

ΓΙΑΤΙ ΕΝΑ ΣΧΕΔΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ;

ΙΔΡΥΜΑ ΕΡΕΥΝΑΣ
ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ
(ΙΔΕΚ)

TARGET } Taking a Reflexive approach
to Gender Equality for
institutional Transformation

ΓΙΑΤΙ ΕΝΑ ΣΧΕΔΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ;

ΙΔΡΥΜΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ (ΙΔΕΚ)

Συγγραφέας: Καλυψω Σεπυ, Ph.D.
Προϊσταμενη Τμημα Ευρωπαϊκων Προγραμματον
Ίδρυμα Ερευνας & Καινοτομιας

DOI: 10.5281/zenodo.6514643

TARGET } Taking a Reflexive approach
to Gender Equality for
institutional Transformation



Αυτό το έργο έχει λάβει χρηματοδότηση από το πρόγραμμα έρευνας και καινοτομίας Horizon 2020 της Ευρωπαϊκής Ένωσης βάσει της Συμφωνίας Επιχορήγησης Νο 741672.

Οι απόψεις που εκφράζονται σε αυτό το έγγραφο αντικατοπτρίζουν μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και σε καμία περίπτωση δεν αντικατοπτρίζουν τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν ευθύνεται για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	1
1. Γιατί Χρειαζόμαστε Σχέδιο Ισότητας Φύλου;	2
2. Εκπόνηση και Έγκριση του Σχεδίου Ισότητας Φύλου	4
3. Οι Κυριότερες Δράσεις που Υλοποιήθηκαν	5
4. Κύριες Αλλαγές στο Καθεστώς Ισότητας Φύλου στο ΙΔΕΚ	8
5. Με το Βλέμμα στο Μέλλον	9
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ I: Κατάλογος Εργαστηρίων	10
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II: Σχέδιο Ισότητας των Φύλων - Ίδρυμα Έρευνας και Καινοτομίας (ΙΔΕΚ)	11

Εισαγωγή

Το Ίδρυμα Έρευνας και Καινοτομίας (ΙΔΕΚ)¹ ως ο εθνικός φορέας χρηματοδότησης Έρευνας και Καινοτομίας (E&K), είναι αρμόδιο για την προώθηση της επιστημονικής και τεχνολογικής στην Κύπρο. Το Ίδρυμα έχει την αρμοδιότητα να διασφαλίζει ότι η κυπριακή ερευνητική κοινότητα δραστηριοποιείται ενεργά για μεγιστοποίηση της γνώσης, δημιουργικότητας και καινοτομίας, χρηματοδοτώντας έργα που προωθούν την αριστεία και έχουν αποτελέσματα με υψηλό αντίκτυπο και κοινωνικό όφελος, κάτι που διασφαλίζει την ποιότητα του κυπριακού ερευνητικού συστήματος.

Ως φορέας χρηματοδότησης έρευνας, το ΙΔΕΚ αναγνωρίζει τόσο τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι ερευνητές/τριες και σχετίζονται με το φύλο, όσο και τα οφέλη από την ανάληψη συγκεκριμένων δράσεων που αφορούν στην ισότητα φύλου στην E&K. Το ΙΔΕΚ υιοθετεί πλήρως τις προτεραιότητες του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας (EXA) και συγκεκριμένα της Προτεραιότητας 4 για την «Ισότητα Φύλου και Ενσωμάτωση του Φύλου στην Έρευνα»² και επιπρόσθετα το Κανονιστικό Πλαίσιο του Προγράμματος «Ορίζοντας 2020», ιδίως το άρθρο 16³ που αναφέρει ρητά τη σημασία της ισότητας των φύλων στην E&K.

Κάτω από αυτό το πρίσμα, το Ίδρυμα έλαβε την απόφαση για συμμετοχή στο έργο TARGET⁴, ως Καινοτόμο Ίδρυμα Ισότητας των Φύλων, αναγνωρίζοντας τα οφέλη που επιφέρει η ισότητας φύλου στην έρευνα. Δεσμεύεται δε, να εργαστεί για την επιστημονική αριστεία και να υποστηρίξει τη θετική συσχέτιση μεταξύ ισότητας φύλου και ερευνητικής ποιότητας. Ως αποτέλεσμα, το πρώτο Σχέδιο Ισότητας Φύλου (ΣΙΦ) του Ιδρύματος διαμορφώθηκε και εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο το Φθινόπωρο του 2018.

1 Από τον Απρίλιο 2019 το Ίδρυμα Προώθησης Έρευνας, μετονομάστηκε σε Ίδρυμα Έρευνας και Καινοτομίας, έτσι ώστε να αντικατοπτρίζεται ο διευρυμένος ρόλος του ως εκτελεστικός βραχίονας του νέου Εθνικού Συστήματος Διακυβέρνησης της Έρευνας και Καινοτομίας.

2 Περισσότερες πληροφορίες για την Προτεραιότητα 4 υπάρχουν στην ιστοσελίδα http://ec.europa.eu/research/era/gender-equality-and-gender-mainstreaming_en.htm

3 Το Άρθρο 16 ορίζει: «Το Πρόγραμμα Ορίζοντας 2020 διασφαλίζει την αποτελεσματική προώθηση της ισότητας των φύλων και της διάστασης του φύλου στο πλαίσιο της έρευνας και καινοτομίας. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δίδεται στη διασφάλιση της ισορροπίας των φύλων, ανάλογα με την κατάσταση στον σχετικό τομέα της έρευνας και καινοτομίας, στις επιτροπές αξιολόγησης και σε σώματα, όπως οι συμβουλευτικές ομάδες και οι ομάδες εμπειρογνομώνων. Η διάσταση του φύλου πρέπει να ενσωματωθεί επαρκώς σε στρατηγικές, προγράμματα και έργα στο πλαίσιο της έρευνας και καινοτομίας, σε όλα τα στάδια του ερευνητικού κύκλου.» Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1291/2013 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, Θέσπιση του προγράμματος-πλαϊσίου για την έρευνα και την καινοτομία Ορίζοντας 2020 (2014-2020).

4 <http://www.gendertarget.eu/>

1. Γιατί Χρειαζόμαστε Σχέδιο Ισότητας Φύλου;

Το ΣΙΦ, το οποίο αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου TARGET, αποτελεί το πρώτο Σχέδιο του είδους του για το Ίδρυμα. Δεσμεύεται δε, να ξεκινήσει μια μακροπρόθεσμη στρατηγική ισότητας φύλου, στην προσπάθεια να προωθήσει τα θέματα αυτά, πέρα από το πλαίσιο οργάνωσης και των αναγκών του Ιδρύματος.

Το ΣΙΦ βασίστηκε κατά κύριο λόγο στα στοιχεία που αντλήθηκαν από τον Έλεγχο Φύλου, ο οποίος διενεργήθηκε στα αρχικά στάδια του έργου. Ο Έλεγχος επικεντρώθηκε στη συλλογή δεδομένων και πληροφοριών που σχετίζονται με τις τρεις διαστάσεις της ισότητας φύλου στην Ε&Κ, δηλαδή (α) στην υπερπήδηση των προκαταλήψεων σε θέματα διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού του ίδιου του οργανισμού, (β) την υποστήριξη ίσων ευκαιριών και συμμετοχή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, και (γ) την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα χρηματοδοτούμενα έργα.

Οι κύριοι στόχοι της συμμετοχής του ΙΔΕΚ στο έργο ήταν η:

- 1. Αντιμετώπιση τα έμφυλα στερεότυπα σε όλες τις πτυχές της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού.** Στο ξεκίνημα του έργου, το Ίδρυμα δεν διέθετε Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού. Παραταύτα, δεδομένου ότι είχαν δρομολογηθεί αλλαγές στον τομέα αυτό, συμφωνήθηκε ότι θα ήταν μια καλή ευκαιρία για επένδυση και ανάπτυξη πολιτικών χωρίς αποκλεισμούς σε όλες τις πτυχές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού: πρόσληψη, διατήρηση, ανέλιξη και ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Πέραν από την θεσμοθέτηση ενός πλαισίου πολιτικής ευαισθητοποιημένου ως προς το φύλο, η σημασία της δημιουργίας μίας ηλεκτρονικής βάσης πληροφοριών με στοιχεία που αφορούν στο φύλο και την ηλικία συζητήθηκε εκτενώς. Η συλλογή των στοιχείων αυτών θα διευκολύνει τη διαδικασία παρακολούθησης και θα τροφοδοτήσει τον μελλοντικό σχεδιασμό προς όφελος τόσο του οργανισμού όσο και της ερευνητικής κοινότητας.
- 2. Ευαισθητοποίηση των οργάνων λήψης αποφάσεων για την άσκηση επιρροής και την διασφάλιση λειτουργίας, ευαισθητοποιημένων ως προς το φύλο, εσωτερικών διαδικασιών και οργάνωση Δικτύου Επιστημόνων, συμπεριλαμβανομένων εμπειρογνομόνων σε θέματα φύλου, το οποίο θα επιδρά στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τους τρόπους ενίσχυσης της ισότητας φύλου στην έρευνα.**
- 3. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (κοινωνικού και βιολογικού) στο Πλαίσιο Ε&Κ με στόχο την αύξηση της ερευνητικής αριστείας.** Αναμφίβολα η αποφυγή των έμφυλων προκαταλήψεων οδηγεί σε επιστημονική ποιότητα και αριστεία. Όμως, μέχρι τώρα δεν υπάρχει απόδειξη ότι τα μέτρα που λήφθηκαν, προωθούν την ενσωμάτωση του φύλου στα Προγράμματα του Ιδρύματος. Το ΙΔΕΚ, ως ο μοναδικός φορέας χρηματοδότησης Ε&Κ στην Κύπρο, δεσμεύεται να εργαστεί για την προώθηση της επιστημονικής αριστείας, αρχίζοντας από την ενσωμάτωση της διάστασης φύλου σε όλες τις μελλοντικές Προσκλήσεις Υποβολής Προτάσεων και επιπρόσθετα υιοθετώντας την ιδέα ότι οι ερευνητικές προτάσεις που στερούνται αναφορών σχετικών με το φύλο, δεν είναι ορθά σχεδιασμένες. Αυτό πιστεύεται ότι προκαλεί ένα διάλογο για το φύλο σε εθνικό επίπεδο, ενώ ταυτόχρονα συμβάλλει στη συζήτηση για τη θέση των γυναικών στην Ε&Κ σε διεθνές επίπεδο.

4. Συστηματική αντιμετώπιση των έμφυλων προκλήσεων στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του Ιδρύματος με τη λήψη οριζόντιων μέτρων, όπως την υιοθέτηση ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας σε όλα τα επίσημα έγγραφα του ΙΔΕΚ, συμπεριλαμβανομένων των μελλοντικών Προγραμμάτων, ως μία προσπάθεια αποκατάστασης των υφιστάμενων ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στον τομέα της Ε&Κ.

Με βάση τα ευρήματα του Ελέγχου, αναγνωρίστηκε ότι είναι αδύνατο να ληφθούν ταυτόχρονα μέτρα για όλα τα θέματα, και ως εκ τούτου θα πρέπει να προσδιοριστεί ένα πλαίσιο προτεραιοτήτων για το Σχέδιο Ισότητας Φύλου. **Οι προτεραιότητες που έθεσε το ΙΔΕΚ για εξάλειψη των έμφυλων προκαταλήψεων συνοψίζονται ως ακολούθως:**

- » Διαμόρφωση πολιτικών χωρίς αποκλεισμούς που θα υλοποιηθούν από την διεύθυνση ανθρώπινου δυναμικού: ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, διατήρηση, ανέλιξη.
- » Δημιουργία ηλεκτρονικής βάσης που να περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικές με το φύλο και την ηλικία και να καλύπτει όλες τις πτυχές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και των ερευνητών/τριών που υποβάλλουν προτάσεις.
- » Δημιουργία συστήματος παρακολούθησης των δραστηριοτήτων ανθρώπινου δυναμικού, με συγκεκριμένους δείκτες που θα καλύπτουν την ισότητα φύλου / διακρίσεις στις προσλήψεις, διατήρηση και ανέλιξη.
- » Δημιουργία συστήματος για παρακολούθηση ερευνητικών έργων με συγκεκριμένο δείκτη μέτρησης του αριθμού των χρηματοδοτούμενων έργων, δίνοντας έμφαση στο φύλο.
- » Δημιουργία «Δικτύου Επιστημόνων», συμπεριλαμβανομένων εμπειρογνομόνων σε θέματα φύλου, με δυναμική επίδραση στη λήψη αποφάσεων και στην προώθηση της συμπερίληψης θεμάτων ισότητας φύλου.
- » Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο των μελλοντικών Προσκλήσεων Υποβολής Προτάσεων και Προγραμμάτων.
- » Προσθήκη κριτηρίων σχετικών με το φύλο στη διαδικασία αξιολόγησης, ζητώντας από τους / τις κριτές να σχολιάσουν / εξηγήσουν τον αντίκτυπο της ερευνητικής πρότασης στην ισότητα φύλου.
- » Δημιουργία Οδηγού για τη χρήση ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας σε όλα τα επίσημα έγγραφα του ΙΔΕΚ.
- » Διάχυση της γνώσης που αποκτήθηκε μέσω του έργου TARGET και υλοποίηση δράσεων ευαισθητοποίησης για τη σημασία της ισότητας φύλου στην Ε&Κ σε εκδηλώσεις / ενημερωτικές ημερίδες που διοργανώνει το ΙΔΕΚ.

2. Εκπόνηση και Έγκριση του Σχεδίου Ισότητας Φύλου

Όλες οι προκαθορισμένες προτεραιότητες εξετάστηκαν περαιτέρω κατά τη διάρκεια της ετοιμασίας του Σχεδίου Ισότητας Φύλου (ΣΙΦ) του Ιδρύματος. Λόγω της απουσίας πολιτικών ισότητας φύλου στον οργανισμό, η κυριότερη προτεραιότητα του ΣΙΦ του ΙΔΕΚ ήταν από τη μια, ο προσδιορισμός μίας ξεκάθαρης πολιτικής και από την άλλη, η αύξηση της ευαισθητοποίησης σε σχέση με αυτή, εντός και εκτός του Ιδρύματος, κυρίως στο πλαίσιο των χρηματοδοτικών του Προγραμμάτων. Οι διάφορες διαδικασίες και στόχοι που συμπεριλήφθηκαν κατά τη διαδικασία διαμόρφωσης ενός ολοκληρωμένου ΣΙΦ, είχαν την ίδια σημασία για το ΙΔΕΚ στην προσπάθειά του να ενσωματώσει την ευαισθητοποίηση για τα θέματα φύλου στα διάφορα επίπεδα εντός του οργανισμού και να εξαλείψει τυχόν έμφυλες προκαταλήψεις στη διαδικασίες του, τόσο εντός όσο και εκτός του Ιδρύματος.

Αμέσως μετά την έναρξη του έργου δημιουργήθηκε η Κοινότητα Πρακτικής (ΚοΠ). Αποφασίστηκε όπως η ΚοΠ πάρει τη μορφή μιας «εσωτερικής» επιτροπής, με τα μέλη της να προέρχονται από τα υψηλόβαθμα στελέχη του Ιδρύματος, δηλαδή τον Γενικό Διευθυντή και τους Προϊστάμενους των τεσσάρων Μονάδων. Επιπρόσθετα, Επιστημονικοί Λειτουργοί της Μονάδας Στρατηγικού Σχεδιασμού, η οποία είχε στους όρους εντολής της τη διαχείριση θεμάτων ισότητας φύλου, προσκλήθηκαν και συμμετείχαν στην ΚοΠ⁵.

Η ΚοΠ συναντήθηκε τέσσερις φορές και τα μέλη της συμμετείχαν στα ενδουπηρεσιακά Εργαστήρια. Σε όλες τις συναντήσεις ήταν παρόντες εκπρόσωποι από τους Οργανισμούς Υποστήριξης. Τα μέλη της ΚοΠ ενημερώνονταν έγκαιρα για τις συναντήσεις και η ημερήσια διάταξη αποστέλλοταν εκ των προτέρων. Όλα τα μέλη συμμετείχαν με εποικοδομητικά στις συζητήσεις. Καταβαλλόταν προσπάθεια όπως οι συναντήσεις είναι σύντομες ώστε να διευκολυνθεί η συμμετοχή, αφού τα θέματα ισότητας φύλου δεν κατατάσσονται στις σημαντικές προτεραιότητες του ΙΔΕΚ. Επιπρόσθετα, τα μέλη της ΚοΠ ενημερώνονταν συχνά για την πορεία ανάπτυξης του Σχεδίου Ισότητας Φύλου και την υλοποίηση των δράσεων. Οι τέσσερις συναντήσεις της ΚοΠ κάλυψαν όλο το φάσμα σχεδιασμού, έγκρισης και υλοποίησης του ΣΙΦ.

Το Σχέδιο Ισότητας φύλου (ΣΙΦ) παρουσιάστηκε και εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο του ΙΔΕΚ τον Σεπτέμβριο 2018 και τέθηκε σε ισχύ την 1η Οκτωβρίου 2018.

⁵ Κατά τη διάρκεια υλοποίησης του έργου, έγινε αναδιάρθρωση του οργανισμού γεγονός που είχε αντίκτυπο στα άτομα που συμμετείχαν στην ΚοΠ.

3. Οι Κυριότερες Δράσεις που Υλοποιήθηκαν

Το ΣΙΦ του ΙΔΕΚ πρέπει να θεωρηθεί ως η δέσμευση του οργανισμού να ξεκινήσει μια μακροπρόθεσμη στρατηγική για την ισότητα των φύλων, με την πρόθεση για προώθησή της, πέραν του πλαισίου λειτουργίας και των αναγκών του Ιδρύματος. Με την υιοθέτηση του πρώτου ΣΙΦ, το ΙΔΕΚ επιθυμεί να αντιμετωπίσει θέματα ισότητας φύλου στην Ε&Κ μέσω της ανάπτυξης και υλοποίησης ενός ειδικά διαμορφωμένου Σχεδίου, υλοποιώντας ένα πλαίσιο δράσεων που αποσκοπούν στη μακροπρόθεσμη διαρθρωτική αλλαγή. Με βάση τον Έλεγχο Ισότητας Φύλου που πραγματοποιήθηκε το 2018, διαμορφώθηκαν οι προβλεπόμενες δράσεις που αφορούν στην περίοδο 2018 -2021 και έχουν καταταγεί σε σειρά προτεραιότητας, ώστε να αντικατοπτρίζουν το πλαίσιο λειτουργίας του ΙΔΕΚ. Τα αποτελέσματα του Ελέγχου αξιοποιήθηκαν για το σχεδιασμό ενός ΣΙΦ, ειδικά διαμορφωμένου στις ανάγκες του ΙΔΕΚ.

Αμέσως μετά την υιοθέτηση του Σχεδίου, ξεκίνησε η υλοποίηση των προτεινόμενων μέτρων. Κάποια μέτρα υιοθετήθηκαν πιο γρήγορα από άλλα. Η υλοποίηση κάποιων μέτρων εκκρεμεί ακόμη, λόγω κυρίως της εξάρτησης από εξωγενείς παράγοντες, όπως:

- (i) οι σημαντικής κλίμακας αναδιαρθρώσεις που έλαβαν χώρα αρκετές φορές κατά τη διάρκεια του έργου,
- (ii) η αλλαγή προσέγγισης που αφορούσε στη διαμόρφωση του Στρατηγικού Σχεδίου Δράσης του Ιδρύματος,
- (iii) η καθυστέρηση στη διαμόρφωση Πολιτικής Ανθρώπινου Δυναμικού, (iv) η χρονική υστέρηση στη λειτουργία του ηλεκτρονικού συστήματος του ΙΔΕΚ που θα επιτρέπει τη συλλογή δεδομένων, και
- (iv) οι καθυστερήσεις στη διοργάνωση των προγραμματισμένων εργαστηρίων λόγω της της πανδημίας COVID-19.

Για όλους αυτούς τους λόγους, τόσο το χρονοδιάγραμμα, όσο και η υλοποίηση κάποιων μέτρων και δραστηριοτήτων που περιγράφονται στο ΣΙΦ, έπρεπε να διαφοροποιηθούν.

Η υλοποίηση κάποιων από τα μέτρα που συμπεριλαμβάνονται στο ΣΙΦ είχε καθυστερήσει. Τα μέτρα που είναι ομαδοποιημένα κάτω από τις ενότητες **«Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού»**, **«Λήψη Αποφάσεων»** και **«Οριζόντια Μέτρα»**, ήταν αυτά για τα οποία έπρεπε να γίνουν συμβιβασμοί.

Τα περισσότερα μέτρα που υλοποιήθηκαν αφορούν αυτά που εντάσσονται στην ενότητα «Ενσωμάτωση της Διάστασης Φύλου στο Ερευνητικό Περιεχόμενο». Ειδικότερα:

- » Σε όλες τις Προσκλήσεις Υποβολής Προτάσεων του Ιδρύματος, καθώς και σε άλλα σχετικά έγγραφα (π.χ. Οδηγός για Κριτές, Μέρος Β των Εντύπων Υποβολής Προτάσεων) έχει συμπεριληφθεί Δήλωση σχετικά με την ισότητα των φύλων. Η Δήλωση στο κείμενο της Πρόσκλησης αναφέρει ότι «Το Ίδρυμα ενθαρρύνει τις γυναίκες να υποβάλουν προτάσεις ως Συντονίστριες».
- » Στο Μέρος Β των εντύπων υποβολής πρότασης, οι ερευνητικές ομάδες καλούνται να περιγράψουν αν και με ποιο τρόπο θέματα ισότητας φύλου σχετίζονται με την πρότασή τους,

- » Οι ερευνητές/τριες που υποβάλλουν προτάσεις ενθαρρύνονται να διαμορφώσουν ερευνητικές ομάδες με τη μέγιστη δυνατή ισορροπία συμμετοχής των φύλων,
- » Αναρτήθηκαν στην ιστοσελίδα του ΙΔΕΚ ενημερωτικά βίντεο που στοχεύουν στη βελτίωση της αντίληψης των κριτών για θέματα ισότητας φύλου και της ενσωμάτωσής τους στις προτάσεις, ενώ σχετική αναφορά γίνεται στον Οδηγό προς Κριτές.
- » Προκαταρκτικά στοιχεία καταδεικνύουν μία ελαφρά αύξηση στον αριθμό γυναικών που συμμετέχουν ως συντονίστριες προτάσεων και έργων, μετά την υιοθέτηση του ΣΙΦ το 2018. Παρά ταύτα είναι ακόμη νωρίς να εξαχθούν συμπεράσματα και απαιτείται η συλλογή περισσότερων δεδομένων στο μέλλον για να εκτιμηθεί ο αντίκτυπος των δράσεων.
- » Διοργανώθηκε τον Σεπτέμβριο 2021 ένα διαδικτυακό σεμινάριο για την ερευνητική κοινότητα με θέμα τις ακούσιες προκαταλήψεις και την προώθηση της σημασίας της ισότητας φύλου.

Επιπρόσθετα, κάτω από την ενότητα «Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων»:

- » πραγματοποιήθηκε μία ενημερωτική συνάντηση αναφορικά με την εφαρμογή της Πολιτικής ενάντια στη Σεξουαλική Παρενόχληση τον Ιούνιο του 2018, και
- » ένα διαδικτυακό σεμινάριο με θέμα 'Ισότητα Φύλου στην Εργασία' για το προσωπικό του ΙΔΕΚ τον Απρίλιο 2021.

Κάτω από την ενότητα «Οριζόντια Μέτρα»:

- » Ετοιμάστηκε «Οδηγός για Χρήση Ουδέτερης ως Προς το Φύλο Γλώσσας», ο οποίος εγκρίθηκε από τον Γενικό Διευθυντή.

Κάτω από την ενότητα «Λήψη Αποφάσεων»:

- » Προσδιορισμός των εμποδίων και προκλήσεων που σχετίζονται με την ισότητα φύλου στην Ε&Κ στην Κύπρο. Στόχος της δραστηριότητας ήταν να καταγραφούν τα θέματα που είχαν συζητηθεί στις συναντήσεις των Ομάδων Εστίασης και εντοπίστηκαν από γυναίκες ερευνήτριες. Απώτερος στόχος ήταν η διαμόρφωση εισηγήσεων και ο εντοπισμός καλών πρακτικών από άλλες χώρες που αντιμετωπίζουν παρόμοια προβλήματα με την Κύπρο. Τα κυριότερα αποτελέσματα και καλές πρακτικές θα παρουσιαστούν στον τοπικό τύπο.

Η δραστηριότητα αυτή υλοποιήθηκε με τη στήριξη της εμπειρογνώμονα για θέματα ισότητας φύλου, κας Άννας Κουκκίδη Προκοπίου.

Σε κάθε μία από τις Ομάδες Εστίασης, συμμετείχαν 8-10 ερευνήτριες από διάφορους ερευνητικούς οργανισμούς. Η διάρκεια κάθε συνάντησης ήταν γύρω στα 90 λεπτά. Επιπρόσθετα, είχε προβλεφθεί η συνάντηση μίας ομάδας

επαλήθευσης με τη συμμετοχή 8-10 ανδρών, εκπροσώπων ερευνητικών οργανισμών. Τελικά, η συνάντηση αυτή αντικαταστάθηκε από την Τελική Συνάντηση του έργου, κατά την οποία παρουσιάστηκαν τα αποτελέσματα των συζητήσεων των Ομάδων Εστίασης και καλές πρακτικές.

Τα ευρήματα της εν λόγω δραστηριότητας που ολοκληρώθηκε τον Δεκέμβριο 2021 θα παρουσιαστούν υπό μορφή Έκθεσης που θα περιλαμβάνει εισηγήσεις και καλές πρακτικές που θα μπορούσαν να εφαρμοστούν στην Κύπρο. Σχετικές αναφορές θα διοχετευτούν στον τοπικό τύπο.

4. Κύριες Αλλαγές στο Καθεστώς Ισότητας Φύλου στο ΙΔΕΚ

Η συμμετοχή στο έργο TARGET παρείχε τα μέσα για την έναρξη των συζητήσεων για προώθηση θεμάτων ισότητας φύλου στον φορέα χρηματοδότησης Ε&Κ της Κύπρου. Επιπρόσθετα, η δημιουργία ΚοΠ διευκόλυνε τις συζητήσεις για εφαρμογή πολιτικών ισότητας φύλου σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων του Ιδρύματος (Ανθρώπινο Δυναμικό, Λήψη Αποφάσεων, Διάσταση Φύλου στο Περιεχόμενο Ε&Κ).

Λαμβάνοντας υπόψη ότι η προώθηση της ισότητας φύλου στην Ε&Κ δεν είχε προσδιοριστεί ως μία από τις σημαντικές προτεραιότητες του Ιδρύματος, όπως αυτό αποτυπώνεται σε πρόσφατες αποφάσεις, η υιοθέτηση του ΣΙΦ από το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να θεωρηθεί ως μία σημαντική εξέλιξη και επίτευγμα, ακόμη και αν δεν έχουν υλοποιηθεί όλες οι προβλεπόμενες δραστηριότητες.

Τα μέτρα που αφορούσαν στην ενσωμάτωση του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο υλοποιήθηκαν αμέσως. Παρατηρήθηκε καθυστέρηση στην υλοποίηση των μέτρων που περιλαμβάνονται κάτω από τις ενότητες «Ανθρώπινο Δυναμικό» και «Λήψη Αποφάσεων», κυρίως λόγω εξωγενών παραγόντων.

5. Με το Βλέμμα στο Μέλλον

Η συμμετοχή του ΙΔΕΚ στο έργο TARGET παρείχε την ευκαιρία στον οργανισμό να αναστοχαστεί σχετικά με τη θέση του για την ισότητα φύλου, τόσο εντός του οργανισμού, όσο και στα προγράμματα Ε&Κ. Το ταξίδι δεν ήταν ομαλό και πολλά θέματα που έπρεπε να αντιμετωπιστούν αναδύθηκαν στην πορεία. Συγκεκριμένα:

- » Ο Έλεγχος Ισότητας αποδείχθηκε ως μια ιδιαίτερα απαιτητική εργασία, λόγω των διάσπαρτων δεδομένων σχετικά με τα θέματα φύλου. Η συλλογή ιστορικών δεδομένων ήταν ιδιαίτερα δύσκολη, επειδή δεν υπήρχαν έτοιμα ή συγκεντρωμένα στοιχεία, ούτε ήταν διαθέσιμα σε ηλεκτρονική μορφή. Ως εκ τούτου, η συλλογή δεδομένων ήταν πολύ απαιτητική σε χρόνο και σχεδόν αδύνατη και έτσι λήφθηκε απόφαση όπως συλλεγούν στοιχεία που αφορούν στην τρέχουσα ή την αμέσως προηγούμενη περίοδο.
- » Δεν παρατηρήθηκαν προβλήματα στην έγκριση του ΣΙΦ από το Διοικητικό Συμβούλιο.
- » Πολλά προβλήματα προέκυψαν κατά τη διάρκεια της υλοποίησης των μέτρων του ΣΙΦ, που οφείλονταν τόσο σε εσωτερικούς, όσο και εξωτερικούς παράγοντες.

Σε κάθε περίπτωση, το πρώτο ΣΙΦ του ΙΔΕΚ αποτελεί τη δέσμευση του οργανισμού για την απαρχή μιας μακροχρόνιας στρατηγικής ισότητας φύλου, τόσο εντός του οργανισμού όσο και ως χρηματοδοτικός οργανισμός. Πιστεύεται ότι εάν το ΙΔΕΚ δεν συμμετείχε στο έργο TARGET και δεν τύχαινε της στήριξης μέσα από αυτό, δεν θα ήταν δυνατή η διαμόρφωση των πολιτικών που περιλήφθηκαν στο ΣΙΦ. Επιπρόσθετα, πιστεύεται ότι η συμμετοχή του ΙΔΕΚ στο έργο και η ετοιμασία του ΣΙΦ ήταν επίκαιρη λόγω των απαιτήσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που αφορούν στην ισότητα φύλου στο Πρόγραμμα Ορίζοντας Ευρώπη.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι: Κατάλογος Εργαστηρίων

Ημερομηνία / Χώρος	Εργαστήρι / Διοργάνωση	Θέμα
23 Φεβρουαρίου 2018, Λευκωσία	1ο Ενδουπηρεσιακό Εργαστήρι	Αποτελέσματα Ελέγχου
11 Ιουνίου 2018, Λευκωσία	2ο Ενδουπηρεσιακό Εργαστήρι	Σχεδιασμός ΣΙΦ
26 Φεβρουαρίου 2019, Λευκωσία	3ο Ενδουπηρεσιακό Εργαστήρι	Πρόοδος στην υλοποίηση του Σχεδίου Ισότητας Φύλου και προετοιμασία για την 1η Έκθεση Παρακολούθησης
12 Φεβρουαρίου 2020, Λευκωσία	4ο Ενδουπηρεσιακό Εργαστήρι	Παρακολούθηση των ευρημάτων της Έκθεσης και όλων των σημαντικών θεμάτων και προτεραιοτήτων του ΙΔΕΚ που θα ληφθούν υπόψη στον προγραμματισμό και σχεδιασμό του ΣΙΦ
25 Ιουνίου 2018, Λευκωσία	Σεμινάριο για το προσωπικό του ΙΔΕΚ	Πολιτική για Σεξουαλική Παρενόχληση
21 Απριλίου 2021, Λευκωσία	Διαδικτυακή Εκδήλωση για το προσωπικό του ΙΔΕΚ	Ισότητα φύλου στην Εργασία
13 Σεπτεμβρίου 2021	Διαδικτυακή Εκδήλωση για την ερευνητική κοινότητα	Έμφυλες Προκαταλήψεις στην Ε&Κ
6 Οκτωβρίου 2021, Λευκωσία 13 Οκτωβρίου 2021, Λευκωσία	4 Ομάδες Εστίασης με Γυναίκες Ερευνήτριες	Συζήτηση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ερευνήτριες στην Κύπρο
8 Δεκεμβρίου 2021, Λευκωσία	Τελική Εκδήλωση	Παρουσίαση των ευρημάτων και αποτελεσμάτων των Ομάδων Εστίασης και των κυριότερων αποτελεσμάτων του έργου TARGET.

Φωτογραφίες από την 4η Συνάντηση της Κοινότητας Πρακτικής (13 Φεβρουαρίου 2020) (ΙΔΕΚ)



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ:

Σχέδιο Ισότητας των Φύλων

Ίδρυμα Έρευνας και Καινοτομίας (ΙΔΕΚ)



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ - Σχέδιο Ισότητας των Φύλων

TARGET } Taking a Reflexive approach
to Gender Equality for
institutional Transformation

Σχέδιο Ισότητας των Φύλων
2018-2020

ΙΔΡΥΜΑ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ



Σεπτέμβριος 2018

Εισαγωγή

Το Ίδρυμα Προώθησης Έρευνας (ΙΠΕ) ως ο εθνικός φορέας χρηματοδότησης της Έρευνας και Καινοτομίας (Ε&Κ), ιδρύθηκε με σκοπό την προώθηση της επιστημονικής και τεχνολογικής έρευνας στην Κύπρο. Το Ίδρυμα έχει την ευθύνη να διασφαλίσει ότι η ερευνητική κοινότητα της Κύπρου εργάζεται ενεργά για τη μεγιστοποίηση της συλλογικής γνώσης, της δημιουργικότητας και της καινοτομίας, χρηματοδοτώντας έργα που προάγουν την αριστεία και παραδίδουν αποτελέσματα υψηλού αντικτύπου και κοινωνικού οφέλους, διασφαλίζοντας παράλληλα την ποιότητα του κυπριακού ερευνητικού συστήματος.

Ως Οργανισμός Χρηματοδότησης Έρευνας, το ΙΠΕ αναγνωρίζει τις έμφυλες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι ερευνητές/τριες καθώς και τα οφέλη της ισότητας των φύλων στην Ε&Κ και υιοθετεί πλήρως τις προτεραιότητες του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας και ειδικότερα την *Προτεραιότητα 4 για την ισότητα των φύλων και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα*⁶, καθώς και τους κανονισμούς του Ορίζοντα 2020 και ειδικότερα του άρθρου 16⁷ το οποίο αναφέρει ρητά τη σημασία της ισότητας των φύλων στους τομείς της Ε&Κ.

Στο πλαίσιο αυτό, το ΙΠΕ ως Καινοτόμο Ίδρυμα Ισότητας των Φύλων (GEII: Gender Equality Innovating Institution) στο Έργο TARGET⁸ κατανοεί τα οφέλη της ισότητας των φύλων στην έρευνα και δεσμεύεται να εργαστεί για την επιστημονική αριστεία στηρίζοντας τη θετική συσχέτιση μεταξύ της ισότητας των φύλων και της ερευνητικής ποιότητας. Με το παρόν έγγραφο το ΙΠΕ επιδιώκει να αντιμετωπίσει τις ανισότητες και τις ανισορροπίες μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ε&Κ μέσω του σχεδιασμού και της εφαρμογής ενός Σχεδίου Ισότητας των Φύλων (ΣΙΦ), αναπτύσσοντας ένα σύνολο δράσεων που στοχεύουν στο μακροπρόθεσμο θεσμικό μετασχηματισμό. Τα μέτρα αφορούν την περίοδο 2018-2020 και έχουν διατυπωθεί με τρόπο που να συνάδουν με το θεσμικό πλαίσιο του Ιδρύματος και βασίζονται στην αποτίμηση της υφιστάμενης κατάστασης. Αναγνωρίζοντας τα κενά που εντοπίστηκαν κατά την αποτίμηση, τα αποτελέσματα χρησιμοποιήθηκαν για τον σχεδιασμό ενός αυτό-προσαρμοζόμενου ΣΙΦ.

Το ΣΙΦ έχει αναπτυχθεί στο πλαίσιο του Έργου TARGET και πρέπει να θεωρηθεί ως το Πρώτο Σχέδιο του Ιδρύματος, καθώς ο οργανισμός επιθυμεί να ξεκινήσει μια μακροπρόθεσμη στρατηγική για την ισότητα των φύλων σε μια προσπάθεια προώθησης της ισότητας πέραν του οργανωτικού πλαισίου και των αναγκών του Ιδρύματος.

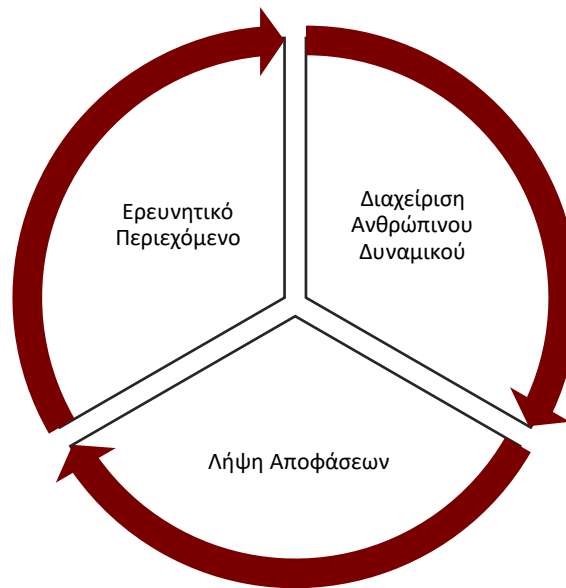
⁶ http://ec.europa.eu/research/era/gender-equality-and-gender-mainstreaming_en.htm

⁷ Το άρθρο 16 σημειώνει: “Horizon 2020 shall ensure the effective promotion of gender equality and the gender dimension in research and innovation content. Particular attention shall be paid to ensuring gender balance, subject to the situation in the field of research and innovation concerned, in evaluation panels and in bodies such as advisory groups and expert groups. The gender dimension shall be adequately integrated in research and innovation content in strategies, programmes and projects and followed through at all stages of the research cycle.” Στο: Regulation (EU) no 1291/2013 of the European Parliament and of the Council, Establishing Horizon 2020 - the Framework Programme for Research and Innovation (2014-2020).

⁸ <http://www.gendertarget.eu/>

Τομείς Προτεραιότητας

Το Έργο TARGET υποδεικνύει τρεις κύριους τομείς ενδιαφέροντος για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στην Ε&Κ: *τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, τη λήψη αποφάσεων και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο*. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η χρήση μιας ολοκληρωμένης κυκλικής προσέγγισης είναι κεντρική στην ιδέα της ισότητας των φύλων, καθώς η θεσμική αλλαγή ορίζεται ως μια τρισδιάστατη δομή και όλοι οι τομείς αλληλοσυνδέονται και αλληλοενισχύονται.



Για την πλήρη υλοποίηση της ισότητας φύλου στην Ε&Κ, είναι απαραίτητη η χρήση μιας «από κάτω προς τα πάνω» προσέγγισης παράλληλα με μια «από πάνω προς τα κάτω» προσέγγισης. Η πρώτη δείχνει την υποστήριξη που λαμβάνουν ατομικά οι ερευνητές/τριες για την εξάλειψη των ανισορροπιών που πηγάζουν από τη διάσταση φύλου και η δεύτερη δείχνει την στήριξη στις διαρθρωτικές αλλαγές προς την κατεύθυνση της ισότητας.

Κύριοι Στόχοι

Και οι τρεις τομείς έχουν ίση σημασία για το ΙΠΕ και μπορούν να θεωρηθούν τομείς προτεραιότητας, παρόλο που είναι αδύνατο να αντιμετωπιστούν συνολικά και οι τρεις. Ο γενικός στόχος του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων 2018-2020 είναι η ανάπτυξη της θεσμικής ικανότητας για τη διευκόλυνση της διαρθρωτικής αλλαγής πέραν της επίσημης υιοθέτησης ενός ΣΙΦ.

Το Ίδρυμα επιδιώκει περαιτέρω την εξάλειψη οποιωνδήποτε υφισταμένων ανισοτήτων μεταξύ των φύλων και τον μετριασμό των παραγόντων που περιορίζουν την ισότιμη συμμετοχή και την προαγωγή των γυναικών, καθορίζοντας τους ακόλουθους ενδιάμεσους στόχους:

- ▶ Προώθηση μιας οργανωτικής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς και εξάλειψη των έμφυλων στερεοτύπων σε όλες τις πτυχές της **διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού**:

πρόσληψη, διατήρηση, προαγωγή, ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, φροντίδα και οικογενειακή ζωή.

- ▶ Ευαισθητοποίηση του οργάνου **λήψης αποφάσεων** για την άσκηση επιρροής και την εξασφάλιση λειτουργίας ευαισθητοποιημένων ως προς το φύλο εσωτερικών διαδικασιών.
- ▶ Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (κοινωνικού και βιολογικού) στο **ερευνητικό περιεχόμενο** για την αύξηση της ερευνητικής αριστείας.
- ▶ Συστηματική αντιμετώπιση των έμφυλων προκλήσεων στο πλαίσιο του Ιδρύματος με τη λήψη **οριζόντιων μέτρων**.

Το ΙΠΕ, θέλοντας να εκμεταλλευτεί τη δυναμική που επιφέρει ο εν εξελίξει οργανωτικός μετασχηματισμός, θεωρεί τους πιο πάνω στόχους ως εφικτούς και με μεγάλο αντίκτυπο, καθώς θεωρεί ότι τα επιθυμητά αποτελέσματα είναι συγκεκριμένα και θα είναι εμφανή νωρίς στη διαδικασία θεσμικού μετασχηματισμού.

Το παρόν Σχέδιο Ισότητας των Φύλων καλύπτει όλα τα Προγράμματα, τις δραστηριότητες και τις λειτουργίες που εμπίπτουν στις αρμοδιότητες του Ιδρύματος.

Κύριες Δράσεις

Στόχος 1: Προώθηση μιας οργανωτικής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς και εξάλειψη έμφυλων στερεοτύπων σε όλες τις πτυχές της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού: πρόσληψη, διατήρηση, προαγωγή, ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, φροντίδα και οικογενειακή ζωή.

ΜΕΤΡΑ	ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΜΟΝΑΔΑ	ΧΡΟΝΟ-ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ
<p>Διαμόρφωση μιας χωρίς αποκλεισμούς Πολιτικής Ανθρώπινου Δυναμικού που δεν εισάγει διακρίσεις καλύπτοντας τους τομείς της πρόσληψης, διατήρησης, προαγωγής, ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, φροντίδας και οικογενειακής ζωής:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Για την πρόσληψη, διατήρηση, προαγωγή -> διασφάλιση διαφανών και ευαισθητοποιημένων ως προς το φύλο διαδικασιών επιλογής, ειδικότερα όσον αφορά την ανέλιξη και τις ηγετικές θέσεις, ενσωμάτωση διάστασης του φύλου σε όλα τα γραπτά έγγραφα του Ιδρύματος. ▶ Για ισορροπία επαγγελματικής & προσωπικής ζωής -> συγκεκριμένα μέτρα, όπως για παράδειγμα, ευέλικτα ωράρια εργασίας, θα συζητηθούν περαιτέρω. ▶ Για φροντίδα & οικογενειακή ζωή -> στήριξη μητρότητας και πατρότητας, μέσω της διαμόρφωσης ενός φιλικού ως προς την οικογένεια εργασιακού περιβάλλοντος. Συγκεκριμένα μέτρα θα αποφασιστούν μετά από συζήτηση με την «Κοινότητα Πρακτικής». 	<p>Μονάδα 4 (σε συνεργασία με συμβούλους KPMG)</p>	<p>Οκτ. 2018 – Οκτ. 2019</p>
<p>Διασφάλισης αποτελεσματικής εφαρμογής της υπάρχουσας Πολιτικής για τη Σεξουαλική Παρενόχληση.</p>	<p>Μονάδα 4</p>	<p>Μάιος 2018</p>
<p>Ευαισθητοποίηση προσωπικού ώστε να αντιμετωπιστούν οι έμφυλες προκαταλήψεις και προώθηση της σημασίας της ισότητας των φύλων μέσω στοχευμένων εκπαιδευτικών σεμιναρίων.</p>	<p>Μονάδα 4</p>	<p>Οκτ. 2018 – Ιαν. 2019</p>

Στόχος 2: Ευαισθητοποίηση του οργάνου λήψης αποφάσεων για την άσκηση επιρροής και την εξασφάλιση λειτουργίας ευαισθητοποιημένων ως προς το φύλο εσωτερικών διαδικασιών.

ΜΕΤΡΑ	ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΜΟΝΑΔΑ	ΧΡΟΝΟ-ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ
Δημιουργία αποτελεσματικών πρακτικών διαχείρισης, ευαισθητοποίηση και ανάπτυξη έμφυλων ικανοτήτων του φορέα λήψης αποφάσεων, μέσω στοχοθετημένης ενημέρωσης που θα δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για ευθυγράμμιση των βασικών δραστηριοτήτων του ΙΠΕ με την ισότητα των φύλων – σύνδεση ισότητας και ποιότητας	Μονάδα 1	Οκτ. 2018 – Γεν. 2019
Συμπερίληψη όλων των μέτρων που υποστηρίζουν και προωθούν την ισότητα των φύλων , τόσο οργανωτικά όσο και ως φορέας χρηματοδότησης, σε μια νέα σχετική με το φύλο στρατηγική δράση του Ιδρύματος, ως ένδειξη αναγνώρισης ότι το φύλο αποτελεί παράγοντα που συμβάλει στην επιστημονική αριστεία και στην ερευνητική ποιότητα.	Δ.Σ. Μονάδα 1	Οκτ. 2018

Στόχος 3: Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (κοινωνικού και βιολογικού) στο ερευνητικό περιεχόμενο για την αύξηση της ερευνητικής αριστείας.

ΜΕΤΡΑ	ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΜΟΝΑΔΑ	ΧΡΟΝΟ-ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ
Διοργάνωση ενός Δικτύου Επιστημόνων για ανταλλαγή εμπειριών, ανάπτυξη γνώσης και εμπειρογνωμοσύνης σχετικά με την ισότητα των φύλων κατά τον σχεδιασμό νέων Προγραμμάτων.	Μονάδα 1	Γεν. 2019 – Δεκ. 2020
Ενσωμάτωση δήλωσης σε όλες τις Προσκλήσεις και τα Προγράμματα ότι ενθαρρύνεται η συμμετοχή των γυναικών ως Συντονίστριες Έργων.	Μονάδα 1	Οκτ. 2018 – Οκτ. 2020
Διασφάλιση ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και αντρών στις ερευνητικές ομάδες, μέσω ρητής αναφοράς σε όλες τις Προσκλήσεις Υποβολής Προτάσεων ότι ενθαρρύνεται η ισόρροπη συμμετοχή.	Μονάδα 1	Οκτ. 2018 – Οκτ. 2020
Ευαισθητοποίηση ερευνητών/τριων αιτητών σχετικά με την αναγκαιότητα ανάλυσης της διάστασης του φύλου, μέσω παροχής κατευθυντήριων γραμμών και ενημερωτικών σεμιναρίων για το φύλο στο πλαίσιο της έρευνας.	Μονάδα 1	Οκτ. 2018 – Οκτ. 2020
Εισαγωγή ειδικής ενότητας στα έντυπα υποβολής προτάσεων ώστε οι ερευνητές/τριες να αναφέρουν εάν και πως έχουν ενσωματώσει την ανάλυση της διάστασης φύλου στην πρότασή τους, και εάν όχι γιατί δεν ήταν σχετικό με την ερευνητική τους πρόταση.	Μονάδα 1	Οκτ. 2018 – Οκτ. 2020
Ενθάρρυνση προσωπικού να επιλέγουν αξιολογητές/τριες και από τα δύο φύλα (π.χ. χρήση βάσης δεδομένων όπως Academia.Net).	Μονάδα 2	Οκτ. 2018 – Οκτ. 2020
Ανάρτηση ενημερωτικών βίντεο στην ιστοσελίδα του ΙΠΕ σχετικά με την αξιολόγηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε προτάσεις.	Μονάδα 1	Οκτ. 2018 – Οκτ. 2020
Συμπερίληψη δήλωσης στον Οδηγό Αξιολόγησης για τη σημασία της ενσωμάτωσης της ανάλυσης φύλου στην έρευνα (IGAR) κατά την αξιολόγηση προτάσεων.	Μονάδα 1	Οκτ. 2018 – Οκτ. 2020

Στόχος 4: Συστηματική αντιμετώπιση των έμφυλων προκλήσεων στο πλαίσιο του Ιδρύματος με τη λήψη οριζόντιων μέτρων.

ΜΕΤΡΑ	ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΜΟΝΑΔΑ	ΧΡΟΝΟ-ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ
Βελτίωση των διαδικασιών συλλογής δεδομένων με τη δημιουργία ηλεκτρονικής βάσης με αναλυτικές πληροφορίες ανά «φύλο» και «ηλικία» για όλες τις πτυχές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού και των ερευνητών/τριων που συμμετέχουν σε έργα ή/και ερευνητικές προτάσεις και παραγωγή ετήσιων στατιστικών .	Μονάδα 4 (+ ομάδα IRIS)	Οκτ. 2018 – Οκτ. 2019
Δημιουργία συστήματος παρακολούθησης των δραστηριοτήτων σχετικών με το Ανθρώπινο Δυναμικό και τα ερευνητικά έργα με χρήση δεικτών για παρακολούθηση της υλοποίησης του ΣΙΦ.	Μονάδα 4	Οκτ. 2018 – Γεν. 2020
Ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου ετήσιου συστήματος αναφοράς που θα επιτρέπει τη συνεχή παρακολούθηση των στόχων για την επίτευξη της ισότητας των φύλων και αναφορά στην ετήσια έκθεση του Ιδρύματος . Διενέργεια αξιολόγησης των μέτρων μετά το πέρας κάθε προγραμματικής περιόδου στην οποία αναφέρεται κάθε ΣΙΦ από την «Κοινότητα Πρακτικής» (CoP) και συζήτηση με το Δ.Σ. για τυχόν αλλαγές στη στρατηγική.	Μονάδα 1	Οκτ. 2018 – Οκτ. 2020
Χρήση ευαισθητοποιημένης ως προς το φύλο γλώσσας σε όλα τα επίσημα έγγραφα του Ιδρύματος και σε όλα τα μέσα εξωτερικής επικοινωνίας (ιστοσελίδα κτλ.)	Μονάδα 3	Οκτ. 2018 – Οκτ. 2020
Διάχυση γνώσης που έχει αποκομίσει το Ίδρυμα από το Έργο TARGET και δράσεις ευαισθητοποίησης αναφορικά με τη σημασία της ισότητας των φύλων στην έρευνα σε εκδηλώσεις που διοργανώνει το Ίδρυμα. – Διάχυση και Προβολή του Σχεδίου Ισότητας Φύλου.	Μονάδα 3	Οκτ. 2018 – Οκτ. 2020

Παρακολούθηση και Αξιολόγηση

Η χρηματοδότηση υψηλού επιπέδου έρευνας είναι το πρωταρχικό μέλημα του ΙΠΕ. Προκειμένου να συνεχίσει να το πράττει, η επίτευξη των στόχων του ΣΙΦ είναι καθοριστικής σημασίας για τη δημιουργία μιας ικανής θεσμικής κουλτούρας ως προς τα ζητήματα του φύλου, τόσο μεταξύ της ερευνητικής κοινότητας, όσο και εντός του Ιδρύματος.

Το Ίδρυμα κατανοεί τη σημασία του σταδίου παρακολούθησης και αξιολόγησης ως τρόπου ένδειξης της κατεύθυνσης που παίρνει η μετασχηματιστική δυναμική. Αφενός, η παρακολούθηση λειτουργεί ως εργαλείο που ενισχύει την αποτελεσματική δράση και τη δέσμευση για υλοποίηση, γεγονός που αυξάνει τη νομιμότητα και λειτουργεί ως μηχανισμός λογοδοσίας, και αφετέρου παρέχει δείκτες για αξιολόγηση των δράσεων προκειμένου να ενισχυθεί η γνώση γύρω από τις συνεχιζόμενες αλλαγές.

Το ΙΠΕ θα αναπτύξει δείκτες μέτρησης των επιθυμητών αποτελεσμάτων κατά την επόμενη φάση του ΣΙΦ (φάση υλοποίησης), χρησιμοποιώντας ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες για τη μέτρηση της αποτελεσματικότητας και του αντικτύπου.

Επιπλέον, η «Κοινότητα Πρακτικής» (CoP) θα συμβάλει περαιτέρω στη δημιουργία ενός ευνοϊκού περιβάλλοντος για την αποτελεσματική υλοποίηση των δράσεων του ΣΙΦ. Η διοργάνωση τακτικών συναντήσεων με την «Κοινότητα Πρακτικής» θα είναι καθοριστική για τη συζήτηση, την υποβολή εκθέσεων και την αξιολόγηση της προόδου, των κύριων επιτευγμάτων και των πτυχών που μπορούν να βελτιωθούν. Αυτό θα επιτρέψει τον εντοπισμό πιθανών προβλημάτων και την προληπτική αντιμετώπισή τους.

TARGET } Taking a Reflexive approach to Gender Equality for institutional Transformation



Αυτό το έργο έχει λάβει χρηματοδότηση από το πρόγραμμα έρευνας και καινοτομίας Horizon 2020 της Ευρωπαϊκής Ένωσης βάσει της Συμφωνίας Επιχορήγησης No 741672.

Οι απόψεις που εκφράζονται σε αυτό το έγγραφο αντικατοπτρίζουν μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και σε καμία περίπτωση δεν αντικατοπτρίζουν τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν ευθύνεται για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.