



Οδηγός για την  
**Ένταξη της Οπτικής  
του Φύλου**  
στις Δράσεις των Οργανώσεων  
της Κοινωνίας των Πολιτών



Βικτωρία Γκερμότση  
Ναυσικά Μοσχοβάκου  
Ματίνα Παπαγιαννοπούλου



Βικτωρία Γκερμότση, Ναυσικά Μοσχοβάκου, Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

**Οδηγός για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου  
στις Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών**



ΑΘΗΝΑ, 2017

Συγγραφείς:

Βικτωρία Γκερμότση, Ναυσικά Μοσχοβάκου, Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

Τίτλος:

Οδηγός για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου  
στις Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών

Copyright ©2017

Πρώτη έκδοση:

Μάρτιος, 2017, Ίδρυμα Μποδοσάκη

ISBN: 978-960-85913-5-6

Συντονίστρια Έκδοσης: Άρτεμις Παπαθεοδώρου

Διόρθωση: Μάρθα Λυρώνη

Εξώφυλλο/Σελιδοποίηση: ONArt - Dennis Spearman

Κεντρική διάθεση:

Ίδρυμα Μποδοσάκη

Λεωφ. Βασ. Γεωργίου Β' 5, 106 74, Αθήνα

Τηλ.: (+30) 210 3237973 - (+30) 210 3237804 - (+30) 2103248005,

Fax: (+30) 210 3237976

Διεύθυνση στο διαδίκτυο: [www.bodossaki.gr](http://www.bodossaki.gr)

Email: [info@bodossaki.gr](mailto:info@bodossaki.gr)

Η παρούσα έκδοση χρηματοδοτήθηκε από την Ισλανδία, το Λίχτενσταϊν και τη Νορβηγία μέσω των Συμπληρωματικών Δράσεων του Προγράμματος Επιχορήγησης ΜΚΟ των ΕΕΑ Grants στην Ελλάδα «Είμαστε όλοι Πολίτες». Διαχειριστής επιχορήγησης του Προγράμματος είναι το Ίδρυμα Μποδοσάκη.

Το Ίδρυμα Μποδοσάκη δεν συμμερίζεται απαραίτητα τις θέσεις και απόψεις που εκφράζονται σε αυτό το έντυπο.

---

Απαγορεύεται η αναπαραγωγή ή η ανατύπωση μέρους ή όλου του βιβλίου, με οποιονδήποτε τρόπο ή μέσο, χωρίς την έγγραφη άδεια του εκδότη.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	9
ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΓΓΡΑΦΕΩΝ	10
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	13
α. Λίγα λόγια για τον Οδηγό	13
β. Δομή και αναλυτική διάρθρωση του Οδηγού	14
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΓΝΩΡΙΜΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΟΜΑΔΩΝ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ	19
ΑΡΧΙΚΟ (EX ANTE) CHECKLIST ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	23
<b>ΕΝΟΤΗΤΑ ΠΡΩΤΗ</b> ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ	<b>25</b>
1. Κυριότεροι σταθμοί διεθνών και ευρωπαϊκών πολιτικών	28
2. Κυριότερες εθνικές πρωτοβουλίες	34
3. Δραστηριότητες για τις πολιτικές ισότητας φύλου και gender mainstreaming	39
<b>ΕΝΟΤΗΤΑ ΔΕΥΤΕΡΗ</b> ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ & ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ	<b>41</b>
1. Ορισμοί και βασικοί προβληματισμοί	44
2. Αναγκαιότητα ένταξης της διάστασης του φύλου σε πολιτικές και ειδικότερα σε δράσεις ΜΚΟ	49
3. Δραστηριότητες για την εννοιολογική αποσαφήνιση του gender mainstreaming και την αναγκαιότητα ένταξής του σε όλες τις πολιτικές και δράσεις	53
<b>ΕΝΟΤΗΤΑ ΤΡΙΤΗ</b> ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥ- ΛΟΥ, ΤΟ GENDER BUDGETING ΚΑΙ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΑΛΛΑΓΗ	<b>57</b>
1. Μεθοδολογίες gender mainstreaming	60
2. Γενικές επισημάνσεις για το gender budgeting	63
3. Ένταξη της διάστασης του φύλου και οργανωσιακή αλλαγή	66
4. Προτεινόμενη μεθοδολογία για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε δράσεις ΜΚΟ	70
5. Δραστηριότητες για την εφαρμογή gender mainstreaming	81

<b>ΕΝΟΤΗΤΑ ΤΕΤΑΡΤΗ</b> <b>ΠΡΟΝΟΜΙΑΚΑ ΠΕΔΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ</b> <b>ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ</b>	<b>87</b>
Εισαγωγικά	90
1. Ανθρώπινα δικαιώματα	91
2. Κοινωνικά ευπαθείς ομάδες	96
2.1. Ρομά	97
2.2. Μετανάστες/τριες και πρόσφυγες	101
2.3. Άτομα με αναπηρία	106
3. Έμφυλη και ρατσιστική βία	110
4. Περιβάλλον	116
5. Δραστηριότητες για την ένταξη της διάστασης φύλου σε προνομιακά πεδία πολιτικής	120
ΤΕΛΙΚΟ (EX POST) CHECKLIST/ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	134
ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ	139
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	141
ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ	151
ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ ΓΙΑ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	154
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ	155
ΓΛΩΣΣΑΡΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	158
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΤΕΧΝΙΚΕΣ	165
ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ (CHECKLIST) ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ Η/ΚΑΙ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΜΚΟ	169
ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΑ ΣΥΓΓΡΑΦΕΩΝ	171

Υψώνω τη φωνή μου, όχι για να φωνάξω,  
αλλά για να ακουστούν όλοι όσοι δεν έχουν φωνή.

Δεν μπορούμε να πετύχουμε κάτι,  
όταν οι μισοί από εμάς μένουν πίσω

Μαλάλα Γιουσαφζάι





## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Οι κοινωνίες που εντάσσουν ισότιμα όλα τα μέλη τους, ανεξαρτήτως φύλου, είναι πιο ειρηνικές, πιο παραγωγικές και παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά ατομικής ευδαιμονίας. Είναι κοινωνίες με υψηλό σεβασμό στα ανθρώπινα δικαιώματα και ακολουθούν πιο βιώσιμα πρότυπα ανάπτυξης. Οι οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών συμβάλλουν καθημερινά στην επίτευξη αυτών των στόχων.

Με το παρόν εγχειρίδιο θα θέλαμε να τους προσφέρουμε μία «χείρα βοήθειας», ένα μοναδικό για τη χώρα μας εργαλείο, που μπορεί να συμβάλει προς αυτή την κατεύθυνση, υποστηρίζοντας την ανάπτυξη κουλτούρας, διαδικασιών και προτύπων που ενσωματώνουν την οπτική του φύλου (gender mainstreaming) στις δράσεις των οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών. Ειδικότερα, το εγχειρίδιο παρέχει ενημέρωση και εργαλεία για το πώς μία μη κυβερνητική, μη κερδοσκοπική οργάνωση μπορεί να εντάξει επιτυχώς την οπτική του φύλου, αφενός στην εσωτερική της οργάνωση και λειτουργία, αφετέρου στον σχεδιασμό, στην υλοποίηση και στην αξιολόγηση έργων και προγραμμάτων προς τρίτους.

Το εγχειρίδιο απευθύνεται σε όλες τις οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών, ανεξάρτητα από τη θεματική της ενασχόλησής τους. Για παράδειγμα, κάθε οργάνωση μπορεί να ανακαλύψει τρόπους στο εγχειρίδιο για να εντάξει την οπτική του φύλου κατά τη σύνταξη των προϋπολογισμών της. Οργανώσεις που εργάζονται με τις ευπαθείς ομάδες των Ρομά, των μεταναστών και προσφύγων, και των ατόμων με ειδικές ανάγκες, καθώς και οργανώσεις που εργάζονται πάνω σε ζητήματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων, καταπολέμησης της έμφυλης και ρατσιστικής βίας, και οργανώσεις περιβαλλοντικής προστασίας θα βρουν πιο εξειδικευμένο υλικό. Σε ένα πρώτο επίπεδο, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να μελετήσουν το εγχειρίδιο για να ενημερωθούν. Ωστόσο, το εγχειρίδιο έχει σχεδιασθεί και για χρήση σε περιπτώσεις που μία οργάνωση επιδιώκει να επιτύχει οργανωσιακή αλλαγή ή/και να υλοποιήσει εκπαιδευτικές δράσεις σχετικά με το gender mainstreaming.

Ευχή μας είναι να τύχει της χρήσης που αρμόζει σε μία κοινωνία με πηγαίο και έμπρακτο σεβασμό στον άνθρωπο ανεξαρτήτως φύλου και με γνώμονα τη βιώσιμη ανάπτυξη, η οποία επιτυγχάνεται όταν λαμβάνονται υπόψη οι απόψεις και οι ανάγκες όλων των ανθρώπων. Επωφεληθείτε με τον τρόπο που ταιριάζει καλύτερα σε εσάς και στην οργάνωσή σας!

Δημήτρης Βλαστός  
Πρόεδρος Ιδρύματος Μποδοσάκη

## ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΓΓΡΑΦΕΩΝ

Η καταπολέμηση των ανισοτήτων και των διακρίσεων μεταξύ των ανδρών και των γυναικών σε όλα τα επίπεδα της κοινωνίας αποτελεί μία μακροπρόθεσμη πρόκληση, καθώς συνεπάγεται διαρθρωτικές μεταβολές και αλλαγές συμπεριφορών και αντιλήψεων, όπως επίσης τον επαναπροσδιορισμό έμφυλων ρόλων και ταυτοτήτων. Αν και έχουν γίνει σημαντικές προσπάθειες προς την κατεύθυνση αυτή, οι ανισότητες των φύλων επιμένουν, κυρίως σε βάρος των γυναικών, καθώς η ύφεση φαίνεται να τις θίγει περισσότερο από ό,τι τους άνδρες. Εντούτοις, σε περιόδους κρίσης είναι πιθανό να προκύψει και ένα μοναδικό έναυσμα αλλαγής, δεδομένου ότι η προώθηση της ισότητας των φύλων αποτελεί επίσης προϋπόθεση για την αντιμετώπιση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Επομένως, η ισότητα των φύλων δεν είναι μόνο θέμα πολυμορφίας και κοινωνικής δικαιοσύνης, αλλά και πεδίο για την εξασφάλιση μιας καλύτερης ζωής, τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες.

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η κατάργηση των έμφυλων διακρίσεων, η οικοδόμηση ισότιμων ανθρώπινων σχέσεων και η προάσπιση των ανθρώπινων δικαιωμάτων αφορά εξίσου τους άνδρες και τις γυναίκες. Επομένως, στις σχεδιαζόμενες και εφαρμοζόμενες πολιτικές και δράσεις χρειάζεται να λαμβάνονται υπόψη οι διαφορετικές συνθήκες ζωής τους, καθώς και οι διαφορετικές καταστάσεις και ανάγκες τους. Αυτού του είδους την προσέγγιση εκπληρώνει η ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming), η οποία, όταν λειτουργεί συμπληρωματικά σε νομοθετικές πρωτοβουλίες για την επίτευξη της ισότητας των φύλων και σε δράσεις υπέρ των γυναικών (θετικές δράσεις), προωθεί με ολοκληρωμένο και συστηματικό τρόπο την πλήρη και ουσιαστική ισότιμη πρόσβαση των γυναικών και των ανδρών σε πόρους, μέσα και αγαθά.

Ο παρών Οδηγός συνιστά μία απάντηση σε αυτή την ολόπλευρη προοπτική, και έρχεται, για πρώτη φορά στην Ελλάδα, να καλύψει το κενό της ένταξης της διάστασης του φύλου σε πολιτικές, προγράμματα και πρωτοβουλίες των οργανώσεων και φορέων της Κοινωνίας των Πολιτών. Η γενική μέθοδός του, ωστόσο, μπορεί να εφαρμοστεί και σε οποιοδήποτε πεδίο χάραξης πολιτικής, ισχύει δε και εκτός του οριζόμενου χρονικού πλαισίου του παρόντος Οδηγού. Ελπίζουμε, γι' αυτούς τους λόγους, να αποτελέσει, σε κρίσιμους καιρούς, ένα χρήσιμο μέσο και εργαλείο, προς τη συμπερίληψη της οπτικής του φύλου στις προσπάθειες των μη κυβερνητικών οργανώσεων για την προώθηση της ισότητας, τη διασφάλιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και την καταπολέμηση των διακρίσεων και των ανισοτήτων στις κοινωνίες μας.

Η ειρήνη ή η αρμονία μεταξύ των φύλων και των ατόμων δεν εξαρτάται απαραίτητα από μια επιφανειακή εξίσωση των ανθρώπινων όντων· ούτε απαιτεί την εξάλειψη εξατομικευμένων γνωρισμάτων και ιδιαιοτήτων.

Το πρόβλημα που αντιμετωπίζουμε σήμερα, και που στο άμεσο μέλλον πρέπει να επιλυθεί, είναι το πώς μπορεί κάποιος να είναι ο εαυτός του και ταυτόχρονα να είναι ένα με τους άλλους, να συμμερίζεται αισθήματα με όλα τα ανθρώπινα όντα και ταυτόχρονα να διατηρεί ατόφιες τις ιδιότητες που τον χαρακτηρίζουν. Αυτή, νομίζω, πως είναι η βάση πάνω στην οποία μπορούν να συναντηθούν χωρίς ανταγωνισμό και αντίθεση η μάζα και η μονάδα, το αληθινά δημοκρατικό και το πραγματικά ατομικιστικό, ο άνδρας και η γυναίκα. Ίσως το σύνθημα δεν θα πρέπει να είναι «συγχωρήστε ο ένας τον άλλον», αλλά «κατανοήστε ο ένας τον άλλον»

Έμα Γκόλντμαν



## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

### α. Λίγα λόγια για τον Οδηγό

Ο παρών Οδηγός έχει σχεδιαστεί και αναπτυχθεί, προκειμένου να λειτουργήσει υποστηρικτικά στην προσπάθεια των οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών να εντάξουν την οπτική του φύλου τόσο στην εσωτερική τους λειτουργία και στις οργανωσιακές τους διαδικασίες όσο και στις δράσεις που αναπτύσσουν. Ειδικότερα, απευθύνεται σε όσους και όσες δραστηριοποιούνται σε οργανωμένες ομάδες, οργανώσεις και συλλογικότητες για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων, καθώς και σε κάθε ενδιαφερόμενο/η, αποσκοπώντας στην πλήρη παροχή ενημέρωσης, αλλά και στην παρουσίαση πρακτικών εργαλείων για την ουσιαστική ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) σε όλες τις ενέργειές τους. Επομένως, ο Οδηγός αυτός επιδιώκεται να αποτελέσει ένα ολοκληρωμένο εργαλείο εκπαίδευσης, οι δραστηριότητες του οποίου να μπορούν να προσαρμοστούν στις ανάγκες και στο αντικείμενο κάθε μη κυβερνητικής οργάνωσης, με απώτερο στόχο τη διασφάλιση της αρχής της μη διάκρισης και την ενίσχυση της ισότητας των φύλων.

Στον Οδηγό αυτό η *ισότητα των φύλων* αντιμετωπίζεται πρωτίστως ως ανθρωπινό δικαίωμα, και συνεπώς η προσέγγιση που ακολουθείται για τον σχεδιασμό και την ανάπτυξη του βασίζεται στις αρχές και στα πρότυπα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, χωρίς ωστόσο να παραβλέπονται οι ιδιαίτερες παράμετροι και οι παράγοντες (έκταση, αίτια, συνέπειες κ.ά.) που το επηρεάζουν.

Η ισότητα των φύλων, ως θεμελιώδης αξία και αρχή των δημοκρατικών κοινωνιών, είναι απαραίτητο να προωθείται σε κάθε δράση που λαμβάνει χώρα στον δημόσιο χώρο. Στο πλαίσιο αυτό, οι φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών (κοινωνικά κινήματα, οργανώσεις, συλλογικότητες κ.λπ.), ως χώροι ανάπτυξης δημόσιων αξιών, καλούνται να υπερασπιστούν και να ενισχύσουν την προώθηση της ισότητας των φύλων μέσα σε όλες τους τις δράσεις, ακόμα και αν κάποιες από αυτές μοιάζουν, εκ πρώτης όψεως, ασύνδετες με τις έμφυλες διακρίσεις και ανισότητες. Η ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) σε κάθε στάδιο ανάπτυξης δράσεων (σχεδιασμό, εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση), αποτελεί, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή,<sup>1</sup> τον τρόπο με τον οποίο η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών μπορεί να γίνει απτή πραγματικότητα, δημιουργώντας κατάλληλες συνθήκες για όλους και για όλες, και παράλληλα οδηγεί στο να πραγματοποιηθεί ένα κοινό όραμα σταθερής ανθρωπίνης ανάπτυξης.

Η χρησιμότητα του Οδηγού αυτού απορρέει από το γεγονός ότι, παρόλο που οι φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών τα τελευταία χρόνια έχουν ενισχύσει τη θέση τους και έχουν δυναμική παρουσία διαδραματίζοντας ενεργό ρόλο στην κοινωνική πραγματικότητα, οι δράσεις τους συχνά φαίνεται να αγνοούν τον παράγοντα φύλο ή να μην τον προσεγγίζουν με οριζόντιο τρόπο, με αποτέλεσμα τα οφέλη που προκύπτουν από τις δράσεις αυτές να μην απευθύνονται ισότιμα σε άνδρες και γυναίκες. Παράλληλα, ακόμα και σε αξιόλογες προσπάθειες οργανώσεων να εντάξουν τη διάσταση του φύλου στις δραστηριότητες που αναπτύσσουν, παρατηρείται αρκετές φορές η απουσία ενός ολοκληρωμένου και συνεκτικού σχετικού μεθοδολογικού πλαισίου, και η υλοποίηση μεμονωμένων και αποσπασματικών ενεργειών, που τελικά δεν επιφέρουν τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα. Οι διαπιστώσεις αυτές, επομένως, οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η ένταξη του φύλου, ως έννοια και ως διαδικασία, δεν έχει γίνει πλήρως κατανοητή, και καθιστούν αναγκαία την ανάπτυξη ενός εγχειριδίου, όπως αυτό που κρατάτε στα χέρια σας, στο οποίο, για πρώτη φορά στη χώρα

<sup>1</sup> Βλ. σχετικά: <https://goo.gl/TMjwSX>

μας, θα συγκεντρώνονται γνώσεις, μεθοδολογίες και πρακτικά εργαλεία για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή του gender mainstreaming κυρίως από οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών.

Με βάση τα παραπάνω, ο παρών Οδηγός ως βασικό σκοπό έχει την παροχή όλων των απαραίτητων εργαλείων (θεωρητική γνώση, δραστηριότητες και ασκήσεις, υποστηρικτικό υλικό, γλωσσάρι όρων κ.ά.) για την ουσιαστική υποστήριξη των ατόμων που δραστηριοποιούνται σε φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών, προκειμένου να εντάξουν τη διάσταση του φύλου στο έργο που αναλαμβάνουν και να διασφαλίζεται ότι γυναίκες και άνδρες επωφελούνται ισότιμα από αυτό. Επιπλέον, επιχειρεί να αυξήσει την κατανόηση, τις δεξιότητες και τα κίνητρα που χρειάζονται, προκειμένου οι φορείς αυτοί να διαδραματίσουν ενεργό ρόλο στην προώθηση της ισότητας των φύλων, καθώς και ενεργό ρόλο στη διαμόρφωση ενός πλαισίου κοινωνικής δράσης που σέβεται πραγματικά τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις αρχές της δημοκρατικής συμμετοχής.

## β. Δομή και αναλυτική διάρθρωση

Η ενότητα αυτή παρέχει μία σύντομη περιγραφή της συνολικής διάρθρωσης του Οδηγού, και έχει ως στόχο να βοηθήσει στην παρουσίαση και κατανόηση της εκπαιδευτικής προσέγγισης που επιλέχθηκε, όπως επίσης να υποστηρίξει τον προγραμματισμό και την ανάπτυξη των προτεινόμενων δραστηριοτήτων.

Όπως ήδη αναφέρθηκε στην προηγούμενη ενότητα, υπό το πρίσμα της αναγκαιότητας για τη διαμόρφωση ενός πλαισίου κοινωνικής δράσης (φορέων, κινημάτων και οργανώσεων) που προωθεί την ισότητα των φύλων, ο Οδηγός εντάσσει την έμφυλη οπτική και απευθύνεται ισότιμα σε γυναίκες και άνδρες, έτσι ώστε να επιτύχει τους ακόλουθους στόχους:

### Οι στόχοι του Οδηγού

- Να προσφέρει όλη την απαραίτητη πληροφόρηση για την υποστήριξη των ατόμων που δραστηριοποιούνται σε φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών, προκειμένου να εντάξουν τη διάσταση του φύλου σε όλες τις δράσεις τους.
- Να ενισχύσει τον ρόλο της Κοινωνίας των Πολιτών και να βελτιώσει ποιοτικά τις δραστηριότητές της, παρέχοντας απαραίτητα εφόδια για μια ορθή προσέγγιση και εφαρμογή του gender mainstreaming.
- Να αναδείξει τη σημασία της ένταξης της διάστασης του φύλου σε κάθε είδους ενέργεια και δραστηριότητα, ως διαδικασίας που στοχεύει στην καταπολέμηση δομικών αιτιών της ανισότητας των φύλων μέσα στην κοινωνία.
- Να συμβάλει στην εκπαίδευση για τα ανθρώπινα δικαιώματα γενικότερα και για την ισότητα των φύλων ειδικότερα, μέσα από καινοτόμες και μη τυπικές προσεγγίσεις μάθησης.
- Να αυξήσει το επίπεδο γνώσης και κατανόησης εννοιών και ζητημάτων που σχετίζονται με το θεματικό πεδίο της ισότητας των φύλων.
- Να καταρρίψει μύθους και προκαταλήψεις που συνδέονται με έμφυλα στερεότυπα.

## Γιατί δημιουργήθηκε ο Οδηγός

Η θέσπιση πολιτικών και θεσμικών/νομικών παρεμβάσεων για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου γενικότερα και για την προώθηση της ισότητας των φύλων ειδικότερα αποτελεί υποχρέωση της Πολιτείας. Ωστόσο, η αναδρομή στην ιστορία και στην πορεία της κατοχύρωσης των δικαιωμάτων αναδεικνύει τον σημαντικό ρόλο των κοινωνικών κινημάτων και των οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών στη διασφάλιση και στη δημιουργία μιας δίκαιης και δημοκρατικής κοινωνίας. Ειδικότερα, η Κοινωνία των Πολιτών, μέσω της δυναμικής παρέμβασης των φορέων και των οργανώσεών της, έχει συμβάλει σημαντικά στον έλεγχο των στρεβλώσεων της σύγχρονης δημοκρατίας, στην άμβλυνση ανισοτήτων, στη μεγαλύτερη ανεκτικότητα και στην ανοχή στη διαφορετικότητα, στην ανάδειξη απόψεων των μειοψηφιών, καθώς και στην ενίσχυση του δημόσιου διαλόγου και της αλληλεγγύης.

Το ολοένα και δυναμικότερο «παρών» των μη κυβερνητικών οργανώσεων τα τελευταία χρόνια τις έχει καταστήσει πλέον οργανωμένες ομάδες άσκησης πίεσης, που αποτελούν ένα από τα πιο δραστήρια κομμάτια μιας κοινωνίας που δεν εφησυχάζει και προσπαθεί συνεχώς να αγωνίζεται για δημοκρατικές αξίες και ίσα δικαιώματα. Η έντονη δραστηριότητα και η δυναμική παρουσία των οργανώσεων έχει πλέον οδηγήσει στη δημιουργία μιας αμφίδρομης σχέσης ΜΚΟ και Πολιτείας. Ειδικότερα, απαραίτητο στάδιο για την ανάπτυξη δημόσιων πολιτικών αποτελεί πλέον η διαβούλευση Πολιτείας και φορέων των Κοινωνίας των Πολιτών, προκειμένου να διασφαλίζεται η ικανοποίηση των κοινωνικών αναγκών και να κατατίθενται οι απόψεις των πολιτών μέσω των φορέων που τους εκπροσωπούν.

Ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής και κοινωνικής κρίσης, όπου το κράτος εμφανίζει αδυναμία παροχής κοινωνικών υπηρεσιών, ο ρόλος των μη κυβερνητικών οργανώσεων ενισχύεται περαιτέρω, καθώς συχνά αναλαμβάνουν την πρωτοβουλία να παράσχουν κοινωνικές υπηρεσίες, καλύπτοντας τα κενά της Πολιτείας, «διορθώνοντας» δυσλειτουργίες και παρεμβαίνοντας άμεσα και καίρια στην κοινωνία. Η παρέμβαση και η δραστηριοποίηση των ΜΚΟ σε ευαίσθητους κοινωνικούς τομείς έχουν καταγραφεί και εξακολουθούν να καταγράφονται μέσω των ακόλουθων δράσεων κυρίως: αναπτυξιακή εκπαίδευση/ευαισθητοποίηση της κοινωνίας, άσκηση πίεσης στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, παροχή ανθρωπιστικής βοήθειας, ενδυνάμωση των θεσμών, ενεργός ρόλος στην εδραίωση της δημοκρατίας, καθιέρωση αναπτυξιακής συνεργασίας, περιβαλλοντική προστασία.

Σε αυτό το πλαίσιο, οι μη κυβερνητικές οργανώσεις έχουν αυξημένες ευθύνες. Με γνώμονα τον ενισχυμένο ρόλο τους και την επίδρασή τους στη διαμόρφωση δημόσιων πολιτικών, οι οργανώσεις είναι αναγκαίο να προβούν σε αλλαγές στην εσωτερική τους λειτουργία και στον σχεδιασμό των δράσεών τους, για να διασφαλίσουν ότι και οι ίδιες εκφράζουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις αξίες που υπερασπίζονται. Είναι κρίσιμης σημασίας να προωθείται και να αντανάκλαται η ισότητα των φύλων, ως ανθρώπινο δικαίωμα, μέσα από τη δομή και τη λειτουργία των οργανώσεών αυτών. Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλα τα επίπεδα δράσης και παρέμβασής τους αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο για ουσιαστική συνεισφορά στην προώθηση της ισότητας.

## Εκπαιδευτική Προσέγγιση

Κατά τον σχεδιασμό του Οδηγού και των προτεινόμενων εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων, υιοθετήθηκαν οι αρχές της επιμόρφωσης με την οπτική του φύλου (gender training), καθώς και βασικές αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων.

Ειδικότερα, σε ό,τι αφορά το πρώτο σκέλος (gender training), αξιοποιήθηκε η μεθοδολογία που προτείνει το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), η οποία αποτελεί βασική ευρωπαϊκή πρακτική στην προσπάθεια ένταξης της οπτικής του φύλου στο σύνολο των πολιτικών και δράσεων (gender mainstreaming). Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει το Ινστιτούτο, η επιμόρφωση με την οπτική του φύλου (gender training) παρέχει στους/στις συμμετέχοντες/ουσες τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και αξίες που τους επιτρέπουν να συνεισφέρουν σε μια αποτελεσματική εφαρμογή του gender mainstreaming στο πεδίο δράσης των φορέων τους.<sup>2</sup> Επιπλέον, αποτελεί μία από τις μεθόδους-κλειδιά για την επίτευξη οργανωσιακών αλλαγών και αλλαγών που συνδέονται με την κοινωνική συμπεριφορά. Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση, σημαντικό ρόλο για την αποτελεσματική υλοποίηση των επιμορφωτικών δράσεων με την ένταξη της διάστασης του φύλου διαδραματίζει ο άρτιος σχεδιασμός του προγράμματος και του σχετικού εκπαιδευτικού υλικού. Η επιμόρφωση με την οπτική του φύλου διαφέρει σημαντικά ως προς το περιεχόμενο και τους στόχους της από άλλες προσεγγίσεις, στοχεύοντας:<sup>3</sup>

- στην ανάπτυξη της αυτογνωσίας των συμμετεχόντων/ουσών, θέτοντάς τους/τες σε μια διαδικασία αναστοχασμού και μετασχηματισμού αντιλήψεων,
- στη βελτίωση της γνώσης των συμμετεχόντων/ουσών με την παροχή νέων εργαλείων για την επίλυση υπαρχόντων προβλημάτων με νέες οπτικές,
- στη διδασκαλία πρακτικών τρόπων χρήσης των εργαλείων για την ισότητα των φύλων (π.χ. δείκτες παρακολούθησης, αποτίμηση της επίδρασης δράσεων και πολιτικών για κάθε φύλο).

Επίσης, η ενσωμάτωση βασικών αρχών που διέπουν την εκπαίδευση ενηλίκων κρίθηκε απαραίτητη κατά τον σχεδιασμό και τη διαμόρφωση του εκπαιδευτικού υλικού, καθώς, πέρα από την παροχή γνώσεων, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ανάπτυξη διαδικασιών εμπειρικής μάθησης και καλλιέργειας κριτικού (ανα)στοχασμού. Ειδικότερα, είναι κρίσιμης σημασίας να δώσουν οι δραστηριότητες την ευκαιρία για δημιουργία ουσιαστικού διαλόγου και προβληματισμού, ανάλογα με τις εμπειρίες των εκπαιδευόμενων, οι οποίες θα τροφοδοτούν συνεχώς την εκπαιδευτική διαδικασία. Αξίζει, εξάλλου, να σημειωθεί ότι οι εμπειρίες του φύλου (συνειδητές και ασυνειδητές), δεδομένου ότι αποτελούν εμπειρίες με πολυδιάστατο χαρακτήρα, παρέχουν ένα εξαιρετικό υλικό για τη διαπραγμάτευση σχέσεων σε όλα τα κοινωνικά πεδία. Τέλος, η προτεινόμενη εκπαιδευτική διαδικασία επιδιώκει τη σταδιακή ενθάρρυνση όλων των εκπαιδευόμενων, προκειμένου να συμμετάσχουν ενεργά, διασφαλίζοντας παράλληλα κλίμα ουσιαστικής επικοινωνίας, συνεργατικού πνεύματος

<sup>2</sup> Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το gender training, βλ. σχετικά: <https://goo.gl/MmTCBq>

<sup>3</sup> European Institute for Gender Equality (2013), *Mainstreaming gender into the policies and the programmes of the institutions of the European Union and EU Member States*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, p. 16, text at: <https://goo.gl/1izE4G>



και αμοιβαίου σεβασμού.<sup>4</sup> Μάλιστα, για την ενθάρρυνση της πορείας προς τη γνώση και την επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων, η επιλογή του υλικού και η διαμόρφωση των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων και εργαλείων έγινε βάσει των προτιμώμενων από ενήλικες τρόπων μάθησης.

## Περιεχόμενο και Θεματικές Ενότητες

Ο Οδηγός διαρθρώνεται σε τέσσερις (4) βασικές θεματικές ενότητες, οι οποίες είναι αλληλοσυμπληρούμενες, και η επιμόρφωση γύρω από κάθε μία από αυτές αποτελεί απαραίτητο στάδιο για την κατανόηση της ένταξης της διάστασης του φύλου και της εφαρμογής της. Η θεματολογία που έχει επιλεγεί δεν είναι εξαντλητική, ωστόσο κάθε θεματική ενότητα εστιάζει σε κάποια από τα πιο σημαντικά ζητήματα που πρέπει να αναπτυχθούν για να γίνει κατανοητή η διαδικασία της ένταξης της διάστασης του φύλου σε πολιτικές και δράσεις.

Ειδικότερα, η πρώτη ενότητα επιδιώκει να προσφέρει την απαραίτητη πληροφόρηση και γνώση για τις σημαντικότερες πολιτικές ισότητας των φύλων και της ανάπτυξης του gender mainstreaming ως διαδικασίας και εργαλείου πολιτικής, μέσα από μια σύντομη ιστορική περιοδολόγηση. Η δεύτερη ενότητα καλύπτει θέματα που σχετίζονται με την εννοιολόγηση και την κατανόηση του όρου gender mainstreaming, καθώς επίσης και με την αναγκαιότητα της εφαρμογής του στις δράσεις των μη κυβερνητικών οργανώσεων. Στην τρίτη θεματική ενότητα προτείνονται μεθοδολογίες για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές και στις δράσεις της Κοινωνίας των Πολιτών, αναπτύσσεται η έννοια της κατάρτισης προϋπολογισμών με την οπτική του φύλου (gender budgeting) και επισημαίνονται κρίσιμα θέματα οργανωσιακής αλλαγής με την οπτική του φύλου. Στην τέταρτη θεματική ενότητα αναπτύσσονται πρακτικοί τρόποι για την επίτευξη της ένταξης του φύλου σε δραστηριότητες που καλύπτουν διαφορετικά πεδία δράσης φορέων, οργανώσεων και συλλογικότητας (π.χ. ανθρώπινα δικαιώματα, Ρομά, μετανάστες/τριες και πρόσφυγες, άτομα με αναπηρίες κ.λπ.). Επισημαίνεται ότι στην αρχή όλων των θεματικών ενότητων παρατίθενται προς διευκόλυνση του/της αναγνώστη/τριας οι στόχοι που αυτές επιδιώκουν να καλύψουν, σχετικές λέξεις-κλειδιά, καθώς και προσδοκώμενα αποτελέσματα από τη διδασκαλία της κάθε ενότητας, ενώ ακολουθεί σύντομο θεωρητικό επεξηγηματικό πλαίσιο και αντίστοιχες δραστηριότητες. Οι δραστηριότητες αυτές αποτελούν εκπαιδευτικά εργαλεία και λειτουργούν συμπληρωματικά και ενισχυτικά στη θεωρητική συζήτηση των θεμάτων, ενώ δίνουν τη δυνατότητα να ανταλλαχθούν εμπειρίες και να αναπτυχθούν με διαδραστικό τρόπο αφηγήσεις και απόψεις από το πεδίο δράσης του/της κάθε συμμετέχοντα/ουσας. Τέλος, στο Παράρτημα παρατίθενται διαγνωστικά εργαλεία αξιολόγησης και πρόσθετο υποστηρικτικό υλικό (π.χ. χρήσιμοι σύνδεσμοι, γλωσσάρι βασικών όρων, εκπαιδευτικές τεχνικές, λίστα ελέγχου για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε προγράμματα ή/και παρεμβάσεις των ΜΚΟ κ.ά.).

<sup>4</sup> Αλεβιζόπουλος, Γ. (2015), Η κοινωνική διάσταση της Ομαδοσυνεργατικής διδασκαλίας στο Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας: ψυχοκοινωνικά οφέλη και δυσκολίες, *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό «εκπαιδευτικός κύκλος»*, Τόμος 3, Τεύχος 2, σσ. 58-59, text at: <https://goo.gl/utBh8s>

Ο Οδηγός αυτός μπορεί να αξιοποιηθεί κυρίως για:

- Την ενημέρωση/πληροφόρηση και ευρύτερα για την ευαισθητοποίηση των αναγνώστων/τριών που επιθυμούν να εξοικειωθούν με θέματα ισότητας των φύλων και να συμπεριλάβουν την οπτική του φύλου στις δράσεις και στις πρωτοβουλίες που αναλαμβάνουν.
- Την οργάνωση και την ανάπτυξη εκπαιδευτικών/επιμορφωτικών προγραμμάτων γενικά σε θέματα φύλου και ισότητας των φύλων, και ειδικά σε ζητήματα ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming).
- Την ανάπτυξη δράσεων και πρωτοβουλιών για την επίτευξη οργανωσιακής αλλαγής στο εσωτερικό περιβάλλον και στην κουλτούρα των φορέων της Κοινωνίας των Πολιτών, προς την κατεύθυνση της αντιμετώπισης των έμφυλων διακρίσεων και ανισοτήτων.

Για τη σωστή χρήση και την καλύτερη κατανόηση του Οδηγού, προτείνουμε να μελετήσετε προσεκτικά όλες τις θεματικές ενότητες, προκειμένου να εξοικειωθείτε με το περιεχόμενό τους, και στη συνέχεια να διαμορφώσετε και να εμπλουτίσετε τις δραστηριότητες που επιθυμείτε να επιλέξετε, με πρόσθετο υλικό από το Παράρτημα. Για όλες τις δραστηριότητες παρατίθενται σαφείς οδηγίες, χωρίς αυτό να αποκλείει τη δυνατότητα ευελιξίας και (ανα)προσαρμογής τους, βάσει των αναγκών κάθε ενδιαφερόμενου/ης.

## ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΓΝΩΡΙΜΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΟΜΑΔΩΝ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ

### ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ



01

### Γνωρίζομαστε...<sup>5</sup>



Χρόνος 10-15'

#### Οδηγίες

Προτείνουμε να χωριστούν οι συμμετέχοντες/ουσες σε ζευγάρια και να γνωριστούν μεταξύ τους, ανταλλάσσοντας τα ακόλουθα:

1

- Όνομα
- Σπουδές
- Επαγγελματική κατάσταση
- Οικογενειακή κατάσταση
- Συμμετοχή σε κοινωνικές ή/και εθελοντικές δραστηριότητες
- Χόμπι κ.ά.

2

Στη συνέχεια, ζητάμε να παρουσιάσει ο/η καθένας/μία αυτά που είπε ο/η άλλος/η από το ζευγάρι.

Στο τέλος, διορθώνουν και συμπληρώνουν, αν θέλουν.

**Ποιος/α θέλει να ξεκινήσει;**

3

Παραμένουν σε ζευγάρια και ρωτάνε τον/την άλλο/η τα εξής:

- Τι θα ήθελες πάντα να κάνεις και δεν μπορείς, επειδή είσαι γυναίκα ή άνδρας;
- Έχεις εντοπίσει ή έχεις υποστεί έμφυλες διακρίσεις και ανισότητες στους χώρους εργασίας σου, στην κοινωνική σου ζωή κ.λπ.;
- Θα ήθελες να πεις ποιες είναι αυτές;

Στη συνέχεια, ζητάμε να παρουσιάσει ο/η καθένας/μία αυτά που είπε ο/η άλλος/η από το ζευγάρι. Στο τέλος, διορθώνουν και συμπληρώνουν, αν θέλουν.

**Ποιος/α θέλει να ξεκινήσει;**

<sup>5</sup> Προσαρμογή από: Γκασούκα, Μ., Παπαγιαννοπούλου, Μ., Φουλίδη, Ξ. & Χαραμής, Π. (2015), *Εκπόνηση εκπαιδευτικού υλικού και υλικού πιστοποίησης του επιμορφωτικού προγράμματος με τίτλο: «Ευαισθητοποίηση στελεχών και εκπαιδευτικών της προσχολικής και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε θέματα διακρίσεων και ισότητας των φύλων»*, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ), σ. 92.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ



02

Περπατώντας σαν...<sup>6</sup>



Χρόνος 15-20'



**Διευκρίνιση**

Όταν ξεκινάμε δουλειά με ομάδα, είναι σημαντικό να συγκεντρώνονται οι συμμετέχοντες/ουσες σε κύκλο. Αυτό δίνει τη δυνατότητα να επικοινωνήσουν με λεκτικούς και μη-λεκτικούς τρόπους έκφρασης, όπως λόγο, βλέμμα, έκφραση προσώπου, στάση σώματος.

**1**

Οι συμμετέχοντες/ουσες σχηματίζουν έναν κύκλο και περπατούν ελεύθερα στον χώρο.

**2**

Προτείνουμε να περπατάνε σαν να είναι:

- Χαρούμενοι/ες
- Λυπημένοι/ες
- Νευρικοί/ές
- Τρομαγμένοι/ες
- Μωρά που μόλις περπάτησαν
- Έφηβοι/ες
- Μεσήλικοι/ες
- Ηλικιωμένοι/ες
- Άνδρες αν είναι γυναίκες, γυναίκες αν είναι άνδρες.

**3**

Συζητούν πώς ένωσαν κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας.

**ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ**



**03**

**Ο κύκλος και η ζωγραφιά...<sup>7</sup>**



**Χρόνος 10-15'**



**Υλικά**

Χαρτιά Α4, μαρκαδόροι, ένα μεγάλο χαρτόνι, κόλλα.

**1**

Οι συμμετέχοντες/ουσες χωρίζονται σε ομάδες και ανά ομάδα σχηματίζουν έναν κύκλο.

**2**

Επιλέγουν ένα θέμα που κινεί το ενδιαφέρον τους και αφορά την ισότητα των φύλων.

**3**

Παίρνουν μια κόλλα χαρτί και χρώματα, και φτιάχνουν μία ζωγραφιά με το ίδιο θέμα. Σκέφτονται έναν τίτλο για τη ζωγραφιά τους.



**Διευκρίνιση**

- Μπορούν να εκθέσουν τα έργα στο χαρτόνι και να τα παρουσιάσουν.
- Συζητούν πώς ένιωσαν κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας.

**ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ**



**04**

**Καταζητείται...<sup>8</sup>**



**Χρόνος 20'**



**Στόχος**

Γνωριμία των συμμετεχόντων/ουσών και εισαγωγή στην έννοια του φύλου.



**Υλικά**

Χαρτιά Α4, μαρκαδόροι, ένα μεγάλο χαρτόνι, κόλλα.

**1**

Μοιράζουμε στους/στις συμμετέχοντες/ουσες την αφίσα *Καταζητείται* και ζητάμε να τη συμπληρώσουν. Οι εκπαιδευόμενοι/ες πρέπει να ζωγραφίσουν τον εαυτό τους στο κουτί. Διευκρινίζουμε ότι δεν πρέπει να φαίνεται πουθενά το όνομά τους.

**2**

Συγκεντρώνουμε τις συμπληρωμένες αφίσες και τις ξαναμοιράζουμε, εξασφαλίζοντας ότι κανείς/μία δεν θα πάρει την αφίσα που ο/η ίδιος/α συμπλήρωσε.

**3**

Οι εκπαιδευόμενοι/ες μελετούν την αφίσα που έχουν στα χέρια τους και προσπαθούν να καταλάβουν ποιο είναι το άτομο που τη συμπλήρωσε. Με τη σειρά διαβάζουν δυνατά τα συμπληρωμένα πεδία της αφίσας και λένε ποιος/α έχει συμπληρώσει, κατά τη γνώμη τους, το έντυπο, αιτιολογώντας την απάντησή τους. Όταν μαντέψουν σωστά, στο πεδίο *αμοιβή* συμπληρώνουν το όνομα.



**Διευκρίνιση**

Οι αφίσες μπορούν να κολληθούν στον τοίχο.

<sup>7</sup> Προσαρμογή από: Μακέλη, Γρ. (2009), *Βιωματικές ασκήσεις...*, ό.π., σ. 16.

<sup>8</sup> Προσαρμογή από: Aguilar, L. (2009), *Training Manual on Gender and Climate Change*, IUCN, UNDP and GGCA. San Jose: Costa Rica, text at: <https://goo.gl/UTWJsm>



# WANTED



Γράψε κάτι που σου αρέσει να κάνεις & «ταιριάζει» στο φύλο σου

-----

Γράψε κάτι που ΔΕΝ σου αρέσει να κάνεις & «ταιριάζει» στο φύλο σου

-----

Γράψε κάτι που σου αρέσει να κάνεις & ΔΕΝ «ταιριάζει» στο φύλο σου

-----





Γράψε κάτι που ΔΕΝ σου αρέσει να κάνεις  
& ΔΕΝ «ταιριάζει» στο φύλο σου

-----

ΟΝΟΜΑ ΚΑΤΑΖΗΤΟΥΜΕΝΟΥ/ΗΣ

-----


## ΑΡΧΙΚΟ (EX ANTE) CHECKLIST ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

	<b>Χρόνος 20'</b>
	<b>Στόχος</b> της αρχικής λίστας ελέγχου (ex ante checklist) είναι να διερευνηθούν και να καταγραφούν οι γνώσεις και οι αντιλήψεις των συμμετεχόντων/ουσών σχετικά με θέματα ισότητας των φύλων και ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και δράσεις.
	<b>Οδηγίες</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Μοιράζουμε την παρακάτω λίστα και ζητάμε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να συμπληρώσουν πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν με τις παρακάτω προτάσεις.</li> <li>Ανά πρόταση συζητάμε τις απόψεις που εκφράζονται, χωρίς να επισημαίνουμε τι είναι «σωστό» και τι «λάθος».</li> <li>Ζητάμε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να κρατήσουν τις σελίδες για να ανατρέξουν σε αυτές με την ολοκλήρωση του επιμορφωτικού σεμιναρίου, ώστε να δουν αν θα αλλάξουν ορισμένες από τις απαντήσεις τους.</li> </ul>
	<b>Διευκρίνιση</b> (1 = διαφωνώ απόλυτα, 2 = μάλλον διαφωνώ, 3 = ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, 4 = μάλλον συμφωνώ, 5 = συμφωνώ απόλυτα)

<b>1</b>	Ισότητα των φύλων ονομάζουμε την εξάλειψη κάθε είδους διάκρισης μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, ώστε νομικά και ουσιαστικά να έχουν τα ίδια δικαιώματα και ίση πρόσβαση σε μέσα, πόρους, αγαθά και υπηρεσίες.	1	2	3	4	5
<b>2</b>	Υπάρχει χάσμα μεταξύ της τυπικής ισότητας (νομοθετική κατοχύρωση) και της ουσιαστικής ισότητας των φύλων.	1	2	3	4	5
<b>3</b>	Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα και βασικό στοιχείο κάθε σύγχρονης δημοκρατικής χώρας.	1	2	3	4	5
<b>4</b>	Για να προωθηθεί η ισότητα των φύλων, χρειάζονται να ληφθούν μέτρα θετικής δράσης (π.χ. ποσοτώσεις κ.λπ.) σε διάφορα πεδία πολιτικής.	1	2	3	4	5
<b>5</b>	Η ισότητα των φύλων δεν σχετίζεται με την οικονομική ανάπτυξη, την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και τη διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής.	1	2	3	4	5
<b>6</b>	Η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ, με απόφασή της στις 17/12/1999, ανακήρυξε την 25η Μαρτίου ως Διεθνή Ημέρα για την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών.	1	2	3	4	5
<b>7</b>	Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming) αναγνωρίζει ότι υπάρχουν διαφορές στις ζωές και στις ανάγκες των ανδρών και των γυναικών.	1	2	3	4	5
<b>8</b>	Για την εφαρμογή του gender mainstreaming υπάρχει ποικιλία μεθόδων και εργαλείων σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, τα οποία έχουν δοκιμαστεί επιτυχώς σε διάφορες χώρες (Σουηδία, Δανία, Γερμανία κ.λπ.).	1	2	3	4	5

<b>9</b>	Νέες έννοιες και θεωρίες έχουν αναπτυχθεί παράλληλα με την εξέλιξη των σπουδών φύλου (gender studies) και τις πολιτικές για την ισότητα.	1	2	3	4	5
<b>10</b>	Είναι σημαντικό να υπάρχουν εθνικοί μηχανισμοί και δομές ισότητας των φύλων.	1	2	3	4	5
<b>11</b>	Υπάρχουν δύο βιολογικά φύλα (το αρσενικό και το θηλυκό) και δύο κοινωνικά φύλα (το ανδρικό και το γυναικείο).	1	2	3	4	5
<b>12</b>	Το κοινωνικό φύλο αποτελεί ένα σύνολο ιδεολογημάτων, που κάθε κοινωνία έχει πλάσει για το φύλο, προδιαγράφοντας τις συμπεριφορές τις οποίες σε μια δεδομένη χρονική στιγμή ορίζει ως αποδεκτές για τον άνδρα και τη γυναίκα.	1	2	3	4	5
<b>13</b>	Το φύλο αποτελεί ένα μόνο τμήμα της ταυτότητάς μας, καθώς υπάρχουν και άλλα κοινωνικά χαρακτηριστικά που αλληλοδιαπλέκονται με το φύλο και καθορίζουν την ταυτότητά μας, όπως για παράδειγμα η φυλή, η κοινωνική τάξη, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η σωματική ικανότητα, η θρησκεία, η εθνότητα κ.ά.	1	2	3	4	5
<b>14</b>	Ο συνδυασμός του gender mainstreaming με τις θετικές δράσεις προωθεί αποτελεσματικότερα την ισότητα των φύλων και συμβάλλει στην επίτευξή της σε όλα τα επίπεδα.	1	2	3	4	5
<b>15</b>	Η ένταξη της διάστασης του φύλου προϋποθέτει αλλαγές στο εσωτερικό περιβάλλον των φορέων, σε όλα τα επίπεδα της διοίκησής τους και σε όλες τις διαδικασίες που λαμβάνουν χώρα για την αποτελεσματική λειτουργία τους.	1	2	3	4	5
<b>16</b>	Κάθε οργάνωση είναι σημαντικό να αναπτύξει ένα απλό και εφαρμόσιμο σχέδιο δράσης για την ισότητα στον τρόπο κατανομής της χρηματοδότησης των δράσεών της, το οποίο θα είναι συμβατό με τον τρόπο λειτουργίας της, το αντικείμενο της δράσης και τον σχεδιασμό της.	1	2	3	4	5
<b>17</b>	Παρά το γεγονός ότι οι δημόσιοι προϋπολογισμοί φαίνεται να είναι ουδέτεροι από άποψη φύλου, οι δημόσιες δαπάνες και η είσπραξη των εσόδων έχουν διαφορετικές επιπτώσεις σε γυναίκες και άνδρες.	1	2	3	4	5
<b>18</b>	Αν και προκύπτει ως πιο επιτακτική η ανάγκη για έργα και προγράμματα που συμβάλλουν στη βελτίωση της κατάστασης των γυναικών, ωστόσο η κατάσταση των ανδρών είναι και αυτή συχνά πολύ δύσκολη και σχετίζεται με θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τη φτώχεια, κ.ά.	1	2	3	4	5
<b>19</b>	Ο ρόλος της Κοινωνίας των Πολιτών και των ΜΚΟ στην ενημέρωση και στην ευαισθητοποίηση για τα θέματα ισότητας των φύλων είναι κυρίως επικουρικός.	1	2	3	4	5
<b>20</b>	Για να προωθηθούν αποτελεσματικά οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων είναι αναγκαίο να αναπτύσσονται δράσεις δικτύωσης όλων των φορέων.	1	2	3	4	5



Όλοι οι άνθρωποι γεννιούνται ελεύθεροι και ίσοι  
στην αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα [...]   
χωρίς καμία απολύτως διάκριση, ειδικότερα ως  
προς τη φυλή, το χρώμα, το φύλο, τη γλώσσα,  
τις θρησκείες, τις πολιτικές ή οποιεσδήποτε άλλες  
πεποιθήσεις, την εθνική ή κοινωνική καταγωγή, [...]   
ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση

Οικουμενική Διακήρυξη ΟΗΕ  
για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα



## ΕΝΟΤΗΤΑ ΠΡΩΤΗ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ

### Στόχος

Στόχος της ενότητας είναι να εξοικειωθούν οι εκπαιδευόμενοι/ες με το περιεχόμενο των κυριότερων πολιτικών για την ισότητα των φύλων και την ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

### Σύντομη περιγραφή

Η ενότητα παρουσιάζει τις κυριότερες πολιτικές που έχουν αναπτυχθεί σε διεθνές επίπεδο, με έμφαση στην παρουσίαση της Διεθνούς Σύμβασης για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των Γυναικών (CEDAW), όπως επίσης και της Διακήρυξης του Πεκίνου και της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου. Στην ενότητα, επίσης, περιλαμβάνονται οι πιο πρόσφατες πολιτικές ισότητας και gender mainstreaming σε ευρωπαϊκό επίπεδο, και γίνεται μια σύντομη αναφορά στις εθνικές μας πολιτικές και δράσεις.

### Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχουσες/οντες θα έχουν:

- εξοικειωθεί με το πλαίσιο των πολιτικών ισότητας σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο,
- κατανοήσει την αναγκαιότητα ανάπτυξης πολιτικών ισότητας και gender mainstreaming,
- αποκτήσει επαρκείς γνώσεις για τις πολιτικές και τα εργαλεία προώθησης της ισότητας των φύλων.

### Έννοιες-κλειδιά

πολιτικές ισότητας των φύλων, ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming), Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των Γυναικών (CEDAW), Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου (Beijing Declaration and Platform for Action), Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών, Στρατηγική «Ευρώπη 2020», Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων, Στρατηγική για την Ισότητα Μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2010-2015, Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες, Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006), Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008), Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013

## 1. Κυριότεροι σταθμοί διεθνών και ευρωπαϊκών πολιτικών

Η προώθηση της ισότητας των φύλων αποτέλεσε σημαντικό πεδίο εστίασης των πολιτικών σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο από τη δεκαετία του 1970, καθώς διεθνείς και ευρωπαϊκοί οργανισμοί (π.χ. ΟΗΕ, ΕΕ, Συμβούλιο της Ευρώπης) έθεσαν ως προτεραιότητα των πολιτικών τους αρχικά την προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών, όπως επίσης την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων, και μετέπειτα την ένταξη της οπτικής του φύλου.<sup>9</sup> Σε γενικές γραμμές, οι διεθνείς και ευρωπαϊκές κατευθύνσεις για την ισότητα των φύλων έχουν εξελιχθεί σημαντικά ως προς τους στόχους τους, έχουν επηρεαστεί από τις φεμινιστικές θεωρητικές προσεγγίσεις και διεκδικήσεις, και πλέον οι πολιτικές αυτές πλαισιώνονται από τον συμβουλευτικό ρόλο και τις δράσεις φορέων και οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών.



«Δεν είναι μια σύμβαση [...] [Στο μέλλον μπορεί] να γίνει μια διεθνής Magna Carta.»  
Η Έλινορ Ρούζβελτ με το ισπανικό κείμενο της Οικουμενικής Διακήρυξης για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα το 1949.

Πιο συγκεκριμένα, η πρώτη αναφορά στην κατάργηση των διακρίσεων με βάση το φύλο έγινε στην Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, η οποία ψηφίστηκε το 1948 από τη Γενική Συνέλευση του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ). Σύμφωνα με τα δύο πρώτα άρθρα της Διακήρυξης, τα οποία αποτέλεσαν τη βάση για την υιοθέτηση μεταγενέστερων συνθηκών, συμβάσεων και νομικών κειμένων, όπως για παράδειγμα η Διεθνής Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των Γυναικών:<sup>10</sup>

Όλοι οι άνθρωποι γεννιούνται ελεύθεροι και ίσοι στην αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα [...] χωρίς καμία απολύτως διάκριση, ειδικότερα ως προς τη φυλή, το χρώμα, το φύλο, τη γλώσσα, τις θρησκείες, τις πολιτικές ή οποιοσδήποτε άλλες πεποιθήσεις, την εθνική ή κοινωνική καταγωγή, [...] ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση.<sup>11</sup>

Στις 18 Δεκεμβρίου 1979 υιοθετήθηκε η Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των γυναικών (CEDAW)<sup>12</sup> από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ,<sup>13</sup> η οποία και θεωρείται το σημαντικότερο κείμενο για την ανάπτυξη πολιτικών ισότητας σε παγκόσμιο επίπεδο. Κεντρικός σκοπός αποτελεί η εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων, όπως επίσης η λήψη αναγκαίων μέτρων από τις κυβερνήσεις των χωρών που την έχουν επικυρώσει,

<sup>9</sup> Αθανασάτου, Ι. (2014), *Εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές: 4η Θεματική ενότητα εκπαιδευτικού υλικού*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), σσ. 19-20.

<sup>10</sup> Παπαγιαννοπούλου, Μ. & Καραγεώργου, Μ. (2013), *Οδηγός για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στις συνδικαλιστικές δομές*, Αθήνα: Εκδ. ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ.

<sup>11</sup> Βλ. σχετικά: <https://goo.gl/FGUaU1>

<sup>12</sup> United Nations (1979), *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*. New York: UN, text at: <https://goo.gl/TqMFWN>

<sup>13</sup> Τέθηκε σε ισχύ στις 3 Σεπτεμβρίου 1981. Επικυρώθηκε από την Ελλάδα το 1983 χωρίς επιφυλάξεις, ΦΕΚ 39/1 Απριλίου 1983 / Νόμος 1342/83. Βλ. σχετικά: Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2013), *Ενδυνάμωση των γυναικών και αναβάθμιση δεξιοτήτων. Ενίσχυση της συμμετοχής τους σε θέσεις ευθύνης σε συνδικαλιστικές δομές και φορείς λήψης αποφάσεων*, Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων, Αθήνα: Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ).

συμπεριλαμβανομένων και των νομοθετικών, σε όλους τους τομείς, ιδίως στον πολιτικό, τον κοινωνικό, τον οικονομικό και τον πολιτιστικό, προκειμένου να εξασφαλίσουν την πλήρη ισότητα, την ανάπτυξη και την πρόοδο των γυναικών. Περιλαμβάνει 30 άρθρα, στα οποία ορίζονται οι διακρίσεις κατά των γυναικών, αλλά και τα μέτρα που καλούνται να λάβουν τα κράτη-μέλη. Ενδεικτικά αναφέρονται:



- Νομοθετικές ρυθμίσεις για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών (άρθρα 2 & 3) και μηχανισμοί προώθησης της ισότητας (άρθρο 4).
- Αλλαγή των έμφυλων προτύπων κοινωνικοπολιτιστικής συμπεριφοράς, για να εξαλειφθούν οι προκαταλήψεις και συνήθειες που βασίζονται στην ιδέα της κατωτερότητας ή ανωτερότητας του φύλου ή στην ιδέα έμφυλων στερεοτύπων, όπως επίσης για να αναγνωριστεί η κοινή ευθύνη των ανδρών και των γυναικών στη φροντίδα για την ανατροφή των παιδιών και να κατανοηθεί η μητρότητα ως κοινωνική λειτουργία (άρθρο 5).
- Μέτρα για την καταπολέμηση της πορνείας και της σεξουαλικής εκμετάλλευσης των γυναικών (άρθρο 6).
- Δικαίωμα συμμετοχής στην πολιτική και στη δημόσια ζωή (άρθρο 7), δυνατότητα εκπροσώπησης της χώρας τους σε διεθνή κλίμακα και στις εργασίες των διεθνών οργανισμών (άρθρο 8), ίσα δικαιώματα στην εθνικότητα και στην ιθαγένεια (άρθρο 9).
- Ίσα δικαιώματα στους κρίσιμους τομείς της εκπαίδευσης (επαγγελματικός προσανατολισμός, παρακολούθηση προγραμμάτων κ.λπ., άρθρο 10), της απασχόλησης και σε άλλους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής ζωής (δικαίωμα εργασίας και ίσης αμοιβής, κοινωνική ασφάλιση, δικαίωμα παροχών κ.λπ., άρθρα 11 & 13), της υγειονομικής περίθαλψης (άρθρο 12), και της αγροτικής ανάπτυξης (άρθρο 14).
- Ίσα δικαιώματα στις οικογενειακές σχέσεις και στον γάμο (άρθρο 16).

Για την αποτελεσματική παρακολούθηση της εφαρμογής της Σύμβασης, ο ΟΗΕ δημιούργησε μηχανισμό παρακολούθησης (Επιτροπή CEDAW). Τα κράτη-μέλη που έχουν επικυρώσει τη Σύμβαση έχουν την υποχρέωση να εκπονούν εθνικές εκθέσεις κάθε τέσσερα (4) χρόνια, για να αποτιμάται η πρόοδος των πολιτικών για την ισότητα των φύλων, καθώς και οι σχετικές δεσμεύσεις.

Η έννοια του gender mainstreaming εμφανίζεται για πρώτη φορά στο Τρίτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα Κοινωνικής Δράσης για την Ισότητα των Ευκαιριών Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών (1991-1995),<sup>14</sup> χωρίς όμως ουσιαστική εφαρμογή. Το 1994 συστάθηκε Επιτροπή για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών από το Συμβούλιο της Ευρώπης<sup>15</sup> (Steering Committee for Equality Between Women and Men), η οποία υιοθέτησε την έννοια της έντα-

<sup>14</sup> Συμβούλιο της Ευρώπης (1991), *Ψήφισμα του Συμβουλίου της 21ης Μαΐου 1991 σχετικά με το τρίτο μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα κοινωνικής 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>15</sup> Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. σχετικά: <https://goo.gl/AKlfyB>

ξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming). Η Επιτροπή είναι υπεύθυνη για τη λήψη μέτρων για την προώθηση της ισότητας και είναι άμεσα υπόλογη στην Επιτροπή των Υπουργών, από την οποία λαμβάνει οδηγίες και στην οποία παραδίδει τις εκθέσεις και προτάσεις της.

Το 1995 πραγματοποιήθηκε στο Πεκίνο η 4η Παγκόσμια Διάσκεψη του ΟΗΕ για τις Γυναίκες με έμβλημα το τρίπτυχο «Ισότητα - Ανάπτυξη - Ειρήνη», στο πλαίσιο της οποίας εγκρίθηκαν η Διακήρυξη του Πεκίνου και η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου (Beijing Declaration and Platform for Action),<sup>16</sup> στις οποίες αναφέρονται οι στρατηγικοί στόχοι και δράσεις που πρέπει να υλοποιηθούν, ώστε να αρθούν τα εμπόδια στην προώθηση της ισότητας των φύλων. Έτσι, προσδιορίστηκαν δώδεκα (12) κρίσιμοι τομείς που αποτελούν εμπόδιο στην προώθηση των γυναικών και απαιτούν ειδική δράση:

1.  **Γυναίκες & φτώχεια**
2.  **Εκπαίδευση & κατάρτιση των γυναικών**
3.  **Γυναίκες & υγεία**
4.  **Βία κατά των γυναικών**
5.  **Γυναίκες & ένοπλες συγκρούσεις**
6.  **Γυναίκες & οικονομία**
7.  **Γυναίκες, εξουσία & διαδικασία λήψης αποφάσεων**
8.  **Θεσμικοί μηχανισμοί για την προώθηση των γυναικών**
9.  **Ανθρώπινα δικαιώματα των γυναικών**
10.  **Γυναίκες & μέσα μαζικής επικοινωνίας**
11.  **Γυναίκες & περιβάλλον**
12.  **Το κορίτσι-παιδί**

Η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου αποτέλεσε το πρώτο επίσημο διεθνές κείμενο που υιοθέτησε τη στρατηγική και την έννοια ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming), την οποία όρισε ως την 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 μια ανάλυση των επιπτώσεων στις γυναίκες και στους άνδρες αντίστοιχα».

Το 1996 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επίσημα δήλωσε τη δέσμευσή της να ενσωματώσει τη διάσταση του φύλου στις πολιτικές της, στην Ανακοίνωση για την «Ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των κοινοτικών πολι-

<sup>16</sup> United Nations (1995), *Platform for Action*, The United Nations Fourth World Conference on Women, Beijing, China - September 1995, text at: <https://goo.gl/By5Xfk>

τικών και στόχων»,<sup>17</sup> με την οποία εμπλουτίστηκαν σημαντικές ευρωπαϊκές πολιτικές, όπως η πολιτική για την απασχόληση, την έρευνα και την τεχνολογία, και η πολιτική συνεργασίας της ΕΕ με τις αναπτυσσόμενες χώρες. Επιπλέον, το 1996 εκδόθηκε η πρώτη «Ετήσια έκθεση για την ισότητα γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση», στην οποία παρουσιάστηκε μια γενική επισκόπηση των εξελίξεων και των σχετικών δραστηριοτήτων.<sup>18</sup>



**EQUAL  
DOES NOT MEAN  
IDENTICAL**

Σαράντα χρόνια μετά το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης (1957),<sup>19</sup> και ενώ είχαν αναπτυχθεί θεσμικές ρυθμίσεις και δράσεις για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στο πλαίσιο της ΕΕ, η ισότητα των φύλων ως βασική προτεραιότητα και η ενσωμάτωσή της σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές εντάχθηκε στη Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997). Το άρθρο 3.2 για την ένταξη της ισότητας σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές, το άρθρο 141.4 για τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών, το άρθρο 13 για την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων μέσω κοινοτικών δράσεων αποτέλεσαν σημαντικούς σταθμούς στην πορεία της ΕΕ προς την ισότητα. Επιπροσθέτως, το 1998 η Επιτροπή 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 βελτιωθεί η ποιότητα και αποτελεσματικότητά τους.<sup>20</sup>

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 του gender mainstreaming με τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών σε όλα τα μέτρα.<sup>21</sup> Παράλληλα, στο Τέταρτο Κοινοτικό Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα (1996-2000),<sup>22</sup> καθώς και στο Πέμπτο Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα (2001-2006),<sup>23</sup> επισημάνθηκε ότι το gender mainstreaming βρίσκεται στο επίκεντρο των θεμάτων που επιδιώκεται να διευθετηθούν.

Η Ειδική Σύνοδος του ΟΗΕ το 2000 με θέμα «Γυναίκες 2000: Ισότητα των Φύλων, Ανάπτυξη και Ειρήνη στον 21ο αιώνα» (Πεκίνο +5) εξασφάλισε τη συνέχεια της 4ης Παγκόσμιας Διάσκεψης για τις Γυναίκες, και συμφωνήθηκε η τακτική αξιολόγηση της εφαρμογής του Προγράμματος του Πεκίνου μέχρι το 2005. Σε αυτήν τη βάση, μέχρι το 2016, εκδόθηκαν τρεις εκθέσεις:

<sup>17</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>18</sup> Από τότε, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσιεύει ετήσιες εκθέσεις για την «Ισότητα γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση». Στόχος της να προσδιορίζεται η τρέχουσα κατάσταση της εφαρμογής της και να λαμβάνονται συγκεκριμένα μέτρα για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου.

<sup>19</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>20</sup> Αθανασάτου, Ι. (2014), *Εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές...*, ό.π.

<sup>21</sup> Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων ΕΚΤ (2003), *Οδηγός εφαρμογής των πολιτικών ισότητας των φύλων στο σχεδιασμό και την αξιολόγηση των δράσεων των ΕΠ του Γ' ΚΠΣ*, Αθήνα.

<sup>22</sup> European Commission (1995), *European Training Foundation Annual Report 1995*. COM (97) 381 final, Vol. I.

<sup>23</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.



«Πεκίνο +10 – Πρόοδος μέσα στην Ευρωπαϊκή Ένωση (2005)», «Πεκίνο +15: Η Πλατφόρμα για Δράση και η Ευρωπαϊκή Ένωση (2010)» και «Πεκίνο +20», όπου αποτιμήθηκε η πρόοδος που επιτεύχθηκε από την 4η Παγκόσμια Διάσκεψη για τις Γυναίκες στο Πεκίνο (1995-2015).<sup>24</sup> Ο Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2006-2010<sup>25</sup> υιοθετήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2006, συνδύασε νέες δράσεις για την ισότητα με την ενίσχυση

των ήδη επιτυχημένων δράσεων, βασίστηκε στην εμπειρία της Στρατηγικής-Πλαισίου για την ισότητα των φύλων<sup>26</sup>, που υλοποιήθηκε κατά την περίοδο 2001-2005, και επιβεβαίωσε τη διπλή στρατηγική της ισότητας των φύλων. Αξίζει να σημειωθεί ότι στην εφαρμογή του Χάρτη κλήθηκαν να συμμετάσχουν τα κράτη-μέλη, οι υποψήφιες χώρες, αλλά και οι εν δυνάμει υποψήφιες χώρες.<sup>27</sup> 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.).

Προς την ίδια κατεύθυνση το ίδιο έτος (2006), υιοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων, το οποίο ωστόσο επικεντρώθηκε κυρίως στην ενθάρρυνση των δράσεων των κρατών-μελών ως προς τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, τη γεφύρωση του έμφυλου χάσματος και την καταπολέμηση των έμφυλων στερεοτύπων στην απασχόληση. Το Συμβούλιο της Ευρώπης ενέκρινε νέο Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων για την περίοδο 2011-2020, το οποίο, μεταξύ άλλων, παροτρύνει τα κράτη-μέλη να αναλάβουν άμεση δράση, λαμβάνοντας μέτρα για την εξάλειψη των στερεοτύπων με βάση το φύλο, την εξασφάλιση ίσων αμοιβών για ίση εργασία και την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Επιπλέον, το 2006 καταρτίστηκε ο Ευρωπαϊκός Χάρτης για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες<sup>28</sup> και απευθύνθηκε στις τοπικές και περιφερειακές αρχές της Ευρώπης, οι οποίες καλούνται να τον υπογράψουν, να αναλάβουν δημόσια επίσημη δέσμευση υπέρ της αρχής της ισότητας των φύλων, και να υλοποιήσουν εντός της επικράτειάς τους τις δεσμεύσεις που διατυπώνονται στον Χάρτη. Για την υλοποίηση των δεσμεύσεων, κάθε υπογράφουσα αρχή αναλαμβάνει να καταρτίσει ένα Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα των Φύλων,

<sup>24</sup> Council of Europe / Parliamentary Assembly (2000), *Resolution 1216 on Follow-up action to the United Nations 4th World Conference on Women (Beijing, 1995)*. Strasbourg: Council of Europe.

<sup>25</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006), *Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών 2006-2010*. Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών. COM (2006)92. Βρυξέλλες.

<sup>26</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000), Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών: *Προς Μια Κοινοτική Στρατηγική – Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων (2001-2005): Πρόταση απόφασης του Συμβουλίου περί του προγράμματος που αναφέρεται στην κοινοτική στρατηγική πλαίσιο για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (2001-2005)* [COM(2000)335 τελικό].

<sup>27</sup> Ο Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών 2006-2010, εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στις 13/3/2007. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. (2007), *Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 13ης Μαρτίου 2007 σχετικά με τον Χάρτη Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2006-2010*, P6\_TA(2007)0063, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (EE C 301, 56-63/ 13.12.2007).

<sup>28</sup> Council of European Municipalities and Regions (2006), *The Charter for Equality of Women and Men in Local Life*. Innsbruck: Council of European Municipalities and Regions, text at: <https://goo.gl/BCvCnv>



στο οποίο καθορίζονται οι προτεραιότητες, οι ενέργειες και τα μέσα για τον σκοπό αυτό.

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>29</sup>

Ενόψει 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 (2010). 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.

Επιπλέον, η Στρατηγική για την Ισότητα Μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2016-2019 βασίζεται στη συνεχή και ad hoc αξιολόγηση της στρατηγικής 2010-2015,<sup>30</sup> από την οποία προέκυψε, μεταξύ άλλων, το συμπέρασμα ότι προσδίδει προστιθέμενη αξία σε διάφορους τομείς, ιδίως όσον αφορά την κατάρτιση θεματολογίου και τη μάθηση, παρέχοντας ένα σημαντικό πλαίσιο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην Επιτροπή και για την εφαρμογή ενός συνεκτικού πλαισίου για τις πολιτικές στον τομέα της ισότητας των φύλων στα κράτη-μέλη. Στο πρόγραμμα εργασίας της η Επιτροπή επαναβεβαίωσε τη δέσμευσή της να συνεχίσει το έργο



της για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, και θέτει στο επίκεντρο της πολιτικής για την ισότητα πέντε θεματικούς τομείς προτεραιότητας: α) την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και της ισότιμης οικονομικής ανεξαρτησίας γυναικών και ανδρών, β) τη μείωση των διαφορών μεταξύ των φύλων όσον αφορά τους μισθούς, τις αποδοχές και τις συντάξεις και, κατ' επέκταση, την καταπολέμηση της φτώχειας των γυναικών, γ) την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, δ) την καταπολέμηση της βίας λόγω φύλου, την προστασία και τη στήριξη των θυμάτων, και ε) την προώθηση της ισότητας των φύλων και των δικαιωμάτων των γυναικών παγκοσμίως.<sup>31</sup>

Επιπροσθέτως, η Διυπηρεσιακή Ομάδα για την Ισότητα Μεταξύ Γυναικών και Ανδρών -στην οποία εκπροσωπούνται όλες οι υπηρεσίες της Επιτροπής και η οποία συνεδριάζει τουλάχιστον δύο φορές ετησίως- θα συνεχίσει να παρακολουθεί και να καθοδηγεί την ένταξη της ισότητας των φύλων στις δραστηριότητες πολιτικής, νομοθετικών ρυθμίσεων και προγραμμάτων δαπανών, συμπεριλαμβανομένων των δημοσιονομικών θεμάτων, σε όλους τους τομείς πολιτικής της ΕΕ. Η Στρατηγική υπογραμμίζει τη συμβολή της ισότητας των φύλων στην οικονομική και βιώσιμη ανάπτυξη και υποστηρίζει την εφαρμογή της διάστασης της ισότητας των φύλων στη Στρατηγική «Ευρώπη 2020», η οποία προβλέπει την έξυπνη, βιώσιμη και περιεκτική ανάπτυξη. Βασίζεται στις προτεραιότητες του Χάρτη για τα Δικαιώ-

<sup>29</sup> Βλ. σχετικά: <https://goo.gl/l9syut>

<sup>30</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010), *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015*, COM/2010/0491 τελικό, text at: <https://goo.gl/6r9OAt>

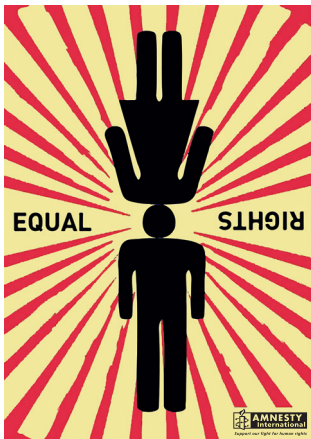
<sup>31</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2016), *Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019*, Λουξεμβούργο, text at: <https://goo.gl/KdPvPu>

ματα των Γυναικών και στην εμπειρία του Χάρτη Πορείας για την Ισότητα Μεταξύ Γυναικών και Ανδρών. Η πρόοδος καταγράφεται σε ετήσια βάση και παρουσιάζεται στην «Εκθεση περί της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών».

Εν κατακλείδι, η προσέγγιση της ίσης μεταχείρισης των γυναικών (equal treatment perspective) στην ΕΕ προωθείται μέσω: α) της νομοθεσίας, με την έκδοση σχετικών Οδηγιών με τις οποίες πρέπει να εναρμονιστούν τα εθνικά δίκαια, β) της λήψης μέτρων θετικής δράσης, και γ) της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι τα τρία αυτά μοντέλα άσκησης πολιτικής δεν μπορούν να ιδωθούν ως χωριστά το ένα από το άλλο, καθώς στην πράξη οι παραπάνω προσεγγίσεις με το πέρασμα του χρόνου οικοδομήθηκαν η μία πάνω στην άλλη, και από ένα χρονικό σημείο και μετά εξελίχθηκαν ταυτόχρονα, τόσο σε επίπεδο ΕΕ όσο και σε αυτό των κρατών-μελών.<sup>32</sup>

## 2. Κυριότερες εθνικές πρωτοβουλίες

Στην Ελλάδα, οι δημόσιες πολιτικές για την ισότητα των φύλων αναπτύχθηκαν τη δεκαετία του 1980, και τα πεδία παρέμβασης αφορούσαν την απασχόληση (αρχή ίσης αμοιβής και μεταχείρισης), την κοινωνική ασφάλιση, τα κέντρα λήψης αποφάσεων, τα αναπαραγωγικά δικαιώματα των γυναικών, την έμφυλη βία κ.λπ. Επιπλέον, παράλληλα με τη θεσμική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων (Ελληνικό Σύνταγμα) και την προώθηση μιας σειράς νομοθετικών πρωτοβουλιών, δημιουργήθηκαν εθνικοί μηχανισμοί ισότητας, όπως είναι η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ), η οποία ορίστηκε το 1985 ως ο αρμόδιος κρατικός φορέας για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς.<sup>33</sup> Στο πλαίσιο αυτό, η ΓΓΙΦ έχει εκπονήσει προγράμματα δράσης για την ισότητα των φύλων με εστίαση σε στρατηγικούς άξονες και θεματικές προτεραιότητες, προκειμένου να αντιμετωπίσει θέματα έμφυλων διακρίσεων και ανισοτήτων. Παράλληλα, φεμινιστικές και γυναικείες οργανώσεις, όπως επίσης και ΜΚΟ, έχουν ενεργοποιηθεί δυναμικά ως προς την επίτευξη του στόχου της ουσιαστικής ισότητας και της διασφάλισης των δικαιωμάτων των γυναικών.



Πιο συγκεκριμένα, το Σύνταγμα του 1975 κατοχύρωσε για πρώτη φορά την αρχή της ισότητας των φύλων (άρθρο 4.2) ως ειδικότερη έκφανση της γενικής αρχής της ισότητας, καθώς αναφέρεται ότι «οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις», διατύπωση που κατοχυρώνει τα ίσα δικαιώματα των δύο φύλων. Στο πλαίσιο της συνταγματικής αυτής ρύθμισης επιχειρήθηκε να αντιμετωπιστεί η ανισότητα των φύλων με νομοσχέδια που αφορούν την αναθεώρηση του οικογενειακού δικαίου, την προστασία της μητρότητας και την αντιμετώπιση της βίας που υφίστανται οι γυναίκες.<sup>34</sup>

Επιπροσθέτως, την περίοδο που ακολούθησε ψηφίστηκαν σημαντικοί νόμοι που αφορούν τους τομείς της απασχόλησης, της εργασίας, της ίσης αμοιβής/ίσης μετα-

<sup>32</sup> Daly, M. (2005), «Gender Mainstreaming in Theory and Practice», *The Author*, pp. 433-450, Oxford University Press.

<sup>33</sup> Βλ. σχετικά: <https://goo.gl/kR4S3m>

<sup>34</sup> Ζιγώγου-Καραστεργίου Σ & Δεληγιάννη-Κουϊμτζή Β. (1998), *Ισότητα των φύλων και εκπαίδευση στην Ελλάδα», Γυναίκες και ιδιότητα του πολίτη*, Κεφάλαιο 2, Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Βάνιας, σσ. 33-52.

χείρισης, της παιδείας, της κοινωνικής ασφάλισης, της υγείας, της οικογένειας, της γονικής μέριμνας, της μητρότητας, της βίας κατά των γυναικών, και δημιούργησαν το πλαίσιο των πολιτικών ισότητας στην Ελλάδα, με γνώμονα είτε την προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στις ευρωπαϊκές και διεθνείς συμβάσεις είτε την αποδοχή των αιτημάτων του γυναικείου κινήματος για την άρση των διακρίσεων που αφορούσαν τα δύο φύλα.<sup>35</sup> Ο δρόμος για την ουσιαστική (de facto) ισότητα των φύλων διευρύνθηκε με τη διάταξη του άρθρου 116.2, η οποία προήλθε από τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001: «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών». Επομένως, λήφθηκε μέριμνα από την Πολιτεία, προκειμένου να θεσπιστούν ειδικά θετικά μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών.<sup>36</sup>

Η στρατηγική-πλαίσιο της Ελλάδας για την ένταξη των πολιτικών ισότητας σε όλους τους τομείς δράσης, αρχικά παρουσιάστηκε στο Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα (2001-2006),<sup>37</sup> το οποίο εκπόνησε η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ). Για την επίτευξη του κεντρικού στόχου του, που ήταν «ο εκσυγχρονισμός του κοινωνικού προτύπου με σκοπό την αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού, ανεξαρτήτως φύλου, και την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων κατά των γυναικών», τέθηκαν τέσσερις στρατηγικοί στόχοι: α) η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην οικονομική ζωή, β) η προώθηση της ίσης συμμετοχής και εκπροσώπησης στον πολιτικό, κοινωνικό και οικονομικό τομέα, γ) η προώθηση της ίσης πρόσβασης και ίσης εφαρμογής των κοινωνικών δικαιωμάτων για άνδρες και γυναίκες, και δ) η προώθηση της αλλαγής του ρόλου και των στερεοτύπων των φύλων.

Στη συνέχεια, η ΓΓΙΦ παρουσίασε για την περίοδο 2004-2008 μία στρατηγική παρέμβαση-εισήγηση στην Κυβερνητική Επιτροπή με τίτλο: «Εθνικές προτεραιότητες πολιτικής και άξονες δράσης για την ισότητα των φύλων». Στην εισήγηση αυτή παρουσιάστηκαν τέσσερις άξονες ειδικών δράσεων στους οποίους δόθηκε προτεραιότητα: α) η καταπολέμηση του ελλείμματος ισότητας στην αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, β) η πρόληψη και καταπολέμηση της βίας με θύματα τις γυναίκες, γ) η καταπολέμηση των στερεοτύπων αντιλήψεων για τον ρόλο των δύο φύλων μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας, και δ) η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων.<sup>38</sup>

Τον Νοέμβριο του 2009 εκπονήθηκε για πρώτη φορά στην Ελλάδα, από την ΓΓΙΦ, Εθνικό Πρόγραμμα για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών 2009-2013 με πλήρη χρηματοδότηση από το ΕΣΠΑ.<sup>39</sup> Το Πρόγραμμα ενσωματώθηκε λίγους μήνες

<sup>35</sup> ΓΓΙ (2005), *Εθνική Έκθεση της Ελλάδας για το 4ο παγκόσμιο συνέδριο του ΟΗΕ για τις γυναίκες, Η κατάσταση των γυναικών στην Ελλάδα κατά τη δεκαετία 1984-1994*, Ελληνική Δημοκρατία, Αθήνα: Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης, Εθνικό Τυπογραφείο, σσ. 24-35.

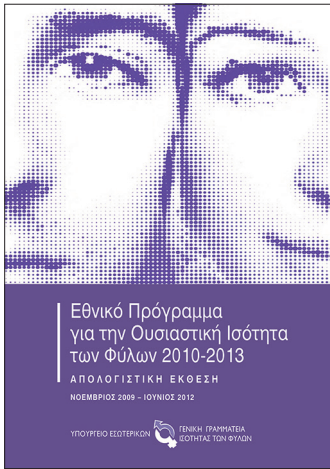
<sup>36</sup> Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων ΕΚΤ (2003), *Οδηγός εφαρμογής...*, ό.π., σ. 24.

<sup>37</sup> Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2013), *Ενδυνάμωση των γυναικών...*, ό.π., σ. 30.

<sup>38</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας (2004), *Εθνικές Προτεραιότητες και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008)*, Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.

<sup>39</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας (2009), *Εθνικό Πρόγραμμα για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών (2009-2013)*, Αθήνα: Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, text at: <https://goo.gl/OLrZ5U>

μετά, εντός του 2010, στο Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013, ως ένας από τους τέσσερις στρατηγικούς στόχους του, οι οποίοι είναι:<sup>40</sup>



1. Η προάσπιση των δικαιωμάτων όλων των γυναικών μέσω της προώθησης της ισότητας των φύλων και του προσανατολισμού των παρεμβάσεων στις ομάδες γυναικών με πολλαπλές διακρίσεις.
2. Η πρόληψη και η καταπολέμηση όλων των μορφών βίας κατά των γυναικών.
3. Η στήριξη της απασχόλησης των γυναικών και της οικονομικής τους αυτοτέλειας.
4. Η αξιοποίηση της πολιτιστικής δημιουργίας για την ανάδειξη του στόχου της ισότητας των φύλων.

Στον σχεδιασμό του Προγράμματος εφαρμόστηκαν μέθοδοι και καλές πρακτικές των διεθνών και ευρωπαϊκών οργανισμών, σύμφωνα με τις οποίες απαιτείται να αναπτυχθούν ταυτόχρονα: α) εξειδικευμένες πολιτικές ισότητας που απευθύνονται σε γυναίκες ή άνδρες στους τομείς που υποεκπροσωπούνται, και β) οριζόντιες παρεμβάσεις σε όλο το εύρος της δημόσιας πολιτικής, ώστε να αντιμετωπιστούν οι έμφυλες διακρίσεις σε κάθε πεδίο άσκησης πολιτικής. Η διπλή αυτή κατεύθυνση των παρεμβάσεων αποτελεί τη διεθνώς εφαρμοζόμενη στρατηγική για την προώθηση της ισότητας των φύλων από το 1995 (Πλατφόρμα του Πεκίνου του ΟΗΕ και Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το gender mainstreaming).

Είναι, επίσης, σημαντικό να τονιστεί ότι το Πρόγραμμα διαρθρώθηκε σε τρεις πυλώνες που περιλαμβάνουν αντίστοιχα: α) τις προτεινόμενες νομοθετικές ρυθμίσεις που βελτιώνουν το οικογενειακό δίκαιο, αναμορφώνουν και ενισχύουν τους νόμους για τη βία και εισάγουν νέες διατάξεις με στόχο την ουσιαστική ισότητα των φύλων, β) τις εξειδικευμένες πολιτικές για την ισότητα των φύλων της ΓΓΦ, και γ) τις παρεμβάσεις των άλλων υπουργείων και δημόσιων φορέων με τις οποίες εντάσσουν την ισότητα των φύλων στις δημόσιες πολιτικές (gender mainstreaming).<sup>41</sup>

Επιπλέον, με τη μεταρρύθμιση της τοπικής και περιφερειακής αυτοδιοίκησης (Πρόγραμμα «Καλλικράτης») συνεννόηθηκαν στους νέους δήμους (αυτοδιοίκηση α' βαθμού) όλες οι αρμοδιότητες στους τομείς της φροντίδας, των κοινωνικών υπηρεσιών και της πρόνοιας. Το 2010 σε κάθε Περιφέρεια συγκροτείται, με απόφαση του Περιφερειάρχη, Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, επιτροπές δηλαδή που αναλαμβάνουν ως έργο να εξειδικεύουν τις γενικές-κεντρικές πολιτικές για την ισότητα σε τοπικό επίπεδο και να εισηγούνται τις προτάσεις τους τόσο στα αρμόδια όργανα που σχεδιάζουν και εφαρμόζουν πολιτικές και μέτρα σε τοπικό επίπεδο, όσο και στη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων.<sup>42</sup>

<sup>40</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2010), Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013, Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, text at: <https://goo.gl/k9SNjN>

<sup>41</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2010), *Εθνικό Πρόγραμμα...*, ό.π., σσ. 13-14.

<sup>42</sup> Άρθρο 186, VI, του ν. 3852/2010 (ΦΕΚ 87 Α').

Επιπλέον, οι Δήμοι, στο πλαίσιο κατάρτισης των οργανισμών εσωτερικής υπηρεσίας και της συγκρότησης των υπηρεσιών τους, υποχρεώθηκαν μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 2012 να περιλάβουν στους ανωτέρω οργανισμούς τους, μεταξύ άλλων, και την Υπηρεσιακή Μονάδα Άσκησης Κοινωνικής Πολιτικής και Πολιτικών Ισότητας των Φύλων.<sup>43</sup> Στο πλαίσιο αυτό, η ΓΓΙΦ προώθησε την υπογραφή της Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες<sup>44</sup>, εξέδωσε «Οδηγό Εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες»<sup>45</sup>, εκπόνησε οδηγούς εφαρμογής του πρότυπου συστήματος ένταξης της ισότητας των φύλων (ΣΕΙΦ) στις πολιτικές: α) της Κεντρικής Διοίκησης (υπουργεία), β) των Περιφερειών και γ) των Δήμων.<sup>46</sup> Επίσης, στις Περιφέρειες και στους 15 μεγαλύτερους Δήμους δρομολογήθηκε η χρηματοδότηση Σχεδίων Δράσης Ισότητας (gender action plan).<sup>47</sup>

Επιπροσθέτως, τμήμα του Εθνικού Προγράμματος για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013 αποτέλεσε η Πράξη με τίτλο: «Υποστήριξη των Γυναικείων Οργανώσεων και Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων». Συγκεκριμένα, η ΓΓΙΦ το 2011, σχεδίασε και υλοποίησε σε δύο (2) κύκλους Έργο ΕΣΠΑ, που περιελάμβανε τη χρηματοδότηση διетών Σχεδίων Δράσης των γυναικείων και μη κυβερνητικών οργανώσεων που δραστηριοποιούνται για την ισότητα των φύλων ή/και την προάσπιση των δικαιωμάτων των γυναικών. Το Έργο είχε ως στόχο την υποστήριξη της διοικητικής και επιχειρησιακής ικανότητας των οργανώσεων, ενώ τα προτεινόμενα Σχέδια Δράσης συμπεριελάμβαναν ενέργειες σε τουλάχιστον έναν από τους παρακάτω θεματικούς τομείς:<sup>48</sup>

- την πρόληψη και την καταπολέμηση κάθε μορφής έμφυλης βίας κατά των γυναικών, και την αρωγή θυμάτων έμφυλης βίας,
- την υποστήριξη γυναικών των κοινωνικά ευπαθών ομάδων, όπως μεταναστριών, προσφύγων, φυλακισμένων, αποφυλακισμένων, γυναικών Ρομά, γυναικών με αναπηρία κ.ά.,
- την καταπολέμηση των στερεοτύπων των φύλων και των έμφυλων κοινωνικών ρόλων, όπως προβάλλονται μέσα από τα ΜΜΕ,
- τους τομείς ένταξης της οπτικής του φύλου με καινοτόμο χαρακτήρα, όπως για παράδειγμα το περιβάλλον, η κοινωνία της γνώσης, ο πολιτισμός, η έρευνα, η επιστήμη, η τέχνη κ.ά.

<sup>43</sup> Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 97 του ν. 3852/2010 (ΦΕΚ 87 Α').

<sup>44</sup> ΓΓΙΦ (2011), *Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες*, Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, text at: <https://goo.gl/e2yW8k>

<sup>45</sup> Μάρη, Ε. & Μπίρμπας, Δ. (2011), *Οδηγός Εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες*, Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, text at: <https://goo.gl/Kkh57z>

<sup>46</sup> Βλ. σχετικά: <https://goo.gl/7AWiFH>

<sup>47</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2012), *Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων - Απολογιστική Έκθεση: Νοέμβριος 2009-Ιούνιος 2012*, Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, text at: <https://goo.gl/nqMbpr>

<sup>48</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2012), *Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων - Απολογιστική Έκθεση...*, ό.π., σσ. 38-39.

Η υλοποίηση του εν λόγω Έργου αποτέλεσε ένα σημαντικό βήμα στην κατεύθυνση του ανοικτού διαλόγου μεταξύ των γυναικείων και μη κυβερνητικών οργανώσεων, που συμμετείχαν στο πρόγραμμα, με τη ΓΓΙΦ και γενικότερα με την Πολιτεία, και ανέδειξε, μεταξύ άλλων, ότι οι οργανώσεις αυτές είναι απαραίτητο να λαμβάνουν εξειδικευμένη υποστήριξη για να εντάσσουν με πιο οργανωμένο και πλήρη τρόπο την οπτική του φύλου στις δράσεις τους.<sup>49</sup>

Τέλος, την τρέχουσα περίοδο (2016-2020) προετοιμάζεται από την ΓΓΙΦ, το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ), με έμφαση στα θέματα αντιμετώπισης της βίας κατά των γυναικών, καταπολέμησης των πολλαπλών διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες, μετανάστευσης και προσφυγικού ζητήματος κ.λπ.

Συμπερασματικά, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι οι δημόσιες πολιτικές για την ισότητα των φύλων και την ένταξη της οπτικής του φύλου σε μέτρα, προγράμματα και δράσεις είναι απαραίτητο να συμπορεύονται και να (αλληλο)συμπληρώνονται με αντίστοιχες δράσεις που θα υλοποιούνται από οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών, καθώς με αυτόν τον τρόπο θα διασφαλίζεται η αμφίδρομη σχέση των ΜΚΟ και της Πολιτείας, αλλά και η αποτελεσματικότερη προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

---

<sup>49</sup> Λυγδοπούλου, Τ. (2015), «Η Δράση ως Αφετηρία Αναστοχασμού». Συμπεράσματα και Προτάσεις βάσει Υλοποιημένων Σχεδίων Δράσης Γυναικείων και Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), text at: <https://goo.gl/SjplXv>

## ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΦΥΛΟΥ ΚΑΙ GENDER MAINSTREAMING

### ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ



01

### Ένταξη της διάστασης του φύλου και ανάπτυξη



Χρόνος 10-15'

#### Οδηγίες

Προβολή του βίντεο με τίτλο:

*Gender mainstreaming in development cooperation: why and how.*



1



<https://goo.gl/LglZaq>

2

Στη συνέχεια, συζητάμε τα ακόλουθα:

- Εντοπίζετε έμφυλες ανισότητες και διακρίσεις; Αν ναι, ποιες είναι αυτές;
- Είναι απαραίτητο να υπάρχουν πολιτικές για την ισότητα των φύλων;
- Είναι σημαντικό να υπάρχουν μηχανισμοί/φορείς που να προωθούν θέματα ισότητας των φύλων; Αν ναι/όχι, γιατί;
- Είναι σημαντική η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές; Αν ναι/όχι, γιατί;



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ



02

Τα γυαλιά της διαφορετικότητας



Χρόνος 10-15'

Οδηγίες

Προβολή του βίντεο με τίτλο:  
*Τα γυαλιά της διαφορετικότητας.*



1



<https://goo.gl/3Bqxbu>

2

Στη συνέχεια, συζητάμε τα ακόλουθα:

- Μπορείτε να αναφέρετε παραδείγματα πολλαπλών διακρίσεων;
- Οι πολιτικές της ισότητας των φύλων συμβάλλουν στην αποδοχή της διαφορετικότητας; Αν ναι, πώς;
- Υπάρχουν κοινωνικές ομάδες/πληθυσμιακές κατηγορίες που είναι «αόρατες» και πώς μπορούμε να τις κάνουμε «ορατές»;



Αυτό που αποτιμάται ως βιολογικό φύλο  
καθορίζεται και προσκτάται κοινωνικά

Γκέιλ Ρούμπιν

Το φύλο δεν είναι κάτι το οποίο κάποιος είναι,  
είναι κάτι που κάποιος κάνει, μια πράξη,  
ένα «κάνω» παρά ένα «είμαι»

Τζούντιθ Μπάτλερ



## ΕΝΟΤΗΤΑ ΔΕΥΤΕΡΗ ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ & ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ

### Στόχος

---

Στόχος της ενότητας είναι η εννοιολογική αποσαφήνιση όρων που συχνά συναντώνται στη θεωρία του φύλου και στις πολιτικές ισότητας των φύλων, καθώς και η παρουσίαση της χρησιμότητας της υιοθέτησης του gender mainstreaming.

### Σύντομη περιγραφή

---

Η ενότητα περιλαμβάνει βασικές έννοιες και εξηγήσεις για την ισότητα των φύλων, το φύλο, τη διάκριση μεταξύ βιολογικού και κοινωνικού φύλου, καθώς και την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Επιπλέον, συζητείται η αναγκαιότητα της διάχυσης της οπτικής του φύλου σε πολιτικές, μέτρα και δράσεις.

### Προσδοκώμενα αποτελέσματα

---

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχουσες/οντες θα έχουν:

- γνωρίσει βασικές έννοιες και ορισμούς που άπτονται των θεμάτων φύλου και ισότητας των φύλων,
- κατανοήσει τη σημασία νέων εννοιών, όπως είναι η ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming), η εκτίμηση των επιπτώσεων με την οπτική του φύλου (gender impact assessment) κ.ά.,
- αντιληφθεί τη χρησιμότητα της ένταξης της οπτικής του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

### Έννοιες-κλειδιά

---

ισότητα των φύλων, φύλο, βιολογικό φύλο (sex), κοινωνικό φύλο (gender), έμφυλες ανισότητες, ανδρισμός, θηλυκότητα, ισοτιμία των φύλων, ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming), εκτίμηση των επιπτώσεων με την οπτική του φύλου (gender impact assessment)

## 1. Ορισμοί και βασικοί προβληματισμοί

### Ισότητα των φύλων

Η έννοια αυτή εκφράζει το γεγονός ότι όλοι οι άνθρωποι είναι ελεύθεροι να αναπτύξουν τις προσωπικές τους ικανότητες και να προβούν σε επιλογές, χωρίς τους περιορισμούς που θέτουν οι αυστηρώς καθορισμένοι ρόλοι των φύλων, ότι οι διαφορετικές συμπεριφορές, επιδιώξεις και ανάγκες των γυναικών και των ανδρών θεωρούνται, εκτιμούνται και ευνοούνται εξίσου.

### Βιολογικό και κοινωνικό φύλο

Η ισότητα των φύλων συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα για όλους και όλες, καθώς και στοιχειώδη αξία για κάθε δημοκρατία. Εντούτοις, παρατηρείται ότι οι έμφυλες ανισότητες και διακρίσεις παραμένουν, με αποτέλεσμα να υπάρχει χάσμα μεταξύ της τυπικής/θεσμικής (de jure) και της ουσιαστικής/πραγματικής ισότητας (de facto).<sup>50</sup> Από το αίτημα «γυναίκες-άνδρες, είμαστε διαφορετικοί αλλά είμαστε ίσοι», «το προσωπικό είναι πολιτικό», μέχρι τη διακήρυξη του ΟΗΕ ότι «τα δικαιώματα των γυναικών είναι ανθρώπινα δικαιώματα» γίνεται αντιληπτή η ποικιλία των νοηματοδοτήσεων της έννοιας της ισότητας των φύλων. Η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο (ανα)παράγονται οι έμφυλες ανισότητες αποτελεί το κλειδί για την αντιμετώπιση των τρόπων με τους οποίους αυτές εκδηλώνονται. Η γνώση του τρόπου με τον οποίο το φύλο και οι σχέσεις των φύλων είναι δομημένες και διαιωνίζονται στην κοινωνία, στις κοινωνικές διαδικασίες και στα θεσμικά όργανα, καθώς και η αναγνώριση της ανάγκης για μία προσέγγιση ένταξης της διάστασης του φύλου, αποτελούν ένα καλό σημείο εκκίνησης για την προώθηση σχετικών πολιτικών.<sup>51</sup>

Από τις αρχές της δεκαετίας του '70, η έμφαση δόθηκε στο να αποτυπωθούν «οι εμπειρίες των γυναικών», και οι νέες προσεγγίσεις βασίστηκαν στη θεωρία ότι το φύλο είναι ένα κοινωνικό μόρφωμα, το οποίο διαμορφώνεται μέσω της γλώσσας, των δράσεων και των δομών της κοινωνίας.<sup>52</sup> Η χρήση του όρου gender (κοινωνικό φύλο) επεκτάθηκε στις κοινωνικές επιστήμες μέσα από την προσπάθεια των φεμινιστριών να καθορίσουν κάποιο πεδίο επιστημολογικών ορισμών «για να εξηγήσουν την εμμονή των ανισοτήτων ανάμεσα στις γυναίκες και στους άνδρες»<sup>53</sup> και τη διάχυση αυτών των ανισοτήτων «σε όλα τα πεδία της ζωής».<sup>54</sup> Επομένως, ο όρος gender άρχισε να χρησιμοποιείται ως απόρριψη του βιολογικού ντετερμινισμού που εμπεριείχε η συνήθης χρήση του όρου sex (βιολογικό φύλο).<sup>55</sup>

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

<sup>50</sup> Γκασούκα, Μ., Παπαγιαννοπούλου, Μ., Φουλιδή, Ξ. & Χαραμής, Π. (2015), *Εκπόνηση εκπαιδευτικού υλικού...*, ό.π.

<sup>51</sup> Quinn, Sh. (2009), *Η κατάρτιση δημόσιων προϋπολογισμών με την οπτική του φύλου (Gender budgeting): Πρακτική εφαρμογή – Εγχειρίδιο*, Γενική Διεύθυνση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Νομικών Υποθέσεων, Συμβούλιο της Ευρώπης, 2009. Ελληνική Έκδοση, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων.

<sup>52</sup> Sjoorp, K. & Schmitz, C. (2005), *GECEL – Εκπαίδευση και επιμόρφωση του πολίτη σε θέματα σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

<sup>53</sup> Σκοτ, Τζ. (1997), «Το φύλο: μια χρήσιμη κατηγορία της ιστορικής ανάλυσης», στο: Αβδελά, Ε., Ψαρρά, Α. (επιμ.), *Σιωπηρές ιστορίες. Γυναίκες και φύλο στην ιστορική αφήγηση*, Αθήνα: Αλεξάνδρεια, 285-327, σ. 307.

<sup>54</sup> Bock, G. (1993), «Πέρα από τις διχοτομίες. Προοπτικές στην ιστορία των γυναικών», *Δίνη-φεμινιστικό περιοδικό*, 6: 55-83, σ. 63.

<sup>55</sup> Bock, G. (1993), «Πέρα από τις διχοτομίες ...», ό.π., σσ. 62-64.

Ο όρος gender χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στην κοινωνιολογία από την Ανν Όκλεϊ στο γνωστό της έργο *Sex, Gender and Society*, το 1972.

νικό φύλο (gender) και τις συνέπειες που αυτή συνεπάγεται.<sup>56</sup> Στην ελληνική γλώσσα, η διάκριση αυτή είναι εμφανής στους προσδιορισμούς που χρησιμοποιούνται για το βιολογικό φύλο (αρσενικό και θηλυκό) και το κοινωνικό φύλο (ανδρικό και γυναικείο).

Ο αγγλικός όρος gender αποδίδει μια κοινωνική δομή και περιγράφει τις κοινωνικές διαφορές, τους υποδόμενους ρόλους -που σχετίζονται με τον τρόπο ζωής, τις δραστηριότητες και τις ικανότητες- οι οποίοι ορίζονται από τις αντιλήψεις για την αποστολή, τη θέση και τους ρόλους που αποδίδονται, τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες στον ιδιωτικό και στον δημόσιο βίο τους. Αυτοί οι ρόλοι είναι διαφορετικοί σε διαφορετικούς πολιτισμούς και διαφορετικοί μεταξύ διαφορετικών πολιτισμών,<sup>57</sup> υπόκεινται δε σε αλλαγές. Άρα ο όρος αυτός προσδιορίζεται από τον εκάστοτε πολιτισμό και καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο έννοιες όπως αρρενωπότητα και θηλυκότητα γίνονται αντιληπτές. Δεν πρόκειται απλώς για κοινωνικά διαμορφωμένους ορισμούς των ανδρών και των γυναικών, αλλά για κοινωνικά διαμορφωμένους ορισμούς των σχέσεων μεταξύ των δύο φύλων, των κοινωνικών σχέσεων.

Αργότερα, η χρήση του όρου gender γενικεύτηκε, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις τείνει να αντικαταστήσει απλουστευτικά τη λέξη «γυναίκες».<sup>58</sup> Μ' αυτή την έννοια, «τόσο το λεγόμενο βιολογικό φύλο (sex) όσο και το κοινωνικό (gender) συνιστούν πολιτισμικές κατηγορίες».<sup>59</sup> Εξάλλου, σύμφωνα με τη διατύπωση της Τζούντιθ Γκραντ, «το φύλο είναι μια σχετικά αυτόνομη, ηγεμονική ιδεολογική δομή που τέμνει τον κόσμο ιεραρχικά σε δύο μυθικά γένη, και η οποία ενδυναμώνεται μέσα από ένα επεξεργασμένο σύστημα κανόνων και ποινών που επιβάλλεται σ' όλες τις πτυχές της ζωής».<sup>60</sup> Τέλος, όπως επισημαίνει η Αβδελά, «η αποσύνδεση από τη βιολογία -ιστορική-κοινωνική κατασκευή και η ίδια επιτρέπει πλέον να θέσουμε το ερώτημα ποιο είναι το νόημα που δίνεται κάθε φορά στην έμφυλη διαφορά -ποιοι μηχανισμοί συγκροτούν αυτό το νόημα- πώς αμφισβητείται και πώς αλλάζει». Το κοινωνικό φύλο γίνεται αναλυτική κατηγορία, όπως η «τάξη» και η «φυλή», με την οποία προσεγγίζονται σχέσεις εξουσίας και μελετάται η κοινωνική οργάνωση της διαφοράς.<sup>61</sup>

**SEX**  
is biology  
≠  
**GENDER**  
is social context

**GENDER**  
≠  
**SEX**

<sup>56</sup> Sjourup, K. & Schmitz, C. (2005), *GECEL – Εκπαίδευση...*, ό.π.

<sup>57</sup> Sjourup, K. & Schmitz, C. (2005), *GECEL – Εκπαίδευση...*, ό.π., σσ. 12-13.

<sup>58</sup> Σκοτ, Τζ. (1997), *Το φύλο...*, ό.π., σσ. 292-293.

<sup>59</sup> Παντελίδου-Μαλούτα, Μ. (2002), *Το φύλο της δημοκρατίας. Ιδιότητα του πολίτη και έμφυλα υποκείμενα*, Αθήνα: Σαββάλας, σ. 157.

<sup>60</sup> Grant, J. (1993), *Fundamental Feminism: Contesting the Core Concepts of Feminist Theory*, N. York-London: Routledge, σ. 161.

<sup>61</sup> Αβδελά, Ε. (1993), «Ιστορία των γυναικών, ιστορία του φύλου, φεμινιστική ιστορία: Μεθοδολογικές διεργασίες σε θεωρητικά ζητήματα μιας εικοσαετίας», *Δίνη, Φεμινιστικό περιοδικό*, 6: 12-30, σσ. 18-19.

## Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming)

Η πολιτική του gender mainstreaming, όπως είδαμε στην προηγούμενη ενότητα, πρωταγωνιστεί διεθνώς στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση πολιτικών ισότητας των φύλων από το 1995 και στοχεύει στον μετασχηματισμό των έμφυλων σχέσεων, κινητοποιώντας τα κράτη να εντάξουν συστηματικά τη διάσταση της ισότητας των φύλων σε όλα τα συστήματα και στις δομές, στις πολιτικές, στα προγράμματα, στις διαδικασίες, στους οργανισμούς και στην κουλτούρα τους.<sup>62</sup> Διαφοροποιείται από τις προηγούμενες προσεγγίσεις, που σχετίζονται περισσότερο με την επίτευξη ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες, στο ότι κεντρικό σημείο αποτελεί η αλλαγή προϋπαρχουσών δομών,<sup>63</sup> ειδικά αυτών που σχετίζονται με τον πολιτικό σχεδιασμό.<sup>64</sup> Σύμφωνα με την Daly, η σχετική βιβλιογραφία εστιάζει στην έννοια του gender mainstreaming ως πολιτική στρατηγική, η οποία λειτουργεί συμπληρωματικά και δεν αντικαθιστά τις προηγούμενες πολιτικές ισότητας, νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση και θετικών δράσεων.<sup>65</sup>

### Ορισμός ΟΗΕ

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 μη δειωνίζονται η ανισότητα. Απώτερο στόχο αποτελεί η επίτευξη της ισότητας των φύλων.

<https://goo.gl/jeHQna>

### Ορισμός Ευρωπαϊκής Επιτροπής

*Gender mainstreaming* ορίζεται η ένταξη της διάστασης του φύλου σε κάθε στάδιο των πολιτικών διαδικασιών (σχεδιασμός, εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση) με την οπτική της προώθησης της ισότητας μεταξύ των γυναικών και των ανδρών.

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

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

<https://goo.gl/uiIGbY>

### Ορισμός Συμβουλίου 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 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 «παράδοσιακή» 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.

<https://goo.gl/JWdzw6>

<sup>62</sup> Rees, T. (2002), «Gender Mainstreaming: Misappropriated and Misunderstood?», paper presented to the Department of Sociology University of Sweden 21st February 2002, School of Social Sciences, UK.

<sup>63</sup> Woodward, A. (2003), «European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy», *Review of Policy Research*, 20 (1), pp. 65-88.

<sup>64</sup> Daly, M. (2005), *Gender Mainstreaming...*, ό.π.

<sup>65</sup> Stratigaki, M. (2005), «Gender Mainstreaming Versus Positive Action: an Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy», *European Journal of Women's Studies*, 12 (2), pp. 165-86. Daly, M. (2005), *Gender Mainstreaming...*, ό.π.

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

- Δεν σημαίνει κατάργηση ή αντικατάσταση πολιτικών.
- Δεν είναι θέμα που αφορά μόνο τις γυναίκες και δεν είναι αποκλειστικά προς όφελος αυτών.
- 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 την αξιοποίηση, με τον τρόπο αυτό, όλου του παραγωγικού δυναμικού της 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>66</sup>

Επομένως, η ένταξη της διάστασης του φύλου συνεπάγεται ότι οι προσπάθειες για την προώθηση της ισότητας δεν περιορίζονται στην εφαρμογή συγκεκριμένων μέτρων που θα βοηθήσουν τις γυναίκες, αλλά ότι θα κινητοποιηθούν όλες οι γενικές πολιτικές, έχοντας ως σκοπό την επίτευξη της ισότητας και λαμβάνοντας ενεργά υπόψη στο στάδιο του σχεδιασμού τις πιθανές επιπτώσεις τους στην αντίστοιχη κατάσταση των ανδρών και των γυναικών (οπτική του φύλου). Αυτό σημαίνει ότι εξετάζονται συστηματικά μέτρα και πολιτικές και λαμβάνονται υπόψη αυτές οι πιθανές επιπτώσεις κατά τον ορισμό και την εφαρμογή τους.<sup>67</sup>

Επίσης, ένας ακόμα τρόπος για να οριστεί η ένταξη της οπτικής του φύλου είναι η διάκριση σε τρία (3) είδη στρατηγικών για την προώθηση της ισότητας των φύλων:<sup>68</sup>

- Η *επουσιώδης τροποποίηση*, η οποία αφορά τα μέτρα που έχουν ως στόχο την εδραίωση της θεσμικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, όπως είναι η νομοθεσία περί ίσης μεταχείρισης και οι μηχανισμοί για τη διασφάλιση της επιβολής νόμων. Παραδείγματα σε επίπεδο ΕΕ είναι οι Οδηγίες σχετικά με την ίση αμοιβή και την ίση μεταχείριση ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση, την εκπαίδευση, την προαγωγή και τις συνθήκες εργασίας. Στην πραγματικότητα, η στρατηγική αυτή αποτελεί μία από τις παλαιότερες στρατηγικές για την προώθηση των ίσων ευκαιριών.
- Η *προσαρμογή*, δεδομένου ότι η ίση μεταχείριση δεν οδηγεί αυτομάτως σε ίσα αποτελέσματα και ενδέχεται να χρειαστεί η εφαρμογή συγκεκριμένων μέτρων και διευκολύνσεων για τις γυναίκες. Παράδειγμα αποτελούν τα προγράμματα που αναπτύσσουν θετικές

<sup>66</sup> Μάρη, Ε. & Μπίρμπας, Δ. (2011), *Οδηγός Εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Χάρτας...*, ό.π., σσ. 13-14.

<sup>67</sup> Rees, T. (1998), *Mainstreaming Equality in the European Union*, London: Routledge.

<sup>68</sup> Rees, T. (1998), *Mainstreaming...*, ό.π.

δράσεις για τις γυναίκες και τα προγράμματα παροχής υπηρεσιών φύλαξης παιδιών και, γενικότερα, φροντίδας εξαρτώμενων μελών της οικογένειας.

- Η *μεταμόρφωση* προχωρά ένα βήμα πιο πέρα και αμφισβητεί το status quo (τη δεδομένη κατάσταση), ενώ υποθέτει ότι ενδέχεται να χρειαστεί η μεταμόρφωση των θεσμών ή/και των οργανώσεων, ώστε να εδραιωθεί η ισότητα των φύλων.

### Οι πέντε αρχές της ένταξης της διάστασης του φύλου<sup>69</sup>

#### 1. Χρήση μη σεξιστικής γλώσσας

Τα κείμενα είναι απαραίτητο να κάνουν εξίσου «ορατά» και τα δύο φύλα (π.χ. αποφυγή γενικευμένης χρήσης του αρσενικού γένους, συστηματικής χρήσης του αρσενικού άρθρου, αρσενικών προσαρτημάτων στην ονοματική φράση κ.λπ.).<sup>70</sup> Αυτό ισχύει, μεταξύ άλλων, για έντυπα, έγγραφα, τηλεφωνικούς καταλόγους, κείμενα σχετικά με το διαδίκτυο, διαφημίσεις για εκδηλώσεις, φακέλους, αφίσες και ταινίες. Προσοχή πρέπει, επίσης, να δοθεί στην επιλογή των εικόνων κατά την εκπόνηση υλικού προβολής και δημοσιότητας.

#### 2. Συλλογή και ανάλυση δεδομένων κατά φύλο

Τα δεδομένα πρέπει να συλλέγονται, να αναλύονται και να παρουσιάζονται κατά φύλο. Κοινωνικές μεταβλητές/διαστάσεις, όπως η ηλικία, η εθνικότητα, το εισόδημα και το επίπεδο εκπαίδευσης, θα πρέπει επίσης να αναλύονται, όπου είναι δυνατόν.

#### 3. Ίση πρόσβαση και αξιοποίηση των υπηρεσιών

Οι υπηρεσίες και τα προϊόντα πρέπει να αξιολογηθούν ως προς τις διαφορετικές επιπτώσεις τους στις γυναίκες και στους άνδρες. Είναι σημαντικό να προσδιοριστούν:

- Ποιοι/ες χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες; Γυναίκες ή άνδρες ή και οι δύο;
- Ποιοι/ες είναι οι ωφελούμενοι/ες; Γυναίκες ή άνδρες ή και οι δύο;
- Ποιες είναι οι ομάδες-στόχοι;
- Οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν διαφορετικές ανάγκες;
- Οι διαφορετικές εμπειρίες και ανάγκες των γυναικών και των ανδρών λαμβάνονται υπόψη κατά τον προγραμματισμό και τον σχεδιασμό των υπηρεσιών;
- Έχουν όλες οι ομάδες-στόχοι πρόσβαση στις ίδιες πηγές πληροφοριών;
- Ποια ομάδα ωφελείται περισσότερο;
- Ποια ομάδα θα υποφέρει περισσότερο, αν δεν μπορέσει να χρησιμοποιήσει τις υπηρεσίες που προσφέρονται;

#### 4. Ισότιμη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων

- Υπάρχουν δεσμευτικοί στόχοι για μια ισορροπημένη αναλογία των δύο φύλων σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων;
- Υπάρχουν μέτρα και στρατηγικές που προσανατολίζονται προς μια ισορροπημένη εκπροσώπηση των δύο φύλων σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων;

Η ισορροπημένη αναλογία των δύο φύλων είναι επίσης σημαντική κατά τη συγκρότηση ομάδων, καθώς και κατά την οργάνωση εκδηλώσεων (π.χ. κατά την επιλογή των ομιλητών/τριών).

Οι χώροι εργασίας πρέπει να είναι δομικά έμφυλοι και χωρίς εμπόδια όπου είναι δυνατόν (π.χ. επαρκής φωτισμός, αποφυγή πρόσβασης μέσω υπόγειων διαβάσεων, πρόσβαση χωρίς σκαλοπάτια κ.λπ.).

<sup>69</sup> Βλ. text at: <https://goo.gl/0euYbb>

<sup>70</sup> Βλ. για περισσότερες πληροφορίες: Γκασούκα Μ. & Γεωργαλίδου Μ. (2014), *Οδηγός χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα*. Αθήνα: ΓΓΙΦ/ΥΠΕΣ, Intraday, text at: <https://goo.gl/EU7jvJ>



## 5. Ίση μεταχείριση ενσωματωμένη στις διαδικασίες συντονισμού και υλοποίησης

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι δίνοντας προσοχή στις διαφορετικές συνθήκες και ανάγκες των γυναικών και των ανδρών ενισχύεται:

- Το ποσοστό επιτυχίας.
- Η αποτελεσματικότητα και η μέγιστη δυνατή αξιοποίηση του προσωπικού και των πόρων.

Όλοι οι στόχοι που σχετίζονται με ανθρώπους πρέπει να προσδιορίζονται με όρους πλήρους ισότητας και ως εκ τούτου οι τιθέμενοι στόχοι να λαμβάνουν υπόψη την οπτική του φύλου.

Ο έλεγχος ρουτίνας είναι αυτονόητο ότι περιλαμβάνει εκτίμηση των επιπτώσεων κατά φύλο και συστηματικό συντονισμό για ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων, με άλλα λόγια, ανάπτυξη και εφαρμογή (νέων και προσαρμοσμένων) στόχων, στρατηγικών και μέτρων.

## 2. Αναγκαιότητα ένταξης της διάστασης του φύλου σε πολιτικές και ειδικότερα σε δράσεις ΜΚΟ

Η Κοινωνία των Πολιτών αναφέρεται σε όλες τις μορφές κοινωνικής δράσης, οι οποίες πραγματοποιούνται από άτομα ή ομάδες που δεν συνδέονται με το κράτος ούτε διοικούνται από αυτό, ενώ αποτελεί μία οργανωτική δομή της οποίας τα μέλη εξυπηρετούν το γενικό συμφέρον με δημοκρατικές διαδικασίες και διαδραματίζει τον ρόλο του διαμεσολαβητή μεταξύ των δημόσιων αρχών και των πολιτών.<sup>71</sup> Για να εξασφαλιστεί ότι μια κοινωνία είναι βασισμένη στην ισότητα, είναι απαραίτητο η Κοινωνία των Πολιτών και οι οργανώσεις της να λαμβάνουν πλήρως υπόψη τη διάσταση του φύλου και να την εντάσσουν οριζόντια στις πολιτικές τους, στην οργάνωσή τους, στις δραστηριότητες και στις πρακτικές τους.

Έχει παρατηρηθεί ότι οι φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών συμπληρώνουν το κενό, εκεί όπου το κράτος αδυνατεί να συμβάλει, με την ανάληψη πολιτικών, αναπτύσσοντας ποικίλες δράσεις, πρωτοβουλίες και υπηρεσίες, ιδιαίτερα στον τομέα παροχής υποστηρικτικών υπηρεσιών και αρωγής προς τις κοινωνικά ευπαθείς ομάδες. Επομένως, η Κοινωνία των Πολιτών συμβάλλει σημαντικά στην ενίσχυση των δημοκρατικών θεσμών και στην εμπάθυση της αλληλεγγύης και της κοινωνικής συμμετοχής, στηρίζει τη διαφορετικότητα και τις απόψεις των μειοψηφιών και ενισχύει τον δημόσιο διάλογο. Τα τελευταία χρόνια διαπιστώνεται μια ραγδαία ενίσχυση του ρόλου των οργανώσεων και των φορέων της Κοινωνίας των Πολιτών, καθώς έχουν κατακτήσει μια σημαντική θέση στον δημόσιο χώρο της κοινωνικής και πολιτικής ζωής τόσο σε ευρωπαϊκό, όσο και σε εθνικό επίπεδο. Επιπλέον, αποτελούν ίσως την πιο δυναμική μορφή έκφρασης της κοινωνίας, που είναι αναγνωρισμένη σε παγκόσμιο επίπεδο. Παρά το γεγονός ότι δεν υπάρχουν κοινά αποδεκτές παράμετροι αξιολόγησης και αποτίμησης της δράσης και της αποτελεσματικότητας των οργανώσεων αυτών, ωστόσο υπάρχουν αριθμητικοί δείκτες που επιβεβαιώνουν τη σημαντική επίδραση των δράσεών τους στην καθημερινή ζωή των γυναικών και των ανδρών. Οι ΜΚΟ είναι αδιαμφισβήτητα η πιο δυναμική έκφραση της Κοινωνίας των Πολιτών, και γι' αυτό τον λόγο η ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) σε όλες τις πτυχές των οργανώσεων κρίνεται απαραίτητη και αναγκαία για την αναβάθμιση του ρόλου και την ενίσχυση της αποτελεσματικότητάς τους.

<sup>71</sup> Γλωσσάρι σύνοψης Ευρωπαϊκής Ένωσης, βλ. σχετικά: <https://goo.gl/ST1D59>

Η σημασία της ένταξης της διάστασης του φύλου σε δράσεις, πρωτοβουλίες και πολιτικές είναι αδιαμφισβήτητη, καθώς δεν αποτελεί απλώς ένα υποκατάστατο των πολιτικών ίσων ευκαιριών και των θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών, αλλά ένα ουσιαστικό συμπλήρωμα σε αυτές. Επίσης, συνιστά μια ολοκληρωμένη προσέγγιση στην πολιτική της ισότητας, που δεν περιορίζεται απλώς στη λήψη μέτρων υπέρ των γυναικών, αλλά χαράσσει πολιτικές ισότητας, τις εφαρμόζει και αξιολογεί το σύνολο των επιπτώσεών τους, τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες. Άλλωστε, η διαδικασία αυτή εστιάζει στις ιδιαίτερες ανάγκες και εμπειρίες τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών, έτσι ώστε και τα δύο φύλα να επωφελούνται ισότιμα από όλες τις πολιτικές και δράσεις, σε όλα τα επίπεδα της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής ζωής. Επιπροσθέτως, η εφαρμογή του gender mainstreaming υποδηλώνει ότι οι φορείς λήψης αποφάσεων, καθώς και το προσωπικό των υπηρεσιών, θα πρέπει να γνωρίζουν, να αποδέχονται και να εργάζονται εντατικά για την εφαρμογή της στρατηγικής αυτής.<sup>72</sup>

Θα πρέπει, επιπλέον, να τονιστεί ότι, καθώς η ένταξη της διάστασης του φύλου αποτελεί μια θεωρητική και αφηρημένη έννοια, της οποίας η κατανόηση δεν είναι συχνά εύκολη, χρειάζεται να καταβληθεί μεγαλύτερη προσπάθεια εκπαίδευσης των φορέων/οργανώσεων και του προσωπικού τους,<sup>73</sup> ώστε να διαμορφωθεί μια ολοκληρωμένη αντίληψη και ανάλογη ανταπόκριση.<sup>74</sup> Στη σημερινή εποχή η έννοια του φύλου χρησιμοποιείται ευρέως. Ωστόσο, πολλοί άνθρωποι δεν γνωρίζουν την κοινωνική διάσταση και τη σημασία της έννοιας, όπως επίσης δεν γνωρίζουν τι σημαίνει η ένταξη της διάστασης του φύλου για μια οργάνωση και την ανάπτυξή της. Συχνά, οι ΜΚΟ έρχονται αντιμέτωπες με παρόμοια προβλήματα, καθώς δεν γνωρίζουν τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να ενσωματώσουν το φύλο σε όλες τις πτυχές της οργάνωσής τους και έτσι να πετύχουν την ισορροπία και την ισότητα μέσα στην ίδια την οργάνωση και στις δραστηριότητές τους.<sup>75</sup>

Η ένταξη της διάστασης του φύλου στην ίδια την οργάνωση των ΜΚΟ, στην οργάνωση της εργασίας, στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων, στον σχεδιασμό της μισθολογικής πολιτικής, στη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών και στην επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων θέτει μια άλλη αντίληψη για τη διοίκηση και τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού (οριζόντιο σύγχρονο management/διαχείριση και διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού και ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων).<sup>76</sup> Η βάση της ένταξης της διάστασης του φύλου είναι η γνώση ότι τα έμφυλα ζητήματα έχουν ενδιαφέρον σε όλα τα στάδια της ανάπτυξης, και αυτό πρέπει να συμπεριληφθεί σε όλους τους τομείς, της ανάλυσης, της ανάπτυξης δράσεων ή πολιτικής μιας ΜΚΟ.

Το φύλο δεν θα πρέπει απλώς να προστίθεται σε μεμονωμένα έργα και δράσεις, αλλά θα πρέπει να ενσωματωθεί ως μια ουσιώδης αναπόσπαστη διάσταση σε όλα τα προγράμματα, τις δράσεις και τις πτυχές μιας οργάνωσης.

<sup>72</sup> Sjørup, K. & Schmitz C. (επιμ.) (2005), *Παραδείγματα...*, ό.π.

<sup>73</sup> SIDA (2007), *Gender Equality...*, ό.π.

<sup>74</sup> Γκερμόστη, Β. & Σακελλαρίου, Ε. (2009), *Οδηγός Καλών Πρακτικών...*, ό.π.

<sup>75</sup> Wassenaar, N. (2006), *Incorporating Gender into your NGO*, published by: <https://goo.gl/qljLHY>.

<sup>76</sup> Σκουλάς Μ., Θελερίτη Μ., Βουγιούκα Α. & Βάσσου Β. (2012), *Οδηγός για την ένταξη της οπτικής του φύλου (Gender Mainstreaming) στην κοινωνική πολιτική που ασκείται σε τοπικό επίπεδο & της κατάρτισης του προϋπολογισμού των Δήμων με την οπτική του φύλου (Gender Budgeting)*, τομ. Δ. Μετανάστριες, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, σ. 53, text at: <https://goo.gl/b8EHeg>

Είναι σημαντικό να γίνει κατανοητό ότι η στρατηγική του gender mainstreaming δεν αφορά μόνο την ανάπτυξη πολιτικών και προγραμμάτων για την προώθηση των γυναικών σε διάφορους τομείς, αλλά επιπλέον:

- την προώθηση της πλήρους και της ίσης συμμετοχής των γυναικών στη λήψη αποφάσεων σε όλους τους τομείς και σε όλα τα επίπεδα,
- τη χρήση ανάλυσης των δεδομένων κατά φύλο σε συνεχή βάση για τον προσδιορισμό της διαφορετικής πρόσβασης των γυναικών και των ανδρών σε διάφορους τομείς, και
- τη λήψη μέτρων με σκοπό την ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών.

Ο συνδυασμός του gender mainstreaming με τις θετικές δράσεις προωθεί αποτελεσματικότερα την ισότητα των φύλων και συμβάλλει στην επίτευξή της σε όλα τα επίπεδα.<sup>77</sup>

### Οι προκλήσεις της εφαρμογής της στρατηγικής του gender mainstreaming

- Οι φορείς/οργανώσεις και υπηρεσίες είναι σημαντικό να αναγνωρίζουν τη σημασία της ισότητας των φύλων στα θέματα αρμοδιότητας και ευθύνης τους, έτσι ώστε να διασφαλίζουν ότι οι πολιτικές και τα προγράμματα που σχεδιάζουν και υλοποιούν εξυπηρετούν ισότιμα τους άνδρες και τις γυναίκες.<sup>78</sup>
- Οι υπηρεσίες και το προσωπικό τους χρειάζεται να αυξήσουν την ικανότητά τους στην αντιμετώπιση σχετικών θεμάτων ισότητας των φύλων (συμπεριλαμβανομένων των δεδομένων και της έρευνας, των πόρων κ.λπ.).
- Οι υπηρεσίες και το προσωπικό τους είναι απαραίτητο, όταν σχεδιάζουν και υλοποιούν πολιτικές, να λαμβάνουν υπόψη τις διαφορετικές ανάγκες, τα χαρακτηριστικά και τις συμπεριφορές ανδρών και γυναικών στους/στις οποίους/ες απευθύνονται ή αφορούν (άμεσα ή έμμεσα) οι πολιτικές αυτές.
- Οι υπηρεσίες και το προσωπικό τους είναι αναγκαίο να λαμβάνουν επαρκή εξειδικευμένη κατάρτιση και υποστήριξη, ώστε να παρέχουν την κατάλληλη εμπειρογνομosύνη σε προγράμματα και πολιτικές.
- Οι υπηρεσίες και το προσωπικό τους είναι απαραίτητο να αξιολογούν τις διαφορετικές επιπτώσεις (θετικές, αρνητικές ή ουδέτερες) των πολιτικών και δράσεων που αναπτύσσουν στους άνδρες και στις γυναίκες.

<sup>77</sup> Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ε.Κ.Τ. (2003), *Οδηγός εφαρμογής των πολιτικών ισότητας των φύλων στο σχεδιασμό και την αξιολόγηση των δράσεων των Ε.Π. του Γ' Κ.Π.Σ.*

<sup>78</sup> SIDA (2007), *Gender Equality & Public Sector Capacity Development, Tipsheet 2: "Gender mainstreaming" – what? why? how?*, Asia Branch.

Τέλος, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου απο-τελεί μια σημαντική στρατηγική επιδίωξη:<sup>79</sup>

- Τοποθετεί τον άνθρωπο -γυναίκες και άνδρες- στο επίκεντρο της χάραξης πολιτικών και της υλοποίησης δράσεων. Θεωρεί ότι το ζήτημα δεν είναι πώς να «προσθέσει» κανείς τις γυναίκες σε διάφορες διαδικασίες, αλλά το να αναμορφώσει τις διαδικασίες αυτές, προκειμένου να δημιουργήσει χώρο για τη συμμετοχή και των δύο φύλων.
- Οδηγεί σε καλύτερη διακυβέρνηση. Αμφισβητεί την υπόθεση ότι οι πολιτικές είναι ουδέτερες φύλου -κάτι που ποτέ δεν είναι- και αποκαλύπτει τις «κρυμμένες υποθέσεις» σχετικά με την πραγματικότητα και τις έμφυλες αξίες. Οδηγεί, έτσι, σε μεγαλύτερη διαφάνεια στη διαδικασία χάραξης των πολιτικών.
- Περιλαμβάνει τόσο τις γυναίκες όσο και τους άνδρες και αξιοποιεί πλήρως τους ανθρωπίνους πόρους. Μέχρι σήμερα, οι εργασίες για την προώθηση της ισότητας των φύλων έχουν ως επί το πλείστον αναληφθεί από γυναίκες, ενώ η ένταξη της διάστασης του φύλου θα πρέπει να περιλαμβάνει πολλούς περισσότερους ανθρώπους, γυναίκες και άνδρες. Οι σύγχρονες κοινωνίες εξαρτώνται από τη χρήση όλων των ανθρωπίνων πόρων, καθώς και από τις εμπειρίες τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών. Έτσι, το gender mainstreaming είναι αναγκαίο να αναγνωρίζει την κοινή ευθύνη και των δύο φύλων στην άρση των έμφυλων ανισοροπιών στην κοινωνία.
- Λαμβάνει υπόψη τη διαφορετικότητα των ανδρών και των γυναικών. Οι γυναίκες και οι άνδρες δεν είναι μια ομοιογενής ομάδα. Από την άποψη της διάστασης του φύλου, το πρόβλημα δεν είναι το γεγονός ότι υπάρχουν διαφορές, αλλά ότι συνδέονται με μια έμφυλη ιεραρχική κατάταξη. Με αυτή την έννοια, η ένταξη της διάστασης του φύλου πηγαίνει ένα βήμα παραπέρα, καθώς εργάζεται προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων.

<sup>79</sup> Council of Europe (1998), *Gender Mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS), Strasbourg: Section on Equality between Women and Men / Directorate of Human Rights, text at: <https://goo.gl/MZh3nJ>

3.

### ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΗ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΗ ΤΟΥ GENDER MAINSTREAMING ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΙΣ

#### ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ



01



Χρόνος 15-20'



#### Στόχος

Η κατανόηση ότι «ίση μεταχείριση δεν σημαίνει ίδια μεταχείριση» και η ανταλλαγή απόψεων.

Διαβάζουμε τον μύθο του Αισώπου  
*Η αλεπού και ο γερανός:*

Κάποτε η αλεπού κάλεσε τον γερανό για φαγητό. Θέλοντας να τον κοροϊδέψει, σέρβριε τον χυλό πάνω σε πέτρες. Γι' αυτήν ήταν εύκολο να φάει με την γλώσσα της. Όχι όμως και για τον γερανό, που το ράμφος του τον δυσκόλευε.

Την επόμενη μέρα, ο γερανός αποφάσισε να ανταποδώσει το γεύμα στην αλεπού.

Έτσι, την κάλεσε και σέρβριε το φαγητό μέσα

σε στάμνες με λεπτό και μακρύ στόμιο. Αυτός έτρωγε εύκολα χάρη στο μακρύ του ράμφος, μα η αλεπού παιδευότανε να βρει τρόπο για να φάει. Και οι δύο φίλοι, η αλεπού και ο γερανός, είχαν από μια «ίδια», αλλά όχι ίση, ευκαιρία, αλλά κάθε φορά κάποιος από τους δύο δεν μπορούσε να εκμεταλλευτεί την ευκαιρία που του δινόταν.



1

2

Μετά την αφήγηση του παραμυθιού συζητάμε την παρακάτω άποψη:

«Μεγάλη πρόκληση στην προσπάθεια της προώθησης της ισότητας αποτελούν η αναγνώριση και ο προσδιορισμός των εμποδίων και των περιορισμών που υπάρχουν για την αξιοποίηση των ευκαιριών από όλους και όλες, καθώς και ο σχεδιασμός παρεμβάσεων προσαρμοσμένων στις πραγματικές ανάγκες κάθε κοινωνικής ομάδας, που θα οδηγήσουν στην ισότιμη απόλαυση του αποτελέσματος».

<sup>80</sup> Προσαρμογή από: UNDP (2001), *Gender Analysis: Learning & Information Pack*, text at: <https://goo.gl/2Ug0CU>

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ



02

Κατανοώντας το gender mainstreaming



Χρόνος 15-20'



Στόχος

Κατανόηση του gender mainstreaming και ανταλλαγή απόψεων.

Εκπαιδευτικό Υλικό

- Βίντεο του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων με τίτλο: *An essential guide to gender mainstreaming.*



<https://goo.gl/vMQiBc>

- Ταϊνιά της Σουηδικής Ένωσης Τοπικών και Περιφερειακών Αρχών με τίτλο: *Sustainable Gender Equality - A film about gender mainstreaming.*



<https://goo.gl/5LmAit>

1

Προβολή των δύο βίντεο.

Ενδεικτικά ερωτήματα για συζήτηση γύρω από το περιεχόμενο των βίντεο που προβλήθηκαν:

2

- Τι σας έκανε εντύπωση στα βίντεο που παρακολουθήσατε;
- Ποια στάδια, ποιες ενέργειες και ποιους τρόπους για την εφαρμογή του gender mainstreaming εντοπίσατε στα βίντεο;
- Είδατε κάτι που θα μπορούσατε να κάνετε κι εσείς στον φορέα που εργάζεστε;
- Αναφέρετε μερικά παραδείγματα ειδικά για την οργάνωσή σας και για το αντικείμενο της δικής σας δραστηριότητας.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ



03

Αποσαφηνίζοντας το gender mainstreaming



Χρόνος 15-20'



**Στόχος**

Κατανόηση του gender mainstreaming και ανταλλαγή απόψεων.



**Εκπαιδευτικό Υλικό**

- Μπαλόνια
- Μαρκαδόροι
- Flip chart

**1**

- Μοιράζουμε σε όλους/ες από ένα μπαλόνι και από έναν μαρκαδόρο.
- Ζητάμε να γράψει ο/η καθένας/μία στο μπαλόνι του/της έναν ορισμό (χωρίς όνομα), όπως ο/η ίδιος/α αντιλαμβάνεται το gender mainstreaming.
- Διευκρινίζουμε ότι δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις.
- Ζητάμε να πετάξουν όλοι/ες τα μπαλόνια τους με στόχο ο/η καθένας/μία να πάρει το μπαλόνι κάποιου άλλου ατόμου.



**2**

- Με τη σειρά διαβάζει ο/η καθένας/μία τον ορισμό που γράφει το μπαλόνι που έχει στα χέρια του/της.
- Ο/Η εκπαιδευτής/τρια καταγράφει τις απαντήσεις όλων (λέξεις-κλειδιά) στο flip chart, προκειμένου να προκύψει ο ορισμός του gender mainstreaming από τη σύνθεση των απαντήσεων της ομάδας.
- Διαβάζουμε τον ορισμό της ομάδας και στη συνέχεια διαβάζουμε τον επίσημο ορισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Σχολιάζουμε.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ



04

Ανίχνευση των διαφορετικών εμπειριών  
των γυναικών και των ανδρών



Χρόνος 40-45'



**Στόχος**

Η κατανόηση των διαφορετικών αναγκών και εμπειριών των ανδρών και των γυναικών, με σκοπό να λαμβάνονται υπόψη κατά τη διαδικασία της ένταξης της διάστασης του φύλου σε σχεδιαζόμενες δράσεις και πρωτοβουλίες.



**Εκπαιδευτικό Υλικό**

- Flip chart
- Μαρκαδόροι

1

- Χωρίζουμε τους/τις συμμετέχοντες/ουσες σε δύο διακριτές ομάδες: μία ομάδα ανδρών και μία ομάδα γυναικών.
- Εξηγούμε στα μέλη των ομάδων τον σκοπό της δραστηριότητας και ότι αποτελούν μέλη μιας ομάδας/επιτροπής κατοίκων, που ασχολείται με θέματα περιβάλλοντος και ποιότητας ζωής στην περιοχή που διαβιούν.
- Ζητάμε να ονειρευτούν μια «ιδανική γειτονιά», στην οποία θα ήθελαν να ζουν και τους παροτρύνουμε να περιγράψουν με φαντασία και δημιουργικότητα πώς θα ήθελαν να είναι διαμορφωμένα, τα ακόλουθα:
  - προσφερόμενες κοινωνικές υπηρεσίες, υποστηρικτικές δομές κ.λπ.,
  - μέσα μαζικής μεταφοράς,
  - πολιτισμικές, αθλητικές κ.ά. δραστηριότητες και εκδηλώσεις,
  - χώροι πρασίνου και αναψυχής, ποδηλατόδρομοι, πεζόδρομοι, παιδότοποι κ.λπ.,
  - χαρακτηριστικά και συνήθειες των κατοίκων,
  - προστασία και ασφάλεια,
  - ζητήματα κοινωνικής ένταξης κοινωνικά ευάλωτων ομάδων.
- Εξηγούμε ότι τα παραπάνω αποτελούν ενδεικτικά πεδία και ότι μπορούν να προσθέσουν ό,τι άλλο θεωρούν πως σχετίζεται με την καλύτερη ποιότητα ζωής στην περιοχή τους.

2

- Μόλις ολοκληρωθούν η καταγραφή και η συζήτηση, κάθε ομάδα παρουσιάζει τη δουλειά της και καταγράφουμε στο flipchart τα ευρήματα.
- Εντοπίζουμε πιθανές διαφορές στις αντιλήψεις και στις εστιάσεις των δύο ομάδων και συζητάμε τα αποτελέσματα.



Οι άνθρωποι ξέρουν τι κάνουν· συχνά ξέρουν  
γιατί κάνουν αυτό που κάνουν· αλλά αυτό που  
δεν γνωρίζουν είναι τι κάνει αυτό που κάνουν

Μισέλ Φουκό



## ΕΝΟΤΗΤΑ ΤΡΙΤΗ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ, ΤΟ GENDER BUDGETING ΚΑΙ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΑΛΛΑΓΗ

### Στόχος

Στόχος της θεματικής ενότητας αποτελεί η παροχή γνώσεων σχετικά με τις υπάρχουσες μεθοδολογικές προσεγγίσεις για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε πολιτικές και δράσεις. Η παρουσίαση συγκεκριμένων μεθοδολογικών εργαλείων αναμένεται να υποστηρίξει πρακτικά την ανάπτυξη εξειδικευμένης μεθοδολογίας για την εφαρμογή του gender mainstreaming στις δράσεις κάθε φορέα της Κοινωνίας των Πολιτών.

### Σύντομη περιγραφή

Η θεματική ενότητα περιλαμβάνει τις βασικές μεθοδολογικές προσεγγίσεις που έχουν αναπτυχθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε πολιτικές και δράσεις φορέων, πληροφόρηση και επισημάνσεις για το gender budgeting ως εργαλείο διασφάλισης ενίσχυσης της ισότητας των φύλων, προτεινόμενη μεθοδολογία για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή του gender mainstreaming εξειδικευμένα από φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών, καθώς και σχετικές ενδεικτικές δραστηριότητες.

### Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχουσες/οντες θα έχουν:

- αποκτήσει γνώσεις για τα μεθοδολογικά εργαλεία σχετικά με τον σχεδιασμό και την ανάπτυξη του gender mainstreaming,
- λάβει την απαραίτητη γνώση για την ανάπτυξη και εφαρμογή εξειδικευμένου σχεδίου δράσης με την ένταξη της διάστασης του φύλου στις οργανώσεις που εκπροσωπούν,
- αποκτήσει γνώσεις για επιμέρους εργαλεία του gender mainstreaming (π.χ. gender budgeting),
- κατανοήσει τον οριζόντιο χαρακτήρα του gender mainstreaming ως εργαλείου που πρέπει να διαπερνά όλο το φάσμα της εσωτερικής οργάνωσης και δράσης των φορέων/οργανώσεών τους.

### Έννοιες-κλειδιά

gender mainstreaming – ένταξη της διάστασης του φύλου, εργαλεία πολιτικής, μεθοδολογικές προσεγγίσεις, gender budgeting – κατάρτιση προϋπολογισμού με την οπτική του φύλου, gender impact assessment – αποτίμηση των επιπτώσεων κατά φύλο, μεθοδολογικά βήματα, σχέδιο δράσης, σχεδιασμός, παρακολούθηση και εφαρμογή, καταγραφή αναγκών

## 1. Μεθοδολογίες gender mainstreaming

Όπως ήδη αναφέρθηκε στην προηγούμενη ενότητα, το gender mainstreaming, ως έννοια και εργαλείο για την προώθηση της ισότητας των φύλων, συμπληρώνει περίπου τριάντα χρόνια παρουσίας σε ευρωπαϊκά κείμενα πολιτικής. Σε αυτό το διάστημα έχουν σχεδιαστεί πολλές μεθοδολογικές προσεγγίσεις για την εφαρμογή του, οι οποίες παρουσιάζουν διαφοροποιήσεις, όχι τόσο ως προς το γενικό περιεχόμενο, όσο ως προς τα στάδια και τα επίπεδα που προτείνουν για την ένταξη του φύλου σε διάφορους τομείς με συγκροτημένο και αποτελεσματικό τρόπο. Σε αυτόν τον Οδηγό έχουμε επιλέξει να παρουσιάσουμε συνοπτικά τέσσερις (4) μεθοδολογίες από τις πιο δημοφιλείς, οι οποίες έχουν εφαρμοστεί σε παγκόσμιο επίπεδο. Κοινό σημείο όλων των προσεγγίσεων που αναλύονται αποτελεί ότι επιτρέπουν τη δυνατότητα αξιολόγησης των αποτελεσμάτων ως προς την επιτυχία τους. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι κάθε φορέας μπορεί να αντλήσει στοιχεία από τις παρακάτω προτάσεις και να τα προσαρμόσει στις δικές του ανάγκες για να δημιουργήσει ένα ολοκληρωμένο σχέδιο δράσης για την ισότητα.<sup>81</sup>

### Η Σκάλα<sup>82</sup>

Η μέθοδος αυτή είναι μια καλά δομημένη πρακτική εφαρμογής του gender mainstreaming, που αναπτύχθηκε από τη Σουηδική Επιτροπή για την Υποστήριξη του Gender Mainstreaming (JämStöd) και ονομάζεται *Διαδικασία για Διαρκές Gender Mainstreaming*, ή αλλιώς *Η Σκάλα*.

Το μοντέλο της Σκάλας περιλαμβάνει οκτώ (8) βήματα:

- Αρχική Κατανόηση, μέσω της εκπαίδευσης όλων των μελών του οργανισμού -από τη διοίκηση μέχρι τη βάση της διοικητικής ιεραρχίας- σε θέματα φύλου και ισότητας των φύλων.
- Εξέταση των Συνθηκών για αλλαγή. (Υπάρχει η θέληση για την ένταξη της διάστασης του φύλου στους τομείς; Ποια θα είναι τα πιθανά οφέλη και ποια τα πιθανά εμπόδια;)
- Σχεδιασμός και Οργάνωση: καθορισμός αρμοδιοτήτων, οδηγίες για τον τρόπο οργάνωσης της δουλειάς.
- Μελέτη των Δραστηριοτήτων: διερεύνηση/καταγραφή των δραστηριοτήτων και των γενικών στόχων για να εντοπιστούν τα σημεία που χρειάζονται βελτίωση.
- Έρευνα και Ανάλυση: ανάλυση του φορέα και των δραστηριοτήτων που αναλαμβάνει με βάση το φύλο (βλ. αναλυτικά επόμενη ενότητα).
- Διαμόρφωση Στόχων και Μέτρων για την επίτευξη του στόχου της ισότητας. (Τι πρέπει να κάνουμε και με ποιον τρόπο;)
- Εφαρμογή των Μέτρων.
- Αξιολόγηση των Αποτελεσμάτων.

Η διαδικασία της Σκάλας είναι κατάλληλη για έναν οργανισμό που είναι έτοιμος να εισαγάγει συστηματικά το gender mainstreaming.

<sup>81</sup> Στην Ενότητα 4: «Προτεινόμενη μεθοδολογία για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε δράσεις ΜΚΟ», παρουσιάζεται αναλυτικά ένα προτεινόμενο μεθοδολογικό πλαίσιο ειδικά προσαρμοσμένο στις ανάγκες των φορέων και οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών.

<sup>82</sup> Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (2007). *Gender Equality in Public Services: Some Useful Advice on Gender Mainstreaming*, Stockholm: Swedish Government Official Reports, pp. 50-55.

### Η μέθοδος των 3R/4R<sup>83</sup>

Η μέθοδος των 3R αναπτύχθηκε το 1990 στη Σουηδία από την Ένωση Τοπικών Αρχών της Σουηδίας και αρχικά δοκιμάστηκε σε επίπεδο δήμων. Η μεθοδολογία των 3R έχει προσαρμοστεί και ονομάζεται σήμερα μέθοδος των 4R.

- Βήμα 1 – Αντιπροσώπηση (Representation)
- Βήμα 2 – Πόροι (Resources)
- Βήμα 3 – Η υφιστάμενη κατάσταση (Realia)
- Βήμα 4 – Υλοποίηση (Realization)

Η μέθοδος αυτή εξετάζει την ένταξη της διάστασης του φύλου στα τέσσερα παραπάνω στάδια. Στη φάση της αντιπροσώπησης στόχος είναι να διασαφηνιστεί ο βαθμός αντιπροσώπησης των γυναικών και των ανδρών στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων, τόσο στην επίσημη όσο και στην ανεπίσημη διαδικασία αποφάσεων. Στη δεύτερη φάση εξετάζεται ο τρόπος που κατανέμονται οι πόροι, όπως χρήματα, δυνατότητες, χρόνος, υπηρεσίες μεταξύ γυναικών και ανδρών. Ακολουθεί η ανάλυση της υφιστάμενης κατάστασης, κατά πόσον δηλαδή στον σχεδιασμό των συγκεκριμένων πολιτικών και δράσεων λαμβάνονται υπόψη η διάσταση του φύλου, οι ανάγκες και οι διαφορετικές απαιτήσεις των γυναικών και των ανδρών, ως ξεχωριστά άτομα αλλά και ως ομάδες. Με βάση τα στοιχεία που προκύπτουν από την ανάλυση διαμορφώνονται νέοι στόχοι και μέτρα, σχεδιάζονται και υλοποιούνται οι παρεμβάσεις, ώστε να (ανα)προσαρμοστούν τα πρότυπα και το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης για την επίτευξη των παραπάνω στόχων. Η μετα-παρακολούθηση και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων αποτελούν τα τελευταία στάδια της μεθόδου, κατά τα οποία αποτυπώνεται η πρόοδος της επίτευξης των στόχων και αξιολογούνται τα αποτελέσματα.

### Τα τέσσερα (4) βήματα της ένταξης της διάστασης του φύλου<sup>84</sup>

Η μέθοδος αυτή των τεσσάρων (4) βημάτων ενδείκνυται για υπηρεσίες απασχόλησης και κοινωνικής πολιτικής.

Η *οργάνωση* αποτελεί το πρώτο βήμα αυτής της μεθοδολογίας. Στο επίκεντρο αυτού του βήματος βρίσκονται η εφαρμογή και η οργάνωση, καθώς επίσης η ανάπτυξη ευαισθητοποίησης και συνειδητής συμμετοχής. Σε αυτό το βήμα καθορίζονται οι στόχοι, εκπονείται ένα σχέδιο δράσης, καταρτίζεται ο προϋπολογισμός και ορίζονται οι αρμοδιότητες.

Ακολουθεί το δεύτερο βήμα, *Μαθαίνοντας για τις διαφορές των φύλων*, το οποίο αφορά την απόκτηση των απαραίτητων γνώσεων σχετικά με τις διαφορές ανδρών και γυναικών. Στόχος του βήματος αυτού είναι να περιγραφεί η ανισότητα των φύλων σε σχέση με τη συμμετοχή, τους πόρους, τους κανόνες, τις αξίες και τα δικαιώματα. Η ανάλυση των πιθανών επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο και ο επανασχεδιασμός των πολιτικών με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων αποτελούν τα επόμενα βήματα της συγκεκριμένης μεθοδολογίας. Η διαδικασία ολοκληρώνεται με την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των παρεμβάσεων και των αποτελεσμάτων τους.

<sup>83</sup> Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (JämStöd) (2007), *Gender Mainstreaming Manual: A Book of Practical Methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (JämStöd)*, Stockholm: Swedish Government Official Reports, p. 47. Για τη συνοπτική παρουσίαση της συγκεκριμένης μεθοδολογίας αξιοποιήθηκε το: Αγορίτσα, Χ., Γκερμόση Β., Θελερίτη, Μ., Μοσχοβάκου, Ν., Παπαδοπούλου, Β. & Σκουλάς, Μ. (2011), *Οδηγός Εφαρμογής του Πρότυπου Συστήματος Ένταξης της Ισότητας των Φύλων (ΣΕΙΦ)* στις Πολιτικές των Δήμων, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, text at: <https://goo.gl/UgQzHP>

## Η μέθοδος των 10 Βημάτων<sup>85</sup>

Η μέθοδος των 10 Βημάτων είναι μία από τις πιο διαδεδομένες και δοκιμασμένες μεθόδους για την εφαρμογή του gender mainstreaming στη δημόσια διοίκηση σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, προτείνεται από Οδηγούς και Εγχειρίδια Καλών Πρακτικών του Προγράμματος Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (UNPD) και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Το βήμα 1 απευθύνεται στα άτομα που χαράσσουν πολιτικές και λαμβάνουν τις αποφάσεις, καθώς οι προσωπικές αξίες και η στάση των ατόμων αυτών ως προς τα θέματα φύλου επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό το αποτέλεσμα πολιτικών ή έργων που εφαρμόζονται. Στο βήμα 2 καθορίζεται το κύριο θέμα (ατζέντα φύλου) και εντοπίζονται τα σημεία στα οποία οι πολιτικές μπορεί να έχουν διαφορετικές επιπτώσεις στους άνδρες και στις γυναίκες. Στο βήμα 3 διατυπώνονται και καθορίζονται οι στόχοι, και στο βήμα 4 καταγράφεται η υφιστάμενη κατάσταση. Στη συνέχεια, συγκεντρώνονται οι πληροφορίες που επηρεάζουν τις πολιτικές, διεξάγονται έρευνες/μελέτες και αναλύονται τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν (βήμα 5). Με βάση την αξιολόγηση της προηγούμενης φάσης σχεδιάζονται και κοστολογούνται οι παρεμβάσεις και οι δράσεις που απαιτούνται (προϋπολογισμός, βήμα 6). Κατόπιν, αναπτύσσονται στρατηγικές υπεράσπισης που θα συμβάλουν στην υποστήριξη των πρωτοβουλιών για το gender mainstreaming (βήμα 7), καθορίζονται οι δείκτες και οι διαδικασίες παρακολούθησης (βήμα 8) και αξιολογούνται τα αποτελέσματα (βήμα 9). Τέλος, ακολουθεί η διάχυση των αποτελεσμάτων (στρατηγικές επικοινωνίας, βήμα 10).

<sup>84</sup> Ευρωπαϊκή Ένωση, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών (2008), *Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής προστασίας*, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, σσ. 12-17.

<sup>85</sup> Neimanis, A. (2007), *Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit*, Bratislava: United Nations Development Programme RBEC, pp. 27-60. Για την αναλυτική παρουσίαση της συγκεκριμένης μεθοδολογίας στα ελληνικά, βλ: Γκερμότση, Β. & Σακελλαρίου, Ε. (2009), *Οδηγός Καλών Πρακτικών Εφαρμογής της Ενταξης της Διάστασης του Φύλου (Gender Mainstreaming) στη Δημόσια Διοίκηση*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), σσ. 31-69.

## 2. Γενικές επισημάνσεις για το gender budgeting

Σε αυτήν την ενότητα δίνονται ορισμένες γενικές πληροφορίες για τον όρο *gender budgeting*, ο οποίος στα ελληνικά αποδίδεται ως *κατάρτιση προϋπολογισμών με την οπτική του φύλου*. Αρχικά, ο όρος δημιουργήθηκε για να εκφράσει την ανάγκη ένταξης της οπτικής του φύλου στην κατάρτιση των δημόσιων προϋπολογισμών, όμως κατά την εξέλιξή του εμπλουτίστηκε το περιεχόμενό του και πλέον αναφέρεται σε κάθε είδους προϋπολογισμό (προϋπολογισμούς προγραμμάτων, επιχειρήσεων, μη κυβερνητικών οργανώσεων κ.λπ.). Οι επισημάνσεις που ακολουθούν για την κατάρτιση προϋπολογισμών με την οπτική του φύλου στοχεύουν στην ανάδειξη της σημασίας της συγκεκριμένης διαδικασίας και στην παροχή σχετικής πληροφόρησης, ώστε οι οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών κατά τη διαμόρφωση κατάρτισης προϋπολογισμών, για προγράμματα και δράσεις που υλοποιούν, να συμπεριλαμβάνουν τη διάσταση του φύλου. Σύμφωνα με το Συμβούλιο της Ευρώπης:

Η κατάρτιση δημόσιων προϋπολογισμών με την οπτική του φύλου αποτελεί εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου στη διαδικασία κατάρτισης προϋπολογισμών. Πρόκειται για μια αξιολόγηση των προϋπολογισμών με την οπτική του φύλου, ενσωματώνοντάς την σε όλα τα επίπεδα της διαδικασίας κατάρτισης του προϋπολογισμού και στην αναδιάρθρωση τόσο των εσόδων όσο και των δαπανών, ώστε να προάγεται η ισότητα των φύλων.<sup>86</sup>



Για την κατανόηση της χρησιμότητας και του τρόπου εφαρμογής του εργαλείου αυτού είναι πολύ σημαντικό να καταλάβουμε ότι, παρόλο που η κατάρτιση ενός προϋπολογισμού μοιάζει να είναι μια διαδικασία ουδέτερη ως προς το φύλο, τελικά δεν είναι, καθώς οι δράσεις που χρηματοδοτούνται από έναν προϋπολογισμό στοχεύουν σε συγκεκριμένες ομάδες πληθυσμού και έχουν συγκεκριμένους/ες αποδέκτες/τριες. Επομένως, για την προώθηση της ισότητας των φύλων είναι σημαντικό να μελετάμε και να εξετάζουμε -τόσο κατά τον σχεδιασμό, όσο και κατά την εφαρμογή δράσεων- τις επιδράσεις και τα οφέλη που οι δράσεις ενός φορέα ή μιας οργάνωσης έχουν σε άνδρες και σε γυναίκες.

Αξίζει να αναφέρουμε ότι η πλήρης εφαρμογή του gender budgeting, ιδιαιτέρως για τους προϋπολογισμούς κρατικών φορέων, αποτελεί μια φιλόδοξη υπόθεση, που προϋποθέτει αλλαγή νοοτροπίας, καθώς και προτεραιοτήτων, αναφορικά με την ισότητα των φύλων. Η μέχρι τώρα διεθνής εμπειρία σχετικά με την κατάρτιση προϋπολογισμών με την οπτική του φύλου έχει οδηγήσει στην ανάπτυξη διαφόρων μεθοδολογικών προσεγγίσεων για την εφαρμογή του, οι οποίες βοηθούν στη συλλογή χρήσιμων στοιχείων και στην επίτευξη μιας πιο δίκαιης κατανομής των πόρων. Ωστόσο, στον παρόντα Οδηγό έχουμε επιλέξει να παρουσιάσουμε τη μεθοδολογία του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE),<sup>87</sup> η οποία διακρίνεται σε τρία (3) στάδια για την εφαρμογή του gender budgeting και μπορεί εύκολα να προσαρμοστεί σε φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών.

<sup>86</sup> Quinn, Sh. (2009), *Η κατάρτιση δημόσιων προϋπολογισμών με την οπτική του φύλου (Gender budgeting): Πρακτική εφαρμογή - Εγχειρίδιο*, Γενική Διεύθυνση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Νομικών Υποθέσεων, Συμβούλιο της Ευρώπης, Ελληνική Έκδοση, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, σ. 5.

<sup>87</sup> Βλ. σχετικά: <https://goo.gl/wx3le0>

### Στάδιο 1: Ανάλυση του προϋπολογισμού με την οπτική του φύλου

Στο στάδιο αυτό, οι οργανώσεις καλούνται να καταγράψουν κατά φύλο τους/τις τελικούς/ές ωφελούμενους/ες και αποδέκτες/τριες των χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων. Μία τέτοια ανάλυση θα αναδείξει:

- Τον βαθμό ικανοποίησης των αναγκών των ωφελούμενων.
- Πώς οι διαφορετικές ανάγκες και οι διαφορετικοί ρόλοι ανδρών και γυναικών ωφελούμενων επηρεάζουν τον βαθμό ικανοποίησής τους.
- Τις προκλήσεις και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν άτομα από τις ομάδες-στόχους, τα οποία δεν έχουν πρόσβαση στις υπηρεσίες/δράσεις.
- Τον βαθμό στον οποίο ο προϋπολογισμός έχει μειώσει, επιδεινώσει ή έχει αφήσει αμετάβλητες τις ανισότητες των φύλων.
- Τη σύγκλιση ή τη διάσταση των πολιτικών και των δράσεων για την ισότητα των φύλων που έχουν σχεδιαστεί και των αντίστοιχων αποφάσεων για την αξιοποίηση του προϋπολογισμού τους.
- Τους λόγους για τους οποίους στον προϋπολογισμό πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα διαφορετικά ποσοστά συμμετοχής των ανδρών και των γυναικών κατά τη χρηματοδότηση δράσεων κοινωνικής πολιτικής και πρόνοιας.

### Στάδιο 2: Αναδιάρθρωση του προϋπολογισμού βάσει της ανάλυσής του με την οπτική του φύλου

Στα σημεία όπου η ανάλυση, που προηγήθηκε στο πρώτο στάδιο, ανέδειξε ότι η χρηματοδότηση δεν κατανεμήθηκε κατά τρόπο που να ενισχύεται η ισότητα των φύλων, ο προϋπολογισμός των δράσεων επανεξετάζεται και διαμορφώνεται, έτσι ώστε να αντιμετωπίζεται η ανισότητα. Επίσης, η ίδια διαδικασία θα πρέπει να ακολουθείται, όταν η δέσμευση για δράσεις για την ισότητα των φύλων δεν αντανακλάται στον προϋπολογισμό ή όταν διαπιστώνεται ότι οι επιπτώσεις από την υλοποίηση δράσεων είναι διαφορετικές για κάθε φύλο.

### Στάδιο 3: Ένταξη της διάστασης του φύλου ως κατηγορίας ανάλυσης σε όλες τις διαδικασίες κατάρτισης προϋπολογισμού

Η εφαρμογή του gender budgeting δεν αφορά μόνο το περιεχόμενο των χρηματοδοτούμενων δράσεων, αλλά αφορά όλες τις διαδικασίες που σχετίζονται με την κατάρτιση ενός προϋπολογισμού. Επομένως, απαιτεί συνεχή δέσμευση για την κατανόηση του φύλου και συμπεριλαμβάνει ανάλυση και διαβούλευση, καθώς και διαρκείς αναπροσαρμογές του προϋπολογισμού για να διασφαλίζεται ότι λαμβάνονται υπόψη οι μεταβαλλόμενες ανάγκες ανδρών και γυναικών.



Με βάση τα παραπάνω στάδια, κάθε οργάνωση θα πρέπει να αναπτύξει ένα απλό και εφαρμόσιμο Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα<sup>88</sup> στον τρόπο κατανομής της χρηματοδότησης των δράσεών της, το οποίο θα είναι συμβατό με τον τρόπο λειτουργίας της, το αντικείμενο της δράσης και τον σχεδιασμό της, και παράλληλα θα μπορεί να προσφέρει μετρήσιμα αποτελέσματα και δείκτες για την αξιολόγηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου.

### Προϋποθέσεις<sup>89</sup>

- Κατανόηση του φύλου και των έμφυλων ανισοτήτων.
- Ισχυρή δέσμευση για την προώθηση της ισότητας των φύλων.
- Αλλαγές στις καθημερινές διαδικασίες της οργάνωσης. Η ένταξη της διάστασης του φύλου ως οργανωσιακή αλλαγή (βλ. επόμενη ενότητα).
- Συλλογή κατά φύλο δεδομένων και στοιχείων.
- Συνεργασία με φορείς που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της ισότητας των φύλων.
- Χρηστή διοίκηση και διαβούλευση.
- Αξιολόγηση.

### Οφέλη

- Μεγαλύτερη διαφάνεια αναφορικά με τα κριτήρια που κατανέμονται οι πόροι.
- Συμβολή στη δικαιότερη κατανομή των πόρων και στη βιωσιμότητα, διότι οι διαθέσιμοι πόροι εξειδικεύονται με βάση τις πραγματικές ανάγκες των κοινωνικών ομάδων.
- Αποτίμηση των επιπτώσεων που έχουν οι οικονομικές αποφάσεις σε κάθε φύλο και δημιουργία προϋποθέσεων για αναδιάρθρωση και ανακατανομή των πόρων.
- Εφαρμογή στόχων για την ισότητα των φύλων.

### Βασικές Αρχές<sup>90</sup>

- Δεν πραγματοποιείται εφάπαξ, αλλά είναι μια συνεχής διαδικασία.
- Δεν είναι θέμα που αφορά μόνο τις γυναίκες.
- Απαιτεί αποφασιστική βούληση και δράση, και υποστήριξη με σαφείς δείκτες και στόχους.
- Συμβάλλει στην αναγνώριση των διαφορών που υπάρχουν σε επίπεδο αναγκών, εμπειριών, προτεραιοτήτων στις ζωές των ανδρών και γυναικών.
- Δεν σημαίνει κατάρτιση χωριστών προϋπολογισμών για τις γυναίκες.

<sup>88</sup> Ακολουθεί Ενότητα με αναλυτική παρουσίαση προτεινόμενης μεθοδολογίας για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε δράσεις ΜΚΟ.

<sup>89</sup> Quinn, Sh. (2009), *Η κατάρτιση...*, ό.π., σσ. 13-15.

<sup>90</sup> Προύσκα, Κ., Θελερίτη, Μ., Βουγιούκα, Α., Βάσσου, Β. (2012), *Οδηγός για την ένταξη της οπτικής του φύλου (gender mainstreaming) στην κοινωνική πολιτική που ασκείται σε τοπικό επίπεδο & της κατάρτισης του προϋπολογισμού των Δήμων με την οπτική του φύλου (Gender Budgeting), Ηλικιωμένες γυναίκες*, Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα Progress, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, text at: <https://goo.gl/teSDsR>, σ. 107.

### 3. Ένταξη της διάστασης του φύλου και οργανωσιακή αλλαγή

Όπως φάνηκε και από τις επικρατέστερες μεθοδολογικές προσεγγίσεις για την ένταξη της διάστασης του φύλου που παρουσιάστηκαν στην προηγούμενη ενότητα, ένα βασικό στάδιο/βήμα για την εφαρμογή του gender mainstreaming στις δράσεις και στις πολιτικές φορέων/οργανισμών είναι η αλλαγή γενικότερης νοοτροπίας και κουλτούρας, η οποία πρέπει πρωτίστως να αντανακλάται σε όλες τις πτυχές της εσωτερικής οργάνωσής τους. Επειδή η αλλαγή στον τρόπο λειτουργίας και στο εσωτερικό περιβάλλον της κάθε οργάνωσης αποτελεί κρίσιμο βήμα για την εφαρμογή του gender mainstreaming, αυτή η ενότητα επιλέγει να δώσει έμφαση σε τρόπους επίτευξης της *οργανωσιακής αλλαγής*, παρόλο που αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της μεθοδολογίας για την ένταξη της διάστασης του φύλου.

Ειδικότερα, η ένταξη της διάστασης του φύλου προϋποθέτει αλλαγές στο εσωτερικό περιβάλλον των φορέων, σε όλα τα επίπεδα της διοίκησής τους και σε όλες τις διαδικασίες που λαμβάνουν χώρα για την αποτελεσματική λειτουργία τους. Μόνο μέσα από μία διαδικασία εσωτερικής οργανωσιακής αλλαγής θα καλλιεργηθούν οι ικανότητες/δεξιότητες (capacity building), προκειμένου να τεθεί αποτελεσματικά σε εφαρμογή η στρατηγική της ένταξης του φύλου στο πλαίσιο του ίδιου του φορέα (οργάνωση, ομάδα, συλλογικότητα), αλλά και προκειμένου να ενθαρρυνθούν και άλλοι φορείς για να δράσουν συμπληρωματικά. Φυσικά, αυτή η διαδικασία εσωτερικής αναδιοργάνωσης απαιτεί χρόνο, συνεχή εγργηση, διάθεση πόρων και ανθρώπινο κεφάλαιο.

Η διασφάλιση της ορατότητας του κάθε φύλου στα κείμενα του φορέα (π.χ. δελτία τύπου, ανακοινώσεις, προκηρύξεις, φυλλάδια, εκδόσεις, άλλο υλικό δημοσιότητας), η δημιουργία ειδικού πεδίου για θέματα ισότητας στην ιστοσελίδα του, η υιοθέτηση πρακτικών που υποστηρίζουν τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων (π.χ. δυνατότητα εξ αποστάσεως εργασίας, ευέλικτο ωράριο κ.λπ.), καθώς και η ισόρροπη συμμετοχή κάθε φύλου στα όργανα, στις επιτροπές και στις ομάδες εργασίας, αποτελούν τα συνηθέστερα πρώτα, απλά βήματα που προτείνονται στο πλαίσιο της αναδιαμόρφωσης του εσωτερικού περιβάλλοντος μιας οργάνωσης. Υπάρχουν δεκάδες παρόμοιες ενέργειες και ιδέες, τις οποίες οι οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών πρέπει να αναζητήσουν μέσα από καλές πρακτικές άλλων φορέων, να «ανακαλύψουν», να σχεδιάσουν, να προσαρμόσουν και να εφαρμόσουν.

Επιπλέον, παρόλο που κάθε οργάνωση έχει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά (π.χ. διοικητικό σχήμα, προσωπικό, εσωτερικές διαδικασίες κ.λπ.), υπάρχουν ορισμένες γενικές προϋποθέσεις που πρέπει να καλύπτονται για την επίτευξη οργανωσιακής αλλαγής, στο πλαίσιο της εφαρμογής της ένταξης της διάστασης του φύλου.<sup>91</sup>

<sup>91</sup> United Nations (2002), *Mainstreaming Gender: An overview*, New York: Office of the Special Adviser on Gender Issues, pp. 25-26, text at: <https://goo.gl/00R1de>

- Κατανόηση και δέσμευση: Σαφήνεια σχετικά με τον στόχο της ισότητας των φύλων μεταξύ των εργαζομένων, ιδίως στα υψηλότερα επίπεδα λήψης αποφάσεων, και δέσμευση για την επίτευξη αυτού του στόχου, τόσο σε επίπεδο φορέα, όσο και σε ατομικό επίπεδο.
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων: Καλλιέργεια δεξιοτήτων (π.χ. μέσω τακτικής επιμόρφωσης) που απαιτούνται για την κατανόηση των θεμάτων ισότητας και φύλου και τη δραστηριοποίηση σε αυτό το πεδίο, λαμβάνοντας υπόψη το γενικό πλαίσιο και το αντικείμενο του φορέα/οργανισμού.
- Δομές και μηχανισμοί που: α) διασφαλίζουν ότι οι ανησυχίες και οι οπτικές γυναικών και ανδρών, καθώς και τα θέματα ισότητας αναδεικνύονται και λαμβάνονται υπόψη, τόσο κατά τον προγραμματισμό, όσο και κατά τη λήψη αποφάσεων, β) ενθαρρύνουν σημαντικές διασυνδέσεις μεταξύ τομέων και τμημάτων προς τον στόχο της ισότητας, και γ) απαιτούν συνεχή λογοδοσία της διοίκησης και του προσωπικού αναφορικά με τη στάση τους προς την ενίσχυση της ισότητας των φύλων.
- Καταλυτική παρουσία: Η δημιουργία μονάδας με κύρια αρμοδιότητα τη διαβούλευση σε θέματα ισότητας των φύλων και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο. Η μονάδα αυτή είναι καλό να επικεντρώνεται σε θέματα στρατηγικής της οργάνωσης και να δρα καταλυτικά υπέρ της ισότητας και όχι απλώς ως εποπτικός μηχανισμός για την εφαρμογή του gender mainstreaming.
- Συμμετοχικοί μηχανισμοί: Μέσα με τα οποία εξασφαλίζεται η διαβούλευση, έτσι ώστε γυναίκες και άνδρες, καθώς και υποστηρικτές/τριες της ισότητας των φύλων, να μπορούν να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων και να επηρεάζουν τη διαμόρφωση και την αξιολόγηση του σχεδιασμού και της υλοποίησης των δράσεων, αλλά και της ευρύτερης πολιτικής του φορέα.
- Πληροφόρηση, δεδομένα και έρευνα: Διαθεσιμότητα των αναγκαίων εισροών και πληροφοριών (όπως έρευνες σε θέματα φύλου και επαρκή δεδομένα κατά φύλο), τόσο για τη διαμόρφωση της πολιτικής, όσο και για τον σχεδιασμό/προγραμματισμό.

Η εμπειρία έχει δείξει ότι οι ικανότητες και οι δεξιότητες που απαιτούνται για την ενασχόληση στο πεδίο της ισότητας των φύλων δεν αναπτύσσονται αυτόματα. Για τον λόγο αυτό, είναι προτιμότερο ένας οργανισμός να αναπτύξει ένα σχέδιο δράσης για την ισότητα,<sup>92</sup> το οποίο θα θέτει ρεαλιστικούς στόχους, θα καθορίζει τις αρμοδιότητες και τις ευθύνες του/της καθενός/μιάς, ενώ παράλληλα θα ενεργοποιεί μέσα για τη στήριξη της προσπάθειας.

Η ανάλυση ενός φορέα βάσει της πολιτικής του σε θέματα ισότητας και φύλου αποτελεί απαραίτητη ενέργεια, που πρέπει να προηγηθεί της ανάπτυξης του σχεδίου ισότητας. Μία τέτοια ανάλυση αναμένεται να προσφέρει σημαντικές πληροφορίες και να αναδείξει στοιχεία τα οποία δεν είναι εκ πρώτης όψεως εμφανή, αλλά αποτελούν σημαντικό υλικό, τόσο για την επίτευξη οργανωσιακής αλλαγής προς την κατεύθυνση της προώθησης της ισότητας των φύλων, όσο και για την εφαρμογή του gender mainstreaming.

<sup>92</sup> Για τα βήματα σχεδιασμού και ανάπτυξης Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα, βλ. παρακάτω την Ενότητα με τίτλο: «Προτεινόμενη μεθοδολογία για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε δράσεις ΜΚΟ».

Οι απαντήσεις στα ενδεικτικά ερωτήματα που περιλαμβάνονται στον παρακάτω πίνακα αποτελούν έναν πρακτικό τρόπο για την πραγματοποίηση της παραπάνω ανάλυσης. Η συμπλήρωση του πίνακα μπορεί να αποτελέσει και εκπαιδευτική δραστηριότητα.

Ειδικότερα, οι εκπαιδευόμενοι/ες μπορούν να δουλέψουν σε ομάδες εργασίας, να συζητήσουν για τις διαφορές/ομοιότητες στην κουλτούρα των φορέων τους, να παρουσιάσουν τα αποτελέσματα της συζήτησης κάθε ομάδας, και στο τέλος να προτείνουν αλλαγές για την οργάνωσή τους, αλλά και να σκιαγραφήσουν το προφίλ της ιδανικής οργάνωσης αναφορικά με την πρόωθηση και την εφαρμογή της ισότητας των φύλων.

<b>Θεσμικό πλαίσιο</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Από ποιον/α ιδρύθηκε η οργάνωσή σας και γιατί;</li> <li>• Ποιοι ήταν οι στόχοι που τέθηκαν όταν ιδρύθηκε;</li> <li>• Ποια είναι τα κύρια ενδιαφέροντα της οργάνωσής σας;</li> <li>• Ποιες είναι οι ομάδες-στόχοι στις οποίες απευθύνεστε;</li> </ul>
<b>Ιδεολογία, αρχές και πρότυπα</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Περιγράψτε συνοπτικά τις αρχές και τα πρότυπα της οργάνωσής σας (π.χ. μελλοντικοί στόχοι, τρόποι ανέλιξης, ευαισθητοποίηση σε θέματα οικογένειας/περιβάλλοντος κ.λπ.).</li> <li>• Υπάρχει στόχος για ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη διοίκηση και στη λήψη αποφάσεων;</li> <li>• Στην οργάνωσή σας θεωρείτε ότι υπάρχει δικαιοσύνη σε ό,τι αφορά την αξιολόγηση των επιδόσεων των εργαζομένων;</li> <li>• Εντοπίζετε διαφορές μεταξύ αξιών/αρχών για άνδρες και γυναίκες στα διάφορα επίπεδα διοίκησης;</li> </ul>
<b>Οργανωσιακή κουλτούρα</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ποιο είναι το πιο σημαντικό στοιχείο που χαρακτηρίζει την οργανωσιακή κουλτούρα της οργάνωσής σας;</li> <li>• Εντοπίζετε κάτι σαν «ανδρική» και «γυναικεία» κουλτούρα στην οργάνωση;</li> <li>• Υπάρχουν χωριστά πεδία/αντικείμενα στα οποία απασχολούνται άνδρες/γυναίκες;</li> <li>• Υπάρχουν πολιτισμικές διαφορές μεταξύ των ατόμων που δουλεύουν στην οργάνωσή σας;</li> </ul>
<b>Προσωπικό και εθελοντές/τριες</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ποια είναι τα επίπεδα ιεραρχίας της οργάνωσής σας;</li> <li>• Σε ποια από τα επίπεδα αυτά υπάρχουν άνδρες και σε ποια γυναίκες;</li> <li>• Πόσες γυναίκες και πόσοι άνδρες βρίσκονται στις ανώτερες θέσεις;</li> <li>• Πόσα άτομα εργάζονται και πόσα άτομα είναι εθελοντές/τριες;</li> <li>• Πόσα άτομα από αυτά είναι άνδρες και πόσα γυναίκες;</li> <li>• Σε ποια τμήματα/υπηρεσίες εργάζονται άνδρες και σε ποια γυναίκες;</li> <li>• Υπάρχουν κοινωνικές ομάδες που δεν εντοπίζονται στο προσωπικό της οργάνωσής σας; (π.χ. μειονότητες)</li> </ul>
<b>Ωράριο και αρμοδιότητες</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ποιο είναι το ωράριο εργασίας του προσωπικού σε κάθε επίπεδο διοίκησης;</li> <li>• Υπάρχουν διαφορετικά ωράρια και ποιοι/ες θίγονται κυρίως από αυτά;</li> <li>• Ποια εθελοντική εργασία (είδος και χρόνος) αναμένεται συνήθως από τους/τις εθελοντές/τριες;</li> <li>• Υπάρχουν διαφορετικές προσδοκίες από τις γυναίκες και διαφορετικές από τους άνδρες σε σχέση με την παροχή υπερωριακής ή εθελοντικής εργασίας;</li> </ul>

<p><b>Ωράριο και αρμοδιότητες</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Το προσωπικό πλήρους απασχόλησης οφείλει να παρέχει και εθελοντική εργασία;</li> <li>• Υπάρχει πολλή πίεση στο εργασιακό περιβάλλον της οργάνωσης;</li> <li>• Αναγκάζεστε να δουλεύετε και πέραν του εργασιακού ωραρίου σας;</li> <li>• Οι ώρες εργασίας επηρεάζουν διαφορετικά άνδρες και γυναίκες;</li> </ul>
<p><b>Διοικητική διάρθρωση</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ποια είναι τα επίπεδα διοίκησης της οργάνωσής σας;</li> <li>• Υπάρχουν τυπικά και άτυπα δίκτυα εργασίας;</li> <li>• Πώς ενσωματώνονται σε αυτά τα δίκτυα άνδρες και γυναίκες (βάσει της πολιτισμικής τους διαφορετικότητας);</li> <li>• Ποιες αρμοδιότητες έχει η διοίκηση;</li> <li>• Ποια είναι τα ποσοστά ανδρών και γυναικών σε κάθε επίπεδο διοίκησης;</li> <li>• Οι γυναίκες κατέχουν θέσεις στη διοίκηση του φορέα και συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων;</li> </ul>
<p><b>Στάσεις της οργάνωσης σε θέματα σεξουαλικού προσανατολισμού</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Η ετεροφυλοφιλία είναι ο «καθιερωμένος» σεξουαλικός προσανατολισμός στην κοινωνία. Αυτό συμβαίνει και στο περιβάλλον της οργάνωσής σας;</li> <li>• Η γνωστοποίηση (coming out) της σεξουαλικής ταυτότητας ενός ατόμου γίνεται ανοιχτά;</li> <li>• Υπάρχουν κοινωνικές κυρώσεις για συμπεριφορές που αποκλίνουν από τον κανόνα;</li> <li>• Έχουν υπάρξει περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία ή στο πλαίσιο εθελοντισμού στην οργάνωσή σας; Αν ναι, πώς τις χειρίστηκε η διοίκηση;</li> <li>• Το θέμα της σεξουαλικότητας και του σεξουαλικού προσανατολισμού αποτελεί σημαντικό ζήτημα στο πλαίσιο λειτουργίας της οργάνωσής σας;</li> </ul>
<p><b>Αξιολόγηση επιδόσεων</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ποιες επιδόσεις επιβραβεύονται;</li> <li>• Ποιες επιδόσεις αναγνωρίζονται και ποιες οδηγούν σε προαγωγή;</li> <li>• Ποιες επιδόσεις δεν λαμβάνουν αναγνώριση;</li> <li>• Ποιοι/ες εργάζονται σε αντικείμενα ειδικής/ιδιαίτερης σημασίας;</li> <li>• Υπάρχουν θέματα ιδιαίτερης σημασίας που αποτιμώνται διαφορετικά;</li> <li>• Η εργασία των γυναικών σε θέματα ιδιαίτερης σημασίας αποτιμάται ισότιμα;</li> <li>• Εντοπίζετε διαφορές στην οικονομική και στην κοινωνική επιβράβευση;</li> </ul>
<p><b>Εξειδικευμένη εργασία</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ποιες είναι οι ειδικές προτεραιότητες της οργάνωσής σας;</li> <li>• Έχετε συναντήσει θέματα που συνδέονται με το φύλο στην εργασία σας; Αν ναι, τι είδους;</li> <li>• Έχετε πραγματοποιήσει κατά φύλο ανάλυση σε δεδομένα που έχετε στη διάθεσή σας;</li> <li>• Πώς πρότυπα, αξίες, ο έμφυλος καταμερισμός της εργασίας, προσεγγίσεις και συμπεριφορές εκδηλώνονται στο πεδίο της δραστηριότητάς σας;</li> <li>• Ποιες διαφορές ανδρών και γυναικών έχετε αναλύσει;</li> <li>• Εσείς πώς λαμβάνετε υπόψη τα θέματα φύλου στο πεδίο της εργασίας σας;</li> <li>• Πώς λαμβάνονται υπόψη τα θέματα φύλου κατά τον σχεδιασμό της επιστημονικής/εξειδικευμένης δραστηριότητας της οργάνωσής σας;</li> </ul>

## 4. Προτεινόμενη μεθοδολογία για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε δράσεις ΜΚΟ

Λαμβάνοντας υπόψη τις μεθοδολογίες που παρουσιάστηκαν παραπάνω, αλλά και τις ιδιαιτερότητες των οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών και ειδικότερα των ΜΚΟ, προτείνεται μία μεθοδολογία για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε δράσεις των ΜΚΟ, η οποία μπορεί να προσαρμοστεί στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και στις ανάγκες της κάθε οργάνωσης. Η μεθοδολογία βασίζεται στο εγχειρίδιο της Wassenaar «Ενσωματώνοντας το φύλο στη ΜΚΟ σας».<sup>93</sup>

Για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε μια οργάνωση 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 αξιολόγηση.

### ΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΚΑΝΟΥΜΕ ΚΑΙ ΜΕ ΠΟΙΟΝ ΤΡΟΠΟ...

Εφόσον έχει εξασφαλιστεί η κατανόηση των βασικών εννοιών που σχετίζονται με το φύλο, τα σημαντικά ερωτήματα που ακολουθούν είναι:

- Πώς μπορούμε να επιφέρουμε αλλαγές στην οργάνωσή μας;
- Πώς θα διασφαλιστεί η ισότητα των φύλων εντός της οργάνωσης;
- Από πού ξεκινάμε;
- Τι πρέπει να κοιτάζουμε;
- Πώς θα προετοιμαστούμε;

#### 4.1. Στάδιο Προετοιμασίας: Προϋποθέσεις για αλλαγές

Προκειμένου μια οργάνωση να ενσωματώσει τη διάσταση του φύλου, θα πρέπει πρώτα από όλα να είναι ανοιχτή στην αλλαγή και, το σημαντικότερο, να καταλάβει ότι η αλλαγή αυτή είναι απαραίτητη. Οι αλλαγές δεν είναι σχεδόν ποτέ ευπρόσδεκτες. Αφού είμαστε ευχαριστημένοι/ες με την παρούσα κατάσταση, γιατί πρέπει να αλλάξουμε κάτι; Με την αλλαγή μπορεί να χάσουμε τον έλεγχο και την τωρινή μας θέση ή μπορεί να κάνουμε λάθη. Για να μπορέσουμε να πείσουμε ότι χρειάζεται αλλαγή, πρέπει να καταστεί σαφές στα μέλη της οργάνωσης το όφελος από την αλλαγή αυτή σε προσωπικό επίπεδο, αλλά και για την ίδια την οργάνωση και την ομάδα-στόχο της.

### ΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΓΝΩΡΙΖΟΥΜΕ ΣΕ ΑΥΤΟ ΤΟ ΣΤΑΔΙΟ;

- Πρέπει όλα τα μέλη 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 της οργάνωσή μας και απλώς να συνδέεται με συγκεκριμένα άτομα ή προγράμματα.
- Κατά τη συζήτηση μπορεί να βγουν στην επιφάνεια κάποιες απαρχαιωμένες και ξεπερασμένες αντιλήψεις σχετικά με το φύλο. Γι' αυτό είναι αναγκαίο να κατανοήσουμε τη σημασία του φύλου και πόσο ουσιώδες είναι για την ανάπτυξη της κοινωνίας.

- Η αλλαγή πρέπει να γίνει σε επίπεδο πολιτικό, δομής και διαδικασιών της οργάνωσης. 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 βρούμε σίγουρα αντίσταση, κυρίως όσον αφορά την έλλειψη των οικονομικών και ανθρώπινων πόρων, αλλά και του διαθέσιμου χρόνου. Πρέπει να εντοπίσουμε γιατί συγκεκριμένα άτομα αντιστέκονται στην αλλαγή. Αν κατανοήσουμε γιατί κάποια άτομα σκέφτονται με συγκεκριμένο τρόπο, μπορούμε να βρούμε αποτελεσματικές λύσεις και να καταλήξουμε σε συμφωνία.
- Η αλλαγή είναι μια διαδικασία, κατά την οποία, βήμα προς βήμα, θα προχωρήσουμε προς τα εμπρός. Μερικές φορές όμως πρέπει να πάμε πίσω, να επανεξετάσουμε κάποια ζητήματα, προκειμένου να γίνουν πιο ξεκάθαρα, ή να κάνουμε 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 στηρίζουν τη διαδικασία και να συνεισφέρουν στην αλλαγή.
- Εάν εντοπίσουμε τα δυνατά σημεία της οργάνωσής μας και δουλέψουμε πάνω σε αυτά, θα επιτύχουμε μεγαλύτερη πρόοδο από ό,τι αν εστιάσουμε στα αρνητικά σημεία.

Δεν υπάρχει μία συνταγή που να ταιριάζει σε όλες τις οργανώσεις.  
Κάθε οργάνωση απαιτεί μία εξατομικευμένη προσέγγιση,  
σύμφωνα με την κατάσταση και τις ανάγκες της,  
τα άτομά της και το περιβάλλον στο οποίο η οργάνωση λειτουργεί.



### ΠΟΥ ΒΡΙΣΚΟΜΑΣΤΕ ΚΑΙ ΠΟΥ ΘΕΛΟΥΜΕ ΝΑ ΠΑΜΕ

Μετά το στάδιο της προετοιμασίας ακολουθούμε τα παρακάτω βήματα:





## ΒΗΜΑ



### 1 Ανάλυση της οργάνωσης

Αρχικά, όπως ήδη παρουσιάστηκε εκτενώς στην προηγούμενη ενότητα, πρέπει να προχωρήσουμε σε μια ανάλυση της οργάνωσής μας βάσει της οπτικής του φύλου. Αυτό το στάδιο περιλαμβάνει δύο βασικές ενέργειες για την ανάλυση της οργάνωσης. Η πρώτη αφορά στην ανάλυση του προφίλ της οργάνωσης και η δεύτερη στην ανάλυση των δυνατών και αδύναμων σημείων της (SWOT analysis).

#### ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΦΙΛ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ

Για να ξεκινήσουμε την ανάλυση της οργάνωσής μας είναι απαραίτητο να μελετήσουμε το προφίλ της. Υπάρχουν διάφοροι τρόποι για να σκιαγραφήσουμε το προφίλ μιας οργάνωσης. Ένας εύκολος τρόπος είναι να φτιάξουμε έναν πίνακα, όπου θα αποτυπώνονται όλες οι σχετικές πληροφορίες, όπως ο ακόλουθος:

ΠΡΟΦΙΛ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ	
Αποστολή της οργάνωσης	Ποιος είναι ο λόγος ύπαρξης της οργάνωσης;
Στόχοι της οργάνωσης	Ποιος είναι ο στόχος του έργου/του προγράμματος/της οργάνωσης;
Στρατηγικές	Προσεγγίσεις και τρόποι που χρησιμοποιεί η οργάνωση για την επίτευξη των στόχων της.
Δράσεις	Τι είδους δράσεις υλοποιεί η οργάνωση για την εφαρμογή της στρατηγικής της και την επίτευξη των στόχων της;
Δομή	Οργανωτικό σχήμα, καταμερισμός καθηκόντων και ποιος/α είναι υπεύθυνος/η.
Συστήματα	Διαδικασίες και εργαλεία που χρησιμοποιεί η οργάνωση για ανάλυση, προγραμματισμό, παρακολούθηση και αξιολόγηση των δράσεών της.
Διαθέσιμοι πόροι	Προσωπικό, οικονομικοί πόροι και υποδομές.
Κουλτούρα	Στάσεις, συμπεριφορές, κανόνες και αξίες του προσωπικού και των μελών της οργάνωσης.
Σχέσεις εκτός οργάνωσης	Συνεργασία με άλλες οργανώσεις και φορείς, δικτύωση.

## ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΥΝΑΤΩΝ ΚΑΙ ΑΔΥΝΑΜΩΝ ΣΗΜΕΙΩΝ (SWOT ANALYSIS)

Η ανάλυση των δυνατών και αδύναμων σημείων αποτελεί ένα εύχρηστο εργαλείο, το οποίο βοηθάει να βρούμε τα ισχυρά και τα αδύναμα σημεία της οργάνωσής μας, όπως επίσης τις ευκαιρίες και τις απειλές έξω από αυτήν.

ΠΡΟΦΙΛ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ			
Εσωτερικό περιβάλλον της οργάνωσης		Εξωτερικό περιβάλλον της οργάνωσης	
Δυνατά Σημεία	Αδυναμίες	Ευκαιρίες	Απειλές
Υπαρξη ευαισθητοποιημένου προσωπικού και μελών	Έλλειψη γνώσης για θέματα φύλου	Διαθέσιμος/η εμπειρογνώμονας σε θέματα φύλου	Αρνητική στάση ως προς τα θέματα φύλου από χορηγούς

Η ανάλυση SWOT θα μπορούσε να οργανωθεί στα ακόλουθα στάδια:

- Το πρώτο στάδιο περιλαμβάνει την καταγραφή/αναφορά και συζήτηση για κάθε συνιστώσα/πτυχή της οργάνωσης, τα πλεονεκτήματά της και τις αδυναμίες της σε σχέση με τα θέματα ισότητας των φύλων. Είναι, επίσης, σημαντικό να εξετάσουμε και να συζητήσουμε τα αίτια των δυνατών και αδύναμων σημείων. Τα αποτελέσματα τα γράφουμε στον πίνακα με τη μορφή λέξεων-κλειδιών –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 το κράτος των ΜΚΟ και γενικά των οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών, τον ρόλο και τις συμπεριφορές των άλλων οργανώσεων, αλλά και πιθανών χορηγών κ.λπ. Τα αποτελέσματα τα σημειώνουμε στον πίνακα.
- Σε επόμενο στάδιο θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί καταιγισμός ιδεών, χρησιμοποιώντας τα στοιχεία από τον πίνακα, σχετικά με τον βαθμό στον οποίο η οργάνωση 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 (βλ. και παρακάτω βήμα 2). 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 στην οργάνωσή μας, προκειμένου να βρούμε τρόπο για να τις αντιμετωπίσουμε.

### Προσοχή!!

Συζητάμε μόνο για την υφιστάμενη πραγματική κατάσταση της οργάνωσης και όχι για μια κατάσταση που θα επιθυμούσαμε.

### Κομμένο και ραμμένο στα μέτρα μας...

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, κάθε οργάνωση είναι διαφορετική, και γι' αυτό κάθε διαδικασία πρέπει να είναι προσαρμοσμένη στην κατάσταση και στις ιδιαίτερες ανάγκες της εκάστοτε οργάνωσης. Η προσέγγιση που θα ακολουθήσετε και ο τρόπος εργασίας εξαρτώνται από τη δομή, την κουλτούρα και τη μορφή της οργάνωσης.

Αυτό που χρειαζόμαστε σε αυτό το στάδιο είναι **ΡΕΑΛΙΣΤΙΚΗ ΣΚΕΨΗ**.

Όταν δουλεύουμε με θέματα φύλου, πρέπει να έχουμε ρεαλιστική στάση και ρεαλιστικό τρόπο σκέψης, ανοικτό μυαλό, καλές δεξιότητες επικοινωνίας και δημιουργικές λύσεις.

Ο κόσμος δεν μπορεί να αλλάξει σε μια μέρα.

Οι διαχρονικές υφιστάμενες πολιτικές, στάσεις, αξίες και ιδέες είναι δύσκολο να αλλάξουν.

Χρειάζονται σαφή κίνητρα, ενημέρωση/ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου και χρόνος.

## ΒΗΜΑ



### Εντοπισμός των απαιτούμενων αλλαγών

Κατά το προηγούμενο στάδιο της ανάλυσης, καταγράψαμε σε πίνακα την υφιστάμενη κατάσταση της οργάνωσης σε σχέση με θέματα φύλου. Το επόμενο βήμα είναι να εντοπίσουμε ποιες αλλαγές χρειάζονται και πού θα εφαρμοστούν. Ειδικότερα:

- Επιστρέφουμε στις σημειώσεις και στον πίνακα που συμπληρώσαμε κατά την ανάλυση της οργάνωσής μας στο πρώτο στάδιο.
- Συζητάμε (καταιγισμός ιδεών) με τα μέλη και το προσωπικό για τις αλλαγές που χρειάζονται να γίνουν.
- Σε αυτήν τη φάση δεν χρειάζεται να προχωρήσουμε σε μεγαλύτερη ανάλυση, απλώς να εντοπίσουμε τις αλλαγές που επιθυμούμε και πιστεύουμε ότι χρειάζεται η οργάνωση μας.
- Σημειώνουμε και ιεραρχούμε τις αλλαγές σύμφωνα με το ποια θεωρούμε πιο σημαντική. Η λίστα των αλλαγών μας πρέπει να είναι λογική και εφικτή.

## ΒΗΜΑ



### 3 Ανάπτυξη στρατηγικής και σχεδίου δράσης

Στο Βήμα 2 αποφασίσαμε ποιες αλλαγές θέλουμε και πιστεύουμε ότι πρέπει να κάνουμε στην οργάνωσή μας. Επίσης δημιουργήσαμε μία λίστα των προτεραιοτήτων μας. Πώς όμως θα πραγματοποιήσουμε 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 εντοπίσαμε ότι χρειάζονται στην οργάνωσή μας με την ανάλυση των δυνατών και αδύναμων σημείων, σε σαφείς και ξεκάθαρους στόχους. Πρέπει να εφαρμοστεί σε όλα τα επίπεδα της οργάνωσής μας 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.



#### Στόχοι

Οι στόχοι αναφέρονται σε συγκεκριμένα, μετρήσιμα αποτελέσματα, που πρέπει να επιτευχθούν σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

- Τι θέλουμε να επιτύχουμε;
- Οι στόχοι πρέπει να είναι ρεαλιστικοί και εφικτοί.
- Κάθε στόχος απαιτεί ανθρωπίνους και οικονομικούς πόρους, οι οποίοι πρέπει να είναι ήδη διαθέσιμοι ή να είναι δυνατόν να αποκτηθούν.
- Οι στόχοι μπορεί επίσης να διαιρεθούν σε μακροχρόνιους (π.χ. σε 3 χρόνια η οργάνωση θα καταφέρει να ενσωματώσει πλήρως τη διάσταση του φύλου σε όλες τις δραστηριότητές της) και βραχυπρόθεσμους (π.χ. τον επόμενο μήνα θα πραγματοποιήσουμε επιμόρφωση του προσωπικού σε θέματα φύλου).



#### Στρατηγική

Για να πετύχουμε τον κάθε στόχο, πρέπει να ορίσουμε τον τρόπο με τον οποίο θα το κάνουμε. Αυτό ονομάζεται στρατηγική, πρόκειται για τον τρόπο με τον οποίο η οργάνωση θα καλύψει τις ανάγκες των μελών της.

- Πώς θα το κάνουμε;
- Ποιον δρόμο θα διαλέξουμε;



#### 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 μετατρέψουμε 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 χρειαζόμαστε;
- Αναμενόμενα αποτελέσματα. Τι περιμένουμε να πετύχουμε;
- Επιπτώσεις. Τι επιπτώσεις θα έχει η ενέργεια στους/στις εμπλεκόμενους/ες;
- Δείκτες. Με τους δείκτες μετράμε τα επιτεύγματα των στόχων.
- Χρονοδιάγραμμα. Ένα σχέδιο δράσης πρέπει να έχει συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα. Πότε θα πραγματοποιηθεί η κάθε ενέργεια; Πότε αναμένουμε τα αποτελέσματα κάθε ενέργειας; Πότε θα μετρήσουμε τα αναμενόμενα αποτελέσματα;

## ΒΗΜΑ



### 4 Εφαρμογή του σχεδίου δράσης για την ισότητα

Το επόμενο βήμα αφορά την εφαρμογή του Σχεδίου Δράσης Ισότητας. Αν η διαδικασία ως τώρα έχει πάει καλά, αν τα μέλη του προσωπικού έχουν κίνητρα και συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, θα αρχίσουν να αισθάνονται ευθύνη για αυτό που κάνουν. Έτσι, δημιουργείται η ανάγκη για συμμετοχικότητα, η οποία είναι απαραίτητη, ώστε τα μέλη του προσωπικού να αισθάνονται αφοσιωμένα και να πιστεύουν σε αυτό που κάνουν.

Ιδανικά, καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας θα ήταν προτιμότερο να έχουμε έναν/μία έμπειρο/η εκπαιδευτή/τρια ευαισθητοποιημένο/η και καταρτισμένο/η σε θέματα φύλου, ώστε να διευκολύνει, να βοηθήσει, να συμβουλευτεί και να καθοδηγήσει τη διαδικασία. Αυτό το άτομο θα πρέπει να είναι αποδεκτό και σεβαστό από την οργάνωση, να γνωρίζει την κατάσταση σε τοπικό επίπεδο και να έχει οργανωτικές ικανότητες. Μια άλλη επιλογή θα ήταν να δημιουργήσουμε μία μικρή επιτροπή, που να απαρτίζεται από αφοσιωμένα και σεβαστά μέλη τη οργάνωσης από διάφορα τμήματα ή τομείς της. Επίσης, θα μπορούσαμε να αξιοποιήσουμε έναν/μία εξωτερικό/ή διαμεσολαβητή/τρια. Η όλη διαδικασία περιλαμβάνει την εκμάθηση μέσα από την πράξη και κάνοντας λάθη. Με αυτόν τον τρόπο μπορούμε να αναλύσουμε την αιτία των λαθών αυτών και να προσπαθήσουμε να βρούμε λύσεις και στρατηγικές που λειτουργούν καλύτερα. Δεν ξεχνάμε να απολαμβάνουμε τα θετικά αποτελέσματα. Οι αλλαγές απαιτούν υπομονή, θάρρος, αφοσίωση, και να μην τα παρατάμε.

#### Γενικές επισημάνσεις

- Αν και προκύπτει ως πιο επιτακτική η ανάγκη για έργα και προγράμματα που συμβάλλουν στη βελτίωση της κατάστασης των γυναικών, ωστόσο η κατάσταση των ανδρών είναι και αυτή συχνά πολύ δύσκολη και σχετίζεται με θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τη φτώχεια, κ.ά.
- Συχνά, όταν οι άνδρες έχουν να ασχοληθούν με θέματα φύλου, αντιδρούν με αντίσταση και δυσπιστία. Ωστόσο, αυτό σημαίνει ότι πρέπει να αντιμετωπίσουν την πραγματικότητα, και αυτό είναι συχνά αποκαλυπτικό, τους επιβραβεύει και τους παρέχει κίνητρα. Αυτό μπορεί να συμβεί αν, για παράδειγμα, μία οργάνωση πραγματοποιήσει μελέτες σχετικά με τις ζωές των ανδρών και των γυναικών.

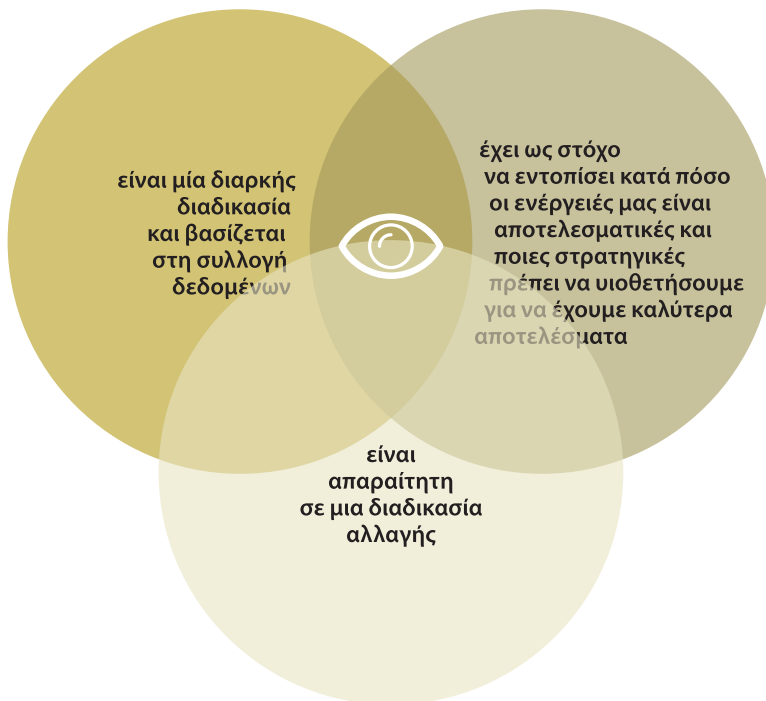
## ΒΗΜΑ



### Παρακολούθηση και αξιολόγηση

Η διαδικασία της αλλαγής χρειάζεται συνεχή παρακολούθηση και αξιολόγηση. Θα πρέπει να ελέγχουμε αν βρισκόμαστε στον σωστό δρόμο ή αν έχουμε 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 δράσουμε. Μια διαδικασία αλλαγής είναι σαν ένα παιδί που μαθαίνει πώς να περπατάει: πέφτει και ξανασηκώνεται. Δεν πρέπει να αποθαρρυνόμαστε. Μπορούμε να απολαύσουμε τα θετικά αποτελέσματα και να προσαρμόσουμε τις στρατηγικές μας για να αντιμετωπίσουμε τα αρνητικά αποτελέσματα.

#### Η παρακολούθηση:



- Η παρακολούθηση φαίνεται πολύπλοκη διαδικασία, αλλά δεν πρέπει να είναι.
- Πρέπει να υιοθετήσουμε ένα σύστημα παρακολούθησης, το οποίο θα είναι προσαρμοσμένο στην κατάσταση και στις ανάγκες μας.
- Πρέπει να σκεφτούμε πώς θα πραγματοποιήσουμε την παρακολούθηση, ποιο άτομο θα αναλάβει τι και ποιους πόρους χρειαζόμαστε.
- Πρέπει να φτιάξουμε μία λίστα ελέγχου δεικτών. Τι θέλουμε να μετρήσουμε;
- Κάποια προγράμματα είναι πιο εύκολο να τα παρακολουθήσουμε συγκριτικά με κάποια άλλα. Οι αλλαγές στις συμπεριφορές και στις στάσεις, για παράδειγμα, είναι δύσκολο να παρακολουθούνται, γι' αυτό πρέπει να χρησιμοποιήσουμε από την αρχή καλούς δείκτες.

## Κατευθυντήριες αρχές για τη διαδικασία της παρακολούθησης

- Προσπαθούμε να κρατήσουμε λίγες, αλλά βασικές πληροφορίες από σημαντικούς τομείς, λαμβάνοντας υπόψη ποιος/α πρέπει να γνωρίζει και τι πρέπει να γνωρίζει. Ποιες πληροφορίες χρειάζεται το προσωπικό της οργάνωσης και ποιες 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 μας διδάξει τι πήγε καλά, ποια ήταν η σωστή μέθοδος που έπρεπε να ακολουθήσουμε και ποια ήταν λάθος. Χρησιμοποιήθηκαν οι σωστοί πόροι; Οι οικονομικοί πόροι που δαπανήθηκαν ήταν ανάλογοι του αποτελέσματος;
- Πρέπει να χρησιμοποιούμε μεθόδους που βασίζονται στη συμμετοχικότητα, ώστε όλοι και όλες να αισθάνονται ότι συμμετέχουν ενεργά.
- Όταν ανακαλύψουμε μέσω της διαδικασίας της παρακολούθησης ότι κάτι δεν αποδίδει και δεν είναι αποτελεσματικό, οφείλουμε να ενεργήσουμε.
- Συχνά η παρακολούθηση και η αξιολόγηση επικαλύπτονται μεταξύ τους.

Μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε έναν πίνακα για το σύστημα παρακολούθησής μας. Κοιτάμε τον πίνακα που είχαμε κάνει για να φτιάξουμε το σχέδιο δράσης και επιλέγουμε τι θέλουμε να παρακολουθήσουμε, με ποιον τρόπο και ποιο άτομο θα το αναλάβει. Χρησιμοποιούμε τους δείκτες που θέσαμε στο σχέδιο δράσης, για να σιγουρευτούμε ότι βρισκόμαστε στον σωστό δρόμο. Ανάλογα με τα αποτελέσματα που θα προκύψουν κατά τη διαδικασία της παρακολούθησης, μπορεί να χρειαστεί να επαναπροσδιορίσουμε τους στόχους μας και να προσαρμόσουμε ανάλογα το σχέδιο δράσης μας.

Η αξιολόγηση αποτελεί μια διαδικασία από μόνη της. Παρακολουθούμε και αξιολογούμε τα δεδομένα τα οποία συλλέγουμε, αφού έχουμε αρχίσει τη διαδικασία εφαρμογής του σχεδίου δράσης μας. Αυτές οι ενέργειες αποτελούν μέρος της συνεχούς επαναξιολόγησης των αναγκών μας, της καταλληλότητας των αποκρίσεων που λαμβάνουμε, αλλά και των επιθυμητών αλλαγών. Τα ακριβή αποτελέσματα από τη διαδικασία της παρακολούθησης μπορούν να τροφοδοτήσουν τη διαδικασία της αξιολόγησης.

### Η αξιολόγηση:



- Είναι συνήθως το τελικό στάδιο ενός προγράμματος ή διαδικασίας, αλλά συχνά χρονικά η αρχή μιας νέας φάσης, ή η επέκτασή της ή μία νέα πρόταση.
- 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 της οργάνωσης 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 εξετάζουμε την διαδικασία κατά την υλοποίηση, για παράδειγμα, ενός προγράμματος, και η αξιολόγηση των επιπτώσεων, όπου εξετάζουμε τον αντίκτυπο του προγράμματος στην ομάδα-στόχο.

Κατά τη διαδικασία της αξιολόγησης εξετάζουμε τα παρακάτω:

- **Αποτελεσματικότητα (effectiveness)**

Σε ποιο βαθμό πετύχαμε τους στόχους μας; Με ποιο κόστος; Ποιες είναι οι αιτίες στην περίπτωση που δεν καταφέραμε να πετύχουμε τους στόχους μας; Ποιες στρατηγικές χρησιμοποιήθηκαν και ποιες ενέργειες πραγματοποιήθηκαν; Ποια ήταν τα δυνατά και τα αδύναμα σημεία των στρατηγικών και των ενεργειών; Οι στόχοι εξακολουθούν να ισχύουν ή πρέπει να προσαρμοστούν; Ποιες αλλαγές πρέπει να γίνουν, προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι;

- **Αποδοτικότητα (efficiency)**

Τα κόστη είναι αναλογικά με τα οφέλη; Με την έννοια κόστη εννοούμε τους πόρους που χρησιμοποιήθηκαν (ανθρώπινο δυναμικό, χρόνος, ενέργεια, χρήματα και υλικά).

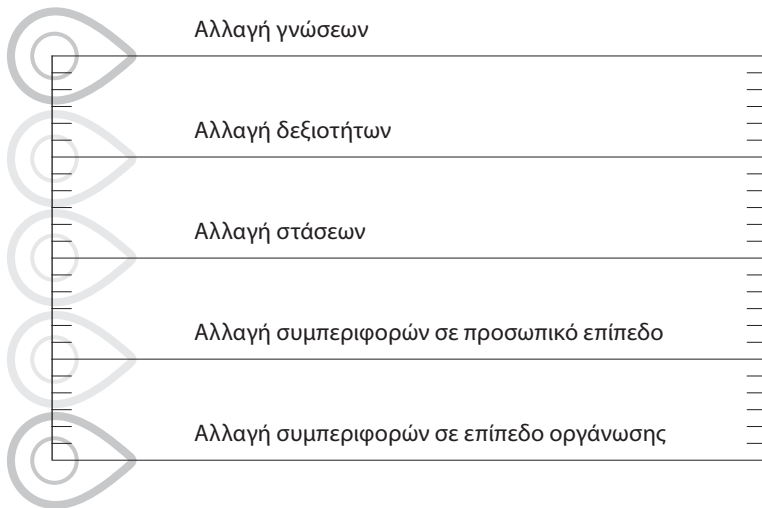
- **Ανάλυση της επίδρασης (impact analysis)**

Ποιον αντίκτυπο είχαν οι ενέργειες στο προσωπικό, την ίδια την οργάνωση και τα εμπλεκόμενα μέρη; Ποιες αλλαγές έγιναν; Οι αλλαγές μπορεί να είναι αυτές που επιθυμούσαμε ή άλλες που δεν περιμέναμε.

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε μία οργάνωση  
δεν είναι εύκολη διαδικασία...

Σήμερα, μια σημαντική πρακτική που εφαρμόζεται κατά τη διάρκεια της αξιολόγησης είναι η εκτίμηση του «τι μάθαμε». Η πρακτική αυτή θα βοηθήσει τον μελλοντικό προγραμματισμό και σχεδιασμό μας. Όσα εντοπίσαμε ότι δεν αποδίδουν αποτελούν μάθημα προς αποφυγή και τα διαγράφουμε.

**Ευκολότερο**



**Δυσκολότερο**

Όστόσο... θα αισθανθείτε ικανοποίηση για αυτά που πετύχατε  
και θα έχετε συμβάλει στην ισότητα των φύλων



## 5. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ GENDER MAINSTREAMING

### ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ



01

### “Ανδρικοί” και “Γυναικείοι” Ρόλοι



Χρόνος 40'



#### Στόχος

Η καταγραφή των έμφυλων ρόλων και η κατανόηση της αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας.



#### Εκπαιδευτικό Υλικό

- Έντυπο δραστηριότητας
- Μαρκαδόροι, στυλό

1

Χωρίζουμε την ομάδα σε μικρότερες υποομάδες εργασίας (3-4 ατόμων). Κάθε υποομάδα αποτελείται είτε μόνο από άνδρες είτε μόνο από γυναίκες.

2

- Μοιράζουμε στις υποομάδες έντυπο με τον πίνακα της δραστηριότητας (βλ. παρακάτω) και ζητάμε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να καταγράψουν τους αναπαραγωγικούς, τους παραγωγικούς και τους κοινωνικούς/δημόσιους ρόλους που αναλαμβάνουν οι άνδρες και οι γυναίκες στην Ελλάδα.
- Επίσης, ζητάμε να σημειώσουν για ποιους από τους ρόλους αμείβονται και για ποιους δεν αμείβονται.
- Τέλος, ζητάμε να συμπληρώσουν τις πολιτικές της Πολιτείας που υποστηρίζουν αυτούς τους διαφορετικούς ρόλους.

3

- Μετά τη συμπλήρωση του εντύπου κάθε υποομάδα παρουσιάζει τις απαντήσεις της.
- Συγκρίνουμε και σχολιάζουμε τις απαντήσεις που έδωσαν οι «γυναικείες» και οι «ανδρικές» υποομάδες, καθώς και τους ρόλους που καταγράφηκαν για κάθε φύλο.

	<b>Ρόλοι Αναπαραγωγικοί</b> εργασίες/καθήκοντα που συνδέονται με την ανατροφή των παιδιών και τη φροντίδα του νοικοκυριού	<b>Ρόλοι Παραγωγικοί</b> εργασίες/καθήκοντα που αναγνωρίζονται κοινωνικά ως «εργασία»	<b>Ρόλοι Κοινωνικοί/δημόσιοι</b> εργασίες/καθήκοντα που σχετίζονται με την κοινωνική ζωή εκτός του άμεσου νοικοκυριού
Ρόλοι που αναλαμβάνουν οι <b>γυναίκες</b>			
<b>Υποστηρικτικές πολιτικές</b> της Πολιτείας			
Ρόλοι που αναλαμβάνουν οι <b>άνδρες</b>			
<b>Υποστηρικτικές πολιτικές</b> της Πολιτείας			

**ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ**



**02**

**Μεγαλώνοντας το δέντρο της ισότητας<sup>94</sup>**



**Χρόνος 45-60'**



**Στόχος**

Η κατανόηση του τρόπου της εφαρμογής της ένταξης της ισότητας των φύλων σε οργανώσεις.



**Εκπαιδευτικό Υλικό**

- Χαρτόνια
- Φύλλο εργασίας
- Μαρκαδόροι σε πολλά χρώματα

**1**

- Εξηγούμε ότι οι συμμετέχοντες/ουσες θα δουλέψουν σε ομάδες για να «μεγαλώσουν ένα δέντρο», το οποίο θα αντικατοπτρίζει το όραμά τους για οργανώσεις που είναι ισότιμες και προσανατολίζονται θετικά ως προς την ισότητα των φύλων.
- Τους χωρίζουμε σε ομάδες, ανάλογα με το αντικείμενο δραστηριότητας της οργάνωσής τους.
- Ζητάμε από κάθε ομάδα να δημιουργήσει ένα δέντρο.
- Μοιράζουμε ένα φύλλο εργασίας (βλ. παρακάτω), στο οποίο περιλαμβάνονται εξηγήσεις για το πώς πρέπει να είναι το δέντρο. Ειδικότερα, στις ρίζες της ζωγραφιάς ζητάμε να σημειώσουν παραδείγματα αξιών και συμπεριφορών μέσα στην οργάνωσή τους που θεωρούν ότι είναι ή θα έπρεπε να είναι ευαισθητοποιημένα ως προς τα θέματα του φύλου. Στον κορμό του δέντρου ζητάμε να καταγράψουν ευαισθητοποιημένες ως προς το φύλο πολιτικές, διαδικασίες ή προγράμματα, που μπορεί να εφαρμόζει ή να συμμετέχει η οργάνωση. Τέλος, στα φύλλα ζητάμε να αναφέρουν συμπεριφορές ή πρακτικές που μπορεί να εντοπιστούν στις οργανώσεις τους και είναι ευαισθητοποιημένες ως προς το φύλο.
- Εξηγούμε ότι η διαδικασία μεγάλωματος ενός δέντρου είναι μια διαδικασία αργή και με διάρκεια. Αν και η διαδικασία αλλαγής ενός συστήματος ή μιας οργάνωσης μπορεί να είναι δύσκολο να πραγματοποιηθεί, ωστόσο το κάθε άτομο μεμονωμένα μπορεί να προβεί σε αλλαγές σε προσωπικό επίπεδο, οι οποίες θα συμβάλουν στην επίτευξη αλλαγών σε επίπεδο οργάνωσης.
- Η κάθε ομάδα παρουσιάζει το δέντρο της.



<sup>94</sup> Προσαρμογή από: Azarbaijani-Moghaddam S. (2007), *Gender Awareness and Development Manual. Resource Material for Gender Trainers*, Kabul: MoWA and UNDP publication.

Ζητάμε από τις ομάδες, λαμβάνοντας υπόψη το δέντρο τους, να επιλέξουν ένα θέμα/τομέα, όπου θεωρούν ότι πρέπει να γίνει αλλαγή στο επίπεδο της οργάνωσής τους.

Εφόσον οι ομάδες επιλέξουν το θέμα που θεωρούν ότι χρειάζεται αλλαγή, αναθέτουμε σε κάθε ομάδα να αναπτύξει το προσωπικό της σχέδιο ισότητας, προκειμένου να επιτευχθεί η αλλαγή που επέλεξαν.

**2** Για να βοηθήσουμε τις ομάδες, δίνουμε οδηγίες ότι για την ανάπτυξη του σχεδίου τους πρέπει να ακολουθήσουν τα παρακάτω βήματα:

- Να θέσουν ξεκάθαρο στόχο.
- Να αναφέρουν τουλάχιστον τρεις (3) προσεγγίσεις για την επίτευξη του στόχου που έθεσαν.
- Να περιγράψουν τουλάχιστον τρεις (3) στρατηγικές για να εφαρμόσουν κάθε μία από τις παραπάνω προσεγγίσεις.

**3** Ζητάμε από την κάθε ομάδα να παρουσιάσει το σχέδιο δράσης της και συζητάμε σχετικά.

#### Φύλλο Εργασίας:

#### Επεξηγήσεις σχετικά με τις ρίζες, τον κορμό και τα φύλλα του δέντρου

Αυτές οι επεξηγήσεις θα σας βοηθήσουν να «μεγαλώσετε ένα δέντρο», το οποίο θα αντιπροσωπεύει μία οργάνωση που εκφράζει την ισότητα των φύλων. Το δέντρο σας δεν μπορεί να επιβιώσει χωρίς τα τρία (3) ακόλουθα συστατικά/στοιχεία:

#### Ρίζες

Αποτελούν τη βάση του οράματός σας. Είναι αυτές που του δίνουν δύναμη και το θρέφουν. Οι ρίζες μπορεί να αντιπροσωπεύουν ευαισθητοποιημένες ως προς τα θέματα του φύλου αξίες και συμπεριφορές μέσα σε μια οργάνωση.

#### Κορμός

Ο κορμός δημιουργείται από τις ρίζες και στηρίζει το δέντρο. Όπως ένας κορμός δέντρου έχει συστήματα και υπάρχει για να προστατεύει αυτό που σημαίνει ένα υγιές δέντρο, έτσι και οι ευαισθητοποιημένες ως προς το φύλο πολιτικές, συστήματα, διαδικασίες ή προγράμματα χρειάζονται για να δημιουργηθεί μία οργάνωση που θα προωθήσει την ισότητα των φύλων.

#### Φύλλα

Τα φύλλα αποτελούν ένδειξη ότι ένα δέντρο είναι υγιές. Τα φύλλα αποτελούν δείκτη ότι όλα είναι εντάξει. Με τον ίδιο τρόπο, τα φύλλα του δέντρου σας είναι οι ευαισθητοποιημένες ως προς το φύλο συμπεριφορές ή πρακτικές που μπορούν να δείξουν ότι οι ρίζες και ο κορμός λειτουργούν.

**ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ**



**03**

**Οι προτεραιότητές μας στα έξοδα του σπιτιού μας**



**Χρόνος 40'**



**Στόχος**

Η κατανόηση της κατάρτισης προϋπολογισμών με την οπτική του φύλου και η ανίχνευση των έμφυλων διαφορών στις προτεραιότητες και στις ανάγκες κάθε φύλου.



**Εκπαιδευτικό Υλικό**

- Έντυπο δραστηριότητας
- Μαρκαδόροι, στυλό

**1**

Χωρίζουμε την ομάδα σε μικρότερες υποομάδες εργασίας (3-4 ατόμων). Κάθε υποομάδα αποτελείται είτε μόνο από άνδρες είτε μόνο από γυναίκες.

**2**

- Μοιράζουμε στις υποομάδες έντυπο με τον πίνακα της δραστηριότητας (βλ. παρακάτω) και διαβάζουμε το εξής σενάριο: «Φανταστείτε ότι είστε παντρεμένοι και έχετε δύο παιδιά. Η κόρη σας είναι 9 χρονών και ο γιος σας είναι 15 χρονών. Είστε ο/η αρχηγός του νοικοκυριού και πρέπει να αποφασίσετε πώς θα ξοδέψετε το μηνιαίο εισόδημά σας, που είναι 1.600 ευρώ».
- Με βάση το παραπάνω σενάριο ζητάμε να συμπληρώσουν ανά υποομάδα το έντυπο της δραστηριότητας.

**3**

Κάθε υποομάδα παρουσιάζει τον τρόπο που συμπλήρωσε το έντυπο και στη συνέχεια συγκρίνουμε τις απαντήσεις που έδωσαν οι «γυναικείες» και οι «ανδρικές» ομάδες.

Έξοδα/Προϊόντα	Ποσοστό %
Φαγητό	
Ενοίκιο	
Ρεύμα και νερό	
Μετακινήσεις	
Ένδυση	
Έπιπλα	
Ιατρική φροντίδα	
Εκπαίδευση	
Διασκέδαση/Ψυχαγωγία	
Δώρα	
Βιβλία/Εφημερίδες	
Χαρτζιλίκι για τα παιδιά	
Απορρυπαντικά	
Καλλυντικά	
Τσιγάρα	
Αποταμίευση	
Άλλο...	

## ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ



04



### Αναλύοντας το περιβάλλον ενός Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα

Χρόνος 50'



#### Στόχος

Η ένταξη της οπτικής του φύλου στο εσωτερικό περιβάλλον μιας οργάνωσης, η καταγραφή των παραγόντων/ατόμων που μπορούν να επηρεάσουν τον σχεδιασμό ενός Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα, καθώς και ο προσδιορισμός προσεγγίσεων για την εφαρμογή του.



#### Εκπαιδευτικό Υλικό

- Flip chart
- Μαρκαδόροι
- Μικρά στρογγυλά χαρτόνια σε δύο μεγέθη
- Blue tack

1

Στη μέση του flip chart σε έναν κύκλο γράφουμε τον τίτλο του Σχεδίου Δράσης (π.χ. ένταξη της διάστασης του φύλου στον Χ οργανισμό) και μοιράζουμε τα στρογγυλά χαρτόνια δύο διαφορετικών μεγεθών στα άτομα της ομάδας.

2

- Ζητάμε από όλους και όλες να γράψουν πάνω στα χαρτόνια παράγοντες/εμπόδια και άτομα σε θέσεις του οργανισμού, που μπορούν να επηρεάσουν τον σχεδιασμό και την εφαρμογή του Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα.
- Στα μεγάλα χαρτόνια σημειώνονται οι παράγοντες που έχουν μεγαλύτερη επιρροή, και στα μικρότερα εκείνοι που επηρεάζουν σε μικρότερο βαθμό το εγχείρημά μας.
- Στη συνέχεια, ζητάμε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να κολλήσουν τα χαρτόνια στο flip chart, βάζοντάς τα σύμφωνα με τον βαθμό επιρροής τους: όσο πιο σημαντικός είναι ο ρόλος τους, τόσο πιο κοντά στον κύκλο.

3

Μελετώντας το αποτέλεσμα που προέκυψε συζητάμε:

- Ποιος/οι παράγοντας/ες επηρεάζει/ουν περισσότερο τη διαδικασία του gender mainstreaming;
- Ποιος είναι ο βαθμός επιρροής του κάθε παράγοντα;
- Τι θα μπορούσε να κάνει το κάθε άτομο που ασκεί επιρροή για την προώθηση του εγχειρήματος;
- Πώς θα μπορούσαμε να μειώσουμε τις πιθανές αντιστάσεις από παράγοντες που δυσκολεύουν την υλοποίηση του gender mainstreaming;
- Εάν ήσασταν εσείς σε κάποια θέση-κλειδί, τι θα κάνατε;

Η σεξουαλική, φυλετική και έμφυλη βία,  
καθώς και άλλες μορφές διακρίσεων και βίας  
σε ένα πολιτισμικό πλαίσιο, δεν μπορούν  
να εξαλειφθούν χωρίς να αλλάξει  
το πολιτισμικό πλαίσιο

Σάρλοτ Μπαντς





## ΕΝΟΤΗΤΑ ΤΕΤΑΡΤΗ ΠΡΟΝΟΜΙΑΚΑ ΠΕΔΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ

### Στόχος

Στόχος της θεματικής ενότητας είναι η παροχή των απαραίτητων εργαλείων (θεωρητικής και πρακτικής γνώσης) για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε συγκεκριμένα πεδία πολιτικής στα οποία δραστηριοποιούνται οι οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών. Σε συνέχεια της προηγούμενης ενότητας, όπου παρουσιάστηκαν εργαλεία και προτεινόμενη μεθοδολογία ένταξης της διάστασης του φύλου σε οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών, αυτή η ενότητα παρέχει απαραίτητες πληροφορίες και χρήσιμα εργαλεία, προκειμένου να υποστηρίξει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε επιλεγμένα πεδία πολιτικής.

### Σύντομη περιγραφή

Η θεματική ενότητα περιλαμβάνει απαραίτητο υλικό για την κατανόηση των έμφυλων διαφορών και την ένταξη του φύλου σε δραστηριότητες που καλύπτουν διαφορετικά πεδία δράσης φορέων, οργανώσεων και συλλογικοτήτων. Ειδικότερα, περιλαμβάνει: σύντομη περιγραφή και σημαντικές πληροφορίες για το κάθε πεδίο, προτεινόμενα κείμενα για περαιτέρω μελέτη,<sup>95</sup> καθώς και δραστηριότητες για την ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) στο εκάστοτε πεδίο. Τα πεδία που παρουσιάζονται είναι τα εξής: α) ανθρωπίνα δικαιώματα, β) κοινωνικά ευπαθείς ομάδες (Ρομά, μετανάστες/τριες και πρόσφυγες και άτομα με αναπηρία), γ) έμφυλη και ρατσιστική βία, και δ) περιβάλλον.

### Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχουσες/οντες θα έχουν:

- αποκτήσει βασικές γνώσεις για τα επιλεγμένα πεδία πολιτικής,
- λάβει εξειδικευμένη γνώση για την ένταξη της διάστασης του φύλου στο πεδίο που δραστηριοποιούνται,
- αποκτήσει γνώσεις για επιμέρους εργαλεία του gender mainstreaming (π.χ. gender budgeting),
- κατανοήσει την αναγκαιότητα της ένταξης της διάστασης του φύλου σε συγκεκριμένα πεδία δράσης.

### Έννοιες-κλειδιά

ισότητα, φύλο, ένταξη της διάστασης του φύλου, ανθρωπίνα δικαιώματα, κοινωνικά ευπαθείς ομάδες, κοινωνικός αποκλεισμός, Ρομά, μετανάστες/τριες και πρόσφυγες, άτομα με αναπηρία, έμφυλη και ρατσιστική βία, περιβάλλον

<sup>95</sup> Σημειώνεται ότι για το κάθε πεδίο πολιτικής υπάρχει πλούσιο θεωρητικό υλικό, το οποίο δεν είναι δυνατό να παρουσιαστεί και να καλυφθεί στο πλαίσιο του παρόντος Οδηγού. Για τον λόγο αυτό, παρέχονται παραπομπές και πηγές στις οποίες μπορούν να ανατρέξουν οι ενδιαφερόμενοι/ες για να λάβουν περισσότερη ενημέρωση και πληροφορίες.

## Εισαγωγικά

Η ισότητα των φύλων, ως έννοια και ως αρχή, αφορά εξίσου άνδρες και γυναίκες. Εξάλλου, όταν γίνεται λόγος σε μια ισότιμη κοινωνία για άνδρες και γυναίκες, αναφερόμαστε σε μια κοινωνία που παρέχει ίσες ευκαιρίες σε όλους και όλες. Σε μια πραγματικά ισότιμη κοινωνία, όπου όλοι και όλες έχουν ίσες ευκαιρίες και ίση πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, οι πολιτικές και η νομοθεσία θα έπρεπε να ήταν ουδέτερες ως προς το φύλο. Ωστόσο, στην κοινωνία υπάρχουν έμφυλοι κοινωνικοί ρόλοι και στερεότυπα που δημιουργούν ιεραρχήσεις, οι οποίες λειτουργούν καταπιεστικά -όχι στον ίδιο βαθμό- και για τα δύο φύλα. Ενδεικτικά, εξαιτίας των έμφυλων ρόλων οι μεν γυναίκες αποκλείονται από πολλούς τομείς της κοινωνίας και υφίστανται διακρίσεις, οι δε άνδρες επιβαρύνονται με ρόλους στους οποίους εγκλωβίζονται, έστω και εάν δεν θέλουν να τους υιοθετήσουν. Συνεπώς, η αποδέσμευση από έμφυλες προκαταλήψεις ευνοεί και τους άνδρες και τις γυναίκες, και δημιουργεί συνθήκες για ελεύθερη έκφραση και πιο δίκαιη κοινωνία.

Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι, παρ' όλη την πρόοδο που έχει σημειωθεί σε νομοθετικό και κοινωνικό επίπεδο, οι γυναίκες εξακολουθούν να υφίστανται σοβαρές διακρίσεις λόγω φύλου, με το ίδιο το φύλο τους να αποτελεί παράγοντα της ευαλωτότητάς τους. Εξάλλου, αυτή η αναγνώριση των διακρίσεων κατά των γυναικών και της δυσμενούς κοινωνικής τους θέσης οδήγησε και στη θεσμοθέτηση «θετικών μέτρων» ή θετικών διακρίσεων, για να αντισταθμιστούν οι έμφυλες διακρίσεις και να εφαρμοστεί πραγματικά η αρχή της ισότητας.

Αυτή η ενότητα επικεντρώνεται σε πεδία που αφορούν κατά κύριο λόγο κοινωνικά ευπαθείς ομάδες. Τα άτομα που ανήκουν σε αυτές τις ομάδες, ανεξάρτητα από το φύλο τους, υφίστανται διακρίσεις. Ωστόσο, τα στοιχεία και τα ερευνητικά δεδομένα καταδεικνύουν ότι οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται σε όλες τις ευπαθείς ομάδες, γιατί το ίδιο το φύλο τους ενισχύει και επιβαρύνει αυτές τις διακρίσεις και ανισότητες. Επομένως, στο δύσκολο έργο της παρουσίασης τρόπων και υλικού για την ένταξη της οπτικής του φύλου σε προνομιακά πεδία πολιτικής, επιλέξαμε να δώσουμε έμφαση στις γυναίκες, ως την πιο ευάλωτη κοινωνική ομάδα σε σχέση με τους άνδρες. Διευκρινίζεται ότι στο τέλος της ενότητας εντάσσονται δραστηριότητες που επιδιώκουν να εξετάσουν και να αναδείξουν την έμφυλη οπτική των ανδρών, για να αναδειχθούν οι διαφοροποιήσεις που συναντώνται σε κοινωνικά ευπαθείς ομάδες για κάθε φύλο.

## 1. Ανθρώπινα Δικαιώματα

*Εάν τα ανθρώπινα δικαιώματα μιας ομάδας μένουν απροστάτευτα ή επιδιώκουμε να θυσιάσουμε τα δικαιώματα οποιασδήποτε ομάδας, τότε υπονομεύονται τα ανθρώπινα δικαιώματα όλων<sup>96</sup> (Charlotte Bunch, 2001)*

### Τι είναι τα ανθρώπινα δικαιώματα;

- Τα ανθρώπινα δικαιώματα, σύμφωνα με τον ορισμό των Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ),<sup>97</sup> είναι τα δικαιώματα που απολαμβάνει ο άνθρωπος λόγω της ανθρωπίνης ιδιότητάς του, ανεξάρτητα από την εθνικότητα, τον τόπο διαμονής, το φύλο, την εθνική ή εθνοτική καταγωγή, το χρώμα, τη θρησκεία, τη γλώσσα ή οποιαδήποτε άλλη κατάσταση στην οποία βρίσκεται. Τα ανθρώπινα δικαιώματα είναι ίδια για όλους τους ανθρώπους χωρίς διακρίσεις. Τα δικαιώματα αυτά είναι αλληλένδετα, αλληλοεξαρτώμενα και αδιαίρετα.
- Τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα συνήθως διασφαλίζονται από τον νόμο, με τη μορφή συνθηκών, διεθνούς δικαίου, γενικών αρχών κ.ά. Το διεθνές δικαιο των δικαιωμάτων του ανθρώπου καθορίζει την υποχρέωση των κυβερνήσεων να ενεργούν με συγκεκριμένους τρόπους, με σκοπό την προώθηση και προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών των ατόμων ή των ομάδων.
- Τα ανθρώπινα δικαιώματα έχουν παγκόσμια ισχύ και όλα τα κράτη έχουν επικυρώσει τουλάχιστον μία σχετική συνθήκη, ενώ το 80% των κρατών έχει επικυρώσει τέσσερις ή και περισσότερες από τις σχετικές βασικές συνθήκες.
- Τα ανθρώπινα δικαιώματα είναι αναφαίρετα. Δεν μπορούν να αφαιρεθούν, εκτός από ειδικές περιπτώσεις και σύμφωνα με τη δέουσα διαδικασία. Για παράδειγμα, το δικαίωμα στην ελευθερία μπορεί να αφαιρεθεί, εάν ένα άτομο έχει κριθεί ένοχο για ένα έγκλημα από δικαστήριο.
- Η αρχή της μη διάκρισης διακατέχει οριζόντια και κάθετα το διεθνές δίκαιο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Η αρχή αυτή αναφέρεται στην προστασία από τις διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, θρησκείας, σεξουαλικού προσανατολισμού, αναπηρίας κ.λπ. και αφορά στη διασφάλιση της ισότητας ευκαιριών και της ίσης μεταχείριση όλων. Συνιστά κατευθυντήρια αρχή που διατρέχει όλες τις συνθήκες για τα ανθρώπινα δικαιώματα, ενώ αποτελεί κεντρικό θέμα μερικών από τις διεθνείς συμβάσεις για τα ανθρώπινα δικαιώματα, όπως η Διεθνής Σύμβαση για την Κατάργηση κάθε Μορφής Φυλετικών Διακρίσεων και η Διεθνής Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των Γυναικών. Η αρχή της μη διάκρισης συμπληρώνεται από την αρχή της ισότητας: «Όλοι οι άνθρωποι γεννιούνται ελεύθεροι και ίσοι στην αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα» (Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, άρθρο 1).

Τα ανθρώπινα  
δικαιώματα συνεπάγονται  
τόσο δικαιώματα  
όσο και υποχρεώσεις

<sup>96</sup> Όπως αναφέρεται στο: Μοσχοβάκου, Ν. (2014), Η σημασία της ένταξης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές για τη διαπολιτισμική εκπαίδευση στην Ελλάδα, στο: Ι. Τσίγγανου, Λ. Μαράτου-Αλιπράντη (επιμ.), *Η Γυναίκα Μετανάστευση στην Ελλάδα: Οδικός Χάρτης Πολιτικών Κοινωνικής Ένταξης*, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, σσ. 202-237.

<sup>97</sup> Βλ. σχετικά: <https://goo.gl/VvDPj9>

## Ποια είναι τα ανθρώπινα δικαιώματα;

Η Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (ΟΔΑΔ),<sup>98</sup> που υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ το 1948, καθορίζει τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις ελευθερίες για όλες και όλους. Τα ανθρώπινα δικαιώματα διακρίνονται σε ατομικά, πολιτικά, κοινωνικά και οικονομικά. Μεταξύ αυτών είναι: το δικαίωμα στη ζωή, το δικαίωμα στην ελευθερία και στην ιθαγένεια, η ελευθερία της σκέψης, της συνείδησης και της θρησκείας, το δικαίωμα στην εργασία και στην εκπαίδευση, το δικαίωμα στην τροφή και στην κατοικία, καθώς και το δικαίωμα συμμετοχής στη διακυβέρνηση. Η Διακήρυξη έθεσε τις βάσεις για περισσότερες από 80 συνθήκες και διακηρύξεις για τα ανθρώπινα δικαιώματα.<sup>99</sup>

## Σημαντικότερες συμβάσεις-σταθμοί για τα ανθρώπινα δικαιώματα

- Η Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (ΟΔΑΔ) του ΟΗΕ, που έγινε δεκτή από όλα τα κράτη-μέλη και ορίζει τα βασικά δικαιώματα και τις θεμελιώδεις αρχές που εντοπίζονται σε όλες τις συμβάσεις για τα ανθρώπινα δικαιώματα.<sup>100</sup>
- Το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα (ICCPR)<sup>101</sup> υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ το 1966 και επεκτείνει πολλά από τα δικαιώματα που αναφέρονται στην ΟΔΑΔ.
- Το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα (ICESCR)<sup>102</sup> υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ ταυτόχρονα με το ICCPR και καλύπτει τα εναπομείναντα δικαιώματα της ΟΔΑΔ.
- Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου<sup>103</sup> υιοθετήθηκε το 1953 και εμπεριέχει περίπου τα ίδια δικαιώματα με το ICCPR. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΔΔΑ) ιδρύθηκε το 1959, με στόχο να επιβλέπει την τήρηση της Σύμβασης από τα κράτη-μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης. Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης<sup>104</sup> υιοθετήθηκε το 1961 και περιλαμβάνει δικαιώματα σχεδόν πανομοιότυπα με εκείνα που αναγράφονται στο ICESCR. Ο σεβασμός των δικαιωμάτων αυτών επιτηρείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων, η οποία εξετάζει εκθέσεις που υποβάλλουν οι κυβερνήσεις (ενίοτε και άλλοι φορείς, όπως σωματεία και ΜΚΟ). Το αρχικό κείμενο συμπληρώθηκε σημαντικά με το Πρωτόκολλο του 1988<sup>105</sup> και αναθεωρήθηκε σε βάθος το 1996. Ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, ο οποίος υιοθετήθηκε στις 3 Μαΐου 1996 στο Στρασβούργο, περιλαμβάνει όλα τα κοινωνικά δικαιώματα που κατοχυρώνουν τα προηγούμενα κείμενα (ο Χάρτης του 1961 και το Πρωτόκολλο του 1988), προσθέτοντας όμως οκτώ νέα δικαιώματα στον εργασιακό χώρο και στην κοινωνική προστασία. Τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιουλίου του 1999.

<sup>98</sup> UN General Assembly (1948), *Universal Declaration of Human Rights*, 10 December 1948, 217 A (III), New York: United Nations, text at: <https://goo.gl/RHwMjJ>

<sup>99</sup> Βλ. σχετικά: <https://goo.gl/fUacC2>

<sup>100</sup> Keen, E. & Georgescu, M. (2015), *Σύνδεσμοι - Ένα εγχειρίδιο για την καταπολέμηση της ρητορικής μίσους στο διαδίκτυο μέσα από την εκπαίδευση στα ανθρώπινα δικαιώματα*, Αθήνα: Ίδρυμα Μποδοσάκη.

<sup>101</sup> UN General Assembly (1966a), *International Covenant on Civil and Political Rights*, 16 December 1966, 2200A (XXI), New York: United Nations, text at: <https://goo.gl/xgVWzM>

<sup>102</sup> UN General Assembly (1966b), *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, 16 December 1966, 2200A (XXI), New York: United Nations, text at: <https://goo.gl/bzcEH8>

<sup>103</sup> Council of Europe (1950), *European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, as amended by Protocols Nos. 11 and 14*, 4 November 1950, ETS 5, text at: <https://goo.gl/f7SAzL>

<sup>104</sup> Council of Europe (1961), *European Social Charter*, 18 October 1961, ETS 35, text at: <https://goo.gl/HF4lIF>

## Όργανα για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου

Η προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων παρέχεται σε διεθνές, ευρωπαϊκό, και εθνικό επίπεδο από κυβερνητικούς, διακυβερνητικούς, και μη κυβερνητικούς οργανισμούς. Μερικά από τα σημαντικότερα όργανα, όπως αναφέρονται στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης<sup>106</sup> για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, αποτυπώνονται στον παρακάτω πίνακα:

Όργανα για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων	
<b>Διεθνή Όργανα</b>	Γενική Συνέλευση Ηνωμένων Εθνών - Τρίτη Επιτροπή (ΓΣΗΕ)
	Συμβούλιο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΣΑΔ) <ul style="list-style-type: none"> <li>Μηχανισμός Οικουμενικής Περιοδικής Αξιολόγησης (UPR)</li> <li>Ύπατη Αρμοστεία Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων</li> </ul>
	Όργανα Έλεγχου των Συμβάσεων Προστασίας των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων
	Ύπατη Αρμοστεία ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες
<b>Όργανα σε Περιφερειακό Επίπεδο</b>	Συμβούλιο της Ευρώπης <ul style="list-style-type: none"> <li>Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΔΔΑ)</li> <li>Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης</li> <li>Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Πρόληψη των Βασανιστηρίων</li> <li>Επίτροπος Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων</li> <li>Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά του Ρατσισμού και της Μισαλλοδοξίας</li> </ul>
	Οργανισμός για την Ασφάλεια και τη Συνεργασία στην Ευρώπη (ΟΑΣΕ)
	Ύπατη Αρμοστεία ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες
<b>Εθνικοί Θεσμοί</b>	Συνήγορος του Πολίτη
	Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου

<sup>105</sup> Βλ. σχετικά: <https://goo.gl/2s5CSk>

<sup>106</sup> Γενική Γραμματεία Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (2014), *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για Δικαιώματα του Ανθρώπου*, Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.

## Ανθρώπινα δικαιώματα και ισότητα των φύλων

Η ισότητα των φύλων βρίσκεται στο επίκεντρο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των αξιών σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο. Μία από τις βασικές αρχές του Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών,<sup>107</sup> που εγκρίθηκε διεθνώς το 1945, αναφέρεται στα «ίσα δικαιώματα ανδρών και γυναικών», ενώ επισημαίνει ότι η προστασία και η προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των γυναικών αποτελεί ευθύνη για όλα τα κράτη.

Ωστόσο, εκατομμύρια γυναίκες στον κόσμο εξακολουθούν να υφίστανται διακρίσεις, ενώ κάποιες ομάδες γυναικών αντιμετωπίζουν πολλαπλές διακρίσεις εξαιτίας άλλων/πρόσθετων παραγόντων εκτός από το φύλο τους, όπως η ηλικία, η εθνικότητα, η αναπηρία, η κοινωνικοοικονομική κατάσταση.<sup>108</sup>

Οι πολλαπλές διακρίσεις μπορεί να είναι:

**Σωρευτικές/ανεξάρτητες μεταξύ τους διακρίσεις**, δηλαδή διακρίσεις που οφείλονται σε διαφορετικούς λόγους ή παράγοντες.

Παράδειγμα: Μια ηλικιωμένη υφίσταται διακρίσεις στον χώρο εργασίας λόγω του φύλου της και διακρίσεις στην πρόσβασή της σε υγειονομική περίθαλψη λόγω της ηλικίας της.

**Συνδυαστικές/διατομεακές διακρίσεις**, δηλαδή διακρίσεις οι οποίες βασίζονται στον συνδυασμό δύο ή περισσότερων χαρακτηριστικών ή παραγόντων (intersectionality).

Παράδειγμα: Μια γυναίκα Ρομά μπορεί να υποστεί διακρίσεις κατά τον τοκετό της σε νοσοκομείο, όχι μόνο επειδή είναι γυναίκα, ούτε μόνο επειδή είναι Ρομά, αλλά επειδή είναι ταυτόχρονα Ρομά και γυναίκα.<sup>109</sup>

Οι πολλαπλές διακρίσεις εντάσσονται στη συζήτηση και στις πολιτικές για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ως μέρος της ένταξης της διάστασης του φύλου, με στόχο την ενδυνάμωση των γυναικών. Η ανάπτυξη σχετικών πολιτικών δεν παρουσιάζει απλώς τη σημαντικότητα της διασύνδεσης φύλου, φυλής κ.λπ., αλλά υπογραμμίζει την ποικιλομορφία των εμπειριών των γυναικών και αποκαλύπτει τον τρόπο με τον οποίο οι πολλαπλοί ρόλοι και ταυτότητές τους δημιουργούν και επιδεινώνουν την περιθωριοποίησή τους.<sup>110</sup>

Η διάκριση λόγω φύλου απαγορεύεται σχεδόν από κάθε συνθήκη για τα ανθρώπινα δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένου και του Διεθνούς Συμφώνου για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα, καθώς και του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτισμικά Δικαιώματα,<sup>111</sup> όπου στο κοινό τους άρθρο 3 εντάσσονται τα δικαιώματα για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στα ευρύτερα ανθρώπινα δικαιώματα.

<sup>107</sup> United Nations (1945), *Charter of the United Nations*, 24 October 1945, 1 UNTS XVI, text at: <https://goo.gl/HcbkUk>

<sup>108</sup> Βλ. σχετικά: <https://goo.gl/aJE6d>

<sup>109</sup> Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2011), *Ανισότητες και πολλαπλές διακρίσεις στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης*, Factsheet, Βιέννη: FRA.

<sup>110</sup> Μοσχοβάκου, Ν. (2014), *Η σημασία της ένταξης...*, ό.π.

<sup>111</sup> UN General Assembly (1966), *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, 16 December 1966, 2200A (XXI), text at: <https://goo.gl/xA3h4d>

Επιπλέον, υπάρχουν συνθήκες και ομάδες εμπειρογνομόνων επικεντρωμένες ειδικά στην προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των γυναικών. Ειδικότερα:

- Η Συνθήκη της Επιτροπής του ΟΗΕ για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των Γυναικών (CEDAW)<sup>112</sup> εμπεριέχει σημαντικές αναφορές στο ζήτημα των πολλαπλών διακρίσεων κατά των γυναικών.
- Η Παγκόσμια Συνδιάσκεψη για τις Γυναίκες στο Πεκίνο<sup>113</sup> το 1995 υπογράμμισε μεταξύ άλλων ότι η ηλικία, η αναπηρία, η κοινωνικοοικονομική θέση, καθώς και η συμμετοχή σε φυλετικές ή εθνοτικές ομάδες, μπορούν να θέσουν σοβαρά εμπόδια στις γυναίκες.
- Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ<sup>114</sup> που κατέστη δεσμευτικός με τη Συνθήκη της Λισαβόνας<sup>115</sup> (άρθρο 6), κατοχυρώνει ρητά με το άρθρο 21 το θεμελιώδες δικαίωμα στη μη διάκριση. Επιπλέον, η Οδηγία 2000/43<sup>116</sup> για τη φυλετική ισότητα και η Οδηγία 2000/78<sup>117</sup> για την ισότητα στην απασχόληση αποτελούν δεσμευτικά κείμενα που ρυθμίζουν το δικαίωμα στη μη διάκριση και, παρόλο που δεν απαγορεύουν ρητά τις πολλαπλές διακρίσεις, προβάλλουν μια πολυδιάστατη αντίληψη περί ισότητας, η οποία μπορεί να συμβάλει στην ουσιαστική αντιμετώπισή τους.

Η οικοδόμηση ενός πραγματικά αποτελεσματικού πλαισίου προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων προϋποθέτει την ανάπτυξη πολιτικών ισότητας, εμπλουτισμένων ως προς την ερμηνεία και την πολλαπλότητα των διακρίσεων, λαμβάνοντας υπόψη την υφιστάμενη κοινωνική, πολιτική και πολιτισμική κατάσταση.<sup>118</sup> Η ισχυροποίηση των έμφυλων διακρίσεων από άλλες μορφές διακρίσεων συνιστά σοβαρή απειλή των θεμελιωδών δικαιωμάτων των γυναικών.



#### Προτεινόμενο κείμενο για μελέτη:

Fredman, S. & Goldblatt, B. (2015), *Gender Equality and Human Rights*, Discussion Paper No. 4, New York: UN Women, text at: <https://goo.gl/7Ns0G3>

<sup>112</sup> United Nations (1979), *Convention on the Elimination...*, ό.π.

<sup>113</sup> United Nations (1995), *Beijing Declaration...*, ό.π.

<sup>114</sup> European Union (2000), *Charter of Fundamental Rights of the European Union*, 18 December 2000 (2000/C 364/01), Official Journal of the European Communities, text at: <https://goo.gl/yOlGHN>

<sup>115</sup> European Union (2007), *Treaty of Lisbon Amending the Treaty on European Union and the Treaty Establishing the European Community*, 17 December 2007, 2007/C 306/01, Official Journal of the European Communities text at: <https://goo.gl/v5QeWq>

<sup>116</sup> Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, *Επίσημη Εφημερίδα*, αριθ. L 180 της 19/07/2000, text at: <https://goo.gl/86VKQs>

<sup>117</sup> Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, *Επίσημη Εφημερίδα*, αριθ. L 303 της 2/12/2000, text at: <https://goo.gl/PucmRe>

<sup>118</sup> Μοσχοβάκου, Ν. (2014), *Η σημασία της ένταξης...*, ό.π.

## 2. Κοινωνικά ευπαθείς ομάδες

### Τι εννοούμε όταν μιλάμε για κοινωνικά ευπαθείς ομάδες;

Ευάλωτες κοινωνικές ομάδες ή ευπαθείς ή ομάδες υψηλού κινδύνου ονομάζονται εκείνες οι ομάδες του πληθυσμού που έχουν περιορισμένη ή καθόλου πρόσβαση σε κοινωνικά και δημόσια αγαθά, και δυσκολεύονται ή αδυνατούν σε πολλά επίπεδα και σε διάφορους τομείς να έχουν ποιότητα ζωής (π.χ. στέγη, εργασία, ικανοποιητικό εισόδημα, εκπαίδευση, ιατρική περίθαλψη, κοινωνική ασφάλιση κ.ά.). Οι ομάδες αυτές περιλαμβάνουν άστεγους/ες, μακροχρόνια άνεργους/ες, άτομα με αναπηρία (ΑμεΑ), άτομα με σοβαρά παθολογικά προβλήματα ή ψυχικές ασθένειες, αποφυλακισμένους/ες, χρήστες/τριες και πρώην χρήστες/τριες εξαρτησιογόνων ουσιών, οροθετικούς/ές, άτομα από θρησκευτικές ή πολιτισμικές μειονότητες, Ρομά, μονογονείς, ανήλικους/ες παραβάτες/τριες, κακοποιημένες γυναίκες, θύματα εμπορίας (trafficking), πρόσφυγες, μετανάστες/τριες, πληγέντες/είσες από θεομηνίες και φυσικές καταστροφές.<sup>119</sup>

Οι πληθυσμιακές αυτές ομάδες αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες και σύνθετες δυσκολίες στη συμμετοχή τους στα κοινωνικά δρώμενα και διαθέτουν χαρακτηριστικά που τις διαφοροποιούν από άλλες κοινωνικές ομάδες, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να συμμετάσχουν με ίσους όρους σε κοινωνικό, εκπαιδευτικό, επαγγελματικό και οικονομικό επίπεδο. Οι κύριοι παράγοντες που οδηγούν πληθυσμιακές ομάδες σε κατάσταση κοινωνικού αποκλεισμού μπορεί να σχετίζονται με:

- τις διακρίσεις λόγω φύλου (π.χ. παραδοσιακές αντιλήψεις και στερεότυπα)
- σωματικές αναπηρίες ή ψυχικές ασθένειες
- την εθνότητα ή/και τις πολιτισμικές ιδιαιτερότητες
- την οικονομική κατάσταση
- τις γεωγραφικές συνθήκες και τα πληθυσμιακά χαρακτηριστικά.

### Τι εννοούμε όταν μιλάμε για κοινωνικό αποκλεισμό;

Οι ευπαθείς κοινωνικά ομάδες διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να βιώσουν τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό. Ο κοινωνικός αποκλεισμός είναι αποτέλεσμα της στέρησης ή της μη πρόσβασης ενός ατόμου ή μιας ομάδας (φυλετικής, θρησκευτικής, πολιτιστικής, εθνικής, πολιτικής) στη γνώση, στην υγεία, στον πολιτισμό, στην άσκηση εξουσίας. Σημαίνει μειωμένη κοινωνική συμμετοχή, δηλαδή περιορισμένες δυνατότητες να λάβουν μέρος, αυτοί/ές που αποκλείονται, στην κοινωνική, πολιτική και πολιτιστική ζωή. Ο κοινωνικός αποκλεισμός συνδέεται επίσης με την αυτοεκτίμηση και την κοινωνική ενσωμάτωση, δηλαδή την ατομική αντίληψη των δυνατοτήτων για συμμετοχή στην κοινωνική ζωή. Όπως αναφέρει η Λ. Μουσούρου:<sup>120</sup>

Αποκλεισμός είναι μια κατάσταση που την προσδιορίζει η έλλειψη: ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων που η συγκεκριμένη κοινωνία θεωρεί βασικά, συμμετοχής στην παραγωγή και απόλαυση κοινωνικών και δημοσίων αγαθών, συμμετοχής στη διαμόρφωση της έννοιας αλλά και στην άσκηση της εξουσίας.

<sup>119</sup> Βλ. σχετικά: <https://goo.gl/hfaMRz>

<sup>120</sup> Μουσούρου Λ. (1998), *Κοινωνικός αποκλεισμός και κοινωνική προστασία*, στο: Κασμάτη Κ. (επιμ.), *Κοινωνικός αποκλεισμός: Η ελληνική εμπειρία*, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών ΚΕΚΜΟΚΟΠ, Αθήνα: Gutenberg.



Στα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, από τις αρχές της δεκαετίας του '90, ο όρος κοινωνικός αποκλεισμός συναντάται συχνά, καθώς η καταπολέμησή του συνιστά μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Για τον λόγο αυτόν, η Ευρωπαϊκή Ένωση θεσπίζει μέτρα και αναπτύσσει δράσεις για την ίση μεταχείριση, την καταπολέμηση των διακρίσεων και την κοινωνική ενσωμάτωση ατόμων που ανήκουν σε κοινωνικά ευπαθείς ομάδες. Αξίζει να σημειωθεί ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημιούργησε το 2005 Παρατηρητήριο για την Κοινωνική Κατάσταση και την Κοινωνική Ένταξη ομάδων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού.<sup>121</sup>

Τα προβλήματα που επιφέρει ο κοινωνικός αποκλεισμός δεν μπορούν να αντιμετωπιστούν χωρίς την πλήρη συμμετοχή των ίδιων των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων στις διαδικασίες της κοινωνικοοικονομικής ένταξης. Η συμβολή των ομάδων αυτών στην κοινωνία συνολικά κρίνεται σημαντική και αναγκαία. Ωστόσο, η ενσωμάτωση αφορά δικαιώματα και υποχρεώσεις. Αυτό σημαίνει ότι η κοινωνία θα πρέπει να διασφαλίζει ισότιμη συμμετοχή για όλες τις ομάδες σε οικονομικό, κοινωνικό, πολιτικό, πολιτισμικό και πολιτικό επίπεδο, και παράλληλα ότι οι ομάδες αυτές σέβονται τους βασικούς κανόνες και τις αξίες της κοινωνίας όπου ζουν και συμμετέχουν ενεργά, χωρίς να ξεχνούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και την πολιτισμική ταυτότητά τους. Οι ενόητες που ακολουθούν επικεντρώνονται στις ακόλουθες ευπαθείς ομάδες:

- Ρομά
- Μετανάστες/τριες και πρόσφυγες
- Άτομα με αναπηρία

## 2.1. Ρομά

Οι Ρομά αποτελούν μία από τις μεγαλύτερες πληθυσμιακές ομάδες στην Ευρώπη, η οποία είναι εκτεθειμένη σε συνθήκες φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού στις περιοχές όπου διαμένουν. Η ομάδα αυτή βρίσκεται κατά ένα μεγάλο ποσοστό στα όρια της ένταξης στις κοινωνίες όπου εντοπίζεται, πολύ συχνά τα μέλη της γίνονται θύματα ρατσιστικών επιθέσεων και προκαταλήψεων, ενώ παραβιάζονται συστηματικά τα ανθρώπινα δικαιώματά τους, λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους και του τρόπου ζωής τους. Τα παραπάνω έχουν ως αποτέλεσμα την περιθωριοποίηση των Ρομά, οι οποίοι/ες βιώνουν σε μεγάλο βαθμό συνθήκες έσχατης φτώχειας και στερούνται επαρκούς πρόσβασης στην υγειονομική περίθαλψη.<sup>122</sup>

Ειδικότερα, όσον αφορά τις γυναίκες Ρομά, δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία σχετικά με την κατάστασή τους, αν και οι περισσότερες από τις κοινωνικές έρευνες και μελέτες δείχνουν ότι βιώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό τον κοινωνικό αποκλεισμό συγκριτικά με τους άνδρες Ρομά και τις γυναίκες μη Ρομά, κυρίως σε ό,τι αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην εκπαίδευση, στην υγεία και στις κοινωνικές υπηρεσίες.<sup>123</sup> Ειδικότερα, στην περίπτωση των γυναικών Ρομά, η ακραία φτώχεια και ο αποκλεισμός επιβαρύνουν την ήδη μειονεκτική θέση τους λόγω φύλου. Το γεγονός αυτό είναι αποτέλεσμα, σε μεγάλο βαθμό, των έμφυλων ρόλων που παραμένουν ισχυροί στις κοινότητες των Ρομά.

<sup>121</sup> Βλ. σχετικά: <https://goo.gl/qKuyVr>

<sup>122</sup> Ανέλιξ (2015), *Σχεδιασμός της στρατηγικής για την κοινωνική ένταξη των Ρομά στην Περιφέρεια Κρήτης*, Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Κρήτης και Νήσων Αιγαίου 2007-2013, Ηράκλειο: Περιφέρεια Κρήτης.

<sup>123</sup> Corsi, M., Crepaldi, C., Lodovici, M., Boccagni, P. & Vasilescu, C. (2010), *Ethnic minority and Roma women in Europe: A case for gender equality?* Synthesis Report, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities G.1 Unit, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Η κουλτούρα των Ρομά βασίζεται σε «παραδοσιακούς» και αυστηρά διαχωρισμένους έμφυλους ρόλους, που παρεμποδίζουν την προσωπική ανάπτυξη των γυναικών και των κοριτσιών. Η παραδοσιακή οικογένεια Ρομά είναι άκρως πατριαρχική. Η θέση των γυναικών Ρομά είναι υποδεέστερη και αυτές έχουν την ευθύνη του νοικοκυριού και της οικογένειας. Σε αντίθεση με τις γυναίκες από άλλες εθνοτικές μειονότητες, οι γυναίκες των Ρομά αναλαμβάνουν από την ηλικία των 11 ετών ρόλους φροντίδας που αντιστοιχούν σε ενήλικες, παντρεύονται σε μικρή ηλικία και προσδοκούν να κάνουν πολλά παιδιά, όπως επίσης να έχουν μακροχρόνιο γάμο. Επιπλέον, τα διαζύγια δεν συνηθίζονται στην κοινωνία των Ρομά, ειδικά στην περίπτωση που υπάρχουν παιδιά, καθώς είθισται οι άνδρες να κρατάνε τα παιδιά σε περίπτωση διαζυγίου ή να τα δίνουν στους παππούδες και στις γιαγιάδες να τα φροντίσουν, αποδυναμώνοντας με αυτόν τον τρόπο τη θέση της γυναίκας/μητέρας.<sup>124</sup>

Οι παραπάνω ρόλοι και συνθήκες αποθαρρύνουν τις γυναίκες Ρομά από τη συμμετοχή τους στην επίσημη αγορά εργασίας και σε άλλα πεδία της κοινωνικής ζωής. Ειδικότερα, οι παραδοσιακοί ρόλοι των γυναικών λειτουργούν ανασταλτικά και στη συμμετοχή τους στην εκπαίδευση, καθώς αναγκάζονται να εγκαταλείψουν σε μικρή ηλικία το σχολείο και να αναλάβουν ρόλους φροντίδας στην οικογένεια. Επιπλέον, οι γυναίκες Ρομά υποεκπροσωπούνται στα πολιτικά κέντρα λήψης αποφάσεων, ενώ αποτελούν διαχρονικά θύματα ακραίων συμπεριφορών, βίαιων ενεργειών και ρατσιστικών προκαταλήψεων.<sup>125</sup>

Πιο συγκεκριμένα, συχνά οι γυναίκες Ρομά υφίστανται ενδοοικογενειακή βία, αν και διάφοροι παράγοντες καθιστούν δύσκολο τον εντοπισμό και την καταγραφή των περιστατικών βίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι σε αρκετές περιπτώσεις η βία κατά των γυναικών Ρομά θεωρείται ως αποδεκτή και συνηθισμένη πρακτική στην κοινότητά τους. Ο παράγοντας αυτός, σε συνδυασμό με τον φόβο μιας περαιτέρω θυματοποίησής τους από την αστυνομία, οδηγεί τα θύματα στην αποσιώπηση και στη μη καταγγελία αυτών των περιστατικών.<sup>126</sup>

Η κοινωνικοοικονομική περιθωριοποίηση των γυναικών Ρομά συχνά ενισχύει τον εγκλωβισμό τους σε έναν φαύλο κύκλο φτώχειας και αποκλεισμού από ποικίλες κοινωνικές δραστηριότητες και από την αγορά εργασίας. Για τον λόγο αυτό, απασχολούνται συνήθως στην παραοικονομία και σε εργασίες με ιδιαίτερα χαμηλούς μισθούς, γεγονός που σημαίνει ότι δεν διαθέτουν ούτε κοινωνική ασφάλιση ούτε και υγειονομική περίθαλψη.<sup>127</sup> Ειδικότερα, εμπόδια που συνδέονται με τη γλώσσα και την κουλτούρα, τις ευθύνες φροντίδας, την έλλειψη πληροφόρησης και την έλλειψη νομικής υπόστασης των γυναικών Ρομά έχουν ως αποτέλεσμα τη μειωμένη πρόσβαση των γυναικών αυτών στις κοινωνικές και οικονομικές υπηρεσίες και στις υπηρεσίες υγείας, καθώς και τον αυξημένο κίνδυνο για κοινωνικό αποκλεισμό. Δεν είναι εύκολο να εκτιμηθεί εάν αυτό είναι αποτέλεσμα των διακρίσεων που υφίστανται, καθώς δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία και μελέτες σχετικά με τις διακριτικές αντιλήψεις και πρακτικές και τα αποτελέσματά τους, αλλά είναι σαφές ότι οι γυναίκες Ρομά έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να υπόκεινται σε πολλαπλές διακρίσεις.<sup>128</sup>

<sup>124</sup> Corsi, M., Crepaldi, C., Lodovici, M., Boccagni, P. & Vasilescu, C. (2010), *Ethnic minority...*, ό.π.

<sup>125</sup> Corsi, M., Crepaldi, C., Lodovici, M., Boccagni, P. & Vasilescu, C. (2010), *Ethnic minority...*, ό.π.

<sup>126</sup> Βλ. σχετικά: <https://goo.gl/EoSJUl>

<sup>127</sup> Ανέλιξ (2015), *Σχεδιασμός της στρατηγικής...*, ό.π.

<sup>128</sup> Corsi, M., Crepaldi, C., Lodovici, M., Boccagni, P. & Vasilescu, C. (2010), *Ethnic minority...*, ό.π.

### Σημαντικά στοιχεία για τις γυναίκες Ρομά<sup>129</sup>

Βιώνουν συνθήκες απόλυτης φτώχειας και πέφτουν συχνά θύματα βίας, εκμετάλλευσης και εμπορίας.	Υπομένουν συχνά έναν φαύλο κύκλο βίας και θυματοποίησης, ακόμα και μέσα στις ίδιες τις κοινότητές τους.
Βιώνουν ρατσισμό, πολλαπλές διακρίσεις και κοινωνικό αποκλεισμό.	Η ισότιμη συνύπαρξη, η κοινωνική ένταξη και η πρόσβαση στο εκπαιδευτικό σύστημα των γυναικών Ρομά αποτελεί σοβαρό ζήτημα.
Τα ανήλικα κορίτσια απομακρύνονται από το σχολείο με σκοπό να παντρευτούν, γεγονός που εντείνει τη φτώχεια, την περιθωριοποίηση και τον αποκλεισμό τους.	Ο κοινωνικός αποκλεισμός των γυναικών Ρομά στην Ελλάδα επιδεινώνεται εξαιτίας της βαθιάς οικονομικής κρίσης και της έντονης δραστηριοποίησης ρατσιστικών κινημάτων.
Οι γάμοι ανήλικων κοριτσιών αποτελούν συνηθισμένη πρακτική στις κοινότητες των Ρομά.	Οι ανήλικες νύφες συχνά εκτίθενται σε περιστατικά σεξουαλικής κακοποίησης, βίας και εκμετάλλευσης.
Ο γάμος και η γέννα σε νεαρή ηλικία έχει σοβαρές συνέπειες στην υγεία των κοριτσιών Ρομά. Οι ανήλικες μητέρες αντιμετωπίζουν σοβαρές επιπλοκές ή ακόμα και τον θάνατο κατά τη γέννα.	Ένα από τα πιο σημαντικά και διαδεδομένα έθιμα των Ρομά είναι και η λεγόμενη «αγορά της νύφης» από τον γαμπρό και την οικογένειά του.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω κρίνεται σημαντική εξίσου η υιοθέτηση μίας προσέγγισης ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές που στοχεύουν στην κοινωνική ένταξη των Ρομά και η εφαρμογή ειδικών πολιτικών για την αντιμετώπιση των διαφοροποιημένων αναγκών των γυναικών Ρομά ως εθνοτικής μειονότητας. Οι γυναίκες Ρομά αντιμετωπίζουν πολλαπλές διακρίσεις. Όταν θέλουμε να αντιμετωπίσουμε τα προβλήματα και τις συνθήκες διαβίωσης των γυναικών Ρομά, σημαίνει ότι πρέπει να λάβουμε υπόψη τις διαφορετικές ανάγκες και την πολλαπλή αλληλεπίδραση κοινωνικών και οικονομικών παραγόντων που επηρεάζουν την καθημερινή τους ζωή, όπως τα εμπόδια που συνδέονται με τις έμφυλες ανισότητες, τις διαφορετικές πολιτισμικές ή θρησκευτικές παραδόσεις, τις διακρίσεις, τον ρατσισμό, τη φτώχεια και την περιορισμένη πρόσβαση στην απασχόληση και στην εκπαίδευση.<sup>130</sup>

<sup>129</sup> Βλ. σχετικά: <https://goo.gl/72POhL>

<sup>130</sup> Corsi, M., Crepaldi, C., Lodovici, M., Boccagni, P. & Vasilescu, C. (2010), *Ethnic minority...*, ό.π.

### **Πώς εφαρμόζουμε την ένταξη της διάστασης του φύλου, όταν αναπτύσσουμε δράσεις για Ρομά;**

Λαμβάνοντας υπόψη τις παραπάνω πληροφορίες και τα ιδιαίτερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες Ρομά, όταν σχεδιάζουμε σχετικές δράσεις με ομάδα-στόχο τους/τις Ρομά, φροντίζουμε για τα ακόλουθα:

- Ενημερωνόμαστε και μελετάμε τις έμφυλες διαφορές που καταγράφονται στο πεδίο (νομικό πλαίσιο, κείμενα πολιτικής, έρευνες κ.λπ.). Όλοι όσοι και όλες όσες εργάζονται και δραστηριοποιούνται στο πεδίο αυτό πρέπει να έχουν γνώση και να έχουν κατανοήσει τη διαφορετική κουλτούρα των Ρομά. Επίσης, πρέπει να γνωρίζουν ότι άνδρες και γυναίκες αντιμετωπίζουν διαφορετικά προβλήματα ως μέλη της ομάδας των Ρομά.
- Καταγράφουμε τις ανάγκες, τα προβλήματα των Ρομά κατά φύλο, καθώς και σχετικά διαθέσιμα δεδομένα για τους άνδρες και τις γυναίκες Ρομά, προκειμένου να θέσουμε στόχους που απαντούν στις ιδιαίτερες ανάγκες όσων εντάσσονται στη συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα.
- Θέτουμε στόχους που απαντούν στις παραπάνω κατά φύλο ανάγκες, για να διασφαλίσουμε ότι όλοι και όλες θα ωφεληθούν ισότιμα από τις δράσεις μας.
- Προσαρμόζουμε τις υπηρεσίες που προσφέρουμε, έτσι ώστε να καλύπτουν τις διαφορετικές ανάγκες ανδρών και γυναικών Ρομά, αλλά και τις ιδιαιτερότητες που συνδέονται με την κουλτούρα τους (π.χ. δημιουργία κινητής συμβουλευτικής μονάδας για την καλύτερη προσέγγιση γυναικών και ανδρών Ρομά).
- Οργανώνουμε εκστρατείες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης διασφαλίζοντας ότι όλοι/ες έχουν πρόσβαση στην πληροφορία (π.χ. διανέμουμε το υλικό σε φορείς και σε χώρους που συχνάζουν/συγκεντρώνονται γυναίκες και άνδρες Ρομά), και ότι το περιεχόμενο του υλικού απαντά στις διαφορετικές ανάγκες γυναικών και ανδρών Ρομά. Για παράδειγμα, λαμβάνοντας υπόψη τα μεγάλα ποσοστά αναλφαβητισμού κυρίως των γυναικών/κοριτσιών Ρομά, υιοθετούμε διαφορετικούς τρόπους προσέγγισης που βασίζονται σε οπτικοακουστικό υλικό.
- Αξιολογούμε τις δράσεις μας σύμφωνα με τα αποτελέσματα που πετύχαμε κατά φύλο και εντοπίζουμε τις αλλαγές που πρέπει να κάνουμε για να ωφελούνται όλοι και όλες οι συμμετέχοντες/ουσες στην ομάδα-στόχο στον ίδιο βαθμό.
- Θυμόμαστε ότι μπορούμε να σχεδιάσουμε θετικές δράσεις που απευθύνονται αποκλειστικά σε γυναίκες Ρομά ή/και παράλληλα να εντάξουμε τη διάσταση του φύλου σε δράσεις που απευθύνονται γενικότερα στην πληθυσμιακή ομάδα των Ρομά.



#### **Προτεινόμενα κείμενα για μελέτη:**

- Corsi, M., Crepaldi, C., Lodovici, M., Boccagni, P. & Vasilescu, C. (2010), *Ethnic minority and Roma women in Europe: A case for gender equality?* Synthesis Report, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities G.1 Unit, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2012), *Η κατάσταση των Ρομά σε 11 κράτη μέλη της ΕΕ –Τα αποτελέσματα των ερευνών με μια ματιά*, Βιέννη: FRA, text at: <https://goo.gl/9Sk57v>
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (2011), *Πλαίσιο Εθνικής Στρατηγικής για τους Ρομά*, Αθήνα: Ελληνική Δημοκρατία.

## 2.2. Μετανάστες/τριες και πρόσφυγες

«Ο όρος μετανάστευση αναφέρεται στη μετακίνηση προσφύγων, εκτοπισμένων ατόμων, ξεριζωμένων ατόμων, καθώς επίσης και οικονομικών μεταναστών.»  
Διεθνής Οργανισμός Μετανάστευσης (ΔΟΜ)

Η μετανάστευση αποτελεί ένα φαινόμενο διαχρονικό, που συνεχώς μεταβάλλεται και απασχολεί φορείς και οργανώσεις σε διεθνές επίπεδο. Οι παράγοντες που οδηγούν στην ανάπτυξη του φαινομένου ποικίλλουν και εξαρτώνται από κοινωνικούς, οικονομικούς, πολιτικούς και θρησκευτικούς λόγους. Δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός της μετανάστευσης, καθώς αποτελεί ένα φαινόμενο που συνεχώς διαφοροποιείται και μεταβάλλεται στον χώρο και στον χρόνο. Ωστόσο, όταν αναφερόμαστε στη μετανάστευση,

εννοούμε συνήθως τη διαδικασία της μετεγκατάστασης ενός ατόμου από τη χώρα του σε μία άλλη χώρα, με στόχο την αναζήτηση εργασίας και γενικότερα καλύτερων συνθηκών διαβίωσης. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα με τον όρο «μετανάστης/τρια» αναφερόμαστε συνήθως σε άτομα που είναι υπήκοοι τρίτων χωρών (δηλαδή δεν έχουν υπηκοότητα ενός κράτους-μέλους της ΕΕ) και έχουν εγκαταλείψει τη χώρα καταγωγής τους εξαναγκαστικά ή εθελούσια.

Η μετανάστευση διαμεσολαβείται από τις σχέσεις των φύλων και η μελέτη της δεν είναι δυνατόν να αποκλείει αυτή τη διάσταση. Οι μετανάστριες που φτάνουν στη χώρα υποδοχής έρχονται αντιμέτωπες με διακρίσεις που σχετίζονται με το φύλο τους, την εθνικότητά τους, αλλά και την κοινωνική τάξη τους (συνήθως καλύπτουν θέσεις ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού στον τομέα των υπηρεσιών).<sup>131</sup> Ειδικότερα, σχετικά με τη γυναικεία μετανάστευση, την τελευταία δεκαετία έχει επικρατήσει στη διεθνή βιβλιογραφία ο όρος θηλυκοποίηση της μετανάστευσης, ο οποίος περιγράφει την τάση να αποτελούνται τα μεταναστευτικά ρεύματα όλο και περισσότερο από γυναίκες.<sup>132</sup> Πιο συγκεκριμένα, πρόκειται για την τάση της συμμετοχής των γυναικών στα μεταναστευτικά ρεύματα ως αυτόνομων υποκειμένων, παρά ως εξαρτημένων ατόμων που συνοδεύουν άνδρες μετανάστες. Ειδικότερα, αναφορικά με τους λόγους και τους τρόπους μετανάστευσης των γυναικών, υπάρχει μία βασική διάκριση ανάμεσα σε εξαρτημένες και ανεξάρτητες μορφές γυναικείας μετανάστευσης.

Στην πρώτη περίπτωση, οι γυναίκες μεταναστεύουν για λόγους οικογενειακής επανένωσης, ακολουθώντας τους συζύγους ή τις οικογένειές τους, καθώς αυτός θεωρείται ο ευκολότερος τρόπος νόμιμης εισόδου εξαιτίας των περιοριστικών μεταναστευτικών πολιτικών που εφαρμόζονται στις χώρες υποδοχής. Στη δεύτερη περίπτωση, οι γυναίκες ξεκινούν το ταξίδι της μετανάστευσης μόνες ή πριν από τους συζύγους τους για αναζήτηση εργασίας ή καλύτερης ζωής.

Στις χώρες υποδοχής, ευνοϊκοί παράγοντες για την ανεξάρτητη μετανάστευση των γυναικών θεωρούνται η αγορά εργασίας και ο καταμερισμός εργασίας κατά φύλο, που μπορεί να τους προσφέρουν περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης. Βέβαια, υπάρχουν περιπτώσεις γυναικών που μπορεί μεν να μεταναστεύουν μόνες τους, αλλά διατηρούν μια σχέση αλληλεξάρτησης με την οικογενειακή ομάδα, καθώς η μετανάστευση αποτελεί τον τρόπο για την επίλυση των οικονομικών, συνήθως, προβλημάτων της οικογένειας.

<sup>131</sup> Πετράκου, Η. & Tatlidil, Ε. (2003), Διαστάσεις της Γυναικείας Μετανάστευσης στην ΕΕ και την Ελλάδα, στο: Tatlidil, Ε. & Φώκιαλη, Π. (επιμ.), *Ελληνοτουρκικές Προσεγγίσεις: Ανακαλύπτοντας τον κοινωνικο-οικονομικό ρόλο της γυναίκας*, Τόμος Ι, Αθήνα: Ατραπός.

<sup>132</sup> Μαρτάου-Αλιπράντη, Λ. (επιμ.) (2007), *Η Γυναικεία Μετανάστευση στην Ελλάδα, Τα ευρήματα της Πανελληνίας Έρευνας του ΚΕΘΙ*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

Όσον αφορά την επίδραση της μεταναστευτικής εμπειρίας στον ρόλο και στη θέση της γυναίκας στην οικογένεια, στην εργασία και στην κοινωνία, υπάρχουν διαφορετικές προσεγγίσεις.<sup>133</sup> Σύμφωνα με μια άποψη, η διαδικασία της μετανάστευσης έχει θετική επίδραση για τη θέση και τον ρόλο της γυναίκας, ενδυναμώνοντας τη θέση των γυναικών στην οικογένεια και στην κοινωνία γενικότερα. Η θετική αυτή επίδραση αποδίδεται στη χαλάρωση του κοινωνικού ελέγχου και στην είσοδο των μεταναστριών στην αγορά εργασίας, που φαίνεται να οδηγεί σε ανακατανομή της εξουσίας, καθηκόντων και ρόλων μέσα στην οικογένεια/ζευγάρι.

Η άλλη όψη του νομίσματος είναι ότι η μετανάστευση έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση της γυναικείας εξάρτησης και την επιδείνωση της θέσης των γυναικών μέσα στην οικογένεια και στην κοινωνία. Σε αυτήν την περίπτωση, οι παράγοντες που επιδρούν αρνητικά είναι η διπλή εργασία (έμμισθη και άμισθη), η έλλειψη υποστηρικτικών δικτύων, η ξένη γλώσσα και, ορισμένες φορές, η νομική εξάρτηση από τον σύζυγο για τη νόμιμη παραμονή της στη χώρα υποδοχής. Συχνά δε, η αναδίπλωση σε παραδοσιακούς ρόλους επιλέγεται ή επιβάλλεται ως μηχανισμός προσαρμογής των γυναικών στο νέο περιβάλλον.

Μία τρίτη προσέγγιση επιχειρεί να συνθέσει τις δύο προηγούμενες, υπογραμμίζοντας τόσο τη θετική όσο και την αρνητική επίδραση της μεταναστευτικής εμπειρίας στη θέση και στον ρόλο των γυναικών: Αφενός οι γυναίκες μετανάστριες επιφορτίζονται με περισσότερες υποχρεώσεις συμμετέχοντας στην έμμισθη εργασία, ενώ ταυτόχρονα στερούνται ή δέχονται λιγότερη βοήθεια από άτυπα δίκτυα στήριξης στις χώρες προέλευσής τους. Αφετέρου τους δίνονται περισσότερες ευκαιρίες για οικονομική ανεξαρτησία, που μπορεί με τη σειρά της να προκαλέσει επαναπροσδιορισμό των θέσεων και των ρόλων τους.

Οι οργανώσεις που δραστηριοποιούνται για την υποστήριξη των μεταναστριών, καθώς και οι μεταναστευτικές οργανώσεις, συνήθως επικεντρώνουν τη δράση τους στην προστασία των δικαιωμάτων των μεταναστριών ως γυναικών και στην καταπολέμηση των διακρίσεων που υφίστανται στις χώρες υποδοχής. Ωστόσο, σε επίπεδο πολιτικών για τη μετανάστευση -εθνικών και ευρωπαϊκών- κύριο ζητούμενο αποτελεί η ρύθμιση του νομικού καθεστώτος των μετακινούμενων ατόμων, ενώ ο παράγοντας φύλο δεν φαίνεται να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη, γεγονός που αφήνει περιθώρια για άνιση συμμετοχή των μεταναστριών στη χώρα υποδοχής και δημιουργεί επιπλέον δυσκολίες για την κοινωνική τους ένταξη.

Οι πρόσφατες εξελίξεις στην περιοχή της Συρίας, αλλά και στην ευρύτερη περιοχή της Μέσης Ανατολής, έχουν οδηγήσει στη ραγδαία αύξηση των προσφυγικών ρευμάτων προς την Ευρώπη γενικότερα και προς τη χώρα μας ειδικότερα. Όταν αναφερόμαστε σε πρόσφυγες εννοούμε τα άτομα αυτά που εγκαταλείπουν τη χώρα τους λόγω φόβου δίωξης, φθάνουν σε μία ξένη χώρα προκειμένου να ζητήσουν προστασία, και είναι εκτεθειμένα σε κινδύνους που πιθανόν να οδηγήσουν σε περαιτέρω παραβιάσεις των δικαιωμάτων τους και να σταθούν εμπόδιο στη διασφάλιση της προστασίας που δικαιούνται από τον νόμο.<sup>134</sup>

Κατά το έτος 2015, περισσότερα από ένα εκατομμύριο άτομα (1.000.000) έφτασαν στην ΕΕ, εκ των οποίων το 51% ήταν γυναίκες και παιδιά.<sup>135</sup> Από τον Ιανουάριο του 2016 το

<sup>133</sup> Η παρουσίαση των προσεγγίσεων για τη μεταναστευτική εμπειρία των γυναικών βασίζεται στο: Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (επιμ.) (2007), *Η Γυναικεία Μετανάστευση...*, ό.π.

<sup>134</sup> Βασιλείου, Α. (2011), *Κατευθυντήριες Οδηγίες για την προστασία των γυναικών και των κοριτσιών κατά την πρώτη υποδοχή στην Ελλάδα και τη διαδικασία του ασύλου*, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες, Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη.

<sup>135</sup> Βλ. σχετικά: <https://goo.gl/Me6z9I>

ποσοστό αυτό συνεχώς αυξάνεται και υπολογίζεται ότι πλέον το 21% των προσφύγων που καταφθάνουν στην Ευρώπη είναι γυναίκες και το 34% παιδιά.<sup>136</sup> Η αύξηση του ποσοστού των γυναικών στα προσφυγικά ρεύματα καθιστά αναγκαία τη μελέτη και την αναγνώριση των ιδιαίτερων προκλήσεων και κινδύνων που αυτές αντιμετωπίζουν πριν την έναρξη του ταξιδιού τους, κατά τη διάρκεια αυτού και κατά τη διαδικασία παραμονής τους στις χώρες υποδοχής. Ειδικότερα, οι γυναίκες και τα κορίτσια, μετά τον εκτοπισμό τους, βρίσκονται ακόμα πιο περιθωριοποιημένες και ευάλωτες και αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες προκλήσεις, καθώς οι πιθανότητες να έχουν πρόσβαση ακόμα και σε βασικά δικαιώματα (αξιοπρέπεια, ισότητα, ελευθερία) είναι λιγότερες από αυτές των ανδρών και των αγοριών.

### Κίνδυνοι και προκλήσεις<sup>137</sup>

- Βία κατά τη διάρκεια του ταξιδιού.
- Βία ή κακοποίηση κατά τη διάρκεια της κράτησης ή σε κέντρα πρώτης υποδοχής.
- Αποδυνάμωση γυναικών και κοριτσιών λόγω διαδικαστικών εμποδίων και έλλειψης επαρκούς ενημέρωσης.
- Περιορισμένη πρόσβαση σε βοήθεια.
- Αδυναμία τεκμηρίωσης αιτήματος λόγω πολιτισμικών ή ψυχολογικών φραγμών, που οδηγεί σε αμφισβήτηση της αξιοπιστίας.
- Έκθεση σε ενδοοικογενειακή βία που παραμένει απαρατήρητη.
- Έκθεση στην παράνομη διακίνηση και εμπορία ανθρώπων (trafficking).
- Έκθεση στην παρενόχληση ή κακοποίηση από άτομα σε θέσεις εξουσίας.
- Πρόσθετοι ατομικοί παράγοντες κινδύνου (μόνες ή μονογονείς, αναπηρίες, προβλήματα υγείας, ηλικιωμένες ή χήρες κ.ά.).

Σύμφωνα με την ευρωπαϊκή νομοθεσία,<sup>138</sup> οι γυναίκες μπορούν να αναγνωριστούν ως πρόσφυγες, όταν έχουν αναγκαστεί να εγκαταλείψουν τη χώρα τους λόγω φύλου.

Λόγοι αναγνώρισης δίωξης λόγω φύλου είναι:

οι πράξεις σεξουαλικής βίας, η ενδοοικογενειακή βία, ο αναγκαστικός οικογενειακός προγραμματισμός, ο ακρωτηριασμός γυναικείων γεννητικών οργάνων, η τιμωρία για παραβίαση κοινωνικών ηθών, οι διακρίσεις κατά ομοφυλόφιλων.

<sup>136</sup> UN General Assembly (1951) *Convention Relating to the Status of Refugees*, 28 July 1951, United Nations, Treaty Series, vol. 189, p. 137, text at: <https://goo.gl/zPx0jp>

<sup>137</sup> Βασιλείου, Α. (2011), *Κατευθυντήριες Οδηγίες...*, ό.π.

<sup>138</sup> Βλ. σχετικά: Council of Europe (2011), *Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence*, CETS No.210, text at: <https://goo.gl/F1bPBx> (Άρθρο 60, παράγραφος 1).



### Είναι σημαντικό να γνωρίζουμε ότι:

Η Σύμβαση των Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για το Καθεστώς των Προσφύγων<sup>139</sup> (Γενεύη, 1951) ορίζει ότι καμία συμβαλλόμενη χώρα δεν μπορεί να απελαύνει ή να επαναπροωθεί, με οποιονδήποτε τρόπο, πρόσφυγα στα σύνορα εδαφών στα οποία απειλούνται η ζωή ή η ελευθερία του για λόγους φυλής, θρησκείας, εθνικότητας, συμμετοχής σε μια συγκεκριμένη κοινωνική ομάδα ή πολιτικών πεποιθήσεων (άρθρο 33.1).

Η Επιτροπή του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη των Φυλετικών Διακρίσεων, αναγνωρίζοντας την ανάγκη διασύνδεσης των πεδίων διάκρισης με το κοινωνικό, οικονομικό, πολιτικό και νομικό πλαίσιο, το 2000 στις Γενικές Συστάσεις που αφορούν τις έμφυλες διαστάσεις των φυλετικών διακρίσεων (XXV),<sup>140</sup> υπογραμμίζει ότι οι φυλετικές διακρίσεις παρουσιάζονται κυρίως εναντίον των γυναικών ή τις επηρεάζουν με διαφορετικό τρόπο ή σε διαφορετικό επίπεδο σε σχέση με τους άνδρες. Επισημαίνει, επίσης, ότι για τον εντοπισμό των φυλετικών διακρίσεων είναι αναγκαία η ρητή αναγνώριση των διαφορετικών εμπειριών ζωής ανδρών και γυναικών, τόσο στη δημόσια όσο και στην ιδιωτική σφαίρα.

Η Διακήρυξη της Παγκόσμιας Διάσκεψης Κατά του Ρατσισμού, των Φυλετικών Διακρίσεων, της Ξενοφοβίας και της Μη Ανοχής<sup>141</sup> του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (2001) υπογραμμίζει ότι ο ρατσισμός και οι φυλετικές διακρίσεις ισχυροποιούνται όταν στρέφονται ενάντια σε γυναίκες και κορίτσια, επιδεινώνοντας τις συνθήκες ζωής τους και περιορίζοντας τα δικαιώματά τους (άρθρο 69), και αναγνωρίζει την ανάγκη ένταξης έμφυλης οπτικής στις πολιτικές και στα προγράμματα δράσης κατά του ρατσισμού, των φυλετικών διακρίσεων, της ξενοφοβίας και της σχετικής μη ανοχής, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι πολλαπλές διακρίσεις.

Η Σύμβαση για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας του Συμβουλίου της Ευρώπης (Κωνσταντινούπολη, 2011)<sup>142</sup> επιβάλλει στα κράτη να λάβουν τα απαραίτητα νομοθετικά ή άλλα μέτρα για να διασφαλίσουν ότι η έμφυλη βία κατά των γυναικών μπορεί να αναγνωριστεί ως μορφή δίωξης, κατά την έννοια του άρθρου 1-Α.2 της Σύμβασης για το Καθεστώς των Προσφύγων, και ως μορφή σοβαρής βλάβης που δικαιολογεί την παροχή επικουρικής/συμπληρωματικής προστασίας (άρθρο 60).

Η Έκθεση του Ιουνίου 2016 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου «Σχετικά με τους πρόσφυγες: κοινωνική ένταξη και ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας» (2015/2321(INI))<sup>143</sup> αναγνωρίζει ότι οι γυναίκες πρόσφυγες έχουν ειδικές ανάγκες προστασίας, καθώς βιώνουν πολύ υψηλά ποσοστά βίας λόγω φύλου και καλεί τα κράτη-μέλη να μην αγνοούν τη διάσταση του φύλου κατά τη διαχείριση της προσφυγικής κρίσης.

<sup>139</sup> Βλ. σχετικά: <https://goo.gl/DQJS8q>

<sup>140</sup> Επιτροπή του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη των Φυλετικών Διακρίσεων (2000), *Γενικές Συστάσεις που αφορούν στις έμφυλες διαστάσεις των φυλετικών διακρίσεων (XXV)*, text at: <https://goo.gl/vvpMHN>

<sup>141</sup> Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (2001), *Διακήρυξη της Παγκόσμιας Διάσκεψης κατά του Ρατσισμού, των Φυλετικών Διακρίσεων, της Ξενοφοβίας και της Μη Ανοχής*, text at: <https://goo.gl/zeu0xE>

<sup>142</sup> Council of Europe (2011), *Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence*, CETS No.210, text at: <https://goo.gl/SPDdCH>

<sup>143</sup> Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2015), *Έκθεση σχετικά με τους πρόσφυγες: κοινωνική ένταξη και ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας (2015/2321(INI))*, Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, text at: <https://goo.gl/UCMySG>



### **Πώς εφαρμόζουμε την ένταξη της διάστασης του φύλου, όταν αναπτύσσουμε δράσεις για μετανάστες/τριες και πρόσφυγες;**

Λαμβάνοντας υπόψη τις παραπάνω πληροφορίες και τα ιδιαίτερα κατά φύλο προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα που μεταναστεύουν, όταν σχεδιάζουμε σχετικές δράσεις, φροντίζουμε για τα ακόλουθα:

- Ενημερωνόμαστε και μελετάμε τις έμφυλες διαφορές που καταγράφονται στο πεδίο της μετανάστευσης (νομικό πλαίσιο, κείμενα πολιτικής, έρευνες κ.λπ.). Όλοι όσοι και όλες όσες εργάζονται και δραστηριοποιούνται στο πεδίο αυτό πρέπει να έχουν γνώση και να έχουν κατανοήσει ότι άνδρες και γυναίκες αντιμετωπίζουν διαφορετικά προβλήματα στο πλαίσιο της μεταναστευτικής τους εμπειρίας.
- Καταγράφουμε τις ανάγκες, τα προβλήματα ανδρών και γυναικών μεταναστών/τριών και προσφύγων, καθώς και σχετικά διαθέσιμα κατά φύλο δεδομένα, προκειμένου να θέσουμε στόχους που απαντούν στις ιδιαίτερες ανάγκες όσων εντάσσονται στη συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα.
- Θέτουμε στόχους που απαντούν στις παραπάνω κατά φύλο ανάγκες για να διασφαλίσουμε ότι όλοι και όλες θα ωφεληθούν ισότιμα από τις δράσεις μας.
- Προσαρμόζουμε τις υπηρεσίες που προσφέρουμε, έτσι ώστε να καλύπτουν τις ανάγκες ανδρών μεταναστών και γυναικών μεταναστριών και προσφύγων (π.χ. συμβουλευτική με την οπτική του φύλου).
- Οργανώνουμε εκστρατείες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης διασφαλίζοντας ότι όλοι/ες έχουν πρόσβαση στην πληροφορία (π.χ. διανέμουμε το υλικό σε φορείς και σε χώρους που συχνάζουν/συγκεντρώνονται γυναίκες και άνδρες), και ότι το περιεχόμενο του υλικού απαντά στις ανάγκες γυναικών και ανδρών μεταναστών/τριών και προσφύγων.
- Αξιολογούμε τις δράσεις μας σύμφωνα με τα αποτελέσματα που πετύχαμε κατά φύλο και εντοπίζουμε τις αλλαγές που πρέπει να κάνουμε για να ωφελούνται όλοι και όλες οι συμμετέχοντες/ουσες στην ομάδα-στόχο στον ίδιο βαθμό.
- Θυμόμαστε ότι μπορούμε να σχεδιάσουμε θετικές δράσεις που απευθύνονται αποκλειστικά σε μετανάστριες και πρόσφυγες ή/και παράλληλα να εντάξουμε τη διάσταση του φύλου σε δράσεις που απευθύνονται σε πρόσφυγες και μετανάστες/τριες.



#### **Προτεινόμενα κείμενα για μελέτη:**

- Βασιλείου, Α. (2011), *Κατευθυντήριες Οδηγίες για την προστασία των γυναικών και των κοριτσιών κατά την πρώτη υποδοχή στην Ελλάδα και τη διαδικασία του ασύλου*, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες, Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη.
- Ζαββού, Α., Καμπούρη, Ν., Στρατηγάκη, Μ. (επίμ.) (2013), *Φύλο, μετανάστευση, διαπολιτισμικότητα*, Αθήνα: Νήσος.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (επιμ.) (2007), *Η Γυναικεία Μετανάστευση στην Ελλάδα, Τα ευρήματα της Πανελληνίας Έρευνας του ΚΕΘΙ*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).
- Τσίγγανου, Ι. & Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (επιμ.) (2014), *Η Γυναικεία Μετανάστευση στην Ελλάδα: Οδικός Χάρτης Πολιτικών Κοινωνικής Ένταξης*, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

### 2.3. Άτομα με αναπηρία

Η αναπηρία αποτελεί μία κατάσταση η οποία δημιουργεί ένα σύνολο εμποδίων σε σημαντικές πτυχές της κοινωνικής ζωής των ατόμων, όπως η αυτοεξυπηρέτηση, η απασχόληση, η εκπαίδευση, η ψυχαγωγία και γενικότερα η κοινωνική συμμετοχή. Τα άτομα με αναπηρία υφίστανται κοινωνικές διακρίσεις και βιώνουν τον κοινωνικό αποκλεισμό σε τομείς όπως η εκπαίδευση, η προσβασιμότητα σε αγαθά και υπηρεσίες, ο πολιτισμός και η ψυχαγωγία, η υγεία, η πρόνοια, όπως επίσης η κοινωνική φροντίδα και η εργασία. Σύμφωνα με μελέτες, μάλιστα, το 84% των ατόμων με αναπηρία βρίσκεται εκτός εργατικού δυναμικού.<sup>144</sup> Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, ένας στους έξι πολίτες έχει κάποια αναπηρία που μπορεί να είναι από ήπια έως πολύ σοβαρή, με αποτέλεσμα 80 εκατομμύρια άτομα να μην μπορούν να συμμετέχουν πλήρως στην οικονομική και κοινωνική ζωή εξαιτίας περιβαλλοντικών και συμπεριφορικών εμποδίων.<sup>145</sup>

Τα άτομα με αναπηρία συχνά αντιμετωπίζονται ως άτομα χωρίς φύλο. Ωστόσο, οι γυναίκες και οι άνδρες με αναπηρία έχουν διαφορετικές εμπειρίες ζωής βάσει των βιολογικών, ψυχολογικών, οικονομικών, κοινωνικών, πολιτικών και πολιτισμικών χαρακτηριστικών που συνδέονται με το φύλο. Ειδικότερα, οι γυναίκες με αναπηρία αντιμετωπίζουν πολλαπλές διακρίσεις λόγω φύλου και λόγω αναπηρίας, και βρίσκονται συχνά σε πιο μειονεκτική θέση από ό,τι οι άνδρες με αναπηρία σε ίδιες συνθήκες.<sup>146</sup> Επιπλέον, λόγω των πολλαπλών διακρίσεων που υφίστανται, οι γυναίκες με αναπηρία βρίσκονται συχνά σε σημαντικά δυσμενέστερη κατάσταση από ό,τι οι γυναίκες χωρίς αναπηρία.<sup>147</sup>

Οι γυναίκες με αναπηρία συχνά στερούνται ίσης απόλαυσης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων τους και αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα στους τομείς της εκπαίδευσης, της εργασίας και της απασχόλησης, της οικογένειας και των αναπαραγωγικών δικαιωμάτων, της υγείας, της βίας και της κακοποίησης.<sup>148</sup>

Η Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών<sup>149</sup> θέτει ως μία από τις βασικές της αρχές την ισότητα των φύλων και περιέχει τη ρητή απαγόρευση των πολλαπλών διακρίσεων, που αφορούν αντίστοιχα τις γυναίκες και τα παιδιά με αναπηρία (άρθρα 6 & 7). Επιπλέον, προβλέπει ότι τα κράτη οφείλουν να εξασφαλίσουν στα άτομα με αναπηρία ειδικές μορφές βοήθειας που είναι φιλικές προς το φύλο και την ηλικία (άρθρο 16). Ωστόσο, τα δεδομένα για τις γυναίκες με αναπηρία καταδεικνύουν ότι η κατάστασή τους εξακολουθεί να είναι δυσμενής.

<sup>144</sup> Βλ. σχετικά: <https://goo.gl/oph4l6>

<sup>145</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010), *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, Ευρωπαϊκή στρατηγική για την αναπηρία 2010-2020: Ανανέωση της δέσμευσης για μια Ευρώπη χωρίς εμπόδια*/\* COM/2010/0636 τελικό, text at: <https://goo.gl/C6XThH>

<sup>146</sup> Βλ. σχετικά: <https://goo.gl/3jzjmq>

<sup>147</sup> Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναίκων και Ισότητας των Φύλων (2013), *Εκθεση σχετικά με τις γυναίκες με αναπηρία (2013/2065(INI))*, Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

<sup>148</sup> Βλ. σχετικά: <https://goo.gl/LEV7ju>

<sup>149</sup> UN General Assembly(1975), *Declaration on the Rights of Disabled Persons*, 9 December 1975, A/RES/3447 (XXX),text at: <https://goo.gl/VQM5mL>

## Προβλήματα και δεδομένα για τις γυναίκες με αναπηρία<sup>150</sup>

Παρά το γεγονός ότι όλα τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν εμπόδια στην απασχόληση, οι άνδρες με αναπηρίες έχουν σχεδόν διπλάσιες πιθανότητες να απασχολούνται συγκριτικά με τις γυναίκες.

Οι γυναίκες και τα κορίτσια με αναπηρία βιώνουν υψηλότερα ποσοστά βίας, σεξουαλικής κακοποίησης, παραμέλησης και εκμετάλλευσης, συγκριτικά με τις γυναίκες και τα κορίτσια χωρίς αναπηρία.

Οι γυναίκες με αναπηρία δεν έχουν ίσες ευκαιρίες πρόσβασης στην εκπαίδευση, δεν αποκτούν επαγγελματική κατάρτιση και εμπειρία, και, ως εκ τούτου, υφίστανται διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης.

Γυναίκες και άνδρες με αναπηρία είναι πιθανό να αντιμετωπίσουν τον κίνδυνο φτώχειας. Όμως, η κατάσταση είναι δυσμενέστερη για τις γυναίκες, κυρίως λόγω της περιορισμένης πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας.

Οι γυναίκες με αναπηρία διατρέχουν συχνά μεγαλύτερο κίνδυνο βλάβης ή κακοποίησης, παραμέλησης ή αμελούς μεταχείρισης και εκμετάλλευσης. Συχνά γίνονται θύματα σεξουαλικής κακοποίησης ή βίας από ένα μέλος της οικογένειας ή/και από τον φροντιστή ή τη φροντίστριά τους.

Στην Ελλάδα, ένα σημαντικό ποσοστό γυναικών με αναπηρία, λόγω του χαμηλού εισοδήματός τους και της έντονης οικονομικής κρίσης, δεν παρακολουθείται από γιατρούς και δεν πραγματοποιεί προληπτικές εξετάσεις, με αποτέλεσμα τη γενικότερη επιδείνωση της υγείας τους.

Σε αρκετές χώρες της Ευρώπης, πραγματοποιείται αναγκαστική στειρώση σε πολλά άτομα, κυρίως γυναίκες και κορίτσια με νοητικές ή ψυχοκοινωνικές αναπηρίες.

Οι γυναίκες με αναπηρία σπανίως εμφανίζονται στους τομείς του πολιτισμού και των μέσων ενημέρωσης.

Το συνολικό ποσοστό αλφαριθμητισμού σε παγκόσμιο επίπεδο των ενήλικων ατόμων με αναπηρία είναι μόλις 3%, και 1% ειδικά για τις γυναίκες με αναπηρία.

Οι γυναίκες με αναπηρία απουσιάζουν από τα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Επιπροσθέτως, η Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία αναφέρει ότι:

Παρατηρείται έλλειψη στοχευμένων πολιτικών για τις γυναίκες με αναπηρία, καθώς σε γενικές γραμμές οι πολιτικές ισότητας των φύλων αγνοούν ή αντιμετωπίζουν αποσπασματικά την αναπηρία και οι πολιτικές για την αναπηρία αγνοούν ή αντιμετωπίζουν αποσπασματικά το φύλο. Με αυτόν τον τρόπο διαιωνίζονται οι πολλαπλές διακρίσεις, καθώς και οι ανισότητες που υφίστανται οι γυναίκες με αναπηρία και οι μητέρες παιδιών με αναπηρία.<sup>151</sup>

<sup>150</sup> UN Women (2015), *Addressing gender equality in the context of disability: Inputs of UN Women*, New York: UN Women.

<sup>151</sup> Όπως αναφέρεται στο: Οικονόμου, Μ., Θελερίτη, Μ., Βουγιούκα, Α. & Βάσσου, Β. (2012), *Οδηγός για την ένταξη της Οπτικής του Φύλου (Gender Mainstreaming) στην Κοινωνική Πολιτική που ασκείται σε Τοπικό Επίπεδο & της Κατάρτισης του Προϋπολογισμού των Δήμων με την Οπτική του Φύλου (Gender Budgeting): Γυναίκες με Αναπηρία*, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, επισημαίνεται ότι οι γυναίκες με αναπηρία καθορίζονται από πολλούς παράγοντες και ταυτοτικά χαρακτηριστικά (π.χ. καθεστώς απασχόλησης, οικογενειακή κατάσταση, κοινωνική τάξη, εθνικότητα κ.λπ.) και η αναπηρία αποτελεί μόνο έναν από αυτούς.<sup>152</sup> Για την ισότιμη αντιμετώπιση των ατόμων αυτών είναι απαραίτητη η διασφάλιση της δυνατότητας συμμετοχής τους στην κοινωνική ζωή με τη λήψη διαφόρων ειδικών μέτρων, όπως για παράδειγμα: διασφάλιση της φυσικής και ηλεκτρονικής προσβασιμότητας, ισότιμη πρόσβαση στην εκπαίδευση και στο εργασιακό περιβάλλον, διαχείριση της γυναικείας σεξουαλικότητας και της μητρότητας χωρίς διακρίσεις.<sup>153</sup> Με την πεποίθηση ότι η διαφορετικότητα αποτελεί τη βάση κάθε σύγχρονης κοινωνίας, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην εξάλειψη των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων που υφίστανται οι γυναίκες με αναπηρία και να γίνει κατανοητό ότι η ανάπτυξη μιας κουλτούρας για τη διαφορετικότητα και την πολυμορφία προσφέρει σημαντικά κοινωνικά πλεονεκτήματα.<sup>154</sup>

### **Πώς εφαρμόζουμε την ένταξη της διάστασης του φύλου, όταν αναπτύσσουμε δράσεις για άτομα με αναπηρία;**

Λαμβάνοντας υπόψη τα δεδομένα και τα ιδιαίτερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και οι άνδρες με αναπηρία, όταν σχεδιάζουμε δράσεις με ομάδα-στόχο τα άτομα με αναπηρία, φροντίζουμε για τα ακόλουθα:

- Ενημερωνόμαστε και μελετάμε τις έμφυλες διαφορές που καταγράφονται στο πεδίο (νομικό πλαίσιο, κείμενα πολιτικής, έρευνες κ.λπ.). Όλοι όσοι και όλες όσες εργάζονται και δραστηριοποιούνται πρέπει να έχουν γνώση και να έχουν κατανοήσει τα ζητήματα που άπτονται των ατόμων με αναπηρία και ειδικότερα των γυναικών με αναπηρία, λόγω των πολλαπλών διακρίσεων που υφίστανται βάσει φύλου και βάσει της αναπηρίας τους.
- Καταγράφουμε τις ανάγκες, τα προβλήματα κατά φύλο των ατόμων με αναπηρία, καθώς και σχετικά διαθέσιμα δεδομένα για τους άνδρες και τις γυναίκες με αναπηρία, προκειμένου να θέσουμε στόχους που απαντούν στις ιδιαίτερες ανάγκες όσων εντάσσονται στη συγκεκριμένη κοινωνικά ευπαθή ομάδα.
- Θέτουμε στόχους που απαντούν στις παραπάνω κατά φύλο ανάγκες, για να διασφαλίσουμε ότι όλοι και όλες θα ωφεληθούν ισότιμα από τις δράσεις μας.
- Προσαρμόζουμε τις υπηρεσίες που προσφέρουμε, έτσι ώστε να καλύπτουν τις διαφορετικές ανάγκες ανδρών και γυναικών με αναπηρία (π.χ. συμβουλευτική με ειδικά μέσα διδασκαλίας, κινητές συμβουλευτικές ομάδες), αλλά και τις ιδιαιτερότητες που συνδέονται με την αναπηρία τους.
- Οργανώνουμε εκστρατείες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης, διασφαλίζοντας ότι όλοι/ες έχουν πρόσβαση στην πληροφορία. Λαμβάνοντας υπόψη ότι το μεγαλύτερο πρόβλημα των ατόμων με αναπηρία σχετίζεται με την πρόσβαση, οργανώνουμε τις εκστρατείες προσαρμοσμένες στις ανάγκες τους (π.χ. φυλλάδια με γραφή Μπράιγ, τηλεοπτική εκστρατεία με μηνύματα προς κωφάλαλους/ες, ενημερωτικές εκδηλώσεις σε προσβάσιμους χώρους).

<sup>152</sup> Οικονόμου, Μ., Θελερίτη, Μ., Βουγιούκα, Α. & Βάσσου, Β. (2012), *Οδηγός...*, ό.π.

<sup>153</sup> Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (2013), *Εκθεση...*, ό.π.

<sup>154</sup> Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (2013), *Εκθεση...*, ό.π.

- Αξιολογούμε τις δράσεις μας σύμφωνα με τα αποτελέσματα που πετύχαμε κατά φύλο και εντοπίζουμε τις αλλαγές που πρέπει να κάνουμε για να ωφελούνται όλοι και όλες οι συμμετέχοντες/ουσες στην ομάδα-στόχο στον ίδιο βαθμό.
- Θυμόμαστε ότι μπορούμε να σχεδιάσουμε θετικές δράσεις που απευθύνονται αποκλειστικά σε γυναίκες με αναπηρία ή/και παράλληλα να εντάξουμε τη διάσταση του φύλου σε δράσεις που απευθύνονται γενικότερα στην ομάδα των ΑμεΑ.



#### Προτεινόμενα κείμενα για μελέτη:

- Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (2013), *Έκθεση σχετικά με τις γυναίκες με αναπηρία (2013/2065(INI))*, Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.
- UN Women (2015), *Addressing gender equality in the context of disability: Inputs of UN Women*, New York: UN Women.

### 3. Έμφυλη και ρατσιστική βία

#### Βία κατά των γυναικών

Η βία κατά των γυναικών, σε σημαντικά κείμενα πολιτικής των διεθνών και ευρωπαϊκών οργανισμών (π.χ. Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, 1948, Διεθνής Σύμβαση για την Εξάλειψη Όλων των Μορφών Διακρίσεων σε Βάρος των Γυναικών - CEDAW, 1979), αναγνωρίζεται πλέον στο πλαίσιο δύο θεμελιωδών αρχών: της προώθησης της ισότητας των φύλων και της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.<sup>155</sup> Η μελέτη για τη φαινομενολογία της βίας κατά των γυναικών καταδεικνύει τη συχνότητα, τη συστηματικότητα και την πολυπλοκότητα της κακοποίησής τους. Παρατηρούνται είδη βίας, όπως αιμομιξία, βιασμός εντός και εκτός γάμου, σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας και εκπαίδευσης, βία κατά ηλικιωμένων γυναικών, trafficking κ.ά. και μορφές βίας, όπως σωματική, ψυχολογική, λεκτική και σεξουαλική κακοποίηση, κοινωνικός έλεγχος και οικονομική αποστέρηση. Το γεγονός αυτό απαιτεί την ανάπτυξη ενός πολυεπίπεδου και πολυ-τομεακού πλαισίου πρόληψης και αντιμετώπισης.<sup>156</sup> Αφενός παρατηρείται μια πληθώρα βίαιων συμπεριφορών, αφετέρου αυτή η πολύμορφη εκδήλωση και έκφραση βίας αποτελεί ένα αποτελεσματικό μέσο άσκησης κοινωνικού ελέγχου στις γυναίκες, που επιφέρει σημαντικές συνέπειες στη σωματική και ψυχική τους υγεία, καθώς και στην κοινωνική, επαγγελματική και οικονομική τους κατάσταση.

Πρόκειται, όπως έχει διαπιστωθεί, για ένα φαινόμενο που παρεμποδίζει την πλήρη σωματική, ψυχική και κοινωνική ανάπτυξη των γυναικών, και που, ως προσβολή του δικαιωμάτος τους στη ζωή, στην ασφάλεια, στην ελευθερία, στην αξιοπρέπεια, στη σωματική και συναισθηματική ακεραιότητα, ενισχύει τις έμφυλες ανισότητες και διακρίσεις, και συντείνει στον διαστρεβλωμένο προσδιορισμό του κοινωνικού τους ρόλου. Η βία ως βίωμα ή ως απειλή εμποδίζει τις γυναίκες σε όλο τον κόσμο να ασκήσουν και να απολαύσουν πλήρως τα δικαιώματά τους.

Στο άρθρο 1 της Διακήρυξης για την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών του ΟΗΕ,<sup>157</sup> η βία κατά των γυναικών ορίστηκε ως:

Οποιαδήποτε πράξη έμφυλης βίας, η οποία έχει ως αποτέλεσμα ή είναι δυνατό να έχει ως αποτέλεσμα τη σωματική, σεξουαλική ή ψυχολογική βλάβη ή πόνο στις γυναίκες, συμπεριλαμβανομένων των απειλών για τέτοιες πράξεις, του εξαναγκασμού, ή της αυθαίρετης στέρησης της ελευθερίας, είτε συμβαίνει στη δημόσια είτε στην ιδιωτική ζωή.<sup>158</sup>

Το 1995 πραγματοποιήθηκε στο Πεκίνο η 4η Παγκόσμια Διάσκεψη του ΟΗΕ για τις Γυναίκες, στο πλαίσιο της οποίας εγκρίθηκαν η Διακήρυξη του Πεκίνου και η Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου (Beijing Declaration and Platform for Action),<sup>159</sup> και η βία κατά των γυναικών αποτέλεσε έναν από τους δώδεκα τομείς προτεραιότητας που συνιστούν εμπόδιο στην

<sup>155</sup> Αθανασάτου, Ι. (2014), *Εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές: 4η Θεματική ενότητα εκπαιδευτικού υλικού*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), σ. 50.

<sup>156</sup> Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2005), «Ενδο-οικογενειακή βία κατά των γυναικών: Πρώτη πανελλαδική επιδημιολογική έρευνα του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)», στο: Μαρία Δημοπούλου-Λαγωνίκα, Γιώτα Κατσίκη και Μπαϊτζάρ Μαρνικιάν-Γαζεριάν (επιστ. επιμ.), *Ενδο-οικογενειακή βία: Διεπιστημονική προσέγγιση στην πρόληψη και αντιμετώπιση*, Αθήνα: Εκδόσεις ΑΩ, σσ. 119-135.

<sup>157</sup> United Nations (1993), *Declaration on the Elimination of Violence against Women*, A/RES/48/104, 85th plenary meeting, 20 December 1993, text at: <https://goo.gl/zFVkx>

<sup>158</sup> Ο ορισμός υιοθετήθηκε και στη Σύσταση Νο REC (2002) 5 της Επιτροπής των Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης προς τα κράτη-μέλη για την προστασία των γυναικών κατά της βίας (Υιοθετήθηκε στις 30 Απριλίου 2002 στην 794η συνάντηση των Αναπληρωτών Υπουργών), text at: <https://goo.gl/19hmJJ>

προώθηση της ισότητας των φύλων και απαιτούν συνεπώς ειδική δράση. Επισημαίνεται δε ότι είναι: «η έκφραση της ιστορικά διαπιστωμένης ανισότητας στις σχέσεις εξουσίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, που οδήγησε στην κυριαρχία των ανδρών επί των γυναικών και στις διακρίσεις κατά των γυναικών» (παρ. 118). Επίσης, στο ίδιο κείμενο αναφέρεται ότι η βία κατά των γυναικών αποτελεί εμπόδιο στην επίτευξη των στόχων της ισότητας, της ανάπτυξης και της ειρήνης, και παραβίαση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών τους, καθώς τις παρεμποδίζει να απολαμβάνουν αυτά τα δικαιώματα και τις ελευθερίες (παρ. 112).<sup>160</sup>

Σύμφωνα με τη Διακήρυξη και την Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου, η βία κατά των γυναικών περιλαμβάνει -αλλά δεν περιορίζεται- τη σωματική, σεξουαλική και ψυχολογική βία:

- Που συμβαίνει στην οικογένεια (π.χ. συζυγικός βιασμός, σεξουαλική κακοποίηση των κοριτσιών, ακρωτηριασμός γυναικείων γεννητικών οργάνων και άλλες παραδοσιακές πρακτικές κ.ο.κ.).
- Που συμβαίνει στην ευρύτερη κοινότητα (π.χ. βιασμός, σεξουαλική κακοποίηση, σεξουαλική παρενόχληση και εκφοβισμός στην εργασία, σε εκπαιδευτικά ιδρύματα κ.α., παράνομη διακίνηση και εμπορία με σκοπό τη σεξουαλική-οικονομική εκμετάλλευση, καταναγκαστική πορνεία κ.λπ.).
- Που διαπράττεται ή παραβλέπεται από την Πολιτεία (παρ. 113). Επιπλέον πράξεις βίας περιλαμβάνουν την καταπάτηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των γυναικών σε καταστάσεις ένοπλων συγκρούσεων (π.χ. δολοφονίες, συστηματικοί βιασμοί, σεξουαλική δουλεία, εξαναγκαστική εγκυμοσύνη κ.λπ.) (παρ. 114) ή/και πράξεις όπως η εξαναγκαστική στέρωση και άμβλωση, η καταναγκαστική χρήση αντισυλληπτικών κ.λπ. (παρ. 115). Αναγνωρίζεται ότι ορισμένες ομάδες γυναικών, όπως για παράδειγμα οι γυναίκες που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες, οι γυναίκες πρόσφυγες, οι μετανάστριες, οι μετανάστριες εργάτριες, οι γυναίκες σε φτώχεια που ζουν σε αγροτικές ή απομακρυσμένες κοινότητες, οι φτωχές γυναίκες, οι γυναίκες σε ιδρύματα ή κρατητήρια, τα κορίτσια, οι γυναίκες με αναπηρίες, οι ηλικιωμένες ή και οι γυναίκες που ζουν σε καταστάσεις ένοπλων συγκρούσεων, είναι ιδιαίτερος εύλωτες στη βία (παρ. 114).<sup>161</sup>

Τον Μάιο του 2011 υπογράφηκε στην Κωνσταντινούπολη η Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας,<sup>162</sup> η οποία στοχεύει στην πρόληψη και στην καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της ενδοοικογενειακής βίας, αποτελώντας το πρώτο διεθνές δεσμευτικό νομικό πλαίσιο για την πρόληψη της βίας, την προστασία των θυμάτων και την τιμωρία των δραστών.

<sup>159</sup> United Nations (1995), *Beijing Declaration and Platform for Action: Fourth World Conference on Women*, 4-15 September 1995, [A/CONF.177/20]. New York: United Nations.

<sup>160</sup> United Nations (1995), *Platform for Action, The United Nations Fourth World Conference on Women*, Beijing, China - September 1995, text at: <https://goo.gl/MOK8e5>

<sup>161</sup> United Nations (1995), *Platform for Action...*, ό.π.

<sup>162</sup> Συμβούλιο της Ευρώπης (2011), *Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας*, Κωνσταντινούπολη, 11.5.2011, text at: <https://goo.gl/bYpDxh>



Στην Ελλάδα, η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ) συμπεριέλαβε στις «Εθνικές Προτεραιότητες Πολιτικής και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων 2004-2008»,<sup>163</sup> ως έναν από τους τέσσερις άξονες την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας με θύματα τις γυναίκες. Στη συνέχεια, το 2009, για πρώτη φορά στην Ελλάδα, η ΓΓΙΦ εκπόνησε το «Εθνικό Πρόγραμμα για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναίκων (2009-2013)», ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα δράσης,<sup>164</sup> το οποίο ενσωματώθηκε εντός του 2010 στο «Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013», ως ένας από τους τέσσερις στρατηγικούς στόχους του.<sup>165</sup> Κυριότερους άξονες των δράσεων αυτών, που στο επίκεντρό τους βρίσκονται τα δικαιώματα των γυναικών, αποτέλεσαν:

- Η δημιουργία εξήντα μίας (61) δομών για την πρόληψη και την καταπολέμηση της έμφυλης βίας (Τηλεφωνική Γραμμή SOS 15900, συμβουλευτικά κέντρα, ξενώνες φιλοξενίας).
- Η ανάπτυξη υπηρεσιών για την υποστήριξη των γυναικών που υφίστανται βία.
- Η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση του ευρύτερου κοινού.
- Η κατάρτιση στελεχιακού δυναμικού της δημόσιας διοίκησης.
- Η εκπόνηση εξειδικευμένων εργαλείων για τη συμβουλευτική γυναικών.

**Από την πρόσφατη πανευρωπαϊκή έρευνα «Βία κατά των γυναικών» (2014) του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA),<sup>166</sup> η οποία είναι η μεγαλύτερη έρευνα για την έμφυλη βία στην ΕΕ, αναδεικνύεται ότι:**

Περίπου 8% των γυναικών έχει βιώσει σωματική ή/και σεξουαλική βία κατά τους δώδεκα μήνες που προηγήθηκαν της έρευνας και μία στις 3 γυναίκες έχει πέσει θύμα κάποιας μορφής σωματικής ή/και σεξουαλικής βίας από την ηλικία των 15 ετών και άνω.

Μία στις 10 γυναίκες έχει πέσει θύμα κάποιας μορφής σεξουαλικής βίας από την ηλικία των 15 ετών και άνω, και μία στις 20 γυναίκες έχει πέσει θύμα βιασμού από την ηλικία των 15 ετών και άνω.

Δύο στις 5 γυναίκες (43%) έχουν βιώσει κάποια μορφή ψυχολογικής βίας από έναν τέως ή νυν σύντροφο.

Μία στις 5 γυναίκες έχει βιώσει κάποια μορφή παρενοχλητικής παρακολούθησης από την ηλικία των 15 ετών και άνω, ενώ το 5% την έχει βιώσει κατά τους 12 μήνες που προηγήθηκαν της έρευνας.

Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί συχνή και συνηθισμένη εμπειρία για πολλές γυναίκες στην ΕΕ. Μία στις 5 γυναίκες έχει βιώσει ανεπιθύμητο άγγιγμα, αγκάλιασμα ή φιλή από την ηλικία των 15 ετών και άνω.

<sup>163</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας (2004), *Εθνικές Προτεραιότητες και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008)*, Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.

<sup>164</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας (2009), *Εθνικό Πρόγραμμα για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών (2009-2013)*, Αθήνα: Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, text at: <https://goo.gl/Z3Y3rv>

<sup>165</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2010), *Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013*, Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, text at: <https://goo.gl/uzVV3f>

<sup>166</sup> Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA)(2014), *Βία κατά των γυναικών: πανευρωπαϊκή έρευνα. Τα αποτελέσματα με μια ματιά*, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, text at: <https://goo.gl/yYjm8F>



Αναφορικά με τα θύματα του trafficking στην Ευρώπη, η Έκθεση που δημοσίευσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την τριετία 2010-2012 δείχνει ότι καταγράφονται περισσότερα από 30.000 θύματα trafficking. Η Έκθεση βασίζεται σε επίσημα στοιχεία που κατέθεσαν και τα 28 κράτη-μέλη της ΕΕ, ωστόσο αφορά μόνο τα καταγεγραμμένα περιστατικά και δεν μπορεί να θεωρηθεί εξαντλητική. Όπως ανέφερε και η Σεσίλια Μάλμστρεμ, η απερχόμενη Επίτροπος Εσωτερικών Υποθέσεων και υπεύθυνη στρατηγικής της ΕΕ για την αντιμετώπιση του trafficking (2012-2016), «τα θύματα trafficking είναι πιθανότατα πολύ περισσότερα από αυτά που έχουν καταγραφεί στην Έκθεση», κάτι που αναδεικνύει την ανάγκη βελτίωσης των μηχανισμών συλλογής δεδομένων όσον αφορά τη συγκεκριμένη μορφή βίας.<sup>167</sup> Οι γυναίκες-θύματα trafficking και καταναγκαστικής πορνείας βιώνουν κοινωνική περιθωριοποίηση και έμφυλη επισφαλοποίηση της καθημερινότητάς τους, περιλαμβάνοντας συνθήκες που δημιουργούν μια εντεινόμενη αβεβαιότητα για την πρόσβαση στα αγαθά και στους απαιτούμενους πόρους για τη ζωή.<sup>168</sup>

Εφαρμόζοντας την Οδηγία 2011/36 της ΕΕ, αλλά και τις κυρωθείσες σχετικές συμβάσεις του Συμβουλίου της Ευρώπης και των Ηνωμένων Εθνών, το Υπουργείο Εξωτερικών της Ελλάδας επιτελεί τον ρόλο του Εθνικού Συντονιστή μέσω του Γραφείου Εθνικού Εισηγητή για την Καταπολέμηση της Εμπορίας Ανθρώπων (ΓΕΘΕΙΣ), το οποίο συνεργάζεται με κρατικούς φορείς και μη κυβερνητικές οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα αυτόν. Ειδικότερα, το ΓΕΘΕΙΣ θεσπίστηκε με τον Ν. 4198/2013, και οι βασικές υποχρεώσεις του αφορούν: α) τη θεσμοθέτηση ενός Εθνικού Συστήματος Αναφοράς για τον συντονισμό όλων των εμπλεκόμενων φορέων στην ταυτοποίηση, παραπομπή και αρωγή θυμάτων, β) τη θεσμοθέτηση μιας Εθνικής Βάσης Δεδομένων για τα επωφελούμενα θύματα και για τις διώξεις των διακινητών, γ) την κατάρτιση των συναρμόδιων φορέων μέσα από επιμορφωτικά προγράμματα, και δ) την πραγματοποίηση εκστρατειών για τον περιορισμό της «ζήτησης» υπηρεσιών ή προϊόντων που προέρχονται από θύματα εμπορίας ανθρώπων. Επιπλέον, στις αρμοδιότητες του Εθνικού Εισηγητή περιλαμβάνεται και η σύνταξη εκθέσεων με στατιστικά στοιχεία και εκτιμήσεις, βάσει των οποίων ο Εθνικός Εισηγητής προτείνει μέτρα για την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση του φαινομένου.<sup>169</sup>

<sup>167</sup> European Commission (2014), *Mid-term report on the implementation of the EU strategy towards the eradication of trafficking in human beings*, {COM(2014) 635 final}, Brussels, 17.10.2014, text at: <https://goo.gl/sycgb0>

<sup>168</sup> Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2014), «Η διαχείριση της διεθνικής σωματεμπορίας γυναικών ως πολιτικό εργαλείο: Παράπλευρες απώλειες και αναλώσιμοι πληθυσμοί», στο: Ι. Τσίγκανου & Λ. Μαράτου-Αλιπράντη (επιμ.), *Γυναίκα μετανάστευση στην Ελλάδα: Οδικός χάρτης πολιτικών κοινωνικής ένταξης*, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, σσ. 175-205.

<sup>169</sup> Ν. 4198/13, βλ σχετικά: <https://goo.gl/Lc3W78>

## Ρατσιστική βία

Σύμφωνα με την Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ):<sup>170</sup>

[...] ως ρατσιστική βία ορίζεται η εγκληματική πράξη εις βάρος θυμάτων, τα οποία επιλέγονται με βάση τη φυλή, την εθνική ή εθνοτική προέλευση, τη θρησκευτική ή πολιτισμική προέλευση, το χρώμα. Το θύμα δεν επιλέγεται ως άτομο, αλλά γιατί ανήκει ή συνάγεται ότι ανήκει σε μια ομάδα που μοιράζεται το στοχοποιούμενο χαρακτηριστικό.<sup>171</sup> Η ρατσιστική βία μπορεί να στρέφεται και κατά υλικών αγαθών, επειδή ανήκουν στην ομάδα ή στο πρόσωπο που στοχοποιείται. Η ρατσιστική βία εκδηλώνεται και λεκτικά (λ.χ. απειλές, εκφοβισμός, εξύβριση).

Στο πλαίσιο του ΟΑΣΕ και ορισμένων αλλοδαπών έννομων τάξεων, προτιμάται ο όρος «έγκλημα μίσους», το οποίο θεωρείται ότι διευκολύνει την ποινική αντιμετώπιση, καθώς είναι πιο σαφής η σύνδεση του όρου με την αστυνομία και την ποινική δικαιοσύνη.<sup>172</sup> Πρόκειται για μια ευρύτερη προσέγγιση, σύμφωνα με την οποία περιλαμβάνεται στα κίνητρα η θρησκεία, το φύλο, ο σεξουαλικός προσανατολισμός ή η αναπηρία. Το έγκλημα μπορεί να είναι κάποιο από τα ήδη τιμωρούμενα από τον ποινικό κώδικα, όπως ανθρωποκτονία, επίθεση που προκαλεί βαριές σωματικές βλάβες, ληστεία ή κλοπή, βανδαλισμός περιουσίας (ή χώρου θρησκευτικής λατρείας).<sup>173</sup>

Επιπλέον, ο Συνήγορος του Πολίτη δίνει τον ακόλουθο ορισμό:

Η ρατσιστική βία [...] είναι μορφή εγκληματικής συμπεριφοράς, η οποία στοχοποιεί πρωτίστως τη διαφορετικότητα και εκμεταλλεύεται την ευάλωτη θέση και τον κοινωνικό αποκλεισμό του θύματος στη βάση συγκεκριμένων εθνοφυλετικών ή άλλων χαρακτηριστικών [...].<sup>174</sup>

Από τον Συνήγορο του Πολίτη έχει επιπλέον επισημανθεί «αύξηση φαινομένων ρατσιστικής βίας, ιδίως στις περιπτώσεις που αυτή συνδυάζεται με οργανωμένη και συστηματική δράση ακραίων ομάδων σε βάρος μελών ευπαθών ή αποκλεισμένων κοινωνικών ομάδων (αλλοδαπών, Ρομά, ομοφυλόφιλων κ.λπ.)».<sup>175</sup>

Σύμφωνα επίσης με τον ορισμό που έδωσε το Δίκτυο Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας στην ετήσια έκθεσή του για το 2013:

[...] περιστατικά ρατσιστικής βίας θεωρούνται οι εγκληματικές πράξεις ή βίαιες ενέργειες ή συμπεριφορές εις βάρος ατόμων, τα οποία στοχοποιούνται λόγω εθνικής ή εθνοτικής προέλευσης, χρώματος, θρησκευτικής προέλευσης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας φύλου ή αναπηρίας. Καταγράφονται επίσης εγκληματικές πράξεις ή βίαιες ενέργειες ή συμπεριφορές σε βάρος των υπερασπιστών ανθρωπίνων δικαιωμάτων, δηλαδή όσων ατόμων προωθούν και προστατεύουν τα ανθρώπινα δικαιώματα, και στοχοποιούνται λόγω αυτής τους της ιδιότητας.<sup>176</sup>

<sup>170</sup> Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) (2012), *Ρατσιστική βία: α) Η αντιμετώπιση της ρατσιστικής βίας από την αστυνομία και τη δικαιοσύνη, β) Εξτρεμιστικές ομάδες, δημόσιος πολιτικός λόγος, ρατσιστική βία στα γήπεδα*, text at: <https://goo.gl/AXWb4n>

<sup>171</sup> Oakley, R. (1997), *Combattre la violence raciste et xenophobe en Europe: études de cas*, Conseil de l'Europe, text at: <https://goo.gl/VHX2EK> Βλ. επίσης, EUMC (2005), *Ρατσιστική βία σε 15 κράτη μέλη της ΕΕ, Συγκριτική επισκόπηση των συμπερασμάτων των Εκθέσεων των Εθνικών Φορέων Συνεργασίας του RAXEN 2001-2004*, Συνοπτική έκθεση, text at: <https://goo.gl/M1KwBy>

<sup>172</sup> OSCE (2010), *Hate Crimes in the OSCE Region – Incidents and Responses, Annual Report for 2009*, Warsaw, text at: <https://goo.gl/Ee5J9K>

<sup>173</sup> Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) (2012), *Ρατσιστική βία: α) Η αντιμετώπιση της ρατσιστικής βίας από την αστυνομία και τη δικαιοσύνη, β) Εξτρεμιστικές ομάδες, δημόσιος πολιτικός λόγος, ρατσιστική βία στα γήπεδα*, text at: <https://goo.gl/1BWGLi>

<sup>174</sup> Συνήγορος του Πολίτη (2013), *Ειδική Έκθεση «Το φαινόμενο της ρατσιστικής βίας στην Ελλάδα και η αντιμετώπισή του»*, σσ. 4-5, text at: <https://goo.gl/74E7nL>

<sup>175</sup> Συνήγορος του Πολίτη (2013), *Ειδική Έκθεση...*, ό.π.

<sup>176</sup> Δίκτυο Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας (2014), *Ετήσια Έκθεση 2013*, text at: <https://goo.gl/wK0I3T>

Συγκεκριμένα, το Δίκτυο Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας την περίοδο Ιανουαρίου-Δεκεμβρίου 2015 κατέγραψε, μέσω συνεντεύξεων των θυμάτων, 273 περιστατικά ρατσιστικής βίας με περισσότερα από 300 θύματα. Στα 75 περιστατικά στοχοποιήθηκαν μετανάστες/τριες ή πρόσφυγες λόγω εθνικής ή εθνοτικής προέλευσης, θρησκείας ή χρώματος. Στα 185 περιστατικά στοχοποιήθηκαν άτομα ΛΟΑΤΚΙ+ (σε 10 περιστατικά εξ αυτών τα θύματα στοχοποιήθηκαν ως ακτιβιστές). Επιπλέον, σύμφωνα με τα αποτελέσματα του Έργου «Πες το σ' εμάς»,<sup>177</sup> από την 1η Απριλίου 2014 έως και την 30ή Νοεμβρίου 2015 καταγράφηκαν συνολικά εκατόν ένα (101) περιστατικά βίας ή διακρίσεων λόγω ταυτότητας φύλου, έκφρασης φύλου ή/και σεξουαλικού προσανατολισμού, με εκατόν σαράντα (140) θύματα και τουλάχιστον εκατόν ενενήντα τέσσερις (194) θύτες. Στην έκθεση τονίζεται ότι ο αριθμός περιστατικών και θυμάτων είναι ιδιαίτερα ανησυχητικός αν ληφθεί υπόψη και ότι οι υπηρεσίες του Έργου (καταγραφή, νομική ή/και ψυχολογική στήριξη) ήταν προσβάσιμες μόνο σε ανθρώπους που διέμεναν μόνιμα ή έστω προσωρινά εντός της Περιφέρειας Αττικής και ότι τα περιστατικά που κατήγγειλαν έλαβαν χώρα στη συντριπτική τους πλειονότητα –τα ενενήντα οχτώ από τα εκατόν ένα (98 από 101)- εντός της περιφέρειας αυτής. Από το σύνολο των περιστατικών, τα ενενήντα έξι (96) καταγράφηκαν από τα ίδια τα θύματα, ενώ τα πέντε (5) από αυτόπτες μάρτυρες. Επίσης, από τα περιστατικά αυτά, τα ενενήντα επτά (97) αφορούν άσκηση διαφόρων μορφών βίας και τα τέσσερα (4) διακριτική μεταχείριση.<sup>178</sup>

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι το Δίκτυο Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας, στην Έκθεσή του για το 2014, διαπιστώνει ενδείξεις εξοικείωσης της ελληνικής κοινωνίας με τη βία και τη στοχοποίηση ατόμων λόγω της διαφορετικότητάς τους. Η διαπίστωση αυτή εδράζεται στις τρεις βασικές ποιοτικές τάσεις των περιστατικών που κατέγραψε το Δίκτυο, δηλαδή ότι: α) παρά την ποινική αντιμετώπιση εγκληματικών ενεργειών με ρατσιστικό κίνητρο μετά τη δολοφονία του Π. Φύσσα, οι επιθέσεις κατά προσφύγων και μεταναστών/τριών εξακολουθούν να αποτελούν την πλειονότητα των καταγραφών, β) παρατηρείται διάχυση της βίας κατά ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων, και γ) η εμπλοκή ένστολων σε περιστατικά ρατσιστικής βίας παραμένει ιδιαίτερα ανησυχητική.<sup>179</sup>



#### Προτεινόμενα κείμενα για μελέτη:

- ILGA-Europe (2015), *Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People in Europe 2015*, Brussels, text at: <https://goo.gl/a4tvkX>
- European Network against Racism (2015), *Racist Crime in Europe, ENAR Shadow Report 2013 – 2014*, Brussels, text at: <https://goo.gl/4YISFO>

<sup>177</sup> Θεοφιλόπουλος Θ. (2015), *Ομοφοβική, τρανσφοβική βία και διακρίσεις στην Ελλάδα: Έκθεση αποτελεσμάτων Έργου «Πες το σ' εμάς» 01/04/2014 - 30/11/2015*, Αθήνα: Colour Youth – Κοινότητα LGBTQ Νέων Αθήνας, text at: <https://goo.gl/zFfnkK>

<sup>178</sup> Θεοφιλόπουλος Θ. (2015), *Ομοφοβική, ..., ό.π.*, σσ. 14-15.

<sup>179</sup> Δίκτυο Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας (2015), *Ετήσια Έκθεση 2014*, text at: <https://goo.gl/pkL29T>

## 4. Περιβάλλον

Το περιβάλλον και η κλιματική αλλαγή αποτελούν μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις της σύγχρονης εποχής σε παγκόσμιο επίπεδο και συνιστούν από τους βασικότερους τομείς πολιτικής παρέμβασης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η εξάντληση των φυσικών πόρων, ο περιορισμός της βιοποικιλότητας, η εντεινόμενη αστικοποίηση, η αποψίλωση των δασών, η συρρίκνωση του αστικού πράσινου, η ρύπανση των εδαφών, των νερών και του αέρα, έχουν περιβαλλοντικές, κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες.<sup>180</sup>

Ειδικότερα, η κλιματική αλλαγή και η μείωση της βιοποικιλότητας έχουν σημαντικές επιπτώσεις στις ζωές των γυναικών και των ανδρών και απειλούν τις συνθήκες διαβίωσης, την ευημερία και την ευμάρειά τους.<sup>181</sup> Αυτές οι επιπτώσεις και συνέπειες δεν είναι ουδέτερες ως προς το φύλο, καθώς οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν διαφορετικές ανάγκες, προτεραιότητες και δυνατότητες, όσον αφορά την προσαρμογή τους στην αλλαγή του κλίματος και του περιβάλλοντος και τις επιπτώσεις από αυτή. Οι άνδρες και οι γυναίκες κατά τη χρήση, διαχείριση και διατήρηση των φυσικών πόρων αναλαμβάνουν διαφορετικούς ρόλους και ευθύνες. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες συχνά συνεισφέρουν στην οικογένεια και στην κοινωνία ευρύτερα, με άνιση ωστόσο πρόσβαση στα οφέλη από τη χρήση των φυσικών πηγών και πόρων.<sup>182</sup>

Η Έκθεση του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων σχετικά με την Ισότητα των Φύλων και την Κλιματική Αλλαγή<sup>183</sup> τονίζει τη σημαντική σχέση που υπάρχει μεταξύ των δύο πεδίων και επισημαίνει ότι οι γυναίκες και οι άνδρες επηρεάζονται διαφορετικά από την κλιματική αλλαγή και από τις κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις των πολιτικών για το κλίμα. Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται ενδεικτικά δεδομένα που αφορούν τη σχέση του φύλου με το περιβάλλον και τις διαφορετικές επιπτώσεις των περιβαλλοντικών αλλαγών στις γυναίκες.

<sup>180</sup> Μάρη, Ε. & Μπίρμπας, Δ. (2011), *Οδηγός Εφαρμογής...*, ό.π.

<sup>181</sup> Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (2012), *Έκθεση σχετικά με τον ρόλο των γυναικών στην πράσινη οικονομία (2012/2035(INII))*, Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο 2009-2014.

<sup>182</sup> Ζαμπανιώτου, Α. & Ιωαννίδου, Ο. (2009), *Η Παράμετρος του Φύλου στις Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας*, Θεσσαλονίκη: Τμήμα Χημικών Μηχανικών, Πολυτεχνική Σχολή Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, text at: <https://goo.gl/2QPQY>

<sup>183</sup> European Institute for Gender Equality (2012) *Gender Equality and Climate Change: the Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU, Main Findings*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, text at: <https://goo.gl/Hxpvv>

### Δεδομένα για τις γυναίκες και το περιβάλλον<sup>184</sup>

Η επιρροή των γυναικών στο περιβάλλον δεν είναι η ίδια με εκείνη των ανδρών και, σε πολλές χώρες, η πρόσβαση των γυναικών στους πόρους και στα μέσα αντιμετώπισης της κατάστασης και αναπροσαρμογής είναι περιορισμένη λόγω των διαρθρωτικών προτύπων και των διακρίσεων που υφίστανται.

Η ανισότητα των φύλων σε συνδυασμό με την έλλειψη κατανόησης για τη διαφορετική οικονομική και κοινωνική θέση και τις ανάγκες των γυναικών οδηγούν στο να πλήττονται οι γυναίκες δυσανάλογα από την περιβαλλοντική υποβάθμιση και τις ανεπαρκείς πολιτικές σε αυτόν τον τομέα.

Σε ορισμένα κράτη-μέλη ο ρόλος των γυναικών στην πράσινη οικονομία παραμένει υποτιμημένος και άνευ αναγνώρισης, δημιουργώντας διάφορες διακρίσεις όσον αφορά την απώλεια ορισμένων πλεονεκτημάτων, όπως η κοινωνική προστασία, η ιατροφαρμακευτική ασφάλιση κ.ά.

Από την αλλαγή του κλίματος και την καταστροφή του περιβάλλοντος δριμύτερα πλήττονται οι άνθρωποι που ζουν σε συνθήκες έσχατης ένδειας, το 70% των οποίων είναι γυναίκες.

Η μετάβαση στην πράσινη οικονομία δημιουργεί ιδιαίτερες δυσκολίες για την επαγγελματική ένταξη των γυναικών στις πράσινες θέσεις απασχόλησης, λόγω του ότι οι γυναίκες στερούνται συχνά επαρκούς τεχνολογικής κατάρτισης που απαιτείται για την κάλυψη των σχετικών εξειδικευμένων θέσεων.

Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται σαφώς στις διαπραγματεύσεις για το περιβάλλον και στις συζητήσεις για τον προϋπολογισμό, όπως και στις σχετικές αποφάσεις υπέρ μιας πράσινης οικονομίας.

Οι γυναίκες, ως συνέπεια της ισχύουσας διάρθρωσης των εξουσιών μεταξύ των φύλων, δεν ελέγχουν με τον ίδιο τρόπο ούτε διαθέτουν την ίδια πρόσβαση με τους άνδρες στα δίκτυα μεταφορών.

Οι γυναίκες είναι ιδιαίτερα ευάλωτες, σε σύγκριση με τους άνδρες, στις επιπτώσεις των περιβαλλοντικών κινδύνων και στην κλιματική αλλαγή λόγω της χαμηλότερης κοινωνικοοικονομικής τους θέσης, των οικιακών ευθυνών που φέρουν δυσανάλογα και των κινδύνων που αντιμετωπίζουν.

Οι γυναίκες, ανεξαρτήτως μόρφωσης, χώρας, θρησκείας κ.λπ., είναι τα πρώτα θύματα περιβαλλοντικών φαινομένων και ανθρωπογενών παρεμβάσεων (ερμημοποίηση, πλημμύρες, πολιτικές και στρατιωτικές διενέξεις για τη διεκδίκηση φυσικών πόρων κ.λπ.). Παρόλο που είναι υπεύθυνες για την κατοικία της οικογένειας (κατανάλωση ενέργειας, απόρριψη σκουπιδιών, επιλογή τροφίμων και αγαθών) και την ανατροφή και διαπαιδαγώγηση των παιδιών, στις περισσότερες περιπτώσεις δεν έχουν επαρκή ενημέρωση, γνώσεις, εξειδίκευση και ισχύ για να συνεισφέρουν, να καινοτομήσουν και να επηρεάσουν αποφάσεις για θέματα διαχείρισης του περιβάλλοντος.<sup>185</sup>

<sup>184</sup> Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (2012), *Έκθεση σχετικά με τον ρόλο... , ό.π.*

<sup>185</sup> Βλ. σχετικά: <https://goo.gl/976Jhf>

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, η ισότητα των φύλων συνιστά βασική παράμετρο για την επιτυχία βιώσιμων αναπτυξιακών πρωτοβουλιών για το περιβάλλον, καθώς η αειφόρος ανάπτυξη δεν είναι εφικτή αν δεν υπάρχει ισότητα στην κοινωνία. Είναι κρίσιμη σημασίας, λοιπόν, να διαμορφωθούν στρατηγικές που να λαμβάνουν υπόψη τις διαφορές μεταξύ των φύλων για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των περιβαλλοντικών και ανθρωπιστικών κρίσεων που πλήττουν ιδιαίτερα τους πιο ευάλωτους πληθυσμούς της γης.<sup>186</sup> Επομένως, η ένταξη της διάστασης του φύλου αποτελεί ζήτημα κεντρικής σημασίας στη λήψη αποφάσεων και στη διαμόρφωση των πολιτικών για το περιβάλλον.<sup>187</sup> Για να είναι αποτελεσματικές οι στρατηγικές και οι δράσεις για το περιβάλλον, πρέπει να εστιάζουν στις επιπτώσεις των έμφυλων ανισοτήτων όσον αφορά την πρόσβαση σε πόρους και ευκαιρίες, και την ενδυνάμωση των γυναικών και την αποτελεσματική συμμετοχή τους στη βιώσιμη ανάπτυξη. Αυτό συνεπάγεται τη συμμετοχή γυναικών και ανδρών με ίσους όρους στη διαμόρφωση των στρατηγικών και των δράσεων αυτών.<sup>188</sup>

### **Πώς εφαρμόζουμε την ένταξη της διάστασης του φύλου, όταν αναπτύσσουμε δράσεις για το περιβάλλον;**

Λαμβάνοντας υπόψη τα δεδομένα για τις διαφορετικές επιπτώσεις του περιβάλλοντος στις γυναίκες και στους άνδρες, όταν σχεδιάζουμε σχετικές δράσεις για το περιβάλλον, φροντίζουμε για τα ακόλουθα:

- Ενημερωνόμαστε και μελετάμε τις έμφυλες διαφορές που καταγράφονται στο πεδίο (κείμενα πολιτικής, έρευνες κ.λπ.). Όλοι όσοι και όλες όσες εργάζονται και δραστηριοποιούνται σε αυτό το πεδίο πρέπει να έχουν γνώση και να έχουν κατανοήσει τα ζητήματα που σχετίζονται με τις διαφορετικές ανάγκες, προτεραιότητες και δυνατότητες των ανδρών και των γυναικών όσον αφορά την προσαρμογή και τις επιπτώσεις της αλλαγής του κλίματος και του περιβάλλοντος.
- Καταγράφουμε κατά φύλο τις ανάγκες και διαθέσιμα δεδομένα σχετικά με τη διαχείριση του περιβάλλοντος, προκειμένου να θέσουμε στόχους που απαντούν στις ιδιαίτερες ανάγκες όλων.
- Θέτουμε στόχους που απαντούν στις παραπάνω κατά φύλο ανάγκες, για να διασφαλίσουμε ότι όλοι και όλες θα ωφεληθούν ισότιμα από τις δράσεις μας.
- Οργανώνουμε εκστρατείες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης προσαρμοσμένες στις ανάγκες των ανδρών και των γυναικών. Για παράδειγμα, υλοποιούμε δράσεις ενημέρωσης και εξοικονόμησης ενέργειας προσαρμοσμένες στις γυναίκες, καθώς αυτές έχουν σημαντικό ρόλο τόσο στη διαχείριση του νοικοκυριού, όσο και στη διαπαιδαγώγηση των παιδιών με βάση περιβαλλοντολογικά πρότυπα. Εναλλακτικά, σχεδιάζουμε δράσεις ενημέρωσης για τις επιπτώσεις της χρόνιας ρύπανσης (εδάφους, υδάτων, ατμόσφαιρας) στη δημόσια υγεία και στην αναπαραγωγική υγεία των γυναικών (πρόληψη και προφύλαξη).
- Αξιολογούμε τις δράσεις μας σύμφωνα με τα αποτελέσματα που πετύχαμε κατά φύλο και εντοπίζουμε τις αλλαγές που πρέπει να κάνουμε για να ωφελούνται όλοι και όλες οι συμμετέχοντες/ουσες στον ίδιο βαθμό.

<sup>186</sup> Κούρκουλα, Χ. (2012), *Γυναίκες και περιβάλλον – μια διαχρονικά αρμονική σχέση*, text at: <https://goo.gl/OuiEHd>

<sup>187</sup> European Institute for Gender Equality (2012), *Gender Equality and Climate...*, ό.π.

<sup>188</sup> Ζαμπανιώτου, Α. & Ιωαννίδου, Ο. (2009), *Η Παράμετρος του Φύλου...*, ό.π.

- Θυμόμαστε ότι μπορούμε να σχεδιάσουμε θετικές περιβαλλοντικές δράσεις που απευθύνονται αποκλειστικά σε γυναίκες ή/και παράλληλα να εντάξουμε τη διάσταση του φύλου σε δράσεις γενικότερα για το περιβάλλον.



#### Προτεινόμενα κείμενα για μελέτη:

- European Institute for Gender Equality (2012), *Gender Equality and Climate Change: the Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU, Main Findings*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, text at: <https://goo.gl/VJ5Fau>
- Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (2012), *Έκθεση σχετικά με τον ρόλο των γυναικών στην πράσινη οικονομία (2012/2035(INI))*, Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

## 5. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΠΡΟΝΟΜΙΑΚΑ ΠΕΔΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

### ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ



01



Χρόνος 45'

### Παράθυρα και Καθρέφτες<sup>189</sup>



#### Στόχος

Η κατανόηση της διαφορετικότητας και των διακρίσεων που υφίστανται άτομα και κυρίως γυναίκες που ανήκουν σε κοινωνικά ευπαθείς ομάδες.



#### Εκπαιδευτικό Υλικό

- Συλλογή φωτογραφιών από γυναίκες και άνδρες που ανήκουν σε διαφορετικές ομάδες, όπως μετανάστες/τριες, Ρομά, πρόσφυγες, άτομα με αναπηρίες, ηλικιωμένα άτομα κ.λπ. (βλ. παρακάτω)
- Έντυπο με συνοπτική παρουσίαση της Οικουμενικής Διακήρυξης για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα (βλ. σελ. 122)
- Μαρκαδόροι και χαρτόνια σε δύο (2) χρώματα

1

Ζητάμε από την ομάδα να χωριστεί σε ζευγάρια ή υποομάδες, ανάλογα με τον αριθμό των συμμετεχόντων/ουσών, και φροντίζουμε να υπάρχει αναλογία ανδρών και γυναικών. Έπειτα, παροτρύνουμε την κάθε ομάδα να επιλέξει μία φωτογραφία και τους δίνουμε λίγο χρόνο για να μελετήσουν την εικόνα/φωτογραφία που επέλεξαν.

2

Στη συνέχεια συζητάμε με όλες τις ομάδες ενδεικτικά τα ακόλουθα:

- Γιατί επιλέξατε τη συγκεκριμένη φωτογραφία; Γιατί πιστεύετε ότι διάλεξε το άτομο που τράβηξε τη φωτογραφία το συγκεκριμένο θέμα;
- Μπορείτε να εντοπίσετε στην εικόνα κάτι που είναι σαν καθρέφτης της δικής σας ζωής, κάτι που σας είναι οικείο και μπορείτε εύκολα να το αναγνωρίσετε;
- Μπορείτε να βρείτε στην εικόνα κάτι που χρησιμεύει ως «παράθυρο»; Κάτι που σας δείχνει έναν άλλο πολιτισμό ή τρόπο ζωής, που είναι παράξενο και άγνωστο σε εσάς;
- Πώς νομίζετε ότι νιώθει το άτομο της φωτογραφίας;
- Θα ήταν διαφορετική η κατάσταση του ατόμου αν ήταν άλλο το φύλο του; Γιατί; Με ποιον τρόπο;
- Νομίζετε ότι η ζωή που ζει το άτομο στην εικόνα είναι πολύ διαφορετική από τη δική σας; Με ποιον τρόπο; Έχει διαφορετικές αξίες, ανάγκες, ελπίδες και προσδοκίες;
- Ποια κοινά στοιχεία έχετε με το άτομο στην εικόνα; Σε τι μοιάζετε;
- Αυτή η εικόνα αντικατοπτρίζει τον τρόπο που ζει το άτομο;
- Διακρίνετε κάποια ένδειξη θυματοποίησης, διάκρισης ή προνομίου που βασίζεται σε τάξη, φύλο ή/και εθνικότητα;
- Ποια δικαιώματα θεωρείτε ότι είναι σημαντικά για το άτομο στη φωτογραφία; Τα ίδια δικαιώματα είναι σημαντικά και για εσάς;
- Πιστεύετε ότι απολαμβάνει τα ίδια δικαιώματα με εσάς; Αν όχι, γιατί πιστεύετε ότι συμβαίνει αυτό;



3

Μετά την ολοκλήρωση της συζήτησης, μοιράζουμε το έντυπο με τη συνοπτική παρουσίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και δουλεύουμε πάλι σε ομάδες. Ειδικότερα, τους ζητάμε να συνδυάσουν δικαιώματα του εντύπου με εκείνα που πιστεύουν ότι απολαμβάνει το άτομο στη φωτογραφία ή/και με εκείνα τα δικαιώματα που πιστεύουν ότι στερείται το άτομο της φωτογραφίας. Ζητάμε να καταγράψουν σε διαφορετικού χρώματος χαρτόνι τα δικαιώματα αυτά (π.χ. πράσινο για τα δικαιώματα που απολαμβάνουν και κόκκινο για αυτά που στερούνται) και να τα τοποθετήσουν δίπλα στη φωτογραφία.

Κάθε ομάδα δείχνει στην ολομέλεια τη δουλειά της και ρωτάμε αν οι υπόλοιποι/ες έχουν να προσθέσουν κάποια άλλα δικαιώματα στην εικόνα.

4

Τοποθετούμε όλες τις φωτογραφίες μαζί στο πάτωμα ή στον τοίχο και συζητάμε για τα ακόλουθα:

- Ποια κοινά χαρακτηριστικά έχουν όλες αυτές οι εικόνες;
- Με βάση αυτήν τη συλλογή εικόνων, τι δηλώσεις μπορείτε να κάνετε σχετικά με τις έννοιες ανθρώπινη αξιοπρέπεια, ισότητα των φύλων και ανθρώπινα δικαιώματα;
- Μπορείτε να βρείτε κάποια κοινά σημεία σε φωτογραφίες και να τις ομαδοποιήσετε σύμφωνα με αυτά;

Συζητάμε για τα ευρήματά μας. Κατανοούμε τις διακρίσεις και την κατάσταση που υφίστανται άτομα που ανήκουν σε διαφορετικές ομάδες, όπως άτομα με αναπηρίες, Ρομά, πρόσφυγες, ηλικιωμένα άτομα, γυναίκες, καθώς και τις πολλαπλές διακρίσεις με τις οποίες αυτά έρχονται αντιμέτωπα, όταν ανήκουν σε περισσότερες από μία από αυτές τις ομάδες, π.χ. γυναίκες Ρομά.



### **Σύνοψη Οικουμενικής Διακήρυξης για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα<sup>190</sup>**

1. Όλοι οι άνθρωποι γεννιούνται ελεύθεροι και ίσοι στην αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα.
2. Όλοι δικαιούνται να αντιμετωπίζονται με τον ίδιο τρόπο, ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, φύλου, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών απόψεων, περιουσίας, γέννησης ή άλλης κατάστασης.
3. Όλοι έχουν δικαίωμα στη ζωή και να ζουν με ελευθερία και ασφάλεια.
4. Κανείς δεν επιτρέπεται να σας μεταχειρίζεται ως δούλο, ούτε μπορείτε εσείς να υποδουλώσετε άλλον.
5. Όλοι οι άνθρωποι έχουν δικαίωμα στην ελευθερία από βασανιστήρια και μεταχείριση απάνθρωπη ή ταπεινωτική.
6. Όλοι έχουν δικαίωμα στην αναγνώριση της νομικής τους προσωπικότητας.
7. Ο νόμος είναι ο ίδιος για όλους και πρέπει να εφαρμόζεται σε όλους με τον ίδιο τρόπο.
8. Όλοι έχουν δικαίωμα να ασκούν αποτελεσματικά ένδικα μέσα όταν έχουν παραβιαστεί τα δικαιώματά τους.
9. Κανείς άνθρωπος δεν μπορεί να συλλαμβάνεται ή να φυλακίζεται άδικα ή να εξορίζεται από τη χώρα του.
10. Όλοι οι άνθρωποι έχουν δικαίωμα σε δίκαιη και δημόσια εκδίκαση της υπόθεσής τους.
11. Όλοι πρέπει να θεωρούνται αθώοι, έως ότου διαπιστωθεί η ενοχή τους.
12. Όλοι έχουν δικαίωμα στον σεβασμό της ιδιωτικότητάς τους (συμπεριλαμβανομένης της οικιακής και οικογενειακής τους ζωής).
13. Όλοι οι άνθρωποι έχουν δικαίωμα να διαμένουν και να μετακινούνται ελεύθερα στο εσωτερικό ενός κράτους.
14. Όλοι έχουν δικαίωμα να πάνε σε άλλη χώρα και να ζητήσουν προστασία, εάν καταδιώκονται ή κινδυνεύουν να καταδιωχθούν.
15. Όλοι έχουν δικαίωμα σε μια ιθαγένεια.
16. Όλοι έχουν το δικαίωμα να παντρεύονται και να δημιουργούν οικογένεια.
17. Όλοι έχουν δικαίωμα ιδιοκτησίας και περιουσίας.
18. Όλοι οι άνθρωποι έχουν το δικαίωμα να πιστεύουν ό,τι θέλουν, συμπεριλαμβανομένης της θρησκείας μεταξύ άλλων.
19. Όλοι έχουν δικαίωμα να λένε αυτό που σκέφτονται και να δίνουν και να λαμβάνουν πληροφορίες ελεύθερα.

20. Όλοι έχουν το δικαίωμα να συμμετέχουν σε συνδέσμους και να συναντιούνται με άλλους με τρόπο ειρηνικό.
21. Όλοι έχουν το δικαίωμα να συμμετέχουν στην κυβέρνηση της χώρας τους, η οποία θα πρέπει να επιλέγεται μέσα από ελεύθερες και δίκαιες εκλογές.
22. Όλοι έχουν δικαίωμα στην κοινωνική προστασία.
23. Όλοι έχουν δικαίωμα να εργάζονται για δίκαιη αμοιβή, σε ασφαλές περιβάλλον και να συμμετέχουν σε συνδικάτα.
24. Όλοι έχουν δικαίωμα στην ανάπαυση και στον ελεύθερο χρόνο.
25. Όλοι έχουν δικαίωμα σε ένα βιοτικό επίπεδο επαρκές για την υγεία και ευημερία των ιδίων και της οικογένειάς τους, που να περιλαμβάνει τροφή, ρουχισμό, κατοικία, ιατρική περίθαλψη και τις απαραίτητες κοινωνικές υπηρεσίες.
26. Όλοι έχουν δικαίωμα στην εκπαίδευση, καθώς και σε δωρεάν βασική εκπαίδευση.
27. Όλοι έχουν δικαίωμα συμμετοχής στην πνευματική ζωή της κοινότητάς τους.
28. Όλοι οι άνθρωποι έχουν δικαίωμα σε μια κοινωνική και διεθνή τάξη, μέσα στην οποία τα δικαιώματα και οι ελευθερίες που προκηρύσσει η παρούσα Διακήρυξη να μπορούν να πραγματώνονται σε όλη τους την έκταση.
29. Όλοι οφείλουν να σέβονται τα δικαιώματα των άλλων, την κοινότητα και τη δημόσια ιδιοκτησία.
30. Κανείς δεν έχει το δικαίωμα να άρει κάποιο από τα δικαιώματα που αναφέρονται στην παρούσα διακήρυξη.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ



02

Ανίχνευση της μεταναστευτικής εμπειρίας  
γυναικών και ανδρών<sup>191</sup>



Χρόνος 50'



**Στόχος**

Η κατανόηση των έμφυλων διαφορών στις εμπειρίες μεταναστών/τριών και της αναγκαιότητας ένταξης της διάστασης του φύλου σε αυτό το πεδίο.



**Εκπαιδευτικό Υλικό**

- Έντυπα Μελέτης Περιπτώσεων Α και Β (βλ. παρακάτω)
- Flip chart
- Μαρκαδόροι

1

- Ανάλογα με τον αριθμό των συμμετεχόντων/ουσών χωρίζουμε την ομάδα σε 2, 4 ή 6 μικρότερες ομάδες και μοιράζουμε τα Έντυπα Μελέτης Περιπτώσεων σε κάθε ομάδα.
- Ζητάμε να διαβάσουν τα κείμενα και να καταγράψουν κατά φύλο ζητήματα που σχετίζονται με τους λόγους μετανάστευσης, τη σχέση με την οικογένεια, τις συνθήκες εργασίας κ.λπ.
- Κάθε ομάδα θα πρέπει να έχει καταγράψει απαντήσεις στην ερώτηση: Ποιες δυσκολίες αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, ποιες οι άνδρες και ποιες γυναίκες και άνδρες κατά τη διαδικασία της μετανάστευσης;

2

Μόλις όλες οι ομάδες ολοκληρώσουν την καταγραφή τους, κάθε μία παρουσιάζει τη δουλειά της και καταγράφουμε στο flip chart κατά φύλο τα ευρήματα.

3

- Μελετώντας το αποτέλεσμα που προέκυψε, συζητάμε για κάθε φύλο, για τα ακόλουθα:
- Πρόσβαση σε πληροφόρηση στη χώρα υποδοχής.
  - Λόγοι μετανάστευσης και προτεραιότητες.
  - Σχέση με οικογένεια στη χώρα προέλευσης.
  - Συνθήκες εργασίας.
  - Ψυχολογική κατάσταση.
  - Κοινωνικό/φιλικό περιβάλλον.
  - Διακρίσεις.
  - Υποστηρικτικές υπηρεσίες.
  - Γραφειοκρατία/διαδικασίες ρύθμισης νομικών θεμάτων.
  - Κοινωνική ένταξη.

<sup>191</sup> Προσαρμογή από: Organization for Security and Co-operation in Europe (2011), *Gender and Labour Migration Trainers' Manual*, Vienna: Organization for Security and Co-operation in Europe, text at: <https://goo.gl/DEzicx>



## Μελέτη Περίπτωσης Α

### Συνέντευξη με μετανάστρια για τη μεταναστευτική της εμπειρία<sup>192</sup>

**Σύμβουλος:** Σ' ευχαριστώ πολύ που δέχτηκες να μοιραστείς μαζί μου την ιστορία της μετανάστευσής σου. Μίλησέ μου για την αρχή του ταξιδιού σου. Γιατί έφυγες από τη χώρα σου και γιατί επέλεξες να έρθεις εδώ;

**Μετανάστρια:** Ξεκίνησα το ταξίδι μου πριν οκτώ χρόνια. Η οικονομική κατάσταση στη χώρα μου όλο και χειροτέρευε, και ο μισθός της νοσηλεύτριας δεν έφτανε για τις ανάγκες της οικογένειάς μου... την εκπαίδευση των παιδιών και τη διατροφή μας. Με σύζυγο, τρία παιδιά, τους γονείς μου και τα πεθερικά μου στο σπίτι, ένας μισθός δεν ήταν αρκετός. Ο άντρας μου δούλευε εδώ και εκεί... ούτε δύο μισθοί δεν φτάνανε για τις βασικές ανάγκες της οικογένειάς μας.

Τότε μία γειτόνισσα, που 'χε έρθει στην Ελλάδα εδώ και δύο χρόνια, μου 'πε ότι η χώρα σας είχε μεγάλη ανάγκη από νοσηλευτές και νοσηλεύτριες για να φροντίζουν ηλικιωμένους/ες. Μου 'πε ότι οι μισθοί εδώ ήταν τρεις φορές μεγαλύτεροι από ό,τι στη χώρα μου. Σκέφτηκα ότι αν έρθω στην Ελλάδα για ένα δυο χρόνια, θα μπορώ να στέλνω κάποια χρήματα στην οικογένειά μου, αλλά και να μαζέψω χρήματα για το μέλλον, όταν θα γύριζα. Ο άντρας μου δεν ήθελε να φύγω, αλλά ήξερε πολύ καλά ότι τα πράγματα στη χώρα μας γίνονταν όλο και πιο δύσκολα. Τα παιδιά πήγαιναν γυμνάσιο, δεν με είχαν πια τόσο ανάγκη σε καθημερινή βάση. Μια μέρα, μετά από πολλές συζητήσεις, συμφωνήσαμε με τον άντρα μου ότι θα 'ταν καλύτερο για όλους μας να 'φευγα... Μίλησε με μερικούς φίλους του, που με βοήθησαν να σκεφτώ κάποια δουλειά στη χώρα σας που θα ταίριαζε με την εμπειρία μου στο νοσοκομείο και μου βρήκαν κάτι.

**Σύμβουλος:** Πατί επιλέξατε την Ελλάδα και όχι κάποια άλλη χώρα;

**Μετανάστρια:** Διάφοροι φίλοι και γνωστοί μου 'χαν μιλήσει για την Ελλάδα. Μου 'χε πει κι η γειτόνισσα ότι χρειάζεστε ανθρώπους να φροντίζουν ηλικιωμένα άτομα. Είχα βρει και τη δουλειά... Αυτά μ' έκαναν να αισθάνομαι πιο σίγουρη για να έρθω στη χώρα σας. Ήμασταν και κοντά γεωγραφικά και ήταν κι η φθηνότερη δυνατή επιλογή.

**Σύμβουλος:** Ποιες ήταν οι πρώτες σας εντυπώσεις, όταν φτάσατε;

**Μετανάστρια:** Το πρώτο πράγμα που μου 'κανε εντύπωση ήταν ότι η δουλειά που είχε κανονιστεί για μένα δεν ήταν σε νοσοκομείο, όπως μου 'χαν πει, αλλά σε σπίτι. Έπρεπε να φροντίζω ένα ηλικιωμένο ζευγάρι, αλλά και να κάνω όλες τις δουλειές του σπιτιού. Καθάρισμα, μαγείρεμα, ψώνια... Για να πω την αλήθεια, δεν ήξερα ποιες ήταν οι υποχρεώσεις μου, γιατί δεν είχα υπογράψει κάποια σύμβαση. Στην αρχή με βόλευε, γιατί έτσι δεν πλήρωνα φόρους. Νόμιζα ότι θα 'ταν κάτι προσωρινό, μέχρι να βρω κανονική δουλειά ως νοσοκόμα. Αλλά τα πράγματα δεν ήρθαν όπως τα περίμενα...

**Σύμβουλος:** Και τι έγινε με την οικογένειά σας; Πώς κρατήσατε επαφή; Ήταν στενή;

**Μετανάστρια:** Φυσικά... Μου 'λειπαν πολύ, αλλά μιλούσαμε συχνά στο τηλέφωνο. Μερικές φορές η επικοινωνία ήταν πολύ δύσκολη. Είχα την εντύπωση ότι η οικογένειά μου με θεωρούσε τυχερή, γιατί ζούσα σε πιο πλούσια χώρα. Ήθελα να στέλνω περισσότερα χρήματα, γιατί φαντάζονταν ότι εδώ βγάζω μια περιουσία και ότι ξόδευα πολλά χρήματα για τη δική μου ευχαρίστηση. Αρχισα να νιώθω ότι δεν είχα πια επιρροή στα παιδιά μου κι ότι δεν άκουγαν πια τις συμβουλές μου. Κάθε συζήτηση έφερνε περισσότερους καβγάδες και απογοήτευση. Ένωθα όλο και πιο μόνη κι απομονωμένη σε μια χώρα όπου δεν είχα πολλούς φίλους κι ήμουν πολύ μακριά από την οικογένειά μου.

<sup>192</sup> Το κείμενο ΔΕΝ βασίζεται σε πραγματικά δεδομένα.



**Σύμβουλος:** Είχατε εδώ φίλες από τη χώρα σας; Οποιοδήποτε... Κάποια γειτόνισσα ή κάποιο άτομο από οργανώσεις ή συλλόγους μεταναστών/τριών;

**Μετανάστρια:** Δεν είχα πολλούς. Τότε δεν ήξερα ότι υπήρχαν δομές για μετανάστες/τριες. Τις περισσότερες ώρες της ημέρας δούλευα στο σπίτι. Είχα κάποια επαφή με άλλες γυναίκες μετανάστριες που δούλευαν στην ίδια γειτονιά. Μιλούσαμε κυρίως στον δρόμο, όταν πήγαινα ή γύριζα από το σούπερ μάρκετ. Μερικές φορές κανονίζαμε συναντήσεις στη γειτονιά. Ήταν μια άλλη κυρία από τη χώρα μου που τη συμπαθούσα πολύ. Ήξερε πολλά για τη χώρα σας, γιατί ζούσε εδώ πολύ καιρό. Συζητούσαμε για την κατάσταση στη χώρα μας, με καταλάβαινε, με στήριζε όταν ένιωθα αδύναμη και κουρασμένη. Τώρα δυστυχώς έχω χάσει επαφή. Όταν η οικογένεια που δούλευα αποφάσισε να με διώξει, έπρεπε να φύγω κι από τότε δεν είχα ξανά νέα της.

**Σύμβουλος:** Τι έκανες όταν έχασες τη δουλειά σου;

**Μετανάστρια:** Δεν ήταν εύκολο. Ήταν πολύ ξαφνικό κι απότομο. Οι γυναίκες που ήξερα προσπάθησαν να με βοηθήσουν να βρω άλλη δουλειά, αλλά δεν υπήρχαν θέσεις. Πανικοβλήθηκα. Δεν είχα ιδέα τι να κάνω και πού να πάω. Ευτυχώς, η κυρία που σας είπα πριν μου πρότεινε να πάω σε κάποιο κέντρο ή φορέα για μετανάστες/τριες. Αυτή ήταν η πρώτη φορά που άκουσα ότι υπήρχαν τέτοιοι οργανισμοί και οργανώσεις. Υπήρχε στην περιοχή μας ένας οργανισμός που έδινε ιατρικές και νομικές υπηρεσίες για γυναίκες μετανάστριες... Ήμουν πολύ χαρούμενη που έμαθα ότι μπορούσε να με βοηθήσει, και είμαι ακόμη ευγνώμων. Μου πρόσφεραν στέγη κι υποστήριξη, και μ' έφεραν σε επαφή μ' ανθρώπους που μου έδωσαν ευκαιρίες απασχόλησης. Είχα κάποιες προτάσεις για δουλειά. Η μία ήταν μια θέση σε νοσοκομείο, όπως ήθελα από την αρχή. Όταν τελικά είδα όλα τα δεδομένα, κατάλαβα ότι από οικονομική άποψη ήταν καλύτερο για μένα να εργαστώ σε μια μικρή εταιρεία καθαρισμού. Έπιασα δουλειά κι αμέσως γνώρισα κορίτσια από την εταιρεία που μου πρόσφεραν ένα κρεβάτι στο διαμέρισμά τους. Χάρη σ' αυτήν την οργάνωση βρήκα γρήγορα καινούργια δουλειά για να ζήσω.

**Σύμβουλος:** Μετά από αυτό πήγαν όλα καλά;

**Μετανάστρια:** Ναι... σχεδόν... είχα μια δουλειά που ήταν οικονομικά ικανοποιητική. Μοιραζόμουν ένα διαμέρισμα με άλλες μετανάστριες, και μέσα από αυτές και από τη νέα μου δουλειά γνώρισα και άλλους μετανάστες, με τους οποίους καταλαβαίνομασταν και είχαμε πολύ καλές σχέσεις. Παρόλο που τα περισσότερα κορίτσια ήταν πολύ νεότερα από μένα, και μερικές φορές δεν καταλάβαιναν τις ανησυχίες μου, είχα ανθρώπους να μιλήσω μετά τη δουλειά. Αυτό είχε μεγάλη διαφορά για μένα: δεν αισθανόμουν μοναξιά κι απομόνωση. Επίσης, μέσα από το Κέντρο έμαθα τις υπηρεσίες που δικαιούμουν, και από τότε ένιωσα πολύ πιο άνετα. Αλλά υπήρχαν ακόμη δύο μεγάλα θέματα που με ανησυχούσαν: Από τη μία έπρεπε να ταξιδεύω στο εξωτερικό κάθε τρεις μήνες για να ανανεώνεται η βίζα μου, και αυτό και με κούραζε και κόστιζε ακριβά, κι από την άλλη η σχέση με την οικογένειά μου χειροτέρευε συνέχεια, γιατί δεν ήμουν στην καθημερινή τους ζωή, κι αυτό λίγο λίγο επηρέαζε τη σχέση μας.

**Σύμβουλος:** Τελικά, πώς κατάφερες να τα συμβιβάσεις όλα;

**Μετανάστρια:** Για να 'μαι ειλικρινής, δεν τα κατάφερα. Τα παιδιά μου δεν μ' άκουγαν πια. Η γνώμη μου από τόσα χιλιόμετρα μακριά ήταν η γνώμη μίας ξένης. Με τον καιρό αποξενωθήκαμε. Προσπάθησα να βρω μια λύση, αλλά δεν ήταν εύκολο. Τότε άρχισα να σκέφτομαι να πάω πίσω. Επίσης κατάλαβα ότι έπρεπε να αλλάξω τη στάση μου λίγο σε ορισμένες περιπτώσεις, γιατί δεν ζούσαν στην ίδια χώρα με μένα, ούτε με τις ίδιες συνθήκες. Με τον καιρό, ένιωσα ότι η χώρα σας με άλλαζε. Ένιωθα πιο σίγουρη και πιο





ανεξάρτητη κάθε μέρα. Όχι ότι ήθελα να γίνω μια τέτοια γυναίκα πριν, αλλά η ζωή μου 'μαθε να βασίζομαι στον εαυτό μου. Είδα πολλά πράγματα κι έγινα πιο δυνατή. Γνώρισα κορίτσια που τα κορόιδεψαν, τα εκμεταλλεύθηκαν και τα κακομεταχειρίστηκαν. Είναι δύσκολο να είσαι γυναίκα σε μια ξένη χώρα που δεν γνωρίζεις τη γλώσσα και πώς λειτουργούν τα πράγματα...

**Σύμβουλος:** Ποια είναι λοιπόν η κατάσταση σου τώρα;

**Μετανάστρια:** Έπειτα από τρία χρόνια σ' αυτή τη χώρα, αποφάσισα να πάω πίσω στο σπίτι μου για να προσπαθήσω να λύσω τα προβλήματα με την οικογένειά μου, γιατί τα τελευταία χρόνια συνεχώς μεγάλωναν. Έμεινα πάνω από έναν χρόνο εκεί, αλλά επειδή η οικονομική κατάσταση ήταν κακή, δεν μπόρεσα να βρω καμία δουλειά. Η σχέση με την οικογένειά μου έγινε ακόμη πιο δύσκολη. Μόνο ο μικρός γιος μου μπορούσε να με καταλάβει. Οι άλλοι είχαν τη δική τους ζωή και δεν νοιάζονταν να με καταλάβουν. Περιμέναν ότι θα 'μουν η ίδια γυναίκα που έφυγε πριν τέσσερα χρόνια. Αλλά δεν ήμουν. Μόνο τότε κατάλαβα πόσο πολύ είχα αλλάξει αυτά τα τρία χρόνια στην Ελλάδα. Εγώ δεν ήθελα να πάω πίσω στη ζωή που είχα πριν φύγω. Δεν μπορούσα. Είχα μάθει να παίρνω τις δικές μου αποφάσεις και να 'μαι οικονομικά ανεξάρτητη. Αλλά ούτε η οικογένειά μου ούτε η χώρα μου μπορούσαν να μ' αφήσουν. Γι' αυτό αποφάσισα να φύγω και να ζήσω στο εξωτερικό. Ακόμα στέλνω τα περισσότερα χρήματά μου στην οικογένειά μου, κι ακόμα ελπίζω ότι μια μέρα η σχέση μου μαζί τους θα βελτιωθεί, κι ότι ο σύζυγος και οι γιοι μου θα με καταλάβουν. Στο μεταξύ είμαι αρκετά χαρούμενη εδώ, και τα χρήματά μου θα βοηθήσουν τον μικρό γιο μου να συνεχίσει τις σπουδές του στο πανεπιστήμιο... και είμαι πολύ περήφανη.



## Μελέτη Περίπτωσης Β

### Συνέντευξη με μετανάστη για τη μεταναστευτική του εμπειρία<sup>193</sup>

**Σύμβουλος:** Καλημέρα και σας ευχαριστώ πολύ που δεχτήκατε να μοιραστείτε την ιστορία της μετανάστευσής σας μαζί μου. Πιστεύω ότι αυτό θα κάνει όλους/ες να κατανοήσουν καλύτερα τη κατάσταση των μεταναστών. Ας αρχίσουμε με τους λόγους που σας οδήγησαν να μεταναστεύσετε. Γιατί φύγατε από τη χώρα σας;

**Μετανάστης:** Η οικονομική και πολιτική κατάσταση δεν ήταν καλή. Ήμουν άνεργος για λίγους μήνες και δεν έβλεπα ν' αλλάζει η κατάσταση. Μια μέρα ένας φίλος μου που δούλευε στο εξωτερικό επικοινωνήσε μαζί μου. Μου 'πε ότι στο χωράφι που δούλευε ψάχνανε για εποχιακούς. Δεν ήμουν σίγουρος αν η δουλειά που μου 'λεγε ήταν σωστή απόφαση, αλλά δεν είχα άλλη επιλογή. Πήγα με τουριστική βίζα κι έπιασα δουλειά, με σκοπό να βρω κάτι άλλο αργότερα. Αν κατάφερνα να βρω μια αξιοπρεπή δουλειά εκεί, θα 'μυνα..

**Σύμβουλος:** Και τι συνέβη;

**Μετανάστης:** Δεν έμεινα πολύ σ' αυτήν τη δουλειά. Ποτέ δεν ήθελα να γίνω αγρότης. Είχα περάσει τα παιδικά μου χρόνια στην ύπαιθρο κι είχα υποσχεθεί στον εαυτό μου πως δεν θα ασχοληθώ με αγροτικές εργασίες. Ήξερα όμως ότι έπρεπε να το κάνω τον πρώτο καιρό μέχρι να βρεθεί κάτι άλλο. Απ' αυτή τη δουλειά πάντως έκανα καινούργιους φίλους, και χάρη σ' αυτούς μπόρεσα να προχωρήσω. Ο εργοδότης μας εκείνη την

<sup>193</sup> Το κείμενο ΔΕΝ βασίζεται σε πραγματικά δεδομένα.



εποχή δεν μας πλήρωνε συχνά, και κάποιες εβδομάδες δεν μας τις πλήρωνε καθόλου. Αυτό μ' έκανε μαζί με άλλα δύο παιδιά να αποφασίσουμε να φύγουμε και να ψάξουμε για δουλειά σε οικοδομή, όπως είχα αρχικά σκεφτεί.

**Σύμβουλος:** Με την οικογένειά σας τι γινόταν; Είχατε επαφή μαζί τους;

**Μετανάστης:** Τους έπαιρνα μερικές φορές τις πρώτες εβδομάδες, αλλά μετά σταμάτησα, μέχρι που βρήκα τη δουλειά στην οικοδομή. Ήθελα να τους κάνω έκπληξη με μια καλύτερη δουλειά με περισσότερα χρήματα. Ήθελα τα παιδιά μου να 'ναι περήφανα για τον πατέρα τους. Αργότερα, όταν έμαθα πώς να παίρνω τηλέφωνο φθηνά μέσω ίντερνετ, τους έπαιρνα όσο πιο συχνά μπορούσα. Μπορούσα να τους μιλήσω ειλικρινά, να μοιράζομαι τις ανησυχίες και τα σχέδιά μου μαζί τους, κι αυτό ήταν πολύ καλό για τη σχέση μας.

Ακόμα κι όταν αποφάσισα να επενδύσω κάποια χρήματα απ' αυτά που έβγαζα για να αγοράσω ένα σπίτι στο εξωτερικό, συνέχισα να στέλνω χρήματα στο σπίτι. Πρέπει να σας πω ότι το κόστος για την αποστολή των χρημάτων ήταν πολύ μεγάλο. Παρόλο που στην αρχή ήμουν ευχαριστημένος με το μισθό μου σ' αυτή τη νέα δουλειά, άρχισαν οι εντάσεις όταν καταλάβαμε ότι παίρναμε τα μισά χρήματα σε σχέση με τους ντόπιους εργάτες. Αυτό μ' έκανε να θυμώνω. Η κατάσταση έγινε ακόμα χειρότερη, όταν ένας από τους συναδέλφους μου, που ήταν κι απ' τη χώρα μου, είχε ένα ατύχημα κι έπεσε την ώρα που δουλεύαμε. Έσπασε το πόδι του. Ήταν τυχερός που έζησε. Εμείς, ξέρετε, δεν ήμασταν ασφαλισμένοι. Έπρεπε να δώσει όλες τις οικονομίες του για την ιατρική του περίθαλψη. Τότε κατάλαβα ότι οι συνθήκες εργασίας δεν ήταν τόσο καλές όσο νόμιζα στην αρχή.

**Σύμβουλος:** Η ιδιωτική σας ζωή πώς ήταν;

**Μετανάστης:** Με τον καιρό ένωθα όλο και καλύτερα στο «νέο μου σπίτι» στο εξωτερικό. Μαζί με τους φίλους μου από την οικοδομή αρχίσαμε να διασκεδάζουμε περισσότερο μετά τη δουλειά. Αυτές ήταν καλές στιγμές! Αλλά είχαμε σχεδόν πάντα προβλήματα με τα σπίτια. Δεν θέλανε να μας νοικιάζουν διαμερίσματα ή βρίσκαμε πολύ ακριβά σπίτια. Κάποιο διάστημα ζούσα ακόμη και στο γκαράζ κάποιου, όπου, φυσικά, δεν είχε θέρμανση τον χειμώνα. Μετά υπήρχε και το θέμα της βίζας. Δεν μπορούσα να βγάλω νόμιμη βίζα, κι έτσι έδωσα κάτι λεφτά παραπάνω για να τη ρυθμίσω αλλιώς...

**Σύμβουλος:** Πόσο καιρό μείνατε στο εξωτερικό;

**Μετανάστης:** Ένα χρόνο. Μετά γύρισα σπίτι, για να επισκεφθώ την οικογένειά μου. Ήξερα ότι ήθελα να μείνω στο εξωτερικό, εκεί είχα καλύτερες ευκαιρίες για δουλειά και μεγαλύτερη ελευθερία. Και αποφάσισα να το πω στην οικογένειά μου, όταν πήγα σπίτι μου την πρώτη φορά. Δεν ήμουν σίγουρος πώς θα αντιδρούσαν, αλλά πίστευα πως το ότι έστελνα χρήματα θα ήταν αρκετά καλό επιχείρημα. Όσο ζούσα στο εξωτερικό, είχαν βελτιωθεί οι συνθήκες ζωής τους με τα χρήματα που έστελνα σπίτι. Όταν τους είπα ότι ήθελα να μείνω στο εξωτερικό για περισσότερο καιρό, για να βγάλω χρήματα και να ανοίξω δική μου επιχείρηση εδώ, τους φάνηκε καλή ιδέα. Μάλιστα, έπεισα και δύο ξαδέλφια μου να 'ρθουν και να δουλέψουν μαζί μου. Έφυγα λοιπόν ξανά και συνέχισα να εργάζομαι σε οικοδομές. Μια φορά τον χρόνο πάω πίσω στο σπίτι μου και τους βλέπω για λίγες μέρες.



ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ



03

## Η ιστορία μιας οικογένειας προσφύγων μέσα από την αφήγηση ενός άνδρα



Χρόνος 30'



### Στόχος

Ο εντοπισμός των έμφυλων κοινωνικών ρόλων στον λόγο των προσφύγων.

### Εκπαιδευτικό Υλικό

- Βίντεο από το BBC News:  
*A Beautiful Animation of a Harrowing Story.*



<https://goo.gl/JVR8M3>

1

Προβολή του βίντεο.

Μετά την προβολή του βίντεο συζητάμε με την ομάδα ενδεικτικά τα ακόλουθα:

- Τι σας έκανε εντύπωση στο βίντεο που είδατε; Πώς νιώσατε;
- Εντοπίσατε στην αφήγηση σημεία που συνδέονται με τον κοινωνικό ρόλο του αφηγητή;

2

- Τι διαφορές φαντάζεστε ότι θα μπορούσε να έχει η ίδια αφήγηση εάν γινόταν από μία γυναίκα;
- Ποια στοιχεία της αφήγησης συνδέονται με έμφυλα στερεότυπα;
- Εντοπίσατε στοιχεία των έμφυλων κοινωνικών ρόλων που «εγκλωβίζουν» ή επιβαρύνουν τον αφηγητή;

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ



04



Χρόνος 45'

## Η Άννα και ο Δημήτρης<sup>194</sup>

### Στόχος

Η αναγνώριση των μορφών και των προειδοποιητικών ενδείξεων της βίας κατά των γυναικών.

### Οδηγίες

Διαβάζουμε το κείμενο που ακολουθεί βήμα βήμα, δηλαδή διαβάζουμε την παράγραφο που έχει το ίδιο χρώμα, σταματάμε την αφήγησή μας και ρωτάμε τις ερωτήσεις που ακολουθούν μετά το κείμενο:

Η Άννα πάει στην Α' λυκείου. Ο Δημήτρης είναι λίγο μεγαλύτερός της και πηγαίνει σε άλλο λύκειο. Ένα βράδυ σε μια πιτσαρία, τους γνώρισε ένας κοινός τους φίλος. Πέρασαν πολύ καλά εκείνο το βράδυ κι ο Δημήτρης ζήτησε το τηλέφωνό της. Βγαίνουν μαζί τους τελευταίους τρεις μήνες. Από την αρχή, η Άννα νόμιζε ότι ο Δημήτρης ήταν το πιο γλυκό αγόρι που είχε γνωρίσει ποτέ. Ήταν τρυφερός και νοιαζόταν για εκείνη. Ήθελε να ξέρει όλους τους φίλους και τις φίλες της, πώς τα πήγαινε στο σχολείο, για τη σχέση της με τους γονείς της κ.λπ. Της αγόρασε μάλιστα κι ένα κινητό τηλέφωνο για να μπορεί να τη βρίσκει, μόνο και μόνο για να της λέει πόσο πολύ την αγαπάει.

1 Τελευταία, η συμπεριφορά του έχει αλλάξει. Τη ζηλεύει και την κατηγορεί ότι συναντιέται με κάποιον άλλον πίσω από την πλάτη του. Του έχει πει επανειλημμένως ότι δεν βγαίνει με κανέναν άλλο, αλλά δεν την πιστεύει.

Τη βρίζει και της λέει ότι όταν την παίρνει τηλέφωνο καλά θα κάνει να απαντάει, γιατί διαφορετικά... Της έχει πει ότι εάν ακούσει τη φωνή κάποιου άλλου από το τηλέφωνο ή ανακαλύψει ότι τον απατάει, τότε, όποιος και αν είναι, θα τον βρει και θα τον σκοτώσει, κι εκείνον και την Άννα.

Άλλες φορές πάλι της λέει ότι αν ποτέ τον αφήσει για κάποιον άλλον θα αυτοκτονήσει, γιατί η ζωή δεν αξίζει χωρίς αυτήν. Την προηγούμενη εβδομάδα την ανάγκασε να κάνει έρωτα μαζί του, παρόλο που εκείνη δεν ήθελε, για να του αποδείξει ότι δεν είχε κοιμηθεί με κάποιον άλλον.

Η Άννα τον αγαπάει ακόμα, αλλά τώρα πια έχει αρχίσει να τον φοβάται κάποιες στιγμές. Φοβάται ακόμα ότι αν το μάθαινε η μητέρα της θα την έκανε να τον χωρίσει, και δεν το θέλει. Νομίζει ότι μπορεί να τα βγάλει πέρα μαζί του, εάν τον πείσει ότι μόνο εκείνον αγαπάει κι ότι δεν χρειάζεται να ζηλεύει. Τι πειράζει που είναι λίγο επιθετικός όταν τσακώνονται; Σ' όλους δεν συμβαίνει αυτό; Μόνο κάποιες μελανιές της άφησε μια φορά, αλλά η Άννα ξέρει ότι δεν το εννοούσε.

<sup>194</sup> Προσαρμογή από: Τσιριγιώτη, Α., Πετρουλάκη, Κ., & Ντιναπόγιας, Α. (2011), *Ελληνική Έκδοση GEAR against IPV. Τεύχος III: Εγχειρίδιο Εκπαιδευτικού*, Αθήνα: Ευρωπαϊκό Δίκτυο κατά της Βίας, σσ. 114-115, text at: <https://goo.gl/o9vuHA>

<b>2</b>	<p>Ερωτήσεις αμέσως μετά από κάθε παράγραφο με διαφορετικό χρώμα:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Είναι υγιής αυτή η σχέση ή όχι;</li><li>• Είναι βίαιη αυτή η σχέση;</li></ul> <p>[Όπου απαντάνε ναι, μπορούμε να ρωτήσουμε: Ποια μορφή κακοποίησης χρησιμοποιεί ο Δημήτρης; Αν δεν απαντήσουν αυθόρμητα, μπορούμε να ρωτήσουμε: σωματική, ψυχολογική ή σεξουαλική;]</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Υπάρχει κανένα προειδοποιητικό σημάδι που να δείχνει ότι:<ul style="list-style-type: none"><li>- μπορεί να μην είναι υγιής η σχέση τους;</li><li>- μπορεί να γίνει βίαιη σχέση;</li></ul></li></ul>
<b>3</b>	<p>Αφού έχουμε διαβάσει ολόκληρη την ιστορία, ρωτάμε τα παρακάτω: Νομίζετε ότι:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Η Άννα κάνει κάπου λάθος σ' αυτά που σκέφτεται ή σ' αυτά που κάνει;</li><li>- Ο Δημήτρης κάνει κάπου λάθος σ' αυτά που σκέφτεται ή σ' αυτά που κάνει;</li></ul> <p>Από πού μπορεί να ζητήσει βοήθεια ή ποια άτομα μπορούν να βοηθήσουν:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- την Άννα;</li><li>- τον Δημήτρη;</li></ul> <p>Στη συνέχεια, ρωτάμε:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Πώς νιώθει η Άννα;</li><li>• Πώς νιώθει ο Δημήτρης;</li></ul>
<b>4</b>	<p>Τέλος, ρωτάμε και συζητάμε τα ακόλουθα:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Νομίζετε ότι η Άννα πρέπει να μιλήσει σε κάποιον ή όχι;</li><li>• Ποιους λόγους έχει η Άννα να μη μιλήσει σε κανέναν για αυτό που της συμβαίνει;</li><li>• Τι θα συνέβαινε εάν μιλούσε σε ένα ενήλικο άτομο που εμπιστεύεται;</li><li>• Ποιοι είναι εκείνοι που μπορούν να βοηθήσουν την Άννα;</li></ul>

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ



05



Χρόνος 10-15'

Ρατσιστική βία στην Ευρώπη

Οδηγίες

- Προβολή του βίντεο με τίτλο:  
*Racist crime in Europe: increasing, under-reported, destroying lives.*



1



<https://goo.gl/UcvINH>

2

Στη συνέχεια, συζητάμε τα ακόλουθα:

- Πιστεύετε ότι υπάρχουν περιστατικά ρατσιστικής βίας στην Ελλάδα και αν ναι, τι αφορούν;
- Πώς η ρατσιστική βία επιδρά στα θύματά της;
- Είναι απαραίτητο να υπάρχουν πολιτικές για την αντιμετώπιση της ρατσιστικής βίας;
- Είναι σημαντικό να υπάρχουν σχετικοί μηχανισμοί/φορείς που να καταγράφουν και να αντιμετωπίζουν θέματα ρατσιστικής βίας; Αν ναι/όχι, γιατί;
- Πώς μια ΜΚΟ μπορεί να επωφεληθεί από τη δράση τέτοιων μηχανισμών/φορέων;

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ



06

Κατανώντας τη σχέση του φύλου με το περιβάλλον<sup>195</sup>



Χρόνος 45'



**Στόχος**

Η κατανόηση των διαφορετικών επιπτώσεων της κλιματικής αλλαγής στις γυναίκες και ανταλλαγή απόψεων.

**Εκπαιδευτικό Υλικό**

- Βίντεο της οργάνωσης Oxfam με τίτλο: *Sisters on the Planet - Martina (Uganda)*



<https://goo.gl/THWOdy>

- Flipchart
- Μαρκαδόροι
- Υπολογιστής και οθόνη προβολής

**1**

Προβολή του βίντεο.

**2**

Χωρίζουμε την ομάδα σε δύο υποομάδες και ζητάμε να εντοπίσουν και να καταγράψουν τα βασικά θέματα που προκύπτουν από το βίντεο, να σκεφτούν πιθανές λύσεις και να απαντήσουν στο ερώτημα: Έχει η κλιματική αλλαγή διαφορετικές επιπτώσεις στις γυναίκες και στους άνδρες;





**3**

Μόλις οι υποομάδες ολοκληρώσουν την καταγραφή τους, κάθε μία παρουσιάζει τη δουλειά της. Παράλληλα καταγράφουμε στο flip chart τις απαντήσεις των δύο υποομάδων σε ξεχωριστές στήλες, τις συγκρίνουμε και συζητάμε, ενδεικτικά, τα ακόλουθα:

- Έχουν οι άνθρωποι τα ίδια μέσα για την αντιμετώπιση και την προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή;
- Έχουν όλοι/ες τις ίδιες δεξιότητες και τις ικανότητες για να την αντιμετωπίσουν;
- Οι επιπτώσεις της αλλαγής του κλίματος επηρεάζουν όλους τους ανθρώπους με τον ίδιο τρόπο;

<sup>195</sup> Προσαρμογή από: Aguilar, L. (2009), *Training Manual...*, ό.π.

## ΤΕΛΙΚΟ (ΕΧ POST) CHECKLIST / ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ & ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

	<b>Χρόνος 15'</b>
	<b>Στόχος</b> του τελικού checklist είναι να καταγραφούν αλλαγές στις απόψεις και προσεγγίσεις των συμμετεχόντων/ουσών σχετικά με την ισότητα των φύλων και την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming).
	<b>Οδηγίες</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ζητάμε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να διαβάσουν προσεκτικά το αρχικό συμπληρωμένο ερωτηματολόγιό τους.</li> <li>• Οι συμμετέχοντες/ουσες εντοπίζουν, εάν υπάρχουν, τις διαφορές/μετατοπίσεις/αλλαγές στις απαντήσεις τους.</li> <li>• Ανά πρόταση συζητάμε τις απόψεις που εκφράζονται.</li> </ul>
	<b>Διευκρινίσεις:</b> Πρόκειται για το ίδιο ερωτηματολόγιο που συμπληρώθηκε στην αρχή της επιμόρφωσης. Οι συμμετέχοντες/ουσες συγκρίνουν τυχόν αλλαγές στις απαντήσεις τους και στις αντιλήψεις τους. Μετά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου εντοπίζονται οι σωστές απαντήσεις και ακολουθεί συζήτηση. ( <b>1</b> = διαφωνώ απόλυτα, <b>2</b> = μάλλον διαφωνώ, <b>3</b> = ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, <b>4</b> = μάλλον συμφωνώ, <b>5</b> = συμφωνώ απόλυτα)

<b>1</b>	Ισότητα των φύλων ονομάζουμε την εξάλειψη κάθε είδους διάκρισης μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, ώστε νομικά και ουσιαστικά να έχουν τα ίδια δικαιώματα και ίση πρόσβαση σε μέσα, πόρους, αγαθά και υπηρεσίες.	1	2	3	4	5
<b>2</b>	Υπάρχει χάσμα μεταξύ της τυπικής ισότητας (νομοθετική κατοχύρωση) και της ουσιαστικής ισότητας των φύλων.	1	2	3	4	5
<b>3</b>	Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα και βασικό στοιχείο κάθε σύγχρονης δημοκρατικής χώρας.	1	2	3	4	5
<b>4</b>	Για να προωθηθεί η ισότητα των φύλων, χρειάζονται να ληφθούν μέτρα θετικής δράσης (π.χ. ποσοτώσεις κ.λπ.) σε διάφορα πεδία πολιτικής.	1	2	3	4	5
<b>5</b>	Η ισότητα των φύλων δεν σχετίζεται με την οικονομική ανάπτυξη, την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και τη διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής.	1	2	3	4	5
<b>6</b>	Η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ, με απόφασή της στις 17/12/1999, ανακήρυξε την 25η Μαρτίου ως Διεθνή Ημέρα για την Εξάλειψη της Βίας κατά των Γυναικών.	1	2	3	4	5
<b>7</b>	Η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming) αναγνωρίζει ότι υπάρχουν διαφορές στις ζωές και στις ανάγκες των ανδρών και των γυναικών.	1	2	3	4	5
<b>8</b>	Για την εφαρμογή του gender mainstreaming υπάρχει ποικιλία μεθόδων και εργαλείων σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, τα οποία έχουν δοκιμαστεί επιτυχώς σε διάφορες χώρες (Σουηδία, Δανία, Γερμανία κ.λπ.).	1	2	3	4	5

9	Νέες έννοιες και θεωρίες έχουν αναπτυχθεί παράλληλα με την εξέλιξη των σπουδών φύλου (gender studies) και τις πολιτικές για την ισότητα.	1	2	3	4	5
10	Είναι σημαντικό να υπάρχουν εθνικοί μηχανισμοί και δομές ισότητας των φύλων.	1	2	3	4	5
11	Υπάρχουν δύο βιολογικά φύλα (το αρσενικό και το θηλυκό) και δύο κοινωνικά φύλα (το ανδρικό και το γυναικείο).	1	2	3	4	5
12	Το κοινωνικό φύλο αποτελεί ένα σύνολο ιδεολογημάτων, που κάθε κοινωνία έχει πλάσει για το φύλο, προδιαγράφοντας τις συμπεριφορές τις οποίες σε μια δεδομένη χρονική στιγμή ορίζει ως αποδεκτές για τον άνδρα και τη γυναίκα.	1	2	3	4	5
13	Το φύλο αποτελεί ένα μόνο τμήμα της ταυτότητάς μας, καθώς υπάρχουν και άλλα κοινωνικά χαρακτηριστικά που αλληλοδιαπλέκονται με το φύλο και καθορίζουν την ταυτότητά μας, όπως για παράδειγμα η φυλή, η κοινωνική τάξη, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η σωματική ικανότητα, η θρησκεία, η εθνότητα κ.ά.	1	2	3	4	5
14	Ο συνδυασμός του gender mainstreaming με τις θετικές δράσεις προωθεί αποτελεσματικότερα την ισότητα των φύλων και συμβάλλει στην επίτευξή της σε όλα τα επίπεδα.	1	2	3	4	5
15	Η ένταξη της διάστασης του φύλου προϋποθέτει αλλαγές στο εσωτερικό περιβάλλον των φορέων, σε όλα τα επίπεδα της διοίκησής τους και σε όλες τις διαδικασίες που λαμβάνουν χώρα για την αποτελεσματική λειτουργία τους.	1	2	3	4	5
16	Κάθε οργάνωση είναι σημαντικό να αναπτύξει ένα απλό και εφαρμόσιμο σχέδιο δράσης για την ισότητα στον τρόπο κατανομής της χρηματοδότησης των δράσεών της, το οποίο θα είναι συμβατό με τον τρόπο λειτουργίας της, το αντικείμενο της δράσης και τον σχεδιασμό της.	1	2	3	4	5
17	Παρά το γεγονός ότι οι δημόσιοι προϋπολογισμοί φαίνεται να είναι ουδέτεροι από άποψη φύλου, οι δημόσιες δαπάνες και η είσπραξη των εσόδων έχουν διαφορετικές επιπτώσεις σε γυναίκες και άνδρες.	1	2	3	4	5
18	Αν και προκύπτει ως πιο επιτακτική η ανάγκη για έργα και προγράμματα που συμβάλλουν στη βελτίωση της κατάστασης των γυναικών, ωστόσο η κατάσταση των ανδρών είναι και αυτή συχνά πολύ δύσκολη και σχετίζεται με θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τη φτώχεια, κ.ά.	1	2	3	4	5
19	Ο ρόλος της Κοινωνίας των Πολιτών και των ΜΚΟ στην ενημέρωση και στην ευαισθητοποίηση για τα θέματα ισότητας των φύλων είναι κυρίως επικουρικός.	1	2	3	4	5
20	Για να προωθηθούν αποτελεσματικά οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων είναι αναγκαίο να αναπτύσσονται δράσεις δικτύωσης όλων των φορέων.	1	2	3	4	5

## ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ/ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ



**Χρόνος 45-50'**



**Στόχος** της πρακτικής άσκησης αποτελεί να αξιοποιήσουν οι συμμετέχοντες/ουσες τις γνώσεις που έχουν αποκτήσει στο πλαίσιο του επιμορφωτικού προγράμματος, καθώς και να σχεδιάσουν δράσεις και παρεμβάσεις που αφορούν θέματα ισότητας των φύλων και ένταξης της διάστασης του φύλου στα προγράμματα και στις δράσεις που αναπτύσσουν.

### **Οδηγίες**



- Ζητάμε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να χωριστούν σε ομάδες και να επιλέξουν ένα θεματικό πεδίο (π.χ. βία κατά των γυναικών, Ρομά, μετανάστες/τριες και πρόσφυγες, άτομα με αναπηρίες κ.λπ.), το οποίο θα θέλανε να προτείνουν στη ΜΚΟ που εργάζονται, ώστε να υλοποιηθεί κάποια παρέμβαση ή δραστηριότητα.
- Ζητάμε να δώσουν τίτλο στην παρέμβαση ή στη δραστηριότητα που θα επιλέξουν.
- Αποσαφηνίζουμε ότι, για να σχεδιάσουν την παρέμβαση ή τη δραστηριότητα αυτή, είναι απαραίτητο να λάβουν υπόψη τους παρακάτω άξονες.
- Ζητάμε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να αναπτύξουν επαρκώς τους άξονες αυτούς.
- Στη συνέχεια, και αφού έχουν ολοκληρώσει την ανάπτυξη των αξόνων, ζητάμε από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να οργανώσουν τη διαδικασία αξιολόγησης της προτεινόμενης παρέμβασης που επέλεξαν (συνάφεια ως προς το φύλο, αποτελεσματικότητα, αντίκτυπος, βιωσιμότητα κ.λπ.).
- Στο τέλος της άσκησης, ένα μέλος από κάθε ομάδα παρουσιάζει την παρέμβαση/δραστηριότητα που ανέπτυξε η ομάδα του/της.



<b>ΑΞΙΟΝΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ/ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ</b>	
<b>1</b>	<b>ΣΤΟΧΟΣ/ΟΙ</b> Οι στόχοι της παρέμβασης/δραστηριότητας.
<b>2</b>	<b>ΟΜΑΔΑ-ΣΤΟΧΟΣ</b> Ποιοι/ες θα είναι οι άμεσα και έμμεσα ωφελούμενοι/ες;
<b>3</b>	<b>ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ/ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ</b>
<b>4</b>	<b>ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ</b> Τίτλος και αντικείμενο των επιμέρους δράσεων.
<b>5</b>	<b>ΑΝΑΣΤΑΛΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΙ ΠΙΘΑΝΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ/ΕΜΠΟΔΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ/ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ</b>
<b>6</b>	<b>ΠΙΘΑΝΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ</b> Για παράδειγμα, αλλαγή γλώσσας σε έγγραφα, ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη λήψη αποφάσεων για την ανάπτυξη της παρέμβασης/δραστηριότητας.
<b>7</b>	<b>ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ-ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ</b> Πού θα αξιοποιηθούν;
<b>8</b>	<b>ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ</b> Ποσοτικοί και ποιοτικοί δείκτες. Για παράδειγμα, αριθμός ωφελούμενων κατά φύλο, αριθμός εκδηλώσεων, αριθμός συμμετεχόντων σε δράσεις κατά φύλο, ικανοποίηση ωφελούμενων, επάρκεια ανθρώπινου δυναμικού κ.λπ.
<b>9</b>	<b>ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟΙ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ-ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ</b> Για παράδειγμα, φορείς/οργανισμοί, μέτρα, εθνικό πρόγραμμα δράσης για την ισότητα των φύλων κ.λπ.
<b>10</b>	<b>ΑΤΟΜΑ/ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΘΑ ΕΜΠΛΑΚΟΥΝ ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ</b>
<b>11</b>	<b>ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ</b> Στρατηγικές και δράσεις προβολής/δημοσιότητας.
<b>12</b>	<b>ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ</b>
<b>13</b>	<b>ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ</b> Λαμβάνοντας υπόψη την οπτική φύλου (gender budgeting).
<b>14</b>	<b>ΑΝΑΜΕΝΟΜΕΝΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ</b>
<b>15</b>	<b>ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ/ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ</b> Συνάφεια ως προς το φύλο, αποτελεσματικότητα, αντίκτυπος, βιωσιμότητα κ.λπ.



## ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ

Το εγχείρημα της εκπόνησης ενός Οδηγού για την ένταξη της οπτικής του φύλου στις δράσεις των οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών αποτελεί ένα βήμα πολλαπλής αξίας για την προώθηση της ισότητας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Όλοι και όλες, αν και είμαστε προϊόντα της κοινωνικοποίησής μας, η οποία δομεί άνισες σχέσεις, (ανα)παράγει έμφυλες προϋποθέσεις και επιτάσσει κοινωνικούς κανόνες συμπεριφοράς, ως ενεργά και δρώντα υποκείμενα εντέλει επιλέγουμε και διαμορφώνουμε τις ταυτότητές μας, τα βιώματά και τις εμπειρίες της καθημερινότητάς μας. Και αυτό είναι το πεδίο στο οποίο έχει βαρύνουσα σημασία το φύλο, καθώς γνωρίζουμε ότι αποτελεί έναν από τους παράγοντες κοινωνικής ιεράρχησης, δημιουργώντας ένα περιοριστικό πλαίσιο, τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες. Η κοινωνική κατασκευή του φύλου καθορίζει, πολλές φορές, τα αξιακά μας συστήματα, τις συμπεριφορές και τις προσδοκίες μας, τον τρόπο συμμετοχής μας στον δημόσιο και στον ιδιωτικό βίο, τον τρόπο που σκεφτόμαστε, μιλάμε και ενεργούμε: πολύ διαφορετικά, όμως, για κάθε φύλο, καθώς αυτή η κατασκευή επιβαρύνει κυρίως τις γυναίκες.

Η εκπόνηση του παρόντος Οδηγού είναι σημαντική, καθώς προσπαθεί να αναδείξει θέματα που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων, να συζητήσει για τις οριοθετήσεις που επιβάλλουν τα έμφυλα πρότυπα, να δημιουργήσει νέες προσδοκίες για μια πιο ελεύθερη επιλογή αποφάσεων και δράσεων, να προωθήσει την ισότιμη συμβίωση των ατόμων, να αναπτύξει επομένως μια νέα αντίληψη, διαφορετική από αυτήν που διχοτομεί και διαχωρίζει τους ανθρώπους βάσει του φύλου τους, της θέσης τους στην κοινωνική διαστρωμάτωση, του σεξουαλικού τους προσανατολισμού, της εθνοτικής τους καταγωγής, κ.λπ. Η ένταξη της κατηγορίας του φύλου στις αναλύσεις, στις πρωτοβουλίες και στις δράσεις που αναπτύσσουμε συνιστά ουσιαστικά μια διαφορετική πρακτική για την άρση παραγόντων ανισότητας και διακρίσεων.

Όσα αναπτύχθηκαν σε αυτόν τον Οδηγό έχουν ως βασική υπόθεση ότι η διαφορετικότητα των ανθρώπων δεν μπορεί να μετατρέπεται σε διάκριση. Συνεπώς, ο Οδηγός απευθύνεται σε άτομα που θέλουν μια πιο δίκαιη καθημερινότητα για όλους και όλες, και που έχουν οραματιστεί μια πραγματικότητα που δεν ιεραρχεί και ταξινομεί τους ανθρώπους μέσα από την ετερότητά τους, και δεν τους περιορίζει να αναπτύξουν διαδρομές ζωής συμπεριληπτικές και ισότιμες. Ο Οδηγός αποτελεί μια προσπάθεια στην κατεύθυνση αυτή, δίνοντας παραδείγματα, εργαλεία, δραστηριότητες, αναλύσεις, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι καλύπτει όλο το εύρος των σχετικών θεμάτων που πραγματεύεται –δεν είναι άλλωστε αυτός ο σκοπός του. Περισσότερο επιδιώκει να λειτουργήσει ως ένα πλαίσιο ανοικτό σε αλλαγές, προσθήκες και νέα δεδομένα. Εξάλλου, η διαχείριση του δομικού χαρακτήρα των έμφυλων διακρίσεων αποτελεί μια διαδικασία ενεργή, διαρκής, μεταβαλλόμενη, που θέτει συνεχώς ερωτήματα για τη δημοκρατία και την ισότητα. Στο πλαίσιο αυτό, ο Οδηγός ευελπιστούμε να αποτελέσει αφορμή για περαιτέρω συζητήσεις και ενέργειες προς την ενίσχυση της ισότητας των φύλων και τη βελτίωση της ζωής όλων μας.



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

## Ελληνόγλωσση

- Αβδελά, Ε. (1993), «Ιστορία των γυναικών, ιστορία του φύλου, φεμινιστική ιστορία: Μεθοδολογικές διεργασίες σε θεωρητικά ζητήματα μιας εικοσαετίας», *Δίνη, Φεμινιστικό περιοδικό*, 6: 12-30.
- Αγορίτσα, Χ., Γκερμότση Β., Θελερίτη, Μ., Μοσχοβάκου, Ν., Παπαδοπούλου, Β. & Σκουλάς, Μ. (2011), *Οδηγός Εφαρμογής του Πρότυπου Συστήματος Ένταξης της Ισότητας των Φύλων (ΣΕΙΦ) στις Πολιτικές των Δήμων*, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, text at: <https://goo.gl/hu9dCn>
- Αγορίτσα, Χ., Γκερμότση Β., Θελερίτη, Μ., Μοσχοβάκου, Ν., Παπαδοπούλου, Β. & Σκουλάς, Μ. (2011), *Οδηγός Εφαρμογής του Πρότυπου Συστήματος Ένταξης της Ισότητας των Φύλων (ΣΕΙΦ) στις Πολιτικές των Περιφερειών*, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, text at: <https://goo.gl/D94aip>
- Αγορίτσα, Χ., Γκερμότση Β., Θελερίτη, Μ., Μοσχοβάκου, Ν., Παπαδοπούλου, Β. & Σκουλάς, Μ. (2011), *Οδηγός Εφαρμογής του Πρότυπου Συστήματος Ένταξης της Ισότητας των Φύλων (ΣΕΙΦ) στις Πολιτικές της Κεντρικής Διοίκησης (Υπουργεία)*, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, text at: <https://goo.gl/PMque3>
- Αθανασάτου, Ι. (2014), *Εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές: 4η Θεματική ενότητα εκπαιδευτικού υλικού*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).
- Αθανασίου, Α., Μπαλντούκα, Α. & Παναούρα Ρ. (2014), *Εγχειρίδιο προς Εκπαιδευτές Ενηλίκων. Βασικές αρχές διδασκαλίας ενηλίκων που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες πληθυσμού*, Λευκωσία: Πανεπιστήμιο Frederick.
- Αλεβιζόπουλος, Γ. (2015), Η κοινωνική διάσταση της Ομαδοσυνεργατικής διδασκαλίας στο Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας: ψυχοκοινωνικά οφέλη και δυσκολίες, *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό «εκπ@ιδευτικός κύκλος»*, Τόμος 3, Τεύχος 2, σσ. 51-191, text at: <https://goo.gl/he5Fow>
- Ανέλιξ (2015), *Σχεδιασμός της στρατηγικής για την κοινωνική ένταξη των Ρομά στην Περιφέρεια Κρήτης*, Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Κρήτης και Νήσων Αιγαίου 2007-2013, Ηράκλειο: Περιφέρεια Κρήτης.
- Βασιλείου, Α. (2011), *Κατευθυντήριες Οδηγίες για την προστασία των γυναικών και των κοριτσιών κατά την πρώτη υποδοχή στην Ελλάδα και τη διαδικασία του ασύλου*, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες, Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη.
- Bock, G. (1993), Πέρα από τις διχοτομίες. Προοπτικές στην ιστορία των γυναικών, *Δίνη - φεμινιστικό περιοδικό*, 6: 55-83.
- Γενική Γραμματεία Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (2014), *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για Δικαιώματα του Ανθρώπου*, Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο.
- Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2012), *Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων - Απολογιστική Έκθεση: Νοέμβριος 2009-Ιούνιος 2012*, Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, text at: <https://goo.gl/PvnaoQ>

- Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2011), *Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες*, Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, text at: <https://goo.gl/bMwKgc>
- Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2010), *Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013*, Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, text at: <https://goo.gl/3Y1zau>
- Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2009), *Εθνικό Πρόγραμμα για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των γυναικών (2009-2013)*, Αθήνα: Υπουργείο Δικαιοσύνης Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, text at: <https://goo.gl/JKHizr>
- Γενική Γραμματεία Ισότητας (2005), *Εθνική Έκθεση της Ελλάδας για το 4ο παγκόσμιο συνέδριο του ΟΗΕ για τις γυναίκες, Η κατάσταση των γυναικών στην Ελλάδα κατά τη δεκαετία 1984-1994*, Ελληνική Δημοκρατία, Αθήνα: Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης, Εθνικό Τυπογραφείο.
- Γενική Γραμματεία Ισότητας (2004), *Εθνικές Προτεραιότητες και Άξονες Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2004-2008)*, Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.
- Γκασούκα Μ. & Γεωργαλλίδου Μ. (2014), *Οδηγός χρήσης μη σεξιστικής γλώσσας στα διοικητικά έγγραφα*. Αθήνα: ΓΓΦ/ΥΠΕΣ, Intraway, text at: <https://goo.gl/QPZ9Gw>
- Γκασούκα, Μ., Παπαγιαννοπούλου, Μ., Φουλίδη, Ξ. & Χαραμής, Π. (2015), *Εκπόνηση εκπαιδευτικού υλικού και υλικού πιστοποίησης του επιμορφωτικού προγράμματος με τίτλο: «Ευαισθητοποίηση στελεχών και εκπαιδευτικών της προσχολικής και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε θέματα διακρίσεων και ισότητας των φύλων»*, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ).
- Γκερμότση, Β. & Σακελλαρίου, Ε. (2009), *Οδηγός Καλών Πρακτικών Εφαρμογής της Ενταξης της Διάστασης του Φύλου (Gender Mainstreaming) στη Δημόσια Διοίκηση*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.
- Δίκτυο Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας (2015), *Ετήσια Έκθεση 2014*, text at: <https://goo.gl/PPJU7j>
- Δίκτυο Καταγραφής Περιστατικών Ρατσιστικής Βίας (2014), *Ετήσια Έκθεση 2013*, text at: <https://goo.gl/fpZFq7>
- Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) (2012), *Ρατσιστική βία: α) Η αντιμετώπιση της ρατσιστικής βίας από την αστυνομία και τη δικαιοσύνη, β) Εξτρεμιστικές ομάδες, δημόσιος πολιτικός λόγος, ρατσιστική βία στα γήπεδα*, text at: <https://goo.gl/PWKQ7n>
- ΕΠΕΑΕΚ II 2000-2006, Μέτρο 4.1., Ενέργεια 4.1.1. «Προγράμματα Υποστήριξης Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης Γυναικών», Κατηγορία Πράξης 4.1.1.δ., «Παραγωγή βοηθητικού εκπαιδευτικού υλικού για την εισαγωγή θεμάτων σχετικά με τα φύλα στην εκπαιδευτική διαδικασία», Επιστημονικά Υπεύθυνη Έργου: Μαραγκουδάκη Ελένη, Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα ΦΠΨ, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων.
- Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (2012), *Έκθεση σχετικά με τον ρόλο των γυναικών στην πράσινη οικονομία (2012/2035(INII))*, Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο 2009-2014.

- Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (2013), *Έκθεση σχετικά με τις γυναίκες με αναπηρία (2013/2065(INI))*, Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.
- Επιτροπή του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη των Φυλετικών Διακρίσεων (2000), *Γενικές Συστάσεις που αφορούν στις έμφυλες διαστάσεις των φυλετικών διακρίσεων (XXV)*.
- ΕUMC (2005), *Ρατσιστική βία σε 15 κράτη μέλη της ΕΕ, Συγκριτική επισκόπηση των συμπερασμάτων των Εκθέσεων των Εθνικών Φορέων Συνεργασίας του RAXEN 2001-2004*, Συνοπτική έκθεση, text at: <https://goo.gl/4znRHZ>
- Ευρωπαϊκή Ένωση, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών (2008), *Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής προστασίας*, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2016), *Στρατηγική δέσμευση για την ισότητα των φύλων 2016-2019*, Λουξεμβούργο, text at: <https://goo.gl/YqVXCC>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010), *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, Στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2010-2015*, COM/2010/0491 τελικό, text at: <https://goo.gl/8Hqgkw>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010), *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, Ευρωπαϊκή στρατηγική για την αναπηρία 2010-2020: Ανάθεση της δέσμευσης για μια Ευρώπη χωρίς εμπόδια/COM/2010/0636 τελικό*, text at: <https://goo.gl/WOM3IA>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006), *Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών 2006-2010*. Ανακοίνωση της επιτροπής στο συμβούλιο, στο ευρωπαϊκό κοινοβούλιο, στην ευρωπαϊκή οικονομική και κοινωνική επιτροπή και στην επιτροπή των περιφερειών, COM (2006)92, Βρυξέλλες.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000), *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών: Προς Μια Κοινοτική Στρατηγική – Πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων (2001-2005): Πρόταση απόφασης του Συμβουλίου περί του προγράμματος που αναφέρεται στην κοινοτική στρατηγική πλαίσιο για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (2001-2005) [COM(2000)335 τελικό]*.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1998) *100 Λέξεις για την Ισότητα. Γλωσσάριο Όρων σχετικών με την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών*, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1996), *Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την «Ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και στόχων»* COM(96) 67.
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2015), *Έκθεση σχετικά με τους πρόσφυγες: κοινωνική ένταξη και ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας (2015/2321(INI))*, Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, text at: <https://goo.gl/XNlSuo>

- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. (2007), *Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 13ης Μαρτίου 2007 σχετικά με τον Χάρτη Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2006-2010*, Ρ6\_TA(2007)0063, Υπηρεσία Επισημών Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (EE C 301, 56-63/ 13.12.2007).
- Ζαββού, Α., Καμπούρη, Ν. & Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.) (2013), *Φύλο, μετανάστευση, διαπολιτισμικότητα*, Αθήνα: Νήσος.
- Ζαμπανιώτου, Α. & Ιωαννίδου, Ο. (2009), *Η Παράμετρος του Φύλου στις Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας*, Θεσσαλονίκη: Τμήμα Χημικών Μηχανικών, Πολυτεχνική Σχολή Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, text at: <https://goo.gl/E0fCWf>
- Ζιώγου-Καραστεργίου Σ & Δελγιάννη-Κουϊμτζή Β. (1998), *Ισότητα των φύλων και εκπαίδευση στην Ελλάδα», Γυναίκες και ιδιότητα του πολίτη*, Κεφάλαιο 2, Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Βάνιας.
- Θεοφιλόπουλος Θ. (2015), *Ομοφοβική, τρανσοφοβική βία και διακρίσεις στην Ελλάδα: Έκθεση αποτελεσμάτων Έργου «Πες το σ' εμάς» 01/04/2014 - 30/11/2015*, Αθήνα: Colour Youth – Κοινότητα LGBTQ Νέων Αθήνας, text at: <https://goo.gl/ZSZNR3>
- Ιωάννου, Ν. & Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (2008), *Οι ενεργητικές εκπαιδευτικές τεχνικές στη διδακτική πράξη της εκπαίδευσης ενηλίκων*, 10ο Παγκύπριο Συνέδριο της Παιδαγωγικής Εταιρείας Κύπρου «Ποιότητα στην Εκπαίδευση: Έρευνα και Διδασκαλία», Παιδαγωγική Εταιρεία Κύπρου, Τμήμα Επιστημών της Αγωγής, Πανεπιστήμιο Κύπρου, Κυπριακός Όμιλος Ενιαίας Εκπαίδευσης (ΚΟΕΕ).
- Keen, E. & Georgescu, M. (2015), *Σύνδεσμοι - Ένα εγχειρίδιο για την καταπολέμηση της ρητορικής μίσους στο διαδίκτυο μέσα από την εκπαίδευση στα ανθρώπινα δικαιώματα*, Αθήνα: Ίδρυμα Μποδοσάκη.
- Λυγδοπούλου, Τ. (2015), *«Η Δράση ως Αφετηρία Αναστοχασμού». Συμπεράσματα και Προτάσεις βάσει Υλοποιημένων Σχεδίων Δράσης Γυναικείων και Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, text at: <https://goo.gl/nnNfcr>
- Μακέλη, Γρ. (2009), *Βιωματικές ασκήσεις με την ομάδα*, Υπουργείο Εθνικής Παιδείας & Θρησκευμάτων, Περιφερειακή Διεύθυνση Εκπαίδευσης Θεσσαλίας, Κέντρο Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης Μακρινίτσας.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (επιμ.) (2007), *Η Γυναικεία Μετανάστευση στην Ελλάδα, Τα ευρήματα της Πανελληνίας Έρευνας του ΚΕΘΙ*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.
- Μάρη, Ε. & Μπίρμπας, Δ. (2011), *Οδηγός Εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες*, Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, Αθήνα: Υπουργείο Εσωτερικών, text at: <https://goo.gl/rXl5Qn>
- Μοσχοβάκου, Ν. (2014), *Η σημασία της ένταξης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές για τη διαπολιτισμική εκπαίδευση στην Ελλάδα*, στο: Ι. Τσίγγανου, Λ. Μαράτου - Αλιπράντη (επιμ.), *Η Γυναικεία Μετανάστευση στην Ελλάδα: Οδικός Χάρτης Πολιτικών Κοινωνικής Ένταξης*, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, σσ. 207-242.
- Μουζάκης, Χ. (2006), *Εκπαίδευση Ενηλίκων: 9. Τεχνικές εκπαίδευσης ενηλίκων από απόσταση και ο ρόλος του εκπαιδευτή*, Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων.



- Μουσουρού, Λ. (1998), *Κοινωνικός αποκλεισμός και κοινωνική προστασία*, στο: Κασιμάτη Κ. (επιμ.), *Κοινωνικός αποκλεισμός: Η ελληνική εμπειρία*, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών ΚΕΚΜΟΚΟΠ, Αθήνα: Gutenberg.
- Nové, D. & Piveteau, J. (1999), *Πρακτικός οδηγός του εκπαιδευτή*, Αθήνα: Μεταίχιμο.
- Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, *Επίσημη Εφημερίδα*, αριθ. L 303 της 2/12/2000, text at: <https://goo.gl/d70qav>
- Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, *περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής*, *Επίσημη Εφημερίδα*, αριθ. L 180 της 19/07/2000, text at: <https://goo.gl/6FP5TH>
- Οικονόμου, Μ., Θελερίτη, Μ., Βουγιούκα, Α. & Βάσσου, Β. (2012), *Οδηγός για την ένταξη της Οπτικής του Φύλου (Gender Mainstreaming) στην Κοινωνική Πολιτική που ασκείται σε Τοπικό Επίπεδο & της Κατάρτισης του Προϋπολογισμού των Δήμων με την Οπτική του Φύλου (Gender Budgeting): Γυναίκες με Αναπηρία*, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων.
- Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (2001), *Διακήρυξη της Παγκόσμιας Διάσκεψης κατά του Ρατσισμού, των Φυλετικών Διακρίσεων, της Ξενοφοβίας και της Μη Ανοχής*, text at: <https://goo.gl/1q9PnY>
- Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA) (2014), *Βία κατά των γυναικών: πανευρωπαϊκή έρευνα. Τα αποτελέσματα με μια ματιά*, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, text at: <https://goo.gl/CfCMSa>
- Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2012), *Η κατάσταση των Ρομά σε 11 κράτη μέλη της ΕΕ – Τα αποτελέσματα των ερευνών με μια ματιά*, Βιέννη: FRA, text at: <https://goo.gl/ceHjPp>
- Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2011), *Ανισότητες και πολλαπλές διακρίσεις στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης*, Factsheet, Βιέννη: FRA.
- Παντελίδου-Μαλούτα, Μ. (2002), *Το φύλο της δημοκρατίας. Ιδιότητα του πολίτη και έμφυλα αποκείμενα*, Αθήνα: Σαββάλας.
- Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2014), «Η διαχείριση της διεθνικής σωματεμπορίας γυναικών ως πολιτικό εργαλείο: Παράπλευρες απώλειες και αναλώσιμοι πληθυσμοί», στο: Ι. Τσίγκανου & Λ. Μαράτου-Αλιπράντη (επιμ.), *Γυναικεία μετανάστευση στην Ελλάδα: Οδικός χάρτης πολιτικών κοινωνικής ένταξης*, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, σσ. 175-205.
- Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2013), *Ενδυνάμωση των γυναικών και αναβάθμιση δεξιοτήτων. Ενίσχυση της συμμετοχής τους σε θέσεις ευθύνης σε συνδικαλιστικές δομές και φορείς λήψης αποφάσεων*, Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων, Αθήνα: Γενική Συνομοσπονδία Παγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ).
- Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2005), «Ενδο-οικογενειακή βία κατά των γυναικών: Πρώτη πανελλαδική επιδημιολογική έρευνα του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)», στο: Μαρία Δημοπούλου-Λαγωνίκα, Γιώτα Κατσίκη και Μπαϊτζάρ Μαρντικιάν-Γαζεριάν (επιστ. επιμ.), *Ενδο-οικογενειακή βία: Διεπιστημονική προσέγγιση στην πρόληψη και αντιμετώπιση*, Αθήνα: Εκδόσεις ΑΩ, σσ. 119-135.

- Παπαγιαννοπούλου, Μ. & Καραγεώργου, Μ. (2013), *Οδηγός για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στις συνδικαλιστικές δομές*, Αθήνα: Εκδ. ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ.
- Πετράκου, Η & Tatlidil, E. (2003), Διαστάσεις της Γυναικείας Μετανάστευσης στην ΕΕ και την Ελλάδα, στο: Tatlidil, E. & Φώκιαλη, Π. (επιμ.), *Ελληνοτουρκικές Προσεγγίσεις: Ανακαλύπτοντας τον κοινωνικο-οικονομικό ρόλο της γυναίκας*, Τόμος Ι, Αθήνα: Ατραπός.
- Προύσκακ, Κ., Θελερίτη, Μ., Βουγιούκα, Ά., Βάσσου, Β. (2012), *Οδηγός για την ένταξη της οπτικής του φύλου (gender mainstreaming) στην κοινωνική πολιτική που ασκείται σε τοπικό επίπεδο & της κατάρτισης του προϋπολογισμού των Δήμων με την οπτική του φύλου (Gender Budgeting), Ηλικιωμένες γυναίκες*, Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα Progress, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, text at: <https://goo.gl/dwwzA5>
- Quinn, Sh. (2009), *Η κατάρτιση δημόσιων προϋπολογισμών με την οπτική του φύλου (Gender budgeting): Πρακτική εφαρμογή – Εγχειρίδιο*, Γενική Διεύθυνση Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και Νομικών Υποθέσεων, Συμβούλιο της Ευρώπης, 2009. Ελληνική Έκδοση, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων.
- Sjorup, K. & Schmitz, C. (2005), *GECEL – Εκπαίδευση και επιμόρφωση του πολίτη σε θέματα σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές*, Αθήνα: ΚΕΘΙ.
- Σκοτ, Τζ. (1997), «Το φύλο: μια χρήσιμη κατηγορία της ιστορικής ανάλυσης», στο: Αβδελά, Ε., Ψαρρά, Α. (επιμ.), *Σιωπηρές ιστορίες. Γυναίκες και φύλο στην ιστορική αφήγηση*, Αθήνα: Αλεξάνδρεια, 285-327.
- Σκουλάς Μ., Θελερίτη Μ., Βουγιούκα Ά. & Βάσσου Β. (2012), *Οδηγός για την ένταξη της οπτικής του φύλου (Gender Mainstreaming) στην κοινωνική πολιτική που ασκείται σε τοπικό επίπεδο & της κατάρτισης του προϋπολογισμού των Δήμων με την οπτική του φύλου (Gender Budgeting)*, τομ. Δ. *Μετανάστριες*, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, text at: <https://goo.gl/dlt4Ht>
- Συμβούλιο της Ευρώπης (2011), *Σύμβαση του Συμβουλίου της Ευρώπης για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας κατά των Γυναικών και της Ενδοοικογενειακής Βίας*, Κωνσταντινούπολη, 11.5.2011, text at: <https://goo.gl/KQ8Uee>
- 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/IPXwpi>
- Συνήγορος του Πολίτη (2013), *Ειδική Έκθεση «Το φαινόμενο της ρατσιστικής βίας στην Ελλάδα και η αντιμετώπισή του»*, text at: <https://goo.gl/UvyHHI>
- Τσίγγανου, Ι. & Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (επιμ.) (2014), *Η Γυναικεία Μετανάστευση στην Ελλάδα: Οδικός Χάρτης Πολιτικών Κοινωνικής Ένταξης*, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.
- Τσιριγώτη, Α., Πετρουλάκη, Κ., & Ντιναπόγιας, Α. (2011), *Ελληνική Έκδοση GEAR against IPV. Τεύχος III: Εγχειρίδιο Εκπαιδευτικού*. Αθήνα: Ευρωπαϊκό Δίκτυο κατά της Βίας, σσ. 114-115, text at: <https://goo.gl/5whW4Z>
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (2011), *Πλαίσιο Εθνικής Στρατηγικής για τους Ρομά*, Αθήνα: Ελληνική Δημοκρατία.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων ΕΚΤ (2003), *Οδηγός εφαρμογής των πολιτικών ισότητας των φύλων στο σχεδιασμό και την αξιολόγηση των δράσεων των ΕΠ του Γ' ΚΠΣ*, Αθήνα.

## Ξενόγλωσση

---

Aguilar, L. (2009), *Training Manual on Gender and Climate Change*, IUCN, UNDP and GGCA. San Jose: Costa Rica, text at: <https://goo.gl/H3sSKP>

Azarbajjani-Moghaddam S. (2007), *Gender Awareness and Development Manual. Resource Material for Gender Trainers*, Kabul: MoWA and UNDP publication.

Corsi, M., Crepaldi, C., Lodovici, M., Boccagni, P. & Vasilescu, C. (2010), *Ethnic minority and Roma women in Europe: A case for gender equality?* Synthesis Report, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities G.1 Unit, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Council of Europe (1950), *European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, as amended by Protocols Nos. 11 and 14*, 4 November 1950, ETS 5, text at: <https://goo.gl/abHJIP>

Council of Europe (1961), *European Social Charter*, 18 October 1961, ETS 35, text at: <https://goo.gl/0Jczjw>

Council of Europe (1998), *Gender Mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS), Strasbourg: Section on Equality between Women and Men / Directorate of Human Rights, text at: <https://goo.gl/9nju81>

Council of Europe (2011), *Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence*, CETS No.210, text at: <https://goo.gl/ZkCVtC>

Council of Europe / Parliamentary Assembly (2000), *Resolution 1216 on Follow-up action to the United Nations 4th World Conference on Women (Beijing, 1995)*. Strasbourg: Council of Europe.

Council of European Municipalities and Regions (2006), *The Charter for Equality of Women and Men in Local Life*. Innsbruck: Council of European Municipalities and Regions, text at: <https://goo.gl/H5gyVm>

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.

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

European Commission (2014), *Mid-term report on the implementation of the EU strategy towards the eradication of trafficking in human beings*, {COM(2014) 635 final}, Brussels, 17.10.2014, text at: <https://goo.gl/kmqAYw>

- European Commission (1995), *European Training Foundation Annual Report 1995*. COM (97) 381 final, Vol. I.
- European Institute for Gender Equality (2012), *Gender Equality and Climate Change: the Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU, Main Findings*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, text at: <https://goo.gl/e0EwYq>
- European Institute for Gender Equality (2013), *Mainstreaming gender into the policies and the programmes of the institutions of the European Union and EU Member States*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, text at: <https://goo.gl/UpjJVH>
- European Union (2000), *Charter of Fundamental Rights of the European Union, 18 December 2000 (2000/C 364/01)*, Official Journal of the European Communities, text at: <https://goo.gl/CzWF6y>
- European Union (2007), *Treaty of Lisbon Amending the Treaty on European Union and the Treaty Establishing the European Community, 17 December 2007, 2007/C 306/01*, Official Journal of the European Communities, text at: <https://goo.gl/kVZvvJ>
- Fredman, S. & Goldblatt, B. (2015), *Gender Equality and Human Rights*, Discussion Paper No. 4, New York: UN Women, text at: <https://goo.gl/025Xod>
- Grant, J. (1993), *Fundamental Feminism: Contesting the Core Concepts of Feminist Theory*, N. York-London: Routledge.
- Neimanis, A. (2007), *Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit*, Bratislava: United Nations Development Programme RBEC.
- Oakley, R. (1997), *Combattre la violence raciste et xenophobe en Europe: études de cas*, Conseil de l' Europe, text at: <https://goo.gl/Xh7OUQ>
- Organization for Security and Co-operation in Europe (2011), *Gender and Labour Migration Trainers' Manual*, Vienna: Organization for Security and Co-operation in Europe, text at: <https://goo.gl/1YBFEQ>
- OSCE (2010), *Hate Crimes in the OSCE Region – Incidents and Responses, Annual Report for 2009*, Warsaw, text at: <https://goo.gl/11uCfH>
- Rees, T. (2002), «Gender Mainstreaming: Misappropriated and Misunderstood?», paper presented to the *Department of Sociology University of Sweden 21st February 2002*, School of Social Sciences, UK.
- SIDA (2007), *Gender Equality & Public Sector Capacity Development, Tipsheet 2: "Gender mainstreaming" – what? why? how?*, Asia Branch.
- Stratigaki, M. (2005), «Gender Mainstreaming Versus Positive Action: an Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy», *European Journal of Women's Studies*, 12 (2), pp. 165-86.
- Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (2007), *Gender Equality in Public Services: Some Useful Advice on Gender Mainstreaming*, Stockholm: Swedish Government Official Reports.
- Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (JämStöd) (2007), *Gender Mainstreaming Manual: A Book of Practical Methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (JämStöd)*, Stockholm: Swedish Government Official Reports.

- UN General Assembly (1948), *Universal Declaration of Human Rights*, 10 December 1948, 217 A (III), New York: United Nations, text at: <https://goo.gl/nMUAbi>
- UN General Assembly (1951), *Convention Relating to the Status of Refugees*, 28 July 1951, United Nations, Treaty Series, vol. 189, p. 137, text at: <https://goo.gl/MO7Ufz>
- UN General Assembly (1966a), *International Covenant on Civil and Political Rights*, 16 December 1966, 2200A (XXI), New York: United Nations, text at: <https://goo.gl/KFGxHC>
- UN General Assembly (1966b), *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, 16 December 1966, 2200A (XXI), New York: United Nations, text at: <https://goo.gl/AGcDvj>
- UN General Assembly (1975), *Declaration on the Rights of Disabled Persons*, 9 December 1975, A/RES/3447 (XXX), text at: <https://goo.gl/Hv7Amz>
- UN Women (2015), *Addressing gender equality in the context of disability: Inputs of UN Women*, New York: UNWomen.
- UNDP (2001), *Gender Analysis: Learning & Information Pack*, text at: <https://goo.gl/rr2BfL>
- United Nations (1945), *Charter of the United Nations*, 24 October 1945, 1 UNTS XVI, text at: <https://goo.gl/YxmmYu>
- United Nations (1979), *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*, New York: UN, text at: <https://goo.gl/rt398Y>
- United Nations (1993), *Declaration on the Elimination of Violence against Women*, A/RES/48/104, 85th plenary meeting, 20 December 1993, text at: <https://goo.gl/3808cl>
- United Nations (1995), *Beijing Declaration and Platform for Action: Fourth World Conference on Women*, 4-15 September 1995, [A/CONF.177/20]. New York: United Nations.
- United Nations (1995), *Platform for Action*, The United Nations Fourth World Conference on Women, Beijing, China - September 1995, text at: <https://goo.gl/hSjv7h>
- United Nations (2002), *Mainstreaming Gender: An overview*, New York: Office of the Special Adviser on Gender Issues, text at: <https://goo.gl/iCJjCs>
- Wassenaar, N. (2006), *Incorporating Gender into your NGO*, published by: <https://goo.gl/TbCUgt>
- Woodward, A. (2003), «European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy», *Review of Policy Research*, 20 (1), pp. 65-88.



## ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ ΜΕ ΧΡΗΣΙΜΟ ΥΛΙΚΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	
ΕΘΝΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	
Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ)	<a href="https://goo.gl/g55o2O">https://goo.gl/g55o2O</a> <a href="https://goo.gl/a708Pe">https://goo.gl/a708Pe</a>
Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)	<a href="https://goo.gl/1le5QF">https://goo.gl/1le5QF</a>
Συνήγορος του Πολίτη	<a href="https://goo.gl/b2lekH">https://goo.gl/b2lekH</a>
Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών	<a href="https://goo.gl/rOmpfF">https://goo.gl/rOmpfF</a>
Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ)	<a href="https://goo.gl/FtkuKI">https://goo.gl/FtkuKI</a>
Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ)	<a href="https://goo.gl/XKktIW">https://goo.gl/XKktIW</a>
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΑ	
Συμβούλιο της Ευρώπης	<a href="https://goo.gl/Rsu65I">https://goo.gl/Rsu65I</a>
Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο/Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (FEMM)	<a href="https://goo.gl/uj4gN">https://goo.gl/uj4gN</a>
Ευρωπαϊκή Επιτροπή/Γενική Διεύθυνση Δικαιοσύνης	<a href="https://goo.gl/FVNjTj">https://goo.gl/FVNjTj</a>
Ευρωπαϊκή Επιτροπή/Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Κοινωνικής Ένταξης	<a href="https://goo.gl/V4yo9y">https://goo.gl/V4yo9y</a>
Διαδικτυακή Πύλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης	<a href="https://goo.gl/3J2NgF">https://goo.gl/3J2NgF</a>
Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE)	<a href="https://goo.gl/V4rpBG">https://goo.gl/V4rpBG</a>
Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (FRA)	<a href="https://goo.gl/uuxOSC">https://goo.gl/uuxOSC</a>
Gender, Science, Technology, Environment	<a href="https://goo.gl/hQt8vl">https://goo.gl/hQt8vl</a>
GenPORT	<a href="https://goo.gl/7qRRAD">https://goo.gl/7qRRAD</a>
Παρατηρητήριο για την Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα Γυναικών και Ανδρών στις Τοπικές Κοινωνίες	<a href="https://goo.gl/bN3ipD">https://goo.gl/bN3ipD</a>
Ευρωπαϊκή Στατιστική Αρχή (Eurostat)	<a href="https://goo.gl/OXsStz">https://goo.gl/OXsStz</a>
Πανευρωπαϊκό Δίκτυο Κατά του Ρατσισμού (ENAR)	<a href="https://goo.gl/FcY83O">https://goo.gl/FcY83O</a>
Ευρωπαϊκό Δίκτυο Νομικών Εμπειρογνομόνων για την Ισότητα των Φύλων και τη μη διάκριση	<a href="https://goo.gl/ugzmrT">https://goo.gl/ugzmrT</a>

Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Φορέων Προώθησης της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης (EQUINET)	<a href="https://goo.gl/qKIZjH">https://goo.gl/qKIZjH</a>
Πλατφόρμα των Ευρωπαϊκών Κοινωνικών ΜΚΟ	<a href="https://goo.gl/6lxjJF">https://goo.gl/6lxjJF</a>
Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών	<a href="https://goo.gl/0RjpPL">https://goo.gl/0RjpPL</a>
ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΦΟΡΕΙΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΑ	
Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (UN)	<a href="https://goo.gl/jl6nZm">https://goo.gl/jl6nZm</a>
Υπηρεσία του ΟΗΕ για τις Γυναίκες - UN Women	<a href="https://goo.gl/cDYrvq">https://goo.gl/cDYrvq</a>
Εκπαιδευτικός, Επιστημονικός και Πολιτιστικός Οργανισμός των Ηνωμένων Εθνών (UNESCO)	<a href="https://goo.gl/PXA4t9">https://goo.gl/PXA4t9</a>
Ινστιτούτο Στατιστικών της UNESCO	<a href="https://goo.gl/Zd3KJT">https://goo.gl/Zd3KJT</a>
UNICEF - Ισότητα των Φύλων	<a href="https://goo.gl/m9JCCq">https://goo.gl/m9JCCq</a>
Παρατηρητήριο Γυναικών του ΟΗΕ	<a href="https://goo.gl/1ISc69">https://goo.gl/1ISc69</a>
UN - Gender Inequality Index	<a href="https://goo.gl/6wmlBY">https://goo.gl/6wmlBY</a>
Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (OECD)	<a href="https://goo.gl/eLoUVD">https://goo.gl/eLoUVD</a>
Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ILO) - Gender, Equality and Diversity Branch (GED)	<a href="https://goo.gl/R6gRDJ">https://goo.gl/R6gRDJ</a>
Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (WHO)	<a href="https://goo.gl/XksBP6">https://goo.gl/XksBP6</a>

## ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ ΜΕ ΧΡΗΣΙΜΟ ΥΛΙΚΟ ΓΙΑ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΣ/ΤΡΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΦΥΓΕΣ

### ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ

Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες	<a href="https://goo.gl/pql63v">https://goo.gl/pql63v</a> <a href="https://goo.gl/XdGjRR">https://goo.gl/XdGjRR</a>
Διεθνής Οργανισμός Μετανάστευσης	<a href="https://goo.gl/yWdMVL">https://goo.gl/yWdMVL</a> <a href="https://goo.gl/4SElmi">https://goo.gl/4SElmi</a>
Οργανισμός για την Ασφάλεια και τη Συνεργασία στην Ευρώπη (OSCE)	<a href="https://goo.gl/K0deLV">https://goo.gl/K0deLV</a>
Ευρωπαϊκό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες και τους Εξόριστους (ECRE)	<a href="https://goo.gl/vtMDNf">https://goo.gl/vtMDNf</a>
Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Ανιθαγένεια	<a href="https://goo.gl/0wa2Se">https://goo.gl/0wa2Se</a>



**ΕΘΝΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ**

Υπηρεσία Ασύλου - Υπουργείο Μεταναστευτικής Πολιτικής

<https://goo.gl/8B41Vj>**ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ ΜΕ ΧΡΗΣΙΜΟ ΥΛΙΚΟ ΓΙΑ ΡΟΜΑ****ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ**

Ευρωπαϊκό Κέντρο για τα Δικαιώματα των Ρομά (ERRC)

<https://goo.gl/Ylgohj>

Ευρωπαϊκό Γραφείο Πληροφόρησης για τους Ρομά (ERIO)

<https://goo.gl/Da0jyR>

Ευρωπαϊκό Φόρουμ Ρομά και Ταξιδιωτών (ERTF)

<https://goo.gl/Yd1hGq>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή για τη Χειραφέτηση των Τσιγγάνων

<https://goo.gl/aSTLwa>

Διεθνής Ένωση Ρομά

<https://goo.gl/yUfKCi>**ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ ΜΕ ΧΡΗΣΙΜΟ ΥΛΙΚΟ ΓΙΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ****ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ**

Γραφείο του Υπατού Αρμοστή των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (OHCHR)

<https://goo.gl/XleSmM>

Ακαδημαϊκό Δίκτυο Ευρωπαίων Εμπειρογνομώνων σε Θέματα Αναπηρίας (ANED)

<https://goo.gl/bvCeSh>

Ευρωπαϊκό Φόρουμ για Θέματα Αναπηρίας

<https://goo.gl/lfmcML>**ΕΘΝΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ**

Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία

<https://goo.gl/XCbfrt>

Πανελλαδικός Σύνδεσμος Παραπληγικών και Κινητικά Αναπήρων

<https://goo.gl/W0jgEK>

## ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ ΓΙΑ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

- Aguilar, L. (2009), **Training Manual on Gender and Climate Change**, IUCN, UNDP and GGCA. San Jose: Costa Rica, text at: <https://goo.gl/iGVUbr>
- **Compass - Ένα Εγχειρίδιο Εκπαίδευσης στα Ανθρώπινα Δικαιώματα για νέους/νέες**, text at: <https://goo.gl/spCUH8>
- Keen, E. (2015), **Mirrors Manual on combating antigypsyism through human rights education**, European Youth Centre Strasbourg, Council of Europe, text at: <https://goo.gl/yBLAT2>
- Keen, E. & Georgescu, M. (2015), **Σύνδεσμοι - Ένα εγχειρίδιο για την καταπολέμηση της ρητορικής μίσους στο διαδίκτυο μέσα από την εκπαίδευση στα ανθρώπινα δικαιώματα**, Αθήνα: Ίδρυμα Μποδοσάκη, text at: <https://goo.gl/WgfsEn>
- Organization for Security and Co-operation in Europe (2011), **Gender and Labour Migration Trainers' Manual**, Vienna: Organization for Security and Co-operation in Europe, text at: <https://goo.gl/r89eVk>
- UN High Commissioner for Refugees (2002), **UNHCR Gender Training Kit on Refugee Protection and Resource Handbook**, New York: UNHCR.
- UN Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (2013), **Curriculum of Training on Gender and Migration**, New York: UN Women, text at: <https://goo.gl/pq9Pr9>
- Williams, S., Seed, J. & Mwau, A. (1994), **The Oxfam Training Manual**, London: Oxfam GB, text at: <https://goo.gl/BDTzIW>

## ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Θα θέλαμε να σας ενημερώσουμε ότι η συμπλήρωση του παρόντος ερωτηματολογίου θα συμβάλει καθοριστικά στη μέγιστη δυνατή αξιοποίηση της εμπειρίας σας και, συνεπώς, στη βελτίωση προγραμμάτων επιμόρφωσης που διοργανώνουμε σε θέματα ισότητας των φύλων.

Σας διαβεβαιώνουμε ότι οι πληροφορίες που θα μας δώσετε είναι απολύτως εμπιστευτικές και δεν πρόκειται να χρησιμοποιηθούν για κανέναν άλλο σκοπό, παρά μόνο για την αποτίμηση της επιμόρφωσης, την ανίχνευση επιμορφωτικών αναγκών, αλλά και τον εντοπισμό των υφιστάμενων προβλημάτων με σκοπό τη διερεύνηση δυνατοτήτων επίλυσής τους.

*Ευχαριστούμε πολύ για τη συνεργασία σας*

**1. Γνωρίζετε από πού προέκυψε η ανάγκη της συγκεκριμένης επιμόρφωσης;**

ΝΑΙ  ΟΧΙ

**2. Ποιος ήταν ο βασικότερος λόγος για τη συμμετοχή σας στο συγκεκριμένο επιμορφωτικό πρόγραμμα;**

Αλλαγή αντικείμενου εργασίας/αρμοδιοτήτων

Έλλειψη αναγκών γνώσεων/δεξιοτήτων για το θεματικό αντικείμενο της επιμόρφωσης

Αύξηση των τυπικών προσόντων

Προσωπικό ενδιαφέρον

Άλλοι λόγοι, προσδιορίστε \_\_\_\_\_

**3. Η επιμόρφωση στα θέματα ισότητας των φύλων και gender mainstreaming είχε:**

Άμεση σχέση με το αντικείμενο της εργασίας σας (σχετικές γνώσεις, δεξιότητες, κ.λπ.)

Έμμεση σχέση με το αντικείμενο της εργασίας σας

Δεν είχε καμία σχέση

**4. Θεωρείτε ότι θα αξιοποιήσετε και θα εφαρμόσετε τις γνώσεις και δεξιότητες που αποκομίσατε από το συγκεκριμένο επιμορφωτικό πρόγραμμα στην επαγγελματική σας καθημερινότητα ; Αν ναι, πώς; Δώστε παραδείγματα.**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





## ΓΛΩΣΣΑΡΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ<sup>196</sup>

### **Άμεση διάκριση (direct discrimination):**

Πολιτικές, διαδικασίες ή κριτήρια που κάνουν ανοιχτά διάκριση απέναντι σε κάποιο από τα δύο φύλα και συνεπώς προκαλούν άνισα αποτελέσματα στο κάθε φύλο. Η άμεση διάκριση στηρίζεται και πηγάζει από υπάρχουσες ανισότητες στις στάσεις, στις συμπεριφορές και στις δομές της κοινωνίας. (βλ. και *έμμεση διάκριση*)

### **Ανάλυση προϋπολογισμού με την οπτική του φύλου (gender budgeting analysis):**

Η ανάλυση του αντίκτυπου που έχουν οι (κρατικές) δαπάνες και τα έσοδα στην κοινωνική θέση και στις ευκαιρίες για άνδρες, γυναίκες, αγόρια και κορίτσια, καθώς επίσης και στις μεταξύ τους κοινωνικές σχέσεις. Η ανάλυση του προϋπολογισμού με την οπτική του φύλου βοηθά να ληφθούν αποφάσεις σχετικά με το πώς πρέπει να προσαρμοστούν οι πολιτικές, προκειμένου να επιτύχουν μέγιστο αντίκτυπο, αλλά και με το πού πρέπει να αναδιανεμηθούν οι πόροι για να επιτευχθεί ανθρώπινη ανάπτυξη και ισότητα των φύλων.

### **Ανάλυση ως προς το φύλο (gender analysis):**

Η μελέτη των διαφορών στις συνθήκες, στις ανάγκες, στους δείκτες συμμετοχής, στην πρόσβαση σε πόρους, στην ανάπτυξη, στον έλεγχο των περιουσιακών στοιχείων, στις εξουσίες λήψεων αποφάσεων κ.λπ. μεταξύ γυναικών και ανδρών, στο πλαίσιο των ρόλων που τους αποδίδονται βάσει του φύλου τους.

### **Ανισότητες κατά φύλο (gender inequality):**

Οι ανισότητες ή ανομοιότητες σε οποιονδήποτε τομέα ανάμεσα στις γυναίκες και στους άνδρες, όσον αφορά το επίπεδο της συμμετοχής τους, της πρόσβασής τους στους πόρους, στα δικαιώματα, στις αμοιβές ή στα επιδόματα.

### **Αόρατα εμπόδια (invisible barriers):**

Στάσεις και υποβόσκουσες παραδοσιακές αντιλήψεις, πρότυπα, κανόνες και αξίες που εμποδίζουν την πλήρη και ελεύθερη συμμετοχή των γυναικών (ή των ανδρών) σε κάποιους τομείς της κοινωνικής και οικονομικής ζωής.

### **Γυάλινη οροφή (glass ceiling):**

Το αόρατο φράγμα που προκύπτει από ένα περίπλοκο σύνολο δομών σε οργανώσεις/επιχειρήσεις, όπου κυριαρχούν οι άνδρες, και έχει ως αποτέλεσμα να παρεμποδίζεται η ανάθεση ανώτερων θέσεων σε γυναίκες.

<sup>196</sup> Το γλωσσάρι βασικών εννοιών έχει ως πηγές τα ακόλουθα: Γκερμότση, Β. & Σακελλαρίου, Ε. (2009), *Οδηγός Καλών Πρακτικών Εφαρμογής της Ένταξης της Διάστασης του Φύλου (Gender Mainstreaming) στη Δημόσια Διοίκηση*, Αθήνα: ΚΕΘΙ, Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1998), *100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών*, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, ΚΠ EQUAL (2004), *Οδηγός της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου & Quinn, Sh. (2009), Η Κατάρτιση Δημόσιων Προϋπολογισμών με την Οπτική του Φύλου (Gender budgeting): Πρακτική εφαρμογή*, Συμβούλιο της Ευρώπης (ελληνική έκδοση: Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων).

**Δεδομένα διαχωρισμένα κατά φύλο (gender/sex disaggregated data):**

Η συλλογή και ο διαχωρισμός των στατιστικών δεδομένων και πληροφοριών κατά φύλο, ώστε να είναι δυνατή η συγκριτική τους ανάλυση/η ανάλυσή τους με βάση το φύλο.

**Δείκτες φύλου (gender indicators):**

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

**Διαδικασία προϋπολογισμού (budgeting):**

Αναφέρεται στα στάδια των σχεδίων προϋπολογισμού. Κατά κανόνα, αποτελείται από τέσσερα στάδια.

Στάδιο 1 - Κατάρτιση του προϋπολογισμού

Στάδιο 2 - Έγκριση του προϋπολογισμού

Στάδιο 3 - Υλοποίηση του προϋπολογισμού

Στάδιο 4 - Αξιολόγηση του προϋπολογισμού

**Διαδικασία της ένταξης της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming):**

Η συστηματική εφαρμογή ενός σχεδίου δράσης για την ένταξη της διάστασης του φύλου στην κουλτούρα ενός οργανισμού και στους τομείς δράσης/πολιτικής του, συμβάλλοντας έτσι σε μια έντονη οργανωτική μεταβολή.

**Διακρίσεις κατά των γυναικών (discrimination against women):**

Κάθε διαχωρισμός, εξαίρεση ή περιορισμός που βασίζεται στο φύλο και έχει ως σκοπό ή/και αποτέλεσμα να διακυβεύσει ή να περιορίσει την απόλαυση ή την άσκηση από τις γυναίκες των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, των θεμελιωδών ελευθεριών στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό, αστικό και κάθε άλλον τομέα.

**Διάσταση του φύλου (gender dimension):**

Η διάσταση κάθε ζητήματος που σχετίζεται με το φύλο/με τις διαφορές στη ζωή των ανδρών και των γυναικών.

**Διατομεακή/Διαθεματική προσέγγιση των φύλων (intersectionality):**

Μέθοδος κοινωνικής έρευνας κατά την οποία αναλύονται ταυτοχρόνως το φύλο, η εθνότητα, η τάξη, η σεξουαλικότητα και άλλες κοινωνικές διαφορές.

**Διαφορά στις αμοιβές των δύο φύλων (gender pay gap):**

Οι υφιστάμενες διαφορές μεταξύ των αποδοχών των ανδρών και των γυναικών, εξαιτίας του επαγγελματικού διαχωρισμού και της άμεσης διάκρισης που οφείλονται στο φύλο και όχι στην αξία της εργασίας.

**Διαφορές κατά φύλο (gender differences):**

Οι κοινωνικές και πολιτισμικές διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών, καθώς και οι διαφορετικές αξίες που αποδίδονται στη σφαίρα δραστηριοτήτων γυναικών και ανδρών. Οι διαφορές κατά φύλο ποικίλλουν σε κάθε κοινωνία και πολιτισμό και διαχρονικά αλλάζουν.

**Διαχωρισμός στην αγορά εργασίας βάσει φύλου  
(gender segregation in the labor market):**

Η συγκέντρωση των γυναικών και των ανδρών σε διαφορετικές μορφές και σε διαφορετικά επίπεδα οικονομικής δραστηριότητας και απασχόλησης, με τις γυναίκες να περιορίζονται σε ένα στενότερο πεδίο επαγγελμάτων σε σχέση με τους άνδρες (οριζόντιος διαχωρισμός), και σε εργασία χαμηλότερης βαθμίδας (κάθετος διαχωρισμός).

**Εκτίμηση των επιπτώσεων μιας πολιτικής ανάλογα με το φύλο  
(gender impact assessment):**

Η εξέταση των προτάσεων μιας πολιτικής, προκειμένου να διαπιστωθεί κατά πόσον θα επηρεάσουν τις γυναίκες και τους άνδρες με διαφορετικό τρόπο, με σκοπό την προσαρμογή τους, ώστε να εξασφαλίζεται η καταπολέμηση τυχόν περιπτώσεων διακριτικής μεταχείρισης και η προώθηση της ισότητας μεταξύ των φύλων.

**Έλεγχος ως προς το φύλο (gender proofing):**

Αποτίμηση του βαθμού στον οποίο έχει θεσμοθετηθεί αποτελεσματικά η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στις πολιτικές, στα προγράμματα, στις οργανωτικές δομές και διαδικασίες (συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών λήψης αποφάσεων) και στους αντίστοιχους προϋπολογισμούς.

**Έμμεση διάκριση (indirect discrimination):**

Πολιτικές, διαδικασίες ή κριτήρια που δεν κάνουν ανοιχτά διάκριση απέναντι στο ένα ή στο άλλο φύλο, αλλά που έχουν άνισες επιπτώσεις στις γυναίκες ή στους άνδρες, ως συνέπεια των κατεστημένων κατά φύλο ανισοτήτων ή των αόρατων εμποδίων. (βλ. και άμεση διάκριση)

**Ενδυνάμωση (empowerment):**

Ο τρόπος για την απόκτηση πρόσβασης σε πόρους για την ανάπτυξη των ικανοτήτων ενός ατόμου, με σκοπό την ενεργό συμμετοχή του στη διαμόρφωση των συνθηκών της ζωής του και της ζωής της κοινότητας, στην οποία είναι ενταγμένο από οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής άποψης.

**Ένταξη της διάστασης του φύλου (inclusion of gender dimension):**

Η συστηματική ένταξη των συνθηκών, των προτεραιοτήτων και των αναγκών των γυναικών και των ανδρών σε όλες τις πολιτικές, υπό το πρίσμα της προώθησης της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Η κινητοποίηση όλων των γενικών πολιτικών και μέτρων, σκοπεύοντας ιδιαίτερα στην επίτευξη της ισότητας, λαμβάνοντας υπόψη ενεργά και ανοιχτά, στη φάση του σχεδιασμού, τις συνέπειές τους στις αντίστοιχες συνθήκες της ζωής των γυναικών και των ανδρών κατά την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση. Η αναδιοργάνωση, η βελτίωση, η εξέλιξη και εκτίμηση των διαδικασιών λήψης αποφάσεων με την οπτική της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς και σε όλους τους εμπλεκόμενους συντελεστές στη χάραξη, στην εφαρμογή, στην παρακολούθηση και στην αξιολόγηση των πολιτικών.



**Ένταξη της διάστασης του φύλου στους προϋπολογισμούς (gender budgeting):**

Η προσέγγιση που χρησιμοποιείται για να προωθηθεί η ισότητα μεταξύ των φύλων διά μέσου της ένταξης της στην οικονομική διαδικασία και στην πολιτική κατανομή και διαχείρισης των χρηματοοικονομικών πόρων. Επαναπροσδιορισμός των εσόδων και εξόδων και ανασχεδιασμός της διαδικασίας των οικονομικών προϋπολογισμών των έργων, επανατοποθέτηση των πόρων κατά τρόπο συνυπολογισμού της διάστασης του φύλου όσον αφορά τους ωφελούμενους.

**Επιμόρφωση με την οπτική του φύλου (gender training):**

1) σχεδιάζεται, οργανώνεται ή/και διενεργείται από δημόσιους οργανισμούς, 2) στοχεύει στην επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού τους, και 3) έχει ως σκοπό να διευκολύνει την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και σε όλα τα επίπεδα και στάδια της χάραξης πολιτικής.

**Ευαισθητοποιημένος/η ως προς τη διάσταση του φύλου (gender sensitive):**

Εκείνος/η που συνειδητά τα ζητήματα που σχετίζονται με τη διάσταση του φύλου και ασχολείται με αυτά.

**Θετική δράση (positive action):**

Μέτρα που στοχεύουν σε μία συγκεκριμένη ομάδα (γυναικών ή ανδρών) και αποσκοπούν στην εξάλειψη και στην πρόληψη των διακρίσεων ή στην αντιστάθμιση της μειονεκτικής θέσης στην οποία μπορεί να βρίσκονται τα μέλη της ομάδας, λόγω της στάσης ζωής, της συμπεριφοράς ή των δομών που επικρατούν (ορισμένες φορές αναφέρεται και ως θετική διάκριση).

**Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας (equal pay for equal work):**

Ίση αμοιβή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης σε σχέση με όλες τις πτυχές του ποσού και των συνθηκών της αμοιβής.

**Ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών (gender balanced participation):**

Ο καταμερισμός των θέσεων εξουσίας και λήψης των αποφάσεων (40-60% εκπροσώπηση ανεξαρτήτως φύλου) μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς της ζωής, ο οποίος αποτελεί σημαντική προϋπόθεση για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (Σύσταση 96/694/ΕΚ του Συμβουλίου της 2ας Δεκεμβρίου 1996, ΕΕ L 319).

**Ισότητα ανδρών και γυναικών (equality between men and women):**

Μια κατάσταση στην οποία άνδρες και γυναίκες χαίρουν ίσων δικαιωμάτων και ευκαιριών με τέτοιο τρόπο, ώστε η συμπεριφορά, οι φιλοδοξίες, οι επιθυμίες και οι ανάγκες ανδρών και γυναικών να τυγχάνουν ίσης εκτίμησης και εύνοιας. Για το Συμβούλιο της Ευρώπης, ισότητα ανδρών και γυναικών σημαίνει «ίση θεατότητα, ενδυνάμωση, ευθύνη και συμμετοχή των δύο φύλων σε όλα τα πεδία του δημόσιου και του ιδιωτικού βίου. Η ισότητα ανδρών και γυναικών είναι το αντίθετο της ανισότητας ανδρών και γυναικών, όχι της διαφοράς μεταξύ ανδρών και γυναικών».

### **Ισοτιμία των φύλων (gender equity):**

Η έννοια της ισοτιμίας των φύλων υπερβαίνει το πλαίσιο των ατομικών δικαιωμάτων (ισότητα) ανδρών και γυναικών. Αφορά την ισοτιμία και ισοδυναμία των προτύπων ζωής, των ικανοτήτων και δραστηριοτήτων των δύο φύλων. Η έννοια δεν εμπεριέχει καμία ιεράρχηση των φύλων, αλλά περιγράφει τις ικανότητες και τα χαρακτηριστικά που συνηθίζουμε να διακρίνουμε σε ανδρικά και γυναικεία. Η ισοτιμία αποτελεί στόχο που η πολιτεία οφείλει να προσεγγίζει διαρκώς στο πλαίσιο της λειτουργίας της δημοκρατίας. Για τον λόγο αυτό, αποτελεί ζητούμενο, όπως άλλωστε και η ισότητα των φύλων, και πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στη διαμόρφωση των εκπαιδευτικών, εργασιακών και κοινωνικών πολιτικών.

### **Κοινωνία των Πολιτών (civil society):**

Εθελοντικός οργανωμένοι/ες πολίτες και πολίτισσες σε μη κυβερνητικές/μη κερδοσκοπικές οργανώσεις, όπως για παράδειγμα συνδικαλιστικές ενώσεις, οργανώσεις γυναικών, περιβαλλοντικές οργανώσεις, εκκλησίες, αθλητικοί σύλλογοι, δίκτυα ασθενών, ομάδες συνηγορίας, κινήματα νεολαίων, οργανώσεις αναπτυξιακής συνεργασίας, ομάδες πίεσης, οργανώσεις καταναλωτών κ.λπ. Συλλογικά, αυτές οι οντότητες ονομάζονται το κοινωνικό κεφάλαιο της κοινωνίας.

### **Κοινωνικό φύλο (gender):**

Αναφέρεται στις κοινωνικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η διάσταση του φύλου εντοπίζει τις σχέσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών όπως αυτές καθορίζονται από κοινωνική, πολιτισμική, πολιτική και οικονομική άποψη. Οι σχέσεις ανάμεσα στα φύλα ποικίλλουν από το ένα μέρος στο άλλο και σε βάθος χρόνου· αλλάζουν ανταποκρινόμενες σε μεταβαλλόμενες περιστάσεις. Αντιθέτως, το βιολογικό φύλο (sex) εντοπίζει τις βιολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών, οι οποίες παραμένουν σταθερές.

### **Οπτική του φύλου (gender aspect):**

Η εξέταση και η επισήμανση των διαφορών λόγω του φύλου, οι οποίες ενδέχεται να υπάρχουν σε οποιαδήποτε δεδομένη δραστηριότητα/τομέα άσκησης πολιτικής.

### **Ουδέτερο ως προς το φύλο (gender neutral):**

Μια πολιτική, ένα πρόγραμμα ή μια κατάσταση που δεν έχει διαφορετική επίπτωση, θετική ή αρνητική, αναφορικά με τις σχέσεις των φύλων ή την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

### **Ποσοτώσεις (quotas):**

Ο καθορισμός ποσοστού ή μεριδίου θέσεων, εδρών ή διαθέσιμων πόρων για να καλυφθεί από συγκεκριμένη ομάδα ή να χορηγηθεί σε αυτή, γενικά βάσει κάποιων ορισμένων κανόνων ή κριτηρίων με στόχο τη διόρθωση κάποιας προηγούμενης ανισότητας που εμφανίζεται συνήθως στις θέσεις λήψης αποφάσεων ή στην πρόσβαση σε ευκαιρίες κατάρτισης ή απασχόλησης.

**Προκατάληψη (prejudice):**

Η προκατάληψη είναι η στάση που υιοθετούμε απέναντι σε μια ομάδα ανθρώπων και βασίζεται στο στερεότυπο που έχουμε γι' αυτήν. Είναι δηλαδή μια γνώμη ή άποψη η οποία έχει σχηματιστεί κατά έναν μη αντικειμενικό/επιστημονικό τρόπο. Συχνά σχηματίζεται ως έλλειψη πληροφόρησης ή μειωμένη αντίληψη. Μια κλασική πηγή προκατάληψης είναι η αντιμετώπιση ατόμων ως αντιπροσωπευτικών δειγμάτων των ομάδων στις οποίες ανήκουν (εθνικές, ηλικιακές, φύλου και άλλες).

**Προνομιακή μεταχείριση (privileged treatment):**

Η μεταχείριση ενός ατόμου ή μίας ομάδας ατόμων με τρόπο που ενδέχεται να οδηγήσει αυτό το άτομο ή την ομάδα σε καλύτερη θέση όσον αφορά τις παροχές, την πρόσβαση σε πόρους, τα δικαιώματα, τις ευκαιρίες ή το καθεστώς τους σε σχέση με άλλα άτομα ή ομάδες ατόμων. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί θετικά, όταν συνεπάγεται θετική δράση, η οποία αποσκοπεί στην εξάλειψη προηγούμενης διακριτικής μεταχείρισης, ή αρνητικά, όταν έχει στόχο τη διατήρηση διαφορών ή πλεονεκτημάτων για ένα άτομο ή μία ομάδα ατόμων έναντι ενός άλλου ατόμου ή μίας άλλης ομάδας ατόμων.

**Προσέγγιση ένταξης της διάστασης του φύλου στους προϋπολογισμούς (gender budgeting approach):**

Η προσέγγιση που χρησιμοποιείται για να προωθηθεί η ισότητα μεταξύ των φύλων διά μέσου της ένταξης της στην οικονομική διαδικασία και στην πολιτική κατανομής και διαχείρισης των χρηματοοικονομικών πόρων. Επαναπροσδιορισμός των εσόδων και εξόδων και ανασχεδιασμός της διαδικασίας των οικονομικών προϋπολογισμών των έργων, επανατοποθέτηση των πόρων κατά τρόπο συνυπολογισμού της διάστασης του φύλου όσον αφορά τους/τις ωφελουμένους/ες.

**Ρόλοι των φύλων (gender roles):**

Ένα σύνολο στερεότυπων για τη δράση και τη συμπεριφορά των ανδρών και των γυναικών.

**Στατιστικές κατά φύλο (gender statistics):**

Η συλλογή και ο διαχωρισμός των δεδομένων και των στατιστικών στοιχείων κατά φύλο, ώστε να είναι δυνατή η συγκριτική ανάλυση (τα στοιχεία αναφέρονται ορισμένες φορές και ως δεδομένα κατά φύλο).

### **Στερεότυπο (stereotype):**

Η λέξη στερεότυπο αναφέρεται στις αντιλήψεις που έχουμε ως αποτέλεσμα προκαταλήψεων απέναντι σε άτομα, ομάδες και ιδέες. Είναι δηλαδή ένα σύνολο πεποιθήσεων που αφορούν προσωπικά χαρακτηριστικά μίας ομάδας ανθρώπων, τα οποία, ωστόσο, δεν ανταποκρίνονται πάντα στην πραγματικότητα. Σε σχέση με το φύλο, τα στερεότυπα φύλου είναι οι αντιλήψεις που έχουμε και οι στάσεις που υιοθετούμε, αναφορικά με την ταυτότητα των ανδρών και γυναικών. Οι έννοιες στερεότυπο και προκατάληψη παίζουν σημαντικό ρόλο στη ζωή μας, αφού επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε τον κόσμο και τους γύρω μας, τον τρόπο που διαμορφώνουμε την κρίση και τη συμπεριφορά μας και, εντέλει, τον τρόπο που συμπεριφερόμαστε σε άτομα που ανήκουν σε συγκεκριμένες ομάδες. Με δεδομένο επίσης ότι επηρεάζονται οι αποφάσεις που λαμβάνουμε σε σχέση με τα άτομα αυτά, οι δύο αυτές έννοιες, κατά την εφαρμογή τους, μπορούν να αποτελέσουν αφετηρία για διακριτική μεταχείριση.

### **Συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής (reconciliation of work and family/private life):**

Η εισαγωγή συστημάτων γονικής άδειας ή άδειας για οικογενειακούς λόγους, ρυθμίσεων για τη φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων και η ανάπτυξη μιας δομής και μιας οργάνωσης του εργασιακού περιβάλλοντος που θα διευκολύνουν το συνδυασμό των επαγγελματικών υποχρεώσεων και των υποχρεώσεων που συνεπάγεται η ιδιωτική ζωή, η οικογένεια και το νοικοκυριό για τις γυναίκες και τους άνδρες.

## ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΤΕΧΝΙΚΕΣ

Η χρήση ενεργητικών-συμμετοχικών εκπαιδευτικών τεχνικών στην εκπαίδευση/επιμόρφωση ενηλίκων αποτελεί κομβικό στοιχείο για την αποτελεσματική μάθηση, εφόσον σχετίζεται άμεσα με τη βασική αρχή μάθησης ενηλίκων, σύμφωνα με την οποία οι ενήλικοι/ες εκπαιδευόμενοι/ες μαθαίνουν συμμετέχοντας ενεργά στη μαθησιακή διεργασία.<sup>197</sup> Παράλληλα συμβάλλουν στο να καταστεί η επιμόρφωση περισσότερο ενδιαφέρουσα και αποτελεσματική σε ό,τι αφορά την κατανόηση, αφομοίωση και διατήρηση των προσφερόμενων γνώσεων και των πληροφοριών. Η ενεργητική συμμετοχή προωθείται μέσα από εκπαιδευτικές τεχνικές που αναπτύσσουν την αλληλεπίδραση διδασκόντων-διδασκομένων, καθώς και μεταξύ των ίδιων των διδασκομένων, και τους δίνουν την ευκαιρία να αναπτύξουν την κριτική ικανότητα, να επεξεργάζονται λύσεις, και να μαθαίνουν πράττοντας.

Οι Noye και Rivetau στο βιβλίο τους *Πρακτικός οδηγός εκπαιδευτή* (1999)<sup>198</sup> αναπτύσσουν ορισμένες τεχνικές που μπορεί να αξιοποιήσει ένας/μία εκπαιδευτής/τρια κατά τη διάρκεια των ομαδικών επιμορφωτικών συναντήσεων. Πιο συγκεκριμένα η παρουσίαση ενός θέματος περιλαμβάνει:

- Την αποσαφήνιση των επιδιωκόμενων στόχων, έτσι ώστε ο/η εκπαιδευόμενος/η να αποκτήσει επίγνωση των απαιτήσεων του προγράμματος σπουδών.
- Την εξοικείωση των εκπαιδευομένων με τις έννοιες, τους όρους και τα σύμβολα που θα συναντήσουν, έτσι ώστε να μπορούν να παρακολουθήσουν τη ροή των πληροφοριών πιο εύκολα.
- Τη χρήση απλών και μικρών προτάσεων για τη μετάδοση των νέων πληροφοριών. Αντίστοιχα, η χρήση θετικών φράσεων, μεταφορών και εικόνων κάνει πιο εύκολη την παρακολούθηση και την απομνημόνευση.
- Την αποτελεσματική διαχείριση της ομιλίας και του βλέμματος. Ο/Η εκπαιδευτής/τρια είναι σημαντικό να απευθύνεται κατά πρόσωπο και κοιτώντας στα μάτια τους/τις εκπαιδευόμενους/ες. Επίσης, ο αργός ρυθμός ομιλίας, η χρήση σταθερού τόνου στη φωνή και η χρήση παύσεων ανάμεσα στις φράσεις δίνουν το περιθώριο στον εκπαιδευόμενο να ταξινομήσει και να αφομοιώσει τις νέες πληροφορίες.
- Την αποφυγή της διάλεξης για τη μετάδοση των πληροφοριών και την εναλλαγή ποικίλων τεχνικών.

Βασικές προϋποθέσεις αποτελεσματικής μάθησης, σύμφωνα με τις οποίες ο/η ενήλικος εκπαιδευόμενος/η μαθαίνει, είναι όταν:<sup>199</sup>

<sup>197</sup> Ιωάννου, Ν. & Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (2008), *Οι ενεργητικές εκπαιδευτικές τεχνικές στη διδακτική πράξη της εκπαίδευσης ενηλίκων*, 10ο Παγκύπριο Συνέδριο της Παιδαγωγικής Εταιρείας Κύπρου «Ποιότητα στην Εκπαίδευση: Έρευνα και Διδασκαλία», Παιδαγωγική Εταιρεία Κύπρου, Τμήμα Επιστημών της Αγωγής, Πανεπιστήμιο Κύπρου, Κυπριακός Όμιλος Ενιαίας Εκπαίδευσης (ΚΟΕΕ).

<sup>198</sup> Noue, D. & Rivetau, J. (1999), *Πρακτικός οδηγός του εκπαιδευτή*, Αθήνα: Μεταίχιμο. Μουζάκης, Χ. (2006), *Εκπαίδευση Ενηλίκων: 9. Τεχνικές εκπαίδευσης ενηλίκων από απόσταση και ο ρόλος του εκπαιδευτή*, Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων.

<sup>199</sup> Αθανασίου, Α., Μπαλντούκας, Α. & Παναούρα, Ρ. (2014), *Εγχειρίδιο προς Εκπαιδευτές Ενηλίκων. Βασικές αρχές διδασκαλίας ενηλίκων που ανήκουν σε εύλωτες ομάδες πληθυσμού*, Λευκωσία: Πανεπιστήμιο Frederick.

- η εκπαίδευση έχει άμεση σχέση με την καθημερινότητά του/της, με τις ανάγκες και τις εμπειρίες του/της,
- αντιλαμβάνεται, κατανοεί και αποδέχεται τους στόχους του εκπαιδευτικού/επιμορφωτικού προγράμματος,
- ενεργεί και εμπλέκεται στη διαδικασία εκπαίδευσης/επιμόρφωσης,
- νιώθει ενταγμένος/η σε μία ομάδα,
- διερευνώνται τα εμπόδια που συναντά στη μάθηση και ανακαλύπτονται τρόποι για την υπέρβασή τους,
- λαμβάνονται υπόψη οι προσωπικοί τρόποι και ρυθμοί μάθησης, και
- το μάθημα/επιμόρφωση διεξάγεται μέσα σε κλίμα που ευνοεί τη συμμετοχή (ουσιαστική επικοινωνία, κλίμα σεβασμού και συνεργατικό πνεύμα).

Στη συνέχεια, παραθέτουμε συνοπτικά ορισμένες πολύ βασικές εκπαιδευτικές τεχνικές που προωθούν την ενεργητική συμμετοχή στην εκπαιδευτική/επιμορφωτική διαδικασία.

#### Εκπαιδευτικές τεχνικές που προτείνονται<sup>200</sup>

- |                        |                            |
|------------------------|----------------------------|
| • Ερωτήσεις-απαντήσεις | • Προσομοίωση              |
| • Συζήτηση             | • Λύση προβλήματος         |
| • Καταιγισμός ιδεών    | • Αυτοκατευθυνόμενη μάθηση |
| • Ομάδες εργασίας      | • Συνέντευξη από ειδικό    |
| • Μελέτη περίπτωσης    | • Εκπαιδευτική επίσκεψη    |
| • Παιχνίδι ρόλων       | • Ασκήσεις                 |

<sup>200</sup> ΕΠΕΑΕΚ II 2000-2006, Μέτρο 4.1., Ενέργεια 4.1.1. «Προγράμματα Υποστήριξης Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης Γυναικών», Κατηγορία Πράξης 4.1.1.δ., «Παραγωγή βοηθητικού εκπαιδευτικού υλικού για την εισαγωγή θεμάτων σχετικά με τα φύλα στην εκπαιδευτική διαδικασία», Επιστημονικά Υπεύθυνη Έργου: Μαραγκουδάκη Ελένη, Επίκουρη Καθηγήτρια, Τμήμα ΦΠΨ, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων. Μουζάκης, Χ. (2006), *Εκπαίδευση Ενηλίκων: 9. Τεχνικές εκπαίδευσης ενηλίκων...*, ό.π.



## Ερωτήσεις-απαντήσεις

Ο πιο απλός και πρακτικός τρόπος για να αποφύγουν οι εκπαιδευτές/τριες τον μονόλογο της εισήγησης είναι να θέτουν ερωτήσεις στους/στις εκπαιδευόμενους/ες, να καταγράφουν τις απαντήσεις τους και στη συνέχεια, να προβαίνουν σε συμπληρώσεις ή διορθώσεις και σύνθεση των απόψεων/ανακεφαλαίωση. Σκοπός είναι να ενισχυθεί η συμμετοχή τους, να αναπτυχθεί η κριτική τους ικανότητα, να παρακινηθούν σε σκέψη και να δημιουργηθεί κλίμα συνεργασίας και επικοινωνίας. Επιπλέον, οι εκπαιδευτές/τριες έχουν τη δυνατότητα να διαπιστώνουν τις ανάγκες και δυνατότητες της ομάδας και να αναθεωρούν, εάν χρειάζεται, την τακτική τους.



## Συζήτηση

Η συζήτηση αποτελεί μια τεχνική που είναι συγγενική προς την τεχνική των ερωτήσεων-απαντήσεων. Και οι δύο τεχνικές αποσκοπούν στο να συντελεστεί η μάθηση μέσω του διαλόγου εκπαιδευτών/τριών και εκπαιδευομένων ή των εκπαιδευομένων μεταξύ τους. Η διαφορά έγκειται στο εξής: Οι ερωτήσεις-απαντήσεις εξετάζουν ένα ζήτημα λιγότερο συστηματικά από ό,τι η συζήτηση. Αντίθετα, στόχος της συζήτησης είναι να γίνει η επεξεργασία ενός ζητήματος σε βάθος. Για την επιτυχία του συγκεκριμένου στόχου οι εκπαιδευτές/τριες ενδείκνυται να έχουν προσχεδιάσει μια επαγωγική σειρά ερωτήσεων (προφορικών ή γραπτών), με βάση τις οποίες προσεγγίζεται σταδιακά το ζήτημα. Ο/Η εκπαιδευτής/τρια συντονίζει τη συζήτηση που μπορεί να διεξάγεται είτε μεταξύ των εκπαιδευομένων (ολομέλεια ομάδων εργασίας) είτε μεταξύ του ίδιου και δύο ή τριών εκπαιδευομένων (διαλογική συζήτηση).



## Καταιγισμός ιδεών

Η τεχνική αυτή συνίσταται στην πολυεπίπεδη εξέταση ενός ζητήματος ή μίας κεντρικής έννοιας μέσω της παρακίνησης των εκπαιδευομένων να προβούν σε ελεύθερη, αυθόρμητη έκφραση ιδεών. Οι εκπαιδευτές/τριες ζητούν από τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να προτείνουν όσες περισσότερες ιδέες μπορούν σε μια ερώτηση που τους τίθεται. Ενθαρρύνονται να εκφράσουν τις ιδέες τους σε γρήγορο ρυθμό, αυθόρμητα, ο ένας μετά τον άλλο, υπό μορφή «καταιγισμού». Δεν έχει σημασία αν γνωρίζουν το θέμα. Ζητούμενο είναι να συμβάλουν στην εξέταση του ζητήματος με όποια ιδέα ή πρόταση έρχεται στο μυαλό τους, έστω και αν μοιάζει φανταστική ή απραγματοποίητη. Δεν γίνεται κριτική όσο παρουσιάζονται οι ιδέες, ωστόσο οι συμμετέχοντες/ουσες θα κληθούν αργότερα να τις εξηγήσουν.



## Ομάδες εργασίας

Οι εκπαιδευτές/τριες ζητούν από τους/τις εκπαιδευόμενους/ες να χωριστούν σε μικρές ομάδες για να κάνουν μια άσκηση οποιουδήποτε είδους ή μια συζήτηση για οποιοδήποτε ζήτημα. Πρόκειται για μια εκπαιδευτική τεχνική που μπορεί να εφαρμοστεί ευέλικτα, σε συνδυασμό με άλλες τεχνικές, σε κάθε διδακτική ενότητα οποιουδήποτε προγράμματος.



## Μελέτη περίπτωσης

Ένα πραγματικό ή υποθετικό παράδειγμα, που αντανάκλα μια ευρύτερη κατάσταση, παρουσιάζεται στην αίθουσα, με σκοπό να αναλυθεί σε βάθος και να διερευνηθούν οι λύσεις στα προβλήματα που αναδύονται.



### Παιχνίδι ρόλων

Πρόκειται για την τεχνική κατά την οποία οι εκπαιδευόμενοι/ες υποδύονται ρόλους, που συνδέονται με μια εξεταζόμενη κατάσταση στον επαγγελματικό ή στον κοινωνικό τομέα, με στόχο μέσα από το βίωμα να κατανοήσουν βαθύτερα τόσο την κατάσταση όσο και τις αντιδράσεις τους σε αυτήν. Το παιχνίδι ρόλων εφαρμόζεται κυρίως, όταν επιδιώκεται η ανάλυση προβληματικών ή συγκρουσιακών καταστάσεων, που αφορούν τους ρόλους, τις ικανότητες, τις στάσεις, την επικοινωνία, τη συμπεριφορά.



### Προσομοίωση

Η προσομοίωση είναι μια μεγάλη άσκηση, κατά την οποία οι εκπαιδευόμενοι/ες συμμετέχουν νοητά στην αναπαράσταση μιας κατάστασης που ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα. Καλούνται να αντιληφθούν πώς θα σκέφτονταν και θα συμπεριφέρονταν ορισμένα πρόσωπα μέσα σε συγκεκριμένες συνθήκες (γυναίκες, άνδρες, κορίτσια, αγόρια σε διάφορες καταστάσεις, ρόλους, επιλογή επαγγέλματος) και να αντιδράσουν όπως αυτά, σαν να αντιμετώπιζαν τις ίδιες καταστάσεις. Με τη διείδυση στη νοητή πραγματικότητα επιδιώκεται οι εκπαιδευόμενοι/ες να μπορούν να αντιλαμβάνονται βαθύτερα τις διάφορες πλευρές της, έτσι ώστε να συμπεριφέρονται αποτελεσματικά σε παρόμοιες καταστάσεις.



### Λύση προβλήματος

Η τεχνική αυτή ουσιαστικά αποτελεί μια εκτεταμένη μελέτη περίπτωσης. Η εφαρμογή της μπορεί να διαρκέσει από λίγες ώρες έως μερικές ημέρες. Ενδείκνυται να συνδυάζεται και με την προσομοίωση και με άλλες ενεργητικές εκπαιδευτικές τεχνικές. Ωστόσο, η ειδοποιός διαφορά αυτής της τεχνικής είναι ότι επικεντρώνεται στην παρουσίαση ενός πραγματικού ή υποθετικού προβλήματος, που ενδιαφέρει άμεσα τους/τις εκπαιδευόμενους/ες, τους/τις εμπλέκει στην ανάλυσή του και στην αναζήτηση λύσεων και τέλος τους/τις κατευθύνει να εξεργαστούν τρόπους εφαρμογής της λύσης που επέλεξαν.



### Ασκήσεις

Άσκηση θεωρείται κάθε μορφή ατομικής ή συλλογικής εργασίας, η οποία πραγματοποιείται στο πλαίσιο μιας διδακτικής ενότητας και έχει ως στόχο να οδηγήσει τους/τις εκπαιδευόμενους/ες σε πράξη που την ακολουθεί ανάλυση της αποκτηθείσας εμπειρίας, άντληση γενικών αρχών και διασύνδεση με τη θεωρία.



ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ Η/ΚΑΙ ΣΕ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΚΟ					
Τίτλος προγράμματος/παρέμβασης:					
	Ερώτηση	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΜΕΡΙΚΩΣ	Σχόλιο
<b>Αιτιολόγηση</b>	Είναι εμφανής η διάσταση του φύλου στο πλαίσιο του προγράμματος ή της παρέμβασης; Εξετάζει: α) τη διαφορετική κατάσταση των γυναικών και των ανδρών, και β) τις επιπτώσεις που θα έχει σε διαφορετικές ομάδες του πληθυσμού;				
<b>Δεδομένα και στατιστικά στοιχεία</b>	Το πρόγραμμα ή η παρέμβαση συλλέγει ή/και χρησιμοποιεί κατά φύλο ποσοτικά δεδομένα και ποιοτικές πληροφορίες για την προσέγγιση των θεμάτων φύλου;				
<b>Σκοπός/στόχοι</b>	Οι στόχοι του προγράμματος ή της παρέμβασης επικεντρώνονται στις ανάγκες τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών; Το πρόγραμμα ή η παρέμβαση στοχεύει στην προώθηση των δικαιωμάτων ή στην καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων; Το πρόγραμμα ή η παρέμβαση στοχεύει να επηρεάσει/αλλάξει τις έμφυλες προκαταλήψεις και τα στερεότυπα;				
<b>Επωφελούμενοι/ες</b>	Υπάρχει ισορροπία συμμετοχής μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ομάδα των ωφελούμενων;				
<b>Δράσεις/ενέργειες</b>	Οι δράσεις που έχουν σχεδιαστεί απευθύνονται εξίσου στους άνδρες και στις γυναίκες; Υπάρχουν επιπλέον δράσεις που είναι απαραίτητες για να διασφαλιστεί η ένταξη της διάστασης του φύλου (όπως για παράδειγμα επιμόρφωση);				

	<p>Έχουν δημιουργηθεί δείκτες για να μετρήσουν την πρόοδο επίτευξης των στόχων;</p> <p>Αυτοί οι δείκτες αποτιμούν τη διάσταση του φύλου σε κάθε στόχο;</p> <p>Είναι οι δείκτες διαχωρισμένοι κατά φύλο;</p> <p>Ποιος/α θα υλοποιήσει τη σχεδιαζόμενη παρέμβαση;</p> <p>Έχουν εκπαιδευτεί οι συμμετέχοντες/ουσες σε θέματα gender mainstreaming, έτσι ώστε η οπτική του φύλου να λαμβάνεται υπόψη καθ' όλη τη διάρκεια της υλοποίησης;</p> <p>Θα συμμετάσχουν ισότιμα οι άνδρες και οι γυναίκες στην υλοποίηση;</p> <p>Θα συμμετάσχουν άτομα και άλλες οργανώσεις με γνώσεις και εμπειρία σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου;</p> <p>Περιλαμβάνει ο έλεγχος και η αξιολόγηση την οπτική του φύλου;</p> <p>Θα εξεταστούν τόσο οι ουσιαστικές (περιεχόμενο) όσο και οι διοικητικές (διαδικασία) πτυχές της παρέμβασης;</p> <p>Πραγματοποιήθηκαν οργανωσιακές αλλαγές στο εσωτερικό της οργάνωσής σας;</p>			
<p><b>Δείκτες</b></p>				
<p><b>Υλοποίηση</b></p>				
<p><b>Παρακολούθηση και Αξιολόγηση</b></p>	<p>Έχει καταρτιστεί ο προϋπολογισμός του προγράμματος ή της παρέμβασης με τέτοιο τρόπο, ώστε να ωφεληθούν ισότιμα άνδρες και γυναίκες ωφέλοόμενοι/ες;</p> <p>Έχει ληφθεί υπόψη στον προϋπολογισμό η ανάγκη για παροχή εκπαίδευσης σε θέματα φύλου ή η ανάγκη να απασχοληθούν, για μικρής χρονικής διάρκειας διαστήματα, εμπειρογνώμονες σε θέματα φύλου;</p> <p>Έχει αναπτυχθεί μια στρατηγική επικοινωνίας του προγράμματος με την οπτική του φύλου, προκειμένου να είναι βέβαιο ότι η ενημέρωση για τις δράσεις του θα φθάσει σε άνδρες και γυναίκες της ομάδας-στόχου, αλλά και του ευρύτερου κοινού;</p>			
<p><b>Προϋπολογισμός</b></p>				
<p><b>Επικοινωνία</b></p>				

## Βιογραφικά σημειώματα

Η **Βικτωρία Γκερμόση** είναι κοινωνική επιστήμονας και ερευνήτρια με ειδίκευση σε θέματα φύλου. Διαθέτει πολύχρονη επαγγελματική εμπειρία στα θέματα ισότητας των φύλων και στα θέματα φύλου. Εργάζεται από το 1999 στο Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) με κύριο αντικείμενο τον συντονισμό και την υλοποίηση Ευρωπαϊκών και Συγχρηματοδοτούμενων Προγραμμάτων, καθώς και την εκπόνηση ερευνών και μελετών. Έχει συμμετάσχει ως εμπειρογνώμονας σε ερευνητικά προγράμματα για θέματα ισότητας των φύλων με διάφορους φορείς και διαθέτει εργασιακή εμπειρία στην έρευνα πεδίου και στην έρευνα διαδικτύου σε θέματα φύλου. Επίσης, έχει συμμετάσχει ως εμπειρογνώμονας φύλου σε ομάδες εργασίας, όπως στην Ομάδα Εργασίας του Έργου της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων «Δημιουργία μεθοδολογιών και εργαλείων ένταξης και παρακολούθησης και ελέγχου της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλες τις δημόσιες πολιτικές». Τέλος, έχει συμμετάσχει στην εκπόνηση μελετών, ερευνών και οδηγιών για την ισότητα των φύλων με έμφαση στα θεματικά πεδία του gender mainstreaming, της συμφιλίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, της γυναικείας μετανάστευσης κ.λπ.

Η **Ναυσικά Μοσχοβάκου** είναι υποψήφια διδάκτωρ του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου με ειδίκευση στα θέματα ισότητας και φύλου. Έχει συμμετάσχει ως εμπειρογνώμονας φύλου σε ερευνητικά προγράμματα και έχει συνεργαστεί με φορείς της Ελλάδας και του εξωτερικού στο πλαίσιο ερευνών και μελετών στο πεδίο της ισότητας των φύλων. Εργάστηκε στη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων ως ειδικό επιστημονικό προσωπικό, ενώ υπήρξε μέλος Επιστημονικής Επιτροπής της Βιβλιοθήκης Θεμάτων Ισότητας και Φύλου και της Ομάδας Εργασίας της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων για τη δημιουργία μεθοδολογιών και εργαλείων ένταξης, παρακολούθησης και ελέγχου της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλες τις δημόσιες πολιτικές. Σήμερα συνεργάζεται ως ερευνήτρια με το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

Η **Ματίνα Χ. Παπαγιαννοπούλου** είναι κοινωνική επιστήμονας/ερευνήτρια με σπουδές στην κοινωνιολογία και στην εγκληματολογία και έχει ειδικευτεί σε θέματα ισότητας και φύλου. Διαθέτει πολυετή εμπειρία στην οργάνωση και στην εποπτεία συμβουλευτικών δράσεων/υπηρεσιών σε γυναίκες, καθώς και στον συντονισμό και στη διεξαγωγή ερευνών για θέματα φύλου, μετανάστευσης κ.ά. Παράλληλα, έχει εκδώσει σχετικές μελέτες και βιβλία και έχει συμμετάσχει σε προγράμματα δράσης για την εκπαίδευση, την απασχόληση, την έμφυλη βία και τη συμβουλευτική γυναικών. Από το 2001 έως το 2009 εργάστηκε στο Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) ως υπεύθυνη Τμήματος Ερευνών/Μελετών και Εκδόσεων. Από το 2010 έως το 2012 εργάστηκε στη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ) ως ειδικό επιστημονικό προσωπικό σε θέματα πολιτικών που στοχεύουν στην ισότητα των φύλων ή/και στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Υπήρξε μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής για την Ένταξη της Ισότητας των Φύλων στις Δημόσιες Πολιτικές και της Επιτροπής για την Επικαιροποίηση και την Αναβάθμιση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ), καθώς και συντονίστρια της Ομάδας «Πρόληψη και Καταπολέμηση της Βίας Κατά των Γυναικών». Από το 2013 έως σήμερα συνεργάζεται με το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) ως επιστημονική συντονίστρια των δομών του δικτύου για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Βίας Κατά των Γυναικών, ενώ παράλληλα είναι μέλος του Μητρώου Διδασκόντων/ουσών του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ), όπου συμμετέχει από το 2006 ως διδάσκουσα σε θέματα gender mainstreaming, δημόσιας διοίκησης και βίας κατά των γυναικών.

Ο Οδηγός που κρατάτε στα χέρια σας σχεδιάστηκε για να λειτουργήσει υποστηρικτικά στην προσπάθεια των οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών να εντάξουν την οπτική του φύλου τόσο στην εσωτερική τους λειτουργία και στις οργανωσιακές τους διαδικασίες, όσο και στις δράσεις που αναπτύσσουν. Ειδικότερα, απευθύνεται σε όλους όσοι και σε όλες όσες δραστηριοποιούνται σε οργανωμένες ομάδες, οργανώσεις και συλλογικότητες για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων, καθώς και σε κάθε ενδιαφερόμενο/η, επιδιώκοντας την πλήρη παροχή ενημέρωσης, αλλά και την παρουσίαση πρακτικών εργαλείων για την ουσιαστική ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) σε όλες τις ενέργειές τους.

Στον Οδηγό αυτό η ισότητα των φύλων αντιμετωπίζεται πρωτίστως ως ανθρώπινο δικαίωμα, και συνεπώς η προσέγγιση που ακολουθείται για τον σχεδιασμό και την ανάπτυξή του βασίζεται στις αρχές και στα πρότυπα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, χωρίς ωστόσο να παραβλέπονται οι ιδιαίτερες παράμετροι και οι παράγοντες (έκταση, αίτια, συνέπειες κ.ά.) που το επηρεάζουν.

Πρόκειται για ένα ολοκληρωμένο εργαλείο εκπαίδευσης, που προσφέρει θεωρητική γνώση και χρήσιμο υλικό (δραστηριότητες, ασκήσεις, γλωσσάρι όρων κ.ά.) και επιχειρεί να αυξήσει την κατανόηση, τις δεξιότητες και τα κίνητρα που χρειάζονται, προκειμένου οι φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών να διαδραματίσουν ενεργό ρόλο στην προώθηση της ισότητας των φύλων, καθώς και στη διαμόρφωση ενός πλαισίου κοινωνικής δράσης που σέβεται πραγματικά τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις αρχές της δημοκρατικής συμμετοχής.