



Εγχειρίδιο για την Εφαρμογή Σχεδίων Ισότητας των Φύλων στα Ιδρύματα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης

**PROMoting Gender mainstrEaming iN acaDemia
through thE enhancement of gendeR equality
and iNclusion in hiGher education**

Αριθμός έργου: 2023-1-IT02-KA220-HED-000154344

Το παρόν έγγραφο μπορεί να αντιγραφεί, να αναπαραχθεί ή να τροποποιηθεί σύμφωνα με τους παραπάνω κανόνες.
Επιπλέον, πρέπει να γίνεται σαφής αναφορά στους/στις συντάκτες/-κτριες του εγγράφου και σε όλα τα σχετικά τμήματα της ειδοποίησης περί πνευματικών δικαιωμάτων.

Ημερομηνία: 30/12/2024



**Co-funded by
the European Union**

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις του/των συντάκτη/-κτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ' ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Εθνικού Οργανισμού Erasmus+ INDIRE. Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε η χορηγούσα αρχή μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για αυτές.

Εταίροι

Università degli Studi di Macerata, Ιταλία

ΚΜΟΠ – Κόμβος Εκπαίδευσης & Καινοτομίας, Ελλάδα

Spoleczna Akademia Nauk, Πολωνία

Vrije Universiteit Brussel, Βέλγιο

Mykolas Romeris Universitetas, Λιθουανία

Ludwig-Maximilians-Universität München, Γερμανία



unIMC
UNIVERSITÀ DI MACERATA



VRIJE
UNIVERSITEIT
BRUSSEL



Περιεχόμενα

1. Εργαλεία και μέθοδοι για σκοπούς Παρακολούθησης & Αξιολόγησης, όπως έρευνες, συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου στον προϋπολογισμό, εκτίμηση επιπτώσεων με βάση το φύλο, πολιτική προμηθειών με ευαισθησία ως προς το φύλο και ανάλυση μισθολογικών διαφορών μεταξύ των φύλων	6
1.1. Εισαγωγή	6
1.2 Σχέδιο παρακολούθησης και αξιολόγησης (σχέδιο Π&Α)	10
1.3 Συλλογή και ανάλυση δεδομένων: προτάσεις	10
1.3.1 Επιλογή δεικτών για τη συλλογή δεδομένων	11
1.3.2 Συλλογή των δεδομένων	15
1.3.3 Ανάλυση των δεδομένων	15
1.4 Δημοσίευση δεδομένων, υποβολή εκθέσεων και κοινοποίηση	16
1.5 Συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου στον προϋπολογισμό	17
2. Συμπεριληπτική διδασκαλία, συμπεριληπτικό και ασφαλές μαθησιακό περιβάλλον και συμπεριληπτικές πανεπιστημιούπολεις με προσβάσιμα περιβάλλοντα εργασίας και μάθησης στα οποία όλοι/-λες αντιμετωπίζονται με σεβασμό	19
2.1 Εισαγωγή	19
2.1.1 Εφαρμογή συμπεριληπτικής διδασκαλίας, δημιουργία ασφαλών περιβαλλόντων μάθησης και ανάπτυξη συμπεριληπτικών πανεπιστημιούπολεων σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ)	22
2.2 Προσέγγιση για την προώθηση της συμπεριληπτικής διδασκαλίας, τη δημιουργία ασφαλών μαθησιακών περιβαλλόντων και την ανάπτυξη συμπεριληπτικών πανεπιστημιούπολεων	23
2.2.1 PRO-GENDERING – Εικόνα των πανεπιστημίων του Έργου	28
2.3 Δημιουργία ενός σχεδίου δράσης για συμπεριληπτική διδασκαλία, συμπεριληπτικά και ασφαλή μαθησιακά περιβάλλοντα και συμπεριληπτικές πανεπιστημιούπολεις στις οποίες όλοι/-λες αντιμετωπίζονται με σεβασμό, για εφαρμογή στα ΣΙΦ	29
3. Αποδόμηση των βασικών παραδοχών της ουδετερότητας του φύλου και εξέταση της πιθανής «άγνοιας της διάστασης του φύλου» κατά την ανάπτυξη πολιτικής και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της πολιτικής	32
3.1 Βασικές παραδοχές της ουδετερότητας του φύλου	32
3.2 Αποφυγή της άγνοιας της διάστασης του φύλου κατά την ανάπτυξη και την αξιολόγηση πολιτικών	35
3.2.1 Ανάλυση φύλου και Εκτίμηση Επιπτώσεων ανάλογα με το Φύλο (ΕΕΦ)	35
3.2.2 Δέσμευση, εκπροσώπηση και συμμετοχή	37
3.2.3 Κατανομή πόρων	37

3.3 Καλή πρακτική ένταξης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές – Ελλάδα: Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας	39
4. Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση στον ακαδημαϊκό χώρο	41
4.1 Πολιτική της ΕΕ κατά της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης	41
4.2 Εμπειρικά στοιχεία για το θέμα	43
4.3 Καλές πρακτικές από επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες	45
4.4 Συστάσεις σχετικά με τα μέτρα κατά της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης	48
5. Παραδείγματα πρωτοβουλιών δημιουργίας κοινότητας για την ισότητα των φύλων με τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων	52
5.1 Εισαγωγή	52
5.2 Σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη	53
5.3 Εβδομάδα για την Ισότητα των Φύλων	58
5.4. Προγράμματα καθοδήγησης	59
5.5. Ομάδα Εργασίας για την Ισότητα των Φύλων	60
5.6. Ερευνητικές Πρωτοβουλίες για το Φύλο	60
5.7. Ανάπτυξη Συμπεριληπτικών Προγραμμάτων Σπουδών	61
5.8. Ετήσια Βραβεία Ισότητας των Φύλων	62
5.9. Κέντρο Πόρων για την Ισότητα των Φύλων	62
6. Παρουσίαση δειγμάτων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, αξιολόγηση και εμπειρίες από εκδηλώσεις εργαστηρίων	64
6.1. Δείγματα εκπαιδευτικών προγραμμάτων	64
6.2 Αξιολόγηση και εμπειρίες από τις εκδηλώσεις των εργαστηρίων	66
Παράρτημα	78
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ PRO-GENDERING	78
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ - ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ	0
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΛΗΘΕΥΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	3

1. Εργαλεία και μέθοδοι για σκοπούς Παρακολούθησης & Αξιολόγησης, όπως έρευνες, συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου στον προϋπολογισμό, εκτίμηση επιπτώσεων με βάση το φύλο, πολιτική προμηθειών με ευαισθησία ως προς το φύλο και ανάλυση μισθολογικών διαφορών μεταξύ των φύλων

1.1. Εισαγωγή

Το νέο χρηματοδοτικό πρόγραμμα Έρευνας και Καινοτομίας (Ε&Κ) της ΕΕ, «Ορίζοντας Ευρώπη», αντιμετωπίζει τις ανισότητες και τις προκαταλήψεις λόγω φύλου στην Ε&Κ, και όλοι οι οργανισμοί που υποβάλλουν αίτηση χρηματοδότησης πρέπει να διαθέτουν Σχέδιο Ισότητας των Φύλων (ΣΙΦ) για να είναι επιλέξιμοι για χρηματοδότηση¹. Το ΣΙΦ είναι ένα συστηματικό και στρατηγικό μέσο που αποσκοπεί στην καταπολέμηση και τη μείωση των ανισορροπιών και των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στους οργανισμούς Ε&Κ, μέσω του μετασχηματισμού των οργανωτικών διαδικασιών, της κουλτούρας και των δομών που παράγουν αυτές τις ανισότητες. Θα πρέπει να είναι ολιστικό και ολοκληρωμένο με τον τρόπο που απευθύνεται σε ολόκληρο τον οργανισμό, να εμπλέκει όλους τους σχετικούς φορείς και να αντιμετωπίζει διάφορα ζητήματα ισότητας των φύλων σε έναν οργανισμό. Επομένως, τα ΣΙΦ δεν θα πρέπει να επικεντρώνονται μόνο στην προώθηση ευκαιριών σταδιοδρομίας και ίσης πρόσβασης σε πόρους για ένα φύλο. Αντιθέτως, θα πρέπει να είναι συμπεριληπτικά και να απευθύνονται σε γυναίκες και άνδρες σε όλη τους την ποικιλομορφία. Κατά συνέπεια, ένα ΣΙΦ είναι ένα συστηματικό και στρατηγικό μέσο που καθορίζει προτεραιότητες και συγκεκριμένους στόχους (με βάση μια ενδελεχή αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης), καθώς και τα συγκεκριμένα μέτρα που θα εφαρμοστούν για τη βελτίωση της ισότητας των φύλων στους οργανισμούς και στον τομέα της Ε&Κ.

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασίας «Ορίζοντας Ευρώπη», ένα ΣΙΦ θα πρέπει να αποτελείται από τα εξής:

¹ Η εισαγωγή του κριτηρίου επιλεξιμότητας του ΣΙΦ απορρέει από τη νομική βάση του προγράμματος «Ορίζοντας Ευρώπη», το οποίο ορίζει την ισότητα των φύλων ως οριζόντια προτεραιότητα (βλ. κανονισμό (ΕΕ) 2021/695 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 28ης Απριλίου 2021, για τη θέσπιση του Προγράμματος-Πλαισίου «Ορίζοντας Ευρώπη» για την Έρευνα και την Καινοτομία, τη θέσπιση των κανόνων συμμετοχής και διάδοσής του και την κατάργηση των Κανονισμών (ΕΕ) αριθ. 1290/2013 και (ΕΕ) αριθ. 1291/2013, ΕΕ L 170 της , σ. 12.5.2021, σ. 1^ο και Απόφαση (ΕΕ) 2021/764 του Συμβουλίου, της 10ης Μαΐου 2021, για τη θέσπιση του Ειδικού Προγράμματος εφαρμογής του Προγράμματος-Πλαισίου «Ορίζοντας Ευρώπη» – του Προγράμματος-Πλαισίου για την Έρευνα και την Καινοτομία και την κατάργηση της Απόφασης 2013/743/ΕΕ, ΕΕ L 167I, 12.5.2021, σ. 1).

ΕΣΣΕΡΙΣ ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΕΣ ΤΑΙΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

ΕΝΤΕ ΣΥΝΙΣΤΩΜΕΝΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Δημόσιο έγγραφο

Το ΣΙΦ είναι ένα επίσημο έγγραφο που δημοσιεύεται στον δικτυακό τόπο (website) του ιδρύματος, υπογράφεται από την ανώτατη διοίκηση και κοινοποιείται ενεργά εντός του οργανισμού.

Ειδικοί πόροι

Ένα ΣΙΦ πρέπει να περιλαμβάνει δέσμευση για την παροχή επαρκών πόρων και εμπειρογνώσιας σε θέματα ισότητας φύλων για την εφαρμογή του.

Συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων

Ένα ΣΙΦ θα πρέπει να ενημερώνεται με τη συλλογή και ανάλυση δεδομένων για το προσωπικό (και τους/τις φοιτητές/-τριες, για τους σχετικούς οργανισμούς) με βάση το φύλο. Οι οργανισμοί θα πρέπει να υποβάλλουν ετήσια έκθεση προόδου βάσει συγκεκριμένων δεικτών.

Εκπαίδευση και ανάπτυξη ικανοτήτων

Ένα ΣΙΦ πρέπει να περιλαμβάνει δραστηριότητες ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης για την ισότητα των φύλων για ολόκληρο τον οργανισμό και εκπαίδευση σχετικά με τις ασυνείδητες προκαταλήψεις λόγω φύλου για το προσωπικό και τους/τις υπεύθυνους/-νες λήψης αποφάσεων.

Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και οργανωσιακή κουλτούρα.

Ισορροπία των φύλων στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων.

Ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας.

Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της διδασκαλίας.

Μέτρα για την πρόληψη της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Ένα αποτελεσματικό ΣΙΦ θα πρέπει να υποστηρίζει μια συνεχή διαδικασία για τη βελτίωση της ισότητας των φύλων προς όφελος ολόκληρου του οργανισμού. Παράλληλα, θα πρέπει να ενθαρρύνει τον αυτοαναστοχασμό του προσωπικού και των ηγετικών στελεχών, καθώς και τη συνεχή επανεξέταση των διαδικασιών και των πρακτικών. Οι οργανισμοί, για να αναπτύξουν ένα ΣΙΦ, συνήθως ακολουθούν μια τυπική διαδικασία σχεδιασμού. Το εργαλείο

του EIGE² για την Ισότητα των Φύλων στην Ακαδημαϊκή Κοινότητα και στην Έρευνα (Gender Equality in Academia and Research-GEAR) παρέχει καθοδήγηση σε οργανισμούς E&A και φορείς χρηματοδότησης της έρευνας σχετικά με την ανάπτυξη και την εφαρμογή ενός αποτελεσματικού και βιώσιμου ΣΙΦ ακολουθώντας μια σταδιακή προσέγγιση, με πρακτικές συμβουλές και εργαλεία για όλα τα στάδια της θεσμικής αλλαγής, από τη δημιουργία ενός σχεδίου για την ισότητα των φύλων έως την αξιολόγηση του πραγματικού αντίκτυπού του. Η διαδικασία ανάπτυξης και υλοποίησης ενός ΣΙΦ μπορεί να αναλυθεί σε έξι (6) διαφορετικά στάδια, καθένα από τα οποία απαιτεί συγκεκριμένους τύπους δραστηριοτήτων και παρεμβάσεων:



Η παρακολούθηση και η αξιολόγηση αποτελούν σημαντικά μέρη της διαδικασίας αλλαγής. Ένα Σχέδιο Ισότητας των Φύλων (ΣΙΦ) συνήθως αντιμετωπίζει πολλά ζητήματα ταυτόχρονα οδηγώντας σε ένα σύνθετο σύνολο μέτρων. Παρ' όλα αυτά, συχνά απουσιάζουν αποτελεσματικά μέσα παρακολούθησης και αξιολόγησης, γεγονός που υπονομεύει το μετασχηματιστικό δυναμικό των προγραμματισμένων μέτρων. Αν οι στόχοι δεν αναπροσαρμόζονται σε σχετικούς δείκτες προόδου, επιτυχίας ή εμβέλειας, είναι δύσκολο να εκτιμηθεί εάν ο οργανισμός μετασχηματίζεται πραγματικά. Αυτό μπορεί συγχρόνως να μειώσει τη δέσμευση των ενδιαφερομένων για την επίτευξη των εν λόγω στόχων. **Η ύπαρξη ενός κατάλληλου σχεδίου παρακολούθησης και αξιολόγησης μπορεί να υποστηρίξει την αποτελεσματική εφαρμογή των μέτρων, να διασφαλίσει τη λογοδοσία και να ενισχύσει τη γνώση και την κατανόηση των συνεχιζόμενων αλλαγών. Με αυτόν τον τρόπο, γνωρίζετε επίσης εάν το ΣΙΦ σας απαιτεί προσαρμογή.**

Για να αναπτύξετε ένα αποτελεσματικό **σχέδιο παρακολούθησης και αξιολόγησης**, είναι απαραίτητο να ορίσετε αυτές τις Βασικές Έννοιες και να διαφοροποιήσετε τους στόχους παρακολούθησης και τους στόχους αξιολόγησης. Το **εργαλείο παρακολούθησης της ισότητας των φύλων** ορίζει την παρακολούθηση ως μια συνεχή διαδικασία, κατά την οποία συλλέγονται συστηματικά δεδομένα προκειμένου να παρέχεται στη διοίκηση και στους βασικούς ενδιαφερόμενους φορείς τακτική ενημέρωση σχετικά με την πρόοδο και την επίτευξη των στόχων και τη χρήση των διατιθέμενων κονδυλίων. Η αξιολόγηση, από την άλλη πλευρά, αφορά τη συστηματική και αντικειμενική αξιολόγηση ενός εν εξελίξει ή ολοκληρωμένου έργου, προγράμματος ή πολιτικής με βάση τα δεδομένα παρακολούθησης,

² Το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE) είναι ένας αυτόνομος οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης που ιδρύθηκε για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων σε ολόκληρη την ΕΕ. Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών αποτελεί θεμελιώδη αξία της ΕΕ και καθήκον του EIGE είναι να την κάνει πραγματικότητα στην Ευρώπη και πέραν αυτής. Αυτό περιλαμβάνει την ανάδειξή της σε ευρωπαϊκό κέντρο γνώσης σε θέματα ισότητας των φύλων, την υποστήριξη της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές της ΕΕ και των κρατών μελών και την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου. <https://eige.europa.eu/>

η οποία αναδεικνύει τα διδάγματα που αντλήθηκαν και μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τον σχεδιασμό μελλοντικών μέτρων³.

Η παρακολούθηση και η αξιολόγηση της εφαρμογής ενός Σχεδίου για την Ισότητα των Φύλων δεν είναι μόνο βασικό στοιχείο για τη μέτρηση της επιτυχίας. Είναι, συν τοις άλλοις, ένα εργαλείο για την υποστήριξη και τη μάθηση από τη διαδικασία. Η παρακολούθηση και η αξιολόγηση προσαρμόζονται στις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά κάθε ΣΙΦ για να αξιολογηθεί η συνάφεια, η αποτελεσματικότητα, ο αντίκτυπος και η βιωσιμότητα των δράσεων που περιλαμβάνονται σε αυτό.

Κατά τις ερευνητικές δραστηριότητες που πραγματοποιήθηκαν στην πρώτη φάση του έργου ProGendering (Πακέτο Εργασίας 2 - Ανάπτυξη εγχειριδίου για την προώθηση μιας κουλτούρας ισότητας των φύλων στα ΑΕΙ) μέσω της ποιοτικής ανάλυσης των ΣΙΦ και των συνεντεύξεων, κατέστη σαφές ότι οι δράσεις Π&Α είναι ετερογενείς ακόμη και εντός των επιμέρους εθνικών πλαισίων, μερικές φορές ασαφείς εντός των ΣΙΦ, αλλά κυρίως δεν εφαρμόζονται πάντα πλήρως.

ΛΑΔΑ	διαδικασία παρακολούθησης και αξιολόγησης περιλαμβάνει δύο σικές πτυχές: • Η εποπτεία της προόδου των δραστηριοτήτων κατά τη διάρκεια της υλοποίησης ανατίθεται σε ολόκληρη την ακαδημαϊκή κοινότητα. • Η Επιτροπή Ισότητας των Φύλων είναι υπεύθυνη για τη σύνταξη ετήσιων εκθέσεων και την υποβολή τους στη Σύγκλητο.
ΘΟΥΑΝΙΑ	ο υψηλότερο επίπεδο, η εποπτεία του ΣΙΦ εμπίπτει στην αρμοδιότητα του/της Αντιπρύτανη. Στο πλαίσιο του κέντρου διαχείρισης προσωπικού, η δημιουργηθεί ειδική θέση για έναν/μία σύμβουλο του/της Αντιπρύτανη για τη βιώσιμη ανάπτυξη, επιφορτισμένο με την εφαρμογή πολιτικών ίσων ευκαιριών και πολυμορφίας. Ωστόσο, όλοι οι απλεκόμενοι φορείς μοιράζονται από κοινού την ευθύνη για την σχυση, την προώθηση και την εφαρμογή των ίσων ευκαιριών.
ΙΛΩΝΙΑ	α τα ΑΕΙ διενεργούν περιοδικές αξιολογήσεις, συνήθως ετησίως ή ανά τία, για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της προόδου. Τα ρίσματα αυτών των αξιολογήσεων ενημερώνουν για τη βελτίωση των όμενων επαναλήψεων του σχεδίου εξασφαλίζοντας τη συνεχή αλληλότητα τους και την ευθυγράμμιση τους με τα εξελισσόμενα ριβάλλοντα και συνθήκες.
ΡΜΑΝΙΑ	σχέδια επικαιροποιούνται κάθε έξι χρόνια, ενώ η ποσοτική ανάλυση ν δεδομένων διεξάγεται ετησίως.

³ Για να κατανοήσετε τη διαφορά, εξετάστε τους ακόλουθους ορισμούς, που χρησιμοποιούνται στο εργαλείο παρακολούθησης της ισότητας των φύλων (Wroblewski and Eckste, 2018, σσ. 3-8) του έργου της ΕΕ Taking a Reflexive Approach to Gender Equality for Institutional Transformation (TARGET).
https://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2018/12/741672_TARGET_Monitoring_Tool_D4.pdf

ΛΓΙΟ	σχέδιο υπόκειται σε ετήσια παρακολούθηση και αξιολόγηση, με την οβολή έκθεσης στους ενδιαφερόμενους φορείς, μπεριλαμβανομένων των πρυτάνεων και του ακαδημαϊκού μβουλίου. Τα ευρήματα αυτά τροφοδοτούν την προετοιμασία του ΣΙΦ την επόμενη περίοδο. Ακόμη, ένα πανεπιστήμιο δημοσιεύει δημόσια θέση περίπου κάθε πέντε χρόνια.
ΛΙΑ	περισσότερα ΣΙΦ ενσωματώνουν ένα πλαίσιο παρακολούθησης και ολόγησης, αν και δεν εφαρμόζονται καθολικά. Συγκεντρώνουν τόσο ιοτικά όσο και ποσοτικά δεδομένα για ολοκληρωμένη ανάλυση οδεικνύοντας την αποτελεσματική οργάνωση και τον σχεδιασμό των αστηριοτήτων παρακολούθησης. Ωστόσο, η επικοινωνία σχετικά με τη ρατηγική παρακολούθησης εντός του πανεπιστημίου είναι ελλιπής.

Οι δραστηριότητες Π&Α αποτελούν αδυναμία των αναλυθέντων ΣΙΦ, καθώς για παράδειγμα: η διαδικασία παρακολούθησης και αξιολόγησης δεν αναφέρεται καν ή προδιορίζεται μόνο για ορισμένες δράσεις· δεν υπάρχουν συγκεκριμένα χρονοδιαγράμματα και Βασικοί Δείκτες Απόδοσης (ΒΔΑ)· απουσιάζουν τα υπεύθυνα πρόσωπα για κάθε δράση/υποδράση· ως δράσεις παρακολούθησης αναφέρονται μόνο οι συνεδριάσεις της Ομάδας ΣΙΦ.

1.2 Σχέδιο παρακολούθησης και αξιολόγησης (σχέδιο Π&Α)

Αν και το βήμα της Π&Α πραγματοποιείται μόνο μετά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή του ΣΙΦ σας, όπως ορίζεται στον οδηγό βήμα προς βήμα (διότι τότε είναι που θα αρχίσετε να παρακολουθείτε τα αποτελέσματα των μέτρων σας), πρέπει να γνωρίζετε ότι **το σχέδιο παρακολούθησης και αξιολόγησης πρέπει να καθοριστεί εκ των προτέρων**. Η πορεία των επιπτώσεων των μέτρων που εφαρμόσατε θα σας βοηθήσει να προδιορίσετε τι θέλετε να παρακολουθείτε και να αξιολογείτε.

Εξετάστε τα ακόλουθα βήματα για να καταλήξετε σε μια **στρατηγική παρακολούθησης**:

- προσδιορίστε συγκεκριμένους δείκτες εκρρών·
- επιλέξτε τα κατάλληλα μέσα συλλογής δεδομένων·
- βρείτε ένα χρονοδιάγραμμα·
- προγραμματίστε τακτικές συνεδρίες παρακολούθησης.

Σε ό,τι αφορά στη δημιουργία της **στρατηγικής αξιολόγησής** σας, η γενική διαδικασία θα είναι παρόμοια, αλλά ορισμένα πράγματα πρέπει να εξεταστούν σε μεγαλύτερο βάθος:

- σκεφτείτε το πλαίσιο·
- προσδιορίστε πρόσθετους δείκτες επιπτώσεων·
- χρησιμοποιήστε πρόσθετα (ποιοτικά) μέσα συλλογής δεδομένων·
- λάβετε υπόψη τα αποτελέσματα της παρακολούθησής σας.

Είναι σημαντικό να καθοριστούν με μεγαλύτερη ακρίβεια τα μέτρα για τη θεσμική εδραίωση και επιβολή παρέχοντας σαφείς αρμοδιότητες και δομές για την αποτελεσματική εφαρμογή των προτεινόμενων στρατηγικών.

1.3 Συλλογή και ανάλυση δεδομένων: προτάσεις

1.3.1 Επιλογή δεικτών για τη συλλογή δεδομένων⁴

Σύμφωνα με τους **στόχους** που καθορίζονται στο ΣΙΦ σας, πρέπει να αναπτυχθούν ειδικοί δείκτες για τη δημιουργία μιας βάσης και την παρακολούθηση της προόδου. Οι εν λόγω δείκτες συμβάλλουν στη δημιουργία λογοδοσίας για την επιτυχία ή την αποτυχία των μέτρων που εφαρμόζονται.

Ένας **δείκτης** είναι μια μετρήσιμη μεταβλητή που χρησιμοποιείται για την αναπαράσταση ενός συναφούς (αλλά μη μετρημένου ή μη μετρήσιμου) παράγοντα ή μεγέθους. Για παράδειγμα, το ποσοστό των μελών του προσωπικού που έχουν ολοκληρώσει εκπαίδευση για την επάρκεια σε θέματα φύλου χρησιμοποιείται ως ένας από τους διάφορους δείκτες της επάρκειας του ιδρύματος σε θέματα φύλου. Οι δείκτες μπορεί να είναι είτε **ποσοτικοί** (π.χ. αριθμός, ποσοστό, αναλογία) είτε **ποιοτικοί** (π.χ. αξιολόγηση με ποιοτικούς όρους). Ανεξάρτητα από τον τύπο τους, οι δείκτες πρέπει πάντα να είναι SMART⁵:

S – Specific/Συγκεκριμένος (πρέπει να είναι ακριβής και εστιασμένος, όχι συνδυασμός πολλών πραγμάτων)

M – Measurable/ Μετρήσιμος (θα πρέπει να υπάρχει πρακτικό και αδιαμφισβήτητο μέσο μέτρησης)

A – Achievable/ Εφικτός (δεν θα πρέπει να αναφέρεται σε κάτι που υπερβαίνει τα μέσα επίτευξης)

R – Realistic/ Ρεαλιστικός (δεν πρέπει να είναι ασαφής και να έχει ελάχιστο νόημα)

T – Time Bound/ Χρονικά Προσδιορισμένος (δεν θα πρέπει να εξετάζει την κατάσταση για αόριστο χρονικό διάστημα).

Ενώ οι **ποσοτικοί** δείκτες μπορούν να παράσχουν στατιστικά στοιχεία για το τι έχει αλλάξει και να βοηθήσουν στη δημιουργία λογοδοσίας για την επιτυχία ή την αποτυχία των μέτρων που εφαρμόστηκαν, οι **ποιοτικές** αναλύσεις επιτρέπουν την αξιολόγηση της ποιότητας της αλλαγής και βοηθούν στην κατανόηση των λόγων για τους οποίους έχουν εμφανιστεί

⁴ Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) European Commission Directorate-General for Research and Innovation 2021 [Guidance Gender Equality Plans Horizon Europe j4gA5hYkHPVpAvdHrRDhOyb4i3k_82547.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0716096enn.pdf)
Gender Equality in Academia and Research <https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0716096enn.pdf>

⁵ Λάβετε υπόψη τους ακόλουθους ορισμούς, που χρησιμοποιούνται από το εργαλείο παρακολούθησης της ισότητας των φύλων (Wroblewski and Eckste, 2018, σσ. 3-8) του έργου της ΕΕ Taking a Reflexive Approach to Gender Equality for Institutional Transformation (TARGET).
https://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2018/12/741672_TARGET_Monitoring_Tool_D4.pdf

ορισμένα πρότυπα (π.χ. μέσω ερευνών κλίματος μεταξύ του προσωπικού ή/και των φοιτητών/-τριών για τη μέτρηση των εμπειριών και των αντιλήψεων σχετικά με την ισότητα των φύλων στον οργανισμό). Οι ποιοτικοί δείκτες παρέχουν τεράστιες δυνατότητες μάθησης. Υποστηρίζουν τον αυτοαναστοχασμό και μπορούν να προσφέρουν χρήσιμες ενδείξεις για τη συνεχή βελτίωση των μέτρων που εφαρμόζονται. Ο καλύτερος τρόπος για να αποτυπωθεί η κατάσταση της (αν)ισότητας των φύλων στον οργανισμό και να αξιολογηθεί η πρόοδος είναι ο **συνδυασμός της χρήσης ποσοτικών δεικτών με ποιοτικούς**.

Τα δεδομένα που συλλέγει ένας οργανισμός θα πρέπει να επιτρέπουν τον έλεγχο των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών σε διάφορους ρόλους, διευθύνσεις και επίπεδα του οργανισμού. **Το εύρος των δεδομένων** που συλλέγονται θα πρέπει επίσης να αντικατοπτρίζει την αποστολή του οργανισμού και τις δραστηριότητές του, ενώ παράλληλα θα πρέπει να είναι ανάλογο με το μέγεθός του. Είναι σημαντικό να συλλεχθούν **όσο το δυνατόν περισσότερα συναφή δεδομένα** για να εξεταστεί η σχετική κατάσταση των γυναικών και των ανδρών εντός του οργανισμού και των βασικών δραστηριοτήτων του.

Στις περισσότερες χώρες και ιδρύματα σε όλη την Ευρώπη, οι «**στατιστικές φύλου**» συλλέγονται στην πραγματικότητα σύμφωνα με το βιολογικό φύλο κατά τη γέννηση, συνήθως με δυαδικό τρόπο (γυναίκα, άνδρας) και, σπανιότερα, εισάγοντας την κατηγορία των ίντερσεξ ατόμων. Σε όλο και περισσότερες χώρες και οργανισμούς, ωστόσο, τα δεδομένα συλλέγονται σύμφωνα με την ταυτότητα φύλου, ενώ συνήθως λαμβάνονται υπόψη τουλάχιστον τρεις κατηγορίες: γυναίκα, άνδρας και μη δυαδικό (ή διαφορετικό φύλο).

Εκτός από τη συλλογή δεδομένων που αναλύονται μόνο κατά βιολογικό φύλο ή/και κοινωνικό φύλο, οι οργανισμοί θα πρέπει να εξετάζουν το ενδεχόμενο περαιτέρω ανάλυσης των δεδομένων για να διερευνήσουν τις διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών με βάση άλλα ατομικά ή ομαδικά χαρακτηριστικά (όπου υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία), όπως άτομα με μεταναστευτικό ή μειονοτικό υπόβαθρο, άτομα με αναπηρία, άτομα με χαμηλή κοινωνικοοικονομική θέση ή με κίνδυνο φτώχειας και μέλη της ΛΟΑΤΚΙ κοινότητας.

Τα δεδομένα αυτά θα επιτρέψουν τη διερεύνηση της διασταύρωσης του φύλου με άλλα χαρακτηριστικά και πιθανούς λόγους διάκρισης (γνωστούς και ως "gender plus"), γεγονός που μπορεί να αναδείξει συγκεκριμένους τομείς που απαιτούν προσοχή. Η ενίσχυση της διατομεακής προσέγγισης προκειμένου να συμπεριλάβει διάφορες διαστάσεις των διακρίσεων (όπως η εθνικότητα, η ηλικία και η σεξουαλικότητα) θα μπορούσε να ενισχύσει την ικανότητα αντιμετώπισης της σύνθετης πραγματικότητας των πολλαπλών μειονεκτημάτων. Επιπλέον, η ευρωπαϊκή συζήτηση σχετικά με τις πολιτικές ισότητας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση δίνει όλο και μεγαλύτερη έμφαση σε μια ολοκληρωμένη προσέγγιση που λαμβάνει υπόψη όχι μόνο το φύλο αλλά και άλλους παράγοντες όπως το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο, η εθνικότητα και ο σεξουαλικός προσανατολισμός.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΔΕΙΚΤΩΝ⁶

⁶ Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs), European Commission Directorate-General for Research and Innovation 2021 [Guidance Gender Equality Plans Horizon Europe](https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/guidance/gender-equality-plans-horizon-europe) j4gA5hYkHPVpAvdHrRDhOyb4i3k_82547.pdf

Τα σχετικά δεδομένα αναφορικά με την ισότητα των φύλων για όλους τους οργανισμούς μπορούν να περιλαμβάνουν τα εξής:

- Αριθμός προσωπικού ανά βιολογικό/κοινωνικό φύλο σε όλα τα επίπεδα, ανά ειδικότητα, λειτουργία (συμπεριλαμβανομένου του διοικητικού/υποστηρικτικού προσωπικού) και ανά συμβατική σχέση με τον οργανισμό·
- Μέσος αριθμός ετών που χρειάζονται οι γυναίκες και οι άνδρες για την επαγγελματική τους εξέλιξη (ανά βαθμό και ανά κλάδο)·
- Μισθολογικές διαφορές ανά βιολογικό/κοινωνικό φύλο και εργασία·
- Αριθμός γυναικών και ανδρών σε ακαδημαϊκές και διοικητικές θέσεις λήψης αποφάσεων (π.χ. ανώτατη διοικητική ομάδα, συμβούλια, επιτροπές, επιτροπές προσλήψεων και προαγωγών)·
- Αριθμός γυναικών και ανδρών υποψηφίων που υποβάλλουν αίτηση για διαφορετικές θέσεις εργασίας·
- Αριθμός γυναικών και ανδρών που αποχώρησαν από τον οργανισμό τα τελευταία έτη προσδιορίζοντας τον αριθμό των ετών που εργάστηκαν στον οργανισμό.
- Αριθμός προσωπικού ανά βιολογικό/κοινωνικό φύλο που υπέβαλε αίτηση για/πήρε γονική άδεια, για πόσο χρονικό διάστημα και πόσα άτομα επέστρεψαν μετά τη λήψη της άδειας·
- Αριθμός ημερών απουσίας από γυναίκες και άνδρες και ανάλογα με το κίνητρο απουσίας·
- Αριθμός ωρών εκπαίδευσης/πιστωτικών μονάδων που παρακολούθησαν/έλαβαν γυναίκες και άνδρες.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΑΠΟ ΤΟ ΕΡΓΟ PRO-GENDERING

Συνιστώμενα δομικά στοιχεία ΣΙΦ που σχετίζονται με το περιεχόμενο (θεματικές ενότητες):

ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ

**ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ
ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ**

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ	Παρέχεται στήριξη για τις ευθύνες φροντίδας, συμπεριλαμβανομένης της φροντίδας παιδιών και της φροντίδας άλλων εξαρτώμενων ατόμων (π.χ. άτομα με αναπηρία, ηλικιωμένοι/-νες συγγενείς).			
Δράσεις	Δείκτης/-κτες	Χρονοδιάγραμμα παρακολούθησης	Υπεύθυνοι φορείς	Στόχος/-χοι
Δημιουργία φιλικών χώρων για τα παιδιά	Αρ. χρηστών/-στρών: 10/ημέρα Ικανοποίηση των χρηστών/-στρών	2022: Δημιουργία του χώρου 2023: Βελτίωση της υπηρεσίας 2024:	Μεικτή Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών, Γραφείο Κοινωνικής Μέριμνας,	Άμεσος: Καθηγητές/-τριες, Ερευνητές/-τριες, Διοικητικό Προσωπικό, Διδακτορικοί/-κές

	ών μέσω έρευνας	Επίτευξη του στόχου	Γραφείο Υποτροφιών	ς Φοιτητές/-τριες, Φοιτητές/-τριες Έμμεσος: Κοινωνία
--	--------------------	------------------------	-----------------------	--

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΔΕΙΚΤΩΝ⁷

- **Ενσωμάτωση της γνώσης για το φύλο.** Αυτή μπορεί να μετρηθεί, για παράδειγμα, με τη σημασία που δίνεται στη δημιουργία γνώσεων σχετικά με την ισότητα των φύλων εντός του οργανισμού, τη θεσμοθέτηση της ισότητας των φύλων (με τη μορφή ειδικών προγραμμάτων ή τμημάτων) και τη διάδοση των γνώσεων σχετικά με την ισότητα των φύλων σε διάφορους κλάδους.
- **Ευαισθητοποίηση των διαφόρων κατηγοριών προσωπικού και εξωτερικών ενδιαφερομένων** (π.χ. κριτές, μέλη διοικητικού συμβουλίου/επιτροπής και αιτούντες/-σες). Μπορεί να μετρηθεί με την προσοχή που δίνεται στην ισότητα των φύλων από διάφορες κατηγορίες ενδιαφερομένων μέσω επικοινωνιακών πρωτοβουλιών, κωδίκων δεοντολογίας και δραστηριοτήτων που εστιάζουν σε πτυχές που σχετίζονται με το φύλο.
- **Η υλοποίηση των στόχων ισότητας των φύλων που ορίζονται στο ΣΙΦ σας.** Μπορεί να παρακολουθείται με την παρατήρηση της συμμετοχής και της αποδοχής των μέτρων που εφαρμόζετε και των (ανθρώπινων και οικονομικών) πόρων που διατίθενται για την υποστήριξη αυτών των μέτρων.
- **Ο πραγματικός μετασχηματισμός προς την κατεύθυνση της μεγαλύτερης ευαισθησίας σε θέματα φύλου.** Αυτός θα πρέπει να εστιάζει στις επιπτώσεις των μέτρων που εφαρμόζονται τόσο στις επίσημες όσο και στις ανεπίσημες πρακτικές. Μπορεί, για παράδειγμα, να αποτυπωθεί με την αυξημένη προσοχή που δίνεται στις ιδέες και τις απόψεις των γυναικών σε μηχανισμούς λήψης αποφάσεων στους οποίους κυριαρχούν οι άνδρες. Εξετάστε τα διάφορα επίπεδα ιεραρχίας.
- **Διάχυση μιας κουλτούρας ισότητας των φύλων.** Αυτή μπορεί να μετρηθεί από την άποψη της αλλαγής των συνθηκών εργασίας, αλλά και των λεκτικών και μη λεκτικών αλληλεπιδράσεων και των μηχανισμών λήψης αποφάσεων (π.χ. διάταξη καθισμάτων σε επιτροπές). Θα μπορούσε κάλλιστα να αντικατοπτρίζεται σε αλλαγές όσον αφορά τη διαχείριση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση και άλλες πτυχές της έμφυλης βίας, τη μη σεξιστική επικοινωνία κ.λπ.

Η επιλογή των σχετικών δεικτών για κάθε οργανισμό εξαρτάται από το ειδικό προφίλ, τις αρμοδιότητες και τις δραστηριότητές του.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΑΠΟ ΤΟ ΕΡΓΟ PRO-GENDERING

⁷ Gender Equality in Academia and Research, <https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0716096enn.pdf>

ΠΕΡΙΓΡΑΦΜΑ ΤΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ ΜΕ ΤΟΥΣ/ΤΙΣ ΒΑΣΙΚΟΥΣ/-ΚΕΣ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΟΔΟΤΕΣ/-ΤΡΙΕΣ

A. Στρατηγικές επιλογές διακυβέρνησης στην ανάπτυξη του ΣΙΦ

1. Πώς κατέληξε το ίδρυμά σας να εγκρίνει το ΣΙΦ; Παρακαλώ αναφερθείτε στη διαδικασία και τις τρέχουσες αποφάσεις.
2. Πώς το ΣΙΦ αποτελεί μέρος της ευρύτερης στρατηγικής διακυβέρνησης του ιδρύματός σας;
3. Ποιοι ήταν οι κύριοι φορείς που συμμετείχαν στη δημιουργία και την έγκριση του ΣΙΦ; Πώς επιλέχθηκαν;

1.3.2 Συλλογή των δεδομένων

Αφού καθοριστούν οι δείκτες, ο οργανισμός πρέπει να διασφαλίσει τη συλλογή των κατάλληλων δεδομένων. Ορισμένα από τα δεδομένα θα είναι διαθέσιμα από τις **υπάρχουσες διοικητικές πηγές** (π.χ. ανθρώπινο δυναμικό), ενώ άλλα δεδομένα μπορεί να χρειαστεί να συλλεχθούν ή/και να υπολογιστούν ειδικά. Η ανάλυση των δεδομένων με διαχωρισμό κατά φύλο είναι μόνο ένα πρώτο βήμα για την ανάλυση φύλου. Θα πρέπει να διενεργηθεί κριτική αξιολόγηση των διαθέσιμων πηγών δεδομένων, εφόσον είναι κατάλληλες για την ανάλυση φύλου, ώστε να αποφευχθεί η εκ νέου δημιουργία στερεοτύπων, η οποία θα μπορούσε να είναι ακόμη και αντιπαραγωγική. Τα διαχωρισμένα κατά φύλο δεδομένα έχουν περιορισμένη αξία για την ανάλυση φύλου μόνο εάν η διαδικασία συλλογής δεδομένων είναι μεροληπτική.

Όταν τα δεδομένα σχετικά με πιθανά ζητήματα ή θέματα που προκαλούν ανησυχία δεν υπάρχουν σε υφιστάμενες συλλογές διοικητικών δεδομένων ή μπορεί να είναι ελλιπή (π.χ. σε σχέση με τη σεξουαλική παρενόχληση), το ΣΙΦ μπορεί να περιλαμβάνει δράση για τη συλλογή των σχετικών δεδομένων (και την παρακολούθησή τους σε συνεχή, συστηματική βάση).

Υπάρχουν διάφορα εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη συλλογή δεδομένων, όπως:

1. Έρευνες·
2. Συνεντεύξεις·
3. Ομάδες Εστιασμένης Συζήτησης (Focus Groups) ·
4. Παρατήρηση Πεδίου·
5. Υπάρχοντα Δεδομένα·
6. Ανάλυση Εγγράφων.

Θα πρέπει να προσδιορίζεται με σαφήνεια η ομάδα ή τα άτομα που είναι υπεύθυνα για τη συλλογή δεδομένων για κάθε δείκτη.

1.3.3 Ανάλυση των δεδομένων

Τα δεδομένα, μόλις συγκεντρωθούν, θα πρέπει να αναλυθούν για να κατανοηθούν οι βασικές διαφορές και τα κενά μεταξύ γυναικών και ανδρών εντός του οργανισμού και των δραστηριοτήτων του. Η ανάλυση αυτή θα βοηθήσει στην καθοδήγηση των βασικών προτεραιοτήτων για το ΣΙΦ και στην προσαρμογή των εν λόγω προτεραιοτήτων, καθώς η κατάσταση εξελίσσεται με την πάροδο του χρόνου. Θα πρέπει επίσης να καθοριστεί με σαφήνεια η/οι ομάδα/-δες ή το/τα άτομο/-μα που θα είναι υπεύθυνα για την ανάλυση των συλλεχθέντων δεδομένων· εάν είναι δυνατόν, η ομάδα που αναλύει τα δεδομένα θα πρέπει να διαθέτει εμπειρογνωσία σε θέματα ισότητας των φύλων εντός του οργανισμού.

Όπως και οι διαφορετικές μεθοδολογίες και τα εργαλεία για τη συλλογή δεδομένων, έτσι και η ανάλυσή τους μπορεί να πραγματοποιηθεί με διαφορετικές προσεγγίσεις και λογισμικά (ποιοτικά και ποσοτικά).

Η συλλογή και ανάλυση των σχετικών δεδομένων μπορεί να χρησιμοποιηθεί για διάφορες λειτουργίες, όπως:

- Ο καθορισμός μιας **βασικής κατάστασης** σε σχέση με την ισότητα των φύλων στον οργανισμό βάσει της οποίας μπορεί να παρακολουθείται η πρόοδος σε τακτική (τουλάχιστον ετήσια) βάση.
- Η διενέργεια **ανάλυσης της ισότητας των φύλων για τον εντοπισμό των τομέων με σχετικά ισχυρά και αδύνατα σημεία**, η οποία θα βοηθήσει στην καλύτερη στόχευση των δράσεων και των προτεραιοτήτων στο πλαίσιο του ΣΙΦ και θα διασφαλίσει ότι βασίζεται πλήρως σε στοιχεία.
- Η **ενημέρωση** του προσωπικού του οργανισμού, των φοιτητών/-τριών (κατά περίπτωση), άλλων βασικών ενδιαφερομένων και του ευρύτερου κοινού σχετικά με τη δέσμευση του οργανισμού για την ισότητα των φύλων και την πρόοδο που έχει σημειωθεί.

1.4 Δημοσίευση δεδομένων, υποβολή εκθέσεων και κοινοποίηση

Για να είναι επιλέξιμοι οι οργανισμοί για το πρόγραμμα «Ορίζοντας Ευρώπη»: «είναι υποχρεωτικό να συλλέγουν και να δημοσιεύουν αναλυτικά στοιχεία σχετικά με το βιολογικό φύλο ή/και το κοινωνικό φύλο του προσωπικού (και των φοιτητών/-τριών, κατά περίπτωση) και να υποβάλλουν ετήσιες εκθέσεις βάσει δεικτών» (βλ. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, 2021 σσ. 23-27).

Τα δεδομένα που συλλέγονται σχετικά με την ισότητα των φύλων θα πρέπει να δημοσιεύονται στον δικτυακό τόπο (website) του οργανισμού, είτε ως αυτοτελές έγγραφο ή ιστοσελίδα, είτε στο πλαίσιο του ΣΙΦ. Τα σχετικά δεδομένα θα πρέπει να περιλαμβάνονται στο ΣΙΦ για να αιτιολογείται η ανάγκη ανάληψης δράσης τόσο γενικά όσο και σε σχέση με συγκεκριμένους τομείς που προκαλούν ανησυχία. Αφού συλλέξετε και αναλύσετε τα δεδομένα, θα είστε σε θέση να διαπιστώσετε αν έχουν υπάρξει (σημαντικές) αλλαγές από την αρχική αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης (βασική γραμμή). Ακόμη, θα πρέπει να αξιολογήσετε κατά πόσον έχουν επιτευχθεί οι στόχοι παρακολούθησης και αξιολόγησης. Συζητήστε τα αποτελέσματα με την ομάδα σας και βγάλτε συμπεράσματα σχετικά με το τι σημαίνουν για το ΣΙΦ σας.

Όταν κοινοποιείτε τον αντίκτυπο των μέτρων σας, θα πρέπει να γνωρίζετε ότι μπορεί να υπάρχουν και άλλες θετικές παράπλευρες συνέπειες (ή προστιθέμενη αξία) των μέτρων που εφαρμόσατε: η όλη διαδικασία μπορεί να οδηγήσει σε ενίσχυση της αίσθησης της κοινότητας, σε πιο διαφανείς διαδικασίες πρόσληψης, αποτίμησης και αξιολόγησης, σε μεγαλύτερη πολυθεματικότητα στην έρευνα και σε βελτιωμένες συνθήκες εργασίας γενικά. Όλα αυτά μπορούν να αποκαλυφθούν μέσα από τη διαδικασία παρακολούθησης και αξιολόγησης. Ειδικότερα, η τελική αξιολόγησή σας θα καταδείξει τη θετική δυναμική που επιφέρουν οι στρατηγικές ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου και οι ενυπάρχουσες ευκαιρίες τους. Το να καταστήσετε ορατές αυτές τις θετικές παράπλευρες συνέπειες μπορεί να συμβάλει στην ενίσχυση της θέσης σας και να δημιουργήσει τα θεμέλια για τον επόμενο κύκλο του ΣΙΦ.

Οι οργανισμοί πρέπει να παρακολουθούν και να υποβάλλουν εκθέσεις σχετικά με τα δεδομένα που συλλέγονται σε ετήσια βάση. Η ετήσια υποβολή εκθέσεων θα πρέπει να τροφοδοτεί την επανεξέταση της προόδου σε σχέση με τους σκοπούς και τους στόχους του ΣΙΦ από τα ηγετικά στελέχη και τα ενδιαφερόμενα μέρη. Η επανεξέταση θα πρέπει να επιτρέπει στον οργανισμό να κατανοεί την πρόοδο, να εντοπίζει πού έχουν αντίκτυπο οι δραστηριότητες και πού εξακολουθούν να υπάρχουν εμπόδια καθ' όλη τη διάρκεια του ΣΙΦ.

Μόλις υπάρξουν πολυετή δεδομένα, μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για να δείξουν την πρόοδο ή την έλλειψη προόδου. Τα δημοσιευμένα δεδομένα θα πρέπει να είναι σαφή, αδιαμφισβήτητα, προσβάσιμα και επικαιροποιημένα.

1.5 Συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου στον προϋπολογισμό

Η συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου στον προϋπολογισμό (gender budgeting) αφορά την ανάλυση και την αξιολόγηση της κατανομής των οικονομικών πόρων εντός των ακαδημαϊκών ιδρυμάτων με σκοπό την προώθηση της ισότητας των φύλων και την αντιμετώπιση τυχόν ανισοτήτων που μπορεί να υπάρχουν μεταξύ ανδρών και γυναικών στα πανεπιστήμια.

Σύμφωνα με τη Stotsky (2016, σ. 3), η συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου στον προϋπολογισμό «αναφέρεται στη συστηματική εξέταση των δημοσιονομικών προγραμμάτων και πολιτικών ως προς τον αντίκτυπό τους στις γυναίκες»⁸. Αυτό σημαίνει ότι κάθε έγγραφο που αναλύει και αξιολογεί τις πολιτικές επιλογές και τις οικονομικές-χρηματοδοτικές δεσμεύσεις μιας διοίκησης και επιδιώκει μια συγκεκριμένη αποστολή (την προώθηση μιας ουσιαστικής και πραγματικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών) από την οπτική των/του γυναικών/φύλου ενσωματώνει αναγκαστικά τον προϋπολογισμό με την ανάλυση της μεταβλητής «φύλο»⁹.

Στην πραγματικότητα, στο επίκεντρο της κατάρτισης του προϋπολογισμού με γνώμονα το φύλο, βρίσκεται η εκτίμηση ότι υπάρχουν διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ανάγκες, τις συνθήκες, τις διαδρομές, τις ευκαιρίες στη ζωή, την εργασία και τη συμμετοχή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, πράγμα που σημαίνει ότι οι πολιτικές δεν είναι ουδέτερες ως προς το φύλο, αλλά, αντίθετα, καθορίζουν διαφοροποιημένο αντίκτυπο στους άνδρες και τις γυναίκες.

Σύμφωνα με την εργαλειοθήκη του EIGE για τη συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου στον προϋπολογισμό (EIGE, 2020)¹⁰, το gender budgeting περιλαμβάνει τη διενέργεια αξιολόγησης των προϋπολογισμών με βάση το φύλο, την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε όλα τα

⁸ Stotsky, J. (2016) 'Gender budgeting: fiscal context and current outcomes', International Monetary Fund working paper, WP/16/149, Washington DC.

⁹ Elson, D. (2016) 'Gender budgeting and macroeconomic policy' in Campbell, J. and Gillespie, M. (eds), Feminist economics and public policy: reflections on the work and impact of Ailsa McKay, IAFEE advances in feminist economics, Abingdon: Routledge Taylor & Francis, pp 27-37.

¹⁰ EIGE (2020), Gender Budgeting – Step-by-step toolkit. Guidance for mainstreaming gender into the EU funds, Publications Office of the European Union, Luxembourg (https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220037_pdf_mh0419709enn_002.pdf).

επίπεδα της δημοσιονομικής διαδικασίας και την αναδιάρθρωση των εσόδων και των δαπανών με σκοπό την προώθηση της ισότητας των φύλων. Εν ολίγοις, η συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου στον προϋπολογισμό είναι μια στρατηγική και μια διαδικασία που αποσκοπεί μακροπρόθεσμα στην επίτευξη των στόχων της ισότητας των φύλων.

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον προϋπολογισμό επιδιώκει¹¹:

- να προωθήσει τη λογοδοσία και τη διαφάνεια στον δημοσιονομικό σχεδιασμό·
- να αυξήσει τη συμμετοχή στη διαδικασία του προϋπολογισμού με γνώμονα την ευαισθητοποίηση των δύο φύλων, για παράδειγμα, με τη λήψη μέτρων για την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών στην κατάρτιση του προϋπολογισμού·
- να προωθήσει την ισότητα των φύλων και τα δικαιώματα των γυναικών.

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον προϋπολογισμό περιλαμβάνει ορισμένες κύριες δράσεις:

- εκπαιδεύει τους/τις διοικητικούς/-κές υπαλλήλους και τους πολίτες σχετικά με το ζήτημα του φύλου και τις διαφοροποιημένες επιπτώσεις των πολιτικών·
- μειώνει τις ανισότητες μεταξύ των φύλων μέσω μιας πιο δίκαιης κατανομής των πόρων·
- βελτιώνει την αποτελεσματικότητα, την αποδοτικότητα και τη διαφάνεια των διοικητικών δράσεων·
- προωθεί την ανάγνωση και την ανάλυση του πληθυσμού και των διαφόρων αναγκών που υπάρχουν στην κοινότητα και τη συνεκτική ανταπόκριση σε αυτές·
- αναπτύσσει δεδομένα και στατιστικές με ευαισθησία ως προς το φύλο·
- ενισχύει την αρχή της διαφάνειας και της συμμετοχής όσον αφορά τη διαχείριση των συλλογικών πόρων και των δημόσιων πολιτικών.

¹¹ 2019 Lomazzi, V., Crespi, I., Gender mainstreaming and gender equality in Europe. Policies, culture and public opinion Bristol, Policy Press; pp. 1 - 198

2. Συμπεριληπτική διδασκαλία, συμπεριληπτικό και ασφαλές μαθησιακό περιβάλλον και συμπεριληπτικές πανεπιστημιουπόλεις με προσβάσιμα περιβάλλοντα εργασίας και μάθησης στα οποία όλοι/-λες αντιμετωπίζονται με σεβασμό

2.1 Εισαγωγή

Η συμπεριληπτική διδασκαλία, η δημιουργία συμπεριληπτικών και ασφαλών μαθησιακών περιβαλλόντων και η ανάπτυξη προσβάσιμων πανεπιστημιουπόλεων αποτελούν βασικές συνιστώσες για την προώθηση της ισότητας και του σεβασμού στα Ιδρύματα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ΙΤΕ). Καθώς τα πανεπιστήμια και τα κολέγια παγκοσμίως προσπαθούν να προωθήσουν περιβάλλοντα στα οποία όλα τα άτομα, ανεξάρτητα από την ταυτότητα φύλου ή το υπόβαθρο, μπορούν να ευδοκιμήσουν, οι πρακτικές αυτές έχουν καταστεί ζωτικής σημασίας για την κατάργηση των συστημικών εμποδίων και τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών για όλα τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας. Η επιδίωξη της συμπεριληπτικότητας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση βασίζεται στην αναγνώριση των επίμονων ανισοτήτων που διαπερνούν τα ακαδημαϊκά περιβάλλοντα. Οι ανισότητες αυτές εκδηλώνονται με διάφορες μορφές, συμπεριλαμβανομένων των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων σε ηγετικούς ρόλους, της υποεκπροσώπησης των γυναικών σε ορισμένους τομείς και των περιπτώσεων βίας και διακρίσεων λόγω φύλου. Η αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων απαιτεί ολοκληρωμένες και πολύπλευρες στρατηγικές που όχι μόνο αναγνωρίζουν αλλά και συμβάλλουν ενεργά στην εξάλειψη των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι περιθωριοποιημένες ομάδες.

Η συμπεριληπτική διδασκαλία περιλαμβάνει την υιοθέτηση παιδαγωγικών πρακτικών που αναγνωρίζουν και ικανοποιούν τις διαφορετικές ανάγκες όλων των ατόμων στο πανεπιστήμιο. Αυτό περιλαμβάνει την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στα προγράμματα σπουδών, την παροχή εκπαίδευσης στους/στις εκπαιδευτικούς σχετικά με τις ασυνείδητες προκαταλήψεις και τη διασφάλιση ότι το διδακτικό υλικό και οι μέθοδοι είναι προσβάσιμα σε όλους τους/τις φοιτητές/-τριες. Με την προώθηση μιας πιο συμπεριληπτικής προσέγγισης στην εκπαίδευση, τα πανεπιστήμια μπορούν να δημιουργήσουν μαθησιακά περιβάλλοντα στα οποία όλα τα άτομα αισθάνονται ότι χαίρουν εκτίμησης και υποστήριξης. Η δημιουργία συμπεριληπτικών και ασφαλών περιβαλλόντων μάθησης εκτείνεται πέρα από την αίθουσα διδασκαλίας. Περιλαμβάνει την εφαρμογή πολιτικών και πρακτικών που προάγουν μια κουλτούρα σεβασμού και ισότητας σε όλο το ίδρυμα. Αυτό περιλαμβάνει την ανάπτυξη ολοκληρωμένων Σχεδίων Ισότητας των Φύλων (ΣΙΦ) που περιγράφουν συγκεκριμένες δράσεις για την προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, τη διασφάλιση ίσων

ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης και την πρόληψη της βίας και της παρενόχλησης λόγω φύλου. Τα αποτελεσματικά ΣΙΦ τονίζουν επίσης τη σημασία της παρακολούθησης και της αξιολόγησης για την παρακολούθηση της προόδου και τον εντοπισμό τομέων που χρήζουν βελτίωσης.

Οι προσβάσιμες πανεπιστημιούπολεις είναι μια άλλη σημαντική πτυχή της συμπεριληπτικότητας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Εμπεριέχει τη διασφάλιση ότι όλοι οι φυσικοί και εικονικοί χώροι είναι σχεδιασμένοι ώστε να εξυπηρετούν τις διαφορετικές ανάγκες των φοιτητών/-τριών, του διδακτικού και διοικητικού προσωπικού. Μέτρα όπως η παροχή υπηρεσιών παιδικής μέριμνας, προσφορά ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και η διασφάλιση ότι οι διοικητικές διαδικασίες περιλαμβάνουν όλες τις ταυτότητες φύλου είναι απαραίτητα για τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος στο οποίο όλα τα άτομα μπορούν να συμμετέχουν πλήρως και ισότιμα. Η δέσμευση για συμπεριληπτικότητα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση υποστηρίζεται από διεθνείς και εθνικές πολιτικές και πλαίσια. Για παράδειγμα, η Στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025 και διάφορες εθνικές πρωτοβουλίες παρέχουν μια ισχυρή βάση για την προώθηση της ισότητας των φύλων και της συμπεριληπτικότητας στα ακαδημαϊκά περιβάλλοντα. Αυτά τα πλαίσια καθοδηγούν τα πανεπιστήμια στην ανάπτυξη και εφαρμογή αποτελεσματικών στρατηγικών για να διασφαλίσουν ότι οι πανεπιστημιούπολεις τους είναι συμπεριληπτικές, ασφαλείς και προσβάσιμες για όλα τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας.

2.1.1 Εφαρμογή συμπεριληπτικής διδασκαλίας, δημιουργία ασφαλών περιβαλλόντων μάθησης και ανάπτυξη συμπεριληπτικών πανεπιστημιούπολεων σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ)

Η εφαρμογή της συμπεριληπτικής διδασκαλίας, η δημιουργία ασφαλών μαθησιακών περιβαλλόντων και η ανάπτυξη συμπεριληπτικών πανεπιστημιούπολεων σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) περιλαμβάνει μια συντονισμένη και πολύπλευρη προσέγγιση που ενσωματώνει διάφορες νομοθετικές, εκπαιδευτικές και κοινοτικές στρατηγικές. Αυτή η ολοκληρωμένη στρατηγική ενημερώνεται από τη δέσμευση της ΕΕ για την ισότητα των φύλων, την πολυμορφία και τον σεβασμό εντός των Ιδρυμάτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ΙΤΕ), όπως περιγράφεται σε βασικά έγγραφα, όπως η Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025 και το Πλαίσιο «Ορίζοντας Ευρώπη».

Η Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025 θέτει τα θεμέλια για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τονίζει τη σημασία της άρσης των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων και της προώθησης περιβαλλόντων στα οποία όλα τα άτομα, ανεξαρτήτως φύλου, μπορούν να ευδοκιμήσουν. Η στρατηγική περιγράφει συγκεκριμένους στόχους, όπως η μείωση των διαφορών μεταξύ των φύλων στους ηγετικούς ρόλους, η αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στα πεδία STEM και η καταπολέμηση της βίας και των διακρίσεων λόγω φύλου.

Το Πλαίσιο «Ορίζοντας Ευρώπη» ενισχύει περαιτέρω αυτούς τους στόχους, καθώς επιβάλλει στα ΙΤΕ να διαθέτουν σχέδια ισότητας των φύλων (ΣΙΦ) ως κριτήριο επιλεξιμότητας για ορισμένες κατηγορίες χρηματοδότησης. Τα εν λόγω σχέδια πρέπει να εξετάζουν διάφορες πτυχές της ισότητας των φύλων, συμπεριλαμβανομένης της ενσωμάτωσης των διαστάσεων του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της καινοτομίας, της διασφάλισης της ισορροπίας των φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων και της προώθησης ενός εργασιακού περιβάλλοντος απαλλαγμένου από διακρίσεις λόγω φύλου.

Σε επίπεδο ΕΕ, η εφαρμογή αυτών των στρατηγικών υποστηρίζεται από θεσμούς όπως το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), το οποίο παρέχει εκτεταμένους πόρους και κατευθυντήριες οδηγίες που βοηθούν τα πανεπιστήμια στην ανάπτυξη και εκτέλεση των ΣΙΦ τους. Αυτοί οι πόροι περιλαμβάνουν βέλτιστες πρακτικές, εργαλειαθήκες και εκπαιδευτικές ενότητες που έχουν σχεδιαστεί για να διευκολύνουν τα ΙΤΕ να δημιουργήσουν ακαδημαϊκά περιβάλλοντα χωρίς αποκλεισμούς και με περισσότερη ισότητα.

Συνολικά, η δέσμευση της ΕΕ για συμπεριληπτική διδασκαλία, δημιουργία ασφαλών μαθησιακών περιβαλλόντων και ανάπτυξη συμπεριληπτικών πανεπιστημιούπολεων αντικατοπτρίζεται στις ολοκληρωμένες στρατηγικές και τα υποστηρικτικά της πλαίσια. Κάθε κράτος-μέλος προσαρμόζει αυτές τις στρατηγικές στο εθνικό του πλαίσιο συμβάλλοντας στον γενικότερο στόχο της επίτευξης της ισότητας των φύλων και της συμπεριληπτικότητας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η συνεχής αξιολόγηση, η προσαρμογή και η παροχή προσβάσιμων φυσικών και εικονικών χώρων είναι ζωτικής σημασίας για να διασφαλιστεί ότι

όλα τα άτομα αντιμετωπίζονται με σεβασμό και τους δίνονται ίσες ευκαιρίες να πετύχουν σε ένα ακαδημαϊκό περιβάλλον.

2.2 Προσέγγιση για την προώθηση της συμπεριληπτικής διδασκαλίας, τη δημιουργία ασφαλών μαθησιακών περιβαλλόντων και την ανάπτυξη πανεπιστημιούπολεων

Η προσέγγιση για την προώθηση της συμπεριληπτικής διδασκαλίας, τη δημιουργία ασφαλών περιβαλλόντων μάθησης και την ανάπτυξη συμπεριληπτικών πανεπιστημιούπολεων περιλαμβάνει ένα συνδυασμό πολιτικών σε ομοσπονδιακό και πολιτειακό επίπεδο, θεσμικών πρωτοβουλιών και συνεχούς αξιολόγησης για τη διασφάλιση της ισότητας και της προσβασιμότητας για όλα τα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας. Η συμπεριληπτική διδασκαλία δίνει έμφαση στην ανάγκη για εκπαιδευτικές στρατηγικές που προσαρμόζονται στις διαφορετικές ανάγκες των φοιτητών/-τριών. Περιλαμβάνει την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στα προγράμματα σπουδών, την εκπαίδευση των εκπαιδευτικών σχετικά με τις ασυνείδητες προκαταλήψεις και τη διασφάλιση της προσβασιμότητας του διδακτικού υλικού και των μεθόδων. Σύμφωνα με έρευνες, οι διδάσκοντες/-σκουσες σε ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αντιμετωπίζουν προκλήσεις ως προς την ικανοποίηση των αναγκών ενός ολοένα και πιο διαφορετικού φοιτητικού πληθυσμού, συμπεριλαμβανομένης της έλλειψης θεσμικής υποστήριξης και πόρων για την αποτελεσματική εφαρμογή πρακτικών συμπεριληπτικής διδασκαλίας. Για την υποστήριξη της συμπεριληπτικής διδασκαλίας, εφαρμόζονται διάφορα νομοθετικά μέτρα για την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας στα ακαδημαϊκά περιβάλλοντα. Επιπλέον, οργανώσεις όπως τα ερευνητικά ιδρύματα και οι πρυτανικές διασκέψεις διαδραματίζουν αποφασιστικό ρόλο στην υποστήριξη και την εφαρμογή μέτρων ισότητας των φύλων στα πανεπιστήμια.

Η δημιουργία συμπεριληπτικών και ασφαλών περιβαλλόντων μάθησης περιλαμβάνει τόσο μέτρα πολιτικής όσο και πρακτικά μέτρα. Τα ιδρύματα οφείλουν να δημιουργούν περιβάλλοντα εργασίας χωρίς διακρίσεις και αποκλεισμούς που ευνοούν την πρόοδο όλων των μελών της κοινότητας. Αυτό συνεπάγεται την υιοθέτηση γλώσσας κατάλληλης για τα δύο φύλα και πολιτικών που προωθούν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, όπως ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και παροχή γονικής άδειας. Επιπρόσθετα, τα πανεπιστήμια ενθαρρύνονται να αναπτύσσουν ολοκληρωμένα Σχέδια Ισότητας των Φύλων (ΣΙΦ), τα οποία αντιμετωπίζουν θέματα όπως η ισορροπία μεταξύ των φύλων στην ηγεσία, οι ίσες ευκαιρίες πρόσληψης και επαγγελματικής εξέλιξης και τα μέτρα κατά της έμφυλης βίας. Τα σχέδια αυτά διαμορφώνονται συνήθως με βάση θεμελιώδη ευρωπαϊκά πλαίσια, γεγονός που εξασφαλίζει μια τυποποιημένη προσέγγιση σε όλα τα ιδρύματα.

Οι συμπεριληπτικές πανεπιστημιούπολεις έχουν ως στόχο να διασφαλίσουν ότι όλοι οι φυσικοί και εικονικοί χώροι είναι σχεδιασμένοι έτσι ώστε να ανταποκρίνονται στις διαφορετικές ανάγκες των φοιτητών/-τριών, των καθηγητών/-τριών και του προσωπικού. Τα μέτρα περιλαμβάνουν την παροχή υπηρεσιών παιδικής μέριμνας, τη δημιουργία τουαλετών ουδέτερων ως προς το φύλο και τη διασφάλιση ότι οι διοικητικές διαδικασίες περιλαμβάνουν όλες τις ταυτότητες φύλου. Τα ιδρύματα εστιάζουν επίσης στη δημιουργία ασφαλών χώρων, π.χ. Τμήματα Queer Student για ΛΟΑΤΚΙ+ φοιτητές/-τριες για συζητήσεις σχετικά με ευαίσθητα θέματα και την παροχή ψυχολογικής υποστήριξης και συμβουλευτικών υπηρεσιών. Όσον αφορά την εφαρμογή, τα πανεπιστήμια χρησιμοποιούν διάφορες στρατηγικές. Για παράδειγμα, η δημιουργία γραφείων ή επιτροπών ισότητας των φύλων που επιβλέπουν την ανάπτυξη και την εκτέλεση των ΣΙΦ, καθώς και η τακτική παρακολούθηση και αξιολόγηση των εν λόγω σχεδίων αποτελούν συνήθεις πρακτικές. Παρά τις προσπάθειες αυτές, εξακολουθούν να υπάρχουν προκλήσεις, όπως η ανεπαρκής επικοινωνία και οι δομές συντονισμού, η ιεραρχική αντίσταση και η ανάγκη για πιο ισχυρή συλλογή και ανάλυση δεδομένων για την ενημέρωση των προσαρμογών της πολιτικής.

Στα πανεπιστήμια, δίνεται έμφαση στη συνεργατική μάθηση για την προώθηση των κοινωνικών δεξιοτήτων και του αμοιβαίου σεβασμού μεταξύ των φοιτητών/-τριών. Οι ομαδικές εργασίες και οι αλληλεπιδράσεις μεταξύ συνομηλίκων ενθαρρύνουν τους/τις φοιτητές/-τριες να μαθαίνουν ο/η ένας/μία από τον/την άλλο/-λη, να εκτιμούν τις διαφορετικές απόψεις και να αναπτύσσουν την αίσθηση της κοινότητας. Αυτή η συνεργατική προσέγγιση όχι μόνο ενισχύει την ακαδημαϊκή μάθηση αλλά και προάγει ένα υποστηρικτικό και συμπεριληπτικό περιβάλλον στην τάξη. Η δημιουργία ενός ασφαλούς και με σεβασμό περιβάλλοντος μάθησης αποτελεί θεμελιώδη πτυχή της συμπεριληπτικής εκπαίδευσης. Τα πανεπιστήμια έχουν θεσπίσει ολοκληρωμένες πολιτικές κατά του εκφοβισμού και των διακρίσεων για να διασφαλίσουν ότι όλοι/-λες οι φοιτητές/-τριες αισθάνονται ασφαλείς και έχουν υποστήριξη. Οι εν λόγω πολιτικές περιλαμβάνουν σαφείς διαδικασίες για την αναφορά και την αντιμετώπιση περιστατικών εκφοβισμού και διακρίσεων διασφαλίζοντας ότι οι φοιτητές/-τριες γνωρίζουν πού να απευθυνθούν αν αντιμετωπίσουν τέτοια προβλήματα. Τα πανεπιστήμια διεξάγουν συν τοις άλλοις, τακτικά εργαστήρια και σεμινάρια για την ευαισθητοποίηση σχετικά με αυτά τα θέματα και την προώθηση μιας κουλτούρας ενσυναίσθησης και σεβασμού.

Η υποστήριξη της ψυχικής υγείας είναι ένα άλλο σημαντικό στοιχείο για τη δημιουργία ενός ασφαλούς περιβάλλοντος μάθησης. Η πρόσβαση σε υπηρεσίες ψυχικής υγείας είναι ζωτικής σημασίας για να βοηθηθούν οι φοιτητές/-τριες να αντιμετωπίσουν το άγχος, το στρες και άλλες προκλήσεις ψυχικής υγείας. Πολλά πανεπιστήμια προσφέρουν υπηρεσίες συμβουλευτικής και ψυχολογικής υποστήριξης, οι οποίες στελεχώνονται από καταρτισμένους/-νες επαγγελματίες που μπορούν να παρέχουν καθοδήγηση και βοήθεια. Ακόμη, τα πανεπιστήμια παρέχουν συχνά εργαστήρια για τη διαχείριση του άγχους, την ενσυναίσθηση και την ψυχική ευημερία, ώστε να βοηθήσουν τους/τις φοιτητές/-τριες να διατηρήσουν την ψυχική τους υγεία και ευημερία. Οι ασφαλείς χώροι στην πανεπιστημιούπολη παρέχουν ένα καταφύγιο στους/στις φοιτητές/-τριες που μπορεί να αισθάνονται καταβεβλημένοι/-νες ή απειλούμενοι/-νες. Αυτοί οι χώροι έχουν σχεδιαστεί για να αποτελούν περιβάλλοντα ηρεμίας

στα οποία οι φοιτητές/-τριες μπορούν να νιώθουν άνετα και να λαμβάνουν υποστήριξη. Οι εν λόγω ασφαλείς χώροι στελεχώνονται από καταρτισμένους/-νες επαγγελματίες και προσφέρουν πόρους και καθοδήγηση προκειμένου να βοηθήσουν τους/τις φοιτητές/-τριες να ξεπεράσουν δύσκολες καταστάσεις.

Η προώθηση της χρήσης συμπεριληπτικής γλώσσας είναι απαραίτητη για τη δημιουργία μιας φιλόξενης και γεμάτης σεβασμό ατμόσφαιρας. Τα πανεπιστήμια ενθαρρύνουν τη χρήση ουδέτερης ως προς το φύλο και πολιτισμικά ευαίσθητης γλώσσας σε όλες τις επικοινωνίες και αλληλεπιδράσεις. Η πρακτική αυτή διασφαλίζει ότι όλοι/-λες οι φοιτητές/-τριες αισθάνονται ότι αναγνωρίζονται και γίνονται σεβαστοί/-στές συμβάλλοντας σε μια πιο συμπεριληπτική κουλτούρα στην πανεπιστημιούπολη. Οι συμπεριληπτικές πανεπιστημιούπολεις επεκτείνουν τις αρχές της συμπεριληπτικότητας πέρα από την αίθουσα διδασκαλίας.

Η φυσική προσβασιμότητα αποτελεί προτεραιότητα, καθώς οι πανεπιστημιούπολεις έχουν σχεδιαστεί ή μετασκευαστεί ώστε να πληρούν τα πρότυπα προσβασιμότητας. Αυτό περιλαμβάνει την παροχή ραμπών, ανελκυστήρων, προσβάσιμων τουαλετών και σήμανσης με γραφή Braille, διασφαλίζοντας ότι όλοι/-λες οι φοιτητές/-τριες, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρία, μπορούν να μετακινηθούν αυτόνομα στην πανεπιστημιούπολη. Το προσβάσιμο εκπαιδευτικό υλικό είναι εξίσου καίριας σημασίας για να εξασφαλιστεί ότι όλοι/-λες οι φοιτητές/-τριες μπορούν να έχουν πρόσβαση στο περιεχόμενο που χρειάζονται. Τα πανεπιστήμια παρέχουν μαθησιακό υλικό σε πολλαπλές μορφές, όπως ψηφιακό, ηχητικό και σε γραφή Braille, για να καλύψουν τους/τις φοιτητές/-τριες με διαφορετικές ανάγκες. Για παράδειγμα, οι σημειώσεις διαλέξεων και τα εγχειρίδια μπορεί να είναι διαθέσιμα σε ψηφιακές μορφές που μπορούν να προσπελαστούν με τη χρήση προγραμμάτων ανάγνωσης οθόνης ή σε ηχητικές μορφές για φοιτητές/-τριες με προβλήματα όρασης.

Οι υπηρεσίες υποστήριξης αποτελούν αναπόσπαστο μέρος των συμπεριληπτικών πανεπιστημιούπολεων. Τα πανεπιστήμια οφείλουν να προσφέρουν ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών για να διασφαλίσουν ότι όλοι/-λες οι φοιτητές/-τριες, συμπεριλαμβανομένων των φοιτητών/-τριών με αναπηρία, έχουν πρόσβαση στους πόρους που χρειάζονται για να οδηγηθούν στην επιτυχία. Οι υπηρεσίες αυτές περιλαμβάνουν ακαδημαϊκή συμβουλευτική, φροντιστήρια και συμβουλευτική σταδιοδρομίας, προσαρμοσμένες στις ανάγκες κάθε ατόμου. Με την παροχή αυτών των υποστηρικτικών υπηρεσιών, τα πανεπιστήμια βοηθούν να διασφαλιστεί ότι όλοι/-λες οι φοιτητές/-τριες έχουν τα εργαλεία και τη βοήθεια που χρειάζονται για να πετύχουν τους ακαδημαϊκούς και προσωπικούς τους στόχους. Η προώθηση της ποικιλομορφίας μεταξύ του διδακτικού προσωπικού, του λοιπού προσωπικού και της διοίκησης είναι μια άλλη σημαντική πτυχή της δημιουργίας μιας συμπεριληπτικής πανεπιστημιούπολης. Παράλληλα, καταβάλλονται προσπάθειες για την πρόσληψη και τη διατήρηση ενός ποικιλόμορφου εργατικού δυναμικού παρέχοντας πρότυπα για φοιτητές/-τριες με διαφορετικό υπόβαθρο και προωθώντας μια συμπεριληπτική κουλτούρα του ιδρύματος. Αυτή η ποικιλομορφία στην εκπροσώπηση συμβάλλει στη δημιουργία ενός πιο φιλόξενου και υποστηρικτικού περιβάλλοντος για όλους/-λες τους/τις φοιτητές/-τριες.

Η εμπλοκή της κοινότητας είναι επίσης ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού περιβάλλοντος στην πανεπιστημιούπολη. Τα πανεπιστήμια εμπλέκονται ενεργά με τις τοπικές κοινότητες και οργανώσεις με στόχο τη δημιουργία συνεργασιών που υποστηρίζουν τη συμπεριληπτικότητα. Οι συνεργασίες με κοινοτικές ομάδες, πολιτιστικές οργανώσεις και ομάδες υπεράσπισης της αναπηρίας παρέχουν πρόσθετους πόρους και υποστήριξη για τους/τις φοιτητές/-τριες συμβάλλοντας στη γεφύρωση των κενών και στη δημιουργία ενός πιο συμπεριληπτικού και υποστηρικτικού εκπαιδευτικού περιβάλλοντος. Ο σεβασμός και η αξιοπρέπεια βρίσκονται στον πυρήνα της συμπεριληπτικής εκπαίδευσης.

Οι καθηγητές/-τριες, οι διοικητικοί υπάλληλοι και το προσωπικό ενθαρρύνονται να υποδεικνύουν συμπεριφορά σεβασμού σε όλες τις αλληλεπιδράσεις με τους/τις φοιτητές/-τριες και τους/τις συναδέλφους. Αυτό αποτελεί θετικό παράδειγμα και ενισχύει τη σημασία της αντιμετώπισης όλων με σεβασμό και αξιοπρέπεια. Η ενθάρρυνση του ανοιχτού και ειλικρινούς διαλόγου σχετικά με την ποικιλομορφία, την ισότητα και την ένταξη είναι εξίσου απαραίτητη. Τα πανεπιστήμια δημιουργούν ευκαιρίες για συζητήσεις μέσω φόρουμ, σεμιναρίων και ομάδων συζήτησης συμβάλλοντας στην αντιμετώπιση των προκαταλήψεων και στην προώθηση μιας βαθύτερης κατανόησης μεταξύ των φοιτητών/-τριών και του προσωπικού. Η ανάληψη ταχείας και αποφασιστικής δράσης κατά οποιασδήποτε μορφής διάκρισης ή προκατάληψης είναι μείζονος σημασίας για να διασφαλιστεί ότι όλοι/-λες οι φοιτητές/-τριες αισθάνονται ότι χαίρουν εκτίμησης και προστασίας. Τα πανεπιστήμια διαθέτουν σαφείς πολιτικές και διαδικασίες για την αναφορά και αντιμετώπιση περιστατικών διακρίσεων. Οι εν λόγω πολιτικές διασφαλίζουν ότι τέτοια ζητήματα αντιμετωπίζονται άμεσα και αποτελεσματικά παρέχοντας συγχρόνως ένα ασφαλές και υποστηρικτικό περιβάλλον για όλους/-λες τους/τις φοιτητές/-τριες.

Ο εορτασμός της διαφορετικότητας αποτελεί σημαντική πτυχή της δημιουργίας μιας συμπεριληπτικής κουλτούρας στην πανεπιστημιούπολη. Τα πανεπιστήμια αναγνωρίζουν και τιμούν το διαφορετικό υπόβαθρο και τα επιτεύγματα των φοιτητών/-τριών και του προσωπικού μέσω εκδηλώσεων, πολιτιστικών φεστιβάλ και προγραμμάτων αναγνώρισης. Οι εν λόγω δραστηριότητες συμβάλλουν στη δημιουργία αισθήματος υπερηφάνειας και κοινότητας αναδεικνύοντας την αξία της διαφορετικότητας και τη συμβολή όλων των μελών της ακαδημαϊκής κοινότητας. Η συμπεριληπτική εκπαίδευση είναι μια ολοκληρωμένη προσέγγιση που περιλαμβάνει την εφαρμογή πρακτικών συμπεριληπτικής διδασκαλίας, τη δημιουργία ασφαλών και με σεβασμό μαθησιακών περιβαλλόντων και την προώθηση συμπεριληπτικών πανεπιστημιούπολεων. Με την υιοθέτηση αυτών των αρχών, τα πανεπιστήμια μπορούν να διασφαλίσουν ότι κάθε φοιτητής/-τρια μπορεί να ευδοκιμήσει. Αυτή η δέσμευση για συμπεριληπτικότητα δεν ωφελεί μόνο μεμονωμένους/-νες φοιτητές/-τριες, αλλά εμπλουτίζει και την ακαδημαϊκή κοινότητα καλλιεργώντας μια κουλτούρα αμοιβαίου σεβασμού, κατανόησης και αριστείας. Η εφαρμογή της συμπεριληπτικής διδασκαλίας, η δημιουργία ασφαλών μαθησιακών περιβαλλόντων και η ανάπτυξη συμπεριληπτικών πανεπιστημιούπολεων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση απαιτεί μια ολοκληρωμένη και συντονισμένη προσπάθεια σε διάφορα επίπεδα θεσμικής διακυβέρνησης. Προϋποθέτει την ενσωμάτωση συμπεριληπτικών παιδαγωγικών μεθόδων, την προώθηση ενός περιβάλλοντος

σεβασμού και ασφάλειας και τη διασφάλιση της προσβασιμότητας τόσο σε φυσικούς όσο και σε ψηφιακούς χώρους. Η συμπεριληπτική διδασκαλία ξεκινά με την ενσωμάτωση διαφορετικών οπτικών και αναγκών στο πρόγραμμα σπουδών. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να συμπεριληφθεί η οπτική του φύλου και να διασφαλιστεί ότι το διδακτικό υλικό αντιπροσωπεύει ένα ευρύ φάσμα φωνών και εμπειριών. Από την άποψη αυτή, η εκπαίδευση των εκπαιδευτικών κρίνεται καθοριστικής σημασίας. Οι εκπαιδευτικοί χρειάζονται εκπαίδευση που θα τους/τις βοηθά να αναγνωρίζουν και να αντιμετωπίζουν τις ασυνείδητες προκαταλήψεις τους που μπορεί να επηρεάζουν τις αλληλεπιδράσεις τους με τους/τις φοιτητές/-τριες και την αξιολόγηση των εργασιών τους. Η εκπαίδευση αυτή θα πρέπει μεταξύ άλλων να περιλαμβάνει συμπεριληπτικές παιδαγωγικές μεθόδους που προωθούν την ενεργητική μάθηση και τη συμμετοχή όλων των φοιτητών/-τριών χρησιμοποιώντας τεχνικές όπως η συνεργατική μάθηση, η διδασκαλία από συνομήλικα άτομα και η διαφοροποιημένη διδασκαλία.

Η δημιουργία συμπεριληπτικών και ασφαλών μαθησιακών περιβαλλόντων περιλαμβάνει την ανάπτυξη και την επιβολή ολοκληρωμένων πολιτικών που υποστηρίζουν την ισότητα των φύλων και την απαγόρευση των διακρίσεων. Τα Σχέδια Ισότητας των Φύλων (ΣΙΦ) έχουν κεντρικό ρόλο σε αυτές τις προσπάθειες, καθώς περιγράφουν συγκεκριμένες δράσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων, όπως η αντιμετώπιση της έμφυλης βίας, η ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και η διασφάλιση της ισορροπίας των φύλων σε ηγετικούς ρόλους. Τα σχέδια αυτά θα πρέπει να βασίζονται σε θεμελιώδη ευρωπαϊκά πλαίσια διασφαλίζοντας μια τυποποιημένη προσέγγιση σε όλα τα ιδρύματα. Εκτός από την ανάπτυξη πολιτικής, η εμπλοκή της κοινότητας είναι σημαντική για την προώθηση ενός συμπεριληπτικού περιβάλλοντος. Οι εκστρατείες ευαισθητοποίησης μπορούν να εκπαιδεύσουν την πανεπιστημιακή κοινότητα σχετικά με τη σημασία της συμπεριληπτικότητας και του σεβασμού μέσω εργαστηρίων, σεμιναρίων και δημόσιων διαλέξεων σχετικά με την ισότητα των φύλων και τη διαφορετικότητα. Απαραίτητες είναι επίσης οι υπηρεσίες υποστήριξης, όπως η συμβουλευτική, η διαμεσολάβηση και η επίλυση συγκρούσεων. Γι' αυτό, τα πανεπιστήμια θα πρέπει να δημιουργήσουν τηλεφωνικές γραμμές και μηχανισμούς αναφοράς ώστε να διασφαλίσουν ότι τα περιστατικά παρενόχλησης και διακρίσεων αντιμετωπίζονται άμεσα και αποτελεσματικά. Σε κάθε περίπτωση, απαιτούνται τακτικοί έλεγχοι και αξιολογήσεις των πολιτικών και πρακτικών για να διασφαλιστεί ότι είναι αποτελεσματικές και επικαιροποιημένες. Αυτό περιλαμβάνει τη χρήση ερευνών και ανατροφοδότησης από τους/τις φοιτητές/-τριες και το προσωπικό για τον εντοπισμό τομέων για βελτίωση και τη συλλογή και ανάλυση δεδομένων σχετικά με την κατανομή των φύλων, τα περιστατικά παρενόχλησης και άλλες σχετικές μετρήσεις για την παρακολούθηση της προόδου και τη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων.

Η ανάπτυξη συμπεριληπτικών πανεπιστημιούπολεων περιλαμβάνει τη διασφάλιση ότι όλοι οι φυσικοί και εικονικοί χώροι είναι σχεδιασμένοι για να εξυπηρετούν τις διαφορετικές ανάγκες των φοιτητών/-τριών, των καθηγητών/-τριών και του προσωπικού. Η φυσική προσβασιμότητα μπορεί να επιτευχθεί μέσω των αρχών του καθολικού σχεδιασμού, οι οποίες διασφαλίζουν ότι όλα τα κτήρια, οι αίθουσες διδασκαλίας και οι εγκαταστάσεις είναι προσβάσιμες σε άτομα με αναπηρίες. Αυτό περιλαμβάνει την εγκατάσταση ραμπών, ανελκυστήρων, προσβάσιμων

τουαλετών και σαφούς σήμανσης. Επιπλέον, τα πανεπιστήμια θα πρέπει να παρέχουν διευκολύνσεις, όπως εγκαταστάσεις φροντίδας παιδιών, ουδέτερες τουαλέτες ως προς το φύλο και χώρους για θηλασμό, ώστε να υποστηρίζονται οι ποικίλες ανάγκες της πανεπιστημιακής κοινότητας. Η εικονική προσβασιμότητα είναι εξίσου σημαντική. Οι διαδικτυακοί πόροι, συμπεριλαμβανομένων των δικτυακών τόπων (websites), των συστημάτων διαχείρισης μάθησης και του ψηφιακού υλικού μαθημάτων, θα πρέπει να συμμορφώνονται με τα πρότυπα προσβασιμότητας. Η παροχή υποστηρικτικών τεχνολογιών και υποστήριξης για φοιτητές/-τριες και προσωπικό με αναπηρία διασφαλίζει ότι μπορούν να συμμετέχουν πλήρως στις ακαδημαϊκές και διοικητικές δραστηριότητες. Η δημιουργία μιας κοινότητας και μιας κουλτούρας συμπεριληπτικότητας περιλαμβάνει την προώθηση διαφορετικής εκπροσώπησης στα όργανα λήψης αποφάσεων και τη διοργάνωση πολιτιστικών εκδηλώσεων που γιορτάζουν διαφορετικά υπόβαθρα και οπτικές. Αυτό συμβάλλει στην προώθηση μιας πανεπιστημιακής κουλτούρας που εκτιμά την πολυμορφία και την ένταξη. Η προώθηση της χρήσης συμπεριληπτικής γλώσσας και αντίστοιχων πρακτικών σε ολόκληρη την πανεπιστημιούπολη συμβάλλει περαιτέρω στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος σεβασμού και φιλοξενίας για όλους/-λες. Με την υιοθέτηση αυτών των στρατηγικών, τα πανεπιστήμια μπορούν να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον συμπεριληπτικής διδασκαλίας, να εξασφαλίσουν ασφαλείς και φιλόξενους χώρους μάθησης και να αναπτύξουν πανεπιστημιούπολεις που είναι προσβάσιμες σε όλα τα άτομα. Η συνεχής αξιολόγηση, η ανάπτυξη πολιτικής, η εμπλοκή της κοινότητας και η παροχή προσβάσιμων φυσικών και εικονικών χώρων είναι απαραίτητες για την επίτευξη των εν λόγω στόχων. Αυτή η ολοκληρωμένη προσέγγιση θα συμβάλει στην προώθηση μιας ακαδημαϊκής κοινότητας στην οποία όλοι/-λες αντιμετωπίζονται με σεβασμό και τους δίνονται ίσες ευκαιρίες επιτυχίας.

2.2.1 PRO-GENDERING – Εικόνα των πανεπιστημίων του Έργου

Το έργο υπογραμμίζει τη σημασία της ένταξης της οπτικής του φύλου στη διδασκαλία και την έρευνα επισημαίνοντας πρωτοβουλίες, όπως προγράμματα εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης στην Ιταλία και τη Γερμανία, στα οποία το προσωπικό και οι φοιτητές/-τριες εκπαιδεύονται ώστε να ενσωματώνουν την οπτική του φύλου στις ερευνητικές και διδακτικές τους δραστηριότητες. Δίνεται επίσης έμφαση στην ανάπτυξη προγραμμάτων σπουδών, με τα ελληνικά, γερμανικά και ιταλικά πανεπιστήμια να ενσωματώνουν μαθήματα και οπτικές σχετικές με το φύλο στα προγράμματα σπουδών τους για την προώθηση της ευαισθητοποίησης και της κατανόησης. Επιπλέον, προγράμματα καθοδήγησης στην Ιταλία στοχεύουν στην καταπολέμηση των στερεοτύπων φύλου στην επιστημονική έρευνα μέσω σεμιναρίων σε σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Για να διασφαλιστεί ότι τα μαθησιακά περιβάλλοντα είναι ασφαλή και συμπεριληπτικά για όλους/-λες τους/τις φοιτητές/-τριες, το έγγραφο περιγράφει τη σύσταση Επιτροπών Ισότητας των Φύλων στα ελληνικά πανεπιστήμια. Οι εν λόγω επιτροπές ενσωματώνουν την οπτική του φύλου στις ακαδημαϊκές διαδικασίες και παρέχουν υπηρεσίες διαμεσολάβησης για την αντιμετώπιση της παρενόχλησης και των διακρίσεων. Τα βελγικά και ελληνικά πανεπιστήμια εφαρμόζουν κώδικες δεοντολογίας και πολιτικές για την καταπολέμηση της παρενόχλησης και

την προώθηση της ισότητας των φύλων. Επιπλέον, τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της Πολωνίας και της Λιθουανίας έχουν αναπτύξει διαδικασίες για την αναφορά και την αντιμετώπιση της έμφυλης βίας και παρενόχλησης ενισχύοντας με αυτό τον τρόπο, την ασφάλεια και τη συμπεριληπτικότητα στις πανεπιστημιούπολεις τους.

Ακόμη, αναφέρονται λεπτομερώς οι προσπάθειες για τη δημιουργία προσβάσιμων και με σεβασμό εργασιακών και μαθησιακών περιβαλλόντων. Τα βελγικά πανεπιστήμια προσφέρουν υπηρεσίες φροντίδας παιδιών και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για την ενίσχυση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, ενώ η Γερμανία και το Βέλγιο δίνουν έμφαση στην ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων στις ηγετικές θέσεις και στις θέσεις λήψης αποφάσεων. Οι πρωτοβουλίες στη Γερμανία και την Ιταλία περιλαμβάνουν ευέλικτες συνθήκες εργασίας, πολιτικές γονικής άδειας και υποστήριξη της γονικής άδειας των ανδρών.

Τα λιθουανικά πανεπιστήμια εστιάζουν στην παροχή προσβάσιμων εγκαταστάσεων και διαδικασιών λήψης αποφάσεων που σέβονται την αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα όλων των ατόμων. Τα πανεπιστήμια του Βελγίου, της Ελλάδας και της Γερμανίας χρησιμοποιούν συμπεριληπτική γλώσσα στις διοικητικές διαδικασίες και τις επικοινωνίες τους για να ενισχύσουν περαιτέρω τη συμπεριληπτικότητα.

Η αποτελεσματική εφαρμογή αυτών των στρατηγικών υποστηρίζεται από τη συστηματική συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων. Τα ελληνικά και λιθουανικά πανεπιστήμια συλλέγουν ποιοτικά και ποσοτικά δεδομένα σχετικά με την κατανομή των φύλων για να ενημερώσουν τις πολιτικές και τις πρακτικές τους. Οι τακτικές διαδικασίες παρακολούθησης και αξιολόγησης στην Ιταλία και το Βέλγιο διασφαλίζουν ότι τα σχέδια ισότητας είναι αποτελεσματικά και επικαιροποιημένα. Παρά τις προσπάθειες αυτές, το έγγραφο αναγνωρίζει τις συνεχιζόμενες προκλήσεις, όπως οι ανισότητες μεταξύ των φύλων στις ανώτερες ακαδημαϊκές θέσεις και την ανάγκη για πιο συμπεριληπτικές προσεγγίσεις. Οι συστάσεις περιλαμβάνουν την υιοθέτηση διατομεακών προσεγγίσεων για την αντιμετώπιση των ειδικών αναγκών των περιθωριοποιημένων έμφυλων ταυτοτήτων, τη βελτίωση των πρωτοβουλιών εκπαίδευσης για το διδακτικό προσωπικό, τους διοικητικούς υπαλλήλους και τους/τις φοιτητές/-τριες, την εξασφάλιση επαρκούς χρηματοδότησης και ανθρώπινων πόρων για την εφαρμογή των Σχεδίων Ισότητας των Φύλων (ΣΙΦ) και τη δημιουργία ισχυρών δομών επικοινωνίας και συντονισμού για τις προσπάθειες ισότητας των φύλων.

Συνοπτικά, το κεφάλαιο αυτό περιγράφει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την προώθηση της συμπερίληψης στη διδασκαλία, τα μαθησιακά περιβάλλοντα και τις πανεπιστημιούπολεις σε ολόκληρη την Ευρώπη. Επισημαίνει τη σημασία των νομικών πλαισίων, των θεσμικών πολιτικών, της εκπαίδευσης και της συστηματικής συλλογής δεδομένων για την προώθηση της ισότητας των φύλων και τη δημιουργία ασφαλών, προσβάσιμων και γεμάτων σεβασμό ακαδημαϊκών περιβαλλόντων. Η συνεχής ανάπτυξη, εφαρμογή και παρακολούθηση των ΣΙΦ είναι ζωτικής σημασίας για την επίτευξη των εν λόγω συμπεριληπτικών και δίκαιων ακαδημαϊκών περιβαλλόντων, ενώ παράλληλα αντικατοπτρίζει μια ισχυρή δέσμευση για την ισότητα των φύλων και την ένταξη στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

2.3 Δημιουργία ενός σχεδίου δράσης για συμπεριληπτική διδασκαλία, συμπεριληπτικά και ασφαλή μαθησιακά περιβάλλοντα και συμπεριληπτικές πανεπιστημιουπόλεις

Η δημιουργία ενός σχεδίου δράσης για τη συμπεριληπτική διδασκαλία, τα συμπεριληπτικά και ασφαλή μαθησιακά περιβάλλοντα και τις συμπεριληπτικές πανεπιστημιουπόλεις στις οποίες όλοι/-λες αντιμετωπίζονται με σεβασμό απαιτεί μια πολύπλευρη και λεπτομερή προσέγγιση. Αυτή η ολοκληρωμένη στρατηγική αφορά όλες τις πτυχές της πανεπιστημιακής ζωής διασφαλίζοντας ότι οι πολιτικές, οι πρακτικές και οι φυσικοί χώροι υποστηρίζουν τις διαφορετικές ανάγκες της ακαδημαϊκής κοινότητας

Το πρώτο βήμα σε αυτό το σχέδιο δράσης είναι η ενσωμάτωση πρακτικών συμπεριληπτικής διδασκαλίας σε όλα τα γνωστικά αντικείμενα. Περιλαμβάνει την αναθεώρηση των προγραμμάτων σπουδών ώστε να εμπεριέχουν διαφορετικές οπτικές και να διασφαλίζεται ότι το διδακτικό υλικό αντικατοπτρίζει τη συμβολή των διαφορετικών φύλων, εθνοτήτων και πολιτισμικών υποβάθρων. Όπως επισημάνθηκε, παρατηρείται έλλειψη ειδικής εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών σχετικά με την οπτική του φύλου, γεγονός που καθιστά δύσκολη την εφαρμογή της στα διάφορα μαθήματα του προγράμματος σπουδών. Η έλλειψη επαρκούς κατάρτισης περιορίζει την ικανότητα του διδακτικού προσωπικού να αντιμετωπίζει τα ζητήματα φύλου με δομημένο και συνειδητό τρόπο. Θα ήταν χρήσιμο να προωθηθούν και να κοινοποιηθούν οι καλές πρακτικές που εφαρμόζονται ήδη σε ορισμένα πανεπιστήμια, προκειμένου να διαδοθεί μια πιο συμπεριληπτική και ευαίσθητη ως προς το φύλο ακαδημαϊκή κουλτούρα. Επιπρόσθετα, τονίστηκε η σημασία της διάδοσης μιας κουλτούρας μη βίας στα πανεπιστήμια, με τη συμμετοχή τόσο του διδακτικού προσωπικού όσο και των φοιτητών/-τριών. Η προώθηση μιας τέτοιας κουλτούρας θα πρέπει να αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εκπαίδευσης, προκειμένου τα πανεπιστήμια να καταστούν ασφαλείς και γεμάτοι σεβασμό χώροι για όλους/-λες. Οι καθηγητές/-τριες θα λαμβάνουν συνεχή εκπαίδευση σχετικά με την παιδαγωγική που ανταποκρίνεται στο φύλο, τις ασυνείδητες προκαταλήψεις και τις τεχνικές διαχείρισης της συμπεριληπτικής τάξης. Η εκπαίδευση αυτή θα είναι υποχρεωτική και θα ενσωματωθεί σε προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης, ώστε να διασφαλιστεί ότι όλα τα μέλη ΔΕΠ διαθέτουν τα κατάλληλα εφόδια για τη δημιουργία ενός συμπεριληπτικού περιβάλλοντος μάθησης.

Για την υποστήριξη αυτών των πρακτικών συμπεριληπτικής διδασκαλίας, τα πανεπιστήμια θα πρέπει να καταρτίσουν ολοκληρωμένα Σχέδια Ισότητας των Φύλων (ΣΙΦ). Τα εν λόγω σχέδια θα περιγράφουν συγκεκριμένες δράσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων, όπως ο καθορισμός στόχων για την εκπροσώπηση των φύλων σε ανώτερες θέσεις, η υποστήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών και η αντιμετώπιση της βίας και των διακρίσεων λόγω φύλου. Τα ΣΙΦ θα πρέπει να βασίζονται σε διεθνή πλαίσια, όπως η στρατηγική της ΕΕ για την Ισότητα των Φύλων 2020-2025, και να περιλαμβάνουν μετρήσιμους στόχους, χρονοδιαγράμματα και μηχανισμούς λογοδοσίας. Περιοδικοί έλεγχοι και αξιολογήσεις θα διασφαλίζουν ότι τα σχέδια αυτά είναι αποτελεσματικά και επικαιροποιημένα,

με βάση τα δεδομένα που συλλέγονται σχετικά με την κατανομή των φύλων, τα περιστατικά παρενόχλησης και άλλες σχετικές μετρήσεις.

Η δημιουργία ενός ασφαλούς και με σεβασμό μαθησιακού περιβάλλοντος υπερβαίνει τα όρια της τάξης. Τα ιδρύματα θα πρέπει να εφαρμόζουν ισχυρές πολιτικές κατά των διακρίσεων και της παρενόχλησης, με σαφείς διαδικασίες για την αναφορά και την αντιμετώπιση περιστατικών. Οι υπηρεσίες υποστήριξης, όπως η συμβουλευτική, η διαμεσολάβηση και η επίλυση συγκρούσεων, θα είναι άμεσα διαθέσιμες σε όλους/-λες τους/τις φοιτητές/-τριες και το προσωπικό. Παράλληλα, θα δημιουργηθούν ασφαλείς χώροι σε όλη την πανεπιστημιούπολη στους οποίους τα άτομα θα μπορούν να νιώθουν άνετα και να αναζητήσουν υποστήριξη όταν την έχουν ανάγκη. Οι εν λόγω χώροι θα στελεχώνονται από καταρτισμένους/-νες επαγγελματίες που μπορούν να παρέχουν καθοδήγηση και υποστήριξη.

Η φυσική προσβασιμότητα είναι ένα βασικό στοιχείο μιας συμπεριληπτικής πανεπιστημιούπολης. Όλα τα κτήρια, οι αίθουσες διδασκαλίας και οι εγκαταστάσεις του Πανεπιστημίου θα σχεδιάζονται ή θα αναβαθμίζονται σύμφωνα με τις αρχές του καθολικού σχεδιασμού, ώστε να διασφαλίζεται η προσβασιμότητά τους από άτομα με αναπηρίες. Αυτό περιλαμβάνει την εγκατάσταση ραμπών, ανελκυστήρων, προσβάσιμων τουαλετών και σαφούς σήμανσης. Επιπλέον, θα παρέχονται εγκαταστάσεις όπως υπηρεσίες φροντίδας παιδιών, ουδέτερες ως προς το φύλο τουαλέτες και αίθουσες θηλασμού για την υποστήριξη των διαφορετικών αναγκών της πανεπιστημιακής κοινότητας.

Η κοινοτική και πολιτιστική δέσμευση είναι απαραίτητη για την προώθηση ενός συμπεριληπτικού περιβάλλοντος. Τα πανεπιστήμια θα πρέπει να διεξάγουν εκστρατείες ευαισθητοποίησης για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την αμφισβήτηση των στερεοτύπων μέσω εργαστηρίων, σεμιναρίων και δημόσιων διαλέξεων για θέματα φύλου. Οι εορτασμοί της διαφορετικότητας, όπως πολιτιστικές εκδηλώσεις, βραβεία και προγράμματα αναγνώρισης, θα αναδείξουν τις συνεισφορές όλων των μελών της κοινότητας και θα οικοδομήσουν μια αίσθηση υπερηφάνειας και συμμετοχικότητας.

Η προώθηση της ποικιλόμορφης εκπροσώπησης στα όργανα λήψης αποφάσεων είναι απαραίτητη. Θα πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες για την πρόσληψη και τη διατήρηση ενός ποικιλόμορφου εργατικού δυναμικού, για την παρούσα παρουσία προτύπων για φοιτητές/-τριες με διαφορετικό υπόβαθρο και για την προώθηση της συμπεριληπτικής κουλτούρας του ιδρύματος. Αυτή η ποικιλόμορφη εκπροσώπηση θα συμβάλει στη δημιουργία ενός πιο φιλόξενου και υποστηρικτικού περιβάλλοντος για όλους/-λες τους/τις φοιτητές/-τριες.

Η συνεχής αξιολόγηση και βελτίωση αποτελούν βασικά στοιχεία του παρόντος σχεδίου δράσης. Τα πανεπιστήμια θα διεξάγουν τακτικές έρευνες και συνεδρίες ανατροφοδότησης για να κατανοούν τις εμπειρίες των φοιτητών/-τριών και του προσωπικού και να εντοπίζουν τομείς προς βελτίωση. Τα δεδομένα που θα συλλέγονται θα αναλύονται για την παρακολούθηση της προόδου και τη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων. Τα πανεπιστήμια θα δημιουργήσουν, συν τοις άλλοις, γραφεία ή επιτροπές ισότητας των φύλων για την εποπτεία της εφαρμογής των ΣΙΦ και τη διασφάλιση της λογοδοσίας.

Συμπερασματικά, η εφαρμογή της συμπεριληπτικής διδασκαλίας, η δημιουργία ασφαλών και με σεβασμό μαθησιακών περιβαλλόντων και η ανάπτυξη συμπεριληπτικών πανεπιστημιούπολεων απαιτεί μια ολοκληρωμένη και συντονισμένη προσπάθεια. Με την ενσωμάτωση συμπεριληπτικών παιδαγωγικών μεθόδων, την καλλιέργεια ενός περιβάλλοντος

σεβασμού και ασφάλειας και την εξασφάλιση της προσβασιμότητας τόσο σε φυσικούς όσο και σε εικονικούς χώρους, τα πανεπιστήμια μπορούν να δημιουργήσουν μια ακαδημαϊκή κοινότητα στην οποία όλοι/-λες αντιμετωπίζονται με σεβασμό και τους δίνονται ίσες ευκαιρίες να πετύχουν. Αυτή η ολιστική προσέγγιση δεν θα ωφελήσει μόνο τα μεμονωμένα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας, αλλά θα ενισχύσει τη συνολική ποιότητα και τη συμπεριληπτικότητα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

3. Αποδόμηση των βασικών παραδοχών της ουδετερότητας του φύλου και εξέταση της πιθανής «άγνοιας της διάστασης του φύλου» κατά την ανάπτυξη πολιτικής και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της πολιτικής

3.1 Βασικές παραδοχές της ουδετερότητας του φύλου

Οι ουδέτερες ως προς το φύλο πολιτικές σχεδιάζονται ώστε να συμπεριλαμβάνουν όλους τους ανθρώπους αποβλέποντας στην ισότιμη μεταχείριση όλων των φύλων. Ωστόσο, οι πολιτικές αυτές συχνά παραβλέπουν τις ιδιαίτερες ανάγκες των γυναικών και των ανδρών, με αποτέλεσμα να καταλήγουν σε γενικευμένες λύσεις που μπορούν να επιδεινώσουν τις ανισότητες μεταξύ των φύλων (EIGE - European Institute for Gender Equality, n.d.). Η προσέγγιση αυτή μπορεί επίσης να οδηγήσει σε πολιτικές που δεν λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου (gender-blind policies) ενισχύοντας υπάρχουσες προκαταλήψεις, στερεότυπα και ανισότητες (March, Smyth, & Mukhopadhyay, 1999).

1 Οι ουδέτερες ως προς το φύλο πολιτικές πάντα υποστηρίζουν και προωθούν την ισότητα των φύλων.

Αν και οι πολιτικές ουδέτερου φύλου αποσκοπούν στην προώθηση της ισότητας των φύλων και της ίσης μεταχείρισης, ενδέχεται να έχουν ακούσια αρνητικές συνέπειες σε σχέση με το φύλο. Οι εν λόγω πολιτικές συχνά αναπτύσσονται με βάση παραδοχές που βασίζονται στο φύλο και μπορεί να διαιωνίζουν τις υφιστάμενες ανισότητες, καθώς δεν αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τις ειδικές ανάγκες των διαφορετικών πληθυσμών (Allwood, 2013· European Commission, 1998). Τέτοιες πρακτικές μπορεί, υπό αυτή την έννοια, να συμβάλλουν στη νομιμοποίηση άνισων συνθηκών διαβίωσης (Saguy, Williams, & Rees, 2020). Αντίθετα, μια πιο έμφυλη προσέγγιση, η οποία λαμβάνει υπόψη τις μοναδικές ανάγκες και πραγματικότητες των διαφορετικών πληθυσμών, μπορεί να υποστηρίξει καλύτερα τη χάραξη μιας δίκαιης πολιτικής (Teghtsoonian, 2004).

2 Για να αντιμετωπίζονται οι άνθρωποι ισότιμα, πρέπει να έχουν την ίδια μεταχείριση.

Αν και η ίδια μεταχείριση όλων των ατόμων μπορεί να φαίνεται ως ένας δρόμος προς την ισότητα, στην πραγματικότητα μπορεί να ενισχύσει τις διαφορές και τις προκλήσεις λόγω των διαφορετικών εμπειριών που έχουν οι άνθρωποι. Το Πρόγραμμα των Ηνωμένων Εθνών για την Ανάπτυξη (UNDP) ορίζει την οριζόντια ισότητα ως την ίδια μεταχείριση ανθρώπων με παρόμοια χαρακτηριστικά, εμπειρίες και υπόβαθρο, ενώ η κάθετη ισότητα περιλαμβάνει τη διαφορετική μεταχείριση των ανθρώπων ώστε να ληφθούν υπόψη τα διαφορετικά υπόβαθρα και εμπειρίες τους μειώνοντας έτσι τον αντίκτυπο των διαφορών τους. Η διανεμητική ισότητα, από την άλλη πλευρά, αναφέρεται στη δίκαιη κατανομή των αγαθών και των υπηρεσιών σε μια κοινωνία, αν και οι αντιλήψεις για τη δικαιοσύνη μπορεί να ποικίλλουν και να οδηγούν σε διαφωνίες (UNDP – United Nations Development Programme, 2012). Επομένως, η κάθετη και η διανεμητική ισότητα είναι ζωτικής σημασίας για την επίτευξη ίσης, δίκαιης και ισότιμης μεταχείρισης.

3 Ο αντίκτυπος των πολιτικών είναι ομοιόμορφος.

Όπως προκύπτει από άλλες κοινές παραδοχές σχετικά με τις ουδέτερες ως προς το φύλο πολιτικές, οι επιπτώσεις τους μπορεί να μην είναι ούτε ίσες ούτε ομοιόμορφες σε όλα τα φύλα. Τα κοινωνικά πρότυπα και οι διαφορές μεταξύ των φύλων σε τομείς όπως η απασχόληση, η οικονομική κατάσταση και οι ψηφιακές δεξιότητες επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα πλήττονται από τις διάφορες πολιτικές. Η ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) είναι απαραίτητη για την ανάπτυξη ολιστικών πολιτικών που προωθούν την ισότητα και παρέχουν ίσες ευκαιρίες. Για παράδειγμα, η διενέργεια Εκτίμησης Επιπτώσεων ανάλογα με το Φύλο και η Ανάλυση Φύλου (Gender Impact Assessment and Gender Analysis) μπορεί να προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με τις τρέχουσες προκλήσεις, τις ανισότητες και τις ανάγκες των διαφόρων φύλων. Η ανάλυση αυτή είναι μείζονος σημασίας για την ανάπτυξη στρατηγικών σε όλους τους τομείς πολιτικής, από την απασχόληση έως την υγεία, για τη μέτρηση των προτύπων και των δυσκολιών των φύλων που σχετίζονται με τη γνώση, το χρήμα, τη δύναμη, τον χρόνο και άλλους συναφείς τομείς (EIGE - European Institute for Gender Equality, 2020).

#4 Η χρήση ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας στα έγγραφα πολιτικής διασφαλίζει τη συμπερίληψη.

Μολονότι η ουδέτερη ως προς το φύλο γλώσσα υποστηρίζει τη συμπερίληψη όλων των ανθρώπων, ανεξαρτήτως βιολογικού και κοινωνικού φύλου, και συχνά ενθαρρύνεται για επίσημα έγγραφα, μπορεί μερικές φορές να αποκρύπτει τις ειδικές ανάγκες των διαφορετικών φύλων. Αναγνωρίζοντας τον αντίκτυπο της γλώσσας στη διαμόρφωση των αντιλήψεων, των ιδεών και των συναισθημάτων των ανθρώπων, διεθνείς φορείς και θεσμικά όργανα ανέπτυξαν διάφορες κατευθυντήριες οδηγίες και εγχειρίδια για τη μη σεξιστική γλώσσα (European Parliament, 2018). Παρά ταύτα, μπορεί να υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες η ουδέτερη ως προς το φύλο γλώσσα μπορεί να εμποδίσει την ανάδειξη των ειδικών αναγκών των διαφορετικών φύλων. Ωστόσο, σε ορισμένα πλαίσια, η χρήση αντωνυμιών συγκεκριμένου φύλου είναι απαραίτητη για την ανάδειξη των ατομικών αναγκών και τη διασφάλιση μιας πιο συμπεριληπτικής προσέγγισης. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό σε περιπτώσεις στις οποίες οι

προκατασκευασμένες αντιλήψεις, οι ρόλοι και τα στερεότυπα μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά τη συμμετοχή ή την παρουσία οποιουδήποτε φύλου (Council of Europe, 2024).

#5 Οι πραγματολογικές γνώσεις είναι επαρκείς για την ανάπτυξη πολιτικών ένταξης της διάστασης του φύλου.

Οι υπεύθυνοι/-νες λήψης αποφάσεων και οι επαγγελματίες του τομέα της ανάπτυξης συχνά στηρίζονται αποκλειστικά σε πραγματολογικές γνώσεις παραμελώντας την εξέταση θεωρητικών πλαισίων, όπως οι θεωρίες για τις σχέσεις των φύλων, θεωρώντας ότι αποτελούν απλά τεχνοκρατικά εργαλεία. Τέτοιες πρακτικές μπορεί να οδηγήσουν στην παράλειψη των πλαισίων φύλου κατά τη διάρκεια αυτής της κρίσιμης φάσης της ανάπτυξης πολιτικής στερώντας την πολιτική διάσταση που μπορούν να προσδώσουν στις πολιτικές (March, Smyth, & Mukhopadhyay, 1999). Η ενσωμάτωση τόσο της πραγματολογικής γνώσης όσο και των θεωρητικών γνώσεων είναι απαραίτητη για ολοκληρωμένες και αποτελεσματικές πολιτικές ένταξης της διάστασης του φύλου.

3.2 Αποφυγή της άγνοιας της διάστασης του φύλου κατά την ανάπτυξη και την αξιολόγηση πολιτικών

3.2.1 Ανάλυση φύλου και Εκτίμηση Επιπτώσεων ανάλογα με το Φύλο (ΕΕΦ)

Παρά τις διαφοροποιήσεις στην εφαρμογή της εκτίμησης των επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο σε ολόκληρη την ΕΕ, τα διάφορα μοντέλα που εφαρμόζονται ακολουθούν κοινές αρχές. Πολλά κράτη μέλη ακολουθούν αντίστοιχες διαδικασίες και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει αναπτύξει έναν αντίστοιχο οδηγό (EIGE - European Institute for Gender Equality, 2017). Πρωταρχικός στόχος της εκτίμησης επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο

είναι να εκτιμηθούν οι ενδεχόμενες ακούσιες αρνητικές συνέπειες στις γυναίκες και τους άνδρες που δημιουργούνται από φαινομενικά ουδέτερες πολιτικές. Οι πολιτικές αυτές μπορεί να επηρεάζουν διαφορετικά τα φύλα λόγω των διαφορετικών πτυχών της καθημερινής τους ζωής (European Commission, 1998).

Πριν από τη διενέργεια μιας ΕΕΦ, είναι επιτακτική ανάγκη να διερευνηθεί ο πιθανός αντίκτυπος μιας πολιτικής σε σχέση με το φύλο. Η διερεύνηση αυτή θα πρέπει να είναι διττή, όσον αφορά τη μελέτη δεδομένων με ανάλυση κατά φύλο και την ανάλυση των επιπτώσεων που θα έχει η εν λόγω πολιτική στην καθημερινή ζωή μέρους ή μερών του πληθυσμού, λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών ως προς το φύλο και τις κοινωνικές δομές, όπως η συμμετοχή, οι αξίες και οι πόροι (European Commission, 1998). Μια ολοκληρωμένη ανάλυση φύλου περιλαμβάνει επίσης την εξέταση των έμφυλων διαφορών στις κοινωνικές σχέσεις, τους ρόλους των φύλων και τις διασταυρώσεις του φύλου με την ηλικία, την εθνικότητα, τη φυλή και την οικονομική κατάσταση (UNDP - United Nations Development Programme, 2012).

Η ΕΕΦ θα πρέπει να πραγματοποιείται σε πρώιμο στάδιο της χάραξης πολιτικής και μετά την ολοκλήρωση της διερεύνησης της συνάφειας της διάστασης του φύλου. Σύμφωνα με τις κατευθυντήριες οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, *«η εκτίμηση των επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο συνεπάγεται σύγκριση και αξιολόγηση, με βάση κριτήρια που αφορούν το φύλο, την τρέχουσα κατάσταση και τάση με την αναμενόμενη εξέλιξη που θα προκύψει από την εισαγωγή της προτεινόμενης πολιτικής»* (European Commission, 1998). Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει ενσωματώσει την ΕΕΦ στις τυποποιημένες διαδικασίες ανάπτυξης πολιτικών, στο πλαίσιο της διερεύνησης των κοινωνικών συνεπειών παρέχοντας λογοδοσία σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου (EIGE - European Institute for Gender Equality, 2017).

Η διενέργεια μιας ΕΕΦ συμβάλλει στην αξιολόγηση των ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν γυναίκες και άνδρες στην καθημερινή τους ζωή, στην αναγνώριση των διαφορετικών προκλήσεων και την υιοθέτηση μιας εξατομικευμένης προσέγγισης που οδηγεί σε ίσες ευκαιρίες (EIGE - European Institute for Gender Equality, 2017).

Πολλά από τα Σχέδια Ισότητας των Φύλων που αναλύθηκαν κατά την αρχική φάση του έργου ProGendering υπογραμμίζουν τη σημασία της επένδυσης σε μια ολιστική ανάλυση φύλου πριν από τη σύνταξη και την επικαιροποίηση των σχεδίων. Παρόλο

που στα σχέδια περιλαμβάνονται δεδομένα με διαχωρισμό κατά φύλο, οι συντάκτες/-τριες τονίζουν την ανάγκη επέκτασης της συλλογής δεδομένων με διαχωρισμό κατά φύλο, ώστε να αποκτηθούν τόσο ποσοτικές όσο και ποιοτικές γνώσεις που θα διαμορφώσουν μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα της πραγματικότητας και των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι άνδρες και οι γυναίκες. Αυτή η συλλογή δεδομένων θα πρέπει, μεταξύ άλλων, να περιλαμβάνει τις απόψεις και τις εμπειρίες περιθωριοποιημένων πληθυσμών, όπως τα ΛΟΑΤΚΙΑ+ άτομα και οι γυναίκες με διασταυρούμενα χαρακτηριστικά που ενδέχεται να επιδεινώνουν την άνιση μεταχείριση. Οι βασικοί/-κές πληροφοριοδότες/-τριες που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν επιπλέον την ανάγκη περαιτέρω διερεύνησης της μερικής απασχόλησης και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής σε μελλοντικές μεταρρυθμίσεις σχεδίων.

3.2.2 Δέσμευση, εκπροσώπηση και συμμετοχή

Η εμπλοκή διαφορετικών ενδιαφερόμενων μερών με διαφορετικό υπόβαθρο στην ανάπτυξη και την αξιολόγηση της πολιτικής μπορεί να συμβάλει στη δικαιότερη και πιο ρεαλιστική εκπροσώπηση των διαφόρων ομάδων, τις οποίες μπορεί να ωφελήσει ή να επηρεάσει η αντίστοιχη μεταρρύθμιση. Η συμπερίληψη ενός ευρέος φάσματος απόψεων και εμπειρογνώσεως βοηθά στην καλύτερη κατανόηση των αναγκών των διαφόρων ομάδων του πληθυσμού, ιδίως των περιθωριοποιημένων ομάδων ή των ατόμων με διασταυρούμενα χαρακτηριστικά που ενδέχεται να οδηγήσουν σε αυξημένες διακρίσεις. Οι Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών (ΟΚΠ) και τα γυναικεία κινήματα μπορούν να παρέχουν πολύτιμες γνώσεις σχετικά με τις πιθανές επιπτώσεις μιας πολιτικής σε σχέση με το φύλο και να φωτίσουν τις συγκεκριμένες ανάγκες που πρέπει να αντιμετωπιστούν (UN Women, 2014).

Παράλληλα, εξειδικευμένοι μηχανισμοί υψηλού επιπέδου και θεματικές συμμαχίες με εμπειρογνώμονες σε θέματα φύλου μπορούν να συμβάλουν περαιτέρω στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε μη παραδοσιακούς τομείς. Εφαρμόζοντας την οπτική του φύλου, οι εν λόγω εμπειρογνώμονες μπορούν να αντιμετωπίσουν ζητήματα που

διαφορετικά θα μπορούσαν να παραβλεφθούν ή να φανούν ασύνδετα, όπως οι έμφυλες επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής (UN Women, 2014).

Η πλειονότητα των βασικών ενδιαφερομένων που συμμετείχαν στη φάση της έρευνας ProGendering επιβεβαίωσε συν τοις άλλοις τη σημασία της ανάπτυξης Σχεδίων για την Ισότητα των Φύλων μετά από μια διαδικασία συνδημιουργίας. Η συμμετοχή διαφόρων φορέων και ενδιαφερόμενων μερών στη σύνταξη αυτών των εγγράφων πολιτικής οδηγεί στη δημιουργία ρεαλιστικών και απτών στόχων που αντιμετωπίζουν αποτελεσματικότερα τις ανάγκες όλων των μερών. Μια τέτοια ευρύτερη εκπροσώπηση υποστηρίζει επίσης την ενσωμάτωση μιας διατομεακής προσέγγισης αποτυπώνοντας τις ανάγκες των κατά τα άλλα περιθωριοποιημένων ομάδων, όπως η ΛΟΑΤΚΙΑ+ κοινότητα. Ακόμη, οι συμμετέχοντες/-χουσες τόνισαν ότι η ευρεία εκπροσώπηση θα πρέπει να επεκταθεί και στη φάση αξιολόγησης των εν λόγω σχεδίων διασφαλίζοντας ότι όλες οι φωνές ακούγονται και αξιοποιούνται για τη βελτίωση των εγγράφων και των στόχων.

3.2.3 Κατανομή πόρων

Η κατανομή των πόρων είναι καίριας σημασίας για την ανάπτυξη πολιτικών που εξασφαλίζουν επαρκείς οικονομικούς και ανθρώπινους πόρους για την υλοποίηση των προβλεπόμενων δράσεων. Σύμφωνα με το Συμβούλιο της Ευρώπης, *«η συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου στον προϋπολογισμό είναι μια εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου στη διαδικασία του προϋπολογισμού. Συνεπάγεται αξιολόγηση των προϋπολογισμών με βάση το φύλο, ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε όλα τα επίπεδα της δημοσιονομικής διαδικασίας και αναδιάρθρωση των εσόδων και των δαπανών με σκοπό την προώθηση της ισότητας των φύλων»* (Council of Europe, 2005). Εκτός από τη συμβολή στην ισότητα των φύλων, η συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου στον προϋπολογισμό μπορεί να βοηθήσει στην αποτελεσματικότερη υλοποίηση των στόχων των πολιτικών, μέσω του πιο συνοπτικού σχεδιασμού και της κατανομής των πόρων για την καλύτερη προσέγγιση των γυναικών και των ανδρών και την επίτευξη ποιοτικότερων αποτελεσμάτων. Εξασφαλίζει τη λογοδοσία και τη διαφάνεια υποστηρίζοντας μια προσέγγιση προσανατολισμένη στις επιδόσεις

(performance-oriented approach) που συνδέει τον προϋπολογισμό με τους στόχους της πολιτικής (EIGE - European Institute for Gender Equality, 2020).

Η συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου στον προϋπολογισμό περιλαμβάνει τη διενέργεια ανάλυσης φύλου, την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων σε στόχους πολιτικής με συγκεκριμένους στόχους, τον καθορισμό των κονδυλίων του προϋπολογισμού, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των κονδυλίων αυτών. Το τελευταίο βήμα παρέχει καλύτερη κατανόηση των δαπανών και των τρόπων με τους οποίους ο προϋπολογισμός συνδέεται και συμβάλλει στην ισότητα των φύλων. Οι διαδικασίες παρακολούθησης και αξιολόγησης ρίχνουν φως σε ενδεχόμενες αναγκαίες μελλοντικές μετατροπές για τη διασφάλιση της συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στις διαδικασίες κατάρτισης του προϋπολογισμού και ότι τα κονδύλια αξιοποιούνται για την κάλυψη πραγματικών αναγκών (EIGE - European Institute for Gender Equality, 2020).

Οι βασικοί/-κές πληροφοριοδότες/-τριες της έρευνας ProGendering επεσήμαναν την ανάγκη για επαρκή προϋπολογισμό και ανθρώπινους πόρους για την αποτελεσματική εφαρμογή των Σχεδίων Ισότητας των Φύλων. Οι περιορισμοί των πόρων συχνά εμποδίζουν την ουσιαστική υλοποίηση των στόχων μεταθέτοντας την ευθύνη στη διακριτική ευχέρεια του πανεπιστημιακού διδακτικού προσωπικού, το οποίο επιβαρύνεται και με άλλα διοικητικά καθήκοντα. Η συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου στον προϋπολογισμό είναι ένα ουσιαστικό μέτρο που πρέπει να ενσωματωθεί στη δομή των σχεδίων, να παρακολουθείται και να αξιολογείται κατά τη διάρκεια της υλοποίησης των στόχων που έχουν τεθεί.

3.3 Καλή πρακτική ένταξης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές – Ελλάδα: Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας

Οι Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας (ΔΕΠΙΣ) εισήχθησαν στην Ελλάδα με το Άρθρο. 6 του Νόμου 4604/2019, ως συμβουλευτικό όργανο του Δημοτικού Συμβουλίου. Σύμφωνα με αυτή τη νομική εντολή, οι Επιτροπές συμμετέχουν και υποστηρίζουν την ένταξη της

ισότητας των φύλων στις δημοτικές πολιτικές και την εκπόνηση τοπικών σχεδίων δράσης για την ισότητα των φύλων. Είναι επίσης υπεύθυνες για τη διατύπωση προτάσεων και την εισήγηση προς τις δημοτικές αρχές μέτρων προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής ζωής. Επιπλέον, οι Επιτροπές συνεργάζονται με αρμόδιους φορείς, όπως η Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, τις αρμόδιες, κατά περίπτωση, υπηρεσιακές μονάδες του δήμου, τις δομές του δικτύου της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων για την πρόληψη και την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών, καθώς και με οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών (Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, 2019).

Η αιτιολογική έκθεση του νόμου περιγράφει ότι οι αρμοδιότητες των Επιτροπών περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, τη συνδιοργάνωση σεμιναρίων και ημερίδων ενημέρωσης για θέματα που αφορούν την πρόληψη της βίας και των στερεοτύπων, την υγεία, την απασχολησιμότητα των γυναικών και τις πολιτικές ίσων ευκαιριών, καθώς και τη συμμετοχή τους σε θέσεις λήψης αποφάσεων. Ακόμη, οι Επιτροπές προβλέπεται να συνεργάζονται με τα ιδρύματα πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και τις μονάδες υγείας για την παροχή πληροφοριών στους/στις μαθητές/-τριες (Υπουργείο Εσωτερικών, 2019).

Σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων για την Εφαρμογή των Πολιτικών Ισότητας των Φύλων από τους Δήμους και τις Περιφερειακές Αρχές του 2022, 183 δήμοι από τους 203 που απάντησαν στο σχετικό ερωτηματολόγιο ανέφεραν ότι διαθέτουν Δημοτική Επιτροπή Ισότητας. Παράλληλα, ο πραγματικός αριθμός των δήμων που έχουν συστήσει Επιτροπές ανέρχεται σε 326, επί συνόλου 332 δήμων της χώρας, με το ποσοστό κάλυψης να υπερβαίνει το 98,2% και να αυξάνεται κάθε χρόνο (Γκαύρου, και συν., 2023). Ενδεικτικά, 317 δήμοι είχαν συστήσει σχετικές επιτροπές το 2020 (Πλατής, και συν., 2021), και ο αριθμός παρέμεινε ο ίδιος για το 2021 (Πλατής, και συν., 2022).

Η Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων εξέδωσε το 2023 κατάλογο ενδεικτικών δράσεων που οργανώνονται από τις Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας για την Παγκόσμια Ημέρα για την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών. Οι διάφορες δράσεις που υλοποιήθηκαν περιλάμβαναν ημερίδες,

συναντήσεις ευαισθητοποίησης με βάση τις τέχνες και το θέατρο, Έκθεση Γελοιογραφίας με επίκεντρο την έμφυλη βία, εκπαιδευτικές και βιωματικές εκδηλώσεις που απευθύνονταν σε μαθητές/-τριες, ένα σεμινάριο αυτοάμυνας και προβολές ταινιών (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, 2023). Επιπρόσθετα, οι δήμοι διοργανώνουν δράσεις καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, όπως παροχή δωρεάν υγειονομικών ελέγχων για τις γυναίκες της περιοχής και προώθηση πολιτιστικών δραστηριοτήτων, όπως εκθέσεις φωτογραφίας και τέχνης, σεμινάρια και εκδηλώσεις που απευθύνονται σε φοιτητές/-τριες για την καταπολέμηση των έμφυλων στερεοτύπων και την πρόληψη της έμφυλης βίας (Γκαύρου, και συν., 2023).

Παρά το γεγονός ότι η ένταξη των Επιτροπών Ισότητας των Φύλων σε τοπικό επίπεδο είναι σχετικά πρόσφατη, έχει ήδη συμβάλει στην υιοθέτηση δράσεων με μεγαλύτερη ευαισθησία ως προς το φύλο. Οι διαβουλεύσεις αυτών των Επιτροπών διευκόλυναν τη στροφή προς δικαιότερες και πιο ολιστικές παρεμβάσεις που ανταποκρίνονται στις ανάγκες των τοπικών πληθυσμών. Η σύνδεσή τους με τις Περιφερειακές Επιτροπές υποστηρίζει την εφαρμογή μιας οριζόντιας ατζέντας για την ισότητα των φύλων, η οποία ευθυγραμμίζεται με τους εθνικούς στόχους που θέτει η Γενική Γραμματεία. Αν και απαιτούνται περαιτέρω βήματα για την πλήρη ενσωμάτωση μιας προσέγγισης με γνώμονα τη διάσταση του φύλου στη χάραξη και την εφαρμογή πολιτικών, η ανάπτυξη και ο συντονισμός αυτού του οργανωμένου δικτύου μπορεί να χρησιμεύσει ως ακρογωνιαίος λίθος για την αποτελεσματική και ολοκληρωμένη χάραξη πολιτικής.

4. Έμφυλη βία και σεξουαλική παρενόχληση στον ακαδημαϊκό χώρο

4.1 Πολιτική της ΕΕ κατά της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Η Διακήρυξη της Λιουμπλιάνα για την Ισότητα των Φύλων στην Έρευνα και την Καινοτομία (που αναφέρεται ως Διακήρυξη της Λιουμπλιάνα) τονίζει ότι «η έμφυλη βία στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και την έρευνα, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, είναι ένα σοβαρό και υποτιμημένο ζήτημα»¹². Έχει μακροχρόνιες αρνητικές συνέπειες στους/στις καθηγητές/-τριες, τους/τις ερευνητές/-τριες, το προσωπικό και τους/τις φοιτητές/-τριες επηρεάζοντας τις σπουδές τους, την επαγγελματική σταδιοδρομία τους στην έρευνα και την τριτοβάθμια εκπαίδευση και την προσωπική τους ζωή. Όπως αποκαλύπτουν προγενέστερες έρευνες, μόνο οι ευαίσθητες ως προς το φύλο εργασιακές ρυθμίσεις είναι συμβατές με τις οικογενειακές υποχρεώσεις και επιβεβαιώνουν επίσης ότι

¹² Ljubljana Declaration Gender Equality in Research and Innovation, 26 November 2021. Brussels, Belgium: Competitiveness Council (Research). https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-_endorsed_final.pdf

περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης, εκφοβισμού και έμφυλης βίας συμβαίνουν συχνά¹³.

Η πρόληψη της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στον ακαδημαϊκό χώρο εξαρτάται από τις σχετικές πολιτικές, τη/τους νομοθεσία/κανονισμούς, τις συγκροτημένες υποδομές, τις αρμόδιες αρχές, τους εμπειρογνώμονες σε θέματα έμφυλης βίας/σεξουαλικής παρενόχλησης, τα πρωτόκολλα με ευαισθησία ως προς το φύλο, τις διαδικασίες αναφοράς και τα επικαιροποιημένα στοιχεία επιπολασμού. Ωστόσο, η Ανακοίνωση για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (EXE) αναγνωρίζει την έλλειψη σχετικών μέτρων για την ισότητα των φύλων κατά τη θέσπιση ακαδημαϊκών πολιτικών και στρατηγικών τόσο σε επίπεδο ΕΕ όσο και σε εθνικό επίπεδο, καθώς και την εφαρμογή τους σε θεσμικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων μέτρων κατά της έμφυλης βίας¹⁴.

Το Θεματολόγιο Πολιτικής για τον EXE 2022-2024¹⁵ υπογραμμίζει την ανάγκη να αντιμετωπιστεί το ζήτημα αυτό στο πλαίσιο των πολιτικών ισότητας των φύλων, παράλληλα με την προώθηση της συμμετοχικότητας και της καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φύλου και άλλων παραγόντων, όπως η εθνικότητα, η αναπηρία ή ο σεξουαλικός προσανατολισμός. Η Οδηγία του Προγράμματος «Ορίζοντας Ευρώπη» για τα Σχέδια Ισότητας των Φύλων (ΣΙΦς) απαριθμεί επίσης μέτρα κατά της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης¹⁶, ως κριτήρια

¹³ European Commission. (2021). She Figures 2021. Gender in Research and Innovation: Statistics and Indicators. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>

¹⁴ Ό.π.

¹⁵ European Commission. (2022). European Research Area Policy Agenda – Overview of actions for the period 2022-2024. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/490ee6ca-aa58-11ec-83e1-01aa75ed71a1/language-en>

¹⁶ European Commission. (2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en>

επιλεξιμότητας για τα ΣΙΦ, τα οποία συνδέονται με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας στον ακαδημαϊκό χώρο.

Το Θεματολόγιο Πολιτικής για τον ΕΧΕ 2022-2024¹⁷ υπογραμμίζει τον ρόλο του ερευνητικού ή/και διδακτικού προσωπικού και των φοιτητών/-τριών στα ΣΙΦ. Αναμένεται να συμμετέχουν ενεργά σε πρωτοβουλίες που διοργανώνονται στο πλαίσιο αυτό, όπως εκπαιδεύσεις σχετικά με την έμφυλη βία, την ασυνείδητη έμφυλη προκατάληψη και δραστηριότητες που αφορούν τη σεξουαλική παρενόχληση και την έμφυλη βία. Τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι υπεύθυνα για την εκπαίδευση των φοιτητών/-τριών τους σχετικά με την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένης της ευαισθητοποίησης σε θέματα που σχετίζονται με το φύλο σε διάφορους κλάδους, και όχι μόνο σε θέματα έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης. Επιπλέον, εξωτερικοί ενδιαφερόμενοι φορείς, όπως υπουργεία, διαμεσολαβητές/-τριες, ελεγκτικοί οργανισμοί, εμπειρογνώμονες σε θέματα φύλου, σύμβουλοι, συμβουλευτικές επιτροπές, εταίροι ερευνητικών έργων σε θέματα φύλου, προσωπικές επαφές στην ακαδημαϊκή κοινότητα, μη κυβερνητικές οργανώσεις και διεθνή/εθνικά δίκτυα, μπορούν να συμμετέχουν στις διαδικασίες ΣΙΦ.

Ένας από τους έξι τομείς προτεραιότητας της Διακήρυξης της Λιουμπλιάνα είναι η διασφάλιση της ισότιμης συμμετοχής στην παροχή υψηλής ποιότητας έρευνας και καινοτομίας «για την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας»¹⁸. Η στρατηγική αυτή επικεντρώνεται στην πρόληψη της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού συστήματος Έρευνας και Καινοτομίας (Ε&Κ). Στόχος της είναι να διασφαλίσει ισότιμα και συμπεριληπτικά περιβάλλοντα εργασίας για τα δύο φύλα μέσω θεσμικών αλλαγών στη χρηματοδότηση της έρευνας ή στους οργανισμούς εκτέλεσης.

¹⁷ European Commission. (2022). European Research Area Policy Agenda – Overview of actions for the period 2022-2024. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/490ee6ca-aa58-11ec-83e1-01aa75ed71a1/language-en>

¹⁸ Ljubljana Declaration Gender Equality in Research and Innovation, 26 November 2021. Brussels, Belgium: Competitiveness Council (Research). https://www.gov.si/assets/ministrstva/MIZS/Dokumenti/PSEU/Ljubljana-Declaration-on-Gender-Equality-in-Research-and-Innovation-_endorsed_final.pdf

Το έγγραφο που ακολουθεί εξετάζει αρχικά τα ζητήματα της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης με βάση εμπειρικά ευρήματα από τις χώρες που συμμετείχαν στο έργο "PRoMoting Gender mainstrEaming iN acaDemia through the enhancement of gender equality and iNclusion in hiGher education – PRO-GENDERING": Ιταλία, Ελλάδα, Πολωνία, Βέλγιο, Λιθουανία και Γερμανία. Σε αυτό το κεφάλαιο, παρουσιάζονται μέτρα κατά της έμφυλης βίας συνοδευόμενα από καλές πρακτικές από τις αναφερόμενες ευρωπαϊκές χώρες. Το κείμενο ολοκληρώνεται με συστάσεις για τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά ιδρύματα σχετικά με την αντιμετώπιση της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

4.2 Εμπειρικά στοιχεία για το θέμα

Η εμπειρική έρευνα που διεξήχθη σε βελγικά ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης το 2024 αποκάλυψε εξαιρετικά θετικές στάσεις σχετικά με τα μέτρα που εφαρμόζονται σε θέματα Ισότητας των Φύλων και στα ΣΙΦ για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα πανεπιστήμια αντιμετωπίζουν ενεργά τη σεξουαλική παρενόχληση παρέχοντας ανοιχτές γραμμές τηλεφωνικής υποστήριξης, εκπαιδεύσεις, πολιτικές, κώδικες συμπεριφοράς και διαδικασίες για τους/τις δράστες/-στιδες. Από υποκειμενική άποψη, οι ευρύτερες εκστρατείες και οι δραστηριότητες ευαισθητοποίησης θεωρούνται επαρκώς ανεπτυγμένες για την κοινοποίηση των θεμάτων που σχετίζονται με την έμφυλη βία στο ευρύτερο πανεπιστημίο. Τα μέτρα δηλώνονται με σαφήνεια, καθορίζονται οι αναμενόμενες συμπεριφορές για τους/τις υπαλλήλους και τους/τις φοιτητές/-τριες, ενθαρρύνεται ενεργά η συμπεριληπτική γλώσσα και δίνεται προτεραιότητα στην προβολή των γυναικών στις δραστηριότητες του πανεπιστημίου. Οι περισσότεροι/-ρες ερωτηθέντες/-θείσες (καθηγητές/-τριες, ερευνητές/-τριες, προσωπικό, φοιτητές/-τριες) αξιολόγησαν τα μέτρα για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης ως χρήσιμα ή πολύ χρήσιμα. Από τα διάφορα μέτρα για την Ισότητα των Φύλων, εκείνα που αποσκοπούν στην αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης αξιολογήθηκαν ως τα πιο χρήσιμα. Οι ερωτηθέντες/-θείσες πιστεύουν ότι είναι καλά ενημερωμένοι/-νες σχετικά με τον τρόπο αναφοράς περιστατικών σεξουαλικής

παρενόχλησης, είτε ως θύματα είτε ως μάρτυρες. Όμως, επισημάνθηκε ότι οι πληροφορίες, οι διαδικασίες διερεύνησης και λήψης αποφάσεων για τις υποθέσεις σεξουαλικής παρενόχλησης δεν είναι επαρκώς ορατές ή κατανοητές. Κατά συνέπεια, ορισμένα άτομα εξακολουθούν να μην γνωρίζουν την υποστήριξη ή τις διαδικασίες που είναι διαθέσιμες για τα θύματα ή τους μάρτυρες έμφυλης βίας.

Σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη την ίδια χρονιά σε ελληνικά ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, η συντριπτική πλειοψηφία συμφώνησε με την ενσωμάτωση γλωσσικών πολιτικών με ευαισθησία ως προς το φύλο, πρωτοβουλιών ευαισθητοποίησης και μέτρων κατά της σεξουαλικής παρενόχλησης. Εκφράστηκε επίσης ισχυρή υποστήριξη για πρόσθετα μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής γλωσσικών πολιτικών ευαίσθητων ως προς το φύλο, της εκπαίδευσης σχετικά με τις ανισότητες και τα έμφυλα στερεότυπα και της υιοθέτησης περαιτέρω μέτρων για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι μισοί/-σές από τους/τις συμμετέχοντες/-χουσες γνώριζαν και αξιολόγησαν θετικά τις υφιστάμενες πολιτικές σχετικά με τη σεξουαλική παρενόχληση. Περίπου το ένα τρίτο των ερωτηθέντων/-θεισών θεωρεί ότι οι συμβουλευτικές υπηρεσίες για τις διακρίσεις προωθούνται επαρκώς, αν και σχεδόν το ένα τέταρτο δεν ήταν σίγουρο. Ωστόσο, το ένα τρίτο των ερωτηθέντων/-θεισών εξέφρασε έλλειψη γνώσεων σχετικά με τα μέτρα κατά της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης, καθώς και έλλειψη σαφήνειας σχετικά με τις ενέργειες που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση. Ακόμη, τα δύο πέμπτα δεν ήταν βέβαια για την ύπαρξη πολιτικών που περιγράφουν τον τρόπο με τον οποίο τα μέλη του πανεπιστημίου μπορούν να καταγγείλουν περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης, υποδηλώνοντας αβεβαιότητα σχετικά με τους διαύλους καταγγελίας περιπτώσεων σεξουαλικής

παρενόχλησης και την αντιμετώπιση των εμποδίων κατά την καταγγελία.

Έρευνα που διεξήχθη σε γερμανικά ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αποκάλυψε ότι τα μέτρα για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης θεωρήθηκαν πολύ χρήσιμα. Οι ερωτηθέντες/-θείσες αξιολόγησαν θετικά υπηρεσίες, όπως οι πανεπιστημιακές πολιτικές για τη σεξουαλική παρενόχληση, η χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας και η προβολή των γυναικών σε επιτροπές εμπειρογνομόνων και στις δημόσιες σχέσεις. Ωστόσο, λιγότεροι/-ρες από τους/τις μισούς/-σές ερωτηθέντες/-θείσες ενέκριναν τη διαφήμιση των συμβουλευτικών κέντρων για τις διακρίσεις, τον εκφοβισμό και τη σεξουαλική παρενόχληση.

Στην Ιταλία, η πλειονότητα των ερωτηθέντων/-θεισών τάχθηκε υπέρ όλων των μέτρων κατά της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Επιβεβαιώθηκε ότι τα μέτρα που λαμβάνονται από τα πανεπιστήμια για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης δηλώνονται ρητά, καθορίζονται οι αναμενόμενες συμπεριφορές των εργαζομένων και των φοιτητών/-τριών και ορίζονται με σαφήνεια οι ενέργειες που θεωρούνται σεξουαλική παρενόχληση. Ωστόσο, από υποκειμενική άποψη, η ύπαρξη συμβουλευτικών υπηρεσιών για τις διακρίσεις, την ηθική παρενόχληση στην εργασία (mobbing) και τη σεξουαλική παρενόχληση δεν φαίνεται να προωθείται επαρκώς.

Συνοψίζοντας, η έρευνα που διεξήχθη σε ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες φανερώνει μια γενικά θετική αξιολόγηση των μέτρων που εφαρμόζονται σε θέματα Ισότητας των Φύλων και στα ΣΙΦ για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Παρά ταύτα, εξακολουθούν να υπάρχουν ορισμένες ελλείψεις. Σημαντικός αριθμός ερωτηθέντων/-θεισών εξέφρασε τη γνώμη ότι τα μέτρα αυτά δεν είναι επαρκώς ορατά ή κατανοητά, ενώ η διαφήμιση των συμβουλευτικών κέντρων για τις διακρίσεις, τον εκφοβισμό και τη σεξουαλική παρενόχληση είναι ανεπαρκής. Σε μερικές περιπτώσεις, τα άτομα δεν έχουν επαρκείς γνώσεις σχετικά με τα μέτρα κατά της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής

παρενόχλησης, δεν γνωρίζουν με σαφήνεια τις πράξεις που θεωρούνται σεξουαλική παρενόχληση και τον τρόπο με τον οποίο τα μέλη του πανεπιστημίου μπορούν να καταγγείλουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης. Τέλος, ορισμένοι/-νες δεν γνωρίζουν την υποστήριξη ή τις διαδικασίες που είναι διαθέσιμες για τα θύματα ή τους μάρτυρες έμφυλης βίας.

4.3 Καλές πρακτικές από επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες

Τα μέτρα που εφαρμόζονται κατά της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης εξαρτώνται συχνά από την αξιολόγηση προηγούμενων σχεδίων, τους διαθέσιμους πόρους και τις πολιτικές αποφάσεις που λαμβάνονται από πάνω προς τα κάτω. Για παράδειγμα, στην Ιταλία, τα μέτρα για την καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης αξιολογούνται ως ιδιαίτερα επιτυχημένα. Εκτός από άλλα μέτρα, το Συμβούλιο των Υπουργών διασφαλίζει ότι τα δημόσια ιδρύματα, όπως τα πανεπιστήμια, παρέχουν ένα περιβάλλον εργασίας απαλλαγμένο από κάθε είδους διακρίσεις και παρενοχλήσεις, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Η Ενιαία Επιτροπή Εγγυήσεων παρακολουθεί και προωθεί την ισότητα των φύλων εντός των ακαδημαϊκών ιδρυμάτων παρέχοντας υποστήριξη και συμβουλές σε άτομα που αντιμετωπίζουν διακρίσεις λόγω φύλου ή σεξουαλική παρενόχληση. Η Επιτροπή διοργανώνει επίσης εκδηλώσεις, εργαστήρια και ενημερωτικές εκστρατείες για την προώθηση συμπεριληπτικών οργανωσιακών κουλτούρων, διασφαλίζει τον ορθό χειρισμό των περιπτώσεων έμφυλων διακρίσεων ή σεξουαλικής παρενόχλησης και λαμβάνει διορθωτικά μέτρα όποτε κρίνεται απαραίτητο.

Στο Βέλγιο, τα πανεπιστήμια εφαρμόζουν διάφορα μέτρα για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης, συμπεριλαμβανομένης μιας τηλεφωνικής γραμμής για την αναφορά περιστατικών, η οποία υποστηρίζεται από ειδικό προϋπολογισμό και προσωπικό, καθώς και μιας εξωτερικής τηλεφωνικής γραμμής που οργανώνεται από τη φλαμανδική κυβέρνηση. Επιπλέον, αναπτύσσουν κώδικες δεοντολογίας και πολιτικές, οι οποίες περιλαμβάνουν εκστρατείες, εκπαίδευση

παρατηρητών/-τριών (bystander training) και πειθαρχική διαδικασία για το προσωπικό και τους/τις φοιτητές/-τριες. Οι ευρύτερες εκστρατείες και οι δραστηριότητες ευαισθητοποίησης είναι άρτια αναπτυγμένες για την κοινοποίηση των θεμάτων που σχετίζονται με την έμφυλη βία στο πανεπιστήμιο. Στη Γερμανία, τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά ιδρύματα έχουν καταβάλει επιτυχείς προσπάθειες για την παροχή συμβουλών σε θύματα ή μάρτυρες σεξουαλικής παρενόχλησης.

Στην Ελλάδα, ο Κώδικας Δεοντολογίας και Καλής Πρακτικής έχει προσαρμοστεί ειδικά για την αντιμετώπιση περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης εντός της ακαδημαϊκής κοινότητας. Το ΣΙΦ περιλαμβάνει συν τοις άλλοις, την κατάρτιση μνημονίων κατανόησης με φορείς της τοπικής κοινότητας, νοσοκομεία και άλλα σχετικά ιδρύματα, ενισχύοντας τη δέσμευση του πανεπιστημίου για την προώθηση ενός ασφαλούς και συμπεριληπτικού ακαδημαϊκού περιβάλλοντος. Τα μέλη ΔΕΠ και το προσωπικό ενθαρρύνονται να αποφεύγουν ανεπιθύμητα αστεία ή αδιάκριτα σχόλια που απευθύνονται σε άνδρες και γυναίκες ακαδημαϊκούς, γεγονός που αντικατοπτρίζει μια σχεδόν κοινή ευαισθησία σε τέτοιου είδους συμπεριφορές. Παράλληλα, οι Δημοτικές Επιτροπές Ισότητας των Φύλων που θεσπίστηκαν στην Ελλάδα δημιούργησαν ένα δίκτυο που προσέδωσε μια νέα δυναμική στον χώρο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το δίκτυο αυτό κινητοποιεί ιδρύματα και άτομα για την εκπόνηση και εφαρμογή Σχεδίων Δράσης για την Ισότητα και τη Διαφορετικότητα (ΣΔΙΦ) ενεργώντας συχνά με μετρήσιμους στόχους και λαμβάνοντας υπόψη τον ευαίσθητο χαρακτήρα των δραστηριοτήτων.

Η Διάσκεψη Πρυτάνεων της Λιθουανίας ενέκρινε έγγραφο σχετικά με την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στον ακαδημαϊκό χώρο. Κατά την εκπόνηση του ΣΙΦ λήφθηκαν υπόψη οι κατευθυντήριες οδηγίες της ΕΕ για την ισότητα των φύλων και οι ειδικές οδηγίες για τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επί του παρόντος, διάφορα πανεπιστήμια και ερευνητικά ιδρύματα στη Λιθουανία εφαρμόζουν τις δικές τους στρατηγικές κατά της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης εστιάζοντας στην αναγνώριση και κατανόηση της πιθανής έμφυλης βίας και στη δημιουργία ενός ασφαλούς, συμπεριληπτικού και ευαίσθητου περιβάλλοντος. Το πανεπιστήμιο δεν ανέχεται καμία άμεση ή έμμεση έμφυλη διάκριση, σεξουαλική παρενόχληση, ψυχολογική

βία ή εκφοβισμό. Προωθεί ένα υγιές, ασφαλές, ανοιχτό, ηθικό και συμπεριληπτικό περιβάλλον για την υποστήριξη της ποικιλομορφίας και της ένταξης προστατεύοντας παράλληλα την αξιοπρέπεια κάθε ατόμου. Παρόλο που η φάση υλοποίησης του ΣΙΦ δεν χρηματοδοτείται, η ομάδα εργασίας συνεχίζει να ολοκληρώνει τις δραστηριότητες που σχετίζονται με την αξιολόγηση της πρόληψης της σεξουαλικής παρενόχλησης και της έμφυλης βίας.

Στην Πολωνία, ο Ποινικός Κώδικας και ο Νόμος Κατά των Διακρίσεων ρυθμίζουν το ζήτημα της σεξουαλική παρενόχλησης που είναι κρίσιμο για την ισότητα των φύλων. Το πρώτο άρθρο του εγγράφου περιγράφει τους τομείς και τις μεθόδους αντιμετώπισης των παραβιάσεων της ίσης μεταχείρισης με βάση το φύλο, τη φυλή, την εθνική καταγωγή, την εθνικότητα, τη θρησκεία, τις πεποιθήσεις, την αναπηρία, την ηλικία ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Το εν λόγω έγγραφο απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Ωστόσο, δεν υπάρχουν κανονισμοί ή μέτρα για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε τομείς, όπως η ένταξη της διάστασης του φύλου στην έρευνα και τη διδασκαλία ή η πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης και του mobbing. Το ΣΙΦ, εντούτοις, εστιάζει σε μέτρα κατά της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα μέτρα για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας, οι ενέργειες που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση και οι πολιτικές που περιγράφουν τον τρόπο με τον οποίο τα μέλη του πανεπιστημίου μπορούν να καταγγείλουν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης -είτε είναι θύματα είτε μάρτυρες- αναφέρονται με σαφήνεια.

Εν κατακλείδι, οι διάφορες χώρες εφαρμόζουν ποικίλα μέτρα κατά της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Τα μέτρα αυτά μπορούν να ομαδοποιηθούν σε διάφορες κατηγορίες: προσαρμογή των απαραίτητων εγγράφων σε εθνικό και θεσμικό επίπεδο, καθιέρωση σαφών και αντικειμενικών διαδικασιών, εκπαίδευση των μελών της κοινότητας και των παρατηρητών/-τριών, και διεξαγωγή εκστρατειών και δραστηριοτήτων ευαισθητοποίησης για την κοινοποίηση των θεμάτων. Ιδιαίτερη προσοχή δίνεται στην αναγνώριση των περιστατικών έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι περισσότερες δράσεις είναι επιτυχείς όταν υπάρχει ένα άρτια συντονισμένο δίκτυο εμπλεκόμενων φορέων, το οποίο λειτουργεί αρμονικά. Τέλος, είναι ζωτικής σημασίας να δημιουργηθεί ένα υγιές, ασφαλές, ανοιχτό, ηθικό και συμπεριληπτικό περιβάλλον που προάγει την ποικιλομορφία και την ένταξη, το οποίο θα υποστηρίζεται από τηλεφωνικές γραμμές για την καταγγελία περιστατικών.

4.4 Συστάσεις σχετικά με τα μέτρα κατά της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης

Τα μέτρα κατά της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης, μεταξύ άλλων υποχρεωτικών απαιτήσεων, θα πρέπει να συμπεριληφθούν στο ΣΙΦ. Σύμφωνα με τις κατευθυντήριες οδηγίες του προγράμματος «Ορίζοντας Ευρώπη» σχετικά με τα Σχέδια για την Ισότητα των Φύλων, ένα ΣΙΦ πρέπει να πληροί τέσσερις (4) υποχρεωτικές απαιτήσεις που σχετίζονται με τη διαδικασία¹⁹:

- **Δημόσιο έγγραφο:** Θα πρέπει να είναι ένα επίσημο έγγραφο που δημοσιεύεται στον δικτυακό τόπο (website) του ιδρύματος, υπογράφεται από την ανώτατη διοίκηση και κοινοποιείται ενεργά εντός του ιδρύματος. Θα πρέπει να καταδεικνύει τη δέσμευση, μεταξύ άλλων, για την καταπολέμηση της έμφυλης

¹⁹ European Commission. (2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en>

βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης και να θέτει σαφείς στόχους, δράσεις και μέτρα για την επίτευξή τους.

- **Ειδικοί πόροι:** Το ΣΙΦ, για να εφαρμοστεί, θα πρέπει να υποστηρίζεται από πόρους και εμπειρογνωσία σε θέματα έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης. Το ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης θα πρέπει να εξετάσει τα είδη και τα ποσά των πόρων που απαιτούνται για την υποστήριξη των συνεχιζόμενων διαδικασιών.
- **Συλλογή και παρακολούθηση δεδομένων:** Τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης πρέπει να συλλέγουν δεδομένα και να συντάσσουν ετήσια έκθεση σχετικά με τους βασικούς δείκτες. Κάθε ίδρυμα θα πρέπει να εφαρμόζει κατάλληλη μεθοδολογία για την επιλογή των πιο σχετικών δεικτών που αντιστοιχούν στους σκοπούς και τους στόχους του ΣΙΦ, και θα πρέπει να συλλέγει, να αναλύει και να δημοσιεύει τα δεδομένα αυτά ετησίως.
- **Εκπαίδευση:** Το έγγραφο πρέπει να περιλαμβάνει δράσεις ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης (π.χ. σεμινάρια, συνέδρια, ημερίδες κ.λπ.) για την έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση. Η διαδικασία θα πρέπει να βασίζεται σε στοιχεία, να είναι συνεχής και μακροπρόθεσμη και να περιλαμβάνει ολόκληρο το ίδρυμα – καθηγητές/-τριες, ερευνητές/-τριες, προσωπικό και φοιτητές/-τριες.

Κατά τη δημιουργία ενός ΣΙΦ, τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν το δικαίωμα να αποφασίσουν ποια συγκεκριμένα μέτρα θα συμπεριλάβουν για την καταπολέμηση της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ανάλογα με τις ανάγκες κάθε ιδρύματος, διάφοροι τομείς μπορούν να συνδυαστούν στο έγγραφο. Η Οδηγία Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans²⁰ και ο οδηγός GEAR Tool

²⁰ European Commission. (2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en>

step-by-step guide²¹ παρέχουν συστάσεις για την αντιμετώπιση των ακόλουθων διαστάσεων των πολιτικών για την έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση:

- **Συμπεριφορές:** Οι συμπεριφορές που αναμένονται από τους/τις καθηγητές/-τριες, τους/τις ερευνητές/-τριες, το προσωπικό και τους/τις φοιτητές/-τριες όσον αφορά την έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση θα πρέπει να ορίζονται και να κωδικοποιούνται. Θα πρέπει να διασφαλίζεται ότι τα δυνητικά θύματα ή οι μάρτυρες παρενόχλησης δεν φοβούνται να καταγγείλουν τα περιστατικά. Θα πρέπει ακόμη να αποσαφηνίζει πώς η ερμηνεία αυτών των συμπεριφορών εξαρτάται από την ισχύ ή την εξουσία στο πλαίσιο των διαφόρων σχέσεων.
- **Αναφορά:** Η πολιτική θα πρέπει να περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο τα μέλη του ιδρύματος μπορούν να αναφέρουν περιπτώσεις έμφυλης βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης είτε είναι θύματα είτε μάρτυρες. Τα συμβουλευτικά κέντρα ή/και οι ασφαλείς ζώνες θα πρέπει να είναι ορατά, να αντιμετωπίζουν τυχόν εμπόδια στην αναφορά και να διασφαλίζουν ότι οι αναφορές λαμβάνονται σοβαρά υπόψη. Η πολιτική θα πρέπει να εξηγεί συν τοις άλλοις τη διαδικασία της έρευνας.
- **Έρευνα:** Η πολιτική θα πρέπει να παρέχει ορατές και εύκολα κατανοητές πληροφορίες για όλους/-λες: καθηγητές/-τριες, ερευνητές/-τριες, προσωπικό και φοιτητές/-τριες. Θα πρέπει να περιγράφει τη διαδικασία διερεύνησης και λήψης αποφάσεων, συμπεριλαμβανομένων των σχετικών χρονοδιαγραμμάτων. Οι ίδιες οι έρευνες θα πρέπει να είναι ανεξάρτητες, δίκαιες, σαφείς και διαφανείς.
- **Υποστήριξη των θυμάτων:** Η πολιτική θα πρέπει να περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο παρέχονται συμβουλές και πληροφορίες στα θύματα ή στους/στις μάρτυρες. Οι πληροφορίες σχετικά με τη διαθέσιμη υποστήριξη, τη

²¹ European Institute for Gender Equality – EIGE. (2022). Gender Equality in Academia and Research. GEAR tool step-by-step guide. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220795_pdf_mh0922276enn_002.pdf
Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/measures-against-gender-based-violence-including-sexual-harassment>

συμβουλευτική ή άλλες μορφές βοήθειας - είτε εντός του ιδρύματος είτε μέσω εξωτερικών φορέων - θα πρέπει να κοινοποιούνται με σαφήνεια.

- *Πειθαρχικά μέτρα και δίωξη:* Η πολιτική θα πρέπει να καλύπτει τις διαδικασίες αντιμετώπισης των δραστών/-στιδών σε επίπεδο ιδρύματος. Θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνει καθοδήγηση και υποστήριξη για την καταγγελία στην αστυνομία και την εξασφάλιση τυχόν νομικών διαδικασιών.

Το ΣΙΦ, θα πρέπει να εξετάσει τον τρόπο με τον οποίο θα κινητοποιηθεί ολόκληρο το ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για την καθιέρωση μιας κουλτούρας μηδενικής ανοχής απέναντι στην έμφυλη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση. Για τον σκοπό αυτό, είναι απαραίτητες οι δραστηριότητες επικοινωνίας και τα προγράμματα εκπαίδευσης. Τέλος, συνιστάται στα ιδρύματα να επικεντρωθούν στην πρόληψη της έμφυλης βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης και να διασφαλίσουν ένα ασφαλές και συμπεριληπτικό περιβάλλον για όλα τα μέλη της πανεπιστημιακής κοινότητας.

5. Παραδείγματα πρωτοβουλιών δημιουργίας κοινότητας για την ισότητα των φύλων με τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων

5.1 Εισαγωγή

Μια στρατηγική που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την προώθηση της ισότητας των φύλων εντός των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι η εφαρμογή πρωτοβουλιών οικοδόμησης της κοινότητας στον τομέα αυτό. Μέσω των εν λόγω πρωτοβουλιών, πολλαπλά ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να συμμετάσχουν στη διαδικασία βελτίωσης της ισότητας των φύλων στα ιδρύματα, συμπεριλαμβανομένης της ηγεσίας, των φοιτητών/-τριών, του διδακτικού προσωπικού, του διοικητικού προσωπικού και των εξωτερικών ενδιαφερόμενων μερών. Αυτό το είδος δράσης αναγνωρίζει ότι η επίτευξη της ισότητας των φύλων απαιτεί κάτι περισσότερο από απλές αλλαγές πολιτικής και υπογραμμίζει τη σημασία της εμπλοκής ενός ευρέος φάσματος ενδιαφερόμενων, ιδίως εκείνων που εμπλέκονται στην εφαρμογή των πολιτικών και εκείνων από τους/τις οποίους/-ες προορίζονται οι πολιτικές, όπως το προσωπικό και οι φοιτητές/-τριες.

Τα εν λόγω παραδείγματα δείχνουν πώς η συνεργασία μπορεί να συμβάλει στην αλλαγή του καθεστώτος της ισότητας των φύλων στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τα πανεπιστήμια και τα κολέγια έχουν αξιοποιήσει τις προσπάθειες της κοινότητας για να μειώσουν τις διαφορές μεταξύ των φύλων, να ευαισθητοποιήσουν το κοινό στο θέμα του φύλου και να υποστηρίξουν τις υποεκπροσωπούμενες ομάδες. Από εκστρατείες βάσης και προγράμματα καθοδήγησης μέχρι μεταρρυθμίσεις και συνεργασίες με εξωτερικούς οργανισμούς, υπάρχουν διάφορες στρατηγικές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν και από άλλους.

Σε αυτό το κεφάλαιο, θα συζητήσουμε διάφορα παραδείγματα πρωτοβουλιών δημιουργίας κοινότητας για την ισότητα των φύλων και, όπου είναι εφικτό, θα δώσουμε ένα παράδειγμα πρακτικής εφαρμογής. Προτού εξετάσουμε τα συγκεκριμένα παραδείγματα, θα αναφερθούμε σε διάφορα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη, τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά, τα οποία μπορούν να συμμετέχουν σε αυτές τις δραστηριότητες. Αυτό θα μας επιτρέψει να απαριθμήσουμε τους πιθανούς εμπλεκόμενους φορείς για κάθε παράδειγμα για το οποίο θα γίνει λόγος στο υπόλοιπο του παρόντος κεφαλαίου.

5.2 Σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη

Πριν από τη διερεύνηση παραδειγμάτων πρωτοβουλιών δημιουργίας κοινότητας για την ισότητα των φύλων σε ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, επιδιώκουμε να χαρτογραφήσουμε όλα τα σχετικά μέρη των εν λόγω ιδρυμάτων που μπορούν και πρέπει να συμμετέχουν σε αυτές τις πρωτοβουλίες και δραστηριότητες. Για τον σκοπό αυτό, θα χρησιμοποιήσουμε την εργαλειοθήκη GEAR (Gender Equality in Academia and Research) από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων²². Πρώτα, θα εξετάσουμε τα εσωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη και στη συνέχεια, τα εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη.

ΕΣΩΤΕΡΙΚΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

Συνήθως, οι παράγοντες που εμπλέκονται στην ισότητα των φύλων σε ένα ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι η ανώτερη διοίκηση, η μεσαία διοίκηση και η ηγεσία, το ερευνητικό και διδακτικό προσωπικό, το διοικητικό προσωπικό και οι φοιτητές/-τριες. Αν το ίδρυμα διαθέτει ένα τμήμα υπεύθυνο για την ισότητα των φύλων, μπορεί είτε να βρίσκεται εντός ενός από αυτά τα τμήματα, όπως για παράδειγμα το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, είτε να υπάρχει ένα ειδικό πρόσωπο ή τμήμα για την ισότητα των φύλων, όπως ένα υπεύθυνο άτομο, μια ομάδα ή μια επιτροπή για την ισότητα των φύλων.

²² <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/action-toolbox>

ΑΝΩΤΕΡΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Τα άτομα στα ανώτερα διοικητικά κλιμάκια έχουν την εξουσία να λαμβάνουν αποφάσεις που επηρεάζουν ολόκληρο τον οργανισμό, γεγονός που τα καθιστά βασικούς παράγοντες αλλαγής για κάθε πρωτοβουλία σχετικά με την ισότητα των φύλων εντός του ιδρύματός τους. Η υποστήριξή τους σε πρωτοβουλίες δημιουργίας δεσμεύσεων και η δέσμευσή τους να εργαστούν προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων εντός του ιδρύματος είναι μείζονος σημασίας για την εμπλοκή των ενδιαφερόμενων μερών και την αντιμετώπιση της αντίστασης.

Ο ρόλος τους στις πρωτοβουλίες δημιουργίας κοινότητας περιλαμβάνει τα εξής:

- Να υποστηρίζουν ανοιχτά τις πρωτοβουλίες δημιουργίας κοινότητας για την ισότητα των φύλων επιδεικνύοντας δέσμευση για την προώθηση ενός συμπεριληπτικού περιβάλλοντος.
- Να επικροτούν τις προσπάθειες δημιουργίας κοινότητας και να προωθούν πρωτοβουλίες που συγκεντρώνουν διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη για την αντιμετώπιση ζητημάτων φύλου διασφαλίζοντας ότι οι προσπάθειες αυτές αναγνωρίζονται και εκτιμώνται.
- Ιδανικά, να συμμετέχουν στον σχεδιασμό και την υλοποίηση κοινοτικών πρωτοβουλιών προσφέροντας τις γνώσεις, την επιρροή και το δίκτυο επαφών που διαθέτουν.
- Να παρέχουν επαρκείς οικονομικούς και ανθρώπινους πόρους για να εξασφαλίσουν την επιτυχία των πρωτοβουλιών δημιουργίας κοινότητας που εστιάζουν στην ισότητα των φύλων.
- Να εγκρίνουν τη σχετική τεκμηρίωση, τις διαδικασίες και τις δραστηριότητες που διευκολύνουν αλλαγές με πρωτοβουλία της κοινότητας προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων.
- Να παρακολουθούν την πρόοδο ζητώντας τακτικές ενημερώσεις σχετικά με την υλοποίηση και τα αποτελέσματα των προσπαθειών δημιουργίας κοινότητας, ώστε να διασφαλίζεται η συνεχής βελτίωση και η λογοδοσία.

ΜΕΣΑΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ

Η μεσαία διοίκηση και η ηγεσία διαδραματίζουν επίσης βασικό ρόλο στην εφαρμογή των πρωτοβουλιών για την ισότητα των φύλων στην πράξη, καθώς τα εν λόγω μέρη διαχειρίζονται τις καθημερινές λειτουργίες εντός των τμημάτων, των ερευνητικών ομάδων ή των υπηρεσιών προσωπικού και φοιτητών/-τριών. Η στενότερη αλληλεπίδρασή τους με τη σχολή, το προσωπικό, τους/τις φοιτητές/-τριες και λοιπά ενδιαφερόμενα μέρη τις καθιστά πολύτιμες στην προώθηση και εκτέλεση των προσπάθειών για την ισότητα των φύλων.

Ο ρόλος τους στις πρωτοβουλίες δημιουργίας κοινότητας περιλαμβάνει τα εξής:

- Να υποστηρίζουν δημόσια και να συμμετέχουν ενεργά σε δραστηριότητες δημιουργίας κοινότητας για την ισότητα των φύλων εντός των τμημάτων τους και σε άλλα τμήματα του ιδρύματος.
- Να συμμετέχουν στον σχεδιασμό και την υλοποίηση κοινοτικών πρωτοβουλιών συμβάλλοντας στη διατήρηση των προϋπολογισμών που υπάρχουν για τον σκοπό αυτό και προσφέροντας ιδέες και εμπειρογνώσια από τους συγκεκριμένους τομείς τους.
- Να διευκολύνουν και να επιβλέπουν την πρακτική εφαρμογή δραστηριοτήτων και προγραμμάτων δημιουργίας κοινότητας σύμφωνα με τις οδηγίες της ανώτερης διοίκησης.
- Να διασφαλίζουν ότι τα ζητήματα φύλου περιλαμβάνονται στις συζητήσεις, τα εργαστήρια και τις προσπάθειες ενημέρωσης της κοινότητας, ακόμη και αν αυτές δεν έχουν σχεδιαστεί ειδικά για την προώθηση της ισότητας των φύλων.
- Να συλλέγουν και να παρέχουν τα απαραίτητα δεδομένα και ανατροφοδότηση για την παρακολούθηση της προόδου και του αντικτύπου των πρωτοβουλιών δημιουργίας κοινότητας με επίκεντρο την ισότητα των φύλων.

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΚΑΙ ΔΙΔΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Βρίσκονται πιο κοντά στους/στις φοιτητές/-τριες και ταυτόχρονα είναι και οι αποδέκτες/-κτριες κάθε δραστηριότητας για την ισότητα των φύλων.

Ο ρόλος που καλούνται να διαδραματίσουν σε πρωτοβουλίες δημιουργίας κοινότητας περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

- Να συμμετέχουν στον σχεδιασμό και στην ανάπτυξη πρωτοβουλιών για τη δημιουργία κοινότητας προσφέροντας την εμπειρογνωσία και τις ιδέες τους.
- Να οργανώνουν ή/και να διευθύνουν εργαστήρια, σεμινάρια και συζητήσεις που εστιάζουν στην ισότητα των φύλων και περιλαμβάνουν φοιτητές/-τριες, συναδέλφους και ενδεχομένως την ηγεσία και εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη.
- Να παρέχουν καθοδήγηση σε υποεκπροσωπούμενες ομάδες και να στηρίζουν τη συμμετοχή τους σε πρωτοβουλίες της κοινότητας.
- Να επιτρέπουν τη διατμηματική συνεργασία και να συνεργάζονται με εξωτερικούς οργανισμούς, άλλα τμήματα και κοινοτικές ομάδες για να διευρύνουν τον αντίκτυπο των πρωτοβουλιών για την ισότητα των φύλων.

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Η συμμετοχή του διοικητικού προσωπικού σε πρωτοβουλίες δημιουργίας κοινότητας για την ισότητα των φύλων είναι σημαντική για διάφορους λόγους. Οι απόψεις και η εμπειρογνωσία των μελών του διασφαλίζουν ότι οι πρωτοβουλίες αντιμετωπίζουν τις ανάγκες ολόκληρου του οργανισμού και εφαρμόζονται αποτελεσματικά. Τμήματα, όπως το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, μπορούν να προωθήσουν αμερόληπτες διαδικασίες και δίκαιες προσλήψεις ενισχύοντας μια συμπεριληπτική κουλτούρα. Επιπλέον, το τμήμα επικοινωνίας μπορεί να ευαισθητοποιήσει και να διαδώσει πληροφορίες, ενώ το νομικό και οικονομικό τμήμα μπορεί να διασφαλίσει τη σκοπιμότητα των πρωτοβουλιών. Τέλος, το τμήμα υποστήριξης της έρευνας μπορεί να ενσωματώσει την οπτική του φύλου στη διδασκαλία και την έρευνα.

Ο ρόλος του διοικητικού προσωπικού μπορεί να περιλαμβάνει τα εξής:

- Να ενθαρρύνει και να προωθεί δραστηριότητες δημιουργίας κοινότητας για την ισότητα των φύλων στο πλαίσιο των επιμέρους τμημάτων του.
- Να συμμετέχει στον σχεδιασμό και την υλοποίηση κοινοτικών πρωτοβουλιών παρέχοντας τις απόψεις και την εμπειρογνωσία του.
- Να διασφαλίζει την πρακτική εκτέλεση των δραστηριοτήτων και προγραμμάτων.

- Να ενσωματώνει τη διάσταση του φύλου στις διοικητικές διαδικασίες, τις πολιτικές και τις επικοινωνίες.
- Να συλλέγει και να αναφέρει δεδομένα για την παρακολούθηση της προόδου και του αντικτύπου των πρωτοβουλιών δημιουργίας κοινότητας για την ισότητα των φύλων.

ΦΟΙΤΗΤΕΣ/-ΤΡΙΕΣ

Η συμμετοχή των φοιτητών/-τριών σε πρωτοβουλίες δημιουργίας κοινότητας για την ισότητα των φύλων είναι καθοριστικής σημασίας για την προώθηση ενός ακαδημαϊκού περιβάλλοντος που θα είναι πιο συμπεριληπτικό και ευαισθητοποιημένο. Βασικό στοιχείο για την επιτυχία του ΣΙΦ είναι η ενεργός συμμετοχή των φοιτητών/-τριών. Έχει μάλιστα προταθεί η συνεργασία με φοιτητικούς συλλόγους, οι οποίοι μπορούν να διαδραματίσουν καίριο ρόλο στην ευαισθητοποίηση και την προώθηση της ισότητας των φύλων. Θα μπορούσαν κάλλιστα να δρομολογηθούν βασικά μαθήματα εκπαίδευσης στην ενεργητική ακρόαση για τη δημιουργία ενός διακριτικού και υποστηρικτικού χώρου ακρόασης μεταξύ συνομηλίκων. Ορισμένοι σύλλογοι και οργανώσεις έχουν ήδη δείξει ιδιαίτερη προσοχή σε αυτό το θέμα και θα μπορούσαν να συμμετάσχουν σε συγκεκριμένες πρωτοβουλίες, όπως podcasts, εργαστήρια και άλλες διαδραστικές δραστηριότητες που προωθούν την ευαισθητοποίηση και την ανάληψη συγκεκριμένης δράσης για θέματα φύλου. Ως ωφελούμενοι/-νες, οι φοιτητές/-τριες/-τριες ευαισθητοποιούνται σε θέματα που σχετίζονται με το φύλο σε όλους τους κλάδους, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης και της καταπολέμησης της έμφυλης βίας, και ενθαρρύνονται να εφαρμόζουν την οπτική του φύλου στην έρευνά τους. Αυτό τους/τις προετοιμάζει να προωθήσουν την ισότητα των φύλων στη μελλοντική τους σταδιοδρομία ως εκπαιδευτικοί και ερευνητές/-τριες. Η δημιουργία μιας κοινότητας για την ισότητα των φύλων μπορεί επίσης να ενδυναμώσει τους/τις φοιτητές/-τριες στην ακαδημαϊκή τους πορεία.

Ο ρόλος των φοιτητών/-τριών μπορεί να περιλαμβάνει τα εξής:

- Να συμμετέχουν ενεργά σε δραστηριότητες δημιουργίας κοινότητας, όπως εργαστήρια και εκπαίδευση σχετικά με την ασυνείδητη προκατάληψη και την έμφυλη βία.
- Να συνεισφέρουν απόψεις και γνώσεις στην ανάπτυξη και υλοποίηση πρωτοβουλιών δημιουργίας κοινότητας.
- Να αναλάβουν ηγετικούς ρόλους στις προσπάθειες για την ισότητα των φύλων, όπως η συμμετοχή σε επιτροπές, η καθοδήγηση συνομηλίκων ή η καθοδήγηση μιας κοινοτικής πρωτοβουλίας.

ΕΞΩΤΕΡΙΚΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ

Οι πρωτοβουλίες δημιουργίας κοινότητας συχνά περιλαμβάνουν ενδιαφερόμενα μέρη που δεν ανήκουν στον ίδιο οργανισμό. Οι εξωτερικοί εταίροι μπορεί να περιλαμβάνουν εμπειρογνώμονες και συμβούλους σε θέματα φύλου· ερευνητές/-τριες και ακαδημαϊκές επαφές από άλλα ιδρύματα· μη κυβερνητικές οργανώσεις που επικεντρώνονται σε θέματα όπως η βία κατά των γυναικών ή η έμφυλη προκατάληψη· ελεγκτικοί οργανισμοί· και διάφορα δίκτυα όπως πανεπιστημιακές ομάδες ή φορείς χρηματοδότησης. Επιπλέον, πολιτικές προσωπικότητες ή υπουργεία μπορούν να φανούν χρήσιμες ή σημαντικές. Αυτά τα εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να παρέχουν εμπειρογνωσία. Για παράδειγμα, με την καθοδήγηση ενός εργαστηρίου, μπορούν να προσφέρουν την οπτική ενός τρίτου και να βοηθήσουν στην επέκταση του δικτύου των ιδρυμάτων που εργάζονται για τον ίδιο σκοπό δημιουργώντας μια κοινότητα σε πολλά ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, η οποία μπορεί να διευκολύνει την ανταλλαγή πληροφοριών και τις κοινοτικές πρωτοβουλίες.

5.3 Εβδομάδα για την Ισότητα των Φύλων

Ένα πρώτο παράδειγμα πρωτοβουλίας δημιουργίας κοινότητας για την ισότητα των φύλων που εξετάζεται σε αυτό το κεφάλαιο είναι η λεγόμενη Εβδομάδα για την Ισότητα των Φύλων. Πρόκειται για μια οργανωμένη σειρά εκδηλώσεων και δραστηριοτήτων που πραγματοποιούνται κατά τη διάρκεια μιας εβδομάδας για την ευαισθητοποίηση σχετικά με τα θέματα ισότητας των φύλων. Συνήθως, διοργανώνεται μία φορά κάθε

χρόνο. Στόχος είναι η εκπαίδευση και η συμμετοχή ολόκληρης της κοινότητας σε θέματα όπως η έμφυλη προκατάληψη, η σεξουαλική παρενόχληση και η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών και των υποεκπροσωπούμενων ομάδων. Παράλληλα, προσφέρει ευκαιρίες δικτύωσης και δίνει το έναυσμα για την υλοποίηση προγραμμάτων καθοδήγησης. Τα ενδιαφερόμενα μέρη περιλαμβάνουν συνήθως φοιτητές/-τριες, ακαδημαϊκό προσωπικό, διοικητικό προσωπικό και εξωτερικούς εταίρους, όπως μη κυβερνητικές οργανώσεις και εμπειρογνώμονες σε θέματα ισότητας των φύλων.

Οι δραστηριότητες που διοργανώνονται κατά τη διάρκεια αυτής της εβδομάδας μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Συζητήσεις σε πάνελ: με τη συμμετοχή εμπειρογνομόνων, μελών του πανεπιστημιακού συμβουλίου και εκπροσώπων των φοιτητών/-τριών που συζητούν διάφορες πτυχές της ισότητας των φύλων.
- Εργαστήρια: διαδραστικές συνεδρίες σε θέματα όπως η ασυνείδητη προκατάληψη, η παιδαγωγική με ευαισθησία ως προς το φύλο και οι ηγετικές δεξιότητες για γυναίκες.
- Προβολές ταινιών και συζητήσεις: προβολή ταινιών σχετικών με θέματα φύλου, ακολουθούμενη από ανοικτό διάλογο ή συζητήσεις.
- Εκδηλώσεις δικτύωσης: ευκαιρίες για φοιτητές/-τριες, καθηγητές/-τριες και προσωπικό να συνδεθούν και να ανταλλάξουν εμπειρίες.

Παρόμοια δραστηριότητα υπάρχει στο Πανεπιστήμιο των Βρυξελλών, Vrije Universiteit Brussel (VUB) στο Βέλγιο, το οποίο διοργανώνει κάθε χρόνο «Εβδομάδα Φύλου», τον Μάρτιο, την εβδομάδα της Παγκόσμιας Ημέρας της Γυναίκας (8 Μαρτίου). Η εν λόγω Εβδομάδα διοργανώνεται από την ηγεσία του VUB σε συνεργασία με το κέντρο εμπειρογνωσίας του VUB για το φύλο, τη διαφορετικότητα και τη διατομεακότητα, και καλύπτει ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων, όπως προβολές ντοκιμαντέρ, θεματικές διαλέξεις, καθώς και συζητήσεις σε πάνελ και δημόσιες συζητήσεις.

5.4. Προγράμματα καθοδήγησης

Ένα δεύτερο παράδειγμα πρωτοβουλιών δημιουργίας κοινότητας είναι τα προγράμματα καθοδήγησης (mentorship programmes). Τα προγράμματα αυτά συνδέουν έμπειρα άτομα (μέντορες) με λιγότερο έμπειρους/-ρες καθοδηγούμενους/-νες (mentees) με σκοπό την παροχή καθοδήγησης και υποστήριξης με έμφαση στην ισότητα των φύλων. Επιδιώκουν να συμβάλουν στην επαγγελματική εξέλιξη και την προσωπική ανάπτυξη ατόμων που ανήκουν σε υποεκπροσωπούμενες ομάδες βοηθώντας τα να αντιμετωπίσουν προκλήσεις και ευκαιρίες. Τα βασικά ενδιαφερόμενα μέρη είναι οι μέντορες (συνήθως ακαδημαϊκό προσωπικό), καθοδηγούμενοι/-νες (φοιτητές/-τριες ή επαγγελματίες που βρίσκονται στο ξεκίνημα της σταδιοδρομίας τους) και οι συντονιστές/-στριες του προγράμματος, οι οποίοι/-ες μπορεί να προέρχονται τόσο από τον οργανισμό όσο και από εξωτερικούς οργανισμούς.

Τα προγράμματα καθοδήγησης περιλαμβάνουν διάφορα στοιχεία, όπως:

- Τακτικές συναντήσεις: δομημένες αλληλεπιδράσεις μεταξύ μεντόρων και καθοδηγούμενων για να συζητήσουν την εξέλιξη και τις προκλήσεις της σταδιοδρομίας (των φοιτητών/-τριών).
- Εργαστήρια και σεμινάρια: συνεδρίες εκπαίδευσης σε θέματα όπως ο σχεδιασμός της σταδιοδρομίας, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και η αντιμετώπιση της δυναμικής των φύλων στον εργασιακό χώρο.
- Ευκαιρίες δικτύωσης: εκδηλώσεις που φέρνουν σε επαφή μέντορες, καθοδηγούμενους/-νες και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη για τη δημιουργία επαγγελματικών δικτύων.

5.5. Ομάδα Εργασίας για την Ισότητα των Φύλων

Η Ομάδα Εργασίας για την Ισότητα των Φύλων είναι μια ειδική ομάδα στο εσωτερικό ενός οργανισμού που επικεντρώνεται στον εντοπισμό και την αντιμετώπιση ζητημάτων ανισότητας των φύλων. Στόχος της είναι να αναπτύξει και να εφαρμόσει στρατηγικές για την προώθηση ενός πιο ισότιμου περιβάλλοντος. Τα ενδιαφερόμενα μέρη αυτής της πρωτοβουλίας περιλαμβάνουν μέλη από διάφορα τμήματα, συμπεριλαμβανομένων των ανθρώπινων πόρων, της ανώτερης διοίκησης,

εκπροσώπους των φοιτητών/-τριών και εκπροσώπους από εξωτερικές οργανώσεις ή συμβούλια που εστιάζουν στο φύλο.

Η Ομάδα Εργασίας ασχολείται με τη(ν):

- Διεξαγωγή αξιολογήσεων: Αξιολογεί τακτικά την κατάσταση της ισότητας των φύλων στα διάφορα τμήματα τόσο για τους/τις φοιτητές/-τριες όσο και για το προσωπικό (ακαδημαϊκό ή διοικητικό).
- Ανάπτυξη πολιτικών: Καταρτίζει και προτείνει πολιτικές για την προώθηση της ισότητας των φύλων.
- Διοργάνωση εκπαιδεύσεων: Παρέχει εκπαιδεύσεις για το διδακτικό προσωπικό και το υπόλοιπο προσωπικό σχετικά με την ευαισθησία και τις πρακτικές σε θέματα φύλου.
- Παρακολούθηση της προόδου: Παρακολουθεί και υποβάλλει εκθέσεις σχετικά με την υλοποίηση των πρωτοβουλιών για την ισότητα των φύλων.

5.6. Ερευνητικές Πρωτοβουλίες για το Φύλο

Οι Ερευνητικές Πρωτοβουλίες για το Φύλο περιλαμβάνουν έργα και μελέτες που αποσκοπούν στη διερεύνηση και την αντιμετώπιση ζητημάτων που σχετίζονται με το φύλο εντός και εκτός του οργανισμού. Στόχος είναι η παραγωγή νέας γνώσης που μπορεί να ενημερώσει τις πολιτικές και τις πρακτικές για την επίτευξη μεγαλύτερης ισότητας των φύλων. Τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι μεταξύ άλλων ερευνητές/-τριες (οι οποίοι/-ες μπορεί να είναι μέλη του διδακτικού προσωπικού, αλλά και φοιτητές/-τριες), ακαδημαϊκοί/-κές συνεργάτες/-τιδες, εμπειρογνώμονες σε θέματα φύλου και συχνά φορείς χρηματοδότησης ή ερευνητικά ιδρύματα. Αυτό το είδος δραστηριότητας αφορά την προώθηση και τη χρηματοδότηση διεπιστημονικών ερευνητικών έργων που εστιάζουν σε θέματα φύλου.

Οι βασικές δραστηριότητες μπορούν να περιλαμβάνουν τα εξής:

- Επιχορηγήσεις για έρευνα: Παροχή χρηματοδότησης για έργα που διερευνούν τις ανισότητες μεταξύ των φύλων σε διάφορους τομείς.
- Ερευνητικά σεμινάρια: Τακτικά σεμινάρια στα οποία οι ερευνητές/-τριες μπορούν να παρουσιάσουν και να συζητήσουν τα ευρήματά τους με την πανεπιστημιακή κοινότητα και εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη.
- Υποστήριξη δημοσιεύσεων: Βοήθεια προς τους/τις ερευνητές/-τριες για τη δημοσίευση των εργασιών τους και τη διάδοση των ευρημάτων σε ένα ευρύτερο κοινό.

5.7. Ανάπτυξη Συμπεριληπτικών Προγραμμάτων Σπουδών

Η Ανάπτυξη Συμπεριληπτικών Προγραμμάτων Σπουδών εστιάζει στη δημιουργία και αναθεώρηση των ακαδημαϊκών προγραμμάτων επιδιώκοντας την ενσωμάτωση διαφορετικών οπτικών και την αντιμετώπιση των έμφυλων προκαταλήψεων. Στόχος είναι να διασφαλιστεί ότι όλοι/-λες οι φοιτητές/-τριες λαμβάνουν μια εκπαίδευση που αντικατοπτρίζει ένα ευρύ φάσμα εμπειριών και απόψεων. Τα εμπλεκόμενα μέρη είναι μέλη του ακαδημαϊκού προσωπικού, φοιτητές/-τριες και μερικές φορές εξωτερικοί/-κές σύμβουλοι ή εμπειρογνώμονες σε θέματα ισότητας των φύλων. Η εν λόγω δραστηριότητα αποσκοπεί στην ένταξη της διάστασης του φύλου στο πρόγραμμα σπουδών όλων των επιστημονικών κλάδων του πανεπιστημίου.

Περιλαμβάνει:

- Αναθεωρήσεις του προγράμματος σπουδών: Αξιολόγηση των υφιστάμενων μαθημάτων για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση έμφυλων προκαταλήψεων.
- Εκπαίδευση του διδακτικού προσωπικού: Παροχή εκπαίδευσης στο ακαδημαϊκό προσωπικό σχετικά με τον τρόπο ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στη διδασκαλία τους.
- Συμμετοχή των φοιτητών/-τριών: Εμπλοκή των φοιτητών/-τριών στη διαδικασία για να διασφαλιστεί ότι το πρόγραμμα σπουδών αντικατοπτρίζει ποικίλες απόψεις και εμπειρίες.

5.8. Ετήσια Βραβεία Ισότητας των Φύλων

Τα Ετήσια Βραβεία Ισότητας των Φύλων αναγνωρίζουν και γιορτάζουν τα επιτεύγματα στην προώθηση της ισότητας των φύλων εντός του οργανισμού. Στόχος είναι να αναδειχθούν επιτυχημένες πρωτοβουλίες, να εμπνευστούν άλλα άτομα και να επιβραβευθούν άτομα ή ομάδες με σημαντική συνεισφορά. Στα ενδιαφερόμενα μέρη περιλαμβάνονται οι φοιτητές/-τριες, το ακαδημαϊκό προσωπικό, το διοικητικό προσωπικό, η μεσαία ή ανώτερη ηγεσία ως μέλος των επιτροπών υποβολής υποψηφιοτήτων και ενδεχομένως μέλη της ευρύτερης κοινότητας που συμμετέχουν ή παρακολουθούν την τελετή απονομής των βραβείων.

Οι δραστηριότητες που σχετίζονται με αυτό το είδος βραβείου (ή βραβείων) μπορούν να περιλαμβάνουν:

- Διαδικασία υποβολής υποψηφιοτήτων και επιλογής: Η συμπεριληπτική διαδικασία που περιλαμβάνει τη συμβολή των φοιτητών/-τριών, του διδακτικού προσωπικού και του υπόλοιπου προσωπικού.
- Τελετή βράβευσης: Επίσημη εκδήλωση για τον εορτασμό των επιτευγμάτων και την ανάδειξη των βέλτιστων πρακτικών.
- Διάδοση: Κοινοποίηση των ιστοριών των νικητών/-τριών των βραβείων ως μελετών περίπτωσης για έμπνευση και μάθηση σε όλο το ίδρυμα.

5.9. Κέντρο Πόρων για την Ισότητα των Φύλων

Μια τελευταία δραστηριότητα δημιουργίας κοινότητας είναι η ίδρυση ενός Κέντρου Πόρων για την Ισότητα των Φύλων, ενός ειδικού χώρου που παρέχει πληροφορίες, υποστήριξη και πόρους σχετικά με την ισότητα των φύλων. Στόχος του είναι να αποτελέσει ένα κέντρο για εκπαιδευτικό υλικό, συμβουλευτική και συνηγορία για την υποστήριξη των προσπαθειών ισότητας των φύλων. Τα ενδιαφερόμενα μέρη περιλαμβάνουν το προσωπικό του κέντρου, φοιτητές/-τριες, καθηγητές/-τριες και ενδεχομένως εξωτερικούς/-κές εμπειρογνώμονες σε θέματα φύλου, καθώς και

οργανώσεις της κοινότητας που συνεργάζονται με το κέντρο για την παροχή υπηρεσιών και εργαστηρίων.

Οι υπηρεσίες αυτού του ειδικού κέντρου εντός του πανεπιστημίου που λειτουργεί ως κόμβος για πόρους και υποστήριξη για την ισότητα των φύλων μπορούν να περιλαμβάνουν:

- Βιβλιοθήκη πόρων: Συλλογή βιβλίων, άρθρων και άλλου υλικού σχετικά με την ισότητα των φύλων.
- Συμβουλευτικές υπηρεσίες: Υποστήριξη των φοιτητών/-τριών και του προσωπικού που ασχολούνται με θέματα που σχετίζονται με το φύλο.
- Εκπαιδεύσεις και εργαστήρια: Τακτικές συνεδρίες για θέματα όπως η ευαισθησία σε θέματα φύλου, η ηγεσία και η επαγγελματική ανάπτυξη.

6. Παρουσίαση δειγμάτων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, αξιολόγηση και εμπειρίες από εκδηλώσεις εργαστηρίων

6.1. Δείγματα εκπαιδευτικών προγραμμάτων

ΕΝΟΤΗΤΑ Ι – ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΚΑΙ ΠΡΟΚΑΤΑΛΗΨΕΙΣ

Αυτή η ενότητα εξετάζει θέματα που σχετίζονται με τα στερεότυπα που υπάρχουν σε μια δεδομένη χώρα - οι συμμετέχοντες/-χουσες στην εκπαίδευση πρέπει να συνειδητοποιήσουν τα δικά τους στερεότυπα και από πού μπορεί να πηγάζουν αυτά. Είναι απαραίτητο να εξηγηθούν οι διάφορες πηγές των στερεοτύπων λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες όπως:

- τα μοτίβα σκέψης, τα γνωστικά μοτίβα και
- η κοινωνικοποίηση.

Οι συμμετέχοντες/-χουσες πρέπει επίσης να μάθουν:

- πώς διαμορφώνονται οι προκαταλήψεις·
- ποια είναι η διαφορά μεταξύ στερεοτύπων και προκαταλήψεων·
- πώς τα στερεότυπα επηρεάζουν την εμφάνιση προκαταλήψεων.

ΕΝΟΤΗΤΑ ΙΙ – Η ΠΟΡΕΙΑ ΑΠΟ ΤΑ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΑ ΣΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

Σε αυτή την ενότητα, οι συμμετέχοντες/-χουσες θα πρέπει να εξοικειωθούν (με παραδείγματα) με τον μηχανισμό των διακρίσεων:

- Η Τριάδα των Διακρίσεων = (στερεότυπα - προκαταλήψεις - διακρίσεις)·
- Η Πυραμίδα του Μίσους του Gordon Allport.

ΕΝΟΤΗΤΑ ΙΙΙ – ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

Σε αυτή την ενότητα, είναι πολύ σημαντικό να γίνει αναφορά στα εξής:

- Βασικές πληροφορίες για τις διακρίσεις·
- Τι είναι οι διακρίσεις - ορισμός·
- Πώς να αναγνωρίζετε τις διακρίσεις - τρόποι εκδήλωσης και μορφές·
- Νομική και θεσμική προστασία·
- Ποια είναι τα νομικά προστατευόμενα χαρακτηριστικά·
- Διακρίσεις στον Εργατικό Κώδικα·
- Μορφές διακρίσεων·
- Άμεσες διακρίσεις·
- Έμμεσες διακρίσεις·
- Υποχρέωση παροχής ίσης αμοιβής·
- Απαγόρευση αντιποίνων·
- Εξαιρέσεις από την ίση μεταχείριση.

ΕΝΟΤΗΤΑ ΙV – ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ

Σε αυτή την ενότητα, οι συμμετέχοντες/-χουσες θα πρέπει να εξοικειωθούν με τις ακόλουθες έννοιες:

- Ψυχολογική παρενόχληση·
- Σεξουαλική παρενόχληση (ως ειδική μορφή έμφυλης διάκρισης).

Παράλληλα, είναι σημαντικό για τους/τις συμμετέχοντες/-χουσες να διδαχθούν αποτελεσματικούς τρόπους αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης και να μάθουν πού και πώς να αναφέρουν τέτοιες περιπτώσεις. Το επόμενο θέμα για την

Ενότητα IV είναι η παρουσίαση, η συζήτηση και η εξάσκηση στη χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας.

ΣΧΟΛΙΑ

Ο χρόνος και τα θέματα που θα καλυφθούν κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης εξαρτώνται από τον/την εκπαιδευτή/-τρια και τον οργανισμό στον οποίο πραγματοποιείται η εν λόγω εκπαίδευση. Φροντίστε να δώσετε ιδιαίτερη προσοχή στο να προετοιμάσετε εκπαιδευτικές ενότητες e-learning που καλύπτουν τα θέματα που αναφέρθηκαν παραπάνω. Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση (e-learning) δίνει τη δυνατότητα στους/στις εργαζόμενους/-νες να εφιστούν την προσοχή τους σε σημαντικά θέματα πιο συχνά.

6.2 Αξιολόγηση και εμπειρίες από τις εκδηλώσεις των εργαστηρίων

Η διαδικασία της αξιολόγησης θα πρέπει να ξεκινά με τη διατύπωση των στόχων της αξιολόγησης, οι οποίοι θα σας επιτρέψουν να καθορίσετε τι θα αποτελέσει αντικείμενο της ανάλυσης, ποια άτομα θα πρέπει να συμπεριληφθούν στη διαδικασία αξιολόγησης, πότε θα πρέπει να πραγματοποιηθεί αυτή η διαδικασία και πώς θα πρέπει να διεξαχθεί.

Υπάρχουν δύο προσεγγίσεις για την αξιολόγηση:

1. Αυτή που αντιμετωπίζει την αξιολόγηση ως μια μελέτη που αποσκοπεί στην παροχή αντικειμενικών δεδομένων (χρησιμοποιώντας κοινωνιολογική και στατιστική έρευνα)·
2. Εκείνη που υπογραμμίζει τον ρόλο της αξιολόγησης ως συμμετοχικής διαδικασίας παρέχοντας χώρο για διαφορετικές απόψεις. Η αναζήτηση της αντικειμενικής αλήθειας δεν είναι ο πρωταρχικός στόχος εδώ, σε αντίθεση με την πρώτη προσέγγιση.

Στην περίπτωση των εργαστηρίων ισότητας, η δεύτερη προσέγγιση φαίνεται πιο κατάλληλη. Η εν λόγω προσέγγιση προϋποθέτει την ενδυνάμωση των ατόμων που συμμετέχουν στη διαδικασία και τη συμπερίληψη εκπροσώπων διαφόρων ομάδων.

Κάθε συμμετέχουσα ομάδα θα παρουσιάσει μια διαφορετική οπτική του εργαστηρίου, γεγονός που θα σας επιτρέψει να αποκτήσετε μια όσο το δυνατόν πληρέστερη εικόνα του συνόλου.

Η αξιολόγηση διενεργείται με σκοπό:

- να τροποποιηθεί η υλοποίηση των προγραμμάτων, π.χ. για να αυξηθεί η αποτελεσματικότητά τους.
- να γίνει γνωστή η χρησιμότητα του εργαστηρίου για τους/τις αποδέκτες/-κτριες.
- να συνοψιστεί ένα συγκεκριμένο στάδιο του εργαστηρίου.
- να προσδιοριστούν τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία της εκπαιδευτικής διαδικασίας.
- να βελτιωθούν επιμέρους στοιχεία του εργαστηρίου.
- να προσαρμοστεί το πρόγραμμα του εργαστηρίου στις προσδοκίες των αποδεκτών/-κτριών.
- να κοινοποιηθούν τα αποτελέσματα του εργαστηρίου.
- να καθορίσει την περαιτέρω πορεία ανάπτυξης των συμμετεχόντων/-χουσών.
- να επιδιώξει άλλους στόχους.

Πολλοί παράγοντες καθορίζουν την επιτυχία ενός εργαστηρίου, όπως:

- α) η δυναμική της ομάδας·
- β) ο βαθμός στον οποίο λαμβάνεται υπόψη η μάθηση·
- γ) οι συγκρούσεις στην ομάδα·
- δ) η μέθοδος συζήτησης του θέματος κ.λπ.

Καθένας από τους παράγοντες που προαναφέρθηκαν επηρεάζει τα τελικά αποτελέσματα του εργαστηρίου. Αφού καθοριστεί ο σκοπός της αξιολόγησης, για ποιο λόγο θα χρησιμοποιηθούν τα αποτελέσματά της και ποια άτομα θα πρέπει να συμμετέχουν στη διαδικασία προετοιμασίας, διεξαγωγής και συζήτησής της, είναι απαραίτητο να εξεταστεί τι θα αξιολογηθεί. Θα είναι: μια ευρεία ανάλυση που θα καλύπτει τη διαδικασία της έρευνας αναγκών, της πρόσληψης, της προετοιμασίας του προγράμματος, της υλοποίησής του και των αποτελεσμάτων του ή μήπως θα λαμβάνει υπόψη μόνο ένα επιλεγμένο κομμάτι, π.χ. τα αποτελέσματα του εργαστηρίου μετά την ολοκλήρωσή του;

Το επόμενο βήμα είναι ο καθορισμός του αντικειμένου και του πεδίου εφαρμογής της αξιολόγησης.

ΜΟΝΤΕΛΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Η ανάλυση μπορεί να πραγματοποιηθεί σύμφωνα με διάφορα μοντέλα. Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει τέσσερα (4) διαφορετικά σχέδια μελέτης.

ΜΟΝΤΕΛΟ	ΕΠΙΠΕΔΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΠΟΥ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΣΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ
ΜΟΝΤΕΛΟ KIRKPATRICK	4 ΕΠΙΠΕΔΑ 1. Αντίδραση - έμειναν ικανοποιημένοι/-νες οι συμμετέχοντες από το εργαστήριο; 2. Μάθηση - τι έμαθαν οι συμμετέχοντες/-χουσες κατά τη διάρκεια του εργαστηρίου; 3. Συμπεριφορά - άλλαξαν οι συμμετέχοντες/-χουσες τη συμπεριφορά τους μετά το εργαστήριο; Τι έμαθαν κατά τη διάρκεια του εργαστηρίου; 4. Αποτελέσματα - οι αλλαγές στη συμπεριφορά είχαν θετικό αντίκτυπο στον οργανισμό ή στο ίδρυμα/περιβάλλον που ζουν, εργάζονται ή δραστηριοποιούνται;
ΜΟΝΤΕΛΟ CIPP	4 ΕΠΙΠΕΔΑ 1. Αξιολόγηση πλαισίου - έχουν επιλεγεί οι κατάλληλοι στόχοι για αυτό το εργαστήριο; 2. Αξιολόγηση εισροών - είναι καλά σχεδιασμένο το πρόγραμμα; Διαθέτετε επαρκή κονδύλια για τη διοργάνωση αυτού του εργαστηρίου; 3. Αξιολόγηση της διαδικασίας - πώς πήγε το εργαστήριο; Ποια ήταν η γνώμη των συμμετεχόντων/-χουσών; 4. Αξιολόγηση αποτελεσμάτων (προϊόντων) - έχουν επιτευχθεί οι στόχοι;
ΜΟΝΤΕΛΟ BRINKERHOFF	6 ΕΠΙΠΕΔΑ 1. Καθορισμός στόχων - ποιες είναι οι ανάγκες; Είναι οι ανάγκες αυτές πραγματικές;

	2. Δομή του εργαστηρίου - τι χρειάζεται για να καλυφθούν αυτές οι ανάγκες; Θα ικανοποιήσει τις ανάγκες αυτή η δομή του εργαστηρίου; 3. Υλοποίηση του προγράμματος - πώς αξιολογείτε το πρόγραμμα στην πράξη; 4. Άμεσα αποτελέσματα - έμαθαν τίποτα οι συμμετέχοντες/-χουσες; Τι; 5. Αποτελέσματα ή χρήση των αποτελεσμάτων στο ενδιάμεσο στάδιο -Χρησιμοποιούν οι συμμετέχοντες/-χουσες αυτά που έμαθαν κατά τη διάρκεια του εργαστηρίου; 6. Αντίκτυπος (μακροπρόθεσμες συνέπειες) και αξία - οδήγησε το εργαστήριο σε σημαντικές ή πιο μόνιμες αλλαγές στους οργανισμούς των συμμετεχόντων/-χουσών; Είχε ορατό αντίκτυπο στην ατομική τους ανάπτυξη;
ΣΥΣΤΗΜΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟΥ BUSHNELL	4 ΕΠΙΠΕΔΑ 1. Εισροές - ποιες εισροές απαιτεί το εργαστήριο; (τα προσόντα, οι δεξιότητες και οι ικανότητες των συμμετεχόντων/-χουσών, οι υλικοί πόροι κ.λπ.). 2. Διαδικασία - πώς είναι οι φάσεις σχεδιασμού και προετοιμασίας της ιδέας; Πώς είναι η δομή, η λεπτομερής ανάπτυξη και η διεξαγωγή του εργαστηρίου; 3. Αποτελέσματα - ποιες είναι οι αντιδράσεις των συμμετεχόντων/-χουσών, ποιες γνώσεις και δεξιότητες απέκτησαν, ποιες συμπεριφορές αναθεώρησαν και ποιες στάσεις άλλαξαν; 4. Συνέπειες - πώς επηρέασε το εργαστήριο τους οργανισμούς των συμμετεχόντων/-χουσών;

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Η αξιολόγηση των εργαστηρίων είναι μια διαδικασία που σχεδιάζεται και ενσωματώνεται στο πρόγραμμα του εκάστοτε εργαστηρίου. Η διαδικασία αξιολόγησης αρχίζει με την προετοιμασία του εργαστηρίου και συνεχίζεται παράλληλα με την υλοποίησή του.

Το εργαστήριο μπορεί να αξιολογηθεί τουλάχιστον σε τέσσερις (4) **βασικές στιγμές**:

1. Αρχική αξιολόγηση (εκ των προτέρων) – πραγματοποιείται μετά τον προσδιορισμό των εκπαιδευτικών αναγκών και την ανάπτυξη ενός προγράμματος εργαστηρίων. Σε αυτό το στάδιο, αξίζει να επαληθευτούν οι παραδοχές και οι ανάγκες στις οποίες βασίζεται το πρόγραμμα, καθώς και η ίδια η ιδέα του προγράμματος, και, εάν είναι απαραίτητο, να εισαχθούν σημαντικές αλλαγές ή μικρές διορθώσεις.

2. Συνεχής αξιολόγηση – αυτός ο τύπος αξιολόγησης διεξάγεται κατά τη διάρκεια του εργαστηρίου. Το πρόγραμμα επανεξετάζεται καθημερινά με σκοπό να ελεγχθεί αν ανταποκρίνεται στις ανάγκες και αν επιτυγχάνει τους καθορισμένους στόχους. Ένα στοιχείο αυτής της αξιολόγησης είναι η συλλογή προσδοκιών στην αρχή των μαθημάτων και η αναφορά σε αυτές στο τέλος του εργαστηρίου. Είναι σημαντικό να παρέχεται στους/στις συμμετέχοντες/-χουσες η δυνατότητα να σχολιάζουν συνεχώς και να «ελέγχουν» τη μαθησιακή τους διαδικασία. Επομένως, σπάνια γίνεται αντιληπτό ότι το μοντέλο βιωματικής μάθησης του Kolb βασίζεται σε μια συνεχή διαδικασία αξιολόγησης. Για παράδειγμα, η φάση του αναστοχασμού ή της αναφοράς μιας δεδομένης εμπειρίας στην πραγματικότητα (φάσεις II και IV στον κύκλο του Kolb) επιτρέπει τόσο στους/στις εκπαιδευτές/-τριες όσο και στους/στις συμμετέχοντες/-χουσες να παρατηρούν τη διαδικασία της μάθησης, γεγονός που συμβαδίζει με το μοντέλο συμμετοχικής αξιολόγησης.

Οι βασικές μέθοδοι αυτής της αξιολόγησης είναι:

- «γύροι»/συζητήσεις στο κλείσιμο της ημέρας ή
- γραπτές παρατηρήσεις των συμμετεχόντων/-χουσών κ.λπ.

3. Τελική αξιολόγηση – η αξιολόγηση αυτή πραγματοποιείται στο τέλος του εργαστηρίου. Πρόκειται κυρίως για τις αντιδράσεις των συμμετεχόντων/-χουσών, τη γνώμη τους για τα μαθησιακά αποτελέσματα, καθώς και την αξιολόγηση του βαθμού επίτευξης των γενικών και ειδικών στόχων. Τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται συχνότερα είναι έρευνες σχετικά με τον βαθμό ικανοποίησης, προφορικές δηλώσεις, παρουσίαση των απόψεών τους σε οπτική μορφή, π.χ. αφίσες, αναφορά στις

προσδοκίες, αναστοχασμός από την ομάδα που είναι υπεύθυνη για τον σχεδιασμό της εκπαίδευσης.

4. Εκ των υστέρων αξιολόγηση – αυτός ο τύπος ανάλυσης ονομάζεται επίσης «αξιολόγηση αντικτύπου». Πραγματοποιείται τουλάχιστον έξι μήνες μετά το τέλος του εργαστηρίου. Επικεντρώνεται στο πώς - σύμφωνα με τους/τις συμμετέχοντες/-χουσες - το εργαστήριο επηρέασε την ατομική τους ανάπτυξη και μεταφέρθηκε στην κατάσταση των ομάδων για τις οποίες εργάζονται ή των ιδρυμάτων/οργανισμών τους. Εν προκειμένω, χρησιμοποιούνται μέθοδοι όπως η ανάλυση περιπτώσεων, έρευνες ή συνεντεύξεις με άτομα που συνεργάζονται με άτομα που συμμετείχαν στο αξιολογούμενο εργαστήριο, έρευνα ολόκληρων οργανισμών κ.λπ.

Αφού γνωρίζουμε γιατί θέλουμε να διενεργήσουμε την αξιολόγηση, ποιο θέμα θα αξιολογηθεί και πότε θα πρέπει να την διενεργήσουμε, χρειάζεται να προσδιορίσουμε τι θέλουμε να βρούμε και πώς θα το επαληθεύσουμε.

Σε αυτό το στάδιο του σχεδιασμού και της διεξαγωγής της αξιολόγησης, σημαντικές έννοιες είναι οι ακόλουθες:

- Κριτήρια αξιολόγησης, βασικές ερωτήσεις και δείκτες ικανοποίησης.
- Κριτήρια αξιολόγησης, ερευνητικά ερωτήματα και δείκτες ικανοποίησης.

Τα κριτήρια αξιολόγησης είναι τιμές για ένα συγκεκριμένο εργαστήριο και τα βασικά ερωτήματα αξιολόγησης είναι τα ίδια με τα ερευνητικά ερωτήματα (δεν πρόκειται για ερωτήματα που θα συμπεριληφθούν αργότερα στα ερευνητικά εργαλεία). Θα πρέπει να αναφέρονται στον σκοπό της αξιολόγησης. Τα κριτήρια και τα βασικά ερωτήματα συνδέονται στενά μεταξύ τους.

ΣΧΕΤΙΚΟΤΗΤΑ (ΕΠΑΡΚΕΙΑ) – μπορεί να αναφέρεται, για παράδειγμα, στην κατάλληλη επιλογή των στόχων των συμμετεχόντων/-χουσών ή των εκπαιδευτικών μεθόδων που χρησιμοποιούνται σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς στόχους και το περιεχόμενο. Παραδείγματα ερωτημάτων που προκύπτουν από αυτό το κριτήριο είναι τα εξής:

- Σε ποιον βαθμό οι στόχοι του εργαστηρίου ανταποκρίνονται στις διαγνωσμένες ανάγκες μιας συγκεκριμένης ομάδας;
- Υπάρχουν εναλλακτικές μέθοδοι πέραν αυτών που χρησιμοποιούνται στο εργαστήριο για την επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων; Αν ναι, ποιες; Τι έκανε τον/την υπεύθυνο/-νη να αποφασίσει για αυτές τις μεθόδους; Ποιες ήταν οι συνέπειες αυτής της μεθόδου στην εκπαιδευτική διαδικασία;

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ – αναφέρεται συχνότερα στον βαθμό επίτευξης των στόχων και των αποτελεσμάτων του εργαστηρίου και καθορίζει την επίδραση των εξωτερικών παραγόντων στα τελικά αποτελέσματα του εργαστηρίου. Ορισμένες φορές, προκειμένου να ελεγχθεί η αποτελεσματικότητα κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας, χρησιμοποιούνται οι «εργασίες για το σπίτι», η ολοκλήρωση των οποίων επαληθεύεται, η απόκτηση δεξιοτήτων, καθώς και η υλοποίηση μιας εργασίας μετά την ολοκλήρωση ενός εκπαιδευτικού κύκλου.

Παραδείγματα ερωτημάτων που προκύπτουν από αυτό το κριτήριο είναι τα εξής:

- Σε ποιον βαθμό επιτεύχθηκαν οι επιδιωκόμενοι στόχοι; Τι έμαθαν οι συμμετέχοντες/-χουσες και σε ποιον βαθμό αυτό αντιστοιχεί στους στόχους του προγράμματος;
- Ποιες από τις μεθόδους που χρησιμοποιήθηκαν ήταν οι πιο αποτελεσματικές;
- Ποιοι παράγοντες επηρέασαν τα αποτελέσματα του εν λόγω εργαστηρίου;

ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑ - εξετάζει τη σχέση μεταξύ των εισροών, του κόστους, των πόρων (οικονομικών, ανθρώπινων, διοικητικών) και των επιτευχθέντων αποτελεσμάτων ενός συγκεκριμένου εργαστηρίου. Παραδείγματα ερωτημάτων που προκύπτουν από αυτό το κριτήριο είναι τα εξής:

- Σε ποιον βαθμό ήταν δυνατόν να επιτευχθούν οι επιδιωκόμενοι στόχοι με χαμηλότερο κόστος;
- Σε ποιον βαθμό ήταν δυνατόν να επιτευχθούν καλύτερα ή τα ίδια αποτελέσματα με λιγότερους πόρους, π.χ. σε μικρότερο χρονικό διάστημα;
- Σε ποιον βαθμό ήταν επαρκείς οι ικανότητες των εκπαιδευτών/-τριών για την επίτευξη των επιδιωκόμενων εκπαιδευτικών στόχων;

ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ – καθορίζει τον βαθμό χρήσης και εφαρμογής των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια του εργαστηρίου στη μετέπειτα πρακτική. Αυτό το κριτήριο χρησιμοποιείται συχνότερα στην εκ των υστέρων αξιολόγηση. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε μεγαλύτερης διάρκειας εκπαιδευτικές διαδικασίες, υπό την προϋπόθεση ότι έχουμε την ευκαιρία να παρατηρήσουμε την εφαρμογή των αποκτηθεισών γνώσεων.

Παραδείγματα ερωτημάτων που προκύπτουν από αυτό το κριτήριο είναι τα εξής:

- Πώς άλλαξαν οι δραστηριότητες που ασκούν οι συμμετέχοντες/-χουσες και σε ποιον βαθμό η αλλαγή αυτή σχετίζεται με τη συμμετοχή στο εργαστήριο;
- Σε ποιον βαθμό υπήρξαν αναμενόμενα και μη αναμενόμενα αποτελέσματα του έργου;

ΑΚΡΙΒΕΙΑ – περιλαμβάνει ερωτήματα σχετικά με τη συνέχεια των αποτελεσμάτων (κυρίως θετικών) μιας συγκεκριμένης παρέμβασης μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα. Παραδείγματα ερωτημάτων που προκύπτουν από αυτό το κριτήριο είναι τα εξής:

- Σε ποιον βαθμό έγιναν αισθητά τα θετικά αποτελέσματα των εργαστηρίων μετά την ολοκλήρωσή τους;
- Σε ποιον βαθμό τα θετικά αποτελέσματα θα είναι αισθητά μετά το τέλος των εργαστηρίων;

Θα πρέπει να θυμόμαστε ότι τα προαναφερθέντα κριτήρια δεν αποτελούν έναν κλειστό κατάλογο, αλλά ενδεικτικά παραδείγματα. Σε ό,τι αφορά το εργαστήριο για την καταπολέμηση των διακρίσεων, ένα από τα κριτήρια αξιολόγησης μπορεί να είναι ο συμμετοχικός χαρακτήρας της εκπαιδευτικής διαδικασίας, που νοείται για παράδειγμα, ως η συμμετοχή εκπροσώπων των ομάδων στις οποίες θα απευθύνονται τα εργαστήρια στη διαδικασία προετοιμασίας και αξιολόγησής τους, ή το κριτήριο της ενδυνάμωσης, δηλαδή η εξασφάλιση της συμμετοχής στα εργαστήρια εκπροσώπων ομάδων που συνήθως βρίσκονται στο περιθώριο.

Ένα από τα τελευταία στάδια του σχεδιασμού της διαδικασίας αξιολόγησης του εργαστηρίου είναι η ανάπτυξη μιας μεθόδου συλλογής των απαραίτητων πληροφοριών. Περιλαμβάνει την επιλογή των μεθόδων, των τεχνικών και του λεγόμενου ερευνητικού δείγματος, δηλαδή την απόφαση για το πόσα άτομα και ποιες ομάδες θα πρέπει να συλλεχθούν οι πληροφορίες.

ΤΡΙΓΩΝΟΠΟΙΗΣΗ ΣΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Μια σημαντική έννοια στην αξιολόγηση είναι η τριγωννοποίηση, δηλαδή η εξέταση ενός θέματος μέσα από τρεις οπτικές γωνίες.

Υπάρχουν τέσσερις (4) τύποι τριγωννοποίησης, οι οποίοι σχετίζονται με:

1. διαφορετικές πηγές πληροφοριών
2. διαφορετικές μεθόδους αξιολόγησης
3. διαφορετικά άτομα που διενεργούν αξιολόγηση εργαστηρίων
4. διαφορετικά εκπαιδευτικά μοντέλα.

Η χρήση της τριγωννοποίησης σας επιτρέπει να εντοπίζετε αντιφάσεις και ασυνέπειες και να διαχωρίζετε αυτό που είναι μια ενιαία άποψη από μια ορισμένη κανονικότητα. Σας επιτρέπει επίσης να μάθετε την ιδιαιτερότητα μιας συγκεκριμένης ομάδας και να λάβετε υπόψη σας τη γνώμη της κατά τη δημιουργία ενός άλλου εκπαιδευτικού προγράμματος. Κατά την αξιολόγηση των εργαστηρίων, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τόσο ποιοτικές όσο και ποσοτικές μεθόδους συλλογής πληροφοριών, οι οποίες αλληλοσυμπληρώνονται και χάρη στις οποίες μπορείτε να σχηματίσετε μια πιο σφαιρική εικόνα της πραγματικότητας.

ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Η ποσοτική μεθοδολογία προϋποθέτει την ύπαρξη ενός αντικειμενικού κόσμου και τη δυνατότητα να τον γνωρίσουμε. Η ποσοτική έρευνα επικεντρώνεται στη μέτρηση και τον προσδιορισμό των γεγονότων απαντώντας στα ερωτήματα: «ΤΙ;», «ΠΟΣΟ;», «ΠΟΣΟ ΣΥΧΝΑ;», «ΣΕ ΤΙ ΠΟΣΟΣΤΟ;», «ΠΟΣΟ ΙΣΧΥΡΟΣ/-ΡΗ/-ΡΟ;» (ποσοτική περιγραφή της πραγματικότητας), π.χ. πόσοι άνθρωποι αποφάσισαν ότι το εργαστήριο ανταποκρίνεται στις ανάγκες τους. Όταν χρησιμοποιούμε ποιοτικές μεθόδους,

υποθέτουμε την υποκειμενική φύση της γνώσης και της νόησης. Η ποιοτική έρευνα είναι μια προσπάθεια να συλλάβουμε το «κρυφό νόημα» που δομεί αυτά που λέμε και αυτά που πραγματικά κάνουμε. Είναι μια προσπάθεια να εξηγήσουμε το «αληθινό νόημα» αυτού που βλέπουμε. Η ποιοτική έρευνα οδηγεί στην κατανόηση των γεγονότων και των διαδικασιών προσπαθώντας να δώσει απαντήσεις στα ερωτήματα: «ΓΙΑΤΙ;», «ΠΩΣ ΕΙΝΑΙ ΔΥΝΑΤΟΝ;», «ΠΩΣ;» (ποιοτική περιγραφή της πραγματικότητας), π.χ. πώς ορίζουν τη λέξη «ανάγκη» τα άτομα που συμμετέχουν στο εργαστήριο; Σε ποιον βαθμό οι λεκτικοποιημένες ανάγκες (προσδοκίες) συμβαδίζουν με τις πραγματικές ανάγκες;

Η ποσοτική προσέγγιση χρησιμοποιεί συνήθως τεχνικές όπως:

Έρευνες - (όλοι/-λες οι συμμετέχοντες/-χουσες συμπληρώνουν ερωτηματολόγια ταυτόχρονα στην αίθουσα εκπαίδευσης, τις περισσότερες φορές αμέσως μετά τα μαθήματα), έρευνες μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail) και διαδικτυακές έρευνες. Όταν χρησιμοποιείτε αυτή την τεχνική, να θυμάστε ότι κάθε έρευνα πρέπει να περιέχει τη λεγόμενη «μετρική», δηλαδή να προσδιορίζει τα βασικά χαρακτηριστικά του ατόμου που απαντά σε αυτήν, με μεταβλητές όπως: φύλο, επίπεδο φυσικής κατάστασης, ηλικία, εκπαίδευση, τόπος κατοικίας, τόπος εργασίας. Αυτό θα μας επιτρέψει να επαληθεύσουμε κατά την ανάλυση του υλικού αν υπάρχουν διαφορές στην αντίληψη ενός συγκεκριμένου εργαστηρίου από την οπτική γωνία γυναικών και ανδρών, ή π.χ. αρτιμελών και ανάπηρων ατόμων, καθώς και άλλες διαστάσεις της ταυτότητας, ανάλογα με τη σύνθεση της ομάδας.

Ανάλυση ποσοτικών εγγράφων - π.χ. ο αριθμός των ατόμων που αυτοπροσδιορίζονται ως γυναίκες, άνδρες, μη δυαδικά (non-binary) άτομα ή άτομα που δεν επιθυμούν να ενταχθούν σε καμία κατηγορία σε ένα εργαστήριο για την αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων, μπορεί να μας δείξει ποιο είναι το ενδιαφέρον για ένα συγκεκριμένο θέμα και να εστιάσει επίσης την αξιολόγησή μας στην εξέταση της διαδικασίας πρόσληψης όσον αφορά τη συνεκτίμηση των κατηγοριών φύλου.

Χρησιμοποιεί κυρίως τεχνικές με **ποιοτική προσέγγιση**:

- Ατομική εις βάθος συνέντευξη

- Συνέντευξη σε ομάδα εστιασμένης συζήτησης (focus group)·
- Τηλεφωνικές συνεντεύξεις (με σενάριο).
- Παρατήρηση·
- Γύρος - μπορεί να πάρει διάφορες μορφές, π.χ. ελεύθερες δηλώσεις των συμμετεχόντων/-χουσών, τεχνική των ημιτελών προτάσεων, «καλάθι και βαλίτσα» - ρίχνω στο καλάθι ό,τι δεν χρειάζομαι από αυτό το εργαστήριο και βάζω στη βαλίτσα ό,τι θέλω να πάρω μαζί μου, «συρτάρι και τσέπη» - βάζω στο συρτάρι ό,τι μπορεί να μου φανεί χρήσιμο κάποτε, αλλά όχι τώρα, και στην τσέπη παίρνω πράγματα που είναι απαραίτητα για γρήγορη εφαρμογή και χρήση, Παρομοίωση – «Αν παρουσιάζατε την ατμόσφαιρα σε αυτό το εργαστήριο σαν τον καιρό , πώς θα ήταν;»
- Οπτικοποίηση, π.χ. ένα σχέδιο του τι ήταν το πιο σημαντικό στην εκπαίδευση.
- Ημερολόγια μάθησης - ατομικοί αναστοχασμοί που διατυπώνονται γραπτώς μετά από κάθε θεματική ενότητα.
- Συναντήσεις καθοδηγητών/-τριών - σύντομες συναντήσεις της ομάδας καθοδηγητών/-τριών μετά από κάθε ημέρα μαθημάτων ή μετά το κλείσιμο ενός συγκεκριμένου σταδίου της εκπαιδευτικής διαδικασίας.
- Μελέτη περίπτωσης - π.χ. ανάλυση των αλλαγών που συνέβησαν στο περιβάλλον 2-3 ατόμων που συμμετείχαν στο εργαστήριο, προκειμένου να εξακριβωθούν οι παράγοντες που ευνοούν την εφαρμογή των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν και οι παράγοντες που εμποδίζουν την εφαρμογή τους.
- Βιογραφική ανάλυση - π.χ. η εξέλιξη ενός ατόμου που συμμετέχει σε έναν κύκλο μαθημάτων καθοδήγησης για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές σε εξωτερικούς παράγοντες και γεγονότα της ζωής (π.χ. στην περίπτωση μεγαλύτερων κύκλων εκπαίδευσης, σχεδίαση της πορείας ζωής που ακολούθησαν τα άτομα που συμμετείχαν στα εργαστήρια από την πρώτη έως την τελευταία συνεδρία).

Ερωτήσεις που πρέπει να εξετάζονται κατά την επιλογή τεχνικών συλλογής πληροφοριών:

- τι θέλουμε να μάθουμε; (ποια είναι τα ερωτήματά μας για την αξιολόγηση; χρειαζόμαστε περισσότερα αριθμητικά δεδομένα ή καλύτερη κατανόηση ορισμένων διαδικασιών;)
- πού μπορούμε να βρούμε τα απαραίτητα δεδομένα;
- πόσο χρόνο διαθέτουμε γι' αυτό και τι πόρους έχουμε;
- ποια είναι η πολυπλοκότητα των δεδομένων που συλλέξαμε;
- πόσο συχνά τα συλλέγουμε;
- ποιες είναι οι πολιτισμικές συνθήκες των ομάδων που θα συμμετάσχουν στη μελέτη;

Αξίζει να θυμόμαστε ότι κάθε τεχνική έχει τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματά της. Για παράδειγμα, οι έρευνες παρέχουν μεγαλύτερη ανωνυμία, αλλά ταυτόχρονα μπορεί να αποθαρρύνουν. Οι συνεντεύξεις σας επιτρέπουν να κατανοήσετε καλύτερα τις απόψεις, αλλά είναι χρονοβόρες. Γενικά, καλό είναι να χρησιμοποιείτε διαφορετικές μεθόδους κατά την αξιολόγηση ενός εργαστηρίου. Στην περίπτωση της αξιολόγησης εργαστηρίων για την καταπολέμηση των διακρίσεων, λάβετε υπόψη ότι ορισμένες μέθοδοι μπορεί να είναι ανεπαρκείς για την ιδιαιτερότητα της ομάδας-στόχου, π.χ. ένα μεγάλης έκτασης ερωτηματολόγιο με μικρά γράμματα θα δυσκολέψει ως εργαλείο άτομα με προβλήματα όρασης.

Μετά την επιλογή των τεχνικών, σειρά έχει η ανάπτυξη εργαλείων, π.χ. ερευνών ή ερωτήσεων συνέντευξης, και η συλλογή πληροφοριών σε προκαθορισμένους χρόνους. Να θυμάστε ότι ο χρόνος για την αξιολόγηση πρέπει να περιλαμβάνεται στο πρόγραμμα του εργαστηρίου, διότι αποτελεί ένα από τα βασικά στοιχεία της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Χωρίς αναστοχασμό δεν υπάρχει μάθηση αλλά μόνο ασυνείδητη συσσώρευση πληροφοριών και ικανοτήτων.

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Μπορεί να έχουν τη μορφή έκθεσης ή παρουσίασης των κύριων συμπερασμάτων και συστάσεων. Αυτό που φαίνεται σημαντικό από την άποψη της αξιολόγησης των εργαστηρίων για την καταπολέμηση των διακρίσεων είναι η διάδοση των συμπερασμάτων και των συστάσεων. Σε αυτά θα πρέπει να έχουν πρόσβαση οι ομάδες που συμμετείχαν στη διαδικασία αξιολόγησης. Για τον λόγο αυτό, χρειάζεται να δοθεί προσοχή σε δύο ζητήματα. Πρώτον, να καθοριστεί εξ αρχής ποιο άτομο θα λάβει γνώση

των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης, σε ποια μορφή και σε ποιον βαθμό. Δεν είναι απαραίτητο να βλέπουν όλοι/-λες τα πάντα, αν και -σύμφωνα με τα πρότυπα του ανοικτού χαρακτήρα και της διαφάνειας των δραστηριοτήτων-συνιστάται η δημοσιοποίηση των εκθέσεων, π.χ. σε δικτυακούς τόπους ή δημοσιεύσεις. Δεύτερον, η έκθεση αξιολόγησης θα πρέπει να είναι σύμφωνη με την αρχή των ίσων ευκαιριών - δηλ. να πληροί τα κριτήρια της προσβασιμότητας για όλους τους ανθρώπους λαμβάνοντας υπόψη την ιδιαιτερότητα ενός συγκεκριμένου μέσου. Αξίζει να διασφαλιστούν τα εξής:

- Διαφοροποίηση των διαύλων για τη διάδοση των συμπερασμάτων και των συστάσεων της αξιολόγησης, έτσι ώστε να μπορούν να διαβαστούν από διάφορες κοινωνικές ομάδες (π.χ. μια έκθεση ή παρουσίαση που δημοσιεύεται για άτομα με προβλήματα όρασης - εάν τα συμπεράσματα της αξιολόγησης είναι σημαντικά για αυτή την ομάδα ατόμων - θα πρέπει να δημοσιεύεται σε γραφή Braille, να προσαρμόζονται οι γραμματοσειρές για άτομα με χαμηλή όραση, δυσλεξία, να αυξάνεται η αντίθεση).
- Ενημέρωση των ομάδων που συμμετείχαν στη διαδικασία αξιολόγησης -εξασφαλίζοντας, για παράδειγμα, τη διοργάνωση ειδικών συναντήσεων για τη συζήτηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης λαμβάνοντας υπόψη τον χώρο και τον χρόνο που θα επιτρέψει σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη να συμμετάσχουν στη συνάντηση.
- Ενημερωτικό υλικό βάσει προφίλ που παρουσιάζει τα βασικά συμπεράσματα και τις συστάσεις της αξιολόγησης που είναι ιδιαίτερα σημαντικά για μια συγκεκριμένη ομάδα.
- Χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας - χρησιμοποιήστε στην έκθεση γλώσσα με ευαισθησία ως προς το φύλο που δεν κάνει διακρίσεις ή στιγματίζει καμία ομάδα.

Παράρτημα

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ PRO-GENDERING

Μέρος Ι – Δημογραφικά στοιχεία

1. Φύλο
 - ο Γυναίκα
 - ο Άνδρας
 - ο Μη δυαδικό άτομο
 - ο Άλλο
2. Ηλικία
Σημειώστε τον σωστό αριθμό
3. Θέση
 - ο Ερευνητής/-τρια
 - ο Διδακτικό προσωπικό
 - ο Διοικητικός/-κή υπάλληλος

Μέρος ΙΙ

Παρακαλείστε να δηλώσετε σε ποιον βαθμό συμφωνείτε με τις δηλώσεις του ερωτηματολογίου.

Αρ.	Δήλωση	Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ	Δεν έχω άποψη	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
-----	--------	--------------------	---------	------------------	---------	--------------------

1.	Οι γυναίκες δεν έχουν φιλοδοξίες.					
2.	Οι γυναίκες έχουν έναν μη συγκρουσιακό τρόπο επικοινωνίας.					
3.	Η απόκτηση παιδιών επηρεάζει την ποιότητα της εργασίας τους.					
4.	Οι γυναίκες είναι καλές σε εργασίες υψηλής έντασης.					
5.	Οι γυναίκες είναι καλές σε δραστηριότητες υψηλού κύρους.					
6.	Οι γυναίκες έχουν λιγότερες ευκαιρίες να αναπτύξουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία σε σχέση με τους άνδρες.					
7.	Δέχομαι άνιση μεταχείριση από τους ανωτέρους μου.					
8.	Δέχομαι άνιση μεταχείριση από τους συναδέλφους μου.					
9.	Οι γυναίκες δεν είναι ακατάλληλες για ορισμένα καθήκοντα.					

10.	Οι γυναίκες είναι ακατάλληλες για διοικητικά καθήκοντα σε ερευνητικά έργα.					
11.	Οι γυναίκες είναι ακατάλληλες για σημαντικά καθήκοντα σε ερευνητικά έργα.					
12.	Οι γυναίκες δεν είναι πολύ ανθεκτικές στο στρες.					
13.	Οι γυναίκες είναι αναποφάσιστες.					
14.	Οι άνδρες δεν είναι φιλόδοξοι.					
15.	Οι άνδρες έχουν έναν μη συγκρουσιακό τρόπο επικοινωνίας.					
16.	Οι άνδρες είναι καλοί σε εργασίες υψηλής έντασης.					
17.	Οι άνδρες είναι καλοί σε δραστηριότητες υψηλού κύρους.					
18.	Οι άνδρες έχουν λιγότερες ευκαιρίες να αναπτύξουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία σε σχέση με τις γυναίκες.					

19.	Οι άνδρες δεν είναι ακατάλληλοι για ορισμένα καθήκοντα.					
20.	Οι άνδρες είναι ακατάλληλοι για διοικητικά καθήκοντα σε ερευνητικά έργα.					
21.	Οι άνδρες είναι ακατάλληλοι για σημαντικά καθήκοντα σε ερευνητικά έργα.					
22.	Οι άνδρες δεν είναι πολύ ανθεκτικοί στο στρες.					
23.	Οι άνδρες είναι αναποφάσιστοι.					

ΣΧΟΛΙΑ

Οι δηλώσεις αποτελούν μόνο ένα σύνολο προτάσεων που μπορούν να επεκταθούν ανάλογα με τις ανάγκες. Το σημαντικότερο είναι να διατηρηθεί η ισορροπία μεταξύ των δηλώσεων που αφορούν τις γυναίκες και τους άνδρες.

**ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ - ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΣΤΗΝ
ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ
ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΠΑΡΕΝΟΧΛΗΣΗ**

Μέρος Ι – Δημογραφικά στοιχεία

1. Φύλο
 - ο Γυναίκα
 - ο Άνδρας
 - ο Μη δυαδικό άτομο
 - ο Άλλο

2. Ηλικία
Σημειώστε τον σωστό αριθμό

3. Θέση
 - ο Ερευνητής/-τρια
 - ο Διδακτικό προσωπικό
 - ο Διοικητικός/-κή υπάλληλος

Μέρος ΙΙ

Παρακαλείστε να δηλώσετε σε ποιον βαθμό συμφωνείτε με τις δηλώσεις του ερωτηματολογίου.

Αρ.	Δήλωση	Συμφωνώ απόλυτα	Συμφωνώ	Δεν έχω άποψη	Διαφωνώ	Διαφωνώ απόλυτα
1.	Γνωρίζω πώς να αντιδράσω σε περίπτωση διακρίσεων στον χώρο εργασίας.					
2.	Γνωρίζω πού μπορώ να αναφέρω περιστατικό διακρίσεων στον χώρο εργασίας.					

3.	Γνωρίζω πώς να αντιδράσω σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.					
4.	Γνωρίζω πού μπορώ να αναφέρω περιστατικό σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.					
5.	Γνωρίζω πώς να αντιδρώ σε συμπεριφορές αποκλεισμού.					
6.	Γνωρίζω πού να αναφέρω συμπεριφορές αποκλεισμού.					
7.	Δέχομαι χειρότερη μεταχείριση στην εργασία μου λόγω του φύλου μου.					
8.	Δέχομαι χειρότερη μεταχείριση στην εργασία μου λόγω του σεξουαλικού μου προσανατολισμού.					

9.	Οι ανώτεροί/-ρές μου με αντιμετωπίζουν ως ειδικό.					
10	Οι συνάδελφοί μου με αντιμετωπίζουν ως ειδικό.					
11	Με ενθαρρύνουν να είμαι επικεφαλής σε ερευνητικά έργα.					
12	Αισθάνομαι έλλειψη υποστήριξης από τους/τις ανωτέρους/-ρές μου.					
13	Αισθάνομαι έλλειψη υποστήριξης από τους/τις συναδέλφους μου.					
14	Έχω άγχος λόγω της δουλειάς.					
15	Είμαι κουρασμένος/-νη λόγω της δουλειάς.					
16	Ανησυχώ για το επαγγελματικό μου μέλλον.					
17	Έχω βιώσει άνιση μεταχείριση.					

18	Αξιολογώ καλά την ευημερία μου στην εργασία.					
----	--	--	--	--	--	--

ΣΧΟΛΙΑ

Οι δηλώσεις αυτές αποτελούν μόνο ένα σύνολο προτάσεων και μπορούν να τροποποιηθούν και να επεκταθούν ανάλογα με τις ανάγκες του οργανισμού.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΛΗΘΕΥΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άτομα που εργάζονται στην έρευνα

Κατηγορία	Γυναίκες - Αρ.	Άνδρες - Αρ.	Όλο - Αρ.
1. Άτομα που εργάζονται στην έρευνα			
2. Άτομα με τον τίτλο του/της αναπληρωτή/-τριας καθηγητή/-τριας			
3. Άτομα με τον τίτλο του/της τακτικού/-κής καθηγητή/-τριας			
4. Άτομα που εργάζονται ως επίκουροι/-ρες καθηγητές/-τριες			
5. Άτομα που εργάζονται ως βοηθοί			
6. Άτομα με διδακτορικό τίτλο			

Άτομα που εργάζονται σε διοικητικά τμήματα

Κατηγορία	Γυναίκες - Αρ.	Άνδρες - Αρ.	Όλο - Αρ.
-----------	----------------	--------------	-----------

1.	Άτομα σε ερευνητικές και τεχνικές θέσεις			
2.	Άτομα σε μηχανολογικές και τεχνικές θέσεις			
3.	Άτομα στη θέση του/της βιβλιοθηκονόμου			
4.	Άτομα σε διοικητικές θέσεις και άλλοι/-λες υπάλληλοι			
5.	Άτομα σε θέσεις ευθύνης			
6.	Άτομα στη θέση του/της Πρύτανη			
7.	Άτομα στη θέση του/της Αντιπρύτανη			
8.	Άτομα στη θέση του/της Διευθυντή/-ντριας του Ιδρύματος			
9.	Άτομα στη θέση του/της Υπεύθυνου/-νης του Τμήματος			
10.	Άτομα στη θέση του/της Εκπροσώπου			
11.	Άτομα στη θέση του/της Προέδρου του Επιστημονικού Συμβουλίου			
12.	Άτομα που λαμβάνουν επιχορηγήσεις			
13.	Άτομα που λαμβάνουν ακαδημαϊκές υποτροφίες			

ΣΧΟΛΙΑ

Το ερωτηματολόγιο θα πρέπει να χρησιμοποιείται τακτικά και επαναλαμβανόμενα για την επαλήθευση της κατάστασης της ισότητας των φύλων στον οργανισμό. 

οργανισμός θα πρέπει να προσδιορίσει όλες τις θέσεις στα τμήματα έρευνας και διοίκησης και να συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο με τις κατάλληλες θέσεις.

