρωση για την ισότητα των φύλων οι επιτροπές πρόσληψης του προσωπικού;
- ▶ Υπάρχει κάποια πρότυπη μορφή για την καταγραφή των αποφάσεων που λαμβάνονται από τις επιτροπές πρόσληψης του προσωπικού;
- ▶ Είναι τα κριτήρια της πρόσληψης του προσωπικού σαφή, διαφανή και σταθμισμένα με πρότυπο τρόπο; Παραμένουν σταθερά καθόλη τη διαδικασία επιλογής;
- ▶ Περιλαμβάνεται η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και τη διδασκαλία στα κριτήρια πρόσληψης του ακαδημαϊκού και ερευνητικού προσωπικού;

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Εθνικό Αστεροσκοπείο Αθηνών, διεξαγωγή ποιοτικής έρευνας.

Το 2022, στο πλαίσιο διαμόρφωσης ιδρυματικού ΣΔΙΦ, το Εθνικό Αστεροσκοπείο Αθηνών εκπόνησε ποιοτική μελέτη βάσει ερωτηματολογίου και συνεντεύξεων με μεγάλο αριθμό μελών του ερευνητικού / τεχνικού και διοικητικού προσωπικού. Η μελέτη αποτύπωσε τις απόψεις του προσωπικού για θέματα αξιοκρατίας και διακρίσεων στον εργασιακό χώρο, τη διαχείριση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, αμοιβών και άλλων θεμάτων. Κατέγραψε επίσης τις έμφυλες συμπεριφορές και προκαταλήψεις καθώς και την εμπειρία μελών του προσωπικού αναφορικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και περιστατικά εκφοβισμού. Τα πλούσια ποιοτικά δεδομένα που συγκεντρώθηκαν αποτέλεσαν, σε συνδυασμό με τη συλλογή ποσοτικών στοιχείων για τη σύνθεση του προσωπικού και άλλων χαρακτηριστικών του ιδρύματος, μια πολύτιμη γνωσιακή βάση για τη διαμόρφωση των προτεραιοτήτων και των δράσεων του ΣΔΙΦ του Εθνικού Αστεροσκοπείου Αθηνών.

Συλλογή ποιοτικών και ποσοτικών δεδομένων σχετικά με την προαγωγή και την εξέλιξη

ΠΙΝΑΚΑΣ 5 ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΞΕΛΙΞΗ

| Σχετικά με την προαγωγή και την εξέλιξη | | | |
|--|---|--|--|
| ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ | ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ | ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ | ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ |
| Διαπιστώνεται η ύπαρξη έμφυλων προκαταλήψεων και εμποδίων στις διαδικασίες για επαγγελματική εξέλιξη και προαγωγή στο πανεπιστήμιο και το ερευνητικό κέντρο; | Στάδια εξέλιξης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας στο πανεπιστήμιο ή το ερευνητικό κέντρο από το 2010 (ή άλλο έτος αναφοράς), ανά επιστημονικό κλάδο (για ερευνητές/-ριες και ακαδημαϊκό διδακτικό προσωπικό), προσωρινή ή μόνιμη θέση εργασίας, μερικής ή πλήρους απασχόλησης, και όπου είναι δυνατόν, ανά ηλικία, ευθύνες φροντίδας, θρησκευτικό και εθνικό υπόβαθρο | Αρχεία και στοιχεία σχετικά με τη διατήρηση της απασχόλησης του προσωπικού, όπως αυτά διατηρούνται στο τμήμα προσωπικού ή στο τμήμα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων | Δευτερογενής ανάλυση των αρχείων και των συγκεντρωτικών δεδομένων σχετικά με τις προαγωγές του προσωπικού, πραγματοποίηση συνεντεύξεων με επιλεγμένο προσωπικό στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων |
| | Ποσοστό γυναικών και ανδρών που πήραν προαγωγή από το 2010 (ή άλλο έτος αναφοράς), και διαχωρισμός στοιχείων στις επιμέρους κατηγορίες προσωπικού | | |
| | Ποσοστό επιτυχίας για τις γυναίκες υποψήφιες και για τους άνδρες υποψήφιους για προαγωγή, και διαχωρισμός στοιχείων στις επιμέρους κατηγορίες προσωπικού | | |

Προτεινόμενες ερωτήσεις για τη συλλογή ποιοτικών δεδομένων σχετικά με την προαγωγή:

Ακολουθούν κάποιες βασικές ερωτήσεις που μπορούν να τεθούν σε συνεντεύξεις με προϊστάμενους/ες διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, προκειμένου να εξεταστούν οι διαδικασίες που ακολουθούνται για τις προαγωγές του προσωπικού και να συλλεχθούν πληροφορίες σχετικά με τα υπάρχοντα μέτρα για την καταπολέμηση των έμφυλων προκαταλήψεων σε αυτόν τον τομέα.

- ▶ Έχει διαμορφώσει το πανεπιστήμιο ή το ερευνητικό ίδρυμα πολιτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων στις αποφάσεις που αφορούν την επαγγελματική εξέλιξη και τις προαγωγές του προσωπικού;
- ▶ Υπάρχουν επίσημες και τυποποιημένες διαδικασίες και κατευθυντήριες γραμμές για τις εσωτερικές διαδικασίες προαγωγής; Εάν ναι, είναι ρητά διατυπωμένες και διαφανείς;
- ▶ Γίνονται οι προαγωγές στο πανεπιστήμιο και το ερευνητικό κέντρο βάσει προσόντων και αξιοκρατικών κριτηρίων;
- ▶ Είναι τα κριτήρια προαγωγής και εξέλιξης σαφή, διαφανή και σταθμισμένα με πρότυπο τρόπο; Παραμένουν σταθερά καθόλη τη διαδικασία;
- ▶ Ακολουθείται μια τυποποιημένη διαδικασία ρουτίνας που διασφαλίζει ότι μόνο με βάση ρητά προσδιορισμένα κριτήρια λαμβάνονται οι αποφάσεις προαγωγής, και ότι τα κριτήρια αυτά εφαρμόζονται εξίσου σε κάθε υποψήφιο/-α;
- ▶ Υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις επιτροπές και στα εκλεκτορικά σώματα που αποφασίζουν για τις προαγωγές διοικητικού, ακαδημαϊκού και ερευνητικού προσωπικού;
- ▶ Αναγνωρίζεται η ενασχόληση και η καλή επίδοση στον τομέα της ισότητας των φύλων στο πανεπιστήμιο ή στο ερευνητικό ίδρυμα;
- ▶ Υπάρχουν πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης σε θέματα φύλου ή ενημερώσεις των μελών των επιτροπών που αποφασίζουν για τις προαγωγές, ειδικά σε υψηλές διοικητικές, διευθυντικές και ακαδημαϊκές θέσεις και βαθμίδες;
- ▶ Υπάρχουν κίνητρα για τη στήριξη μελών του προσωπικού τα οποία βρίσκονται στην αρχή της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας;

A.3.3.2. Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων

Η ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων στη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων και στις ανώτατες βαθμίδες διοίκησης είναι καίριας σημασίας για την αποτελεσματική καταπολέμηση των άρρητων έμφυλων προκαταλήψεων και για την αλλαγή (έστω σε συμβολικό επίπεδο) των παγιωμένων αντιλήψεων σε ένα ίδρυμα. Η ισόρροπη εκπροσώπηση αφορά τον αριθμό και τα ποσοστά ανδρών και γυναικών σε όργανα λήψης αποφάσεων και σε θέσεις ανώτατων βαθμίδων διοίκησης. Αφορά επίσης το κατά πόσο οι γυναίκες και οι άντρες σε ένα όργανο διοίκησης συμμετέχουν στη λήψη των αποφάσεων αντίστοιχα με τις αρμοδιότητές τους και με τις δυνατότητες που παρέχει το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο.

Η ισόρροπη εκπροσώπηση και η ισότητα των φύλων στα όργανα και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων μπορούν να ενισχυθούν με διάφορα μέτρα, π.χ. μέσω της εφαρμογής ποσοστώσεων, μέσω του προσδιορισμού στόχων, ή άλλων «πιο ήπιων» μέτρων. Προκειμένου να δημιουργηθεί η βάση γνώσης και τεκμηρίωσης για τα προσαρμοσμένα σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων (ΣΔΙΦ) και να προσδιοριστούν οι υφιστάμενες ανισότητες σε αυτόν τον τομέα, στην αρχική αξιολόγηση γίνεται περιγραφή και ανάλυση των δομών διοίκησης στο κάθε πανεπιστημιακό και ερευνητικό ίδρυμα, η οποία θα επικεντρωθεί:

- ▶ στα βασικά όργανα λήψης αποφάσεων
- ▶ στη σύνθεσή τους ως προς το φύλο και τις αρμοδιότητες των μελών –ανδρών και γυναικών– που συμμετέχουν στα όργανα λήψης αποφάσεων
- ▶ στις διαδικασίες μέσα από τις οποίες επιλέγονται και διορίζονται τα μέλη των οργάνων διοίκησης και λήψης αποφάσεων
- ▶ στα μισθολογικά κλιμάκια, τα οφέλη και το κύρος που αποδίδουν οι υψηλές διοικητικές θέσεις και η συμμετοχή στα όργανα λήψης αποφάσεων

Είναι σημαντικό να λάβουμε υπόψη ότι οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα δεν περιορίζονται σε αυτές που έχουν επίσημο χαρακτήρα (αυτές που ακολουθούν σαφείς και τυποποιημένες διαδικασίες που διασφαλίζουν ένα επίπεδο διαφάνειας), αλλά περιλαμβάνουν και άτυπες πρακτικές που επιδρούν στη λήψη αποφάσεων, οι οποίες ως επί το πλείστον δεν είναι διαφανείς. Η αρχική αξιολόγηση ως προς την ισότητα των φύλων μπορεί να διερευνήσει περαιτέρω πώς λειτουργούν στο κάθε πανεπιστήμιο και ερευνητικό κέντρο τέτοιου είδους άτυπες πρακτικές, μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων με στελέχη από τις ανώτατες διοικητικές βαθμίδες και επικεφαλής τμημάτων και ερευνητικών μονάδων. Οι ερωτήσεις που ακολουθούν μπορούν να φανούν χρήσιμες:

- ▶ Ποια όργανα διοίκησης λαμβάνουν αποφάσεις που έχουν συνέπειες στην κατανομή και την εκτέλεση του προϋπολογισμού του ιδρύματος;

- ▶ Οι αποφάσεις που λαμβάνουν τα όργανα λήψης αποφάσεων ή η/ο προϊσταμένη/-ος των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης έχουν κάποιο αντίκτυπο ως προς την ισότητα των φύλων στην επαγγελματική ζωή του προσωπικού; Εάν ναι, σε τι βαθμό;
- ▶ Έχει το ανώτατο όργανο διοίκησης (π.χ. πρυτανεία, πρόεδρος ή διευθυντής/-ρια) μια στρατηγική προσέγγιση όσον αφορά την κατάρτιση σχεδίου δράσης για την ισότητα των φύλων (στους τομείς που αφορούν τη διαχείριση ανθρώπινων πόρων, τα όργανα λήψης αποφάσεων και την ένταξη του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο και τα προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση);

ΠΙΝΑΚΑΣ 6 ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΗΓΕΣΙΑΣ ΚΑΙ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

| Σχετικά με τις θέσεις ηγεσίας και τα όργανα λήψης αποφάσεων | | | |
|--|--|---|--|
| ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ | ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ | ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ | ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ |
| Υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων και στην κατανομή θέσεων σε ανώτατες διοικητικές βαθμίδες του πανεπιστημίου ή του ερευνητικού ιδρύματος; | Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των μελών των εσωτερικών οργάνων διοίκησης και λήψης αποφάσεων, κατανεμημένο ανά οργανωτικό τομέα (διαχείριση, διοίκηση, έρευνα), και όπου είναι δυνατόν ανά ηλικία, ευθύνες φροντίδας, θρησκευτικό και εθνικό υπόβαθρο | Έγγραφα σχετικά με τη δομή και τη λειτουργία των οργάνων λήψης αποφάσεων και τον καθορισμό των αρμοδιοτήτων και των εξουσιών τους | Ανάλυση των εγγράφων σχετικά με τη δομή και τη λειτουργία των οργάνων λήψης αποφάσεων και τον καθορισμό των αρμοδιοτήτων και των εξουσιών τους |
| | Ποσοστό γυναικών και ανδρών σε θέσεις τις ανώτατες βαθμίδες διοίκησης | | Συνεντεύξεις με επιλεγμένο προσωπικό σε θέσεις λήψης αποφάσεων |

Προτεινόμενες ερωτήσεις για τη συλλογή ποιοτικών δεδομένων σχετικά με τις δομές και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων:

Ακολουθεί ένα σύνολο βασικών ποιοτικών ερωτήσεων για τη συλλογή περαιτέρω πληροφοριών από επιλεγμένα στελέχη ανώτατων βαθμίδων διοίκησης και από μέλη του ερευνητικού και διοικητικού προσωπικού. Ορισμένες από αυτές τις ερωτήσεις μπορούν να τεθούν σε συνεντεύξεις με επιλεγμένο προσωπικό, προκειμένου να εξεταστεί ο ρόλος των άτυπων διαδικασιών λήψης αποφάσεων (σχετικά με την κατανομή του προϋπολογισμού, τις ερευνητικές στρατηγικές, το προσωπικό, κλπ.).

- ▶ Έχει διαμορφώσει το πανεπιστήμιο ή το ερευνητικό κέντρο μια πολιτική για την προώθηση της ισότητας των φύλων στα ανώτερα όργανα διοίκησης και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων (π.χ. μέτρα για την ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων στη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων ή στις ανώτερες και ανώτατες διοικητικές θέσεις); Εάν υπάρχουν τέτοιου είδους πολιτικές, πώς διαμορφώνονται και αποφασίζονται;
- ▶ Προωθεί το πανεπιστήμιο ή το ερευνητικό ίδρυμα ανεπίσημα την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα όργανα διοίκησης και λήψης αποφάσεων και στις ανώτερες και ανώτατες διοικητικές θέσεις; Διαθέτει ειδική χρηματοδότηση ή άλλους πόρους για να προωθήσει αυτόν τον στόχο;
- ▶ Με ποιον τρόπο επιβλέπονται οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων; Υπάρχει η δυνατότητα υποβολής αναφοράς ή η υποχρέωση να λογοδοτήσουν για τις αποφάσεις τους σε συγκεκριμένα όργανα για θέματα που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων;
- ▶ Σύμφωνα με τις εμπειρίες σας, ποιος είναι ο ρόλος των άτυπων διαδικασιών λήψης αποφάσεων στον οργανισμό σας; Έχετε την εντύπωση ότι υπάρχουν «κλειστές ομάδες» ή ότι υπάρχει ένας «κλειστός κύκλος» με ισχυρή επιρροή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στο τμήμα, τη σχολή ή την ερευνητική μονάδα;
- ▶ Έχετε την εντύπωση ότι οι σημαντικές αποφάσεις, που αφορούν τον οργανισμό γενικά και ειδικότερα το τμήμα στο οποίο εργάζεστε, λαμβάνονται και κοινοποιούνται με διαφανείς τρόπους;
- ▶ Υπάρχουν θέματα, όσον αφορά τα όργανα και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων του τμήματος, της σχολής ή της ερευνητικής μονάδας, τα οποία θεωρείτε ότι σχετίζονται ειδικότερα με την ισότητα των φύλων;

A.3.3.3. Η διάσταση του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και τα προγράμματα σπουδών

Η ενίσχυση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της καινοτομίας (ΕΚ) και στα προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση είναι κεντρικής σημασίας για την αποτελεσματική καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων στην παραγωγή και τη μετάδοση της επιστημονικής γνώσης: «Οι γνώσεις μας αποτελούν τη βάση πάνω στην οποία οι μελλοντικές γενιές θα χτίσουν τις κοινωνίες τους. Έχει, επομένως, μεγάλη σημασία έχει η γνώση που παράγεται από την έρευνα και μεταδίδεται μέσω της εκπαίδευσης να είναι απαλλαγμένη από τις έμφυλες προκαταλήψεις».³⁷

Με στόχο τη δημιουργία γνώσης και τεκμηρίωσης για τον σχεδιασμό των παρεμβάσεων του ΣΔΙΦ, η αρχική αξιολόγηση επιδιώκει να κατανοήσει σε τι βαθμό η διάσταση του φύλου ενσωματώνεται στο περιεχόμενο της έρευνας και τα προγράμματα σπουδών. Τα σχετικά ποσοτικά δεδομένα που μπορούν να συλλεχθούν περιλαμβάνουν:

- ▶ Το ποσοστό των ερευνητικών έργων που επικεντρώνονται στη διάσταση του φύλου και τις έμφυλες σχέσεις
- ▶ Το ποσοστό των ερευνητικών έργων τα οποία δεν έχουν τη διάσταση του φύλου ως κύριο αντικείμενο μελέτης, αλλά τη συμπεριλαμβάνουν ως δευτερεύον αντικείμενο μελέτης
- ▶ Το ποσοστό των προωθούμενων ερευνητικών προγραμμάτων χρηματοδότησης με κύριο αντικείμενο μελέτης τη διάσταση του φύλου, κατανομημένο ανά επιστημονικό κλάδο/ερευνητικό τομέα (αυτό αφορά τους οργανισμούς που χρηματοδοτούν την έρευνα)
- ▶ Το συνολικό ποσοστό της εξωτερικής χρηματοδότησης που αποκτήθηκε για ερευνητικά έργα, συμπεριλαμβανομένων και έργων τα οποία μελετάνε τη διάσταση του φύλου ως κύριο ή συμπληρωματικό αντικείμενο
- ▶ Τον αριθμό και το ποσοστό των προγραμμάτων σπουδών και απονομής τίτλου σπουδών που έχουν ως κύριο αντικείμενο μελέτης τη διάσταση του φύλου
- ▶ Τον αριθμό και το ποσοστό του διδακτικού προσωπικού που έχει εκπαίδευση πάνω στη μελέτη του φύλου στην έρευνα και τη διδασκαλία
- ▶ Τον αριθμό και το ποσοστό των αποφοίτων που έχουν παρακολουθήσει τουλάχιστον ένα σεμινάριο ή μία διάλεξη με κύριο αντικείμενο τα θέματα του φύλου κατά τη διάρκεια των σπουδών τους.

³⁷ EIGE, *Gender Equality in Academia and Research. GEAR tool* (Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2016), σ. 48.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΓΑ

| Ερευνητικά έργα | | | |
|--|---|---|---|
| ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ | ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ | ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ | ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ |
| Υλοποιεί το πανεπιστήμιο ή το ερευνητικό κέντρο ερευνητικά προγράμματα που περιλαμβάνουν την ανάλυση της διάστασης του φύλου (ή καταθέτει σχετικές προτάσεις); | Συνολικό ποσοστό των ερευνητικών έργων που στοχεύουν να συμπεριλάβουν και να ενσωματώσουν τη διάσταση του φύλου στα κύρια αντικείμενά τους, κατανεμημένο ανά επιστημονικό κλάδο/ερευνητικό τομέα (από το έτος Χ μέχρι σήμερα) | Περιγραφές έργων, ερευνητικές προτάσεις, ιστοσελίδες σχετικών ερευνητικών μονάδων, επικεφαλής ερευνητικών μονάδων και συντονίστριες/-ές των έργων | Δευτερογενής ανάλυση των περιγραφών των ερευνητικών έργων, των ερευνητικών προτάσεων, των ιστοσελίδων των ερευνητικών μονάδων, των επικεφαλής των ερευνητικών μονάδων και των συντονιστριών/-ών των έργων |
| | Συνολικό ποσοστό των ερευνητικών έργων που στοχεύουν να συμπεριλάβουν και να ενσωματώσουν τη διάσταση του φύλου στα κύρια αντικείμενά τους, κατανεμημένο ανά επιστημονικό κλάδο/ερευνητικό τομέα (από το έτος Χ μέχρι σήμερα) | | |

Προτεινόμενες ερωτήσεις για τις συνεντεύξεις με τις/τους επικεφαλής των ερευνητικών μονάδων και τις συντονίστριες και τους συντονιστές των ερευνητικών έργων:

- ▶ Κάνετε ενεργή προσπάθεια να διασφαλίσετε την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις ομάδες των υλοποιούμενων έργων ή στις ερευνητικές μονάδες; Εάν ναι, γιατί; Εάν όχι, γιατί;
- ▶ Κάνετε ενεργή προσπάθεια να καταπολεμήσετε τις έμφυλες σχέσεις ιεραρχίας στις ομάδες των υλοποιούμενων έργων ή στις ερευνητικές μονάδες;
- ▶ Αποθαρρύνετε τον διαχωρισμό των φύλων στην ομάδα σας;
- ▶ Ελέγχετε τακτικά εάν οι άνδρες και οι γυναίκες σχετίζονται διαφορετικά με το ερευνητικό πρόβλημα που θέλετε να αντιμετωπίσετε; Λαμβάνετε υπόψη τις έμφυλες ανισότητες στην κοινωνία;
- ▶ Αναζητάτε μελέτες που να λαμβάνουν υπόψη τους τη διάσταση του φύλου κατά την προετοιμασία της βιβλιογραφικής επισκόπησης για τα ερευνητικά σας έργα;
- ▶ Είναι η γλώσσα που χρησιμοποιείτε στις ερευνητικές προτάσεις και τις επιστημονικές εργασίες ουδέτερη ως προς το φύλο;
- ▶ Διαχωρίζετε τα δεδομένα ανά φύλο;
- ▶ Είναι ίσος ο αριθμός των φύλων στα δείγματά σας;

ΠΙΝΑΚΑΣ 8 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗΝ ΑΝΩΤΑΤΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

| Προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση | | | |
|--|--|---|---|
| ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ | ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ | ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ | ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ |
| <p>Προσφέρει το πανεπιστήμιο προγράμματα σπουδών και απονέμει τίτλους σπουδών που να έχουν ως κύριο αντικείμενο μελέτης την ανάλυση της διάστασης του φύλου;</p> | <p>Αριθμός και ποσοστό προγραμμάτων σπουδών και απονομής τίτλων σπουδών που έχουν ως κύριο αντικείμενο μελέτης την ανάλυση της διάστασης του φύλου, κατανεμημένα ανά προπτυχιακά/ μεταπτυχιακά/διδακτορικά προγράμματα και επιστημονικά πεδία</p> | <p>Προπτυχιακά/ μεταπτυχιακά/ διδακτορικά προγράμματα σπουδών</p> | <p>Ανάλυση των προπτυχιακών/ μεταπτυχιακών/ διδακτορικών προγραμμάτων σπουδών</p> |
| <p>Προσφέρει το πανεπιστήμιο προγράμματα σπουδών και απονέμει τίτλους σπουδών που να περιλαμβάνουν την διάσταση του φύλου ως δευτερεύον αντικείμενο μελέτης;</p> | <p>Αριθμός και ποσοστό προγραμμάτων σπουδών και προγραμμάτων απονομής τίτλων σπουδών που περιλαμβάνουν την ανάλυση της διάστασης του φύλου ως δευτερεύον αντικείμενο μελέτης, με κατανομή όπως παραπάνω</p> | <p>Προπτυχιακά/ μεταπτυχιακά/ διδακτορικά προγράμματα σπουδών</p> | <p>Ανάλυση των προπτυχιακών/ μεταπτυχιακών/ διδακτορικών προγραμμάτων σπουδών</p> |
| <p>Σε τι βαθμό υπάρχει οριζόντια ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα προγράμματα σπουδών του πανεπιστημίου;</p> | <p>Αριθμός και ποσοστό αποφοίτων που έχουν παρακολουθήσει τουλάχιστον ένα μάθημα, ένα σεμινάριο ή μία διάλεξη με κύριο αντικείμενο μελέτης τη διάσταση του φύλου κατά τη διάρκεια των σπουδών τους, κατανεμημένα ανά προπτυχιακά/μεταπτυχιακά/διδακτορικά προγράμματα και επιστημονικά πεδία (από το έτος Χ)</p> | <p>Προγράμματα σπουδών ακαδημαϊκών τμημάτων (προπτυχιακών/ μεταπτυχιακών) και τίτλοι διδακτορικών διατριβών</p> | <p>Ανάλυση των προγραμμάτων σπουδών (προπτυχιακών/ μεταπτυχιακών) και των τίτλων των διδακτορικών διατριβών που εκπονούνται</p> |

Βασικές ερωτήσεις ως προς τις συνεντεύξεις για την αξιολόγηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στα προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση:

- ▶ Έχει το πανεπιστήμιο ή το ερευνητικό κέντρο διαμορφώσει μια πολιτική για να προάγει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα προγράμματα σπουδών του;
- ▶ Παρέχει το πανεπιστήμιο κίνητρα για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα προπτυχιακά και μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών; Εάν ναι, προσδιορίστε με ποιον τρόπο.
- ▶ Λαμβάνονται τακτικά υπόψη τα θέματα του φύλου, συζητούνται ρητά κατά τις διαδικασίες διαμόρφωσης και αναθεώρησης των προγραμμάτων σπουδών;
- ▶ Υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις ομάδες εργασίας και στα όργανα τα οποία διαμορφώνουν τα προγράμματα σπουδών;
- ▶ Αναφορικά με τα σεμινάρια, τις διαλέξεις ή τα μαθήματα με κύριο ή δευτερεύον αντικείμενο τη μελέτη της διάστασης του φύλου, διευκρινίστε εάν είναι προαιρετικά ή υποχρεωτικά.

A.3.3.4. Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, δημιουργία συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού και ερευνητικού περιβάλλοντος

Βασικό στοιχείο του δομικού μετασχηματισμού ενός ιδρύματος και των έμφυλων αντιλήψεων εντός αυτού είναι η εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αναφέρεται σε προσπάθειες υποστήριξης προς το προσωπικό, ώστε να προωθήσει την καριέρα του παράλληλα με την προσωπική και οικογενειακή του ζωή και τις ευθύνες φροντίδας (και άλλες) που μπορεί έχει εκτός της εργασίας. Στενή συνάφεια με αυτή την ισορροπία έχει και η ανάγκη εδραίωσης μιας ανοιχτής αντίληψης εντός των πανεπιστημιακών και ερευνητικών ιδρυμάτων, η οποία να είναι συμπεριληπτική και ως προς την ταυτότητα φύλου (gender identity). Για να δημιουργηθεί ένα τέτοιο ανοιχτό περιβάλλον, είναι σημαντικό όλο το προσωπικό να αισθάνεται ότι αντιμετωπίζεται με σεβασμό, και ότι είναι ευπρόσδεκτο στον εργασιακό χώρο. Σε αυτή την κατεύθυνση συμβάλλει, μεταξύ άλλων, το να ενθαρρύνεται χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας σε όλα τα επίσημα έγγραφα επικοινωνίας του πανεπιστημίου ή του ερευνητικού κέντρου.

Επισκόπηση των σχετικών δεδομένων που αφορούν την εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τη συμπεριληπτικότητα στο ακαδημαϊκό και ερευνητικό περιβάλλον, και τη διατήρηση της απασχόλησης:

- ▶ Αριθμός γυναικών και ανδρών που έχουν εγκαταλείψει το πανεπιστήμιο ή τον οργανισμό έρευνας κατά τα προηγούμενα έτη, προσδιορίζοντας το σύνολο των ετών που ήταν στον οργανισμό αλλά και των αιτιών αποχώρησής τους
- ▶ Αριθμός μελών προσωπικού που υποβάλλει αίτηση ή λαμβάνει γονική άδεια ή άλλες άδειες που συνδέονται με την παροχή φροντίδας, και συλλογή των σχετικών στοιχείων με βάση το φύλο
- ▶ Αριθμός ημερών απουσίας εργαζομένων με βάση το φύλο, λόγοι απουσίας

Ακολουθούν κάποιες ερωτήσεις που είναι χρήσιμες για να ερμηνεύσουμε τα ποσοτικά δεδομένα τα οποία συλλέγονται στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα. Ορισμένες από αυτές τις ερωτήσεις μπορούν επίσης να τεθούν σε συνεντεύξεις με τους/τις προϊσταμένους/-ες της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων.

- ▶ Έχει συγκροτήσει το πανεπιστήμιο ή το ερευνητικό κέντρο πολιτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων όσον αφορά τη διατήρηση της απασχόλησης του προσωπικού;
- ▶ Δίνει το πανεπιστήμιο ή το ερευνητικό κέντρο στα μέλη του προσωπικού τη δυνατότητα να ακολουθήσουν ευέλικτες μορφές εργασίας (π.χ. μερική απασχόληση, εναλλακτικές ώρες εργασίας, εργασία από το σπίτι, κλπ.);

- ▶ Παρέχει ο οργανισμός διευκολύνσεις που συμβάλλουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (π.χ. εγκαταστάσεις φροντίδας παιδιών, παροχές υγειονομικής περίθαλψης, κλπ.);

ΠΙΝΑΚΑΣ 9 ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

| Διατήρηση της απασχόλησης | | | |
|---|--|---|---|
| ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ | ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ | ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ | ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ |
| Υπάρχουν διαφορές μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά τη διατήρηση της απασχόλησης στο πανεπιστήμιο ή το ερευνητικό κέντρο; | Μέσος όρος μηνών/ετών που οι άνδρες και οι γυναίκες υπάλληλοι εργάζονται στον οργανισμό, καταμετρημένος ανά επιστημονικό κλάδο (για ερευνητές/-ριες και ακαδημαϊκό διδακτικό προσωπικό), προσωρινή ή μόνιμη θέση εργασίας, θέση εργασίας μερικής ή πλήρους απασχόλησης, και όπου είναι δυνατόν, ανά ηλικία, ευθύνες φροντίδας, θρησκευτικό και εθνικό υπόβαθρο | Αρχεία σχετικά με τη διατήρηση της απασχόλησης του προσωπικού, όπως αυτά διατηρούνται από το τμήμα προσωπικού ή το τμήμα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων | Δευτερογενής ανάλυση των αρχείων και των συγκεντρωτικών δεδομένων σχετικά με τη διατήρηση της απασχόλησης του προσωπικού, πραγματοποίηση συνεντεύξεων με επιλεγμένο προσωπικό στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων |
| | Αριθμός γυναικών και ανδρών που έφυγαν από τον οργανισμό τα προηγούμενα χρόνια (προσδιορίζοντας τον αριθμό των ετών που εργάζονταν στον οργανισμό) | | |

A.3.3.5. Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση

Η σεξουαλική παρενόχληση είναι ένα ζήτημα που στο παρελθόν είχε υποτιμηθεί στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα. Θεωρείτο ότι δεν συνέβαινε ή ότι, αν συνέβαινε, ήταν «φυσιολογικό». Όλα τα ερευνητικά και πανεπιστημιακά ιδρύματα λειτουργούν με βάση σχετικούς εθνικούς νόμους και κανονισμούς, και κάποια είναι πιθανό να έχουν λάβει κάποια μέτρα για να αντιμετωπίσουν φαινόμενα σεξουαλικής παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένων συμπεριφορών που παραβιάζουν την αξιοπρέπεια οποιουδήποτε ατόμου ή δημιουργούν εκφοβιστικό, εχθρικό ή προσβλητικό περιβάλλον.

Μέσω των ΣΔΙΦ, τα πανεπιστημιακά και ερευνητικά ιδρύματα μπορούν να λάβουν περαιτέρω μέτρα για να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά την έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση, θεσπίζοντας τα ακόλουθα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021):

- ▶ **Κώδικας δεοντολογίας:** περιλαμβάνει περιγραφή και ανάλυση των αποδεκτών συμπεριφορών των εργαζομένων και των φοιτητών/τριών, συμπεριλαμβανομένων των μορφών σεξουαλικής παρενόχλησης
- ▶ **Σύστημα καταγγελιών:** ορίζει τον τρόπο καταγγελίας περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης, διασφαλίζοντας, μεταξύ άλλων, την προστασία των προσωπικών δεδομένων
- ▶ **Πρωτόκολλο διερεύνησης καταγγελιών:** ορίζει τη διαδικασία διερεύνησης των καταγγελιών και τα σχετικά χρονοδιαγράμματα
- ▶ **Υποστήριξη θυμάτων:** μέτρα για την παροχή συμβουλών, πληροφοριών και υποστήριξης στα θύματα όταν έχει γίνει καταγγελία
- ▶ **Πειθαρχικά μέτρα:** τις πειθαρχικές διαδικασίες, τις ποινές και τις συνέπειες που μπορεί να επιβληθούν εντός του ιδρύματος, καθώς και την παραπομπή σε όργανα και φορείς εκτός του ιδρύματος, όταν αυτό κρίνεται αναγκαίο (π.χ. Συνήγορος του Πολίτη, αστυνομία)

Συλλογή ποσοτικών δεδομένων που σχετίζονται με την έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση:

- ▶ Αριθμός και ποσοστό του προσωπικού που έχουν παρακολουθήσει τουλάχιστον ένα σεμινάριο ή μία διάλεξη με κύριο αντικείμενο την έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση
- ▶ Αριθμός και ποσοστό των φοιτητών/τριών που έχουν παρακολουθήσει τουλάχιστον ένα σεμινάριο ή μία διάλεξη με κύριο αντικείμενο την έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση
- ▶ Στατιστικά περιπτώσεων παρενόχλησης ανά φύλο

Προτεινόμενες ερωτήσεις για τη συλλογή ποιοτικών δεδομένων:

- ▶ Ποια είναι, κατά τη γνώμη σας, τα κύρια ζητήματα και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο οργανισμός σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση;
- ▶ Έχει το πανεπιστήμιο ή ο οργανισμός έρευνας διαμορφώσει πολιτική κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης;
- ▶ Υπάρχει διαθέσιμη συμβουλευτική υπηρεσία για τα θύματα έμφυλης βίας ή/και σεξουαλικής παρενόχλησης;
- ▶ Ποια μέτρα μπορούν να ληφθούν για την πρόληψη τέτοιων περιστατικών;
- ▶ Διαβλέπετε εμπόδια στη λήψη τέτοιων μέτρων;

Β. ΜΕΡΟΣ: Σχεδιάζοντας ένα προσαρμοσμένο Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ)

Πώς να σχεδιάσετε το δικό σας ΣΔΙΦ
με βάση τις δικές σας ανάγκες



Πώς να σχεδιάσετε το δικό σας ΣΔΙΦ με βάση τις δικές σας ανάγκες

B. ΜΕΡΟΣ: Διαμόρφωση σχεδίου δράσης για την ισότητα των φύλων (ΣΔΙΦ)

Η παρούσα ενότητα του εγχειριδίου περιγράφει τα βήματα που οφείλει να ακολουθήσει ένα πανεπιστημιακό ή ερευνητικό ίδρυμα, προκειμένου να προσδιορίσει τις δράσεις που θα υλοποιήσει για την αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων στο εσωτερικό του. Η μεθοδολογία που ακολουθείται βασίζεται στη συμμετοχή των μελών και του προσωπικού των ΑΕΙ και των οργανισμών έρευνας, ενώ προϋποθέτει επίσης τη συνεχή ανατροφοδότηση (και αναθεώρηση, εφόσον κρίνεται απαραίτητο) των στόχων και των δράσεων κατά τη διάρκεια της υλοποίησης του ΣΔΙΦ. Η οριζόντια ένταξη της διάστασης του φύλου έχει ξεκινήσει ήδη από το πρώτο στάδιο, το οποίο περιγράψαμε στα κεφάλαια 2 και 3, με τη βασική, αν όχι αναγκαία, συνθήκη να εξασφαλιστεί η δέσμευση της διοίκησης του ιδρύματος ότι θα υποστηρίξει την κατάρτιση και την υλοποίηση του ΣΔΙΦ. Σε αυτό το κεφάλαιο, περιγράφουμε τη σχετική μεθοδολογία.

Το δεύτερο μέρος αυτού του εγχειριδίου περιγράφει μια σειρά «καλών πρακτικών», που καλύπτουν τους πέντε τομείς παρέμβασης: 1) την αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων και ανισοτήτων στον τομέα της **διαχείρισης ανθρώπινων πόρων** (προσλήψεις, απασχόληση και επαγγελματική εξέλιξη), 2) την αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων **στις διαδικασίες και στις δομές λήψης αποφάσεων**, 3) την ενίσχυση της διάστασης του φύλου **στο περιεχόμενο της έρευνας, στην καινοτομία και στα προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση**, 4) την **εναρμόνιση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής** και τη διαμόρφωση συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού και ερευνητικού περιβάλλοντος, και 5) την **αντιμετώπιση περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης**.

B.1. Διαμόρφωση σχεδίου δράσης για την ισότητα των φύλων: Ρόλοι & αρμοδιότητες

B.1.1. Δέσμευση των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης

Η σαφής στήριξη της ηγεσίας και των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης ενός ΑΕΙ ή ερευνητικού ιδρύματος (πρυτανικές αρχές, διοικητικό συμβούλιο, διευθυντής/-ρια, προϊστάμενοι/-ες, επικεφαλής ερευνητικών μονάδων) είναι απαραίτητη για ένα επιτυχημένο ΣΔΙΦ, καθώς ενθαρρύνει το προσωπικό του ιδρύματος και του δίνει τη δυνατότητα να επενδύσει τον χρόνο και την προσπάθεια που χρειάζεται για την υλοποίησή του. Η ανώτατη διοίκηση των ιδρυμάτων, δεσμευόμενη ρητά να στηρίξει το εγχείρημα, δίνει και το πράσινο φως για να προχωρήσει απρόσκοπτα η συλλογή στοιχείων και για να δοθεί πρόσβαση στα ποσοτικά στοιχεία που συγκεντρώνουν οι υπηρεσίες του ιδρύματος, ιδίως όσα είναι διαχωρισμένα και με βάση το φύλο. Επίσης, η διοίκηση δείχνει έτσι την προθυμία της να αντιμετωπίσει προβλήματα που ενδέχεται να προκύψουν κατά την υλοποίηση του ΣΔΙΦ (π.χ. εσωτερικές αντιδράσεις), και να υποστηρίξει την ανατροφοδότηση και τη συνεχή μάθηση που είναι στον πυρήνα της αναστοχαστικής μεθοδολογίας (reflexive methodology). Επομένως, η ρητή δέσμευση των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης είναι ένα κρίσιμο βήμα για τη συνολική νομιμοποίηση του εγχειρήματος για την ισότητα των φύλων, για την επικοινωνία και την προβολή του, καθώς και για την ανταπόκριση και τη συμμετοχή του προσωπικού στις επιδιωκόμενες διαρθρωτικές αλλαγές εντός του ιδρύματος.

B.1.2. Κοινότητα δράσης: Καθορισμός ρόλων και αρμοδιοτήτων

Η ανάπτυξη και η εδραίωση της κοινότητας δράσης (ΚΔ) είναι ένα δεύτερο βήμα καθοριστικής σημασίας για τον επιτυχημένο σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση του ΣΔΙΦ. Η δημιουργία μιας ενεργής κοινότητας δράσης έχει ορισμένα βασικά οφέλη. Πρώτον, σηματοδοτεί την αυξημένη προθυμία και τη δυνατότητα του ΑΕΙ ή του ερευνητικού κέντρου να αντιμετωπίσει τις έμφυλες ανισότητες με βιώσιμο τρόπο. Δεύτερον, με τη δημιουργία μιας ΚΔ, η διαδικασία υλοποίησης του ΣΔΙΦ δεν εξαρτάται αποκλειστικά από το μέλος του προσωπικού που είναι αρμόδιο για την ισότητα των φύλων (υπεύθυνος/-η για την ισότητα των φύλων) και τους άμεσους συνεργάτες του. Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί η βιωσιμότητα του ΣΔΙΦ, και η ΚΔ είναι ένας τρόπος για να επιτευχθεί αυτό.

Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων επισημαίνει ότι η ανάληψη ρόλων και αρμοδιοτήτων από μέλη της ΚΔ μπορεί να ενισχύσει την υποστήριξη της υλοποίησης του ΣΔΙΦ, διευρύνοντάς τη πέρα από μία μικρή ομάδα ατόμων· μπορεί να βοηθήσει ώστε το ΣΔΙΦ να εδραιωθεί, ανεξαρτήτως τυχόν αλλαγών στην ηγεσία (π.χ. πρυτανικών αρχών), περικοπών στον προϋπολογισμό ή ενδεχόμενης αδράνειας – τα οποία ενδέχεται να παρεμποδίζουν την πρόοδο προς την ισότητα των φύλων. Το ιδανικό και επιθυμητό είναι να υπάρχει η κατά το δυνατόν μεγαλύτερη, πιο ενεργή και έμπρακτη υποστήριξη της πανεπιστημιακής και ερευνητικής κοινότητας στην υλοποίηση του ΣΔΙΦ, και

όχι η υλοποίησή του να ανατεθεί αποκλειστικά σε ένα γραφείο ή σε μια μονάδα ισότητας (ή στον/στην υπεύθυνο/-η για την ισότητα των φύλων).³⁸

Η συγκρότηση μιας ΚΔ μπορεί να θεωρηθεί ως ένα πρώτο βήμα για τη δημιουργία ενός **εδραιωμένου οργάνου ισότητας των φύλων** στο πανεπιστήμιο ή το ερευνητικό κέντρο. Η έρευνα δείχνει πως μια καλά εξοπλισμένη (και σε κατάλληλη θέση στο οργανόγραμμα του ιδρύματος) μονάδα ισότητας των φύλων (π.χ. ένα ειδικό γραφείο, μια ομάδα εργασίας ή κάτι άλλο) αποτελεί βασικό στοιχείο για την επιτυχή υλοποίηση των ΣΔΙΦ.³⁹ Ιδανικά, ένα τέτοιο όργανο, και ιδίως ο/η επικεφαλής του, θα πρέπει να κατέχει θέση κοντά στις ανώτατες βαθμίδες διοίκησης και να βρίσκεται σε διαρκή συνεργασία και επικοινωνία με αυτές· θα πρέπει, επίσης, να έχει πρόσβαση σε επαρκείς και μόνιμους πόρους (προσωπικό, εξειδικευμένες γνώσεις πάνω στα θέματα ισότητας των φύλων και συμπεριληπτικότητας), ώστε να μπορεί να διοργανώσει και να συντονίσει τις προγραμματισμένες δράσεις.⁴⁰

Στην κατάρτιση του σχεδίου δράσης, θα πρέπει να αξιοποιούνται οι ρόλοι και οι αρμοδιότητες των ατόμων που συμμετέχουν στην ΚΔ. Για παράδειγμα, τα σχέδια δράσης που υιοθετήθηκαν στη Φινλανδία αναθέτουν δράσεις σε προσωπικό στον τομέα της επικοινωνίας, στον πρύτανη ή την πρυτάνισσα, στους κοσμήτορες και τις κοσμητόρισσες, στις σχολές, στα ακαδημαϊκά τμήματα, στις ερευνητικές μονάδες, σε καθηγητές/-ριες και επιβλέποντες/-ουσες, ανάλογα και με τις ειδικότητές τους. Η ΚΔ μπορεί να περιλαμβάνει στατιστικολόγους, παραδείγματος χάριν, οι οποίοι ορίζονται ως (μερικώς) αρμόδιοι για τη συλλογή και την ανάλυση δεδομένων. Παρόλο που ορισμένα σχέδια δράσης υποδηλώνουν ότι η υλοποίησή τους βασίζεται στην ερευνητική και ακαδημαϊκή κοινότητα, είναι σημαντικό να ανατίθενται ρόλοι και αρμοδιότητες σε συγκεκριμένα άτομα, ώστε αυτά να αναλαμβάνουν ευθύνη για την οργάνωση και την παρακολούθηση των δράσεων του ΣΔΙΦ. Η παρακολούθηση της υλοποίησής του ΣΔΙΦ είναι αρμοδιότητα του γραφείου ή της μονάδας ισότητας (ή του/της υπεύθυνου/ης) εντός του ιδρύματος.⁴¹

Στην Ελλάδα, βασικό όργανο για την προώθηση της ισότητας των φύλων είναι οι Επιτροπές Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ) των πανεπιστημιακών και ερευνητικών ιδρυμάτων. Αυτές απαρτίζονται από μέλη του ακαδημαϊκού, ερευνητικού και διοικητικού προσωπικού, και η βασική αποστολή τους είναι η υλοποίηση ιδρυματικών σχεδίων δράσης. Οι ΕΙΦ περιλαμβάνουν μέλη με σημαντική επιστημονική εξειδίκευση σε θέματα ισότητας των φύλων και συμπεριληπτικότητας, και είχαν τον κύριο ρόλο στην κατάρτιση ιδρυματικών ΣΔΙΦ. Ωστόσο, δεν έχουν τους πόρους και τη διοικητική υποστήριξη, που είναι απαραίτητη προϋπόθεση για να υλοποιήσουν τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα τις δράσεις που έχουν σχεδιάσει. Στην παρούσα φάση (2023) γίνεται μία συντονισμένη προσπάθεια για τη

³⁸ EIGE (European Institute for Gender Equality). *Roadmap to Gender Equality Plans in research and higher education institutions: Success factors and common obstacles*, Βίλνιους, EIGE (2016b), σ. 3.

³⁹ Sekula, Paula. & Pustulka, Paula. (2016). *Successful Gender Equality Measures and Conditions for improving research environment in the fields linked to physics*. Technical Report from the GENERA Project, σ. 18.

⁴⁰ *Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*, Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2012), σ. 27.

⁴¹ EIGE (European Institute for Gender Equality). *Integrating gender equality into academia and research organisations: Analytical paper*, Βίλνιους, EIGE (2016c), σ. 30.

δημιουργία γραφείων ή μονάδων ισότητας εντός των ιδρυμάτων, η οποία θα συνοδεύεται από διάθεση των απαραίτητων οικονομικών και ανθρώπινων πόρων.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ ΔΡΑΣΗΣ

Ο Επιτροπές Ισότητας Φύλων (ΕΙΦ)

Οι ΕΙΦ στην Ελλάδα δημιούργησαν τα α) το δίκτυο ΕΙΦ των ανώτατων πανεπιστημιακών ιδρυμάτων (ΑΕΙ) (με πρωτοβουλία του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου, συμμετέχουν οι ΕΙΦ όλων των 24 ΑΕΙ της χώρας και η Ελληνική Ένωση Γυναικών Πανεπιστημιακών, ΕΛΕΓΥΠ) και β) το δίκτυο ΕΙΦ και καταπολέμησης των διακρίσεων των ερευνητικών κέντρων και ανεξάρτητων ινστιτούτων (συμμετέχουν 14 δημόσια ερευνητικά κέντρα). Τα δίκτυα αυτά λειτουργούν ως σημαντικές και πολύ αποτελεσματικές κοινότητες δράσης, αναλαμβάνοντας πολύ σημαντικές πρωτοβουλίες, συντονίζοντας δράσεις που ενδιαφέρουν από κοινού όλες τις ιδρυματικές ΕΙΦ, και προωθώντας τα θέματα ισότητας των φύλων προς τα αρμόδια όργανα της πολιτείας. Μεταξύ των δύο δικτύων έχει αναπτυχθεί συνεργασία και έχουν συσταθεί ομάδες εργασίας για να επεξεργαστούν επιμέρους θεματικές όπως η διαμόρφωση δεικτών για την ισότητα των φύλων, η κατάρτιση πρωτοκόλλων για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, και να δημιουργήσουν συνέργειες με εξωτερικούς φορείς, μεταξύ άλλων. Πρόσφατα, ομάδα εργασίας του Δικτύου Επιτροπών Ισότητας των Φύλων των ΑΕΙ επεξεργάστηκε ένα γενικό κείμενο αναφοράς για τους ρόλους και τις αρμοδιότητες των Μονάδων Ισότητας των Φύλων τις οποίες τα ΑΕΙ και τα ερευνητικά κέντρα προσπαθούν να δημιουργήσουν.

Τα μέλη των ΕΙΦ είναι εξ ορισμού συστατικά στοιχεία της κοινότητας δράσης, η οποία ωστόσο μπορεί να είναι (και είναι επιθυμητό να είναι) ευρύτερη, περιλαμβάνοντας μέλη του διδακτικού, του ερευνητικού και του διοικητικού προσωπικού, φοιτητές και φοιτήτριες, εκπροσώπους των συλλόγων εργαζομένων, αλλά και οργανώσεις εκτός του πανεπιστημίου ή του ερευνητικού κέντρου.

B.1.3. Μέλη του προσωπικού που είναι αρμόδια για την ισότητα των φύλων

Τα μέλη του προσωπικού που στελεχώνουν τα γραφεία ή τις μονάδες ισότητας έχουν κεντρικό ρόλο στην υλοποίηση του ΣΔΙΦ. Κάθε πανεπιστημιακό και ερευνητικό ίδρυμα, ανάλογα με το μέγεθος και τα άλλα δομικά χαρακτηριστικά του, συστήνει μία μονάδα ισότητας και τη στελεχώνει με ένα ή περισσότερα μέλη, είτε από το υπάρχον προσωπικό είτε από εξειδικευμένο (σε θέματα φύλου και μη διακρίσεων) προσωπικό που προσλαμβάνεται για αυτόν τον σκοπό (υπεύθυνος/-η για την ισότητα των φύλων). Βασικός σκοπός ενός υπεύθυνου ή μιας υπεύθυνης για την ισότητα των φύλων (ΥΙΦ) και του αντίστοιχου γραφείου ή μονάδας είναι να ενσωματώσει το ΣΔΙΦ στις υφιστάμενες οργανωσιακές στρατηγικές, στις δομές λήψης αποφάσεων και τις ομάδες εργασίας, στα προγράμματα σπουδών, κλπ.

Ήδη από την αρχική φάση υλοποίησης του ΣΔΙΦ, ο/η ΥΙΦ θα συμβάλει στην ανάπτυξη εσωτερικών δομών και διαδικασιών, με επαρκές προσωπικό και χρηματοδότηση, για μια βιώσιμη και διαρκή πολιτική για την ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα.

Η Κάλερστιγκ, στη διατριβή της με τίτλο «Making Equality Work: Ambiguities, conflicts and change agents in the implementation of equality policies in the public sector», αναφέρει πως τα μέλη του προσωπικού, που είναι αρμόδια για την ισότητα των φύλων, θα πρέπει να διασφαλίσουν ότι εφαρμόζονται οι γενικές προϋποθέσεις για την οργανωσιακή αλλαγή: επαρκείς πόροι, υποστήριξη από τις βαθμίδες διοίκησης, χρόνος.⁴² Για την εφαρμογή της οριζόντιας ένταξης της διάστασης του φύλου, η Κάλερστιγκ θεωρεί ότι τα εν λόγω μέλη του προσωπικού μπορούν να αναπτύξουν στρατηγικές «συγκρατημένου ριζοσπαστισμού» και να πετυχαίνουν «μικρές νίκες». Σύμφωνα με την Κάλερστιγκ:

«Οι συγκρατημένοι ριζοσπάστες είναι εργαζόμενοι που αναγνωρίζουν αθέμιτες ή άδικες πρακτικές ή συνθήκες στους οργανισμούς τους και θέλουν να τις αλλάξουν, αλλά ταυτόχρονα είναι πιστοί στον οργανισμό και υποστηρίζουν τους γενικούς στόχους του. Οι συγκρατημένοι ριζοσπάστες ...αναζητούν ευκαιρίες για να κάνουν μικρές αλλαγές, δημιουργώντας συμμαχίες και εξασφαλίζοντας υποστήριξη στην πορεία, ενώ εργάζονται για να φέρουν αλλαγές εκ των έσω».⁴³

Η στρατηγική που πετυχαίνει «μικρές νίκες» έχει αναγνωρισθεί ως ένας αποτελεσματικός τρόπος προς την επίτευξη των στόχων για την ισότητα των φύλων.⁴⁴ Τα μικρά και σταδιακά βήματα προς τις διαρθρωτικές αλλαγές εντός πανεπιστημιακών και ερευνητικών ιδρυμάτων μπορούν να είναι αποτελεσματικά, καθώς μειώνουν την αντίσταση που μπορεί να υπάρξει απέναντι στις επιδιωκόμενες αλλαγές. «Οι Μέγερσον και Φλέτσερ (2001) υποστηρίζουν ότι η στρατηγική των μικρών νικών είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος άρσης των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, χωρίς να προκαλεί τον κρότο και την ένταση που φοβίζει τον κόσμο και τον ωθεί να αντιστέκεται στην αλλαγή».⁴⁵

⁴² Callerstig, Anne-Charlott. (2014). *Making Equality Work: Ambiguities, Conflicts and Change Agents in the Implementation of Equality Policies, and Public Sector Organisations*, Linköping, Studies in Arts and Science, No. 607, σ. 140.

⁴³ Ο.π. σ. 141 [Μετάφραση δική μας].

⁴⁴ Charlesworth, Sara. & Baird, Marian. (2007). Getting gender on the agenda: the tale of two organisations. *Women in Management Review*, 22, 5: 391-404.

⁴⁵ Callerstig, Anne-Charlott. (2014). *Making Equality Work: Ambiguities, Conflicts and Change Agents in the Implementation of Equality Policies, and Public Sector Organisations*, Linköping, Studies in Arts and Science, No. 607, σ. 141 [Μετάφραση δική μας].

B.2. Προσδιορισμός στόχων και προτεραιοτήτων

Το πρώτο βήμα περιλαμβάνει τον προσδιορισμό ξεκάθαρων στόχων για την ισότητα των φύλων. Οι στόχοι πρέπει να είναι προσαρμοσμένοι στο εκάστοτε ίδρυμα και να προσδιορίζονται με βάση τα αποτελέσματα της έκθεσης αρχικής εκτίμησης των έμφυλων ανισοτήτων. Θα πρέπει να διατυπώνονται ρητά, να είναι μετρήσιμοι, ενώ θα πρέπει να υπάρχει παρακολούθηση του κατά πόσο επιτυγχάνονται. Το δεύτερο βήμα περιλαμβάνει την ανάπτυξη ενός συνόλου δράσεων που συνδέονται με τους καθορισμένους στόχους για την αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων σε ένα ίδρυμα, τον προκαθορισμό σαφούς χρονοδιαγράμματος, τον ορισμό των υπευθύνων για κάθε δράση, και τη διασφάλιση των απαιτούμενων πόρων.

Ο καθορισμός προτεραιοτήτων είναι σημαντικός για την κατανομή πόρων σε διαφορετικά μέτρα και δράσεις που στοχεύουν στην επίτευξη συγκεκριμένων στόχων. Ο παρακάτω πίνακας μπορεί να είναι χρήσιμος για την ταξινόμηση στόχων με βάση το επίπεδο δυσκολίας ως προς την υλοποίηση και τον αντίκτυπό τους: *υλοποίηση* (εύκολη, μέτριας δυσκολίας, δύσκολη), *αντίκτυπος* (χαμηλός, μεσαίος, υψηλός), και *χρονικός ορίζοντας* (βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα, μακροπρόθεσμα).

ΠΙΝΑΚΑΣ 10 ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ ΣΤΟΧΩΝ

| Ταξινόμηση στόχων | | | | |
|------------------------|--|---|---|---|
| ΣΤΟΧΟΣ | ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ | | ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ | |
| Περιγραφή | Βαθμός δυσκολίας | Χρονικός ορίζοντας | Βαθμός ανταπόκρισης | Χρονικός ορίζοντας |
| 1 ^{ος} Στόχος | <input type="checkbox"/> Εύκολη <input type="checkbox"/> Μέτριας δυσκολίας <input type="checkbox"/> Υψηλής δυσκολίας | <input type="checkbox"/> Βραχυπρόθεσμα <input type="checkbox"/> Μεσοπρόθεσμα <input type="checkbox"/> Μακροπρόθεσμα | <input type="checkbox"/> Χαμηλός <input type="checkbox"/> Μέτριος <input type="checkbox"/> Υψηλός | <input type="checkbox"/> Βραχυπρόθεσμα <input type="checkbox"/> Μεσοπρόθεσμα <input type="checkbox"/> Μακροπρόθεσμα |

Μόλις χαρτογραφηθούν τα μέτρα και οι ενέργειες βάσει αυτού του πίνακα, στη συνέχεια μπορούν να ταξινομηθούν σύμφωνα με τον χρονικό τους ορίζοντα. Για παράδειγμα, τα μέτρα και οι δράσεις που χαρακτηρίζονται ως «εύκολης υλοποίησης» με «υψηλό αντίκτυπο» θα πρέπει να σχεδιαστούν για να υλοποιηθούν στην αρχή της διαδικασίας του ΣΔΙΦ. Αυτό σημαίνει ότι η κοινότητα δράσης και τα ενδιαφερόμενα μέρη θα αρχίσουν να βλέπουν συγκεκριμένα, ορατά αποτελέσματα από την αρχή. Κάτι τέτοιο ενδεχομένως να είναι και το κλειδί για να εκκινήσει η διαδικασία.

B.3. Σχεδιασμός μέτρων και δράσεων

Αυτή η ενότητα παραθέτει μια σύντομη επισκόπηση των διαφορετικών μέτρων που μπορούν να εφαρμοστούν στους πέντε επιλεγμένους τομείς παρέμβασης. Παρακάτω παρατίθεται μια τυπολογία, που μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βασικό πλαίσιο για την ταξινόμηση πιθανών δράσεων ή μέτρων στους πέντε κύριους τομείς.

ΠΙΝΑΚΑΣ 11 ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗΣ ΠΙΘΑΝΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ Ή ΜΕΤΡΩΝ

| Ταξινόμηση δράσεων ή μέτρων | |
|--|---|
| ΤΟΜΕΙΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ | ΠΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ |
| Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων: Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας | <ul style="list-style-type: none"> • Πρόσληψη • Διατήρηση απασχόλησης και παραίτηση • Προαγωγή και εξέλιξη |
| Όργανα και διαδικασίες λήψης αποφάσεων | Αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων και στερεοτύπων στις δομές λήψης αποφάσεων |
| Εκπαίδευση και επιστημονική έρευνα | Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα προγράμματα σπουδών |
| | Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο |
| Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, συμπεριληπτικό ακαδημαϊκό και ερευνητικό περιβάλλον | Ευαισθητοποίηση για θέματα φύλου και προκατάληψη ως προς το φύλο |
| | Μη-διακρίσεις |
| | Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής |
| Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση | Πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης |

B.3.1. Διαχείριση ανθρώπινων πόρων: Ισότητα στις προσλήψεις και στην επαγγελματική εξέλιξη

Η αντιμετώπιση της χρόνιας υποεκπροσώπησης των γυναικών μεταξύ των ερευνητών/τριών και του επιστημονικού προσωπικού, η οποία αυξάνεται στις υψηλότερες βαθμίδες, αποτελεί μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις για τη δημιουργία ενός επιστημονικού και πανεπιστημιακού χώρου χωρίς αποκλεισμούς με βάση το φύλο. Ένας κύριος τρόπος παρέμβασης ως προς αυτό είναι η λήψη μέτρων που καθιστούν τα κριτήρια επιλογής και τις διαδικασίες επαγγελματικής σταδιοδρομίας πιο διαφανείς και ευαίσθητες ως προς τη διάσταση του φύλου. Αυτό απαιτεί την καταπολέμηση των (άρρητων) έμφυλων προκαταλήψεων και την αναθεώρηση του κυρίαρχου (ανδροκρατούμενου) προτύπου συνεχούς επαγγελματικής ανέλιξης (χωρίς διαλείμματα), το οποίο προϋποθέτει την πλήρη διαθεσιμότητα ενός ατόμου χωρίς ευθύνες φροντίδας.

Στόχος είναι η δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος στο οποίο όλοι οι ερευνητές και όλες οι ερευνήτριες να μπορούν να αξιοποιούν τις δυνατότητές τους. Αυτό απαιτεί κριτική αξιολόγηση των πρακτικών πρόσληψης των πανεπιστημίων και των ερευνητικών κέντρων, ανάλυση των λόγων για τους οποίους οι γυναίκες διακόπτουν την ακαδημαϊκή και ερευνητική τους σταδιοδρομία, καθώς και την ανάπτυξη στρατηγικών για τη διατήρηση της απασχόλησης και της ανέλιξής τους. Τα κριτήρια χρηματοδότησης και οι πρακτικές διαχείρισης ερευνητικών επιχορηγήσεων των οργανισμών χρηματοδότησης της έρευνας θα πρέπει, επίσης, να υποβληθούν σε κριτική αξιολόγηση προς την ίδια κατεύθυνση. Ακόμη, μπορεί να είναι εφικτά και αποτελεσματικά κάποια μέτρα θετικής δράσης αναφορικά με τις προσλήψεις και τις ερευνητικές επιχορηγήσεις. Είναι πολύ σημαντικό να προσδιοριστούν προσεκτικά τα μέτρα, ούτως ώστε να μην αναπαράγουν τα παραδοσιακά στερεότυπα ως προς το φύλο.⁴⁶

⁴⁶ Oetke, Nicole & Holzinger, Florian. & Baraban, Irene. (2016). GENERA Fields of Action, σ. 4.

ΧΡΗΣΙΜΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑ

Σχετικά με την ακαδημαϊκή σταδιοδρομία των γυναικών

Οι στατιστικές δείχνουν πως, συγκριτικά με τις γυναίκες, οι άνδρες καταφέρνουν πιο εύκολα να γίνουν μέλη του μόνιμου προσωπικού και να ανελιχθούν στις επιστημονικές και ακαδημαϊκές βαθμίδες. Τα ποσοστά των γυναικών στην ακαδημαϊκή επαγγελματική σταδιοδρομία παρουσιάζουν μεγάλη πτώση μεταξύ της αποφοίτησής τους και της απόκτησης μιας μόνιμης πανεπιστημιακής ή ερευνητικής θέσης.⁴⁷ Μια μελέτη σχετικά με τα κριτήρια πρόσληψης και επιλογής για ακαδημαϊκούς στα πρώτα στάδια της ακαδημαϊκής τους καριέρας κατέδειξε ένα κενό μεταξύ τυπικών και ουσιαστικών κριτηρίων. Αυτό το κενό συχνά προκύπτει λόγω των έμφυλων προκαταλήψεων.⁴⁸ Η μελέτη επικεντρώθηκε σε μόνιμες και μη μόνιμες μετα-διδακτορικές θέσεις, θέσεις ερευνητών/-ριών και βοηθών καθηγητών/-ριών. Σε αυτό το στάδιο, οι διαδικασίες πρόσληψης και επιλογής λειτουργούν ως τροχοπέδη στην εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των επιστημόνων, καθώς μόνο μια μικρή μειονότητα στο σύνολο των υποψηφίων τα καταφέρνει. Ο έντονος ανταγωνισμός συμβάλλει στην αύξηση των ανισοτήτων. Η μελέτη αποκάλυψε πως οι άρρητες έμφυλες προκαταλήψεις διαπερνούν την κυρίαρχη αντίληψη για την επιστημονική αριστεία και εμποδίζουν την πρόσβαση των γυναικών σε μόνιμες πανεπιστημιακές ή ερευνητικές θέσεις. Η αποδόμηση της αριστείας αποτελεί μέρος της αναγνώρισης ότι η επιστήμη έχει φύλο. Ο τομέας της επιστήμης κυριαρχείται από τους άνδρες, και, ως εκ τούτου, οι σχέσεις ισχύος μεταξύ των φύλων έχουν διαμορφώσει και συνεχίζουν να διαμορφώνουν τον προσδιορισμό και την αξιολόγηση της αριστείας.⁴⁹

⁴⁷ Science Europe (2017). Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations, σ. 40.

⁴⁸ Herschberg, Channah. & Benschop, Yvonne. & van den Brink, Marieke. (επιμ.) (2015). *Constructing excellence: the gap between formal and actual selection criteria for early career academics*, GARCIA working paper n. 2, University of Trento.

⁴⁹ Rees, Teresa (2011). The Gendered Construction of Scientific Excellence. *Interdisciplinary Science Reviews* 36(2).

Υποπεδία δράσης

Σύμφωνα με το GENERA Fields of Action⁵⁰, μπορούμε να προσδιορίσουμε τρία υποπεδία δράσης:

- ▶ **Προσλήψεις:** Οι υπάρχουσες πρακτικές και διαδικασίες πρόσληψης θα πρέπει να επανασχεδιαστούν, για να υπάρχει η μέγιστη διαφάνεια και ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου. Αυτή η διαδικασία ξεκινά από τον τρόπο με τον οποίο γράφονται οι προκηρύξεις των θέσεων (και η γλώσσα που χρησιμοποιείται σε αυτές), και περιλαμβάνει την ευαισθητοποίηση και την εκπαίδευση σε θέματα φύλου, ειδικά ως προς τις άρρητες προκαταλήψεις των κάθε είδους επιτροπών αξιολόγησης (π.χ. εκλεκτορικά σώματα, κλπ.).
- ▶ **Διατήρηση απασχόλησης και παραίτηση:** Η διακοπή της επαγγελματικής σταδιοδρομίας στον τομέα της επιστήμης από τις γυναίκες θα πρέπει να χαρτογραφηθεί. Πρέπει να διερευνηθούν οι λόγοι για τους οποίους σημαντικός αριθμός γυναικών εγκαταλείπει μια σταδιοδρομία στο πανεπιστήμιο και την επιστημονική έρευνα, και να αναπτυχθούν κατάλληλες στρατηγικές διατήρησης της απασχόλησης.
- ▶ **Εξέλιξη και προαγωγή:** Θα πρέπει να εφαρμοστούν μέτρα εξέλιξης και προαγωγής που να προωθήσουν την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις υψηλότερες βαθμίδες των πανεπιστημιακών και ερευνητικών ιδρυμάτων.

⁵⁰ Oetke, Nicole & Holzinger, Florian. & Baraban, Irene. (2016). GENERA Fields of Action.

ΠΙΝΑΚΑΣ 12 ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΑ ΜΕΤΡΑ & ΔΡΑΣΕΙΣ

| Προτεινόμενα μέτρα & δράσεις | | |
|--|---|--|
| ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ | ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ | ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΠΡΟΑΓΩΓΗ |
| <ul style="list-style-type: none"> • Διαφάνεια στις διαδικασίες επιλογής • Διατύπωση προκηρύξεων για θέσεις εργασίας με τρόπο που λαμβάνει υπόψη τη διάσταση του φύλου, ευρεία δημοσιοποίηση των σχετικών προκηρύξεων • Προώθηση πρακτικών πρόσληψης χωρίς διακρίσεις (π.χ. ανώνυμες αιτήσεις) • Επιτροπές προσλήψεων με ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων και στοιχειώδη ευαισθητοποίηση σε θέματα έμφυλων προκαταλήψεων • Συνεργασία μεταξύ των υπεύθυνων για την ισότητα των φύλων και των υπηρεσιών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (με αρμοδιότητα σε θέματα προσλήψεων) • Ίση αντιμετώπιση της μερικής απασχόλησης | <ul style="list-style-type: none"> • Εκπαίδευση των προϊσταμένων στις υπηρεσίες διαχείρισης ανθρώπινων πόρων • Κανόνες κινητικότητας και πολιτικές εξωτερικών προσλήψεων • Ενημέρωση του ερευνητικού προσωπικού για τις επιλογές επαγγελματικής σταδιοδρομίας • Πολιτικές για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων • Πολιτικές για την ενίσχυση της ασφάλειας στην εργασία • Ανάλυση των αιτιών παραίτησης σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής σταδιοδρομίας | <ul style="list-style-type: none"> • Ισόρροπη εκπροσώπηση των γυναικών στις κατηγορίες προσωπικού που είναι για προαγωγή • Πολιτικές και πρακτικές προαγωγής (π.χ. δυνατότητα διακοπής του χρόνου εργασίας στα πανεπιστήμια λόγω γονικών αδειών ή αδειών για οικογενειακούς λόγους) • Στόχοι για κατανομή των επιχορηγήσεων ανά φύλο (Ίδρυμα Επιστημών της Ιρλανδίας) • Επιτροπές αξιολόγησης ερευνητικών προτάσεων με ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων • Ευέλικτες πρακτικές διαχείρισης επιχορηγήσεων, π.χ. σε γονικές άδειες ή άδειες για οικογενειακούς λόγους (Science Europe) |

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ

Διαδικασίες και πρακτικές αξιολόγησης στο Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), Γαλλία.

«Το CNRS διοργάνωσε δραστηριότητες ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης σε θέματα ισότητας των φύλων για τους υπεύθυνους που λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με την αξιολόγηση, τις προσλήψεις και τις προαγωγές ερευνητών/τριών στο CNRS (πρόεδροι επιτροπών αξιολόγησης, επιστημονικοί διευθυντές/-ριες, εκπρόσωποι ανθρωπίνων πόρων). Σε αυτή τη διαδικασία, χρησιμοποίησαν ειδικούς στις κοινωνικές επιστήμες οι οποίοι παρουσίασαν τα τελευταία τους ευρήματα σε θέματα φύλου. Επίσης, κάλεσαν εξωτερικούς παρατηρητές (υψηλόβαθμους ερευνητές/-ριες με αντικείμενο έρευνας το κοινωνικό φύλο) στις συνεντεύξεις των υποψηφίων, προκειμένου να προσδιορίσουν και να κατανοήσουν τις έμφυλες προκαταλήψεις στην αντιμετώπισή τους. Το CNRS πρόσθεσε μια συγκεκριμένη ενότητα στο έντυπο της αίτησης για προσωρινή διακοπή της επαγγελματικής δραστηριότητας για λόγους που σχετίζονται με την οικογένεια. Αυτές οι πληροφορίες εξετάστηκαν στη διαδικασία αξιολόγησης. Ακόμη, προτάθηκε στις επιτροπές αξιολόγησης να προτείνουν δύο ονόματα (μια γυναίκα και έναν άντρα, κι όχι μόνο ένα άτομο) για εσωτερική βράβευση, προκειμένου να υπάρξει πιο ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στη διαδικασία επιλογής».⁵¹

Στοχευμένες προσλήψεις, Arctic University of Norway (AUN), Νορβηγία.

«Με σκοπό την πρόσληψη υποψηφίων για συγκεκριμένες θέσεις, το AUN δημιούργησε ειδικές επιτροπές αναζήτησης υποψηφίων. Προτού ανακοινωθεί οποιαδήποτε μόνιμη ακαδημαϊκή θέση, θα πρέπει να συσταθεί επιτροπή αναζήτησης. Η επιτροπή αναζητά γυναίκες που διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα και τις ενθαρρύνει να υποβάλουν αίτηση. Εάν δεν υπάρχουν γυναίκες μεταξύ των υποψηφίων, απαιτείται να συνταχθεί μια έκθεση σχετικά με τους αποφοίτους και τους ειδικούς που υπάρχουν στον συγκεκριμένο ακαδημαϊκό κλάδο, καθώς και σχετικά με το έργο της επιτροπής αναζήτησης. Μια διαδικασία υποβολής αιτήσεων θεωρείται επιτυχημένη, όταν οι γυναίκες υποψήφιες αποτελούν τουλάχιστον το 40% του συνόλου αιτήσεων».⁵²

Επιτροπές διορισμού, Radboud University, Ολλανδία.

«Στο Πανεπιστήμιο Ράντμπουντ, τα πρωτόκολλα για διορισμούς μόνιμων καθηγητών/-τιών ορίζουν ότι τουλάχιστον μία, αλλά κατά προτίμηση δύο γυναίκες θα πρέπει να είναι μέλη των επιτροπών διορισμού. Επιπλέον, οι σύμβουλοι ανθρωπίνων πόρων έχουν εκπαιδευτεί για να διατυπώνουν προκηρύξεις θέσεων σε γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο. Οι σύμβουλοι είναι αρμόδιοι/-ες να διασφαλίσουν τη συμμόρφωση με τις συστάσεις και τα πρωτόκολλα. Για τη βελτίωση αυτών των διαδικασιών, το πανεπιστήμιο συλλέγει δεδομένα από εκθέσεις διορισμών, παρακολουθώντας τη σύνθεση των επιτροπών πρόσληψης και επιλογής, καθώς και τα αποτελέσματα των διορισμών».⁵³

⁵¹ PLOTINA (2017). D2.1 Collection and analysis of Actions already undertaken by RPOs partners and GEPs available of public domain in Europe and list of key individuals identified by each Partner and members of the Gender Audit Team, σ. 56.

[Μετάφραση δική μας]

⁵² Ο.π. σ. 56-57.

⁵³ Ο.π. σ. 57.

Στόχος για γυναίκες που έλαβαν ερευνητική χρηματοδότηση και θετική δράση, Ίδρυμα Επιστημών της Ιρλανδίας (IEI), Ιρλανδία.

«Ένας από τους στόχους της Στρατηγικής για την Ισότητα των Φύλων του ΙΕΙ για την περίοδο 2016-2020 είναι οι γυναίκες που λαμβάνουν ερευνητική χρηματοδότηση να αποτελούν το 30% έως το 2020, έναντι του δείκτη αναφοράς που ήταν 21% το 2015. Στη στρατηγική αυτή, προβλέπονται διάφορα μέτρα για την επίτευξη του στόχου. Ωστόσο, το 2015 το πρόγραμμα ερευνητικών χρηματοδοτήσεων αριστείας Starting investigator research Grant (SirG) ξεκίνησε να λαμβάνει υπόψη τη διάσταση του φύλου, ώστε να διασφαλίσει ότι οι μισοί από τους αιτούντες και τις αιτούσες που επιλέγονται για χρηματοδότηση θα είναι γυναίκες. Αυτή η πρωτοβουλία οδήγησε σε αύξηση του αριθμού των γυναικών που υπέβαλαν αίτηση από 27% το 2013 σε 47% το 2015. Ως αποτέλεσμα της συνήθους διαδικασίας αξιολόγησης από ομότιμους αξιολογητές, από τις είκοσι προτάσεις στις οποίες δόθηκε χρηματοδότηση το 2015, το 55% είχαν υποβληθεί από γυναίκες, μια μεγάλη αύξηση από το αντίστοιχο ποσοστό του 2013 που ήταν μόλις 27%. Επιπλέον, το ΙΕΙ συνεχίζει να επιμηκύνει τα χρονικά πλαίσια επιλεξιμότητας για αιτούντες/-σες που διέκοψαν για κάποιο χρονικό διάστημα την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Επίσης, δημοσιεύει ετησίως στοιχεία για τους επιτυχόντες και τις επιτυχούσες στους διαγωνισμούς ερευνητικών χρηματοδοτήσεων και για τα μέλη της ερευνητικής ομάδας, καταναμημένα ανά φύλο, τα οποία λαμβάνονται υπόψη στις διαδικασίες των ενστάσεων».⁵⁴

Βίντεο καταπολέμησης των άρρητων προκαταλήψεων κατά τη διάρκεια προσλήψεων, Research Centers of Catalonia (CERCA) (Ισπανία):

«Η CERCA έχει αναπτύξει μια σειρά από βίντεο για θέματα ισότητας των φύλων σε ερευνητικούς οργανισμούς, συμπεριλαμβανομένου ενός βίντεο σχετικά με τις προκαταλήψεις κατά τη διαδικασία των προσλήψεων σε ερευνητικά ινστιτούτα».⁵⁵

Υπεύθυνος/η διασφάλιση της διαδικασίας προσλήψεων, KU Leuven, (Βέλγιο):

Το ΣΔΙΦ του πανεπιστημίου KU Leuven, για την περίοδο 2014-2017, προκειμένου να διασφαλίσει μια διαδικασία προσλήψεων ευαίσθητη ως προς το φύλο, όριζε έναν/μία υπεύθυνο/η με τις εξής αρμοδιότητες:

- Παρακολούθηση του αριθμού των υποψηφίων γυναικών και ανδρών σε κάθε γύρο πρόσληψης/προαγωγής.
- Παρακολούθηση των άρρητων προκαταλήψεων και της σεξιστής γλώσσας.
- Διασφάλιση ότι τα σχόλια της αξιολόγησης είναι ουδέτερα ως προς το φύλο.

Επίσης, το Γραφείο Πολιτικής για τη Διαφορετικότητα (diversity policy) του ίδιου πανεπιστημίου διοργάνωσε εκπαιδευτικά σεμινάρια πάνω σε αυτά τα θέματα.⁵⁶

⁵⁴ Science Europe (2017). *Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations*, σ. 30.

⁵⁵ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *Horizon Europe guidance on gender equality plans*, 2021, σ. 41.

⁵⁶ Ο.π. σ. 40.

Επιπλέον πηγές

- ▶ Τα έργα Equal4Europe και GEARING ROLES, τα οποία χρηματοδοτήθηκαν από τον Ορίζοντα 2020, παρέχουν έναν οδηγό και μια λίστα από καλές πρακτικές για τη δημιουργία συμπεριληπτικών διαδικασιών επιλογής και πρόσληψης προσωπικού. Περισσότερες πληροφορίες υπάρχουν στους παρακάτω συνδέσμους:
- ▶ [Gender Inclusive Recruitment & Selection Toolkit - Equal4Europe](#)
- ▶ [The open, transparent, merit-based recruitment toolkit seen through gender equality lenses. A first attempt - GEARING ROLES](#)
- ▶ Το έργο Gender Equality Academy – GE ACADEMY, το οποίο χρηματοδοτήθηκε από τον Ορίζοντα 2020, παρέχει μια σειρά σεμιναρίων προώθησης της έμφυλης ισότητας σε πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα. Αναφορικά με την ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στις διαδικασίες εξέλιξης, το GE ACADEMY διεξήγαγε το διαδικτυακό σεμινάριο [How to mitigate gender bias in academic recruitment and promotion](#).

B.3.2. Ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων

Η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων είναι απαραίτητη για την αποτελεσματική καταπολέμηση των έμφυλων προκαταλήψεων, την ποιοτική βελτίωση της εργασίας των επιτροπών μέσω της διαφορετικότητας και την αλλαγή των αντιλήψεων εντός των πανεπιστημιακών και ερευνητικών ιδρυμάτων. Η ισόρροπη εκπροσώπηση μπορεί να επιτευχθεί με διάφορα μέσα, όπως η χρήση ποσοστώσεων ή άλλων πιο ήπιων στρατηγικών. Όπως επισημαίνεται στο GENERA Fields of Action, η αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων δεν αναφέρεται μόνο στην ισόρροπη παρουσία γυναικών και ανδρών σε όλα τα διοικητικά συμβούλια και τις επιτροπές· αναφέρεται, επίσης, στην ικανότητα των μελών τους να αντιμετωπίζουν τις δικές τους προκαταλήψεις και να λαμβάνουν αποφάσεις έχοντας όλη την απαραίτητη ενημέρωση. Αυτό συνεπάγεται την εφαρμογή μέτρων ευαισθητοποίησης για θέματα φύλου.

ΧΡΗΣΙΜΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑ

Σχετικά με την ακαδημαϊκή σταδιοδρομία των γυναικών

Η έρευνα έχει δείξει πώς η διασφάλιση της διαφορετικότητας στη συμμετοχή και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων διευκολύνει την επιλογή λύσεων υψηλότερης ποιότητας σε σύνθετα έργα και οργανωσιακά περιβάλλοντα.⁵⁷ Η συνολική ποιότητα των αποφάσεων είναι συνυφασμένη με τον βαθμό ανοιχτότητας και διαφάνειας στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, προκειμένου να εκφραστούν διαφορετικές απόψεις σε ένα θέμα, καθώς και να γίνουν αντιληπτές πολλαπλές προοπτικές.⁵⁸ Οι γυναίκες αποτελούν το 28% των μελών επιστημονικών και διοικητικών συμβουλίων στα κράτη της ΕΕ-28 και μόλις το 22% των επικεφαλής διοικητικών συμβουλίων.⁵⁹ Ο συστηματικός αποκλεισμός των γυναικών ερευνητριών από τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων δεν επηρεάζει αρνητικά μόνο την ποιότητα των αποφάσεων, αλλά έχει επιζήμιες επιπτώσεις και στις ερευνητικές ευκαιρίες, στην επιστημονική παραγωγικότητα και, τελικά, στην προώθηση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών ερευνητριών.⁶⁰ Η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων αποτελεί βασική προτεραιότητα στην ΕΕ. Στα συμπεράσματα του Συμβουλίου για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων στον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (που εγκρίθηκαν τον Δεκέμβριο του 2015), οι αρμόδιες αρχές καλούνται να καθορίσουν κατευθυντήριους στόχους. Για παράδειγμα, μπορεί οι στόχοι για την επίτευξη της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων να είναι ποσοτικοί, συμπεριλαμβανομένων και των κορυφαίων επιστημονικών και διοικητικών συμβουλίων, των επιτροπών προσλήψεων και προαγωγών, καθώς και των επιτροπών αξιολόγησης. Η χρηματοδότηση της έρευνας και οι οργανισμοί διεξαγωγής έρευνας (δηλ. πανεπιστήμια ή ερευνητικά ιδρύματα) καλούνται να πετύχουν αυτούς τους στόχους έως το 2020.

⁵⁷ Veronesi, Liria κ.ά. (2016). Female Empowerment in Science and Technology Academia, Expert Report WP4.2 Methodologies and measures for analysing informal decision-making and communication processes. σ. 7.

⁵⁸ Ο.π. και Milliken, F. & Morrison, E. (2000), Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World, *The Academy of Management Review* 25(4), σ. 706-725.

⁵⁹ European Commission (2016b). *Strategic Engagement for gender equality 2016-2019*. Directorate-General for Justice, Consumers and Gender Equality.

⁶⁰ Veronesi, Liria κ.ά. (2016). Female Empowerment in Science and Technology Academia, Expert Report WP4.2 Methodologies and measures for analysing informal decision-making and communication processes. σ. 7.

Μέτρα

Ο παρακάτω πίνακας περιγράφει ορισμένες από τις ενέργειες και τα μέτρα που μπορούν να εφαρμοστούν για την αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

ΠΙΝΑΚΑΣ 13 ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΕΜΦΥΛΩΝ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΩΝ ΣΤΙΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

| Διαδικασίες λήψεις αποφάσεων |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Εισαγωγή ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων (40/60%) ή ποσοστώσεων (π.χ. σε διοικητικά συμβούλια, όργανα, επιτροπές).• Διαμόρφωση κανόνων για την προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στη σύνθεση των εκλεκτορικών σωμάτων (University of Ghent).• Ενδυνάμωση των γυναικών υποψηφίων για την προώθηση μιας ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων (Siauliau University).• Διασφάλιση ότι όλοι οι φορείς λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου. Εφαρμογή μέτρων ευαισθητοποίησης για θέματα φύλου και έμφυλων προκαταλήψεων. |

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

Ενδυνάμωση των γυναικών υποψηφίων, Siauliau University, Λιθουανία.

Λαμβάνοντας υπόψη το μεγάλο ποσοστό υποεκπροσώπησης των γυναικών στο συμβούλιο του πανεπιστημίου, αναπτύχθηκε το Σχέδιο Στρατηγικής του Συμβουλίου στο πλαίσιο του προγράμματος INTEGER, που χρηματοδοτείται από την ΕΕ, προκειμένου να ενθαρρύνουν την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στο Συμβούλιο. Πραγματοποιήθηκαν διάφορες δραστηριότητες προκειμένου να ενθαρρύνουν τις γυναίκες να συμμετάσχουν ως υποψήφιες στις εκλογές για το Συμβούλιο του πανεπιστημίου. Μερικές από αυτές είναι η επικοινωνία με το ανώτατο προσωπικό διαχείρισης του πανεπιστημίου μέσω επίσημων συνεδριάσεων, η διαβούλευση με τις νομικές υπηρεσίες του πανεπιστημίου σχετικά με τους πιθανούς τρόπους βελτίωσης της εκπροσώπησης των γυναικών στις εκλογές του Συμβουλίου, η συμμετοχή στην προετοιμασία των εκλογικών κανόνων, η αναζήτηση γυναικών υποψηφίων από εκπροσώπους του πανεπιστημίου βάσει κριτηρίων, όπως η δέσμευση για την εφαρμογή της ισότητας των φύλων. Ως αποτέλεσμα αυτών των πρωτοβουλιών, ο αριθμός των γυναικών στο Συμβούλιο αυξήθηκε σημαντικά από 0% το 2011 στο 36.3% το 2014.

Διαμόρφωση κανόνων εκλογής για τη διασφάλιση μιας ισόρροπης εκπροσώπησης, Πανεπιστήμιο της Γάνδης, Βέλγιο.

«Η νέα διαδικασία εκλογής για το Διοικητικό Συμβούλιο του Πανεπιστημίου της Γάνδης (Βέλγιο) απαιτεί από τις σχολές να έχουν τουλάχιστον έναν άνδρα και μία γυναίκα ως υποψήφιους για τις εκλογές. Εάν το αποτέλεσμα των εκλογών δεν αντανάκλα μια ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων (την ελάχιστη ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων 40/60), ο/η υποψήφιος/-α με τις λιγότερες ψήφους από το υπερεκπροσωπούμενο φύλο (σε σύγκριση με άλλες σχολές) θα πρέπει να παραχωρήσει τη θέση του/της στην/στον υποψήφια/-ο της σχολής του άλλου φύλου με τον υψηλότερο αριθμό ψήφων. Παρόλο που υπήρξαν αρκετές αντιδράσεις κατά του μέτρου αυτού, οι νέες διαδικασίες άνοιξαν τον δρόμο για ουσιαστικές αλλαγές: ως αποτέλεσμα των εκλογών του 2014, το Διοικητικό Συμβούλιο έχει τώρα σύνθεση 50/50. Δεν υπήρξε περαιτέρω ανάγκη εφαρμογής θετικών μέτρων για την εκλογή μιας γυναίκας εκπροσώπου, ενώ οι εκλογές που έγιναν με τους νέους κανόνες προσέλκυσαν τους/τις περισσότερους ψηφοφόρους στην ιστορία του Πανεπιστημίου».⁶¹

Επιτροπή Ισότητας, Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο του Κάουνας (KTU) (Λιθουανία).

«Η Επιτροπή Ισότητας στο Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο του Κάουνας είναι μια μόνιμη επιτροπή που σχηματίστηκε το 2018. Είναι υπεύθυνη για την εφαρμογή της Πολιτικής του Πανεπιστημίου για την Ισότητα και τη Διαφορετικότητα. Η Επιτροπή ενεργεί ως ανεξάρτητη και αμερόληπτη υπηρεσία σε περιπτώσεις διακρίσεων, παρενόχλησης, παραβίασης της ισότητας των φύλων. Τα κύρια καθήκοντά της είναι: (1) η εξέταση των καταγγελιών από το προσωπικό του πανεπιστημίου και των φοιτητών/τριών, (2) η εφαρμογή της Πολιτικής της Ισότητας και της Διαφορετικότητας του πανεπιστημίου, (3) η παροχή καθοδήγησης σε διευθυντές/διευθύντριες, υπαλλήλους και φοιτητές/τριες σε θέματα που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων, και (4) η πρόληψη για τη μη παραβίαση της αρχής της ισότητας των φύλων. Γενικά, η Επιτροπή επικεντρώνεται σε δύο γενικούς τομείς. Ο πρώτος είναι η εξέταση καταγγελιών για παραβίαση ίσων ευκαιριών (π.χ. mobbing, διακρίσεις, παρενόχληση, συμπεριλαμβανομένων και θεμάτων που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων). Ο δεύτερος είναι η παροχή συμβουλών στο διοικητικό και λοιπό προσωπικό σχετικά με την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της διαφορετικότητας (συμπεριλαμβανομένης της ισότητας των φύλων) και την εφαρμογή της σε διάφορες διαδικασίες και κανονισμούς (π.χ. αναθεώρηση/ανάπτυξη σχετικών εγγράφων)».⁶²

Πρόγραμμα Balanse, Ερευνητικό Συμβούλιο Νορβηγίας (RCN) (Νορβηγία):

Το πρόγραμμα Balanse του RCN επιδιώκει να προωθήσει την ισότητα των φύλων στη νορβηγική έρευνα, με ιδιαίτερη έμφαση στην αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε ανώτερες ακαδημαϊκές και ερευνητικές θέσεις, μεταξύ άλλων μέσω της δημιουργίας ενός «εθνικού χώρου μάθησης».⁶³

⁶¹ EIGE (European Institute for Gender Equality). (2016). Gender Equality in Academia and Research. GEAR tool.

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σ. 12.

⁶² Ο.π., βλ. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/equality-committee-ec-kaunas-university-technology-ktu-it>.

⁶³ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021, σ. 37.

Ισορροπία των φύλων σε θέσεις λήψης αποφάσεων, Εσθονικό Συμβούλιο Έρευνας (Εσθονία):

Το Εσθονικό Συμβούλιο Έρευνας έθεσε ως στρατηγική προτεραιότητα την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ των φύλων σε θέσεις λήψης αποφάσεων. Συγκεκριμένα, για την συγκρότηση της Επιτροπής Αξιολόγησης των ερευνητικών προτάσεων συνιστάται να λαμβάνεται υπόψη, όταν είναι δυνατόν, η ισορροπία των φύλων με προτίμηση σε υποψήφιους/ες του υποεκπροσωπούμενου φύλου.⁶⁴

Επιπλέον πηγές

- ▶ Τα έργα Gender Balance for Innovation (R&I Peers) και Gender equality actions in research institutions to transform gender roles (GEARING ROLES), τα οποία χρηματοδοτήθηκαν από τον Ορίζοντα 2020, παρέχουν μια συλλογή καλών πρακτικών για την επίτευξη ισορροπίας σε θέσεις λήψης αποφάσεων. Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφθείτε τους παρακάτω συνδέσμους:
 - [Λίστα καλών πρακτικών R&I Peers](#)
 - [Λίστα καλών πρακτικών GEARING ROLES](#)
- ▶ Το έργο Gender Equality Academy – GE ACADEMY επίσης παρέχει μια σειρά σεμιναρίων προώθησης της έμφυλης ισότητας σε πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα. Αναφορικά με την ισορροπία σε θέσεις λήψης αποφάσεων, το GE ACADEMY διεξήγαγε τα εξής διαδικτυακά σεμινάρια:
 - [Gender in decision-making “Gender-sensitive leadership: What does it take?”](#)
 - [Bias and Resistances: Exploring Challenges to Gender Equality in Leadership and Decision-Making](#)

⁶⁴ Ο.π.

B.3.3. Η διάσταση του φύλου στην εκπαίδευση και το ερευνητικό περιεχόμενο

Τις τελευταίες δύο δεκαετίες, υπάρχει ένα αυξανόμενο ενδιαφέρον για τις έμφυλες προκαταλήψεις και ανισότητες στην παραγωγή επιστημονικής γνώσης, και για το πώς να εντάξουμε την οπτική του φύλου στη βασική και εφαρμοσμένη έρευνα.⁶⁵ Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην ερευνητική διαδικασία, στην παραγωγή επιστημονικής γνώσης και στο σύστημα αξιών της επιστήμης αποτελεί σημαντική πρόκληση για τη βελτίωση της γνώσης που παράγεται και για την αριστεία. Η Γενική Διεύθυνση Έρευνας και Καινοτομίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής τονίζει εδώ και χρόνια την ανάγκη για την ανάλυση της οπτικής του φύλου στα χρηματοδοτούμενα έργα της.⁶⁶ Αυτές οι πολιτικές έχουν αναδιατυπωθεί και ενισχυθεί στο πλαίσιο χρηματοδότησης του Προγράμματος Ορίζοντα 2020 και του Ορίζοντα Ευρώπη (2022-2027). Στο έντυπο της πρότασης, ζητείται από τους/τις αιτούντες/-σες να περιγράψουν, κατά περίπτωση, «με ποιους τρόπους λαμβάνεται υπόψη η διάσταση του φύλου στο περιεχόμενο του έργου». Οι εθνικοί οργανισμοί χρηματοδότησης έρευνας επίσης υιοθετούν παρόμοιες προσεγγίσεις στον τομέα της υγείας και των επιστημών της ζωής. Παράλληλα, ορισμένα πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα εφαρμόζουν μέτρα για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση και στην εκπαίδευση των ερευνητών/ερευνητριών.

ΧΡΗΣΙΜΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑ

Σχετικά με τη Συμμαχία για την Έμφυλη Καινοτομία

Η Συμμαχία για την Έμφυλη Καινοτομία (Gendered Innovation Alliance) στο Ινστιτούτο Καρολίνσκα (IK) στη Σουηδία σκοπεύει να αναπτύξει μια πλατφόρμα για την εκπαίδευση, την ανταλλαγή γνώσεων και εμπειριών, για την οριζόντια ένταξη του φύλου και της διαφορετικότητας στη βιοϊατρική έρευνα και εκπαίδευση, με σκοπό να μεγιστοποιήσει την εξατομικευμένη φροντίδα των ασθενών και να υποστηρίξει την ανάπτυξη της έμφυλης καινοτομίας. Η πρωτοβουλία αυτή περιλαμβάνει τη διοργάνωση εκπαιδευτικών συνεδριών, εργαστηρίων και επιστημονικών συναντήσεων, κόμβων καινοτομίας και ανταλλαγής βέλτιστων πρακτικών. Δεδομένου ότι το βιολογικό φύλο, το κοινωνικό φύλο και η διαφορετικότητα διασυνδέουν όλους τους τομείς της ιατρικής προκλινικής και κλινικής έρευνας, η Συμμαχία για την Έμφυλη Καινοτομία του ΙΚ είναι πανέτοιμη να συνεργαστεί διεπιστημονικά σε στρατηγικές συμπράξεις με τον κλάδο της βιομηχανίας, τους παρόχους υγειονομικής περίθαλψης και τις οργανώσεις ασθενών.⁶⁷

⁶⁵ Schiebinger, Londa. (2008). Gendered Innovations in Science and Engineering. Stanford: Stanford University Press.

⁶⁶ League of European Research Universities (2015). Gendered research and Innovation, Advice Paper No. 18, σ.17.

⁶⁷ Μπορείτε να επισκεφτείτε την ιστοσελίδα της Συμμαχίας για την Έμφυλη Καινοτομία στη διεύθυνση: <https://ki.se/en/staff/gendered-innovation-alliance> (Τελευταία πρόσβαση 3 Οκτωβρίου 2020).

Υποπεδία δράσης

Σύμφωνα με το GENERA Fields of Action, μπορούμε να προσδιορίσουμε δύο υποπεδία δράσης:

- ▶ **Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εκπαίδευση** περιλαμβάνει μέτρα για την οριζόντια ένταξη του φύλου στα προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση, και για την προώθηση της ενημέρωσης και της ευαισθητοποίησης ως προς το φύλο. Αναφέρεται επίσης σε πρωτοβουλίες για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε προγράμματα ερευνητικής κατάρτισης και εκπαίδευσης (προπτυχιακής και μεταπτυχιακής), π.χ. μέσω της συνεργασίας διαφορετικών φορέων για τη δημιουργία νέου περιεχομένου και μεθόδων διδασκαλίας/εκμάθησης.
- ▶ **Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας** αναφέρεται στη χρήση μεθόδων που προέρχονται από τις σπουδές φύλου σε κάθε στάδιο της ερευνητικής διαδικασίας και σε όλα τα επιστημονικά πεδία. Αφορά, επίσης, ερευνητικούς οργανισμούς που διαμορφώνουν συγκεκριμένα κριτήρια για να προωθήσουν την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα προγράμματα χρηματοδότησης έρευνας (π.χ. Ορίζοντας 2020, Ορίζοντας Ευρώπη), παρέχοντας καθοδήγηση και υποστήριξη της έρευνας για το φύλο.

ΧΡΗΣΙΜΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑ

Επισκόπηση πολιτικών ισότητας του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (EXE)

Μια επισκόπηση των πολιτικών για την ισότητα των φύλων στις χώρες του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (EXE) δείχνει ότι αρκετές χώρες έχουν εισαγάγει κριτήρια που λαμβάνουν υπόψη και υποστηρίζουν τη διάσταση του φύλου στη χρηματοδότηση της έρευνας. Ενώ εφαρμόζονται τέτοιες πολιτικές, δεν υπάρχουν σχεδόν καθόλου στοιχεία σχετικά με το πώς επιδράει η ενσωμάτωση της έμφυλης οπτικής στο ερευνητικό περιεχόμενο. Πώς γίνεται λειτουργική η διάσταση του φύλου; Πώς διατυπώνονται ερευνητικά ερωτήματα όταν εξετάζεται η διάσταση του φύλου; Ο τρόπος με τον οποίο διατυπώνονται τα ερευνητικά ερωτήματα δείχνει κάποια αλλαγή στα πρότυπα ως προς το φύλο; Πώς ενσωματώνεται η εξειδίκευση σε θέματα φύλου στις ερευνητικές ομάδες; Το Αυστριακό Υπουργείο Μεταφορών, Καινοτομίας και Τεχνολογίας ανέθεσε την εκπόνηση μιας ανάλυσης για την ενσωμάτωση των κριτηρίων που αφορούν τη διάσταση του φύλου στα ερευνητικά έργα που χρηματοδοτήθηκαν από το πρόγραμμα FEMtech. Η ανάλυση βασίστηκε σε ερευνητικές προτάσεις, στην περιγραφή έργων στις σχετικές ιστοσελίδες, και σε ποιοτικές συνεντεύξεις με επικεφαλής έργων και ειδικούς σε θέματα φύλου που συμμετέχουν στα έργα. Τα ευρήματα έδειξαν ότι τα ερευνητικά έργα συχνά ενσωματώνουν σε περιορισμένο βαθμό τη διάσταση του φύλου, λόγω του μη προσδιορισμού των εννοιών, της μη επαρκούς εξειδίκευσης σε θέματα φύλου, και της απουσίας της αντανακλαστικότητας στην ερευνητική διαδικασία και στα αποτελέσματά της. Αντιθέτως, παράγοντες που συμβάλλουν στην ενσωμάτωση του φύλου στην έρευνα είναι η κεντρική συμμετοχή ερευνητών/-ριών με ειδικότητα σε θέματα φύλου στο έργο και ο σαφής ορισμός των καθηκόντων τους σε αυτό. Με βάση αυτές τις περιπτώσεις, διατυπώθηκαν συστάσεις για την περαιτέρω ανάπτυξη του προγράμματος.⁶⁸

⁶⁸ Wroblewski, Angela (2016). Gender in research content: Experiences from an Austrian programme. Παρουσίαση στο 9ο European Gender Summit, Νοέμβριος 2016, Βρυξέλλες.

Μέτρα

Ο παρακάτω πίνακας περιγράφει ορισμένες από τις ενέργειες και τα μέτρα που μπορούν να εφαρμοστούν για την ένταξη της έμφυλης οπτικής στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 14 Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΣΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

| Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ | Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Οριζόντια ενίσχυση των δράσεων ευαισθητοποίησης για το φύλο σε όλα τα προγράμματα σπουδών (προπτυχιακά και μεταπτυχιακά)• Ενσωμάτωση μεθόδων ανάλυσης για το φύλο, καθώς και συναφών γνώσεων σε όλα τα προγράμματα σπουδών• Ανάπτυξη νέων μεθόδων γνώσης και εκπαίδευσης για φοιτητές/φοιτήτριες και ερευνητές/ερευνήτριες σε τομείς όπου η ανάλυση της διάστασης του φύλου έχει ιδιαίτερη σημασία (π.χ. Ινστιτούτο Καρολίνσκα στον τομέα της υγείας και της βιοϊατρικής έρευνας)• Συλλογή και δημοσίευση έρευνας που έχει ενσωματώσει επιτυχώς την οπτική του φύλου | <ul style="list-style-type: none">• Ερώτηση προς τους υποψήφιους και τις υποψήφιες που υποβάλλουν ερευνητικές προτάσεις να περιγράψουν «πώς λαμβάνεται υπόψη η διάσταση του φύλου στο περιεχόμενο του έργου» (Ορίζοντας 2020, Ίδρυμα Επιστημών της Ιρλανδίας)• Ενίσχυση της ευαισθητοποίησης και των γνώσεων για θέματα φύλου μεταξύ των υποψηφίων για ερευνητική χρηματοδότηση, των αξιολογητών και των επιτροπών αξιολόγησης, και παροχή σχετικής καθοδήγησης και εκπαίδευσης (Ίδρυμα Επιστημών της Ιρλανδίας)• Υποστήριξη τομέων έρευνας που σχετίζονται με τη μελέτη του φύλου και των έμφυλων ανισοτήτων (Ορίζοντας 2020)• Δράσεις που προάγουν τις γνώσεις και την εφαρμογή της οπτικής του φύλου σε ερευνητές/ερευνήτριες, προκειμένου να την ενσωματώσουν στα ερωτήματα και τις μεθόδους της έρευνας, για παράδειγμα μέσω εκπαίδευσης, εργαστηρίων, σεμιναρίων ή παρουσιάζοντας καλά παραδείγματα• Δημιουργία κινήτρων για τους/τις ερευνητές/ερευνήτριες, προκειμένου να εξετάσουν μεθόδους ανάλυσης για το φύλο στα πλαίσια διεπιστημονικών συνεργασιών• Να συμπεριληφθεί η εκπαίδευση πάνω στην ανάλυση για το φύλο ως επιλέξιμη δαπάνη σε ερευνητικές προτάσεις (Ίδρυμα Επιστημών της Ιρλανδίας) |

ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

Βραβείο για το Φύλο στην Έρευνα και τη Διδασκαλία, Πανεπιστήμιο του Σαντιάγο Ντε Κομποστέλα, Ισπανία.

Αυτή η πρωτοβουλία του Πανεπιστημίου του Σαντιάγο ντε Κομποστέλα δείχνει τον θετικό αντίκτυπο της αναγνώρισης και της επιβράβευσης μελών της πανεπιστημιακής κοινότητας που ασχολούνται με θέματα φύλου, και παρέχει κίνητρα και σε άλλα μέλη της σχολής να συμμετάσχουν στην έρευνα και τη διδασκαλία για το φύλο. Περισσότεροι/-ες από 260 υποψήφιοι/-ες παρουσίασαν συνολικά σχεδόν 100 επιλέξιμα επιτεύγματα από το 2010. Επίσης, ενίσχυσε τις συνέργειες με άλλες πρωτοβουλίες που ανέλαβε το πανεπιστήμιο, όπως εκπαιδευσεις και συνέδρια για θέματα φύλου, και αύξησε την προβολή των θεμάτων φύλου στην έρευνα και τη διδασκαλία.⁶⁹

Θέση λέκτορα για θέματα φύλου, Πανεπιστήμιο του Λίνκοπινγκ (Linköping University), Σουηδία.

Η δημιουργία αυτής της θέσης στο Πανεπιστήμιο Λινσέπινγκ (Σουηδία) συμβάλλει ενεργά στην ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στο περιεχόμενο των προγραμμάτων σπουδών και της έρευνας. Ο/Η λέκτορας για θέματα φύλου είναι ερευνητής/-ρια με σταθερή θέση στη σχολή και βοηθάει να ενσωματωθεί η οπτική του φύλου σε εκπαιδευτικά προγράμματα. Η θέση αυτή είναι μόνιμη και εντάσσεται στο πρόγραμμα σπουδών του πανεπιστημίου.⁷⁰

Ανάλυση του βιολογικού και του κοινωνικού φύλου στην έρευνα για την υγεία, Καναδικά Ινστιτούτα Έρευνας για την Υγεία (KIEY), Καναδάς.

Τα ΚΙΕΥ έχουν προσυπογράψει τις πολιτικές της καναδικής κυβέρνησης για την υγεία και το φύλο, καθώς και την ηθική δεοντολογία της έρευνας πάνω σε ανθρώπους. Και οι δύο πολιτικές υπογραμμίζουν τη σημασία της ενσωμάτωσης του φύλου στην έρευνα για την υγεία, όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο. Η ανάλυση της διάστασης του φύλου στο Σχέδιο Δράσης Έρευνας των ΚΙΕΥ διασφαλίζει ότι η έρευνα στον τομέα της υγείας στον Καναδά παράγει έγκυρη επιστήμη και αξιόπιστα στοιχεία, που περιλαμβάνουν ανάλυση των έμφυλων, κοινωνικών και πολιτισμικών παραγόντων και διαφορών. Όπως αναφέρεται στον Οδηγό Ερευνητικής Χρηματοδότησης και Βραβείων, τα ΚΙΕΥ αναμένουν ότι όλοι/-ες οι υποψήφιοι/-ες θα εντάξουν τη διάσταση του φύλου στις ερευνητικές τους προτάσεις. Επιπλέον, τα ΚΙΕΥ έχουν αναπτύξει εκτενείς οδηγίες για τους υποψήφιους και τις υποψήφιες, τους αξιολογητές και τις αξιολογήτριες: για παράδειγμα, να εντοπίσουν τις διαφορές με βάση το βιολογικό και το κοινωνικό φύλο στον μηχανισμό, στη νόσο ή στη θεραπεία που μελετάται, να προσδιορίσουν μεθόδους για την ενσωμάτωση της διάστασης του βιολογικού και του κοινωνικού φύλου στην έρευνα για την υγεία, και να αξιολογήσουν ένα ερευνητικό πρωτόκολλο ή μια δημοσίευση ως προς την ενσωμάτωση ή την απουσία της διάστασης του φύλου.⁷¹

⁶⁹ EIGE (European Institute for Gender Equality). (2016). Gender Equality in Academia and Research. GEAR tool. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σ. 12.

⁷⁰ Ο.π.

⁷¹ Μπορείτε να επισκεφτείτε την ιστοσελίδα του αντίστοιχου προγράμματος των ΚΙΕΥ στη διεύθυνση: <https://cihr-irsc.gc.ca/e/50833.html>.

Πάντειο Πανεπιστήμιο, Εργαστήριο Σπουδών Φύλου και ένταξη του φύλου στα προγράμματα σπουδών.

Εδώ και περίπου 20 χρόνια, το Πάντειο Πανεπιστήμιο έχει αναπτύξει συστηματικά – σε επίπεδο διδασκαλίας και έρευνας μελών ΔΕΠ – την έμφυλη διάσταση στις πολιτικές και κοινωνικές επιστήμες, τις φεμινιστικές σπουδές και τις σπουδές φύλου. Το 2006 δημιουργήθηκε το Εργαστήριο Σπουδών Φύλου του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής, το οποίο έχει υλοποιήσει σημαντικό αριθμό ερευνητικών έργων που αφορούν το φύλο και πολλές άλλες δράσεις, μεταξύ άλλων και για να εντάξει τη διάσταση του φύλου στα προγράμματα σπουδών του Πανεπιστημίου. Το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021 καταγράφηκαν 18 προπτυχιακά μαθήματα με τη θεματική του φύλου και 4 μεταπτυχιακά μαθήματα που διδάσκονται στα Προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών (ΠΜΣ) του Παντείου Πανεπιστημίου. Το ακαδημαϊκό έτος 2015-2016 λειτούργησε για πρώτη φορά το Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών (ΔΠΜΣ) με τίτλο «Φύλο, Κοινωνία, Πολιτική» το οποίο επανασχεδιάστηκε και λειτούργησε ξανά κατά το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021 (ΦΕΚ 3142/τ. Β'8.8.2019). Σκοπός αυτού του προγράμματος είναι η ανάδειξη της διεπιστημονικής έρευνας για το φύλο και την ένταξή του στη μελέτη των κοινωνικών και πολιτικών φαινομένων. Στην υλοποίησή του συμμετέχουν 6 Τμήματα του Πανεπιστημίου (Δημόσιας Διοίκησης, Διεθνών, Ευρωπαϊκών και Περιφερειακών Σπουδών, Επικοινωνίας, Μέσων και Πολιτισμού, Κοινωνιολογίας, Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής). Μέλη ΔΕΠ από αυτά τα τμήματα με ειδίκευση σε σπουδές φύλου διδάσκουν τα 15 μαθήματα του ΔΠΜΣ.

Πρόγραμμα ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, Γερμανικός Οργανισμός Περιβάλλοντος (Γερμανία):

Ο Γερμανικός Οργανισμός Περιβάλλοντος υλοποίησε δράσεις για να εντάξει τη διάσταση του φύλου στις ερευνητικές του δραστηριότητες ως μέρος του ΣΔΙΦ του. Αυτές περιλαμβάνουν τη θέσπιση διαδικασίας αξιολόγησης των επιπτώσεων ως προς το φύλο κατά τη διάρκεια έγκρισης όλων των ερευνητικών έργων, την υποστήριξη της ανάπτυξης της έμφυλης οπτικής στον ερευνητικό σχεδιασμό, και την παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας και ως προς τη διάσταση του φύλου.⁷²

Εγχειρίδιο ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας, Τεχνολογικός Οργανισμός της Τσεχικής Δημοκρατίας (TA CR) (Τσεχία).

Ο Οργανισμός παρέχει καθοδήγηση σε ερευνητές/ερευνήτριες για το πώς να σχεδιάσουν έργα και ερευνητικές προτάσεις που να ενσωματώνουν την έμφυλη οπτική. Εκτός από ένα εγχειρίδιο, έφτιαξε και σχετικά βίντεο στο πλαίσιο υλοποίησης του έργου GEECCO, το οποίο χρηματοδοτήθηκε από τον Ορίζοντα 2020.⁷³

Μελέτες περίπτωσης για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε διάφορους επιστημονικούς κλάδους και τομείς έρευνας, Kilden (Νορβηγία).

Το Kilden, μια ανεξάρτητη υπο-ομάδα του Ερευνητικού Συμβουλίου της Νορβηγίας, έχει εκπονήσει μια σειρά μελετών που εξετάζουν πώς το φύλο σχετίζεται και επιδρά σε διάφορα επιστημονικά πεδία και τομείς έρευνας. Το σχετικό εγχειρίδιο παρέχει παραδείγματα, ιδέες και κατευθυντήριες γραμμές για ερευνητές/ερευνήτριες που θέλουν να μάθουν περισσότερα για την διάσταση του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας.⁷⁴

⁷² European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021, σ. 44.

⁷³ Ο.π.

⁷⁴ Ο.π.

Ερωτηματολόγιο αυτοαξιολόγησης για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο πρόγραμμα σπουδών, Πανεπιστήμιο Oxford Brookes (Ηνωμένο Βασίλειο).

Ως μέρος του χρηματοδοτούμενου έργου από τον Ορίζοντα 2020, GEARING ROLES, το πανεπιστήμιο Oxford Brookes δημιούργησε μια λίστα ελέγχου και αυτοαξιολόγησης της ενσωμάτωσης του φύλου στο πρόγραμμα σπουδών. Περιέχει ερωτήσεις προς το ακαδημαϊκό και το ευρύτερο προσωπικό, για να διαπιστώσει πώς ενσωματώνεται το φύλο στα προγράμματα σπουδών, καθώς και προτάσεις για διάφορες προσεγγίσεις.⁷⁵

Επιπλέον πηγές

- ▶ Το έργο GARCIA, που χρηματοδοτήθηκε από το 7ο κοινοτικό πρόγραμμα (FP7), δημιούργησε εργαλεία για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εκπαίδευση και το ερευνητικό περιεχόμενο, τα οποία είναι διαθέσιμα στον παρακάτω σύνδεσμο:
 - [Toolkit for Integrating Gender Sensitive Approach into Research and Teaching](#)

- ▶ Το έργο GE Academy διεξήγαγε διαδικτυακά σεμινάρια για τη **διάσταση του φύλου στην εκπαίδευση και το ερευνητικό περιεχόμενο**, τα οποία είναι διαθέσιμα στους παρακάτω συνδέσμους:
 - [Gender dimension in research](#)
 - [Gender in curricula](#)
 - [Introduction | Sex & gender dimension in sciences & technology fields](#)
 - [Methods on how to include gender dimension in research](#)

⁷⁵ Ο.π. σ. 45.

B.3.4. Δημιουργία ενός συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού και ερευνητικού περιβάλλοντος

Τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις ως προς το φύλο είναι βαθιά ριζωμένα στο υποσυνείδητό μας και επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο αλληλοεπιδρούμε με τους ανθρώπους. Ένας τομέας προτεραιότητας στις παρεμβάσεις του ΣΔΙΦ είναι η ευαισθητοποίηση γύρω από τις έμφυλες προκαταλήψεις, αλλά και η διαχείριση των αντιστάσεων στις επιδιωκόμενες αλλαγές εντός του κάθε ιδρύματος. Η ύπαρξη υποσυνείδητων προκαταλήψεων και έμμεσων διακρίσεων ως προς το φύλο σημαίνει ότι οι γυναίκες αξιολογούνται πιο αρνητικά συγκριτικά με τους άνδρες για την ίδια εργασία ή το ίδιο επίτευγμα. Οι γυναίκες είναι πολύ λιγότερο πιθανό να συσχετιστούν με στερεοτυπικά χαρακτηριστικά των ανδρών, τα οποία θεωρούνται απαραίτητα για την επιτυχία.⁷⁶ Οι δράσεις σε αυτόν τον τομέα πρέπει να συνδυαστούν με πολιτικές απαγόρευσης των διακρίσεων, για τη διαμόρφωση αντιλήψεων που να συμβάλλουν σε ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς.

Υποπεδία δράσης

Σύμφωνα με το GENERA Fields of Action, μπορούμε να προσδιορίσουμε δύο υποπεδία δράσης:

- ▶ **Ευαισθητοποίηση για θέματα φύλου και έμφυλες προκαταλήψεις:** Οι έμφυλες προκαταλήψεις επιδρούν σημαντικά στη διάρθρωση και τη λειτουργία των πανεπιστημιακών και ερευνητικών ιδρυμάτων, τόσο σε επίπεδο καθημερινών αλληλεπιδράσεων όσο και μέσω «σιωπηρών» προτύπων και πρακτικών. Η αντιμετώπιση αυτών των προκαταλήψεων και η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού ενός ιδρύματος σχετικά με τις συνέπειές τους είναι απαραίτητη για την επίτευξη της ισότητας των φύλων.
- ▶ **Μη-διακρίσεις:** Οι πολιτικές απαγόρευσης των διακρίσεων πρέπει να εξετάζουν θέματα φύλου, αλλά και γενικότερα θέματα διαφορετικότητας. Για να επιτευχθεί η ισότητα των φύλων, θα πρέπει να ενισχυθεί και να υποστηριχθεί η εργασιακή κουλτούρα χωρίς διακρίσεις.

Μέτρα

Ο παρακάτω πίνακας περιγράφει ορισμένα από τα μέτρα και τις δράσεις που συμβάλλουν στη δημιουργία μιας οργανωσιακής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς με βάση το φύλο. Η εκπαίδευση (ευαισθητοποίηση για θέματα φύλου/διαφορετικότητας και άρρητων προκαταλήψεων) πρέπει να στοχεύει σε πολλαπλούς δρώντες, όπως στην ανώτατη διοίκηση του ιδρύματος, στα άλλα όργανα λήψης αποφάσεων, στις μεσαίες βαθμίδες διοίκησης, και σε επιτροπές αξιολόγησης, μεταξύ άλλων.

⁷⁶ Science Europe (2017). *Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations*, σ. 12-13.

ΠΙΝΑΚΑΣ 15 ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΕΜΦΥΛΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ – ΜΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

| ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΕΜΦΥΛΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ | ΜΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Εκπαίδευση σχετικά με τις έμφυλες προκαταλήψεις • Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου • Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση σε θέματα διαφορετικότητας • Όργανο προσφυγής – εκπρόσωποι ανθρώπινων πόρων, υπεύθυνος/-η ισότητας των φύλων • Επικοινωνία ευαίσθητη ως προς το φύλο | <ul style="list-style-type: none"> • Ίση αντιμετώπιση της μερικής απασχόλησης και προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής • Δίκαιη και διαφανής κατανομή του φόρτου εργασίας σε όλους τους τομείς (διδασκαλία, έρευνα, διοίκηση) • Ίση πρόσβαση σε πόρους (π.χ. εργαστηριακός χώρος, εξοπλισμός) • Πολιτικές απαγόρευσης των διακρίσεων |

ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

Καταπολεμώντας τα στερεότυπα ως προς το φύλο: Ίδρυμα Επιστημών της Ιρλανδίας (IEI), Ιρλανδία.

«Το 2014, το ΙΕΙ πραγματοποίησε μια μελέτη για τις επιλογές επαγγελματικής σταδιοδρομίας των νέων στην Ιρλανδία. Η μελέτη αποκάλυψε ότι οι νέοι/-ες δεν θα αναζητήσουν καν πληροφορίες για μια επαγγελματική σταδιοδρομία που αποκλίνει πολύ από τα παραδοσιακά έμφυλα στερεότυπα. Επίσης, διαπιστώθηκε ότι οι γονείς διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο και επηρεάζουν την άποψη του παιδιού σχετικά με το κατά πόσο τους ταιριάζει ένα επάγγελμα. Αυτό δείχνει πόσο σημαντική είναι η εξάλειψη των στερεοτύπων σε αυτή την ομάδα. Βάσει αυτών των ευρημάτων, η Στρατηγική για τη Διάσταση του Φύλου του ΙΕΙ 2016-2020 εφαρμόζει συγκεκριμένα μέτρα για την αύξηση της συμμετοχής και του ενδιαφέροντος των κοριτσιών σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την Επιστήμη, την Τεχνολογία, τη Μηχανική και τα Μαθηματικά (ΕΤΜΜ), αυξάνοντας έτσι την εμπιστοσύνη τους απέναντι σε σπουδές σε πεδία ΕΤΜΜ».⁷⁷

Διαδικασίες «τυφλής» αξιολόγησης ως προς το φύλο σε ερευνητικά προγράμματα στα πρώτα στάδια της ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας, Συμβούλιο Έρευνας Ιρλανδίας.

«Το Συμβούλιο καθιέρωσε κριτήρια επαλήθευσης ως προς το φύλο στη διαδικασία αξιολόγησης. Συγκεκριμένα, το Συμβούλιο εισήγαγε διαδικασίες «τυφλής» αξιολόγησης ως προς το φύλο: οι αξιολογητές του εξετάζουν αιτήσεις που είναι ανώνυμες και δεν περιέχουν αντωνυμίες ή άλλες λέξεις που να προσδιορίζουν το φύλο των υποψηφίων. Τα δεδομένα αναφορικά με τη σχετική αναλογία των γυναικών ΕΤΜΜ που έλαβαν ερευνητική επιχορήγηση πριν και μετά την εφαρμογή αυτής της «τυφλής» αξιολόγησης είναι αποκαλυπτικά. Ενώ οι

⁷⁷ Ο.π. σ. 12.

γυναίκες αποτελούσαν μόλις το 35% των μεταδιδακτορικών επιχορηγήσεων ETMM το 2013, μετά την εφαρμογή της «τυφλής» αξιολόγησης, το ποσοστό αυτό αυξήθηκε σε 44% και 45% το 2014 και το 2015 αντίστοιχα. Αξιοσημείωτο είναι, επίσης, το γεγονός ότι το 2013, οι γυναίκες ερευνήτριες ETMM υπέβαλαν το 43% των μεταδιδακτορικών αιτήσεων και απέσπασαν μόνο το 35% των επιχορηγήσεων. Μετά την «τυφλή» αξιολόγηση, αυτά τα στοιχεία σχεδόν αντιστράφηκαν: οι γυναίκες που υπέβαλαν αίτηση για μεταδιδακτορικές υποτροφίες ETMM το 2014 αποτελούσαν το 32% και απέσπασαν το 44% των υποτροφιών». ⁷⁸

Εκπαίδευση σε θέματα διαφορετικότητας στο πλαίσιο χρηματοδότησης της έρευνας ΑΤΕ, Αυστριακό Ταμείο Επιστημών, Αυστρία.

«Από το 2009, το Αυστριακό Ταμείο Επιστημών (ΑΤΕ) παρέχει εσωτερική εκπαίδευση σε συναδέλφους και μέλη του διοικητικού συμβουλίου σχετικά με την οριζόντια ένταξη της διάστασης του φύλου. Το 2015, έγινε ένα ακόμη βήμα για τη βελτίωση σημαντικών πτυχών των διαδικασιών. Σχεδιάστηκε μια εκπαιδευτική συνεδρία για τη διαφορετικότητα στο πλαίσιο της χρηματοδότησης της έρευνας, επιτρέποντας στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και το προσωπικό του ΑΤΕ (επικεφαλής τμημάτων, υπεύθυνοι/-ες επιστημονικών έργων και διοικητικοί/-ές υπεύθυνοι/-ες έργων) να μάθουν περισσότερα σχετικά με το θέμα αυτό. Τα σχόλια των συμμετεχόντων/-ουσών επιβεβαίωσαν την αυξημένη ευαισθητοποίηση σχετικά με το θέμα μετά την ολοκλήρωση του εργαστηρίου». ⁷⁹

Εκπαίδευση σχετικά με τις υποσυνείδητες προκαταλήψεις, Ίδρυμα Επιστημών της Ιρλανδίας (IEI), Ιρλανδία.

«Ένας από τους στόχους της Στρατηγικής για την Ισότητα των Φύλων του Ιδρύματος Επιστημών Ιρλανδίας 2016-2020 είναι να διασφαλίσει ότι οι διαδικασίες αξιολόγησης του οργανισμού παραμένουν αμερόληπτες, εξετάζοντας σε ετήσια βάση τα ποσοστά επιτυχίας όλων των χρηματοδοτικών προγραμμάτων. Για τον σκοπό αυτόν, το 2016 όλο το προσωπικό του ΙΕΙ, συμπεριλαμβανομένης της Εκτελεστικής Επιτροπής και του Συμβουλίου Διαχείρισης, έλαβε ειδική εκπαίδευση ανά τομέα, βασισμένη σε δεδομένα σχετικά με τις υποσυνείδητες προκαταλήψεις από έναν εξωτερικό πάροχο. Τα σχόλια και η εκπαίδευση από εκείνο το εργαστήριο ενσωματώθηκαν για να βελτιώσουν διαδικασίες εντός του οργανισμού, όπως την ενημέρωση των αξιολογητών/-ριών και την επανεξέταση των πληροφοριών που παρέχονται στις επιτροπές αξιολόγησης». ⁸⁰

Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ), σεμινάρια απόκτησης δεξιοτήτων και τεχνογνωσίας για την υλοποίηση ιδρυματικών ΣΔΙΦ.

Από τον Ιούνιο του 2022 μέχρι τον Μάιο του 2023 στο πλαίσιο του έργου GENDRHED, το ΕΛΙΑΜΕΠ διοργάνωσε 4 σεμινάρια διάρκειας 1.5 μέρας που απευθύνονταν στο ερευνητικό/τεχνικό, διδακτικό και διοικητικό προσωπικό των ΑΕΙ και των ερευνητικών κέντρων στην Ελλάδα. Σκοπός τους ήταν να ενισχύσουν τις γνώσεις και την ευαισθητοποίηση του προσωπικού πάνω σε θέματα έμφυλων ανισοτήτων στα πανεπιστημιακά και ερευνητικά ιδρύματα, και να ανταλλάξουν εμπειρίες και καλές πρακτικές. Περισσότερα από 200 άτομα παρακολούθησαν και συμμετείχαν στα σεμινάρια αυτά.

⁷⁸ Irish Research Council (2016). Irish Research Council policies and practices to promote gender equality and the integration of gender analysis in research, Progress Update, Ιούνιος 2016, σ. 3.

^{79 79} Science Europe (2017). *Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations*, σ. 16.

⁸⁰ Ο.π. σ. 19.

B.3.5. Ευελιξία και εναρμόνιση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής

Ο ακαδημαϊκός χώρος είναι γνωστό ότι χαρακτηρίζεται από πολλές ώρες εργασίας με υψηλή πίεση και έλλειψη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, πράγμα που μπορεί να λειτουργούν αντιπαραγωγικά στην απόδοση και στην ικανοποίηση των εργαζομένων.⁸¹ Επιπλέον, υπάρχουν ρητοί και άρρητοι κανόνες στον ακαδημαϊκό χώρο, που συνήθως απαιτούν υψηλά επίπεδα παραγωγικότητας στην έρευνα κατά τα πρώτα χρόνια της ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας. Αυτό συμπίπτει με τον καιρό που ξεκινά η δημιουργία οικογένειας και η ανατροφή μικρών παιδιών, γεγονός που πλήττει ιδιαίτερα τις γυναίκες ερευνήτριες.⁸² Οι πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των πανεπιστημίων και των ερευνητικών κέντρων, που έχουν σχεδιαστεί για την αντιμετώπιση των αναγκών του προσωπικού με ευθύνες φροντίδας, μπορούν να ενισχύσουν την παραγωγικότητα και την ικανοποίηση. Στην πραγματικότητα, οι ακαδημαϊκοί και ερευνητικοί οργανισμοί στην Ευρώπη εφαρμόζουν μέτρα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής πολύ πιο συχνά από οργανισμούς σε άλλους τομείς. Αυτά στοχεύουν στο να διευκολύνουν ερευνητές/τριες και πανεπιστημιακούς/κές με ευθύνες φροντίδας να προχωρήσουν στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία (π.χ. δυνατότητα περιόδων διακοπών της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, προγράμματα επιστροφής μετά από περίοδο διακοπής της εργασίας).⁸³

Οι οργανισμοί χρηματοδότησης έρευνας μπορούν επίσης να παίξουν υποστηρικτικό ρόλο στην προσπάθεια των επιστημόνων και των επιστημονισσών να συνδυάσουν την επαγγελματική και την προσωπική ή οικογενειακή ζωή. Οι πρακτικές διαχείρισης ερευνητικών χρηματοδοτήσεων περιλαμβάνουν όλο και περισσότερα μέτρα για να μετριάσουν τις αντικρουόμενες απαιτήσεις της επαγγελματικής ζωής και της οικογένειας.⁸⁴ Σύμφωνα με το GENERA Fields of Action, οι πολιτικές και τα μέτρα που σχεδιάστηκαν σε αυτόν τον τομέα θα πρέπει να αμφισβητήσουν την παραδοσιακή άποψη που θέλει τις γυναίκες να αναλαμβάνουν τον κύριο ρόλο στη φροντίδα της οικογένειας και των παιδιών. Αντίθετα, αυτά τα μέτρα θα πρέπει να προάγουν τη συνυπευθυνότητα ανδρών και γυναικών στα θέματα φροντίδας, και να διαμορφώνονται χωρίς αποκλεισμούς με βάση το φύλο.

⁸¹ Kinman, Gail & Jones, Fiona, (2008). A Life Beyond Work? Job Demands, Work-Life Balance, and Wellbeing in UK Academics, *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17:1-2, σ. 41-60.

⁸² O'Laughlin, Elisabeth. & Bischoff, Lisa, G. (2005). Balancing parenthood and academia: Work/family stress as influenced by gender and tenure status. *Journal of Family Issues* 26, 1: σ. 79–106.

⁸³ SHE Figures 2015 – (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015), σ. 121.

⁸⁴ Science Europe (2017). *Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations*.

Τάσεις πολιτικών εναρμόνισης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής σε εθνικούς και διεθνείς οργανισμούς έρευνας

Οι πολιτικές διαχείρισης που σχετίζονται με ερευνητικές χρηματοδοτήσεις από εθνικούς και διεθνείς οργανισμούς έρευνας μπορούν να ενισχύσουν τη δυνατότητα επαγγελματικής ευελιξίας: μπορούν να υποστηρίξουν τις γυναίκες ερευνήτριες σε κρίσιμα χρονικά διαστήματα της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, όπως σε περιόδους γέννησης παιδιών και παροχής φροντίδας. Μια ειδική έρευνα κυκλοφόρησε μεταξύ των οργανισμών που ανήκουν στο Science Europe σχετικά με την ανάλυση των τρεχουσών πρακτικών. Παρά τις συχνές μεταβολές των διατάξεων περί κοινωνικής πρόνοιας, τα αποτελέσματα για 17 εθνικούς οργανισμούς χρηματοδότησης έρευνας (ΟΧΕ) και τρία πανεπιστήμια και ερευνητικά ιδρύματα σε 15 ευρωπαϊκά κράτη κατέδειξαν ορισμένες κοινές τάσεις:

- Όλες οι νέες μητέρες που εργάζονται σε ερευνητικά ιδρύματα και πανεπιστήμια λαμβάνουν το 100% του μισθού τους ενώ βρίσκονται σε άδεια μητρότητας (σε ορισμένες περιπτώσεις, ανάλογα με ορισμένα κριτήρια επιλεξιμότητας).
- Οι περισσότεροι οργανισμοί επιτρέπουν στους/στις κατόχους ερευνητικών χρηματοδοτήσεων να υποβάλουν αίτηση για επιμήκυνση των χρηματοδοτούμενων έργων άνευ δαπανών, το οποίο δίνει επιπλέον χρόνο για να ολοκληρώσουν την έρευνα χωρίς επιπρόσθετη χρηματοδότηση. Η δυνατότητα υλοποίησης ερευνητικών έργων με μερική απασχόληση είναι διαθέσιμη από τους περισσότερους οργανισμούς που συμμετείχαν στην έρευνα. Πολλοί εξ αυτών των οργανισμών έχουν αναλάβει πρόσθετες πρωτοβουλίες στη διαχείριση των χρηματοδοτήσεων, για να μπορέσουν να παραμείνουν οι γυναίκες και να συνεχίσουν την ερευνητική σταδιοδρομία τους.
- Με μερικές εξαιρέσεις, αυτές οι πολιτικές ισχύουν για όλα τα μέλη ερευνητικών ομάδων που λαμβάνουν ερευνητικές χρηματοδοτήσεις, συμπεριλαμβανομένων των αποφοίτων φοιτητών και φοιτητριών.
- Με εξαίρεση λίγες χώρες, κυρίως τη Νορβηγία και τη Σουηδία, όπου και οι δύο γονείς έχουν το δικαίωμα να μοιραστούν τη γονική άδεια μετά τη γέννηση ενός παιδιού, η νόμιμη άδεια πατρότητας στις χώρες των οργανισμών που συμμετείχαν στην έρευνα έχει γενικά περιορισμένη διάρκεια. Στους περισσότερους οργανισμούς που συμμετείχαν στην έρευνα, δεν έχουν εφαρμοστεί πολιτικές για να διευκολύνουν και να δώσουν κίνητρα σε πατέρες για να πάρουν άδεια για οικογενειακούς λόγους.⁸⁵

⁸⁵ Ο.π.

Υποπεδία δράσης

Σύμφωνα με το GENERA Fields of Action, μπορούμε να προσδιορίσουμε δύο υποπεδία δράσης:

- ▶ **Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής:** Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής αναφέρεται στον χρόνο που αφιερώνεται στην εργασία σε σύγκριση με τον χρόνο που αφιερώνεται εκτός εργασίας. Οι πολιτικές και τα μέτρα που αναπτύσσονται σε αυτόν τον τομέα μπορούν να ωφελήσουν τόσο την εργοδοσία όσο και τους/τις εργαζόμενους/-ες, οδηγώντας σε μείωση του άγχους και αύξηση της απόδοσης.
- ▶ **Παροχή φροντίδας και οικογενειακή ζωή:** Η παροχή φροντίδας και η οικογενειακή ζωή αναφέρονται συγκεκριμένα στον συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής. Εστιάζουν ιδιαίτερα στα άτομα που έχουν ευθύνες φροντίδας, είτε ως γονείς (δηλαδή φροντίδα των παιδιών) είτε ως άτομα που φροντίζουν άλλα εξαρτώμενα άτομα (ηλικιωμένους γονείς, συντρόφους, κλπ.). Οι απαιτήσεις που έχει η παροχή φροντίδας και η οικογενειακή ζωή έχουν άμεσο και ισχυρό αντίκτυπο στη δυνατότητα αυτών που είναι επιφορτισμένοι με τέτοιες ευθύνες να προχωρήσουν στην επαγγελματική τους καριέρα. Στατιστικά, είναι πιο πιθανό να αναλάβουν οι γυναίκες ευθύνες φροντίδας (παιδιών, ηλικιωμένων, κλπ.). Είναι αναγκαίο τα μέτρα που λαμβάνονται σε αυτόν τον τομέα να αλλάξουν αυτή την αντίληψη και να παρέχουν υποστήριξη σε όλα τα άτομα που παρέχουν φροντίδα (τόσο σε άνδρες όσο και σε γυναίκες).

Μέτρα

Ο παρακάτω πίνακας περιγράφει μερικά από τα μέτρα και τις δράσεις που μπορούν να ληφθούν για την προώθηση μιας πιο ισότιμης παρουσίας των γυναικών σε όλα τα στάδια της επιστημονικής σταδιοδρομίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 16 ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ/ΔΡΑΣΕΙΣ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

| ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ | ΠΑΡΟΧΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΖΩΗ |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Λογικές ώρες εργασίας, περιορισμένες υπερωρίες και πολιτικές για άδειες και αργίες • Αποφυγή καταστάσεων που να ενθαρρύνουν τα κλειστά και ανδροκρατούμενα δίκτυα σε έναν επαγγελματικό χώρο («Old-Boys Club», π.χ. συναντήσεις που γίνονται αργά το βράδυ) • Διαθεσιμότητα και ίδια αντιμετώπιση των θέσεων μερικής απασχόλησης • Ευέλικτες ώρες εργασίας/ευέλικτα προγράμματα • Τηλεργασία • Ομαδικότητα και συνεργασία | <ul style="list-style-type: none"> • Πρόσβαση σε παροχή φροντίδας παιδιών και χρηματοδότηση προσαρμοσμένη στις ανάγκες των ερευνητών/-ριών • Γονικές άδειες: ποσοτώσεις για πατέρες • Χώροι εργασίας φιλικό προς γονείς/κηδεμόνες (π.χ. αίθουσες θηλασμού, γραφεία που επιτρέπονται τα παιδιά», διαλείμματα) • Διαθεσιμότητα υπηρεσίας για τη φροντίδα παιδιών κατά τη διάρκεια εκδηλώσεων που σχετίζονται με την εργασία (π.χ. συνέδρια, εργαστήρια) • Υποστήριξη του οικογενειακού μοντέλου «διπλού εισοδήματος»/«διπλής παροχής φροντίδας» • Κάλυψη θέσεων λόγω γονικής άδειας, ανάθεση εναλλακτικών αρμοδιοτήτων για μέλλουσες μητέρες • Πρακτικές διαχείρισης ερευνητικών χρηματοδοτήσεων φιλικές προς την οικογένεια Μέτρα για την υποστήριξη της άδειας μητρότητας και πατρότητας, άδεια πατρότητας για ζευγάρια με παράλληλη επαγγελματική σταδιοδρομία, υποστήριξη για μετάβαση από χρηματοδοτούμενη έρευνα πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης ή επιμήκυνση έργου άνευ δαπανών.⁸⁶ |

⁸⁶ Ο.π.

ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

Άδεια μητρότητας με πλήρεις αποδοχές. Ίδρυμα Επιστημών της Ιρλανδίας (IEI) και Συμβούλια Έρευνας στο Ηνωμένο Βασίλειο.

«Στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην Ιρλανδία, το κράτος δεν καταβάλλει τον πλήρη μισθό των υπαλλήλων με νόμιμη άδεια μητρότητας. Ωστόσο, τα περισσότερα ερευνητικά ιδρύματα και τα πανεπιστήμια ακολουθούν την πολιτική να παρέχουν το 100% του μισθού στους/τις εργαζομένους/-ες με άδεια μητρότητας. Το ίδιο ισχύει και για τους/τις ερευνητές/τριες, ο μισθός των οποίων προέρχεται από ερευνητικές χρηματοδοτήσεις. Προκειμένου να εξαλειφθεί κάθε εμπόδιο στην πρόσληψη γυναικών ερευνητριών, τα ερευνητικά συμβούλια στο ΗΒ και το Ίδρυμα Επιστημών της Ιρλανδίας παρέχουν πρόσθετη χρηματοδότηση στα ερευνητικά ιδρύματα και τα πανεπιστήμια, προκειμένου να συμπληρώσουν τη νόμιμη αμοιβή μητρότητας στο 100% του μισθού των εργαζομένων αλλά και των ερευνητών/τριών που λαμβάνουν εξωτερική χρηματοδότηση όταν παίρνουν άδεια μητρότητας ή υιοθεσίας».⁸⁷

Μέτρα παροχής φροντίδας και οικογενειακής ζωής, Research Foundation Flanders (FWO).

«Στο Ερευνητικό Ίδρυμα της Φλαμανδίας, τα διδακτορικά και οι μεταδιδακτορικές υποτροφίες μπορούν να ανασταλούν κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης/άδειας μητρότητας ή της γονικής άδειας, οπότε χορηγείται αυτόματα επιμήκυνση του ερευνητικού ή διδακτορικού έργου άνευ επιπρόσθετης χρηματοδότησης. Επιπλέον, οι δικαιούχοι μιας διδακτορικής ή μεταδιδακτορικής υποτροφίας στο FWO, οι οποίοι μπορεί να έχουν αναλάβει πρόσθετα καθήκοντα στο ίδρυμα υποδοχής τους, όπως διδασκαλία, κλινικές εργασίες ή διοικητικά καθήκοντα, απαλλάσσονται από αυτές τις υποχρεώσεις στα διαστήματα αδειών μητρότητας/πατρότητας».⁸⁸

Ευέλικτη Εργασία: Τμήμα Μηχανολόγων Μηχανικών, Μηχανικών Υλικών και Κατασκευαστικής Μηχανικής, Πανεπιστήμιο του Νότιγχαμ, Ηνωμένο Βασίλειο.

«Προσφέρεται μια σειρά από ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και μερικής απασχόλησης, όπως παρατεταμένα διαλείμματα για μεσημεριανό γεύμα για τη διευκόλυνση της φροντίδας ηλικιωμένων συγγενών, αλλαγές στις ώρες για να μπορεί το προσωπικό να παραλάβει τα παιδιά από το σχολείο, και μια σταδιακή αλλαγή του ωραρίου για να διευκολύνει την επιστροφή των γονέων μικρών παιδιών σε πλήρη απασχόληση».⁸⁹

Επιμήκυνση συμβάσεων ορισμένου χρόνου: Πανεπιστήμιο του Ρέντιγκ, Ηνωμένο Βασίλειο.

«Επιμήκυνση συμβάσεων ορισμένου χρόνου του ερευνητικού προσωπικού, για την κάλυψη του διαστήματος της άδειας μητρότητας και τη δυνατότητα επιστροφής και ολοκλήρωσης των εκκρεμών μηνών της αρχικής σύμβασης».⁹⁰

⁸⁷ π. σ. 43.

⁸⁸ Ο.π. σ. 45.

⁸⁹ Athena SWAN Work Life Balance: Good Practices.

<https://www.liverpool.ac.uk/media/livacuk/ageingandchronicdisease/AS,Work,Life,balance.pdf>.

⁹⁰ Ο.π.

Μείωση διδακτικών καθηκόντων, University College London, Ηνωμένο Βασίλειο.

«Παροχή εκπαιδευτικής άδειας ενός εξαμήνου χωρίς υποχρεώσεις διδασκαλίας σε ακαδημαϊκούς που δραστηριοποιούνται ενεργά στην έρευνα και επιστρέφουν από άδειες μητρότητας, υιοθεσίας, παρατεταμένης φροντίδας ή από μακροχρόνια άδεια ασθένειας. Αυτή η άδεια θα επιτρέψει στο προσωπικό να επανέλθει στην ερευνητική του δραστηριότητα γρηγορότερα».⁹¹

Συστήματα Ελέγχου Προαγωγών: Πανεπιστήμιο του Λάνκαστερ, Ηνωμένο Βασίλειο.

Έλεγχος του συστήματος προαγωγών για την αποφυγή τυχόν διακρίσεων στην εξέλιξη. Πρόσκληση προς τους υποψήφιους να δηλώσουν περιόδους διακοπής εργασίας κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους, για παράδειγμα φροντίδα παιδιών ή άλλων συγγενών, άδεια μητρότητας ή μακροχρόνια ασθένεια».⁹²

Ερευνητική άδεια, Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), Γαλλία.

Το CNRS, σύμφωνα με τις απαιτήσεις του congé pour recherches ou conversions thématiques, που ισχύει σε όλα τα πανεπιστήμια στη Γαλλία, προσφέρει απαλλαγή από υποχρεώσεις διδασκαλίας, αλλά και οικονομική κάλυψη έξι μηνών στο ακαδημαϊκό προσωπικό που εργάζεται σε κοινά εργαστήρια (σύμπραξη CNRS με πανεπιστήμια ή άλλους ερευνητικούς οργανισμούς), όταν επιστρέφει στην εργασία του από άδεια μητρότητας/ πατρότητας/ τεκνοθεσίας. Ισχύει τόσο για γυναίκες όσο και για άνδρες, αλλά μέχρι τώρα ωφελούσε κυρίως τις γυναίκες που επέστρεφαν από άδεια μητρότητας».⁹³

Επιπλέον πηγές

- ▶ Το έργο R&I Peers παρέχει συλλογή καλών πρακτικών για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Για περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να επισκεφθείτε τον παρακάτω σύνδεσμο:
 - [Λίστα καλών πρακτικών R&I Peers](#)
- ▶ Το έργο GE Academy αναφορικά με **την εναρμόνιση της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής** διεξήγαγε διαδικτυακά σεμινάρια, τα οποία είναι διαθέσιμα στους παρακάτω συνδέσμους:
 - [Beyond childcare: a gender approach to work-life balance in R&I institutional cultures](#)
 - [Organisational culture and work-life balance](#)
 - [Re-humanising work and life in academia and research](#)

⁹¹ Ο.π.

⁹² Ο.π.

⁹³ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *Horizon Europe guidance on gender equality plans*, 2021.

B.3.6. Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση

Η έμφυλη και σεξουαλική βία και παρενόχληση αποτελούν μορφές παραβίασης σε βάρος κυρίως των γυναικών και των θηλυκοτήτων, ενώ συνδέονται με τις έμφυλες σχέσεις εξουσίας και ενδημούν σε όλες τις σφαίρες της ιδιωτικής και δημόσιας ζωής. Τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα δεν αποτελούν εξαίρεση. Πρόκειται για φυσικοποιημένες μορφές συστημικής βίας και παραβίασης, βαθιά εδραιωμένες στο πλέγμα έμφυλων σχέσεων εξουσίας, στερεοτύπων και θεσμοθετημένων ιεραρχιών, που συχνά παραμένουν αόρατες, άρρητες και χωρίς αναγνώριση. Παρόλο που η έμφυλη βία μπορεί να ασκηθεί εκ μέρους και σε βάρος οποιουδήποτε ατόμου, επηρεάζει δυσανάλογα τις ζωές των γυναικών.

Σε ένα πλαίσιο εμπεδωμένων διακρίσεων, που τροφοδοτείται και συντηρείται από κυρίαρχες δομές και αντιλήψεις, η καταγγελία περιστατικών σεξιστικής βίας και παρενόχλησης είναι για την/τον καταγγέλλουσα/οντα συχνά δύσκολη ή και επώδυνη, όταν, για παράδειγμα, υπάρχει κίνδυνος στιγματισμού, αντιποιόνων, κλπ. Τα χαμηλά ποσοστά καταγγελιών και καταγραφής περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης αναπαράγουν, με τη σειρά τους, το πλέγμα έμφυλων σχέσεων εξουσίας και τις μορφές βίας που απορρέουν από αυτές.

Τα ΣΔΙΦ των πανεπιστημίων και των ερευνητικών κέντρων θα πρέπει να συμπεριλαμβάνουν δράσεις για την πρόληψη, την αναγνώριση, τη διαχείριση και την αντιμετώπιση περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης. Παρακάτω αναφέρονται τα πέντε βασικά υποπεδία δράσης, όπως ορίζονται από τον Ορίζοντα Ευρώπη.⁹⁴

Υποπεδία δράσης

- ▶ **Κώδικας δεοντολογίας:** Περιγραφή των αποδεκτών συμπεριφορών των εργαζομένων και των φοιτητών/τριών, και προσδιορισμός των συμπεριφορών που αποτελούν σεξουαλική παρενόχληση.
- ▶ **Σύστημα καταγγελιών:** Περιγραφή της διαδικασίας καταγγελίας περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης εντός του οργανισμού.
- ▶ **Πρωτόκολλο διερεύνησης καταγγελιών:** Περιγραφή της σχετικής διαδικασίας διερεύνησης.
- ▶ **Υποστήριξη θυμάτων:** Περιγραφή της διαδικασίας παροχής προστασίας και υποστήριξης των θυμάτων.
- ▶ **Πειθαρχικά μέτρα:** Περιγραφή των πειθαρχικών διαδικασιών και μέτρων που ισχύουν εντός του οργανισμού.

⁹⁴ Ο.π.

Μέτρα

Ο παρακάτω πίνακας περιγράφει μερικά από τα μέτρα και τις δράσεις που μπορεί να ληφθούν για την καταπολέμηση περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 17 ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ/ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΕΜΦΥΛΗΣ ΒΙΑΣ & ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

| ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ | ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Διατύπωση βασικών ορισμών για την έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση• Ενημέρωση για τους τρόπους αντιμετώπισης της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης• Εκπόνηση οδηγού αντιμετώπισης της έμφυλης και σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης• Ανοιχτή εκδήλωση παρουσίασης του οδηγού• Επιμορφωτικά σεμινάρια | <ul style="list-style-type: none">• Δημιουργία συστήματος καταγγελιών |
| ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ | ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΘΥΜΑΤΩΝ |
| <ul style="list-style-type: none">• Προσδιορισμός της διαδικασίας για την εξέταση/διερεύνηση καταγγελιών | <ul style="list-style-type: none">• Διαμεσολάβηση από αρμόδια όργανα εντός των πανεπιστημιακών και ερευνητικών ιδρυμάτων και έξω από αυτά• Παραπομπή σε υπηρεσίες ψυχολογικής και νομικής στήριξης• Παροχή υπηρεσιών ψυχολογικής στήριξης |
| ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΔΙΩΞΗ | |
| <ul style="list-style-type: none">• Προσδιορισμός των πειθαρχικών διαδικασιών• Καθοδήγηση και υποστήριξη για αναφορά στην αστυνομία | |

ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

Πρωτόκολλο αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης, Υπουργείο Επιστημών, Καινοτομίας και Πανεπιστημίων (Ισπανία).

«Το 2019, σε συνέχεια του Κρατικού Συμφώνου κατά της έμφυλης βίας, το ισπανικό υπουργείο απαίτησε από όλους τους δημόσιους ερευνητικούς οργανισμούς να διαμορφώσουν ένα πρωτόκολλο για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Υποστηρικτικές δράσεις περιλαμβάνουν εκπαιδευτικά σεμινάρια για τους συμβούλους για τη σεξουαλική παρενόχληση, εκπόνηση μελετών για τον αντίκτυπο της σεξουαλικής παρενόχλησης, της επιθετικότητας και της κακοποίησης στον ακαδημαϊκό χώρο, εκστρατείες πρόσληψης στον χώρο του πανεπιστημίου, και προγράμματα κατάρτισης και πρόληψης κατά της έμφυλης βίας στον ακαδημαϊκό χώρο».⁹⁵

Μονάδα παρακολούθησης της σεξουαλικής παρενόχλησης, Sciences Po Bordeaux (Γαλλία).

«Τον Δεκέμβριο του 2018, το Sciences Po Bordeaux ίδρυσε μια μονάδα παρακολούθησης (monitoring unit) της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η μονάδα αυτή αποτέλεσε δράση του ΣΔΙΦ του πανεπιστημίου, το οποίο υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του έργου SAGE και έλαβε χρηματοδότηση από τον Ορίζοντα 2020. Η μονάδα περιλαμβάνει τον/την υπεύθυνο/η ισότητας των φύλων, έναν/μία εργασιακό/-ή ψυχολόγο, έναν/μία νομικό/ή σύμβουλο και έναν/μία υπεύθυνο/-η πρόληψης. Έπειτα, το Sciences Po Bordeaux δημιούργησε μια επιτροπή για την έμφυλη και σεξουαλική βία, στην οποία συμμετέχουν μέλη του ακαδημαϊκού προσωπικού και φοιτητές/-ριες».⁹⁶

Κατευθυντήριες γραμμές για ίση μεταχείριση, Πανεπιστήμιο του Tartu (Εσθονία).

«Οι κατευθυντήριες γραμμές απευθύνονται σε εργαζόμενους/-ες και φοιτητές/-ριες, δίνοντάς τους σαφείς οδηγίες σχετικά με την καταγγελία περιπτώσεων παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Επίσης, περιγράφουν τη σχετική διαδικασία που ακολουθείται για την επίλυση υποθέσεων διάκρισης και εκφοβισμού».⁹⁷

Κώδικας Δεοντολογίας, Πανεπιστήμιο της Τρανσυλβανίας στο Brasov (Ρουμανία).

«Ο Κώδικας Δεοντολογίας του Πανεπιστημίου της Τρανσυλβανίας του Μπρασόβ στη Ρουμανία περιλαμβάνει ορισμούς της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Σε εθνικό επίπεδο, υπάρχει σχετικός νόμος ο οποίος συνιστά στα πανεπιστήμια να αναπτύξουν κώδικα (επαγγελματικής) δεοντολογίας, χωρίς ωστόσο να υπάρχει νομική απαίτηση της συμπερίληψης σχετικού άρθρου κατά της έμφυλης βίας, με αποτέλεσμα τα περισσότερα πανεπιστήμια να παραβλέπουν ή να παραμερίζουν το ζήτημα».⁹⁸

⁹⁵ Ο.π. σ. 47.

⁹⁶ Ο.π.

⁹⁷ EIGE (European Institute for Gender Equality). (2017). *Εφαρμόζοντας το σχέδιο για την ισότητα των φύλων σε πανεπιστημιακά και ερευνητικά ιδρύματα — Αναλυτικός οδηγός EIGE*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

⁹⁸ Ο.π.

Πρωτόκολλο κατά της έμφυλης βίας: Basque Country University (UPV) (Ισπανία).

«Το UPV, μέσω συμμετοχικής διαδικασίας που διήρκησε έναν χρόνο, σχεδίασε ένα πρωτόκολλο κατά της έμφυλης βίας προσαρμοσμένο στις ανάγκες της πανεπιστημιακής κοινότητας. Τον Ιούνιο του 2018, το πρωτόκολλο εγκρίθηκε με σκοπό τη δημιουργία ενός ασφαλούς ακαδημαϊκού περιβάλλοντος για όλους/όλες. Το πρωτόκολλο υιοθετεί έναν ευρύ ορισμό της έμφυλης βίας, καλύπτοντας όλες τις μορφές που μπορεί να λάβει, συμπεριλαμβανομένης και της βίας κατά των ατόμων της κοινότητας LGBTQI+. Το πρωτόκολλο ενεργοποιείται όταν κάποιος άτομο της πανεπιστημιακής κοινότητας υποστεί έμφυλη βία εντός ή εκτός της πανεπιστημιούπολης, ενώ περιγράφει τη σχετική διαδικασία υποστήριξης των θυμάτων. Ακόμη, το πανεπιστήμιο διαθέτει έναν/μία ειδικό/ή σύμβουλο για ζητήματα έμφυλης βίας και μια ειδική Επιτροπή, την οποία απαρτίζουν άτομα από το Γραφείο Ισότητας των Φύλων, την υπηρεσία ασφάλειας, την υπηρεσία πρόληψης εργατικού κινδύνου, καθώς και εκπρόσωποι των εργαζομένων».⁹⁹

Μηδενική Ανοχή: Catholic University of Louvain (Βέλγιο).

«Το 2021, ο υπεύθυνος ισότητας των φύλων του Catholic University of Louvain ξεκίνησε μια πανεπιστημιακή εκστρατεία «Μηδενικής Ανοχής» για την καταπολέμηση της παρενόχλησης και της σεξουαλικής βίας στην κοινότητα των φοιτητών/-ριών και των καθηγητών/-ριών. Η εκστρατεία περιλαμβάνει: (1) την υποχρεωτική διαδικτυακή εκπαίδευση όλης της ακαδημαϊκής κοινότητας (στα γαλλικά και τα αγγλικά) σχετικά με τις διαφορετικές μορφές της βίας και την έννοια της συναίνεσης, (2) δράσεις ευαισθητοποίησης, κατά τις οποίες μοιράστηκαν 35.000 αυτοκόλλητα σε φοιτητές/-ριες με το μήνυμα 'Παρενόχληση; Σεξουαλική επίθεση; Ο δράστης είναι ο ένοχος! Το UCLouvain σας υποστηρίζει. Ακρόαση, ψυχολογική βοήθεια, υποβολή καταγγελίας, με απόλυτη εμπιστευτικότητα', (3) τη διεξαγωγή συμποσίου με τη συμμετοχή εμπειρογνομώνων και υπευθύνων χάραξης πολιτικής για την ευαισθητοποίηση και τη συμμετοχή άλλων ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, (4) την εφαρμογή *App' Elles*, η οποία δίνει τη δυνατότητα σε άτομα που υφίστανται παρενόχληση ή βία να καλέσουν την αστυνομία σε καταστάσεις κινδύνου, και (5) το podcast *Les loun.es*, το οποίο περιλαμβάνει έξι επεισόδια που αφορούν τη σεξουαλική βία στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (σεξισμός, παρενόχληση, επιθετικότητα, κουλτούρα βιασμού), για να δώσει στους/τις φοιτητές/-ριες φωνή, να αποδομήσει τους μηχανισμούς που στηρίζουν τη βία και να ενθαρρύνει την κριτική σκέψη».¹⁰⁰

⁹⁹ Ο.π.

¹⁰⁰ Ο.π.

Επιπλέον πηγές

- ▶ Το έργο TRIGGER, το οποίο έλαβε χρηματοδότηση από τον Ορίζοντα 2020, παρέχει οδηγίες για την πρόληψη της σεξουαλικής και ψυχολογικής βίας. Οι οδηγίες είναι διαθέσιμες μέσω του παρακάτω συνδέσμου:
 - [Λίστα καλών πρακτικών TRIGGER](#)
- ▶ Το έργο UniSAFE, το οποίο έλαβε χρηματοδότηση από τον Ορίζοντα 2020, ξεκίνησε το 2021 και στοχεύει στη δημιουργία γνωσιακής βάσης για την έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση σε ερευνητικά ιδρύματα. Στοχεύει, επίσης, στο να «μεταφράσει» αυτή τη γνώση σε επιχειρησιακά εργαλεία για την τρίτοβάθμια εκπαίδευση, τους ερευνητικούς οργανισμούς και τους/τις υπεύθυνους/-ες χάραξης πολιτικής. Για περισσότερες πληροφορίες, μπορείτε να επισκεφθείτε την ιστοσελίδα του έργου [εδώ](#).
- ▶ Το έργο GE Academy αναφορικά **την έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση** διεξήγαγε διαδικτυακά σεμινάρια, τα οποία είναι διαθέσιμα προς παρακολούθηση στους παρακάτω συνδέσμους:
 - [Acting against sexual harassment](#)
 - [Addressing gender-based violence and sexual harassment in academia and research organisations](#)

B.4. Οριζόντια μέτρα

Τα οριζόντια μέτρα θα πρέπει να προσδιορίζονται ρητά στο ΣΔΙΦ. Πρόκειται για μέτρα που δεν ισχύουν συγκεκριμένα για έναν από τους πέντε τομείς, αλλά τους τέμνουν όλους – είναι διατομεακά. Τα μέτρα αυτά και οι σχετικές δράσεις μπορούν να θεωρηθούν ως θεμελιώδη δομικά στοιχεία της υλοποίησης ενός ΣΔΙΦ. Εάν αυτά τα μέτρα δεν είναι ρητά καθορισμένα, η επιτυχία των δράσεων που εφαρμόζονται στους άλλους πέντε τομείς είναι αμφίβολη. **Τα τέσσερα βασικά οριζόντια μέτρα αναφέρονται παρακάτω**, ακολουθώντας τις κατευθυντήριες γραμμές του Ορίζοντα Ευρώπη. Μπορούν, ωστόσο, να αναπτυχθούν και άλλα μέτρα.

B.4.1. Ορατότητα/Δημοσιότητα

Η ανάρτηση του ΣΔΙΦ στην επίσημη ιστοσελίδα του οργανισμού σηματοδοτεί και τη δέσμευσή του για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Το ΣΔΙΦ μπορεί να δημοσιευθεί στις γλώσσες εργασίας του οργανισμού, χρησιμοποιώντας σαφή και συμπεριληπτική γλώσσα. Θα πρέπει να αναφέρει ξεκάθαρα:

- ▶ Τη δέσμευση του οργανισμού για την προώθηση της ισότητας των φύλων.
- ▶ Την υφιστάμενη κατάσταση του οργανισμού.
- ▶ Τους στόχους και τα επιθυμητά αποτελέσματα του ΣΔΙΦ.
- ▶ Τις δράσεις που πρόκειται να υλοποιηθούν από τον οργανισμό, συμπεριλαμβάνοντας τους διαθέσιμους πόρους (οικονομικούς και ανθρώπινους), καθώς και το σχετικό χρονοδιάγραμμα υλοποίησης των δράσεων.

Επιπρόσθετα, το ΣΔΙΦ πρέπει να είναι υπογεγραμμένο από την ανώτατη διοίκηση, να κοινοποιείται ενεργά στο προσωπικό εντός του ιδρύματος, και να περιλαμβάνει συχνές εκθέσεις προόδου οι οποίες να είναι ορατές και προσβάσιμες σε όλη την πανεπιστημιακή κοινότητα. Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η δέσμευση των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης των ΑΕΙ και των ερευνητικών κέντρων είναι απαραίτητη. Οι ανώτατες βαθμίδες διοίκησης θα πρέπει, επίσης, να συμμετάσχουν στη στρατηγική της επικοινωνίας, καθώς αυτό θα δώσει πρόσθετο κύρος στη διαδικασία του ΣΔΙΦ.

ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

Πανεπιστήμιο της Βαρσοβίας (Πολωνία):

Το Πανεπιστήμιο έχει δημιουργήσει επίσημη ιστοσελίδα αφιερωμένη στο ΣΔΙΦ του, παρουσιάζοντας τους βασικούς στόχους και τις σχετικές θεσμικές δεσμεύσεις που ανέλαβε για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Ακόμη, έχει αναρτήσει το ΣΔΙΦ και στα αγγλικά, για το οποίο το πανεπιστήμιο έλαβε το βραβείο «HR Excellence in Research» από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2016.¹⁰¹

Πανεπιστήμιο του Deusto (Ισπανία):

Ο δημόσιος ιστότοπος του ιδρύματος διαθέτει μια σελίδα αφιερωμένη στις δεσμεύσεις, τους στόχους και τις δράσεις του πανεπιστημίου για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Περιλαμβάνει την ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης που πραγματοποιήθηκε το 2014 και το 2020, το τρέχον σχέδιο για την ισότητα των φύλων (2020-2022) – διαθέσιμο σε ισπανικά, βασκικά και αγγλικά – και την προηγούμενη έκδοσή του (2017-2018), καθώς και άλλα σχετικά έγγραφα, όπως τον Οδηγό του πανεπιστημίου για τη χρήση μη σεξιστικής γλώσσας. Το ΣΔΙΦ αναπτύχθηκε από μια πανεπιστημιακή ομάδα εργασίας και εγκρίθηκε από το διοικητικό όργανο του πανεπιστημίου. Αυτή η πρωτοβουλία αναλήφθηκε ως μέρος του έργου GEARING ROLES, που έλαβε χρηματοδότηση από τον Ορίζοντα 2020».¹⁰²

B.4.2. Ανθρώπινοι και οικονομικοί πόροι

Το ΣΔΙΦ πρέπει να προβλέπει οικονομικούς και ανθρώπινους πόρους για την υλοποίηση των σχετικών δράσεων. Επίσης, είναι πολύ σημαντικό να σημειωθεί ότι απαιτούνται πόροι σε όλα τα στάδια ανάπτυξης του ΣΔΙΦ. Κατά τη διάρκεια της ανάπτυξης του ΣΔΙΦ, θα πρέπει να προβλέπονται ειδικότερα οι πόροι που θα διατεθούν από το πανεπιστήμιο ή το ερευνητικό κέντρο για να υποστηρίξουν τις επιδιωκόμενες αλλαγές. Ενδεικτικά, αναφέρονται τα παρακάτω μέτρα:

- **Κοινότητα δράσης - Δομή για την ισότητα των φύλων:** Η δημιουργία και εδραίωση της ΚΔ ως μόνιμα εγκαθιδρυμένου και ενεργού οργάνου για την ισότητα των φύλων στο πανεπιστήμιο ή το ερευνητικό κέντρο είναι κομβικής σημασίας. Η ανάθεση συγκεκριμένων αρμοδιοτήτων σε μέλη της ΚΔ επίσης αποτελεί βασικό μέρος του σχεδιασμού του ΣΔΙΦ. Η ΚΔ θα πρέπει να απαρτίζεται από τον/την υπεύθυνο/-η για την ισότητα των φύλων (ΥΙΦ), τους συνεργάτες της/του και άλλους/-ες ενδιαφερόμενους/-ες, άτομα με ειδικές γνώσεις σε θέματα φύλου, μέλη του προσωπικού του οργανισμού που καταρτίζει το ΣΔΙΦ, εκπροσώπους των εργαζομένων και

¹⁰¹ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *Horizon Europe guidance on gender equality plans*, 2021, σ. 19.

¹⁰² Ο.π.

των φοιτητών/-ριών, ενδεχομένως και άτομα που δεν εργάζονται στον οργανισμό αλλά διαθέτουν απαραίτητες γνώσεις για την υλοποίηση ενός ΣΔΙΦ.

Σε σχέση με τους οικονομικούς πόρους, θα ήταν σημαντικό τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα να ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου στην κατάρτιση του προϋπολογισμού τους (gender budgeting). Ο προϋπολογισμός που λαμβάνει υπόψη τις έμφυλες ανισότητες υπερβαίνει την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος. Αναγνωρίζει ότι οι διαδικασίες συγκρότησης του προϋπολογισμού, συμπεριλαμβανομένης της χρηματοδότησης της έρευνας, απορρέουν από πολιτικές αποφάσεις που συχνά αναπαράγουν τις έμφυλες ανισότητες. Συνεπώς, ο προϋπολογισμός που είναι ευαίσθητος ως προς το φύλο αποτελεί σημαντικό κομμάτι της χρηστής διακυβέρνησης ενός πανεπιστημιακού ή ερευνητικού ιδρύματος.

ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

Πανεπιστήμιο της Νότιας Δανίας (SDU) (Δανία):

Η Ομάδα Ισότητας των Φύλων (GET) συγκροτήθηκε για να διασφαλίσει ότι το SDU είναι ένας συμπεριληπτικός εργοδότης, που μεριμνά για να διαμορφώσει ένα εργασιακό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς. Το προεδρείο της κεντρικής επιτροπής ισότητας των φύλων του SDU αποτελείται από εκπροσώπους όλων των σχολών του πανεπιστημίου και της κεντρικής διοίκησης, και ενεργεί ως διευθύνουσα επιτροπή για το GET. Η Ομάδα Ισότητας των Φύλων είναι μέρος της Μονάδας Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και συνεργάζεται στενά με τις διάφορες σχολές και μονάδες, συμπεριλαμβανομένων των κεντρικών και τοπικών συμβουλίων για την ισότητα των φύλων.¹⁰³

Γερμανικό Ίδρυμα Ερευνών (DFG) (Γερμανία):

Τα κεντρικά γραφεία του DFG διαθέτουν μια μονάδα αφιερωμένη στην προώθηση της αρχής των ίσων ευκαιριών, της ερευνητικής ακεραιότητας και της ανάπτυξης προγραμμάτων, προωθώντας την ισότητα των φύλων μέσω ποικίλων δράσεων.¹⁰⁴

Πανεπιστήμιο Αιγαίου (Ελλάδα):

Το 2023 δημιουργήθηκε Γραφείο Υποστήριξης της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων στις διοικητικές υπηρεσίες του Πανεπιστημίου Αιγαίου, το οποίο υπάγεται στις πρυτανικές αρχές και εποπτεύεται από αυτές. Οι αρμοδιότητές του είναι η διοργάνωση και ο συντονισμός των δράσεων της ΕΙΦ και του ΣΔΙΦ, η ενημέρωση της πανεπιστημιακής κοινότητας, η εκπόνηση ετήσιων απολογιστικών εκθέσεων, και η αναζήτηση χρηματοδότησης για ερευνητικά έργα που αφορούν το φύλο και την καταπολέμηση των διακρίσεων, μεταξύ άλλων. Το Γραφείο αναμένεται να στελεχωθεί με δημόσιους υπαλλήλους, και όπου είναι αναγκαίο και από εξωτερικούς συνεργάτες, κατά προτεραιότητα με εξειδίκευση σε θέματα φύλου και καταπολέμησης των διακρίσεων.¹⁰⁵

¹⁰³ Ο.π. σ. 22.

¹⁰⁴ Ο.π.

¹⁰⁵ Βλ. «Τροποποίηση και συμπλήρωση του Οργανισμού Διοικητικών Υπηρεσιών Πανεπιστημίου Αιγαίου...», αριθμός πράξης 3605, δημοσιεύτηκε στο ΦΕΚ αρ. 1160, 1 Μαρτίου 2023.

B.4.3. Συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων

Το ΣΔΙΦ θα πρέπει να προβλέπει τη συλλογή και την ανάλυση δεδομένων ανά φύλο σχετικά με το προσωπικό και τον φοιτητικό πληθυσμό, τη διαμόρφωση και την παρακολούθηση σχετικών δεικτών, και τη δημοσίευση ετήσιων απολογιστικών εκθέσεων που θα ενημερώνουν τους στόχους και τους δείκτες του ΣΔΙΦ.

Κατά την προετοιμασία του ΣΔΙΦ, τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα θα πρέπει να ενισχύσουν την οργανωσιακή τους ικανότητα και να βελτιώσουν τις διαδικασίες και τα πληροφοριακά συστήματα για τη συλλογή δεδομένων. Κατά το στάδιο της αρχικής εκτίμησης της κατάστασης, γίνεται μία πρώτη συλλογή στοιχείων και εντοπίζονται τα κενά ως προς τα δεδομένα που υπάρχουν. Η βελτίωση της συλλογής δεδομένων, ιδίως σε στους τομείς παρέμβασης που δίνεται προτεραιότητα, αποτελεί βασικό στόχο του ΣΔΙΦ. Η συλλογή δεδομένων που διαχωρίζονται και με βάση το φύλο είναι αναγκαία για την αποτελεσματική παρακολούθηση των δράσεων για την ισότητα των φύλων, και θα πρέπει να ενσωματωθεί στην εσωτερική λειτουργία του κάθε ιδρύματος. Το ΣΔΙΦ θα πρέπει, επίσης, να διαμορφώσει συγκεκριμένους δείκτες για την παρακολούθηση των δράσεων και μέτρων που θα υλοποιήσει.

Η συλλογή δεδομένων για την ισότητα των φύλων αποτελεί μια συνεχή διαδικασία. Οι δείκτες πρέπει να υπολογίζονται ετησίως, τα σχετικά στοιχεία θα πρέπει να εξετάζονται εσωτερικά και να τροφοδοτούν μια ανοιχτή, διαρκή και δημόσια συζήτηση για την ισότητα των φύλων εντός του φορέα. Η τακτική συλλογή δεδομένων (σε ετήσια βάση) επιτρέπει την παρακολούθηση των αλλαγών (ή την απουσία τους) και της βελτίωσης που επιφέρουν. Βάσει αυτής της παρακολούθησης (monitoring), οι δράσεις αλλά και οι στόχοι για την ισότητα των φύλων μπορούν να προσαρμοστούν αναλόγως. Αυτό ακριβώς είναι και το χαρακτηριστικό της αναστοχαστικότητας στην παρούσα μεθοδολογία του ΣΔΙΦ – η υλοποίηση των μέτρων στην πράξη να ανατροφοδοτεί τον αρχικό τους σχεδιασμό.

Η παρακολούθηση των δράσεων για την προώθηση της έμφυλης ισότητας στην έρευνα και την ανώτατη εκπαίδευση θα πρέπει να περιλαμβάνει ένα εύρος εργαλείων. Θα πρέπει να εκτιμήσει την πρόοδο που επιτυγχάνεται ως προς την ισότητα των φύλων σε σύγκριση με άλλα ΑΕΙ και ερευνητικά κέντρα, αλλά και την ενδεχόμενη στασιμότητα ή ακόμη και την οπισθοδρόμηση παρά τα μέτρα και τις δράσεις, καθώς και τις μη αναμενόμενες συνέπειές τους.¹⁰⁶

Συνοψίζοντας, το ΣΔΙΦ θα πρέπει να δώσει προσοχή στις δράσεις για τη βελτίωση των υφιστάμενων διαδικασιών και πληροφοριακών συστημάτων για την κάλυψη των κενών στη συλλογή των σχετικών στοιχείων (π.χ. απουσία ολοκληρωμένων δεδομένων ανά φύλο σχετικά με το προσωπικό των ιδρυμάτων, τα ποσοστά επιτυχίας στις διαδικασίες πρόσληψης, εξέλιξης, προαγωγής ή υποβολής αιτήσεων για ερευνητική χρηματοδότηση, κλπ.). Ορισμένα από αυτά τα δεδομένα μπορεί να λείπουν,

¹⁰⁶ Sekula, Paula. & Pustulka, Paula. (2016). *Successful Gender Equality Measures and Conditions for improving research environment in the fields linked to physics*. Technical Report from the GENERA Project, σ. 19.

και ενδέχεται η συλλογή τους να πραγματοποιηθεί ειδικά για τους σκοπούς της αρχικής αξιολόγησης ως προς την ισότητα των φύλων.

ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

Εθνικό Κέντρο Επιστημονικής Έρευνας (CNRS) (Γαλλία):

Τα ιδρύματα έρευνας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στη Γαλλία υποχρεούνται να δημοσιεύουν εκθέσεις και δεδομένα σχετικά με την κατάσταση των γυναικών σε σύγκριση με τους άνδρες. Η ετήσια έκθεση που δημοσιεύει το CNRS είναι μία από τις πληρέστερες. Αναλύει δεδομένα για το προσωπικό και το φύλο, μεταξύ άλλων ανά επίπεδο και αμοιβή, καθώς και τις μεταβολές που συντελούνται με την πάροδο του χρόνου.¹⁰⁷

Πανεπιστήμιο του Agder (Νορβηγία):

Το Σχέδιο Δράσης του Agder για ίσες ευκαιρίες, ένταξη και διαφορετικότητα περιλαμβάνει δεδομένα ανά φύλο, ρόλο και τμήμα σε όλο το πανεπιστήμιο. Αυτή η ανάλυση έδωσε σαφείς στόχους για το πανεπιστήμιο και συμβάλλει στην παρακολούθηση της προόδου σε σχέση με το σχέδιο δράσης.¹⁰⁸

B.4.4. Εκπαίδευση

Το ΣΔΙΦ θα πρέπει να περιλαμβάνει διαρκείς δράσεις ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και κατάρτισης σχετικά με την ισότητα των φύλων, οι οποίες να απευθύνονται σε όλα τα μέλη του ιδρύματος. Ενδεικτικά, οι δράσεις εκπαίδευσης μπορούν να καλύπτουν τις παρακάτω θεματικές:

- Εκπαίδευση για την καταπολέμηση των άρρητων προκαταλήψεων για όλο το προσωπικό.
- Εκπαίδευση σε ερευνητές/-ριες και ακαδημαϊκούς, σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα προγράμματα σπουδών, στον σχεδιασμό της διδασκαλίας της έρευνας και της εκπαίδευσης, καθώς και στα χρηματοδοτικά προγράμματα οργανισμών που χρηματοδοτούν την επιστημονική έρευνα.

Μπορούν επίσης να εξεταστούν και άλλες δραστηριότητες κατάρτισης για την ισότητα των φύλων, που επικεντρώνονται σε συγκεκριμένα θέματα ή απευθύνονται σε συγκεκριμένες ομάδες-στόχους.

¹⁰⁷ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *Horizon Europe guidance on gender equality plans*, 2021, σ.26.

¹⁰⁸ Ο.π.

ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Trinity College Dublin (TCD) (Ιρλανδία):

Το TCD ξεκίνησε την υλοποίηση δράσεων εκπαίδευσης για τις έμφυλες προκαταλήψεις ξεκινώντας από μέλη του διοικητικού προσωπικού του πανεπιστημίου και φθάνοντας μέχρι τους/τις επικεφαλής των τμημάτων και των σχολών. Μέχρι το 2015, όλα τα μέλη των επιτροπών προαγωγής έπρεπε να παρακολουθήσουν μία από τις δύο συνεδρίες.¹⁰⁹

Ο παρακάτω πίνακας συνοψίζει τις τέσσερις βασικές προϋποθέσεις που αφορούν τη διαδικασία ανάπτυξης και υλοποίησης του ΣΔΙΦ, όπως αυτές ορίζονται από τις κατευθυντήριες γραμμές του Ορίζοντα Ευρώπη:

ΠΙΝΑΚΑΣ 18 ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΣΔΙΦ ΒΑΣΕΙ ΚΑΤΥΕΘΥΝΤΗΡΙΩΝ ΓΡΑΜΜΩΝ «ΟΡΙΖΟΝΤΑ ΕΥΡΩΠΗ»

| ΟΡΑΤΟΤΗΤΑ / ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ | ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΙ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΠΟΡΟΙ | ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ & ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ | ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ |
|--|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">Επίσημο αρχείο δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα του ιδρύματοςΦέρει την υπογραφή της διοίκησηςΟρατό στο εσωτερικό του ιδρύματος | <ul style="list-style-type: none">Εξασφάλιση πόρων για την υλοποίηση δράσεωνΆτομα, προϋπολογισμός, χρόνος | <ul style="list-style-type: none">Συλλογή δεδομένων κατά φύλοΕτήσιες εκθέσεις παρακολούθησης | <ul style="list-style-type: none">Συμμετοχή όλων των τμημάτων του ιδρύματοςΔράσεις ενημέρωσης σχετικά με τις ασυνείδητες προκαταλήψειςΣυγκεκριμένες εκπαιδευτικές δράσεις ανά θεματική |

¹⁰⁹ Ο.π. σ. 30.

Γ. ΜΕΡΟΣ

Υλοποίηση των ΣΔΙΦ

Πώς θα υλοποιήσετε ένα Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων με επιπρόσθετη αξία



Γ. ΜΕΡΟΣ: Υλοποίηση των ΣΔΙΦ

Το παρόν εγχειρίδιο ακολουθεί μια αντανακλαστική προσέγγιση, πέρα από την επίσημη έγκριση ενός ΣΔΙΦ. Ενσωματώνει στη διαδικασία υλοποίησής του το στοιχείο της συνεχούς αναστοχαστικότητας σχετικά με την πρόοδο που συντελείται (ή δεν συντελείται) και την επακόλουθη ανατροφοδότηση των στόχων και των δράσεων. Δημιουργεί, επίσης, μια κοινότητα δράσης που μπορεί να συμβάλει καθοριστικά στον οργανωσιακό μετασχηματισμό του φορέα υλοποίησης. Στην πράξη, η δυναμική για να γίνουν αλλαγές προέρχεται από την αυξημένη βούληση και τη δυνατότητα του φορέα υλοποίησης (πανεπιστημιακό ή ερευνητικό ίδρυμα) να αναγνωρίσει και να αντιμετωπίσει με συστηματικό τρόπο τις έμφυλες προκαταλήψεις.¹¹⁰ Στη βάση της αρχικής αξιολόγησης για την ισότητα των φύλων, προσδιορίζονται στο κάθε πανεπιστήμιο ή ερευνητικό κέντρο οι προτεραιότητες και οι στόχοι του ΣΔΙΦ, καθώς και οι σχετικές δράσεις που θα γίνουν.

Στο πλαίσιο της υλοποίησης του ΣΔΙΦ, ξεκινάει και το τρίτο στάδιο που ενσωματώνει τη διαδικασία παρακολούθησης της προόδου. Γίνεται περιγραφή και εκτίμηση των αλλαγών που επιφέρουν οι σχετικές δράσεις στον φορέα υλοποίησης. Τα αποτελέσματα της παρακολούθησης (monitoring) θα πρέπει να δώσουν το έναυσμα για να ξεκινήσει μια εσωτερική συζήτηση για την ισότητα των φύλων. Πώς άλλαξε η κατάσταση; Τι λειτούργησε; Τι δεν λειτούργησε; Γιατί; Ποιοι ήταν οι λόγοι για την επιτυχία ή την αποτυχία; Είναι απαραίτητο να τεθούν πιο συγκεκριμένοι στόχοι ή να αναπτυχθούν περαιτέρω τα μέτρα; Ερωτήσεις όπως αυτές θα πρέπει να συζητηθούν εντός της ΚΔ και να χρησιμοποιηθούν για την ανάπτυξη μιας στρατηγικής επικοινωνίας με όλα τα μέλη του ιδρύματος. Αυτή η ενότητα παρέχει πρακτική καθοδήγηση για τα πανεπιστήμια ή τους οργανισμούς έρευνας που εφαρμόζουν σχέδια δράσης.

Όπως έχουμε επισημάνει επανειλημμένως, δεν υπάρχει ένα μοναδικό υπόδειγμα σχεδίου δράσης για την ισότητα που να λειτουργεί για όλους. Και σε αυτό το τρίτο στάδιο, τα εργαλεία θα πρέπει να προσαρμοστούν στις συγκεκριμένες συνθήκες του κάθε πανεπιστημίου ή ερευνητικού ιδρύματος, και θα πρέπει να είναι κατάλληλα για τους στόχους που θέτει το σχέδιο δράσης. Οι στόχοι θα επιτευχθούν πιο αποτελεσματικά, εάν το ίδρυμα που υλοποιεί το ΣΔΙΦ το θεωρήσει «δικό του». Η παρακολούθηση της υλοποίησης των δράσεων απαιτεί την ανάπτυξη βασικών δεικτών που να είναι κατάλληλοι για το συγκεκριμένο οργανωσιακό πλαίσιο. Προϋποθέτει, επίσης, μια διαδικασία εκμάθησης που θα επιτρέψει στους φορείς υλοποίησης (πανεπιστήμια και ερευνητικά ιδρύματα) να αποκτήσουν τις σχετικές ικανότητες και την απαιτούμενη τεχνογνωσία για να διαμορφώσουν τους δείκτες και να παρακολουθήσουν την υλοποίηση των σχεδίων δράσης.

¹¹⁰ Wroblewski, Angela (2015). Individual and institutional reflexivity – a mutual basis for reducing gender bias in unquestioned practices, *International Journal of Work Innovation*, Vol. 1 No. 2, σ. 208–225.

Γ.1. Παρακολούθηση και αξιολόγηση

Η παρακολούθηση είναι μια διαρκής διαδικασία. Χρησιμοποιεί τη συστηματική συλλογή δεδομένων με βάση συγκεκριμένους δείκτες, για να παρέχει στις βαθμίδες διοίκησης και τα ενδιαφερόμενα μέρη μια βάση τεκμηρίωσης, για να μπορούν να εκτιμήσουν τον βαθμό επίτευξης των στόχων, και να ορίζουν τη βέλτιστη κατανομή των πόρων. Η διαδικασία της αξιολόγησης είναι η συστηματική και αντικειμενική εκτίμηση όσον αφορά τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και τα αποτελέσματα ενός τρέχοντος ή ενός ολοκληρωμένου έργου, προγράμματος ή μιας τρέχουσας ή ολοκληρωμένης πολιτικής. Σκοπός της αξιολόγησης είναι να προσδιορίσει κατά πόσο οι δράσεις που υλοποιούνται συμβάλλουν στην εκπλήρωση των στόχων, ενώ παράλληλα αξιολογεί την αποδοτικότητα, την αποτελεσματικότητα και τη βιωσιμότητα των δράσεων. Μια αξιολόγηση θα πρέπει να παρέχει αξιόπιστες και χρήσιμες πληροφορίες, που να επιτρέπουν στους δρώντες να ανατροφοδοτήσουν τις γνώσεις που απέκτησαν κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων και κατά τον (επανα)σχεδιασμό του ΣΔΙΦ. Επίσης, η αξιολόγηση μας επιτρέπει να προσδιορίσουμε την αξία και τον αντίκτυπο μιας δράσης ή ενός προγράμματος, ιδανικά μέσα από την παρακολούθηση δεδομένων.¹¹¹

Η αρχική αξιολόγηση των έμφυλων ανισοτήτων παρέχει την εμπειρική βάση για να προσδιορίσουμε τις υφιστάμενες διακρίσεις και να διαμορφώσουμε τις δράσεις για την καταπολέμησή τους. Τα αποτελέσματα αυτής της αρχικής αξιολόγησης και οι καθορισμένες προτεραιότητες και οι στόχοι για την ισότητα των φύλων αποτελούν το σημείο εκκίνησης και για την συνεχή παρακολούθηση. Η παρακολούθηση και η αξιολόγηση συμβαδίζουν, δεν είναι η μία πιο σημαντική από την άλλη. Η παρακολούθηση διασφαλίζει ότι υλοποιούνται σωστά οι δράσεις, ενώ η αξιολόγηση διασφαλίζει ότι επιτυγχάνονται τα σωστά αποτελέσματα.

¹¹¹ Βλ. GENOVATE partner institutions (2016) Evaluating Gender Structural Change: Guidelines for Evaluating gender Equality Action Plans και Salminen-Karlsson, Minna (2016), *The FESTA handbook of organizational change. Implementing gender equality in higher education and research institutions, Female Empowerment in Science and Technology Academia*. Επίσης, βλ. Lipinsky, Anke & Schäfer, Maria (2015), *INTEGER Guidelines for the Self-Assessment of Transformational Gender Action Plans set up in Higher Education and Research Institutions*, GESIS – Leibniz Institute for the Social Sciences.

Γ.2. Όραμα, επιδιώξεις και στόχοι

Το σχέδιο δράσης περιέχει συγκεκριμένες προτεραιότητες, δράσεις και στόχους, που προκύπτουν από τα αποτελέσματα της αρχικής αξιολόγησης. Αυτό που θέλουμε να πετύχουμε με το ΣΔΙΦ πρέπει να διακρίνεται από ένα όραμα, όπως και οι συνθήκες που θέλουμε να επικρατούν όσον αφορά τη λειτουργία και τις δομές του πανεπιστημιακού ή ερευνητικού ιδρύματος μετά την ολοκλήρωση του ΣΔΙΦ. Ένα όραμα μπορεί να είναι ιδεαλιστικό, αλλά η επιδίωξή του θα πρέπει να είναι ρεαλιστική. Το όραμα παραμένει σταθερό σε ένα βάθος χρόνου, παρόλο που οι στόχοι και οι προτεραιότητες μπορεί να προσαρμόζονται μέσα από τις μεταβαλλόμενες συνθήκες.

Για κάθε γενικό στόχο (goal) του ΣΔΙΦ, έχουν καθοριστεί συγκεκριμένοι στόχοι (targets). Στις περισσότερες περιπτώσεις, είναι λογικό να γίνεται διάκριση μεταξύ των στόχων παρακολούθησης και των στόχων αξιολόγησης. Οι στόχοι παρακολούθησης αφορούν την υλοποίηση, και αναφέρονται στις επιθυμητές εκροές των μέτρων και των δράσεων που εφαρμόζονται (π.χ. 100 εργαζόμενοι να λάβουν εκπαίδευση σχετικά με την ανάπτυξη ικανοτήτων ως προς το φύλο το 2019). Οι στόχοι παρακολούθησης του ΣΔΙΦ θα πρέπει να προσδιορίζονται για τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία γίνεται και η συλλογή των δεδομένων (π.χ. ανά έτος ή ανά εξάμηνο). Αντίθετα, οι στόχοι της αξιολόγησης αναφέρονται στον συνολικό αντίκτυπο και στα αποτελέσματα των δράσεων. Σε αυτό το επίπεδο, δεν μπορεί να γίνει μέτρηση των δεικτών σε μικρές συχνότητες (π.χ. μηνιαίες ή ακόμη και εξαμηνιαίες) – ο καθορισμός τόσο σύντομων διαστημάτων αξιολόγησης δεν έχει πρακτική χρησιμότητα. Η παρακολούθηση επίτευξης των στόχων μέσα από τη μέτρηση των δεικτών θα πρέπει να γίνεται με μία σταθερή περιοδικότητα, π.χ. ανά δύο, τρία ή πέντε χρόνια.

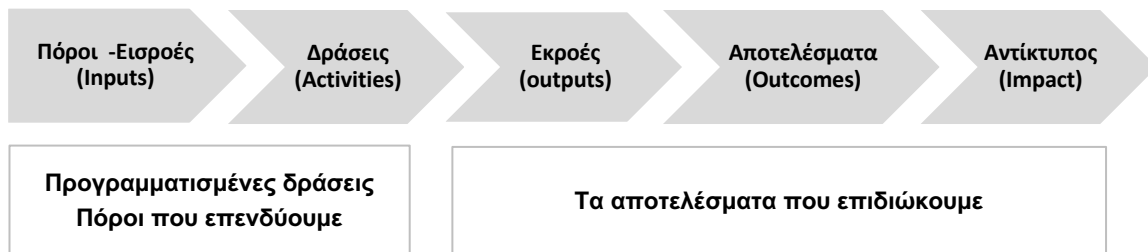
Ωστόσο, η υλοποίηση των δράσεων (οι εκροές, π.χ. η κατάρτιση 100 υπαλλήλων του ΑΕΙ ή του ερευνητικού ιδρύματος σε θέματα έμφυλων διακρίσεων) δεν οδηγεί απαραίτητα στην επίτευξη των αναμενόμενων αποτελεσμάτων (υποχώρηση των έμφυλων διακρίσεων στο πανεπιστημιακό ή ερευνητικό ίδρυμα). Η αρχική υπόθεση ή προσδοκία ότι τα μέτρα θα λειτουργήσουν αποτελεσματικά προς μία κατεύθυνση μπορεί να αποδειχθεί λανθασμένη. Επίσης, μπορεί να προκύψουν απροσδόκητες περιστάσεις, που ενδεχομένως να επηρεάσουν τις εκροές ή τα αποτελέσματά τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 19 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟ ΟΡΑΜΑ, ΤΙΣ ΕΠΙΔΙΩΞΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ

| ΟΡΑΜΑ | ΕΠΙΔΙΩΞΕΙΣ | ΣΤΟΧΟΙ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ | ΣΤΟΧΟΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ |
|---|---|--|---|
| Κατάργηση των διαρθρωτικών εμποδίων για την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών | Πρωώθηση της ισότητας στις διαδικασίες και στις πρακτικές προσλήψεων | Αύξηση του ποσοστού των γυναικών μεταξύ των νεοδιορισμένων καθηγητών/-ριών αντίστοιχα με το ποσοστό των υποψήφιων γυναικών | Αύξηση του ποσοστού των γυναικών μεταξύ των νεοδιορισμένων σε Χ% κατά τη χρονική περίοδο Υ (ημερομηνία) |
| Ισότιμη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων | Πρωώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις επιτροπές και τα συμβούλια λήψης αποφάσεων | Αύξηση του ποσοστού των γυναικών στις επιτροπές και τα συμβούλια λήψης αποφάσεων | Αύξηση του ποσοστού των γυναικών στα συμβούλια σε Χ% κατά τη χρονική περίοδο Υ (ημερομηνία) |
| Πρωώθηση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και την καινοτομία | Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλα τα ερευνητικά έργα και σε όλα τα στάδια της ερευνητικής διαδικασίας | Αύξηση του ποσοστού των ερευνητικών έργων που εξετάζουν τη διάσταση του φύλου στο περιεχόμενό τους | Χρηματοδότηση Χ ερευνητικών έργων που εξετάζουν τη διάσταση του φύλου στο περιεχόμενό τους ανά έτος |
| | | Αύξηση του ποσοστού των αξιολογητών/-ριών που έχουν ικανότητες ή εξειδίκευση σε θέματα φύλου | Το Χ% όλων των αξιολογητών/-ριών που συμμετείχε στην εκπαίδευση σε θέματα φύλου το έτος Υ |
| Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, και δημιουργία ενός συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος | Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, και δημιουργία ενός συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος | Αύξηση του αριθμού και του ποσοστού των ανδρών που κάνουν χρήση γονικής άδειας | Αριθμός (και ποσοστό) των γυναικών και των ανδρών που κάνουν χρήση γονικής άδειας το έτος Υ |
| | | Αύξηση του αριθμού και του ποσοστού των ανδρών που κάνουν χρήση ευέλικτων μορφών εργασίας | Αριθμός (και ποσοστό) των γυναικών και των ανδρών που κάνουν χρήση ευέλικτων μορφών εργασίας το έτος Υ |
| | | Μείωση του αριθμού των γυναικών που εγκαταλείπουν την εργασία λόγω υποχρεώσεων φροντίδας | Μείωση του αριθμού των γυναικών που εγκαταλείπουν την εργασία λόγω υποχρεώσεων φροντίδας το έτος Υ |
| Καταπολέμηση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης | Θέσπιση μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισής της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης | Μείωση των περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικών παρενοχλήσεων | Μείωση των περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικών παρενοχλήσεων κατά τη χρονική περίοδο Υ (ημερομηνία) |

Οι υποθέσεις ως προς το γιατί και πώς οι παρεμβάσεις οδηγούν στο αναμενόμενο αποτέλεσμα συνήθως διατυπώνονται σε ένα λογικό μοντέλο. «Το λογικό μοντέλο απεικονίζει τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί ο φορέας υλοποίησης, καθώς και τη θεωρία και τις υποθέσεις στις οποίες βασίζεται το πρόγραμμα (ΣΔΙΦ). Ένα λογικό μοντέλο παρουσιάζει τη σύνδεση ανάμεσα στα αποτελέσματα (βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα) και τις δράσεις του προγράμματος, αλλά και τις θεωρητικές υποθέσεις/αρχές του».¹¹² Είναι ένα μοντέλο αλλαγής – πώς οι δράσεις που υλοποιούμε μπορούν να οδηγήσουν σε διαρθρωτικές αλλαγές. Στα γραφήματα που ακολουθούν, περιγράφονται οι συνδέσεις μεταξύ των πόρων, των δραστηριοτήτων, των άμεσων, έμμεσων και μακροπρόθεσμων αποτελεσμάτων, καθώς και των συμμετεχόντων ενός προγράμματος (ΣΔΙΦ) που επιδιώκει να προάγει την ισότητα των φύλων.¹¹³

ΣΧΗΜΑ 1. ΤΟ ΛΟΓΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ (LOGIC MODEL)



Πηγή: W.K. Kellogg Foundation¹¹⁴

1. **Πόροι-εισροές (inputs):** απαιτούνται καθορισμένοι πόροι προκειμένου να υλοποιηθεί ένα ΣΔΙΦ.
2. **Δράσεις (activities):** εάν έχουμε πρόσβαση στους απαιτούμενους πόρους, τότε μπορούμε να τους χρησιμοποιήσουμε για να πραγματοποιήσουμε τις προγραμματισμένες δράσεις του ΣΔΙΦ.
3. **Εκροές (outputs):** εάν πραγματοποιήσουμε τις προγραμματισμένες δράσεις, το συνολικό παραδοτέο (προϊόν, υπηρεσία).
4. **Αποτελέσματα (outcomes):** εάν πραγματοποιήσουμε τις προγραμματισμένες δράσεις και στον προσδωκόμενο βαθμό, τότε οι συμμετέχοντες θα ωφεληθούν με ορισμένους τρόπους.
5. **Αντίκτυπος (impact):** εάν οι συμμετέχοντες αποκομίσουν τα αναμενόμενα οφέλη, τότε μπορούμε να περιμένουμε κάποιες αλλαγές να συμβούν στον οργανισμό που υλοποιεί το ΣΔΙΦ.

¹¹² W.K. Kellogg Foundation (2004), *Logic Model Development Guide. Using Logic Models to Bring Together Planning, Evaluation, and Action*, Battle Creek/Michigan. Κεφάλαιο 3.

¹¹³ Φρούντα, Μαρία (2014). *Το Λογικό μοντέλο (Logic Model): μια μεθοδολογία διαμόρφωσης και αξιολόγησης προγραμμάτων με πολλές δυνατότητες, Έρευνα στην Εκπαίδευση*, τομ. 2 (Ιούνιος 2014), σ. 186.

¹¹⁴ W.K. Kellogg Foundation (2004), *Logic Model Development Guide. Using Logic Models to Bring Together Planning, Evaluation, and Action*, Battle Creek/Michigan. Κεφάλαιο 1.

Ένα λογικό μοντέλο υποδεικνύει: τον στόχο ή τους στόχους που επιδιώκονται, τις δράσεις που θα πρέπει να πραγματοποιηθούν για να επιτευχθεί ο στόχος ή οι στόχοι, και, στη συνέχεια, το πώς οι δράσεις δημιουργούν ένα αποτέλεσμα που είναι παραδοτέο στο ακαδημαϊκό ή ερευνητικό ίδρυμα (π.χ. δομή ισότητας, σεμινάρια για την ένταξη της διάστασης του φύλου στην έρευνα, διδασκαλία μαθημάτων για το φύλο, κλπ.). Τέλος, το λογικό μοντέλο παρουσιάζει τις επακόλουθες αλλαγές που αναμένονται σε επίπεδο αντιλήψεων, δομών και πρακτικών (αποτελέσματα και ευρύτερος αντίκτυπος).

Γ.3. Δείκτες

Η παρακολούθηση της υλοποίησης ενός σχεδίου δράσης θα πρέπει να περιέχει δείκτες για κάθε τομέα παρέμβασης, οι οποίοι διακρίνονται σε **δείκτες πλαισίου** (περιγράφουν το σχετικό πλαίσιο) και **δείκτες υλοποίησης** (δείκτες που περιγράφουν την εφαρμογή των μέτρων και των πολιτικών). Οι δείκτες υλοποίησης περιέχουν πληροφορίες σχετικά με τις εισροές (πόρους), τις δράσεις, τις εκροές και τα αποτελέσματα.

Ένας **δείκτης** είναι μια μετρήσιμη μεταβλητή, που χρησιμοποιούμε για να περιγράψουμε και να εκτιμήσουμε τις αλλαγές τις οποίες επιδιώκουμε μέσα από την υλοποίηση ενός προγράμματος σε έναν οργανισμό. Για παράδειγμα, το ποσοστό των μελών του προσωπικού ενός πανεπιστημίου ή ερευνητικού κέντρου που έχουν παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια για το φύλο χρησιμοποιείται ως δείκτης (δείκτης εκροών)¹¹⁵ για την ανάπτυξη ικανοτήτων (ή επάρκειας) πάνω σε θέματα φύλου. Κάθε δείκτης θα πρέπει να συνδέεται με έναν συγκεκριμένο στόχο για την ισότητα των φύλων που θέτει το σχέδιο δράσης. Αυτοί οι στόχοι για την ισότητα των φύλων θα πρέπει επίσης να συνδέονται ρητά με το ευρύτερο όραμα για ένα ισότιμο και χωρίς διακρίσεις ακαδημαϊκό και ερευνητικό περιβάλλον.¹¹⁶ Προάγεται η ισότητα των φύλων όταν οι γυναίκες και οι άνδρες εκπροσωπούνται εξίσου (ισοτιμία μεταξύ των δύο φύλων); Επιτυγχάνεται η ισότητα όταν πληρωθεί μια συγκεκριμένη ποσόστωση-στόχος που έχει οριστεί από το ίδρυμα; Οι σύνθετες έννοιες, όπως η ισότητα των φύλων, συνήθως γίνονται συγκεκριμένες και μετρήσιμες μέσα από **πολλαπλούς δείκτες**.

Οι δείκτες μπορούν να είναι **ποσοτικοί** (π.χ. αριθμός, ποσοστό, αναλογία) ή **ποιοτικοί** (π.χ. αξιολόγηση με ποιοτικούς όρους). Ανεξάρτητα από τον τύπο τους, οι δείκτες θα πρέπει πάντα να έχουν τα εξής «έξυπνα» χαρακτηριστικά:

- ▶ Να είναι συγκεκριμένοι (θα πρέπει να είναι ακριβείς και εστιασμένοι, να μη συγχέουν πολλά χαρακτηριστικά).
- ▶ Να είναι μετρήσιμοι (να υπάρχει ένα πρακτικό και ξεκάθαρο μέσο μέτρησης).
- ▶ Να είναι επιτεύξιμοι (να αναφέρονται σε κάτι που είναι πραγματοποιήσιμο).
- ▶ Να είναι ρεαλιστικοί (να μην είναι ασαφείς και δύσκολοι στην κατανόηση).
- ▶ Να είναι χρονικά οριοθετημένοι (να αναφέρονται σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα).

Δεδομένου ότι, στις περισσότερες περιπτώσεις, τα δεδομένα (π.χ. διοικητικά δεδομένα) που χρησιμοποιούνται για την παρακολούθηση της υλοποίησης του ΣΔΙΦ υπάρχουν ήδη στο κάθε ίδρυμα, είναι απαραίτητο να διευκρινιστεί εάν αυτά είναι κατάλληλα για την τεκμηρίωση και την ανάλυση των

¹¹⁵ Οι δείκτες εκροών μετρούν το άμεσο προϊόν μιας ενέργειας, π.χ. πλήθος διαβουλεύσεων, αριθμός συμμετεχόντων σε ενέργειες διαβούλευσης με ανάλυση ανά ομάδα ενδιαφερομένων. Οι δείκτες εκροών μας βοηθούν να εκτιμήσουμε κατά πόσο επιτεύχθηκαν οι άμεσοι στόχοι της κάθε δράσης.

¹¹⁶ Wroblewski, Angela & Eckstein, Kirstin (2018), Gender equality monitoring tool and guidelines for self-assessment, Taking A Reflexive approach to Gender Equality for institutional Transformation (TARGET). DOI: 10.5281/zenodo.6951850.

έμφυλων ανισοτήτων. Τα δεδομένα αυτά είναι μια πρώτη βάση για την ανάλυση της κατάστασης ως προς το φύλο. Θα πρέπει, στη συνέχεια, να γίνει μια κριτική εκτίμηση των διαθέσιμων στοιχείων σε σχέση με το φύλο που συλλέγονται σε κάθε πανεπιστημιακό και ερευνητικό ίδρυμα, ώστε να αποφευχθεί η εκ νέου δημιουργία στερεοτύπων, που μπορεί να είναι αντιπαραγωγική.

Τα δεδομένα που είναι διαφοροποιημένα με βάση το φύλο έχουν περιορισμένη αξία, εάν η διαδικασία συλλογής τους δεν είναι αντικειμενική, π.χ. αν η συλλογή τους από τη διοίκηση γίνεται κυρίως από μια συγκεκριμένη ομάδα σε σχέση με άλλες ομάδες. Σε αυτή την περίπτωση, η εγκυρότητα των δεδομένων είναι περιορισμένη, και αυτό θα πρέπει να ληφθεί υπόψη κατά την ανάλυσή τους. Κατά τη διαμόρφωση των δεικτών, θα πρέπει να εξεταστούν και να καλυφθούν τα ενδεχόμενα κενά στη συλλογή δεδομένων, προκειμένου να παράσχουν αξιόπιστες πληροφορίες για την περαιτέρω παρακολούθηση της υλοποίησης του ΣΔΙΦ.

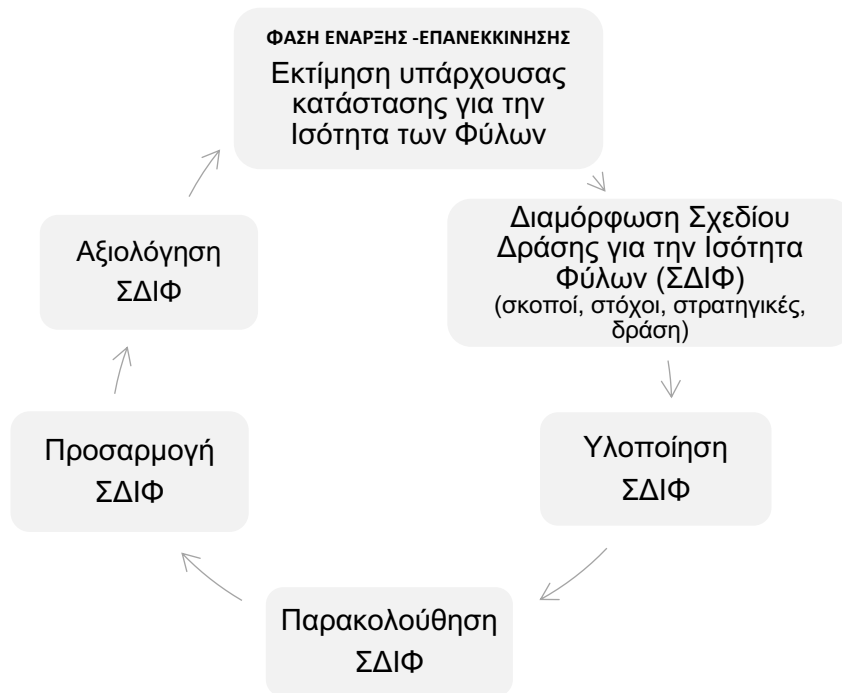
Γ.4. Αυτοαξιολόγηση και αντανakλαστικότητα

Η παρακολούθηση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της υλοποίησης ενός σχεδίου δράσης. Αποτελεί μια σημαντική ευκαιρία για να διεξάγεται τακτικά μια εσωτερική συζήτηση και ένας διάλογος γύρω από τις έμφυλες ανισότητες στο πανεπιστημιακό ή ερευνητικό ίδρυμα. Δίνει αφορμή για να συζητούνται οι θετικές και οι αρνητικές εξελίξεις, καθώς και τα αποτελέσματα των μέτρων ή των πολιτικών για την ισότητα των φύλων που εφαρμόζονται στα πλαίσια του σχεδίου δράσης. Τα αποτελέσματα της παρακολούθησης θα πρέπει να εξετάζονται και να συζητούνται με το προσωπικό και τις ανώτατες βαθμίδες διοίκησης του πανεπιστημίου ή του ερευνητικού κέντρου, καθώς και με την κοινότητα δράσης. Μέσα από έναν διαρκή διάλογο γύρω από τις δράσεις και την ανταπόκριση του προσωπικού, διευρύνεται η κατανόηση όλων για τους δομικούς παράγοντες που επηρεάζουν διαφορετικά τις επαγγελματικές προοπτικές ανδρών και γυναικών. Αυτό ανατροφοδοτεί τη διαδικασία υλοποίησης του ΣΔΙΦ, και ενδεχομένως βοηθάει στο να αντιμετωπιστούν τυχόν επιφυλάξεις ή αντιδράσεις.

Για να επιτευχθούν αυτά τα αποτελέσματα, είναι απαραίτητο να δημιουργηθεί χώρος για αναστοχαστικότητα και ανοιχτή συζήτηση που να παρέχει τη δυνατότητα για οργανωσιακή μάθηση.¹¹⁷ Και αυτό προϋποθέτει τη μακροπρόθεσμη δέσμευση των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης για μια πολιτική ισότητας των φύλων. Επομένως, η δημιουργία χώρου για αναστοχαστικότητα προϋποθέτει ένα κλίμα εμπιστοσύνης και αμοιβαίου σεβασμού, που να διευκολύνει την ανοιχτή συζήτηση όχι μόνο για θετικές αλλαγές αλλά και για τις αστοχίες ή τις αποτυχημένες δράσεις που βασίζονται σε λανθασμένες υποθέσεις. Η συζήτηση των αποτελεσμάτων της παρακολούθησης ενδέχεται να οδηγήσει στην προσαρμογή συγκεκριμένων μέτρων που έχουν εφαρμοστεί ή και στην προσαρμογή του ίδιου του σχεδίου δράσης.

¹¹⁷ Βλ. Wroblewski, Angela (2015). Individual and institutional reflexivity – a mutual basis for reducing gender bias in unquestioned practices, *International Journal of Work Innovation*, Vol. 1 No. 2, σ. 208–225, και Moldaschl, Manfred (2005), Institutionelle Reflexivität. Zur Analyse von "Change" im Bermuda- Dreieck von Modernisierungs-, Organisations- und Interventionstheorie, στο Faust, M., Funder, M. & Moldaschl, M. (επιμ.): Die "Organisation" der Arbeit, σ. 355–382, Hampp, München/Mering.

ΣΧΗΜΑ 2. ΚΥΚΛΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ/ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ



Μια σημαντική πτυχή της αξιολόγησης για την ισότητα των φύλων είναι ο ορισμός ενός **κατάλληλου σημείου αναφοράς**. Η παρακολούθηση της υλοποίησης του ΣΔΙΦ μπορεί να αναφέρεται:

- ▶ σε διαρθρωτικές ή άλλες αλλαγές εντός του ιδρύματος με την πάροδο του χρόνου (με το έτος πριν από την εφαρμογή του σχεδίου δράσης ως σημείο αναφοράς),
- ▶ στην υφιστάμενη κατάσταση σε ένα συγκεκριμένο ίδρυμα, η οποία για διάφορους λόγους μπορεί να θεωρηθεί ως ένα μέτρο σύγκρισης,
- ▶ στον εθνικό μέσο όρο (π.χ. σχετικά με το ποσοστό των γυναικών καθηγητριών),
- ▶ στον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης,
- ▶ σε στόχους που προσδιόρισε το ίδρυμα.

Γ.4.1. Προχωρώντας μπροστά

Με βάση την υλοποίηση του ΣΔΙΦ, τα επόμενα βήματα στη διαδικασία είναι τα εξής:

- ▶ Διατύπωση μιας **θεωρίας αλλαγής** (ακολουθώντας το λογικό μοντέλο) για κάθε στόχο που έχει προσδιορίσει το σχέδιο δράσης, η οποία εξηγεί πώς και γιατί οι προγραμματισμένες δράσεις θα οδηγήσουν στο προσδοκώμενο αποτέλεσμα.
- ▶ Διαμόρφωση **ουσιαστικών και κατάλληλων δεικτών παρακολούθησης**, που επιτρέπουν την ανάλυση των αλλαγών στο πλαίσιο του πανεπιστήμιο ή του ερευνητικού κέντρου σε ετήσια βάση, καθώς και την υλοποίηση των προγραμματισμένων δράσεων.
- ▶ Ορισμός ενός κατάλληλου **σημείου αναφοράς για τους δείκτες παρακολούθησης** για την ερμηνεία των αποτελεσμάτων παρακολούθησης ως προς την πρόοδο για την ισότητα των φύλων.
- ▶ Ανάπτυξη ενός **μορφότυπου** (format), στο οποίο θα καταχωρηθούν και θα παρουσιαστούν τα πορίσματα από την παρακολούθηση των δράσεων στην ΚΔ, στο προσωπικό και στη διοίκηση του ιδρύματος. Με αφορμή αυτά τα πορίσματα, θα γίνει μια ανοιχτή εσωτερική συζήτηση για την ισότητα των φύλων και για τις αλλαγές που μπορεί να επιφέρει η υλοποίηση του ΣΔΙΦ. Οι κύριες ερωτήσεις θα πρέπει να επικεντρώνονται στο τι μάθαμε από τη διαδικασία αυτήν, στο πώς θα βελτιώσουμε την υφιστάμενη κατάσταση, αλλά και στους λόγους για την αδυναμία επίτευξης κάποιων στόχων.

Γ.5. Παρακολούθηση: δεδομένα και δείκτες

Η έκθεση της αρχικής αξιολόγησης για τις έμφυλες ανισότητες (gender audit) περιλαμβάνει στοιχεία διαφοροποιημένα με βάση το φύλο για κάθε πανεπιστήμιο ή ερευνητικό κέντρο. Η ανάλυση εστιάζει στις διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών, και εντοπίζει κενά δεδομένων που μπορεί να υπάρχουν. Με βάση αυτά τα αποτελέσματα, διαμορφώθηκαν οι στόχοι και οι προτεραιότητες του ΣΔΙΦ. Θα πρέπει τώρα να αναπτυχθούν δείκτες που να αντιπροσωπεύουν τους στόχους και τις προτεραιότητες του ΣΔΙΦ. Ακολουθούν μερικά παραδείγματα για το πώς διαμορφώνουμε μέτρα για να πετύχουμε συγκεκριμένους στόχους και, στη συνέχεια, δείκτες για να παρακολουθήσουμε την εφαρμογή αυτών των μέτρων.

Γ.5.1. Διαχείριση ανθρώπινων πόρων: Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη στον ακαδημαϊκό και ερευνητικό χώρο

Στην αρχική αξιολόγηση για την ισότητα των φύλων, η **υφιστάμενη κατάσταση** στον τομέα διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων μπορεί να περιγραφεί αναφορικά με τα εξής:

- ▶ Σύνθεση προσωπικού ανά φύλο, διαφοροποιημένη ανά σχολή ή τμήμα.
- ▶ Σύνθεση προσωπικού ανά φύλο και ακαδημαϊκή ή ερευνητική βαθμίδα, διαφοροποιημένη ανά σχολή ή τμήμα.
- ▶ Φοιτητές/φοιτήτριες και απόφοιτοι/απόφοιτες ανά φύλο, με στοιχεία διαφοροποιημένα ανά σχολή ή τμήμα.
- ▶ Περιγραφή εσωτερικών διαδικασιών για επιλογή προσωπικού, προαγωγή, και διατήρηση απασχόλησης.

Τα προτεινόμενα **μέτρα** περιλαμβάνουν:

- ▶ Δραστηριότητες ευαισθητοποίησης (εργαστήρια) για τα μέλη του προσωπικού.
- ▶ Ίδρυση μονάδας (ή γραφείου) για την ισότητα των φύλων στο πανεπιστήμιο ή το ερευνητικό κέντρο.

Παραδείγματα πιθανών **δεικτών πλαισίου** για αυτόν τον τομέα παρέμβασης είναι τα εξής:

- ▶ Ποσοστό γυναικών μεταξύ των νεοδιορισμένων μελών προσωπικού για το έτος Χ σε σχέση με το ποσοστό των γυναικών υποψηφίων (απαιτείται συλλογή δεδομένων διαχωρισμένων ανά φύλο στα διάφορα στάδια της διαδικασίας διορισμού).

Ο επόμενος πίνακας περιέχει ένα παράδειγμα λογικού μοντέλου (logic model) αναφορικά με δράσεις που στοχεύουν στην ευαισθητοποίηση του προσωπικού στη διαχείριση ανθρωπίνων πόρων σε ένα πανεπιστήμιο ή ερευνητικό κέντρο. Θα πρέπει να προσδιοριστούν διαφορετικοί στόχοι για τα διάφορα στάδια, καθώς και οι αντίστοιχοι δείκτες. Η παρέμβαση βασίζεται στην παραδοχή ότι η συμμετοχή σε δραστηριότητες ευαισθητοποίησης (π.χ. σεμινάρια ή εργαστήρια) θα αναπτύξει τις ικανότητες των συμμετεχόντων σε θέματα έμφυλων διακρίσεων. Θα τους επιτρέψει να αντιληφθούν τις έμφυλες προκαταλήψεις και τις εγκαθιδρυμένες πρακτικές του ιδρύματος, και να τις αλλάξουν. Αυτό θα βελτιώσει τη λήψη αποφάσεων και θα συμβάλει μακροπρόθεσμα στην ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς και στα επίπεδα ιεραρχίας εντός του ιδρύματος.

ΠΙΝΑΚΑΣ 20 ΛΟΓΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΓΙΑ ΜΕΤΡΑ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

| | 1 Πηγή-Εισροή | 2 Δράσεις | 3 Εκροή | 4 Αποτέλεσμα | 5 Αντίκτυπος |
|------------------|---|--|---|---|---|
| Περιγραφή | Ιδέα σεμιναρίου, ομάδα-στόχος, εκπαιδευτές/ εκπαιδευτριες | Διοργάνωση σεμιναρίου ή εργαστηρίου | Ολοκλήρωση σεμιναρίου, αριθμός συμμετεχόντων και συμμετεχουσών | Οι συμμετέχοντες/ συμμετέχουσες απέκτησαν ή βελτίωσαν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους ως προς την ισότητα των φύλων | Τα ανώτατα όργανα διοίκησης λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου στις αποφάσεις τους |
| Στόχος | Αναπτύσσεται η ιδέα, οι εκπαιδευτές/ εκπαιδευτριες είναι διαθέσιμοι/ες, καλείται η ομάδα-στόχος | Τα σεμινάρια/ εργαστήρια πραγματοποιούνται σύμφωνα με το πρόγραμμα | Οι συμμετέχοντες/ συμμετέχουσες ολοκληρώνουν την εκπαίδευση | Οι συμμετέχοντες/ συμμετέχουσες εφαρμόζουν το περιεχόμενο της εκπαίδευσης στην καθημερινή τους εργασία | Οι αποφάσεις λαμβάνονται χωρίς άρρητες προκαταλήψεις ως προς το φύλο. |
| Δείκτης | Ναι/Όχι | Αριθμός σεμιναρίων | Αριθμός συμμετεχόντων/ συμμετεχουσών ανά φύλο και άλλα σχετικά κριτήρια (π.χ. ομάδα-στόχος) | Αριθμός συμμετεχόντων/ συμμετεχουσών που εφαρμόζουν όσα έμαθαν στην εκπαίδευσή στην καθημερινή τους εργασία | Ποσοστό γυναικών σε διαφορετικά στάδια των διαδικασιών διορισμού |

Γ.5.2. Όργανα και διαδικασίες λήψης αποφάσεων

Υπάρχουν δύο πτυχές ως προς τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων που θα πρέπει να εξεταστούν στο ΣΔΙΦ: (1) η εκπροσώπηση των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων, και (2) η ευαισθητοποίηση και η ανάπτυξη ικανοτήτων ως προς το φύλο στη λήψη αποφάσεων.

Στην αρχική αξιολόγηση για την ισότητα των φύλων, η **υφιστάμενη κατάσταση** σχετικά με τη διαδικασία λήψης αποφάσεων μπορεί να τεκμηριωθεί με βάση τα εξής στοιχεία:

- ▶ Περιγραφή των οργάνων λήψης αποφάσεων και της σύνθεσής τους (αριθμός ανδρών και γυναικών μελών).
- ▶ Περιγραφή των διαδικασιών διορισμού ή εκλογής των μελών στα όργανα λήψης αποφάσεων.

Τα προτεινόμενα **μέτρα** περιλαμβάνουν:

- ▶ Θέσπιση ποσοτώσεων ή προσδιορισμός στόχων (targets) για τη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων.
- ▶ Δράσεις ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης για την ανάπτυξη ικανοτήτων ως προς το φύλο για τα μέλη των οργάνων λήψης αποφάσεων.
- ▶ Σύσταση επιτροπών αξιολόγησης με ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων.

Παραδείγματα πιθανών **δεικτών πλαισίου** για την ενσωμάτωση του φύλου στα όργανα και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων:

- ▶ Αριθμός των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων σε σχέση με τον αριθμό των ανδρών (ποσοστό γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων).
- ▶ Στην περίπτωση εκλεγμένων οργάνων λήψης αποφάσεων, αριθμός και ποσοστό των γυναικών υποψηφίων σε σύγκριση με τον αριθμό των ανδρών.
- ▶ Αριθμός των γυναικών στις επιτροπές αξιολόγησης σε σχέση με τον αριθμό των ανδρών (ποσοστό γυναικών στις επιτροπές αξιολόγησης) (το μέτρο αυτό αφορά κυρίως οργανισμούς χρηματοδότησης έρευνας).
- ▶ Ποσοστό των γυναικών αξιολογητριών και των ανδρών αξιολογητών που έχουν συμμετάσχει σε εκπαιδευτικά σεμινάρια για ανάπτυξη ικανοτήτων ως προς το φύλο (το μέτρο αυτό αφορά κυρίως οργανισμούς χρηματοδότησης έρευνας).
- ▶ Ποσοστό γυναικών και ανδρών μελών στα όργανα λήψης αποφάσεων που έχουν συμμετάσχει σε εκπαιδευτικά σεμινάρια ανάπτυξης ικανοτήτων ως προς το φύλο.

Ο παρακάτω πίνακας απεικονίζει ένα λογικό μοντέλο για τις αλλαγές που αναμένουμε να επιφέρει η θέσπιση ποσοτώσεων ή στόχων στα όργανα λήψης αποφάσεων. Αυτό είναι ένα πιο σύνθετο παράδειγμα συγκριτικά με το προηγούμενο για τις δραστηριότητες ευαισθητοποίησης. Θέτει – στις περισσότερες περιπτώσεις έμμεσα – δύο στόχους: (1) την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, και (2) την ενίσχυση της ανάπτυξης ικανοτήτων σχετικά με το φύλο στη λήψη αποφάσεων. Ο παρακάτω πίνακας αναφέρεται μόνο στον πρώτο στόχο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 21 ΛΟΓΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΓΙΑ ΠΟΣΟΣΤΩΣΕΙΣ-ΣΤΟΧΟΥΣ ΓΙΑ ΟΡΓΑΝΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

| | 1 Πηγή-Εισροή | 2 Δράσεις | 3 Εκροή | 4 Αποτέλεσμα | 5 Αντίκτυπος |
|------------------|---|--|--|--|---|
| Περιγραφή | Θέσπιση πολιτικής (ή στόχων) εντός του ιδρύματος για τη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων | Η σχετική πολιτική και τα μέτρα εγκρίνονται, και το προσωπικό ενημερώνεται | Τα μέλη του προσωπικού γνωρίζουν και προσπαθούν να συμμορφωθούν με τα σχετικά μέτρα ή τις κατευθυντήριες γραμμές | Η σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων πληροί την ποσόστωση-στόχο | Οι γυναίκες συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων ως λογικό επακόλουθο |
| Στόχος | Διαμόρφωση μιας πολιτικής και διάθεση ενημερωτικού υλικού | Όλα τα μέλη του προσωπικού ενημερώνονται σχετικά με την πολιτική/κατευθυντήριες γραμμές | Η εγκριθείσα πολιτική του ιδρύματος εφαρμόζεται | Τουλάχιστον το Χ% [ποσόστωση-στόχος] των μελών ενός οργάνου λήψης αποφάσεων είναι γυναίκες | Οι θέσεις λήψης αποφάσεων είναι εξίσου προσβάσιμες στις γυναίκες και στους άνδρες |
| Δείκτης | Ναι/Όχι | Περιγραφή της διαδικασίας επικοινωνίας (αριθμός των μελών του προσωπικού που έχουν ενημερωθεί) | Αριθμός των μελών του προσωπικού που γνωρίζουν και συμμορφώνονται με τις κατευθυντήριες γραμμές | Ποσοστό γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων Ποσοστό των οργάνων λήψης αποφάσεων που πληρούν την ποσόστωση | Ποσοστό των γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σε σύγκριση με το ποσοστό γυναικών στα μέλη προσωπικού. |

Παραδείγματα **δεικτών υλοποίησης** για τον δεύτερο τομέα παρέμβασης (ποσοστώσεις ή στόχοι, ανάπτυξης ικανοτήτων ως προς το φύλο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων):

- ▶ Αριθμός των εκπαιδευτικών σεμιναρίων για την ανάπτυξη ικανοτήτων σχετικά με το φύλο για τα μέλη των οργάνων λήψης αποφάσεων.
- ▶ Αριθμός των ανδρών και των γυναικών που συμμετέχουν στα εκπαιδευτικά σεμινάρια.
- ▶ Αυτοαξιολόγηση ως προς το επίπεδο ανάπτυξης ικανοτήτων για το φύλο (π.χ. μέσω ερωτηματολογίων που συμπληρώνουν οι συμμετέχοντες/συμμετέχουσες μετά τα εκπαιδευτικά σεμινάρια).
- ▶ Ποσοστό των μελών των οργάνων λήψης αποφάσεων/επιτροπών αξιολόγησης που έχουν αποκτήσει γνώσεις και ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας των φύλων (π.χ. άνδρες και γυναίκες που συμμετείχαν στα σχετικά εκπαιδευτικά σεμινάρια).
- ▶ Ποσοστό των γυναικών μεταξύ των νεοδιορισμένων μελών στα όργανα λήψης αποφάσεων.

Γ.5.3. Εκπαίδευση και επιστημονική έρευνα

Η αρχική έκθεση αξιολόγησης για την ισότητα των φύλων σε ένα πανεπιστημιακό ή ερευνητικό ίδρυμα μπορεί να θέσει ως στόχο την ενίσχυση της διάστασης του φύλου στη διδασκαλία και στο περιεχόμενο της έρευνας που κάνουν τα μέλη ΔΕΠ και οι ερευνητές/ερευνήτριες. Μεταξύ άλλων, κάποια συγκεκριμένα μέτρα προς αυτή την κατεύθυνση μπορεί να επικεντρώνονται στη μεγαλύτερη προβολή της έρευνας που εστιάζει σε θέματα φύλου, την παροχή ευκαιριών δικτύωσης για τους ερευνητές και τις ερευνήτριες στον τομέα σπουδών φύλου, την ευαισθητοποίηση, την ανάπτυξη ικανοτήτων και την προσαρμογή των προκηρύξεων.

Στην αρχική αξιολόγηση, η **υφιστάμενη κατάσταση** ως προς το περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας (τρίτος τομέας παρέμβασης) περιγράφεται ως εξής:

- ▶ Παρουσίαση και περιγραφή των ερευνητικών έργων που εστιάζουν σε θέματα φύλου.
- ▶ Λίστα των δημοσιεύσεων που εστιάζουν σε θέματα φύλου.
- ▶ Λίστα των ερευνητών και των ερευνητριών στον τομέα σπουδών φύλου.
- ▶ Περιγραφή των προγραμμάτων σπουδών και των μαθημάτων ή σεμιναρίων που εστιάζουν σε θέματα φύλου.
- ▶ Έδρες καθηγητών/καθηγητριών με γνωστικό αντικείμενο στις σπουδές φύλου.
- ▶ Περιγραφή συγκεκριμένων προκηρύξεων που εστιάζουν στη διάσταση του φύλου, προκηρύξεων που περιλαμβάνουν την ανάλυση των έμφυλων σχέσεων και παραγόντων ως μία πτυχή στην έρευνα, καθώς και προκηρύξεων που δεν αναφέρουν ρητά τη διάσταση του φύλου (το μέτρο αυτό αφορά κυρίως οργανισμούς χρηματοδότησης έρευνας).

- ▶ Περιγραφή του κατά πόσο τα μέλη των επιτροπών αξιολόγησης έχουν ειδικευση ή κατάρτιση σε θέματα φύλου (το μέτρο αυτό αφορά κυρίως οργανισμούς χρηματοδότησης έρευνας).

Τα προτεινόμενα **μέτρα** περιλαμβάνουν:

- ▶ Δράσεις ευαισθητοποίησης (π.χ. εκπαίδευση ή εργαστήρια για τους ερευνητές και τις ερευνήτριες).
- ▶ Παροχή κινήτρων και ευκαιριών δικτύωσης.
- ▶ Προσθήκη στοιχείων ή προτάσεων σε προκηρύξεις και προγράμματα, τα οποία να ενθαρρύνουν περισσότερες γυναίκες να υποβάλουν αίτηση ως συντονίστριες έργων (το μέτρο αυτό αφορά κυρίως οργανισμούς χρηματοδότησης έρευνας).
- ▶ Οι υποψήφιοι/υποψήφιες που υποβάλλουν ερευνητικές προτάσεις να αναφέρουν ότι προτίθενται να αναλύσουν τη διάσταση του φύλου, ως προϋπόθεση για χρηματοδότηση, και αν δεν προτίθενται, να εξηγήσουν γιατί η διάσταση του φύλου δεν σχετίζεται με την προτεινόμενη έρευνα (το μέτρο αυτό αφορά κυρίως οργανισμούς χρηματοδότησης έρευνας).
- ▶ Δράσεις ευαισθητοποίησης και εκπαιδευτικής κατάρτισης που θα επιτρέψουν στους υποψήφιους και τις υποψήφιες να κατανοήσουν πώς η έμφυλη διάσταση σχετίζεται με το θέμα της έρευνάς τους, και να διαμορφώσουν την ερευνητική τους πρόταση ανάλογα (το μέτρο αυτό αφορά κυρίως οργανισμούς χρηματοδότησης έρευνας).
- ▶ Δράσεις ευαισθητοποίησης και εκπαιδευτικής κατάρτισης για αξιολογητές και αξιολογήτριες σχετικά με τις άρρητες έμφυλες προκαταλήψεις (το μέτρο αυτό αφορά κυρίως οργανισμούς χρηματοδότησης έρευνας).

Παραδείγματα πιθανών **δεικτών πλαισίου** για τη διάσταση του φύλου στη διδασκαλία και το ερευνητικό περιεχόμενο είναι:

- ▶ Αριθμός των νέων ερευνητικών έργων που ξεκίνησαν το έτος Χ και τα οποία επικεντρώνονται σε θέματα φύλου, σε σχέση με όλα τα ερευνητικά έργα (μερίδιο έργων σε θεματικές φύλου).
- ▶ Αριθμός των νέων ερευνητικών έργων (που ξεκίνησαν το έτος Χ) με επικεφαλής ομάδα έναν ή μία ειδικό σε σπουδές φύλου, και ως ποσοστό όλων των ερευνητικών έργων (μερίδιο ερευνητικών έργων με εξειδίκευση σε θέματα φύλου).
- ▶ Αριθμός των προγραμμάτων σπουδών, των μαθημάτων ή σεμιναρίων που εστιάζουν σε θέματα φύλου, αριθμός μονάδων ECTS που αντιστοιχεί σε αυτά, συγκριτικά με όλες τις μονάδες ECTS που προσφέρονται στα αντίστοιχα προγράμματα σπουδών.
- ▶ Αριθμός δημοσιεύσεων που εστιάζουν σε θέματα φύλου, συγκριτικά με το σύνολο των δημοσιεύσεων από μέλη ΔΕΠ ή ερευνητές/ερευνήτριες του ιδρύματος.
- ▶ Αριθμός (και ποσοστό) των γυναικών και των ανδρών που κάνουν αίτηση για χρηματοδότηση (το μέτρο αυτό αφορά κυρίως οργανισμούς χρηματοδότησης έρευνας).

- ▶ Εκπροσώπηση των φύλων στη σύνθεση των ερευνητικών ομάδων (ποσοστό γυναικών σε ερευνητικές ομάδες) (το μέτρο αυτό αφορά κυρίως οργανισμούς χρηματοδότησης έρευνας).
- ▶ Αριθμός (και ποσοστό) των χρηματοδοτούμενων έργων που εστιάζουν σε θέματα φύλου σε σχέση με όλα τα χρηματοδοτούμενα έργα (το μέτρο αυτό αφορά κυρίως οργανισμούς χρηματοδότησης έρευνας).
- ▶ Αριθμός ανδρών αξιολογητών και γυναικών αξιολογητριών (ποσοστό γυναικών στις επιτροπές αξιολόγησης) (το μέτρο αυτό αφορά κυρίως οργανισμούς χρηματοδότησης έρευνας).

Παραδείγματα **δεικτών υλοποίησης**:

- ▶ Αριθμός εκπαιδευτικών σεμιναρίων για θέματα φύλου σε μέλη του διδακτικού προσωπικού και σε ερευνητές/ερευνήτριες.
- ▶ Αριθμός των ανδρών και γυναικών που συμμετέχουν στα εκπαιδευτικά σεμινάρια.
- ▶ Αυτοαξιολόγηση ως προς την ανάπτυξη ικανοτήτων για το φύλο (π.χ. μέσω συμπλήρωσης ερωτηματολογίων μετά τα σχετικά εκπαιδευτικά σεμινάρια).

Τα δεδομένα που χρειάζονται πρέπει να αντληθούν μέσα από τη συλλογή πρωτογενών δεδομένων ή την ενσωμάτωση επιπρόσθετων κατηγοριών και μεταβλητών στις υπάρχουσες διαδικασίες συλλογής στοιχείων από τη διοίκηση (π.χ. καταγραφή μαθημάτων που εστιάζουν σε θέματα φύλου).

Γ.5.4. Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και δημιουργία ενός συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού και ερευνητικού περιβάλλοντος

Η έκθεση της αρχικής αξιολόγησης για την ισότητα των φύλων μπορεί να θέσει ως στόχο την εναρμόνιση της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής, και τη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού και ερευνητικού περιβάλλοντος.

Στην αρχική αξιολόγηση, η **υφιστάμενη κατάσταση** ως προς αυτόν τον τομέα παρέμβασης μπορεί να αναλυθεί και να τεκμηριωθεί με βάση τα εξής:

- ▶ Περιγραφή της πολιτικής για τις γονικές άδειες, κατηγορίες γονικής άδειας.
- ▶ Περιγραφή των μέτρων επιστροφής του προσωπικού στην εργασία μετά από απουσία λόγω γονικής άδειας.
- ▶ Περιγραφή του τρόπου κατανομής των καθηκόντων μεταξύ των ομάδων.
- ▶ Περιγραφή των διαθέσιμων ευέλικτων μορφών εργασίας.
- ▶ Παροχή συμβουλευτικής και υποστήριξη για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

- ▶ Τα προτεινόμενα **μέτρα** περιλαμβάνουν:
- ▶ Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου, διαφορετικότητας και έμφυλων προκαταλήψεων.
- ▶ Επικοινωνία ευαίσθητη ως προς το φύλο.
- ▶ Ίση αντιμετώπιση της μερικής απασχόλησης με την πλήρη απασχόληση.
- ▶ Δίκαιη και διαφανή κατανομή του φόρτου εργασίας σε όλους τους τομείς (διδασκαλία, έρευνα, διοίκηση).
- ▶ Ίση πρόσβαση σε πόρους (π.χ. εργαστηριακός χώρος, εξοπλισμός).
- ▶ Πολιτικές απαγόρευσης των διακρίσεων.
- ▶ Κίνητρα για χρήση γονικών αδειών από μέλη του προσωπικού (ειδικά από άνδρες).

Παραδείγματα πιθανών **δεικτών πλαισίου**:

- ▶ Αριθμός (και ποσοστό) των γυναικών και των ανδρών που κάνουν χρήση γονικής άδειας.
- ▶ Αριθμός (και ποσοστό) των γυναικών και των ανδρών που κάνουν χρήση ευέλικτων μορφών εργασίας.

Παραδείγματα πιθανών **δεικτών υλοποίησης**:

- ▶ Παροχή γονικής άδειας.
- ▶ Αριθμός των ανδρών και γυναικών που συμμετέχουν στα σεμινάρια ευαισθητοποίησης.

Τα δεδομένα που χρειάζονται πρέπει να αντληθούν μέσα από τη συλλογή πρωτογενών δεδομένων ή την ενσωμάτωση επιπλέον μεταβλητών στις υπάρχουσες διοικητικές διαδικασίες συλλογής στοιχείων.

Γ.5.5. Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση

Στην αρχική αξιολόγηση για την ισότητα των φύλων, η **υφιστάμενη κατάσταση** σχετικά με την έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να τεκμηριωθεί με βάση τα εξής:

- ▶ Καταγραφή των περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης.
- ▶ Περιγραφή των μηχανισμών καταγραφής και αντιμετώπισης των περιστατικών.

Τα προτεινόμενα **μέτρα** περιλαμβάνουν:

- ▶ Συστηματική συλλογή στατιστικών δεδομένων.
- ▶ Ύπαρξη επιτροπής και κώδικα δεοντολογίας.
- ▶ Δράσεις ενημέρωσης.
- ▶ Θέσπιση υπεύθυνου/-ης για την υποδοχή και τη διαχείριση αναφορών/καταγγελιών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης.
- ▶ Ενημέρωση για τους τρόπους αντιμετώπισης της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης.
- ▶ Παροχή υποστήριξης σε άτομα του ιδρύματος που υπέστησαν σεξουαλική παρενόχληση.

Παραδείγματα **δεικτών πλαισίου** είναι:

- ▶ Ποσοστό γυναικών και ανδρών που υπήρξαν θύματα έμφυλης βίας ή σεξουαλικής παρενόχλησης.

Παραδείγματα **δεικτών υλοποίησης**:

- ▶ Πολιτική μηδενικής ανοχής απέναντι στην έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση.
- ▶ Αριθμός εκπαιδευτικών σεμιναρίων για θέματα φύλου σε μέλη του διδακτικού προσωπικού και σε ερευνητές/ερευνήτριες.
- ▶ Αριθμός ανδρών και γυναικών που συμμετέχουν στα εκπαιδευτικά σεμινάρια.
- ▶ Αυτοαξιολόγηση ως προς την ανάπτυξη ικανοτήτων για το φύλο (π.χ. μέσω συμπλήρωσης ερωτηματολογίων μετά τα σχετικά εκπαιδευτικά σεμινάρια).

Γ.6. Οριζόντια και πρόσθετα μέτρα

Εκτός από τους πέντε τομείς παρέμβασης που παρουσιάστηκαν, τα ΣΔΙΦ περιέχουν επίσης οριζόντια και επιπρόσθετα μέτρα που υποστηρίζουν την αναστοχαστική και συμμετοχική διαδικασία στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα. Αυτά τα μέτρα στοχεύουν στη συνεχιζόμενη δέσμευση για στήριξη από τις ανώτατες βαθμίδες διοίκησης, στη συμμετοχή και κατάρτιση της ΚΔ σε δράσεις που προωθούν την έμφυλη ισότητα, στην καθιέρωση διαδικασιών συλλογής δεδομένων για την ανάλυση των έμφυλων δομών και πρακτικών, και στην ορατότητα των μέτρων που υλοποιούνται.

Η περαιτέρω ανάπτυξη της διαδικασίας συλλογής δεδομένων εντός του κάθε πανεπιστημιακού ή ερευνητικού ιδρύματος αποτελεί αναπόσπαστο μέρος στα περισσότερα ΣΔΙΦ. Αυτό αναμένεται να οδηγήσει σε καλύτερη και ορθά τεκμηριωμένη κατανόηση των έμφυλων διαφορών και εμποδίων στην επαγγελματική σταδιοδρομία, καθώς και των αιτιών αποκλεισμού συγκεκριμένων ομάδων γυναικών.

Γ.7. Κατευθυντήριες γραμμές για αυτοαξιολόγηση και αναστοχαστικότητα

Η προσέγγιση που ακολουθείται σε αυτό το εγχειρίδιο αντιλαμβάνεται την εφαρμογή ενός ΣΔΙΦ ως ένα έργο με μακρά διάρκεια. Προϋποθέτει συνεχή αναστοχασμό γύρω από τις έμφυλες προκαταλήψεις και την ισότητα των φύλων, όπως και γύρω από τους επιδιωκόμενους στόχους και τα προτεινόμενα μέτρα. Οι στόχοι και τα μέτρα μπορεί να προσαρμοστούν ανάλογα με τις αλλαγές που συμβαίνουν στο εσωτερικό του ιδρύματος και την πρόοδο που συντελείται, αλλά και λόγω μιας καλύτερης κατανόησης του προβλήματος των έμφυλων διακρίσεων.

Η παρακολούθηση της υλοποίησης του ΣΔΙΦ αποτελεί σημείο εκκίνησης και ευκαιρία για μια τέτοια αναστοχαστική (reflexive) διαδικασία. Προκειμένου να ξεκινήσει διάλογος για την ισότητα των φύλων εντός του πανεπιστημιακού ή ερευνητικού ιδρύματος, θα πρέπει να βρεθεί ένα κατάλληλο πλαίσιο συζήτησης εσωτερικά. Το έναυσμα γι' αυτό μπορεί να είναι η δημοσίευση των αποτελεσμάτων παρακολούθησης των δράσεων σε διάφορες μορφές (π.χ. ετήσια έκθεση, ιστοσελίδα, ή εκδήλωση παρουσίασης). Τα αποτελέσματα της παρακολούθησης της υλοποίησης του ΣΔΙΦ μπορούν, επίσης, να δημοσιευτούν ευρύτερα, και εκτός του ιδρύματος. Με τον τρόπο αυτόν, μπορεί να προβληθεί το πανεπιστήμιο ως ένας οργανισμός που ενσωματώνει τη διάσταση του φύλου, να παρουσιαστεί η πρόοδος και οι πρωτοβουλίες για την ισότητα, συμβάλλοντας και σε μια εθνική ή τοπική συζήτηση σχετικά με το θέμα αυτό.

Ένα καλό παράδειγμα αποτελεί το Πανεπιστήμιο του Γκρατς (Αυστρία). Αυτό το πανεπιστήμιο δημοσιεύει τα αποτελέσματα της παρακολούθησης του ΣΔΙΦ σε μια ετήσια έκθεση για την πρόοδο που σημειώνεται ως προς τη θέση των γυναικών. Ανά τρία με τέσσερα χρόνια, εκδίδεται μια εκτενέστερη έκθεση υψηλής ποιότητας σε μορφή μικρού βιβλίου. Αυτή παρουσιάζει, μέσα από γραφήματα και συνοπτικές περιγραφές, στοιχεία για τους/τις φοιτητές/ φοιτήτριες, το προσωπικό, τη διάρκεια φοίτησης, τους βαθμούς, τους διορισμούς, καθώς και το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, τα οικονομικά κίνητρα, τις επιδόσεις και τον δείκτη της «γυάλινης οροφής». Αυτές οι εκθέσεις παρέχουν μια κοινή βάση δεδομένων για τον διαρκή (επανα)προσδιορισμό των στόχων του οργανισμού και των συζητήσεων σχετικά με θέματα έμφυλης ισότητας.

Ένα άλλο παράδειγμα για τη χρήση των δεικτών είναι το σύστημα κινήτρων για την προαγωγή των γυναικών μελών ΔΕΠ στο Πανεπιστήμιο του Γκρατς στην Αυστρία: από το 2001, τα τμήματα που επιτυγχάνουν τα καλύτερα αποτελέσματα στον δείκτη για την ισότητα των φύλων, που είναι παρόμοιος με τον δείκτη της «γυάλινης οροφής», επιβραβεύονται. Σε μια ετήσια δημόσια εκδήλωση, οι πρόεδροι των τμημάτων λαμβάνουν ένα πιστοποιητικό και ένα χρηματικό έπαθλο, γίνεται αναφορά σε αυτό στα έντυπα μέσα του πανεπιστημίου και στην αρχική ιστοσελίδα.

Το Trinity College Dublin παρουσιάζει, επίσης, μια ετήσια έκθεση παρακολούθησης σχετικά με την ισότητα, η οποία δεν καλύπτει μόνο τη διάσταση του φύλου αλλά και τις διακρίσεις με βάση την

ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την αναπηρία και την εθνικότητα.¹¹⁸ Άλλα ιδρύματα επικεντρώνονται σε συγκεκριμένες προτεραιότητες του σχεδίου δράσης. Το Πανεπιστήμιο του Σάσεξ, για παράδειγμα, δημοσιεύει μια Έκθεση για το Μισθολογικό Χάσμα μεταξύ των Φύλων.¹¹⁹

Σε κάθε ίδρυμα που υλοποιεί ένα ΣΔΙΦ, θα πρέπει να δημιουργηθεί ένας «εσωτερικός χώρος αναστοχαστικότητας» για τη συζήτηση των αποτελεσμάτων της παρακολούθησης, που να παρέχει στους/στις συμμετέχοντες/-ουσες ένα ασφαλές περιβάλλον για μια ανοιχτή συζήτηση. Για τα πανεπιστήμια ή τα ερευνητικά κέντρα που για πρώτη φορά επιδιώκουν στόχους για την ισότητα των φύλων με ένα δομημένο και συνεκτικό τρόπο, ορισμένα από τα προγραμματισμένα μέτρα μπορεί να μην είναι ρεαλιστικά ή να μην έχουν το προσδοκώμενο αποτέλεσμα. Οι αποτυχημένες προσπάθειες, όμως, βοηθούν στην καλύτερη κατανόηση των έμφυλων δομών και πρακτικών, και, στη συνέχεια, στην αναπροσαρμογή των στόχων και των δράσεων.

Θα πρέπει να καταστεί σαφές ότι, ακόμη και αν δεν επιτευχθούν αμέσως, οι στόχοι για την ισότητα των φύλων θα παραμείνουν προτεραιότητα. Αυτή, άλλωστε, είναι και η δέσμευση των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης. Η αποτυχία ή ο αργός ρυθμός των αλλαγών δεν πρέπει να οδηγήσει σε απογοήτευση. Αντιθέτως, θα πρέπει να μετουσιωθεί σε εποικοδομητική εμπειρία για τους συμμετέχοντες και τις συμμετέχουσες. Η συζήτηση και οι διεργασίες γύρω από τα θέματα ισότητας των φύλων, που προκύπτουν μέσα από τη συνεχή αναστοχαστικότητα, θα αποτελέσουν και ένα πλαίσιο για τη συμμετοχή και τη δέσμευση όλων των μελών του ιδρύματος στους στόχους του ΣΔΙΦ.

¹¹⁸ Trinity College Dublin, Annual Equality Monitoring Report 2016/17.
https://www.tcd.ie/equality/assets/docs/AEMR/AEMR_2016-17_FINAL.pdf (last accessed 23 December 2020).

¹¹⁹ University of Sussex, Gender Pay Gap – Report 2016/2017.
<https://www.sussex.ac.uk/webteam/gateway/file.php?name=university-of-sussex-gender-pay-gap-report-2017.pdf&site=302>
(last accessed 23 December 2020)

Γ.8. Βιωσιμότητα

Ο καθορισμός στόχων, ο σχεδιασμός δράσεων και μέτρων, και η επίτευξή τους, αποτελούν βασικά μέρη της διαδικασίας σχεδιασμού του ΣΔΙΦ. Ωστόσο, δεν θα πρέπει να θεωρηθεί δεδομένο ότι τα μέτρα αυτά και οι ενέργειες θα εφαρμοστούν αυτόματα με επιτυχία και θα έχουν τον προσδοκώμενο αντίκτυπο. Υπάρχουν πολλά παραδείγματα εξαιρετικά μελετημένων και σχεδιασμένων πολιτικών, που δεν επέφεραν τις επιδιωκόμενες αλλαγές. Για παράδειγμα, η Ρομπλούσκι σχολιάζει ότι, παρά τη διαμόρφωση κατευθυντήριων γραμμών για την ενίσχυση της διαφάνειας και τη μείωση της προκατάληψης ως προς το φύλο στις διαδικασίες διορισμού καθηγητών πλήρους απασχόλησης στα πανεπιστήμια της Αυστρίας, οι έμφυλες πρακτικές παραμένουν.¹²⁰ Η «ανθεκτικότητα» αυτών των πρακτικών αποδίδεται στην απουσία προβληματισμού και αντανάκλαστικότητας. Η θεσμική αντανάκλαστικότητα, σύμφωνα με τον Μόλντασλ, είναι η «ικανότητα ενός οργανισμού να ανταποκρίνεται σε ιδρυματικές αλλαγές».¹²¹ Ένα βασικό πλεονέκτημα της αναστοχαστικής προσέγγισης είναι ότι τέτοιου είδους αλλαγές πραγματοποιούνται καθώς «... ο φορέας και οι μονάδες που τον απαρτίζουν σκέφτονται και συζητούν γι' αυτές τις αλλαγές καθώς και για τους λόγους που μπορεί να πετυχαίνουν ή να αποτυγχάνουν, σε τακτική βάση».¹²² Υπάρχουν τρία βασικά στοιχεία της θεσμικής αντανάκλαστικότητας (ή αναστοχαστικότητας, reflexivity):

- ▶ Αυτοπαρακολούθηση
- ▶ Εξέταση των σταδιακών συνεπειών
- ▶ Γνώση και ανατροφοδότηση

Τέλος, το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) επισημαίνει τρεις προϋποθέσεις που διευκολύνουν ένα ΑΕΙ ή ένα ερευνητικό κέντρο να καταστήσει την ισότητα των φύλων έναν μακροπρόθεσμο στόχο:

1. Ενσωμάτωση των στόχων για την ισότητα των φύλων στη μακροχρόνια αναπτυξιακή στρατηγική των ιδρυμάτων.
2. Συμπερίληψη δράσεων για την ισότητα των φύλων σε συγκεκριμένο πολυετή προϋπολογισμό.¹²³
3. Δημιουργία τακτικών δομών ευθύνης και εφαρμογή εργαλείων παρακολούθησης και αξιολόγησης σε ένα σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων.¹²⁴

¹²⁰ Wroblewski, Angela (2015). Individual and institutional reflexivity – a mutual basis for reducing gender bias in unquestioned practices, *International Journal of Work Innovation*, Vol. 1 No. 2, σ. 208–225.

¹²¹ Moldaschl, Manfred (2005), Institutionelle Reflexivität. Zur Analyse von "Change" im Bermuda- Dreieck von Modernisierungs-, Organisations- und Interventionstheorie, στο Faust, M., Funder, M. & Moldaschl, M. (επιμ.): *Die "Organisation" der Arbeit*, σ. 355–382, Hampp, München/Mering.

¹²² Wroblewski, Angela (2015). Individual and institutional reflexivity – a mutual basis for reducing gender bias in unquestioned practices, *International Journal of Work Innovation*, Vol. 1 No. 2, σ. 13.

¹²³ EIGE (European Institute for Gender Equality). Roadmap to Gender Equality Plans in research and higher education institutions: Success factors and common obstacles, Βίλνιους, EIGE (2016b), σ. 3.

¹²⁴ Ο.π.

Και οι τρεις προϋποθέσεις μπορούν να εκπληρωθούν μόνο με την υποστήριξη και τη δέσμευση των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης για τη διαμόρφωση του ΣΔΙΦ.

Γ.9. Αντιστάσεις και καλές πρακτικές αντιμετώπισης

Υπολογίζεται ότι περισσότερο από το 70% των προσπαθειών που αποσκοπούν στην αλλαγή των υφιστάμενων διαδικασιών και δομών εντός των ιδρυμάτων αποτυγχάνει.¹²⁵ Παρά τις πολλές πρωτοβουλίες που θέτουν ως στόχο τη μετατροπή οργανισμών σε χώρους εργασίας ισότιμους ως προς το φύλο, η αλλαγή είναι, στην καλύτερη περίπτωση, αργή.¹²⁶ Οι συγκεκριμένες πρωτοβουλίες αποσκοπούν, μεταξύ άλλων, στην υλοποίηση δράσεων με κεντρικό άξονα τον μετασχηματισμό των υφιστάμενων δομών εξουσίας εντός του οργανισμού και, ως εκ τούτου, προκαλούν αντιστάσεις.¹²⁷

Οι αντιστάσεις ως προς την ισότητα των φύλων είναι ένας από τους βασικούς παράγοντες που ενδέχεται να οδηγήσουν στην αποτυχία υλοποίησης ή βιωσιμότητας των ΣΔΙΦ. Το να αναγνωρίσουμε τις διαφορετικές μορφές που μπορεί να πάρουν οι αντιστάσεις, αλλά και τους λόγους στους οποίους οφείλονται, είναι το πρώτο βήμα για να μπορέσουμε να τις ξεπεράσουμε. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, οι αντιστάσεις εκδηλώνονται με διάφορους τρόπους, κυρίως σε δύο επίπεδα:¹²⁸

1. Ατομικό επίπεδο

Σε ατομικό επίπεδο, η αντίσταση μπορεί να εκδηλωθεί είτε ρητά ή άρρητα. Οι ρητές αντιστάσεις, αφορούν την ανοιχτή αμφισβήτηση του στόχου της ισότητας των φύλων (π.χ. λόγω ατομικών πεποιθήσεων, κινήτρων), ενώ οι άρρητες αντιστάσεις εκφράζονται συνήθως σιωπηρά (π.χ. αποχή ή άρνηση συμμετοχής του ατόμου στη διαδικασία υλοποίησης συγκεκριμένων δράσεων).

2. Ιδρυματικό επίπεδο

Σε επίπεδο ιδρύματος, η αντίσταση μπορεί να εκδηλωθεί «επίσημα» ή «ανεπίσημα». Οι «επίσημες» αντιστάσεις περιλαμβάνουν την έλλειψη υποστήριξης από την ηγεσία, αλλά και την απουσία πόρων (χρηματικών ή και ανθρώπινων) για την υλοποίηση των δράσεων του ΣΔΙΦ. Στις «επίσημες» αντιστάσεις συγκαταλέγονται επίσης οι υφιστάμενοι γραφειοκρατικοί μηχανισμοί, που δύναται να δυσχεραίνουν την υλοποίηση των σχετικών δράσεων. Οι «ανεπίσημες» αντιστάσεις αφορούν τις επικρατούσες αντιλήψεις και συμπεριφορές εντός του ιδρύματος, που μπορεί να αναπαράγουν παραδοσιακά έμφυλα στερεότυπα. Οι αντιστάσεις μπορεί να αντιτίθενται συγκεκριμένα στον στόχο της ισότητας των φύλων ή να στρέφονται κατά των διαδικασιών αλλαγής γενικά.

¹²⁵ By, Rune Todnem. 2005. Organisational Change Management: A Critical Review. *Journal of Change Management* 5: σ. 369–80.

¹²⁶ Benschop, Yvonne, & Mieke, Verloo 2011. Gender Change, Organisational Change and Gender Equality Strategies. Στο *Handbook of Gender, Work and Organisation*. (επιμ.) Emma James, David Knights και Patricia Yancy-Martin. London: Wiley, σ. 277–90.

¹²⁷ Benschop, Yvonne & van den Brink, Marieke (2014). Power and resistance in gender equality strategies: comparing quotas and small wins. Στο *The Oxford handbook of gender in organizations*, (επιμ.) Ronald Burke, Savita Kumra and Ruth Simpson Oxford: Oxford University Press.

¹²⁸ EIGE (European Institute for Gender Equality). (2016). Gender Equality in Academia and Research. GEAR tool. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Καλές πρακτικές

Η αντιμετώπιση των αντιστάσεων αποτελεί μεγάλη πρόκληση. Κατωτέρω, περιγράφονται κάποιες καλές πρακτικές που έχουν αναγνωριστεί στη σχετική βιβλιογραφία και συνοψίζονται από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των φύλων.¹²⁹

Υποστήριξη από την ηγεσία

Για να αντιμετωπιστούν οι αντιστάσεις και να διασφαλιστεί η πρόοδος σε σχέση με την ισότητα των φύλων, απαιτείται δέσμευση που να είναι σαφής και ορατή από τα υψηλότερα επίπεδα διοίκησης και την ηγεσία των ιδρυμάτων. Σε αυτή την κατεύθυνση, η Ένωση Ευρωπαϊκών Ερευνητικών Πανεπιστημίων (LERU), σε σχετικό άρθρο της, υπογραμμίζει πόσο σημαντικός είναι ο ρόλος της διοίκησης των ερευνητικών οργανισμών στην προώθηση της ισότητας των φύλων, η οποία πρέπει να υποστηρίζεται από σχετικούς μηχανισμούς παρακολούθησης και αξιολόγησης.¹³⁰

Κινητοποίηση του προσωπικού

Κρίνεται απαραίτητη η ενεργοποίηση ατόμων από όλες τις βαθμίδες του προσωπικού σε όλη τη διαδικασία της κατάρτισης και υλοποίησης του ΣΔΙΦ, ώστε να υπάρξει η μέγιστη δυνατή συνειδητοποίηση για την ανάγκη να καταπολεμήσουμε τις έμφυλες ανισότητες. Η έλλειψη γνώσης και κατανόησης των υφιστάμενων ανισοτήτων μπορεί επίσης να εκδηλωθεί ως αντίσταση. Χρήσιμη θεωρείται η συμμετοχή των ενδιαφερομένων μερών στον εντοπισμό και την αναγνώριση των προβλημάτων και των σημείων αντίστασης. Τέλος, κρίνεται απαραίτητη η κατάρτιση μελών του προσωπικού και η διάθεση χρόνου από την κύρια εργασία τους για την υλοποίηση των δράσεων που προβλέπονται στο ΣΔΙΦ.

Πόροι

Η απουσία επαρκών και βιώσιμων πόρων, τόσο ανθρώπινων όσο και οικονομικών, για την υλοποίηση των δράσεων του ΣΔΙΦ αποτελεί βασικό εμπόδιο. Η έλλειψη χρηματοδότησης μπορεί να οδηγήσει αποκλειστικά στην υλοποίηση μέτρων «ουδέτερου κόστους», τα οποία δεν μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές αλλαγές εντός του ιδρύματος. Σε κάθε περίπτωση, απαιτούνται μακροχρόνιες επενδύσεις και δεσμεύσεις για την υλοποίησης και τη βιωσιμότητα των ΣΔΙΦ.

Η ανάθεση επιπρόσθετου έργου στο ήδη επιβαρυνόμενο προσωπικό ή σε μέλη αυτού χωρίς σχετικές γνώσεις, και η ρητή ή σιωπηλή άρνηση της διοίκησης να διαθέσει οικονομικούς πόρους για την υλοποίηση των δράσεων, δείχνουν ότι ο στόχος της ισότητας των φύλων θεωρείται ήσσονος σημασίας για το πανεπιστημιακό ή ερευνητικό ίδρυμα.

¹²⁹ Ο.π.

¹³⁰ LERU (2018). Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers – And what to do about it. Advice Paper n°23.

Οι απαιτούμενοι πόροι, τόσο οι ανθρώπινοι όσο και οι οικονομικοί, για την ανάπτυξη και τη διατήρηση ενός ΣΔΙΦ πρέπει να αποφασίζονται και να τεκμηριώνονται με σαφήνεια ήδη από τα αρχικά στάδια της ανάπτυξης του σχεδίου. Αυτό γίνεται για να υπολογιστεί πλήρως και με ακρίβεια η απαιτούμενη εργασία, και για να αποφευχθεί η επιβάρυνση του προσωπικού, η ανεπαρκής δέσμευση των βασικών ενδιαφερόμενων μερών λόγω έλλειψης προόδου, και η αδυναμία επίτευξης των στόχων. Η συνεχής έλλειψη πόρων για την υλοποίηση του ΣΔΙΦ μπορεί να υποδηλώνει θεσμική αντίσταση.

Δημιουργία συνεργειών εντός και εκτός του οργανισμού

Τυχόν αντιστάσεις που σχετίζονται με τον φόβο αύξησης του φόρτου εργασίας λόγω της υλοποίησης δράσεων για την ισότητα των φύλων μπορούν να αποφευχθούν, με τη σύναψη συνεργασιών με εξωτερικούς φορείς για δράσεις από κοινού. Οι δημιουργία συνεργειών με εξωτερικούς φορείς μπορεί να λειτουργήσει και ως μοχλός πίεσης εντός του ιδρύματος. Για παράδειγμα, η συνεργασία με εξωτερικούς ενδιαφερόμενους φορείς (π.χ. εθνικές ή τοπικές αρχές) αποδείχθηκε καθοριστική σε περιπτώσεις που αρχικά υπήρξαν δυσκολίες στο να πειστεί η διοίκηση του ιδρύματος για τη σημασία υλοποίησης δράσεων για την ισότητα. Η εξωτερική υποστήριξη μπορεί να αυξήσει την προβολή και το κύρος του ΣΔΙΦ στο εσωτερικό ενός ιδρύματος.¹³¹

¹³¹ Βλ καλή πρακτική του έργου STAGES, όπως αναφέρεται στο EIGE (European Institute for Gender Equality). (2016). *Gender Equality in Academia and Research. GEAR tool*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Συνεργατικό Δίκτυο για θέματα Ισότητας στην Έρευνα και την Καινοτομία, Σχολή Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών Υπολογιστών, Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο (ΕΜΠ) (Ελλάδα):

Στο πλαίσιο του έργου CALIPER, το οποίο χρηματοδοτείται από τον Ορίζοντα 2020, η Σχολή Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών Υπολογιστών του ΕΜΠ, πραγματοποίησε μια ανάλυση του εξωτερικού περιβάλλοντος του πανεπιστημίου για την αναγνώριση κύριων «παικτών - ενδιαφερόμενων» του τοπικού και εθνικού περιβάλλοντος (ΑΕΙ, Ερευνητικά Ινστιτούτα, Βιομηχανία, ΜΚΟ, κρατικές υπηρεσίες κλπ) με στόχο τη δημιουργία συνεργατικών δεσμών. Έπειτα, δημιουργήθηκε το συνεργατικό Δίκτυο για θέματα Ισότητας στην Έρευνα και την Καινοτομία. Από τον Απρίλιο του 2022 το Δίκτυο μετρά 39 οργανισμούς από την ακαδημαϊκή κοινότητα, τη βιομηχανία, τους φορείς της κοινωνίας των πολιτικών αλλά και δημόσιους οργανισμούς. Στόχος του Δικτύου αποτελεί η δημιουργία συνεργασιών και κοινών δράσεων αλλά και η μεταφορά τεχνογνωσίας με κύριο άξονα την ισότητα των φύλων. Μέχρι στιγμής έχουν πραγματοποιηθεί κάτι παραπάνω από 16 συνεργατικές δράσεις. Αυτές οι δράσεις περιλαμβάνουν τη διοργάνωση σχετικών ημερίδων και εργαστηρίων αλλά και δράσεις διάχυσης και επικοινωνίας με στόχο την προώθηση του στόχου της ισότητας των φύλων εντός και εκτός του πανεπιστημίου.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Athena SWAN, *Work Life Balance: Good Practices*.

<https://www.liverpool.ac.uk/media/livacuk/ageingandchronicdisease/AS,Work,Life,balance.pdf>.

Benschop, Yvonne, & Mieke, Verloo 2011. Gender Change, Organisational Change and Gender Equality Strategies. Στο *Handbook of Gender, Work and Organisation*. (επιμ.) Emma James, David Knights και Patricia Yancy-Martin. London: Wiley, σ. 277–90.

Benschop, Yvonne & van den Brink, Marieke (2014). Power and resistance in gender equality strategies: comparing quotas and small wins. Στο *The Oxford handbook of gender in organizations*, (επιμ.) Ronald Burke, Savita Kumra and Ruth Simpson Oxford: Oxford University Press.

Bozzon, Rossella, Murgia, Annalisa & Poggio, Barbara (επιμ.) (2016). Supporting Early Career Researchers through Gender Action Plans. A Design and Methodological Toolkit, GARCIA working paper, σ. 4, file:///C:/Users/Dia%20Anagnostou/Downloads/GARCIA_working_papers_9.pdf

By, Rune Todnem. 2005. Organisational Change Management: A Critical Review. *Journal of Change Management* 5: σ. 369–80.

Callerstig, Anne-Charlott. (2014). *Making Equality Work: Ambiguities, Conflicts and Change Agents in the Implementation of Equality Policies, and Public Sector Organisations*, Linköping, Studies in Arts and Science, No. 607.

Charlesworth, Sara. & Baird, Marian (2007). Getting gender on the agenda: the tale of two organisations. *Women in Management Review*, 22, 5: σ. 391-404.

EIGE (European Institute for Gender Equality). (2013). *Mainstreaming gender into the policies and the programmes of the institutions of the European Union and EU Member States: Good practices in gender mainstreaming*, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

EIGE (European Institute for Gender Equality). (2016). *Gender Equality in Academia and Research. GEAR tool*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. <http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0716096enn.pdf> (Τελευταία πρόσβαση 16 Οκτωβρίου 2017).

EIGE (European Institute for Gender Equality). (2016b). *Roadmap to Gender Equality Plans in research and higher education institutions: Success factors and common obstacles*, Βίλνιους, EIGE.

EIGE (European Institute for Gender Equality). (2016c). Integrating gender equality into academia and research organisations: Analytical paper, Βίλνιους, EIGE.

European Commission (2012). *Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Βρυξέλλες.

European Commission (2015). *She Figures, 2015*, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Βρυξέλλες.

European Commission (2016). *She Figures, 2016*, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Βρυξέλλες.

European Commission (2016a). Guidance on Gender Equality in Horizon 2020. Version 2.0.

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

http://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender_en.pdf (Τελευταία πρόσβαση 16 Οκτωβρίου 2017).

European Commission (2016b). *Strategic Engagement for gender equality 2016-2019*. Directorate-General for Justice, Consumers and Gender Equality, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf (Τελευταία πρόσβαση 2017).

European Commission (2021), Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509> (Τελευταία πρόσβαση 16 Μαΐου 2023).

General Secretariat for Research and Technology, Annual National Report (March 2002). *Women and Science: National Report*.

https://www.pi.ac.cy/pi/files/epimorfosi/isotita_fylou/dimgymn/arxeia/epistimi/Istoselides/Gunaike_EpistimiEthnikiEkthesi.pdf.

GENOVATE partner institutions (2016) *Evaluating Gender Structural Change: Guidelines for Evaluating gender Equality Action Plans*, www.genovate.eu

Herschberg, Channah. & Benschop, Yvonne. & van den Brink, Marieke. (επιμ.) (2015). Constructing excellence: the gap between formal and actual selection criteria for early career academics, GARCIA working paper n. 2, University of Trento.

Irish Research Council (2016). Irish Research Council policies and practices to promote gender equality and the integration of gender analysis in research, Progress Update, Ιούλιος 2016.

Kinman, Gail & Jones, Fiona (2008). A Life Beyond Work? Job Demands, Work-Life Balance, and Wellbeing in UK Academics, *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17:1-2, σ. 41-60, DOI: 10.1080/10911350802165478

League of European Research Universities (2015). *Gendered research and Innovation*, Advice Paper No. 18.

LERU (2018). Implicit bias in academia: A challenge to the meritocratic principle and to women's careers – And what to do about it. Advice Paper n°23.

Lipinsky, Anke & Schäfer, Maria (2015), INTEGER Guidelines for the Self-Assessment of Transformational Gender Action Plans set up in Higher Education and Research Institutions, GESIS – Leibniz Institute for the Social Sciences, http://www.integer-tools-for-action.eu/sites/www.integer-tools-for-action.eu/files/file_fields/2015/06/25/integerevaluationguidelines-draft-23-06-15.pdf

Meyerson, Debra. & Fletcher Joyce.K. (2001). *A Modest Manifesto for Shattering the Glass Ceiling*. Boston: Harvard Business Review.

Moldaschl, Manfred (2005), Institutionelle Reflexivität. Zur Analyse von "Change" im Bermuda-Dreieck von Modernisierungs-, Organisations- und Interventionstheorie, στο Faust, M., Funder, M. & Moldaschl, M. (επιμ.): *Die "Organisation" der Arbeit*, σ. 355–382, Hampp, München/Mering.

Milliken, F. & Morrison, E. (2000), Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World, *The Academy of Management Review* 25(4), σ. 706-725.

Oetke, Nicole, Holzinger, Florian. & Baraban, Irene. (2016). GENERA Fields of Action.

O'Laughlin, Elisabeth. & Bischoff, Lisa, G. (2005). Balancing parenthood and academia: Work/family stress as influenced by gender and tenure status. *Journal of Family Issues* 26, 1: σ. 79–106.

PLOTINA (2017). D2.1 Collection and analysis of Actions already undertaken by RPOs partners and GEPs available of public domain in Europe and list of key individuals identified by each Partner and members of the Gender Audit Team. http://www.plotina.eu/wp-content/uploads/2016/04/PLOTINA_D2.1_final_formatted.pdf

Rees, Teresa (2011). The Gendered Construction of Scientific Excellence. *Interdisciplinary Science Reviews* 36(2).

Salminen-Karlsson, Minna (2016), *The FESTA handbook of organizational change. Implementing gender equality in higher education and research institutions, Female Empowerment in Science and Technology Academia*.

Schiebinger, Londa. (2008). *Gendered Innovations in Science and Engineering*. Stanford: Stanford University Press.

Science Europe (2017). *Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations*.

Sekula, Paula. & Pustulka, Paula (2016). *Successful Gender Equality Measures and Conditions for improving research environment in the fields linked to physics*. Technical Report from the GENERA Project.

Veronesi, Liria. κ.ά. (2016). Female Empowerment in Science and Technology Academia, Expert Report WP4.2 Methodologies and measures for analysing informal decision-making and communication processes.

Wroblewski, Angela (2015). Individual and institutional reflexivity – a mutual basis for reducing gender bias in unquestioned practices, *International Journal of Work Innovation*, Vol. 1 No. 2, σ. 208–225.

Wroblewski, Angela (2016). Gender in research content: Experiences from an Austrian programme. Παρουσίαση στο 9^ο European Gender Summit, Νοέμβριος 2016, Βρυξέλλες, https://gender-summit.com/attachments/article/1346/Wroblewski_paper_GS9Eu.pdf.

Wroblewski, Angela & Eckstein, Kirstin (2018), Gender equality monitoring tool and guidelines for self-assessment, Taking A Reflexive approach to Gender Equality for institutional Transformation (TARGET). DOI: 10.5281/zenodo.6951850.

W.K. Kellogg Foundation (2004), *Logic Model Development Guide. Using Logic Models to Bring Together Planning, Evaluation, and Action*, Battle Creek/Michigan, <https://www.bttop.org/sites/default/files/public/W.K.%20Kellogg%20LogicModel.pdf>.

Φρούντα, Μαρία (2014). Το Λογικό μοντέλο (Logic Model): μια μεθοδολογία διαμόρφωσης και αξιολόγησης προγραμμάτων με πολλές δυνατότητες, *Έρευνα στην Εκπαίδευση*, τομ. 2 (Ιούνιος 2014), σ. 183-204.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

- I. Βασικές έννοιες & ορισμοί
- II. Ερωτηματολόγιο προς το ακαδημαϊκό και ερευνητικό προσωπικό
- III. Επιχειρησιακός κύκλος ΣΔΙΦ για πανεπιστήμια & ερευνητικά κέντρα:
Infographics
- IV. Πίνακες ΣΔΙΦ:
Συγκεντρωτικός κατάλογος
- V. Ανάρτηση εγχειριδίου στο διαδίκτυο

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι: Βασικές έννοιες και ορισμοί

ΣΔΙΦ: Αποτελεί ένα εργαλείο για θεσμικό μετασχηματισμό, με στόχο την άρση των έμφυλων ανισοτήτων στα ιδρύματα ανώτατης εκπαίδευσης και τα ερευνητικά κέντρα. Τα ΣΔΙΦ περιλαμβάνουν δέσμη πρακτικών δράσεων. Μπορεί, για παράδειγμα, να περιλαμβάνουν πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια (π.χ. ευέλικτο ωράριο εργασίας, γονικές άδειες και άδειες που συνδέονται με την παροχή φροντίδας, κινητικότητα, ζευγάρια παράλληλης επαγγελματικής σταδιοδρομίας), στρατηγικές για τον προγραμματισμό έρευνας σχετικά με το φύλο, τη σύνταξη προϋπολογισμών οι οποίοι να λαμβάνουν υπόψη και τη διάσταση του φύλου (gender budgeting), προγράμματα κατάρτισης και ευαισθητοποίησης του προσωπικού των τμημάτων ανθρωπίνων πόρων γύρω από την ισότητα των φύλων, μέτρα που στοχεύουν στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και στα προγράμματα σπουδών, και άλλες δράσεις.

Ισότητα των φύλων: Η έννοια της ισότητας των φύλων βασίζεται στις αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της κοινωνικής δικαιοσύνης. Σε αυτό το εγχειρίδιο, χρησιμοποιούμε την έκφραση «ισότητα των φύλων» για να αναφερθούμε «στα ίσα δικαιώματα, τις ίσες υποχρεώσεις και ευκαιρίες γυναικών και ανδρών, κοριτσιών και αγοριών».¹³² Η προώθηση της ισότητας των φύλων στο πλαίσιο της έρευνας και της καινοτομίας (ΕΚ) προϋποθέτει συμμόρφωση με τις αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της κοινωνικής δικαιοσύνης σε αυτούς τους τομείς. Αυτή την αντίληψη για την ισότητα των φύλων ενσωματώνει και η πολιτική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την έρευνα και την καινοτομία. Η προώθηση της ισότητας των φύλων μπορεί επίσης να γίνει μοχλός ανταγωνιστικότητας, καινοτομίας και αριστείας στην έρευνα και τη διδασκαλία στην Ευρώπη.¹³³

Θεσμικός μετασχηματισμός (institutional change): Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, ο θεσμικός μετασχηματισμός αναφέρεται σε δομικές αλλαγές, σε αναθεώρηση πρακτικών και σε αλλαγές σε αντιλήψεις και συμπεριφορές σε επίπεδο ιδρύματος, οι οποίες διαιωνίζουν τα έμφυλα στερεότυπα και τις άνισες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το επίκεντρο των προσπαθειών για τον θεσμικό μετασχηματισμό είναι η διάρθρωση και η λειτουργία του ιδρύματος συνολικά.

Ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (Gender Mainstreaming): Η στρατηγική για την υλοποίηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, η οποία περιλαμβάνει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην προετοιμασία, τον σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση πολιτικών, προγραμμάτων και δαπανών, με στόχο την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και την καταπολέμηση των διακρίσεων.

¹³² UN Women (2001), Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality, <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf> (τελευταία πρόσβαση 25 Ιουλίου 2020).

¹³³ European Commission (2016a). *Guidance on Gender Equality in Horizon 2020*. Version 2.0. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. http://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender_en.pdf (Τελευταία πρόσβαση 16 Οκτωβρίου 2017).

Βιολογικό φύλο (sex): Βιολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών, που βασίζονται κυρίως σε αναπαραγωγικά όργανα και σωματικά χαρακτηριστικά.

Κοινωνικό φύλο (gender): Κοινωνικά και πολιτισμικά διαμορφωμένες αντιλήψεις, διαφορετικά πρότυπα ρόλων και συμπεριφορών, για τις γυναίκες και τους άντρες στην κοινωνία.

Διαθεματικότητα (intersectionality): Πώς το κοινωνικό φύλο τέμνεται με την κοινωνική τάξη, την εθνική καταγωγή, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ηλικία και τη σωματική αναπηρία, δημιουργώντας πολλαπλές ανισότητες.

Σεξουαλική παρενόχληση: Οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, ψυχολογικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος γύρω από αυτό.

Έμφυλη βία στην εργασία: επιθετική συμπεριφορά, σωματική, ψυχολογική ή λεκτική βία λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου στο εργασιακό περιβάλλον.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II: Ερωτηματολόγιο προς το ακαδημαϊκό και ερευνητικό προσωπικό

Η έρευνα που περιγράφεται σε αυτή την ενότητα περιλαμβάνει γενικές ερωτήσεις σχετικά με τις επαγγελματικές φιλοδοξίες, την εμπειρία και τις αντιλήψεις του ακαδημαϊκού και του ερευνητικού προσωπικού σχετικά με την ισότητα των φύλων στο εργασιακό περιβάλλον. Περιλαμβάνει, επίσης, ερωτήσεις που αφορούν τον βαθμό στον οποίο το διδακτικό προσωπικό ενσωματώνει θέματα φύλου στο διδακτικό περιεχόμενο και τις μεθοδολογίες διδασκαλίας του. Οι ερωτήσεις αυτές είναι ενδεικτικές και μπορούν να προσαρμοστούν και να χρησιμοποιηθούν για τη διεξαγωγή ποιοτικής έρευνας συμπληρωματικής της ανάλυσης των καταστατικών εγγράφων του ιδρύματος και των ποσοτικών στοιχείων. Στόχος μιας τέτοιας έρευνας είναι να αξιολογήσει σε τι βαθμό η ανάλυση της διάστασης φύλου ενσωματώνεται στο περιεχόμενο επιστημονικής έρευνας και στα προγράμματα σπουδών των ΑΕΙ. Η υλοποίηση της έρευνας θα πληροί όλες τις απαραίτητες προϋποθέσεις όσον αφορά την ασφάλεια και την προστασία των προσωπικών δεδομένων. Η ταυτότητα των ατόμων που θα συμπληρώσουν το σχετικό ερωτηματολόγιο δεν δημοσιοποιείται, ενώ τα δεδομένα που θα συλλεχθούν θα εμφανίζονται μόνο σε συγκεντρωτική μορφή.

Ερωτήσεις για το ακαδημαϊκό και ερευνητικό προσωπικό γενικά

- ▶ Πόσο καιρό απασχολείστε στη θέση εργασίας την οποία κατέχετε στο ίδρυμά σας;
- ▶ Ποιες είναι οι επαγγελματικές σας φιλοδοξίες για τα επόμενα δέκα χρόνια;
- ▶ Ποιο επίπεδο εξέλιξης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας σας πιστεύετε ότι θα μπορέσετε να φτάσετε μέσα στα επόμενα δέκα χρόνια;
- ▶ Θεωρείτε ότι υπάρχουν συγκεκριμένα εμπόδια στην επίτευξη των επαγγελματικών σας στόχων; Εάν ναι, προσδιορίστε τα ενδεχόμενα εμπόδια (π.χ. καθήκοντα γονικής μέριμνας, φύλο, γλώσσα, έλλειψη κινητικότητας, διπλή επαγγελματική σταδιοδρομία, άλλα καθήκοντα φροντίδας).
- ▶ Γνωρίζετε αν το ίδρυμα στο οποίο εργάζεστε προωθεί μέτρα που επιδιώκουν να προωθήσουν την ισότητα των φύλων και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής; Εάν ναι, πιστεύετε ότι αυτά τα μέτρα θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην επίτευξη των στόχων σας ως προς την επαγγελματική σταδιοδρομία σας;
- ▶ Έχετε επωφεληθεί ποτέ από τις υπάρχουσες πολιτικές ή τα υφιστάμενα μέτρα όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στο ίδρυμά σας; Εάν ναι, προσδιορίστε.

- ▶ Θεωρείτε ότι εργάζεστε σε ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς όσον αφορά το φύλο και τη διαφορετικότητα γενικότερα (π.χ. με βάση την ηλικία, το θρησκευτικό ή εθνικό υπόβαθρο, τα καθήκοντα φροντίδας);
- ▶ Έχετε νιώσει ποτέ ότι γίνονται διακρίσεις σε βάρος σας λόγω του φύλου σας; Εάν ναι, προσδιορίστε.

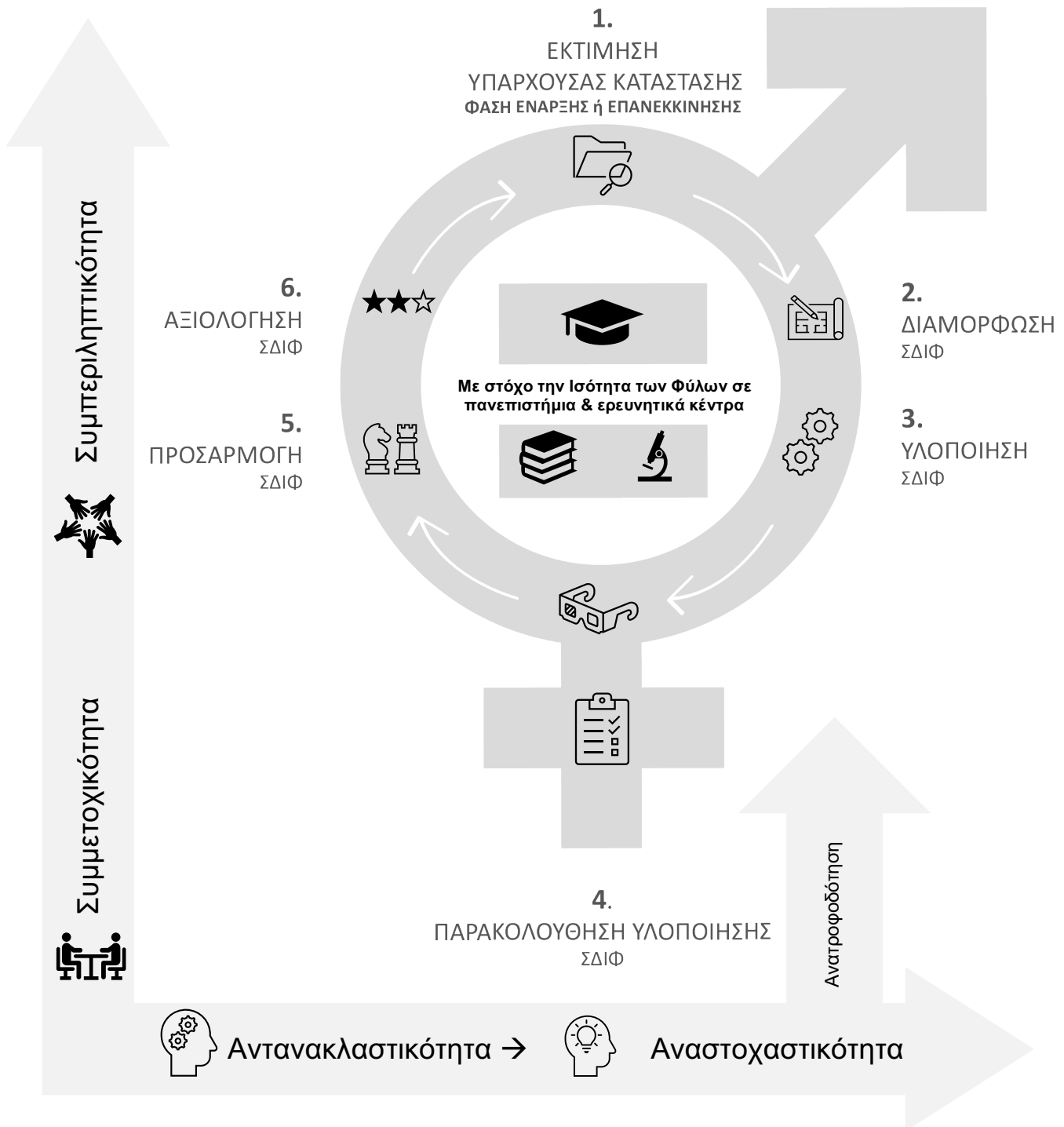
Ερωτήσεις σχετικά με τη διάσταση του φύλου στα προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση (μόνο για το ακαδημαϊκό και ερευνητικό προσωπικό με υποχρεώσεις διδασκαλίας):

- ▶ Πιστεύετε ότι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλα τα προγράμματα σπουδών είναι κάτι το οποίο θα πρέπει να επιδιώκεται; Εάν ναι, γιατί; Εάν όχι, γιατί;
- ▶ Επιδιώκετε συνήθως να ενσωματώσετε την διάσταση του φύλου στο πρόγραμμα διδασκαλίας σας και στις εργασίες που αναθέτετε στους φοιτητές και τις φοιτήτριές σας; Εάν ναι, περιγράψτε τις πιο συχνές αντιδράσεις των φοιτητών και των φοιτητριών όσον αφορά τη μελέτη της διάστασης του φύλου στα μαθήματά σας.
- ▶ Χρησιμοποιείτε γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο στα μαθήματά και στο διδακτικό υλικό σας;
- ▶ Ενθαρρύνετε τους φοιτητές να χρησιμοποιούν γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο;
- ▶ Όταν ζητάτε από τους/τις φοιτητές/-ριες σας να κάνουν ομαδική εργασία, τους/τις ενθαρρύνετε να εργάζονται σε ομάδες που απαρτίζονται από άτομα διαφορετικού φύλου;
- ▶ Περιλαμβάνετε την ανάπτυξη επάρκειας σε θέματα φύλου μεταξύ των μαθησιακών στόχων στα μαθήματά σας;
- ▶ Αποτελεί η ευαισθητοποίηση σχετικά με τα έμφυλα στερεότυπα στόχο της διδασκαλίας σας;
- ▶ Διδάσκετε στους φοιτητές και τις φοιτήτριες μεθοδολογία που να λαμβάνει υπόψη της τη διάσταση του φύλου;
- ▶ Ποια έννοια/κατανόηση του φύλου υιοθετείτε στα μαθήματά σας και στο διδακτικό υλικό; Λαμβάνετε υπόψη τα σημεία τομής μεταξύ του φύλου και άλλων κοινωνικών χαρακτηριστικών, όπως ηλικία, θρησκευτικό ή εθνικό υπόβαθρο

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ: Επιχειρησιακός κύκλος ΣΔΙΦ για πανεπιστήμια & ερευνητικά κέντρα: *Infographics*

Στις επόμενες σελίδες παρουσιάζεται μία συνοπτική χαρτογράφηση των 6 βασικών βημάτων που αναλύθηκαν προηγουμένως, προκειμένου να αποκτήσετε μία συνολική θεώρηση της λειτουργίας ενός συστήματος δράσης του ιδρύματος ή οργανισμού σας για την ισότητα των φύλων (βλ. σελ. 142-147).

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΣ ΚΥΚΛΟΣ ΣΔΙΦ ΓΙΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ & ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ



Νομικό-πολιτικό υπόβαθρο & χρηματοδοτικό πλαίσιο υιοθέτησης δράσεων για την ισότητα των φύλων



Σύνταγμα και νομοθεσία (ενδεικτικά: Ν. 4604/2019, Ν. 4589/19, Ν.4386/2016), κείμενα πολιτικής εναρμονισμένα με την ΕΕ, όπως η Ελληνική Στρατηγική για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (ΕΧΕ), ο Εθνικός Οδικός Χάρτης (ΕΟΧ 2015-2020) κ.ά.

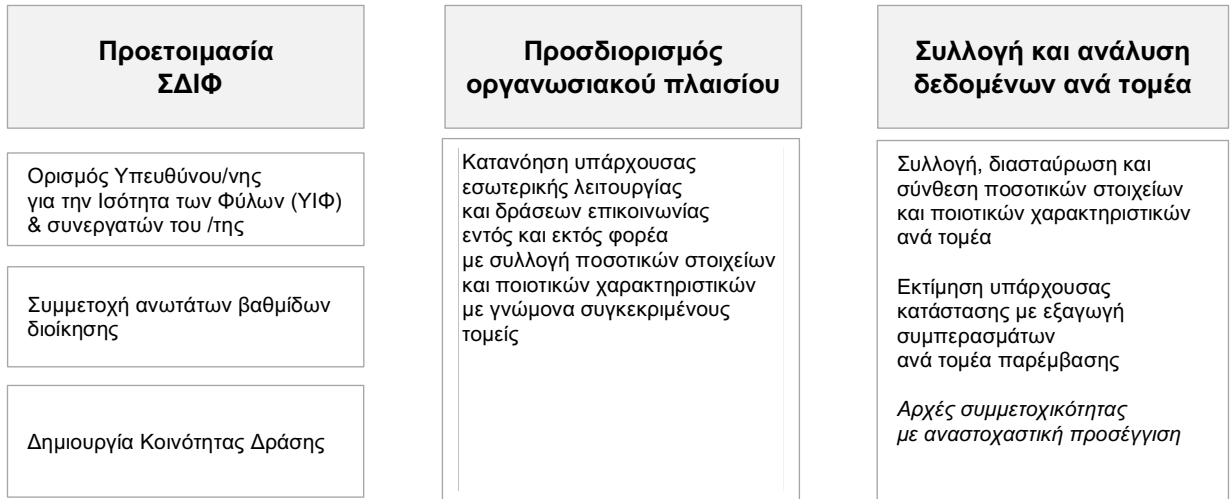


Το 9^ο χρηματοδοτικό πλαίσιο «Ορίζοντας Ευρώπη» (2021-2027), προκειμένου τα ιδρύματα (πανεπιστήμια, ερευνητικά κέντρα, κλπ.) να λάβουν χρηματοδότηση για προγράμματα έρευνας και τεχνολογίας, είναι απαραίτητη προϋπόθεση να έχουν σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων (ΣΔΙΦ).

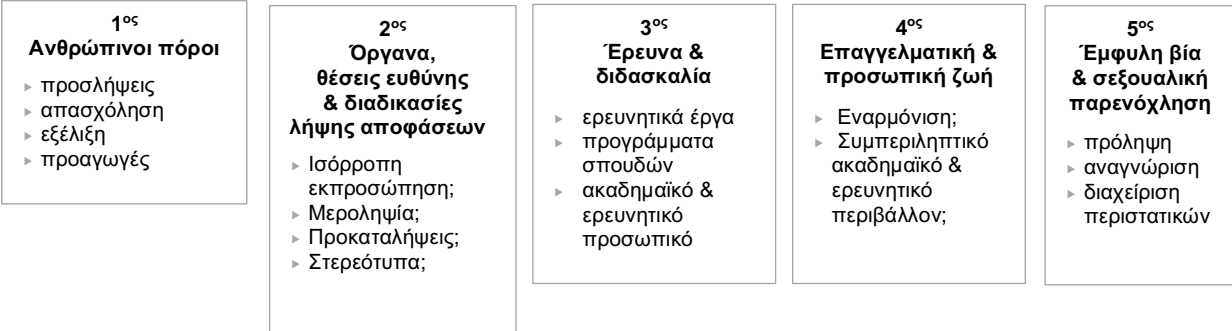
ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΦΑΣΗ ΕΝΑΡΞΗΣ/ΕΠΑΝΕΚΚΙΝΗΣΗΣ



Ανταλλαγή ιδεών, συλλογή δεδομένων και ανάλυση για την εκπόνηση έκθεσης



Τομείς παρέμβασης για την αρχική εκτίμηση της υπάρχουσας κατάστασης
 σχετιζόμενοι με την ισότητα των φύλων, τις μη διακρίσεις και τη συμπεριληπτικότητα για την άρση έμφυλων ανισοτήτων





Μεθοδολογία



Με γνώμονα τα πορίσματα της αρχικής ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ αναπτύσσεται το Σχέδιο Δράσης με συμμετοχικότητα και αναστοχαστική προσέγγιση



Διατύπωση οράματος για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων στον φορέα σχετίζονται με το φύλο και:



Προσδιορισμός επιδιώξεων, στόχων, δράσεων για την ισότητα των φύλων σχετιζόμενοι με:



Προσδιορισμός προτεραιοτήτων για την ισότητα των φύλων με βάση:



το επίπεδο δυσκολίας υλοποίησης



τον αντίκτυπο



τον χρονικό ορίζοντα υλοποίησης

ΤΟΜΕΙΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ

1. **Διαχείριση ανθρώπινων πόρων** (πώς να εξαλειφθούν τα εμπόδια που σχετίζονται με το φύλο στις προσλήψεις και στην επαγγελματική εξέλιξη)
2. **Λήψη αποφάσεων και θέσεις ευθύνης** (πώς να ενισχυθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε όργανα λήψης αποφάσεων και ανώτατες διοικητικές, πανεπιστημιακές και ερευνητικές βαθμίδες)
3. **Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας** (σε ερευνητικά προγράμματα και προγράμματα σπουδών)
4. **Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, δημιουργία ενός συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού και ερευνητικού περιβάλλοντος**
5. **Αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης** (πρόληψη, αναγνώριση και διαχείριση των σχετικών περιστατικών)

1. **Ορατότητα/Δημοσιότητα:** Το ΣΔΙΦ να είναι δημόσιο επίσημο έγγραφο αναρτημένο στον ιστότοπο του ιδρύματος, να λειτουργεί δεσμευτικά, προσδιορίζοντας σαφείς στόχους, μέτρα και δράσεις για την επίτευξή τους.
2. **Διασφάλιση ανθρώπινων και οικονομικών πόρων** για την εφαρμογή δράσεων που προβλέπονται στο ΣΔΙΦ.
3. **Συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων**
4. **Κατάρτιση και εκπαίδευση:** συνεχείς δράσεις ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και κατάρτισης σχετικά με την ισότητα των φύλων και τη συμπεριληπτικότητα, οι οποίες να απευθύνονται σε όλους/όλες.



Προσδιορισμός δεικτών πλαισίου, υλοποίησης, παρακολούθησης, αξιολόγησης & αντίστοιχων δεικτών σημείων αναφοράς για κάθε τομέα παρέμβασης /δράσης (δείκτες = μετρήσιμες μεταβλητές)



Ποσοτικοί



Ποιοτικοί



Συγκεκριμένοι



Επιτεύξιμοι



Ρεαλιστικοί



Χρονικά οριοθετημένοι

Στόχοι και τομείς παρέμβασης με συγκεκριμένα μέτρα και δράσεις (σύνδεση με δείκτες υλοποίησης)



Άρση θεσμικών εμποδίων
που σχετίζονται με το φύλο και:



την επαγγελματική σταδιοδρομία,
την οργανωσιακή κουλτούρα



την ευελιξία, ελεύθερο χρόνο
& επαγγελματική ζωή.



Οριζόντια μέτρα στήριξης
για ομαλή διεξαγωγή
& νομιμοποίηση εγχειρήματος



Δέσμευση ηγεσίας και ανωτάτων βαθμίδων
διοίκησης με ενσωμάτωση στόχων στη
μακροχρόνια στρατηγική ανάπτυξης και
προϋπολογισμών



Ενσωμάτωση
διάστασης φύλου



στα προγράμματα σπουδών



στο ερευνητικό περιεχόμενο



Ανάθεση αρμοδιοτήτων, περιγραφή
καθηκόντων Υπεύθυνου/νης για την
Ισότητα των Φύλων (ΥΙΦ)



Κοινότητα Δράσης: καθορισμός
αρμοδιοτήτων για ανάπτυξη &
εδραίωσή της.



Ισόρροπη
εκπροσώπηση
& ισότητα



Παρακολούθηση, συλλογή δεδομένων
με αναστοχαστική παρέμβαση



Αντιμετώπιση έμφυλων
προκαταλήψεων
& στερεοτύπων



Διασφάλιση ανθρώπινων και
οικονομικών πόρων



σε όργανα και διαδικασίες
λήψεις αποφάσεων



Ορατότητα/Δημοσιότητα ΣΔΙΦ



Εναρμόνιση επαγγελματικής
και προσωπικής ζωής,
δημιουργία ενός
συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού
και ερευνητικού περιβάλλοντος



Κατάρτιση & Εκπαίδευση

Αντιμετώπιση της έμφυλης
βίας και της σεξουαλικής
παρενόχλησης

Προσδιορισμός δεικτών υλοποίησης για κάθε τομέα παρέμβασης
Διατύπωση θεωρίας προγράμματος: πώς οι δράσεις θα παράγουν αποτελέσματα



Εισροές-Πόροι



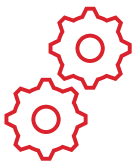
Δράσεις



Εκροές



Αποτελέσματα



ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΣΔΙΦ

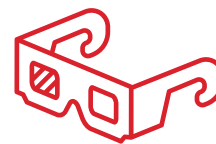


Διαχείριση δράσεων



Εφαρμογή σχεδίου δράσης βάσει προτεραιοτήτων & χρονοδιαγραμμάτων

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΣΔΙΦ



Παρακολούθηση δεδομένων & δεικτών



Συλλογή δεδομένων, συζητήσεις για υλοποιήσεις, συγκρίσεις δεικτών με σημεία αναφοράς, παρουσιάσεις αποτελεσμάτων



Εργαλεία



Δείκτες παρακολούθησης υλοποίησης



Σημεία αναφοράς για συγκρίσεις



Μορφότυποι για την παρουσίαση αποτελεσμάτων παρακολούθησης υλοποίησης



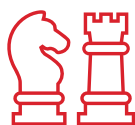
Δημοσιότητα στην Ιστοσελίδα (Επίσημη και ορατή δέσμευση για επίτευξη στόχων)



Κώδικας Δεοντολογίας



Σύστημα/ Πρωτόκολλο Καταγγελιών (ειδικά για την έμφυλη βία & τη σεξουαλική παρενόχληση)



ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΕΣ ΣΔΙΦ



Ανάλογα με τις συνθήκες και τα στοιχεία που ανακύπτουν, προσαρμογή ΣΔΙΦ, όπου χρειάζεται.

Συμπεριληπτικότητα

Αρχές που διέπουν την εφαρμογή ενός ΣΔΙΦ



Συμμετοχικότητα → Αντανakλαστικότητα → Αναστοχαστικότητα → Ανατροφοδότηση

Μεθοδολογία



Συμμετοχική
διαδικασία



Αναστοχαστική
διαδικασία



Απολογισμός
πεπραγμένων



Δημοσιοποίηση
έκθεσης

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV: Πίνακες ΣΔΙΦ – Συγκεντρωτικός κατάλογος

Ακολουθεί ο **συγκεντρωτικός κατάλογος με όλους τους βασικούς πίνακες για την προετοιμασία ενός Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων**, τους οποίους μπορείτε να χρησιμοποιήσετε ελεύθερα για τη σύνταξη του δικού σας ΣΔΙΦ, προσαρμοσμένου στις ανάγκες σας (βλ. σελ. 149-170).



ΑΡΧΙΚΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗ ΦΑΣΗ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ

| ΦΑΣΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΝΑΡΞΗ | | | |
|---|---|---|-------------|
| Συλλογή ποσοτικών & ποιοτικών στοιχείων σχετικά με την ισότητα των φύλων | | | |
| 1. Ποιο είναι το συνολικό ποσοστό ανδρών και γυναικών στο ακαδημαϊκό, διοικητικό, ερευνητικό και τεχνικό προσωπικό του ιδρύματος; | ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ Συνολικός αριθμός: | Άνδρες: % | Γυναίκες: % |
| | Ακαδημαϊκό | Άνδρες: % | Γυναίκες: % |
| | Ερευνητικό | Άνδρες: % | Γυναίκες: % |
| | Διοικητικό | Άνδρες: % | Γυναίκες: % |
| | Τεχνικό | Άνδρες: % | Γυναίκες: % |
| 2. Ποια είναι τα κύρια όργανα λήψης αποφάσεων του πανεπιστημίου ή του ερευνητικού κέντρου, και σε τι ποσοστό συμμετέχουν άνδρες και γυναίκες σε αυτά; | ΟΡΓΑΝΟ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ Αριθμός μελών: | Άνδρες: % | Γυναίκες: % |
| 3. Ποιο είναι το ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των φοιτητών/τριών (ανά επιστημονικό πεδίο και ανά τμήμα); | ΦΟΙΤΗΤΕΣ Συνολικός αριθμός: | Άνδρες: % | Γυναίκες: % |
| 4. Ποιο είναι το συνολικό ποσοστό ανδρών και γυναικών στις ερευνητικές μονάδες και στα τμήματα διοίκησης του πανεπιστημίου ή του ερευνητικού κέντρου; | ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ Αριθμός μελών: Άνδρες: % Γυναίκες: % | ΤΜΗΜΑΤΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ Αριθμός μελών: Άνδρες: % Γυναίκες: % | |
| | | | |
| 5. Τι είδους δεδομένα είναι διαθέσιμα με βάση το φύλο; Ποια υπηρεσία τα συλλέγει; Για ποιον σκοπό; | ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΑΝΔΡΩΝ | ΟΡΓΑΝΟ ΛΗΨΗΣ | ΣΚΟΠΟΣ |
| | 1 ^ο στοιχείο: | | |
| | ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ | ΟΡΓΑΝΟ ΛΗΨΗΣ | ΣΚΟΠΟΣ |
| | 1 ^ο στοιχείο: | | |

ΠΙΝΑΚΑΣ 2 ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΔΕΙΧΝΟΥΝ ΤΟΝ ΒΑΘΜΟ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

| Συλλογή ποιοτικών δεδομένων τα οποία δείχνουν τον βαθμό ευαισθητοποίησης ως προς την ισότητα των φύλων | | | |
|--|--|--|--|
| <p>1. Ποια είναι τα βασικά έγγραφα εσωτερικής λειτουργίας του ιδρύματος; Σε τι βαθμό υπάρχει οριζόντια ένταξη της διάστασης του φύλου στα έγγραφα εσωτερικής λειτουργίας του ιδρύματος; Σε αυτά τα έγγραφα, χρησιμοποιείται γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο;</p> | ΕΙΔΟΣ | ΒΑΘΜΟΣ ΟΡΙΖΟΝΤΙΑΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ | ΧΡΗΣΗ ΟΥΔΕΤΕΡΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΦΥΛΟ |
| | ΒΑΣΙΚΑ ΕΓΓΡΑΦΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ | | |
| | 1 ^ο έγγραφο: | | |
| <p>2. Διαθέτει ο οργανισμός έναν κώδικα δεοντολογίας ή έναν κώδικα συμπεριφοράς; Εάν ναι, αναφέρεται σε αυτόν η ισότητα των φύλων; Σε τι βαθμό τα θέματα της ισότητας των φύλων ενσωματώνονται στη δομή του οργανισμού (π.χ. υπάρχει ειδικό προσωπικό αρμόδιο σε θέματα ισότητας των φύλων);</p> | ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ | | |
| | Ύπαρξη Κώδικα: | | |
| | Ύπαρξη αναφοράς στην Ισότητα των Φύλων: | | |
| | Βαθμός ενσωμάτωσης της Ισότητας των Φύλων στη δομή του οργανισμού: | | |
| <p>3. Ποια είναι τα βασικά μέσα εσωτερικής και εξωτερικής επικοινωνίας του πανεπιστημίου ή του ερευνητικού κέντρου; Σε τι βαθμό γίνεται αναφορά στην ισότητα των φύλων στα κείμενα εσωτερικής και εξωτερικής επικοινωνίας του οργανισμού;</p> | ΜΕΣΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ | ΒΑΘΜΟΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΣΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ | |
| | 1 ^ο μέσο: | | |
| | ΜΕΣΑ ΕΞΩΤΕΡΙΚΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ | ΒΑΘΜΟΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΣΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ | |
| | 1 ^ο μέσο: | | |
| <p>4. Ποιες είναι οι κύριες εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων και για την επιστημονική έρευνα, οι οποίες μπορεί να λειτουργήσουν ευνοϊκά στην κατάρτιση ενός ΣΔΙΦ στα πανεπιστήμια και στα ερευνητικά κέντρα;</p> | | <ul style="list-style-type: none"> • Πολιτική Α.: • Πολιτική Β.: • Πολιτική Γ.: | |

ΠΙΝΑΚΑΣ 3 ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΟΜΕΩΝ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ, ΣΤΟΧΩΝ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

| Επισκόπηση τομέων παρέμβασης, στόχων και συλλογής δεδομένων | | |
|--|---|--|
| ΠΕΔΙΑ | ΣΤΟΧΟΙ | ΤΟΜΕΙΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ |
| 1. Διαχείριση ανθρώπινων πόρων: ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και τις διαδικασίες προαγωγής και εξέλιξης στο πανεπιστήμιο και τα ερευνητικά κέντρα | Δημιουργία της γνωσιακής βάσης για την άρση των θεσμικών εμποδίων και την ενίσχυση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα | Πρόσληψη, απασχόληση, προαγωγή (ερευνητικό, διδακτικό και διοικητικό προσωπικό) |
| 2. Όργανα και διαδικασίες λήψης αποφάσεων | Δημιουργία της γνωσιακής βάσης για την ενίσχυση της ισόρροπης εκπροσώπησης και της ισότητας των φύλων στα όργανα και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα | Διαδικασίες λήψης αποφάσεων και στη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων |
| 3. Ερευνητικό περιεχόμενο και προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση | Δημιουργία της γνωσιακής βάσης για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της καινοτομίας, στα προγράμματα χρηματοδότησης και στα προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση | Χρηματοδοτούμενα προγράμματα έρευνας και καινοτομίας, και διαμόρφωση προγραμμάτων σπουδών στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα |
| 4. Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, και προώθηση ενός συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού και ερευνητικού περιβάλλοντος | Δημιουργία της γνωσιακής βάσης για τη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού και ερευνητικού περιβάλλοντος | Βιώσιμος μετασχηματισμός της οργανωσιακής κουλτούρας του ιδρύματος, εφαρμογή πολιτικών για τη διασφάλιση ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς, πολιτικές και πρακτικές ισοροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής |
| 5. Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση | Δημιουργία της γνωσιακής βάσης για περιστατικά έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης – μηχανισμοί καταγραφής και αντιμετώπισης | Πρόληψη, αναγνώριση, διαχείριση και αντιμετώπιση περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης |

ΠΙΝΑΚΑΣ 4 ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ

| Σχετικά με τις προσλήψεις | | | |
|---|--|---|--|
| ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ | ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ | ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ | ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ |
| Υπάρχουν έμφυλες προκαταλήψεις στις διαδικασίες πρόσληψης στο πανεπιστήμιο / ερευνητικό κέντρο; | Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ υποψηφίων για τις προκηρυσσόμενες θέσεις εργασίας, ανά επιστημονικό κλάδο (για ερευνητές/-ριες, ακαδημαϊκό και διδακτικό προσωπικό), διοικητική βαθμίδα, προσωρινή ή μόνιμη θέση εργασίας, θέση μερικής ή πλήρους απασχόλησης, και όπου είναι δυνατόν, ανά ηλικία, ευθύνες φροντίδας, θρησκευτικό και εθνικό υπόβαθρο | Αρχεία και έγγραφα που αφορούν τις προσλήψεις και τα αποτελέσματα επιλογής υποψηφίων, από το τμήμα προσωπικού ή το τμήμα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων | Δευτερογενής ανάλυση των στοιχείων που αφορούν τις προσλήψεις, πραγματοποίηση συνεντεύξεων με επιλεγμένο προσωπικό στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων |
| | Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των υποψηφίων που επιλέχθηκαν για θέσεις εργασίας, με περαιτέρω διαχωρισμό των στοιχείων στις προαναφερθείσες κατηγορίες | | |
| | Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των ατόμων που προσλαμβάνονται για την πλήρωση των προκηρυσσόμενων θέσεων | | |
| | Ποσοστό επιτυχίας των υποψήφιων ανδρών και γυναικών (Ο αριθμός των γυναικών/ανδρών που προσλήφθηκαν διαιρούμενος με το συνολικό αριθμό των υποψηφίων γυναικών/ανδρών) | | |

ΠΙΝΑΚΑΣ 5 ΣΥΛΛΟΓΗ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΞΕΛΙΞΗ

| Σχετικά με την προαγωγή και την εξέλιξη | | | |
|---|--|---|---|
| ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ | ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ | ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ | ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ |
| <p>Διαπιστώνεται η ύπαρξη έμφυλων προκαταλήψεων και εμποδίων στις διαδικασίες για επαγγελματική εξέλιξη και προαγωγή στο πανεπιστήμιο και το ερευνητικό κέντρο;</p> | <p>Στάδια εξέλιξης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας στο πανεπιστήμιο ή το ερευνητικό κέντρο από το 2010 (ή άλλο έτος αναφοράς), ανά επιστημονικό κλάδο (για ερευνητές/-ριες και ακαδημαϊκό διδακτικό προσωπικό), προσωρινή ή μόνιμη θέση εργασίας, μερικής ή πλήρους απασχόλησης, και όπου είναι δυνατόν, ανά ηλικία, ευθύνες φροντίδας, θρησκευτικό και εθνικό υπόβαθρο</p> | <p>Αρχεία και στοιχεία σχετικά με τη διατήρηση της απασχόλησης του προσωπικού, όπως αυτά διατηρούνται στο τμήμα προσωπικού ή στο τμήμα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων</p> | <p>Δευτερογενής ανάλυση των αρχείων και των συγκεντρωτικών δεδομένων σχετικά με τις προαγωγές του προσωπικού, πραγματοποίηση συνεντεύξεων με επιλεγμένο προσωπικό στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων</p> |
| | <p>Ποσοστό γυναικών και ανδρών που πήραν προαγωγή από το 2010 (ή άλλο έτος αναφοράς), και διαχωρισμός στοιχείων στις επιμέρους κατηγορίες προσωπικού</p> | | |
| | <p>Ποσοστό επιτυχίας για τις γυναίκες υποψήφιες και για τους άνδρες υποψήφιους για προαγωγή, και διαχωρισμός στοιχείων στις επιμέρους κατηγορίες προσωπικού</p> | | |

ΠΙΝΑΚΑΣ 6 ΙΣΟΡΡΟΠΗ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΘΕΣΕΙΣ ΗΓΕΣΙΑΣ ΚΑΙ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

| Σχετικά με τις θέσεις ηγεσίας και τα όργανα λήψης αποφάσεων | | | |
|--|--|---|--|
| ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ | ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ | ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ | ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ |
| Υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων και στην κατανομή θέσεων σε ανώτατες διοικητικές βαθμίδες του πανεπιστημίου ή του ερευνητικού ιδρύματος; | Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των μελών των εσωτερικών οργάνων διοίκησης και λήψης αποφάσεων, κατανεμημένο ανά οργανωτικό τομέα (διαχείριση, διοίκηση, έρευνα), και όπου είναι δυνατόν ανά ηλικία, ευθύνες φροντίδας, θρησκευτικό και εθνικό υπόβαθρο | Έγγραφα σχετικά με τη δομή και τη λειτουργία των οργάνων λήψης αποφάσεων και τον καθορισμό των αρμοδιοτήτων και των εξουσιών τους | Ανάλυση των εγγράφων σχετικά με τη δομή και τη λειτουργία των οργάνων λήψης αποφάσεων και τον καθορισμό των αρμοδιοτήτων και των εξουσιών τους |
| | Ποσοστό γυναικών και ανδρών σε θέσεις τις ανώτατες βαθμίδες διοίκησης | | Συνεντεύξεις με επιλεγμένο προσωπικό σε θέσεις λήψης αποφάσεων |

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΓΑ

| Ερευνητικά έργα | | | |
|---|--|--|--|
| ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ | ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ | ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ | ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ |
| <p>Υλοποιεί το πανεπιστήμιο ή το ερευνητικό κέντρο ερευνητικά προγράμματα που περιλαμβάνουν την ανάλυση της διάστασης του φύλου (ή καταθέτει σχετικές προτάσεις);</p> | <p>Συνολικό ποσοστό των ερευνητικών έργων που στοχεύουν να συμπεριλάβουν και να ενσωματώσουν τη διάσταση του φύλου στα κύρια αντικείμενά τους, καταναμημένο ανά επιστημονικό κλάδο/ερευνητικό τομέα (από το έτος Χ μέχρι σήμερα)</p> | <p>Περιγραφές έργων, ερευνητικές προτάσεις, ιστοσελίδες σχετικών ερευνητικών μονάδων, επικεφαλής ερευνητικών μονάδων και συντονίστριες/-ές των έργων</p> | <p>Δευτερογενής ανάλυση των περιγραφών των ερευνητικών έργων, των ερευνητικών προτάσεων, των ιστοσελίδων των ερευνητικών μονάδων, των επικεφαλής των ερευνητικών μονάδων και των συντονιστριών/-ών των έργων</p> |
| | <p>Συνολικό ποσοστό των ερευνητικών έργων που στοχεύουν να συμπεριλάβουν και να ενσωματώσουν τη διάσταση του φύλου στα κύρια αντικείμενά τους, καταναμημένο ανά επιστημονικό κλάδο/ερευνητικό τομέα (από το έτος Χ μέχρι σήμερα)</p> | | |

ΠΙΝΑΚΑΣ 8 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗΝ ΑΝΩΤΑΤΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

| Προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση | | | |
|--|--|---|---|
| ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ | ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ | ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ | ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ |
| <p>Προσφέρει το πανεπιστήμιο προγράμματα σπουδών και απονέμει τίτλους σπουδών που να έχουν ως κύριο αντικείμενο μελέτης την ανάλυση της διάστασης του φύλου;</p> | <p>Αριθμός και ποσοστό προγραμμάτων σπουδών και απονομής τίτλων σπουδών που έχουν ως κύριο αντικείμενο μελέτης την ανάλυση της διάστασης του φύλου, καταναμημένα ανά προπτυχιακά/ μεταπτυχιακά/διδακτορικά προγράμματα και επιστημονικά πεδία</p> | <p>Προπτυχιακά/ μεταπτυχιακά/ διδακτορικά προγράμματα σπουδών</p> | <p>Ανάλυση των προπτυχιακών/ μεταπτυχιακών/ διδακτορικών προγραμμάτων σπουδών</p> |
| <p>Προσφέρει το πανεπιστήμιο προγράμματα σπουδών και απονέμει τίτλους σπουδών που να περιλαμβάνουν την διάσταση του φύλου ως δευτερεύον αντικείμενο μελέτης;</p> | <p>Αριθμός και ποσοστό προγραμμάτων σπουδών και προγραμμάτων απονομής τίτλων σπουδών που περιλαμβάνουν την ανάλυση της διάστασης του φύλου ως δευτερεύον αντικείμενο μελέτης, με κατανομή όπως παραπάνω</p> | <p>Προπτυχιακά/ μεταπτυχιακά/ διδακτορικά προγράμματα σπουδών</p> | <p>Ανάλυση των προπτυχιακών/ μεταπτυχιακών/ διδακτορικών προγραμμάτων σπουδών</p> |
| <p>Σε τι βαθμό υπάρχει οριζόντια ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα προγράμματα σπουδών του πανεπιστημίου;</p> | <p>Αριθμός και ποσοστό αποφοίτων που έχουν παρακολουθήσει τουλάχιστον ένα μάθημα, ένα σεμινάριο ή μία διάλεξη με κύριο αντικείμενο μελέτης τη διάσταση του φύλου κατά τη διάρκεια των σπουδών τους, καταναμημένα ανά προπτυχιακά/μεταπτυχιακά/διδακτορικά προγράμματα και επιστημονικά πεδία (από το έτος Χ)</p> | <p>Προγράμματα σπουδών ακαδημαϊκών τμημάτων (προπτυχιακών/ μεταπτυχιακών) και τίτλοι διδακτορικών διατριβών</p> | <p>Ανάλυση των προγραμμάτων σπουδών (προπτυχιακών/ μεταπτυχιακών) και των τίτλων των διδακτορικών διατριβών που εκπονούνται</p> |

ΠΙΝΑΚΑΣ 9 ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

| Διατήρηση της απασχόλησης | | | |
|---|---|---|---|
| ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ | ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ | ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ | ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ |
| Υπάρχουν διαφορές μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά τη διατήρηση της απασχόλησης στο πανεπιστήμιο ή το ερευνητικό κέντρο; | Μέσος όρος μηνών/ετών που οι άνδρες και οι γυναίκες υπάλληλοι εργάζονται στον οργανισμό, καταμεμημένος ανά επιστημονικό κλάδο (για ερευνητές/-ριες και ακαδημαϊκό διδακτικό προσωπικό), προσωρινή ή μόνιμη θέση εργασίας, θέση εργασίας μερικής ή πλήρους απασχόλησης, και όπου είναι δυνατόν, ανά ηλικία, ευθύνες φροντίδας, θρησκευτικό και εθνικό υπόβαθρο | Αρχεία σχετικά με τη διατήρηση της απασχόλησης του προσωπικού, όπως αυτά διατηρούνται από το τμήμα προσωπικού ή το τμήμα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων | Δευτερογενής ανάλυση των αρχείων και των συγκεντρωτικών δεδομένων σχετικά με τη διατήρηση της απασχόλησης του προσωπικού, πραγματοποίηση συνεντεύξεων με επιλεγμένο προσωπικό στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων |
| | Αριθμός γυναικών και ανδρών που έφυγαν από τον οργανισμό τα προηγούμενα χρόνια (προσδιορίζοντας τον αριθμό των ετών που εργάζονταν στον οργανισμό) | | |



ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΣΔΙΦ

ΠΙΝΑΚΑΣ 10 ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ ΣΤΟΧΩΝ

| Ταξινόμηση στόχων | | | | |
|------------------------|--|---|---|---|
| ΣΤΟΧΟΣ | ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ | | ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ | |
| Περιγραφή | Βαθμός δυσκολίας | Χρονικός ορίζοντας | Βαθμός ανταπόκρισης | Χρονικός ορίζοντας |
| 1 ^{ος} Στόχος | <input type="checkbox"/> Εύκολη <input type="checkbox"/> Μέτριας δυσκολίας <input type="checkbox"/> Υψηλής δυσκολίας | <input type="checkbox"/> Βραχυπρόθεσμα <input type="checkbox"/> Μεσοπρόθεσμα <input type="checkbox"/> Μακροπρόθεσμα | <input type="checkbox"/> Χαμηλός <input type="checkbox"/> Μέτριος <input type="checkbox"/> Υψηλός | <input type="checkbox"/> Βραχυπρόθεσμα <input type="checkbox"/> Μεσοπρόθεσμα <input type="checkbox"/> Μακροπρόθεσμα |

ΠΙΝΑΚΑΣ 11 ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗΣ ΠΙΘΑΝΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ Ή ΜΕΤΡΩΝ

| Ταξινόμηση δράσεων ή μέτρων | |
|--|---|
| ΤΟΜΕΙΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ | ΠΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ |
| Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων: Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη σταδιοδρομίας | <ul style="list-style-type: none"> • Πρόσληψη • Διατήρηση απασχόλησης και παραίτηση • Προαγωγή και εξέλιξη |
| Όργανα και διαδικασίες λήψης αποφάσεων | Αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων και στερεοτύπων στις δομές λήψης αποφάσεων |
| Εκπαίδευση και επιστημονική έρευνα | Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα προγράμματα σπουδών |
| | Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο |
| Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, συμπεριληπτικό ακαδημαϊκό και ερευνητικό περιβάλλον | Ευαισθητοποίηση για θέματα φύλου και προκατάληψη ως προς το φύλο |
| | Μη-διακρίσεις |
| | Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής |
| Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση | Πρόληψη και αντιμετώπιση περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης |

ΠΙΝΑΚΑΣ 12 ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΑ ΜΕΤΡΑ & ΔΡΑΣΕΙΣ

| Προτεινόμενα μέτρα & δράσεις | | |
|--|---|--|
| ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ | ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ | ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΙ ΠΡΟΑΓΩΓΗ |
| <ul style="list-style-type: none"> • Διαφάνεια στις διαδικασίες επιλογής • Διατύπωση προκηρύξεων για θέσεις εργασίας με τρόπο που λαμβάνει υπόψη τη διάσταση του φύλου, ευρεία δημοσιοποίηση των σχετικών προκηρύξεων • Προώθηση πρακτικών πρόσληψης χωρίς διακρίσεις (π.χ. ανώνυμες αιτήσεις) • Επιτροπές πρόσληψων με ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων και στοιχειώδη ευαισθητοποίηση σε θέματα έμφυλων προκαταλήψεων • Συνεργασία μεταξύ των υπεύθυνων για την ισότητα των φύλων και των υπηρεσιών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (με αρμοδιότητα σε θέματα πρόσληψων) • Ίση αντιμετώπιση της μερικής απασχόλησης | <ul style="list-style-type: none"> • Εκπαίδευση των προϊσταμένων στις υπηρεσίες διαχείρισης ανθρώπινων πόρων • Κανόνες κινητικότητας και πολιτικές εξωτερικών προσλήψεων • Ενημέρωση του ερευνητικού προσωπικού για τις επιλογές επαγγελματικής σταδιοδρομίας • Πολιτικές για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων • Πολιτικές για την ενίσχυση της ασφάλειας στην εργασία • Ανάλυση των αιτιών παραίτησης σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής σταδιοδρομίας | <ul style="list-style-type: none"> • Ισόρροπη εκπροσώπηση των γυναικών στις κατηγορίες προσωπικού που είναι για προαγωγή • Πολιτικές και πρακτικές προαγωγής (π.χ. δυνατότητα διακοπής του χρόνου εργασίας στα πανεπιστήμια λόγω γονικών αδειών ή αδειών για οικογενειακούς λόγους) • Στόχοι για κατανομή των επιχορηγήσεων ανά φύλο (Ίδρυμα Επιστημών της Ιρλανδίας) • Επιτροπές αξιολόγησης ερευνητικών προτάσεων με ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων • Ευέλικτες πρακτικές διαχείρισης επιχορηγήσεων, π.χ. σε γονικές άδειες ή άδειες για οικογενειακούς λόγους (Science Europe) |

ΠΙΝΑΚΑΣ 13 ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΕΜΦΥΛΩΝ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΩΝ ΣΤΙΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

| Διαδικασίες λήψεις αποφάσεων |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Εισαγωγή ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων (40/60%) ή ποσοστώσεων (π.χ. σε διοικητικά συμβούλια, όργανα, επιτροπές).• Διαμόρφωση κανόνων για την προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στη σύνθεση των εκλεκτορικών σωμάτων (University of Ghent).• Ενδυνάμωση των γυναικών υποψηφίων για την προώθηση μιας ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων (Siauliai University).• Διασφάλιση ότι όλοι οι φορείς λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου. Εφαρμογή μέτρων ευαισθητοποίησης για θέματα φύλου και έμφυλων προκαταλήψεων. |

ΠΙΝΑΚΑΣ 14 Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΣΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

| Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ | Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Οριζόντια ενίσχυση των δράσεων ευαισθητοποίησης για το φύλο σε όλα τα προγράμματα σπουδών (προπτυχιακά και μεταπτυχιακά) • Ενσωμάτωση μεθόδων ανάλυσης για το φύλο, καθώς και συναφών γνώσεων σε όλα τα προγράμματα σπουδών • Ανάπτυξη νέων μεθόδων γνώσης και εκπαίδευσης για φοιτητές/φοιτήτριες και ερευνητές/ερευνήτριες σε τομείς όπου η ανάλυση της διάστασης του φύλου έχει ιδιαίτερη σημασία (π.χ. Ινστιτούτο Καρολίνσκα στον τομέα της υγείας και της βιοϊατρικής έρευνας) • Συλλογή και δημοσίευση έρευνας που έχει ενσωματώσει επιτυχώς την οπτική του φύλου | <ul style="list-style-type: none"> • Ερώτηση προς τους υποψήφιους και τις υποψήφιες που υποβάλλουν ερευνητικές προτάσεις να περιγράψουν «πώς λαμβάνεται υπόψη η διάσταση του φύλου στο περιεχόμενο του έργου» (Ορίζοντας 2020, Ίδρυμα Επιστημών της Ιρλανδίας) • Ενίσχυση της ευαισθητοποίησης και των γνώσεων για θέματα φύλου μεταξύ των υποψηφίων για ερευνητική χρηματοδότηση, των αξιολογητών και των επιτροπών αξιολόγησης, και παροχή σχετικής καθοδήγησης και εκπαίδευσης (Ίδρυμα Επιστημών της Ιρλανδίας) • Υποστήριξη τομέων έρευνας που σχετίζονται με τη μελέτη του φύλου και των έμφυλων ανισοτήτων (Ορίζοντας 2020) • Δράσεις που προάγουν τις γνώσεις και την εφαρμογή της οπτικής του φύλου σε ερευνητές/ερευνήτριες, προκειμένου να την ενσωματώσουν στα ερωτήματα και τις μεθόδους της έρευνας, για παράδειγμα μέσω εκπαίδευσης, εργαστηρίων, σεμιναρίων ή παρουσιάζοντας καλά παραδείγματα • Δημιουργία κινήτρων για τους/τις ερευνητές/ερευνήτριες, προκειμένου να εξετάσουν μεθόδους ανάλυσης για το φύλο στα πλαίσια διεπιστημονικών συνεργασιών • Να συμπεριληφθεί η εκπαίδευση πάνω στην ανάλυση για το φύλο ως επιλέξιμη δαπάνη σε ερευνητικές προτάσεις (Ίδρυμα Επιστημών της Ιρλανδίας) |

ΠΙΝΑΚΑΣ 15 Η ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΕΜΦΥΛΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ - ΜΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

| ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΕΜΦΥΛΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ | ΜΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Εκπαίδευση σχετικά με τις έμφυλες προκαταλήψεις • Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου • Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση σε θέματα διαφορετικότητας • Όργανο προσφυγής – εκπρόσωποι ανθρώπινων πόρων, υπεύθυνος/-η ισότητας των φύλων • Επικοινωνία ευαίσθητη ως προς το φύλο | <ul style="list-style-type: none"> • Ίση αντιμετώπιση της μερικής απασχόλησης και προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής • Δίκαιη και διαφανής κατανομή του φόρτου εργασίας σε όλους τους τομείς (διδασκαλία, έρευνα, διοίκηση) • Ίση πρόσβαση σε πόρους (π.χ. εργαστηριακός χώρος, εξοπλισμός) • Πολιτικές απαγόρευσης των διακρίσεων |

ΠΙΝΑΚΑΣ 16 ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ/ΔΡΑΣΕΙΣ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

| ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ | ΠΑΡΟΧΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΖΩΗ |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Λογικές ώρες εργασίας, περιορισμένες υπερωρίες και πολιτικές για άδειες και αργίες • Αποφυγή καταστάσεων που να ενθαρρύνουν τα κλειστά και ανδροκρατούμενα δίκτυα σε έναν επαγγελματικό χώρο («Old-Boys Club», π.χ. συναντήσεις που γίνονται αργά το βράδυ) • Διαθεσιμότητα και ίδια αντιμετώπιση των θέσεων μερικής απασχόλησης • Ευέλικτες ώρες εργασίας/ευέλικτα προγράμματα • Τηλεργασία • Ομαδικότητα και συνεργασία | <ul style="list-style-type: none"> • Πρόσβαση σε παροχή φροντίδας παιδιών και χρηματοδότηση προσαρμοσμένη στις ανάγκες των ερευνητών/-ριών • Γονικές άδειες: ποσοτώσεις για πατέρες • Χώροι εργασίας φιλικόι προς γονείς/κηδεμόνες (π.χ. αίθουσες θηλασμού, γραφεία που επιτρέπονται τα παιδιά», διαλείμματα) • Διαθεσιμότητα υπηρεσίας για τη φροντίδα παιδιών κατά τη διάρκεια εκδηλώσεων που σχετίζονται με την εργασία (π.χ. συνέδρια, εργαστήρια) • Υποστήριξη του οικογενειακού μοντέλου «διπλού εισοδήματος»/«διπλής παροχής φροντίδας» • Κάλυψη θέσεων λόγω γονικής άδειας, ανάθεση εναλλακτικών αρμοδιοτήτων για μέλλουσες μητέρες • Πρακτικές διαχείρισης ερευνητικών χρηματοδοτήσεων φιλικές προς την οικογένεια Μέτρα για την υποστήριξη της άδειας μητρότητας και πατρότητας, άδεια πατρότητας για ζευγάρια με παράλληλη επαγγελματική σταδιοδρομία, υποστήριξη για μετάβαση από χρηματοδοτούμενη έρευνα πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης ή επιμήκυνση έργου άνευ δαπανών.¹³⁴ |

¹³⁴ Ο.π.

ΠΙΝΑΚΑΣ 17 ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ/ΔΡΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΩΝ ΕΜΦΥΛΗΣ ΒΙΑΣ & ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗΣ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗΣ

| ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ | ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Διατύπωση βασικών ορισμών για την έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση • Ενημέρωση για τους τρόπους αντιμετώπισης της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης • Εκπόνηση οδηγού αντιμετώπισης της έμφυλης και σεξουαλικής βίας και παρενόχλησης • Ανοιχτή εκδήλωση παρουσίασης του οδηγού • Επιμορφωτικά σεμινάρια | <ul style="list-style-type: none"> • Δημιουργία συστήματος καταγγελιών |
| ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΩΝ | ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΘΥΜΑΤΩΝ |
| <ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορισμός της διαδικασίας για την εξέταση/διερεύνηση καταγγελιών | <ul style="list-style-type: none"> • Διαμεσολάβηση από αρμόδια όργανα εντός των πανεπιστημιακών και ερευνητικών ιδρυμάτων και έξω από αυτά • Παραπομπή σε υπηρεσίες ψυχολογικής και νομικής στήριξης • Παροχή υπηρεσιών ψυχολογικής στήριξης |
| ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΔΙΩΞΗ | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορισμός των πειθαρχικών διαδικασιών • Καθοδήγηση και υποστήριξη για αναφορά στην αστυνομία | |

ΠΙΝΑΚΑΣ 18 ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΣΔΙΦ ΒΑΣΕΙ ΚΑΤΥΕΘΥΝΤΗΡΙΩΝ ΓΡΑΜΜΩΝ «ΟΡΙΖΟΝΤΑ ΕΥΡΩΠΗ»

| ΟΡΑΤΟΤΗΤΑ / ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ | ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΙ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΠΟΡΟΙ | ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ & ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ | ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ |
|--|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Επίσημο αρχείο δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα του ιδρύματος • Φέρει την υπογραφή της διοίκησης • Ορατό στο εσωτερικό του ιδρύματος | <ul style="list-style-type: none"> • Εξασφάλιση πόρων για την υλοποίηση δράσεων • Άτομα, προϋπολογισμός, χρόνος | <ul style="list-style-type: none"> • Συλλογή δεδομένων κατά φύλο • Ετήσιες εκθέσεις παρακολούθησης | <ul style="list-style-type: none"> • Συμμετοχή όλων των τμημάτων του ιδρύματος • Δράσεις ενημέρωσης σχετικά με τις ασυνείδητες προκαταλήψεις • Συγκεκριμένες εκπαιδευτικές δράσεις ανά θεματική |

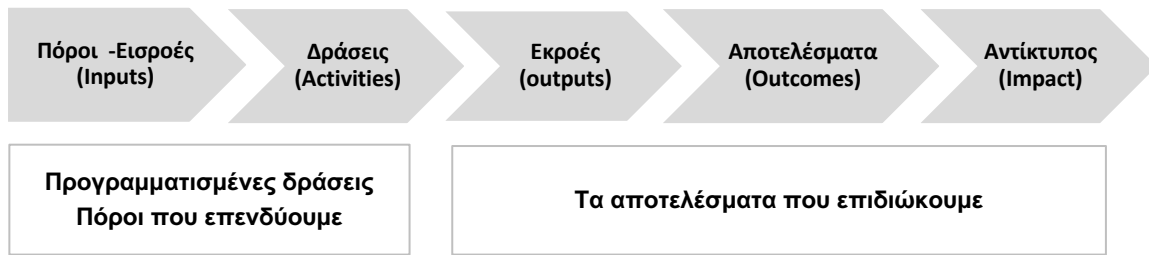


ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΣΔΙΦ

ΠΙΝΑΚΑΣ 19 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟ ΟΡΑΜΑ, ΤΙΣ ΕΠΙΔΙΩΞΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ

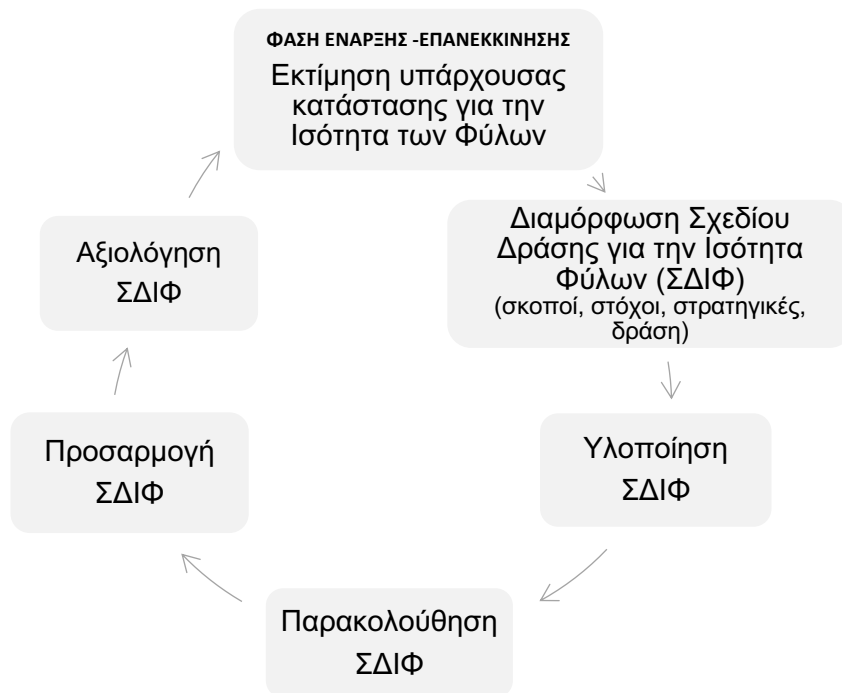
| ΟΡΑΜΑ | ΕΠΙΔΙΩΞΕΙΣ | ΣΤΟΧΟΙ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ | ΣΤΟΧΟΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ |
|---|---|--|---|
| Κατάργηση των διαρθρωτικών εμποδίων για την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών | Προώθηση της ισότητας στις διαδικασίες και στις πρακτικές προσλήψεων | Αύξηση του ποσοστού των γυναικών μεταξύ των νεοδιορισμένων καθηγητών/-ριών αντίστοιχα με το ποσοστό των υποψήφιων γυναικών | Αύξηση του ποσοστού των γυναικών μεταξύ των νεοδιορισμένων σε Χ% κατά τη χρονική περίοδο Υ (ημερομηνία) |
| Ισότιμη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων | Προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις επιτροπές και τα συμβούλια λήψης αποφάσεων | Αύξηση του ποσοστού των γυναικών στις επιτροπές και τα συμβούλια λήψης αποφάσεων | Αύξηση του ποσοστού των γυναικών στα συμβούλια σε Χ% κατά τη χρονική περίοδο Υ (ημερομηνία) |
| Προώθηση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και την καινοτομία | Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλα τα ερευνητικά έργα και σε όλα τα στάδια της ερευνητικής διαδικασίας | Αύξηση του ποσοστού των ερευνητικών έργων που εξετάζουν τη διάσταση του φύλου στο περιεχόμενό τους | Χρηματοδότηση Χ ερευνητικών έργων που εξετάζουν τη διάσταση του φύλου στο περιεχόμενό τους ανά έτος |
| | | Αύξηση του ποσοστού των αξιολογητών/-ριών που έχουν ικανότητες ή εξειδίκευση σε θέματα φύλου | Το Χ% όλων των αξιολογητών/-ριών που συμμετείχε στην εκπαίδευση σε θέματα φύλου το έτος Υ |
| Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, και δημιουργία ενός συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος | Εναρμόνιση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, και δημιουργία ενός συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος | Αύξηση του αριθμού και του ποσοστού των ανδρών που κάνουν χρήση γονικής άδειας | Αριθμός (και ποσοστό) των γυναικών και των ανδρών που κάνουν χρήση γονικής άδειας το έτος Υ |
| | | Αύξηση του αριθμού και του ποσοστού των ανδρών που κάνουν χρήση ευέλικτων μορφών εργασίας | Αριθμός (και ποσοστό) των γυναικών και των ανδρών που κάνουν χρήση ευέλικτων μορφών εργασίας το έτος Υ |
| | | Μείωση του αριθμού των γυναικών που εγκαταλείπουν την εργασία λόγω υποχρεώσεων φροντίδας | Μείωση του αριθμού των γυναικών που εγκαταλείπουν την εργασία λόγω υποχρεώσεων φροντίδας το έτος Υ |
| Καταπολέμηση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης | Θέσπιση μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισής της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης | Μείωση των περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικών παρενοχλήσεων | Μείωση των περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικών παρενοχλήσεων κατά τη χρονική περίοδο Υ (ημερομηνία) |

ΣΧΗΜΑ 1. ΤΟ ΛΟΓΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ (LOGIC MODEL)



Πηγή: W.K. Kellogg Foundation¹³⁵

ΣΧΗΜΑ 2. ΚΥΚΛΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ/ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ



¹³⁵ W.K. Kellogg Foundation (2004), *Logic Model Development Guide. Using Logic Models to Bring Together Planning, Evaluation, and Action*, Battle Creek/Michigan. Κεφάλαιο 1.

ΠΙΝΑΚΑΣ 20 ΛΟΓΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΓΙΑ ΜΕΤΡΑ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

| | 1 Πηγή-Εισροή | 2 Δράσεις | 3 Εκροή | 4 Αποτέλεσμα | 5 Αντίκτυπος |
|------------------|---|--|---|---|---|
| Περιγραφή | Ιδέα σεμιναρίου, ομάδα-στόχος, εκπαιδευτές/ εκπαιδευτριες | Διοργάνωση σεμιναρίου ή εργαστηρίου | Ολοκλήρωση σεμιναρίου, αριθμός συμμετεχόντων και συμμετεχουσών | Οι συμμετέχοντες/ συμμετέχουσες απέκτησαν ή βελτίωσαν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους ως προς την ισότητα των φύλων | Τα ανώτατα όργανα διοίκησης λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου στις αποφάσεις τους |
| Στόχος | Αναπτύσσεται η ιδέα, οι εκπαιδευτές/ εκπαιδευτριες είναι διαθέσιμοι/ες, καλείται η ομάδα-στόχος | Τα σεμινάρια/ εργαστήρια πραγματοποιούνται σύμφωνα με το πρόγραμμα | Οι συμμετέχοντες/ συμμετέχουσες ολοκληρώνουν την εκπαίδευση | Οι συμμετέχοντες/ συμμετέχουσες εφαρμόζουν το περιεχόμενο της εκπαίδευσης στην καθημερινή τους εργασία | Οι αποφάσεις λαμβάνονται χωρίς άρρητες προκαταλήψεις ως προς το φύλο. |
| Δείκτης | Ναι/Όχι | Αριθμός σεμιναρίων | Αριθμός συμμετεχόντων/ συμμετεχουσών ανά φύλο και άλλα σχετικά κριτήρια (π.χ. ομάδα-στόχος) | Αριθμός συμμετεχόντων/ συμμετεχουσών που εφαρμόζουν όσα έμαθαν στην εκπαίδευσή στην καθημερινή τους εργασία | Ποσοστό γυναικών σε διαφορετικά στάδια των διαδικασιών διορισμού |

ΠΙΝΑΚΑΣ 21 ΛΟΓΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΓΙΑ ΠΟΣΟΣΤΩΣΕΙΣ-ΣΤΟΧΟΥΣ ΓΙΑ ΟΡΓΑΝΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

| | 1 Πηγή-Εισροή | 2 Δράσεις | 3 Εκροή | 4 Αποτέλεσμα | 5 Αντίκτυπος |
|------------------|---|--|--|--|---|
| Περιγραφή | Θέσπιση πολιτικής (ή στόχων) εντός του ιδρύματος για τη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων | Η σχετική πολιτική και τα μέτρα εγκρίνονται, και το προσωπικό ενημερώνεται | Τα μέλη του προσωπικού γνωρίζουν και προσπαθούν να συμμορφωθούν με τα σχετικά μέτρα ή τις κατευθυντήριες γραμμές | Η σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων πληροί την ποσόστωση-στόχο | Οι γυναίκες συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων ως λογικό επακόλουθο |
| Στόχος | Διαμόρφωση μιας πολιτικής και διάθεση ενημερωτικού υλικού | Όλα τα μέλη του προσωπικού ενημερώνονται σχετικά με την πολιτική/κατευθυντήριες γραμμές | Η εγκριθείσα πολιτική του ιδρύματος εφαρμόζεται | Τουλάχιστον το Χ% [ποσόστωση-στόχος] των μελών ενός οργάνου λήψης αποφάσεων είναι γυναίκες | Οι θέσεις λήψης αποφάσεων είναι εξίσου προσβάσιμες στις γυναίκες και στους άνδρες |
| Δείκτης | Ναι/Όχι | Περιγραφή της διαδικασίας επικοινωνίας (αριθμός των μελών του προσωπικού που έχουν ενημερωθεί) | Αριθμός των μελών του προσωπικού που γνωρίζουν και συμμορφώνονται με τις κατευθυντήριες γραμμές | Ποσοστό γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων Ποσοστό των οργάνων λήψης αποφάσεων που πληρούν την ποσόστωση | Ποσοστό των γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σε σύγκριση με το ποσοστό γυναικών στα μέλη προσωπικού. |

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V: Ανάρτηση εγχειριδίου στο διαδίκτυο

Το παρόν ψηφιακό τεύχος/εγχειρίδιο αναρτάται ταυτόχρονα στην ιστοσελίδα του Ελληνικού Ιδρύματος Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής, ΕΛΙΑΜΕΠ www.eliamep.gr από την οποία μπορείτε να κατεβάσετε το σχετικό αρχείο (βλ. ενότητα «Ευρωπαϊκοί θεσμοί & πολιτικές | Δημοκρατία, Ταυτότητα»), στη λίστα με τις **ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΕΙΣ** του έργου **«Καταπολεμώντας τις έμφυλες ανισότητες στην έρευνα και στην ανώτατη εκπαίδευση στην Ελλάδα (GENDRHED)»** και συγκεκριμένα **εδώ**.

Για περισσότερες πληροφορίες, μπορείτε να επικοινωνήσετε με την Ερευνήτρια του έργου, Ντία Αναγνώστου, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου anagnostou.eliamep@gmail.com

**Τα στερεότυπα και
οι προκαταλήψεις
ως προς το φύλο
είναι βαθιά ριζωμένα
στο υποσυνείδητό μας
και επηρεάζουν τον τρόπο
με τον οποίο αλληλεπιδρούμε
με τους ανθρώπους.
Η ευαισθητοποίηση
γύρω από τις έμφυλες
προκαταλήψεις,
αλλά και τη διαχείριση
των αντιστάσεων στις
επιδιωκόμενες αλλαγές εντός
του κάθε ιδρύματος είναι μία
από τις προτεραιότητες των
ΣΔΙΦ.**

Κυριακή Καρύδου

Το Πρόγραμμα Active citizens fund Greece

Το έργο «Καταπολεμώντας τις έμφυλες ανισότητες στην έρευνα και στην ανώτατη εκπαίδευση στην Ελλάδα (GENDRHED)» υλοποιείται στο πλαίσιο του προγράμματος Active citizens fund, με φορέα υλοποίησης το Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ).

Το πρόγραμμα Active citizens fund, ύψους €15 εκ., χρηματοδοτείται από την Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και τη Νορβηγία και είναι μέρος του χρηματοδοτικού μηχανισμού του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ) περιόδου 2014 – 2021, γνωστού ως ΕΕΑ Grants. Το πρόγραμμα στοχεύει στην ενδυνάμωση και την ενίσχυση της βιωσιμότητας της κοινωνίας των πολιτών και στην ανάδειξη του ρόλου της στην προαγωγή των δημοκρατικών διαδικασιών, στην ενίσχυση της συμμετοχής των πολιτών στα κοινά και στην προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Τη διαχείριση της επιχορήγησης του προγράμματος Active citizens fund για την Ελλάδα έχουν αναλάβει από κοινού το Ίδρυμα Μποδοσάκη και το SolidarityNow. Διαβάστε περισσότερα εδώ: www.activecitizensfund.gr