

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ - Σχέδιο Ισότητας των Φύλων

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

**Σχέδιο Ισότητας των Φύλων**

**2018-2020**

**ΙΔΡΥΜΑ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**



**Σεπτέμβριος 2018**

## Εισαγωγή

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

Ως Οργανισμός Χρηματοδότησης Έρευνας, το ΙΠΕ αναγνωρίζει τις έμφυλες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι ερευνητές/τριες καθώς και τα οφέλη της ισότητας των φύλων στην Ε&Κ και υιοθετεί πλήρως τις προτεραιότητες του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας και ειδικότερα την *Προτεραιότητα 4 για την ισότητα των φύλων και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα*<sup>6</sup>, καθώς και τους κανονισμούς του Ορίζοντα 2020 και ειδικότερα του άρθρου 16<sup>7</sup> το οποίο αναφέρει ρητά τη σημασία της ισότητας των φύλων στους τομείς της Ε&Κ.

Στο πλαίσιο αυτό, το ΙΠΕ ως Καινοτόμο Ίδρυμα Ισότητας των Φύλων (GEII: Gender Equality Innovating Institution) στο Έργο TARGET<sup>8</sup> κατανοεί τα οφέλη της ισότητας των φύλων στην έρευνα και δεσμεύεται να εργαστεί για την επιστημονική αριστεία στηρίζοντας τη θετική συσχέτιση μεταξύ της ισότητας των φύλων και της ερευνητικής ποιότητας. Με το παρόν έγγραφο το ΙΠΕ επιδιώκει να αντιμετωπίσει τις ανισότητες και τις ανισορροπίες μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ε&Κ μέσω του σχεδιασμού και της εφαρμογής ενός Σχεδίου Ισότητας των Φύλων (ΣΙΦ), αναπτύσσοντας ένα σύνολο δράσεων που στοχεύουν στο μακροπρόθεσμο θεσμικό μετασχηματισμό. Τα μέτρα αφορούν την περίοδο 2018-2020 και έχουν διατυπωθεί με τρόπο που να συνάδουν με το θεσμικό πλαίσιο του Ιδρύματος και βασίζονται στην αποτίμηση της υφιστάμενης κατάστασης. Αναγνωρίζοντας τα κενά που εντοπίστηκαν κατά την αποτίμηση, τα αποτελέσματα χρησιμοποιήθηκαν για τον σχεδιασμό ενός αυτό-προσαρμοζόμενου ΣΙΦ.

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

<sup>6</sup> [http://ec.europa.eu/research/era/gender-equality-and-gender-mainstreaming\\_en.htm](http://ec.europa.eu/research/era/gender-equality-and-gender-mainstreaming_en.htm)

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

<sup>8</sup> <http://www.gendertarget.eu/>

## Τομείς Προτεραιότητας

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



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

## Κύριοι Στόχοι

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

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

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

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

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

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

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

## Κύριες Δράσεις

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

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

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

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

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

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

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

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



## Παρακολούθηση και Αξιολόγηση

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

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

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

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