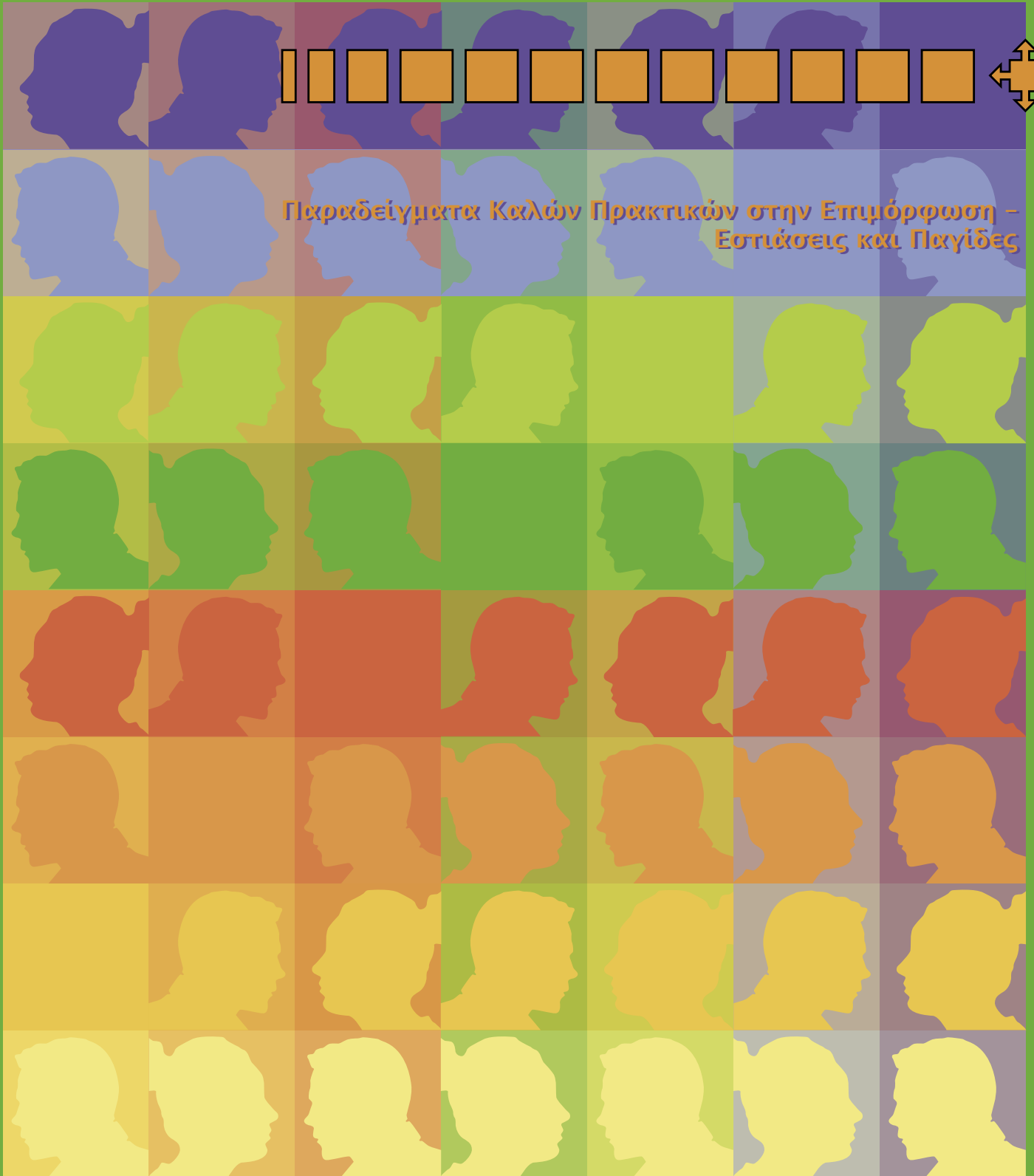


# GECEL

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ  
ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ  
ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ



Παραδείγματα Καλών Πρακτικών στην Επιμόρφωση -  
Εστιάζσεις και Παγίδες

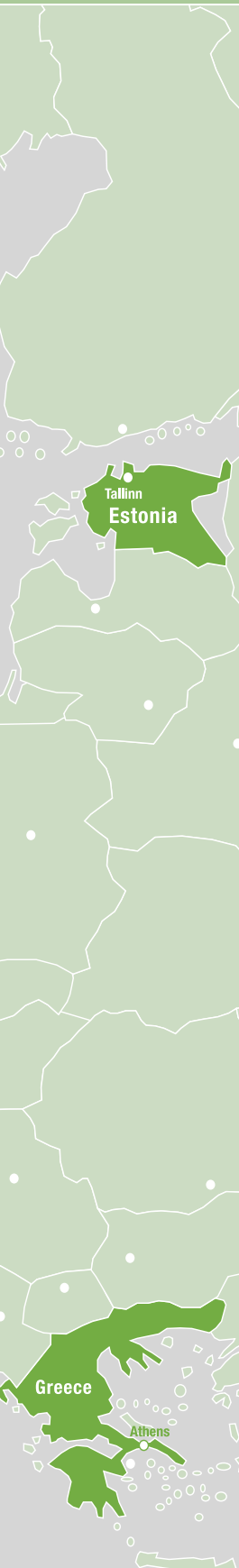






# ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ – ΕΣΤΙΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΓΙΔΕΣ

ΕΝΑ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΑΠΟ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ:  
GECEL – ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ ΣΕ  
ΘΕΜΑΤΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ  
ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ  
(GENDER MAINSTREAMING)



ROSKILDE / BONNH 2005

© GECEL – ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ  
ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ

ΕΚΔΟΤΗΣ: THE GECEL PROJECT GROUP

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ: KAREN SJØRUP, CORNELIA SCHMITZ

ΦΙΛΟΛΟΓΙΚΗ ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ: ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ ΚΑΡΑΦΩΤΗ

ΔΙΟΡΘΩΣΕΙΣ: ΜΑΤΙΝΑ ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΟΠΟΥΛΟΥ

ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΕΚΔΟΣΗΣ ΔΕΝ ΑΠΟΤΥΠΩΝΕΙ ΤΙΣ ΑΠΟΨΕΙΣ  
ΟΙΟΥΔΗΠΟΤΕ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΤΑΙΡΟΥΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ GECEL. ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ  
ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΚΑΘΕ ΣΥΝΤΑΚΤΡΙΑ ΕΙΝΑΙ ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΓΙΑ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ  
ΤΩΝ ΓΡΑΠΤΩΝ ΤΗΣ ΣΤΟ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ.

ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ: WIENOLD DESIGN, BIELEFELD, ΓΕΡΜΑΝΙΑ

ΕΚΤΥΠΩΣΗ: V+V DRUCK, BONN, GERMANY

ΜΕ ΤΗ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ:



Education and Culture

Socrates

Grundtvig

<b>ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΣ ΠΡΟΛΟΓΟΣ</b>	<b>5</b>
<b>ΕΘΝΙΚΟΣ ΠΡΟΛΟΓΟΣ</b>	<b>8</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΠΟΙΟΙ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΠΑΡΟΝΤΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ;</b>	<b>9</b>
1.1. Γλωσσάριο βασικών όρων	11
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ;</b>	<b>20</b>
2.1. Ιστορική ανασκόπηση	23
2.2. Θεωρητικό υπόβαθρο	25
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Η ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ</b>	<b>27</b>
3.1. Εσθονία	27
3.2. Δανία	28
3.3. Ελλάδα	30
3.4. Γερμανία	33
3.5. Ισλανδία	35
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ</b>	<b>37</b>
4.1. Διάδοση της στρατηγικής για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στα υπό ένταξη νέα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής ένωσης	38
4.2. Διδακτική και μεθοδολογική προσέγγιση της επιμόρφωσης σε θέματα ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές / εργαστήρια για θέματα φύλου	41
4.3. Διαφορετικές διδακτικές προσεγγίσεις για τη στήριξη της αλλαγής του τρόπου προώθησης της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές	45
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ΕΚΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ</b>	<b>52</b>
5.1. Ισλανδία	52
5.2. Εσθονία	60
5.3. Γερμανία	64
5.3.1. Έκθεση για το διήμερο εργαστήριο στο Hofgeismar το Νοέμβριο του 2004	65
5.3.2. Έκθεση για το πενθήμερο σεμινάριο ΤΟΥ GEcel για τη διάσταση του φύλου στο Βερολίνο / Γερμανία	67
5.4. Ελλάδα	74
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ</b>	<b>81</b>
Παράρτημα 1	85
Αποτελέσματα της αξιολόγησης του GEcel	85
GEcel – Προφίλ των Εταίρων	90



# ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΣ ΠΡΟΛΟΓΟΣ

CORNELIA SCHMITZ

## Αγαπητές αναγνώστριες,

Το εγχειρίδιο που κρατάτε στα χέρια σας αυτή τη στιγμή είναι το αποτέλεσμα τριών και πλέον ετών εργασίας του Ευρωπαϊκού Προγράμματος για την εκπαίδευση, στο πλαίσιο του SOCRATES. Η βάση για το παρόν εγχειρίδιο τέθηκε από το Πρόγραμμα Grundvig 2 - Learning Partnership, το οποίο ξεκίνησε το 2002 και συνεχίζεται υπό την αιγίδα του SOCRATES. Τα αποτελέσματα του Προγράμματος χρησιμοποιήθηκαν και έτυχαν περαιτέρω επεξεργασίας σε ένα μετέπειτα Πρόγραμμα συνεργασίας το Action Grundvig 1, υπό τον τίτλο: «GEcel - Εκπαίδευση και Επιμόρφωση του Πολίτη σε θέματα σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές», το οποίο ξεκίνησε το 2003.

Η σύνθεση των φορέων -εταίρων και των αντιπροσώπων τους- παρέμεινε σε γενικές γραμμές η ίδια και στα δύο Προγράμματα, εκτός από τις εταιρίες της Μάλτας και της Αυστρίας, την Rennee Laiviera, πρώην Υπουργό Κοινωνικής Αλληλεγγύης της Μάλτας και την Christiana Weidel, World of NGOs, Βιέννη, οι οποίες δεν μπόρεσαν να λάβουν μέρος στο Πρόγραμμα Action Grundvig 1. Οι εταίροι του Προγράμματος έχουν ως ακολούθως:

1. Από τη Δανία το Κέντρο Ερευνών (Danish Research Centre) στο Πανεπιστήμιο Roskilde με την Karen Sjøtrup και τον Peter Ussing.
2. Από την Εσθονία το Κέντρο Επιμόρφωσης Γυναικών (Women's Training Centre) με τη Rina Kytt.
3. Από τη Γερμανία το Ινστιτούτο Έρευνας για Θέματα Εργασίας, Εκπαίδευσης και Συμμετοχής (FIAB) (Research Institute for Labour, Education and Participation), Πανεπιστήμιο της Ruhr, με την Karen Derichs-Kunstmann.
4. Strategie 21 e.V. με τη Heidemarie Wunsche-Pietzka.
5. Από την Ελλάδα το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) με τη Φωτεινή Σιάνου, τη Φωτεινή Μπέλλου και τη Βίκυ Γκερμότση.

6. Από την Ισλανδία το The City of Reykjavik, με τη Hildur Jónsdóttir.
7. Και τέλος, από τη Γερμανία η Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Πολιτικής Αγωγής (bpb) (Federal Agency For Civic Education), ως συντονιστής, με την Petra Grüne και την Cornelia Schmitz.

Οι εταίροι ήταν πολύ διαφορετικοί, με διαφορετικό υπόβαθρο -από τοπικό και ομοσπονδιακό επίπεδο, από τον τομέα της έρευνας και από ΜΚΟ- από χώρες, κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, από υποψήφιες χώρες και από συνδεδεμένες με την Ε.Ε. χώρες, για τις οποίες οι ευρωπαϊκές συνθήκες δεν είναι δεσμευτικές - Ισλανδία.

Το 2003 οι προαναφερθέντες εταίροι ξεκίνησαν τη συνεργασία τους με στόχο να «εισάγουν την ευρωπαϊκή στρατηγική αναφορικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στον εκπαιδευτικό τομέα, κυρίως μέσω της εκπαίδευσης που αφορά στην αγωγή του πολίτη». Σε αυτόν τον τομέα θα προωθούνταν και θα στηρίζονταν οι διεργασίες μάθησης τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο φορέων.

Ο βασικός στόχος ήταν να παραχθεί ένα εγχειρίδιο των εκπαιδευτικών εννοιών, που αναπτύχθηκαν και δοκιμάστηκαν ως πολλαπλασιαστές της εκπαίδευσης των πολιτών, και να μεταφραστεί σε πέντε ευρωπαϊκές γλώσσες: Δανική, Εσθονική, Γερμανική, Ελληνική, Ισλανδική και Αγγλική. Ο στόχος θα ολοκληρωνόταν με τη συλλογή «των εμπειριών που αφορούσαν στην υλοποίηση των πολιτικών της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στις συμμετέχουσες χώρες, με τη σύγκριση και την ανάλυσή τους, καθώς και με την ανάπτυξη προτύπων ποιότητας γι' αυτές. Οι έννοιες, οι οποίες θα αναπτύσσονταν με αυτόν τον τρόπο θα προσαρμόζονταν στις ιδιαίτερες ανάγκες της καθεμίας από τις συμμετέχουσες χώρες».

Εξαιτίας του γεγονότος ότι:

1. προς το παρόν δεν υπάρχει πραγματικά κοινή αντίληψη για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές σε εθνικό ή ευρωπαϊκό πλαίσιο, ούτε σε θεωρητικό αλλά ούτε και σε πρακτικό επίπεδο,
2. υπάρχει ανεπαρκής διαφοροποίηση απέναντι

στις πολιτικές, οι οποίες σχεδιάζονται με στόχο την προώθηση των γυναικών στο πλαίσιο της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές ως προσέγγισης διαφορετικής διαχείρισης, κ.λπ.,

3. οι αρχικές προβλέψεις για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές διαφέρουν σημαντικά από χώρα σε χώρα,
4. δεν υπάρχει επαρκής εμπειρία επιτυχούς σχεδιασμού των απαραίτητων εκπαιδευτικών διαδικασιών, είτε σε εθνικό, είτε σε διεθνικό, ευρωπαϊκό επίπεδο,
5. τέλος, η κοινή αντίληψη και ο ακριβής προσδιορισμός των όρων και της ορολογίας είναι δύσκολο να αποσαφηνισθούν δεδομένων των ανωτέρω διαφορών και προσεγγίσεων,

το Πρόγραμμα έθεσε ως βασικό στόχο τη δημιουργία μιας σφαιρικής αντίληψης για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, την προώθηση, τη διεύρυνση, την περαιτέρω ανάπτυξη και την εμβάθυνσή της, καθώς και τη συνέργεια αρμοδίων φορέων σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Πώς όμως πετύχαμε το στόχο μας, την παραγωγή ενός εγχειριδίου; Η διαδικασία ακολούθησε ορισμένα στάδια:

- Συλλογή και επισκόπηση όλων των εκπαιδευτικών ενοτήτων, καθώς και των προγραμμάτων επιμόρφωσης των εκπαιδευτών/-τριών, οι οποίοι/-ες είχαν ήδη χρησιμοποιηθεί από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες εμπειρογνώμονες κατά τη διάρκεια της ενασχόλησής τους με το αντικείμενο στις συμμετέχουσες χώρες.
- Προσδιορισμός των συγκεκριμένων ομάδων-στόχων. Οι εταίροι των υπό έρευνα χωρών (Εσθονία, Γερμανία, Ελλάδα και Ισλανδία) ήθελαν να διευθετήσουν και το ζήτημα των διαφορετικών αναγκών τους.
- Επιλογή συγκεκριμένων εκπαιδευτικών ενοτήτων από τη συλλογή βάσει των ιδιαίτερων αναγκών των ομάδων-στόχων. Προετοιμασία των εκπαιδευτών/-τριών, των εργαζομένων στο συντονιστικό όργανο, καθώς και προετοιμασία των συμμετεχόντων/-ουσών στην κατάρτιση.
- Οργάνωση, πραγματοποίηση και αξιολόγηση των εκπαιδευτικών συνεδρίων.

- Συμπεράσματα και αποτελέσματα, τα οποία θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν σε ευρωπαϊκό επίπεδο στον εκπαιδευτικό τομέα, ιδιαιτέρως όσον αφορά στην αγωγή του πολίτη.

Εντούτοις, καθώς η ένταξη της διάστασης του φύλου ως πολιτική έννοια, αυτή καθ' αυτή, είναι μια διαδικασία σε εξέλιξη και η εφαρμογή της μια προσπάθεια υπό διαμόρφωση, η υλοποίηση του Προγράμματος ακολούθησε διαφορετικούς ρυθμούς, κυρίως διότι παρατηρήθηκαν διαφορές στο επίπεδο γνώσης, στον τρόπο μάθησης και στο νομικό πλαίσιο κάθε χώρας.

Κατά τη διάρκεια των τεσσάρων συναντήσεων του Προγράμματος και της εργασίας, η οποία είχε πραγματοποιηθεί ενδιάμεσα, κατά τα δύο χρόνια υλοποίησής του, η ομάδα έπρεπε να επαναπροσδιορίσει την προσέγγισή της αρκετές φορές, διότι οι φιλοδοξίες μας δεν ανταποκρίνονταν στην υπάρχουσα πραγματικότητα. Ως «πραγματικότητα» εδώ εννοούμε αφενός τις διαδικασίες και τη δυναμική, οι οποίες προέκυψαν από τη συνεργασία σε ευρύτερες, διεθνικές ομάδες με εταίρους από τελείως διαφορετικό επαγγελματικό και πολιτισμικό υπόβαθρο, και αφετέρου τη συνεργασία για μεγάλα χρονικά διαστήματα αποκεντρωτικά, κάτι που δεν αναμενόταν σε τέτοια έκταση από την αρχή. Έτσι κατά καιρούς, απεδείχθη ότι χρειαζόμασταν περισσότερο χρόνο για την κοινή και αμοιβαία διαδικασία μάθησης, για την κοινή εργασία, καθώς και για τις εποικοδομητικές συζητήσεις που ήταν απαραίτητες, ώστε να επιτευχθεί αμοιβαία κατανόηση.

Κατ' αυτόν τον τρόπο, πέραν της συνεχούς αλληλογραφίας, των τηλεφωνημάτων και της χρήσης του διαδικτύου, που είχαν επιστρατευθεί για την εσωτερική επικοινωνία των εταίρων του Προγράμματος μόνο, αποδείχτηκαν πολύ σημαντικές και οι διαπροσωπικές συναντήσεις σε τριήμερα εντατικής εργασίας.

Βεβαίως, ο απώτερος στόχος του Προγράμματος GECel δεν είχε αλλάξει. Έτσι, το εγχειρίδιο αυτό αποτελεί συλλογή από διαφορετικά μοντέλα και εκπαιδευτικές ενότητες Καλών Πρακτικών από τον τομέα της Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης του Πολίτη σε θέματα σχετικά με την ένταξη



ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΔΙΑΚΡΑΤΙΚΗ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗ ΣΤΟ ΒΕΡΟΛΙΝΟ, ΓΕΡΜΑΝΙΑ, ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2005

της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Θα πληροφορηθείτε σχετικά με τα δοκιμαστικά σεμινάρια/εργαστήρια, τα οποία διοργανώθηκαν στην Ισλανδία, την Εσθονία, την Ελλάδα και τη Γερμανία, καθώς και για τις διδακτικές και μεθοδολογικές προσεγγίσεις, το πλαίσιο, την προετοιμασία, τα χρονοδιαγράμματα κ.ά. Παρουσιάζονται, επίσης, τα εμπόδια, οι παγίδες, οι αντιστάσεις και τα προβλήματα που προέκυψαν στο πλαίσιο της συνεργασίας.

Για να σας δώσω μια ιδέα όσον αφορά στο υπόβαθρο, το οποίο αντιμετωπίσαμε κατά την υλοποίηση του εν λόγω Ευρωπαϊκού Προγράμματος, στο εγχειρίδιο αυτό περιλαμβάνεται μια έκθεση από κάθε χώρα, η οποία περιγράφει την υπάρχουσα κατάσταση αναφορικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και την υιοθέτησή της από κάθε χώρα-μέλος του Προγράμματος, καθώς και μια σύντομη γενική εισαγωγή που αφορά στην ιστορία και το θεωρητικό υπόβαθρο της έννοιας της ένταξης της διάστασης του φύλου.

Μπορείτε να βρείτε την παρούσα έντυπη έκδοση, καθώς επίσης και τη μετάφρασή της σε άλλες γλώσσες για «εκτύπωση κατόπιν αιτήσεως» στην ηλεκτρονική διεύθυνση [www.bpb.de/gender](http://www.bpb.de/gender) GEcel, καθώς και περισσότερες πληροφορίες για το Πρόγραμμα και τους εταίρους. Η μετάφραση του παρόντος βρίσκεται, επίσης, στο διαδίκτυο στις αντίστοιχες ιστοσελίδες των εταίρων του Προγράμματος (βλέπε «Προφίλ των Εταίρων»).

Βρισκόμενες στο τέλος -προς το παρόν- των τριών αυτών ετών, όπου εργαστήκαμε διεθνικά,

επισκεφτήκαμε οι μεν τις δε και τους αντίστοιχους φορείς μας, ανταλλάξαμε υλικό, μεταφέραμε γνώση, διαμορφώσαμε δίκτυα και συνεργασίες,

δημιουργήσαμε αλυσιδωτές αντιδράσεις, γίναμε φίλες και δείξαμε αμοιβαία κατανόηση, σεβασμό και εκτίμηση που εκτείνονται πέραν των συμβατικών επαγγελματικών θεμάτων. Η κάθε μια από εμάς κέρδισε «ευρωπαϊκή προστιθέμενη αξία» από το Πρόγραμμα. Ή για να το πούμε όπως το εξέφρασε μια από εμάς: «Η Ευρώπη απέκτησε πρόσωπο».

Εμείς, ως η ομάδα του Προγράμματος, ειλικρινά πιστεύουμε ότι αυτή η ανθολογία μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρήσιμη σε όσους/-ες σκοπεύετε να προωθήσετε τη διάσταση του φύλου στο χώρο δραστηριοποίησής σας. Παρακαλώ όπως προμηθευτείτε δωρεάν περισσότερα αντίτυπα του εγχειριδίου από το Διαδίκτυο.

Καθώς, όπως προαναφέραμε, πρόκειται για μια εργασία εν εξελίξει, η οποία δεν πρόκειται να ολοκληρωθεί ούτε μετά το πέρας του Προγράμματος, θα χαιρόμασταν ιδιαίτερα, εάν, χρησιμοποιώντας το εγχειρίδιο, μας στέλνατε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ανάδρομη πληροφόρηση, ιδέες, προτάσεις για καλύτερες λύσεις κ.τ.λ., ώστε να καταστήσουμε τόσο τη δική μας όσο και τη δική σας δουλειά πιο ολοκληρωμένη και να δημιουργήσουμε περισσότερη ευρωπαϊκή δικτύωση.

#### Ευχαριστίες

Χωρίς το Πρόγραμμα SOCRATES της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το Πρόγραμμα GEcel δε θα μπορούσε σε καμία περίπτωση να πραγματοποιηθεί. Ιδιαίτερες

ευχαριστίες στο Γραφείο Τεχνικής Βοήθειας στις Βρυξέλλες για τη συνεχή στήριξη και βοήθεια, στη Heidi Ulrich και τους/τις συνεργάτες/-ιδές της.

Ευχαριστούμε όλους/-ες τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες των δοκιμαστικών εργαστηρίων/σεμιναρίων κατάρτισης στο πλαίσιο του Προγράμματος GEcel στην Ισλανδία, Εσθονία, Ελλάδα και Γερμανία.

Ευχαριστούμε, επίσης, τους/τις οργανωτές/-τριες και εργαζομένους/-ες των αντίστοιχων φορέων που συμμετείχαν. Σας ευχαριστούμε πολύ για τη βοήθεια, την εργασία και τη συμμετοχή σας στο Πρόγραμμα.

Τέλος, θέλουμε να ευχαριστήσουμε τους μεταφραστές, οι οποίοι μετέφρασαν τα Αγγλικά

του πρωτοτύπου σε αυθεντικά Δανικά, Εσθονικά, Γερμανικά, Ελληνικά και Ισλανδικά.

### Η ομάδα του Προγράμματος GEcel:

Φωτεινή Μπέλλου

Karin Derichs-Kunstmann

Βίκυ Γκερμότση

Petra Grüne

Hildur Jónsdóttir

Riina Kyt

Cornelia Schmitz

Φωτεινή Σιάνου

Karen Sjørup

Peter Ussing

Heidemarie Wünsche-Piétzka

## ΕΘΝΙΚΟΣ ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα έκδοση αποτελεί το αποτέλεσμα μιας σειράς επιμορφωτικών ανταλλαγών μεταξύ των ευρωπαϊκών ιδρυμάτων που συμμετείχαν σε ένα πρόγραμμα χρηματοδοτούμενο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο πλαίσιο του προγράμματος GRUNDTVIG. Ο στόχος του εγχειριδίου είναι η διάγνωση και ο συνολικότερος προβληματισμός γύρω από τις πολιτικές ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες σε όλες τις εκφάνσεις της πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής ζωής που εφαρμόζονται στις χώρες των εταίρων του προγράμματος. Επιχειρείται επίσης, μια συγκριτική ανάλυση σχετικά με την μορφή, την έκταση και τις προοπτικές της ένταξης πολιτικών ισότητας στις δράσεις των χωρών που συμμετέχουν στο πρόγραμμα, προκειμένου να διαπιστωθούν τυχόν αδυναμίες, κενά ή ακόμα πλεονεκτήματα και καλές πρακτικές που θα μπορούσαν να αποτελέσουν χρήσιμα διδάγματα στον σχεδιασμό κυβερνητικών πολιτικών για την ισότητα των δύο φύλων. Ασφαλώς, η έκταση της έρευνας περιορίζεται στους επιμορφωτικούς σκοπούς του προγράμματος και δεν εισχωρεί σε λεπτομέρειες σχετικά με την αποτελεσματικότητα των κρατικών πολιτικών ισότητας ωστόσο, ο προκατακτικός χαρακτήρας της ανάλυσης, αλλά και του συνολικότερου προβληματισμού αποτελεί ένα χρήσιμο εργαλείο για τους λήπτες αποφάσεων

αλλά και οργανισμούς προώθησης πολιτικών ίσων ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων.

Η προκαταρκτική συγκριτική ανάλυση που επιχειρείται σε αυτή την έκδοση δείχνει ότι πολλές ευρωπαϊκές χώρες ενώ έχουν διαμορφώσει ένα νομοθετικό πλαίσιο που ρυθμίζει και καθορίζει πολιτικές ισότητας αλλά και ελεγκτικούς μηχανισμούς, παρατηρείται ένα σημαντικό κενό σε επίπεδο εφαρμογής πολιτικών. Συγκεκριμένα, ενώ στο δημόσιο τομέα η εφαρμογή πολιτικών ισότητας είναι περισσότερο εφικτή στην πράξη, στον ιδιωτικό τομέα οι ελεγκτικοί μηχανισμοί αδρανούν δεδομένης της απουσίας δεσμευτικής δράσης. Όπως προκύπτει από τις απόψεις όλων των αναλυτριών που έχουν καταθέσει τις απόψεις τους σε αυτή την έκδοση, ο βαθμός ένταξης πολιτικών ισότητας σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming) είναι στενά συνυφασμένος με τις κοινωνικές αντιλήψεις και τα στερεότυπα των επιμέρους χωρών σχετικά με τους ρόλους των δύο φύλων. Σε χώρες όπως η Ισλανδία, Δανία και οι περισσότερες Σκανδιναβικές, οι πεποιθήσεις σχετικά με το διαχωρισμό αρμοδιοτήτων και ευκαιριών λόγω φύλου είναι λιγότερο ισχυρές και επομένως αυτές οι χώρες έχουν καταφέρει να εμπεδώσουν υψηλότερα επίπεδα πολιτικών ισότητας.





Στο πλαίσιο του συγκεκριμένου προγράμματος, τέτοια παραδείγματα δράσης, αλλά και ανάγκης επανακαθορισμού των αντιλήψεων περί ισότητας των ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες, παρουσιάστηκαν σε μια σειρά επιμορφωτικών σεμιναρίων που πραγματοποιήθηκαν σε όλες τις χώρες εταίρους του προγράμματος και αποτέλεσαν ένα χρήσιμο οδηγό προβληματισμού για όλους τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες. Στην Ελλάδα πραγματοποιήθηκαν δύο σεμινάρια κατά τη διάρκεια του 2004, ενώ συνεχίστηκαν στο επόμενο

έτος οι διακρατικές εκπαιδευτικές συναντήσεις, αποτέλεσμα των οποίων αποτελεί η παρούσα έκδοση.

Αναμφίβολα θα πρέπει να ευχαριστήσουμε όλους τους εταίρους στο πρόγραμμα τόσο για την εξαιρετικά χρήσιμη συμβολή τους στην παρούσα έκδοση όσο και για τη διαρκή τους αφοσίωση στην καταγραφή και αξιολόγηση πολιτικών ισότητας σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

## 1. ΠΟΙΟΙ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΠΑΡΟΝΤΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

### KAREN SJØRUP

Το παρόν εγχειρίδιο είναι το αποτέλεσμα της διαδικασίας αμοιβαίας εκπαίδευσης ενός αριθμού Ευρωπαίων εταίρων από όλες τις γωνίες της Ευρώπης. Οι εταίροι, επί σειρά ετών ενεπλάκησαν σε ένα διάλογο και μια διαδικασία μάθησης με στόχο την ανάπτυξη ενός Προγράμματος επιμόρφωσης σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Ορισμένοι από τους εταίρους ασχολήθηκαν τόσο με την επιμόρφωση όσο και με την υιοθέτηση διαδικασιών ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές της χώρας τους, καθώς και σε άλλες χώρες, ενώ κάποιοι εταίροι υπήρξαν είτε εκπαιδευτές/-τριες, είτε εκπαιδευόμενοι/-ες στα δοκιμαστικά μαθήματα επιμόρφωσης, τα οποία οργανώθηκαν από το Πρόγραμμα στη Γερμανία, την Ισλανδία, την Εσθονία και την Ελλάδα.

Η στρατηγική για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές κατά τη διάρκεια των τελευταίων δύο δεκαετιών έχει εξαπλωθεί ως μια παγκόσμια, ολοκληρωμένη στρατηγική για την ισότητα των δύο φύλων. Με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, εδραιώθηκε πλέον ως ο θεσμός που αφορούσε στην ισότητα των δύο φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ως εκ τούτου, πολλές φορές

φαίνεται να είναι περισσότερο μια στρατηγική που παραμένει στα λόγια παρά στις πράξεις. Πρακτικά, η στρατηγική αυτή έχει δείξει ότι αντιμετωπίζει τόσο τη λήθη όσο και τη σιωπηρή αντίσταση σε συνδυασμό με την έλλειψη κατανόησης. Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές είναι μια θεωρητική και αφηρημένη έννοια, την οποία είναι πιο δύσκολο να κατανοήσει κανείς σε σχέση με την προηγούμενη στρατηγική «της απελευθέρωσης των γυναικών». Αυτό σημαίνει ότι χρειάζεται να καταβληθεί μεγαλύτερη προσπάθεια εκπαίδευσης των φορέων 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. Μέχρι πρόσφατα, τα γυναικεία θέματα προβάλλονταν και τύγχαναν υπεράσπισης από «ένθερμες μαχήτριες», οι οποίες είχαν κατανοήσει σε προσωπικό επίπεδο την κατάσταση και είχαν στρατευθεί για την επίτευξη του στόχου. Η στρατηγική για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές είναι περισσότερο φιλόδοξη. Υποδηλώνει ότι όλοι οι φορείς λήψης αποφάσεων και το διοικητικό προσωπικό του δημοσίου τομέα θα πρέπει να γνωρίζουν, να αποδέχονται και να εργάζονται εντατικά για την εφαρμογή της στρατηγικής.

Η αποστολή του συγκεκριμένου εγχειριδίου είναι να αποτελέσει ένα εργαλείο στα χέρια των πρωταγωνιστών/-τριών της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, ώστε να μπορέσουν να προχωρήσουν στο δύσκολο έργο τους και να διαδώσουν τόσο τις θετικές όσο και τις αρνητικές εμπειρίες της στρατηγικής για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Βασικός στόχος του είναι η διάδοση της στρατηγικής αυτής στις νέες χώρες-μέλη της διευρυμένης Ε.Ε., καθώς και η μάθηση από τις στρατηγικές που εφαρμόζονται σε πιο προηγμένες χώρες στο πλαίσιο της ισότητας των δύο φύλων.

Μέσω της διαδικασίας της αμοιβαίας εκπαίδευσης των συμμετεχόντων-εταίρων, που βρίσκονται πίσω από αυτό το εγχειρίδιο, μάθαμε ότι ο στόχος διαφέρει από χώρα σε χώρα. Οι Σκανδιναβικές χώρες έχουν σημειώσει αξιόλογα αποτελέσματα στη διαδικασία αυτή, ενώ οι χώρες της Μεσογείου χρειάζεται να καταβάλουν προσπάθεια για να φτάσουν στο ίδιο επίπεδο. Οι χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, του πρώην ανατολικού μπλοκ, ακολούθησαν διαφορετική κατεύθυνση, προερχόμενες από μια σοσιαλιστική στρατηγική για την ισότητα, η οποία

είχε περισσότερο το χαρακτήρα της συμμόρφωσης σε μια στρατηγική ισότητας συνδυασμένη με το ιδεώδες της ποικιλομορφίας. Αυτό σημαίνει ότι, σε μερικές χώρες, η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές αποτελεί ακόμη στρατηγική ευαισθητοποίησης, ενώ σε άλλες η στρατηγική αυτή είναι ζήτημα αντίληψης της ισότητας σε ένα νέο πλαίσιο και του δύσκολου έργου της εφαρμογής του νόμου για την ισότητα των δύο φύλων σε όλα τα επίπεδα σχεδιασμού και πολιτικής.

Όμως, όλες οι χώρες αντιμετωπίζουν την κατάσταση της λήθης και της σιωπηρής αντίστασης στη στρατηγική, η οποία αποτυπώνεται ως έλλειψη δράσης περισσότερο, παρά ως ενεργητική αντεπιχειρηματολογία. Το δύσκολο έργο του να προχωρήσει κάποιος/-α από τα προγράμματα ή τα πειράματα στην πλήρη εφαρμογή της ισότητας στη καθημερινή ζωή θα επιτευχθεί, όταν η προσπάθεια αυτή πάψει να αμφισβητείται συνεχώς και όταν δε θα χρειάζεται τη συνεχή επίβλεψη των στρατευμένων εμπειρογνομόνων σε θέματα ισότητας.

Η επιμόρφωση αποτελεί σημαντική προσπάθεια, προκειμένου να γίνει πράξη αυτή η αλλαγή νοοτροπιών.



ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΦΥΛΟΥ



## 1.1. Γλωσσάριο Βασικών Όρων

HEIDEMARIE WÜNSCHE-PIÉTZKA  
& KAREN SJØRUP

### Εισαγωγή

Η προσέγγιση για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, καθώς επίσης και τα 20 χρόνια επαγγελματικής αντιμετώπισης, σε παγκόσμιο επίπεδο, των πολιτικών και των πρακτικών για την ισότητα των δύο φύλων έχουν καταστήσει το όλο εγχείρημα λιγότερο προσβάσιμο για τους νεοφώτιστους και τους λιγότερο ιδεολόγους.

Νέες έννοιες και θεωρίες έχουν αναπτυχθεί παράλληλα με την εξέλιξη των σπουδών που σχετίζονται με τη διάσταση του φύλου και τις πολιτικές για την ισότητα. Αυτές οι νέες έννοιες έχουν μια θεωρητική βάση, η οποία δεν είναι απαραίτητα γνωστή σε όλους τους εμπλεκόμενους φορείς. Γι' αυτό το λόγο προκύπτει πολύ συχνά σύγχυση. Σε γενικές γραμμές, η προσέγγιση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές βασίζεται στη θεωρία ότι το φύλο είναι ένα κοινωνικό μόρφωμα, το οποίο διαμορφώνεται με τη βοήθεια της γλώσσας, των δράσεων και των δομών της κοινωνίας, και ότι το βιολογικό φύλο γενικά χρησιμοποιείται για να επεξηγήσει τις δομές που δεν έχουν βιολογική βάση.

Απόψεις όπως «οι άνδρες είναι από τον Άρη, οι γυναίκες είναι από την Αφροδίτη»<sup>1</sup> εισβάλλουν συχνά στο χώρο, υπογραμμίζοντας τις βασικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών και δεν αντιλαμβάνονται ότι το όλο εγχείρημα για την ισότητα των δύο φύλων βασίζεται στην άποψη ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες έχουν παρεμφερείς δυνατότητες, παρόμοιες προσδοκίες από τη ζωή τους και παρόμοιες αξίες. Βασίζεται, επίσης, στην κοινωνική κονστρουκτιβιστική άποψη

ότι το φύλο έχει διαμορφωθεί από την κοινωνία και δε βασίζεται στους φυσικούς, ουσιαστικούς ρόλους που αποδίδονται στις γυναίκες και τους άνδρες.

Μητρότητα δε σημαίνει ότι οι γυναίκες έχουν ως ειδικό έργο σε όλη τους τη ζωή τη φροντίδα και την ανατροφή, όπως και πατρότητα δε σημαίνει ότι οι άνδρες θα πρέπει να είναι οι κουβαλητές και η κεφαλή της οικογένειας. Η βασική ιδέα είναι δημοκρατική: τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες θα πρέπει να μπορούν να έχουν ίδια πρόσβαση στους πόρους και ίδιο χώρο για να μπορέσουν να εξερευνήσουν τον κόσμο και να αναπτυχθούν ως άτομα και ως επαγγελματίες.

Ακόμη και σε αυτή την περίπτωση οι απόψεις περί Άρη και Αφροδίτης αμφισβητούν τις πρακτικές για την ισότητα των δύο φύλων. Οι αντιλήψεις για το φύλο ως φύση βρίσκονται βαθιά ριζωμένες τόσο στις πρακτικές της καθημερινότητας όσο και στη δομή εξουσίας της κοινωνίας. Το φύλο σχετίζεται με τις γυναίκες και με θέσεις λιγότερης εξουσίας ως το «άλλο». Όπως δήλωσε η Simone de Beauvoir ήδη από το 1949: «Οι άνδρες θεωρούνται οι πρώτοι και οι μοναδικοί, δίπλα στους οποίους οι γυναίκες είναι δεύτερες και αποτελούν το άλλο»<sup>2</sup>.

Η χρήση της λέξης «Gender» αντί της λέξης «Sex» ως διάκριση μεταξύ των δύο φύλων, κοινωνικού και βιολογικού, διαδόθηκε στις σπουδές που σχετίζονται με τη διάσταση του φύλου από τους Αγγλοσάξονες στον υπόλοιπο κόσμο στα τέλη της δεκαετίας του 1970. Τη δεκαετία του 1990 αυτή η δυαδική θεωρία αμφισβητήθηκε έντονα από την Judith Butler (1990)<sup>3</sup>, η οποία δήλωσε ότι ακόμη και τα χαρακτηριστικά που αποδίδονται στη λέξη sex είναι κοινωνικά διαμορφωμένα και ότι η δυαδικότητα δε λύνει το δύσκολο ζήτημα της κατανόησης της «φύσης» του κοινωνικού (gender) και του βιολογικού (sex) φύλου. Πρόκειται για τρέχουσα ακαδημαϊκή συζήτηση, στην οποία δε θα

<sup>1</sup> John Grey: *Men are from Mars and Women are from Venus* (Οι άνδρες είναι από τον Άρη και οι γυναίκες από την Αφροδίτη).

<sup>2</sup> Simone de Beauvoir: *The Second Sex* (Το δεύτερο φύλο). Παρίσι 1949.

<sup>3</sup> Judith Butler: *Gender Trouble* (Προβλήματα φύλου).

εμβαθύνουμε περισσότερο στο παρόν εγχειρίδιο. Ήδη οι περισσότερες γλώσσες δεν μπορούν να αποδώσουν τη λέξη Gender με μια λέξη, η οποία να είναι γνωστή και κοινά αποδεκτή στη χώρα. Στη Σουηδία η λέξη αποδόθηκε επιτυχώς με τον όρο “Genus”, ο οποίος απορρέει από τη γραμματική μορφή και αφορά σε σύμβολα που συνδέονται με εκπροσώπους του ενός φύλου.

Υπάρχει αρκετή σύγχυση όσον αφορά στην ορολογία και τις έννοιες που συνδέονται με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Αυτός είναι και ο λόγος, για τον οποίο αποφασίσαμε να δημιουργήσουμε αυτό το γλωσσάριο βασικών όρων. Σε αυτό το κεφάλαιο, παρουσιάζουμε τις διάφορες αγγλικές έννοιες όπως αυτές θα μπορούσαν να αποδοθούν στα Γερμανικά, Ισλανδικά, Εσθονικά, Ελληνικά και Δανικά. Πρόκειται για ένα δύσκολο έργο, καθώς οι περισσότερες από αυτές τις γλώσσες δεν έχουν δημιουργήσει λέξεις, οι οποίες να αποτυπώνουν τις έννοιες που αναπτύχθηκαν κυρίως στα αγγλικά. Σε ορισμένες περιπτώσεις δημιουργήθηκαν συγκεκριμένες λέξεις και έννοιες σε μια χώρα, οι οποίες δεν μπόρεσαν να αποδοθούν σε άλλες γλώσσες, καθώς δε συμφώνησε ούτε η ακαδημαϊκή κοινότητα ούτε υιοθέτησε την κοινή γλώσσα στην αντίστοιχη χώρα.

Η εισαγωγή του όρου gender mainstreaming (ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές) σήμαινε ότι συχνά ερχόμαστε αντιμέτωποι/-ες με ορολογία, η οποία προκαλεί σύγχυση, καθιστά πιο δύσκολη την αντίληψή μας και εν κατακλείδι το σχεδιασμό και την υιοθέτηση αυτής της πολιτικής. Ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες, ισότητα ανδρών και γυναικών, ισότητα των δύο φύλων, ισοτιμία των φύλων και δημοκρατία μεταξύ των δύο φύλων είναι όλοι διαφορετικοί όροι με διαφορετική εννοιολογική προσέγγιση, οι οποίοι πρέπει να αποσαφηνιστούν μέσω της αμοιβαίας κατανόησης.

Η έννοια του gender mainstreaming, η οποία προέρχεται από μια αγγλόφωνη χώρα, βασίζεται στη διαφοροποίηση των εννοιών των όρων sex και gender, για τους οποίους υπάρχει μόνο ένας όρος ή μία μόνο λέξη ως μετάφραση σε πολλές γλώσσες.

Ομοίως η διαφοροποίηση τόσο από άποψη ορολογίας όσο και από εννοιολογική άποψη των όρων EQUITY (ισοτιμία) και EQUALITY (ισότητα) είναι χαρακτηριστική της ευρύτερης έννοιας του gender mainstreaming. Αυτή η διαφοροποίηση έχει ως συνέπεια, η πολιτική υλοποίησης στο πλαίσιο μιας συγκεκριμένης κοινωνικής αντίληψης, να δηλώνεται με περισσότερη ακρίβεια.

Είναι, λοιπόν, απαραίτητο να περιγραφεί με λεπτομέρεια η έννοια των όρων, ιδιαίτερα δε αυτών που διαφοροποιούνται. Η διαφοροποίηση αυτή των εννοιών χάνεται όταν χάριν συντομίας η γλώσσα χρησιμοποιεί έναν όρο - με μοιραίες συνέπειες για το σχεδιασμό και την πρακτική εφαρμογή των εγκάρσιων αυτών πολιτικών εννοιών στην πολιτική σφαίρα και στην καθημερινή ζωή.

Στα αγγλικά ο όρος SEX αποδίδει βιολογικά δεδομένα και περιγράφει τα διαφορετικά σωματικά χαρακτηριστικά, εσωτερικά και εξωτερικά, τα οποία σχετίζονται με την ανθρώπινη αναπαραγωγή και είναι διαφορετικά στον άνδρα και τη γυναίκα. Στους περισσότερους πολιτισμούς που διακρίνουν τα δύο φύλα (άνδρας-γυναίκα, αγόρι-κορίτσι), υπάρχει νομική υποχρέωση να δηλωθεί το φύλο του παιδιού που γεννήθηκε. Η διάκριση αυτή και η κατάταξη του βρέφους σε μια κατηγορία, αποτελεί το πρώτο βήμα για την κατάταξή του στο κοινωνικό φύλο (gender) και τις συνέπειες που αυτή συνεπάγεται.

Ο αγγλικός όρος GENDER αποδίδει μια κοινωνική δομή και περιγράφει τις κοινωνικές διαφορές, τους υποδύμενους ρόλους -που σχετίζονται με τον τρόπο ζωής, τις δραστηριότητες και τις ικανότητες- οι οποίοι ορίζονται από τις αντιλήψεις για την αποστολή, τη θέση και τους ρόλους που αποδίδονται τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες στον ιδιωτικό και το δημόσιο βίο τους. Αυτοί οι ρόλοι είναι διαφορετικοί σε διαφορετικούς πολιτισμούς και διαφορετικοί μεταξύ διαφορετικών πολιτισμών. Υπόκεινται δε σε αλλαγές. Άρα ο όρος GENDER προσδιορίζεται από τον εκάστοτε πολιτισμό και τον τρόπο που αντιλαμβάνεται την αρρενωπότητα και τη θηλυκότητα. Δεν πρόκειται απλώς για κοινωνικά διαμορφωμένους ορισμούς των ανδρών και των γυναικών, αλλά για κοινωνικά



διαμορφωμένους ορισμούς των σχέσεων μεταξύ των δύο φύλων, των κοινωνικών σχέσεων.

Ένας όρος, τον οποίο οφείλουμε να λάβουμε υπόψη στο πλαίσιο της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, είναι η ΙΣΟΤΙΜΙΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (Gender equity). Όσον αφορά στην ΙΣΟΤΗΤΑ, ως προς τα δικαιώματα, τα καθήκοντα και τις ευκαιρίες τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες είναι κοινωνικά εδραιωμένη. Τα παραπάνω απαιτούνται σε ατομικό επίπεδο βάσει των πολιτικών και ανθρωπίνων δικαιωμάτων και εγγυώνται από την πολιτεία. Η ΙΣΟΤΙΜΙΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ όμως ξεπερνά τα όρια των ατομικών δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών, τα οποία ενέχονται στην έννοια της ισότητας.

Η έννοια της ΙΣΟΤΙΜΙΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ αφορά στην ισοτιμία και την ισοδυναμία των προτύπων ζωής, δραστηριοτήτων και ικανοτήτων. Η ισοτιμία των φύλων είναι ένα εγκάρσιο έργο της πολιτείας, το οποίο οφείλει να πραγματοποιηθεί στο πλαίσιο της έννοιας της δημοκρατίας και της αειφορίας της κοινωνίας. Η εν λόγω έννοια δε διαμορφώνει οποιαδήποτε ιεράρχηση φύλου, αλλά περιγράφει τα πρότυπα ισοτιμίας στον τρόπο ζωής, τις δραστηριότητες και τις ικανότητες, που προς το παρόν χαρακτηρίζονται ως ανδρικές ή γυναικείες. Η έννοια της ισοτιμίας των φύλων δεν αφορά μόνο στο παρόν, αλλά αποτελεί ευσεβή πόθο και επιδιώκεται μέσα από πιο ολοκληρωμένες και βαθύτερες αλλαγές της κοινωνίας. Σε αυτή την περίπτωση, είναι άνευ ουσίας, αν τα πρότυπα διαβίωσης, τα οποία αυτή τη στιγμή χαρακτηρίζονται ως ανδρικά ή γυναικεία, βιώνονται από τους άνδρες ή τις γυναίκες, τα αγόρια ή τα κορίτσια.

Οι ποιοτικές αλλαγές που συντελούνται στο σύνολο της κοινωνίας έχουν επιτευχθεί με σχεδιασμό και εφαρμογή πολιτικών, οι οποίες απορρέουν από την ισότιμη προσέγγιση τόσο στον τομέα της εκπαίδευσης των θεσμών όσο και των αλλαγών που δρομολογούνται στο πλαίσιο των θεσμών αυτών. Οι αλλαγές αυτές έχουν ως στόχο να ανταποκριθούν στις πραγματικές ανάγκες των ανθρώπων και όχι να αναγκάσουν τα άτομα απλώς να προσαρμοστούν στις ανάγκες του συστήματος.

Γι' αυτό το λόγο, τόσο η ισότητα όσο και η ισοτιμία βρίσκονται στο επίκεντρο του τρόπου, με τον οποίο οργανώνονται και εφαρμόζονται διαδικασίες αλλαγής της κοινωνίας. Τα στρατηγικά αυτά στοιχεία θα πρέπει να ληφθούν σοβαρά υπόψη στο σχεδιασμό της εκπαίδευσης και μάθησης που αφορά στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και την εφαρμογή της.

Ο πίνακας που ακολουθεί επεξηγεί τους βασικούς όρους και έννοιες. Οι ορισμοί και οι εξηγήσεις των όρων και των εννοιών είναι μια διαδικασία σε εξέλιξη. Οι επεξηγήσεις αντικατοπτρίζουν την αμοιβαία αντίληψη της ομάδας του Προγράμματος.

	DEFINITION	BEGREB	ERKLÄRUNG
<b>EQUALITY OF MEN AND WOMEN</b> <b>LIGESTILLING MELLEML KVINDEK OG MÆND</b> <b>GLEICHBERECHTIGUNGK VON MÄNNERN UND FRAUEN</b> <b>NAISTE JA MEESTE VÖRDÖIGUSLIKKUS</b> <b>ΙΣΟΤΗΤΑ ΜΕΤΑΞΥ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΔΡΩΝ</b> <b>JAFNRÉTTI KARLA OG KVENNA</b>	Each individual has the same rights, duties and opportunities for men and women / boys and girls in all social spheres	Alle individer har samme rettigheder, pligter og muligheder. Det gælder kvinder og mænd, piger og drenge og i alle sociale områder	Jedes Individuum – Mann und Frau /Junge und Mädchen hat die gleichen Rechte, Pflichten und Chancen in allen sozialen Bereichen
<b>EQUAL OPPORTUNITIES</b> <b>LIGE CHANCER</b> <b>CHANGENGLEICHHEIT</b> <b>VÖRÐSED VÖIMALUSED</b> <b>ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ</b> <b>JÖFN TÆKIFÆRI</b>	Each individual has the same opportunities in all spheres of society	Alle individer har lige muligheder i alle livsomstændigheder	Jedes Individuum hat die gleichen Chancen in allen gesellschaftlichen Bereichen
<b>GENDER EQUALITY</b> <b>KØNSLIGESTILLING</b> <b>GLEICHSTELLUNG</b> <b>SOOLINE VÖRDÖIGUSLIKKUS</b> <b>ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ</b> <b>KYNJAJÖFNÜÐUR</b>	The realisation of equal status and opportunities for male- and female-attributed life models, skills and activities by law, norms and/or political practice	Opnåelse af reel ligestilling og lige muligheder for mandligt og kvindeligt associerede livsformer, kvalifikationer og udfoldelsesmuligheder i forhold til lov, politisk praksis og normer	Die Verwirklichung der Gleichberechtigung und Chancengleichheit durch Gesetze, Normen und/oder politische Praxis in Bezug auf Lebensmodelle, Fähigkeiten und Tätigkeiten, die Männern und Frauen zugeordnet werden
<b>GENDER EQUITY</b> <b>LIGE VÆRD</b> <b>GESCHLECHTER-GERECHTIGKEIT</b>  <b>ΙΣΟΤΙΜΙΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ</b> <b>JAFNGILDI KYNJA</b>	Equitable evaluation (or: valuation, assessment or appreciation) and equal value of male and female life models, skills and activities in a society	Ligeværdig vurdering af kvinders og mænds livsformer, kvalifikationer og aktiviteter i samfundet	Gerechte Bewertung (oder: Wertschätzung, Beurteilung oder Einschätzung) und gleiche Wertstellung männlicher und weiblicher Lebensmodelle, Fähigkeiten und Tätigkeiten innerhalb einer Gesellschaft
<b>GENDER EQUIVALENCE</b> <b>KØNSBALANCE</b> <b>Gleichwertigkeit</b> <b>SUGUDE VÖRDVÄARSUS</b> <b>ΙΣΟΔΥΝΑΜΙΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ</b> <b>JAFNT VÆGI KYNJA</b>	Equity and respectively equality of male and female life models, skills and activities in a society	Balance og ligheder mellem mænds og kvinders livsform, kvalifikationer og aktiviteter	Gleichberechtigung bzw. Gleichstellung männlicher und weiblicher Lebensmodelle, Fähigkeiten und Tätigkeiten innerhalb einer Gesellschaft
<b>GENDER ANALYSIS</b> <b>KØNSANALYSE</b> <b>GENDER-ANALYSE</b> <b>SOOLINE ANALÜÜS</b> <b>ΕΜΦΥΛΗ ΑΝΑΛΥΣΗ</b> <b>KYNJAGREINING</b>	The study of the situation of women and men/boys and girls and gender relationships analysing statistics, legal framework, social conditions and other relevant factors concerning or referring to gender disadvantages	Analyse af kvinder og mænds, piger og drenge situation, relationer gennem statistikker, lovmæssige rammer, sociale vilkår og andre relevante faktorer, der angår eller relaterer til kønmæssige forskelle	Die Untersuchung der Situation von Frauen und Männern/Jungen und Mädchen sowie der Geschlechterverhältnisse durch Analysieren von Statistiken, rechtlichen Rahmenbedingungen, sozialen Voraussetzungen und anderen relevanten Faktoren in Bezug auf geschlechterrelevante Benachteiligungen



DEFINITSIOON	ΟΡΙΣΜΟΣ	ICELANDIC
<p>Kõigil inimestel (meestel ja naistel /poistel ja tüdrukutel) on samad õigused, kohustused ja</p> <p>Võimalused kõikides ühiskonnaelu valdkondades</p>	<p>Κάθε άτομο έχει τα ίδια δικαιώματα, υποχρεώσεις και ευκαιρίες και αφορούν σε άνδρες και γυναίκες/ αγόρια και κορίτσια σε όλες τις κοινωνικές σφαίρες</p>	<p>Hver einstaklingur hefur sömu réttindi, skyldur og tækifæri, hvort sem það eru konur eða karlar, stúlkur eða drengir, í öllum geirum samfélagsins</p>
<p>Kõikidel inimestel on ühesugused võimalused kõikides eluvaldkondades</p>	<p>Κάθε άτομο έχει τις ίδιες ευκαιρίες σε όλους τους τομείς της κοινωνίας</p>	<p>Allir einstaklingar hafa sömu tækifæri á öllum sviðum samfélagsins</p>
<p>Meestele ja naistele omaseks peetavate elumudelite, oskuste ja tegevuste elluviimine seaduste, normide ja/või poliitikate kaudu nende võrdsest staatusest ja võrdsetest võimalustest lähtudes</p>	<p>Η εμπέδωση της ισότιμης θέσης και των ίσων ευκαιριών για τους κοινωνικούς ρόλους που αποδίδονται στο αρσενικό και στο θηλυκό φύλο, τις δεξιότητες και τις δράσεις τους, σύμφωνα με το νόμο, τους κανόνες και/ή την πολιτική πρακτική</p>	<p>Raungering jafnrar stöðu og jafnra tækifæra fyrir kven- og karllæga lífshætti, hæfni og samfélagsvirkni sem hvílir á lögum, gildum og/eða stjórn málaegum hefðum</p>
<p>Meeste ja naiste elumudelite, oskuste ja tegevuste õiglane hindamine ning neile võrdse väärtuse omistamine</p>	<p>Δίκαιη αξιολόγηση (ή: εκτίμηση, αποτίμηση ή αναγνώριση) και ίση αξία των αρσενικών και θηλυκών μοντέλων ζωής, των δεξιοτήτων και δραστηριοτήτων σε μια κοινωνία</p>	<p>Jafngilt mat (eða: jafnt verðmætti) á kvenlægum og karllægum lífsháttum, og hæfni og virkni kvenna og karla í samfélaginu</p>
<p>Meeste ja naiste elumudelite, oskuste ja tegevuste õiglane ja võrdne väärtustamine ning siit tulenevalt sugude võrdväarsus</p>	<p>Ισοτιμία και αντίστοιχη ισότητα μεταξύ των γυναικείων και ανδρικών προτύπων ζωής, των δεξιοτήτων και των δραστηριοτήτων σε μια κοινωνία</p>	<p>Jafngildi og jöfnuður milli kvenlægra og karllægra lífshátta og hæfni og virkni kvenna og karla í samfélaginu</p>
<p>Naiste ja meeste /tüdrukute ja poiste olukorra ning sugudevaheliste suhete analüüs statistika, seadusandluse, sotsiaalsete tingimuste ning muude soolist ebavõrdsust peegeldavate tegurite analüüsimise teel</p>	<p>Η μελέτη των σχέσεων γυναικών και ανδρών/αγοριών και κοριτσιών, η οποία αναλύει στατιστικές, το νομοθετικό πλαίσιο, τις κοινωνικές συνθήκες και άλλους παράγοντες που σχετίζονται ή αναφέρονται στα έμφυλα μειονεκτήματα</p>	<p>Greining á stöðu kvenna og karla / stúlkna og drengja og afstæðna þeirra á milli með tülkun á tölfræðigögnum, lögum, félagslegum aðstæðum og öðrum merkingarbærum þáttum sem eiga röt í eða hafa áhrif á stöðu kynjanna</p>

**GENDER**  
**ΚΟΝ/ SOCIALT KØN**  
**GENDER**  
**(SOZIALE DIMENSION VON GESCHLECHT)**  
**SUGUPOOL (SOTSIAALNE SUGU)**  
**ΦΥΛΟ (ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ)**  
**KYNGERVI**

Culture specific definition of femininity and masculinity (socially constructed sex differences attributed to and performed by women and men, boys and girls), differences and responsibilities of people in society, determined by the concept of tasks, functions and roles attributed to women and men / boys and girls in public and private life; socially constructed definition of the relationship between the sexes in a society

De udtryk for køn og kønsforskelle der er socialt skabt

Kulturspezifische Definition von Weiblichkeit und Männlichkeit (sozial konstruierte Geschlechterunterschiede, die Frauen und Männern, Mädchen und Jungen zugeschrieben werden und durch sie ausgeführt/ gelebt werden); Unterschiede und Verantwortlichkeiten der Menschen in der Gesellschaft, festgelegt durch das Konzept von Aufgaben, Funktionen und Rollen, die Männern und Frauen bzw. Jungen und Mädchen im öffentlichen und privaten Leben zugeschrieben werden; sozial konstruierte Definition des Verhältnisses zwischen den Geschlechtern innerhalb einer Gesellschaft

**GENDER MAINSTREAMING**  
**KØNSMAINSTREAMING**  
**GENDER MAINSTREAMING**  
**SOOLISE VÖRDÕIGUSLIKKUSE SÜVALAIENDAMINE**  
**ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ**  
**SAMÞÆTTING KYNJA- OG JAFNRÉTTISSJÓNARMÍÐA**

Strategy for changing the prevailing social paradigm of gender mainstreaming of gender in order to speed up the realisation of gender equity and equality via a concrete strategy for accelerating the progress

Strategi for at gøre ligestilling til en del af hovedstrømmen i politik, at forandre de eksisterende sociale forestillinger om køn for at skabe ligestilling og ligestilling

Strategie zur Veränderung des vorherrschenden sozialen Paradigma von Gender, um die Umsetzung von Gerechtigkeit und Gleichstellung mittels einer konkreten Strategie zur Beschleunigung des Fortschritts

**GENDER INTEGRATION**  
**INTEGRATION AF KØNSLIGESTILLING**  
**INTEGRATION DER GENDER-PERSPEKTIVE**  
**SOOLISE ASPEKTI INTEGREERIMINE**  
**ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ**

The process of incorporating the different needs of women and men/girls and boys, which are both practice-orientated (immediate) and strategic (underlying) into policy, organisations and private life

At integrere kønsligestilling i alle politikområder, både i praksis og på strategisk niveau

Der Prozess der Einbindung unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern/ Mädchen und Jungen, sowohl praxisorientiert (unmittelbar) als auch strategisch (grundlegend), in Politik, in Organisationen und in das Privatleben

**GENDER SENSITIVITY**  
**KØNSSENSITIVITET**  
**GENDER-SENSIBILITÄT**  
**SOOTUNDLIKKUS**  
**A. ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ**  
**KYNJAMEDVITUND**

Being sensitive and responsive to the different female and male life models, skills and activities and their effects on the public and private sphere

At være åben overfor og reagere på forskellige kvindelige og mandlige livsformer, kvalifikationer og aktiviteter og deres effekt på den offentlige og den private sfære

Sensibel sein und auf die unterschiedlichen weiblichen und männlichen Lebensmodelle, Fähigkeiten und Tätigkeiten sowie auf deren Auswirkungen auf den öffentlichen und privaten Bereich reagieren

**GENDER PERSPECTIVE**  
**KØNSPERSPEKTIV**  
**GENDER-PERSPEKTIVE**  
**SOOLINE ASPEKT**  
**B. Η ΟΠΤΙΚΗ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ**  
**SJÓNARHORN KYNJAJAFNRÉTTIS**

Put on the 'gender glasses': Be aware that gender advantages and disadvantages are produced and reproduced in all relations of life

At tage kønsbrillerne på og se uligheder og fordele og ulemper, der skabes og genskabes i alle relationer i livet

Die "Gender-Brille" aufsetzen: sich bewusst sein, dass geschlechterrelevante Vor- und Nachteile in allen Lebensbeziehungen produziert und reproduziert werden





Naiselikkuse ja mehelikkuse kultuurispetsiifiline määratlus, sotsiaalselt konstrueeritud erinevused, mida omistatakse naistele ja meestele / tüdrukutele ja poistele, mida nad realiseerivad; inimeste erinevused ja vastutus ühiskonnas, mis on määratletud naistele ja meestele / tüdrukutele ja poistele omistatud ülesannete ja rollidega avalikus ja eraelus; ühiskonnas toimivate sugudevaheliste suhete sotsiaalselt konstrueeritud määratlus

Πολιτισμικά προσδιορισμένος ορισμός της θηλυκότητας και του ανδρισμού (οι κοινωνικά κατασκευασμένες διαφορές που αποδίδονται και εμπεδώνονται από γυναίκες και άνδρες, αγόρια και κορίτσια) - οι διαφορές και οι ευθύνες των ατόμων μιας κοινωνίας που καθορίζονται από τις ερμηνείες σχετικά με τα καθήκοντα, δράσεις και υποχρεώσεις των γυναικών και ανδρών, αγοριών και κοριτσιών στη δημόσια και ιδιωτική ζωή. Κοινωνικά κατασκευασμένος ορισμός των σχέσεων μεταξύ των δύο φύλων σε μια κοινωνία

Hin félags- og menningarlega merking kvenleika og karlmennsku (eiginleikar kynjanna sem eru félagslega skapaðir og eignaðir konum og körlum, stelpum og stráköm, kynjamunur og hlutverk sem eru ákvörðuð út frá hugmyndum um ólík verkefni, lífshætti, áhuga m.m. kvenna og karla á almannasviði og einkasviði; einnig hin félagslega merking afstæðna og tengsla milli kynja í samfélaginu

Sugudevaheliste suhete valitseva sotsiaalse paradigender mainstreaminga muutmise strateegia naiste ja meeste elumudelite ja tegevuste õiglase ja võrdse väärtustamise ning võrdõigussuhte saavutamiseks

Η στρατηγική αλλαγής του κυρίαρχου κοινωνικού μοντέλου, προκειμένου να επισπευσθεί η εμπέδωση της ισοτιμίας και της ισότητας των δύο φύλων σε όλες τις εκφάνσεις της πολιτικής, κοινωνικής και οικονομικής ζωής

Markvisst safn aðferða til að breyta ríkjandi félagslegum viðmiðum um kyngervi til að hraða þróun til jafnréttis og jafngildis; gera jafnrétti að órjúfanlegum þætti allrar stefnumörkunar

Naiste ja meeste / tüdrukute ja poiste erinevate nii praktiliste (vahetute) kui strateegiliste (baasiliste) vajaduste lülitamine poliitikatesse, organisatsioonide tegevusse ja eraellu

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

Að taka tillit til ólíkra þarfa karla og kvenna /stúlkna og drengja í stefnu og starfsemi bæði með aðgerðum til skamms tíma og langtímaráðstöfunum

Arvestav suhtumine naiste ja meeste erinevatesse elumudelitesse, oskustesse ja tegevustesse; nende poolt avalikule ja erasfäärile avaldatava mõju arvessevõtmine

Η ευαισθητοποίηση και η κατανόηση των διαφορετικών μοντέλων ζωής ανδρών και γυναικών, των ικανοτήτων και δραστηριοτήτων, καθώς και των επιπτώσεών τους στη δημόσια και στην ιδιωτική ζωή

Að vera læs á og fær um að bregðast við ólíkum kvenlægum og karllægum lífsháttum, hæfni og virkni og áhrifum þeirra á almannasviði og einkasviði

Soolist aspekti märgata nõimaldavate "prillide" kasutamine. Teadlik olemine sellest, et ühe või teise sugupoole jaoks soodsamat või ebasoodsamat olukorda aitavad tekitada või taastekitada kõik suhted elus.

Χρήση της οπτικής του φύλου. Η επίγνωση του γεγονότος ότι τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της διάστασης του φύλου παράγονται και αναπαράγονται σε όλες τις εκφάνσεις των ανθρώπινων σχέσεων

Að setja upp "kynjagleraugin": Vera meðvitund/aður um að félagslegt forskot og mismunun eru stöðugt að verða til allsstaðar á vettvangi samfélagsins

<p><b>GENDER MAINSTREAMING PROCESS</b>  <b>KØNSMAINSTREAMING-PROCES</b>  <b>GENDER-MAINSTREAMING-PROZESS</b>  <b>SOOLISE VÖRDÖIGUSLIKKUSE SÜVALAIEN-DAMISE PROTSSESS</b>  <b>ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ</b>  <b>SAMÞÆTTINGARFERLI KYNJA- OG JAFNRÉTTISSJÓNARMÍÐA</b></p>	<p>Systematic implementation of an action plan to integrate gender in the culture of an organisation and its field of action / policy - thereby contributing to a profound organisational transformation</p>	<p>Systematisk gennemførelse af en handlingsplan for at integrere køn i en organisations kultur og politik - og dermed bidrage til en grundlæggende organisatorisk transformation</p>	<p>Die systematische Einführung eines Aktionsplans, um Gender in die Kultur einer Organisation und in deren Tätigkeitsbereiche/Politik einzugliedern - und so zu einer tiefgreifenden organisatorischen Umwandlung beizutragen</p>
<p><b>GENDER INDICATORS</b>  <b>INDIKATORER FOR KØN OG LIGESTILING</b>  <b>GENDER-INDIKATOREN</b>  <b>SOOLISED INDIKAATORID</b>  <b>ΔΕΙΚΤΕΣ ΦΥΛΟΥ</b>  <b>JAFNRÉTTISMÆLIKVARÐAR</b></p>	<p>Facts and figures with which gender-related outcomes of a gender mainstreaming process can be measured</p>	<p>Konkrete måltal for resultatet af en kønsmainstreaming proces</p>	<p>Fakten und Zahlen, mit denen genderbezogene Ergebnisse eines Gender-Mainstreaming-Prozesses gemessen werden können</p>
<p><b>HEGEMONIC MASCULINITY</b>  <b>HEGEMONISK MASKULINITET</b>  <b>HEGEMONIALE MÄNNLICHKEIT</b>  <b>HEGEMOONILINE MASKULIINSUS</b>  <b>ΗΓΕΜΟΝΙΚΟΣ ΑΝΔΡΙΣΜΟΣ</b>  <b>HIN RÁÐANDI KARLMENNSKA</b></p>	<p>Placement of the dominant mainstream (read: White, middle class, heterosexual, 30-50 aged men) masculinity at the top of the hierarchical order of sex and gender</p>	<p>Placering af den dominante kønsidentitet (Hvide, middelklasse, heteroseksuelle 30-50 årige men) på toppen af den hierarkiske orden for køn</p>	<p>Die Platzierung des dominanten Mainstreams (weiß, Mittelklasse, heterosexuell, Männer im Alter von 30-50), steht Männlichkeit ganz oben in der Hierarchie des biologischen und sozialen Geschlechts</p>
<p><b>MAINSTREAMING GENDER</b>  <b>MAINSTREAMING GENDER</b>  <b>SUGUPOOLTE ASPEKTI INTEGREERIMINE</b>  <b>ΠΟΛΙΤΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ</b></p>	<p>The integration of a gender perspective into planning; putting planning into practice</p>		<p>Die Integration einer Gender-Perspektive in die Planung; Planung in die Praxis umsetzen</p>
<p><b>GENDER SEGREGATED DATA</b>  <b>KØNSOPDELTE DATA</b>  <b>GESCHLECHTERDIFFERENZIERTE DATEN</b>  <b>SOOLISES LÖIKES ESITATUD ANDMED</b>  <b>ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΕΝΑ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ</b>  <b>KYNGREINDAR UPPLÝSINGAR</b>  <b>OG TÖLFRÆÐI</b></p>	<p>Collection of separate data and information about men and women / boys and girls</p>	<p>Udvikling af statistik og undersøgelser, således at der fokuseres på kønsforskelle</p>	<p>Sammlung separater Daten und Informationen über Männer und Frauen / Jungen und Mädchen</p>
<p><b>GENDER IMPACT ASSESSMENT</b>  <b>KØNSKONSEKVENSANALYSE</b>  <b>GENDER IMPACT ASSESSMENT</b>  <b>MÖJUÐE HINDAMINE SUGUPOOLTE ASPEKTIS</b>  <b>ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΥ ΤΗΣ ΕΜΦΥΛΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ</b>  <b>JAFNRÉTTISMAT</b></p>	<p>A method to identify potential consequences of a policy, a decision, a legal act or a development programme for gender equality, often used to make future measures gender-sensitive</p>	<p>En metode til at undersøge potentielle konsekvenser af en politik, en beslutning, en lov eller et udviklings-program for kønsligestilling, der ofte bruges til at gøre fremtidige tiltag kønsbevidste</p>	<p>Eine Methode zur Identifizierung möglicher Konsequenzen einer politischen Maßnahme, Entscheidung, Rechtsaktes oder eines Entwicklungsprogramms für die Gleichstellung; häufig angewandt, um geplante Maßnahmen gender-sensibel zu machen</p>
<p><b>GENDER CONTRACT</b>  <b>KØNSKONTRAKT</b>  <b>VERTRAG DER GESCHLECHTER</b>  <b>SUGUPOOLTE KOKKULEPE</b>  <b>ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ</b>  <b>KYNJASÁTTMÁLI</b></p>	<p>Socio-cultural consensus on the prevailing male and female relationships and stereotypes in a society.</p>	<p>Den socialt-kulturelle konsensus, der udtalt fastslår de fremherskende kvinde- og manderoller i samfundet</p>	<p>Sozialkultureller Konsens über die vorherrschenden Geschlechter (Gender)beziehungen und Stereotypen innerhalb einer Gesellschaft.</p>



Tegevuskava süstemaatiline elluviimine, mille eesmärgiks on sugupoolte aspekti lülitamine organisatsiooni kultuuri ning selle tegevus- või poliitikavaldkonda, mille kaudu aidatakse kaasa organisatsiooni põhjalikule muutumisele

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 μία έντονη οργανωτική μεταβολή

Kerfisbundin innleiðing a Ýgerðaáætlunar sem miðar að því að samþætta kynja- og jafnréttisjónarhorn inn í menningu og stefnu vinnustaðar eða skipulagsheildar og þar með að stuðla að grundvallarbreytingu

Faktid ja arvandmed, mille abil saab mõda soolise võrdõiguse süvaliendamise protsessi tulemusi sugupoolte aspektist

Γεγονότα και μεγέθη, η χρήση των οποίων μπορεί να καταμετρήσει την έκταση προόδου σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε μια διαδικασία

Staðreyndir og mælitölur sem sýna stöðu og árangur samþættingarferlis og jafnréttisstarfs

Dominantse ja valdava (st valgete, keskklassi, hetereseksuaalsete, 30-50-aastaste meeste) maskuliinsuse asetamine sugude hierarhia tippu

Η θέση της κυρίαρχης τάσης (βλέπε: λευκοί, μεσαίας τάξης, ετεροφυλόφιλοι, άνδρες ηλικίας 30 έως 50 ετών) που προσδιορίζει το αρσενικό φύλο στην κορυφή της ιεραρχίας του φύλου (βιολογικού ή κοινωνικού)

Staðsetning hinnar ráðandi karlímýndar (hvítir, millistéttar, gagnkynhneigðir 30-50 ára karlmenn) á toppi valda- og virðingarstiga karlmennsku og kvenleika

Sugupoolte aspekti lülitamine planeerimise ning plaanide elluviimisesse

Η ένταξη της οπτικής του φύλου στο σχεδιασμό μιας πολιτικής και η εφαρμογή της στην πράξη

Statistika kogumine eraldi naiste ja meeste / tüdrukute ja poiste kohta

Συλλογή ξεχωριστών δεδομένων και πληροφοριών για τους άνδρες και τις γυναίκες/τα αγόρια και τα κορίτσια

Söfnun og framsetning tölfræðiupplýsinga og annarra upplýsinga um konur og karla / stráka og stelpur

Meetod, mille eesmärgiks on poliitika, otsuse, õigusakti või arenguprogrammi eeldatavate potentsiaalsete tagajärgede kindlakstegemine soolise võrdõiguse olukorrale; kasutatakse sootundlike meetmete väljatöötamise eesmärgil

Μία μέθοδος που προσδιορίζει τις πιθανές συνέπειες μιας πολιτικής, μιας απόφασης, μιας νομικής πράξης ή ενός αναπτυξιακού προγράμματος για την ισότητα των φύλων, που χρησιμοποιείται συνήθως για τη λήψη μέτρων που συμβάλλουν στην εμπέδωση της ισότητας

Aðferð til að greina möguleg áhrif stefnu, ákvörðunar, lagasetningar eða áætlunar á stöðu og jafnrétti karla og kvenna, oft í þeim tilgangi að tryggja að slíkar ráðstafanir hafi jákvæð áhrif í framtíðinni

Ühine sotsiaal-kultuuriline arusaam ühiskonnas valitsevatest sugudevahelistest suhetest ja stereotüüpidest

Η κοινωνική -πολιτιστική συναίνεση σχετικά με τα κυρίαρχα στερεότυπα που διέπουν τις σχέσεις ανδρών και γυναικών σε μια κοινωνία

Félags- og menningarleg sátt eða skilningur á ráðandi afstæðum milli kynja og hlutverkum þeirra í samfélaginu

## 2. ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ;

**KAREN SJØRUP**

Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές είναι μια πολιτική στρατηγική για την ισότητα των φύλων, η οποία συνεπάγεται ότι η ισότητα των δύο φύλων πρέπει να ενσωματωθεί σε όλες τις πολιτικές, το νομικό πλαίσιο και τις δραστηριότητες ενός συγκεκριμένου πολιτικού χώρου. Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές είναι μια σχετικά νέα προσέγγιση της πολιτικής που αφορά στην ισότητα των φύλων. Δεν είναι επ' ουδενί μια εύκολη προσέγγιση, καθώς τόσο η έννοια του «φύλου» όσο και η έννοια της «ισότητας» είναι ασταθείς, και επομένως, θα ερμηνευθούν διαφορετικά από άτομα διαφορετικού πολιτισμικού και πολιτικού υπόβαθρου.

Πρακτικά αυτή η διαδικασία συνεπάγεται ότι:

1. Θα πρέπει να καταγραφεί, εάν υφίσταται, πρόβλημα ισότητας των δύο φύλων και στη συνέχεια, η έκταση και το είδος του προβλήματος.
2. Θα πρέπει να αναπτυχθούν νέες πολιτικές και να γίνει εκτίμηση των συνεπειών των άλλων πολιτικών που έχουν εισαχθεί, καθώς και να υιοθετηθούν νέα πρότυπα για το τι πρέπει να επιτευχθεί και πότε.

Με άλλα λόγια η προσέγγιση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές έχει 1) αναλυτική προοπτική και 2) προοπτική αλλαγής. Επομένως, οι συγκεκριμένες δράσεις μπορούν να λάβουν μορφή θετικής δράσης σε περιπτώσεις όπου εκπονούνται σχέδια βοήθειας των γυναικών να στήσουν νέες επιχειρήσεις ή ενασχόλησης των ανδρών με τον τομέα της φροντίδας, λαμβάνοντας υπόψη τόσο το έργο όσο και τους στόχους της διαδικασίας ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, προκειμένου να καταρριφθεί ο διαχωρισμός της εργασίας βάσει φύλου.

Οι στόχοι της αναλυτικής προοπτικής είναι η τεκμηρίωση ενδεχόμενης έμφυλης διάκρισης σε ένα συγκεκριμένο τομέα, όπου επικεντρώνεται η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Αυτό το μέρος της διαδικασίας θα πρέπει

να αξιολογήσει τη γνωσιακή βάση της πολιτικής διαδικασίας αλλαγής που δρομολογείται. Τα δύο μέρη της διαδικασίας είναι κατ' ουσίαν διαφορετικά και μπορούν να συνεπάγονται διαφορετικές μεθόδους.

Μια σημαντική πλευρά αυτής της διαδικασίας αλλαγής είναι ότι το ρόλο των ειδικευμένων φορέων σε θέματα ισότητας των φύλων τον έχουν αναλάβει πλέον δημόσιοι υπάλληλοι, πολιτικοί και σύμβουλοι. Ως μέρος της στρατηγικής, την ευθύνη έναρξης, παρακολούθησης και διεκπεραίωσης της όλης διαδικασίας φέρουν τα απλά διοικητικά και πολιτικά σώματα.

Κατ' αυτόν τον τρόπο η πρωτοβουλία για την ισότητα των φύλων θεωρείται ότι θα ενσωματωθεί στη συνήθη πολιτική διαδικασία. Σημαντικό επιχείρημα για κάτι τέτοιο είναι ότι η ισότητα των δύο φύλων θα πρέπει να γίνει τάση και ότι οι ληφθείσες πολιτικές αποφάσεις δεν είναι ουδέτερες σε σχέση με το φύλο, αλλά ενέχουν διάκριση ή άνιση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Ορισμένες από τις μεθόδους, οι οποίες συχνά αναφέρονται ως μέθοδοι ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, είναι στατιστικές διαχωρισμού του φύλου, συγκριτική αξιολόγηση (benchmarking), αξιολόγηση αντίκτυπου της έμφυλης διάστασης και ανάλυση φύλου. Οι μέθοδοι αυτές είναι μέθοδοι τόσο ανάλυσης όσο και αλλαγής προοπτικής. Ακόμη, η θετική δράση μπορεί να θεωρηθεί ως μέθοδος, η οποία μπορεί να ενσωματωθεί στη διαδικασία ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, καθώς θεωρούμε ότι η προσέγγιση της ένταξης είναι μια ολοκληρωμένη στρατηγική που παρέχει ισότητα στην πράξη και όχι απλώς ίσες ευκαιρίες.

Οι στατιστικές διαχωρισμού του φύλου αποτελούν ένα μέσο τεκμηρίωσης και οριοθέτησης του πυρήνα των προβλημάτων που σχετίζονται με την ισότητα των δύο φύλων. Αυτό μπορεί να είναι ανάλυση των στοιχείων που αφορούν στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, στην έλλειψη πρόσβασης των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων, στην



περιορισμένη πρόσβαση των ανδρών στην άδεια πατρότητας κ.τ.λ. Παρόλο που οι στατιστικές διαχωρισμού του φύλου αποτελούν ένα μόνο εργαλείο της συνολικής πολιτικής διεργασίας, υπάρχει μια τάση να δίνεται μεγάλη έμφαση στις στατιστικές αυτού του είδους στο πλαίσιο της στρατηγικής ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στην Ε.Ε. Αλλά αυτό είναι μόνο το πρώτο βήμα. Όταν η ισότητα των δύο φύλων καταγράφεται απλώς, δεν αναπτύσσονται μέθοδοι που να οδηγούν σε αλλαγές. Παρά ταύτα, η εργασία που έχει καταβληθεί για να αναπτυχθούν στατιστικές διαχωρισμού του φύλου αποτελεί ένα σημαντικό βήμα προς την κατεύθυνση της καταγραφής της ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων μέσω του είδους του στόχου που έχει τεθεί και μη ιδεολογικών δεδομένων. Τα παραπάνω αναγνωρίζονται και είναι ευρέως αποδεκτά, ιδιαίτερος ως αντεπιχείρημα στη συχνά επαναλαμβανόμενη δήλωση: Έχουμε ήδη πετύχει την ισότητα των δύο φύλων στη χώρα μας, τον οργανισμό μας, το πανεπιστήμιό μας κ.τ.λ.

Η συγκριτική αξιολόγηση (benchmarking) όπως και το mainstreaming είναι έννοιες δύσκολες να κατανοηθούν σε οποιαδήποτε άλλη γλώσσα εκτός της Αγγλικής. Και οι δύο έννοιες αποτελούν στοιχεία της Ανοιχτής Μεθόδου Συντονισμού που χρησιμοποιεί η Ε.Ε. ως μέσο συντονισμού των πολιτικών μεταξύ διαφορετικών χωρών, χωρίς ουσιαστικά να τις εναρμονίζει. Ο στόχος της συγκριτικής αξιολόγησης είναι να θέτει στόχους, συχνά μέσα από παραδείγματα Καλών Πρακτικών σε άλλες χώρες. Σχετίζεται με στόχους, οι οποίοι απορρέουν από μια ρεαλιστική σύγκριση δεικτών, προτύπων, τα οποία θα πρέπει να υιοθετηθούν σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

Η αξιολόγηση του αντίκτυπου της έμφυλης διάστασης, είναι μια μέθοδος, η οποία μας βοηθά να δούμε εάν μια απόφαση, μια νομοθετική ρύθμιση ή ένα πρόγραμμα ανάπτυξης θα είχε ανεπιθύμητες συνέπειες για την ισότητα των δύο φύλων. Πρόκειται για μια μέθοδο, η οποία θα διασφαλίσει από τη μια ότι δε θα προκύψει νέα ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων ως αποτέλεσμα της εφαρμογής νέων αποφάσεων και από την άλλη, θα εξασφαλίσει τα επιθυμητά αποτελέσματα. Αυτή η ανάλυση μπορεί να λάβει

χώρα σε διαφορετικά επίπεδα:

1. Εξέταση του τρόπου. με τον οποίο η διάσταση του φύλου δουλεύει κοινωνικά, πολιτικά ή οικονομικά σε ένα συγκεκριμένο τομέα.
2. Χρήση της υφιστάμενης γνώσης για ανάλυση των συνεπειών που θα έχει μια απόφαση.
3. Εξεύρεση εναλλακτικών νομοθετικών ρυθμίσεων, προγραμμάτων, προτάσεων για λήψη αποφάσεων, δεικτών, συγκριτικής αξιολόγησης κ.τ.λ.

Στη Σουηδία υιοθετήθηκε η μέθοδος των 3R για τους Δήμους όταν πρόκειται για υπηρεσίες, οι οποίες εντάσσουν τη διάσταση του φύλου. Τα τρία αυτά R σημαίνουν: Αντιπροσώπηση (Representation), Πόροι (Resources) και Πραγματικότητα (Reality). Αντιπροσώπηση σημαίνει να ερευνηθεί ποσοτικά μέσω στατιστικών το πώς αντιπροσωπεύονται οι άνδρες και πώς οι γυναίκες στο Δήμο. Πόροι σημαίνει το πώς τα χρήματα, ο χρόνος και ο χώρος χρησιμοποιούνται και κατανέμονται στους άνδρες και τις γυναίκες στο Δήμο. Πραγματικότητα σημαίνει ανάλυση των πολιτισμικών κανόνων και στερεοτύπων που επικρατούν και το πώς συμβάλουν στη διατήρηση των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο Πρόγραμμα της για το mainstreaming στο πλαίσιο του Έκτου Κοινοτικού Προγράμματος Στήριξης για την Επιστήμη και την Τεχνολογία αναφέρει τρεις διαφορετικές πλευρές της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές:

1. Συμμετοχή: Όλα τα προγράμματα και οι πολιτικές θα πρέπει να αναθεωρηθούν, ώστε να διασφαλίσουν ίσες δυνατότητες συμμετοχής τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες.
2. Ποικιλομορφία: Να διασφαλιστεί ότι όλα τα προγράμματα και οι πολιτικές αντανακλούν τις διαφορετικές συνθήκες, ανάγκες και συμφέροντα των ανδρών και των γυναικών.
3. Μείωση των ανισοτήτων: Να διασφαλιστεί ότι όλα τα προγράμματα και πολιτικές συμβάλλουν στη μείωση των ανισοτήτων που υπάρχουν μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αυτό σημαίνει όχι μόνο διασφάλιση δίκαιης και ίσης αντιμετώπισης των αναγκών και των συμφερόντων των ανδρών και των γυναικών, αλλά απαιτεί συγκεκριμένο προσανατολισμό

και επαναπροσδιορισμό των πολιτικών και των προγραμμάτων, ώστε να εξαλειφθούν τα υφιστάμενα εμπόδια και να αναληφθούν θετικές δράσεις (Braithwaite 2001<sup>1</sup>).

Θα μπορούσε να υποστηρίξει κανείς ότι η στρατηγική για το mainstreaming έχει ως στόχο την εξάλειψη της αντίφασης που υπάρχει μεταξύ της «ισότητας» και της «ποικιλομορφίας» με τη δημιουργία μιας στρατηγικής, η οποία θα περιλαμβάνει τόσο το δικαίωμα στην ποικιλομορφία όσο και την απαίτηση για ισότητα. Παραμένει ακόμη ανοιχτό το ερώτημα, εάν κάτι τέτοιο είναι εφικτό στη πράξη.

Η θετική δράση είναι μια στρατηγική, η οποία πολύ συχνά θεωρείται ότι βρίσκεται στον αντίποδα της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, καθώς χρησιμοποιεί ως σημείο εκκίνησης μόνο το ένα φύλο, κυρίως τις γυναίκες. Αποτελεί μια προσπάθεια, ώστε το φύλο που βρίσκεται σε πιο μειονεκτική θέση, να βρεθεί στην ίδια θέση ή κοντά στην ίδια θέση με το πιο προνομιούχο φύλο. Αυτό θα μπορούσε να είναι ένα πρόγραμμα, το οποίο θα έδινε τη δυνατότητα στις γυναίκες να προωθηθούν στις ανώτερες επαγγελματικές θέσεις, στις νέες ανύπανδρες μητέρες να αποκτήσουν πρόσβαση στην εκπαίδευση, αλλά θα μπορούσε να είναι

επίσης ένα πρόγραμμα, μέσω του οποίου οι άνδρες θα ενθαρρύνονταν να πάρουν άδεια πατρότητας.

Στο πλαίσιο της Ε.Ε. η στρατηγική της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές θεωρείται ως μια στρατηγική με δύο σκέλη, η οποία χρησιμοποιεί τόσο τις στρατηγικές της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές όσο και τις θετικές δράσεις με σκοπό να φτάσει τον υπέρτατο στόχο που είναι η ισότητα των φύλων. Αν πράγματι ο στόχος είναι να προωθήσουμε την ίση συμμετοχή ανδρών και γυναικών σε μια συγκεκριμένη θέση, η στρατηγική της θετικής δράσης θα είναι, συχνά, ο μόνος τρόπος για να το πετύχουμε. Η θετική δράση συχνά συνδέεται στενά με το σύστημα ποσοτώσεων, οι οποίες χρησιμοποιούνται μερικές φορές για να βελτιωθεί το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις λήψης αποφάσεων. Αλλά η θετική δράση αυτή καθ' αυτή μπορεί να συνεπάγεται διαφορετικές τεχνικές. Μπορεί να σημαίνει ότι τίθενται μακροπρόθεσμοι στόχοι για να βελτιωθεί η συμμετοχή του υποεκπροσωπούμενου φύλου και συνεπάγεται ότι οι μέθοδοι που ακολουθούνται κλίνουν περισσότερο προς μια μακροχρόνια στρατολόγηση παρά προς μια ξαφνική απόφαση. Σε ορισμένες περιπτώσεις αυτό μπορεί να φέρει καλύτερα αποτελέσματα από τις ποσοτώσεις<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Mary Braithwaite: *Gender Mainstreaming in Regional Development (Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στην περιφερειακή ανάπτυξη)*. Engender, Βρυξέλλες.

<sup>2</sup> Lykke Nielsen, Lehn & Sjørup: *Gender mainstreaming strategien (Η στρατηγική της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές)*. I. Dahlerup & Borchorst 2004.



ΥΛΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ



## 2.1. Ιστορική ανασκόπηση

### HEIDEMARIE WÜNSCHE-PIÉTZKA

Η ιστορία της στρατηγικής της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές βασίζεται σε δύο πυλώνες. Αρχικά, δημιουργήθηκαν οι προϋποθέσεις και έγιναν τα πρώτα βήματα στο πλαίσιο του παγκόσμιου γυναικείου κινήματος για ισότητα και ίσες ευκαιρίες στις γυναίκες, στο πλαίσιο του αμερικανικού και δυτικοευρωπαϊκού φεμινιστικού κινήματος και της αναπτυξιακής πολιτικής. Αυτό το κομμάτι της ιστορίας περιγράφεται εκτενώς στη βιβλιογραφία που αφορά στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, σε εγχειρίδια και έγγραφα.

Λιγότερη προσοχή δόθηκε στο δεύτερο πυλώνα, την καθιέρωση της στρατηγικής στην ολοκληρωμένη, αειφόρο προσέγγιση των διεθνών κυβερνητικών, υπερεθνικών και εδραιωμένων μη κυβερνητικών οργανώσεων.

Αντιμέτωπη με το μεγάλο αριθμό των παγκόσμιων προβλημάτων, τα οποία δυσχεραίνουν τις συνθήκες ζωής και ανάπτυξης της ανθρωπότητας ως σύνολο, η διεθνής κοινότητα οφείλει να αναπτύξει στρατηγικές, οι οποίες θα διασφαλίσουν την ανάπτυξη των ανθρώπων στο μέλλον. Όλες οι κοινωνίες αντιμετωπίζουν την πρόκληση του να διαδραματίσουν το δικό τους ρόλο στην ανάπτυξη και την εφαρμογή στρατηγικών που θα ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις του μέλλοντος.

Η ανάλυση της παγκόσμιας κατάστασης, ιδιαίτερα κατά την τελευταία δεκαετία του 20ου αιώνα, στο πλαίσιο μιας εθνικής κοινωνικο-οικονομικής και πολιτικής βάσης, καταδεικνύει καθαρά την ανάγκη για μια παγκόσμια και κατά συνέπεια εθνική αλλαγή του προτύπου της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές προς τις σχέσεις των δύο φύλων. Παράλληλα, δείχνει την ανάγκη για ένα νέο συμβόλαιο μεταξύ των δύο φύλων, σύμφωνα με το οποίο η αλλαγή των στερεότυπων ρόλων που επικρατούν αυτή τη στιγμή θα συνέβαλε στη δημιουργία μιας παγκόσμιας κοινωνίας, η οποία θα είναι περισσότερο ίση και εξοπλισμένη, ώστε να ανταποκριθεί στις ανάγκες του μέλλοντος.

Οι αλλαγές σε παγκόσμιο επίπεδο θα μπορέσουν να λάβουν χώρα μόνο όταν η ευθύνη για την ανάπτυξη και την υιοθέτηση στρατηγικών που θα ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις του μέλλοντος, θα αναληφθεί τόσο σε περιφερειακό όσο και σε εθνικό επίπεδο.

Η Έκθεση για την Ανθρώπινη Ανάπτυξη του 1995, η οποία έχει συνταχθεί από το Πρόγραμμα Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (UNDP), το οποίο ασχολείται με θέματα ανάπτυξης σε παγκόσμιο επίπεδο<sup>1</sup>, κατέληξε στα ακόλουθα συμπεράσματα:

**«Η παγκόσμια ανάπτυξη δεν προάγεται, αλλά διακυβεύεται... Αυτό είναι το απλό και βαθύτερο μήνυμα αυτής της έκθεσης».**

Η Έκθεση για την Ανθρώπινη Ανάπτυξη κατέστησε σαφείς τις συνέπειες των απαιτούμενων αλλαγών:

**«Η αναγνώριση ίσων δικαιωμάτων γυναικών και ανδρών και η αποφασιστικότητα να εξαλειφθούν οι διακρίσεις που έχουν ως βάση το φύλο, είναι επιτεύγματα ίσης σημασίας με την κατάργηση της σκλαβιάς, την εξάλειψη της αποικιοκρατίας και τη θέσπιση ίσων δικαιωμάτων για τις φυλετικές και εθνοτικές μειονότητες».**

Η σημαντική βασική δουλειά του διεθνούς γυναικείου κινήματος, η αμετακίνητη δέσμευση των μη κυβερνητικών οργανώσεων και οι προσπάθειες των χωρών σε διεθνές και εθνικό επίπεδο να πετύχουν ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών και ισότητα των φύλων, δεν είχαν την αναμενόμενη επιτυχία. Συνεπώς, ριζοσπαστικές αποφάσεις ελήφθησαν σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια της προετοιμασίας για το Τέταρτο Παγκόσμιο Συνέδριο των Γυναικών, το οποίο έλαβε χώρα στο Πεκίνο το Σεπτέμβριο του 1995.

Στο πλαίσιο της υιοθέτησης μιας πολιτικής ευαίσθητης ως προς το φύλο, δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην ανάγκη σύναψης ενός νέου συμβολαίου μεταξύ των δύο φύλων. Αυτό το

<sup>1</sup> Human Development Report 1995, United Nations Development Programme, (Έκθεση για την Ανθρώπινη Ανάπτυξη 1995, Πρόγραμμα Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών) Νέα Υόρκη 1995.

συμβόλαιο θα έπρεπε να περιλαμβάνει την υφιστάμενη και ορατή πολιτική για την προοπτική της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλους τους σχετικούς τομείς της πολιτικής -οικονομικής και κοινωνικής- ώστε να δημιουργηθεί μια κοινωνία, η οποία θα είναι πιο ίση και περισσότερο προετοιμασμένη να ανταποκριθεί στις ανάγκες του μέλλοντος.

Η δίκαιη κατανομή των ευθυνών της οικογενειακής ζωής σε σχέση με την εργασία και την κοινωνία, καθώς και η δίκαιη κατανομή της οικονομικής και πολιτικής εξουσίας υπογραμμίστηκαν ως βασικές αρχές, απαραίτητες για τις μελλοντικές ολοκληρωμένες κοινωνίες. Τα παραπάνω έχουν ως στόχο τη διασφάλιση της αειφόρου ανάπτυξης, της δημοκρατίας και της ειρήνης, και όπως δηλώνει άλλωστε και η Έκθεση του 1995 για την Ανθρώπινη Ανάπτυξη:

**«Το να επενδύουμε στις γυναικείες ικανότητες και να δίνουμε στις γυναίκες τη δύναμη της επιλογής δεν είναι μόνο ανεκτίμητο ως πράξη, αλλά αποτελεί τον ασφαλέστερο τρόπο να συμβάλουμε στην οικονομική εξέλιξη και τη συνολική ανάπτυξη».**

Μια αλλαγή στα υπάρχοντα στερεότυπα ανδρών και γυναικών αποτελεί την απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη μιας ολοκληρωμένης ανάπτυξης. Αυτή η αλλαγή θα πρέπει να λάβει χώρα σε όλους τους τομείς και όλα τα επίπεδα της πολιτικής. Η ανωτέρω διαπίστωση έτυχε λεπτομερέστερης διατύπωσης στο έγγραφο της Οικονομικής Επιτροπής των Ηνωμένων Εθνών για την Ευρώπη (Economics Commission for Europe)<sup>2</sup>.

Μετά τα αποτελέσματα, κατόπιν αναλύσεως της Έκθεσης για την Ανθρώπινη Ανάπτυξη του 1995, επετεύχθη συμφωνία στο πλαίσιο του Προγράμματος Διακήρυξης και Δράσης στην Παγκόσμια Σύνοδο Κορυφής για την Κοινωνική Ανάπτυξη (World Summit for Social Development) στην Κοπεγχάγη το Μάρτιο του 1995: «Είναι απαραίτητο να αλλάξουν τα υφιστάμενα κοινωνικά

πρότυπα που σχετίζονται με το φύλο, ώστε να οδηγηθούμε σε μια νέα γενιά γυναικών και ανδρών, οι οποίοι/-ες θα εργάζονται από κοινού με στόχο να δημιουργήσουν μια πιο ανθρώπινη παγκόσμια τάξη πραγμάτων».

Επιπλέον, διατυπώθηκε ότι: «Μια αειφόρος κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη δεν είναι δυνατόν να διασφαλιστεί χωρίς την πλήρη συμμετοχή των γυναικών και ότι η ισότητα και η ισοτιμία μεταξύ γυναικών και ανδρών αποτελεί προτεραιότητα της διεθνούς κοινότητας και ως τέτοια θα πρέπει να βρίσκεται στο επίκεντρο της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης».

Οι Κυβερνήσεις δεσμεύτηκαν ότι: «Η επανάσταση για την πραγματοποίηση της ισότητας και της ισοτιμίας των φύλων θα πρέπει να επιταχυνθεί μέσω μιας συμπαγούς στρατηγικής για την επίτευξη της προόδου»<sup>3</sup>.

Αυτή η στρατηγική, η οποία εμπίπτει στην κατηγορία «ισοτιμία των φύλων» ως μια ισόρροπα σταθμισμένη έννοια μαζί με την «ισότητα», έχει παγιωθεί ως ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στο σύστημα των Ηνωμένων Εθνών και άλλων οργανισμών, όπως είναι η Ευρωπαϊκή Ένωση, από το 1996.

Το Τέταρτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Δράσης για Ίσες Ευκαιρίες μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (1996-2000), διακήρυξε ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές βρίσκεται στο επίκεντρο των θεμάτων, τα οποία επιθυμεί να διευθετήσει. Παράλληλα, η Επιτροπή οργάνωσε ένα σώμα, υπεύθυνο για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Η ομάδα των Επιτρόπων για ίσες ευκαιρίες, της οποίας επικεφαλής ήταν ο Πρόεδρος της Ε.Ε., απετέλεσε το σημαντικότερο εργαλείο εφαρμογής της στρατηγικής για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Το έργο τους συνοδεύταν από ετήσιες αποτιμήσεις της προόδου που είχε επιτευχθεί στο πλαίσιο της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

<sup>2</sup> Regional platform of action - Women in a changing world - Call for Action from an ECE perspective /21/10/94 (Doc. E/ECE/RW/HLM/8).

<sup>3</sup> World Summit for Social Development, Copenhagen, 1995, Programme of Action, Article I/7.





Ιδιαίτερη έμφαση είχε δοθεί σε τομείς πολιτικής της Ε.Ε., οι οποίοι ήταν σημαντικοί για την προώθηση ίσων ευκαιριών και την εφαρμογή της οριζόντιας ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, όπως η πολιτική που αφορούσε στην εργασία, στα Διαρθρωτικά Ταμεία και τα προγράμματα διαμόρφωσης συνείδησης.

Αναπτύχθηκαν, επίσης, ειδικά εργαλεία για την εκπαίδευση και την επιμόρφωση στο πλαίσιο της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, όπως για παράδειγμα το SMART (Απλή Μέθοδος Αξιολόγησης των Πολιτικών για το Φύλο). Η εφαρμογή της πολιτικής βούλησης στην πράξη με στόχο να ξεκινήσει η διαδικασία ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στον ίδιο τον Οργανισμό, η ανάπτυξη δομών προώθησης, η ανάπτυξη εργαλείων και διαδικασιών, η εφαρμογή αυτής της πολιτικής αντίληψης σε πολλούς διαφορετικούς, σημαντικούς τομείς της πολιτικής, αποτελούν το θεμέλιο λίθο της καλής διακυβέρνησης. Εν τω μεταξύ, το Πρόγραμμα «Προς μια Κοινωνική Στρατηγική-Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων (2001-2005)» 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.

Το Συμβούλιο Υπουργών των Σκανδιναβικών Χωρών υπήρξε ο πρόδρομος της πολιτικής της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Ένα πιλοτικό Πρόγραμμα υιοθετήθηκε μεταξύ του 1997 και του 1999 με σκοπό να εντάξει τη διάσταση του φύλου στην αγορά εργασίας και τις πολιτικές για τη νεολαία σε όλα τα κράτη-μέλη. Υπό τη σκιά του τεράστιου αυτού Προγράμματος, εκπονήθηκαν πολλά Προγράμματα ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές σε κάθε χώρα-μέλος, σε τοπικό, περιφερειακό και κεντρικό επίπεδο<sup>4</sup>. Επικουρικά σε αυτές τις δραστηριότητες, διοργανώθηκαν κοινές εκδηλώσεις όπως, συνέδρια, σεμινάρια, ομάδες εργασίας, επισκέψεις εκπαιδευτικού χαρακτήρα και προγράμματα ανταλλαγής εμπειριών, σε διεθνικό επίπεδο. Αυτή η συνεπής και ευρεία εφαρμογή της πολιτικής για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, έφερε τα θέματα του φύλου σε όλες τις σκανδιναβικές χώρες πολύ γρήγορα στο προσκήνιο, δημιουργώντας παραδείγματα Καλών Πρακτικών και για άλλες χώρες.

<sup>4</sup> Summary in: Final Report of The Group of Specialists on Gender Mainstreaming. Conceptual Framework 1998, Council of Europe, EG-S-MS (98).

## 2.2. Θεωρητικό Υπόβαθρο

### KAREN SJØRUP

Η στρατηγική της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές αναπτύχθηκε παράλληλα με τη θεωρία για το φύλο, η οποία αναδείχθηκε από τα φεμινιστικά πολιτικά κινήματα της Δύσης κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1970 και εξελίχθηκε τις δεκαετίες που ακολούθησαν.

Η έννοια του φύλου ως gender εισήχθη στις σπουδές που αφορούσαν στο φύλο στο τέλος της δεκαετίας του 1970, ως μέσο διάκρισης από

τη βιολογική φύση (sex) ανδρών και γυναικών, την κοινωνική διαμόρφωση των διαφορετικών κοινωνικών προσδοκιών για τους άνδρες και τις γυναίκες, που ονομάζονταν gender, και τις κοινωνικές διευθετήσεις του φύλου, οι οποίες θα μπορούσαν, επίσης, να ονομαστούν «το κοινωνικό συμβόλαιο του φύλου» (gender contract).

Η διάκριση αυτή προτάθηκε από την Gayle Rubin και το φημισμένο άρθρο της «The Traffic in Women» (Το εμπόριο των γυναικών) (1975)<sup>1</sup>, στο οποίο έκανε μια προσπάθεια να δημιουργήσει μια ολοκληρωμένη θεωρία του συστήματος που σχετίζεται τόσο με το

<sup>1</sup> Gayle Rubin (1975): The Traffic in Women (Η εμπορία των γυναικών).

βιολογικό όσο και με το κοινωνικό φύλο, κάνοντας μια αναφορά στις τοπικές και παγκόσμιες πλευρές της πλήρως ελεγχόμενης από τους άνδρες κοινωνίας, αναλύοντας τη φύση του φύλου στις ανθρωπολογικές μελέτες των μακρινών και απόκρυφων πολιτισμών, καθώς και στις καθολικές θεωρίες του Marx και του Freud. Βάσει των ανθρωπολογικών αυτών μελετών, έφτασε στο σημείο να δηλώσει ότι τέτοιου είδους φαινόμενα, όπως το ζήτημα της αιμομιξίας και το οιδιπόδειο σύμπλεγμα που αναλύθηκαν από το Freud, εκδηλώνονται σε ολόκληρο τον κόσμο.

Το έργο της Rubin απετέλεσε το σημείο εκκίνησης για το πόνημα της Heidi Hartman το 1979 με τον τίτλο «Ο άτυχος γάμος του Μαρξισμού με το Φεμινισμό, του Καπιταλισμού με την Πατριαρχία» (*The Unhappy Marriage between Marxism and Feminism, Capitalism and Patriarchy*)<sup>2</sup>. Στο συγκεκριμένο άρθρο, η συγγραφέας εξέφρασε την άποψη ότι ο καπιταλισμός και η πατριαρχία συνδυάστηκαν σε ένα σύστημα, το οποίο επέτρεψε στο κεφάλαιο να εκμεταλλευτεί το γυναικείο εργατικό δυναμικό ως αντίστροφο εργατικό δυναμικό και κάθε άνδρας να επιβάλλεται τουλάχιστον σε μια γυναίκα, τη γυναίκα του.

Από τότε, αυτές οι θεωρίες έχουν επανειλημμένως αμφισβητηθεί. Πιθανώς πιο αποτελεσματικά από την Judith Butler (1990)<sup>3</sup> στο «Προβλήματα Φύλου» (*Gender Trouble*), η οποία δήλωσε ότι ο διαχωρισμός μεταξύ βιολογικού και κοινωνικού φύλου είναι λανθασμένος, ότι ακόμη και το βιολογικό φύλο είναι κοινωνικά μεταβλητό, όπως είχε εκφραστεί επίσης από την Donna Haraway στο *Simians, Cyborgs and New Technology*<sup>4</sup>, στο οποίο

εκφράζει την άποψη ότι η Τεχνολογία μετρίασε τη βιολογική φύση σε τέτοιο βαθμό, ώστε δεν μπορούμε πλέον να θεωρούμε ούτε το βιολογικό ούτε το κοινωνικό φύλο ως στατικά, παγκόσμια και ουσιώδη φαινόμενα.

Η Butler πρότεινε ότι το κοινωνικό φύλο (gender) θα πρέπει να αντιμετωπίζεται μάλλον ως λειτουργία, ως τρόπος συνύπαρξης με τους άλλους, ο οποίος αλλάζει και μεταβάλλεται με το πέρασμα του χρόνου και διαφέρει από πολιτισμό σε πολιτισμό. Κατ' αυτόν τον τρόπο, η στρουκτουραλιστική προσπάθεια να ειπωθεί το φύλο υπό το πρίσμα ενός δομημένου συστήματος βασιζόμενου στην πατριαρχία υποσκελίστηκε από την αποδομιστική ανάλυση του φύλου, η οποία αποκηρύσσει κάθε ουσιαστική κληρονομικότητα στη διαμόρφωση του φύλου. Η Butler, ωστόσο, περιγράφει την πατριαρχία ως μια θεμελιώδη τάση, η οποία διαμορφώνει τη λειτουργία του φύλου.

Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές ως πολιτική, η οποία αναπτύχθηκε παράλληλα με τη θεωρία του φύλου και τη μετατόπιση από μια φεμινιστική σε μια παγκόσμια θέση ένταξης του φύλου καταδεικνύει ότι αυτή η εξέλιξη λαμβάνει χώρα τόσο στις φεμινιστικές πολιτικές όσο και στις σπουδές που σχετίζονται με το φύλο. Είναι, εντούτοις, εμφανές ότι η πολιτική ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές επαφίεται στην πολιτική δουλειά των φεμινιστριών, οι οποίες λειτουργούν βάσει της θεωρίας ότι η πατριαρχία μπορεί να αντιμετωπιστεί ως ένας εύκολα αναγνωρίσιμος «εχθρός».

<sup>2</sup> Heidi Hartmann (1979): *The Unhappy Marriage between Marxism and Feminism, Capitalism and Patriarchy*.

<sup>3</sup> Judith Butler, *op. cit.*

<sup>4</sup> Donna Haraway: *Simians, Cyborgs and New Technology*.



## 3. Η ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

### 3.1. Εσθονία

RIINA KYTT



Η Δημοκρατία της Εσθονίας έχει δεσμευτεί να καταπολεμήσει τις υπάρχουσες ανισότητες μεταξύ γυναικών και ανδρών. Βάσει των υποχρεώσεων που ανέλαβε απέναντι σε διαφορετικά διεθνή όργανα - π.χ. Η Σύμβαση για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW), την οποία η Εσθονία προσυπόγραψε το 1991- ή βάσει των δεσμεύσεων που προέρχονται από την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου, η Εσθονία έχει αναλάβει την υποχρέωση να εφαρμόσει την ισότητα των δύο φύλων ως θεμελιώδες ανθρωπινό δικαίωμα, το οποίο κατοχυρώνεται από τους νόμους της Ε.Ε.

Μετά τη Σύνοδο του Πεκίνου το 1995, δημιουργήθηκε το 1996 στο Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων ένα Γραφείο για την Ισότητα των Φύλων. Το 2005 το Γραφείο αυτό αναβαθμίστηκε σε Τμήμα στελεχωμένο από 5 υπαλλήλους. Το Τμήμα για την Ισότητα των Φύλων είναι αρμόδιο για το συντονισμό των δραστηριοτήτων που στοχεύουν στην εξάλειψη των ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων, την εκπόνηση νομοθεσίας και την προώθηση της ισότητας των φύλων. Μετά από πρωτοβουλία της Κυβέρνησης, δημιουργήθηκε Διυπουργική Επιτροπή για την Ισότητα των Δύο Φύλων με στόχο την κατάρτιση ενός Εθνικού Σχεδίου για την Ισότητα έως το 2008. Το κείμενο, το οποίο δεν έχει ακόμη υιοθετηθεί, στηρίζεται στις Διεθνείς Συνθήκες για τα ανθρωπίνια δικαιώματα, σε συμφωνίες και σχετικά κείμενα

και καλύπτει τομείς παρέμβασης όπως η βία κατά των γυναικών, η παράνομη διακίνηση και εμπορία γυναικών (trafficking), η προστασία και η παροχή βοήθειας στα θύματα, η επαγγελματική ζωή, η εκπαίδευση και η οικονομική κατάσταση των γυναικών, προάγοντας παράλληλα τη συνεργασία των διαφορετικών συναρμόδιων φορέων.

Μετά από διαβουλεύσεις, οι οποίες διήρκεσαν τρία χρόνια, και πολλαπλές καταθέσεις του νομοσχεδίου στη Βουλή, ο Νόμος για τη Ισότητα των Φύλων ψηφίστηκε τελικά τον Απρίλιο του 2004. Ο συγκεκριμένος νόμος τέθηκε σε ισχύ την 1η Μαΐου του 2004, την ημέρα που η Εσθονία έγινε μέλος της Ε.Ε. Η ανάγκη να ψηφιστεί ο νόμος έγινε επιτακτικότερη με την είσοδο της Εσθονίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την υποχρέωσή της να εναρμονίσει τη νομοθεσία της με αυτή της Ε.Ε.

Στόχος του Νόμου για την Ισότητα των Φύλων είναι να μειώσει τις διακρίσεις, οι οποίες απορρέουν από το φύλο σε κάθε πτυχή της ζωής, συμπεριλαμβανομένης και της εργασίας. Ο Νόμος για την Ισότητα των Φύλων υποχρεώνει τόσο τις αρχές όσο και τους εργοδότες να προάγουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και να ενισχύσουν κατ' αυτό τον τρόπο τη νομοθετική βάση, ώστε η ισότητα των φύλων να διευρυνθεί περαιτέρω.

Ο Νόμος για την Ισότητα των Φύλων αποσαφηνίζει την ορολογία και τους ορισμούς που αφορούν στην ισότητα. Προσδιορίζει και ρητά απαγορεύει τις άμεσες και τις έμμεσες διακρίσεις και ορίζει σχετικά μέτρα για κάθε τομέα. Σε μεγάλο βαθμό ασχολείται με το ζήτημα της ίσης μεταχείρισης στην εργασία και καθορίζει τις υποχρεώσεις των εργοδοτών ως «υπερασπιστών» της ισότητας. Ο Νόμος απαιτεί τόσο οι κρατικοί όσο και οι τοπικοί φορείς να προάγουν συστηματικά και

ολοκληρωμένα την ισότητα. Επίσης, ορίζει ότι για το σχεδιασμό, την εφαρμογή και την αξιολόγηση των εθνικών, περιφερειακών και θεσμικών στρατηγικών, πολιτικών και των σχεδίων δράσης, το κράτος και οι τοπικοί φορείς θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους τις διαφορετικές ανάγκες και την κοινωνική θέση των ανδρών και των γυναικών, καθώς επίσης και τον τρόπο με τον οποίο τα μέτρα που υιοθετούνται θα επηρεάσουν την υπόσταση των ανδρών και των γυναικών στην κοινωνία.

Ακόμη και με τον υφιστάμενο Νόμο για την Ισότητα των Φύλων, ο οποίος υποστηρίζει τις δραστηριότητες που στοχεύουν στη διεύρυνση της ισότητας των φύλων, υπάρχει αρκετός δρόμος έως τη στιγμή που η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές θα γίνει πράξη. Για να προσδιοριστούν οι τομείς όπου απαιτείται άμεση παρέμβαση ευαισθητοποίησης και ανάπτυξης των απαραίτητων γνώσεων και δεξιοτήτων για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, στις αρχές του 2005 διεξήχθη μια έρευνα, στην οποία έλαβαν μέρος 1012 άτομα που εργάζονταν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και την τοπική αυτοδιοίκηση. Τα αποτελέσματα της έρευνας κατέδειξαν ότι η ισότητα των φύλων αποτελεί ένα νέο ζήτημα: το 89,4% των ερωτηθέντων/-εισών δε γνώριζε τίποτε για τις πολιτικές ισότητας της Ε.Ε., το 97,3% δε γνώριζε τους στρατηγικούς στόχους για την ισότητα που τέθηκαν στο Πεκίνο, το 95% δε γνώριζε τη Σύμβαση για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW) και το 80,4% δεν είχε καν πληροφορηθεί το Νόμο για την Ισότητα των Φύλων που ψηφίστηκε στην Εσθονία. Το 88,7% των δημοσίων υπαλλήλων δήλωσε ότι δεν είχε ποτέ συμμετάσχει σε πρόγραμμα επιμόρφωσης για την ισότητα των φύλων, ενώ, το 59,3% των ερωτηθέντων/-εισών απάντησε ότι δεν τους απασχολούσε καθόλου το ζήτημα.

Μπορούμε κάλλιστα να υποθέσουμε ότι η δημιουργία μιας σταθερής βάσης γνώσεων και δεξιοτήτων για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές αποτελεί σημαντική πρόκληση για τους/τις Εσθονούς/-ές εκπαιδευτές/-τριες σε ζητήματα φύλου τα επόμενα χρόνια. Ένα εγχειρίδιο σαν αυτό, στην Εσθονική γλώσσα

αποτελεί για όλους/-ες τους/τις εκπαιδευτές/-τριες σε ζητήματα φύλου πολύτιμο οδηγό και εργαλείο, ειδικά για όσους/-ες βρίσκονται στην αρχή της σταδιοδρομίας τους. Το εγχειρίδιο, βασιζόμενο στις ευρωπαϊκές βέλτιστες πρακτικές, στην πείρα και τη μακροχρόνια εμπειρία των εκπαιδευτών/-τριών σε θέματα φύλου των χωρών που συμμετέχουν στο Πρόγραμμα, θα βοηθήσει αποτελεσματικά στην επιμόρφωση και θα βελτιώσει τον επαγγελματισμό των Εσθονών εκπαιδευτών/-τριών σε θέματα που αφορούν στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

[http://www.vm.ee/estonia/kat\\_3\\_99/4188.html](http://www.vm.ee/estonia/kat_3_99/4188.html)

<http://www.sm.ee/eng/pages/index.html>

### 3.2. Δανία



**KAREN SJØRUP**

Στη Δανία η στρατηγική της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές πήρε διαστάσεις εθνικής πολιτικής το έτος 2000, όταν ένας νέος νόμος για την ισότητα των φύλων ψηφίστηκε από το Δανικό Κοινοβούλιο.

Σύμφωνα με αυτό το Νόμο, το φύλο θα πρέπει να ενσωματωθεί σε κάθε σχεδιασμό και πολιτική του δημοσίου τομέα. Οι δημόσιες αρχές θα πρέπει, στο πλαίσιο των τομέων ευθύνης τους, να επιδιώξουν την προώθηση της ισότητας των φύλων και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε κάθε σχεδιασμό και διοικητική βαθμίδα. Επιπροσθέτως, ο Νόμος δηλώνει ότι: «Οι επιτροπές του δημοσίου τομέα, οι υποεπιτροπές και τα συναφή σώματα, τα οποία δημιουργούνται από έναν Υπουργό για τη θέσπιση κανόνων ή το σχεδιασμό πολιτικών με αποδέκτη την κοινωνία, θα πρέπει να αποτελούνται από ίσο αριθμό γυναικών και ανδρών. Αρχές και οργανισμοί που πρόκειται να προτείνουν μέλη επιτροπών κ.τ.λ., σύμφωνα με την παράγραφο 8 του νόμου, θα πρέπει να προτείνουν και άνδρα και γυναίκα».

Για να διασφαλιστεί η ένταξη της διάστασης του φύλου σε κάθε δημόσια πολιτική και σχεδιασμό, συστάθηκε Ανώτατη Επιτροπή Παρακολούθησης σε κάθε Υπουργείο, υπεύθυνη για κάθε διαδικασία.

Κάθε δεύτερο χρόνο τα Υπουργεία, τα κρατικά ιδρύματα και οι κρατικοί οργανισμοί, συντάσσουν μια έκθεση για την ισότητα. Κρατικά ιδρύματα και οργανισμοί συντάσσουν εκθέσεις, μόνο εάν ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολούν υπερβαίνει τους 50. Τουλάχιστον κάθε δεύτερο χρόνο, τόσο το τοπικό συμβούλιο όσο και το περιφερειακό πρέπει να υποβάλουν μια έκθεση για την ισότητα των φύλων, η οποία αφορά στους /τις υπαλλήλους που απασχολούν στις υπηρεσίες τους και η οποία κοινοποιείται στους πολίτες. Αυτές οι εκθέσεις, οι οποίες πρέπει να επικυρώνονται από το τοπικό και το περιφερειακό συμβούλιο, θα πρέπει να περιλαμβάνουν τις ακόλουθες πληροφορίες: (α) εάν οι τοπικές ή οι περιφερειακές αρχές έχουν διαμορφώσει κάποια πολιτική που να αφορά στην ισότητα των φύλων και αν ναι, το λεπτομερές περιεχόμενο αυτής της πολιτικής, (β) την κατανομή του φύλου στις διάφορες θέσεις εργασίας και (γ) οποιοδήποτε άλλο ζήτημα, το οποίο θεωρείται σημαντικό για τις προσπάθειες που καταβάλλονται τόσο από τις τοπικές όσο και από τις περιφερειακές αρχές και αφορούν στην ισότητα.

Για να μπορεί να έχει μια εμπειριστατωμένη εικόνα και να συντάσσει εκθέσεις για την πρόοδο των Δήμων, ο Υπουργός Ισότητας δημιούργησε μια ιστοσελίδα με την επωνυμία "Mapping Denmark", στην οποία καταγράφονται οι επιτυχίες των δήμων που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων, με στόχο την ευγενή άμιλλα, η οποία θα προσελκύσει το ενδιαφέρον περισσότερων πολιτών.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί, ότι παρά το γεγονός ότι εκπονήθηκε ένα φιλόδοξο σχέδιο βάσει του Νόμου του 2000, εντούτοις πολύ λίγα πράγματα έγιναν. Από την ψήφιση του νομοσχεδίου η Κυβέρνηση άλλαξε δύο φορές. Τα μέλη της νέας Κυβέρνησης των φιλελεύθερων/συντηρητικών δεν ήταν οι εμπνευστές του νομοσχεδίου και φάνηκαν να μην αποδέχονται το εύρος του σχεδίου. Από τη στιγμή που κατέλαβαν την εξουσία, τα κονδύλια που αφορούσαν στην



### ΑΝΑΛΥΤΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΔΑΝΙΑΣ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ

πολιτική ισότητας των δύο φύλων -εκτός από ορισμένα προγράμματα για τις κακοποιημένες γυναίκες, την εμπορία των γυναικών ή την ανέλιξη των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις- περιορίστηκαν σημαντικά. Το Τμήμα του Υπουργείου το 2004 δημιούργησε κυριολεκτικά μια εργαλειοθήκη, η οποία περιλαμβάνει ένα κιβώτιο με ένα σφυρί, μια μεζούρα και ένα φως. Η μεζούρα καταδεικνύει τις βασικές ιδέες που μετρώνται μέσω των στατιστικών, το φως αποσαφηνίζει τις διαφορές που παρατηρούνται στις περιπτώσεις που αναφέρονται, ενώ το κιβώτιο με το σφυρί συμβολίζει τα εργαλεία και τις μεθόδους, οι οποίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τους οργανισμούς και τα όργανα που αποφασίζουν να υιοθετήσουν τη διαδικασία της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

Τα προβλήματα που σχετίζονται με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, φαίνεται να είναι τα εξής:

- Δε θεωρείται απαραίτητη ή σημαντική στρατηγική από τα άτομα, τα οποία ασχολούνται με αυτή.
- Τα κονδύλια, τα οποία διατίθενται γι' αυτή τη δραστηριότητα δεν είναι αρκετά.
- Πρακτικά, είναι συχνά δύσκολο να διατηρηθεί το ενδιαφέρον των ανώτερων δημοσίων υπαλλήλων, που ασχολούνται με το ζήτημα αυτό.

Το 2004 η Συνέλευση Εργατικών Συνδικάτων της Δανίας (LO) αποφάσισε ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές θα πρέπει να ενσωματωθεί στις δραστηριότητες της Συνέλευσης. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι η διάσταση του φύλου πρέπει να ενταχθεί στην επιμόρφωση των συνδικαλιστών/-τριών, ότι πρέπει



## ΑΡΘΡΟ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΠΑΤΕΡΕΣ

να δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στις μισθολογικές διαφορές που οφείλονται στο φύλο, ότι οι γυναίκες πρέπει να εκπαιδευτούν για να γίνουν μέλη των πολιτικών θέσεων των εργατικών συνδικάτων, κ.τ.λ. Η Συνέλευση των Εργατικών Συνδικάτων της Δανίας κατέβαλλε σημαντικές προσπάθειες την προηγούμενη χρονιά, προκειμένου να υιοθετήσει στην πράξη αυτές τις πολιτικές. Εντούτοις, φαίνεται ότι είναι αρκετά δύσκολο να ξεφύγει κανείς από την προηγούμενη στρατηγική για τις γυναίκες και να αναγκάσει τους άνδρες να δεσμευτούν να ακολουθήσουν την παρούσα πολιτική. Πιθανώς, η πολιτική αυτή να φαίνεται ότι προάγει κάποιου είδους διαχωρισμό, ο οποίος θέτει σε κίνδυνο την ενότητα των συνδικάτων, παρά το γεγονός ότι η πολιτική αυτή είναι αρκετά επιτυχής.

Στον τομέα των επιχειρήσεων μόνο μεγάλες εταιρίες φαίνεται να αναλαμβάνουν δεσμεύσεις για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, παρά ταύτα φαίνεται να διαγράφεται μια τάση, όπου ο επιχειρηματικός τομέας να προτιμά τη στρατηγική της ποικιλομορφίας όσον αφορά στη διοίκηση των επιχειρήσεων και να εντάσσει το φύλο και την εθνικότητα στο πλαίσιο μιας ενιαίας προσπάθειας διοίκησης. Αυτό πιθανόν να οφείλεται στο γεγονός ότι αυτές οι εταιρίες είναι πολυεθνικές και επηρεάζονται από τις αμερικανικές στρατηγικές που αφορούν στη διοίκηση των επιχειρήσεων. Φαίνεται, επίσης, ότι οι εταιρίες αυτές λειτουργούν ως πρότυπα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Δανική εταιρεία τηλεπικοινωνιών TDC, η οποία προσφέρει στους νέους πατέρες άδεια δέκα εβδομάδων χωρίς περικοπές μισθών και τους κάνει δώρο προϊόντα φροντίδας για μωρά.

[www.lige.dk](http://www.lige.dk) • [www.celi.dk](http://www.celi.dk) • [www.kvinfo.dk](http://www.kvinfo.dk)

## 3.3. Ελλάδα

Φωτεινή Μπέλλου



Το νομικό πλαίσιο της Ελλάδας όσον αφορά στην ισότητα των δύο φύλων ορίζεται από το Σύνταγμα του 1975 (άρθρο 4 παρ. 2). Η αρχή της ισότητας των φύλων θεσπίστηκε ως μια συγκεκριμένη πτυχή της γενικής συνταγματικής αρχής που αφορούσε στην ισότητα, η οποία ορίζει ρητώς ότι οι Έλληνες και οι Ελληνίδες είναι ίσοι απέναντι στο νόμο και έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις. Αυτή η συνταγματική διάταξη άνοιξε το δρόμο για την ίση μεταχείριση των γυναικών και των ανδρών στον πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό τομέα του ελληνικού κράτους. Το 1982 ορίστηκε για πρώτη φορά Ειδικός Σύμβουλος σε Θέματα Ισότητας των Φύλων στο Γραφείο του Πρωθυπουργού. Η Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.) δημιουργήθηκε το 1985 ως ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας, εποπτευόμενος από το Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (Νόμος 1558/85), με στόχο την υλοποίηση προγραμμάτων για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων. Η Γραμματεία είναι υπεύθυνη για την προώθηση και την εφαρμογή της ισότητας των δύο φύλων (σε νομικό και πρακτικό επίπεδο) σε όλους τους τομείς, κοινωνικό, πολιτικό, πολιτισμικό, οικονομικό.

Το 1994 συστάθηκε το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) ως Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου και έκτοτε λειτουργεί υπό την εποπτεία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας. Το 2000 δημιουργήθηκαν οι Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας (άρθρο 6, παρ. 2 του Νόμου 2839/2000) στις 13 Περιφέρειες της χώρας με στόχο να διευθετούν ζητήματα που άπτονταν της ισότητας, σε περιφερειακό επίπεδο. Επιπλέον, ο Νόμος 2839/2000 ορίζει (άρθρο 6) τις προϋποθέσεις για να διασφαλιστεί η ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων στη δημόσια διοίκηση, στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου, καθώς επίσης και



στην Τοπική Αυτοδιοίκηση πρώτου και δευτέρου βαθμού.

Στην Ελλάδα, η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές υπήρξε μια από τις έξι προτεραιότητες του Εθνικού Σχεδίου Δράσης της Γενικής Γραμματείας Ισότητας για τα έτη 1999-2000 και 2000-2006. Για να υλοποιηθεί η προτεραιότητα αυτή, η Γενική Γραμματεία Ισότητας ανέπτυξε μια σειρά από δράσεις και πολιτικές. Συμμετείχε, για παράδειγμα, ενεργά στο σχεδιασμό δράσεων στο πλαίσιο του Τρίτου Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης και του Εθνικού Προγράμματος Δράσης για την Απασχόληση. Η συνεργασία αυτή απέφερε σημαντικά αποτελέσματα, καθώς πολλές από τις θετικές δράσεις για την ισότητα των φύλων εντάχθηκαν σε Επιχειρησιακά Προγράμματα, όπως αυτά των Υπουργείων Απασχόλησης, Ανάπτυξης, Παιδείας και Γεωργίας.

Η ισότητα των δύο φύλων επεκτάθηκε περαιτέρω με τη διάταξη του άρθρου 116, παρ. 2 του αναθεωρημένου Συντάγματος του 2001. Σε αυτό το πλαίσιο, προηγούμενες αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας των φύλων απαλείφθηκαν και θεσμοθετήθηκε η δέσμευση της πολιτείας να λάβει θετικά μέτρα για την κατάργηση των διακρίσεων κατά των γυναικών. Αυτή η διάταξη, στη σύνταξη της οποίας οι γυναικείες οργανώσεις διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο, εναρμόνισε πλήρως τον ελληνικό συνταγματικό νόμο με το αντίστοιχο διεθνές και ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο. Δικαίωσε, επίσης, το ευρέως αποδεκτό επιχειρήμα ότι η αρχή της ισότητας υπηρετείται καλύτερα, εάν η ισότητα γίνεται αντιληπτή και εφαρμόζεται ως προοπτική ίσων ευκαιριών, καθώς η τελευταία ενισχύει τα κοινωνικά δικαιώματα και το κράτος δικαίου, ενώ προάγει αποτελεσματικά το σεβασμό και την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, γενικότερα.

Η Ελλάδα, κυρίως μέσω της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, έχει ξεκινήσει μια ολοκληρωμένη και συνεκτική στρατηγική παρέμβασης για την περίοδο 2004-2008, η οποία σκοπεύει να υπηρετήσει δύο βασικούς στόχους. Ο πρώτος στόχος είναι η ανάδειξη του εξέχοντα ρόλου της ισότητας των φύλων σε εθνικό επίπεδο. Ο δεύτερος στόχος είναι η προώθηση της ευρωπαϊκής διάστασης των θεμάτων ισότητας στην Ελλάδα. Τονίζεται δε, ότι

η προώθηση των θεμάτων που σχετίζονται με την παραπάνω στρατηγική παρέμβασης, αποτελεί εθνική προτεραιότητα για την Ελλάδα και τίθεται υπεράνω κομματικών και πολιτικών διαφορών.

Το σκεπτικό πίσω από τη διπλή αυτή παρέμβαση είναι η αναβάθμιση των θεμάτων που σχετίζονται με το φύλο από «περιθωριακά και ειδικά θέματα» σε τομείς των βασικών εθνικών προτεραιοτήτων, κυρίως της ανάπτυξης, της απασχόλησης και της κοινωνικής συνοχής. Αξίζει σε αυτό το σημείο να αναφερθεί ότι οι Ελληνίδες, οι οποίες αποτελούν την πλειονότητα του ελληνικού πληθυσμού (52%), αντιμετωπίζουν πολλά προβλήματα όσον αφορά στην ενσωμάτωσή τους στις κοινωνικές και οικονομικές δομές. Γι' αυτό το λόγο, δε θα πρέπει να θεωρούνται ως μια «ειδική» ή «ευάλωτη» κοινωνική ομάδα. Υπό αυτή την έννοια, η Ελληνική Κυβέρνηση έχει δεσμευτεί για τη διασφάλιση και προώθηση των συμφερόντων των γυναικών. Στις μέρες μας, τα ζητήματα που αφορούν στην ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών συζητούνταν στην Ελλάδα, κυρίως στο πλαίσιο των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων, γεγονός που αδιαμφισβήτητα αποτελεί μια σημαντική εξέλιξη. Κατά συνέπεια, η Γενική Γραμματεία Ισότητας, δε θεωρεί την ισότητα των φύλων ένα «αποκλειστικά γυναικείο ζήτημα», αλλά ένα ζήτημα που αφορά σε ολόκληρη την κοινωνία και γι' αυτό το λόγο αντιμετωπίζεται μέσω της διάστασης της ισότητας και όχι μέσω των διακρίσεων.

### **Μέσα και μηχανισμοί για την εφαρμογή της στρατηγικής σε πολιτικό επίπεδο**

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας έχει δεσμευτεί να υποστηρίξει τη στρατηγική της παρέμβαση με τα ακόλουθα μέσα:

- Προώθηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.
- Εφαρμογή συγκεκριμένων θετικών δράσεων για την περίοδο 2004-2008 που συνάδουν με το άρθρο 116, παράγραφος 2 του Ελληνικού Συντάγματος και υλοποιούνται με όρους αποκατάστασης της ισότητας.
- Προώθηση του κοινωνικού διαλόγου με τους κοινωνικούς εταίρους, τα συνδικάτα και άλλες ομάδες, ώστε να διαπιστωθεί ότι συνεχίζεται η

πρόοδος στα θέματα που αφορούν στην ισότητα των φύλων.

- Σταδιακή εισαγωγή ευέλικτης νομοθεσίας ενθαρρύνοντας θετικές δράσεις σε τομείς άμεσου ενδιαφέροντος, όπως η αγορά εργασίας και οι συνθήκες εργασίας.
- Προώθηση του διαλόγου με τα πολιτικά κόμματα και τις Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ) που ασχολούνται με θέματα ισότητας.

Επιπλέον, η Ελλάδα έχει ανακοινώσει την προώθηση ορισμένων μηχανισμών, μέσω των οποίων θα επιτευχθεί η ισότητα των φύλων και θα ενταχθεί η διάστασή της σε όλες τις πολιτικές. Μερικοί από τους μηχανισμούς που αναφέρονται πιο κάτω, αν και ανακοινώθηκαν, δεν έχουν ακόμα υιοθετηθεί πλήρως. Θα ήταν σημαντική παράλειψη να μην τους συμπεριλάβουμε στο παρόν εγχειρίδιο, καθώς αποτελούν την επιτομή της επίσημης στρατηγικής της Ελλάδας σε θέματα που αφορούν στην ισότητα και την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

Πιο συγκεκριμένα, ο πρώτος μηχανισμός περιλαμβάνει την αναδιοργάνωση και την περαιτέρω βελτίωση των υπηρεσιών που παρέχονται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, μέσω της πολιτικής και οργανωτικής αναβάθμισής της. Ο δεύτερος μηχανισμός αφορά στην άμεση ίδρυση ενός νέου εθνικού φόρουμ, της Επιτροπής Ισότητας Ανδρών και Γυναικών, ως μόνιμου θεσμού για το διάλογο μεταξύ των κυβερνητικών φορέων και των αντίστοιχων ΜΚΟ με στόχο τη διαμόρφωση της νομοθεσίας που σχετίζεται με την ισότητα των φύλων, καθώς επίσης και την παρακολούθηση της προόδου της εφαρμογής των αντίστοιχων πολιτικών.

Η δημιουργία μιας τέτοιας Επιτροπής θεωρείται κεφαλαιώδους σημασίας, ιδιαίτερα σε περιόδους, κατά τις οποίες οι δύσκολες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες μπορεί να παρακάμψουν τα θέματα της ισότητας από την πολιτική ατζέντα. Η θητεία της Επιτροπής θα είναι διετής και θα αποτελείται από τον Υπουργό Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (Πρόεδρος), τη Γενική Γραμματέα Ισότητας ως μέλος, τους Γενικούς Γραμματείς έξι Υπουργείων (Εθνικής Οικονομίας, Ανάπτυξης, Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Αγροτικής Ανάπτυξης,

Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης), καθώς και εκπροσώπους της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, των εργατικών συνδικάτων και άλλων κοινωνικών εταίρων, συμπεριλαμβανομένων και των ΜΚΟ.

Επιπλέον, η Γενική Γραμματεία Ισότητας έχει προτείνει τη διεύρυνση των αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου του Πολίτη και τη σύσταση του «Κύκλου Ισότητας», ως μια επιπλέον υποδομή, με στόχο την επίβλεψη της εφαρμογής της ισότητας των φύλων σε όλη την ελληνική επικράτεια. Πέρα, όμως, από τη δημιουργία νέων δομών, η Γενική Γραμματεία Ισότητας έχει δεσμευτεί να βελτιώσει περαιτέρω τις ήδη υπάρχουσες υποδομές και να κεφαλαιοποιήσει τη μέχρι τώρα εμπειρία τους. Αυτό ισχύει τόσο για το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) όσο και για τις τρεις κρατικές δομές.

Συγκεκριμένα, υπήρξε η δέσμευση για την ανανέωση και αναδιοργάνωση της πρώην Διυπουργικής Επιτροπής για την Ισότητα, η οποία πρόκειται να συντονιστεί με την Εθνική Επιτροπή Ισότητας μεταξύ Ανδρών και Γυναικών, ώστε να υπάρξει μια ολοκληρωμένη προσπάθεια για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Εξίσου σημαντική θεωρείται η ενίσχυση και περαιτέρω κινητοποίηση της Μόνιμης Επιτροπής για την Ισότητα και τα Ανθρώπινα Δικαιώματα στο Ελληνικό Κοινοβούλιο, η οποία δημιουργήθηκε πρόσφατα βάσει του νέου Κανονισμού του Ελληνικού Κοινοβουλίου. Τέλος, η συνεχής υποστήριξη και παρακολούθηση των εργασιών των Περιφερειακών Επιτροπών για την Ισότητα στις 13 Περιφέρειες της Χώρας θεωρείται ένας ακόμη μηχανισμός, μέσω του οποίου θα πραγματοποιηθεί η ένταξη του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

Εν κατακλείδι, πρέπει να υπογραμμιστεί ότι η Ελλάδα προωθεί τις δεσμεύσεις της απέναντι στα ευρωπαϊκά πρότυπα και έχει υιοθετήσει πολλές νομικές διατάξεις προς αυτή την κατεύθυνση. Παρά ταύτα, είναι ευρέως παραδεκτό ότι υπάρχει ένα κενό μεταξύ του υπάρχοντος νομοθετικού πλαισίου και της πλήρους εφαρμογής του. Όσον αφορά στην τελευταία διάσταση, χρειάζεται να γίνουν σημαντικά βήματα.

[www.epeaek.gr](http://www.epeaek.gr) • [www.isotita.gr](http://www.isotita.gr) • [www.kethi.gr](http://www.kethi.gr)





## 3.4. Γερμανία

CORNELIA SCHMITZ



Η τρέχουσα νομοθετική κατάσταση, η οποία αφορά στις ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες διαμορφώνεται από το Βασικό Νόμο της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας από το 1949. Στο άρθρο 3, παράγραφος 2 του συγκεκριμένου Νόμου παρατίθεται ένα από τα Βασικά Δικαιώματα: «οι άνδρες και οι γυναίκες θα έχουν ίσα δικαιώματα». Μετά την επανένωση των δυο Γερμανιών ο Βασικός Νόμος τροποποιήθηκε, στο πλαίσιο της γενικότερης μεταρρύθμισης, το 1994. Βάσει του νέου Νόμου η εφαρμογή των ίσων δικαιωμάτων ορίστηκε ως καθήκον του κράτους: «θα πρέπει να προωθεί την εφαρμογή ίσων δικαιωμάτων για τους άνδρες και τις γυναίκες και πρέπει να λαμβάνει μέτρα για την εξάλειψη των ανισοτήτων που υπάρχουν αυτή τη στιγμή». Για να επιτευχθεί ο εθνικός αυτός στόχος, θεσπίστηκε μια σειρά από νόμους με πρώτο αυτόν των Ίσων Ευκαιριών για τους Άνδρες και τις Γυναίκες του 1958 (βλέπε σύντομη χρονολογική κατάταξη παρακάτω).

Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές σε ομοσπονδιακό επίπεδο ξεκίνησε τον Ιούνιο του 1999, ως συνέπεια της Συνθήκης του Άμστερνταμ, όταν το Ομοσπονδιακό Υπουργικό Συμβούλιο αποφάσισε να ακολουθήσει διατομεακή πολιτική στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές με τη «βασική αρχή της ισότητας

να καθοδηγεί τις αποφάσεις του». Κατά συνέπεια, η διάσταση του φύλου ενσωματώθηκε στους Κοινούς Κανόνες Δεοντολογίας των Ομοσπονδιακών Υπουργείων. Στο Τμήμα 2 αναφέρεται ότι «όλες οι υπηρεσίες θα πρέπει να τηρούν αυτή την προσέγγιση σε κάθε πολιτικό, ρυθμιστικό και διοικητικό μέτρο της Ομοσπονδιακής Κυβέρνησης».

Σε αυτό το πλαίσιο εκπληρώνονται δύο στόχοι:

- Η Ισότητα.
- Ο Εκσυγχρονισμός (η στρατηγική της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές ενσωματώθηκε στο Κυβερνητικό Πρόγραμμα «Σύγχρονο Κράτος - Σύγχρονη Διοίκηση»).

Για να εφαρμοστούν αυτές οι διατάξεις, δημιουργήθηκε μια Διυπουργική Ομάδα Εργασίας (ΙΜΑ), υπό την αιγίδα του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Οικογενειακών Υποθέσεων, Τρίτης Ηλικίας, Γυναικών και Νεολαίας το Μάιο του 2000, η οποία περιελάμβανε τους επικεφαλής των Γενικών Διευθύνσεων όλων των Υπουργείων. Αυτή η Διυπουργική Ομάδα Εργασίας (ΙΜΑ) κατέληξε σε μια δεσμευτική συμφωνία ότι:

- Κάθε υπηρεσία θα υιοθετήσει τουλάχιστον ένα Πρόγραμμα ως πιλοτικό σχέδιο, βάσει των διατάξεων που προβλέπονται για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.
- Όλα τα Υπουργεία θα προωθήσουν με δική τους ευθύνη μέτρα ευαισθητοποίησης, καθώς επίσης και περαιτέρω επιμόρφωση του προσωπικού και της διοίκησης για το ζήτημα.
- Θα πρέπει να δημιουργηθούν δομές και όργανα για την εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.
- Ανατέθηκε σε μια επιστημονική ομάδα να επιβλέψει αυτή τη μεγάλης κλίμακας διαδικασία και να καταθέσει την αξιολόγησή της.

Κατά τη διάρκεια της πρώτης φάσης εφαρμογής, εκπονήθηκαν 33 πιλοτικά προγράμματα, τα οποία υιοθετήθηκαν από τις υπηρεσίες. Ακολουθούν παραδείγματα των πιλοτικών αυτών προγραμμάτων:

1. Στο Ομοσπονδιακό Υπουργείο Οικογενειακών Υποθέσεων, Τρίτης Ηλικίας, Γυναικών και Νεολαίας, για παράδειγμα, (με τη συμμετοχή της Ομοσπονδιακής Καγκελαρίας) υλοποιήθηκαν τα Προγράμματα: «Η ένταξη

της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στην Προσωπική Ανάπτυξη» και «Αξιολόγηση των συνεπειών της νομοθεσίας και της υιοθέτησής της από το Υπουργικό Συμβούλιο» ([www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)).

2. Στο Ομοσπονδιακό Υπουργείο Περιβάλλοντος υλοποιήθηκε το Πρόγραμμα: «Αξιολόγηση του αντίκτυπου της έμφυλης διάστασης σε όλες τις πολιτικές (GIA) στο πλαίσιο των ειδικών αρμοδιοτήτων του Υπουργείου» [www.bmu.de/gender/mainstreaming](http://www.bmu.de/gender/mainstreaming).
3. Υπό την αιγίδα του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Εσωτερικών, το Ομοσπονδιακό Γραφείο για την Αγωγή του Πολίτη έχει αναλάβει το Πρόγραμμα: «Υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στο Ομοσπονδιακό Γραφείο και τα προϊόντα του» [www.bpb.de/gender](http://www.bpb.de/gender).

Τα αποτελέσματα μέχρι στιγμής έχουν, μεταξύ άλλων, ως εξής:

1. Ύπαρξη / Δημιουργία διαφορετικών εργαλείων και κατευθυντήριων γραμμών, όπως είναι για παράδειγμα η «ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στην Προετοιμασία Νομοθεσίας», που έχει ως στόχο τον έλεγχο της νομοθετικής διαδικασίας, προκειμένου να διακριθώθει εάν και κατά πόσο η τελευταία μπορεί να έχει αντίκτυπο ίσων δικαιωμάτων. Το εργαλείο αυτό δοκιμάστηκε για ένα ολόκληρο έτος, υπεβλήθη σε διαδικασία αξιολόγησης και αναθεώρησης και έχει σταλεί στα Υπουργεία για εφαρμογή το Φεβρουάριο του 2004 μέσω της Επιτροπής Κρατικών Γραμματειών (State Secretaries' Committee).
2. Τη σύσταση του «δικτύου γνώσης» (Wis-sensnetz), μια κυβερνητική πλατφόρμα online που αφορά στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές [www.gender-mainstreaming.net](http://www.gender-mainstreaming.net).
3. Το Κέντρο για Θέματα Φύλου (Gender-KompetenzZentrum), το οποίο ιδρύθηκε το 2003 ως κεντρικός φορέας πληροφόρησης, συμβουλευτικής και έρευνας, για να συνεχίσει όλα όσα είχαν επιτευχθεί μέχρι εκείνη τη στιγμή και φυσικά να στηρίξει τις μελλοντικές επιλογές όλων των οργάνων Ομοσπονδιακής

Κυβέρνησης στην προσπάθειά της να εντάξει τη διάσταση του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

Ποια όμως είναι η κατάσταση μετά από πέντε χρόνια κοπιαστικής προσπάθειας για την ένταξη της διάστασης του φύλου; Υπήρξαν πάρα πολλά εμπόδια, αντιστάσεις, καθυστερήσεις, αλλά και πρόοδος και επιτυχίες όλα αυτά τα χρόνια. Εντούτοις, η διαδικασία ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές βρίσκεται ακόμη στα σπάργανα και απέχει πολύ από το να αποτελέσει καθημερινή πρακτική σε επίπεδο διοίκησης. Όμως, η ευαισθητοποίηση για τον αντίκτυπο της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων έχει πάρει μεγάλες διαστάσεις. Η δεύτερη φάση εφαρμογής που έχει ως στόχο την εδραίωση της αειφόρου ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και όλα τα Υπουργεία, θα είναι υψίστης σημασίας.

Εν κατακλείδι, θα πρέπει να υπογραμμιστεί ότι, πέραν των διαδικασιών εφαρμογής σε ομοσπονδιακό επίπεδο, υπάρχουν επιπλέον και άλλες 16 διαδικασίες που δρομολογούνται -μια για κάθε Γερμανικό κρατίδιο- καθώς η Γερμανία είναι Ομοσπονδιακή Δημοκρατία. Αυτές οι διαδικασίες ήταν και είναι ανεξάρτητες η μια από την άλλη και ακολουθούν διαφορετικές κατευθύνσεις όσον αφορά στις αρμοδιότητες, τους πόρους και το ειδικό βάρος τους. Η στρατηγική εφαρμόζεται, επίσης, σε επίπεδο Τοπικής Αυτοδιοίκησης σε πόλεις και κοινότητες. Διαφορετικές ΜΚΟ, εργατικά συνδικάτα, ιδρύματα και λοιποί οργανισμοί δραστηριοποιούνται στο θέμα της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

Όμως, αυτού του είδους οι δραστηριότητες δε γίνεται να περιληφθούν σε μια τόσο μικρή επισκόπηση αναφορικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στη Γερμανία. Γι' αυτό το λόγο, προτιμήσαμε να περιγράψουμε μόνο την προσπάθεια που λαμβάνει χώρα σε ομοσπονδιακό επίπεδο. Υπάρχει μια πολύ καλή επισκόπηση για κάθε Γερμανικό κρατίδιο χωριστά, στην ηλεκτρονική διεύθυνση: [www.gender-mainstreaming.net](http://www.gender-mainstreaming.net). Η Deutsche Städtetag (Ένωση Γερμανικών Πόλεων και



Κωμοπόλεων), ως οργανισμός-ομπρέλα για όλες τις πόλεις και τις κοινότητες της Γερμανίας, έχει συγκεντρώσει πολύ υλικό στην ιστοσελίδα της, στην ηλεκτρονική διεύθυνση: [www.staedtetag.de](http://www.staedtetag.de). Όμως και στις δυο περιπτώσεις ελάχιστα κείμενα είναι μεταφρασμένα στα Αγγλικά.

Χρονολογικός Πίνακας της νομοθεσίας που αφορά στην ισότητα ανδρών και γυναικών:

**1958:** 1. Νόμος για την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών: ανακαλείται το δικαίωμα ενός συζύγου να λήξει την εργασιακή σχέση της συζύγου του. Θεσπίζεται γονική εξουσία αντί της πατρικής εξουσίας, αλλά τον τελικό λόγο τον έχει ο πατέρας. Επικρατεί το μοντέλο του «γάμου για νοικοκυρές».

**1977:** 1. Αναθεώρηση του Οικογενειακού Δικαίου και του Νόμου περί περιουσιακών στοιχείων των συζύγων. Θεσπίζεται η αρχή του συναινετικού διαζυγίου σε περίπτωση λήξης του γάμου αντί της αρχής της ενοχής ενός εκ των συζύγων. Καθιερώνεται το μοντέλο γάμου επί ίσους όρους.

**1979:** Νόμος για την Άδεια Μητρότητας.

**1994:** 2ος Ομοσπονδιακός Νόμος για την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών (Ομοσπονδιακός Νόμος για την Προώθηση των Γυναικών).

**2001:** Αναθεώρηση του Νόμου που αφορά στα επιδόματα ανατροφής τέκνων: επιδόματα ανατροφής τέκνου, γονική άδεια, επιστροφή σε ισότιμη θέση στην εργασία.

**2001:** Δικαίωμα για εργασία μερικής απασχόλησης σύμφωνα με το Νόμο για τη Μερική και Ορισμένου Χρόνου Απασχόληση (TzBfG).

**2001:** Ομοσπονδιακός Νόμος για την Ενίσχυση της Ισότητας των Φύλων στις Δημόσιες Υπηρεσίες, επακόλουθη βελτίωση του Ομοσπονδιακού Νόμου για την Προώθηση των Γυναικών.

**2001:** Συμφωνία για την προώθηση των ίσων ευκαιριών στον ιδιωτικό τομέα, μη ύπαρξη νομοθεσίας ίσων ευκαιριών.

## 3.5. Ισλανδία

HILDUR JONSDOTTIR



Η Ισλανδία είναι μέλος του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου. Υπό αυτή την έννοια είναι συνδεδεμένο μέλος της Ε.Ε. και όχι κράτος-μέλος. Το νομοθετικό πλαίσιο που αφορά στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και το οποίο απορρέει από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ για τα κράτη-μέλη, δεν εφαρμόζεται στην Ισλανδία.

Στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (1998-2002) η Κυβέρνηση της Ισλανδίας κατέστησε σαφή την πρόθεσή της να εντάξει τη διάσταση του φύλου σε όλες τις πολιτικές, ως βασικό στόχο του Σχεδίου. Από το 1986 ένα παρόμοιο με αυτό Σχέδιο, για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, επίσης, υποβάλλεται στο Κοινοβούλιο σε τακτά χρονικά διαστήματα μαζί με μια έκθεση για την πρόοδο που έχει επιτευχθεί με το προηγούμενο Σχέδιο. Στη συνέχεια, το Κοινοβούλιο υιοθετεί τα σχέδια αυτά υπό μορφή ψηφίσματος.

Η έννοια της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές εμφανίστηκε σε αυτά τα Σχέδια για πρώτη φορά το 1998: Η βασική αρχή του Σχεδίου Δράσης είναι ότι η προοπτική του φύλου θα πρέπει να ενταχθεί σε όλες τις πλευρές της πολιτικής, της λήψης αποφάσεων και των δραστηριοτήτων του κράτους. Η φιλοδοξία αυτή τονίζεται περισσότερο: «Η κυβέρνηση θα καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια να εντάξει την προοπτική του φύλου στις εθνικές πολιτικές και στη λήψη αποφάσεων. Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές συνεπάγεται ότι η ισότητα των φύλων λαμβάνεται συνειδητά υπόψη σε όλες τις διαδικασίες σχεδιασμού. Γι' αυτό το λόγο όλοι οι φορείς, οι οποίοι εμπλέκονται στην άσκηση πολιτικής και τη λήψη αποφάσεων,

οφείλουν να γνωρίζουν και να κατανοούν τι σημαίνει ισότητα των φύλων».

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης αναθεωρήθηκε το 2001 και το νέο Σχέδιο υιοθετήθηκε για τη χρονική περίοδο 2002-2004, δίνοντας την ίδια έμφαση στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

Ο Ισλανδικός Νόμος για την Ισότητα των Φύλων, ο οποίος στην τρέχουσα μορφή του υιοθετήθηκε το 2000, προβλέπει την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές ως ακολούθως: «Στόχος του Νόμου είναι να διατηρήσει ίση κοινωνική θέση και ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες και τους άνδρες, προάγοντας κατ' αυτό το τρόπο την ισότητα των φύλων σε όλες τις πτυχές της κοινωνίας [...]. Ο στόχος αυτός θα επιτευχθεί με: (α) την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πτυχές της κοινωνίας, (β) επιδιώκοντας την ίση επιρροή γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων και την άσκηση πολιτικής στην κοινωνία, [...] (γ) αναλύοντας στατιστικές σύμφωνα με το φύλο, [...]».

Οι παραπάνω ερανοισμοί από τον Ισλανδικό Νόμο για την Ισότητα των Φύλων προέρχονται από την Αγγλική μετάφραση, η οποία είχε δημοσιευθεί στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Κοινωνικών Υποθέσεων, που έχει την πλήρη ευθύνη για την υλοποίηση της ισότητας. Η μετάφραση χρησιμοποιεί ρητά τον όρο *gender mainstreaming* (ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές), ενώ το πρωτότυπο κείμενο στα Ισλανδικά χρησιμοποιεί μια πιο αφηρημένη έκφραση, η οποία στα Αγγλικά θα μπορούσε να σημαίνει μόνο ότι η προοπτική της ισότητας των φύλων θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στην άσκηση πολιτικής. Αυτή η διαφορά του Ισλανδικού κειμένου του Νόμου και της Αγγλικής εκδοχής του καταδεικνύει το πρόβλημα ορολογίας στην προσπάθεια που λαμβάνει χώρα για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στην Ισλανδία, ένα πρόβλημα το οποίο έχει επιπτώσεις στη γενική αντίληψη του τι πραγματικά σημαίνει *gender mainstreaming*. Και για να το καταστήσουμε περισσότερο σαφές: δεν υπάρχει κοινή συνείδηση στο πολιτικό σύστημα ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές είναι κάτι που απαιτεί ο ίδιος ο Νόμος. Το Κυβερνητικό Σχέδιο Δράσης για την ισότητα μπορεί

να θεωρηθεί ότι αντανακλά την πολιτική βούληση, η οποία επικυρώνεται από το Κοινοβούλιο, όμως στην πραγματικότητα δεν απολαμβάνει το σεβασμό από το σύνολο του πολιτικού συστήματος. Ο μηχανισμός που, όπως προβλέπεται από το Νόμο, είναι διαθέσιμος για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές είναι: (1) η πλήρης ευθύνη του Υπουργείου Κοινωνικών Υποθέσεων, (2) τα Κυβερνητικά Εθνικά Σχέδια Δράσης που υιοθετούνται από το Κοινοβούλιο κάθε τέσσερα χρόνια και τα οποία περιλαμβάνουν δραστηριότητες, προγράμματα και προτεραιότητες της Κυβέρνησης και κάθε Υπουργείου χωριστά, (3) Σύμβουλοι ίσων ευκαιριών σε κάθε Υπουργείο (από το 2000), οι οποίοι παρακολουθούν τις δραστηριότητες εντός του Υπουργείου και των οργανισμών υπό την αιγίδα του Υπουργείου, (4) Σχέδια Δράσης για την ισότητα που τα Υπουργεία και άλλοι κρατικοί φορείς είναι υποχρεωμένοι να εκπονήσουν, (5) το Εθνικό Κέντρο για Θέματα Ισότητας (National Centre for Gender Equality), το οποίο θα παρέχει εκπαίδευση, συμβουλευτικές υπηρεσίες και προτάσεις προς τις αρχές και θα επιβλέπει την εφαρμογή του νόμου.

Παρά τις πολύ φιλόδοξες διακηρύξεις από την πλευρά της Κυβέρνησης για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλους τους τομείς άσκησης πολιτικής, βάσει του σχεδίου του 1998, δε δημιουργήθηκε καμία ομάδα κρούσης, καμία δομή συνεργασίας, καμία διυπουργική ομάδα εργασίας, ούτε εκπονήθηκαν προγράμματα ή σχέδια εκπαίδευσης για να επιτευχθεί ο στόχος.

Μια από τις δεσμεύσεις της Κυβέρνησης, ως απόρροια του Εθνικού Σχεδίου Δράσης του 1998, ήταν η δημιουργία μιας Επιτροπής, της οποίας αποστολή θα ήταν η διερεύνηση του «εάν και σε ποιο βαθμό η προοπτική του φύλου έχει ενταχθεί στην δημόσια άσκηση πολιτικής». Αυτή η Επιτροπή δημιουργήθηκε τελικά το 2000 και δημοσίευσε την έκθεσή της το 2003.

Η Επιτροπή κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η προοπτική της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές αποτελεί συχνά παράγοντα επιρροής στην άσκηση πολιτικής. Εντούτοις, υπήρχαν πολλές περιπτώσεις που η διάσταση του φύλου λαμβανόταν ελάχιστα ή καθόλου υπόψη στις διαδικασίες άσκησης πολιτικής.



Η Επιτροπή υπογράμμισε ότι οι γνώσεις που αφορούσαν στην ισότητα των φύλων γενικά, και στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές ειδικότερα, ήταν ελλιπείς. Επιπρόσθετα, συνέστησε να γίνει μια προσπάθεια εκπαίδευσης των δημοσίων λειτουργών που εμπλέκονται στην άσκηση πολιτικής, να ενισχυθούν οι αρμοδιότητες των Υπουργικών Συμβούλων σε θέματα ισότητας και τα Υπουργεία να προωθήσουν πιο σθεναρά τις προσπάθειές τους μέσα από τα Σχέδια Δράσης για την ισότητα, που άλλες φορές ήταν ανύπαρκτα και άλλες κατώτερα των προσδοκιών. Σύμφωνα με την έκθεση, ακόμη και το Εθνικό Σχέδιο Δράσης ήταν ελλιπές, εξαιτίας της διαφοράς μεταξύ των διακηρύξεων των προγραμμάτων και των δραστηριοτήτων από τη μια, και την έλλειψη εφαρμογής όλων αυτών από την άλλη. Περίπου το ένα τρίτο των προγραμμάτων ή των δραστηριοτήτων που προβλέπονταν δεν

εφαρμόστηκαν ποτέ, ενώ κάποια άλλα ατόνησαν στην πορεία.

Μετά το διορισμό του νέου Υπουργού Κοινωνικών Υποθέσεων το 2002, το Υπουργείο έκανε μια προσπάθεια να ακολουθήσει τις Συστάσεις της Επιτροπής. Το 2004 υιοθετήθηκε ένα νέο Σχέδιο Δράσης διάρκειας τεσσάρων ετών, το οποίο δηλώνει κατηγορηματικά ότι το Υπουργείο θα συντονίσει τη διαδικασία ένταξης της διάστασης του φύλου στα υπόλοιπα Υπουργεία και ότι η εκπαίδευση στον τομέα της ισότητας των φύλων αποτελεί προτεραιότητα για το σύνολο της Κυβέρνησης. Γι' αυτό το λόγο, η επιμόρφωση που σχετίζεται με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές αποτελεί προτεραιότητα και ως εκ τούτου το συγκεκριμένο εγχειρίδιο θα μπορούσε να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο προς αυτήν την κατεύθυνση.

## 4. ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ

### KAREN SJØRUP

Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζουμε διαφορετικούς τρόπους προσέγγισης -εκπαιδευτικές ενότητες και μοντέλα- της επιμόρφωσης που σχετίζεται με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Οι τρόποι αυτοί έχουν χρησιμοποιηθεί ή δοκιμαστεί από τους εταίρους του Προγράμματος. Τους παρουσιάζουμε για να παραθέσουμε παραδείγματα Καλών Πρακτικών για άλλες ομάδες που εμπλέκονται σε ανάλογες διαδικασίες επιμόρφωσης. Θέλουμε να δείξουμε ότι είναι πολύ σημαντικό να λαμβάνεται υπόψη το διαφορετικό υπόβαθρο και η θέση εργασίας των συμμετεχόντων/-ουσών σε τέτοιου είδους επιμόρφωση, χωρίς να ξεχνάμε βέβαια και το διαφορετικό πολιτισμικό περιβάλλον της χώρας.

Κατανοούμε, βέβαια, ότι δεν ανταποκρινόμαστε

πάντοτε στις προσδοκίες των συμμετεχόντων/-ουσών. Μερικές φορές αναμένουμε μια πιο ανοιχτή συμπεριφορά από αυτή που τελικά συναντάμε και άλλες φορές συμβαίνει το αντίθετο. Μια πολύ συνηθισμένη αρχική αντίδραση των συμμετεχόντων/-ουσών σε τέτοιου είδους προγράμματα είναι η δήλωση ότι «εμείς έχουμε πετύχει την ισότητα των φύλων στη χώρα/οργανισμό μας». Είναι πολύ σημαντικό να σεβόμαστε όλα όσα έχουν επιτευχθεί, για να κάνουμε τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να νοιώσουν υπερήφανοι/-ες για τις προσπάθειές τους. Από την άλλη μεριά, όμως, είναι εξίσου σημαντικό να ανακοινωθούν τα τελικά αποτελέσματα με συγκεκριμένα στοιχεία για τους τομείς, στους οποίους υπάρχει πρόβλημα.

Το πρώτο μοντέλο χρησιμοποιήθηκε από το Δανό εταίρο σε μερικές από τις νέες χώρες-μέλη της

Ε.Ε. και δεν είναι ένα από τα δοκιμαστικά σχέδια που αποτελούν μέρος αυτού του Προγράμματος. Αποφασίσαμε, όμως, να το παρουσιάσουμε, για να δείξουμε ότι η επιμόρφωση που σχετίζεται με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές μπορεί να γίνει με διαφορετικούς τρόπους και ότι ορισμένα μοντέλα επιμόρφωσης αρμόζουν καλύτερα σε συγκεκριμένο τύπο συμμετεχόντων/-ουσών από ό,τι κάποια άλλα. Θέλουμε, επίσης, να ενημερώσουμε περισσότερο τους/τις μελλοντικούς/-ές εκπαιδευτές/-τριες - επιμορφωτές/-τριες για τις επιλογές που έχουν, τις πιθανές παγίδες, στις οποίες μπορεί να πέσουν, και το βαθμό επιτυχίας του κάθε μοντέλου επιμόρφωσης.

Το Δανικό μοντέλο επέλεξε ως αφετηρία τους δημοσίους υπαλλήλους, κυρίως αυτούς που είχαν μερική γνώση για θέματα φύλου στην Ευρώπη και υποχρεούνται τώρα πια να εργαστούν για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, καθώς, βάσει τόσο του εθνικού όσο και του ευρωπαϊκού νόμου, το φύλο θα πρέπει να ενταχθεί στις συνήθεις διοικητικές και πολιτικές πρακτικές. Αυτή η προσέγγιση αναγνωρίζει ότι οι συγκεκριμένοι δημόσιοι υπάλληλοι είχαν ανάγκη από εργαλεία, μεθόδους και διαδικασίες για να εφαρμόσουν τη στρατηγική. Γι' αυτό το λόγο, η προσέγγιση επικεντρώνεται σε αυτά τα στοιχεία και όχι στην ευαισθητοποίηση των συμμετεχόντων/-ουσών. Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη προσέγγιση, οι δημόσιοι υπάλληλοι

δε χρειάζεται να ακολουθήσουν μια διαδικασία ευαισθητοποίησης.

Η επόμενη μέθοδος, η οποία χρησιμοποιήθηκε, επίσης, από το Δανό εταίρο στα εργατικά συνδικάτα της Δανίας, είναι διαφορετική. Η Συνέλευση των Εργατικών Συνδικάτων της Δανίας αποφάσισε πριν από δυο χρόνια να υιοθετήσει μια στρατηγική για την ένταξη της διάστασης του φύλου στη Συνέλευση. Το επόμενο μοντέλο συνίσταται στην παρακολούθηση της προόδου μιας τέτοιας στρατηγικής, η οποία έχει χρησιμοποιηθεί από το Δανό εταίρο.

Οι επόμενες δύο προσεγγίσεις χρησιμοποιήθηκαν στη δοκιμαστική επιμόρφωση στις τέσσερις άλλες χώρες εταίρους του Προγράμματος. Οι ομάδες-στόχοι αυτών των δοκιμαστικών κύκλων μαθημάτων αποδείχτηκαν διαφορετικές από πολλές απόψεις. Αρχικά, πολλοί/-ές από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες είχαν λίγη ή και καθόλου εμπειρία στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και λάμβαναν μέρος σε τέτοιου είδους επιμόρφωση για πρώτη φορά. Η δοκιμαστική επιμόρφωση οργανώθηκε από τους Γερμανούς εταίρους με τη βοήθεια τοπικών εμπειρογνομόνων σε θέματα φύλου, οι οποίοι χρησιμοποίησαν μια συστηματική μέθοδο για τη συμμετοχή και την ευαισθητοποίηση, δίνοντας έμφαση τόσο στην προσωπική όσο και στη συλλογική δέσμευση απέναντι στα επιμορφωτικά σεμινάρια.

### 4.1. Διάδοση της στρατηγικής για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στα υπό ένταξη νέα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης

#### KAREN SJØRUP

Ο Δανός εταίρος συμμετείχε σε πολλά μικρότερα προγράμματα (project) ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στο πλαίσιο των Προγραμμάτων Phare Twinning και Twinning Light. Μέρος των δύο Προγραμμάτων ήταν αφιερωμένο στην ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού και προγράμματος για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, τα οποία θα μπορούσαν να εφαρμοστούν και να αναπτυχθούν στη χώρα από τη Σχολή Δημόσιας Διοίκησης. Η ανάπτυξη αυτών των προγραμμάτων επιμόρφωσης

είχε ως αφετηρία έναν από τους δοκιμαστικούς κύκλους επιμορφωτικών μαθημάτων. Μερικές από τις βασικές αρχές αυτών των επιμορφωτικών μαθημάτων είναι:

- Οι συμμετέχοντες/-ουσες αναλαμβάνουν ενεργούς ρόλους στην ανάπτυξη της επιμόρφωσης.
- Οι συμμετέχοντες/-ουσες επιλέγουν τα θέματα που θεωρούν πιο σημαντικά αναφορικά με την ισότητα των φύλων στη χώρα τους.
- Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές δεν είναι αποκλειστικά γυναικείο



ζήτημα και τα θέματα θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη και την κατάσταση των ανδρών ως αντικείμενό τους.

Θα μπορούσε να πει κανείς ότι αυτού του είδους η προσέγγιση είναι επαγωγική, η οποία ζητάει από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να αποφασίσουν βάσει της καθημερινής τους εργασίας και εμπειρίας ποια ήταν τα πιο σημαντικά θέματα φύλου, προκειμένου να τα προσεγγίσουν και να αναπτύξουν θεωρίες και έννοιες από αυτή την ενασχόλησή τους. Τα πράγματα, όμως, δεν είναι έτσι. Παρουσιάζουμε στους/τις συμμετέχοντες/-ουσες κάποιες θεωρητικές έννοιες και αντιλήψεις που δεσπόζουν στην επιμόρφωσή μας, αν και συχνά αντιμετωπίζονται με δισταγμό:

- Ότι το φύλο είναι κοινωνικά διαμορφωμένο και δε δεσμεύεται από τη βιολογία ή τον παράγοντα τύχη.
- Ότι υπάρχουν ορισμένες διαρθρωτικές σχέσεις, οι οποίες συνδέονται με το φύλο και χαρακτηρίζουν λίγο-πολύ ολόκληρο τον ευρωπαϊκό πολιτισμό: το μισθολογικό χάσμα, το γεγονός ότι οι γυναίκες αναλαμβάνουν εξ' ολοκλήρου την ευθύνη της οικογένειας, ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία, ότι πέφτουν θύματα σεξουαλικής εκμετάλλευσης και βίας. Οι άνδρες από την άλλη, συχνά περιθωριοποιούνται από την κοινωνία, όταν χάσουν την εργασία τους, όταν χωρίσουν, όταν έχουν πρόβλημα αλκοολισμού κ.τ.λ.

Η επιμόρφωση βασίστηκε σε τέσσερις εκπαιδευτικές ενότητες:

1. Δεδομένα για τους άνδρες και τις γυναίκες, δηλαδή στερεότυπα που σχετίζονται με το φύλο.
2. Πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων σε Εθνικό, Ευρωπαϊκό και Διεθνές επίπεδο.
3. Μέθοδοι για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.
4. Παραδείγματα Βέλτιστων Πρακτικών.

Όταν εργαζόμαστε με τις επαγωγικές μεθόδους, η πρώτη εκπαιδευτική ενότητα θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως εκπαιδευτική ενότητα ευαισθητοποίησης. Αυτή η ενότητα ξεκινά με δύο παρουσιάσεις από τους/τις εκπαιδευτές/-τριες. Η πρώτη αφορά σε στατιστικές που καταδεικνύουν

την ανισότητα μεταξύ των φύλων στη χώρα και η δεύτερη τα στερεότυπα που σχετίζονται με το φύλο, όπως αυτά παρουσιάζονται στα μέσα μαζικής ενημέρωσης της χώρας. Στη συνέχεια ζητείται από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να εργαστούν σε ομάδες για να θέσουν τους πιο σημαντικούς στόχους που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων στη χώρα τους και να τεκμηριώσουν τη σημασία αυτών των στόχων με τη χρήση στατιστικών, εικόνων από εφημερίδες ή περιοδικά ή μέσω συνεντεύξεων εμπειρογνομώνων. Η άσκηση αυτή ακολουθείται από μια ηλεκτρονική παρουσίαση (σε power point) από όλη την ομάδα, η οποία έχει ως στόχο να εκπαιδεύσει τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες στην προφορική παρουσίαση σε μια ξένη γλώσσα.

Η δεύτερη ενότητα θα μπορούσε να θεωρηθεί απλώς ως μια ενότητα παραγωγικής μάθησης: αφορά στο νόμο, τις ευρωπαϊκές στρατηγικές για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας, τον εθνικό νόμο και την πρακτική εφαρμογή του. Σε αυτή την ενότητα, οι συμμετέχοντες/-ουσες ενημερώνονται για μια σειρά δικαστικών αποφάσεων με σκοπό να συζητήσουν τον τρόπο, με τον οποίο μπορούν να ενεργοποιηθούν τα μέτρα για την ισότητα μέσω των νομοθετικών οργάνων.

Η τρίτη ενότητα παρουσιάζει τις μεθόδους ένταξης της διάστασης του φύλου με τη χρήση του μοντέλου των δέκα βημάτων από το Πρόγραμμα Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (UNDP), με στόχο να παρουσιαστεί η διαδικασία ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλα τα στάδιά της. Στη συνέχεια, ζητείται από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να χρησιμοποιήσουν τους στόχους που έθεσαν κατά τη διάρκεια της πρώτης ενότητας για να σχεδιάσουν μια διαδικασία και να εξετάσουν λεπτομερώς τα προβλήματα μεθοδολογίας.

Η τέταρτη ενότητα θα πρέπει να δίνει τη δυνατότητα στους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να μαθαίνουν να χειρίζονται τους διαφορετικούς στόχους και τις διαφορετικές μεθόδους άλλων χωρών. Ο ρόλος των παραδειγμάτων Καλών Πρακτικών είναι να ενθαρρύνει τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες και ταυτόχρονα να τους δείξει ότι κάποια πράγματα που οι ίδιοι/-ες θεωρούν ως ακατόρθωτα έχουν ήδη γίνει σε κάποια άλλη χώρα.

Καθ' όλη τη διάρκεια του επιμορφωτικού μαθήματος οι στόχοι, τους οποίους οι συμμετέχοντες/-ουσες έθεσαν στην πρώτη ενότητα, εντάσσονται στην εκπαίδευση ως προβαλλόμενη διαδικασία ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Με αυτό τον τρόπο ευελπιστούμε ότι οι συμμετέχοντες/-ουσες θα μάθουν να εργάζονται σε ομάδες σχεδιασμού διαφορετικών οργανισμών ή τομέων διοίκησης με προγράμματα που σχετίζονται με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

### **Έλεγχος και παρακολούθηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στα Δανικά εργατικά συνδικάτα.**

Ο Δανός εταίρος συμμετείχε στην παρακολούθηση και τη σύνταξη εκθέσεων για τη διαδικασία ένταξης του φύλου σε ορισμένες από τις δραστηριότητες επιμόρφωσης και τις δημοσιεύσεις που έγιναν από τη Συνέλευση των Δανικών Εργατικών Συνδικάτων.

Η Συνέλευση αποφάσισε το 2004 να θέσει ως βασικό στόχο της τη στρατηγική της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Αυτό σημαίνει ότι θέτει ως κύριο μέλημά της:

- Να παρουσιάζει εκπαιδευτικά προγράμματα και δημοσιεύσεις που θα είναι ουδέτερα ως προς το φύλο.
- Να αναμειξει τους/τις εκπαιδευτές/-τριες, έτσι ώστε να υπάρχει αριθμητική ισορροπία μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Να αποφύγει την καταπίεση που μπορεί να δεχτούν οι γυναίκες που συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα, και να προσφέρει ειδική εκπαίδευση στις γυναίκες, οι οποίες επιθυμούν να σταδιοδρομήσουν στην Ομοσπονδία ως συνδικαλίστριες ή ως μέλη διοικητικών συμβουλίων κ.λπ.

Όταν σχεδιάζοταν η αξιολόγηση της επιτυχίας της στρατηγικής στην πράξη, όπως αυτή αποτυπώθηκε μέσα από τα επιμορφωτικά μαθήματα, οι παρατηρητές παρουσίασαν στους/τις εκπαιδευτές/-τριες έναν οδηγό ερωτήσεων και θεμάτων, τα οποία επρόκειτο να αξιολογηθούν. Αυτή η αξιολόγηση αφορούσε ορισμένους από τους ίδιους δείκτες, με τους οποίους ασχολήθηκε η Συνέλευση: κατανομή ανδρών και γυναικών

μεταξύ των συμμετεχόντων/-ουσών, των εκπαιδευτικών, κατανομή των ανδρών και των γυναικών που έλαβαν μέρος στη συζήτηση, τρόπος διεξαγωγής, κ.λπ.

Οι παρατηρητές παρακολούθησαν, επίσης, τη μικρο-επικοινωνία κατά τη διάρκεια του μαθήματος: ποιος στηρίζει ποιόν, γνέφοντας καταφατικά, ή κάνοντας ανεπαίσθητες κινήσεις επιβεβαίωσης των λεγομένων κ.ά. Οι παρατηρητές κατάλαβαν ότι αυτού του είδους η μικρο-επικοινωνία είναι ένας τρόπος, με τον οποίο όλοι οι άνδρες συμμετέχοντες ή ορισμένοι από αυτούς στήριζαν ο ένας τον άλλον και ατύπως διαμόρφωναν μια ιεραρχία μέσα από αυτού του είδους την επικοινωνία. Οι εκπαιδευτές/-τριες δεν αντέδρασαν στη διαμόρφωση αυτής της άτυπης δομής. Μάλλον την επιβεβαίωσαν μέσω της άτυπης αναγνώρισης της ιεραρχίας και σε μια περίπτωση επιδοκιμάζοντας την τιμωρία ενός από τους νέους άρρενες συμμετέχοντες, ο οποίος φαινόταν να μην αποδέχεται την κατώτερη θέση του.

Οι γυναίκες που έλαβαν μέρος ήταν περισσότερες συγκρατημένες σε σχέση με τους άνδρες. Η μόνη εξαίρεση ήταν όταν μια μεσήλικας ανέφερε μια πολύ πειστική ιστορία για τη διδασκαλία της. Παρά το γεγονός ότι η ιεραρχία των ανδρών συμμετεχόντων δίστασε να αναγνωρίσει τη συμβολή της, στο τέλος κατάφερε να κερδίσει την εκτίμησή τους, χωρίς όμως να γίνει μέλος της άτυπης ανδρικής ιεραρχίας.

Οι παρατηρητές αξιολόγησαν κάποιο από το εκπαιδευτικό υλικό και τα φυλλάδια που μοιράστηκαν στους/τις συμμετέχοντες/-ουσες. Η γενική εντύπωση ήταν ότι η Συνέλευση κατέβαλε εντυπωσιακή προσπάθεια να απομακρύνει από το υλικό οποιοδήποτε αρνητικό υπονοούμενο συνδέονταν με το φύλο. Από την άλλη μεριά, επίσης, κάλυψαν αποτελεσματικά όλους τους υπαινιγμούς που σχετίζονταν με το ρόλο των φύλων, οποιαδήποτε προσπάθεια να προσεγγιστούν οι διαφορετικές θέσεις των γυναικών και των ανδρών στην κοινωνία και δεν παρείχαν στους/τις εκπαιδευτές/-τριες ή στους/τις συμμετέχοντες/-ουσες οποιαδήποτε γνώση σχετικά με το φύλο. Στην πραγματικότητα αντί να εντάξουν τη διάσταση του φύλου αρνούσαν να τη δουν προωθώντας μια άφυλη κατάσταση.





## 4.2. Διδακτική και μεθοδολογική προσέγγιση της επιμόρφωσης σε θέματα ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές / Εργαστήρια για θέματα φύλου

### KARIN DERICHS-KUNSTMANN

Η διδακτική και η μεθοδολογική προσέγγιση για τα Εργαστήρια για θέματα Φύλου στο πλαίσιο του Προγράμματος GEcel συνδυάζει τις βασικές προσεγγίσεις τριών διαφορετικών θεωρητικών μοντέλων:

- Την εκπαιδευτική προσέγγιση των ενηλίκων που επικεντρώνεται στο αντικείμενο-θεματική.
- Τις κοινωνικο-επιστημονικές θεωρίες για το φύλο.
- Συστημικές θεωρίες για την οργανωσιακή ανάπτυξη.

### Στόχοι των εργαστηρίων για θέματα φύλου

Ο βασικός στόχος των Εργαστηρίων/Επιμόρφωσης για θέματα Φύλου είναι η απόκτηση ή η βελτίωση δεξιοτήτων που να σχετίζονται με το φύλο. Τα επίπεδα των δεξιοτήτων που σχετίζονται με το φύλο είναι:

- Γνώσεις για τις σχέσεις των φύλων και τη διαμόρφωσή τους, στρατηγικές και ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.
- Συμπεριφορές: χειρισμός του ρόλου που συνδέεται με το φύλο, ανάλυση των δραστηριοτήτων των ατόμων μέσα από την προοπτική του φύλου.
- Ικανότητα: π.χ. το να είναι κάποιος σε θέση να δρα με ευαισθησία ως προς τη διάσταση του φύλου, να μπορεί να εφαρμόζει στρατηγικές ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

Αυτά τα τρία επίπεδα δεξιότητας σε σχέση με το φύλο δημιουργούν ένα πλαίσιο, πάνω στο οποίο βασίζονται και μέσα στο οποίο κινούνται τα εργαστήρια: πληροφορία (γνώση), ευαισθητοποίηση (συμπεριφορά) και μεταφορά (ικανότητα).

Οι συμμετέχοντες/-ουσες στο Εργαστήριο για θέματα Φύλου επιθυμούν να διεκδικούν τις ατομικές τους δεξιότητες, αλλά πάνω από όλα την ικανότητά τους να δρουν σεβόμενοι/-ες τις απαιτήσεις που απορρέουν από τον επαγγελματικό

χώρο, στον οποίο δραστηριοποιούνται. Οι στόχοι που ακολουθούν είναι αποτέλεσμα των Εργαστηρίων για θέματα Φύλου:

1. Απόκτηση ή βελτίωση δεξιοτήτων που σχετίζονται με το φύλο.
2. Ευαισθητοποίηση αναφορικά με τις οργανωτικές διαστάσεις της ένταξης του φύλου.
3. Κατανόηση των ευκαιριών και των περιορισμών που απορρέουν από την έννοια της ένταξης της διάστασης του φύλου σε ένα συγκεκριμένο πεδίο δράσης σε όλες τις πολιτικές.
4. Ανάπτυξη προγραμμάτων για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στο πεδίο δράσης των συμμετεχόντων/-ουσών, και
5. Συζήτηση για τις απαραίτητες στρατηγικές διαδικασίες.

Οι στόχοι της ένταξης της έμφυλης διάστασης σε όλες τις πολιτικές αποτελούν οργανωσιακές διαδικασίες αλλαγής. Αναλόγως, η ένταξη της διάστασης του φύλου απαιτεί εξοικείωση με την οργανωσιακή κουλτούρα και τον τρόπο λειτουργίας των οργανισμών και των επιχειρήσεων στην πράξη. Στη συνέχεια, η οργανωσιακή μάθηση απαιτεί διαδικασίες εκπαίδευσης των ατόμων, αλλά πάντοτε προϋποθέτει τη γνώση των δομών και της ανάγκης για δράση στους οργανισμούς.

### Χαρακτηριστικά των εκπαιδευτών/-τριών - επιμορφωτών/-τριών

Η ομάδα που βασίζεται στην Αρχή του Ζεύγους (Duo Principle) είναι η καταλληλότερη να οργανώσει τα εργαστήρια για θέματα φύλου. Αυτό σημαίνει ότι η ομάδα θα πρέπει να αποτελείται από δυο τουλάχιστον άτομα, τα οποία θα έχουν τα ίδια προσόντα αλλά και συμπληρωματικές δεξιότητες. Σε γενικές γραμμές, τα ζεύγη που ασχολούνται με θέματα φύλου αποτελούνται από έναν άνδρα και μία γυναίκα. Εντούτοις, δεδομένων κάποιων συγκεκριμένων απαιτήσεων το ζεύγος μπορεί να αποτελείται από δυο άτομα του ίδιου φύλου, αλλά με διαφορετικές ειδικές δεξιότητες.

Οι εκπαιδευτές/-τριες των Εργαστηρίων για θέματα Φύλου χρειάζεται να είναι ευαισθητοποιημένοι/-ες

ως προς τη διάσταση του φύλου και να διαθέτουν ολοκληρωμένες δεξιότητες σε θέματα φύλου. Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να έχουν βαθιά γνώση της οργανωσιακής κοινωνιολογίας, των θεωριών που άπτονται του φύλου και της έρευνας που το αφορά. Ομοίως, θεωρείται πολύ σημαντική η πείρα που θα μπορούσε να αποκομίσει κάποιος/-α από πρακτική άσκηση στην εκπαίδευση ενηλίκων και τις βασικές αρχές που τη διέπουν, οι οποίες αφορούν στον προσανατολισμό στο αντικείμενο-θεματική (Βλέπε πίνακα).

Επιπλέον, μια ακόμα απαίτηση για τους/τις εκπαιδευτές/-τριες, απορρέει από την ανάγκη να έχουν δεξιότητες που να σχετίζονται με το αντικείμενο. Αυτό σημαίνει π.χ. ότι θα πρέπει να συμμετέχουν σε διεθνή εργαστήρια ως μέλη της ομάδας, η οποία θα αναπτύσσει την αντίστοιχη εθνική κατάσταση. Σε περίπτωση άλλων εργαστηρίων θα ήταν, για παράδειγμα, λογικό το ένα άτομο της ομάδας να έχει ιδιαίτερες γνώσεις για τον τομέα, από τον οποίο προέρχονται οι συμμετέχοντες/-ουσες, και το άλλο να είναι έμπειρος/-η εκπαιδευτής/-τρια.

### Συμμετέχοντες/-ουσες

Οι συμμετέχοντες/-ουσες στα Εργαστήρια για θέματα Φύλου θεωρούνται ισότιμοι εταίροι στη διαδικασία διδασκαλίας-μάθησης. Καθένας γίνεται δεκτός ως ξεχωριστό άτομο από τους υπόλοιπους/-ες (εκπαιδευτές/-τριες και εκπαιδευόμενους/-ες) και οι προσωπικές του απόψεις και ιδέες είναι σεβαστές (Αρχή της Αποδοχής/σεβασμού, βλέπε πίνακα).

Η εμπειρία και η δράση των συμμετεχόντων/-ουσών αποτελούν τα σημεία, στα οποία επικεντρώνεται η εκπαιδευτική διαδικασία. Ο/Η κάθε συμμετέχων/-ουσα στο σεμινάριο έχει τη δική του/της προσωπική προσέγγιση της πραγματικότητας και καθοδηγείται από την εμπειρία του/της (Αρχή του «Κονστρουκτιβισμού»). Αυτό δεν είναι κάτι που αμφισβητείται αλλά ερευνάται. Η δομή του σεμιναρίου είναι τέτοια, ώστε να δέχεται την έκφραση της διαφορετικής άποψης.

Όλοι/-ες, ανεξαρτήτως φύλου, έχουν ίσες ευκαιρίες συμμετοχής στα τεκταινόμενα. Τα διαφορετικά ενδιαφέροντα και οι διαφορετικές εκπαιδευτικές ανάγκες ανδρών και γυναικών λαμβάνονται υπόψη

στο πλαίσιο του περιεχομένου και της δομής της εκδήλωσης (Αρχή της «Ευαισθητοποίησης ως προς τη διάσταση του φύλου»).

Για να έχει επιτυχία το Εργαστήριο για θέματα Φύλου και να μπορούν τα αποτελέσματά του να εξυπηρετήσουν συγκεκριμένο στόχο, θα πρέπει οι συμμετέχοντες/-ουσες να προέρχονται από τον ίδιο τομέα δράσης. Καλές πιθανότητες για μάθηση απορρέουν από την ανταλλαγή απόψεων για τις συνθήκες δράσης και από την εμπειρία που έχει αποκομίσει ο καθένας από την προσπάθεια ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Η διαδικασία εκπαίδευσης ατόμων από διαφορετικούς τομείς δράσης απαιτεί μια άλλη μεθοδολογική προσέγγιση και μεγαλύτερη παρέμβαση από την πλευρά των εκπαιδευτών/-τριών.

### Χώροι Εκπαίδευσης / Συνθήκες / Πλαίσιο

Συνήθως, η εκπαίδευση στο πλαίσιο των εργαστηρίων για θέματα φύλου λαμβάνει χώρα σε διαφορετικές εγκαταστάσεις, όπως στους χώρους των επιχειρήσεων ή των οργανισμών που αναλαμβάνουν αυτά τα προγράμματα. Οι χώροι αυτοί δε θεωρούνται κατάλληλοι, διότι η προσοχή των συμμετεχόντων/-ουσών μπορεί ανά πάσα στιγμή να αποσπαστεί από το θόρυβο της εργασίας που συνεχίζεται στο κτίριο. Μια αίθουσα σεμιναρίων εκτός του χώρου της επιχείρησης, με τον απαραίτητο τεχνικό εξοπλισμό, κατάλληλο για σεμινάρια (βίντεο/επιδιασκόπιο, πίνακες απλοί και χάρτου, γραφική ύλη, κ.τ.λ.), διευκολύνει τους/τις εκπαιδευόμενους/-ες να συγκεντρωθούν στο σεμινάριο και διευκολύνει την ομαλή διεξαγωγή του.

Τα Εργαστήρια για θέματα Φύλου μπορούν να έχουν διαφορετική διάρκεια. Εκδηλώσεις με διάρκεια λιγότερη από δυο μέρες περιγράφονται ως Εκδηλώσεις Πληροφόρησης. Πολλά από τα σεμινάρια που οργανώθηκαν στο πλαίσιο του GEcel διήρκεσαν δύο ημέρες. Εξάριση αποτέλεσε το σεμινάριο του Βερολίνου, το οποίο διήρκεσε πέντε μέρες. Θεωρούμε ότι οι δύο μέρες είναι η ελάχιστη προϋπόθεση για να μπορούμε από κοινού να επιτύχουμε τη μετάδοση των γνώσεων, εκείνων που είναι απαραίτητες για τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες στον τομέα δράσης τους.



### Μεθοδολογία

Η διδακτική και μεθοδολογική αρχή των Εργαστηρίων για θέματα Φύλου βασίζεται σε οκτώ επιμέρους αρχές της εκπαιδευτικής διαδικασίας που ανταποκρίνεται στις ανάγκες των ενηλίκων<sup>1</sup>:

1. Αποδοχή / Σεβασμός
2. Συμμετοχή
3. Κονστρουκτιβισμός
4. Ευαισθητοποίηση ως προς τη διάσταση του φύλου.
5. Διαφάνεια
6. «Gestalt» / Δομή
7. Μεταφορά
8. Συλλογισμός / Αξιολόγηση

(Εναλλακτικές αυτών των διδακτικών αρχών με λεπτομέρειες περιλαμβάνονται στο τέλος του κειμένου)

Οι οκτώ αρχές της εκπαιδευτικής διαδικασίας που ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις των ενηλίκων (βλέπε πίνακα) έχουν επιπτώσεις στη μεθοδολογική διαμόρφωση του Εργαστηρίου για θέματα Φύλου<sup>2</sup>. Οι αρχές της «Αποδοχής» και της «Συμμετοχής» απαιτούν να καταγράφονται οι προσδοκίες των συμμετεχόντων/-ουσών στην αρχή του σεμιναρίου και να ανατρέχουν σε αυτές κατά τη διάρκειά του πολλές φορές. Ακολουθεί από κοινού αξιολόγηση του εάν αυτές οι προσδοκίες εκπληρώθηκαν ή αν θα πρέπει να συνεχιστεί η προσπάθεια.

Η αρχή της «Gestalt» σημαίνει από μεθοδολογικής άποψης ότι τα βήματα που γίνονται σε ατομικό επίπεδο στο πλαίσιο του σεμιναρίου βασίζονται το ένα στο άλλο και εξαρτώνται το ένα από το άλλο. Εντούτοις, αυτό σημαίνει ότι δεν είναι επιθυμητή σε όλους/-ες τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες η επιλεκτική συμμετοχή τους στο σεμινάριο και ότι ο στόχος επιτυγχάνεται και είναι ορατά τα αποτελέσματα μόνο μέσα από μια συλλογική προσπάθεια. Η αρχή της «Gestalt» συνδέεται στενά με την αρχή της «Διαφάνειας». Τα βήματα που γίνονται σε κάθε στάδιο της διαδικασίας θα χαρακτηρίζονται από διαφάνεια, ώστε να γίνονται αντιληπτά από όλους/-ες τους/τις

εκπαιδευόμενους/-ες. Οι διοργανωτές/-τριες του σεμιναρίου θα πρέπει να αποσαφηνίζουν σε κάθε στάδιο το αντίστοιχο βήμα που έχει γίνει και τον τρόπο που αυτό συμβάλλει στην ολοκλήρωση της όλης διαδικασίας.

Η αρχή της ευαισθητοποίησης ως προς τη διάσταση του φύλου έχει και αυτή συνέπειες στην οργανωτική δομή των σεμιναρίων, δηλαδή στη διαδικασία που ακολουθείται, την ύπαρξη τυχόν διαφορετικών μορφών επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης μεταξύ των συμμετεχόντων/-ουσών, ανδρών και γυναικών. Θα πρέπει να καταστεί εφικτό για όλους τους συμμετέχοντες - άνδρες και γυναίκες - ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο και τις ανάγκες τους για επιμόρφωση, να συμμετέχουν ενεργά στα τεκταινόμενα κατά τη διάρκεια του σεμιναρίου. Αυτή η διαδικασία στηρίζεται σε μεθόδους που προάγουν τη συμμετοχή (αρχή της Συμμετοχής), καθώς επίσης και από φάσεις ανταλλαγής απόψεων και σκέψεων (αρχή του Συλλογισμού / Αξιολόγησης). Αυτή η διαδικασία επικοινωνίας αφορά στο περιεχόμενο και τη μεθοδολογία του σεμιναρίου.

Στόχος των Εργαστηρίων για θέματα Φύλου είναι να μεταδώσουν τις δεξιότητες που αφορούν στο φύλο με τέτοιο τρόπο ώστε, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων των συμμετεχόντων/-ουσών, να αναπτυχθούν κοινά προγράμματα ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, (αρχή της Μεταφοράς). Η δομή των αντίστοιχων εργαστηρίων συνδέεται άμεσα με τις ανάγκες που υπάρχουν στον τομέα που δραστηριοποιούνται οι συμμετέχοντες/-ουσες. Αυτό σχετίζεται περισσότερο με τη φάση της εφαρμογής. Αλλά, ακόμη και οι μέθοδοι ευαισθητοποίησης επιλέγονται διαφορετικά, ανάλογα με την ομάδα-στόχο. Σε περιπτώσεις εργαστηρίων, στα οποία συμμετέχουν διευθυντές οργανισμών ή εκπρόσωποι με ανάλογες αρμοδιότητες, δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στην ευαισθητοποίηση σε οργανωσιακό επίπεδο (π.χ. η ιεράρχηση βάσει

<sup>1</sup> Karin Derichs-Kunstmann: Principles of educational work that meets the needs of adults. Regarding the adult educational concept of the project Gender Qualifying. Recklinghausen Δεκέμβριος 2004 (μη δημοσιευμένο κείμενο).

<sup>2</sup> Στην ενότητα που αφορά στους/τις συμμετέχοντες/-ουσες στο σεμινάριο, έχουν ήδη συζητηθεί οι αρχές «Αποδοχή / Σεβασμός», «Κονστρουκτιβισμός» «Ευαισθητοποίηση ως προς τη διάσταση του φύλου».

του φύλου στην επιχείρηση). Σε περιπτώσεις σεμιναρίων που στοχεύουν στην επιμόρφωση των οργανωτών σεμιναρίων, η ευαισθητοποίηση πραγματοποιείται, για παράδειγμα, μέσα από τον τρόπο που ο καθένας συμπεριφέρεται λαμβάνοντας υπόψη του τη διάσταση του φύλου. Κατά τη διεξαγωγή σεμιναρίων σε διευθυντικά στελέχη χρησιμοποιούνται ασκήσεις, οι οποίες σχετίζονται με τη συμπεριφορά των γυναικών και των ανδρών που κατέχουν διευθυντικές θέσεις.

Αυτή η αντίληψη που αφορά στην εκπαίδευση ενηλίκων διαμορφώνει τη διδακτική και μεθοδολογική βάση των Εργαστηρίων για θέματα Φύλου στο πλαίσιο του Προγράμματος CEcel. Η κεντρική ιδέα προσαρμόστηκε στις αντίστοιχες εθνικές απαιτήσεις από τις ομάδες που ήταν υπεύθυνες για την οργάνωση των Εργαστηρίων για θέματα Φύλου στη Γερμανία, την Ελλάδα και την Ισλανδία.

### Οι οκτώ αρχές της εκπαιδευτικής διαδικασίας που ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις των ενηλίκων είναι οι εξής:

#### Αποδοχή / Σεβασμός

Κάθε άτομο που συμμετέχει γίνεται αποδεκτό και σεβαστό από όλους/-ες τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες.

#### Συμμετοχή

Ο/Η καθένας/-μία από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες έχει τη δυνατότητα να θέτει ερωτήματα και να συμβάλει με τις ιδέες του/της στη διαδικασία εκπαίδευσης της ομάδας. Η διαδικασία αυτή οργανώνεται με τέτοιο τρόπο, ώστε να δίνεται η δυνατότητα συμμετοχής σε όλους/-ες.

#### Κοινοδομητισμός

Όλοι/-ες οι συμμετέχοντες/-ουσες στο σεμινάριο εξετάζουν την πραγματικότητα που βιώνουν ως άτομα, καθοδηγούμενοι/-ες από τις εμπειρίες τους. Η όλη οργάνωση του σεμιναρίου επιτρέπει στις διαφορετικές απόψεις να ακούγονται και να γίνονται κατανοητές.

#### Ευαισθητοποίηση ως προς τη διάσταση του φύλου

Όλοι/-ες οι συμμετέχοντες/-ουσες, ανεξάρτητα από το φύλο τους, έχουν ίσες ευκαιρίες να παρακολουθήσουν το σεμινάριο. Τυχόν διαφορές στα ενδιαφέροντα και τις εκπαιδευτικές ανάγκες των ανδρών και των γυναικών λαμβάνονται υπόψη κατά το σχεδιασμό του περιεχομένου και της δομής του σεμιναρίου.

#### Διαφάνεια

Όλοι/-ες οι συμμετέχοντες/-ουσες γνωρίζουν σε κάθε βήμα της κοινής τους προσπάθειας τι ακριβώς συμβαίνει και ποιος στόχος σχετίζεται με το παρόν στάδιο της διαδικασίας εκπαίδευσης.

#### «Gestalt»

Η κοινή προσπάθεια για συνεργασία έχει μια «Gestalt». Αυτό σημαίνει ότι κάθε φάση της διαδικασίας συνδέεται με την προηγούμενη και με την επόμενη και η όλη προσπάθεια έχει κοινή αρχή και τέλος.

#### Μεταφορά

Μέλημα της κοινής διαδικασίας μάθησης είναι η μεταφορά ήδη επεξεργασμένων ερωτημάτων στην καθημερινή πρακτική.

#### Συλλογισμός / Αξιολόγηση

Ο κοινός συλλογισμός που αναπτύσσεται εντός της ομάδας κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας είναι πολύ σημαντικός. Η από κοινού αξιολόγηση του σεμιναρίου –ιδιαίτερα μέσα από σεμινάρια «εκπαίδευσης του/της εκπαιδευτή/-τριας»- αποτελεί το ουσιαστικότερο τμήμα του σεμιναρίου.



### 4.3. Διαφορετικές διδακτικές προσεγγίσεις για τη στήριξη της αλλαγής του τρόπου προώθησης της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές

#### HEIDEMARIE WÜNSCHE-PIÉTZKA

Ξεκινώντας από την πεποίθηση ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές έχει ως στόχο την αλλαγή των δεδομένων και την πρόκληση μεγάλων αλλαγών στην κοινωνία, όλες οι προσφορές που σχετίζονται με τη διδασκαλία και τη μάθηση θα πρέπει να λάβουν υπόψη τους την κατάσταση του συμμετέχοντος ατόμου. Η εκπαίδευση, δηλαδή, πρέπει να έχει ως στόχο το άτομο ως μονάδα, αλλά και ως μέλος του κοινωνικού και επαγγελματικού περιβάλλοντός του, ως μέλος μιας ομάδας, η οποία συμμετέχει σε μια προκλητική αλλαγή. Τα άτομα, γυναίκες και άνδρες, είναι ταυτόχρονα «φορείς αλλαγής» τόσο στο επαγγελματικό τους περιβάλλον ή τον τομέα δραστηριοτήτων τους όσο και στην προσωπική τους συμπεριφορά και αλληλεπίδραση.

Όσον αφορά στη σύλληψη και το σχεδιασμό της διαδικασίας αλλαγής γενικά είναι απαραίτητο να υπάρχει ξεκάθαρη ιδέα για το τι πρέπει να μάθουν οι συμμετέχοντες/-ουσες, σε προσωπικό επίπεδο. Από την άλλη οφείλει να διευκρινιστεί, επίσης,

τι θα πρέπει να μάθει η ομάδα για να μπορέσει να δημιουργήσει κατάλληλες αξίες στο πλαίσιο της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, μια νέα κουλτούρα στην ομάδα και/ή στον οργανισμό που δραστηριοποιείται.

#### Κοινή και αμοιβαία μάθηση

Ο σχεδιασμός της διαδικασίας της κοινής και αμοιβαίας μάθησης που έχει ως στόχο την ομάδα<sup>1</sup> χρειάζεται πολλή προσοχή σε όλες τις διαστάσεις του, οι οποίες αφορούν τόσο στο ατομικό όσο και στο ομαδικό επίπεδο μάθησης. Κοινή και αμοιβαία μάθηση/εκπαίδευση σημαίνει ότι οι συμμετέχοντες/-ουσες στην προσφερόμενη εκπαιδευτική διαδικασία:

1. Μαθαίνουν ο ένας από τον άλλο μέσω της ανταλλαγής απόψεων και εμπειριών.
2. Δημιουργούν ταυτόχρονα, σε ατομικό επίπεδο νέες ή βαθύτερες αντιλήψεις, γνώσεις και εμπειρία, τις οποίες ενσωματώνουν στον τρόπο σκέψης τους.
3. Ανακαλύπτουν από κοινού τις νέες προκλήσεις, στις οποίες θα πρέπει να ανταποκριθούν στο πλαίσιο των κοινωνικών τους αλληλεπιδράσεων.

<sup>1</sup> Schymroch, Hildegard / Wünsche-Piétzka, Heidemarie, Σχεδιάζοντας το μέλλον μαζί: Ένα πρότυπο σεμινάριο που διεξήχθη από DUO (Designing the future together: A model seminar conducted by a DUO), Εγκύκλιος 3/4 - 2000, Πολιτική Εκπαίδευση των γυναικών για θέματα ίσων ευκαιριών (Women's political education for equal opportunities), σελ. 21.



ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΤΩΝ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΣΕ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΦΥΛΟΥ

Η κοινή και αμοιβαία μάθηση είναι μια ρέουσα διαδικασία πνευματικών αλληλεπιδράσεων στο πλαίσιο της ανταλλαγής απόψεων. Αποτελεί ικανή και αναγκαία συνθήκη για την ενσωμάτωση της εμπειρίας των άλλων στο δικό μας πνευματικό κόσμο ως μια χρήσιμη πηγή για δράση.

### Οργανωσιακή μάθηση

Η μάθηση στο πλαίσιο μιας ομάδας δημιουργεί διαδικασίες οργανωσιακής μάθησης με αποτελέσματα σημαντικότερα από την ατομική μάθηση. Η οργανωσιακή μάθηση επικεντρώνεται σε ενδο-οργανωσιακές διαδικασίες μάθησης στον εν λόγω οργανισμό. Δημιουργεί οργανωσιακή γνώση όσον αφορά στη συστηματική γνωστική λειτουργία, τα πρότυπα αξιών, την οργανωσιακή κουλτούρα, τους κανόνες συμπεριφοράς και την πρακτική διαδικασία<sup>2</sup>. Χρειάζεται ειδικές μεθοδολογικές προσεγγίσεις, άλλες μεθόδους από αυτές που ήδη χρησιμοποιούνται στη γενική εκπαίδευση ενηλίκων, π.χ. διαλογική μεθοδολογία, παρεμβάσεις μεγάλων ομάδων, όπως ο *i Preferred Futuring*, *OpenSpaceConferences*, *Appreciate Inquiry* κ.ά. Είναι, επίσης, απαραίτητο να υπάρχουν ειδικές μέθοδοι αλληλεπίδρασης, καθώς και διαδικασίες κοινής και αμοιβαίας μάθησης, οι οποίες θα πυροδοτήσουν την κοινή στρατηγική σκέψη με τη συμμετοχή μεγαλύτερων ομάδων ατόμων/εμπειρογνομώνων, οι οποίες θα συμβάλουν στις διαδικασίες οργανωσιακής αλλαγής.

Ο Peter Senge, ο Πρόεδρος της Εταιρίας Οργανωσιακής Μάθησης (SOL), περιγράφει τη διαφορά μεταξύ της οργανωσιακής και της ατομικής μάθησης ως ακολούθως:

«Ως ένα συγκεκριμένο βαθμό η ατομική μάθηση σχετίζεται με την οργανωσιακή μάθηση. Το άτομο μπορεί να μάθει κάτι για πάντα, ενώ η επιχείρηση / ο οργανισμός δε μαθαίνει τίποτα. Αλλά όταν η εκπαίδευση γίνεται σε ομάδες, αυτές εξελίσσονται σε μικρόκοσμο μάθησης για ολόκληρο τον οργανισμό. Η κατανόηση μετατρέπεται σε δράση

- οι δεξιότητες που αποκτήθηκαν μεταφέρονται σε άλλα άτομα ή ομάδες ... Οι επιδόσεις της ομάδας μπορούν να αποτελέσουν παράδειγμα μάθησης για ολόκληρο τον οργανισμό. Πειθαρχία, στο πλαίσιο της ομαδικής μάθησης, σημαίνει ότι οι συμμετέχοντες/-ουσες γνωρίζουν τις τεχνικές διαλόγου και συζήτησης, είναι έτοιμοι/-ες να χρησιμοποιήσουν, για παράδειγμα, δύο διαφορετικές μεθόδους συζήτησης μεταξύ των ομάδων. Είναι πολύ σημαντικό για ένα διάλογο, οι συμμετέχοντες/-ουσες να θέτουν απλά και πολύπλοκα ερωτήματα ελεύθερα και δημιουργικά, να ακούνε με προσοχή ο ένας τον άλλο και να μην παρουσιάζονται αξιώματα εκ των προτέρων. Αντιθέτως, στο πλαίσιο μιας συζήτησης παρουσιάζονται διαφορετικές απόψεις, τις οποίες κάποιιοι/-ες υπερασπίζονται και οι συμμετέχοντες/-ουσες ψάχνουν να βρουν το καλύτερο επιχείρημα που θα τους/τις βοηθήσει να αποφασίσουν. Ο διάλογος και η συζήτηση με επιχειρήματα συμπληρώνουν, εν δυνάμει, το ένα το άλλο. Αλλά οι περισσότερες ομάδες δεν έχουν την ικανότητα να διακρίνουν μεταξύ των δυο και να μεταβούν από το ένα στο άλλο συνειδητά»<sup>3</sup>.

Αυτού του είδους η διορατικότητα είναι σημαντική για το σχεδιασμό μιας διαδικασίας μάθησης που αφορά σε διαφορετικές ομάδες-στόχους, με άλλα ενδιαφέροντα και ανάγκες, προκειμένου να βοηθήσει στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Όταν αναπτύσσονται και προσφέρονται διαδικασίες μάθησης προσανατολισμένες σε ομάδες-στόχους και διαδικασίες, είναι απαραίτητο να ξεκαθαρίζουμε τα πράγματα ονοματίζοντας τις διαφορετικές προσφορές για την προώθηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, καθώς ο γενικός τίτλος «επιμόρφωση σε θέματα φύλου» είναι ανακριβής και αποπροσανατολιστικός, ειδικά για πελάτες και εν δυνάμει συμμετέχοντες/-ουσες, διότι δεν επιτρέπει να υπάρξει σαφής εικόνα του περιεχομένου.

<sup>2</sup> Wünsche-Piétzka, Heidemarie, *Gender Mainstreaming im Freistaat Sachsen, Konzept zur Umsetzung von Gender Mainstreaming auf unterschiedlichen Ebenen und in verschiedenen Bereichen*, ιδιαίτερα σελ. 98 - 90

<sup>3</sup> Senge, Peter, *Ο Πέμπτος Κανόνας. Η Τέχνη και η Πρακτική σε έναν Οργανισμό που μαθαίνει (The Fifth Discipline. The Art and Practice of the Learning Organization)*, 1994, σελ. 256

Γι' αυτό το λόγο, διαφοροποιούμε τις προσφορές μας που σχετίζονται με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές ως εξής:

- Εργαστήρια ευαισθητοποίησης, τα οποία έχουν ως στόχο την ανάπτυξη και τη βελτίωση της ατομικής ευαισθητοποίησης ως προς τη διάσταση του φύλου σε διαφορετικές ομάδες-στόχους.
- Εισαγωγικά/πληροφοριακά σεμινάρια ή εργαστήρια, τα οποία έχουν ως στόχο τη διάδοση της γνώσης που σχετίζεται με το φύλο και/ή την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές ως διατομεακή πολιτική για ειδικές ομάδες-στόχους, οι οποίες είναι υπεύθυνες για την υλοποίηση, ή για μικτές ομάδες-στόχους, ώστε να εξοικειωθούν με το αντικείμενο.
- Εργαστήρια ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, ως μια γενική διαδραστική εισαγωγή στο θέμα της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, καθώς και ως την απαραίτητη ειδική μεθοδολογία και διαδικασίες -που χρησιμοποιούνται σχετικά με το ειδικό επαγγελματικό / οργανωσιακό / διοικητικό έργο των συμμετεχόντων/-ουσών- ή ως ευκαιρία βαθύτερης κατανόησης των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την υλοποίηση.
- Εκπαίδευση των εκπαιδευτών/-τριών για την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης

του φύλου σε όλες τις πολιτικές, με απώτερο στόχο μια βελτιωμένη επιμόρφωση εκείνων των ομάδων, οι οποίες είναι υπεύθυνες για το σχεδιασμό, την οργάνωση ή την υποστήριξη των διαδικασιών μάθησης για την αλλαγή των οργανισμών/διοικήσεων μέσω της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

### Εισαγωγικά / Πληροφοριακά Εργαστήρια

Τέτοιου είδους μηχανισμοί μάθησης εφαρμόζονται κυρίως σε μικτές ομάδες, ώστε να εξοικειωθούν με το αντικείμενο, κυρίως μέσω της παράθεσης επιχειρημάτων σχετικά με την αναγκαιότητα της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και τη διατομεακή της υλοποίηση. Κατ' αυτό τον τρόπο, οι συμμετέχοντες/-ουσες συχνά αποκτούν μια ξαφνική διορατικότητα σε ότι αφορά στη διαφορά μεταξύ των πολύ γνωστών πολιτικών ενδυνάμωσης των γυναικών, στις πολιτικές θετικής δράσης και στην προσανατολισμένη στο σύστημα προσέγγιση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Τα εργαστήρια αυτού του είδους δίνουν τη δυνατότητα στους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να προσδιορίσουν πιο εύκολα τη θέση τους σε σχέση με την ανάμιξη τους στην υλοποίηση της διατομεακής πολιτικής.

Στο πλαίσιο του Προγράμματος GECeI, το δοκιμαστικό εργαστήριο στην Εσθονία σχεδιάστηκε και διενεργήθηκε ως ένα Εισαγωγικό Εργαστήριο



ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ/-ΟΥΣΩΝ ΣΕ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ

διάρκειας δύο ημερών. Για τους/τις περισσότερους/-ες συμμετέχοντες/-ουσες ήταν η πρώτη επαφή με το αντικείμενο της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, καθώς και με ένα μηχανισμό μάθησης διαλογικής συμμετοχικής προσέγγισης που έχει σχεδιαστεί ως εργαστήριο σε σύγκριση με την πολύ γνωστή μετωπική διδασκαλία (frontal teaching) (βλέπε κεφάλαιο 3.1).

### Εργαστήρια ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές

Ενώ τα εισαγωγικά/πληροφοριακά εργαστήρια παρέχουν μια γενική επισκόπηση, η οποία καθιστά δυνατή την επικοινωνία των συμμετεχόντων/-ουσών που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικά επαγγελματικά επίπεδα, τα εργαστήρια ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές εστιάζουν κυρίως την προσοχή τους στην ανάπτυξη μιας ισορροπημένης επίγνωσης. Πέραν των γνώσεων, παρέχεται εμπειρία σε ότι αφορά στο περιεχόμενο, καθώς και στη μεθοδολογία και τις διαδικασίες της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές ως ένα πολιτικό και διοικητικό έργο μέσα σε ένα ευρύτερο ή στενότερο οργανωτικό πλαίσιο. Ένας από τους κύριους σκοπούς αυτών των παροχών είναι η μετατροπή των γνώσεων που, ως ένα ορισμένο βαθμό, έχουν αποκτηθεί πάνω σε θεματικές απόψεις, μεθόδους και διαδικασίες, σε προσωπική και ομαδική εμπειρία.

Για το σκοπό αυτό οι συμμετέχοντες/-ουσες στα εργαστήρια για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές εργάζονται, για παράδειγμα, σε διαφορετικά περιβάλλοντα με θεωρητικά δεδομένα (τα οποία υποστηρίζονται από διαφάνειες, σχεδιαγράμματα, φύλλα εργασίας κ.ά.) από τους εξής τομείς:

- Πολιτική επιστήμη,
- Κοινωνικές επιστήμες,
- Επιστήμη του οργανώνει.

Το ενδιαφέρον εστιάζεται, ιδίως, στις θεωρητικές απόψεις για το φύλο σε όλους τους παραπάνω τομείς, με σκοπό τη μεταφορά της αποκτηθείσας γνώσης στους δικούς τους ειδικούς τομείς δραστηριοποίησης. Μαθαίνουν να σχεδιάζουν διαδικασίες ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές για ένα συγκεκριμένο οργανισμό ακολουθώντας μια διαδικασία

από πάνω προς τα κάτω. Υποστηρίζονται από δραστηριότητες -οι οποίες ακολουθούν αντίθετη κατεύθυνση, από κάτω προς τα πάνω- και μεθόδους, όπως παρεμβάσεις μεγάλων ομάδων, ώστε την ευθύνη να μοιράζονται όσο το δυνατόν περισσότερα άτομα ή ομάδες.

Έχουν τη δυνατότητα να διενεργούν εκτενή ανάλυση ως προς το φύλο είτε σε ένα τμήμα του οργανισμού τους είτε στον τομέα των δραστηριοτήτων τους. Βάσει της ανάλυσης ως προς το φύλο οι συμμετέχοντες/-ουσες είναι σε θέση να αναπτύσσουν σχέδια δράσης, πιλοτικά προγράμματα ή εκτενείς συστηματικές προσεγγίσεις με σκοπό την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στο πλαίσιο του οργανισμού ή την υλοποίησή της στον τομέα εξωτερικών δραστηριοτήτων του οργανισμού.

Έτσι, οι συμμετέχοντες/-ουσες μπορούν να επωφεληθούν από την ευκαιρία που τους δίνεται να βελτιώσουν τις μεθοδολογικές δεξιότητές τους με στόχο να ξεκινήσουν και να θέσουν σε κίνηση διαδικασίες αλλαγής:

- Ενσωματώνοντας μεθόδους ανάλυσης ως προς το φύλο στη δική τους «εργαλειοθήκη» και σε αυτή του οργανισμού,
- προβλέποντας τη σύνδεση της ανάπτυξης του οργανισμού και του ανθρώπινου δυναμικού,
- οργανώνοντας ομαδική εκπαίδευση, όπως συνεδρίες διαλόγου με σκοπό την επιβράδυνση της επικοινωνιακής διαδικασίας και την προαγωγή μιας κοινής στρατηγικής σκέψης,
- προσπαθώντας να αφομοιώσουν την αντίσταση εναντίον των αλλαγών που συνδέονται με το φύλο ή έχουν ως βάση το φύλο,
- ενημερώνοντας σχετικά με τις διαφορές στη συμπεριφορά ανδρών και γυναικών σε ότι αφορά στην επικοινωνία, στη λήψη αποφάσεων, στην επίλυση προβλημάτων και τα οφέλη που αυτές οι διαφορές προσφέρουν στην αειφόρο ανάπτυξη και βελτίωση,
- εφαρμόζοντας διάφορες μεθόδους προβληματισμού σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο με σκοπό την ενίσχυση της ικανότητας για αυτο-αξιολόγηση.





### **Εκπαίδευση των εκπαιδευτών/-τριών για την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές**

Το σημείο εκκίνησης για την ανάπτυξη μοντέλων Εκπαίδευσης του/της Εκπαιδευτή/-τριας (ΕτΕ) εντοπίζεται στο έργο που αναλαμβάνει η ομάδα-στόχος να σχεδιάσει, δηλαδή την εκπαίδευση σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και την υλοποίηση αυτής της ένταξης ως (συστηματικές) διαδικασίες αλλαγής σε οργανισμού.

Η Εκπαίδευση του/της Εκπαιδευτή/-τριας σημαίνει παροχή μηχανισμών μάθησης

*ώστε οι εκπαιδευτές/-τριες, οι οποίοι/-ες είναι γενικά έμπειροι/-ες στην επιμόρφωση ενηλίκων, να ενημερωθούν για τα εξής:*

1. Το ζήτημα της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές ως μια μεταβολή του προτύπου παραδείγματος για τις κοινωνίες που επιζητούν την αειφορία.
2. Διάφορα εργαλεία και μεθόδους για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.
3. Διάφορες συνθήκες για την υλοποίηση της ένταξης της έμφυλης διάστασης.
4. Τις ομάδες-στόχους της επιμόρφωσης, ιδίως τις διαφορές συμμετεχόντων/-ουσών και τις συνδεδεμένες με το φύλο διαστάσεις της δυναμικής της ομάδας.
5. Μεθοδολογικές και διδακτικές απόψεις για τη μάθηση ατόμων και οργανισμών.
6. Εργασία σε ζεύγη (DUO) γυναικών και ανδρών εμπειρογνομόνων που διευθύνουν μια διαδικασία επιμόρφωσης.
7. Διαλογικά εργαστήρια πάνω σε θεματικές και μεθόδους.
8. Μηχανισμούς που έχουν να κάνουν με τον προβληματισμό.

Η Εκπαίδευση του Εκπαιδευτή (ΕτΕ) σημαίνει παροχή μηχανισμών μάθησης

*ώστε οι επιμορφωτές/-τριες να προσαρμόσουν οι ίδιοι/-ες επαρκώς για την ομάδα στόχο των συμμετεχόντων/-ουσών τους:*

1. Τις διάφορες απόψεις της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, τις οποίες έμαθαν και βίωσαν ως μια μεταβολή του πρότυπου παραδείγματος για τις κοινωνίες που

επιζητούν την αειφορία.

2. Το γενικότερο πλαίσιο και τις συνθήκες της υλοποίησης της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.
3. Το σχεδιασμό των διαδικασιών για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (συμπεριλαμβανομένων των υπευθυνοτήτων).
4. Τις Καλές Πρακτικές και τα παραδείγματα αποτυχίας της υλοποίησης της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.
5. Τις διαδικασίες και τις μεθόδους ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.
6. Τις μεθόδους για την ανάλυση ως προς το φύλο.
7. Τον έλεγχο.
8. Την αξιολόγηση της διαδικασίας ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και των αποτελεσμάτων της.

Όταν δρούμε ως εκπαιδευτές/-τριες των εκπαιδευτών/-τριών είμαστε, επίσης, κατά μια άποψη και φροντιστές μάθησης για τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες παρέχοντας υποστήριξη, ώστε τα διάφορα ζητήματα να γίνουν συμβατά με τις απαιτήσεις και τους επαγγελματικούς τους τομείς δραστηριότητας. Με λίγα λόγια, πρέπει να αναπτύξουμε τις δεξιότητες των DUO εκπαιδευτών/-τριών για το άνοιγμα των ομάδων-στόχων τους και του οργανισμού, στον οποίο εργάζονται, με το επονομαζόμενο «Παράθυρο Νεωτερισμών και Αλλαγών (ΠΙΝΑ)», το οποίο θα δομήσει μια καλά ισορροπημένη τριάδα ευαισθητοποίησης σχετικά με την οπτική του φύλου στον τομέα, θα μεταφέρει τις γνώσεις σχετικά με τη φιλοσοφία και την έννοια της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και των διαδικασιών της καθώς και των μεθόδων και των εργαλείων για τη μεταφορά μάθησης σε ατομικό επίπεδο και σε επίπεδο οργανισμού.

### **Μεθοδολογία της Εργασίας τύπου DUO**

Ένας από τους κύριους στόχους αυτών των εργαστηρίων είναι ο προσανατολισμός της εργασίας DUO, η δόμηση DUO εκπαιδευτών/-τριών και η άσκηση της εργασίας τους σε διαφορετικά επίπεδα. Η δική μας μεθοδολογία εργασίας DUO σημαίνει τα εξής στο γενικότερο πλαίσιο της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές:

## ΠΑΡΑΘΥΡΟ ΝΕΩΤΕΡΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΑΛΛΑΓΩΝ



### ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ/-ΤΡΙΩΝ ΣΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΣΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ / STRATEGY 21

- Ένας άνδρας και μια γυναίκα εμπειρογνώμονας σε θέματα ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και ειδικός ο/η καθένας/καθεμία στον τομέα του/της- δημιουργούν ένα μηχανισμό μάθησης για τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες ασκώντας διαλογική διεπιστημονική συνεργασία.
- Απευθύνονται ο ένας στον άλλον και καθιστούν ορατές τις διαφορές τους και την ποικιλία των προσεγγίσεών τους χρησιμοποιώντας αυτές τις διαφορές για να διευρύνουν την αντίληψη των ζητημάτων περί φύλου, καθώς και για να επιστήσουν την προσοχή στις ανάγκες των ανδρών και γυναικών συμμετεχόντων/-ουσών.
- Έτσι, οι συμμετέχοντες/-ουσες θα ευαισθητοποιηθούν στις ανδρικές και γυναικείες μεθοδολογικές και διδακτικές προσεγγίσεις. Θα είναι σε θέση να αναγνωρίσουν το όφελος και την προστιθέμενη αξία των διαφόρων προσεγγίσεων, του διαφορετικού επικοινωνιακού ύφους και των διαφορετικών συμπεριφορών σε διαλογικούς και συμμετοχικούς μηχανισμούς μάθησης.
- Η μεθοδολογία DUO καθιστά ολοφάνερο για τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες το έργο της, καθώς και τη συνεχιζόμενη κοινή και αμφίδρομη διαδικασία μάθησης. Με αυτό τον τρόπο, η μεθοδολογία DUO δομεί συνέργειες για την επίλυση των προβλημάτων που προκύπτουν κατά τη διαδικασία της μάθησης, ενισχύουν τις διαδικασίες αλλαγής και προωθούν μια νέα κουλτούρα μάθησης τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο οργανισμού. Καθιστά, επίσης, κατανοητή την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές ως μέρος του σεβασμού που πρέπει να επιδεικνύεται προς την ιδιαιτερότητα.
- Την ίδια στιγμή οι συμμετέχοντες/-ουσες συνεισφέρουν στην περαιτέρω ανάπτυξη της έννοιας της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές σε μια διεπιστημονική και



διαπολιτιστική περίσταση μάθησης, η οποία αποτελεί αντικείμενο έμπνευσης.

Η μεθοδολογία εργασίας DUO απαιτεί, σε γενικές γραμμές, μια μεγαλύτερης διάρκειας και έντασης προπαρασκευαστική διαδικασία. Ιδίως όταν μια εκπαιδευτική ενότητα για τη δημιουργία της πρώτης κοινής προσφοράς μάθησης θα πρέπει να εννοηθεί στη βάση της διαφορετικής κοινωνικοποίησης και/ή πολιτιστικού υπόβαθρου. Μόνο με αυτή την κοινή προπαρασκευαστική εργασία είναι δυνατόν να αναπτυχθεί εμπιστοσύνη στην κοινή ικανότητα -βάσει των ικανοτήτων των εταίρων- σε αυτόν τον νέο τομέα δραστηριοτήτων DUO. Αυτή η κοινή ικανότητα αποτελεί την προϋπόθεση, ώστε να προχωρήσουμε πέρα από την απλή συνεργασία, και συνίσταται στην κατανομημένη αποκλειστική ευθύνη των μερών για την υλοποίηση του προγραμματισμένου

εργαστηρίου. Αποτελεί, επίσης, μια από τις προϋποθέσεις για μια γόνιμη διαδικασία συνεργασίας μεταξύ του DUO και των συμμετεχόντων/-ουσών σε μια κοινή και αμφίδρομη μαθησιακή διαδικασία<sup>4</sup>.

Η προετοιμασία μιας διεθνικής προσφοράς μάθησης, η οποία διενεργείται από ένα διεθνικό DUO, επιτρέπει την υλοποίηση ενός ειδικού τρόπου συνεργασίας, ο οποίος έχει ως αποτέλεσμα

μια πειστική ομαδική εργασία. Θα πρέπει να επιτευχθεί ακόμη και αυτή η υψηλότερη ποιότητα στη μεσολάβηση μεταξύ περιεχομένου και μεθοδολογίας, ώστε να προαχθεί η υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές γενικά, αλλά και στο επίπεδο του μηχανισμού μάθησης.

### **Συνδυασμοί μηχανισμών μάθησης προσανατολισμένων στην ομάδα-στόχο**

Στις διάφορες δοκιμές GEcel στην Ισλανδία (δείτε παρακαλώ κεφάλαιο 3.5.) διεξήχθη ένα εργαστήριο για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές με στοιχεία από το μοντέλο «Εκπαιδύοντας τον/την Εκπαιδευτή/-τρια». Η διαμόρφωση, η υπό μια ορισμένη έννοια προσαρμογή στις ανάγκες του/της χρήστη/-τριας, είναι δυνατόν να καταστεί επιθυμητή κατά την πορεία του εργαστηρίου, όταν οι συμμετέχοντες/-ουσες εκφράζουν τις προσδοκίες τους σχετικά με το τι θέλουν να μάθουν, καθώς και σε ένα περιβάλλον κοινού προγράμματος εργασίας. Εξαρτάται από την προτεραιότητα που η ομάδα και οι εκπαιδευτές/-τριες δίνουν σε αυτές τις επιθυμίες και από την ευελιξία του DUO να μπορεί να αλλάξει ο σχεδιασμός της μεθόδου του εργαστηρίου πολύ γρήγορα και να την προσαρμόζει στην αναμενόμενη ποιότητα.



ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΜΙΚΡΗ ΟΜΑΔΑ

<sup>4</sup> Schymroch, Hildegard / Wünsche-Piétzka, Heidemarie, Σχεδιάζοντας το μέλλον μαζί: Ένα πρότυπο σεμινάριο που διεξήχθη από DUO (Designing the future together: A model seminar conducted by a DUO), Εγκύκλιος 3/4 - 2000, Πολιτική Εκπαίδευση των γυναικών για θέματα ίσων ευκαιριών (Women's political education for equal opportunities), σελ. 23.

## 5. ΕΚΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ

### 5.1. Ισλανδία

HEIDEMARIE WÜNSCHE-PIÉTZKA  
& HILDUR JÓNSDÓTTIR

#### Προετοιμασία από τους εταίρους

Για το Πρόγραμμα GEcel οργανώσαμε τέσσερα εργαστήρια στην Ισλανδία με σκοπό να δοκιμάσουμε τις ιδέες μας σχετικά με το πώς να παρέχουμε επιμόρφωση με σκοπό την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Το δοκιμαστικό εργαστήριο πραγματοποιήθηκε σε δύο γύρους, όπου οι πρώτες δύο δοκιμές έγιναν το Μάιο του 2004 και οι επόμενες δύο το Μάιο του 2005.

Τα προγράμματα μαθημάτων του δοκιμαστικού εργαστηρίου προετοιμάστηκαν από τις Hildur Jónsdóttir και Heidemarie Wünsche-Piétzka. Ο Ισλανδός εταίρος προσέγγισε το Εθνικό Κέντρο για την Ισότητα των Φύλων στην Ισλανδία και το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων, το οποίο είναι υπεύθυνο για την ισότητα των φύλων, και πρότεινε τη σύναψη ενός συμβολαίου για αυτές τις εκπαιδευτικές εκδηλώσεις.

Ως σημείο εκκίνησης συμφωνήθηκε ότι από τη μια μεριά η ευρεία εμπειρία του Γερμανού εταίρου στο σχεδιασμό και στην υλοποίηση διαδικασιών ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, θα έπρεπε να χρησιμοποιηθεί ως πηγή για το κοινό έργο. Από την άλλη, ότι θα έπρεπε να γίνει χρήση των πλούσιων γνώσεων και της εμπειρίας του Ισλανδού εταίρου σχετικά με τις εθνικές και τοπικές συνθήκες υλοποίησης της πολιτικής των ίσων ευκαιριών και της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Η βασική ιδέα που σχετίζεται με τους στόχους του προγράμματός μας ήταν να καταστήσουμε δυνατή μια διαδικασία κοινής και αμφίδρομης μάθησης -ένα στόχο του Προγράμματος GEcel- όχι μόνο σε ότι αφορά στα προγράμματα μαθημάτων της δοκιμής, αλλά και στην κοινή προετοιμασία.

#### Προϋποθέσεις για το σχεδιασμό των εργαστηρίων

Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές αποτελεί κατευθυντήρια αρχή στο

Κυβερνητικό Σχέδιο Δράσης περί ισότητας των φύλων και αποτελεί, επίσης, έναν εκπεφρασμένο στόχο των περισσότερων πολιτικών περί ισότητας των φύλων που έχουν υιοθετηθεί από διάφορους Δήμους στην Ισλανδία. Οι γενικές εθνικές συνθήκες που αφορούν στις προσφορές μάθησης για την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές περιγράφονται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο στο κεφάλαιο 4.

Οι μηχανισμοί μάθησης σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές ήταν σπάνιοι. Η πρόταση να οργανωθούν αυτά τα εργαστήρια από κοινού από το Πρόγραμμα GEcel, το Υπουργείο και το Εθνικό Κέντρο έτυχε θερμής υποδοχής. Για αυτό το λόγο, προσκλήθηκαν να συμμετάσχουν στο εργαστήριο, κυρίως, οι εργαζόμενοι/-ες σε τομείς σχετικούς με την ισότητα των φύλων στην Ισλανδία. Το Υπουργείο, επίσης, προσκάλεσε ανώτερους υπαλλήλους του Υπουργείου να συμμετάσχουν στο τρίτο εργαστήριο υλοποίησης της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές το Μάιο του 2005.

Οι συμμετέχοντες/-ουσες των δύο πρώτων κύκλων μαθημάτων ήταν επαγγελματίες, οι οποίοι/-ες εργάζονταν στον τομέα της ισότητας των φύλων. Η περαιτέρω ειδικότητά τους σε αυτά τα ζητήματα, καθώς και η εκπαίδευσή τους ως συμβούλων σε ζητήματα της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές ήταν πιθανόν να χρειαστεί σε:

- Υπουργεία
- Δήμους, και
- Άλλα Ιδρύματα

Η ομάδα-στόχος για το δεύτερο γύρο εργαστηρίων το 2005 ήταν:

- Ανώτεροι υπάλληλοι σε Υπουργεία, και
- Ανώτεροι διοικητικοί υπάλληλοι της πόλης του Reykjavík,

οι οποίοι/-ες μπορεί να πει κανείς ότι δυνητικά είναι εκείνοι/-ες που θα υλοποιήσουν την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές μέσω των πολιτικών που θα εφαρμόσουν και των αποφάσεων που θα λάβουν.

Γνωρίζοντας από την εμπειρία μας ότι το περιβάλλον, όπου λαμβάνει χώρα η εκμάθηση,



επηρεάζει σε ουσιαστικό βαθμό τη συμμετοχή των ατόμων, καθώς και τη συμμετοχική συμπεριφορά όλων των συμμετεχόντων/-ουσών, οργανώσαμε τρία από τα εργαστήρια εκτός των Ιδρυμάτων που συμμετείχαν στην επιμόρφωση και συγκεκριμένα, σε ξενοδοχεία συνεδρίων.

### Χρονοδιάγραμμα και μεθοδολογία

Και οι δύο εταίροι του Προγράμματος είχαν να αντιμετωπίσουν την πρόκληση της δημιουργίας εκπαιδευτικών μοντέλων λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της συγκεκριμένης ομάδας-στόχου και την υλοποίησή τους με συμβατό τρόπο στο γενικότερο πλαίσιο του Ισλανδικού πολιτισμού.

Από την αρχή είχαμε αποφασίσει να σχεδιάσουμε το Πρόγραμμά μας ως ένα είδος διαπολιτιστικού έργου. Έτσι, σκοπεύαμε να βασιστούμε στην κοινή μας φιλοσοφία πάνω στην έννοια της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές ως μια στρατηγική προσανατολισμένη στην πράξη, με στόχο να πετύχουμε την εκτίμηση της ποικιλομορφίας. Χρειάστηκε να λάβουμε υπόψη την κοινωνικοποίηση της μάθησης στην Ισλανδία, καθώς και το ιστορικό μάθησης της αντίστοιχης ομάδας-στόχου. Τα θέματα που έπρεπε να αναλύσουμε οργανώθηκαν στην Αγγλική -μία τρίτη γλώσσα, η οποία δεν ήταν η μητρική ούτε των εκπαιδευτών/-τριών, αλλά ούτε και των συμμετεχόντων/-ουσών. Όλα αυτά έπρεπε να συνδυαστούν και να είναι συμβατά με την Ισλανδική γλώσσα και με τις τρέχουσες κοινωνικές συνθήκες στην Ισλανδία, γεγονός που αποτέλεσε βασική προϋπόθεση επικοινωνίας μέσα στα συγκεκριμένα εργαστήρια.

Είχαμε αποφασίσει να διεξάγουμε τα εργαστήρια για όλες τις ομάδες-στόχους με ένα DUO Ισλανδού-Γερμανού χρησιμοποιώντας τη μεθοδολογία DUO, η οποία αναπτύχθηκε και εφαρμόζεται με επιτυχία από το Γερμανό εταίρο. Η μέθοδος DUO σημαίνει να εκμεταλλεύεται κανείς την ποικιλία των δυνατοτήτων και των δύο εμπειρογνομών στη διεπιστημονική συνεργασία χωρίς να αρνείται τις διαφορές, αλλά κατονομάζοντας και ξεπερνώντας τις. Η προστιθέμενη αξία αυτού του είδους εργασίας συνίσταται στη δυνατότητα της συζήτησης και της ανταλλαγής διαφόρων οπτικών σχετικά με τις ειδικές θεματικές. Η διαφανής αλληλεπίδραση και επικοινωνία μεταξύ των εταίρων του DUO

αποτελεί ένα σημαντικό πεδίο μάθησης για όλους/-ες τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες. Επιπλέον, η μεθοδολογία DUO σημαίνει ότι η εργασία γίνεται διαλογικά μέσα στο πλαίσιο των μηχανισμών μάθησης με τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες. Έτσι, η διαφανής αμφίδρομη παραπομπή του ενός στον άλλο έχει ως αποτέλεσμα συνέργειες που αφορούν στο χειρισμό των εργασιών ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Ταυτοχρόνως, αυτός ο τρόπος εργασίας καθιστά δυνατή και προάγει την περαιτέρω ανάπτυξη των εννοιών της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες.

Χρησιμοποιήσαμε τα βασικά μοντέλα, τα οποία εκπονήθηκαν σε διαφορετικούς οργανισμούς και πλαίσια (UNDP, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO), Συμβούλιο της Ευρώπης, Ε.Ε. και εθνικές ή τοπικές διαδικασίες υλοποίησης), ως βάση για την ανάπτυξη των ιδεών για τα διαφορετικά μας εργαστήρια. Κατά την προετοιμασία του σχεδιασμού των εργαστηρίων εστίασαμε ιδιαίτερα στις προσφορές μάθησης, οι οποίες αφορούσαν:

- στη μετάδοση θεωρητικής γνώσης σχετικά με ζητήματα, τα οποία έπρεπε να επιλυθούν,
- στα απαραίτητα πρακτικά βήματα για την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές,
- στις μεθοδολογικές δεξιότητες για την υλοποίηση της στρατηγικής ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές,
- στις χρησιμοποιηθείσες μεθόδους των εργαστηρίων.

Η μεταφορά των μεθοδολογικών δεξιοτήτων για την εισαγωγή της στρατηγικής ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές συμπεριλάμβανε για όλες τις ομάδες-στόχους των διαφόρων εργαστηρίων θέματα όπως:

1. Η σύνδεση μεταξύ της μάθησης σε ατομικό επίπεδο και σε επίπεδο οργανισμού.
2. Η διαφορά μεταξύ μεθόδων μάθησης σε ατομικό και σε ομαδικό επίπεδο.
3. Το διαλογικό περιβάλλον των μεθόδων, η μεθοδολογία του διαλόγου.
4. Η ανάπτυξη και ενίσχυση της ικανότητας στοχασμού σε ομάδες.
5. Η ενίσχυση των σχετικών με τη διάσταση του φύλου δεξιοτήτων ανάλυσης.

Το 2004 οργανώθηκε ένα από τα επιστημονικά εργαστήρια, το οποίο αξιολογήθηκε από το Διευθυντή του Ινστιτούτου Έρευνας για Θέματα Φύλου του Πανεπιστημίου της Ισλανδίας. Αυτός ο υψηλού επιπέδου επιστημονικός στοχασμός που έχει ερευνητική βάση και η αξιολόγηση αποτέλεσαν μια σημαντική πηγή ανταλλαγών για τους/τις εκπαιδευτές/-τριες, καθώς και για την περαιτέρω ανάπτυξη των προσφορών επιμόρφωσης για διαφορετικές ομάδες-στόχους.

## Η εκπαίδευση του/της Εκπαιδευτή/-τριας για τα εργαστήρια ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές κατά το έτος 2004

Σε δύο περιστάσεις το Μάιο του 2004, ομάδες των 15 έως 18 ατόμων συμμετείχαν σε ένα διήμερο εργαστήριο με θέμα «Εκπαίδευση και Μάθηση για την Υλοποίηση της Ένταξης της Διάστασης του Φύλου σε Όλες τις Πολιτικές», το οποίο διεξήχθη σε ένα μικρό ξενοδοχείο συνεδριών κοντά στο Reykjavik. Για τους/τις περισσότερους/

<b>ΩΡΑ</b>	<b>ΔΕΥΤΕΡΑ, 24 ΜΑΙΟΥ 2004</b>	
<b>09.00 π.μ.</b>	<b>Άφιξη</b>	
<b>10.00 π.μ.</b>	<b>Συνεδρία 1η</b>	<b>Υποδοχή - Παρουσίαση των συμμετεχόντων/-ουσών και των εκπαιδευτών/-τριών DUO</b>
		<b>Εισαγωγή στη μεθοδολογία (συν)εργασίας / Γλώσσα</b>
	<b>Συνεδρία 2η</b>	<b>Προσδοκίες των συμμετεχόντων/-ουσών και ορισμός από κοινού της ατζέντας εργασίας</b>
		<b>Εισαγωγή στο θέμα της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming)</b>
		<b>Συζήτηση: «Γιατί μας ενδιαφέρει το θέμα της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές;» «Γιατί η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στην Ισλανδία;»</b>
<b>11.30 π.μ.</b>		<b>Βασική κατανόηση των όρων που σχετίζονται με την έννοια του gender mainstreaming</b>
		<b>Διαφορά μεταξύ του βιολογικού (sex) και του κοινωνικού φύλου (gender)</b>
<b>01.00 μ.μ.</b>	<b>Γεύμα</b>	
<b>02.00 μ.μ.</b>	<b>Συνεδρία 3η</b>	<b>Βασικές παραδοχές - Κοινό σημείο αναφοράς</b>
		<b>Απαρχές και ιστορία του gender mainstreaming</b>
		<b>Φιλοσοφία της έννοιας του gender mainstreaming</b>
		<b>Ορισμοί της έννοιας του gender mainstreaming</b>
		<b>Πλεονεκτήματα της εφαρμογής του gender mainstreaming</b>
<b>03.45 μ.μ.</b>	<b>Διάλειμμα</b>	
	<b>Συνεδρία 4η</b>	<b>Ανταλλαγή απόψεων αναφορικά με την αποκτηθείσα γνώση</b>
		<b>Τι βρίσκεται πίσω από το gender mainstreaming;</b>
		<b>Ευαισθητοποίηση (ατομική και ομαδική)</b>
		<b>Παραδείγματα για την αναγκαιότητα του gender mainstreaming</b>
<b>06.00 μ.μ.</b>	<b>Απολογισμός - Επιστημόνσεις</b>	



-ες συμμετέχοντες/-ουσες αυτή ήταν η πρώτη τους εμπειρία, αν και σχεδόν όλοι/-ες τους απασχολούνται ως υπάλληλοι για θέματα ίσων ευκαιριών σε Υπουργεία, Δήμους ή τοπικούς αναπτυξιακούς φορείς της Ισλανδίας.

Δικαιούμαστε να περιγράψουμε αυτό το εργαστήριο ως μια πρώτη εμπειρία όχι μόνο λόγω του γεγονότος ότι πολλοί/-ές δεν είχαν ποτέ πριν παρακολουθήσει ένα εργαστήριο για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, αλλά, επίσης, διότι -όπως προέκυψε- οι συμμετέχοντες/-ουσες δεν είχαν ποτέ πριν έλθει σε επαφή με τη μεθοδολογία του εργαστηρίου που εφαρμόστηκε από τις δύο Εκπαιδευτριες, Heidmarie Wünsche-Piètzka και Hildur Jónsdóttir.

Μετά τις συστάσεις, όπου όλοι/-ες οι συμμετέχοντες/-ουσες επέλεξαν από ένα σύμβολο, το οποίο αντιπροσώπευε το χαρακτήρα ή τις επιθυμίες τους για την ισότητα των φύλων, περιέγραψαν τις προσδοκίες τους από το Πρόγραμμα για τις επόμενες δύο ημέρες. Ταυτόχρονα αυτές οι προσδοκίες καταγράφηκαν από τις εκπαιδευτριες σε κάρτες διαφορετικών χρωμάτων. Οι συμμετέχοντες/-ουσες τις συγκέντρωσαν και τις κόλλησαν στον τοίχο, προσαρμόζοντας έτσι το Πρόγραμμα στις συγκεκριμένες προσδοκίες και ανάγκες τους. Το χρονοδιάγραμμα και το χρονικό πλαίσιο αναπτύχθηκαν από κοινού βάσει αυτής της συλλογής. Με αυτή την άσκηση οι συμμετέχοντες/-ουσες ανέλαβαν την ευθύνη και ως ένα βαθμό οικειοποιήθηκαν τη διαδικασία και το περιεχόμενο. Κατέστη σαφές το τι ήθελαν και τι χρειαζόνταν να μάθουν.

Η παρουσίαση των πολιτικών και ιστορικών ριζών της στρατηγικής της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές αποτέλεσε ένα από τα πρώτα θέματα. Συνδεδεμένο με αυτήν ήταν το θεσμικό πλαίσιο της στρατηγικής: πού δημιουργήθηκε και υιοθετήθηκε η ιδέα και τι ώθησε αυτά τα διεθνή και διακρατικά όργανα να το κάνουν; Αποκάλυψη αποτέλεσε συνειδητοποίηση ότι αυτή η ιδέα στηρίζεται από τη μια στα γυναικεία κινήματα και στο έργο που επιτελείται στο διεθνή στίβο για την ισότητα των φύλων και από την άλλη μεριά στα όργανα της Ε.Ε. και του Ο.Η.Ε. που ασχολούνται με την ανθρώπινη κατάσταση και την αειφόρο ανάπτυξη.

Το επόμενο θέμα ήταν η ορολογία. Το εργαστήριο διεξάγονταν σε δύο γλώσσες, Αγγλικά και Ισλανδικά. Όχι μόνο υπήρξαν έντονες συζητήσεις στα Αγγλικά σχετικά με τον ορισμό και τη σημασία σημαντικών όρων και εννοιών, όπως «το κοινωνικό φύλο» και «το βιολογικό φύλο», «οι ρόλοι των φύλων» και «η ανάλυση ως προς το φύλο», «ισότητα και ισοτιμία», «ισοδυναμία», «ευαισθητοποίηση ως προς τη διάσταση του φύλου» και «αγνόηση της διάστασης του φύλου», για να αναφέρουμε μερικά μόνο, αλλά η ορολογία στην Ισλανδική γλώσσα απέτελεσε ένα κεφαλαιώδους σημασίας θέμα. Οι συμμετέχοντες/-ουσες είχαν συνεχώς την τάση να χρησιμοποιούν τη δική τους γλώσσα, ώστε να βρουν πώς θα μπορούσαν αυτοί οι όροι να μεταφραστούν στα Ισλανδικά. Ανακάλυψαν τους περιορισμούς του παραδοσιακού λεξιλογίου στα Ισλανδικά, όταν η συζήτηση έφτασε στις διάφορες απόψεις της ορολογίας που είναι εγγενείς στη στρατηγική της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Η ορολογία της ένταξης της έμφυλης διάστασης σε όλες τις πολιτικές και η μετάφρασή της στις γλώσσες των συμμετεχόντων/-ουσών απέτελεσαν ζητήματα, τα οποία συζητήθηκαν πολλές φορές στη διάρκεια των δύο ημερών.

Όταν στους/τις συμμετέχοντες/-ουσες έγινε μια εισαγωγή στη σχέση μεταξύ της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και των θεωριών για την ανάπτυξη των οργανισμών, ένιωσαν ότι αποπροσανατολίζονται ως ένα βαθμό, κάτι που τους/τις οδήγησε στις γενικευμένες γνωστικές διεργασίες των διαδικασιών αλλαγής σε συστήματα και οργανισμούς. Στη συνέχεια, αναλύθηκαν τρόποι διαχείρισης μιας διαδικασίας αλλαγής, όπως η υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές με πρακτικά βήματα και φάσεις υλοποίησης.

Λαμβάνοντας υπόψη το ιστορικό των συμμετεχόντων/-ουσών, προσέλαβε σπουδαιότητα το ζήτημα του ποιος θα αναλάμβανε την ευθύνη για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Όλοι/-ες οι συμμετέχοντες/-ουσες είτε εργάζονταν σε όργανα σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες είτε ήταν εκπρόσωποι διαφόρων επιπέδων ή μέλη του προσωπικού του Εθνικού Κέντρου για την Ισότητα των Φύλων, χωρίς να έχουν ρητά προσδιορισμένο ρόλο μέσα στα όργανα

τους σε σχέση με την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Πού θα έπρεπε να εδράζει ο σχεδιασμός της διαδικασίας; Ποιος θα έπρεπε να είναι ο ρόλος του/της κάθε συμμετέχοντα/-ουσας στο γενικότερο πλαίσιο του εργασιακού τους χώρου; Το ότι κατέστη δυνατόν να αναλογιστούμε αυτά τα ερωτήματα θεωρήθηκε ως ένα σημαντικό μάθημα.

Τέλος, οι συμμετέχοντες/-ουσες συνειδητοποίησαν ότι η μετάβαση από την εργασία για την ισότητα στην υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές αποτελούσε ένα βήμα αποφασιστικής σημασίας. Η διαδεδομένη αντίληψη ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές αποτελεί ευθύνη μόνο των υπαλλήλων των Γραφείων Ίσων Ευκαιριών αποδυναμώθηκε. Δόθηκε, δε, ιδιαίτερη έμφαση στο ρόλο των υπαλλήλων αυτών ως εμπειρογνομόνων σε θέματα των φύλων, εκπαιδευτών/-τριών και συμβούλων. Έτσι, η μεθοδολογία του εργαστηρίου προσέλαβε κρίσιμη σημασία. Κάποιες φορές, όταν οι εκπαιδευτριες είχαν τελειώσει μία φάση του Προγράμματος, μια άσκηση ή ένα φύλλο εργασίας, την προσοχή των συμμετεχόντων/-ουσών αποσπούσε η απήχηση αυτής της φάσης. Τι μάθαμε; Μπορούν αυτές οι μέθοδοι να χρησιμοποιηθούν για την επιμόρφωση άλλων; Πώς θα παρακινήσουμε τους άλλους; Πώς μπορούν

αυτοί οι υπάλληλοι Γραφείων Ίσων Ευκαιριών να συνεργαστούν με ανώτερους διοικητικούς υπαλλήλους σε μια διαδικασία ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, πώς θα συνεργαστούν με τη διοίκηση, η οποία πρέπει να φέρει την ευθύνη συνολικά;

Κατά τη διάρκεια του εργαστηρίου οργανώναμε συνεδρίες επανεξέτασης πολύ συχνά και σε διάφορα περιβάλλοντα. Σε αυτές τις συνεδρίες δινόταν η ευκαιρία να επανεξετάσουμε τις μεθόδους, οι οποίες χρησιμοποιούνται στο εργαστήριο και που δύνανται να χρησιμοποιηθούν για την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Η τελική αίσθηση όλων των συμμετεχόντων/-ουσών ήταν ότι αυτές οι συνεδρίες συνέβαλαν στην ουσιαστική λειτουργία του μηχανισμού μάθησης και στη βελτίωση των μεθόδων επανεξέτασης.

### **Τα εργαστήρια ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές κατά το έτος 2005**

Το τρίτο εργαστήριο οργανώθηκε στο Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων, όπου προσκλήθηκαν οι ομάδες ανώτερων διοικητικών υπαλλήλων του Υπουργείου. Παρέστησαν δεκατέσσερις συμμετέχοντες/-ουσες από έξι Υπουργεία, τους οποίους καλωσόρισε ο Υπουργός Κοινωνικών



ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ (ΕΛΛΑΔΑ)





Υποθέσεων, ο οποίος και τόνισε την πρόθεση της Κυβέρνησης να εντάξει τη διάσταση του φύλου σε όλους τους τομείς πολιτικής. Το Υπουργείο καθόρισε το πλαίσιο. Δεν ήταν δυνατόν να διατεθούν περισσότερες από τρεις ώρες για το σκοπό αυτό, ενώ ο χώρος διεξαγωγής ήταν μια πολύ μικρή αίθουσα συνεδριάσεων για τη σκοπούμενη συμμετοχική διαδικασία μάθησης. Το Υπουργείο είχε καταβάλλει σοβαρές προσπάθειες να προωθήσει την εκδήλωση, αλλά μέχρι και την τελευταία στιγμή, ήταν αβέβαιος ο αναμενόμενος αριθμός των ατόμων που θα συμμετείχαν.

Τα στενά χρονικά περιθώρια δεν επέτρεπαν να εφαρμοστεί στον επιθυμητό βαθμό η μεθοδολογία του εργαστηρίου, στην οποία το Πρόγραμμα έδινε ιδιαίτερη έμφαση. Οι εκπαιδευτές/-τριες της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές αντιμετωπίζουν αυτό το παράδοξο κατ' επανάληψιν -όσο πιο ψηλά στην ιεραρχία ανήκουν οι συμμετέχοντες/-ουσες τόσο λιγότερος είναι ο διαθέσιμος χρόνος. Ο αντίκτυπος αυτού του γεγονότος στη μεθοδολογία είναι το ότι αυτή τείνει να γίνεται πιο πληροφοριακή παρά συμμετοχική. Ο πολιτισμός και οι παραδόσεις που σχετίζονται με τη μάθηση έχουν αντίκτυπο ιδιαίτερα σε περιβάλλοντα, τα οποία επηρεάζονται από την ατομική μάθηση σε αντιδιαστολή με την ομαδική μάθηση ή τη μάθηση σε επίπεδο οργάνωσης, ενώ περισσότερος χρόνος θα απαιτούνταν, ώστε οι συμμετέχοντες/-ουσες να πεισθούν για εναλλακτικές μεθόδους εργαστηρίων.

Οι συμμετέχοντες/-ουσες εξέφρασαν την επιθυμία τους να μάθουν σχετικά με την ιδέα της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και τις διαδικασίες υλοποίησης και να ακούσουν κάποια πρακτικά παραδείγματα. Σε αυτό το γενικότερο πλαίσιο, η Ισλανδική ορολογία προσέλαβε μεγάλη σημασία όπως και σε όλα τα άλλα εργαστήρια ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, τα οποία διεξήχθησαν στην Ισλανδία στο πλαίσιο του Προγράμματος GEcel. Όταν η προσοχή τους επικεντρώθηκε στις διαφορές μεταξύ της Ισλανδικής εκδοχής του Νόμου περί της Ισότητας των φύλων και της επίσημης μετάφρασης στην Αγγλική γλώσσα, σε ότι αφορά στις νομικές προϋποθέσεις για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (δείτε κεφάλαιο 3.5),

κατέστη σαφές ότι δεν υπάρχει συναίνεση σχετικά με το εάν μπορεί να θεωρηθεί ότι τα Υπουργεία έχουν νομική υποχρέωση να αναλάβουν την ευθύνη για τη διαδικασία της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Σε αυτό το γενικότερο πλαίσιο, η σημασία του όρου και οι ορισμοί της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές απεδείχθη κεφαλαιώδους σημασίας. Αν και μερικοί/-ές από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες υποστήριζαν ότι είχαν ήδη εντάξει τη διάσταση του φύλου σε όλες τις πολιτικές των αντίστοιχων εργασιακών τους τομέων, άλλοι/-ες είχαν την αντίθετη άποψη.

Παραδείγματα Καλών Πρακτικών χρησιμοποιήθηκαν για να περιγραφούν καλοσχεδιασμένες διαδικασίες ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές σε διαφορετικά επίπεδα και σε διάφορους οργανισμούς. Το κύριο θέμα της συζήτησης ήταν ο ίδιος ο σχεδιασμός των διαδικασιών και η οργανωσιακή του βάση. Σε αυτό το γενικότερο πλαίσιο διευκρινίστηκε η διαφορά μεταξύ της λήψης πληροφοριών σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές γενικά από τη μία και μιας ειδικότερης διαδικασίας ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές από την άλλη. Συζητήθηκε η επιλογή των τομέων πολιτικής για πιλοτικά προγράμματα και μια από τις τελικές δηλώσεις που έγιναν από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες ήταν ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές σήμαινε στην ουσία χρηστή διαχείριση.

Το τέταρτο και τελευταίο εργαστήριο που διεξήχθη στην Ισλανδία συγκέντρωσε αντιπροσώπους από τις διοικητικές αρχές της πόλης του Reykjavik. Ο χρόνος που διατέθηκε ήταν τέσσερις ώρες με οκτώ συμμετέχοντες/-ουσες. Αυτός ο μικρός αριθμός και το γεγονός ότι αυτοί/-ές οι συμμετέχοντες/-ουσες είχαν κοινό υπόβαθρο οργανωσιακής κουλτούρας, όπου εξασκείται η ομαδική εργασία, διευκόλυνε τον έντονο διάλογο, αν και τα χρονικά περιθώρια μας έθεσαν παρόμοιους περιορισμούς με αυτούς που αναλύονται παραπάνω. Και πάλι, τα κύρια θέματα ήταν η έννοια και οι ορισμοί της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, οι ρίζες αυτού του όρου, ο σχεδιασμός μιας διαδικασίας υλοποίησης, καθώς και το ζήτημα της

διαφορετικής ορολογίας στην ισλανδική γλώσσα σχετικά με την ισότητα των φύλων και την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

Ένα από τα πιο σημαντικά ζητήματα ήταν να προβούμε σε διαφοροποίηση μεταξύ της θετικής δράσης στον τομέα της ισότητας των φύλων και μιας εκτενούς διαδικασίας ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Μέσα από το διάλογο οι συμμετέχοντες/-ουσες εξέφρασαν συλλογισμούς σχετικά με το πώς θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν αυτή τη γνώση στους αντίστοιχούς τους εργασιακούς τομείς, οι οποίοι εκτείνονταν από τη διαχείριση ανθρωπίνων πόρων έως την έρευνα μέσα στις κοινωνικές υπηρεσίες και τη διεύθυνση κοινοτικών κέντρων παροχής υπηρεσιών. Όλοι/-ες τους ζήτησαν περαιτέρω επιμόρφωση.

### Το υλικό που χρησιμοποιήθηκε

Κατά τη διάρκεια των εργαστηρίων:

- Χρησιμοποιήσαμε δίγλωσσους πίνακες με αφαιρούμενες σελίδες χαρτιού (στα αγγλικά και στα ισλανδικά).
- Χρησιμοποιήσαμε μια σειρά διαφανειών με σκοπό την εισαγωγή στο θέμα της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.
- Δώσαμε σε κάθε συμμετέχοντα/-ουσα ένα αντίγραφο, ώστε καθένας/-μία τους να μπορεί να προσθέσει επεξηγηματικές παρατηρήσεις σημαντικές για τον/την ίδιο/ίδια.

Μοιράσαμε φύλλα εργασίας με σκοπό να διεγείρουμε:

- το δημιουργικό δυναμικό των ατόμων ή των ομάδων (λίστες ABΓ, KAWA, προσωπικούς καταλόγους για τη χαρτογράφηση ανδρικών και/ή γυναικείων γνωρισμάτων, κ.λπ.),
- τη συστηματοποίηση ή την πιο λειτουργική διευθέτηση διαφόρων εργασιών (βήματα για το σχεδιασμό μιας διαδικασίας ή ενός Προγράμματος ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, προϋποθέσεις για την έναρξη μιας ανάλυσης ως προς το φύλο, παράθεση και περιγραφή των διαφορετικών μεθόδων, οι οποίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για βήματα ή εργασίες με σκοπό την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές).

Επίσης, χρησιμοποιήσαμε βοηθητικά μέσα όπως τις επονομαζόμενες «ράβδους ομιλίας» ή τις «πέτρες ομιλίας», μουσική για να προκαλέσουμε επιβράδυνση των διαδικασιών με σκοπό την καλύτερη επικοινωνία και ανταλλαγή, καθώς και για την εισαγωγή της διαλογικής μεθοδολογίας.



**ΔΙΓΛΩΣΣΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΕ ΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΙΣΛΑΝΔΙΑ**

### Τεκμηρίωση των εργαστηρίων

Οι επεξεργασμένοι δίγλωσσοι πίνακες με αφαιρούμενες σελίδες χαρτιού, οι οποίοι τεκμηριώνουν την πορεία των εργασιών των ομάδων κατά τη διάρκεια κάθε εργαστηρίου, αποθηκεύτηκαν ως ψηφιακές φωτογραφίες. Κατά τον ίδιο τρόπο καταγράψαμε τις συνθήκες εργασίας της ομάδας (μικρές μονάδες, ομάδες που μιλούσαν χαμηλόφωνα, μεγάλες μονάδες, επονομαζόμενες πλειοψηφικές διευθετήσεις). Όλοι/-ες οι συμμετέχοντες/-ουσες έλαβαν ένα αντίγραφο αυτής της τεκμηρίωσης, το οποίο μπορεί να εκτυπωθεί και να χρησιμοποιηθεί από τον καθένα /-μία στον εργασιακό του/της τομέα.

### Αποτελέσματα και συμπεράσματα των εταίρων

Μερικά από τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα αξίζει να αναφερθούν για τους/τις χρήστες/-τριες στην Ισλανδία, καθώς και σε άλλες χώρες:



1. Αναζητήστε επί τόπου μια γόνιμη συνεργασία με πολύ γνωστούς οργανισμούς.
2. Θα ήταν λογικό να κάνετε μια εισαγωγή στις άγνωστες μεθόδους εργασίας για τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες που λαμβάνουν μέρος ως χρήστες/-στριες ή ως εκπαιδευτές/-τριες. Όπως το έθεσε ένας συμμετέχων κατά το γύρο των συλλογισμών στο τέλος της δεύτερης ημέρας του εργαστηρίου: «Τώρα μου είναι πολύ πιο εύκολο να καταλάβω τι πραγματικά σημαίνουν αυτοί οι όροι «συμμετοχικός», «διαλογικός», «προσανατολισμένος στην ομάδα» και «προσανατολισμένος στο άτομο», «αυτές οι μέθοδοι συμπεριλαμβάνουν τους πάντες».
3. Μια σημαντική ανακάλυψη ήταν ότι η μεταφορά των όρων στην Ισλανδική γλώσσα δεν ήταν αρκετή. Μερικοί από αυτούς δε μεταφράζονται άμεσα ή η επί λέξει μετάφρασή τους παραπέμπει σε έννοιες και κατευθύνσεις άλλες από τις επιθυμητές. Η ίδια η έννοια της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming) αποτελεί ένα από τα καλύτερα παραδείγματα. Ούτε ο όρος «gender» αλλά ούτε και ο όρος «mainstreaming» μεταφράζονται εύκολα στην Ισλανδική γλώσσα, ενώ αξίζει να σημειώσουμε ότι στην Ισλανδία δεν είναι αποδεκτός ο δανεισμός ξένων λέξεων στη γλώσσα.
4. Στην Ισλανδική γλώσσα, στον όρο που χρησιμοποιείται συνήθως για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές δεν υπάρχει το «mainstream». Επίσης, παρατηρήθηκε ότι σχεδόν όλα τα Ισλανδικά ονόματα θεσμικών οργάνων, πολιτικών, νομοθεσίας, τίτλων εργασίας (επαγγελματικών ειδικοτήτων), ή άλλος φορέας ασχολείται με την ισότητα των φύλων, αρχίζουν με τον όρο «ίσα δικαιώματα». Έτσι, δημιουργείται η εννοιολογική απόχρωση ότι το θέμα περιορίζεται στο ζήτημα των «δικαιωμάτων» και η συζήτηση τείνει να παρεκτρέπεται.
5. Λόγω της περιορισμένης έκτασης της συζήτησης σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές μέχρι σήμερα στην Ισλανδία, αυτή η μάχη με την ορολογία και η μεταφορά της στη μητρική γλώσσα, αποτέλεσε μια νέα εμπειρία. Στο εργαστήριο κατέστη σαφές, δια της διαδικασίας δημιουργίας των ομάδων, ότι οι συμμετέχοντες/-ουσες που ήταν παρόντες/-ούσες ένιωθαν μια κοινή ευθύνη να αναλάβουν το ιστορικό καθήκον να αναπτύξουν περαιτέρω την ορολογία στην Ισλανδική γλώσσα σε ολόκληρο το πεδίο της ισότητας των φύλων και της ένταξης της έμφυλης διάστασης σε όλες τις πολιτικές.
6. Κατέστη δυνατόν να βιώσουμε ένα αναπάντεχο και πολύτιμο τρίτο επίπεδο εργασίας: το περιεχόμενο της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και η υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές ήταν το πρώτο, η μεθοδολογία του εργαστηρίου το δεύτερο. Το τρίτο επίπεδο εργασίας ήταν η συνεχής μεταφορά όρων μεταξύ των γλωσσών και των διαφορετικών εννοιολογικών αποχρώσεων που έφερε κάθε όρος, καθώς οι συμμετέχοντες/-ουσες κοπιάζαν να βρουν τις «κατάλληλες» Ισλανδικές λέξεις, οι οποίες θα μπορούσαν να αποδώσουν τη σημασία του αγγλικού όρου.
7. Η αλληλεπίδραση μεταξύ των δύο εκπαιδευτριών, το DUO, κατέστη ουσιαστικής σημασίας σε αυτό το γενικότερο πλαίσιο. Η μέθοδος της καθοδήγησης ενός εργαστηρίου με ένα DUO προσφέρεται για μια ποικιλία διαστάσεων, ανάλογα με τη συνάφεια των δύο εκπαιδευτριών, με την οποία μπορούν να «παίξουν» κατά τρόπο ενστικτώδη και δυναμικό. Όπου το ζήτημα είναι αυτό του φύλου, ένα DUO αποτελούμενο από έναν άνδρα και μία γυναίκα έχει αποδειχθεί ότι είναι ιδιαίτερα χρήσιμο.
8. Και στα τέσσερα εργαστήρια οι διαφορετικές εθνικότητες των εκπαιδευτριών -μία Γερμανίδα που μιλούσε στα Αγγλικά και από την ευρωπαϊκή οπτική της ισότητας των φύλων και η άλλη που μιλούσε στη μητρική γλώσσα των συμμετεχόντων/-ουσών και είχε εμπειρία από το Ισλανδικό πλαίσιο εφαρμογής της ισότητας των φύλων- προσφέρουν ένα παράδειγμα για το γεγονός ότι η διαπολιτιστική εργασία πάντα αναμειγνύει και συνεχώς αλλάζει τους ρόλους των ατόμων που είναι υπεύθυνα για τη διεξαγωγή της επιμόρφωσης. Το DUO έχει μια λειτουργία διπλού ρόλου, οι ειδικοί είναι ταυτόχρονα διδάσκοντες/-ουσες, αλλά και

διδασκόμενοι/-ες.

Έτσι, κάνουν συνεχώς ανοίγματα στα διαφορετικά επίπεδα προκλήσεων. Η καλύτερη ίσως ένδειξη για τα αποτελέσματα των εργαστηρίων είναι το γεγονός ότι οι συμμετέχοντες/-ουσες των εργαστηρίων του έτους 2004, αποφάσισαν στο τέλος της δεύτερης ημέρας, μιας πολύ απαιτητικής μαθησιακής εμπειρίας, να σχηματίσουν ένα δίκτυο με σκοπό να επιδιώξουν συλλογικά περαιτέρω μάθηση, συνεργασία και αμοιβαία υποστήριξη στη μελλοντική τους προσπάθεια για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στην Ισλανδία. Στο δίκτυο δόθηκε ακόμη και ένα όνομα προς τιμήν του μικρού και ζεστού ξενοδοχείου συνεδρίων Glymur, όπου έλαβε χώρα το εργαστήριο. Χάρη στο Πρόγραμμα GEcel στην Ισλανδία έχουμε το δίκτυο «Glymur GM Network».

## 5.2. Εσθονία

**RIINA KYTT  
& HEIDEMARIE WÜNSCHE-PIÉTZKA**

### Προετοιμασία από τους εταίρους

Στο πλαίσιο του Προγράμματος GEcel οργανώθηκε ένα διήμερο εργαστήριο στις 29-30 Νοεμβρίου 2004 στο Ταλλίν της Εσθονίας. Το οργανωτικό πλαίσιο είχε εκπονηθεί από τον εταίρο της Εσθονίας. Η ευθύνη για το περιεχόμενο, καθώς και για τη διεξαγωγή του εργαστηρίου αναλήφθηκε από τη Riina Kytt (Women's Training Centre, Ταλλίν) και τη Heidemarie Wünsche-Piëtzka (Strategie 21, Βόννη).

Καθώς η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές δεν είχε εφαρμοστεί ακόμη στην Εσθονία, οι δημόσιοι υπάλληλοι δε συσχετίζουν τον εαυτό τους με το έργο της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, αν και ο Νόμος για την Ισότητα των Φύλων που ισχύει από την 1η Μαΐου του 2004 ορίζει ότι κατά το σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση των Εθνικών, Τοπικών και Θεσμικών Στρατηγικών, Πολιτικών και Σχεδίων Δράσης, οι Κυβερνητικές Υπηρεσίες και οι Υπηρεσίες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις διαφορετικές ανάγκες και την κοινωνική θέση ανδρών και γυναικών και να εξετάζουν προσεκτικά πώς τα

μέτρα που εφαρμόζονται ή θα εφαρμοστούν θα επηρεάσουν την κατάσταση των ανδρών και των γυναικών στην κοινωνία.

Στην Εσθονία, συνεχίζει να υπάρχει έλλειμμα ενημέρωσης σχετικά με την ισότητα των φύλων και το θέμα δεν έχει κατανοηθεί σωστά. Το θέμα της ισότητας των φύλων συσχετίζεται με το φεμινισμό και τα γυναικεία κινήματα. Γενικά, δεν έχει γίνει καθόλου κατανοητό από τη δημόσια διοίκηση, ότι κατά τη λήψη αποφάσεων θα πρέπει να αντιμετωπίζουν τις γυναίκες και τους άνδρες ως δύο ξεχωριστές ομάδες και ότι θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους τις ανάγκες και ανησυχίες των γυναικών. Καμία ανάλυση ως προς το φύλο δε διεξάγεται, ακόμη και στο πλέον στοιχειώδες επίπεδο.

Δεν επιρρίπτουμε την ευθύνη στους/τις υπαλλήλους. Θεωρούμε όμως επιτακτική ανάγκη την υλοποίηση επιμορφωτικών προγραμμάτων, προκειμένου να αναπτυχθεί ένα υποστηρικτικό περιβάλλον για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Έτσι εξηγείται γιατί δεν ήταν εύκολο να προσελκύσουμε συμμετέχοντες/-ουσες και γιατί η ομάδα ήταν τόσο ετερογενής. Οι υπάλληλοι, γενικά, δεν κατανοούν τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να χρησιμοποιήσουν την αποκτηθείσα γνώση και έτσι είναι δύσκολο να προσελκύσουμε κόσμο στο πρόγραμμα μαθημάτων.

Στην Εσθονική κοινωνία γενικά αντιμετωπίσαμε περιορισμένη ενημέρωση σχετικά με τα ζητήματα των δύο φύλων και της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Ακόμη και δημόσιοι υπάλληλοι ή υπάλληλοι της Τοπικής Αυτοδιοίκησης παραθέτουν λόγους, για τους οποίους δε θέλουν να συμμετάσχουν στη σχετική επιμόρφωση. Οι περισσότεροι/-ες από αυτούς/-ές θεωρούν ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές δε σχετίζεται με την εργασία τους. Αυτό καταδεικνύει ότι δεν έχει πραγματοποιηθεί κάποια συστηματική επιμόρφωση πάνω στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Οι προηγούμενες προσπάθειες προς αυτή την κατεύθυνση υπήρξαν περιορισμένες και ελάμβαναν χώρα ανάλογα με το Πρόγραμμα, δηλαδή κατά διαστήματα και χωρίς να έχουν σημαντική επίδραση.



Με δεδομένο αυτό το ιστορικό της Εσθονίας, η ενίσχυση της δυνατότητας υλοποίησης της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές ερμηνεύεται ως μια βελτίωση της ατομικής ικανότητας, όχι ως μια διαδικασία αλλαγής σε οργανωτικό επίπεδο. Οι διαδικασίες οργανωτικής αλλαγής δεν έχουν ακόμη εκπονηθεί και το γενικότερο πλαίσιο για το σκοπό αυτό δεν έχει αναπτυχθεί επαρκώς. Περαιτέρω, μέχρι σήμερα η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές δε συγκαταλέγεται ανάμεσα στα θέματα του Κυβερνητικού Προγράμματος της Εσθονίας.

Λαμβάνοντας υπόψη την πραγματική κατάσταση σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στην Εσθονία (βλέπε κεφάλαιο 3.1.) έπρεπε να γνωρίζουμε ότι η συνολική έννοια της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές δεν είχε λάβει μεγάλη δημοσιότητα. Επιπλέον, έπρεπε να υποστηρίξουμε την αποδοχή αυτής της διατομεακής πολιτικής κατά το σχεδιασμό ενός Προγράμματος, το οποίο ικανοποιεί όσο το δυνατόν καλύτερα τα ενδιαφέροντα των συμμετεχουσών στη μελλοντική υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Οι συμμετέχουσες σχημάτισαν μια μικτή ομάδα από διαφορετικούς οργανισμούς: δημόσιοι υπάλληλοι, ερευνήτριες, κοινωνιολόγοι, ΜΚΟ. Καμία τους δεν εφάρμοζε στρατηγικές ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και στην ουσία είχαν περιορισμένη ή καθόλου γνώση του αντικειμένου.

### **Οι συνθήκες σχεδιασμού του εργαστηρίου**

Η προετοιμασία για το DUO προχώρησε σε στενή επαφή με την εμπειρογνώμονα του Εσθονικού Κέντρου Επιμόρφωσης Γυναικών (Women's Training Centre, Estonia). Όπως έχουμε ήδη αναφέρει το γενικότερο πλαίσιο για την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές βρίσκεται στο πρώιμο στάδιο ανάπτυξης στην Εσθονία και οι προσφορές επιμόρφωσης είναι και αυτές σπάνιες.

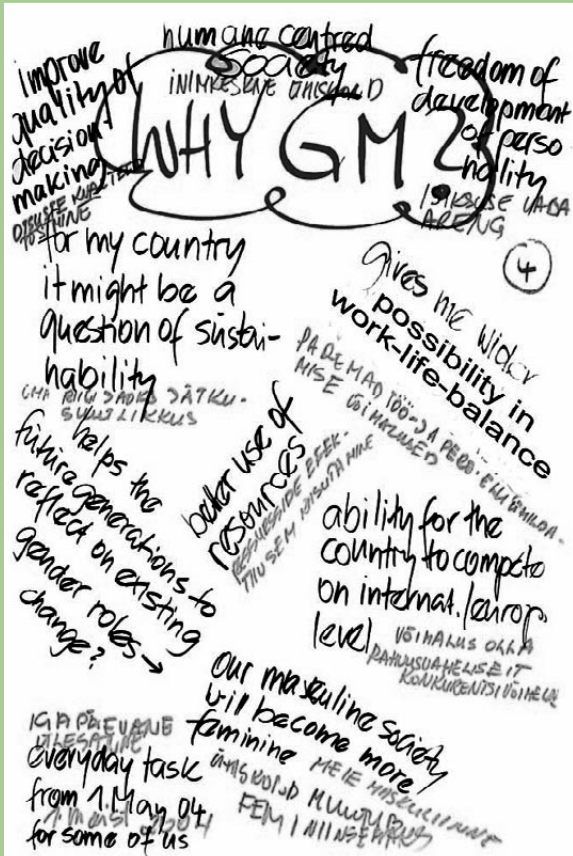
Πήραμε την απόφαση να διεξάγουμε το εργαστήριο υπό την ηγεσία ενός ζεύγους, άνδρα-γυναίκας, Γερμανών. Το DUO διέθετε την εμπειρία της προετοιμασίας μιας διαδικασίας ένταξης της

διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές για την Κυβέρνηση της Σαξονίας και συμμετείχε στις διεργασίες αλλαγής και στην υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές σε πιλοτικά εργαστήρια και επιμόρφωση στο ανατολικό τμήμα της Γερμανίας. Επιπλέον, η Heidemarie Wünsche-Pietzka είχε προηγουμένως διεξάγει ένα εργαστήριο σχετικά με το αντικείμενο της αξιολόγησης των επιπτώσεων της διάστασης του φύλου στο Ταλλίν, μια εμπειρία, η οποία ήταν σημαντική για το σχεδιασμό του Προγράμματος.

Η εισαγωγή της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές ως μια έννοια αλλαγής στην κοινωνία έπρεπε να συνδεθεί με την καθοδήγηση των συμμετεχουσών σε μια διαδικασία κοινής και αμφίδρομης μάθησης. Ο σκοπός αυτός έπρεπε να εφαρμοστεί στην πράξη με τη μεταφορά μεθοδολογικής γνώσης. Έπρεπε να προσφερθεί η ευκαιρία στις συμμετέχουσες να βιώσουν οι ίδιες, ως ένα βαθμό, τους διαλογικούς και συμμετοχικούς μηχανισμούς μάθησης. Ιδιαίτερη προσοχή έπρεπε να δοθεί στο κοινωνιολογικό ιστορικό της μάθησης σε ένα μετα-σοσιαλιστικό σύστημα.

Σχεδιάσαμε ένα μοντέλο παρόμοιο με ένα εργαστήριο εκτεταμένης πληροφόρησης με δυνατότητα ατομικής και ομαδικής μάθησης σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και την υλοποίησή της. Από την αρχή δώσαμε μεγάλη προσοχή στις συνεδρίες επανεξέτασης, διότι η ανάδρομη πληροφόρηση θα καθιστούσε εφικτό ένα σχεδιασμό της ημερησίας διάταξης προσανατολισμένο στη διαδικασία προόδου των εργασιών της ομάδας.

Σε ότιαφορά στο γενικότερο κοινωνικο-πολιτισμικό πλαίσιο μιας μετα-σοσιαλιστικής χώρας, η οποία περνά δύσκολες διαδικασίες μετασχηματισμού σε όλους τους κοινωνικούς τομείς, το γεγονός ότι και τα δύο μέλη του DUO είχαν στο βιογραφικό τους εμπειρία κυρίως από το ανατολικό τμήμα της Γερμανίας, την πρώην Λαϊκή Δημοκρατία της Γερμανίας, ήταν πολύ σημαντικό. Για το λόγο αυτό, ήταν εξοικειωμένοι με την κατάσταση του μετασχηματισμού σε πρώην σοσιαλιστικές κοινωνίες. Έτσι, ήταν καλά προετοιμασμένοι να προβλέψουν την κατάσταση μάθησης και τη συμπεριφορά των συμμετεχουσών, ώστε να παράσχουν επαρκή και κατάλληλη μάθηση.



Αναπτύχθηκε ένα ανοικτό Πρόγραμμα, το οποίο έδινε τη δυνατότητα στους/τις εκπαιδευτές/-τριες να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της ομάδας. (βλέπε: χρονοδιάγραμμα και προσδοκίες).

**Χρονοδιάγραμμα και μεθοδολογία**

Από κάθε άποψη, η επιμόρφωση στην Εσθονία μπορεί να θεωρηθεί ως μια επένδυση στο μέλλον. Η πλειονότητα των ατόμων που συμμετείχαν είτε ήλθαν για να μάθουν σχετικά με ένα νέο αντικείμενο, είτε για να βελτιώσουν τις ήδη υπάρχουσες γνώσεις τους ή και να τις συστηματοποιήσουν. Η τελευταία παρατήρηση αφορούσε σε άτομα, τα οποία εργάζονταν ή είχαν εργαστεί στο Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων, στο γραφείο που ασχολούνταν με τη διάσταση του φύλου. Όλες τους έδειξαν πραγματικό ενδιαφέρον για το θέμα, αν και καμία τους δε συμμετείχε στον κύκλο μαθημάτων, επειδή χρειάζονταν οπωσδήποτε τις γνώσεις για την καθημερινή τους εργασία. Για μερικές, ιδίως εκπροσώπους ΜΚΟ, αποτέλεσε μια ευκαιρία να συμπληρώσουν τις γνώσεις τους σχετικά με την ισότητα των φύλων και να χρησιμοποιήσουν τις νεοαποκτηθείσες γνώσεις τους για να βελτιώσουν τις δικές τους διαλέξεις στο θέμα της ισότητας των φύλων στο

πλαίσιο κάποιων Προγραμμάτων. Για κάποιες, το κίνητρο ήταν να μάθουν περισσότερα γύρω από ένα αντικείμενο, το οποίο συζητείται όλο και περισσότερο στα ΜΜΕ.

Κατά την προετοιμασία του σχεδιασμού του εργαστηρίου εστίασαμε ιδιαίτερα στις προσφορές πληροφόρησης και μάθησης σε ότι αφορά:

1. Στη μεταφορά θεωρητικών γνώσεων σχετικά με θέματα, τα οποία έπρεπε να αντιμετωπιστούν.
2. Στα απαραίτητα πρακτικά βήματα για την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.
3. Στις μεθοδολογικές δεξιότητες για την υλοποίηση της στρατηγικής της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.
4. Στην εικόνα των μεθόδων που χρησιμοποιήθηκαν στο εργαστήριο.

Αφήσαμε ανοικτό το έτοιμο χρονοδιάγραμμα ώστε να δώσουμε τη δυνατότητα στο DUO να προσαρμόζει την ημερήσια διάταξη και να αντιδρά ανάλογα με την ανταπόκριση.

Οι 17 συμμετέχοντες στο εργαστήριο ήταν αποκλειστικά γυναίκες. Παρόλα αυτά, η ομάδα δεν ήταν αντιπροσωπευτική. Δυστυχώς, δεν υπήρχε συνέχεια στη συμμετοχή και τις δύο ημέρες, που είναι απαραίτητη για την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων και επιτυχούς κατάληξης. Έτσι, σε όλο το πρόγραμμα του εργαστηρίου συμμετείχε μόνο ένα μέρος των γυναικών. Μόνο αυτές οι γυναίκες που συμμετείχαν σε όλο το εργαστήριο ήταν σε θέση να αξιολογήσουν πλήρως το μέγεθος της προσφοράς και του κέρδους που αποκόμισαν. Επίσης, η αξιολόγηση στο τέλος έγινε μόνο από εκείνες τις γυναίκες που ήταν παρούσες στο τέλος του εργαστηρίου.

Σίγουρα, η κάλυψη των αναγκών των συμμετεχουσών σε μια τόσο ετερογενή ομάδα αποτέλεσε πρόκληση, ιδίως, εάν αναλογιστούμε ότι η γλωσσική δεξιότητα στην Αγγλική γλώσσα ήταν εξίσου πτωχή με τις προηγούμενες γνώσεις περί του αντικειμένου. Το πρόβλημα της γλώσσας θα μπορούσε να θεωρηθεί ανασταλτικός παράγοντας. Το εργαστήριο διεξαγόταν στην Αγγλική γλώσσα και τεκμηριωνόταν στον πίνακα με αφαιρούμενες σελίδες χαρτιού στην Αγγλική και στην Εσθονική γλώσσα. Στην ομάδα υπήρχαν



γυναίκες που μιλούσαν την Εσθονική και τη Ρωσική γλώσσα. Πολλές συμμετέχουσες είχαν προβλήματα με την Αγγλική. Μπορεί να διέθεταν επαρκείς γνώσεις Αγγλικών για τις καθημερινές ανάγκες, αλλά καθώς η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές είναι ένας ειδικός γνωσιολογικός τομέας με τη δική του (πολύπλοκη) ορολογία, η οποία δεν είχε αποδοθεί σωστά στην Εσθονική γλώσσα, μερικές από τις συμμετέχουσες συνάντησαν πραγματικές δυσκολίες στην κατανόηση του αντικειμένου. Έτσι, ένα σημαντικό μέρος των συζητήσεων αφιερώθηκε στην ορολογία για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

Λόγω των γλωσσικών περιορισμών, η εμπειρογνώμονας από το Κέντρο Επιμόρφωσης Γυναίκων μετέφραζε τα σημεία εκείνα, τα οποία προκαλούσαν ή απαιτούσαν μεγαλύτερη συζήτηση σχετικά με το περιεχόμενο και τις βασικές αρχές της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και της υλοποίησής της. Η απαραίτητη μετάφραση για τις συμμετέχουσες που μιλούσαν Ρωσικά άνοιξε μια ευρύτερη διάσταση γλωσσολογικών προβλημάτων. Παρόλα αυτά, οι συζητήσεις υπήρξαν πολύ γόνιμες για την ευρύτερη κατανόηση των προβλημάτων της υλοποίησης της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, υπό την έννοια της ποικιλομορφίας σε ένα πολυπολιτισμικό πλαίσιο.

Τα πλέον ενδιαφέροντα σημεία ποίκιλαν μια και οι συμμετέχουσες είχαν πολύ διαφορετικό υπόβαθρο και προηγούμενη γνώση του αντικειμένου. Η πλειονότητα άκουσε για πρώτη φορά τα περί ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στο πρόγραμμα των μαθημάτων. Έτσι, στην πραγματικότητα όλα ήταν ενδιαφέροντα και νέα. Θα πρέπει να αναφερθεί ότι ακόμη και όσες δεν είχαν υπόβαθρο στο αντικείμενο, έδειξαν ιδιαίτερο ενδιαφέρον τόσο για το θεωρητικό πλαίσιο του ζητήματος της ισότητας και τις βασικές έννοιες, όσο και για την προσέγγιση της αειφόρου ανάπτυξης και τη διαφοροποίηση μεταξύ «ισοτιμίας και ισότητας», οι οποίες αποτελούν τους κύριους πυλώνες της έννοιας της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Η ομαδική εργασία, η ανταλλαγή απόψεων και οι κοινές συζητήσεις εκτιμήθηκαν επίσης, διότι

έδωσαν στην καθεμία τη δυνατότητα να συγκρίνει ιδέες, έννοιες και αντιλήψεις και να ορίσει για τον εαυτό της το πλαίσιο για την προαγωγή της ισότητας των φύλων.

Αυτό που ήταν δυνατό να χρησιμοποιηθεί άμεσα ήταν η νέα γνώση, η οποία μπορούσε να χρησιμοποιηθεί σε διαλέξεις για την ισότητα των φύλων, κυρίως στο πλαίσιο κάποιου Προγράμματος. Πέραν των γνώσεων για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, οι συμμετέχουσες βρήκαν ενδιαφέρουσα τη σειρά δημιουργικών και συμμετοχικών μεθόδων που χρησιμοποιούνται στην επιμόρφωση ενηλίκων -ιδίως τις δημιουργικές μεθόδους όπως η κοινή διαμόρφωση της ημερήσιας διάταξης μετά την καταγραφή των προσδοκιών, τη νοητική χαρτογράφηση, τους καταλόγους ΑΒΓ, κ.τ.λ.

### Το υλικό που χρησιμοποιήθηκε

Η διαδικασία του εργαστηρίου, συμπεριλαμβανομένων των διαφόρων θεματικών, τεκμηριώθηκε στην Αγγλική καθώς και στην Εσθονική γλώσσα. Οι χαρτοπίνακες (wallpapers) που επεξεργαστήκαμε από κοινού αναρτήθηκαν στον τοίχο και ήταν διαθέσιμοι καθ' όλη τη διάρκεια του εργαστηρίου - από τη μία για να παρουσιάζουν την πορεία των εργασιών και από την άλλη για να γίνεται πιο εύκολη η παραπομπή σε ένα προηγούμενο θέμα και να εξασφαλίζεται η νοηματική σύνδεση και συνάφεια με τα προηγούμενα αποτελέσματα των εργασιών.

Προβάλαμε μια σειρά διαφανειών σχετικά με το ιστορικό υπόβαθρο της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, τις σημαντικές πλευρές της διαφοροποίησης μεταξύ «βιολογικού φύλου» και «κοινωνικού φύλου», τις πρακτικές κατευθυντήριες οδηγίες για το σχεδιασμό και την υλοποίηση μιας διαδικασίας ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και τις μεθόδους για ανάλυση ως προς το φύλο.

Χρησιμοποιήσαμε μια ποικιλία φύλλων εργασίας για ατομική ή ομαδική εργασία. Ένα δείγμα των φύλλων εργασίας, το οποίο ήταν το πλέον ενδιαφέρον για τις συμμετέχουσες μοιράστηκε προς αντιγραφή για περαιτέρω χρήση.

## Τεκμηρίωση του εργαστηρίου

Παρήχθη εκτενής φωτογραφική τεκμηρίωση. Όλες οι συμμετέχουσες έλαβαν ένα αντίγραφο σε ψηφιακή μορφή, καθώς και μια σειρά διαφανειών.

## Αποτελέσματα και συμπεράσματα των εταίρων

Συνοψίζοντας τα αποτελέσματα μπορούμε να πούμε ότι:

1. Οι γνώσεις σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές βελτιώθηκαν, ιδίως οι γενικές γνώσεις και η γνώση των εργαλείων για την υλοποίησή της.
2. Οι συμμετέχουσες εξοικειώθηκαν με κάποια συστηματικά βήματα και μεθόδους εργασίας που τους ήταν άγνωστες μέχρι τότε.
3. Τους έγινε μια εισαγωγή στη διεξαγωγή ανάλυσης ως προς το φύλο μέσω ενός ειδικού παραδείγματος.
4. Είχαν την ευκαιρία να ανταλλάξουν τις ερωτήσεις τους, τις αμφιβολίες τους και τη διαφορετική οπτική, από την οποία έβλεπε η καθεμία το θέμα. Έτσι, συνέλεξαν πολλές απόψεις, οι οποίες αξίζει να συζητηθούν και πρέπει να ληφθούν υπόψη στην περαιτέρω επιμόρφωση για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.
5. Μια κάποια ταραχή που προκλήθηκε από την περιστασιακή συμμετοχή διατάραξε την πορεία του εργαστηρίου και τη ροή της διαδικασίας ανταλλαγής απόψεων και μάθησης.
6. Οι συμμετέχουσες στο εργαστήριο δεν ήταν με κανένα τρόπο αντιπροσωπευτικά δείγματα των υπαλλήλων που θα εφαρμόσουν την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στο μέλλον.
7. Η περιορισμένη γνώση της Αγγλικής γλώσσας για την κατανόηση του νέου αντικειμένου και της ορολογίας του ήταν ένα πρόβλημα που υποτιμήθηκε. Οι όροι της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές δε χρησιμοποιούνται ευρέως και δεν προσφέρουν ενδείξεις ως προς τη σημασία τους στο μέσο ομιλήτη της Εσθονικής γλώσσας.
8. Κάποιοι άγνωστοι μηχανισμοί μάθησης που χρησιμοποιήθηκαν έγιναν αποδεκτοί από τις συμμετέχουσες και αξιολογήθηκαν ως κατάλληλοι για το σχεδιασμό των δικών τους μηχανισμών μάθησης σε ομάδες. Βάσει των

συλλογισμών σχετικά με τις χρησιμοποιηθείσες μεθόδους μερικές από τις συμμετέχουσες που είναι υπεύθυνες για αλλαγές σε οργανισμούς είναι σε θέση να τις εντάξουν στη δική τους εργασία.

9. Στις συμμετέχουσες δόθηκαν πληροφορίες σχετικά με την επιτυχή και συγκριτικά ανεπιτυχή υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και έμαθαν από τις εμπειρίες παραδειγμάτων Καλών Πρακτικών σε άλλες χώρες.

Τέλος, το πρόγραμμα μαθημάτων για την πλειονότητα των συμμετεχουσών διενεργήθηκε καλά και έγινε καλώς αποδεκτό.

Το πρόγραμμα μαθημάτων ήταν σύντομο, αλλά αποτέλεσε μια ακόμη συνεισφορά στην προώθηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στην Εσθονία. Ήταν ακόμη ένα λιθάρι σε έναν τοίχο που αργεί να τελειώσει. Εδώ κάθε δράση, όσο μικρή και να είναι, διαδραματίζει αποφασιστικό ρόλο. Το πρόγραμμα μαθημάτων θα πρέπει να εξεταστεί και να αξιολογηθεί σε σχέση με τα παραπάνω ως ουσιώδες και εμψυχωτικό.

## 5.3. Γερμανία

### KARIN DERICHS-KUNSTMANN

Τα δύο σεμινάρια που αφορούσαν στη διάσταση του φύλου, τα οποία οργανώθηκαν βάσει του Προγράμματος GEcel στη Γερμανία, είχαν διαφορετικό πλαίσιο, διαφορετικές ομάδες-στόχους και διαφορετικές ημερήσιες διατάξεις. Παρόλα αυτά, η γενική μεθοδολογική προσέγγιση ήταν η ίδια και στις δύο περιπτώσεις (βλέπε κεφάλαιο 4.3.). Λόγω των μεγάλων διαφορών μεταξύ των δύο σεμιναρίων, παρακάτω θα βρείτε δύο ξεχωριστές εκθέσεις.

Το Νοέμβριο του 2004 οργανώθηκε ένα διήμερο σεμινάριο εκπαίδευσης του/της εκπαιδευτή/-τριας στο Hofgeismar της Γερμανίας και ένα πενήνήμερο σεμινάριο για τα μέλη των αντιπροσωπευτικών θεσμικών οργάνων σε οργανισμούς, στις αρχές Σεπτεμβρίου του 2004 στο Βερολίνο.





### 5.3.1. Έκθεση για το διήμερο εργαστήριο στο Hofgeismar το Νοέμβριο του 2004

#### Προϋποθέσεις για το σχεδιασμό του εργαστηρίου

Το σεμινάριο εκπαίδευσης του/της εκπαιδευτή/τριας είχε τον τίτλο «Οι Συνέπειες της Ένταξης της Διάστασης του Φύλου σε Όλες τις Πολιτικές για την Αγωγή του Πολίτη». Ο συνεργαζόμενος Οργανισμός ήταν η Ομοσπονδιακή Ομάδα Εργασίας «Εργασία και Ζωή» (Arbeit und Leben), ένας ομοσπονδιακός φορέας, ο οποίος συντονίζει τους αντίστοιχους οργανισμούς σχετικά με την αγωγή του νέου και ενήλικου πολίτη στα Γερμανικά κρατίδια. Διευθύντρια του σεμιναρίου ήταν η Karin Derichs-Kunstmann, Recklinghausen (Γερμανία). Το σχέδιο προέβλεπε ότι το σεμινάριο θα έπρεπε να διεξαχθεί από ένα ζεύγος αποτελούμενο και από τα δύο φύλα. Δυστυχώς, ο άνδρας αρρώστησε και έτσι αποφασίσαμε ότι μια γυναίκα εκπαιδευτρία θα διεξήγαγε μόνη της το σεμινάριο.

Οι συμμετέχοντες/-ουσες του διήμερου σεμιναρίου ήταν 12 εκπαιδευτικοί ενηλίκων (8 γυναίκες και 4 άνδρες) από επτά διαφορετικά τοπικά παραρτήματα των Γερμανικών κρατιδίων του «Εργασία και Ζωή» και ένας υπάλληλος του ομοσπονδιακού γραφείου αυτού του οργανισμού. Τρεις από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες εργάζονταν ως ανεξάρτητοι/-ες, τα κύρια καθήκοντα των οποίων είχαν σχέση με την αγωγή του πολίτη, και εννέα από αυτούς/-ές ήταν υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης των οργανισμών.

Η ομοσπονδιακή ομάδα εργασίας «Εργασία και Ζωή» είχε οργανώσει ένα πρώτο σεμινάριο εκπαίδευσης του/της εκπαιδευτή/τριας για πολλαπλασιαστές το Δεκέμβριο του 2003 με εκπαιδευτρία την Karin Derichs-Kunstmann. Τρεις από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες (2 άνδρες,



ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ/-ΟΥΣΩΝ ΣΕ ΕΝΑ ΑΠΟ ΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ ΣΤΗ ΓΕΡΜΑΝΙΑ

1 γυναίκα) είχαν ήδη συμμετάσχει στο πρώτο σεμινάριο. Επιπλέον, πολλοί/-ές από αυτούς/-ές που έλαβαν μέρος είχαν ήδη χειριστεί το θέμα της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Συνεπώς, θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι περισσότεροι/-ες από αυτούς/-ές είχαν εμπειρία στο αντικείμενο.

### **Στόχοι και περιεχόμενα του σεμιναρίου / Μεθοδολογία**

Το σεμινάριο εστίασε κυρίως σε ζητήματα που αφορούσαν στις ενδο-οργανωσιακές συνέπειες της υλοποίησης της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Το ερώτημα που τέθηκε ήταν, οι συνέπειες που θα είχε, στο πλαίσιο των αντίστοιχων εργασιακών τους τομέων, η προσέγγιση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Τι αποτελέσματα θα είχε στο γενικό σχεδιασμό και οργάνωση των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, στη διαχείριση του προσωπικού, στη διασφάλιση της ποιότητας και την οργανωσιακή ανάπτυξη;

Οι κεντρικοί στόχοι του σεμιναρίου για τη διάσταση του φύλου ήταν οι εξής:

- Η ευαισθητοποίηση ως προς τις διαστάσεις του φύλου στην προσωπική επαγγελματική δράση του/της καθενός/καθεμίας, και
- Η επεξεργασία των κατευθυντήριων οδηγιών για τις ευαισθητοποιημένες ως προς τη διάσταση του φύλου εργασίες σε διάφορους τομείς δράσης.

Σύμφωνα με τη συμμετοχική μεθοδολογική προσέγγιση του Προγράμματος, τα κύρια σημεία για τον πραγματικό κύκλο μαθημάτων του εργαστηρίου ορίστηκαν, αφού διαπιστώθηκε τι ανέμεναν οι συμμετέχοντες/-ουσες. Οι προσδοκίες εστιάστηκαν κυρίως σε ερωτήματα που αφορούσαν στην υλοποίηση, τόσο στην οργανωτική όσο και στην εκπαιδευτική πρακτική. Εντούτοις, αναφορικά με αυτό ανέκυψε ότι οι συμμετέχοντες/-ουσες ήθελαν να ασχοληθούν ειδικά με την αντίσταση, η οποία θα προέκυπτε κατά την υλοποίηση. Για το λόγο αυτό, αλλάξαμε το επίκεντρο της προσοχής μας που είχε οριστεί για τον κύκλο μαθημάτων του εργαστηρίου και τη δεύτερη ημέρα του εργαστηρίου ασχοληθήκαμε ειδικότερα με τον τρόπο αντιμετώπισης της αντίστασης που, ενδεχομένως, θα προκύψει κατά την υλοποίηση.

Μια άλλη σημαντική συνέπεια ήταν ότι ως κεντρική μέθοδο εργασίας στο πλαίσιο του σεμιναρίου υιοθετήσαμε τη μέθοδο «βήμα προς βήμα», η οποία εφαρμόζεται σε μικρές ομάδες εργασίας. Κατά συνέπεια, οι συμμετέχοντες/-ουσες εργάστηκαν εναλλάξ σε μικρές ομάδες αλλά και όλοι/-ες μαζί.

Η εργασία πάνω στο ζήτημα της «αντίστασης» έλαβε χώρα σε τέσσερα βήματα. Κατά το πρώτο βήμα οι συμμετέχοντες/-ουσες επεξεργάστηκαν επί μισή ώρα, χωρισμένοι/-ες σε τρεις μικρές ομάδες, το ερώτημα: «Σε ποια επίπεδα της ιεραρχίας μπορεί να εμφανιστεί αντίσταση και τι είδους αντίσταση μπορεί να υπάρξει;» Οι ομάδες παρουσίασαν τα αποτελέσματά τους σε χαρτοπίνακες στην ολομέλεια. Στη συζήτηση που ακολούθησε διαφοροποιήσαμε τις αντιστάσεις στα διαφορετικά επίπεδα της ιεραρχίας μέσα στους οργανισμούς. Ένα συμπέρασμα ήταν ότι μια ουσιαστικής σημασίας προϋπόθεση για την επιτυχή διαδικασία υλοποίησης της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές αποτελεί η απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου. Αλλά η σιωπηλή αντίσταση του προσωπικού λειτουργίας στις καθημερινές πράξεις συχνά παρεμποδίζει την πραγματική υλοποίηση. Όλοι/-ες οι συμμετέχοντες/-ουσες συμφώνησαν ότι η αδιαφορία που στα Γερμανικά ονομάζεται «ευγενής άγνοια» αποτελούν τα μεγαλύτερα εμπόδια στη διαδικασία υλοποίησης της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

Με βάση αυτό το υπόβαθρο αποφασίσαμε να επεξεργαστούμε και πάλι με τρεις διαφορετικές, μικρές ομάδες το ερώτημα «Τι πιθανότητες έχουμε να αντιμετωπίσουμε αυτή την αντίσταση;». Μία ομάδα συζήτησε το θέμα της αντίστασης μέσα στο παιδαγωγικό προσωπικό, μία την αντίσταση του Διοικητικού Συμβουλίου και η τρίτη την αντίσταση των ανεξάρτητων εκπαιδευτών/-τριών ενηλίκων που εργάζονται για τους οργανισμούς. Το έργο των τριών ομάδων ήταν η παραγωγή χαρτοπινάκων με τα αποτελέσματα και η παρουσίασή τους στην ολομέλεια. Μία ομάδα εκπόνησε ένα σχέδιο τεσσάρων βημάτων για την επίλυση του προβλήματος της αντίστασης που θα επιδείξει το παιδαγωγικό προσωπικό (βλέπε πλαίσιο). Στο τέταρτο και τελευταίο βήμα, συζητήσαμε στην ολομέλεια τι θα μπορούσαν να κάνουν, ώστε να



## Πώς μπορεί να επιλυθεί το πρόβλημα της αντίστασης του παιδαγωγικού προσωπικού;

1. Εντοπίζουμε την αντίσταση
2. Καθιστούμε φανερή την αντίσταση και το συζητάμε μαζί τους
3. Ορίζουμε δεσμευτικούς κανόνες και ένα σύστημα ελέγχου. Παραδείγματα: Χρήση γλώσσας (ευαίσθητης ως προς τη διάσταση του φύλου), Διαχείριση ποιότητας, Ιδέες / σχέδια για σεμινάρια, Πρακτικά των σεμιναρίων
4. Αναπτύσσουμε μια οργανωσιακή κουλτούρα για την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές σε μικρά βήματα:
  - Περιγραφή των ευθυνών
  - Ανοιχτές ερμηνείες
  - Δυνατότητες συμμετοχής
  - Πιθανότητες για συμφωνία

Χαρτοπίνακας με τα αποτελέσματα της ομαδικής εργασίας (μετάφραση από τα Γερμανικά)

αντιμετωπίσουν την καθημερινή αντίσταση βάσει των αποτελεσμάτων των μικρών ομάδων.

### Αποτελέσματα του εργαστηρίου

Το πρόβλημα του πώς να αντιμετωπιστούν οι αντιστάσεις δεν κατέστη δυνατόν να επιλυθεί οριστικά στο εργαστήριο, αλλά παρόλα αυτά επεξεργαστήκαμε μερικές προτάσεις σχετικά με το πώς θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν ορισμένοι τομείς δράσης. Η μισή ημέρα που είχαμε στη διάθεσή μας ήταν πολύ λίγος χρόνος για μια πιο διεξοδική επεξεργασία των εμποδίων. Κατά

συνέπεια, οι συμμετέχοντες/-ουσες εξέφρασαν την επιθυμία να συνεχίσουν την εργασία πάνω σε αυτό το ερώτημα σε μια επαναληπτική συνάντηση στο τέλος του Φθινοπώρου του 2005. Εξετάσαμε την πρόταση του πώς να αναπτύξουμε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα με επιχειρηματολογία σχετικά με την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και την επιμόρφωση πάνω σε αυτό. Επιπλέον, ζητήθηκε να εργαστούμε κατ' αντιδιαστολή πάνω σε αναλυτικούς καταλόγους ελέγχου για διάφορους τομείς υλοποίησης.

### 5.3.2. Έκθεση για το πενθήμερο σεμινάριο του GEcel για τη διάσταση του φύλου στο Βερολίνο / Γερμανία

#### Προϋποθέσεις για το σχεδιασμό του εργαστηρίου

Ένα πενθήμερο σεμινάριο έλαβε χώρα στο εκπαιδευτικό κέντρο «Clara Sahlberg» στο Βερολίνο-Wannsee. Ο συνεργαζόμενος οργανισμός ήταν η Γερμανική Συνδικαλιστική Οργάνωση VER.DI, το Εργατικό Συνδικάτο για τις δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες. Το θέμα αυτού του σεμιναρίου ήταν «Η Υλοποίηση της Ένταξης της Διάστασης του Φύλου σε Όλες τις Πολιτικές στις Επιχειρήσεις». Ένα

ζεύγος και των δύο φύλων από τη Γερμανία, η Karin Derichs-Kunstmann, Recklinghausen και ο Harald Beyling, ανεξάρτητος εκπαιδευτής, διέθυναν το σεμινάριο.

Οι οκτώ συμμετέχοντες/-ουσες (έξι γυναίκες και δύο άνδρες) στο σεμινάριο προέρχονταν από διάφορες εταιρείες, ή διοικητικές υπηρεσίες ή ήταν αυτεπάγγελτοι/-ες. Οι περισσότεροι από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες απασχολούνταν σε Δημόσιες

Υπηρεσίες και συγκεκριμένα στον τομέα της Κοινωνικής Πρόνοιας και της Εργασίας των Νέων και στο Σύστημα Υγείας. Μερικοί/-ές από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες δραστηριοποιούνταν ως μέλη των αντιπροσωπευτικών οργάνων. Μια άλλη ομάδα συμμετεχόντων/-ουσών ήταν ανεξάρτητοι/-ες εργαζόμενοι/-ες στο δημοσιογραφικό, εκπαιδευτικό και συμβουλευτικό τομέα. Εκτός από δύο γυναίκες, οι περισσότεροι/-ες συμμετέχοντες/-ουσες δεν είχαν ασχοληθεί με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές πριν από το σεμινάριο. Συνεπώς, θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι περισσότεροι/-ες από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες ήταν αρχάριοι/-ες σε ότι αφορά στην ενασχόλησή τους με το θέμα.

Λόγω του συνδυασμού των συμμετεχόντων/-ουσών, η ανταλλαγή πληροφοριών για τις δυνατότητες δράσης σε ποικίλα λειτουργικά πλαίσια προσέλαβε τη σημαντική διάσταση της ευκαιρίας για μάθηση. Οι συμμετέχοντες/-ουσες μπόρεσαν να κατανοήσουν τις δυνατότητές τους για συνδιαχείριση και συμμετοχή με το να έρθουν αντιμέτωποι/-ες με τις ευκαιρίες και τους περιορισμούς που τίθενται στην ικανότητά τους να δράσουν σε άλλες οργανωτικές δομές.

### **Στόχοι και περιεχόμενο των σεμιναρίων / Μεθοδολογία**

Αυτό το σεμινάριο, το οποίο διεξήχθη εντός του πλαισίου που ορίστηκε από το GEceI, περιλάμβανε, πάνω από όλα, ζητήματα που αφορούσαν στην υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στο επιχειρησιακό πλαίσιο. Η ιδέα του σεμιναρίου διαμορφώθηκε στη βάση του ότι οι συμμετέχοντες/-ουσες, λόγω της ιδιότητάς τους ως μέλη αντιπροσωπευτικών οργάνων (μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου του προσωπικού ή εκπρόσωπος Σωματείου σε εργασιακό χώρο), ήθελαν να συζητήσουν πώς θα μπορούσε να υλοποιηθεί η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές εντός του τομέα δράσης τους. Οι συμμετέχοντες/-ουσες ήθελαν να διευρύνουν τις ατομικές τους ικανότητες, αλλά κυρίως να βελτιώσουν την ικανότητά τους να δρουν, αναφορικά με τις απαιτήσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο. Κατά συνέπεια, οι σκοποί του σεμιναρίου

ήταν οι εξής:

- Βελτίωση της ικανότητας σε ζητήματα σχετικά με τη διάσταση του φύλου.
- Ευαισθητοποίηση ως προς τις οργανωσιακές διαστάσεις του φύλου, ιδίως ως προς τις ιεραρχίες του φύλου σε επιχειρησιακό επίπεδο.
- Επιχειρηματολογία σχετικά με τις πιθανότητες και τους περιορισμούς της έννοιας της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.
- Ρεαλιστικές συζητήσεις πάνω στις δυνατότητες που έχουν τα αντιπροσωπευτικά όργανα και στους περιορισμούς που τίθενται σε αυτά, στο πλαίσιο των διαδικασιών ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.
- Ανάπτυξη προγραμμάτων δράσης σε επιχειρησιακό επίπεδο, και
- Προσεκτική εξέταση των απαραίτητων στρατηγικών διαδικασιών.

Σε ότι αφορά στις ομάδες-στόχους, είναι πολύ σημαντικό να είμαστε ρεαλιστές/-τριες, όταν επιλέγουμε ως κεντρικό θέμα τους περιορισμούς που τίθενται στις δυνατότητες συνδιαχείρισης από τα αντιπροσωπευτικά όργανα στο πλαίσιο διαδικασιών σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές σε οργανισμούς. Ο/Η εκπαιδευτής/-τρια θα πρέπει να είναι ενήμερος/-η σχετικά με τη λειτουργία των μελών της δικής του ομάδας-στόχου στον οργανισμό του. Σε αντίθεση με τα σεμινάρια για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές που αφορούν σε στελέχη επιχειρήσεων, δε θα πρέπει να αναπτύσσει το βέλτιστο σενάριο για την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές μέσα σε έναν οργανισμό, αλλά να δημιουργεί προγράμματα δράσης και να επινοεί ρεαλιστικές στρατηγικές, οι οποίες θα δύνανται να εφαρμοστούν από τα αντιπροσωπευτικά όργανα.

Το έργο που ανατίθεται στα αντιπροσωπευτικά όργανα σε οργανισμούς είναι κυρίως προσαρμοσμένο στη συνδιαχείριση των διαδικασιών αλλαγής μέσα σε έναν οργανισμό. Παρομοίως, η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στοχεύει, πάνω από όλα, στις οργανωτικές διαδικασίες μέσα σε θεσμικά όργανα. Συνεπώς, η υλοποίηση της ένταξης της



διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές απαιτεί οργανωτική μάθηση της καθημερινής πρακτικής των οργανισμών και των εταιρειών. Η διαδικασία μάθησης των ατόμων αποτελεί προαπαιτούμενο για την οργανωτική μάθηση. Επιπλέον, προκύπτει μια σύγκρουση με δομές και η ανάγκη αντιμετώπισης των αναγκών για δράση στους οργανισμούς. Για το λόγο αυτό, η οργανωσιακή μάθηση αποτέλεσε το κεντρικό σημείο εκκίνησης του σεμιναρίου.

Η διδακτική-μεθοδολογική βάση του σεμιναρίου είναι ο προσανατολισμός στις ατομικές απαιτήσεις των συμμετεχόντων/-ουσών. Για τη μεθοδολογική υλοποίηση με αυτή την ομάδα-στόχο, αυτό σημαίνει ότι το επιχειρησιακό πλαίσιο για δράση των συμμετεχόντων/-ουσών παίζει τον κεντρικό ρόλο στο έργο του σεμιναρίου. Περαιτέρω μεθοδολογικά στοιχεία συμπεριλαμβάνονται σε μια συμμετοχική μεθοδολογία, ως μια ποικιλία ασκήσεων που αφορούν στη διευθέτηση του ανοίγματος και του κλεισίματος καταστάσεων, όπως ακριβώς η «προθέρμανση» στην αρχή της ημέρας και οι φάσεις για ανάδρομη πληροφόρηση και αξιολόγηση του σεμιναρίου.

### **Δομή και αποτελέσματα του σεμιναρίου**

Η ματιά στις ιεραρχίες των φύλων στον ίδιο τον οργανισμό του/της συμμετέχοντα/-ουσας απεδείχθη μια αποτελεσματική προσέγγιση ευαισθητοποίησης στο έργο με τα αντιπροσωπευτικά όργανα (βλέπε φύλλο εργασίας υπ. αριθ. 1). Στο πλαίσιο της σημασίας της απόκτησης ικανότητας σε ζητήματα σχετικά με τη διάσταση του φύλου, έλαβε χώρα ευαισθητοποίηση για τις όψεις του φύλου του ίδιου του τομέα δράσης του/της συμμετέχοντα/-ουσας. Για το λόγο αυτό, ένα από τα πρώτα βήματα εργασίας στο σεμινάριο ήταν -μετά από τον εισαγωγικό γύρο και την εξακρίβωση των προσδοκιών των συμμετεχόντων/-ουσών- να επεξεργαστούμε και να απεικονίσουμε την ιεραρχία των φύλων του οργανισμού προέλευσης. Αυτή η φάση των εργασιών είναι θεμελιώδους σημασίας για την περαιτέρω πορεία του κοινού έργου, διότι οξύνει την εστίαση της προσοχής στις ανάγκες για δράση στους

οργανισμούς, πάνω στις οποίες αναπτύσσεται η δομή Επιχειρησιακών Προγραμμάτων Δράσης κατά την περαιτέρω πορεία των κοινών εργασιών. Η προσεκτική μελέτη των διαστάσεων του φύλου στις επιχειρησιακές δομές εντείνει την αντίληψη των ιεραρχιών των φύλων στους οργανισμούς και δίνει τη δυνατότητα στον/στην καθένα/-μία να μοιραστεί το δικό του/της πλαίσιο δράσης.

Η δομή του σεμιναρίου περιλαμβάνει τα τρία κεντρικά βήματα εργασίας, δηλαδή την ευαισθητοποίηση, την πληροφόρηση και τη μεταφορά:

- Ευαισθητοποίηση: απεικόνιση και αντίληψη των ιεραρχιών των φύλων.
- Πληροφόρηση: γνώση σχετικά με τη διάσταση του φύλου.
- Συζήτηση των στόχων: ποιους στόχους συσχετίζουμε με τις ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες;
- Πληροφόρηση: η επινόηση μηχανισμών για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και η προετοιμασία παραδειγμάτων για το σκοπό αυτό στη βάση των παραδειγμάτων που παρουσιάζονται στα κείμενα.
- Μεταφορά: η ανάπτυξη προγραμμάτων δράσης σε επιχειρησιακό επίπεδο για τους επιλεγμένους οργανισμούς των συμμετεχόντων/-ουσών με τη χρήση των μηχανισμών που επινοήθηκαν για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.
- Μεταφορά: συζήτηση σχετικά με τις στρατηγικές υλοποίησης.

Η απόκτηση γνώσεων σχετικά με τη διάσταση του φύλου αποτελεί σημαντικό τμήμα ενός σεμιναρίου που αφορά στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Μια και μπορούσαμε να κάνουμε την υπόθεση ότι οι συμμετέχοντες/-ουσες είχαν ήδη προγενέστερη γνώση του αντικειμένου -σε διαφορετικές μορφές, παρασχέθηκαν πληροφορίες για το υπόβαθρο, εν μέρει μέσω άρθρων των οργανωτών/-τριών του σεμιναρίου. Σε ένα άλλο τμήμα, οι συμμετέχοντες/-ουσες εργάστηκαν από κοινού πάνω στις γνώσεις για τη διάσταση του φύλου με τη βοήθεια κειμένων.

## Πραγματικό χρονοδιάγραμμα του πενθήμερου σεμιναρίου

Δευτέρα απόγευμα	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Υποδοχή και εισαγωγή στο αντικείμενο του σεμιναρίου</li> <li>•Τι θέλουμε να μάθουμε; Προσδοκίες των συμμετεχόντων/-ουσών από την επιμόρφωση</li> <li>•Ημερήσια διάταξη του σεμιναρίου Εκπόνηση του χρονοδιαγράμματος επιμόρφωσης σύμφωνα με τις προσδοκίες των συμμετεχόντων/-ουσών και τις προσφορές μάθησης των εκπαιδευτών/-τριών</li> <li>•Πώς θέλουμε να χωριστούμε σε ομάδες; Επίτευξη συμφωνίας περί κανόνων αλληλεπίδρασης μέσα στο σεμινάριο</li> <li>•Ιεραρχία των φύλων στους οργανισμούς όπου εργάζονται οι συμμετέχοντες/-ουσες I Ξεχωριστή εργασία για κάθε συμμετέχοντα/-ουσα με τη βοήθεια ενός φύλλου εργασίας (βλέπε υλικό)</li> </ul>
Δευτέρα βράδυ	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Ιεραρχία των φύλων στους οργανισμούς, όπου εργάζονται οι συμμετέχοντες/-ουσες II Σε ολομέλεια: σύγκριση των απαντήσεων, συζήτηση και εντοπισμός των προβλημάτων</li> </ul>
Τρίτη πρωί	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές - Ένα ζήτημα των διεθνών πολιτικών και η υλοποίησή του στο καθημερινό οργανωσιακό πλαίσιο Διάλεξη σχετικά με το ιστορικό και πολιτικό υπόβαθρο, τις θεωρητικές αιτιολογήσεις και τους ορισμούς της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Ακολουθεί συζήτηση πάνω στο θέμα</li> <li>•Στόχοι της ισότητας των φύλων και της υλοποίησης της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές I Εργασία σε μικρές ομάδες: οι συμμετέχοντες/-ουσες διατυπώνουν τις δικές τους απόψεις πάνω στο ζήτημα.</li> <li>• Στόχοι της ισότητας των φύλων και της υλοποίησης της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές II Σε ολομέλεια: γενική συζήτηση των αποτελεσμάτων των ομάδων εργασίας.</li> </ul>
Τρίτη απόγευμα	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές - Εργαλεία και μηχανισμοί Διάλεξη και συζήτηση</li> <li>•Ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές - Παραδείγματα πρακτικής υλοποίησης I Εργασία σε τρεις μικρές ομάδες, ή με γραπτό υλικό σχετικά με τρία διαφορετικά παραδείγματα υλοποίησης σε οργανισμούς</li> </ul>
Τετάρτη πρωί	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές - Παραδείγματα πρακτικής υλοποίησης II Παρουσίαση των εμπειριών σε τρία διαφορετικά παραδείγματα σε ολομέλεια</li> <li>•Συνέπειες και μετάδοση (τρόποι πρακτικής εφαρμογής) Συζήτηση για τις συνέπειες αυτών των παραδειγμάτων για τους αντίστοιχους οργανισμούς</li> </ul>
Τετάρτη απόγευμα	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές - Προγράμματα υλοποίησης και σχέδια δράσης για δύο οργανισμούς Προετοιμασία διαφορετικών προγραμμάτων σε δύο ομάδες εργασίας με τη βοήθεια ενός φύλλου εργασίας (βλέπε υλικό)</li> </ul>
Πέμπτη πρωί	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές - Προγράμματα υλοποίησης και σχέδια δράσης I Σε ολομέλεια: Παρουσίαση του Προγράμματος υλοποίησης για έναν οργανισμό</li> </ul>
Πέμπτη απόγευμα	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές - Προγράμματα υλοποίησης και σχέδια δράσης II Σε ολομέλεια: Παρουσίαση του Προγράμματος υλοποίησης για το δεύτερο οργανισμό</li> <li>•Ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στο πλαίσιο της Ευρώπης Διάλεξη και συζήτηση</li> </ul>



Παρασκευή πρωί	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Οι στρατηγικές διαστάσεις της υλοποίησης της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές</li> </ul> <p>Σε ολομέλεια: Επεξεργασία διαφορετικών στρατηγικών διαδικασιών με τη χρήση της τεχνικής «fishbowl»</p>
Παρασκευή μεσημέρι	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Αξιολόγηση του σεμιναρίου</li> </ul> <p>Συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και αξιολόγηση του σεμιναρίου με διαφορετικές μεθόδους συλλογισμού</p>

#### Φύλλο εργασίας

### «Γυναίκες και άνδρες στην επιχείρηση, όπου εργάζομαι»

Παρακαλώ απαντήστε όσο καλύτερα μπορείτε στις παρακάτω ερωτήσεις:

#### Ερωτήσεις σχετικά με την επιχείρηση

1. Πόσες γυναίκες και πόσοι άνδρες εργάζονται στην επιχείρησή σας;
2. Ποια είναι η σύνθεση γυναικών και ανδρών ως προς τα καθήκοντα και τους μισθούς;
3. Πόσες γυναίκες και πόσοι άνδρες έχουν θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης, πόσοι/-ες έχουν θέση μερικής απασχόλησης, ή εργάζονται σε ειδικά προγράμματα ανάλογα με την ηλικιακή κατηγορία που ανήκουν;

#### Ερωτήσεις σχετικά με την αντιπροσώπευση των εργαζομένων

4. Πόσες γυναίκες και πόσοι άνδρες είναι μέλη των αντιπροσωπευτικών οργάνων των εργαζομένων (π.χ. σωματείο);
5. Πόσες γυναίκες και πόσοι άνδρες είναι επικεφαλής του αντιπροσωπευτικού οργάνου των εργαζομένων;
6. Έχει το αντιπροσωπευτικό όργανο των εργαζομένων ήδη ασχοληθεί με το ζήτημα της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές;

#### Ερωτήσεις σχετικά με την προαγωγή των γυναικών

7. Έχει η επιχείρησή σας κάποια Σχέδια ή Προγράμματα για την προαγωγή των γυναικών;
8. Είναι δυνατόν να μετρηθούν, να ελεγχθούν και να αξιολογηθούν τα αποτελέσματά τους;

Εάν δεν είστε σε θέση να απαντήσετε σε κάποιες ερωτήσεις, σκεφτείτε πώς θα μπορούσατε να αποκτήσετε τις απαραίτητες πληροφορίες, ώστε να απαντήσετε σε αυτές τις ερωτήσεις.

Παρακαλώ κρατήστε ένα αντίγραφο των απαντήσεων σε έναν πίνακα με αφαιρούμενες σελίδες χαρτιού.

Φύλλο εργασίας υπ. αριθ. 1: Φύλλο εργασίας για τη φάση ευαισθητοποίησης το απόγευμα της Δευτέρας

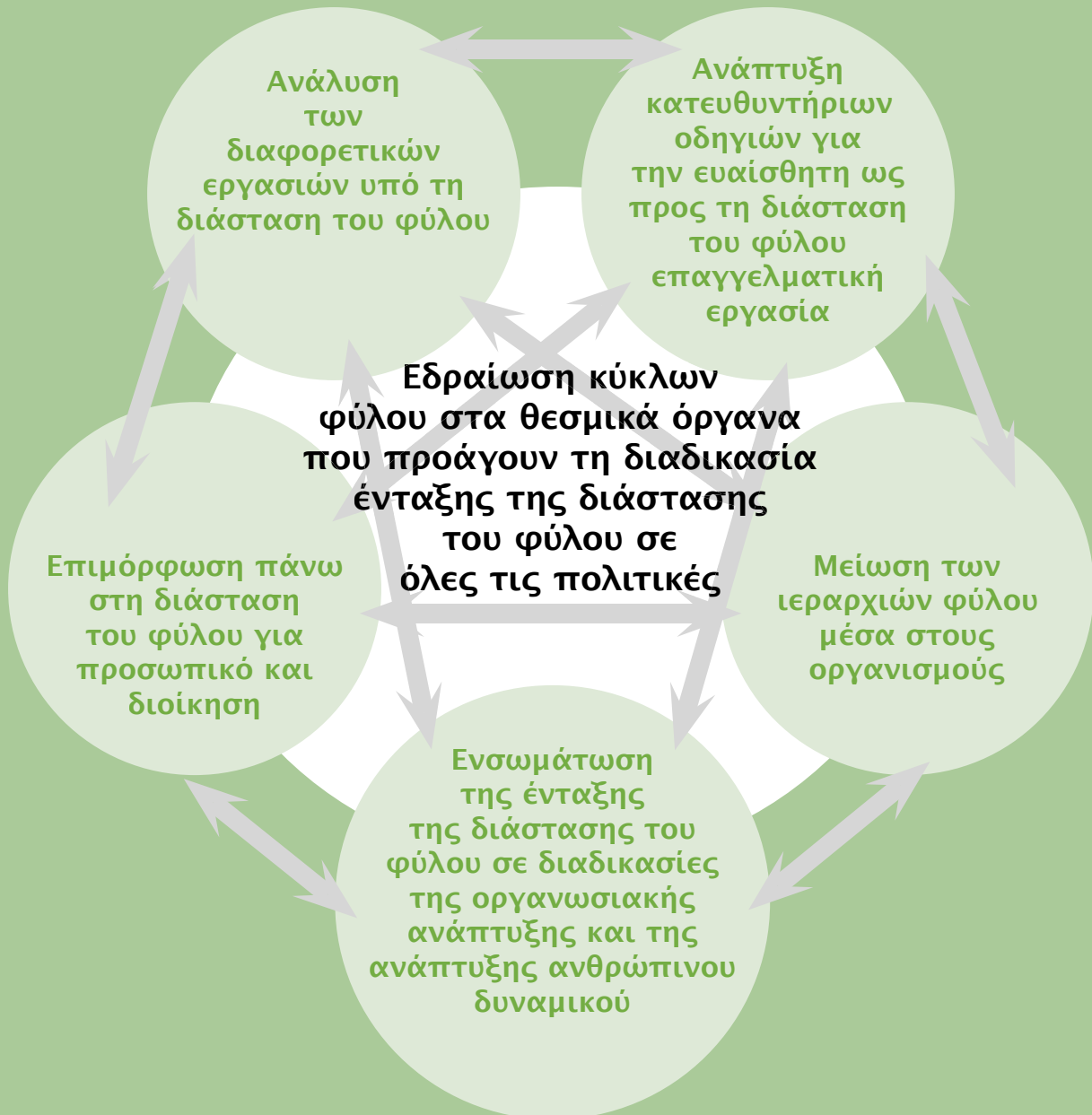
Πέραν των στοιχείων της ευαισθητοποίησης, πληροφόρησης και μεταφοράς, σημαντικό τμήμα του σεμιναρίου απετέλεσε η συζήτηση των στόχων. Πριν έρθουν οι συμμετέχοντες/-ουσες σε επαφή με συγκεκριμένα παραδείγματα για την πρακτική υλοποίησης της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, επεξεργάστηκαν τους στόχους που έθεσαν οι ίδιοι/-ες και οι οποίοι σχετίζονταν με τις ίσες ευκαιρίες. Κατ' αυτό τον τρόπο χρησιμοποιήθηκε μια ουσιαστική μεθοδολογική προσέγγιση, λόγω του γεγονότος

ότι οι συμμετέχοντες/-ουσες εργάστηκαν στο πρώτο βήμα σε ομοιογενείς ως προς το φύλο ομάδες. Αποκαλύφθηκαν διαφορετικοί τρόποι θεώρησης των ίσων ευκαιριών από άνδρες και γυναίκες που παρείχαν ένα εξαιρετικό υπόβαθρο - για να εξετάσουμε κατ' αντιδιαστολή την οπτική ως προς τους στόχους. Η συζήτηση περί στόχων αποτέλεσε μια αναγκαία και ικανή συνθήκη για τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες, ώστε να είναι σε θέση να αναπτύξουν τα δικά τους προγράμματα και τις ιδέες τους.

Το επόμενο βήμα εργασίας ήταν η επεξεργασία, σε μικρές ομάδες, των πρακτικών παραδειγμάτων για την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές από διάφορους φορείς με τη βοήθεια γραπτού υλικού. Τα παραδείγματα αυτά επελέγησαν με σκοπό να παρακινήσουν τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες σε δράση. Στους/τις συμμετέχοντες/-ουσες παρείχαμε κείμενα, τα οποία αφορούσαν στην υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές σε

ένα μεγάλο Οργανισμό του Εθνικού Συστήματος Υγείας της Γερμανίας και σε ένα Δήμο στη Σουηδία. Οι συμμετέχοντες/-ουσες, χωρισμένοι/-ες σε δύο ομάδες, ανέπτυξαν διεξοδικά τις εμπειρίες τους και διαδικαστικούς τρόπους για την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, με τη χρήση αυτών των παραδειγμάτων. Ακολούθως, κάθε ομάδα παρουσίασε σε ολομέλεια τα αποτελέσματα των εργασιών της στους/τις υπόλοιπους/-ες συμμετέχοντες/-ουσες.

## Συνιστώσες μιας διαδικασίας ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές σε οργανισμούς και επιχειρήσεις



© Karin Derichs-Kunstmann 2003

Σχεδιάγραμμα που παρουσιάστηκε στη διάλεξη σχετικά με τα εργαλεία και τους μηχανισμούς ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές





Το βήμα της μεταφοράς του σεμιναρίου συνίστατο στην προετοιμασία των επιχειρησιακών προγραμμάτων και στρατηγικών υλοποίησης. Οι συμμετέχοντες/-ουσες, οι οποίοι/-ες εμπλέκονταν σε επιχειρησιακό επίπεδο σε παρόμοιες δομές, επεξεργάστηκαν από κοινού, σε μικρές ομάδες -με την υποστήριξη των ενδιαφερόμενων συναδέλφων από ανεξάρτητες δραστηριότητες- ένα Πρόγραμμα

για εφαρμογή στην πράξη (βλέπε φύλλο εργασίας υπ. αριθ. 2). Τα δύο προγράμματα που προετοιμάστηκαν αφορούσαν σε ένα Νοσοκομείο και ένα Τμήμα Κοινωνικής Πρόνοιας για Νέους/-ες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Τα παραδείγματα αυτά παρουσιάστηκαν σε μια συνάντηση της ολομέλειας και συζητήθηκαν λεπτομερώς.

### Φύλλο εργασίας:

## Καθορισμός και ανάπτυξη ενός σχεδίου δράσης σε μια επιχείρηση

Παρακαλώ ακολουθήστε τα παρακάτω βήματα για τον καθορισμό και την ανάπτυξη των δικών σας σχεδίων δράσης:

1. Αποφασίστε σε πρώτη φάση σε ποια επιχείρηση θέλετε να ξεκινήσετε ένα Πρόγραμμα ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.
2. Μην αναλαμβάνετε ολόκληρη την επιχείρηση, αλλά επιλέξτε μόνο ένα τμήμα της, μια υπηρεσία, ή μια ομάδα εργασίας ενός λογικού μεγέθους για να υλοποιήσετε το Πρόγραμμά σας με επιτυχία.
3. Ποιοι είναι οι στόχοι σας; Τι θέλετε να πετύχετε;
4. Ποιοι θα πρέπει να απαρτίζουν την ομάδα και ποιος/-α θα είναι επικεφαλής του Προγράμματος;
5. Με ποια άλλα άτομα θα πρέπει να συνεργαστείτε;
6. Τι δεδομένα και τι αναλύσεις χρειάζεστε;
7. Ποιες ερωτήσεις πρέπει να κάνετε και σε ποιους/-ες να τις απευθύνετε, έτσι ώστε να πάρετε τις απαραίτητες ή και περισσότερες πληροφορίες;
8. Ποια είναι τα βήματα υλοποίησης του Προγράμματός σας;
9. Τι τύπους αντίστασης θα αντιμετωπίσετε κατά την υλοποίηση του Προγράμματος;
10. Πώς θέλετε να μετρήσετε και να αξιολογήσετε την επιτυχία του Προγράμματός σας;

Παρακαλώ καταγράψτε τα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων σχεδιασμού σας σε πίνακες με αφαιρούμενες σελίδες χαρτιού ή κάρτες

Σε αυτή τη φάση του σεμιναρίου ήταν σημαντικό οι συμμετέχοντες/-ουσες να αναλάβουν ένα έργο, το οποίο θα μπορούσαν να επεξεργαστούν σε επιχειρησιακό επίπεδο στο πλαίσιο του πεδίου δράσης τους. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα κάθε συμμετέχων/-ουσα να μην μπορεί να επεξεργαστεί αντίστοιχα Πρόγραμμα. Οι συμμετέχοντες/-ουσες αποφάσιζαν από κοινού για τον οργανισμό, στον οποίο θα μπορούσε να σχεδιαστεί ένα

Πρόγραμμα. Το σημαντικό ήταν ότι για κάθε Πρόγραμμα δράσης, οι στόχοι και τα βήματα εργασίας μπορούσαν να αποσαφηνιστούν με ακρίβεια.

Η τελική φάση των εργασιών του σεμιναρίου περιελάμβανε τη διαβούλευση πάνω σε κοινές στρατηγικές και βήματα εργασίας για την υλοποίηση στο καθημερινό επιχειρησιακό περιβάλλον. Αυτή η φάση διαβούλευσης,

συστηματοποίησης και συλλογισμού, αποτέλεσε ένα σημαντικό βοήθημα για τη μεταφορά της θεωρίας στην πράξη, ιδιαίτερα για εκείνους/-ες τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες που δούλευαν σε Οργανισμούς, για τους οποίους είχαμε επεξεργαστεί ένα Πρόγραμμα δράσης. Εξετάσαμε αμφότερα τα Προγράμματα λεπτομερώς και συζητήσαμε τα πρώτα βήματα που θα έπρεπε να γίνουν στην πράξη. Αυτή η τελική φάση του σεμιναρίου, η οποία και πάλι περιλάμβανε τη συγκεκριμενοποίηση και συστηματοποίηση των στρατηγικών διαδικασιών και των απαραίτητων βημάτων εργασίας, είχε ως σκοπό να ενισχύσει τις πιθανότητες υλοποίησης της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στο επιχειρησιακό γενικό πλαίσιο.

Η αξιολόγηση του σεμιναρίου έγινε σε τρία μέρη. Οι συμμετέχοντες/-ουσες συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο του GEcel, κατέγραψαν τις εντυπώσεις και τις παρατηρήσεις τους για την ομάδα του σεμιναρίου, τα θέματα, τους/τις εκπαιδευτές/-τριες, τη μεθοδολογία και την παρουσίαση σε διαφορετικούς χαρτοπίνακες. Η τρίτη μέθοδος ήταν μια στρογγυλή τράπεζα αξιολόγησης (συζήτηση όλων των ανωτέρω θεμάτων από την ολομέλεια). Οι περισσότεροι/-ες από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες ήταν ικανοποιημένοι/-ες με το σεμινάριο. Κάποιοι/-ες άσκησαν κριτική σχετικά με τον κύριο προσανατολισμό και τις οργανωσιακές απαιτήσεις του σεμιναρίου και εξέφρασαν την επιθυμία για μεγαλύτερη πληροφόρηση. Οι περισσότεροι/-ες από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες δήλωσαν ότι είχαν βελτιώσει το επίπεδο κατανόησής τους και τις γνώσεις τους στο ζήτημα της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και μερικοί από αυτούς/-ές ήθελαν να συνεχίσουν να εργάζονται πάνω σε αυτό.

### Τεκμηρίωση του εργαστηρίου

Και στα δύο σεμινάρια οι συμμετέχοντες/-ουσες έλαβαν κάποιο υλικό για την εργασία τους στο σεμινάριο και για περαιτέρω πληροφόρηση σε σχετικά θέματα. Το υλικό των χαρτοπινάκων και των φύλλων εργασίας καταγράφηκε και μοιράστηκε στους/τις συμμετέχοντες/-ουσες. Επίσης, οι συμμετέχοντες/-ουσες έλαβαν έναν κατάλογο με σημαντικές πηγές βιβλιογραφίας

και διαδικτυακών συνδέσμων, ώστε να μπορούν να ασχοληθούν με το αντικείμενο και μετά την επιστροφή τους στον εργασιακό τους χώρο.

## 5.4 Ελλάδα

KARIN DERICHS-KUNSTMANN

### Προϋποθέσεις για το σχεδιασμό του εργαστηρίου

Σε συνεργασία με τον Έλληνα εταίρο του Προγράμματος GEcel, δηλαδή το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), οργανώθηκαν δύο εργαστήρια στην Αθήνα τον Οκτώβριο του 2004. Και τα δύο σεμινάρια έλαβαν χώρα στο κεντρικό κτίριο του ΚΕΘΙ στο κέντρο της Αθήνας.

Τα δύο σεμινάρια διεξήχθησαν από ένα ζεύγος Γερμανίδων, την εταίρο του GEcel Karin Derichs-Kunstmann, του Ερευνητικού Ινστιτούτου για Θέματα Εργασίας, Επιμόρφωσης και Συνεργασίας του Πανεπιστημίου της Ruhr του Recklinghausen και την Gabriele Thiesbrummel, από το «Δημοτικό Κέντρο για τη Γυναίκα και τα Επαγγέλματα». Στο Recklinghausen συνεργάστηκαν, επίσης, με τη Φωτεινή Σιάνου, την πρώην επικεφαλής του Τμήματος Ευρωπαϊκών και Διεθνών Σχέσεων του ΚΕΘΙ. Η απόφαση να συνεργαστούν οι τρεις εκπαιδευτριες ελήφθη με βάση τη σύνθεση της ομάδας-στόχου. Και τα δύο σεμινάρια είχαν ως κύριο στόχο τους/τις υπαλλήλους του ΚΕΘΙ. Έτσι, ήταν αναμενόμενο ότι θα συμμετείχαν κυρίως γυναίκες, των οποίων οι εργασιακοί τομείς αφορούσαν αντιστοίχως σε ένα εκπαιδευτικό Πρόγραμμα και τη συμβουλευτική υποστήριξη γυναικών. Και οι δύο Γερμανίδες εκπαιδευτριες μετέφεραν γνώσεις από τα δικά τους πεδία δράσης. Η Φωτεινή Σιάνου με τη συμμετοχή της συμπλήρωσε το έργο της ομάδας παρέχοντας πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση στην Ελλάδα και γλωσσική υποστήριξη με επεξηγήσεις σε θέματα ορολογίας.

Εξαιτίας του ευρωπαϊκού υποβάθρου του Προγράμματος, αποφασίστηκε να χρησιμοποιηθεί η Αγγλική ως γλώσσα του σεμιναρίου. Συνεπώς, η μετάφραση δεν ήταν αναγκαία. Μόνο κατά τις



φάσεις του σεμιναρίου, όπου γίνονταν αναφορές στην κατάσταση στην Ελλάδα και ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια της παράθεσης των απόψεων των εμπειρογνομώνων, η Φωτεινή Σιάνου συζητούσε τα δεδομένα στην Ελληνική γλώσσα με τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες, ώστε να διευκολύνει τα πράγματα και στη συνέχεια τα μετέφραζε στα Αγγλικά. Κατά τη διάρκεια, όμως, της προετοιμασίας των σεμιναρίων δεν ήταν μόνο το ζήτημα της γλώσσας που έπρεπε να εξετάσουμε. Έπρεπε, επίσης, να λάβουμε υπόψη τις πολιτισμικές και τις πολιτικές διαφορές. Έτσι, και οι δύο Γερμανίδες εκπαιδύτριες ασχολήθηκαν κατά την προετοιμασία τους με την ελληνική κοινωνία και τον ελληνικό πολιτισμό, κάτι που απαίτησε μελέτη και έρευνα σε μεγάλο βαθμό. Σίγουρα, η κοινή προετοιμασία με τη Φωτεινή Σιάνου ήταν σημαντική. Κατά την κοινή προετοιμασία οι πολιτισμικές/εθνικές διαφορές αποτέλεσαν θέματα που λήφθηκαν υπόψη στη διαμόρφωση των σεμιναρίων και τροποποιήθηκε η πρόταση για το χρονοδιάγραμμα των σεμιναρίων.

Η ομάδα-στόχος ήταν το προσωπικό του ΚΕΘΙ και επίσης μερικές γυναίκες, οι οποίες εργάζονταν σε Υπουργεία ή άλλους Οργανισμούς που συνεργάζονταν με το ΚΕΘΙ. Τα μέλη του προσωπικού του ΚΕΘΙ προέρχονταν από όλη την Ελλάδα και ορισμένοι/-ες από αυτούς/-ές εργάζονταν ως σύμβουλοι (δικηγόροι, κοινωνικοί λειτουργοί και ψυχολόγοι) γυναικών σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού, προσδιορισμού επαγγελματικών στόχων, αποτελεσματικής αναζήτησης απασχόλησης, επαγγελματικού σχεδιασμού και νομοθεσίας. Υπήρξαν, επίσης, συμμετέχοντες/-ουσες, οι οποίοι/-ες απασχολούνταν στο ΚΕΘΙ ως εξωτερικοί/-ές συνεργάτες/-ίδες κατά την υλοποίηση του Προγράμματος ΕΠΕΑΕΚ. Το Πρόγραμμα αυτό έχει ως έργο του το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση», στο οποίο περιλαμβάνεται η ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών και οι παρεμβατικές στρατηγικές στην Εκπαίδευση με σκοπό την προαγωγή της ισότητας των φύλων. Στο πρώτο σεμινάριο τα περισσότερα μέλη της ομάδας εργάζονταν στο Πρόγραμμα ΕΠΕΑΕΚ, ενώ στο δεύτερο σεμινάριο η κύρια ομάδα απαρτιζόταν από συμβούλους. Προϋπόθεση για τη συμμετοχή

στα σεμινάρια, ήταν οι συμμετέχοντες/-ουσες να είναι σε θέση να κατανοούν και να επικοινωνούν στην Αγγλική γλώσσα. Οι συμμετέχοντες/-ουσες στο πρώτο σεμινάριο ήταν συνολικά 19 γυναίκες, ενώ στο δεύτερο σεμινάριο συμμετείχαν 20 άτομα, 3 άνδρες και 17 γυναίκες.

### Στόχοι και περιεχόμενο των σεμιναρίων / Μεθοδολογία

Στόχος και των δύο σεμιναρίων ήταν:

- η ευαισθητοποίηση των συμμετεχόντων/-ουσών σε θέματα που άπτονται της διάστασης του φύλου σε τομείς επαγγελματικής ευθύνης τους,
- η ενημέρωση των συμμετεχόντων/-ουσών για τις επιπτώσεις της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές,
- η από κοινού ανάπτυξη ιδεών για την ενσωμάτωση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στο επαγγελματικό πεδίο δράσης,
- η συζήτηση των δυνατοτήτων υλοποίησης και των περιορισμών της έννοιας της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές,
- ο συλλογισμός σε προσωπικό επίπεδο προσέγγισης της υλοποίησης της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, μέσα από το υπόβαθρο των διεθνών εμπειριών.

Η διάρθρωση των σεμιναρίων περιέχει τα τρία κεντρικά βήματα εργασίας των σεμιναρίων σε θέματα φύλου (βλέπε κεφάλαιο 4), πληροφόρηση, ευαισθητοποίηση και μεταφορά:

- Πληροφόρηση: γνώσεις που αφορούν στο θεωρητικό υπόβαθρο του όρου «κοινωνικό φύλο» και της έννοιας της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, το ιστορικό και το πολιτικό της υπόβαθρο και τις συνέπειές της.
- Πληροφόρηση: διεθνείς εμπειρίες (ιδίως από τη Γερμανία και την Ελλάδα) από την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στο πεδίο δράσης των συμμετεχόντων/-ουσών.
- Ευαισθητοποίηση: ασκήσεις ρόλων πάνω στις «σχέσεις φύλου» με σκοπό την ευαισθητοποίηση των συμμετεχόντων/-ουσών στη διαμόρφωση των ρόλων των φύλων στην καθημερινή ζωή.
- Μεταφορά: οι επιπτώσεις της ένταξης της

Η  
οπτική  
του φύλου ως  
μια διάσταση  
των περιεχομένων  
του σεμιναρίου

Σχετική  
με το φύλο  
συμπεριφορά  
εκπαιδευτών

Τέσσερις διαστάσεις  
της ευαισθητοποιημένης  
ως προς τη διάσταση του  
φύλου διδακτικής

Διαστάσεις  
του φύλου στο  
σχεδιασμό της  
μεθοδολογίας των  
σεμιναρίων

Επιπτώσεις  
στη διάσταση  
του φύλου των  
συνθηκών πλαίσιο  
που διέπουν το  
εκπαιδευτικό  
έργο

© Karin Derichs-Kunstmann 2002

Σχήμα, το οποίο παρουσιάστηκε στη διάλεξη σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στην επιμόρφωση ενηλίκων

διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στα διαφορετικά πεδία δράσης των συμμετεχόντων/-ουσών.

Η διάρθρωση με την έννοια του περιεχομένου ήταν το αποτέλεσμα της ισορροπίας που βρήκαμε μεταξύ των ατομικών απαιτήσεων των συμμετεχόντων/-ουσών και των προσφορών μάθησης των επιμορφωτών/-τριών. Γνωρίζαμε ότι οι περισσότεροι/-ες από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες απασχολούνταν στον Εκπαιδευτικό Κλάδο ή σε Συμβουλευτικές Επιτροπές. Έτσι, προετοιμάσαμε δύο διαλέξεις με παραδείγματα από τη Γερμανία σχετικά με την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές σε αυτά τα πεδία δράσης.

Η κύρια μεθοδολογική προσέγγιση ήταν η συμμετοχική. Αυτό σημαίνει ότι χρησιμοποιήθηκε μια συνεχής διαδοχή μεθόδων -«κάρτες

μετασχεδιασμού», «ομάδες ψιθυρίσματος», «fishbowl», «flashlight», ασκήσεις ρόλων κ.λπ. μεταξύ μικρών ομάδων και συνεδριών ολομέλειας στη διεξαγωγή σχετικών συζητήσεων. Επιπλέον, σε κάθε σεμινάριο οι συμμετέχοντες/-ουσες αφιέρωναν λίγο χρόνο στο τέλος ή στην αρχή της ημέρας για ανάδρομη πληροφόρηση και αξιολόγηση του σεμιναρίου ή της μεθοδολογικής προσέγγισης.

### Το χρονοδιάγραμμα των σεμιναρίων

Τα προγράμματα και των δύο σεμιναρίων ήταν κατά βάση τα ίδια με μόνη διαφορά τη διάταξη μεταξύ πρώτου και δευτέρου σεμιναρίου. Με δεδομένες τις εμπειρίες του πρώτου σεμιναρίου, η δεύτερη διάλεξη άνοιξε την ημερήσια διάταξη της δεύτερης ημέρας, ενώ οι ασκήσεις ρόλων έλαβαν χώρα την πρώτη ημέρα. Παραθέτουμε το Πρόγραμμα του δευτέρου σεμιναρίου, το οποίο ήταν και το πιο επιτυχημένο.



## Πρόγραμμα ενός διήμερου σεμιναρίου του GEcel για θέματα φύλου στην Αθήνα, Ελλάδα

- Πρώτη ημέρα**
- Πρωί**
- Υποδοχή και παρουσίαση των επιμορφωτών/-τριών
  - Μερικά λόγια για το Πρόγραμμα GEcel
  - Παρουσίαση των συμμετεχόντων/-ουσών
  - Προσδοκίες των συμμετεχόντων/-ουσών
- Ερώτηση: Ποιες είναι οι δύο προσδοκίες που έχετε από το τρέχον σεμινάριο;  
2 κάρτες για κάθε άτομο, καταγραφή και τοιχοκόλληση των απαντήσεων
- Καθορισμός της ημερήσιας διάταξης: παρουσίαση και εξήγηση της προγραμματισμένης ημερήσιας διάταξης και των αρχών συνεργασίας
  - Ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές: ορισμοί, βασική κατανόηση, ιστορικό υπόβαθρο, πολιτική ανάπτυξη
- Διάλεξη και συζήτηση, μέθοδος που χρησιμοποιείται αρχικά μετά τη λήψη πληροφοριών: «ομάδες ψιθυρίσματος» (whispering groups)
- Πρώτη ημέρα**
- Απόγευμα**
- Σιωπηλές ασκήσεις ρόλων με θέμα: «σχέσεις μεταξύ των δύο φύλων»
- 3 ομάδες (2 ομάδες αποτελούμενες από 6 γυναίκες η καθεμία και μία ομάδα αποτελούμενη από δύο άνδρες), λεπτομερής συζήτηση σχετικά με τις διαδικασίες έμφυλου διαχωρισμού στην καθημερινή ζωή, ανάλυση των τριών ασκήσεων
- Υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου στη λήψη αποφάσεων σε Προγράμματα του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Στήριξης (ESF) στην περιφέρεια του Recklinghausen
- Πρώτη εμπειρία από την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στη Γερμανία
- Διάλεξη και συζήτηση
- «Ένα σχόλιο για τις εντυπώσεις σας από την εργασία σας σήμερα»
- Απολογισμός της ημέρας, μέθοδος «Flashlight»
- Δεύτερη ημέρα**
- Πρωί**
- Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στην εκπαίδευση ενηλίκων
- Δεύτερη εμπειρία από τη Γερμανία
- Διάλεξη και συζήτηση
- Αποσαφήνιση των προϋποθέσεων για την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές
1. Εργασία σε μικρές ομάδες με τη βοήθεια ενός φύλλου εργασίας, διαδικασία ομαδοποίησης σύμφωνα με τα επαγγέλματα των συμμετεχόντων/-ουσών.
  2. Παρουσίαση των αποτελεσμάτων των ομάδων στην ολομέλεια, μέθοδος «fishbowl».
- Δεύτερη ημέρα**
- Απόγευμα**
- Οκτώ βήματα για την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές
1. Εργασία πάνω στα προβλήματά τους στην πράξη, με τη βοήθεια ενός ευρετηρίου (checklist).
  2. Παρουσίαση των αποτελεσμάτων της εργασίας των ομάδων σε ολομέλεια και συζήτηση πρακτικών περιπτώσεων
- Συλλογισμοί πάνω στο σεμινάριο
- Τρία βήματα για συλλογισμό και αυτο-αξιολόγηση:
1. Εξετάστε τις προσδοκίες και αναρωτηθείτε εάν έχουν εκπληρωθεί
  2. Συμπληρώστε το ερωτηματολόγιο
  3. Τρεις ερωτήσεις για συλλογισμό:
    - α) προσωπικό όφελος
    - β) όφελος για τον οργανισμό
    - γ) τι θα μπορούσαμε να κάνουμε καλύτερα στο επόμενο σεμινάριο;

Κάνοντας μια αναδρομή, τρία σημεία του χρονοδιαγράμματος του σεμιναρίου πρέπει να υπογραμμιστούν ως ιδιαίτερα επιτυχημένα:

- Οι σιωπηλές ασκήσεις ρόλων στο θέμα: «Σχέσεις μεταξύ των δύο φύλων».
- Η εργασία πάνω στα «Οκτώ βήματα για την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές», και
- Η χρήση διαφορετικών μεθοδολογικών προσεγγίσεων του αντικειμένου.
- Οι ασκήσεις ρόλων (βλέπε φύλλο εργασίας υπ. αριθ. 1) φάνηκε να διευκολύνουν την κατάσταση με δύο τρόπους: από τη μία, κατέστησαν δυνατή

τη διεξαγωγή μιας συζήτησης πάνω στις σχέσεις των φύλων στην ελληνική κοινωνία (λεπτομερής συζήτηση για τις διαδικασίες έμφυλου διαχωρισμού στην καθημερινή ζωή) και τον ιεραρχικό, κατά φύλο, διαχωρισμό της εργασίας σε επαγγελματική και οικογενειακή ζωή. Μετά, σε ένα δεύτερο στάδιο, παρείχε υλικό στη συζήτηση των στερεοτύπων του φύλου και των επιπτώσεών τους σε όλες τις πτυχές της κοινωνικής ζωής. Οι γνώσεις που αποκτήθηκαν από αυτές τις ασκήσεις ρόλων, τονίστηκαν πολλές φορές στην τελική αξιολόγηση του σεμιναρίου από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες.

## Σιωπηλές ασκήσεις ρόλων, στις «σχέσεις μεταξύ των δύο φύλων» (παντομίμα)

**Πρώτη φάση του σεμιναρίου:**

**Εισαγωγή στη θεματική «σχέσεις μεταξύ των δύο φύλων»**

**Έργο:**

**Παρουσιάστε μια κατάσταση μεταξύ ανδρών και γυναικών, η οποία μπορεί να συμβεί στην καθημερινή ζωή**

**Κανόνες:**

**Η άσκηση διεξάγεται χωρίς ομιλία**

**Στόχος:**

**Η ευαισθητοποίηση στα στερεότυπα των ρόλων των φύλων, η αποδόμηση του φύλου, η αποσαφήνιση του διαφορετικού τρόπου, με τον οποίο άνδρες και γυναίκες αντιλαμβάνονται τους ρόλους των φύλων**

**Μέγεθος της ομάδας:**

**Ομοιογενείς ομάδες των 3 έως 5 ανδρών ή γυναικών**

**Χρόνος:**

**10 λεπτά για την προετοιμασία της ομάδας, ανάλογα με τη διάρκεια ολόκληρου του σεμιναρίου, η ανάλυση και η συζήτηση πολλών ασκήσεων ρόλων μπορεί να κρατήσει από 1 έως και 3 ακόμη ώρες**

**Υλικό:**

**Δεν απαιτείται υλικό**

**Χώρος:**

**Μία αίθουσα για κάθε ομάδα για την προετοιμασία της άσκησης**

**Αποτελέσματα:**

**Οι ασκήσεις και οι συζητήσεις διαφωτίζουν τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες σχετικά με τη δική τους συμπεριφορά στον καταμερισμό ρόλων των φύλων**

**Διαδικασία / δυναμική στο σεμινάριο:**

**Ξεκινάμε το σεμινάριο σαν να επρόκειτο για παιχνίδι, ενισχύουμε το ομαδικό πνεύμα, ζωντανεύουμε το σεμινάριο και ταυτόχρονα προάγουμε την αντίληψη**

**Διαστάσεις του φύλου:**

**Η παρούσα μέθοδος είναι πολύ καλή στο να εξασφαλίζει μια ευχάριστη εισαγωγή στη συζήτηση που αφορά στους ρόλους των φύλων, τις σχέσεις των φύλων και τις διαδικασίες κατανομής τους. Γυναίκες και άνδρες βλέπουν τους ίδιους τους ρόλους τους σε αυτές τις διαδικασίες. Έτσι, μπορούμε να συζητήσουμε την κοινωνική διαμόρφωση των σχέσεων των φύλων. Σε αυτού του είδους τη διαδικασία προκύπτει συχνά το πρόβλημα της απροθυμίας συμμετοχής των ανδρών**



Το έργο στα «Οκτώ βήματα για την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές» επετεύχθη, μόνο αφού είχαμε επεξεργαστεί τις προϋποθέσεις για την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (βλέπε φύλλο εργασίας υπ. αριθ. 2). Αυτό το βήμα εργασίας που προηγήθηκε μας έδωσε

τη δυνατότητα να αποκτήσουμε μια ρεαλιστική προοπτική των πιθανοτήτων υλοποίησης στο προσωπικό πεδίο δράσης του καθενός. Έτσι, η ομάδα σχηματίστηκε από το Πρόγραμμα του ΕΠΕΑΕΚ, με σκοπό να ασχοληθεί με τη διάσταση του φύλου στα προβλήματα πειθαρχίας στο σχολείο.

### Τρία βήματα πριν από την έναρξη ενός Προγράμματος για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές

1. Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές είναι όμοια με την αλλαγή διοίκησης και ο καιρός για αλλαγές είναι κατάλληλος, όταν υπάρχουν προβλήματα αλλά όχι κρίση σε ένα φορέα.
2. Οι περισσότεροι φορείς δεν ενδιαφέρονται για την ίδια την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Για το λόγο αυτό, θα ήταν πιο επιτυχής η ενσωμάτωση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε προβλήματα που ο φορέας θέλει να επιλύσει.
3. Έτσι πρέπει αυτό το πρόβλημα να αναδιατυπωθεί με όρους ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

**Παράδειγμα:**

**Πρόβλημα:** Υψηλό ποσοστό παιδιών που δεν τελειώνουν το σχολείο

**Διατύπωση σύμφωνα με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές:**

**Γιατί τα αγόρια δεν τελειώνουν το σχολείο;**

**Γιατί τα κορίτσια δεν τελειώνουν το σχολείο;**

Φύλλο εργασίας υπ. αριθ. 2:

Αποσαφήνιση των προϋποθέσεων για την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές

Το τρίτο σημαντικό ερέθισμα δόθηκε από το Σεμινάριο για θέματα Φύλου σε επίπεδο μεθόδου. Οι συμμετέχοντες/-ουσες εργάστηκαν με ενθουσιασμό, βασιζόμενοι/-ες στην ποικιλία μεθόδων που χρησιμοποιήσαμε. Δεν ήταν εξοικειωμένοι/-ες με τη χρήση των καρτών για την υποβολή ερωτήσεων με σκοπό τη διερεύνηση και συλλογή των προσδοκιών τους. Το ίδιο ίσχυε και για τη μέθοδο «ομάδα ψιθυρίσματος», η οποία μπορεί να χρησιμοποιηθεί μετά από μια διάλεξη. Αυτή η μέθοδος είχε ως εξής: οι συμμετέχοντες/-ουσες είχαν στη διάθεσή τους 5 ή 10 λεπτά για να συζητήσουν με το/τη διπλανό/-ή τους τις εντυπώσεις τους από τη διάλεξη. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα, η συζήτηση που ακολουθούσε στην ολομέλεια να είναι ακόμη πιο ζωντανή και έντονη. Επίσης, η μέθοδος «fishbowl» για την ανταλλαγή των αποτελεσμάτων των ομάδων στην

ολομέλεια δεν ήταν γνωστή σε όλους/-ες τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες και έτυχε καλής υποδοχής. Σχεδόν όλοι/-ες οι συμμετέχοντες/-ουσες τόνισαν στην τελική αξιολόγηση ότι είχαν μάθει πολλά από αυτό το μεθοδολογικό ερέθισμα και ομοίως από τις κανονικές φάσεις συλλογισμού.

#### Αποτελέσματα του σεμιναρίου

Στη φάση αξιολόγησης και των δύο σεμιναρίων οι συμμετέχοντες/-ουσες παρατήρησαν ότι αυτά αποτέλεσαν μια ευκαιρία για το προσωπικό του ΚΕΘΙ να θέσει κάποια ερωτήματα και ανησυχίες σχετικά με το φεμινισμό και τα ζητήματα των φύλων στην Ελλάδα. Σχεδόν όλοι/-ες είχαν την εντύπωση ότι αυτό το σεμινάριο, λόγω του γενικού και εκπαιδευτικού χαρακτήρα του, θα έπρεπε να αποτελεί το πρώτο βήμα για τα άτομα που εργάζονται σε φορείς που ασχολούνται



ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ (ΕΛΛΑΔΑ)

με ζητήματα των φύλων, όπως το ΚΕΘΙ, και για άτομα που ενδιαφέρονται για τέτοια ζητήματα. Οι συμμετέχοντες/-ουσες τόνισαν ότι είχαν την ευκαιρία να εκφραστούν, να εργαστούν σε ομάδες και να παράγουν ενδιαφέροντα αποτελέσματα, ιδίως στις ασκήσεις ρόλων. Στο τέλος, οι περισσότεροι/-ες από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες πίστευαν ότι αυτό το σεμινάριο θα μπορούσε, με αρκετά καλά αποτελέσματα, να ευαισθητοποιήσει τον κόσμο στα θέματα της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, καθώς και να προσφέρει πληροφορίες σχετικά με αυτήν. Πολλοί/-ές από αυτούς/-ές εξέφρασαν την επιθυμία για περισσότερα σεμινάρια τέτοιου είδους.

Ένα αποτέλεσμα από τα σεμινάρια στην Αθήνα, που είχε να κάνει με τις συνθήκες πλαισίου για τα σεμινάρια που αφορούν σε ζητήματα φύλου, ήταν και το εξής: για να είναι δυνατόν οι εργασίες να διεξαχθούν απερίσπαστα, συνιστάται σε κάθε

περίπτωση το σεμινάριο να λαμβάνει χώρα εκτός του φορέα.

Αμφότερες οι Γερμανίδες εκπαιδευόμενες τόνισαν ότι είχαν μάθει πολλά από την ανταλλαγή και τη συνεργασία με τους/τις Έλληνες/-ίδες συναδέλφους τους. Η δυνατότητα να συζητήσουν τις δικές τους ιδέες και εμπειρίες με τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες στην Αθήνα, τους παρείχε πολλές πληροφορίες. Η σύγκριση μεταξύ των πρακτικών της πολιτικής των ίσων ευκαιριών στις δύο χώρες καθίσταται πιο συγκεκριμένη και πιο επεξεργάσιμη, όταν συζητείται στην ίδια τη χώρα. Σημαντική εμπειρία και για τις δύο Γερμανίδες εκπαιδευόμενες αποτέλεσε το γεγονός ότι, με δεδομένες τις διαφορές μεταξύ Γερμανίας και Ελλάδας, η δομή των προβλημάτων είναι, σε μεγάλο βαθμό, παρόμοια και μπορεί κανείς να μάθει πολλά από τις διαφορετικές εθνικές προσεγγίσεις.





## 6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

KAREN SJØRUP

Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές υιοθετήθηκε ως μια γενική Ευρωπαϊκή Στρατηγική, η οποία βασίζεται στη Συνθήκη του Άμστερνταμ του 1997 και ανάλογα εντάχθηκε στις Εθνικές Πολιτικές. Παρόλα αυτά, η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές ως στρατηγική, αποτελεί κάτι νέο για τους/τις υπεύθυνους/-ες και τόσο οι μέθοδοι επιμόρφωσης αναφορικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, όσο και η εφαρμογή της σε πολιτικές δεν έχουν αναπτυχθεί παρά μόνο σε μικρό βαθμό. Κατά συνέπεια, τόσο η ορολογία όσο και οι έννοιες είναι νέες και βασίζονται αφενός στη θεωρία του φύλου, αφετέρου στο Ευρωπαϊκό Μοντέλο Πολιτικής (χρηστής) Διαχείρισης, το οποίο ονομάζεται Μέθοδος Ανοικτού Συντονισμού (Open Method of Coordination [OMC]). Το μεγαλύτερο μέρος της ορολογίας αναπτύχθηκε στην Αγγλική και αυτό σημαίνει ότι τα περισσότερα άτομα που δεν έχουν την Αγγλική ως μητρική γλώσσα, συναντούν προβλήματα κατανόησης του γλωσσολογικού σκοπού και έκτασης των όρων, καθώς και της εννοιολογικής τους σημασίας.

Οι γλωσσικές, ορολογικές, ιστορικές, πολιτικές και πολιτισμικές διαφορές καθιστούν δύσκολη την κατανόηση των ιδίων πραγμάτων όταν μιλάμε για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Τόσο η έννοια του «κοινωνικού φύλου», όσο και η έννοια της «ένταξης» (mainstreaming) είναι ξένες για όλους/-ες όσοι/-ες δεν έχουν ως μητρική γλώσσα την Αγγλική. Η διαφορετική ιστορία των χωρών μας, μάς κάνει να καταλαβαίνουμε διαφορετικά πράγματα, όταν χρησιμοποιούμε αυτές τις έννοιες για να περιγράψουμε συγκεκριμένα προβλήματα της χώρας μας.

Το Πρόγραμμα GECel ανέλαβε την πρωτοβουλία να δοκιμάσει τα μοντέλα επιμόρφωσης σε τέσσερις διαφορετικές χώρες: Ισλανδία, Εσθονία, Γερμανία και Ελλάδα. Δύο από τους Γερμανούς εταίρους, η Karin Derichs-Kunstmann στη Γερμανία και την Ελλάδα και η Heidemarie Wünsche-Piétzka

στην Ισλανδία και την Εσθονία, έδρασαν ως «ιπτάμενοι εμπειρογνώμονες» διεξάγοντας όλες τις δοκιμαστικές σειρές μαθημάτων, είτε με έναν/μία εθνικό/-ή εμπειρογνώμονα ως συνεκπαιδευτή/-τρια -που τύχαινε να είναι γυναίκα- ή σε ζεύγος अपαρτιζόμενο και από έναν άνδρα συνεκπαιδευτή. Αυτό το σημείο εξηγεί περαιτέρω το εν λόγω πρόβλημα, ότι δηλαδή άτομα που δεν έχουν την Αγγλική ως μητρική γλώσσα θα πρέπει να επιμορφώσουν στα Αγγλικά συμμετέχοντες/-ουσες χωρίς τη χρήση διερμηνέων, οι οποίοι/-ες έχουν εμπειρία στην Αγγλική ορολογία αναφορικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

Στην πορεία του προβληματισμού και της συζήτησης για το Πρόγραμμα συνειδητοποιήσαμε ότι όταν μιλάμε για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, πιθανότατα μιλάμε για τουλάχιστον τέσσερις διαφορετικές -ή εν μέρει διαφορετικές- πρακτικές, οι οποίες συνδέονται τόσο με τη διαφορετική εθνική προέλευση, όσο και με τις διαφορετικές μεθόδους εκμάθησης των εταίρων.

Τώρα είμαστε σε θέση να διακρίνουμε τέσσερις διαφορετικές -ή εν μέρει διαφορετικές και κάπως αλληλο-επικαλυπτόμενες- πρακτικές εκπαίδευσης για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, τις οποίες χρησιμοποιούν οι εταίροι του Προγράμματος. Μερικά από τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται σε αυτές τις διαφορετικές πρακτικές είναι παρόμοια ή και τα ίδια, αλλά υπάρχουν παρόλα αυτά και αξιοσημείωτες διαφορές.

- Το μοντέλο ευαισθητοποίησης, το οποίο δίνει έμφαση σε εκείνο το τμήμα της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, που αφορά στην ενημέρωση πάνω στα σχετικά θέματα.
- Το μοντέλο της οργανωσιακής ανάπτυξης για την υλοποίηση της πολιτικής.
- Το μοντέλο της υλοποίησης της πολιτικής.
- Το μοντέλο της διαδικασίας συστηματικής παρακολούθησης.

Κατά τους δοκιμαστικούς κύκλους επιμόρφωσης αυτού του Προγράμματος, χρησιμοποιήσαμε

συνδυαστικά κυρίως τα μοντέλα 1 και 2. Σημείο εκκίνησης τους αποτέλεσε η συστημική θεωρία, καθώς οι εκπαιδευτές/-τριες είναι κατά κύριο λόγο «προπονητές/-τριες», οι οποίοι/-ες αναμένουν από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να αναλάβουν ενεργό ρόλο σε μια διαλογική διαδικασία. Οι εκπαιδευτές/-τριες διδάσκουν μέσω πολλών διαφορετικών μεθόδων, π.χ. με τη χρήση ασκήσεων ρόλων, συζητήσεων ανοικτού χώρου, αυτοκόλλητων ετικετών σε διαφορετικά χρώματα κ.ά., προκειμένου να προάγουν τη διαδικασία κοινής και αμφίδρομης μάθησης και αλλαγής. Αυτό σημαίνει ότι καταβάλλεται πολύς κόπος, έτσι ώστε οι συμμετέχοντες/-ουσες να αναλάβουν την ευθύνη για τη δική τους μάθηση και να εμπλακούν οι ίδιοι/-ες με ενθουσιασμό στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στους οργανισμούς ή τους τομείς επαγγελματικής τους απασχόλησης.

Σε αυτά τα μοντέλα δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στο γεγονός ότι οι εκπαιδευτές/-τριες εργάζονται ως Ζεύγος (DUO). Το DUO εργάζεται με έναν τρόπο «συμβίωσης», με την έννοια ότι τα μέλη του δεν έχουν συγκεκριμένους ρόλους, αλλά ένα συλλογικό ρόλο: να ενθαρρύνουν και να αναπτύξουν το διάλογο-διαδικασία που διευκολύνει τη διαδικασία της μάθησης για όλους/-ες όσοι/-ες συμμετέχουν. Στην περίπτωση που υπάρχουν εθνικοί εμπειρογνώμονες ως συνεκπαιδευτές/-τριες, προσφέρεται μια διαφορετική άποψη, καθώς είναι ιδιαίτερα σημαντικό να παρουσιάζεται η κατάσταση που επικρατεί σε εθνικό επίπεδο και να παρέχεται μετάφραση των βασικών εννοιών στη γλώσσα της χώρας.

Οι μέθοδοι 1 και 2 χρησιμοποιούν αμφότερες τη συστημική προσέγγιση και, ως εκ τούτου, εστιάζουν και οι δύο στην επικοινωνιακή μάθηση σε Οργανισμούς και στη διάσταση της μάθησης μέσα από την ανάπτυξη της πληροφόρησης. Καθώς η συστημική θεωρία έχει ως σημείο εκκίνησης το γεγονός ότι ο οργανισμός αποτελεί ένα οργανικό και αναπτυσσόμενο σύστημα, η προσέγγιση αυτή συνδέεται στενά με την ανάπτυξη Οργανισμών Παροχής Γνώσης και με την προσθήκη της διάστασης του φύλου σε αυτή την ανάπτυξη. Αυτό γίνεται μέσω της αμφισβήτησης των ιεραρχιών και διαχωρισμών που δημιουργούνται με βάση το

φύλο στους οργανισμούς και την ευαισθητοποίηση ως προς τη διάσταση του φύλου.

Το μοντέλο 3, το μοντέλο της υλοποίησης της πολιτικής, δε χρησιμοποιήθηκε κατά το δοκιμαστικό κύκλο επιμόρφωσης. Ο Δανός εταίρος, όμως, το χρησιμοποίησε σε άλλα Προγράμματα. Χρησιμοποιήθηκε, συγκεκριμένα, σε Προγράμματα με σκοπό την εφαρμογή μέτρων ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στις νέες χώρες-μέλη της Ε.Ε., την Πολωνία και τη Λετονία, πριν από τη διεύρυνση. Σημείο εκκίνησης του μοντέλου είναι η επιμόρφωση Δημοσίων Υπαλλήλων σε ότι αφορά στα εργαλεία, τις μεθόδους, τις διαδικασίες και τα εμπόδια κατά την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Δεν περιέχει το στοιχείο της ευαισθητοποίησης, καθώς οι Δημόσιοι Υπάλληλοι δεν είναι απαραίτητο να είναι υπέρμαχοι της ισότητας των φύλων. Αυτό που πρέπει, όμως, να κάνουν είναι να εκπαιδευτούν, ώστε να διεκπεραιώνουν το έργο που τους ανατίθεται σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, είτε είναι «φεμινιστές», είτε όχι. Για το λόγο αυτό, πρέπει να τους προσφέρονται καλά και εύκολης πρόσβασης εργαλεία και μέθοδοι.

Παρόλα αυτά υπάρχει ένα συμμετοχικό στοιχείο και σε αυτό το μοντέλο, καθώς ζητείται από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες να υποδείξουν σημαντικά ζητήματα που αφορούν στην ισότητα των φύλων και τα οποία θα πρέπει να αντιμετωπιστούν στη χώρα τους ή μέσω της Υπηρεσίας τους ή μέσω του Υπουργείου τους. Αυτά τα ερωτήματα χρησιμοποιούνται ως σημείο εκκίνησης για την επιλογή των μεθόδων που θα χρησιμοποιηθούν, πρώτον, για να τεκμηριωθεί η φύση και η έκταση του προβλήματος και, δεύτερον, για να αναπτυχθούν πολιτικά μέτρα για την αντιμετώπιση του προβλήματος.

Στα Προγράμματα, όπου εφαρμόστηκε αυτή η μέθοδος, οι εκπαιδευτές/-τριες ήταν επίσης ζεύγη, αλλά πολύ διαφορετικοί/-ες από αυτούς/-ές που χρησιμοποιήθηκαν στα πρώτα δύο μοντέλα. Πρώτα από όλα, το ζεύγος συνήθως αποτελούνταν από έναν άνδρα και μια γυναίκα, και μάλιστα συχνά ο άνδρας ήταν νεώτερος από τη γυναίκα. Ο πρώτος ουσιαστικός λόγος γι' αυτό ήταν να περάσουμε το



μήνυμα ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές αφορά τόσο στις γυναίκες όσο και στους άνδρες.

Ένας άλλος λόγος είναι ότι στους/τις συμμετέχοντες/-ουσες θα πρέπει να προσφέρονται διαφορετικά πρότυπα με τα οποία θα ταυτίζονται. Εάν όλοι οι εκπαιδευτές είναι γυναίκες με τις ρίζες τους στο φεμινιστικό κίνημα της δεκαετίας του 1970, η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές θα ταυτιστεί με αυτό το κίνημα και συχνά θα της κολλήσουν την ετικέτα του φεμινισμού των παλαιότερων χρόνων, όπου εξαιρούνται οι άνδρες και προωθούνται μονομερώς τα δικαιώματα των γυναικών, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη τα προβλήματα της διάστασης φύλου των ανδρών. Ένας, επίσης, σημαντικός λόγος είναι ότι οι εκπαιδευτές/-τριες θα πρέπει να εργάζονται ανεπηρέαστοι/-ες και με μια επαγγελματική άποψη πάνω στα ζητήματα των δύο φύλων. Θα πρέπει να είναι σε θέση να διακρίνουν μεταξύ των προσωπικών τους πολιτικών απόψεων και του επαγγελματικού ρόλου τους ως εμπειρογνομώνων αναφορικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, αλλά παρόλα αυτά να είναι τίμιοι/-ες και αυθεντικοί/-ές και να αποφασίζουν ποιο είναι το προσωπικό τους ενδιαφέρον και σημείο εκκίνησης.

Αυτό μας οδηγεί στο ζήτημα της παρουσίασης έγκυρης γνώσης. Η γνώση που παρέχεται πρέπει να είναι η πλέον πρόσφατη, σχετική και εναρμονισμένη με το Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και την πορεία αυτής της στρατηγικής. Πρέπει, επίσης, να υποδεικνύει τους περιορισμούς και/ή τις τυχόν ανακρίβειες και να τονίζει την ανάγκη για μια συνεχή και περαιτέρω ανάπτυξη του Ευρωπαϊκού Προγράμματος.

Κατά την πορεία των δοκιμαστικών κύκλων επιμόρφωσης συνειδητοποιήσαμε πόσο δύσκολο είναι το πρόβλημα της ορολογίας του θέματος της ένταξης της έμφυλης διάστασης σε όλες τις πολιτικές. Οι διαφορετικές έννοιες που χρησιμοποιούνται προκάλεσαν πολλά προβλήματα σε ότι αφορά τόσο στη διαφορετική σημασία της ισότητας, της ισοτιμίας, των ίσων δικαιωμάτων και της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, όσο και στη μετάφραση αυτών των

εννοιών σε πρακτικά εργαλεία.

Πολλοί/-ές από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες δεν είχαν προηγούμενη εμπειρία στο έργο της ισότητας των φύλων και έτσι χρειάζονταν μια πρώτη εισαγωγή, ενώ άλλοι/-ες είχαν μακρά εμπειρία σε θέματα φύλου.

Κατά τη διαδικασία αμφίδρομης μάθησης συνειδητοποιήσαμε ότι πρέπει να κατανοήσουμε και να λαμβάνουμε υπόψη μας το διαφορετικό υπόβαθρο της κάθε χώρας, ώστε να προσφέρουμε σε κάθε συγκεκριμένη χώρα το αντίστοιχο/κατάλληλο Πρόγραμμα Επιμόρφωσης. Είναι σημαντικό οι αλλοδαποί/-ές εμπειρογνώμονες να εργάζονται σε ζεύγη ή σε ομάδες με τους/τις εθνικούς/-ές εμπειρογνώμονες, έτσι ώστε τόσο τα μεταφραστικά προβλήματα όσο και η συγκεκριμένη κατάσταση των φύλων στη χώρα να αντιμετωπίζονται με το σωστό τρόπο. Επίσης, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η μεθοδολογία μάθησης των εθνικών συμμετεχόντων.

### Συστάσεις

- Σκεφτείτε προσεκτικά το πρόβλημα της γλώσσας. Εάν ούτε οι εκπαιδευτές/-τριες, ούτε και οι συμμετέχοντες/-ουσες χρησιμοποιούν τη μητρική τους γλώσσα, πρέπει να εξασφαλίσετε διερμηνείς με εμπειρία στην Αγγλική ορολογία αναφορικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.
- Προσαρμόστε τον κύκλο μαθημάτων, τα σεμινάρια και τα εργαστήρια στις ανάγκες της ομάδας-στόχου, στην οποία απευθύνεστε.
- Σιγουρευτείτε ότι γνωρίζετε τις προϋποθέσεις, τις ανάγκες και το επάγγελμα των συμμετεχόντων/-ουσών, έτσι ώστε να διαμορφώσετε ανάλογα τον κύκλο επιμόρφωσης.
- Σιγουρευτείτε ότι δίνεται προσοχή στο πολυπολιτισμικό υπόβαθρο των συμμετεχόντων/-ουσών και ότι μπορεί να χρησιμοποιηθεί, ώστε να προάγει την ανάλυση της ποικιλομορφίας των συνθηκών και των λύσεων για την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.
- Συλλέξτε και διαδώστε πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση των δύο φύλων στη χώρα/οργανισμό και διευκολύνετε μια σύγκριση με άλλες χώρες/οργανισμούς που έχουν

υλοποιήσει επιτυχώς την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

- Συλλέξτε και διαδώστε πληροφορίες σχετικά με τη νομική κατάσταση της ισότητας των φύλων στη χώρα ή κανονισμούς προσωπικού στον Οργανισμό και τονίστε τη νομική ευθύνη που έχει κάθε χώρα να ενσωματώσει το διεθνές ή υπερεθνικό δίκαιο στο εσωτερικό.
- Ξεκινήστε μια διαδικασία για την αντιμετώπιση της αντίστασης και την ενσωμάτωσή της στη διαδικασία αλλαγής κατά την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.
- Σιγουρευτείτε ότι η διαδικασία ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές βρίσκεται στην κορυφή των προτεραιοτήτων του οργανισμού.
- Μοιράστε ισομερώς το χρόνο που διαθέτετε για την εκμάθηση θεωρητικών θεμάτων φύλου και ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές αφενός και των διαδικαστικών βημάτων και/ή μεθόδων για την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές αφετέρου.
- Ξεκινήστε μια συνεχή διαδικασία συλλογισμών

σχετικά με τη μεθοδολογία και το περιεχόμενο, κατά τη διάρκεια του κύκλου μαθημάτων επιμόρφωσης, με σκοπό να αποσαφηνίσετε πού είναι απαραίτητη μια εμβάθυνση της διάστασης του περιεχομένου, ή μια αλλαγή της μεθοδολογίας ή απάντηση σε ανοικτές ερωτήσεις.

- Ξεκινήστε μια διαδικασία συνεχούς παρακολούθησης και αξιολόγησης και φροντίστε να γίνεται αναφορά στις επιτυχίες και τις αποτυχίες του κύκλου μαθημάτων επιμόρφωσης και να διορθώνονται τα μικρά λάθη κατά τη διάρκεια του κύκλου.
- Φροντίστε, ώστε ο χώρος διεξαγωγής του κύκλου μαθημάτων, του εργαστηρίου ή του σεμιναρίου να είναι ευχάριστος. Απομακρύνετε τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες από τα γραφεία τους και δημιουργήστε ένα περιβάλλον μάθησης όπου θα μπορούν να σκέπτονται ελεύθερα.
- Προσπαθήστε να εξασφαλίσετε την κανονική και ανελλιπή παρακολούθηση όλων των μαθημάτων του κύκλου από όλους/-ες τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες.



ΑΠΟ ΤΗ ΜΑΛΤΑ ΣΤΗΝ ΙΣΛΑΝΔΙΑ: ΕΚΦΡΑΖΟΝΤΑΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΝΕΥΜΑ

# Αποτελέσματα της αξιολόγησης του GECeL

**KARIN DERICHS-KUNSTMANN,**  
**VICTORIA SCHNIER**

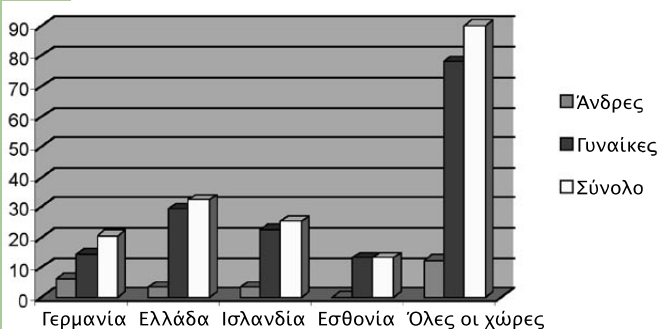
Κεντρικό στοιχείο του Προγράμματος ήταν η αξιολόγηση των κύκλων μαθημάτων, σεμιναρίων και εργαστηρίων μετά την ολοκλήρωσή τους. Η αξιολόγηση είχε ποσοτική και ποιοτική διάσταση. Σκοπός της ήταν:

- να προσφέρει μια σύντομη στατιστική επισκόπηση σχετικά με τη σύνθεση των συμμετεχόντων/-ουσών στα δοκιμαστικά σεμινάρια,
- να επιτρέψει τη συνεχή παρακολούθηση της επιτυχίας των σεμιναρίων με βάση
  - την εκτίμηση των συμμετεχόντων/-ουσών, και
  - τις αξιολογήσεις τους σχετικά με τα αποτελέσματα αυτών των σεμιναρίων.

Η αξιολόγηση διενεργήθηκε με βάση ένα ερωτηματολόγιο, το οποίο απεστάλη σε όλους/-ες τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες στα δοκιμαστικά σεμινάρια των τεσσάρων χωρών του Προγράμματος, Ισλανδία, Εσθονία, Γερμανία και Ελλάδα. Κατά τη διάρκεια του Προγράμματος GECeL οργανώθηκαν εννέα δοκιμαστικά σεμινάρια: ένα στην Εσθονία, δύο στη Γερμανία, δύο στην Ελλάδα και τέσσερα στην Ισλανδία. Συνολικά 127 άτομα συμμετείχαν σε αυτά τα σεμινάρια, από τα οποία τα 90 απάντησαν στο ερωτηματολόγιο. Υπήρξε, δηλαδή, ποσοστό επιστροφής της τάξης του 71% περίπου.

## Σύνθεση των συμμετεχόντων/-ουσών

### 1. ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ/-ΟΥΣΩΝ

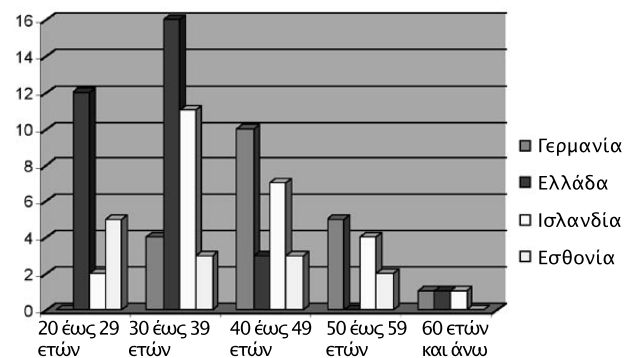


Σχήμα υπ. αριθ. 1:

Σύνθεση των συμμετεχόντων/-ουσών κατά φύλο και χώρα

Οι συμμετέχοντες/-ουσες ήταν στην πλειοψηφία τους γυναίκες (78 από τους 90). Στα επιμορφωτικά σεμινάρια συμμετείχαν μόνο 12 άνδρες, 6 στη Γερμανία και από 3 στην Ελλάδα και στην Ισλανδία. Στο σεμινάριο στην Εσθονία συμμετείχαν μόνο γυναίκες.

### 2. Η ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ/-ΟΥΣΩΝ



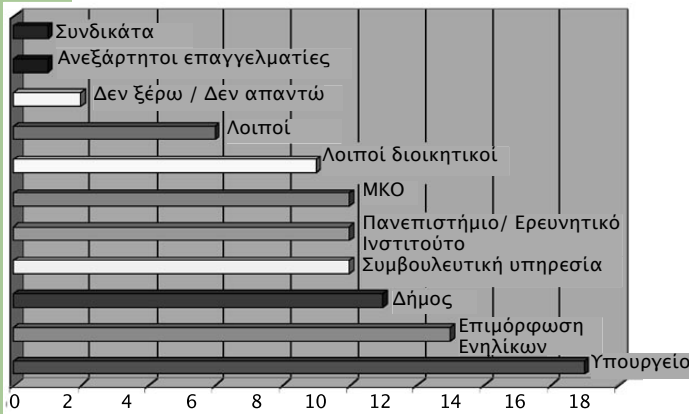
Σχήμα υπ. αριθ. 2:

Σύνθεση των συμμετεχόντων/-ουσών κατά ηλικία και χώρα

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ήταν άτομα μέσης ηλικίας, μεταξύ 39 και 49 ετών. Στη μεγαλύτερη αριθμητικά ομάδα η ηλικία των συμμετεχόντων/-ουσών ήταν μεταξύ 30 και 39 ετών [34 άτομα: 31 γυναίκες και 3 άνδρες]. Στη δεύτερη θέση ήταν η ομάδα ατόμων ηλικίας μεταξύ 40 και 49 ετών [23 άτομα: 20 γυναίκες και 3 άνδρες]. Δεκαεννέα από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες [18 γυναίκες, 1 άνδρας] ήταν νέοι/-ες ηλικίας μεταξύ 20 και 29 ετών. Μόνο δεκατέσσερις από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες ήταν ηλικίας 50 ετών και άνω, ενώ τρεις από αυτούς/-ές ήταν άνω των 60 ετών. Η στατιστική ανάλυση δείχνει ουσιαστικές διαφορές στην ηλικιακή σύνθεση των συμμετεχόντων/-ουσών μεταξύ των χωρών του Προγράμματος. Το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων/-ουσών μεγαλύτερης ηλικίας, προήλθε από τη Γερμανία (5) και την Ισλανδία (4). Σε αυτές τις δύο χώρες η μέση ηλικία των συμμετεχόντων/-ουσών ήταν υψηλότερη από ότι στην Εσθονία και την Ελλάδα, όπου περισσότερα νέα άτομα συμμετείχαν στα σεμινάρια. Στην Ελλάδα, η μεγαλύτερη συμμετοχή νέων οφείλεται στο γεγονός ότι ο συμμετέχων οργανισμός, το

ΚΕΘΙ, απασχολεί νέους/-ες επιστήμονες, οι οποίοι/-ες έχουν τελειώσει πρόσφατα τις σπουδές τους και ξεκινούν την επαγγελματική τους καριέρα.

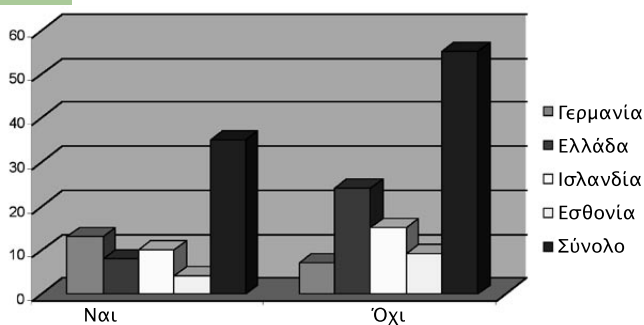
### 3. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ/ -ΟΥΣΩΝ



Σχήμα υπ. αριθ. 3: Σύνθεση των συμμετεχόντων/-ουσών σύμφωνα με τον τύπο των οργανισμών που τους/τις απασχολούν

Η επαγγελματική σύνθεση των εθνικών ομάδων παρουσίαζε μεγάλη ποικιλία από χώρα σε χώρα. Στην Ισλανδία και την Εσθονία η πλειοψηφία των συμμετεχόντων/-ουσών εργαζόνταν στη Δημόσια Διοίκηση. Οι περισσότεροι/-ες από τους/τις Έλληνες/-ίδες συμμετέχοντες/-ουσες απασχολούνταν ως σύμβουλοι, ενώ οι περισσότεροι/-ες από τους/τις Γερμανούς/-ίδες στην εκπαίδευση ενηλίκων.

### 4. ΕΠΙΠΕΔΑ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ/-ΟΥΣΩΝ ΜΕ ΤΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ/ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ



Σχήμα υπ. αριθ. 4: Σύνθεση των συμμετεχόντων/-ουσών σύμφωνα με τις εμπειρίες τους σε ότι αφορά στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές

Όπως καταδεικνύει η στατιστική ανάλυση, οι συμμετέχοντες/-ουσες στην πλειοψηφία τους (55%) δεν είχαν καμία εμπειρία σε αυτό το πεδίο. Τριάντα πέντε άτομα είχαν ήδη συμμετάσχει σε ένα ή πολλά σεμινάρια για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Πέραν

τούτου, μεταξύ χωρών, αλλά και μέσα στην ίδια τη χώρα υπήρχαν μεγάλες διαφορές στην εμπειρία σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Για δεκατρείς από τους/τις είκοσι Γερμανούς/-ίδες συμμετέχοντες/-ουσες, τα σεμινάρια GEcel δεν αποτέλεσαν την πρώτη τους επαφή με το θέμα της ένταξης της έμφυλης διάστασης σε όλες τις πολιτικές. Οκτώ, μάλιστα, από αυτούς/-ές τους/τις δεκατρείς είχαν ήδη συμμετάσχει σε περισσότερα από δύο σχετικά επιμορφωτικά σεμινάρια. Στην Ελλάδα το προφίλ των συμμετεχόντων/-ουσών παρουσίαζε έντονες αντιθέσεις. Το 75% των συμμετεχόντων/-ουσών (24 από τα 32 άτομα) δεν είχε καμία εμπειρία από σεμινάρια ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, αλλά από την άλλη, οι άλλοι/-ες οκτώ συμμετέχοντες/-ουσες ήταν εξαιρετικά έμπειροι/-ες και έξι από αυτούς/-ές είχαν λάβει μέρος σε περισσότερα από δύο σεμινάρια αυτού του είδους πριν από το Πρόγραμμα GEcel.

### 5. ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ/-ΟΥΣΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΩΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΩΝ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ



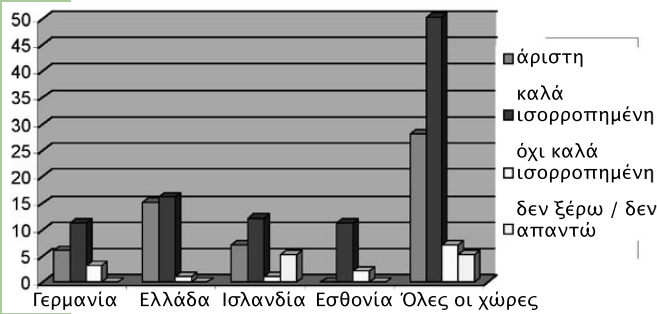
Σχήμα υπ. αριθ. 5: Προσδοκίες των συμμετεχόντων/-ουσών σχετικά με το περιεχόμενο των επιμορφωτικών σεμιναρίων

Για να μπορέσουμε να αξιολογήσουμε καλύτερα τα σεμινάρια ρωτήσαμε τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες για τις προσδοκίες τους σχετικά με το περιεχόμενο των σεμιναρίων. Ο βαθμός επιτυχίας των σεμιναρίων αξιολογήθηκε βάσει αφενός των προσδοκιών, που υπήρχαν πριν από τη διεξαγωγή του σεμιναρίου και αφετέρου της εμπειρίας που αποκτήθηκε από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες κατά τη διάρκεια διεξαγωγής του. Μία από τις ερωτήσεις επικεντρώθηκε στο αναμενόμενο περιεχόμενο των σεμιναρίων. Υπήρχε η δυνατότητα περισσότερων της μιας απαντήσεων σε κάθε ερώτηση. Έτσι, ο συνολικός αριθμός



των απαντήσεων ήταν 127. Η σύνθεση των απαντήσεων μας έδωσε μια σαφή εικόνα για τις προσδοκίες των συμμετεχόντων/-ουσών. Πίστευαν ότι τα σεμινάρια θα έπρεπε να παρέχουν «ιδέες και εργαλεία» για τη μεταφορά της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές στην πράξη (55% των απαντήσεων). Αυτό δείχνει ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων/-ουσών (77%) ενδιαφερόταν για τη μεταφορά των γνώσεων τους στην πράξη μετά το Πρόγραμμα GEqual. Το 34% των συμμετεχόντων/-ουσών ήθελε να πάρει «κάποιες πρώτες γενικές πληροφορίες» σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (24% των απαντήσεων). Μόνο ένας μικρός συγκριτικά αριθμός συμμετεχόντων/-ουσών εξέφρασε την άποψη ότι το περιεχόμενο έπρεπε να αφορά σε πιο θεωρητικά ή θεσμικά ζητήματα, όπως η σχετική με το φύλο συμπεριφορά στην κοινωνία (14% των συμμετεχόντων/-ουσών, 10% των απαντήσεων) ή το θεσμικό και οργανωτικό πλαίσιο της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (11% των συμμετεχόντων/-ουσών, 8% των απαντήσεων).

**6. ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΙΣ ΠΕΡΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ**



Σχήμα υπ. αριθ. 6: Ισορροπία μεταξύ συναντήσεων σε ολομέλεια και της εργασίας σε ομάδες

Όταν ρωτήθηκαν σχετικά με τις προτιμήσεις τους στη μεθοδολογία, οι συμμετέχοντες/-ουσες έδωσαν μια σαφή απάντηση. Θέλαμε να μάθουμε ποιο είδος επιμόρφωσης θα ήταν πιο χρήσιμο για αυτούς/-ές. Η μεγάλη πλειοψηφία υποστήριζε έναν ενοποιημένο τύπο επιμόρφωσης που συνδέει τις πληροφορίες με τον προσανατολισμό της διαδικασίας (71 από τις απαντήσεις, 78,9%). Έντεκα συμμετέχοντες/-ουσες προτιμούσαν κυρίως «επιμόρφωση προσανατολισμένη στη διαδικασία» και οκτώ «επιμόρφωση εστιασμένη στην πληροφορία».

*Αξιολόγηση των σεμιναρίων από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες*

Μια σειρά ερωτήσεων επικεντρώθηκε στη γενική αξιολόγηση των σεμιναρίων και μια άλλη στην αξιολόγηση της διάρθρωσής τους. Άλλη ομάδα ερωτήσεων εστιάστηκε στην αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των σεμιναρίων από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες.

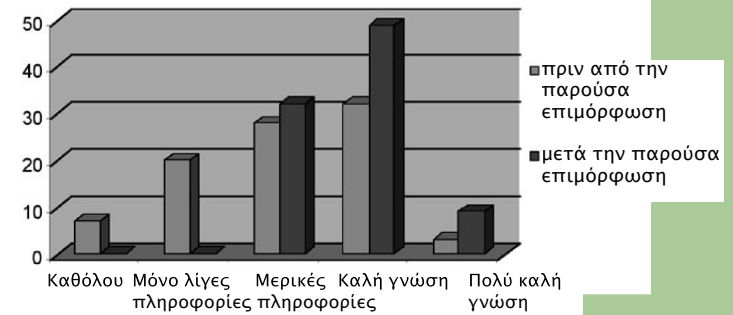
*Γενική αξιολόγηση*

Οι περισσότεροι από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες (σχεδόν το 80%) φάνηκαν πολύ ικανοποιημένοι/-ες με τα σεμινάρια, ενώ δεκαπέντε από αυτούς/-ές ήταν «απολύτως» ικανοποιημένοι/-ες. Δεκαοκτώ συμμετέχοντες/-ουσες ήταν ικανοποιημένοι/-ες «εν μέρει». Μόνο δύο έκαναν αρνητική αξιολόγηση ή δεν απάντησαν.

*Αξιολόγηση της διάρθρωσης των σεμιναρίων*

Όταν ρωτήθηκαν σχετικά με την ισορροπία μεταξύ συναντήσεων στην ολομέλεια και της εργασίας σε ομάδες στο πλαίσιο των σεμιναρίων, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων/-ουσών είχε μια πολύ θετική ή θετική εντύπωση για τη διάρθρωση των σεμιναρίων -είκοσι οκτώ απάντησαν ότι η ισορροπία ήταν «εξαιρετική», ενώ πενήντα απάντησαν ότι ήταν «καλή». Μόνο επτά συμμετέχοντες/-ουσες έκριναν τα σεμινάρια ως «όχι και τόσο ισορροπημένα», ενώ πέντε δεν έδωσαν απάντηση.

**7. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΣΟΤΗΤΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΠΟΥ ΔΙΑΔΟΘΗΚΑΝ ΣΤΑ ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ**



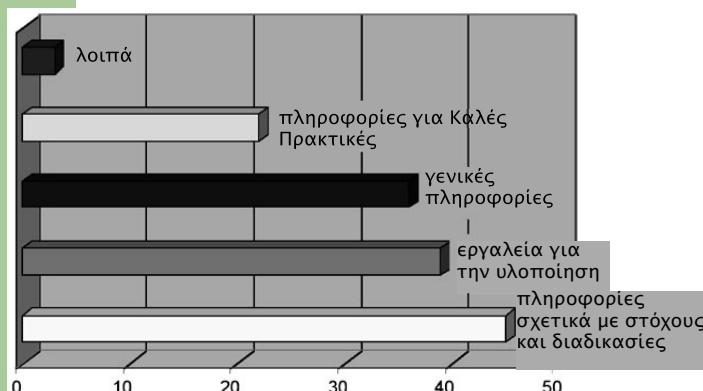
Σχήμα υπ. αριθ. 7: Γνώσεις των συμμετεχόντων/-ουσών σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές πριν και μετά την επιμόρφωση

Η μεγάλη πλειοψηφία των συμμετεχόντων/-ουσών (81 από τους 90) φάνηκε ικανοποιημένη με την ποσότητα πληροφοριών που δόθηκαν στα σεμινάρια. Έξι ανέφεραν ότι η ποσότητα πληροφοριών ήταν ανεπαρκής και τρεις ότι η ποσότητα ήταν υπερβολική.

Αύξηση των γνώσεων πάνω στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές

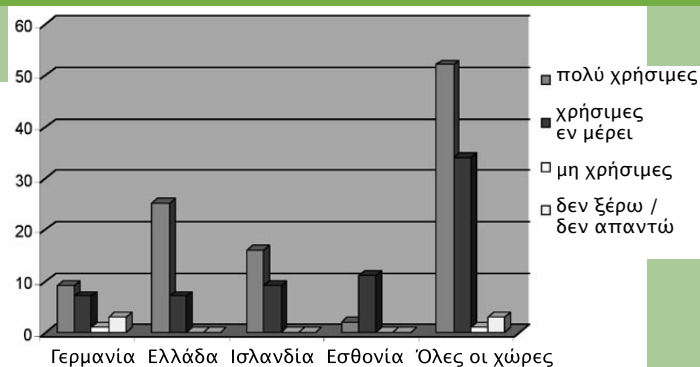
Η στατιστική ανάλυση δείχνει ότι υπήρξε μια θετική γενικά εκτίμηση των αποτελεσμάτων των σεμιναρίων στο επίπεδο των γνώσεων των συμμετεχόντων/-ουσών αναφορικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων/-ουσών θεωρεί ότι διευρύνει τις γνώσεις της πάνω στο θέμα. Ο αριθμός των ατόμων που θεωρεί ότι απέκτησε «καλές γνώσεις» όσον αφορά στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές αυξήθηκε από 32 σε 49, ενώ ο αριθμός των ατόμων με «πολύ καλές γνώσεις» αυξήθηκε από 3 σε 9. Κανείς/καμία από τους/τις συμμετέχοντες/-ουσες δεν έδωσε αρνητική απάντηση.

## 8. ΕΠΙΚΕΝΤΡΩΣΗ ΣΤΗ ΜΑΘΗΣΗ



Σχήμα υπ. αριθ. 8: Περιεχόμενο της αποτελεσματικής μάθησης περί ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές

Η παρούσα ερώτηση εστιάστηκε σε αυτά που οι συμμετέχοντες/-ουσες είχαν μάθει κατά τη διάρκεια των σεμιναρίων του GEcel. Καθώς υπήρχε η δυνατότητα επιλογής περισσότερων της μιας απαντήσεων, το σύνολό τους ανήλθε σε 145. Το 50% των συμμετεχόντων/-ουσών (31% των απαντήσεων) είχε διευρύνει τις γνώσεις του σχετικά με τους «στόχους και τις διαδικασίες» για την υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Το 43% των συμμετεχόντων/-ουσών (27% των απαντήσεων) έχει πλέον βαθύτερες γνώσεις πάνω στα «εργαλεία για την υλοποίηση» της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Το 24% των συμμετεχόντων/-ουσών (15% των απαντήσεων) έμαθε «παραδείγματα Καλών Πρακτικών» στον τομέα της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.



Σχήμα υπ. αριθ. 9: Επίπεδα σχετικότητας των πληροφοριών - στις χώρες του Προγράμματος, αλλά και γενικότερα

## 9. ΕΠΙΠΕΔΑ ΣΧΕΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ/-ΟΥΣΩΝ

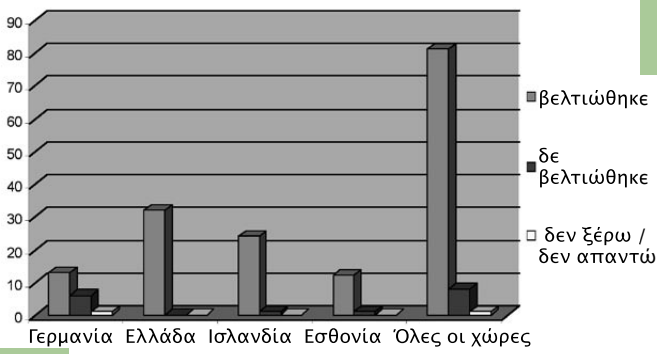
Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων/-ουσών (55%) αξιολόγησε τις πληροφορίες για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές ως «πολύ χρήσιμες» στο γενικό πλαίσιο της εργασίας της. Ένας, όμως, μεγάλος αριθμός συμμετεχόντων/-ουσών (35%) τις θεώρησε μόνο «χρήσιμες εν μέρει». Μόνο λίγοι/-ες συμμετέχοντες/-ουσες δήλωσαν ότι οι πληροφορίες που είχαν λάβει δεν τους ήταν χρήσιμες.

Η στατιστική ανάλυση καταδεικνύει σημαντικές διαφορές στην αξιολόγηση των πληροφοριών μεταξύ των συμμετεχόντων/-ουσών από διαφορετικές χώρες. Για τους περισσότερους/-ες συμμετέχοντες/-ουσες από την Εσθονία οι πληροφορίες ήταν μόνο «χρήσιμες εν μέρει». Από την άλλη, για την πλειοψηφία των Ελλήνων/-ίδων συμμετεχόντων/-ουσών οι πληροφορίες ήταν «πολύ χρήσιμες». Η αξιολόγηση των Ισλανδών και Γερμανών/-ίδων συμμετεχόντων/-ουσών βρίσκεται κάπου μεταξύ των δύο παραπάνω τοποθετήσεων. Οι περισσότεροι/-ες συμμετέχοντες/-ουσες από αυτές τις δύο χώρες θεώρησαν τις πληροφορίες «πολύ χρήσιμες», αλλά για ένα σημαντικό αριθμό από αυτούς/-ές - ιδίως των Γερμανών/-ίδων, υπήρξαν μόνο «χρήσιμες εν μέρει». Οι Γερμανοί/-ίδες ήταν οι μοναδικοί/-ές συμμετέχοντες/-ουσες που αξιολόγησαν τις πληροφορίες ως «μη χρήσιμες» ή δεν αξιολόγησαν καθόλου τις πληροφορίες.

## 10. ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΝΟΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ

Για τη συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων/-ουσών τα σεμινάρια του

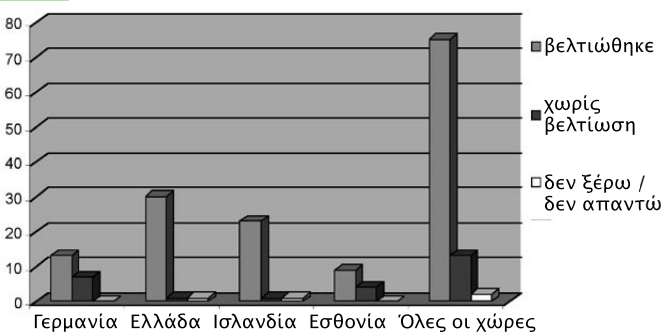




Σχήμα υπ. αριθ. 10: Βελτίωση της κατανόησης της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές - στις χώρες του Προγράμματος, αλλά και γενικότερα

Προγράμματος GEcel είχαν ως αποτέλεσμα την καλύτερη κατανόηση της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Η Γερμανία ήταν η μόνη χώρα, όπου οι συμμετέχοντες/-ουσες δεν ένιωσαν ότι είχε αυξηθεί η κατανόησή τους πάνω στο αντικείμενο με τα σεμινάρια.

**11. ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ**



Σχήμα υπ. αριθ. 11: Βελτίωση των μεθοδολογικών ικανοτήτων για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές - στις χώρες του Προγράμματος, αλλά και γενικότερα

Για τη συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων/-ουσών, τα σεμινάρια του Προγράμματος GEcel είχαν ως αποτέλεσμα τη βελτίωση των μεθοδολογικών ικανοτήτων τους. Παρόλα αυτά, υπάρχουν διαφορές σε επίπεδο χωρών. Οι Έλληνες/-ίδες και οι Ισλανδοί/-ές συμμετέχοντες/-ουσες συμφώνησαν σχεδόν ομόφωνα σε αυτό το σημείο, αλλά ένας αριθμός Εσθονών και Γερμανών συμμετεχόντων/-ουσών δε συμφωνούν.

Σε ότι αφορά στους/τις Γερμανούς/-ίδες, θα πρέπει να λάβουμε υπόψη ότι οι συμμετέχοντες/-ουσες σε ένα από τα σεμινάρια που διεξήχθησαν σε αυτή τη χώρα είχαν ήδη μεγάλη εμπειρία στον τομέα της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, γεγονός, που ενδεχομένως επηρέασε τη γνώμη τους στο συγκεκριμένο θέμα.

**Συμπεράσματα**

Τα αποτελέσματα αυτής της αξιολόγησης θα πρέπει να ερμηνευτούν με ιδιαίτερη προσοχή. Οι ομάδες-στόχοι στις τέσσερις χώρες που συμμετείχαν ήταν πολύ διαφορετικές μεταξύ τους σε ότι αφορά στην ηλικία και την επαγγελματική σύνθεση των συμμετεχόντων/-ουσών, καθώς και σε ότι αφορά στις γνώσεις τους πάνω στο αντικείμενο και τις προσδοκίες τους από το Πρόγραμμα. Πέραν τούτου, δε θα πρέπει να ξεχάσουμε ότι η ευαισθητοποίηση αναφορικά με τις σχέσεις των δύο φύλων και τα επίπεδα διάχυσης και υλοποίησης της ένταξης της έμφυλης διάστασης σε όλες τις πολιτικές διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό από χώρα σε χώρα. Αυτό αποτέλεσε και μια από τις κύριες προϋποθέσεις στο πλαίσιο αυτού του Προγράμματος.

Παρόλα αυτά, από την ανάλυση των διαθέσιμων στοιχείων προκύπτει ότι οι συμμετέχοντες/-ουσες έμειναν ικανοποιημένοι/-ες σε μεγάλο βαθμό από τα σεμινάρια ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές του Προγράμματος GEcel. Τα σεμινάρια συνεισέφεραν στη σημαντική διεύρυνση των γενικών και ειδικών γνώσεων που αφορούσαν στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και στην υλοποίησή της.

Αναλογιζόμενοι/-ες τη σύνθεση των συμμετεχόντων/-ουσών, μπορούμε να θεωρήσουμε ότι όσο περισσότερα γνώριζαν οι συμμετέχοντες/-ουσες αναφορικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και στην υλοποίησή της, πριν να λάβουν μέρος στα σεμινάρια, τόσο μικρότερη ήταν η επιτυχία των σεμιναρίων στην διεύρυνση των γνώσεών τους σε αυτό τον τομέα.



**ΕΙΝΑΙ ΕΝΑ ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΟ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΖΗΤΗΜΑ: ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΠΟΛΙΤΩΝ ΚΑΙ ΕΚΜΑΘΗΣΗ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ**

## GECEL – Προφίλ των Εταίρων

### ΔΑΝΙΑ

Dr. Karen Sjørup, Peter Ussing, Roskilde



**ΔΑΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ  
ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ  
ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (DANISH  
RESEARCH CENTRE ON  
GENDER EQUALITY [CELI])  
ΤΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΤΟΥ  
ROSKILDE**

Το Δανικό Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας των Φύλων του Πανεπιστημίου του Roskilde διεξάγει έρευνα, αναπτύσσει έργα και παρέχει ενημέρωση σε θέματα ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κέντρο ιδρύθηκε το Σεπτέμβριο του 2002 και αντικατέστησε το προγενέστερο Δανικό Κέντρο Ερευνών και Τεκμηρίωσης σε Θέματα Ισότητας. Συμμετέχει, ταυτόχρονα, σε πολλά σημαντικά Προγράμματα της Ε.Ε. μεταξύ άλλων Προγραμμάτων για θέματα της αγοράς εργασίας στην Εσθονία, στην Ουγγαρία και στην Πολωνία. Το Ινστιτούτο προσφέρει μεγάλο εύρος πληροφοριών, εμπειριών και παραδειγμάτων Καλών Πρακτικών.

[www.celi.dk](http://www.celi.dk)

### ΕΣΘΟΝΙΑ



Riina Kytt, Ταλλίν

**ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (WOMEN'S  
TRAINING CENTRE [WTC])**

Το Κέντρο Επιμόρφωσης Γυναικών (Women's Training Centre) είναι ένας μη-κερδοσκοπικός οργανισμός που ιδρύθηκε το 1997, ως διάδοχος ενός προγενέστερου κέντρου, το οποίο παρείχε υποστήριξη σε γυναίκες επιχειρηματίες. Η διεύρυνση του πεδίου δραστηριοτήτων προσανατολίστηκε στην ενίσχυση της έμφυλης δημοκρατίας. Περισσότερες από 800 γυναίκες έχουν συμμετάσχει μέχρι σήμερα στα Προγράμματα επιμορφωτικών μαθημάτων για τη δημοκρατία. Το WTC διαθέτει μεγάλη εμπειρία σε εκπαιδευτικά Προγράμματα και συνεργάζεται με εταίρους των Σκανδιναβικών χωρών. [www.nkk.ee](http://www.nkk.ee)

### ΕΛΛΑΔΑ

Δρ. Φωτεινή Μπέλλου,

Φωτεινή Σιάνου (μέχρι το 2004), Αθήνα



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

Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) αποτελεί ένα παράδειγμα αποτελεσματικής έρευνας, εκπαίδευσης και ενημέρωσης για θέματα ίσων ευκαιριών και ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς. Δραστηριοποιείται ενεργά στην περιοχή της Μεσογείου με στόχο τη συμμετοχή, την ενίσχυση και την ανάπτυξη της κοινωνίας των πολιτών.

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

### ΙΣΛΑΝΔΙΑ

Hildur Jonsdottir, Reykjavik



**ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ  
(EQUAL OPPORTUNITIES OFFICER) ΓΙΑ ΤΗΝ  
ΠΟΛΗ ΤΟΥ ΡΕΙΚΙΑΒΙΚ**

Η Υπηρεσία για Θέματα Ίσων Ευκαιριών της πόλης του Ρέικιαβικ έχει μακρόχρονη εμπειρία δραστηριοποίησης σε θέματα ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές σε μια χώρα, η οποία αναφέρεται expressis verbis σε αυτό το θέμα στο Νόμο της περί Ίσων Ευκαιριών. Η ενεργός συνεργασία με το Πρόγραμμα στο πλαίσιο της Σκανδιναβίας, αλλά και της Ευρώπης, καθώς και η προώθηση καινοτόμων προσεγγίσεων στην εκπαιδευτική πολιτική και πράξη, έχουν εντυπωσιακά αποτελέσματα στην Ισλανδία.

[www.reykjavik.is](http://www.reykjavik.is)



**GERMANIA**

Dr. Heidemarie Wünsche-Piétzka



**STRATEGIE 21 E.V. BONN**

Η οργάνωση αυτή είναι ΜΚΟ με έγκριτους/-ες εμπειρογνώμονες στην Έρευνα, στην Εκπαίδευση, στην Οργανωσιακή Ανάπτυξη και στη Συμβουλευτική. Αυτή η Μη Κυβερνητική Οργάνωση δραστηριοποιείται, κυρίως, σε διεθνικές συνεργασίες για θέματα ίσων ευκαιριών και εργασιών προσανατολισμένων σε Προγράμματα με σκοπό την ανάπτυξη μεθοδολογιών, οι οποίες προάγουν διαδικασίες κοινής και αμφίδρομης μάθησης και ταυτόχρονα τις συνδέουν με την οργανωσιακή μάθηση.

Dr. Karin Derichs-Kunstmann,  
Jean-Luc Malvache, Victoria Schnier



**ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ (FIAB), RECKLINGHAUSEN**

Το FIAB συνδέεται με το Πανεπιστήμιο της Ruhr στο Bochum και έχει την έδρα του στο Recklinghausen. Το FIAB ασχολείται με τα αποτελέσματα και τα προβλήματα της παγκοσμιοποίησης και των διαρθρωτικών αλλαγών, ιδίως τα εργασιακά προβλήματα, την ανάλυση των επιμορφωτικών αναγκών και τις νέες μεθόδους επαγγελματικής κατάρτισης, την ιστορική ανάπτυξη της εκπαίδευσης ενηλίκων, τις έμφυλες διαστάσεις της εκπαίδευσης ενηλίκων και τις διαδικασίες ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, ιδίως στο πλαίσιο των εκπαιδευτικών οργανισμών. Έχει μεγάλη εμπειρία στην έρευνα, την αξιολόγηση και την πρακτική σε θέματα που αφορούν στην ευαίσθητη ως προς τη διάσταση του φύλου και την ισότιμη ως προς τα φύλα εκπαίδευση/διδασκτική. Το FIAB δραστηριοποιείται τόσο σε εθνικό όσο και σε Ευρωπαϊκό επίπεδο μέσα από τη συνεργασία του με εκπαιδευτικούς ομίλους, Κολέγια/Πανεπιστήμια και Κέντρα

Επαγγελματικής Κατάρτισης, ΜΚΟ, Συνδικάτα, Εταιρείες, Επιμελητήρια και το Κράτος.

[www.ruhr-uni-bochum.de/fiab/](http://www.ruhr-uni-bochum.de/fiab/)  
[www.gender.qualifizierung.de](http://www.gender.qualifizierung.de)

**ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΗΣ ΦΟΡΕΑΣ:**

Petra Grüne και Cornelia Schmitz



**ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ (FEDERAL AGENCY FOR CIVIC EDUCATION (BPB), BONNH**

Η bpb είναι μια ομοσπονδιακή υπηρεσία, η οποία λειτουργεί υπό την αιγίδα του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Εσωτερικών. Βασικός άξονας ανάπτυξης των δραστηριοτήτων της είναι η προώθηση της πληροφόρησης σε θέματα δημοκρατίας και πολιτικής συμμετοχής. Ασχολείται με τρέχοντα και ιστορικά ζητήματα με: εκδηλώσεις, έντυπο υλικό, οπτικοακουστικά και διαδικτυακά προϊόντα. Στις εκδηλώσεις που διοργανώνονται από την υπηρεσία, συμπεριλαμβάνονται σεμινάρια, συνέδρια, φεστιβάλ, εκθέσεις, εκπαιδευτικά ταξίδια, διαγωνισμοί και πολλές άλλες εκδηλώσεις, οι οποίες απευθύνονται σε ειδικές ομάδες-στόχους, όπως καθηγητές/-τριες, δημοσιογράφοι κ.ά.

Σκοπός όλων αυτών των δράσεων είναι η παροχή κινήτρων στους πολίτες και η ενδυνάμωσή τους, ώστε να είναι σε θέση να αντιμετωπίζουν τα πολιτικά και κοινωνικά ζητήματα με κριτική αντίληψη, καθώς και να συμμετέχουν ενεργά στην πολιτική ζωή. Με δεδομένη την ιστορική εμπειρία της Γερμανίας σε δικτατορικούς τύπους διακυβέρνησης, η Ομοσπονδιακή Δημοκρατία έχει ιδιαίτερη ευθύνη να διασφαλίσει ιτη βαθιά εδραίωση αξιών, όπως η δημοκρατία, ο πλουραλισμός και η ανεκτικότητα στη συνείδηση του κοινού. Έτσι, στους στόχους και στα σχέδια του οργανισμού ενσωματώνονται η ευαισθητοποιημένη ως προς τη διάσταση του φύλου εκπαίδευση, η διαπολιτισμική εκπαίδευση και η εκπαίδευση για την Ευρώπη. Η υλοποίηση αυτών των στόχων προωθείται και μέσα στον ίδιο τον οργανισμό.

[www.bpb.de/gender](http://www.bpb.de/gender)

