Σχέδια Δράσης
για την Ισότητα των Φύλων
σε Πανεπιστήμια και Οργανισμούς Έρευνας

Κατευθυντήριες Γραμμές & Εργαλεία

Σύνταξη & Επιμέλεια

Ντία Αναγνώστου

Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής & Εξωτερικής Πολιτικής

Ιανουάριος 2021

ΕΛΙΑΜΕΠ ELIAMEP
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ & ΕΞΩΤΕΡΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
HELLENIC FOUNDATION FOR EUROPEAN & FOREIGN POLICY

TARGET

Το έργο χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο πλαίσιο του Προγράμματος Έρευνας & Καινοτομίας «Ορίζοντας 2020» αριθ. 741672.

“ **Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εσωτερική λειτουργία των ΑΕΙ και των οργανισμών επιστημονικής έρευνας** δεν αποτελεί απλώς ένα αίτημα κοινωνικής δικαιοσύνης και σεβασμού της αρχής της ισότητας και των μη διακρίσεων. **Αφορά μια κοινωνική αναγκαιότητα με αναπτυξιακή προοπτική.** Η άμβλυνση των έμφυλων διακρίσεων και η υπέρβαση των φραγμών που αυτές ορθώνουν θα συμβάλλουν καθοριστικά στο να *απελευθερώσουμε τις δημιουργικές δυνάμεις* του δημοσίου πανεπιστημίου. Θα βελτιώσουμε κατ’ αυτόν τον τρόπο και την ποιότητα της επιστημονικής έρευνας που παράγεται στη χώρα μας. ”

Ντία Αναγνώστου

Copyright © 2021

ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΚΑΙ ΕΞΩΤΕΡΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ (ΕΛΙΑΜΕΠ)
Λεωφ. Βασιλίσσης Σοφίας 49, 10676, Αθήνα
Τηλ: (+30) 210 7257110-1, fax: (+30) 210 7257114
e-mail: eliamep@eliamep.gr, url: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.

Σχέδια Δράσης
για την Ισότητα των Φύλων
σε Πανεπιστήμια και Οργανισμούς Έρευνας:

Κατευθυντήριες Γραμμές & Εργαλεία

Σύνταξη & Επιμέλεια:

Ντία Αναγνώστου

Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής & Εξωτερικής Πολιτικής

Αθήνα, Ιανουάριος 2021

ΕΛΙΑΜΕΠ ELIAMEP
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ & ΕΞΩΤΕΡΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
HELLENIC FOUNDATION FOR EUROPEAN & FOREIGN POLICY

TARGET

Το έργο χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο πλαίσιο του Προγράμματος Έρευνας & Καινοτομίας «Ορίζοντας 2020» αριθ. 741672.

Περιεχόμενα

Πίνακες **7**

Σχήματα **8**

Συντομογραφίες **8**

Σύνοψη **9**

Πρόλογος **10**

Α. ΜΕΡΟΣ: Εκτίμηση Υπάρχουσας Κατάστασης ως προς την Ισότητα των Φύλων **15**

Εισαγωγή **16**

Α.1. Πρώτο βήμα: Προετοιμασία του ΣΔΙΦ **19**

Α.1.1. Συμμετοχή των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης 19

Α.1.2. Δημιουργία μιας Κοινότητας Δράσης 20

Α.2. Δεύτερο βήμα: προσδιορισμός του οργανωσιακού πλαισίου **21**

Α.3. Τρίτο βήμα: Συλλογή & ανάλυση δεδομένων -τομείς παρέμβασης **25**

Α.3.1. Ανθρώπινοι πόροι 27

Α.3.1.1. Προσλήψεις 28

Α.3.1.2. Διατήρηση της απασχόλησης 30

Α.3.1.3. Προαγωγή 30

Α.3.2. Όργανα και διαδικασίες λήψης αποφάσεων 32

Α.3.3. Η διάσταση του φύλου στην έρευνα και τα προγράμματα σπουδών 34

Α.3.3.1. Ερευνητικά έργα 36

Α.3.3.2. Προγράμματα σπουδών 37

Α.3.3.3. Ερωτηματολόγιο προς το ακαδημαϊκό και ερευνητικό προσωπικό 38

Β. ΜΕΡΟΣ: Ανάπτυξη Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) **40**

Εισαγωγή: Διαμόρφωση ενός προσαρμοσμένου Σχεδίου Δράσης **41**

Β.1. Ρόλοι και αρμοδιότητες **41**

Β.1.1. Δέσμευση των ανωτάτων βαθμίδων διαχείρισης 41

Β.1.2. Κοινότητα Δράσης: καθορισμός ρόλων και αρμοδιοτήτων 42

Β.1.3. Μέλη του προσωπικού αρμόδια για την ισότητα των φύλων 43

Β.2. Μεθοδολογία **44**

Β.2.1. Προσδιορισμός στόχων και προτεραιότητα δράσεων 45

Β.2.2. Επιτυχής υλοποίηση: μια αναστοχαστική προσέγγιση 46

Β.2.3. Διαδικασίες συλλογής δεδομένων 47

Β.3. Στόχοι και τομείς παρέμβασης με συγκεκριμένα μέτρα και δράσεις **48**

Β.3.1. Άρση θεσμικών εμποδίων και επαγγελματική σταδιοδρομία 48

Β.3.1.1. Οργανωσιακή κουλτούρα χωρίς έμφυλους αποκλεισμούς 48

Β.3.1.2. Παρουσία και επαγγελματική εξέλιξη 51
Β.3.1.3. Ευελιξία, ελεύθερος χρόνος και επαγγελματική ζωή 55
Β.3.2. Ισόρροπη εκπροσώπηση, αντιμετώπιση προκαταλήψεων και στερεοτύπων 59
Β.3.3. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε εκπαίδευση και έρευνα 61
Β.3.4. Οριζόντια μέτρα στήριξης 65
Γ. ΜΕΡΟΣ: Υλοποίηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση ΣΔΙΦ 66
Εισαγωγή 67
Γ.1. Ορισμός βασικών εννοιών 68
Γ.1.1. Παρακολούθηση και αξιολόγηση 68
Γ.1.2. Όραμα, επιδιώξεις και στόχοι 68
Γ.1.3. Δείκτες 71
Γ.1.4. Αυτο-αξιολόγηση και αντανακλαστικότητα 72
Γ.1.5. Προχωρώντας μπροστά 74
Γ.2. Παρακολούθηση: δεδομένα και δείκτες 75
Γ.2.1. Πανεπιστήμια: θεσμικά εμπόδια, κοινωνικό φύλο, επαγγελματική σταδιοδρομία 75
Γ.2.2. Όργανα και διαδικασίες λήψης αποφάσεων 77
Γ.2.2.1. Πανεπιστήμια και Οργανισμοί Έρευνας (ΟΕ) 77
Γ.2.2.2. Οργανισμοί Χρηματοδότησης Έρευνας (ΟΧΕ) 79
Γ.2.3. Διδασκαλία και έρευνα 80
Γ.2.3.1. Πανεπιστήμια και άλλοι Οργανισμοί Διεξαγωγής Έρευνας (ΟΔΕ) 80
Γ.2.3.2. Οργανισμοί Χρηματοδότησης Έρευνας (ΟΧΕ) 81
Γ.2.4. Οριζόντια και πρόσθετα μέτρα 82
Γ.3. Κατευθυντήριες γραμμές για αυτο-αξιολόγηση 83
Βιβλιογραφικές Αναφορές 85
Παράρτημα 88
1. Επιχειρησιακός κύκλος ΣΔΙΦ για ΑΕΙ & ΟΕ (infographics) 89
2. Βασικοί πίνακες ΣΔΙΦ (συγκεντρωτικός κατάλογος) 95

Πίνακες

Πίνακας 1 Συλλογή ποσοτικών & ποιοτικών στοιχείων σχετικά με την ισότητα των φύλων 23

Πίνακας 2 Συλλογή ποιοτικών δεδομένων ως προς τον βαθμό ευαισθητοποίησης 24

Πίνακας 3 Επισκόπηση πεδίων, στόχων και τομέων συλλογής δεδομένων 26

Πίνακας 4 Ερωτήσεις για την αρχική εκτίμηση των προσλήψεων..... 28

Πίνακας 5 Ερωτήσεις για την αρχική εκτίμηση της διατήρησης της απασχόλησης 30

Πίνακας 6 Ερωτήσεις για την αρχική εκτίμηση σχετικά με τις προαγωγές..... 30

Πίνακας 7 Ερωτήσεις για την αρχική εκτίμηση ως προς τα όργανα λήψης αποφάσεων 33

Πίνακας 8 Ερωτήσεις για την αρχική εκτίμηση των ερευνητικών έργων 36

Πίνακας 9 Ερωτήσεις για την αρχική εκτίμηση των προγραμμάτων σπουδών 37

Πίνακας 10 Παράδειγμα αποτελεσμάτων μιας αρχικής εκτίμησης της κατάστασης 45

Πίνακας 11 Ταξινόμηση στόχων ως προς την υλοποίηση & τον αντίκτυπό τους 46

Πίνακας 12 Βασικό πλαίσιο για την ταξινόμηση πιθανών δράσεων/μέτρων..... 48

Πίνακας 13 Μέτρα/δράσεις για οργανωσιακή κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς 49

Πίνακας 14 Μέτρα για μία ισότιμη παρουσία των γυναικών στα στάδια της σταδιοδρομίας ... 53

Πίνακας 15 Ενδεικτικά μέτρα / δράσεις για την προώθηση μιας πιο ισότιμης παρουσίας των γυναικών στα στάδια επιστημονικής σταδιοδρομίας και ιδιωτικής ζωής..... 57

Πίνακας 16 Μέτρα για την αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων 60

Πίνακας 17 Ενέργειες για την αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων 63

Πίνακας 18 Παραδείγματα για το όραμα, τις επιδιώξεις και τους στόχους 70

Πίνακας 19 Λογικό μοντέλο για μέτρα ευαισθητοποίησης για το προσωπικό στη διοίκηση ανθρωπίνων πόρων 76

Πίνακας 20 Λογικό μοντέλο για ποσοστώσεις-στόχους για όργανα λήψης αποφάσεων 78

Σχήματα

Σχήμα 1 Το λογικό μοντέλο (logic model) 70

Σχήμα 2 Επιχειρησιακός κύκλος Σχεδίου Δράσης 73

Συντομογραφίες

ΑΕΙ	=	Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
ΔΑΠ	=	Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων
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

Σύνοψη

Η Ελλάδα παρουσιάζει μια εικόνα υστέρησης στον τομέα της ισότητας των φύλων στα πανεπιστήμια και στην επιστημονική έρευνα. Αυτή αποτυπώνεται σε εκθέσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και σε μελέτες που έχουν γίνει σε εθνικό επίπεδο.

Ένα βασικό εργαλείο για την καταπολέμηση αυτών των ανισοτήτων είναι τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων. Η νομοθεσία και τα σχετικά κείμενα πολιτικής για την επιστημονική έρευνα και την ανώτατη εκπαίδευση στην Ελλάδα προτρέπουν τα πανεπιστήμια και τους οργανισμούς έρευνας να καταρτίσουν Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων. Τα Σχέδια αυτά αποτελούν ολοκληρωμένες παρεμβάσεις που στοχεύουν στο να ενσωματώσουν τη διάσταση του φύλου στις δομές, στις πρακτικές και στην εσωτερική λειτουργία των πανεπιστημίων και των οργανισμών έρευνας (αυτών που χρηματοδοτούν και αυτών που εκπονούν έρευνα).

Το παρόν εγχειρίδιο αποτελεί έναν πρακτικό οδηγό για την κατάρτιση Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στα ΑΕΙ και σε οργανισμούς έρευνας. Περιγράφει τα βήματα που θα πρέπει να ακολουθήσει ο κάθε φορέας, προκειμένου να εκπονήσει και να εφαρμόσει ολοκληρωμένες και στοχευμένες δράσεις για να καταπολεμήσει τις έμφυλες ανισότητες στους τομείς της ανώτατης εκπαίδευσης και της επιστημονικής έρευνας. Η προσέγγιση που ακολουθεί δίνει έμφαση στη συμμετοχικότητα από την πλευρά της πανεπιστημιακής και της ερευνητικής κοινότητας, καθώς και στην αναστοχαστικότητα (reflexivity) ως βασικές προϋποθέσεις για την αποτελεσματικότητα των Σχεδίων Δράσης.

Ως πόνημα είναι καρπός του έργου TARGET “Taking a reflexive approach to gender equality and institutional transformation” χρηματοδοτούμενο από το πρόγραμμα Ορίζοντας 2020. Στα πλαίσια του έργου αυτού, το Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ) διαμόρφωσε ένα ολοκληρωμένο Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων. Επισημαίνεται ότι οι κατευθυντήριες γραμμές και η μεθοδολογία που παρουσιάζονται εδώ συνοψίζουν την τεχνογνωσία και την εμπειρία που αποκτήσαμε κατά τη διαμόρφωση και την υλοποίηση αυτού του Σχεδίου. Στόχος μας ως ΕΛΙΑΜΕΠ είναι να μεταλαμπαδεύσουμε αυτή τη γνώση στην ελληνική πανεπιστημιακή κοινότητα και στους οργανισμούς που διεξάγουν ή χρηματοδοτούν επιστημονική έρευνα. Με την καταπολέμηση των έμφυλων ανισοτήτων ανοίγονται ταυτόχρονα νέοι ορίζοντες ανάπτυξης τόσο για τους ίδιους τους φορείς, όσο και για τη χώρα μας.

Πρόλογος

Η Ελλάδα παρουσιάζει μια εικόνα υστέρησης στον τομέα της ισότητας των φύλων στα πανεπιστήμια και στην επιστημονική έρευνα. Αυτή αποτυπώνεται καθαρά στην έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής *SHE Figures 2018* του 2019, η οποία περιλαμβάνει στοιχεία για την απασχόληση των ερευνητριών στις 27 χώρες μέλη της ΕΕ. Αναλύεται, επίσης, και σε μελέτες που έχουν γίνει σε εθνικό επίπεδο. Η Ελλάδα έχει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών μεταξύ του ακαδημαϊκού προσωπικού στα πανεπιστήμια (35.1% είναι γυναίκες, όταν ο μέσος όρος στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανέρχεται στο 41.3%). Η παρουσία των γυναικών μελών Διδακτικού και Ερευνητικού Προσωπικού (ΔΕΠ) είναι σημαντικά χαμηλότερη στις φυσικές και τεχνολογικές επιστήμες και υψηλότερη στις κοινωνικές και ανθρωπιστικές επιστήμες. Ανεξαρτήτως επιστημονικού πεδίου, ωστόσο, η παρουσία τους στην πανεπιστημιακή έρευνα και διδασκαλία μειώνεται αισθητά όσο ανεβαίνουμε την κλίμακα των ακαδημαϊκών βαθμίδων. Αυτό συμβαίνει παρόλο που οι γυναίκες είναι η πλειοψηφία μεταξύ των αποφοίτων πανεπιστημίου και κάτοχοι διδακτορικού σχεδόν σε ίσα ποσοστά με τους άντρες.

Η Ελλάδα, επιπλέον, κατέχει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικών μεταξύ των υψηλόβαθμων διοικητικών θέσεων των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΑΕΙ, π.χ. πρυτάνεις), συγκριτικά με άλλα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ). Γενικότερα, η συμμετοχή των γυναικών ως μέλη επιστημονικών επιτροπών, συμβουλίων ιδρυμάτων και ακαδημαϊκών οργάνων είναι ιδιαίτερα χαμηλή.[1] Η τελευταία [προαναφερόμενη] έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής *SHE Figures 2018* (2019) επιβεβαιώνει τη μικρή πρόοδο που έχει σημειωθεί στην Ελλάδα από το 2000.[2] Δεδομένων των σημαντικών έμφυλων ανισοτήτων που εξακολουθούν να υπάρχουν στα πανεπιστήμια και στην επιστημονική έρευνα στην Ελλάδα, είναι εξαιρετικά σημαντική, αν όχι επιβεβλημένη, μια συστηματική παρέμβαση για την αντιμετώπισή τους, ενδεχομένως και από την πλευρά της πολιτείας.

Η Ελλάδα διαθέτει ένα προωθημένο συνταγματικό και νομοθετικό, όπως και ένα επαρκές θεσμικό πλαίσιο για να διαμορφώσει μια ολοκληρωμένη πολιτική για την άρση των έμφυλων ανισοτήτων στην επιστημονική έρευνα και στην ανώτατη εκπαίδευση. Το ελληνικό Σύνταγμα και η νομοθεσία όχι μόνο κατοχυρώνουν την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων, αλλά επιτρέπουν και τη λήψη θετικών μέτρων για να αρθούν οι έμφυλες ανισότητες στην πράξη. Η ουσιαστική ισότητα των φύλων αποτελεί εξαγγελλόμενο στόχο στην υπάρχουσα ελληνική νομοθεσία και στα σχετικά κείμενα πολιτικής, τα οποία είναι εναρμονισμένα με την πολιτική της ΕΕ. Για την επίτευξη της ουσιαστικής ισότητας προβλέπεται η οριζόντια ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) σε όλες τις δημόσιες πολιτικές. Η προετοιμασία, ο σχεδιασμός, η εφαρμογή, η παρακολούθηση και η αξιολόγηση πολιτικών,

---

1 Όλα τα στοιχεία είναι από την έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής *SHE Figures* 2018 (2019), βλ. σχετικές σελίδες 118, 121, 131, 128.

2 Π.χ. η έκθεση της Γενικής Γραμματείας Έρευνας & Τεχνολογίας, Ελλάδα, Γυναίκες και Επιστήμη: Εθνική Έκθεση (2002). Βλ. σχετικά την πρόσφατη ποιοτική μελέτη των Νέλλη Καμπούρη, Κατερίνας Κική-Παπαδάκη, Παύλου Χατζόπουλου, *Φύλο, Έρευνα και Καινοτομία στην Ελλάδα*, Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας, Ηράκλειο, 2015.

προγραμμάτων και δαπανών πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου, και να μεριμνούν για την καταπολέμηση των διακρίσεων.[3]

Στον τομέα της εκπαίδευσης, η προαναφερόμενη νομοθεσία ενθαρρύνει έμμεσα τα ΑΕΙ να ενσωματώσουν τη διάσταση του φύλου στα προγράμματα σπουδών τους (Ν. 4604/19, Άρθρο 17). Από το 2016 προβλέπεται 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».[4] Επιπλέον, στο πλαίσιο υλοποίησης του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (ΕΧΕ, European Research Area), η ελληνική πολιτεία έχει καταρτίσει έναν διεξοδικό Εθνικό Οδικό Χάρτη (ΕΟΧ). Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον τομέα της έρευνας είναι μεταξύ των έξι βασικών προτεραιοτήτων του ΕΟΧ.[5]

Στην πράξη, ωστόσο, η υπάρχουσα νομοθεσία για την προώθηση της ισότητας των φύλων στα ΑΕΙ και στους οργανισμούς έρευνας, 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 διατεθεί 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 στον τομέα αυτό. Μέσα από αυτές τις δράσεις και πρωτοβουλίες, μέλη ΔΕΠ, ομάδες και τμήματα στα ΑΕΙ έχουν συσσωρεύσει πολύτιμη εμπειρία, την οποία η πολιτεία και το Υπουργείο Παιδείας μπορεί και πρέπει να αξιοποιήσει. Ωστόσο, με την έλλειψη πόρων και κινήτρων, οι προσπάθειες αυτές παραμένουν μεμονωμένες και αποσπασματικές.[6]

Ένα σημαντικό βήμα στην πρόθεση της πολιτείας να εγκύψει πάνω στις έμφυλες ανισότητες στα πανεπιστήμια έγινε το 2019 όταν η νομοθεσία προέβλεψε τη δημιουργία Επιτροπών για την Ισότητα των Φύλων σε κάθε ΑΕΙ. Βασική τους αρμοδιότητα είναι η κατάρτιση Σχεδίων Δράσης για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας στις εκπαιδευτικές,

---

[3] Νόμος 4604/2019 «Προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης βίας - Ρυθμίσεις για την απονομή Ιθαγένειας – Διατάξεις σχετικές με τις εκλογές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση», ΦΕΚ αριθ. φύλλου 50, 26 Μαρτίου 2019, Άρθρο 10.

[4] Συγκεκριμένα, ο Νόμος 4386/2016, «Ρυθμίσεις για την έρευνα και άλλες διατάξεις», άρθρο 25, παρ. 13 προβλέπει ότι: «Ο αριθμός των υποψήφιων 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.» Δεν είναι σαφές ωστόσο εάν και κατά πόσο η διάταξη αυτή εφαρμόζεται στην πράξη.

[5] 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, σελ. 31-37.

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

ερευνητικές και διοικητικές διαδικασίες του αντίστοιχου ΑΕΙ.[7] Τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ ή Σχέδια Δράσης) είναι βασικά εργαλεία για την αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων σε οργανισμούς, όπως ΑΕΙ και οργανισμούς έρευνας (ΟΕ). Ο Εθνικός Οδικός Χάρτης 2015-2020 για την έρευνα, επίσης, προβλέπει τα ΣΔΙΦ ως ένα βασικό και ευέλικτο εργαλείο. 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».[8]

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 του ιδιωτικού τομέα). Σκοπός τους είναι να ενσωματώσουν τη διάσταση του φύλου στις δομές, στις πρακτικές και στην 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 συμμετοχή του προσωπικού στα όργανα διοίκησης και λήψης αποφάσεων. Εφαρμόζοντας Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων, τα ΑΕΙ επιδιώκουν να ενισχύσουν και τις σπουδές φύλου. Ενθαρρύνουν, επίσης, τους ερευνητές/ερευνήτριες και τα μέλη ΔΕΠ να το εντάξουν το φύλο ως θεματική στα μαθήματα του προγράμματος σπουδών και στην έρευνά τους.

Η διαμόρφωση ενός ΣΔΙΦ είναι μια διαδικασία απολύτως προσαρμοσμένη στην ξεχωριστή οργάνωση, στη λειτουργία και στις 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. Εφαρμόζει στοχευμένες δράσεις, προσαρμοσμένες στις δομές και ανάγκες του, για να αντιμετωπίσει τις αποκλίσεις και τις έμφυλες ανισότητες, οι οποίες μπορεί να έχουν διαφορετική έκταση και μορφή σε κάθε οργανισμό. Η κατάρτιση των ΣΔΙΦ δεν είναι απλώς μία άσκηση επί χάρτου. Αντίθετα, είναι μια διαδικασία, η οποία 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, προσδιορίζονται οι στόχοι, οι οποίοι θα πρέπει να είναι μετρήσιμοι. Η υλοποίηση της κάθε δράσης πρέπει να συνοδεύεται από παρακολούθηση της αποτελεσματικότητάς της.

---

7 Νόμος 4589/19 «Συνέργειες Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Γεωπονικού Πανεπιστημίου Αθηνών, Πανεπιστημίου Θεσσαλίας με τα Τ.Ε.Ι. Θεσσαλίας και Στερεάς Ελλάδας, Παλλημνιακό Ταμείο και άλλες διατάξεις». Στο Άρθρο 33 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 παρενοχλητική συμπεριφορά, να προωθούν την εκπόνηση μελετών και ερευνών σχετικά με το φύλο, και συνδρομή προς θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση.

8 Ελληνική Στρατηγική για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (ΕΧΕ), Εθνικός Οδικός Χάρτης (2015-2020), σελ. 36.

Σημαντική ώθηση στην υλοποίηση ΣΔΙΦ στα ΑΕΙ και στους οργανισμούς έρευνας θα μπορούσε να δοθεί εάν αυτά συνδέονταν με κίνητρα (π.χ. με τη χρηματοδότηση και την αξιολόγηση των ΑΕΙ, ή την αξιολόγηση ερευνητικών έργων για τους οργανισμούς που χρηματοδοτούν έρευνα). Σε κάθε περίπτωση, βασική προϋπόθεση είναι να διατεθούν διοικητικοί και οικονομικοί πόροι για την υλοποίησή τους.

Το παρόν εγχειρίδιο αποτελεί έναν πρακτικό οδηγό για την κατάρτιση Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στα ΑΕΙ και σε οργανισμούς έρευνας. Περιγράφει λεπτομερώς τα βήματα που θα πρέπει να ακολουθήσει ο κάθε φορέας, 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. Περιέχει, επίσης, πολλά παραδείγματα και πρακτικές συμβουλές. Το εγχειρίδιο ακολουθεί μία συγκεκριμένη προσέγγιση, η οποία δίνει έμφαση στη *συμμετοχικότητα* και στην *αντανακλαστικότητα ή αναστοχαστικότητα* (reflexivity). Θεωρεί τη συμμετοχή της πανεπιστημιακής και της ερευνητικής κοινότητας ως βασική προϋπόθεση για την αποτελεσματικότητα των ΣΔΙΦ. Βασίζεται επίσης στην αναστοχαστικότητα, δηλαδή στην ικανότητα ενός οργανισμού να παρακολουθεί την αποτελεσματικότητα των μέτρων που υιοθετεί, και αναλόγως να αναπροσαρμόζει τις δράσεις αλλά και τους στόχους που θέτει, εφόσον κρίνεται απαραίτητο.

Η διαδικασία εκπόνησης ενός ΣΔΙΦ σε ένα ΑΕΙ ή οργανισμό έρευνας (ΟΕ) αποτελείται από δύο διακριτές φάσεις. Στην πρώτη φάση γίνεται μια αρχική εκτίμηση της υφιστάμενης κατάστασης στον φορέα (ΑΕΙ ή ΟΕ) ως προς το φύλο (gender equality audit) με βάση ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία (Μέρος Α). Σε αυτή την πρώτη φάση γίνεται μια αντικειμενική εκτίμηση της κατάστασης εσωτερικά στο κάθε ΑΕΙ/ΟΕ ως προς τις έμφυλες ανισότητες που υπάρχουν. Ορίζεται, επίσης, Υπεύθυνος ή Υπεύθυνη για την Ισότητα των Φύλων (ΥΙΦ) από τον φορέα (ΑΕΙ ή ΟΕ). Βασική αρμοδιότητά της/του ΥΙΦ είναι η διαμόρφωση και η υλοποίηση του ΣΔΙΦ σε στενή συνεργασία με τις Επιτροπές Ισότητας των Φύλων, τους προέδρους των τμημάτων και τη διοίκηση.

Στη βάση της αρχικής εκτίμησης της υπάρχουσας κατάστασης, η δεύτερη φάση προχωρά στη διαμόρφωση ενός ΣΔΙΦ προσαρμοσμένου στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, στα προβλήματα και στις πρακτικές του κάθε ΑΕΙ/ΟΕ (Μέρος Β). Προσδιορίζονται συγκεκριμένοι στόχοι με βάση τα προβλήματα και τις ανισότητες που εντοπίζονται, και διαμορφώνονται συγκεκριμένες δράσεις που στοχεύουν να τις αμβλύνουν. 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 υλοποίηση του ΣΔΙΦ. Μόλις ολοκληρωθεί η διαμόρφωση του Σχεδίου Δράσης, στη συνέχεια ξεκινά η υλοποίησή του. Ο/Η ΥΙΦ σε συνεργασία με την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και άλλους συνεργάτες και συνεργάτριες, παρακολουθεί την υλοποίηση των συγκεκριμένων δράσεων εντός ενός προκαθορισμένου χρονοδιαγράμματος. Μέσα στον πρώτο χρόνο υλοποίησης του ΣΔΙΦ ξεκινά ταυτόχρονα και η παρακολούθησή του, στη βάση συγκεκριμένων και μετρήσιμων δεικτών, προκειμένου να αξιολογηθεί η αποτελεσματικότητά του και να προσαρμοστούν ανάλογα οι στόχοι και τα μέτρα.

Ως πόνημα, το εγχειρίδιο αυτό είναι καρπός του έργου TARGET με θέμα "Taking a reflexive approach to gender equality and institutional transformation".[9] Το Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ) συμμετέχει ως εταίρος στο έργο αυτό κατά τα έτη 2017-2021. Στα πλαίσια του έργου TARGET, το ΕΛΙΑΜΕΠ έχει καταρτίσει ένα ολοκληρωμένο Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων. Οι κατευθυντήριες γραμμές και η μεθοδολογία που ακολουθεί συνοψίζουν την τεχνογνωσία και την εμπειρία που αποκτήσαμε κατά τη διαμόρφωση και υλοποίηση αυτού του Σχεδίου στο ΕΛΙΑΜΕΠ. Σκοπός είναι να τη μεταδώσουμε στην ελληνική πανεπιστημιακή κοινότητα και στους οργανισμούς που διεξάγουν ή χρηματοδοτούν επιστημονική έρευνα. Το εγχειρίδιο ετοιμάστηκε από την υπογράφουσα στη βάση του υλικού κατάρτισης που ετοίμασε η ομάδα του έργου TARGET. Παράλληλα, αυτό τροποποιήθηκε σε αρκετά σημεία και ενσωματώθηκε σε ένα ενιαίο σώμα κατευθυντήριων γραμμών.[10]

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εσωτερική λειτουργία των ΑΕΙ και των οργανισμών επιστημονικής έρευνας δεν αποτελεί απλώς ένα αίτημα κοινωνικής δικαιοσύνης και σεβασμού της αρχής της ισότητας και των μη διακρίσεων. Η άμβλυνση των έμφυλων διακρίσεων και η υπέρβαση των φραγμών που αυτές ορθώνουν θα συμβάλλουν καθοριστικά στο να «απελευθερώσουμε τις δημιουργικές δυνάμεις» του δημοσίου πανεπιστημίου και να βελτιώσουμε την ποιότητα της επιστημονικής έρευνας που παράγεται στη χώρα μας.

Ντία Αναγνώστου

Επίκουρη καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο
Ερευνήτρια ΕΛΙΑΜΕΠ

---

[9] Το έργο χρηματοδοτείται από το Πρόγραμμα «Ορίζοντας» της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (H2020 2017-2021). Για την περιγραφή του έργου TARGET, βλ. https://www.gendertarget.eu/

[10] Το εγχειρίδιο αυτό συντάχθηκε αρχικά στα Αγγλικά από την Ντία Αναγνώστου, και μεταφράστηκε στα Ελληνικά από την Τζίνα Αποστολάκη. Στη συνέχεια η Ντία Αναγνώστου επιμελήθηκε και τροποποίησε περαιτέρω το ελληνικό κείμενο. Ο σχεδιασμός και η δημιουργική απόδοση του εγχειριδίου σε infographics έγινε από τη Μαρί Κλαιρ Ανδρουλάκη.

Α. ΜΕΡΟΣ: Εκτίμηση Υπάρχουσας Κατάστασης ως προς την Ισότητα των Φύλων

Gender Equality Audit

Εισαγωγή

Το εγχειρίδιο αυτό παρουσιάζει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο κατευθυντήριων γραμμών και πρακτικών συμβουλών για το πώς τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΕΙ) και οι οργανισμοί έρευνας (ΟΕ) μπορούν να υιοθετήσουν Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ). Βασίζεται στη μεθοδολογία που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου TARGET ("Taking a reflexive approach to gender equality and institutional transformation").[11] Στόχος του έργου είναι η οριζόντια ένταξη της διάστασης του φύλου στην εσωτερική λειτουργία των πανεπιστημίων και των ΟΕ.[12] Σκοπός του είναι η μετάδοση γνώσης και εμπειρίας σε ελληνικά πανεπιστήμια και ερευνητικούς φορείς που θέλουν να σχεδιάσουν προσαρμοσμένες δράσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην εσωτερική τους οργάνωση και λειτουργία. Εμπεριέχει πολλά παραδείγματα συγκεκριμένων δράσεων και μέτρων που προτείνονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και έχουν δοκιμαστεί σε ΑΕΙ και φορείς έρευνας σε άλλα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Αυτό το εγχειρίδιο προσδιορίζει τρεις τομείς παρέμβασης κομβικής σημασίας για τον σχεδιασμό σχεδίων δράσης για την ισότητα των φύλων στην ανώτατη εκπαίδευση και σε ΟΕ:

1) τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων (πώς να εξαλειφθούν τα εμπόδια που σχετίζονται με το φύλο στην επαγγελματική εξέλιξη),
2) τη διαδικασία λήψης αποφάσεων (πώς να ενισχυθεί η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε όργανα λήψης αποφάσεων και ανώτατες διοικητικές βαθμίδες),
3) το ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο (πώς να ενσωματωθεί η διάσταση του φύλου σε ερευνητικά προγράμματα και προγράμματα σπουδών).

Σε κάθε έναν από τους προαναφερόμενους τομείς περιγράφονται τα εκάστοτε προβλήματα, αναπτύσσονται συστάσεις και προτείνεται μια σειρά συγκεκριμένων δράσεων. Μέτρα που τέμνουν εγκάρσια αυτούς τους τρεις τομείς (transversal), όπως οι συμμετοχικές διαδικασίες και

[11] Το έργο TARGET έλαβε χρηματοδότηση από το πρόγραμμα έρευνας και καινοτομίας Horizon 2020 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο της συμφωνίας επιχορήγησης υπ' αριθ. 741672 (2017-2021). Το Ινστιτούτο Ανωτέρων Σπουδών (Institut für Höhere Studien, IHS) στην Αυστρία είναι ο συντονιστής του TARGET. Οι εταίροι του έργου περιλαμβάνουν τρεις οργανισμούς έρευνας, δύο πανεπιστήμια (Université Hassan II Casablanca (UH2C) στο Μαρόκο, το Πανεπιστήμιο του Βελιγραδίου στη Σερβία, το Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ) στην Ελλάδα, τρεις οργανισμούς χρηματοδότησης έρευνας (Ρουμανικός Οργανισμός Διασφάλισης Ποιότητας στην Ανώτατη Εκπαίδευση (ARACIS), Ίδρυμα Lombardy Βιοϊατρικής Έρευνας (Fondazione Regionale per la Ricerca Biomedica "FRRB") στην Ιταλία, Ίδρυμα Προώθησης Έρευνας (RPF) στην Κύπρο, καθώς και ένα δίκτυο πανεπιστημίων στη λεκάνη της Μεσογείου, το Réseau Méditerranéen des Ecoles d'Ingénieurs et de Management (RMEI) στη Γαλλία. Στους εταίρους του έργου TARGET περιλαμβάνονται, επίσης, η Ένωση Εφαρμοσμένων Κοινωνικών Ερευνών (NOTUS) στην Ισπανία, καθώς και το ερευνητικό κέντρο Fondazione Giacomo Brodolini στην Ιταλία.

[12] Η παρούσα έκδοση των κατευθυντήριων γραμμών συντάχθηκε από την Ντία Αναγνώστου, Επίκουρη Καθηγήτρια στο Πάντειο Πανεπιστήμιο και Κύρια Ερευνήτρια στο Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ). Αυτό το εγχειρίδιο αντλεί από το υλικό που περιλαμβάνεται σε δύο διαφορετικά εγχειρίδια που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο του έργου TARGET από το FGB, την NOTUS και το IHS: α) Εργαλείο Εκτίμησης Κατάστασης ως προς την Ισότητα των Φύλων (ΕΕΚΙΦ) (2017) και β) Κατευθυντήριες Γραμμές για τον σχεδιασμό προσαρμοσμένων ΣΔΙΦ (2018).

η συλλογή δεδομένων, επίσης περιγράφονται και προτείνονται για τα πανεπιστήμια και για τους ΟΕ.

Τα ΣΔΙΦ περιλαμβάνουν δέσμη πρακτικών δράσεων. Διαμορφώνονται και υλοποιούνται από ιδρύματα ανώτατης εκπαίδευσης προκειμένου να προωθήσουν την ισότητα των φύλων στην εσωτερική τους οργάνωση. Οι δράσεις αυτές 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 του προσωπικού που διαχειρίζεται ανθρώπινους πόρους πάνω στην ισότητα των φύλων, μέτρα που στοχεύουν στο να ενσωματώσουν τη διάσταση του φύλου στην έρευνα και στα προγράμματα σπουδών και άλλες δράσεις.

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».[13] Η προώθηση της ισότητας των φύλων στο πλαίσιο της έρευνας και της καινοτομίας (ΕΚ) ισοδυναμεί με συμμόρφωση με τις αρχές των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της κοινωνικής δικαιοσύνης σε αυτούς τους τομείς. Η αντίληψή μας για την ισότητα των φύλων συμβαδίζει επίσης με την πολιτική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την έρευνα και την καινοτομία. Η προώθηση της ισότητας των φύλων μπορεί να γίνει μοχλός ανταγωνιστικότητας, καινοτομίας και αριστείας στην έρευνα και τη διδασκαλία στην Ευρώπη.[14]

Δεν μπορεί να υπάρξει πρόοδος ως προς την ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια και τους ΟΕ χωρίς στοχευμένη προσπάθεια, ώστε να αλλάξει η υπάρχουσα δυναμική στο εσωτερικό τους. Όσον αφορά τον θεσμικό μετασχηματισμό τους, το παρόν εγχειρίδιο ακολουθεί μια αντανακλαστική (reflexive) και συμμετοχική προσέγγιση. Αυτή η προσέγγιση δίνει μεγάλη έμφαση στην αυτο-αξιολόγηση, στη συμμετοχή των ενδιαφερομένων μερών και στη θεσμική αντανακλαστικότητα. Η προσπάθεια να ενισχύσουμε και να διατηρήσουμε αυτά τα χαρακτηριστικά στα πανεπιστήμια και στους ΟΕ είναι μια απαιτητική διαδικασία. Προϋποθέτει την ανάπτυξη συγκεκριμένων δεξιοτήτων σε ατομικό και θεσμικό επίπεδο.[15]

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 ΟΕ). Θα πρέπει να ενσωματωθούν σε ένα πλαίσιο που να υποστηρίζει την αντανακλαστικότητα (reflexivity) σε θεσμικό και ατομικό επίπεδο. Σε αυτές τις κατευθυντήριες γραμμές, η μεθοδολογία για την προώθηση της ισότητας των φύλων βασίζεται σε ένα είδος συμμετοχικού σχεδιασμού. Όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders)

---

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

[14] European Commission (2016). Guidance on Gender Equality in Horizon 2020. Version 2.0. http://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender_en.pdf (τελευταία πρόσβαση 25 Ιουλίου 2020).

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

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 ενδιαφερομένους που συμμετέχουν και να ενισχύσει την προσήλωσή τους στη διαδικασία του μετασχηματισμού και στη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητά της.

Αυτές οι κατευθυντήριες γραμμές προβλέπουν τρία στάδια που πρέπει να ακολουθήσουν τα πανεπιστήμια και οι ΟΕ για να αναπτύξουν ένα ΣΔΙΦ: α) Την πραγματοποίηση μιας εσωτερικής έκθεσης η οποία κάνει μια αρχική εκτίμηση της υφιστάμενης κατάστασης ως προς την ισότητα των φύλων, β) τη διαμόρφωση ενός Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ), και γ) την παρακολούθηση της υλοποίησης του ΣΔΙΦ στη βάση δεικτών, και την ενδεχόμενη αναθεώρηση των στόχων και των δράσεων που περιλαμβάνει (εφόσον κρίνεται αναγκαίο). Ο σκοπός πραγματοποίησης μιας αρχικής Εκτίμησης Υπάρχουσας Κατάστασης για την Ισότητα των Φύλων είναι να προσδιορίσει τις προκλήσεις και τα προβλήματα αναφορικά με την ισότητα των φύλων σε κάθε οργανισμό. Σε αυτή τη βάση, θα προσδιοριστούν οι στόχοι του ΣΔΙΦ, οι δράσεις και οι παρεμβάσεις για να επιτευχθούν οι στόχοι, καθώς και οι δείκτες για την παρακολούθηση της υλοποίησής του.

Επομένως, η αρχική εκτίμηση της κατάστασης δημιουργεί τη βάση για το σχεδιασμό προσαρμοσμένων ΣΔΙΦ για κάθε οργανισμό. Αποτελεί σημείο εκκίνησης μιας διαρκούς, αντανακλαστικής και συμμετοχικής διαδικασίας θεσμικού μετασχηματισμού με στόχο την ενίσχυση της ισότητας των φύλων στα πανεπιστήμια και τους ΟΕ. Ο/Η «υπεύθυνος/-η για την ισότητα των φύλων» (ΥΙΦ), που ορίζει κάθε πανεπιστήμιο και ΟΕ, παίζει πρωταρχικό ρόλο στην πραγματοποίησή της και στη διαμόρφωση του ΣΔΙΦ. Οι Υπεύθυνες/-οι για την Ισότητα των Φύλων (ΥΙΦ) και οι συνεργάτες τους πρέπει να συμμετέχουν στη συλλογή δεδομένων σε καθημερινή βάση και να υποστηρίζουν τη διαμόρφωση του ΣΔΙΦ. Ο ορισμός ΥΙΦ και των συνεργατών του/της, καθώς και ο καθορισμός των ρόλων τους σε κάθε πανεπιστήμιο και ΟΕ, θα πρέπει να γίνει από τα πρώτα βήματα. Οι ΥΙΦ και οι συνεργάτες τους μπορεί να εργάζονται ήδη στα πανεπιστήμια και τους ΟΕ ή μπορεί να προσληφθούν ειδικά για αυτό το έργο.

Στις επόμενες ενότητες του Μέρους Β, περιγράφουμε τα τρία βήματα για την προετοιμασία και την πραγματοποίηση των αρχικών εκτιμήσεων σε πανεπιστήμια και ΟΕ. Το πρώτο βήμα «εκτίμηση υπάρχουσας κατάστασης ως προς ισότητα των φύλων» προετοιμάζει το έδαφος. Επιδιώκει επίσης να διασφαλίσει τη στήριξη από τις ανώτατες βαθμίδες της διοίκησης και από το ερευνητικό προσωπικό. Προσδιορίζει τους βασικούς ενδιαφερόμενους (stakeholders) για την ισότητα των φύλων και επιδιώκει την ενεργή συμμετοχή τους σε μια κοινότητα δράσης (ΚΔ). Το δεύτερο βήμα, «προσδιορισμός του οργανωσιακού πλαισίου», περιλαμβάνει τη συλλογή βασικών πληροφοριών σχετικά με το συνολικό οργανωτικό πλαίσιο του κάθε πανεπιστημίου και ΟΕ. Το τρίτο βήμα, «συλλογή και ανάλυση δεδομένων», παρέχει τα εργαλεία και τις κατευθυντήριες γραμμές για τη συλλογή δεδομένων που σχετίζονται με το φύλο σε κάθε πανεπιστήμιο και ΟΕ στους εξής τρεις τομείς: διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, όργανα και διαδικασίες λήψης αποφάσεων και ερευνητικό περιεχόμενο και προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση.

Α.1. Πρώτο βήμα: Προετοιμασία του ΣΔΙΦ

Προκειμένου να προετοιμαστεί το έδαφος για την υλοποίηση της αξιολόγησης κατά την έναρξη, είναι πολύ σημαντικό να ενισχυθεί η ευαισθητοποίηση των ενδιαφερομένων γύρω από θέματα ισότητας των φύλων στα πανεπιστήμια και στους ΟΕ. Είναι επίσης απαραίτητο να διασφαλιστεί η πρακτική δέσμευση, η προετοιμασία και η συμμετοχή όλων των ομάδων ενδιαφερόμενων από την αρχή της διαδικασίας. Η συμμετοχική προσέγγιση επικεντρώνεται σε δύο βασικά στοιχεία: α) στην εξασφάλιση της δέσμευσης από τις ανώτατες βαθμίδες διοίκησης και από το ερευνητικό προσωπικό (ενότητα Α.1.1.), και β) στη δημιουργία μιας κοινότητας δράσης (ΚΔ), η οποία θα περιλαμβάνει εκπροσώπους από όλα τα επίπεδα, τόσο του διοικητικού όσο και του διδακτικού-ερευνητικού προσωπικού του ιδρύματος (ενότητα Α.1.2.). Η/Ο ΥΙΦ και οι βοηθοί της/του θα έχουν καταλυτικό ρόλο σε ό,τι αφορά τις αλλαγές που απαιτούνται για την προώθηση της ισότητας των φύλων στους οργανισμούς τους. Είναι υπεύθυνες/-οι για το σχεδιασμό και το συντονισμό της αξιολόγηση της ισότητας των φύλων κατά την έναρξη εντός του ιδρύματος τους.

Μια επιτυχημένη αρχική εκτίμηση της υπάρχουσας κατάστασης της ισότητας των φύλων απαιτεί, επίσης, την ανάπτυξη μιας αποτελεσματικής στρατηγικής επικοινωνίας που να είναι προσαρμοσμένη στο συγκεκριμένο περιβάλλον του κάθε πανεπιστημίου και του κάθε ΟΕ. Το προσωπικό τους θα πρέπει να κατανοήσει τους λόγους για τους οποίους τους ζητείται να συμμετάσχουν στη διαδικασία προετοιμασίας της αρχικής εκτίμησης της υπάρχουσας κατάστασης για την ισότητα των φύλων, την αξία της πραγματοποίησης μιας τέτοιας έκθεσης, καθώς και τα οφέλη που ενδέχεται να προκύψουν, τόσο σε οργανωτικό όσο και σε ατομικό επίπεδο. Θα πρέπει να κοινοποιηθεί στο προσωπικό του οργανισμού ένα σαφές και ρεαλιστικό χρονοδιάγραμμα που να περιγράφει κάθε βήμα της εν λόγω διαδικασίας.

Α.1.1. Συμμετοχή των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης

Η δέσμευση των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης των πανεπιστημίων και των ΟΕ (πρυτάνεις, διοικητικό συμβούλιο, διευθύντριες/-ντές, προϊστάμενοι ερευνητικών μονάδων) είναι απολύτως απαραίτητη και κρίσιμη κατά την έναρξη κατάρτισης ενός ΣΔΙΦ. Οι ανώτατες βαθμίδες διοίκησης μπορούν να παρέχουν κύρος και νομιμότητα σε αυτήν τη διαδικασία. Αυτό θα επιτρέψει στα μέλη του προσωπικού του πανεπιστημίου να επενδύσουν χρόνο, να παρέχουν διαρκή υποστήριξη κατά τη διαδικασία και να βοηθήσουν στην αντιμετώπιση των προβλημάτων που ενδέχεται να προκύψουν. Η ισχυρή και ρητή δέσμευση των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχή πραγματοποίηση της αρχικής εκτίμησης. Θα νομιμοποιήσει στην αντίληψη του προσωπικού τη διαδικασία κατάρτισης του ΣΔΙΦ, θα επικοινωνήσει το πόσο σημαντικό είναι και θα του προσδώσει προοπτική. Θα αποτελέσει μια σφραγίδα έγκρισης και αποδοχής όλων των δράσεων που στοχεύουν στη διαρθρωτική αλλαγή προς την επίτευξη της ισότητας των φύλων στα πανεπιστήμια και τους ΟΕ.

Α.1.2. Δημιουργία μιας Κοινότητας Δράσης

Η/Ο Υπεύθυνος/η για την Ισότητα των Φύλων (ΥΙΦ), οι συνεργάτες της/του και άλλοι ενδιαφερόμενοι/νες θα πρέπει να δημιουργήσουν μια κοινότητα δράσης (ΚΔ) για την ισότητα των φύλων σε κάθε συμμετέχον ίδρυμα, αξιοποιώντας την εξειδίκευση που υπάρχει πάνω σε θέματα φύλου μεταξύ του ερευνητικού, διδακτικού και διοικητικού προσωπικού. Η Κοινότητα Δράσης απαρτίζεται από άτομα, τα οποία μπορεί να έχουν ειδικές γνώσεις σε θέματα φύλου (αλλά όχι απαραίτητα). Κυρίως τα άτομα αυτά έχουν μία συλλογικά διαμορφωμένη αντίληψη για το τι είναι η ισότητα των φύλων και θεωρούν ο ένας τον άλλον (ή η μία την άλλη) υπεύθυνο για το τι θέλει να επιτύχει μια τέτοια σύμπραξη. Μπορεί να είναι μέλη του προσωπικού του πανεπιστημίου ή του ΟΕ που καταρτίζει ΣΔΙΦ, αλλά και άτομα που δεν εργάζονται στο ίδρυμα.

Η δημιουργία της Κοινότητας Δράσης (ΚΔ) βασίζεται στην αμοιβαία ενασχόληση και στη δέσμευση των μελών να προάγουν την ισότητα των φύλων και να στηρίξουν τις σχετικές δράσεις εντός του πανεπιστημίου ή του ΟΕ. Η/Ο ΥΙΦ και οι συνεργάτες της/του θα βοηθήσουν στον ορισμό των μελών της ΚΔ και στην περαιτέρω επικοινωνία με αυτά. Στο στάδιο προετοιμασίας της εκτίμησης της υπάρχουσας κατάστασης για την ισότητα των φύλων, η ΚΔ θα συμβάλλει στο να ενισχύσει την πρόθεση και την ικανότητα ενός φορέα (ΑΕΙ ή ΟΕ) να καταπολεμήσει τις προκαταλήψεις λόγω του φύλου και να προάγει την ισότητα των φύλων κατά τρόπο διαρκή.

Πώς προσδιορίζουμε τους ενδιαφερόμενους & τις ενδιαφερόμενες;

Παρότι είναι επιθυμητό να συμπεριλάβουμε στην ΚΔ άτομα που είναι ειδικά σε θέματα φύλου, το βασικό κριτήριο στο στάδιο αυτό θα πρέπει να είναι η θέση που κατέχουν στον φορέα που καταρτίζει Σχέδιο Δράσης. Στόχος είναι να επιλεγούν πρόσωπα, τα οποία κατέχουν θέσεις στρατηγικής σημασίας στα ακαδημαϊκά τμήματα και στις ερευνητικές μονάδες του ιδρύματος, καθώς και μέλη του διοικητικού προσωπικού που έχουν πρόσβαση σε θεσμικά έγγραφα και στατιστικά στοιχεία, ώστε να στοιχειοθετηθεί η αρχική εκτίμηση της υπάρχουσας κατάστασης. Για να αποκτήσουν μια αρχική εικόνα όλων των ενδιαφερομένων, ο/η Υπεύθυνος/η του ιδρύματος για την Ισότητα των Φύλων (ΥΙΦ) και οι συνεργάτες του/της μπορούν να διοργανώσουν μια συνάντηση ανταλλαγής ιδεών (brainstorming). Άτομα από τις παρακάτω κατηγορίες προσωπικού μπορούν να προσφέρουν χρήσιμες πληροφορίες για την ισότητα των φύλων στην Κοινότητα Δράσης: Η/Ο ΥΙΦ και οι συνεργάτες του/της, κατέχοντες θέση στα όργανα λήψης αποφάσεων, υπεύθυνες/-οι στα τμήματα διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων, ειδικοί στην έρευνα και στη διδασκαλία σπουδών φύλου, άτομα αρμόδια για θέματα ισότητας των φύλων στη διοίκηση (εάν υπάρχουν), ειδικοί πάνω στη συλλογή δεδομένων/στατιστικών στοιχείων του οργανισμού, υπάλληλοι του τμήματος προϋπολογισμού, καθώς και εκπρόσωποι του προσωπικού και των φοιτητών.

Όταν προσεγγίζετε και προσκαλείτε άτομα για να συμμετάσχουν στην ΚΔ, είναι σημαντικό να προσδιορίζετε τι πληροφορίες και στοιχεία μπορούν να παράσχουν κατά την προετοιμασία του αρχικού ελέγχου για την ισότητα των φύλων, ανάλογα και με τη θέση που κατέχουν στο συμμετέχον ίδρυμα. Θα πρέπει να εξηγήσετε στα άτομα αυτά τους στόχους και τα πιθανά οφέλη που απορρέουν από την εφαρμογή ενός ΣΔΙΦ στο πανεπιστήμιο ή τον ΟΕ στον οποίο 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/-οι εργάζονται σε πανεπιστήμια και ΟΕ. Η ισότητα των φύλων μπορεί, επίσης, να προάγει την ανοιχτότητα, τον προοδευτικό και ταυτόχρονα τον καινοτόμο χαρακτήρα ενός ερευνητικού και εκπαιδευτικού ιδρύματος, το οποίο σέβεται όλα τα άτομα που εργάζονται και φοιτούν σε αυτό» (EIGE, 2016: 30). Σε περίπτωση που ο στόχος είναι να πεισθούν συνάδελφοι και ενδιαφερόμενοι/νες για τη σημασία της ισότητας των φύλων, ενδεχομένως θα πρέπει να αναφερθείτε σε διεθνείς και ευρωπαϊκές έρευνες και εκθέσεις σχετικά με αυτό το θέμα.[16]

Μόλις υπάρξει επαρκής αριθμός θετικών απαντήσεων από άτομα που δέχονται να συμμετέχουν σε αυτή, η πρώτη συνάντηση της κοινότητας δράσης (ΚΔ) μπορεί να πραγματοποιηθεί με σκοπό την επικύρωση και τη διεύρυνση της λίστας των εμπλεκόμενων ατόμων. Η αναζήτηση ενδιαφερομένων και πιθανών μελών της ΚΔ σε κάθε πανεπιστήμιο και ΟΕ θα πρέπει να αντιμετωπιστεί ως μια επαναλαμβανόμενη διαδικασία που θα συνεχιστεί καθόλη τη διάρκεια του κύκλου ζωής του ΣΔΙΦ. Καθώς θα προχωρά η εφαρμογή της αρχικής εκτίμησης (gender equality audit) και στη συνέχεια του ΣΔΙΦ, πιθανότατα θα μπορέσετε να βρείτε και άλλους ενδιαφερόμενους/νες, οι οποίοι/ες θα παράσχουν χρήσιμες πληροφορίες, στήριξη και συνεργασία. Μπορεί, επίσης, να καταστεί αναγκαία η διευθέτηση και η προσαρμογή των αρμοδιοτήτων και των καθηκόντων όσων συμμετέχουν ήδη στην ΚΔ του οργανισμού σας.

Α.2. Δεύτερο βήμα: προσδιορισμός του οργανωσιακού πλαισίου

Κάθε πανεπιστήμιο και ΟΕ που θέλει να υιοθετήσει ένα ΣΔΙΦ αποτελεί μια οργανωτική μονάδα με ιδιαίτερη εσωτερική δομή, εξωτερικό πλαίσιο και περιβάλλον. Για την εις βάθος κατανόηση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών κάθε πανεπιστημίου και ΟΕ που αφορούν την ισότητα των φύλων, είναι απαραίτητη η συλλογή βασικών στοιχείων και πληροφοριών στους τρεις τομείς στους οποίους επικεντρώνεται το παρόν εγχειρίδιο: διαχείριση ανθρωπίνων πόρων, όργανα και δομές λήψης αποφάσεων και 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. Επιπλέον, συγκεντρώνονται ποιοτικά δεδομένα (εφόσον υπάρχουν) σχετικά με την ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου εντός του

[16] Ορισμένοι βασικοί πόροι από αυτήν την άποψη 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 Ε.Ε. 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. Ο ιστότοπος *Gendered innovations* εξηγεί πρακτικές μεθόδους ανάλυσης της διάστασης του φύλου για επιστήμονες και μηχανικούς, ενώ παρέχει περιπτωσιολογικές μελέτες ως συγκεκριμένα παραδείγματα για το πώς η ανάλυση της διάστασης του φύλου οδηγεί στην καινοτομία.

οργανισμού. Αυτά τα ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα μπορεί να πηγάζουν από τα βασικά κείμενα που αφορούν την οργανωτική δομή και λειτουργία του φορέα (δηλ. εσωτερικός κανονισμός λειτουργίας, καταστατικό, προγράμματα σπουδών κ.λπ.), καθώς και από υλικό επικοινωνίας του οργανισμού (π.χ. ιστοσελίδα, ενημερωτικά φυλλάδια, ανακοινώσεις κ.λπ.).

Η πραγματοποίηση του αρχικού ελέγχου για την ισότητα των φύλων εντός του συμμετέχοντα οργανισμού είναι καθοριστικής σημασίας για την ανάπτυξη και την εφαρμογή διαρθρωτικών αλλαγών που στοχεύουν στο να προάγουν την ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια και τους ΟΕ. Ο στόχος αυτού του ελέγχου είναι να παρέχει βασικά δεδομένα για τον συγκεκριμένο οργανισμό. Στη βάση αυτών, θα γίνει εκτίμηση του υπάρχοντος πλαισίου μέσα στο οποίο θα διαμορφωθεί το ΣΔΙΦ, το οποίο θα πρέπει να είναι κατάλληλα προσαρμοσμένο στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και στις ανισότητες του ανακύπτουν σε κάθε πανεπιστήμιο ή ΟΕ. Η κατανόηση σε βάθος της δομής κάθε πανεπιστημίου ή ΟΕ είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχή εφαρμογή των ΣΔΙΦ.

Για τη συλλογή των δεδομένων που σχετίζονται με την αρχική εκτίμηση, οι ΥΙΦ και οι συνεργάτες τους, καθώς και τα μέλη της Κοινότητας Δράσης, θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε βασικές πληροφορίες σχετικά με τη θεσμική δομή του πανεπιστημίου ή του ΟΕ. Θα πρέπει να εκτιμήσουν τον βαθμό στον οποίο τα θέματα φύλου λαμβάνονται υπόψη στα έγγραφα εσωτερικής λειτουργίας, τον βαθμό στον οποίο έχουν ληφθεί υπόψη θέματα ισότητας των φύλων στις στρατηγικές και στον σχεδιασμό της έρευνας, και να αξιολογήσουν το κατά πόσο τα έγγραφα λειτουργίας και τα κείμενα επικοινωνίας επιδεικνύουν ευαισθησία σε θέματα ισότητας των φύλων. Οι παρακάτω πίνακες 1 και 2 συνοψίζουν το είδος των ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων, τα οποία πρέπει να συλλεχθούν κατά τη φάση της αρχικής εκτίμησης της ισότητας των φύλων.

Η συλλογή βασικών πληροφοριών για το συμμετέχον πανεπιστήμιο ή ΟΕ είναι χρήσιμο να ξεκινήσει από το οργανόγραμμα του ιδρύματος. Αυτό θα σας επιτρέψει να προσδιορίσετε τις μονάδες, τα τμήματα και τα θεσμικά όργανα, στα οποία θα πρέπει να απευθυνθείτε για να λάβετε τα απαραίτητα δεδομένα. Στη συνέχεια, θα πρέπει να προσδιορίσετε το κρίσιμο προσωπικό σε κάθε έναν από τους τρεις τομείς παρέμβασης, και να πραγματοποιηθεί η σχετική επικοινωνία μαζί τους για να συμμετάσχουν στην κοινότητα δράσης. Κρίσιμο προσωπικό, υπό αυτή την έννοια, είναι μέλη διοικητικού και ερευνητικού προσωπικού που έχουν πρόσβαση και έλεγχο επί των επικαιροποιημένων ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων σχετικά με τη συνολική δομή του πανεπιστημίου/ΟΕ και την εσωτερική και εξωτερική επικοινωνία του.

Προτού προσεγγίσετε αυτό το προσωπικό, εξετάστε το ενδεχόμενο να ζητήσετε από τις ανώτατες βαθμίδες διοίκησης του ιδρύματός σας να στείλουν ένα e-mail σε όλο το προσωπικό, στο οποίο να εκφράζουν την υποστήριξή τους για την πραγματοποίηση του αρχικού ελέγχου. Σε αυτό το e-mail, ο/η πρύτανης ή πρόεδρος του ΟΕ θα πρέπει να εγκρίνουν την απαιτούμενη παροχή πληροφοριών και να διαβεβαιώσουν ότι θα τηρούνται αυστηρά οι πρότυπες διαδικασίες ανωνυμοποίησης σε περιπτώσεις ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων. «Η ύπαρξη ρητής εντολής από την ανώτατη διοίκηση για τη διενέργεια της αρχικής εκτίμησης της υπάρχουσας κατάστασης 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.[17]

Πίνακας 1 *Συλλογή ποσοτικών & ποιοτικών στοιχείων σχετικά με την ισότητα των φύλων*

<table>
<tr><td colspan="5">ΑΡΧΙΚΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ</td></tr>
<tr><td colspan="5">Συλλογή ποσοτικών & ποιοτικών στοιχείων σχετικά με την ισότητα των φύλων</td></tr>
<tr><td>1.</td><td>Ποιο είναι το συνολικό ποσοστό ανδρών και γυναικών στο προσωπικό του οργανισμού;</td><td>ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ
Συνολικός αριθμός:</td><td>Άνδρες: %</td><td>Γυναίκες: %</td></tr>
<tr><td>2.</td><td>Ποια είναι τα βασικά όργανα λήψης αποφάσεων του πανεπιστημίου ή ΟΕ, και σε τι ποσοστό συμμετέχουν άνδρες και γυναίκες σε αυτά;</td><td>ΟΡΓΑΝΟ ΛΗΨΗΣ Α.
Αριθμός μελών:</td><td>Άνδρες: %</td><td>Γυναίκες: %</td></tr>
<tr><td>3.</td><td>Ποιο είναι το ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των φοιτητών/τριών (ανά κλάδο ή ανά τμήμα);</td><td>ΦΟΙΤΗΤΕΣ
Συνολικός αριθμός:</td><td>Άνδρες: %</td><td>Γυναίκες: %</td></tr>
<tr><td>4.</td><td>Ποιο είναι το συνολικό ποσοστό ανδρών και γυναικών στις ερευνητικές μονάδες και στα τμήματα διοίκησης του πανεπιστημίου ή του ΟΕ;</td><td colspan="2">ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ
Αριθμός μελών:
Άνδρες: % Γυναίκες: %</td><td>ΤΜΗΜΑΤΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
Αριθμός μελών:
Άνδρες: % Γυναίκες: %</td></tr>
<tr><td rowspan="4">5.</td><td rowspan="4">Τι είδους δεδομένα για κάθε φύλο είναι διαθέσιμα; Ποια /-ος τα συλλέγει; Για ποιο σκοπό;</td><td>ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΑΝΔΡΩΝ</td><td>ΟΡΓΑΝΟ ΛΗΨΗΣ</td><td>ΣΚΟΠΟΣ</td></tr>
<tr><td>1ο στοιχείο:</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ</td><td>ΟΡΓΑΝΟ ΛΗΨΗΣ</td><td>ΣΚΟΠΟΣ</td></tr>
<tr><td>1ο στοιχείο:</td><td></td><td></td></tr>
</table>

[17] EIGE, *Gender Equality in Academia and Research. GEAR tool* (Luxembourg: EU Publications Office, 2016), p. 20. Διατίθεται στη διεύθυνση είναι https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-academia-and-research-gear-tool (τελευταία πρόσβαση 26 Ιουλίου 2020).

Πίνακας 2 *Συλλογή ποιοτικών δεδομένων ως προς τον βαθμό ευαισθητοποίησης*

Συλλογή ποιοτικών δεδομένων ως προς τον βαθμό ευαισθητοποίησης σχετικά με την ισότητα των φύλων			
1. Ποια είναι τα βασικά έγγραφα εσωτερικής λειτουργίας του ιδρύματος; Σε ποιο βαθμό υπάρχει οριζόντια ένταξη της διάστασης του φύλου στα έγγραφα εσωτερικής λειτουργίας; Χρησιμοποιείται σε αυτά τα έγγραφα γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο;	ΕΙΔΟΣ	ΒΑΘΜΟΣ ΟΡΙΖΟΝΤΙΑΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ	ΧΡΗΣΗ ΟΥΔΕΤΕΡΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΦΥΛΟ
	ΒΑΣΙΚΑ ΕΓΓΡΑΦΑ <u>ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ</u> ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ		
	1ο έγγραφο:		
	2ο έγγραφο:		
	ΒΑΣΙΚΑ ΕΓΓΡΑΦΑ <u>ΕΞΩΤΕΡΙΚΗΣ</u> ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ		
	1ο έγγραφο:		
	2ο έγγραφο:		
2. Διαθέτει ο οργανισμός σας κώδικα δεοντολογίας ή συμπεριφοράς; Εάν ναι, αναφέρεται σε αυτό η ισότητα των φύλων; Σε ποιο βαθμό τα ζητήματα 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 ΟΕ; Σε τι βαθμό γίνεται αναφορά στην ισότητα των φύλων στα κείμενα αυτών των μέσων;	**ΜΕΣΑ <u>ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ</u> ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ**	ΒΑΘΜΟΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΣΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	
	1ο μέσο:		
	2ο μέσο:		
	ΜΕΣΑ <u>ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ</u> ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	ΒΑΘΜΟΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΣΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	
	1ο μέσο:		
	2ο μέσο:		
	ΜΕΣΑ <u>ΕΞΩΤΕΡΙΚΗΣ</u> ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	ΒΑΘΜΟΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΣΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	
	1ο μέσο:		
	2ο 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 στους ΟΕ;	• Πολιτική Α.: • Πολιτική Β.: • Πολιτική Γ.:		
5. Τα επίπεδα ευαισθητοποίησης όσον αφορά την ισότητα των φύλων εντός του οργανισμού είναι αντίστοιχα με αυτά που αντανακλά η εθνική νομοθεσία για την ισότητα;	• Την υπερβαίνουν • Είναι αντίστοιχα • Μειονεκτούν		

Για να εκτιμήσουμε τον βαθμό ευαισθητοποίησης που υπάρχει εντός του οργανισμού (πανεπιστήμιο ή ΟΕ) σχετικά με την ισότητα των φύλων, μπορούν να ληφθούν υπόψη τα ακόλουθα:

- Ιδρυτικά έγγραφα (π.χ. το καταστατικό του οργανισμού)
- Περιγραφή της αποστολής του οργανισμού
- 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 (έντυπα και ηλεκτρονικά)
- Περιστασιακές εκδόσεις, όπως φυλλάδια, αφίσες κ.λπ.
- Η διαδικτυακή παρουσίαση του ιδρύματος (ιστότοπος, κοινωνικά δίκτυα)
- Ειδικές εκθέσεις για το φύλο και δημοσιεύσεις που να αφορούν τη θέση των γυναικών στον οργανισμό (εάν υπάρχουν)

Α.3. Τρίτο βήμα: Συλλογή & ανάλυση δεδομένων -τομείς παρέμβασης

Επιδιώκοντας να προάγει την ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια και στους ΟΕ, το παρόν εγχειρίδιο-οδηγός εστιάζει σε τρεις τομείς:

1) στην αντιμετώπιση των προκαταλήψεων ως προς το φύλο στον τομέα της **διαχείρισης ανθρώπινων πόρων** (προσλήψεις, απασχόληση και επαγγελματική εξέλιξη),

2) στην αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων **στις διαδικασίες και στις δομές λήψης αποφάσεων** και

3) στην ενίσχυση της διάστασης του φύλου **στο περιεχόμενο της έρευνας, στην καινοτομία και στα προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση**.

Η αρχική εκτίμηση για την ισότητα των φύλων επιχειρεί να αναδείξει τα προβλήματα και τις προκλήσεις στους τρεις αυτούς τομείς, καθώς και να καθορίσει συγκεκριμένους στόχους.

Πίνακας 3 *Επισκόπηση πεδίων, στόχων και τομέων συλλογής δεδομένων*

Επισκόπηση πεδίων, στόχων και τομέων συλλογής δεδομένων		
ΠΕΔΙΑ	**ΣΤΟΧΟΙ**	**ΤΟΜΕΙΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ**
1. Διαχείριση ανθρωπίνων πόρων	Δημιουργία της γνωσιακής βάσης για την άρση των θεσμικών εμποδίων και την ενίσχυση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών στα πανεπιστήμια και τους ΟΕ	Πρόσληψη, απασχόληση, προαγωγή (ερευνητικό, διδακτικό, διοικητικό προσωπικό και μέλη διοίκησης)
2. Όργανα και διαδικασίες λήψης αποφάσεων	Δημιουργία της γνωσιακής βάσης για την ενίσχυση της ισόρροπης εκπροσώπησης και της ισότητας των φύλων στα όργανα και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στα πανεπιστήμια και τους ΟΕ	Εκπροσώπηση των δύο φύλων στη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων και ισότητα των φύλων στις διαδικασίες 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	Η διάσταση του φύλου στα προγράμματα Έρευνας και Καινοτομίας και στα προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση ΟΕ: Η διάσταση του φύλου στα προγράμματα χρηματοδότησης της Έρευνας και Καινοτομίας

Τα δεδομένα που θα συλλεχθούν στο τρίτο βήμα του αρχικού ελέγχου των έμφυλων διακρίσεων στον συμμετέχοντα οργανισμό περιλαμβάνουν: ποσοτικά δεδομένα για τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων (ΔΑΠ), τα όργανα λήψης αποφάσεων και την κατανομή του προϋπολογισμού, ποιοτικά δεδομένα που μπορούν να συγκεντρωθούν μέσα από ημι-δομημένες συνεντεύξεις με τους ενδιαφερόμενους και με μέλη του προσωπικού στο τμήμα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα, τα οποία μπορούν να στοιχειοθετηθούν μέσα από έρευνα και συνεντεύξεις με μέλη του ακαδημαϊκού και ερευνητικού προσωπικού. Οι συνεντεύξεις και τα ερωτηματολόγια θα επιχειρήσουν να καταγράψουν τις φιλοδοξίες και τις προσδοκίες τους για επαγγελματική σταδιοδρομία, τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται το εργασιακό τους περιβάλλον σε σχέση με τις έμφυλες διακρίσεις, τα ερευνητικά και διδακτικά καθήκοντα, καθώς και την ένταξη της μελέτης του φύλου στα προγράμματα σπουδών. Το αποτέλεσμα αυτής της φάσης της αρχικής εκτίμησης της υπάρχουσας κατάστασης 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 κ.λπ.), και τη διαφοροποίησή τους με βάση χαρακτηριστικά (όπως η ηλικία, η θρησκεία, ή η εθνική καταγωγή),

- αναλυτικά στατιστικά στοιχεία ως προς το φύλο στις ανώτατες και μεσαίες διοικητικές βαθμίδες, καθώς και τα όργανα λήψης αποφάσεων,

- πληροφορίες σχετικά με τις διαδικασίες πρόσληψης, την επαγγελματική σταδιοδρομία, τις πολιτικές διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων, τις πολιτικές που προάγουν την ισορροπία ανάμεσα στην επαγγελματική και την προσωπική ζωή κ.λπ.,
- πληροφορίες σχετικά με την κατανομή του προϋπολογισμού, και το κατά πόσο η κατάρτισή του ενσωματώνει τη διάσταση του φύλου,
- παραδείγματα για την οριζόντια ένταξη του φύλου σε ερευνητικά προγράμματα και προγράμματα καινοτομίας, καθώς και σε προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση.

Α.3.1. Ανθρώπινοι πόροι

Οι πολιτικές και οι πρακτικές διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων (ΔΑΠ) είναι καθοριστικής σημασίας για την προώθηση διαρθρωτικών αλλαγών προς την επίτευξη της ισότητας των φύλων στα πανεπιστήμια και τους ΟΕ. Προκειμένου να δημιουργηθεί η γνωσιακή βάση για στοχευμένες παρεμβάσεις σε αυτό το πλαίσιο, ο πρωταρχικός στόχος της αρχικής εκτίμησης είναι να περιγράψει τον οριζόντιο και κάθετο διαχωρισμό των φύλων στην απασχόληση, καθώς και άλλες διαφορές στις συνθήκες εργασίας ανδρών και γυναικών στα πανεπιστήμια και στους ΟΕ. Παρακάτω παρατίθεται μια επισκόπηση των δεδομένων που σχετίζονται με τις προσλήψεις, τη διατήρηση της απασχόλησης και την επαγγελματική εξέλιξη:

- στοιχεία προσωπικού (ερευνητικού, διδακτικού, διοικητικού) με βάση το φύλο σε όλα τα επίπεδα, ανά κατηγορία σύμβασης εργασίας (μόνιμος υπάλληλος, συμβασιούχος κ.λπ.), καταγωγή, στοιχεία όσον αφορά τα έτη που κατά μέσο όρο χρειάζονται οι γυναίκες και οι άνδρες για να εξελιχθούν επαγγελματικά εντός του οργανισμού, διαφοροποίηση με βάση την ηλικία, τις ευθύνες φροντίδας, τη θρησκεία ή την εθνική-φυλετική (όπου υπάρχουν σχετικά στοιχεία),
- το μισθολογικό χάσμα που υπάρχει μεταξύ των φύλων, ανά κατηγορία απασχόλησης στο πανεπιστήμιο ή τον ΟΕ, διαφοροποίηση με βάση την ηλικία, τις ευθύνες φροντίδας, τη θρησκεία ή την εθνική-φυλετική (όπου υπάρχουν σχετικά στοιχεία),
- αριθμός ανδρών και γυναικών υποψηφίων που υποβάλλουν αίτηση για διαφορετικές θέσεις εργασίας, διαφοροποίηση με βάση την ηλικία, τις ευθύνες φροντίδας, τη θρησκεία ή την εθνική-φυλετική (όπου υπάρχουν σχετικά στοιχεία),
- αριθμός γυναικών και ανδρών που έχουν εγκαταλείψει το πανεπιστήμιο και τον ΟΕ κατά τα προηγούμενα έτη, προσδιορίζοντας το σύνολο των ετών που ήταν στον οργανισμό (διατήρηση απασχόλησης),
- 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,

- αριθμός των ωρών εκπαίδευσης που παρακολούθησαν γυναίκες και άνδρες μέλη του προσωπικού.

Οι επόμενες τρεις ενότητες περιλαμβάνουν πίνακες που παρουσιάζουν συνοπτικά τα βασικά ερωτήματα που θα πρέπει να εξεταστούν στην αρχική εκτίμηση της υπάρχουσας κατάστασης, και τα δεδομένα που είναι απαραίτητα για την απάντηση αυτών των ερωτήσεων σχετικά με την πρόσληψη, τη διατήρηση απασχόλησης και την προαγωγή.

Α.3.1.1. Προσλήψεις

Πίνακας 4 *Ερωτήσεις για την αρχική εκτίμηση των προσλήψεων*

Αξιολόγηση προσλήψεων			
ΒΑΣΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ	**ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ**	**ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ**	**ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**
Υπάρχουν δομικές προκαταλήψεις ως προς το φύλο στις διαδικασίες πρόσληψης στο πανεπιστήμιο/ΟΕ;	Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ υποψηφίων για τις προκηρυσσόμενες θέσεις εργασίας, κατανεμημένο ανά επιστημονικό κλάδο (για ερευνητές και ακαδημαϊκό 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 που αφορούν τις προσλήψεις και τα αποτελέσματα επιλογής υποψηφίων, από το τμήμα προσωπικού ή διαχείρισης ανθρώπινων πόρων	Δευτερογενής ανάλυση των στοιχείων που αφορούν στις προσλήψεις και συνεντεύξεις με επιλεγμένο προσωπικό στο τμήμα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων
	Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των υποψηφίων που επιλέχθηκαν για θέσεις εργασίας, με κατανομή όπως παραπάνω		
	Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των ατόμων που προσλήφθηκαν		
	Ποσοστό επιτυχίας των υποψηφίων ανδρών και γυναικών (Το ποσοστό επιτυχίας είναι ο αριθμός των γυναικών/ανδρών που προσλήφθηκαν διαιρούμενος με το συνολικό αριθμό των υποψηφίων γυναικών/ανδρών)		

<u>Βασικές ερωτήσεις για τη συλλογή ποιοτικών δεδομένων σχετικά με την πρόσληψη</u>

Παρακάτω παρατίθεται ένα σύνολο ερωτήσεων που είναι χρήσιμες για να ερμηνεύσουμε τη σημασία των ποσοτικών δεδομένων, τα οποία συλλέγονται όσον αφορά την κατάσταση της ισότητας των φύλων στο πανεπιστήμιο/ΟΕ. Ορισμένες από αυτές τις ερωτήσεις μπορούν επίσης να υποβληθούν σε συνεντεύξεις με τους προϊσταμένους της διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων. Επιχειρούν να καταλάβουν τις διαδικασίες που ακολουθούνται για τον προσδιορισμό των χαρακτηριστικών της κάθε προκηρυσσόμενης θέσης και να λάβουν πληροφορίες για υπάρχοντα μέτρα σχετικά με την καταπολέμηση των προκαταλήψεων με βάση το φύλο.

- Υπάρχουν στο πανεπιστήμιο ή στον ΟΕ πρότυπες διαδικασίες που ακολουθούνται για διορισμούς σε θέσεις εργασίας;

- Έχει συγκροτήσει το πανεπιστήμιο ή ο ΟΕ επίσημες πολιτικές για την καταπολέμηση της προκατάληψης ως προς το φύλο και την προώθηση της ισότητας των φύλων στις διαδικασίες και στις επιλογές για τις προσλήψεις;
- Πώς συντάσσονται οι περιγραφές καθηκόντων, οι προκηρύξεις θέσεων και οι αγγελίες εργασίας (ευρέως ή στενώς); 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 δηλωμένα και αντικειμενικά κριτήρια, τα οποία εφαρμόζονται με τον ίδιο τρόπο για κάθε υποψήφιο/α;
- Ποια είναι η σύνθεση της επιτροπής πρόσληψης προσωπικού (ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων/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;
- Περιλαμβάνεται η εξειδίκευση σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και τη διδασκαλία στα κριτήρια πρόσληψης του ακαδημαϊκού προσωπικού;

Α.3.1.2. Διατήρηση της απασχόλησης

Πίνακας 5 *Ερωτήσεις για την αρχική εκτίμηση της διατήρησης της απασχόλησης*

Διατήρηση της απασχόλησης ως προς το φύλο			
ΒΑΣΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ	**ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ**	**ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ**	**ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**
Υπάρχουν διαφορές μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά τη διατήρηση απασχόλησης στο πανεπιστήμιο/ΟΕ;	Μέσος όρος μηνών/ετών κατά τον οποίο οι άνδρες και οι γυναίκες υπάλληλοι εργάζονται στον οργανισμό, κατανεμημένος ανά επιστημονικό κλάδο (για ερευνητές και ακαδημαϊκό διδακτικό προσωπικό), επίπεδο εργασίας, 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 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, με κατανομή όπως παραπάνω)		

Α.3.1.3. Προαγωγή

Πίνακας 6 *Ερωτήσεις για την αρχική εκτίμηση σχετικά με τις προαγωγές*

Προαγωγές ως προς το φύλο			
ΒΑΣΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ	**ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ**	**ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ**	**ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**
Υπάρχει προκατάληψη ως προς το φύλο όσον αφορά την επαγγελματική εξέλιξη ή την προαγωγή στο πανεπιστήμιο/ ΟΕ;	Αριθμός σταδίων εξέλιξης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας στο πανεπιστήμιο/ΟΕ από το 2010, κατανεμημένος ανά επιστημονικό κλάδο (για ερευνητές και ακαδημαϊκό διδακτικό προσωπικό), επίπεδο εργασίας, προσωρινή ή μόνιμη θέση εργασίας, μερικής ή πλήρους απασχόλησης, και όπου είναι δυνατόν, ανά ηλικία, ευθύνες φροντίδας, θρησκευτικό και εθνικό υπόβαθρο Ποσοστό γυναικών και ανδρών που πήραν προαγωγή από το 2010, με κατανομή όπως παραπάνω) Ποσοστό επιτυχίας για τις γυναίκες υποψήφιες και για τους άνδρες υποψήφιους για προαγωγή, με κατανομή όπως παραπάνω (Το ποσοστό επιτυχίας γυναικών/ανδρών είναι ο αριθμός των γυναικών/ανδρών που έλαβαν προαγωγή διαιρούμενος με το συνολικό αριθμό των γυναικών/ανδρών που υπέβαλαν αίτηση για προαγωγή).	Αρχεία σχετικά με τη διατήρηση της απασχόλησης του προσωπικού, όπως αυτά διατηρούνται από το τμήμα προσωπικού ή 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

Βασικές ερωτήσεις για τη συλλογή ποιοτικών δεδομένων σχετικά με την προαγωγή

Παρακάτω παρατίθεται ένα σύνολο βασικών ποιοτικών ερωτήσεων για την πραγματοποίηση συνέντευξης με τους προϊσταμένους διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, προκειμένου να εξεταστούν οι διαδικασίες που ακολουθούνται για τις προαγωγές του προσωπικού, και για να συλλεχθούν πληροφορίες σχετικά με τα υπάρχοντα μέτρα για την καταπολέμηση της προκατάληψης ως προς το φύλο σε αυτόν τον τομέα.

- Έχει διαμορφώσει το πανεπιστήμιο ή ο ΟΕ 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/ΟΕ βάσει προσόντων και αξιοκρατικών κριτηρίων;
- Είναι τα κριτήρια της προαγωγής σαφή, διαφανή και σταθμισμένα με πρότυπο τρόπο; Παραμένουν σταθερά καθόλη τη διαδικασία;
- Υπάρχει μια τυποποιημένη διαδικασία ρουτίνας για να διασφαλιστεί ότι μόνο τα ρητά δηλωμένα κριτήρια έχουν αντίκτυπο στις αποφάσεις προαγωγής και ότι τα κριτήρια αυτά εφαρμόζονται εξίσου σε κάθε υποψήφιο;
- Υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις επιτροπές και στα εκλεκτορικά σώματα που αποφασίζουν για τις προαγωγές διοικητικού και ακαδημαϊκού προσωπικού;
- Ανταμείβεται η καλή επίδοση στον τομέα της ισότητας των φύλων στο πανεπιστήμιο/ΟΕ;
- Υπάρχουν πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης σε θέματα φύλου ή ενημερώσεις για τα μέλη 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;

Α.3.2. Όργανα και διαδικασίες λήψης αποφάσεων

Η ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων στη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων, καθώς και στις ανώτατες βαθμίδες διαχείρισης είναι στρατηγικής σημασίας για την αποτελεσματική καταπολέμηση των υποσυνείδητων, έμφυλων προκαταλήψεων και για τη συμβολική αλλαγή των παγιωμένων αντιλήψεων σε έναν θεσμό. Η ισόρροπη εκπροσώπηση αφορά τον αριθμό ανδρών και γυναικών σε όργανα λήψης αποφάσεων και σε θέσεις ανώτατων βαθμίδων διοίκησης (ποσοστό γυναικών και ανδρών). 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 τις θεσμικές δυνατότητές τους.

Η ισόρροπη εκπροσώπηση και η ισότητα των φύλων στα όργανα και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων μπορούν να ενισχυθούν με διάφορα μέτρα, π.χ. μέσω της εφαρμογής ποσοστώσεων, τον προσδιορισμό στόχων ή άλλων «πιο ήπιων» μέτρων. Προκειμένου να δημιουργηθεί βάση γνώσεων για προσαρμοσμένα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) και να προσδιοριστούν οι υφιστάμενες ανισότητες σε κάθε πανεπιστήμιο/ΟΕ σε αυτόν τον τομέα, η εκτίμηση υπάρχουσας κατάστασης επιδιώκει να εξοικειωθεί με τα όργανα και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων μέσα στον κάθε οργανισμό. Θα πρέπει να επικεντρωθεί στην περιγραφή:

- των βασικών οργάνων λήψης αποφάσεων,
- της σύνθεσή τους ως προς το φύλο και τις αρμοδιότητες των μελών – ανδρών και γυναικών – που συμμετέχουν στα όργανα λήψης αποφάσεων,
- των διαδικασιών με τις οποίες επιλέγονται και διορίζονται τα μέλη των οργάνων διοίκησης και λήψης αποφάσεων, των μισθολογικών κλιμάκων, και τα οφέλη και το κύρος που σχετίζονται με τις υψηλές διοικητικές θέσεις και με τη συμμετοχή στα όργανα λήψης αποφάσεων.

Είναι σημαντικό να λάβουμε υπόψη ότι οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων στα πανεπιστήμια/ΟΕ μπορεί να είναι επίσημες (δηλ. να ακολουθούν σαφείς και τυποποιημένες διαδικασίες που διασφαλίζουν ένα επίπεδο διαφάνειας), αλλά και άτυπες (δηλ. να μην ακολουθούν ρητές διαδικασίες και να είναι αδιαφανείς). Η αρχική εκτίμηση ως προς την ισότητα των φύλων μπορεί να διερευνήσει περαιτέρω πώς λειτουργούν στο κάθε πανεπιστήμιο/ΟΕ τέτοιου είδους διαδικασίες μέσω ημι-δομημένων συνεντεύξεων με στελέχη από τις ανώτατες διοικητικές βαθμίδες και με επικεφαλής τμημάτων και ερευνητικών μονάδων.

Οι ακόλουθες ερωτήσεις μπορεί να είναι χρήσιμες:

- Αποφασίζει το όργανο λήψης αποφάσεων ή η/ο προϊσταμένη/-ος των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης για την κατανομή του προϋπολογισμού;
- Οι αποφάσεις που λαμβάνουν τα όργανα λήψης αποφάσεων ή ο η/ο προϊσταμένη/-ος των ανώτατων βαθμίδων διαχείρισης έχουν αντίκτυπο ως προς την ισότητα των φύλων στην επαγγελματική ζωή του προσωπικού; Εάν ναι, σε ποιο βαθμό;
- Έχει το ανώτατο όργανο διοίκησης (π.χ. πρυτανεία, πρόεδρος ή διευθυντής/τρια) 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 στα προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση);

Πίνακας 7 *Ερωτήσεις για την αρχική εκτίμηση ως προς τα όργανα λήψης αποφάσεων*

Όργανα λήψης αποφάσεων			
ΒΑΣΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ	**ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ**	**ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ**	**ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**
Υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων στο πανεπιστήμιο/ΟΕ, καθώς και στην κατανομή θέσεων σε ανώτατες διοικητικές βαθμίδες;	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 Ποσοστό γυναικών και ανδρών σε θέσεις στις ανώτατες βαθμίδες διοίκησης	Έγγραφα σχετικά με την οργανωτική δομή των οργάνων λήψης αποφάσεων και τον καθορισμό των αρμοδιοτήτων και των εξουσιών τους	Ανάλυση των εγγράφων σχετικά με την οργανωτική δομή των οργάνων λήψης αποφάσεων και τον καθορισμό των αρμοδιοτήτων και των εξουσιών τους Συνεντεύξεις με επιλεγμένο προσωπικό σε θέσεις λήψης αποφάσεων

<u>Βασικές ερωτήσεις για τη συλλογή ποιοτικών δεδομένων σχετικά με τα συμβούλια και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων</u>

Ακολουθεί ένα σύνολο βασικών ποιοτικών ερωτήσεων για τη συλλογή περαιτέρω πληροφοριών από επιλεγμένα στελέχη ανώτατων βαθμίδων διαχείρισης, ερευνητικό και διοικητικό προσωπικό. Ορισμένες από αυτές τις ερωτήσεις μπορούν να υποβληθούν σε συνεντεύξεις με επιλεγμένο προσωπικό, προκειμένου να εξεταστεί ο ρόλος των άτυπων διαδικασιών λήψης αποφάσεων (σχετικά με την κατανομή του προϋπολογισμού, τις ερευνητικές στρατηγικές και το προσωπικό κ.λπ.) στο πανεπιστήμιο/ΟΕ.

- Έχει διαμορφώσει το πανεπιστήμιο/ΟΕ πολιτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων στα ανώτερα όργανα διοίκησης και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων (π.χ. πολιτικές σχετικά με την ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων στη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων ή την κατανομή ανά φύλο σε θέσεις προσωπικού σε ανώτατες βαθμίδες);
- Εάν υπάρχουν τέτοιου είδους πολιτικές, ποια/-ιος συμμετείχε στη διαμόρφωσή τους;
- Προωθεί το πανεπιστήμιο/ΟΕ ανεπίσημα την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα όργανα διοίκησης και λήψης αποφάσεων και στο προσωπικό του σε ανώτατες βαθμίδες;

- Διαθέτει το πανεπιστήμιο/ΟΕ ειδική χρηματοδότηση για την προώθηση της εκπροσώπησης των γυναικών στα ανώτερα επίπεδα διοίκησης και ερευνητικού-διδακτικού προσωπικού;
- Με ποιο τρόπο και από ποια/-ον 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 ένας «κλειστός κύκλος» με ισχυρή επιρροή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στο τμήμα, τη σχολή ή τη μονάδα εργασίας σας;
- 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 μονάδας εργασίας σας, τα οποία θεωρείτε ότι σχετίζονται ειδικότερα με την ισότητα των φύλων;

Α.3.3. Η διάσταση του φύλου στην έρευνα και τα προγράμματα σπουδών

Η ενίσχυση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της καινοτομίας (ΕΚ) και τα προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση είναι στρατηγικής σημασίας για την αποτελεσματική καταπολέμηση των έμφυλων προκαταλήψεων στην παραγωγή και στη μετάδοση της γνώσης: «Οι γνώσεις μας αποτελούν τη βάση πάνω στην οποία οι μελλοντικές γενιές θα χτίσουν τις κοινωνίες τους. Είναι, επομένως, ζωτικής σημασίας η γνώση που παράγεται από την έρευνα και μεταδίδεται μέσω της εκπαίδευσης να είναι απαλλαγμένη από τις έμφυλες προκαταλήψεις».[18]

Με στόχο τη δημιουργία της γνωσιακής βάσης για τις προσαρμοσμένες (στο κάθε ΑΕΙ και ΟΕ) παρεμβάσεις του ΣΔΙΦ, η αρχική εκτίμηση της υπάρχουσας κατάστασης επιδιώκει να κατανοήσει σε ποιο βαθμό η διάσταση του φύλου ενσωματώνεται στο περιεχόμενο της έρευνας και τα προγράμματα σπουδών. Τα ποσοτικά δεδομένα που συλλέγονται για το σκοπό αυτό περιλαμβάνουν:

- το ποσοστό των ερευνητικών έργων που επικεντρώνονται στην ανάλυση της διάστασης του φύλου και στις έμφυλες σχέσεις,
- το ποσοστό των ερευνητικών έργων, τα οποία δεν έχουν τη διάσταση του φύλου ως κύριο αντικείμενο μελέτης, αλλά την συμπεριλαμβάνουν ως δευτερεύον αντικείμενο μελέτης,

[18] EIGE, *Gender Equality in Academia and Research. GEAR tool* (Luxembourg: EU Publications Office, 2016), p. 48.

- το ποσοστό των προωθούμενων ερευνητικών προγραμμάτων χρηματοδότησης με κύριο αντικείμενο μελέτης τη διάσταση του φύλου, κατανεμημένο ανά επιστημονικό κλάδο/ερευνητικό τομέα,
- το συνολικό ποσοστό της εξωτερικής χρηματοδότησης που αποκτήθηκε για ερευνητικά έργα, συμπεριλαμβανομένων και έργων, τα οποία εξετάζουν 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 την ανάλυση της διάστασης του φύλου,
- τον αριθμό και το ποσοστό του διδακτικού προσωπικού που έχει εκπαίδευση πάνω στη μελέτη και την ανάλυση 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.

Α.3.3.1. Ερευνητικά έργα

Πίνακας 8 *Ερωτήσεις για την αρχική εκτίμηση των ερευνητικών έργων*

Ερευνητικά έργα			
ΒΑΣΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ	**ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ**	**ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ**	**ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**
Υλοποιεί το πανεπιστήμιο/ΟΕ ερευνητικά προγράμματα που να περιλαμβάνουν την ανάλυση της διάστασης του φύλου (ή καταθέτει σχετικές προτάσεις);	Συνολικό ποσοστό των ερευνητικών έργων των οποίων το κύριο αντικείμενο μελέτης είναι η ανάλυση της διάστασης του φύλου, κατανεμημένο ανά επιστημονικό κλάδο/ερευνητικό τομέα (από το έτος Χ μέχρι σήμερα) Συνολικό ποσοστό των ερευνητικών έργων, τα οποία στοχεύουν στο να συμπεριλάβουν και να ενσωματώσουν στα κύρια αντικείμενά τους τη διάσταση του φύλου, 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

<u>Βασικές ερωτήσεις για τις συνεντεύξεις με τις/-ους επικεφαλής των ερευνητικών μονάδων και τις/-ους συντονίστριες/-ές των ερευνητικών έργων</u>

- Είναι η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων και η ισότητα των φύλων κάτι που πρέπει να επιδιώκετε όσον αφορά την ομάδα της μονάδας ή του έργου σας; Εάν ναι, γιατί; Εάν όχι, γιατί;
- Καταπολεμάτε ενεργά τις σχέσεις ιεραρχίας βάσει φύλου στην ομάδα της μονάδας ή του έργου σας;
- 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;
- Αναζητάτε τακτικά 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 εργασίες ουδέτερη ως προς το φύλο;
- Διαχωρίζετε τα δεδομένα ανά φύλο;
- Έχετε ίσο αριθμό και των δύο φύλων στα δείγματά σας;
- Σχετίζεται η έρευνά σας με την ανισότητα μεταξύ των φύλων στην κοινωνία;

Α.3.3.2. Προγράμματα σπουδών

Πίνακας 9 *Ερωτήσεις για την αρχική εκτίμηση των προγραμμάτων σπουδών*

Προγράμματα σπουδών στην Ανώτατη Εκπαίδευση			
ΒΑΣΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ	**ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ**	**ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ**	**ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**
Προσφέρει το πανεπιστήμιο προγράμματα σπουδών και προγράμματα απονομής τίτλων σπουδών που να έχουν ως κύριο αντικείμενο μελέτης την ανάλυση της διάστασης του φύλου;	Αριθμός και ποσοστό προγραμμάτων σπουδών και προγραμμάτων απονομής τίτλων σπουδών που έχουν ως κύριο αντικείμενο μελέτης την ανάλυση της διάστασης του φύλου, κατανεμημένα ανά προπτυχιακά/ μεταπτυχιακά/διδακτορικά προγράμματα και επιστημονικά πεδία	Προπτυχιακά/ μεταπτυχιακά/ διδακτορικά προγράμματα σπουδών	Ανάλυση των προπτυχιακών/ μεταπτυχιακών/ διδακτορικών προγραμμάτων σπουδών
Προσφέρει το πανεπιστήμιο προγράμματα σπουδών και προγράμματα απονομής τίτλων σπουδών που να περιλαμβάνουν την ανάλυση της διάστασης του φύλου ως δευτερεύον αντικείμενο μελέτης;	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	Προπτυχιακά/ μεταπτυχιακά/ διδακτορικά προγράμματα σπουδών	Ανάλυση των προπτυχιακών/ μεταπτυχιακών/ διδακτορικών προγραμμάτων σπουδών
Αποτελεί η διάσταση του φύλου θέμα οριζόντιου χαρακτήρα στα προγράμματα σπουδών και τα προγράμματα απονομής τίτλων σπουδών του πανεπιστημίου;	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)	Έγγραφα κατανομής ακαδημαϊκών μονάδων προπτυχιακών/ μεταπτυχιακών/ διδακτορικών φοιτητών	Ανάλυση των εγγράφων κατανομής ακαδημαϊκών μονάδων των προπτυχιακών/ μεταπτυχιακών/ διδακτορικών φοιτητών, διεξαγωγή έρευνας σε ακαδημαϊκό και διδακτικό προσωπικό

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

- Έχει το πανεπιστήμιο ή ο ΟΕ διαμορφώσει μια πολιτική για να προάγει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση;
- Παρέχει το πανεπιστήμιο κίνητρα για την προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση μέσω ανεπίσημων (πολιτιστικών) μέσων; Εάν ναι, προσδιορίστε με ποιον τρόπο.
- Λαμβάνονται τακτικά υπόψη τα θέματα του φύλου και συζητούνται ρητά κατά τις διαδικασίες ανάπτυξης του προγράμματος 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.

Α.3.3.3. Ερωτηματολόγιο προς το ακαδημαϊκό και ερευνητικό προσωπικό

Η έρευνα που περιγράφεται σε αυτήν 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. Η έρευνα αυτή συμπληρώνει την ανάλυση των εγγράφων με στόχο να αξιολογήσει σε ποιο 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, τα οποία θα συμπληρώσουν το σχετικό ερωτηματολόγιο δεν θα είναι ανιχνεύσιμη, 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 είναι το επίπεδο εξέλιξης στην επαγγελματική σας σταδιοδρομία, το οποίο 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 στην επαγγελματική σας σταδιοδρομία;
- 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, καθήκοντα φροντίδας);
- Έχετε νοιώσει ποτέ ότι γίνονταν 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 ως ένα θέμα που διαπερνά οριζόντια όλα τα προγράμματα σπουδών είναι κάτι το οποίο θα πρέπει να επιδιώκετε; Εάν ναι, γιατί; Εάν όχι, γιατί;
- Επιδιώκετε συνήθως να ενσωματώσετε τη διάσταση του φύλου στο πρόγραμμα διδασκαλίας σας, και τις εργασίες τις οποίες αναθέτετε στους φοιτητές και στις φοιτήτριές σας; Εάν ναι, περιγράψτε τις πιο συχνές αντιδράσεις των φοιτητών και των φοιτητριών όσων 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 μαθητές σας να κάνουν ομαδική εργασία, τους ενθαρρύνετε να εργάζονται σε ομάδες που απαρτίζονται από διαφορετικά φύλα;
- 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;

Β. ΜΕΡΟΣ: Ανάπτυξη Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ)

Εισαγωγή: Διαμόρφωση ενός προσαρμοσμένου Σχεδίου Δράσης

Η παρούσα ενότητα του εγχειριδίου περιγράφει τα βήματα που πρέπει να ακολουθήσουν τα πανεπιστήμια και οι οργανισμοί έρευνας (ΟΕ) για να αναπτύξουν ένα σύνολο προσαρμοσμένων δράσεων για την αντιμετώπιση των εσωτερικών έμφυλων ανισοτήτων. Η μεθοδολογία που ακολουθεί βασίζεται στη συμμετοχή των μελών και του προσωπικού των ΑΕΙ και των οργανισμών έρευνας. Προϋποθέτει, επίσης, τη συνεχή ανατροφοδότηση (και αναθεώρηση, εφόσον κρίνεται απαραίτητο) των στόχων και των δράσεων κατά τη διάρκεια της υλοποίηση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ). Σε πρώτη φάση, το κάθε ΑΕΙ και ο κάθε οργανισμός έρευνας θα προσδιορίσει τις προτεραιότητες και τους στόχους του ΣΔΙΦ. Αυτές θα τις διαμορφώσει βάσει της αρχικής εκτίμησης της κατάστασης όσον αφορά τις έμφυλες ανισότητες στον εν λόγω φορέα, η οποία πραγματοποιήθηκε στο Μέρος Α. Αυτές οι κατευθυντήριες γραμμές παρέχουν, επίσης, πρακτικές συμβουλές για την οριζόντια ένταξη της διάστασης του φύλου, η οποία θα έχει ξεκινήσει ήδη στο πρώτο στάδιο: την εξασφάλιση δέσμευσης από τη διοίκηση του φορέα ότι θα υποστηρίξει τη διαδικασία διαμόρφωσης και υλοποίησης του ΣΔΙΦ, τον καθορισμό των ρόλων και των αρμοδιοτήτων των μελών της Κοινότητας Δράσης, την αναγνώριση των υφιστάμενων ανισοτήτων και την ενσωμάτωση των διαδικασιών συλλογής δεδομένων εντός του ιδρύματος. Το Μέρος Β αυτού του εγχειριδίου, επίσης, περιγράφει μια σειρά «καλών πρακτικών» που καλύπτουν τους τρεις τομείς παρέμβασης: α) άρση των θεσμικών φραγμών που σχετίζονται με το φύλο στην επαγγελματική σταδιοδρομία (ανθρώπινοι πόροι), β) ισόρροπη συμμετοχή και εκπροσώπηση σε όργανα και διαδικασίες λήψης αποφάσεων, και γ) ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη διδασκαλία και στο ερευνητικό περιεχόμενο.

Β.1. Ρόλοι και αρμοδιότητες

Β.1.1. Δέσμευση των ανωτάτων βαθμίδων διαχείρισης

Η υποστήριξη της ηγεσίας και των ανωτάτων βαθμίδων διοίκησης ενός ΑΕΙ ή ΟΕ είναι απαραίτητη για ένα επιτυχημένο Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ). Η δέσμευση των ανωτάτων βαθμίδων ιεραρχίας (διοικητικό συμβούλιο, προϊστάμενοι, επικεφαλής ερευνητικών μονάδων) είναι απαραίτητη, προκειμένου να μπορέσει το προσωπικό του οργανισμού να επενδύσει το χρόνο και την προσπάθεια που χρειάζεται για την υλοποίηση του ΣΔΙΦ. Είναι, επίσης, απαραίτητη για την έγκριση που μπορεί να χρειάζεται για τη συλλογή στοιχείων (ή πρόσβαση σε στοιχεία), την αντιμετώπιση προβλημάτων που ενδέχεται να προκύψουν κατά την υλοποίηση του ΣΔΙΦ (π.χ. εσωτερικές αντιδράσεις), καθώς και για να υποστηρίξει την ανατροφοδότηση και τη συνεχή μάθηση που βρίσκεται στον πυρήνα της αναστοχαστικής μεθοδολογίας (reflexive methodology). Η ρητή δέσμευση των ανώτατων βαθμίδων διαχείρισης είναι ζωτικής σημασίας για τη συνολική νομιμοποίηση του εγχειρήματος εντός του φορέα, για την επικοινωνία και προβολή του και για να δώσει την έγκριση που χρειάζονται για την υλοποίηση των διαρθρωτικών αλλαγών ως προς το φύλο.

Εν κατακλείδι, η συμμετοχή των ανώτατων βαθμίδων διαχείρισης στη διαδικασία ΣΔΙΦ είναι ένα κρίσιμο βήμα για την αποτελεσματική **ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων εντός του**

ιδρύματος. Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (ΕΙΙΦ) επισημαίνει τρεις προϋποθέσεις που διευκολύνουν στο να καταστήσει ένα ΑΕΙ ή οργανισμός έρευνας (ΟΕ) την ισότητα των φύλων ένα 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 (EIGE, 2016β:3)

3. Δημιουργία τακτικών δομών ευθύνης και εφαρμογή εργαλείων παρακολούθησης και αξιολόγησης σε ένα Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (EIGE, 2016β: 3).

Και οι τρεις προϋποθέσεις μπορούν να εκπληρωθούν μόνο με την υποστήριξη και τη δέσμευση των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης για τη διαμόρφωση του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ).

Β.1.2. Κοινότητα Δράσης: καθορισμός ρόλων και αρμοδιοτήτων

Η ανάπτυξη και η εδραίωση της κοινότητας δράσης (ΚΔ) είναι καθοριστικής σημασίας για τον επιτυχημένο σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση του ΣΔΙΦ. Τα βασικά οφέλη από τη δημιουργία μιας κοινότητας δράσης είναι τα εξής: Πρώτον, μια αυξημένη προθυμία εντός του ΑΕΙ ή του ΟΕ για να αντιμετωπίσει τα υπάρχοντα ζητήματα προκατάληψης ως προς το φύλο και ισότητας των φύλων με βιώσιμο τρόπο. Δεύτερον, η δημιουργία μιας ΚΔ διασφαλίζει ότι η διαδικασία υλοποίησης του ΣΔΙΦ δεν εξαρτάται αποκλειστικά από το μέλος του προσωπικού που είναι αρμόδιος/-α για την ισότητα των φύλων (Υπεύθυνος/-η για την Ισότητα των Φύλων) και τους βοηθούς του/της. 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 πως αν ανατεθούν αρμοδιότητες μεταξύ των μελών της ΚΔ, αυτό μπορεί να αποτρέψει την υπερβολική εξάρτηση από έναν ή δύο παράγοντες ή άτομα. Μπορεί να συμβάλλει στο να εδραιώσει το ΣΔΙΦ ανεξαρτήτως των αλλαγών στην ηγεσία (π.χ. πρυτανικές αρχές), περικοπών στον προϋπολογισμό ή αδράνειας, τα οποία μπορεί να παρεμποδίζουν την πρόοδο που σημειώνεται ως προς την ισότητα των φύλων. Η υποστήριξη και η δέσμευση στο Σχέδιο Δράσης θα πρέπει να επιδιώκονται από πολλά ενδιαφερόμενα μέλη και όχι να ανατεθούν (τυπικά ή άτυπα) σε μια συγκεκριμένη σχολή ή τμήμα (EIGE, 2016β:3).

Η σύσταση μιας Κοινότητας Δράσης μπορεί να θεωρηθεί ως ένα πρώτο βήμα για τη δημιουργία ενός **μόνιμα εδραιωμένου οργάνου ισότητας των φύλων** στο πανεπιστήμιο ή τον ΟΕ. Η έρευνα δείχνει πώς ένα καλά εξοπλισμένο και σε κατάλληλη θέση όργανο ισότητας των φύλων (π.χ. μια ειδική μονάδα, ομάδα εργασίας, ομάδα ή γραφείο) αποτελεί συντελεστή επιτυχίας για την προώθηση της ισότητας και την επιτυχή υλοποίηση των ΣΔΙΦ (Sekula και Pustulka, 2016:18). Ιδανικά, ένα τέτοιο όργανο, και ιδίως ο/η επικεφαλής του, θα πρέπει να σχετίζεται στενά με τις ανώτατες βαθμίδες διοίκησης, ενώ θα πρέπει να κατέχει και έναν τίτλο

που να αντικατοπτρίζει την εγγύτητα στις υψηλές βαθμίδες διοίκησης. Ένα τέτοιο όργανο θα πρέπει, επίσης, να έχει πρόσβαση σε επαρκείς και μόνιμους πόρους, όπως προσωπικό, ειδικούς πάνω στα θέματα ισότητας των φύλων, ώστε να είναι δυνατή η οργάνωση και η διεξαγωγή δράσεων (European Commission, 2012, 27).

Ο σχεδιασμός του Σχεδίου Δράσης θα πρέπει, επίσης, να λαμβάνει υπόψη τους ρόλους και τις αρμοδιότητες των ατόμων που συμμετέχουν στην Κοινότητα Δράσης. Για παράδειγμα, τα Σχέδια Δράσης που υιοθετήθηκαν στη Φινλανδία αναθέτουν αρμοδιότητες υλοποίησης σε προσωπικό στον τομέα της επικοινωνίας, στον πρύτανη, στους κοσμήτορες, στις σχολές, στα ακαδημαϊκά τμήματα, στις ερευνητικές μονάδες, στους καθηγητές και στους επιβλέποντες. 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, τα οποία να αναλαμβάνουν ευθύνη για την οργάνωση και την παρακολούθηση των δράσεων του ΣΔΙΦ. Η παρακολούθηση της υλοποίησής του και είναι συχνά αρμοδιότητα του ατόμου που έχει οριστεί ως υπεύθυνος/η για την ισότητα των φύλων (EIGE, 2016c:30).

Β.1.3. Μέλη του προσωπικού αρμόδια για την ισότητα των φύλων

Τα μέλη του προσωπικού που είναι αρμόδια για την ισότητα των φύλων (δηλ. υπεύθυνος/-η για την ισότητα των φύλων) διαδραματίζουν θεμελιώδη ρόλο στη διαδικασία ΣΔΙΦ. Κάθε οργανισμός υλοποίησης (πανεπιστήμιο ή ΟΕ) προσδιορίζει ένα «μέλος του προσωπικού που είναι αρμόδιος/-α για την ισότητα των φύλων» και υπεύθυνος/-η για τη διαδικασία υλοποίησης του ΣΔΙΦ εντός του ιδρύματος. Τα κύρια καθήκοντα ενός Υπεύθυνου ή μιας Υπεύθυνης για την Ισότητα των Φύλων (ΥΙΦ) μεταξύ των μελών του προσωπικού είναι: 1) να μεριμνήσει για να ενσωματωθεί το ΣΔΙΦ στις υφιστάμενες οργανωσιακές στρατηγικές, δομές λήψης αποφάσεων και ομάδες εργασίας, προγράμματα σπουδών κ.λπ., 2) να συμβάλλει, βάσει της αρχικής εμπειρίας με το ΣΔΙΦ, στη δημιουργία ειδικών δομών με επαρκές προσωπικό και χρηματοδότηση για την ανάπτυξη μιας βιώσιμης και διαρκούς πολιτικής για την ισότητα των φύλων στο πανεπιστήμιο ή τον ΟΕ.

Η Callestig (2014) 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 οργανωσιακή αλλαγή: επαρκείς πόροι, υποστήριξη από τις βαθμίδες διαχείρισης και χρόνος (Callestig, 2014:140). Για την εφαρμογή της οριζόντιας ένταξης της διάστασης του φύλου, η Callestig (2014:140) θεωρεί ότι τα μέλη του προσωπικού που είναι αρμόδια για την ισότητα των φύλων μπορούν να αναπτύξουν στρατηγικές που να «μετριάζουν τη ριζοσπαστικοποίηση» και να πετυχαίνουν «μικρές νίκες».

Οι *«συγκρατημένοι ριζοσπάστες»*, όπως τους περιγράφει η Callestig (2014), είναι: *«εργαζόμενοι που αναγνωρίζουν αθέμιτες ή άδικες πρακτικές ή συνθήκες στους οργανισμούς τους και που θέλουν να τις αλλάξουν, αλλά ταυτόχρονα είναι πιστοί και υποστηρίζουν τους γενικούς στόχους του οργανισμού. Αναζητούν ευκαιρίες για να κάνουν μικρές αλλαγές,*

δημιουργώντας συμμαχίες και εξασφαλίζοντας υποστήριξη καθώς προχωρούν και εργάζονται για να δημιουργήσουν αλλαγές εκ των έσω». (Callestig, 2014:140).

Η στρατηγική που πετυχαίνει «μικρές νίκες» έχει αναγνωριστεί ως ένας αποτελεσματικός τρόπος προς την επίτευξη των στόχων για την ισότητα των φύλων (Charlesworth και Baird, 2007). Τα μικρά βήματα προς τις οργανωσιακές αλλαγές μπορούν να είναι αποτελεσματικά, καθώς μειώνουν την αντίσταση που μπορεί να υπάρξει απέναντι στις επιδιωκόμενες αλλαγές. Οι Meyerson και Fletcher (2001) προτείνουν ότι η στρατηγική που πετυχαίνει μικρές νίκες είναι «ένας ισχυρός τρόπος απομάκρυνσης των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, χωρίς να προκαλεί αυτό το θόρυβο και το θυμό που φοβίζει τα άτομα που αντιστέκονται στην αλλαγή» (σελ. 126), (όπως παρατίθεται στην Callestig, 2014:141).

Προτείνεται, επίσης, κάθε πανεπιστήμιο ή ΟΕ να προσλαμβάνει έναν/μία βοηθό για θέματα ισότητας των φύλων του οποίου ο ρόλος θα είναι να υποστηρίζει το μέλος του προσωπικού που είναι υπεύθυνος/η για την ισότητα των φύλων (ΥΙΦ). Σε ορισμένα πανεπιστήμια ή ΟΕ, μπορεί τα καθήκοντα του βοηθού για θέματα ισότητας των φύλων να ανατίθενται στα μέλη της ΚΔ. Για παράδειγμα, η ΚΔ μπορεί να περιλαμβάνει στατιστικολόγους που ορίζονται ως μερικώς αρμόδιοι για τη συλλογή και την ανάλυση δεδομένων.

Β.2. Μεθοδολογία

Ένας από τους κύριους στόχους της αρχικής εκτίμησης της κατάστασης (audit) ως προς την ισότητα των φύλων στο πρώτο στάδιο, είναι ο προσδιορισμός εκείνων των οργανωσιακών πρακτικών και των διαδικασιών που χαρακτηρίζονται από προκατάληψη ως προς το φύλο. Πάνω σε αυτή τη βάση μπορούν να σχεδιαστούν και να εφαρμοστούν μέτρα για να καταπολεμηθούν οι προκαταλήψεις και οι υφιστάμενες ανισότητες.

Σύμφωνα με τις προτεραιότητες του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (ΕΧΕ), η παρέμβαση ενός ΣΔΙΦ επικεντρώνεται στη βελτίωση σε τρεις βασικούς τομείς: την άρση των θεσμικών εμποδίων που σχετίζονται με το φύλο, ως προς την επαγγελματική σταδιοδρομία, τα όργανα και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα προγράμματα σπουδών και στο περιεχόμενο της έρευνας. Κάθε πανεπιστήμιο ή ΟΕ υλοποίησης θα επικεντρωθεί στο να αναπτύξει μια ποικιλία δράσεων για την καταπολέμηση των ανισοτήτων που εντοπίζονται σε αυτούς τους κύριους τομείς. Σε ορισμένα ιδρύματα οι ανισότητες αυτές μπορούν να καταπολεμηθούν εξίσου και στους τρεις τομείς, ενώ σε άλλα, μπορεί να δοθεί διαφορετικός βαθμός προσοχής σε καθέναν από αυτούς τους τομείς.

Η ανάπτυξη των κύριων στόχων του ΣΔΙΦ θα πρέπει να στηρίζεται σε στοιχεία και να λαμβάνει υπόψη την υφιστάμενη κατάσταση, έτσι όπως αυτή αποτυπώθηκε κατά το στάδιο της αρχικής εκτίμησης. Θα πρέπει να υπάρχει στενή σχέση μεταξύ των αποτελεσμάτων της αρχικής εκτίμησης της κατάστασης και των κύριων στόχων που προσδιορίζονται στο ΣΔΙΦ. Ο παρακάτω πίνακας παρέχει ένα παράδειγμα αποτελεσμάτων μιας κύριας εκτίμησης της κατάστασης, καθώς και πώς αυτά τα αποτελέσματα συνδέονται με πιθανούς στόχους σε καθένα από τα τρία πεδία/τομείς παρέμβασης:

Πίνακας 10 *Παράδειγμα αποτελεσμάτων μιας αρχικής εκτίμησης της κατάστασης*

ΠΕΔΙΟ	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΡΧΙΚΗΣ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ	ΚΥΡΙΟΣ ΣΤΟΧΟΣ
Υποχώρηση θεσμικών εμποδίων που σχετίζονται με το φύλο και την επαγγελματική σταδιοδρομία	Δεν υπάρχει σύστημα παρακολούθησης των τάσεων όσον αφορά την επαγγελματική σταδιοδρομία γυναικών και ανδρών στην ακαδημαϊκή κοινότητα	Ενίσχυση της οργανωτικής ικανότητας του φορέα να εντοπίσει και να συλλέξει σχετικά δεδομένα, και να θεσπίσει ένα σύστημα (ή να βελτιώσει το υπάρχον) για τη συλλογή δεδομένων με βάση το φύλο
Όργανα λήψης αποφάσεων	Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στα όργανα λήψης αποφάσεων	Ευαισθητοποίηση για τη σημασία της ισορροπίας των φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων

Β.2.1. Προσδιορισμός στόχων και προτεραιότητα δράσεων

Το πρώτο βήμα περιλαμβάνει την ανάπτυξη ρητών στόχων. Οι στόχοι πρέπει να είναι προσαρμοσμένοι στο εκάστοτε ίδρυμα και, συνεπώς, να βασίζονται στα αποτελέσματα της αρχικής εκτίμησης της κατάστασης. Οι στόχοι για την ισότητα των φύλων θα πρέπει να προσδιορίζονται ρητά, να είναι μετρήσιμοι και να υπάρχει παρακολούθηση του κατά πόσο επιτυγχάνονται. Το δεύτερο βήμα περιλαμβάνει την ανάπτυξη ενός συνόλου δράσεων που συνδέονται με τους καθορισμένους στόχους για την επίλυση των ανισοτήτων που εντοπίστηκαν στο ΑΕΙ ή στον ΟΕ. Ο προσδιορισμός των παρακάτω είναι καθοριστικής σημασίας: πολιτικές/δράσεις/μέτρα που πρέπει να αναπτυχθούν, προκαθορισμένο χρονοδιάγραμμα, ορισμός ατόμου που θα είναι αρμόδιο για κάθε δράση, πώς θα εφαρμοστεί το κάθε μέτρο (και θα παρακολουθείται η υλοποίησή του) και οι απαιτούμενοι πόροι.

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 ή δύσκολη), *αντίκτυπος* (χαμηλός, μεσαίος, υψηλός) και *χρονικός ορίζοντας* (βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα, μακροπρόθεσμα).

Πίνακας 11 *Ταξινόμηση στόχων ως προς την υλοποίηση & τον αντίκτυπό τους*

Ταξινόμηση στόχων			
	ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ		
ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ	*Χαμηλός*	*Μέτριος*	*Υψηλός*
Εύκολη			
Μέτριας δυσκολίας			
Μεγάλης δυσκολίας			

Μόλις χαρτογραφηθούν τα μέτρα και οι ενέργειες βάσει αυτού του πίνακα, μπορούν στη συνέχεια 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 να είναι ενδεχομένως το κλειδί για να κινήσει μπροστά τη διαδικασία.

Β.2.2. Επιτυχής υλοποίηση: μια αναστοχαστική προσέγγιση[19]

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 Wroblewksi (2015) σχολιάζει πως 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. Η «ανθεκτικότητα» τέτοιου είδους πρακτικών αποδίδεται στην απουσία προβληματισμού και αντανακλαστικότητας. Η θεσμική αντανακλαστικότητα σύμφωνα με τον Moldaschl (2005) είναι η «ικανότητα ενός οργανισμού να αντιμετωπίζει οργανωσιακές αλλαγές». 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» (Wroblewski, 2015:13). Υπάρχουν τρία βασικά στοιχεία της θεσμικής αντανακλαστικότητας (ή αναστοχαστικότητας, reflexivity):

- Αυτο-παρακολούθηση
- Εξέταση των σταδιακών συνεπειών
- Γνώση

[19] Με τον όρο «αναστοχαστική» μεταφράζουμε τον αγγλικό όρο "reflexive".

Β.2.3. Διαδικασίες συλλογής δεδομένων

Κατά την προετοιμασία για το ΣΔΙΦ, τα πανεπιστήμια και οι ΟΕ θα πρέπει να ενισχύσουν την οργανωσιακή τους ικανότητα και να διαμορφώσουν διαδικασίες και πληροφοριακά συστήματα για τη βελτίωση της συλλογής δεδομένων. Κατά το στάδιο της αρχικής εκτίμησης της κατάστασης, γίνεται μία πρώτη συλλογή στοιχείων και εντοπίζονται τα κενά που υπάρχουν ως προς τα δεδομένα που υπάρχουν. Αυτά τα κενά θα πρέπει να καλυφθούν για την αποτελεσματική παρακολούθηση των πολιτικών για την ισότητα των φύλων. Η βελτίωση της συλλογής δεδομένων, ιδίως σε εκείνους τους τρεις τομείς παρέμβασης στους οποίους δίνεται προτεραιότητα, αποτελεί βασικό θέμα στο σχεδιασμό του ΣΔΙΦ.

Η συλλογή δεδομένων για την ισότητα των φύλων θα πρέπει να αποτελεί 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 πιθανής 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 το αναστοχαστικό στοιχείο αυτής της διαδικασίας – η υλοποίηση των μέτρων στην πράξη να ανατροφοδοτεί τον αρχικό τους σχεδιασμό. Η παρακολούθηση των πολιτικών για την ισότητα των φύλων στην έρευνα θα πρέπει να περιλαμβάνει ένα εύρος εργαλείων. Θα πρέπει να μετρήσει και να συγκρίνει και την πρόοδο που επιτυγχάνεται ως προς την ισότητα των φύλων σε σύγκριση με άλλα ΑΕΙ ή ΟΕ. Θα πρέπει, επίσης, να επικεντρωθεί όχι μόνο στις επιτυχίες συγκεκριμένων μέτρων πολιτικής, αλλά και στις ελλείψεις και στις μη αναμενόμενες συνέπειές τους (Sekula & Pustulka, 2016:19).

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. η απουσία ολοκληρωμένων δεδομένων κατανεμημένων ανά φύλο, σχετικά με το προσωπικό των ιδρυμάτων, τα ποσοστά επιτυχίας στις διαδικασίες πρόσληψης, εξέλιξης ή προαγωγής, ή στην υποβολή αιτήσεων για ερευνητική χρηματοδότηση, μεταξύ άλλων). Ορισμένα από αυτά τα δεδομένα μπορεί να λείπουν και ενδέχεται η συλλογή τους να πραγματοποιηθεί ειδικά για τους σκοπούς της αρχικής εκτίμησης ως προς την ισότητα των φύλων. Θα πρέπει, επίσης, να προσδιοριστούν οι δείκτες που θα χρησιμοποιηθούν για την παρακολούθηση των δράσεων που περιλαμβάνει το ΣΔΙΦ.

Β.3. Στόχοι και τομείς παρέμβασης με συγκεκριμένα μέτρα και δράσεις

Αυτή η ενότητα παραθέτει μια σύντομη επισκόπηση των διαφορετικών μέτρων που μπορούν να αναπτυχθούν στους τομείς παρέμβασης, στα οποία επικεντρώνεται η παρέμβαση για θέματα φύλου. Παρακάτω παρατίθεται μια τυπολογία που μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βασικό πλαίσιο για την ταξινόμηση πιθανών δράσεων/μέτρων στους τρεις κύριους τομείς. Υπάρχει, επίσης, ένα τέταρτο σκέλος παρέμβασης που περιλαμβάνει γενικά ή οριζόντια μέτρα.

Πίνακας 12 *Βασικό πλαίσιο για την ταξινόμηση πιθανών δράσεων/μέτρων*

ΤΟΜΕΙΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ	ΠΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ	ΥΠΟ-ΠΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ
Θεσμικά και δομικά εμπόδια που σχετίζονται με το φύλο και την επαγγελματική σταδιοδρομία	Οργανωσιακή κουλτούρα	• Ευαισθητοποίηση για θέματα φύλου και προκατάληψη ως προς το φύλο • Μη-διακρίσεις
	Παρουσία	• Πρόσληψη • Διατήρηση απασχόλησης και παραίτηση • Ανέλιξη
	Ευελιξία	• Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής • Παροχή φροντίδας και οικογενειακή ζωή
Όργανα και διαδικασίες λήψης αποφάσεων	Αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων και στερεοτύπων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων	
Εκπαίδευση και επιστημονική έρευνα	Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα προγράμματα σπουδών	
	Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο	
Οριζόντια μέτρα και μέτρα γενικού χαρακτήρα	Δέσμευση των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης	
	Κοινότητα δράσης - Δομή για την ισότητα των φύλων	
	Συλλογή δεδομένων - Παρακολούθηση	

Β.3.1. Άρση θεσμικών εμποδίων και επαγγελματική σταδιοδρομία

Β.3.1.1. Οργανωσιακή κουλτούρα χωρίς έμφυλους αποκλεισμούς

Ένας τομέας προτεραιότητας στις παρεμβάσεις του ΣΔΙΦ είναι η ευαισθητοποίηση για θέματα φύλου, η αντιμετώπιση των αντιδράσεων στις επιδιωκόμενες αλλαγές, η ενίσχυση της αντανακλαστικότητας μεταξύ των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης και άλλων δρώντων (π.χ. επικεφαλής τμημάτων στα πανεπιστήμια, αρμόδιοι υπάλληλοι στη διαχείριση ανθρώπινων πόρων και στον επαγγελματικό προσανατολισμό, εκλεκτορικά σώματα, επιτροπές αξιολόγησης υποψηφίων κλπ.) για τον εντοπισμό και την εξάλειψη έμφυλων προκαταλήψεων. Τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις ως προς το φύλο είναι ευρέως διαδεδομένα. Είναι βαθιά ριζωμένα στο υποσυνείδητό μας και επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο αλληλοεπιδρούμε με τους άλλους ανθρώπους. 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 (Science Europe, 2017: 12-13). Οι δράσεις σε αυτόν τον τομέα πρέπει να συνδυαστούν με πολιτικές απαγόρευσης των διακρίσεων για τη διαμόρφωση μιας κουλτούρας και ενός εργασιακού περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς.

Υπο-πεδία δράσης

Σύμφωνα με τους Oetke et al. (2016), μπορούμε να προσδιορίσουμε δύο υπο-πεδία δράσης:

- **Ευαισθητοποίηση για θέματα φύλου και έμφυλες προκαταλήψεις**: Οι έμφυλες προκαταλήψεις επηρεάζουν σημαντικά τα ερευνητικά ιδρύματα είτε σε επίπεδο καθημερινών αλληλεπιδράσεων είτε μέσω «σιωπηρών» προτύπων και πρακτικών στη λήψη αποφάσεων. Η αντιμετώπιση αυτών των προκαταλήψεων και η ενημέρωση του προσωπικού σε ένα φορέα, ώστε να ευαισθητοποιηθεί 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 μπορεί να συμβάλλουν στη δημιουργία μιας οργανωσιακής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς με βάση το φύλο. Ως γενική παρατήρηση, είναι σημαντικό να επισημάνουμε ότι η εκπαίδευση (ευαισθητοποίηση για θέματα φύλου/διαφορετικότητας και άρρητων προκαταλήψεων) πρέπει να στοχεύει σε διαφορετικούς δρώντες, όπως στην ηγεσία του ΑΕΙ και του ΟΕ, στα άλλα όργανα λήψης αποφάσεων, στις μεσαίες βαθμίδες διοίκησης, και σε επιτροπές αξιολόγησης μεταξύ άλλων.

Πίνακας 13 *Μέτρα/δράσεις για οργανωσιακή κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς*

ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΕΜΦΥΛΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ	ΜΗ-ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ
• 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	• Πολιτικές μηδενικής ανοχής στη σεξουαλική παρενόχληση • 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

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

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

«Το 2014 το IEI 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 συγκεκριμένη επαγγελματική σταδιοδρομία, εάν αυτές δεν συσχετίζονται με συναφή στερεότυπα. Διαπιστώθηκε, επίσης, ότι οι γονείς διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στο πόσο επηρεάζουν την άποψη του παιδιού σχετικά με το κατά πόσο τους ταιριάζει ένα επάγγελμα. Αυτό δείχνει πόσο σημαντική είναι η εξάλειψη των στερεοτύπων σε αυτήν την ομάδα. Βάσει αυτών των ευρημάτων, η Στρατηγική για τη Διάσταση του Φύλου του IEI 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 προς τη σημασία των σπουδών σε πεδία ΕΤΜΜ» (Science Europe, 2017:12).

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 για λόγους αξιολόγησης, προκειμένου να διασφαλίσει ότι δεν υπάρχουν άρρητες έμφυλες προκαταλήψεις, δυσμενής ή αποτρεπτική γλώσσα και κριτήρια. Το Συμβούλιο εισήγαγε, επίσης, 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 σχετικά με τη σχετική αναλογία των γυναικών ΕΤΜΜ, οι οποίες έλαβαν ερευνητική επιχορήγηση πριν από και μετά την εφαρμογή αυτής της «τυφλής» αξιολόγησης, είναι αποκαλυπτικά. Ενώ οι γυναίκες αποτελούσαν μόλις το 35% των μεταδιδακτορικών επιχορηγήσεων ΕΤΜΜ το 2013, το ποσοστό αυτό, μετά την εφαρμογή της «τυφλής» αξιολόγησης, αυξήθηκε σε 44% και 45% το 2014 και το 2015 αντίστοιχα. Αξιοσημείωτο είναι, επίσης, το γεγονός ότι το 2013, οι γυναίκες ερευνήτριες ΕΤΜΜ υπέβαλαν το 43% των μεταδιδακτορικών αιτήσεων και απέσπασαν μόνο το 35% των επιχορηγήσεων. Μετά την εφαρμογή της «τυφλής» αξιολόγησης, αυτά τα στοιχεία σχεδόν αντιστράφηκαν: οι γυναίκες που υπέβαλαν αίτηση για μεταδιδακτορικές υποτροφίες ΕΤΜΜ το 2014 αποτελούσαν το 32% και απέσπασαν το 44% των υποτροφιών» (Irish Research Council 2016: 3).

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, πραγματοποιήθηκε 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 (όπως επικεφαλής τμημάτων, υπεύθυνοι επιστημονικών έργων και διοικητικοί υπεύθυνοι έργων) να μάθουν περισσότερα σχετικά με το θέμα αυτό. Τα σχόλια των συμμετεχόντων επιβεβαίωσαν ρητά την αυξημένη ευαισθητοποίηση σχετικά με το θέμα μετά την ολοκλήρωση του εργαστηρίου» (Science Europe 2017: 16).

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 το σκοπό αυτό, το 2016 όλο το προσωπικό του IEI, 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 εργαστήρι ενσωματώθηκαν για να βελτιώσουν διαδικασίες εντός του οργανισμού, όπως την ενημέρωση των αξιολογητών και την επανεξέταση των πληροφοριών που παρέχονται στις επιτροπές αξιολόγησης». (Science Europe, 2017:19).

Β.3.1.2. Παρουσία και επαγγελματική εξέλιξη

Η αντιμετώπιση της χρόνιας υποεκπροσώπησης των γυναικών μεταξύ των ερευνητών/τριών και του επιστημονικού προσωπικού, η οποία αυξάνεται κατά την ανέλιξη σε υψηλότερες βαθμίδες, αποτελεί μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις για τη δημιουργία ενός επιστημονικού χώρου χωρίς αποκλεισμούς με βάση το φύλο. Προτεραιότητα παρέμβασης, εδώ, αποτελούν τα μέτρα που καθιστούν τα υφιστάμενα κατώτατα όρια και τις διαδικασίες επαγγελματικής σταδιοδρομίας πιο διαφανείς και ευαίσθητες ως προς τη διάσταση του φύλου. Αυτό απαιτεί την καταπολέμηση των (υποσυνείδητων) έμφυλων προκατάληψεων και την αναθεώρηση μιας προσδοκώμενης πορείας επιστημονικής εξέλιξης που βασίζεται σε ένα ξεπερασμένο ανδροκρατούμενο πρότυπο πλήρους διαθεσιμότητας και γρήγορης επιτυχίας. Ο στόχος είναι να αναπτυχθεί ένα εργασιακό περιβάλλον στο οποίο όλοι οι ερευνητές και όλες οι ερευνήτριες να μπορούν να αξιοποιήσουν τις δυνατότητές τους. Αυτό απαιτεί κριτική αξιολόγηση των πρακτικών πρόσληψης των πανεπιστημίων, ανάλυση των λόγων για τους οποίους οι γυναίκες διακόπτουν την ακαδημαϊκή τους σταδιοδρομία, καθώς και 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 (ΟΧΕ) θα πρέπει, επίσης, να υποβληθούν σε κριτική αξιολόγηση, προκειμένου να ενισχυθούν η διατήρηση της απασχόλησης και οι δυνατότητες ανέλιξης. Τα μέτρα θετικής δράσης, όπως στόχοι όσον αφορά τις προσλήψεις ή την απονομή ερευνητικών επιχορηγήσεων, αποδείχθηκαν επίσης αποτελεσματικά. Είναι πολύ σημαντικό να προσδιοριστούν προσεκτικά τα μέτρα, ούτως ώστε να μην αναπαράγουν τα στερεότυπα ως προς το φύλο (Oetke et al. 2016: 4).

ΧΡΗΣΙΜΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑ

Οι στατιστικές δείχνουν πως οι άνδρες συγκριτικά με τις γυναίκες καταφέρνουν πιο εύκολα να γίνουν μέλη του μόνιμου προσωπικού και να ανελιχθούν στις επιστημονικές 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 (Science Europe, 2017:40).

Μια μελέτη σχετικά με τα κριτήρια πρόσληψης και επιλογής για ακαδημαϊκούς στα πρώτα στάδια της ακαδημαϊκής τους καριέρας, έδειξε ένα σχετικό κενό μεταξύ τυπικών και ουσιαστικών κριτηρίων. Αυτό το κενό χαρακτηρίζεται από προκαταλήψεις ως προς το φύλο (Herschberg et al. 2015).

Η μελέτη επικεντρώθηκε σε μόνιμες ή μη μόνιμες μεταδιδακτορικές θέσεις, θέσεις ερευνητών και βοηθών καθηγητών. 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. Αυτός ο έντονος ανταγωνισμός συνεπάγεται επιπλέον την αύξηση των ανισοτήτων. Η μελέτη αποκάλυψε πώς 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 (Rees 2011).

Υπο-πεδία δράσης:

Σύμφωνα με τους Oetke et al (2016) μπορούμε να προσδιορίσουμε τρία υπο-πεδία δράσης:

1. **Πρόσληψη:** Οι τρέχουσες 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 αγγελίες εύρεσης εργασίας (η γλώσσα που χρησιμοποιείται σε αυτές) και περιλαμβάνει την ευαισθητοποίηση και την εκπαίδευση σε θέματα φύλου, ειδικά ως προς τις άρρητες προκαταλήψεις στις πάσης φύσεως επιτροπές αξιολόγησης (π.χ. εκλεκτορικά σώματα κ.λπ).
2. **Διατήρηση απασχόλησης και παραίτηση:** Η εγκατάλειψη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας στον τομέα της επιστήμης από τις γυναίκες θα πρέπει να χαρτογραφηθεί. Πρέπει να διερευνηθούν οι λόγοι που οδηγούν σε ένα χαμηλότερο αριθμό γυναικών στον τομέα της επιστημονικής έρευνας και να αναπτυχθούν κατάλληλες στρατηγικές διατήρησης της απασχόλησης.
3. **Ανέλιξη:** Θα πρέπει να εφαρμοστούν μέτρα ανέλιξης και προαγωγής, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι υψηλότερες βαθμίδες πανεπιστημιακών ιδρυμάτων ή οργανισμών επιστημονικής έρευνας χαρακτηρίζονται από πιο ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων.

Μέτρα

Ο παρακάτω πίνακας περιγράφει μερικά από τα μέτρα και τις δράσεις που μπορούν να υιοθετηθούν, για να προωθήσουν μια πιο ισότιμη παρουσία των γυναικών σε όλα τα στάδια της επιστημονικής σταδιοδρομίας.

Πίνακας 14 *Μέτρα για μία ισότιμη παρουσία των γυναικών στα στάδια της σταδιοδρομίας*

ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ	ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΑΝΕΛΙΞΗ
• Διαφάνεια στις διαδικασίες επιλογής • Διατύπωση αγγελιών για θέσεις εργασίας που λαμβάνει υπόψη τη διάσταση του φύλου, δημοσιεύσεις αγγελιών σε ένα ευρύ φάσμα • Προώθηση πρακτικών πρόσληψης χωρίς διακρίσεις (π.χ. ανώνυμες αιτήσεις) • Επιτροπές προσλήψεων με ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων και εκπαίδευση σε θέματα φύλου • Συνεργασία μεταξύ υπεύθυνων για την ισότητα των φύλων, και υπηρεσιών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (με αρμοδιότητα σε θέματα προσλήψεων) • Ίση αντιμετώπιση της μερικής απασχόλησης	• Εκπαίδευση των προϊσταμένων στις υπηρεσίες διαχείρισης ανθρώπινων πόρων • Κανόνες κινητικότητας και πολιτικές εξωτερικών προσλήψεων • Διασφάλιση ότι το ερευνητικό προσωπικό γνωρίζει 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	• Ισόρροπη εκπροσώπηση των γυναικών στις ομάδες 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

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

«Το CNRS οργάνωσε δραστηριότητες ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης σε θέματα ισότητας των φύλων και για τους υπεύθυνους που λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με την αξιολόγηση, την πρόσληψη και την προαγωγή ερευνητών/τριών στο CNRS (πρόεδροι επιτροπών αξιολόγησης, επιστημονικοί διευθυντές, εκπρόσωποι ανθρώπινων πόρων). Σε αυτήν τη διαδικασία χρησιμοποίησαν ειδικούς στις κοινωνικές επιστήμες, οι οποίοι παρουσίασαν τα τελευταία τους ευρήματα σε θέματα φύλου. Κάλεσαν, επίσης, εξωτερικούς παρατηρητές (υψηλόβαθμους ερευνητές με αντικείμενο έρευνας το κοινωνικό φύλο στις συνεντεύξεις των υποψηφίων), προκειμένου να προσδιορίσουν και να κατανοήσουν τις έμφυλες προκαταλήψεις στην αντιμετώπιση των υποψηφίων. Το CNRS πρόσθεσε μια συγκεκριμένη ενότητα στο έντυπο της αίτησης για περιόδους διακοπής της επαγγελματικής σταδιοδρομίας που σχετίζονται με την οικογένεια. Αυτές οι πληροφορίες εξετάστηκαν στη διαδικασία αξιολόγησης. Προτάθηκε, επίσης, στις επιτροπές αξιολόγησης να προτείνουν δύο ονόματα (μια γυναίκα και έναν άντρα, αντί ένα μόνο άτομο) για εσωτερική βράβευση, προκειμένου

να υπάρξει πιο ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στη διαδικασία επιλογής» (PLOTINA, 2017: 56).

Στοχευμένη πρόσληψη, Artic University of Norway (AUN).

«Με σκοπό την εξεύρεση υποψηφίων για συγκεκριμένες θέσεις, το AUN έχει δημιουργήσει ειδικές επιτροπές αναζήτησης. Προτού ανακοινωθεί οποιαδήποτε μόνιμη ακαδημαϊκή θέση, θα πρέπει να συσταθεί επιτροπή αναζήτησης. Η επιτροπή εντοπίζει 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 και το έργο της επιτροπής αναζήτησης. Μια διαδικασία υποβολής αιτήσεων θεωρείται επιτυχημένη, όταν οι γυναίκες υποψήφιες αποτελούν τουλάχιστον το 40% του συνόλου αιτήσεων» (Gender-net) (PLOTINA, 2017: 56/7).

Επιτροπές διορισμού, Radbound University, Ολλανδία.

«Στο Πανεπιστήμιο Ράντμπουντ, τα πρωτόκολλα για διορισμούς μόνιμων καθηγητών ορίζουν ότι τουλάχιστον μία και κατά προτίμηση δύο γυναίκες θα πρέπει να είναι μέλη των επιτροπών διορισμού. Επιπλέον, οι σύμβουλοι ανθρωπίνων πόρων έχουν εκπαιδευτεί για να μπορούν να διατυπώσουν προκηρύξεις θέσεων με ουδετερότητα ως προς το φύλο. Οι σύμβουλοι είναι αρμόδιοι για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης 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». (PLOTINA 2017:57)

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 IEI 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. 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 αιτούσες που επιλέγονται να 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 20 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 IEI συνεχίζει να επιμηκύνει τα χρονικά πλαίσια επιλεξιμότητας για αιτούντες/αιτούσες, οι οποίοι/οποίες διέκοψαν για κάποιο χρονικό διάστημα την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Δημοσιεύει, επίσης, ετησίως στοιχεία για τους επιτυχόντες στους διαγωνισμούς ερευνητικών χρηματοδοτήσεων και για τα μέλη της ερευνητικής ομάδας, κατανεμημένα ανά φύλο, τα οποία λαμβάνονται υπόψη στις διαδικασίες των ενστάσεων» (Science Europe 2017: 30).

Β.3.1.3. Ευελιξία, ελεύθερος χρόνος και επαγγελματική ζωή

Ο ακαδημαϊκός χώρος είναι γνωστό ότι χαρακτηρίζεται από πολλές ώρες εργασίας με υψηλή πίεση και έλλειψη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, τα οποία μπορεί να λειτουργούν αντιπαραγωγικά στην απόδοση και στην ικανοποίηση των εργαζομένων (Kinman και Jones, 2008). Επιπλέον, ρητοί και άρρητοι κανόνες στον ακαδημαϊκό χώρο απαιτούν συνήθως υψηλά επίπεδα ικανότητας και 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 (O' Laughling, Bischoff 2005). Οι πολιτικές των πανεπιστημίων και των ΟΕ που έχουν σχεδιαστεί για την αντιμετώπιση των αναγκών του προσωπικού με ευθύνες φροντίδας και για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, μπορούν να ενισχύσουν την παραγωγικότητα και την ικανοποίηση. Στην πραγματικότητα, οι ακαδημαϊκοί και ερευνητικοί οργανισμοί στην Ευρώπη εφαρμόζουν, πολύ πιο συχνά από οργανισμούς σε άλλους τομείς, μέτρα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Αυτά συμπεριλαμβάνουν και διατάξεις που επιτρέπουν σε ερευνητές/τριες και πανεπιστημιακούς/κες να προχωρήσουν με έναν ευέλικτο τρόπο στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία (π.χ. δυνατότητα περιόδων διακοπών της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, προγράμματα επιστροφής μετά από περίοδο διακοπής της επαγγελματικής σταδιοδρομίας) (European Commission 2015: 121).

Οι οργανισμοί χρηματοδότησης έρευνας μπορούν, επίσης, να παίζουν έναν υποστηρικτικό ρόλο στην προσπάθεια να συνδυάσει κανείς την επαγγελματική και την οικογενειακή ζωή. Οι πρακτικές διαχείρισης ερευνητικών χρηματοδοτήσεων περιλαμβάνουν όλο και περισσότερα μέτρα για να μετριάσουν τις συγκρούσεις μεταξύ των απαιτήσεων της επαγγελματικής ζωής και της οικογένειας (Science Europe 2017). Όπως επισημαίνουν οι Oetke et al (2016) 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.

ΧΡΗΣΙΜΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑ

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, είναι περίοδοι που σχετίζονται με τη γέννηση παιδιών και την παροχή φροντίδας

Μια ειδική έρευνα κυκλοφόρησε μεταξύ των οργανισμών που ανήκουν στο Science Europe σχετικά με την ανάλυση των τρεχουσών πρακτικών. Παρά τη σημαντική διακύμανση των διατάξεων περί κοινωνικής πρόνοιας, τα αποτελέσματα από 17 εθνικούς οργανισμούς χρηματοδότησης έρευνας (ΟΧΕ) και 3 πανεπιστήμια και ερευνητικά ιδρύματα σε 15 ευρωπαϊκά 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 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. Ένας σημαντικός αριθμός 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 (Science Europe 2017).

Υπο-πεδία δράσης

Σύμφωνα με τους Oetke et al (2016) μπορούμε να προσδιορίσουμε δύο υπο-πεδία δράσης:

1. **Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής:** Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής αναφέρεται στο χρόνο που αφιερώνεται στην εργασία σε σύγκριση με το χρόνο που αφιερώνεται εκτός εργασίας. Οι πολιτικές και τα μέτρα που αναπτύσσονται σε αυτόν τον τομέα μπορούν να ωφελήσουν τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζόμενους, οδηγώντας σε μείωση του άγχους και αύξηση της απόδοσης.

2. **Παροχή φροντίδας και οικογενειακή ζωή:** Η παροχή φροντίδας και η οικογενειακή ζωή αναφέρονται συγκεκριμένα στο 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 κ.λπ.). 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. Οι γυναίκες τείνουν να είναι στατιστικά πιο πιθανό να αναλάβουν την παροχή φροντίδας. Είναι επιτακτική ανάγκη τα μέτρα που υιοθετούνται 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 μπορεί να ληφθούν για την προώθηση μιας πιο ισότιμης παρουσίας των γυναικών σε όλα τα στάδια της επιστημονικής σταδιοδρομίας σε σχέση με την ιδιωτική / οικογενειακή ζωή.

Πίνακας 15 *Ενδεικτικά μέτρα / δράσεις για την προώθηση μιας πιο ισότιμης παρουσίας των γυναικών στα στάδια επιστημονικής σταδιοδρομίας και ιδιωτικής ζωής*

ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ	**ΠΑΡΟΧΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΖΩΗ**
• 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	• Πρόσβαση σε παροχή φροντίδας παιδιών και χρηματοδότηση προσαρμοσμένη στις ανάγκες των ερευνητών • Γονικές άδειες: «ποσοστώσεις για πατέρες» • Χώροι εργασίας φιλικοί προς γονείς/κηδεμόνες (π.χ. αίθουσες θηλασμού, γραφεία που επιτρέπονται τα παιδιά για 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. Π.χ. 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 (Science Europe 2017).

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

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, οι περισσότεροι οργανισμοί έρευνας (ΟΕ) και τα πανεπιστήμια ακολουθούν μια πολιτική που παρέχουν το 100% του μισθού στους εργαζομένους τους με άδεια μητρότητας. Το ίδιο ισχύει και για τους ερευνητές, 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 στους ΟΕ και τα πανεπιστήμια για 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». (Science Europe, 2017: 43).

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» (Science Europe 2017: 45).

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

«Προσφέρει 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 (Athena SWAN).

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

«Επέκταση συμβάσεων ορισμένου χρόνου για το ερευνητικό προσωπικό για την κάλυψη του διαστήματος της άδειας μητρότητας και δυνατότητα επιστροφής και ολοκλήρωσης των εκκρεμών μηνών της αρχικής σύμβαση» (Athena SWAN).

Μείωση διδακτικών δεσμεύσεων, University College London, Ηνωμένο Βασίλειο.

«Παροχή εκπαιδευτικής άδειας ενός εξαμήνου χωρίς υποχρεώσεις διδασκαλίας από 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» (Athena SWAN).

Συστήματα Ελέγχου Προαγωγών: Πανεπιστήμιο του Λάνκαστερ, Ηνωμένο Βασίλειο.

«Έλεγχος του συστήματος προαγωγών για την αποφυγή τυχόν διακρίσεων προς την 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» (Athena SWAN).

Β.3.2. Ισόρροπη εκπροσώπηση, αντιμετώπιση προκαταλήψεων και στερεοτύπων

Η ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων στη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων είναι απαραίτητη για την αποτελεσματική καταπολέμηση των έμφυλων προκαταλήψεων, τη βελτίωση της ποιότητας εργασίας των επιτροπών μέσω της διαφορετικότητας και τη συμβολική αλλαγή της οργανωσιακής κουλτούρας. Κάτι τέτοιο μπορεί να επιτευχθεί με διάφορα μέσα, όπως η χρήση ποσοστώσεων ή άλλων πιο ήπιων στρατηγικών για την επίτευξη της ισόρροπης εκπροσώπησης των δύο φύλων. Όπως επισημαίνεται από τους Oetke et al (2016), 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, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι όλοι οι φορείς λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου.

ΧΡΗΣΙΜΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑ

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 (Veronesi et al. 2016: 7). Η συνολική ποιότητα των αποφάσεων είναι συνυφασμένη με τον βαθμό ανοιχτότητας και διαφάνειας στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, προκειμένου να διευρυνθούν οι απόψεις σε ένα θέμα, καθώς και να ενσωματωθούν πολλαπλές προοπτικές (Morrison και Milliken, 2000. Veronesi et al. 2016: 7). Οι γυναίκες αποτελούν το 28% των μελών επιστημονικών και διοικητικών συμβουλίων στα κράτη της ΕΕ-28 και μόλις το 22% των επικεφαλής των διοικητικών συμβουλίων (European Commission 2016: 6). Ο συστηματικός αποκλεισμός των γυναικών ερευνητριών από τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων δεν επηρεάζει αρνητικά μόνο την ποιότητα των αποφάσεων. Έχει, επίσης, επιζήμιες επιπτώσεις στις «ερευνητικές ευκαιρίες, στην επιστημονική παραγωγικότητα και, τελικά, στην προώθηση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών ερευνητριών (Zuckerman 1991)» (Veronesi et al. 2016: 7).

Η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων αποτελεί βασική προτεραιότητα σε επίπεδο ΕΕ: «Στα συμπεράσματα του Συμβουλίου για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων στον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (εγκρίθηκαν το Δεκέμβριο του 2015) οι αρμόδιες αρχές καλούνται να καθορίσουν κατευθυντήριους στόχους.

Για παράδειγμα, μπορεί να είναι ποσοτικοί στόχοι για την επίτευξη της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων, 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.

Μέτρα

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

Πίνακας 16 *Μέτρα για την αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων*

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ
• 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 στη σύνθεση (Siauliau University) • Διασφάλιση ότι όλοι οι φορείς λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου. Εφαρμογή μέτρων ευαισθητοποίησης για θέματα φύλου και έμφυλων προκαταλήψεων

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

Ενδυνάμωση των γυναικών υποψηφίων, Siauliau University, Λιθουανία.

«Λαμβάνοντας υπόψη το μεγάλο ποσοστό υπο-εκπροσώπησης 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 δοθεί η δυνατότητα στις γυναίκες υποψήφιες να συμμετάσχουν 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 κανονισμών, 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.» (EIGE [20])

Ανάπτυξη 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 αντανακλά μια ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων (την ελάχιστη ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων 40/60), ο/η υποψήφιος/-α με τις λιγότερες ψήφους από το υπερεκπροσωπούμενο βιολογικό φύλο (σε σύγκριση με άλλες σχολές), θα πρέπει να παραχωρήσει τη θέση

[20] https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/lithuania

του/της στην/στον υποψήφια/-ο της σχολής του άλλου φύλου με τον υψηλότερο αριθμό ψήφων. Παρόλο που προκλήθηκαν κάποιες αντιδράσεις, οι νέες διαδικασίες άνοιξαν το 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 και οι εκλογές που έγιναν με τους μεταρρυθμισμένους κανόνες προσέλκυσαν τους περισσότερους ψηφοφόρους στην ιστορία του Πανεπιστημίου.» (EIGE, 2016:12)

Β.3.3. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε εκπαίδευση και έρευνα

Τα τελευταία χρόνια, η συζήτηση για την ισότητα των φύλων έδωσε ιδιαίτερη προσοχή στην αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων στην παραγωγή επιστημονικής γνώσης, ενσωματώνοντας την οπτική του φύλου στη βασική και εφαρμοσμένη έρευνα (Schiebinger 2008). Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην ερευνητική διαδικασία, στην παραγωγή επιστημονικής γνώσης και στο σύστημα αξιών της επιστήμης θεωρείται μια σημαντική πρόκληση για τη βελτίωση της ποιότητας και της αριστείας. Όπως επισημαίνει ο Σύνδεσμος Ευρωπαϊκών Ερευνητικών Πανεπιστημίων (League of European Research Universities 2015: 17), η Γενική Διεύθυνση Έρευνας και Καινοτομίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, τονίζει εδώ και χρόνια την ανάγκη για τη ανάλυση της οπτικής του φύλου στα χρηματοδοτούμενα έργα της. Αυτές οι πολιτικές έχουν αναδιατυπωθεί και ενισχυθεί στο πλαίσιο χρηματοδότησης του Προγράμματος Ορίζοντας 2020. Στο έντυπο της πρότασης ζητείται από τους/τις αιτούντες/-σες να περιγράψουν, κατά περίπτωση, «με ποιους τρόπους λαμβάνεται υπόψη η ανάλυση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο του έργου». Οι εθνικοί οργανισμοί χρηματοδότησης έρευνας υιοθετούν, επίσης, παρόμοιες προσεγγίσεις στον τομέα της υγείας και των επιστημών της ζωής. Παράλληλα, ορισμένα πανεπιστήμια και οργανισμοί έρευνας (ΟΕ) εφαρμόζουν μέτρα για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση και στην εκπαίδευση των ερευνητών/ερευνητριών.

ΧΡΗΣΙΜΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑ

Η Συμμαχία για την Έμφυλη Καινοτομία (Gendered Innovation Alliance) στο Ινστιτούτο Καρολίνσκα (ΙΚ) 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 προκειμένου 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».[21]

Υπο-πεδία δράσης

Σύμφωνα με τους Oetke et al (2016) μπορούμε να προσδιορίσουμε δύο υπο-πεδία δράσης:

1. **Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εκπαίδευση** περιλαμβάνει μέτρα για την οριζόντια ένταξη των θεμάτων φύλου στα προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση και 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.
2. **Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο** αναφέρεται στη χρήση μεθόδων που προέρχονται από τις σπουδές φύλου σε κάθε στάδιο της ερευνητικής διαδικασίας και σε όλες τις θεματικές ενότητες. 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), παρέχοντας καθοδήγηση και υποστήριξη της έρευνας για το φύλο.

ΧΡΗΣΙΜΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑ

Μια επισκόπηση των πολιτικών για την ισότητα των φύλων στις χώρες του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (ΕΧΕ) 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 επιδρά η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου 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 να γίνει μια ανάλυση 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, περιγραφή έργων (π.χ. ιστοσελίδες) και ποιοτικές συνεντεύξεις με επικεφαλής έργων και ειδικούς σε θέματα φύλου που συμμετέχουν στα έργα.

Τα εμπειρικά ευρήματα έδειξαν ότι τα ερευνητικά έργα συχνά ενσωματώνουν σε περιορισμένο βαθμό τη διάσταση του φύλου. Υπήρχαν αρκετοί λόγοι για αυτό: οι έννοιες

[21] Μπορείτε να επισκεφτείτε την ιστοσελίδα της Συμμαχίας για την Έμφυλη Καινοτομία στη διεύθυνση https://staff.ki.se/gendered-innovation-alliance (3 Οκτωβρίου 2020).

του φύλου που χρησιμοποιήθηκαν δεν προσδιορίστηκαν, η εξειδίκευση σε θέματα φύλου περιορίστηκε σε συγκεκριμένους εταίρους ή απουσίαζε το στοιχείο της αντανακλαστικότητας στην ερευνητική διαδικασία και στα αποτελέσματά της. Αντιθέτως, παράγοντες που ενίσχυσαν την ενσωμάτωση του φύλου στην έρευνα ήταν η ισχυρή θέση του/της ειδικού σε θέματα φύλου στο έργο και ένας σαφής ορισμός των καθηκόντων του/της στο έργο. Με βάση αυτές τις περιπτώσεις διατυπώθηκαν συστάσεις για την περαιτέρω ανάπτυξη του προγράμματος (Wroblewski 2016).

Μέτρα

Ο επόμενος πίνακας περιγράφει ορισμένες από τις ενέργειες και τα μέτρα που μπορούν να εφαρμοστούν για την αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Πίνακας 17 *Ενέργειες για την αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων*

Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	**Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ**
• Οριζόντια ενίσχυση της 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	• Ρωτώντας τους υποψήφιους/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 διάσταση του φύλου (Ορίζοντας 2020) • Παροχή εργαλείων για τους ερευνητές/ερευνήτριες προκειμένου να κατανοήσουν και να εφαρμόσουν την οπτική του φύλου στις μεθόδους και στο περιεχόμενο της έρευνας, για παράδειγμα μέσω εκπαίδευσης, εργαστηρίων, σεμιναρίων ή παρουσιάζοντας καλά παραδείγματα • Δημιουργία κινήτρων για τους 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)

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

Βραβείο για το Φύλο στην Έρευνα και στη Διδασκαλία, Πανεπιστήμιο του Σαντιάγκο Ντε Κομποστέλα, Ισπανία.

Αυτή η πρωτοβουλία του Πανεπιστημίου του Σαντιάγο ντε Κομποστέλα δείχνει τον θετικό αντίκτυπο της αναγνώρισης από μέλη της επιστημονικής κοινότητας και παρέχει κίνητρα και σε άλλα μέλη της σχολής να συμμετάσχουν στην έρευνα και τη διδασκαλία για το φύλο. Το βραβείο είχε σημαντικό αντίκτυπο στην πανεπιστημιακή κοινότητα, με περισσότερους από 260 υποψήφιους/-ιες να παρουσιάζουν συνολικά σχεδόν 100 επιλέξιμα επιτεύγματα από το 2010. Ενίσχυσε, επίσης, τις συνέργειες με άλλες πρωτοβουλίες που ανέλαβε το πανεπιστήμιο, όπως εκπαίδευση και συνέδρια για θέματα φύλου και αύξηση της προβολής των θεμάτων φύλου στην έρευνα και τη διδασκαλία (European Institute for Gender Equality 2016: 12).

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

Η δημιουργία αυτής της θέσης στο Πανεπιστήμιο Λίνκοπινγκ (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 καλά εδραιωμένη θέση στη σχολή, που βοηθά να ενσωματωθεί η οπτική του φύλου σε εκπαιδευτικά προγράμματα. Η θέση αυτή είναι μόνιμη και εδραιωμένη στο πρόγραμμα του πανεπιστημίου (European Institute for Gender Equality 2016: 12).

Ανάλυση του βιολογικού και του κοινωνικού φύλου στην έρευνα για την υγεία, Καναδικά Ινστιτούτα Έρευνας για την Υγεία (ΚΙΕΥ), 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 βιολογικού και του κοινωνικού φύλου στην έρευνα για την υγεία, όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο. Η Ανάλυση με Βάση τη Διάσταση του Βιολογικού Φύλου και του Φύλου των ΚΙΕΥ στο Σχέδιο Δράσης Έρευνας διασφαλίζει ότι η έρευνα στον τομέα της υγείας στον Καναδά παράγει έγκυρη επιστήμη και αξιόπιστα στοιχεία που αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τις βιολογικές (βιολογικό φύλο) και τις κοινωνικές-πολιτισμικές (φύλο και άλλοι παράγοντες ταυτότητας φύλου) διαφορές. Όπως αναφέρεται στον Οδηγό Ερευνητικής Χρηματοδότησης και Βραβείων, τα ΚΙΕΥ αναμένουν ότι όλοι οι υποψήφιοι/ιες θα ενσωματώσουν τη διάσταση του φύλου στις ερευνητικές τους προτάσεις. Επιπλέον, τα ΚΙΕΥ έχουν αναπτύξει εκτενείς οδηγίες για αιτούντες/αιτούσες, και για τους αξιολογητές και τις αξιολογήτριες. Για παράδειγμα, τα ακόλουθα εργαλεία είναι διαθέσιμα για να βοηθήσουν τους ερευνητές και τις ερευνήτριες: να εντοπίσουν τις διαφορές με βάση το βιολογικό και το κοινωνικό φύλο στο 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.[22]

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

Β.3.4. Οριζόντια μέτρα στήριξης

Τα οριζόντια μέτρα θα πρέπει να προσδιορίζονται ρητά στο ΣΔΙΦ. Πρόκειται για μέτρα που δεν ισχύουν συγκεκριμένα για έναν από τους τρεις τομείς παρέμβασης (ανθρώπινοι πόροι, διαδικασία λήψης αποφάσεων, το φύλο στο ερευνητικό περιεχόμενο και το περιεχόμενο εκπαίδευσης), αλλά επηρεάζουν διατομεακά και τους τρεις τομείς. Τα μέτρα αυτά και οι σχετικές δράσεις μπορούν να θεωρηθούν ως θεμελιώδη δομικά στοιχεία της διαδικασίας διαμόρφωσης ενός Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ). Εάν αυτά τα μέτρα δεν είναι ρητά καθορισμένα, η επιτυχία των μέτρων και των δράσεων που εφαρμόζονται στους άλλους τρεις τομείς είναι αμφίβολη. Ορισμένα βασικά οριζόντια μέτρα αναφέρονται παρακάτω. Μπορούν, όμως, να αναπτυχθούν και άλλα μέτρα.

Δέσμευση των ανώτατων βαθμίδων διαχείρισης - Ανάληψη ευθυνών από την ανώτατη διοίκηση

Όπως έχει ήδη αναφερθεί σε αυτές τις κατευθυντήριες γραμμές, η δέσμευση των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης των ΑΕΙ και των ΟΕ είναι απαραίτητη. Κάτι τέτοιο θα μπορούσε να επιτευχθεί, για παράδειγμα, μέσω της εκπαίδευσης που συνδέει τις προτεραιότητες του πανεπιστημίου ή του ΟΕ με τις πολιτικές για την ισότητα των φύλων και παρέχει στοιχεία για τη θετική συσχέτιση μεταξύ της ισότητας των φύλων και της επιστημονικής αριστείας. Οι ανώτατες βαθμίδες διοίκησης θα πρέπει, επίσης, να συμμετάσχουν στη στρατηγική της επικοινωνίας, καθώς αυτό θα δώσει πρόσθετο βάρος στη διαδικασία του ΣΔΙΦ.

Κοινότητα δράσης - Δομή για την ισότητα των φύλων

Η δημιουργία και εδραίωση της Κοινότητας Δράσης ως μόνιμα εγκατεστημένου οργάνου για την ισότητα των φύλων στο πανεπιστήμιο ή τον ΟΕ είναι κομβικής σημασίας. Η ανάθεση συγκεκριμένων αρμοδιοτήτων σε μέλη της Κοινότητας Δράσης αποτελεί, επίσης, βασικό μέρος του σχεδιασμού του ΣΔΙΦ.

Συλλογή δεδομένων - Παρακολούθηση

Οι διαδικασίες συλλογής δεδομένων που ξεκίνησαν στο στάδιο της αρχικής εκτίμησης της κατάστασης ως προς την ισότητα των φύλων θα πρέπει να ενσωματωθούν στο ίδρυμα. Αυτή η αρχική εκτίμηση θα αναδείξει τα κενά δεδομένων και το ΣΔΙΦ θα πρέπει να προσδιορίσει τον τρόπο βελτίωσης των υφιστάμενων συστημάτων πληροφοριών και συλλογής στοιχείων. Το ΣΔΙΦ θα πρέπει, επίσης, να προσδιορίσει συγκεκριμένους δείκτες για την παρακολούθηση των βασικών δράσεων και μέτρων που θα υλοποιήσει.

Γ. ΜΕΡΟΣ: Υλοποίηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση ΣΔΙΦ

Monitoring

Εισαγωγή

Αυτό το εγχειρίδιο ακολουθεί μια αντανακλαστική προσέγγιση που προχωρεί πέρα από την επίσημη έγκριση ενός Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ). Ενσωματώνει στη διαδικασία υλοποίησής του το στοιχείο της συνεχούς αναστοχαστικότητας σχετικά με την πρόοδο που σημειώνεται και την επακόλουθη ανατροφοδότηση των στόχων και των δράσεων. Δημιουργεί, επίσης, μια Κοινότητα Δράσης για να πραγματοποιήσει τον οργανωσιακό μετασχηματισμό στον φορέα υλοποίησης. Στην πράξη, η αλλαγή πηγάζει από την αυξημένη προθυμία του φορέα υλοποίησης (ΑΕΙ ή ΟΕ) και την ικανότητά του να αναγνωρίσει και να αντιμετωπίσει με συνεχή και συστηματικό τρόπο τις έμφυλες προκαταλήψεις (Wroblewski 2015). Στην πρώτη φάση, η αρχική Εκτίμηση Υπάρχουσας Κατάστασης για την Ισότητα των Φύλων χρησίμευσε ως βάση για κάθε πανεπιστήμιο ή οργανισμό έρευνας (ΟΕ) που θέλει να καταρτίσει ένα ΣΔΙΦ. Λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα της αρχικής αξιολόγησης, προσδιορίστηκαν οι προτεραιότητες για την ισότητα των φύλων και ενσωματώθηκαν στο ΣΔΙΦ κάθε πανεπιστημίου ή οργανισμού έρευνας (ΟΕ).

Στα πλαίσια της υλοποίησης του ΣΔΙΦ, ξεκινά και το τρίτο στάδιο, το οποίο εντάσσει και τη διαδικασία παρακολούθησης της προόδου. Επιχειρεί να προσδιορίσει και να περιγράψει τις τυχόν αλλαγές εντός του φορέα υλοποίησης, οι οποίες είναι αποτέλεσμα των δράσεων που υλοποιούνται στα πλαίσια του ΣΔΙΦ. 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 Κοινότητας Δράσης και να χρησιμοποιηθούν για την ανάπτυξη μιας στρατηγικής επικοινωνίας με όλα τα μέλη του ιδρύματος. Η τρίτη αυτή ενότητα, «Υλοποίηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση ΣΔΙΦ», παρέχει πρακτική καθοδήγηση για τα πανεπιστήμια ή τους ΟΕ που εφαρμόζουν ένα Σχέδιο Δράσης.

Όπως έχουμε επισημάνει σχετικά με τα εργαλεία και τις κατευθυντήριες γραμμές μέχρι στιγμής, δεν θεωρούμε ότι υπάρχει μία μόνο λύση και ένα υπόδειγμα που να λειτουργεί για όλους. Και σε αυτό το τρίτο στάδιο, τα εργαλεία θα πρέπει να προσαρμοστούν στις συγκεκριμένες συνθήκες του κάθε πανεπιστημίου ή ΟΕ, και θα πρέπει να είναι κατάλληλα και σύμφωνα με τους στόχους που διατυπώνονται στο Σχέδιο Δράσης. Απώτερος στόχος αυτών των κατευθυντήριων γραμμών είναι να συμβάλλουν στην επιτυχή υλοποίηση ενός ΣΔΙΦ, το οποίο οι φορείς υλοποίησης θα το θεωρήσουν «δικό τους». Η παρακολούθηση απαιτεί την ανάπτυξη βασικών δεικτών που να είναι κατάλληλοι για το συγκεκριμένο οργανωτικό τους πλαίσιο. Προϋποθέτει, επίσης, μια διαδικασία εκμάθησης, η οποία θα επιτρέψει στα συμμετέχοντα πανεπιστήμια και τους ΟΕ να αποκτήσουν τις σχετικές ικανότητες και την απαιτούμενη τεχνογνωσία, ώστε να μπορέσουν να διαμορφώσουν τους δείκτες παρακολούθησης καθώς υλοποιούν τα Σχέδια Δράσης τους.

Γ.1. Ορισμός βασικών εννοιών

Γ.1.1. Παρακολούθηση και αξιολόγηση

Η **παρακολούθηση** μπορεί να θεωρηθεί ως μια συνεχής διαδικασία. Χρησιμοποιεί τη συστηματική συλλογή δεδομένων με βάση συγκεκριμένους δείκτες για να παρέχει στις βαθμίδες διοίκησης και στους βασικούς ενδιαφερόμενους ενδείξεις σχετικά με το βαθμό προόδου και την επίτευξη των στόχων, καθώς σχετικά με τη χρήση των κατανεμημένων πόρων. Η **αξιολόγηση** είναι η συστηματική και αντικειμενική αξιολόγηση ενός τρέχοντος ή ολοκληρωμένου έργου, προγράμματος ή πολιτικής. Αξιολογεί τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και τα αποτελέσματα του έργου (και του προγράμματος ή της πολιτικής). Σκοπός είναι να προσδιορίσει κατά πόσο οι δράσεις που υλοποιούνται συμβάλλουν στην εκπλήρωση των στόχων, ενώ παράλληλα αξιολογεί την αποδοτικότητα, την αποτελεσματικότητα, τον αντίκτυπο και τη βιωσιμότητα των δράσεων. Μια αξιολόγηση θα πρέπει να παρέχει αξιόπιστες και χρήσιμες πληροφορίες που να επιτρέπουν τα μαθήματα που αντλήθηκαν να ανατροφοδοτήσουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων και το σχεδιασμό του ΣΔΙΦ. Η αξιολόγηση μας επιτρέπει, επίσης, να προσδιορίσουμε την αξία και τη σημασία μιας δράσης, μια πολιτικής ή ενός προγράμματος, και ιδανικά, βασίζεται στην παρακολούθηση δεδομένων (π.χ. Espinosa et al. 2016, Salminen-Karlsson 2016, Lipinsky, Schäfer 2015).

Η αρχική Εκτίμηση Υπάρχουσας Κατάστασης παρέχει την εμπειρική βάση για τον προσδιορισμό σχετικών προβλημάτων ή διακρίσεων ως προς το φύλο, καθώς και τη βάση για τη διαμόρφωση του ΣΔΙΦ. Επομένως, τα συμπεράσματα αυτής της αρχικής εκτίμησης 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 και καμία δεν είναι πιο σημαντική από την άλλη. Η παρακολούθηση διασφαλίζει ότι ακολουθείται η σωστή διαδικασία, ενώ η αξιολόγηση διασφαλίζει ότι επιτυγχάνονται τα σωστά αποτελέσματα.

Γ.1.2. Όραμα, επιδιώξεις και στόχοι

Το Σχέδιο Δράσης θα πρέπει να περιέχει συγκεκριμένες επιδιώξεις, δράσεις και στόχους που να προκύπτουν από τα αποτελέσματα της αρχικής εκτίμησης. Τι θέλει να πετύχει το ΣΔΙΦ, η τελική μορφή ή κατάσταση που θα θέλαμε να έχουμε με την ολοκλήρωσή του, θα πρέπει να διακρίνεται από ένα όραμα. Ένα όραμα μπορεί να είναι ιδεαλιστικό, αλλά η επιδίωξη θα πρέπει να είναι ρεαλιστική. Ένας οργανισμός θα έχει ιδανικά ένα σταθερό όραμα που δεν αλλάζει με την πάροδο του χρόνου. Ωστόσο, μπορεί κατά καιρούς οι μεταβαλλόμενες επιδιώξεις του και προσαρμόζονται στο όραμά του.

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 στα πλαίσια της παρακολούθησης αναφέρονται γενικά στο επίπεδο υλοποίησης, δηλαδή στις επιθυμητές εκροές των πολιτικών ή των μέτρων που εφαρμόζονται (π.χ. 100 εργαζόμενοι θα πρέπει να λάβουν εκπαίδευση σχετικά με την ανάπτυξη ικανοτήτων ως προς το φύλο το 2019). Οι στόχοι στα πλαίσια της παρακολούθησης (του έργου, ΣΔΙΦ) θα πρέπει να προσδιορίζονται για χρονικά διαστήματα κατά τα οποία γίνεται και η συλλογή των δεδομένων (π.χ. ανά έτος ή ανά εξάμηνο). Αντίθετα, οι στόχοι στα πλαίσια 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), και ως εκ τούτου ο καθορισμός τέτοιων σύντομων διαστημάτων αξιολόγησης δεν έχει πρακτική χρησιμότητα. Οι στόχοι σε κάθε επίπεδο θα πρέπει να τεθούν στην ίδια συχνότητα/περίοδο που είχε προγραμματιστεί για τη μέτρησή τους. Κατά συνέπεια, οι στόχοι σε επίπεδο αποτελεσμάτων (για σκοπούς αξιολόγησης) θα πρέπει ιδανικά να τεθούν σε διαστήματα τριών ή πέντε ετών.

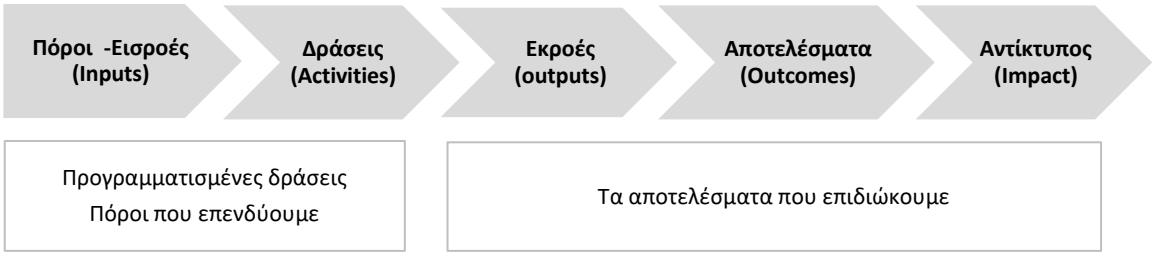
Οι παράγοντες που θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τον καθορισμό στόχων παρακολούθησης/εκροών ισχύουν επίσης για το επίπεδο αξιολόγησης/αποτελέσματος. Η επίτευξη των εκροών (π.χ. κατάρτιση 100 υπαλλήλων στο ΑΕΙ ή ΟΕ για θέματα έμφυλων διακρίσεων), ωστόσο, δεν οδηγεί απαραίτητα στην επίτευξη των αναμενόμενων αποτελεσμάτων (υποχώρηση των διακρίσεων με βάση το φύλο στο ΑΕΙ ή στον ΟΕ). Αν και κάτι τέτοιο θα έπρεπε λογικά να συμβαίνει, οι παραδοχές ότι τα μέτρα θα πρέπει να λειτουργήσουν μπορεί να αποδειχθούν λανθασμένες ή μπορεί να προκύψουν απροσδόκητες περιστάσεις που ενδεχομένως να επηρεάσουν τις εκροές ή τα αποτελέσματα.

Πίνακας 18 *Παραδείγματα για το όραμα, τις επιδιώξεις και τους στόχους*

ΟΡΑΜΑ	ΕΠΙΔΙΩΞΕΙΣ	ΣΤΟΧΟΙ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	ΣΤΟΧΟΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ
Καταργούνται τα διαρθρωτικά εμπόδια για την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών	Προώθηση της ισότητας στις πρακτικές πρόσληψης	Αύξηση του ποσοστού των γυναικών μεταξύ των νεοδιορισμένων καθηγητών/τριών στο επίπεδο του ποσοστού των γυναικών αιτουσών	Αύξηση του ποσοστού των γυναικών στους νεοδιορισμένους καθηγητές/τριες σε Χ% κατά Υ (ημερομηνία)
Οι γυναίκες και οι άνδρες εκπροσωπούνται ισότιμα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων	Προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις επιτροπές και στα 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 Υ (ημερομηνία)
Όλα τα ερευνητικά έργα εξετάζουν τη διάσταση του φύλου, και την ενσωματώνουν σε όλα τα στάδια της ερευνητικής διαδικασίας	Προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην έρευνα και την καινοτομία	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 περιεχόμενο τους ανά έτος
		Αύξηση του ποσοστού των αξιολογητών/τριών οι οποίοι/ες έχουν ικανοτήτες ή εξειδίκευση ως προς το φύλο	Το Χ% όλων των αξιολογητών/τριών που συμμετείχε στην εκπαίδευση σε θέματα φύλου το έτος Υ

Οι υποθέσεις ως προς το γιατί και πώς οι παρεμβάσεις θα πρέπει να οδηγούν στο αναμενόμενο αποτέλεσμα συνήθως διατυπώνονται σε ένα λογικό μοντέλο. «Το λογικό μοντέλο προγράμματος 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 προγράμματος συνδέει τα αποτελέσματα (βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα) με τις δράσεις/διαδικασίες προγράμματος και τις θεωρητικές υποθέσεις/αρχές του προγράμματος» (W.K. Kellogg Foundation 2004: III). Στο παρακάτω σχήμα περιγράφονται οι λογικές 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 (Φρούντα 2014: 186).

Σχήμα 1 *Το λογικό μοντέλο (logic model)*



Πηγή: W.K. Kellogg Foundation (2004: 1).

1. **Πόροι-εισροές (inputs):** απαιτούνται ορισμένοι πόροι και πηγές 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, ποιο θα είναι το συνολικό τους παραδοτέο (προϊόν, υπηρεσία)
4. **Αποτελέσματα (outcomes):** εάν πραγματοποιήσουμε τις προγραμματισμένες δράσεις στον προσδοκώμενο 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.

Ένα λογικό μοντέλο θα πρέπει να υποδεικνύει τον στόχο (επιδιωκόμενος αντίκτυπος), έπειτα τις αλλαγές (αποτελέσματα) που θα πρέπει να γίνουν για να επιτευχθεί αυτός ο στόχος και στη συνέχεια όλα τα πράγματα που πρέπει να ολοκληρωθούν και να παραδοθούν (εκροές) για να επιφέρουν αυτές τις αλλαγές, καθώς και τις δράσεις που θα πρέπει να πραγματοποιηθούν προκειμένου να διασφαλιστεί η παράδοση των προγραμματισμένων εκροών.

Γ.1.3. Δείκτες

Ένας **δείκτης** είναι μια μετρήσιμη μεταβλητή που χρησιμοποιείται για να περιγράψει και να εκτιμήσει τις αλλαγές, τις οποίες θέλει να επιφέρει η υλοποίηση ενός προγράμματος σε μία κατάσταση, ή σε ένα οργανισμό. Για παράδειγμα, το ποσοστό των μελών του προσωπικού που έχουν παρακολουθήσει εκπαιδευτικά σεμινάρια για το φύλο χρησιμοποιείται ως ένας δείκτης (δείκτης εκροών)[23] για την ανάπτυξη ικανοτήτων (ή επάρκειας) πάνω σε θέματα φύλου εντός ΑΕΙ ή στον ΟΕ. Ένας δείκτης θα πρέπει να συνδέεται με έναν συγκεκριμένο στόχο για την ισότητα των φύλων που περιέχει 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 (Wroblewski et al. 2017). Επιτυγχάνεται η ισότητα των φύλων, όταν οι γυναίκες και οι άνδρες εκπροσωπούνται εξίσου (ισοτιμία μεταξύ των δύο φύλων); Επιτυγχάνεται η ισότητα των φύλων, όταν πληρωθεί μια συγκεκριμένη ποσόστωση-στόχος που έχει οριστεί από το ίδρυμα; Οι σύνθετες έννοιες, όπως η ισότητα των φύλων, αντιπροσωπεύονται συνήθως από **πολλαπλούς δείκτες**.

[23] Οι δείκτες εκροών που μετρούν το άμεσο προϊόν μιας ενέργειας, πχ πλήθος διαβουλεύσεων, αριθμός συμμετεχόντων σε ενέργειες διαβούλευσης με ανάλυση ανά ομάδα ενδιαφερομένων. Οι δείκτες εκροών συμβάλλουν στην αποτίμηση της επίτευξης των άμεσων στόχων κάθε ενέργειας.

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 πάντοτε να έχουν τα εξής «έξυπνα» χαρακτηριστικά:

- να είναι συγκεκριμένοι (θα πρέπει να είναι ακριβείς και εστιασμένοι, χωρίς να συγχέουν πολλά χαρακτηριστικά),
- να είναι μετρήσιμοι (θα πρέπει να υπάρχει ένα πρακτικό και ξεκάθαρο μέσο μέτρησης)
- να είναι επιτεύξιμοι (δεν θα πρέπει να αναφέρονται σε κάτι που θα υπερβαίνει τα μέσα επίτευξης),
- να είναι ρεαλιστικοί (δεν θα πρέπει να είναι ασαφείς και δύσκολοι στην κατανόηση),
- να είναι χρονικά οριοθετημένοι (δεν θα πρέπει να εξετάζεται η κατάσταση για αόριστο χρονικό διάστημα).

Δεδομένου ότι στις περισσότερες περιπτώσεις τα δεδομένα (π.χ. διοικητικά δεδομένα) που χρησιμοποιούνται για την παρακολούθηση υπάρχουν ήδη, είναι απαραίτητο να διευκρινιστεί εάν αυτά είναι κατάλληλα για την ανάλυση της διάστασης του φύλου. Τα δεδομένα αυτά είναι μόνο το πρώτο βήμα για την ανάλυση της κατάσταση ως προς το φύλο. Θα πρέπει να γίνει μια κριτική αξιολόγηση των διαθέσιμων πηγών δεδομένων, εφόσον αυτά σχετίζονται με το φύλο, 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 είναι μεροληπτική. Αυτό συμβαίνει όταν ο σκοπός συλλογής δεδομένων από τη διοίκηση αφορά συχνότερα μια συγκεκριμένη ομάδα σε σχέση με άλλες ομάδες. Εάν η εγκυρότητα των δεδομένων σχετικά με το φύλο είναι περιορισμένη, αυτό θα πρέπει να ληφθεί υπόψη κατά την ανάλυσή τους. Η ερμηνεία των δεικτών θα πρέπει να εξετάσει τα κενά δεδομένων, τα οποία θα πρέπει να καλυφθούν προκειμένου να παράσχουν σημαντικές πληροφορίες για την περαιτέρω παρακολούθηση της υλοποίησης του ΣΔΙΦ.

Γ.1.4. Αυτο-αξιολόγηση και αντανακλαστικότητα

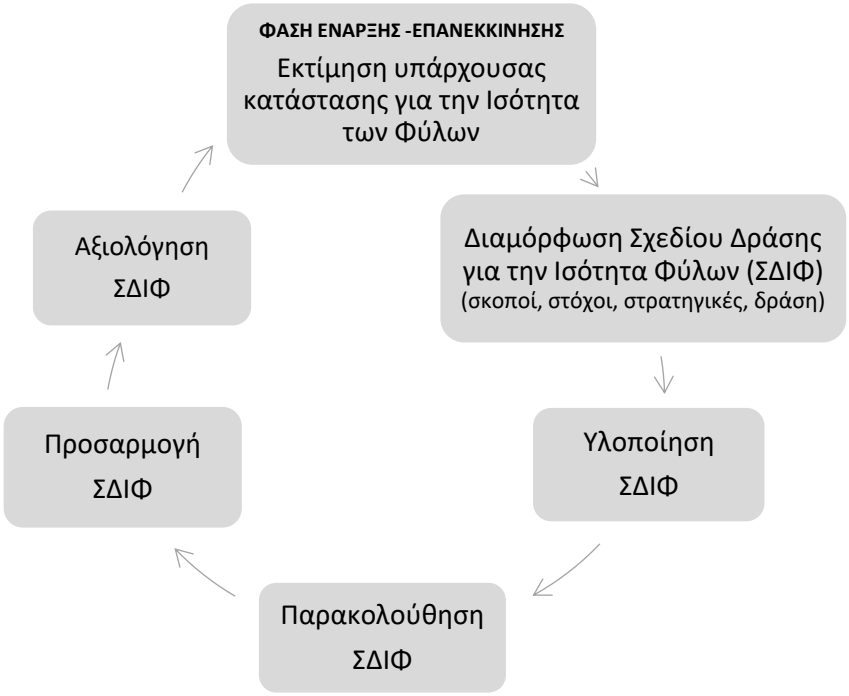
Η παρακολούθηση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του κύκλου του Σχεδίου Δράσης, όπως παρουσιάζεται σε αυτό το εγχειρίδιο. Με βάση την παρακολούθηση, θα πρέπει να πραγματοποιηθεί μια εσωτερική συζήτηση για την εξέλιξη της υφιστάμενης κατάστασης σχετικά με την ισότητα των φύλων. Θα πρέπει να συζητηθούν οι θετικές και οι αρνητικές εξελίξεις, καθώς και τα αποτελέσματα της εφαρμογής 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 τις βαθμίδες διοίκησης του πανεπιστημίου ή του ΟΕ, αλλά και στα πλαίσια της Κοινότητας Δράσης. Οι σχετικές συζητήσεις θα πρέπει να μεταφέρονται σε όλα τα μέλη του προσωπικού. Εξετάζοντας και συζητώντας για τα αποτελέσματα της παρακολούθησης θα βοηθήσει στο να προσδιορίσουμε τους δομικούς παράγοντες που επηρεάζουν διαφορετικά τις επαγγελματικές προοπτικές ανδρών και γυναικών.

Θα ανατροφοδοτήσει, επιπλέον, τη διαδικασία της υλοποίησης του ΣΔΙΦ, και θα συμβάλει 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 βάση για οργανωσιακή μάθηση (Wroblewski 2015, Moldaschl 2005). Κάτι τέτοιο απαιτεί τη δέσμευση των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης για μια πολιτική ισότητας των φύλων ως μακροπρόθεσμη διαδικασία. Αυτή μπορεί να περιλαμβάνει την υλοποίηση δράσεων που μπορεί να μην είναι επιτυχημένες ή να βασίζονται σε λανθασμένες υποθέσεις. Επομένως, η δημιουργία χώρου για αναστοχαστικότητα προϋποθέτει και ένα κλίμα εμπιστοσύνης και εκτίμησης που να διευκολύνει την ανοιχτή συζήτηση για τις αστοχίες ή τις αποτυχίες.

Η συζήτηση των αποτελεσμάτων παρακολούθησης μπορεί να οδηγήσει στην προσαρμογή συγκεκριμένων μέτρων που έχουν εφαρμοστεί ή και του ίδιου του Σχεδίου Δράσης.

Σχήμα 2 *Επιχειρησιακός κύκλος Σχεδίου Δράσης*



Μια σημαντική πτυχή της αξιολόγησης για τη ισότητα των φύλων είναι ο ορισμός ενός **κατάλληλου σημείου αναφοράς**. Η ανάλυση της παρακολούθησης μπορεί να αναφέρεται:

- στην εξέλιξη του ιδρύματος με την πάροδο του χρόνου (με το έτος πριν από την εφαρμογή του Σχεδίου Δράσης να χρησιμεύσει ως σημείο αναφοράς),
- στην κατάσταση σε ένα συγκεκριμένο ίδρυμα που 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,
- στους στόχους που προσδιόρισε το ίδρυμα κ.λπ.

Γ.1.5. Προχωρώντας μπροστά

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

- Διατύπωση μιας **θεωρίας προγράμματος** (λογικό μοντέλο) για κάθε στόχο που έχει προσδιορίσει το Σχέδιο Δράσης, η οποία εξηγεί τις υποθέσεις ως προς το γιατί και το πώς οι προγραμματισμένες δράσεις θα πρέπει να έχουν το αναμενόμενο αποτέλεσμα.
- Διαμόρφωση **ουσιαστικών και κατάλληλων δεικτών παρακολούθησης,** που επιτρέπουν την ανάλυση των αλλαγών στο πλαίσιο του πανεπιστήμιο ή του ΟΕ σε ετήσια βάση και την υλοποίηση των προγραμματισμένων δράσεων.
- Ορισμός ενός κατάλληλου **σημείου αναφοράς για τους δείκτες παρακολούθησης,** που επιτρέπει την ερμηνεία των αποτελεσμάτων παρακολούθησης σχετικά με την πρόοδο προς την ισότητα των φύλων.
- Ανάπτυξη ενός **μορφοτύπου** (format) με βάση το οποίο θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα παρακολούθησης στην Κοινότητα Δράσης, καθώς και στο προσωπικό και στη διοίκηση του ιδρύματος. Αυτό το μορφότυπο θα πρέπει να συμβάλλει σε 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 αυτή, στο πώς θα βελτιώσουμε την υφιστάμενη κατάσταση, καθώς και στους λόγους για την αδυναμία επίτευξης κάποιων στόχων.

Γ.2. Παρακολούθηση: δεδομένα και δείκτες

Οι εκθέσεις της αρχικής εκτίμησης (audit) περιλαμβάνουν μια συλλογή από στοιχεία διαφοροποιημένα με βάση το φύλο για κάθε πανεπιστήμιο ή ΟΕ. 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. Παρακάτω παραθέτουμε μερικά παραδείγματα για το πώς διαμορφώνουμε μέτρα για να πετύχουμε συγκεκριμένους στόχους και, στη συνέχεια, δείκτες για την παρακολούθηση της εφαρμογής αυτών των μέτρων.

Γ.2.1. Πανεπιστήμια: θεσμικά εμπόδια, κοινωνικό φύλο, επαγγελματική σταδιοδρομία

Κατά την αρχική Εκτίμηση για την Ισότητα των Φύλων, η **υφιστάμενη κατάσταση** σχετικά με τον πρώτο τομέα παρέμβασης (ανθρώπινοι πόροι) περιγράφεται ως εξής:

- Σύνθεση προσωπικού ανά φύλο, διαφοροποιημένη ανά σχολή ή τμήμα.
- Σύνθεση προσωπικού ανά φύλο, ανάλογα με επίπεδο ιεραρχίας, διαφοροποιημένη ανά σχολή ή τμήμα.
- Φοιτητές/φοιτήτριες και απόφοιτοι/απόφοιτες ανά φύλο, 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 ενός οργάνου (ή γραφείου) για την ισότητα των φύλων στο πανεπιστήμιο

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

- ποσοστό αγγελιών εύρεσης εργασίας διατυπωμένες σε γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο,
- ποσοστό γυναικών μεταξύ των νεοδιορισμένων μελών προσωπικού για το έτος Χ σε σχέση με το ποσοστό των γυναικών υποψηφίων (απαιτείται συλλογή δεδομένων διαχωρισμένα ανά φύλο για τα διάφορα στάδια της διαδικασίας διορισμού).

Ο επόμενος πίνακας παρέχει ένα παράδειγμα λογικού μοντέλου στο θέμα της ευαισθητοποίησης του προσωπικού σε μία διοικητική υπηρεσία (πανεπιστημίου ή ΟΕ) που

ασχολείται με τη διαχείριση ανθρώπινων πόρων. Ο πίνακας δείχνει ότι 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 προάγει την ανάπτυξη ικανοτήτων των συμμετεχόντων σε θέματα φύλου και διακρίσεων. Θα τους επιτρέψει να αντιληφθούν τις έμφυλες προκαταλήψεις στις καθημερινές πρακτικές και να τις αλλάξουν, ώστε να μην λαμβάνονται μεροληπτικές, ως προς το φύλο, αποφάσεις. Αυτό θα βελτιώσει τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, θα οδηγήσει σε «καλύτερες» αποφάσεις και θα συμβάλλει μακροπρόθεσμα στην ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς και τα επίπεδα ιεραρχίας εντός του οργανισμού.

Πίνακας 19 *Λογικό μοντέλο για μέτρα ευαισθητοποίησης για το προσωπικό στη διοίκηση ανθρωπίνων πόρων*

	1. Πηγή-Εισροή	**2. Δράσεις**	**3. Εκροή**	**4. Αποτέλεσμα**	**5. Αντίκτυπος**
Περιγραφή	Ιδέα σεμιναρίου, ομάδα-στόχος, εκπαιδευτές/ εκπαιδεύτριες	Διαδικασία επιλογής, σεμινάριο ή εργαστήριο	Ολοκλήρωση σεμιναρίων, συμμετέχοντες	Οι συμμετέχοντες /συμμετέχουσες εκτελούν την καθημερινή τους εργασία έχοντας περισσότερες ικανότητες ως προς το φύλο	Τα όργανα λήψης αποφάσεων συμπεριφέρονται διαφορετικά
Στόχος	Αναπτύσσεται η ιδέα, οι εκπαιδευτές / εκπαιδεύτριες είναι διαθέσιμοι /ες, καλείται η ομάδα-στόχος	Τα σεμινάρια /εργαστήρια πραγματοποιούνται σύμφωνα με το πρόγραμμα	Οι συμμετέχοντες / συμμετέχουσες ολοκληρώνουν την εκπαίδευση, όπως αναμενόταν	Οι συμμετέχοντες /συμμετέχουσες εφαρμόζουν το περιεχόμενο της εκπαίδευσης στην καθημερινή τους εργασία	Οι αποφάσεις λαμβάνονται χωρίς κεκαλυμμένη προκατάληψη ως προς το φύλο.
Δείκτης	Ναι/Όχι	Αριθμός σεμιναρίων	Αριθμός συμμετεχόντων ανά φύλο και άλλα σχετικά κριτήρια (π.χ. ομάδα-στόχος)	Αριθμός συμμετεχόντων που εφαρμόζουν αυτά που έμαθαν στην εκπαίδευσή τους στην καθημερινή τους εργασία	Ποσοστό γυναικών σε διαφορετικά στάδια των διαδικασιών διορισμού

Γ.2.2. Όργανα και διαδικασίες λήψης αποφάσεων

Υπάρχουν δύο πτυχές στη διάσταση της «διαδικασίας λήψης αποφάσεων» που θα πρέπει να εξεταστούν στο ΣΔΙΦ: (1) η εκπροσώπηση των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων και (2) η ανάπτυξη ικανοτήτων ως προς το φύλο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Γ.2.2.1. Πανεπιστήμια και Οργανισμοί Έρευνας (ΟΕ)

Κατά την αρχική Εκτίμηση για την Ισότητα των Φύλων, η **υφιστάμενη κατάσταση** σχετικά με τη διαδικασία λήψης αποφάσεων περιγράφεται ως εξής:

- περιγραφή των οργάνων λήψης αποφάσεων και της σύνθεσής τους (αριθμός ανδρών και γυναικών μελών),
- περιγραφή των διαδικασιών διορισμού των μελών στα όργανα λήψης αποφάσεων.

Τα προτεινόμενα **μέτρα** περιλαμβάνουν:

- προσδιορισμό ποσοστώσεωνστόχων για τη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων,
- δράσεις ευαισθητοποίησης και εκπαίδευση για την ανάπτυξη ικανοτήτων ως προς το φύλο για τα μέλη των οργάνων λήψης αποφάσεων,
- προγράμματα καθοδήγησης (mentoring).

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

- 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 των γυναικών στον εκλογικό κατάλογο σε σύγκριση με τον αριθμό των ανδρών (ποσοστό γυναικών μεταξύ των υποψηφίων).

Ο επόμενος πίνακας απεικονίζει ένα λογικό μοντέλο για ποσοστώσεις-στόχους για τα όργανα λήψης αποφάσεων. Αυτό είναι ένα πιο σύνθετο παράδειγμα συγκριτικά με το προηγούμενο για τις δραστηριότητες ευαισθητοποίησης, γιατί 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 επόμενος πίνακας αναφέρεται μόνο στον πρώτο στόχο.

Πίνακας 20 *Λογικό μοντέλο για ποσοστώσεις-στόχους για όργανα λήψης αποφάσεων*

	1. Πηγή-Εισροή	2. Δράσεις	3. Εκροή	4. Αποτέλεσμα	5. Αντίκτυπος
Περιγραφή	Ύπαρξη μιας πολιτικής (ή κάποιων κατευθύνσεων) εντός του οργανισμού 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 τη σχετική πολιτική	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 οργανισμού εφαρμόζεται	Τουλάχιστον το Χ% [ποσόστωση-στόχος] των μελών ενός οργάνου λήψης αποφάσεων είναι γυναίκες	Οι θέσεις λήψης αποφάσεων είναι εξίσου προσβάσιμες και για τις γυναίκες και για τους 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.	Περιγραφή της διαδικασίας επικοινωνίας

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

- 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,
- αυτο-αξιολόγηση 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 συμβουλίων λήψης αποφάσεων που έχουν ικανότητες 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.2.2.2. Οργανισμοί Χρηματοδότησης Έρευνας (ΟΧΕ)

Κατά την αρχική Εκτίμηση για την Ισότητα των Φύλων, η **υφιστάμενη κατάσταση** σχετικά με τη διαδικασία λήψης αποφάσεων περιγράφεται ως εξής:

Τα προτεινόμενα **μέτρα** περιλαμβάνουν:

- προώθηση επιτροπών αξιολόγησης με ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων,
- διαμόρφωση ποσοστώσεων (ή στόχων), οι οποίες θα διασφαλίζουν εσωτερικές διαδικασίες που λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου (σύνθεση των επιτροπών λήψης αποφάσεων),
- δράσεις ευαισθητοποίησης για τα μέλη των διοικητικών οργάνων και των οργάνων λήψης αποφάσεων.

Παραδείγματα πιθανών **δεικτών πλαισίου** για τη διαδικασία λήψης αποφάσεων είναι:

- αριθμός των γυναικών στις επιτροπές αξιολόγησης σε σχέση με τον αριθμό των ανδρών (ποσοστό γυναικών στις επιτροπές αξιολόγησης),
- ποσοστό των γυναικών αξιολογητριών και των ανδρών αξιολογητών που έχουν συμμετάσχει σε συγκεκριμένα εκπαιδευτικά σεμινάρια για ανάπτυξη ικανοτήτων ως προς το φύλο,
- αριθμός των γυναικών στα εσωτερικά όργανα λήψης αποφάσεων σε σχέση με τον αριθμό των ανδρών (ποσοστό γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων),
- ποσοστό των γυναικών και των ανδρών μελών των οργάνων λήψης αποφάσεων που έχουν συμμετάσχει σε συγκεκριμένη εκπαίδευση ανάπτυξης ικανοτήτων ως προς το φύλο.

Παραδείγματα πιθανών **δεικτών υλοποίησης** είναι:

- αριθμός των εκπαιδευτικών σεμιναρίων για την ανάπτυξη ικανοτήτων ως προς το φύλο για τα μέλη των οργάνων λήψης αποφάσεων,
- αριθμός των ανδρών και των γυναικών που έχουν συμμετάσχει σε αυτά τα εκπαιδευτικά σεμινάρια,
- αυτο-αξιολόγηση της αύξησης της ανάπτυξης ικανοτήτων ως προς το φύλο (π.χ. μέσω ερευνών ανατροφοδότησης μετά από μαθήματα εκπαίδευσης),
- ποσοστό των μελών των επιτροπών αξιολόγησης με ανάπτυξη ικανοτήτων ως προς το φύλο (π.χ. άνδρες και γυναίκες που συμμετείχαν στην εκπαίδευση σε θέματα φύλου),
- ποσοστό των γυναικών μεταξύ των νεοδιορισμένων μελών στα όργανα λήψης αποφάσεων.

Γ.2.3. Διδασκαλία και έρευνα

Οι εκθέσεις της αρχικής εκτίμησης της κατάστασης μπορεί να θέτουν ως στόχο την ενίσχυση της διάστασης του φύλου στη διδασκαλία και στο περιεχόμενο της έρευνας που κάνουν τα μέλη ΔΕΠ, οι ερευνητές και οι ερευνήτριες. Μέτρα που μπορούν να προάγουν τον στόχο αυτό είναι η προβολή της έρευνας που γίνεται για θέματα φύλου, ευκαιρίες δικτύωσης για τους ερευνητές και τις ερευνήτριες, καθώς και μέτρα ευαισθητοποίησης και ανάπτυξης ικανοτήτων.

Γ.2.3.1. Πανεπιστήμια και άλλοι Οργανισμοί Διεξαγωγής Έρευνας (ΟΔΕ)

Κατά την αρχική Εκτίμηση για την Ισότητα των Φύλων, η **υφιστάμενη κατάσταση** ως προς το περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας (τρίτος τομέας παρέμβασης) περιγράφεται ως εξής:

- 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 έμφαση σε θέματα φύλου,
- απουσία ρητών πολιτικών για την ενίσχυση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο και τη διδασκαλία.

Τα προτεινόμενα **μέτρα** περιλαμβάνουν:

- δράσεις ευαισθητοποίησης (συμπεριλαμβανομένων εκπαίδευσης ή εργαστηρίων για τους ερευνητές και τις ερευνήτριες),
- παροχή ευκαιριών δικτύωσης.

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 ομάδας 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, πιθανώς σε σχέση 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.

Παραδείγματα πιθανών **δεικτών υλοποίησης** είναι:

- 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.

Τα δεδομένα, που χρειάζονται, πρέπει να αντληθούν μέσα από τη συλλογή πρωτογενών δεδομένων ή την ενσωμάτωση επιπλέον μεταβλητών στις υπάρχουσες διοικητικές διαδικασίες συλλογής στοιχείων (π.χ. να υπάρχει καταγραφή, εάν ένα μάθημα εστιάζει σε θέματα φύλου).

Γ.2.3.2. Οργανισμοί Χρηματοδότησης Έρευνας (ΟΧΕ)

Κατά την αρχική Εκτίμηση για την Ισότητα των Φύλων, η **υφιστάμενη κατάσταση** ως προς τη διάσταση του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας μπορεί να περιγραφεί ως εξής:

- περιγραφή συγκεκριμένων προκηρύξεων που εστιάζουν στη διάσταση του φύλου, προκηρύξεις που περιλαμβάνουν την ανάλυση των έμφυλων σχέσεων και παραγόντων ως μία πτυχή στην έρευνα, καθώς και προκηρύξεις που δεν αναφέρουν ρητά τη διάσταση του φύλου,
- περιγραφή του κατά πόσο τα μέλη των επιτροπών αξιολόγησης έχουν ειδίκευση ή κατάρτιση σε θέματα φύλου.

Τα προτεινόμενα **μέτρα** περιλαμβάνουν:

- Προσθήκη στοιχείων ή προτάσεων σε προκηρύξεις και προγράμματα, τα οποία να ενθαρρύνουν περισσότερες γυναίκες να υποβάλουν αίτηση ως συντονίστριες έργων
- Οι υποψήφιοι/υποψήφιες που υποβάλουν ερευνητικές προτάσεις να αναφέρουν πως θα αναλύσουν τη διάσταση του φύλου, ως προϋπόθεση για χρηματοδότηση, και αν δεν θα την αναλύσουν, να εξηγήσουν γιατί η διάσταση του φύλου δεν σχετίζεται με την προτεινόμενη έρευνα.
- Δράσεις ευαισθητοποίησης και εκπαιδευτικής κατάρτισης για τους/τις αιτούντες/-σες, που θα τους επιτρέψουν να κατανοήσουν πώς η έμφυλη διάσταση, σχετίζεται

με το θέμα της έρευνάς τους, και να διαμορφώσουν την ερευνητική τους πρόταση ανάλογα.

- Δράσεις ευαισθητοποίησης και εκπαιδευτικής κατάρτισης για αξιολογητές και αξιολογήτριες σχετικά με τις υποσυνείδητες έμφυλες προκαταλήψεις.

Παραδείγματα πιθανών **δεικτών πλαισίου** για τη διάσταση του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο είναι:

- αριθμός (και ποσοστό) των γυναικών και των ανδρών που κάνουν αίτηση για χρηματοδότηση,
- εκπροσώπηση των φύλων στη σύνθεση των ερευνητικών ομάδων (ποσοστό γυναικών σε ερευνητικές ομάδες),
- αριθμός (και ποσοστό) των χρηματοδοτούμενων έργων που εστιάζουν σε θέματα φύλου σε σχέση με όλα τα χρηματοδοτούμενα έργα,
- αριθμός ανδρών αξιολογητών και γυναικών αξιολογητριών (ποσοστό γυναικών στις επιτροπές αξιολόγησης).

Παραδείγματα πιθανών **δεικτών υλοποίησης** είναι:

- αριθμός ανδρών και γυναικών που συμμετέχουν σε δράσεις ευαισθητοποίησης ή εκπαίδευσης,
- αυτο-αξιολόγηση ως προς την ανάπτυξη ικανοτήτων για το φύλο (π.χ. μέσω συμπλήρωση ερωτηματολογίων μετά τα σχετικά εκπαιδευτικά σεμινάρια).

Γ.2.4. Οριζόντια και πρόσθετα μέτρα

Τα Σχέδια Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΔΙΦ) περιέχουν, επίσης, οριζόντια και επιπρόσθετα μέτρα που υποστηρίζουν την αναστοχαστική και συμμετοχική διαδικασία για την ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια και τους ΟΕ. Αυτά τα μέτρα στοχεύουν στη συνεχιζόμενη δέσμευση και στήριξη των **ανώτατων βαθμίδων διοίκησης**, στη συμμετοχή της **Κοινότητας Δράσης** και την καθιέρωση διαδικασιών **συλλογής δεδομένων** που επιτρέπουν την ανάλυση των έμφυλων δομών και πρακτικών. Η περαιτέρω ανάπτυξη πηγών δεδομένων αποτελεί αναπόσπαστο μέρος στα περισσότερα Σχέδια Δράσης. Αυτό θεωρείται ότι θα οδηγήσει σε μια πιο λεπτομερή κατανόηση των διαφορών μεταξύ των φύλων, των έμφυλων εμποδίων στην επαγγελματική σταδιοδρομία και των λόγων αποκλεισμού συγκεκριμένων ομάδων γυναικών.

Επιπλέον, η παρακολούθηση θα πρέπει να περιλαμβάνει πληροφορίες για την **Κοινότητα Δράσης** – ειδικά για τυχόν αλλαγές στη σύνθεση ή τις δράσεις της. Αυτές οι πληροφορίες θα πρέπει να εμπεριέχουν:

- Τη σύνθεση της Κοινότητας Δράσης: Σε ποιον ζητήθηκε να συμμετάσχει στην κοινότητα δράσης (άτομα, τμήματα, λειτουργίες/ρόλοι); Ποιοι συμφώνησαν και ποιοι αρνήθηκαν να συμμετάσχουν; Ανέφεραν οι συμμετέχοντες ή οι συμμετέχουσες τυχόν επιφυλάξεις ή περιορισμούς σχετικά με την Κοινότητα Δράσης;
- Τις αλλαγές εντός της Κοινότητα Δράσης: Ποιοι συμμετείχαν και ποιοι έφυγαν; Για ποιο λόγο; Πόσο σταθερή είναι η συμμετοχή ατόμων και τμημάτων στην Κοινότητα Δράσης;
- Τη συχνότητα και την ένταση της συμμετοχής: Πόσο συχνά δραστηριοποιούνται τα μέλη της Κοινότητας Δράσης;
- Το επίκεντρο της συνεργασίας εντός της Κοινότητας Δράσης: Ποια ενδιαφέροντα ή έργα έχουν από κοινού τα μέλη της; Ποια θέματα ή ζητήματα σχετίζονται με μέλη που δεν είναι ειδικοί/κές σε θέματα φύλου, αλλά συμμετέχουν επειδή κατέχουν άλλο ρόλο ή λειτουργία στον οργανισμό υλοποίησης ΣΔΙΦ;
- Την αποδοχή: Αποδέχονται τα μέλη τα θέματα φύλου; Αναγνωρίζουν και ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου στον τομέα εργασίας τους; Εκφράζουν ρητά τις δικές τους ιδέες για τα έργα;

Γ.3. Κατευθυντήριες γραμμές για αυτο-αξιολόγηση

Η προσέγγιση που ακολουθείται σε αυτό το εγχειρίδιο αντιλαμβάνεται την εφαρμογή ενός Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων ως ένα έργο με μακρά διάρκεια. Προϋποθέτει συνεχή αναστοχασμό γύρω από τις έμφυλες προκαταλήψεις και την ισότητα των φύλων, όπως και για τους στόχους που έχουν τεθεί και τα προτεινόμενα μέτρα. Οι στόχοι και τα μέτρα μπορεί να προσαρμοστούν ανάλογα με τις αλλαγές που συμβαίνουν στο οργανωσιακό πλαίσιο, την πρόοδο που συντελείται, ή λόγω καλύτερης κατανόησης του προβλήματος των έμφυλων διακρίσεων.

Τα αποτελέσματα παρακολούθησης παρέχουν ένα σημείο εκκίνησης για μια τέτοια αναστοχαστική (reflexive) διαδικασία. Προκειμένου να ξεκινήσει διάλογος για την ισότητα των φύλων εντός του οργανισμού, θα πρέπει να βρεθεί ένα κατάλληλο πλαίσιο συζήτησης των αποτελεσμάτων παρακολούθησης εσωτερικά. Κάτι τέτοιο απαιτεί την εσωτερική δημοσίευση των αποτελεσμάτων παρακολούθησης σε διάφορες μορφές (π.χ. έντυπη έκθεση ή ιστοσελίδα) και ένα περιγραφικό πλαίσιο (π.χ. παρουσίαση ή εργαστήριο). Τα αποτελέσματα παρακολούθησης της υλοποίησης του ΣΔΙΦ θα μπορούσαν, επίσης, να δημοσιευτούν ευρύτερα έξω από τον οργανισμό. Με τον τρόπο αυτό, μπορούν να προβάλουν το πανεπιστήμιο ως έναν οργανισμό που ενσωματώνει τη διάσταση του φύλου, να παρουσιάσουν την πρόοδο και τις πρωτοβουλίες για την ισότητα των φύλων και να συμβάλλουν σε μια εθνική ή τοπική συζήτηση σχετικά με το θέμα αυτό.

Ένα καλό παράδειγμα αποτελεί το Πανεπιστήμιου 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. Κάθε 3-4 χρόνια εκδίδεται μια μεγαλύτερη έκθεση υψηλής ποιότητας σε μορφή μικρού βιβλίου. Αυτή παρουσιάζει μέσα από γραφήματα και συνοπτικές περιγραφές στοιχεία για τους 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 το δείκτη της «γυάλινης οροφής». Αυτές οι εκθέσεις παρέχουν μια κοινή βάση δεδομένων για τον προσδιορισμό των στόχων εντός του οργανισμού και των συζητήσεων σχετικά με θέματα ισότητας των φύλων.

Ένα άλλο παράδειγμα για τη χρήση των δεικτών είναι το σύστημα κινήτρων για την προαγωγή των γυναικών 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 την διάσταση του φύλου αλλά και τις διακρίσεις με βάση την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την αναπηρία και την εθνικότητα.[24] Άλλα ιδρύματα επικεντρώνονται σε συγκεκριμένες προτεραιότητες σε ένα Σχέδιο Δράσης. Το Πανεπιστήμιο του Σάσεξ, για παράδειγμα, δημοσιεύει μια Έκθεση για το Μισθολογικό Χάσμα μεταξύ των Φύλων.[25]

Θα πρέπει να δημιουργηθεί ένας «εσωτερικός χώρος αναστοχαστικότητας» για τη συζήτηση των αποτελεσμάτων της παρακολούθησης και θα πρέπει να παρέχει στους συμμετέχοντες ένα ασφαλές περιβάλλον για μια ανοιχτή συζήτηση. Για τα πανεπιστήμια ή τους ΟΕ 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 για μία καλύτερη κατανόηση των έμφυλων δομών και πρακτικών, που μπορεί να οδηγήσει στην αναπροσαρμογή των μέτρων 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. Η αποτυχία δεν θα πρέπει να οδηγήσει σε κυρώσεις. Αντιθέτως, θα πρέπει να μετατραπεί σε εποικοδομητική εμπειρία που αποκομίζουν οι συμμετέχοντες και οι συμμετέχουσες από την όλη διαδικασία. Αυτό είναι και η δέσμευση των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης. 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.

---

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

[25] University of Sussex, Gender Pay Gap – Report 2016/2017. Available at 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)

Βιβλιογραφικές Αναφορές

Athena SWAN, Charter for Women in Science. *Best Practice: Work-life balance*, Factsheet 2. [https://www.liverpool.ac.uk/media/livacuk/ageingandchronicdisease/AS,Work,Life,balance.pdf]

Bozzon, Rossella, Annalisa Murgia, Barbara Poggio (eds.) (2016). *Supporting Early Career Researchers through Gender Action Plans. A Design and Methodological Toolkit*, GARCIA Working Papers, p. 4. [http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/09/GARCIA_working_papers_9.pdf]

Callestig, 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): 391-404.

Espinosa, Julia; Bustelo, Maria; Velasco, Maria (2016). *Evaluating Gender Structural Change. Guidelines for Evaluating Gender Equality Action Plans* [https://www.researchgate.net/publication/326226367_Evaluating_Gender_Structural_Change_Guidelines_for_Evaluating_Gender_Equality_Action_Plans_2O16]

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

European Commission (2015). *She Figures, 2015*, European Commission, Brussels.

European Commission (2016). *She Figures, 2016*, European Commission, Brussels.

European Commission (2019). *She Figures, 2018*, European Commission, Brussels.

European Commission (2016a). *Guidance on Gender Equality in Horizon 2020*. Version 2.0. [http://eige.europa.eu/sites/default/files/h2020-hi-guide-gender_en.pdf]

European Commission (2016b). *Strategic Engagement for gender equality 2016-2019*. Directorate-General for Justice, Consumers and Gender Equality, Luxembourg: EU Publications Office. [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/strategic_engagement_for_gender_equality_en.pdf]

EIGE (2016). *Gender Equality in Academia and Research. GEAR tool*. Luxembourg: EU Publications Office. [https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear]

EIGE (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*, Luxembourg; Publications Office of the European Union.

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

EIGE (2016c). *Integrating gender equality into academia and research organisations: Analytical paper*, Vilnius, EIGE.

Herschberg, Channah. & Benschop, Yvonne. & van den Brink, Marieke (eds.) (2015). *Constructing excellence: the gap between formal and actual selection criteria for early career academics*, GARCIA working paper No. 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, June 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): 41-60.

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

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*, in Faust, M., Funder, M. and Moldaschl, M. (Eds.), Die "Organisation" der Arbeit, Hampp, München/Mering, 355–382.

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

Oetke, Nicole, Florian Holzinger and Irene Baraban (2016). *Gender Equality Network in the European Research Area Performing in Physics – GENERA Fields of Action*. [https://www.genera-network.eu/_media/genera:genera_fields_of_action.pdf]

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): 79–106.

"Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training", PILOTINA Project, 2017. [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): 133-145.

Salminen-Karlsson, Minna (2016). *The FESTA handbook of organizational change. Implementing gender equality in higher education and research institutions*. [https://www.festa-europa.eu/sites/festa-europa.eu/files/Handbook%20of%20organizational%20change.pdf]

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 and Paula Pustulka (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. et al (2016). *Methodologies and measures for analysing informal decision-making and communication processes*. FESTA Project Expert Report. [https://eige.europa.eu/sites/default/files/festa_methodologies_measures_analysis_informal_decision-making_communication.pdf]

Wroblewski, Angela (2015). "Individual and institutional reflexivity – a mutual basis for reducing gender bias in unquestioned practices », *International Journal of Work Innovation* 1(2): 208–225.

Wroblewski, Angela (2016). "Gender in research content: Experiences from an Austrian programme". Paper presented at the 9th European Gender Summit, November 2016, Brussels. [https://gender-summit.com/attachments/article/1346/Wroblewski_paper_GS9Eu.pdf]

W.K. Kellog Foundation (2004). *Logic Model Development Guide. Using Logic Models to Bring Together Planning, Evaluation, and Action*, Battle Creek/Michigan. [https://ag.purdue.edu/extension/pdehs/Documents/Pub3669.pdf]

Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας (2002). *Ελλάδα Γυναίκες και Επιστήμη: Εθνική Έκθεση*. [https://www.pi.ac.cy/pi/files/epimorfosi/isotita_fylou/dimgymn/arxeia/epistimi/Istoselides/Gunaikes_EpistimiEthnikiEkthesi.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), 183-204.

Παράρτημα

Σε συνέχεια της μελέτης του παρόντος εγχειρίδιου, συμπληρωματικά εντάσσονται στις επόμενες σελίδες:

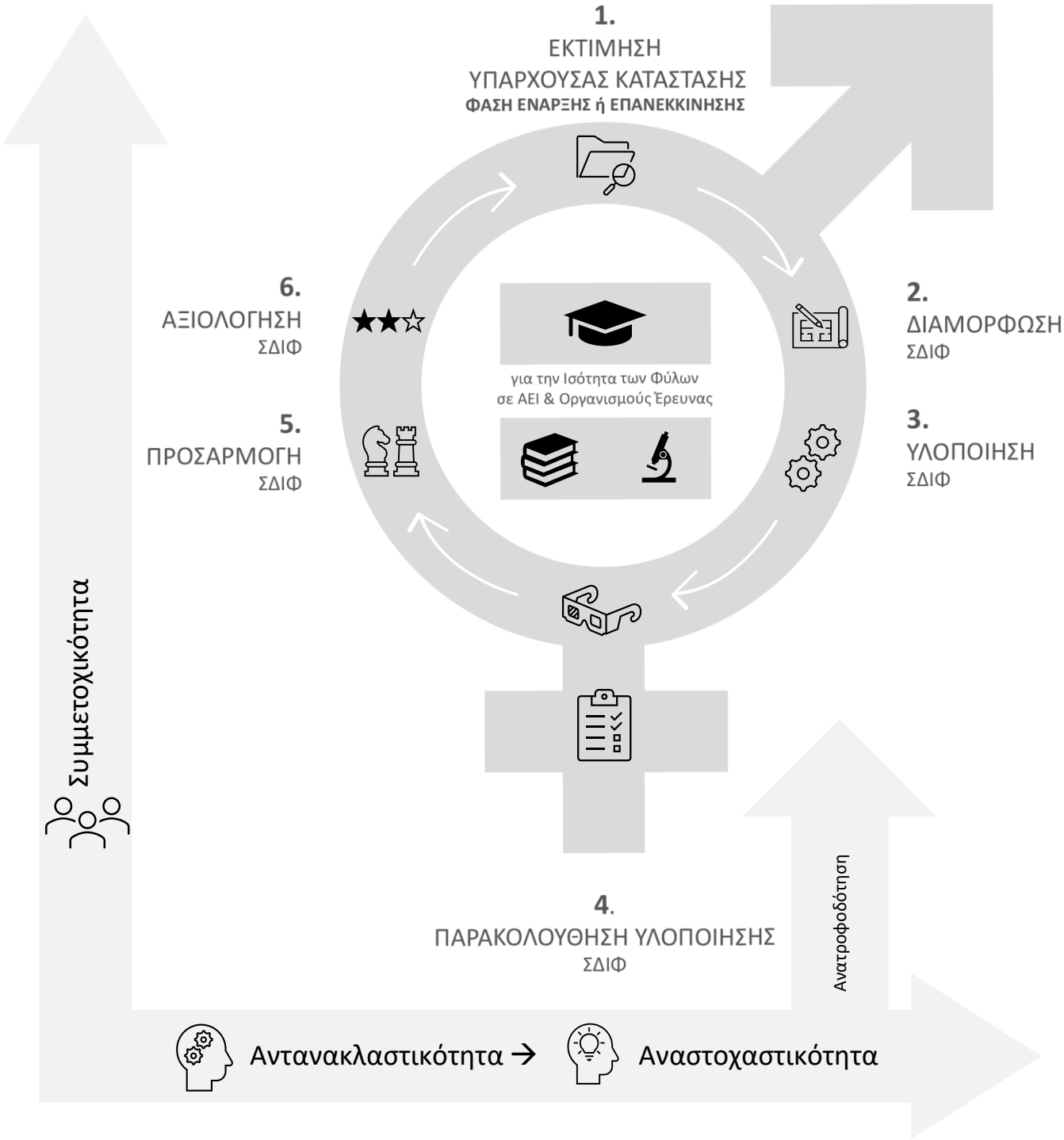
- **Ο επιχειρησιακός κύκλος Σχεδίου Δράσεων για την εφαρμογή της ισότητας των φύλων σε ΑΕΙ & οργανισμού έρευνας** (infographics): Πρόκειται για μία *συνοπτική χαρτογράφηση των 6 βασικών βημάτων* που αναλύθηκαν προηγουμένως, προκειμένου να αποκτήσετε μία συνολική θεώρηση της λειτουργίας ενός συστήματος δράσης του ιδρύματος ή οργανισμού σας για την ισότητα των φύλων (βλ. σελ. 89-94).

- Τον **συγκεντρωτικό κατάλογο με 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. 95-106).

Επισημαίνεται ότι το παρόν τεύχος αναρτάται ταυτόχρονα στην ιστοσελίδα του ΕΛΙΑΜΕΠ *www.eliamep.gr* από την οποία μπορείτε να κατεβάσετε το σχετικό αρχείο για επεξεργασία (βλ. ενότητα «**Ευρωπαϊκοί θεσμοί & πολιτικές**», στη λίστα με τις **ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΕΙΣ** του έργου **«TARGET: Εφαρμόζοντας μια αναστοχαστική προσέγγιση για την ισότητα των φύλων στην έρευνα και στην καινοτομία»**.

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

1. Επιχειρησιακός κύκλος ΣΔΙΦ για ΑΕΙ & ΟΕ (infographics)



Νομικό-πολιτικό υπόβαθρο 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.

1. ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

σχετικά με την Ισότητα των Φύλων

Προετοιμασία ΣΔΙΦ

- Ορισμός Υπευθύνου/νης για την Ισότητα των Φύλων(ΥΙΦ) & συνεργατών του /της
- Συμμετοχή ανωτάτων βαθμίδων διοίκησης
- Δημιουργία Κοινότητας Δράσης

Προσδιορισμός οργανωσιακού πλαισίου

Κατανόηση υπάρχουσας εσωτερικής λειτουργίας και δράσεων επικοινωνίας εντός και εκτός φορέα με συλλογή ποσοτικών στοιχείων και ποιοτικών χαρακτηριστικών με γνώμονα συγκεκριμένους τομείς

Συλλογή και ανάλυση δεδομένων ανά τομέα

Συλλογή, διασταύρωση και σύνθεση ποσοτικών στοιχείων και ποιοτικών χαρακτηριστικών ανά τομέα

Εκτίμηση υπάρχουσας κατάστασης με εξαγωγή συμπερασμάτων ανά τομέα παρέμβασης (Αρχή συμμετοχικότητας με αναστοχαστική προσέγγιση)

Τομείς παρέμβασης για την αρχική εκτίμηση της υπάρχουσας κατάστασης
σχετιζόμενοι με την ισότητα των φύλων για την άρση έμφυλων ανισοτήτων

1ος
Ανθρώπινοι πόροι:
-προσλήψεις,
-απασχόληση,
-επαγγελματική εξέλιξη.

2ος
Όργανα & διαδικασίες λήψης αποφάσεων
Ισόρροπη εκπροσώπηση;
Μεροληψία;
Προκαταλήψεις;
Στερεότυπα;

3ος
Διδασκαλία & έρευνα:
-ερευνητικά έργα,
-προγράμματα σπουδών,
-ακαδημαϊκό & ερευνητικό προσωπικό.

2. ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΕΝΟΣ ΣΔΙΦ
προσαρμοσμένου στις ανάγκες του φορέα
για την αντιμετώπιση 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

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

Διαχείριση ανθρωπίνων πόρων

Διάσταση φύλου στην εκπαίδευση & την έρευνα

Όργανα & διαδικασίες λήψης αποφάσεων

Προσδιορισμός προτεραιοτήτων
για την ισότητα των φύλων με βάση:

το επίπεδο δυσκολίας υλοποίησης

τον αντίκτυπο

+

τον χρονικό ορίζοντα υλοποίησης

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.

Ενσωμάτωση διάστασης φύλου

- στα προγράμματα σπουδών
- στο ερευνητικό περιεχόμενο

Ισόρροπη εκπροσώπηση & ισότητα

Αντιμετώπιση έμφυλων προκαταλήψεων

- σε όργανα και διαδικασίες λήψεις αποφάσεων

Οριζόντια μέτρα στήριξης για ομαλή διεξαγωγή & νομιμοποίηση εγχειρήματος

- Δέσμευση ηγεσίας και ανωτάτων βαθμίδων διοίκησης με ενσωμάτωση στόχων στη μακροχρόνια στρατηγική ανάπτυξης και προϋπολογισμών
- Ανάθεση αρμοδιοτήτων, περιγραφή καθηκόντων Υπεύθυνου/νης για την Ισότητα των Φύλων (ΥΙΦ)
- Κοινότητα Δράσης: καθορισμός αρμοδιοτήτων για ανάπτυξη & εδραίωσή της.
- Παρακολούθηση, συλλογή δεδομένων με αναστοχαστική παρέμβαση

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

Εισροές-Πόροι → **Δράσεις** → **Εκροές** → **Αποτελέσματα**

3. ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΣΔΙΦ

Διαχείριση δράσεων

Εφαρμογή σχεδίου δράσης βάσει προτεραιοτήτων & χρονοδιαγραμμάτων

4. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ 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

5. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΕΣ ΣΔΙΦ

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

Αρχές που διέπουν την εφαρμογή ενός ΣΔΙΦ

Συμμετοχικότητα → Αντανακλαστικότητα → Αναστοχαστικότητα → Ανατροφοδότηση

★★☆

6. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΝΟΣ ΣΔΙΦ

για την αντιμετώπιση έμφυλων ανισοτήτων

2. Βασικοί πίνακες ΣΔΙΦ (συγκεντρωτικός κατάλογος)

Α. ΑΡΧΙΚΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

Πίνακας 1

<table>
<tr><th colspan="5">Συλλογή ποσοτικών & ποιοτικών στοιχείων σχετικά με την ισότητα των φύλων</th></tr>
<tr><td>1.</td><td>Ποιο είναι το συνολικό ποσοστό ανδρών και γυναικών στο προσωπικό του οργανισμού;</td><td>ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ
Συνολικός αριθμός:</td><td>Άνδρες: %</td><td>Γυναίκες: %</td></tr>
<tr><td>2.</td><td>Ποια είναι τα βασικά όργανα λήψης αποφάσεων του πανεπιστημίου ή ΟΕ, και σε τι ποσοστό συμμετέχουν άνδρες και γυναίκες σε αυτά;</td><td>ΟΡΓΑΝΟ ΛΗΨΗΣ Α.
Αριθμός μελών:</td><td>Άνδρες: %</td><td>Γυναίκες: %</td></tr>
<tr><td>3.</td><td>Ποιο είναι το ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των φοιτητών/τριών (ανά κλάδο ή ανά τμήμα);</td><td>ΦΟΙΤΗΤΕΣ
Συνολικός αριθμός:</td><td>Άνδρες: %</td><td>Γυναίκες: %</td></tr>
<tr><td>4.</td><td>Ποιο είναι το συνολικό ποσοστό ανδρών και γυναικών στις ερευνητικές μονάδες και στα τμήματα διοίκησης του πανεπιστημίου ή του ΟΕ;</td><td colspan="2">ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ
Αριθμός μελών:
Άνδρες: % Γυναίκες: %</td><td>ΤΜΗΜΑΤΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
Αριθμός μελών:
Άνδρες: % Γυναίκες: %</td></tr>
<tr><td rowspan="4">5.</td><td rowspan="4">Τι είδους δεδομένα για κάθε φύλο είναι διαθέσιμα; Ποια /-ος τα συλλέγει; Για ποιο σκοπό;</td><td>ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΑΝΔΡΩΝ</td><td>ΟΡΓΑΝΟ ΛΗΨΗΣ</td><td>ΣΚΟΠΟΣ</td></tr>
<tr><td>1ο στοιχείο:</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ</td><td>ΟΡΓΑΝΟ ΛΗΨΗΣ</td><td>ΣΚΟΠΟΣ</td></tr>
<tr><td>1ο στοιχείο:</td><td></td><td></td></tr>
</table>

Πίνακας 2

Συλλογή ποιοτικών δεδομένων ως προς τον βαθμό ευαισθητοποίησης σχετικά με την ισότητα των φύλων			
1. Ποια είναι τα βασικά έγγραφα εσωτερικής λειτουργίας του ιδρύματος; Σε ποιο βαθμό υπάρχει οριζόντια ένταξη της διάστασης του φύλου στα έγγραφα εσωτερικής λειτουργίας; Χρησιμοποιείται σε αυτά τα έγγραφα γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο;	ΕΙΔΟΣ	ΒΑΘΜΟΣ ΟΡΙΖΟΝΤΙΑΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ	ΧΡΗΣΗ ΟΥΔΕΤΕΡΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΦΥΛΟ
	ΒΑΣΙΚΑ ΕΓΓΡΑΦΑ <u>ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ</u> ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ		
	1ο έγγραφο:		
	2ο έγγραφο:		
	ΒΑΣΙΚΑ ΕΓΓΡΑΦΑ <u>ΕΞΩΤΕΡΙΚΗΣ</u> ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ		
	1ο έγγραφο:		
	2ο έγγραφο:		
2. Διαθέτει ο οργανισμός σας κώδικα δεοντολογίας ή συμπεριφοράς; Εάν ναι, αναφέρεται σε αυτό η ισότητα των φύλων; Σε ποιο βαθμό τα ζητήματα 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 ΟΕ; Σε τι βαθμό γίνεται αναφορά στην ισότητα των φύλων στα κείμενα αυτών των μέσων;	**ΜΕΣΑ <u>ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ</u> ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ**	ΒΑΘΜΟΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΣΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	
	1ο μέσο:		
	2ο μέσο:		
	ΜΕΣΑ <u>ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ</u> ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	ΒΑΘΜΟΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΣΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	
	1ο μέσο:		
	2ο μέσο:		
	ΜΕΣΑ <u>ΕΞΩΤΕΡΙΚΗΣ</u> ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ	ΒΑΘΜΟΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΣΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	
	1ο μέσο:		
	2ο 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 στους ΟΕ;	• Πολιτική Α.: • Πολιτική Β.: • Πολιτική Γ.:		
5. Τα επίπεδα ευαισθητοποίησης όσον αφορά την ισότητα των φύλων εντός του οργανισμού είναι αντίστοιχα με αυτά που αντανακλά η εθνική νομοθεσία για την ισότητα;	• Την υπερβαίνουν • Είναι αντίστοιχα • Μειονεκτούν		

Πίνακας 3

Επισκόπηση πεδίων, στόχων και τομέων συλλογής δεδομένων		
ΠΕΔΙΑ	**ΣΤΟΧΟΙ**	**ΤΟΜΕΙΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ**
1. Διαχείριση ανθρωπίνων πόρων	Δημιουργία της γνωσιακής βάσης για την άρση των θεσμικών εμποδίων και την ενίσχυση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών στα πανεπιστήμια και τους ΟΕ	Πρόσληψη, απασχόληση, προαγωγή (ερευνητικό, διδακτικό, διοικητικό προσωπικό και μέλη διοίκησης)
2. Όργανα και διαδικασίες λήψης αποφάσεων	Δημιουργία της γνωσιακής βάσης για την ενίσχυση της ισόρροπης εκπροσώπησης και της ισότητας των φύλων στα όργανα και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στα πανεπιστήμια και τους ΟΕ	Εκπροσώπηση των δύο φύλων στη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων και ισότητα των φύλων στις διαδικασίες 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	Η διάσταση του φύλου στα προγράμματα Έρευνας και Καινοτομίας και στα προγράμματα σπουδών στην ανώτατη εκπαίδευση ΟΕ: Η διάσταση του φύλου στα προγράμματα χρηματοδότησης της Έρευνας και Καινοτομίας

Πίνακας 4

Αξιολόγηση προσλήψεων			
ΒΑΣΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ	**ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ**	**ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ**	**ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**
Υπάρχουν δομικές προκαταλήψεις ως προς το φύλο στις διαδικασίες πρόσληψης στο πανεπιστήμιο/ΟΕ;	Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ υποψηφίων για τις προκηρυσσόμενες θέσεις εργασίας, κατανεμημένο ανά επιστημονικό κλάδο (για ερευνητές και ακαδημαϊκό 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 που αφορούν τις προσλήψεις και τα αποτελέσματα επιλογής υποψηφίων, από το τμήμα προσωπικού ή διαχείρισης ανθρώπινων πόρων	Δευτερογενής ανάλυση των στοιχείων που αφορούν στις προσλήψεις και συνεντεύξεις με επιλεγμένο προσωπικό στο τμήμα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων
	Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των υποψηφίων που επιλέχθηκαν για θέσεις εργασίας, με κατανομή όπως παραπάνω		
	Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των ατόμων που προσλήφθηκαν		
	Ποσοστό επιτυχίας των υποψηφίων ανδρών και γυναικών (Το ποσοστό επιτυχίας είναι ο αριθμός των γυναικών/ανδρών που προσλήφθηκαν διαιρούμενος με το συνολικό αριθμό των υποψηφίων γυναικών/ανδρών)		

Πίνακας 5

Διατήρηση της απασχόλησης ως προς το φύλο			
ΒΑΣΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ	**ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ**	**ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ**	**ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**
Υπάρχουν διαφορές μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά τη διατήρηση απασχόλησης στο πανεπιστήμιο/ΟΕ;	Μέσος όρος μηνών/ετών κατά τον οποίο οι άνδρες και οι γυναίκες υπάλληλοι εργάζονται στον οργανισμό, κατανεμημένος ανά επιστημονικό κλάδο (για ερευνητές και ακαδημαϊκό διδακτικό προσωπικό), επίπεδο εργασίας, 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 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, με κατανομή όπως παραπάνω)		

Πίνακας 6

Προαγωγές ως προς το φύλο			
ΒΑΣΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ	**ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ**	**ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ**	**ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**
Υπάρχει προκατάληψη ως προς το φύλο όσον αφορά την επαγγελματική εξέλιξη ή την προαγωγή στο πανεπιστήμιο/ ΟΕ;	Αριθμός σταδίων εξέλιξης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας στο πανεπιστήμιο/ΟΕ από το 2010, κατανεμημένος ανά επιστημονικό κλάδο (για ερευνητές και ακαδημαϊκό διδακτικό προσωπικό), επίπεδο εργασίας, προσωρινή ή μόνιμη θέση εργασίας, μερικής ή πλήρους απασχόλησης, και όπου είναι δυνατόν, ανά ηλικία, ευθύνες φροντίδας, θρησκευτικό και εθνικό υπόβαθρο Ποσοστό γυναικών και ανδρών που πήραν προαγωγή από το 2010, με κατανομή όπως παραπάνω) Ποσοστό επιτυχίας για τις γυναίκες υποψήφιες και για τους άνδρες υποψήφιους για προαγωγή, με κατανομή όπως παραπάνω (Το ποσοστό επιτυχίας γυναικών/ανδρών είναι ο αριθμός των γυναικών/ανδρών που έλαβαν προαγωγή διαιρούμενος με το συνολικό αριθμό των γυναικών/ανδρών που υπέβαλαν αίτηση για προαγωγή).	Αρχεία σχετικά με τη διατήρηση της απασχόλησης του προσωπικού, όπως αυτά διατηρούνται από το τμήμα προσωπικού ή 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

Πίνακας 7

Όργανα λήψης αποφάσεων			
ΒΑΣΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ	**ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ**	**ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ**	**ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**
Υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων στο πανεπιστήμιο/ΟΕ, καθώς και στην κατανομή θέσεων σε ανώτατες διοικητικές βαθμίδες;	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 Ποσοστό γυναικών και ανδρών σε θέσεις στις ανώτατες βαθμίδες διοίκησης	Έγγραφα σχετικά με την οργανωτική δομή των οργάνων λήψης αποφάσεων και τον καθορισμό των αρμοδιοτήτων και των εξουσιών τους	Ανάλυση των εγγράφων σχετικά με την οργανωτική δομή των οργάνων λήψης αποφάσεων και τον καθορισμό των αρμοδιοτήτων και των εξουσιών τους Συνεντεύξεις με επιλεγμένο προσωπικό σε θέσεις λήψης αποφάσεων

Πίνακας 8

Ερευνητικά έργα			
ΒΑΣΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ	**ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ**	**ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ**	**ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**
Υλοποιεί το πανεπιστήμιο/ΟΕ ερευνητικά προγράμματα που να περιλαμβάνουν την ανάλυση της διάστασης του φύλου (ή καταθέτει σχετικές προτάσεις);	Συνολικό ποσοστό των ερευνητικών έργων των οποίων το κύριο αντικείμενο μελέτης είναι η ανάλυση της διάστασης του φύλου, κατανεμημένο ανά επιστημονικό κλάδο/ερευνητικό τομέα (από το έτος Χ μέχρι σήμερα) Συνολικό ποσοστό των ερευνητικών έργων, τα οποία στοχεύουν στο να συμπεριλάβουν και να ενσωματώσουν στα κύρια αντικείμενά τους τη διάσταση του φύλου, 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

Πίνακας 9

Προγράμματα σπουδών στην Ανώτατη Εκπαίδευση			
ΒΑΣΙΚΗ ΕΡΩΤΗΣΗ	**ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ**	**ΠΗΓΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ**	**ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ**
Προσφέρει το πανεπιστήμιο προγράμματα σπουδών και προγράμματα απονομής τίτλων σπουδών που να έχουν ως κύριο αντικείμενο μελέτης την ανάλυση της διάστασης του φύλου;	Αριθμός και ποσοστό προγραμμάτων σπουδών και προγραμμάτων απονομής τίτλων σπουδών που έχουν ως κύριο αντικείμενο μελέτης την ανάλυση της διάστασης του φύλου, κατανεμημένα ανά προπτυχιακά/ μεταπτυχιακά/διδακτορικά προγράμματα και επιστημονικά πεδία	Προπτυχιακά/ μεταπτυχιακά/ διδακτορικά προγράμματα σπουδών	Ανάλυση των προπτυχιακών/ μεταπτυχιακών/ διδακτορικών προγραμμάτων σπουδών
Προσφέρει το πανεπιστήμιο προγράμματα σπουδών και προγράμματα απονομής τίτλων σπουδών που να περιλαμβάνουν την ανάλυση της διάστασης του φύλου ως δευτερεύον αντικείμενο μελέτης;	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	Προπτυχιακά/ μεταπτυχιακά/ διδακτορικά προγράμματα σπουδών	Ανάλυση των προπτυχιακών/ μεταπτυχιακών/ διδακτορικών προγραμμάτων σπουδών
Αποτελεί η διάσταση του φύλου θέμα οριζόντιου χαρακτήρα στα προγράμματα σπουδών και τα προγράμματα απονομής τίτλων σπουδών του πανεπιστημίου;	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)	Έγγραφα κατανομής ακαδημαϊκών μονάδων προπτυχιακών/ μεταπτυχιακών/ διδακτορικών φοιτητών	Ανάλυση των εγγράφων κατανομής ακαδημαϊκών μονάδων των προπτυχιακών/ μεταπτυχιακών/ διδακτορικών φοιτητών, διεξαγωγή έρευνας σε ακαδημαϊκό και διδακτικό προσωπικό

Β. ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ (ΣΔΙΦ)

Πίνακας 10

ΠΕΔΙΟ	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΡΧΙΚΗΣ ΕΚΤΙΜΗΣΗΣ	ΚΥΡΙΟΣ ΣΤΟΧΟΣ
Υποχώρηση θεσμικών εμποδίων που σχετίζονται με το φύλο και την επαγγελματική σταδιοδρομία	Δεν υπάρχει σύστημα παρακολούθησης των τάσεων όσον αφορά την επαγγελματική σταδιοδρομία γυναικών και ανδρών στην ακαδημαϊκή κοινότητα	Ενίσχυση της οργανωτικής ικανότητας του φορέα να εντοπίσει και να συλλέξει σχετικά δεδομένα, και να θεσπίσει ένα σύστημα (ή να βελτιώσει το υπάρχον) για τη συλλογή δεδομένων με βάση το φύλο
Όργανα λήψης αποφάσεων	Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στα όργανα λήψης αποφάσεων	Ευαισθητοποίηση για τη σημασία της ισορροπίας των φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων

Πίνακας 11

Ταξινόμηση στόχων			
	ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ		
ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ	*Χαμηλός*	*Μέτριος*	*Υψηλός*
Εύκολη			
Μέτριας δυσκολίας			
Μεγάλης δυσκολίας			

Πίνακας 12

ΤΟΜΕΙΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ	ΠΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ	ΥΠΟ-ΠΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ
Θεσμικά και δομικά εμπόδια που σχετίζονται με το φύλο και την επαγγελματική σταδιοδρομία	Οργανωσιακή κουλτούρα	• Ευαισθητοποίηση για θέματα φύλου και προκατάληψη ως προς το φύλο • Μη-διακρίσεις
	Παρουσία	• Πρόσληψη • Διατήρηση απασχόλησης και παραίτηση • Ανέλιξη
	Ευελιξία	• Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής • Παροχή φροντίδας και οικογενειακή ζωή
Όργανα και διαδικασίες λήψης αποφάσεων	Αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων και στερεοτύπων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων	
Εκπαίδευση και επιστημονική έρευνα	Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα προγράμματα σπουδών	
	Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο	
Οριζόντια μέτρα και μέτρα γενικού χαρακτήρα	Δέσμευση των ανώτατων βαθμίδων διοίκησης	
	Κοινότητα δράσης - Δομή για την ισότητα των φύλων	
	Συλλογή δεδομένων - Παρακολούθηση	

Πίνακας 13

ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ ΕΜΦΥΛΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ	ΜΗ-ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ
• 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	• Πολιτικές μηδενικής ανοχής στη σεξουαλική παρενόχληση • 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

Πίνακας 14

ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ	ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΑΝΕΛΙΞΗ
• Διαφάνεια στις διαδικασίες επιλογής • Διατύπωση αγγελιών για θέσεις εργασίας που λαμβάνει υπόψη τη διάσταση του φύλου, δημοσιεύσεις αγγελιών σε ένα ευρύ φάσμα • Προώθηση πρακτικών πρόσληψης χωρίς διακρίσεις (π.χ. ανώνυμες αιτήσεις) • Επιτροπές προσλήψεων με ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων και εκπαίδευση σε θέματα φύλου • Συνεργασία μεταξύ υπεύθυνων για την ισότητα των φύλων, και υπηρεσιών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (με αρμοδιότητα σε θέματα προσλήψεων) • Ίση αντιμετώπιση της μερικής απασχόλησης	• Εκπαίδευση των προϊσταμένων στις υπηρεσίες διαχείρισης ανθρώπινων πόρων • Κανόνες κινητικότητας και πολιτικές εξωτερικών προσλήψεων • Διασφάλιση ότι το ερευνητικό προσωπικό γνωρίζει 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	• Ισόρροπη εκπροσώπηση των γυναικών στις ομάδες 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)

Πίνακας 15

ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ	ΠΑΡΟΧΗ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΖΩΗ
• 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	• Πρόσβαση σε παροχή φροντίδας παιδιών και χρηματοδότηση προσαρμοσμένη στις ανάγκες των ερευνητών • Γονικές άδειες: «ποσοστώσεις για πατέρες» • Χώροι εργασίας φιλικοί προς γονείς/κηδεμόνες (π.χ. αίθουσες θηλασμού, γραφεία που επιτρέπονται τα παιδιά για 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. Π.χ. 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 (Science Europe 2017).

Πίνακας 16

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ
• 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 στη σύνθεση (Siauliau University) • Διασφάλιση ότι όλοι οι φορείς λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου. Εφαρμογή μέτρων ευαισθητοποίησης για θέματα φύλου και έμφυλων προκαταλήψεων

Πίνακας 17

Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	Η ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΟ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ
• Οριζόντια ενίσχυση της 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	• Ρωτώντας τους υποψήφιους/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 διάσταση του φύλου (Ορίζοντας 2020) • Παροχή εργαλείων για τους ερευνητές/ερευνήτριες προκειμένου να κατανοήσουν και να εφαρμόσουν την οπτική του φύλου στις μεθόδους και στο περιεχόμενο της έρευνας, για παράδειγμα μέσω εκπαίδευσης, εργαστηρίων, σεμιναρίων ή παρουσιάζοντας καλά παραδείγματα • Δημιουργία κινήτρων για τους 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)

Γ. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΔΙΦ

Πίνακας 18

ΟΡΑΜΑ	ΕΠΙΔΙΩΞΕΙΣ	ΣΤΟΧΟΙ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	ΣΤΟΧΟΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ
Καταργούνται τα διαρθρωτικά εμπόδια για την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών	Προώθηση της ισότητας στις πρακτικές πρόσληψης	Αύξηση του ποσοστού των γυναικών μεταξύ των νεοδιορισμένων καθηγητών/τριών στο επίπεδο του ποσοστού των γυναικών αιτουσών	Αύξηση του ποσοστού των γυναικών στους νεοδιορισμένους καθηγητές/τριες σε Χ% κατά Υ (ημερομηνία)
Οι γυναίκες και οι άνδρες εκπροσωπούνται ισότιμα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων	Προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στις επιτροπές και στα 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 Υ (ημερομηνία)
Όλα τα ερευνητικά έργα εξετάζουν τη διάσταση του φύλου, και την ενσωματώνουν σε όλα τα στάδια της ερευνητικής διαδικασίας	Προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην έρευνα και την καινοτομία	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 περιεχόμενο τους ανά έτος
		Αύξηση του ποσοστού των αξιολογητών/τριών οι οποίοι/ες έχουν ικανοτήτες ή εξειδίκευση ως προς το φύλο	Το Χ% όλων των αξιολογητών/τριών που συμμετείχε στην εκπαίδευση σε θέματα φύλου το έτος Υ

Πίνακας 19

	1. Πηγή-Εισροή	2. Δράσεις	3. Εκροή	4. Αποτέλεσμα	5. Αντίκτυπος
Περιγραφή	Ιδέα σεμιναρίου, ομάδα-στόχος, εκπαιδευτές/ εκπαιδεύτριες	Διαδικασία επιλογής, σεμινάριο ή εργαστήριο	Ολοκλήρωση σεμιναρίων, συμμετέχοντες	Οι συμμετέχοντες /συμμετέχουσες εκτελούν την καθημερινή τους εργασία έχοντας περισσότερες ικανότητες ως προς το φύλο	Τα όργανα λήψης αποφάσεων συμπεριφέρονται διαφορετικά
Στόχος	Αναπτύσσεται η ιδέα, οι εκπαιδευτές / εκπαιδεύτριες είναι διαθέσιμοι /ες, καλείται η ομάδα-στόχος	Τα σεμινάρια /εργαστήρια πραγματοποιούνται σύμφωνα με το πρόγραμμα	Οι συμμετέχοντες / συμμετέχουσες ολοκληρώνουν την εκπαίδευση, όπως αναμενόταν	Οι συμμετέχοντες /συμμετέχουσες εφαρμόζουν το περιεχόμενο της εκπαίδευσης στην καθημερινή τους εργασία	Οι αποφάσεις λαμβάνονται χωρίς κεκαλυμμένη προκατάληψη ως προς το φύλο.
Δείκτης	Ναι/Όχι	Αριθμός σεμιναρίων	Αριθμός συμμετεχόντων ανά φύλο και άλλα σχετικά κριτήρια (π.χ. ομάδα-στόχος)	Αριθμός συμμετεχόντων που εφαρμόζουν αυτά που έμαθαν στην εκπαίδευσή τους στην καθημερινή τους εργασία	Ποσοστό γυναικών σε διαφορετικά στάδια των διαδικασιών διορισμού

Πίνακας 20

	1. Πηγή-Εισροή	2. Δράσεις	3. Εκροή	4. Αποτέλεσμα	5. Αντίκτυπος
Περιγραφή	Ύπαρξη μιας πολιτικής (ή κάποιων κατευθύνσεων) εντός του οργανισμού 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 τη σχετική πολιτική	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 οργανισμού εφαρμόζεται	Τουλάχιστον το Χ% [ποσόστωση-στόχος] των μελών ενός οργάνου λήψης αποφάσεων είναι γυναίκες	Οι θέσεις λήψης αποφάσεων είναι εξίσου προσβάσιμες και για τις γυναίκες και για τους 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.	Περιγραφή της διαδικασίας επικοινωνίας