

**ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (Κ.Ε.Θ.Ι.)**

**ΟΔΗΓΟΣ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ  
ΤΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ  
(GENDER MAINSTREAMING)  
ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ**



**ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (Κ.Ε.Θ.Ι.)**

**ΟΔΗΓΟΣ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ  
ΤΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ  
(GENDER MAINSTREAMING)  
ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ**

**ΒΙΚΤΩΡΙΑ ΓΚΕΡΜΟΤΣΗ & ΕΛΕΝΗ ΣΑΚΕΛΛΑΡΙΟΥ**

**ΑΘΗΝΑ 2009**

**Οδηγός Καλών Πρακτικών Εφαρμογής της Ένταξης της Διάστασης του Φύλου  
(Gender Mainstreaming) στη Δημόσια Διοίκηση**

Συγγραφείς: **Βικτωρία Γκερμότση, Ελένη Σακελλαρίου**

Συντονισμός και επιμέλεια έκδοσης: Μ.Χ. Παπαγιαννοπούλου  
Φιλολογική επιμέλεια: Μ.Χ. Παπαγιαννοπούλου, Ρ. Παπαρούνη  
Διορθώσεις: Σ. Αποστολάκη

Σχεδιασμός-Παραγωγή: ΚΑΜΠΥΛΗ Α.Ε.Β.Ε

Σχήμα: 16,5x23,5

Σελίδες: 116+4

ISBN: 978-960-6737-26-8

Το Έργο: «Εφαρμογή της Ενσωμάτωσης της Ισότητας των Φύλων στη Δημόσια Διοίκηση» ("Implementing Gender Mainstreaming through Training in the Greek Public Administration") εντάχθηκε στο Κοινοτικό Πρόγραμμα για την Απασχόληση και την Κοινωνική Αλληλεγγύη με την ονομασία "PROGRESS" (2007-2013), με συντονιστή φορέα τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (80%) και της Γενικής Γραμματείας Ισότητας (20%).

Απαγορεύεται η αναπαραγωγή οποιουδήποτε τμήματος αυτού του βιβλίου, που καλύπτεται από δικαιώματα (copyright), ή η χρήση του σε οποιαδήποτε μορφή, χωρίς τη γραπτή άδεια του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.).

*Το περιεχόμενο της παρούσας έκδοσης δεν εκφράζει κατ' ανάγκη τη γνώμη ή τη θέση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δε φέρει καμία ευθύνη για τη χρήση των πληροφοριών που περιέχονται στην έκδοση αυτή.*

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)

Χαρ. Τρικούπη 51 & Βαλτετσίου, 106 81 Αθήνα

τηλ. 210 3898000, fax: 210 3898079

E-mail: [kethi@kethi.gr](mailto:kethi@kethi.gr)

[www.kethi.gr](http://www.kethi.gr)

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ της Γενικής Γραμματέως Ισότητας των Φύλων, κ. Ε.Τσουμάνη .....	7
ΠΡΟΛΟΓΟΣ της Προέδρου του Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι., κ. Ε. Ζενάκου .....	9
ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	11
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1</b>	
<b>ΟΔΗΓΟΣ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ</b> .....	13
1.1 Ποιος είναι ο στόχος του Οδηγού; .....	13
1.2 Σε ποιους/-ες απευθύνεται ο Οδηγός; .....	13
1.3 Πώς θα χρησιμοποιήσω τον Οδηγό; .....	13
<b>ΕΝΟΤΗΤΑ Α΄</b>	
<b>ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ (GENDER MAINSTREAMING);</b> .....	15
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1</b>	
<b>ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ (GENDER MAINSTREAMING)</b> .....	17
1.1 Ορισμός του gender mainstreaming .....	17
1.2 Γιατί είναι σημαντική η εφαρμογή του gender mainstreaming στη δημόσια διοίκηση; .....	18
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2</b>	
<b>ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ</b> .....	21
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3</b>	
<b>ΠΛΩΣΣΑΡΙ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΝΝΟΙΩΝ</b> .....	25
<b>ΕΝΟΤΗΤΑ Β΄</b>	
<b>ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ GENDER MAINSTREAMING ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ</b> .....	29
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1</b>	
<b>ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΕΣ GENDER MAINSTREAMING</b> .....	31
1.1 Μέθοδος των 10 βημάτων .....	31

<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2</b>	
<b>ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ GENDER MAINSTREAMING ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ</b>	71
2.1 Δανία	71
2.2 Ισπανία	74
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3</b>	
<b>ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ GENDER MAINSTREAMING ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ</b>	79
3.1 Επιμορφωτικές δράσεις για θέματα ισότητας των φύλων σε συνεργασία του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης και της Γενικής Γραμματείας Ισότητας	79
3.2 Έργο: «Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων»	81
3.3 Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ των Γυναικών, Μέτρο 5.3	86
3.4 Θετικές Δράσεις υπέρ των Γυναικών στις Σχολές Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, Μέτρο 4.1.1.στ	87
<b>ΕΝΟΤΗΤΑ Γ΄</b>	
<b>ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ</b>	89
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1</b>	
<b>ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ</b>	91
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2</b>	
<b>Δ΄ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 2007-2013</b>	
<b>ΕΘΝΙΚΟ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ (Ε.Σ.Π.Α.)</b>	93
2.1 Άξονας Προτεραιότητας III: «Ενδυνάμωση των πολιτικών ισότητας σε όλο το εύρος της δημόσιας δράσης» - Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση»	94
<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</b>	95
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b>	96
<b>ΕΝΟΤΗΤΑ Δ΄</b>	
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ</b>	103
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1.</b> Εθνικοί μηχανισμοί για την ένταξη της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές	104
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2.</b> Χρήσιμες ιστοσελίδες	109
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3.</b> Eurostat Publications about Gender Issues. Statistics in Focus	112



## **ΠΡΟΛΟΓΟΣ της ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ των ΦΥΛΩΝ, κ. Ε. ΤΣΟΥΜΑΝΗ**

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο σύνολο των πολιτικών και ιδιαίτερα στη Δημόσια Διοίκηση αποτελεί βασικό στόχο της Εθνικής Στρατηγικής για την Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το gender mainstreaming, ως πολιτικό αλλά και μεθοδολογικό εργαλείο, έχει σκοπό να ευαισθητοποιήσει όλους τους μετόχους της Δημόσιας Διοίκησης για την ένταξη της διάστασης του φύλου στο σχεδιασμό και την εφαρμογή κάθε πολιτικής.

Κύρια αναπτυξιακή επιλογή και κεντρική αποστολή της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών είναι η ανάδειξη της πολιτικής, οικονομικής, κοινωνικής και αναπτυξιακής διάστασης των πολιτικών ισότητας. Ο οριζόντιος χαρακτήρας της ισότητας των φύλων και η απόλυτη συνάφειά της με τις Εθνικές Προτεραιότητες για την Ανάπτυξη, την Απασχόληση και την Κοινωνική Συνοχή επισημαίνονται και στις Εθνικές Προτεραιότητες για την Ισότητα των Φύλων 2004-2008 που υιοθετήθηκαν από την Κυβερνητική Επιτροπή και των οποίων συνεχίζεται η εφαρμογή στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ (2007-2013).

Οι πρωτοβουλίες μας επικεντρώνονται σε θεσμικές και οργανωτικές παρεμβάσεις, καθώς και σε Έργα που χρηματοδοτούνται από εθνικούς και κοινοτικούς πόρους. Δράσεις για την ισότητα των φύλων περιλαμβάνονται σε όλα τα νέα επιχειρησιακά και περιφερειακά προγράμματα της νέας προγραμματικής περιόδου. Για πρώτη φορά μάλιστα, ειδικός άξονας του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Διοικητική Μεταρρύθμιση» του Υπουργείου Εσωτερικών αφορά στην ενδυνάμωση των πολιτικών ισότητας σε όλο το εύρος της δημόσιας δράσης.

Ο παρών Οδηγός Καλών Πρακτικών Εφαρμογής του Gender Mainstreaming στη Δημόσια Διοίκηση αποτελεί ένα σημαντικό συμπλήρωμα στο πρόγραμμα εκπαίδευσης υψηλοβαθμίων στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης που υλοποιήσαμε με ευρωπαϊκή χρηματοδότηση. Ο Οδηγός εκπονήθηκε από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας και απευθύνεται στο σύνολο των δημόσιων λειτουργών. Πρόκειται για ένα χρήσιμο μεθοδολογικό εργαλείο, ώστε κατά το σχεδιασμό, την εφαρμογή και την αξιολόγηση των πολιτικών να

λαμβάνονται υπόψη οι επιπτώσεις τους στα δύο φύλα, καθώς και οι ιδιαίτερες ανάγκες ανδρών και γυναικών. Απώτερος στόχος είναι να καταστούν οι ίσες ευκαιρίες και η ίση μεταχείριση των φύλων σημαντικός παράγοντας ανάπτυξης με τη συμβολή της δημόσιας διοίκησης και να διασφαλίζεται παράλληλα ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και η κοινωνική συνοχή.

**Η Γενική Γραμματέας Ισότητας των Φύλων**



**Ευγενία Τσουμάνη**



## **ΠΡΟΛΟΓΟΣ της ΠΡΟΕΔΡΟΥ του Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι., κ. Ε. ΖΕΝΑΚΟΥ**

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων δύο δεκαετιών, η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές -gender mainstreaming- έχει εξαπλωθεί ως μια παγκόσμια, ολοκληρωμένη στρατηγική για την ισότητα των δύο φύλων. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε το gender mainstreaming το 1996 όχι απλά ως ένα υποκατάστατο των πολιτικών ίσων ευκαιριών, αλλά ως ένα ουσιαστικό συμπλήρωμα σε αυτές. Κατά συνέπεια, λοιπόν, το gender mainstreaming αποτελεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση στην πολιτική της ισότητας, που δεν περιορίζεται απλά στη λήψη μέτρων υπέρ των γυναικών, αλλά χαράσσει πολιτικές ισότητας, τις εφαρμόζει και αξιολογεί το σύνολο των επιπτώσεών τους τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες. Επίσης, εστιάζει στις ιδιαίτερες ανάγκες και εμπειρίες τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών, έτσι ώστε και τα δύο φύλα να επωφελούνται ισότιμα από όλες τις πολιτικές και δράσεις, σε όλα τα επίπεδα της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής ζωής. Το gender mainstreaming είναι, επομένως, ο τρόπος, με τον οποίο η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών μπορεί να αποτελέσει απτή πραγματικότητα στη ζωή και των δύο φύλων.

Εξάλλου, το gender mainstreaming δεν είναι απλά ζήτημα κοινωνικής δικαιοσύνης, αλλά απαραίτητη διαδικασία, προκειμένου να διασφαλιστεί η σταθερή και διαρκής ανθρώπινη ανάπτυξη εντός του κοινωνικού πλαισίου με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο και με το πιο αποδοτικά μέσα. Σε αυτό το πλαίσιο, η στρατηγική για το gender mainstreaming μπορεί να αναβαθμίσει και να βελτιώσει τις δραστηριότητες της Δημόσιας Διοίκησης. Ως τεχνική μπορεί να προετοιμάσει το έδαφος για νόμιμες και ασφαλείς, δημοκρατικές και αποδοτικές δημόσιες υπηρεσίες εξίσου για τις γυναίκες και τους άνδρες. Με βάση τα παραπάνω, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μέσω του Κοινοτικού Προγράμματος για την Απασχόληση και την Κοινωνική Αλληλεγγύη με την ονομασία «PROGRESS», που στοχεύει στη διασφάλιση της ουσιαστικής εφαρμογής της αρχής της μη διακριτικής μεταχείρισης και της ισότητας των φύλων, καθώς και στην ενσωμάτωση της διάστασης αυτής σε όλες τις πολιτικές της Ε.Ε., προωθεί τη βελτίωση της εφαρμογής του gender mainstreaming σε εθνικές πολιτικές και προγράμματα των κρατών-μελών της Ε.Ε. Επίσης, δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην ενημέρωση και στην ευαισθητοποίηση των ατόμων που βρίσκονται σε θέσεις


ευθύνης στη Δημόσια Διοίκηση, όσον αφορά στην ένταξη της διάστασης της ισότητας σε όλες τις πολιτικές και στην εφαρμογή της.

Προς αυτή την κατεύθυνση, η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών, μέσω των δράσεων του Προγράμματος PROGRESS με τίτλο «Εφαρμογή της ενσωμάτωσης της ισότητας στη Δημόσια Διοίκηση», συμβάλλει ουσιαστικά στην επιμόρφωση και στην ευαισθητοποίηση στελεχών της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης αναφορικά με τη σπουδαιότητα του gender mainstreaming στις εθνικές πολιτικές.

Μια σημαντική δράση του εν λόγω Προγράμματος αποτελεί και ο Οδηγός Καλών Πρακτικών Εφαρμογής του Gender Mainstreaming στη Δημόσια Διοίκηση, ο οποίος επιχειρεί να συμβάλει στην κατανόηση της έννοιας του gender mainstreaming, παραθέτοντας σχετικό θεωρητικό πλαίσιο και καλές πρακτικές σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Επίσης, αποσκοπεί να καθοδηγήσει τους/τις αναγνώστες/-τριες για τους τρόπους εφαρμογής του gender mainstreaming στους τομείς δράσης τους, παρέχοντας σχετική μεθοδολογία με παραδείγματα. Η φιλοδοξία του Κ.Ε.Θ.Ι. και όλων των συντελεστών αυτού του Οδηγού είναι ν' αποτελέσει ένα χρήσιμο μεθοδολογικό εργαλείο για κάθε αναγνώστη/-τρια.

Για την εκπόνηση του εν λόγω Οδηγού, θα ήθελα να ευχαριστήσω τις συγγραφείς του, κυρίες Βικτωρία Γκερμότση και Ελένη Σακελλαρίου, καθώς επίσης και τις κυρίες Καλλιόπη Βλαχογιάννη, Υπεύθυνη του Προγράμματος, και Ειρήνη Μάρη, Γενική Συντονίστρια του Προγράμματος, εκ μέρους του Κ.Ε.Θ.Ι., η συμβολή των οποίων υπήρξε καθοριστική.

**Η Πρόεδρος του Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι.**



**Ελένη Αv. Ζενάκου**

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το PROGRESS αποτελεί το νέο Κοινοτικό Πρόγραμμα για την Απασχόληση και την Κοινωνική Αλληλεγγύη της Ε.Ε. Υλοποιείται σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.) και έχει χρονική διάρκεια από το 2007 έως και το 2013. Στόχος του Προγράμματος είναι να ενισχύσει τις προσπάθειες των κρατών-μελών να προωθήσουν περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, καθώς και ίσες ευκαιρίες για όλους και όλες, και επικεντρώνεται σε πέντε (5) τομείς: απασχόληση, κοινωνική ενσωμάτωση και προστασία, όροι εργασίας, καταπολέμηση των διακρίσεων και ισότητα των φύλων.<sup>1</sup>

### Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο υιοθέτησε το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο, ώστε να ενθαρρύνει τις δράσεις που λαμβάνουν χώρα σε επίπεδο κρατών-μελών και Ευρωπαϊκής Επιτροπής στα εξής:

- Μέτρα για την εξάλειψη του χάσματος μεταξύ των φύλων και την καταπολέμηση των στερεοτύπων στην αγορά εργασίας.
- Μέτρα για την προώθηση καλύτερης εξισορρόπησης εργασίας και ιδιωτικής ζωής για όλους/-ες.
- Μέτρα για την ενίσχυση της διακυβέρνησης μέσω της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και της καλύτερης παρακολούθησης/αξιολόγησης.

Πηγή: Ευρωπαϊκό Συμβούλιο (1996)

Ο παρών Οδηγός αποτελεί έκδοση του Προγράμματος με τίτλο: «Implementing Gender Mainstreaming through Training in the Greek Public Administration», που υλοποιεί η Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.) του Υπουργείου Εσωτερικών, στο πλαίσιο του Άξονα 5 του Progress για την ισότητα των φύλων. Στόχο του Άξονα αποτελεί η εφαρμογή της ένταξης της διάστασης της ισότητας των φύλων στις εθνικές πολιτικές των κρατών-μελών, καθώς και η υποστήριξη τόσο του Χάρτη Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (2006-2010) όσο και του Ευρωπαϊκού Συμφώνου για την Ισότητα των Φύλων.<sup>2</sup> Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ενημέρωση και στην ευαισθητοποίηση ατόμων που βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης στη δημόσια διοίκηση όσον αφορά στην ένταξη και στην εφαρμογή της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές.<sup>3</sup>

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, ο παρών Οδηγός αποτελεί ένα συνδυασμό θεωρίας και

1. European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2007). *PROGRESS Programme*. Available online at: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/progress/docs\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/progress/docs_en.html)

2. European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2007). *Restricted Call for Proposals for the Improvement of Gender Mainstreaming in National Policies and Programmes*. Available online at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=631&langId=en&callId=63&furtherCallSteps>

3. European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2007). *Restricted Call for Proposals...*, ό.π.

παραδειγμάτων για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Η προτεινόμενη μεθοδολογία θεωρείται σημαντική για την εφαρμογή αυτή στη δημόσια διοίκηση, αλλά και χρήσιμο εργαλείο για άτομα που κατέχουν θέσεις ευθύνης.

Με αφετηρία τον ορισμό του gender mainstreaming, ο Οδηγός περιλαμβάνει στην πρώτη ενότητα μια ιστορική αναδρομή και ένα γλωσσάριο βασικών εννοιών, το οποίο αποσκοπεί στο να ενημερώσει τον/την αναγνώστη/-τρια αφενός για το εν λόγω θέμα και αφετέρου για τους λόγους για τους οποίους είναι σημαντική η εφαρμογή του.

Μεγάλος αριθμός Εγχειριδίων και Οδηγών με αυτή τη θεματική έχει δημιουργηθεί τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε διεθνές επίπεδο. Ο Οδηγός αυτός ευελπιστούμε να εμπλουτίσει την υπάρχουσα βιβλιογραφία, παρουσιάζοντας μεθοδολογία και καλές πρακτικές που έχουν εφαρμοστεί με επιτυχία, καθώς και μερικά από τα σημαντικότερα έως σήμερα κείμενα/διακηρύξεις που αναφέρονται στο gender mainstreaming.

Στη δεύτερη ενότητα, παρουσιάζονται η «Μέθοδος των 10 βημάτων» -ανά βήμα, με παραδείγματα- και καλές πρακτικές εφαρμογής του gender mainstreaming στην Ελλάδα και στην Ευρώπη, ενώ στην τρίτη αναφέρονται οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων.

Τέλος, στην τέταρτη ενότητα, δεδομένου ότι η σχετική βιβλιογραφία σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή που σχετίζεται με το θέμα είναι εκτενής και δεν μπορεί να καλυφθεί πλήρως από τον παρόντα Οδηγό, παρατίθεται Παράρτημα με τους εθνικούς μηχανισμούς και τα εργαλεία για το gender mainstreaming. Επιπλέον, το Παράρτημα περιλαμβάνει πρακτικές πληροφορίες με τις σημαντικότερες εκδόσεις και ιστοσελίδες αναφορικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου.

#### **Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών (2006-2010)**

##### **ΤΟΜΕΙΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ**

1. Επίτευξη της οικονομικής ανεξαρτησίας επί ίσοις όροις για τις γυναίκες και τους άνδρες.
2. Ενίσχυση της συμφιλίωσης της εργασίας, της ιδιωτικής και της οικογενειακής ζωής.
3. Προώθηση της ίσης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων.
4. Εξάλειψη της βίας και της εμπορίας ανθρώπων με βάση το φύλο.
5. Εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων στην κοινωνία.
6. Προώθηση της ισότητας των φύλων εκτός Ε.Ε.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### ΟΔΗΓΟΣ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ

#### 1.1 Ποιος είναι ο στόχος του Οδηγού;

Ο στόχος του Οδηγού είναι διττός:

- α) Να παρουσιάσει συνοπτικά και να συμβάλει στην ευρύτερη κατανόηση της σημασίας και της σπουδαιότητας της εφαρμογής του gender mainstreaming.
- β) Να παρουσιάσει τη μεθοδολογία των δέκα (10) βημάτων, όπως επίσης και καλές πρακτικές για τον τρόπο εφαρμογής του gender mainstreaming στη δημόσια διοίκηση.

#### 1.2 Σε ποιους/-ες απευθύνεται ο Οδηγός;

Βασική ομάδα-στόχο του Οδηγού αποτελούν τα άτομα που κατέχουν θέσεις ευθύνης στη δημόσια διοίκηση, χωρίς απαραίτητα να είναι εμπειρογνώμονες στο gender mainstreaming, αλλά κατά κάποιο τρόπο να είναι υπεύθυνοι/-ες για την εφαρμογή του. Ο παρών Οδηγός στοχεύει να καθοδηγήσει τα άτομα αυτά, προκειμένου να εφαρμόσουν την ένταξη της διάστασης της ισότητας των φύλων στον τομέα δράσης τους. Επίσης, ο συγκεκριμένος Οδηγός μπορεί να φανεί χρήσιμος και σε άτομα που δεν ανήκουν στη δημόσια διοίκηση αλλά ασχολούνται με το gender mainstreaming.

#### 1.3 Πώς θα χρησιμοποιήσω τον Οδηγό;

Ο Οδηγός αποτελείται από τρεις ενότητες.

Την **Ενότητα Α'**, η οποία περιλαμβάνει τα ακόλουθα:

- Εννοιολόγηση του όρου gender mainstreaming και τη σημασία της εφαρμογής του στη δημόσια διοίκηση.
- Ιστορική αναδρομή του gender mainstreaming, και
- Γλωσσάριο βασικών εννοιών.

Την **Ενότητα Β'**, η οποία περιλαμβάνει:

- Τη μέθοδο των δέκα (10) βημάτων.
- Καλές Πρακτικές σε ευρωπαϊκό επίπεδο, και
- Καλές Πρακτικές σε εθνικό επίπεδο.

Την **Ενότητα Γ'**, η οποία περιλαμβάνει:

- Τις εθνικές προτεραιότητες για την ισότητα των φύλων, και

- Τη Δ' Προγραμματική περίοδο και το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (Ε.Σ.Π.Α.).

Την **Ενότητα Δ'**, η οποία περιλαμβάνει:

- Τους εθνικούς μηχανισμούς για την ένταξη της διάστασης του φύλου, και
- Πρακτικές πληροφορίες με εκδόσεις και ιστοσελίδες που αφορούν σε θέματα gender mainstreaming.

## **ΕΝΟΤΗΤΑ Α΄**

**ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ  
ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ  
(GENDER MAINSTREAMING);**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ (GENDER MAINSTREAMING)

#### 1.1 Ορισμός του gender mainstreaming

##### Ορισμός Ευρωπαϊκής Επιτροπής

Σύμφωνα με την Ε.Ε., ως gender mainstreaming ορίζεται η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε κάθε στάδιο των πολιτικών διαδικασιών (σχεδιασμός, εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση) με την οπτική της προώθησης της ισότητας μεταξύ των γυναικών και των ανδρών.

Επιπλέον, σημαίνει την αποτίμηση του βαθμού επίδρασης των πολιτικών στη ζωή και τη θέση των γυναικών και των ανδρών, καθώς και τη λήψη ευθύνης για τον επαναπροσδιορισμό τους, εφόσον αυτό κρίνεται απαραίτητο.

Επομένως, αποτελεί τον τρόπο με τον οποίο η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών μπορεί να γίνει απτή πραγματικότητα στη ζωή και των δύο φύλων, δημιουργώντας κατάλληλες συνθήκες για όλους/-ες, καθώς επίσης και να πραγματοποιηθεί ένα κοινό όραμα σταθερής ανθρώπινης ανάπτυξης.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, available online at:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/general\\_overview\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_en.html)

##### Ορισμός Συμβουλίου της Ευρώπης

Σύμφωνα με τον ορισμό του Συμβουλίου της Ευρώπης, η ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming) είναι η αναδιοργάνωση, η βελτίωση, η ανάπτυξη και η αξιολόγηση της διαδικασίας άσκησης πολιτικής, έτσι ώστε η οπτική της ισότητας των φύλων να ενσωματωθεί, από τους φορείς που εμπλέκονται στην άσκηση των πολιτικών, σε όλες τις πολιτικές, σε όλα τα επίπεδα και στάδια.

Πηγή: Συμβούλιο της Ευρώπης (1998)

##### Ορισμός Ηνωμένων Εθνών

Η ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming), σύμφωνα με τον ορισμό των Ηνωμένων Εθνών, είναι η διαδικασία αποτίμησης των συνεπειών για τις γυναίκες και τους άνδρες κάθε προγραμματισμένης δράσης, συμπεριλαμβανομένης της νομοθεσίας, των πολιτικών ή των προγραμμάτων, σε κάθε τομέα και σε όλα τα επίπεδα. Αποτελεί στρατηγική, ώστε να καταστούν τα ζητήματα και οι εμπειρίες τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών μια ολοκληρωμένη διάσταση του σχεδιασμού, της εφαρμογής, της παρακολούθησης και της αξιολόγησης πολιτικών και προγραμμάτων σε όλους τους τομείς (πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό τομέα), ώστε οι γυναίκες και οι άνδρες να επωφελούνται ισότιμα και να μη διαιωνίζεται η ανισότητα. Απώτερο στόχο αποτελεί η επίτευξη της ισότητας των φύλων.

Πηγή: United Nations (1997)



## 1.2 Γιατί είναι σημαντική η εφαρμογή του gender mainstreaming στη δημόσια διοίκηση;

Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές αναγνωρίζεται παγκοσμίως ως μια από τις σημαντικότερες στρατηγικές, καθώς και απαραίτητο εργαλείο για την επίτευξη της ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα της οικονομικής και κοινωνικής ζωής. Η ιδέα αυτή δεν αποτελεί καινοτομία. Έχουν γίνει απόπειρες για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε μεμονωμένους τομείς, όπως για παράδειγμα στον τομέα της απασχόλησης. Το βασικό χαρακτηριστικό του gender mainstreaming ως στρατηγικής και ως εργαλείου είναι ότι αποσκοπεί στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, με απώτερο στόχο τα αποτελέσματα από την εφαρμογή του να είναι μόνιμα. Αυτό σημαίνει ότι, πριν από κάθε ενέργεια και απόφαση, λαμβάνουμε υπόψη τη διάσταση του φύλου και τις επιπτώσεις που θα έχει εξίσου στους άνδρες και στις γυναίκες. Ο συνδυασμός του gender mainstreaming με τις θετικές δράσεις προωθεί την ισότητα των φύλων και συμβάλλει στην επίτευξή της σε όλα τα επίπεδα.<sup>4</sup>

Η δημόσια διοίκηση ως κατεξοχήν αρμόδια για την εφαρμογή των εθνικών πολιτικών διαδραματίζει καταλυτικό ρόλο στην επιτυχή εφαρμογή του gender mainstreaming. Θα πρέπει να τονιστεί ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές είναι μια θεωρητική και αφηρημένη έννοια, της οποίας η κατανόηση δεν είναι συχνά εύκολη. Επομένως, χρειάζεται να καταβληθεί μεγαλύτερη προσπάθεια εκπαίδευσης των φορέων/δομών λήψης αποφάσεων και του διοικητικού προσωπικού, ώστε να διαμορφωθεί μια ολοκληρωμένη αντίληψη και ανάλογη ανταπόκριση όσον αφορά στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

Η ένταξη της διάστασης του φύλου αφορά στη διοικητική ανάπτυξη. Όταν πραγματοποιείται σε βάθος ανάλυση του τρόπου με τον οποίο οι διοικητικές αποφάσεις και λειτουργίες έχουν επιπτώσεις στους άνδρες και στις γυναίκες, οι συνθήκες προσαρμόζονται, ώστε να υπάρχει βελτίωση των διαδικασιών και των προτεραιοτήτων που τίθενται σε επίπεδο δημόσιας διοίκησης. Επιπλέον, κρίνεται σημαντική η εφαρμογή του gender mainstreaming στη δημόσια διοίκηση με την εμπλοκή όλων των ιεραρχικών βαθμίδων, καθώς μπορεί να αναβαθμίσει και να βελτιώσει τις δραστηριότητες της δημόσιας διοίκησης.

4 Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ε.Κ.Τ. (2003). Οδηγός εφαρμογής των πολιτικών ισότητας των φύλων στο σχεδιασμό και την αξιολόγηση των δράσεων των Ε.Π. του Γ' Κ.Π.Σ. Available online at: <http://www.esfhellas.gr/greek/userfiles/ΟΔΗΓΟΣ%20ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ%20ΚΕΘΙ.rar> (Last accessed: 20 Οκτωβρίου 2008).

σης, αφού ως τεχνική μπορεί να παράσχει εγγυημένα αποτελέσματα και να προετοιμάσει το έδαφος για νόμιμες, ασφαλείς, δημοκρατικές και αποδοτικές δημόσιες υπηρεσίες εξίσου για τους άνδρες και τις γυναίκες.<sup>5</sup>

Η στρατηγική για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές υποδηλώνει ότι όλοι οι φορείς λήψης αποφάσεων και το διοικητικό προσωπικό του δημόσιου τομέα θα πρέπει να γνωρίζουν, να αποδέχονται και να εργάζονται εντατικά για την εφαρμογή της στρατηγικής αυτής.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (2007). *Gender Equality in Public Services: Some Useful Advice on Gender Mainstreaming*. Swedish Government Official Reports: Stockholm.

<sup>6</sup> Szepiet, K. & Schmitz, C. (επιμ.) (2005). *Παραδείγματα καλών πρακτικών στην επιμόρφωση. Εστιάσεις και παιδιές. Εκπαίδευση και επιμόρφωση του πολίτη σε θέματα σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές*. Βόννη: The GEcel Project Group.

**Πρόγραμμα Δράσης του  
Πεκίνου, Οργανισμός Ηνωμένων  
Εθνών**

Η 4η Παγκόσμια Διάσκεψη για τις Γυναίκες πραγματοποιήθηκε στο Πεκίνο στις 4-15 Σεπτεμβρίου 1995. Το Πρόγραμμα Δράσης εστιάζει σε δώδεκα στρατηγικούς στόχους - με επιμέρους δράσεις:

1. Γυναίκες και φτώχεια
2. Εκπαίδευση και κατάρτιση γυναικών
3. Γυναίκες και υγεία
4. Βία εναντίον των γυναικών
5. Γυναίκες και ένοπλες συγκρούσεις
6. Γυναίκες και οικονομία
7. Γυναίκες στην εξουσία και στη λήψη αποφάσεων
8. Θεσμικοί μηχανισμοί για την προώθηση γυναικών
9. Ανθρώπινα Δικαιώματα των γυναικών
10. Γυναίκες και Μ.Μ.Ε.
11. Γυναίκες και περιβάλλον
12. Κορίτσια

Πηγή: United Nations (1995)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Η Τρίτη Παγκόσμια Διάσκεψη Γυναικών του Ο.Η.Ε., που πραγματοποιήθηκε το 1985 στο Ναϊρόμπι, αποτελεί, σε **παγκόσμιο επίπεδο**, σημείο καμπής για την ένταξη της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές, καθώς για πρώτη φορά υιοθετούνται «Στρατηγικές Προώθησης των Γυναικών».<sup>7</sup> Κατά την ίδια χρονική περίοδο, η έννοια αυτή εντάχθηκε σε επίπεδο τοπικών πολιτικών σε σκανδιναβικές χώρες, όπως η Ολλανδία, η Σουηδία και η Νορβηγία.<sup>8</sup>

Η έννοια του gender mainstreaming αναπτύχθηκε ευρύτερα δέκα χρόνια αργότερα, το 1995, στο Πεκίνο, κατά την Τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη για τις Γυναίκες, στην οποία εγκρίθηκαν η Διακήρυξη και το Πρόγραμμα Δράσης του Πεκίνου, που θέτουν ως σκοπούς την ισότητα των φύλων, την ανάπτυξη και την ειρήνη. Το Πρόγραμμα Δράσης του Πεκίνου είναι το πρώτο επίσημο διεθνές

«έκθετο που υιοθετεί τη στρατηγική και τον όρο «ένταξη της διάστασης του φύλου» στο σύνολο των πολιτικών».<sup>9</sup>

Η Στρατηγική για την Ισότητα των Φύλων του Αναπτυξιακού Προγράμματος των Ηνωμένων Εθνών (2008-2011)<sup>10</sup> δίνει σαφή έμφαση στο gender mainstreaming ως βασική στρατηγική για την επίτευξη της ισότητας των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών, καθώς και για δέσμευση για την εφαρμογή του.

<sup>7</sup> United Nations (1986). *Report of the World Conference to Review and Appraise the Achievements of the United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace*. Nairobi.

<sup>8</sup> Jean Monnet Center. *The Origins of Gender Mainstreaming in the EU*. Available online at: [www.jeanmonnetprogram.org/papers/00/000201-03.html](http://www.jeanmonnetprogram.org/papers/00/000201-03.html) (Last accessed: 20 October 2008).

<sup>9</sup> United Nations (1985). *Fourth World Conference on Women*. Available online at: <http://www.un.org/Conferences/Women> (Last accessed: 22 October 2008).

<sup>10</sup> United Nations Development Programme (2007). *Empowered and Equal: Gender Equality Strategy (2008-2011)*. Available online at: <http://www.undp.org/women/docs/Gender-Equality-Strategy-2008-2011.doc> (Last accessed: 20 October 2008).

Σε **ευρωπαϊκό επίπεδο**, η ίδια η Συνθήκη Ίδρυσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (1997)<sup>11</sup> θέτει ως θεμελιώδη στόχο την ίση μεταχείριση και την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η έννοια του gender mainstreaming εμφανίζεται για πρώτη φορά στο Τρίτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών (1991-1995),<sup>12</sup> χωρίς ουσιαστική εφαρμογή. Με την Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την «Ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και στόχων»,<sup>13</sup> το 1996, αρχίζει η ουσιαστική διαδικασία ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας σε όλες τις πολιτικές με τον εμπλουτισμό σημαντικών ευρωπαϊκών πολιτικών, όπως της πολιτικής για την απασχόληση, την έρευνα και την τεχνολογία, και της πολιτικής συνεργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τις αναπτυσσόμενες χώρες.<sup>14</sup>

Το 1995, το Συμβούλιο της Ευρώπης όρισε μια Επιτροπή Εμπειρογνομώνων σε θέματα gender mainstreaming,<sup>15</sup> με σκοπό τη διεξαγωγή μιας επισκόπησης των μέτρων που λαμβάνονται για την εφαρμογή του στις πολιτικές γενικού περιεχομένου, στο σχεδιασμό προγραμμάτων, καθώς και σε τομεακές πολιτικές και δράσεις σε όλα τα επίπεδα της κοινωνίας, τόσο σε επίπεδο κρατών-μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης όσο και σε περιφερειακό και παγκόσμιο επίπεδο.

Το 1996, στο Λουξεμβούργο, πραγματοποιείται Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και αποφασίζεται η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση στην οποία αρθρώνονται τέσσερις (4) πυλώνες: βελτίωση της απασχολησιμότητας, ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και ενίσχυση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η ισότητα των ευκαιριών αποτελεί αναπόσπαστη διάσταση της Στρατηγικής. Επιπλέον, τα κράτη-μέλη υποχρεώνονται να υποβάλουν Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α.), σύμφωνα με τις «κατευθυντήριες γραμμές».<sup>16</sup>

11 European Commission (1997). *Treaty of Amsterdam Amending the Treaty on European Union, the Treaties Establishing the European Communities and Related Acts*. Amsterdam. Available online at: <http://www.eurotreaties.com/amsterdamtreaty.pdf> (Last accessed: 20 October 2008).

12 Council Resolution 91/C 142/01 of 21.5.1991 on the Third Medium-Term Community Action Programme on Equal Opportunities 1991-1995 (OJ C 142, 31.5.1991).

13 Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1996). *Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την «Ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και στόχων»* COM(96) 67.

14 European Commission (1995). *Communication from the Commission to the Council and the European Parliament on Integrating Gender Issues in Development Cooperation*. COM (95) 423.

15 Council of Europe (2003). *Fact Sheet, Gender Mainstreaming: Action Undertaken by the Council of Europe*. Available online at: [http://www.humanrights.coe.int/Equality/Eng/WordDocs/PDF\\_Fact%20sheet%20on%20gender%20mainstreaming%20Sep%202003.pdf](http://www.humanrights.coe.int/Equality/Eng/WordDocs/PDF_Fact%20sheet%20on%20gender%20mainstreaming%20Sep%202003.pdf) (Last accessed: 20 Οκτωβρίου 2008).

16 Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων

Με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, το 1997,<sup>17</sup> τροποποιούνται τα άρθρα 2 και 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, κατοχυρώνοντας τη δέσμευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για εξάλειψη των ανισοτήτων και την προαγωγή της ισότητας μεταξύ των γυναικών και των ανδρών σε όλες τις δραστηριότητες και όλους τους τομείς.

Το Τέταρτο Κοινοτικό Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα (1996-2000),<sup>18</sup> καθώς και το Πέμπτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα (2001-2006),<sup>19</sup> διακηρύττουν ότι το gender mainstreaming βρίσκεται στο επίκεντρο των θεμάτων που επιθυμούν να διευθετήσουν.

Το 1999, η υιοθέτηση της **Διπλής Στρατηγικής** από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή δίνει ώθηση στην εφαρμογή της ένταξης της ισότητας σε όλες τις πολιτικές των Διαρθρωτικών Ταμείων, καθώς προωθείται ο συνδυασμός του gender mainstreaming με τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών σε όλα τα Μέτρα.<sup>20</sup>

#### Η Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών (CEDAW)

Η Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών (CEDAW) υιοθετήθηκε το 1979 από τη Γενική Ολομέλεια των Ηνωμένων Εθνών και συχνά περιγράφεται ως ένα είδος διατύπωσης των δικαιωμάτων τους. Περιλαμβάνει 30 άρθρα όπου ορίζεται ότι αποτελεί διάκριση κατά των γυναικών, ενώ τα κράτη-μέλη καλούνται να λάβουν δράση σε εθνικό επίπεδο με στόχο την εξάλειψη των διακρίσεων αυτών. Με την επικύρωση της Σύμβασης, τα κράτη-μέλη δεσμεύονται να αναλάβουν μια σειρά από έργα με σκοπό την εξάλειψη όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών, συμπεριλαμβανομένων των παρακάτω:

- Να ενσωματώσουν την αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στο νομοθετικό τους σύστημα, να καταργήσουν όλους τους νόμους που ευνοούν τις διακρίσεις και να υιοθετήσουν νέους νόμους που τις απαγορεύουν.
- Να δημιουργηθούν συλλογικά και άλλα δημόσια όργανα, ώστε να συμβάλουν στην αποτελεσματική προστασία των γυναικών από την άσκηση διακριτικής μεταχείρισης.
- Να προωθήσουν μέτρα για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων εναντίον των γυναικών που υφίστανται από άτομα, οργανισμούς ή επιχειρήσεις.

Η Σύμβαση CEDAW αποτελεί το μοναδικό επίσημο κείμενο ανθρωπίνων δικαιωμάτων, το οποίο επικυρώνει τα αναπαράγωγικά δικαιώματα των γυναικών και στοχεύει στον πολιτισμό και στην παράδοση, ως τις δυνάμεις που ασκούν επιρροή στη διαμόρφωση των ρόλων των φύλων και των οικογενειακών σχέσεων.

Πηγή: United Nations (1979)

<sup>16</sup> Πρωτ. Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ε.Κ.Τ. (2003), *Οδηγός εφαρμογής...*, ό.π.

<sup>17</sup> European Commission (1997), *Treaty of Amsterdam...*, ό.π.

<sup>18</sup> European Commission (1995), *European Training Foundation Annual Report 1995*. COM (97) 381 final, Volume I.

<sup>19</sup> Council of the European Union (2001), Council Decision of 20 December 2000 Establishing a Programme relating to the Community Framework Strategy on Gender Equality (2001-2005). Official Journal of the European Communities, OJ L 17, pp. 22-29.

<sup>20</sup> Πρωτ. Εργασίας και Κοινωνικών, ό.π.

Οι Κατευθυντήριες Γραμμές για την Απασχόληση, το 1999, αναφέρονται στην ενίσχυση των πολιτικών που στοχεύουν στην ισότητα των ευκαιριών ανδρών και γυναικών και σε μια ολοκληρωμένη προσέγγιση του θέματος της ισότητας των φύλων.<sup>21</sup>

Το Πρόγραμμα «Προς μια Στρατηγική-Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων 2001-2005»<sup>22</sup> κωδικοποίησε την περαιτέρω ανάπτυξη της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές τόσο ως προς το περιεχόμενο όσο και ως προς τη μεθοδολογία εφαρμογής της.

Ο Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2006-2010<sup>23</sup> υιοθετήθηκε τον Μάρτιο του 2006 και συνδυάζει νέες δράσεις για την ισότητα με την ενίσχυση ήδη υπάρχουσών επιτυχημένων δράσεων. Διακηρύσσει εκ νέου τη Διπλή Στρατηγική της ένταξης της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές, με την ανάληψη ειδικών θετικών μέτρων.

Το Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 27ης Σεπτεμβρίου 2007 για την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση,<sup>24</sup> μεταξύ άλλων, επιδοκιμάζει τις προσπάθειες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να εντείνει τις ενέργειές της για την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και υπενθυμίζει ότι η πολιτική ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε επίπεδο Ε.Ε. υλοποιείται ως διπλή στρατηγική, η οποία αποσκοπεί αφενός να εξασφαλίσει την ισότητα ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς πολιτικής και σε όλες τις αποφάσεις και αφετέρου να θέσει υπό έλεγχο τις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, με μέτρα που αποσκοπούν σε σαφείς στόχους.

Τέλος, στις κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και την εργασία, για τα έτη 2008-2010,<sup>25</sup> προβλέπεται ότι το gender mainstreaming θα λαμβάνεται υπόψη στο σχεδιασμό όλων των δράσεων.

21 Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (1999). *Ψήφισμα του Συμβουλίου της 22ας Φεβρουαρίου 1999 σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση το 1999*, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. C 069 της 12/03/1999 σ. 0002-0008.

22 Council of the European Union (2001). *Council Decision of 20 December 2000*, ό.π.

23 Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006). *Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών 2006-2010*. Ανακοίνωση της επιτροπής στο συμβούλιο, στο ευρωπαϊκό κοινοβούλιο, στην ευρωπαϊκή οικονομική και κοινωνική επιτροπή και στην επιτροπή των περιφερειών. COM (2006)92. Βρυξέλλες.

24 Council of the European Union (2007). *Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2008-2010 COM(2007) 803 final* Available online: [http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/european-dimension-200712-annual-progress-report/200712-annual-report-integrated-guidelines\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/european-dimension-200712-annual-progress-report/200712-annual-report-integrated-guidelines_en.pdf) (Last accessed: 20 Οκτωβρίου 2008).

25 European Commission (2007). *Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2008-2010 COM(2007) 803 final*. Available online at: [http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/european-dimension-200712-annual-progress-report/200712-annual-report-integrated-guidelines\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/european-dimension-200712-annual-progress-report/200712-annual-report-integrated-guidelines_en.pdf). (Last accessed: 20 Οκτωβρίου 2008).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### ΓΛΩΣΣΑΡΙ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΝΝΟΙΩΝ

ΓΛΩΣΣΑΡΙ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΝΝΟΙΩΝ	
<b>Ένταξη της διάστασης του φύλου</b> <b>Gender Mainstreaming</b>	Η αναδιοργάνωση, η βελτίωση, η ανάπτυξη και η αξιολόγηση της διαδικασίας άσκησης πολιτικής, έτσι ώστε η οπτική της ισότητας των φύλων να ενσωματωθεί σε όλες τις πολιτικές σε όλα τα επίπεδα και τα στάδια από τους φορείς που εμπλέκονται στην άσκηση των πολιτικών. <sup>26</sup>
<b>Πολιτικός σχεδιασμός ένταξης της ισότητας των δύο φύλων</b> <b>Mainstreaming Gender</b>	Η ένταξη της οπτικής του φύλου στο σχεδιασμό μιας πολιτικής και η εφαρμογή της στην πράξη. <sup>27</sup>
<b>Διαδικασία της ένταξης της διάστασης του φύλου</b> <b>Gender Mainstreaming Process</b>	Η συστηματική εφαρμογή ενός σχεδίου δράσης για την ένταξη της διάστασης του φύλου στην κουλτούρα ενός οργανισμού και στους τομείς δράσης/πολιτικής του, συμβάλλοντας έτσι σε μια έντονη οργανωτική μεταβολή. <sup>28</sup>
<b>Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου</b> <b>Gender Integration</b>	Η διαδικασία ενσωμάτωσης των διαφορετικών αναγκών των γυναικών και των ανδρών / των κοριτσιών και των αγοριών, οι οποίες είναι πρακτικά και στρατηγικά προσανατολισμένες στην πολιτική, στους οργανισμούς και στην ιδιωτική ζωή. <sup>29</sup>
<b>Ισότητα των φύλων</b> <b>Gender Equality</b>	Η έννοια αυτή εκφράζει το γεγονός ότι όλοι οι άνθρωποι είναι ελεύθεροι να αναπτύξουν τις προσωπικές τους ικανότητες και να προβούν σε επιλογές, χωρίς τους περιορισμούς που θέτουν οι αυστηρώς καθορισμένοι ρόλοι των φύλων, ότι οι διαφορετικές συμπεριφορές, επιδιώξεις και ανάγκες των γυναικών και των ανδρών θεωρούνται, εκτιμούνται και ευνοούνται εξίσου. <sup>30</sup>

<sup>26</sup> Council of Europe (1998). *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS), p. 15.

<sup>27</sup> Wünsche-Pietzka, Heidemarie, & Sjørup, Karen (2005). Γλωσσάριο βασικών όρων, στο: Karen Sjørup & Cornelia Schmitz (επιμ.), *Παραδείγματα καλών πρακτικών...*, ό.π., σελ. 11-19.

<sup>28</sup> Στο ίδιο.

<sup>29</sup> Στο ίδιο.

<sup>30</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση «Απασχόληση, Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνικές Υποθέσεις», Μονάδα V/D.5, (1998). «100 λέξεις για την ισότητα»: Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα γυναικών και ανδρών. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

<b>Ισοτιμία των φύλων</b> <b>Gender Equity</b>	Δίκαιη μεταχείριση σε σχέση με το φύλο, η οποία μπορεί να είναι ίση μεταχείριση ή μεταχείριση η οποία είναι διαφορετική αλλά θεωρείται ισοδύναμη όσον αφορά στα δικαιώματα, στις παροχές, στις υποχρεώσεις και στις ευκαιρίες. <sup>31</sup>
<b>Οπτική του φύλου</b> <b>Gender Perspective</b>	Η εξέταση και η επισήμανση των διαφορών λόγω φύλου οι οποίες ενδέχεται να υπάρχουν σε οποιαδήποτε δεδομένη δραστηριότητα/τομέα άσκησης πολιτικής. <sup>32</sup>
<b>Διάσταση του φύλου</b> <b>Gender Dimension</b>	Η διάσταση κάθε ζητήματος που σχετίζεται με το φύλο/με τις διαφορές στη ζωή των ανδρών και των γυναικών. <sup>33</sup>
<b>Θετική Δράση</b> <b>Positive Action</b>	Μέτρα που στοχεύουν σε μια συγκεκριμένη ομάδα (γυναικών ή ανδρών) και αποσκοπούν στην εξάλειψη και στην πρόληψη των διακρίσεων ή στην αντιστάθμιση της μειονεκτικής θέσης στην οποία μπορεί να βρίσκονται τα μέλη της ομάδας, λόγω της στάσης ζωής, της συμπεριφοράς ή των δομών που επικρατούν (ορισμένες φορές αναφέρεται και ως θετική διάκριση). <sup>34</sup>
<b>Δείκτες φύλου</b> <b>Gender Indicators</b>	Γεγονότα και μεγέθη, η χρήση των οποίων μπορεί να καταμετρήσει την έκταση προόδου σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε μια διαδικασία. <sup>35</sup>
<b>Ανάλυση ως προς το φύλο</b> <b>Gender Analysis</b>	Η μελέτη των διαφορών στις συνθήκες, στις ανάγκες, στους δείκτες συμμετοχής, στην πρόσβαση σε πόρους, στην ανάπτυξη, στον έλεγχο των περιουσιακών στοιχείων, στις εξουσίες λήψεων αποφάσεων κτλ. μεταξύ γυναικών και ανδρών, στο πλαίσιο των ρόλων που τους αποδίδονται βάσει του φύλου τους. <sup>36</sup>
<b>Εκτίμηση των επιπτώσεων (μιας πολιτικής) ανάλογα με το φύλο</b> <b>Gender Impact Assessment</b>	Η εξέταση των προτάσεων μιας πολιτικής προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσον θα επηρεάσουν τις γυναίκες και τους άνδρες με διαφορετικό τρόπο, με σκοπό την προσαρμογή τους, ώστε να εξασφαλίζεται ότι εξουδετερώνονται οι τυχόν περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης και ότι προωθείται η ισότητα μεταξύ των φύλων. <sup>37</sup>

31 Στο ίδιο.

32 Στο ίδιο.

33 Στο ίδιο.

34 Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση «Απασχόληση, Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνικές Υποθέσεις», Μονάδα V/D.5. (1998). *ό.π.*

35 Wünsche-Piétzka, Heidemarie, & Sjørup, Karen (2005). *ό.π.*

36 Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση «Απασχόληση, Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνικές Υποθέσεις», Μονάδα V/D.5. (1998). *ό.π.*

37 Στο ίδιο.



<p><b>Ενταξη της διάστασης του φύλου στους προϋπολογισμούς</b> <b>Gender Budgeting</b></p>	<p>Η προσέγγιση που χρησιμοποιείται για να προωθήσει την ισότητα μεταξύ των φύλων διαμέσου της ένταξης της στην οικονομική διαδικασία και στην πολιτική κατανομή και διαχείρισης των χρηματοοικονομικών πόρων. Επαναπροσδιορισμός των εσόδων και εξόδων και ανασχεδιασμός της διαδικασίας των οικονομικών προϋπολογισμών των έργων, επανατοποθέτηση των πόρων κατά τρόπο συνυπολογισμού της διάστασης του φύλου όσον αφορά τους ωφελούμενους.<sup>38</sup></p>
<p><b>Σχεδιασμός που εντάσσει τη διάσταση του φύλου</b> <b>Gender Planning</b></p>	<p>Ενεργητική προσέγγιση του σχεδιασμού βάσει της οποίας θεωρείται το φύλο -με την κοινωνική έννοια- ως βασική παράμετρος ή κριτήριο και επιδιώκεται η ρητή ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην εκάστοτε πολιτική ή δράση.<sup>39</sup></p>
<p><b>Ευαίσθητοποιημένος, (η), (ο) ως προς τη διάσταση του φύλου</b> <b>Gender Sensitive</b></p>	<p>Εκείνος, (η), (ο) που συνεκτιμά τα ζητήματα που σχετίζονται με τη διάσταση του φύλου και ασχολείται με αυτά.<sup>40</sup></p>
<p><b>Ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών</b> <b>Balanced Participation of Women and Men</b></p>	<p>Ο καταμερισμός των θέσεων εξουσίας και λήψης των αποφάσεων (40-60% εκπροσώπηση ανεξαρτήτως φύλου) μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς της ζωής, ο οποίος αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (Σύσταση 96/694/ΕΚ του Συμβουλίου της 02/12/96, ΕΕ L 319).<sup>41</sup></p>
<p><b>Δεδομένα διαχωρισμένα κατά φύλο</b> <b>Gender Segregated Data</b></p>	<p>Η συλλογή και ο διαχωρισμός των στατιστικών δεδομένων και πληροφοριών κατά φύλο, ώστε να είναι δυνατή η συγκριτική τους ανάλυση / η ανάλυσή τους με βάση το φύλο.<sup>42</sup></p>

<sup>38</sup> Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ε.Κ.Τ. (2003). *ό.π.*

<sup>39</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση «Απασχόληση, Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνικές Υποθέσεις», Μονάδα V/D.5. (1998). *ό.π.*

<sup>40</sup> Στο ίδιο.

<sup>41</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση «Απασχόληση, Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνικές Υποθέσεις», Μονάδα V/D.5. (1998). *ό.π.*

<sup>42</sup> Στο ίδιο.

## **ΕΝΟΤΗΤΑ Β΄**

**ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ GENDER  
MAINSTREAMING ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΕΣ GENDER MAINSTREAMING

Για την εφαρμογή της θεωρίας του gender mainstreaming, υπάρχει ποικιλία μεθόδων και εργαλείων, σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, τα οποία έχουν δοκιμαστεί επιτυχώς σε διάφορες χώρες (π.χ. Σουηδία, Δανία, Γερμανία κ.ά.). Μερικές από τις πιο γνωστές μεθοδολογίες που έχουν εφαρμοστεί παγκοσμίως είναι οι μέθοδοι των 10 Βημάτων,<sup>43</sup> των 4R,<sup>44</sup> η «Σκάλα»,<sup>45</sup> των 4 βημάτων για το gender mainstreaming στις πολιτικές απασχόλησης<sup>46</sup> και η SMART.<sup>47</sup> Η μέθοδος των 10 Βημάτων είναι μια από τις πιο διαδεδομένες και δοκιμασμένες μεθόδους για την εφαρμογή του gender mainstreaming στη δημόσια διοίκηση σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, προτείνεται από Οδηγούς και Εγχειρίδια Καλών Πρακτικών του Προγράμματος Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (UNPD) και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και αποτελεί τη μέθοδο που επιλέχθηκε να παρουσιαστεί βήμα προς βήμα με παραδείγματα.

#### 1.1 Μέθοδος των 10 Βημάτων<sup>48</sup>

**Βήμα 1. Μια προσέγγιση του gender mainstreaming: Ποια είναι τα άτομα που λαμβάνουν αποφάσεις;**

Το βήμα 1 απευθύνεται στα άτομα που χαράσσουν πολιτικές. Οι προσωπικές αξίες και η στάση των ατόμων αυτών ως προς τα θέματα φύλου επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό το αποτέλεσμα πολιτικών ή Έργων που εμπλέκονται.

<sup>43</sup> Neimanis, A. (2007). *Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit*. United Nations Development Programme RBEC, Bratislava.

<sup>44</sup> Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (JämStöd) (2007). *Gender Mainstreaming Manual: A Book of Practical Methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (JämStöd)*. Swedish Government Official Reports, Stockholm, p. 47.

<sup>45</sup> Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (JämStöd) (2007), *ό.π.*

<sup>46</sup> European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2007). *Manual for Gender Mainstreaming of Employment Policies*. Office for Official Publications of European Communities, Luxembourg. Available online at: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/manual\\_gender\\_mainstr\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gender_mainstr_en.pdf) (Last accessed: 20 October 2008).

<sup>47</sup> Council of Europe (2004). *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS). Directorate General of Human Rights, Strasbourg. Available online at: [http://www.coe.int/T/E/Human\\_Rights/Equality/PDF\\_EG-S-MS\\_98\\_2rev\\_E.pdf](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_EG-S-MS_98_2rev_E.pdf) (Last accessed: 20 October 2008).

<sup>48</sup> Neimanis, A. (2007), *ό.π.*

Στο Βήμα 1 πρέπει να απαντήσετε στα ακόλουθα τέσσερα (4) ερωτήματα:

**1. Ποιοι/-ες είναι οι εμπλεκόμενοι/-ες στη διαδικασία; Συμπεριλαμβάνονται άτομα ή ομάδες που λαμβάνουν υπόψη την «οπτική του φύλου»;**

Σε μια πολιτική ή ένα Έργο που έχει ως στόχο το gender mainstreaming είναι απαραίτητο να εμπλέκονται άτομα που ασχολούνται με τα ζητήματα φύλου, και συγχρόνως να προέρχονται από διάφορα υπόβαθρα (π.χ. επιστημονικά, επαγγελματικά).

**2. Υπάρχει ισορροπία μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους οργανισμούς και τους φορείς που εμπλέκονται στη διαδικασία;**

Σε περίπτωση μη ισορροπίας συμμετοχής ανδρών και γυναικών είναι απαραίτητο να ληφθούν μέτρα, ώστε να εμπλακούν περισσότερα μέλη από το φύλο που υποεκπροσωπείται.

**3. Πού μπορούμε να βρούμε εμπειρογνώμονες σε θέματα φύλου;**

Οι εμπειρογνώμονες μπορεί να είναι υπεύθυνοι/-ες χάραξης πολιτικών, ακαδημαϊκοί, σύμβουλοι, μέλη οργανισμών ή/και ομάδων από την κοινωνία των πολιτών κ.λπ. Οι ειδικοί/-ές σε θέματα φύλου μπορούν να βοηθήσουν στην εισαγωγή και στην εφαρμογή του gender mainstreaming σε ένα Έργο ή σε μια χάραξη πολιτικής.

**4. Με ποιες συγκεκριμένες γνώσεις και ειδικεύσεις μπορούν διάφορα άτομα να συνεισφέρουν;**

Υπουργοί και εκλεγμένοι/-ες πολιτικοί μπορούν να βοηθήσουν στη δημιουργία πολιτικής βούλησης, ενώ ερευνητές/-τριες, ακαδημαϊκοί και στατιστικά γραφεία μπορούν να προσφέρουν σημαντικά δεδομένα. Επίσης, Μ.Κ.Ο. και άλλοι κοινωνικοί φορείς μπορούν να προσδιορίσουν τις ανάγκες και τις επιθυμίες των ανδρών και των γυναικών.

**Άτομα ή/και ομάδες που συμπεριλαμβάνονται στη διαδικασία του gender mainstreaming**

Θα πρέπει να **ελέγξουμε** εάν έχουν συμπεριληφθεί στη διαδικασία του gender mainstreaming τα ακόλουθα άτομα ή/και ομάδες:

- Γραφεία Ισότητας Φύλων από άλλα Υπουργεία ή Τμήματα.
- Αναπτυξιακοί εταίροι εξουσιοδοτημένοι σε θέματα ισότητας των φύλων.
- Ένας/Μία κυβερνητικός/-ή ή ανεξάρτητος/-η οικονομολόγος με ειδίκευση σε θέματα φύλου.
- Άνδρες και γυναίκες εκπρόσωποι από τον ιδιωτικό τομέα.
- Γυναικείοι Μ.Κ.Ο. ή ευρύτερα Μ.Κ.Ο. που ασχολούνται με θέματα φύλου.
- Μη κυβερνητικοί οργανισμοί που ασχολούνται με θέματα φύλου από την πλευρά του άνδρα.

- Σχετικοί ή ειδικού ενδιαφέροντος οργανισμοί που έχουν ενδιαφέρον ή εμπειρία σε θέματα φύλου.
- Φορείς ή άτομα που υπερασπίζονται τα Δικαιώματα του Ανθρώπου.
- Εμπειρογνώμονες ή πολιτικοί/-ές αναλυτές/-τριες με εμπειρία και ειδικευση σε θέματα φύλου.
- Ακαδημαϊκοί ή ερευνητές/-τριες από Πανεπιστημιακά Τμήματα Σπουδών Φύλου ή άλλα παρεμφερή Τμήματα.
- Πολιτικοί που υποστηρίζουν τα θέματα φύλου.
- Στατιστικολόγοι ή άλλοι/-ες επιστήμονες που συλλέγουν δεδομένα με εμπειρία σε στατιστικές με αντικείμενο το φύλο.

#### Μελέτη περίπτωσης

Υποθέτουμε ότι συστήνεται ομάδα εργασίας για την εφαρμογή του gender mainstreaming στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, στο πλαίσιο Έργου με θέμα: «Αναβάθμιση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης». Η ομάδα αποτελείται από δύο (2) εκπροσώπους του Υπουργείου Εσωτερικών, τρεις (3) εκπροσώπους της Κεντρικής Ένωσης Δήμων και Κοινοτήτων (ΚΕΔΚΕ) και δύο (2) εκπροσώπους από διεθνείς εταιρείες.

Αρχικά, υπάρχει σχεδόν ισορροπία ως προς το φύλο στην ομάδα, δηλαδή τέσσερις (4) άνδρες και τρεις (3) γυναίκες. Ωστόσο, κανένα άτομο από την ομάδα εργασίας δεν έχει ειδική γνώση για το συσχετισμό των θεμάτων φύλου και καλής διακυβέρνησης σε τοπικό επίπεδο. Για το λόγο αυτό, προκαλούνται να γίνουν μέλη της ομάδας τους: ένα άτομο το οποίο εκπροσωπεί μια Μ.Κ.Ο. που ασχολείται με θέματα φύλου, ένας/μία ακαδημαϊκός, καθώς και ένας/μία κοινωνιολόγος με ειδίκευση σε θέματα φύλου και περιφερειακής ανάπτυξης.

Επίσης, ένας από τους διεθνείς εταιρείες καλεί έναν/μία εκπρόσωπο του οργανισμού ισότητας των φύλων της χώρας του να συμμετάσχει ως παρατηρητής/-τρια των εργασιών τους. Αυτά τα νέα μέλη είναι σε θέση να βοηθήσουν την ομάδα εργασίας σε όλα τα επίπεδα εφαρμογής του gender mainstreaming, από την απλή κατανόηση της σημασίας της ένταξης της διάστασης του φύλου μέχρι τον καθορισμό βασικών εταιριών και συνεργατών/-τριών που θα μπορούσαν να ενισχύσουν την οπτική του φύλου κατά το στάδιο της εφαρμογής.

Επιπλέον, η ομάδα εργασίας δίνει έμφαση στα εξής υποθετικά σημεία:

- Από τους ογδόντα δύο (82) δήμους μόνο οι εννέα (9) έχουν γυναίκα δήμαρχο και μόνο οι δεκαεπτά (17) έχουν γυναίκα αντιδήμαρχο.
- Οι κοινωνικές, υγειονομικές και εκπαιδευτικές υπηρεσίες σε όλους τους δήμους παρέχονται ως επί το πλείστον από γυναίκες.
- Η Μ.Κ.Ο. που ασχολείται με θέματα φύλου συνεργάζεται με φορείς σε σαράντα πέντε (45) Δήμους.

Τέλος, η ομάδα εργασίας αποφασίζει να λάβει σοβαρά υπόψη της τα παραπάνω σημαντικά στοιχεία, προκειμένου να επιτύχει αποτελεσματικότερο σχεδιασμό της εφαρμογής του gender mainstreaming.

## **Βήμα 2. Δημιουργία μιας ατζέντας φύλου: Ποιο είναι το θέμα;**

Στο Βήμα 2, θα πρέπει να καθορίσουμε το κύριο θέμα μας. Είναι απαραίτητο να απαντήσουμε στα εξής ερωτήματα:

### **1. Ποιο είναι το αντικείμενο του Έργου ή της πολιτικής μας;**

Για παράδειγμα, το αντικείμενό μας αφορά στη χάραξη πολιτικής για την αύξηση παροχής πόσιμου νερού στις υπαίθριες περιοχές. Λαμβάνοντας υπόψη τη διαδικασία του gender mainstreaming, το αντικείμενο πρέπει να εξεταστεί με αυτή την οπτική, έτσι ώστε να γίνει αντιληπτό πού, γιατί και με ποιες συγκεκριμένες πρωτοβουλίες χρειάζεται να εφαρμοστεί. Σε αυτό το πρώιμο στάδιο γίνεται απλά προσδιορισμός του μεγέθους συσχέτισης του φύλου με το θέμα.

### **2. Επηρεάζει αυτό το ζήτημα τους άνδρες και τις γυναίκες με διαφορετικούς τρόπους;**

Είναι πλέον αποδεκτό ότι σχεδόν σε όλες τις περιπτώσεις κάθε ζήτημα επηρεάζει τους άνδρες και τις γυναίκες με διαφορετικό τρόπο και για αυτό είναι απαραίτητο να μελετηθούν περαιτέρω αυτές οι διαφοροποιήσεις. Σε σχέση με το προαναφερόμενο παράδειγμα, είναι πολύ πιθανό το θέμα της παροχής πόσιμου νερού να επηρεάζει τους άνδρες και τις γυναίκες με διαφορετικούς τρόπους, καθώς οι γυναίκες είναι συνήθως υπεύθυνες για τις οικιακές εργασίες. Επιδιώκεται, λοιπόν, με το Βήμα 2 να γίνει μια πρώτη αναγνώριση πεδίων που, ενώ είναι φαινομενικά ουδέτερα, στην πραγματικότητα σχετίζονται άμεσα με το φύλο.

### Μελέτη περίπτωσης

Με τη συμμετοχή των ειδικών σε θέματα φύλου, η ομάδα εργασίας για την εφαρμογή του gender mainstreaming στην Τοπική Αυτοδιοίκηση εντοπίζει τα παρακάτω υποθετικά σημεία, στα οποία η πολιτική τους (δηλ. αναβάθμιση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης) μπορεί να έχει διαφορετικές επιπτώσεις στους άνδρες και στις γυναίκες:

- **Περιορισμένη γυναικεία συμμετοχή και έλλειψη εμπειρίας των γυναικών σε θέματα διακυβέρνησης:**

Η πλειονότητα των δημάρχων και των αντιδημάρχων είναι άνδρες. Επομένως, είναι πολύ πιθανόν η οπτική των γυναικών και των αναγκών τους να μην έχει ληφθεί υπόψη στη χάραξη πολιτικών. Επιπλέον, αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες έχουν λιγότερες πιθανότητες να επωφεληθούν άμεσα από δράσεις που στοχεύουν στη βελτίωση των δεξιοτήτων των δημάρχων και των αντιδημάρχων.

- **Έλλειψη ενημέρωσης των υπεύθυνων χάραξης πολιτικής για τον αντίκτυπο των κοινωνικών πολιτικών ως προς το φύλο:**

Από όσο είναι γνωστό στην ομάδα εργασίας, η Τοπική Αυτοδιοίκηση δεν έχει εκπαιδευτεί σε ζητήματα ισότητας φύλων. Σύμφωνα με μελέτες, οι λειτουργοί της Τοπικής Αυτοδιοίκησης δεν είναι ενημερωμένοι/-ες για το πώς το φύλο είναι ένας σημαντικός παράγοντας στην παροχή δημοτικών υπηρεσιών. Παρατηρείται ελάχιστη ενημέρωση για το ότι θέματα, όπως η φτώχεια, η πρόσβαση στην εκπαίδευση και σε υγειονομικές υπηρεσίες μπορούν να έχουν διαφορετικό αντίκτυπο στους άνδρες και στις γυναίκες των Δήμων τους.

- **Έλλειψη συστημάτων και μηχανισμών, προκειμένου να διασφαλιστεί η ίση κατανομή πόρων:**

Η ομάδα εργασίας θεωρεί ότι οι δαπάνες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης θα πρέπει να ωφελούν ολόκληρη την κοινωνία και να παρέχουν ιδιαίτερη βοήθεια σε αυτούς/-ές που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη. Παράλληλα, έρευνα έχει καταδείξει ότι ορισμένες ομάδες ανδρών και ορισμένες ομάδες γυναικών είναι περισσότερο ευπαθείς στη φτώχεια και σε άλλα κοινωνικά φαινόμενα. Αυτό σημαίνει ότι είναι απαραίτητο να διασφαλιστεί ότι η χάραξη πολιτικών επικεντρώνεται στις ανάγκες συγκεκριμένα αυτών των ανδρών και γυναικών. Έτσι, η ομάδα αποφασίζει να λάβει υπόψη της τα εν λόγω θέματα φύλου όταν θα σχεδιάζει τις παρεμβάσεις της, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι άνδρες και οι γυναίκες θα επωφεληθούν το ίδιο από αυτές, τόσο ως άμεσα επωφελοόμενοι/-ες από δράσεις συγκεκριμένων Έργων όσο και ως έμμεσα επωφελοόμενοι/-ες (π.χ. άνδρες και γυναίκες από τοπικούς πληθυσμούς που εξυπηρετούν οι Δήμοι).

### Βήμα 3. Ισότητα των φύλων: Ποιος είναι ο στόχος;

Από τη στιγμή που έχει καθοριστεί το θέμα του Έργου ή της χάραξης μιας πολιτικής, θα πρέπει να κάνουμε σαφές ποιος είναι ο στόχος μας.

#### Τι θέλουμε να πετύχουμε;

Στο βήμα 2, έχουμε ήδη καθορίσει τη διάσταση του φύλου που υπάρχει στο θέμα μας, καθώς είναι πολύ σημαντικό να είναι απόλυτα σαφής αυτή η διάσταση στο στόχο της πολιτικής ή του Έργου. Για να επιτευχθεί αυτό, πρέπει να καθοριστούν στόχοι σχετικοί με το φύλο που να είναι «διορθωτικοί» και «διαμορφωτικοί» - κάποιοι μάλιστα από αυτούς μπορεί να διακρίνονται και από τα δύο χαρακτηριστικά.

**Διορθωτικοί στόχοι: Ο στόχος επικεντρώνεται στις ανάγκες και στις ανησυχίες τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών;**

Πολλά Έργα και πολλές πολιτικές αγνοούν το θέμα «φύλο», δηλαδή δε λαμβάνουν υπόψη το γεγονός ότι οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν συχνά διαφορετικές ανάγκες και ανησυχίες. Άρα, οι διορθωτικοί στόχοι επιδιώκουν να εστιάσουν ξεχωριστά στις ανάγκες και στα ενδιαφέροντα των δύο φύλων. Εάν οι άνδρες ή οι γυναίκες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση σε μια κατάσταση, τότε οι πολιτικές θα πρέπει να επιδιώκουν να ισορροπήσουν αυτή την ανισότητα. Για παράδειγμα, εάν οι γυναίκες μολύνονται από τον ιό HIV σε μεγαλύτερη συχνότητα από τους άνδρες, οποιαδήποτε πολιτική που αφορά στην πρόληψη του HIV και δε δίνει έμφαση στις ανάγκες των γυναικών, που διαφέρουν από αυτές των ανδρών, θα είναι αναποτελεσματική. Οι συγκεκριμένοι στόχοι, λοιπόν, «διορθώνουν» την απουσία της διάστασης του φύλου, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στο φύλο που μειονεκτεί, καθώς και στις διαφορετικές ανάγκες και ανησυχίες ανδρών και γυναικών.

**Διαμορφωτικοί στόχοι: Ο στόχος περιλαμβάνει μια ευρύτερη δέσμευση στο να μεταβληθούν οι θεσμοί, οι συμπεριφορές ή άλλοι παράγοντες που δεν ευνοούν την ισότητα των φύλων;**

Είναι πιθανό να υπάρχουν θεσμοί, συμπεριφορές, πρακτικές που να εμποδίζουν στην πράξη την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Για παράδειγμα, το γεγονός ότι οι γυναίκες δεν ευνοούνται επαρκώς από τις πολιτικές πρόληψης του HIV, ίσως σχετίζεται με το ότι οι υπάρχουσες πολιτισμικές δομές ή θεσμοί αποτρέπουν τις γυναίκες να ευνοηθούν από τις στρατηγικές πρόληψης. Ο στόχος, λοιπόν, στην περίπτωση αυτή πρέπει να είναι η παρέμβαση στο πλαίσιο στο οποίο άνδρες και γυναίκες φροντίζουν για τη σεξουαλική τους υγεία. Αυτοί οι στόχοι είναι «διαμορφωτικοί» με την έννοια ότι παρεμβαίνουν και διαμορφώνουν (κοινωνικά, πολιτικά, οικονομικά, πολιτισμικά κ.λπ.) τους θεσμούς και τις δομές, έτσι ώστε η ισότητα των φύλων να μπορεί να επιτευχθεί αμεσότερα.



#### Μελέτη περίπτωσης: Ποιος είναι ο στόχος;

Η ομάδα εργασίας της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, πριν αποφασίσει για τις διαστάσεις του φύλου, θέτει ότι ο σκοπός του Έργου θα πρέπει να είναι:

- Η ενίσχυση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, προκειμένου να διασφαλιστεί στοχευμένη, περισσότερο αποτελεσματική και αποδοτική χάραξη πολιτικών που να ανταποκρίνεται **στις συγκεκριμένες ανάγκες και καταστάσεις ανδρών, γυναικών, αγοριών και κοριτσιών στις τοπικές κοινωνίες.**

Προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι τα εμπλεκόμενα άτομα μπορούν να διακρίνουν τη διάσταση του φύλου και σε ένα γενικότερο σκοπό, ο παραπάνω σκοπός αναδιατυπώνεται κατά τον ακόλουθο τρόπο:

- Η ενίσχυση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, προκειμένου να διασφαλιστεί στοχευμένη, περισσότερο αποτελεσματική και αποδοτική χάραξη πολιτικών που να ανταποκρίνεται **σε συγκεκριμένες ανάγκες και καταστάσεις των τοπικών πληθυσμών.**

Δεδομένων των διαστάσεων του φύλου που καθορίστηκαν στο Βήμα 2, η ομάδα εργασίας καθορίζει επιπλέον και τους ακόλουθους ως στόχους που σχετίζονται με το φύλο για τυχόν μελλοντικές πρωτοβουλίες σε επίπεδο Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

#### Διορθωτικοί στόχοι:

- Να αυξηθεί η γνώση των υπεύθυνων χάραξης τοπικών πολιτικών ως προς τους τρόπους με τους οποίους κοινωνικοοικονομικά ζητήματα επηρεάζουν διαφορετικά άνδρες και γυναίκες, όπως επίσης αγόρια και κορίτσια.
- Να καθιερωθούν συστηματικοί τρόποι προσδιορισμού του αντίκτυπου του φύλου στις τοπικές πολιτικές και στην κατανομή πόρων.
- Να διασφαλιστεί ίση συμμετοχή ανδρών και γυναικών σε όλες τις φάσεις σχεδιασμού, εφαρμογής και παρακολούθησης Έργων.

#### Διαμορφωτικός στόχος:

- Να αυξηθεί η εκπροσώπηση των γυναικών στις ανώτερες βαθμίδες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Ωστόσο, η ομάδα εργασίας παρατηρεί ότι, ενώ οι διορθωτικοί στόχοι υποτίθεται θα διασφάλιζαν ότι οι άνδρες και οι γυναίκες θα επωφελούνταν ισομερώς από την πρωτοβουλία, νιώθει ότι αυτοί οι στόχοι είναι στην πραγματικότητα διαμορφωτικοί από τη στιγμή που πραγματεύονται τις διαρθρωτικές και θεσμικές πλευρές του συστήματος δημόσιων πολιτικών. Επιπλέον, η ομάδα εργασίας παρατηρεί ότι ο διαμορφωτικός στόχος της αύξησης της γυναικείας εκπροσώπησης στις ανώτερες βαθμίδες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης ίσως ξεφύγει από τον άμεσο στόχο της παρούσας πρωτοβουλίας, παρ' όλο που η αύξηση της γυναικείας συμμετοχής μπορεί να είναι μια έμμεση επίπτωση στο Έργο.

#### Βήμα 4. Καταγραφή της κατάστασης: Τι πληροφορίες έχουμε;

Στο Βήμα 2 καθορίσαμε το θέμα της πολιτικής μας και τις πιθανές διαστάσεις του φύλου. Στο Βήμα 3 καθορίσαμε τους συνολικούς στόχους των παρεμβάσεων της πολιτικής ή του Έργου καθιστώντας βέβαιο ότι είναι ευαισθητοποιημένοι ως προς τη διάσταση του φύλου και λαμβάνοντας υπόψη άλλους πιθανούς σχετικούς στόχους που η πολιτική ή το Έργο ίσως υιοθετήσει. Στο Βήμα 4 είναι σημαντικό να σκεφτούμε πώς θα τελειοποιήσουμε τις πιθανές παρεμβάσεις μας. Για να το πετύχουμε αυτό, είναι σημαντικό να έχουμε

κάποιες πληροφορίες που επηρεάζουν τις πολιτικές ή το Έργο και, παράλληλα, αναζητούν τη διάσταση του φύλου:

- Ποιες πληροφορίες έχουμε σχετικά με το πώς αυτό το θέμα επηρεάζει διαφορετικά τους άνδρες και τις γυναίκες;
- Ποιες πληροφορίες δεν έχουμε;
- Ποια Έργα και ποιες πολιτικές παρεμβάσεις που σχετίζονται με το θέμα έχουν ήδη πραγματοποιηθεί;
- Ποια Έργα και ποιες πολιτικές παρεμβάσεις υλοποιούνται την παρούσα στιγμή;
- Ποια Έργα και ποιες πολιτικές παρεμβάσεις έχουν σχεδιαστεί;

Οι απαντήσεις στα παραπάνω ερωτήματα θα μας βοηθήσουν να εστιάσουμε στο πώς θα καλυφθούν τα όποια κενά, κάνοντας την απαραίτητη έρευνα και σχεδιάζοντας σχετικές πρωτοβουλίες. Επίσης, θα μας βοηθήσουν να αποφύγουμε επαναλήψεις.

Προτείνονται τρία (3) εργαλεία που θα μας βοηθήσουν να απαντήσουμε στα ερωτήματά μας:

1. Άσκηση καταγραφής
2. Εξέταση πολιτικών με την οπτική του φύλου
3. Εξέταση της νομοθεσίας με την οπτική του φύλου.

## **Εργαλεία για το gender mainstreaming**

### **1. Άσκηση καταγραφής**

Ένα χρήσιμο εργαλείο είναι μια άσκηση καταγραφής σε σχέση με τον τομέα ή το θέμα πολιτικής που ασχολούμαστε, με σκοπό να γίνει συστηματική καταγραφή των πληροφοριών που έχουμε και αυτών που δεν έχουμε, καθώς και προηγούμενων, τρεχουσών ή/και μελλοντικών παρεμβάσεων.

#### **Χρήσιμες πηγές πληροφοριών:**

- Βάσεις δεδομένων εθνικής νομοθεσίας
- Βάσεις δεδομένων κυβερνητικών εγγράφων
- Βάσεις δεδομένων επιστημονικών/κυβερνητικών μελετών
- Βάσεις δεδομένων χρηματοδοτούμενης τεχνικής βοήθειας
- Βάσεις δεδομένων δράσεων οργανισμών της κοινωνίας των πολιτών.

**Μεθοδολογία:** Με βάση τις πληροφορίες που έχουμε, καθώς και αυτών στις οποίες έχουμε πρόσβαση από τους/τις συνάδελφους μας και από άλλους φορείς, συμπληρώνουμε τον πίνακα 1:

**Πίνακας 1. Άσκηση καταγραφής κατάστασης με βάση το φύλο**

Τομεακά ή πολιτικά θέματα	Θέμα 1°	Θέμα 2°	Θέμα 3° κ.ά.
Ερωτήματα που σχετίζονται με το φύλο →	Ποια είναι τα ερωτήματα που πρέπει να απευθύνουμε για να μας βοηθήσουν να εντοπίσουμε τις διαστάσεις του θέματος που βασίζονται στο φύλο;	Ποια είναι τα ερωτήματα που σχετίζονται με το θέμα 2 κ.τ.λ.;	Ποια είναι τα ερωτήματα που σχετίζονται με το θέμα 3 κ.τ.λ.;
Ποια είναι τα δεδομένα που γνωρίζουμε; ↓			
Δείκτες (ποιοτικοί και ποσοτικοί)	Υπάρχουν κάποιοι δείκτες που να εξετάζουν ερωτήματα που σχετίζονται με το φύλο; Ποιοι είναι; Ποιος/-α ασχολείται με αυτούς;		
Διαθέσιμες πηγές	Υπάρχουν έρευνες ή εκθέσεις διαθέσιμες που να δίνουν απαντήσεις στα ερωτήματα που σχετίζονται με το φύλο; Μήπως τις έχει κάποιος/-α από τους/τις συναδέλφους σας;		
Νομοθεσία	Υπάρχει νομοθεσία όσον αφορά στο θέμα 1; Γίνεται ρητή αναφορά στη διάσταση του φύλου;		
Κυβερνητικές πολιτικές και Προγράμματα	Τι είδους κυβερνητικές πολιτικές και Προγράμματα υπάρχουν σχετικά με το θέμα 1; Λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου;		
Προγράμματα Μη Κυβερνητικών Οργανισμών	Γνωρίζουμε για κάποιο Πρόγραμμα των Μ.Κ.Ο. που ασχολείται με το θέμα 1; Λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου;		
Χορηγίες	Τι είδους χορηγίες υπάρχουν σχετικά με το θέμα 1; Λαμβάνονται υπόψη ζητήματα φύλου;		

#### **Πρώτη σειρά (Τομεακά ή πολιτικά θέματα):**

Καθορίζουμε τα κύρια θέματα των πολιτικών που μας ενδιαφέρουν (μπορούν επίσης να είναι υπο-τομείς και υπο-ζητήματα). Χρησιμοποιούμε όσες περισσότερες στήλες χρειάζονται.

#### **Δεύτερη σειρά (Ζητήματα φύλου):**

Θέτουμε ερωτήματα σχετικά με τη διάσταση του φύλου στα υπο-ζητήματα (αυτά τα ερωτήματα μπορούν να καθοριστούν από το Βήμα 2 απαντώντας στην ερώτηση: το θέμα αυτό επηρεάζει τους άνδρες και τις γυναίκες με τον ίδιο τρόπο;).

#### **Πρόσθετες σειρές:**

Από το σημείο αυτό, απλώς συμπληρώνουμε ό,τι γνωρίζουμε για το συγκεκριμένο θέμα σύμφωνα με τις κατηγορίες στην αριστερή στήλη.

#### **Χρήση των αποτελεσμάτων μας:**

Μετά τη συμπλήρωση του πίνακα -όσο το δυνατόν μεγαλύτερου μέρους του- τα κενά πρέπει να δείχνουν πού χρειάζονται επιπλέον μελέτες, πολιτικές κ.λπ. Η επικαιροποίηση του πίνακα μπορεί να λειτουργήσει ως ένα εργαλείο παρακολούθησης για την πρόοδό μας στο gender mainstreaming.

Αυτή η άσκηση καταγραφής δεν είναι ένα αναλυτικό πλαίσιο και δεν προτείνει ενδεχόμενες λύσεις πολιτικής ή παρεμβάσεις. Μάλλον θα μας βοηθήσει να κατανοήσουμε με ποια εργαλεία σε επίπεδο υπάρχουσών πολιτικών, προγραμμάτων ή δεδομένων πρέπει να δουλέψουμε, προκειμένου να διασφαλίσουμε την εφαρμογή του gender mainstreaming.

#### **Μελέτη περίπτωσης: Καταγραφή της κατάστασης για την ενίσχυση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης**

Αφού καταγραφούν οι διαστάσεις του φύλου και οι δυνατότητες για προώθηση της ισότητας των φύλων στο Έργο, η ομάδα εργασίας πρέπει να συγκεντρώσει πληροφορίες που θα μπορούν να περιγράψουν συστηματικά την υπάρχουσα κατάσταση αναφορικά με τα ζητήματα που σχετίζονται με το φύλο και την Τοπική Αυτοδιοίκηση. Ο πίνακας δείχνει τις πληροφορίες που θα μπορούσαν να συγκεντρωθούν από την ομάδα εργασίας. Αυτές οι πληροφορίες χρησιμοποιούνται με σκοπό την κατανόηση των επιπτώσεων που θα έχει η μελλοντική πρωτοβουλία, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τις τρέχουσες προσπάθειες των Μ.Κ.Ο. και άλλων ομάδων σε αυτό τον τομέα.

Παράδειγμα Ανάπτυξης Ικανοτήτων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση			
<p><b>Τομεακά ή πολιτικά θέματα →</b></p>	<p>Συμμετοχή και εκπροσώπηση στις ανώτερες βαθμίδες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.</p>	<p>Γνώση όσον αφορά στις διαφορετικές επιπτώσεις και επιδράσεις σημαντικών θεμάτων κοινωνικής πολιτικής (φτώχεια, υγεία, εκπαίδευση).</p>	<p>Αποτελεσματικότητα Αναπτυξιακών Πρωτοβουλιών στην Τοπική Ανάπτυξη.</p>
<p><b>Ερωτήματα που σχετίζονται με το φύλο →</b></p>	<p>Υπάρχει ίση συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών; Αν όχι, ποιοι είναι οι παράγοντες που εμποδίζουν την ίση συμμετοχή;</p>	<p>Με ποιον τρόπο σημαντικά ζητήματα κοινωνικής πολιτικής επηρεάζουν διαφορετικά τους άνδρες και τις γυναίκες στο επίπεδο της τοπικής κοινωνίας;</p> <p>Σε ποιο βαθμό η Τοπική Αυτοδιοίκηση αγνοεί τις διαφορετικές επιπτώσεις αναφορικά με το φύλο;</p>	<p>Οι υπάρχουσες Αναπτυξιακές Πρωτοβουλίες λαμβάνουν υπόψη τις διαφορετικές ανάγκες των ανδρών και των γυναικών σε τοπικό επίπεδο;</p>
<p><b>Ποια είναι τα δεδομένα που γνωρίζουμε; ↓</b></p>			

<p><b>Δείκτες (ποιοτικοί και ποσοτικοί)</b></p>	<p>Οι γυναίκες αποτελούν το 3% των δημάρχων.</p>	<p>Συγκέντρωση των βασικών δεικτών:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερο το ενδεχόμενο της φτώχειας και της ανεργίας.</li> <li>• Το προσδοκώμενο όριο ζωής των ανδρών είναι σημαντικά χαμηλότερο.</li> </ul>	<p>Έρευνα που έχει πραγματοποιηθεί<sup>49</sup> έδειξε ότι:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 29,8% των ερωτηθεισών έχει αξιοποιήσει τη δυνατότητα δωρεάν μετακινήσεων στον τόπο τους.</li> <li>• 27% των ερωτηθεισών έχει αξιοποιήσει τις μονάδες φύλαξης παιδιών.</li> <li>• 17% έχει κάνει χρήση των συμβουλευτικών μονάδων για την απασχόληση και τη γυναικεία επιχειρηματικότητα.</li> </ul>
<p><b>Διαθέσιμες έρευνες</b></p>	<p>Βλ. Έρευνα Κ.Ε.Θ.Ι. (2006), Η Συμμετοχή των Γυναικών στα Κέντρα Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων στην Ελλάδα<sup>50</sup></p>	<p>Βλ. Έρευνα Κ.Ε.Θ.Ι. (2008), Αξιολόγηση των Αναπτυξιακών Πρωτοβουλιών που Υποστηρίζουν τις Γυναίκες στη Συμμετοχή τους στην Τοπική Ανάπτυξη</p> <p>Βλ. την 6η Εθνική Έκθεση για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών και το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων (ΕΠΜ) 2005-2008</p> <p>Βλ. Εθνικό Στρατηγικό Σχέδιο Ανάπτυξης 2007-2013 (ΕΣΣΑ)</p> <p>Βλ. την εκτίμηση επιπέδου φτώχειας</p>	<p>Βλ. Έρευνα Κ.Ε.Θ.Ι. (2008) Αξιολόγηση των Αναπτυξιακών Πρωτοβουλιών που Υποστηρίζουν τις Γυναίκες στη Συμμετοχή τους στην Τοπική Ανάπτυξη</p>

49 Βλ. Κοσμάς, Π., Μοσχοβάκου, Ν., Μπαγινέτα, Α., Μπάρδα, Κ., Παπαγιαννοπούλου, Μ.Χ., Σακελλαρίου, Ε. & Σκαντζή, Α. (2008). Αξιολόγηση των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών που υποστηρίζουν τις γυναίκες στη συμμετοχή τους στην τοπική ανάπτυξη, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.

50 Αρβανίτης, Κ., Βλαχογιάννη, Γλ., Μαντά, Μ., Ξυδοπούλου, Ε.Κ. & Παπαγιαννοπούλου, Μ.Χ. (2006). Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης πολιτικών αποφάσεων στην Ελλάδα, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.

<p><b>Προγράμματα Τοπικής Αυτοδιοίκησης</b></p>	<p>Δεν υπάρχουν προγράμματα στην παρούσα φάση.</p>	<p>Δίκτυο Συμβουλευτικής και Απασχόλησης Νομού Ιωαννίνων.</p> <p>Η Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Ιωαννίνων στο πλαίσιο του Γ' Κ.Π.Σ. υλοποιεί το Έργο «Δίκτυο Συμβουλευτικής και Απασχόλησης Νομού Ιωαννίνων», το οποίο είναι ένα σχέδιο Ολοκληρωμένης Παρέμβασης που εντάσσεται στο ΠΕΠ ΗΠΕΙΡΟΥ 2000-2006 στο πλαίσιο του Άξονα 5 «Υποστήριξη και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού», Μέτρο 3 «Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης» για άνεργους/-ες και για πολίτες ευπαθών ομάδων πληθυσμού όπως γυναίκες και οικονομικοί/-ες μετανάστες/-τριες.</p> <p>Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Δράμας, Καβάλας Ξάνθης. Πρόγραμμα «Γυναίκες Μπροστά», Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών.</p>	<p>Δεν υπάρχουν Προγράμματα στην παρούσα φάση.</p>
---	--	--	--

<p><b>Νομοθεσία/ Πολιτικές</b></p>	<p>Το Σύνταγμα και διάφορες δεσμεύσεις σε διεθνές επίπεδο (CEDAW) περιλαμβάνουν υποχρεώσεις για την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών.</p> <p>Η Εθνική Νομοθεσία προβλέπει ποσόστωση στα ψηφοδέλτια των Δημοτικών και Νομαρχιακών Εκλογών.</p>	<p>Η Εθνική Νομοθεσία προβλέπει την ισότητα των φύλων σε θεματικές όπως η απασχόληση, η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, η κοινωνική ασφάλιση, η υγεία, η πρόνοια και η προστασία της οικογένειας.</p> <p>Οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων της Γενικής Γραμματείας Ισότητας περιλαμβάνουν Περιφερειακή Ανάπτυξη.</p> <p>Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008).</p> <p>Ευρωπαϊκός Χάρτης για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες.</p>	<p>Οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων της Γενικής Γραμματείας Ισότητας περιλαμβάνουν Περιφερειακή Ανάπτυξη.</p> <p>Λειτουργούν οι Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας στις 13 Περιφέρειες της χώρας.</p> <p>Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008).</p>
<p><b>Προγράμματα των Μ.Κ.Ο.</b></p>	<p>Διερεύνηση και καταγραφή των υπαρχουσών Μ.Κ.Ο. που υλοποιούν σχετικά Προγράμματα.</p>	<p>Διερεύνηση και καταγραφή των υπαρχουσών Μ.Κ.Ο. που υλοποιούν σχετικά Προγράμματα.</p>	<p>Διερεύνηση και καταγραφή των υπαρχουσών Μ.Κ.Ο. που υλοποιούν σχετικά Προγράμματα.</p>
<p><b>Χορηγία</b></p>		<p>Υπάρχουν επιχορηγούμενα Προγράμματα για την ενίσχυση των γυναικών στην πολιτική σε εθνικό και τοπικό επίπεδο.</p>	<p>Υπάρχουν επιχορηγούμενα Προγράμματα, όπως το «Βοήθεια στο σπίτι», σε πολλούς δήμους της χώρας.</p>



### **Εργαλείο για το gender mainstreaming: Παρακολούθηση πολιτικών με την οπτική του φύλου**

Μια ενδεδειγμένη εξέταση με την οπτική του φύλου μπορεί να βοηθήσει στο να αξιολογήσουμε το βαθμό στον οποίο το φύλο λαμβάνεται υπόψη σε δημόσιες πολιτικές και Προγράμματα (ίσως ένας/μία εμπειρογνώμονας σε θέματα φύλου μας βοηθήσει σε αυτό). Αυτή η διαδικασία απαιτεί την εξέταση των παρακάτω:

#### **Ισότητα των φύλων ως πολιτική προτεραιότητα**

- Υπάρχει κάποια πολιτική εντολή ή απόφαση για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε εθνικό (περιφερειακό ή τοπικό) επίπεδο; Ένα επίσημο έγγραφο (π.χ. εθνικό, περιφερειακό ή τοπικό σχέδιο για την ισότητα των φύλων) που να εκφράζει ρητά τη δέσμευση της κυβέρνησης για την ισότητα των φύλων ως ένα σημαντικό ζήτημα και να παρέχει οδηγίες για την ανάπτυξη τομεακών πολιτικών με την οπτική του φύλου (δηλαδή mainstreaming). Η παρακολούθηση πολιτικών θα πρέπει να ξεκινήσει λοιπόν από το εάν υπάρχουν τέτοιες πολιτικές για την ισότητα των φύλων. Επιπλέον, θα πρέπει να εξετάσουμε εάν εκφράζουν ξεκάθαρα το πώς και από ποιον το gender mainstreaming εφαρμόζεται. Οποιαδήποτε πολιτική θα πρέπει επίσης να καθορίζει σαφείς σκοπούς, στόχους και δείκτες επιτυχίας.

#### **Τομεακές Πολιτικές στο Gender Mainstreaming**

- Έχουν τα Υπουργεία συγκεκριμένες πολιτικές για το gender mainstreaming;

Και σε αυτή την περίπτωση, μια πολιτική απόφαση για το gender mainstreaming θα πρέπει να περιέχεται σε ένα έγγραφο (Υπουργικό ή Τομεακό Σχέδιο για την Ισότητα των Φύλων). Επίσης, αυτές οι πολιτικές θα πρέπει ξεκάθαρα να υπογραμμίζουν το πώς και από ποιον εφαρμόζεται το gender mainstreaming, όπως και να έχουν σαφείς στόχους, σκοπούς και δείκτες επιτυχίας.

#### **Μια προσέγγιση ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο σε τομεακές πολιτικές και Προγράμματα**

Υπάρχει αποτύπωση του φύλου σε κάθε τομέα ή πολιτική;

Πρέπει να γίνει σε βάθος μια εξέταση των πολιτικών και των Προγραμμάτων σε κάθε συγκεκριμένο τομέα ή πολιτική, προκειμένου να διερευνηθεί ο βαθμός στον οποίο η οπτική του φύλου έχει ληφθεί υπόψη. Αυτή η εξέταση πρέπει να απαντά στα εξής ερωτήματα:

- Αποτελούσε η ειδίκευση ως προς το φύλο μέρος των πληροφοριών και των στοιχείων που διαμόρφωσαν τα Προγράμματα και τις πολιτικές;
- Αυτές οι πολιτικές πραγματεύονται με σαφήνεια ζητήματα φύλου στον καθορισμό του προβλήματος;

- Οι δράσεις και λύσεις λαμβάνουν υπόψη τους το διαφορετικό αντίκτυπο στους άνδρες και στις γυναίκες; Οι ομάδες-στόχου καθορίζονται ανάλογα;

Μια εξέταση των πολιτικών με την οπτική του φύλου θα πρέπει επίσης να υπογραμμίζει τυχόν κενά και ελλείψεις, τα οποία, προκειμένου να καλυφθούν, απαιτούν νέες πολιτικές σε συγκεκριμένα θέματα που αφορούν στο φύλο (π.χ. πολιτικές για τη βία λόγω φύλου ή πολιτικές κατά των διακρίσεων στο ανθρώπινο δυναμικό).

#### **Εργαλείο για το gender mainstreaming: Παρακολούθηση νομοθεσίας με την οπτική του φύλου**

Παρόμοια, μια εξέταση της υπάρχουσας νομοθεσίας θα μπορούσε να αναλύσει το βαθμό που η διάσταση του φύλου έχει ενταχθεί στη νομοθεσία. Αυτό θα μπορούσε να το αναλάβει εμπειρογνώμονας σε νομικά θέματα και σε θέματα φύλου. Μια εξέταση της νομοθεσίας με την οπτική του φύλου θα πρέπει να απαντά στα εξής ερωτήματα:

- Υπάρχουν επαρκείς νομοθετικές διατάξεις αναφορικά με τις διακρίσεις βάσει φύλου (συνταγματικό δίκαιο, νόμος κατά των διακρίσεων);
- Υπάρχει νομοθεσία που να κάνει σαφώς διακρίσεις κατά των ανδρών ή των γυναικών;
- Υπάρχουν στοιχεία που να δείχνουν ότι η εφαρμογή συγκεκριμένης νομοθεσίας ίσως επιφέρει έμμεση διάκριση κατά των ανδρών ή των γυναικών;
- Ζητήθηκαν συμβουλές από εμπειρογνώμονες σε θέματα φύλου στη διαμόρφωση της νομοθεσίας;

#### **Σημείωση: τι γίνεται σε περίπτωση που έχουμε ανεπαρκείς πληροφορίες για να ολοκληρώσουμε επιτυχώς αυτές τις ασκήσεις;**

Υπάρχει περίπτωση να είναι δύσκολο να συμπληρωθεί ο πίνακας στο εργαλείο άσκησης καταγραφής, επειδή δεν έχουμε πρόσβαση στις απαραίτητες πληροφορίες. Ομοίως, μια επισκόπηση πολιτικών ή νομοθεσίας μπορεί να αποδειχτεί δύσκολη εξαιτίας της έλλειψης συστηματικών βάσεων δεδομένων ή ανταλλαγής πληροφοριών ανάμεσα στα Τμήματα. Σε περίπτωση που συμβεί κάτι τέτοιο, αντί να εξάγουμε το συμπέρασμα ότι οι προσπάθειές μας ήταν ανεπιτυχείς, μπορούμε να το αντιμετωπίσουμε ως μια ευκαιρία μάθησης και υποστήριξης: Τι είδους συστήματα ανταλλαγής πληροφοριών θα ήταν απαραίτητα ώστε να απαντηθούν αυτά τα ερωτήματα; Πώς θα μπορούσαν τέτοια συστήματα να εφαρμοστούν ή να υποστηριχτούν; Με άλλα λόγια, μια «αποτυχημένη» καταγραφή μπορεί στην πραγματικότητα να είναι η κινητήρια δύναμη για μια σημαντική πλευρά της διαδικασίας του gender mainstreaming: τη δημιουργία μηχανισμών συλλογής και ανταλλαγής πληροφοριών, προκειμένου να εντοπιστούν δράσεις που σχετίζονται με τα θέματα φύλου. (Αναφορικά με το τρέχον μας Έργο ή πολιτική) η έλλειψη συστηματοποιημένων

πληροφοριών δε σημαίνει ότι δεν μπορούμε να προχωρήσουμε το Έργο μας. Σημαίνει απλώς ότι ίσως πρέπει να προσαρμόσουμε τις προτάσεις μας όσο έρχονται στην επιφάνεια καινούριες πληροφορίες. Αυτό είναι σύνθημα μέρος της διαδικασίας του Έργου ή της πολιτικής μας.

#### **Βήμα 5. Τελειοποιώντας το θέμα: Έρευνα και ανάλυση**

Στην «Καταγραφή της Κατάστασης» (Βήμα 4) θα έχει επισημανθεί πού είναι ιδιαίτερωσ απαραίτητο το gender-mainstreaming. Ίσως είναι αναγκαίο να τροποποιηθούν κάποιες υπάρχουσες πολιτικές, ώστε να συμπεριληφθεί η οπτική του φύλου, ή ίσως χρειαστεί να αναπτυχθούν νέες πολιτικές. Στο Βήμα 4 θα έπρεπε, επίσης, να καταστούν σαφή τα κενά που υπάρχουν στην τωρινή βάση πληροφοριών μας. Στο Βήμα 5, θα χρειαστεί να αποφασίσουμε σχετικά με τη διεξαγωγή ή την ανάθεση μιας έρευνας που θα καλύψει αυτά τα κενά. Αυτό είναι απολύτως απαραίτητο, έτσι ώστε να διασφαλιστεί η αξιοπιστία, η αποτελεσματικότητα και η χρησιμότητα των Έργων ή των πολιτικών που αναπτύσσουμε. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να κάνουμε ανάλυση φύλου, δηλαδή είτε θα χρειαστεί να πραγματοποιήσουμε γενική έρευνα στον τομέα της πολιτικής που συμπεριλαμβάνει την οπτική του φύλου, ή θα χρειαστεί να διεξάγουμε συγκεκριμένη έρευνα σε μία ή περισσότερες διαστάσεις του φύλου που να συνδέεται/-ονται με την περιοχή της πολιτικής μας. Αυτή η φάση περιλαμβάνει:

- καθορισμό των προς έρευνα ερωτημάτων/ζητημάτων,
- σχεδιασμό και διεξαγωγή της έρευνας, ή
- προκήρυξη για ερευνητικές προτάσεις και ανάθεση της έρευνας, και
- αξιολόγηση και διεξαγωγή συμπερασμάτων από την έρευνα.

### Μελέτη περίπτωσης: Αποτελέσματα της άσκησης καταγραφής

Υποθετικά αναπτύσσουμε τα παρακάτω:

Με βάση τα αποτελέσματα της άσκησης καταγραφής (Βήμα 4) που ανέλαβε η ομάδα εργασίας για την αναβάθμιση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, εντοπίζονται οι ακόλουθες ερευνητικές ανάγκες:

#### 1. Έρευνα που πραγματοποιείται κατά την προπαρασκευαστική φάση (δηλαδή πριν οριστικοποιηθεί ο σχεδιασμός του Έργου):

- Κατάσταση των ανδρών και των γυναικών σε τοπικό επίπεδο: ένας/μία σύμβουλος αναλαμβάνει να μελετήσει επισταμένως όλα τα υπάρχοντα δεδομένα σε θέματα κοινωνικών πολιτικών, προκειμένου να κάνει μια ολοκληρωμένη έκθεση που θα μπορούσε να περιγράψει τη διαφορετική κατάσταση ανδρών και γυναικών αναφορικά με αυτά τα θέματα σε τοπικό επίπεδο. Για την ενίσχυση αυτού του στόχου, ο/η σύμβουλος καλείται επίσης να χρησιμοποιήσει κάποιους συγκεκριμένους δείκτες που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν από όλους τους Δήμους για να δώσουν μια εικόνα για τις διαφορές ανάμεσα στην κατάσταση ανδρών και γυναικών σε θέματα υγείας, βιοπορισμού και φτώχειας, εκπαίδευσης κ.ά. Επίσης, αναπτύσσονται ειδικοί δείκτες για να δείξουν τη συγκριτική κατάσταση ανάμεσα στα αγόρια και στα κορίτσια.
- Επισκόπηση των συμπεριφορών και των γνώσεων: το Κ.Ε.Θ.Ι., το οποίο διεξήγαγε έρευνα για τους/τις εκλεγμένους/-ες πολιτικούς σε 10 δήμους και για τις στάσεις τους στο θέμα της ισότητας των φύλων (βλ. Βήμα 4), συμφωνήθηκε να επεκτείνει την έρευνα και σε άνδρες πολιτικούς. Επίσης, προκειμένου να διερευνηθεί η στάση των πολιτικών ως προς την ισότητα των φύλων, η έρευνα πραγματοποιείται εκ νέου, προκειμένου να εξεταστεί το πραγματικό επίπεδο γνώσης σχετικά με το πώς βασικά θέματα επιδρούν διαφορετικά στους άνδρες και στις γυναίκες των Δήμων τους (τα αποτελέσματα αυτής της μελέτης χρησιμοποιούνται, επίσης, ως σημείο αναφοράς για την αξιολόγηση του πώς οι στάσεις και οι γνώσεις άλλαξαν εξαιτίας του Έργου – βλ. Βήμα 9: Αξιολόγηση).

#### 2. Διεξαγωγή έρευνας ως μέρος της υλοποίησης του Έργου:

- Έλεγχος χάραξης πολιτικών στην Τοπική Αυτοδιοίκηση: η ομάδα εργασίας αποφασίζει ότι πρέπει να εφαρμόσει κάποιο σύστημα και διαδικασίες ελέγχου χάραξης πολιτικών σε επίπεδο δήμου, προκειμένου να διαπιστώσει:
  - ο Πώς καθορίστηκαν οι πολιτικές προτεραιότητες;
  - ο Πώς κατανεμήθηκαν οι προϋπολογισμοί (από ποιους/-ες και σύμφωνα με ποια κριτήρια και προτεραιότητες);
  - ο Τι δυνατότητες και ευκαιρίες υπήρχαν για συναντήσεις με τοπικούς πληθυσμούς και συγκεκριμένες ομάδες σχετικών φορέων;
  - ο Τι μέσα χρησιμοποιήθηκαν για να αξιολογηθούν η αποτελεσματικότητα των πολιτικών και η κατανομή των πόρων;

Ωστόσο, επειδή αυτή η έρευνα έχει επιπτώσεις όχι μόνο ως προς την ισότητα των φύλων ειδικά, αλλά στην πραγματικότητα εστιάζει στον κύριο στόχο του Έργου, η ομάδα εργασίας αποφασίζει να αναλάβει αυτή την έρευνα ως Φάση 1 του πραγματικού Έργου. Συγκεκριμένες ερωτήσεις και προβληματισμοί που σχετίζονται με το φύλο ενσωματώνονται στο ερευνητικό μέρος της Φάσης 1:

- ο Υπάρχουν συστήματα και διαδικασίες που επιτρέπουν μια αξιολόγηση των αναγκών των γυναικών και των κοριτσιών ξεχωριστά από αυτές των ανδρών και των αγοριών;
- ο Υπάρχουν συστήματα που παρακινούν ή απαιτούν συζητήσεις με ειδικούς/-ές σε θέματα φύλου σε τοπικό επίπεδο, ομάδες γυναικών, ή/και ακτιβιστές/-τριες για ζητήματα ισότητας των φύλων, όταν καθορίζονται προτεραιότητες πολιτικής και προϋπολογισμών;
- ο Υπάρχουν συστήματα που επιτρέπουν στους/στις υπεύθυνους/-ες χάραξης πολιτικών να αξιολογήσουν τις δαπάνες σε σχέση με τον αντίκτυπό τους σε γυναίκες και κορίτσια, και σε άνδρες και αγόρια, ξεχωριστά;

### **3. Έρευνα που δε θα διεξαχθεί ως μέρος αυτού του Έργου:**

Εμπόδια στην πρόσβαση των γυναικών στην πολιτική συμμετοχή: Καθώς η άσκηση καταγραφής (βλ. Βήμα 4) έδειξε ότι υπήρξε σημαντική έλλειψη πληροφορίας ως προς το γιατί οι γυναίκες δεν εκπροσωπούνται επαρκώς στις ανώτερες βαθμίδες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, η ομάδα εργασίας αποφασίζει ότι αυτό το ζήτημα είναι πέραν από το σκοπό του Έργου. Ωστόσο, η ανάγκη για περαιτέρω έρευνα και δράσεις πάνω σε αυτό το θέμα επισημαίνεται και επικοινωνείται ευρέως, έτσι ώστε να υπογραμμιστεί σε επόμενα Έργα ή πρωτοβουλίες.

## **Βήμα 6. Επιλέγοντας τρόπο ενέργειας: Σχεδιασμός παρεμβάσεων πολιτικής και προϋπολογισμοί**

Σε αυτό το στάδιο, είναι πιθανόν ήδη να έχουμε σκεφτεί κάποιες γενικές ιδέες για παρεμβάσεις που θα μας βοηθήσουν να πετύχουμε τους στόχους για τους οποίους κάναμε λόγο στο Βήμα 3. Τώρα θα πρέπει να αποφασίσουμε για τις πιο κατάλληλες δράσεις.

### **Κρίσιμες σκέψεις για τις επιλογές πολιτικής**

Η επιλογή της «σωστής» διαδικασίας για πολιτική ή παρέμβαση δεν είναι απλή ενέργεια. Περιλαμβάνει την εξέταση διαφόρων σημαντικών ζητημάτων, όπως τα εξής:

- **Αποτελεσματικότητα:** Πώς θα μπορούσαμε να εξισορροπήσουμε τα επιθυμητά αποτελέσματα με τους περιορισμένους οικονομικούς πόρους;
- **Χρησιμότητα:** Πώς θα μπορούσαμε να προσφέρουμε μέσω αυτής της παρέμβασης και σε ποιο βαθμό;
- **Ισότητα των φύλων:** Πώς και σε τι βαθμό μπορούμε να μιλήσουμε για κοινωνικές και ιστορικές διαφορές ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες;
- **Άλλοι στόχοι:** Πώς και σε τι βαθμό θα μπορούσα να εντάξω την οπτική των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, να προωθήσω προτεραιότητες προστασίας περιβάλλοντος, να

αποκαταστήσω άλλες κοινωνικές ανισότητες (σχετικές με μειονότητες, αγροτικές και αστικές ομάδες, ομάδες που ζουν σε όρια κατώτατης φτώχειας κ.λπ.);

Ο αντίκτυπος κάθε επιλογής πρέπει να εξεταστεί. Αφού αξιολογηθούν όλα αυτά προσεκτικά, τότε θα είμαστε σε θέση να διαμορφώσουμε την παρέμβασή μας.

Σημειώνουμε ότι η διαδικασία ορισμού και τελειοποίησης μιας πολιτικής παρέμβασης συχνά προϋποθέτει επιστροφή στα Βήματα 5 και 6, δηλαδή έρευνα και αξιολόγηση της κατάστασης και επιλογή των τελικών δράσεων. Επίσης, είναι πιθανό εξωτερικοί παράγοντες να περιορίσουν τις επιλογές μας ή να τονίσουν επιπλέον προκλήσεις που πρέπει να συζητηθούν, όπως, για παράδειγμα, πολιτικές σκέψεις, οικονομικοί περιορισμοί, ή άλλοι όροι που σχετίζονται με την κατανομή των πόρων από τους/τις χορηγούς ή άλλους διεθνείς οικονομικούς οργανισμούς. Ίσως κάποιες από αυτές τις σκέψεις ξεφεύγουν από τον έλεγχο ή την επιρροή μας, αλλά ο σκοπός μας είναι να προτείνουμε την πλέον κατάλληλη και ισότιμη πολιτική ή Έργο για το φύλο. Ακόμα και αν δεν είμαστε σε θέση να ελέγξουμε τους τρόπους με τους οποίους μπορούν να γίνουν τροποποιήσεις, περιορισμοί ή επεκτάσεις, μπορούμε να καθορίσουμε ένα κριτήριο ή πρότυπο σύγκρισης ως προς το φύλο (benchmark) στην πολιτική ή το σχέδιο του Έργου, που μπορεί να χρησιμοποιηθεί και να είναι σημείο αναφοράς κατά τη διαδικασία αξιολόγησης και έγκρισης.

#### **Εκτίμηση των επιπτώσεων (μιας πολιτικής) ανάλογα με το φύλο – Gender Impact Assessment**

Το Gender Impact Assessment αφορά στην εξέταση των προτάσεων μιας πολιτικής, προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσον οι άνδρες και οι γυναίκες επηρεάζονται με διαφορετικό τρόπο, με σκοπό την προσαρμογή τους, ώστε να εξασφαλίζεται η εξάλειψη τυχόν περιπτώσεων διακριτικής μεταχείρισης και η προώθηση της ισότητας των φύλων.

Ιδανικά, η αξιολόγηση του αντίκτυπου της διάστασης με βάση το φύλο θα έπρεπε να διεξάγεται για κάθε επιλογή. Είναι απαραίτητο να εξετάζει τα ακόλουθα ερωτήματα:

- Ποια οφέλη (οικονομικά, ατομικά) θα επιφέρει αυτή η επιλογή στους άνδρες και στις γυναίκες;
- Τι κόστος (οικονομικό, ατομικό) συνεπάγεται αυτή η επιλογή στους άνδρες και στις γυναίκες;
- Πώς οι άνδρες και οι γυναίκες που κατέχουν θέση ευθύνης αντιλαμβάνονται αυτή την επιλογή σε σχέση με το κόστος, τα οφέλη, την αποδοχή και την πρακτικότητα;

Τα αποτελέσματα αυτής της αξιολόγησης θα πρέπει να εξεταστούν, λαμβάνοντας υπόψη τις πολιτικές επιλογές. Επίσης, θα πρέπει να εξετάσουμε:

**Ποιες θα είναι οι πιθανές ευρύτερες συνέπειες σε περίπτωση αποτυχίας εφαρμογής μιας επιλογής που να είναι ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο;**

Εάν δεν είμαστε σε θέση να διεξάγουμε μια αξιολόγηση του αντίκτυπου της διάστασης με βάση το φύλο για κάθε επιλογή, μια ελάχιστη αξιολόγηση θα πρέπει να γίνει για την πορεία της δράσης που τελικά επιλέξαμε. Αυτό είναι σημαντικό, έτσι ώστε να προβλεφθούν τυχόν μη αναμενόμενοι τρόποι με τους οποίους οι πολιτικές ή τα Έργα ίσως αποτύχουν να πραγματοποιούν τις ανισότητες με βάση το φύλο. Με την ολοκλήρωση όλων των αναλύσεων και αξιολογήσεων, θα είμαστε έτοιμοι/-ες να τελειοποιήσουμε το σχέδιο δράσης. Αυτό θα απαιτήσει την προετοιμασία της πραγματικής πολιτικής ή των εγγράφων του Έργου και του απαιτούμενου προϋπολογισμού.

**Εργαλείο για το gender mainstreaming: Κατάλογος εγγράφων Έργων ή πολιτικών**

**Υπόβαθρο και Αιτιολόγηση:**

Η διάσταση του φύλου αναδεικνύεται στο πλαίσιο των πληροφοριών της παρέμβασης; Είναι όλα τα δεδομένα διαχωρισμένα κατά φύλο; Η αιτιολόγηση περιλαμβάνει πειστικά επιχειρήματα για το gender mainstreaming και την ισότητα των φύλων (βλ. Βήμα 7);

**Σκοπός:**

Ο σκοπός της προτεινόμενης παρέμβασης έχει αντίκτυπο στις ανάγκες και των ανδρών και των γυναικών; Ο σκοπός επιδιώκει να περιορίσει τις ανισότητες με βάση το φύλο, αποτυπώνοντας τις πρακτικές ανάγκες των ανδρών και των γυναικών; Επιδιώκει να επιφέρει αλλαγές στους οργανισμούς (κοινωνικούς και άλλους) που διαιωνίζουν τις ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών;

**Επωφελούμενοι/-ες:**

Εκτός από τις παρεμβάσεις που στοχεύουν στους άνδρες και στις γυναίκες ως διορθωτικά μέτρα για να βελτιώσουν την ισότητα των φύλων, υπάρχει ισορροπία συμμετοχής μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ομάδα των επωφελούμενων;

**Στόχοι:**

Οι στόχοι της παρέμβασης επικεντρώνονται στις ανάγκες τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών;

**Δράσεις:**

Οι δράσεις που έχουν σχεδιαστεί απευθύνονται εξίσου στους άνδρες και στις γυναίκες; Υπάρχουν επιπλέον δράσεις που είναι απαραίτητες για να εξασφαλιστεί ότι η οπτική του φύλου είναι σαφής (π.χ. εκπαίδευση σε θέματα φύλου, περαιτέρω έρευνα κ.λπ.);

**Δείκτες:**

Έχουν δημιουργηθεί δείκτες για να μετρήσουν την πρόοδο επίτευξης κάθε στόχου; Αυτοί οι δείκτες αποτιμούν τις πτυχές του φύλου σε κάθε στόχο; Είναι οι δείκτες διαχωρισμένοι κατά φύλο; Οι στόχοι έχουν τεθεί, ώστε να εγγυηθούν ένα επαρκές επίπεδο ισορροπίας της εκπροσώπησης των φύλων στις δράσεις (π.χ. ποσόστωση για ανδρική και γυναικεία συμμετοχή) (Βλ. Βήματα 1 και 8);

**Υλοποίηση:**

Ποιος/-α θα υλοποιήσει τη σχεδιαζόμενη παρέμβαση; Έχουν εκπαιδευτεί οι συμμετέχοντες/-ουσες σε θέματα gender mainstreaming, έτσι ώστε η οπτική του φύλου να λαμβάνεται υπόψη καθ' όλη τη διάρκεια της υλοποίησης; Θα συμμετάσχουν ισότιμα οι άνδρες και οι γυναίκες στην υλοποίηση (Βλ. Βήμα 1);

**Έλεγχος και Αξιολόγηση:**

Περιλαμβάνει ο έλεγχος και η αξιολόγηση την οπτική του φύλου; Θα εξεταστούν τόσο οι ουσιαστικές (περιεχόμενο) όσο και οι διοικητικές (διαδικασία) πλευρές της παρέμβασης (Βλ. Βήματα 8 και 9);

**Ρίσκο:**

Θεωρείται ως πιθανό ρίσκο το ευρύτερο πλαίσιο των ρόλων και των σχέσεων των ανδρών και των γυναικών που διαμορφώνονται εντός της κοινωνίας (π.χ. στερεότυπα που εμποδίζουν την πλήρη συμμετοχή του ενός ή του άλλου φύλου); Έχει υπολογιστεί τυχόν αρνητικός αντίκτυπος της παρέμβασης (π.χ. πιθανές πρόσθετες ευθύνες για τις γυναίκες ή κοινωνική απομόνωση των ανδρών);

**Προϋπολογισμός:**

Έχουν αποτιμηθεί οι οικονομικοί πόροι, έτσι ώστε να διασφαλιστεί ότι και οι άνδρες και οι γυναίκες θα επωφεληθούν από την παρέμβαση; Έχει υπολογιστεί στον προϋπολογισμό η ανάγκη για παροχή εκπαίδευσης με θέμα το φύλο ή η ανάγκη να απασχοληθούν, για μικρής χρονικής διάρκειας διαστήματα, εμπειρογνώμονες σε θέματα φύλου;

**Παραρτήματα:**

Περιλαμβάνονται ως παραρτήματα σχετικά ερευνητικά άρθρα (ή αποσπάσματα), ιδίως αυτά που παρέχουν έγκυρη αιτιολόγηση για την έμφαση που δίνουμε στο φύλο;

**Στρατηγική επικοινωνίας:**

Έχει αναπτυχθεί μια στρατηγική επικοινωνίας με την οπτική του φύλου, προκειμένου να ενημερωθεί το ευρύτερο κοινό σχετικά με την ύπαρξη, την πρόοδο και τα αποτελέσματα του Έργου (Βλ. Βήμα 10);



### Μελέτη περίπτωσης: Πολιτικές παρεμβάσεις και προϋπολογισμός

Στα βήματα 4 και 5, η ομάδα εργασίας αποκόμισε αρκετές χρήσιμες πληροφορίες, οι οποίες της επιτρέπουν να επαναπροσδιορίσει το στόχο της προτεινόμενης παρέμβασης και να αποφασίσει συγκεκριμένο τρόπο με τον οποίο θα προβληθούν οι παράμετροι της ισότητας των φύλων.

Οι βασικοί στόχοι (όχι αποκλειστικά σε σχέση με το φύλο) του Έργου καθορίστηκαν σύμφωνα με τα παρακάτω:

1. **Συστηματικές αλλαγές:** Να αναγνωριστούν οι ευκαιρίες και να εφαρμοστούν στρατηγικές για να γίνουν αλλαγές.
2. **Ανάπτυξη Ικανοτήτων:** Ενίσχυση των ικανοτήτων των ατόμων που σχεδιάζουν πολιτικές σε τοπικό επίπεδο μέσω διαφόρων μορφών εκπαίδευσης και εκμάθησης σε τρεις τομείς: ανάλυση συνθηκών, προϋπολογισμοί και εκτίμηση των επιπτώσεων των πολιτικών.

#### Στόχοι:

- Το κείμενο του Προγράμματος καθιστά σαφές το γεγονός ότι η ενίσχυση της ισότητας των φύλων και η μείωση των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελούν βασικές διαστάσεις αποτελεσματικής διακυβέρνησης σε τοπικό επίπεδο.

#### Δράσεις και Προϋπολογισμός:

##### Τροποποιήσεις στις δράσεις αλλαγής συστημάτων:

- Σχεδιασμός και ορισμός υποχρεωτικών δημόσιων συναντήσεων και συσκέψεων επικεντρωμένων στις επιπτώσεις σχετικά με το φύλο κατά τη φάση σχεδιασμού βασικών πολιτικών πρωτοβουλιών σε τοπικό επίπεδο.
- Σύσταση ειδικών γραφείων/τμημάτων ισότητας μέσα στους δήμους και κατανομή πόρων για ειδική εκπαίδευση των ατόμων των ειδικών γραφείων/τμημάτων ισότητας.
- Κατανομή του προϋπολογισμού για επανεξέταση των πληροφοριών και των στατιστικών συστημάτων, ώστε να περιλαμβάνουν τον εντοπισμό βασικών δεικτών που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων.

##### Τροποποιήσεις στις δράσεις ανάπτυξης ικανοτήτων:

- Εξασφάλιση επιπλέον οικονομικών πόρων για ένα συνεκτικό εκπαιδευτικό μοντέλο για το gender mainstreaming στη χάραξη πολιτικών σε επίπεδο τοπικής αυτοδιοίκησης (εκπαίδευση και προετοιμασία ενός εγχειριδίου για το gender mainstreaming).
- Εξασφάλιση επιπλέον οικονομικών πόρων συμπεριλαμβανομένου ενός προϋπολογισμού για τις ανάγκες που σχετίζονται με το φύλο μέσα στο εκπαιδευτικό μοντέλο προϋπολογισμού.

##### Γενικές διαδικασίες για την υλοποίηση ενός Έργου:

- Κατανομή του προϋπολογισμού για την αμοιβή ενός/μιας εμπειρογνώμονα σε θέματα φύλου για να συμμετάσχει στην παρακολούθηση των συστημάτων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.
- Κατανομή του προϋπολογισμού για εκπαίδευση σε θέματα gender mainstreaming των ατόμων που εργάζονται στο Έργο.
- Να συμπεριληφθεί ένας/μία εμπειρογνώμονας σε θέματα φύλου ως μέλος με δικαίωμα ψήφου στην Οργανωτική Επιτροπή του Έργου.
- Στους όρους πρόσληψης του προσωπικού με πόρους από το Έργο να συμπεριλαμβάνεται η γνώση θεμάτων ισότητας ως απαιτούμενο ή επιθυμητό προσόν.
- Δημιουργία ενός τρόπου εξασφάλισης ότι όλα τα δεδομένα που συλλέγονται είναι διαχωρισμένα κατά φύλο.
- Δημιουργία ενός τρόπου εξασφάλισης ότι οι συμμετέχοντες/-ουσες στις δράσεις εκπαίδευσης και εκμάθησης αποτελούνται τουλάχιστον από 30% γυναίκες ή 30% άνδρες.

Το επίσημο κείμενο του Έργου συμπεριλαμβάνει περιλήψεις από έρευνες σχετικές με θέματα φύλου που πραγματοποιήθηκαν στο βήμα 5 ως σημαντικό υλικό για την τεκμηρίωση της σπουδαιότητας και της ανάγκης ένταξης της διάστασης του φύλου στο Έργο.

### **Βήμα 7. Στρατηγικές υπεράσπισης: Το φύλο «μετράει»!**

Μια σημαντική πτυχή του gender mainstreaming αποτελεί η ανάπτυξη στρατηγικών υπεράσπισης που θα συμβάλουν στην υποστήριξη των πρωτοβουλιών για το gender mainstreaming. Επειδή η εμπειρία έχει δείξει ότι τα άτομα που λαμβάνουν αποφάσεις είναι συχνά απρόθυμα να διαθέσουν επαρκείς πόρους στις δράσεις για την ισότητα των φύλων, κρίνεται αναγκαίο να πειστούν (ειδικά τα άτομα που ελέγχουν προϋπολογισμούς) ότι η επένδυσή τους στην ισότητα των φύλων θα αποφέρει κέρδη. Τα άτομα αυτά θα πρέπει να έχουν πληροφορίες που να τονίζουν σαφώς και με ακρίβεια γιατί το φύλο «μετράει». Με άλλα λόγια, θα πρέπει να δείξουμε στην επίλυση ποιων αναπτυξιακών θεμάτων μπορεί να συνεισφέρει η ισότητα των φύλων και ποια συγκεκριμένα οφέλη μπορεί να επιφέρει η οπτική του φύλου στους άνδρες και στις γυναίκες, στη δημόσια διοίκηση αλλά και ευρύτερα. Η ανάπτυξη πλούσιας επιχειρηματολογίας θα αυξήσει τις ευκαιρίες λήψης οικονομικής και πολιτικής υποστήριξης για τις προγραμματισμένες παρεμβάσεις.

#### **Η προστιθέμενη αξία του gender mainstreaming**

Οι στρατηγικές υποστήριξης για την υιοθέτηση μιας προσέγγισης με έμφαση στο φύλο και στην προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλα τα Έργα και τις πολιτικές γενικά εμπίπτουν σε μία από τις παρακάτω έξι (6) κατηγορίες:

- Δικαιοσύνη και Ισότητα
- Αξιοπιστία και Υπευθυνότητα
- Αποδοτικότητα και Διάρκεια (μάκρο-επίπεδο)
- Ποιότητα ζωής (μίκρο-επίπεδο)
- Συμμαχίες
- Αλυσιδωτή αντίδραση.

#### **Δικαιοσύνη και Ισότητα:**

Οι στρατηγικές αυτές υπογραμμίζουν την αξία των δημοκρατικών αρχών και των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων που προωθούν την ισότητα των φύλων. Οι στρατηγικές για τη δικαιοσύνη μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να υποστηριχτεί η ίση εκπροσώπηση και συμμετοχή των φύλων σε διάφορα πλαίσια. Τα περισσότερα κράτη έχουν υιοθετήσει μια σειρά από επίσημες διακηρύξεις (π.χ. τη Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών [CEDAW] και έγγραφα παγκόσμιων συσκέψεων από το Πεκίνο, την Κοπεγχάγη και το Κάιρο), τα οποία κατοχυρώνουν την ισότητα των φύλων ως θεμελιώδη αρχή.

#### **Αξιοπιστία και Υπευθυνότητα:**

Οι στρατηγικές που αφορούν στην αξιοπιστία υπενθυμίζουν στα άτομα που λαμβάνουν αποφάσεις ότι οι γυναίκες αποτελούν το μισό πληθυσμό και οι άνδρες το υπόλοιπο μισό. Συνεπώς, κάθε δεδομένο, πολιτική ή πρόταση που δεν αναγνωρίζει και δεν απευθύνεται εξίσου και στα δύο φύλα δεν είναι αξιόπιστα. Οι στρατηγικές αναφορικά με την υπευθυνότητα έχουν ως στόχο να υπενθυμίζουν στις κυβερνήσεις την ευθύνη τους να διασφαλίζουν συνεχή ανθρώπινη ανάπτυξη και συνεπώς να προωθούν τα συμφέροντα όλων των μελών τους, ανδρών και γυναικών.

#### **Αποδοτικότητα και Διάρκεια (μακρο-επίπεδο):**

Οι στρατηγικές αυτές κάνουν σαφές ένα αδιαμφισβήτητο γεγονός: η ίση συμμετοχή ανδρών και γυναικών σε όλες τις πτυχές ανάπτυξης της κοινωνίας αποφέρει κέρδος σε ολόκληρη τη χώρα. Δηλαδή, μια επένδυση στην ισότητα των φύλων είναι μια σοφή οικονομική επένδυση για όλη τη χώρα συνολικά. Πολύ στενά συνδεδεμένες με τις στρατηγικές αποδοτικότητας είναι οι στρατηγικές διάρκειας. Εφόσον το gender mainstreaming υιοθετεί μια οπτική «ανθρώπινης ανάπτυξης», που έχει το μακροπρόθεσμο στόχο να δημιουργήσει μια κοινωνία με συνέχεια, αναπόσπαστα εξασφαλίζει τη διάρκεια.

#### **Ποιότητα ζωής (μικρο-επίπεδο):**

Η αυξημένη προσοχή σε θέματα ισότητας φύλων θα βελτιώσει τη ζωή των ανδρών και των γυναικών. Σε μια δημοκρατική κοινωνία που βασίζεται στις αρχές της κοινωνικής ένταξης και της ανθρώπινης ασφάλειας, κάθε άτομο έχει το δικαίωμα για όσο το δυνατόν καλύτερη ποιότητα ζωής. Οι πρωτοβουλίες για το gender mainstreaming επιδιώκουν να προωθήσουν αυτόν το στόχο. Επιπλέον, ενώ είναι κοινά αποδεκτό ότι οι γυναίκες τείνουν να επωφελούνται από την έμφαση που δίνεται στην ισότητα των φύλων, τα επιχειρήματα για την ποιότητα ζωής εστιάζουν επίσης στα οφέλη που μπορούν να αποκομίσουν οι άνδρες, οι οικογένειες και οι κοινωνίες.

#### **Συμμαχίες:**

Οι στρατηγικές συμμαχιών τονίζουν την ισότητα των φύλων ως προϋπόθεση για τη διαμόρφωση επίσημων συμμαχιών ή συμπράξεων με άλλες χώρες. Τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι υποχρεωμένα να εφαρμόσουν διάφορους μηχανισμούς για την ισότητα των φύλων, καθώς και πρακτικές για το gender mainstreaming.

#### **Αλυσιδωτή αντίδραση:**

Τέλος, όλες οι παραπάνω προσεγγίσεις ενισχύονται, όταν δίνεται έμφαση στο πώς συνδέονται μεταξύ τους. Η ισότητα των φύλων μπορεί στην πραγματικότητα να παράγει γρήγορα μια «αλυσιδωτή αντίδραση» από οφέλη. Αυτή η στρατηγική αλυσιδωτής αντίδρασης δείχνει ότι η επένδυση στην ισότητα των φύλων θα επιφέρει όχι μόνο μακροπρόθεσμα οφέλη σε τοπικό επίπεδο, αλλά μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα οφέλη που θα επεκταθούν στην κοινωνία, ενδυναμώνοντας συνολικά τη χώρα.

### Μελέτη περίπτωσης: Υποστηρίξτε τη θέση σας

Υπάρχει πλούσια επιχειρηματολογία που υποστηρίζει την ένταξη της διάστασης του φύλου στο έργο βελτίωσης της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Συγκεκριμένα:

**Δικαιοσύνη και Ισότητα:** Η Ελλάδα έχει υπογράψει τη Σύμβαση CEDAW και έχει υιοθετήσει το Πρόγραμμα Δράσης του Πεκίνου. Δεδομένων των ανισοτήτων ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες σε θέματα υγείας, ευημερίας, εκπαίδευσης και άλλων βασικών θεμάτων πολιτικής, η αδυναμία να δοθεί έμφαση στην ισότητα των φύλων σε αυτό το Έργο ουσιαστικά αποτελεί έλλειψη ανταπόκρισης στις διεθνείς δεσμεύσεις. Είναι σημαντικό να υπενθυμίζουμε στις κυβερνήσεις μας, τοπικές και εθνικές, ότι, μέχρι να επιτευχθεί η ισότητα ευκαιριών μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, η διατήρηση της υπάρχουσας κατάστασης ισοδυναμεί με την προώθηση της ανισότητας. Είναι υποχρέωση των κυβερνήσεων να αξιοποιούν ευκαιρίες όπως αυτές και να καταδεικνύουν τις ανισότητες ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες.

**Αξιοπιστία και υπευθυνότητα:** Υποθέτουμε ότι μια έρευνα δείχνει ότι το 67% των ερωτώμενων/θεισών δε θεωρεί ότι οι εκλεγμένοι/-ες χρησιμοποιούν τους πόρους αποτελεσματικά για να αναδείξουν τις πλέον σημαντικές και επείγουσες ανάγκες της κοινωνίας. Το Έργο στο σύνολό του σκοπεύει να δημιουργήσει μεγαλύτερη αξιοπιστία ως προς τους πόρους, συμπεριλαμβανομένων αυτών που αφορούν σε θέματα φύλου. Επιπλέον, δεδομένων των μεγάλων διαφορών ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες σε σχέση με τη φτώχεια, την υγεία και την εκπαίδευση που έχουν καταγραφεί (Βήμα 4), το εν λόγω Έργο δε θα έχει αξιοπιστία εκτός και εάν προσδιορίζει συγκεκριμένα αυτές τις ανισότητες.

**Αποδοτικότητα και Διάρκεια:** Η μεγαλύτερη αποδοτικότητα συνιστά βασικό επιχείρημα, προκειμένου να συμπεριληφθούν παράμετροι του φύλου σε αυτό το Έργο. Το συνολικό Έργο βασίζεται στην ανάγκη για καλύτερη και αποδοτική χάραξη πολιτικών, η οποία μπορεί να πραγματοποιηθεί με τη βελτίωση των ικανοτήτων των υπεύθυνων χάραξης πολιτικών σε τοπικό επίπεδο, έτσι ώστε να λαμβάνουν κατάλληλες αποφάσεις για το πώς θα χρησιμοποιούν πόρους κατά ένα στοχευμένο και αποτελεσματικό τρόπο. Εξαιτίας των πολλών διαφορών στους τρόπους με τους οποίους επηρεάζονται οι άνδρες και οι γυναίκες σε τοπικό επίπεδο, η στοχευμένη και πλέον αποδοτική χάραξη πολιτικών δεν είναι εφικτή, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη αυτές οι διαφορές. Τα άτομα που δε συμφωνούν με το Έργο υποστηρίζουν ότι οι δράσεις που εστιάζουν ειδικά στο φύλο απαιτούν περισσότερους πόρους και συνεπώς μειώνουν την αποδοτικότητά του. Στην πραγματικότητα, οι δράσεις αυτές απαιτούν αύξηση μόνον 6%, ποσοστό που είναι σχετικά εύκολο να διασφαλιστεί και να αιτιολογηθεί, σε σύγκριση με ένα σχεδόν πρόσθετο 30% που θα απαιτείτο για να υλοποιηθεί εκπαίδευση σε θέματα φύλου σε ένα μικρότερο ξεχωριστό Έργο. Με την ενσωμάτωση όμως της εκπαίδευσης σε θέματα gender mainstreaming και της ένταξης της διάστασης του φύλου στους προϋπολογισμούς (gender budgeting) σε αυτό το μεγάλο Έργο, οι περιορισμένοι πόροι και τα συνολικά αποτελέσματα αυξάνονται, καθώς η εκπαίδευση σε θέματα φύλου απευθύνεται σε ευρύτερο κοινό.

**Ποιότητα ζωής:** Επειδή το συγκεκριμένο Έργο αποτελεί ανάπτυξη ικανοτήτων τόσο σε επίπεδο ανθρώπινων πόρων όσο και σε θεσμικό επίπεδο, τα επιχειρήματα για ποιότητα ζωής δεν είναι τόσο σαφή ως προς τον άμεσο αντίκτυπο του Έργου. Ωστόσο, έρευνες έδειξαν σαφώς ότι τα αποτελέσματα των πολιτικών σε τοπικό επίπεδο δεν είναι ουδέτερα ως προς το φύλο, για παράδειγμα, οι γυναίκες κινδυνεύουν περισσότερο από τη φτώχεια και το προσδοκώμενο όριο ζωής των ανδρών είναι χαμηλότερο από αυτό των γυναικών. Η ανάπτυξη ικανοτήτων των Δήμων για να ανταποκριθούν σε αυτές και σε άλλες προκλήσεις μέσω καλύτερων στοχευμένων πολιτικών παρεμβάσεων θα φέρει αναμφίβολα ένα αξιοποιήσιμο αποτέλεσμα βελτίωσης της ποιότητας ζωής των ατόμων που υποφέρουν από αυτές και από άλλες δυσκολίες ή ανεπιθύμητες καταστάσεις.

**Συμμαχίες:** Αναμφίβολα, όπως υποστηρίχθηκε και στα επιχειρήματα περί αξιοπιστίας και υπευθυνότητας, το εν λόγω Έργο θα βελτιώσει την υπευθυνότητα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης ως προς τη διαχείριση των δημόσιων πόρων. Η διάσταση του φύλου στο Έργο, ιδιαίτερα η εστίαση στην αξιολόγηση των επιπτώσεων σχετικών πολιτικών και στους προϋπολογισμούς που λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου, ενισχύει το παραπάνω επιχειρήμα για την υπευθυνότητα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Αυτό θα είναι ένα εξαιρετικά ελκυστικό σημείο για τους/τις χορηγούς που επιθυμούν να συνεισφέρουν σε Έργα σε επίπεδο δήμων. Ομοίως, οι μηχανισμοί αυτοί θα λειτουργήσουν ενισχυτικά για τους Δήμους, όταν κάνουν αίτηση για δανεισμό και διαρθρωτικούς πόρους από σημαντικούς χορηγούς, όπως είναι φορείς των Ηνωμένων Εθνών και της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι φορείς αυτοί, στο πλαίσιο αξιολόγησης Έργων και αιτήσεων για χρηματοδότηση, δίνουν μεγάλη έμφαση στα Έργα που λαμβάνουν υπόψη τους το gender mainstreaming.

#### **Πώς αντιμετωπίζουμε την αντίσταση στην εφαρμογή του gender mainstreaming;**

Θα πρέπει να συνειδητοποιήσουμε ότι ίσως ορισμένα άτομα διαφωνήσουν με τις δράσεις μας για το gender mainstreaming. Οι λόγοι διαφωνίας ποικίλλουν, από την ανεπαρκή πληροφόρηση σχετικά με τα θέματα φύλου, καθώς και τις πολιτισμικές ή παραδοσιακές αντιλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων. Επομένως, είναι χρήσιμο να είμαστε εφοδιασμένοι/-ες με κατάλληλες στρατηγικές για να αντιμετωπίσουμε αυτές τις αντιδράσεις.

Ενδεικτικά:

- Όταν ζητάμε την έγκριση για Προγράμματα ή πολιτικές, προσεγγίζουμε τα άτομα που λαμβάνουν αποφάσεις με ουσιαστικές προτάσεις, κατά προτίμηση γραπτές. Σε περιπτώσεις που έχουμε μια πρόταση για Πρόγραμμα και προϋπολογισμό, ίσως είναι χρήσιμο πρώτα να γίνει παρουσίαση του Προγράμματος και, αμέσως μόλις δοθεί μια γενική έγκριση, μπορούμε να παρουσιάσουμε τον προϋπολογισμό. Χρησιμοποιούμε πραγματικά δεδομένα και μελέτες (κατά προτίμηση από τη χώρα μας ή την περιοχή μας) και υποστηρίζουμε τα επιχειρήματά μας.
- Είναι ιδιαίτερα δύσκολο να απαντήσουμε σε ερωτήσεις, όπως «γιατί η ισότητα των φύλων είναι προτεραιότητα σε εποχή οικονομικών δυσκολιών;». Στην περίπτωση αυτή, τα επιχειρήματα πρέπει να εστιάζουν στο ότι το gender mainstreaming και η ισότητα των φύλων βελτιώνουν την αποδοτικότητα.
- Τονίζουμε ότι το gender mainstreaming δεν αφορά μόνο στις γυναίκες, αλλά και στους άνδρες και σε όλη την κοινωνία γενικά. Αυτός είναι ένας τρόπος που επιτρέπει στους άνδρες να αισθάνονται πιο άνετα ως μέρος της διαδικασίας του gender mainstreaming και τους υπενθυμίζει ότι έχουν ευθύνες και ρόλο να αναλάβουν, καθώς και ότι ωφελούνται πολύπλευρα και σε μεγάλο βαθμό εξασφαλίζοντας την ισότητα των φύλων.
- Όταν παρουσιάζουμε την περίπτωση μας, θα πρέπει να αξιοποιήσουμε το πολιτικό κλίμα. Η χρονική στιγμή είναι σημαντική και πρέπει να αναζητηθούν ευκαιρίες όπου η κοινή γνώμη λειτουργεί ήδη ως καταλύτης για το αίτημα ή την πρότασή μας.
- Υπενθυμίζουμε στους/στις υπεύθυνους/-ες πως το αίτημά μας/η πρότασή μας θα τους/τις ωφελήσει άμεσα σε ό,τι αφορά τη βελτίωση της εικόνας τους και της αξιοπιστίας τους (π.χ. της βελτίωσης των πολιτικών τους κεφαλαίων). Ομοίως, είναι σημαντικό να είμαστε θετικοί/-ές, να μην είμαστε επιθετικοί/-ές, να δείχνουμε κατανόηση και να λαμβάνουμε υπόψη μας τους περιορισμούς και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα που λαμβάνουν αποφάσεις.

- Προσπαθούμε να προσφέρουμε μια σειρά επιλογών, δίνοντας τη δυνατότητα στους/στις υπεύθυνους/-ες να επιλέξουν για αυτούς/-ές την πλέον κατάλληλη. Είναι σημαντικό να είμαστε ευέλικτοι/-ες και ανοιχτοί/-ές για διαπραγματεύσεις. Τα πιλοτικά Προγράμματα είναι καλά και συνιστούν αποδοτικό τρόπο όσον αφορά στο κόστος για την ανάδειξη της προστιθέμενης αξίας.
- Δυστυχώς, η σεξουαλική παρενόχληση και η αντιεπαγγελματική συμπεριφορά απέναντι σε ανθρώπους, ιδιαίτερα σε γυναίκες, είναι πολύ σοβαρά εμπόδια, τα οποία είναι δύσκολο να ξεπεραστούν με εύστοχα επιχειρήματα. Αυτός είναι ένας λόγος που η ευαισθητοποίηση ως προς τη διάσταση του φύλου και οι προσπάθειες να αλλάξουν οι συμπεριφορές εντός των οργανωσιακών δομών είναι σημαντικές στη διαδικασία του gender mainstreaming.

### **Βήμα 8. Παρακολούθηση: Έχετε πάντα μια ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο ματιά στα πράγματα;**

Η παρακολούθηση είναι μια αδιάσπαστη πλευρά του gender mainstreaming. Αυτές οι τρεις πλευρές παρακολούθησης είναι:

1. Επίπεδα παρακολούθησης
2. Σχέδια παρακολούθησης ευαισθητοποιημένα ως προς το φύλο
3. Στόχοι και δείκτες ευαισθητοποιημένοι ως προς το φύλο.

#### **Επίπεδα παρακολούθησης**

Η παρακολούθηση πρέπει να λάβει χώρα σε δύο διαφορετικά επίπεδα:

- Παρακολούθηση της προόδου εκπλήρωσης των πραγματικών σκοπών και στόχων
- Παρακολούθηση της διαδικασίας εφαρμογής.

Και τα δύο επίπεδα απαιτούν τον καθορισμό στόχων και την ανάπτυξη δεικτών που μετρούν την πρόοδο επίτευξης των πρώτων. Όταν γίνεται παρακολούθηση της προόδου εκπλήρωσης των πραγματικών σκοπών και στόχων, πρέπει να αναπτυχθούν δείκτες που αποτυπώνουν την πραγματοποίηση συγκεκριμένων παραγόμενων έργων (δράσεων) και αποτελεσμάτων (αντίκτυπος). Όταν γίνεται παρακολούθηση της διαδικασίας εφαρμογής, πρέπει να αναπτύσσονται αντικειμενικοί στόχοι και δείκτες που να αποτυπώνουν το βαθμό στον οποίο η διαδικασία αυτή καθεαυτή είναι ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο. Η παρακολούθηση της διαδικασίας θα μας επιτρέψει να:

- προσδιορίσουμε τα εμπόδια και τα κενά στη διαδικασία, τα οποία μπορούν άμεσα να καλυφθούν,
- βελτιώσουμε το σχεδιασμό μελλοντικών πρωτοβουλιών,
- καταγράψουμε εμπόδια στο gender mainstreaming, τα οποία μπορούν να μελετηθούν αργότερα σε ευρύτερο θεσμικό πλαίσιο.

### **Ερωτήσεις που πρέπει να σκεφτούμε κατά την παρακολούθηση της διαδικασίας:**

- Οι άνδρες και οι γυναίκες συμμετέχουν στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων του Έργου;
- Αντιμετωπίζονται οι άνδρες και οι γυναίκες με τον ίδιο σεβασμό είτε όταν λαμβάνουν αποφάσεις, είτε όταν υλοποιούν το Έργο και συμμετέχουν σε αυτό;
- Έχουν συνεχώς κίνητρα, ώστε να υποστηρίζουν την οπτική του φύλου όσοι και όσες εμπλέκονται στο Έργο; (π.χ. μέσω ευκαιριών για επικαιροποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων τους ως προς το φύλο, και μέσω συζητήσεων για θέματα φύλου σε ένα περιβάλλον που του λείπει η κρίση και η γνώση ως προς το θέμα).

### **Σχέδια παρακολούθησης ευαισθητοποιημένα ως προς το φύλο**

Σχέδια παρακολούθησης για την πραγματική πρόοδο και τη διαδικασία εφαρμογής θα πρέπει να αναπτυχθούν και να περιλαμβάνονται σε επίσημα έγγραφα της παρέμβασής μας. Αυτά τα σχέδια θα πρέπει να δείχνουν:

- Ποιος/-α είναι υπεύθυνος/-η για τις εργασίες της παρακολούθησης.
- Με ποιον τρόπο άλλοι σχετικοί φορείς (π.χ. εμπειρογνώμονες σε θέματα φύλου) θα μπορούσαν να συμμετάσχουν στη διαδικασία παρακολούθησης.
- Πότε θα λάβει χώρα η παρακολούθηση.
- Τι εργαλεία θα χρησιμοποιηθούν για να καταγράψουν τις παρατηρήσεις.
- Ποιοι μηχανισμοί υπάρχουν για να ελέγξουν την πρόοδο (περιοδική αξιολόγηση ή συνεδρίες επιθεώρησης).

### **Στόχοι και δείκτες ευαισθητοποιημένοι ως προς το φύλο**

#### **Στόχοι**

Θέτουμε στόχους, έτσι ώστε να μπορούν οι επιδιώξεις μας να παραμένουν σαφείς. Οι στόχοι κάνουν τους σκοπούς του Έργου πραγματικούς και επομένως αυξάνουν την πιθανότητα επίτευξής τους.

Οι αποτελεσματικοί στόχοι είναι:

- Καινοτόμοι αλλά ρεαλιστικοί
- Περιορισμένοι χρονικά
- Μετρήσιμοι.

*Σημείωση: Η ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σημαίνει ότι οι αποτελεσματικοί στόχοι λαμβάνουν υπόψη τους τη διάσταση του φύλου, την κατάσταση και τις ανάγκες των ανδρών και των γυναικών.*

### **Δείκτες**

Η πρόοδος επίτευξης των στόχων θα πρέπει να καταγράφεται με τη βοήθεια συγκεκριμένων δεικτών:

Οι αποτελεσματικοί δείκτες είναι:

- Συγκρίσιμοι σε βάθος χρόνου - οι δείκτες που μετρώνται μόνο μία φορά δεν μπορούν να δείξουν σημάδια προόδου ή παρακμής.
- Συγκρίσιμοι με άλλες χώρες, περιοχές ή ομάδες στόχου.
- Μετρήσιμοι - πρέπει να είμαστε σε θέση να προσδιορίζουμε ποσοτικά ή να κατηγοριοποιούμε τα αποτελέσματά μας.
- Ακριβείς - επιλέγουμε δείκτες, όπου οι επιδράσεις εξωτερικών και περιβαλλοντικών παραγόντων ελαχιστοποιούνται.
- Επιλεκτικοί και αντιπροσωπευτικοί - πάρα πολλοί δείκτες είναι δύσκολο να καταγραφούν.

*Σημείωση: Σε Προγράμματα και πολιτικές που στοχεύουν στο gender mainstreaming, όλοι οι δείκτες θα πρέπει να είναι διαχωρισμένοι κατά φύλο, όπου αυτό είναι εφικτό. Αυτό βοηθά στο να προσδιοριστεί η επίδραση διαφοροποίησης βάσει φύλου από τις παρεμβάσεις μας.*

**Τύποι δεικτών:** Υπάρχουν διάφοροι τρόποι ταξινόμησης των δεικτών. Ο πίνακας θα μας βοηθήσει να επιλέξουμε ποιοι είναι πιο χρήσιμοι για να απαντηθούν οι ερωτήσεις παρακολούθησης που διαμορφώνουμε.



Τύποι	Περιγραφή	Πλεονεκτήματα	Μειονεκτήματα	Παραδείγματα
<b>Δείκτες καταλόγου ελέγχου</b>	<p>Τίθεται ερώτημα εάν κάτι υφίσταται ή όχι.</p> <p>Η μέτρηση γίνεται με ερωτήσεις τύπου «ναι» ή «όχι».</p>	<p>Κατάλληλοι για να μετράνε διαδικασίες, δηλώσεις πολιτικής θέλησης και δεσμεύσεις.</p> <p>Αποτελούν απλή και οικονομική συλλογή δεδομένων.</p>	<p>Έλλειμμα ως προς την ποιοτική πλευρά. Πολλές φορές τίθεται θέμα ερμηνείας.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Υφίστανται πολιτικές για το gender mainstreaming;</li> <li>▪ Ζητήθηκε η συμβολή ενός/μιας ειδικού/-ής σε θέματα φύλου στην κατάρτιση της έκθεσης;</li> </ul>
<b>Δείκτες που βασίζονται σε στατιστικές</b>	<p>«Παραδοσιακοί δείκτες» που μετρούν τις μεταβολές με τη χρήση διαθέσιμων στατιστικών δεδομένων.</p>	<p>Οι πληροφορίες είναι άμεσα διαθέσιμες.</p>	<p>Σπανίως παρέχουν μια ποιοτική άποψη. Συχνά χρειάζεται να συμπληρωθούν από τους άλλους δύο τύπους.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ποσοστό ανδρών και γυναικών που έχουν προσβληθεί από HIV.</li> <li>▪ Ποσοστό ανεργίας ανδρών και γυναικών.</li> </ul>
<b>Δείκτες που απαιτούν συγκεκριμένες μορφές συλλογής δεδομένων</b>	<p>Απαιτούν συγκεκριμένες μορφές συλλογής δεδομένων (κοινωνιολογικές έρευνες, ομάδες εστίασης, συνεντεύξεις κ.τ.λ.).</p> <p>Απαιτούν συγκεκριμένη μεθοδολογία, έτσι ώστε τα δεδομένα να μπορούν να συγκρίνονται με την πάροδο του χρόνου.</p>	<p>Τα δεδομένα είναι συχνά απολύτως χρήσιμα και συγκεκριμένα. Θεωρούνται καλό μέσο συλλογής ποιοτικών δεδομένων.</p>	<p>Συχνά είναι απαιτητικά από άποψη πόρων (χρόνος, χρήμα, ανθρώπινο δυναμικό).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ποσοστό του πληθυσμού που πιστεύει ότι οι γυναίκες έχουν την πρωταρχική ευθύνη στη φροντίδα των παιδιών.</li> <li>▪ Ποσοστό των αγγελιών εύρεσης εργασίας, στις οποίες διαφαίνεται προκατάληψη ως προς το φύλο.</li> </ul>

Ποιοτικοί και Ποσοτικοί Δείκτες: Έχοντας γνώση των διαφορετικών χρήσεων και πηγών των ποιοτικών και ποσοτικών δεικτών, μπορούμε να έχουμε βοήθεια στο να σχεδιάσουμε δείκτες και να συλλέξουμε δεδομένα;

Ποιοτικοί δείκτες	Ποσοτικοί δείκτες
<p><b>Οι ποιοτικοί δείκτες</b> μπορούν να οριστούν ως οι κρίσεις και οι απόψεις των ανθρώπων για ένα θέμα.</p> <p>Είναι χρήσιμοι για να γίνουν κατανοητές διάφορες διαδικασίες, αλλά συχνά δεν αποτυπώνουν πόσο αντιπροσωπευτικές ή διαδεδομένες είναι οι απόψεις που εκφράζονται.</p>	<p><b>Οι ποσοτικοί δείκτες</b> μπορούν να οριστούν ως μέτρα ποσότητας (απόλυτοι αριθμοί, ποσοστά κ.τ.λ.).</p> <p>Είναι χρήσιμοι για να δείξουν το συνολικό αποτέλεσμα ή το βαθμό που ένας στόχος ή ένας σκοπός έχει επιτευχθεί.</p>
Συνήθεις πηγές:	Συνήθεις πηγές:
<ul style="list-style-type: none"> <li>- δημόσιες ομιλίες</li> <li>- ομάδες εστίασης</li> <li>- έρευνες στάσεων και συνεντεύξεις</li> <li>- συμμετοχικές αξιολογήσεις</li> <li>- παρατηρήσεις συμμετεχόντων/-ουσών</li> <li>- κοινωνιολογική και ανθρωπολογική έρευνα πεδίου</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- απογραφές</li> <li>- επισκοπήσεις για το εργατικό δυναμικό</li> <li>- διοικητικά αρχεία</li> <li>- κοινωνιολογικές έρευνες που εστιάζουν σε συγκεκριμένες ομάδες πληθυσμού</li> </ul>

### Μελέτη περίπτωσης: Παρακολούθηση

Η διαδικασία παρακολούθησης του Έργου για την αναβάθμιση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης με την οπτική του φύλου είναι πολύ πιο εύκολη, αφού τα θέματα φύλου έχουν ήδη ληφθεί υπόψη κατά το στάδιο σχεδιασμού του. Η διαδικασία παρακολούθησης έχει τρία (3) στάδια:

**1. Παρακολούθηση του Έργου σε σχέση με τους συγκεκριμένους ως προς το φύλο στόχους και δράσεις:** Για άλλη μια φορά, επειδή η διάσταση του φύλου λαμβάνεται σοβαρά υπόψη κατά τη διάρκεια σχεδιασμού του Έργου, η παρακολούθηση της επίτευξης των στόχων που σχετίζονται με το φύλο είναι πολύ απλή. Πρώτα από όλα, είναι ζήτημα εκπλήρωσης των σχεδίων που τίθενται στα επίσημα έγγραφα του Έργου, σύμφωνα με το χρονοδιάγραμμα του πλάνου εργασίας. Οι στόχοι που τίθενται είναι οι εξής:

- Συστημικές αλλαγές στην Τοπική Αυτοδιοίκηση:
  - ❖ Σχεδιασμός και εφαρμογή συστημάτων για την πραγματοποίηση συσκέψεων για τον αντίκτυπο πολιτικών ως προς το φύλο.
  - ❖ Ίδρυση και εκπαίδευση για Γραφεία/Τμήματα Ισότητας των Φύλων για όλους τους Δήμους που εμπλέκονται στο Έργο.
  - ❖ Δημιουργία δεικτών κοινωνικής πολιτικής που σχετίζονται με το φύλο και συστήματα παρακολούθησης αυτών.
  - ❖ Ανάπτυξη ικανοτήτων.
  - ❖ Ανάπτυξη και υλοποίηση ενός εκπαιδευτικού σεμιναρίου για το gender mainstreaming.
  - ❖ Συμπερίληψη ενότητας για το θέμα του προϋπολογισμού που λαμβάνει υπόψη τη διάσταση του φύλου στο σεμινάριο για τους προϋπολογισμούς.

Είναι ευθύνη του/της Συντονιστή/-τριας του Έργου (και μέρος των αρμοδιοτήτων του/της) να καταγράψει λεπτομερώς την πρόοδο επίτευξης αυτών των στόχων που σχετίζονται με το φύλο στις συνηθισμένες του/της εκθέσεις προς την Οργανωτική Επιτροπή του Έργου.

**2. Παρακολούθηση του Gender Mainstreaming κατά τις διαδικασίες υλοποίησης του Έργου:** Η παρακολούθηση της εφαρμογής του Έργου σύμφωνα με τις αρχές του gender mainstreaming είναι επίσης απλή κατά το μεγαλύτερο μέρος της, καθώς έχουν ήδη τεθεί ορισμένοι ποσοτικοί στόχοι στο έγγραφο του Έργου. Αυτοί περιλαμβάνουν τα εξής:

- ❖ Ίση συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών στις εκπαιδευτικές δράσεις του Έργου (όχι λιγότερο από 30% ανδρών ή 30% γυναικών).
- ❖ Εξασφάλιση επαρκούς ειδικευσης ως προς το φύλο για όλο το προσωπικό του Έργου (σύμφωνα με τον καθορισμό των αρμοδιοτήτων τους).
- ❖ Εξασφάλιση ότι όλα τα δεδομένα που συλλέγονται κατά τη διάρκεια του Έργου είναι διαχωρισμένα κατά φύλο.

Για άλλη μια φορά, ο/η Συντονιστής/-τρια του Έργου, σύμφωνα με τον καθορισμό των αρμοδιοτήτων του/της, είναι υπεύθυνος/-η για την εξασφάλιση επίτευξης αυτών των στόχων και για την αναφορά τους στην Οργανωτική Επιτροπή του Έργου.

**3. Υπεύθυνος/-η παρακολούθησης του Gender Mainstreaming:** Αυτός ο τρόπος καταγραφής δίνει τη δυνατότητα στην Οργανωτική Επιτροπή του Έργου να επιβεβαιώσει δείκτες τύπου κατάλογου ελέγχου (δηλ. εάν υλοποιούνται οι δράσεις ή όχι), ωστόσο δεν επιτρέπει να διατηρούν μια ευαισθητοποιημένη ως προς το φύλο οπτική των δράσεων από ποιοτική άποψη. Για το λόγο αυτό, προτάθηκε ένας/μία υπεύθυνος/-η παρακολούθησης του Gender Mainstreaming (στην πραγματικότητα, σε αυτή τη συγκεκριμένη περίπτωση, είναι ο/η ειδικός/-ή σε θέματα φύλου ο/η οποίος/-α είναι μέλος της Οργανωτικής Επιτροπής του Έργου). Η δουλειά του/της υπεύθυνου/-ης παρακολούθησης είναι να διεξάγει ανεπίσημες συνεντεύξεις ή/και άτυπες έρευνες με τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες σε όλα τα επίπεδα (προσωπικό του Έργου, καθώς και τους/τις κύριους/-ες επωφελούμενους/-ες του Έργου), έτσι ώστε να διαπιστωθεί εάν το Έργο διεξάγεται κατά τρόπο που το φύλο λαμβάνεται υπόψη ισότιμα, εκτιμώντας δηλαδή τις απόψεις των ανδρών και των γυναικών εξίσου και εάν επιδιώκει να παρέχει ίσες ευκαιρίες σε άνδρες και σε γυναίκες. Ο/Η υπεύθυνος/-η παρακολούθησης αναφέρεται στην Οργανωτική Επιτροπή του Έργου κάθε μήνα. Αν παρατηρήσει τυχόν προβλήματα σε σχέση με την ισότητα των φύλων κατά την εφαρμογή του Έργου, η Οργανωτική Επιτροπή του Έργου σχεδιάζει πώς θα τα αποτυπώσει. Ο/Η υπεύθυνος/-η παρακολούθησης του Gender Mainstreaming έχει, επίσης, την αρμοδιότητα να παρέχει μια συνοπτική έκθεση για το gender mainstreaming για την τελική έκθεση αξιολόγησης. Τέλος, εργάζεται και ως εκπαιδευτής/-τρια και υπεύθυνος/-η πόρων για θέματα φύλου για όλο το προσωπικό που εμπλέκεται στο Έργο.

### **Βήμα 9. Αξιολόγηση: Πώς τα πήγαμε;**

Στο Βήμα 9 πραγματοποιείται η ολοκλήρωση της διαδικασίας παρακολούθησης, δηλαδή η αξιολόγηση. Αυτό το στάδιο συμβάλλει στην ανάπτυξη Καλών Πρακτικών, με απώτερο στόχο τη βελτίωση παρόμοιων μελλοντικών πρωτοβουλιών. Η αξιολόγηση επίσης αφορά στην αποδοτικότητα των πηγών που χρησιμοποιούνται.

Τα τρία επίπεδα αξιολόγησης περιλαμβάνουν:

1. Αξιολόγηση των παραγόμενων έργων (έχουν επιτευχθεί οι στόχοι;)
2. Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων (σε ποιο βαθμό έχει επιτευχθεί ο σκοπός ανάπτυξης;)
3. Αξιολόγηση της διαδικασίας (πώς παραδίδονται τα παραγόμενα έργα και τα αποτελέσματα;).

Για να λαμβάνεται διαρκώς υπόψη η οπτική του φύλου, πρέπει να εξεταστούν βασικά ερωτήματα σε όλα τα επίπεδα της αξιολόγησης:

#### Κριτήρια αξιολόγησης

- ❖ Ποιος/-α καθορίζει τα κριτήρια αξιολόγησης;
- ❖ Τι σημασία ή προτεραιότητα δίνεται στους προβληματισμούς για την ισότητα των φύλων;

#### Φορείς αξιολόγησης

- ❖ Ο καθορισμός αρμοδιοτήτων των αξιολογητών/-τριών κάνει πιο συγκεκριμένη την ανάγκη για εμπειρογνωμοσύνη σε θέματα φύλου;
- ❖ Συμμετέχουν όλοι/-ες οι εμπλεκόμενοι/-ες στη διαδικασία αξιολόγησης;
- ❖ Ποιος/-α παρέχει στοιχεία για την αξιολόγηση των δεδομένων;
- ❖ Λαμβάνονται υπόψη εξίσου οι απόψεις των ανδρών και των γυναικών;
- ❖ Ποιος/-α είναι υπεύθυνος/-η για την ενσωμάτωση των στοιχείων και για την εξακρίβωση της εγκυρότητας και τον καθορισμό των προτεραιοτήτων των διαφορετικών απόψεων ή παρατηρήσεων;

#### Διαδικασία αξιολόγησης

- ❖ Χρησιμοποιούνται συμμετοχικές μέθοδοι;
- ❖ Πώς και σε ποιον/-α διαδίδονται τα αποτελέσματα της αξιολόγησης;
- ❖ Δίνεται η ευκαιρία σε άνδρες και γυναίκες εμπλεκόμενους/-ες να σχολιάσουν επίσημα ή να εκφράσουν τις επιφυλάξεις τους για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης;

#### Ανατροφοδότηση σε μια ατζέντα φύλου

Πολύ συχνά, με την ολοκλήρωση σημαντικών πρωτοβουλιών ευαισθητοποιημένων ως προς το φύλο, τα θέματα φύλου παύουν να εμφανίζονται στις πολιτικές ατζέντες. Όσο αυτοί οι προβληματισμοί παραμένουν στο περιθώριο της ατζέντας των πολιτικών που κυριαρχούν, κάθε μεταβολή των ρόλων των φύλων, καθώς και των σχέσεων, που θα μπορούσε να προωθήσει την ισότητα των φύλων και να επιφέρει θετικά αποτελέσματα στο σύνολο μιας χώρας, θα είναι πάντα εκτός πεδίου πολιτικού ελέγχου.

Για να εξασφαλίσουμε τη διάρκεια των προσπαθειών μας για την εφαρμογή του gender mainstreaming, αναλογιζόμαστε τα ακόλουθα:

- ❖ Πώς η πρωτοβουλία μας εντάσσεται στη «συνολική εικόνα», δηλαδή στα ολοκληρωμένα κυβερνητικά Προγράμματα και πλαίσια πολιτικών; Τι σημεία εκκίνησης για συνέχιση και συμπληρωματικές δράσεις παρέχονται από αυτά τα πλαίσια;
- ❖ Η αξιολόγησή μας περιλαμβάνει ουσιαστικές προτάσεις για συνέχιση των πρωτοβουλιών; Τι άλλα σημεία εκκίνησης πρέπει να προσεγγίσουμε για να εξασφαλίσουμε τη συνέχιση;
- ❖ Από την αξιολόγησή μας προκύπτουν προτάσεις στις οποίες μπορούν να εμπλακούν άλλα Υπουργεία και φορείς γενικότερα; Πώς μπορούμε να επικοινωνήσουμε αυτές τις προτάσεις; Μπορούμε να προτείνουμε κάποια ουσιαστικά σημεία εκκίνησης;
- ❖ Καταγράφουμε τη διαδικασία και τα αποτελέσματα των πρωτοβουλιών μας με τέτοιο τρόπο που να εξασφαλίζεται η θεσμική μνήμη;
- ❖ Γενικά, πώς και σε ποιον/-α γνωστοποιούμε τα αποτελέσματα των πρωτοβουλιών μας (βλ. Βήμα 10);

### Μελέτη περίπτωσης: Αξιολόγηση του Έργου «Αναβάθμιση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης»

Αναφορικά με την αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων του Έργου που σχετίζονται με το φύλο και το gender mainstreaming, οι κατάλογοι ελέγχου παρακολούθησης του Βήματος 8 είναι αποτελεσματικοί ως προς αυτόν το σκοπό. Ωστόσο, ενώ αυτοί οι κατάλογοι ελέγχου μπορούν να δώσουν μια ποσοτική έκθεση για τα επιτεύγματα που σχετίζονται με το φύλο, δε δίνουν σαφή εικόνα όσον αφορά στον ποιοτικό αντίκτυπο του Έργου σε σχέση με την ισότητα των φύλων. Με σκοπό να αποκτηθεί μια καλύτερη εικόνα για τον ποιοτικό αντίκτυπό του, υποθετικά, πραγματοποιείται μια συγκριτική μελέτη, στην οποία χρησιμοποιούνται κάποια από τα δεδομένα που συλλέχθηκαν πριν την έναρξη του Έργου και τα οποία συγκρίθηκαν με αυτά που συλλέχθηκαν μετά την ολοκλήρωση του Έργου. Τη μελέτη την ονομάζουμε «Επισκόπηση των Στάσεων και της Γνώσης κατά την Έναρξη και κατά τη Λήξη του Έργου».

**Περιγραφή της «Επισκόπησης των Στάσεων και της Γνώσης κατά την Έναρξη και κατά τη Λήξη του Έργου»:** Πριν την έναρξη αυτού του Έργου, υποθετικά, γίνεται σύμβαση με την υποθετική Μ.Κ.Ο. «Γυναίκες κατά της Φτώχειας», προκειμένου να διερευνηθούν τόσο οι στάσεις των εκλεγμένων σε 30 Δήμους ως προς την ισότητα των φύλων όσο και το πραγματικό επίπεδο γνώσεών τους για το πώς διάφορα βασικά θέματα έχουν αντίκτυπο κατά διαφορετικό τρόπο στους άνδρες και στις γυναίκες των Δήμων τους. Οι ερωτώμενοι/-ες, κατά τη διάρκεια της έρευνας, αντιπροσωπεύουν τρία διαφορετικά επίπεδα εμπλοκής στο Έργο: άμεσα (συμμετέχουν άμεσα στην ανάπτυξη ικανοτήτων ή στις δράσεις αλλαγής συστημάτων), έμμεσα (οι Δήμοι τους συμμετέχουν στις δράσεις του Έργου, αλλά δεν εμπλέκονται προσωπικά στις εκπαιδευτικές δράσεις), ή καθόλου εμπλοκή (οι Δήμοι τους δε συμμετέχουν στο Έργο). Στο τέλος του Έργου, ζητείται από τη Μ.Κ.Ο. να επικοινωνήσει με τους ανθρώπους που έχει πάρει συνέντευξη στην αρχή του Έργου και να κάνει μια εκτίμηση μεταπαρακολούθησης. Στόχος είναι να καθορίσει σε τι βαθμό έχουν αλλάξει οι στάσεις τους ή οι γνώσεις τους (εάν έχουν αλλάξει) και τι διαφορές υπάρχουν ανάμεσα στους τρεις τύπους ερωτώμενων ανδρών και γυναικών.

Τα αποτελέσματα της συγκριτικής μελέτης δείχνουν τα εξής:

- ❖ Οι στάσεις απέναντι στην ισότητα των φύλων έχουν αλλάξει με θετικό τρόπο σε όλες τις ομάδες, αλλά κυρίως σε αυτές που έχουν άμεση εμπλοκή.
- ❖ Η ουσιαστική γνώση για το πώς οι άνδρες και οι γυναίκες επηρεάζονται κατά διαφορετικό τρόπο από θέματα κοινωνικών πολιτικών έχει αυξηθεί ελάχιστα για την ομάδα που εμπλέκεται άμεσα και δεν έχει αυξηθεί καθόλου στις άλλες δύο ομάδες.

Συνεπώς, τα πιο σημαντικά συμπεράσματα από αυτά τα ευρήματα είναι:

Αν και το Έργο έχει θετικό αντίκτυπο αναφορικά με την ενημέρωση για την ισότητα των φύλων και το gender mainstreaming γενικά, δεν πετυχαίνει να εφοδιάσει τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες με την απαραίτητη ουσιαστική γνώση να λαμβάνουν πολιτικές αποφάσεις με έναν τρόπο που να μην αγνοεί το φύλο. Επιπλέον, από τη στιγμή που οι στάσεις έχουν βελτιωθεί σε όλες τις ομάδες και όχι μόνο σε αυτές που εμπλέκονται στο Έργο, είναι πιθανό η κοινωνία γενικά να ενημερώνεται περισσότερο σε θέματα φύλου, μέσω των ΜΜΕ και άλλων πρωτοβουλιών που σχετίζονται με το φύλο, κάτι που θεωρείται θετικό.

Ως αποτέλεσμα, η κύρια πρόταση για μελλοντικές δράσεις και δράσεις μεταπαρακολούθησης είναι να προσφερθεί θεματική εκπαίδευση μεταπαρακολούθησης σε υπεύθυνους/-ες χάραξης πολιτικής των Δήμων στους εξής τομείς, σύμφωνα με την αξιολόγηση για μελλοντική δράση:

- ❖ Στρατηγικές επιβίωσης από τη φτώχεια για άνδρες και γυναίκες.
- ❖ Επιλογές απασχόλησης για άνδρες και γυναίκες.
- ❖ Έρευνες για τη χρήση του χρόνου: πώς οι άνδρες και οι γυναίκες χρησιμοποιούν το χρόνο τους με διαφορετικό τρόπο;
- ❖ Προώθηση της υγείας για άνδρες και γυναίκες.
- ❖ Εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα αγόρια και τα κορίτσια στην εκπαίδευση.
- ❖ Περιορισμός της επικίνδυνης συμπεριφοράς σε αγόρια και κορίτσια.

Επιπλέον, είναι απαραίτητο η γνώση αυτή να αξιοποιηθεί σε θεσμικό επίπεδο. Έτσι, προτείνεται να παραχθούν ενημερωτικά πακέτα για κάθε ένα από αυτά τα θέματα και να διατεθούν σε όλους/-ες τους/τις τοπικούς/-ες πολιτικούς και εργαζόμενους/-ες. Συγχρόνως, επειδή οι στόχοι του Έργου για «συστηματικές αλλαγές» έχουν δημιουργήσει συστηματικές ευκαιρίες για συζητήσεις με ειδικούς/-ές σε θέματα φύλου και Μ.Κ.Ο. κατά τη διάρκεια διαδικασιών χάραξης πολιτικών, προκύπτει το συμπέρασμα ότι η γνώση των τοπικών πολιτικών σχετικά με τα θέματα φύλου θα συνεχίσει να βελτιώνεται μέσα από προβολή αυτών των συζητήσεων.

#### **Βήμα 10. Φύλο και επικοινωνία**

Ενώ η επικοινωνία αποτελεί το τελευταίο βήμα της μεθοδολογίας για το gender mainstreaming, οι προβληματισμοί για αυτήν πρέπει να ενσωματώνονται σε όλα τα στάδια του Έργου ή του κύκλου της πολιτικής. Η επικοινωνία με όλους τους φορείς, είτε πρόκειται για μέλη της κοινωνίας των πολιτών είτε για τους/τις ανώτερους/-ές μας είναι απαραίτητη σε όλα τα στάδια και τα επίπεδα. Σε κάθε περίπτωση, ο τρόπος που επικοινωνούμε θα επηρεάσει την επιτυχία του Έργου ή της πολιτικής μας. Είναι πολύ σημαντικό να αντιληφθούμε ότι η επικοινωνία δεν είναι απλά μεταφορά πληροφοριών, αλλά περιλαμβάνει, επίσης, στρατηγικούς στόχους, όπως ενημέρωση και ευαισθητοποίηση, υποστήριξη, προώθηση της διαφάνειας και ανταλλαγή Καλών Πρακτικών. Οι καλές στρατηγικές επικοινωνίας και οι πρακτικές που λαμβάνουν υπόψη τις διαφορετικές ανάγκες και καταστάσεις των ανδρών και των γυναικών αποτελούν σημαντικές πτυχές του gender mainstreaming. Ένα σημαντικό εμπόδιο για αποτελεσματικό gender mainstreaming είναι η έλλειψη πληροφοριών σε διάφορα επίπεδα που αφορούν στα ακόλουθα:

- ❖ Την υφιστάμενη κατάσταση ενός θέματος σε σχέση με το φύλο.
- ❖ Τις οδηγίες της κυβέρνησης ή τις προτάσεις των οργανώσεων για την ισότητα των φύλων.
- ❖ Τις πολιτικές και τα Προγράμματα που στοχεύουν στην ισότητα των φύλων.
- ❖ Τους/τις εμπλεκόμενους/-ες και τις προσπάθειες των φορέων που προωθούν την ισότητα των φύλων.

Μέρος του ρόλου μας πρέπει να είναι να σχεδιάσουμε και να εφαρμόσουμε αποτελεσματική επικοινωνιακή στρατηγική που θα μας βοηθήσει να γεφυρώσουμε αυτό το κενό πληροφόρησης για τους/τις εμπλεκόμενους/-ες. Τα άτομα αυτά είναι:

- ❖ Υψηλού επιπέδου λειτουργοί που χαράσσουν πολιτικές και λαμβάνουν αποφάσεις
- ❖ Άλλοι/-ες λειτουργοί που χαράσσουν πολιτικές
- ❖ Διαφορετικές ομάδες ανθρώπων στην κοινωνία (άνδρες, γυναίκες, ακτιβιστές/-τριες, ακαδημαϊκοί κ.λπ.)
- ❖ Χορηγοί και αναπτυξιακοί εταίροι.

#### Μελετώντας ένα σύνολο ατόμων βάσει φύλου

Λαμβάνοντας υπόψη την οπτική του φύλου, όταν σχεδιάζουμε επικοινωνιακές στρατηγικές θα πρέπει να δίνουμε έμφαση στους διαφορετικούς τρόπους με τους οποίους οι άνδρες και οι γυναίκες ανταποκρίνονται στα διαφορετικά μηνύματα. Τα βασικά ερωτήματα που πρέπει να τεθούν κατά την ανάλυση φύλου για τις στρατηγικές επικοινωνίας περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- ❖ Οι άνδρες και οι γυναίκες διαβάζουν διαφορετικές εκδόσεις;
- ❖ Οι άνδρες και οι γυναίκες παρακολουθούν ή ακούν διαφορετικά ΜΜΕ;
- ❖ Οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν διαφορετικά κριτήρια φερεγγυότητας (ανεξάρτητα από «αρχές», επιχειρήματα που χρησιμοποιούνται κ.λπ.);
- ❖ Οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν διαφορετικές αξίες που τους/τις κάνουν να ανταποκρίνονται σε ορισμένα μηνύματα με διαφορετικούς τρόπους;

#### **Πιθανές Παρεμβάσεις για την επικοινωνία της προόδου του Gender Mainstreaming:**

- ❖ **Προετοιμασία της Εθνικής Έκθεσης για την Ισότητα των Φύλων:** η προετοιμασία μιας τέτοιας έκθεσης από την κυβέρνηση μπορεί να είναι μια σημαντική πηγή στατιστικών πληροφοριών και ένα εργαλείο για να εντοπιστεί η πρόοδος και η διάδοση των πληροφοριών στο ευρύ κοινό. Αυτή η έκθεση συντάσσεται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, που είναι ο εθνικός μηχανισμός για την ισότητα των φύλων στην Ελλάδα.
- ❖ **Χρήση ηλεκτρονικών μέσων:** η χρήση του διαδικτύου και του e-mail (δίκτυα για συζήτηση μέσω e-mail, πηγές από ιστοσελίδες και «εικονικές συζητήσεις» μπορούν να είναι ένας αποδοτικός και αποτελεσματικός τρόπος για να γεφυρωθεί το επικοινωνιακό χάσμα).
- ❖ **Ίδρυση ενός πληροφοριακού κέντρου για τις πολιτικές φύλου:** η δημιουργία ενός κέντρου για εκθέσεις, δελτία, μελέτες, εκδόσεις και άλλες πληροφορίες για τις





πολιτικές φύλου μπορεί να κάνει το gender mainstreaming αποτελεσματικότερο (και να συνεισφέρει στη βελτίωση του προφίλ της κυβέρνησης για τα θέματα φύλου).

#### Μελέτη περίπτωσης: Φύλο και επικοινωνία

Μετά την ολοκλήρωση του Έργου Αναβάθμισης της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, υποθέτουμε ότι ξεκινούν οι ακόλουθες πρωτοβουλίες επικοινωνίας, με σκοπό να συνεχίσει να υφίσταται η κινητήρια δύναμη που δημιουργήθηκε από τις διάφορες πτυχές του Έργου που σχετίζονται με το φύλο:

- ❖ Η εμπειρία για το gender mainstreaming στο συγκεκριμένο Έργο αποτυπώνεται σε μια εκτενή έκθεση από το/τη Συντονιστή/-τρια του Έργου. Αυτή είναι διαθέσιμη σε όποιον/-α εμπλέκεται στο Έργο και επίσης μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μελέτη περίπτωσης σε διάφορα διεθνή σεμινάρια και συνέδρια της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.
- ❖ Δημιουργείται ένας ηλεκτρονικός κατάλογος για όλους/-ες στα Γραφεία Ισότητας στην Τοπική Αυτοδιοίκηση. Αυτός είναι ένας τρόπος να διαχυθούν πληροφορίες, καλές πρακτικές και ερωτήσεις μεταξύ των εν λόγω χρηστών/-τριών μέσω του διαδικτύου.
- ❖ Πολλοί Δήμοι ζητούν από διάφορα Τμήματά τους να συμπεριλάβουν έναν τομέα που τονίζει την πρόοδο για την ισότητα των φύλων σε όλες τις μελλοντικές ετήσιες εκθέσεις.
- ❖ Ένας Δήμος ξεκινά μια πρωτοβουλία που απονέμει ένα ετήσιο βραβείο στο καλύτερο δημοσιογραφικό ρεπορτάζ (ραδιοφωνικό, τηλεοπτικό και έντυπο), το οποίο προβάλλει θέματα ανισότητας των φύλων.
- ❖ Η Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων ιδρύει μια μικρή βιβλιοθήκη που συγκεντρώνει εθνικές και διεθνείς εκθέσεις, μελέτες περίπτωσης και άλλο υλικό για την ισότητα των φύλων, σε τοπικό επίπεδο. Πολλές από αυτές τις εκθέσεις είναι διαθέσιμες από την ιστοσελίδα της Κεντρικής Ένωσης Δήμων και Κοινοτήτων, ώστε οι ενδιαφερόμενοι/-ες να μη χρειάζεται να ταξιδέψουν μέχρι την πρωτεύουσα για να χρησιμοποιήσουν αυτές τις πηγές.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ GENDER MAINSTREAMING ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

#### 2.1 Δανία<sup>51</sup>

Ο νόμος για την ισότητα των φύλων στη Δανία περιλαμβάνει μια ενότητα για το gender mainstreaming. Αποτέλεσμα αυτής της ενότητας είναι το Διυπουργικό Πρόγραμμα για το gender mainstreaming, το οποίο ασχολείται με την εργασία που κάνουν όλα τα Υπουργεία σχετικά με αυτό.

#### **Διυπουργικό Πρόγραμμα για το gender mainstreaming**

Η εφαρμογή της στρατηγικής του gender mainstreaming είναι βασισμένη στο νόμο για την ισότητα των φύλων, ο οποίος ψηφίστηκε στις 30 Μαΐου 2000. Η παράγραφος 4 του νόμου ορίζει ότι: «Οι δημόσιες υπηρεσίες πρέπει, εντός του χαρτοφυλακίου τους, να εργαστούν για την ισότητα των φύλων και να την ενσωματώσουν σε όλο το σχεδιασμό και τη διοίκησή τους (gender mainstreaming)». Το gender mainstreaming συνεπάγεται την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου και της ισότητας των φύλων στους κεντρικούς τομείς του δημόσιου τομέα. Αυτό απαιτεί θάρρος για καινοτομία και για επανεξέταση των καθημερινών εργασιών από μια νέα οπτική γωνία.

Το 2001, η Υπουργός Ισότητας των Φύλων προώθησε «το Διυπουργικό Πρόγραμμα για το Gender Mainstreaming», με σκοπό την εφαρμογή της στρατηγικής στην κεντρική διοίκηση. Το Πρόγραμμα ξεκίνησε με την εφαρμογή πρωτοβουλιών για το gender mainstreaming σε όλα τα Υπουργεία.

#### **Γενικοί στόχοι του Διυπουργικού Προγράμματος για το gender mainstreaming:**

- Η οπτική του φύλου και της ισότητας των φύλων πρέπει να συμπεριληφθεί με φυσικό τρόπο και να αποτελέσει αναπόσπαστο τμήμα των βασικών στοιχείων των υπουργικών εργασιών.
- Τα Υπουργεία πρέπει, στην εργασία τους, να είναι σε θέση να αντιληφθούν τις προκλήσεις της κοινωνίας για την ισότητα των φύλων στο πλαίσιο των τομέων πολιτικής τους.

51 Andersen, A. (2007). "The Work on Gender Mainstreaming in the Ministry of Employment, Denmark". Presentation given at the conference "For Diversity against Discrimination – The EU Equality-Acquis: Experiences, Problems and Opportunities", Berlin 19-21 April 2007. In: *GenderCompetenceCentre*. Available online at: [http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkampzpdf/tajex\\_agnete\\_andersen.pdf](http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkampzpdf/tajex_agnete_andersen.pdf) (Last accessed: 20 October 2008).

### **Βασικά στοιχεία του Διυπουργικού Προγράμματος για το gender mainstreaming:**

- Η σύσταση μιας οργανωτικής επιτροπής του Διυπουργικού Προγράμματος για το gender mainstreaming, που διορίζεται από τον/την Υπουργό Ισότητας των Φύλων. Επίσης, η καθιέρωση ενός δικτύου για να υποστηρίξει, να εκπαιδεύσει και να εμπνεύσει τους/τις υπαλλήλους που εργάζονται στην εφαρμογή της στρατηγικής για το gender mainstreaming.
- Πολλά Υπουργεία προώθησαν αξιοσημείωτες πρωτοβουλίες με πολύ σημαντικά αποτελέσματα.
- Η οργανωτική επιτροπή υιοθέτησε ένα σχέδιο δράσης για τα έτη 2002-2006, που περιλαμβάνει τους στόχους και ένα χρονοδιάγραμμα του Προγράμματος. Το σχέδιο δράσης παρέχει ένα πλαίσιο σχετικά με την πρόοδο του Προγράμματος.
- Δημιουργήθηκε ένας ιστοχώρος για να ενισχύσει την επικοινωνία και να χρησιμεύσει ως κίνητρο.
- Όραμα και στρατηγική.

Η Κυβέρνηση θέλει να δημιουργήσει ίσες ευκαιρίες για τους άνδρες και τις γυναίκες. Στόχος της είναι τα δύο φύλα να έχουν ίση αντιμετώπιση και ίσες ευκαιρίες ως προς τις επιλογές τους. Έχοντας αυτό υπόψη, προσπαθεί να καταρρίψει τα εμπόδια που αποτρέπουν τους άνδρες και τις γυναίκες ως μεμονωμένα άτομα να ζουν τη ζωή που επιθυμούν. Επιπλέον, η Κυβέρνηση επιθυμεί να υπάρχει σεβασμός ως προς την ποικιλομορφία και ως προς τις προσωπικές επιλογές των μεμονωμένων ατόμων. Η ισότητα των φύλων αποτελεί βασική πτυχή της δημοκρατίας στη Δανία.

### **Το Υπουργείο Απασχόλησης**

Το Υπουργείο Απασχόλησης έχει διαμορφώσει πολιτικές με βάση το φύλο, στον τομέα δράσης του. Οι στόχοι είναι πολύ σαφείς:

- Άρση του διαχωρισμού ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας.
- Ίση μεταχείριση.
- Μείωση των μισθολογικών διαφορών ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες.
- Μείωση της υψηλής ανεργίας των γυναικών.
- Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Η Δανία έχει αγορά εργασίας που ευνοεί την ισότητα των φύλων. Το ποσοστό απασχολησιμότητας των γυναικών είναι υψηλό και οι ώρες εργασίας τους αυξάνουν συνεχώς. Ωστόσο, εξακολουθούν να υφίστανται ακόμα κάποιες ανισότητες που απαιτούν συνεχή δράση. Τα σχετικά μέτρα επικεντρώνονται σε θέματα ίσης αμοιβής, αγοράς εργασίας διαχωρισμένης με βάση το φύλο και συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Αυτοί οι τρεις τομείς δράσης συνδέονται μεταξύ τους, καθώς ο διαχωρισμός της

αγοράς εργασίας με βάση το φύλο είναι η μόνη κύρια αιτία μισθολογικών διαφορών ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες. Από την άλλη πλευρά, γυναικοκρατούμενοι τομείς εργασίας, συχνά, έχουν περισσότερα οφέλη κοινωνικής πρόνοιας, όπως αμειβόμενη άδεια μητρότητας, υψηλότερο βαθμό εργασιακής ασφάλισης κ.τ.λ. Σήμερα, είναι κοινά αποδεκτό το γεγονός ότι υφίστανται διαφορές ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες. Έχουν διαφορετικά επαγγέλματα, διαφορετική εκπαίδευση και διαφορετικές αμοιβές. Παρομοίως, είναι γενικά αποδεκτό ότι μια αποτελεσματική πολιτική απασχόλησης βασίζεται στη γνώση της αγοράς εργασίας και των διαφόρων ομάδων μισθωτών.

Ο ρόλος της κυβέρνησης είναι να διασφαλίσει ότι το νομικό πλαίσιο των πολιτικών ισότητας και των πολιτικών αγοράς εργασίας δε δημιουργεί εμπόδια στη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας. Ο βασικός κυβερνητικός στόχος είναι η προώθηση της επαγγελματικής συμμετοχής για τον/την καθένα/-μία. Μελετώντας τις στατιστικές, είναι σαφές ότι οι προσπάθειες είναι επιτυχείς.

Η νομοθεσία του Υπουργείου Απασχόλησης είναι ουδέτερη ως προς το φύλο, όπως ήταν για σχεδόν 30 έτη. Σύμφωνα με τα παραπάνω, πραγματοποιήθηκε ένας εσωτερικός έλεγχος για πολλά χρόνια, ώστε να εξασφαλιστεί ότι το Υπουργείο ανταποκρίνεται στους στόχους του, αναλαμβάνοντας ειδικές πρωτοβουλίες. Όλοι/-ες οι υπάλληλοι οφείλουν να εξασφαλίζουν ότι οι στόχοι που βασίζονται στο φύλο εκπληρώνονται στην καθημερινή εργασία τους, σε σχέση με τις πολιτικές πρωτοβουλίες στην αγορά εργασίας.

#### *Αποτίμηση νομοσχεδίων βάσει φύλου στο Υπουργείο Απασχόλησης*

Από το 1995 όλα τα νομοσχέδια σχετικά με τις πρωτοβουλίες στην αγορά εργασίας και τις άδειες έχουν αποτιμηθεί βάσει φύλου. Από τότε, η ρύθμιση αυτή έχει επεκταθεί σε όλα τα νομοσχέδια του Υπουργείου. Από το 2005 συνοδεύονται και από ένα υπόμνημα.

Σκοπός του υπομνήματος είναι να δείξει εάν υπάρχουν πτυχές φύλου και ισότητας των φύλων στο νομοσχέδιο. Μερικές φορές, κάποιο νομοσχέδιο μπορεί να δίνει μεγαλύτερη σημασία στο ένα φύλο έναντι του άλλου. Το υπόμνημα πρέπει να συμβάλει στην αποφυγή ανεπιθύμητων επιπτώσεων. Τα υπομνήματα περιέχουν το σκεπτικό του εκάστοτε νομοσχεδίου. Παρουσιάζουν, δηλαδή, τους λόγους του συγκεκριμένου νομοσχεδίου, καθώς επίσης και εάν το νομοσχέδιο αποτελεί μέρος συμφωνίας του Κοινοβουλίου ή μέρος της κυβερνητικής πολιτικής. Συγκεκριμένα, ποιος είναι ο σκοπός του νομοσχεδίου, ποιο πρόβλημα θα επιλυθεί και πώς αυτό θα αλλάξει την παρούσα κατάσταση.

Η ομάδα-στόχος του νομοσχεδίου είναι πολύ σημαντική. Πρέπει να γίνει κατανοητό ποια άτομα επηρεάζονται από το συγκεκριμένο νομοσχέδιο, δηλαδή ο ακριβής αριθμός τους, ο διαχωρισμός ανά φύλο, η ηλικία, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο και η σύνδεσή τους με την αγορά εργασίας, προκειμένου να υπάρχει μια πλήρης εικόνα ως προς τα άτομα που επηρεάζονται από το νομοσχέδιο. Το υπόμνημα παρουσιάζει και ποιες πολιτι-

κές βρίσκονται στο επίκεντρο. Λαμβάνοντας υπόψη τη διαφορετική θέση των ανδρών και των γυναικών στην αγορά εργασίας, είναι πολύ σημαντικό να είναι σαφές το πώς επηρεάζονται τα δύο φύλα.

Είναι, επίσης, σύνηθες να μη δίνεται πάντα προτεραιότητα στο πόσα άτομα επηρεάζονται από ένα νομοσχέδιο. Συχνά, μάλιστα, δεν εξετάζονται οι δαπάνες σε ένα νομοσχέδιο. Ωστόσο, είναι σαφές ότι τα υπομνήματα βοηθούν να βελτιωθεί αυτή η κατάσταση.

Οι δημόσιοι/-ες υπάλληλοι που είναι αρμόδιοι/-ες για τα νομοσχέδια πρέπει οι ίδιοι/-ες να συντάξουν τα υπομνήματα για την ισότητα των φύλων. Φυσικά, έχουν οδηγίες με το τι ακριβώς πρέπει να κάνουν και με ποιο τρόπο. Όπως ήδη αναφέρθηκε, έχουν διαθέσιμες στατιστικές διαχωρισμένες ανά φύλο, αλλά χρειάζεται να γνωρίζουν τον ακριβή αριθμό των ατόμων που επηρεάζονται από ένα νομοσχέδιο. Μια προκαταρκτική αξιολόγηση μπορεί να δείξει τυχόν προβλήματα, ώστε το επόμενο έτος οι οδηγίες να επικαιροποιηθούν με σκοπό την επίλυση αυτών των προβλημάτων.

## 2.2 Ισπανία<sup>52</sup>

### Το Gender Mainstreaming στην Ανδαλουσία, Ισπανία

Ο Τομέας Φύλου και Ισότητας των Φύλων είναι ένα Πρόγραμμα παροχής τεχνικής βοήθειας για την πιλοτική εφαρμογή της στρατηγικής για την ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές, στην Περιφερειακή Κυβέρνηση της περιοχής της Ανδαλουσίας. Το Πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από τη Γενική Διεύθυνση Ευρωπαϊκών Πόρων και από το Ινστιτούτο Γυναικών της Ανδαλουσίας (του Περιφερειακού Υπουργείου Ισότητας και Κοινωνικής Ευημερίας).

Ο Τομέας Φύλου και Ισότητας των Φύλων ξεκίνησε τις εργασίες του το 2002 και από τότε παρέχει στην περιφερειακή διοίκηση μια σταθερή δομή στήριξης σε θέματα συμβουλευτικής και τεχνικής βοήθειας για την έναρξη και την εδραίωση του gender mainstreaming, στην Περιφερειακή Κυβέρνηση και στη διοίκηση όλων των δημοσίων πολιτικών.

Οι δραστηριότητες του Τομέα περιλαμβάνουν την εφαρμογή, με έναν πρακτικό τρόπο, ενός μοντέλου δημόσιας παρέμβασης, που ευνοεί την ισότητα φύλων. Ο Τομέας, από την έναρξή του, έχει τους ακόλουθους στόχους:

- ο Τον προσδιορισμό των αναγκών και των δυνατοτήτων των διαφορετικών Γενικών Διευθύνσεων της Περιφερειακής Δημόσιας Διοίκησης, όσον αφορά στις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των ανδρών και των γυναικών.

52 EQUAL Managing Authorities of Austria, Belgium (Nl), Belgium (Fr), Estonia, Finland and Spain (2006). *The Principle of Gender Equality in the New ESF Programmes (2007-2013): A Framework in Programming*. Report by an ad hoc Working Group of Member States on Gender Equality and Gender Mainstreaming, Equal, Brussels, p. 22. Available online at: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/news/200606-reflection-notes\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/news/200606-reflection-notes_en.cfm) (Last accessed: 20 October 2008).

- ο Την παροχή εξειδικευμένης βοήθειας αναφορικά με το φύλο και την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στους παραπάνω αναφερόμενους διοικητικούς φορείς.
- ο Την ενθάρρυνση της παροχής της απαραίτητης εκπαίδευσης σε θέματα φύλου και ισότητας των φύλων στο προσωπικό αυτών των φορέων.
- ο Την επικύρωση ενός προτύπου για την εισαγωγή της στρατηγικής του gender mainstreaming στην Περιφερειακή Κυβέρνηση.

Οι αρμοδιότητες και οι στόχοι του Τομέα Φύλου και Ισότητας έχουν διαμορφωθεί σε ένα πρότυπο τεσσάρων (4) σταδίων προοδευτικής εισαγωγής.

### **Στάδιο 1: Ευαισθητοποίηση, διάγνωση και εκπαίδευση**

Σε αυτή τη φάση, ο σκοπός είναι να προσδιοριστεί ο βαθμός εφαρμογής της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Περιφερειακή Κυβέρνηση, καθώς και η ενημέρωση/ευαισθητοποίηση του προσωπικού σχετικά με την ανάγκη παρεμβάσεων για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Αυτό συνεπάγεται ότι το προσωπικό μπορεί να προσφερθεί εθελοντικά για να συμμετάσχει σε σχετικά επιμορφωτικά Προγράμματα. Σε συνεργασία με τον Τομέα Φύλου και Ισότητας των Φύλων αναπτύσσονται μεμονωμένα σχέδια εργασίας, ώστε μέλη του προσωπικού να εφαρμόσουν το gender mainstreaming στην καθημερινή εργασία τους.

### **Στάδιο 2: Κίνητρο και οργάνωση**

Αυτό το στάδιο εστιάζει σε τυχόν αντιδράσεις και, μερικές φορές, σε εμπόδια που έπονται των αλλαγών στα επίπεδα λήψης των αποφάσεων. Επιπλέον, δίνει έμφαση στη δημιουργία μιας ομάδας ανθρώπων μέσα στα διαφορετικά Τμήματα της Περιφερειακής Κυβέρνησης, για να προωθήσει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου. Η ιδέα που κρύβεται πίσω από αυτό το στάδιο είναι η υποκίνηση και η ενίσχυση της δέσμευσης μεταξύ όλων των επιπέδων λήψης των αποφάσεων, ιδιαίτερα των Γενικών Διευθυντών/-τριών, με τους/τις οποίους/-ες συμφωνείται να πραγματοποιηθούν πρόσθετα επιμορφωτικά Προγράμματα και σχέδια εργασίας που είναι προσαρμοσμένα στις ειδικές ανάγκες των Γενικών Διευθύνσεων. Κατά συνέπεια, σε αυτή τη φάση και σε σχέση με το προηγούμενο στάδιο, η υποχρέωση έχει μετατοπιστεί από το μεμονωμένο άτομο στους/στις Γενικούς/-ές Διευθυντές/-τριες.

### **Στάδιο 3: Εφαρμογή**

Έπειτα από συμφωνία μεταξύ του Τομέα Φύλου και Ισότητας των Φύλων και των Γενικών Διευθυντών/-τριών ως προς τα επιμορφωτικά Προγράμματα και τα σχέδια εργασίας για τις μονάδες τους, το στάδιο εφαρμογής αρχίζει. Αυτό το στάδιο στοχεύει, επίσης, στη διάδοση και στη μεταφορά των δοκιμασμένων και αποδεδειγμένων διαδικασιών και των εμπειριών που αποκομίστηκαν σε άλλες Γενικές Διευθύνσεις.

#### **Στάδιο 4: Γενίκευση**

Αυτό το τελευταίο στάδιο αποτελείται από τη γενική εφαρμογή της στρατηγικής για το gender mainstreaming, που εφαρμόζεται ως συστηματική και μόνιμη διαδικασία σε όλες τις δημόσιες πολιτικές.

#### **Ποιος εμπλέκεται και με ποιον τρόπο**

Ο Τομέας Φύλου και Ισότητας των Φύλων προωθήθηκε από το Ινστιτούτο Γυναικών της Ανδaluσίας και τη Γενική Διεύθυνση των Ευρωπαϊκών Πόρων της Περιφέρειας της Ανδaluσίας. Εντούτοις, η στρατηγική του gender mainstreaming απαιτεί την ενεργό συμμετοχή των οργανισμών που πρέπει να την εφαρμόσουν. Για το λόγο αυτό, εμπλέκονται 84 Γενικές Διευθύνσεις που ανήκουν σε 14 περιφερειακά Υπουργεία. Από τις 84 Γενικές Διευθύνσεις, 145 διοικητικές μονάδες έχουν συμμετάσχει στις δραστηριότητες του Τομέα Φύλου και Ισότητας των Φύλων.

#### **Βασικοί παράγοντες επιτυχίας και εμπόδια**

Όλα τα περιφερειακά Υπουργεία έλαβαν μέρος στο Πρόγραμμα, σε διαφορετικούς βαθμούς συμμετοχής. Επίσης, αναλύθηκε η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις δραστηριότητες 73 Γενικών Διευθύνσεων της Περιφερειακής Κυβέρνησης. Είναι αξιοπρόσεκτο ότι από το Περιφερειακό Υπουργείο Υγείας όλες οι Γενικές Διευθύνσεις και τα Τμήματά τους συμμετείχαν στις δράσεις.

Ο κύριος παράγοντας επιτυχίας αποδίδεται στο μοντέλο παρέμβασης, το οποίο σχεδιάστηκε με τέτοιο τρόπο, ώστε, μόλις ολοκληρωθούν τα τρία (3) στάδια, να μπορεί να λειτουργεί από μόνο του και να επεκταθεί σε όλες τις δραστηριότητες της Περιφερειακής Κυβέρνησης.

Κατά την εφαρμογή του μοντέλου, τα εμπόδια άλλαζαν μορφή συνεχώς. Κατά το πρώτο στάδιο, ο Τομέας Φύλου και Ισότητας των Φύλων δεν ήταν γνωστός και, δεδομένου ότι είχε την υποχρέωση να εισάγει την αρχή της ισότητας των φύλων στην καθημερινή εργασία, ήταν δύσκολο να πειστούν τα άτομα να συμμετάσχουν τόσο στη διαγνωστική διαδικασία όσο και στην εκπαίδευση. Κατά τη διάρκεια αυτού του σταδίου, και λόγω του γεγονότος ότι η Περιφερειακή Κυβέρνηση είχε συμφωνήσει ότι η συμμετοχή έπρεπε να πραγματοποιηθεί σε εθελοντική και ατομική βάση, ένα άλλο εμπόδιο προέκυψε: η έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης εκείνων που συμμετείχαν ενεργά στην εισαγωγή της διάστασης του φύλου στα καθήκοντά τους. Στο δεύτερο στάδιο, όταν επιτεύχθηκαν συμβιβασμοί σε πιο υψηλά και δομικά επίπεδα, ένα διαφορετικό είδος εμποδίου παρατηρήθηκε. Παρά τις συμφωνίες σε υψηλά και ενδιάμεσα επίπεδα λήψεων των αποφάσεων, παρατηρήθηκε παθητική αντίδραση. Φαίνεται ότι οι αλλαγές στις διαδικασίες που προέκυψαν αποτέλεσαν πρόσθετο φορτίο στην ήδη υπάρχουσα εργασία των εμπλεκόμενων,

καθώς ήταν διαφορετικές από οποιαδήποτε άλλη εργασία και, επομένως, υπήρχε έλλειψη χρόνου στην εφαρμογή τους. Ένα άλλο σημαντικό πρόβλημα ήταν η έλλειψη επίσημων διαδικασιών για το σχεδιασμό του επιμορφωτικού Προγράμματος και των σχεδίων εργασίας για τις Γενικές Διευθύνσεις. Προκειμένου να ρυθμιστεί η συνεργασία μεταξύ του Τομέα Φύλου και Ισότητας των Φύλων των διαφόρων Γενικών Διευθύνσεων, θα ήταν απαραίτητη η εισαγωγή πρωτοκόλλων.

### **Αποτελέσματα**

Όπως ήδη αναφέρθηκε, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου αναλύθηκε στις δραστηριότητες 73 Γενικών Διευθύνσεων της Περιφερειακής Κυβέρνησης. 352 άτομα-προσωπικό εκπαιδεύτηκαν στα βασικά θέματα του gender mainstreaming και σε συγκεκριμένα ζητήματα ισότητας των φύλων, όπως φύλο και υγεία και προϋπολογισμός βάσει φύλου.

Σημαντικές αλλαγές έχουν ήδη επιτευχθεί, όχι στο σύνολο αλλά μερικώς, και περιλαμβάνουν τα εξής στοιχεία:

- ❖ Χρήση δεδομένων διαχωρισμένων κατά φύλο
- ❖ Χρήση μη σεξιστικής γλώσσας
- ❖ Αναθεώρηση των κριτηρίων που χρησιμοποιούνται για την ανακατανομή πόρων, με την εισαγωγή της διάστασης του φύλου
- ❖ Εκπαίδευση του τεχνικού προσωπικού και ένταξη του θέματος των ίσων ευκαιριών στην ατζέντα της εσωτερικής εκπαίδευσης
- ❖ Αναθεώρηση των πληροφοριακών συστημάτων (ιστός, βάσεις δεδομένων, έντυπα κ.λπ.)
- ❖ Επεξεργασία των δεικτών που βασίζονται στο φύλο.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ GENDER MAINSTREAMING ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

#### 3.1 Επιμορφωτικές δράσεις για θέματα ισότητας των φύλων σε συνεργασία του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης και της Γενικής Γραμματείας Ισότητας

Το 2005, μετά από αίτημα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας (Γ.Γ.Ι.), με απόφαση του Γενικού Γραμματέα του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, συγκροτήθηκε ομάδα εργασίας από εκπροσώπους του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.), της Γ.Γ.Ι. και εμπειρογνώμονες, προκειμένου να διαμορφώσει ολοκληρωμένη πρόταση σχετικά με τις ανάγκες επιμόρφωσης και κατάρτισης στελεχών του δημόσιου τομέα σε θέματα ισότητας και να σχεδιάσει το σύνολο αυτών των επιμορφωτικών δράσεων. Το 2005 εκδόθηκε σχετικός Οδηγός. Στο πλαίσιο αυτό, το ΙΝ.ΕΠ., σε συνεργασία με τη Γ.Γ.Ι., από το 2006 μέχρι σήμερα έχει υλοποιήσει τις ακόλουθες επιμορφωτικές δράσεις για θέματα ισότητας των φύλων:

##### **Α. Για το 2006 έναν πρώτο κύκλο αποτελούμενο από εννέα (9) επιμορφωτικές δράσεις:**

Οι δράσεις αυτές σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν από τον Τομέα Πολιτισμού του ΙΝ.ΕΠ., αφού οι αντιλήψεις και οι συμπεριφορές της κοινωνίας στο θέμα της ισότητας σχετίζονται άμεσα με το βαθμό ανάπτυξης του πολιτισμού της. Αναλυτικότερα:

- Δύο (2) επιμορφωτικές δράσεις με θέμα «**Πολιτικές για την Ισότητα Γυναικών και Ανδρών σε Εθνικό, Ευρωπαϊκό και Διεθνές Επίπεδο**» (Αθήνα, Θεσσαλονίκη), με στόχο την ευαισθητοποίηση των υπαλλήλων σε θέματα ισότητας των φύλων και την ενημέρωσή τους για τις διαφορετικές συνέπειες που επιφέρουν οι πολιτικές που σχεδιάζονται και εφαρμόζονται σε όλους τους τομείς, στους άνδρες και στις γυναίκες πολίτες.
- Δύο (2) επιμορφωτικές δράσεις (Αθήνα, Πάτρα) με θέμα «**Αγορά Εργασίας και Απασχόληση: Η Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών**», με σκοπό την ευαισθητοποίηση των συμμετεχόντων/-ουσών σχετικά με τις πολιτικές που εφαρμόζονται στον τομέα αυτό, με επισήμανση της σημασίας της σχέσης της γυναικείας απασχόλησης με την οικογενειακή πολιτική, την πολιτική απασχόλησης και την κοινωνική πολιτική.

- Πέντε (5) επιμορφωτικές δράσεις (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Ηράκλειο Κρήτης και Ιωάννινα) με θέμα «**Αντιμετώπιση της Βίας σε Βάρος των Γυναικών και Δικαιοσύνη**», με σκοπό την ευαισθητοποίηση και ενημέρωση των συμμετεχόντων/-ουσών για τα θέματα βίας κατά των γυναικών. Ειδικότερα, έγινε αναφορά στην «ενδοοικογενειακή βία», στη «σεξουαλική παρενόχληση και εργασία», στην «παράνομη διακίνηση και εμπορία γυναικών», στο «βιασμό και τη γυναίκα». Επιπλέον, οι δράσεις αποβλέπουν/απέβλεπαν στην πληρέστερη ενημέρωση των συμμετεχόντων/-ουσών, προκειμένου να διαχειρίζονται/ διαχειριστούν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους αποτελεσματικότερα και σύμφωνα με τις σύγχρονες επιστημονικές προδιαγραφές τα αντίστοιχα θέματα.

#### **Β. Για το 2007 δύο (2) επιμορφωτικές δράσεις:**

- Μία (1) επιμορφωτική δράση με τίτλο «**Αντιμετώπιση Φαινομένων Βίας σε Βάρος των Γυναικών**» που απευθυνόταν σε στελέχη του Σισμανόγλειου Νοσοκομείου, στο ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό, καθώς και στο διοικητικό προσωπικό που από τη φύση της δουλειάς του έρχεται σε άμεση επαφή με τα θύματα βίας που επισκέπτονται το νοσοκομείο.
- Μία (1) επιμορφωτική δράση με τίτλο «**Μηχανισμοί και Εργαλεία Πολιτικών για την Ισότητα των Φύλων**», που απευθυνόταν σε υπαλλήλους όλων των φορέων της Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Υπουργεία, Ν.Π.Δ.Δ., Δήμοι, Νομαρχίες και Περιφέρειες), οι οποίοι/-ες απασχολούνται σε υπηρεσίες με αρμοδιότητες χειρισμού των θεμάτων ισότητας και υλοποιήθηκε μέσω τηλεδιάσκεψης στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη και την Πάτρα.

#### **Γ. Για το 2008 υλοποιήθηκαν τέσσερις (4) επιμορφωτικές δράσεις:**

- Μία (1) επιμορφωτική δράση με τίτλο «**Αντιμετώπιση Φαινομένων Βίας σε Βάρος των Γυναικών**», που απευθυνόταν σε στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, σε αστυνομικούς, σε εκπαιδευτικούς και σε δικαστικούς.
- Μία (1) επιμορφωτική δράση με τίτλο «**Μηχανισμοί και Εργαλεία Πολιτικών για την Ισότητα των Φύλων**», που απευθυνόταν σε υπαλλήλους όλων των φορέων της Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Υπουργεία, Ν.Π.Δ.Δ., Δήμοι, Νομαρχίες και Περιφέρειες), οι οποίοι/-ες απασχολούνται σε υπηρεσίες με αρμοδιότητες χειρισμού των θεμάτων ισότητας, και υλοποιήθηκε μέσω τηλεδιάσκεψης στην Αθήνα, στα Ιωάννινα και στη Λάρισα.
- Μία (1) επιμορφωτική δράση με το γενικότερο τίτλο «**Αντιμετώπιση Φαινομένων Βίας**», που περιελάμβανε και θέματα κακοποίησης παιδιού.
- Μία (1) επιμορφωτική δράση-ημερίδα με τον τίτλο «**Θέματα Ισότητας και ο Ρόλος των Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών (ΚΕΠ)**», που απευθυνόταν σε υπαλλήλους των ΚΕΠ.

### 3.2 Έργο: «Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων»<sup>53</sup>

Πολύ επιτυχημένο παράδειγμα ένταξης της διάστασης του φύλου στην Ελλάδα αποτελεί το Έργο «**Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων**». Το εν λόγω Έργο εντασσόταν στον Άξονα Προτεραιότητας 4: «Μέτρα για τη βελτίωση της πρόσβασης και της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας» του ΕΠΕΑΕΚ II (Μέτρο 4.1., Κατηγορία Πράξης 4.1.1.α.) του Επιχειρησιακού Προγράμματος Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΠΕΑΕΚ II) του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, και χρηματοδοτήθηκε κατά 80% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) και κατά 20% από το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων (ΠΔΕ). Είχε ως Τελικό Δικαιούχο και υπεύθυνο για την υλοποίησή του φορέα το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), το οποίο εποπτεύεται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών και υλοποιήθηκε σε συνεργασία με την αρμόδια Διεύθυνση Συμβουλευτικής, Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων (ΔΣΕΠΕΔ) που υπάγεται στον Ενιαίο Διοικητικό Τομέα Θεμάτων Σπουδών Επιμόρφωσης και Καινοτομιών του ΥΠ.Ε.Π.Θ. Το Έργο αφορούσε στο σημαντικό ζήτημα της προώθησης της ισότητας των φύλων στον ευαίσθητο χώρο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, που συνδέεται άρρηκτα με την ισότητα των πολιτών, ανδρών και γυναικών, στην πρόσβαση στις πληροφορίες και στις ευκαιρίες σε κάθε τομέα της κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής ζωής.

#### Σκοπός του Έργου

Πολλές σύγχρονες έρευνες δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στη σύνδεση του σχολείου με την αγορά εργασίας και το ρόλο που αυτό διαδραματίζει στη μετάβαση των νεαρών ατόμων από την εφηβεία στην ενηλικίωση, από την εκπαίδευση στην επαγγελματική ζωή, προσδιορίζοντας τις προσδοκίες και την αντίληψή τους για το μελλοντικό τους ρόλο ως ενήλικων ατόμων. Σταδιακά, τα εκπαιδευτικά συστήματα, συμπεριλαμβανομένου και του ελληνικού, με τη δομή και την οργάνωσή τους, με τα αναλυτικά προγράμματα και το περιεχόμενο των σχολικών εγχειριδίων, δίνουν ιδιαίτερη έμφαση σε θέματα που αφορούν στην ισότητα των φύλων, στην ενημέρωση για τη θέση των γυναικών στην κοινωνία, στον καταμερισμό της εργασίας και των οικογενειακών ρόλων κατά φύλο και στο μοντέλο της γυναίκας που συμμετέχει ισότιμα στον επαγγελματικό χώρο και στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

53 Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2008). Έργο «Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων»: Ενημερωτικό Φυλλάδιο. Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα.

Μέσα στο πλαίσιο αυτό, ο **σχεδιασμός** και η **οργάνωση** του Έργου από το ΥΠ.Ε.Π.Θ. και το Κ.Ε.Θ.Ι. **περιελάμβανε:**

- A. Προγράμματα Επιμόρφωσης των εν ενεργεία εκπαιδευτικών των δημόσιων σχολικών μονάδων Δευτεροβάθμιας Γενικής/Τεχνικής Εκπαίδευσης και των Σχολών Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.
- B. Προγράμματα Παρέμβασης από τους/τις επιμορφούμενους/-ες εκπαιδευτικούς στις τάξεις των ανωτέρω εκπαιδευτικών μονάδων, με την ενεργό συμμετοχή μαθητών και μαθητριών, σπουδαστών και σπουδαστριών.

Ως **κεντρικός στόχος** του Έργου τέθηκε η **ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών, των μαθητών/-τριών και σπουδαστών/-τριών αλλά και των οικογενειών τους**, έτσι ώστε να:

- Προωθηθούν η φιλοσοφία και οι πρακτικές της ισότητας και της δημοκρατίας στο εκπαιδευτικό και ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον.
- Ενταχθεί η διάσταση του φύλου στο περιεχόμενο του προγράμματος σπουδών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης.
- Συνδεθεί το ζήτημα της ισότητας των φύλων με τις διαδικασίες του επαγγελματικού προσανατολισμού και της εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας.

**Επωφελούμενοι/-ες** της Κατηγορίας Πράξης 4.1.1.α. ήταν οι εκπαιδευτικοί, οι μαθητές/-τριες, οι γονείς και η τοπική κοινωνία.

Με την ανάπτυξη των Επιμορφωτικών και Παρεμβατικών Προγραμμάτων επιδιώκονταν οι εξής **επιμέρους στόχοι:**

- ❖ Η ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών, ανδρών και γυναικών, σε θέματα ισότητας και σχέσεων των φύλων, έτσι ώστε:
  - ο Να μπορούν να εντοπίσουν την ανισότητα, τη διάκριση και τα στερεότυπα του φύλου, όπου τα συναντούν στο εκπαιδευτικό σύστημα.
  - ο Να αναπτύσσουν και να εκφέρουν επιστημονικό λόγο για την ισότητα των φύλων.
  - ο Γ να διαμορφώσουν και να υλοποιήσουν παρεμβάσεις, με στόχο την ισότητα, αξιοποιώντας τα δεδομένα των αναλυτικών προγραμμάτων.
  - ο Να αναπτύσσουν καλές πρακτικές στο πλαίσιο λειτουργίας του σχολικού συστήματος.
  - ο Να γίνουν ενεργοί συμμετοχοί στη διαδικασία της επιμόρφωσής τους.
  - ο Να διαμορφώσουν προσωπική άποψη τόσο για τη διάκριση των φύλων όσο και για τον τρόπο με τον οποίο δομούνται οι σχέσεις των φύλων.
- ❖ Η ευαισθητοποίηση των μαθητών και των μαθητριών, έτσι ώστε:

- ο Να επιλέξουν την εκπαιδευτική και επαγγελματική τους κατεύθυνση, υπερβαίνοντας στερεοτυπικές αντιλήψεις.
- ο Να συνειδητοποιήσουν τις πατριαρχικές δομές της κοινωνίας και την υποβαθμισμένη θέση των γυναικών στις σύγχρονες δημοκρατίες.
- ο Να αναγνωρίσουν την ανισότητα των φύλων στο εκπαιδευτικό σύστημα τόσο στις δικές τους πρακτικές και συμπεριφορές όσο και σε αυτές των εκπαιδευτικών τους.
- ο Να διεκδικήσουν την ισότιμη αντιμετώπιση των δύο φύλων σε όλους τους τομείς της προσωπικής (οικογένεια, εργασία) και κοινωνικής ζωής (κοινωνικές οργανώσεις, σύλλογοι, ενώσεις κ.λπ.).
- ο Να αντιμετωπίσουν κριτικά τους τρόπους με τους οποίους τα διδακτικά τους εγχειρίδια, το αναλυτικό πρόγραμμα και τα ΜΜΕ παρουσιάζουν τα δύο φύλα.
- ο Να αποκτήσουν συνείδηση της διαφορετικής διαμόρφωσης των ταυτοτήτων φύλου στην εφηβεία από το σχολείο και την οικογένεια.
- ο Να διαμορφώσουν συνείδηση της ιδιότητας του/της πολίτη/-ιδος που θα αναγνωρίζει και θα επιδιώκει τις αρχές της ισότητας των φύλων ως απαραίτητου συστατικού της δημοκρατίας.
- ο Να αναπτύσσουν πνεύμα συνεργασίας με τους/τις εκπαιδευτικούς τους αλλά και μεταξύ τους.
- ο Να αναπτύσσουν κριτικό πνεύμα, διερευνητικές ικανότητες και ικανότητες οργάνωσης.
- ❖ Η έμμεση ευαισθητοποίηση των γονέων τους, έτσι ώστε:
  - ο Να έρθουν σε επαφή με τις αρχές της ισότητας καθώς θα πληροφορούνται τις δραστηριότητες και τις θεματικές των Παρεμβατικών Προγραμμάτων από τα παιδιά τους.
  - ο Να γνωρίσουν τους προβληματισμούς της φεμινιστικής παιδαγωγικής κατά τη διάρκεια της παρουσίασης των αποτελεσμάτων από την υλοποίηση των Παρεμβατικών Προγραμμάτων.
  - ο Να διαπιστώσουν μια διαφορετική δυνατότητα εκπαίδευσης των παιδιών τους από το σχολείο.
- ❖ Η έμμεση ευαισθητοποίηση της υπόλοιπης σχολικής κοινότητας (των καθηγητών/-τριών και μαθητών/-τριών των σχολείων που συμμετείχαν).
- ❖ Η έμμεση ευαισθητοποίηση της τοπικής κοινωνίας (τοπικοί κοινωνικοί φορείς και οργανώσεις, τοπική αυτοδιοίκηση κ.λπ.), έτσι ώστε να αυξηθεί η αποτελεσματικότητα του Έργου και των μελλοντικών επιπτώσεών του στην ευρύτερη κοινωνία.

Στην πορεία υλοποίησης του Έργου οι γονείς των μαθητών/-τριών και τα μέλη των τοπικών κοινωνιών είχαν την ευκαιρία να ενημερωθούν εκτενέστερα και διεξοδικότερα για τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις που διέπουν τις σχέσεις των φύλων και να αναζητήσουν λύσεις προς την κατεύθυνση διαπαιδαγώγησης των νέων, με βάση την ισότητα των φύλων.

### **Επιμορφωτικά Προγράμματα**

Επιμορφωτικά Προγράμματα είναι τα προγράμματα ευαισθητοποίησης-επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών, την αρμοδιότητα και ευθύνη των οποίων έχει το Κ.Ε.Θ.Ι. ως Τελικός Δικαιούχος του Έργου. Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών υλοποιήθηκε με ένα σύστημα υποστήριξης, εμπύχωσης και εποπτείας από ειδικούς/-ές επιμορφωτές/-τριες –ενταγμένους/-ες επίσης σε πρόγραμμα διαρκούς επιμόρφωσης– υπό την εποπτεία της Επιστημονικής Επιτροπής του Έργου.

Ο στόχος της επιμόρφωσης είναι διττός:

1. Παροχή γνώσεων και κατευθύνσεων για τα Παρεμβατικά Προγράμματα που υλοποιούν οι εκπαιδευτικοί.
2. Ενημέρωση των εκπαιδευτικών σχετικά με τους τρόπους και τα μέσα που μπορούν να συμβάλουν στην εξάλειψη των ανισοτήτων και στην καταπολέμηση των παραδοσιακών στερεοτύπων του φύλου στο εκπαιδευτικό μας σύστημα.

Καθ' όλη τη διάρκεια του Έργου (2002-2008), είχε προβλεφθεί να υλοποιηθούν 78 Επιμορφωτικά Προγράμματα, στα οποία θα συμμετείχαν συνολικά 8.250 εν ενεργεία εκπαιδευτικοί. Οι εκπαιδευτικοί επιμορφώνονταν εντασσόμενοι/-ες σε ομάδες κατανεμημένες και στις 13 Περιφέρειες της χώρας (δηλαδή 13 Επιμορφωτικά Προγράμματα ανά έτος).

### **Φάσεις Επιμόρφωσης**

Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών πραγματοποιήθηκε σε δύο (2) φάσεις.

Η **1η Φάση Επιμόρφωσης** συνίστατο στις επιμορφωτικές συναντήσεις, κατά τις οποίες οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν σε αυτές ενημερώνονταν από τους/τις επιμορφωτές/-τριες, καθώς και εξοικειώνονταν με τις αρχές και τον τρόπο εφαρμογής της μεθόδου της Έρευνας Δράσης. Η Έρευνα Δράσης ήταν στην ουσία η διαδρομή που διένυε ο/η εκπαιδευτικός που συμμετείχε στο Πρόγραμμα, ώστε να συνειδητοποιήσει και να κατανοήσει τις ανισότητες φύλου, καθώς και να σχεδιάσει αλλά και να υλοποιήσει την παρέμβασή του/της. Η Έρευνα Δράσης αποτελείτο από δύο φάσεις: α) την έρευνα και β) τη δράση.

Η **2η Φάση Επιμόρφωσης** συνίστατο στην υποστήριξη και εμπύχωση των εκπαιδευτικών κατά τη διάρκεια υλοποίησης των Παρεμβατικών Προγραμμάτων.

### **Παρεμβατικά Προγράμματα**

Τα Παρεμβατικά Προγράμματα αποτέλεσαν κομβικό σημείο ανάπτυξης του Έργου και

υλοποιούνταν υπό μορφή μικρών «Σχεδίων Δράσης» (projects). Στόχος τους ήταν η μέσω της διαθεματικής προσέγγισης του ζητήματος της κοινωνικής ανισότητας των φύλων ευαισθητοποίηση όλων των ομάδων (μαθητών/-τριών, σπουδαστών/-τριών, εκπαιδευτικών, γονέων κ.λπ.). Μέσα στο πλαίσιο των «Σχεδίων Δράσης», οι εκπαιδευόμενοι/-ες είχαν την πρωτοβουλία και την ελευθερία δράσης και ο/η εκπαιδευτικός λειτουργούσε ως συντονιστής/-τρια και εμπυχωτής/-τρια της ομάδας. Τα Παρεμβατικά Προγράμματα αναπτύσσονταν από Συμπράξεις Εκπαιδευτικών Μονάδων αποτελούμενες από πέντε (5) τουλάχιστον μέλη και υλοποιούνταν από 1-2 εκπαιδευτικούς-εκπροσώπους τους ανά Εκπαιδευτική Μονάδα, μετά από απόφαση του Συλλόγου των διδασκόντων/-ουσών, οι οποίοι/-ες υπέβαλαν στο Κ.Ε.Θ.Ι. αίτηση συμμετοχής στο Επιμορφωτικό Πρόγραμμα της Περιφέρειάς τους.

### **Μορφές Παρεμβατικών Προγραμμάτων**

Τα Παρεμβατικά Προγράμματα υλοποιήθηκαν με δύο μορφές: α) της Διδακτικής Παρέμβασης, και β) της Παρεμβατικής Δραστηριότητας.

Οι «Διδακτικές Παρεμβάσεις» συνίσταντο στον εμπλουτισμό της διδασκαλίας με την εισαγωγή της οπτικής της ισότητας των φύλων στα διάφορα μαθήματα. Στόχος αυτού του είδους των παρεμβάσεων ήταν να επιτρέψουν στους/στις εκπαιδευτικούς να προωθήσουν τις αρχές της ισότητας των φύλων στο αναλυτικό πρόγραμμα διδασκαλίας, αξιοποιώντας, επίσης, τα υπάρχοντα διδακτικά εγχειρίδια. Οι «Παρεμβατικές Δραστηριότητες» συνίσταντο στην υλοποίηση σχεδίων δράσης (projects) και αναπτύσσονταν στο πλαίσιο της σχολικής ζωής εκτός αναλυτικού προγράμματος. Οι θεματικές και το είδος των παρεμβατικών δραστηριοτήτων ορίζονταν και σχεδιάζονταν από τους/τις εκπαιδευτικούς με τη βοήθεια των επιμορφωτών/-τριών και με βάση τις ανάγκες των μαθητών/-τριών ή σπουδαστών/-τριών, όπως αυτές προέκυψαν από τα πορίσματα της έρευνας δράσης.

### **Αποτελέσματα**

Στη συνολική χρονική διάρκεια των έξι (6) ετών του Προγράμματος, όπως αυτή διαμορφώθηκε όταν στην αρχική τετραετία (2002-2006) δόθηκε η παράταση των δύο ετών (2006-2008), ολοκληρώθηκαν τα ακόλουθα:

- Η σύσταση 850 Συμπράξεων στις 13 Περιφέρειες της χώρας: Αττική (192), Ανατολική Μακεδονία & Θράκη (50), Βόρειο Αιγαίο (26), Δυτική Ελλάδα (69), Δυτική Μακεδονία (28), Ήπειρος (37), Θεσσαλία (71), Ιόνια Νησιά (21), Κεντρική Μακεδονία (151), Κρήτη (49), Νότιο Αιγαίο (46), Πελοπόννησος (55), Στερεά Ελλάδα (55).
- Η συμμετοχή 4.576 Σχολικών Μονάδων (3.584 Δευτεροβάθμιας Γενικής Εκπαίδευσης, 779 Δευτεροβάθμιας Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, 213 Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης).
- Η επιμόρφωση 8.502 εκπαιδευτικών.

- Η συμμετοχή 112.515 μαθητών/-τριών (52.802 αγόρια και 59.713 κορίτσια).
- Η υλοποίηση 850 Παρεμβατικών Προγραμμάτων, τόσο με τη μορφή διδακτικής παρέμβασης όσο και με τη μορφή παρεμβατικής δραστηριότητας.

### 3.3 Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ των Γυναικών, Μέτρο 5.3<sup>54</sup>

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας ως Τελικός Δικαιούχος υλοποίησε το Έργο «**Επιχορήγηση για την παροχή Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών**», στο πλαίσιο του Μέτρου 5.3. του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

**Στόχος** του Προγράμματος ήταν η ενδυνάμωση των γυναικών, η προετοιμασία τους για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, η υποστήριξή τους για την ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών και η προώθησή τους σε θέσεις απασχόλησης.

#### Ωφελούμενες

Με τις ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών ωφελήθηκαν περίπου 9.018 γυναίκες σε όλη τη χώρα για τη χρονική περίοδο 2004-2006. Οι παρεμβάσεις αποτελούσαν αλληλοσυμπληρούμενες υπηρεσίες, που αφορούσαν:

- στην εξειδικευμένη πληροφόρηση,
- στην κοινωνική υποστήριξη,
- στη συμβουλευτική υποστήριξη,
- στις δράσεις προκατάρτισης,
- στην κατάρτιση και προώθηση στην απασχόληση μέσω των Προγραμμάτων του ΟΑΕΔ ή άλλων φορέων (EOMMEX).

Το Πρόγραμμα απευθυνόταν σε άνεργες γυναίκες έως 64 ετών, σε όλη την Ελλάδα.

#### Σχέδια Δράσης

Για την υλοποίηση των Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών εγκρίθηκαν 17 Περιφερειακά Σχέδια Δράσης.

Οι δράσεις σε επίπεδο τοπικών κοινωνιών υλοποιήθηκαν μέσω αναπτυξιακών συμπράξεων μεταξύ φορέων που δραστηριοποιούνται σε θέματα συμβουλευτικής για την απασχόληση, τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, όπως φορείς παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (ΣΥΥ), φορείς της Τοπικής και Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης, των Επαγγελματικών και Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων κ.λπ. Πολλαπλασιαστικά

<sup>54</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας. Πρόγραμμα «Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών». Available online at: <http://www.isotita.gr/> (Last access: October 2008).



ωφελοούμενοι ήταν η τοπική κοινωνία, οι τοπικοί φορείς, οι υπηρεσίες και οι δημιουργημένες δικτυώσεις, που ευαισθητοποιούνται, εξειδικεύονται και ενεργοποιούνται στα ζητήματα αντιμετώπισης του κοινωνικού προβλήματος της αυξημένης ανεργίας των γυναικών.

### **Πρωώθηση στην Απασχόληση μέσω ΟΑΕΔ**

Για την υλοποίηση του ανωτέρω Έργου της Γ.Γ.Ι., δεσμεύτηκε το ποσό των 30 εκατομμυρίων ευρώ, προκειμένου να προωθηθούν 4.476 γυναίκες (από το σύνολο των 9.018 ωφελοούμενων) στα κάτωθι Προγράμματα που υλοποιούνταν από τον ΟΑΕΔ:

- Πρόγραμμα για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας (Stage) / 1.194 γυναίκες.
  - Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση ανέργων γυναικών (Νέες Θέσεις Εργασίας - ΝΘΕ) / 2.074 γυναίκες.
  - Πρόγραμμα επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών (NEE) / 1.408 γυναίκες.
- Επιστημονικός Σύμβουλος του Έργου ήταν το Κ.Ε.Θ.Ι.

## **3.4 Θετικές Δράσεις υπέρ των Γυναικών στις Σχολές Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, Μέτρο 4.1.1.στ**

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας, ανταποκρινόμενη στο πνεύμα και στις επιταγές της κοινοτικής αλλά και της εθνικής κοινωνικής πολιτικής, επιδιώκει την ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας των φύλων σε όλες τις δημόσιες πολιτικές, ώστε να επιτευχθεί η διάδοση μιας νέας, υγιούς αντίληψης για τους ρόλους και τη σχέση των φύλων. Οι νέες αυτές αντιλήψεις συμβάλλουν στην αλλαγή των δεδομένων τόσο στον εκπαιδευτικό όσο και στον επαγγελματικό και ευρύτερα κοινωνικό χώρο, καταργώντας τις όποιες υφιστάμενες διακρίσεις λόγω φύλου και αίροντας το καθεστώς του επαγγελματικού και κοινωνικού διαχωρισμού που λειτουργεί ενάντια στην ισότητα των φύλων.

Γι' αυτόν το σκοπό, εκτός των άλλων δράσεων, η Γ.Γ.Ι. ενίσχυσε 744 βιβλιοθήκες δημοσίων ΕΠΑΛ-ΕΠΑΣ (ΤΕΕ) και ΙΕΚ της χώρας με βιβλία σχετικά με θέματα ισότητας των φύλων, ενώ στους/στις σπουδαστές/-τριες των δημοσίων ΕΠΑΛ-ΕΠΑΣ και ΙΕΚ της χώρας παρέχεται η δυνατότητα on-line σύνδεσης με τη βιβλιοθήκη γυναικείων θεμάτων της Γ.Γ.Ι.

Ειδικότερα, οι σπουδαστές και οι σπουδάστριες μπορούν να συνδεθούν με τη βιβλιοθήκη της Γ.Γ.Ι. για να βρουν και να αντλήσουν υλικό σχετικό με την ισότητα των φύλων, τους έμφυλους ρόλους, τις παλαιές και τις νεότερες κοινωνικές αντιλήψεις, οι οποίες σε πολλές περιπτώσεις εξακολουθούν να λειτουργούν ευνοϊκά για την αναπαραγωγή προ-

καταλήψεων, αναχρονιστικών ιδεών, στερεοτύπων και γενικά σχέσεων ανισότητας σε ποικίλους τομείς κοινωνικής δραστηριότητας.

Από την άλλη πλευρά, οι εκπαιδευτικοί αυτών των σχολικών μονάδων μπορούν, μέσω των κατάλληλων παιδαγωγικών μεθόδων, να συνδέουν το συλλεγόμενο μέσω του δικτύου υλικό γύρω από την ισότητα των φύλων με το πρόγραμμα σπουδών και τα γνωστικά αντικείμενα των μονάδων τους και να διαδίδουν με τον τρόπο αυτό, διακριτικά αλλά γόνιμα, το μήνυμα για το σεβασμό της αρχής της ισότητας, η οποία ιδανικά μεταφέρεται από την αίθουσα διδασκαλίας στην οικογένεια, και από εκεί στην αγορά εργασίας και ευρύτερα στην κοινωνία.

## **ΕΝΟΤΗΤΑ Γ΄**

**ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ  
ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων συνιστούν εργαλεία ενίσχυσης της οικονομικής ανάπτυξης, της ανταγωνιστικότητας και της κοινωνικής συνοχής. Αποτελούν δε αυτοτελή μοχλό οικονομικής και κοινωνικής παρέμβασης λόγω και της οριζόντιας διάστασής τους.

Με αυτό το πνεύμα στο Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων της χώρας μας υπογραμμίζεται, εκτός των άλλων, η σημασία της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας.

Σύμφωνα με τα παραπάνω αλλά και τις διεθνείς και ευρωπαϊκές δεσμεύσεις, στις 2 Νοεμβρίου 2004 υιοθετήθηκε από την Κυβερνητική Επιτροπή τετραετές Πρόγραμμα Δράσης της Γενικής Γραμματείας Ισότητας με τίτλο «Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008)». Με το Πρόγραμμα αυτό, τα θέματα ισότητας γυναικών και ανδρών συνδέονται με τις Εθνικές Προτεραιότητες Ανάπτυξη, Απασχόληση, Εκπαίδευση-Κοινωνική Συνοχή και δίνεται έμφαση στην οικονομική αναπτυξιακή και πολιτική διάστασή τους, παράλληλα με την προσπάθεια που καταβάλλεται για τη θεσμική θωράκιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των γυναικών. Το Πρόγραμμα δίνει προτεραιότητα στους ακόλουθους άξονες ειδικών δράσεων:

- Απασχόληση γυναικών
- Καταπολέμηση των στερεοτύπων μέσω της εκπαίδευσης
- Πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών
- Ενίσχυση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### Δ΄ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ 2007-2013 ΕΘΝΙΚΟ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ (Ε.Σ.Π.Α.)

Στο πλαίσιο του **Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (Ε.Σ.Π.Α.)**, στην κατάρτιση του οποίου συμμετείχε ενεργά η Γενική Γραμματεία Ισότητας, προωθούνται προτάσεις για την εδραίωση της Ισότητας ως τομεακής πολιτικής με οριζόντιο χαρακτήρα παρέμβασης. Συγκεκριμένα, δίνεται έμφαση:

- α.** στην ανάδειξη του οικονομικού, κοινωνικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα των θεμάτων ισότητας των φύλων, ως παραγωγικών συντελεστών, με την άμεση σύνδεσή τους με τις κυρίαρχες εθνικές πολιτικές προτεραιότητες, και
- β.** στη βελτίωση της ποιότητας των δημοσίων πολιτικών, όπου γίνεται ρητή αναφορά ότι σημαντικό οριζόντιο στόχο αποτελεί η αποτελεσματική ένταξη της Εθνικής Πολιτικής Ισότητας σε όλο το πεδίο της δημόσιας δράσης.

Επιπλέον, επιτεύχθηκε η δέσμευση πόρων, όπως ρητά αναφέρεται σε όλα τα Επιχειρησιακά Προγράμματα (Τομεακά και Περιφερειακά), «για την προαγωγή της ισότητας των φύλων και την επίτευξη των στόχων του Επιχειρησιακού Προγράμματος στον τομέα αυτό πρόκειται να δεσμευτεί με τον προσφορότερο τρόπο συγκεκριμένο ποσοστό από τον προϋπολογισμό του προγράμματος. Το ποσοστό αυτό θα καθοριστεί με απόφαση της Επιτροπής Παρακολούθησής του». Τέλος, προβλέπεται ο σχεδιασμός υλοποίησης συγκεκριμένων δράσεων υπέρ των γυναικών όπως επίσης και δράσεων στήριξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας και απασχόλησης, καθώς και η ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στο σχεδιασμό και στην εφαρμογή όλων των αξόνων, δράσεων και προτεραιοτήτων στο σύνολο των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων.

Μια πολύ σημαντική εξέλιξη προώθησης πολιτικών ισότητας στη Δημόσια Διοίκηση αποτελεί το **Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Διοικητική Μεταρρύθμιση»** του Υπουργείου Εσωτερικών. Έχοντας αξιοποιήσει την εμπειρία από την υλοποίηση των προηγούμενων αναπτυξιακών προγραμμάτων (Κ.Π.Σ.) αλλά και τις προκλήσεις της περιόδου 2007-2013, η Γ.Γ.Ι. σε συνεργασία και με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή προχώρησε στη διαμόρφωση ειδικού άξονα για την «ενδυνάμωση των πολιτικών ισότητας σε όλο το εύρος της δημόσιας δράσης».

## 2.1 Άξονας Προτεραιότητας III: «Ενδυνάμωση των πολιτικών ισότητας σε όλο το εύρος της δημόσιας δράσης» - Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση»

### **Ο Στρατηγικός Στόχος: Ενδυνάμωση των πολιτικών ισότητας σε όλο το εύρος της δημόσιας δράσης**

Ο άξονας αυτός λαμβάνει υπόψη τις ευρωπαϊκές κατευθύνσεις αλλά και τις εθνικές προτεραιότητες για την Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και το Γενικό Στόχο 11 του Ε.Σ.Π.Α., έτσι ώστε το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ» να διασφαλίζει την προώθηση της ισότητας των φύλων με συγκεκριμένες δράσεις, καθώς και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, οριζόντια, στο σύνολο των παρεμβάσεών του.

Άλλωστε στο Ε.Σ.Π.Α. αναφέρεται ρητά ότι «σημαντικό οριζόντιο στόχο του συνόλου του Προγράμματος και του στρατηγικού σχεδιασμού της χώρας αποτελεί η αποτελεσματική ένταξη της εθνικής πολιτικής ισότητας σε όλο το πεδίο της δημόσιας δράσης, Κεντρική Διοίκηση και Αυτοδιοίκηση, στην ενίσχυση της αποτελεσματικής εφαρμογής των πολιτικών ισότητας για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων στη δημόσια ζωή και του αποκλεισμού των ευαίσθητων κοινωνικών ομάδων από αυτή».

### **Γενικοί και ειδικοί στόχοι**

#### **Γενικός Στόχος:**

Η ενδυνάμωση των πολιτικών ισότητας σε όλο το εύρος της δημόσιας δράσης. Στόχος είναι η βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των μηχανισμών και των δομών σχεδιασμού, εφαρμογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης των μέτρων και των πολιτικών ισότητας, καθώς και η αποτελεσματική ένταξη της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλο το εύρος της δημόσιας δράσης, στο επίπεδο της κεντρικής διοίκησης και της αυτοδιοίκησης μέσα από την ενεργοποίηση της κοινωνίας των πολιτών και των Μ.Κ.Ο.

Έμφαση, επίσης, θα δοθεί στην ενίσχυση της παρουσίας και συμμετοχής των γυναικών στο δημόσιο και κοινωνικό τομέα και στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

#### **Ειδικοί στόχοι:**

- **Ε.Σ. 3.1.:** Η βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των πολιτικών ισότητας και των μηχανισμών και δομών εφαρμογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης για θέματα ισότητας των φύλων.
- **Ε.Σ. 3.2.:** Η ενίσχυση της θέσης των γυναικών στο δημόσιο και κοινωνικό τομέα.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Παρά το γεγονός ότι έχει πραγματοποιηθεί σημαντική πρόοδος σε όλα τα επίπεδα, η επίτευξη της ισότητας των φύλων συνεχίζει να αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα προβληματισμού τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε διεθνές επίπεδο. Οι γυναίκες συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν σε μεγαλύτερο ποσοστό την ανεργία, τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό. Οι ραγδαίες αλλαγές που επιτελούνται και οι απρόβλεπτες συνέπειες που προέκυψαν από το άνοιγμα των συνόρων και την ελεύθερη διακίνηση αγαθών, ανθρώπων και πληροφοριών δημιούργησαν νέες προκλήσεις, τις οποίες η ένταξη της διάστασης της ισότητας σε όλες τις πολιτικές, το gender mainstreaming, δηλαδή, ως βασικό εργαλείο, καλείται να αντιμετωπίσει.

Η δημόσια διοίκηση αποτελεί έναν από τους βασικότερους τομείς στους οποίους κρίνεται αναγκαία η εφαρμογή του gender mainstreaming, καθώς συνιστά τον κύριο μηχανισμό εφαρμογής πολιτικών. Υπάρχουν μεθοδολογίες και εργαλεία που έχουν εφαρμοστεί σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες και έχουν να επιδείξουν επιτυχή αποτελέσματα. Προσπάθειες έχουν πραγματοποιηθεί και σε εθνικό επίπεδο, οι οποίες αποτελούν Καλές Πρακτικές για την επέκταση των προσπαθειών αυτών σε όλη τη δημόσια διοίκηση. Η μεθοδολογία των δέκα (10) βημάτων, η οποία προτείνεται στο πλαίσιο του συγκεκριμένου Οδηγού, είναι μια μέθοδος που θα μπορούσε να συμβάλει στο εγχείρημα αυτό.

Η πραγματική πρόκληση είναι το gender mainstreaming ως στρατηγική και ως εργαλείο, σε συνδυασμό με τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών, να καταστήσει κατανοητό ότι όλοι/-ες μπορούν να ωφεληθούν από μια ισότιμη κοινωνία και μια δημόσια διοίκηση, η οποία στηρίζεται στην αναγνώριση της διαφορετικότητας και η οποία ανταποκρίνεται στις ανάγκες και στις αξίες τόσο των μεμονωμένων ατόμων όσο και των ομάδων. Το gender mainstreaming μπορεί να αναδείξει τον τρόπο, ώστε να επιδιωχθεί ένας κοινός τόπος που να αντανάκλα τις ανάγκες του κάθε ατόμου, ως ομάδα και ως άτομο.

Η ανισότητα των φύλων είναι ένα σύνθετο φαινόμενο. Οι επιπτώσεις και οι συνέπειές της αγγίζουν όλες τις σφαίρες της ανθρώπινης ζωής, ανεξάρτητα εάν είμαστε άνδρες ή γυναίκες. Οι περισσότεροι άνθρωποι είναι εξοικειωμένοι με αυτή την κατάσταση και την αποδέχονται ως «φυσιολογική». Για το λόγο αυτό, απαιτείται κάτι περισσότερο και συμπληρωματικό των αλλαγών στους νόμους και στις πολιτικές, για να επιτευχθεί η πραγματική ισότητα των φύλων. Η κατανόηση από όλους/-ες, αλλά κυρίως από τους ανθρώπους που βρίσκονται σε θέσεις ευθύνης στη δημόσια διοίκηση, των σύνθετων και έμμεσων τρόπων με τους οποίους η ανισότητα μεταξύ των φύλων υφίσταται και η αναγνώριση των συνεπειών της αποτελούν τα πρώτα βήματα για μια πιο ισότιμη κοινωνία.

Η ισότητα των φύλων είναι θεμελιώδες δικαίωμα και όλοι/-ες πρέπει να συνδράμουμε για την κατάκτησή της. Ο εν λόγω Οδηγός στοχεύει να συμβάλει με τον τρόπο του στην προσπάθεια αυτή και να αποτελέσει εύχρηστο εργαλείο για τους/τις αναγνώστες/-τριές του.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ελληνόγλωσση

Αρβανίτης, Κ., Βλαχογιάννη, Γλ., Μαντά, Μ., Ξυδοπούλου, Ε.Κ. & Παπαγιαννοπούλου, Μ.Χ. (2006). *Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης πολιτικών αποφάσεων στην Ελλάδα*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006). *Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών 2006-2010*. Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών. COM (2006)92. Βρυξέλλες.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση «Απασχόληση, Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνικές Υποθέσεις», Μονάδα V/D.5. (1998). «100 λέξεις για την ισότητα»: Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα γυναικών και ανδρών. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1996). *Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την «Ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και στόχων»* COM(96) 67.

Ευρωπαϊκό Συμβούλιο (2006). *Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων Presidency Conclusions – 23/24 March 2006 7775/1/06 REV 1 27*.

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2008). *Έργο «Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την Προώθηση της Ισότητας των Φύλων»*: Ενημερωτικό Φυλλάδιο. Κ.Ε.Θ.Ι., Αθήνα.

Κοσμάς, Π., Μοσχοβάκου, Ν., Μπαγινέτα, Α., Μπάρδα, Κ., Παπαγιαννοπούλου, Μ.Χ., Σακελλαρίου, Ε. & Σκαντζή, Α. (2008). *Αξιολόγηση των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών που υποστηρίζουν τις γυναίκες στη συμμετοχή τους στην τοπική ανάπτυξη*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.

Sjogur, K. & Schmitz, C. (επιμ.) (2005). *Παραδείγματα καλών πρακτικών στην επιμόρφωση. Εστιάσεις και παγίδες. Εκπαίδευση και επιμόρφωση του πολίτη σε θέματα σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές*. Βόννη: The GEcel Project Group.

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (1999). *Ψήφισμα του Συμβουλίου της 22ας Φεβρουαρίου 1999 σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση το 1999*, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. C 069 της 12/03/1999.



Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ε.Κ.Τ. (2003). *Οδηγός εφαρμογής των πολιτικών ισότητας των φύλων στο σχεδιασμό και την αξιολόγηση των δράσεων των Ε.Π. του Γ' Κ.Π.Σ.* Available online at: <http://www.esfhellas.gr/greek/userfiles/ΟΔΗΓΟΣ%20ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ%20ΚΕΘΙ.rar> (Last accessed: 20 Οκτωβρίου 2008).

## Ξενόγλωσση

Andersen, A. (2007). "The Work on Gender Mainstreaming in the Ministry of Employment, Denmark". Presentation given at the conference "For Diversity against Discrimination – The EU Equality-Acquis: Experiences, Problems and Opportunities", Berlin 19-21 April 2007. In: *GenderCompetenceCentre*. Available online at: [http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/taix\\_agnete\\_andersen.pdf](http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/taix_agnete_andersen.pdf) (Last accessed: 20 October 2008).

Council of Europe (2004). *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS), Directorate General of Human Rights, Strasbourg. Available online at: [http://www.coe.int/T/E/Human\\_Rights/Equality/PDF\\_EG-S-MS\\_98\\_2rev\\_E.pdf](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_EG-S-MS_98_2rev_E.pdf) (Last accessed: 20 October 2008).

Council of Europe (2003). *Fact Sheet, Gender Mainstreaming: Action Undertaken by the Council of Europe*. Available online at: [http://www.humanrights.coe.int/Equality/Eng/WordDocs/PDF\\_Fact%20sheet%20on%20gender%20mainstreaming%20Sep%202003.pdf](http://www.humanrights.coe.int/Equality/Eng/WordDocs/PDF_Fact%20sheet%20on%20gender%20mainstreaming%20Sep%202003.pdf) (Last accessed: 20 Οκτωβρίου 2008).

Council of Europe (1998). *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS), Στρασβούργο.

EQUAL Managing Authorities of Austria, Belgium (NI), Belgium (Fr), Estonia, Finland and Spain (2006). *The Principle of Gender Equality in the New ESF Programmes (2007-2013): A Framework in Programming*. Report by an ad hoc Working Group of Member States on Gender Equality and Gender Mainstreaming, Equal, Brussels, Available online at: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/news/200606-reflection-notes\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/news/200606-reflection-notes_en.cfm) (Last accessed: 20 October 2008).

European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2007a). *PROGRESS Programme*. Available online at: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/progress/docs\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/progress/docs_en.html).

European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2007b). *Restricted Call for Proposals for the Improvement of Gender Mainstreaming in National Policies and Programmes*. Available online at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=631&langId=en&callId=63&furtherCalls=yes>

European Commission (1997). *Treaty of Amsterdam Amending the Treaty on European Union, the Treaties Establishing the European Communities and Related Acts*. Amsterdam. Available online at: <http://www.eurotreaties.com/amsterdamtreaty.pdf> (Last accessed: 20 October 2008).

European Commission (1995a). *Communication from the Commission to the Council and the European Parliament on Integrating Gender Issues in Development Cooperation*. COM (95) 423.

European Commission (1995b). *European Training Foundation Annual Report 1995*. COM (97) 381 final, Volume I.

Jean Monnet Center. *The Origins of Gender Mainstreaming in the EU*. Available online at: [www.jeanmonnetprogram.org/papers/00/000201-03.html](http://www.jeanmonnetprogram.org/papers/00/000201-03.html) (Last accessed: 20 October 2008).

Neimanis, A. (2007). *Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit*. United Nations Development Programme RBEC, Bratislava.

Neimanis, A. (2005). *Gender Mainstreaming in Practice: A Handbook*. United Nations Development Programme RBEC, Bratislava.

Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (2007). *Gender Equality in Public Services: Some Useful Advice on Gender Mainstreaming*. Swedish Government Official Reports: Stockholm.

Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (JämStöd) (2007). *Gender Mainstreaming Manual: A Book of Practical Methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (JämStöd)*. Swedish Government Official Reports, Stockholm.

*The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*. Available online at: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm> (Accessed by 20 October 2008).

United Nations (1995). *Report of the Fourth World Conference on Women: Beijing, 4-15 September 1995*. A/CONF.177/20/Rev.1. United Nations.

United Nations (1986). *Report of the World Conference to Review and Appraise the Achievements of the United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace*. Nairobi.

United Nations (1985). *Fourth World Conference on Women*. Available online at: <http://www.un.org/Conferences/Women> (Last accessed: 22 October 2008).

United Nations (1979). *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*. Available online at: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm> (Accessed by 20 October 2008).

United Nations Development Programme (2007). *Empowered and Equal: Gender Equality Strategy (2008-2011)*. Available online at: <http://www.undp.org/women/docs/Gender-Equality-Strategy-2008-2011.doc> (Last accessed: 20 October 2008).

United Nations Development Programme (2000). *Millennium Development Goals*. Available online at: <http://www.undp.org/mdg/basics.shtml> (Last accessed: 20 October 2008).

United Nations, Economic and Social Council (1997). *Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*. Report of the Secretary-General (E/1997/100). United Nations Department of Economic and Social Affairs (DESA). Available online at: <http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm> (Last accessed: 22 October 2008).

## ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ Ελληνόγλωσση

Αδαμοπούλου, Ο., Δαλακούρα, Α., Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β., Σμυρνή, Ι., Φρόση, Λ. & Χα-σεκίδου-Μάρκου, Θ. (2000). *Φάκελος παρεμβατικών μαθημάτων: ισότητα των δύο φύλων – Ο ρόλος των εκπαιδευτικών. Επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση εκπαιδευτικών σε θέματα ισότητας*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.

Αμίτσης, Γ., Δήμου, Ε., Μολιώτη, Α., & Προφύρη, Ι. (2008). *Μελέτη: Σειρά παρακολούθησης και αξιολόγησης των δράσεων και πολιτικών για τη βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας μέσω εκπαιδευτικής προετοιμασίας*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.

Γκασούκα, Μ. (2008). *Εγχειρίδιο ασκήσεων και εφαρμογών για την προώθηση της διάστασης του φύλου στην Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.

Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β., Ζιώγου-Καραστεργίου, Σ. & Φρόση, Λ. (επιμ.) (2003). *Μελέτη: Φύλο και εκπαιδευτική πραγματικότητα στην Ελλάδα: Προωθώντας παρεμβάσεις για την ισότητα των φύλων στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.

Κατσαμάγκου, Μ., Καλύβεζα, Μ., Παπαρούνη, Ρ. & Ταμπόση, Στ. (2008). *Μελέτη: Σειρά παρακολούθησης και αξιολόγησης των επιπτώσεων στο φύλο των δράσεων του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.

Καλεράντε, Ε. & Καραφώτη, Π. (2008). *Οδηγός εισαγωγής αρχών ισότητας στην εκπαίδευση*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.

Λιάπη, Μ. & Τζαβάρα, Μ. (χ.χ.). *Οδηγός εφαρμογής σχεδίων ισότητας*. Αναπτυξιακή Σύμπραξη EQUAL- Ανδρομέδα: Δράσεις για την καταπολέμηση του διαχωρισμού στο χώρο εργασίας.

Παπαγιαννοπούλου, Μ. & Παπαρούνη, Ρ. (2005). *Οι εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.

Πετρόγλου, Π. (2002). *Οδηγός καλών πρακτικών για την άσκηση των δικαιωμάτων ισότητας των φύλων*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.

Πετρουλάκη, Κ., Βρυώνης, Μ., Ντιναπόγιας, Α., Τσιριγώτη, Αντ. (2008), *Μελέτη: Σειρά παρακολούθησης και αξιολόγησης των επιπτώσεων των εκπαιδευτικών πολιτικών στο φύλο*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.

Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.) (2008). *Πολιτικές ισότητας των φύλων: Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές πρακτικές*. Gutenberg, Αθήνα.

## Ξενόγλωσση

Council of Europe, Equality Division, Directorate General of Human Rights (2004). *National Machinery, Action Plans and Gender Mainstreaming in the Council of Europe Member States since the 4th World Conference on Women (Beijing, 1995)*. Council of Europe, Strasbourg.

Derbyshire, H. (2002). *Gender Manual: A Practical Guide for Development Policy Makers and Practitioners*. Department for International Development, UK.

EQUAL Managing Authorities of Austria, Belgium (NL), Belgium (Fr), Estonia, Finland and Spain (2006). *The Principle of Gender Equality in the New ESF Programmes (2007-2013: A Framework in Programming*. Report by an ad hoc Working Group of Member States on Gender Equality and Gender Mainstreaming.

European Commission (2004). *TOOLKIT on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation*. EuropeAid Cooperation Office, Brussels.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2007). *Gender Mainstreaming of Employment Policies: A Comparative Review of 30 European Countries*. Office for Official Publications of European Communities, 2008, Luxembourg.

European Commission, DG RTD (2007). *VADEMECUM, Gender Mainstreaming in the 6<sup>th</sup> Framework Programme-Reference Guide for Scientific Officers/Project Officers*.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2007). *EQUAL Guide on Gender Mainstreaming*. Office for Official Publications of European Communities, 2008, Luxembourg.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2007). *Manual for Gender Mainstreaming of Employment Policies*. Office for Official Publications of European Communities, 2008, Luxembourg.

Lehn, S. & Nielsen, M. (2002). *Methods for Gender Mainstreaming*. The Danish National Research and Documentation Centre on Gender Equality. Copenhagen.

Murishon, S. (2004). *Elements of a Gender Mainstreaming Strategy: A Fourteen-Point Framework*. The Capacity Development Group, United Nations.

Schalkwyk, J. (2000). *Exercises in Gender Mainstreaming*. United Nations Development Programme.

Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (2007). *Gender Equality in Public Services: Some Useful Advice on Gender Mainstreaming*. Swedish Government Official Reports: Stockholm.

Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (2007). *Gender Mainstreaming Manual*. Swedish Government Official Reports: Stockholm.

UNESCO (2003). *UNESCO'S Gender Mainstreaming Implementation Framework (GMIF) for 2002-2007*. Bureau of Strategic Planning - Section for Women and Gender Equality, Paris.

UNESCO, The Section of Women and Gender Equality, Bureau for Strategic Planning (2005). *Handbook for Gender Focal Points in UNESCO National Commissions*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation: Paris.

**ΕΝΟΤΗΤΑ Δ΄**

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ**

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΕΘΝΙΚΟΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ		
<p><b>Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.)</b></p>	<p>Στην Ελλάδα, ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για την προώθηση και την εφαρμογή της ισότητας των δύο φύλων είναι η Γενική Γραμματεία Ισότητας, που ιδρύθηκε το 1985 (Νόμος 1558/85) και εποπτεύεται από το Υπουργείο Εσωτερικών. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας είναι υπεύθυνη για το σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς.</p>	<p><b>Στοιχεία Επικοινωνίας:</b>                      Γενική Γραμματεία Ισότητας                      Δραγατσανίου 8, 105 59 Αθήνα                      τηλ.: 210 3315291-5                      fax: 210 3315276                      e-mail: info.isotita@isotita.gr                      Διαδικτυακή Διεύθυνση:  <a href="http://www.isotita.gr/">http://www.isotita.gr/</a></p>
<p><b>Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)</b></p>	<p>Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου, το οποίο ιδρύθηκε το 1994 και λειτουργεί κεντρικά στην Αθήνα και περιφερειακά στην Αλεξανδρούπολη, την Αμφισσα, το Βόλο, το Ηράκλειο Κρήτης, τη Θεσσαλονίκη, την Καλαμάτα, την Κομοτηνή, την Πάτρα και την Πρέβεζα. Εποπτεύεται και χρηματοδοτείται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.) του Υπουργείου Εσωτερικών.</p>	<p><b>Στοιχεία Επικοινωνίας:</b>                      Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)</p> <p><b>ΑΘΗΝΑ:</b>                      Χαρ. Τρικούπη 51 &amp; Βαλτετισίου, 106 81 Αθήνα                      τηλ.: 210 3898000, fax: 210 3898079                      e-mail: kethi@kethi.gr                      Διαδικτυακή Διεύθυνση: <a href="http://www.kethi.gr">http://www.kethi.gr</a>                      Έδρα: Μουσαίου 2, Πλάκα, 105 55 Αθήνα</p> <p><b>ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ:</b>                      Συγγρού 30, 546 30 Θεσσαλονίκη                      τηλ.: 2310 517959, 52351, fax: 2310 524071                      e-mail: info@thes.kethi.gr</p> <p><b>ΚΟΜΟΤΗΝΗ:</b>                      Στίλπωνος Κυριακίδη 15, 691 00 Κομοτηνή                      τηλ.: 25310 84589, fax: 25310 84589                      e-mail: syy_komotini@otenet.gr</p> <p><b>ΠΡΕΒΕΖΑ:</b>                      Λόρδου Βύρωνος 5, 481 00 Πρέβεζα                      τηλ.: 26820 89217, fax: 26820 89214                      e-mail: syy@preveza.kethi.gr</p>



ΕΘΝΙΚΟΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ		
<p><b>Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)</b></p>	<p>Το Κ.Ε.Θ.Ι. ενεργοποιείται δυναμικά στην προώθηση των γυναικών σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής ζωής και έχει ως κύριο στόχο να συμβάλει καθοριστικά στην εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών. Διεξάγει έρευνες, εκπονεί μελέτες και πραγματοποιεί εθνικά και ευρωπαϊκά Προγράμματα δράσης σε θέματα ισότητας των φύλων.</p>	<p><b>Στοιχεία Επικοινωνίας:</b> Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)</p> <p><b>ΠΑΤΡΑ:</b> Κανακάρη 1018, 262 21 Πάτρα τηλ.: 2610 620059, fax: 2610 620803 e-mail: info@patra.kethi.gr</p> <p><b>ΗΡΑΚΛΕΙΟ:</b> Θησέως 18Α, 712 01 Ηράκλειο Κρήτης τηλ.: 2810 341387, 333202, fax: 2810 343778 e-mail: info@iraklio.kethi.gr</p> <p><b>ΒΟΛΟΣ:</b> Αναλήψεως 170, 382 21 Βόλος τηλ.: 24210 78218-9, fax: 24210 78219 e-mail: info@volos.kethi.gr</p> <p><b>ΚΑΛΑΜΑΤΑ:</b> Ψάλτη 1, 241 00 Καλαμάτα τηλ.: 27210 99380, fax: 27210 88382 e-mail: info_syy@kalamata.kethi.gr</p>
<p><b>Τμήμα Ισότητας των Φύλων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας</b></p>	<p>Το Τμήμα Ισότητας των Φύλων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (Ν. 1414/1984, Ν. 3488/2006) γνωμοδοτεί για σχέδια νόμων, διοικητικών πράξεων και γενικά για θέματα που αναφέρονται στην εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, εφόσον παραπέμπονται σε αυτό από τις αρμόδιες υπηρεσίες.</p>	<p><b>Στοιχεία Επικοινωνίας:</b> Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας - Γενική Διεύθυνση Εργασίας Δ/νση Όρων Εργασίας - Τμήμα Ισότητας των Φύλων Πειραιώς 40, 101 82 Αθήνα τηλ.: 210 5295182 – 141 fax: 210 5234676 Διαδικτυακή Διεύθυνση: <a href="http://www.ypakp.gr/">http://www.ypakp.gr/</a></p>

ΕΘΝΙΚΟΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ		
<p><b>Γραφείο Ισότητας των Δύο Φύλων - Υπουργείο Εθνικής Άμυνας</b></p>	<p>Το Γραφείο Ισότητας των Δύο Φύλων - Υπουργείο Εθνικής Άμυνας (Π.Δ. 39/2004) αποτελεί ανεξάρτητο γραφείο, που υπάγεται απευθείας στο Γενικό Διευθυντή.</p> <p>Το Γραφείο Ισότητας:</p> <p><b>α.</b> συλλέγει, διαχειρίζεται και επεξεργάζεται κατά την κείμενη νομοθεσία στοιχεία και πληροφορίες για θέματα που αφορούν στην ισότητα των δύο φύλων στο στρατιωτικό προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων της Ελλάδας καθώς και άλλων κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, του Βορειοατλαντικού Συμφώνου και άλλων Διεθνών Οργανισμών,</p> <p><b>β.</b> διατυπώνει θεσμικές προτάσεις και προωθεί τα αναγκαία μέτρα για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στο στρατιωτικό προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων της χώρας,</p> <p><b>γ.</b> συνεργάζεται για αντικείμενα ισότητας των δύο φύλων με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και τα Γενικά Επιτελεία και τις λοιπές υπηρεσίες του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας.</p>	<p><b>Στοιχεία Επικοινωνίας:</b> Υπουργείο Εθνικής Άμυνας - Γενική Διεύθυνση Οικονομικού Σχεδιασμού και Υποστήριξης - Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού και Περιβάλλοντος- Γραφείο Ισότητας Μεσογείων 227-231, 15 451 Χολαργός τηλ.: 210 6598100, 210 6598220 fax: 210 6443832 Διαδικτυακή Διεύθυνση: <a href="http://www.mod.mil.gr/">http://www.mod.mil.gr/</a></p>

<b>ΕΘΝΙΚΟΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ</b>	
<b>Εθνική Επιτροπή για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών</b>	<p>Η Εθνική Επιτροπή για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών (άρθρο 8 του Ν. 3491/2006) η οποία θεσπίστηκε ως μόνιμο βήμα κοινωνικού διαλόγου. Η Εθνική Επιτροπή αποτελείται από τον Υπουργό Εσωτερικών, ως Πρόεδρο, ο οποίος αναπληρώνεται από τη Γενική Γραμματέα Ισότητας, που συμμετέχει και ως μέλος, τους/τις Γενικούς Γραμματείς των συναρμοδίων Υπουργείων, εκπροσώπους της Τοπικής Αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού, της Ο.Κ.Ε., των κοινωνικών εταίρων, Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων που δραστηριοποιούνται στον τομέα της ισότητας των φύλων, καθώς και από ανεξάρτητες προσωπικότητες. Έργο της Επιτροπής είναι η συμβολή στη διαμόρφωση εθνικής στρατηγικής για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, η διαμόρφωση των αναγκαίων πολιτικών και μέτρων και η παρακολούθηση της εφαρμογής τους, καθώς και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο.</p>
<b>Ειδική Μόνιμη Κοινοβουλευτική Επιτροπή Ισότητας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του Ελληνικού Κοινοβουλίου</b>	<p>Η Ειδική Μόνιμη Κοινοβουλευτική Επιτροπή Ισότητας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του Ελληνικού Κοινοβουλίου συστάθηκε με το νέο Κανονισμό της Βουλής (άρθρο 43<sup>ο</sup>, παρ. 1δ). Αντικείμενο της επιτροπής είναι, μεταξύ άλλων, η έρευνα και η διατύπωση προτάσεων με σκοπό την προώθηση στην οικογένεια, στην εκπαίδευση και στους άλλους κοινωνικούς θεσμούς, καθώς και την κατοχύρωση και την εφαρμογή από τη διοίκηση της αρχής της ισότητας των φύλων, και ιδίως σε θέματα απασχόλησης, και του σεβασμού και της προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου.</p>
<b>Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας</b>	<p>Οι Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας, οι οποίες συγκροτούνται σε κάθε Περιφέρεια με απόφαση του Γενικού Γραμματέα Ισότητας (άρθρο 6 παρ. 2 Ν. 2839/2000). Κύριο έργο τους είναι η προώθηση και η κατοχύρωση της ισότητας των δύο φύλων σε όλους τους τομείς, σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, σε συνεργασία με τους φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης.</p>

ΕΘΝΙΚΟΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ		
<p><b>Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου</b></p>	<p>Η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (Ν. 2667/1998, όπως ισχύει). Σκοπός της είναι η συνεχής επισημάνση σε όλα τα όργανα της Πολιτείας της ανάγκης αποτελεσματικής κατοχύρωσης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου όλων όσων διαβιούν στην ελληνική επικράτεια.</p>	<p><b>Στοιχεία Επικοινωνίας:</b> Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου Νεοφύτου Βάμβα 6 (3<sup>ος</sup> όροφος), 106 74 Αθήνα τηλ.: 210 7233221, 7233216 fax: 210 7233217 Διαδικτυακή Διεύθυνση: <a href="http://www.nchr.gr">http://www.nchr.gr</a></p>
<p><b>Συνήγορος του Πολίτη</b></p>	<p>Ο Συνήγορος του Πολίτη (Ν. 3094/2003), φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ορίστηκε και ως φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη και στις συνθήκες εργασίας, στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.</p>	<p><b>Στοιχεία Επικοινωνίας:</b> Συνήγορος του Πολίτη Χατζηγιάννη Μέξη 5, 115 28 Αθήνα τηλ.: 210 7289600 fax: 210 7292129 Διαδικτυακή Διεύθυνση: <a href="http://www.synigoros.gr">http://www.synigoros.gr</a></p>

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ	
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΙ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ	
<b>AWID - Association for Women's Rights in Development</b>	<a href="http://www.awid.org/">http://www.awid.org/</a>
<b>CIDA, Guide to Gender-Sensitive Indicators</b>	<a href="http://www.acdi-cida.gc.ca/cida_ind.nsf/0/98005d3629e784fe8525694f0064f11f?OpenDocument">http://www.acdi-cida.gc.ca/cida_ind.nsf/0/98005d3629e784fe8525694f0064f11f?OpenDocument</a>
<b>Commission on the Status of Women-Follow-up to Beijing and Beijing + 5</b>	<a href="http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/">http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/</a> <a href="http://www.un.org">http://www.un.org</a>
<b>Committee on the Elimination of Discrimination Against Women</b>	<a href="http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/committee.htm">http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/committee.htm</a>
<b>Council of Europe</b>	<a href="http://www.coe.int">http://www.coe.int</a>
<b>European Commission –Gender Equality</b>	<a href="http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html">http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html</a>
<b>European Commission –Gender Mainstreaming</b>	<a href="http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_en.html">http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_en.html</a>
<b>European Women's Lobby</b>	<a href="http://www.womenlobby.org/">http://www.womenlobby.org/</a>
<b>ILO-International Labour Organisation</b>	<a href="http://www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/lang--en/index.htm">http://www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/lang--en/index.htm</a>
<b>Fourth World Conference on Women, Beijing 1995 (The Beijing Declaration and Platform for Action)</b>	<a href="http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/">http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/</a>

<b>OECD- Organisation for Economic Co-operation and Development</b>	<a href="http://www.oecd.org">http://www.oecd.org</a>
<b>The Millennium Development Goals (MDGs)</b>	<a href="http://www.undp.org/mdg/basics.shtml">http://www.undp.org/mdg/basics.shtml</a>
<b>United Nations</b>	<a href="http://www.un.org">http://www.un.org</a>
<b>United Nations Division for the Advancement of Women</b>	<a href="http://www.un.org/womenwatch/daw/index.html">http://www.un.org/womenwatch/daw/index.html</a>
<b>United Nations Development Fund for Women</b>	<a href="http://www.unifem.org/">http://www.unifem.org/</a>
<b>United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)</b>	<a href="http://www.unesco.org">http://www.unesco.org</a>
<b>United Nations Inter-Agency Network on Women and Gender Equality (IANWGE)</b>	<a href="http://www.un.org/womenwatch/">http://www.un.org/womenwatch/</a>
<b>United Nations: Women (General Information, Department of Public Information)</b>	<a href="http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/women/index.html">http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/women/index.html</a>
<b>United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW)</b>	<a href="http://www.un-instraw.org/">http://www.un-instraw.org/</a>
<b>WEAVE / A European Gender Studies Network</b>	<a href="http://www.weave-network.eu">www.weave-network.eu</a>

<b>Women's International Studies Europe (WISE)</b>	<a href="http://www.wise.medinstgenderstudies.org">http://www.wise.medinstgenderstudies.org</a>
<b>Women in Development Europe (WIDE)</b>	<a href="http://www.eurosur.org/wide/">http://www.eurosur.org/wide/</a>
<b>World Bank</b>	<a href="http://www.worldbank.org">http://www.worldbank.org</a>
<b>ΕΛΛΑΔΑ</b>	
<b>Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών</b>	<a href="http://www.ekke.gr">http://www.ekke.gr</a>
<b>Ινστιτούτο Επιμόρφωσης (ΙΝ.ΕΠ.) – Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.) – Υπουργείο Εσωτερικών</b>	<a href="http://www.ekdd.gr">www.ekdd.gr</a>
<b>Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών</b>	<a href="http://www.genderissues.org.gr">http://www.genderissues.org.gr</a>
<b>EQUALPOL</b>	<a href="http://www.equalpol.gr">http://www.equalpol.gr</a>
<b>Πανεπιστημιακά Προγράμματα Φύλου</b>	<p><b>Σπουδές Φύλου και Ισότητας στις Πολιτικές και Κοινωνικές Επιστήμες, Πάντειο Πανεπιστήμιο</b> <a href="http://www.genderpanteion.gr">http://www.genderpanteion.gr</a></p> <p><b>Εθνικό Μετσόβειο Πολυτεχνείο</b> <a href="http://www.arch.ntua.gr/genderandspace">www.arch.ntua.gr/genderandspace</a></p> <p><b>Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης</b> <a href="http://www.auth.gr/genderstudies">www.auth.gr/genderstudies</a></p> <p><b>Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών</b> <a href="http://www.isotita.uoa.gr">www.isotita.uoa.gr</a></p> <p><b>Πανεπιστήμιο Αιγαίου</b> <a href="http://www.aegean.gr/social-anthropology/msc/msc-woman-gender-gr-organization.html">http://www.aegean.gr/social-anthropology/msc/msc-woman-gender-gr-organization.html</a> &amp; <a href="http://www.rhodes.aegean.gr/genderstudies/postgrad">http://www.rhodes.aegean.gr/genderstudies/postgrad</a></p> <p><b>Πανεπιστήμιο Κρήτης</b> <a href="http://www.soc.uoc.gr/gender">www.soc.uoc.gr/gender</a></p> <p><b>Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας</b> <a href="http://www.gender.uth.gr">www.gender.uth.gr</a></p> <p><b>Πανεπιστήμιο Πειραιά</b> <a href="http://www.unipi.gr/ypires/epeaeklsotitaFulon">www.unipi.gr/ypires/epeaeklsotitaFulon</a></p> <p><b>ΤΕΙ Αθήνας</b> <a href="http://isotita.teiath.gr">http://isotita.teiath.gr</a></p> <p><b>ΤΕΙ Πάτρας</b> <a href="http://www.teipat.gr/isotita">www.teipat.gr/isotita</a></p>

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

EUROSTAT PUBLICATIONS ABOUT GENDER ISSUES. STATISTICS IN FOCUS	
<p><b>Earnings of Men and Women in the EU: The Gap Narrowing but only Slowly</b> Timing: Published 29/5/2001</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-01-005/EN/KS-NK-01-005-EN.PDF">http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-01-005/EN/KS-NK-01-005-EN.PDF</a></p>
<p><b>Women in Public Research and Higher Education in Europe</b> Timing: Published 8/11/2001</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NS-01-007/EN/KS-NS-01-007-EN.PDF">http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NS-01-007/EN/KS-NS-01-007-EN.PDF</a></p>
<p><b>Women and Men in Tertiary Education</b> Timing: Published 13/11/2001</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-01-018/EN/KS-NK-01-018-EN.PDF">http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-01-018/EN/KS-NK-01-018-EN.PDF</a></p>
<p><b>The Health and Safety of Women and Men at Work</b> Timing: Published 27/03/2002</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-004/EN/KS-NK-02-004-EN.PDF">http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-004/EN/KS-NK-02-004-EN.PDF</a></p>
<p><b>Women and Men Migrating to and from the European Union</b> Timing: Published 30/01/2003</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-03-002/EN/KS-NK-03-002-EN.PDF">http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-03-002/EN/KS-NK-03-002-EN.PDF</a></p>
<p><b>Women and Men in Agriculture</b> Timing: Published 06/02/2003</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NN-03-004/EN/KS-NN-03-004-EN.PDF">http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NN-03-004/EN/KS-NN-03-004-EN.PDF</a></p>
<p><b>Women and Men Reconciling Work and Family Life</b> Timing: Published 21/05/2002</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-009/EN/KS-NK-02-009-EN.PDF">http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-009/EN/KS-NK-02-009-EN.PDF</a></p>



<p><b>The Entrepreneurial Gap between Women and Men</b> Timing: Published 13/06/2002</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-011/EN/KS-NK-02-011-EN.PDF">http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-011/EN/KS-NK-02-011-EN.PDF</a></p>
<p><b>More Women than Men Living in Workless Households</b> Timing: Ready. Published 28/05/02</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-015/EN/KS-NK-02-015-EN.PDF">http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-015/EN/KS-NK-02-015-EN.PDF</a></p>
<p><b>Women and Men Working Weekends and their Family Circumstances</b> Timing: Published 12/07/02</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-014/EN/KS-NK-02-014-EN.PDF">http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-014/EN/KS-NK-02-014-EN.PDF</a></p>
<p><b>At the Margins of the Labour Market? Women and Men in Temporary Jobs in Europe</b> Timing: Published 19/07/02</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-013/EN/KS-NK-02-013-EN.PDF">http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-013/EN/KS-NK-02-013-EN.PDF</a></p>
<p><b>Women and Men beyond Retirement</b> Timing: Published 28/08/02.</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-03-012/EN/KS-NK-03-012-EN.PDF">http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-03-012/EN/KS-NK-03-012-EN.PDF</a></p>
<p><b>How Women and Men Spend their Time</b> Timing: Published 16/05/03</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-03-012/EN/KS-NK-03-012-EN.PDF">http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-03-012/EN/KS-NK-03-012-EN.PDF</a></p>
<p><b>Women Participating in Active Labour Market Policies</b> Timing: Published 25/07/03.</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-03-017/EN/KS-NK-03-017-EN.PDF">http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-03-017/EN/KS-NK-03-017-EN.PDF</a></p>
<p><b>Towards a European Knowledge-Based Society: The Contributions of Men and Women</b> Timing: Published 07/04/03.</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NS-03-005/EN/KS-NS-03-005-EN.PDF">http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NS-03-005/EN/KS-NS-03-005-EN.PDF</a></p>

<p><b>Women, Science and Technology: Measuring Recent Progress towards Gender Equality</b> Timing: Published 24/04/04</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NS-04-006/EN/KS-NS-04-006-EN.PDF">http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NS-04-006/EN/KS-NS-04-006-EN.PDF</a></p>
<p><b>Gender Gaps in The Reconciliation between Work and Family Life</b> Timing: Published 12/04/05</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-05-004/EN/KS-NK-05-004-EN.PDF">http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-05-004/EN/KS-NK-05-004-EN.PDF</a></p>
<p><b>How is the Time of Women and Men Distributed in Europe?</b> Timing: Published 28/11/05</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1073,46587259&amp;_dad=portal&amp;_schema=PORTAL&amp;p_product_code=KS-NK-06-004">http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1073,46587259&amp;_dad=portal&amp;_schema=PORTAL&amp;p_product_code=KS-NK-06-004</a></p>
<p><b>People Outside the Labour Force: Female Inactivity Rates Down</b> Timing: Published 04.12.2006</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-018/EN/KS-NK-06-018-EN.PDF">http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-018/EN/KS-NK-06-018-EN.PDF</a></p>
<p><b>The Concentration of Men and Women in Sectors of Activity</b> Timing: Published 12/04/07</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-053/EN/KS-SF-07-053-EN.PDF">http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-053/EN/KS-SF-07-053-EN.PDF</a></p>
<p><b>The Entrepreneurial Gap Between Men and Women</b> Timing: Published 05/03/07</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-030/EN/KS-SF-07-030-EN.PDF">http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-030/EN/KS-SF-07-030-EN.PDF</a></p>
<p><b>Men and Women Participating in Labour Market Policies, 2004</b> Timing: Published 16/05/2007</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-066/EN/KS-SF-07-066-EN.PDF">http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-066/EN/KS-SF-07-066-EN.PDF</a></p>
<p><b>The Flexibility of Working Time Arrangements for Women and Men</b> Timing: Published 16/05/2007</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-096/EN/KS-SF-07-096-EN.PDF">http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-096/EN/KS-SF-07-096-EN.PDF</a></p>

<p><b>The Transition of Women and Men from Work to Retirement</b> Timing: Published 03/08/2007</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-097/EN/KS-SF-07-097-EN.PDF">http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-097/EN/KS-SF-07-097-EN.PDF</a></p>
<p><b>Men and Women Employed on Fixed-Term Contracts Involuntarily</b> Timing: Published 08/08/2007</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-098/EN/KS-SF-07-098-EN.PDF">http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-098/EN/KS-SF-07-098-EN.PDF</a></p>
<p><b>Gender Differences in the Use of Computers and the Internet</b> Timing: Published 23/10/2007</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-119/EN/KS-SF-07-119-EN.PDF">http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-119/EN/KS-SF-07-119-EN.PDF</a></p>
<p><b>The Narrowing Education Gap between Women and Men</b> Timing: Published 19/12/2007</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1073,46587259&amp;dad=portal&amp;_schema=PORTAL&amp;p_product_code=KS-SF-07-130">http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1073,46587259&amp;dad=portal&amp;_schema=PORTAL&amp;p_product_code=KS-SF-07-130</a></p>
<p><b>Women Employed in Science and Technology</b> Timing: Published 07/02/2008</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1073,46587259&amp;dad=portal&amp;_schema=PORTAL&amp;p_product_code=KS-SF-08-0104">http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1073,46587259&amp;dad=portal&amp;_schema=PORTAL&amp;p_product_code=KS-SF-08-0104</a></p>
<p><b>The Life of Women and Men in Europe - A Statistical Portrait - NEW EDITION</b> Timing: Published 06/03/08</p>	<p><a href="http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1073,46587259&amp;dad=portal&amp;_schema=PORTAL&amp;p_product_code=KS-80-07-135">http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1073,46587259&amp;dad=portal&amp;_schema=PORTAL&amp;p_product_code=KS-80-07-135</a></p>

ISBN: 978-960-6737-26-8

