



Κώδικας Δεοντολογίας για την Ισότητα των Φύλων στην Έρευνα του Πανεπιστημίου Κρήτης

Εγκρίθηκε στην 699/2021 Συνεδρίαση της Επιτροπής Ερευνών και στην 472/18.11.2021 Συνεδρίαση της Συγκλήτου

Παράρτημα του Οδηγού Χρηματοδότησης και Διαχείρισης του ΕΛΚΕ

Επιτροπή Ισότητας των Φύλων (ΕΙΦ)

Πανεπιστημίου Κρήτης



Νοέμβριος 2021

Κώδικας Δεοντολογίας για την Ισότητα των Φύλων στην Έρευνα του Πανεπιστημίου Κρήτης

Παράρτημα του Οδηγού Χρηματοδότησης και Διαχείρισης του ΕΛΚΕ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (ΕΕ) και η Επιτροπή Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας και Καινοτομίας (ΕΕΧΕΚ) είναι τα δύο όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης που επεξεργάζονται και προσδιορίζουν την πολιτική και τις στρατηγικές της τελευταίας για θέματα που αφορούν στην έρευνα και την καινοτομία (Ε&Κ).

Στο πλαίσιο του θεσπισμένου ρυθμιστικού πλαισίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων, η στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την έρευνα και την καινοτομία ενσωματώνει με τρόπο σαφή και δεσμευτικό, ειδικότερα για την περίοδο 2020-2025, την αρχή της προώθησης της ισότητας των φύλων στην έρευνα.¹ Ως κεντρικοί στόχοι της εν λόγω στρατηγικής έχουν τεθεί (ήδη από το 2012): (α) η προώθηση της ισότητας στην επαγγελματική, επιστημονική και ερευνητική σταδιοδρομία, (β) η διασφάλιση της ισορροπημένης συμμετοχής των φύλων στις διαδικασίες και στα όργανα λήψης αποφάσεων, και (γ) η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και της καινοτομίας.² Λόγω των ιδιαιτεροτήτων του χώρου της έρευνας και των δυσκολιών στην προώθηση της ισότητας στην έρευνα και στην καινοτομία, η ΕΕ επιδιώκει να υπερβεί τα δομικά εμπόδια στην επίτευξη του στόχου αυτού μέσω των αρχών συγκρότησης του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας [ΕΧΕ, European Research Area (ERA)], της δέσμευσης των χωρών μελών στις αρχές αυτές (με την κατάρτιση Εθνικών Οδικών Χαρτών (ΕΟΧ)) και των χρηματοδοτικών της εργαλείων (Horizon2020, Horizon Europe).

Αναφορικά με τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας η ισότητα των φύλων και η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα, αποτέλεσαν έναν από τους έξι τομείς προτεραιότητας για την περίοδο 2015-2020,³ ενώ συνιστούν μία από τις 14 δράσεις διαμόρφωσης του νέου ΕΧΕ για την περίοδο 2020-2024· η 12^η δράση, πιο συγκεκριμένα, αφορά στην ανάπτυξη συγκεκριμένων συνεργασιών ανάμεσα στα κράτη μέλη για την προώθηση της ισότητας των φύλων, την αποδοχή της διαφορετικότητας και την ενσωμάτωσή τους στην επιστήμη, την έρευνα και την καινοτομία.⁴ Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των μελετών για την πορεία του ΕΧΕ,⁵ τα κράτη μέλη της

¹European Commission, Gender equality in research and innovation | European Commission (europa.eu), https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-citizens-rights/gender-equality-research-and-innovation_en.

²EIGE, Gender Equality in academia and research GEAR tool, 2016, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

³ Οι έξι τομείς προτεραιότητας είναι: 1) αποτελεσματικότερα εθνικά συστήματα έρευνας (κράτη μέλη και συνεργαζόμενες χώρες), 2α) τη βέλτιστη διακρατική συνεργασία και ανταγωνισμό, και 2β) πρόσβαση, κυκλοφορία και μεταφορά της επιστημονικής γνώσης, γ) το άνοιγμα των αγορών εργασίας για ερευνητές, 4) την ισότητα των φύλων καθώς και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα, 5) τη βέλτιστη κυκλοφορία, πρόσβαση και διάδοση επιστημονικών γνώσεων, και 6) τη διεθνή συνεργασία, βλ. European Commission, ERA Monitoring Handbook, Research and Innovation, 2018, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/era/era_progress_report_2018-handbook.pdf

⁴European Commission, European Research Area (ERA), https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/our-digital-future/era_en; https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/our-digital-future/era_el#commissions-plan-for-a-new-era-based-on-excellence.

⁵European Commission, ERA Monitoring, ό.π.

Ευρωπαϊκής Ένωσης και οι συνεργαζόμενες χώρες έχουν σημειώσει πρόοδο, όσον αφορά στην εφαρμογή των σχετικών πολιτικών και πρωτοβουλιών της ΕΕ και της ΕΕΧΕΚ. Ωστόσο, η “γυάλινη οροφή” παραμένει στις περισσότερες χώρες του ΕΧΕ, παρά τις πρωτοβουλίες και πολιτικές που έχουν υιοθετηθεί τα τελευταία χρόνια σε κοινοτικό, εθνικό και θεσμικό επίπεδο. Η αναπαραγωγή (και στον ακαδημαϊκό και ερευνητικό χώρο) κοινωνικών αξιών που οδηγούν σε έμφυλες προκαταλήψεις ή διακρίσεις,⁶ η σύνδεση των STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) με ανδρικές δεξιότητες ή ικανότητες, οι συνειδητές/σκόπιμες ή ασυνείδητες έμφυλες προκαταλήψεις, η παράβλεψη του φύλου ως κατηγορίας ανάλυσης ή οι προκαταλήψεις φύλου στην έρευνα (gender-blind or gender-biased research), οι άνισες ευκαιρίες σταδιοδρομίας και άλλα συντελούν στην πολύ αργή πρόοδο που σημειώνεται. Η Ελλάδα ανήκει στην πλειονότητα των χωρών του ΕΧΕ που έχουν πετύχει περίπου το ήμισυ των στόχων που αναφέρονται στο αντίστοιχο εθνικό σχέδιο δράσης τους.⁷

Στο πλαίσιο του στόχου της συγκρότησης του ΕΧΕ τα κράτη μέλη έχουν καταρτίσει Εθνικούς Οδικούς Χάρτες (ΕΟΧ). Η ελληνική πολιτεία έχει καταρτίσει έναν διεξοδικό ΕΟΧ για το 2015-2020⁸ και βρίσκεται σε διαβούλευση η επικαιροποίησή του στο πλαίσιο των δράσεων του νέου ΕΧΕ. Σε αυτόν ορίζεται η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα ως μία από τις προτεραιότητές της. Αναγνωρίζει την ανάγκη για την επίτευξη μεγαλύτερης ισορροπίας μεταξύ των φύλων στη σύνθεση των επιτροπών αξιολόγησης και επιλογής, καθώς και των διαφόρων συμβουλευτικών οργάνων στον τομέα της έρευνας, της τεχνολογίας και της καινοτομίας, και καθορίζει μια ποσοστίαση, κατ’ ελάχιστο 1/3 για το κάθε φύλο, βάσει του άρθρου 116 του Συντάγματος, εφόσον οι υποψήφιοι διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη της σχετικής, κατά περίπτωση, θέσης. Δεν υπάρχουν ακόμη στοιχεία που να γνωστοποιούν εάν αυτά τα μέτρα έχουν εφαρμοστεί και σε ποιον βαθμό.⁹

Βασική αρχή όμως του ΕΧΕ και προτροπή του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου είναι η παροχή κινήτρων από τα κράτη-μέλη και η δημιουργία συνθηκών που να ενθαρρύνουν τα ανώτερα εκπαιδευτικά ιδρύματα και τα ερευνητικά κέντρα/θεσμούς να αναθεωρήσουν τις ερευνητικές στρατηγικές τους προς την κατεύθυνση της πολιτικής της ενσωμάτωσης του φύλου στην έρευνα (*gender-mainstreaming strategies*).¹⁰ Η πολιτική δε αυτή επαναδιατυπώνεται με πιο ενισχυμένες διατάξεις στο πλαίσιο του νέου ΕΧΕ και μέσω του χρηματοδοτικού προγράμματος *Horizon Europe*, θέτοντας προϋποθέσεις δέσμευσης στις αρχές αυτές για τη χρηματοδότηση και συμπεριλαμβάνοντας την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και στην καινοτομία μεταξύ των κριτηρίων αξιολόγησης.¹¹

⁶ Οι έμφυλες διακρίσεις, οι οποίες συγκροτούνται ιστορικά, νοούνται, σύμφωνα με τις σύγχρονες θεωρητικές προσεγγίσεις ως συναρθρωμένες με άλλες διακρίσεις, όπως διακρίσεις λόγω κοινωνικής τάξης, φυλής, εθνότητας, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού ή άλλων πολιτισμικών ταυτοτήτων.

⁷ EIGE, Gender Equality in academia and research GEAR tool, ό.π.

⁸ Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας, Ελληνική Στρατηγική για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (ΕΧΕ), Εθνικός Οδικός Χάρτης (2015-2020), Αθήνα, Απρίλιος 2016, σ. 31-37.

⁹ Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας, Ελληνική Στρατηγική για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (ΕΧΕ), ό.π. D. Anagnostou, N. Avlona, The European Union and Gender Equality in Research and Higher Education: A view from Greece, Hellenic Foundation for European & Foreign Policy (ELIAMEP)

¹⁰ Η πολιτική της ενσωμάτωσης του φύλου στην έρευνα συνίσταται σε : α) ισορροπημένη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στην έρευνα, β) στην ενσωμάτωση του φύλου στο περιεχόμενο της έρευνας και στην καινοτομία, βλ. European Commission’s *Communication for a Reinforced European Research Area* (2012), p.12, <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/reinforced-european-research-area-partnership-excellence-and-growth>

¹¹ European Commission, Horizon Europe Work Program 2021-2022 13. General Annexes (European Commission Decision C(2021)1940 of 31 March 2021), <https://ec.europa.eu/info/funding->

1. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

α. Το Πανεπιστήμιο Κρήτης υποστηρίζει την προώθηση και εφαρμογή της ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα της ακαδημαϊκής ζωής και σε όλες τις λειτουργίες του. Το Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων του Π.Κ. περιλαμβάνει τις αρχές και τις πολιτικές του για την ισότητα, οι οποίες ισχύουν για όλους και όλες που εργάζονται ή σπουδάζουν στο Ίδρυμα.

β. Ο Κώδικας Δεοντολογίας για την Ισότητα των Φύλων στην Έρευνα (ΚΔΙΦΕ) :

β1. Αντανακλά και εξειδικεύει τις αρχές Δεοντολογίας Διαφάνειας και Ποιότητας που έχουν υιοθετηθεί στο Πανεπιστήμιο Κρήτης (Σχέδιο Οργανισμού Π.Κ., κεφ. Θ) και ειδικότερα του άρθρου Θ5 «Κανόνες δεοντολογίας για την Έρευνα».

β2. Βασίζεται σε τρεις πυλώνες: την ισότητα των φύλων στην έρευνα, τον σεβασμό στη διαφορετικότητα στο ερευνητικό περιβάλλον, και τις καλές πρακτικές ως προς το φύλο.

β3. Οι κύριοι στόχοι των κανόνων-αλλαγών που εισηγείται, σύμφωνα με τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του ΕΧΕ, είναι α) η ενίσχυση της εκπροσώπησης και διατήρησης του γυναικείου φύλου στην έρευνα με στόχο το 1:1 (σήμερα <20% διεθνώς), με ιδιαίτερη προσοχή σε τομείς στους οποίους οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται, και β) η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και των προοπτικών του φύλου στην έρευνα και την καινοτομία, σε περιπτώσεις που η έρευνα αφορά στον άνθρωπο ή έχει αντίκτυπο στον άνθρωπο.

β4. Αποτελεί Παράρτημα του Οδηγού Χρηματοδότησης και Διαχείρισης (ΟΧΔ) του Ειδικού Λογαριασμού Κονδυλίων Έρευνας (ΕΛΚΕ) του Π.Κ.

2. Ερευνητικό δυναμικό - Έρευνα

α. Ο ερευνητικός χώρος πρέπει να στοχεύει σε μια ισορροπημένη εκπροσώπηση των φύλων σε όλα τα επίπεδα και σε όλες τις λειτουργίες του. Δεδομένων των ισοδύναμων προσόντων αν κάποιο φύλο υποεκπροσωπείται, ο κώδικας δεοντολογίας συνιστά την προτιμησιακή μεταχείριση των υποψηφίων του υποεκπροσωπούμενου φύλου.

β. Οι ερευνητές και ερευνήτριες πρέπει να αντιμετωπίζονται επί ίσοις όροις ανεξαρτήτως φύλου και ταυτότητας φύλου, σε όλα τα επίπεδα και σε όλες τις δράσεις και τις διαδικασίες της έρευνας. Αυτά περιλαμβάνουν (ενδεικτικά) την ισότιμη μεταχείριση των ερευνητών και ερευνητριών στην προκήρυξη θέσεων για τη συγκρότηση της ερευνητικής ομάδας, στην ανάθεση του ερευνητικού έργου, στην εκπροσώπηση της ερευνητικής ομάδας σε συνέδρια ή επιστημονικά φόρα, στην προβολή των ερευνητικών αποτελεσμάτων, και άλλα, χωρίς να καταστρατηγούνται οι αρχές αριστείας στην έρευνα.

tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf; Βλ. και Directorate-General for Research and Innovation (European Commission), *Horizon Europe guidance on gender equality plans*, September 27, 2021, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

γ. Η αξιολόγηση και η πρόσληψη νέων ερευνητών/ερευνητριών θα πρέπει να γίνεται σύμφωνα με την αρχή και τις πρακτικές της ισότητας των φύλων (με την επιφύλαξη της παραγράφου 2α) και της μη διάκρισης λόγω φύλου, ταυτότητας φύλου και σεξουαλικού προσανατολισμού.

δ. Η συμμετοχή σε επιτροπές αξιολόγησης ερευνητικών προγραμμάτων και πρόσληψης ερευνητών και ερευνητριών θα πρέπει να επιδιώκεται να είναι ίση αριθμητικά ανάμεσα στα φύλα ή το υποεκπροσωπούμενο φύλο να αποτελεί τουλάχιστον το 40% των μελών των επιτροπών αξιολόγησης και επιλογής ερευνητών και ερευνητριών.

ε. Η προώθηση της επιστημονικής αριστείας θα πρέπει να επιδιώκεται αξιοποιώντας πλήρως την ισότητα των φύλων και με σεβασμό στην διαφορετικότητα.

στ. Η προώθηση της ισότητας στην έρευνα δύναται να επιδιώκεται με την υιοθέτηση καλών πρακτικών για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα ή/και την ερμηνεία των ερευνητικών αποτελεσμάτων.

3. Σεβασμός και αξιοπρέπεια στο ερευνητικό περιβάλλον

α. Κανένα άτομο δεν πρέπει να υφίσταται αρνητικές συνέπειες λόγω φύλου, ταυτότητας φύλου ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

β. Η αξιοπρέπεια και η ακεραιότητα κάθε ατόμου πρέπει να γίνονται σεβαστές στο ερευνητικό περιβάλλον. Η σεξιστική συμπεριφορά, η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση είναι και πρέπει να αντιμετωπίζονται από τους/τις επιστημονικά υπευθύνους(ΕΥ) και τους διευθυντές και τις διευθύντριες των εργαστηρίων ως προσβολή της ανθρώπινης υπόστασης και αξιοπρέπειας.

γ. Οι ΕΥ και οι διευθυντές/τριες των εργαστηρίων μεριμνούν ώστε αρνητικά διακριτικές συμπεριφορές ή περιστατικά παρενόχλησης, όταν αυτά διαπιστώνονται στην ερευνητική ομάδα ή στον χώρο του εργαστηρίου, να αναφέρονται στα αρμόδια όργανα, σύμφωνα με τις διαδικασίες που ισχύουν στο Πανεπιστήμιο Κρήτης.¹²

δ. Οι ερευνητές και οι ερευνήτριες, όταν αντιμετωπίζουν ή παρατηρούν αρνητικά διακριτικές συμπεριφορές ή παρενοχλήσεις στο πλαίσιο της ερευνητικής ομάδας ή του εργαστηρίου στο οποίο ανήκουν, μπορούν να αναφέρονται στον/στην ΕΥ ή στην διευθύντρια/ντή του εργαστηρίου ή εναλλακτικά, και ειδικότερα στις περιπτώσεις που τα περιστατικά αυτά αφορούν στον/στην ΕΥ ή στον/στην διευθυντή/τρια, στα αρμόδια όργανα του Πανεπιστημίου.¹³

ε. Οι ΕΥ των ερευνητικών έργων και οι διευθυντές/τριες των ερευνητικών δομών πρέπει να μεριμνούν ώστε το εργασιακό περιβάλλον και οι εργασιακές συνθήκες να υπηρετούν για όλες και όλους την αρχή της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

4. Καλές πρακτικές ως προς το φύλο

α. Χρήση γλώσσας στην οποία τα φύλα να είναι ορατά ή/και ουδέτερης ως προς το φύλο γλώσσας, ώστε να αποφεύγεται ο γλωσσικός σεξισμός και η γλωσσικά διακριτική μεταχείριση των φύλων κατά την δημοσιοποίηση των ερευνητικών αποτελεσμάτων (γραπτές αναφορές, προφορικές

¹² Για τα όργανα αναφοράς περιστατικών διακρίσεων ή παρενόχλησης, όπως και τις διαδικασίες, βλ. <https://eif.uoc.gr/index.php/el/> (αντιμετώπιση διακρίσεων > αναφορές > όργανα-διαδικασίες > διαχείριση αναφορών).

¹³ Ο.π.

ανακοινώσεις, δημοσιεύσεις). Μέριμνα θα πρέπει να επιδεικνύεται ώστε το ίδιο να ισχύει και στην προφορική επικοινωνία στο πλαίσιο του ερευνητικού περιβάλλοντος.

β. Επεξεργασία και υιοθέτηση πρακτικών ενίσχυσης της έρευνας σε θέματα φύλου, ισότητας των φύλων και αντιμετώπισης των διακρίσεων.

γ. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα και στην καινοτομία για τη βελτίωση της επιστημονικής ποιότητας και της κοινωνικής συνάφειας της παραγόμενης γνώσης, τεχνολογίας ή/και καινοτομίας.

δ. Παρακολούθηση και αξιολόγηση της πορείας εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα των φύλων στην έρευνα με ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες σε ιδρυματικό επίπεδο (και συγκριτικά σε εθνικό και ευρωπαϊκό). Τακτική συλλογή και ανάλυση των δεδομένων, διαρκή αξιολόγηση των στρατηγικών, των μέσων και των αποτελεσμάτων, με στόχο την αναπροσαρμογή των πολιτικών και την υιοθέτηση πιθανόν νέων μέτρων για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στην έρευνα, όπως προσδιορίζεται στο εκάστοτε Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στο Π.Κ. [πλάνα ανάλυσης, σχεδιασμός παρεμβάσεων, εφαρμογή, διαρκής αξιολόγηση και ανατροφοδότηση].

ε. Προώθηση ενός ισότιμου ως προς το φύλο ακαδημαϊκού – ερευνητικού προτύπου (στα ακαδημαϊκά φόρα, μέσα μαζικής ενημέρωσης και άλλα).

5. Δέσμευση για την τήρηση των αρχών της ισότητας των φύλων στην έρευνα

Οι επιστημονικά υπεύθυνοι και υπεύθυνες των ερευνητικών ομάδων ενημερώνονται για τον Κώδικα Δεοντολογίας για την Ισότητα στην Έρευνα και δεσμεύονται, κατά την αποδοχή της των ερευνητικών έργων στα οποία προΐστανται, ότι θα τηρούν τις αρχές και τις πρακτικές του.