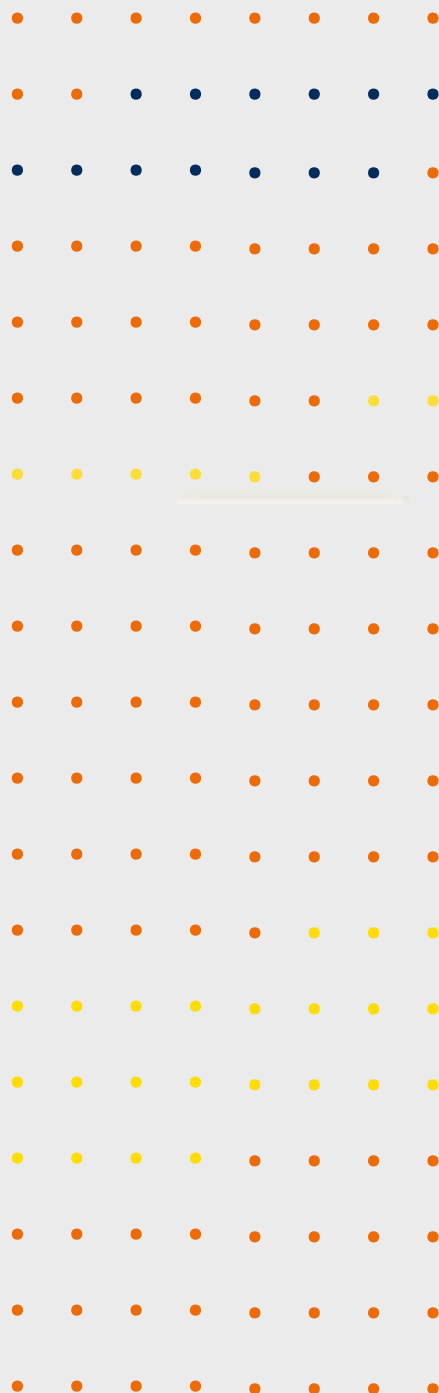
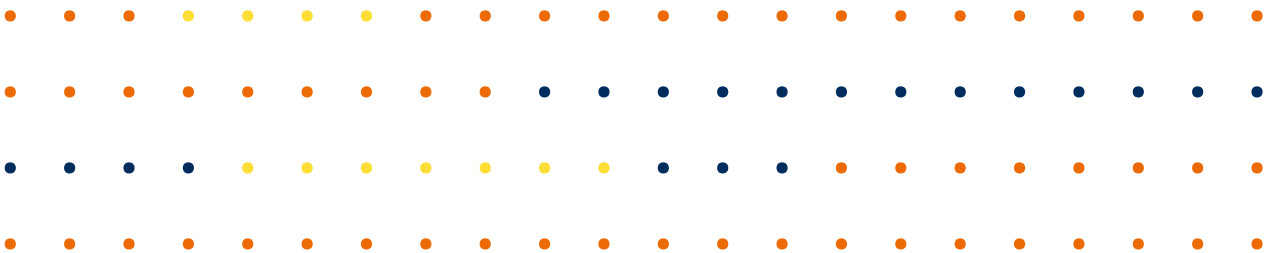


101 101 101 101 101 101 101 101 101 101

101 ΤΕΛΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ

Η έκδοση αναφοράς της
έκθεσης είναι έγγραφο στην
αγγλική γλώσσα





*Αυτή η δημοσίευση αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να είναι θεωρείται υπεύθυνος για οποιαδήποτε χρήση που μπορεί να γίνει των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτό.
Magdalena Póltorak (επιμ.)*

*[Η τελική έκθεση αναπτύχθηκε ως μέρος του έργου GEPARD:
Πρόγραμμα για την ισότητα των φύλων στον ακαδημαϊκό
χώρο – αύξηση της διαφορετικότητας. Αριθμός έργου:*

2021-1-PL01-KA220-HED-000027532]

Πίνακας περιεχομένων

1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

- 1.1 Σχέδια για την ισότητα των φύλων: νομικό πλαίσιο της ΕΕ και γενικές παραδοχές
- 1.2 Μεθοδολογία για την ανάπτυξη και εφαρμογή Σχεδίου Ισότητας των Φύλων – σύντομη επισκόπηση
- 1.3 Πολιτική GEP σε διεθνή κοινοπραξία του έργου GEPARD
 - 1.3.1 Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων στο Πανεπιστήμιο της Σιλεσίας στο Κατοβίτσε
 - 1.3.2 Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων στο L- Università ta' Malta
 - 1.3.3 Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων στο Πανεπιστήμιο του Μίσκολτς
 - 1.3.4 Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων στο Πανεπιστήμιο Κύπρου
 - 1.3.5 Οι Δραστηριότητες για την Ισότητα των Φύλων στο Πανεπιστήμιο του Σαλέρνο
 - 1.3.6 Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων στο Πανεπιστήμιο Paris Lodron του Σάλτσμπουργκ

2. Κίνητρα IO1, μεθοδολογία και αποτελέσματα

- 2.1 Από τον πίνακα στην εργαλειοθήκη - Μεθοδολογία, λογική και διαδικασία της UGEP
- 2.2 Συστάσεις για συνεργάτες

3. Ευρήματα από συνεντεύξεις ειδικών (γενική επισκόπηση)

4. Βασικοί τομείς – αιτιολόγηση και οφέλη

- 4.1 Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωτική κουλτούρα
- 4.2 Ισορροπία των φύλων στην ηγεσία και ίση συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων
- 4.3 Ισότητα των φύλων στην πρόσληψη και εξέλιξη της σταδιοδρομίας
- 4.4 Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο
- 4.5 Μέτρα κατά της βίας λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης
- 4.6 Διατομεακότητα και ποικιλομορφία

Παράρτημα 1: Συστάσεις για συνεργάτες – πρότυπο

Παράρτημα 2: Ερωτηματολόγιο συνέντευξης ειδικού

1. Εισαγωγικές Παρατηρήσεις¹

1.1 Σχέδια για την ισότητα των φύλων: νομικό πλαίσιο της ΕΕ και γενικές παραδοχές

Η Ευρωπαϊκή Ένωση ανέκαθεν έθεσε ως στόχο της την επίτευξη ίσων ευκαιριών για τα φύλα

σε παγκόσμιο επίπεδο. Η εφαρμογή των διαφόρων μέτρων δεν έχει ακόμη ολοκληρωθεί, πολλά βήματα έχουν γίνει τα τελευταία χρόνια και δεκαετίες που έχουν συμβάλει στην πλήρη εξάλειψη των διαφορών μεταξύ των φύλων. Τα μέτρα και το νομικό πλαίσιο που έχουν θεσπιστεί προσπαθούν να ρυθμίσουν το θέμα σε ένα γενικό πλαίσιο. Η Ευρωπαϊκή Ένωση προσπαθεί να διασφαλίσει την ισότητα των φύλων μέσω πολλών βασικών λύσεων:

- 1) Αφενός επιδιώκει να δημιουργήσει το κατάλληλο ρυθμιστικό πλαίσιο αναπτύσσοντας τα σχετικά νομικά πρότυπα.
- 2) Από την άλλη πλευρά, έχει ενσωματώσει τη διάσταση του φύλου σε όλες τις πολιτικές και διαμορφώσεις της είναι μια καθολική απαίτηση.
- 3) Τριτογενής, εισήγαγε μια σειρά στοχευμένων μέτρων για τη βελτίωση της κατάστασης του γυναικός.

Όσον αφορά το νομικό πλαίσιο, η ΕΕ καθιέρωσε για πρώτη φορά την αρχή της «ίσης αμοιβής για ίση εργασία». το 1957, το οποίο εξακολουθεί να βρίσκεται στο άρθρο 157 της Συνθήκης για τη λειτουργία του Ευρωπαϊκή Ένωση (στο εξής: ΣΛΕΕ) ως ακρογωνιαίος λίθος των ίσων ευκαιριών για τους άνδρες και γυναίκες. Κάθε κράτος μέλος καλείται να διασφαλίσει την εφαρμογή αυτής της αρχής. Το αναφέρεται επίσης ότι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, ενεργώντας σύμφωνα με την τη συνήθη νομοθετική διαδικασία και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή λαμβάνει μέτρα για τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και των ίσων ευκαιριών μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία. Όσον αφορά την εφαρμογή των μέτρων, διαπιστώνουμε σε αυτή την ενότητα ότι, σε προκειμένου να διασφαλιστεί η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική ζωή, η αρχή της ισότητας η μεταχείριση δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που παρέχουν για ορισμένα πλεονεκτήματα προκειμένου να διευκολυνθεί η επιδίωξη του υποεκπροσωπούμενου φύλου επαγγελματικές δραστηριότητες ή για την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων στην καριέρα τους ανάπτυξη. Αυτές οι απαιτήσεις εμφανίστηκαν αργότερα στο άρθρο 21 του Χάρτη της Θεμελιώδη δικαιώματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το άρθρο 8 της ΣΛΕΕ αναθέτει επίσης στην ΕΕ το καθήκον να την εξάλειψη των ανισοτήτων και την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλες τις δραστηριότητές της. Φαίνεται λοιπόν ότι ο κόσμος της εργασίας ήταν ο πρώτος που

¹ Αυτό το μέρος της έκθεσης αναπτύχθηκε σε μεγάλο βαθμό με βάση: E. Kriston, *Νομικό υπόβαθρο της ισότητας των φύλων*, [Handbook-GEPARD-DEF---ING_042024.pdf](https://gepard-project.eu/Handbook-GEPARD-DEF---ING_042024.pdf) (gepard-project.eu), σελ. 12-17 και Torbus U, Róltorak M., *Gender Equality Plan for R&I. Παρατηρήσεις με βάση τις αρχικές εμπειρίες του Πανεπιστημίου της Σιλεσίας στο Κατοβίτσε*, *Roczniki Administracji Eγώ Prawa* 2022; 4 (XXII): 51-69, <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.3315> σελ. 52-62 και ατομική εμπειρία των εταίρων του GEPARD Projects.

ανέπτυξε το θέμα του φύλου ισότητα, αλλά με τα χρόνια η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει υιοθετήσει πολλές άλλες νομικές πράξεις για να διασφαλίσει ισότητα όχι μόνο στις εργασιακές σχέσεις αλλά και, στο μέτρο του δυνατού, σε όλους τους τομείς της ζωής.

Μεταξύ των κύριων σχετικών νομικών εγγράφων, η πρώτη αναφορά πρέπει να γίνει στην οδηγία 79/7/EEC ², η οποία ήταν η πρώτη που στόχευε στην εξάλειψη των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης. Ειδικότερα, προστατεύει από τον κίνδυνο ασθένειας, αναπηρίας, τα γηρατειά, τα εργατικά ατυχήματα, οι επαγγελματικές ασθένειες και η ανεργία και οι κανόνες και οι κοινωνικές βοήθεια που προορίζεται να συμπληρώσει ή να αντικαταστήσει αυτά τα συστήματα. Το έγγραφο παρέχει ίσα θεραπεία στους ακόλουθους τομείς - χωρίς σεβασμό στην οικογενειακή ή οικογενειακή κατάσταση:

- το πεδίο εφαρμογής των συστημάτων και οι προϋποθέσεις πρόσβασης σε αυτά,
- όσον αφορά την υποχρέωση εισφοράς και τον υπολογισμό των εισφορών,
- τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των επιδομάτων συζύγων και εξαρτώμενων προσώπων, και προϋποθέσεις που διέπουν τη διάρκεια και τη διατήρηση του δικαιώματος σε παροχές.

Το επόμενο ορόσημο στη νομοθεσία ήταν η οδηγία 92/85/ΕΟΚ ³ σχετικά με τη θέσπιση μέτρων για την ενθάρρυνση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία των εγκύων εργαζομένων και των εργαζομένων που γέννησαν πρόσφατα. Στην περίπτωση αυτή, η νομοθεσία προσεγγίζει μια πολύ πιο εξειδικευμένη ομάδα ατόμων σε μια μοναδική κατάσταση, όπου η διαφοροποίηση είναι απαραίτητη για να τους δοθεί, ίσες ευκαιρίες σε σύγκριση με τους απλούς εργαζόμενους. Η επέκταση των θεμάτων ίσων ευκαιριών ξεκίνησε στις αρχές της δεκαετίας του 2000 όταν η ευρωπαϊκή Η Ένωση προσπάθησε να βρει μια γενική λύση στο θέμα φεύγοντας από τον κόσμο της δουλειάς. Ήταν το πρώτο φορά που η οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου ⁴εφάρμοσε την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής δημοσιεύτηκε, απαγορεύοντας τις διακρίσεις για λόγους

φυλετική ή εθνική καταγωγή σε πολλές περιοχές. Το προοίμιο του εγγράφου περιλαμβάνει ότι, στο προκειμένου να διασφαλιστεί η ανάπτυξη δημοκρατικών και ανεκτικών κοινωνιών στις οποίες μπορούν όλοι οι άνθρωποι συμμετέχουν, ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, δράσης στον τομέα των διακρίσεων βάσει Η φυλετική ή εθνική καταγωγή θα πρέπει να υπερβαίνει την πρόσβαση σε αυτοαπασχολούμενους και μη απασχόληση και καλύπτουν τομείς όπως η εκπαίδευση, η κοινωνική προστασία, συμπεριλαμβανομένης της

²ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 19ης Δεκεμβρίου 1978 για τη σταδιακή εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης (79/7/EEC) <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/ALL/?uri=celex%3A31979L0007>.

³Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, για τη θέσπιση μέτρων για την ενθάρρυνση βελτιώσεις στην ασφάλεια και την υγεία στην εργασία των εγκύων εργαζομένων και των εργαζομένων που έδωσαν πρόσφατα γέννησης ή θηλασμού (δέκατη επιμέρους οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/EEC) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>.

⁴Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ άτομα ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής.

κοινωνικής ασφάλισης και υγειονομική περίθαλψη, κοινωνικά πλεονεκτήματα, πρόσβαση και παροχή αγαθών και υπηρεσιών.

Στο πλαίσιο αυτό, η οδηγία 2004/113/EK του Συμβουλίου ⁵ δημοσιεύθηκε το 2004. επικεντρώνεται στην προώθηση της ίσης πρόσβασης και της παροχής αγαθών και υπηρεσιών σε σχετικές καταστάσεις. Ο στόχος αυτού Η οδηγία κατέδειξε επίσης την επιθυμία να προχωρήσουμε πέρα από τους τομείς της απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής να επιτύχουν ευρύτερη αναγνώριση των θεμάτων φύλου.

Από το 2006, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει επανεξετάσει μια σειρά θεμάτων σε σχέση με τα υπάρχοντα έχουν δημοσιευθεί ένα σύνολο κανόνων και νέες οδηγίες που επιδιώκουν να ρυθμίσουν τις πιθανές προοπτικές της ισότητας των φύλων ακόμη ευρύτερα και σύμφωνα με τις μεταβαλλόμενες κοινωνικές ανάγκες ⁶. Από το 2010 και μετά, σύμφωνα με τη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα, το εύρος των τομέων παρατάθηκε και δημοσιεύθηκε η οδηγία 2011/36/ΕΕ ⁷ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ⁸, ανοίγοντας τον δρόμο ως διάσταση στην καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων ανθρώπινα όντα. Αυτή η οδηγία αναγνωρίζει τη φύση της εμπορίας ανθρώπων ανάλογα με το φύλο όντα και το γεγονός ότι άνδρες και γυναίκες διακινούνται για διαφορετικούς σκοπούς, αυξάνοντας έτσι συνειδητοποίηση της ανάγκης να λαμβάνονται υπόψη οι διαφορές των φύλων στη βοήθεια και την υποστήριξη μέτρα, όπου ενδείκνυται.

Τέλος, μεταξύ των μέτρων που έγιναν για τη διεύρυνση των τομέων κανόνων, η Ευρωπαϊκή Ένωση έλαβε επίσης μέτρα για την αναγνώριση των ίσων ευκαιριών στην ιδιωτική ζωή των πολιτών, με αποτέλεσμα την υιοθέτηση οδηγία σχετικά με τα μέτρα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για γονείς και φροντιστές ⁹. Αυτό το έγγραφο αναφέρει

⁵ΟΔΗΓΙΑ 2004/113/EK ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 13ης Δεκεμβρίου 2004 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>.

⁶Οι σημαντικές τροποποιήσεις: ΟΔΗΓΙΑ 2006/54/EK ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 5ης Ιουλίου 2006 σχετικά με την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και των ίσων ευκαιριών αντιμετώπιση ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος (αναδιατύπωση) <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0018>.

Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών που ασκούν δραστηριότητα σε ελεύθερο επαγγελματία ικανότητα και κατάργηση της Οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A32010L0041>.

⁷Οδηγία 2011/36/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Απριλίου 2011, για την πρόληψη και καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων και προστασία των θυμάτων της, και αντικατάσταση του πλαισίου του Συμβουλίου Απόφαση 2002/629/ΔΕΥ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32011L0036>.

⁸Οδηγία 2011/36/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Απριλίου 2011, για την πρόληψη και καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων και προστασία των θυμάτων της, και αντικατάσταση του πλαισίου του Συμβουλίου

Απόφαση 2002/629/ΔΕΥ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32011L0036>.

⁹Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ης Ιουνίου 2019, σχετικά με την επαγγελματική ζωή ισορροπία για γονείς και φροντιστές και κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>.

ρητά ότι οι πολιτικές ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θα πρέπει να συμβάλλουν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων προωθώντας τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, τον ίσο καταμερισμό των ευθυνών φροντίδας μεταξύ άνδρες και γυναίκες και την εξάλειψη των διαφορών μεταξύ των φύλων στο εισόδημα και τις αμοιβές. Το κύριο πρόβλημα σε Αυτός ο τομέας είναι η υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας, κάτι που είναι δύσκολο ισορροπία μεταξύ εργασιακών και οικογενειακών ευθυνών. Σε πολλές περιπτώσεις, μετά την απόκτηση παιδιών, οι γυναίκες είναι πιθανό να εργάζονται λιγότερες ώρες σε αμειβόμενη εργασία και να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην παροχή φροντίδας χωρίς αμοιβή ευθύνες.

Ως εκ τούτου, η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής παραμένει μια σημαντική πρόκληση για πολλούς γονείς και εργαζόμενους ευθύνες φροντίδας, ιδίως λόγω των μεγαλύτερων ωρών εργασίας και της αλλαγής του χρόνου εργασίας πρότυπα, τα οποία επηρεάζουν αρνητικά την απασχόληση των γυναικών. Έτσι, οι προηγούμενες πτυχές προσπάθησαν να απεικονίσουν τους κύριους τομείς και ζητήματα στα οποία η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει ήδη προσπαθήσει να οικοδομήσει τη δυνατότητα των ίσων ευκαιριών, αλλά μπορεί επίσης να φανεί από το περιέγραψε και απαρίθμησε νομικά κείμενα που όλα έχουν εφαρμοστεί με τη μορφή οδηγιών. Σαν Ως αποτέλεσμα, ήταν απαραίτητο να εφαρμοστούν στα κράτη μέλη, κάτι που σε πολλές περιπτώσεις ήταν επιτυχής, αλλά η πραγματική εφαρμογή έλαβε τη μορφή διαφορετικών λύσεων ¹⁰. Ωστόσο, η εφαρμογή της στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τις ίσες ευκαιρίες δεν είναι μόνο ενσωματώνεται στην καθημερινή ζωή των κρατών μελών μέσω των προαναφερόμενων νομικών μέσα, αλλά μπορούμε επίσης να δούμε σημαντικά αποτελέσματα από την πλευρά των εργασιών του Συνεδρίου. Το δικαστήριο της Δικαιοσύνης της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εφεξής: ΔΕΕ) έχει ερμηνεύσει τις διατάξεις του κεκτημένου σε ορισμένες υποθέσεις με βάση διαφορές και δυσκολίες ερμηνείας στα μέλη

κράτη. Ως εκ τούτου, μπορεί να είναι επίσης σημαντικό να παρουσιαστούν ορισμένες σχετικές σχετικές περιπτώσεις προκειμένου να εξασφαλίσει πλήρη ανάλυση.

Το κύριο ερώτημα στην υπόθεση ¹¹Marschall ήταν εάν ένας εθνικός κανόνας που εισάγει θετικές διακρίσεις σε βάρος των εργαζομένων σε ορισμένους τομείς όπου υπάρχουν συνήθως περισσότεροι άνδρες από γυναίκες αντίκειται στο δίκαιο της ΕΕ. Στην προκειμένη περίπτωση, το ΔΕΕ δεν βρήκε το κράτος μέλος λύση παράνομη, δηλώνοντας ότι υποψήφιοι άνδρες και γυναίκες με τα ίδια προσόντα στο βάση των ικανοτήτων τους, οι ικανότητες και οι επαγγελματικές τους επιδόσεις δεν αποκλείουν την εθνική νομοθεσία η οποία δίνει προτεραιότητα στις γυναίκες εργαζόμενες σε τέτοιες καταστάσεις, υπό την προϋπόθεση ότι είναι χορηγείται σε κάθε περίπτωση σε άνδρες αιτούντες με τα ίδια προσόντα με τις γυναίκες αιτούντες, ότι η πρόταση αξιολογείται αντικειμενικά λαμβάνοντας υπόψη όλα τα κριτήρια

¹⁰Φυσικά, η Ευρωπαϊκή Ένωση παρακολουθεί τις διαδικασίες υλοποίησης στα κράτη μέλη αποτελέσματα των οποίων μπορούν επίσης να βρεθούν στις αναφερόμενες πηγές για όλες τις προαναφερθείσες οδηγίες.

¹¹Υπόθεση C-409/95. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0409>.

σκέψη ¹⁵53 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. Το πρόγραμμα θα πρέπει να στοχεύει στην εξάλειψη των μεροληπιών και των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων, στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και στην προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στην έρευνα και την καινοτομία (Ε&Κ), συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ίσης αμοιβής χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου, σύμφωνα με τα άρθρα 2 και 3 του τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ) και τα άρθρα 8 και 157 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ). Η διάσταση του φύλου πρέπει να περιλαμβάνεται στο περιεχόμενο Ε&Κ και να παρακολουθείται σε όλα τα στάδια των ερευνητικών κύκλων. Επιπλέον, οι δραστηριότητες του προγράμματος θα πρέπει να στοχεύουν στην εξάλειψη των ανισοτήτων και στην προώθηση της ισότητας και της διαφορετικότητας σε όλες τις πτυχές της Ε&Κ όσον αφορά την ηλικία, την αναπηρία, τη φυλετική και εθνική καταγωγή, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις και τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Μία από τις αρχές του Horizon Europe που ορίζεται στο άρθρο 7 αναφέρει ότι το πρόγραμμα διασφαλίζει την αποτελεσματική προώθηση των ίσων ευκαιριών για όλους και την εφαρμογή της διάστασης του φύλου, συμπεριλαμβανομένης της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο Ε&Κ. Αποσκοπεί στην αντιμετώπιση των αιτιών της ανισορροπίας των φύλων. Ιδιαίτερη προσοχή δίδεται στη διασφάλιση, στο μέτρο του δυνατού, της ισορροπίας των φύλων στις επιτροπές αξιολόγησης και σε άλλα σχετικά συμβουλευτικά όργανα, όπως συμβούλια και ομάδες εμπειρογνομόνων (παράγραφος 6).

Ομοίως, η απόφαση (ΕΕ) 2021/764 του Συμβουλίου, της 10ης Μαΐου 2021, για τη θέσπιση του ειδικού προγράμματος για την εφαρμογή του Horizon Europe – το Πρόγραμμα Πλαίσιο για την Έρευνα και την Καινοτομία ¹⁶θεωρεί την ενίσχυση της διάστασης του φύλου ως επιχειρησιακούς στόχους του ειδικού προγράμματος (άρθρο 2, παρ. 2 , αλ. ε). Η υλοποίηση του Ειδικού Προγράμματος μέσω του Στρατηγικού Σχεδίου περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, συγκεκριμένα ζητήματα, όπως η ισότητα των φύλων, καθώς και η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο Ε&Κ (άρθρο 6, παρ. 3, ε.).

Τέλος, το παράρτημα 1 της εκτελεστικής απόφασης C (2022)2975 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της 10ης Μαΐου 2022, σχετικά με την έγκριση του προγράμματος εργασίας για την περίοδο 2021-2022 στο πλαίσιο του ειδικού προγράμματος υλοποίησης Horizon Europe – του προγράμματος πλαισίου για την έρευνα και την καινοτομία και του Η χρηματοδότηση όσον αφορά τον προϋπολογισμό του 2022 προβλέπει ρητά ότι η εισαγωγή ενός σχεδίου για την ισότητα των φύλων (ΣΕΠ) ως κριτηρίου επιλεξιμότητας αποσκοπεί στην υποστήριξη της

¹⁵Κανονισμός (ΕΕ) 2021/695 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 28ης Απριλίου 2021, για τη θέσπιση του προγράμματος πλαισίου για την έρευνα και την καινοτομία του Horizon Europe – του προγράμματος πλαισίου για την έρευνα και την καινοτομία, για τον καθορισμό των κανόνων του για τη συμμετοχή και τη διάδοση και για την κατάργηση των κανονισμών (ΕΕ) αριθ. 1290/2013 και (ΕΕ) αριθ. 1291/2013 (Κείμενο με συνάφεια στον ΕΟΧ) ΠΕ/12/2021/INIT. ΕΕ L 170 της 12.5.2021 (ο κανονισμός).

¹⁶Απόφαση (ΕΕ) 2021/764 του Συμβουλίου, της 10ης Μαΐου 2021, για τη θέσπιση του ειδικού προγράμματος εφαρμογής του Horizon Europe – του προγράμματος πλαισίου για την έρευνα και την καινοτομία και για την κατάργηση της απόφασης 2013/743/ΕΕ.

εφαρμογής βιώσιμης θεσμικής αλλαγής για τους αιτούντες. Η Επιτροπή τονίζει περαιτέρω ότι οι χρηματοδότες και οι πάροχοι έρευνας διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο στην ευαισθητοποίηση και την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στο ερευνητικό και διδακτικό τους περιεχόμενο.¹⁷

Όπως αναφέρθηκε, η αρχή της ισότητας των φύλων είναι μια από τις θεμελιώδεις, και ταυτόχρονα θεωρούμενες «θεμελιώδεις», αρχές και αξίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που εκφράζεται στο πρωτογενές δίκαιο του οργανισμού. Ενώ, με την πάροδο των ετών, η νομοθεσία, η νομολογία καθώς και οι τροποποιήσεις των Συνθηκών συνέβαλαν στην προφανή ενίσχυση τόσο της ίδιας της αρχής όσο και της εφαρμογής της στην ΕΕ, η βιώσιμη αλλαγή απαιτεί δράσεις μόνιμου και προορατικού χαρακτήρα. Επομένως, δεν πρέπει να προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι η ισότητα των φύλων είναι πλέον ένας από τους τομείς προτεραιότητας δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την περίοδο 2019-2024, όπως επιβεβαιώνεται από τη Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025.¹⁸

Το GEP θα πρέπει επομένως να θεωρηθεί ως μέρος της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, με στόχο την ενίσχυση της ισότητας των φύλων στο πλαίσιο των πανεπιστημίων. Είναι επίσης απολύτως συνεπής με τα προσωρινά ειδικά μέτρα που αποσκοπούν στην εξομάλυνση των όρων ανταγωνισμού μεταξύ των δύο φύλων και στην πραγματοποίηση δομικών, κοινωνικών και πολιτισμικών αλλαγών για τη διόρθωση των παρελθουσών και σημερινών μορφών και των επιπτώσεων των διακρίσεων κατά των γυναικών.¹⁹

Αν και μόλις τώρα που η κατοχή GEP έχει γίνει απαραίτητη προϋπόθεση για να είναι επιλέξιμος για χρηματοδότηση στο Πρόγραμμα Horizon Europe, η ανάγκη να συμπεριληφθούν οι πολιτικές ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στον τομέα της έρευνας είχε ήδη σηματοδοτηθεί πριν από περισσότερο από μια δεκαετία. Τον Ιούλιο του 2012, η Επιτροπή εξέδωσε ανακοίνωση που υποστήριξε την ανάγκη δράσης για τη θέσπιση και εφαρμογή αρχών για τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της ακαδημαϊκής ζωής, προκειμένου να «τερματιστεί η σπατάλη ταλέντων που δεν μπορούμε να αντέξουμε οικονομικά, η ποικιλομορφία απόψεων και στάσεων στην έρευνα και την εφαρμογή της ποιότητας». ²⁰Η ανακοίνωση υπογραμμίζει τη σημαντική απώλεια και την αναποτελεσματική χρήση γυναικών υψηλής ειδίκευσης στον ευρωπαϊκό χώρο έρευνας (συμπεριλαμβανομένης της

¹⁷Καθοδήγηση Horizon Europe για σχέδια για την ισότητα των φύλων ..., σελ. 6.

¹⁸Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών σχετικά με μια Ένωση Ισότητας: Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025. COM/2020/152 τελικό.

¹⁹Επιτροπή CEDAW (2004). Γενική Σύσταση αριθ. 25 για το άρθρο 4, παράγραφος 1 – Προσωρινά ειδικά μέτρα, διαθέσιμη στη διεύθυνση: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx> (πρόσβαση: 12.11.2022) και K. Sękowska -Kozłowska, *Między obowiązkiem a przyzwoleniem. Środki wyrównawcze na rzecz kobiet jako instrument realizacji praw człowieka* [Μεταξύ καθηκόν και συγκατάθεση . Αντισταθμιστικά μέτρα για τις γυναίκες ως μέσο για την επίτευξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων], Warszawa 2021, passim.

²⁰Μια ενισχυμένη εταιρική σχέση για τον ευρωπαϊκό χώρο έρευνας για την αριστεία και την ανάπτυξη, Βρυξέλλες, 17.7.2012, COM(2012) 392 τελικό.

διαδικασίας λήψης αποφάσεων και του σχεδιασμού, της αξιολόγησης και της υλοποίησης της έρευνας). Αυτό που είναι ιδιαίτερα αξιοσημείωτο είναι ότι η Επιτροπή δεν περιορίστηκε στη διαμόρφωση των νομικών και πολιτικών προσδοκιών για τα κράτη μέλη (συμπεριλαμβανομένης της έγκρισης σχεδίων για την ισότητα των φύλων), αλλά δεσμεύτηκε να εξασφαλίσει το 40% του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε όλες τις ομάδες εμπειρογνομόνων της, επιτροπές και επιτροπές και για να εφαρμοστεί αυτό ιδιαίτερα στο πλαίσιο του Horizon 2020. Τέλος, το Horizon 2020 ήταν το πρώτο πρόγραμμα πλαίσιο που αναγνώρισε το φύλο ως *οριζόντια προτεραιότητα*,²¹ ενώ η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο έρευνας και καινοτομίας (E&K) είχε ως στόχο να διασφαλίζει ότι τα βιολογικά και κοινωνικά/πολιτιστικά χαρακτηριστικά τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών, καθώς και οι στόχοι για την ισότητα των φύλων, περιλαμβάνονται ως συναφή στο πλαίσιο των έργων έρευνας και καινοτομίας.

Ένα σχέδιο ισότητας των φύλων (GEP) μπορεί να οριστεί ως ένα σύνολο δεσμεύσεων και δράσεων που στοχεύουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων σε έναν οργανισμό μέσω θεσμικών και πολιτισμικών αλλαγών.²²

Συνήθως, ένα σχέδιο για το φύλο συνεπάγεται τη θέσπιση και την αποτελεσματική εφαρμογή ενός συνόλου βασικών αρχών για τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της ακαδημαϊκής ζωής.²³ Ένα σχέδιο για την ισότητα των φύλων δεν έχει καθολικό πρότυπο,²⁴ καθώς το σύνολο των ενεργειών θα εξαρτηθεί από τον τύπο οργάνωσης, τον τομέα δραστηριότητας, τα μέτρα κατά των διακρίσεων που έχουν ληφθεί μέχρι σήμερα και τον τύπο της μεροληψίας και της ανισότητας των φύλων που εντοπίζονται στα διαγνωστικά μέσα η οργάνωση. Ωστόσο, ως μέρος της καθοδήγησής της που δημοσιεύθηκε τον Σεπτέμβριο του 2021, η Επιτροπή εντόπισε τέσσερις υποχρεωτικές απαιτήσεις που σχετίζονται με τη διαδικασία που πρέπει να πληροί ένα GEP.²⁵ Ισχύουν για το κριτήριο επιλεξιμότητας του Horizon Europe, αλλά μπορούν να θεωρηθούν ως καθολικά, καθώς μπορούν να ισχύουν τόσο για E&K όσο και για άλλους (μη E&K) οντότητες που στοχεύουν να καταρτίσουν ένα τέτοιο σχέδιο.

²¹Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Έρευνας και Καινοτομίας, *Καινοτομίες με βάση το φύλο: πώς η ανάλυση χωρίς αποκλεισμούς συμβάλλει στην έρευνα και την καινοτομία*, Υπηρεσία Εκδόσεων, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/619077> (πρόσβαση: 3.10.2022).

²²Καθοδήγηση Horizon Europe για σχέδια για την ισότητα των φύλων ..., σελ. 5.

²³VFA Barros, RM Vasconcelos, E. Araújo, L. Amaral and I. Ramos, *A Positive Perspective to Implementation of Gender Equality Plan: a question of design, time and συμμετοχή*, 2018 IEEE Frontiers in Education Conference (FIE), Σαν Χοσέ, CA, USA, 2018, σελ. 1-5, doi : 10.1109/FIE.2018.8659112.

²⁴Ωστόσο, στο πλαίσιο του έργου GEPARD, το οποίο εκτελείται σε κοινοπραξία πολλών ευρωπαϊκών πανεπιστημίων, προβλέπεται η ανάπτυξη ενός Οικουμενικού Σχεδίου Ισότητας των Φύλων (ως ένα από τα αποτελέσματα του έργου), αν και αυτό δεν αποτελεί και τόσο λύση, που μπορεί να εφαρμοστεί παντού λόγω της αναπαραγωγιμότητας των λύσεων που υιοθετήθηκαν, ως μια σειρά δυνατοτήτων που επιτρέπουν την κατασκευή ενός σχεδίου ισότητας των φύλων που να είναι σύμφωνο με τις ανάγκες και τις προσδοκίες ενός συγκεκριμένου ιδρύματος (για περισσότερες λεπτομέρειες, βλ. σημείο IV).

²⁵Καθοδήγηση Horizon Europe για σχέδια για την ισότητα των φύλων ..., σελ. 5.

Πρώτον, **το σχέδιο ισότητας των φύλων πρέπει να πληροί επίσημες απαιτήσεις.** Πρέπει να είναι ένα επίσημο έγγραφο που δημοσιεύεται στον ιστότοπο του ιδρύματος, υπογεγραμμένο από την ανώτατη διοίκηση και κοινοποιούμενο ενεργά εντός του ιδρύματος. Το σχέδιο πρέπει να επιδεικνύει δέσμευση για την ισότητα των φύλων, να θέτει σαφείς στόχους και λεπτομερείς ενέργειες και μέτρα για την επίτευξή τους. Ο καθορισμός των συγκεκριμένων στόχων και δράσεων επαφίεται στο ίδιο το ίδρυμα.

Το σχέδιο για την ισότητα των φύλων απαιτεί τον προσδιορισμό των προσώπων που είναι υπεύθυνα για την εφαρμογή του (αφιερωμένοι πόροι και εμπειρογνωμοσύνη στην ισότητα των φύλων). Η δημιουργία ενός GEP απαιτεί τη δημιουργία ενός συγκεκριμένου πλαισίου (οργανωτικού και οικονομικού) και εναπόκειται στον οργανισμό να αποφασίσει τι είναι απαραίτητο και εντός ποιων δομών θα υποστηρίξει μια μόνιμη διαδικασία βιώσιμης οργανωτικής αλλαγής για την ενίσχυση της αρχής της ισότητας των φύλων.

Η εφαρμογή ενός σχεδίου για την ισότητα των φύλων απαιτεί επίσης συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων. Ο οργανισμός πρέπει να συλλέξει αναλυτικά δεδομένα φύλου/φύλου για το προσωπικό και τους μαθητές και να προετοιμάσει την ετήσια έκθεση με βάση αυτούς τους δείκτες. Επειδή το GEP είναι «προσαρμοσμένο» στις συγκεκριμένες ανάγκες του οργανισμού, κάθε οργανισμός αποφασίζει μόνος του πώς να επιλέξει τους πιο σχετικούς δείκτες, πώς να συλλέξει και να αναλύσει τα δεδομένα, συμπεριλαμβανομένων των πόρων για να το κάνει, και να διασφαλίσει ότι τα δεδομένα δημοσιεύονται και παρακολουθούνται σε ετήσια βάση. Τα δεδομένα που συλλέγονται θα πρέπει να υποστηρίζουν τους στόχους και τους στόχους στο σχέδιο και την αξιολόγηση της διαδικασίας εφαρμογής της ισότητας των φύλων.

Το τέταρτο βασικό στοιχείο ενός σχεδίου για την ισότητα των φύλων είναι η κατάρτιση. Το GEP πρέπει να περιλαμβάνει δράσεις ευαισθητοποίησης και κατάρτισης για την ισότητα των φύλων. Αυτές οι δραστηριότητες θα πρέπει να εμπλέκουν ολόκληρο τον οργανισμό και να είναι μια διαδικασία βασισμένη σε στοιχεία, συνεχής και μακροπρόθεσμη. Η εκπαίδευση θα πρέπει επίσης να καλύπτει ασυνείδητες προκαταλήψεις λόγω φύλου που απευθύνονται στο προσωπικό και στους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων. Θα πρέπει επίσης να αφορά τις επικοινωνιακές δραστηριότητες εντός του οργανισμού και να περιλαμβάνει εκπαίδευση για την ισότητα των φύλων που εστιάζει σε συγκεκριμένα θέματα που απευθύνονται σε όλες ή σε επιλεγμένες ομάδες.

Εκτός από αυτές τις τέσσερις υποχρεωτικές απαιτήσεις, **η Επιτροπή**, ακολουθώντας τις παραδοχές της Στρατηγικής για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025, **προσδιορίζει επίσης πέντε προτεινόμενους θεματικούς τομείς που πρέπει να ληφθούν υπόψη από τα ιδρύματα E&K στα GEP τους. Καλύπτουν τα ακόλουθα θέματα:**

1. **ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωτική κουλτούρα,**
2. **Ισορροπία των φύλων στην ηγεσία και ίση συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων,**
3. **ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας,**
4. **ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο,**

5. μέτρα κατά της βίας λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Η Επιτροπή το τόνισε επίσης στην καθοδήγηση του Σεπτεμβρίου 2021 που αναφέρθηκε προηγουμένως, υποδεικνύοντας ότι ένα αποτελεσματικό GEP θα πρέπει να βασίζεται σε ένα μοντέλο αλλαγής που προσδιορίζει τα προβλήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν και καθορίζει τις αιτίες και τα επιθυμητά αποτελέσματά τους, συμπεριλαμβανομένων των στόχων. Θα πρέπει επίσης να περιγράφει λεπτομερώς τις ενέργειες που απαιτούνται για την επίτευξη των στόχων και των δεικτών για την παρακολούθηση της προόδου. Το GEP θα πρέπει να περιλαμβάνει ολόκληρο τον οργανισμό, είτε τα ανώτερα στελέχη, όλο το προσωπικό, φοιτητές και διδακτορικούς φοιτητές (στην περίπτωση ενός οργανισμού διδασκαλίας), είτε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη. Θα πρέπει επίσης να διαμορφώσει μια συνεχή διαδικασία που ενθαρρύνει τον αυτοστοχασμό και την ανασκόπηση των ενεργειών που έγιναν και των πρακτικών που υιοθετήθηκαν.

Οι κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής είναι καθολικές και, επομένως, γενικές. Η δημιουργία ενός σχεδίου για την ισότητα των φύλων για έναν οργανισμό, συμπεριλαμβανομένου ενός πανεπιστημίου, θα εξαρτηθεί επομένως από εντοπισμένα προβλήματα και τομείς που χρειάζονται υποστήριξη, προκειμένου να κατασκευαστούν οι καταλληλότερες (και ταυτόχρονα εφικτές) προτάσεις για λύσεις.

1.2 Μεθοδολογία για την ανάπτυξη και την εφαρμογή ενός σχεδίου για την ισότητα των φύλων (GEP) – σύντομη επισκόπηση

Χαρακτηριστικό γνώρισμα της ΕΕ ως οργανισμού είναι – εκτός από τη δημιουργία δεσμεύσεων – ένα είδος «προτροπής» των αποδεκτών για το ποιες ενέργειες πρέπει να γίνουν για την αποτελεσματική εφαρμογή συγκεκριμένων προτύπων. Όσον αφορά την ισότητα των φύλων στην Ε&Κ, το εργαλείο GEAR είναι ένα παράδειγμα αυτής της προσέγγισης. Λειτουργεί από το 2015 και βασίζεται κυρίως στην εμπειρία των έργων που αφορούν το φύλο που χρηματοδοτούνται στο πλαίσιο του Horizon 2020.²⁶

Η δημιουργία ενός σχεδίου για την ισότητα των φύλων σε ένα πανεπιστήμιο είναι, σε πολλές περιπτώσεις, ένα θέμα άνευ προηγουμένου, καθώς αποτελεί τον απόηχο της εισαγωγής ενός νέου κριτηρίου επιλεξιμότητας στο Horizon Europe το 2022. Αυτό σημαίνει ότι το ίδιο το εργαλείο έπρεπε επίσης να ενημερωθεί και να προσαρμοστεί σε τρέχοντα πρότυπα. Ως αποτέλεσμα, σήμερα, το εργαλείο GEAR είναι μια συλλογή γνώσεων σχετικά με το τι είναι τα σχέδια για την ισότητα των φύλων και ποιος πρέπει να συμμετάσχει στη δημιουργία τους, γιατί η δημιουργία ενός GEP είναι απαραίτητη για την επίτευξη βιώσιμης αλλαγής, πώς να δημιουργήσετε «βήμα προς βήμα». ένα τέτοιο σχέδιο και, τέλος, πού να αναζητήσετε νομικά πρότυπα σε αυτόν τον τομέα, καθώς και παραδείγματα καλής πρακτικής.

²⁶Ισότητα των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο και την έρευνα – εργαλείο GEAR: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear> (πρόσβαση: 10.11.2022).

Όσον αφορά τα πανεπιστήμια, ²⁷το εργαλείο GEAR προτείνει να ακολουθήσετε τα ακόλουθα βήματα:²⁸

1. Κατανόηση του πλαισίου του ιδρύματος για το οποίο θα δημιουργηθεί το σχέδιο για την ισότητα των φύλων, ²⁹εντοπισμός των ανθρώπων και των ικανοτήτων (τόσο εντός όσο και εκτός του πανεπιστημίου) που μπορούν να υποστηρίξουν τη δημιουργία του σχεδίου και κατανόηση του τρόπου με τον οποίο λειτουργεί η διαδικασία αλλαγής σύμφωνα με τη λογική του κύκλου ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου.³⁰

2. Ανάλυση και αξιολόγηση του *status quo* στο ίδρυμα – μια αρχική διάγνωση του προσωπικού, των δεξιοτήτων, των οικονομικών και τεχνικών πόρων και στη συνέχεια ορισμός: του πλαισίου, του νομικού και πολιτικού πλαισίου μέσα στο οποίο λειτουργούν τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (AEI), της ισότητας των φύλων μέτρα και δραστηριότητες που έχουν εφαρμοστεί μέχρι στιγμής στα AEI (εάν υπάρχουν), και τέλος σε βάθος διάγνωση και σύγκριση των αποτελεσμάτων με την κατάσταση σε άλλα AEI της χώρας και του εξωτερικού. Αυτό το στάδιο στοχεύει στον εντοπισμό προκλήσεων και στόχων, δηλαδή στον προσδιορισμό των βασικών τομέων επιπτώσεων για το GEP, ³¹προκειμένου να είναι σε θέση να αξιολογήσει επίσης τις αλλαγές που θα επιτευχθούν σε αυτή τη βάση στο μέλλον (στρατηγική παρακολούθησης και αξιολόγησης).

3. **Η δημιουργία ενός σχεδίου για την ισότητα των φύλων** – σχεδιασμός συγκεκριμένων δράσεων με βάση τα αποτελέσματα της διάγνωσης, τους διαθέσιμους πόρους και τις κατευθυντήριες γραμμές της Επιτροπής σχετικά με τα κριτήρια επιλεξιμότητας, έχοντας πάντα υπόψη ότι το σχέδιο πρέπει να είναι ολιστικό και ολοκληρωμένο (τόσο εσωτερικά όσο και με κρίσιμα έγγραφα και διαδικασίες στο Πανεπιστήμιο). ³²Τονίζεται επίσης ότι η συμμετοχή της

²⁷Έχει ετοιμαστεί ξεχωριστή καθοδήγηση για οργανισμούς χρηματοδότησης έρευνας .

²⁸Ισότητα των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο και στην έρευνα βήμα προς βήμα οδηγός για ερευνητικούς οργανισμούς , πανεπιστήμια και δημόσιους φορείς: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide> (πρόσβαση: 10.11.2022) .

²⁹Αυτά περιλαμβάνουν τοποθεσία, ιστορία, οικονομική κατάσταση, στόχους και προτεραιότητες διαχείρισης, δομή, πολιτικές, οργανωτική κουλτούρα, μέγεθος και το νομικό πλαίσιο μέσα στο οποίο λειτουργεί το ίδρυμα.

³⁰Υπάρχουν τέσσερις φάσεις: ορισμός, σχέδιο, δράση και έλεγχος.

³¹Αυτό το στάδιο απαιτεί πρώτα μια απόφαση σχετικά με το ποιος θα πρέπει να εμπλακεί στη διεξαγωγή της ανάλυσης (μια εξειδικευμένη μονάδα/φορείς ή μια ειδική και επίσημα εξουσιοδοτημένη ομάδα), στη συνέχεια μια εξέταση του νομικού πλαισίου και των εθνικών στρατηγικών (συμπεριλαμβανομένων των χρηματοοικονομικών στρατηγικών) για την ένταξη για την ισότητα των φύλων στην έρευνα και την τριτοβάθμια εκπαίδευση (εάν υπάρχει), ένα είδος «εσωτερικού ελέγχου» του ιδρύματος (εδώ, για παράδειγμα, μπορεί να χρησιμοποιηθεί ένα ερωτηματολόγιο που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου SAGE), τέλος, ο ορισμός του δείκτες που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στη διάγνωση, τη μεθοδολογία για τη διεξαγωγή ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους στο πλαίσιο συγκρίσιμων μελετών. Το ερωτηματολόγιο αναπτύχθηκε ως μέρος του έργου SAGE https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/tools/audit_guidelines.pdf (πρόσβαση: 10.11.2022), και τέλος, ο καθορισμός των δεικτών που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στη διάγνωση, τη μεθοδολογία για τη διενέργεια ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους έναντι συγκρίσιμης οργάνωσης .

³²Είναι σημαντικό να θυμάστε ότι το σχέδιο πρέπει να αντιμετωπίζει ζητήματα που σχετίζονται με ολόκληρη την κοινότητα, προκειμένου η αλλαγή να έχει πιθανότητες να είναι βιώσιμη. Επομένως, κατά τη συγκρότηση του GEP θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη πολλά βασικά στοιχεία: στόχοι, μέτρα, δείκτες, στόχοι, χρονοδιαγράμματα και ευθύνες. Για το σκοπό αυτό, συνιστάται επίσης, μεταξύ άλλων, οι εργασίες για το σχέδιο να είναι συμμετοχικές,

ανώτατης διοίκησης και η ορθολογική ιεράρχηση προτεραιοτήτων είναι ζωτικής σημασίας σε αυτό το στάδιο.

4. υλοποίηση του σχεδίου – υλοποίηση από την ομάδα ³³που δημιουργήθηκε για το σκοπό αυτό και σύμφωνα με το συμφωνημένο χρονοδιάγραμμα των προγραμματισμένων δραστηριοτήτων, οι οποίες – προκειμένου να διασφαλιστεί η βιωσιμότητα της αλλαγής στο Πανεπιστήμιο – θα πρέπει να θεσμοθετηθούν στον υψηλότερο δυνατό βαθμό και ευρέως διαδόθηκε? Συνιστάται επίσης οι δραστηριότητες κατάρτισης και ευαισθητοποίησης να μην εγκαταλειφθούν κατά τη φάση υλοποίησης του σχεδίου και να συνεχίσουν να αξιοποιούνται οι πόροι (γνώσεις και δεξιότητες) εκείνων που βρίσκονται εκτός της ομάδας που είναι άμεσα υπεύθυνοι για την εφαρμογή του σχεδίου.

5. Παρακολούθηση προόδου και αξιολόγηση του σχεδίου – επαλήθευση, με βάση τη στρατηγική παρακολούθησης και αξιολόγησης που εκπονήθηκε στο στάδιο της διάγνωσης, της αποτελεσματικότητας των ενεργειών που αναλήφθηκαν και της κλίμακας του αντίκτυπου του σχεδίου στην επίτευξη των προτεινόμενων αλλαγών (ενώ τονίζεται η ανάγκη διάκρισης μεταξύ των στόχων παρακολούθησης και αξιολόγησης). Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι το Horizon Europe απαιτεί ετήσιες εκθέσεις παρακολούθησης, ενώ τα αποτελέσματα αυτού του σταδίου, προκειμένου να ενισχυθεί η θέση του ίδιου του σχεδίου και να διασφαλιστεί ο κυκλικός χαρακτήρας της αλλαγής, θα πρέπει να διαδοθούν ευρέως.

6. Προώθηση της ισότητας των φύλων στο Πανεπιστήμιο μετά την εφαρμογή του σχεδίου – συνεχείς προσπάθειες για τη διατήρηση των προτύπων που έχουν αναπτυχθεί στο σχέδιο (για αποφυγή παλινδρόμησης και επιστροφής σε προηγούμενες ανεπιθύμητες πρακτικές),

να ορίζονται στόχοι και δράσεις με τη μέθοδο SMART, να λαμβάνονται ως έμπνευση οι καλές πρακτικές άλλων και οι υπάρχοντες πόροι να εξορθολογιστεί για το GEP (σημαντική αλλαγή με σχετικά μικρό κόστος), ότι το σχέδιο πρέπει να είναι ένα εξελικτικό και δυναμικό έγγραφο, ότι οι ευθύνες των διαφόρων παραγόντων για την εφαρμογή των διαφόρων στοιχείων του σχεδίου θα πρέπει να αναφέρονται σαφώς εντός συγκεκριμένου χρονικού πλαισίου, ότι ο κύκλος των ενδιαφερομένων που υποστηρίζουν το σχέδιο θα πρέπει να διευρυνθεί μόνιμα και τέλος ότι οι δράσεις και οι διαδικασίες θα πρέπει να προγραμματιστούν μακροπρόθεσμα με στόχο τη βιώσιμη χρήση των υφιστάμενων πόρων. Τα αποτελέσματα του έργου PLOTINA μπορούν να είναι ευεργετικά για την ανάπτυξη του σχεδίου: <https://www.plotina.eu/plotina-formative-toolkit/> (πρόσβαση: 10.11.2022).

³³Η ομάδα θα πρέπει να γνωρίζει: την προώθηση της οργανωτικής αλλαγής, την αντιμετώπιση της αντίστασης, τη δημιουργία δικτύων υποστήριξης, την πτυχή του φύλου της ερευνητικής σταδιοδρομίας, τη λήψη αποφάσεων και το περιεχόμενο της έρευνας και διδασκαλίας, την αυτοαξιολόγηση, την παρακολούθηση και τη συλλογή και ανάλυση δεδομένων, τις ειδικές και τη λειτουργία του θεσμού κάποιου. Η ομάδα θα πρέπει επίσης να συναντάται τακτικά με εκείνους που ασκούν καθήκοντα λήψης αποφάσεων, με σκοπό τόσο τη συζήτηση της προόδου σε συνεχή βάση, τις καταστάσεις αντίστασης στις προτεινόμενες αλλαγές, όσο και τον εντοπισμό περιοχών όπου θα απαιτηθούν προσαρμογές στο σχέδιο λόγω διαφόρων περιστάσεων.

Σκοπός της παρακολούθησης είναι η συνεχής και συστηματική συλλογή δεδομένων (κυρίως ποσοτικών) ώστε η διοίκηση να έχει συνεχή γνώση της συγκεκριμένης προόδου στην υλοποίηση του σχεδίου («εκροές»). Ο σκοπός της αξιολόγησης, από την άλλη πλευρά, είναι η αντικειμενική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας του σχεδίου με βάση τα (κυρίως ποιοτικά) δεδομένα παρακολούθησης, ώστε να μπορούν να αντληθούν διδάγματα για τον προγραμματισμό μελλοντικών δραστηριοτήτων. Οι λύσεις που αναπτύχθηκαν από το έργο TARGET μπορούν να είναι χρήσιμες σε αυτό το στάδιο: http://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2018/12/741672_TARGET_Monitoring_Tool_D4.pdf (πρόσβαση: 10.11.2022).

εντοπισμός νέων τομέων (π.χ. διατομεακότητα) και στρατηγικών (π.χ. , καθώς και τον εντοπισμό βέλτιστων πρακτικών και περιορισμών για τη βελτίωση του επόμενου σχεδίου.

Το εργαλείο προτείνει επίσης ποιοι παράγοντες ευνοούν την ανάπτυξη και την εφαρμογή ενός σχεδίου και πώς να ξεπεραστούν τα πιο κοινά εμπόδια και προκλήσεις για την εφαρμογή στρατηγικών για την ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια. Εμπνευσμένοι από τη λογική και τη σαφήνεια του εργαλείου GEAR, αποφασίσαμε να προσθέσουμε σε αυτό ορισμένα στοιχεία που μπορούν να διευκολύνουν την υπέρβαση των διαφόρων βημάτων που προτείνονται παραπάνω. Μεταξύ αυτών, θα πρέπει να επισημάνουμε πρώτα από όλα το [UGEP](#), ως εργαλείο που διευκολύνει σημαντικά τη δημιουργία (ή την αναθεώρηση) του GEP. Ένα δεύτερο στοιχείο είναι επίσης οι συστάσεις για τους εταίρους του έργου, οι οποίες μπορούν συγκεκριμένα να βελτιώσουν την κατανόηση του πλαισίου στο οποίο βρίσκεται το ίδρυμα, να αξιολογήσουν την κατάσταση των πραγμάτων και να διευκολύνουν την αξιολόγηση των πολιτικών ισότητας και διαφορετικότητας που έχουν εφαρμοστεί μέχρι σήμερα. Τέλος, η άμεση αντιμετώπιση μεθοδολογικών ζητημάτων είναι το δεύτερο αποτέλεσμα του έργου GEPARD, ο [μεθοδολογικός οδηγός](#).

1.3 Πολιτική GEP σε μια διεθνή κοινοπραξία του έργου GEPARD

1.3.1 Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων στο Πανεπιστήμιο της Σιλεσίας στο Κατοβίτσε³⁴

Το Πανεπιστήμιο της Σιλεσίας ήταν ένα από τα πρώτα πανεπιστήμια στην Πολωνία (και το πρώτο στη Σιλεσία) που ανέπτυξε και εφάρμοσε ένα Σχέδιο Ισότητας των Φύλων το 2021.³⁵ Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι το νέο κριτήριο επιλεξιμότητας στο Horizon Europe συνέβαλε στην εντατικοποίηση της εργασίας στο έγγραφο. Ταυτόχρονα, θα πρέπει να υπογραμμιστεί ότι η πολιτική ισότητας που εφαρμόστηκε στο πανεπιστήμιο προϋπέθετε στρατηγική δράση στον τομέα αυτό (που προκύπτει, μεταξύ άλλων, από τις ισχύουσες νομοθετικές ρυθμίσεις του πανεπιστημίου ως εργοδότη, τις αξίες που αναφέρονται στην παράγραφο 4 του καταστατικού³⁶ και διακήρυξη για ισότιμη και ποικιλόμορφη κοινότητα³⁷).

Η αρχική εννοιολογική εργασία ξεκίνησε τον Οκτώβριο του 2020. Επικεντρώθηκε κυρίως στην ανάλυση του ευρέως κατανοητού νομικού πλαισίου και των ρυθμίσεων GEP που ισχύουν σε άλλα πανεπιστήμια (εγχώρια και ξένα) και στον εντοπισμό των συγκεκριμένων προκλήσεων και στόχων που αντιμετωπίζει το Πανεπιστήμιο της Σιλεσίας. Σε αυτό το στάδιο, ιδιαίτερο ρόλο έπαιξε η εθελοντική συμμετοχή των μελών της σε εκπαιδεύσεις για τον τρόπο

³⁴ Torbus U, Póltorak M., ΣΧΕΔΙΟ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΩΝ ΓΙΑ Ε&Κ. ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΒΑΣΙΣΜΕΝΕΣ ΣΤΙΣ ΑΡΧΙΚΕΣ ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΤΗΣ ΣΙΛΕΣΙΑΣ ΣΤΟ ΚΑΤΟΒΙΤΣΕ, Roczniki Administracji Eγώ Prawa 2022; 4(XXII): 51-69, <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.3315> σελ. 62-65.

³⁵ <https://naukawpolsce.pl/aktualnosci/news%2C91165%2Cuniwersytet-slaski-wdraza-plan-rownosci-plci.html> (πρόσβαση: 10.11.2022).

³⁶ Το καταστατικό του Πανεπιστημίου της Σιλεσίας στο Κατοβίτσε , που εγκρίθηκε από τη Γερουσία του Πανεπιστημίου της Σιλεσίας στο Κατοβίτσε στις 28 Μαΐου 2019 (το ενοποιημένο κείμενο αποτελεί παράρτημα στην ανακοίνωση του Πρύτανη του Πανεπιστημίου της Σιλεσίας στο Κατοβίτσε της 1ης Ιουλίου 2021) .

³⁷ Δήλωση του Πανεπιστημίου της Σιλεσίας – για ισότιμη και ποικιλόμορφη κοινότητα , διαθέσιμη στη διεύθυνση: <https://us.edu.pl/en/uczelnia/rowne-traktowanie/#read-more> (πρόσβαση: 10.11.2022).

κατάρτισης σχεδίων ισότητας που να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της Επιτροπής. Αφιερώθηκε επίσης πολύς χρόνος στην ανάλυση των ευρημάτων της ποιοτικής έρευνας σχετικά με τις διακρίσεις και την άνιση μεταχείριση στο Πανεπιστήμιο της Σιλεσίας³⁸ μαζί με τα ποσοτικά δεδομένα που αναπτύχθηκαν και διατέθηκαν από το Τμήμα Εκπαίδευσης, τη Διδακτορική Σχολή και το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού.

Τον Απρίλιο του 2021, με εντολή του Πρύτανη του Πανεπιστημίου της Σιλεσίας, διορίστηκε επίσημα μια ομάδα για την ανάπτυξη του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων για το Πανεπιστήμιο της Σιλεσίας. Αποτελούνταν σχεδόν είκοσι άτομα και αποτελούνταν από ακαδημαϊκούς και βοηθητικό προσωπικό, καθώς και φοιτητές και διδακτορικούς φοιτητές, που αντιπροσώπευαν διάφορους ακαδημαϊκούς κλάδους και τομείς και βρίσκονται σε διαφορετικά επίπεδα της πανεπιστημιακής ιεραρχίας. Σημαντικό είναι ότι στις εργασίες του σχεδίου προήδρευσε η αντιπρύτανης ανάπτυξης προσωπικού (γυναίκα). Με βάση τα αποτελέσματα της διάγνωσης και τον προσδιορισμό των βέλτιστων πρακτικών σε άλλα, πιο προηγμένα πανεπιστήμια, εντοπίστηκαν βασικοί στόχοι και προκλήσεις για το Πανεπιστήμιο της Σιλεσίας, οι οποίες επρόκειτο να αντιμετωπιστούν από το πρώτο GEP του πανεπιστημίου. Ως αποτέλεσμα, η πρώτη έκδοση του σχεδίου προτάθηκε τον Σεπτέμβριο του 2021, η οποία υποβλήθηκε σε ευρείας κλίμακας διαβουλεύσεις με διάφορες ομάδες αναφοράς. εργάζονται και σπουδάζουν στο πανεπιστήμιο και δύο συνδικαλιστικές οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στο πανεπιστήμιο (ZNP και Solidarność). Με βάση τα σχόλια και τις προτάσεις, ετοιμάστηκε μια δεύτερη εκδοχή του σχεδίου, η οποία ζητήθηκε εκ νέου και βελτιώθηκε. Η τρίτη (τελική) έκδοση του σχεδίου υποβλήθηκε στη Σύγκλητο του Πανεπιστημίου για γνωμοδότηση στις 30 Νοεμβρίου 2021. Μετά την ευνοϊκή γνώμη της Γερουσίας στις 7 Δεκεμβρίου 2021, ο Πρύτανης του Πανεπιστημίου της Σιλεσίας εξέδωσε διάταγμα (αριθ. 212/2021), επιβολή του σχεδίου με νομική ισχύ.

Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων στο Πανεπιστήμιο της Σιλεσίας στο Κατοβίτσε πληροί όλες τις απαιτήσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: είναι ένα επίσημο έγγραφο, υπογεγραμμένο από την ανώτατη διοίκηση του πανεπιστημίου (τον Πρύτανη) και έχει κοινοποιηθεί ενεργά στην ακαδημαϊκή κοινότητα.³⁹ Το σχέδιο περιλαμβάνει δέσμευση για την ισότητα των φύλων και θέτει σαφείς στόχους και λεπτομερείς ενέργειες και μέτρα για την επίτευξή τους.

Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων στο Πανεπιστήμιο της Σιλεσίας στο Κατοβίτσε έχει εξελισσόμενο και συμμετοχικό χαρακτήρα, πράγμα που σημαίνει ότι ολόκληρη η κοινότητα του πανεπιστημίου μπορεί να συμβάλει στη μορφή και την εφαρμογή του. Περαιτέρω

³⁸ Έκθεση σχετικά με μια έρευνα γυναικών και ανδρών εργαζομένων και διδακτορικών φοιτητών σχετικά με τις διακρίσεις και την άνιση μεταχείριση στο Πανεπιστήμιο της Σιλεσίας και Έκθεση σχετικά με μια έρευνα γυναικών και ανδρών φοιτητών στο Πανεπιστήμιο της Σιλεσίας σχετικά με τις διακρίσεις και την άνιση μεταχείριση. Το περιεχόμενο και των δύο αναφορών είναι διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://us.edu.pl/en/uczelnia/rowne-traktowanie/raporty-z-badan-opinii-wspolnoty-us> (πρόσβαση: 28.11.2022).

³⁹ Εκτός από την ανάρτηση του εγγράφου στον ιστότοπο ίσης μεταχείρισης: <https://us.edu.pl/en/uczelnia/rowne-traktowanie/plan-rownosci-plci/> (πρόσβαση: 18.11.2022), πληροφορίες σχετικά με την έγκριση και την εφαρμογή του US GEP κοινοποιείται μέσω του ενημερωτικού δελτίου του πανεπιστημίου και μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης.

διαγνώσεις και αναλύσεις των συνθηκών για την ανάπτυξη όλων των ατόμων που αποτελούν την πανεπιστημιακή κοινότητα θα είναι επίσης απαραίτητες για τη βελτίωση του GEP. Το σχέδιο διατυπώνει στόχους και δράσεις στους ακόλουθους τομείς (που προτείνονται από την Επιτροπή): επιστήμη και εκπαίδευση, πρόσληψη και εξέλιξη σταδιοδρομίας, οργανωτική κουλτούρα και ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής-μάθησης, διαχείριση και λήψη αποφάσεων και ασφάλεια. Για κάθε τομέα έχουν διαμορφωθεί στρατηγικοί στόχοι, επιχειρησιακοί στόχοι, ομάδες-στόχοι, παραδείγματα συγκεκριμένων ενεργειών και παρακολούθησης και πηγές επαλήθευσης.

Όσον αφορά το χρονοδιάγραμμα, για το 2022 είχε προγραμματιστεί η αξιολόγηση της κατάστασης, των συνθηκών και των αναγκών για ισότητα και ισοδυναμία των φύλων και ανάπτυξη ατζέντας για δράσεις και διαδικασίες ισότητας ή αναθεώρηση των υφιστάμενων. Το 2023, πρόθεση ήταν η υλοποίηση των σχεδιαζόμενων δράσεων και η διενέργεια εσωτερικής αξιολόγησης των προγραμματισμένων και υλοποιούμενων δράσεων, μαζί με την αναθεώρηση του αναλυτικού σχεδίου που αναπτύχθηκε. Τέλος, το 2024 θα συνεχιστεί η υλοποίηση των προγραμματισμένων δραστηριοτήτων και θα πραγματοποιηθεί η αξιολόγηση και επικύρωση του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων του Πανεπιστημίου της Σιλεσίας στο Κατοβίτσε για το 2022-2024.

Ωστόσο, δεδομένων των φιλόδοξων στόχων του Σχεδίου, του πλήθους των καθηκόντων που προβλέπει και της επιθυμίας να είμαστε καλύτερα προετοιμασμένοι για την έγκριση του νέου σχεδίου, η Πανεπιστημιακή Επιτροπή για την Ισότητα και τη Διαφορετικότητα συνέστησε στον Πρύτανη του Πανεπιστημίου της Σιλεσίας να επεκτείνει την εφαρμογή του τρέχοντος σχεδίου έως το τέλος του 2025.

1.3.2 Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων στο L-Università ta' Malta

Το Πρόγραμμα Ισότητας Φύλου+ του Πανεπιστημίου της Μάλτας (UM) εγκρίθηκε επίσημα από τη Γερουσία του UM στις 20 Ιανουαρίου 2022 και από το Συμβούλιο του UM στις 17 Φεβρουαρίου του ίδιου έτους. Το Πανεπιστήμιο της Μάλτας υιοθέτησε μια προσέγγιση με βάση το φύλο, προκειμένου να ενσωματώσει τις κύριες αρχές που αναφέρονται στην ενότητα με τίτλο Κοινωνικοί παράγοντες και επιπτώσεις που αναφέρονται στο Στρατηγικό Σχέδιο UM 2020-2025 ⁴⁰. Για το λόγο αυτό, υιοθετήθηκε ένα πλαίσιο ισότητας, διαφορετικότητας και ένταξης, λαμβάνοντας υπόψη το φύλο, το φύλο, τη φυλή, την εθνικότητα, τον σεξουαλικό προσανατολισμό και τα μη παραδοσιακά χαρακτηριστικά.

Οι κύριες αρχές που εγκρίθηκαν στο UM Equity Plan ήταν σύμφωνες με την εθνική νομοθεσία της Μάλτας, όπως:

- Κεφάλαιο 413 - Ίσες Ευκαιρίες (Ατομα με Αναπηρία) (Τροποποίηση) Νόμος⁴¹

⁴⁰L- Università ' ta ' Malta (2020). Στρατηγικό Σχέδιο 2020-2025.

<https://www.um.edu.mt/media/um/docs/about/strategy/UMStrategicPlan2020-2025.pdf>, σελίδα 5.

⁴¹Κυβέρνηση της Μάλτας (2000). <https://legislation.mt/eli/cap/413/eng/pdf>

- Κεφάλαιο 452 - Νόμος για την απασχόληση και τις σχέσεις⁴²
- Επικουρική Νομοθεσία 460.15 - Ίση Μεταχείριση Προσώπων Διάταξη⁴³
- Κεφάλαιο 456 Νόμος περί ισότητας ανδρών και γυναικών του 2015⁴⁴

Ο σχεδιασμός του πρώτου Μετοχικού Προγράμματος UM χρειάστηκε περίπου δύο χρόνια για να εκπονηθεί προτού λάβει τη σημερινή του μορφή. Το πρώτο σχέδιο προτάθηκε από την Επιτροπή Ισότητας των Φύλων και Σεξουαλικής Διαφορετικότητας (GESDC) το 2021. Πριν από αυτό, η επιτροπή είχε αξιολογήσει ορισμένες από τις πολιτικές και τα μέτρα που χρησιμοποιούνται στο Πανεπιστήμιο της Μάλτας. Τα διαθέσιμα στατιστικά δεδομένα αναλύθηκαν επίσης προκειμένου να διαπιστωθεί τι πρέπει να επικεντρωθεί στο πλαίσιο του σχεδίου. Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από αυτήν την άσκηση συγκεντρώθηκαν στην Έκθεση Ελέγχου για το Φύλο 2018-2020.⁴⁵ Τα κύρια ζητήματα που προέκυψαν από αυτή τη μελέτη κοινοποιήθηκαν με τους ενδιαφερόμενους φορείς του UM. Οποιοσδήποτε προτάσεις ή συστάσεις προέκυψαν από αυτές τις συναντήσεις ενσωματώθηκαν στο Πρόγραμμα Μετοχών. Άλλες συστάσεις προήλθαν από τα μέλη της GESDC που συμβουλευτήκαν μια σειρά από διεθνή σχέδια για την ισότητα των φύλων προκειμένου να τους βοηθήσουν στην προσπάθειά τους. Το σχέδιο Equity βοήθησε να συγκεντρωθούν οι επιτροπές του UM οι οποίες επικεντρώθηκαν χωριστά στις διακρίσεις και άλλα θέματα σχετικά με το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την αναπηρία, τη φυλή και την εθνικότητα. Προηγουμένως, αυτά είχαν την τάση να λειτουργούν σε σιλό. Η διαμόρφωση του σχεδίου ισότητας βοήθησε στην ενοποίηση των εργασιών όλων αυτών των Επιτροπών, οι οποίες συνειδητοποίησαν ότι η συνεργασία και ταυτόχρονα χωριστά, θα βοηθούσε στην προώθηση της ισότητας, της διαφορετικότητας και της ένταξης τόσο μεταξύ των μαθητών όσο και του προσωπικού, εάν υιοθετούσαν μια διατομεακή προσέγγιση. Συμφωνήθηκε επίσης ότι θα υιοθετηθεί μια διατομεακή προσέγγιση, όταν είναι δυνατόν, στους βασικούς τομείς που προτείνει το Horizon Europe.⁴⁶ Το Σχέδιο Ισότητας του Φύλου+ του UM απευθύνεται στο ακαδημαϊκό προσωπικό: κάτοικοι, επισκέπτες και περιστασιακά. διοικητικό προσωπικό; απόφοιτοι? εργολάβοι; άλλο βοηθητικό προσωπικό, όπως εργαζόμενοι στα κτηματομεσιτικά καταστήματα, αγγελιοφόροι, συντήρηση κ.λπ. ερευνητές· Φοιτητές; τεχνικό προσωπικό και επισκέπτες. Για να λειτουργήσει το σχέδιο, χρειάστηκε να δημιουργηθούν διάφορες δομές, όπως η Επιτροπή Μετοχών και το Γραφείο Μετοχών. Το πιο σημαντικό βήμα ήταν η απόφαση να προσληφθεί κάποιος για να επιβλέπει την εφαρμογή του σχεδίου. ένας Λειτουργός Δικαιοσύνης προσλήφθηκε το 2022. Ο Υπεύθυνος Δικαιοσύνης έλαβε πρόσθετο διοικητικό προσωπικό το 2023. Ο Υπεύθυνος Δικαιοσύνης έχει το ρόλο να συγκροτεί μια ομάδα εφαρμογής της δικαιοσύνης με σαφή

⁴²Κυβέρνηση της Μάλτας (2002). <https://legislation.mt/eli/cap/452/eng/pdf>

⁴³Κυβέρνηση της Μάλτας (2007). <https://legislation.mt/eli/sl/460.15/eng/pdf>

⁴⁴Κυβέρνηση της Μάλτας (2003). <https://legislation.mt/eli/cap/456/eng/pdf>

⁴⁵GESDC (2022). <https://www.um.edu.mt/media/um/docs/about/equity/genderauditreport2018-2020.pdf>

⁴⁶GESDC. (2022). Παρουσίαση Σχεδίου Ισότητας Φύλου.

<https://www.um.edu.mt/media/um/docs/about/equity/EquityPlanpresentation.pdf>

καθορισμό των ρόλων και των ευθυνών για την εφαρμογή του Σχεδίου Ισότητας Φύλων + (G +EP). Η Ομάδα Εργασίας Equity (EQWG) περιλαμβάνει εκπροσώπους από διαφορετικούς τομείς που σπουδάζουν ή εργάζονται στο πανεπιστήμιο. Τα μέλη της ομάδας εργασίας διορίζονται από τον Πρύτανη ώστε να περιλαμβάνουν εκπροσώπους διαφορετικών ομάδων προσωπικού (λέκτορες, διαχειριστές, ερευνητές, τεχνικό προσωπικό κ.λπ.) και φοιτητές. Οι ομάδες εργασίας για το προσωπικό αποτελούνται από Κοσμήτορες ή αντίστοιχους, διευθυντές σχολών, διοικητικούς διευθυντές και άλλους εκπροσώπους. Όταν πρόκειται για την ομάδα εργασίας φοιτητών, αυτή αποτελείται από εκπροσώπους φοιτητών που προέρχονται από διαφορετικές ακαδημαϊκές σχολές, κέντρα, ινστιτούτα ή σχολεία, εκπροσώπους από το Kunsill Studenti Universitarji (φοιτητές, σωματείο) και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη. Η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς με τη σειρά της παρακολουθεί την υλοποίηση του σχεδίου.

Το 2022, η GESDC μοιράστηκε το UM Equity Plan με εκπροσώπους από άλλα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στη Μάλτα. Κατά τη διάρκεια αυτής της συνάντησης, κατέστη σαφές ότι το σχέδιο UM Gender+ Equity ήταν το μόνο σχέδιο που καταρτίστηκε από ένα ίδρυμα της Μάλτας που είχε ενσωματώσει την ισότητα, την ποικιλομορφία και την ένταξη στο σχέδιό του. Κατέστη επίσης σαφές ότι τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και τα ερευνητικά κέντρα με έδρα τη Μάλτα σχεδίασαν σχέδια για την ισότητα των φύλων ως απόκριση στις «υπαγορεύσεις» του Horizon Europe και όχι σε ανταπόκριση στις οδηγίες της εθνικής νομοθεσίας. Αυτό έγινε αργότερα, όταν η Μονάδα Ενσωμάτωσης της Διάστασης των Φύλων στην πρώτη Στρατηγική Ενσωμάτωσης της Ισότητας των Φύλων και Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα ⁴⁷ που κυκλοφόρησε στα τέλη του 2022, όρισε ότι τα εκπαιδευτικά ιδρύματα έπρεπε να έχουν το δικό τους σχέδιο για την ισότητα των φύλων.

1.3.3 Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων στο Πανεπιστήμιο του Μίσκολτς

Το Πανεπιστήμιο του Μίσκολτς εφαρμόζει διάφορα μέτρα για τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων σύμφωνα με τους στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης και για την εκπλήρωση των απαιτήσεων της συγγκριτικής νομοθεσίας. Βασικός στόχος είναι η πρόληψη ή η εξάλειψη των άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων σε βάρος πανεπιστημιακών πολιτών για λόγους φύλου. Κατά την ανάπτυξη του GEP, το Πανεπιστήμιο του Miskolc κατέβαλε προσπάθειες για να διασφαλίσει ότι τα μέτρα επηρεάζουν τον ευρύτερο δυνατό κύκλο προσώπων σε σχέση με τη λειτουργία του πανεπιστημίου. Αυτό σημαίνει ότι το προσωπικό πεδίο εφαρμογής των μέτρων περιλαμβάνει υπαλλήλους του πανεπιστημίου, ανεξάρτητα από τους χώρους εργασίας, καθηγητές, ερευνητές και φοιτητές του πανεπιστημίου. Κατά την εφαρμογή του GEP, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει θεσπίσει τέσσερα υποχρεωτικά και πέντε προαιρετικά κριτήρια. Υποχρεωτικά κριτήρια είναι η διαθεσιμότητα μέτρων ίσων ευκαιριών, η συλλογή δεδομένων και οι δραστηριότητες παρακολούθησης, η διάθεση κατάλληλων πόρων και η παροχή κατάρτισης. Τα προαιρετικά στοιχεία περιλαμβάνουν την ανάπτυξη μιας οργανωτικής

⁴⁷ Διεύθυνση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (2022).
<https://humanrights.gov.mt/en/Documents/Gender%20Equality.pdf>

κουλτούρας που υποστηρίζει την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων στη λήψη αποφάσεων και τις διοικητικές θέσεις, τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων στη στρατολόγηση και την προαγωγή, τις σπουδές φύλου στην εκπαίδευση και την έρευνα και μέτρα κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης. Κατά την ανάπτυξη του σχεδίου ισότητας, το Πανεπιστήμιο του Μίσκολτς δεσμεύτηκε να εκπληρώσει τα τέσσερα υποχρεωτικά κριτήρια και ανέλαβε επίσης αρκετές δεσμεύσεις για τη διασφάλιση προαιρετικών στοιχείων. Σύμφωνα με το σχέδιο θεσμικής ανάπτυξης του, το πανεπιστήμιο θέτει στρατηγικό στόχο την αύξηση του αριθμού των γυναικών δασκάλων και ερευνητών, κυρίως σε υποεκπροσωπούμενα πεδία και ηγετικές θέσεις. Στοχεύει επίσης στην προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων και στην ανάπτυξη υποδομών για τριτοβάθμια εκπαίδευση φιλική προς την οικογένεια. Κατά την τελευταία αναθεώρηση, τα μέτρα επεκτάθηκαν για να συμπεριλάβουν την ανάπτυξη και την παρακολούθηση των κανόνων απασχόλησης που σχετίζονται με την υγεία των γυναικών και λήφθηκαν μέτρα για την ένταξη στα προγράμματα του μήνα υγείας των ανδρών. Τα μέτρα αποσκοπούν στη διασφάλιση υψηλότερου επιπέδου ισότητας των φύλων στο Πανεπιστήμιο.

Για να εξασφαλιστεί το οργανωτικό υπόβαθρο, η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών του Πανεπιστημίου του Μίσκολτς ιδρύθηκε ταυτόχρονα με τη δημιουργία του σχεδίου ισότητας, του οποίου το έργο είναι πολύπλοκο. Ειδικότερα, γνωμοδοτεί για μέτρα, υποβάλλει προτάσεις, δρομολογεί τα απαραίτητα μέτρα και εκτελεί καθήκοντα παρακολούθησης και ελέγχου. Ωστόσο, η εφαρμογή του ΓΕΠ έχει πολύπλοκο θεσμικό υπόβαθρο. Εκτός από την Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών, συμμετέχουν επίσης ένας συντονιστής αναπηρίας και ένας υπεύθυνος ίσων ευκαιριών, καθώς και οι διευθυντές εργοδότη του πανεπιστημίου και το τμήμα HR βοηθούν στην ανάπτυξη και εφαρμογή του σχεδίου.

Η τακτική συλλογή δεδομένων είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη των στόχων. Το Πανεπιστήμιο του Μίσκολτς έχει καταστήσει υποχρεωτική την αναθεώρηση του σχεδίου για την ισότητα των φύλων κάθε δύο χρόνια. Κατά την τελευταία ανασκόπηση (2023), διαπιστώθηκε ότι το 52% των εργαζομένων στο Πανεπιστήμιο του Miskolc είναι γυναίκες, ωστόσο, εξακολουθούν να παρατηρούνται σημαντικές δυσαναλογίες μεταξύ τεχνικών και άλλων επιστημών και άλλων οργανωτικών μονάδων. Ο έλεγχος επεσήμανε επίσης ότι, σε σύγκριση με προηγούμενα δεδομένα, μπορεί να παρατηρηθεί βελτίωση στην περίπτωση υψηλότερων διοικητικών θέσεων, ωστόσο, κατά την ανάλυση των δεδομένων σε επίπεδο σχολής, μπορεί να παρατηρηθεί επιδείνωση του ποσοστού των γυναικών εκπαιδευτών σε υποεκπροσωπούμενες περιοχές, συνήθως σε τεχνικές σχολές. Αντίστοιχα, υπό το φως των δεδομένων, το Πανεπιστήμιο παραμένει προσηλωμένο στην εισαγωγή και εφαρμογή μέτρων που προωθούν τη βελτίωση περιοχών με χειρότερες τάσεις.

Η ερευνητική ομάδα του Πανεπιστημίου του Μίσκολτς εντάχθηκε από την πρώτη στιγμή στην έρευνα του προγράμματος GEPARD. Τα μέλη της ερευνητικής ομάδας εκπροσωπούν την ακαδημαϊκή σφαίρα κυρίως από τις κοινωνικές επιστήμες, και ένα από αυτά είναι μέλος της

επιτροπής ίσων ευκαιριών του πανεπιστημίου, είναι επίσης υπεύθυνος ισότητας του πανεπιστημίου. Η ίδια η έρευνα που θα πραγματοποιηθεί στο πλαίσιο του προγράμματος , καθώς και τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται από ερευνητές από άλλα συμμετέχοντα ιδρύματα, θα βοηθήσουν στην περαιτέρω ανάπτυξη του ΓΕΠ του πανεπιστημίου.

1.3.4 Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων στο Πανεπιστήμιο Κύπρου

Το Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου (EUC) ενέκρινε το πρώτο Σχέδιο Ισότητας των Φύλων (EUC-GEP) τον Δεκέμβριο του 2021, μετά από έγκριση από τη Σύγκλητο του Πανεπιστημίου και επικύρωση από το Πανεπιστημιακό Συμβούλιο. [Το παρόν σχέδιο](#) ⁴⁸ περιγράφει λεπτομερώς τους στόχους του Πανεπιστημίου για την ισότητα των φύλων για την περίοδο Ιανουαρίου 2022 - Δεκεμβρίου 2024, οι οποίοι επικεντρώνονται στους ακόλουθους αλληλένδετους τομείς: α. Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωτική κουλτούρα, β. Ισορροπία των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων, γ. Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και σταδιοδρομία, δ. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο, και ε. Μέτρα κατά της βίας με βάση το φύλο, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Για κάθε έναν από τους πέντε θεματικούς τομείς, το EUC-GEP περιλαμβάνει μια σύντομη περιγραφή και στόχο, μια αξιολόγηση της τρέχουσας κατάστασης μέσω ποσοτικών και ποιοτικών βασικών δεδομένων και την πορεία δράσης με στόχους, δράσεις και δείκτες. Το Σχέδιο απευθύνεται κυρίως σε πανεπιστημιακούς υπαλλήλους –τόσο ακαδημαϊκούς όσο και διοικητικούς– σε όλα τα επίπεδα.

Το EUC θεωρούσε πάντα την υιοθέτηση πρακτικών που προάγουν τη διαφορετικότητα, τη συμπερίληψη, την ισότητα και τη συνεργασία ως απαραίτητη προϋπόθεση για την επιτυχία στην εκπαίδευση και την έρευνα. Η δέσμευση του Πανεπιστημίου σε αυτές τις αξίες ήταν ήδη εμφανής κατά τη φάση αξιολόγησης της ανάπτυξης του EUC-GEP. Η ισότητα θεωρούνταν ήδη αδιαπραγμάτευτη βασική αξία του Πανεπιστημίου μας , ενώ η μηδενική ανοχή σε κάθε μορφή διάκρισης ήταν, και συνεχίζει να βρίσκεται, στην πρώτη γραμμή των λειτουργιών του ιδρύματος όπως αποδεικνύεται από τον Πανεπιστημιακό Χάρτη ⁴⁹. Ωστόσο, η εντολή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ανάπτυξη θεσμικών σχεδίων για την ισότητα των φύλων ως κριτήριο επιλεξιμότητας για τη συμμετοχή στο πρόγραμμα Horizon Europe ήταν καθοριστική για την ανάπτυξη ενός πιο επίσημου και δομημένου σχεδίου.

Το έργο της σύνταξης του EUC-GEP ανατέθηκε στο Γραφείο του Αντιπρύτανη Έρευνας και Διεθνών Σχέσεων από τον Πρύτανη την άνοιξη του 2021. Με τη σειρά του, το έργο ανατέθηκε στον Προϊστάμενο του Γραφείου Ερευνών του EUC που έχει ακαδημαϊκό υπόβαθρο στις μελέτες φύλου. Μετά την ανάπτυξη του αρχικού σχεδίου, μια ομάδα εμπειρογνομόνων σε θέματα φύλου εντός του Πανεπιστημίου σχημάτισε μια άτυπη ομάδα υπό την ηγεσία του Προϊσταμένου του Γραφείου Ερευνών, η οποία αξιολόγησε, επέκτεινε και αναθεώρησε το

⁴⁸Το πλήρες EUC-GEP είναι διαθέσιμο στην περιοχή ενδοδικτύου του Πανεπιστημίου «Γραφείο Πρυτανείας: Εσωτερικοί Κανονισμοί».

⁴⁹ https://euc.ac.cy/wp-content/uploads/2023/02/EUC.Charter_18.10.2018.pdf

σχέδιο ανάλογα. Τον Δεκέμβριο του 2021, συστάθηκε μια Ad-Hoc Επιτροπή της Γερουσίας για την Ισότητα των Φύλων μετά από εισήγηση του Αντιπρύτανη Έρευνας και Εξωτερικών Υποθέσεων. Η εφαρμογή, η παρακολούθηση και η αξιολόγηση του EUC-GEP εμπίπτει στην αρμοδιότητα της προαναφερθείσας Επιτροπής. Η σύνθεση της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων έχει ως εξής:

- Αντιπρύτανης Έρευνας και Εξωτερικών Υποθέσεων (Πρόεδρος)
- Μέλη ΔΕΠ: Ένας εκπρόσωπος από κάθε Σχολή (κατά προτίμηση με εξειδίκευση σε θέματα φύλου)
 - Εκπρόσωπος του Γραφείου Ερευνών
 - Εκπρόσωπος Ανθρώπινου Δυναμικού
 - Εκπρόσωπος της Επιτροπής της Γερουσίας για την Εσωτερική Διασφάλιση Ποιότητας
 - Εκπρόσωπος της Φοιτητικής Ένωσης

Οι αρμοδιότητες της Επιτροπής περιλαμβάνουν: ευαισθητοποίηση και διευκόλυνση για την προώθηση του EUC-GEP εντός της πανεπιστημιακής κοινότητας, συμπεριλαμβανομένων των καθηγητών, των ερευνητών, των διοικητικών στελεχών και των φοιτητών. την ανάπτυξη και εκτέλεση ενός Σχεδίου Επικοινωνίας· παρακολούθηση της εφαρμογής· εντοπισμός εμποδίων και παροχή προτάσεων για την αντιμετώπισή τους. αξιολόγηση των τελικών αποτελεσμάτων και παροχή συστάσεων για μελλοντικές δράσεις που θα μπορούσαν να συμβάλουν περαιτέρω στην ισότητα των φύλων.

Η ανάπτυξη ενός GEP χαιρετίστηκε από τους κορυφαίους φορείς λήψης αποφάσεων για πολλούς άλλους λόγους. Πρώτον, το Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου δίνει μεγάλη έμφαση στην επένδυση στους ανθρώπους του, όπως φαίνεται από τα πολυάριθμα βραβεία και διαπιστεύσεις του⁵⁰. Πράγματι, το τρέχον GEP καταδεικνύει τη δέσμευση του Πανεπιστημίου, όχι μόνο για την ισότητα των φύλων αλλά και για τη συνεχή ενίσχυση μιας οργανωτικής κουλτούρας όπου όλοι μπορούν να εκπληρώσουν τις πραγματικές τους δυνατότητες και να επιτύχουν μια υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ταυτόχρονα, με την έρευνα και την καινοτομία (E&K) να είναι μια από τις τρέχουσες στρατηγικές προτεραιότητες του Πανεπιστημίου, η ενίσχυση των πολιτικών και πρακτικών για την ισότητα των φύλων μπορεί να συμβάλει ουσιαστικά στην επιτυχία του EUC και στη μετατροπή του σε κορυφαίο περιφερειακό κόμβο ακαδημαϊκής αριστείας. Τέλος, αλλά όχι ασήμαντο, αναμένεται ότι οι Δράσεις ΓΕΠ θα έχουν σημαντική επίδραση στους μαθητές σε όλα τα επίπεδα, τόσο μέσω της βελτίωσης του σχεδιασμού και της διδασκαλίας του προγράμματος σπουδών όσο και μέσω της «υπηρεσίας στην κοινότητα», που θεωρείται ο τρίτος πυλώνας του Η αριστεία του Πανεπιστημίου, μαζί με τη διδασκαλία και την έρευνα.

⁵⁰Βλέπω <https://euc.ac.cy/en/about-us/our-people/>, Πιστοποίηση “A Great Place to Work” (<https://euc.ac.cy/en/euc-is-a-great-place-to-work/>) και το λογότυπο «HR Excellence in Research» (<https://euc.ac.cy/en/research/the-human-resources-strategy-for-researchers-hrs4r/>)

1.3.5 Οι Δραστηριότητες για την Ισότητα των Φύλων στο Πανεπιστήμιο του Σαλέρνο

Σε εθνική κλίμακα, Ιταλός Υπουργός Η dell'Istruzione e del Merito (MIUR) δημοσίευσε πρόσφατα ένα έγγραφο με τίτλο «Ενδείξεις για θετικές ενέργειες του Υπουργείου Παιδείας σε θέματα φύλου στα πανεπιστήμια και την έρευνα», που περιέχει μια σειρά από συγκεκριμένες συστάσεις για τα πανεπιστήμια. Υπό αυτή την προοπτική, το Πανεπιστήμιο τίθεται υπό αμφισβήτηση ως εκπαιδευτικό και ερευνητικό ίδρυμα για να εφαρμόσει μια σειρά από δράσεις και συμπεριφορές που στοχεύουν στη διασφάλιση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και να γίνει υποστηρικτής γενικότερα μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς και σεβασμού όλων των διαφορών ταυτότητας.

Ένα πανεπιστήμιο χωρίς αποκλεισμούς είναι προσεκτικό στις ανάγκες ταυτότητας και τις διαφορές αξιών και προωθεί την ατομική, κοινωνική και οργανωτική ευημερία. Είναι ένας χώρος όπου κανείς (φοιτητές, διδακτικό προσωπικό, τεχνικό-διοικητικό προσωπικό), λόγω των χαρακτηριστικών της ταυτότητάς του, δεν πρέπει να αισθάνεται ότι δεν εκτιμάται, δεν υποστηρίζεται ή ότι υφίσταται διακρίσεις. Αυτό αναπόφευκτα περνά μέσα από μονοπάτια γνώσης των επιστημονικά ορθών κατασκευών στη βάση της ισότητας των φύλων και της ισότητας των φύλων, μέσα από την αποδόμηση εκείνων των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων που αποτελούν τη βάση εκδηλώσεων και φαινομένων διακρίσεων και επιφυλάξεων, και μέσω του εντοπισμού των εμποδίων που την πρόληψη της ισότητας των φύλων μεταξύ των ατόμων και τον εντοπισμό κατάλληλων ενεργειών με στόχο την υπέρβασή τους.

Με τα χρόνια, το Πανεπιστήμιο του Σαλέρνο (Καμπανία, Ιταλία) ενέκρινε και προώθησε μια σειρά δράσεων και στόχων, σύμφωνα με τον στρατηγικό σχεδιασμό του Πανεπιστημίου, για να ξεπεραστούν τα εμπόδια και τα κενά μεταξύ των φύλων στο πλαίσιο της ακαδημαϊκής κοινότητας και της επικράτειας, σε κάθε περιοχή και σε κάθε επίπεδο. Οι προγραμματισμένες παρεμβάσεις, από μέτρα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έως την ανάλυση των διαδικασιών λήψης αποφάσεων και ηγεσίας, έως τις διαστάσεις του φύλου στην έρευνα, τη διδασκαλία και την τρίτη αποστολή, στοχεύουν τόσο στη συνέχιση και τη συνοχή στις πολιτικές που έχουν ήδη αναληφθεί και στην επανεξέταση των οργανωτική κουλτούρα και καινοτόμες στρατηγικές για την προώθηση της δομικής αλλαγής και την προώθηση των ίσων ευκαιριών και την ενίσχυση της διαφορετικότητας.

1. Η «Μοναδική Επιτροπή Εγγυήσεων για Ίσες Ευκαιρίες» (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità , la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG) ⁵¹είναι ένα νέο ίδρυμα που ιδρύθηκε με τον νόμο 183/2010 (άρθρο 21) και παρουσιάζεται ως εγγυητικός φορέας που επεκτείνει τη λειτουργία του σε κάθε μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης που απορρέει από τους διάφορους παράγοντες κινδύνου που ορίζονται στην ευρωπαϊκή νομοθεσία: φύλο, ηλικία, σεξουαλικός προσανατολισμός, εθνική καταγωγή,

⁵¹<https://www.cug.unisa.it/home/mission>

αναπηρία και γλώσσα, και εκφράζεται στους τομείς της εργασίας, της κατάρτισης, της επαγγελματικής εξέλιξης και της ασφάλειας.

Έχει ισότιμη σύνθεση και αναλαμβάνει -ενοποιώντας τους- όλες τις λειτουργίες που ο νόμος, οι συλλογικές συμβάσεις και άλλες διατάξεις αποδίδουν στις Επιτροπές Ίσων Ευκαιριών και Mobbing.

Η Επιτροπή προωθεί τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που βασίζεται στον σεβασμό, την ενίσχυση των διαφορών, την εφαρμογή των αρχών των ίσων ευκαιριών και την οργανωτική ευημερία και την αντιπαράθεση κάθε μορφής διάκρισης και ηθικής ή ψυχολογικής βίας κατά των εργαζομένων και των εργαζομένων. . Λειτουργεί με προληπτικές, συμβουλευτικές και επαληθευτικές ενέργειες για όλα τα θέματα αρμοδιότητας.

Σε αυτό το τέλος:

- προωθεί πρωτοβουλίες που στοχεύουν στην εφαρμογή και τη διάδοση μιας κουλτούρας ίσων ευκαιριών·
- προετοιμάζει σχέδια θετικών δράσεων, παρεμβάσεων και έργων για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας στην εργασία μεταξύ ανδρών και γυναικών·
- οργανώνει διερευνητικές έρευνες για το εργασιακό κλίμα, ανάλυση φύλου για τις ανάγκες γυναικών και ανδρών (π.χ. ισορροπία μεταξύ των φύλων) και υιοθέτηση κωδίκων δεοντολογίας και συμπεριφοράς με στόχο την πρόληψη ή την εξάλειψη καταστάσεων διακρίσεων, βίας ή παρενόχλησης, ιδίως φυλετική διάκριση;
- προτείνει δράσεις που στοχεύουν στην προώθηση των πολιτικών ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής·
- προτείνει πρωτοβουλίες που στοχεύουν στην εφαρμογή των οδηγιών της ΕΕ και της εθνικής νομοθεσίας για την επιβεβαίωση της ίσης αξιοπρέπειας των ανθρώπων στην εργασία·
- ευνοεί την ανταλλαγή καλών πρακτικών, γνώσεων ή εμπειριών, σε πιθανά ζητήματα στο πλαίσιο των ίσων ευκαιριών·
- προτείνει επιμορφωτικές παρεμβάσεις που απευθύνονται στο προσωπικό για τα σχετικά θέματα·
- προτείνει παρεμβάσεις για την υιοθέτηση μιας γλώσσας φιλικής προς το φύλο·
- προτείνει χρήσιμες ενέργειες για την προώθηση των συνθηκών εργασιακής ευημερίας.

2. Το «Παρατηρητήριο για τη Διάδοση των Μελετών για το Φύλο και την Κουλτούρα των Ίσων Ευκαιριών»⁵²(Osservatorio per la diffusione degli studi di Genere e la cultura To delle Pari Opportunità (OGEPPO) ιδρύθηκε το 2011, σύμφωνα με το θετικό σχέδιο δράσης, που εφαρμόζεται από το 2006 από την Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών του Πανεπιστημίου. Από το 2014 (με ΔΔ Πρωτ. 71928 της 18/12/2014, Απ. Ν. 4109/2014) έχει αναγνωριστεί από κάθε άποψη ως Διατμηματικό Κέντρο και έχει ως σκοπό:

⁵² <https://www.unisa.it/areavii/cpo/osservatorio#english>

- να προωθήσει την έρευνα και τη συζήτηση για τις μελέτες και τις στατιστικές για το φύλο, την ισότητα και τις ίσες ευκαιρίες, την παρουσία των γυναικών στην ιστορία, την εκπροσώπησή τους στην κοινωνία, καθώς και νομικά ζητήματα, ιστορικά, κοινωνικά, οικονομικά, πολιτικά και πολιτιστικά, εγγενή σε αυτά τα ζητήματα. Για το σκοπό αυτό, πραγματοποιεί διεπιστημονικές συνεργασίες μεταξύ εκπαιδευτικών και ειδικών, αρθρώνοντας συγκρίσεις στους διάφορους επιστημονικούς και ανθρωπιστικούς τομείς.

- ενίσχυση των δραστηριοτήτων τεκμηρίωσης και ενημέρωσης του Κέντρου Τεκμηρίωσης για το Φύλο και τις Ίσες Ευκαιρίες - του οποίου οι αποκτηθείσες δεξιότητες διατίθενται σε υποκείμενα και ιδρύματα - που περιλαμβάνεται στο Παρατηρητήριο, του οποίου αποτελεί αναπόσπαστο μέρος, για τους ακόλουθους σκοπούς:

1. έναν γενικό κατάλογο ντοκιμαντέρ και βιβλιογραφικού υλικού, που σχετίζεται με την κουλτούρα των φύλων και τις ίσες ευκαιρίες ή σχετίζεται με αυτά, που υπάρχει στις βιβλιοθήκες και σε διάφορους φορείς του Πανεπιστημίου του Σαλέρνο, καθώς και διάσπαρτα σε όλη την επικράτεια του Σαλέρνο και την επαρχία του·

2. ένα γραφείο βοήθειας για πληροφορίες, συμβουλές και καθοδήγηση σε θέματα που σχετίζονται με το συνδυασμό εργασίας και ζωής, δικαιώματα, υπηρεσίες, υγεία, εργασία, καριέρα, κατάρτιση, οικογένειες, νομοθεσία, πολιτισμό, ελεύθερο χρόνο κ.λπ.

- ενεργοποίηση ενός διαδικτυακού ΦΟΡΟΥΜ που συνδέει το Πανεπιστήμιο του Σαλέρνο στην επαρχιακή, περιφερειακή, εθνική και διεθνή επικράτεια, μέσω δικτύων σχέσεων, που διέπονται από συμφωνίες και συμβάσεις με ενώσεις και δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς, με στόχο την ανταλλαγή και διακίνηση πληροφοριών, καθώς και ο σχεδιασμός παρεμβάσεων σε τέτοια θέματα. Αυτό το Φόρουμ περιλαμβάνεται στο Παρατηρητήριο, του οποίου αποτελεί αναπόσπαστο μέρος, προκειμένου να προσφέρει ερμηνείες και επιχειρησιακά εργαλεία χρήσιμα για συγκεκριμένες παρεμβάσεις σε θέματα φύλου και ίσων ευκαιριών, καθώς και για την προώθηση της μεγαλύτερης ευαισθητοποίησης των κοινωνικών παραγόντων στην περιοχή και ενθάρρυνση του διαλόγου μεταξύ των φύλων και των γενεών·

- να οργανώσει, να προωθήσει και να χορηγήσει σεμινάρια κατάρτισης και εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες για τη διάδοση, τόσο σε επίπεδο κατάρτισης όσο και σε εργασιακό επίπεδο, της ευαισθησίας έναντι όλων των μορφών διακρίσεων, άμεσων και έμμεσων, που σχετίζονται με το φύλο, την ηλικία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, τη φυλή, την εθνική καταγωγή, την αναπηρία, θρησκεία ή γλώσσα·

- Συμμετοχή σε εθνικά, ευρωπαϊκά και διεθνή ερευνητικά προγράμματα που στοχεύουν ειδικά στην ανοιχτή, συνεχή και διαδικτυακή εκπαίδευση σε θέματα που σχετίζονται με το φύλο, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την κουλτούρα ανεκτικότητας και την ένταξη·

- να πραγματοποιήσει διεπιστημονικές συνεργασίες μεταξύ δασκάλων και ειδικών, Ιταλών και ξένων, προκειμένου να προωθηθεί η συζήτηση για τον ρόλο της γυναίκας στη σημερινή κοινωνία, καθώς και να ευνοηθεί η ενσωμάτωση της προοπτικής του φύλου σε διάφορα μαθήματα μελέτης και σε βάθος.

- δημοσιεύει περιοδικά, σε ηλεκτρονική μορφή, μελέτες για τα θέματα που καλύπτονται από τις Μελέτες για το Φύλο.

3. GenderLAB - GEP ([Πανεπιστημιακό Σχέδιο Ισότητας των Φύλων](#))⁵³. Η υιοθέτηση του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων αποτελεί σημαντική μαρτυρία της θεσμικής δέσμευσης του Πανεπιστημίου του Σαλέρνο στην πρόληψη και την αντίθεση των διακρίσεων, των στερεοτύπων και των ανισοτήτων, καθώς και στη χάραξη ενεργών πολιτικών για την προώθηση της ισότητας των φύλων, μια παγκόσμια πρόκληση. της Ατζέντας του ΟΗΕ 2030 και βασικός στόχος της Ευρωπαϊκής Ένωσης που προωθείται επίσης από το Πρόγραμμα Πλαίσιο Horizon Europe για την έρευνα και την καινοτομία. Από το 2013, το εργαστήριο προορίζεται κυρίως για μελέτες φύλου και κύριος στόχος του είναι η συγκεκριμένη εφαρμογή των προϊόντων των σπουδών για εκπαιδευτικούς σκοπούς, στενά συνδεδεμένα με την επαγγελματική κατάρτιση, με ιδιαίτερη προσοχή στη σχέση με την περιοχή.

Διαθέτει τον δικό της ευέλικτο εσωτερικό κανονισμό, σύμφωνα με τις οδηγίες του «OGEP» και του «CUG». Διαθέτει μια μικρή αλλά εξειδικευμένη βιβλιοθήκη της οποίας οι τόμοι είναι καταλογογραφημένοι σύμφωνα με τα κριτήρια των μελετών φύλου. διαθέτει το δικό της ιστορικό αρχείο υλικού που σχετίζεται με τις Ίσες Ευκαιρίες στην UniSa (έτη 2000-2011), εκ των οποίων βρίσκεται σε εξέλιξη ένα έργο απογραφής, καθώς και ένα τρέχον αρχείο. Εκτός από τον ιστότοπο DIPSUM, το GenderLab φιλοξενείται στον ιστότοπο «OGEP» με τη δική του ιστοσελίδα. Μεταξύ των δραστηριοτήτων που προωθούνται:

- υποστήριξη για τη διοργάνωση σεμιναρίων για επίκαιρα ζητήματα σπουδών φύλου (π.χ .: έμφυλη βία, γυναικεία επιχειρηματικότητα, φεμινιστική λογοτεχνία, σεξιστική γλώσσα, ιστορία των γυναικών, οικογενειακή ιστορία και κοινωνιολογία, μελέτες LGBTQI, κ.λπ.).
- υποστήριξη βιβλιογραφικής έρευνας και πτυχιακών διατριβών σε ιστορικούς κλάδους, με ιδιαίτερη αναφορά στην ιστορία των γυναικών και τις σπουδές φύλου.

1.3.6 Το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων στο Πανεπιστήμιο Paris Lodron του Σάλτσμπουργκ

Οι κατευθυντήριες αρχές του GEP προέρχονται από τις διατάξεις του Federal Equal Opportunities Act. Ο νόμος αυτός ισχύει για τα δημόσια πανεπιστήμια και τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα που διοικούνται από το κράτος και όχι για τα ιδιωτικά πανεπιστήμια. Αυτά διέπονται από διαφορετική νομική βάση. Το GEP, πιο συγκεκριμένα το Σχέδιο για την Προώθηση των Γυναικών, που ισχύει στο Πανεπιστήμιο του Σάλτσμπουργκ αποτελεί μέρος του καταστατικού του Πανεπιστημίου. Δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα του Πανεπιστημίου και έτσι είναι προσβάσιμο σε όλους. Σύμφωνα με την § 19 University Act 2002, κάθε Πανεπιστήμιο πρέπει να υιοθετήσει ένα καταστατικό. Στο Πανεπιστήμιο του Σάλτσμπουργκ, η σύγκλητος αποφασίζει με απλή πλειοψηφία βάσει πρότασης του Πρύτανη.

⁵³<https://www.dipsun.unisa.it/dipartimento/strutture?id=271>

Το Μέρος IV του Καταστατικού περιέχει διατάξεις για την προώθηση των γυναικών και μέτρα κατά των διακρίσεων. Απευθύνεται σε όλα τα πανεπιστημιακά όργανα και φόρουμ και καλύπτει όλα τα άτομα που εργάζονται και σπουδάζουν στο Πανεπιστήμιο του Σάλτσμπουργκ, ακόμη και αν δεν απασχολούνται επίσημα.

Ιδρύονται πολλές μονάδες και φόρουμ με καθήκοντα που σχετίζονται με την προώθηση των γυναικών και την εξασφάλιση της μη διάκρισης, και τους ανατίθενται διαφορετικά καθήκοντα και εξουσίες.

Υπάρχει μια διοικητική μονάδα (Gendup - Κέντρο Μελετών για το Φύλο και Προώθηση Γυναικών) που είναι υπεύθυνη για τη διαχείριση των μελετών για το φύλο και άλλων διοικητικών λειτουργιών. Αυτή η ενότητα έχει τη νομική της βάση στο § 84 Καταστατικό. Οι εργασίες απαριθμούνται εκεί. Περιλαμβάνουν τη σύλληψη του αναλυτικού προγράμματος, την οργάνωση του προγράμματος διδασκαλίας και την αξιολόγηση του προγράμματος Σπουδών για το Φύλο σύμφωνα με τις προτάσεις του διεπιστημονικού συμβουλίου εμπειρογνομόνων. Όπως εξηγείται παρακάτω, το πρόγραμμα σπουδών για το φύλο καθορίζεται επίσης από τον καθηγητή φύλου. Τα καθήκοντα περιλαμβάνουν επίσης προτάσεις προσωπικού για την ειδική επίβλεψη της διδασκαλίας, την παροχή συμβουλών σε φοιτητές και εξωτερικούς διδάσκοντες για σπουδές φύλου, και δικτύωση της διδασκαλίας για το φύλο εντός του πανεπιστημίου καθώς και δικτύωση με μη πανεπιστημιακά ιδρύματα. Άλλα καθήκοντα είναι η συμμετοχή στην εκπαίδευση και κατάρτιση και στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας του πανεπιστημιακού προσωπικού, η προώθηση και υποστήριξη επιστημονικών έργων στον τομέα της έρευνας για τις γυναίκες και το φύλο, καθώς και μέτρα για την προώθηση γυναικών επιστημόνων και νέων επιστημόνων, ιδίως σε έργα της ΕΕ.

Η Gendup πρέπει να εφαρμόσει τις προτάσεις του ανεξάρτητου συμβουλίου εμπειρογνομόνων. Αυτό οδήγησε σε διαφορετικές ερμηνείες των καθηκόντων που πρέπει να επιτελέσει η Gendup και της κατανομής των εξουσιών μεταξύ των δύο θεσμικών οργάνων. Αυτό δεν βοήθησε στην προώθηση της ισότητας των φύλων. Υπάρχει ανάγκη να δομηθεί η συνεργασία των διαφόρων φόρουμ που επιτελούν λειτουργίες στην ισότητα των φύλων, την ποικιλομορφία και την ένταξη.

Σύμφωνα με το GEP, ένα ανεξάρτητο συμβούλιο εμπειρογνομόνων (IER) είναι υπεύθυνο για το ακαδημαϊκό έργο. Αυτό είναι π.χ. η απόφαση για το ποια μαθήματα περιλαμβάνονται στο πρόγραμμα σπουδών για το φύλο και η επιλογή και η απόφαση σχετικά με τα βραβεία που σχετίζονται με το φύλο.

Όσον αφορά την ανάπτυξη προγραμμάτων σπουδών, πρέπει να αναφερθεί ότι μόλις πρόσφατα ο καθηγητής για την ισότητα των φύλων δημιούργησε ένα νέο πρόγραμμα που περιλαμβάνει ενότητες GDE. Αυτές οι ενότητες συντονίζονται από τον καθηγητή και υποστηρίζονται από το διεπιστημονικό συμβούλιο εμπειρογνομόνων (IER). Από το 2020 το Καταστατικό προβλέπει θέση καθηγητή για θέματα φύλου. Ωστόσο, οι εξουσίες και τα καθήκοντα δεν είναι πλήρως ευθυγραμμισμένα με τους θεσμούς για την ισότητα των φύλων.

Προβλέπεται η ίδρυση κέντρου σπουδών φύλου (συγκεκριμένος όρος στο καταστατικό). Πρέπει να διατεθούν αρκετοί πόροι στο κέντρο .

Ένα ειδικό φόρουμ (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen) είναι υπεύθυνο για τη συμμετοχή σε όλες τις επιτροπές όπου λαμβάνονται αποφάσεις ανθρώπινου δυναμικού (HR). Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τις επιτροπές αποκατάστασης, τις επιτροπές που έχουν συσταθεί για την επιλογή και την εγγραφή υποψηφίων για καθηγητές ή ορισμένες άλλες ανώτερες θέσεις . Ο ρόλος των μελών του AKG σε τέτοιες επιτροπές ως παρατηρητές χωρίς ψήφο είναι μερικές φορές δύσκολος. Είναι επίσης χρονοβόρο για τα μέλη της AKG να λάβουν μέρος σε όλες τις συνεδριάσεις της επιτροπής και τις ακροάσεις υποψηφίων. Ήταν και είναι δύσκολο να βρεθούν γυναίκες που να είναι πρόθυμες να γίνουν μέλη του AKG, στις περισσότερες περιπτώσεις γυναίκες με υψηλά προσόντα δεν θέλουν να γίνουν μέλη.

Το GEP περιέχει λεπτομερείς διατάξεις για την ισορροπία των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων και την ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Υπάρχουν επίσης διατάξεις για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την οργανωτική κουλτούρα, μέτρα κατά της βίας λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, και μέτρα για τον σεβασμό της διατομεακότητας και της διαφορετικότητας, της ισότητας και της ένταξης.

Το Πανεπιστήμιο του Σάλτσμπουργκ και άλλα αυστριακά πανεπιστήμια συνήθως τροποποιούν το καταστατικό τους αρκετά συχνά και στοχεύουν να λάβουν υπόψη νέες απαιτήσεις. Επίσης, τα ΓΕΠ τροποποιούνται συχνά. Στα προβλήματα συγκαταλέγεται η κάπως ασαφής δομή συνεργασίας μεταξύ των διαφόρων φόρουμ που επιτελούν λειτουργίες στην ισότητα των φύλων, την ποικιλομορφία και την ένταξη. Οι γυναίκες πρέπει να εκπροσωπούνται σε όλα τα φόρουμ. Σε υψηλότερες θέσεις (τακτικοί καθηγητές, καθηγητές) το ποσοστό εξακολουθεί να είναι χαμηλό και έτσι οι γυναίκες πρέπει να κάνουν πολλή δουλειά με εκπροσώπηση στα φόρουμ. Αυτό θα πρέπει να πιστωθεί στην ακαδημαϊκή σταδιοδρομία. Ο σχεδιασμός των διατάξεων στο ΓΕΠ είναι καλός, ωστόσο υπάρχουν αρκετά πρακτικά εμπόδια. Όπως αναφέρθηκε, οι ειδικευμένες γυναίκες πρέπει να αναλάβουν έναν δυσανάλογο αριθμό λειτουργιών στις επιτροπές και ως αναθεωρητές. Αυτό είναι αρκετά χρονοβόρο και δεν υπολογίζεται κατάλληλα για αξιολογήσεις και γενικά. Οι γυναίκες διεξάγουν το μεγαλύτερο μέρος του διοικητικού έργου στις επιτροπές.

Το Πανεπιστήμιο του Σάλτσμπουργκ δεν εφαρμόζει τον προϋπολογισμό βάσει φύλου, κάτι που αποτελεί μειονέκτημα. Όλα τα πανεπιστημιακά όργανα -και αυτά που είναι αρμόδια για τον προϋπολογισμό- πρέπει να σέβονται ότι τηρούνται οι λεγόμενοι κανόνες ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου και προϋπολογισμού. Υπάρχουν ειδικοί πόροι για την εφαρμογή του GEP, αλλά πόροι για τη διδασκαλία των σπουδών για το φύλο, την ακαδημαϊκή υποστήριξη και πολλά άλλα θέματα. Εκθέσεις σχετικά με τις διαστάσεις του φύλου, τα ποσοστά και τα μέτρα για την εφαρμογή του σχεδίου για την πρόοδο των γυναικών δημοσιεύονται τακτικά, τα δεδομένα που συλλέγονται ωστόσο δεν είναι επαρκώς συγκεντρωμένα. Η προσέγγιση της

διαφορετικότητας, της ισότητας και της ένταξης διαδραματίζει επίσης κρίσιμο ρόλο στο καταστατικό.

2. IO1 - κίνητρο, μεθοδολογία και αποτελέσματα

Η IO1 στόχευε στην κατασκευή ενός καθολικού μοντέλου εφαρμογής της πολιτικής για την ισότητα των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο. Με άλλα λόγια, η IO1 ήταν εξ ολοκλήρου αφιερωμένη στην εξέταση και την ανασύνθεση των θεωρητικών παραδοχών που συνοδεύουν τη δημιουργία των Σχεδίων Ισότητας των Φύλων. Σε αυτή τη βάση, εντοπίστηκαν λύσεις που χαρακτηρίζονται από υψηλό βαθμό καθολικότητας, οι οποίες μπορούν να εφαρμοστούν στο πλαίσιο της πολιτικής για την ισότητα των φύλων τόσο στον ακαδημαϊκό χώρο όσο και εκτός αυτού (για παράδειγμα, επιχειρήσεις και τοπικές ή περιφερειακές αρχές).

Σύμφωνα με το IO1, είχε προγραμματιστεί:

- δημιουργία Καθολικού Σχεδίου Ισότητας των Φύλων (εφεξής: UGEP)
- να προετοιμάσει «προσαρμοσμένες» συστάσεις για τους εταίρους
- αναπτύξτε μια (λιγότερο) Τελική Έκθεση εμπλουτισμένη με τα λεγόμενα γενικά σχόλια ⁵⁴.

Κάθε ένα από τα παραπάνω στοιχεία είναι αλληλένδετο σε έναν ορισμένο βαθμό. «Το κύριο προϊόν» είναι το [UGEP](#), μια δωρεάν εργαλειοθήκη που θα διευκολύνει την προετοιμασία ενός εξατομικευμένου σχεδίου για την ισότητα των φύλων (GEP) για τα ενδιαφερόμενα ιδρύματα.

Οι συστάσεις κατασκευάστηκαν με βάση την έρευνα των σχεδίων ισότητας που λειτουργούν στους χώρους των εταίρων, σε αντιπαράθεση με το δημιουργημένο «πρότυπο» UGEP και – αυτοαξιολόγηση.

Τέλος, βασικό ρόλο σε αυτήν την Έκθεση, ωστόσο, θα διαδραματίσουν τα ευρήματα από συνεντεύξεις εμπειρογνομόνων και σχόλια σε βασικούς τομείς, τα οποία θα προτείνουν άμεσα στα ιδρύματα που ενδιαφέρονται να υιοθετήσουν το UGEP πώς (κάποιος μπορεί) να κατανοήσει (και στη συνέχεια να εφαρμόσει) τις λύσεις που αναφέρεται σε αυτό.

2.1 Από τη μήτρα στην εργαλειοθήκη - Μεθοδολογία, λογική και διαδικασία UGEP

Το σημείο εκκίνησης για την τελική ανάπτυξη του UGEP ήταν, καταρχάς, η δημιουργία ενός MATRIX για την εξέταση του περιεχομένου των υφιστάμενων σχεδίων για την ισότητα των φύλων. Οι εταίροι υποστήριζαν πλήρως αυτή τη λύση κατά την εναρκτήρια συνάντηση τον Φεβρουάριο του 2022.

Η ομάδα του Πανεπιστημίου της Σιλεσίας, με βάση την ανάλυση πολλών εθνικών λύσεων και τα αποτελέσματα διεθνών έργων (συμπεριλαμβανομένων των SAGE και PLOTINA), τον Φεβρουάριο του 2022, ετοίμασε μια πρωτότυπη μήτρα μαζί με ένα παράδειγμα ολοκλήρωσής της με βάση το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων στο Πανεπιστήμιο της Σιλεσίας στο Κατοβίτσε. Στις αρχές Μαρτίου 2022, αυτά τα έγγραφα στάλθηκαν σε συνεργάτες για να προσθέσουν

⁵⁴ Είναι μια λύση βασισμένη στο πρότυπο των μηχανισμών του διεθνούς συστήματος προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, με στόχο να εξηγήσει τα αποδεκτά (θεωρητικά) πρότυπα και να παρουσιάσει παραδείγματα πρακτικών λύσεων που εξυπηρετούν την εφαρμογή τους.

σχόλια στη μήτρα και να κάνουν τις πρώτες τους διορθώσεις. Οι συζητήσεις για τη διόρθωση του πίνακα (κυρίως όσον αφορά την ερμηνεία των κατηγοριών που περιέχονται σε αυτόν) πραγματοποιήθηκαν κυρίως κατά τη διάρκεια δύο εξ αποστάσεως συναντήσεων εταίρων (τον Μάρτιο και τον Απρίλιο του 2022). Μερικά σχόλια στάλθηκαν επίσης μέσω e-mail. Ταυτόχρονα, ζητήθηκε από τους εταίρους να αναλύσουν τα υπάρχοντα σχέδια ισότητας στα πανεπιστήμιά τους (ή, ελλείψει αυτών, τις πολιτικές ισότητας) και να επιστρέψουν τα αποτελέσματα αυτών των μελετών (ολοκληρωμένοι πίνακες) στον επικεφαλής της κοινοπραξίας.

Οι πίνακες που συμπλήρωσαν οι εταίροι συζητήθηκαν κατά τη συνάντηση στην Κύπρο (Μάιος 2022). Εντοπίστηκαν προβλήματα που σχετίζονται με την έρευνα που διεξήχθη (συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε λεπτομερή δεδομένα και ερμηνευτικών αποκλίσεων σχετικά με την εξέταση συγκεκριμένων κατηγοριών στην πράξη). Ταυτόχρονα, κατέστη δυνατό να εντοπιστούν αρχικά βασικές ομοιότητες και διαφορές στο εύρος των λειτουργικών λύσεων. Τα αποτελέσματα αποτέλεσαν επίσης τη βάση για τη δημιουργία με τους εταίρους της έννοιας αυτού που καταλαβαίνουμε ως «καθολικό» και της ιδέας του μελλοντικού UGEP. Κατά τη συνάντηση τον Ιούνιο του 2022, συμφωνήθηκε ότι θα λάβει τη μορφή ηλεκτρονικού εργαλείου προσανατολισμένου σε ομάδες-στόχους. Το επόμενο βήμα ήταν να υποδείξει κάθε εταίρος τουλάχιστον τρία εθνικά σχέδια ισότητας, τα οποία θα εξεταστούν χρησιμοποιώντας τη μήτρα έως τα τέλη Σεπτεμβρίου 2022. Έγιναν επίσης περαιτέρω ρυθμίσεις για τον καθορισμό της μορφής και του περιεχομένου του στόχου UGEP.

Το δεύτερο εξάμηνο του 2022, η κύρια εστίαση ήταν στην ανάλυση των τριών εθνικών σχεδίων ισότητας κάθε εταίρου. Ταυτόχρονα, η ομάδα από το Πανεπιστήμιο της Σιλεσίας στο Κατοβίτσε ανέλυσε προηγουμένως απεσταλμένους πίνακες σχετικά με Σχέδια Ισότητας των Φύλων σε συνεργαζόμενα πανεπιστήμια για να εντοπίσει και να εξηγήσει αδικαιολόγητες (κατά τη γνώμη μας) επαναλήψεις/κενά. Παρουσιάστηκαν επίσης στους εταίρους κατά τη συνάντηση στο Σαλέρνο. Λόγω των ανωτέρω, κατά την άμεση συζήτηση σχετικά με το IO1, συμφωνήθηκε ότι για να διευκρινιστεί το πλαίσιο του GEP (και να συλλεχθεί υλικό σε αυτή τη βάση για την προετοιμασία του UGEP και της Τελικής Έκθεσης με «γενικά σχόλια»), είναι απαραίτητο για τη διεξαγωγή συνεντεύξεων από εμπειρογνώμονες (τουλάχιστον τρεις συνεντεύξεις που πραγματοποιούνται από τον καθένα από τους εταίρους).

Επιπλέον, για την προετοιμασία του UGEP, κατά τη συνάντηση στο Σαλέρνο (Οκτώβριος 2022) συζητήσαμε πώς να συνθέσουμε τα GEP που εξετάστηκαν από κάθε εταίρο. Η λύση εδώ ήταν ένας απλοποιημένος συνοπτικός πίνακας, ο οποίος, με βάση τις κατηγορίες ΠΕΡΙΟΧΗ, ΣΤΟΧΟΣ, ΔΡΑΣΗ και ΟΜΑΔΑ ΣΤΟΧΟΥ, θα σας επιτρέψει (πιθανότατα) να δημιουργήσετε ένα ηλεκτρονικό εργαλείο που θα σας επιτρέψει να κατασκευάσετε εύκολα ένα Σχέδιο Ισότητας για τις ανάγκες μιας συγκεκριμένης οντότητας. Η προδιαγραφή των ρυθμίσεων σχετικά με τη μορφή του UGEP (e-tool) συζητήθηκε στο Σάλτσμπουργκ (Απρίλιος 2023), όπου συμφωνήθηκε ότι ήταν απαραίτητο (το συντομότερο δυνατό) να συντεθούν όλες οι αναλύσεις σε ένα αρχείο Excel.

Εν τω μεταξύ, η πολωνική ομάδα εργάστηκε για την οπτικοποίηση του εργαλείου και τους μηχανισμούς λειτουργίας του, κάτι που κατέληξε στην ιδέα ενός ηλεκτρονικού καταστήματος. Κατά τη συνάντηση στο Miskolc (Ιούλιος 2023), καθορίστηκε τελικά το σχήμα του εργαλείου (σε αυτό το στάδιο, η ιταλική ομάδα έπαιξε βασικό ρόλο) και αποφασίστηκε ότι οι περιοχές θα ήταν το σημείο εκκίνησης για τη δημιουργία UGEP. Ταυτόχρονα, συμφωνήθηκε ότι έως και εννέα κατηγορίες θα προσφερθούν στους χρήστες του εργαλείου (οι αναλύσεις που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο του έργου επέτρεπαν τέτοιες λεπτομέρειες).

Τέλος, το UGEP είναι μια δωρεάν εργαλειοθήκη που θα διευκολύνει την προετοιμασία ενός προσαρμοσμένου σχεδίου για την ισότητα των φύλων (GEP) για ενδιαφερόμενα ιδρύματα. Το δημιουργήσαμε συνδυάζοντας, αφενός, κοινά αποδεκτές υποθέσεις σχετικά με τους στόχους και τους τομείς που κάθε GEP πρέπει να λαμβάνει υπόψη και, αφετέρου, λύσεις που έχουν ήδη αποδειχθεί στην πρακτική περισσότερων από 40 ευρωπαϊκών πανεπιστημίων.

Η εργαλειοθήκη λειτουργεί με βάση την αρχή ενός διαδικτυακού καταστήματος, όπου κάποιος μπορεί να «ρίξει» ακριβώς αυτό που θέλει στο καλάθι του. Είναι δυνατός ο συνδυασμός περιοχών, στόχων και εργασιών. Εάν χρειάζεται – είναι επίσης δυνατό να τα «φιλτράρετε» υποδεικνύοντας μια συγκεκριμένη ομάδα στόχο. Το αποτέλεσμα είναι ένα προσαρμοσμένο σύνολο λύσεων, οι οποίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη δημιουργία του πρώτου (ή του επόμενου) GEP του ιδρύματος.

1.2. Συστάσεις για συνεργάτες

Το δεύτερο προϊόν του IO1, αν και εσωτερικό, είναι συστάσεις για συνεργάτες. Αυτή η λύση βασίζεται σε διαδικασίες ελέγχου στο διεθνές δίκαιο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, το οποίο επιτρέπει την ατομική αξιολόγηση της συμμόρφωσης με συγκεκριμένα πρότυπα και τον εντοπισμό των πιο σημαντικών προβλημάτων ή προκλήσεων.

Η αυτοαξιολόγηση ήταν βασικό στοιχείο για την προετοιμασία των συστάσεων. Ως μέρος αυτού, ζητήθηκε πρώτα από κάθε εταίρο να αναφερθεί στα υποχρεωτικά και προαιρετικά στοιχεία της δημιουργίας ενός GEP (κλειστές ερωτήσεις) και να περιγράψει τις δικές του εμπειρίες. Το δεύτερο βήμα ήταν η διεξαγωγή (μαζί με τους άλλους εταίρους) ανάλυσης SWOT των συνθηκών δημιουργίας και εφαρμογής GEP σε κάθε περίπτωση. Στη συνέχεια, με βάση τα παραπάνω, ο κάθε εταίρος ετοίμασε συστάσεις για τον εαυτό του και τους άλλους εταίρους (στην τελευταία περίπτωση προτάθηκε η προτεραιότητά τους, η οποία είναι και λύση προερχόμενη από διεθνείς ελεγκτικούς μηχανισμούς). Αυτό το προϊόν είναι ένας άλλος μηχανισμός που υποστηρίζει την ανάλυση status quo που συνιστάται στο βήμα 2 του εργαλείου GEAR και διευκολύνει την προετοιμασία ή την αναθεώρηση του GEP.

Ένα υπόδειγμα συστάσεων για τους εταίρους επισυνάπτεται ως Παράρτημα 1 στην παρούσα έκθεση.

3. Ευρήματα από συνεντεύξεις ειδικών (γενική επισκόπηση)

Πρώτα απ' όλα, αξίζει να τονιστεί ότι η ποιοτική έρευνα είναι ένα πρόσθετο προϊόν που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο της IO1 και ότι διεξήχθη με σεβασμό των προτύπων δεοντολογίας από αυτή την άποψη (γνωμοδότηση της Επιτροπής Δεοντολογίας)

Η έρευνα, που εκπονήθηκε και διενεργήθηκε το 2023, πραγματεύεται τις εμπειρίες από την προετοιμασία, τη θέσπιση και την εφαρμογή του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων στα ευρωπαϊκά πανεπιστήμια. Η έρευνα είχε ως στόχο να συγκεντρώσει τις δυνατότητες που προκύπτουν κατά την εφαρμογή του ΓΕΠ με βάση συγκεκριμένα παραδείγματα. Τα αποτελέσματα βοηθούν στην παρουσίαση του συνόλου των δυνατοτήτων, οι οποίες αποτελούν ένα καλό δείγμα της σημασίας/θέσης του GEP στα πανεπιστήμια, ακόμα κι αν δεν μπορούν να είναι αντιπροσωπευτικά του συστήματος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Η έρευνα στάλθηκε σε άτομα που διαπιστώθηκε ότι ήταν ειδικοί σε θέματα φύλου και διαφορετικότητας σε ευρωπαϊκά πανεπιστήμια. Το σχέδιο ήταν να ληφθούν απαντήσεις από 18 άτομα. Λάβαμε 18 απαντήσεις, οι οποίες αναλύθηκαν και παρουσιάζονται παρακάτω. Η έρευνα περιείχε 30 ανοιχτές και κλειστές ερωτήσεις σχετικά με την κατασκευή και την εφαρμογή του GEP.

Η έρευνα επιτρέπει τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με την προετοιμασία και την εφαρμογή GEP. Ζητούσαμε:

- Ποιοι παράγοντες οδήγησαν τα πανεπιστήμια να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν ένα GEP;
- Ποιος ήταν υπεύθυνος για την προετοιμασία του GEP και πόσο καιρό μπορεί να πάρει;
- Ποιοι ήταν οι παράγοντες, τα εμπόδια και οι προκλήσεις κατά τον σχεδιασμό του GEP και την επικύρωσή του στο υψηλότερο επίπεδο στα πανεπιστήμια;
- Ποιες πηγές και αναλύσεις έχουν αναφερθεί ως βάση γνώσεων και συμβουλών (εξωτερικές και εσωτερικές);
- Πώς έχουν προετοιμαστεί οι υπεύθυνοι για τη δημιουργία του GEP;
- Πώς φαινόταν η διαδικασία διαβούλευσης;
- Ποιο είναι το ουσιαστικό πεδίο εφαρμογής του ΓΕΠ;
- Πώς φαινόταν η διαδικασία ίδρυσης;
- Πώς εφαρμόστηκε το ΓΕΠ;

Πλαίσια εισαγωγής σχεδίων για την ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια

Ο πιο δημοφιλής παράγοντας που οδήγησε τα πανεπιστήμια να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων είναι οι επίσημες εξωτερικές απαιτήσεις (π.χ. Horizon Europe). Μπορούμε να μιλήσουμε για δύο βασικούς πιθανούς παράγοντες που οδήγησαν τα πανεπιστήμια να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν GEP: εσωτερικούς και εξωτερικούς. Το πρώτο συνδέεται με εσωτερικές ανάγκες και πίεση από υποεκπροσωπούμενες

ομάδες. Δεν είναι πολύ δημοφιλές στην έρευνά μας. Έχουμε μόνο 7 απαντήσεις που η εσωτερική ανάγκη οδήγησε στο ΓΕΠ. Άλλες απαντήσεις δείχνουν ότι ο πιο σημαντικός παράγοντας είναι οι επίσημες εξωτερικές απαιτήσεις. Οι απαιτήσεις αυτές συνδέονται με ευρωπαϊκές πηγές χρηματοδότησης. Μπορεί να προβλεφθεί ότι αυτό είναι δημοφιλές και το πιο συχνό κίνητρο για τα πανεπιστήμια και άλλους ερευνητικούς και εκπαιδευτικούς φορείς.

Διαδικασία προετοιμασίας του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων

Οι περισσότεροι δήλωσαν ότι το σχέδιο για την ισότητα των φύλων που ισχύει αυτή τη στιγμή στα πανεπιστήμια είναι το πρώτο σχέδιο αυτού του τύπου. Σε 4 μόνο περιπτώσεις, μπορούμε να συζητήσουμε τη δεύτερη έκδοση του GEP. Το παλαιότερο ΓΕΠ εφαρμόστηκε το 2010. Τα υπόλοιπα ΓΕΠ που αναφέρθηκαν από τους ερωτηθέντες εγκρίθηκαν το 2021 και το 2022. Άρα, αυτή τη στιγμή έχουμε να κάνουμε με σχέδια που ισχύουν στα πανεπιστήμια που καλύπτονται από την έρευνα για τουλάχιστον ένα χρόνο. Κατά μέσο όρο, η προετοιμασία του σχεδίου για την ισότητα των φύλων χρειάστηκε αρκετούς μήνες. Σε δύο περιπτώσεις, χρειάστηκε περισσότερο από ένα χρόνο.

Οι ομάδες που εκπόνησαν τα Σχέδια Ισότητας των Φύλων ήταν διαφορετικές σε αριθμό και φύση. Αυτές ήταν ομάδες και μεμονωμένα άτομα που εκτελούσαν λειτουργίες που σχετίζονται με την ισότητα στο πανεπιστήμιο. Αυτό φαίνεται και στις ειδικότητες όσων ασχολήθηκαν με την προετοιμασία του ΓΕΠ. Οι ομάδες είχαν τα περισσότερα άτομα που ειδικεύονται σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού και ισότητας. Οι απαντήσεις που λήφθηκαν στην έρευνα δείχνουν ότι, εκτός από τον χώρο ισότητας και διαφορετικότητας, όπου εκπονήθηκαν σχέδια για την ισότητα των φύλων, υπήρχαν και χώροι που σχετίζονται με HR και ερευνητικά έργα. Εξετάζοντας τον αριθμό των ατόμων που ασχολούνται με την προετοιμασία του GEP, μπορούμε να βρούμε λύσεις για 40 άτομα. Απαντώντας στο ερώτημα πόσες γυναίκες και πόσοι άνδρες συμμετείχαν στην προετοιμασία των ΓΕΠ, λάβαμε απαντήσεις που περιελάμβαναν τόσο τις αναλογίες γυναικών και ανδρών όσο και αριθμητικά στοιχεία. Σχεδόν όλες οι απαντήσεις έδειξαν ότι οι γυναίκες αποτελούσαν την πλειοψηφία των ατόμων που ετοίμασαν το GEP. Σε δύο περιπτώσεις, δεν υπήρχαν καθόλου άνδρες, αλλά αξίζει να αναφέρουμε ότι σε δύο περιπτώσεις, ήταν τόσες γυναίκες όσο και άνδρες. Επιπλέον, απαντώντας στο ερώτημα εάν υπήρχαν μη δυαδικά άτομα μεταξύ αυτών των ατόμων, λάβαμε μια επιβεβαιωτική απάντηση σε μία περίπτωση.

Ρωτήσαμε επίσης πώς επιλέχθηκαν αυτά τα άτομα και λάβαμε απαντήσεις που έδειχναν ότι η επιλογή των ατόμων που συμμετείχαν στην προετοιμασία του ΓΕΠ ήταν αρκετά παρόμοια. Στα περισσότερα πανεπιστήμια της μελέτης μας, η απόφαση για το ποιος έπρεπε να εργαστεί στο GEP αφορούσε κυρίως άτομα που ασχολούνταν με θέματα ισότητας και διαφορετικότητας. Οι άνθρωποι έχουν επιλεγεί με βάση την εμπειρία τους (οργανωτική και ερευνητική) στην ισότητα και τη διαφορετικότητα. Μόνο σε μία περίπτωση χρησιμοποιήθηκε η εσωτερική πρόσκληση. Οι απαντήσεις που ελήφθησαν δείχνουν ότι σε αρκετές περιπτώσεις χρησιμοποιήθηκαν και υπηρεσίες εξωτερικών μερών. Ωστόσο, η κυρίαρχη λύση ήταν η

συμμετοχή ειδικών σε αυτό το θέμα μεταξύ των εργαζομένων ενός συγκεκριμένου ιδρύματος, τόσο μεταξύ του διοικητικού όσο και του ερευνητικού προσωπικού.

Ήταν ενδιαφέρον να δούμε πώς αυτές οι ομάδες έχουν προετοιμαστεί να δουλέψουν στο GEP. Λαμβάνοντας υπόψη τα εμπόδια που συνδέονται με το ανθρώπινο δυναμικό, την έλλειψη γνώσης και την έλλειψη πρόσβασης σε δεδομένα, θα θέλαμε να μάθουμε εάν υπήρχε κάποια κατάρτιση ή άλλες εκπαιδευτικές δραστηριότητες που θα μπορούσαν να υποστηρίξουν αυτούς τους ανθρώπους και τι είδους πηγές και εμπνεύσεις χρησιμοποίησαν.

Οι πιο δημοφιλείς πηγές έμπνευσης είναι οι κατευθυντήριες γραμμές Horizon Europe (που υποδεικνύονται από 14 άτομα) και το Εργαλείο GEAR του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (που υποδεικνύονται από 10 άτομα). Μόνο ένα άτομο απάντησε ότι δεν χρησιμοποιήθηκαν εξωτερικές πηγές κατά τη δημιουργία του σχεδίου Αξίζει να τονιστεί ότι τα GEP από άλλα πανεπιστήμια ενέπνευσαν τους μισούς από τους ερωτηθέντες μας. Αυτό δείχνει ότι η δημοσιοποίηση των σχεδίων για την ισότητα των φύλων είναι σημαντική όχι μόνο για την ενημέρωση της ακαδημαϊκής σας κοινότητας αλλά και για την κοινή χρήση της με άλλα πανεπιστήμια.

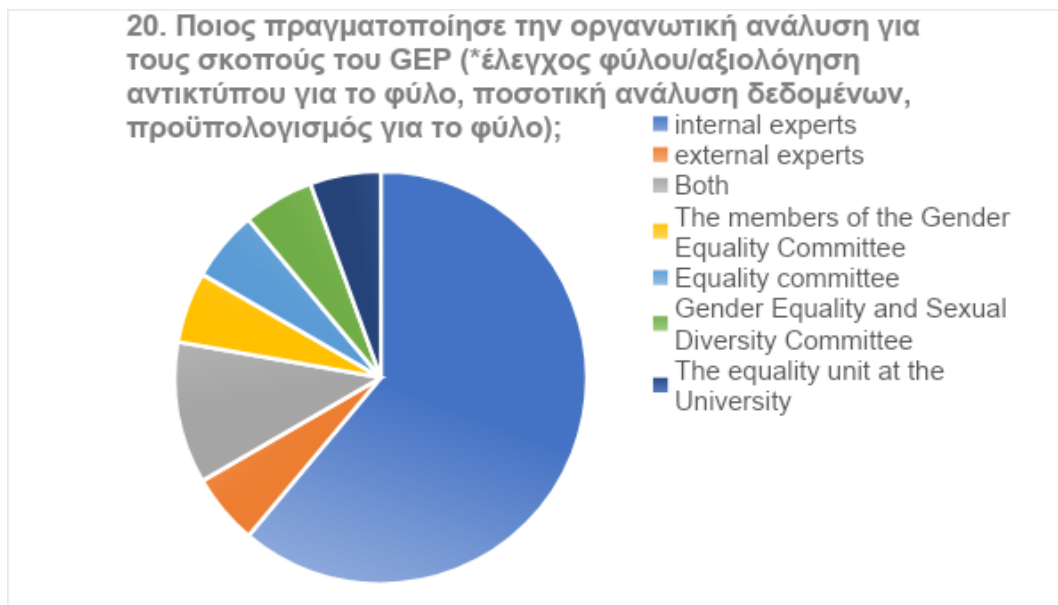
Αναφερόμενοι στο πώς ήταν οι προετοιμασίες για την εργασία στο σχέδιο ισότητας των φύλων, οι ερωτηθέντες μας υπέδειξαν, στις περισσότερες περιπτώσεις, αυτομελέτη, δικτύωση και διαβουλεύσεις (σε καθεμία από αυτές τις περιπτώσεις, περισσότερους από 10 δείκτες). Σημαντική ήταν επίσης η συμμετοχή σε εξειδικευμένη εκπαίδευση και εργαστήρια (8 ενδείξεις το καθένα). Λαμβάνοντας υπόψη τα χαρακτηριστικά της εκπαίδευσης στην οποία συμμετείχαν οι ερωτηθέντες, τα μαθήματα αυτά ήταν σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Παράγοντες, εμπόδια και προκλήσεις στο σχεδιασμό του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων

Ένα σημαντικό ζήτημα που σχετίζεται με την προετοιμασία και την επακόλουθη εφαρμογή ενός βιώσιμου Σχεδίου Ισότητας των Φύλων είναι τα προβλήματα και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα άτομα που εμπλέκονται στην προετοιμασία του σχεδίου. Εξετάζοντας την απάντηση, παρατηρούμε δύο κύριες ομάδες προβλημάτων, που θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν ως προκλήσεις: δεδομένα και άνθρωποι. Η πρώτη ομάδα προβλημάτων σχετίζεται με την πρόσβαση στα δεδομένα που συλλέγονται στο πανεπιστήμιο. Οι ερωτηθέντες τόνισαν ότι οι δείκτες που σχετίζονται με το φύλο λείπουν στις στατιστικές των πανεπιστημίων και ότι υπάρχουν δυσκολίες στη συλλογή δεδομένων για διάφορες πρωτοβουλίες που σχετίζονται με δραστηριότητες ισότητας. Η δεύτερη ομάδα προβλημάτων αφορά το ανθρώπινο δυναμικό, το οποίο αναφέρεται στις ελλείψεις προσωπικού (πολύ λίγα άτομα μπορούν να βοηθήσουν στη δημιουργία σχεδίων), στην ανεπαρκή γνώση και στη χαμηλή επίγνωση της ισότητας των φύλων. Πολλά άτομα επέστησαν επίσης την προσοχή στο πρόβλημα της χρηματοδότησης των δραστηριοτήτων που σχετίζονται με την προετοιμασία του GEP και την εφαρμογή του.

Λόγω του γεγονότος ότι ουσιαστικό στοιχείο της προετοιμασίας ενός σχεδίου ισότητας των φύλων είναι η διάγνωση της κατάστασης των γυναικών και των ανδρών στο πανεπιστήμιο, ρωτήσαμε ποιος διεξήγαγε την οργανωτική ανάλυση για τις ανάγκες του GEP,

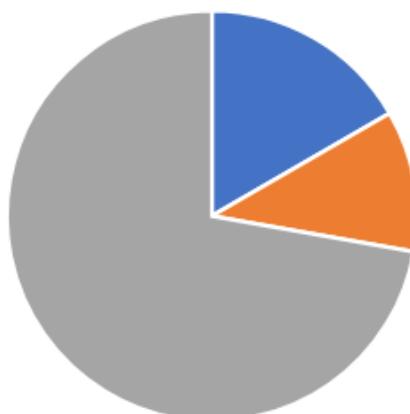
συμπεριλαμβανομένου, για παράδειγμα, του ελέγχου φύλου/φύλου εκτίμηση επιπτώσεων, ποσοτική ανάλυση δεδομένων, προϋπολογισμός ως προς το φύλο. Οι απαντήσεις δείχνουν ότι οι διαγνώσεις διενεργήθηκαν κυρίως από εσωτερικούς εμπειρογνώμονες, συμπεριλαμβανομένων εκείνων από διάφορες οντότητες που εμπλέκονται σε θέματα ισότητας και διαφορετικότητας. Τρία άτομα ανέφεραν τη συμμετοχή εξωτερικών εμπειρογνομένων.



Διαβούλευση και διαδικασία εισαγωγής του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων

Σε μια προσπάθεια να αναδημιουργήσουμε τη διαδικασία υιοθέτησης σχεδίων για την ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια, ρωτήσαμε τους ερωτηθέντες μας σχετικά με τη διαδικασία διαβούλευσης για το προετοιμασμένο σχέδιο. Σε κάθε περίπτωση, μια πρόχειρη έκδοση του GEP κοινοποιήθηκε σε διάφορα άτομα, εσωτερικές ομάδες και εσωτερικές οντότητες. Όταν κοιτάζουμε τη λίστα αυτών των ατόμων και ομάδων, μπορούμε να βρούμε μια εκπροσώπηση του διοικητικού επιπέδου (σύγκλητος, Πρυτανικό συμβούλιο, Αντιπρυτάνεις), μια ομάδα εμπειρογνομένων που ασχολούνται με την ισότητα και τη διαφορετικότητα (επιτροπή, παρατηρητήριο, τμήμα HR). Σε μία περίπτωση, το τελικό προσχέδιο εξετάστηκε από 3 εσωτερικούς εμπειρογνώμονες (καθηγητές με πείρα σε θέματα κατά των διακρίσεων και ισότητας) και 1 εξωτερικό εμπειρογνώμονα (για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την ισότητα). Η διαδικασία αξιολόγησης από ομοτίμους δεν χρησιμοποιήθηκε στις υπόλοιπες περιπτώσεις. Μόνο σε τρεις περιπτώσεις ζητήθηκε η γνώμη εξωτερικών εμπειρογνομένων για το καταρτισμένο σχέδιο για την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένων δύο ανεπίσημα. Ήμασταν περίεργοι αν το σχέδιο συμβουλευτήκε και αν επηρέασε την τελική μορφή του σχεδίου. Λάβαμε επιβεβαίωση μιας τέτοιας επιρροής σε έξι περιπτώσεις.

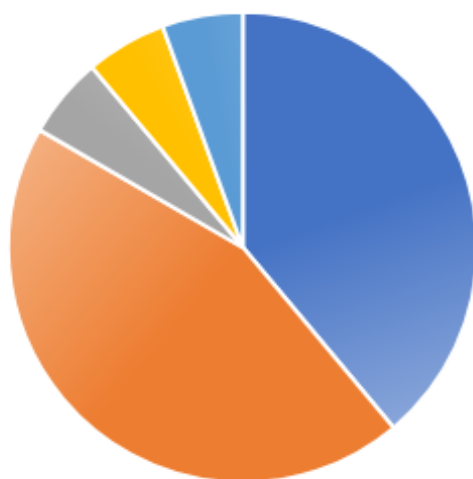
22. Εάν υπήρχε επίσημη διαδικασία λήψης αποφάσεων, ζητήθηκε η γνώμη εξωτερικών εμπειρογνομόνων;



■ a. yes, officially ■ b. yes, informally ■ c. no

Ρωτήσαμε επίσης εάν η GEP διαβουλευτήκε με άλλους εθνικούς και διεθνείς φορείς εκτός του πανεπιστημίου. Στις μισές περιπτώσεις, έγιναν τέτοιες διαβουλεύσεις με άλλες εθνικές οντότητες (ειδικά με το εθνικό δίκτυο μονάδων ισότητας). Σε τρεις μόνο περιπτώσεις, ζητήθηκε η γνώμη της GEP με διεθνείς φορείς (σε μία περίπτωση, κατά τη διάρκεια επίσκεψης μελέτης σε άλλο πανεπιστήμιο). Όλες οι απαντήσεις που ελήφθησαν δείχνουν ότι η διαδικασία διαβούλευσης ήταν κυρίως εσωτερική.

24α. Συμβουλευτήκατε με άλλες εθνικές οντότητες εκτός του οργανισμού κατά τον σχεδιασμό του GEP;



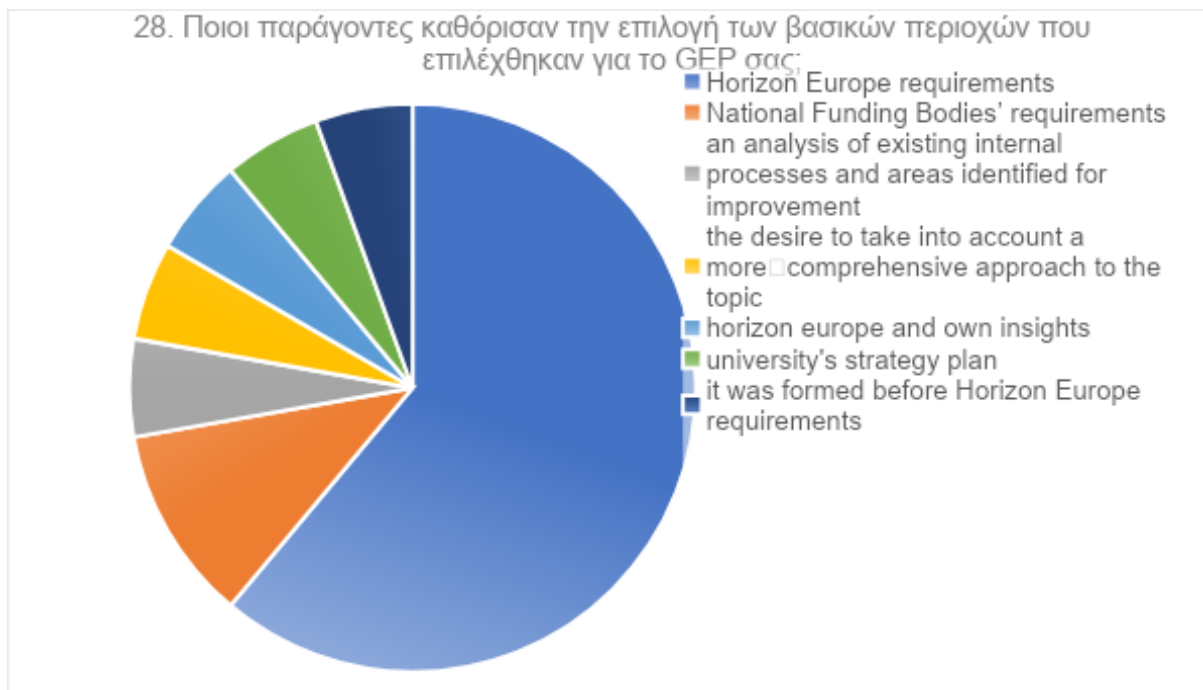
■ yes
No because we were the first university in Poland that prepared GEP.
■ We have largely benefited from our participation in the very active (informal) Network
■ other universities
No because we were the first university in Poland that prepared GEP.

Όταν εξετάζουμε το άτομο εντός του οποίου η λειτουργία ενέκρινε/υιοθέτησε τελικά το GEP, μπορούμε να βρούμε την ανώτατη διοίκηση της δομής του πανεπιστημίου, όπως η γερουσία, το διοικητικό συμβούλιο, ο πρύτανης και οι εκτελεστικές ομάδες. Κάθε μία από τις δεκαοκτώ απαντήσεις αναφερόταν σε άτομα ή ομάδες που εκτελούσαν διευθυντικά καθήκοντα στο πανεπιστήμιο. Αυτό μπορεί να υποψιαστεί ότι σχετίζεται με εσωτερικές διαδικασίες για την έγκριση στρατηγικών εγγράφων.

Ουσιαστικό πεδίο εφαρμογής του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων

Πέντε βασικοί τομείς θα πρέπει να διερευνηθούν και να περιγραφούν στο ΓΕΠ: α. Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωτική κουλτούρα, β. Ισορροπία των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων, γ. Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και σταδιοδρομία, δ. Ένταξη της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο, π. Μέτρα κατά της βίας λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ρωτήσαμε τους ερωτηθέντες μας ποιοι βασικοί τομείς καλύπτονται από το GEP τους. Οι περισσότερες απαντήσεις αναφέρονται στις υποδεικνυόμενες περιοχές. Με βάση τις απαντήσεις που ελήφθησαν, μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι οι πιο σημαντικοί τομείς είναι: «Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωτική κουλτούρα» και «Ισότητα των φύλων στην πρόσληψη και εξέλιξη της σταδιοδρομίας». Αξίζει να σημειωθεί ότι σε αρκετές περιπτώσεις, τα σχέδια για την ισότητα των φύλων παρείχαν επίσης χώρο για την ανάδειξη άλλων σημαντικών ζητημάτων, όπως η διαφορετικότητα, η γλώσσα των φύλων και η ευαισθητοποίηση σχετικά με την ισότητα, τη διαφορετικότητα και την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Είναι σημαντικό να διερευνήσουμε ποιοι παράγοντες καθόρισαν την επιλογή των βασικών περιοχών. Σε δεκατρείς περιπτώσεις, η επιλογή των περιοχών υπαγορεύτηκε από εξωτερικές απαιτήσεις, κυρίως εκείνες που σχετίζονται με τις κατευθυντήριες γραμμές του προγράμματος πλαισίου «Ορίζοντας Ευρώπη». Είναι ζωτικής σημασίας για ιδρύματα που θέλουν να υποβάλουν αίτηση για επιχορηγήσεις έρευνας με βάση την ευρωπαϊκή χρηματοδότηση.



Εφαρμογή του το σχέδιο για την ισότητα των φύλων

Η προετοιμασία ενός σχεδίου για την ισότητα των φύλων είναι μόνο η αρχή της αλλαγής. Ήμασταν λοιπόν περίεργοι για το πώς εφαρμόστηκε το προετοιμασμένο σχέδιο, από ποιους εφαρμόστηκε και τι προκλήσεις και προβλήματα περιείχε. Οι ερωτηθέντες μας επεσήμαναν ότι υπάρχει πρόβλημα με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο. Σε λίγες περιπτώσεις, λάβαμε απαντήσεις σχετικά με τα μέτρα κατά της βίας λόγω φύλου που συνδέονται με την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Σε τρεις περιπτώσεις, ο τομέας ηγεσίας και λήψης αποφάσεων ήταν δύσκολο να εφαρμοστεί.

Οι ερωτηθέντες μας περιέγραψαν επίσης τι είδους δυσκολίες συνάντησαν. Λάβαμε τη λίστα με τα μεμονωμένα προβλήματα, όπως παρακάτω:

- Οι διαδικασίες πρόσληψης/προόδου και τα κριτήρια για το μόνιμο ακαδημαϊκό/ερευνητικό προσωπικό ορίζονται από το νόμο ή/και βασίζονται σε δημοσιεύσεις και αρχεία διδασκαλίας.
- δυσκολίες με δασκάλους και δασκάλους γιατί δεν έδωσαν σημασία σε αυτή την ασυμμετρία φύλου
- εξεύρεση προϋπολογισμού για εφαρμογή, εφαρμογή της ισορροπίας των φύλων σε συγκεκριμένους κλάδους, π.χ. , S TEM
- έλλειψη κατανόησης του προβλήματος, απροθυμία, έλλειψη ετοιμότητας για αυτή την προοπτική
- πείθοντας την ηγεσία να το λάβει υπόψη του και να το εφαρμόσει.

Γνωρίζοντας τα κύρια προβλήματα και τα εμπόδια, είναι ενδιαφέρον ποιος είναι υπεύθυνος για την εφαρμογή του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων. Είναι σημαντικό να εξετάσετε πώς βρίσκεται το GEP στο πανεπιστήμιο. Το ζητήσαμε από τους ερωτηθέντες μας και πήραμε διαφορετικές λύσεις, αλλά μπορούμε να το περιγράψουμε με έναν κανόνα. Κυρίως, δημιουργήθηκαν ειδικές οντότητες, υπεύθυνες για το συντονισμό διαφορετικών δραστηριοτήτων που συνδέονται με διαφορετικούς τομείς του ΓΕΠ. Θα μπορούσε να είναι η Επιτροπή Ισότητας, η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων ή η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων. Επομένως, εξαρτάται από επιμέρους καθήκοντα (διαφορετικές οντότητες, διαφορετικά άτομα) και ολόκληρη η υλοποίηση εποπτεύεται από ειδικό εσωτερικό ίδρυμα.

Κοιτάζοντας το μέλλον των ΓΕΠ, ζητήσαμε επίσης τροποποιήσεις και διαδικασίες παρακολούθησης. Οι ερωτηθέντες μας απάντησαν ότι το GEP θα μπορούσε να αλλάξει *ad hoc* ή για την επόμενη περίοδο εφαρμογής. Σε λίγες περιπτώσεις, έχουμε πληροφορίες ότι οι προτεινόμενες αλλαγές θα πρέπει να γίνουν αποδεκτές από ορισμένες εσωτερικές οντότητες.

Όλα τα GEP θα πρέπει να παρακολουθούνται. Η κυρίαρχη απάντηση μεταξύ των ερωτηθέντων μας είναι ότι το σχέδιο παρακολουθείται περιοδικά. Θα μπορούσε να γίνει από άτομα και ιδρύματα που ασχολούνται με την ισότητα και τη διαφορετικότητα σε επίπεδο διοίκησης. Δεν υπάρχει ένας κανόνας που να συνδέεται με την εξωτερική παρακολούθηση. Στις περισσότερες περιπτώσεις λάβαμε απαντήσεις ότι το ΓΕΠ δεν παρακολουθείται εξωτερικά. Σε δύο περιπτώσεις, έχουμε πληροφορίες ότι το ΓΕΠ αποτελεί στοιχείο αξιολόγησης της Αριστείας Ανθρώπινου Δυναμικού.

Όπως αναφέραμε στην αρχή της έκθεσης, οι ΓΕΠ είναι αρκετά νέοι. Είναι δύσκολο να επισημάνουμε εάν όλα πάνε όπως έχουν προγραμματιστεί. Ρωτήσαμε τους ερωτηθέντες μας και λάβαμε και τις δύο απαντήσεις ότι δεν είναι ακόμη δυνατό να καθοριστεί εάν κάτι ήταν επιτυχές ή όχι και ότι οι παραδοχές όλων των τομέων του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων υλοποιούνται. Είναι πολύ περίπλοκο για να το περιγράψω με μία ή δύο ερωτήσεις. Ωστόσο, είναι σημαντικό να αντιληφθούν τα προβλήματα εφαρμογής του ΓΕΠ στο πανεπιστήμιο. Παρατηρήσαμε ότι είναι παρόμοια με προβλήματα που σχετίζονται με την προετοιμασία του ΓΕΠ. Υπάρχουν πολύ λίγοι άνθρωποι και πόροι, και πρέπει να γίνει περισσότερη ευαισθητοποίηση. Δύο από αυτά αξίζει να παρουσιαστούν:

- «έλλειψη κεντρικής υποστήριξης για την εφαρμογή του, μεγάλες καθυστερήσεις λόγω γραφειοκρατίας ή αδιαφορίας, μια γενική αίσθηση ότι η ισότητα των φύλων είναι δευτερεύον/μη σημαντικό ζήτημα για το πανεπιστήμιο».
- «Πάνω από όλα, υπάρχει αντίσταση στη θέσπιση κατάλληλων μέτρων για την αύξηση της παρουσίας των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Γενικά, υπάρχουν σημαντικές δυσκολίες λόγω της γραφειοκρατικής δομής της διοίκησης του πανεπιστημίου».

Περίληψη

Η εφαρμογή των σχεδίων για την ισότητα των φύλων συνδέεται στενά με τις εξωτερικές απαιτήσεις που αντιμετωπίζουν τα πανεπιστήμια και τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το πώς φαίνεται αυτή η διαδικασία εξαρτάται από πολλούς παράγοντες και, όπως δείχνει η έρευνά μας, σχετίζεται στενά με τους εσωτερικούς πόρους του πανεπιστημίου σχετικά με την ισότητα και τη διαφορετικότητα. Η επιτυχία του GEP εξαρτάται από την ποιότητα και τον όγκο αυτών των πόρων. Τα παραδείγματα που συγκεντρώθηκαν στη μελέτη δείχνουν πώς μπορεί να μοιάζει η εφαρμογή του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων και ποια προβλήματα και προκλήσεις αντιμετωπίζουν τα πανεπιστήμια.

Η έρευνα είχε στόχο να συγκεντρώσει πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο διαφορετικοί φορείς σχεδίασαν και εφάρμοσαν το σχέδιό τους για την ισότητα των φύλων. Τα αποτελέσματα που πήραμε μας βοήθησαν να παρουσιάσουμε το σύνολο των δυνατοτήτων, το οποίο είναι ένα καλό δείγμα της σημασίας/θέσης του GEP στα πανεπιστήμια, ακόμα κι αν δεν μπορούν να αντιπροσωπεύουν το σύστημα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Μολονότι η σύντομη περίοδος ισχύος των Σχεδίων Ισότητας των Φύλων δεν επιτρέπει τη διεξοδική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας και της εγκυρότητας των παραδοχών τους, αξίζει να παρακολουθήσετε τη διαδικασία εφαρμογής. Αυτή η έκθεση στοχεύει να παράσχει πληροφορίες που μπορούν να αποτελέσουν σημείο εκκίνησης για περαιτέρω έρευνα σχετικά με τα σχέδια για την ισότητα των φύλων.

Ένα ερωτηματολόγιο συνέντευξης επισυνάπτεται ως Παράρτημα 2 στην παρούσα έκθεση.

4. ΚΛΕΙΔΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ ΓΕΠ – αιτιολόγηση και οφέλη⁵⁵

Όπως αναφέρθηκε, εκτός από τις τέσσερις υποχρεωτικές απαιτήσεις, η Επιτροπή, ακολουθώντας τις παραδοχές της Στρατηγικής για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025, προσδιορίζει επίσης πέντε προτεινόμενους θεματικούς τομείς που πρέπει να ληφθούν υπόψη από τα ιδρύματα Ε&Κ στα ΓΕΠ τους. Καλύπτουν τα ακόλουθα θέματα:

1. **ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωτική κουλτούρα,**
2. **Ισορροπία των φύλων στην ηγεσία και ίση συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων,**
3. **ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας,**
4. **ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο,**
5. **μέτρα κατά της βίας λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.**

Ο πρώτος τομέας που συνιστάται για ένταξη στο ΓΕΠ είναι η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (WLB). Αξίζει να σημειωθεί ότι η ΕΕ έχει δώσει προτεραιότητα σε αυτό το θέμα πρόσφατα. Έως τις 2 Αυγούστου 2022, κάθε κράτος μέλος θα πρέπει να έχει εφαρμόσει την οδηγία του ΕΚ και του Συμβουλίου του 2019 (οδηγία WLB).⁵⁶ Ο προσδιορισμός του τομέα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ως ο πρώτος προτεινόμενος τομέας στο σχέδιο για την ισότητα των φύλων είναι συνεπής με άλλα μέτρα της ΕΕ. Ο στόχος της εφαρμογής της οδηγίας WLB και της προώθησης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι πρωτίστως η βελτίωση της κατάστασης απασχόλησης των γυναικών και η αύξηση της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας (αιτιολογικές σκέψεις 6 και 10). Για το λόγο αυτό, το ΓΕΠ θα πρέπει να προωθήσει την οργανωτική αλλαγή και να εφαρμόσει τις απαραίτητες πολιτικές για να εξασφαλίσει ένα ανοιχτό και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακό περιβάλλον. Το σχέδιο θα πρέπει να συμβάλλει στην αύξηση της «ορατότητας» των γυναικών εντός και εκτός του οργανισμού και να

⁵⁵ Αυτό το μέρος της έκθεσης αναπτύχθηκε σε μεγάλο βαθμό με βάση τα εξής: Torbus U, Póltorak M., *Gender Equality Plan for R&I. Παρατηρήσεις με βάση τις αρχικές εμπειρίες του Πανεπιστημίου της Σιλεσίας στο Κατοβίτσε*, Roczniki Administracji Egó Prawa 2022; 4 (XXII): 51-69 και Προς την ισότητα των φύλων, τη διαφορετικότητα και την ένταξη. A Methodological Guide, E. Jarosz, J. Klimczak, M. Margiel (επιμ.), Edizioni AVANGUARDIA 2, 2024, https://gepard-project.eu/file/risorse/Handbook-GEPAED-DEF---ING_042024.pdf σελ. 74-226.

⁵⁶ Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ης Ιουνίου 2019, για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για γονείς και φροντιστές και για την κατάργηση της Οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου. PE/20/2019/REV/1, ΕΕ L 188, 12.7.2019. Δείτε επίσης U. Torbus, *Διευκόλυνση της εργασίας των μητέρων: πώς να μειώσετε την ευπάθεια των γυναικών στην αγορά εργασίας*; [στο:] *Γυναίκες, παιδιά και (άλλες) ευάλωτες ομάδες: πρότυπα προστασίας και προκλήσεις για το διεθνές δίκαιο*, M. Póltorak, I. Topa (επιμ.), Peter Lang, Βερολίνο 2021. και M. Póltorak, *Σχέδιο οδηγίας WLB - μια νέα προσέγγιση για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση*; Μελέτες Εργατικού Δικαίου και Κοινωνικής Πολιτικής, τόμ. 26 (2019), αρ. 4, σελ. 317-339, doi 10.4467/25444654SPP.19.022.10912, E. Chieragato, *A balance work-life for all? Assessing the inclusiveness of EU directive 2019/1158*, International Journal of Comparative Labor Law and Industrial Relations, Vol. 36, Τεύχος I (2020).

διασφαλίζει ότι η συνεισφορά των γυναικών στον οργανισμό αναγνωρίζεται δεόντως. Το GEP μπορεί να αναφέρεται σε πολιτικές και πρακτικές ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, συμπεριλαμβανομένων των πολιτικών γονικής άδειας, των ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων και της υποστήριξης εργαζομένων με ευθύνες φροντίδας (τόσο ακαδημαϊκούς όσο και βοηθητικό προσωπικό). Στην πραγματικότητα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, τα μέτρα WLB θα πρέπει να περιλαμβάνουν επίσης φοιτητές και διδακτορικούς φοιτητές.

Η ισορροπία των φύλων στην ηγεσία και η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων δεν είναι επίσης νέο ζήτημα στην ΕΕ. Ήδη από το 1984, το Συμβούλιο ενθάρρυνε τα κράτη μέλη να ενισχύσουν την ενεργό συμμετοχή των γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων μέσω θετικής δράσης.⁵⁷ Επιπλέον, η Σύσταση 96/694/ΕΚ του Συμβουλίου ζητά ρητά από τα κράτη μέλη να ενθαρρύνουν τον ιδιωτικό τομέα να αυξήσει την παρουσία των γυναικών σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων, ιδίως μέσω της έγκρισης σχεδίων ισότητας.⁵⁸ Η έκκληση για έγκριση κατάλληλης νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένου συστήματος ποσοτώσεων στην εταιρική διαχείριση, εμφανίστηκε επίσης τρεις φορές στα ψηφίσματα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.⁵⁹ Κατά συνέπεια, έγινε προσπάθεια το 2012 να «σπάσει» το γυάλινο ανώτατο όριο στις διαδικασίες λήψης οικονομικών αποφάσεων.⁶⁰ Αν και η νομοθετική πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη βελτίωση της ισορροπίας των φύλων στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών δεν κέρδισε επαρκή υποστήριξη από τα εθνικά κοινοβούλια (αρχή της επικουρικότητας), επέστρεψε στην πολιτική ατζέντα και τελικά κατέληξε στην έγκριση της Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (ΕΕ). 2022/2381 τον Νοέμβριο του 2022.⁶¹ Τα κράτη μέλη έχουν στη διάθεσή τους δύο χρόνια για να μεταφέρουν τις διατάξεις τους στο εθνικό τους δίκαιο και, έως τις 30 Ιουνίου 2026, θα πρέπει να διασφαλίσουν ότι τα μέλη του υποεκπροσωπούμενου φύλου κατέχουν ένα ορισμένο ποσοστό διευθυντικών θέσεων σε εισηγμένες εταιρείες. Επιπλέον, η αιτιολογική σκέψη 15 της οδηγίας υπογραμμίζει ρητά τον ρόλο των πανεπιστημίων στην εκπαίδευση των εταιρειών σχετικά με τα ανταγωνιστικά οφέλη της ισότητας των φύλων.

Ένα σχέδιο ισότητας των φύλων θα πρέπει να επιτρέπει την αύξηση του αριθμού και του ποσοστού των γυναικών σε διοικητικές θέσεις και θέσεις λήψης αποφάσεων σε έναν οργανισμό, το οποίο συνδέεται με όλα τα στοιχεία του σχεδίου. Τα μέτρα που διασφαλίζουν ότι οι

⁵⁷84/635/ΕΟΚ: Σύσταση του Συμβουλίου της 13ης Δεκεμβρίου 1984 για την προώθηση της θετικής δράσης για τις γυναίκες. ΕΕ L 331 της 19.12.1984.

⁵⁸96/694/ΕΚ: Σύσταση του Συμβουλίου της 2ας Δεκεμβρίου 1996 για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, ΕΕ L 319 της 10.12.1996.

⁵⁹Ψηφίσματα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 6ης Ιουλίου 2011, της 13ης Μαρτίου 2012 και της 21ης Ιανουαρίου 2021 σχετικά με τις γυναίκες και την ηγεσία των επιχειρήσεων.

⁶⁰ COM(2012)614 τελικό.

⁶¹Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 2022, για τη βελτίωση της ισορροπίας των φύλων μεταξύ των διευθυντών εισηγμένων εταιρειών και συναφή μέτρα (Κείμενο με συνάφεια ΕΟΧ) PE/59/2022/INIT. ΕΕ L 315 της 7.12.2022.

γυναίκες είναι σε θέση να καταλαμβάνουν και να παραμείνουν σε ηγετικές θέσεις μπορεί να περιλαμβάνουν εκπαίδευση για τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων για την ισότητα των φύλων, προσαρμογή των διαδικασιών επιλογής και διορισμού προσωπικού στην επιτροπή, διασφάλιση της ισορροπίας των φύλων μέσω ισοτιμίας ή ποσοστώσεων και αύξηση της διαφάνειας στα μέλη της επιτροπής. Τα μέτρα αυτά αποσκοπούν επίσης στη διασφάλιση μεγαλύτερης ποικιλομορφίας προοπτικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Παρόμοιος στόχος είναι η διασφάλιση της ισότητας των φύλων στις προσλήψεις και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Το GEP θα πρέπει να διασφαλίσει ότι οι διαδικασίες επιλογής επανεξετάζονται κριτικά και αφαιρούνται τυχόν προκαταλήψεις, γεγονός που εισάγει ίσες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη για άνδρες και γυναίκες. Η θέσπιση κωδίκων συμπεριφοράς κατά την πρόσληψη, η συμμετοχή υπαλλήλων ισότητας των φύλων σε επιτροπές πρόσληψης και προαγωγής, ο προληπτικός εντοπισμός γυναικών σε τομείς που υποεκπροσωπούνται και η εισαγωγή μοντέλων σχεδιασμού φόρτου εργασίας σε επίπεδο οργάνωσης θα πρέπει να θεωρηθεί απαραίτητη στο GEP.

Ένας τέταρτος τομέας που προτείνεται για τα πανεπιστήμια να συμπεριληφθούν σε ένα σχέδιο για την ισότητα των φύλων είναι η ενσωμάτωση του φύλου στο συνεχιζόμενο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο. Το GEP θα πρέπει να περιλαμβάνει δέσμευση για ενσωμάτωση του φύλου και του φύλου σε ερευνητικούς τομείς προτεραιότητας, τον εντοπισμό οδών για την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στην έρευνα και τη διδασκαλία και την υποστήριξη των ερευνητών στην ανάπτυξη μεθόδων που ενσωματώνουν το φύλο και την ανάλυση φύλου. Η Επιτροπή τονίζει ότι οι χρηματοδότες της έρευνας και οι οργανισμοί που εκτελούν έρευνα διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διασφάλιση αυτού. Επιπλέον, αυτός ο τομέας μπορεί επίσης να θεωρηθεί κρίσιμος τομέας για δραστηριότητες ευαισθητοποίησης και εξάλειψης (επίσης ασυνείδητων) προκαταλήψεων λόγω φύλου.

Ένα τελευταίο θέμα που προτείνεται για συμπερίληψη σε ένα σχέδιο ισότητας των φύλων είναι ο καθορισμός τρόπων αντιμετώπισης της βίας λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.⁶² Οι οργανώσεις που ιδρύουν GEP θα πρέπει να έχουν μια σαφή πολιτική κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης και άλλων μορφών βίας με βάση το φύλο. Αυτή η πολιτική θα πρέπει να κωδικοποιεί την αναμενόμενη συμπεριφορά των εργαζομένων, να προσδιορίζει τις διαδρομές αναφοράς περιστατικών βίας λόγω φύλου, τις μεθόδους διερεύνησης τέτοιων περιστατικών και τις ισχύουσες κυρώσεις. Αξίζει επίσης να εξεταστεί ο τρόπος με τον οποίο παρέχονται πληροφορίες και υποστήριξη σε θύματα ή μάρτυρες και πώς μπορεί να κινητοποιηθεί ολόκληρη η οργάνωση για να εδραιώσει μια κουλτούρα μηδενικής ανοχής έναντι της σεξουαλικής παρενόχλησης και της βίας.

⁶²Που είναι, αφενός, ο απόηχος της υπογραφής της Σύμβασης της Κωνσταντινούπολης από την ΕΕ το 2017 και, αφετέρου, μια προσπάθεια ενθάρρυνσης της εφαρμογής στα κράτη μέλη της ΕΕ των πιο πρόσφατων προτύπων της ΔΟΕ στον τομέα αυτό (Σύμβαση ILO Violence and Harassment Convention). (Αριθ. 190) και Σύσταση (Αριθ. 206), ωστόσο, η έκθεση «Παρενόχληση στα πολωνικά δημόσια πανεπιστήμια», που δημοσιεύτηκε τον Ιούλιο του 2019 από το HFHR, δείχνει ότι αυτό είναι ένα φαινόμενο που επηρεάζει και τους τομείς της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Ο τελευταίος τομέας ενισχύει επίσης τους ισχύοντες κανονισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με την οδηγία 2006/54/EK,⁶³η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση αντίκεινται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών και συνιστούν διάκριση λόγω φύλου (αιτιολογική σκέψη 6). Άρθρο 2 παρ. Το άρθρο 2 της οδηγίας διευκρινίζει επίσης ότι κάθε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που βασίζεται στην απόρριψη ή την υποταγή ενός ατόμου σε μια τέτοια συμπεριφορά θεωρείται επίσης διάκριση.

Ωστόσο, οι αναλύσεις των σχεδίων ισότητας που λειτουργούν στα ευρωπαϊκά πανεπιστήμια που έγιναν για την κατασκευή UGEP έχουν αποδείξει ότι **ένα απολύτως ουσιαστικό στοιχείο των σχεδίων που θα δημιουργηθούν στο εγγύς μέλλον είναι η συμπερίληψη της διατομεακότητας και της διαφορετικότητας. Ως εκ τούτου, αποφασίσαμε να διαχωρίσουμε και αυτή την περιοχή.**

4.1 Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οργανωτική κουλτούρα

Η Ευρωπαϊκή Ένωση συνειδητοποίησε ότι η δημιουργία κοινωνικής ασφάλισης ήταν προτεραιότητα για τα έθνη. Ωστόσο, αγωνίστηκε με πολλούς παράγοντες σε αυτό το έργο, όπως η εμφάνιση της δημογραφικής κρίσης, ο αντίκτυπος της γήρανσης των κοινωνιών και η μείωση του ποσοστού γεννήσεων. Όλα αυτά έκαναν την Ευρωπαϊκή Ένωση να ενδιαφέρεται για την αύξηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού στην απασχόληση. Ωστόσο, οι κοινωνικοί ρόλοι έχουν προκαλέσει ένα επιπλέον εμπόδιο σε αυτή τη διαδικασία, καθώς για τις γυναίκες, εκτός από την εργασία, η διαχείριση του νοικοκυριού και η ανατροφή των παιδιών έχουν γίνει στοιχεία που πρέπει να επικεντρωθούν για τη διαχείριση της κατάστασης. Επιπλέον, ένα περαιτέρω πρόβλημα ήταν η διαφορετική αποτίμηση γυναικών και ανδρών εργαζομένων στην αγορά εργασίας, η οποία σε πολλές περιπτώσεις οδήγησε σε περιττή διαφοροποίηση μεταξύ των μερών.

Σε αυτή τη βάση, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει δώσει μεγάλη έμφαση στα μέτρα ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και στις ίσες ευκαιρίες στη λήψη αποφάσεων κατά την ανάπτυξη του σχεδίου της για την ισότητα των φύλων. Το πρώτο σημαντικό βήμα ήταν η καθιέρωση της αρχής της ίσης αμοιβής, η οποία θα επέτρεπε την εξάλειψη των μισθολογικών εντάσεων και των διαφορών μεταξύ γυναικών και ανδρών. Ακολούθησαν διάφορα μέτρα για τη ρύθμιση των συνθηκών εργασίας, με επίκεντρο τις άτυπες μορφές απασχόλησης, την πιο ευέλικτη εργασία και τον χειρισμό και την εξέταση των καταστάσεων της οικογενειακής ζωής. Βασική σημασία σε αυτόν τον τομέα είναι ότι επιδιώκει να επιτύχει ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες εκτιμώντας και λαμβάνοντας υπόψη τους διαφορετικούς ρόλους στην κοινωνία.

Ωστόσο, ο τομέας αυτός έχει επίσης ιδιαίτερη σημασία στον ακαδημαϊκό χώρο. Σε πολλά μέρη στον ακαδημαϊκό χώρο, οι γυναίκες και οι άνδρες εξακολουθούν να αντιμετωπίζονται

⁶³Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και εργασίας (αναδιατύπωση). ΕΕ L 204 της 26.7.2006.

διαφορετικά. Μπορεί επίσης να παρατηρηθεί ότι σε πολλές περιπτώσεις ορισμένα επιστημονικά πεδία εξακολουθούν να λειτουργούν με συγκεκριμένο φύλο, αλλά τα μέτρα που εισάγονται μπορούν να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά αυτό το είδος διαχωρισμού. Η άλλη κατάσταση ανισορροπίας μπορεί να φανεί στους μηχανισμούς λήψης αποφάσεων, όπου η ανδρική κυριαρχία εξακολουθεί να είναι συχνά αντιληπτή. Ωστόσο, μπορούν ήδη να εντοπιστούν ορισμένες καλές πρακτικές για την αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων.

Οφέλη από την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την ισότητα των φύλων στην οργανωσιακή κουλτούρα

- ουδέτερη ως προς το φύλο μεταχείριση των εργαζομένων (εξάλειψη ή μείωση της μεροληψίας φύλου)
- μείωση των στερεοτυπικών αντιλήψεων για τους κοινωνικούς ρόλους ανδρών και γυναικών
- αξιολόγηση ατομικών ιδιοτήτων και ικανοτήτων ανεξαρτήτως φύλου
- μεγαλύτερη πρόσβαση των γυναικών στη συμμετοχή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων
- διασφαλίζουν τη σωματική και ψυχική υγεία των ατόμων με τη χρήση μέτρων και λύσεων για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
- αυξανόμενες ευκαιρίες σταδιοδρομίας για γονείς και φροντιστές
- μείωση της εξουθένωσης των εργαζομένων, η οποία μπορεί να αυξήσει την παραγωγικότητα μακροπρόθεσμα

Λέξεις-κλειδιά

Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ίση μεταχείριση, ίση αμοιβή, ισότητα στη λήψη αποφάσεων, ισότητα στον ακαδημαϊκό τομέα, ίσες συνθήκες εργασίας, ίσες ευκαιρίες, ευέλικτες συνθήκες εργασίας, ρόλοι οικογένειας, φροντιστές, γονείς

4.2 Ισορροπία των φύλων στην ηγεσία και ίση συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων

Οι διακρίσεις λόγω φύλου στον ακαδημαϊκό χώρο περιορίζουν τις δυνατότητες και τις ευκαιρίες των ατόμων με βάση την ταυτότητα φύλου τους. Η βελτίωση των δράσεων για την ισότητα των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο συμβάλλει στην αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος εργαζόμενοι ενεργά για την αύξηση της εκπροσώπησης και της προβολής των υποεκπροσωπούμενων ομάδων. Η ακαδημαϊκή κοινότητα διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στη διαμόρφωση των κοινωνικών αξιών, κανόνων και πολιτικών. Δουλεύοντας ενεργά για την ισότητα των φύλων, ο ακαδημαϊκός κόσμος μπορεί να συμβάλει στην ευρύτερη κοινωνική πρόοδο και στην προώθηση της ισότητας των φύλων σε άλλους τομείς. Στέλνει ένα ισχυρό μήνυμα στην κοινωνία σχετικά με τη σημασία των ίσων δικαιωμάτων, ευκαιριών και εκπροσώπησης για όλα τα άτομα, συμβάλλοντας τελικά σε μια πιο δίκαιη και ισότιμη κοινωνία.

Η ισότητα των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο προωθεί ένα ερευνητικό περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς, οδηγώντας σε ένα ευρύτερο φάσμα ερευνητικών ερωτημάτων, μεθοδολογιών

και προοπτικών. Όταν περιλαμβάνονται διαφορετικές φωνές, η έρευνα γίνεται πιο ολοκληρωμένη, σχετική και καινοτόμος.

Η ανισότητα των φύλων στην ακαδημαϊκή ηγεσία και στη λήψη αποφάσεων είναι ένα διάχυτο ζήτημα. Οι γυναίκες συχνά υποεκπροσωπούνται σε κορυφαίες θέσεις, αντιμετωπίζοντας εμπόδια όπως έμμεση προκατάληψη και συστημικά εμπόδια. Οι προσπάθειες να σπάσουν τα στερεότυπα των φύλων και να προωθηθούν οι ίσες ευκαιρίες είναι ζωτικής σημασίας για την επίτευξη ενός πιο ισορροπημένου και δίκαιου τοπίου στον ακαδημαϊκό χώρο.

Οι πρωτοβουλίες για την ισότητα των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο προωθούν μια κουλτούρα σεβασμού, ένταξης και υποστήριξης. Αυτό ωφελεί όχι μόνο τα άτομα που επηρεάζονται άμεσα από τις ανισότητες των φύλων, αλλά δημιουργεί επίσης ένα περιβάλλον όπου όλα τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας μπορούν να ευδοκιμήσουν. Προάγοντας μια κουλτούρα που εκτιμά τη διαφορετικότητα και την ισότητα των φύλων, η ακαδημαϊκή κοινότητα μπορεί να προσελκύσει και να διατηρήσει ταλαντούχα άτομα από κάθε υπόβαθρο, οδηγώντας σε μια πιο ζωντανή και παραγωγική ακαδημαϊκή κοινότητα.

Συμπερασματικά, η βελτίωση των δράσεων για την ισότητα των φύλων στον ακαδημαϊκό χώρο είναι κοινωνικά σημαντική καθώς μειώνει τις διακρίσεις, προωθεί την ίση πρόσβαση στην εκπαίδευση, αντιμετωπίζει την υποεκπροσώπηση, ενισχύει την έρευνα και την καινοτομία, καλλιεργεί μια υποστηρικτική ακαδημαϊκή κουλτούρα και συμβάλλει στην ευρύτερη κοινωνική πρόοδο. Είναι ένα απαραίτητο βήμα προς τη δημιουργία μιας πιο δίκαιης και χωρίς αποκλεισμούς ακαδημαϊκή κοινότητα και την κοινωνία στο σύνολό της.

Οφέλη της ισορροπίας των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων (κυρίως στον ακαδημαϊκό χώρο)

- Ίσες ευκαιρίες: η ισότητα των φύλων διασφαλίζει ότι όλοι, ανεξάρτητα από την ταυτότητα φύλου τους, έχουν ίση πρόσβαση σε εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ευκαιρίες
- Αντιμετώπιση των διακρίσεων: ένα πρόγραμμα για την ισότητα των φύλων βοηθά στην αμφισβήτηση και διόρθωση αυτών των ανισοτήτων προωθώντας πρακτικές χωρίς αποκλεισμούς και καταπολεμώντας συστημικές προκαταλήψεις που εμποδίζουν την πρόοδο των υποεκπροσωπούμενων ομάδων
- ποικίλες προοπτικές: η ισότητα των φύλων (στον ακαδημαϊκό χώρο) δεν είναι απλώς θέμα δικαιοσύνης. εμπλουτίζει επίσης το μαθησιακό περιβάλλον
- υπόδειγμα ρόλων και καθοδήγηση: ένα πρόγραμμα για την ισότητα των φύλων μπορεί να διευκολύνει την καθιέρωση πρωτοβουλιών καθοδήγησης και χορηγίας
- ενίσχυση της ποιότητας της έρευνας: η ισότητα των φύλων είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση της γνώσης και της έρευνας
- κοινωνική πρόοδος και ισότητα: η εφαρμογή ενός προγράμματος για την ισότητα των φύλων (στον ακαδημαϊκό χώρο) ευθυγραμμίζεται με τους ευρύτερους κοινωνικούς στόχους της ισότητας των φύλων και της κοινωνικής προόδου

Λέξεις κλειδιά

υποεκπροσώπηση? ανισότητα μεταξύ των φύλων· χωρίς αποκλεισμούς ηγεσία· μεροληψία στη λήψη αποφάσεων· πρωτοβουλίες μετοχικού κεφαλαίου· γυάλινη οροφή; γυναίκες στον ακαδημαϊκό χώρο? ποικιλομορφία στην ηγεσία· ίσες ευκαιρίες; συστημικά εμπόδια

4.3 Ισότητα των φύλων στην πρόσληψη και εξέλιξη της σταδιοδρομίας (για ακαδημαϊκές θέσεις)

Η ανισότητα των φύλων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι ευρέως τεκμηριωμένη σε πολλές χώρες. Έρευνες από διάφορες χώρες δείχνουν ότι οι γυναίκες απασχολούνται συχνά σε χαμηλότερες ακαδημαϊκές θέσεις, με σημαντικά λιγότερες σε υψηλότερες θέσεις (Silander , 2023). Η μεταφορά της «γυάλινης οροφής» χρησιμοποιείται συνήθως για να περιγράψει τη σημαντική διαφορά στις ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης για άνδρες και γυναίκες. Οι προκαταλήψεις για το φύλο είναι παθητικά εμπόδια που εμποδίζουν τις γυναίκες να φτάσουν σε κορυφαίες θέσεις σε οργανισμούς. Η έρευνα αποκαλύπτει ότι τα συστήματα πρόσληψης και προαγωγής στερούνται ουδετερότητας φύλου και πλήρους ανοίγματος στον ανταγωνισμό (Powell, 2016). Επιπλέον, μελέτες υποδηλώνουν ότι τα ανεπαρκή δίκτυα και οι ανεπαίσθητες προκαταλήψεις μεταξύ των επιτροπών επιλογής δημιουργούν εμπόδια στη διαδικασία ακαδημαϊκών προσλήψεων για γυναίκες ερευνήτριες (Nielsen, 2016).

Η αξιολόγηση της αξίας και η λήψη επιλογών πρόσληψης έχουν ευρύτερες επιπτώσεις πέρα από τους μεμονωμένους συμμετέχοντες. Αυτές οι διαδικασίες επηρεάζουν τη δημογραφική δομή της σχολής και της πειθαρχίας ευρύτερα, επηρεάζοντας έτσι την εικόνα του «ιδανικού ακαδημαϊκού» (Rivera, 2017). Η ανισότητα στην απασχόληση των γυναικών στον ακαδημαϊκό χώρο μπορεί να αποδοθεί στην ύπαρξη μιας «γυάλινης οροφής», η οποία όχι μόνο εμποδίζει την επαγγελματική τους ανέλιξη αλλά και εμποδίζει την ανάπτυξη των δυνατοτήτων τους (Farina et al., 2023). Επιπλέον, η ανισότητα των φύλων μπορεί να αποτρέψει τις νέες γυναίκες από το να ακολουθήσουν ακαδημαϊκή σταδιοδρομία και να ενισχύσει τα στερεότυπα των φύλων.

Έχουν διατυπωθεί διάφορες συστάσεις για την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος. Η Στρατηγική Ανθρώπινου Δυναμικού για Ερευνητές, που εκδόθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, έχει σημαντικό αντίκτυπο στον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας. Μέχρι στιγμής, 708 οργανισμοί έχουν βραβευτεί με το HR Excellence in Research, υποδεικνύοντας την επίσημη δέσμευσή τους να εφαρμόσουν τον Κώδικα Δεοντολογίας για την Πρόσληψη Ερευνητών. Επιπλέον, επιβάλλει την ισορροπία των φύλων στη δομή του προσωπικού του ιδρύματος. Αυτό περιλαμβάνει την υποχρέωση καταπολέμησης των διακρίσεων, διασφάλισης ικανοποιητικών συνθηκών εργασίας και προώθησης υγιούς ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στα οποία έχει απονεμηθεί το βραβείο επιφορτίζονται περαιτέρω με την παροχή βέλτιστων συνθηκών εργασίας που θα επιτρέψουν τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες ερευνήτριες να εκτελούν με χάρη τις

οικογενειακές τους υποχρεώσεις ενώ ταυτόχρονα επιδιώκουν τις φιλοδοξίες της σταδιοδρομίας τους.

Η εφαρμογή των Σχεδίων Ισότητας των Φύλων (ΣΕΠ) διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην επίτευξη δομικών αλλαγών στους οργανισμούς. Συνιστάται ευρέως από την Ευρωπαϊκή Ένωση από το 2015, τα GEP είναι ζωτικής σημασίας για την εκπλήρωση της υποχρέωσης των κρατών μελών να παρέχουν ίσες ευκαιρίες και μεταχείριση για όλα τα φύλα και να καταπολεμούν τις διακρίσεις λόγω φύλου.

Τα σχέδια για την ισότητα των φύλων που παρουσιάζονται σε έργα που χρηματοδοτούνται από την ΕΕ έχουν θέσει τρεις στόχους. Αυτά περιλαμβάνουν (1) την εξάλειψη των εμποδίων στη στρατολόγηση, τη διατήρηση και την προώθηση γυναικών ερευνητών, (2) τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και (3) την εφαρμογή μιας προσέγγισης έρευνας που να περιλαμβάνει περισσότερο το φύλο (Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2015) . Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, χρειάζονται περισσότερο από ποτέ πολιτικές για το ανθρώπινο δυναμικό χωρίς αποκλεισμούς στον ακαδημαϊκό τομέα για τη δημιουργία ενός δίκαιου και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος για όλους, ανεξαρτήτως φύλου. Φαίνεται ότι μια προσανατολισμένη στη δικαιοσύνη και αντικειμενική διαδικασία πρόσληψης και επιλογής είναι ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες για την επίτευξη αυτού του στόχου.

Οφέλη από την ισότητα των φύλων στην πρόσληψη και εξέλιξη της σταδιοδρομίας (για ακαδημαϊκές θέσεις)

Η εφαρμογή της πρόσληψης και επιλογής στις διαδικασίες διάγνωσης, παρακολούθησης και αξιολόγησης του GEP έχει συγκεκριμένα πλεονεκτήματα, ιδίως σε σχέση με:

- βασίζονται οι λύσεις ποικιλομορφίας, δικαιοσύνης και ένταξης (DEI) σε μια προσέγγιση βασισμένη σε τεκμήρια στον τομέα του HR, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τις ξεχωριστές ανάγκες της συγκεκριμένης ακαδημαϊκής κοινότητας,
- να εντοπίσει και να εξουδετερώσει τις ασυνείδητες προκαταλήψεις που επηρεάζουν τόσο τις αποφάσεις πρόσληψης όσο και τις αποφάσεις πρόσληψης ως κρίσιμο στοιχείο της οργανωσιακής κουλτούρας,
- να καθιερώσει μια πραγματικά ανοιχτή, διαφανή και αξιοκρατική προσέγγιση (OTM-R) για την επιλογή των υποψηφίων για τις κενές ακαδημαϊκές θέσεις,
- τακτική εκπαίδευση για τα μέλη της εξεταστικής επιτροπής σχετικά με την πολιτική OTM-R, την ασυνείδητη προκατάληψη και τις κρυφές ψυχολογικές στάσεις,
- επιδιώκουν να εξισορροπήσουν τη δημογραφική δομή του προσωπικού της σχολής, του ινστιτούτου, των ερευνητικών ομάδων κ.λπ.
- ανάπτυξη ο στην αντίληψη του ακαδημαϊκού χώρου ως εργοδότη πρώτης επιλογής, αυθεντικά σύμφωνη με τις αξίες της ΔΕΗ,
- αποτροπή εναλλαγής εργαζομένων λόγω οργανωτικών και ψυχολογικών εμποδίων στην ίση μεταχείριση.

Λέξεις κλειδιά: ισότητα των φύλων στις προσλήψεις για ακαδημαϊκές θέσεις, πρόσληψη ακαδημαϊκού προσωπικού που εξισώνει τις ευκαιρίες των φύλων, πρόσληψη ακαδημαϊκού προσωπικού

4.4 Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο

Η απαίτηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ανάπτυξη θεσμικών Σχεδίων Ισότητας των Φύλων ως απαίτηση επιλεξιμότητας για συμμετοχή στο Horizon Europe οδήγησε σε αυξημένη εστίαση στην έρευνα με ευαισθησία ως προς το φύλο και στη διδασκαλία με ευαισθησία ως προς το φύλο. Καθώς διαπιστώνεται ότι η γνώση δεν μπορεί να διαχωριστεί από αυτά που την παράγουν και τη μεταφέρουν ή από τα κυρίαρχα κοινωνικά πρότυπα κάθε κοινωνικο-πολιτισμικού πλαισίου, τα πανεπιστήμια και άλλα ερευνητικά και εκπαιδευτικά ιδρύματα έχουν πρωταρχικό ρόλο να διαδραματίσουν στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και στη διασφάλιση ότι οι ανάγκες ατόμων όλων των φύλων εξετάζονται και απευθύνονται. Αυτό γίνεται ιδιαίτερα σημαντικό για τομείς όπου η διάσταση του φύλου έχει παραδοσιακά παραμεληθεί, όπως τα θέματα STEM.

Μια ευαίσθητη ως προς το φύλο προσέγγιση της έρευνας σημαίνει ότι κάθε είδους διαφορές φύλου – κοινωνικές ή βιολογικές – λαμβάνονται υπόψη στην όλη ερευνητική διαδικασία, συμπεριλαμβανομένου του ερευνητικού σχεδιασμού, της διατύπωσης ερευνητικών ερωτημάτων και υποθέσεων, της επιλογής και ανάπτυξης μεθοδολογιών, συλλογή και ανάλυση δεδομένων, καθώς και αναφορά, διάδοση και εκμετάλλευση των ερευνητικών αποτελεσμάτων. Από την άλλη πλευρά, μια έμφυλη προσέγγιση στη διδασκαλία σημαίνει ότι, πρώτα και κύρια, οι εκπαιδευτικοί σε όλα τα επίπεδα κατανοούν τις διάχυτες επιπτώσεις που έχουν τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις στη μετάδοση γνώσεων και δεξιοτήτων μέσω του σχεδιασμού προγραμμάτων σπουδών, της διδασκαλίας και της δημόσιας προβολής. Επιπλέον, σημαίνει ότι αναμένεται από τους εκπαιδευτικούς να εντοπίσουν τις δικές τους προκαταλήψεις, να αναλογιστούν τις ιδέες και τις πρακτικές τους και τελικά να αναλάβουν δράση για να ελαχιστοποιήσουν πιθανές προκαταλήψεις και διακρίσεις και τελικά να προωθήσουν την ισότητα των φύλων και τον σεβασμό της διαφορετικότητας. Τέλος, τόσο η έμφυλη έρευνα όσο και η διδασκαλία με ευαισθησία ως προς το φύλο απαιτούν τη χρήση γλώσσας με ευαισθησία ως προς το φύλο, δηλαδή μια γλώσσα που είναι περιεκτική και απαλλαγμένη από στερεότυπα και προκαταλήψεις. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν διάφορες ερευνητικές μέθοδοι για την αξιολόγηση, παρακολούθηση ή αξιολόγηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην έρευνα και τη διδασκαλία, με πιο συνηθισμένες έρευνες, ημιδομημένες σε βάθος συνεντεύξεις, ομάδες εστίασης, μελέτες περιπτώσεων, έρευνα γραφείου/ανάλυση περιεχομένου, και έρευνα δράσης.

Οφέλη από την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο

- Παραγωγή και μεταφορά γνώσης που είναι απαλλαγμένη από προκαταλήψεις λόγω φύλου
- Βελτίωση της επιστημονικής αυστηρότητας μέσω της ενσωμάτωσης της ερευνητικής διάστασης σε όλα τα στάδια του ερευνητικού κύκλου
- Διασφάλιση της συνάφειας των ευρημάτων της έρευνας με διαφορετικούς πληθυσμούς με διαφορετικές ανάγκες και χαρακτηριστικά
- Εξυπηρέτηση των αναγκών του καθενός στα πλαίσια του σχεδιασμού προγραμμάτων σπουδών, της διδασκαλίας και της προβολής του κοινού
- Αμφισβήτηση των προκαταλήψεων, ιδεών, πρακτικών τόσο των εκπαιδευτικών όσο και των μαθητών και λήψη μέτρων για την ελαχιστοποίηση των προκαταλήψεων και των διακρίσεων
- Προώθηση της ισότητας των φύλων και του σεβασμού της διαφορετικότητας

Λέξεις κλειδιά:

ευαίσθητο στο φύλο, έρευνα, διδασκαλία, σχεδιασμός προγράμματος σπουδών, γνώση, μεροληψία, πανεπιστήμιο, μεθοδολογία, μέθοδοι έρευνας, ενσωμάτωση, προκατάληψη, διάκριση, γλώσσα χωρίς αποκλεισμούς, εκπροσώπηση, STEM

1.5. Μέτρα κατά της βίας λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης

Η ανάγκη καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της βίας κατά των γυναικών στον ακαδημαϊκό χώρο και στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι επείγουσα και πηγάζει από διάφορους αλληλένδετους λόγους. Σεξουαλική παρενόχληση και βία αναφέρονται συχνά σε αυτά τα περιβάλλοντα, καθώς η παρενόχληση και η πίεση στις γυναίκες είναι συχνά παρούσα σε τομείς όπου οι άνδρες ασκούν αποφασιστική και δυσανάλογη επιρροή στην πλήρωση ανώτατων θέσεων (καθηγητές) και στην κατανομή χρηματοδότησης και επιχορηγήσεων έρευνας. Η ιεραρχική φύση των ακαδημαϊκών δομών και η αστάθεια της απασχόλησης είναι ισχυροί λόγοι τόσο για παρενόχληση όσο και για βία.

Τον Φεβρουάριο του 2024 επιτεύχθηκε πολιτική συμφωνία μεταξύ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την πρόταση της Επιτροπής για οδηγία για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας. Η Οδηγία ποινικοποιεί τη σωματική βία, καθώς και την ψυχολογική, οικονομική και σεξουαλική βία κατά των γυναικών σε ολόκληρη την ΕΕ, τόσο εκτός σύνδεσης όσο και διαδικτυακά. Ωστόσο, είναι ανεκτέλεστο ότι δεν βρέθηκε συμφωνία για την ποινικοποίηση του βιασμού.

Συχνά αναφέρονται διάφορες μορφές βίας, είτε μόνες τους είτε σε συνδυασμό. Αυτές είναι η λεκτική βία, η συναισθηματική κακοποίηση, η σωματική βία, η ψυχολογική βία και η σεξουαλική βία.

Η καταπολέμηση της βίας λόγω φύλου είναι επίσης κεντρικός στόχος στο σύστημα των Ηνωμένων Εθνών για τα ανθρώπινα δικαιώματα και στο Συμβούλιο της Ευρώπης. Η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας - η Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης, αποτελεί βασικό μέσο για την καταπολέμηση της βίας. Την 1η Οκτωβρίου 2023, η ΕΕ έγινε συμβαλλόμενο μέρος στη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης. Η προσχώρηση της ΕΕ στη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης θεωρείται ορόσημο στις προσπάθειες της ΕΕ να υλοποιήσει την ισότητα των φύλων. Πρέπει ωστόσο να αναφερθεί ότι η ΕΕ δεσμεύεται μόνο από φιλόδοξα και ολοκληρωμένα πρότυπα για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών όταν ενεργεί στον χώρο ελευθερίας, ασφάλειας και δικαιοσύνης και όσον αφορά τη δημόσια διοίκησή της.

Η στρατηγική της ΕΕ για την ισότητα των φύλων 2020-2025 άνοιξε το δρόμο για την Οδηγία. Η οδηγία προβλέπει μέτρα για την πρόληψη όλων των τύπων βίας κατά των γυναικών, συμπεριλαμβανομένης της ενδοοικογενειακής βίας, και θέτει νέα πρότυπα για την προστασία των θυμάτων. Η οδηγία απαιτεί από τα κράτη μέλη να διασφαλίζουν την αναφορά εγκλημάτων βίας κατά των γυναικών και ενδοοικογενειακής βίας. Το φθινόπωρο του 2023, η Επιτροπή δημιούργησε ένα δίκτυο της ΕΕ για την πρόληψη της βίας λόγω φύλου και της ενδοοικογενειακής βίας.

Τα πανεπιστήμια και τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης χρησιμεύουν ως μικρόκοσμοι της κοινωνίας, αντανακλώντας ευρύτερες κοινωνικές συμπεριφορές και δυναμικές. Με την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της βίας εντός αυτών των ιδρυμάτων, μπορεί να επιτευχθεί ευρύτερη πολιτιστική αλλαγή.

Συμπερασματικά, η αναγκαιότητα καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της βίας κατά των γυναικών σε ακαδημαϊκά και τριτοβάθμια εκπαιδευτικά ιδρύματα είναι αναμφισβήτητη. Είναι μια ηθική επιταγή, μια ακαδημαϊκή αναγκαιότητα και ένας καταλύτης για την κοινωνική αλλαγή.

Οφέλη από την καταπολέμηση της βίας με βάση το φύλο και της σεξουαλικής παρενόχλησης

- Η εξάλειψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και της βίας προστατεύει την αξιοπρέπεια όλων των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας
- Είναι απαραίτητο για την προώθηση της ισότητας και της ένταξης
- Οδηγεί σε βελτιωμένη ακαδημαϊκή επίδοση
- Η φήμη για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της βίας επηρεάζει θετικά την ικανότητα ενός ιδρύματος να προσελκύει και να διατηρεί υψηλά καταρτισμένο προσωπικό και talέντα
- Είναι νομική και ηθική ευθύνη
- Είναι μια συμβολή στην κοινωνική αλλαγή

- Είναι μια ηθική επιταγή: Σε τελική ανάλυση, ο τερματισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης και της βίας στον ακαδημαϊκό χώρο δεν είναι απλώς θέμα πολιτικής ή πρακτικότητας. είναι ηθική επιταγή.

Λέξεις-κλειδιά

Ισότητα, βία με βάση το φύλο, ταυτότητα σεξουαλικής παρενόχλησης, φύλο, σεξισμός, κοινωνικός διχασμός, δικαιοσύνη, έκφραση φύλου, ταυτότητα φύλου, πολιτισμός, κατανόηση, ανήκειν, ισότητα, δικαιοσύνη, προστασία θυμάτων, ιεραρχική τάξη, εξάρτηση.

4.6 Διατομεακότητα και ποικιλομορφία

Τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και άλλοι χώροι εργασίας εξυπηρετούν πελάτες και προσωπικό που προέρχονται από διαφορετικά κοινωνικά στρώματα. Αυτό συχνά σημαίνει ότι ο σχεδιασμός πολιτικών για μια συγκεκριμένη ομάδα θα έχει κατά συνέπεια διαφορετικό αντίκτυπο σε όσους δεν ανήκουν σε αυτήν την ομάδα. Τα ιδρύματα που εκτιμούν τη διαφορετικότητα επειδή είναι το κλειδί για τη δημιουργικότητα και την καινοτομία, προσπαθούν να βρουν τρόπους να διευκολύνουν και να διευκολύνουν τη συγκέντρωση διαφορετικών ομάδων, διασφαλίζοντας ότι ευδοκιμούν σε ένα συγκεκριμένο περιβάλλον, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στις διαφορετικές ανάγκες τους και ενσωματώνοντας τις προοπτικές τους στην πολιτική και τις παρεχόμενες υπηρεσίες. Με αυτόν τον τρόπο, όταν πρόκειται για ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αυτό θα διευκολύνει την πρόσληψη και τη διατήρηση τόσο των φοιτητών όσο και του προσωπικού από διαφορετικά κοινωνικά στρώματα. Οι χώροι εργασίας και οι αίθουσες διδασκαλίας δεν ήταν ποτέ ομοιογενείς στη φύση, αλλά στο παρελθόν, είχαμε την τάση να κάνουμε τους ανθρώπους να προσαρμοστούν σε ένα πλαίσιο, αντί να προσαρμόζουμε το πλαίσιο για να ταιριάζει στις ανάγκες διαφορετικών ομάδων και ατόμων. Μη λαμβάνοντας υπόψη τη διαφορετικότητα, καταπιέζοντας τις προοπτικές και τις εμπειρίες κοινωνικών ομάδων και ατόμων, εμποδίζαμε την πλειονότητα των φωνών, ελέγχαμε τις ιδέες και τις ικανότητες εκείνων που θεωρούνται «θέλοντες» και, στη διαδικασία, εμποδίζαμε την καινοτομία. Η εκπαίδευση και η έρευνα δεν θα ευδοκιμήσουν σε ένα περιβάλλον αποκλεισμού που δεν προσαρμόζεται στις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των διαφορετικών ομάδων του. Η συγκέντρωση αυτών των ομάδων θα δημιουργήσει συνέργεια, η οποία θα προκύψει εάν διευκολυνθεί και ενθαρρυνθεί η επικοινωνία μεταξύ διαφορετικών ομάδων. Αυτή η συνέργεια μπορεί να συμβεί μόνο σε περιβάλλοντα που προωθούν την ισότητα, σε περιβάλλοντα όπου αυτές οι ομάδες και τα ενδιαφέροντα έχουν τη δυνατότητα να μάθουν, να εργαστούν και να ευδοκιμήσουν. Αυτή η διαδικασία μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω εκπαίδευσης - εκπαίδευσης για την επικοινωνία μεταξύ των πολιτισμικών διαφορών, της ηλικίας, του φύλου, των ικανοτήτων, της κοινωνικής τάξης, των φυλετικών ή/και εθνικών διαφορών μεταξύ άλλων. Οι προκαταλήψεις - συνειδητές και ασυνείδητες - μπορούν επίσης να αντιμετωπιστούν μέσω της εκπαίδευσης.

Πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη μια διατομεακή προσέγγιση. Οι άνθρωποι δεν έχουν μόνο φύλο, φυλή, ηλικία κ.λπ., αλλά αυτές οι ταυτότητες αλληλεπιδρούν και διασταυρώνονται στο

χώρο εργασίας και στο χώρο μελέτης. Οι πολιτικές που προσπαθούν να βοηθήσουν τους ανθρώπους να αντιμετωπίσουν τη φυλή, την αναπηρία και τον σεξουαλικό τους προσανατολισμό πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις διαφορετικές μεταθέσεις εντός αυτών των ομάδων. Επομένως, η ενσωμάτωση της ποικιλομορφίας πρέπει επίσης να υιοθετήσει μια προσέγγιση διατομεακότητας. Η ενσωμάτωση της διαφορετικότητας και η υιοθέτηση μιας διατομεακής προσέγγισης σημαίνει φροντίδα για την κοινωνική ευημερία των μαθητών και του προσωπικού διασφαλίζοντας ότι οι πολιτικές και τα μέτρα ανταποκρίνονται σε διαφορετικές ανάγκες.

Οφέλη από τη διαφορετικότητα στον ακαδημαϊκό χώρο

1. **Ενθαρρύνει τη δημιουργικότητα και την καινοτομία :** Η ποικιλομορφία προωθεί ένα μείγμα προοπτικών, τροφοδοτώντας τη δημιουργικότητα και την καινοτόμο επίλυση προβλημάτων. Ένα ποικιλόμορφο φοιτητικό σώμα ενισχύει την ακαδημαϊκή εμπειρία παρέχοντας έκθεση σε ποικίλες προοπτικές και υπόβαθρα.

2. **Ενισχύει την επιτυχία των μαθητών :** Τα διαφορετικά περιβάλλοντα στην εκπαίδευση επηρεάζουν θετικά τη διατήρηση των μαθητών και τα ποσοστά αποφοίτησης.

3. **Προετοιμάζεται για το παγκόσμιο εργατικό δυναμικό :** Η έκθεση σε διαφορετικά υπόβαθρα προετοιμάζει τους μαθητές να συνεργαστούν σε ένα διασυνδεδεμένο, παγκόσμιο εργατικό δυναμικό.

4. **Προωθεί τη Διαπολιτισμική Κατανόηση :** Η αλληλεπίδραση με διαφορετικούς πολιτισμούς στην τριτοβάθμια εκπαίδευση προάγει τη διαπολιτισμική κατανόηση και καταρρίπτει τα στερεότυπα.

5. **Αυξάνει την εκπροσώπηση των υποεκπροσωπούμενων ομάδων :** Η διαφορετικότητα διασφαλίζει την ίση πρόσβαση, αυξάνοντας την εκπροσώπηση των υποεκπροσωπούμενων ομάδων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

6. **Υποστηρίζει το θετικό κλίμα στην πανεπιστημιούπολη :** Η συμπεριληπτικότητα ενθαρρύνει ένα θετικό κλίμα στην πανεπιστημιούπολη, μειώνοντας τα περιστατικά διακρίσεων, προκαταλήψεων και παρενόχλησης.

7. **Προωθεί την κοινωνική και πολιτιστική ευαισθητοποίηση :** Η διαφορετικότητα αυξάνει την ευαισθητοποίηση και την κατανόηση των διαφορετικών πολιτισμών, μειώνοντας τις προκαταλήψεις και προάγοντας την αρμονία.

8. **Συμβάλλει σε μια πιο δίκαιη κοινωνία :** Η ποικιλομορφία στην εκπαίδευση συμβάλλει στη δημιουργία μιας πιο δίκαιης και δίκαιης κοινωνίας διασφαλίζοντας ίση πρόσβαση σε εκπαιδευτικές ευκαιρίες. Η δημιουργία ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς εκτιμά μοναδικές ιδιότητες, προάγοντας την ισότητα για όλα τα άτομα.

Λέξεις-κλειδιά:

ισότητα, ισότητα, ποικιλομορφία, συμπερίληψη, διάκριση, άμεση διάκριση, έμμεση διάκριση, προκατάληψη, σιωπηρή μεροληψία, ασυνείδητη προκατάληψη, φύλο, φύλο, σεξουαλικός προσανατολισμός, μισθολογικό χάσμα, ηλικία, αναπηρία, κοινωνική προέλευση,

κοινωνικοοικονομική κατάσταση, εθνικότητα, φυλή, πεποίθηση, θρησκεία, διατομεακότητα, mainstreaming, γλώσσα χωρίς αποκλεισμούς, ποσοτώσεις φύλου, παρενόχληση, βία με βάση το φύλο, ταυτότητα, φύλο+, ρατσισμός, σεξισμός, κοινωνικός διαχωρισμός, δικαιοσύνη, κοινωνική τάξη, έκφραση φύλου, ταυτότητα φύλου, δικαιοσύνη, πολιτισμός, κατανόηση, ισότητα.

Παράρτημα:

Παράρτημα 1: Συστάσεις για συνεργάτες – πρότυπο

Παράρτημα 2: Ερωτηματολόγιο συνέντευξης ειδικού

.

Appendix 1: Recommendations for partners – template

Recommendations for GEPARD Partner [internal document]

1. SELF-ASSESSMENT

Each GEPARD team will complete the “checklist” for the own university (referring to GEPs creation and implementation), consulting as necessary with relevant stakeholders in their university.

1a. (EC) mandatory process-related GEP building blocks

- Is your GEP a public document, officially published? yes/no
- Is a university organ/forum responsible for creating and amending the GEP? yes/no
- Do you have special organ/forum responsible for the implementation of your GEP? yes/no
- Do you have special financial resources for the implementation of your GEP? yes/no
- Do you practise gender budgeting? yes/no
- Do you collect gender disaggregated data for the purpose of monitoring? yes/no
- Do you provide training for the students/academics/staff? yes/no
- Do you have dedicated business software which helps you collect the necessary data? yes/no
- Do you use the cascade method when it comes to promotion? yes/no
- Do you adopt an intersectional or diversity, equity and inclusion approach? yes/no

1b. (EC) recommended content-related (thematic) GEP building blocks

Which thematic blocks does your GEP contain?

- Work-life balance and organisational culture yes/no
- Gender balance in leadership and decision-making yes/no
- Gender equality in recruitment and career progression yes/no
- Integration of the gender dimension into research and teaching content yes/no
- Measures against gender-based violence including sexual harassment yes/no
- Intersectionality and/or diversity, equity and inclusion yes/no

1c. GEPs experiences

1. Lessons learnt from the previous experience(s) (if applicable)

1	Lessons learnt from the previous experience(s) (if applicable)	
2	Results of the baseline assessment (relevant legislation and policies in your country, existing measures promoting gender equality, key indicators, data collection, data analysis) Which issues were identified but not addressed in the GEP because other issues were more important? Is it relevant to include them in the next GEP?	
3	Results of the monitoring and evaluation (if applicable). What further need for action do they indicate? Does the evaluation cover all possible fields of action or should further data be collected?	
4	Results of the benchmark. What other organisations have done or are currently doing (in the framework of GEPs development)? What do you want to adapt to your own context?	
5	Results of the discussion with the management and the implementation team. Whether the legal framework conditions or organisational structure in your organisation have changed and whether there is a need for new action?	
6	Results from the consultation with external stakeholders (if applicable). What policy changes and relevant issues may need to be addressed?	
7	What new stakeholders would you like to engage with?	
8	How can you make your measures more sustainable?	
9	How can you make your work and progress visible throughout your organisation?	
10	What new topics would you like to include in the next GEP?	

2. SWOT analysis (prepared individually + updated during transnational project meeting)

Strengths

Weakness

Opportunities

Threats

3. Self-recommendations

4. Specific recommendations FROM partners

Partner	Recommendation (1 – strongly encourage, 2- encourage, 3 – invite)
AUSTRIA	1. 2. 3.
CYPRUS	1. 2. 3.
HUNGARY	1. 2. 3.
ITALY	1. 2. 3.
MALTA	1. 2. 3.
POLAND	1. 2. 3.



Co-funded by
the European Union

Appendix 2: Questionnaire of expert interview

Kind Respondent

We are reaching out to the individuals involved in creating/designing a Gender Equality Plan (GEP)/EDI (Equity, Diversity, and Inclusivity) plan or who are involved in implementing one at universities/research institutions.

This study is being conducted by the international project entitled Gender Equality Programme in Academia - Raising Diversity [GEPARD], which is being carried out by a consortium of partners from Poland, Malta, Italy, Cyprus, Austria and Hungary and funded by the European Union under (2021-1-PL01-KA220-HED- 000027532). The project aims to develop a system of measures that can be used by higher education or research institutions at an organisational level to help eliminate gender discrimination. A detailed description of the project is available at: <https://us.edu.pl/uczelnia/rowne-traktowanie/gepard/> [PL] and <https://us.edu.pl/en/uczelnia/rowne-traktowanie/gepard/> [EN].

We would appreciate your participation in this questionnaire. The focus of the questionnaire will be to gather information on how different entities went about designing their gender equality plan, how decision-makers were involved in its promotion as well as the lessons learnt on the nature of its design while it was being implemented.

We would also appreciate you giving us some contextual details as to how the GEP came into being in your entity. The information will be valuable and even necessary for us to present how particular GEPS were designed in contexts which differ in organisational, cultural and social settings. The results of the study will therefore help us, on the one hand, to understand the 'situatedness' of the GEP in place in your institution and, on the other hand, to develop a multidimensional map of the problems, challenges and solutions that may arise when designing/implementing GEPS, which is one of the specific aims of the GEPARD project.

The results elicited by this project will be disseminated by various means, both face-to-face and through public presentations on a dedicated website. We believe that both the results of the research and the findings of the GEPARD project will be helpful to academic and non-academic communities and organisations interested in promoting equality and diversity policies that foster the development of individuals and universities as a whole. Therefore, we warmly invite you to participate in the questionnaire since the information you provide will help us achieve this goal.

The open-ended questionnaire is formulated in such a way that it will not collect any sensitive data or personal details of those engaged in developing/implementing gender equality plans. If you request, the name of those who participate in this questionnaire and their institutional affiliation will be anonymised.

For any additional information, do not hesitate to contact Dr Magdalena Póttorak, from the University of Silesia in Katowice [magdalena.poltorak@us.edu.pl], who is the leader of the GEPARD project consortium.



CONSENT FORM

I have read and understood the information sheet. I understand that taking part is voluntary, and I am free to withdraw from the study at any time. I understand that all responses received in the study will be kept confidential. My identity/ institution will not be revealed unless I give my explicit permission. I understand that data will be held in accordance with regulations and will be stored for a minimum of 3 years.

I agree to take part in the study _____
(signature)

I would like to keep my identity/ institution confidential

YES/NO



Co-funded by
the European Union

This survey concerns the GEP/EDI plan currently in force at your institution.

1. What factors led your institution to design and implement a GEP?

(Please choose from the following options. You can choose more than one option).

- a. internal need
- b. decision taken by the national authorities/legal obligation
- c. pressure from underrepresented groups/activists/lobbying groups
- d. formal external requirements (e.g. Horizon Europe)
- e. pressure from groups/entities within the higher educational/research institution
- f. other (Please indicate) _____

2. How long did the development of GEP last? (Please choose from the options)

- a. a few weeks
- b. several months
- c. about half a year
- d. almost a year
- e. more than a year

3. When was the GEP finally approved /adopted? _____

4. By whom? _____

5. Was this the first GEP even enacted by your university /research institute?

- a. Yes
- b. No (please indicate when the first GEP was adopted) _____

6. What were the factors/obstacles you had to deal with when it came to designing the GEP you worked upon and having it endorsed at the highest level within your institution? What were the biggest challenges?



7. Who created/developed the most recent GEP in your institution? _____

8. How many people were involved in the creation/development of the GEP in your institution? (Please choose from the options below)

- a. 2
- b. 3
- c. 5
- d. 10
- e. Other _____

9. What were their professional specialisations? (Select all the factors that apply)

- a. human resources expert b. gender equality expert
- c. legal expert
- d. academic registrar expert e. diversity expert
- f. Other _____

10. What was their gender?

- a. female (indicate number) ____
- b. male (indicate number) ____
- c. non-binary (indicate number) ____

11. How were the aforementioned people recruited/selected?

12. Was that decision prescribed by the legal basis or the statute of the University?

- a. yes
- b. no

13. When it came to individuals who developed the GEP were these (choose all the relevant options)



Co-funded by
the European Union

- a. appointed specifically by the institution
- b. voluntary participation
- c. on a specifically paid contract
- d. external experts
- e. Other (please stipulate) _____

14. Did you refer to particular sources when you were developing the GEP?

- a. yes
- b. no (skip question 15)

15. Which sources did you refer to? (You can choose more than one option)

- a. Horizon Europe Guidelines
- b. GEAR Tool by European Institute for Gender Equality (EIGE)
- c. EU Projects focusing on Gender Equality (e.g. GE Academy, Gender-Net, TARGET)
- d. Athena Swan
- e. International Initiatives (e.g. Guidelines by UNICEF)
- f. other GEPs (Please stipulate) _____
- g. other _____

16. How did the people responsible for the creation of the GEP prepare for their work (You can tick as many as necessary)

- a. participated in specialised training
- b. self-study
- c. workshops
- d. networking
- e. consultation
- f. other (Please stipulate) _____

17. If the people involved in the GEP design took part in any training (you can refer to multiple training sessions)

- a. which training did they undertake _____ which were the entities which provided the training



Co-funded by
the European Union

i. nationally _____

ii. EU _____

iii. Non-EU _____

b. which training did they undertake _____ which were the entities which provided the training

i. nationally _____

ii. EU _____

iii. Non-EU _____

c. which training did they undertake _____ which were the entities which provided the training

i. nationally _____

ii. EU _____

iii. Non-EU _____

18. Who carried out the organisational analysis for the purposes of the GEP (*gender audit/gender impact assessment, quantitative data analysis, gender budgeting)?

a. internal experts

b. external experts

c. both

d. other (Please stipulate) _____

19. When the draft of the GEP was drawn, with whom was it shared within the organisation for feedback? (please state the designation of the individuals, groups or committees consulted)

a. _____

b. _____

c. _____

d. _____

20. If there was a formal decision making process were external experts consulted?

a. yes, officially



b. yes, informally

c. no

21. Did this consultation lead to changes? If yes, please stipulate what type of changes were enacted? _____

22. Did you consult with other entities outside the organisation while designing the GEP?

a. National entities (please stipulate) _____

b. International entities (please stipulate) _____

23. Did this lead to changes? If yes, please stipulate. _____

24. Which key areas does your GEP cover? (Please choose all that apply)

a. Work-life balance and organisational culture

b. Gender balance in leadership and decision-making

c. Gender equality in recruitment and career progression

d. Integration of the gender dimension into research and teaching content

e. Measures against gender-based violence, including sexual harassment

f. Other (please stipulate) _____

25. What factors determined the choice of the key areas chosen for your GEP?

a. Horizon Europe requirements

b. National Funding Bodies' requirements

c. other (please stipulate) _____

26. Which key areas did you find it difficult to include in your organisation's GEP?

27. Which were the difficulties you encountered? _____



28. What procedures were used for officially establishing the GEP as a university/research institute document?

29. If the GEP in your organisation has existed for a long time, what is the amendment procedure?

30. Who is responsible for the implementation of the GEP? _____

31. How is the implementation of the GEP monitored internally? _____

32. How is the implementation of the GEP monitored externally? _____

33. From the GEP, which actions have already been implemented?

34. What difficulties are encountered in implementing the plan in the entity in question? _____

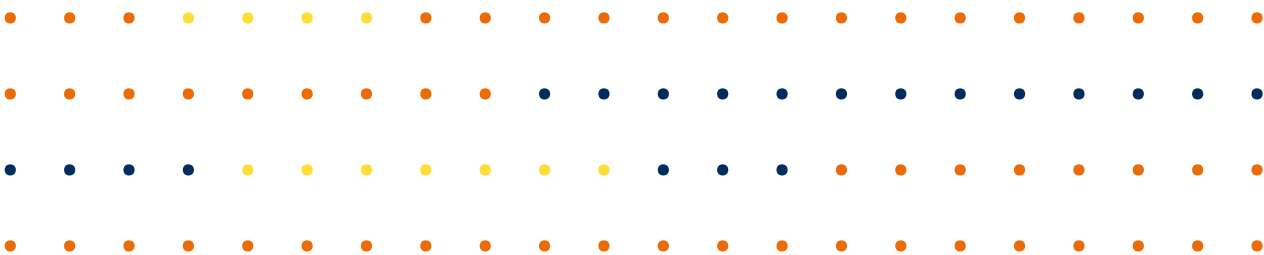
35. Is any modification of the GEP being anticipated, and why, and under what conditions?

General Information: study participating entity

36. The organisation you work for is:

- a. University
- b. technical college
- c. medical college
- d. art college
- e. research institution
- f. research funder
- g. Other? (Please stipulate) _____





*Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της
Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση αντικατοπτρίζει
τις απόψεις μόνο του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να
θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών
που περιέχονται σε αυτήν. Το περιεχόμενο της παρούσας έκθεσης
διατίθεται με την άδεια Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0
International License (CC BY-SA 4.0)*

