



# ΟΔΗΓΟΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ



Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας  
Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης

Λευκωσία, 2017

*Ο Οδηγός Ένταξης της Διάστασης του Φύλου στις Δημόσιες Πολιτικές* ετοιμάστηκε από το Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου, για λογαριασμό του Εθνικού Μηχανισμού για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, του Υπουργείου Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης, στα πλαίσια υλοποίησης της **δράσης 1.3.1** του Στρατηγικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών 2014-2017.

Ο Οδηγός θα αποτελέσει τη βάση για την υλοποίηση συγκεκριμένου εκπαιδευτικού σχεδίου (**δράση 1.3.3** του Στρατηγικού Σχεδίου Δράσης) για εκπαιδεύσεις ομάδας δημοσίων λειτουργών. Για την υλοποίηση των δράσεων, καθώς και την επιμέλεια του Οδηγού, ευθύνη είχε ειδική επιτροπή που απαρτίστηκε από εκπροσώπους των εμπλεκόμενων φορέων.

**Επιμέλεια:** Ν. Αγρότου (Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης), Ν. Γεωργιάδη (Γραφείο Επιτρόπου Διοικήσεως και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων), Α. Πηλαβάκη (Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση), Α. Σάββα (Γραφείο Επιτρόπου Ισότητας των Φύλων), Δ. Χαραλάμπους και Ε. Κατσουνάρη (Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας – Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης).

Περιεχόμενα	
1. Εισαγωγή .....	4
2. Ιστορική αναδρομή .....	7
3. Ορισμός ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές- Gender Mainstreaming .....	12
4. Βήματα ένταξης διάστασης του φύλου στις Δημόσιες Πολιτικές.....	15
4.1 Βήμα 1 - Οργάνωση.....	23
4.2 Βήμα 2 - Μαθαίνοντας για τις διαφορές των φύλων.....	29
4.3 Βήμα 3: Εκτιμώντας τις επιπτώσεις της πολιτικής .....	32
4.4 Βήμα 4 - Ξανασχεδιάζοντας την πολιτική .....	35
4.5 Βήμα 5 -Έμφυλη παρακολούθηση και αξιολόγηση.....	38
5. Εργαλεία για την Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου .....	50
5.1 Έμφυλη Ανάλυση .....	50
5.2 Έμφυλος Σχεδιασμός.....	57
5.3 Έμφυλη εκτίμηση των επιπτώσεων.....	59
5.4 Έμφυλος Προϋπολογισμός- Gender Budgeting.....	65
5.5 Gender Auditing .....	69
5.6 Έμφυλοι Δείκτες .....	69
5.7 Έμφυλη παρακολούθηση.....	74
5.8 Έμφυλη Αξιολόγηση .....	75
5.9 Έμφυλος Έλεγχος.....	77
5.10 Έμφυλοι Δημόσιοι διαγωνισμοί/συμβάσεις.....	79
6. Προυποθέσεις .....	82
6.1 Έμφυλα στατιστικά στοιχεία .....	82
6.2 Έμφυλα διαχωρισμένα δεδομένα .....	82
6.3 Έμφυλη διαβούλευση με τους ενδιαφερομένους .....	83
6.4 Θεσμικός Μετασχηματισμός.....	83
6.5 Έμφυλη Οργανωσιακή κουλτούρα.....	84
6.6 Εκπαίδευση για την ισότητα των Φύλων.....	85
6.7 Έμφυλη Ευαισθητοποίηση.....	86
7. Καλές πρακτικές .....	89
7.1 Καλές πρακτικές από την Ελλάδα.....	89
7.2 Καλές πρακτικές εφαρμογής σε ευρωπαϊκό επίπεδο .....	105
8. Βιβλιογραφία .....	114

## 1. Εισαγωγή

Η ένταξη της διάστασης του φύλου στο σύνολο των πολιτικών (gender mainstreaming) και ιδιαίτερα στη Δημόσια Διοίκηση αποτέλεσε στόχο του Στρατηγικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών 2014-2017. Η ένταξη της διάστασης του φύλου, ως πολιτικό αλλά και μεθοδολογικό εργαλείο, έχει σκοπό να ευαισθητοποιήσει τα στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης, που λαμβάνουν μέρος στον προγραμματισμό δράσεων, στη χάραξη πολιτικής και στην κατάρτιση των προϋπολογισμών, για την ένταξη της διάστασης του φύλου στον σχεδιασμό και στην εφαρμογή κάθε πολιτικής.

Για υλοποίηση των στόχων 1.3.1 και 1.3.3 του Στρατηγικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΣΣΔΙ), συστάθηκε Επιτροπή αποτελούμενη από εκπροσώπους του Υπουργείου Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης, της Επιτροπής Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση, της Κυπριακής Ακαδημίας Δημόσιας Διοίκησης, του Γραφείου Επιτρόπου Διοίκησης και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και του Γραφείου Επιτρόπου Ισότητας. Ο Στόχος 1.3.1 αφορά στην Ετοιμασία Σχεδίου Δράσης για την εκπαίδευση δημόσιων λειτουργών στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Ο Στόχος 1.3.3 αφορά στη διοργάνωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων σε θέματα gender mainstreaming και gender budgeting, για όλες τις βαθμίδες κρατικών λειτουργών και κυρίως των αρμόδιων λειτουργών που διαμορφώνουν και υλοποιούν τον κρατικό προϋπολογισμό και τα στρατηγικά σχέδια ανάπτυξης.

Βασικός στόχος της ένταξης της διάστασης του φύλου είναι η ανάδειξη της πολιτικής, οικονομικής, κοινωνικής και αναπτυξιακής διάστασης των πολιτικών ισότητας. Οι πρωτοβουλίες για ένταξη της διάστασης του φύλου πρέπει να επικεντρωθούν σε θεσμικές και οργανωτικές παρεμβάσεις, καθώς και σε Έργα που χρηματοδοτούνται από εθνικούς και κοινοτικούς πόρους.

Ο παρών Οδηγός εφαρμογής της ένταξης της διάστασης του φύλου στη

Δημόσια Υπηρεσία/Διοίκηση αποτελεί ένα καινοτόμο εργαλείο εκπαίδευσης υψηλόβαθμων στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης. Πρόκειται για ένα χρήσιμο μεθοδολογικό εργαλείο, το οποίο θα βοηθήσει, ώστε να λαμβάνονται υπόψη κατά τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την αξιολόγηση των πολιτικών οι επιπτώσεις τους σε άνδρες και γυναίκες, καθώς και οι ιδιαίτερες ανάγκες των ανδρών και των γυναικών. Απώτερος στόχος είναι να καταστούν οι ίσες ευκαιρίες και η ίση μεταχείριση των φύλων ως σημαντικός παράγοντας ανάπτυξης με τη συμβολή της δημόσιας διοίκησης και να διασφαλίζεται παράλληλα ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και η κοινωνική συνοχή.

Προϋπόθεση κατανόησης και πρακτικής εφαρμογής του παρόντος οδηγού αποτελεί η συμμετοχή των δημόσιων λειτουργών σε ειδικό πρόγραμμα εκπαίδευσης, που θα διοργανωθεί για τον σκοπό αυτόν από την Κυπριακή Ακαδημία Δημόσιας Διοίκησης. Τόσο το περιεχόμενο, όσο και η ορολογία που χρησιμοποιείται δεν μπορούν να απλουστευθούν περισσότερο, αφού πρόκειται για έναν δύσκολο, ως εκ της φύσης του Οδηγό, με άγνωστη ορολογία πολλές φορές, αλλά καινοτόμο για τα κυπριακά δεδομένα. Σε όλους τους οδηγούς στις χώρες που πρωτο-εφαρμόστηκε η ένταξη της διάστασης του φύλου, γίνεται αναφορά στη δυσκολία κατανόησης πολλών εννοιών και στην ανάγκη εκπαίδευσης των ατόμων που θα εμπλακούν στην πρακτική εφαρμογή του.

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων δύο δεκαετιών, η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, έχει εξαπλωθεί ως μια παγκόσμια, ολοκληρωμένη στρατηγική για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Η ένταξη της διάστασης του φύλου αποτελεί, μια ολοκληρωμένη προσέγγιση στην πολιτική της ισότητας που δεν περιορίζεται απλά στη λήψη μέτρων υπέρ των γυναικών, αλλά χαράσσει πολιτικές ισότητας, τις εφαρμόζει και αξιολογεί το σύνολο των επιπτώσεων τους τόσο στους άνδρες, όσο και στις γυναίκες. Επίσης, εστιάζει στις ιδιαίτερες ανάγκες και εμπειρίες τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών, έτσι ώστε άνδρες και γυναίκες να επωφελούνται ισότιμα από όλες τις πολιτικές και δράσεις, σε όλα τα επίπεδα της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής ζωής.

Εξάλλου, η ένταξη της διάστασης του φύλου δεν είναι απλά ζήτημα κοινωνικής δικαιοσύνης, αλλά απαραίτητη διαδικασία, προκειμένου να διασφαλιστεί η σταθερή και διαρκής ανθρώπινη ανάπτυξη εντός του κοινωνικού πλαισίου με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο και με τα πιο αποδοτικά μέσα. Σε αυτό το πλαίσιο, η στρατηγική για την ένταξη της διάστασης του φύλου μπορεί να αναβαθμίσει και να βελτιώσει τις δραστηριότητες της Δημόσιας Διοίκησης. Ως τεχνική μπορεί να προετοιμάσει το έδαφος για νόμιμες και ασφαλείς, δημοκρατικές και αποδοτικές δημόσιες υπηρεσίες για την κοινωνία στο σύνολο της.

## 2. Ιστορική αναδρομή

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.

Σε διεθνές επίπεδο η πρώτη σαφής αναφορά στην κατάργηση των διακρίσεων με βάση το φύλο γίνεται στα δυο πρώτα άρθρα της **Οικουμενικής Διακήρυξης για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα**, η οποία υιοθετήθηκε και ψηφίστηκε από τη Γενική Συνέλευση του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) το 1948. Τα άρθρα αυτά αποτέλεσαν τη βάση για την υιοθέτηση μεταγενέστερων Συνθηκών, Συμβάσεων και άλλων νομικών κειμένων, όπως είναι για παράδειγμα, η Διεθνής Σύμβαση Εξάλειψης όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των Γυναικών (CEDAW), η οποία υιοθετήθηκε στις 18 Δεκεμβρίου 1979 από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ (United Nations, 1979). Η Σύμβαση αυτή θεωρείται το σημαντικότερο κείμενο για την ανάπτυξη πολιτικών ισότητας σε παγκόσμιο επίπεδο και βασικός της σκοπός είναι η εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων, όπως επίσης η λήψη σχετικών αναγκαιών μέτρων από τις κυβερνήσεις των χωρών που την έχουν επικυρώσει, συμπεριλαμβανομένων και των νομοθετικών, σε όλους τους τομείς, ιδίως στον πολιτικό, τον κοινωνικό, τον οικονομικό και τον πολιτιστικό, για να εξασφαλίσουν την πλήρη ισότητα, την ανάπτυξη και την πρόοδο των γυναικών<sup>1</sup>.

Η έννοια της αρχής της ένταξης της Ισότητας, εμφανίστηκε το 1985 στο Ναϊρόμπι, στο πλαίσιο της Τρίτης Διάσκεψης των Ηνωμένων Εθνών. Η αντίληψη της ένταξης επικυρώθηκε κατά την Τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη του ΟΗΕ για τις γυναίκες στο Πεκίνο το 1995 και εγκρίθηκε ρητά από το Πρόγραμμα Δράσης, το οποίο υιοθετήθηκε στο τέλος της Διάσκεψης. Το πρόγραμμα Δράσης του Πεκίνου αποτελεί το σημείο

---

<sup>1</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2008). Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής προστασίας

εκκίνησης της δέσμευσης που ανέλαβαν τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης που συμμετείχαν ενεργά στη Συνδιάσκεψη για την ένταξη της διάστασης του φύλου στο σύνολο των πολιτικών τους. Στο πλαίσιο της εγκρίθηκαν η επονομαζόμενη **Διακήρυξη του Πεκίνου** και η **Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου** (Beijing Declaration and Platform for Action (United Nations, 1995). Η Διακήρυξη και η Πλατφόρμα Δράσης, που εγκρίθηκαν στη λήξη της Διάσκεψης, διατυπώνουν τους στρατηγικούς στόχους και τις δράσεις που πρέπει να υλοποιηθούν, ώστε να αρθούν τα εμπόδια στην προώθηση της ισότητας των φύλων. Προσδιορίστηκαν **δώδεκα (12) κρίσιμοι τομείς** που αποτελούν εμπόδιο στην προώθηση των γυναικών και απαιτούν ειδική δράση.

Η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου αποτελεί το πρώτο επίσημο διεθνές κείμενο που υιοθετεί τη στρατηγική και τον όρο «**ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές**» (gender mainstreaming)<sup>2</sup>.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η έννοια της ένταξης της διάστασης του φύλου εμφανίζεται για πρώτη φορά στο Τρίτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Κοινωνικής Δράσης για την Ισότητα των Ευκαιριών Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (1991-1995), χωρίς όμως ουσιαστική εφαρμογή. Το 1994 συστάθηκε Επιτροπή για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών από το Συμβούλιο της Ευρώπης (Steering Committee for Equality Between Women and Men)<sup>3</sup>, η οποία υιοθέτησε την έννοια της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Η Επιτροπή που μετονομάστηκε σε Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Γυναικών και την Ισότητα των Φύλων, είναι υπεύθυνη για τη λήψη μέτρων για την προώθηση της ισότητας και είναι άμεσα υπόλογη στην Επιτροπή των

---

<sup>2</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2008). Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής προστασίας,

<sup>3</sup> <http://www.europarl.europa.eu/committees/el/femm/home.html>



Υπουργών, από την οποία λαμβάνει οδηγίες και στην οποία παραδίδει τις εκθέσεις και προτάσεις της<sup>4</sup>.

Το 1996, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επίσημα δήλωσε τη δέσμευσή της για ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές της, στην Ανακοίνωση για την «ένταξη της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και στόχων»<sup>5</sup>. Το 1998 εδραίωσε τη στρατηγική της για την εκτίμηση των επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο σε όλες τις πολιτικές και τα μέτρα (gender impact assessment), προκειμένου να αποφεύγονται οι ανεπιθύμητες επιπτώσεις των πολιτικών και να βελτιώνεται η ποιότητα και αποτελεσματικότητά τους<sup>6</sup>.

Στη συνέχεια, το 1999, η υιοθέτηση της διπλής στρατηγικής από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή έδωσε ώθηση στην εφαρμογή της ένταξης της ισότητας σε όλες τις πολιτικές των Διαρθρωτικών Ταμείων, καθώς προωθήθηκε ο συνδυασμός της ένταξης της διάστασης του φύλου με τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών σε όλα τα μέτρα. Παράλληλα, στο Τέταρτο Κοινοτικό Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα (1996-2000),<sup>7</sup> καθώς και στο Πέμπτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα (2001-2006),<sup>8</sup> επισημάνθηκε ότι

---

<sup>4</sup> Συμβούλιο της Ευρώπης (1991), *Ψήφισμα του Συμβουλίου της 21ης Μαΐου 1991 σχετικά με το τρίτο μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα κοινοτικής δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών (1991-1995)*, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. C 142 της 31/05/1991, text at: <https://goo.gl/JUMVY2>

<sup>5</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1996), *Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την «Ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και στόχων»* COM(96) 67.

<sup>6</sup> Η ισότητα των φύλων αναφέρεται για πρώτη φορά σε νομικό κείμενο της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Ιδρυτική Συνθήκη των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, το 1957 με τη θέσπιση της αρχής της *ίσης αμοιβής για ίση εργασία* (άρθρο 119).

<sup>7</sup> European Commission (1995), *European Training Foundation Annual Report 1995*. COM (97) 381 final, Vol. I.

<sup>8</sup> Council of the European Union (2001). *Council Decision of 20 December 2000 Establishing a Programme relating to the Community Framework Strategy on Gender Equality (2001-2005)*. Official Journal of the European Communities, OJ L 17, pp. 22-29.

η ένταξη της διάστασης του φύλου βρίσκεται στο επίκεντρο των θεμάτων που επιδιώκεται να διευθετήσουν.

Το 2006 συστάθηκε το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), ευρωπαϊκός οργανισμός που στηρίζει το έργο των κρατών-μελών και των οργάνων της ΕΕ (κυρίως της Επιτροπής) στον συγκεκριμένο τομέα. Στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο έχει αρχίσει να λειτουργεί με επιλεγμένες μεθόδους και εργαλεία στον τομέα της ένταξης της διάστασης του φύλου και της προώθησης της ισότητας των φύλων (π.χ. έρευνες, δείκτες, καλές πρακτικές, εγχειρίδια/οδηγοί κ.λπ.).

Η Συνθήκη της Λισαβόνας, που εφαρμόστηκε το 2009, ενίσχυσε την αρχή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, συμπεριλαμβάνοντάς την στις αξίες και στους στόχους της Ένωσης (άρθρα 2 και 3.3 της συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση), και προέβλεψε την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές της ΕΕ (άρθρο 8 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης).<sup>9</sup>

Το 2010, με την ευκαιρία της Διεθνούς Ημέρας της Γυναίκας, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενίσχυσε και εμβάθυνε τη δέσμευσή της για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών με την εκπόνηση ενός Χάρτη για τα Δικαιώματα των Γυναικών. Η πολιτική αυτή διακήρυξη, όρισε πέντε βασικούς τομείς δράσης και δέσμευσε την Επιτροπή να εντάξει τη διάσταση της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές που θα θεσπίσει την επόμενη πενταετία, και παράλληλα να λάβει ειδικά μέτρα για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών<sup>10</sup>.

Επιπρόσθετα, η Στρατηγική «Ευρώπη 2020», υπογραμμίζει τη συμβολή της ισότητας των φύλων στην οικονομική και βιώσιμη ανάπτυξη και υποστηρίζει την εφαρμογή της ένταξης της διάστασης της ισότητας των φύλων, προβλέπει την έξυπνη, βιώσιμη και περιεκτική ανάπτυξη.

---

<sup>9</sup> Βλ. σχετικά: <https://goo.gl/l9syut>

<sup>10</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2016), *Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019*, Λουξεμβούργο, <https://goo.gl/KdPvPu>

Βασίζεται στις προτεραιότητες του Χάρτη για τα Δικαιώματα των Γυναικών και στην εμπειρία του Χάρτη Πορείας για την Ισότητα Μεταξύ Γυναικών και Ανδρών. Η πρόοδος καταγράφεται σε ετήσια βάση και παρουσιάζεται στην «Έκθεση για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών»<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Daly, M. (2005), «Gender Mainstreaming in Theory and Practice», *The Author*, pp. 433-450, Oxford University Press.

### 3. Ορισμός ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές- Gender Mainstreaming

Η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου, όπως είδαμε και πιο πάνω αποτελεί το πρώτο επίσημο διεθνές κείμενο που υιοθετεί τη στρατηγική και τον όρο «ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές» και ορίστηκε ως η προώθηση «από τις κυβερνήσεις και άλλους φορείς» της «ενεργού και εμφανούς πολιτικής της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και τα προγράμματα, έτσι ώστε πριν από τη λήψη αποφάσεων να πραγματοποιείται ανάλυση των επιπτώσεων στις γυναίκες και στους άνδρες αντίστοιχα»<sup>12</sup>.

Ο **Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών** ορίζει ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου είναι η διαδικασία αποτίμησης των επιπτώσεων για τις γυναίκες και τους άνδρες κάθε προγραμματισμένης δράσης, συμπεριλαμβανομένης της νομοθεσίας, των πολιτικών ή των προγραμμάτων, σε κάθε τομέα και σε όλα τα επίπεδα. Είναι μια στρατηγική, προκειμένου να καταστούν τα ζητήματα και οι εμπειρίες τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών μια ολοκληρωμένη διάσταση του σχεδιασμού, της εφαρμογής, της παρακολούθησης και της αξιολόγησης πολιτικών και προγραμμάτων σε όλους τους τομείς (πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό τομέα), ώστε οι γυναίκες και οι άνδρες να επωφελούνται ισότιμα και να μην διαιωνίζεται η ανισότητα. Απώτερο στόχο αποτελεί η επίτευξη της ισότητας των φύλων<sup>13</sup>.

Σύμφωνα με το **Συμβούλιο της Ευρώπης**, η ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές είναι η αναδιοργάνωση, η βελτίωση, η ανάπτυξη και η αξιολόγηση της διαδικασίας άσκησης πολιτικής, έτσι ώστε η οπτική του φύλου να ενσωματωθεί από τους φορείς που εμπλέκονται στην άσκηση

---

<sup>12</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2008). Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής προστασίας

<sup>13</sup> Οδηγός για το Ίδρυμα Μποδοσάκη. (2017). Ένταξη της Οπτικής του Φύλου στις Δράσεις των Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών. Συγγραφείς: Βικτωρία Γκερμότση, Ναυσικά Μοσχοβάκου, Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

των πολιτικών, σε όλες τις πολιτικές, σε όλα τα επίπεδα και στάδια. Η έννοια της ένταξης της διάστασης του φύλου θεωρείται καινοτόμα, και διαφοροποιείται εννοιολογικά αλλά και πρακτικά από την “παραδοσιακή» πολιτική των ίσων ευκαιριών. Συνιστά μια συνεχή διαδικασία, η οποία επεκτείνεται χρονικά, και η αποτελεσματικότητά της εξαρτάται άμεσα από την παράλληλη άρση των κοινωνικών και έμφυλων στερεοτύπων. Επίσης, περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τη διάσταση του φύλου στην κατανομή των οικονομικών πόρων, την ουσιαστική ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και την ανάπτυξη κατάλληλων θεσμικών ικανοτήτων<sup>14</sup>.

**Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή** καθορίζει την ένταξη της διάστασης του φύλου ως τη διαδικασία ένταξης της διάστασης του φύλου σε κάθε στάδιο των πολιτικών διαδικασιών (σχεδιασμός, εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση) με την οπτική της προώθησης της ισότητας μεταξύ των γυναικών και των ανδρών. Επιπλέον, σημαίνει την αποτίμηση του βαθμού επίδρασης των πολιτικών στη ζωή και στη θέση των γυναικών και των ανδρών, καθώς και στη λήψη ευθύνης για τον επαναπροσδιορισμό τους, εφόσον αυτό κρίνεται απαραίτητο<sup>15</sup>.

Η ένταξη της διάστασης του φύλου συνεπάγεται συνεχείς προσπάθειες προώθησης της ισότητας στην εφαρμογή ειδικών μέτρων ενίσχυσης των γυναικών και την κινητοποίηση όλων των γενικών πολιτικών και μέτρων με σκοπό την επίτευξη της ισότητας, λαμβάνοντας ενεργά και ανοιχτά υπόψη κατά το στάδιο του σχεδιασμού την ενδεχόμενη επίδρασή τους στην αντίστοιχη κατάσταση των ανδρών και των γυναικών (οπτική του φύλου). Αυτό προϋποθέτει τη συστηματική εξέταση των μέτρων και των

---

<sup>14</sup> Οδηγός για το Ίδρυμα Μποδοσάκη. (2017). Ένταξη της Οπτικής του Φύλου στις Δράσεις των Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών. Συγγραφείς: Βικτωρία Γκερμότση, Ναυσικά Μοσχοβάκου, Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

<sup>15</sup> Οδηγός για το Ίδρυμα Μποδοσάκη. (2017). Ένταξη της Οπτικής του Φύλου στις Δράσεις των Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών. Συγγραφείς: Βικτωρία Γκερμότση, Ναυσικά Μοσχοβάκου, Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

πολιτικών και τη συνεκτίμηση των πιθανών επιπτώσεων κατά τον ορισμό και την εφαρμογή τους<sup>16</sup>.

Γενικά, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου:

**Πίνακας 1**

Δεν σημαίνει κατάργηση ή αντικατάσταση πολιτικών.
Δεν είναι θέμα που αφορά μόνο τις γυναίκες και δεν είναι αποκλειστικά προς όφελος τους.
Αναγνωρίζει ότι υπάρχουν διαφορές στις ζωές των ανδρών και των γυναικών, ότι οι ανάγκες, οι εμπειρίες και οι προτεραιότητές τους διαφοροποιούνται, και συνεπώς θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τόσο στον σχεδιασμό όσο και στην υλοποίηση πολιτικών σε όλους τους τομείς, έτσι ώστε να επωφελούνται ισότιμα και τα δύο φύλα.
Αποβλέπει στη μείωση της φτώχειας και των ανισοτήτων, στην ενίσχυση της ιδιότητας του πολίτη, στην προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης, στην εξασφάλιση της απασχόλησης τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών και στην αξιοποίηση, με τον τρόπο αυτό, όλου του παραγωγικού δυναμικού μιας χώρας.
Είναι μια συνεχής διαδικασία και δεν πραγματοποιείται αμέσως.
Χρειάζεται αποφασιστική πολιτική δράση και υποστήριξη με σαφείς στόχους και δείκτες (ποσοτικούς και ποιοτικούς).
Αποτελεί μία δυναμική αντιμετώπιση των ανισοτήτων που μπορούν να οδηγήσουν στη διακριτική μεταχείριση των φύλων. <sup>17</sup>

<sup>16</sup> Plantenga, J., Remery C. & J. Rubery (2007), Gender mainstreaming of employment policies (Ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης) — Μια συγκριτική επισκόπηση τριάντα ευρωπαϊκών χωρών, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

<sup>17</sup> Μάρη, Ε. & Μπίρμπα, Δ. (2011), Οδηγός Εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Χάρτας

## 4. Βήματα ένταξης στις Δημόσιες Πολιτικές

Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές αναγνωρίζεται παγκοσμίως ως μια από τις σημαντικότερες στρατηγικές, καθώς είναι απαραίτητο εργαλείο για την επίτευξη της ισότητας των φύλων σε όλα τα επίπεδα της οικονομικής και κοινωνικής ζωής. Αποτελεί την πιο πρόσφατη καινοτομία στην πολιτική ισότητα. Είναι μια δέσμευση, ότι κάθε μέρος ενός οργανισμού αναλαμβάνει την ευθύνη να διασφαλίσει ότι οι επιπτώσεις των πολιτικών επηρεάζουν ομοιόμορφα γυναίκες και άνδρες. Το βασικό χαρακτηριστικό ως στρατηγική και ως εργαλείο είναι ότι αποσκοπεί στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, με απώτερο στόχο τα αποτελέσματα από την εφαρμογή του να είναι μόνιμα. Αυτό σημαίνει ότι, πριν από κάθε ενέργεια και απόφαση, λαμβάνεται υπόψη η διάσταση του φύλου και οι επιπτώσεις που θα έχει εξίσου στους άνδρες και στις γυναίκες. Ο συνδυασμός της ένταξης της διάστασης του φύλου με τις θετικές δράσεις προωθεί την ισότητα των φύλων και συμβάλλει στην επίτευξή της σε όλα τα επίπεδα.

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

Η ένταξη της διάστασης του φύλου αφορά τη δημόσια υπηρεσία, αφού η σε βάθος ανάλυση του τρόπου με τον οποίο οι διοικητικές αποφάσεις και λειτουργίες έχουν επιπτώσεις στους άνδρες και στις γυναίκες, οδηγεί στην προσαρμογή των συνθηκών, ώστε να υπάρχει βελτίωση των διαδικασιών και των προτεραιοτήτων που τίθενται σε επίπεδο δημόσιας διοίκησης.

Επιπλέον, κρίνεται σημαντική η εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου στη δημόσια διοίκηση με την εμπλοκή όλων των ιεραρχικών βαθμίδων, καθώς μπορεί να αναβαθμίσει και να βελτιώσει τις δραστηριότητες της δημόσιας υπηρεσίας. Ως τεχνική μπορεί να παράσχει εγγυημένα αποτελέσματα, και να προετοιμάσει το έδαφος για νόμιμες, ασφαλείς, δημοκρατικές και αποδοτικές δημόσιες υπηρεσίες εξίσου για τους άνδρες και τις γυναίκες<sup>18</sup>.

Η στρατηγική για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές υποδηλώνει ότι όλοι οι φορείς λήψης αποφάσεων και όλοι οι δημόσιοι λειτουργοί θα πρέπει να γνωρίζουν, να αποδέχονται και να εργάζονται εντατικά για την εφαρμογή της στρατηγικής αυτής<sup>19</sup>.

Για την εφαρμογή της θεωρίας της ένταξης της διάστασης του φύλου, υπάρχει ποικιλία μεθόδων και εργαλείων, σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, τα οποία έχουν δοκιμαστεί επιτυχώς σε διάφορες χώρες (π.χ. Σουηδία, Δανία, Γερμανία, κ.ά.). Μερικές από τις πιο γνωστές μεθοδολογίες που έχουν εφαρμοστεί παγκοσμίως είναι:

**A. Η μέθοδος των 10 Βημάτων**, η οποία είναι μια από τις πιο διαδεδομένες και δοκιμασμένες μεθόδους για την εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου στην τοπική αυτοδιοίκηση της Σουηδίας.

**B. Η μέθοδος των 3R/4R**, η οποία αναπτύχθηκε και αυτή στη Σουηδία.

**Γ. Η «Σκάλα»**, η οποία είναι μια καλά δομημένη πρακτική εφαρμογής της ένταξης της διάστασης του φύλου που αναπτύχθηκε από τη Σουηδική Επιτροπή για την Υποστήριξη της Ένταξης της Διάστασης του Φύλου

---

<sup>18</sup> Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (2007). *Gender Equality in Public Services: Some Useful Advice on Gender Mainstreaming*. Swedish Government Official Reports: Stockholm.

<sup>19</sup> Sjrup, K. & Schmitz C. (επιμ.) (2005). *Παραδείγματα καλών πρακτικών στην επιμόρφωση. Εοσιάσεις και παγίδες. Εκπαίδευση και επιμόρφωση του πολίτη σε θέματα σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές*. Βόννη: The GEcel Project Group.



(JämStöd) και ονομάζεται «Διαδικασία για διαρκή ένταξη της διάστασης του φύλου» ή «Η Σκάλα».

**Δ. Η μέθοδος των 4 βημάτων** για την ένταξη της διάστασης του φύλου αφορά στις πολιτικές απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής προστασίας<sup>20</sup>.

Για όλες τις μεθόδους, είναι σημαντικό να εξασφαλιστεί η κατανόηση των βασικών εννοιών που σχετίζονται με το φύλο. Προκειμένου ένα Υπουργείο/Τμήμα/Υπηρεσία να ενσωματώσει τη διάσταση του φύλου, θα πρέπει πρώτα από όλα να είναι θετικό στην αλλαγή και, το σημαντικότερο, να καταλάβει ότι η αλλαγή αυτή είναι απαραίτητη. Οι αλλαγές συνήθως δεν είναι ευπρόσδεκτες και τίθενται συχνά διάφοροι προβληματισμοί όπως:

- **Αφού είμαστε ευχαριστημένοι/ες με την παρούσα κατάσταση, γιατί πρέπει να αλλάξουμε κάτι;**
- **Μήπως, με την αλλαγή θα χαθεί ο έλεγχος και η τωρινή μας θέση ή μπορεί να κάνουμε λάθη;**

Για να μπορέσετε να πείσετε ότι χρειάζεται αλλαγή, πρέπει να γίνει σαφές στο προσωπικό του Υπουργείου/Τμήματος/Υπηρεσίας το όφελος από την αλλαγή αυτή τόσο σε προσωπικό επίπεδο, αλλά και για το ίδιο το Υπουργείο/Τμήμα/Υπηρεσία και την ομάδα-στόχο της.

- Πώς μπορούμε να επιφέρουμε αλλαγές στο Υπουργείο/Υπηρεσία/τμήμα μας;
- Πώς θα διασφαλιστεί η ισότητα των φύλων εντός του Υπουργείου/ Υπηρεσίας/τμήματος;
- Από πού ξεκινάμε;
- Τι πρέπει να κοιτάξουμε;

---

<sup>20</sup> ΚΕΘΙ (2009). Οδηγός Καλών Πρακτικών Εφαρμογής της Ένταξης της Διάστασης του Φύλου (Gender Mainstreaming) στη Δημόσια Διοίκηση. Συγγραφείς: Βικτώρια Γκερμότση & Ελένη Σακελλαρίου

- Πώς θα προετοιμαστούμε;

## Στάδιο Προετοιμασίας: Προϋποθέσεις για αλλαγές

### Τι πρέπει να κάνουμε και με ποιον τρόπο;

Πρέπει όλα τα μέλη της ομάδας να μιλήσουν ανοιχτά και να εκφράσουν τους φόβους τους σχετικά με την επικείμενη αλλαγή, προκειμένου να γίνει μια ανοιχτή συζήτηση γύρω από αυτούς/ές και να μπορέσουν να αντιμετωπιστούν.

- Πολύ συχνά, η αντίσταση προέρχεται από την **έλλειψη επαρκών πληροφοριών και γνώσεων**. Το φύλο μπορεί να μην αποτελεί μέρος της συνήθους δράσης του Υπουργείου/Υπηρεσίας/Τμήματος μας και απλώς να συνδέεται με συγκεκριμένα άτομα ή προγράμματα.

- Κατά τη συζήτηση μπορεί να βγουν στην επιφάνεια κάποιες **απαρχειωμένες και ξεπερασμένες αντιλήψεις σχετικά με το φύλο**. Γι' αυτό είναι αναγκαίο να κατανοήσουμε τη σημασία του φύλου και πόσο ουσιώδης είναι για την ανάπτυξη της κοινωνίας.

- Η αλλαγή πρέπει να γίνει σε επίπεδο **πολιτικό, δομής και διαδικασιών** του Υπουργείου. Για να γίνει όμως αυτό, θα πρέπει το κάθε μέλος να δεσμευτεί προσωπικά απέναντι στα θέματα ισότητας των φύλων.

- Κάθε διαδικασία αλλαγής πρέπει να έχει ως αφετηρία την **ανάλυση της παρούσας κατάστασης**, προκειμένου να αποφασιστεί τι πρέπει να αλλάξει. Τα προβλήματα και οι ανάγκες, η παρούσα κατάσταση όσον αφορά το φύλο και όλες τις πτυχές του, πρέπει να προσδιορίζονται, πριν αποφασιστούν ενέργειες για αλλαγή.

- Κατά τη διαδικασία της αλλαγής, θα βρείτε σίγουρα αντίσταση, κυρίως όσον αφορά την **έλλειψη των οικονομικών και ανθρώπινων πόρων**, αλλά και του διαθέσιμου χρόνου. Πρέπει να εντοπίσετε γιατί συγκεκριμένα άτομα αντιστέκονται στην αλλαγή. Αν κατανοήσετε γιατί κάποια άτομα σκέφτονται με συγκεκριμένο τρόπο,

μπορείτε να βρείτε αποτελεσματικές λύσεις και να καταλήξετε σε συμφωνία.

➤ **Η αλλαγή είναι μια διαδικασία**, κατά την οποία, βήμα προς βήμα, θα προχωρήσετε μπροστά. Μερικές φορές όμως πρέπει να πάτε πίσω, να επανεξετάσετε κάποια ζητήματα, προκειμένου να γίνουν πιο ξεκάθαρα, ή να κάνετε κάποια άτομα να καταλάβουν.

➤ Οι άνθρωποι συχνά είναι πιο πρόθυμοι να συνεργαστούν, αν δουν τα οφέλη της αλλαγής. Αυτό απαιτεί την ύπαρξη επαρκών εξηγήσεων, και την παρουσίαση **πειστικών και τεκμηριωμένων επιχειρημάτων** για τα πιθανά οφέλη της αλλαγής.

➤ Όταν τα άτομα συμμετέχουν ενεργά στις συζητήσεις και στις λύσεις, αισθάνονται ότι έχουν αξία, ότι οι ιδέες και οι προτάσεις τους αναγνωρίζονται. Έτσι, θα είναι πιο πρόθυμα να στηρίξουν τη διαδικασία και να συνεισφέρουν στην αλλαγή.

➤ Εάν εντοπίσετε τα δυνατά σημεία του Υπουργείου /Υπηρεσίας/Τμήματος σας και δουλέψετε πάνω σε αυτά, θα επιτευχθεί μεγαλύτερη πρόοδο από ό,τι αν εστιάσετε στα αρνητικά σημεία.

**Το πρώτο βήμα** προς την ένταξη της διάστασης του φύλου συνίσταται στη διατύπωση των σκοπών και των στόχων, την εκπόνηση ενός σχεδίου δράσης, την κατάρτιση ενός προϋπολογισμού και τον ορισμό των ευθυνών και της υπευθυνότητας των εμπλεκόμενων Υπουργείων/Υπηρεσιών/Τμημάτων. Επίσης, απαιτείται και η διαθεσιμότητα των απαιτούμενων για υλοποίηση πόρων<sup>21</sup>. **Οι πόροι αφορούν τους ανθρώπινους, υλικούς και χρηματικούς. Θα χρειαστεί να συσταθεί μια ομάδα ατόμων, που θα είναι υπεύθυνη για την υλοποίηση της παρέμβασης.**

**Το δεύτερο βήμα** αφορά τις γνώσεις σχετικά με τις διαφορές των φύλων. Προκειμένου να προσδιοριστεί εάν η υπό εξέταση πολιτική είναι

---

<sup>21</sup> Ίδρυμα Μποδοσάκη. Οδηγός για την Ένταξη της Οπτικής του Φύλου στις Δράσεις των Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών, Αθήνα, 2017. Βικτωρία Γκερμότση Ναυσικά Μοσχοβάκου Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

ουδέτερη από άποψη φύλου, πρέπει να είναι σαφές εάν επηρεάζει την καθημερινή ζωή του πληθυσμού και εάν υπάρχουν διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών στο συγκεκριμένο τομέα. Για το δεύτερο απαιτούνται α) στατιστικά στοιχεία και δείκτες διαχωρισμένοι ανά φύλο (βλέπε σελ. 82), και β) ανάλυση αυτών των στοιχείων με σκοπό τον προσδιορισμό των διαφορών μεταξύ των φύλων και των τάσεων.

Εφόσον αποδειχθεί ότι η πολιτική είναι ουδέτερη από άποψη φύλου, πρέπει να διενεργηθεί **το τρίτο βήμα**, δηλαδή η αξιολόγηση των έμφυλων επιπτώσεων (βλέπε σελ. 59), προκειμένου να αποτραπούν ακούσιες αρνητικές συνέπειες και να βελτιωθεί η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα της πρότασης. Αυτό συνεπάγεται μια σύγκριση και αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης και τάσης με την αναμενόμενη ανάπτυξη που θα προκύψει από την εισαγωγή της προτεινόμενης πολιτικής. Συνεπώς, ο στόχος της αξιολόγησης των επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο είναι, να προσδιοριστεί ο δυνητικός αντίκτυπος μιας πολιτικής στην αντίστοιχη κατάσταση των γυναικών και ανδρών προκειμένου να διασφαλιστεί ότι θα συμβάλει στην επίτευξη της ισότητας και την εξάλειψη των ανισοτήτων. Η χρήση ποικίλων στοχευμένων ερωτήσεων που προσβλέπουν στη διερεύνηση της κατάστασης των γυναικών και των ανδρών σε σχέση με μια συγκεκριμένη πολιτική είναι ένας χρήσιμος τρόπος αξιολόγησης του δυνητικού αντίκτυπού της στην κατάσταση των δύο φύλων<sup>22</sup>.

Η ένταξη της διάστασης του φύλου στον κύκλο μιας πολιτικής και η εμφανής παρουσία της σε εθνικές εκθέσεις προϋποθέτει μια **δέσμευση σε ανώτατο πολιτικό και διοικητικό επίπεδο**. Ως εκ τούτου, στο πρώιμο στάδιο του σχεδιασμού των πολιτικών με ένταξη της διάστασης του φύλου αυτό αποτελεί μέρος των καθηκόντων και ευθυνών των ατόμων που εμπλέκονται. Πρόκειται για μια διαδικασία που πρέπει να αποτελεί

---

<sup>22</sup>Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης, 2007:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/manual\\_gend\\_main\\_str\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_main_str_en.pdf).

αναπόσπαστο κομμάτι της βασικής δομής μιας πολιτικής και όχι τροποποίηση της τελευταίας στιγμής. Η απαρίθμηση των γενικών αρχών δεν είναι επαρκής — η στρατηγική ένταξης της διάστασης του φύλου πρέπει να είναι ρητή, συγκεκριμένη και σχετική και πλήρως εναρμονισμένη με την πολιτική. Προκειμένου να είναι επιτυχής, πρέπει να καλλιεργηθεί η έννοια της κυριότητας<sup>23</sup> και να οριστούν οι αρμοδιότητες κάθε μέλους της ομάδας ή μονάδας χάραξης της πολιτικής. Στις περιπτώσεις που υπάρχει χαμηλός βαθμός ευαισθητοποίησης, ίσως να κριθεί αρχικά απαραίτητος ο ορισμός ενός ατόμου με **ειδικές γνώσεις και ευαισθητοποίηση σε θέματα που αφορούν την ισότητα των φύλων** προκειμένου να παρέχει καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο ένταξης της διάστασης του φύλου. Για την επιτυχή ένταξη της διάστασης του φύλου, ενδέχεται να χρειαστεί πραγματογνωμοσύνη από μονάδες ή/και φορείς για την ισότητα των φύλων, ερευνητικά ινστιτούτα κτλ. Η κατανομή ενός ειδικού προϋπολογισμού για την οργάνωση κατάρτισης και την παροχή βοήθειας από εμπειρογνώμονες σε θέματα φύλων θα διευκολύνει τη συνεργασία<sup>24</sup>.

### Τα πέντε βήματα της ένταξης της διάστασης του φύλου:

Τα τελευταία χρόνια έχουν αναπτυχθεί διάφορα εγχειρίδια σχετικά με τον τρόπο ένταξης της διάστασης της ισότητας του φύλου, τα οποία συχνά εστιάζουν σε συγκεκριμένους τομείς ή/και προσανατολίζονται σε ορισμένες ομάδες στόχους. Για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε ένα Υπουργείο/Υπηρεσία/Τμήμα απαιτούνται διάφορα βήματα/στάδια, τα οποία παρουσιάζονται αναλυτικά παρακάτω και περιλαμβάνουν την ανάλυση της οργάνωσης, την ανάπτυξη ενός σχεδίου δράσης ισότητας, την εφαρμογή του και, στη συνέχεια, την παρακολούθηση και την

---

<sup>23</sup> Η έννοια της κυριότητας παρέχει άμεση, απόλυτη και καθολική εξουσία στα άτομα που αναλαμβάνουν κάτι

<sup>24</sup> Ίδρυμα Μποδοσάκη. Οδηγός για την Ένταξη της Οπτικής του Φύλου στις Δράσεις των Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών, Αθήνα, 2017. Βικτωρία Γκερμόστη Ναυσικά Μοσχοβάκου Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

αξιολόγηση. Τα προτεινόμενα βήματα/στάδια αποτελούν ένα μείγμα μεθόδων με στόχο την όσο το δυνατόν πιο εύκολη πρακτική εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου στην Κύπρο.

*Πίνακας 2*

---

**Τα πέντε βήματα της ένταξης της διάστασης του φύλου**

---

- 1 Οργάνωση:** Το επίκεντρο σε αυτό το πρώτο βήμα έγκειται στην εφαρμογή και στην οργάνωση, καθώς και στην ανάπτυξη ευαισθητοποίησης και συνειδητής συμμετοχής. **Στο βήμα αυτό καθορίζεται η ομάδα υλοποίησης της παρέμβασης** (βλέπε σελ. 23).

---

  - 2 Μαθαίνοντας για τις διαφορές των δύο φύλων:** Στόχος του δεύτερου βήματος είναι η περιγραφή της έμφυλης ανισότητας σε σχέση με τη συμμετοχή, τους πόρους, τους κανόνες, τις αξίες και τα δικαιώματα, και η αξιολόγηση των τάσεων χωρίς παρέμβαση πολιτικής (βλέπε σελ. 29).

---

  - 3 Εκτιμώντας τις επιπτώσεις της πολιτικής:** Το τρίτο βήμα αναλύει τις πιθανές επιπτώσεις της πολιτικής σε σχέση με τη συμμετοχή, τους πόρους, τους κανόνες και τις αξίες και τα δικαιώματα (βλέπε σελ. 32).

---

  - 4 Ξανασχεδιάζοντας την πολιτική:** Το τέταρτο βήμα εντοπίζει τρόπους με τους οποίους η πολιτική θα μπορούσε να ξανασχεδιαστεί ώστε να προάγει την ισότητα των δύο φύλων (βλέπε σελ. 35) .

---

  - 5 Έμφυλη παρακολούθηση και αξιολόγηση:** Το πέμπτο βήμα αφορά στην παρακολούθηση για επαλήθευση αν το σχέδιο ακολουθείται και κατά πόσο οι στόχοι όσον αφορά την ένταξη της διάστασης του φύλου έχουν επιτευχθεί, ενώ η αξιολόγηση αφορά την αντικειμενική αξιολόγηση ενός έργου, προγράμματος ή πολιτικής σε όλα τα στάδια, δηλαδή τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και τη μέτρηση των αποτελεσμάτων της ένταξης της διάστασης του φύλου (βλέπε σελ. 38).
- 

Στη συνέχεια περιγράφεται αναλυτικότερα η μεθοδολογία της διαδικασίας ένταξης της διάστασης του φύλου που προτείνεται για τη

Δημόσια Διοίκηση της Κύπρου και έχει βασιστεί κυρίως στη μέθοδο των 4 βημάτων. Περιλαμβάνει όμως σημαντικά στοιχεία και από άλλες μεθοδολογίες, που κρίθηκαν ότι μπορούν να προσαρμοστούν στα κυπριακά δεδομένα. Πρόκειται για ένα από τα σημαντικότερα κεφάλαια αυτού του οδηγού, αφού θα αποτελέσει τον οδηγό εφαρμογής της ένταξης της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές, μαζί με τη χρήση των εργαλείων που περιγράφονται εκτενώς στο επόμενο κεφάλαιο.

#### 4.1 Βήμα 1 - Οργάνωση

Η εφαρμογή και η οργάνωση, καθώς και η ανάπτυξη ευαισθητοποίησης και συνειδητής συμμετοχής, αποτελούν σημαντικές προϋποθέσεις της επιτυχημένης ένταξης της διάστασης του φύλου. Η εφαρμογή και οργάνωση της ένταξης της διάστασης του φύλου περιλαμβάνει τη διατύπωση στόχων και σκοπών, την εκπόνηση σχεδίου, την κατάρτιση προϋπολογισμού και τον καθορισμό ευθυνών και λογοδοσίας των διαφορετικών εμπλεκόμενων παραγόντων. Όσον αφορά τον προϋπολογισμό, πρέπει να διατεθούν επαρκείς πόροι για την εφαρμογή του. Επιπλέον, μπορεί να εξεταστεί το ενδεχόμενο της χρήσης ειδικής (εξωτερικής) πραγματογνωμοσύνης.

Προκειμένου να δημιουργηθεί έμφυλη ευαισθητοποίηση και πραγματογνωμοσύνη θεωρείται απαραίτητη η εκπαίδευση. Επιπλέον, τα ενδιαφερόμενα μέρη πρέπει να θεωρήσουν την ένταξη της διάστασης του φύλου ως μέρος των καθηκόντων και των ευθυνών τους. Επομένως, είναι σημαντικό να αναπτυχθεί η συνειδητή συμμετοχή. Σε ορισμένες περιπτώσεις αναμένεται απ' όλη την ομάδα να συμμετάσχει συνειδητά, αλλά όποτε τα επίπεδα ευαισθητοποίησης είναι χαμηλά ίσως είναι απαραίτητο αρχικά να οριστεί ένα πρόσωπο με συγκεκριμένες γνώσεις και

ευαισθητοποίηση στο πλαίσιο της ομάδας ή μονάδας χάραξης πολιτικής<sup>25</sup>.

### Ερωτήσεις που μπορούν να τεθούν:

- ✓ Έχουν τεθεί κατευθυντήριες γραμμές ή στόχοι σε σχέση με τις ίσες ευκαιρίες;
- ✓ Έχουν επίγνωση όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη των θεμάτων ισότητας των φύλων;
- ✓ Υπάρχει σαφής διάρθρωση ευθυνών;
- ✓ Υπάρχουν διαθέσιμες διευκολύνσεις εκπαίδευσης σε θέματα ισότητας των φύλων ή/και είναι δυνατή η χρήση εξωτερικής πραγματογνωμοσύνης;

Για να αρχίσετε την ανάλυση του Υπουργείου/Τμήματος/Υπηρεσίας σας είναι απαραίτητο να μελετήσετε το προφίλ του/της. Υπάρχουν διάφοροι τρόποι για να σκιαγραφήσετε το προφίλ ενός/μιας Υπουργείου/Τμήματος/Υπηρεσίας. Ένας εύκολος τρόπος είναι να ετοιμάσετε έναν πίνακα, όπου θα αποτυπώνονται όλες οι σχετικές πληροφορίες, όπως ο ακόλουθος:

*Πίνακας 3*

<b>Προφίλ Υπουργείου/Τμήματος/Υπηρεσίας</b>	
<b>Αποστολή Υπουργείου/ Τμήματος/ Υπηρεσίας</b>	Ποιος είναι ο λόγος ύπαρξης του/της Υπουργείου/Τμήματος/Υπηρεσίας;
<b>Στόχοι Υπουργείου/ Τμήματος/ Υπηρεσίας</b>	Ποιος είναι ο στόχος του έργου/του προγράμματος/του/της Υπουργείου/Τμήματος/Υπηρεσίας;

<sup>25</sup> Stevens, I., & I. van Lamoen (2001), *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach* (Εγχειρίδιο για την ένταξη της διάστασης του φύλου στα πανεπιστήμια. Ίσες ευκαιρίες στα πανεπιστήμια. Προς μια προσέγγιση της ένταξης της διάστασης του φύλου). Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers, σ. 52.



<b>Στρατηγικές</b>	Προσεγγίσεις και τρόποι που χρησιμοποιεί το Υπουργείο/τμήμα/υπηρεσία σας για την επίτευξη των στόχων τους.
<b>Δράσεις</b>	Τι είδους δράσεις υλοποιεί το Υπουργείο/τμήμα/υπηρεσία σας για την εφαρμογή της στρατηγικής της και την επίτευξη των στόχων τους;
<b>Δομή</b>	Οργανωτικό σχήμα, καταμερισμός καθηκόντων και ποιος/α είναι υπεύθυνος/η.
<b>Συστήματα</b>	Διαδικασίες και εργαλεία που χρησιμοποιεί το Υπουργείο/Τμήμα/Υπηρεσία για ανάλυση, προγραμματισμό, παρακολούθηση και αξιολόγηση των δράσεων τους.
<b>Διαθέσιμοι πόροι</b>	Προσωπικό, οικονομικοί πόροι και υποδομές.
<b>Κουλτούρα</b>	Στάσεις, συμπεριφορές, κανόνες και αξίες του προσωπικού και των μελών του Υπουργείου/Τμήματος/Υπηρεσίας.
<b>Σχέσεις εκτός Υπουργείου/ Τμήματος/ Υπηρεσίας</b>	Συνεργασία με άλλα Υπουργεία/Τμήματα/Υπηρεσίες και φορείς δικτύωσης.

Η ανάλυση SWOT αποτελεί ένα εύχρηστο εργαλείο, με το οποίο μελετώνται τα δυνατά (Strengths) και αδύνατα (Weaknesses) σημεία, καθώς και οι ευκαιρίες (Opportunities) και οι απειλές (Threats) που υπάρχουν. Τα δυνατά και αδύνατα σημεία αφορούν το εσωτερικό περιβάλλον του Υπουργείου/Τμήματος/Υπηρεσίας σας (π.χ. ικανότητες

προσωπικού και στελεχών, ιδιότητες και χαρακτηριστικά του Υπουργείου/Τμήματος/Υπηρεσίας, τεχνογνωσία, χρηματοοικονομική υγεία και ικανότητα να ανταποκριθεί σε νέες επενδύσεις, κλπ.). Αντιθέτως οι ευκαιρίες και οι απειλές αντανακλούν μεταβλητές του εξωτερικού περιβάλλοντος του Υπουργείου/Τμήματος/Υπηρεσίας, τις οποίες θα πρέπει να εντοπίσετε.

Γενικά, κατά την εφαρμογή της ανάλυσης επιχειρείται να απαντηθούν με όσο το δυνατόν πιο ποσοτικοποιημένο τρόπο ερωτήματα όπως:

### **Δυνατά σημεία:**

*Πίνακας 4*

Ποια είναι τα πλεονεκτήματα;
Ποιο είναι το πλέον ανταγωνιστικό προϊόν / υπηρεσία;
Ποιοι είναι οι διαθέσιμοι πόροι που είναι μοναδικοί ή έχουν το μικρότερο συγκριτικά κόστος;
Τι θεωρούν τα Υπουργεία/Τμήματα/Υπηρεσίες ως δυνατό τους σημείο;

### **Αδυναμίες:**

*Πίνακας 5*

Θα μπορούσε να βελτιωθεί;
Θα έπρεπε να αποφευχθεί;
Τι θεωρούν τα Υπουργεία/Τμήματα/Υπηρεσίες ως αδυναμία τους;

Η παραπάνω θεώρηση των Δυνάμεων – Αδυναμιών πραγματοποιείται τόσο από την εσωτερική οπτική, όσο και από την οπτική των «πελατών». Κρίσιμος παράγοντας, ο οποίος επιβάλλει την προσπάθεια ποσοτικοποίησης των δεδομένων αποτελεί η δυνατότητα ρεαλιστικής (αντικειμενικής) αποτίμησης της υφιστάμενης κατάστασης.

## Ευκαιρίες

Πίνακας 6

Ποιες είναι οι καλές ευκαιρίες που προβάλλουν;
Ποιες είναι οι ενδιαφέρουσες τάσεις που αφορούν τον τομέα;

### Χρήσιμες ευκαιρίες μπορεί να θεωρηθούν:

Πίνακας 7

Αλλαγές στην τεχνολογία και στις αγορές, σε μικρή ή μεγάλη κλίμακα
Αλλαγές στην κρατική πολιτική στο πεδίο ενδιαφέροντος
Αλλαγές σε κοινωνικά μοτίβα, πληθυσμιακά προφίλ, αλλαγές τρόπου ζωής
Τοπικά γεγονότα

Μια συνήθης προσέγγιση εντοπισμού των ευκαιριών έγκειται στην ανασκόπηση των Δυνάμεων και τη διερεύνηση της δυναμικής τους για άνοιγμα ευκαιριών. Εναλλακτικά, ανασκοπούνται οι Αδυναμίες και διερευνάται η δυνατότητα αξιοποίησης ευκαιρίας μέσω της εξάλειψης τους. Για παράδειγμα, η μείωση του τεχνολογικού κόστους σε έναν τομέα, αποτελεί ευκαιρία για ένα τομέα, η οικονομία του οποίου εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τον τομέα αυτό.

### Απειλές:

Πίνακας 8

Ποιά εμπόδια εμφανίζονται συνήθως;
Τι κάνουν οι ανταγωνιστές;
Εμφανίζονται αλλαγές στις προδιαγραφές για τα ήδη παρεχόμενα προϊόντα ή υπηρεσίες;
Οι τεχνολογικές αλλαγές απειλούν ή ακυρώνουν την υφιστάμενη κατάσταση της περιοχής;
Υπάρχουν χρηματοδοτικά ή χρηματοοικονομικά προβλήματα;
Αποτελεί κάποια από τις Αδυναμίες πραγματική απειλή;

Η ανάλυση SWOT περιέχει τόσο ποιοτικά όσο και ποσοτικά στοιχεία<sup>26</sup>. Παρατίθεται στη συνέχεια ένα παράδειγμα:

Πίνακας 9

Εσωτερικό περιβάλλον του Υπουργείου/ Τμήματος/ Υπηρεσίας		Εξωτερικό περιβάλλον του Υπουργείου/ Τμήματος/ Υπηρεσίας	
Δυνατά σημεία	Αδυναμίες	Ευκαιρίες	Απειλές
Ύπαρξη ευαίσθητο-ποιημένου προσωπικού	Έλλειψη γνώσης στα θέματα φύλου	Διαθέσιμος/η εμπειρογνώ-νας σε θέματα φύλου	Αρνητική στάση και αδιαφορία ως προς τα θέματα φύλου

Η ανάλυση SWOT μπορεί να οργανωθεί στα ακόλουθα στάδια:

➤ Το πρώτο στάδιο περιλαμβάνει την καταγραφή/αναφορά και συζήτηση για κάθε συνιστώσα/πτυχή του **Υπουργείου/Τμήματος/Υπηρεσίας**, τα πλεονεκτήματά της και τις αδυναμίες της σε σχέση με τα θέματα ισότητας των φύλων. Είναι, επίσης, σημαντικό να εξετάσετε και να συζητήσετε τα αίτια των δυνατών και αδύναμων σημείων. Τα αποτελέσματα τα γράφετε στον πίνακα με τη μορφή λέξεων-κλειδιών και όχι ως ολόκληρες προτάσεις.

➤ Στη συνέχεια είναι κρίσιμης σημασίας να συζητηθούν οι εξωτερικές ευκαιρίες και απειλές, συμπεριλαμβανομένων της εθνικής πολιτικής για την ισότητα των φύλων, της αντιμετώπισης από τις ΜΚΟ και γενικά των οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών κ.λπ. Τα αποτελέσματα τα σημειώνετε στον πίνακα.

<sup>26</sup> [http://www1.aegean.gr/lid/internet/elliniki\\_ekdosi/TEL\\_DIMOSI/SWOT\\_final.pdf](http://www1.aegean.gr/lid/internet/elliniki_ekdosi/TEL_DIMOSI/SWOT_final.pdf)

- Σε επόμενο στάδιο θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί καταιγισμός ιδεών, χρησιμοποιώντας τα στοιχεία από τον πίνακα, σχετικά με τον βαθμό στον οποίο το **Υπουργείο/Τμήμα/Υπηρεσία** μπορεί να ασχοληθεί με θέματα και δραστηριότητες που σχετίζονται με το φύλο, να υλοποιήσει σχετικές δραστηριότητες και να τις ενσωματώσει στο πρόγραμμά της.
- Σε συνέχεια του προηγούμενου σταδίου, είναι σημαντικό να εντοπιστούν, να συζητηθούν και να ιεραρχηθούν οι απαιτούμενες αλλαγές. Τα αποτελέσματα αυτού του σταδίου καταγράφονται σε ξεχωριστό χαρτί.
- Τέλος, κρίνεται σκόπιμο να αναπτυχθούν στρατηγικές και να δημιουργηθεί ένα **Σχέδιο Δράσης** με στόχο την ενίσχυση των ισχυρών σημείων και των ευκαιριών που καταγράφηκαν στον πίνακα. Κατά το στάδιο αυτό έχει ιδιαίτερη αξία να συζητηθούν τα αδύναμα σημεία και οι απειλές που θα μπορούσαν να υπονομεύσουν την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο Υπουργείο/Τμήμα/υπηρεσίας σας, προκειμένου να βρείτε τρόπο για να τις αντιμετωπίσετε<sup>27</sup>.



## 4.2 Βήμα 2 - Μαθαίνοντας για τις διαφορές των φύλων

Το επόμενο βήμα στη διαδικασία της ένταξης της διάστασης του φύλου είναι η συλλογή των σχετικών δεδομένων για τη θέση των ανδρών και των γυναικών (βλέπε σελ. 15). Η περιγραφή της υφιστάμενης κατάστασης είναι ουσιώδης, προκειμένου να εκτιμηθεί η πραγματική (αν)ισότητα των φύλων και να ιεραρχηθούν οι τομείς που χρήζουν προσοχής. Επιπλέον, η

---

<sup>27</sup> Ίδρυμα Μποδοσάκη. Οδηγός για την Ένταξη της Οπτικής του Φύλου στις Δράσεις των Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών, Αθήνα, 2017. Βικτωρία Γκερμόστη Ναυσικά Μοσχοβάκου Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

παρακολούθηση της κατάστασης μέσα στον χρόνο παρέχει πληροφορίες για τις τάσεις στην (αν)ισότητα των φύλων.

### **Ερωτήσεις που μπορούν να τεθούν:**

- ✓ Τα συναφή στατιστικά στοιχεία διαφοροποιούνται στο σύνολό τους κατά φύλο;
- ✓ Ποιος είναι ο καταμερισμός κατά φύλο των ομάδων-στόχων;
- ✓ Ποιος είναι ο καταμερισμός κατά φύλο συγκεκριμένων μειονεκτουσών ομάδων όπως άτομα που έχουν εγκαταλείψει το σχολείο, μόνοι γονείς, άτομα με μακροχρόνια άδεια, μακροχρόνια άνεργοι, εθνοτικές μειονότητες;
- ✓ Ποιες είναι οι συναφείς τάσεις ως προς το ζήτημα αυτό;

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει προσδιορίσει από το 1998 τέσσερις διαστάσεις για την εκτίμηση της ανισότητας των φύλων: συμμετοχή, πόροι, κανόνες, αξίες και δικαιώματα:

#### **α) Συμμετοχή**

Η συμμετοχή αναφέρεται στην έμφυλη σύνθεση στην ομάδα/πληθυσμό-στόχο της πολιτικής και υποδηλώνει την ανάγκη να συγκεντρωθούν για παράδειγμα βασικές πληροφορίες όπως είναι το ποσοστό ανέργων ανδρών και γυναικών, μεταξύ των ατόμων με αναπηρίες ή των ατόμων με συμβόλαια μορφών ευέλικτης απασχόλησης<sup>28</sup>.

#### **β) Πόροι**

Έμφυλες διαφορές μπορεί επίσης να παρατηρηθούν σε σχέση με την πρόσβαση στη διανομή πόρων όπως ο χρόνος, ο χώρος, η ενημέρωση και τα χρήματα, η πολιτική και η οικονομική δύναμη, τα προσόντα, οι μεταφορές, η χρήση δημόσιων υπηρεσιών κ.λπ. Ειδικότερα, ο άνισος διαχωρισμός των ευθυνών φροντίδας έχει σημαντικό αντίκτυπο στη

---

<sup>28</sup> Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης, 2007:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/manual\\_gend\\_main\\_str\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_main_str_en.pdf).

διανομή των πόρων. Για παράδειγμα, όσον αφορά τις ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι οι γυναίκες φέρουν την κύρια ευθύνη για την ανατροφή των παιδιών. Συνεπώς, η διαθεσιμότητα υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά είναι πολύ σημαντική ώστε να επιτραπεί ειδικότερα στις γυναίκες να συμμετέχουν στα προγράμματα. Στον τομέα των πολιτικών συνδυασμού οικογένειας και εργασίας, ένα συναφές θέμα είναι κατά πόσο η άδεια παρέχεται με ή χωρίς αποδοχές<sup>29</sup>.

### **γ) Κανόνες και αξίες**

Οι κανόνες και οι αξίες επηρεάζουν τους ρόλους των φύλων και τον καταμερισμό της εργασίας κατά φύλο, καθώς και τις αντιλήψεις και τη συμπεριφορά ανδρών και γυναικών. Επίσης, εξηγούν μερικώς τις ανισότητες στην αξία που προσδίδεται σε άνδρες και γυναίκες, ή σε ανδρικά και γυναικεία χαρακτηριστικά. Είναι ουσιώδες να προσδιοριστεί ο ρόλος των μέτρων πολιτικής στην ενίσχυση των κοινωνικών κανόνων και αξιών που συντηρούν την ανισότητα των φύλων. Για παράδειγμα, οι πολιτικές φορολογίας και παροχών συχνά βασίζονται στην αρχή του μοντέλου ενός νοικοκυριού όπου ο άνδρας κερδίζει τα προς το ζην<sup>30</sup>.

### **δ) Δικαιώματα**

Τα δικαιώματα συνδέονται με την άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, τα ανθρώπινα δικαιώματα και την πρόσβαση στη δικαιοσύνη στο νομικό, πολιτικό ή κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον. Θα πρέπει π.χ να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι ακόμα και όταν οι γυναίκες έχουν επίσημα δικαιώματα στην ίδια βάση με τους άνδρες, η έλλειψη διευκολύνσεων

---

<sup>29</sup> Rubery, J. & C. Fagan (2000), Gender impact assessment and European Employment Policy (Εκτίμηση των επιπτώσεων κατά φύλο και ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης). [http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA\\_Report.pdf](http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf)

<sup>30</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1998), Οδηγός για την εκτίμηση των επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο.

μπορεί να περιορίσει την ικανότητα τους να ασκήσουν τα δικαιώματά τους και να αξιοποιήσουν αυτές τις ευκαιρίες.



### 4.3 Βήμα 3: Εκτιμώντας τις επιπτώσεις της πολιτικής

Το τρίτο βήμα απαιτεί την ανάλυση των πιθανών επιπτώσεων της πολιτικής κατά φύλο σε σχέση με τη συμμετοχή, τους πόρους, τους κανόνες και τις αξίες, και τα δικαιώματα (βλέπε σελ. 31). Ένα σημαντικό θέμα σχετικά με τη συμμετοχή είναι ότι πρέπει να ληφθούν υπόψη τόσο ποσοτικές όσο και ποιοτικές πτυχές. Για παράδειγμα, τα προγράμματα για τη δημιουργία θέσεων εργασίας μπορούν ειδικότερα να αφορούν γυναίκες. Αυτό μπορεί να θεωρηθεί θετικό στοιχείο από τη σκοπιά της ισότητας των δύο φύλων. Ωστόσο, όταν η ποιότητα της εργασίας είναι προβληματική (π.χ. από την άποψη του ωραρίου εργασίας και των αμοιβών), αυτά τα προγράμματα μπορεί να ενισχύσουν την ανισότητα των φύλων. Όσον αφορά την πρόσβαση στους πόρους, έχει μεγάλη σημασία να ληφθούν υπόψη όχι μόνο οι επιπτώσεις στους πόρους του νοικοκυριού αλλά και στους ατομικούς πόρους.

Σε επίπεδο κοινωνικών κανόνων και αξιών, οι πολιτικές συνδυασμού θα πρέπει να αντιμετωπίσουν το θέμα της συμμετοχής των ανδρών στην οικιακή εργασία. Εάν μόνο οι γυναίκες κάνουν χρήση των πολιτικών συνδυασμού, η παραδοσιακή άνιση κατανομή της μη αμειβόμενης εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών θα ενισχυθεί, επιφέροντας ενδεχομένως την ενίσχυση των κοινωνικών κανόνων ως προς αυτό το ζήτημα. Όσον αφορά τα δικαιώματα, έχει σημασία να συμπεριληφθεί το δικαίωμα για φροντίδα καθώς και για την ανάληψη εργασίας. Κατά την εκτίμηση των επιπτώσεων της πολιτικής, μπορεί να έχει σημασία να υπάρξει διαφοροποίηση μεταξύ συγκεκριμένων ομάδων ανδρών και γυναικών όπως είναι οι ομάδες εθνοτικής μειονότητας, οι γονείς έναντι των άτεκνων, οι ηλικιακές ομάδες, οι εκπαιδευτικές ομάδες, οι θρησκευτικές ομάδες κ.λπ. Ενώ τα μέτρα για την αύξηση του ποσοστού



συμμετοχής μπορούν, για παράδειγμα, να είναι αποτελεσματικά για τις γυναίκες από την κυρίαρχη ομάδα, οι γυναίκες από ομάδες εθνοτικής μειονότητας μπορεί να χρειάζονται συγκεκριμένα μέτρα. Επιπλέον, μια αξιόπιστη εκτίμηση πολιτικής πρέπει να περιλαμβάνει τις έμμεσες επιπτώσεις.

### **Ερωτήσεις που μπορούν να τεθούν:**

- ✓ Έχουν άνδρες και γυναίκες ισότιμη πρόσβαση στις ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας, περιλαμβανομένης της εκπαίδευσης;
- ✓ Υπάρχουν διαθέσιμα μέτρα για όλα τα άτομα;
- ✓ Υπάρχουν μέτρα που αντιμετωπίζουν τις ανάγκες συγκεκριμένων ομάδων όπως οι μόνοι γονείς (παρέχοντας υπηρεσίες φροντίδας για τα παιδιά), άτομα με αναπηρίες (παρέχοντας κοινωνικές υπηρεσίες και τεχνικά μέσα βοήθειας), ή γυναίκες που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας μετά από μακροχρόνια φροντίδα (προσφέροντας διευκολύνσεις εκπαίδευσης);
- ✓ Οι ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας προάγουν την είσοδο των γυναικών σε μη παραδοσιακές θέσεις εργασίας υψηλής ποιότητας;
- ✓ Οι άνδρες και οι γυναίκες επωφελούνται επί ίσοις όροις από τις πρωτοβουλίες για την έναρξη επιχειρήσεων ή άλλες υπηρεσίες που παρέχονται από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης<sup>31</sup>;

Το βήμα αυτό αφορά στην εξέταση των προτάσεων μιας πολιτικής, προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσον οι άνδρες και οι γυναίκες επηρεάζονται με διαφορετικό τρόπο, με σκοπό την προσαρμογή τους, ώστε να εξασφαλίζεται η εξάλειψη περιπτώσεων τυχόν διακριτικής μεταχείρισης και η προώθηση της ισότητας των φύλων. Ιδανικά, η αξιολόγηση του αντίκτυπου της διάστασης με βάση το φύλο θα έπρεπε να διεξάγεται για κάθε επιλογή. Είναι απαραίτητο να εξετάζει τα ακόλουθα

---

<sup>31</sup> Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης, 2007:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/manual\\_gend\\_main\\_str\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_main_str_en.pdf)

ερωτήματα:

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

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

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

Εάν δεν είστε σε θέση να διεξάγετε μια αξιολόγηση του αντίκτυπου της διάστασης με βάση το φύλο για κάθε επιλογή, θα πρέπει να γίνει μια ελάχιστη αξιολόγηση για την πορεία της δράσης που τελικά επιλέξατε. Αυτό είναι σημαντικό, έτσι ώστε να προβλεφθούν τυχόν μη αναμενόμενοι τρόποι με τους οποίους οι πολιτικές ή τα Έργα ίσως αποτύχουν να πραγματοποιούν τις ανισότητες με βάση το φύλο. Με την ολοκλήρωση όλων των αναλύσεων και αξιολογήσεων, θα είστε έτοιμοι/-ες να τελειοποιήσετε το σχέδιο δράσης σας. Αυτό θα απαιτήσει την προετοιμασία της πραγματικής πολιτικής ή των εγγράφων του Έργου και του απαιτούμενου προϋπολογισμού<sup>32</sup>.



---

<sup>32</sup> ΚΕΘΙ (2009). Οδηγός Καλών Πρακτικών Εφαρμογής της Ένταξης της Διάστασης του Φύλου (Gender Mainstreaming) στη Δημόσια Διοίκηση. Συγγραφείς: Βικτώρια Γκερμόστη & Ελένη Σακελλαρίου

#### 4.4 Βήμα 4 - Ξανασχεδιάζοντας την πολιτική

Δεδομένων των αποτελεσμάτων των βημάτων 1, 2 και 3, προσδιορίστε τρόπους με τους οποίους η πολιτική θα μπορούσε να ξανασχεδιαστεί ώστε να προαχθεί η ισότητα των δύο φύλων (βλέπε σελ. 35). Λάβετε υπόψη ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου απαιτεί πιο συντονισμένη προσέγγιση, η οποία μπορεί να καλύπτει περισσότερους από έναν τομείς ή τμήματα πολιτικής.

Εάν αποδειχθεί ότι μια πολιτική έχει αρνητική επίδραση στην ισότητα των φύλων ή είναι σε μεγάλο βαθμό ουδέτερη όσον αφορά άνδρες και γυναίκες, πρέπει να αναζητηθούν τρόποι επανασχεδιασμού της, προκειμένου να προωθηθεί η ισότητα των φύλων. Σε περίπτωση μάλιστα που οι αρχικές διαφορές μεταξύ των φύλων είναι βασικές, τότε ο επανασχεδιασμός της πολιτικής καθίσταται ακόμη πιο αναγκαίος. Σε ορισμένες περιπτώσεις επανασχεδιασμού δεν απαιτούνται θεμελιώδεις αλλαγές, ενώ σε άλλες η διαδικασία μπορεί να αποδειχθεί πιο σύνθετη. Επομένως, αν εκτιμάται ότι η πολιτική έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ισότητα των φύλων ή ότι είναι ευρέως ουδέτερη ως προς το φύλο, είναι ουσιαστικό να προσδιοριστούν τρόποι με τους οποίους η πολιτική θα μπορούσε να ξανασχεδιαστεί ώστε να προάγει την ισότητα των φύλων. Η ανάγκη για εκ νέου σχεδιασμό είναι ιδιαίτερα έντονη όποτε οι αρχικές διαφορές μεταξύ των φύλων είναι έντονες και έχουν σημαντικές επιπτώσεις στις ευκαιρίες ζωής των γυναικών. Ο εκ νέου σχεδιασμός δεν υποδηλώνει υποχρεωτικά θεμελιώδεις αλλαγές. Ο εκ νέου σχεδιασμός μπορεί επίσης να απαιτεί μια πολυδιάστατη προσέγγιση που καλύπτει περισσότερους από έναν τομείς ή τμήματα πολιτικής. Για παράδειγμα, η δημόσια υπηρεσία απασχόλησης μπορεί να χρειαστεί να συνεργαστεί ενεργά με το Τμήμα που είναι υπεύθυνο για την παροχή φροντίδας παιδιών, προκειμένου οι γυναίκες που αναζητούν δουλειά να έχουν

πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας για τα παιδιά και να διευκολυνθούν στην αναζήτηση εργασίας<sup>33</sup>.

Στο Βήμα αυτό αποφασίζετε ποιές αλλαγές θέλετε και πιστεύετε ότι πρέπει να κάνετε στο Υπουργείο/Τμήμα/Υπηρεσία σας. Δημιουργείτε μία λίστα των προτεραιοτήτων σας. Πώς όμως θα πραγματοποιήσετε αυτές τις αλλαγές; Τι χρειάζεται; Ποιος/α θα κάνει τι, πού και πότε; Η διαδικασία συζήτησης όλων των παραπάνω ονομάζεται **στρατηγικός σχεδιασμός**. Η χρησιμότητα του στρατηγικού σχεδιασμού συνίσταται στη μετατροπή των επιθυμητών αλλαγών, που εντοπίσατε ότι χρειάζονται στο Υπουργείο/Τμήμα/Υπηρεσία σας με την ανάλυση των δυνατών και αδύναμων σημείων, σε σαφείς και ξεκάθαρους στόχους. Πρέπει να εφαρμοστεί σε όλα τα επίπεδα του Υπουργείου/Τμήματος/Υπηρεσίας σας και σε όλους τους τομείς. Κάθε άτομο έχει την ανάγκη να συνδέσει τους στόχους με τη δική του προσωπική εργασία. Δεν πρέπει να μιλάμε για το «πρόβλημά» τους ή για την ευθύνη «αυτών που αποφασίζουν», αλλά για το «πρόβλημά» μας. Το έργο και η ευθύνη του κάθε ατόμου θα πρέπει να εκφραστούν με σαφήνεια. Και πρώτα από όλα οι επιθυμητές αλλαγές πρέπει να μεταφραστούν σε στόχους<sup>34</sup>.

**Στόχοι** - Οι στόχοι αναφέρονται σε συγκεκριμένα, μετρήσιμα αποτελέσματα, που πρέπει να επιτευχθούν σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Τι θέλετε να επιτύχετε;

- Οι στόχοι πρέπει να είναι ρεαλιστικοί και εφικτοί.
- Κάθε στόχος απαιτεί ανθρώπινους και οικονομικούς πόρους, οι οποίοι πρέπει να είναι ήδη διαθέσιμοι ή να είναι δυνατόν να αποκτηθούν.

---

<sup>33</sup> Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης, 2007:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/manual\\_gend\\_main\\_str\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_main_str_en.pdf).

<sup>34</sup> Ίδρυμα Μποδοσάκη. Οδηγός για την Ένταξη της Οπτικής του Φύλου στις Δράσεις των Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών, Αθήνα, 2017. Βικτωρία Γκερμότση Ναυσικά Μοσχοβάκου Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

➤ Οι στόχοι μπορεί επίσης να διαιρεθούν σε μακροχρόνιους (π.χ. σε τρία χρόνια το Υπουργείο/Τμήμα/Υπηρεσία σας θα καταφέρει να ενσωματώσει πλήρως τη διάσταση του φύλου σε όλες τις δραστηριότητές του) και βραχυπρόθεσμους (π.χ. τον επόμενο μήνα θα πραγματοποιήσετε επιμόρφωση του προσωπικού σε θέματα φύλου).

**Στρατηγική** - Για να πετύχετε τον κάθε στόχο, πρέπει να ορίσετε τον τρόπο με τον οποίο θα το κάνετε. Αυτό ονομάζεται στρατηγική και αφορά τον τρόπο με τον οποίο η οργάνωση θα καλύψει τις ανάγκες των μελών της. Πώς θα το κάνετε; Πρέπει να ετοιμάσετε ένα **σχέδιο δράσης** (βλέπε σελ. 15).

➤ **Σχέδιο δράσης:** Το σχέδιο δράσης διαμορφώνεται από τους στόχους και τη στρατηγική. Όταν οι στόχοι έχουν διατυπωθεί με σαφήνεια, το επόμενο βήμα είναι να τους μετατρέψετε σε σχέδιο δράσης. Ένα σχέδιο δράσης αποτελείται από: Ενέργειες.

➤ Σε ποιες ενέργειες πρέπει να προβούμε για την επίτευξη των στόχων; Πότε, πού, και ποιος/α θα τις αναλάβει; Τι χρειάζεστε;

➤ Αναμενόμενα αποτελέσματα. Τι περιμένετε να πετύχετε;

➤ Επιπτώσεις. Τι επιπτώσεις θα έχει η ενέργεια στους/στις εμπλεκόμενους/ες;

➤ Δείκτες. Με τους δείκτες μετράτε τα επιτεύγματα των στόχων.

➤ Χρονοδιάγραμμα. Ένα σχέδιο δράσης πρέπει να έχει συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα. Πότε θα πραγματοποιηθεί η κάθε ενέργεια; Πότε αναμένετε τα αποτελέσματα κάθε ενέργειας; Πότε θα μετρήσετε τα αναμενόμενα αποτελέσματα<sup>35</sup>;



---

<sup>35</sup> Ίδρυμα Μποδοσάκη. Οδηγός για την Ένταξη της Οπτικής του Φύλου στις Δράσεις των Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών, Αθήνα, 2017. Βικτωρία Γκερμότση Ναυσικά Μοσχοβάκου Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

#### 4.5 Βήμα 5 - Έμφυλη παρακολούθηση και αξιολόγηση

Η **έμφυλη παρακολούθηση** αφορά την επαλήθευση αν το σχέδιο ακολουθείται και κατά πόσο οι στόχοι όσον αφορά την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου έχουν επιτευχθεί. Αυτό, επιτρέπει την αντιμετώπιση των προβλημάτων που έχουν εντοπιστεί και να εισαγάγετε αλλαγές, προκειμένου να επιτευχθεί η ισότητα των φύλων. Η έμφυλη παρακολούθηση είναι μια συστηματική και αντικειμενική αξιολόγηση του σχεδιασμού και προγραμματισμού (στόχοι, που επιδιώκονται, αποτελέσματα, δραστηριότητες που έχουν προγραμματιστεί), η εφαρμογή και τα αποτελέσματα της συνεχιζόμενης δραστηριότητας, σχεδίου, προγράμματος ή πολιτικής από τη σκοπιά του φύλου. Λαμβάνει υπόψη τις πληροφορίες και τα δεδομένα που συλλέγονται και συγκεντρώνονται κατά τη διάρκεια των διαφόρων φάσεων του σχεδιασμού και της εφαρμογής της πολιτικής ή του προγράμματος, καθώς και άλλες γνώσεις και πηγές. Τα υπεύθυνα άτομα για την παρακολούθηση θα πρέπει να έχουν εμπειρία στην ισότητα των φύλων και τα κριτήρια παρακολούθησης, οι μέθοδοι και οι εκθέσεις θα πρέπει να ενσωματώνουν τις πτυχές της ισότητας των φύλων.

Η **αξιολόγηση** αφορά την αντικειμενική αξιολόγηση ενός έργου, προγράμματος ή πολιτικής σε όλα τα στάδια, δηλαδή στον σχεδιασμό, στην υλοποίηση και στη μέτρηση των αποτελεσμάτων της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου. Η **έμφυλη αξιολόγηση** (βλέπε σελ. 75) είναι μια συστηματική και αντικειμενική αξιολόγηση του σχεδιασμού και προγραμματισμού (στόχοι, που επιδιώκονται αποτελέσματα, δραστηριότητες που έχουν προγραμματιστεί), η εφαρμογή και τα αποτελέσματα μιας εν εξελίξει ή ολοκληρωμένης δραστηριότητας, σχεδίου, προγράμματος ή πολιτικής από τη σκοπιά του φύλου. Αυτό μπορεί να γίνει είτε με την ολοκλήρωση του έργου, όταν δίνεται έμφαση στις έμφυλες επιπτώσεις και τη συμβολή του προγράμματος στην προώθηση της ισότητας των φύλων, ή κατά τη διάρκεια εκτέλεσης ολόκληρου του έργου, με στόχο να έχουν μια διαδικασία συνεχούς βελτίωσης. Μπορεί επίσης να γίνει εκ των προτέρων, προκειμένου να

αξιολογηθεί το πώς η πολιτική μπορεί να επηρεάσει την ισότητα των φύλων σε ένα συγκεκριμένο τομέα. Η αξιολόγηση πρέπει να λαμβάνει υπόψη τους **δείκτες** (βλέπε σελ. 39) που οριοθετούνται στη φάση του σχεδιασμού (βλέπε σελ. 57) και τις πληροφορίες και τα δεδομένα που συλλέγονται (βλέπε σελ. 82) κατά τη διάρκεια της πολιτικής ή του προγράμματος, καθώς και άλλες γνώσεις και πηγές<sup>36</sup>.

Η διαδικασία της αλλαγής χρειάζεται συνεχή παρακολούθηση και αξιολόγηση. Θα πρέπει να ελέγχετε αν βρίσκεστε στον σωστό δρόμο ή αν έχετε παρεκκλίνει από αυτόν στην πορεία. Αν τα αποτελέσματα δεν είναι τα αναμενόμενα, τότε η διαδικασία θα αρχίσει να επιβραδύνει και τα άτομα δεν θα έχουν πια κίνητρο, γεγονός που σημαίνει ότι πρέπει να δράσετε. Μια διαδικασία αλλαγής είναι σαν ένα παιδί που μαθαίνει πώς να περπατάει: πέφτει και ξανασηκώνεται. Δεν πρέπει να αποθαρρύνεστε. Μπορείτε να απολαύσετε τα θετικά αποτελέσματα και να προσαρμόσετε τις στρατηγικές σας για να αντιμετωπίσετε τα αρνητικά αποτελέσματα.

- Η παρακολούθηση φαίνεται πολύπλοκη διαδικασία, αλλά δεν είναι.

- Πρέπει να υιοθετήσετε ένα σύστημα παρακολούθησης, το οποίο θα είναι προσαρμοσμένο στην κατάσταση και στις ανάγκες σας.

- Πρέπει να σκεφτείτε πώς θα πραγματοποιήσετε την παρακολούθηση, ποιο άτομο θα αναλάβει τι και ποιούς πόρους χρειάζεστε.

- Πρέπει να φτιάξετε μία λίστα ελέγχου δεικτών. Τι θέλετε να μετρήσετε;

- Κάποια προγράμματα είναι πιο εύκολο να τα παρακολουθήσετε συγκριτικά με κάποια άλλα. Οι αλλαγές στις συμπεριφορές και στις στάσεις, για παράδειγμα, είναι δύσκολο να

---

<sup>36</sup> Bacchi, C. 2009. *Analysing policy: What's the problem represented to be?* Frenchs Forest, NSW: Pearson Education.

παρακολουθούνται, γι' αυτό πρέπει να χρησιμοποιήσετε από την αρχή καλούς δείκτες<sup>37</sup>.

### Κατευθυντήριες αρχές για τη διαδικασία της παρακολούθησης

➤ Προσπαθείτε να κρατήσετε λίγες, αλλά βασικές πληροφορίες από σημαντικούς τομείς, λαμβάνοντας υπόψη ποιος/α πρέπει να γνωρίζει και τι πρέπει να γνωρίζει. Ποιές πληροφορίες χρειάζεται το προσωπικό του Υπουργείου/Τμήματος/Υπηρεσίας και ποιές πληροφορίες χρειάζονται τα μέλη της διοίκησης;

➤ Η επικοινωνία πρέπει να πραγματοποιείται με ποικίλους τρόπους. Προφορικά, γραπτά, τυπικά ή άτυπα. Οι φωτογραφίες αποτελούν ένα εύχρηστο και βολικό μέσο, ειδικά εάν αποτυπώνουν το «πριν» και το «μετά» μιας κατάστασης.

➤ Οι πληροφορίες πρέπει να ελέγχονται προσεκτικά και πολλές φορές, ώστε να δίνονται οι σωστές πληροφορίες με τον σωστό τρόπο στο σωστό άτομο.

➤ Η παρακολούθηση μπορεί να σας διδάξει τι πήγε καλά, ποια ήταν η σωστή μέθοδος που έπρεπε να ακολουθήσουμε και η λανθασμένη. Χρησιμοποιήθηκαν οι σωστοί πόροι; Οι οικονομικοί πόροι που δαπανήθηκαν ήταν ανάλογοι του αποτελέσματος;

➤ Πρέπει να χρησιμοποιείτε μεθόδους που βασίζονται στη συμμετοχικότητα, ώστε όλοι και όλες να αισθάνονται ότι συμμετέχουν ενεργά.

➤ Όταν ανακαλύψετε μέσω της διαδικασίας της παρακολούθησης ότι κάτι δεν αποδίδει και δεν είναι αποτελεσματικό, οφείλετε να ενεργήσετε.

➤ Συχνά η παρακολούθηση και η αξιολόγηση επικαλύπτονται μεταξύ τους. Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε έναν πίνακα για το σύστημα παρακολούθησής σας. Ανάλογα με τα αποτελέσματα που θα προκύψουν

---

<sup>37</sup> Ίδρυμα Μποδοσάκη. Οδηγός για την Ένταξη της Οπτικής του Φύλου στις Δράσεις των Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών, Αθήνα, 2017. Βικτωρία Γκερμότση Ναυσικά Μοσχοβάκου Ματίνα Παπαγιαννοπούλου



κατά τη διαδικασία της παρακολούθησης, μπορεί να χρειαστεί να επαναπροσδιορίσετε τους στόχους και να προσαρμόσετε ανάλογα το σχέδιο δράσης σας. Η αξιολόγηση αποτελεί μια διαδικασία από μόνη της. Παρακολουθείτε και αξιολογείτε τα δεδομένα τα οποία συλλέγετε, αφού έχετε αρχίσει τη διαδικασία εφαρμογής του σχεδίου δράσης σας. Αυτές οι ενέργειες αποτελούν μέρος της συνεχούς επαναξιολόγησης των αναγκών σας, της καταλληλότητας των αποκρίσεων που λαμβάνετε, αλλά και των επιθυμητών αλλαγών. Τα ακριβή αποτελέσματα από τη διαδικασία της παρακολούθησης μπορούν να τροφοδοτήσουν τη διαδικασία της αξιολόγησης<sup>38</sup>.

## Η αξιολόγηση

Είναι συνήθως το τελικό στάδιο ενός προγράμματος ή διαδικασίας, αλλά συγχρόνως η αρχή μιας νέας φάσης, ή η επέκτασή της ή μία νέα πρόταση (βλέπε σελ. 38). Μπορεί να πραγματοποιηθεί εσωτερική αξιολόγηση από τα ίδια μέλη και το προσωπικό της οργάνωσης, και εξωτερική αξιολόγηση από κάποιο άτομο ή φορέα εκτός της οργάνωσης, μπορεί επίσης να είναι αποτέλεσμα εργασίας από κοινού των μελών του Υπουργείου/Τμήματος/Υπηρεσίας και εξωτερικών παραγόντων.

Σκοπός της αξιολόγησης είναι να εκτιμήσει τα πραγματικά αποτελέσματα μίας δράσης ή ενός προγράμματος. Υπάρχουν διαφορετικοί τύποι αξιολόγησης, όπως η αξιολόγηση της διαδικασίας, όπου εξετάζεται η διαδικασία κατά την υλοποίηση, για παράδειγμα, ενός προγράμματος, και η αξιολόγηση των επιπτώσεων, όπου εξετάζεται ο αντίκτυπος του προγράμματος στην ομάδα-στόχο<sup>39</sup>.

Τα πιο ευρέως χρησιμοποιούμενα κριτήρια αξιολόγησης είναι τα εξής:

---

<sup>38</sup>Ίδρυμα Μποδοσάκη. Οδηγός για την Ένταξη της Οπτικής του Φύλου στις Δράσεις των Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών, Αθήνα, 2017. Βικτωρία Γκερμότση Ναυσικά Μοσχοβάκου Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

<sup>39</sup>Ίδρυμα Μποδοσάκη. Οδηγός για την Ένταξη της Οπτικής του Φύλου στις Δράσεις των Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών, Αθήνα, 2017. Βικτωρία Γκερμότση Ναυσικά Μοσχοβάκου Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

- **Συνάφεια:** Έχει συμβάλει το σχέδιο/ πρόγραμμα αποτελεσματικά στη δημιουργία ευνοϊκών συνθηκών για την ισότητα των φύλων; Ανταποκρίνεται στις πρακτικές και στρατηγικές ανάγκες των γυναικών; Συμβάλλουν στις εθνικές και κοινοτικές πολιτικές δεσμεύσεις και τις εντολές που αφορούν την ισότητα των φύλων; Ήταν η αντιμετώπιση των θεμάτων ισότητας των φύλων σε όλη τη φάση της υλοποίησης λογική και συνεκτική; Οι προσαρμογές που γίνονται για την αντιμετώπιση εξωτερικών παραγόντων του έργου/ προγράμματος (π.χ. οικονομική κρίση, η νέα κυβέρνηση κλπ) επηρέασαν τις σχέσεις των φύλων;
- **Απόδοση:** Η εφαρμογή της πολιτικής ήταν αποτελεσματική σε σχέση με την ισότητα των φύλων; Τα μέσα και οι πόροι χρησιμοποιούνται αποτελεσματικά για την επίτευξη αποτελεσμάτων όσον αφορά τα οφέλη τόσο για τις γυναίκες όσο και τους άνδρες; Τα αποτελέσματα για γυναίκες και άνδρες έχουν επιτευχθεί με εύλογο κόστος, και έχουν κόστος και τα οφέλη έχουν κατανομηθεί δίκαια;
- **Αποτελεσματικότητα:** Τα αποτελέσματα του έργου/ προγράμματος θα αποδειχθούν ότι είναι αποτελεσματικά στην επίτευξη της ισότητας των φύλων; Τα αποτελέσματα συνέβαλαν στην επίτευξη των προσδοκώμενων αποτελεσμάτων, και από τα οφέλη ευνοούνται άνδρες ή /και γυναίκες ομάδες-στόχους; Μήπως τα ενδιαφερόμενα μέρη (οργανισμοί, ιδρύματα, έμμεσες ομάδες-στόχοι) έχουν όφελος από τις παρεμβάσεις από πλευράς των θεσμικών ικανοτήτων στον τομέα της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου και στην ανάπτυξη των ικανοτήτων των φύλων στο προσωπικό τους<sup>40</sup>; Αυτό το βήμα συμβάλει στην ανάπτυξη **Καλών Πρακτικών** με απώτερο στόχο τη βελτίωση παρόμοιων μελλοντικών πρωτοβουλιών.

---

<sup>40</sup> Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης, 2007:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/manual\\_gend\\_main\\_str\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_main_str_en.pdf).

- **Επιπτώσεις:** Ποια ήταν η επίδραση των αποτελεσμάτων του έργου σε ευρύτερες πολιτικές, διαδικασίες και προγράμματα που ενισχύουν την ισότητα των φύλων και τα δικαιώματα των γυναικών; Για παράδειγμα, θα έχει αντίκτυπο στη μείωση της βίας κατά των γυναικών; Μήπως θα συμβάλει σε μια πιο ισορροπημένη κατανομή της απλήρωτης εργασίας φροντίδας και οικογενειακών ευθυνών μεταξύ γυναικών και ανδρών; Μια έμφυλη εκ των υστέρων αξιολόγηση μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί για έργα / προγράμματα χωρίς την προοπτική της ισότητας των φύλων και να εκτιμήσει κατά πόσον αυτά έχουν παράξει οποιεσδήποτε (θετικές ή αρνητικές) ακούσια ή μη αναμενόμενες επιπτώσεις για τις σχέσεις των φύλων.

- **Βιωσιμότητα:** Τα επιτεύγματα όσον αφορά την ισότητα των φύλων είναι πιθανό να διατηρηθούν μετά τη χρηματοδότηση; Σε ποιο βαθμό έχει η κυριότητα των στόχων της πολιτικής επιτευχθεί από άνδρες και γυναίκες δικαιούχους; Σε ποιο βαθμό έχουν αντιμετωπιστεί μέσα από το έργο οι έμφυλες στρατηγικές ανάγκες των γυναικών και των ανδρών, και έχει αυτό οδηγήσει σε σταθερή βελτίωση των δικαιωμάτων των γυναικών και την ισότητα των φύλων; Σε ποιο βαθμό η ικανότητα για την ένταξη της διάστασης του φύλου μέσα από το έργο έχει κατασκευαστεί και θεσμοθετηθεί;

Η αξιολόγηση επίσης αφορά στην αποδοτικότητα των πηγών που χρησιμοποιούνται.

### Τα τρία επίπεδα αξιολόγησης περιλαμβάνουν:

1. Αξιολόγηση των παραγόμενων έργων (έχουν επιτευχθεί οι στόχοι;)



2. Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων (σε ποιο βαθμό έχει επιτευχθεί ο σκοπός ανάπτυξης;)



3. Αξιολόγηση της διαδικασίας (πώς παραδίδονται τα παραγόμενα

έργα και τα αποτελέσματα;).

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

### Κριτήρια αξιολόγησης

- Ποιός/-ά καθορίζει τα κριτήρια αξιολόγησης;
- Τι σημασία ή προτεραιότητα δίνεται στους προβληματισμούς για την ισότητα των φύλων;

### Φορείς αξιολόγησης

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

### Διαδικασία αξιολόγησης

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

### Ανατροφοδότηση

Για να εξασφαλίσετε τη διάρκεια των προσπαθειών σας για την εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου, αναλογίζεστε τα ακόλουθα:

➤ Πώς η πρωτοβουλία σας εντάσσεται στη «συνολική εικόνα», δηλαδή στα ολοκληρωμένα κυβερνητικά Προγράμματα και πλαίσια πολιτικών; Τι σημεία εκκίνησης για συνέχιση και συμπληρωματικές δράσεις παρέχονται από αυτά τα πλαίσια;

➤ Η αξιολόγησή σας περιλαμβάνει ουσιαστικές προτάσεις για συνέχιση των πρωτοβουλιών; Τι άλλα σημεία εκκίνησης πρέπει να προσεγγίσετε για να εξασφαλίσετε τη συνέχιση;

➤ Από την αξιολόγησή σας προκύπτουν προτάσεις στις οποίες μπορούν να εμπλακούν άλλα Υπουργεία και φορείς γενικότερα; Πώς μπορείτε να επικοινωνήσετε αυτές τις προτάσεις; Μπορείτε να προτείνετε κάποια ουσιαστικά σημεία εκκίνησης;

➤ Καταγράψτε τη διαδικασία και τα αποτελέσματα των πρωτοβουλιών σας με τέτοιο τρόπο που να εξασφαλίζεται η θεσμική μνήμη;

➤ Γενικά, πώς και σε ποιον/α γνωστοποιείτε τα αποτελέσματα των πρωτοβουλιών σας <sup>41</sup>;

Ακολουθούν λίστες ελέγχου για τη διαδικασία ενσωμάτωσης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές για να γίνει πιο κατανοητή η διαδικασία.

#### *Πίνακας 10*

---

### **Οι ενέργειες για την ενσωμάτωση του φύλου περιλαμβάνουν<sup>42</sup>:**

---

- |  |                           |
|--|---------------------------|
| <b>1.</b> Ενσωμάτωση προσέγγισης για τα ενδιαφερόμενα μέρη | Ποιοί είναι οι ιθύνοντες; |
|--|---------------------------|
- 

---

<sup>41</sup> ΚΕΘΙ (2009). Οδηγός Καλών Πρακτικών Εφαρμογής της Ένταξης της Διάστασης του Φύλου (Gender Mainstreaming) στη Δημόσια Διοίκηση. Συγγραφείς: Βικτώρια Γκερμότση & Ελένη Σακελλαρίου

<sup>42</sup> Bacchi, C. 2009. Analysing policy: What's the problem represented to be? Frenchs Forest, NSW: Pearson Education.

2.	Ενσωμάτωση μιας ατζέντας φύλου	Ποιό είναι το πρόβλημα;
3.	Πορεία προς την ισότητα των φύλων	Ποιός είναι ο στόχος;
4.	Χαρτογράφηση της Κατάστασης	Τι πληροφορίες έχετε;
5.	Περαιτέρω επεξεργασία του θέματος	Έρευνα και Ανάλυση
6.	Διαμόρφωση της πολιτικής ή των παρεμβάσεων του έργου	Με έμφυλη οπτική
7.	Υποστηρίζοντας την περίπτωση σας	Θέματα Φύλου
8.	Παρακολούθηση	Έχοντας μια (έμφυλη) ματιά για τα πράγματα
9.	Αξιολόγηση	Πώς το κάνετε;
10.	Έμφυλη Επικοινωνία	Πώς μεταβιβάζονται πληροφορίες, σκέψεις, ιδέες ή συναισθήματα σε ένα δέκτη Β (άνθρωπος ή ομάδα), ώστε να προκαλέσει σε αυτόν την εμφάνιση ιδεών, πράξεων ή συναισθημάτων και σε τελική ανάλυση να επηρεάσει τη θέση του και τη συμπεριφορά του;

Η ένταξη της διάστασης του φύλου κάνει την έμφυλη διάσταση ρητή σε όλους τους τομείς πολιτικής. Η ισότητα των φύλων δεν θεωρείται πλέον ως ένα «ξεχωριστό ερώτημα» αλλά αφορά όλες τις πολιτικές και τα προγράμματα. Επιπλέον, η προσέγγιση της ένταξης της διάστασης του φύλου δεν κοιτάζει τις γυναίκες στην απομόνωση, αλλά κοιτάζει τις γυναίκες και τους άνδρες - τόσο ως φορείς της αναπτυξιακής διαδικασίας,

όσο και ως δικαιούχους της. Η εμπειρία έχει δείξει ότι η αυστηρή ανάλυση της διάστασης του φύλου αποκαλύπτει πάντα τις έμφυλες ανάγκες με έμφυλες διαφοροποιήσεις και προτεραιότητες, καθώς και έμφυλες ανισότητες όσον αφορά τις ευκαιρίες και τα αποτελέσματα.

Η ένταξη της διάστασης του φύλου επιδιώκει να αποκαταστήσει τα προβλήματα αυτά. Με βάση τα πιο πάνω, είναι σαφές ότι η προσέγγιση της «ένταξης της διάστασης του φύλου» δεν σημαίνει απαραίτητα ότι δημιουργεί την ανάγκη για συγκεκριμένες πολιτικές, προγράμματα ή έργα σχετικά με την ισότητα των φύλων άνευ αντικειμένου. Το επίπεδο της παρέμβασης (από τη βασική «έμφυλη ευαισθησία» στα πλήρη, στοχευμένα έμφυλα προγράμματα) θα εξαρτηθεί από τις συγκεκριμένες ανάγκες και προτεραιότητες που θα αποκαλυφθούν από μια ευαίσθητα έμφυλη εκτίμηση της κατάστασης. Τέλος, ως μια ολοκληρωμένη στρατηγική, η ένταξη της διάστασης του φύλου θα πρέπει επίσης να αντιμετωπίσει το περιβάλλον του Υπουργείου/Υπηρεσίας/Τμήματος, όπου οι πολιτικές και τα προγράμματα αναπτύσσονται και εφαρμόζονται. Πρέπει επίσης να εξασφαλιστεί επαρκής τεχνική ικανότητα και ανθρώπινο δυναμικό για την επιτυχή εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου.

## Λίστες ελέγχου για τα πέντε βήματα

Ολοκληρώνοντας την περιγραφή των πέντε βημάτων ακολουθούν λίστες ελέγχου για τα πέντε βήματα:

### Πίνακας 11

#### Λίστα ελέγχου έμφυλης εκτίμησης των επιπτώσεων<sup>43</sup>

Ποιά οφέλη (σε οικονομικούς και ανθρώπινους πόρους) θα αποφέρει μια έμφυλη οπτική σε άνδρες και γυναίκες;

<sup>43</sup> Bacchi, C. 2009. *Analysing policy: What's the problem represented to be?* Frenchs Forest, NSW: Pearson Education.

---

Ποιό κόστος (σε οικονομικούς και ανθρώπινους πόρους) θα αποφέρει μια έμφυλη οπτική σε άνδρες και γυναίκες;

---

Πώς, τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες ιθύνοντες/σες αντιλαμβάνονται την έμφυλη οπτική από την άποψη κόστους, οφέλους, αποδοχής και της πρακτικότητας;

---

Ποιές θα μπορούσε να ήταν οι ευρύτερες συνέπειες από τη μη υιοθέτηση μιας επιλογής με έμφυλη διάσταση;

---

Μετά την προσεκτική ζύγιση αυτών των παραγόντων, θα είστε έτοιμοι/ες να διατυπώσετε τη δική σας παρέμβαση. Αυτό συνεπάγεται την προετοιμασία της πραγματικής πολιτικής ή του εγγράφου πρότασης του έργου.

---

#### Πίνακας 12

### Λίστα ελέγχου για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε έργα ή έγγραφα πολιτικής<sup>44</sup>

Ιστορικό και  
Αιτιολόγηση

Επισημαίνεται η διάσταση του φύλου με βασικές πληροφορίες στο ιστορικό; Η αιτιολόγηση περιλαμβάνει πειστικά επιχειρήματα για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και της ισότητας των φύλων;

Στόχοι

Ο στόχος της προτεινόμενης παρέμβασης αντικατοπτρίζει τις ανάγκες τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών; Επιδιώκει ο στόχος να διορθωθούν οι έμφυλες ανισορροπίες μέσα από την αντιμετώπιση των πρακτικών αναγκών των ανδρών και των γυναικών; Επιδιώκει ο στόχος να τροποποιήσει τους θεσμούς (κοινωνικούς και άλλους) που διαιωνίζουν την ανισότητα μεταξύ των φύλων;

---

<sup>44</sup> Bacchi, C. 2009. *Analysing policy: What's the problem represented to be?* Frenchs Forest, NSW: Pearson Education.



**Δικαιούχοι  
Στόχου**

Εκτός από τις παρεμβάσεις που στοχεύουν συγκεκριμένα άνδρες ή γυναίκες ως διορθωτικό μέτρο για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων, υπάρχει έμφυλη ισορροπία εντός της δικαιούχας ομάδας στόχου;

**Δραστηριότητες**

Οι προγραμματισμένες δραστηριότητες περιλαμβάνουν και τις γυναίκες; Απαιτούνται κάποιες πρόσθετες δραστηριότητες για να διασφαλιστεί ότι η διάσταση του φύλου γίνεται ρητή (π.χ. εκπαίδευση σε θέματα ισότητας των φύλων, περαιτέρω έρευνα, κλπ);

**Δείκτες**

Έχουν αναπτυχθεί δείκτες για τη μέτρηση της πρόόδου προς την κατεύθυνση της εκπλήρωσης κάθε στόχου; Μετρούν οι δείκτες αυτοί τις έμφυλες πτυχές κάθε στόχου; Είναι έμφυλα διαχωρισμένοι οι δείκτες; Εγγυώνται οι στόχοι που έχουν τεθεί ένα επαρκές επίπεδο ισορροπίας μεταξύ των φύλων σε δραστηριότητες (π.χ. ποσοτώσεις για τη συμμετοχή ανδρών και γυναικών);

**Υλοποίηση:**

Ποιος/α θα υλοποιήσει την προγραμματισμένη παρέμβαση; Έχουν τα άτομα αυτά καταρτιστεί για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, έτσι ώστε η οπτική του φύλου να μπορεί να διατηρηθεί κατά τη διάρκεια της υλοποίησης; Συμμετέχουν στην υλοποίηση γυναίκες και άνδρες;

Ακολουθούν στη συνέχεια τα εργαλεία που θα σας βοηθήσουν να εντάξετε τη διάσταση του φύλου στις παρεμβάσεις σας. Παραπομπές σε αρκετά από αυτά γίνονται πιο πάνω.

## 5. Εργαλεία για την Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου

### 5.1 - Έμφυλη Ανάλυση

Το εργαλείο της έμφυλης ανάλυσης συνδέεται με την ένταξη της διάστασης του φύλου. Τα μοντέλα έμφυλης ανάλυσης δεν είναι αμιγώς τεχνοκρατικά εργαλεία, αλλά άκρως πολιτικές και πολιτικοποιημένες παρεμβάσεις<sup>45</sup>.

Η έμφυλη ανάλυση ορίζεται με διαφορετικό τρόπο, σε διαφορετικά πλαίσια. Το κυριότερο είναι ότι η ανάλυση μιας κατάστασης ή μιας πολιτικής δίνει ιδιαίτερη προσοχή στις υπάρχουσες και πιθανές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ο στόχος της έμφυλης ανάλυσης είναι να κάνει ορατές όσες έμφυλες διαφορές συχνά παραβλέπονται. Θυμηθείτε, η «ανάλυση» μπορεί να εμφανιστεί και πραγματοποιηθεί σε πολλά διαφορετικά επίπεδα. Μπορεί να είναι ένας καταιγισμός ιδεών που θα κάνετε στο γραφείο σας κατά τον σχεδιασμό ενός έργου, ή μπορεί να είναι μια σε βάθος έρευνα με έργο που θα ανατεθεί για υλοποίηση με σύμβαση σε επαγγελματίες. Παρέχει πληροφορίες σχετικά με τις διαφορετικές συνθήκες των γυναικών και των ανδρών, και τις διαφορετικές επιπτώσεις που μπορεί να έχουν οι πολιτικές και τα προγράμματα.

Η έμφυλη ανάλυση μας υπενθυμίζει ότι οι διαφορές που σχετίζονται με το φύλο δεν είναι πάντα προφανείς. Χρειαζόμαστε ιδιαίτερη ευαισθησία για να γίνουν αυτές οι πραγματικές και δυνητικές διαφορές ορατές στους φορείς χάραξης πολιτικής. Βοηθά στον προσδιορισμό των διαδικασιών που πραγματοποιούνται όχι μόνο εντός του ενός τμήματος, αλλά και γενικότερα στο Υπουργείο. Ο όρος αυτός μας υπενθυμίζει ότι αν και συχνά υπάρχουν έμφυλες διαφορές, η παραδοσιακή έρευνα και ανάλυση δεν μας ενημερώνει πάντα για αυτές τις διαφορές. Απαιτείται μια συγκεκριμένη έμφυλη οπτική, προκειμένου να δημιουργηθεί αυτή η

---

<sup>45</sup> Carol Bacchi and Joan Eveline. (2010) Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory.

επίγνωση. Επομένως, είναι ένα συγκεκριμένο είδος έρευνας δημόσιας πολιτικής.

Κατά τη δημιουργία μιας παρέμβασης<sup>46</sup>, ένα ουσιαστικό πρώτο βήμα για την εξασφάλιση ότι πληρούνται οι απαιτήσεις της ισότητας των φύλων είναι η διεξαγωγή μιας έμφυλης ανάλυσης του σχετικού. Η έμφυλη ανάλυση δίνει την απάντηση στο πώς η διάσταση του φύλου θα πρέπει να διαχέεται σε όλη την παρέμβαση, ιδίως όσον αφορά στον καθορισμό σχετικών στόχων και δεικτών ισότητας των φύλων, στον σχεδιασμό συγκεκριμένων δράσεων για την επίτευξη των στόχων, και στη διεξαγωγή της παρακολούθησης και αξιολόγησης.

Η έμφυλη ανάλυση δεν πρέπει μόνο να περιγράφει την τρέχουσα κατάσταση, αλλά θα πρέπει επίσης να διερευνά τα αίτια και τις συνέπειες των έμφυλων ανισοτήτων στον πληθυσμό. Εξετάζοντας τους λόγους πίσω από τις ανισότητες και τις διακρίσεις σας βοηθά να ρυθμίσετε σχετικές και στοχοθετημένες δράσεις και να καθορίσετε ποιες δραστηριότητες μπορούν να συμβάλουν στην εξάλειψη αυτών των ανισοτήτων.

Κατά τη διενέργεια της ανάλυσης μιας παρέμβασης, πρέπει να εντάσσεται η διάσταση του φύλου στη διαδικασία με:

- την εξασφάλιση ότι όλα τα δεδομένα που χρησιμοποιούνται στην ανάλυση της δράσης, είναι κατανεμημένα κατά φύλο (αναλυτικά στοιχεία κατά φύλο, βλέπε σελ. 82).
- τον προσδιορισμό με βάση τα υπάρχοντα ποιοτικά και ποσοτικά ευρήματα της έρευνας στον τομέα/ θέμα της παρέμβασης, για να διαπιστωθεί κατά πόσον υπάρχουν πληροφορίες σχετικά με τις διαφορές στη θέση των ανδρών και των γυναικών .
- Στην περίπτωση που βρεθούν διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών, θα πρέπει να αναλυθούν, προκειμένου να διαπιστωθεί τόσο οι αιτίες τους, όσο και τα αποτελέσματά τους. Πρέπει επίσης, να

---

<sup>46</sup> Η παρέμβαση μπορεί να περιλαμβάνει έργο, δράση, νομοθετική ρύθμιση κτλ

εξασφαλιστεί ότι τα σχετικά έμφυλα ζητήματα, τα κενά και οι ανισότητες στον τομέα της παρέμβασης περιλαμβάνονται και ενσωματώνονται στην πλήρη ανάλυση του προβλήματος.

Η έμφυλη ανάλυση μπορεί να πραγματοποιηθεί από την ομάδα της παρέμβασης, αλλά μπορεί επίσης να γίνει από εμπειρογνώμονες φύλου. Αν εμπλακούν εμπειρογνώμονες φύλου, είναι σημαντικό τα ευρήματά τους να συζητούνται με την ομάδα του έργου, έτσι ώστε τα αποτελέσματα να είναι κοινά και πλήρως κατανοητά από όλους τους βασικούς φορείς υλοποίησης της δράσης/παρέμβασης.

**Η έμφυλη ανάλυση αναγνωρίζει ότι:**

- Οι ζωές των γυναικών και ανδρών και ως εκ τούτου, οι εμπειρίες, οι ανάγκες, τα θέματα και οι προτεραιότητες είναι διαφορετικές

- Οι εμπειρίες της ζωής, οι ανάγκες, τα ζητήματα και οι προτεραιότητες ποικίλλουν για τις διαφορετικές ομάδες των γυναικών και των ανδρών (εξαρτάται από την ηλικία, την εθνικότητα, την αναπηρία, τα εισοδηματικά επίπεδα, το καθεστώς απασχόλησης, την οικογενειακή κατάσταση, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την κοινωνική τάξη και αν έχουν εξαρτώμενα).

- Διαφορετικές στρατηγικές μπορεί να είναι αναγκαίες για την επίτευξη δίκαιων αποτελεσμάτων για τις γυναίκες και τους άνδρες και τις διαφορετικές ομάδες των γυναικών και των ανδρών.

Η έμφυλη ανάλυση, στην πιο κοινή μορφή της, περιγράφει μια μεθοδολογία για την αξιολόγηση αν η πολιτική είναι, ή δεν είναι, προσεκτική με τις έμφυλες «διαφορές».

**Η μεθοδολογία αυτή ονομάζεται Emancipation Impact Assessment – EER και ακολουθεί πέντε βήματα:**

1. Περιγραφή των τρεχουσών έμφυλων σχέσεων



2. Περιγραφή των πιθανών εξελίξεων χωρίς νέα πολιτική



3. Περιγραφή και ανάλυση του νέου σχεδίου πολιτικής



4. Περιγραφή των πιθανών επιπτώσεων για τις έμφυλες σχέσεις



5. Αξιολόγηση των θετικών και αρνητικών επιπτώσεων για τις έμφυλες σχέσεις<sup>47</sup>.

### **Πότε θα πρέπει να εφαρμόσετε έμφυλη ανάλυση των επιπτώσεων;**

Η έμφυλη ανάλυση των επιπτώσεων, είναι απαραίτητη σε πολλά στάδια, και βοηθά να απαντηθούν τα εξής (και άλλα παρόμοια) ερωτήματα:

### **Συντάσσοντας ή Αξιολογώντας μια Παρέμβαση, έργο ή έγγραφο πολιτικής**

- Η προτεινόμενη παρέμβαση/ έργο / πολιτική συμβάλλει στις υπάρχουσες έμφυλες ανισότητες;
- Η προτεινόμενη παρέμβαση/ έργο / πολιτική σπάζει ή αμφισβητεί τις υπάρχουσες έμφυλες ανισότητες;
- Ποιές επιλογές πρέπει να επιλεγούν για την ενίσχυση της έμφυλης προοπτικής;

### **Ελέγχοντας/Παρακολουθώντας ένα έργο / πολιτική**

- Άνδρες και γυναίκες συμμετέχουν ισότιμα στη διαδικασία της υλοποίησης;
- Η πρόοδος προς την κατεύθυνση των στόχων της έμφυλης ισότητας αναφέρεται σαφώς στο σχεδιασμό της παρέμβασης;
- Έχουν προκύψει κάποια έμφυλα θέματα, που δεν είχαν εντοπιστεί στη φάση σχεδιασμού της παρέμβασης; Ποια είναι και πώς μπορούν να αντιμετωπιστούν;

---

<sup>47</sup> Bacchi, C. 2009. *Analysing policy: What's the problem represented to be?* Frenchs Forest, NSW: Pearson Education.

## Αξιολογώντας ένα έργο / πολιτική

- Σε ποιο βαθμό έχουν επιτευχθεί οι στόχοι της έμφυλης ισότητας;
- Προέκυψαν οποιεσδήποτε απροσδόκητες ή ακούσιες έμφυλες επιπτώσεις από το έργο / πολιτική<sup>48</sup>;

## Πώς παρουσιάζεται το πρόβλημα;

Είναι σημαντική η εφαρμογή της ακόλουθης λίστας ερωτήσεων για την παρουσίαση ενός προβλήματος<sup>49</sup>:

✓ Ποιό είναι το «πρόβλημα» (για παράδειγμα, «ναρκωτικά χρήση / κατάχρηση», «η ανισότητα των φύλων», «ενδοοικογενειακή βία», «σεξουαλική κακοποίηση παιδιών», σεξουαλική παρενοχληση κ.λπ.) που θα αντιμετωπισθεί σε μια συγκεκριμένη πολιτική;

✓ Ποιές προϋποθέσεις ή υποθέσεις αποτελούν τη βάση αυτής της αντιμετώπισης του «προβλήματος»;

✓ Πώς έχει γίνει αυτή η προβολή/παρουσίαση του «προβλήματος»;

✓ Τι έχει μείνει άλυτο σε αυτό το πρόβλημα που παρουσιάζεται; Πού μπορεί να κρύβονται έμφυλες ανισότητες; Μπορεί το «πρόβλημα» να το σκεφτούμε διαφορετικά;

✓ Ποιές επιπτώσεις δημιουργούνται/παράγονται από αυτή την παρουσίαση του «προβλήματος»;

✓ Πώς και πού αυτή η παρουσίαση του «προβλήματος» δημιουργήθηκε, διαδόθηκε και υπερασπίστηκε; Πώς θα μπορούσε να τεθεί υπό αμφισβήτηση, να διαταραχθεί/διακοπεί και να αντικατασταθεί<sup>50</sup>;

---

<sup>48</sup> Carol Bacchi and Joan Eveline. (2010) *Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory*.

<sup>49</sup> Carol Bacchi and Joan Eveline. (2010) *Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory*.

<sup>50</sup> Bacchi, C. 2009. *Analysing policy: What's the problem represented to be?* Frenchs Forest, NSW: Pearson Education.

## Κάνοντας «έμφυλες ερωτήσεις»

Η κάθε βασική έμφυλη ανάλυση ξεκινά με «έμφυλες» ερωτήσεις. Με άλλα λόγια αρχίζει, κάνοντας εικασίες για πιθανές διαφορές μεταξύ των φύλων. Ακολούθως, η έμφυλη ανάλυση αποτελεί συνέχεια αυτών των ερωτήσεων, δοκιμάζοντας τις με τη χρήση της μεθοδολογίας της έρευνας. Η παραδοσιακή ανάλυση συχνά παραβλέπει τις διαφορές μεταξύ των φύλων και των επιπτώσεων με βάση το φύλο, επειδή οι διαφορές αυτές είναι μερικές φορές κρυμμένες κάτω από την επιφάνεια (ή, είμαστε τόσο συνηθισμένοι/ες σε αυτές τις διαφορές που δεν γίνονται αντιληπτές, αφού θεωρούνται φυσιολογικές).

Μια έμφυλη ερώτηση ως εκ τούτου, πρέπει να ψάχνει κάτω από την επιφάνεια.

### Πιθανές έμφυλες ερωτήσεις, για παράδειγμα:

✓ Ποιές είναι οι πιθανές έμφυλες ανισότητες που κρύβονται κάτω από την επιφάνεια;

✓ Ποιοί θα μπορούσε να είναι οι προβληματικοί λόγοι για τις έμφυλες διαφορές;

✓ Ποιές θα μπορούσε να είναι οι πολύπλοκες συνέπειες των έμφυλων ανισοτήτων;

Πρέπει να διερευνάται η διάσταση της εκπροσώπησης των γυναικών και των ανδρών σε διάφορους τομείς - ως δικαιούχους τους, και των φορέων λήψης αποφάσεων. Πιο συγκεκριμένα:

- Καθορισμός τρόπου που μια πολιτική είναι πρόσωπο-σχετική,
- Περιγραφή του τρόπου με τον οποίο μια πολιτική θα επηρεάσει την καθημερινή ζωή των ανδρών και των γυναικών ή ειδικές ομάδες των ανδρών και των γυναικών (π.χ. άτομα με ειδικές ανάγκες, εθνοτικές μειονότητες, χαμηλού εισοδήματος, ΛΟΑΤΚΙ, και ούτω καθεξής),
- Καθορισμός των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα της πολιτικής (όσον αφορά τα δικαιώματα, τη συμμετοχή / εκπροσώπηση, την πρόσβαση και τη χρήση των πόρων, τις αξίες και τους κανόνες που επηρεάζουν την έμφυλη συμπεριφορά),

- Προσδιορισμός των διαφορών μεταξύ των φύλων (π.χ. μισθοί και πρόσβαση σε ιεραρχικές θέσεις) στα κύρια θεσμικά όργανα στον τομέα τους,
- Προσδιορισμός του ρόλου των γυναικών στον τομέα της διαχείρισης σε τοπικό και εθνικό επίπεδο στον τομέα τους,
- Εξέταση της διακυβέρνησης ενός οργάνου μέσα από ένα έμφυλο φακό, για να εκτιμηθεί αν η επιλογή, η αξιολόγηση και η προώθηση μπορούν να αντανακλούν τα έμφυλα στερεότυπα που θέτουν σε μειονεκτική θέση τις εργαζόμενες γυναίκες και τους διευθυντές.

Η χρήση έμφυλων ερωτήσεων είναι το πρώτο σημαντικό βήμα για την έμφυλη ανάλυση<sup>51</sup>.

Πίνακας 13

### Ρόλος έμφυλης ανάλυσης επιπτώσεων<sup>52</sup>

**Περιγραφή της υφιστάμενης κατάστασης**

Μπορεί να περιγράψει την υφιστάμενη κατάσταση των ατόμων, οικογενειών ή άλλων ομάδων σύμφωνα με το φύλο. Επιπλέον, μπορεί να περιγράψει το πλαίσιο (μακρο-κατάσταση), στο οποίο αυτοί οι άνθρωποι λειτουργούν. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει το πολιτιστικό, ιστορικό, γεωγραφικό, νομικό και πολιτικό περιβάλλον. Μπορεί να περιγράψει τις δραστηριότητες αυτών των ανθρώπων και τους πόρους στους οποίους έχουν πρόσβαση και έλεγχο (μικρο-κατάσταση)

**Ανάλυση της Υφιστάμενης Κατάστασης**

Μπορεί να αναλύσει τις σχέσεις μεταξύ των μακρο και μικρο καταστάσεων. Μπορεί να δείξει την αιτία και το αποτέλεσμα των έμφυλων ανισοτήτων. Μπορεί να ζητήσει και να εξηγήσει: Γιατί είναι η κατάσταση έτσι όπως είναι;

<sup>51</sup> Bacchi, C. 2009. *Analysing policy: What's the problem represented to be?* Frenchs Forest, NSW: Pearson Education.

<sup>52</sup> Bacchi, C. 2009. *Analysing policy: What's the problem represented to be?* Frenchs Forest, NSW: Pearson Education.



<b>Προτάσεις επιλογών</b>	Μπορεί να προτείνει μέτρα (γενικά ή ειδικά) για αλλαγή της κατάστασης με βάση τα ευρήματα της έρευνας/ανάλυσης.
<b>Αξιολόγηση των επιλογών</b>	Μπορεί να παρέχει μια ανάλυση κόστους/οφέλους (όχι μόνο σε νομισματικούς όρους) των προτεινόμενων μέτρων. Μπορεί να ρωτήσει και να εξηγήσει: Τι θα συμβεί / αλλάξει, εάν υιοθετηθούν ορισμένες επιλογές; Μπορεί να παρουσιάσει την «κάρτα σκορ» ή τον ισολογισμό των διαφόρων επιλογών όσον αφορά την ισότητα των φύλων και άλλα οφέλη.
<b>Πρότυπα και αξίες:</b>	Πώς τα έμφυλα στερεότυπα και οι έμφυλοι πολιτιστικοί και κοινωνικοί κανόνες και αξίες επηρεάζουν τους άνδρες και τις γυναίκες με διαφορετικό τρόπο στην υλοποίηση αυτής της πολιτικής; Αποτελούν τα στερεότυπα και οι αξίες εμπόδιο στην απόλαυση των ωφελημάτων από τους άνδρες και τις γυναίκες στην υφιστάμενη ή προτεινόμενη πολιτική;
<b>Δικαιώματα:</b>	Οι άνδρες και οι γυναίκες θα επωφεληθούν ίσα δικαιώματα από την πολιτική; Η πολιτική επηρεάζει τα δικαιώματα των ανδρών και των γυναικών, άμεσα ή έμμεσα;

## 5.2 Έμφυλος Σχεδιασμός<sup>53</sup>

Ο έμφυλος σχεδιασμός είναι μια ενεργή προσέγγιση, όπου λαμβάνεται το φύλο ως βασική μεταβλητή και επιδιώκει να ενσωματώσει μία σαφή διάσταση του φύλου στις πολιτικές ή δράσεις. Αποτελείται από τον προγραμματισμό της φάσης υλοποίησης των πολιτικών ή προγραμμάτων με την οπτική του φύλου. Απαιτεί την αναγνώριση των διαφορών και των διαρθρωτικών ανισοτήτων μεταξύ των φύλων σε κάθε πλαίσιο.

<sup>53</sup> Carol Bacchi and Joan Eveline. (2010) Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory.

**Η διαδικασία έμφυλου σχεδιασμού** πρέπει να εξετάζει με έμφυλη διάγνωση ως σημείο εκκίνησης, προκειμένου να καθορίσει τις προτεραιότητες, τους στόχους και τις συγκεκριμένες δράσεις που πρέπει να εφαρμοστούν προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι. Η κατανομή του προϋπολογισμού και άλλων πόρων πρέπει να γίνει, για να διασφαλιστεί ότι η εφαρμογή είναι εφικτή. Το σχέδιο θα πρέπει επίσης να ενσωματώσει τους έμφυλους δείκτες για την παρακολούθηση της προόδου, καθώς και την έμφυλη παρακολούθηση και αξιολόγηση (βλέπε σελ. 38).

Τα ακόλουθα στοιχεία πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τον σχεδιασμό με τη διάσταση του φύλου:

- Διασφάλιση της συμμετοχής των γυναικών, ιδιαίτερα όπου μπορεί να μην είναι ορατές σε παραδοσιακές δομές λήψης αποφάσεων.
- Επιβεβαίωση ότι το χρονικό πλαίσιο ταιριάζει σε όλους/ες τους/τις συμμετέχοντες/ουσες, τόσο στις γυναίκες όσο και στους άνδρες.
- Διασφάλιση της συμμετοχής εμπειρογνομόνων φύλου, ιδιαίτερα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.
- Αντιμετώπιση όχι μόνο των πρακτικών αναγκών των γυναικών, αλλά κυρίως των έμφυλων στρατηγικών συμφερόντων.
- Παρακολούθηση των έμφυλων σχέσεων κατά τη διάρκεια της διαδικασίας, προκειμένου να αποφευχθεί η αναπαραγωγή των σχέσεων εξουσίας μεταξύ των φύλων.
- Διάχυση των αποτελεσμάτων και των προτάσεων με τις ομάδες-στόχους του προγράμματος.

### 5.3 Έμφυλη εκτίμηση των επιπτώσεων (Gender Impact Assessment)<sup>54</sup>

Η έμφυλη εκτίμηση επιπτώσεων σημαίνει την εκ των προτέρων αξιολόγηση ή ανάλυση νόμου, πολιτικής ή προγράμματος που επιτρέπει να εκτιμηθεί με προληπτικό τρόπο η πιθανότητα μιας συγκεκριμένης απόφασης αν έχει θετικές, αρνητικές ή ουδέτερες επιπτώσεις για την κατάσταση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Το κεντρικό της θέμα είναι να διαπιστώσει μήπως ένας νόμος, πολιτική ή πρόγραμμα μειώνει, διατηρεί ή αυξάνει τις έμφυλες ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ορίζει την **έμφυλη αξιολόγηση του αντίκτυπου** ως εξής:

*«η έμφυλη εκτίμηση των επιπτώσεων είναι η διαδικασία σύγκρισης και αξιολόγησης, σύμφωνα με τα σχετικά κριτήρια φύλου, της τρέχουσας κατάστασης και των τάσεων με την αναμενόμενη ανάπτυξη που προκύπτει από την εφαρμογή της προτεινόμενης πολιτικής»<sup>55</sup>»<sup>[1]</sup>*

*«η έμφυλη εκτίμηση των επιπτώσεων είναι η εκτίμηση (θετική, αρνητική ή ουδέτερη) της κάθε πολιτικής ή δραστηριότητας σε συγκεκριμένα στοιχεία όσον αφορά την ισότητα των φύλων»<sup>56</sup>»<sup>[2]</sup>*

#### **Πότε απαιτείται η έμφυλη εκτίμηση επιπτώσεων;**

Η έμφυλη εκτίμηση επιπτώσεων είναι απαραίτητη κατά τον σχεδιασμό:

- Νομοθεσιών
- Πολιτικών
- Προγραμμάτων

---

<sup>54</sup> Carol Bacchi and Joan Eveline. (2010) Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory.

<sup>55</sup> [http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-impact#\\_ftn1](http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-impact#_ftn1)

<sup>56</sup> [http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-impact#\\_ftn1](http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-impact#_ftn1)

- Έργων

Οι περισσότερες πολιτικές αποφάσεις έχουν αντίκτυπο στις ζωές γυναικών και ανδρών. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η έμφυλη εκτίμηση επιπτώσεων είναι συναφής και αναγκαία για την αξιολόγηση των συνεπειών των πολιτικών αποφάσεων στις γυναίκες και στους άνδρες. Προσδιορίζεται η καταλληλότητα των πολιτικών προτάσεων με βάση το φύλο λαμβάνοντας υπόψη δύο κριτήρια<sup>57</sup>:

- **Ομάδα-στόχος:** Εάν η τελική ομάδα στόχος της πρότασης αφορά άτομα (γυναίκες και άνδρες),
- **Επιπτώσεις στην ομάδα στόχο:** Εάν η πρόταση επηρεάζει άμεσα ή έμμεσα τις γυναίκες και τους άνδρες, όσον αφορά στην πρόσβασή τους ή / και στον έλεγχο των πόρων, στην κοινωνική τους θέση/κατάσταση, ή επηρεάζει τους κοινωνικούς κανόνες σε σχέση με το κοινωνικό φύλο.

Κατά συνέπεια, όλες οι πολιτικές αποφάσεις που πληρούν τα πιο πάνω κριτήρια θα πρέπει να υποβληθούν στη διαδικασία έμφυλης εκτίμησης επιπτώσεων. Παρ'όλα αυτά, αν μια πρόταση δεν θεωρείται σχετική με το φύλο, αυτή η άποψη θα πρέπει να συνοδεύεται από αιτιολογική έκθεση, εξηγώντας τους λόγους για τους οποίους το φύλο δεν έχει σημασία στη συγκεκριμένη περίπτωση.

Τέλος, πρέπει να υπογραμμιστεί ότι δεν χρειάζεται να εφαρμοστεί η διαδικασία έμφυλης εκτίμησης επιπτώσεων σε νόμους, πολιτικές και προγράμματα που στοχεύουν ειδικά στην ισότητα των φύλων, αφού αυτά έχουν σχεδιαστεί ειδικά, λαμβάνοντας υπόψη τις υπάρχουσες ανισότητες μεταξύ των γυναικών και ανδρών και ο κύριος σκοπός τους είναι να τις αντιμετωπίσουν.

---

<sup>57</sup> European Institute for Gender Equality (2016), Gender Impact Assessment: Gender Mainstreaming Toolkit <http://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0416171enn.pdf>

## Η διαδικασία έμφυλης εκτίμησης επιπτώσεων

Η διαδικασία έμφυλης εκτίμησης επιπτώσεων περιλαμβάνει μια διπλή προσέγγιση: την τρέχουσα θέση σχετικά με το φύλο σε σχέση με τις υπό εξέταση πολιτικές, καθώς και τις προβλεπόμενες επιπτώσεις σε γυναίκες και άνδρες από τη στιγμή που θα εφαρμοστεί η πολιτική.

Είναι σημαντικό η αξιολόγηση να είναι δομημένη, δηλαδή συστηματική, αναλυτική και τεκμηριωμένη. Ο τελικός στόχος είναι να βελτιώσει τον σχεδιασμό και τον προγραμματισμό της υπό εξέταση πολιτικής, προκειμένου να αποφευχθούν αρνητικές επιπτώσεις για την ισότητα των φύλων και την ενίσχυση της ισότητας των φύλων μέσω καλύτερα σχεδιασμένων μετασχηματιστικών νομοθεσιών και πολιτικών. Πρωταρχικός στόχος είναι η προσαρμογή της πολιτικής για να βεβαιωθείτε ότι οι διακρίσεις στα αποτελέσματα είτε αφαιρέθηκαν ή μετράζονται. Πέρα από την αποφυγή αρνητικών επιπτώσεων, μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί, σε ένα πιο μετασχηματιστικό τρόπο, ως εργαλείο για τον καθορισμό των στόχων της ισότητας των φύλων και τη διαμόρφωση της πολιτικής, έτσι ώστε να προωθήσει ενεργά την ισότητα των φύλων.

### Προυποθέσεις για υλοποίηση της διαδικασίας έμφυλης εκτίμησης επιπτώσεων:

- ✓ Έμφυλα στατιστικά στοιχεία και έμφυλα διαχωρισμένα δεδομένα (βλέπε σελ. 82)
- ✓ Έμφυλη διαβούλευση με τους ενδιαφερομένους (Stakeholders) (βλέπε σελ. 83)
- ✓ Έμφυλη ευαισθητοποίηση (βλέπε σελ. 86)
- ✓ Εμπειρογνωμοσύνη και εμπειρία σε θέματα φύλου.

#### Πίνακας 14

#### Βήματα για την έμφυλη εκτίμηση των επιπτώσεων<sup>58</sup>

Ενώ το εύρος και το βάθος της έμφυλης ανάλυσης διαφέρει από κατάσταση σε κατάσταση, τα ακόλουθα βήματα πρέπει να εξεταστούν προκειμένου να καταλήξουν σε μια ολοκληρωμένη ανάλυση της κάθε προτεινόμενης πολιτικής ή νομοθεσίας:

<b>ΒΗΜΑ 1</b>	Προσδιορισμός της θέσης των ανδρών και των γυναικών πριν από την ανάπτυξη της πολιτικής όσον αφορά τη συμμετοχή, πόρους, κανόνες, αξίες και δικαιώματα (δηλαδή τα τέσσερα κριτήρια που αναφέρονται παραπάνω)
<b>ΒΗΜΑ 2</b>	Αξιολόγηση των τάσεων στις ανδρικές και γυναικείες θέσεις ανεξάρτητα από τις πολιτικές που προτείνονται. Εάν η πολιτική δεν εφαρμόζεται, ποια θα είναι η κατάσταση των ανδρών και των γυναικών, αντίστοιχα;
<b>ΒΗΜΑ 3</b>	Καθορισμός της προτεραιότητας που πρέπει να δοθεί στην υιοθέτηση πολιτικών που προωθούν ενεργά την ισότητα (σε αντίθεση με πολιτικές που είναι απλώς ουδέτερες), σύμφωνα με την αξιολόγηση του τρέχοντος βαθμού ανισότητας και την επίδραση της ανισότητας στις ζωές των ανδρών και των γυναικών. Με άλλα λόγια, πόσο σημαντική είναι η προτεινόμενη πολιτική, δεδομένων των σημερινών επιπέδων των έμφυλων ανισοτήτων;
<b>ΒΗΜΑ 4</b>	Αξιολόγηση του δυνητικού αντίκτυπου της πολιτικής όσον αφορά τη συμμετοχή, τους πόρους, τους κανόνες και τις αξίες και τα δικαιώματα. Θα πρέπει να δοθεί προσοχή, όχι μόνο στην εύκολη ποσοτικοποίηση των επιπτώσεων (για παράδειγμα, αριθμός εργαζομένων), αλλά και σε λιγότερο εύκολο μετρήσιμο αντίκτυπο (για παράδειγμα, σχετικά με την ποιότητα των θέσεων εργασίας, ή την ασφάλεια της απασχόλησης και τις προοπτικές ανέλιξης). Μακροπρόθεσμα πρέπει να ληφθούν υπόψη το κόστος και

<sup>58</sup> Carol Bacchi and Joan Eveline. (2010) Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory.

τα οφέλη, καθώς και το άμεσο και βραχυπρόθεσμο κόστος και όφελος.

**ΒΗΜΑ 5** Αξιολόγηση των επιπτώσεων της πολιτικής σε συγκεκριμένες ομάδες γυναικών και ανδρών. Για παράδειγμα: Ποιος θα είναι ο αντίκτυπος σε εθνοτικές μειονότητες, στους γονείς ή διάφορες ηλικιακές ομάδες, εκπαιδευτικές ομάδες, εργαζόμενους ή άνεργους, αστικές / αγροτικές ομάδες κ.λπ.

**ΒΗΜΑ 6** Αξιολόγηση των έμμεσων επιπτώσεων τόσο της τρέχουσας κατάστασης των έμφυλων ανισοτήτων και των προτεινόμενων πολιτικών, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στην έμμεση επίδραση στα παιδιά.

**ΒΗΜΑ 7** Για τις πολιτικές που, κατά την αρχική εκτίμηση των έμφυλων επιπτώσεων, αξιολογούνται είτε να έχουν αρνητικό αντίκτυπο σχετικά με την ισότητα των φύλων ή να είναι σε γενικές γραμμές ουδέτερες ως προς το φύλο, πρέπει να γίνει εντοπισμός τρόπων με τους οποίους θα μπορούσε να επανασχεδιαστεί η πολιτική ή να επανακαθοριστεί η προώθηση της ισότητας των φύλων.

### Παραδείγματα του τι μπορεί να αποκαλύψει η έμφυλη εκτίμηση των επιπτώσεων:

- Επωφελούνται οι γυναίκες από μια υπάρχουσα πολιτική; Μια ανάλυση του έμφυλου αντίκτυπου των νέων προγραμμάτων για την απασχόληση στη χώρα X αποκάλυψε ότι μόνο το 8% της χρηματοδότησης για τα προγράμματα αυτά δίνεται σε μόνους γονείς, εκ των οποίων το 95% είναι γυναίκες. Η πολιτική πρέπει να αναθεωρηθεί για την αντιμετώπιση αυτής της ομάδας-στόχου.

- Θα επωφεληθούν οι γυναίκες από την προτεινόμενη πολιτική; Μια έμφυλη ανάλυση του αντίκτυπου των προτεινόμενων αλλαγών στην ασφάλιση της απασχόλησης στη χώρα Y αποκάλυψε ότι: τα οφέλη για τις μονογονεϊκές οικογένειες με χαμηλά εισοδήματα, με επικεφαλής γυναίκες θα αυξηθούν περίπου 11%.

- Ένα συμπλήρωμα οικογενειακού εισοδήματος θα παρέχει, κατά μέσο όρο, επιπλέον 20 ευρώ ανά εβδομάδα με όφελος Χ αριθμού οικογενειών με χαμηλό εισόδημα. Περίπου τα δύο τρίτα των ασθενών που θα πάρουν το συμπλήρωμα θα είναι γυναίκες.

- Θα έχει η πολιτική μια μικτή επίδραση σε άνδρες και γυναίκες; Μια έμφυλη ανάλυση των επιπτώσεων από τη μη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας και των φορολογικών ελαφρύνσεων στη Χώρα Ζ έδειξε αντιφατικές επιπτώσεις του φύλου: από τη μία πλευρά, η πίστωση αυξάνει το εισόδημα των μονογονεϊκών οικογενειών, η πλειοψηφία των οποίων είναι επικεφαλής γυναίκες. Αφετέρου, η πίστωση είναι επιζήμια για τις γυναίκες που φέρνουν το δεύτερο εισόδημα σε δι-γονεϊκά νοικοκυριά<sup>59</sup>.

*Πίνακας 15*

**Τα βασικά βήματα για έμφυλη εκτίμηση των επιπτώσεων είναι τα εξής<sup>60</sup>:**

<b>ΒΗΜΑ 1:</b>	Ακριβής προσδιορισμός του σκοπού της σχεδιαζόμενης πολιτικής ή νομοθετικής παρέμβασης.
<b>ΒΗΜΑ 2:</b>	Έμφυλος έλεγχος για να καθορίσει ποιές επιπτώσεις θα έχει σε γυναίκες και άνδρες. Αυτό περιλαμβάνει ανάλυση αν θα επηρεάσει ή όχι την ισότητα των φύλων <sup>61</sup> .
<b>ΒΗΜΑ 3:</b>	Ανάλυση της διάστασης του φύλου, η οποία έχει μια διπλή εστίαση. Από τη μία πλευρά, θα πρέπει να στοχεύει στην κατανόηση της σημερινής κατάστασης από τη δημόσια παρέμβαση και πώς αυτή η κατάσταση θα εξελιχθεί χωρίς δημόσια παρέμβαση. Από την άλλη πλευρά, η ανάλυση θα πρέπει να περιλαμβάνει, στο μέτρο του δυνατού σε μετρήσιμους όρους, μία διάσταση προοπτικής: πώς αναμένεται η προγραμματισμένη επέμβαση να αλλάξει την υπάρχουσα κατάσταση.

<sup>59</sup> Bacchi, C. (2009). *Analysing policy: What's the problem represented to be?* Frenchs Forest, NSW: Pearson Education.

<sup>60</sup> Carol Bacchi and Joan Eveline. (2010) *Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory*.

<sup>61</sup> European Commission. (1998). [A Guide to Gender Impact Assessment](#)



**ΒΗΜΑ 4:** Στάθμιση των έμφυλων επιπτώσεων, κατανόηση του πώς η πολιτική ή το νομοθετικό μέτρο θα συμβάλει στην ισότητα των φύλων.

**ΒΗΜΑ 5:** Διαπιστώσεις και προτάσεις για την πολιτική / νομοθετικές επιλογές. Σε αυτό το τελευταίο στάδιο, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης και τονίζονται οι επιπτώσεις (θετικές ή αρνητικές) της πολιτικής/νομοθετικής πρωτοβουλίας. Τέλος, παρουσιάζονται συστάσεις για το πώς θα εξαλειφθούν οι αρνητικές επιπτώσεις και για το πώς θα ενισχυθούν οι θετικές<sup>62</sup>.

#### 5.4 Έμφυλος Προϋπολογισμός- Gender Budgeting<sup>63</sup>

Σύμφωνα με το Συμβούλιο της Ευρώπης<sup>64</sup>, ο έμφυλος προϋπολογισμός αφορά την εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου στη διαδικασία του προϋπολογισμού. Αυτό σημαίνει αξιολόγηση των προϋπολογισμών με βάση το φύλο και την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλα τα επίπεδα της διαδικασίας καθορισμού των εσόδων, του προϋπολογισμού, της αναδιάρθρωσης και των δαπανών για την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Ο έμφυλος προϋπολογισμός διεξάγεται σε τρία στάδια:

##### Στάδιο 1: Ανάλυση του προϋπολογισμού με γνώμονα το φύλο

Το πρώτο επίπεδο της ανάλυσης στοχεύει στην ετοιμασία μιας έμφυλης έκθεσης για τους τελικούς χρήστες ή αποδέκτες των προγραμμάτων του προϋπολογισμού. Μια βαθύτερη διερεύνηση/ανάλυση από τη σκοπιά του φύλου μπορεί να γίνει για να αποδείξει:

---

<sup>62</sup> National Commission for the Promotion of Equality (2012). [Gender Mainstreaming in Practice – Step-by-Step Guide for Gender Impact Assessment](#)

<sup>63</sup> Carol Bacchi and Joan Eveline. (2010) Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory.

<sup>64</sup> <https://rm.coe.int/16805a1cb6>

- τον βαθμό στον οποίο ο προϋπολογισμός έχει ικανοποιήσει τις ανάγκες των δικαιούχων,
- τον τρόπο που οι έμφυλες ανάγκες και οι ρόλοι των αποδεκτών συμβάλλουν στο επίπεδο της ικανοποίησης,
- τις προκλήσεις και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα της ομάδας στόχου που δεν έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες
- τον βαθμό στον οποίο ο προϋπολογισμός έχει μειωθεί, επιδεινωθεί ή αφήνει αμετάβλητη την ανισότητα των,
- τη σχέση - τις περισσότερες φορές, την αποσύνδεση - μεταξύ καθορισμένων πολιτικών - κυρίως πολιτικών για την ισότητα των φύλων - και δημοσιονομικών αποφάσεων,
- τον λόγο που ο προϋπολογισμός πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα διαφορετικά ποσοστά συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών.

## Στάδιο 2: Αναδιάρθρωση του προϋπολογισμού με βάση την έμφυλη ανάλυση (βλέπε σελ. 50)

Σε περίπτωση που η ανάλυση αποκαλύπτει ότι οι πόροι του προϋπολογισμού δεν έχουν κατανεμηθεί με ένα δίκαιο έμφυλο τρόπο, απαιτείται αποκατάσταση της ανισότητας. Σε περίπτωση που η κατανομή των πόρων του προϋπολογισμού δεν ταιριάζει με τις πολιτικές της κυβέρνησης για την ισότητα των φύλων, απαιτείται αναπροσαρμογή. Μόλις εντοπιστεί η διαφορετική επίδραση του προϋπολογισμού στις γυναίκες και στους άνδρες, υπάρχει υποχρέωση για ένταξη της διάστασης του φύλου ως κατηγορία ανάλυσης στο πλαίσιο των δημοσιονομικών διαδικασιών.

## Στάδιο 3: Ένταξη της διάστασης του φύλου ως κατηγορία ανάλυσης των δημοσιονομικών διαδικασιών

Ο έμφυλος προϋπολογισμός δεν αφορά μόνο το περιεχόμενο των προϋπολογισμών, είναι επίσης σχετικό με τις διαδικασίες που εμπλέκονται στις αποφάσεις για τον προϋπολογισμό. Απαιτεί μια συνεχή δέσμευση για την κατανόηση των φύλων, η οποία περιλαμβάνει την ανάλυση και τη διαβούλευση, και αναπροσαρμογές στο τρέχον οικονομικό έτος για να ληφθούν υπόψη οι μεταβαλλόμενες ανάγκες των γυναικών και των ανδρών, των αγοριών και των κοριτσιών.

Αναφέρεται στη διαδικασία της σύλληψης μιας ιδέας, του σχεδιασμού, της έγκρισης, της εκτέλεσης, της παρακολούθησης, της ανάλυσης και της ετοιμασίας των προϋπολογισμών και του λογιστικού ελέγχου με έμφυλη διάσταση.

- Περιλαμβάνει την ανάλυση των πραγματικών δαπανών και εσόδων (συνήθως των κυβερνήσεων) για τις γυναίκες και τα κορίτσια σε σχέση με τις δαπάνες για τους άνδρες και τα αγόρια.
- Βοηθά τις κυβερνήσεις να αποφασίσουν για τον τρόπο που πρέπει να γίνουν, να ρυθμιστούν και να μπουν νέες προτεραιότητες πολιτικών.
- Είναι ένα εργαλείο για την αποτελεσματική εφαρμογή της πολιτικής, όπου μπορεί κανείς να ελέγξει εάν οι κατανομές είναι σύμφωνες με τις πολιτικές δεσμεύσεις και αν έχουν το επιθυμητό αποτέλεσμα.

Η διαδικασία της ένταξης του «gender budgeting» πρέπει τελικά να οδηγήσει σε έμφυλους προϋπολογισμούς. Χρησιμοποιούνται συχνά οι όροι έμφυλα ανταποκρινόμενοι προϋπολογισμοί, έμφυλα ευαίσθητοι προϋπολογισμοί, έμφυλοι προϋπολογισμοί και γυναικείοι προϋπολογισμοί.

#### *Πίνακας 16*

### **Τα πέντε βήματα του έμφυλου προϋπολογισμού- gender budgeting**

1. Ανάλυση της κατάστασης για τις γυναίκες και τους άνδρες και των κοριτσιών και αγοριών (και τις διάφορες υπο-ομάδες) σε μια συγκεκριμένη έμφυλη ανάλυση ενός τομέα (Έμφυλη Ανάλυση, βλέπε σελ. 50)
2. Η αξιολόγηση του βαθμού, στον οποίο η πολιτική του κλάδου αντιμετωπίζει τα θέματα ισότητας των φύλων

και τα κενά που περιγράφονται στο πρώτο βήμα. Αυτό το βήμα θα πρέπει να περιλαμβάνει αξιολόγηση της σχετικής νομοθεσίας, των πολιτικών, των προγραμμάτων και των σχεδίων. Περιλαμβάνει μια ανάλυση τόσο της γραπτής πολιτικής, καθώς και της έμμεσης πολιτικής που αντικατοπτρίζεται στις κυβερνητικές δραστηριότητες. Θα πρέπει να εξετάζει τον βαθμό στον οποίο τα ανωτέρω πληρούν τα κοινωνικο-οικονομικά και άλλα δικαιώματα των γυναικών. (Έμφυλη Εκτίμηση Επιπτώσεων, βλέπε σελ. 59)

3. Η αξιολόγηση της επάρκειας των κονδυλίων του προϋπολογισμού για την υλοποίηση των ευαίσθητων πολιτικών και των προγραμμάτων των δύο φύλων που εντοπίζονται στο βήμα 2 παραπάνω. (Έμφυλη Αξιολόγηση, βλέπε σελ. 75)
4. Παρακολούθηση κατά πόσον τα χρήματα που δαπανήθηκαν σύμφωνα με το πρόγραμμα, αυτό παραδόθηκαν και σε ποιον; Αυτό περιλαμβάνει τον έλεγχο τόσο οικονομικά όσο και τα φυσικά παραδοτέα (ανά φύλο). (Έμφυλη Παρακολούθηση, βλέπε σελ. 74)
5. Η αξιολόγηση των επιπτώσεων της πολιτικής / προγράμματος / σχεδίου και το βαθμό στον οποίο η κατάσταση που περιγράφεται στο βήμα 1 έχει αλλάξει, προς την κατεύθυνση μιας μεγαλύτερης ισότητας των φύλων. (Έμφυλη Αξιολόγηση, βλέπε σελ 75)

### **Προυποθέσεις για υλοποίηση της διαδικασίας έμφυλης εκτίμησης επιπτώσεων:**

1. Πολιτική βούληση και πολιτική δεσμευση
2. Δέσμευση σε επίπεδο δημόσιας διοίκησης
3. Ειδική κατάρτιση και εκπαίδευση των εμπλεκόμενων δημοσίων υπαλλήλων (βλέπε σελ. 85)
4. Έμφυλα στατιστικά στοιχεία και έμφυλα διαχωρισμένα δεδομένα (βλέπε σελ. 82)
5. Έμφυλη διαβούλευση με τους ενδιαφερομένους (Stakeholders) (βλέπε σελ. 83)

## 5.5 Gender Auditing

Το Gender Auditing είναι μέρος της διαδικασίας του έμφυλου προϋπολογισμού. Ο έμφυλος έλεγχος είναι η διαδικασία που διεξάγεται μετά που ο προϋπολογισμός έχει εγκριθεί και εφαρμοστεί. Είναι η διαδικασία της αναθεώρησης οικονομικών δαπανών - κοιτάζοντας τις διαχρονικές τάσεις, τα ποσοστά των μεριδίων κλπ. Τα συστήματα ανάλυσης και αξιολόγησης στην πραγματικότητα θέτουν σε εφαρμογή, διεργασίες που εγκρίθηκαν, τα αποτελέσματα και τις επιπτώσεις των δημοσιονομικών δαπανών έναντι των αναληφθεισών απ' ό,τι είχε προγραμματιστεί - όλα αυτά μέσα από ένα έμφυλο φακό<sup>65</sup>.

## 5.6 Έμφυλοι Δείκτες<sup>66</sup>

Οι έμφυλοι δείκτες είναι ένα εργαλείο για τη μέτρηση των μεταβολών στις έμφυλες σχέσεις σε ένα συγκεκριμένο τομέα πολιτικής, ένα ειδικό πρόγραμμα, δραστηριότητα, ή αλλαγές στην κατάσταση ή στη θέση των γυναικών και των ανδρών. Δημιουργήθηκαν για τη μέτρηση και τη σύγκριση της κατάστασης των γυναικών και των ανδρών με την πάροδο του χρόνου. Μπορεί να αναφέρονται σε ποσοτικούς δείκτες (με βάση τα στατιστικά στοιχεία που αναλύονται κατά φύλο) ή σε ποιοτικούς δείκτες (με βάση την εμπειρία των γυναικών και των ανδρών, τις στάσεις, στις απόψεις και στα συναισθήματα) (βλέπε σελ. 69). Οι δείκτες διαδραματίζουν καίριο ρόλο στη διαδικασία της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλη τη διάρκεια του κύκλου αυτής της πολιτικής. Οι ποσοτικοί και ποιοτικοί δείκτες πρέπει να επιτρέπουν τη συνεχή παρακολούθηση και αξιολόγηση του κατά πόσον οι στόχοι της ισότητας των φύλων του έργου τηρούνται και την αξιολόγηση της επίδρασης του φύλου των δραστηριοτήτων του έργου. Εάν οι στόχοι δεν επιτυγχάνονται, είναι απαραίτητο

---

<sup>65</sup> Bacchi, C. 2009. *Analysing policy: What's the problem represented to be?* Frenchs Forest, NSW: Pearson Education.

<sup>66</sup> Carol Bacchi and Joan Eveline. (2010) *Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory.*

να επαναξιολογηθεί η στρατηγική του έργου και να γίνουν τροποποιήσεις προκειμένου να διασφαλιστεί η βελτίωση.

Ο περιοδικός έλεγχος της πορείας των δεικτών αναδεικνύει την εξέλιξη που επιτυγχάνεται μέσα από την υλοποίηση των στοχευμένων δράσεων που επιλέγονται καθώς και τα ενδεχόμενα εμπόδια που εμφανίζονται ως προς την επίτευξη των τιθέμενων στόχων. Με αυτόν τον τρόπο εκτιμάται η συνολική αποτελεσματικότητα του Σχεδίου και ο βαθμός αξιοποίησης των διατιθέμενων πόρων, ενώ παράλληλα αναγνωρίζονται τα κρίσιμα σημεία για τα οποία απαιτείται αναπροσαρμογή και επαναπροσδιορισμός.

Ως μέτρο της κοινωνικής αλλαγής και της απόδοσης / αποτελεσματικότητας των έργων, οι έμφυλοι δείκτες μπορεί να περιγραφούν από την άποψη:

- της παραγόμενης ποιότητας που πρέπει να επιτευχθεί
- της ποσότητας αυτού που πρέπει να επιτευχθεί
- της ομάδας-στόχου που επηρεάζεται ή τα οφέλη από το έργο και,
- του χρονοδιάγραμματος που προβλέπεται για την επίτευξη των στόχων.

### Ποιοτικοί δείκτες - Ποσοτικοί δείκτες

Οι ποιοτικοί δείκτες μπορούν να οριστούν ως οι κρίσεις και οι απόψεις των ανθρώπων για ένα θέμα. Είναι χρήσιμοι για να γίνουν κατανοητές διάφορες διαδικασίες, αλλά συχνά δεν αποτυπώνουν πόσο αντιπροσωπευτικές ή διαδεδομένες είναι οι απόψεις που εκφράζονται.

Οι ποσοτικοί δείκτες μπορούν να οριστούν ως μέτρα ποσότητας (απόλυτοι αριθμοί, ποσοστά κ.τ.λ.). Είναι χρήσιμοι για να δείξουν το συνολικό αποτέλεσμα ή τον βαθμό που ένας στόχος ή ένας σκοπός έχει επιτευχθεί.

Συνήθεις πηγές: δημόσιες ομιλίες, ομάδες εστίασης, έρευνες στάσεων και συνεντεύξεις συμμετοχικές αξιολογήσεις, παρατηρήσεις συμμετεχόντων/ουσών, κοινωνιολογική και ανθρωπολογική έρευνα πεδίου, απογραφές, επισκοπήσεις για το εργατικό δυναμικό, διοικητικά αρχεία, κοινωνιολογικές έρευνες που εστιάζουν σε συγκεκριμένες ομάδες πληθυσμού

Επίσης, για να διασφαλίζεται η αποτελεσματικότητά τους, οι δείκτες πρέπει να είναι:

Πίνακας 17

<b>Συγκρίσιμοι σε βάθος χρόνου</b>	Οι δείκτες που μετρώνται μόνο μία φορά δεν μπορούν να δείξουν σημάδια προόδου ή παρακμής και να είναι συγκρίσιμοι με άλλες χώρες, περιοχές ή ομάδες στόχου.
<b>Μετρήσιμοι</b>	Πρέπει να προσδιορίζονται ποσοτικά ή να κατηγοριοποιούνται τα αποτελέσματα.
<b>Ακριβείς</b>	Επιλογή δεικτών, στους οποίους οι επιδράσεις εξωτερικών και περιβαλλοντικών παραγόντων ελαχιστοποιούνται.
<b>Επιλεκτικοί και αντιπροσωπευτικοί</b>	Δείκτες που είναι πολλοί αριθμητικά, είναι δύσκολο να καταγραφούν.

**Τύποι δεικτών**<sup>67</sup>: Υπάρχουν διάφοροι τρόποι ταξινόμησης των δεικτών. Ο πίνακας που ακολουθεί θα σας βοηθήσει να επιλέξετε ποιοί είναι πιο χρήσιμοι για να απαντηθούν οι ερωτήσεις παρακολούθησης που διαμορφώνετε.

Πίνακας 18

Τύποι	Περιγραφή	Πλεονεκτήματα	Μειονεκτήματα	Παραδείγματα
<b>Δείκτες καταλόγου ελέγχου</b>	Τίθεται ερώτημα εάν κάτι υφίσταται ή όχι. Η μέτρηση γίνεται με ερωτήσεις τύπου «ναι» ή «όχι».	Κατάλληλοι για να μετράνε διαδικασίες, δηλώσεις πολιτικής θέλησης και δεσμεύσεις.	Έλλειμμα ως προς την ποιοτική πλευρά. Πολλές φορές τίθεται θέμα ερμηνείας.	Υφίστανται πολιτικές για την ένταξη της διάστασης του φύλου; Ζητήθηκε η συμβολή

<sup>67</sup> ΚΕΘΙ (2009). Οδηγός Καλών Πρακτικών Εφαρμογής της Ένταξης της Διάστασης του Φύλου (Gender Mainstreaming) στη Δημόσια Διοίκηση. Συγγραφείς: Βικτώρια Γκερμότση & Ελένη Σακελλαρίου

		Αποτελούν απλή και οικονομική συλλογή δεδομένων.		ενός/μιας ειδικού/ής σε θέματα φύλου στην κατάρτιση της έκθεσης;
<b>Δείκτες που βασίζονται σε στατιστικές</b>	«Παραδοσιακοί δείκτες» που μετρούν τις μεταβολές με τη χρήση διαθέσιμων στατιστικών δεδομένων.	Οι πληροφορίες είναι άμεσα διαθέσιμες.	Σπανίως παρέχουν μια ποιοτική άποψη. Συχνά χρειάζεται να συμπληρωθούν από τους άλλους δύο τύπους.	Ποσοστό ανδρών και γυναικών που έχουν προσβληθεί από HIV.  Ποσοστό ανεργίας ανδρών και γυναικών.
<b>Δείκτες που απαιτούν συγκεκριμένες μορφές συλλογής δεδομένων</b>	Απαιτούν συγκεκριμένες μορφές συλλογής δεδομένων (κοινωνιολογικές έρευνες, ομάδες εστίασης, συνεντεύξεις κ.τ.λ.).	Τα δεδομένα είναι συχνά απολύτως χρήσιμα και συγκεκριμένα. Θεωρούνται καλό μέσο συλλογής ποιοτικών δεδομένων.	Συχνά είναι απαιτητικά από άποψη πόρων (χρόνος, χρήμα, ανθρώπινο δυναμικό).	Ποσοστό του πληθυσμού που πιστεύει ότι οι γυναίκες έχουν την πρωταρχική ευθύνη στη φροντίδα των παιδιών.  Ποσοστό των αγγελιών



Απαιτούν συγκεκριμένη μεθοδολογία, έτσι ώστε τα δεδομένα να μπορούν να συγκρίνονται με την πάροδο του χρόνου.

εύρεσης εργασίας, στις οποίες διαφαίνεται προκατάληψη ως προς το φύλο.

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

Πίνακας 19<sup>68</sup>

Ποιοτικοί δείκτες	Ποσοτικοί δείκτες
<p>Οι <b>ποιοτικοί δείκτες</b> μπορούν να οριστούν ως οι κρίσεις και οι απόψεις των ανθρώπων για ένα θέμα.</p> <p>Είναι χρήσιμοι για να γίνουν κατανοητές διάφορες διαδικασίες, αλλά συχνά δεν αποτυπώνουν πόσο αντιπροσωπευτικές ή διαδεδομένες είναι οι απόψεις που εκφράζονται.</p>	<p>Οι <b>ποσοτικοί δείκτες</b> μπορούν να οριστούν ως μέτρα ποσότητας (απόλυτοι αριθμοί, ποσοστά κ.τ.λ.).</p> <p>Είναι χρήσιμοι για να δείξουν το συνολικό αποτέλεσμα ή το βαθμό που ένας στόχος ή ένας σκοπός έχει επιτευχθεί.</p>
<b>Συνήθεις πηγές:</b>	<b>Συνήθεις πηγές:</b>
δημόσιες ομιλίες	απογραφές

<sup>68</sup> ΚΕΘΙ (2009). Οδηγός Καλών Πρακτικών Εφαρμογής της Ένταξης της Διάστασης του Φύλου (Gender Mainstreaming) στη Δημόσια Διοίκηση. Συγγραφείς: Βικτώρια Γκερμότση & Ελένη Σακελλαρίου.

ομάδες εστίασης	επισκοπήσεις για το εργατικό δυναμικό
έρευνες στάσεων και συνεντεύξεις	διοικητικά αρχεία
συμμετοχικές αξιολογήσεις παρατηρήσεις συμμετεχόντων/-ουσών κοινωνιολογική και ανθρωπολογική έρευνα πεδίου	κοινωνιολογικές έρευνες που εστιάζουν σε συγκεκριμένες ομάδες πληθυσμού

## 5.7 Έμφυλη παρακολούθηση<sup>69</sup>

Με την έμφυλη παρακολούθηση, γίνεται επαλήθευση αν το σχέδιο ακολουθείται και κατά πόσον έχουν επιτευχθεί οι στόχοι όσον αφορά την ένταξη της διάστασης του φύλου. Η έμφυλη παρακολούθηση είναι μια συστηματική και αντικειμενική αξιολόγηση του σχεδιασμού και προγραμματισμού (στόχοι, που επιδιώκονται, αποτελέσματα, δραστηριότητες που έχουν προγραμματιστεί), η εφαρμογή και τα αποτελέσματα της συνεχιζόμενης δραστηριότητας, σχεδίου, προγράμματος ή πολιτικής από τη σκοπιά του φύλου. Λαμβάνει υπόψη τις πληροφορίες και τα δεδομένα που συλλέγονται και συγκεντρώνονται κατά τη διάρκεια των διαφόρων φάσεων του σχεδιασμού και της εφαρμογής της πολιτικής ή του προγράμματος, καθώς και άλλες γνώσεις και πηγές. Οι υπεύθυνοι για την παρακολούθηση θα πρέπει να έχουν εμπειρία στην ισότητα των φύλων και τα κριτήρια για την παρακολούθηση, τις μεθόδους και τις εκθέσεις θα πρέπει να ενσωματώνουν τις πτυχές της ισότητας των φύλων.

Η παρακολούθηση πρέπει να γίνεται περιοδικά αλλά σε τακτά χρονικά διαστήματα. Περιλαμβάνει τη συλλογή δεδομένων και πληροφοριών με βάση τους καθορισμένους στόχους της ισότητας των φύλων και των δεικτών, προκειμένου να εξακριβωθεί κατά πόσον το σχέδιο ακολουθείται και κατά πόσον οι στόχοι έχουν επιτευχθεί. Είναι σημαντική, γιατί επιτρέπει την άμεση αντιμετώπιση προβλημάτων που έχουν εντοπιστεί και να εισαγάγει αλλαγές προκειμένου να επιτύχει ό, τι έχει σχεδιαστεί.

<sup>69</sup> Carol Bacchi and Joan Eveline. (2010) Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory.

## 5.8 Έμφυλη Αξιολόγηση <sup>70</sup>

Η έμφυλη αξιολόγηση είναι μια συστηματική και αντικειμενική αξιολόγηση του σχεδιασμού και προγραμματισμού (στόχοι, που επιδιώκονται αποτελέσματα, δραστηριότητες που έχουν προγραμματιστεί), η εφαρμογή και τα αποτελέσματα μιας εν εξελίξει ή ολοκληρωμένης δραστηριότητας, σχεδίου, προγράμματος ή πολιτικής από τη σκοπιά του φύλου. Αυτό μπορεί να γίνει είτε με την ολοκλήρωση του έργου, όταν δίνεται έμφαση στις έμφυλες επιπτώσεις και τη συμβολή του προγράμματος στην προώθηση της ισότητας των φύλων, ή καθ' όλη την εκτέλεση του έργου, με στόχο να έχουν μια διαδικασία συνεχούς βελτίωσης. Μπορεί επίσης να γίνει εκ των προτέρων, προκειμένου να αξιολογηθεί ο τρόπος με τον οποίο η πολιτική μπορεί να επηρεάσει την ισότητα των φύλων σε ένα συγκεκριμένο τομέα. Η αξιολόγηση πρέπει να λαμβάνει υπόψη τους δείκτες (βλέπε σελ. 38) που οριοθετούνται στη φάση του σχεδιασμού και τις πληροφορίες και τα δεδομένα που συλλέγονται κατά τη διάρκεια της πολιτικής ή του προγράμματος, καθώς και άλλες γνώσεις και πηγές.

Οι αξιολογητές/τριες θα πρέπει να έχουν εμπειρία στην ισότητα των φύλων και θα πρέπει να ενσωματώνουν τις πτυχές της ισότητας των φύλων στα κριτήρια αξιολόγησης, στις ερωτήσεις, στις μεθόδους και στις εκθέσεις. Η έκθεση αξιολόγησης θα πρέπει να βασίζεται σε ποιοτικά και ποσοτικά στοιχεία, ανά φύλο, για τη μέτρηση των αποτελεσμάτων και μακροπρόθεσμα αποτελέσματα τόσο για τις γυναίκες και τους άνδρες. Είναι σημαντικό οι εκθέσεις αξιολόγησης να είναι διαθέσιμες στο κοινό, καθώς έτσι ενισχύεται η εμπιστοσύνη μεταξύ του θεσμού και της/των ομάδας/ων στόχου/ων της πολιτικής ή του προγράμματος σας. Τα τρία επίπεδα αξιολόγησης περιλαμβάνουν τα εξής:

1. Αξιολόγηση του βαθμού επίτευξης των στόχων.
2. Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.

---

<sup>70</sup> Carol Bacchi and Joan Eveline. (2010) Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory.

### 3. Αξιολόγηση της διαδικασίας που σχεδιάστηκε και ακολουθήθηκε.

Βασικά ερωτήματα που πρέπει να ληφθούν υπόψη σε όλα τα επίπεδα της αξιολόγησης:

- ✓ Ποιός/ά καθορίζει τα κριτήρια αξιολόγησης;
- ✓ Τι σημασία ή προτεραιότητα δίνεται στους προβληματισμούς για την ισότητα των φύλων;

#### Φορείς αξιολόγησης

- ✓ Συμμετέχουν όλοι/ες οι εμπλεκόμενοι/ες στη διαδικασία αξιολόγησης;
- ✓ Ποιός/ά παρέχει στοιχεία για την αξιολόγηση των δεδομένων;
- ✓ Λαμβάνονται υπόψη εξίσου οι απόψεις των ανδρών και των γυναικών;
- ✓ Ποιός/ά είναι υπεύθυνος/η για την ενσωμάτωση των στοιχείων και για την εξακρίβωση της εγκυρότητας και τον καθορισμό των προτεραιοτήτων των διαφορετικών απόψεων ή παρατηρήσεων;

#### Διαδικασία αξιολόγησης

- ✓ Χρησιμοποιούνται συμμετοχικές μέθοδοι;
- ✓ Πώς και σε ποιον/α διαδίδονται τα αποτελέσματα της αξιολόγησης;
- ✓ Δίνεται η ευκαιρία σε άνδρες και γυναίκες εμπλεκόμενους/ες να σχολιάσουν επίσημα ή να εκφράσουν τις επιφυλάξεις τους για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης;
- ✓ Για να εξασφαλιστεί η διάρκεια του όλου εγχειρήματος του σχεδιασμού και της υλοποίησης ενός Προγράμματος ένταξης της διάστασης του φύλου σε ένα Υπουργείο και την παρακολούθησή τους, αναλογιζόμαστε τα ακόλουθα:
- ✓ Πώς τα αποτελέσματα των μετρήσεων θα αποτιμηθούν σε σχέση με τους νέους στόχους; Τι δείκτες ή βασικές αναλογίες θα χρησιμοποιηθούν για τη μεταπαρακολούθηση της δράσης;
- ✓ Πώς η πρωτοβουλία μας εντάσσεται στη «συνολική εικόνα», δηλαδή στα ολοκληρωμένα κυβερνητικά Προγράμματα και πλαίσια πολιτικών;

- ✓ Τι σημεία εκκίνησης για συνέχιση και συμπληρωματικές δράσεις παρέχονται από αυτά τα πλαίσια;
- ✓ Η αξιολόγησή μας περιλαμβάνει ουσιαστικές προτάσεις για συνέχιση των πρωτοβουλιών; Τι άλλα σημεία εκκίνησης πρέπει να προσεγγίσουμε για να εξασφαλίσουμε τη συνέχιση;

Από την αξιολόγησή μας προκύπτουν προτάσεις στις οποίες μπορούν να εμπλακούν άλλα Υπουργεία και φορείς γενικότερα;

- Πώς μπορούμε να εντάξουμε αυτές τις προτάσεις;
- Μπορούμε να προτείνουμε κάποια ουσιαστικά σημεία εκκίνησης;
- Καταγράφουμε τη διαδικασία και τα αποτελέσματα των πρωτοβουλιών μας;
- Γενικά, πώς και πού γνωστοποιούμε τα αποτελέσματα των πρωτοβουλιών μας;

Τα κριτήρια αξιολόγησης μπορείτε να τα δείτε στις σελ. 42-43.

## 5.9 Έμφυλος Έλεγχος<sup>71</sup>

Ο έμφυλος έλεγχος είναι ουσιαστικά ένας «κοινωνικός έλεγχος» και ανήκει στην κατηγορία των «ελέγχων ποιότητας», που τη διακρίνει από τους παραδοσιακούς «δημοσιονομικούς ελέγχους».

- Αξιολογεί το βαθμό στον οποίο η ισότητα των φύλων έχει ουσιαστικά θεσμοθετηθεί στις πολιτικές, στα προγράμματα, στις οργανωτικές δομές και διαδικασίες (συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών λήψης αποφάσεων) και στους αντίστοιχους προϋπολογισμούς.
- Εξετάζει αν οι εσωτερικές πρακτικές και τα σχετικά συστήματα στήριξης για την ένταξη της διάστασης του φύλου είναι αποτελεσματικά και αλληλοενισχύονται και κατά πόσο ακολουθούνται.

---

<sup>71</sup> Bacchi, C. 2009. *Analysing policy: What's the problem represented to be?* Frenchs Forest, NSW: Pearson Education.

- Διαμορφώνει μια βασική γραμμή, προσδιορίζει κρίσιμα κενά και προκλήσεις, και συνιστά τρόπους αντιμετώπισής τους, προτείνοντας πιθανές βελτιώσεις και καινοτομίες.
- Καταγράφει επίσης καλές πρακτικές για την επίτευξη της ισότητας των φύλων.
- Ενισχύει τη συλλογική ικανότητα του οργανισμού να εξετάσει τις δραστηριότητές της από τη σκοπιά του φύλου και να εντοπίσει τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία στην προώθηση των θεμάτων ισότητας των φύλων.
- Παρακολουθεί και αξιολογεί τη σχετική πρόοδο που σημειώθηκε στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και βοηθά στην οικοδόμηση οργανωτικής ιδιοκτησίας για τις πρωτοβουλίες της ισότητας των φύλων και αυξάνει την οργανωτική μάθηση για το φύλο.

Θα πρέπει να ακολουθηθούν τα ακόλουθα βήματα:

- ✓ Να εξετάζετε κατά πόσον οι εσωτερικές πρακτικές και τα σχετικά συστήματα στήριξης για την ένταξη της διάστασης του φύλου είναι αποτελεσματικά και αλληλοενισχύονται και κατά πόσο ακολουθούνται,
- ✓ Να παρακολουθείτε και αξιολογείτε τη σχετική πρόοδο που έχει σημειωθεί στην ένταξη της διάστασης του φύλου,
- ✓ Να καθιερώνετε μια βασική γραμμή,
- ✓ Να προσδιορίζετε κρίσιμα κενά και προκλήσεις,
- ✓ Να προτείνετε τρόπους αντιμετώπισής τους και να εισηγείστε νέες και πιο αποτελεσματικές στρατηγικές,
- ✓ Να αξιοποιείτε καλές πρακτικές για την επίτευξη της ισότητας των φύλων.

Ο έμφυλος έλεγχος είναι ένα εργαλείο και μια διαδικασία που βασίζεται σε μια συμμετοχική μεθοδολογία για την προώθηση της οργανωτικής μάθησης. Δηλαδή, για το πώς εντάσσεται πρακτικά και αποτελεσματικά το φύλο στις πολιτικές, τα προγράμματα και τις δομές. Το εργαλείο αυτό αξιολογεί επίσης τον βαθμό στον οποίο οι πολιτικές έχουν θεσμοθετηθεί στο επίπεδο της οργάνωσης,

του χρόνου εργασίας, αλλά και του ατόμου.

Οι στόχοι του συμμετοχικού έμφυλου ελέγχου είναι οι εξής:

- ✓ Δημιουργία κατανόησης του βαθμού στον οποίο εσωτερικεύεται η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου,
- ✓ Αξιολόγηση του βαθμού της ένταξης της διάστασης του φύλου όσον αφορά στην ανάπτυξη και την παράδοση των προϊόντων και των υπηρεσιών,
- ✓ Προσδιορισμός και ανταλλαγή πληροφοριών σχετικά με τους μηχανισμούς, τις πρακτικές και τις συμπεριφορές που έχουν κάνει μια θετική συμβολή στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε έναν οργανισμό,
- ✓ Αξιολόγηση του επιπέδου των πόρων που διατίθενται και δαπανώνται για την ένταξη της διάστασης του φύλου και της ισότητας των δραστηριοτήτων,
- ✓ Εξέταση του βαθμού στον οποίο οι πολιτικές ανθρωπίνων πόρων είναι έμφυλες,
- ✓ Εξέταση της ισορροπίας του φύλου του προσωπικού σε διάφορα επίπεδα ενός οργανισμού,
- ✓ Ρύθμιση της αρχικής βασικής γραμμής για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον οργανισμό με σκοπό την εισαγωγή μιας συνεχούς διαδικασίας συγκριτικής αξιολόγησης για τη μέτρηση της προόδου, όσον αφορά την προώθηση της ισότητας των φύλων.

## 5.10 Έμφυλοι Δημόσιοι Διαγωνισμοί/συμβάσεις<sup>72</sup>

Οι Έμφυλοι Δημόσιοι Διαγωνισμοί/συμβάσεις πρέπει πάντα να προκηρύσσονται με τήρηση των αρχών της ισότητας και της μη διάκρισης, της διαφάνειας και του ανταγωνισμού. Οι δημόσιες συμβάσεις έχουν μεγάλες δυνατότητες στην προώθηση της ισότητας των φύλων. Όποτε είναι δυνατόν, είναι σημαντικό να ενσωματώνουν την ισότητα των φύλων στο θέμα της ίδιας της σύμβασης. Αυτό

---

<sup>72</sup> Carol Bacchi and Joan Eveline. (2010) Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory.

θα επιτρέψει την ενσωμάτωση των ρητρών ισότητας των φύλων που απαιτεί τεχνική ικανότητα στους αναθέτοντες φορείς, καθώς και την ενσωμάτωση έμφυλων κριτηρίων για την αξιολόγηση των υποβαλλόμενων προτάσεων και για την περαιτέρω εφαρμογή τους. Ωστόσο, αυτό δεν είναι πάντα εύκολο ή δυνατό. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό οι ρήτρες της ισότητας των φύλων να έχουν ενταχθεί στις συνθήκες για την εφαρμογή του συμβολαίου. Αυτό μπορεί να επηρεάσει κάθε συμβόλαιο και να διασφαλίζει ότι οι δημόσιοι διαγωνισμοί είναι εργαλείο και μέσο για την ισότητα των φύλων.

### Παραδείγματα παραγόντων που μπορούν να λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση της πρότασης:

- ✓ Είναι η πρόταση ενημερωμένη για θέματα φύλου και παρέχονται τεκμηριωμένα, συμπεριλαμβανομένου του λεκτικού και της τεκμηρίωσης σχετικά με θέματα ισότητας των φύλων και των εθνικών και κοινοτικών εγγράφων πολιτικής για την ισότητα των φύλων (για παράδειγμα, σχετικό υλικό από το EIGE);
- ✓ Είναι η ομάδα του έργου έμφυλα ισορροπημένη; έχουν τα μέλη της ομάδας ένα επαρκές επίπεδο εμπειρογνωμοσύνης στην ισότητα των φύλων;
- ✓ Η πρόταση περιλαμβάνει αναλυτικά στοιχεία κατά φύλο και έμφυλους δείκτες;
- ✓ Πώς τα μέλη της ομάδας προτείνουν να μετρηθούν οι διαφορετικές επιπτώσεις των δραστηριοτήτων και παρεμβάσεων για τις γυναίκες και τους άνδρες;
- ✓ Θα επιδιωχθούν οι απόψεις των γυναικών δικαιούχων και άλλων ενδιαφερόμενων μερών, όπως οι εμπειρογνώμονες φύλου ή οι οργανώσεις των γυναικών;

### Παραδείγματα των απαιτήσεων που μπορούν να περιληφθούν στο πλαίσιο των όρων εφαρμογής:

- ✓ Έμφυλα ισορροπημένη σύνθεση της ομάδας και των δικαιούχων του σχεδίου;



✓ Ισορροπημένη παρουσία των γυναικών και των ανδρών σε θέσεις λήψης αποφάσεων;

✓ Ειδική ανάλυση σχετικά με τις ανησυχίες που σχετίζονται με το φύλο στο έργο και στις εκθέσεις:

- χαρτογράφηση της κατάστασης των γυναικών και των ανδρών στην εν λόγω περιοχή
- επεξεργασία των στόχων με βάση το φύλο, σύμφωνα με τις τελευταίες διαπιστώσεις και με τους στόχους της πρόσκλησης;
- εξήγηση για το πώς έχουν επιτευχθεί οι στόχοι αυτοί;
- χρήση έμφυλων στοιχείων και έμφυλων δεικτών;
- η εφαρμογή του γίνεται με επίκεντρο τον/τη χρήστη/στρια ή/και συμμετοχικές μεθοδολογίες που λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου με την άμεση εμπλοκή ένα δίκαιου μεριδίου των γυναικών στη διαδικασία και εξετάζοντας τις ανισότητες μεταξύ των φύλων στα πλαίσια μιας συγκεκριμένης πολιτικής περιοχής;
- δίνεται προτίμηση σε γυναίκες κατά την πρόσληψη προσωπικού σε τομείς όπου κυριαρχούν οι άνδρες;

Οι διαπραγματεύσεις για τη σύμβαση με τους υποψηφίους των οποίων οι προτάσεις επελέγησαν για χρηματοδότηση είναι μια πολύ σημαντική φάση, κατά την οποία μπορούν να γίνουν σημαντικές βελτιώσεις. Εάν χρειαστεί, απαιτούνται διορθωτικά μέτρα πριν από την υπογραφή μιας συμφωνίας επιχορήγησης.

## 6. Προυποθέσεις

Προυποθέσεις για αποτελεσματική χρήση των πιο πάνω εργαλείων αποτελούν τα ακόλουθα:

### 6.1 Έμφυλα στατιστικά στοιχεία<sup>73</sup>

Έμφυλα στατιστικά στοιχεία είναι αυτά που αντικατοπτρίζουν επαρκώς τις διαφορές και τις ανισότητες στην κατάσταση των γυναικών και των ανδρών σε όλους τους τομείς της ζωής.

Οι έμφυλες στατιστικές ορίζονται από το άθροισμα των ακόλουθων χαρακτηριστικών:

- ✓ Τα δεδομένα συλλέγονται και προσκομίζονται ανά φύλο ως προτεραιότητα στη συνολική κατάταξη δεδομένων,
- ✓ Τα δεδομένα αντικατοπτρίζουν τα έμφυλα ζητήματα,
- ✓ Τα δεδομένα βασίζονται σε έννοιες και ορισμούς που αντικατοπτρίζουν επαρκώς τη διαφορετικότητα των γυναικών και των ανδρών και περιλαμβάνει όλες τις πτυχές της ζωής τους και,
- ✓ Οι μέθοδοι συλλογής δεδομένων λαμβάνουν υπόψη τα στερεότυπα και κοινωνικούς και πολιτισμικούς παράγοντες που μπορεί να προκαλέσουν προκαταλήψεις φύλου (μερικά παραδείγματα της προκατάληψης λόγω φύλου στα δεδομένα που συλλέγονται είναι: ελλιπής καταγραφή της οικονομικής δραστηριότητας των γυναικών, υποτίμηση της καταγραφής της γέννησης ή του θανάτου των κοριτσιών, ή ελλιπούς καταγραφής της βίας κατά των γυναικών).

### 6.2 Έμφυλα διαχωρισμένα δεδομένα<sup>74</sup>

Τα δεδομένα συλλέγονται και συνοψίζονται ξεχωριστά για τις γυναίκες και τους άνδρες. Επιτρέπουν τη μέτρηση των διαφορών μεταξύ γυναικών και ανδρών σε διάφορες κοινωνικές και οικονομικές διαστάσεις και είναι μία από τις

---

<sup>73</sup> Carol Bacchi and Joan Eveline. (2010) Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory.

<sup>74</sup> Ibid.

απαιτήσεις για τη λήψη στατιστικών στοιχείων των δύο φύλων. Τα έμφυλα δεδομένα πρέπει να αντικατοπτρίζουν τους έμφυλους ρόλους, τις σχέσεις και τις ανισότητες στην κοινωνία. Επιτρέπουν τη μέτρηση των διαφορών μεταξύ γυναικών και ανδρών σε διάφορα κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια και είναι μία από τις απαιτήσεις για τη λήψη στατιστικών στοιχείων των φύλων. Όλα τα δεδομένα σχετικά με τα άτομα αναλύονται κατά φύλο. Οι στατιστικές των φύλων βασίζονται σε αυτά τα στοιχεία κατά φύλο και αντικατοπτρίζουν την πραγματικότητα της ζωής των γυναικών και των ανδρών και τα θέματα πολιτικής που σχετίζονται.

### 6.3 Έμφυλη διαβούλευση με τους ενδιαφερομένους (Stakeholders)<sup>75</sup>

Η συμμετοχική προσέγγιση για την ένταξη της διάστασης του φύλου βοηθά στη λήψη αποφάσεων, σύμφωνα με τις αρχές της αναλογικότητας και της επικουρικότητας και με βάση αποδεικτικά στοιχεία, εμπειρίες και απόψεις όσων επηρεάζονται από τις πολιτικές και συμμετέχουν στην υλοποίησή τους. Η διαβούλευση των ενδιαφερομένων μερών συμβάλλει στη διαφάνεια της νομοθεσίας και της πολιτικής της ΕΕ, και την κάνει καλά στοχευμένη και συνεπή. Τα ενδιαφερόμενα μέρη περιλαμβάνουν: εμπειρογνώμονες φύλου, γυναικείες οργανώσεις, άλλες οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, ΜΚΟ, κοινωνικούς εταίρους. Η στενή συνεργασία με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς πολιτικής είναι απαραίτητη σε ολόκληρο τον κύκλο πολιτικής για να λαμβάνει υπόψη τις ανησυχίες, τις προσδοκίες και τις απόψεις των διαφόρων ομάδων-στόχων. Συνίσταται να εδραιωθούν ευκαιρίες και δομές για τη συμμετοχή των ενδιαφερομένων μερών και διαβουλεύσεις στις πολιτικές διαδικασίες.

### 6.4 Θεσμικός Μετασχηματισμός<sup>76</sup>

Θεσμικός μετασχηματισμός σημαίνει να εξελιχθεί μια ριζική αλλαγή μέσα σε ένα οργανισμό η οποία, κατά συνέπεια, επηρεάζει και το εξωτερικό περιβάλλον. Περιλαμβάνει αλλαγές στις βασικές αξίες και πεποιθήσεις που κυριαρχούν σε ένα συγκεκριμένο οργανισμό, καθώς και αλλαγές στους κανόνες και τους

---

<sup>75</sup> Ibid.

<sup>76</sup> Carol Bacchi and Joan Eveline. (2010) Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory.

κανονισμούς που οδηγούν σε ορισμένα αποτελέσματα εργασίας. Διαδικασίες αλλαγής εντός των οργανισμών συμβαίνουν συνεχώς λόγω του μεταβαλλόμενου περιβάλλοντος τους, δημιουργώντας έτσι νέες απαιτήσεις ή κίνητρα για την αλλαγή. Η αλλαγή αυτή συμβαίνει είτε ακούσια (διακινδυνεύοντας έτσι την αναποτελεσματικότητα), ή με ένα προγραμματισμένο και συντονισμένο τρόπο, με τα στελέχη που ενεργούν ως διαχειριστές/στρίες και συντονιστές/στρίες.

Μια διαδικασία οργανωτικών αλλαγών περιγράφει τον τρόπο ένταξης της διάστασης του φύλου που μπορεί να εφαρμοστεί σε ένα δημόσιο οργανισμό και πώς οι ήδη υπάρχουσες προσεγγίσεις μπορούν να εξελιχθούν. Η στρατηγική ένταξης της διάστασης του φύλου απαιτεί από τους θεσμούς τον μετασχηματισμό τους, ξεκινώντας από τις βασικές αξίες και πεποιθήσεις τους, έως και τους κανόνες και ρυθμίσεις που συνεισφέρουν σε περισσότερο πρακτικά αποτελέσματα. Για παράδειγμα, θα πρέπει να υπάρξει μια ξεκάθαρη δέσμευση που θα πραγματοποιηθεί από την ανώτατη διοίκηση, ώστε να αντιμετωπιστούν οι έμφυλες ανισότητες εντός του οργανισμού, όπως και μηχανισμοί παρακίνησης που θα πρέπει να τεθούν, ώστε να ενθαρρυνθεί και να κινητοποιηθεί το προσωπικό για να εντάξει τη διάσταση του φύλου, ως κεντρική πτυχή του περιβάλλοντος εργασίας.

## 6.5 Έμφυλη Οργανωσιακή κουλτούρα<sup>77</sup>

Η θεωρία της οργανωσιακής κουλτούρας αποδεικνύει ότι οι άτυποι και αόρατοι κανόνες και κανονισμοί της διοίκησης είναι ζωτικής σημασίας για την κατανόηση των οργανισμών. Οι οργανισμοί δεν είναι μηχανικές οντότητες που λειτουργούν σύμφωνα με σταθερούς κανόνες. Τα βασικά στοιχεία της εταιρικής κουλτούρας είναι σιωπηρά και ασκούνται στην καθημερινή ρουτίνα, δίνουν μια κοινή κατεύθυνση στα μέλη ενός οργανισμού, και είναι το αποτέλεσμα της μάθησης και του εσωτερικού συντονισμού στο πλαίσιο ενός οργανισμού. Τα άτομα δεν μαθαίνουν συνειδητά μια οργανωσιακή κουλτούρα, αλλά την εσωτερικεύουν μέσα από μια διαδικασία κοινωνικοποίησης. Αυτό δείχνει ότι ο θεσμικός μετασχηματισμός μπορεί να συμβεί μόνο εάν ληφθεί υπόψη η οργανωσιακή

---

<sup>77</sup> Carol Bacchi and Joan Eveline. (2010) Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory

κουλτούρα.

### Βασικά σημεία:

- Οι οργανισμοί δεν είναι έμφυλες οντότητες.
- Τα ζητήματα φύλου στο πλαίσιο ενός οργανισμού είναι εν μέρει ορατά και εν μέρει σιωπηρά. Η εκπροσώπηση των γυναικών και των ανδρών σε όλα τα ιεραρχικά στάδια ενός οργανισμού είναι μόνο μία (ορατή) ένδειξη ότι οι οργανισμοί είναι έμφυλοι.
- Οι οργανισμοί ασχολούνται με το φύλο με διαφορετικό τρόπο - π.χ. με ένα ακούσιο τρόπο ή με μια διαχειριζόμενη προσέγγιση.
- Οι διαδικασίες με στόχο να επιφέρουν οργανωτικές αλλαγές πρέπει να προσαρμοστούν για να ταιριάζουν με την αντίστοιχη οργανωτική κουλτούρα.

## 6.6 Εκπαίδευση για την ισότητα των Φύλων<sup>78</sup>

Συνδυάζει διάφορες δραστηριότητες που αποσκοπούν στην ενίσχυση των δεξιοτήτων και των γνώσεων των ανθρώπων για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου. Η κατάρτιση για την ισότητα των φύλων δεν είναι αυτοσκοπός, ή ένα μόνο εργαλείο για την εφαρμογή της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου. Είναι μέρος ενός ευρύτερου συνόλου εργαλείων, μέσων και στρατηγικών. Η εκπαίδευση στην ισότητα των φύλων πρέπει να ενταχθεί σε μια συνεχή και μακροχρόνια διαδικασία. Όπως ορίζεται από το UN Women, η εκπαίδευση για ισότητα των φύλων είναι ένα «εργαλείο, η στρατηγική και τα μέσα για την επίτευξη ατομικών και συλλογικών μετασχηματισμών προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων μέσω της ευαισθητοποίησης της συνείδησης, ενδυναμώνοντας τη μάθηση, την απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων και την ανάπτυξη». Είναι ένα σημαντικό στοιχείο της στρατηγικής της ισότητας των φύλων, και αναγνωρίζεται ως τέτοια από αρκετές διεθνείς και ευρωπαϊκές κανονιστικές πράξεις σχετικών με την ισότητα των φύλων.

Η εκπαίδευση για την ισότητα των φύλων παρέχει στους/στις

---

<sup>78</sup> Carol Bacchi and Joan Eveline. (2010) Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory.

συμμετέχοντες/ουσες τις σχετικές γνώσεις, τις δεξιότητες και τις αξίες που θα τους επιτρέψουν να συμβάλουν στην αποτελεσματική εφαρμογή της στρατηγικής για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον τομέα, τον οργανισμό ή τη χώρα τους.

Για την αποτελεσματική ένταξη της διάστασης του φύλου, οι δημόσιοι λειτουργοί θα πρέπει να είναι σε θέση να:

- Προσδιορίζουν τις ανισότητες μεταξύ των φύλων στον τομέα των δραστηριοτήτων τους
- Καθορίζουν τους στόχους της ισότητας των φύλων
- Λαμβάνουν υπόψη το φύλο κατά τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των πολιτικών
- Παρακολουθούν την πρόοδο
- Αξιολογούν τα προγράμματα με την οπτική του φύλου

Όλες αυτές οι ενέργειες απαιτούν επαρκείς θεωρητικές γνώσεις, πρακτικές δεξιότητες και μερικές φορές μια αλλαγή στη στάση και στη συμπεριφορά, αναγνωρίζοντας ότι καμία πολιτική ή οργανωτική πρακτική δεν είναι ουδέτερη ως προς το φύλο και ότι είναι μια διαδικασία μάθησης.

Ένα καλά σχεδιασμένο νομικό και θεσμικό πλαίσιο, καθώς και μια καλή οργανωτική διαχείριση είναι απαραίτητα για την ένταξη της διάστασης του φύλου για να επιφέρει τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Αλλά είναι εξίσου σημαντικό να εξοπλίσει μεμονωμένα μέλη του προσωπικού με την κατανόηση και τα εργαλεία που θα τους επιτρέψουν να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους ως προς την ισότητα των φύλων καλά.

## 6.7 Έμφυλη Ευαισθητοποίηση<sup>79</sup>

Η έμφυλη ευαισθητοποίηση αμφισβητεί τα έμφυλα πρότυπα, εξηγώντας πώς αυτά επηρεάζουν και περιορίζουν τις απόψεις, δείχνοντας πώς οι υπάρχουσες αξίες και κανόνες επηρεάζουν την εικόνα μας για την πραγματικότητα. Σύμφωνα

---

<sup>79</sup> Carol Bacchi and Joan Eveline. (2010) Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory.

με το Συμβούλιο της Ευρώπης, η ευαισθητοποίηση αποβλέπει στο να καταδείξει τον τρόπο με τον οποίο οι υφιστάμενες αξίες και κανόνες επηρεάζουν την εικόνα μας για την πραγματικότητα, διαιωνίζουν τα στερεότυπα και πώς οι μηχανισμοί στήριξης (ανα) παράγουν την ανισότητα. Προκαλεί τις αξίες και τα πρότυπα των δύο φύλων, εξηγώντας πώς αυτά επηρεάζουν και περιορίζουν τις απόψεις που λαμβάνονται υπόψη και τη λήψη αποφάσεων. Πέρα από αυτό, η ευαισθητοποίηση στοχεύει στην τόνωση και γενική ευαισθησία σε θέματα ισότητας των φύλων.

Πρέπει να επιβεβαιώνεται ότι οι επικοινωνίες και οι δημοσιεύσεις των Υπουργείων/Τμημάτων/Υπηρεσιών είναι έμφυλες. Η γλώσσα έχει μια ισχυρή επιρροή στον τρόπο που σκεφτόμαστε. Αδιαφορώντας για ένα από τα δύο φύλα στις ομιλίες θα μπορούσε να έχει σοβαρές συνέπειες για το πώς λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες των γυναικών ή των ανδρών.

Η χρήση μιας καθολικής αρσενικής γλώσσας έχει θεσμοθετηθεί ασυνείδητα στην συνείδηση μας. Η ανάγκη χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας έχει αναγνωριστεί το 1987 με την ευκαιρία της 24ης συνόδου της Γενικής Συνέλευσης του ΟΗΕ. Χρειάζεται προσπάθεια μη επιλογής σεξιστικών λέξεων και εκφράσεων σε όλα τα έγγραφα για εσωτερική και εξωτερική χρήση, προκειμένου να αποφευχθούν διακρίσεις ή μειωτικές ερμηνείες. Πρέπει επίσης να επιβεβαιώνεται ότι οι διαφορές βιολογικού / κοινωνικού φύλου και οι ανισότητες γίνονται ορατές και φαίνονται ξεκάθαρα στις δημοσιεύσεις του τομέα πολιτικών των Υπουργείων.

Εκτός από την εξασφάλιση της χρήσης της έμφυλης γλώσσας, η επιλογή των εικόνων πρέπει επίσης να εξετάζεται κριτικά. Πολλές εικόνες απεικονίζουν τα στερεότυπα των φύλων, μειώνουν τον ρόλο τους ή / και ασκούν βία σε βάρος ενός από τα δύο φύλα. Προσπαθήστε να επιλέξετε εικόνες που απεικονίζουν μια ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων, δεν μεταφέρουν στερεοτυπικές απεικονίσεις (π.χ. άνδρες οδηγοί λεωφορείων), και δεν κάνουν διακρίσεις ή εξευτελίζουν ένα άτομο (π.χ. μια γυναίκα διαφορετικής εθνικής καταγωγής, οικιακή βοηθός). Κατά τη διοργάνωση εκδηλώσεων, όπως συνέδρια, σκεφτείτε προσεκτικά σχετικά με τον κατάλογο των ομιλητών/τριών: ποιοι/ες καλούνται ως ομιλητές/τριες; υπάρχει μια καλή ισορροπία μεταξύ ανδρών και γυναικών; Σε

εμπειρογνώμονες φύλου δίνεται η δέουσα προσοχή; Πώς κατανέμεται ο χρόνος ομιλίας;

Στο επόμενο τελευταίο κεφάλαιο καταγράφονται καλές πρακτικές ένταξης της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές.



## 7. Καλές πρακτικές

### 7.1 Καλές πρακτικές από την Ελλάδα

Η ενότητα αυτή αποτελεί έγγραφο κυρίως με καλές πρακτικές της Γενικής Γραμματείας Ισότητας της Ελλάδας, με τίτλο «Ένταξη της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές (Gender Mainstreaming)»<sup>80</sup> και αφορά προγραμματισθείσες δράσεις για όλα τα Υπουργεία της Ελλάδας. Παρατίθεται αυτούσιο ως παράδειγμα για λήψη ιδεών για δράσεις σε εθνικό επίπεδο.

#### Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης

Στο πλαίσιο της αναδιοργάνωσης και του εκσυγχρονισμού της Δημόσιας Διοίκησης το Υπουργείο θα εντάξει το στόχο της ισότητας των φύλων τόσο στον **στρατηγικό σχεδιασμό όλων των Υπουργείων** (αρμόδια Διεύθυνση) όσο και στην πολιτική προσωπικού (Διεύθυνση Διοικητικού) μέσω του **προτύπου νέου Οργανισμού** που επεξεργάζεται. Θα συνεχιστεί η εφαρμογή της σχετικής διάταξης για την ποσόστωση που αφορά: α) στη σύνθεση των Υπηρεσιακών Συμβουλίων, και β) στη Διοίκηση των Οργανισμών που εποπτεύει το Δημόσιο. Επίσης, η σχετική διάταξη θα βελτιωθεί μέσω της παρακολούθησής της από το **Μητρώο των Δημόσιων Οργανισμών**, στο οποίο θα αποτυπώνεται το φύλο των μελών του ΔΣ. Παράλληλα, προγραμματίζεται η αναμόρφωση της γλωσσικής διατύπωσης του **Κώδικα Δημοσίων Εγγράφων**, προκειμένου να απεικονίζει και τα δύο φύλα. Τέλος, θα εμπλουτιστεί η πληροφόρηση που παρέχεται στους πολίτες μέσω των **Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών** (ΚΕΠ) με θέματα που αφορούν προγράμματα και άπτονται των γυναικών και της ισότητας των φύλων.

Με τη μεταρρύθμιση της τοπικής και περιφερειακής αυτοδιοίκησης (**Πρόγραμμα «Καλλικράτης»**) συνενώθηκαν στους **νέους Δήμους** (Αυτοδιοίκηση Α΄ βαθμού) όλες οι αρμοδιότητες στους τομείς της φροντίδας, των κοινωνικών υπηρεσιών και της πρόνοιας. Το πλαίσιο αυτό ενισχύει τη λειτουργία των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου -ΝΠΔΔ που δραστηριοποιούνται στους τομείς στήριξης των ευπαθών ομάδων και, κατά συνέπεια, επιδρά θετικά στην ποιότητα

<sup>80</sup> <http://www.isotita.gr/index.php/docs/c157/?theme=print>

των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες και ιδιαίτερα προς τις γυναίκες που αποτελούν την πλειονότητα των αποδεκτών των υπηρεσιών αυτών. Στις Περιφέρειες (Αυτοδιοίκηση Β' Βαθμού) δημιουργήθηκαν εκ νέου **Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας των Φύλων (ΠΕΠΙΣ)**, με στόχο την ένταξη της ισότητας των φύλων στον αναπτυξιακό προγραμματισμό της Περιφέρειας και την υλοποίηση εξειδικευμένων προγραμμάτων για τις γυναίκες. Στις ΠΕΠΙΣ συμμετέχει εκπρόσωπος της ΓΓΙΦ, η οποία θα στηρίξει τη λειτουργία τους με πόρους του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς-ΕΣΠΑ. Παράλληλα, οι **πολιτικές ισότητας των φύλων** αποτελούν πλέον ρητή αρμοδιότητα των νέων Δήμων με τη δημιουργία υπηρεσιακών μονάδων με αντικείμενο την Κοινωνική Πολιτική και την Πολιτική Ισότητας των Φύλων.

Οι νέοι **μηχανισμοί εποπτείας** που δημιουργήθηκαν για τον έλεγχο της νομιμότητας και την προάσπιση των δικαιωμάτων του δημότη και της δημότισσας συμπεριλαμβάνουν στις αρμοδιότητές τους την εφαρμογή και παρακολούθηση των νομοθετικών ρυθμίσεων σχετικά με την ισότητα των φύλων. Αναφορικά με τις **δημοτικές και περιφερειακές εκλογές** η ισχύουσα ποσόστωση ενός τρίτου (1/3) για κάθε φύλο στα ψηφοδέλτια παρέμεινε, ενώ παράλληλα ενσωματώθηκε στην εκλογική νομοθεσία σύστημα παρακολούθησης των **υποψηφιοτήτων** και των **εκλογικών αποτελεσμάτων κατά φύλο**.

Στον τομέα της **μεταναστευτικής πολιτικής** η αρμόδια Γενική Γραμματεία Πληθυσμού και Κοινωνικής Συνοχής εισήγαγε τη διάσταση φύλου στον πρόσφατα ψηφισθέντα Ν. 3838/2010 με τίτλο: «Σύγχρονες διατάξεις για την ελληνική ιθαγένεια και την πολιτική συμμετοχή ομογενών και νομίμως διαμενόντων μεταναστών και άλλες ρυθμίσεις», μέσω του οποίου δίνεται η δυνατότητα χορήγησης ιθαγένειας σε τέκνα **μονογονεϊκών οικογενειών** (άρθρο 1<sup>Α</sup> παρ.4). Στην περίπτωση αυτή, η αίτηση χορήγησης ιθαγένειας του τέκνου μπορεί να υποβληθεί από τον τυχόν εναπομείναντα γονέα ή αυτόν στον οποίο έχει ανατεθεί η γονική μέριμνα του ανήλικου. Η συγκεκριμένη ρύθμιση είναι ευνοϊκή προς τις γυναίκες, δεδομένου ότι στην πλειονότητα των περιπτώσεων οι αρχηγοί των μονογονεϊκών οικογενειών είναι γυναίκες. Σε συνεργασία με την ΓΓΙΦ θα αντιμετωπιστεί θεσμικά η παρουσία των μεταναστριών **εσωτερικών**

**οικιακών βοηθών**, η πλειονότητα των οποίων προσφέρει αδήλωτη εργασία και αντιμετωπίζει τον κίνδυνο άμεσης απέλασης. Τέλος, πέραν της επικείμενης συνεργασίας σε νομοθετικές πρωτοβουλίες, όπως οι παραπάνω, θα υπάρξει συνεργασία με την ΓΓΙΦ στο σχεδιασμό προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται μέσω του **Ευρωπαϊκού Ταμείου Ένταξης Υψηλών Τρίτων Χωρών**, με στόχο την ένταξη της διάστασης του φύλου (π.χ. την προκήρυξη της μελέτης για τη γυναικεία μετανάστευση).

Το **Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ)** εντάσσει την ισότητα των φύλων σε όλο το εύρος των δράσεων του για *«την ενδυνάμωση και προσαρμογή των δεξιοτήτων και της τεχνογνωσίας του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης στις διαρθρωτικές και θεσμικές αλλαγές»*. Πιο συγκεκριμένα, θα περιλάβει ενότητες για την ισότητα των φύλων στο Πρόγραμμα Σπουδών των στελεχών της δημόσιας διοίκησης (ΕΣΔΔΑ) και θα αναπτύξει ειδικά Επιμορφωτικά Προγράμματα (ΙΝΕΠ) για τις δημόσιες πολιτικές ισότητας των φύλων για στελέχη που έχουν προαχθεί σε θέσεις Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, Διευθύνσεων και Τμημάτων.

### Υπουργείο Οικονομικών

Την **οικονομική αυτοτέλεια** των γυναικών προώθησε η διάταξη του πρόσφατου Φορολογικού Νόμου (Ν. 3842/2010) με την οποία από το 2011 θεσμοθετείται η χωριστή βεβαίωση και η επιστροφή φόρου που αναλογεί στα ατομικά εισοδήματα των συζύγων και κατά συνέπεια, η φορολογική ενημερότητα χορηγείται για κάθε σύζυγο αυτοτελώς. Επίσης, τροποποιήθηκε το ασφαλιστικό σύστημα στο δημόσιο τομέα με το Ν. 3865/2010 (ΦΕΚ 120Α/21-7-2010), στον οποίο περιλαμβάνεται η **εξίσωση των ορίων συνταξιοδότησης**, η οποία θα πραγματοποιηθεί σταδιακά έως και την 31η Δεκεμβρίου 2013. Τέλος, κατά την αναμόρφωση του νόμου για το δημόσιο λογιστικό η Γενική Γραμματεία Δημοσιονομικής Πολιτικής θα μεριμνήσει ώστε να προωθηθούν θέματα ισότητας των φύλων στα δημόσια οικονομικά (**gender budgeting**).

### Υπουργείο Εξωτερικών

Το Υπουργείο Εξωτερικών στηρίζει και προωθεί την υλοποίηση του στρατηγικού στόχου της ελληνικής πολιτείας για την ένταξη της ισότητας των φύλων, μέσα

από τις εξής δράσεις: α) την ισότιμη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών υπαλλήλων του Υπουργείου σε θέσεις ευθύνης στην Κεντρική και Εξωτερική Υπηρεσία και στα Υπηρεσιακά Συμβούλια, β) την προώθηση γυναικών για υποψηφιότητες σε θέσεις διεθνών υπαλλήλων σε Ευρωπαϊκούς και Διεθνείς Οργανισμούς, γ) την ισότιμη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στα προγράμματα κατάρτισης, δ) την, στο πλαίσιο της διμερούς αναπτυξιακής συνεργασίας, ανάπτυξη δράσεων στους τομείς της ισότητας των φύλων και της ενδυνάμωσης της θέσης των γυναικών σε αναπτυσσόμενες χώρες και τη συμπερίληψη της ισότητας των φύλων ως γνώμονα και οριζόντιας παραμέτρου που διαπνέει όλο το ελληνικό αναπτυξιακό πρόγραμμα, και ε) την καταπολέμηση του σύγχρονου δουλεμπορίου γυναικών μέσα από δράσεις για την προστασία των θυμάτων, την πρόληψη της περαιτέρω εξάπλωσης του φαινομένου και την αποτελεσματική καταστολή των εγκληματικών κυκλωμάτων διακίνησης στο πλαίσιο του Εθνικού Σχεδίου Δράσης, όπου το Υπουργείο είναι Εθνικός Συντονιστής.

Τα αναπτυξιακά προγράμματα Διεθνούς Αναπτυξιακής Συνεργασίας Hellenic AID συνεχίζονται στις χώρες προέλευσης των θυμάτων με στόχο την κοινωνική τους επανένταξη μετά τον εθελοντικό επαναπατρισμό τους. Οι δράσεις που υποστηρίζονται, ενισχύουν τα υφιστάμενα κέντρα υποδοχής, τα προγράμματα κοινωνικής επανένταξης, την ιατρική περίθαλψη και την ανάπτυξη δεξιοτήτων και επαγγελματικής επιμόρφωσης.

### Υπουργείο Εθνικής Άμυνας

Το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας σε συνέχεια του Ψηφίσματος του Συμβουλίου Ασφαλείας του ΟΗΕ 1325/31.10.2000 με θέμα «Γυναίκες, Ειρήνη & Ασφάλεια», των Ψηφισμάτων 1820/2008 & 1888/2009, καθώς και των Συστάσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής θα διαμορφώσει **Εθνικό Σχέδιο Δράσης** για την εφαρμογή του Ψηφίσματος 1325, σχετικά με τις γυναίκες, την ειρήνη και την ασφάλεια και την εξασφάλιση της συμμετοχής των γυναικών σε όλα τα κέντρα λήψης αποφάσεων, πριν από ένοπλες συγκρούσεις, κατά τη διάρκεια ένοπλων συγκρούσεων και μετά από τις ένοπλες συγκρούσεις, στις αναπτυξιακές και ανθρωπιστικές δραστηριότητες σε εθνικό, κυβερνητικό και μη κυβερνητικό επίπεδο (εθνικό αμυντικό σύστημα, ένοπλες δυνάμεις), καθώς επίσης και σε

ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο (ΗΕ, ΕΕ, ΝΑΤΟ, ΟΑΣΕ). Τα Εθνικά Σχέδια Δράσης αποτελούν και δέσμευση της ΕΕ επί της Σουηδικής Προεδρίας της ΕΕ (Β' εξάμηνο 2009). Για το σκοπό αυτό, θα συγκροτηθεί Διυπουργική Επιτροπή, κατά τα ευρωπαϊκά πρότυπα, με τη συμμετοχή των Υπουργείων Εξωτερικών, Εθνικής Άμυνας, Προστασίας του Πολίτη και Δικαιοσύνης.

Με το Προεδρικό Διάταγμα-ΠΔ 54/2010 τροποποιήθηκαν τα σωματομετρικά στοιχεία και ο Δείκτης Μάζας Σώματος κατά τις προκαταρκτικές εξετάσεις των Στρατιωτικών Σχολών **Ανωτάτων Στρατιωτικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και Ανωτέρων Στρατιωτικών Σχολών Υπαξιωματικών** ΑΣΕΙ/ΑΣΣΥ. Έτσι, μειώθηκε το ελάχιστο επιτρεπόμενο ανάστημα των γυναικών από 1,65μ. στο 1,60μ. και τα όρια του Δείκτη Μάζας Σώματος τροποποιήθηκαν για τους μεν άνδρες από «20-25» σε «19-27», για τις δε γυναίκες από «18-22» σε «18-25». Χορηγείται 5μηνη άδεια κήσεως/τοκετού μετά τον 4ο μήνα κήσης στις γυναίκες- στρατιωτικό προσωπικό και 9μηνη άδεια ανατροφής σε γυναίκες και άνδρες στρατιωτικό προσωπικό, σύμφωνα με τις διατάξεις του δημοσιούπαλληλικού κώδικα. Η άδεια ανατροφής χορηγείται στους άνδρες- στρατιωτικό προσωπικό στις περιπτώσεις που η σύζυγος είναι στρατιωτικός ή εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα ή είναι δημόσιος υπάλληλος, κάνοντας σχετική δήλωση για το ποιος γονέας θα κάνει χρήση της άδειας ανατροφής, εξ ολοκλήρου ή αθροιστικά, αλλά πάντα διαδοχικά και μετά το πέρας της άδειας κήσεως/τοκετού.

### **Υπουργείο Οικονομίας, Ανταγωνιστικότητας και Ναυτιλίας**

Το Υπουργείο Οικονομίας, Ανταγωνιστικότητας και Ναυτιλίας εντάσσει τη διάσταση του φύλου στην πολιτική του, διευκολύνοντας –μέσω χρηματοδοτικών ενισχύσεων– την ίδρυση νέων επιχειρήσεων από γυναίκες (ηλικίας 19-65 ετών) σε όλους σχεδόν τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας στο πλαίσιο του Προγράμματος: **«Ενίσχυση Επιχειρηματικότητας Γυναικών»**. Το Πρόγραμμα υλοποιείται από τον Ελληνικό Οργανισμό Μικρών-Μεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας (ΕΟΜΜΕΧ). Επίσης, στο πλαίσιο του Προγράμματος: **«Ενίσχυση Επιχειρηματικότητας Νέων»** διευκολύνονται νέες ηλικιακά επιχειρηματίες (ηλικίας 19-40 ετών) στην ίδρυση νέων επιχειρήσεων σε όλους σχεδόν τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας. Στα Προγράμματα αυτά εντάσσεται το σύνολο σχεδόν των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων του τομέα της

μεταποίησης, του εμπορίου, των υπηρεσιών, του τουρισμού και της ανακύκλωσης-περιορισμού της ρύπανσης. Επίσης, λαμβάνοντας υπόψη τη διάσταση του φύλου στην πολιτική της ισότητας, προωθούνται δράσεις για την **αναβάθμιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρηματιών και των εργαζομένων.**

Οι εσωτερικές δομές των πιο σημαντικών θεσμικών οργάνων που υπηρετούν συμβουλευτικά τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της χώρας μας εμπλουτίζονται με περισσότερες γυναίκες, οι οποίες κομίζουν συχνά μια διαφορετική οπτική για τα πράγματα, πολύ χρήσιμη για την ανανέωση της σκέψης και των πρακτικών που επηρεάζουν την ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας. Συναφώς, στο σχεδιασμό του Υπουργείου προβλέπεται η στελέχωση της **Επιτροπής Εμπειρογνομώνων** που υποστηρίζει σημαντικά το έργο του Εθνικού Συμβουλίου Ανταγωνιστικότητας, με περισσότερες γυναίκες από τον ακαδημαϊκό και επιχειρηματικό χώρο.

### **Υπουργείο Περιβάλλοντος, Ενέργειας και Κλιματικής Αλλαγής**

Το Υπουργείο Περιβάλλοντος, Ενέργειας και Κλιματικής Αλλαγής θα εντάξει τη διάσταση του φύλου στα βασικά προγράμματα που αναπτύσσει σε τρεις τομείς: α) την εξοικονόμηση της ενέργειας, β) την ευαισθητοποίηση για τους κινδύνους στη δημόσια υγεία από τη ρύπανση, ιδιαίτερα σε περιπτώσεις περιβαλλοντολογικής κρίσης, και γ) τη βελτίωση της ποιότητας ζωής στην πόλη. Πιο συγκεκριμένα, ζητήματα όπως η **καμπάνια** για την **εξοικονόμηση ενέργειας** θα είναι προσανατολισμένη και στις γυναίκες, οι οποίες λόγω κοινωνικοποίησης παίζουν σημαντικότερο ρόλο, τόσο στη διαχείριση του σπιτιού, όσο και στη διαπαιδαγώγηση των παιδιών στα περιβαλλοντολογικά πρότυπα. Οι ολοκληρωμένες δράσεις για την αντιμετώπιση της χρόνιας ρύπανσης, που έχει πλήξει το έδαφος και κυρίως τα επιφανειακά και τα υπόγεια νερά, με άμεση επίδραση στη **δημόσια υγεία** σε συγκεκριμένες περιοχές «υψηλού» κινδύνου θα συμπεριλάβουν τις επιπτώσεις στην αναπαραγωγική υγεία των γυναικών, καθώς και στους τρόπους πρόληψης και προφύλαξης. Τέλος, τα προγράμματα βελτίωσης της ποιότητας του αστικού περιβάλλοντος και ειδικότερα των συνθηκών **μετακίνησης των πολιτών** στην πόλη, θα λάβουν υπόψη ότι οι άνδρες

και οι γυναίκες έχουν διαφορετικές ανάγκες κατά τη μετακίνησή τους μέσα σε αυτήν.

Παράλληλα, στην προσπάθεια **ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης** σε θέματα περιβάλλοντος, μέσω των εξειδικευμένων τηλεοπτικών εκπομπών που προωθούν την περιβαλλοντική αγωγή, θα δοθεί έμφαση στο ρόλο των γυναικών στον τομέα αυτό. Τέλος, η συνεργασία με τις **γυναικείες οργανώσεις** θα συμβάλει στην ενεργοποίηση των τοπικών κινήσεων πολιτών για την προστασία του περιβάλλοντος και την ανάπτυξη περιβαλλοντικής συνείδησης. Το Υπουργείο θα συγκροτήσει **ομάδα εργασίας** για την περαιτέρω επεξεργασία του στόχου της ένταξης της ισότητας του φύλου στο περιβάλλον και στην πράσινη ανάπτυξη με τη συμμετοχή της ΓΓΙΦ.

### **Υπουργείο Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων**

Το Υπουργείο Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων προωθεί την ισότητα των φύλων στις βασικές πολιτικές του προτεραιότητες, διασφαλίζοντας την ισότιμη πρόσβαση των φύλων στη μόρφωση, επιδιώκοντας την εξάλειψη του αναλφαριθμητισμού στο γυναικείο πληθυσμό, και διευκολύνοντας την πρόσβαση των γυναικών στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, στη διά βίου μάθηση, καθώς επίσης και στην επιστήμη και την τεχνολογία.

Ειδικότερα, η ισότητα των φύλων αποτελεί βασική αρχή, η οποία διέπει τη λειτουργία του **Νέου Σχολείου** που σχεδιάζει το Υπουργείο Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων και αποτελεί κομβικό στοιχείο στα νέα -υπό διαμόρφωση- εκπαιδευτικά προγράμματα και σχολικά εγχειρίδια που θα υλοποιηθούν στο πλαίσιο του Νέου Σχολείου. Το σχολείο αυτό θα έχει διευρυμένο ωράριο λειτουργίας (ολοήμερο), γεγονός που εξυπηρετεί τους εργαζόμενους γονείς και ιδιαίτερα τις μητέρες που επωμίζονται το μεγαλύτερο βάρος της φροντίδας των παιδιών. Ιδιαίτερα στο χώρο της **Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης** στόχος είναι η αξιοποίηση, εντός του σχολείου και ευρύτερα, του υλικού που παράχθηκε κατά το ΕΠΕΑΕΚ II, με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων στην εκπαιδευτική διαδικασία. Τα **Επαγγελματικά Λύκεια** γίνονται αρωγός της προσπάθειας αλλαγής των στερεοτύπων που κατηγοριοποιούν τα επαγγέλματα σε «ανδρικά» και «γυναικεία».

Στο πλαίσιο της **Διά Βίου Μάθησης** εντάσσεται η οπτική του φύλου δεδομένου ότι η ισότητα των φύλων αφορά σε όλους/ες τους/τις ενήλικες και σε όλους τους τομείς εκπαίδευσης, κατάρτισης και διά βίου μάθησης. Στη **Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης** λειτουργεί στο Τμήμα Κοινωνικών Θεμάτων, δίκτυο γυναικείων και κοινωνικών επιχειρήσεων και δομή γυναικείας και κοινωνικής επιχειρηματικότητας, όπου παρέχονται σε γυναίκες πληροφορίες για προγράμματα διά βίου μάθησης, καθώς και για γυναικεία επιχειρηματικότητα.

Στο πλαίσιο της προώθησης της διά βίου μάθησης, τα **Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας** με τις συμβουλευτικές υπηρεσίες που διαθέτουν, βοηθούν και στηρίζουν τις γυναίκες σε θέματα οικογένειας, καθώς και επαγγελματικής και κοινωνικής ανέλιξης. Επίσης, ο θεσμός των **Σχολών Γονέων**, πέραν των άλλων θεμάτων που απασχολούν τη σύγχρονη ελληνική οικογένεια, προωθεί ως ξεχωριστή θεματική ενότητα την ισότητα των φύλων και την εξάλειψη των στερεοτύπων και διακρίσεων μέσα στην οικογένεια.

Στην **Τριτοβάθμια** εκπαίδευση ενθαρρύνεται η συνέχιση της λειτουργίας προγραμμάτων σπουδών φύλου σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο και η αναμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών των ΑΕΙ και ΤΕΙ με ένταξη της διάστασης του φύλου ως οριζόντιας πολιτικής και θεμελιώδους αξίας. Ενθαρρύνεται η ένταξη εξειδικευμένης προσέγγισης των φοιτητριών στον τομέα της συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία, στο πλαίσιο των υπηρεσιών που προσφέρουν τα **Γραφεία Διασύνδεσης** των ΑΕΙ και ΤΕΙ, με στόχο τη μείωση του επαγγελματικού διαχωρισμού και την ενθάρρυνση των φοιτητριών να ακολουθήσουν επαγγέλματα σε τομείς που υποεκπροσωπούνται. Σχεδιάζεται η ανάπτυξη θετικών δράσεων υπέρ των φοιτητριών και σπουδαστριών στο πλαίσιο της πρακτικής άσκησης, σε τομείς που υποεκπροσωπούνται.

Ο τομέας της **Έρευνας και Τεχνολογικής Ανάπτυξης** αποτελεί έναν από τους κρισιμότερους τομείς για την πλήρη ενσωμάτωση και αποτελεσματικότερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού σε ένα πλαίσιο ισότητας και ίσων ευκαιριών. Η Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας προτίθεται να υποστηρίξει ενέργειες για την προώθηση της ισότητας των φύλων και ιδιαίτερα για τη στήριξη των γυναικών ερευνητριών. Στο πλαίσιο αυτό, θα δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην προώθηση της έρευνας σε θέματα ισότητας με ενίσχυση των



αντίστοιχων ερευνητικών περιοχών. Σε μελλοντικές δράσεις -όπου αυτό κρίνεται σκόπιμο- θα ενταχθούν στους θεματικούς τομείς προτεραιότητας, οι τομείς έρευνας σε περιοχές φύλου και ισότητας (Gender Studies). Παράλληλα, κατά τον σχεδιασμό των δράσεων θα διερευνηθεί η δυνατότητα εφαρμογής πριμοδότησης (bonus) της συμμετοχής γυναικών ερευνητριών, αλλά και ελάχιστης ποσόστωσης συμμετοχής για το κάθε φύλο, στο πλαίσιο μιας πολιτικής ισότητας και ίσων ευκαιριών. Τέλος, διερευνάται ο σχεδιασμός δράσεων με στόχο την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στο χώρο της Έρευνας και της Τεχνολογίας.

### Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, στο πλαίσιο του Προγράμματος για την Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού, σχεδιάζει Έργα που στοχεύουν αφενός στη μείωση της **ανεργίας των γυναικών** και αφετέρου στην ενίσχυση της θέσης των **απασχολουμένων γυναικών**. Τα Έργα αυτά περιλαμβάνουν δράσεις βελτίωσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων των γυναικών και ανανέωσης των γνώσεων τους, ώστε να διευκολυνθεί η προσαρμογή τους στις νέες ανάγκες της αγοράς εργασίας. Επίσης, προγραμματίζονται δράσεις που αφορούν στην **εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής** μέσω παροχής θέσεων φύλαξης παιδιών εργαζόμενων και άνεργων γυναικών, καθώς και δράσεων που αποσκοπούν στην κατάργηση του επαγγελματικού διαχωρισμού και κατά συνέπεια και του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα.

Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού-ΟΑΕΔ σε συνεργασία με την ΓΓΠΦ έχει συστήσει μόνιμη ομάδα εργασίας με αντικείμενο την ισότητα των φύλων. Αρχικός στόχος είναι η διαμόρφωση ενός **Σχεδίου Δράσης για την ένταξη της ισότητας των φύλων** σε όλο το έργο του ΟΑΕΔ (εκπαίδευση Συμβούλων Απασχόλησης των Κέντρων Προώθησης της **Απασχόλησης**- ΚΠΑ, Σχολές Μαθητείας, Προγράμματα Νέων Θέσεων Εργασίας, Προγράμματα Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών, συστήματα εσωτερικής αξιολόγησης κ.λπ.). Παράλληλα, ο ΟΑΕΔ συνεχίζει την προκήρυξη εξειδικευμένων προγραμμάτων για άνεργες γυναίκες, με στόχο να αντιμετωπίσει την υπερεκπροσώπηση των

γυναικών ανάμεσα στον πληθυσμό των ανέργων και να προσελκύσει περισσότερες γυναίκες στην αγορά εργασίας.

Στην ανασύσταση του οργανισμού του **Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ)** γίνεται διακριτή η αρμοδιότητα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και στην εργασία και βελτιώνεται το σύστημα καταγραφής και επεξεργασίας των στατιστικών στοιχείων με την ισότητα ανδρών και γυναικών στην εργασία, με στόχο να γίνει δυνατή η σωστή εκτίμηση της κατάστασης όσον αφορά στην ισότητα στους χώρους εργασίας. Παράλληλα, θα γίνει ένταξη της αρχής της ισότητας των φύλων σε όλο το έργο και τις δράσεις του ΣΕΠΕ και πιο συγκεκριμένα, στην ενημέρωση και την παροχή πληροφοριών για εργασιακά θέματα, στη συμβουλευτική, στη συμφιλιωτική διαδικασία (εργατική διαφορά) και στην ελεγκτική διαδικασία. Στο πλαίσιο αυτό, θα σχεδιαστεί εκστρατεία ενημέρωσης των εργαζομένων και των επιχειρήσεων με θέμα την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Τέλος, στα Γραφεία Ισότητας των Φύλων που λειτουργούν στα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ενισχύονται και προστίθενται νέες αρμοδιότητες στον τομέα αυτόν.

*Στο πλαίσιο της προσπάθειας για αύξηση της απασχόλησης και βελτίωσης των κοινωνικών παροχών, το Υπουργείο προωθεί τη δημιουργία ενός νέου **θεσμικού πλαισίου για την ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας, με δύο συνιστώσες, την κοινωνική επιχειρηματικότητα και την κοινωνική εργασία. Στόχος είναι να ενεργοποιηθεί η δημιουργικότητα ανθρώπων που θέλουν και μπορούν να αναπτύξουν νέες επιχειρηματικές δραστηριότητες για κοινωνικούς σκοπούς, και να διευρυνθούν οι δυνατότητες απασχόλησης σε κοινωνικές υπηρεσίες για πολλούς συμπολίτες μας, άνδρες και γυναίκες, που σήμερα είναι άνεργοι/ες και αποκλεισμένοι/ες από την κοινωνική και παραγωγική ζωή του τόπου μας.***

Ταυτόχρονα, το Υπουργείο προχωρά στη σύσταση Ταμείου Κοινωνικής Οικονομίας με πόρους από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Πρόκειται για ένα νέο χρηματοδοτικό εργαλείο κατά το πρότυπο του Ταμείου Επιχειρηματικότητας, που αποσκοπεί στη στήριξη κοινωνικών δράσεων, καθώς και της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, διοχετεύοντας μικροπιστώσεις και μικροδάνεια με ιδιαίτερα ευνοϊκούς όρους για δράσεις που αποσκοπούν στην

ένταξη στην οικονομική ζωή συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων, π.χ. γυναίκες, νέοι/ες, μακροχρόνια άνεργοι/ες, μετανάστες/τριες ή άτομα που κινδυνεύουν από τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Η Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς στο πλαίσιο του Προγράμματος: «Θυρίδες νεανικής επιχειρηματικότητας» θα δώσει έμφαση στις νέες γυναίκες, οι οποίες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα προβλήματα ανεργίας και θα στηρίξει τις επιχειρηματικές τους δράσεις ιδιαίτερα σε τομείς που προωθούν την πράσινη ανάπτυξη, καθώς επίσης και τις υπηρεσίες σε πολιτιστικούς και κοινωνικούς τομείς. Ακόμα, στο πλαίσιο των προγραμμάτων «Νεολαία σε δράση» και «Ευρωπαϊκή Κάρτα Νέων» θα σχεδιάσει στοχευμένη ενημέρωση προς τις γυναικείες οργανώσεις και τις νέες γυναίκες αντίστοιχα. Σε συνεργασία με την ΓΓΙΦ η Γραμματεία Νέας Γενιάς θα αναπτύξει εκστρατεία ενημέρωσης των νέων (γυναικών και ανδρών) στα θέματα της σεξουαλικής υγείας και ιδιαίτερα της αντισύλληψης.

### Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης

Το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης θα αναπτύξει συνεργασία με την ΓΓΙΦ σε τρία επίπεδα:

- Σύναψη Μνημονίου Συνεργασίας μεταξύ της ΓΓΙΦ και του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΕΚΚΑ) για τον συντονισμό της οργάνωσης και λειτουργίας των **ξενώνων για γυναίκες θύματα βίας** με στόχο να υλοποιηθούν κοινά προγράμματα επιμόρφωσης του στελεχιακού δυναμικού των ξενώνων σε εξειδικευμένες μεθόδους προσέγγισης των γυναικών θυμάτων βίας όλων των μορφών. Επίσης, η Γενική Γραμματεία Δημόσιας Υγείας θα αναπτύξει δράσεις με αντικείμενο την πρόληψη και αρωγή σε θύματα εμπορίας ανθρώπων (trafficking) σε συνεργασία με την πολιτική της ΓΓΙΦ για την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών.

- Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σε θέματα υγείας και ιατρικά ζητήματα, δίνοντας προτεραιότητα σε εκείνα που πλήττουν κυρίως τις γυναίκες, αλλά και σε θέματα σεξουαλικής και αναπαραγωγικής υγείας. Στο πλαίσιο του **Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Υγεία** που προωθεί το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων-ΥΓΚΑ, προτεραιότητα για όλες τις γυναίκες αποτελεί η γνώση και η

πρόληψη. Τα στατιστικά δεδομένα αποδεικνύουν ότι οι Ελληνίδες δεν γνωρίζουν επαρκώς τη σημασία των προληπτικών ελέγχων για την προστασία της υγείας τους με αποτέλεσμα μορφές καρκίνου, όπως ο καρκίνος του μαστού και του αναπαραγωγικού συστήματος να ανήκουν στις πλέον διαδεδομένες στη χώρα μας. Στο πλαίσιο της καμπάνιας του ΥΓΚΑ για την πρωτογενή πρόληψη εντάσσεται και η συνεργασία με την ΓΠΦ σύμφωνα με την οποία στελέχη του Υπουργείου (νοσηλευτικό προσωπικό, κοινωνικοί/ές λειτουργοί) θα παρέχουν δωρεάν πληροφόρηση και συμβουλευτική σε θέματα υγείας και πρόληψης στα 14 Συμβουλευτικά Κέντρα της ΓΠΦ. Ως εκ τούτου, είναι πρόδηλη η ουσιαστική ένταξη της οπτικής του φύλου στη μέθοδο προσέγγισης ζητημάτων υγείας. Διεύρυνση της ένταξης της οπτικής του φύλου στη μέθοδο προσέγγισης ζητημάτων υγείας. Η συνδρομή της ΓΠΦ θα είναι σημαντική στην προσπάθεια του ΥΓΚΑ, προκειμένου να διευρύνει τα κέντρα προσυμπτωματικών ελέγχων στο πλαίσιο της λειτουργίας νέων **Κέντρων Πρόληψης και Αγωγής Υγείας** που προγραμματίζονται, καθώς τόσο η επικοινωνιακή πολιτική τους όσο και η ευαισθητοποίηση του γυναικείου πληθυσμού ως προς τους ετήσιους ελέγχους θα δομηθεί από κοινού μέσα στο ενημερωτικό υλικό που θα παραχθεί.

- Το ΥΓΚΑ θα συνεχίσει την εν εξελίξει εκστρατεία ευαισθητοποίησης σχετικά με τις συνέπειες του καπνίσματος. Θα αναπτυχθούν ενημερωτικές δράσεις για τις γυναίκες, δεδομένου ότι σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας, οι Ελληνίδες κατέχουν ένα από τα υψηλότερα ποσοστά παγκοσμίως (39%).

### **Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων**

Το Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων εντάσσει τη διάσταση του φύλου στην πολιτική του **ενθαρρύνοντας την ανάπτυξη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών από γυναίκες** (με αυξημένη μοριοδότηση) στο πλαίσιο των μέτρων: εκσυγχρονισμός γεωργικών εκμεταλλεύσεων, διαφοροποίηση προς μη γεωργικές δραστηριότητες, στήριξη της δημιουργίας και ανάπτυξης πολύ μικρών επιχειρήσεων και ενθάρρυνση τουριστικών δραστηριοτήτων. Επιπλέον, στο πλαίσιο των παραπάνω μέτρων προωθούνται τομείς, όπως: υφαντήρια, παραγωγή γλυκών του κουταλιού και παραδοσιακών προϊόντων, παραγωγή προϊόντων καθαρισμού, παραγωγή αιθέριων ελαίων, κατασκευή κεραμικών

ειδών, κατασκευή κοσμημάτων, δραστηριότητες κομμωτηρίων κ.λπ. Για τους τομείς αυτούς εκδηλώνουν ενδιαφέρον κυρίως γυναίκες ή γυναικείοι συνεταιρισμοί, είτε διότι ήδη δραστηριοποιούνται σε αυτούς είτε διότι τους δίνεται η ευκαιρία να δραστηριοποιηθούν μέσω των μέτρων του Προγράμματος Αγροτικής Ανάπτυξης 2007-2013.

Στο πλαίσιο της παροχής και βελτίωσης των υπηρεσιών προς τον αγροτικό και τοπικό πληθυσμό, που σχετίζονται άμεσα με την ποιότητα ζωής και την ενίσχυση της τοπικής οικονομίας των περιοχών, προβλέπεται η παροχή ενισχύσεων για τη δημιουργία **υποδομών φύλαξης παιδιών**. Στο πλαίσιο των δράσεων κατάρτισης και αναβάθμισης των γνώσεων του ανθρώπινου αγροτικού δυναμικού (σε θέματα υιοθέτησης καλών γεωργικών πρακτικών), θα υπάρξει μέριμνα να συμμετέχουν και οι γυναίκες.

Στις υποστηρικτικές ενέργειες για την ενίσχυση της τοπικής οικονομίας εντάσσονται και **δράσεις δικτύωσης**, καθώς και στήριξης **επιχειρήσεων και συνεταιρισμών** (προβολή, σύνδεσμοι με εγχώριες και με μονάδες προώθησης των προϊόντων, εκθέσεις κ.λπ.), δράσεις στις οποίες μπορούν να συμμετέχουν και γυναικείοι συνεταιρισμοί. Κατά την επιλογή των Ομάδων Τοπικής Δράσης και ειδικότερα όσον αφορά στο επίπεδο λήψης αποφάσεων για την εφαρμογή της στρατηγικής τοπικής ανάπτυξης (Άξονας 4 – Εφαρμογή προσέγγισης Leader) εξετάστηκε και μοριοδοτήθηκε η συμμετοχή φορέων που εκπροσωπούν συμφέροντα γυναικών.

Στο πλαίσιο των ενεργειών δημοσιότητας του Προγράμματος Αγροτικής Ανάπτυξης και λειτουργίας του Εθνικού Αγροτικού Δικτύου προβλέπεται να διοργανωθούν εκδηλώσεις προβολής του ρόλου των γυναικών στην ύπαιθρο, εκδηλώσεις ευαισθητοποίησης σε θέματα που προωθούν την ισότητα των φύλων και εκδηλώσεις ενημέρωσης για τις δυνατότητες ενίσχυσης από το Πρόγραμμα, με ιδιαίτερη μέριμνα συμμετοχής σε αυτές γυναικών και συλλογικών τους φορέων. Τέλος, στα ενεργά μέλη του Εθνικού Αγροτικού Δικτύου συμμετέχει και η **Ένωση Γυναικείων Αγροτουριστικών Συνεταιρισμών**.

## Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

Στο πλαίσιο της διοικητικής μεταρρύθμισης του Υπουργείου θα βελτιωθεί το **σύστημα συγκέντρωσης και δημοσίευσης των στατιστικών** δικαιοσύνης και της στατιστικής ταξινόμησης των αδικημάτων σε διψήφια και τριψήφια ανάλυση, ώστε να αναδεικνύονται τα αποτελέσματα ως προς τα αδικήματα που αφορούν στο φύλο, καθώς επίσης και στο φύλο των δραστών και των θυμάτων όλων των αδικημάτων. Με τον τρόπο αυτό, θα διευκολυνθεί ο σχεδιασμός και η ανάπτυξη πολιτικών στους εν λόγω τομείς.

Στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού προγράμματος για την **Εθνική Σχολή Δικαστών** θα σχεδιαστούν εξειδικευμένα επιμορφωτικά προγράμματα σε θέματα ισότητας των φύλων, Οικογενειακού Δικαίου, άλλων νόμων που άπτονται των ζητημάτων του φύλου και θεμελιωδών δικαιωμάτων των γυναικών. Η θεματολογία αυτή θα ενσωματωθεί επίσης στα εκπαιδευτικά προγράμματα της Σχολής.

Σε συνεργασία με την ΓΓΙΦ θα ληφθούν μέτρα για την αναβάθμιση των συνθηκών κράτησης, διαβίωσης και εκπαίδευσης των γυναικών στις φυλακές της χώρας (προγράμματα για τη συμφιλίωση οικογενειακής ζωής και κράτησης, όπως ανάληψη γονεϊκού ρόλου, επισκεπτήρια, παιδικοί σταθμοί κ.λπ.). Ακόμα, λαμβάνονται μέτρα για την καλύτερη προετοιμασία της επανένταξης των **αποφυλακισμένων γυναικών** σε συνεργασία με το Κέντρο Επανάταξης Αποφυλακισμένων ΝΠΙΔ «ΕΠΑΝΟΔΟΣ». Ενδεικτικά, θα υλοποιηθούν οι δράσεις: α) προετοιμασία για την αποφυλάκιση κρατούμενων γυναικών (κατά το διάστημα 6-8 μηνών πριν την αποφυλάκισή τους) με την ενημέρωσή τους σχετικά με τις δυνατότητες κοινωνικής και εργασιακής τους επανένταξης μετά την έκτιση της ποινής τους, β) συμβουλευτική υποστήριξη αποφυλακισμένων και αποφυλακισμένων γυναικών (κοινωνική-ψυχολογική-νομική-συμβουλευτική απασχόλησης), γ) ειδικά συμβουλευτικά προγράμματα για ανήλικες κρατούμενες και αποφυλακισμένες γυναίκες, δ) ειδικά προγράμματα σε συνεργασία με αρμόδιους φορείς απεξάρτησης για τις τοξικοεξαρτημένες κρατούμενες και αποφυλακισμένες γυναίκες, ε) ειδικά προγράμματα για τις αποφυλακισμένες μητέρες, και στ) ειδικά προγράμματα παρέμβασης σε συνεργασία με τους αρμόδιους φορείς για τα παιδιά των αποφυλακισμένων γυναικών.

## Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη

Το Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη στο πλαίσιο δράσεων που άπτονται της πολιτικής για την ισότητα των φύλων, όπως η παράνομη διακίνηση και εμπορία ατόμων (trafficking), σχεδιάζει την ενίσχυση και διεύρυνση του Τμήματος antitrafficking, με την αύξηση του ειδικευμένου προσωπικού, καθώς και τη συνεχή εκπαίδευση των αστυνομικών που στελεχώνουν αυτό το Τμήμα. Το Υπουργείο θα συμμετέχει στον Εθνικό Συντονιστικό Μηχανισμό Καταπολέμησης Εμπορίας Ανθρώπων, ώστε να συμβάλλει στην προώθηση νομοθετικών και άλλων δράσεων.

Επίσης, στον τομέα της ενδοοικογενειακής βίας, σχεδιάζεται η δημιουργία **Τμήματος αντιμετώπισης βιασμού/ενδοοικογενειακής βίας**, στελεχωμένο από ειδικευμένο προσωπικό, με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών, ώστε τα άτομα που καταφεύγουν σε αυτό να αποφεύγουν τις συχνά επώδυνες εμπειρίες που μέχρι σήμερα αντιμετωπίζουν, και να τους παρέχεται ψυχολογική στήριξη και άλλες υπηρεσίες, όπως π.χ. συνοδεία στον/στην ιατροδικαστή. Στο πλαίσιο αυτό, προβλέπονται εκπαιδεύσεις αστυνομικών για τα θύματα βιασμού/ενδοοικογενειακής βίας.

## Υπουργείο Πολιτισμού και Τουρισμού

Στους θεσμούς «**Σύγχρονου Πολιτισμού**» (βιβλίο, χορός, εικαστικά κ.λπ.) θα προβλεφθούν ειδικές δράσεις για την προβολή και προώθηση της γυναικείας δημιουργίας (π.χ. ειδικές εκθέσεις βιβλίου γυναικών συγγραφέων, ομαδικές εκθέσεις γυναικείας καλλιτεχνικής δημιουργίας και έκφρασης). Το Υπουργείο θα υποστηρίξει τις πολιτιστικές εκδηλώσεις της ΓΠΦ με την παραχώρηση της χρήσης **ολυμπιακών εγκαταστάσεων**, ώστε να προβληθούν καλύτερα οι καλλιτεχνικές δημιουργίες στον τομέα φύλου και ισότητας. Το Υπουργείο Πολιτισμού στο πλαίσιο του θεσμού «Ευρωπαϊκές Ημέρες Πολιτιστικής Κληρονομιάς», θα προγραμματίσει εκπαιδευτικές δράσεις σε Μουσεία και χώρους πολιτισμικής αναφοράς, με στόχο την ανάδειξη της ενεργής συμμετοχής των γυναικών σε όλες τις μορφές κοινωνικής δράσης, καθώς και τη συμβολή τους στο ιστορικό γίνεσθαι και σε όλες τις μορφές της τέχνης.

Στα επιδοτούμενα προγράμματα του ΕΣΠΑ για την **απασχόληση ανέργων** θα εφαρμοστεί η ελάχιστη ποσόστωση με βάση το φύλο. Σε ό,τι αφορά τις προσλήψεις προσωπικού στα αρχαιολογικά έργα, που θα υλοποιηθούν με αυτεπιστασία, θα γίνει συστηματική καταγραφή της δημιουργούμενης απασχόλησης κατά φύλο, ηλικία και μορφωτικό επίπεδο. Στο τέλος του έτους τα στοιχεία που θα συγκεντρωθούν, θα αξιολογηθούν και εάν κριθεί απαραίτητο θα υιοθετηθούν ενεργητικές πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης των γυναικών.

Στον τομέα του **Τουρισμού**, στο πλαίσιο των δράσεων δικτύωσης, θα υποστηριχθεί ο θεσμός των γυναικείων συνεταιρισμών, ιδιαίτερα στις νησιωτικές και ορεινές περιοχές της χώρας, εφαρμόζοντας διακριτή πολιτική λόγω των ειδικών συνθηκών στις περιοχές αυτές. Θα υποστηριχθούν ιδιαίτερα οι τομείς δραστηριότητας του πολιτισμού (διοργάνωση πολιτιστικών εκδηλώσεων, προώθηση της μεσογειακής διατροφής, καλλιτεχνικά εργαστήρια κ.λπ.), του περιβάλλοντος (ανακύκλωση, ανανεώσιμες πηγές ενέργειας κ.λπ.), της παροχής τουριστικών υπηρεσιών (καταλύματα, εστιατόρια κ.λπ.), των κοινωνικών υπηρεσιών (φροντίδα εξαρτημένων ατόμων, ηλικιωμένων, εθελοντικών ομάδων νέων κ.λπ.). Μεγάλη έμφαση θα δοθεί στα Τοπικά Σύμφωνα Ποιότητας. Παράλληλα, στο πλαίσιο της αναδιοργάνωσης του **Οργανισμού Τουριστικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης** θα εφαρμοστούν προγράμματα για την εξισορρόπηση της συμμετοχής των ανδρών και των γυναικών σε επαγγέλματα του τουρισμού (μάγειροι κ.λπ.), αλλά και διάδοσης τοπογνωσίας<sup>81</sup>.

---

<sup>81</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας. Ένταξη της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές (Gender Mainstreaming)<sup>81</sup>



## 7.2 Καλές πρακτικές εφαρμογής σε ευρωπαϊκό επίπεδο<sup>82</sup>

### Δανία<sup>83</sup>

Ο νόμος για την ισότητα των φύλων στη Δανία περιλαμβάνει μια ενότητα για την ένταξη της διάστασης του φύλου, στη βάση της οποίας εφαρμόζεται Διυπουργικό Πρόγραμμα για την ένταξη της διάστασης του φύλου, με το οποίο ασχολούνται όλα τα Υπουργεία.

#### Διυπουργικό Πρόγραμμα για την ένταξη της διάστασης του φύλου

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

Το 2001, η Υπουργός Ισότητας των Φύλων προώθησε «το Διυπουργικό Πρόγραμμα για την ένταξη της διάστασης του φύλου» με σκοπό την εφαρμογή της στρατηγικής στην κεντρική διοίκηση. Το Πρόγραμμα ξεκίνησε με την εφαρμογή πρωτοβουλιών για το την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλα τα Υπουργεία.

#### Γενικοί στόχοι του Διυπουργικού Προγράμματος για την ένταξη της διάστασης του

---

<sup>82</sup> ΚΕΘΙ (2009). Οδηγός Καλών Πρακτικών Εφαρμογής της Ένταξης της Διάστασης του Φύλου (Gender Mainstreaming) στη Δημόσια Διοίκηση. Συγγραφείς: Βικτώρια Γκερμότση & Ελένη Σακελλαρίου.

<sup>83</sup> Andersen, A. (2007). "The Work on Gender Mainstreaming in the Ministry of Employment, Denmark". Presentation given at the conference "For Diversity against Discrimination - The EU Equality-Acquis: Experiences, Problems and Opportunities", Berlin 19-21 April 2007. In: *GenderCompetenceCentre*.

Available online at: [http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/taieux\\_agnete\\_andersen.pdf](http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/taieux_agnete_andersen.pdf) (Last accessed: 20 October 2008).

## **φύλου:**

➤ Η οπτική του φύλου και της ισότητας των φύλων πρέπει να συμπεριληφθεί με φυσικό τρόπο και να αποτελέσει αναπόσπαστο τμήμα των βασικών στοιχείων των εργασιών των υπουργείων.

➤ Τα Υπουργεία πρέπει, στην εργασία τους, να είναι σε θέση να αντιληφθούν τις προκλήσεις της κοινωνίας για την ισότητα των φύλων στο πλαίσιο των τομέων πολιτικής τους.

## **Βασικά στοιχεία του Διυπουργικού Προγράμματος για την ένταξη της διάστασης του φύλου:**

➤ Η σύσταση μιας οργανωτικής επιτροπής του Διυπουργικού Προγράμματος την ένταξη της διάστασης του φύλου, που διορίζεται από τον/την Υπουργό Ισότητας των Φύλων. Επίσης, η καθιέρωση ενός δικτύου για να υποστηρίξει, να εκπαιδεύσει και να εμπνεύσει τους/τις υπαλλήλους που εργάζονται στην εφαρμογή της στρατηγικής για την ένταξη της διάστασης του φύλου.

➤ Πολλά Υπουργεία προώθησαν αξιοσημείωτες πρωτοβουλίες με πολύ σημαντικά αποτελέσματα.

➤ Η οργανωτική επιτροπή υιοθέτησε ένα σχέδιο δράσης για τα έτη 2002-2006, που περιλαμβάνει τους στόχους και ένα χρονοδιάγραμμα του Προγράμματος. Το σχέδιο δράσης παρέχει ένα πλαίσιο σχετικά με την πρόοδο του Προγράμματος.

➤ Δημιουργήθηκε ένας ιστοχώρος για να ενισχύσει την επικοινωνία και να χρησιμεύσει ως κίνητρο.

## **Όραμα και στρατηγική**

Η Κυβέρνηση θέλει να δημιουργήσει ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες. Στόχος της είναι τα δύο φύλα να έχουν ίση αντιμετώπιση και ίσες ευκαιρίες ως προς τις επιλογές τους. Έχοντας αυτό υπόψη, προσπαθεί να καταρρίψει τα εμπόδια που αποτρέπουν τους άνδρες και τις γυναίκες ως μεμονωμένα άτομα να ζουν τη ζωή που επιθυμούν. Επιπλέον, η Κυβέρνηση επιθυμεί να υπάρχει

σεβασμός ως προς την ποικιλομορφία και ως προς τις προσωπικές επιλογές των μεμονωμένων ατόμων. Η ισότητα των φύλων αποτελεί βασική πτυχή της δημοκρατίας στη Δανία.

## Το Υπουργείο Απασχόλησης

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

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

Η Δανία έχει αγορά εργασίας που ευνοεί την ισότητα των φύλων. Το ποσοστό απασχολησιμότητας των γυναικών είναι υψηλό και οι ώρες εργασίας τους αυξάνονται συνεχώς. Ωστόσο, εξακολουθούν να υφίστανται ακόμα κάποιες ανισότητες που απαιτούν συνεχή δράση. Τα σχετικά μέτρα επικεντρώνονται σε θέματα ίσης αμοιβής, αγοράς εργασίας διαχωρισμένης με βάση το φύλο και συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Αυτοί οι τρεις τομείς δράσης συνδέονται μεταξύ τους, καθώς ο επαγγελματικός διαχωρισμός της αγοράς εργασίας με βάση το φύλο είναι η μόνη κύρια αιτία μισθολογικών διαφορών ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες. Από την άλλη πλευρά, γυναικοκρατούμενοι τομείς εργασίας, συχνά, έχουν περισσότερα οφέλη κοινωνικής πρόνοιας, όπως αμειβόμενη άδεια μητρότητας, υψηλότερο βαθμό εργασιακής ασφάλισης κ.τ.λ.

Σήμερα, είναι κοινά αποδεκτό το γεγονός ότι υφίστανται διαφορές ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες. Έχουν διαφορετικά επαγγέλματα, διαφορετική εκπαίδευση και διαφορετικές αμοιβές. Παρομοίως, είναι γενικά αποδεκτό ότι μια αποτελεσματική πολιτική απασχόλησης βασίζεται στη γνώση της αγοράς εργασίας και των διαφόρων ομάδων μισθωτών.

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

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

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

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

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

Η ομάδα-στόχος του νομοσχεδίου είναι πολύ σημαντική. Πρέπει να γίνει κατανοητό ποια άτομα επηρεάζονται από το συγκεκριμένο νομοσχέδιο, δηλαδή, ο ακριβής αριθμός τους, ο διαχωρισμός ανά φύλο, η ηλικία, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο και η σύνδεσή τους με την αγορά εργασίας, προκειμένου να

υπάρχει μια πλήρης εικόνα ως προς τα άτομα που επηρεάζονται από το νομοσχέδιο. Το υπόμνημα παρουσιάζει και ποιες πολιτικές βρίσκονται στο επίκεντρο. Λαμβάνοντας υπόψη τη διαφορετική θέση των ανδρών και των γυναικών στην αγορά εργασίας, είναι πολύ σημαντικό να είναι σαφές το πώς επηρεάζονται τα δύο φύλα.

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

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

## Ισπανία<sup>84</sup>

### Η Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στην Ανδαλουσία, Ισπανία

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

---

<sup>84</sup> EQUAL Managing Authorities of Austria, Belgium (NI), Belgium (Fr), Estonia, Finland and Spain (2006). *The Principle of Gender Equality in the New ESF Programmes (2007-2013): A Framework in Programming*. Report by an ad hoc Working Group of Member States on Gender Equality and Gender Mainstreaming, Equal, Brussels, p. 22. Available online at: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal/news/200606-reflection-notes\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/equal/news/200606-reflection-notes_en.cfm) (Last accessed: 20 October 2008).

Ανδραλυσίας (του Περιφερειακού Υπουργείου Ισότητας και Κοινωνικής Ευημερίας).

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

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

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

- Την παροχή εξειδικευμένης βοήθειας αναφορικά με το φύλο και την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στους διοικητικούς φορείς.

- Την ενθάρρυνση της παροχής της απαραίτητης εκπαίδευσης σε θέματα φύλου και ισότητας των φύλων στο προσωπικό αυτών των φορέων.

- Την επικύρωση ενός προτύπου για την εισαγωγή της στρατηγικής της ένταξης της διάστασης του φύλου στην Περιφερειακή Κυβέρνηση.

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

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

Σε αυτή τη φάση, ο σκοπός είναι να προσδιοριστεί ο βαθμός εφαρμογής της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Περιφερειακή Κυβέρνηση, καθώς και η ενημέρωση/ευαισθητοποίηση του προσωπικού σχετικά με την ανάγκη παρεμβάσεων για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Αυτό συνεπάγεται ότι το προσωπικό μπορεί να προσφερθεί εθελοντικά για να συμμετάσχει σε σχετικά επιμορφωτικά Προγράμματα. Σε συνεργασία με τον

Τομέα Φύλου και Ισότητας των Φύλων αναπτύσσονται μεμονωμένα σχέδια εργασίας, ώστε μέλη του προσωπικού να εφαρμόσουν την ένταξη της διάστασης του φύλου στην καθημερινή εργασία τους.

## **Στάδιο 2: Κίνητρο και οργάνωση**

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

## **Στάδιο 3: Εφαρμογή**

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

## **Στάδιο 4: Γενίκευση**

Αυτό το τελευταίο στάδιο αποτελείται από τη γενική εφαρμογή της στρατηγικής για το την ένταξη της διάστασης του φύλου, που εφαρμόζεται ως συστηματική και μόνιμη διαδικασία σε όλες τις δημόσιες πολιτικές.

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

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

## **Βασικοί παράγοντες επιτυχίας και εμπόδια**

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

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

Κατά την εφαρμογή του μοντέλου, τα εμπόδια άλλαζαν μορφή συνεχώς. Κατά το πρώτο στάδιο, ο Τομέας Φύλου και Ισότητας των Φύλων δεν ήταν γνωστός και δεδομένου ότι είχε την υποχρέωση να εισαγάγει την αρχή της ισότητας των φύλων στην καθημερινή εργασία, ήταν δύσκολο να πειστούν τα άτομα να συμμετάσχουν τόσο στη διαγνωστική διαδικασία όσο και στην εκπαίδευση. Κατά τη διάρκεια αυτού του σταδίου, και λόγω του γεγονότος ότι η Περιφερειακή Κυβέρνηση είχε συμφωνήσει ότι η συμμετοχή έπρεπε να πραγματοποιηθεί σε εθελοντική και ατομική βάση, ένα άλλο εμπόδιο προέκυψε: η έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης εκείνων που συμμετείχαν ενεργά στην εισαγωγή της διάστασης του φύλου στα καθήκοντά τους. Στο δεύτερο στάδιο παρατηρήθηκε ένα διαφορετικό είδος εμποδίου, όταν επιτεύχθηκαν



συμβιβασμοί σε πιο υψηλά και δομικά επίπεδα.

Παρά τις συμφωνίες σε υψηλά και ενδιάμεσα επίπεδα λήψεων των αποφάσεων, παρατηρήθηκε παθητική αντίδραση. Φαίνεται ότι οι αλλαγές στις διαδικασίες που προέκυψαν αποτέλεσαν πρόσθετο φορτίο στην ήδη υπάρχουσα εργασία των εμπλεκομένων, καθώς ήταν διαφορετικές από οποιαδήποτε άλλη εργασία και, επομένως, υπήρχε έλλειψη χρόνου στην εφαρμογή τους. Ένα άλλο σημαντικό πρόβλημα ήταν η έλλειψη επίσημων διαδικασιών για τον σχεδιασμό του επιμορφωτικού Προγράμματος και των σχεδίων εργασίας για τις Γενικές Διευθύνσεις. Προκειμένου να ρυθμιστεί η συνεργασία μεταξύ του Τομέα Φύλου και Ισότητας των Φύλων των διαφόρων Γενικών Διευθύνσεων, θα ήταν απαραίτητη η εισαγωγή πρωτοκόλλων.

### **Αποτελέσματα**

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

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

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

## 8. Βιβλιογραφία

**Andersen, A. (2007).** “*The Work on Gender Mainstreaming in the Ministry of Employment, Denmark*”. Presentation given at the conference “For Diversity against Discrimination - The EU Equality-Acquis: Experiences, Problems and Opportunities”, Berlin 19-21 April 2007. In: *GenderCompetenceCentre*.

Διαθέσιμο: <http://www.genderkompetenz.info/w/files/gkompzpdf/taieux agnete andersen.pdf> (Last accessed: 20 October 2008).

**Bacchi, C. 2009.** *Analysing policy: What’s the problem represented to be?* Frenchs Forest, NSW: Pearson Education.

**Γενική Γραμματεία Ισότητας.** Ένταξη της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές (Gender Mainstreaming).

**Carol Bacchi and Joan Eveline (2010)** *Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory*

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

**Daly, M. (2005).** «*Gender Mainstreaming in Theory and Practice*», *The Author*, pp. 433-450, Oxford University Press.

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

**Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2016).** *Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019*, Λουξεμβούργο, text at: <https://goo.gl/KdPvPu>

**Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2008).** *Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής προστασίας*

**Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1998).** *Οδηγός για την εκτίμηση των επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο*, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο.

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

**European Commission (1998).** [A Guide to Gender Impact Assessment](#)

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

**Ίδρυμα Μποδοσάκη.** *Οδηγός για την Ένταξη της Οπτικής του Φύλου στις Δράσεις των Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών*, Αθήνα, 2017, Βικτωρία Γκερμότση Ναυσικά Μοσχοβάκου Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

**ΚΕΘΙ (2009).** *Οδηγός Καλών Πρακτικών Εφαρμογής της Ένταξης της Διάστασης του Φύλου (Gender Mainstreaming) στη Δημόσια Διοίκηση*. Συγγραφείς: Βικτώρια Γκερμότση & Ελένη Σακελλαρίου.

**Μάρη, Ε. & Μπίρμπας, Δ. (2011),** *Οδηγός Εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Χάρτας*

**National Commission for the Promotion of Equality (2012).** [Gender Mainstreaming in Practice – Step-by-Step Guide for Gender Impact Assessment](#)

**Plantenga, J., Remery C. & J. Rubery (2007).** *Gender mainstreaming of employment policies* (Ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης) — Μια συγκριτική επισκόπηση τριάντα ευρωπαϊκών χωρών, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

**Rubery, J. & C. Fagan (2000).** *Gender impact assessment and European Employment Policy* (Εκτίμηση των επιπτώσεων κατά φύλο και ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης).

**Stevens, I., & I. van Lamoen (2001).** *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach* (Εγχειρίδιο για την ένταξη της διάστασης του φύλου στα πανεπιστήμια. Ίσες ευκαιρίες στα πανεπιστήμια. Προς μια προσέγγιση της ένταξης της διάστασης του φύλου). Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers, σ. 52.

**Sjrup, K. & Schmitz C. (επιμ.) (2005).** *Παραδείγματα καλών πρακτικών στην*

επιμόρφωση. Εστιάσεις και παγίδες. Εκπαίδευση και επιμόρφωση του πολίτη σε θέματα σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Βόννη: The GEcel Project Group.

**Συμβούλιο της Ευρώπης (1991).** Ψήφισμα του Συμβουλίου της 21ης Μαΐου 1991 σχετικά με το τρίτο μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα κοινοτικής δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών (1991-1995), Επίσημη Εφημερίδα αριθ. C 142 της 31/05/1991, text at: <https://goo.gl/JUMVY2>

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

## ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

FEMM, Δικαιώματα των Γυναικών και Ισότητα των Φύλων,

<http://www.europarl.europa.eu/committees/el/femm/home.html>

Βαγιάνη, Ε; Ιωσηφίδη, Θ; Πετανίδου, Θ (2002). Η Χρήση της Ανάλυσης SWOT στον Χρικό και Αναπτυξιακό Σχεδιασμό.

[http://www1.aegean.gr/lid/internet/elliniki\\_ekdosi/TEL\\_DIMOSI/SWOT\\_final.pdf](http://www1.aegean.gr/lid/internet/elliniki_ekdosi/TEL_DIMOSI/SWOT_final.pdf)

Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης, 2007:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/manual\\_gend\\_mainstr\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf)

EIGE. [http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-impact#\\_ftn1](http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-impact#_ftn1)

Γενική Γραμματεία Ισότητας.

<http://www.isotita.gr/index.php/docs/c157/?theme=print>