

REFORÇAR A IGUALDADE DE GÉNERO NA TOMADA DE DECISÃO EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR E DE INVESTIGAÇÃO:

O que pode ser feito?

Com base na experiência do projeto europeu (Horizon2020) CHANGE (2018-2022), este documento de recomendações políticas visa oferecer algumas sugestões às partes interessadas para melhorar os processos e órgãos de tomada de decisão em matéria de igualdade de género. Este documento é o resultado do intercâmbio, partilha de ideias e conhecimentos dos parceiros que implementaram o CHANGE, bem como da reflexão conjunta sobre os processos e lições aprendidas durante a implementação do projeto. Integra também as recomendações e intercâmbios realizados nos workshops nacionais, assim como durante o workshop internacional com as partes interessadas. As conquistas concretizadas no CHANGE revelam que as políticas e ações institucionais em questões de género têm um papel fundamental na construção de ambientes de trabalho mais igualitários e equilibrados nas organizações que realizam investigação (RPO), incluindo nos processos e órgãos de tomada de decisão. Por conseguinte - a fim de mitigar as disparidades de género que ainda persistem na tomada de decisão - são apresentadas recomendações e práticas com potencial para serem adotadas pelas RPO em contextos diversificados (nacionais/institucionais). Um relatório detalhado sobre esta matéria pode ser consultado no website do projeto.

Introdução

A desigualdade de género na ciência tem sido uma preocupação na União Europeia (UE) há muitos anos e a sua eliminação está atualmente entre as principais prioridades do Espaço Europeu da Investigação (EEI). Apesar dos progressos alcançados nas últimas décadas, os esforços legislativos e políticos ainda não foram suficientes para eliminar estas desigualdades. Nas RPO, o progresso é lento e desafiador e as desigualdades tendem a persistir, não só nas estruturas de governação, mas também em termos de segregação vertical e horizontal (Comissão Europeia 2019, 2021; Cheung 2021).



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

As políticas de integração do género (ou de mainstreaming) têm desempenhado um papel importante na promoção de processos de mudança institucional na Europa (Osborn et al. 2000; Rees 2001; Dewandre 2002; Casaca e Lortie 2017). Embora as definições de políticas de integração de género (ou de mainstreaming) variem, é consensual considerar que estas constituem “o processo de avaliação das implicações para mulheres e homens de qualquer ação programada... em todas as áreas e em todos os níveis” (UN ECOSOC 1997/2). Contudo, nas RPO, os planos de igualdade de género (GEPs) são atualmente um dos principais instrumentos para promover a igualdade (ERAC 2021; Mergaert, Cacace e Linková 2022). A Comissão Europeia (CE), principalmente através dos seus anteriores programas de apoio à investigação e inovação (FP6, FP7, Horizon 2020), financiou vários projetos destinados a implementar os GEP - tais como o projeto europeu CHANGE (2018-2022), apoiado pelo Horizonte 2020. Um GEP é definido como um conjunto de ações destinadas a identificar desigualdades e preconceitos de género, projetar e implementar medidas para os corrigir, estabelecer metas e monitorizar o progresso através de indicadores precisos (EIGE, 2016).

O projeto CHANGE visa criar e implementar GEPs feitos à medida em RPOs. Com base na sua experiência, este documento de política visa oferecer algumas recomendações aos interessados sobre a melhoria, em matéria de igualdade de género, nas RPO dos processos e órgãos de tomada de decisão.

A estrutura deste documento de recomendações políticas é a seguinte: A secção 2 enquadra e contextualiza o problema; a secção 3, é dedicada ao projeto CHANGE e aborda as especificidades dos parceiros que implementaram ações no CHANGE no que diz respeito à igualdade de género nos processos e órgãos de tomada de decisão e apresenta algumas boas práticas para melhorar esta igualdade nos processos e órgãos de tomada de decisão. A secção 4 apresenta recomendações aos intervenientes sobre como reforçar a igualdade de género no processo de tomada de decisão e a secção 5 expõe as principais conclusões.



ENQUADRAMENTO DO CONTEXTO - ANTECEDENTES E DESCRIÇÃO DO PROBLEMA

As preocupações da UE com a igualdade de género na ciência e tecnologia surgiram nos anos de 1980, embora o ponto nodal na definição das políticas europeias de promoção das mulheres na ciência tenha ocorrido no final dos anos 1990 (Carvalho et al. 2020), um período que coincidiu com o desenvolvimento do relatório da Rede Europeia de Avaliação Tecnológica (ETAN) (Comissão Europeia 2000). Este relatório, publicado em 2000, deixou claro que - apesar das diferenças entre países - as mulheres ocupavam menos de 10% das posições de topo nos sistemas de ensino superior, embora constituíssem mais de metade da população estudantil em toda a Europa (Comissão Europeia 2000, Dewandre 2002: 278).

Nos anos/décadas seguintes, a Comissão Europeia procurou promover a igualdade de género na ciência e no ensino superior através de uma estratégia de mainstreaming complementar à abordagem jurídica da igualdade de tratamento e das medidas de ações positivas. Foram também incorporadas preocupações com a igualdade entre homens e mulheres nos sucessivos programas-quadro de financiamento da União Europeia, e foram desenvolvidas várias iniciativas para desencadear e/ou acelerar mudanças estruturais e institucionais duradouras no sentido da igualdade entre homens e mulheres, incluindo em RPO - Organizações Produtoras de Investigação.

A sub-representação das mulheres em posições de decisão e em posições de topo no ensino superior e nos sistemas científicos tem sido gradualmente reduzida ao longo do tempo mas, mais de 20 anos após a publicação do relatório ETAN (Comissão Europeia 2000), a presença das mulheres ainda tende a permanecer consistentemente baixa, tal como demonstrado no último relatório SHE Figures (Comissão Europeia 2021). Segundo este relatório - publicado de três em três anos desde 2003 - as mulheres representavam apenas 26,2% dos professores catedráticos (grau A) na UE-28 em 2018 e, no domínio da engenharia e tecnologia, representavam apenas 16,9% nessa categoria profissional. Além disso, a proporção de mulheres que lideram instituições de ensino superior permanece baixa: em 2019, eram apenas 23,7% na UE-28 (Comissão Europeia 2021). Esta contínua sub-representação das mulheres em posições de decisão no meio académico limita o conjunto de pessoas talentosas, limita a excelência científica, é socialmente injusta e foi identificada como uma das causas pelas quais a desigualdade de género na ciência se tornou persistente e enraizada (Comissão Europeia 2000, Pastor et al. 2014, Carvalho et al. 2020).



SOBRE O PROJETO CHANGE

IGUALDADE DE GÉNERO NOS PROCESSOS E ÓRGÃOS DE DECISÃO: O CASO DO CHANGE

No início do projeto CHANGE, através da análise do diagnóstico da situação em cada parceiro, foi confirmado que existiam fortes assimetrias de género nos órgãos e processos de decisão dos cinco parceiros implementadores de planos (Carvalho, Zélia e Diogo 2018; Diogo et al. 2021). A fim de ultrapassar os desequilíbrios de género existentes, foram desenvolvidas iniciativas/ações ao longo de todo o projeto com o objetivo de preencher as lacunas identificadas e desencadear mudanças estruturais e institucionais duradouras neste campo. As ações, definidas por cada parceiro implementador, foram concebidas tendo em conta o contexto e a realidade de cada país e instituição, para satisfazer as suas necessidades específicas. No total, foram ou estão a ser implementadas 89 ações de curto, médio e longo prazo no quadro dos planos institucionais definidos nas 5 RPOs que implementaram planos.

Estas ações são muito importantes para a sustentabilidade da mudança nos órgãos e processos de decisão e a sua concretização só foi possível devido à cooperação dos Agentes de Transferência (AT) de todas as instituições e ao conhecimento coproduzido no CHANGE em matéria de igualdade de género. No final do projeto (2022), foram novamente recolhidos dados sobre a igualdade de género nos processos e órgãos de tomada de decisão (Carvalho, Jordão e Diogo, no prelo). Este exercício revelou que, durante a implementação do projeto, em termos globais, o equilíbrio de género nos órgãos de decisão aumentou em todos os parceiros implementadores do CHANGE (Quadro 1), embora com diferenças relevantes - o que evidencia o sucesso das iniciativas adotadas. Em todos os parceiros, com exceção do NIB, o aumento da igualdade de género foi conseguido através de um aumento do número de mulheres. Uma vez que no NIB as mulheres eram a maioria, o equilíbrio foi conseguido através de um aumento do número de homens nos órgãos de decisão.



Tabela 1 - Representação das mulheres nos órgãos de decisão dos parceiros do CHANGE que implementaram planos (2018 e 2022)

Órgãos de tomada de decisão	Representação das mulheres 2018 2022	Varição (2018-2022) (%, média)
IFAM (Germany)	5% 7%	+2%
BBC (Israel)	42% 43%	+1%
UAVR (Portugal)	33% 45%	+12%
UNIZA (Slovakia)	15% 24%	+9%
NIB (Slovenia)	68% 60%	-8%

Source: Carvalho, Jordão and Diogo (*forthcoming*)

Deve notar-se, contudo, que as melhorias registadas não ocorreram de forma linear ou homogénea e que a proporção de mulheres nos órgãos de decisão varia não só entre as instituições mas também entre os diferentes órgãos em cada parceiro de implementação (por exemplo, órgãos de governação, órgãos de gestão, órgãos científicos e pedagógicos e órgãos consultivos). Informação mais detalhada sobre cada parceiro implementador pode ser encontrada no "Relatório sobre processos e órgãos de tomada de decisão em matéria de igualdade de género" (Carvalho, Jordão e Diogo, no prelo), disponível no website da CHANGE.

Com base na experiência do projeto CHANGE, foi também possível identificar algumas práticas inspiradoras para melhorar os processos e organismos de igualdade de género:

BONS EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS DOS PARCEIROS IMPLEMENTADORES DO CHANGE

- Utilização de mecanismos já existentes ou criação de novas estruturas institucionais de apoio à igualdade de género

Grupo da Diversidade

O grupo da Diversidade foi criado no IFAM. É perspetivado como uma medida efetiva de apoio ao aumento da igualdade de género nos órgãos e processos de tomada de decisão. Neste grupo diversas pessoas da gestão, dos recursos humanos e do pessoal técnico e científico, procuram estabelecer um intercâmbio direto entre os diferentes níveis e através da sua composição exercer uma influência direta sobre a liderança do instituto. Desta forma, os membros do grupo podem apresentar as medidas à direção de diferentes maneiras. Além disso, dentro do grupo, as medidas são consideradas de diferentes e diversas perspetivas e assim os possíveis desafios podem ser minimizados.



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

Comissão de ética e igualdade de oportunidades (CEEEO)

No NIB a Comissão de Ética existia há muitos anos e no início de 2022 foi reorganizada para a CEEEO. A CEEEO é um órgão institucional encarregado de controlar o cumprimento dos requisitos éticos e a implementação do GEP e de assegurar a igualdade de oportunidades para todos os membros do pessoal afeto ao NIB. A CEEEO é composta por 6 membros - 4 cientistas e dois advogados (um deles é também membro da equipa do projeto CHANGE). A presidente da CEEEO é uma mulher cientista, enquanto a vice-presidente é uma mulher advogada. A estrutura da CEEEO garante uma variedade de conhecimentos e garante, também, que os pedidos ao CEEEO serão resolvidos da melhor forma possível através da aplicação de diferentes conhecimentos, experiências e abordagens.

Grupo de Aconselhamento (SB)

O SB é uma equipa de aconselhamento e monitorização criada pela equipa da UAVR no início do projeto CHANGE. É constituída por pessoas-chave da instituição, com elevado poder político e simbólico. Ajudou a conceber as ações para melhorar a igualdade de género de forma adequada ao ambiente institucional e melhorou a sua aceitação na comunidade.

Embaixador para a igualdade de oportunidades

A UNIZA estabeleceu o papel do embaixador para a igualdade de oportunidades, desempenhado por um dos vice-chanceleres. As políticas de Igualdade de Género têm vindo a ser institucionalizadas na UNIZA com a ajuda do desempenho do embaixador.

Diretor de Igualdade de Género (GEO)

No caso da BBC, o GEO institucional já existente foi designado como Agente de Transferência (TA) na instituição e líder da equipe da BBC no projeto CHANGE. GEO, ou Conselheiro Presidencial para a Igualdade de Género (Presidential Advisor for Gender Equity), é um cargo formal existente nas instituições de ensino superior em Israel desde 2014, com base numa resolução do governo associada a uma reforma na gestão de recursos humanos no serviço público, incluindo a inclusão e promoção de mulheres (Salomon & Getz, 2019). O projeto CHANGE forneceu ao GEO da BBC os recursos, conhecimento e apoio para impulsionar a questão da igualdade de género na instituição e, assim, torná-la significativamente visível não apenas ao nível institucional, mas também ao nível nacional.



- Desenvolvimento de formações formais e informais e atividades de sensibilização

Formação para gestores de topo

Na UNIZA, a formação para a alta direção em preconceitos inconscientes (incluindo o reitor, vice-reitores, etc.) foi concebida/implementada como parte das suas reuniões regulares, garantindo a presença de todos os seus membros.

Brown bag sessions

As sessões de Brown bag são reuniões informais destinadas a aumentar a consciência de género e a divulgar o projeto CHANGE. Esta iniciativa foi desenvolvida na UAVR. Permitiu a criação de redes informais de apoio.

Redes Informais

Procurar ativamente potenciais candidatas femininas antes de qualquer eleição, convencê-las a candidatarem-se ao cargo e apoiar a sua candidatura.

- Atividades de comunicação e divulgação

Tornar visível a igualdade de género

Na BBC, dado o facto das mulheres constituírem a maioria dos membros da instituição, um esforço adicional foi necessário para aumentar a consciência de género e explicar porque não constituía um 'não-assunto', salientando-se a forma como as preconceções de género são comuns a todos, incluindo homens e mulheres. Assim, a questão do género tornou-se visível através da divulgação de boletins informativos, atualização do website e relatórios de notícias, atividades do GEP e integração da perspectiva do género no maior número possível de fóruns e iniciativas organizacionais e a diferentes grupos de interessados. Este discurso constante permitiu a difusão da perspectiva de género à consciência dos gestores, mostrando-lhes que a igualdade de género é uma questão transversal relevante para muitos outros tópicos dentro da organização.



A perspectiva de género na 'cultura e língua' organizacional foi incluída em áreas consensuais na BBC, como o ensino e a educação. Como a BBC é uma escola de formação de professores, foi bastante fácil e natural iniciar a integração da perspectiva de género nos conteúdos de ensino e através dessas atividades divulgar mensagens sobre igualdade de género e equidade em outros aspetos para a gestão. Por exemplo, uma semana de conscientização sobre género e tolerância, durante a qual 20 aulas sobre género em diversos cursos foram ministradas por palestrantes da BBC, demonstrando como o género pode ser uma questão transversal em todas as disciplinas, não necessariamente apenas nos estudos de género. Outro exemplo foi a incorporação de um "espectro de integração de género" no modelo de currículo da BBC, que foi divulgado à equipe no início do ano académico. Este espectro define vários graus de integração de género nos vários cursos da BBC – desde uma componente relacionada com o género (como uma lição, um artigo, linguagem sensível ao género, etc.) a um curso inteiro dedicado ao assunto. Os membros da equipe académica foram incitados a analisar como a dimensão de género pode ser incluída em seus conteúdos e metodologias de ensino. Para mais exemplos de inclusão da dimensão de género na cultura da BBC – consulte Himi et al. (2022)

RECOMENDAÇÕES POLÍTICAS

Com base na experiência do projeto CHANGE e nos resultados alcançados, podem ser feitas algumas recomendações gerais:

1. Envolver nas políticas institucionais de igualdade de género **atores-chave** com poder que estejam empenhados com a questão (por exemplo, TA) e também convidar especialistas em questões de género para melhorar a consciencialização do género no seio da instituição.
2. Incluir o tema género na/igualdade na **agenda institucional** sempre que possível, especialmente em momentos relevantes da instituição (por exemplo, eleições para os órgãos de governação). Para além de aumentar a consciência do género entre os candidatos, permitirá induzir o compromisso público do/a potencial vencedor/a a desenvolver políticas de mainstreaming para melhorar a igualdade de género ao longo do seu mandato.
3. Aumentar a consciência do género, especialmente dos que têm poder institucional, através de atividades de formação e de sensibilização, tanto formais como informais. Para tal, é essencial: a) ter um bom conhecimento da instituição e do seu funcionamento e b) ter dados sobre a situação da instituição em termos da composição por género dos seus órgãos de decisão; c) ter conhecimento da investigação científica produzida sobre as mulheres e o poder nas IES, bem como evidência de políticas e práticas institucionais que tenham funcionado noutros contextos.



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

4. **Criar Comunidades de Prática (CoP)** e estruturas/grupos internos empenhados em questões de igualdade de género (académicos reconhecidos pelos seus pares, representantes profissionais ou estudantes, colegas conscientes do género, projetos semelhantes, ...).
5. **Divulgar dados** e informações relacionados com a igualdade de género e comunicar regularmente com os vários intervenientes, nomeadamente com os decisores institucionais, procurando estimular o seu envolvimento em iniciativas de género e fornecendo-lhes informações regulares sobre o trabalho desenvolvido nesta área.
6. **Identificar e/ou definir incentivos/obrigações legais**, económicas ou financeiras. Este tipo de exigências/incentivos são aqueles com maior peso e capacidade de pressão porque ajudam a convencer os líderes de topo das instituições da relevância do tema e dão-lhes legitimidade para agir nesta área, colocando o tema da igualdade de género na agenda institucional.

Outras recomendações resultantes da troca de conhecimentos com as partes interessadas são também relevantes, nomeadamente:

1. **Estabelecer metas e/ou objetivos** a diferentes níveis e associados a diferentes campos de conhecimento. É importante definir os objetivos a alcançar a médio e longo prazo Em termos de composição por género dos órgãos de decisão e controlar a realização destes objetivos ou metas.
2. **Desmistificar a liderança**. Os cargos de gestão de topo nas Instituições de Ensino Superior estão associados a um papel de liderança. Contudo, estes papéis estão também normalmente relacionados com a masculinidade dominante. Para desconstruir esta associação sugere-se que se inclua na descrição de funções alguma flexibilidade e até se permita a possibilidade de tempo parcial na sua execução.
3. Incluir o equilíbrio de género na tomada de decisões como **critério para o financiamento estatal** da IES. Incluir indicadores institucionais de igualdade de género na fórmula de financiamento das IES.



4. **Integrar a questão da igualdade nos processos de Avaliação e Garantia de Qualidade.** O mesmo é válido para a avaliação da qualidade institucional. O equilíbrio de género nos processos de tomada de decisão deve ser tido em consideração nos processos de garantia e avaliação da qualidade das instituições.
5. **(Re)pensar estruturas de decisão e papéis de liderança** a fim de conceber formas de tomada de decisão mais sensíveis ao género. Tomar em consideração os efeitos do género em todos os processos e resultados da tomada de decisão.
6. Incluir a **formação obrigatória em igualdade de género** como critério de acesso a cargos e órgãos de decisão. Mais do que ter mais mulheres em cargos de tomada de decisão, é importante ter pessoas com consciência de género. Para assegurar isto, é importante incluir a formação em igualdade de género como um critério obrigatório para todos os potenciais candidatos aos órgãos de tomada de decisão.
7. **Estimular a tutoria e os modelos a seguir** (a nível institucional e nacional). Ter modelos aumenta o empenho numa carreira académica e a participação em órgãos de decisão; a experiência de mentoria é um alto incentivo para se candidatar a um cargo num órgão de decisão.

CONCLUSÕES

Os Planos de Igualdade de Género (GEP) constituem uma oportunidade única para definir medidas a nível institucional para superar os desequilíbrios de género que tendem a persistir nos processos e órgãos de tomada de decisão nas RPOs. Na UE, estes planos tornaram-se dominantes e são agora um critério de elegibilidade para aceder aos fundos do Horizon Europe (ERAC 2021).



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

A experiência do projeto CHANGE reforça a importância do GEP na promoção de mudanças culturais e institucionais no sentido de uma maior igualdade de género. Os resultados alcançados evidenciam que as iniciativas levadas a cabo têm o potencial de aumentar a igualdade de género nos processos e órgãos de tomada de decisão. No entanto, os progressos realizados foram-no a ritmos diferentes em cada um dos parceiros que implementaram os planos.

A experiência do projeto CHANGE permitiu-nos identificar seis recomendações relevantes e interligadas para as partes interessadas com o propósito de aumentar a igualdade de género nos processos e órgãos de tomada de decisão. Estas estão relacionadas com o empenhamento e poder institucional dos atores envolvidos, a centralidade do tema do género na agenda institucional, a promoção da consciência de género, a participação em CoPs, a desagregação e divulgação de dados relacionados com o género e, ainda, com obrigações ou incentivos legais, económicos e financeiros.

Contudo, é importante não esquecer que estas iniciativas devem ter sempre em conta o contexto e a realidade específica da RPO onde estão a ser implementadas e também que devem ser integradas numa estratégia mais ampla, transversal e articulada.

Para alcançar uma maior participação das mulheres nos órgãos de decisão, é também importante ter em conta alguns fatores, que podem facilitar a implementação das ações. Os mecanismos informais de discussão, o trabalho em equipa e pertença a redes, o empenho e apoio dos TAs são os três fatores mais relevantes identificados pelos parceiros implementadores do CHANGE neste domínio.

BIBLIOGRAFIA

Carvalho, T., Breda, Z., and Diogo, S. (2018) CHANGE: Gender Benchmarking Report (Deliverable D4.1). Available at <https://www.change-h2020.eu/reports.php>

Carvalho, T., Jordão, C. and Diogo, S. (furthermore) CHANGE: Gender Benchmarking Report (Deliverable D4.3). Available at <https://www.change-h2020.eu/>



This publication has been funded by the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

Carvalho, T., Jordão, C., Diogo, S. and Zélia, B. (2020) Learning organizations – a case study of changes in gender equality in decision-making bodies. INTED2020 Proceedings 15th International Technology, Education, and Development Conference, March 2nd-4th Valencia, Spain. IATED Academy.

Casaca, S., and Lortie, J. (2017) Handbook on Gender and Organizational Change. Turin: Publications of the International Training Centre of the ILO.

Cheung, F.M. (2021) “The ‘State’ of Women’s Leadership in Higher Education.” International Briefs for Higher Education Leaders 9: 5-7. Available at <https://www.acenet.edu/Documents/Womens-Rep-in-Higher-Ed-Leadership-Around-the-World.pdf> (28-08-2022).

Dewandre, N. (2002) “European strategies for promoting women in science”, Science, Vol. 295, no. 5553, pp. 278-279

Diogo, S., Jordão, C., Carvalho, T. et al. (2021) “A Comparative Approach on the Relevance of National Gender Equality Legal frameworks in Israel, Portugal, and Slovakia to Improve Equality at the Institutional Level.” Journal of International Women’s Studies 22(5): 84-102.

ERAC (2021) Gender Equality Plans as a Catalyst for Change. Brussels: European Research Area and Innovation Committee.

European Commission (2000) Science Policies in the European Union – Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality, A Report from the ETAN 2 Expert Working Group on Women and Science. Brussels: European Commission (2000).

Available online: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4d456ad0-abb8-41a2-9d21-dbd5381f1f4c/language-en> (24-08-2022)

European Commission (2019) She Figures 2018. Luxembourg: Publications Office of the

European Commission (2021) She Figures 2021: Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI: <http://doi.org/10.2777/06090>

European Union. DOI: <http://doi.org/10.2777/936>

European Institute for Gender Equality (EIGE). (2016). Gender equality in academia and research. GEARtool. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

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



This project has received funding from the European Union Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 101019717. The information reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.

Policy Brief December 2022

CH AN GE

Hana Himi, Yarden Kedar, Rimona Cohen, Maya Ashkenazi (2022). Integrating the Gender Dimension into Research and Teaching Content: initiatives and practical tools to promote gender awareness in academic institutions and education systems. in Dahmen-Adkins, Jennifer & Thaler, Anita (eds. 2022). Customised CHANGE. Co-Producing Gender Equality Knowledge in Science and Research. [forthcoming].

<https://neaman.org.il/EN/Improving-the-role-of-Counselors-for-Advancement-of-Womens-Status-in-academia-in-achieving-better-gender-representation>

Mergaert, L., Cacace, M. and Linková, M. (2022) Gender equality impact drivers revisited: assessing institutional capacity in research higher education institutions. *Social Science*, 11:379

Osborn, M; T. Rees, M. Bosch, C. Hermann, J. Hilden, J. Mason, A. MacLaren, R. Palomba, L. Peltonen, C. Vela, D. Weis, A. Wold, and C. Wenneraås (2000) Science Policies in the European Union: promoting excellence through mainstreaming gender equality. A report from the ETAN Network on Women and Science, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Pastor, I., Serret, N. and Pontón, P. (2014) "Usefulness, difficulties and risks in gender plans of European and Latin American Higher Education Institutions". In *Presentado en la 8th European Conference on Gender Equality in Higher Education*. Viena, Setiembre (Vol. 3).

Rees, T (2001) "Mainstreaming Gender Equality in Science in the European Union: The 'ETAN Report'", *Gender and Education*, Vol. 13, no. 3, pp. 243-260, DOI: 10.1080/09540250120063544, 2001.

Salomon Idit, Getz Daphne (2019). Improving the role of Counselors for Advancement of Women's Status in academia in achieving better gender representation Haifa Israel: Samuel Neaman Institute, 2019. (in Hebrew)

UN, ECOSOC. 1997. Agreed Conclusions. 1997/2. New York: UN ECOSOC.



universidade de aveiro
theoria poiesis praxis



UNIVERSITY
OF ŽILINA



המכללה האקדמית בית ברל
الكلية الأكاديمية بيت بيرل
Beit Berl College



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.