

ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ



Η παρούσα δημοσίευση εκπονήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος του EIGE για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου. Διατίθεται στο διαδίκτυο μέσω της Πλατφόρμας του EIGE για την Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου, στη διεύθυνση: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων δημιούργησε την παραπάνω ηλεκτρονική πλατφόρμα προκειμένου να συνδράμει τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τα κρατικά όργανα στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο έργο τους. Η πλατφόρμα παρέχει πληροφορίες σχετικά με τη σημασία του φύλου σε διάφορους τομείς πολιτικής και προσφέρει επιγραμματικά εργαλεία για την ενσωμάτωση της έμφυλης διάστασης.

Η πλατφόρμα συμβάλλει επίσης στη βελτίωση των ατομικών και θεσμικών ικανοτήτων ως προς την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στους διάφορους τομείς και στα διάφορα στάδια ανάπτυξης κάθε πολιτικής/προγράμματος/έργου. Η κατανόηση του τρόπου σχεδιασμού, προγραμματισμού, υλοποίησης, παρακολούθησης και αξιολόγησης των πολιτικών από την οπτική του φύλου θα ενισχύσει τις πολιτικές της ΕΕ και, παράλληλα, τον κοινωνικό τους ρόλο και τη δυνατότητα ανταπόκρισής τους στις ανάγκες της κοινωνίας.

Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, EIGE

Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) είναι το κέντρο γνώσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης στα θέματα ισότητας των φύλων. Στηρίζει τις/τους υπεύθυνες/-ους για τη χάραξη πολιτικής και όλα τα αρμόδια θεσμικά όργανα στις προσπάθειές τους να γίνει η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών πραγματικότητα για όλες τις Ευρωπαίες και όλους τους Ευρωπαίους, παρέχοντας εξειδικευμένη γνώση, καθώς και αξιόπιστα και συγκρίσιμα δεδομένα σε θέματα ισότητας των φύλων στην Ευρώπη.

European Institute for Gender Equality, EIGE
Gedimino pr. 16
LT-01103 Vilnius
ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ/LITHUANIA
Τηλ. +370 52157444
Email: eige.sec@eige.europa.eu

<http://www.eige.europa.eu>
<http://www.twitter.com/eurogender>
<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>
<http://www.youtube.com/eurogender>
<http://eurogender.eige.europa.eu>

Η Europe Direct είναι μια υπηρεσία που απαντά στις ερωτήσεις σας για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Μπορείτε να επικοινωνήσετε με αυτήν την υπηρεσία:

- καλώντας ατελώς τον αριθμό 00 800 6 7 8 9 10 11 (ορισμένα δίκτυα τηλεφωνίας ενδέχεται να χρεώνουν τις κλήσεις αυτές),***
- καλώντας τον αριθμό +32 22999696 ή***
- μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου από τον δικτυακό τόπο <http://europa.eu/contact>***

Περισσότερες πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση παρέχονται από το διαδίκτυο (<http://europa.eu>).

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2017

© Ευρωπαϊκή Ένωση, 2017
Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

Print ISBN 978-92-9493-694-3 doi:10.2839/929394 MH-04-17-156-EL-C
PDF ISBN 978-92-9493-719-3 doi:10.2839/131440 MH-04-17-156-EL-N

Printed in Belgium

ΤΥΠΩΜΕΝΟ ΣΕ ΧΑΡΤΙ ΛΕΥΚΑΣΜΕΝΟ ΧΩΡΙΣ ΣΤΟΙΧΕΙΑΚΟ ΧΛΩΡΙΟ (ECF)

Διαρθρωτικές αλλαγές στον τομέα της έρευνας



Πίνακας περιεχομένων

1. Τι είναι;	4
2. Γιατί είναι αναγκαίες;	4
Έμφυλη διαφοροποίηση στα ερευνητικά και τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα	4
Ασυνείδητες ή λανθάνουσες προκαταλήψεις	4
Ανδροκρατία στην επιστήμη	5
Οι γυναίκες στα ερευνητικά και τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα: οι αριθμοί αυξάνονται, αλλά γιατί με τόσο αργούς ρυθμούς;	5
Απουσία της έμφυλης διάστασης και προκαταλήψεις βάσει φύλου στην έρευνα	5
3. Το πρόγραμμα για την ισότητα των φύλων ως εργαλείο διαρθρωτικών αλλαγών	6
4. Ποιοι συμμετέχουν;	7
Δομή υποστήριξης των εργασιών για την ισότητα των φύλων	7
Ανώτερα διοικητικά και επιτελικά στελέχη	7
Διευθυντές	8
Ερευνητικό και/ή διδακτικό προσωπικό	8
Τμήμα ανθρώπινων πόρων	8
Σπουδαστές	8

1. Τι είναι;

Η θεσμική αλλαγή είναι μια στρατηγική που αποσκοπεί, αφενός, στην εξάλειψη των εγγενών του ερευνητικού συστήματος εμποδίων για την ισότητα των φύλων και, αφετέρου, στην προσαρμογή των θεσμικών πρακτικών. Η προσέγγιση της θεσμικής αλλαγής επικεντρώνεται στο επίπεδο οργανισμών.

Στον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας, οι ερευνητικοί οργανισμοί και τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα καλούνται να

εφαρμόσουν θεσμικές αλλαγές στους τομείς της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, της χρηματοδότησης, της λήψης αποφάσεων και των ερευνητικών προγραμμάτων. Βασικοί στόχοι της θεσμικής αλλαγής είναι η ενθάρρυνση της εκπροσώπησης των γυναικών, η διασφάλιση της συνέχισης της επιστημονικής τους σταδιοδρομίας σε όλες τις βαθμίδες και η προαγωγή της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της καινοτομίας.

2. Γιατί είναι αναγκαίες;

Σε ερευνητικούς οργανισμούς και ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα εργάζονται τόσο γυναίκες όσο και άνδρες, επιτελώντας συγκεκριμένους ρόλους, όπως έρευνα, διδασκαλία, διοίκηση προσωπικού και δομών ή εφαρμογή διαδικασιών. Παράλληλα, το έργο των ερευνητικών και των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων απευθύνεται στην κοινωνία στο σύνολό της. Τα μεν ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα συμβάλλουν στην εκπαίδευση των μελλοντικών επαγγελματιών αμφοτέρων των φύλων, οι δε ερευνητικοί οργανισμοί διερευνούν ένα ευρύ φάσμα θεμάτων που επηρεάζουν τη ζωή γυναικών και ανδρών.

Για την αντιμετώπιση της διαρθρωτικής (ανα)παραγωγής ανισοτήτων στα ερευνητικά και τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα, είναι άκρως σημαντικό να προσδιοριστούν οι μηχανισμοί που πρέπει να μετασηματιστούν και να ληφθούν τα ανάλογα μέτρα. Η λήψη όμως μεμονωμένων μέτρων υπολείπεται σε αποτελεσματικότητα της εφαρμογής ολοκληρωμένων και ολιστικών προσεγγίσεων που αντιμετωπίζει το διαρθρωτικό πλαίσιο στο σύνολό του. Η θεσμική αλλαγή είναι αναγκαία επειδή θα είναι επωφελής τόσο σε επίπεδο οργανισμών όσο και για το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Για την (ανα)παραγωγή ανισοτήτων στα ερευνητικά ιδρύματα ευθύνονται διάφοροι μηχανισμοί.

Έμφυλη διαφοροποίηση στα ερευνητικά και τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα

Από τη βιβλιογραφία και τα στατιστικά στοιχεία προκύπτουν ισχυρές ενδείξεις ότι τα ερευνητικά και τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα (όπως και άλλα κοινωνικά περιβάλλοντα) αναπαράγουν κοινωνικές αξίες οι οποίες ενισχύουν τις προκαταλήψεις/διακρίσεις βάσει φύλου. Οι γυναίκες και οι άνδρες τείνουν να συγκεντρώνονται σε συγκεκριμένα επιστημονικά πεδία (οριζόντιος διαχωρισμός). Για παράδειγμα,

οι γυναίκες τείνουν να εκπροσωπούνται περισσότερο σε τομείς όπως οι κοινωνικές και ανθρωπιστικές επιστήμες, οι δε άντρες κλίνουν περισσότερο προς τις σπουδές, τη διδασκαλία ή την έρευνα στους τομείς της μηχανικής ή της τεχνολογίας. Ένα στοιχείο προβληματισμού είναι επομένως οι στερεοτυπικές επιλογές των σπουδαστών όσον αφορά το γνωστικό τους αντικείμενο. Οι άνδρες καταλαμβάνουν συνήθως τις ανώτερες θέσεις στην ιεραρχία (κατακόρυφος διαχωρισμός). Επιπλέον, στις ερευνητικές και διδακτικές προσεγγίσεις, στο περιεχόμενο και στις αναλύσεις, η σημασία της διάστασης του φύλου συχνά παραβλέπεται. Κατά συνέπεια, υπάρχει κίνδυνος να παραβλεφθούν οι απόψεις, οι εμπειρίες και οι ανάγκες του 50 % του πληθυσμού. Κάτι τέτοιο συνεπάγεται μη βέλτιστα προϊόντα, υπηρεσίες και πολιτικές, καθώς στοχεύουν και εξυπηρετούν μέρος μόνο της κοινωνίας.

Ασυνείδητες ή λανθάνουσες προκαταλήψεις

«Οι ασυνείδητες προκαταλήψεις είναι κρίσεις ή αποφάσεις στις οποίες προβαίνουμε ασυναίσθητα βάσει της προηγούμενης εμπειρία μας, των προσωπικών μας εδραιωμένων προτύπων σκέψης, εικασιών ή ερμηνειών» εξηγεί η καθηγήτρια Uta Frith της Royal Society (η επιστημονική ακαδημία του Ηνωμένου Βασιλείου και της Κοινοπολιτείας) σε ενημερωτικό υπόμνημα σχετικά με τις ασυνείδητες προκαταλήψεις. Οι ασυνείδητες ή λανθάνουσες προκαταλήψεις έχουν κρίσιμη σημασία και είναι προβληματικές όταν επηρεάζουν τις αξιολογήσεις και τις εκτιμήσεις μας σχετικά με τους ανθρώπους (για παράδειγμα, όσον αφορά την εκλογή σε αξιώματα ή την ιεραρχική κατάταξη, τους διορισμούς σε θέσεις, την απονομή βραβείων κ.λπ.), επειδή υπονομεύουν την αντικειμενική και δίκαιη κρίση. Όπως δηλώνει ο όρος, οι προκαταλήψεις αυτές δεν είναι συνειδητές, αλλά υπάρχουν τεχνικές για τον εντοπισμό και την αντιμετώπισή τους.

Ανδροκρατία στην επιστήμη

Από μικρή ηλικία μαθαίνουμε να συσχετίζουμε τις θετικές επιστήμες με τους άνδρες. Το θέμα αυτό έχει διερευνηθεί διεξοδικά κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Όπως προκύπτει από μια πρόσφατη μελέτη σε 66 χώρες παγκοσμίως (Miller, Eagly and Linn, 2014), η εκπροσώπηση των γυναικών στον κλάδο των θετικών επιστημών συνδέεται στενά με τα εθνικά έμφυλα στερεότυπα στις θετικές επιστήμες, υπό την έννοια ότι οι άνδρες τείνουν να συσχετίζονται με τις θετικές επιστήμες περισσότερο από ό,τι οι γυναίκες. Η διαπίστωση αυτή ισχύει και για χώρες στις οποίες οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το ήμισυ περίπου των αποφοίτων σχολών θετικών επιστημών και των εργαζομένων στον ερευνητικό τομέα.

Οι γυναίκες στα ερευνητικά και τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα: οι αριθμοί αυξάνονται, αλλά γιατί με τόσο αργούς ρυθμούς;

Σύμφωνα με την τελευταία έκδοση του εγχειριδίου *She figures* της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το 2012 μόλις 33 % των ευρωπαϊκών ερευνητών ήταν γυναίκες. Το ποσοστό αυτό τείνει να μειωθεί ακόμη περισσότερο στους κατά παράδοση ανδροκρατούμενους τομείς. Η έκδοση *She figures* παρέχει διαχρονικά στοιχεία σύμφωνα με τα οποία οι γυναίκες ιστορικά υποεκπροσωπούνται στις υψηλότερες ιεραρχικές βαθμίδες των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Τα ευρήματα αυτά είναι άκρως απογοητευτικά, καθώς το 2012 το ποσοστό γυναικών κατόχων διδακτορικών τίτλων σπουδών αντιστοιχούσε σε 47 %.

Παρόλα αυτά, αξίζει να επισημανθεί η πρόοδος που σημειώθηκε κατά την τελευταία δεκαετία. Σύμφωνα με την έκδοση *She figures* του 2015, το ποσοστό γυναικών κατόχων διδακτορικών τίτλων σπουδών αυξήθηκε από 43 % το 2004 σε 47 % το 2014. Το ποσοστό των γυναικών στα υψηλότερα κλιμάκια πανεπιστημιακής σταδιοδρομίας αυξήθηκε από

18 % το 2007 σε 21 % το 2013. Το ποσοστό των γυναικών επικεφαλής ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων αυξήθηκε από 15,5 % το 2010 σε 20 % το 2014.

Παρατηρήθηκε επίσης ότι πρόσφατα ο αριθμός γυναικών ερευνητών αυξήθηκε με ταχύτερους ρυθμούς από ό,τι ο αντίστοιχος αριθμός ανδρών. Παρόμοια τάση έχει παρατηρηθεί για τον αριθμό των γυναικών στους τομείς των θετικών επιστημών και της μηχανικής. Αν και τα ποσοστά γυναικών επιστημόνων τείνουν να προσεγγίσουν τα ανδρικά, η πρόοδος παραμένει αργή. Το ποσοστό γυναικών στα ανώτερα κλιμάκια επιστημονικής σταδιοδρομίας είναι μόλις 20 %, όπως και το ποσοστό των γυναικών επικεφαλής πανεπιστημίων.

Οι βάσεις έχουν τεθεί αλλά, παράλληλα, πρέπει να εντατικοποιηθούν οι προσπάθειες. Είναι καιρός να επιταχυνθεί η διαδικασία και να διασφαλιστεί επιτέλους ότι όλες οι γυναίκες επιστήμονες ακολουθούν τη σταδιοδρομία που τους αξίζει.

Απουσία της έμφυλης διάστασης και προκαταλήψεις βάσει φύλου στην έρευνα

Πολλές έρευνες εξακολουθούν να μην ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου ή να μεροληπτούν βάσει του φύλου. Κάτι τέτοιο συμβαίνει όταν, π.χ., τα ερευνητικά αποτελέσματα παρεκτείνονται στο σύνολο του πληθυσμού, χωρίς να λαμβάνεται δεόντως υπόψη η σύνθεση του δείγματος. Για παράδειγμα, στην ιατρική έρευνα συχνά χρησιμοποιούνται μόνο αρσενικά ζώα για δοκιμές.

Το βιολογικό και το κοινωνικό φύλο αποτελούν θεμελιώδεις παράγοντες οι οποίοι καθορίζουν την οργάνωση της ζωής και της κοινωνίας. Κατά συνέπεια, η αναγνώριση και η συμπερίληψη αυτών των διαφορών στη διαδικασία παραγωγής επιστημονικής γνώσης έχει κεφαλαιώδη σημασία.

3. Το πρόγραμμα για την ισότητα των φύλων ως εργαλείο διαρθρωτικών αλλαγών

Στο συγκεκριμένο πλαίσιο των ερευνητικών οργανισμών και των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, τα προγράμματα για την ισότητα των φύλων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αποτελούν μια δέσμη δράσεων που αποσκοπούν:

1. στη διεξαγωγή εκτιμήσεων επιπτώσεων/ελέγχων των διαδικασιών και των πρακτικών για τον εντοπισμό προκαταλήψεων σε σχέση με το φύλο·
2. στον προσδιορισμό και στην εφαρμογή καινοτόμων στρατηγικών για την αντιμετώπιση τυχόν προκαταλήψεων·
3. στον καθορισμό στόχων και στην παρακολούθηση της προόδου μέσω δεικτών ⁽¹⁾.

Το πεδίο εφαρμογής των προγραμμάτων για την ισότητα των φύλων μπορεί να ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό, ανάλογα με τον τύπο του ερευνητικού οργανισμού, το θεσμικό πλαίσιο εφαρμογής τους, τους επιστημονικούς τομείς που καλύπτονται ή τον τύπο των προκαταλήψεων και των ανισοτήτων βάσει φύλου που εντοπίζονται κατόπιν διαγνωστικού ελέγχου.

Ένα πρόγραμμα για την ισότητα των φύλων μπορεί να περιλαμβάνει διάφορα στάδια ή φάσεις, στη διάρκεια των οποίων απαιτούνται συγκεκριμένοι τύποι παρεμβάσεων. Συγκεκριμένα:

- 1. Μια φάση ανάλυσης**, κατά την οποία συλλέγονται δεδομένα ανά φύλο και διενεργείται κριτική ανάλυση διαδικασιών και πρακτικών με σκοπό τον εντοπισμό ανισοτήτων και προκαταλήψεων βάσει φύλου.
- 2. Μια φάση προγραμματισμού**, κατά την οποία τίθενται ενδιάμεσοι και τελικοί στόχοι, αποφασίζονται δράσεις και μέτρα για την αντιμετώπιση των εντοπισθέντων προβλημάτων, κατανέμονται πόροι και αρμοδιότητες και καθορίζονται προθεσμίες.
- 3. Μια φάση υλοποίησης**, κατά την οποία υλοποιούνται οι δράσεις και πραγματοποιούνται προσπάθειες προβολής με στόχο τη σταδιακή επέκταση του δικτύου των ενδιαφερόμενων μερών.

- 4. Μια φάση παρακολούθησης**, κατά την οποία παρακολουθείται και αξιολογείται συστηματικά η διαδικασία και η πρόοδος. Τα ευρήματα της διαδικασίας παρακολούθησης αξιοποιούνται για την προσαρμογή και τη βελτίωση μέτρων και δραστηριοτήτων και, κατ' επέκταση, τη βελτιστοποίηση των αποτελεσμάτων.

Η συγκεκριμένη δέσμη δράσεων ποικίλης περιπλοκότητας αποσκοπεί στη διαμόρφωση μιας στρατηγικής προσέγγισης για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Πρωτοβουλίες όπως η υιοθέτηση γενικών στόχων ισότητας των φύλων δεν συνιστούν από μόνες τους στρατηγικές/προγράμματα για την ισότητα των φύλων, καθώς για την υλοποίηση τέτοιου είδους δεσμεύσεων απαιτούνται συγκεκριμένα βήματα και δράσεις. Για τον ίδιο λόγο, οι ευρύτερες στρατηγικές για την πολυμορφία ή την καταπολέμηση των διακρίσεων και/ή προγράμματα με αντικείμενο, μεταξύ άλλων, το φύλο δεν εξομοιώνονται αυτομάτως με τα προγράμματα για την ισότητα των φύλων. Εάν οι στρατηγικές αυτές καλύπτουν το ζήτημα του φύλου μέσω περιορισμένου αριθμού μέτρων και δεικτών χωρίς να βασίζονται σε επαρκή δεδομένα για τα φύλα, είναι απίθανο να επιτευχθεί η ισότητα των φύλων στην πράξη.

Ο τρόπος με τον οποίο εξετάζονται οι προκαταλήψεις και οι ανισότητες βάσει φύλου μπορεί επίσης να ποικίλλει, ανάλογα με την επιλεγείσα προσέγγιση και τη διαθεσιμότητα εσωτερικών ή εξωτερικών εξειδικευμένων γνώσεων σε θέματα φύλου. Οι προκαταλήψεις και οι ανισότητες βάσει φύλου εξετάζονται πλέον ολοένα συχνότερα σε συνδυασμό με άλλες μορφές ανισοτήτων όπως η αναπηρία, η ηλικία, ο γενετήσιος προσανατολισμός, η θρησκεία ή η εθνοτική προέλευση. Η διερεύνηση άλλων μορφών ανισότητας οι οποίες διαπλέκονται με το φύλο μπορεί να αξιοποιηθεί αποτελεσματικά για την επίτευξη αλλαγών, καθώς και να αποτελέσει σημείο αφετηρίας ολοκληρωμένων δράσεων και στρατηγικών. Παρόλα αυτά, απαιτούνται πιο διεξοδικές πηγές και δεδομένα, καθώς και εξειδικευμένες γνώσεις οι οποίες να καλύπτουν ευρύτερο φάσμα από ό,τι μεμονωμένες προσεγγίσεις του φύλου οι οποίες δεν λαμβάνουν υπόψη άλλους παράγοντες ανισοτήτων.

(1) Πηγή: Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για Μια ενισχυμένη σύμβαση του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας για αριστεία και ανάπτυξη [COM(2012) 0392 final] <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-EL/TXT/?qid=1483963074388&uri=CELEX:52012DC0392&from=EN>

4. Ποιοι συμμετέχουν;

Για την ανάπτυξη και την υλοποίηση ενός προγράμματος για την ισότητα των φύλων κινητοποιούνται κατά κανόνα όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη ενός ερευνητικού οργανισμού ή ανώτατου εκπαιδευτικού ιδρύματος. Η συμμετοχή τους, η οποία μπορεί να είναι άμεση ή έμμεση, ανάλογα με το προφίλ του εκάστοτε ενδιαφερόμενου, συνεπάγεται τη δέσμευσή τους στο πρόγραμμα η οποία θα συμβάλει στο να υπερκεραστούν τα εμπόδια και οι αντιστάσεις καθόλη τη διάρκεια της διαδικασίας σε όλα τα επίπεδα.

Μολονότι η οργανωτική δομή των ευρωπαϊκών πανεπιστημίων και ερευνητικών ιδρυμάτων διαφέρει, στα προγράμματα για την ισότητα των φύλων συμμετέχουν διάφοροι συντελεστές, οι οποίοι απαριθμούνται στη συνέχεια. Οι αρμοδιότητές τους πρέπει να καθορίζονται από κοινού και να αποσαφηνίζονται εξ αρχής. Η συνεργασία τους έχει κρίσιμη σημασία για την επιτυχή ανάπτυξη και υλοποίηση ενός προγράμματος για την ισότητα των φύλων.

Δομή υποστήριξης των εργασιών για την ισότητα των φύλων

Κατ' αρχάς, τα προγράμματα για την ισότητα των φύλων πρέπει να υποστηρίζονται ενεργά από ειδικές δομές. Οι δομές υποστήριξης των εργασιών για την ισότητα των φύλων είναι ειδικές οργανώσεις οι οποίες με το έργο τους υποστηρίζουν τις διαρθρωτικές αλλαγές για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Οι δομές αυτές ενδέχεται να υπάρχουν ήδη εντός των ερευνητικών οργανισμών ή των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και μπορούν να είναι για παράδειγμα: γραφεία/μονάδες για την ισότητα των φύλων, υπηρεσίες διαμεσολάβησης ή δίκτυα για την ισότητα των φύλων. Είναι τα κατάλληλα σημεία για την εκκίνηση, τη διασφάλιση της υλοποίησης και την παρακολούθηση των προγραμμάτων για την ισότητα των φύλων. Εάν ο οργανισμός σας δεν διαθέτει τέτοια δομή, η σύστασή της μπορεί να είναι ένα από τα μέτρα του προγράμματός σας.

Οι δομές αυτές είναι πιο αποτελεσματικές όταν:

1. στελεχώνονται από περισσότερα του (ισοδύναμου του) ενός άτομα πλήρους απασχόλησης τα οποία έχουν αποκλειστική αρμοδιότητα την προώθηση της ισότητας των φύλων.
2. δεν λειτουργούν μεμονωμένα αλλά είναι καλά δικτυωμένες
3. υποστηρίζονται δημοσίως από διοικητικά στελέχη ανώτερων βαθμίδων (π.χ. πρότανη ή κοσμήτορα πανεπιστημίου ή διευθυντή ερευνητικού κέντρου).

Ποιος είναι ο ρόλος μιας δομής στην υποστήριξη του έργου για την ισότητα των φύλων στο πλαίσιο ενός προγράμματος για την ισότητα των φύλων;

1. Οργάνωση, υλοποίηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση του προγράμματος για την ισότητα των φύλων.
2. Παροχή πρακτικής υποστήριξης και εργαλείων προς τους συντελεστές της υλοποίησης του προγράμματος για την ισότητα των φύλων.
3. Συνεργασία με τα ενδιαφερόμενα μέρη και ενθάρρυνση της συμμετοχής τους σε όλα τα επίπεδα προκειμένου να διασφαλιστεί η εφαρμογή των μέτρων του προγράμματος για την ισότητα των φύλων.
4. Ενημέρωση στους κόλπους των ερευνητικών οργανισμών σχετικά με τα οφέλη της ισότητας των φύλων.
5. Αξιολόγηση της προόδου του εκάστοτε οργανισμού ως προς την επίτευξη της ισότητας των φύλων.

Ανώτερα διοικητικά και επιτελικά στελέχη

Οι συντελεστές αυτοί είναι υπεύθυνοι για τη διοίκηση του οργανισμού. Στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα πρόκειται για τον πρότανη ή κάποιον από τους προέδρους των σχολών, στους δε ερευνητικούς οργανισμούς για τον πρόεδρο ή κάποιο μέλος του διοικητικού συμβουλίου. Έχουν την εξουσία να λαμβάνουν αποφάσεις, γεγονός που τους καθιστά πολύτιμους υποστηρικτές της δημιουργίας και της υλοποίησης προγραμμάτων για την ισότητα των φύλων.

Ποιος είναι ο ρόλος των ανώτερων διοικητικών και επιτελικών στελεχών σε ένα πρόγραμμα για την ισότητα των φύλων;

1. Δημόσια υποστήριξη της αρχής της ισότητας των φύλων εντός και/ή εξ ονόματος του οργανισμού.
2. Δημόσια υποστήριξη του προγράμματος για την ισότητα των φύλων και της δομής που είναι υπεύθυνη για την υλοποίησή του. Δείτε ενδεικτικά το βίντεο για την εκστρατεία HeForShe που πραγματοποιήθηκε στο πανεπιστήμιο Πολιτικών Επιστημών (Sciences Po) του Παρισιού, με παρεμβάσεις από τον διευθυντή και τον πρόεδρο της σχολής, οι οποίοι υποστηρίζουν ρητώς την ισότητα των φύλων: <https://www.youtube.com/watch?v=b834mK1nlcw>
3. Εξασφάλιση της διαθεσιμότητας επαρκών οικονομικών και ανθρώπινων πόρων για υλοποίηση του προγράμματος για την ισότητα των φύλων.
4. Έγκριση των σχετικών εγγράφων, διαδικασιών και δραστηριοτήτων υποστήριξης των διαρθρωτικών αλλαγών για την επίτευξη της ισότητας των φύλων εντός του οργανισμού.
5. Υποβολή αιτημάτων για τακτικές επικαιροποιήσεις όσον αφορά την υλοποίηση του προγράμματος και την πρόοδο ως προς την επίτευξη της ισότητας των φύλων.

Διευθυντές

Οι συντελεστές αυτοί είναι επιφορτισμένοι με την καθημερινή διοίκηση των τμημάτων του οργανισμού. Στους κόλπους των ερευνητικών οργανισμών μπορεί να είναι κοσμήτορες σχολών, πρόεδροι τμημάτων ή διευθυντές υπηρεσιών. Μπορεί να έχουν στενότερη σχέση με το διδακτικό και/ή το ερευνητικό προσωπικό, καθώς και με τους σπουδαστές (ανάλογα με τον οργανισμό).

Ποιος είναι ο ρόλος των διευθυντών σε ένα πρόγραμμα για την ισότητα των φύλων;

1. Δημόσια υποστήριξη του προγράμματος για την ισότητα των φύλων.
2. Διασφάλιση της πρακτικής εφαρμογής των μέτρων, των διαδικασιών και των δραστηριοτήτων που απαιτούνται από τα ανώτερα διοικητικά στελέχη και απαριθμούνται στο πρόγραμμα για την ισότητα των φύλων.
3. Παροχή κινήτρων για τη διασφάλιση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην έρευνα και στη διδασκαλία.
4. Καθοδήγηση των αρμόδιων μονάδων σχετικά με την παροχή πληροφοριών και δεδομένων για την παρακολούθηση της υλοποίησης του προγράμματος για την ισότητα των φύλων και της προόδου ως προς την επίτευξή της.

Ερευνητικό και/ή διδακτικό προσωπικό

Το προσωπικό με ερευνητικά και/ή διδακτικά καθήκοντα μπορεί να διαδραματίσει κομβικό ρόλο στην αλλαγή του τρόπου διδασκαλίας των μαθημάτων και των ερευνητικών μεθόδων. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στους τομείς της έρευνας και της καινοτομίας, καθώς και στη διδασκαλία, ανοίγει νέους ορίζοντες και δημιουργεί νέες γνώσεις. Η συμπερίληψη της διάστασης του φύλου στην έρευνα μπορεί να έχει θετικό και ισχυρό αντίκτυπο στην κοινωνία βελτιώνοντας τη ζωή των ανθρώπων.

Ποιος είναι ο ρόλος του ερευνητικού και/ή διδακτικού προσωπικού σε ένα πρόγραμμα για την ισότητα των φύλων;

1. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας (βλ. ενότητα σχετικά με την «ενσωμάτωση του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της εκπαίδευσης»).
2. Ενεργός συμμετοχή στις πρωτοβουλίες που οργανώνονται στο πλαίσιο του προγράμματος για την ισότητα των φύλων.
3. Δρομολόγηση αλλαγών μέσω συζητήσεων σχετικά με την κατάσταση στον οργανισμό και της εισήγησης μέτρων για την προώθηση διαρθρωτικών αλλαγών.
4. Διοργάνωση δραστηριοτήτων οι οποίες επικεντρώνονται στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της καινοτομίας και/ή συμβάλλουν στην προώθηση διαρθρωτικών αλλαγών για την προαγωγή της ισότητας των φύλων εντός του οργανισμού.

Για παράδειγμα, το πανεπιστήμιο του Santiago de Compostela θέσπισε βραβείο για την αναγνώριση και την προβολή

υφιστάμενων ερευνητικών έργων και πρακτικών διδασκαλίας που ενσωματώνουν με εξέχοντα τρόπο τη διάσταση του φύλου.

Τμήμα ανθρωπινων πόρων

Το τμήμα που είναι υπεύθυνο για τη διαχείριση των ανθρωπινων πόρων του οργανισμού διαδραματίζει κομβικό ρόλο στην προαγωγή διαρθρωτικών αλλαγών για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Το τμήμα αυτό μπορεί να προωθήσει αμερόληπτες και πιο δίκαιες διαδικασίες και μέτρα τα οποία συμβάλλουν σε μια ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στη σύνθεση του προσωπικού του οργανισμού. Επιπλέον, μπορεί να εφαρμόσει μέτρα τα οποία διασφαλίζουν ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης και ισορροπία μεταξύ της εργασιακής και της προσωπικής ζωής.

Ποιος είναι ο ρόλος του τμήματος ανθρωπινων πόρων σε ένα πρόγραμμα για την ισότητα των φύλων;

1. Συλλογή και αναφορά δεδομένων ανά φύλο σχετικά με το προσωπικό της οργάνωσης σε συστηματική βάση.
2. Ανάπτυξη ευαίσθητων ως προς το φύλο και ειδικών ανά φύλο δεικτών με σκοπό την παρακολούθηση της προόδου ως προς την επίτευξη της ισότητας των φύλων εντός του οργανισμού.
3. Έλεγχος και/ή θέσπιση μέτρων στελέχωσης και επιλογής, καθώς και διαδικασιών οι οποίες συμβάλλουν σε μια ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων σε κάθε βαθμίδα του προσωπικού του οργανισμού.
4. Έλεγχος και/ή θέσπιση μέτρων για την καλύτερη εναρμόνιση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, εργασιακών καθηκόντων και καθηκόντων φροντίδας.
5. Έλεγχος και/ή θέσπιση πολιτικής για την καταπολέμηση της παρενόχλησης και διαδικασίας καταγγελίας.

Σπουδαστές

Τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα έχουν μεγάλη ευθύνη όσον αφορά τη διαπαιδαγώγηση των σπουδαστών τους. Η ευθύνη αυτή περιλαμβάνει την ευαισθητοποίηση των σπουδαστών όσον αφορά ζητήματα φύλου σε κάθε επιστημονικό πεδίο ή γνωστικό αντικείμενο. Επιπλέον, πρέπει να ενθαρρύνονται και να καθοδηγούνται σχετικά με την ενσωμάτωση και την εφαρμογή της διάστασης του φύλου στην έρευνά τους. Οι σπουδαστές θα γίνουν ενδεχομένως και οι ίδιοι διδάσκοντες ή ερευνητές. Η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση των σπουδαστών σε θέματα ισότητας των φύλων συμβάλλει και στην αλλαγή νοοτροπίας και συμπεριφοράς άλλων πτυχών της ζωής τους.

Ποιος είναι ο ρόλος των σπουδαστών σε ένα πρόγραμμα για την ισότητα των φύλων;

1. Ενεργός συμμετοχή στις πρωτοβουλίες που οργανώνονται στο πλαίσιο του προγράμματος για την ισότητα των φύλων.
2. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο.
3. Απόκτηση ικανότητας εντοπισμού των προκαταλήψεων βάσει φύλου.



MH-04-17-156-EL-N

<http://eige.europa.eu>



Υπηρεσία Εκδόσεων

ISBN 978-92-9493-719-3