

Διαμόρφωση Δεικτών για την Ισότητα των Φύλων
στα Πανεπιστήμια & Ερευνητικά Κέντρα στην
Ελλάδα

Απρίλιος 2024

Ευρυδίκη-Πανδώρα Τσαρέ
Σύνταξη & επιμέλεια

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

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

Διαβάστε περισσότερα εδώ: www.activecitizensfund.gr

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή	4
1.1 Υπόβαθρο και στόχος	4
1.2 Δείκτες για την ισότητα των φύλων.....	6
1.2.1 Κατηγορίες, Διαμόρφωση και Αξιολόγηση.....	6
1.2.2 Αξία ύπαρξης των δεικτών στην παρακολούθηση της προόδου των ΣΔΙΦ	9
2. Ροή εργασίας για τη συλλογή δεικτών για τα Πανεπιστήμια και Ερευνητικά Κέντρα στην Ελλάδα.....	11
3. Σύνοψη δεικτών που εξορύχθηκαν για τα Πανεπιστήμια και προτεινόμενοι δείκτες	21
4. Σύνοψη δεικτών που εξορύχθηκαν για τα Ερευνητικά Κέντρα και προτεινόμενοι δείκτες	27
5. Συζήτηση και Προτάσεις Πολιτικής που αφορούν τη συλλογή δεδομένων για την μέτρηση των δεικτών	33
5.1 Συλλογή δεδομένων για την έμφυλη ισότητα στα Πανεπιστήμια και Ερευνητικά Κέντρα στην Ελλάδα.....	35
5.2 Προτάσεις πολιτικής για τις διαδικασίες συλλογής δεδομένων σε Πανεπιστήμια και Ερευνητικά Κέντρα στην Ελλάδα	39

1. Εισαγωγή

1.1 Υπόβαθρο και στόχος

Η επίτευξη της ισότητας των φύλων τόσο στον τομέα της εκπαίδευσης όσο και στον τομέα της έρευνας και καινοτομίας (E&K) αναδεικνύεται ως ένα θεμελιώδες δικαίωμα του ανθρώπου. Στο πλαίσιο αυτό, η προώθηση της ισότητας των φύλων αποτελεί κύριο στόχο για διεθνείς οργανισμούς κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) προς αυτή την κατεύθυνση έχει θεσπίσει στρατηγικές, όπως η «Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025»¹ μέσω της οποίας υλοποιεί προγράμματα και πρωτοβουλίες για την προώθηση της ισότητας στην εκπαίδευση και την καινοτομία.² Συγκεκριμένα, μέσω του νέου πλαισίου «Ορίζοντας Ευρώπη» (2021-2027)³ η ανάπτυξη σχεδίων δράσης για την προώθηση της ισότητας των φύλων στα πανεπιστήμια και στους ερευνητικούς οργανισμούς καθίσταται ως υποχρεωτική για την χορήγηση χρηματοδότησης για ερευνητικά προγράμματα. Με αυτόν τον τρόπο, δημιουργείται ένα νέο περιβάλλον που ενισχύει τη συμμετοχή των φύλων σε όλους τους τομείς της εκπαίδευσης και της έρευνας. Στην Ελλάδα, τα πανεπιστήμια και τα περισσότερα από τα ερευνητικά κέντρα έχουν λάβει σημαντικές πρωτοβουλίες για την προώθηση της ισότητας των φύλων.⁴ Συγκεκριμένα, έχουν θέσει σε λειτουργία Επιτροπές Ισότητας Φύλων (ΕΙΦ) και έχουν υιοθετήσει σχέδια δράσης για την ισότητα των φύλων (ΣΔΙΦ) που στοχεύουν στην εξάλειψη των ανισοτήτων.

Τα ΣΔΙΦ, γενικά, είναι στρατηγικές που αναπτύσσονται από οργανισμούς (κυβερνήσεις, πανεπιστήμια, ερευνητικά κέντρα κτλ.) με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Υλοποιούνται για να αντιμετωπίσουν διακρίσεις και ανισότητες που ενδέχεται να υπάρχουν σε διάφορους τομείς και περιλαμβάνουν ένα σύνολο δράσεων. Μεταξύ αυτών⁵ είναι η καταγραφή και αξιολόγηση των υφιστάμενων ανισοτήτων, ο καθορισμός στόχων για την επίλυσή τους και η διοργάνωση εκστρατειών και εκπαιδευτικών δράσεων ευαισθητοποίησης σχετικά με ζητήματα φύλου.⁶ Η διαδικασία αυτή είναι δυναμική και προσαρμόζεται ανάλογα με τις ανάγκες του κάθε οργανισμού. Επιπλέον, η δημιουργία μηχανισμών παρακολούθησης και αξιολόγησης της υλοποίησης των στόχων αποτελεί ένα αναπόσπαστο συστατικό ενός ΣΔΙΦ. Αυτό επιτυγχάνεται,

¹ European Commission (2020) 'A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025', COM/2020/152 final, (2020), p. 4.

² Gender equality in research and innovation, European Commission https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

³ Horizon Europe, European Commission https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en

⁴ Οι έμφυλες ανισότητες στην ανώτατη εκπαίδευση και την επιστημονική έρευνα στην Ελλάδα: Μπορούν τα Σχέδια Δράσης να προωθήσουν την ουσιαστική ισότητα'; ΕΛΙΑΜΕΠ (2023)

⁵ European Institute for Gender Equality, *Gender Equality in Academia and Research- GEAR tool*, Available online: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide>

⁶ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

μεταξύ των άλλων, μέσα από τη δημιουργία και διαμόρφωση δεικτών, οι οποίοι επιτρέπουν την αντικειμενική αξιολόγηση των έμφυλων ανισοτήτων σε διάφορους τομείς όπως π.χ. είναι οι ίσες απολαβές και ίσα επαγγελματικά δικαιώματα. Οι δείκτες μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στην προώθηση της ισότητας στα πανεπιστημιακά και ερευνητικά ιδρύματα. Δίνουν τη δυνατότητα να διαμορφώσουμε στρατηγικές προσαρμοσμένες στις ανάγκες των ιδρυμάτων, να παρακολουθήσουμε την υλοποίηση και την πρόοδό τους, καθώς και να αξιολογήσουμε την αποτελεσματικότητά τους στην αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων.

Στην Ελλάδα παρόλη την πρόοδο που έχουν κάνει τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα για την προώθηση της ισότητας μέσω των ΣΔΙΦ, η δυνατότητα να αξιολογηθεί τεκμηριωμένα η διάσταση του φύλου στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και στην έρευνα είναι περιορισμένη. Συγκεκριμένα, όσον αφορά την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των δράσεων, δεν υπάρχει ένα σύνολο δεικτών που να έχουν συλλεχθεί με συστηματικό τρόπο από την μέχρι στιγμής υπάρχουσα διαθέσιμη γνώση (εκθέσεις από διεθνείς οργανισμούς, διαθέσιμα ελεύθερες βάσεις δεδομένων, βιβλιογραφία). Ένα τέτοιο σύνολο δεικτών θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ως βάση για την αξιολόγηση της προόδου όσον αφορά την αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων στα πανεπιστήμια και στα ερευνητικά κέντρα. Περαιτέρω, μπορεί να προάγει τη συνεργασία ανάμεσα στα πανεπιστήμια και στα ερευνητικά κέντρα για την επίλυση κοινών προβλημάτων και την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών και επιτυχημένων προσεγγίσεων. Με αυτόν τον τρόπο, οι δείκτες μπορούν να επιτρέψουν την διαμόρφωση κοινών στόχων προωθώντας περαιτέρω τη συνεργασία και τη συνοχή μεταξύ των ιδρυμάτων στη χώρα.

Μία άλλη παράμετρος που είναι πολύ σημαντικό να ληφθεί υπόψη, αφορά τη διαδικασία συλλογής δεδομένων για τον υπολογισμό των δεικτών από κάθε πανεπιστημιακό ή ερευνητικό ίδρυμα και πρέπει να αποτελεί θεμελιώδη άξονα ενός ΣΔΙΦ. Ωστόσο, δεν υπάρχουν μέθοδοι που επιτρέπουν τη συστηματική συλλογή δεδομένων και στοιχείων στα πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα για τη μέτρηση δεικτών. Παράλληλα, τα διαθέσιμα δεδομένα που υπάρχουν μέχρι στιγμής με βάση το φύλο είναι περιορισμένα για να καλύψουν όλες τις πτυχές της ισότητας των φύλων. Επομένως, είναι αναγκαίο να καθοριστούν σαφείς μέθοδοι συλλογής και ανάλυσης δεδομένων προκειμένου να εξασφαλίζεται η ορθή μέτρηση των δεικτών. Αυτό θα επιτρέψει την αποτελεσματική παρακολούθηση και αξιολόγηση της προόδου για την προώθηση ισότητας των φύλων καθιστώντας τις διαδικασίες διαφανείς και αξιόπιστες.

Σε αυτό το πλαίσιο, το δεύτερο μέρος του έργου “Καταπολεμώντας τις έμφυλες ανισότητες στην έρευνα και στην ανώτατη εκπαίδευση στην Ελλάδα” GENDRHED (Διάρκεια: Σεπτέμβριος 2023 έως Απρίλιο 2024)⁷ ενσωματώνει δράσεις που έχουν

⁷ ΕΛΙΑΜΕΠ: [Καταπολεμώντας τις έμφυλες ανισότητες στην έρευνα και στην ανώτατη εκπαίδευση στην Ελλάδα](#) GENDRHED, Χρηματοδότηση: Active Citizens Fund, 1 Μαρτίου 2022 - 30 Απριλίου 2024.

σκοπό να υποστηρίξουν την υλοποίηση των ΣΔΙΦ. Μεταξύ αυτών είναι η διαμόρφωση προσαρμοσμένων δεικτών για την ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια και ερευνητικά ιδρύματα στην Ελλάδα. Για το σκοπό αυτό, πραγματοποιήθηκε μια εκτενής ανασκόπηση της βιβλιογραφίας προκειμένου να εντοπιστούν πηγές δεδομένων που περιέχουν δείκτες για την ισότητα των φύλων. Από τις πηγές δεδομένων που προσδιορίστηκαν, εξορύχθηκαν και καταγράφηκαν όλοι οι σχετικοί δείκτες. Δημιουργήθηκαν δύο σύνολα δεδομένων, όπου το ένα περιλαμβάνει δείκτες σχετικούς με τα πανεπιστήμια και το άλλο για ερευνητικά ιδρύματα. Οι δείκτες σε καθένα σύνολο ομαδοποιούνται σε θεματικές ενότητες με βάση τους τομείς παρέμβασης των ΣΔΙΦ, όπως ορίζουν οι οδηγίες της ΕΕ. Παράλληλα, προτείνουμε ένα υποσύνολο δεικτών οι οποίοι θεωρούμε ότι θα ήταν πιο κατάλληλοι να χρησιμοποιηθούν στο πλαίσιο των πανεπιστημίων και ερευνητικών κέντρων στην Ελλάδα.

Η παρούσα έκθεση εξετάζει, επίσης, τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα όσον αφορά τη συλλογή δεδομένων βάσει φύλου για τον υπολογισμό των δεικτών. Η ανάλυσή τους βασίζεται σε συζητήσεις που πραγματοποιήθηκαν τόσο με τις ΕΙΦ των πανεπιστημίων αλλά και μέσω του Δικτύου Επιτροπών Ισότητας των Φύλων των Ερευνητικών Κέντρων Ελλάδας. Παράλληλα, διενεργήθηκε μια σειρά συνεντεύξεων για να εξετάσουμε εάν τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα συλλέγουν συστηματικά δεδομένα με βάση το φύλο. Τέλος, η έκθεση αυτή διαμορφώνει συστάσεις πολιτικής τόσο σε ιδρυματικό όσο και σε θεσμικό/εθνικό επίπεδο που θα μπορούσαν να συμβάλλουν στη βελτίωση της διαδικασίας συλλογής δεδομένων στα πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα.

1.2 Δείκτες για την ισότητα των φύλων

1.2.1 Κατηγορίες, Διαμόρφωση και Αξιολόγηση

Οι δείκτες αντιπροσωπεύουν συγκεκριμένα κριτήρια που είναι μετρήσιμα με βάση ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα.⁸ Χρησιμοποιούνται για την αντικειμενική αξιολόγηση της προόδου των στόχων ενός προγράμματος και την προσαρμογή των στρατηγικών, εάν απαιτείται, για τη βελτίωση των αποτελεσμάτων. Συγκεκριμένα οι δείκτες για την ισότητα των φύλων προσφέρουν ενδείξεις σχετικά με το χάσμα μεταξύ των φύλων στην πρόσβαση σε πόρους και ευκαιρίες σε επιμέρους τομείς (π.χ. εκπαίδευση, απασχόληση, βία). Λειτουργούν ως μέσα για την απεικόνιση του εύρους των έμφυλων ανισοτήτων και μπορούν να αποτυπώσουν εκτιμήσεις είτε θετικών εξελίξεων είτε αρνητικών τάσεων. Οι δείκτες, επίσης, μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη σύγκριση της προόδου των αποτελεσμάτων σε διαφορετικά χρονικά διαστήματα ή/και μεταξύ διαφορετικών γεωγραφικών περιοχών, ομάδων ατόμων, οργανισμών και ιδρυμάτων (π.χ.

⁸ Arnaut, C., Broglio, D., Dankelman, I., Dauvellier, M., Dennehy, J., Ferguson, L., et al. (2019) 'Gender statistics and indicators The European Institute for Gender', *European Institute for Gender Equality*, 1(2), pp. 1–9. doi:10.2839/743552.

πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα στην περίπτωσή μας). Επομένως, αποτελούν ένα εξαιρετικά χρήσιμο εργαλείο για τη μέτρηση των έμφυλων ανισοτήτων σε διάφορους τομείς και χρονικά πλαίσια.

Υπάρχουν δύο κύριες προσεγγίσεις για τη συλλογή δεδομένων που σχετίζονται με δείκτες για την ισότητα των φύλλων⁹:

- Οι ποσοτικές μέθοδοι συλλογής δεδομένων που επικεντρώνονται στην παραγωγή αριθμητικών αποτελεσμάτων, δίνοντας έμφαση σε στοιχεία που μπορούν να μετρηθούν. Ως εκ τούτου, παράγονται ποσοτικοί δείκτες. Τέτοια παραδείγματα δεικτών αφορούν ποσοστά γυναικών και ανδρών στα εκπαιδευτικά και ερευνητικά ιδρύματα, ποσοστά γυναικών και ανδρών μεταξύ του ακαδημαϊκού και ερευνητικού προσωπικού, ποσοστά γυναικών και ανδρών σε ηγετικές θέσεις και σε θέσεις λήψης αποφάσεων. Οι ποσοτικοί δείκτες μπορούν να παρέχουν συγκεκριμένα στοιχεία σχετικά το μέγεθος των αλλαγών με την πάροδο του χρόνου.
- Οι ποιοτικές μέθοδοι συλλογής δεδομένων που επικεντρώνονται στην καταγραφή των εμπειριών, των απόψεων, τις στάσεις και τα συναισθήματα των ανθρώπων. Επομένως, παράγονται οι λεγόμενοι ποιοτικοί δείκτες. Για παράδειγμα, αποτυπώνουν τις καθημερινές εμπειρίες των γυναικών και των αντρών σχετικά με τους περιορισμούς ή/και τα πλεονεκτήματα της απασχόλησής τους ή αναλύουν τις απόψεις τους σχετικά με τις αιτίες και τις συνέπειες της υποεκπροσώπησης των γυναικών σε υψηλές θέσεις βαθμίδας. Συνήθως, για την παραγωγή των ποιοτικών δεικτών συνδυάζονται διάφορες συμμετοχικές πρακτικές όπως για παράδειγμα συζητήσεις σε ομάδες εστίασης (focus groups), διαδικτυακά φόρουμ συζήτησης, εγγραφές ήχου και βίντεο, συνεντεύξεις και ερωτηματολόγια.

Σε κάθε περίπτωση, οι δείκτες θα πρέπει πάντα να έχουν κάποια βασικά χαρακτηριστικά:

- ✓ Οι δείκτες πρέπει να είναι εννοιολογικά σαφείς και εύκολοι στην ερμηνεία
- ✓ Οι δείκτες πρέπει να είναι επιτεύξιμοι με υψηλό βαθμό αξιοπιστίας
- ✓ Οι δείκτες πρέπει να είναι ευαίσθητοι σε ενδεχόμενες αλλαγές οι οποίες με τη σειρά τους πρέπει να έχουν σαφή και ξεκάθαρη σημασία
- ✓ Οι δείκτες πρέπει να είναι χρονικά οριοθετημένοι και να επιτρέπουν συγκρίσεις με την πάροδο του χρόνου σε διαφορετικά πλαίσια
- ✓ Οι δείκτες πρέπει να διαμορφώνονται με βάση τα διαθέσιμα δεδομένα
- ✓ Οι δείκτες πρέπει να είναι επαληθεύσιμοι, δηλαδή να μπορούν να αποδειχθούν ή να ελεγχθούν εμπειρικά

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι δείκτες, είτε λειτουργούν ως κύρια στατιστικά μεγέθη είτε ως εργαλεία υποστήριξης. Δεν είναι απλά μια στατιστική ανάλυση των

⁹ Demetriades, J., *Gender Indicators: What, Why and How? Bridge/Institute of Development Studies*, Brighton, 2007. Available at: <http://www.oecd.org/dac/gender-development/43041409.pdf>

διαφορών μεταξύ των φύλων. Αντιθέτως, αναδεικνύουν τη σημασία της συμβολής των γυναικών και των αντρών στην κοινωνία, αποτυπώνουν τις διαφορετικές ανάγκες και τα προβλήματα τους και σε ποιον βαθμό μπορούν να αντιμετωπιστούν. Επιπλέον, είναι απαραίτητο να διαμορφωθεί ένα ευρύ φάσμα δεικτών που να καλύπτει όλες τις πτυχές των τομέων ενδιαφέροντος, καθώς η απομόνωση ορισμένων δεικτών μπορεί να οδηγήσει σε παραπλανητικές ερμηνείες. Για παράδειγμα, η έμφυλη ανισότητα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση μπορεί να υποτιμηθεί, εάν λάβουμε υπόψη μόνο τα ποσοστά των εγγραφών των γυναικών στα πανεπιστήμια, χωρίς να εξετάσουμε το ποσοστό των γυναικών που αποφοιτούν ή εισέρχονται σε ανώτερες κλίμακες εκπαίδευσης (μεταπτυχιακό, διδακτορικό). Έτσι το ποσοστό των εγγραφών των γυναικών στα πανεπιστήμια μπορεί να αυξάνεται, όμως αυτό δεν λαμβάνει υπόψη την πραγματική δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στο να ολοκληρώσουν τις σπουδές τους ή να προχωρήσουν σε υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης.

Κατά τη διαδικασία διαμόρφωσης των δεικτών είναι σημαντικό να τηρούνται κάποιες βασικές αρχές.¹⁰ Μία από αυτές, είναι η συμμετοχή των ενδιαφερομένων στη διαδικασία. Ιδιαίτερα στην περίπτωση της ισότητας των φύλων επειδή αυτοί οι δείκτες αξιολογούν τις αλλαγές στις σχέσεις των φύλων στην κοινωνία που βασίζονται σε βαθιές πεποιθήσεις με βάση κοινωνικά πρότυπα και συμπεριφορές. Η συμμετοχική διαδικασία στη διαμόρφωση των δεικτών επιτρέπει την ενσωμάτωση των απόψεων, των εμπειριών και των ανησυχιών των άμεσα ενδιαφερομένων. Περαιτέρω, η χρήση τόσο ποσοτικών όσο και ποιοτικών δεικτών είναι σημαντική για την πλήρη κατανόηση του σύνθετου χαρακτήρα μιας παρέμβασης, αποφεύγοντας πιθανά κενά στη διαδικασία συλλογής δεδομένων. Η χρήση διαφορετικών τύπων δεικτών διασφαλίζει την πληρότητα και την ακρίβεια των αποτελεσμάτων. Επιτρέπει, επίσης, την εξερεύνηση διαφορετικών πτυχών της παρέμβασης, δημιουργώντας μια ολοκληρωμένη εικόνα. Επιπλέον, είναι αναγκαίο να επιλέξουμε δείκτες άμεσα σχετικούς με τους στόχους της παρέμβασης, αποφεύγοντας δείκτες που είναι ασαφείς ή δύσκολοι να μετρηθούν. Τέλος, η δομή των δεικτών πρέπει να είναι ευέλικτη και διαφανής, επιτρέποντας την προσαρμογή τους στην εξέλιξη των αναγκών και των στόχων της παρέμβασης.

Μετά την επιλογή των δεικτών, είναι αναγκαίο να συλλεχθούν βασικές πληροφορίες, για να διαμορφωθεί ένα σημείο αναφοράς το οποίο θα χρησιμεύσει ως αφετηρία για την παρακολούθηση της προόδου των δράσεων της παρέμβασης. Αυτή η διαδικασία είναι χρήσιμη για τη συγκριτική αξιολόγηση των αποτελεσμάτων στο πέρασμα του χρόνου. Τα δεδομένα που συλλέγονται για τους δείκτες πρέπει να αξιολογηθούν με βάση τα συμφωνημένα αποτελέσματα, για να διερευνηθεί αν η παρέμβαση επηρέασε τις υπάρχουσες έμφυλες ανισότητες, όπως αναμενόταν. Τέλος, οι δείκτες πρέπει να υπολογίζονται και να αξιολογούνται ετησίως, καθώς

¹⁰ Αναλυτική περιγραφή των βασικών αρχών στη διαδικασία διαμόρφωσης των δεικτών για την ισότητα των φύλων στην έκθεση: Asian Development Bank, Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators. Mandaluyong City, Philippines, 2013. Available at: <https://www.adb.org/documents/tool-kit-gender-equality-results-and-indicators>

αυτή η πρακτική επιτρέπει τη συνεχή παρακολούθηση και εκτίμηση των δεδομένων. Η τακτική δημοσιοποίηση αποτελεσμάτων επιτρέπει την εύκολη αναγνώριση βελτιώσεων σε συγκεκριμένους τομείς, επιτρέποντας στον οργανισμό να προσαρμόσει δράσεις για την επίτευξη ισότητας των φύλων βάσει πραγματικών παρατηρήσεων και αναλύσεων.

1.2.2 Αξία ύπαρξης των δεικτών στην παρακολούθηση της προόδου των ΣΔΙΦ

Οι δείκτες για την ισότητα των φύλων αναδεικνύονται ως σημαντικοί παράγοντες για πολλούς λόγους.¹¹ Λειτουργούν ως αξιόπιστα εργαλεία που παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την πρόοδο προς την επίτευξη της ισότητας μεταξύ των φύλων και συνδράμουν στην αντιμετώπιση των υφιστάμενων έμφυλων ανισοτήτων και προκαταλήψεων. Ανοίγουν τον διάλογο και αναδεικνύουν τη βαρύτητα των αποτελεσμάτων που προκαλούν οι έμφυλες ανισότητες σε ολόκληρη την κοινωνία. Παρέχουν στοιχεία που χρησιμεύουν στον σχεδιασμό πολιτικών, προγραμμάτων και νομοθεσίας, αναδεικνύοντας την ανάγκη της συμμετοχής και των δύο φύλων σε κάθε πεδίο παρέμβασης. Επίσης, επιτρέπουν την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας αυτών των πολιτικών, αποτρέποντας παράλληλα εκείνες που ενδέχεται να διαιωνίζουν προκαταλήψεις και ανισότητες μεταξύ των φύλων. Τέλος, οι δείκτες αποτελούν ένα σημαντικό μέσο για την προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην οργανωτική κουλτούρα ενός οργανισμού. Αναδεικνύουν τη σημασία ανάπτυξης πολιτικών και διαδικασιών σχετικά με τους ανθρώπινους πόρους σε έναν οργανισμό.

Συγκεκριμένα, η ύπαρξη δεικτών για την παρακολούθηση και αξιολόγηση της προόδου για την προώθηση της ισότητας των φύλων στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα μπορεί να παρέχει πολλά οφέλη:

- **Κατανόηση των Ανισοτήτων:** Οι δείκτες μπορούν να παρέχουν συγκεκριμένα στοιχεία και δεδομένα που επιτρέπουν μια ολοκληρωμένη κατανόηση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στους τομείς της εκπαίδευσης και της έρευνας. Αυτό επιτρέπει την αναγνώριση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν άνδρες και γυναίκες και κατ' επέκταση την ανάπτυξη αποτελεσματικών στρατηγικών για την προώθηση της ισότητας.
- **Πρόσβαση στην Εκπαίδευση:** Οι δείκτες μπορούν να αποκαλύψουν πιθανές ανισότητες σχετικά με την πρόσβαση στην εκπαίδευση που ενδέχεται να υφίστανται μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η διασφάλιση ισότιμης πρόσβασης σε παιδαγωγικές ευκαιρίες είναι ζωτικής σημασίας για την καταπολέμηση των ανισοτήτων και τη δημιουργία ενός εκπαιδευτικού περιβάλλοντος που προωθεί την ισότητα.

¹¹ Arnaut, C., Broglio, D., Dankelman, I., Dauvellier, M., Dennehy, J., Ferguson, L., et al. (2019) 'Gender statistics and indicators The European Institute for Gender', *European Institute for Gender Equality*, 1(2), pp. 1–9. doi:10.2839/743552.

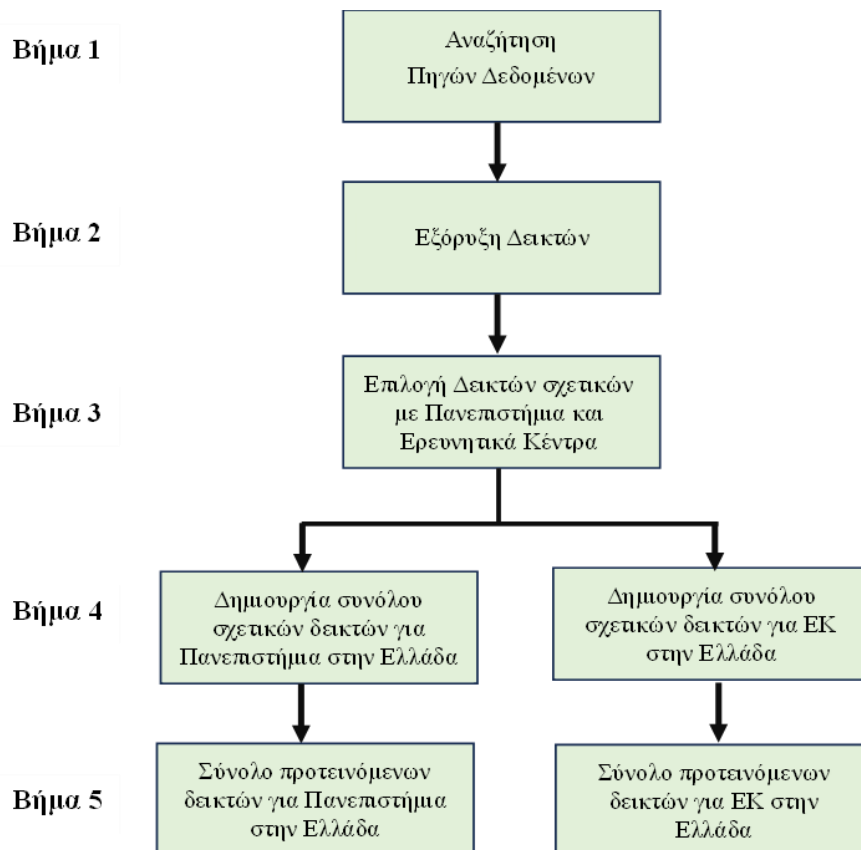
- **Συμμετοχή στην Έρευνα:** Οι δείκτες μπορούν να αποτυπώσουν τη συμμετοχή των γυναικών στην έρευνα, αναδεικνύοντας τον βαθμό στον οποίο συμβάλλουν σε αυτόν τον τομέα. Η παρουσία γυναικών στην έρευνα ενισχύει την ερευνητική κουλτούρα, διασφαλίζοντας ότι οι διάφορες απόψεις και ιδέες εκφράζονται και λαμβάνονται υπόψη. Συνεπώς, η προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στην έρευνα ενισχύει την ικανότητα της ερευνητικής κοινότητας να ανταποκρίνεται στις πολυπλοκότητες της σύγχρονης κοινωνίας.
- **Καριέρα και Επαγγελματική Ανέλιξη:** Οι δείκτες, εστιάζοντας στην επαγγελματική ανέλιξη και τις ευκαιρίες προαγωγής, αναδεικνύουν τυχόν ανισότητες που ενδέχεται να υπάρχουν σε αυτούς τους τομείς. Παρουσιάζουν λεπτομερείς πληροφορίες που επισημαίνουν το πώς η εξέλιξη των ατόμων σε επαγγελματικό επίπεδο διαφέρει ανάλογα με το φύλο και παρέχουν τη βάση για την ανάπτυξη πολιτικών που προωθούν τη δίκαιη επαγγελματική προοπτική για όλους.
- **Κατεύθυνση και Ανάπτυξη Πολιτικών και Προγραμμάτων Ισότητας:** Οι δείκτες μπορούν να συμβάλλουν στο να εντοπιστούν οι τομείς που χρήζουν βελτίωσης και επομένως να χρησιμοποιηθούν ως εργαλείο για την καθοδήγηση της κατεύθυνσης των πολιτικών και των προγραμμάτων αλλά και τον σχεδιασμό και τη βελτίωση των πολιτικών για την προώθηση της ισότητας.
- **Καταπολέμηση των Στερεοτύπων και Προκαταλήψεων:** Οι δείκτες μπορούν να βοηθήσουν στη μάχη ενάντια στα στερεότυπα και προκαταλήψεις που επηρεάζουν τη μεταχείριση των ατόμων βάσει του φύλου. Αναδεικνύουν την παρουσία ή μη των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις στην ακαδημαϊκή και ερευνητική κοινότητα. Η παρουσία των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις διαμορφώνει ένα περιβάλλον που υπογραμμίζει τις ικανότητες και τη συνεισφορά τους, διευκολύνοντας την αναστροφή των προκαταλήψεων που θέτουν περιοριστικά όρια στον επαγγελματικό τους ρόλο.
- **Ενίσχυση της Διαφάνειας:** Οι δείκτες ενισχύουν την διαφάνεια όσον αφορά τη σύνθεση των ακαδημαϊκών και ερευνητικών κοινοτήτων. Αυτό είναι σημαντικό στην αντιμετώπιση πιθανών κρυφών ανισοτήτων που μπορεί να υφίστανται στον τομέα της εκπαίδευσης και της έρευνας και ως εκ τούτου στη δημιουργία δίκαιων και ισότιμων ευκαιριών για όλα τα άτομα, ανεξαρτήτως φύλου.
- **Κίνητρο για Αλλαγή:** Η ύπαρξη δεικτών μπορεί να λειτουργήσει ως κίνητρο για πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα να αναλάβουν περαιτέρω δράση για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων. Με αυτό τον τρόπο, μπορεί να ενθαρρύνει το προσωπικό και τη διοίκηση να αναγνωρίσουν τη σημασία της ισότητας των φύλων και να δεσμευτούν σε πρωτοβουλίες που θα ενισχύσουν την προώθηση της ισότητας.
- **Πρότυπο για την Κοινωνία:** Τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα λειτουργούν ως πρότυπα για την υπόλοιπη κοινωνία. Ενδυναμώνοντας την

ισότητα σε αυτούς τους κλάδους, τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα επηρεάζουν την κοινωνική συνείδηση και δημιουργούν ένα πρότυπο που ενθαρρύνει την ανάπτυξη κοινωνικών αξιών. Επομένως, η δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου η ισότητα είναι πραγματικότητα μπορεί να επηρεάσει θετικά τις στάσεις και τις πρακτικές σε άλλους τομείς της κοινωνίας.

Συνολικά, οι δείκτες για την ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα παρέχουν πληροφορίες για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων, την προώθηση της διαφορετικότητας και την ενίσχυση της ανοικτής και ισότιμης πρόσβασης στη γνώση και την έρευνα που μπορεί να επιφέρει ουσιαστικά οφέλη για την κοινωνία στο σύνολό της.

2. Ροή εργασίας για τη συλλογή δεικτών για τα Πανεπιστήμια και Ερευνητικά Κέντρα στην Ελλάδα

Η ροή εργασίας που ακολουθήθηκε για τη συλλογή δεικτών στα πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα περιλαμβάνει μια διαδικασία πέντε βημάτων η οποία συνοψίζεται στο διάγραμμα που ακολουθεί.



Εικόνα 1: Διάγραμμα ροής εργασίας για τη συλλογή δεικτών στα πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα.

Βήμα 1: Αναζήτηση Πηγών Δεδομένων

Η διαδικασία συλλογής δεικτών για τα πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα περιλαμβάνει αρχικά την εκτενή ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, όπου αναζητήθηκαν πηγές δεδομένων που περιλαμβάνουν σχετικούς δείκτες. Κατά κύριο λόγο, εντοπίστηκαν πληροφορίες σε εκθέσεις και αναφορές οργανισμών, ενώ επιπλέον πηγές περιλάμβαναν ελεύθερα διαθέσιμες βάσεις δεδομένων και την επιστημονική βιβλιογραφία. Οι εντοπισμένες πηγές δεδομένων προσφέρουν ποικίλες πληροφορίες σχετικά με την ισότητα των φύλων, και καλύπτουν διάφορους τομείς. Οι δείκτες που συγκεντρώθηκαν αναλύθηκαν με σκοπό να διαμορφωθεί ένα ενημερωμένο και ενιαίο πλαίσιο αναφοράς, που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την αξιολόγηση της ισότητας των φύλων στον ακαδημαϊκό και ερευνητικό χώρο. Στη συνέχεια, περιγράφονται συνοπτικά οι πηγές δεδομένων από τις οποίες εξορύχθηκαν οι δείκτες για την ισότητα των φύλων οι οποίοι μπορεί να αποτελέσουν μια βάση αναφοράς για τη διαμόρφωση δεικτών στα πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα.

SHE Figures: Η έκθεση SHE Figures αποτελεί μια περιοδική έκδοση που δημοσιεύεται κάθε τρία χρόνια από το 2003, από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Κύριος στόχος της είναι να παρέχει λεπτομερή στατιστικά δεδομένα για την ισότητα των φύλων στον τομέα της έρευνας και της καινοτομίας στην Ευρώπη (R&I; Research and Innovation). Η τελευταία έκθεση του 2021 παρέχει δεδομένα και αναλύσεις για περίπου 88 δείκτες (indicators).¹² Τα περισσότερα δεδομένα προέρχονται κυρίως από τη Eurostat. Άλλες πηγές δεδομένων περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων: διεθνής βάσεις δεδομένων (π.χ. UNESCO Institute of Statistics¹³), το ερωτηματολόγιο Women in Science (WiS)¹⁴, την παγκόσμια βάση δεδομένων για τα διπλώματα ευρεσιτεχνίας (PATSTAT)¹⁵, τη βάση δεδομένων Scopus¹⁶. Τα αποτελέσματα για την Ελλάδα συλλέγονται από Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης (ΕΚΤ)¹⁷. Η έκθεση αναδεικνύει την εξέλιξη των ερευνητών/τριών από την ακαδημαϊκή τους πορεία ως τον ρόλο τους στην αγορά εργασίας και τη λήψη αποφάσεων. Επιπλέον, εξετάζει τις διαφορές στις συνθήκες εργασίας, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και τη συμμετοχή τους σε θέσεις λήψης αποφάσεων στην Ε&Κ. Επικεντρώνεται σε έξι τομείς: α) δεξαμενή μεταπτυχιακών ταλέντων, β) συμμετοχή σε επαγγέλματα επιστήμης και τεχνολογίας, γ) συμμετοχή στην αγορά εργασίας ως ερευνητές/τριες, δ) συνθήκες εργασίας ερευνητών/τριών, ε) επαγγελματική ανέλιξη και συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, και ζ) παραγωγή Ε&Κ.

¹² European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

¹³ <https://uis.unesco.org/>

¹⁴ <https://uis.unesco.org/en/topic/women-science>

¹⁵ <https://www.epo.org/en>

¹⁶ <https://www.scopus.com/>

¹⁷ <https://metrics.ekt.gr/>

MoRRI: Monitoring the evolution and benefits of 'Responsible Research and Innovation' (RRI)¹⁸: η έκθεση αυτή αποτελεί ένα από τα κύρια αποτελέσματα του έργου Παρακολούθηση της Εξέλιξης και των Οφελών της "Υπεύθυνης Έρευνας και Καινοτομίας" (ΥΕΚ). Το έργο αυτό υλοποιείται στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Προγράμματος "Ορίζοντας 2020" (Horizon 2020) σε συνεργασία με εννέα εταίρους. Διεξήχθη από το τέλος του 2014 έως τις αρχές του 2018 και ανατέθηκε από τη Γενική Διεύθυνση Έρευνας και Καινοτομίας (Directorate-General for Research and Innovation) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η ΥΕΚ εξετάζει πως η Ε&Κ συμβάλλει στην κοινωνία ενθαρρύνοντας τους ερευνητές να λαμβάνουν υπόψη τις κοινωνικές ανησυχίες. Περιλαμβάνει την ανάπτυξη ενός πλαισίου αξιολόγησης, τον προσδιορισμό δεικτών και τη συλλογή δεδομένων που σχετίζονται με την εφαρμογή της ΥΕΚ σε διάφορους τομείς της Ε&Κ. Σκοπός είναι να κατανοηθεί η πρόοδος και τα οφέλη που προκύπτουν από την υιοθέτηση της ΥΕΚ, καθώς και τους τρόπους που η έρευνα και η καινοτομία συμβάλλουν στην κοινωνία και αντιμετωπίζουν κοινωνικές προκλήσεις. Η έκθεση παρέχει μια πλούσια συλλογή δεικτών ΥΕΚ που συλλέχθηκαν μέσα από διάφορες διαδικασίες συλλογής (π.χ. SHE Figures, Eurostat).¹⁹

Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool²⁰: είναι ένα εργαλείο που αναπτύχθηκε από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (European Institute for Gender Equality-EIGE) για την αξιολόγηση και την παρακολούθηση της προόδου στην αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων σε πανεπιστήμια και ερευνητικούς οργανισμούς. Έχει ως στόχο την προώθηση της ισότητας, την ευαισθητοποίηση και την ενίσχυση της συνειδητοποίησης σχετικά με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην ακαδημαϊκή και ερευνητική κοινότητα. Παρέχει οδηγίες για τον σχεδιασμό ΣΔΙΦ σύμφωνα με το πρόγραμμα "Ορίζοντας Ευρώπη". Προσφέρει, μεταξύ των άλλων: α) έναν πρακτικό ορισμό του ΣΔΙΦ στο πλαίσιο των ακαδημαϊκών και ερευνητικών ιδρυμάτων, β) έναν οδηγό σχετικά με τη διαδικασία δημιουργίας, εφαρμογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης των ΣΔΙΦ, γ) συμβουλές σχετικά με τα εμπόδια και τις προκλήσεις, δ) βασικές πληροφορίες σχετικά με την ΕΕ και την εθνική νομοθεσία και ε) τις πολιτικές που υποστηρίζουν την ισότητα των φύλων στην έρευνα. Επίσης, παρέχει κριτήρια και δείκτες (βασικοί δείκτες για οργανισμούς Ε&Κ) για την αξιολόγηση της ισότητας των φύλων σε πολλαπλά επίπεδα, συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών πρόσληψης, της σύνθεσης των ακαδημαϊκών συμβουλίων, της

¹⁸ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Spaini, C., Peter, V., Bloch, C. et al., Monitoring the evolution and benefits of responsible Research and Innovation – The evolution of responsible Research and Innovation – The indicators report, Publications Office, 2018, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/728232>

¹⁹ Η ομάδα του έργου πραγματοποίησε 4 έρευνες από το 2016, συλλέγοντας δεδομένα για τα έτη 2014 έως 2016, και συγκεκριμένα Έρευνα: -για τους ενδιαφερόμενους φορείς της επιστήμης στην κοινωνία (science in sociated stakeholders survey-SiS), -για οργανισμούς που χρηματοδοτούν έρευνα (research-funding organizations survey-RFO),-για τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (higher education institutions survey-HEI) και -για δημόσιους ερευνητικούς οργανισμούς (public research organizations survey-PRO).

²⁰ European Institute for Gender Equality, *Gender Equality in Academia and Research- GEAR tool*, Available online: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide>

προαγωγής και άλλων πτυχών της επαγγελματικής ανάπτυξης στον ακαδημαϊκό και ερευνητικό χώρο.

University de Catalunya (Incorporating the gender perspective in higher education teaching) ²¹: η έκθεση αυτή δημοσιεύτηκε από την Υπηρεσία Διασφάλισης Ποιότητας του Πανεπιστημίου της Καταλονίας (Catalan University Quality Assurance Agency-AQU Catalunya), σε συνεργασία με την Επιτροπή Γυναικών και Επιστημών του Διαπανεπιστημιακού Συμβουλίου της Καταλονίας. Η AQU Catalunya επιδιώκει την αξιολόγηση και την πιστοποίηση της υψηλής ποιότητας για τα πανεπιστήμια στην Καταλονία. Η Επιτροπή Γυναικών και Επιστημών στοχεύει στην υποστήριξη της έμφυλης ισότητας στο χώρο εργασίας, ενθαρρύνοντας τη συμμετοχή και την προαγωγή των γυναικών σε ακαδημαϊκές και επιστημονικές θέσεις. Η έκθεση παρέχει κατευθυντήριες γραμμές και προτάσεις για την αποτελεσματική ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη διδασκαλία στην ανώτατη εκπαίδευση. Επίσης, παρέχει εργαλεία αξιολόγησης και δείκτες για την παρακολούθηση των έμφυλων ανισοτήτων. Απευθύνεται κυρίως σε φορείς που σχεδιάζουν και αξιολογούν τη διδασκαλία στα πανεπιστήμια, αλλά ενδιαφέρει επίσης όλη την πανεπιστημιακή κοινότητα (διοικητικούς, υπηρεσιακούς, εκπαιδευτικούς και ερευνητικούς υπαλλήλους, και φοιτητές). Στην έκθεση προτείνονται δείκτες για την αξιολόγηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στους οδηγούς του πλαισίου για την επικύρωση, την παρακολούθηση και τη διαπίστευση αναγνωρισμένων πτυχίων (Framework for the Validation, Monitoring, Modification and Accreditation of Recognised Degrees -MVSMA). Συνοπτικά, το πλαίσιο MVSMA καθοδηγεί τη διαδικασία έγκρισης, παρακολούθησης, τροποποίησης και πιστοποίησης προγραμμάτων σπουδών σύμφωνα με ευρωπαϊκούς και τοπικούς κανονισμούς. Συγκεκριμένα, προτείνονται δείκτες που σχετίζονται με το πλαίσιο αξιολόγησης ποιότητας MVSMA προπτυχιακών και μεταπτυχιακών προγραμμάτων.

Gender Equality Indicators for Research and Innovation from a Responsible Perspective: The Case of Spain ²²: η εργασία που δημοσιεύτηκε στο περιοδικό MDPI το 2018 παρουσιάζει μια ειδική οπτική γωνία που προέρχεται από την Ισπανία για την υποστήριξη των ευρωπαϊκών πρωτοβουλιών παρακολούθησης στον τομέα της ΥΕΚ. Τα ευρήματα της έρευνας περιλαμβάνουν ένα σύνολο 52 δεικτών, με έμφαση σε 23 δείκτες που θεωρούνται οι πιο σημαντικοί για την παρακολούθηση πτυχών που αφορούν τη διάσταση του φύλου στην ΥΕΚ. Η πρόταση των Ισπανών διαφέρει από υπάρχοντα σύνολα δεικτών στην ΕΕ, εστιάζοντας σε κρίσιμα ζητήματα όπως: α) η διαφορετική και ασύμμετρη κοινωνικοποίηση και εκπαίδευση, β) η οργανωτική κουλτούρα, γ) η ουσιαστική αντιπροσώπευση, δ) ο κατακερματισμός, ε) οι σχέσεις εργασίας, ζ) η ορατότητα των γυναικών ερευνητριών, η) το φύλο στο περιεχόμενο της έρευνας, και θ) οι

²¹ AQU Catalunya (2019) 'Incorporating the gender perspective in higher education teaching', p. 69. Available online: http://www.aqu.cat/doc/doc_21331700_1.pdf

²² Otero-Hermida, P.; García-Melón, M. Gender Equality Indicators for Research and Innovation from a Responsible Perspective: The Case of Spain. *Sustainability* 2018, 10, 2980. <https://doi.org/10.3390/su10092980>

διαθέσιμοι πόροι. Αυτή η προσέγγιση αναδεικνύει την πολυπλοκότητα των παραγόντων που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την αξιολόγηση της διάστασης του φύλου. Τα ευρήματα της εργασίας υποδεικνύουν την ανάγκη για μια πιο λεπτομερή συζήτηση για τους δείκτες και επισημαίνουν τη σημασία των εθνικών συνεισφορών στην ΥΕΚ και την πολιτική της ΕΕ.

Science Europe: Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations²³: ο οδηγός αυτός που εκδόθηκε από τον ευρωπαϊκό οργανισμό Science Europe αποτελεί μια πρωτοβουλία που συγκεντρώνει τους οργανισμούς-μέλη για την αντιμετώπιση κοινών προβλημάτων και την προώθηση της ισότητας των φύλων στον τομέα της Ε&Κ στην Ευρώπη. Ο Science Europe αποτελεί μια ομοσπονδία σημαντικών οργανισμών που χρηματοδοτούν την έρευνα (research funding organizations -RFOs) και οργανισμών που εκτελούν έρευνα (research performing organizations -RPOs). Οι οργανισμοί-μέλη συνεργάζονται για να αντιμετωπίσουν κοινά προβλήματα, να μοιραστούν βέλτιστες πρακτικές και να προωθήσουν τον συντονισμό στον τομέα της Ε&Κ στην Ευρώπη. Δραστηριοποιείται σε ποικίλους τομείς που σχετίζονται με την έρευνα, όπως η επιστημονική πολιτική, η χρηματοδότηση της έρευνας, η επιστημονική αξιολόγηση, η συμμετοχή σε ερευνητικά προγράμματα και πρωτοβουλίες. Ο οδηγός περιλαμβάνει συστάσεις για ποσοτικούς δείκτες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση της ισότητας των φύλων, καθώς και προληπτικά μέτρα για την αποφυγή προκαταλήψεων και τη δημιουργία δίκαιων συνθηκών. Αυτές χωρίζονται σε τέσσερις κατηγορίες: α) γενικές συστάσεις για παρακολούθηση της ισότητας των φύλων για RFOs και RPOs, β) δείκτες για την κατανομή του φύλου στο εθνικό σύνολο των ερευνητών, όπου τα δεδομένα πρέπει να συλλέγονται από εθνικές στατιστικές (είναι σχετικοί τόσο για RFOs όσο και για RPOs, γ) δείκτες κατάλληλοι ειδικά για RFOs και δ) δείκτες κατάλληλοι ειδικά για RPOs. Τέλος, ο οδηγός αυτός παρέχει εκτενείς συστάσεις σχετικά με το πώς μπορεί να δημιουργηθεί και να εφαρμοστεί ένα αποτελεσματικό σύστημα παρακολούθησης για την ισότητα των φύλων.

Minimum Set of Gender Indicators²⁴: Το 2013, η Στατιστική Επιτροπή των Ηνωμένων Εθνών (United Nations Statistical Commission) ενέκρινε απόφαση (42/102) που καθιέρωσε μια συλλογή δεικτών ως οδηγό για τη συλλογή στατιστικών στοιχείων για το φύλο σε εθνικό και διεθνές επίπεδο. Αυτή η συλλογή αποτελείται από 51 ποσοτικούς και 11 ποιοτικούς δείκτες που καλύπτουν θέματα σχετικά με την έμφυλη ισότητα και τη χειραφέτηση των γυναικών. Οι δείκτες οργανώνονται σε πέντε θεματικές ενότητες που καλύπτουν όλο το φάσμα της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου (Beijing Platform for Action).²⁵ Η Πλατφόρμα

²³ Science Europe - Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations, 2017. Available at: <https://www.scienceeurope.org/our-resources/practical-guide-to-improving-gender-equality-in-research-organisations>

²⁴ UNDP (2024), "Gender Indicators", Minimum Set of Gender Indicators (database), <https://doi.org/10.18356/28bdafa1-en>

²⁵ UN Women, Beijing Declaration and Platform for Action. Beijing +5 Political Declaration and Outcome, United Nations 1995

Δράσης του Πεκίνου είναι καθοριστικό έγγραφο που θέτει στρατηγικές για την επίτευξη της έμφυλης ισότητας παγκοσμίως και αποτελεί τη βάση για πολλές διεθνείς πρωτοβουλίες και πολιτικές. Οι ενότητες περιλαμβάνουν: α) την οικονομική ενδυνάμωση, β) την εκπαίδευση, γ) την υγεία και συναφείς υπηρεσίες, δ) τη δημόσια ζωή και λήψη αποφάσεων και ε) τα ανθρώπινα δικαιώματα των γυναικών και των κοριτσιών. Οι δείκτες συνάδουν με το πλαίσιο δεικτών για τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης-ΣΒΑ (Sustainable Development Goals-SDG) των Ηνωμένων Εθνών, που αποτελούν ένα παγκόσμιο πρόγραμμα δράσης για τη βιώσιμη ανάπτυξη έως το 2030, και καλύπτουν θέματα όπως η ισότητα των φύλων.

United Nations Economic Commission for Europe (UNECE)-Indicators of Gender Equality ²⁶: η έκθεση παρουσιάζει ένα σύνολο δεικτών που αναπτύχθηκαν από την Οικονομική Επιτροπή των Ηνωμένων Εθνών-ΟΗΕ για την Ευρώπη (United Nations Economic Commission for Europe-UNECE) με σκοπό τη μέτρηση και αξιολόγηση της ισότητας των φύλων. Τον Νοέμβριο του 2010 δημιουργήθηκε μια ομάδα εργασίας του ΟΗΕ για τους δείκτες με στόχο τη βελτίωση της παρακολούθησης της ισότητας των φύλων στην Ευρώπη. Στόχος ήταν να συγκεντρωθούν και να συστηματοποιηθούν οι υπάρχοντες στατιστικοί δείκτες, δημιουργώντας ένα πλαίσιο για την ομαδοποίηση και ιεραρχία (κύριων και υποστηρικτικών) δεικτών σε κάθε τομέα. Η έκθεση, η οποία εγκρίθηκε από την Συνδιάσκεψη Ευρωπαίων Στατιστικών (Conference of European Statisticians-CES) τον Οκτώβριο του 2014, προτείνει δείκτες που ομαδοποιούνται σε οκτώ θεματικούς τομείς, εμπνευσμένοι από την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου. Οι δείκτες κατηγοριοποιούνται σε 42 βασικούς δείκτες και 73 υποστηρικτικούς και τελικά αυτοί που προτείνονται αφορούν τους τομείς: α) φτώχεια, β) εκπαίδευση και κατάρτιση, γ) υγεία, δ) βία κατά των γυναικών, ε) οικονομία, συμπεριλαμβανομένης της αγοράς εργασίας και θεμάτων εργασίας-οικογενειακής ζωής, ζ) γυναίκες στην εξουσία και στη λήψη αποφάσεων, η) μέσα ενημέρωσης, θ) περιβάλλον και ι) δικαιώματα των κοριτσιών.

Sida Tool indicators for measuring results on gender equality ²⁷: το έγγραφο αυτό δημοσιεύτηκε από τον Σουηδικό Συντονισμό για την Αναπτυξιακή Συνεργασία (Swedish International Development Cooperation Agency-SIDA) και παρέχει μια λίστα πιθανών δεικτών για την παρακολούθηση της προώθησης της ισότητας των φύλων σε διάφορους τομείς ανάπτυξης. Οι χώρες που συνεργάζονται με τη SIDA μπορούν να επιλέξουν δείκτες από αυτή τη λίστα. Η SIDA είναι μια σουηδική κυβερνητική υπηρεσία που παρέχει αναπτυξιακή βοήθεια σε παγκόσμιο επίπεδο. Στόχος της είναι η μείωση της φτώχειας και της ανισότητας, προωθώντας τη βιώσιμη ανάπτυξη, τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις δημοκρατικές αξίες. Η SIDA καλύπτει πολλούς τομείς, συμπεριλαμβανομένων της υγείας, της εκπαίδευσης, της βιώσιμης ανάπτυξης, της ισότητας των φύλων κα. Το έγγραφο παρέχει δύο είδη

²⁶ United Nations Economic Commission for Europe (UNECE)-Indicators of Gender Equality, 2015, Available online: <https://unece.org/statistics/publications/indicators-gender-equality>

²⁷ Thomsen, S. and Anger, J. (2010) 'Tool: Indicators for Measuring Results on Gender Equality', pp. 1–36.

πινάκων. Ο πρώτος περιλαμβάνει δυνητικούς δείκτες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την παρακολούθηση του κατά πόσο το έργο για την ισότητα των φύλων σε εθνικό επίπεδο συμμορφώνεται με τις αρχές της Διακήρυξης του Παρισιού. Οι υπόλοιποι πίνακες παρέχουν παραδείγματα δεικτών για τη μέτρηση των αποτελεσμάτων, συγκεντρωμένων ανά τομέα. Οι τομείς περιλαμβάνουν την εκπαίδευση, την υγεία, τα ανθρώπινα δικαιώματα, την ισότητα των φύλων, τη σύγκρουση, την ειρήνη και την ασφάλεια, την ανάπτυξη αγοράς, τη βιώσιμη υποδομή και τις υπηρεσίες, και τη γεωργία και δασοκομία.

THE Report: Gender Equality: How Global Universities are Performing, May 2022, Part 1 & Part2²⁸: αυτές οι εκθέσεις που δημοσιεύθηκαν το 2022 είναι αποτέλεσμα μιας συνεργασίας μεταξύ του Διεθνούς Ινστιτούτου Ανώτατης Εκπαίδευσης της UNESCO για τη Λατινική Αμερική και την Καραϊβική (International Institute for Higher Education in Latin America and the Caribbean-IESALC) και του διεθνούς περιοδικού και της διαδικτυακής πλατφόρμας Times Higher Education. Το IESALC προάγει την ανώτατη εκπαίδευση στην περιοχή. Εστιάζει στη συνεργασία και ανταλλαγή εμπειριών μεταξύ των χωρών της περιοχής και στην ανάπτυξη προγραμμάτων και πολιτικών για την προώθηση της εκπαίδευσης. Το Times Higher Education αξιολογεί και κατατάσσει πανεπιστήμια παγκοσμίως αναλύοντας πολλούς παράγοντες (π.χ. ερευνητικές επιδόσεις, διδακτική ποιότητα κ.). Παρέχει πληροφορίες, άρθρα και αναλύσεις σχετικά με την εκπαίδευση, την έρευνα και την πολιτική των πανεπιστημίων παγκοσμίως. Η πρώτη έκθεση εξετάζει πώς τα πανεπιστήμια ανά τον κόσμο προχωρούν προς την επίτευξη ισότητας των φύλων. Αναλύονται 18 δείκτες και παρέχονται λεπτομερείς μελέτες περίπτωσης από πανεπιστήμια που ξεχωρίζουν σε αυτό τον τομέα. Οι δείκτες σχεδιάστηκαν για να αξιολογήσουν πώς τα πανεπιστήμια αντιμετωπίζουν τα παγκόσμια προβλήματα που περιγράφονται στους ΣΒΑ του ΟΗΕ. Η δεύτερη έκθεση παρέχει μια ανασκόπηση της βιβλιογραφίας για να εμβαθύνει στην ανάλυση ορισμένων τάσεων στην ανώτατη εκπαίδευση και παρέχει προτάσεις για τα πανεπιστήμια. Επίσης, παρέχει μια επισκόπηση των βασικών δεικτών σε επίπεδο χωρών που μπορούν να συγκριθούν διεθνώς σχετικά με την ισότητα των φύλων στην ανώτατη εκπαίδευση, καθώς και των παγκόσμιων τάσεων.

Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators Australian aid²⁹: η έκθεση αυτή αποτελεί κοινή δημοσίευση της Τράπεζας Ασιατικής Ανάπτυξης (Asian Development Bank) και της κυβέρνησης της Αυστραλίας. Σκοπός είναι να παρέχει καθοδήγηση σε ειδικούς στον τομέα της ανάπτυξης για την ενσωμάτωση ιδεών για την έμφυλη ισότητα σε δράσεις ανάπτυξης και για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων. Στην έκθεση δίνεται μια λεπτομερής περιγραφή για τους δείκτες και την αξία τους και παρέχεται μια λίστα δεικτών για την έμφυλη

²⁸ Times Higher Education and the UNESCO International Institute of Higher Education in Latin America and the Caribbean (IESALC), Gender equality: how global universities are performing, part 1 & 2, 2022, Part 1 available online: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380987>, Part 2 available online: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381739>

²⁹ Asian Development Bank, Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators. Mandaluyong City, Philippines, 2013. Available at: <https://www.adb.org/documents/tool-kit-gender-equality-results-and-indicators>

ισότητα που μπορούν να επιλεγούν ή να προσαρμοστούν από τους χρήστες. Περιλαμβάνει δύο επίπεδα δεικτών : α) επίπεδο χώρας και τομέα, όπου οι δείκτες μπορούν να συμπεριληφθούν σε εθνικές στρατηγικές και πολιτικές, και β) επίπεδο προγράμματος και έργου, όπου οι δείκτες μπορούν να εφαρμόζονται σε πλαίσια παρακολούθησης προγραμμάτων και έργων. Οι δείκτες που περιλαμβάνονται σε αυτή την έκθεση για την ισότητα των φύλων εστιάζουν σε διάφορους τομείς μεταξύ των οποίων είναι: α) εκπαίδευση, β) οικονομία, ιδιωτικός τομέας και ανάπτυξη επιχειρήσεων, γ) υγεία, δ) δικαιοσύνη ασφάλεια και βία κατά των γυναικών, και ε) διαχείριση και μεταρρύθμιση του δημόσιου τομέα.

Education Indicators in Focus³⁰: περιέχει μια σειρά αναλύσεων και αναφορών που δημοσιεύονται από τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Economic Co-operation and Development - OECD) στον τομέα της εκπαίδευσης. Ο OECD αποτελείται από μέλη κυρίως ανεπτυγμένων χωρών και έχει ως στόχο την προώθηση της οικονομικής συνεργασίας και ανάπτυξης μεταξύ τους. Παρέχει ένα πλαίσιο συζήτησης και συνεργασίας σε διάφορους τομείς (π.χ. οικονομία, υγεία, απασχόληση, εκπαίδευση). Σε συνεργασία με κυβερνήσεις και ανθρώπους που καθορίζουν πολιτικές, ο οργανισμός προσπαθεί να θεσπίσει παγκόσμια πρότυπα και να βρει λύσεις για προβλήματα που αφορούν την κοινωνία. Οι αναλύσεις που παρέχονται στο "Education Indicators in Focus" επικεντρώνονται σε συγκεκριμένα θέματα και δείκτες που σχετίζονται με την εκπαίδευση. Μπορεί να περιλαμβάνουν αναφορές σχετικά με τις τάσεις στην εκπαίδευση, την ποιότητα της εκπαίδευσης, την πρόσβαση στην εκπαίδευση, τις εκπαιδευτικές πολιτικές και άλλα θέματα που επηρεάζουν τον τομέα της εκπαίδευσης.

The Word Bank³¹: η Παγκόσμια Τράπεζα είναι ένας διεθνής οργανισμός που ασχολείται με την παγκόσμια οικονομική ανάπτυξη και τη μείωση της φτώχειας. Δημοσιεύει ένα ευρύ φάσμα έγγραφων για την καλύτερη κατανόηση των αναπτυξιακών πολιτικών και προγραμμάτων, τα οποία είναι ελεύθερα προσβάσιμα στο διαδίκτυο. Ένα από τα εργαλεία της είναι το "Gender Data Portal", το οποίο παρέχει πρόσβαση σε ένα ευρύ φάσμα δεδομένων που αφορούν την ισότητα των φύλων. Περιλαμβάνει διάφορους δείκτες και στατιστικά στοιχεία σχετικά με την κατάσταση των γυναικών και των ανδρών σε πολλούς τομείς, όπως είναι η εκπαίδευση, η εργασία, η υγεία, η οικονομία και άλλοι κοινωνικοοικονομικοί τομείς. Η Παγκόσμια Τράπεζα συγκεντρώνει και αναλύει αυτά τα δεδομένα προκειμένου να παρέχει πληροφορίες για την κατάσταση της ισότητας των φύλων παγκοσμίως και να υποστηρίξει τη λήψη αποφάσεων και τον σχεδιασμό πολιτικών που στοχεύουν στη βελτίωση της ισότητας.

³⁰ OECD, "Education Indicators in Focus", in Education at a Glance: OECD Indicators, OECD Publishing, Available online: <https://doi.org/10.1787/22267077>

³¹ THE WORLD BANK, Gender Data Portal - All Indicators, Available online <https://genderdata.worldbank.org/indicators/>

Women in higher education: has the female advantage put an end to gender inequalities? -UNESCO ³²: η έκθεση αυτή δημοσιεύτηκε το 2021 από τον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών για την Εκπαίδευση, την Επιστήμη και τον Πολιτισμό (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) σε συνεργασία με το IESALC³³. Αποτελεί επακόλουθη συνέχεια της έκθεσης «Towards universal access to higher education: international trends launched» του IESALC που είχε δημοσιευθεί το 2020 εστιάζοντας κυρίως στα θέματα φύλου και στην αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην ανώτατη εκπαίδευση, παγκοσμίως. Σε αυτήν την νέα έκθεση, το IESALC κάνει ανασκόπηση διαθέσιμων δεδομένων και ρίχνει φως σε διάφορα ερωτήματα σχετικά με τον ρόλο των γυναικών στην ανώτατη εκπαίδευση. Για παράδειγμα γιατί, παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα των πτυχιούχων, παραμένουν μειονότητα σε ακαδημαϊκές και ερευνητικές θέσεις και ως συγγραφείς; Η έκθεση βασίστηκε στην υπάρχουσα βιβλιογραφία και σε συλλογή δεδομένων και πληροφοριών από πηγές όπως το Ινστιτούτο Στατιστικής της UNESCO, έγγραφα από ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα, υπουργεία, τον OECD, την Παγκόσμια Τράπεζα κα. Επίσης, παρουσιάζονται παραδείγματα χωρών που προχωρούν στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην ανώτατη εκπαίδευση.

ΣΔΙΦ Ελληνικών Πανεπιστημίων και Ερευνητικά Κέντρα: πραγματοποιήθηκε διερεύνηση των ΣΦΙΔ των Πανεπιστημίων στην Ελλάδα. Εστίασαμε κυρίως σε ΣΔΙΦ που περιλαμβάνουν στις δράσεις τους τον εντοπισμό και την καταγραφή δεδομένων για την ισότητα των φύλων μέσω μια ποικιλίας ποιοτικών και ποσοτικών δεικτών, με στόχο τον προσδιορισμό πιθανών δεικτών που θα αποτυπώνουν την κατάσταση. Επίσης, χρησιμοποιήθηκαν πληροφορίες που δόθηκαν από Δίκτυο Επιτροπών Ισότητας των Φύλων των Ερευνητικών Κέντρων Ελλάδας στο οποίο είχε ήδη πραγματοποιηθεί μία σημαντική διερεύνηση και εργασία σχετικά με την διαμόρφωση δεικτών στα ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα.

Βήμα 2 & 3: Εξόρυξη και Επιλογή Δεικτών σχετικών με Πανεπιστήμια και Ερευνητικά Κέντρα

Το δεύτερο στάδιο της ροής εργασίας περιλαμβάνει την εξόρυξη όλων των δεικτών που έχουν καταγραφεί από τις ποικίλες πηγές δεδομένων. Επομένως, σε αυτό το στάδιο γίνεται η συλλογή δεικτών από κάθε πηγή δεδομένων, ανεξαρτήτως του περιεχομένου ή του τύπου της αναφοράς. Στο τρίτο στάδιο, πραγματοποιείται διαλογή δεδομένων, όπου επιλέγονται μόνο εκείνοι οι δείκτες οι οποίοι θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν άμεσα ή κατάλληλα προσαρμοσμένοι στους τομείς της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και της έρευνας στην Ελλάδα.

³² UNESCO (2021), *Women in higher education: has the female advantage put an end to gender inequalities*, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, and UNESCO International Institute for Higher Education in Latin America and the Caribbean (IESALC). Available online: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377182>

³³ Διεθνές Ινστιτούτο Ανώτατης Εκπαίδευσης της UNESCO για την Λατινική Αμερική και την Καραϊβική (International Institute for Higher Education in Latin America and the Caribbean-IESALC)

Βήμα 4 & 5: Δημιουργία συνόλου δεικτών σχετικών για Πανεπιστήμια και Ερευνητικά Κέντρα στην Ελλάδα και σύνολο προτεινόμενων δεικτών

Στο τέταρτο στάδιο πραγματοποιήθηκε μια περαιτέρω ανάλυση στην οποία αναζητήθηκαν ίδιοι ή παρόμοιοι δείκτες και αναφέρονται σε πολλαπλές πηγές δεδομένων. Ο σκοπός ήταν η ομαδοποίησή τους προκειμένου να αποφευχθεί η καταγραφή πλεονάζουσας πληροφορίας και η καλύτερη οργάνωση των δεδομένων. Ταυτόχρονα, οι δείκτες κατηγοριοποιήθηκαν σε θεματικές περιοχές και άξονες προτεραιότητας. Οι θεματικές περιοχές δημιουργήθηκαν με βάση τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά τους τομείς παρέμβασης που είναι ζωτικής σημασίας και πρέπει να είναι αναπόσπαστο κομμάτι των ΣΔΙΦ στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και έρευνα.³⁴ Μετά από αυτήν τη διαδικασία, διαμορφώθηκαν δύο διακριτά σύνολα δεικτών. Ένα σύνολο που περιλαμβάνει τους δείκτες που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για τα πανεπιστήμια (παρουσιάζονται στην Ενότητα 3), και ένα άλλο σύνολο για τα ερευνητικά κέντρα (παρουσιάζονται στην Ενότητα 4) στην Ελλάδα. Το τελευταίο στάδιο περιλαμβάνει την επιλογή ενός συνόλου προτεινόμενων δεικτών. Αυτοί οι δείκτες θεωρούμε ότι είναι πιο κατάλληλοι για την καταγραφή της κατάστασης, για τα πανεπιστήμια και τα Ερευνητικά Κέντρα στην Ελλάδα.

3. Σύνοψη δεικτών που εξορύχθηκαν για τα Πανεπιστήμια και προτεινόμενοι δείκτες

Οι δείκτες που συλλέχθηκαν για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της προώθησης της έμφυλης ισότητας στα πανεπιστήμια στην Ελλάδα και συνοψίζονται τον Πίνακα 1 του Παραρτήματος χωρίστηκαν σε έξι θεματικές ενότητες. Στην συνέχεια, θα περιγραφούν οι θεματικές ενότητες και θα παρουσιαστούν κάποια παραδείγματα δεικτών. Επιπλέον σε κάθε θεματική ενότητα θα αναλυθούν κάποιοι από τους δείκτες μεταξύ εκείνων που προτείνουμε ως πιο κατάλληλους να αποτυπώσουν την έμφυλη ισότητα στα πανεπιστήμια στην Ελλάδα.

Στην πρώτη θεματική ενότητα ***Ισορροπία των φύλων μεταξύ των ατόμων που φοιτούν*** στην τριτοβάθμια εκπαίδευση οι δείκτες αφορούν γενικά στατιστικά στοιχεία που περιγράφουν: α) την συμμετοχή των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (π.χ. κατανομή εγγεγραμμένων και αποφοίτων φοιτητών/τριών προπτυχιακού, μεταπτυχιακού και διδακτορικού επιπέδου), β) την εκπροσώπηση των γυναικών μεταξύ των διδακτορικών αποφοίτων (π.χ. ποσοστό γυναικών μεταξύ των διδακτορικών αποφοίτων, ανά ευρύ τομέα σπουδών) και την τάση των γυναικών να προχωρούν σε σπουδές ανώτερου επιπέδου (π.χ. αναλογία αποφοίτων προς εισαχθέντες σε προπτυχιακό, μεταπτυχιακό και διδακτορικό επίπεδο, ανά τομέα σπουδών), και γ) την εκπροσώπηση των γυναικών σε

³⁴ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

προγράμματα πρόσβασης (π.χ. ύπαρξη προγραμμάτων πρόσβασης για γυναίκες, όπως καθοδήγηση ή υποτροφίες).

Η κατανομή φοιτητών/φοιτητριών που εγγράφονται στα πανεπιστήμια στην Ελλάδα μπορεί, αρχικά, να παρέχει μια συνολική εικόνα του κατά πόσο άνδρες και γυναίκες έχουν ισότιμες ευκαιρίες πρόσβασης στην εκπαίδευση. Όμως, αυτό από μόνο του μπορεί να μην αντικατοπτρίζει την πραγματική διάσταση των έμφυλων ανισοτήτων. Παράλληλα, θα πρέπει να εκτιμηθεί ο αριθμός των γυναικών που ολοκληρώνουν τις σπουδές τους διότι το ποσοστό των εισερχομένων γυναικών κατά την πάροδο του χρόνου μπορεί να αυξάνεται, όμως το ποσοστό των γυναικών που τελικά ολοκληρώνουν τις σπουδές τους να είναι πολύ μικρότερο. Επίσης, σημαντικό είναι να εκτιμηθεί το ποσοστό των γυναικών που εισέρχονται και αποφοιτούν σε μεταπτυχιακό και διδακτορικό επίπεδο διότι μπορεί να υποδείξει την ύπαρξη ή μη έμφυλων ανισοτήτων σε σπουδές ανώτερου επιπέδου. Με αυτόν τον τρόπο μπορεί να γίνουν πιο κατανοητοί οι λόγοι για τους οποίους οι γυναίκες δεν επιλέγουν ή δεν μπορούν να εισέλθουν ή/και να ολοκληρώσουν τις σπουδές τους σε ανώτερα επίπεδα εκπαίδευσης και να διαμορφωθούν πολιτικές που θα συμβάλουν στην βελτίωση αυτής της κατάστασης. Για αυτό τους λόγους, θεωρούμε ότι ο αριθμός εγγεγραμμένων/ εισερχομένων και αποφοίτων φοιτητών και φοιτητριών είναι σημαντικό και θα πρέπει να υπολογίζονται παράλληλα σε όλα τα επίπεδα σπουδών μέσω αντίστοιχων δεικτών (π.χ. κατανομή προπτυχιακών, μεταπτυχιακών και υποψηφίων διδασκτόρων φοιτητών/τριών (συνολικά/ σχολή/ Τμήμα), κατανομή αποφοίτων σε προπτυχιακό, μεταπτυχιακό και διδακτορικό επίπεδο (συνολικά/ σχολή/Τμήμα) και αναλογία αποφοίτων προς εισαχθέντες σε προπτυχιακό, μεταπτυχιακό και διδακτορικό επίπεδο ανά φύλο και ευρύ τομέα σπουδών).

Περαιτέρω, επειδή οι γυναίκες συνεχίζουν να υποεκπροσωπούνται στους τομείς όπως είναι οι θετικές επιστήμες και οι επιστήμες μηχανικής και τεχνολογίας θα πρέπει οι δείκτες να λαμβάνουν υπόψη και τα διαφορετικά πεδία σπουδών (π.χ. αναλογία αποφοίτων προς εισαχθέντες σε προπτυχιακό, μεταπτυχιακό και διδακτορικό επίπεδο ανά φύλο και τομέα σπουδών, ποσοστό γυναικών μεταξύ των διδακτορικών αποφοίτων, ανά παρεμφερές πεδίο σπουδών στις Φυσικές Επιστήμες, τις ΤΠΕ και τη Μηχανική). Υπάρχουν ακόμα προκαταλήψεις για τον ρόλο των γυναικών στην κοινωνία και στην εργασία, που μπορούν να επηρεάσουν τις επιλογές τους ως προς το ποια πεδία σπουδών και κατ' επέκταση επάγγελμα που θα επιλέξουν. Επίσης, ακόμα και αν επιλέξουν ένα από τα πεδία σπουδών, στο οποίο υποεκπροσωπούνται, μπορεί κατά τη διάρκεια της φοίτησής τους να βρουν αντιστάσεις λόγω φύλου και επομένως να μην ολοκληρώσουν ή να μην συνεχίσουν σε σπουδές ανώτερου επιπέδου.

Στην δεύτερη θεματική ενότητα **Ισότητα των φύλων στην απασχόληση και επαγγελματική εξέλιξη** οι δείκτες αφορούν το κατά πόσο υπάρχει ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων: α) στη διατήρηση της απασχόλησης (π.χ. κατανομή γυναικών-ανδρών ανά κατηγορία εργασιακής σχέσης, αριθμός γυναικών και

ανδρών που αποχώρησαν από τον οργανισμό), β) στις διαδικασίες πρόσληψης (π.χ. αριθμός υποψηφίων γυναικών και ανδρών που υποβάλλουν αίτηση για θέσεις εργασίας), και γ) στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας (π.χ. αριθμός γυναικών και ανδρών που πέτυχαν προαγωγή, μέσος αριθμός ετών για να φτάσει κανείς στα ορόσημα της ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας, ανά φύλο και βαθμίδα).

Ένας πολύς σημαντικός παράγοντας για να κατανοήσουμε τις συνθήκες απασχόλησης των γυναικών εντός των ελληνικών πανεπιστημίων είναι να προσδιορίσουμε το είδος της εργασιακής σχέσης που έχουν με το ίδρυμα. Ο δείκτης π.χ. κατανομή γυναικών-ανδρών ανά κατηγορία εργασιακής σχέσης (είδος σύμβασης: μόνιμος, αορίστου, ορισμένου χρόνου, μερικής απασχόλησης κτλ.) μπορεί να υποδείξει κατά πόσο οι γυναίκες (εκπαιδευτικό, ερευνητικό, διοικητικό, λοιπό προσωπικό) εργάζονται με επισφαλείς συμβάσεις ή κατέχουν θέσεις μόνιμου προσωπικού. Παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί, οι γυναίκες λόγω των προκαταλήψεων που υπάρχουν για τον ρόλο τους την κοινωνία, αντιμετωπίζουν διακρίσεις κατά τις διαδικασίες πρόσληψης και προαγωγής στον ακαδημαϊκό χώρο. Αυτό καθιστά λιγότερο πιθανό να έχουν σταθερές θέσεις εργασίας. Επομένως ο δείκτης αυτός μαζί τους δείκτες π.χ. αριθμός υποψηφίων γυναικών και ανδρών που υποβάλλουν αίτηση για θέσεις εργασίας και αριθμός γυναικών και ανδρών που πέτυχαν προαγωγή (ακαδημαϊκό, διοικητικό, ερευνητικό, τεχνικό προσωπικό) μπορεί να παρέχει μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα σχετικά με την ισότητα των φύλων στην απασχόληση στα πανεπιστημιακά ιδρύματα στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, ο δείκτης αριθμός των υποψηφίων γυναικών και ανδρών που υποβάλλουν αίτηση για θέση εργασίας μπορεί να υποδείξει κατά πόσο οι γυναίκες αισθάνονται ανασφάλεια ως προς τις ακαδημαϊκές τους ικανότητες και την έλλειψη ενθάρρυνσης από το περιβάλλον τους να αναζητήσουν και να κάνουν αίτηση για θέσεις εργασίας στο ακαδημαϊκό περιβάλλον. Επίσης, μπορεί να επισημάνει πιθανές ανισότητες που ενδέχεται να υφίστανται στις ευκαιρίες πρόσβασης που μπορεί να τις επηρεάσουν στην υποβολή αιτήσεων.

Περαιτέρω, ο αριθμός γυναικών και ανδρών που πέτυχαν προαγωγή μπορεί να αναδείξει κατά πόσο οι γυναίκες αξιολογούνται διαφορετικά από τους άνδρες σε σχέση με την ποιότητα και την ποσότητα της εργασίας τους, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει τις ευκαιρίες προαγωγής τους. Επίσης, συχνά οι γυναίκες αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος των οικογενειακών υποχρεώσεων και της φροντίδας, το οποίο δυσκολεύει την πρόσβασή τους, την πρόσληψή τους και την προαγωγή τους σε σταθερές θέσεις εργασίας. Επομένως, γνωρίζοντας το αποτέλεσμα τέτοιων δεικτών μπορούν να αναπτυχθούν στρατηγικές που υποστηρίζουν έναν ισορροπημένο αριθμό αιτήσεων, προσλήψεων και προαγωγής. Αυτό μπορεί να συμβάλει στην προώθηση της ισότητας στα ελληνικά πανεπιστήμια και να αυξηθεί ο αριθμός των γυναικών που κατέχουν πιο σταθερές συνθήκες εργασίας.

Στην τρίτη θεματική ενότητα **Ισότητα των φύλων στο ακαδημαϊκό προσωπικό, σε ηγετικές και σε θέσεις λήψης αποφάσεων** οι δείκτες αφορούν την ισορροπία των φύλων: α) μεταξύ του ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού (π.χ. ποσοστό των γυναικών που κατέχουν ακαδημαϊκές θέσεις συνολικά και ανά βαθμίδα, έμφυλη κατανομή διοικητικού προσωπικού) β) σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων (π.χ. έμφυλη κατανομή σε θέσεις ευθύνης διδακτικού προσωπικού (π.χ. Πρυτανικές αρχές, Κοσμητεία, Πρόεδροι τμημάτων, Διευθυντές/ντριες τομέων, Διευθυντές/ντριες εργαστηρίων, Διευθυντές/ντριες)).

Οι δείκτες αυτής της ενότητας μπορούν να συσχετιστούν με τα αποτελέσματα δεικτών που προκύπτουν από την δεύτερη θεματική ενότητα. Για παράδειγμα, όσον αφορά το ακαδημαϊκό προσωπικό οι δείκτες π.χ. ποσοστό των γυναικών που κατέχουν ακαδημαϊκές θέσεις συνολικά και ανά βαθμίδα (π.χ. Καθηγητής/τρια, Αναπληρωτής/τρια, Επίκουρος/η, Λέκτορας/ισσα κτλ.) και έμφυλη κατανομή λοιπού διδακτικού προσωπικού (ΕΔΙΠ, ΕΕΠ, ΕΤΕΠ) μπορούν να μας δώσουν μια εικόνα του αριθμού των γυναικών που έχουν αιτηθεί, προσληφθεί και προαχθεί σε ακαδημαϊκές θέσεις. Ειδικότερα μπορούν να δείξουν κατά πόσο ο αριθμός των γυναικών αυξάνεται με την πάροδο του χρόνου σε θέσεις διδακτικού προσωπικού συνολικά, και κυρίως σε θέσεις υψηλότερες βαθμίδας (π.χ. Βαθμίδα Α: Καθηγητής/τρια), στις οποίες συνήθως υποεκπροσωπούνται. Οι δείκτες αυτοί μπορούν να ενισχυθούν εάν ληφθεί υπόψη για παράδειγμα ο τομέας σπουδών (π.χ. ποσοστό γυναικών μεταξύ του προσωπικού στη βαθμίδα Α, ανά ευρύ τομέα σπουδών). Αυτό συμβαίνει διότι και εδώ υφίστανται προκαταλήψεις για τη θέση των γυναικών σε τομείς σπουδών όπως είναι οι θετικές και οι επιστήμες μηχανικής και τεχνολογίας. Επομένως, η συμμετοχή των γυναικών ως ακαδημαϊκό προσωπικό σε αυτούς τους τομείς είναι συνήθως μικρότερη και μειώνεται ακόμα περισσότερο σε θέσεις υψηλότερων βαθμίδων.

Ένας επιπλέον δείκτης που μπορεί να ενισχύσει περισσότερο την ύπαρξη ή μη της έμφυλης ισότητας στο ακαδημαϊκό προσωπικό είναι ο χρόνος εξέλιξης ανδρών και γυναικών μελών ΔΕΠ στην επόμενη βαθμίδα. Ο χρόνος που απαιτείται για να εξελιχθούν άνδρες και γυναίκες από μία βαθμίδα ΔΕΠ σε μία άλλη δείχνει κατά πόσον υπάρχουν εμπόδια στην πρόσβαση σε υψηλότερες θέσεις για τις γυναίκες. Έτσι, ο μεγαλύτερος χρόνος που απαιτείται για τις γυναίκες να προαχθούν σε υψηλότερες θέσεις μπορεί να δείξει την ύπαρξη προκαταλήψεων και εμποδίων. Επομένως, βάσει των αποτελεσμάτων τέτοιων δεικτών θα μπορούσαν να αναπτυχθούν πολιτικές οι οποίες συμβάλλουν στην προώθηση της συμμετοχής των γυναικών σε ακαδημαϊκές και σε υψηλής βαθμίδας θέσεις, ανεξάρτητα με τον τομέα σπουδών. Το ίδιο μπορεί να επιτευχθεί με αποτελέσματα δεικτών που υπολογίζουν τη συμμετοχή γυναικών σε θέσεις ευθύνης διδακτικού (π.χ. Πρυτανικές αρχές, Κοσμητεία, Πρόεδροι κτλ) και διοικητικού προσωπικού (π.χ. Γενικοί Διευθυντές/ντριες, Προϊστάμενοι/ες τμημάτων, Γραμματειών τμημάτων).

Στην τέταρτη θεματική ενότητα **Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο & συμμετοχή στην έρευνα** οι δείκτες αφορούν την διερεύνηση σχετικά με: α) την ένταξη της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο (π.χ. αριθμός των ερευνητικών έργων που εστιάζουν ή λαμβάνουν υπόψη ζητήματα φύλου σε σχέση με όλα τα ερευνητικά έργα), β) την ύπαρξη πολιτικών και μέτρων που προωθούν την ισότητα των φύλων στο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο (π.χ. ύπαρξη πολιτικών ή/και κατευθυντήριων γραμμών για την ενσωμάτωση της ανάλυσης φύλου στην έρευνα ή/και στα προγράμματα σπουδών), γ) την ισόρροπη εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ερευνητών (π.χ. έμφυλη κατανομή των επιστημονικά υπευθύνων σε ερευνητικά έργα, έμφυλη κατανομή ερευνητριών/ων μεταδιδακτορικού επιπέδου), δ) την εκπροσώπηση των γυναικών σε συγγραφικές ομάδες (π.χ. μέση αναλογία των γυναικών μεταξύ των συγγραφέων σε δημοσιεύσεις που προκύπτουν από διεθνή συνεργασία).

Αυτή η θεματική ενότητα είναι από τις πιο βασικές καθώς συμβάλλει στην αναγνώριση της σημασίας για την ισότητα των φύλων στα πανεπιστήμια στην Ελλάδα, τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον ακαδημαϊκό χώρο και αναδεικνύει τη συμβολή τους στην έρευνα. Ειδικότερα, δείκτες σε αυτόν τον τομέα, όπως π.χ. ο αριθμός και ποσοστό των ακαδημαϊκών μαθημάτων που ασχολούνται με θέματα φύλου και σεξουαλικότητας ως κύριο ή δευτερεύοντα άξονα και ο αριθμός ερευνητικών έργων που εστιάζουν ή λαμβάνουν υπόψη ζητήματα φύλου είναι ιδιαίτερα σημαντικοί. Συγκεκριμένα, μέσω της ύπαρξης τέτοιων μαθημάτων και των ερευνητικών έργων, η ακαδημαϊκή κοινότητα μπορεί να αναδείξει και να κατανοήσει τις κοινωνικές, πολιτισμικές και ιστορικές πτυχές του φύλου. Με αυτό τον τρόπο, ενθαρρύνεται η ανάπτυξη κριτικής σκέψης και αντίληψης των φοιτητών και γενικότερα του ακαδημαϊκού προσωπικού για τις έμφυλες ανισότητες και τη σεξουαλική ταυτότητα. Έτσι, η παρουσία σημαντικού αριθμού μαθημάτων και ερευνητικών έργων δείχνει τη δέσμευση του ιδρύματος και του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος προς την προαγωγή της ισότητας των φύλων και τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που προάγει τη διαφορετικότητα και την ανοχή. Επιπλέον, προάγει την ανοικτή συζήτηση και μπορεί να υποδείξει την ανάγκη για περαιτέρω έρευνα, δράση και πολιτική αλλαγή. Επιπλέον, οι δείκτες αυτοί μπορεί να υποδείξουν την ανταπόκριση του πανεπιστημιακού κοινού στη σημασία που έχουν τα ζητήματα που προκύπτουν από τις έμφυλες ανισότητες και την προσπάθειά τους να τα αντιμετωπίσουν.

Περαιτέρω, οι δείκτες που αφορούν το κατά πόσο ένα ίδρυμα προσφέρει εκπαίδευση του προσωπικού του στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και εάν υλοποιεί δράσεις για να αναδείξει τη συμβολή των γυναικών στον ακαδημαϊκό κλάδο είναι ουσιώδους σημασίας. Η εκπαίδευση του προσωπικού και η λήψη σχετικών μέτρων: α) αναδεικνύουν τη σημασία της ισότητας των φύλων, β) ενισχύουν την ευαισθητοποίηση του ακαδημαϊκού κοινού για σχετικά θέματα, γ) συμβάλλουν στο να αναγνωριστούν οι πιθανές προκαταλήψεις στο

πανεπιστημιακό περιβάλλον και δ) συντελούν στο να αναπτυχθούν πολιτικές και προγράμματα για την αντιμετώπισή τους.

Η συμμετοχή των γυναικών στο τομέα της έρευνας στα πανεπιστημιακά ιδρύματα της Ελλάδας είναι εξίσου ζωτικής σημασίας για την προώθηση της έμφυλης ισότητας. Εκτός του βασικού δείκτη που απλά υπολογίζει το ποσοστό των γυναικών μεταξύ των ερευνητών και μπορεί να δείξει μια συνολική εικόνα της συμμετοχής γυναικών στην έρευνα, είναι σημαντικό να υπολογιστούν δείκτες που εμβαθύνουν περισσότερο σε αυτόν τον τομέα. Αυτό διότι υπάρχει πιθανότητα οι γυναίκες στον ερευνητικό χώρο να αυξάνονται, όμως αυτό από μόνο του να μην αντικατοπτρίζει όλες τις πτυχές των ανισοτήτων που ενδέχεται να υφίστανται οι γυναίκες ερευνήτριες στα πανεπιστήμια. Μπορούμε να αποκτήσουμε λίγο καλύτερη εικόνα εάν υπολογίσουμε τον δείκτη έμφυλη κατανομή των επιστημονικά υπευθύνων σε ερευνητικά έργα ανά βαθμίδα και κατηγορία. Ο δείκτης αυτός μπορεί να επιτρέψει την αξιολόγηση της πρόσβασης των γυναικών ερευνητριών σε θέσεις ευθύνης και διαφορετικές κατηγορίες εργασίας σε ερευνητικά έργα.

Για παράδειγμα, ένα χαμηλό ποσοστό γυναικών δείχνει ανισότητες στις ευκαιρίες προώθησης και ανάπτυξης των γυναικών-ερευνητριών λόγω δομικών ή πολιτισμικών εμποδίων. Επιπλέον, μπορεί να υποδηλώνει την ανάγκη για περαιτέρω προσπάθειες σε επίπεδο πολιτικής και οργανωτικής δράσης, προκειμένου να δημιουργηθούν περισσότερες ευκαιρίες για τις γυναίκες ερευνήτριες σε όλα τα επίπεδα της επιστημονικής κοινότητας και τη συμμετοχή τους σε επιστημονικά προγράμματα και έργα. Ταυτόχρονα, μπορεί να υποδείξει κατά πόσο οι γυναίκες αξιολογούνται διαφορετικά από τους άνδρες όταν επιδιώκουν να αναλάβουν θέσεις ευθύνης στην έρευνα. Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι η ποικιλία στις απόψεις και τις εμπειρίες που φέρνουν οι γυναίκες σε θέσεις ευθύνης μπορεί να οδηγήσει σε διαφορετικούς τρόπους προσέγγισης των προβλημάτων και στην ανάπτυξη καινοτόμων λύσεων.

Στην πέμπτη θεματική ενότητα **Ισορροπία εργασίας-ζωής & οργανωσιακή κουλτούρα** οι δείκτες αφορούν την διερεύνηση του κατά πόσο: α) υπάρχει ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (π.χ. παροχή γονικής άδειας και δυνατότητα ευέλικτου ωραρίου) και β) προάγεται η ισότητα των φύλων στην κουλτούρα του οργανισμού (π.χ. το ίδρυμα αξιολογεί τον αντίκτυπο του σχεδίου δράσης, το ποσοστό του προϋπολογισμού του οργανισμού που διατίθεται σε θέματα φύλου).

Οι δείκτες που αφορούν τη δυνατότητα ευέλικτου ωραρίου και παροχή γονικής άδειας ανατροφής τέκνου μπορεί να αποκαλύψουν ανισότητες μεταξύ των φύλων όσον αφορά την πρόσβαση σε ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις στα πανεπιστήμια στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, οι δείκτες αυτοί μπορούν να δείξουν κατά πόσο το ίδρυμα προάγει την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής ειδικά για τις γυναίκες οι οποίες συνήθως επιφορτίζονται με την φροντίδα των παιδιών ή

άλλων μελών της οικογενείας. Για παράδειγμα μπορεί να επιτρέψει στις γυναίκες να προσαρμόσουν τις ώρες εργασίας τους σύμφωνα με τις ανάγκες τους, επιτρέποντάς τους να εργαστούν όταν είναι πιο αποτελεσματικές. Μαζί με τον δείκτη ύπαρξη προσιτών εγκαταστάσεων παιδικής μέριμνας για το διοικητικό, διδακτικό και ερευνητικό προσωπικό αναδεικνύεται περαιτέρω αν προωθείται η ισότητα των φύλων. Τέτοιες δυνατότητες επιτρέπουν στις εργαζόμενες μητέρες να συνεχίσουν να εργάζονται χωρίς να αντιμετωπίζουν δυσκολίες σχετικά με την φροντίδα των παιδιών τους. Αυτό συμβάλει στην οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών και στην μείωση των οικονομικών ανισοτήτων μεταξύ των φύλων. Επίσης, μπορεί να ενθαρρύνει τα πανεπιστημιακά ιδρύματα στην Ελλάδα να προσλαμβάνουν και να προωθούν τις γυναίκες σε θέσεις ευθύνης και στην μείωση των διακρίσεων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες λόγω του ρόλου ως γονείς.

Περαιτέρω, ο δείκτης εάν το ίδρυμα αξιολογεί τον αντίκτυπο του σχεδίου δράσης είναι πολύ σημαντικός καθώς εξετάζεται η πρόοδος που έχει γίνει όσον αφορά την προώθηση της ισότητας. Υποδεικνύει ότι τα πανεπιστήμια στην Ελλάδα έχουν λάβει δράσεις για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της προόδου που έχουν κάνει. Επομένως, τα ιδρύματα μπορούν να εστιάσουν τις προσπάθειές τους σε προγράμματα και δράσεις που είναι πιθανό να έχουν μεγαλύτερο αντίκτυπο στην προώθηση της ισότητας.

Στην έκτη θεματική ενότητα **Μέτρα κατά της έμφυλης βίας** οι δείκτες αφορούν την διερεύνηση σχετικά με το αν υπάρχουν μέτρα κατά της βίας λόγω φύλου συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης (π.χ. το ποσοστό των φοιτητριών στα πανεπιστήμια που υπέστη ή αντιμετώπισε σεξουαλική παρενόχληση).

Η ύπαρξη μέτρων κατά της έμφυλης βίας είναι ζωτικής σημασίας γιατί προάγουν την ασφάλεια και την ευημερία των φοιτητριών ενθαρρύνοντάς τες να συμμετέχουν πλήρως στην ακαδημαϊκή κοινότητα. Η αντιμετώπιση της έμφυλης βίας συμβάλει στη δημιουργία μιας κουλτούρας στο ίδρυμα που προάγει τον σεβασμό μεταξύ των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας. Επομένως, ο δείκτης που μετρά το ποσοστό των καταγεγραμμένων περιπτώσεων έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης ανά φύλο μπορεί να αποκαλύψει την έκταση του προβλήματος και να επιτρέψει στους φορείς λήψης αποφάσεων να λάβουν περαιτέρω μέτρα για την αντιμετώπισή τους. Η δημοσιοποίηση των δεδομένων σχετικά με την έμφυλη βία μπορεί να αυξήσει την ευαισθητοποίηση της ακαδημαϊκής κοινότητας και να οδηγήσει σε δράσεις για τη βελτίωση της ισότητας και της ασφάλειας όλων των μελών του πανεπιστημιακού περιβάλλοντος.

Ιδιαίτερα σημαντικός είναι και ο δείκτης για το εάν υπάρχει διαθεσιμότητα συμβουλευτικών υπηρεσιών για αδικήματα βάσει φύλου και της παρενόχλησης. Μέσω τέτοιων υπηρεσιών παρέχεται στήριξη στις φοιτήτριες που έχουν υποστεί διακρίσεις ή παρενόχληση να μπορούν να αναζητήσουν υποστήριξη και

συμβουλές και πως να αντιμετωπίζουν τέτοιες καταστάσεις. Η ύπαρξη των υπηρεσιών αυτών αυξάνει την ευαισθητοποίηση για την ύπαρξη διακρίσεων και παρέχει εκπαίδευση σχετικά με τις πρακτικές διάκρισης και παρενόχλησης. Επομένως, η διαθεσιμότητα συμβουλευτικών υπηρεσιών μπορεί να υποδείξει ότι το ίδρυμα αντιμετωπίζει προβλήματα ισότητας και ταυτόχρονα να προάγει μια κουλτούρα που θα βοηθήσει στην αντιμετώπιση και στην προώθηση της έμφυλης ισότητας.

4. Σύνοψη δεικτών που εξορύχθηκαν για τα Ερευνητικά Κέντρα και προτεινόμενοι δείκτες

Οι δείκτες που συλλέχθηκαν για τα Ερευνητικά Κέντρα στην Ελλάδα και συνοψίζονται τον Πίνακα 2 του Παραρτήματος χωρίστηκαν σε πέντε θεματικές ενότητες. Στη συνέχεια, όπως και για τα πανεπιστήμια, θα περιγραφούν οι θεματικές και σε κάθε μία από αυτές θα εξεταστούν πιο αναλυτικά κάποιοι από τους δείκτες που προτείνονται ως πιο κατάλληλοι για να αναδείξουν την έμφυλη ισότητα στα ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα.

Στην πρώτη θεματική ενότητα **Ισότητα των φύλων στην Έρευνα** οι δείκτες αφορούν το κατά πόσο υφίσταται ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων: α) μεταξύ του ερευνητικού προσωπικού στις δραστηριότητες E&K και επιχειρηματικότητας (π.χ. ποσοστό επιτυχίας χρηματοδότησης της έρευνας μεταξύ γυναικών και ανδρών συνολικά και ανά τομέα έρευνα και καινοτομίας ή ερευνητικής περιοχής, παρουσία γυναικών σε προσκλήσεις υποβολής προτάσεων και βραβείων, κατανομή των φύλων σε ιδρυτές/ιδρύτριες spin-offs εταιριών), β) στις συγγραφικές ομάδες (π.χ. αναλογία γυναικών προς άνδρες μεταξύ των συγγραφέων συνολικά και ανά τομέα έρευνα και καινοτομίας ή ερευνητικής περιοχής), και γ) στον τομέα της εφεύρεσης και της καινοτομίας (π.χ. κατανομή των αιτήσεων για διπλώματα ευρεσιτεχνίας ανά φύλο των μελών της ομάδας των εφευρετών-τριών). Επιπλέον διερευνάται η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο (π.χ. κατανομή ανά φύλο στην επίβλεψη διδακτορικών και μεταπτυχιακών φοιτητών/τριών, ποσοστά ολοκλήρωσης διπλωματικών εργασιών από άνδρες και γυναίκες ασκούμενους).

Όπως παρουσιάστηκε και για την περίπτωση των πανεπιστημίων, δείκτες όπως για παράδειγμα ισορροπία των φύλων σε κάθε ερευνητικό κέντρο ή ινστιτούτο στην Ελλάδα μπορούν να αποτυπώσουν μόνο μια γενική εικόνα για την συμμετοχή των γυναικών στον τομέα της έρευνας. Ένας από τους δείκτες που μπορεί να συμβάλλει παραπάνω, μεταξύ άλλων, στη διερεύνηση της ισορροπίας των φύλων μεταξύ του ερευνητικού προσωπικού στις δραστηριότητες E&K και επιχειρηματικότητας, είναι το ποσοστό επιτυχίας χρηματοδότησης της έρευνας μεταξύ γυναικών και ανδρών συνολικά και ανά τομέα έρευνας και καινοτομίας ή ερευνητική περιοχή. Αποκλίσεις από αυτό το ποσοστό ενδεχομένως δείχνουν πιθανές ανισότητες στην πρόσβαση σε χρηματοδότηση και πόρους. Ένα μικρό ποσοστό χρηματοδότησης μπορεί να οδηγήσει λιγότερες γυναίκες να επιλέξουν

την έρευνα ως επάγγελμα ή να συμμετέχουν σε ερευνητικά έργα. Ο δείκτης αυτός θα ήταν σημαντικό να υπολογιστεί και ανά ερευνητική περιοχή (π.χ. όλα τα ινστιτούτα σε τομείς βιολογίας, χημείας, πληροφορικής, κοινωνικών επιστημών κοκ) γιατί όπως έχει αναφερθεί εκτενώς οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε ερευνητικές περιοχές των θετικών επιστημών και των επιστημών μηχανικής και τεχνολογίας. Οι τομείς διαφέρουν όσον αφορά τις ανάγκες, τις ευκαιρίες και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στα ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα. Υπολογίζοντας το δείκτη ανά τομέα ή ερευνητική περιοχή μπορεί να αποκαλύψει τις περιοχές όπου οι γυναίκες αντιμετωπίζουν δυσκολίες και να βοηθήσει στη προσαρμογή των πολιτικών και προγραμμάτων σε κάθε ερευνητικό κέντρο.

Περαιτέρω, ο δείκτης παρουσία των γυναικών σε προσκλήσεις υποβολής προτάσεων και βραβείων μπορεί να αποκαλύψει πιθανές ανισότητες στην πρόσβαση σε ευκαιρίες. Η μη παρουσία των γυναικών σε τέτοιου είδους προσκλήσεις υποδεικνύει ότι οι γυναίκες δεν έχουν τη δυνατότητα να παρουσιάζουν την έρευνά τους και να αναγνωριστούν για τις επιδόσεις τους. Μπορεί να αποκαλύψει και άλλα προβλήματα όπως η πρόσβαση σε πόρους, η ανισότητα στην αξιολόγηση και η έλλειψη υποστήριξης και ευκαιριών ανάπτυξης. Επιπλέον, υποδεικνύει την ανάγκη για περαιτέρω δράση και πρωτοβουλίες που θα ενισχύσουν τη συμμετοχή των γυναικών στις ερευνητικές δραστηριότητες στην Ελλάδα.

Όσον αφορά την διερεύνηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο ένας από τους σημαντικούς δείκτες είναι κατανομή ανά φύλο στην επίβλεψη διδακτορικών & μεταπτυχιακών φοιτητών/τριών. Μπορεί να αποκαλύψει τυχόν ανισότητες στη συμμετοχή των γυναικών στην ερευνητική και εκπαιδευτική διαδικασία και τις προκαταλήψεις που υφίσταται για την ικανότητά τους και το ρόλο τους στον ερευνητικό χώρο. Ακόμα μπορεί να αναδείξει ανισότητες στη χρηματοδότηση και περιορισμούς στην επαγγελματική ανέλιξη οι οποίες μπορεί να οδηγήσουν σε λιγότερες ευκαιρίες για χρηματοδότηση και επίβλεψη της έρευνάς τους. Παράλληλα, από την πλευρά των ασκούμενων γυναικών/ανδρών στα ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα ο δείκτης που αναφέρεται στα ποσοστά ολοκλήρωσης διπλωματικών εργασιών μπορεί να φέρει στην επιφάνεια τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ασκούμενες στο να ολοκληρώσουν τις σπουδές, ενδεχομένως λόγω προκαταλήψεων και διακρίσεων που υφίστανται στο περιβάλλον του ερευνητικού κέντρου στο οποίο ανήκουν. Χαμηλά ποσοστά γυναικών που ολοκληρώνουν τις σπουδές τους μπορεί να αποκαλύψει ότι δεν αναγνωρίζεται η αξία των γυναικών στον χώρο της έρευνας, ή ότι στερούνται σωστής καθοδήγησης και χρηματοδότησης. Επίσης, μπορεί να υπάρχουν περιπτώσεις όπου λόγω υποχρεώσεων π.χ. ανατροφή τέκνου να μην έχουν τον χρόνο να ολοκληρώσουν την ερευνητική τους δραστηριότητα λόγω έλλειψης υποστήριξης από το άμεσο ερευνητικό περιβάλλον στο οποίο ανήκουν και γενικότερα την έλλειψη υποδομών και υποστήριξης στα ερευνητικά κέντρα.

Στην δεύτερη θεματική ενότητα **Ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την επαγγελματική εξέλιξη** οι δείκτες αφορούν την ισόρροπη συμμετοχή των φύλων: α) στις αιτήσεις για απασχόληση στον οργανισμό (π.χ. κατανομή ανά φύλο στις αιτήσεις για απασχόληση, στις επιτροπές αξιολόγησης προσωπικού και των ατόμων που προσλήφθηκαν από τον οργανισμό, ύπαρξη ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας στα κείμενα των προκηρύξεων πρόσληψης προσωπικού) και β) στη διατήρηση της απασχόλησης και την επαγγελματική εξέλιξη (π.χ. κατανομή ανά φύλο σε όλες τις κατηγορίες προσωπικού, κατανομή ανά φύλο στις μισθολογικές διαφορές για όλες τις κατηγορίες προσωπικού).

Όσον αφορά τους δείκτες για την υποστήριξη της ισορροπίας των φύλων στις αιτήσεις για απασχόληση στα ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα, σημαντικό είναι να υπολογιστεί και το ποσοστό των γυναικών στις επιτροπές αξιολόγησης του προσωπικού. Ένας τέτοιος δείκτης μπορεί να δείχνει την απουσία διαφορετικών απόψεων και εκτιμήσεων κατά την αξιολόγηση του προσωπικού. Η παρουσία ενός μικρού ποσοστού γυναικών στις επιτροπές μπορεί να αντικατοπτρίζει την υποεκπροσώπησή τους στη λήψη αποφάσεων και σε διαδικασίες που αφορούν την ερευνητική κοινότητα. Αντιθέτως, η ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις επιτροπές ενισχύει την διαφάνεια και την αντικειμενικότητα της διαδικασίας. Μπορεί να αντισταθμίσει τυχόν ανισότητες ή προκαταλήψεις που ενδέχεται να επηρεάζουν την αξιολόγηση του προσωπικού.

Περαιτέρω, ο δείκτης κατανομή ανά φύλο σε όλες τις κατηγορίες προσωπικού επιτρέπει στο να αναγνωριστούν ανισότητες σε διάφορες κατηγορίες εργαζομένων στα ερευνητικά κέντρα. Μέσω αυτού μπορούμε να αξιολογήσουμε την πρόσβαση των ανδρών και των γυναικών σε διαφορετικές θέσεις εργασίας και να διαπιστωθεί εάν υπάρχουν εμπόδια που εμποδίζουν την ισότητα των ευκαιριών. Επιπλέον, επιτρέπει να κατανοήσουμε τις τάσεις στην εξέλιξη της κατανομής των φύλων στις διάφορες κατηγορίες προσωπικού και να διαμορφωθούν πολιτικές και προγράμματα για την ενίσχυση της ισότητας σε όλα τα επίπεδα διαβάθμισης του προσωπικού.

Μία πολύ σημαντική κατηγορία ερευνητικού προσωπικού που θα πρέπει να υπολογιστεί με πιο σαφή τρόπο και όχι απλά να προσδιοριστεί ο αριθμός ανδρών-γυναικών είναι οι μεταδιδακτορικοί ερευνητές/τριες. Σε διαφοροποίηση με τα πανεπιστήμια, τα ερευνητικά κέντρα στηρίζονται σε πολύ μεγάλο βαθμό στους μεταδιδάκτορες-ρισσες. Αποτελούν τον βασικό κορμό των ερευνητικών κέντρων και τη μεγάλη κινητήρια δύναμη της έρευνας στην Ελλάδα. Μεταδιδάκτορες-ρισσες θεωρούνται όσοι δεν έχουν βαθμίδα μόνιμου ερευνητή και έχουν πάρει διδακτορικό. Δεν αποτελούν μόνιμο προσωπικό και η παρουσία τους επαφίεται στην ύπαρξη ερευνητικών προγραμμάτων και συνεπώς θεωρείται μια επισφαλής θέση εργασίας. Επομένως, το σύνολο των μεταδιδακτορικών ερευνητών-τριών είναι μια τεράστια δεξαμενή το οποίο θα πρέπει είναι πολύ καλά ορισμένο, διότι σε διαφορετική περίπτωση μπορεί να προκύψουν εσφαλμένα συμπεράσματα. Για

παράδειγμα, αν οι γυναίκες μεταδιδακτόρισσες που είναι ηλικίας πάνω από 40 ετών είναι περισσότερες από τους άντρες μεταδιδάκτορες αυτό μπορεί εκ πρώτης όψεως να φαίνεται ως θετικό αποτέλεσμα. Όμως, στην πραγματικότητα έχει αρνητική χροιά διότι μπορεί να σημαίνει ότι οι γυναίκες είτε δεν διεκδικούν είτε δεν προωθούνται σε θέσεις ανώτερης βαθμίδας. Επομένως, μένουν για αρκετά μεγάλα χρονικά διαστήματα ή μέχρι να ολοκληρώσουν την καριέρα τους σε αυτή τη θέση.

Τέλος, ένας άλλος σημαντικός δείκτης σε αυτή την ενότητα είναι η κατανομή ανά φύλο στις μισθολογικές διαφορές για όλες τις κατηγορίες προσωπικού. Ο δείκτης αυτός μπορεί να αποκαλύψει εάν υπάρχουν διαφορές στους μισθούς μεταξύ των δύο φύλων και κατ' επέκταση προσφέρει στοιχεία για πιθανές ανισότητες και διακρίσεις σχετικά με το ρόλο της γυναίκας στην έρευνα, οδηγώντας σε χαμηλότερες αμοιβές. Επίσης, καταδεικνύει την έλλειψη διαφάνειας στα κριτήρια αμοιβής ή στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με τις αμοιβές. Επομένως, μπορεί να παρέχει πολύτιμες πληροφορίες για τη διαμόρφωση πολιτικών και μέτρων που θα στοχεύουν στην εξάλειψη των ανισοτήτων στις αμοιβές μεταξύ των φύλων στα ερευνητικά ιδρύματα στην Ελλάδα.

Στην τρίτη θεματική ενότητα **Ισότητα των φύλων στην κουλτούρα του οργανισμού, την ηγεσία και σε θέσεις λήψης αποφάσεων** οι δείκτες αφορούν στο κατά πόσο: α) προάγεται η ισότητα των φύλων στην κουλτούρα του οργανισμού (π.χ. ετήσιες αναθεωρήσεις των ΣΔΙΦ, ποσοστό των οργανισμών που εκτελούν έρευνα με πολιτικές για την προώθηση του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο, ύπαρξη ουδέτερης γλώσσας ως προς το φύλο στα έγγραφα εσωτερικής λειτουργίας & στο επικοινωνιακό υλικό του οργανισμού), και β) της συμμετοχής των γυναικών σε υψηλόβαθμες επιστημονικές και διοικητικές στον οργανισμό (π.χ. ποσοστό των ανδρών και των γυναικών που είναι Κύριοι Ερευνητές, ποσοστό γυναικών που κατέχουν ανώτερες και μεσαίες διευθυντικές θέσεις).

Όπως και στην περίπτωση των πανεπιστημίων, ένας σημαντικός δείκτης για την αποτύπωση της ισότητας των φύλων στην οργανωσιακή κουλτούρα των ερευνητικών κέντρων στην Ελλάδα είναι εάν αξιολογούν τον αντίκτυπο του σχεδίου δράσης και κατ' επέκταση της προόδου που έχει γίνει όσον αφορά την προώθηση της ισότητας. Επίσης, ο δείκτης όσον αφορά τον αριθμό των εκδηλώσεων ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης για θέματα φύλου, προκαταλήψεων και διαφορετικότητας θα πρέπει να λαμβάνεται εξίσου υπόψη. Η ύπαρξη αυτού του δείκτη αναδεικνύει ότι στην κουλτούρα του κάθε ερευνητικού κέντρου γίνονται προσπάθειες για την προώθηση της ισότητας μέσω της ενημέρωσης του προσωπικού, προάγοντας με αυτόν τον τρόπο την κατανόηση και τον διάλογο σε διαφορετικές προσεγγίσεις και απόψεις. Οι εκδηλώσεις αυτές προάγουν την ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων σε διαδικασίες και πρωτοβουλίες που στοχεύουν στην εξάλειψη των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας. Επομένως, συμβάλουν στην δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας που

ενθαρρύνει τη συνεργασία, την ισότητα και τον σεβασμό σε όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως φύλου.

Περαιτέρω, ο δείκτης ποσοστό των προγραμμάτων χρηματοδότησης που περιλαμβάνουν ρητά απαιτήσεις σχετικά με το φύλο ή περιλαμβάνουν το φύλο ως κριτήριο αξιολόγησης αναδεικνύει κατά πόσο στα ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα μπορεί να υπάρχουν έργα που έχουν κατευθυντήριες γραμμές που αφορούν το φύλο. Αυτές οι κατευθυντήριες μπορεί να περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, την υποχρέωση να παρουσιάζονται δεδομένα ανάλυσης κατά φύλο, να δίνεται προτεραιότητα σε προτάσεις που στοχεύουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων, ή να λαμβάνεται υπόψη η παρουσία και συμμετοχή των ανδρών και γυναικών σε ερευνητικές ομάδες. Η περιλαμβανομένη αυτή πολιτική μπορεί να συμβάλλει στη δημιουργία ενός πιο δίκαιου και ισότιμου περιβάλλοντος εργασίας για τους ερευνητές ανεξαρτήτως φύλου.

Τέλος, οι δείκτες ποσοστό ανδρών και γυναικών που είναι Κύριοι Ερευνητές και ποσοστό γυναικών που είναι επικεφαλείς/ έχουν ηγετικές θέσεις σε συμβούλια, επιτροπές, διευθυντικούς ρόλους μπορούν να αποκαλύψουν κατά πόσο οι γυναίκες καταλαμβάνουν υψηλόβαθμες θέσεις στα ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα. Ένα χαμηλό ποσοστό γυναικών Κύριων Ερευνητών μπορεί να αναδείξει ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν δυσκολίες στις διαδικασίες προαγωγής σε υψηλά επίπεδα ευθύνης στον ερευνητικό χώρο. Αυτό μπορεί να συμβαίνει λόγω διακρίσεων ή προκαταλήψεων για το ρόλο της γυναίκας στην έρευνα και να υποδείξει την ανάγκη για περαιτέρω δράση για την προώθηση της ισότητας των φύλων, όπως προγράμματα προαγωγής της ανάμειξης των φύλων σε θέσεις ευθύνης και τη διαφάνεια στις διαδικασίες προαγωγής. Το ίδιο ισχύει για τον δείκτη που μετρά το ποσοστό των γυναικών που έχουν ηγετικές θέσεις εντός του οργανισμού όπου ένα χαμηλό ποσοστό μπορεί να υποδείξει την ύπαρξη ανισοτήτων σε ισότιμες ευκαιρίες πρόσβασης σε θέσεις εξουσίας και επίδρασης στον ερευνητικό χώρο.

Στην τέταρτη θεματική ενότητα **Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ζωής** οι δείκτες αφορούν την ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής & προσωπικής ζωής για το προσωπικό με ευθύνες φροντίδας (π.χ. αριθμός & είδος αδειών ανά φύλο και κατηγορία προσωπικού).

Ο δείκτης που υπολογίζει τον αριθμό και το είδος των αδειών ανά φύλο και κατηγορία προσωπικού στα ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα μπορεί να δείξει ανισότητες στην πρόσβαση σε άδειες μεταξύ των φύλων. Αν παρατηρηθεί ότι υπάρχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ των φύλων στη χορήγηση αδειών, αυτό μπορεί να αναδείξει την ανάγκη για αναθεώρηση των πολιτικών ή την υποστήριξη προγραμμάτων που προάγουν την ισότητα. Η διαθεσιμότητα αδειών και παροχών για όλα τα μέλη του ερευνητικού προσωπικού, ανεξαρτήτως φύλου, εξασφαλίζει ότι κανένα φύλο δεν θα αποκλείεται από τη συμμετοχή σε επαγγελματικές ευκαιρίες

λόγω π.χ. οικογενειακών υποχρεώσεων. Η εφαρμογή πολιτικών που παρέχουν ευέλικτες μορφές αδειών για τη φροντίδα οικογένειας βοηθούν στη διατήρηση της ισορροπίας εργασίας-ζωής για όλους τους εργαζομένους, ενισχύοντας την ευημερία και την παραγωγικότητα και μειώνουν τον κίνδυνο απώλειας ταλέντων λόγω διακρίσεων ή έλλειψης υποστήριξης.

Ιδιαίτερα σημαντικός είναι και ο δείκτης που υπολογίζει τον αριθμό των εκδηλώσεων ενημέρωσης & ευαισθητοποίησης για τα θέματα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής & προσωπικής ζωής. Αν τα ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα διενεργούν τέτοιου είδους εκδηλώσεις τότε αυτό σημαίνει ότι συμβάλλουν στην προώθηση της ισότητας διότι παρέχουν την ευκαιρία για ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σχετικά με τα θέματα της ισορροπίας εργασίας-ζωής. Αυτά μπορεί να συμπεριλαμβάνουν πολιτικές για τις γονικές άδειες, την ευεξία των εργαζομένων, την ανάγκη για διαφορετικές προσεγγίσεις στην οργάνωση της εργασίας, καθώς και για την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών και εμπειριών σχετικά με την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αυτός ο δείκτης μπορεί να συνδυαστεί με τον δείκτη «μελέτη σκοπιμότητας για την ανάπτυξη/ εφαρμογή νέων υπηρεσιών/παροχών φροντίδας». Αν αυτός ο δείκτης έχει θετικό αποτέλεσμα για ένα ερευνητικό κέντρο, τότε αναδεικνύεται ότι γίνονται προσπάθειες για εκσυγχρονισμό και προσαρμογή νέων υπηρεσιών/παροχών φροντίδας προκειμένου να ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες του προσωπικού. Επίσης, μπορεί να αποκαλύψει τις ανάγκες και τις προτιμήσεις των εργαζομένων, ιδιαίτερα όσον αφορά τις υπηρεσίες φροντίδας. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε προσαρμογές ή νέες πρωτοβουλίες για τη βελτίωση της ισότητας των φύλων.

Στην πέμπτη θεματική ενότητα ***Πρόληψη και αντιμετώπιση των διακρίσεων, της έμφυλης βίας & παρενόχλησης*** οι δείκτες αφορούν τόσο στην πρόληψη όσο και στην εξάλειψη περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας και παρενόχλησης (π.χ. συχνότητα αναφοράς περιπτώσεων διακρίσεων, παρενόχλησης ή βίας λόγω φύλου, αριθμός δράσεων ενημέρωσης & ευαισθητοποίησης).

Η ύπαρξη υψηλής συχνότητας αναφορών περιπτώσεων διακρίσεων, παρενόχλησης ή βίας λόγω φύλου στα ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα, μέσου του υπολογισμού του αντίστοιχου δείκτη, βοηθά στην αναγνώριση του προβλήματος που μπορεί να υφίσταται στο εργασιακό περιβάλλον για αυτά τα ζητήματα. Η επίσημη αναφορά τέτοιων περιστατικών επιτρέπει στα θύματα να λάβουν την αναγκαία υποστήριξη και προστασία και μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της ευαισθητοποίησης. Σε συνδυασμό με τον δείκτη «αριθμός περιπτώσεων διαχείρισης περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας ή/και παρενόχλησης» η κατάσταση που επικρατεί στα ερευνητικά κέντρα μπορεί να διαλευκανθεί με μεγαλύτερη ακρίβεια. Για παράδειγμα, η αύξηση του αριθμού περιπτώσεων που αναφέρονται μπορεί να αναδείξει το γεγονός ότι το προσωπικό αισθάνεται άνετα και ενθαρρύνονται να αναφέρουν περιστατικά διακρίσεων και παρενόχλησης,

καθιστώντας έτσι το περιβάλλον εργασίας πιο ασφαλές και υποστηρικτικό για όλους. Σε αντίθετη περίπτωση μπορεί να επιτρέψει στα ερευνητικά κέντρα να εντοπίσουν τις περιοχές που χρήζουν περαιτέρω προληπτικών μέτρων και στην ανάπτυξη αποτελεσματικών προγραμμάτων αντιμετώπισης.

Περαιτέρω, όπως και στις υπόλοιπες περιπτώσεις, ο δείκτης που υπολογίζει τον αριθμό των δράσεων ενημέρωσης & ευαισθητοποίησης υποδεικνύει εάν τα ερευνητικά κέντρα έχουν λάβει περαιτέρω δράσεις για την αντιμετώπιση των προβλημάτων διακρίσεων έμφυλης βίας και παρενόχλησης. Επιπλέον, δείχνει το επίπεδο δέσμευσης και προσήλωσης του κάθε ερευνητικού κέντρου στην προαγωγή μιας πολιτικής που ενθαρρύνει την ισότητα και την αποδοχή της διαφορετικότητας. Τέλος, αναδεικνύει το επίπεδο ενημέρωσης και εκπαίδευσης των εργαζομένων σχετικά με τις διακρίσεις, την έμφυλη βία και την παρενόχληση, προσφέροντάς τους τα εργαλεία και τις γνώσεις που χρειάζονται για να αντιμετωπίσουν τέτοια προβλήματα.

5. Συζήτηση και Προτάσεις Πολιτικής που αφορούν τη συλλογή δεδομένων για την μέτρηση των δεικτών

Με βάση όσα παρουσιάστηκαν στις προηγούμενες ενότητες της παρούσας έκθεσης, γίνεται κατανοητό ότι η διαμόρφωση και η χρήση δεικτών για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των στρατηγικών των ΣΔΙΦ στα πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα είναι πολύ σημαντικά. Παρόλα αυτά, θα πρέπει να αναρωτηθούμε ότι ακόμα κι αν είχαμε διαθέσιμο ένα κατάλληλο σύνολο δεικτών, οι διαδικασίες συλλογής δεδομένων που χρησιμοποιούνται έως τώρα είναι επαρκείς και αξιόπιστες για τον υπολογισμό τους; Αναδεικνύεται, λοιπόν, η ανάγκη για κριτική αξιολόγηση και αναθεώρηση των μεθόδων συλλογής δεδομένων, ώστε να εξασφαλιστεί η ακρίβεια και η αξιοπιστία των αποτελεσμάτων. Επίσης, κρίνεται αναγκαία η εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών και πολιτικών τόσο σε επίπεδο ιδρύματος όσο και σε επίπεδο πολιτείας οι οποίες θα μπορούσαν οδηγήσουν σε πιο συστηματικές μεθοδολογίες συλλογής στοιχείων για την έμφυλη ισότητα στους τομείς της εκπαίδευσης και της έρευνας στη Ελλάδα. Αυτό μπορεί να επιτρέψει τον αξιόπιστο υπολογισμό των δεικτών και, κατ' επέκταση, την αποτελεσματική παρακολούθηση της προόδου για την προώθηση της ισότητας και την αντικειμενική απεικόνιση της κατάστασης.

Πριν περιγράψουμε τις διαδικασίες και το είδος των στοιχείων που συλλέγονται για την έμφυλη ισότητα στα πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα, πρέπει να γίνει κατανοητό ότι οι διαδικασίες συλλογής δεδομένων για τον υπολογισμό των δεικτών είναι μια πολύπλοκη διαδικασία που εξαρτάται από πολλούς παράγοντες. Μεταξύ των πιο σημαντικών είναι:

- **Διαθεσιμότητα δεδομένων.** Περιλαμβάνει την ύπαρξη διαθέσιμων, αξιόπιστων και επαρκών δεδομένων (π.χ. από υπηρεσίες των ιδρυμάτων)

που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη μέτρηση των δεικτών της ισότητας των φύλων.

- **Διαδικασία συλλογής δεδομένων.** Περιλαμβάνει τον τρόπο που τα δεδομένα συλλέγονται, τη συχνότητα της συλλογής και την εγγυημένη αξιοπιστία των δεδομένων.
- **Συνεργασία με θεσμικά όργανα.** Η συνεργασία αυτή μπορεί να διευκολύνει την πρόσβαση σε πόρους και πληροφορίες που είναι απαραίτητα και κρίσιμα για τη συλλογή δεδομένων.
- **Διαθεσιμότητα πόρων.** Περιλαμβάνει τη χρηματοδότηση και τις τεχνολογικές υποδομές, που είναι καίριας σημασίας για την υλοποίηση προγραμμάτων που αποσκοπούν στην προαγωγή της ισότητας των φύλων και τη συλλογή σχετικών δεδομένων.
- **Ύπαρξη μηχανισμών αξιολόγησης και επικύρωσης της διαδικασίας συλλογής και διαφάνειας των δεδομένων.** Τέτοιοι μηχανισμοί είναι ουσιώδους σημασίας για την εξασφάλιση της ακρίβειας και της αξιοπιστίας των αποτελεσμάτων.

Στη συνέχεια θα παρουσιαστούν οι πηγές και το είδος των δεδομένων που συλλέγονται για την έμφυλη ισότητα στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα. Στο τέλος θα παρατεθούν κάποιες προτάσεις πολιτικής τόσο σε ιδρυματικό όσο και σε εθνικό/θεσμικό επίπεδο οι οποίες θα μπορούσαν να οδηγήσουν στη βελτίωση των διαδικασιών συλλογής δεδομένων.

5.1 Συλλογή δεδομένων για την έμφυλη ισότητα στα Πανεπιστήμια και Ερευνητικά Κέντρα στην Ελλάδα

Κατά την διάρκεια της διαδικασίας συλλογής και επιλογής των δεικτών, παρατηρήθηκε ότι τα διαθέσιμα δεδομένα που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για τον υπολογισμό τους, είναι συχνά ανεπαρκή για να καλύψουν όλες τις πτυχές της ισότητας των φύλων. Συγκεκριμένα, στην περίπτωση των πανεπιστημίων, μετά και από την μελέτη των ΣΦΙΔ, τα δεδομένα είναι κυρίως δημογραφικού χαρακτήρα (δηλ. κυρίως στοιχεία για την έμφυλη κατανομή/χάρτη του φοιτητικού πληθυσμού και του ακαδημαϊκού προσωπικού). Επίσης, σε μισά περίπου από τα ΣΔΙΦ δεν παρουσιάζονταν στοιχεία για τον έμφυλο χάρτη του ιδρύματος. Η συλλογή και επεξεργασία δεδομένων με βάση το φύλο είναι ένας από τους μελλοντικούς τους στόχους στα περισσότερα ΣΔΙΦ. Για όσα ΣΔΙΦ παρουσιάζονταν δεδομένα αυτά αντλούνταν κυρίως από τις εξής υπηρεσίες:

- Μονάδα Διασφάλισης Ποιότητας (ΜΟ.ΔΙ.Π.) για τον φοιτητικό πληθυσμό και το ακαδημαϊκό προσωπικό.
- Άλλες υπηρεσίες των πανεπιστημίων από τις οποίες οι ΕΙΦ συνέλεξαν δεδομένα συμπληρωματικά με αυτά των ΜΟ.ΔΙ.Π είναι: Διεύθυνση Σχεδιασμού και Προγραμματισμού, Διεύθυνση Μηχανοργάνωσης, Διεύθυνση Φοιτητικής Μέριμνας, Διεύθυνση Ακαδημαϊκών Θεμάτων,

Γραμματείες Τμημάτων. Σε πολλές περιπτώσεις κάποιες ΕΙΦ αναζητούσαν στοιχεία ακόμα και σε Ιστοτόπους Τμημάτων και σε Ιστοσελίδες πανεπιστημίων προκειμένου να συλλέξουν κάποια στοιχεία για την έμφυλη ισότητα.

- Διεύθυνση Διοικητικών Υπηρεσιών και Τμήματα Διοικητικών Θεμάτων για το διοικητικό και ακαδημαϊκό προσωπικό
- Μονάδα Οικονομικής και Διοικητικής Υποστήριξης (Μ.Ο.Δ.Υ.) του Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων και Έρευνας (Ε.Λ.Κ.Ε) για όσα ΣΔΙΦ συνέλεξαν στοιχεία για το ερευνητικό προσωπικό και τα ερευνητικά προγράμματα.

Όπως τονίζεται σε ορισμένα ΣΔΙΦ των πανεπιστημίων, κατά τη διαδικασία συλλογής δεδομένων για την δημιουργία των έμφυλων χαρτών από τις ΕΙΦ δεν υπάρχει ένας ολοκληρωμένος μηχανισμός για την υποστήριξη της συλλογής δεδομένων ανά φύλο. Η πρόσβαση και η συλλογή των δεδομένων καθίσταται μια δύσκολη διεργασία διότι πρέπει αυτά να αναζητηθούν από διαφορετικές υπηρεσίες. Πολλές φορές φορές τα δεδομένα είναι ελλιπή ακόμα και για την δημιουργία του έμφυλου χάρτη αλλά υπάρχει και έλλειψη συστηματικής σε βάθος ετών αποτύπωσης των ζητημάτων σχετικών με το φύλο. Επιπλέον, σε συζητήσεις που διενεργήθηκαν με τις ΕΙΦ των πανεπιστημίων³⁵ κατέστη σαφές ότι τα στοιχεία που συλλέγουν από τις διάφορες υπηρεσίες χρήζουν περαιτέρω επεξεργασίας. Αυτή είναι μια διαδικασία η οποία μπορεί να είναι αρκετά χρονοβόρα και δύσκολη και ως εκ τούτου τα συμπεράσματα που προκύπτουν να μην είναι απολύτως ακριβή.

Μέσα από τέσσερις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν με ΜΟ.ΔΙ.Π. πανεπιστημίων λάβαμε σημαντικές πληροφορίες σχετικά με τη συλλογή στοιχείων με βάση το φύλο.³⁶ Συγκεκριμένα, οι ΜΟ.ΔΙ.Π είναι υπεύθυνες για την συμπλήρωση του πληροφοριακού συστήματος της Εθνικής Αρχής Ανώτατης Εκπαίδευσης (ΕΘΑΑΕ), μια ανεξάρτητη διοικητική αρχή και έχει ως αποστολή τη διασφάλιση της υψηλής ποιότητας στην ανώτατη εκπαίδευση στην Ελλάδα. Οι ΜΟ.ΔΙ.Π. καλούνται να δηλώσουν μια σειρά δεδομένων που άπτονται του φοιτητολογίου, της ερευνητικής δραστηριότητας και στοιχεία για όλες τις υπηρεσίες που ιδρύματος. Τα στοιχεία που κατέχουν συνήθως οι ΜΟ.ΔΙ.Π. σχετικά με το φύλο και δηλώνουν στο πληροφοριακό σύστημα της ΕΘΑΑΕ είναι κυρίως δημογραφικού χαρακτήρα και προέρχονται από διαφορετικές υπηρεσίες (π.χ. διεύθυνση διοικητικού, διεύθυνση μηχανοργάνωσης, γραμματείες, ΕΛΚΕ κτλ.). Συνήθως, κάθε υπηρεσία έχει το δικό της πληροφοριακό σύστημα, στο οποίο αποθηκεύονται και οργανώνονται τα δεδομένα της. Ανεξάρτητα, κάθε πληροφοριακό σύστημα μπορεί να είναι πολύ καλά οργανωμένο, άμεσα λειτουργικό και να εξυπηρετεί στην εκάστοτε υπηρεσία. Από την άλλη πλευρά, υπογραμμίστηκε ότι δεν υπάρχει άμεση διαλειτουργικότητα μεταξύ των πληροφοριακών συστημάτων, έτσι να μπορεί

³⁵ Συνάντηση του Δικτύου των Επιτροπών Ισότητας των Φύλων και Καταπολέμησης των Διακρίσεων στα ΑΕΙ, 01/03/2024

³⁶ Συνεντεύξεις: ΜΟ.ΔΙ.Π. ΕΚΠΑ, 05/04/2024; ΜΟ.ΔΙ.Π. Παν. Πατρών, 24/04/2024; ΜΟ.ΔΙ.Π. ΔΠΘ, 24/04/2024; ΜΟ.ΔΙ.Π. Παν. Πειραιώς, 25/04/2024

κάποιος με ένα ερώτημα να λαμβάνει τα στοιχεία που αναζητά, σε όποια υπηρεσία του ιδρύματος και αν υπάρχουν. Η διαλειτουργικότητα των πληροφοριακών συστημάτων στα πανεπιστήμια αποτελεί μια σημαντική πρόκληση και μελλοντικός στόχος.

Επιπλέον, επισημάνθηκε ότι δεν υπάρχουν πολιτικές τόσο σε ιδρυματικό όσο σε επίπεδο κεντρικής διοίκησης οι οποίες να ορίζουν υποχρεωτική τη συλλογή δεδομένων και στοιχείων βάση φύλου. Επομένως, τα πανεπιστήμια δεν συμπληρώνουν ειδικούς δείκτες για την ισότητα των φύλων, παρά μόνο στην περίπτωση που κάποιο πανεπιστήμιο έχει κάνει αίτηση για διεθνή κατάταξη³⁷ η οποία να περιλαμβάνει και δείκτες ισότητας. Τέλος, η ΕΘΑΑΕ, πέρα από τα στοιχεία δημογραφικού χαρακτήρα για τα δύο φύλα, δεν ζητά την συμπλήρωση επιπλέον δεικτών για την έμφυλη ισότητα. Μέχρι στιγμής, και με βάση όσα γνωρίζουμε δεν υπάρχει κάποια έκθεση της ΕΘΑΑΕ που να αναλύει θέματα ισότητας φύλων στα πανεπιστήμια.

Όσον αφορά τα ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα υπάρχουν εκείνα που υπάγονται στη Γενική Γραμματεία Έρευνας και Καινοτομίας (ΓΓΕΚ)³⁸ και εκείνα που υπάγονται σε άλλα υπουργεία. Τα ερευνητικά κέντρα που εποπτεύονται από την ΓΓΕΚ³⁹ αξιολογούνται κάθε πέντε χρόνια και συλλέγονται στοιχεία με βάση το φύλο για όλες τις κατηγορίες εργαζομένων για κάθε ινστιτούτο.⁴⁰ Η τελευταία αξιολόγηση πραγματοποιήθηκε το 2022 και στοιχεία με βάση το φύλο ζητήθηκαν και συλλέχθηκαν ανά έτος (2018-2021). Αυτά περιλαμβάνουν τον αριθμό αντρών-γυναικών: α) ερευνητών-τριών, β) συνεργαζόμενων μελών από πανεπιστημιακά ιδρύματα, γ) επικουρικοί, μερικής απασχόλησης, επισκέπτες ερευνητές-τριες, δ) επιστημονικό προσωπικό και τεχνικοί, ε) μεταδιδακτορικοί ερευνητές-τριες με σύμβαση, ζ) ερευνητικοί συνεργάτες-τιδες με σύμβαση, η) υποψήφιοι-ες διδακτορικοί φοιτητές-τριες με σύμβαση, θ) διοικητικό προσωπικό μόνιμο ή με σύμβαση, ι) μεταπτυχιακοί και προπτυχιακοί φοιτητές-τριες, και ια) άλλο προσωπικό. Τα δεδομένα αυτά αντλούνται από την διοίκηση του κάθε ινστιτούτου.

Εκτός από την ακαδημαϊκή αξιολόγηση που γίνεται από την εποπτεύουσα αρχή της ΓΓΕΚ, υπάρχει το ερωτηματολόγιο που αποστέλλεται από το ΕΚΤ στο τέλος κάθε χρόνου και συμπληρώνεται από οικονομικές και διοικητικές υπηρεσίες, διότι περιλαμβάνει και τη συμπλήρωση οικονομικών στοιχείων. Τα δεδομένα που ζητούνται είναι κυρίως γενικής φύσεως δηλ. πόσοι άντρες-γυναίκες για το σύνολο του ιδρύματος και όχι για κάθε ινστιτούτο ξεχωριστά, όπως στην περίπτωση της

³⁷ Πανεπιστήμιο ΕΚΠΑ στην διεθνή κατάταξη Times Higher Education Rankings

³⁸ Τα ερευνητικά κέντρα που υπάγονται στη ΓΓΕΚ ήταν στο σύνολό τους μέχρι πρόσφατα 11. Πλέον το Εθνικό Αστεροσκοπείο Αθηνών υπάγεται στο Υπουργείο Κλιματικής Κρίσης και Πολιτικής Προστασίας.

³⁹ Τα ερευνητικά κέντρα που υπάγονται στην ΓΓΕΚ μαζί τα ερευνητικά κέντρα Ελληνικός Γεωργικός Οργανισμός-ΕΛΓΟ Δήμητρα και Μπενάκειο Φυτοπαθολογικό Ινστιτούτο που υπάγονται στο Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων έχουν δημιουργήσει το Δίκτυο Επιτροπών Ισότητας Φύλων Ερευνητικών Κέντρων.

⁴⁰ Οι πληροφορίες για τα ερευνητικά κέντρα που υπάγονται στην ΓΓΕΚ αντλήθηκαν από την Ομάδα 1 του Δικτύου Επιτροπών Ισότητας Φύλων Ερευνητικών Κέντρων και την συντονίστρια του Δικτύου Μαρία Ι. Κλάππα, Ερευνήτρια Α' στο Ίδρυμα Τεχνολογίας και Έρευνας / Ινστιτούτο Επιστημών Χημικής Μηχανικής (ΙΤΕ/ΙΕΧΜΗ)

ΓΓΕΚ. Τα δεδομένα των ερωτηματολογίων του ΕΚΤ συλλέγονται από το Παρατηρητήριο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ι.Φ)⁴¹ και αποστέλλονται για τον υπολογισμό του Δείκτη Ισότητας των Φύλων του ΕΙΓΕ. Πρέπει να αναφερθεί ότι υπάρχουν περιπτώσεις όπου τα ερωτηματολόγια του ΕΚΤ είναι είτε μερικώς συμπληρωμένα ή κάποια να μην συμπληρώνονται/αποστέλλονται εγκαίρως από τα ερευνητικά κέντρα. Επομένως, δεν είναι ξεκάθαρο εάν αυτό επηρεάζει τα τελικά αποτελέσματα που παρουσιάζονται σε σχέση με την ισότητα των φύλων στην Ελλάδα στον τομέα της Ε&Κ (π.χ. έκθεση SheFigures).

Με βάση τα παραπάνω, το σύνολο των δεδομένων που συλλέγονται από τα ερευνητικά κέντρα μέσω του ερωτηματολογίου του ΕΚΤ είναι διακριτό από εκείνο καταγράφεται σε ακαδημαϊκό επίπεδο από την ΓΓΕΚ και ως εκ τούτου δεν υπάρχει σύνδεση/επικοινωνία μεταξύ αυτών. Επομένως, μέχρι στιγμής, όσον αφορά τουλάχιστον τα ερευνητικά κέντρα που υπάγονται στη ΓΓΕΚ συλλέγονται δύο διακριτά σύνολα δεδομένων για την ισότητα των φύλων με διαφορετικούς στόχους από διαφορετικούς φορείς. Για αυτό το λόγο, έχει συζητηθεί από το Δίκτυο Επιτροπών Ισότητας Φύλων των Ερευνητικών Κέντρων στο Παρατηρητήριο για την Ισότητα των Φύλων να δημιουργηθεί ένα κεντρικό πληροφοριακό σύστημα στο οποίο θα πρέπει να περιλαμβάνονται συγκεκριμένοι δείκτες οι οποίοι θα υπολογίζονται στο τέλος κάθε χρόνου για κάθε ερευνητικό κέντρο και κάθε ινστιτούτο. Το πληροφοριακό αυτό σύστημα, η δημιουργία του οποίου αποτελεί έναν μεγάλο και δύσκολο στόχο, μπορεί να είναι άμεσα συνδεδεμένο με το Παρατηρητήριο, έτσι ώστε κάθε φορέας (π.χ. ΓΓΕΚ, ΕΚΤ), αλλά και τα ίδια τα ερευνητικά ιδρύματα να μπορούν να αντλούν στοιχεία από την ίδια πηγή δεδομένων. Με αυτόν τον τρόπο, θα μπορούσε να ενισχυθεί η αξιοπιστία των δεδομένων για την έμφυλη ισότητα, ακριβώς για τον λόγο ότι όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς και τα ερευνητικά κέντρα θα μπορούν να ανακτούν δεδομένα από την από το ίδιο σύστημα πληροφοριών.

Περαιτέρω, ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες για τη συλλογή δεδομένων για την έμφυλη ισότητα στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα είναι η διαθεσιμότητα σε πόρους, δηλαδή η χρηματοδότηση και οι τεχνολογικές υποδομές. Η χρηματοδότηση είναι αναγκαία, για παράδειγμα, για την αγορά εξειδικευμένου εξοπλισμού για την εκτέλεση των δραστηριοτήτων συλλογής δεδομένων, την πρόσληψη ειδικευμένου προσωπικού για τη συλλογή και ανάλυση δεδομένων και διάφορων άλλων δραστηριοτήτων που αφορούν τη διαδικασία της συλλογής. Επιπλέον, η διάθεση κατάλληλων τεχνολογικών υποδομών είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματική συλλογή, αποθήκευση και ανάλυση των δεδομένων. Επιπρόσθετα, η διεξαγωγή εκπαιδευτικών δράσεων κυρίως προς τους

⁴¹<https://isotita.gr/%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CF%81%CE%B7%CF%84%CE%AE%CF%81%CE%B9%CE%BF-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B9%CF%83%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CF%86%CF%8D%CE%BB/>

εργαζόμενους που ασχολούνται με τη συλλογή δεδομένων είναι ιδιαίτερα σημαντική για την εξασφάλιση της ακρίβειας και της αντικειμενικότητας των πληροφοριών που συλλέγονται. Αυτό σημαίνει ότι οι επαγγελματίες που εμπλέκονται σε αυτήν τη διαδικασία πρέπει να ενημερώνονται και να εκπαιδεύονται σχετικά με τη σημασία της ισότητας των φύλων και των συνεπειών των ανισοτήτων, ώστε να μπορούν να αντιληφθούν πλήρως το πλαίσιο στο οποίο λειτουργούν. Τόσο στα πανεπιστήμια όσο και στα ερευνητικά κέντρα δεν προβλέπεται μέχρι στιγμής χρηματοδότηση για την υλοποίηση δραστηριοτήτων συλλογής και ανάλυσης δεδομένων. Το πρόβλημα της χρηματοδότησης δεν υφίστανται μόνο στις δράσεις για την συλλογή δεδομένων, αλλά αποτελεί ένα γενικότερο εμπόδιο για την υλοποίηση των στρατηγικών των ΣΔΙΦ για την προώθηση της ισότητας στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα. Αυτό το ζήτημα τέθηκε αρκετές φορές τόσο κατά τις συζητήσεις που διεξήχθησαν με τις ΕΙΦ των πανεπιστημίων και με το δίκτυο των ΕΙΦ των ερευνητικών κέντρων.

Η διαδικασία συλλογής δεδομένων για την έμφυλη ισότητα στα πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα θα πρέπει να επιδεικνύει υψηλό βαθμό διαφάνειας. Αυτό σημαίνει ότι η διαδικασία πρέπει να είναι διαφανής και να λειτουργεί με τρόπο που είναι εύκολα κατανοητός για το ευρύ κοινό. Αυτό περιλαμβάνει την αποκάλυψη των μεθόδων συλλογής, των πηγών δεδομένων και των κριτηρίων επεξεργασίας των δεδομένων. Επιπρόσθετα, σε ορισμένες περιπτώσεις, υπάρχει αντίσταση σε κοινωνικές αλλαγές λόγω πολιτικών παραγόντων. Αυτό ενδέχεται να παρεμβαίνει στην αντικειμενικότητα των δεδομένων που συλλέγονται και χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό δεικτών. Για παράδειγμα, πολιτικές παρεμβάσεις μπορεί να επηρεάσουν την αντικειμενικότητα των αναφορών ή των στατιστικών στοιχείων που ανακοινώνονται. Επιπλέον, τα αποτελέσματα της συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων για την έμφυλη ισότητα πρέπει να είναι διαθέσιμα στο ευρύ κοινό. Αυτό μπορεί να επιτρέψει στους πολιτικούς φορείς να ενημερώνονται και να κατανοούν τον πραγματικό αντίκτυπο των συνεπειών των έμφυλων ανισοτήτων στον ακαδημαϊκό και ερευνητικό χώρο και στην κοινωνία γενικότερα. Επίσης, μπορεί να επιτρέψει την εκπόνηση προγραμμάτων και πολιτικές που θα στοχεύουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων και θα αντιμετωπίζουν τις κοινωνικές προκλήσεις με βάση τα αξιόπιστα δεδομένα. Σε αυτό το πλαίσιο, κρίνεται αναγκαία η ύπαρξη μηχανισμών που να αξιολογούν και να επικυρώνουν την διαφάνεια της διαδικασίας συλλογής και των δεδομένων. Ωστόσο, από όσο γνωρίζουμε, αλλά και μέσα από τις συζητήσεις με τις ΕΙΦ των πανεπιστημίων και των ερευνητικών κέντρων και μέσω των συνεντεύξεων δεν υφίσταται η ύπαρξη ενός τέτοιου μηχανισμού.

5.2 Προτάσεις πολιτικής για τις διαδικασίες συλλογής δεδομένων σε Πανεπιστήμια και Ερευνητικά Κέντρα στην Ελλάδα

Στο πλαίσιο της συλλογής δεδομένων για την έμφυλη ισότητα σε πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα γίνεται κατανοητό ότι για να εξασφαλιστεί η

αποτελεσματικότητα των διαδικασιών, απαιτείται η ανάπτυξη στρατηγικών στόχων και πολιτικών τόσο σε ιδρυματικό όσο σε θεσμικό/εθνικό επίπεδο. Παρακάτω παραθέτουμε κάποιες προτάσεις πολιτικής που θα μπορούσαν να συμβάλλουν προς αυτή την κατεύθυνση.

Ιδρυματικό Επίπεδο:

Δημιουργία πολιτικών και πρωτοβουλιών για:

- + **Συλλογή δεδομένων με ενσωμάτωση του φύλου:** Ορισμός σαφών και συγκεκριμένων οδηγιών στα ιδρύματα για συλλογή δεδομένων σε όλα τα επίπεδα της ακαδημαϊκής και ερευνητικής διαδικασίας, λαμβάνοντας υπόψη το φύλο.
- + **Ανάπτυξη ολοκληρωμένου και συστηματικού μηχανισμού συλλογής δεδομένων:** Ο μηχανισμός θα πρέπει να προσαρμόζεται στις ειδικές ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες του κάθε πανεπιστημιακού και ερευνητικού ιδρύματος για να διασφαλιστεί αποτελεσματικότερα η ποιότητα και αποδοτικότητα των διαδικασιών και των αποτελεσμάτων τους.
- + **Διασφάλιση αντιπροσώπευσης:** Κατάλληλα μέτρα για την ενίσχυση της συμμετοχής και της εκπροσώπησης όλων των φύλων στη διαδικασία συλλογής δεδομένων. Η διασφάλιση της αντιπροσώπευσης συνεπάγεται τη διασφάλιση της ισοτιμίας και της πληρότητας των δεδομένων, καθώς και της αξιοπιστίας και της αντικειμενικότητας των αποτελεσμάτων.
- + **Πρόσληψη, κατάρτιση και ευαισθητοποίηση εξειδικευμένου προσωπικού:** Πρόσληψη και εκπαίδευση εξειδικευμένου προσωπικού συλλογής και ανάλυσης δεδομένων σχετικά με τη σημασία της ισότητας των φύλων. Η κατάρτιση παρέχει στο προσωπικό τα εργαλεία και την κατανόηση που απαιτούνται για να αναγνωρίσουν και να αντιμετωπίσουν προκαταλήψεις ή διακρίσεις και να διασφαλίσουν ότι η διαδικασία συλλογής δεδομένων είναι αμερόληπτη και δίκαιη για όλους.
- + **Διαφάνεια και διαθεσιμότητα δεδομένων:** Δημιουργία μηχανισμού για την αξιολόγηση και την επικύρωση της διαφάνειας της διαδικασίας συλλογής και των δεδομένων. Επιπρόσθετα, καθιέρωση πολιτικών για την ελεύθερη πρόσβαση σε δεδομένα, έτσι ώστε να είναι διαθέσιμα για περαιτέρω ανάλυση.
- + **Προϋπολογισμός και διαθέσιμοι πόροι:** Διάθεση μέρους του προϋπολογισμού των ιδρυμάτων για τις διαδικασίες που απαιτούνται για την προώθηση της ισότητας των φύλων, μεταξύ των οποίων της συλλογής δεδομένων (χρηματοδότηση τεχνολογικών υποδομών, πρόσληψης προσωπικού, εκπαιδευτικών δράσεων, προγραμμάτων υποστήριξης).
- + **Εξασφάλιση γυναικείας εκπροσώπησης σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων:** Προώθηση της γυναικείας συμμετοχής σε θέσεις λήψης αποφάσεων στις διαδικασίες συλλογής δεδομένων, προκειμένου να ενισχυθεί η αντιπροσωπευτικότητα και η ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας των φύλων.
- + **Αξιολόγηση και επανεξέταση:** Συνεχής αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών και των στρατηγικών για τις διαδικασίες συλλογής δεδομένων για την ισότητα των φύλων, με σκοπό τη βελτίωσή τους και την προσαρμογή των

μεταβαλλόμενων αναγκών και προκλήσεων της ακαδημαϊκής και ερευνητικής κοινότητας.

Εθνικό/θεσμικό Επίπεδο:

Καθιέρωση πολιτικών και πρωτοβουλιών για:

- ✚ **Εφαρμογή μέτρων για συλλογή δεδομένων σχετικά με την έμφυλη ισότητα:** Οι αρμόδιες υπηρεσίες της κυβέρνησης θα πρέπει να λάβουν μέτρα και να αναπτύξουν πολιτικές οι οποίες θα υποχρεώνουν και θα ενθαρρύνουν τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα να κάνουν συστηματική συλλογή δεδομένων για την έμφυλη ισότητα.
- ✚ **Συλλογή δεδομένων για την έμφυλη ισότητα από τους φορείς αξιολόγησης:** Καθιέρωση μέτρων για τη συλλογή δεδομένων για την έμφυλη ισότητα από τους φορείς αξιολόγησης των πανεπιστημίων και ερευνητικών κέντρων στην Ελλάδα. Τα μέτρα αυτά καθώς και το είδος των στοιχείων που θα συλλέγονται πρέπει να προκύψει μέσα από συζητήσεις και επικοινωνία των ιδρυμάτων και των φορέων αξιολόγησής τους έτσι ώστε να ληφθούν υπόψη οι ανάγκες τους κάθε ιδρύματος.
- ✚ **Δημιουργία εθνικού κέντρου δεδομένων για την έμφυλη ισότητα:** Το κέντρο θα είναι υπεύθυνο για τη συστηματική συλλογή, ανάλυση και δημοσίευση δεδομένων από τα πανεπιστήμια, τα ερευνητικά κέντρα και τους φορείς αξιολόγησης αυτών, για την παροχή ενός ολοκληρωμένου και αξιόπιστου απολογισμού της κατάστασης στην εκπαίδευση και την έρευνα σε όλη την επικράτεια.
- ✚ **Χρηματοδότηση και Υποστήριξη:** Δημιουργία ενός προγράμματος επιχορήγησης στα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα για την ανάπτυξη και υλοποίηση προγραμμάτων συλλογής δεδομένων για την ισότητα των φύλων. Η χρηματοδότηση ωστόσο πρέπει να επεκταθεί πέρα από τη συλλογή δεδομένων και να υποστηρίξει τις στρατηγικές που ορίζουν τα ΣΔΙΦ και γενικότερα τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε αυτούς τους τομείς.
- ✚ **Καθιέρωση εθνικών προγραμμάτων επενδύσεων για την έμφυλη ισότητα στην έρευνα:** Επιτρέπει την ανάπτυξη πιο αποτελεσματικών συστημάτων συλλογής και μπορεί να ενθαρρύνει τη διεξαγωγή έρευνας που εστιάζει στις πτυχές της ισότητας των φύλων, οδηγώντας σε περισσότερα και ποιοτικότερα δεδομένα.
- ✚ **Εκπαίδευση και κατάρτιση κοινοτήτων:** Προώθηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων για τις πανεπιστημιακές και ερευνητικές κοινότητες σχετικά με τη σημασία της συλλογής δεδομένων για την ισότητα των φύλων και τις βέλτιστες πρακτικές.
- ✚ **Προώθηση διαλόγου και συνεργασίας:** Καθιέρωση πρωτοβουλιών για διάλογο μεταξύ πανεπιστημίων, ερευνητικών κέντρων, των φορέων αξιολόγησης αυτών και κυβερνητικών φορέων για την ανάπτυξη προτύπων και

επίλυσης προβλημάτων στις διαδικασίες συλλογής δεδομένων για την ισότητα των φύλων.

- ✚ **Εθνικό Σύστημα Παρακολούθησης Διαφάνειας**: Οι αρμόδιοι φορείς της κυβέρνησης μπορεί να θέσουν σε λειτουργία σύστημα παρακολούθησης με τη συμμετοχή ανεξάρτητων οργάνων που θα επιβλέπουν την ποιότητα και την αξιοπιστία των δεδομένων που συλλέγονται σχετικά με την ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση και την έρευνα στην Ελλάδα.

..

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Παράρτημα Πίνακας 1: Σύνοψη δεικτών που συλλέχθηκαν και προτεινόμενοι δείκτες για τα Πανεπιστήμια στην Ελλάδα.

Περιοχές Παρέμβασης	Στόχοι	Δείκτες
Ισορροπία των φύλων μεταξύ των ατόμων που φοιτούν	Συμμετοχή των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση	Κατανομή Προπτυχιακών, Μεταπτυχιακών και Υποψηφίων Διδασκόντων Φοιτητών/τριών (συνολικά/ σχολή/ Τμήμα)
		Κατανομή Αποφοίτων σε Προπτυχιακό, Μεταπτυχιακό και Διδακτορικό επίπεδο (συνολικά/ σχολή/Τμήμα)
		Ποσοστό εγγραφών γυναικών μεταξύ των φοιτητών/φοιτητριών, σε όλους τους τομείς και μεταξύ των διαφορετικών τομέων σπουδών STEM ^[1]
		Ποσοστό αποφοίτων γυναικών μεταξύ των φοιτητών/φοιτητριών, σε όλους τους τομείς και μεταξύ διαφορετικών τομέων σπουδών STEM ^[1]
	Ισορροπία εκπροσώπηση των φύλων μεταξύ των διδακτορικών αποφοίτων και τάση των γυναικών για σπουδές ανώτερου επιπέδου	Ποσοστό γυναικών μεταξύ των διδακτορικών αποφοίτων, ανά ευρύ τομέα σπουδών ^[2]
		Ποσοστό γυναικών μεταξύ των διδακτορικών αποφοίτων, ανά παρεμφερές πεδίο σπουδών στις Φυσικές Επιστήμες, τις ΤΠΕ και τη Μηχανική ^[3]
		Σύνθετος Ετήσιος Ρυθμός Ανάπτυξης (CAGR) ^[4] των γυναικών και των ανδρών διδακτορικών αποφοίτων, ανά φύλο
		Αναλογία αποφοίτων προς εισαχθέντες σε Προπτυχιακό, σε Μεταπτυχιακό και Διδακτορικό επίπεδο ανά φύλο και ευρύ τομέα ^[2] σπουδών
		Αναλογία εισακτέων διδασκόντων προς αποφοίτους μεταπτυχιακών σπουδών, ανά φύλο και ευρύ τομέα ^[2] σπουδών
		Αναλογία εισακτέων διδασκόντων προς αποφοίτους μεταπτυχιακών σπουδών, ανά φύλο και παρεμφερές πεδίο σπουδών στις Φυσικές Επιστήμες, τις ΤΠΕ και τη Μηχανική ^[3]
Εκπροσώπηση γυναικών σε προγράμματα πρόσβασης	Αριθμός και ποσοστό γυναικών και ανδρών που έλαβαν υποτροφία τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	
	Ετήσιο ποσοστό βραχυπρόθεσμων εθνικών ή διεθνών υποτροφιών κατάρτισης που χορηγούνται σε γυναίκες και άνδρες, ανά γνωστικό αντικείμενο	
Ισότητα των φύλων στην απασχόληση και επαγγελματική εξέλιξη	Ισορροπία εκπροσώπηση των φύλων στη διατήρηση της απασχόλησης, πρόσληψης	Υπαρξη προγραμμάτων πρόσβασης για γυναίκες, όπως καθοδήγηση ή υποτροφίες
		Κατανομή ανά κατηγορία εργασιακής σχέσης (είδος σύμβασης: μόνιμος, ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ιδιωτικού δικαίου ορισμένου) και εκπαιδευτικού επιπέδου (Παν. Εκπ., Τεχνολ. Εκπ., Δευτερ.Υποχρεωτική)
		Ποσοστό εργαζομένων στον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζονται με «επισφαλείς» συμβάσεις (μερική, ορισμένου χρόνου, εποχιακή), ανά φύλο
		Αριθμός γυναικών και ανδρών που αποχώρησαν από τον οργανισμό τα προηγούμενα έτη, προσδιορίζοντας τον αριθμό των ετών που πέρασαν στον οργανισμό
	Ισορροπία εκπροσώπηση των φύλων στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας	Μέση κατανομή ανά φύλο (άνδρες-γυναίκες) στις επιτροπές πρόσληψης τα τελευταία xxx χρόνια (επιτροπές επιλογής)
		Αριθμός υποψηφίων γυναικών και ανδρών που υποβάλλουν αίτηση για θέσεις εργασίας
		Μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στο ίδιο τμήμα (ανά φύλο και εργασία)
		Υπαρξη ευαίσθητων ως προς το φύλο πρωτοκόλλων/πολιτικών προσέλκυσης και πρόσληψης
		Επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών (εξετάζει σε ποιο στάδιο της καριέρας τους οι γυναίκες τείνουν να φύγουν και γιατί)
		Μέσος αριθμός ετών για να φτάσει κανείς στα ορόσημα της ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας, ανά φύλο και βαθμίδα
Ισορροπία εκπροσώπηση των φύλων στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας	Μέση κατανομή ανά φύλο (άνδρες-γυναίκες) στις επιτροπές προαγωγών (επιτροπές ανάπτυξης προσωπικού)	
	Αριθμός γυναικών και ανδρών που πέτυχαν προαγωγή τα τελευταία xxx χρόνια (ακαδημαϊκό, διοικητικό, ερευνητικό, τεχνικό προσωπικό)	
	Υπαρξη μέτρων για την υποστήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης του υποεκπροσωπούμενου φύλου σε ιδρυματικό επίπεδο	
	Εμφύλη κατανομή διοικητικού και ακαδημαϊκού προσωπικού (Μέλη ΔΕΠ, Λοιπό Διδακτικό προσωπικό (ΕΕΠ, ΕΔΙ, ΕΤΕΠ)) συνολικά	
Ισότητα των φύλων στο ακαδημαϊκό προσωπικό, σε ηγετικές και θέσεις λήψης αποφάσεων	Ισορροπία των φύλων μεταξύ του ακαδημαϊκού και διοικητικού προσωπικού	Ποσοστό των γυναικών που κατέχουν ακαδημαϊκές θέσεις συνολικά και ανά βαθμίδα (π.χ. Στις βαθμίδες: Καθηγητής/τρια, Αναπληρωτής/τρια, Επίκουρος/η, Λέκτορας/ισσα και Προσωρινές συμβάσεις - συμβάσεις αορίστου χρόνου (π.χ. ακαδημαϊκοί υπότροφοι 407) (συνολικά/ ανά σχολή/ ανά τμήμα)
		Λοιπό διδακτικό Προσωπικό (ΕΔΙΠ, ΕΕΠ, ΕΤΕΠ) συνολικά και ανά κατηγορία (συνολικά/ ανά σχολή/ ανά τμήμα)
		Ποσοστό γυναικών που κατέχουν ακαδημαϊκές θέσεις ανά ευρύ τομέα σπουδών ^[2]
		Ποσοστό του προσωπικού στην βαθμίδα Α (Καθηγητής/τρια) μεταξύ του συνόλου του ακαδημαϊκού προσωπικού, ανά φύλο
		Ποσοστό γυναικών μεταξύ του προσωπικού στη βαθμίδα Α, ανά ευρύ τομέα σπουδών ^[2]
		Χρόνοι εξέλιξης ανδρών και γυναικών μελών ΔΕΠ στην επόμενη βαθμίδα (Πλήθος Μελών ΔΕΠ, Μέσος όρος ετών για εξέλιξη από Επίκουρος/η σε Αναπληρωτή/τρια και από Αναπλ. Σε Καθηγητή/Καθηγήτρια)

		Δείκτης Γυάλινης Οροφής
	Ισορροπία των φύλων σε θέσεις ηγεσίας και λήψης αποφάσεων	Έμφυλη Κατανομή σε θέσεις ευθύνης διδακτικού προσωπικού (Πρυτανικές αρχές, Κοσμητεία, Πρόεδροι τμημάτων, Διευθυντές/ντρίες τομέων, Διευθυντές/ντρίες εργαστηρίων, Διευθυντές/ντρίες Παν/κων κλινικών, Γενικά σύνολα) Έμφυλη Κατανομή Διοικητικού Προσωπικού σε Θέσεις Ευθύνης συνολικά, ανά κατηγορία (Γεν. Διευθυντές/ντρίες, Προϊστάμενοι/ες Διευθύνσεων Κεντρ. Διοίκησης, Προϊστάμενοι/ες τμημάτων κεντρ. Διοίκησης, Προϊστάμενοι/ες Γραμματειών τμημάτων) και ανά μορφωτικό επίπεδο (ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ, Κάτοχοι Μεταπτ., Κάτοχοι Διδ.) Αριθμός γυναικών και ανδρών σε ακαδημαϊκές ηγετικές και διοικητικές θέσεις λήψης αποφάσεων (π.χ. συμβούλια, επιτροπές, κριτές, μέλη, ηγετικές θέσεις) Υπαρξη στρατηγικών/ πολιτικών/ υπηρεσιών καθοδήγησης για την ενίσχυση της ισορροπίας των φύλων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων
	Ένταξη της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο	Αριθμός ερευνητικών έργων που ξεκίνησαν τα τελευταία xxx χρόνια και εστιάζουν ή λαμβάνουν υπόψη ζητήματα φύλου σε σχέση με όλα τα ερευνητικά έργα Αριθμός και ποσοστό των μεταπτυχιακών και διδακτορικών διατριβών που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου στο αντικείμενό τους τα τελευταία xxx χρόνια Αριθμός και ποσοστό των επιστημονικών δημοσιεύσεων που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου στο θέμα τους τα τελευταία xxx χρόνια Αριθμός και ποσοστό των ακαδημαϊκών μαθημάτων που ασχολούνται με θέματα φύλου και σεξουαλικότητας ως κύριο ή δευτερεύοντα άξονα (συνολικά/ανά τμήμα ανά σχολή) Αναφορά πόδες από αυτές τις ενότητες/μαθήματα είναι βασικές, υποχρεωτικές ή προαιρετικές και σε ποιο ακαδημαϊκό έτος διδάσκονται Ποσοστό των ερευνητικών έργων που περιλαμβάνουν την ποικιλομορφία των φύλων στα δείγματά τους (με ανθρώπους) Ποσοστό των χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων που περιλαμβάνουν θέματα φύλου στο περιεχόμενό τους
	Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό και διδακτικό περιεχόμενο & Συμμετοχή στην Έρευνα	Υπαρξη πολιτικών ή/και κατευθυντήριων γραμμών για την ενσωμάτωση της ανάλυσης φύλου στην έρευνα ή/και στα προγράμματα σπουδών Υπαρξη/ Χρήση διδακτικών οδηγιών με γνώμονα το φύλο στη διαδικασία διδασκαλίας για ακαδημαϊκούς Το ίδρυμα προσφέρει εκπαίδευση εκπαιδευτικού και ερευνητικού προσωπικού στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (Ναι/Όχι, αποδεικτικά στοιχεία) Ο βαθμός κατά τον οποίο το εκπαιδευτικό και ερευνητικό προσωπικό συμμετέχει σε εκπαιδευτικές συνεδρίες ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου που παρέχονται στο ίδρυμα (Ναι/Όχι, αποδεικτικά στοιχεία) Λήψη μέτρων για να καταστεί ορατή η συμβολή των γυναικών στον κλάδο (βιβλιογραφία, σεμινάρια, διαλέξεις, βραβεία, εξωσχολικές δραστηριότητες, κ.λπ.) (Ναι/Όχι, αποδεικτικά στοιχεία) Λήψη μέτρων για την ενσωμάτωση της προοπτικής του φύλου σε δραστηριότητες που δεν αποτελούν μέρος του μαθήματος: επαγγελματικός προσανατολισμός, εργασία από καθηγητές, ακαδημαϊκούς κανονισμούς, διαλέξεις/συνέδρια/εργαστήρια κ.λπ. (Ναι/Όχι, αποδεικτικά στοιχεία) Το πρόγραμμα σπουδών του προγράμματος επιτρέπει στους μαθητές να επιλέξουν μαθήματα με βάση το φύλο, τα οποία αποτελούν μέρος άλλων προγραμμάτων (προαιρετικά, κατ' επιλογήν κ.λπ.) Καταγραφή έμφυλων προκαταλήψεων και διακρίσεων με βάση το φύλο στο χώρο της έρευνας και της διδασκαλίας (ερωτηματολόγιο) Παρέχεται εκπαίδευση σχετικά με τον τρόπο διεξαγωγής έρευνας με προοπτική του φύλου κατά την προετοιμασία ενός τελικού πτυχίου ή μεταπτυχιακού έργου (Ναι/Όχι, αποδεικτικά στοιχεία)
	Ισορροπία των φύλων στη συμμετοχή τους ως ερευνητές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση	Έμφυλη κατανομή των Επιστημονικά Υπευθύνων σε ερευνητικά έργα ανά βαθμίδα (Γ, Α) και κατηγορία (Ε.Τ.Ε.Π, Ε.Ε.Δ.Ι.Π., ΜΟΝ.ΠΡΟΣΩΠ-ΠΕ, Διδάκτορας/ισσα, Καθηγητής/τρια, Αναπλ. Καθηγητής/τρια, Επίκουρος/η Καθηγητής/τρια, Μεταδιδάκτορας/-ισσα, Λέκτορας/ισσα, Αγνωστη ιδιότητα, Σύνολο)/ (συνολικά/ανά σχολή/Τμήμα) Ποσοστό γυναικών μεταξύ των ερευνητών σε ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης Έμφυλη κατανομή ερευνητριών/ων μεταδιδακτορικού επιπέδου (συνολικά/ανά σχολή/ ανά τμήμα) Σύνθετος ετήσιος ρυθμός αύξησης ^[4] για ερευνητές στον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ανά φύλο Κατανομή των ερευνητών στον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης μεταξύ των τομέων έρευνας και καινοτομίας ή ερευνητική περιοχή ^[6] , ανά φύλο Κατανομή του προσωπικού σε θέσεις έρευνας και καινοτομίας ή ερευνητική περιοχή ^[6] μεταξύ των επαγγελματιών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, ανά φύλο
	Εξέλιξη της εκπροσώπησης γυναικών μεταξύ των ερευνητών	Εξέλιξη του ποσοστού (%) των γυναικών μεταξύ των ερευνητών στον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ανά τομέα έρευνας και καινοτομίας ή ερευνητική περιοχή ^[6] Σύνθετος Ετήσιος Ρυθμός ανάπτυξης ^[4] των γυναικών ερευνητριών στον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ανά τομέα έρευνας και καινοτομίας ή ερευνητική περιοχή ^[6]
	Εκπροσώπηση γυναικών σε συγγραφικές ομάδες	Αναλογία γυναικών προς άνδρες μεταξύ των συγγραφέων σε όλους τους τομείς της έρευνας και καινοτομίας ή ερευνητική περιοχή ^[6] Αναλογία του μέσου αριθμού δημοσιεύσεων από γυναίκες προς αυτές από άνδρες σε όλους τους τομείς έρευνας και καινοτομίας ή ερευνητική περιοχή ^[6] Μέση αναλογία των γυναικών μεταξύ των συγγραφέων σε δημοσιεύσεις που προκύπτουν από διεθνή συνεργασία σε όλους τους τομείς έρευνας και καινοτομίας ή ερευνητική περιοχή ^[6]

		Σύνθετος Ετήσιος Ρυθμός Ανάπτυξης ^[4] της μέσης αναλογίας των γυναικών μεταξύ των συγγραφέων σε δημοσιεύσεις που προκύπτουν από διεθνή συνεργασία σε όλους τους τομείς της έρευνας και καινοτομίας ή ερευνητική περιοχή	
Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής	Δυνατότητα ευέλικτου ωραρίου (μερική απασχόληση, τηλεργασία κ.λπ.)	
		Παροχή εκπαιδευτικών αδειών	
		Διακοπή καριέρας ή/και παραιτήσεις, επανένταξη	
	Υποστήριξη των μελών του προσωπικού με ευθύνες φροντίδας	Υποστήριξη σε θέματα ισορροπίας εργασίας – ζωής	
		Ποσοστό των αδειών φροντίδας ανά φύλο	
		Ποσοστό των αδειών μετ' αποδοχών και μη αποδοχών ανά φύλο	
		Παροχή (ή πλήθος) γονικής άδειας/ανατροφής τέκνου συνολικά και ανά κατηγορία προσωπικού (διοικητικό, ΔΕΠ, Λοιπό Διδακτικό)	
		Αριθμό ημερών απουσίας που έλαβαν γυναίκες και άνδρες, διαφοροποιημένοι ανάλογα με το κίνητρο απουσίας (άδεια αναρρωτικής, άδεια φροντίδας κ.λπ.)	
		Ποσοστό των μισθών που καταβάλλονται κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας	
	Ισορροπία εργασίας-ζωής & οργανωσιακή κουλτούρα	Προαγωγή της Ισότητας των φύλων στην κουλτούρα του οργανισμού	Υπαρξη (ή πλήθος) γονικής άδειας/ανατροφής τέκνου συνολικά και ανά κατηγορία προσωπικού (διοικητικό, ΔΕΠ, Λοιπό Διδακτικό)
			Αριθμό ημερών απουσίας που έλαβαν γυναίκες και άνδρες, διαφοροποιημένοι ανάλογα με το κίνητρο απουσίας (άδεια αναρρωτικής, άδεια φροντίδας κ.λπ.)
			Ποσοστό των μισθών που καταβάλλονται κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας
			Υπαρξη προσβάσιμων εγκαταστάσεων παιδικής μέριμνας για το προσωπικό και το διδακτικό προσωπικό
			Το ίδρυμα εκτελεί έρευνα με πολιτικές για την προώθηση του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο
			Το ίδρυμα παρέχει έγγραφα σχετικά με την εφαρμογή του σχεδίου δράσης
			Το ίδρυμα αξιολογεί τον αντίκτυπο του σχεδίου δράσης
			Ποσοστό των έργων που περιλαμβάνουν συμβάσεις εμπειρογνομόνων σε θέματα φύλου
			Ποσοστό των έργων που περιλαμβάνουν εκπαίδευση της ερευνητικής ομάδας για το φύλο
Ποσοστό των προγραμμάτων χρηματοδότησης που περιλαμβάνουν ρητά απαιτήσεις σχετικά με το φύλο			
Ποσοστό των προγραμμάτων χρηματοδότησης που περιλαμβάνει ρητά το φύλο ως κριτήριο αξιολόγησης			
Ποσοστό του προϋπολογισμού του οργανισμού που διατίθεται σε θέματα φύλου			
Ενθάρρυνση των αιτήσεων από γυναίκες σε θέματα όπου υποεκπροσωπούνται			
Υπαρξη πολιτικής μη διάκρισης κατά των γυναικών			
Υπαρξη πολιτικής που να προστατεύει όσους αναφέρουν διακρίσεις στην εκπαίδευση ή την απασχόληση			
Υπαρξη προγραμμάτων καθοδήγησης στα οποία να συμμετέχει τουλάχιστον το 10 τοις εκατό των φοιτητών που είναι γυναίκες			
Αριθμός και ποσοστό ανδρών και γυναικών συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού που έχουν εκπαιδευτεί σε θέματα φύλου			
Μέτρα κατά της έμφυλης βίας	Διερεύνηση για μέτρα κατά της βίας λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης	Ποσοστό καταγεγραμμένων περιπτώσεων έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης, ανά φύλο	
		Υπαρξη και είδος πολιτικών και πρωτοβουλιών για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης εντός του ιδρύματος	
		Διαθεσιμότητα συμβουλευτικής υπηρεσίας για αδικήματα με βάση το φύλο και παρενόχληση	
		Αριθμός σεμιναρίων κατάρτισης για την παρενόχληση/βία λόγω φύλου	

Οι προτεινόμενοι δείκτες για την παρακολούθηση της προώθησης της ισότητας στα Πανεπιστήμια στην Ελλάδα παρουσιάζονται με έντονη γραφή.

Πηγές δεδομένων που χρησιμοποιήθηκαν για την συλλογή των δεικτών: ΣΔΙΦ Πανεπιστημίων Ελλάδας, SHE Figures, MoRRI: Monitoring the evolution and benefits of 'Responsible Research and Innovation' (RRI), Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool, University de Catalunya (Incorporating the gender perspective in higher education teaching, Gender Equality Indicators for Research and Innovation from a Responsible Perspective: The Case of Spain, Sida Tool indicators for measuring results on gender equality, THE Report: Gender Equality: How Global Universities are Performing, May 2022, Part 1 & Part2, United Nations Economic Commission for Europe (UNECE)-Indicators of Gender Equality, Minimum Set of Gender Indicators, Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators Australian aid , OECD: Education Indicators in Focus, The World Bank, Women in higher education: has the female advantage put an end to gender inequalities? -UNESCO.

[1]: Τομείς STEM: 1) Επιστήμες (Science): Περιλαμβάνουν τις φυσικές επιστήμες (όπως Φυσική, Χημεία, Βιολογία) και τις επιστήμες της γης (όπως Γεωλογία, Αστρονομία), 2) Τεχνολογία (Technology): Αφορά την εφαρμογή των γνώσεων και των προϊόντων της επιστήμης για τη δημιουργία και τη βελτίωση τεχνολογικών συστημάτων, 3) Μηχανική (Engineering): Επικεντρώνεται στο σχεδιασμό, την ανάπτυξη, την κατασκευή και τη συντήρηση φυσικών και τεχνητών συστημάτων, 4) Μαθηματικά (Mathematics): Αφορούν τη μελέτη των αριθμών, των δομών, των χώρων και των αλγορίθμων.

[2]: Η ταξινόμηση ISCED-F 2013 (Unesco Institute of Statistics, 2014) διακρίνει 29 ειδικότητες εκπαίδευσης οργανωμένες σε 10 ευρείες ομάδες: εκπαίδευση; ανθρωπιστικές και τέχνες; κοινωνικές επιστήμες; δημοσιογραφία και πληροφορία; διοίκηση επιχειρήσεων και νομική; φυσικές επιστήμες, μαθηματικά και στατιστική; τεχνολογία πληροφοριών και επικοινωνιών; μηχανική, κατασκευές; γεωργία, δασοκομία, αλιεία και κτηνιατρική; υγεία και ευημερία; υπηρεσίες.

[3] Παρεμφερή πεδία σπουδών στις: 1) Φυσικές Επιστήμες (EF05): Βιολογία και σχετικές επιστήμες (EF051), Περιβάλλον (EF052), Φυσικές Επιστήμες (EF053), Μαθηματικά και Στατιστική (EF054), 2) Τεχνολογία Πληροφοριών και Επικοινωνιών (EF06): Τεχνολογία πληροφοριών και επικοινωνιών (EF061), 3) Μηχανική και Κατασκευές (EF07): Μηχανικών και μηχανολογικών επαγγελματιών (EF71), Κατασκευή και μεταποίηση (EF072), Αρχιτεκτονική και κατασκευή (EF073)

[4] Σύνθετος Ετήσιος Ρυθμός Ανάπτυξης (Compound Annua Growth Rate- CAGR): δείχνει το επίπεδο προόδου με την πάροδο του χρόνου στην αύξηση της παρουσίας των γυναικών. Υπολογίζεται από τον τύπο:

$$\left(CAGR = \frac{\text{Τελική τιμή}^{\frac{1}{n}}}{\text{Αρχική τιμή}} - 1 \right), \text{ όπου η "Τελική Τιμή" είναι η τιμή στο τέλος της περιόδου, Η "Αρχική Τιμή" είναι η τιμή στην αρχή της περιόδου και "n" είναι ο αριθμός των περιόδων αύξησης (συνήθως τα έτη).$$

[5] Δείκτης Γυάλινης Οροφής: Ο Δείκτης Γυάλινης Οροφής (GCI) είναι ένας σχετικός δείκτης που συγκρίνει το ποσοστό των γυναικών στον ακαδημαϊκό χώρο (θέσεις βαθμίδων Α, Β και Γ) ως προς το ποσοστό των γυναικών σε κορυφαίες ακαδημαϊκές θέσεις (θέσεις βαθμίδας Α). GCI=1 υποδηλώνει ότι δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ των γυναικών και ανδρών για προαγωγή, GCI<1 οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται σε θέσεις βαθμίδας Α, GCI>1 οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σε θέσεις βαθμίδας Α. Όσο υψηλότερη η τιμή, τόσο πιο δύσκολο είναι οι γυναίκες να προαχθούν σε υψηλότερη βαθμίδα.

[6] Κύριοι Τομείς Έρευνας & Καινοτομίας (Frascati Manual (OECD, 2015)): Φυσικές επιστήμες, Μηχανική και τεχνολογία, Ιατρικές και επιστήμες υγείας, Γεωργικές και κτηνιατρικές επιστήμες, Κοινωνικές επιστήμες, Ανθρωπιστικές επιστήμες και τέχνες. Ως ερευνητική περιοχή αναφερόμαστε, για παράδειγμα, σε όλα τα ιδρύματα που εκτελούν έρευνα στη βιολογία ή στη χημεία ή στην πληροφορική κ.ο.κ.

Παράτημα Πίνακας 2: Σύνοψη δεικτών που συλλέχθηκαν και προτεινόμενοι δείκτες για τα Ερευνητικά Κέντρα στην Ελλάδα.

Περιοχές Παρέμβασης	Στόχοι	Δείκτες
Ισότητα των φύλων στην Έρευνα	Διατήρηση της ισορροπίας των φύλων μεταξύ του ερευνητικού προσωπικού στις δραστηριότητες έρευνας & καινοτομίας και επιχειρηματικότητας	Ισορροπία των φύλων σε κάθε Ερευνητικό Κέντρο
		Το μέσο μέγεθος των επιχορηγήσεων για άνδρες ή γυναίκες Κύριους Ερευνητές-τριες/Επιστημονικούς Υπευθύνους-ες
		Ισορροπία/Κατανομή των φύλων σε ηγετικούς ρόλους στο πλαίσιο χρηματοδοτούμενων έργων
		Ισορροπία/Κατανομή των φύλων σε δημοσιεύσεις
		Ισορροπία/Κατανομή των φύλων -ομιλητές/τριες σε εκδηλώσεις και συνέδρια
		Ισορροπία/Κατανομή των φύλων σε ιδρυτές/ιδρύτριες spin-offs εταιριών
		Ποσοστό γυναικών ερευνητριών – συνολικά και ανά τομέα έρευνα και καινοτομίας ή ερευνητική περιοχή ^[1]
		Παρουσία γυναικών σε προσκλήσεις υποβολής προτάσεων και βραβείων
	Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο	Ποσοστό επιτυχίας χρηματοδότησης της έρευνας μεταξύ γυναικών και ανδρών συνολικά και ανά τομέα έρευνα και καινοτομίας ή ερευνητική περιοχή ^[1]
		Κατανομή ανά φύλο στην επίβλεψη διδακτορικών & μεταπτυχιακών φοιτητών/τριών
		Αριθμός εργαστηρίων/σεμιναρίων για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου
		Γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο σε όλα τα ηλεκτρονικά ή έντυπα έγγραφα
		Ποσοστά ολοκλήρωσης διπλωματικών εργασιών από άνδρες και γυναίκες ασκούμενους
		Ποσοστό των δημοσιεύσεων που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας της καινοτομίας συνολικά και ανά τομέα έρευνας και καινοτομίας ή ερευνητική περιοχή ^[1]
		Ποσοστό των έργων του Horizon 2020 που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου
		Ποσοστό των ερευνητικών έργων που περιλαμβάνουν την ποικιλομορφία των φύλων στα δείγματά τους (π.χ. ανθρώπους)
	Εκπροσώπηση των γυναικών σε συγγραφικές ομάδες	Ποσοστό των αναφορών έρευνας στο έργο που περιλαμβάνουν την προοπτική του φύλου
		Ποσοστό των ερευνητικών έργων με αντίκτυπο στο φύλο (δημοσιεύσεις, συνέδρια, συμβάσεις..)
		Ποσοστό των χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων που περιλαμβάνουν θέματα φύλου στο περιεχόμενό τους
		Αναλογία γυναικών προς άνδρες μεταξύ των συγγραφέων συνολικά και ανά τομέα έρευνα και καινοτομίας ή ερευνητική περιοχή ^[1]
Αναλογία του μέσου αριθμού δημοσιεύσεων από γυναίκες προς αυτές από άνδρες σε όλους τους τομείς έρευνας και καινοτομίας		
Μέση αναλογία των γυναικών μεταξύ των συγγραφέων σε δημοσιεύσεις που προκύπτουν από διεθνή συνεργασία συνολικά και ανά τομέα έρευνας και καινοτομίας ή ερευνητική περιοχή ^[1]		
Σύνθετος ετήσιος ρυθμός ανάπτυξης ^[2] της μέσης αναλογίας των γυναικών μεταξύ των συγγραφέων σε δημοσιεύσεις που προκύπτουν από διεθνή συνεργασία, ανά τομέα έρευνας και καινοτομίας ή ερευνητική περιοχή ^[1]		
Αναλογία των δημοσιεύσεων για τις οποίες μια γυναίκα είναι η υπεύθυνη (corresponding) για την επικοινωνία συγγραφέας προς εκείνες για τις οποίες ένας άνδρας είναι ο υπεύθυνος για την επικοινωνία συγγραφέας, συνολικά και ανά τομέα έρευνας και καινοτομίας ή ερευνητική περιοχή ^[1]		
Εκπροσώπηση των γυναικών στην εφεύρεση και την καινοτομία	Αναλογία των δημοσιεύσεων που προκύπτουν από διεθνή συνεργασία για τις οποίες μια γυναίκα είναι η υπεύθυνη για την επικοινωνία συγγραφέας προς εκείνες για τις οποίες ένας άνδρας είναι ο υπεύθυνος για την επικοινωνία συγγραφέας, συνολικά και ανά τομέα έρευνας και καινοτομίας ή ερευνητική περιοχή ^[1]	
	Αναλογία γυναικών προς τους άνδρες εφευρέτες	
	Αναλογία γυναικών προς τους άνδρες εφευρέτες ανά κατηγορία IPC (International Patent Classification) ^[3]	
	Σύνθετος ετήσιος ρυθμός ανάπτυξης (%) της τετραετούς αναλογίας των γυναικών εφευρετριών, ανά κατηγορία IPC ^[3]	
Ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την επαγγελματική εξέλιξη	Κατανομή των αιτήσεων για διπλώματα ευρεσιτεχνίας ανά φύλο των μελών της ομάδας των εφευρετών-τριών	
	Ισορροπημένη εκπροσώπηση φύλου κατά τη διαδικασία συνέντευξης (τουλάχιστον μία γυναίκα και ένας άνδρας)	
	Κατανομή ανά φύλο στις αιτήσεις για απασχόληση	
	Γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο στα κείμενα των προκηρύξεων πρόσληψης προσωπικού	
	Κατανομή ανά φύλο στις επιτροπές αξιολόγησης προσωπικού	
	Ισορροπία του φύλου μεταξύ των κατηγοριών προσωπικού έρευνας και διοίκησης και ασκούμενων	
Κατανομή ανά φύλο μεταξύ των ατόμων που προσλήφθηκαν		
Ποσοστό επιτυχίας για γυναίκες και άνδρες αιτούντες		

	Υποστήριξη της ισορροπίας των φύλων στη διατήρηση της απασχόλησης και την επαγγελματική εξέλιξη	<p>Κατανομή ανά φύλο σε όλες τις κατηγορίες προσωπικού (Ερευνητές/τριες, Συνεργαζόμενα μέλη από τον ακαδημαϊκό χώρο, Ερευνητές/τριες μερικώς απασχόλησης και Ερευνητές/τριες-επισκέπτες, Επιστημονικό Προσωπικό και Τεχνικοί, Μεταδιδακτορικοί Ερευνητές/τριες με σύμβαση, Ερευνητικοί Συνεργάτες με σύμβαση, Διδακτορικοί φοιτητές/τριες με σύμβαση, Μεταπτυχιακοί και Προπτυχιακοί φοιτητές/τριες με Σύμβαση, Μόνιμο Διοικητικό Προσωπικό ή με σύμβαση) συνολικά και ανά τομέα έρευνα και καινοτομίας ή ερευνητική περιοχή ^[1]</p> <p>Αξιολόγηση οποιωνδήποτε πιθανών παραπόνων σχετικά με προκαταλήψεις στους διορισμούς ή κακή εξέλιξη σταδιοδρομίας</p> <p>Κατανομή ανά φύλο στις μισθολογικές διαφορές για όλες τις κατηγορίες προσωπικού</p> <p>Αξιολόγηση πιθανών αναφορών για μεροληπτικές αναθέσεις ρόλων ή παρεμπόδιση της εξέλιξης σταδιοδρομίας</p> <p>Εκθέσεις σχετικά με α) ανάπτυξη πλάνου επαγγελματικής εξέλιξης, β) παράγοντες που επηρεάζουν τη διατήρηση & εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας</p> <p>Ισορροπία του φύλου μεταξύ των ερευνητών που προχωρούν σε θέσεις υψηλότερο επίπεδο</p> <p>Τύποι συμβάσεων εργασίας και σταθερότητα, ανά φύλο</p> <p>Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των αιτούντων για προαγωγή</p> <p>Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ αυτών που έλαβαν προαγωγή</p> <p>Ετήσιες αναθεωρήσεις ΣΔΙΦ</p>
Ισότητα των φύλων στην Κουλτούρα του Οργανισμού, την ηγεσία και σε θέσεις λήψης αποφάσεων	<p>Προαγωγή της ισότητας των φύλων στην κουλτούρα του οργανισμού</p> <p>Ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών σε υψηλόβαθμες επιστημονικές και διοικητικές θέσεις στον οργανισμό</p>	<p>Πληροφοριακό σύστημα για την παρακολούθηση της ισότητας των φύλων</p> <p>Αριθμός εκδηλώσεων ευαισθητοποίησης & εκπαίδευσης για θέματα φύλου, προκαταλήψεων & διαφορετικότητας</p> <p>Γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο στα έγγραφα εσωτερικής λειτουργίας & στο επικοινωνιακό υλικό του οργανισμού</p> <p>Το ίδρυμα εκτελεί έρευνα με πολιτικές για την προώθηση του φύλου στο ερευνητικό περιεχόμενο</p> <p>Το ίδρυμα παρέχει έγγραφα σχετικά με την εφαρμογή του σχεδίου δράσης</p> <p>Το ίδρυμα αξιολογεί τον αντίκτυπο του σχεδίου δράσης</p> <p>Ποσοστό των οργανισμών με κανονισμούς που περιλαμβάνουν θέματα φύλου</p> <p>Ώρες εκπαίδευσης για το φύλο των συμμετεχόντων στην ερευνητική ομάδα</p> <p>Ποσοστό των έργων που περιλαμβάνουν συμβάσεις εμπειρογνομόνων σε θέματα φύλου</p> <p>Ποσοστό των έργων που περιλαμβάνουν εκπαίδευση της ερευνητικής ομάδας σχετικά με το φύλο</p> <p>Ποσοστό των προγραμμάτων χρηματοδότησης που περιλαμβάνουν ρητά απαιτήσεις σχετικά με το φύλο</p> <p>Ποσοστό των προγραμμάτων χρηματοδότησης που περιλαμβάνει ρητά το φύλο ως κριτήριο αξιολόγησης</p> <p>Ερευνητικά Κέντρα που έχουν συγκεκριμένο προϋπολογισμό σε θέματα φύλου</p> <p>Ισορροπία του φύλου μεταξύ των υποψηφίων σε συμβούλια, το διοικητικό συμβούλιο, τις επιτροπές, το σύνολο υψηλών διευθυντικών ρόλων κ.λπ.</p> <p>Κατανομή ανά φύλο στις υποψηφιότητες & στις συμμετοχές σε επιτροπές, συμβούλια, διοικητικά όργανα κ.α.</p> <p>Ποσοστό γυναικών που είναι επικεφαλές/ έχουν ηγετικές θέσεις σε συμβούλια, επιτροπές, διευθυντικούς ρόλους</p> <p>Ποσοστό των ανδρών και των γυναικών που είναι Κύριοι Ερευνητές</p> <p>Ποσοστό γυναικών σε ανώτερες και μεσαίες διευθυντικές θέσεις</p> <p>Ποσοστό γυναικών και ανδρών μεταξύ των επικεφαλές των επιτροπών πρόσληψης ή προαγωγής</p>
Ισορροπία Επαγγελματικής και Προσωπικής ζωής	Ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής & προσωπικής ζωής για το προσωπικό με ευθύνες φροντίδας	<p>Αριθμός και είδος αδειών ανά φύλο και κατηγορία προσωπικού</p> <p>Αρχεία γυναικών εργαζομένων που χρησιμοποιούν ημέρες απουσίας για θέματα που σχετίζονται με την υγεία των γυναικών</p> <p>Αριθμός εκδηλώσεων ενημέρωσης & ευαισθητοποίησης για τα θέματα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής & προσωπικής ζωής</p> <p>Μελέτη σκοπιμότητας για την ανάπτυξη/ εφαρμογή νέων υπηρεσιών/παροχών φροντίδας</p> <p>Ερευνητικά κέντρα με συστήματα διαφανούς κατανομής του φόρτου εργασίας</p> <p>Διάρκεια άδειας μητρότητας</p> <p>Ποσοστό των μισθών που καταβάλλονται κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας</p>
Πρόληψη και Αντιμετώπιση των Διακρίσεων, ης Έμφυλης Βίας & Παρενόχλησης	Πρόληψη & εξάλειψη περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας και παρενόχλησης	<p>Συχνότητα αναφοράς περιπτώσεων παρενόχλησης ή βίας λόγω φύλου</p> <p>Συμβουλευτική από την αρμόδια επιτροπή εάν προκύψουν τέτοιες περιπτώσεις</p> <p>Διαδικασία καταγραφής & διερεύνησης περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας ή/και παρενόχλησης</p> <p>Δημιουργία αρμόδιας επιτροπής καταγραφής & διερεύνησης περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας ή/και παρενόχλησης</p> <p>Αριθμός περιπτώσεων διαχείρισης περιστατικών διακρίσεων, έμφυλης βίας ή/και παρενόχλησης</p> <p>Αριθμός δράσεων ενημέρωσης & ευαισθητοποίησης</p> <p>Ανάλυση του ποσοστού παραπόνων</p>

Οι προτεινόμενοι δείκτες για την παρακολούθηση της προώθησης της ισότητας στα Ερευνητικά Κέντρα παρουσιάζονται με **έντονη γραφή**.

Πηγές δεδομένων που χρησιμοποιήθηκαν για την συλλογή των δεικτών: Ομάδα 1 Δικτύου Επιτροπών Ισότητας Φύλων Ερευνητικών Κέντρων στην Ελλάδα, SHE Figures, MoRRI: Monitoring the evolution and benefits of 'Responsible Research and Innovation' (RRI), Gender Equality Indicators for Research and Innovation from a Responsible Perspective: The Case of Spain, Science Europe: Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organisations, United Nations Economic Commission for Europe (UNECE)-Indicators of Gender Equality, Minimum Set of Gender Indicators.

[1] Κύριοι Τομείς Έρευνας & Καινοτομίας (Frascati Manual (OECD, 2015)): Φυσικές επιστήμες, Μηχανική και τεχνολογία, Ιατρικές και επιστήμες υγείας, Γεωργικές και κτηνιατρικές επιστήμες, Κοινωνικές επιστήμες, Ανθρωπιστικές επιστήμες και τέχνες. Ως ερευνητική περιοχή αναφερόμαστε, για παράδειγμα, σε όλα τα ινστιτούτα που εκτελούν έρευνα στη βιολογία, ή στη χημεία ή στην πληροφορική κ.ο.κ.

[2] Σύνθετος Ετήσιος Ρυθμός Ανάπτυξης (Compound Annual Growth Rate- CAGR): δείχνει το επίπεδο προόδου με την πάροδο του χρόνου στην αύξηση της παρουσίας των γυναικών. Υπολογίζεται από τον τύπο:

$$\left(CAGR = \frac{\text{Τελική τιμή}^{\frac{1}{n}}}{\text{Αρχική τιμή}} - 1 \right)$$
, όπου η "Τελική Τιμή" είναι η τιμή στο τέλος της περιόδου, Η "Αρχική Τιμή" είναι η τιμή στην αρχή της περιόδου και "n" είναι ο αριθμός των περιόδων αύξησης (συνήθως τα έτη)

[3]: Κατηγορίες IPC (International Patent Classification): Α: Ανθρώπινες ανάγκες (Human necessities), Β: Εκτέλεση εργασιών & μεταφορά (Performing Operations & transporting), Γ: Χημεία & Μεταλλουργία (Chemistry & Metallurgy), Δ: Κλωστοϋφαντουργία & χαρτί (Textiles & paper), Ε: Σταθερές κατασκευές (Fixed constructions), ΣΤ: Μηχανολογία, φωτισμός, θέρμανση, όπλα & ανατινάξεις (Mechanical engineering, lighting, heating, weapons & blasting), Ζ: Φυσική (Physics), Η: Ηλεκτρισμός (Electricity).