

Εργαλείο Αξιολόγησης Ικανότητας για την Υλοποίηση Σχεδίου Ισότητας των Φύλων

Παράγοντες Δημιουργίας Αντίκτυπου	Αρ.	Δείκτες	Starting Point - 0	Project - 1	Inception - 2	Growth - 3	Integration - 4	Institutionalisation - 5
1. ΒΑΣΙΚΗ ΟΜΑΔΑ ΦΟΡΕΩΝ ΑΛΛΑΓΗΣ	1.1	Υπάρχει μια βασική ομάδα φορέων αλλαγής, το μέγεθος και η σύνθεση των οποίων είναι ανάλογα με το μέγεθος και την πολυπλοκότητα του οργανισμού.	Δεν υπάρχει βασική ομάδα	Μια μεμονωμένη ή μικρή ομάδα έχει αρχίσει να εργάζεται για την ισότητα φύλων, όχι ακόμη με πολύ συντονισμένο τρόπο.	Η βασική ομάδα, ως κινητήρια δύναμη του έργου θεσμικής αλλαγής, αρχίζει να διαμορφώνεται και υπάρχει κάποιος εσωτερικός συντονισμός	Υπάρχει μια συντονισμένη βασική ομάδα και η σύνθεσή της αρχίζει να αντικατοπτρίζει τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες του οργανισμού	Υπάρχει μια συντονισμένη βασική ομάδα που δεν είναι ακόμη πλήρως επαρκής λόγω της οργανωτικής δομής και του μεγέθους της	Το μέγεθος και η σύνθεση της βασικής ομάδας είναι ανάλογα με το μέγεθος και την πολυπλοκότητα του οργανισμού
	1.2	Η βασική ομάδα φορέων αλλαγής διαθέτει επίσημη εντολή και έχει την κυριότητα της διαδικασίας	Δεν υπάρχει καμία επίσημη εντολή για την ισότητα των Φύλων	Με ή χωρίς εντολή, υπάρχει ένα άτομο που άρχισε να εργάζεται για την ισότητα των Φύλων εντός του οργανισμού	Μια μικρή ομάδα εργάζεται για την ισότητα των Φύλων	Μια βασική ομάδα ατόμων διευθύνει το έργο για την ισότητα των Φύλων και αναγνωρίζεται εσωτερικά ως «υπεύθυνη»	Μια βασική ομάδα ατόμων έχει επίσημη εντολή να εργαστεί για την ισότητα των Φύλων, αλλά δεν έχει πλήρη κυριότητα επί της διαδικασίας	Μια μονάδα ισότητας των φύλων, με επίσημη εντολή και έλεγχο της διαδικασίας, επιβλέπει το θεσμικό έργο για την ισότητα των Φύλων και διατηρεί άμεση σύνδεση με την ηγεσία
	1.3	Η βασική ομάδα των φορέων αλλαγής έχει πρόσβαση σε ένα εκτεταμένο δίκτυο φορέων αλλαγής	Δεν υπάρχει βασική ομάδα	Υπάρχει ελάχιστη δέσμευση με άλλα άτομα στον οργανισμό σχετικά με το έργο για την Ισότητα των Φύλων	Το δίκτυο φορέων αλλαγής αποτελείται από τη βασική ομάδα και έναν περιορισμένο αριθμό υποστηρικτικών ατόμων	Το δίκτυο φορέων αλλαγής αναπτύσσεται πέρα από τη βασική ομάδα, για να συμπεριλάβει άλλους συμμάχους, πρεσβευτές και υποστηρικτές/τριες που είναι πρόθυμοι/ες να συμβάλουν με δεξιότητες, εμπειρογνώμοσύνη και δημόσια υποστήριξη	Πέρα από την κεντρική ομάδα και τον κύκλο των υποστηρικτών της, υπάρχουν επίσημα διορισμένοι/ες εκπρόσωποι των άμεσα συναφών μονάδων	Η επίσημα διορισμένη ομάδα πρακτόρων αλλαγής συνεργάζεται με επίσημα διορισμένους εκπροσώπους ερευνητικών και διοικητικών μονάδων, καθώς και με την ηγεσία
2. ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ / ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΑΛΛΑΓΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΩΘΗΣΗ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΑΛΛΑΓΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	2.1	Επάρκεια στη χρήση συμμετοχικών προσεγγίσεων και τεχνικών συνδημιουργίας	Καμία εμπειρία με συμμετοχικές προσεγγίσεις και τεχνικές συνδημιουργίας σε διαδικασίες αλλαγής	Περιορισμένη εμπειρία στη χρήση συμμετοχικών προσεγγίσεων και τεχνικών συνδημιουργίας σε διαδικασίες αλλαγής	Αναδυόμενη εμπειρία με συμμετοχικές προσεγγίσεις και τεχνικές συνδημιουργίας σε διαδικασίες αλλαγής	Αυξανόμενη εμπειρία με συμμετοχικές προσεγγίσεις και τεχνικές συνδημιουργίας σε διαδικασίες αλλαγής	Καλή γνώση των συμμετοχικών προσεγγίσεων και των τεχνικών συνδημιουργίας στις διαδικασίες αλλαγής	Υψηλή επάρκεια στη χρήση συμμετοχικών προσεγγίσεων και τεχνικών συνδημιουργίας σε διαδικασίες αλλαγής, ενσωματωμένη στον οργανισμό
	2.2	Ενεργή κατανόηση της στρατηγικής πλαisiώσης και της πολιτικής φύσης των διαδικασιών αλλαγής	Καμία εμπειρία στη στρατηγική πλαisiώση	Περιορισμένη εμπειρία στη στρατηγική πλαisiώση	Αναδυόμενη εμπειρία στη στρατηγική πλαisiώση και κατανόηση της πολιτικής φύσης της διαδικασίας αλλαγής	Αυξανόμενη εμπειρία στη στρατηγική πλαisiώση και κατανόηση της πολιτικής φύσης της διαδικασίας αλλαγής	Καλή γνώση της στρατηγικής πλαisiώσης και ικανότητα διαχείρισης της πολιτικής φύσης της διαδικασίας αλλαγής	Υψηλή επάρκεια στη χρήση της στρατηγικής πλαisiώσης και στην πλοήγηση των πολιτικών πτυχών της διαδικασίας αλλαγής
	2.3	Ικανότητα διαχείρισης των αντιστάσεων	Καμία ικανότητα διαχείρισης των αντιστάσεων που παρεμποδίζουν σοβαρά τη διαδικασία αλλαγής	Περιορισμένη ικανότητα διαχείρισης των αντιστάσεων, χωρίς συνεπείς και συμφωνημένες προσεγγίσεις για την αντιμετώπισή τους	Αναδυόμενη ικανότητα διαχείρισης των αντιστάσεων και πρώτες συνεπείς και συμφωνημένες προσεγγίσεις για την αντιμετώπισή τους	Αυξανόμενη ικανότητα διαχείρισης των αντιστάσεων μέσω συνεπών και συμφωνημένων προσεγγίσεων για την αντιμετώπισή τους	Καλή ικανότητα διαχείρισης των αντιστάσεων, οι οποίες αντιμετωπίζονται ως αναπόσπαστο μέρος της διαδικασίας αλλαγής	Οι αντιστάσεις αντιμετωπίζονται ως αναπόσπαστο μέρος της διαδικασίας αλλαγής, ενώ η εμφάνισή τους μειώνεται
	2.4	Θεσμική μάθηση σχετικά με την υλοποίηση του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων (GEP)	Η ικανότητα για την υλοποίηση της Ενσωμάτωσης της Διάταξης του Φύλου (ΕΔΦ) και του GEP απουσιάζει ή είναι πολύ περιορισμένη στη βασική ομάδα	Η ικανότητα για την υλοποίηση της ΕΔΦ και του GEP είναι αναδυόμενη στη βασική ομάδα, αλλά απουσιάζει ή είναι περιορισμένη στο διευρυμένο δίκτυο φορέων αλλαγής	Η ικανότητα για την υλοποίηση της ΕΔΦ και του GEP ενισχύεται στη βασική ομάδα, αλλά παραμένει από περιορισμένη έως αναδυόμενη στο διευρυμένο δίκτυο φορέων αλλαγής	Η ικανότητα για την υλοποίηση της ΕΔΦ και του GEP είναι καλή στη βασική ομάδα και αναδυόμενη στο διευρυμένο δίκτυο φορέων αλλαγής	Η ικανότητα για την υλοποίηση της ΕΔΦ και του GEP είναι καλή τόσο στη βασική ομάδα όσο και στο διευρυμένο δίκτυο φορέων αλλαγής	Υπάρχει καθιερωμένη επάρκεια για την υλοποίηση της ΕΔΦ και του GEP, ενσωματωμένη στον οργανισμό

	2.5	Ικανότητα κινητοποίησης και εμπλοκής των ενδιαφερόμενων μερών	Δεν έχουν πραγματοποιηθεί ακόμη σχετικές προσπάθειες	Η ικανότητα κινητοποίησης και εμπλοκής των ενδιαφερόμενων μερών είναι περιορισμένη	Η ικανότητα κινητοποίησης και εμπλοκής των ενδιαφερόμενων μερών είναι αναδυόμενη	Η ικανότητα κινητοποίησης και εμπλοκής των ενδιαφερόμενων μερών ενισχύεται	Η ικανότητα κινητοποίησης και εμπλοκής των ενδιαφερόμενων μερών είναι σταθερή και καλή	Υπάρχει καθιερωμένη επάρκεια στην κινητοποίηση και εμπλοκή των ενδιαφερόμενων μερών, ενσωματωμένη στον οργανισμό
3. ΗΓΕΣΙΑ ΜΕ ΕΝΕΡΓΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΙΦ) / ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ (ΕΔΦ)	3.1	Η Ισότητα των Φύλων αποτελεί προτεραιότητα στα στρατηγικά έγγραφα του οργανισμού	Η Ισότητα των Φύλων δεν περιλαμβάνεται στα στρατηγικά έγγραφα του οργανισμού	Η Ισότητα των Φύλων περιλαμβάνεται μόνο σε ένα ειδικό/αυτόνομο έγγραφο του οργανισμού (π.χ. Σχέδιο Ισότητας των Φύλων)	Πέραν του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων, η Ισότητα των Φύλων αρχίζει να περιλαμβάνεται και σε άλλα στρατηγικά έγγραφα του οργανισμού, αλλά όχι ως προτεραιότητα	Η Ισότητα των Φύλων περιλαμβάνεται σε αρκετά στρατηγικά έγγραφα του οργανισμού, αλλά όχι με συνεπή τρόπο ως προτεραιότητα	Η Ισότητα των Φύλων αποτελεί προτεραιότητα και περιλαμβάνεται με συνέπεια στα στρατηγικά έγγραφα του οργανισμού	Η Ισότητα των Φύλων αποτελεί υψηλή προτεραιότητα και περιλαμβάνεται με συνέπεια στα στρατηγικά έγγραφα του οργανισμού
	3.2	Τα επικεφαλής άτομα/ηγεία εκφράζουν ρητά και δημόσια τη στήριξη και τη δέσμευσή τους στην Ισότητα των Φύλων (ΙΦ)	Η Ισότητα των Φύλων δεν εμφανίζεται στον δημόσιο λόγο της ηγεσίας του οργανισμού ούτε σε εσωτερικά δεσμευτικά μηνύματα- οι επικεφαλής δεν εκφράζουν καμία δέσμευση για την Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου (ΕΔΦ)	Η Ισότητα των Φύλων εμφανίζεται περιστασιακά στον δημόσιο λόγο ή σε εσωτερικά δεσμευτικά μηνύματα ενός ή λίγων επικεφαλής του ιδρύματος- η δέσμευση για την ΕΔΦ εκφράζεται σπάνια και άτυπα	Η Ισότητα των Φύλων αρχίζει να εμφανίζεται πιο τακτικά στον δημόσιο λόγο ενός ή λίγων επικεφαλής του ιδρύματος και/ή σε εσωτερικά δεσμευτικά μηνύματα, ωστόσο η επίσημη έκφραση δέσμευσης για την ΕΔΦ παραμένει περιορισμένη	Τα επικεφαλής του οργανισμού αναφέρονται συχνά στην Ισότητα των Φύλων στον δημόσιο λόγο τους και στα εσωτερικά δεσμευτικά μηνύματα, αλλά η επίσημη έκφραση δέσμευσης για την ΕΔΦ δεν είναι συνεπής.	Η Ισότητα των Φύλων είναι παρούσα και ορατή στον δημόσιο λόγο και στα εσωτερικά δεσμευτικά μηνύματα του οργανισμού και υπάρχει ρητή και επίσημη δέσμευση για την ΕΔΦ	Η Ισότητα των Φύλων είναι συνεκτικά και συστηματικά παρούσα στον δημόσιο λόγο των επικεφαλής του οργανισμού και στα δεσμευτικά εσωτερικά τους μηνύματα- υπάρχει ρητή και εμφανής δέσμευση για την ΕΔΦ
4. ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΠΟΡΩΝ	4.1	Οι γνώσεις σε θέματα φύλου και η εσωτερική εμπειρογνομosύνη είναι διαθέσιμες και χρησιμοποιούνται	Δεν υπάρχουν διαθέσιμες γνώσεις σχετικά με το φύλο	Οι γνώσεις σχετικά με το φύλο δεν αντικατοπτρίζονται επαρκώς στον σχεδιασμό των δράσεων- η εσωτερική εμπειρογνομosύνη δεν αναγνωρίζεται	Οι γνώσεις σχετικά με το φύλο έχουν ληφθεί υπόψη μερικές φορές και η εσωτερική εμπειρογνομosύνη χρησιμοποιείται σε ad hoc βάση	Λαμβάνονται υπόψη οι γνώσεις σχετικά με το φύλο και η εσωτερική εμπειρογνομosύνη χρησιμοποιείται συστηματικά στον σχεδιασμό, την υλοποίηση ή την αξιολόγηση των δραστηριοτήτων της Ισότητας των Φύλων	Η γνώση σχετικά με το φύλο λαμβάνεται υπόψη στον κύκλο διακυβέρνησης και/ή η εσωτερική εμπειρογνομosύνη είναι δομικά ενσωματωμένη στον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση των δραστηριοτήτων της Ισότητας των Φύλων	Οι γνώσεις σχετικά με την ισότητα των φύλων είναι δομικά ενσωματωμένες σε ολόκληρον τον κύκλο διακυβέρνησης και η εσωτερική εμπειρογνομosύνη είναι δομικά ενσωματωμένη σε όλα τα στάδια των εργασιών για το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων (σχεδιασμός, υλοποίηση, αξιολόγηση)
	4.2	Υπάρχουν εσωτερικοί πόροι/χρηματοδότηση αφιερωμένοι στην Ισότητα των Φύλων	Δεν υπάρχουν πόροι ειδικά αφιερωμένοι στην Ισότητα των Φύλων	Ενδέχεται να υπάρχουν περιορισμένα κονδύλια που προορίζονται για μεμονωμένες δράσεις για την Ισότητα των Φύλων	Υπάρχουν περιορισμένοι πόροι που αποδίδονται σε ad hoc βάση και είναι ειδικά αφιερωμένοι σε στόχους Ισότητας των Φύλων	Υπάρχουν θεσμικοί πόροι ειδικά αφιερωμένοι σε στόχους Ισότητας των Φύλων, οι οποίοι όμως καταναλώνονται κυρίως μέσω διαπραγμάτευσης	Υπάρχει διακριτή γραμμή προϋπολογισμού για το έργο της Ισότητας των Φύλων στον τακτικό/δομικό προϋπολογισμό του οργανισμού	Τα πολυετή σχέδια χρηματοδότησης ειδικά για τις εργασίες της Ισότητας των Φύλων αποτελούν μέρος των προϋπολογισμών του προϋπολογισμού, συμπεριλαμβανομένων των κονδυλίων του προϋπολογισμού για την παρακολούθηση και την αξιολόγηση
	4.3	Υπάρχουν δράσεις ανάπτυξης ικανοτήτων σε θέματα Ισότητας των Φύλων	Δεν υπάρχουν δράσεις ανάπτυξης ικανοτήτων για την Ισότητα των Φύλων, αν και ενδέχεται να υλοποιούνται ορισμένες δράσεις ευαισθητοποίησης	Οι δράσεις ανάπτυξης ικανοτήτων που εστιάζονται σε ζητήματα φύλου είναι ελάχιστες και χωρίς σαφή σκοπό.	Δράσεις ανάπτυξης ικανοτήτων για την Ισότητα των Φύλων υλοποιούνται σε ad hoc βάση, ανάλογα με τις ανάγκες (π.χ. περιορίζονται σε προσωπικό με σχετική αρμοδιότητα για θέματα φύλου)	Προβλέπονται προσαρμοσμένες δράσεις ανάπτυξης ικανοτήτων για την Ισότητα των Φύλων είτε σε συστηματική είτε σε ad hoc βάση, ανάλογα με τις ανάγκες	Προβλέπονται προσαρμοσμένες, βασισμένες στις ανάγκες δράσεις ανάπτυξης ικανοτήτων για την Ισότητα των Φύλων σε τακτική βάση	Προβλέπονται προσαρμοσμένες δράσεις ανάπτυξης ικανοτήτων για την Ισότητα των Φύλων σε συστηματική βάση για καθορισμένες ομάδες προσωπικού και/ή φοιτητών/φοιτητριών, όπου αυτό είναι συναφές
	4.4	Υπάρχει διαθέσιμότητα υποστηρικτικού υλικού (κατευθυντήριες γραμμές, εργαλειοθήκες, κατάλογοι πόρων κ.λπ.)	Η διάθεση υποστηρικτικού υλικού για την Ισότητα των Φύλων δεν αποτελεί προτεραιότητα	Το υποστηρικτικό υλικό είναι σχεδόν ανύπαρκτο	Υπάρχει περιορισμένο υποστηρικτικό υλικό	Υπάρχει υποστηρικτικό υλικό που καλύπτει βασικά θεματικά πεδία	Υπάρχει υποστηρικτικό υλικό που καλύπτει όλα τα θεματικά πεδία της Ισότητας των Φύλων που έχουν τεθεί	Υπάρχει υποστηρικτικό υλικό, το οποίο είναι εύκολα προσβάσιμο και καλύπτει όλα τα θεματικά πεδία της Ισότητας των Φύλων που έχουν τεθεί, καθώς και υλικό προσαρμοσμένο σε επιμέρους επιστημονικούς ή επαγγελματικούς τομείς

5. ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	5.1	Συλλογή θεσμικών δεδομένων διαχωρισμένων ανά φύλο	Δεν συλλέγονται δεδομένα διαχωρισμένα ανά φύλο	Τα δεδομένα διαχωρισμένα ανά φύλο συλλέγονται χειροκίνητα, η ποιότητά τους είναι χαμηλή και αποθηκεύονται με μη συστηματικό τρόπο σε αποσυνδεδεμένες βάσεις δεδομένων	Ορισμένα περιορισμένα δεδομένα διαχωρισμένα ανά φύλο είναι διαθέσιμα, αλλά όχι για όλες τις ομάδες (προσωπικό / φοιτητές και φοιτήτριες) - η ποιότητα των δεδομένων είναι αξιόπιστη μόνο για βασικούς δείκτες και τα δεδομένα αποθηκεύονται με μη συστηματικό τρόπο σε αποσυνδεδεμένες βάσεις δεδομένων- ωστόσο, το πρόβλημα αναγνωρίζεται και καταβάλλονται ορισμένες διορθωτικές προσπάθειες	Δεδομένα διαχωρισμένα ανά φύλο είναι διαθέσιμα για τις περισσότερες ομάδες και για ποικιλία δεικτών- η ποιότητα των δεδομένων είναι αξιόπιστη πέραν των βασικών δεικτών και τα δεδομένα αποθηκεύονται συστηματικά σε ορισμένες βάσεις δεδομένων- οι συνδέσεις μεταξύ των βάσεων δεδομένων παραμένουν ακόμη αδύναμες	Δεδομένα διαχωρισμένα ανά φύλο είναι διαθέσιμα για όλες τις ομάδες και για ένα ισχυρό σύνολο δεικτών- η ποιότητα των δεδομένων είναι αξιόπιστη και για πιο σύνθετους δείκτες- υπάρχει ικανοποιητικό επίπεδο διασύνδεσης μεταξύ διαφορετικών βάσεων δεδομένων, αλλά όχι πλήρης ενοποίηση	Τυχόν αναδυόμενα κενά δεδομένων αντιμετωπίζονται- η ποιότητα των δεδομένων είναι υψηλή- υπάρχουν αποτελεσματικές διασυνδέσεις μεταξύ των βάσεων δεδομένων που επιτρέπουν την ενοποίηση των συνόλων δεδομένων.
	5.2	Τα θεσμικά δεδομένα και στατιστικά στοιχεία διαχωρισμένα ανά φύλο είναι δημόσια και προσβάσιμα	Τα δεδομένα δεν είναι προσβάσιμα στους/στις ειδικούς/ές σε θέματα φύλου του οργανισμού	Οι ειδικοί/ές σε θέματα φύλου δεν έχουν πρόσβαση στα δεδομένα ή αντιμετωπίζουν σοβαρές τεχνικές ή νομικές δυσκολίες στην πρόσβασή τους	Οι ειδικοί/ές σε θέματα φύλου έχουν περιορισμένη πρόσβαση στα δεδομένα μόνο έμμεσα (τα δεδομένα έχουν ήδη υποστεί επεξεργασία από τρίτους και δεν είναι πρωτογενή αλλά συγκεντρωτικά)	Οι ειδικοί/ές σε θέματα φύλου έχουν άμεση πρόσβαση σε ορισμένα πρωτογενή δεδομένα, αλλά όχι στο σύνολό τους	Οι εμπειρογνώμονες σε θέματα φύλου στο θεσμικό όργανο έχουν άμεση πρόσβαση στα δεδομένα, αλλά ενδέχεται να προκύψουν ορισμένες καθυστερήσεις ή τεχνικά προβλήματα	Οι ειδικοί/ός σε θέματα φύλου του οργανισμού έχουν άμεση και έγκαιρη πρόσβαση στα δεδομένα, τόσο από τεχνική όσο και από νομική άποψη- ανωνυμοποιημένα δεδομένα είναι διαθέσιμα και στην ευρύτερη κοινότητα
	5.3	Συλλέγονται και δημοσιεύονται διατομεακά δεδομένα και στατιστικά στοιχεία διαχωρισμένα ανά φύλο	Δεν υπάρχουν διαθέσιμα διατομεακά δεδομένα	Συλλέγεται μόνο ένας τύπος διατομεακών δεδομένων (π.χ. αναπηρία) ή λίγοι τύποι με μη συστηματικό τρόπο- δεν πραγματοποιείται ανάλυση	Ένας τύπος διατομεακών δεδομένων συλλέγεται με συνέπεια και αναλύεται σε ad hoc βάση	Περισσότεροι από έναν τύποι διατομεακών δεδομένων συλλέγονται με συνέπεια και υπάρχει τακτική ανάλυση τουλάχιστον για έναν από αυτούς	Συλλέγονται πολλοί τύποι διατομεακών δεδομένων, οι περισσότεροι με συνέπεια, και πραγματοποιείται τακτική ανάλυση για ορισμένους από αυτούς	Δεδομένα για πολλαπλές διατομεακές μεταβλητές (φυλή/εθνοτική καταγωγή, αναπηρία, σεξουαλικός προσανατολισμός, κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο, γονεϊκή κατάσταση) συλλέγονται και αναλύονται συστηματικά και είναι υψηλής ποιότητας
6. ΕΜΠΛΟΚΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΜΕΡΩΝ	6.1	Εμπλοκή της ηγεσίας με τη βασική ομάδα φορέων αλλαγής και με το έργο για την Ισότητα των Φύλων	Δεν υπάρχει καμία εμπλοκή της ηγεσίας με τη βασική ομάδα φορέων αλλαγής ούτε με το έργο για την Ισότητα των Φύλων	Η ηγεσία έχει ελάχιστη εμπλοκή με τη βασική ομάδα φορέων αλλαγής και με το έργο για την Ισότητα των Φύλων, κυρίως για λόγους ενημέρωσης	Η ηγεσία έχει περιορισμένη ή/και ακανόνιστη εμπλοκή με τη βασική ομάδα φορέων αλλαγής και ζητείται η γνώμη της σε ad hoc βάση στο έργο για την Ισότητα των Φύλων	Η εμπλοκή της ηγεσίας με τη βασική ομάδα φορέων αλλαγής είναι συχνότερη, ωστόσο η συμμετοχή της στο έργο για την Ισότητα των Φύλων παραμένει ακανόνιστη	Η ηγεσία εμπλέκεται τακτικά με τη βασική ομάδα φορέων αλλαγής και με το έργο για την Ισότητα των Φύλων	Η ηγεσία εμπλέκεται δομικά και θεσμικά με τη βασική ομάδα φορέων αλλαγής / τη μονάδα Ισότητας των Φύλων και με το έργο για την Ισότητα των Φύλων, ενώ πραγματοποιούνται τακτικές συναντήσεις με τη βασική ομάδα
	6.2	Ποικιλία και αριθμός εσωτερικών ομάδων ενδιαφερόμενων μερών (κάλυψη) που εμπλέκονται από τη βασική ομάδα	Δεν υπάρχει εμπλοκή εσωτερικών ενδιαφερόμενων μερών	Ένας μικρός αριθμός ατόμων που εκπροσωπούν λίγες ομάδες ενδιαφερόμενων μερών ζητείται να συμβάλει ή εμπλέκεται σε ορισμένες δράσεις	Πραγματοποιείται διαβούλευση και/ή εμπλοκή ευρύτερης εκπροσώπησης διαφορετικών εσωτερικών ομάδων ενδιαφερόμενων μερών, αλλά ακόμη σε ad hoc βάση	Η διαβούλευση και/ή εμπλοκή ευρύτερης εκπροσώπησης διαφορετικών εσωτερικών ομάδων ενδιαφερόμενων μερών πραγματοποιείται με μη σταθερό τρόπο και η βασική ομάδα αποκτά απήχηση σε μεγαλύτερο αριθμό ατόμων	Η ενεργή εμπλοκή ευρείας εκπροσώπησης διαφορετικών εσωτερικών ομάδων ενδιαφερόμενων μερών επιδιώκεται συστηματικά και πραγματοποιείται στα βασικά στάδια της διαδικασίας (σχεδιασμός, υλοποίηση, παρακολούθηση, αξιολόγηση)	Η ενεργή εμπλοκή ευρείας εκπροσώπησης διαφορετικών εσωτερικών ομάδων ενδιαφερόμενων μερών πραγματοποιείται συστηματικά και είναι ενσωματωμένη στη διαδικασία
				Ορισμένα εσωτερικά	Τα εσωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη επιδεικνύουν επίγνωση των προσαπειών της βασικής ομάδας	Τα εσωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη	Υπάρχει ευρεία εμπλοκή των	Υπάρχει ευρεία εμπλοκή των

**7. ΕΜΠΛΟΚΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ
ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΜΕΡΩΝ
ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΩΝ**

6.3	Τα εσωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη επιδεικνύουν εμπλοκή και αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες σε συνεργασία με τη βασική ομάδα	Δεν υπάρχει ενημέρωση, εμπλοκή ή πρωτοβουλίες από εσωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη	ενδιαφερόμενα μέρη δείχνουν κάποιο ενδιαφέρον για την Ισότητα των Φύλων και αναλαμβάνουν μεμονωμένες πρωτοβουλίες	για την Ισότητα των Φύλων και εμπλέκονται σε ad hoc βάση, ακόμη και αν οι πρωτοβουλίες από τη βάση προς τα πάνω δεν συντονίζονται με τη βασική ομάδα	αρχίζουν να εμπλεκονται με τη βασική ομάδα και εκφράζουν ενδιαφέρον για την ανάληψη πρωτοβουλιών για την Ισότητα των Φύλων σε συντονισμό με τη βασική ομάδα	εσωτερικών ενδιαφερόμενων μερών στις δράσεις για την Ισότητα των Φύλων και τα εσωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη υλοποιούν δράσεις σε συντονισμό με τη βασική ομάδα	εσωτερικών ενδιαφερόμενων μερών στις δράσεις για την Ισότητα των Φύλων και πολλαπλές ομάδες υλοποιούν δράσεις σε συντονισμό με τη βασική ομάδα
7.1	Εμπλοκή ΜΚΟ / Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών (CSOs) στο θεσμικό έργο για την Ισότητα των Φύλων	Δεν υπάρχουν επαφές με ΜΚΟ / Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών	Υπάρχουν ορισμένες επαφές με ΜΚΟ / Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών σε ad hoc βάση και/ή περιορίζονται στη βασική ομάδα	Οι ΜΚΟ / Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών διαβουλεύονται τακτικά από τη βασική ομάδα και κατ' εξαίρεση από επιμέρους οργανωτικές μονάδες	Οι ΜΚΟ / Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών διαβουλεύονται τακτικά από ορισμένες οργανωτικές μονάδες	Οι ΜΚΟ / Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών αποτελούν ενεργά μέλη συμβουλευτικής επιτροπής δομής για την Ισότητα των Φύλων και συνεισφέρουν συστηματικά με την τεχνονομία τους	Οι ΜΚΟ / Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών εμπλέκονται συστηματικά στο θεσμικό έργο μέσω ειδικής συμβουλευτικής επιτροπής ή ομάδας εργασίας στο πλαίσιο δομής για την Ισότητα των Φύλων, καθώς και μέσω της συμμετοχής τους σε ενσωματωμένες συμβουλευτικές δομές, όπου αυτές υφίστανται
7.2	Η διάσταση του φύλου ενσωματώνεται στις εκδηλώσεις	Δεν υπάρχει καμία καταγραφή τα τελευταία πέντε έτη εκδήλωσης με επίκεντρο το φύλο ή εκδήλωσης στην οποία να έχει ενσωματωθεί η διάσταση του φύλου	Τουλάχιστον μία ad hoc εκδήλωση με επίκεντρο το φύλο έχει διοργανωθεί τα τελευταία δύο έτη	Ad hoc εκδηλώσεις με επίκεντρο το φύλο έχουν διοργανωθεί τα τελευταία δύο έτη και, κατ' εξαίρεση, η διάσταση του φύλου έχει αποτελέσει θέμα και σε άλλες εκδηλώσεις	Εκδηλώσεις με επίκεντρο το φύλο προγραμματίζονται και διοργανώνονται σε τακτική βάση και περιορισμένος αριθμός οργανωτικών μονάδων αρχίζει να ενσωματώνει τη διάσταση του φύλου στις εκδηλώσεις τους	Εκδηλώσεις με επίκεντρο το φύλο προγραμματίζονται και διοργανώνονται σε τακτική βάση και η διάσταση του φύλου αναγνωρίζεται ευρύτερα ως συναφές θέμα στις εκδηλώσεις	Εκδηλώσεις με επίκεντρο το φύλο προγραμματίζονται και διοργανώνονται σε τακτική βάση και η διάσταση του φύλου αναγνωρίζεται ως συναφές θέμα προς ενσωμάτωση σε εκδηλώσεις σε ολόκληρο τον οργανισμό
7.3	Έχουν αναπτυχθεί εξωτερικές συνεργασίες με συναφείς φορείς και οργανισμούς για το έργο της Ισότητας των Φύλων	Δεν έχουν αναπτυχθεί εξωτερικές συνεργασίες με συναφείς φορείς και οργανισμούς	Υπάρχουν αρχικές επαφές με συναφείς φορείς και οργανισμούς, αλλά δεν έχουν ακόμη εδραιωθεί σταθερές εξωτερικές συνεργασίες ή τα σχέδια για την ανάπτυξή τους δεν είναι σαφή	Υπάρχει εξωτερική συνεργασία με τουλάχιστον έναν συναφή φορέα ή οργανισμό.	Έχουν αναπτυχθεί εξωτερικές συνεργασίες με συναφείς φορείς και οργανισμούς, ωστόσο η συνεργασία αυτή σπάνια αναγνωρίζεται από την ηγεσία	Έχουν αναπτυχθεί εξωτερικές συνεργασίες με συναφείς φορείς και οργανισμούς και η συνεργασία αυτή αναγνωρίζεται από την ηγεσία	Οι εξωτερικές συνεργασίες με συναφείς φορείς και οργανισμούς αναπτύσσονται με στρατηγικό τρόπο και η συνεργασία τους έχει σημαντικό αντίκτυπο στην προώθηση της Ισότητας των Φύλων
7.4	Η εξωτερική τεχνονομία σε θέματα φύλου είναι διαθέσιμη και αξιοποιείται	Η εξωτερική τεχνονομία σε θέματα φύλου δεν αναζητείται ούτε αξιοποιείται	Η εξωτερική τεχνονομία σε θέματα φύλου αξιοποιείται σπάνια	Η εξωτερική τεχνονομία σε θέματα φύλου αξιοποιείται σε ad hoc βάση	Η εξωτερική τεχνονομία σε θέματα φύλου αξιοποιείται συστηματικά στον σχεδιασμό, την υλοποίηση, την παρακολούθηση ή/και την αξιολόγηση δράσεων για την Ισότητα των Φύλων	Η εξωτερική τεχνονομία σε θέματα φύλου είναι δομικά ενσωματωμένη σε τουλάχιστον μία φάση του κύκλου διακυβέρνησης (σχεδιασμός, υλοποίηση, παρακολούθηση, αποτίμηση/αξιολόγηση) ή/και στον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση δράσεων για την Ισότητα των Φύλων	Η εξωτερική τεχνονομία σε θέματα φύλου είναι δομικά ενσωματωμένη σε ολόκληρο τον κύκλο διακυβέρνησης (σχεδιασμός, υλοποίηση, παρακολούθηση, αποτίμηση/αξιολόγηση) και στον σχεδιασμό και την υλοποίηση δράσεων για την Ισότητα των Φύλων
8.1	Πληρότητα του έργου για το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων (GEP) / την Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου (ΕΔΦ) ως προς τα πεδία που καλύπτονται	Το θεσμικό έργο για την Ισότητα των Φύλων είναι αποσπασματικό και ad hoc	Το θεσμικό έργο για την Ισότητα των Φύλων καλύπτει τουλάχιστον 3 διαφορετικά θεματικά πεδία, σε κάποιο βαθμό	Το θεσμικό έργο για την Ισότητα των Φύλων καλύπτει τουλάχιστον 4 διαφορετικά θεματικά πεδία, σε κάποιο βαθμό	Το θεσμικό έργο για την Ισότητα των Φύλων καλύπτει τουλάχιστον 5 θεματικά πεδία και το βάθος/ο βαθμός ωριμότητας του έργου σε ορισμένα από αυτά ενισχύεται	Το θεσμικό έργο για την Ισότητα των Φύλων καλύπτει τουλάχιστον 5 θεματικά πεδία με αυξανόμενο βάθος και βαθμό ωριμότητας σε όλα τα πεδία	Το θεσμικό έργο για την Ισότητα των Φύλων καλύπτει τουλάχιστον 5 θεματικά πεδία με αυξανόμενο βάθος και βαθμό ωριμότητας σε όλα τα πεδία, συνοδευόμενο από επαρκείς μηχανισμούς παρακολούθησης και αξιολόγησης
8.2	Πληρότητα και βαθμός ωριμότητας του έργου εντός των πεδίων που καλύπτονται						

**8. ΚΑΛΥΨΗ ΤΩΝ
ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΩΝ ΔΙΑΣΤΑΣΕΩΝ /
ΠΕΔΙΩΝ ΤΗΣ ΘΕΣΜΙΚΗΣ
ΑΛΛΑΓΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ
ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ**

9. ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΚΑΙ ΛΟΓΟΔΟΣΙΑ	9.1	Ορισμένα στοιχεία Ενσωμάτωσης της Διάστασης του Φύλου (ΕΔΦ) είναι υποχρεωτικά (αυτοεπιβαλλόμενα)	Κανένα στοιχείο Ισότητας των Φύλων / Ενσωμάτωσης της Διάστασης του Φύλου (ΙΦ/ΕΔΦ) δεν είναι υποχρεωτικό	Θεσπίζονται ορισμένα υποχρεωτικά μέτρα ΙΦ/ΕΔΦ ως απάντηση σε ad hoc προσδιορισμό αναγκών, ωστόσο το προσωπικό δεν λογοδοτεί για την εφαρμογή τους	Ορισμένα υποχρεωτικά στοιχεία ΙΦ/ΕΔΦ αποτελούν μέρος των θεσμικών διαδικασιών (π.χ. προσλήψεις, προαγωγές, ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, σύνθεση διοικητικών οργάνων), αλλά το προσωπικό σπανίως λογοδοτεί	Τα υποχρεωτικά στοιχεία ΙΦ/ΕΔΦ, σε σχέση με τους περισσότερους από τους θεματικούς τομείς που καλύπτονται, αποτελούν μέρος των θεσμικών διαδικασιών και έχουν τεθεί σε εφαρμογή μηχανισμοί για τον έλεγχο της συμμόρφωσης	Τα υποχρεωτικά στοιχεία ΙΦ/ΕΔΦ, σε σχέση με όλους τους καλυπτόμενους θεματικούς τομείς, αποτελούν μέρος των θεσμικών διαδικασιών και έχουν τεθεί σε εφαρμογή μηχανισμοί για τον έλεγχο της συμμόρφωσης	Τα υποχρεωτικά στοιχεία ΙΦ/ΕΔΦ, σε σχέση με όλους τους καλυπτόμενους θεματικούς τομείς, αποτελούν μέρος των θεσμικών διαδικασιών και εντάσσονται στους εσωτερικούς μηχανισμούς παρακολούθησης και αξιολόγησης
	9.2	Υφίστανται κίνητρα και/ή κυρώσεις	Δεν υφίστανται κίνητρα και/ή κυρώσεις για την ενίσχυση της παρακίνησης των ατόμων να αναλάβουν και να ασκήσουν τις ευθύνες τους σε θέματα Ισότητας των Φύλων	Αρχίζουν να εξετάζονται ή/και να λαμβάνονται πρωτοβουλίες για τη θέσπιση κινήτρων και/ή κυρώσεων, με στόχο την ενίσχυση της παρακίνησης των ατόμων να αναλάβουν τις ευθύνες τους σε θέματα Ισότητας των Φύλων	Υπάρχει τουλάχιστον κάποια μορφή κινήτρου και/ή κύρωσης για την ενίσχυση της παρακίνησης των ατόμων να αναλάβουν τις ευθύνες τους σε θέματα Ισότητας των Φύλων, ωστόσο δεν θεωρείται ιδιαίτερα συναφής (δεν εφαρμόζεται στην πράξη ή δεν προβλέπεται σε δεσμευτικό έγγραφο)	Υφίστανται κίνητρα και/ή κυρώσεις για την ενίσχυση της παρακίνησης των ατόμων να αναλάβουν τις ευθύνες τους σε θέματα Ισότητας των Φύλων, τα οποία προβλέπονται σε δεσμευτικό έγγραφο	Τα άτομα με αρμοδιότητες σε θέματα Ισότητας των Φύλων λαμβάνουν κίνητρα βάσει της απόδοσής τους - τα κίνητρα αυτά είναι ορατά (π.χ. αποτελούν μέρος των κριτηρίων αξιολόγησης)	Υπάρχει ισχυρή ορατότητα και συστηματική αναφορά των κινήτρων που συνδέονται με την ανάληψη ευθυνών σε θέματα Ισότητας των Φύλων (π.χ. ως στοιχείο για προαγωγή)
	9.3	Η Ισότητα των Φύλων ενσωματώνεται σε αναφορές και αξιολογήσεις για εσωτερική παρακολούθηση	Η Ισότητα των Φύλων δεν αποτελεί μέρος θεσμικών αναφορών ή αξιολογήσεων	Η Ισότητα των Φύλων ενδέχεται να εμφανίζεται περιστασιακά και αποσπασματικά σε αναφορές ή αξιολογήσεις εντός του οργανισμού	Η αναφορά σε περιορισμένο αριθμό δεικτών Ισότητας των Φύλων (π.χ. ποσοστά γυναικών στο προσωπικό) περιλαμβάνεται σε θεσμικές αναφορές, αλλά δεν αποτελεί μέρος αξιολογήσεων	Η αναφορά σε δείκτες Ισότητας των Φύλων για ορισμένα θεματικά πεδία περιλαμβάνεται σε θεσμικές αναφορές, αλλά δεν ενσωματώνεται συστηματικά στις αξιολογήσεις	Η αναφορά σε δείκτες Ισότητας των Φύλων που καλύπτουν όλα τα θεματικά πεδία που αντιμετωπίζονται περιλαμβάνεται σε θεσμικές αναφορές και τροφοδοτεί τις αξιολογήσεις απόδοσης (του οργανισμού, των τμημάτων, των μονάδων ή/και των ατόμων)	Η συστηματική αναφορά σε θέματα Ισότητας των Φύλων, που καλύπτει όλα τα θεματικά πεδία, αποτελεί θεσμική υποχρέωση, δημοσιοποιείται (π.χ. μέσω της ιστοσελίδας ή ετήσιων εκθέσεων) και εντάσσεται στο κύριο σύστημα αξιολόγησης
	9.4	Η αναφορά σε θέματα Ισότητας των Φύλων πραγματοποιείται και είναι δημόσια διαθέσιμη	Δεν πραγματοποιείται αναφορά σε θέματα Ισότητας των Φύλων	Η αναφορά σε θέματα Ισότητας των Φύλων πραγματοποιείται μόνο κατόπιν αιτήματος	Περιορισμένη αναφορά σε θέματα Ισότητας των Φύλων (π.χ. ποσοστά γυναικών στο προσωπικό) περιλαμβάνεται εθελοντικά σε ετήσιες εκθέσεις	Η αναφορά σε διάφορες πτυχές της Ισότητας των Φύλων περιλαμβάνεται εθελοντικά σε ετήσιες εκθέσεις	Η αναφορά σε θέματα Ισότητας των Φύλων πραγματοποιείται συστηματικά για έναν αριθμό δεικτών (π.χ. ποσοστό γυναικών στο προσωπικό, σε θέσεις βαθμίδας Α, μεταξύ των φοιτητών/φοιτητριών, ως δικαιούχων ή αιτούντων/αιτούσων χρηματοδότησης, όπου αυτό είναι συναφές) και ενδέχεται να δημοσιοποιείται	Η συστηματική αναφορά σε θέματα Ισότητας των Φύλων αποτελεί θεσμική υποχρέωση και δημοσιοποιείται (π.χ. μέσω της ιστοσελίδας του οργανισμού)
10. ΘΕΣΜΙΚΗ ΧΑΡΑΞΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΒΑΣΙΣΜΕΝΗ ΣΕ ΣΤΕΡΗΗ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ, ΕΝΤΑΓΜΕΝΗ ΣΕ ΑΝΙΣΣΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΞΟΥΣΙΑΣ	10.1	Δομημένη κατανόηση των ζητημάτων φύλου: διαφορές έναντι ανισοτήτων, μηχανισμοί, δομές και συστήματα	Δεν υπάρχει θεσμική ενασχόληση με ζητήματα φύλου	Τα ζητήματα φύλου αντιμετωπίζονται σε θεσμικό επίπεδο ως «διαφορές», ενώ οι υποκείμενοι μηχανισμοί αγνοούνται	Η θεσμική προσοχή στις έμφυλες ανισότητες και στους υποκείμενους μηχανισμούς αρχίζει να αναδύεται	Η θεσμική προσοχή και κατανόηση των έμφυλων ανισοτήτων και του τρόπου με τον οποίο μπορούν να αντιμετωπιστούν ενισχύεται	Υπάρχει σημαντική, αλλά όχι πλήρης, κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι έμφυλες δομές και τα συστήματα επηρεάζουν τον οργανισμό	Υπάρχει στέρεη κατανόηση του τρόπου με τον οποίο λειτουργούν και εκδηλώνονται οι έμφυλοι μηχανισμοί και δομές εντός του οργανισμού, καθώς και του τρόπου με τον οποίο διαστυρώνονται με άλλα προφίλ ανισοτήτων
	10.2	Με βάση την ανάλυση δεδομένων, σχεδιάζονται συνεκτικές πολιτικές	Δεν υπάρχει θεσμική ενασχόληση με ζητήματα φύλου	Υπάρχουν αποσπασματικές ενδείξεις ότι δεδομένα διαχωρισμένα ανά φύλο έχουν επηρεάσει τον σχεδιασμό πολιτικών	Αναδύεται ενδιαφέρον για τη χρήση δεδομένων διαχωρισμένων ανά φύλο ως εισροή στη θεσμική χάραξη πολιτικών	Υπάρχει αυξανόμενο ενδιαφέρον για την ενσωμάτωση της θεσμικής γνώσης για το φύλο στη χάραξη πολιτικών, όπως αποτυπώνεται σε ορισμένες θεσμικές πολιτικές	Οι έμφυλες ανισότητες και οι έμφυλοι μηχανισμοί αντιμετωπίζονται από θεσμικές πολιτικές με βάση δεδομένα, αλλά όχι ακόμη με συνεπή και συνεκτικό τρόπο	Οι έμφυλες ανισότητες και οι έμφυλοι μηχανισμοί αντιμετωπίζονται με συνεπή και συνεκτικό τρόπο από θεσμικές πολιτικές που βασίζονται σε δεδομένα

11. ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ	10.3	Υπάρχουν πλασιοθετημένοι στόχοι για την Ισότητα των Φύλων (ΙΦ) και την Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου (ΕΔΦ/GM)	Δεν υπάρχει θεσμική ενασχόληση με ζητήματα φύλου	Δεν υπάρχει ακόμη θεσμικό όραμα ως προς τους στόχους για την Ισότητα των Φύλων στον οργανισμό	Αναδύεται κατανόηση και αρχική διαμόρφωση (ορισμένων) στόχων που σχετίζονται με το φύλο για τον οργανισμό	Η κατανόηση και η διαμόρφωση στόχων για την Ισότητα των Φύλων και την Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου ωριμάζει	Οι στόχοι για την Ισότητα των Φύλων και την Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου είναι προσαρμοσμένοι στο πλαίσιο του οργανισμού και ανταποκρίνονται σε ορισμένες από τις ανάγκες του	Οι στόχοι για την Ισότητα των Φύλων και την Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου είναι προσαρμοσμένοι στο πλαίσιο του οργανισμού και ανταποκρίνονται συνολικά και ολοκληρωμένα στις ανάγκες του
11. ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ	11.1	Η Ισότητα των Φύλων εκφράζεται ως οργανωσιακή αξία, τόσο σε τυπικό όσο και σε άτυπο επίπεδο	Η Ισότητα των Φύλων δεν εκφράζεται ως αξία για τον οργανισμό	Υπάρχουν μία ή περισσότερες «νησίδες» εντός του οργανισμού που προωθούν την έκφραση της Ισότητας των Φύλων ως οργανωσιακής αξίας	Η Ισότητα των Φύλων εκφράζεται με διακριτικό ή έμμεσο τρόπο ως οργανωσιακή αξία (π.χ. σε νομικό έγγραφο ή στη δήλωση αποστολής του οργανισμού), αλλά δεν αποτελεί “βιωμένη εμπειρία”	Η Ισότητα των Φύλων εκφράζεται ως οργανωσιακή αξία (π.χ. σε νομικό έγγραφο ή στη δήλωση αποστολής του οργανισμού) και αρχίζει να γίνεται “βιωμένη εμπειρία” για ορισμένα άτομα (περιστασιακά)	Η Ισότητα των Φύλων εκφράζεται ως οργανωσιακή αξία (π.χ. σε νομικό έγγραφο ή στη δήλωση αποστολής του οργανισμού) και γίνεται “βιωμένη εμπειρία” σε πιο τακτική βάση ή για περισσότερες (ομάδες) εργαζομένων	Η Ισότητα των Φύλων+ εκφράζεται ως αξία για τον οργανισμό (π.χ. σε νομικό έγγραφο ή στη δήλωση αποστολής του οργανισμού) και αποτελεί “βιωμένη εμπειρία” για ευρύτερες ομάδες ανθρώπων
	11.2	Η ύπαρξη έμφυλων ανισοτήτων αναγνωρίζεται	Η ύπαρξη έμφυλων ανισοτήτων δεν αναγνωρίζεται	Η ύπαρξη θεσμικών έμφυλων ανισοτήτων αναγνωρίζεται σπάνια	Η ύπαρξη θεσμικών έμφυλων ανισοτήτων αναγνωρίζεται με ασυνέπεια, ωστόσο ορισμένες εκδηλώσεις των ανισοτήτων αρχίζουν να αντιμετωπίζονται	Η ύπαρξη ορισμένων θεσμικών έμφυλων ανισοτήτων αναγνωρίζεται, αλλά αντιμετωπίζεται με μη σταθερό τρόπο στους στρατηγικούς στόχους (π.χ. στη δήλωση αποστολής ή στο αναπτυξιακό σχέδιο του οργανισμού)	Η ύπαρξη δομικών έμφυλων ανισοτήτων αναγνωρίζεται, αλλά δεν αντιμετωπίζεται συστηματικά στους στρατηγικούς στόχους (π.χ. στη δήλωση αποστολής ή στο αναπτυξιακό σχέδιο του οργανισμού)	Η ύπαρξη δομικών και διατομεακών έμφυλων ανισοτήτων αναγνωρίζεται με σαφήνεια και αντιμετωπίζεται με συνεπή και συνεκτικό τρόπο στους στρατηγικούς στόχους (π.χ. στη δήλωση αποστολής ή στο αναπτυξιακό σχέδιο του οργανισμού)
	11.3	Αντιμετώπιση των εμποδίων στην Ισότητα των Φύλων	Ο οργανισμός δεν εντοπίζει εσωτερικά εμπόδια στην Ισότητα των Φύλων / την Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου (ΙΦ/ΕΔΦ)	Ο οργανισμός δεν εντοπίζει εσωτερικά εμπόδια στην ΙΦ/ΕΔΦ ή, ακόμη και αν αυτά εντοπιστούν, δεν λαμβάνονται μέτρα για την αντιμετώπισή τους	Αναδύεται προσοχή στα εσωτερικά εμπόδια στην ΙΦ/ΕΔΦ και/ή αυξάνεται η επίγνωση της ανάγκης αντιμετώπισής τους	Ο οργανισμός εντοπίζει εσωτερικά εμπόδια στην ΙΦ/ΕΔΦ, όπως όπως αποτυπώνεται σε αξιολογήσεις ή εκθέσεις αποτίμησης, αλλά αντιμετωπίζει ορισμένες δυσκολίες στην ουσιαστική τους αντιμετώπιση	Ο οργανισμός εντοπίζει εσωτερικά εμπόδια στην ΙΦ/ΕΔΦ, όπως αποτυπώνεται σε αξιολογήσεις ή εκθέσεις αποτίμησης, και υπάρχουν ενδείξεις ότι τα εμπόδια αυτά αντιμετωπίζονται	Ο οργανισμός εντοπίζει και να άρει εσωτερικά εμπόδια στην ΙΦ/ΕΔΦ, με βάση αξιολογήσεις ή εκθέσεις αποτίμησης και τις σχετικές συστάσεις τους
12. ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ	12.1	Η ανάλυση φύλου λαμβάνεται υπόψη στα αναλυτικά στάδια του κύκλου διακυβέρνησης (στρατηγικός σχεδιασμός, εσωτερική παρακολούθηση, εσωτερικοί έλεγχοι, θεσμική αξιολόγηση)	Η ανάλυση της διάστασης του φύλου δεν λαμβάνεται υπόψη σε κανένα από τα αναλυτικά στάδια του κύκλου διακυβέρνησης (σχεδιασμός, εσωτερική παρακολούθηση, έλεγχοι/θεσμική αξιολόγηση)	Η ανάλυση της διάστασης του φύλου έχει ληφθεί υπόψη σε ad hoc βάση σε τουλάχιστον ένα από τα αναλυτικά στάδια του κύκλου διακυβέρνησης	Η ανάλυση της διάστασης του φύλου έχει ληφθεί υπόψη σε ad hoc βάση σε τουλάχιστον δύο από τα αναλυτικά στάδια του κύκλου διακυβέρνησης κατά τα τελευταία δύο έτη	Η ανάλυση της διάστασης του φύλου λαμβάνεται με συνεπή και συνεκτικό τρόπο σε τουλάχιστον ένα αναλυτικό στάδιο του κύκλου διακυβέρνησης κατά τα τελευταία δύο έτη	Η ανάλυση της διάστασης του φύλου λαμβάνεται με συνεπή και συνεκτικό τρόπο σε τουλάχιστον δύο αναλυτικά στάδια του κύκλου διακυβέρνησης κατά τα τελευταία τρία έτη	Η ανάλυση της διάστασης του φύλου έχει ενσωματωθεί πλήρως και συστηματικά σε όλα τα στάδια του κύκλου διακυβέρνησης κατά τα τελευταία τρία έτη
12.2	Υπάρχουν ρουτίνες ευαίσθητες ως προς το φύλο	Δεν υπάρχουν ρουτίνες ευαίσθητες ως προς το φύλο ούτε ρουτίνες ειδικές ως προς το φύλο	Υπάρχουν λίγα παραδείγματα ρουτινών ευαίσθητων ως προς το φύλο ή/και ρουτινών ειδικών ως προς το φύλο σε διαδικασίες, πρακτικές, τρόπους εργασίας κ.λπ. του οργανισμού.	Υπάρχουν ορισμένα παραδείγματα ρουτινών ευαίσθητων ως προς το φύλο και/ή ρουτινών ειδικών ως προς το φύλο σε διαδικασίες, πρακτικές, τρόπους εργασίας κ.λπ. του οργανισμού· οι ρουτίνες αυτές μόλις έχουν εφαρμοστεί, αλλά η υιοθέτησή τους διαφέρει εντός του οργανισμού	Υπάρχουν ποικίλα παραδείγματα ρουτινών ευαίσθητων ως προς το φύλο και ρουτινών ειδικών ως προς το φύλο σε διαδικασίες, πρακτικές, τρόπους εργασίας κ.λπ. του οργανισμού· ωστόσο, δεν χρησιμοποιούνται με συστηματικό τρόπο	Οι ρουτίνες ευαίσθητες ως προς το φύλο και οι ρουτίνες ειδικές ως προς το φύλο χρησιμοποιούνται με πιο συστηματικό τρόπο σε διαδικασίες, πρακτικές και τρόπους εργασίας, αλλά όχι ακόμη σε ολόκληρο τον οργανισμό	Οι ρουτίνες ειδικές ως προς το φύλο είναι ενσωματωμένες σε διαδικασίες, πρακτικές και τρόπους εργασίας ευαίσθητους ως προς το φύλο σε ολόκληρο τον οργανισμό· οι ρουτίνες αυτές εφαρμόζονται, αξιολογούνται και βελτιώνονται σύμφωνα με τις ανάγκες	
12.3	Υπάρχουν ρουτίνες ειδικές ως προς το φύλο							

Εργαλείο Αξιολόγησης Ικανότητας για την Υλοποίηση Σχεδίου Ισότητας των Φύλων — Επεξηγήσεις

Παράγοντες Δημιουργίας Αντίκτυπου	Αρ.	Δείκτες	Επεξηγήσεις
1. ΒΑΣΙΚΗ ΟΜΑΔΑ ΦΟΡΕΩΝ ΑΛΛΑΓΗΣ	1.1	Υπάρχει μια βασική ομάδα φορέων αλλαγής, το μέγεθος και η σύνθεση των οποίων είναι ανάλογα με το μέγεθος και την πολυπλοκότητα του οργανισμού.	Οι φορείς αλλαγής είναι άτομα που είναι υπεύθυνα για τη διαχείριση και την υποστήριξη της αλλαγής εντός ενός οργανισμού και υποστηρίζονται ρητά από θεσμικούς πόρους (π.χ. διαθέσιμος χρόνος). Οι ικανότητες και η τεχνογνωσία των φορέων αλλαγής καλύπτονται στον Δείκτη 2 (ID 2). Στο παρόν σημείο, το ενδιαφέρον εστιάζει στη δέσμευση και την παρακίνηση των ατόμων που έχουν την ευθύνη της ατζέντας, καθώς και στη στήριξή τους στο συγκεκριμένο θεματικό πεδίο. Ο δείκτης αυτός εξετάζει κατά πόσο το άτομο ή η ομάδα που είναι υπεύθυνη για την ατζέντα μπορεί να θέτει την ατζέντα για την Ισότητα των Φύλων, να έχει εποπτεία της υλοποίησης των δράσεων από τα άλλα εμπλεκόμενα μέρη του οργανισμού και να διατηρεί άμεση σύνδεση με τη διοίκηση.
	1.2	Η βασική ομάδα φορέων αλλαγής διαθέτει επίσημη εντολή και έχει την κυριότητα της διαδικασίας	
	1.3	Η βασική ομάδα των φορέων αλλαγής έχει πρόσβαση σε ένα εκτεταμένο δίκτυο φορέων αλλαγής	
2. ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ / ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΑΛΛΑΓΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΑΛΛΑΓΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	2.1	Επάρκεια στη χρήση συμμετοχικών προσεγγίσεων και τεχνικών συνδημιουργίας	Οι ικανότητες και οι δεξιότητες αφορούν πρωτίστως τη βασική ομάδα φορέων αλλαγής, αναμένεται όμως να επεκταθούν σταδιακά σε ένα ευρύτερο δίκτυο ατόμων που εμπλέκονται στη διαδικασία αλλαγής. Η συμμετοχική προσέγγιση βασίζεται στην ενεργή εμπλοκή των συναφών ατόμων και οργανωτικών μονάδων σε όλα τα στάδια, από τον σχεδιασμό της αξιολόγησης (audit), τον καθορισμό στόχων και δεικτών, έως τη διαμόρφωση του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων και την αξιολόγησή του. Η συμμετοχική προσέγγιση και οι τεχνικές συν-δημιουργίας συμβάλλουν στη δημιουργία στήριξης για τη διαδικασία αλλαγής, καθώς δημιουργούν χώρο για την ακρόαση διαφορετικών οπτικών και, κατ' επέκταση, για τη συμπερίληψη· ενισχύουν την κατανόηση της διαδικασίας αλλαγής και των στόχων της· ενδυναμώνουν τα εμπλεκόμενα άτομα των οποίων η φωνή είναι κρίσιμη για τη διαδικασία αλλαγής· αυξάνουν την ποιότητα και τη συνάφεια των δράσεων που αναπτύσσονται· ενισχύουν τη λογοδοσία εντός του οργανισμού (η προσέγγιση δεν είναι απλώς επιβαλλόμενη από τα πάνω)· και όλα τα παραπάνω συμβάλλουν στη βιωσιμότητα των δράσεων που υλοποιούνται. Οι τεχνικές συν-δημιουργίας περιλαμβάνουν, ενδεικτικά, ομαδικές συζητήσεις, καταιγισμό ιδεών (brainstorming), συνεδρίες ακρόασης, στρογγυλά τραπέζια, παιχνίδια ρόλων, διαδικασίες οικοδόμησης συναίνεσης και άλλες.

		<p>Η ενεργή κατανόηση της στρατηγικής πλαισίωσης προϋποθέτει τη συνειδητοποίηση ότι, προκειμένου να οικοδομηθεί στήριξη για αυτή την ατζέντα, οι πληροφορίες και τα επιχειρήματα πρέπει να επιλέγονται και να παρουσιάζονται σκόπιμα και στρατηγικά, με τρόπους που κινητοποιούν υποστήριξη, δουλεύουν με στερεότυπα και υπερβαίνουν τις αντιστάσεις. Περιλαμβάνει την ικανότητα διαμόρφωσης βασικών μηνυμάτων σε συνάρτηση με τα ενδιαφέροντα των ομάδων στις οποίες απευθύνονται, την αναπλαισίωση στερεοτύπων και την παρουσίαση επιχειρημάτων που αποδομούν προκαταλήψεις ή στερεότυπα, καθώς και —τελευταίο αλλά εξίσου σημαντικό— την επιλογή των κατάλληλων καναλιών επικοινωνίας.</p>
2.2	<p>Ενεργή κατανόηση της στρατηγικής πλαισίωσης και της πολιτικής φύσης των διαδικασιών αλλαγής</p>	<p>Η επίγνωση της πολιτικής φύσης της διαδικασίας αλλαγής συνδέεται με το γεγονός ότι κάθε διαδικασία αλλαγής επηρεάζεται από δυναμικές εξουσίας και συμφέροντα και απαιτεί διαπραγμάτευση και διαχείριση συγκρούσεων. Βασίζεται στην κατανόηση ότι διαφορετικές ομάδες έχουν διαφορετικά συμφέροντα και, κατά συνέπεια, διαφορετικά επίπεδα στήριξης της διαδικασίας αλλαγής, καθώς και ότι ενδέχεται να υπάρχουν διαφορετικοί περιορισμοί σε διαφορετικά επίπεδα του οργανισμού ως προς τις υφιστάμενες πρακτικές και διαδικασίες που χρειάζεται να αλλάξουν. Αφορά επίσης τον μετασχηματισμό κοινωνικών αξιών και κανόνων, οι οποίοι διαφέρουν μεταξύ ομάδων και απαιτούν ενεργή επεξεργασία. Τέλος, συνδέεται άμεσα με την ηγεσία και το θάρρος της θεσμικής διοίκησης να στηρίξει τη διαδικασία αλλαγής και να την επικοινωνήσει αποτελεσματικά. Δεν πρόκειται, συνεπώς, για «πολιτική» με την έννοια της κομματικής τοποθέτησης ή των πολιτικών προτιμήσεων, αλλά για πολιτική με την έννοια της διαπραγμάτευσης της εξουσίας.</p>
2.3	<p>Ικανότητα διαχείρισης των αντιστάσεων</p>	<p>Η διαχείριση των αντιστάσεων περιλαμβάνει την αναγνώριση και την επικύρωση διαφορετικών οπτικών, τη διαφάνεια στην επικοινωνία, την αναζήτηση εξηγήσεων για χαμηλή ή μηδενική συμμετοχή και υποστήριξη από ορισμένες ομάδες, την ισχυρή και παρακινητική ηγεσία, καθώς και την ικανότητα προσαρμογής σε νέες ευκαιρίες στο πλαίσιο της ατζέντας για την Ισότητα των Φύλων. Χρήσιμοι πόροι είναι το Εγχειρίδιο FESTA για τις αντιστάσεις στην ακαδημαϊκή κοινότητα (διαθέσιμο στη διεύθυνση https://www.festa-europa.eu/sites/festa-europa.eu/files/FESTA%20D7.1%20Handbook%20on%20Resistance%20to%20Gender%20Equality%20in%20Academia.pdf) και το SUPERA Toolkit για τις αντιστάσεις στη δομική αλλαγή για την ισότητα των φύλων (διαθέσιμες στη διεύθυνση https://www.superaproject.eu/resistances-to-structural-change-in-gender-equality/).</p>

2.4	Θεσμική μάθηση σχετικά με την υλοποίηση του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων (GEP)	<p>Ο παρών δείκτης αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο οι προβληματισμοί και οι προσεγγίσεις για την Ισότητα των Φύλων / την Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου διαχέονται και ενσωματώνονται εντός του οργανισμού. Η θεσμική μάθηση, στο παρόν πλαίσιο, αναφέρεται στη διαδικασία μέσω της οποίας οι οργανισμοί και τα συστήματα αποκτούν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις αντιλήψεις που απαιτούνται για την αποτελεσματική προώθηση και υποστήριξη της ισότητας των φύλων στις δομές, τις πολιτικές, τις πρακτικές και την οργανωσιακή τους κουλτούρα. Περιλαμβάνει συνεχή αναστοχασμό, προσαρμογή και βελτίωση με βάση βιωμένες εμπειρίες, επιτυχίες και προκλήσεις. Συνδέεται με διαδικασίες κατανόησης της θεσμικής δυναμικής, των έμφυλων δυναμικών εντός του οργανισμού, της παρακολούθησης και αξιολόγησης, της ανταλλαγής γνώσης και της ανάπτυξης ικανοτήτων, καθώς και με τη δημιουργία χώρου και χρόνου για την ανταλλαγή εμπειριών και την αμοιβαία υποστήριξη.</p>
2.5	Ικανότητα κινητοποίησης και εμπλοκής των ενδιαφερόμενων μερών	<p>Η σχετική οργανωτική μονάδα μπορεί να είναι, ενδεικτικά, το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, τα άτομα που είναι υπεύθυνα για τη σύνταξη εσωτερικών κανονισμών, το γραφείο του/της Συνηγόρου, κ.ά. Η λογική είναι η σταδιακή διεύρυνση του φάσματος των ατόμων και των τμημάτων που εμπλέκονται σε συγκεκριμένα καθήκοντα και, με την πάροδο του χρόνου, η ενίσχυση της ικανότητάς τους να αναπτύσσουν τις δικές τους ατζέντες σε σχέση με την Ισότητα των Φύλων.</p>

3. ΗΓΕΣΙΑ ΜΕ ΕΝΕΡΓΗ ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΙΦ) / ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ (ΕΔΦ)

3.1	Η Ισότητα των Φύλων αποτελεί προτεραιότητα στα στρατηγικά έγγραφα του οργανισμού	<p>Ο παρών δείκτης αναφέρεται στο γεγονός ότι η Ισότητα των Φύλων πρέπει να αναγνωρίζεται με ορατό τρόπο ως αξία του οργανισμού, για παράδειγμα μέσω της παρουσίασής της σε πληροφορίες για τον οργανισμό στην ιστοσελίδα του, σε στρατηγικά σχέδια ή σε ετήσιες εκθέσεις.</p>
3.2	Τα επικεφαλής άτομα/ηγεία εκφράζουν ρητά και δημόσια τη στήριξη και τη δέσμευσή τους στην Ισότητα των Φύλων (ΙΦ)	<p>Η διοίκηση αφορά κυρίως την ανώτερη διοίκηση του οργανισμού. Σε περίπτωση που η παρούσα αξιολόγηση πραγματοποιείται σε χαμηλότερο οργανωτικό επίπεδο, ο δείκτης εφαρμόζεται στη διοίκηση του αντίστοιχου επιπέδου. Η επικοινωνία, στο παρόν πλαίσιο, αφορά τόσο την εσωτερική επικοινωνία προς το προσωπικό και, στην περίπτωση των Ιδρυμάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης, ενδεχομένως προς τους/τις φοιτητές/φοιτήτριες, όσο και την εξωτερική επικοινωνία προς συνεργαζόμενους οργανισμούς, άλλα ενδιαφερόμενα μέρη ή στο πλαίσιο δημόσιων εκδηλώσεων ή εμφανίσεων στα μέσα ενημέρωσης. Η Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου (ΕΔΦ/GM) αναφέρεται στη συνολική, ολιστική προσέγγιση και στις προσπάθειες ενός οργανισμού για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων, είτε αυτές λαμβάνουν τη μορφή Σχεδίου Ισότητας των Φύλων (GEP) είτε όχι. Η δημόσια δέσμευση μπορεί να εκφράζεται, για παράδειγμα, μέσω δημόσιας τοποθέτησης ή μέσω εισαγωγικού σημειώματος της διοίκησης σε στρατηγικό έγγραφο ή σε ετήσια έκθεση.</p>

4. ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΠΟΡΩΝ

- 4.1 Οι γνώσεις σε θέματα φύλου και η εσωτερική εμπειρογνομosύνη είναι διαθέσιμες και χρησιμοποιούνται
- 4.2 Υπάρχουν εσωτερικοί πόροι/χρηματοδότηση αφιερωμένοι στην Ισότητα των Φύλων
- 4.3 Υπάρχουν δράσεις ανάπτυξης ικανοτήτων σε θέματα Ισότητας των Φύλων
- 4.4 Υπάρχει διαθεσιμότητα υποστηρικτικού υλικού (κατευθυντήριες γραμμές, εργαλειαθήκες, κατάλογοι πόρων κ.λπ.)

Ο παρών δείκτης αφορά τη δομική εμπλοκή εσωτερικών ειδικών σε θέματα φύλου στη διαμόρφωση πολιτικών, καθώς και στην παρακολούθηση και αξιολόγησή τους (π.χ. —όπου υφίστανται— μέσω του τμήματος σπουδών φύλου ή ακαδημαϊκών που διεξάγουν έρευνα σε ζητήματα φύλου, του/της αρμόδιου/ας προσώπου ή μέσω της συμμετοχής σε μόνιμη συμβουλευτική επιτροπή).

Σε σχέση με τα υποχρεωτικά δομικά στοιχεία του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων στο πλαίσιο του Horizon Europe, είναι απαραίτητος ο ρητός προσδιορισμός των οικονομικών πόρων που θα υποστηρίξουν τη διαδικασία αλλαγής, με μετάβαση από έναν ad hoc προϋπολογισμό για μεμονωμένες δράσεις σε πολυετή προϋπολογισμό ενταγμένο στα χρηματοοικονομικά σχέδια του ιδρύματος.

Η ανάπτυξη ικανοτήτων αναφέρεται στη δημιουργία και/ή ενίσχυση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων ατόμων, θεσμών, ομάδων και οργανισμών, ώστε να μπορούν να επιτελούν λειτουργίες, να επιλύουν προβλήματα και να θέτουν και να επιτυγχάνουν στόχους για την Ισότητα των Φύλων με βιώσιμο και μετασχηματιστικό τρόπο.

Υποστηρικτικό υλικό διαθέσιμο σε όλο το προσωπικό περιλαμβάνει, ενδεικτικά, βάσεις δεδομένων ειδικών σε θέματα φύλου, καταλόγους σχετικών εκθέσεων και βιβλιογραφικές αναφορές. Σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων στο πλαίσιο του Horizon Europe, ο παρών δείκτης στοχεύει στη σταδιακή κάλυψη όλων των προτεινόμενων θεματικών πεδίων.

5. ΣΥΛΛΟΓΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

- 5.1 Συλλογή θεσμικών δεδομένων διαχωρισμένων ανά φύλο
- 5.2 Τα θεσμικά δεδομένα και στατιστικά στοιχεία διαχωρισμένα ανά φύλο είναι δημόσια και προσβάσιμα
- 5.3 Συλλέγονται και δημοσιεύονται διατομεακά δεδομένα και στατιστικά στοιχεία διαχωρισμένα ανά φύλο

Ο παρών δείκτης στοχεύει στη συστηματική συλλογή συγκεντρωτικών στατιστικών στοιχείων κατά φύλο από τις αρμόδιες ομάδες εντός του οργανισμού και στη σταδιακή τους επέκταση και ενσωμάτωση στα συστήματα συλλογής δεδομένων ως αναπόσπαστο μέρος των θεσμικών διαδικασιών.

Ο δείκτης αυτός αναδεικνύει το γεγονός ότι τα συγκεντρωτικά στατιστικά στοιχεία κατά φύλο είναι διαθέσιμα και μπορούν να αξιοποιηθούν από άλλες υπηρεσίες (π.χ. από ειδικούς/ές σε θέματα φύλου που μπορούν να πραγματοποιούν τις δικές τους αναλύσεις).

Τα διατομεακά δεδομένα αναφέρονται στη διασταύρωση (crosstabulation) με μεταβλητές που μπορούν να αναδείξουν ανισότητες σε διαφορετικές πτυχές και χαρακτηριστικά. Παραδείγματα τέτοιων δεδομένων περιλαμβάνουν εκθέσεις με στοιχεία για ρυθμίσεις και συμβάσεις εργασίας διαχωρισμένες κατά φύλο, οι οποίες αναδεικνύουν διαφορές στα ποσοστά γυναικών και ανδρών που βρίσκονται σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας. Περιλαμβάνονται επίσης δεδομένα για τον αριθμό γυναικών σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας, διαχωρισμένα ανά ηλικιακή ομάδα, εγχώριους και αλλοδαπούς εργαζόμενους και φοιτητές/φοιτήτριες, άτομα με αναπηρία και άλλα χαρακτηριστικά.

**6. ΕΜΠΛΟΚΗ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ
ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΜΕΡΩΝ**

6.1	Εμπλοκή της ηγεσίας με τη βασική ομάδα φορέων αλλαγής και με το έργο για την Ισότητα των Φύλων	Ο παρών δείκτης συνδέεται με τον Δείκτη 3 (ID 3) και αναφέρεται στην ενεργή συνεργασία της διοίκησης με τη βασική ομάδα που είναι υπεύθυνη για τη διαδικασία αλλαγής, στην ενεργή στήριξή της και στην ενεργή εμπλοκή της διοίκησης στις δραστηριότητες της βασικής ομάδας. Παράλληλα, ο δείκτης αποτυπώνει τη σταδιακή αύξηση της προδραστικότητας άλλων τμημάτων, τα οποία ολοένα και περισσότερο διαμορφώνουν τους δικούς τους στόχους και μέτρα στο πλαίσιο της διαδικασίας αλλαγής.
6.2	Ποικιλία και αριθμός εσωτερικών ομάδων ενδιαφερόμενων μερών (κάλυψη) που εμπλέκονται από τη βασική ομάδα	Ο δείκτης αυτός αναφέρεται στη σταδιακή ενίσχυση της συνεργασίας της υπεύθυνης ομάδας με άλλα τμήματα και στη στενή αλληλεξάρτησή τους κατά την υλοποίηση στόχων και δράσεων. Εξετάζει τον αριθμό των ατόμων που συνεργάζονται με τη βασική ομάδα φορέων αλλαγής και εμπλέκονται ενεργά στη διαδικασία αλλαγής.
6.3	Τα εσωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη επιδεικνύουν εμπλοκή και αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες σε συνεργασία με τη βασική ομάδα	Ο παρών δείκτης στοχεύει στην ενίσχυση της στήριξης και της πρόσβασης στην ατζέντα της ισότητας μεταξύ των αρμόδιων τμημάτων. Αυτό μπορεί να αποτυπωθεί μέσω της αυξανόμενης αναγνώρισης της σημασίας της ατζέντας, δηλαδή μέσω της μετάβασης από μια πιο παθητική επίγνωση σε πιο ενεργή εμπλοκή στην προώθηση της Ισότητας των Φύλων.

**7. ΕΜΠΛΟΚΗ ΕΞΩΤΕΡΙΚΩΝ
ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΜΕΡΩΝ ΚΑΙ
ΕΙΔΙΚΩΝ**

7.1	Εμπλοκή ΜΚΟ / Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών (CSOs) στο θεσμικό έργο για την Ισότητα των Φύλων	Η εμπλοκή ΜΚΟ καλύπτει ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων που υλοποιούνται από τον οργανισμό, όπως η διοργάνωση εκδηλώσεων, ο εμπλουτισμός βιβλιοθηκών, η παροχή πρακτικής άσκησης, η συμμετοχή του κοινού στην επιστημονική δραστηριότητα, η αντιμετώπιση της έμφυλης βίας (π.χ. παροχή υπηρεσιών), καθώς και η παροχή εκπαιδεύσεων από οργανισμούς ή ιδρύματα για την υλοποίηση του εκπαιδευτικού σκέλους του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων. Οι δημόσιες εκδηλώσεις (επιστημονικές και μη) στις οποίες συμβάλλουν εξωτερικοί/ές ειδικοί/ές σε θέματα ισότητας των φύλων και/ή ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να περιλαμβάνουν τη στήριξη ή παροχή συμβουλών για τη διαμόρφωση προγραμμάτων, την πρόσκληση συμμετεχόντων κ.ά. Ο δείκτης εξετάζει τόσο το περιεχόμενο και την εστίαση των εκδηλώσεων —από εκείνες που εστιάζουν αποκλειστικά στο θέμα έως εκείνες που του αποδίδουν μερική προσοχή— όσο και ζητήματα όπως η έμφυλη ισορροπία μεταξύ των ομιλητών και ιδίως των κεντρικών ομιλητών, καθώς και η ασφάλεια και προστασία από διάφορες μορφές έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της πρόβλεψης προσώπου αναφοράς για την καταγγελία περιστατικών.
7.2	Η διάσταση του φύλου ενσωματώνεται στις εκδηλώσεις	

7.3	Έχουν αναπτυχθεί εξωτερικές συνεργασίες με συναφείς φορείς και οργανισμούς για το έργο της Ισότητας των Φύλων	Μια εξωτερική συνεργασία στο πλαίσιο της εργασίας για την Ισότητα των Φύλων αναφέρεται σε μια τυπική ή άτυπη συνεργασία μεταξύ του οργανισμού σας και εξωτερικών φορέων, όπως άλλων ιδρυμάτων, οργανισμών, αρχών, φορέων, ΜΚΟ κ.λπ., οι οποίοι είναι συναφείς με την προώθηση των στόχων της ισότητας των φύλων. Οι συνεργασίες αυτές αποσκοπούν στην αξιοποίηση κοινής τεχνογνωσίας, πόρων και επιρροής, με σκοπό την προώθηση της ισότητας.
		Ο παρών δείκτης στοχεύει στη δημιουργία επαφών με οργανισμούς και φορείς εκτός της ΜΚΟ, όπως αρμόδιες κρατικές υπηρεσίες ή επαγγελματικά/επιστημονικά επιμελητήρια, χωρίς αυτοί να έχουν προσκληθεί άμεσα ή να έχουν ήδη αναλάβει την υλοποίηση αλλαγών εντός του οργανισμού.
7.4	Η εξωτερική τεχνογνωσία σε θέματα φύλου είναι διαθέσιμη και αξιοποιείται	Η εμπλοκή εξωτερικών ειδικών σε θέματα φύλου στη διαμόρφωση πολιτικών, στην παρακολούθηση ή στην αξιολόγηση (π.χ. μέσω της μονάδας/επιτροπής φύλου ή των αρμόδιων προσώπων για την ατζέντα της Ισότητας των Φύλων ή μέσω της συμμετοχής σε μόνιμη συμβουλευτική επιτροπή) επηρεάζει τη βαθμολόγηση του αντίστοιχου δείκτη, σε συνάρτηση με την επίδοση του οργανισμού στον Δείκτη 1 του ID 6.

8. ΚΑΛΥΨΗ ΤΩΝ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΩΝ ΔΙΑΣΤΑΣΕΩΝ / ΠΕΔΙΩΝ ΤΗΣ ΘΕΣΜΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

8.1	Πληρότητα του έργου για το Σχέδιο Ισότητας των Φύλων (GEP) / την Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου (ΕΔΦ) ως προς τα πεδία που καλύπτονται	Τα πεδία του Σχεδίου Ισότητας των Φύλων / της Ενσωμάτωσης της Διάστασης του Φύλου αντιστοιχούν στα θεματικά πεδία του Horizon Europe για τα GEP. Συγκεκριμένα, περιλαμβάνουν: τη συμφιλίωση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την οργανωσιακή κουλτούρα· την έμφυλη ισορροπία στην ηγεσία και τη λήψη αποφάσεων· την ισότητα των φύλων στις προσλήψεις και τις προαγωγές· την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην έρευνα, την καινοτομία και τη διδασκαλία· και τη δράση κατά της έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ο δείκτης αυτός συνδέεται με τον Δείκτη 4.4 ως προς την ύπαρξη υποστηρικτικού υλικού που καλύπτει και τα πέντε προτεινόμενα θεματικά πεδία.
8.2	Πληρότητα και βαθμός ωριμότητας του έργου εντός των πεδίων που καλύπτονται	Ο παρών δείκτης εξετάζει την πολυπλοκότητα των δράσεων σε κάθε θεματικό πεδίο, από μεμονωμένες, αποσπασματικές παρεμβάσεις έως συστημικά μέτρα.

9. ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ ΚΑΙ ΛΟΓΟΔΟΣΙΑ

9.1	Ορισμένα στοιχεία Ενσωμάτωσης της Διάστασης του Φύλου (ΕΔΦ) είναι υποχρεωτικά (αυτοεπιβαλλόμενα)	Τα στοιχεία της Ενσωμάτωσης της Διάστασης του Φύλου που εισάγονται με απόφαση του ίδιου του οργανισμού είναι συναφή ως προς τις υπηρεσίες και/ή το προσωπικό και τους/τις εκπαιδευόμενους/ες. Ο δείκτης στοχεύει στην υλοποίηση μέτρων σε όλα τα θεματικά πεδία που έχουν οριστεί ως υποχρεωτικά από τον οργανισμό και στην παρακολούθηση και αξιολόγηση της εφαρμογής τους. Παραδείγματα περιλαμβάνουν τη διατύπωση αγγελιών θέσεων εργασίας ή τον τρόπο με τον οποίο η διοίκηση αναφέρεται στις αξιολογήσεις απόδοσης του προσωπικού.
-----	--	---

9.2	Υφίστανται κίνητρα και/ή κυρώσεις	Ο παρών δείκτης αποσκοπεί στην αξιολόγηση του έργου για την εφαρμογή μέτρων προώθησης της Ισότητας των Φύλων, με στόχο την ενίσχυση της παρακίνησης των ατόμων που είναι υπεύθυνα για την υλοποίησή τους. Περιλαμβάνει, ενδεικτικά, τον ρητό καθορισμό καθηκόντων στις περιγραφές θέσεων εργασίας και την αξιολόγηση της απόδοσης των αρμόδιων ατόμων στον τομέα αυτό στο πλαίσιο τακτικών αξιολογήσεων.
9.3	Η Ισότητα των Φύλων ενσωματώνεται σε αναφορές και αξιολογήσεις για εσωτερική παρακολούθηση	Ο δείκτης αυτός στοχεύει στην ενσωμάτωση δεικτών φύλου σε θεσμικές αναφορές και δηλώσεις, καθώς και στη σταδιακή εισαγωγή της αξιολόγησης δεικτών παρακολούθησης στον τομέα της Ισότητας των Φύλων.
9.4	Η αναφορά σε θέματα Ισότητας των Φύλων πραγματοποιείται και είναι δημόσια διαθέσιμη	Η αναφορά για την κατάσταση της Ενσωμάτωσης της Διάστασης του Φύλου προς το Κοινοβούλιο ή άλλο αρμόδιο όργανο, είτε σε συστηματική βάση είτε κατόπιν αιτήματος, εμπίπτει επίσης στο πεδίο του παρόντος δείκτη.

10. ΘΕΣΜΙΚΗ ΧΑΡΑΞΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΒΑΣΙΣΜΕΝΗ ΣΕ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ, ΕΝΤΑΓΜΕΝΗ ΣΕ ΑΝΙΣΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΞΟΥΣΙΑΣ

10.1	Δομημένη κατανόηση των ζητημάτων φύλου: διαφορές έναντι ανισοτήτων, μηχανισμοί, δομές και συστήματα	Ο παρών δείκτης αναφέρεται στην αυξανόμενη επίγνωση και κατανόηση των μηχανισμών που οδηγούν στην εμφάνιση και τη διατήρηση των έμφυλων ανισοτήτων εντός του οργανισμού ως συστημικό πρόβλημα και όχι ως ατομική αποτυχία.
10.2	Με βάση την ανάλυση δεδομένων, σχεδιάζονται συνεκτικές πολιτικές	Από τον καθορισμό στόχων έως την παρακολούθηση και αξιολόγηση, οι θεσμικές πολιτικές υποστηρίζονται από ανάλυση και τακτική συλλογή στατιστικών δεδομένων. Οι πολιτικές, οι στρατηγικές και οι δράσεις του οργανισμού συνδέονται μεταξύ τους και με εκείνες που εστιάζουν στην Ισότητα των Φύλων, ώστε να αλληλοσυμπληρώνονται και να οικοδομούν συνοχή.
10.3	Υπάρχουν πλασιοθετημένοι στόχοι για την Ισότητα των Φύλων (ΙΦ) και την Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου (ΕΔΦ/GM)	Ο δείκτης αυτός αναφέρεται στο γεγονός ότι ο οργανισμός ακολουθεί έναν πλήρη κύκλο στην εφαρμογή των πολιτικών του, όπου οι στόχοι για την Ισότητα των Φύλων και την Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου καθορίζονται βάσει δεδομένων και ανάλυσης, στο πλαίσιο της αξιολόγησης και της εσωτερικής ανάλυσης.

11. ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ

11.1	Η Ισότητα των Φύλων εκφράζεται ως οργανωσιακή αξία, τόσο σε τυπικό όσο και σε άτυπο επίπεδο	Ο δείκτης εξετάζει τόσο τις τυπικές όσο και τις άτυπες αξίες του οργανισμού. Οι άτυπες αξίες περιλαμβάνουν τη “βιωμένη εμπειρία” όσων σπουδάζουν και εργάζονται στον οργανισμό, όπως αυτή αποτυπώνεται στις διαπροσωπικές αλληλεπιδράσεις, στην εφαρμογή διαδικασιών και καθημερινών πρακτικών, στα στυλ επικοινωνίας, στον χρονισμό των συναντήσεων κ.ά.
------	---	---

11.2 Η ύπαρξη έμφυλων ανισοτήτων αναγνωρίζεται

Η διοίκηση του οργανισμού και/ή άλλα συναφή όργανα αναγνωρίζουν την ύπαρξη έμφυλων ανισοτήτων και, με βάση αυτή την αναγνώριση, σχεδιάζουν και υλοποιούν δράσεις για τη μείωσή τους. Ο δείκτης αυτός αναδεικνύει το γεγονός ότι μία από τις συχνότερες αντιστάσεις στις δράσεις προώθησης της Ισότητας των Φύλων είναι η άρνηση της ύπαρξης του προβλήματος ή της συνάφειάς του με τον οργανισμό («εμείς δεν έχουμε αυτό το πρόβλημα») ή, ειδικά στον χώρο της έρευνας και της ανώτατης εκπαίδευσης, η επίκληση της αριστείας ή της αξιοκρατίας («η επιστήμη αφορά μόνο την ποιότητα, όχι το φύλο»).

11.3 Αντιμετώπιση των εμποδίων στην Ισότητα των Φύλων

Ο παρών δείκτης στοχεύει στην ενεργή διαχείριση διαφορετικών μορφών αντίστασης στις δράσεις προώθησης της Ισότητας των Φύλων. Ο οργανισμός επιδιώκει να κατανοήσει τις πηγές των αντιστάσεων και να τις υπερβεί μέσω της ανάπτυξης στρατηγικών επικοινωνίας ή δράσεων ευαισθητοποίησης, καθώς και μέσω της ενίσχυσης της συμμετοχής των ατόμων στην εφαρμογή των μέτρων.

12. ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ

12.1 Η ανάλυση φύλου λαμβάνεται υπόψη στα αναλυτικά στάδια του κύκλου διακυβέρνησης (στρατηγικός σχεδιασμός, εσωτερική παρακολούθηση, εσωτερικοί έλεγχοι, θεσμική αξιολόγηση)

Ο δείκτης αυτός καλύπτει ολόκληρο τον κύκλο πολιτικής, από τον σχεδιασμό δράσεων και τον καθορισμό στόχων έως την εσωτερική παρακολούθηση και την αξιολόγηση του αντίκτυπου των εφαρμοζόμενων μέτρων. Η ανάλυση φύλου αναφέρεται στην κριτική εξέταση του τρόπου με τον οποίο οι διαφορές στους ρόλους φύλου, στις δραστηριότητες, στις ανάγκες, στις ευκαιρίες, στα δικαιώματα και στις παροχές επηρεάζουν γυναίκες, άνδρες και άτομα άλλων φύλων σε έναν οργανισμό. Εξετάζει τις σχέσεις μεταξύ γυναικών, ανδρών και άλλων φύλων, καθώς και τους περιορισμούς που αντιμετωπίζουν στην επίτευξη της Ισότητας των Φύλων. Η ανάλυση φύλου μπορεί να πραγματοποιηθεί βάσει ποιοτικών δεδομένων και μεθόδων και/ή ποσοτικών δεδομένων που προκύπτουν από στατιστικά στοιχεία φύλου.

12.2 Υπάρχουν ρουτίνες ευαίσθητες ως προς το φύλο

Οι πρακτικές και οι διαδικασίες ευαίσθητες ως προς το φύλο είναι εκείνες που στοχεύουν στη συνεκτίμηση των έμφυλων διαφορών, αναγκών και εμπειριών. Συχνά πρόκειται για ήδη καθιερωμένες διαδικασίες που προσαρμόζονται ώστε να μην αναπαράγουν στερεότυπα ή ανισότητες (π.χ. προσθήκη κριτηρίων σε υφιστάμενα έντυπα αξιολόγησης). Οι πρακτικές αυτές περιλαμβάνουν διαδικασίες, τρόπους εργασίας, εσωτερικές ρυθμίσεις κ.ά.

12.3 Υπάρχουν ρουτίνες ειδικές ως προς το φύλο

Οι πρακτικές ειδικές ως προς το φύλο είναι πρακτικές που εστιάζουν ειδικά στις ανάγκες και τα ζητήματα μιας συγκεκριμένης ομάδας και αναπτύσσονται στοχευμένα ή καινοτόμα για την υποστήριξη της Ενσωμάτωσης της Διάστασης του Φύλου (π.χ. ειδικά προγράμματα καθοδήγησης για γυναίκες νέες ερευνήτριες, δράσεις ευαισθητοποίησης και αντιμετώπισης της έμφυλης βίας με έμφαση σε άνδρες κ.ά.).



Αναφορά Δημιουργού, Μη Εμπορική Χρήση, Όχι Παράγωγα Έργα

CC-BY-NC-ND 4.0 (στα Αγγλικά)

Αναφέρατε ως εξής: Mergaert, Lut· Linková, Marcela· Cacace, Marina. Εργαλείο αξιολόγησης ικανοτήτων του σχεδίου για την ισότητα των φύλων. Αμβέρσα: Yellow Window, 2024