ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

ΕΡΓΟ

«Δημιουργία Μεθοδολογιών και Εργαλείων Ένταξης Παρακολούθησης και Ελέγχου της Διάστασης της Ισότητας των Φύλων σε όλες τις Δημόσιες Πολιτικές»

ΟΔΗΓΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΤΥΠΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΣΕΙΦ) ΣΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΤΩΝ ΔΗΜΩΝ

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2011

2007-2013 Ε.Π. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ

ΕΛΟΤ

CERTIFIED IQNet MANAGEMENT SYSTEM

ΕΣΠΑ 2007-2013 πρόγραμμα για την ανάπτυξη ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Ομάδα Εργασίας: Χριστίνα Αγορίτσα
Βικτώρια Γκερμότση
Μαρία Θελερίτη
Ναυσικά Μοσχοβάκου
Βάσω Παπαδοπούλου
Μάνος Σκουλάς

Συντονισμός: Ματίνα Παπαγιαννοπούλου

Επιμέλεια: Ευγενία Τζώρτζη

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	**5**
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	**6**
1. Η ΕΘΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ 2010-2013	**8**
2. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	**13**
2.1 Νομικό πλαίσιο	13
2.1.1 Συνταγματική Κατοχύρωση της Ισότητας	13
2.1.2 Νομοθεσία για τη Βία Κατά των Γυναικών και την Εμπορία και Παράνομη Διακίνηση Ανθρώπων (Trafficking)	14
2.1.3 Νομοθεσία για τη Συμμετοχή των Γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων	15
2.1.4 Νομοθεσία για την Απασχόληση, τη Συμφιλίωση Ιδιωτικής/Οικογενειακής και Επαγγελματικής ζωής, την Κοινωνική Ασφάλιση και την Πρόσβαση σε Αγαθά και Υπηρεσίες	17
2.2 Μηχανισμοί για την Εφαρμογή της Εθνικής πολιτικής για την Ισότητας των Φύλων	19
2.3 Χρηματοδοτικό πλαίσιο	22
3. ΟΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ (GENDER MAINSTREAMING)	**24**
4. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΩΝ ΔΗΜΩΝ ΚΑΙ Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	**29**
4.1 Εισαγωγή	29
4.2.Το νέο θεσμικό πλαίσιο και η ουσιαστική ισότητα των φύλων στους Δήμους	30
4.3 Η σημασία της ένταξης των πολιτικών ισότητας των φύλων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση	33
5. ΟΡΙΣΜΟΙ ΤΟΥ GENDER MAINSTREAMING ΚΑΙ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΤΥΠΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΣΕΙΦ)	**35**
6. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΤΟΠΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	**37**
6.1 Μεθοδολογίες για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στις Πολιτικές	37
6.2 Προτεινόμενη Μεθοδολογία για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στις Πολιτικές της Τοπικής Αυτοδιοίκησης	40
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	**61**
I. Καλές Πρακτικές άλλων χωρών	62
II. Γλωσσάρι εννοιών για την ισότητα των φύλων	71
III. Χρήσιμες ιστοσελίδες	77
IV. Η Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες: Η Καλή Πρακτική της Ελλάδας	80
ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	**83**

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα και βασικό στοιχείο κάθε σύγχρονης δημοκρατικής χώρας. Η ένταξη της διάστασης του φύλου στο σύνολο των πολιτικών των σύγχρονων κοινωνιών (gender mainstreaming) είναι ήδη διαδεδομένη και εφαρμόζεται για περισσότερες από δύο δεκαετίες σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες.

Στη σημερινή συγκυρία είναι, ίσως περισσότερο από ποτέ, επιβεβλημένη η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές σε όλα τα επίπεδα διοίκησης (κεντρικό, περιφερειακό, τοπικό) και σε όλες τις εκφάνσεις της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής ζωής. Απώτερος στόχος των πολιτικών αυτών θα πρέπει να είναι η προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και η ανάπτυξη δομών και υπηρεσιών που θα διασφαλίζουν την ίση μεταχείριση και θα προσφέρουν ίσες ευκαιρίες για το σύνολο των πολιτών.

Η ένταξη της διάστασης του φύλου στο σύνολο των δημόσιων πολιτικών αποτελεί μια απαραίτητη διαδικασία, προκειμένου να επιτευχθεί ισόρροπη κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη, αφού συμβάλλει με τρόπο καθοριστικό στο μετασχηματισμό των κοινωνικών παροχών και υπηρεσιών, ξεκινώντας από το ανώτερο έως το εγγύτερο στον πολίτη διοικητικό επίπεδο.

Το **Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013,** που εκπονήθηκε και υλοποιείται από τη ΓΓΙΦ, αναγνωρίζοντας τη σημασία της ένταξης της διάστασης του φύλου στο σύνολο των δημόσιων πολιτικών, περιλαμβάνει σχετικές δράσεις για την ανάπτυξη συνεργασιών με Δήμους, Περιφέρειες και Υπουργεία. Ειδικότερα, στο πλαίσιο της εξειδίκευσης του Πρότυπου Συστήματος Ένταξης της Ισότητας των Φύλων (ΣΕΙΦ) για το σύνολο της δημόσιας διοίκησης, μέσω του ΕΠ «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013», επιχειρείται η ευαισθητοποίηση των στελεχών της δημόσιας διοίκησης σε θέματα ισότητας των φύλων και δίνεται η ευκαιρία για την ανάπτυξη αντίστοιχων πρότυπων δράσεων για τη χάραξη πολιτικών ισότητας στα τρία επίπεδα διοίκησης.

Ο παρών **Οδηγός Εφαρμογής του Πρότυπου Συστήματος Ένταξης της Ισότητας των Φύλων (ΣΕΙΦ)** σε όλες τις δημόσιες πολιτικές (κεντρικές, περιφερειακές, τοπικές) αποτελεί ένα χρήσιμο μεθοδολογικό εργαλείο, προσαρμοσμένο στις ανάγκες του αντίστοιχου επιπέδου διοίκησης, ώστε κατά τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την αξιολόγηση των πολιτικών, να λαμβάνονται υπόψη όλες οι απαραίτητες παράμετροι για την επιτυχή ενσωμάτωσή τους και την εφαρμογή πρακτικών που θα αποσκοπούν στην ουσιαστική ισότητα των φύλων.

ΜΑΡΙΑ ΣΤΡΑΤΗΓΑΚΗ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο παρών **«Οδηγός Εφαρμογής του Προτύπου Συστήματος Ένταξης της Ισότητας των Φύλων (ΣΕΙΦ) στις Πολιτικές των Υπουργείων»** εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Υποέργου 1 «Σύσταση Ομάδων Εργασίας για το σχεδιασμό Πρότυπου Συστήματος Ένταξης της Ισότητας των Φύλων στις δημόσιες πολιτικές. Υποστήριξη της εφαρμογής Προγραμμάτων Ισότητας των Φύλων στην κεντρική διοίκηση, τον Α' και Β' Βαθμό Αυτοδιοίκησης», της Κατηγορίας Πράξης 3.1.3 «Προαγωγή της ενσωμάτωσης (gender mainstreaming) της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές», του Έργου με τίτλο: **«Δημιουργία Μεθοδολογιών και Εργαλείων Ένταξης Παρακολούθησης και Ελέγχου της Διάστασης της Ισότητας των Φύλων σε όλες τις Δημόσιες Πολιτικές»**.

Το Έργο έχει ως κύριο αντικείμενο την εξειδίκευση του πρότυπου Συστήματος Ένταξης της Ισότητας των Φύλων (ΣΕΙΦ) στα Υπουργεία, στις Περιφέρειες και τους Δήμους, καθώς και την ανάπτυξη και πιλοτική εφαρμογή Τομεακών και Περιφερειακών/Τοπικών Προγραμμάτων Ισότητας των Φύλων. Στόχο του Έργου αποτελεί η δημιουργία σχετικών μεθοδολογιών και εργαλείων, όπως επίσης και η ανάπτυξη ενεργειών, η εφαρμογή και η αξιολόγησή τους, με σκοπό την αποτελεσματικότερη ένταξη της ισότητας των φύλων στις πολιτικές (gender mainstreaming) της Κεντρικής Διοίκησης, όπως επίσης της Περιφερειακής και Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Επιπλέον, στόχος είναι η υποστήριξη των Υπουργείων, των Περιφερειών και των Δήμων, ώστε να εντάξουν ουσιαστικά και ενεργά πολιτικές ισότητας των φύλων στο πρόγραμμά τους και στις δράσεις τους, με συστηματικό και οργανωμένο τρόπο, τόσο στην εσωτερική τους οργάνωση όσο και στο σχεδιασμό/υλοποίηση των πολιτικών τους, προκειμένου να μεγιστοποιήσουν την παροχή υπηρεσιών τους προς τους/τις ωφελούμενους/ες πολίτες.

Ειδικότερα, ο ανά χείρας «Οδηγός Εφαρμογής του Προτύπου Συστήματος Ένταξης της Ισότητας των Φύλων (ΣΕΙΦ) στις Πολιτικές των Δήμων» αποτελεί ένα συνδυασμό θεωρητικών/μεθοδολογικών προσεγγίσεων και παραδειγμάτων για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε τοπικό επίπεδο. Η μεθοδολογία που προτείνεται στον Οδηγό αυτόν κρίνεται ως ιδιαίτερα σημαντική για την εφαρμογή του gender mainstreaming στις πολιτικές των Δήμων, καθώς αυτό το επίπεδο διακυβέρνησης μπορεί να συμβάλει με τέτοιο τρόπο, ώστε να γίνει πιο αντιληπτή η έννοια του φύλου στη θεώρηση της δημοκρατίας, καθώς η Αυτοδιοίκηση αποτελεί προνομιακό χώρο πολιτικής συμμετοχής, «ως εξουσία εγγύτερη στον πολίτη» και άρα πιο προσβάσιμη σε ομάδες της τοπικής κοινωνίας.

Ο εν λόγω Οδηγός αποτελεί ένα εύχρηστο εργαλείο, το οποίο απευθύνεται στους/στις εκπροσώπους και στα στελέχη των Δήμων που θα αναλάβουν να καταρτίσουν Τοπικά Προγράμματα Ισότητας των Φύλων, καθώς και σε όλους τους φορείς και τα πρόσωπα που θα κληθούν να υλοποιήσουν Προγράμματα και δράσεις λαμβάνοντας υπόψη τη διάσταση

του φύλου. Επίσης, απευθύνεται στους/στις υπαλλήλους και τα στελέχη των Δήμων, προκειμένου κατά την άσκηση των καθηκόντων τους να εξαλείψουν τα έμφυλα στερεότυπα, τα οποία προσδιορίζουν αντιλήψεις και συμπεριφορές προς τους/τις τελικούς/ές αποδέκτες/τριες των παρεχόμενων υπηρεσιών τους. Επιπλέον, ο Οδηγός υποστηρίζει την ανάπτυξη ενός στελεχιακού δυναμικού, ικανού να κατανοεί και να προωθεί την αρχή της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της κοινωνίας (οικονομικό, αναπτυξιακό, κοινωνικό, πολιτικό) και να συσχετίζει την εργασία του με τις απαιτήσεις της διεθνούς, ευρωπαϊκής και εθνικής πολιτικής στον τομέα της ισότητας των φύλων.

Τέλος, ο Οδηγός περιλαμβάνει γενικές πληροφορίες σχετικά με την εθνική πολιτική για την ισότητα των φύλων κατά τη χρονική περίοδο 2010-2013, ορισμούς για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, καθώς και ενημέρωση για τις δράσεις της ΓΓΙΦ σχετικά με το gender mainstreaming. Επιπρόσθετα, αναλύεται το πλαίσιο λειτουργίας των Δήμων, το θεσμικό πλαίσιο υλοποίησης του Έργου, καθώς και το πρότυπο Σύστημα Ένταξης της Ισότητας των Φύλων (ΣΕΙΦ). Παρουσιάζεται, επιπλέον, η συγκεκριμένη μεθοδολογική προσέγγιση υλοποίησης του Τοπικού Προγράμματος Ισότητας των Φύλων και παρατίθενται Παραρτήματα με παραδείγματα Καλών Πρακτικών και χρήσιμες πληροφορίες.

1. Η ΕΘΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ 2010-2013

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ), ως ο κατεξοχήν αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς, έχει σχεδιάσει και υλοποιεί το **Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013** (www.isotita.gr). Το Πρόγραμμα περιλαμβάνει σύνολο μέτρων που προωθούν την ισότητα των φύλων σε όλο σχεδόν το φάσμα των πολιτικών παρεμβάσεων, καθώς και ενέργειες ενίσχυσης των μηχανισμών άσκησης πολιτικής στη νομοθεσία, την πολιτική, την οικονομία, την αγορά εργασίας, την κοινωνία και τον πολιτισμό.

Το Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013 σχεδιάστηκε με γνώμονα
τέσσερις (4) βασικούς στρατηγικούς στόχους:

α) την προάσπιση των **ανθρώπινων δικαιωμάτων** όλων των γυναικών μέσω της προαγωγής της ισότητας των φύλων και του προσανατολισμού των παρεμβάσεων στις ομάδες γυναικών με πολλαπλές διακρίσεις,

β) την πρόληψη και καταπολέμηση όλων των μορφών **βίας κατά των γυναικών**,

γ) τη στήριξη της **απασχόλησης** των γυναικών και της οικονομικής τους αυτοτέλειας, και

δ) την αξιοποίηση της **πολιτιστικής** δημιουργίας για την ενίσχυση της καλλιτεχνικής δημιουργίας των γυναικών και την ανάδειξη του στόχου της ισότητας των φύλων.

Το Πρόγραμμα διαρθρώνεται σε **τρεις (3) πυλώνες** που αφορούν: α) στη βελτίωση, ενίσχυση και εφαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας, β) σε εξειδικευμένες πολιτικές για την ισότητα των φύλων, και γ) στην ένταξη της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές (gender mainstreaming).

Πρώτος πυλώνας:
Βελτίωση, ενίσχυση και εφαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας

Ο **πρώτος πυλώνας** περιλαμβάνει νέες νομοθετικές ρυθμίσεις που βασίζονται στις διατάξεις του διεθνούς και ευρωπαϊκού Δικαίου, στις διατυπωμένες θέσεις των γυναικείων οργανώσεων και ΜΚΟ, καθώς και άλλων επίσημων κειμένων (ΟΗΕ, ΣτΕ, ΕΕ), καθώς επίσης και τους νόμους άλλων Ευρωπαϊκών κρατών. Οι νομοθετικές παρεμβάσεις αφορούν στα ακόλουθα:

α) τροποποίηση του Οικογενειακού Δικαίου, ώστε να εναρμονιστεί απολύτως με τη Συνταγματική Αρχή της Ισότητας των Φύλων και τη διασφάλιση των ανθρώπινων δικαιωμάτων των γυναικών στις άνισες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες στις

οποίες ζουν σήμερα οι περισσότερες γυναίκες (π.χ. επαναφορά του αμετάβλητου του επωνύμου των συζύγων, απλούστευση των διατάξεων περί υιοθεσίας, σύντμηση του χρόνου απονομής της δικαιοσύνης στην εκδίκαση υποθέσεων Οικογενειακού Δικαίου, διασφάλιση καταβολής της διατροφής κ.ά.),

β) ενιαίο νόμο για την αντιμετώπιση της βίας κατά των γυναικών (στην οικογένεια, την εργασία και την κοινωνία) με έμφαση σε μέτρα ευαισθητοποίησης και προστασίας των θυμάτων (π.χ. μέσω βελτίωσης του Ν. 3500/2006 για την ενδοοικογενειακή βία με την κατάργηση του θεσμού της διαμεσολάβησης, του Ν. 3488/2006 που αφορά στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση στην απασχόληση με ειδικό κεφάλαιο για τη βία στο χώρο εργασίας, του Ν. 1419/1984 για το βιασμό, του Ν. 2734/1999 για την πορνεία, του Ν. 3064/2002 & Προεδρικό Διάταγμα (ΠΔ) 233/2003 για τη διεθνική σωματεμπορία),

γ) νόμο για την προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων (ενίσχυση της προστασίας κατά των διακρίσεων και τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης στην αγορά εργασίας, βελτίωση της νομοθεσίας για τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης (ΜΜΕ) σε σχέση με την αξιοπρέπεια των γυναικών, αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές και την ενεργή εμπλοκή των Υπουργείων στην εφαρμογή και παρακολούθηση των επιπτώσεων των πολιτικών με βάση το φύλο, διασφάλιση της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, ενίσχυση του θεσμικού πλαισίου με την ανασύσταση της Εθνικής Επιτροπής για την Ισότητα των Φύλων και τη δημιουργία Διυπουργικής Επιτροπής Ισότητας με συντονιστικές αρμοδιότητες κ.λπ.).

Επίσης, υλοποιούνται Έργα σχετικά με την **κωδικοποίηση της νομοθεσίας** για την ισότητα των φύλων, και το **συστηματικό έλεγχο των επιπτώσεων στο φύλο** (gender impact assessment) των νέων νομοσχεδίων, όπως επίσης προωθείται η συνεργασία με τον Συνήγορο του Πολίτη (ΣτΠ) και τον Συνήγορο του Καταναλωτή.

Δεύτερος πυλώνας:
Εξειδικευμένες πολιτικές για την ισότητα των φύλων

Ο **δεύτερος πυλώνας** περιλαμβάνει την υλοποίηση Έργων της ΓΓΙΦ, ώστε να αναπτυχθούν μέτρα αφενός για την αντιμετώπιση προβλημάτων έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων σε συγκεκριμένα **θεματικά πεδία δημόσιας πολιτικής**, με έμφαση σε **συγκεκριμένες ομάδες** γυναικών και αφετέρου για τη δημιουργία ή/και ενίσχυση των **θεσμών παραγωγής πολιτικών** και εφαρμογής **οριζόντιων δράσεων** προώθησης της ισότητας των φύλων.

Τα **θεματικά πεδία δημόσιας πολιτικής** αφορούν σε δράσεις για:

α) τη βία κατά των γυναικών (π.χ. δημιουργία Συμβουλευτικών Κέντρων και Ξενώνων σε κάθε Πρωτεύουσα Περιφέρειας, αναβάθμιση υφιστάμενων δομών, λειτουργία πανελλαδικής Γραμμής SOS, συνεργασία με τους δικηγορικούς συλλόγους της χώρας, επιμόρφωση συμβούλων και δημόσιων λειτουργών, παροχή δωρεάν συμβουλευτικών υπηρεσιών σε γυναίκες θύματα βίας κ.λπ.),

β) τις πολλαπλές διακρίσεις (π.χ. βελτίωση της ποιότητας της ζωής γυναικών με αναπηρία, προσφύγων και αιτουσών άσυλο, φυλακισμένων/αποφυλακισμένων κ.ά.),

γ) την αναπαραγωγική και σεξουαλική υγεία (π.χ. παροχή πληροφόρησης σε θέματα υγείας των γυναικών, σύλληψης και αντισύλληψης, τεχνητής γονιμοποίησης, σεξουαλικά μεταδιδόμενων νοσημάτων και AIDS, εκστρατεία ενημέρωσης των νέων σε θέματα της σεξουαλικής υγείας και ιδιαίτερα της αντισύλληψης με στόχο τη μείωση των αμβλώσεων, συνεργασία με ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται στην καταπολέμηση του καρκίνου των γυναικών κ.ά.),

δ) την απασχόληση (π.χ. υποστήριξη απασχολούμενων/αυτοαπασχολούμενων γυναικών για την αναβάθμιση των προσόντων τους, εκστρατεία ευαισθητοποίησης για την ίση κατανομή των εργασιών μεταξύ ανδρών και γυναικών τόσο στην οικογενειακή/ιδιωτική ζωή όσο και την αγορά εργασίας, καθώς και ανάδειξη επιχειρήσεων που αναπτύσσουν θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών κ.ά.),

ε) την προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων και στην κοινωνία των πολιτών (υποστήριξη υποψήφιων και αιρετών γυναικών πολιτικών, καμπάνια για την υπερψήφιση γυναικών, δημιουργία γραφείων ή επιτροπών γυναικών ή ισότητας των φύλων, καθώς και ενίσχυση της δικτύωσης των γυναικών στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων, ενίσχυση των δράσεων των γυναικείων, φεμινιστικών και μη κυβερνητικών οργανώσεων που δραστηριοποιούνται για την ισότητα των φύλων κ.λπ.),

στ) τα ΜΜΕ (συνεργασία με την ΕΡΤ, το Εθνικό Συμβούλιο Ραδιοτηλεόρασης, καθώς και απονομή βραβείων ισότητας), και

ζ) τον πολιτισμό και την πολιτιστική δημιουργία για την ισότητα των φύλων (ενίσχυση παραγωγής και προβολής καλλιτεχνικής δημιουργίας ανδρών και γυναικών με θεματικό άξονα «Ταυτότητες φύλου, δικαιώματα γυναικών, ισότητα των φύλων», συνεργασία με τα μορφωτικά τμήματα των πρεσβειών για την ενίσχυση της διαπολιτισμικότητας στην καλλιτεχνική δημιουργία σε θέματα ισότητας των φύλων, συνεργασία με το Υπουργείο Πολιτισμού και Τουρισμού, το Εθνικό Μουσείο Σύγχρονης Τέχνης κ.ά., καθώς και διοργάνωση δεκαπενθήμερου καλλιτεχνικών εκδηλώσεων).

Οι **οριζόντιες δράσεις για την ισότητα των φύλων** αφορούν:

α) στην αναβάθμιση υπηρεσιών της Βιβλιοθήκης Θεμάτων Ισότητας και Φύλου (ΒΘΙΦ) (π.χ. ανάπτυξη και πιλοτική λειτουργία ψηφιακού θεματικού αποθετηρίου, διεύρυνση και ψηφιοποίηση του ιστορικού της αρχείου κ.λπ.),

β) στην ανάπτυξη εξειδικευμένης Δομής παρακολούθησης της ένταξης της ισότητας των φύλων στις πολιτικές της δημόσιας διοίκησης (Μηχανισμός παρακολούθησης δημόσιων πολιτικών) [αποτίμηση των επιπτώσεων των δημόσιων πολιτικών στην ισότητα των φύλων, συγκέντρωση, διαχείριση, ανάλυση και διάχυση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων/δεικτών ανά θεματικό πεδίο πολιτικής, διενέργεια ερευνών/μελετών σε επιλεγμένα πεδία άσκησης πολιτικής, συνεργασία με πυρήνες εμπειρογνωμόνων ισότητας (gender experts) σε όλη τη δημόσια διοίκηση και τις ανεξάρτητες αρχές κ.λπ.],

γ) στη δημιουργία διαδικτυακής πύλης ηλεκτρονικών υπηρεσιών της ΓΓΙΦ που θα υποστηρίζει τη θεματική πληροφόρηση και ενημέρωση των γυναικών και των πολιτών γενικότερα και θα περιλαμβάνει σύστημα διαχείρισης αιτημάτων κ.λπ.,

δ) στην επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση δημόσιων λειτουργών σε θέματα ισότητας των φύλων (σχεδιασμός προγραμμάτων σε συνεργασία με: την Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργών (ΕΣΔι) για την επιμόρφωση δικαστών, το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) για την επιμόρφωση των σωφρονιστικών υπαλλήλων των γυναικείων φυλακών, των υπαλλήλων των υπηρεσιών υποδοχής μεταναστών/τριών, των αστυνομικών, και του ιατρικού/νοσηλευτικού προσωπικού, το ΣΕΠΕ και τον ΣτΠ για την επιμόρφωση των κοινωνικών επιθεωρητών εργασίας κ.λπ.), και

ε) συνέχιση της συμμετοχής της ΓΓΙΦ σε Επιτροπές και Ομάδες Εργασίας της ΕΕ και των Διεθνών Οργανισμών.

Τρίτος πυλώνας:
Ένταξη της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές (gender mainstreaming)

Ο **τρίτος πυλώνας** περιλαμβάνει μια σειρά παρεμβάσεων άλλων Υπουργείων και δημόσιων φορέων, οι οποίοι στο πλαίσιο **ένταξης της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές τους** (gender mainstreaming), θα συνεργαστούν με την ΓΓΙΦ, σχεδιάζοντας και προωθώντας την Ισότητα των Φύλων (βλ. αναλυτικότερα κεφ. 3).

2. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η ένταξη της ισότητας των φύλων σε όλες τις δημόσιες πολιτικές αποτελεί βασικό στόχο και ολοκληρωμένη στρατηγική για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, και συνιστά αφενός στρατηγικό στόχο της Ευρωπαϊκής Ένωσης από το 1996 και, αφετέρου, κεντρικό πυλώνα του **Εθνικού Προγράμματος για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013** (www.isotita.gr) που εκπόνησε και υλοποιεί η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ). Η διαδικασία αυτή αποσκοπεί στη χάραξη, εφαρμογή και αξιολόγηση πολιτικών ισότητας, έτσι ώστε και τα δύο φύλα να επωφελούνται ισότιμα από όλες τις πολιτικές και δράσεις, σε όλα τα επίπεδα και στάδια της οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής ζωής.

Στην Ελλάδα, μια σειρά από νομοθετικές ρυθμίσεις σε πολλά επίπεδα έχουν ήδη διαμορφώσει ένα θεσμικό πλαίσιο για την de jure τήρηση της αρχής της ισότητας των φύλων και της μη διάκρισης στη βάση του φύλου σε όλες τις εκφάνσεις της κοινωνικής ζωής των πολιτών. Τα πεδία εφαρμογής της νομοθεσίας διευρύνθηκαν τα τελευταία χρόνια, έτσι ώστε να καλυφθούν οι νέες ανάγκες που προέκυψαν από τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας, την οικογένεια και γενικότερα στην κοινωνία, με δεδομένο ότι η ενίσχυση του νομοθετικού πλαισίου της ισότητας των φύλων αποτελεί σημαντικό εργαλείο πολιτικής για την προάσπιση των δικαιωμάτων των γυναικών. Προκειμένου, λοιπόν, ο παρών Οδηγός να αποτελέσει εύχρηστο και λειτουργικό εργαλείο για την ανάπτυξη του σχεδιασμού, την εφαρμογή και την αξιολόγηση των δημόσιων πολιτικών, με τέτοιο τρόπο ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαίτερες και διαφορετικές ανάγκες των ανδρών και των γυναικών, παρατίθεται παρακάτω ενδεικτικά το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων στα διάφορα θεματικά πεδία δημόσιας πολιτικής (όπως είναι η βία κατά των γυναικών, οι πολλαπλές διακρίσεις, η υγεία, η απασχόληση, η προώθηση των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, η καταπολέμηση έμφυλων στερεότυπων κ.ά.).

2.1. Νομικό Πλαίσιο

2.1.1. Συνταγματική Κατοχύρωση της Ισότητας

Η αρχή της ισότητας είναι κατοχυρωμένη στο ελληνικό δικαιϊκό σύστημα και Συνταγματικά από το 1975. Στο **άρθρο 4 παρ. 2 του Συντάγματος** ορίζεται ότι οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις, ενώ στο **άρθρο 5** καθιερώνεται η αρχή της μη διάκρισης όλων των προσώπων, τα οποία βρίσκονται στην ελληνική επικράτεια. Με την αναθεώρηση του Συντάγματος του **2001** διευρύνθηκε η ουσιαστική ισότητα των φύλων, αφού με τη διάταξη του άρθρου **116 παρ. 2** καταργήθηκαν οι αποκλίσεις από την

αρχή της ισότητας των φύλων και θεσπίστηκε μέριμνα της Πολιτείας να λαμβάνει **ειδικά θετικά μέτρα** για την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Η επικύρωση με νόμο της Σύμβασης για την Εξάλειψη όλων των μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών από την Ελλάδα από το 1983 (Ν. 1342/1983) δηλώνει και τη βούληση της ελληνικής Πολιτείας να αναλάβει πρωτοβουλίες και μέτρα για την προώθηση της εφαρμογής της ισότητας των φύλων.

2.1.2 Νομοθεσία για τη Βία Κατά των Γυναικών και την Εμπορία και Παράνομη Διακίνηση Ανθρώπων (Trafficking)

Η ψήφιση του **Ν. 3500/2006 για την Πρόληψη και Καταπολέμηση της ενδοοικογενειακής βίας** (ΦΕΚ 232/Α΄/24-10-2006) έχει ως σκοπό την αντιμετώπιση της ενδοοικογενειακής βίας και καλύπτει ένα σημαντικό νομικό κενό, συμβάλλοντας στην πρόληψη και καταπολέμηση ενός κοινωνικού φαινομένου που παρουσιάζει ανησυχητικές διαστάσεις στην εποχή μας, πλήττοντας κυρίως γυναίκες και ανήλικα παιδιά. Οι διατάξεις του εισάγουν τέσσερις (4) κρίσιμες μεταρρυθμιστικές τομές:

α) Αντιμετωπίζεται πλέον ως έγκλημα ενδοοικογενειακής βίας ο εξαναγκασμός σε συνουσία χωρίς την ελεύθερη βούληση και των δύο (2) συζύγων.

β) Απαγορεύεται ρητά η σωματική βία σε βάρος ανηλίκων ως μέσο σωφρονισμού στο πλαίσιο της ανατροφής τους.

γ) Όλο το πλέγμα των μέτρων εφαρμόζεται και στις περιπτώσεις σταθερής συμβίωσης μεταξύ άνδρα και γυναίκα χωρίς γάμο, και

δ) Καθιερώνεται ο θεσμός της δικαστικής διαμεσολάβησης για εγκλήματα ενδοοικογενειακής βίας πλημμελληματικού χαρακτήρα. Δράστης και θύμα καλούνται ενώπιον του/της αρμόδιου/-ας εισαγγελέα/-ως ή του δικαστηρίου, προκειμένου να καταβληθούν όλες οι δυνατές προσπάθειες για την αποκατάσταση της αρμονικής συμβίωσης.

Με τον **Ν. 3625/2007 «Κύρωση, εφαρμογή του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στη Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού σχετικά με την εμπορία παιδιών, την παιδική πορνεία και παιδική πορνογραφία»** (ΦΕΚ 290/Α'/24-12-2007) κυρώθηκε και έχει ισχύ το Προαιρετικό Πρωτόκολλο στη Σύμβαση για τα Δικαιώματα του παιδιού (κυρωτικός νόμος 2101/1992, ΦΕΚ 192/Α') σχετικά με την εμπορία παιδιών, την παιδική πορνεία και την παιδική πορνογραφία, που υιοθετήθηκε με το ψήφισμα 54/263 (25 Μαΐου 2000) της Γενικής Συνέλευσης του ΟΗΕ. Ο νόμος αυτός ενισχύει το πλαίσιο για την αντιμετώπιση του φαινομένου της εμπορίας ανθρώπων, της σωματεμπορίας ή της ασέλγειας με ανήλικο έναντι αμοιβής, διενέργειας ταξιδιών με σκοπό την τέλεση συνουσίας ή άλλων ασελγών πράξεων σε βάρος ανηλίκου ή πορνογραφίας ανηλίκου. Οι διατάξεις του έχουν ιδιαίτερη σημασία για την πρόληψη και την καταστολή των παραπάνω αξιοποίνων πράξεων, οι οποίες στρέφονται

κατά ανηλίκων προσώπων που στη μεγάλη τους πλειοψηφία είναι ανήλικες γυναίκες (κορίτσια). Τροποποιούνται σχετικές διατάξεις και εισάγονται προσθήκες στο Ποινικό Κώδικα για την πρόληψη και τον κολασμό αυτών των αξιοποίνων πράξεων με αυστηρότατες ποινές. Ρυθμίζονται, επίσης, περιπτώσεις για την προστασία της ιδιωτικής ζωής των ανηλίκων θυμάτων εισάγονται νέες διαδικασίες για την ικανοποιητικότερη δικαστική προστασία αυτών και επεκτείνεται σε όλα τα ανήλικα θύματα των πράξεων αυτών ο θεσμός της δωρεάν νομικής βοήθειας και του αυτεπάγγελτου διορισμού δικηγόρου.

Ο **Νόμος 3875/2010 «Κύρωση και εφαρμογή σύμβασης Ηνωμένων Εθνών κατά διεθνικού οργανωμένου εγκλήματος και των 3 πρωτοκόλλων αυτής και συναφείς διατάξεις (trafficking)**, αφορά στην κύρωση του Πρωτόκολλου για την Πρόληψη, Καταστολή και Τιμωρία της Διακίνησης Προσώπων, Ιδιαίτερα Γυναικών και Παιδιών, του Πρωτόκολλου κατά της Λαθραίας Διακίνησης Μεταναστών από τη Γη, τη Θάλασσα και τον Αέρα, και του Πρωτόκολλου κατά της παράνομης κατασκευής και διακίνησης πυροβόλων όπλων, τμημάτων και συστατικών τους και πυρομαχικών. Με το συγκεκριμένο νόμο τροποποιήθηκαν διατάξεις του Ποινικού Κώδικα, του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας, και των προηγούμενων νομοθετημάτων περί σωματεμπορίας (ν. 3064/2002, π.δ. 233/2003, ν. 3386/2005), ενώ συμπληρώνεται ουσιαστικά το ισχύον νομικό πλαίσιο κατά της εμπορίας ανθρώπων σε έναν τομέα που υστερούσε, αυτόν της προστασίας των θυμάτων.

2.1.3 Νομοθεσία για τη Συμμετοχή των Γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων

Με το άρθρο 6, παρ. 1 του **Ν. 2839/2000** (ΦΕΚ 196/Α'/2000) *«Ρυθμίσεις θεμάτων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και άλλες διατάξεις»*, διασφαλίσθηκε η ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στο Δημόσιο, στα ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ καθώς επίσης και στους ΟΤΑ α' και β' βαθμού. Πιο συγκεκριμένα, καθιερώθηκε η υποχρεωτική, κατ' ελάχιστο στο 1/3, συμμετοχή κάθε φύλου στα **υπηρεσιακά συμβούλια** και **στα συλλογικά όργανα του Δημοσίου,** των Δημοσίων Οργανισμών και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Με το άρθρο 34, παρ. 3 του **Ν. 3463/2006** (ΦΕΚ 114/Α'/8-6-2006) *«Κύρωση Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων»*, διατηρείται η πρόβλεψη του Ν. 2910/2001 για την κατά το 1/3 συμμετοχή από κάθε φύλο στα ψηφοδέλτια των δημοτικών ή κοινοτικών συμβουλίων, των συμβουλίων δημοτικού διαμερίσματος και τοπικών συμβουλίων. Βάσει της **παρ. 3 του άρθρου 18** με τίτλο «Υποψηφιότητες» Μέρος Β' Πρώτος Βαθμός Αυτοδιοίκησης – Δήμοι, Κεφάλαιο Β' «Εκλογική Διαδικασία» του νέου νόμου **3852/2010** (ΦΕΚ 887/Α'/7-6-2010) ***με τίτλο «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης-Πρόγραμμα Καλλικράτης»*** ορίζεται ότι: *«Ο αριθμός των υποψήφιων δημοτικών συμβούλων, συμβούλων δημοτικής κοινότητας και συμβούλων τοπικής κοινότητας από κάθε φύλο ανέρχεται τουλάχιστον στο ένα τρίτο (1/3) του συνολικού αριθμού των μελών του*

δημοτικού συμβουλίου ή του συμβουλίου δημοτικής ή τοπικής κοινότητας που υπολογίζεται διακεκριμένα για κάθε δημοτικό συμβούλιο και κάθε συμβούλιο δημοτικής ή τοπικής κοινότητας. Τυχόν δεκαδικός αριθμός στρογγυλοποιείται στην αμέσως επόμενη ακέραιη μονάδα, εφόσον το κλάσμα είναι τουλάχιστον ίσο με το μισό της».

Επίσης, η **παρ. 3 του άρθρου 120** «Υποψηφιότητες» Μέρος Γ' Δεύτερος Βαθμός Αυτοδιοίκησης – Περιφέρειες, Κεφάλαιο Β' «Εκλογική Διαδικασία» του ανωτέρω νόμου καθορίζει, ότι *«ο αριθμός των υποψήφιων περιφερειακών συμβούλων κάθε συνδυασμού από κάθε φύλο πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το ένα τρίτο (1/3) του συνολικού αριθμού των μελών του περιφερειακού συμβουλίου. Τυχόν δεκαδικός αριθμός στρογγυλοποιείται στην αμέσως επόμενη ακέραιη μονάδα, εφόσον το κλάσμα είναι τουλάχιστον ίσο με το μισό της»*.

Με το δεύτερο Άρθρο του **Ν. 3839/2010** (ΦΕΚ 51/Α/29.3.2010) με τίτλο *«Σύστημα επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων με αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια – Σύσταση Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙΣΕΠ) και λοιπές διατάξεις»*, αντικαταστάθηκε μεταξύ άλλων το άρθρο 161 με τίτλο «Εκπροσώπηση των Φύλων» [πριν άρθρο 160 παρ. 3 του «Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.**»** (**Ν. 3528/2007,** ΦΕΚ/Α'/26/9-2-2007)], ώστε να ορίζει ότι στα Συμβούλια των άρθρων 157, 158 και 159 ο αριθμός των μελών που ορίζονται από κάθε φύλο ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το ένα τρίτο (1/3) του συνόλου των μελών που ορίζονται σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, εφόσον στην οικεία υπηρεσία υπηρετεί επαρκής αριθμός υπαλλήλων που συγκεντρώνει τις νόμιμες προϋποθέσεις για ορισμό και τα μέλη που ορίζονται είναι περισσότερα από ένα (1). Τυχόν δεκαδικός αριθμός στρογγυλοποιείται στην επόμενη ακέραιη μονάδα, εφόσον το κλάσμα είναι ίσο τουλάχιστον με μισό της μονάδας. Ίδια πρόβλεψη αναφορικά με τα υπηρεσιακά συμβούλια των Ο.Τ.Α. ενσωματώνεται με την παρ. 5 του άρθρου 7 και στον **Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων» (Ν. 3584/2007**, ΦΕΚ/Α'/143/28-6-2007).

Με το άρθρο 3 του **Ν. 3636/2008** (ΦΕΚ 11/Α'/1-2-2008) («Τροποποίηση του Ν. 3231/2004 "εκλογή βουλευτών"») καθορίζεται ότι στους συνδυασμούς των κομμάτων, ο αριθμός των υποψηφίων από κάθε φύλο πρέπει να ανέρχεται **σε ποσοστό τουλάχιστον ίσο με το 1/3 του συνολικού αριθμού των υποψηφίων**, στο σύνολο της επικράτειας (**όχι ανά εκλογική περιφέρεια**).

Με το άρθρο 57 του **Ν. 3653/2008** (ΦΕΚ Α'/21-3-2008) ***«Θεσμικό πλαίσιο έρευνας και τεχνολογίας και άλλες διατάξεις»*** **καθορίζεται ποσοστό συμμετοχής των επιστημόνων κατ' ελάχιστο 1/3 για κάθε φύλο** στη στελέχωση των Εθνικών οργάνων και Επιτροπών Έρευνας και Τεχνολογίας, εφόσον οι υποψήφιοι διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα για την κάλυψη της σχετικής, κατά περίπτωση, θέσης.

Στο πλαίσιο των νέων αρμοδιοτήτων στον τομέα της κοινωνικής προστασίας και αλληλεγγύης που **ανατέθηκαν στους Δήμους με το Ν. 3852/2010** (ΦΕΚ 87 Α΄) εντάσσεται

και η ανασυγκρότηση των υφιστάμενων υπηρεσιών τους στις οποίες περιλαμβάνεται και ο τομέας της άσκησης πολιτικών ισότητας των φύλων. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 97 του ν. 3852/2010 (ΦΕΚ 87 Α΄) οι Δήμοι στο πλαίσιο κατάρτισης των οργανισμών εσωτερικής υπηρεσίας και της συγκρότησης των υπηρεσιών τους υποχρεούνται **μέχρι 31.12.2012** να περιλάβουν στους ανωτέρω οργανισμούς τους, μεταξύ άλλων, και την υπηρεσιακή μονάδα **«Άσκηση Κοινωνικής Πολιτικής και Πολιτικών Ισότητας των Φύλων»**. Η σύσταση υπηρεσιακής μονάδας για τις πολιτικές ισότητας των φύλων σε επίπεδο Δήμου επιτρέπει την ανάπτυξη των εκάστοτε δημοτικών πολιτικών και προγραμμάτων γύρω από ένα κομβικό σημείο, το οποίο μπορεί να λειτουργήσει ως πόλος συντονισμού, πληροφόρησης, ενημέρωσης και δικτύωσης αφενός καλύπτοντας ευρύτερες περιοχές, προγράμματα, συναρμόδιους φορείς και γυναικείες οργανώσεις, και αφετέρου επιτρέποντας την αποτελεσματική διασύνδεσή τους. Η μορφή και η στελέχωση της υπηρεσιακής μονάδας (Τμήμα Πολιτικών Ισότητας των Φύλων, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής & Ισότητας των Φύλων, Γραφείο Κοινωνικής Πολιτικής & Ισότητας των Φύλων) ποικίλει ανάλογα με το πληθυσμιακό κριτήριο, τα τακτικά έσοδα του Δήμου και τον αριθμό του υπηρετούντος προσωπικού σύμφωνα και με τον Οδηγό Προσαρμογής των Πρότυπων Σχεδίων Οργανισμών Εσωτερικής Υπηρεσίας των νέων Δήμων, (ΕΕΤΑΑ, Δεκέμβριος 2010).

Το νέο θεσμικό πλαίσιο, (Πρόγραμμα «Καλλικράτης», **Άρθρο 70**), προβλέπει τη δυνατότητα συγκρότησης **Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας των Φύλων**. Στην Επιτροπή αυτή συμμετέχουν αιρετοί/ές, στελέχη της Υπηρεσιακής Μονάδας Πολιτικών Ισότητας των Φύλων του Δήμου ή του ΝΠΔΔ, καθώς και εμπειρογνώμονες σε θέματα ένταξης της διάστασης του φύλου στις τοπικές πολιτικές και εκπρόσωποι γυναικείων οργανώσεων της περιοχής.

Στο πλαίσιο των νέων αρμοδιοτήτων που ανατέθηκαν στις αιρετές περιφέρειες με το ν. 3852/2010 (ΦΕΚ 87 Α΄) εντάσσεται και η ουσιαστική **ανασυγκρότηση των Περιφερειακών Επιτροπών Ισότητας**, με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής ζωής σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 186, περ. VI, του ν. 3852/2010 σε κάθε περιφέρεια συγκροτείται, με απόφαση του/της οικείου Περιφερειάρχη, Περιφερειακή Επιτροπή Ισότητας των Φύλων, στην οποία προεδρεύει ο/η Περιφερειάρχης και μετέχουν εκπρόσωποι του περιφερειακού συμβουλίου, των δήμων της περιφέρειας, των γυναικείων οργανώσεων και της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων. Αντικείμενο των Περιφερειακών Επιτροπών Ισότητας είναι η μέριμνα και η υποστήριξη της ένταξης της ισότητας των φύλων στην αναπτυξιακή πολιτική της περιφέρειας καθώς και η διατύπωση προτάσεων και εισηγήσεων προς τα αρμόδια όργανα για τη λήψη αναγκαίων μέτρων για την προώθηση των πολιτικών ισότητας.

2.1.4 Νομοθεσία για την Απασχόληση, τη Συμφιλίωση Ιδιωτικής/Οικογενειακής και Επαγγελματικής ζωής, την Κοινωνική Ασφάλιση και την Πρόσβαση σε Αγαθά και Υπηρεσίες

Το εθνικό νομοθετικό πλαίσιο που αφορά σε θεματικά πεδία όπως η απασχόληση, η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, η κοινωνική ασφάλιση, η προστασία της υγείας, η πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, η προστασία της μητρότητας κ.ά. είναι πλούσιο και αρκετά ευρύ και βρίσκεται αποτυπωμένο στην ιστοσελίδα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας www.isotita.gr. Ενδεικτικά αναφέρουμε τις εξής νομοθετικές ρυθμίσεις:

Ο **Νόμος 3896/2010** (ΦΕΚ 207/Α'/8-12-2010) «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης − Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις» τροποποιεί και αντικαθιστά το μέχρι σήμερα ισχύοντα Νόμο 3488/2006 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας», ρυθμίζοντας θέματα σχετικά με:

- την ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών,
- την ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης,
- την ίση μεταχείριση σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση στην επαγγελματική εξέλιξη και κατάρτιση και τους όρους εργασίας,
- μέτρα του εθνικού νομοθέτη για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Επίσης, σύμφωνα με τον νέο νόμο, όταν ο Συνήγορος του Πολίτη ενεργεί ως φορέας για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, επιλαμβάνεται πλέον υποθέσεων που εκκρεμούν ενώπιον δικαστηρίων, δικαστικών ή εισαγγελικών αρχών, έως τη διεξαγωγή της πρώτης συζήτησης στο ακροατήριο ή την άσκηση ποινικής δίωξης ή έως ότου το αρμόδιο δικαστήριο ή η αρμόδια δικαστική αρχή αποφανθεί επί αιτήσεως παροχής προσωρινής δικαστικής προστασίας.

Με τον **Ν. 3769/2009** ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία 2004/113/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών. Με την ανωτέρω Οδηγία η Ευρωπαϊκή Κοινότητα προάγει την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και σε άλλες δραστηριότητες πέραν του τομέα της απασχόλησης και των επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Ο νόμος αυτός αφορά στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες τόσο στο δημόσιο, στην ευρύτερο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

Με τις ρυθμίσεις του Νόμου εισάγεται η απαγόρευση άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης και της λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας. Διάκριση λόγω φύλου συνιστά και η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση, οι οποίες επίσης απαγορεύονται. Διάκριση, επίσης, θεωρείται κατά την έννοια του νόμου και η ενθάρρυνση για την άσκηση άμεσων και έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου. Η διαφορετική μεταχείριση δεν αποκλείεται, εντούτοις, εάν η παροχή αγαθών και υπηρεσιών αποκλειστικά ή πρωτίστως σε άτομα του ενός φύλου αιτιολογείται από θεμιτό σκοπό τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας. Οι διατάξεις του νόμου τυγχάνουν εφαρμογής τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, καταλαμβάνοντας ενδεικτικά τις τραπεζικές και χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες, την ιδιωτική ασφάλιση, τις μεταφορές, τις εμπορικές δραστηριότητες, την πρόσβαση σε χώρους όπου επιτρέπεται η είσοδος στο κοινό, τις υπηρεσίες υγείας κ.λπ. Ρητώς εξαιρούνται οι συναλλαγές που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο του ιδιωτικού και οικογενειακού βίου, καθώς και οι τομείς της εκπαίδευσης, των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης και της διαφήμισης.

2.2 Θεσμικοί Μηχανισμοί για την Εφαρμογή της Εθνικής Πολιτικής για την Ισότητα των Φύλων

Η **Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (ΓΓΙΦ)** του Υπουργείου Εσωτερικών είναι ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για το σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς. Η ΓΓΙΦ αποτελεί αυτοτελή Δημόσια Υπηρεσία και είναι αρμόδια για την προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής ζωής. Ιδρύθηκε με το άρθρο 27 του Ν. 1558/1985 (ΦΕΚ 137/Α), ως αυτοτελής Δημόσια Υπηρεσία και με το **ΠΔ 5/2008 (ΦΕΚ 17/Α)** καταρτίστηκε **νέος Οργανισμός** της ΓΓΙΦ, για την καλύτερη και αποδοτικότερη λειτουργία της Υπηρεσίας. Η ΓΓΙΦ περιλαμβάνει υπηρεσίες σε κεντρικό (Γραφείο Γενικής Γραμματέως, Γενική Διεύθυνση Συντονισμού, η οποία συγκροτείται από τις Διευθύνσεις Προγραμματισμού, Ανάπτυξης και Απασχόλησης, Εργασιακών Σχέσεων και Κοινωνικής Πολιτικής, Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης, Ευρωπαϊκής Πολιτικής και Διεθνούς Συνεργασίας, Διοικητικού-Οικονομικού και Οργάνωσης και το Νομικό Τμήμα, Γραφείο Επικοινωνίας και Δημοσίων Σχέσεων) και σε περιφερειακό επίπεδο (Συμβουλευτικά Κέντρα).

Το **Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)** είναι νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου που λειτουργεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εσωτερικών [Π.Δ. 65/2011 (Φ.Ε.Κ. 147/Α΄/27.06.2011)]. Ιδρύθηκε με το Ν.1835/89 (ΦΕΚ 76 Α), συστάθηκε και λειτουργεί από το 1994 (ΠΔ 42/94 ΦΕΚ 33 Α). Ενεργοποιείται δυναμικά στην προώθηση των

γυναικών σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, πολιτικής και οικονομικής ζωής και έχει ως κύριο στόχο να συμβάλει καθοριστικά στην εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών. Διεξάγει έρευνες, εκπονεί μελέτες και πραγματοποιεί εθνικά και ευρωπαϊκά προγράμματα δράσης σε θέματα ισότητας των φύλων.

Ο **Συνήγορος του Πολίτη (ΣτΠ)** είναι Ανεξάρτητη Αρχή κατοχυρωμένη στο Σύνταγμα της Ελλάδος (άρθρο 101Α). Ξεκίνησε τη λειτουργία του το 1998 και παρέχει τις υπηρεσίες του δωρεάν. Κύρια αποστολή του ΣτΠ είναι να διαμεσολαβεί μεταξύ της δημόσιας διοίκησης και των πολιτών για την προστασία των δικαιωμάτων τους, την τήρηση της νομιμότητας και την καταπολέμηση της κακοδιοίκησης (Ν. 3094/2003). Τον Μάιο του **2008** συστάθηκε στον ΣτΠ ένας νέος Κύκλος δραστηριότητας, ο **Κύκλος Ισότητας των Φύλων**. Με το **Ν. 3896/2010**- άρθρο 25 (που καταργεί και αντικαθιστά τον προηγούμενο ν. 3488/2006), ο Συνήγορος του Πολίτη ορίστηκε ως φορέας παρακολούθησης και προώθησης της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, κατ' εφαρμογή του άρθρου 20 της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ. Με το **Ν. 3491/2006** συστάθηκε **Εθνική Επιτροπή για την Ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών** στη ΓΓΙΦ, με τη συμμετοχή εκπροσώπων από φορείς και υπουργεία. Έργο της Επιτροπής είναι: α) η διεξαγωγή του κοινωνικού διαλόγου και του διαλόγου με την κοινωνία των πολιτών για τη διαμόρφωση πολιτικών που προάγουν την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς, σύμφωνα και με το διεθνές και ευρωπαϊκό κεκτημένο, και β) η υποβολή προτάσεων και μέτρων για την εφαρμογή τους, καθώς και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο.

Το Τμήμα Ισότητας των Φύλων στη Δ/νση Όρων Εργασίας της Κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (Ν. 1414/1984, Ν. 3896/2010) στο οποίο ανήκουν: αα) Η νομοθετική πρωτοβουλία και η επεξεργασία σχεδίων νόμων και κανονιστικών διοικητικών πράξεων που αναφέρονται στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και στην ισότητα ευκαιριών ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις, στην προστασία της μητρότητας και στη συμφιλίωση επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου, σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων του Υπουργείου Εσωτερικών. ββ) Η παρακολούθηση του διεθνούς και κοινοτικού δικαίου σχετικά με τα θέματα της ανωτέρω παραγράφου, σε συνεργασία με τους συναρμόδιους κάθε φορά φορείς. Εκπρόσωπος του Τμήματος Ισότητας των Φύλων μετέχει στις ελληνικές, ευρωπαϊκές και διεθνείς επιτροπές και ομάδες εργασίας, σχετικά με τα αντικείμενα αρμοδιότητάς του. γγ) Η παρακολούθηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, των διαιτητικών αποφάσεων, των εσωτερικών κανονισμών προσωπικού και των εν γένει πρακτικών στο χώρο εργασίας ως προς την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης

ανδρών και γυναικών και την υιοθέτηση θετικών δράσεων στο πλαίσιο αυτής. δδ) Η συλλογή στοιχείων και στατιστικών δεδομένων για τη θέση των εργαζομένων και των δύο φύλων στην Ελλάδα και η παρακολούθηση της εφαρμογής ειδικών θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τα δύο φύλα και την εξάλειψη των ανισοτήτων στις εργασιακές σχέσεις. εε) Η ενημέρωση των εργοδοτών, των εργαζομένων, των συνδικαλιστικών και των μη κυβερνητικών οργανώσεων που ασχολούνται με την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνονται για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

Το **Τμήμα Ισότητας των Φύλων του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης** (Ν. 1414/1984, Ν. 3896/2010) γνωμοδοτεί για σχέδια νόμων, διοικητικών πράξεων και γενικά για θέματα που αναφέρονται στην εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, εφόσον παραπέμπονται σε αυτό από τις αρμόδιες υπηρεσίες.

Επίσης, **Γραφεία Ισότητας των Φύλων λειτουργούν και σε όλες τις Επιθεωρήσεις Εργασίας** (Ν. 1414/1984, Ν. 3896/2010, Ν. 3996/2011).

Το **Γραφείο Ισότητας των Φύλων-Υπουργείο Εθνικής Άμυνας** (Π.Δ. 39/2004) αποτελεί ανεξάρτητο γραφείο, που υπάγεται απευθείας στο/στη Γενικό/ή Διευθυντή/τρια. Το Γραφείο Ισότητας:

- συλλέγει, διαχειρίζεται και επεξεργάζεται κατά την κείμενη νομοθεσία στοιχεία και πληροφορίες για θέματα που αφορούν στην ισότητα των δύο φύλων στο στρατιωτικό προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων της Ελλάδας καθώς και άλλων κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, του Βορειοατλαντικού Συμφώνου και άλλων Διεθνών Οργανισμών,
- διατυπώνει θεσμικές προτάσεις και προωθεί τα αναγκαία μέτρα για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στο στρατιωτικό προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων της χώρας,
- συνεργάζεται για αντικείμενα ισότητας των φύλων με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, τα Γενικά Επιτελεία και τις λοιπές υπηρεσίες του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας».

Στο **Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων** έχει συσταθεί **Γραφείο Ισότητας των Φύλων** στη Γενική Διεύθυνση Γεωργικών Εφαρμογών και Έρευνας, και ειδικότερα στη Διεύθυνση Αγροτικής Οικιακής Οικονομίας.

Παράλληλα, λειτουργεί η **Ειδική Μόνιμη Κοινοβουλευτική Επιτροπή Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου**, η οποία έχει μεταξύ άλλων ως αντικείμενο (**άρθρο 43^{Α} του Καν. της Βουλής**, παρ. 2ε όπως τροποποιήθηκε στις 25.6.2008) τη μελέτη, την έρευνα και τη διατύπωση προτάσεων, με σκοπό την προώθηση στην εκπαίδευση, στην οικογένεια και στους άλλους κοινωνικούς θεσμούς της ισότητας των φύλων, ιδίως σε θέματα απασχόλησης, σεβασμού και προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου και κάθε άλλη

ενέργεια που συμβάλλει στην κατοχύρωση και εφαρμογή της αρχής αυτής από τη Διοίκηση και τους, εν γένει, δημόσιους φορείς.

Η **Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου** ιδρύθηκε με τον Ν. 2667/1998 (τροπ. με Άρθρο 15 του Ν. 2790/2000, Άρθρο 18 του Ν. 3051/2002 και Άρθρο 23 του Ν. 3156/2003, με σκοπό τη συνεχή επισήμανση σε όλα τα όργανα της Πολιτείας της ανάγκης αποτελεσματικής κατοχύρωσης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου όλων όσων διαβιούν στην ελληνική επικράτεια.

2.3 Χρηματοδοτικό Πλαίσιο

Το Έργο: **«Δημιουργία Μεθοδολογιών και ένταξης Παρακολούθησης και Ελέγχου της διάστασης της Ισότητας των Φύλων σε όλες τις Δημόσιες πολιτικές»** συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) και από Εθνικούς πόρους. Ειδικότερα, χρηματοδοτείται από το ΕΠ «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013» (Άξονες Προτεραιότητας 07, 08 και 09) στο πλαίσιο του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (ΕΣΠΑ). Τελικός δικαιούχος του Έργου είναι η Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής (ΕΥΕ) της ΓΓΙΦ.

Το ΕΣΠΑ 2007-2013 αποτελεί το έγγραφο αναφοράς για τον προγραμματισμό των δράσεων των Ταμείων της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε εθνικό επίπεδο για την περίοδο 2007-2013. Εκπονήθηκε στο πλαίσιο της νέας στρατηγικής προσέγγισης για την Πολιτική Συνοχής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σύμφωνα με την οποία το ΕΣΠΑ «….*εξασφαλίζει ότι η συνδρομή από τα Ταμεία συμβαδίζει με τις κοινοτικές στρατηγικές κατευθυντήριες γραμμές για τη συνοχή και προσδιορίζει το σύνδεσμο μεταξύ των κοινοτικών προτεραιοτήτων αφενός και του εθνικού προγράμματος μεταρρυθμίσεων αφετέρου».*

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

Η πολιτική ισότητας των φύλων, η οποία διαπνέει το ΕΣΠΑ βασίζεται στη «διπλή» προσέγγιση: α) προώθησης εξειδικευμένων-στοχευμένων μέτρων υποστήριξης των γυναικών, και β) αποτελεσματικότερης προσαρμογής της διάστασης του φύλου στις τομεακές και περιφερειακές πολιτικές όλων των προτεραιοτήτων του ΕΣΠΑ (gender mainstreaming).

Η πολιτική αυτή αποτυπώνεται στον:

- **Γενικό στόχο 11:** «Η ανάδειξη του οικονομικού, κοινωνικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα των θεμάτων ισότητας των φύλων, με την άμεση σύνδεσή τους με τις

κυρίαρχες εθνικές πολιτικές προτεραιότητες (ανάπτυξη- απασχόληση –κοινωνική συνοχή)», και στον

- **Γενικό στόχο 12:** «Βελτίωση της ποιότητας των δημόσιων πολιτικών», όπου ρητά αναφέρεται ότι: *« Σημαντικό οριζόντιο στόχο αποτελεί η αποτελεσματική ένταξη της εθνικής πολιτικής Ισότητας σε όλο το πεδίο της δημόσιας δράσης (κεντρική διοίκηση και αυτοδιοίκηση), στην ενίσχυση της αποτελεσματικής εφαρμογής των πολιτικών ισότητας με στοχευμένες παρεμβάσεις αντιμετώπισης των ανισοτήτων στη δημόσια ζωή και του αποκλεισμού ευαίσθητων κοινωνικά ομάδων από αυτή».*

Επιπλέον, το ΕΠ «Διοικητική Μεταρρύθμιση» αποτελεί σημαντική εξέλιξη προώθησης των πολιτικών ισότητας των φύλων στη δημόσια διοίκηση και συνιστά μια ολοκληρωμένη δέσμη αλληλοσυμπληρούμενων παρεμβάσεων με τις οποίες προσδοκάται ότι θα αντιμετωπιστούν οι βασικές δυσλειτουργίες της Δημόσιας Διοίκησης, σε ότι αφορά τους βασικούς συντελεστές διοικητικής ικανότητας (ανθρώπινο δυναμικό, κανονιστικό πλαίσιο, δομές και συστήματα) και στο επίπεδο της διαμόρφωσης των δημόσιων πολιτικών και στο επίπεδο της εφαρμογής τους από τις υπηρεσίες της Δημόσιας Διοίκησης. Πεδίο παρέμβασης του ΕΠ αποτελεί η Δημόσια Διοίκηση και οι 13 Διοικητικές Περιφέρειες της χώρας, η οποία προσδιορίζεται ως το σύνολο των κατηγοριών δημόσιων φορέων που ορίζουν το στενό δημόσιο τομέα, δηλαδή: δημόσιες υπηρεσίες της κεντρικής κυβέρνησης (υπουργεία, γενικές γραμματείες, γενικές γραμματείες περιφερειών) και Ανεξάρτητες Αρχές, Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ), Οργανισμούς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης (α’ και β’ βαθμού).

Στο πλαίσιο του ΕΠ περιλαμβάνεται ο Άξονας ΙΙΙ (Γενικός στόχος ΙΙΙ): Ενδυνάμωση των πολιτικών ισότητας των φύλων σε όλο το εύρος της δημόσιας διοίκησης, με ειδικούς στόχους:

- τη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των πολιτικών ισότητας, και των μηχανισμών και δομών εφαρμογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης για θέματα ισότητας των φύλων.
- την ενδυνάμωση της θέσης των γυναικών στο δημόσιο και κοινωνικό τομέα.

3. ΟΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ (GENDER MAINSTREAMING)

Η ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές (gender mainstreaming) αναγνωρίζεται πλέον ως ένα εργαλείο απαραίτητο για την επίτευξη της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της κοινωνικής, οικονομικής, πολιτικής και πολιτισμικής ζωής. Οι εξειδικευμένες πολιτικές ισότητας των φύλων που αναπτύσσει η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων γίνονται περισσότερο αποτελεσματικές, όταν ο στόχος της ισότητας ενταχθεί παράλληλα και σε όλες τις δημόσιες πολιτικές που συγκροτούν το σύνολο του κυβερνητικού έργου. Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την «ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές» (gender mainstreaming) αφορά σε τρόπους με τους οποίους όλες οι δημόσιες πολιτικές μπορούν να συμπεριλάβουν το στόχο της ισότητας των φύλων στο σχεδιασμό και την υλοποίησή τους.

Η στρατηγική του gender mainstreaming άρχισε να υλοποιείται στην Ελλάδα από το 2000 με το σχεδιασμό του Γ' ΚΠΣ (2000-2006), χωρίς όμως τα αποτελέσματα να φθάσουν στο επίπεδο των αρχικών προγραμματισμών. Κατά την Δ' Προγραμματική Περίοδο των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων (2007-2013) η «ανάδειξη του οικονομικού, κοινωνικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα των θεμάτων ισότητας των φύλων» αποτελεί έναν από τους γενικούς στόχους του ΕΣΠΑ και η ένταξη της ισότητας των φύλων αναφέρεται ως παράγοντας βελτίωσης της ποιότητας των δημόσιων πολιτικών.

Στην παρούσα φάση, η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, αναγνωρίζοντας ότι η δημόσια διοίκηση είναι η κατεξοχήν αρμόδια για την εφαρμογή των εθνικών πολιτικών και διαδραματίζει καταλυτικό ρόλο στην επιτυχή εφαρμογή του gender mainstreaming, επιχειρεί μέσα από τις δράσεις του «Εθνικού Προγράμματος για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013», να συμβάλει στην επίτευξη της ένταξης της διάστασης του φύλου στο σύνολο των δημόσιων πολιτικών.

Στο πλαίσιο αυτό, ο τρίτος πυλώνας του Εθνικού Προγράμματος περιλαμβάνει μια σειρά παρεμβάσεων άλλων Υπουργείων και δημόσιων φορέων, οι οποίοι στο πλαίσιο ένταξης της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές τους (gender mainstreaming), συνεργάζονται με την ΓΓΙΦ, σχεδιάζοντας και προωθώντας την ισότητα των φύλων. Ο ακόλουθος Πίνακας παρουσιάζει ενδεικτικά τις παρεμβάσεις που έχουν σχεδιαστεί ή υλοποιούνται ανά Υπουργείο[1]:

[1] Στο «Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013» (βλ. σχετικά:http://www.isotita.gr/var/uploads/HOME%20PAGE/ETHNIKO%20PROGRAMMA_MAY-2011.pdf σελ. 28-43), καθώς και στην Απολογιστική Έκθεση της ΓΓΙΦ (Νοέμβριος 2009-Ιανουάριος 2012) (βλ. σχετικά: http://www.isotita.gr/var/uploads/POLICIES/%CE%91%CE%A0%CE%9F%CE%9B%CE%9F%CE%93%CE%99%CE%A3%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%95%CE%A3%20%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%95%CE%99%CE%A3/APOLOGISTIKI%20EKTHESI_NOV2009-JAN2012_GSGE.pdf) παρατίθενται αναλυτικά οι ενέργειες και τα μέτρα που έχουν σχεδιαστεί ανά Υπουργείο για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις δημόσιες πολιτικές.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ	ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ
Υπουργείο Εσωτερικών	Πρόγραμμα «Καλλικράτης»: διατήρηση του θεσμού των Περιφερειακών Επιτροπών Ισότητας (ΠΕΠΙΣ) και ενίσχυση των αρμοδιοτήτων των νέων Δήμων σε θέματα πολιτικών ισότητας των φύλων
Υπουργείο Οικονομικών	Προώθηση της οικονομικής αυτοτέλειας των γυναικών με τη διάταξη του πρόσφατου φορολογικού Νόμου (Ν. 3842/2010).
Υπουργείο Εξωτερικών	Προώθηση δράσεων για την ισότιμη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών υπαλλήλων του Υπουργείου σε θέσεις ευθύνης στην Κεντρική και Εξωτερική Υπηρεσία και στα Υπηρεσιακά συμβούλια, για την πρόληψη και καταπολέμηση της διεθνικής σωματεμπορίας γυναικών.
Υπουργείο Εθνικής Άμυνας	Διαμόρφωση Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την εφαρμογή του ψηφίσματος του Συμβουλίου Ασφαλείας του ΟΗΕ 1325/31.10.2000 και την εξασφάλιση της συμμετοχής των γυναικών σε όλα τα κέντρα λήψης αποφάσεων κ.λπ.
Υπουργείο Οικονομίας, Ανταγωνιστικότητας και Ναυτιλίας	Προώθηση δράσεων για την αναβάθμιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρηματιών και των εργαζομένων κ.ά.
Υπουργείο Περιβάλλοντος, Ενέργειας και Κλιματικής Αλλαγής	Ανάπτυξη δράσεων για την ένταξη της διάστασης του φύλου στους τομείς της ενέργειας, της δημόσιας υγείας (ρύπανση), και της ποιότητας ζωής στην πόλη.
Υπουργείο Παιδείας, Δια βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων	Συνεργασία με την Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς για τη διενέργεια καμπάνιας για την αντισύλληψη των νέων, εκπόνηση ερευνών από το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών και δημιουργία δομής Ισότητας των Φύλων στο Υπουργείο.
Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης	Ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλο το έργο και τις δράσεις του ΣΕΠΕ, με διακριτή την αρμοδιότητα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την εργασία κ.λπ.
Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης	Σύναψη μνημονίου συνεργασίας μεταξύ της ΓΓΙΦ και του ΕΚΚΑ για το συντονισμό της οργάνωσης και λειτουργίας των ξενώνων για γυναίκες θύματα βίας κ.λπ.
Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων	Ενθάρρυνση της ανάπτυξης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών από γυναίκες.
Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρώπινων Δικαιωμάτων	Υποστήριξη αποφυλακιζόμενων και αποφυλακισμένων γυναικών σε συνεργασία με το Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου (ΝΠΙΔ) «ΕΠΑΝΟΔΟΣ», καθώς και προώθηση νομικών ρυθμίσεων που προωθούν την ισότητα των φύλων.

Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη	Ενίσχυση των τμημάτων anti-trafficking. Οδηγός/Κατευθυντήριες Οδηγίες για την προστασία γυναικών και κοριτσιών κατά την πρώτη υποδοχή στην Ελλάδα και τη διαδικασία ασύλου (συνεργασία και με την Ύπατη Αρμοστεία του ΟΗΕ για τους Πρόσφυγες)
Υπουργείο Πολιτισμού και Τουρισμού	Πραγματοποίηση ειδικών δράσεων για την προβολή και προώθηση της γυναικείας δημιουργίας.

Παράλληλα με τις παρεμβάσεις και τις δράσεις που σχεδιάζονται και υλοποιούνται σε συνεργασία με τα αρμόδια Υπουργεία, η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων έχει σχεδιάσει και υλοποιεί τα ακόλουθα Έργα και δράσεις για την ένταξη της διάστασης του Φύλου:

Ειδικότερα, το 2010 συστήθηκε **Ειδική Νομοπαρασκευαστική Επιτροπή για την επεξεργασία σχεδίου νόμου για την ουσιαστική ισότητα των φύλων** (Αριθμ. ΔΔΟΙΚ/3603/30-7-2010, ΦΕΚ ΥΟΔΔ 270/4-8-2010), η οποία ολοκλήρωσε τις εργασίες της τον Σεπτέμβριο του 2011. Θεμελιώδης αρχή του προτεινόμενου νομοσχεδίου είναι η θεώρηση της οριζόντιας διάστασης της ισότητας των φύλων, η οποία αποτελεί το χαρακτηριστικό στοιχείο του σύγχρονου δικαίου κατά των διακρίσεων. Οι καινοτομίες του προτεινόμενου νομοσχεδίου συνίστανται στη θέσπιση ενεργών πολιτικών για την πραγματοποίηση της αρχής της ισότητας των φύλων (gender mainstreaming, gender budgeting, gender proofing), στην προβολή της αρχής της ισότητας σε όλα τα επίπεδα της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτισμικής πραγματικότητας και το κυριότερο, στη δημιουργία μηχανισμών παραγωγής των πολιτικών και ελέγχου των αποτελεσμάτων. Οι **διατάξεις περιλαμβάνουν,** ενδεικτικά:

- Την αποτελεσματικότερη προστασία κατά των διακρίσεων και την ενίσχυση της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της εργασίας και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες.
- Την προώθηση της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών, καθώς και την άρση των στερεοτύπων λόγω φύλου στον τομέα της εκπαίδευσης.
- Τη βελτίωση της νομοθεσίας για τα ΜΜΕ σε σχέση με την αξιοπρέπεια των γυναικών στις τηλεοπτικές και ραδιοφωνικές παραγωγές και τη διαφήμιση.
- Την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές και την ενεργή εμπλοκή των Υπουργείων στην εφαρμογή και παρακολούθηση των επιπτώσεων των πολιτικών με βάση το φύλο.
- Τη διασφάλιση της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στα κέντρα λήψης αποφάσεων, με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας της εκπροσώπησης αυτής και κατά συνέπεια, της ίδιας της δημοκρατίας.

- Την παροχή κινήτρων για την ανάπτυξη της κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων στην προώθηση της ισότητας των φύλων.
- Την αναμόρφωση του θεσμικού πλαισίου που διέπει: α) την Εθνική Επιτροπή για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, και β) την Διυπουργική Επιτροπή για την ένταξη της ισότητας των φύλων στις δημόσιες πολιτικές.

Παράλληλα, η ΓΓΙΦ αναπτύσσει **Εξειδικευμένη Δομή Παρακολούθησης των πολιτικών ένταξης της ισότητας των φύλων σε όλο το εύρος της Δημόσιας Δράσης** [Έργο: «Οργάνωση υπηρεσιών για την ενσωμάτωση, παρακολούθηση και αξιολόγηση των πολιτικών ισότητας σε όλο το εύρος της δημόσιας δράσης (ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ)»], με στόχο τη δημιουργία/ανάπτυξη και πιλοτική λειτουργία του Μηχανισμού-Δομής (π.χ. τεχνολογική υποδομή, εργαλεία, έρευνες/μελέτες, gender impact assessment, δικτυώσεις-συνεργασίες κ.λπ.) για την υποστήριξη των κυβερνητικών οργανισμών σχετικά με την ενδυνάμωση των σχεδιαζόμενων και υλοποιούμενων πολιτικών υπέρ της ισότητας των φύλων. Η Δομή εκτός από ολοκληρωμένο σύστημα παρακολούθησης των δράσεων όλων των οργανισμών της κυβέρνησης και των ΟΤΑ, θα διαθέτει σύστημα αξιολόγησης των δράσεων, καθώς και ανατροφοδότησης και συνεργασίας με τους οργανισμούς. Στο πλαίσιο αυτό, έχει συγκροτηθεί **μη αμειβόμενη Επιστημονική Επιτροπή** για την υποστήριξη και επιστημονική καθοδήγηση/παρακολούθηση του Έργου, η οποία απαρτίζεται από πανεπιστημιακούς, εμπειρογνώμονες σε θέματα ισότητας των φύλων και στελέχη της ΓΓΙΦ.

Επιπλέον, η ΓΓΙΦ υλοποιεί το **Έργο: «Δημιουργία μεθοδολογιών και εργαλείων ένταξης παρακολούθησης και ελέγχου της διάστασης της ισότητας των φύλων σε όλες τις δημόσιες πολιτικές»** (στο πλαίσιο του οποίου εκπονείται το παρόν Εγχειρίδιο). Στόχος του Έργου είναι η **υποστήριξη της εκπόνησης και πιλοτικής εφαρμογής Σχεδίων Δράσης για την ένταξη της ισότητας στις πολιτικές των Υπουργείων, των Περιφερειών και των Δήμων**. Ειδικότερα, τα Σχέδια Δράσης θα αναπτυχθούν στα δεκαπέντε (15) Υπουργεία, στις δεκατρείς (13) Περιφέρειες και στους ακόλουθους δεκαπέντε (15) Δήμους: Αθηναίων, Αχαρνών, Βόλου, Ηρακλείου (Κρήτης), Θεσσαλονίκης, Ιωαννιτών, Κέρκυρας, Λάρισας, Νίκαιας- Αγίου Ρέντη, Πατραίων, Πειραιώς, Περιστερίου, Ρόδου, Χαλκιδέων και Χανίων.

Επίσης, η ΓΓΙΦ έχει σχεδιάσει Έργα επιμόρφωσης και ευαισθητοποίησης σε συνεργασία με το **Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ)**, τα οποία απευθύνονται σε:

- Στελέχη της δημόσιας διοίκησης που υποδέχονται θύματα κακοποίησης **(αστυνομικοί, νοσηλευτικό προσωπικό εξωτερικών ιατρείων των Νοσοκομείων κ.λπ.)** για να αντιμετωπίζουν ορθότερα και με ευαισθησία τις γυναίκες θύματα βίας.
- **Σωφρονιστικούς** υπαλλήλους των γυναικείων φυλακών, ώστε να αντιμετωπίζουν καλύτερα τις μετανάστριες και τα θέματα οικογενειακής επανένωσης.

- Στελέχη των νέων υπηρεσιακών μονάδων που ιδρύονται με τη διοικητική μεταρρύθμιση της χώρας στους **δήμους**, με αντικείμενο την κοινωνική πολιτική και την ισότητα των φύλων.
- **Κοινωνικούς Επιθεωρητές**, άνδρες και γυναίκες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), ώστε να προωθούν την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον τομέα της εργασίας και να ενισχύουν τον έλεγχο της εφαρμογής της σχετικής εργατικής νομοθεσίας.

Τέλος, η ΓΓΙΦ, αναγνωρίζοντας τη σημασία της αυτοδιοίκησης **(Δήμοι και Περιφέρειες)** ως βασικού φορέα άσκησης πολιτικής, έχει σχεδιάσει και υλοποιεί δράσεις για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές των Δήμων και των Περιφερειών. Ειδικότερα, για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές της αυτοδιοίκησης, υλοποιούνται τα ακόλουθα:

- Σύσταση και στελέχωση **Γραφείου Ισότητας των Φύλων στην Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδας (ΚΕΔΕ) και την Ένωση Περιφερειών (ΕΝΠΕ)** με στόχο την αξιοποίηση και ανταλλαγή εμπειριών, την ενδυνάμωση των γυναικών και την ενίσχυση της συμμετοχής τους σε θέσεις πολιτικής ευθύνης.
- Διοργάνωση δύο (2) επίσημων τελετών για την Υπογραφή της **«Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες»** από τους Δήμους και τις Περιφέρειες, αναγνωρίζοντας τη σημασία της ως εργαλείο για την ένταξη της διάστασης του φύλου, καθώς οι υπογράφουσες αρχές αναλαμβάνουν δημόσια επίσημη δέσμευση υπέρ της αρχής της ισότητας των φύλων και δεσμεύονται να υλοποιήσουν, εντός της επικράτειάς τους, όσα διατυπώνονται στην Χάρτα. Για την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Χάρτας από τους Δήμους, εκπονήθηκε «Οδηγός Εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες».[2]
- Υλοποίηση Έργου για την **Υποστήριξη-Οργάνωση και Αναβάθμιση της λειτουργίας των Περιφερειακών Επιτροπών Ισότητας (ΠΕΠΙΣ)**, καθώς και τη μεταξύ τους δικτύωση. Ειδικότερα, οι ΠΕΠΙΣ θα υποστηριχθούν ώστε να οργανώσουν τις υπηρεσίες τους, να επιμορφώσουν τα στελέχη τους και να δημιουργήσουν περιφερειακά Φόρουμ για την Ισότητα των Φύλων.

[2] Βλ. σχετικά: http://www.isotita.gr/var/uploads/PUBLICATIONS/GGIF%20PUBLICATIONS/ODIGOS_EFARMOGIS_XARTAS.pdf

4. ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΔΗΜΩΝ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

4.1. Εισαγωγή

Στο σημερινό δύσκολο οικονομικό περιβάλλον και στις ραγδαίες ανακατατάξεις τις οποίες επιφέρει η οικονομική κρίση στον κοινωνικό ιστό της χώρας, η ουσιαστική ισότητα των φύλων πρέπει να αναδειχθεί όχι μόνο ως προαπαιτούμενο σε κάθε πεδίο δημόσιας πολιτικής, αλλά και ως θεμέλιο οικονομικής ανάπτυξης και διασφάλισης της κοινωνικής συνοχής. Για το λόγο αυτό, η ουσιαστική ισότητα των φύλων είναι απαραίτητο όχι μόνο να αποτελεί ένα «ορατό» πεδίο στρατηγικής στόχευσης που θα διαπερνά οριζόντια όλες τις δημόσιες πολιτικές αλλά θα πρέπει επίσης να «προστατεύεται» και να προωθείται από τους «ασκούντες/ούσες πολιτική» σε όλα τα επίπεδα της δημόσιας ζωής, διασφαλίζοντας έτσι ότι οι γυναίκες δεν θα αποτελούν εκείνη την πληθυσμιακή ομάδα, η οποία θα συνεχίσει να πλήττεται περαιτέρω στον τομέα της απασχόλησης, της κοινωνικής πρόνοιας, της ανάπτυξης και της συμμετοχής της στα κέντρα λήψης αποφάσεων.

Στο εν λόγω πλαίσιο, είναι σημαντικός ο ρόλος της τοπικής αυτοδιοίκησης καθώς συνιστά θεμελιώδες κύτταρο κοινωνικής συνοχής, ενώ αποτελεί βασικό φορέα άσκησης πολιτικής και παροχής υπηρεσιών στο πλαίσιο της περιφερειακής ανάπτυξης και της κοινωνικής ενδυνάμωσης και για τον λόγο αυτό, είναι καταλυτικός ο ρόλος της στην προώθηση της ισότητας των φύλων. Εξάλλου, η Τοπική Αυτοδιοίκηση έχει ήδη σημαντική εμπειρία στην προώθηση της ισότητας των φύλων στον τομέα της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης γυναικών, στη δημιουργία κέντρων φύλαξης και δημιουργικής απασχόλησης παιδιών, καθώς και στην πληροφόρηση γυναικών ή γενικότερα στην υποστήριξη δομών ισότητας.

Παράλληλα όμως, και επειδή προκύπτουν συνεχώς νέες απαιτήσεις στο κοινωνικοπολιτικό και οικονομικό γίγνεσθαι, η εμπειρία αυτή από μόνη της δεν είναι αρκετή. Υπάρχει μεγαλύτερη ανάγκη συστηματοποίησης των παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών σε τοπικό επίπεδο, αυτή της ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλες τις τοπικές δημόσιες πολιτικές καθώς και της δημιουργίας των απαραίτητων μηχανισμών που θα καλύπτουν τη βιωσιμότητα των πολιτικών μακροπρόθεσμα αλλά και τη συνεχή παροχή συναφών υπηρεσιών. Αυτό που πρέπει να γίνει αντιληπτό είναι ότι οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων συνιστούν όχι μόνο εργαλεία ενίσχυσης της οικονομικής ανάπτυξης, της ανταγωνιστικότητας και της κοινωνικής συνοχής, αλλά αποτελούν αυτοτελή μοχλό ισχυρής οικονομικής και κοινωνικής παρέμβασης λόγω και της οριζόντιας διάστασής τους.

4.2 Το νέο θεσμικό πλαίσιο και η ουσιαστική ισότητα των φύλων στους Δήμους

Παρόλο που η θέση των γυναικών τις τελευταίες δεκαετίες έχει βελτιωθεί, είτε μέσω της νομοθεσίας, είτε μέσω της ένταξης της διάστασης του φύλου στις κατευθύνσεις και τις πολιτικές που σχεδιάζονται και εφαρμόζονται σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, οι έμφυλες ανισότητες και οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών επιμένουν σε σημαντικούς τομείς της δημόσιας και ιδιωτικής σφαίρας Η παρούσα δε οικονομική κρίση μπορεί να καθυστερήσει σημαντικές εξελίξεις προηγούμενων ετών σε ότι αφορά την ισότητα των φύλων, αλλά και να αντιστρέψει την πρόοδο που έχει σημειωθεί, με αποτέλεσμα να σημειωθούν αρνητικές επιπτώσεις στην ανάπτυξη, την οικονομία και την κοινωνική προστασία.

Σε αυτές τις συνθήκες όχι μόνο οι εθνικοί φορείς, αλλά και οι τοπικοί φορείς καλούνται να σχεδιάσουν πολιτικές που θα στοχεύουν στην καταπολέμηση των έμφυλων ανισοτήτων και οι οποίες θα θεωρούνται μέρος στήριξης για την ανάκαμψη τόσο της τοπικής οικονομίας, όσο και της ενδυνάμωσης της κοινωνικής πολιτικής, όχι μόνο προς τις ευπαθείς ομάδες αλλά και σε άλλες κατηγορίες του πληθυσμού, οι οποίες πλήττονται από την κρίση. Παρ' όλες τις δυσκολίες που η κρίση επιφέρει και η οποία προτάσσει αντίστοιχα θέματα στην πολιτική ατζέντα, η μεταρρύθμιση που επιχειρήθηκε στην Τοπική Αυτοδιοίκηση με το Πρόγραμμα «Καλλικράτης», όπου εκχωρούνται αρμοδιότητες σε ότι αφορά τις κοινωνικές υπηρεσίες και τα θέματα ισότητας και άρα οργανώνονται υπηρεσίες και δημιουργούνται δομές, ευνοεί την ένταξη της διάστασης του φύλου στις τοπικές πολιτικές.

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση, ως βασικός φορέας πολιτικής και παροχής υπηρεσιών στο πλαίσιο της περιφερειακής ανάπτυξης, μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ισότητας των φύλων. Οι Δήμοι αποτελούν τη βαθμίδα διακυβέρνησης που βρίσκεται εγγύτερα στον/στην πολίτη και ως εκ τούτου αποτελούν το καταλληλότερο δυνατό πεδίο για την καταπολέμηση της διαιώνισης και της αναπαραγωγής ανισοτήτων, και την προώθηση μίας πραγματικά δημοκρατικής κοινωνίας. Στο πλαίσιο αυτό, οι Δήμοι μπορούν, αξιοποιώντας τις αρμοδιότητές τους και σε συνεργασία με ολόκληρο το φάσμα των τοπικών φορέων και των γυναικείων οργανώσεων, να αναλαμβάνουν συγκεκριμένες δράσεις υπέρ της ισότητας των φύλων.

Ήδη, σύμφωνα με τις διατάξεις του **άρθρου 75** του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων οι Δήμοι είναι αρμόδιοι για την εφαρμογή πολιτικών ή τη συμμετοχή σε δράσεις και Προγράμματα, που στοχεύουν στη μέριμνα, στην υποστήριξη και τη φροντίδα ευπαθών κοινωνικών ομάδων με έμφαση στη συμβουλευτική στήριξη των θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, που αποτελεί άλλωστε βασικό στόχο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων στο πλαίσιο της πρόληψης και της καταπολέμησης όλων των μορφών έμφυλης βίας.

Εξάλλου, η Τοπική Αυτοδιοίκηση έχει ήδη εμπειρία στην προώθηση της ισότητας των φύλων στον τομέα της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης γυναικών, στη δημιουργία κέντρων φύλαξης και δημιουργικής απασχόλησης παιδιών, καθώς και στην

πληροφόρηση γυναικών ή γενικότερα στην υποστήριξη δομών ισότητας. Η εμπειρία αυτή ανέδειξε την ανάγκη συστηματοποίησης των παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών σε τοπικό επίπεδο, την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές του Δήμου με τη δημιουργία υπηρεσιακών μονάδων για την ισότητα των φύλων στους νέους οργανισμούς των Δήμων που θα καλύπτει τη βιωσιμότητα των πολιτικών και την παροχή συναφών υπηρεσιών.

Ειδικότερα, σε ότι αφορά το νέο θεσμικό πλαίσιο των Δήμων, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 97 του ν. 3852/2010 (ΦΕΚ 87 Α΄) οι Δήμοι στο πλαίσιο κατάρτισης των οργανισμών εσωτερικής υπηρεσίας και της συγκρότησης των υπηρεσιών τους, υποχρεούνται **μέχρι τις 31.12.2012** να περιλάβουν στους ανωτέρω οργανισμούς τους, μεταξύ άλλων, και την Υπηρεσιακή Μονάδα **«Άσκηση Κοινωνικής Πολιτικής και Πολιτικών Ισότητας των Φύλων»**. Η σύσταση υπηρεσιακής μονάδας για τις πολιτικές ισότητας των φύλων σε επίπεδο Δήμου, επιτρέπει την ανάπτυξη των εκάστοτε δημοτικών πολιτικών και προγραμμάτων γύρω από ένα κομβικό σημείο, το οποίο μπορεί να λειτουργήσει ως πόλος συντονισμού, πληροφόρησης, ενημέρωσης και δικτύωσης αφενός καλύπτοντας ευρύτερες περιοχές, προγράμματα, συναρμόδιους φορείς και γυναικείες οργανώσεις, και αφετέρου επιτρέποντας την αποτελεσματική διασύνδεσή τους. Η μορφή και η στελέχωση της υπηρεσιακής μονάδας (Τμήμα Πολιτικών Ισότητας των Φύλων, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής & Ισότητας των Φύλων, Γραφείο Κοινωνικής Πολιτικής & Ισότητας των Φύλων) ποικίλει ανάλογα με το πληθυσμιακό κριτήριο, τα τακτικά έσοδα του Δήμου και τον αριθμό του υπηρετούντος προσωπικού σύμφωνα και με τον Οδηγό Προσαρμογής των Πρότυπων Σχεδίων Οργανισμών Εσωτερικής Υπηρεσίας των νέων Δήμων (ΕΕΤΑΑ, Δεκέμβριος 2010).

Ενδεικτικά, σύμφωνα με τα Πρότυπα Σχέδια Οργανισμών Εσωτερικής Υπηρεσίας των νέων Δήμων (ΕΕΤΑΑ, Δεκέμβριος 2010) καθώς και τις πολιτικές και κατευθύνσεις της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, στις **αρμοδιότητες** της Υπηρεσιακής Μονάδας «Άσκηση Κοινωνικής Πολιτικής και Πολιτικών Ισότητας των Φύλων», εντάσσεται ο σχεδιασμός, η εισήγηση και η μέριμνα για την εφαρμογή Προγραμμάτων και μέτρων που στοχεύουν στην Ισότητα των γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς.

Στο πλαίσιο αυτό η Υπηρεσιακή Μονάδα μεριμνά για:

(α) τη λήψη μέτρων για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και των παιδιών

Δικτύωση και συνεργασία με συναρμόδιους φορείς για την στήριξη δικτύου τοπικών δομών (Συμβουλευτικών Κέντρων και Ξενώνων Φιλοξενίας γυναικών θυμάτων βίας και των παιδιών τους) και υπηρεσιών για την αρωγή των θυμάτων βίας, καθώς και την πρόληψη και ευαισθητοποίηση των τοπικών κοινωνιών.

(β) την ανάπτυξη δράσεων για την καταπολέμηση των κοινωνικών στερεοτύπων με βάση το φύλο

Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση της τοπικής κοινής γνώμης για την άρση των στερεοτύπων λόγω φύλου.

(γ) την ανάπτυξη ειδικών προγραμμάτων για κοινωνικά ευπαθείς ομάδες και ιδιαίτερα των γυναικών που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις

Συνεργασία με συναρμόδιους φορείς, μη κυβερνητικές και γυναικείες οργανώσεις για την ανάπτυξη δράσεων σε κοινωνικά ευπαθείς ομάδες πληθυσμού (ΑΜΕΑ, άστεγοι/ες κ.ά.) και ιδιαίτερα των γυναικών που υφίστανται πολλαπλές διακρίσεις (μετανάστριες, πρόσφυγες και αιτούσες άσυλο, γυναίκες με αναπηρία, φυλακισμένες και αποφυλακισμένες) και γυναίκες σε μονογονεϊκή οικογένεια.

(δ) την ανάπτυξη δράσεων για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση

Δικτύωση και συνεργασία με φορείς σχετιζόμενους με την αγορά εργασίας και την παροχή επαγγελματικής κατάρτισης, με επαγγελματικούς και συνδικαλιστικούς φορείς και γυναικείες οργανώσεις με στόχο τη συγκέντρωση πληροφοριών, την ανταλλαγή απόψεων, την από κοινού εκπόνηση και προώθηση δράσεων.

(ε) τη λήψη μέτρων για την εναρμόνιση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων

Παρακολούθηση προγραμμάτων για την εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής-Λειτουργία βρεφικών, βρεφονηπιακών σταθμών ολοκληρωμένης φροντίδας, παιδικών σταθμών, κέντρων δημιουργικής απασχόλησης παιδιών και παιδιών με ειδικές ανάγκες.

(στ) την ανάπτυξη δράσεων για την κοινωνική και πολιτική συμμετοχή των γυναικών και την προώθησή τους στα κέντρα λήψης αποφάσεων

Συνεργασία με τους αρμόδιους αιρετούς και αιρετές με στόχο την παροχή ενημέρωσης, και την ευαισθητοποίηση γύρω από τα ζητήματα των γυναικών και την κινητοποίησή τους για στήριξη πολιτικών και δράσεων υπέρ της ισότητας.

Από τα ανωτέρω, προκύπτει ότι η υπηρεσιακή μονάδα «Άσκηση Κοινωνικής Πολιτικής και Πολιτικών Ισότητας των Φύλων» έχει διττό ρόλο: α) συμβουλευτικό, προς όλους τους/τις κατοίκους του Δήμου, με έμφαση στις γυναίκες, και β) συντονιστικό, προς το εσωτερικό του Δήμου (υπηρεσίες και δομές του φορέα) μέσα από την ένταξη της διάστασης του φύλου (gender mainstreaming) στις τοπικές πολιτικές.

Επιπλέον, το νέο θεσμικό πλαίσιο, (Πρόγραμμα «Καλλικράτης», **Άρθρο 70**), προβλέπει τη δυνατότητα συγκρότησης **Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας των Φύλων**. Στην Επιτροπή αυτή συμμετέχουν αιρετοί/ές, στελέχη της Υπηρεσιακής Μονάδας Πολιτικών Ισότητας των Φύλων του Δήμου ή του ΝΠΔΔ, καθώς και εμπειρογνώμονες σε θέματα ένταξης της διάστασης του φύλου στις τοπικές πολιτικές και εκπρόσωποι γυναικείων οργανώσεων της περιοχής.

4.3 Η σημασία της ένταξης των πολιτικών ισότητας των φύλων στην Τοπική Αυτοδιοίκηση

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση συνιστά το αποφασιστικό επίπεδο διακυβέρνησης που βρίσκεται εγγύτερα στους/στις πολίτες/ισσες και το επίπεδο όπου λαμβάνονται αποφάσεις για τις πλέον απτές όψεις της καθημερινής ζωής (όπως η στέγαση, η ασφάλεια, οι δημόσιες συγκοινωνίες, η εργασία, η υγεία κ.λπ.), και για αυτό το λόγο έχει βαρύνουσα σημασία η κατοχύρωση της ισότητας των φύλων και η λήψη μέτρων τόσο για την άρση της υποεκπροσώπησης των γυναικών σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο στα αντίστοιχα κέντρα λήψης αποφάσεων, όσο και για την θεσμοθέτηση και έμπρακτη κατοχύρωση της διάστασης του φύλου, αλλά και των θετικών δράσεων όπου αυτό απαιτείται.

«Το τοπικό επίπεδο της διακυβέρνησης μπορεί να συμβάλλει, ώστε να γίνει πιο αντιληπτή **η έμφυλη έννοια στη θεώρηση της δημοκρατίας**»[3], μιας και η Τοπική Αυτοδιοίκηση αποτελεί προνομιακό χώρο πολιτικής συμμετοχής, «ως εξουσία εγγύτερη στον πολίτη» και άρα πιο προσβάσιμη σε ομάδες της τοπικής κοινωνίας .

Από την άλλη η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης σε σχέση με τα εθνικά κέντρα, όπως επισημαίνεται σε σχετικές έρευνες και μελέτες, δε σημαίνει ότι η ιεράρχηση των φύλων δεν αποκτά μεγάλη θεσμοθετημένη δύναμη και στα τοπικά επίπεδα εξουσίας τα οποία δημιουργούν και αναπαράγουν θεσμούς που σχετίζονται με την ιεράρχηση των φύλων στην τοπική κοινότητα. Το γεγονός της συμμετοχής και της εκπροσώπησης των φύλων στην τοπική αυτοδιοίκηση, σε συνδυασμό με τον άλλο της στόχο, της παροχής αποτελεσματικών και στοχευμένων υπηρεσιών στις συγκεκριμένες ανάγκες και καταστάσεις ανδρών, γυναικών, αγοριών και κοριτσιών στις τοπικές κοινωνίες και τη διαπίστωση ότι, η λειτουργία αποκεντρωμένων θεσμών από μόνη της δεν κινητοποιεί αυτόματα τις περιθωριοποιημένες πολιτικά ομάδες ούτε είναι αρκετή για να ενθαρρύνει τη συμμετοχή τους στα τοπικά κέντρα λήψης αποφάσεων, μας οδηγούν στην επανεξέταση των διαδικασιών διακυβέρνησης στο τοπικό επίπεδο και στην αναγκαιότητα ένταξης της διάστασης του φύλου στις παραπάνω διαδικασίες .Η ένταξη αυτή μπορεί να οδηγήσει **στον εμπλουτισμό της έννοιας «από τη βάση συμμετοχή» αλλά και στη δημιουργία συμμετοχικών θεσμών στο τοπικό επίπεδο** όχι μόνο για τις γυναίκες αλλά και για περισσότερες ομάδες που απαρτίζουν την τοπική κοινότητα. Μπορεί επίσης να συμβάλλει **στην σταδιακή εξάλειψη των ανισοτήτων του φύλου μέσω της διαχείρισης τοπικών πόρων και υποδομών καθώς και παρεχόμενων υπηρεσιών.**

Τέλος, συμβάλει στην ίδια την **οργάνωση του Δήμου** , στην οργάνωση της εργασίας, στη διαμόρφωση εργασιακών σχέσεων, στο σχεδιασμό της μισθολογικής πολιτικής, στη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών και την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων.

[3] Κυριακίδου, Μ. (2006), *Η πολιτικοποίηση της ψυχής*, Μεταίχμιο.

Όπως αναφέρεται από ομάδα ειδικών του Συμβουλίου της Ευρώπης, κάθε απόφαση που λαμβάνεται είναι πιθανό να έχει διαφορετικές επιπτώσεις στους εκπροσώπους του κάθε φύλου και άρα η ολοκληρωμένη προσέγγιση[4], προϋποθέτει ότι οι γυναίκες συμμετέχουν σε όλα τα επίπεδα και τους τομείς καθώς και στη χάραξη και διαμόρφωση των πολιτικών σχεδιασμών.

[4] Ο όρος «**ολοκληρωμένη προσέγγιση**» αναφέρεται στην (επαν)οργάνωση, στη βελτίωση, στην ανάπτυξη και στην αξιολόγηση των διαδικασιών, λήψης αποφάσεων έτσι ώστε μια προοπτική ισότητας των φύλων να ενσωματώνεται σε όλους τους τομείς και σε όλα τα επίπεδα από τους παράγοντες εκείνους, οι οποίοι σε ένα γενικότερο πλαίσιο δράσης συμμετέχουν ενεργά στη χάραξη και τη διαμόρφωση των σχεδιασμών»

5. ΟΡΙΣΜΟΙ ΤΟΥ GENDER MAINSTREAMING ΚΑΙ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΤΥΠΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (ΣΕΙΦ)

Ορισμός Ευρωπαϊκής Επιτροπής

Σύμφωνα με την Ε.Ε., ως gender mainstreaming, ορίζεται η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε κάθε στάδιο των πολιτικών διαδικασιών (σχεδιασμός, εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση) με την οπτική της προώθησης της ισότητας μεταξύ των γυναικών και των ανδρών.
Επιπλέον, σημαίνει την αποτίμηση του βαθμού επίδρασης των πολιτικών στη ζωή και τη θέση των γυναικών και των ανδρών, καθώς και τη λήψη ευθύνης για τον επαναπροσδιορισμό τους, εφόσον αυτό κρίνεται απαραίτητο.
Επομένως, αποτελεί τον τρόπο με τον οποίο η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών μπορεί να γίνει απτή πραγματικότητα στη ζωή και των δύο φύλων, δημιουργώντας κατάλληλες συνθήκες για όλους/-ες, καθώς επίσης και να πραγματοποιηθεί ένα κοινό όραμα σταθερής ανθρώπινης ανάπτυξης.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, available online at:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_en.html

Ορισμός Συμβουλίου της Ευρώπης

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

Πηγή: Συμβούλιο της Ευρώπης (1998)

Ορισμός Ηνωμένων Εθνών

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

Πηγή: United Nations (1997)

Το **Πρότυπο Σύστημα Ένταξης της Ισότητας των Φύλων (ΣΕΙΦ) στις Δημόσιες Πολιτικές** αποτελεί ένα εργαλείο που αποτυπώνει τη μεθοδολογία και τα εργαλεία με τα οποία η διάσταση του φύλου μπορεί να ενταχθεί στο σύνολο των πολιτικών που σχεδιάζονται, υλοποιούνται και αξιολογούνται από όλους τους φορείς της Κεντρικής Δημόσιας Διοίκησης και της Αυτοδιοίκησης. Βασικές προϋποθέσεις για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε κάθε σχεδιαζόμενη πολιτική είναι:

- η μελέτη και ανάλυση των διαφορετικών αναγκών των ανδρών και γυναικών,

- οι ενδεχόμενες διαφορετικές επιπτώσεις των πολιτικών κατά την εφαρμογή τους (ουδέτερες-θετικές-αρνητικές),
- η εκτίμηση του διαφορετικού κόστους των πολιτικών για άνδρες και γυναίκες.

Το Πρότυπο Σύστημα Ένταξης της Ισότητας των Φύλων (ΣΕΙΦ) στις Δημόσιες Πολιτικές απευθύνεται:

- Στα Υπουργεία, στις Περιφέρειες και στους Δήμους που δεσμεύονται να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν Προγράμματα Ισότητας των Φύλων στις πολιτικές τους, με στόχο την παροχή αποτελεσματικών υπηρεσιών ως προς την κάλυψη των διαφορετικών αναγκών των ανδρών και γυναικών.
- Στους φορείς που θα αναλάβουν τον σχεδιασμό των Προγραμμάτων Ισότητας των Φύλων στα Υπουργεία, στις Περιφέρεις και στους Δήμους.
- Σε φορείς του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα που αναπτύσσουν προγράμματα ένταξης της Ισότητας των Φύλων στο πλαίσιο των παρεχόμενων υπηρεσιών τους.

Το Πρότυπο Σύστημα Ένταξης της Ισότητας των Φύλων (ΣΕΙΦ) στις Δημόσιες Πολιτικές περιλαμβάνει τρεις (3) Οδηγούς Εφαρμογής:

1. Οδηγός Εφαρμογής του Συστήματος Ένταξης της Ισότητας των Φύλων στην Κεντρική Διοίκηση (Υπουργεία/Γενικές Γραμματείες Υπουργείων).
2. Οδηγός Εφαρμογής του Συστήματος Ένταξης της Ισότητας των Φύλων στις Περιφέρειες (β' βαθμός αυτοδιοίκησης).
3. Οδηγός Εφαρμογής του Συστήματος Ένταξης της Ισότητας των Φύλων στους Δήμους (α' βαθμός αυτοδιοίκησης).

Ο κάθε Οδηγός εφαρμογής περιλαμβάνει:

1. Ενότητα στην οποία παρουσιάζεται η Εθνική Πολιτική για την Ισότητα των Φύλων 2010-2013, το θεσμικό πλαίσιο των εμπλεκόμενων φορέων σε σχέση με την ισότητα και γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στις δράσεις της ΓΓΙΦ για το gender mainstreaming.
2. Παράθεση εννοιών του gender mainstreaming και περιγραφή του Προτύπου συστήματος Ένταξης της Ισότητας των Φύλων (ΣΕΙΦ).
3. Παρουσίαση της μεθοδολογίας ένταξης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές των Υπουργείων ή των Περιφερειών ή των Δήμων με την οποία συστηματικά και οργανωμένα μπορούν να υλοποιήσουν Προγράμματα Ισότητας των Φύλων.
4. Παρουσίαση παραδειγμάτων Καλών Πρακτικών από την Ελλάδα αλλά και από άλλες χώρες, βασικό γλωσσάρι εννοιών για την ισότητα των φύλων, καθώς και χρήσιμες πληροφορίες (ενδεικτικές ιστοσελίδες και βιβλιογραφία) για την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

6. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΤΟΠΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

6.1 Μεθοδολογίες για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές

Για την ένταξη της διάστασης του φύλου στους Δήμους, υπάρχουν διαθέσιμα μεθοδολογικά εργαλεία, τα οποία έχουν αναπτυχθεί τα τελευταία χρόνια και τα οποία δίνουν τη δυνατότητα η ισότητα να ενταχθεί σε διάφορους τομείς με συγκροτημένο και αποτελεσματικό τρόπο, ενώ επιτρέπουν και τη δυνατότητα αξιολόγησης των αποτελεσμάτων ως προς την επιτυχία τους. Τα μεθοδολογικά αυτά εργαλεία, εντάσσονται στις γενικότερες μεθοδολογίες που αφορούν στην ένταξη της διάστασης του φύλου, στο εύρος των εθνικών και τοπικών πολιτικών, ενώ αποτελούν προϊόν ενδελεχούς και ουσιαστικής έρευνας. Ενδεικτικά αναφέρονται τα ακόλουθα:

«**Η Σκάλα**»
Είναι μια καλά δομημένη πρακτική εφαρμογής του gender mainstreaming που αναπτύχθηκε από την 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. Η εργασία με το μοντέλο της «Σκάλας» παρέχει: ▪ γενική επισκόπηση όλων των βημάτων στη διαδικασία του gender mainstreaming, ▪ γενική επισκόπηση για το τί πρέπει να γίνει στον οργανισμό και με ποιά σειρά, ▪ επισκόπηση των μεθόδων που παρέχονται στα διάφορα στάδια της διαδικασίας, ▪ κοινή αντίληψη της παρούσας κατάστασης στον οργανισμό και μια ενημέρωση για το πώς η δουλειά μπορεί να προχωρήσει.
Ξεκινά με την «**Αρχική Κατανόηση**», όπου πρέπει να εκπαιδευτούν όλα τα μέλη του οργανισμού -από τη διοίκηση μέχρι τη βάση της διοικητικής ιεραρχίας- σε θέματα φύλου και ισότητας των φύλων και γενικά σε ότι εμπεριέχεται στις εθνικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων, καθώς και στη στρατηγική για το gender mainstreaming. Εξετάζει τις **Συνθήκες** για αλλαγή, εάν υπάρχει η θέληση για την ένταξη της διάστασης του φύλου στους τομείς, τα πιθανά οφέλη από τον σχεδιασμό ένταξης της ισότητας των φύλων στον οργανισμό και τα πιθανά εμπόδια που θα πρέπει να αντιμετωπιστούν. **Σχεδιάζει και Οργανώνει το Πρόγραμμα/Σχέδιο Ισότητας**, χαράζοντας τη στρατηγική, καταγράφοντας και αναλύοντας την υφιστάμενη κατάσταση, διατυπώνοντας τους στόχους και τα μέτρα, περιγράφοντας την υλοποίηση των μέτρων και τέλος αξιολογώντας τα αποτελέσματα. Η διαδικασία της «Σκάλας» είναι κατάλληλη για έναν οργανισμό που είναι έτοιμος να εισάγει συστηματικά το gender mainstreaming.

«Η μέθοδος των 3R/4R»

Η μέθοδος των 3R ,αναπτύχθηκε και αυτή στη Σουηδία στο πλαίσιο του Προγράμματος JamKom, που συντόνισε η Ένωση Τοπικών Αρχών της Σουηδίας (The Swedish Association of Local Authorities) το 1990. Αρχικά δοκιμάστηκε σε επίπεδο Δήμων. Η μεθοδολογία των 3R έχει προσαρμοστεί και ονομάζεται σήμερα μέθοδος των 4R.

- **Βήμα 1** Αντιπροσώπευση (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 **Αντιπροσώπευση**, στόχος είναι να διασαφηνιστεί ο βαθμός αντιπροσώπευσης των γυναικών και των ανδρών στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων τόσο στην επίσημη όσο και στην ανεπίσημη διαδικασία αποφάσεων.

Στη δεύτερη φάση **εξετάζονται η ανακατανομή των πόρων**, δηλαδή ο τρόπος που διανέμονται γενικά οι πόροι, όπως χρήματα, δυνατότητες, χρόνος, υπηρεσίες μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Ακολουθεί **η ανάλυση των συνθηκών**, 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 έχουν προκύψει από την ανάλυση, **διαμορφώνονται νέοι στόχοι και μέτρα** και **σχεδιάζονται οι παρεμβάσεις**, δηλαδή ποια μέτρα πρέπει να ληφθούν, ώστε να αναπροσαρμοστούν τα πρότυπα και το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης για την επίτευξη των παραπάνω στόχων.

Η **Μεταπαρακολούθηση και η αξιολόγηση** των αποτελεσμάτων αποτελούν τα τελευταία στάδια της μεθόδου, στις οποίες αποτυπώνονται η πρόοδος της επίτευξης των στόχων, είτε μέσω δεικτών ή άλλων εργαλείων αξιολόγησης και κατά αυτόν τον τρόπο αξιολογούνται τα αποτελέσματα.

«Τα τέσσερα (4) βήματα της ένταξης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές της απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής προστασίας»

Τα τέσσερα (4) βήματα της διαδικασίας ένταξης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές της απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής προστασίας, τα οποία απορρέουν από τα τέσσερα διαφορετικά είδη πολιτικών απασχόλησης, ενεργητικών πολιτικών της αγοράς εργασίας, πολιτικών περί αμοιβών και σταδιοδρομίας, πολιτικών συνδυασμού και ευελιξίας με ασφάλεια, ενδείκνυνται σε υπηρεσίες απασχόλησης και κοινωνικής πολιτικής.

Η οργάνωση, αποτελεί το **πρώτο βήμα** αυτής της μεθοδολογίας, όπου το επίκεντρο σε αυτό το βήμα έγκειται στην εφαρμογή και την οργάνωση, καθώς επίσης στην ανάπτυξη ευαισθητοποίησης και συνειδητής συμμετοχής. Καθορίζονται οι στόχοι, εκπονείται ένα Σχέδιο Δράσης, καταρτίζεται ο προϋπολογισμός και ορίζονται οι αρμοδιότητες στους εμπλεκομένους φορείς.

Ακολουθεί το **δεύτερο βήμα**, το οποίο αφορά στη γνώση σχετικά με τις διαφορές όσον αφορά στα δύο φύλα, «**Μαθαίνοντας για τις διαφορές των φύλων»**, όπου στο βήμα αυτό περιγράφεται 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 έτσι, ώστε να προαχθεί η ισότητα των φύλων αποτελούν τα επόμενα βήματα της ένταξης και η διαδικασία ολοκληρώνεται με την **παρακολούθηση και την αξιολόγηση των παρεμβάσεων και των αναμενόμενων αποτελεσμάτων**

«Η μέθοδος των 10 Βημάτων»
Η μέθοδος των 10 Βημάτων, είναι μια από τις πιο διαδεδομένες και δοκιμασμένες μεθόδους για την εφαρμογή του gender mainstreaming στη δημόσια διοίκηση. Το **βήμα 1** απευθύνεται στα **άτομα που χαράσσουν πολιτικές**, λαμβάνουν τις αποφάσεις, το **βήμα 2 καθορίζει το κύριο θέμα** και εντοπίζει τα σημεία στα οποία η πολιτική τους μπορεί να έχει διαφορετικές επιπτώσεις στους άνδρες και στις γυναίκες. **Το βήμα 3** διατυπώνει και καθορίζει τους **στόχους** και στο **βήμα 4** καταγράφεται η **υφιστάμενη κατάσταση**. Συγκεντρώνονται οι **πληροφορίες που επηρεάζουν τις πολιτικές**, διεξάγονται έρευνες και αναλύονται τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν (**βήμα 5**), και με βάση την αξιολόγηση της προηγούμενης φάσης **σχεδιάζονται και κοστολογούνται οι παρεμβάσεις** και οι δράσεις που απαιτούνται (προϋπολογισμός) (**βήμα 6**). Επιπλέον, αναπτύσσονται στρατηγικές υπεράσπισης (**βήμα 7**), καθορίζονται οι δείκτες και οι διαδικασίες παρακολούθησης (**βήμα 8**) και αξιολογούνται τα αποτελέσματα. Τέλος, ακολουθεί η διάχυση των αποτελεσμάτων (στρατηγικές επικοινωνίας) (**βήματα 9, 10**).
Η μέθοδος των 10 βημάτων κρίνεται ως ιδιαίτερα κατάλληλη για τους Δήμους, οι οποίοι ως μεγάλες χωρικές-γεωγραφικές ενότητες, έχουν αρκετές ιδιαιτερότητες στα όριά τους, συμπεριλαμβάνουν πολλούς Δήμους, ενώ έχουν και αυξημένες αρμοδιότητες και δυνατότητα διαχείρισης πόρων-κονδυλίων, μέσω και της ΕΕ. Επιπλέον η μέθοδος αυτή, επιτρέπει την απαραίτητη εξειδίκευση σε επίπεδο τοπικών δημόσιων πολιτικών, οι οποίες σαφώς και στον σχεδιασμό τους αλλά και στην υλοποίησή τους πρέπει να είναι σίγουρο ότι περιλαμβάνουν την έμφυλη διάσταση και ότι δεν εφαρμόζονται γενικά σε όλους τους πολίτες.

Για την ένταξη της διάστασης του φύλου στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, θα πρέπει να επιλεγεί, η μεθοδολογία εκείνη, η οποία ανταποκρίνεται περισσότερο στις πολιτικές και στα προγράμματα δράσεων των Δήμων με αναφορά:

- στο **Επιχειρησιακό Πρόγραμμα των Δήμων,** ως εργαλείου καθημερινής λειτουργίας των ΟΤΑ
- στην τοπική και εσωτερική ανάπτυξη του Δήμου, σε εναρμόνιση με τις κατευθύνσεις αναπτυξιακού σχεδιασμού σε τοπικό και εθνικό επίπεδο,

στις υπηρεσίες και στα όργανα διοίκησης του Δήμου

6.2 Προτεινόμενη μεθοδολογία για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στις Πολιτικές της Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Το συνολικότερο εγχείρημα για την ένταξη της οπτικής του φύλου στις δημόσιες πολιτικές, είτε πρόκειται για το κεντρικό κράτος, είτε πρόκειται για την τοπική αυτοδιοίκηση, **στηρίζεται σε μια διττή προσέγγιση, η οποία αφορά και απευθύνεται και στο εσωτερικό περιβάλλον ενός οργανισμού** (στελέχη, διάρθρωση, συναφείς επιτροπές ή υπηρεσίες και διοικητικές ρυθμίσεις του οργανισμού καθεαυτού, νοοτροπία και κουλτούρα, κ.λπ.) **και στο εξωτερικό περιβάλλον του οργανισμού** (παρεχόμενες υπηρεσίες μέσω του οργανισμού και των επιμέρους υπηρεσιών του στο πλαίσιο των ισχυουσών ρυθμίσεων και τρόπων λειτουργίας).

Η ένταξη της διάστασης του φύλου, σύμφωνα με τα παραπάνω, στις πολιτικές της Τοπικής αυτοδιοίκησης, θα πρέπει να προσεγγιστεί στα ακόλουθα τρία (3) επίπεδα:

- **Συμμετοχή**[5] **και εκπροσώπηση**[6] των γυναικών στη **διαδικασία λήψης των αποφάσεων** σε τοπικό επίπεδο
- **Σχεδιασμός και υλοποίηση πολιτικών και τοπικών δράσεων**, έτσι όπως αποτυπώνονται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα, στο Ετήσιο Πρόγραμμα Δράσης του Δήμου και στον **προϋπολογισμό** του, ο οποίος συντάσσεται κάθε χρόνο.
- **Οργάνωση και λειτουργία των υπηρεσιών των Δήμων και των νομικών τους προσώπων.**

Καθώς η διαδικασία ένταξης της διάστασης του φύλου ως αναπόσπαστο μέρος των συνολικότερων πολιτικών, που απευθύνονται και στοχεύουν στην αντιμετώπιση του δομικού χαρακτήρα της έμφυλης ανισότητας, διαπερνά το σύνολο των πολιτικών διαδικασιών και δεν αποτελεί απλά μια στρατηγική που σχεδιάζεται για να εφαρμοστεί μια φορά, αφορά και πρέπει να περιλαμβάνει τις ακόλουθες σημαντικές και αλληλένδετες διαστάσεις:

- Εξασφάλιση των προαπαιτούμενων συνθηκών που διευκολύνουν την ένταξη της οπτικής του φύλου.
- Εντοπισμός σταδίων-κλειδιών, τομέων-πεδίων παρέμβασης και επίπεδων πολιτικής όπου μπορεί να εφαρμοστεί η στρατηγική.
- Αξιοποίηση απαιτούμενων *τεχνικών και εργαλείων* για την εκτίμηση των επιπτώσεων των σχεδιαζόμενων πολιτικών κατά φύλο (gender impact assessment) και για την ένταξη της διάστασης του φύλου στον προϋπολογισμό (gender budgeting).
- Συμμετοχή των αρμόδιων και εν δυνάμει εμπλεκόμενων φορέων.

[5] **Πολιτική συμμετοχή** σημαίνει συμμετοχή στη διαμόρφωση της πολιτικής ατζέντας μέσω ποικίλων τρόπων , όπως πολιτικών συζητήσεων

[6] **Πολιτική αντιπροσώπευση** είναι η διαδικασία μέσω της όποιας η άρθρωση συγκεκριμένης πολιτικής ατζέντας σε δημοκρατικές κοινωνίες αντιπροσωπεύεται σε θεσμούς λήψης αποφάσεων οι οποίοι χαράζουν πολιτική (όργανα λήψης αποφάσεων της τοπικής αυτοδιοίκησης)

Βήμα 1: Προετοιμασία-Οργάνωση

α) Προϋποθέσεις για την ένταξη της διάστασης του φύλου

Πολιτική βούληση (Ποιοι/ες θα αποφασίσουν)

Η δέσμευση της εφαρμογής του Τοπικού Προγράμματος αναλαμβάνεται από την πολιτική ηγεσία, η οποία διασφαλίζει την υλοποίηση του. Η πολιτική δέσμευση στην Τοπική Αυτοδιοίκηση αναλαμβάνεται από τη Δημοτική Αρχή, η οποία έχει την ευθύνη να εφαρμόσει τον Οδηγό και τα εργαλεία που θα εκπονηθούν. Αυτό σημαίνει ότι η Δημοτική Αρχή, μεταξύ άλλων, θα έχει την πολιτική βούληση να αλλάξει τις προτεραιότητές της ως προς την κατανομή των πόρων που διατίθενται για διαφορετικούς τομείς πολιτικής και να ανασχεδιάσει τις τοπικές πολιτικές με βάση την ένταξη της διάστασης του φύλου και τις ιδιαίτερες ανάγκες των γυναικών. Θα ορίσει στελέχη που θα αναλάβουν τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και παρακολούθηση της εφαρμογής της διαδικασίας αυτής και θα λειτουργεί ή θα δημιουργήσει Υπηρεσιακή Μονάδα με συναφές αντικείμενο (δυνατότητα που όπως ήδη αναφέρθηκε προβλέπεται και από το θεσμικό πλαίσιο των Δήμων).

Πιο συγκεκριμένα, η βούληση αυτή μπορεί να εκφραστεί: α) με **απόφαση του Δημοτικού Συμβουλίου**, μετά από εισήγηση της Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας, και β) με τον ενεργό ρόλο του **Τμήματος/Γραφείου Πολιτικών Ισότητας των φύλων**, το οποίο είναι αρμόδιο για να σχεδιάζει, να εισηγείται και να μεριμνά για την εφαρμογή προγραμμάτων και μέτρων που στοχεύουν στην ισότητα γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς.

Γνώση των ειδικών πολιτικών και των μηχανισμών για την ισότητα των φύλων σε Εθνικό, Περιφερειακό και Τοπικό επίπεδο.

Η ομάδα θα πρέπει να γνωρίζει :

- Το εθνικό θεσμικό πλαίσιο για την προώθηση της ισότητας των Φύλων (π.χ. Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013).
- Τους Μηχανισμούς και τις Υπηρεσίες που έχουν ως αντικείμενο την ισότητα των Φύλων, καθώς μπορούν διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην παροχή γνώσεων και στην υποστήριξη για την εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου.
- Ειδικές/τομεακές πολιτικές σε Ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.
- Έρευνες, μελέτες και χρήσιμο ενημερωτικό υλικό για την ισότητα των φύλων.
- Μη Κυβερνητικές/Γυναικείες Οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της ισότητας των φύλων.
- Προγράμματα ή θετικές δράσεις που υλοποιούνται με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Γνώση του τοπίου της Τοπικής αυτοδιοίκησης
(Διοίκηση, Ανθρώπινοι και Οικονομικοί πόροι)

Γνώση για τη λειτουργία της οργάνωσης των διοικητικών οργάνων στην τοπική Αυτοδιοίκηση, των αρμοδιοτήτων και των διαδικασιών χάραξης και υλοποίησης πολιτικών, καθώς επίσης του ανθρώπινου δυναμικού και των πόρων της.

Οι νέες αρμοδιότητες που αναλαμβάνει η Τοπική Αυτοδιοίκηση με το Πρόγραμμα «Καλλικράτης», ο νέος τρόπος οργάνωσης των υπηρεσιών της (Οργανισμός Εσωτερικών Υπηρεσιών), καθώς και η συγχώνευση του συνόλου των νομικών προσώπων σε ένα ή δύο νομικά πρόσωπα, δημιουργεί τις προϋποθέσεις για να ληφθεί υπόψη η διάσταση του φύλου στο σχεδιασμό των πολιτικών με στόχο την κάλυψη των πραγματικών αναγκών των γυναικών. Τα νέα θεσμικά όργανα των Δήμων που θα κληθούν να σχεδιάσουν και συντονίσουν τις παραπάνω πολιτικές είναι η **Διεύθυνση, το Τμήμα ή το Γραφείο Κοινωνικής Προστασίας, Παιδείας και Πολιτισμού,** η οποία είναι αρμόδια για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή της κοινωνικής πολιτικής, των πολιτικών ισότητας των φύλων, καθώς και για την προστασία και προαγωγή της δημόσιας υγείας στους Δήμους, με την παράλληλη λειτουργία του **Τμήματος/Γραφείου Πολιτικών Ισότητας των φύλων**, το οποίο είναι αρμόδιο για να σχεδιάζει, να εισηγείται και να μεριμνά για την εφαρμογή προγραμμάτων και μέτρων που στοχεύουν στην ισότητα γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς.

β) Η Διαδικασία

Το Σχέδιο Δράσης για την ισότητα των φύλων, εκπονείται με τη συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων, αιρετά όργανα, υπηρεσιακά στελέχη και τους τοπικούς φορείς, που έχουν σαν αντικείμενο παρέμβασης την ισότητα των φύλων.

Επιλογή ατόμων που θα εμπλακούν στη διαδικασία και σύσταση ομάδας Έργου

Διερευνούμε αν στο Δήμο έχει

- οριστεί Αντιδήμαρχος, που έχει αναλάβει τα θέματα ισότητας των φύλων
- δημιουργηθεί Δημοτική Επιτροπή για την προώθηση της ισότητας των φύλων
- προβλέπεται Τμήμα ή Γραφείο προώθησης της ισότητας των φύλων στον ΟΕΥ και το οποίο λειτουργεί και είναι στελεχωμένο.

Τα παραπάνω θα αποτελέσουν τους διαθέσιμους μηχανισμούς για την διευκόλυνση της διαδικασίας ένταξης της διάστασης του φύλου, σε συνδυασμό με τη συμμετοχή ενός/μιας εμπειρογνώμονα και εκπρόσωπων από γυναικείες οργανώσεις, οι οποίοι/ες θα αποτελέσουν την ομάδα, που μαζί με τον/την Δήμαρχο θα έχουν την ευθύνη της όλης διαδικασίας. Η παραπάνω ομάδα εργασίας έχει την ευθύνη εκπόνησης του Προγράμματος, το οποίο και θα

υποβάλει στην Υπηρεσία Προγραμματισμού και Ανάπτυξης, ως αρμόδια για την σύνταξη του Επιχειρησιακού Προγράμματος (ΕΠ) του Δήμου και η οποία με τη σειρά της ενσωματώνει τις δράσεις του Σχεδίου στο ΕΠ.

Συμμετοχή του/της υπευθύνου/ης της ομάδας στην διεπιστημονική ομάδα έργου και στις επιμέρους θεματικών ομάδων εργασίας του ΕΠ των Δήμων

Η συμμετοχή του αρμοδίου στελέχους για θέματα ισότητας, στην ομάδα εκπόνησης του ΕΠ θα διευκολύνει την ένταξη δράσεων στους αντίστοιχους άξονές του.

Ευαισθητοποίηση των αιρετών και των στελεχών

Τα άτομα που θα αναλάβουν την εφαρμογή, εκτός των απαιτούμενων τυπικών προσόντων ή και της εμπειρίας που οφείλουν να διαθέτουν, θα πρέπει να είναι ενήμερα για τα θέματα ισότητας των φύλων και να ενδιαφέρονται να συμμετάσχουν ενεργητικά στην επιχειρούμενη παρέμβαση. Η διαθεσιμότητα, η ευελιξία και η ευαισθητοποίηση σε θέματα φύλου, συνιστούν βασικές συνισταμένες της επιτυχίας του εγχειρήματος. Η απαιτούμενη ευαισθητοποίηση μπορεί να δημιουργηθεί είτε μέσω εκπαίδευσης των στελεχών σε θέματα κατάρτισης φύλου, είτε με τη συμμετοχή ενός/μιας εμπειρογνώμονα με γνώσεις σε θέματα φύλου.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ



Βήμα 2: Το Όραμα

Προσδιορισμός/Διατύπωση του οράματος
(π.χ. Η ενίσχυση της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στη χάραξη πολιτικών ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες γυναικών/ανδρών)

Στόχοι:

- Να ληφθεί υπόψη στη χάραξη πολιτικών και στο σχεδιασμό του ΕΠ η διαφορετικότητα των αναγκών μεταξύ των δύο φύλων και ο τρόπος με τον οποίο τα κοινωνικοοικονομικά ζητήματα επηρεάζουν διαφορετικά άνδρες και γυναίκες.
- Να δημιουργηθεί ένα σύστημα το οποίο θα προσδιορίζει τις επιπτώσεις που έχει η εφαρμογή των τοπικών πολιτικών σε κάθε φύλο, καθώς επίσης και στην κατανομή των πόρων.
- Να διασφαλιστεί η ισότιμη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στο σχεδιασμό και στην υλοποίηση των πολιτικών σε τοπικό επίπεδο.
- Να διατυπωθούν οι κατευθύνσεις από τη Δημοτική Αρχή.

Βήμα 3: Η Περιγραφή της Υφιστάμενης Κατάστασης

Απαραίτητη προϋπόθεση σε αυτό το στάδιο είναι η χαρτογράφηση της υφιστάμενης κατάστασης στο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον του Δήμου. Η αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης ξεκινά με τη συλλογή δεδομένων, στοιχείων, στατιστικών και δεικτών για τη θέση των ανδρών και των γυναικών, ώστε να αποκτηθούν οι απαραίτητες γνώσεις των διαφορών όσον αφορά τα φύλα.

- Στατιστικά στοιχεία και δείκτες. Ενδεικτικά, τα στοιχεία αυτά μπορούν να αφορούν στα ακόλουθα θεματικά πεδία: Φύλο ΚΑΙ ηλικία, εθνοτική καταγωγή/εθνικότητα/ υπηκοότητα, οικογενειακή κατάσταση, εκπαιδευτικό επίπεδο, απασχόληση, ανεργία, εισόδημα, ειδικά χαρακτηριστικά ή κατάσταση υγείας (π.χ. γυναίκες με ειδικές ανάγκες, με αναπηρίες, ψυχικές νόσους, κ.λπ.)
- Ερωτηματολόγια ή έρευνες για την απόκτηση ποιοτικών στοιχείων
- Καταγραφή των υφιστάμενων πολιτικών, παρεμβάσεων και Προγραμμάτων που αφορούν το φύλο
- Μηχανισμοί υλοποίησης και φορείς ή γυναικείες οργανώσεις που υλοποιούν πολιτικές και Προγράμματα που αφορούν την ισότητα των φύλων
- Ανάλυση αυτών των στοιχείων με προσδιορισμό των διαφορών μεταξύ των φύλων και των τάσεων

Σκόπιμο είναι η περιγραφή και η ανάλυση των στοιχείων να ακολουθήσει τη γενική περιγραφή της εικόνας του Δήμου (δημογραφική απεικόνιση, τάσεις απασχόλησης, τάσεις

ανεργίας, τάσεις εξέλιξης της κοινωνικής σύνθεσης, του εκπαιδευτικού προσωπικού), καθώς και του εσωτερικού περιβάλλοντος του Δήμου και των Νομικών του προσώπων, αναδεικνύοντας τις διαφορές ανά φύλο και τις ανισότητες. Για την ένταξη των πολιτικών ισότητας στην οργανωτική δομή του Δήμου, περιγράφεται η οργανωτική δομή και τα συστήματα λειτουργίας καθώς επίσης και το ανθρώπινο δυναμικό.

ΕΝΤΥΠΟ: ΕΣΩΤΕΡΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ	
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ	
ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ	
ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ	
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	

Η καταγραφή της υφιστάμενης κατάστασης περιλαμβάνει επίσης την αποτύπωση του ανθρώπινου δυναμικού του Δήμου, την καταγραφή της θέσης των εργαζομένων γυναικών και των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν στο πλαίσιο του εργασιακού τους χώρου, την καταγραφή των απόψεων των εργαζομένων, ως συνόλου, την καταγραφή των απόψεων των εργαζομένων σε σχέση με τις ανάγκες κατάρτισης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους.

Στη συνέχεια πραγματοποιείται επεξεργασία των αποτελεσμάτων που προκύπτουν από τις αντίστοιχες έρευνες και καταγραφές, προκειμένου να διαμορφωθεί ολοκληρωμένη

εικόνα για τα προβλήματα που αντιμετωπίζει στην εσωτερική του ανάπτυξη ο Δήμος και τις ανάγκες του, σε ότι αφορά την λήψη των μέτρων για την προώθηση της ισότητας των φύλων. Για παράδειγμα:

- Τί λειτουργεί και τί δεν λειτουργεί σωστά για τις γυναίκες σε αυτόν τον χώρο εργασίας;
- Γιατί οι γυναίκες λειτουργούν καλά ή δεν λειτουργούν τόσο καλά όσο οι άνδρες;
- Πώς μπορούν να βελτιωθούν τα πράγματα ώστε περισσότερες γυναίκες να αναπτύξουν πλήρως την δυναμικότητά τους;

Απαραίτητη κρίνεται η συνεργασία με τις Υπηρεσίες του Δήμου και ιδιαίτερα με τους προϊσταμένους/ες των Διευθύνσεων και Τμημάτων των Νομικών Προσώπων του Δήμου.

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ		
ΤΟΜΕΑΣ	**ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ & ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ**	**ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ & ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ**
ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ	Προβλήματα/ανάγκες	Δυνατότητες
	Περιορισμοί	Ευκαιρίες
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	Προβλήματα/ανάγκες	Δυνατότητες
	Περιορισμοί	Ευκαιρίες
ΣΥΝΘΕΤΙΚΗ ΔΙΑΓΝΩΣΗ		
ΚΡΙΣΙΜΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ		

Για παράδειγμα, σε ό,τι αφορά στη **συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων σε τοπικό επίπεδο,** η καταγραφή της υφιστάμενης κατάστασης θα πρέπει να περιλαμβάνει δεδομένα: Η έλλειψη της εμπειρίας των γυναικών σε θέματα διακυβέρνησης σε συνδυασμό με τις πολλαπλές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής εμποδίζουν και αποθαρρύνουν πολλές φορές την ενασχόληση των γυναικών με την τοπική πολιτική ζωή. Η αποτύπωση της εκπροσώπησης των γυναικών στα εκλεγμένα Συμβούλια, τα όργανα διοίκησης του Δήμου, τους Οργανισμούς του, καθώς επίσης και στις δομές του, θα αποκτούσε ιδιαίτερη σημασία για την διασφάλιση της αντιπροσώπευσης των δύο φύλων. Πιο συγκεκριμένα, σε ότι αφορά τα στατιστικά στοιχεία και τους δείκτες ενδεικτικά προτείνεται να διερευνηθούν:

1. Αριθμός γυναικών εγγεγραμμένων στους εκλογικούς κατάλογους του Δήμου.
2. Αριθμός γυναικών που ψήφησαν στις πιο πρόσφατες εκλογές.
3. Αριθμός γυναικών που συμμετείχε στους συνδυασμούς των Δημοτικών παρατάξεων, καθώς και η αντίστοιχη αναλογία ανδρών και γυναικών.
4. Αριθμός γυναικών που εξελέγησαν Δημοτικοί/ές Σύμβουλοι, καθώς και η αντίστοιχη αναλογία ανδρών και γυναικών.
5. Αριθμός γυναικών που κατέχουν θέσεις ευθύνης και ποιές θέσεις ευθύνης αναλαμβάνουν στα εκλεγμένα όργανα Διοίκησης και στις Επιτροπές του Δήμου
6. Τομείς στους οποίους δραστηριοποιούνται ή αναλαμβάνουν αρμοδιότητες (γυναικείοι παραδοσιακά χώροι), καθώς και σε ποιό επίπεδο Διοίκησης του Δήμου δραστηριοποιούνται (Αντιδήμαρχοι, πρόεδροι Επιτροπών κ.λπ.)
7. Αναλογία ανδρών και γυναικών ως προς τη συμμετοχή τους στις Επιτροπές και τα Διοικητικά Συμβούλια των Νομικών προσώπων και των Επιχειρήσεων .

Πιο συγκεκριμένα η αποτύπωση της συμμετοχής των Γυναικών στα όργανα διοίκησης του Δήμου απαιτεί την παρουσίαση αυτών των οργάνων διοίκησης στους Δήμους, έτσι όπως διαμορφώθηκαν, μετά τη μεταρρύθμιση και την εφαρμογή του Προγράμματος «Καλλικράτης». Τα όργανα αυτά είναι:

- **Δημοτικές Ενότητες**, όπως μετονομάζονται οι πρώην Καποδιστριακοί Δήμοι που συνενώνονται.
- **Δημοτικές κοινότητες**, όπως μετονομάζονται τα τοπικά διαμερίσματα των ΟΤΑ του προγράμματος "Καποδίστριας", που έχουν πληθυσμό μεγαλύτερο των 2.000 κατοίκων. Για τα νησιά το όριο αυτό περιορίζεται στους 1.000 κατοίκους. Επίσης, Δημοτικές Κοινότητες είναι και τα Δημοτικά Διαμερίσματα των Δήμων άνω των 100.000 κατοίκων και οι κοινότητες που εκτείνονται σε όλη την περιφέρεια ενός νησιού.

- **Τοπικές κοινότητες**, όπως μετονομάζονται τα τοπικά διαμερίσματα των ΟΤΑ του προγράμματος "Καποδίστριας", που έχουν πληθυσμό μικρότερο των 2.000 κατοίκων.
- **Επιτροπές:**
  - **Εκτελεστική Επιτροπή** αποτελούμενη από το/τη Δήμαρχο και τους/τις Αντιδημάρχους, που αποτελεί το συλλογικό όργανο άσκησης, συντονισμού και λογοδοσίας της εκτελεστικής λειτουργίας του Δήμου.
  - **Οικονομική Επιτροπή,** που αποτελεί την πρώην Δημαρχιακή Επιτροπή, η οποία αναβαθμίζεται ως προς τις λειτουργίες οικονομικού ελέγχου και παρακολούθησης της υλοποίησης του προϋπολογισμού.
  - **Επιτροπή Ποιότητας Ζωής** στην οποία συμμετέχουν Δημοτικοί/ές Σύμβουλοι από όλες τις παρατάξεις, με αρμοδιότητες σε θέματα πολεοδομικού και περιβαλλοντικού χαρακτήρα και αδειοδοτήσεις καταστημάτων και επιχειρήσεων.
  - **Συμβούλιο Ένταξης Μεταναστών** ως συμβουλευτικό και γνωμοδοτικό όργανο.
  - **Επιμέρους επιτροπές:** Ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης να γνωρίζουμε το ποσοστό των γυναικών που θα συμμετέχουν στις επιμέρους επιτροπές που θα δημιουργηθούν στο πλαίσιο των Διοικητικών Συμβουλίων των Νομικών Προσώπων και ιδιαίτερα στα νομικά πρόσωπα κοινωνικής προστασίας και παιδείας δηλ. αυτών που αναλαμβάνουν τους τομείς της φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων και ευπαθών ομάδων.
- **Νομικά Πρόσωπα-Επιχειρήσεις**
  - Κοινωνικής προστασίας και αλληλεγγύης και παιδείας
  - Πολιτισμού, αθλητισμού και περιβάλλοντος
  - Κοινωφελείς επιχειρήσεις
  - Ανώνυμες Εταιρείες

Αξίζει, όμως, να σημειωθεί ότι η αριθμητική δύναμη, η εκπροσώπηση σε ποσοστά, δεν είναι η σημαντικότερη παράμετρος της συζήτησης που αφορά στη συμμετοχή των γυναικών στο τοπικό πολιτικό πεδίο, γεγονός που επιβεβαιώθηκε σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στη Σουηδία, η οποία, μέσα σε συνθήκες ισάριθμης αντιπροσώπευσης με το 42% εκπροσώπηση των γυναικών στα τοπικά συμβούλια, έδειξε ότι η συμβολή των γυναικών ήταν μικρότερη αριθμητικά και αξιολογούνταν χαμηλότερα στην αξιακή κλίμακα των ζητημάτων της τοπικής αυτοδιοίκησης. Για το λόγο αυτό είναι απαραίτητο να διερευνηθεί το είδος και ο τρόπος δράσης των εκλεγμένων γυναικών στα τοπικά Συμβούλια, στο είδος των δραστηριοτήτων τους, καθώς και το βαθμό συμμετοχής τους σε Επιτροπές. Θα πρέπει να διερευνηθεί αν υπάρχει διαφοροποίηση ως προς τη συμμετοχή των δύο φύλων και επίσης κατά πόσον υπάρχει περιχαράκωση στα όρια δράσης του φύλου σε διαφορετικές σφαίρες.

Αν λοιπόν η αποτύπωση κρίνεται αναγκαία γιατί μας παρουσιάζει μια πρώτη εικόνα της συμμετοχής των γυναικών στις δραστηριότητες του Δήμου, εξίσου αναγκαίο κρίνεται να εξεταστεί και μια σειρά παραμέτρων, οι οποίες με τη σειρά τους εμπλουτίζουν την παραπάνω εικόνα και αναδεικνύουν άλλου τύπου διαστάσεις της συμμετοχής αυτής (όπως πχ: ο τρόπος και οι όροι συμμετοχής των αιρετών Γυναικών στα εκλεγμένα όργανα, η κατανομή των αρμοδιοτήτων μέσα στο ΔΣ κ.ά.). Τα παραπάνω έχουν ιδιαίτερη σημασία με δεδομένο ότι το ζητούμενο δεν είναι απλώς η αριθμητική αύξηση των γυναικών που ασχολούνται με τα κοινά ή κατέχουν θέσεις ευθύνης, αλλά κυρίως η αλλαγή στη δομή και το περιεχόμενο της πολιτικής.

Η φάση αυτή ολοκληρώνεται με την αξιολόγηση των στοιχείων και στον εντοπισμό των επιπτώσεων που έχουν προκύψει στο πλαίσιο υλοποίησης των συγκεκριμένων πολιτικών της τοπικής αυτοδιοίκησης και στον εντοπισμό των προβλημάτων, θέτοντας βασικά ερωτήματα που οδηγούν στην επιλογή των τομέων παρέμβασης. Η εκτίμηση των διαφορετικών επιπτώσεων που έχουν για κάθε φύλο οι πολιτικές, συνιστά εργαλείο που μπορεί να προβλέψει και ως εκ τούτου να προλάβει κινδύνους (μέχρις ενός σημείου τουλάχιστον), προτείνοντας συγκεκριμένες πολιτικές και παρεμβάσεις που μπορούν να αμβλύνουν, αν όχι να εξαλείψεων μέρος αυτών των διαφορετικών επιπτώσεων.

Άλλο ένα **παράδειγμα** προσέγγισης στην καταγραφή της υφιστάμενης κατάστασης που αναδεικνύει διαφορές μεταξύ των φύλων, είναι αυτό της διερεύνησης της **πρόσβασης των δύο φύλων στην κατανομή των πόρων και στη χρήση δημόσιων υπηρεσιών**. Ειδικότερα, ο άνισος διαχωρισμός των ευθυνών φροντίδας έχει σημαντικό αντίκτυπο στην κατανομή των πόρων αλλά και στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, στα προγράμματα που υλοποιεί ο Δήμος καθώς επίσης και στα κοινά, τις Επιτροπές και τα αιρετά όργανα. Άρα η καταγραφή των υπηρεσιών φροντίδας και ο συσχετισμός με την κάλυψη ή όχι των αναγκών στον τομέα αυτό αναδεικνύει την αναγκαιότητα ή όχι για την προώθηση των πολιτικών συμφιλίωσης οικογενειακής/ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής, οι οποίες κρίνονται σημαντικές, προκειμένου οι γυναίκες να έχουν τη δυνατότητα συμμετοχής στα παραπάνω. Κατά τη χάραξη των πολιτικών είναι σημαντικό επίσης να γνωρίζουμε:

1. Ποιό είναι το βασικό εργαλείο σχεδιασμού των δράσεων του Δήμου;
2. Ποιές είναι οι διαδικασίες του σχεδιασμού;
3. Ποιές είναι οι κατευθύνσεις του Δήμου;
4. Πώς καθορίζονται οι πολιτικές προτεραιότητες;
5. Υπάρχουν συστήματα και διαδικασίες που να επιτρέπουν την αξιολόγηση αναγκών των γυναικών ώστε να ληφθούν υπόψη στο σχεδιασμό;
6. Κατά πόσον κλήθηκαν να συμμετάσχουν και συμμετείχαν γυναικείες οργανώσεις ή ομάδες που έχουν σαν αντικείμενο παρέμβασης την ισότητα των φύλων, στις διαδικασίες διαβούλευσης;
7. Με ποιά κριτήρια γίνεται η κατανομή των πόρων στον προϋπολογισμό των Δήμων;

8. Υπάρχουν συστήματα που επιτρέπουν στους/στις υπευθύνους/ες χάραξης πολιτικών να αξιολογήσουν τις δαπάνες σε σχέση με τις κατά φύλο επιπτώσεις τους;

Η ανάλυση των παραπάνω στοιχείων ολοκληρώνεται με SWOT ανάλυση και μετά την αξιολόγηση των στοιχείων επιλέγονται οι τομείς παρέμβασης.

Βήμα 4: Επιλογή των Τομέων Δράσης και Σχεδιασμός των Παρεμβάσεων

Η φάση αυτή ξεκινά με τον εντοπισμό και την επιλογή των πεδίων πολιτικής που συνιστούν προτεραιότητες ή πεδία-κλειδιά στη δεδομένη συγκυρία. Ειδικότερα, σε αυτό το σημείο αναπτύσσονται μεθοδολογίες, κριτήρια και δείκτες για το σύνολο των πεδίων και επίπεδων πολιτικής που υλοποιεί ο Δήμος. Με δεδομένο ότι οι περισσότεροι τομείς ασκούν επίδραση άμεση ή έμμεση στη ζωή των γυναικών και ανδρών, ακόμα και αυτοί που εκ πρώτης όψεως μοιάζουν δευτερεύοντες, ή ουδέτεροι, η επιλογή των τομέων παρέμβασης καθίσταται εξαιρετικά δύσκολη. Επομένως, έχει ιδιαίτερη σημασία να προσδιοριστούν τα κριτήρια επιλογής των τομέων αυτών. Ενδεικτικά, προτείνονται τα ακόλουθα κριτήρια:

- Τομείς οι οποίοι θεωρούνται πιο «ευαίσθητοι» (όπως ορίστηκαν από τη συνδιάσκεψη του Πεκίνο).
- Τομείς που δεν αποτελούν προτεραιότητα στην «ατζέντα για το φύλο» αλλά επηρεάζουν την καθημερινή ζωή των πολιτών (πχ. μεταφορές).
- Τομείς/πεδία που αποτελούν προτεραιότητα στα θεματικά πεδία δημόσιας πολιτικής ως εξειδικευμένες πολιτικές (πχ. απασχόληση, συμφιλίωση οικογενειακής/ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής, έμφυλη βία).
- Τομείς στους οποίους οι Δήμοι έχουν εμπειρία στην προώθηση της ισότητας των φύλων, όπως για παράδειγμα στον τομέα της απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης, στη δημιουργία κέντρων φύλαξης και δημιουργικής απασχόλησης παιδιών, στην πληροφόρηση των γυναικών, στην υποστήριξη δομών ισότητας, καθώς επίσης και σε εκείνους τους τομείς όπου η Τοπική Αυτοδιοίκηση με την εφαρμογή του Προγράμματος «Καλλικράτης» έχει αρμοδιότητες.
- Οριζόντιες παρεμβάσεις στους τομείς που θέτει το ΕΠ του Δήμου.

Πιο συγκεκριμένα, το **Τμήμα/Γραφείο Πολιτικών Ισότητας των φύλων σε συνεργασία με την ομάδα εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη την υφιστάμενη κατάσταση**, θα μπορούσαν να παράξουν εργαλεία και μέσα για το σχεδιασμό, την υλοποίηση, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση ενεργειών και δράσεων για την ισότητα και την ένταξη της διάστασης του φύλου, τα οποία θα αξιοποιηθούν στις σχεδιαζόμενες πολιτικές. Αυτό σημαίνει ότι ανάλογα με το επίπεδο/βαθμό που έχει ενταχθεί η διάσταση του φύλου σε κάθε τομέα πολιτικής, θα προσδιορίζεται και το περιεχόμενο των προτεινόμενων δράσεων, δηλαδή θα προκύπτει το κατά πόσον θα είναι εστιασμένες, στοχευμένες ή

πολυεπίπεδες, ιεραρχώντας τους τομείς που χρήζουν προσοχής. Η αποτύπωση των τομέων παρέμβασης επιχειρείται στον ακόλουθο Πίνακα.

Τομείς παρέμβασης

ΑΤΖΕΝΤΑ ΦΥΛΟΥ	ΑΞΟΝΕΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΕΠ ΔΗΜΟΥ	ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΧΑΡΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΙ ΑΞΟΝΕΣ
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΖΩΗΣ	**ΧΩΡΟΤΑΞΙΑ ΚΑΙ ΑΕΙΦΟΡΟΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗ**	**Δημόσιοι χώροι** Χώροι πρασίνου και αναψυχής. Μετατροπή των ακάλυπτων χώρων στις γειτονιές σε παιδότοπους. Δημιουργία της αίσθησης της ασφάλειας στους Δημόσιους χώρους με έργα , όπως Φωτισμός , καθαριότητα και στάσεις ξεκούρασης π.χ. στις Πλατείες , Παιδικές χαρές κ.λπ. **Μέσα Μαζικής Μεταφοράς** Δρομολόγια Δημοτικής Συγκοινωνίας σε συνεργασία με αστική και ΚΤΕΛ, για κάλυψη αναγκών και πρόβλεψη ειδικών δρομολογίων πχ: α) για τη μεταφορά μαθητών/τριών ιδιαίτερα σε ορεινές περιοχές ή νέες συνοικίες η προάστια, β) για την μετακίνηση κατοίκων που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες. Τα ωράρια διαδρομών θα λαμβάνουν υπόψη τα σχολικά ωράρια, τις δημοτικές δραστηριότητες (αθλητικές, δημιουργική απασχόληση κ.λπ.)
ΠΟΛΛΑΠΛΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ (άτομα με αναπηρία, μετανάστριες, ηλικιωμένες, Ρομά κ.ά.) **ΣΕΞΟΥΑΛΙΚΗ ΥΓΕΙΑ** **ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΕΜΦΥΛΩΝ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ** **ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΗΣ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ**	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΥΓΕΙΑ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΣ	**ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ** **Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΩΣ ΠΑΡΟΧΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ** **ΥΓΕΙΑ** **ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΩΝ ΑΤΟΜΩΝ**	**Πολιτικές συμφιλίωσης** Διερεύνηση των αναγκών σε υποδομές για την κάλυψη της φύλαξης παιδιών. Λειτουργία ΚΔΑΠ και ΚΔΑΠ Αμεα. Δημιουργία Συμβουλευτικών Κέντρων και Ξενώνων. Προγράμματα ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης. **Συμβούλια Ένταξης Μεταναστών/τριών Συμβουλευτική Μονάδα Στήριξης για τις μετανάστριες**
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΤΟΠΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ		**Δυνατότητα λειτουργίας Δημοτικών Γραφείων Ενημέρωσης** για την Απασχόληση σε συνεργασία και συντονισμό με τις δράσης των κατά τόπους ΟΑΕΔ, Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης και άλλους αρμόδιους φορείς, καθώς και με τις επιχειρήσεις που λειτουργούν

			στην περιφέρεια του Δήμου. **Παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών πληροφόρησης/συμβουλευτικής γυναικών** για την ένταξή τους στην απασχόληση, την ψυχοκοινωνική και νομική τους στήριξη. **Προώθηση της συμμετοχής των γυναικών σε προγράμματα κατάρτισης** για την απόκτηση βασικών δεξιοτήτων χειρισμού υπολογιστών, τη χρήση νέων τεχνολογιών, και σε κατάρτιση που σχετίζεται με παραδοσιακά ανδροκρατούμενα επαγγέλματα και σε προγράμματα με τεχνικά και τεχνολογικά προηγμένα αντικείμενα που έχουν υψηλή ζήτηση στην αγορά εργασίας και υψηλές αμοιβές
ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ		**ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ**	**Διοργάνωση εκστρατείας ευαισθητοποίησης.** **Ενημέρωση και Επιμόρφωση Αιρετών και Υποψήφιων Γυναικών.**
ΕΝΤΑΞΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ	**Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ**	**Ένταξη των πολιτικών ισότητας στην οργάνωση και λειτουργία του Δήμου.**
ΒΙΑ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ		**ΕΜΦΥΛΗ ΒΙΑ**	**Δημιουργία Συμβουλευτικών Κέντρων και Ξενώνων φιλοξενίας γυναικών θυμάτων βίας** **Ευαισθητοποίηση των τοπικών κοινωνιών για την πρόληψη και καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών**

Σε ότι αφορά την οργάνωση και τη λειτουργία του Δήμου, τα πεδία παρέμβασης όσον αφορά την ένταξη πολιτικών ισότητας στο εσωτερικό περιβάλλον του Δήμου θα μπορούσαν να είναι ενδεικτικά τα ακόλουθα:

- Διαδικασία πρόσληψης και επιλογής προσωπικού.
- Προαγωγή, μετάθεση και απόλυση.
- Κατάρτιση/επιμόρφωση και επαγγελματική ανάπτυξη.
- Οργάνωση της εργασίας.
- Όροι και συνθήκες εργασίας (εργασιακά δικαιώματα, μέτρα για την εξισορρόπηση της οικογενειακής/ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής).

Βήμα 5: Εκτίμηση των Επιπτώσεων των Πολιτικών

Η εκτίμηση των κατά φύλο επιπτώσεων συνιστά τη διαδικασία-κλειδί για την αξιολόγηση της εφαρμογής του gender mainstreaming. Βοηθά στην εκτίμηση των διαφορετικών αποτελεσμάτων (θετικών, αρνητικών, ουδέτερων) κάθε παρέμβασης ή δράσης που εφαρμόζεται ως προς την ισότητα των φύλων. Επίσης, συμβάλλει στον εντοπισμό των επιπτώσεων που έχουν προκύψει στο πλαίσιο υλοποίησης συγκεκριμένων πολιτικών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Η εκτίμηση των διαφορετικών επιπτώσεων που έχουν για κάθε φύλο οι πολιτικές, συνιστά τον τρόπο που μπορούν να προβλεφθούν και ως εκ τούτου να προληφθούν κίνδυνοι, καθώς οδηγεί στην πρόταση συγκεκριμένων πολιτικών και παρεμβάσεων που μπορούν να αμβλύνουν μέρος αυτών των διαφορετικών επιπτώσεων.

Στην φάση αυτή επιχειρείται η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων από την εφαρμογή των πολιτικών του Δήμου, η συγκέντρωση σχετικών δεδομένων, ο εντοπισμός δυνατοτήτων βελτίωσης σε επίπεδο σχεδιασμού και εξειδίκευσης των αξόνων και μέτρων του ΕΠ, καθώς και ένταξη νέων μέτρων.

Ειδικότερα, κριτήρια αποτίμησης των επιπτώσεων των πολιτικών ως προς το φύλο που μπορούν να χρησιμοποιηθούν είναι τα ακόλουθα:

1. Ανισότητες γυναικών και ανδρών ως προς:
   - τη συμμετοχή (ποσοστιαία κατανομή ανδρών-γυναικών στην ομάδα-στόχο της προτεινόμενης πολιτικής ή παρέμβασης, εκπροσώπηση των δύο φύλων στα κέντρα λήψης αποφάσεων),
   - τους πόρους (κατανομή πόρων όπως χρόνος, χρήμα, πληροφόρηση, χώρος, επίπεδο μόρφωσης, χρήση νέων τεχνολογιών, ελεύθερος χρόνος),
   - τα στερεότυπα και τις αξίες που επηρεάζουν τους ρόλους των φύλων,
   - τα δικαιώματα (ανθρώπινα δικαιώματα, πρόσβαση στο σύστημα δικαιοσύνης, στη συμμετοχή στο οικονομικό και κοινωνικό γίγνεσθαι).
2. Πώς μπορούν οι ισχύουσες εθνικές πολιτικές να συμβάλουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων.

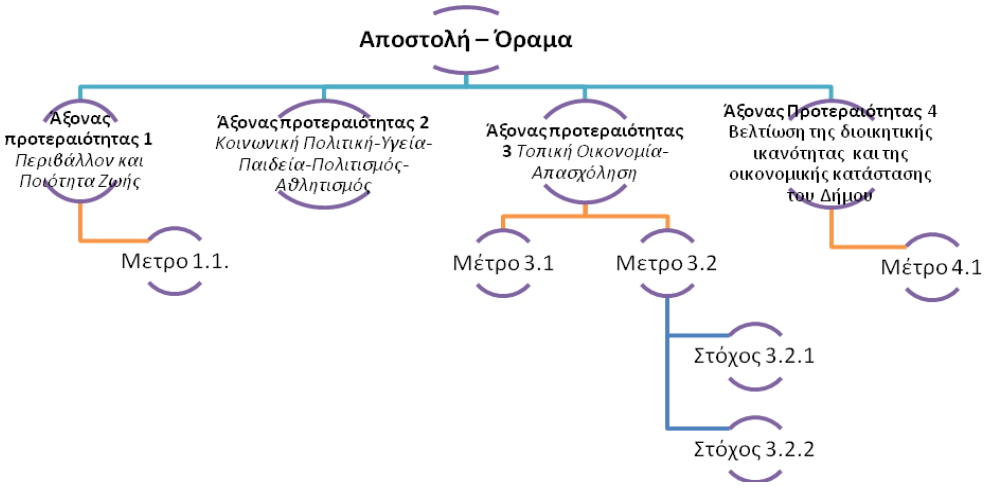
Η διεργασία αυτή συμβάλει στη σύγκριση και αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης και τάσης με τα αναμενόμενα αποτελέσματα από τις προτεινόμενες ενέργειες για την ενίσχυση της ισότητας των φύλων.

Βήμα 6: Σχεδιασμός Παρεμβάσεων Πολιτικής

Μετά την εκτίμηση των κατά φύλο επιπτώσεων και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων από την εφαρμογή των πολιτικών του Δήμου, ακολουθεί ο προσδιορισμός των τρόπων με τους οποίους οι πολιτικές θα μπορούσαν να επανασχεδιαστούν, προκειμένου να λαμβάνεται υπόψη η διάσταση του φύλου και να προωθείται η ισότητα των φύλων. Ειδικότερα, σχεδιάζεται το πρόγραμμα δράσεων, κατά το οποίο πραγματοποιείται ο προσδιορισμός των συγκεκριμένων στόχων, που καταδεικνύουν αυτό που είναι επιθυμητό να επιτευχθεί, και των τομέων στους οποίους δίνεται προτεραιότητα. Σε αυτή τη φάση πραγματοποιούνται τα ακόλουθα:

- Διατύπωση συγκεκριμένων στόχων και προβλεπόμενων αποτελεσμάτων.
- Προσδιορισμός των αναμενόμενων οφελών για τις ομάδες-στόχους.
- Προσδιορισμός προβλεπόμενων δράσεων και χρονοδιαγράμματος.
- Ορισμός των ρόλων και των ευθυνών κάθε εμπλεκομένου/ης και των πόρων (ανθρώπινων, χρηματοοικονομικών, υλικοτεχνικών και οργανωτικών).
- Ειδική Στοχοθεσία και Προσδιορισμός Δεικτών. Οι στόχοι πρέπει να είναι συγκεκριμένοι, μετρήσιμοι, επιτεύξιμοι και με σαφή χρονοπρογραμματισμό (SMART). Οι δείκτες θα πρέπει να μετρούν τα επιτεύγματα που έχουν τεθεί για τη συγκεκριμένη δράση και μπορεί να είναι ποσοτικοί (συνολικά στοιχεία, ποσοστά) και ποιοτικοί, να βασίζονται δηλαδή σε ανθρώπινες κρίσεις και αντιλήψεις.
- Προσδιορισμός Αξόνων και Δράσεων.
- Σχεδιασμός Προϋπολογισμού.
- Κατάρτιση ή αξιοποίηση Χρηματοδοτικών Εργαλείων.

Οι σχετικές ενέργειες πρέπει να αφορούν μακροπρόθεσμες στρατηγικές πρωτοβουλίες και συνεχιζόμενες εκπαιδευτικές δράσεις, με στόχο την παροχή ίσων ευκαιριών στις γυναίκες.



Βήμα 7: Υλοποίηση

Η υλοποίηση των παραπάνω σχεδιασμένων παρεμβάσεων πολιτικής είναι δυνατό να επιτευχθεί με ποικίλους τρόπους. Ενδεικτικά, προτείνονται οι ακόλουθες ενέργειες:

- Έγκριση του Τοπικού Προγράμματος από τη Δημοτική Επιτροπή Διαβούλευσης.
  Μετά την ψήφιση του Προγράμματος από το Δημοτικό Συμβούλιο πραγματοποιείται η παρουσίασή στην Επιτροπή Διαβούλευσης και δημοσιοποιείται για ένα διάστημα τουλάχιστον δύο (2) εβδομάδων στην ιστοσελίδα του Δήμου. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου δημοσιοποίησης υποβάλλονται προτάσεις από τους/τις πολίτες/ισσες ή από τους φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών.
- Ένταξη των δράσεων στους Άξονες και τα Μέτρα του ΕΠ του Δήμου με χαρακτηρισμό του βαθμού προτεραιότητας για κάθε μία από τις δράσεις.

Βήμα 8: Παρακολούθηση

Η παρακολούθηση της εφαρμογής των παρεμβάσεων που υλοποιούνται στο πλαίσιο του Τοπικού Προγράμματος πραγματοποιείται σε δύο (2) επίπεδα:

- Ως προς την εκπλήρωση των στόχων
- Ως προς τη διαδικασία Εφαρμογής

Σκόπιμο είναι να σχεδιαστεί ένα σύστημα παρακολούθησης όπου μέσα από δείκτες εξασφαλίζεται η συστηματική παρακολούθηση των αποτελεσμάτων (ποσοτικά και ποιοτικά), των επιπτώσεων των υλοποιούμενων παρεμβάσεων κατά φύλο, αλλά και των επιπτώσεων στα πεδία εκείνα της πολιτικής που δεν έχουν άμεση συνάφεια με τα θέματα φύλου. Παράλληλα μέσω του εργαλείου για την κατάρτιση προϋπολογισμού φύλου (gender budgeting) ενισχύεται η παρακολούθηση των πόρων που διατίθενται σε πεδία της πολιτικής του Δήμου για την προώθηση της ισότητας των φύλων.

Κατάλληλα εργαλεία για την παρακολούθηση της εφαρμογής των παρεμβάσεων αποτελούν τα ακόλουθα:

- **Ερωτηματολόγια**
- **Εκθέσεις**
- **Δείκτες**

Η πρόοδος επίτευξης των στόχων θα πρέπει να καταγράφεται με τη βοήθεια συγκεκριμένων **δεικτών**. Πρωτίστως οι δείκτες πρέπει να είναι ποιοτικοί και ποσοτικοί:

Ποιοτικοί δείκτες	**Ποσοτικοί δείκτες**
Οι ποιοτικοί δείκτες μπορούν να οριστούν ως οι κρίσεις και οι απόψεις των ανθρώπων για ένα θέμα. Είναι χρήσιμοι για να γίνουν κατανοητές διάφορες διαδικασίες, αλλά συχνά δεν αποτυπώνουν πόσο αντιπροσωπευτικές ή διαδεδομένες είναι οι απόψεις που εκφράζονται.	**Οι ποσοτικοί δείκτες** μπορούν να οριστούν ως μέτρα ποσότητας (απόλυτοι αριθμοί, ποσοστά κ.τ.λ.). Είναι χρήσιμοι για να δείξουν το συνολικό αποτέλεσμα ή το βαθμό που ένας στόχος ή ένας σκοπός έχει επιτευχθεί.
Συνήθεις πηγές:	**Συνήθεις πηγές:**
• δημόσιες ομιλίες • ομάδες εστίασης • έρευνες στάσεων και συνεντεύξεις • συμμετοχικές αξιολογήσεις • παρατηρήσεις συμμετεχόντων/ουσών • κοινωνιολογική και ανθρωπολογική έρευνα πεδίου	• απογραφές • επισκοπήσεις για το εργατικό δυναμικό • διοικητικά αρχεία • κοινωνιολογικές έρευνες που εστιάζουν σε συγκεκριμένες ομάδες πληθυσμού

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

- **Συγκρίσιμοι** σε βάθος χρόνου – οι δείκτες που μετρώνται μόνο μία φορά δεν μπορούν να δείξουν σημάδια προόδου ή παρακμής και δεν είναι συγκρίσιμοι με άλλες χώρες, περιοχές ή ομάδες στόχου.
- **Μετρήσιμοι** – πρέπει να προσδιορίζονται ποσοτικά ή να κατηγοριοποιούνται τα αποτελέσματα.
- **Ακριβείς** – επιλογή δεικτών, στους οποίους οι επιδράσεις εξωτερικών και περιβαλλοντικών παραγόντων ελαχιστοποιούνται.
- **Επιλεκτικοί και αντιπροσωπευτικοί** – δείκτες που είναι πολλοί αριθμητικά, είναι δύσκολο να καταγραφούν.

Η διαδικασία της παρακολούθησης:

- Επιτρέπει τον εντοπισμό των εμποδίων και των κενών στη διαδικασία της υλοποίησης.
- Βοηθά στη διατύπωση προτάσεων για την κάλυψή τους.
- Συμβάλλει στη βελτίωση του Προγράμματος μέσα από την αναπροσαρμογή των δράσεων εκείνων που συναντούν προβλήματα στην εφαρμογή τους.

Βήμα 9: Αξιολόγηση

Στο πλαίσιο της υλοποίησης των παραπάνω πολιτικών η ομάδα έργου θα σχεδιάσει και θα επεξεργαστεί σύστημα αξιολόγησης των δράσεων που θα υλοποιηθούν και θα εξετάσουν :

- Το βαθμό επίτευξης των στόχων που τέθηκαν ως προς την ένταξη της διάστασης του φύλου στους τομείς / πεδία πολιτικής του Δήμου.
- Τα αποτελέσματα και σε ποιό βαθμό και με ποιούς τρόπους συνέβαλαν στην βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στις πολιτικές αυτές ή στην βελτίωση της θέσης της στην τοπική κοινωνία.
- Το βαθμό αξιοποίησης των πόρων που διατέθηκαν και τις αντίστοιχες επιπτώσεις των παρεμβάσεων ανά τομέα πολιτικής.
- Τις αλλαγές στις θέσεις εργασίας των γυναικών μετά την υλοποίηση του Σχεδίου δράσης και τα αποτελέσματα των ενεργειών, ποσοτικά, στατιστικά και αριθμητικά δεδομένα καθώς επίσης και ποιοτικά δεδομένα (π.χ. θέματα ομάδων εστίασης, γραπτά σχόλια στα ερωτηματολόγια εργαζομένων)

Βήμα 10: Διάχυση των Αποτελεσμάτων/Δημοσιότητα

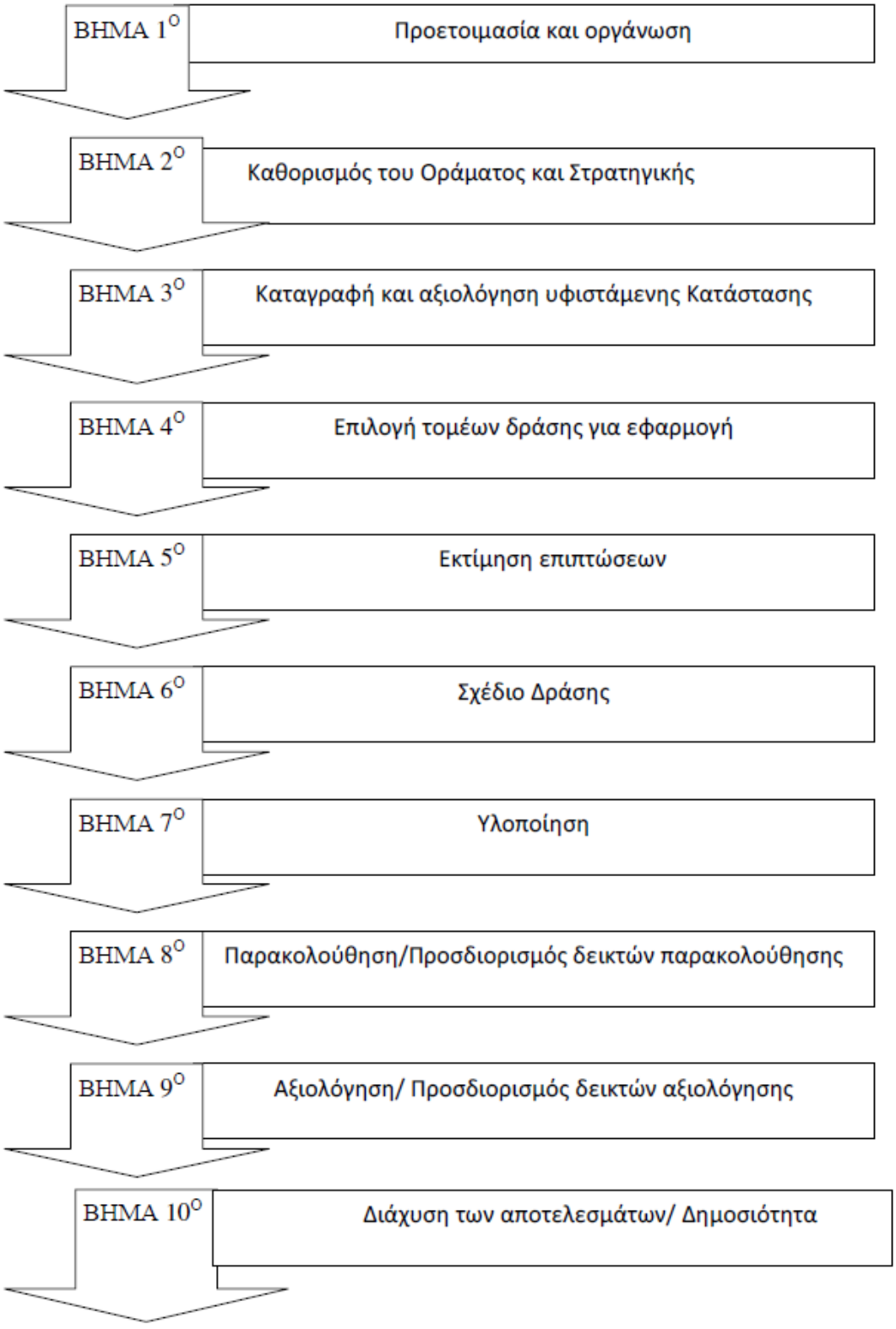
Εκτός από το Δημοτικό Συμβούλιο, τα αρμόδια Όργανα του Δήμου, τα Συμβούλια των Δημοτικών ή Τοπικών Κοινοτήτων και τους/τις υπαλλήλους του Δήμου, είναι απαραίτητο να ενημερωθεί άμεσα η τοπική κοινωνία σχετικά με το περιεχόμενο του Τοπικού Προγράμματος. Ο Δήμος για το σκοπό αυτό θα πρέπει να το δημοσιοποιήσει και να αξιοποιήσει κάθε διαθέσιμο μέσο επικοινωνίας όπως: τοπικά ΜΜΕ, ιστοσελίδα, ειδικούς πίνακες ανακοινώσεων κ.λπ. Κατά τη διάρκεια της περιόδου δημοσιοποίησης του Προγράμματος υποβάλλονται προτάσεις, εγγράφως ή ηλεκτρονικά, από πολίτες/ισσες ή ενώσεις πολιτών/ισσών και από τοπικούς κοινωνικούς φορείς.

Καθώς η πληροφόρηση του κοινού αποτελεί απαραίτητο συστατικό για την αποτελεσματική εφαρμογή του Προγράμματος, ο Δήμος οφείλει να εξασφαλίσει από την αρχή, τις κατάλληλες υποδομές για την επίτευξης συνεχούς και αμφίδρομης επικοινωνίας με τους/τις πολίτες/ισσες. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να δημιουργηθεί ένας μηχανισμός, έτσι ώστε να διαδίδεται κάθε πληροφορία προς τους/τις πολίτες/ισσες και τους κοινωνικούς φορείς και είναι δυνατό να αποδέχεται ο Δήμος ερωτήματα από το κοινό απαντώντας ή δίνοντας σχετικές διευκρινήσεις (π.χ. δημιουργία λογαριασμού e-mail για επικοινωνία με τους/τους πολίτες/ισσες ή φορείς).

Εκτός από τη δημοσιοποίηση των κειμένων και τη συγκέντρωση σχολίων και παρατηρήσεων από τους/τις πολίτες/ισσες μπορούν να οργανωθούν σχετικές ημερίδες, θεματικές συναντήσεις, δημόσιες συζητήσεις ή άλλες εκδηλώσεις, προκειμένου να

μεταδοθούν όλες οι απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με το Πρόγραμμα και να ανοίξουν τη συζήτηση για πιθανά προβλήματα και προτάσεις.

Τα 10 Βήματα



Χρονοδιάγραμμα Ενεργειών

Στάδια και Βήματα	Διάρκεια	Έναρξη	Λήξη
Προετοιμασία και οργάνωση			
Στρατηγικός σχεδιασμός			
Καθορισμός του Οράματος και της Στρατηγικής			
Συνοπτική περιγραφή και αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης			
Διαδικασίες διαβούλευσης			
Έγκριση του Στρατηγικού Σχεδίου και Διαδικασίες διαβούλευσης			
Επιχειρησιακός Σχεδιασμός			
Κατάρτιση Επιχειρησιακού Σχεδίου			
Οικονομικός Προγραμματισμός του Επιχειρησιακού Προγράμματος			
Προσδιορισμός Δεικτών Παρακολούθησης και Αξιολόγησης			
Έγκριση του προγράμματος και τελικές ενέργειες			

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι
ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΛΛΩΝ ΧΩΡΩΝ[7]

1. ΤΟ GENDER MAINSTREAMING ΣΤΗΝ ΑΝΔΑΛΟΥΣΙΑ, ΙΣΠΑΝΙΑ

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

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

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

- Τον προσδιορισμό των αναγκών και των δυνατοτήτων των διαφορετικών Γενικών Διευθύνσεων της Περιφερειακής Δημόσιας Διοίκησης, όσον αφορά στις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των ανδρών και των γυναικών.
- Την παροχή εξειδικευμένης βοήθειας αναφορικά με το φύλο και την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στους παραπάνω αναφερόμενους διοικητικούς φορείς.
- Την ενθάρρυνση της παροχής της απαραίτητης εκπαίδευσης σε θέματα φύλου και ισότητας των φύλων στο προσωπικό αυτών των φορέων.
- Την επικύρωση ενός προτύπου για την εισαγωγή της στρατηγικής του gender mainstreaming στην Περιφερειακή Κυβέρνηση.

[7] Η επιλογή και η άντληση των Καλών Πρακτικών έγινε από τα: Γκερμότση, Β. & Σακελλαρίου, Ε. (2009), *Οδηγός Καλών Πρακτικών Εφαρμογής της Ένταξης της Διάστασης του Φύλου (Gender Mainstreaming) στη Δημόσια Διοίκηση*, ΚΕΘΙ, Αθήνα, Quinn, S. (2009), *Η Κατάρτιση Δημόσιων Προϋπολογισμών με την Οπτική του Φύλου (Gender budgeting): Πρακτική εφαρμογή*, Συμβούλιο της Ευρώπης (ελληνική έκδοση: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων) & Μάρη, Ε. & Μπίρμπας, Δ. (2010), *Οδηγός Εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες*, Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων.

Οι αρμοδιότητες και οι στόχοι του Τομέα Φύλου και Ισότητας έχουν διαμορφωθεί σε ένα **πρότυπο τεσσάρων (4) σταδίων** προοδευτικής εισαγωγής
Στάδιο 1: Ευαισθητοποίηση, διάγνωση και εκπαίδευση Σε αυτή τη φάση, ο σκοπός είναι να προσδιοριστεί ο βαθμός εφαρμογής της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Περιφερειακή Κυβέρνηση, καθώς και η ενημέρωση/ευαισθητοποίηση του προσωπικού σχετικά με την ανάγκη παρεμβάσεων για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Αυτό συνεπάγεται ότι το προσωπικό μπορεί να προσφερθεί εθελοντικά για να συμμετάσχει σε σχετικά επιμορφωτικά Προγράμματα. Σε συνεργασία με τον Τομέα Φύλου και Ισότητας των Φύλων αναπτύσσονται μεμονωμένα σχέδια εργασίας, ώστε μέλη του προσωπικού να εφαρμόσουν το gender mainstreaming στην καθημερινή εργασία τους.
Στάδιο 2: Κίνητρο και οργάνωση Αυτό το στάδιο εστιάζει σε τυχόν αντιδράσεις και μερικές φορές, σε εμπόδια που έπονται των αλλαγών στα επίπεδα λήψης των αποφάσεων. Επιπλέον, δίνει έμφαση στη δημιουργία μιας ομάδας ανθρώπων μέσα στα διαφορετικά Τμήματα της Περιφερειακής Κυβέρνησης, για να προωθήσει την ένταξη της διάστασης του φύλου. Η ιδέα που κρύβεται πίσω από αυτό το στάδιο είναι η υποκίνηση και η ενίσχυση της δέσμευσης μεταξύ όλων των επιπέδων λήψης των αποφάσεων, ιδιαίτερα των Γενικών Διευθυντών/-τριών, με τους/τις οποίους/ες συμφωνείται να πραγματοποιηθούν πρόσθετα επιμορφωτικά Προγράμματα και σχέδια εργασίας που είναι προσαρμοσμένα στις ειδικές ανάγκες των Γενικών Διευθύνσεων. Κατά συνέπεια, σε αυτή τη φάση και σε σχέση με το προηγούμενο στάδιο, η υποχρέωση έχει μετατοπιστεί από το μεμονωμένο άτομο στους/στις Γενικούς/ές Διευθυντές/τριες.
Στάδιο 3: Εφαρμογή Έπειτα από συμφωνία μεταξύ του Τομέα Φύλου και Ισότητας των Φύλων και των Γενικών Διευθυντών/-τριών ως προς τα επιμορφωτικά Προγράμματα και τα σχέδια εργασίας για τις μονάδες τους, το στάδιο εφαρμογής αρχίζει. Αυτό το στάδιο στοχεύει, επίσης, στη διάδοση και στη μεταφορά των δοκιμασμένων και αποδεδειγμένων διαδικασιών και των εμπειριών που αποκομίστηκαν σε άλλες Γενικές Διευθύνσεις.
Στάδιο 4: Γενίκευση Αυτό το τελευταίο στάδιο αποτελείται από τη γενική εφαρμογή της στρατηγικής για το gender mainstreaming, που εφαρμόζεται ως συστηματική και μόνιμη διαδικασία σε όλες τις δημόσιες πολιτικές.

Ποιός εμπλέκεται και με ποιόν τρόπο

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

Βασικοί παράγοντες επιτυχίας και εμπόδια

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

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

Κατά την εφαρμογή του μοντέλου, τα εμπόδια άλλαζαν μορφή συνεχώς. Κατά το πρώτο στάδιο, ο Τομέας Φύλου και Ισότητας των Φύλων δεν ήταν γνωστός και δεδομένου ότι είχε την υποχρέωση να εισάγει την αρχή της ισότητας των φύλων στην καθημερινή εργασία, ήταν δύσκολο να πειστούν τα άτομα να συμμετάσχουν τόσο στη διαγνωστική διαδικασία όσο και στην εκπαίδευση. Κατά τη διάρκεια αυτού του σταδίου, και λόγω του γεγονότος ότι η Περιφερειακή Κυβέρνηση είχε συμφωνήσει ότι η συμμετοχή έπρεπε να πραγματοποιηθεί σε εθελοντική και ατομική βάση, ένα άλλο εμπόδιο προέκυψε: η έλλειψη υποστήριξης και αναγνώρισης εκείνων που συμμετείχαν ενεργά στην εισαγωγή της διάστασης του φύλου στα καθήκοντά τους. Στο δεύτερο στάδιο, όταν επιτεύχθηκαν συμβιβασμοί σε πιο υψηλά και δομικά επίπεδα, ένα διαφορετικό είδος εμποδίου παρατηρήθηκε. Παρά τις συμφωνίες σε υψηλά και ενδιάμεσα επίπεδα λήψεων των αποφάσεων, παρατηρήθηκε παθητική αντίδραση. Φαίνεται ότι οι αλλαγές στις διαδικασίες που προέκυψαν αποτέλεσαν πρόσθετο φορτίο στην ήδη υπάρχουσα εργασία των εμπλεκομένων, καθώς ήταν διαφορετικές από οποιαδήποτε άλλη εργασία και, επομένως, υπήρχε έλλειψη χρόνου στην εφαρμογή τους. Ένα άλλο σημαντικό πρόβλημα ήταν η έλλειψη επίσημων διαδικασιών για το σχεδιασμό του επιμορφωτικού Προγράμματος και των σχεδίων εργασίας για τις Γενικές Διευθύνσεις. Προκειμένου να ρυθμιστεί η συνεργασία μεταξύ του Τομέα Φύλου και Ισότητας των Φύλων των διαφόρων Γενικών Διευθύνσεων, θα ήταν απαραίτητη η εισαγωγή πρωτοκόλλων.

Αποτελέσματα

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

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

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

2. Η ΟΜΑΔΑ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΤΟΥ ΗΝΩΜΕΝΟΥ ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ

Η Ομάδα Προϋπολογισμού των Γυναικών του Ηνωμένου Βασιλείου (Women's Budget Group-WBG) είναι μία από τις γνωστότερες και πιο επιφανείς ομάδες της κοινωνίας των πολιτών στον τομέα της κατάρτισης των δημόσιων προϋπολογισμών με την οπτική του φύλου. Η WBG ιδρύθηκε το 1989 και συνενώνει οικονομολόγους που ασχολούνται με φεμινιστικά ζητήματα, ερευνητές/τριες, συμβούλους για τη διαμόρφωση πολιτικών, μέλη σωματείων και ακτιβιστές/τριες, οι οποίοι/-ες συνεργάζονται για την υλοποίηση του οράματος μιας κοινωνίας όπου θα επικρατεί η ισότητα μεταξύ των φύλων και όπου η οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών τούς παρέχει μεγαλύτερη αυτονομία στον επαγγελματικό, οικογενειακό και κοινωνικό βίο.

Το έργο της WBG περιστρέφεται γύρω από το θεμελιώδες ερώτημα «Πού διοχετεύονται οι πόροι και ποιά είναι η επίπτωσή τους στην ισότητα των φύλων;». Οι δραστηριότητές της εντάσσονται σε τρεις κατηγορίες:

1. Ανταπόκριση στον ετήσιο εθνικό προϋπολογισμό και τις προκαταρκτικές αναφορές
2. Ενθάρρυνση της κυβέρνησης, και ειδικότερα του HM Treasury (Υπουργείο Οικονομίας του Ηνωμένου Βασιλείου), να εντάξει την κατάρτιση των δημόσιων προϋπολογισμών με την οπτική του φύλου στο έργο του
3. Εργασία με γυναίκες που ζουν σε συνθήκες φτώχειας για να υποστηριχτεί η συμμετοχή τους στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και να λαμβάνονται υπόψη εμπειρικά δεδομένα κατά τη διαμόρφωση των πολιτικών.

Οι αντιδράσεις της ομάδας σε ότι αφορά τον εθνικό προϋπολογισμό αποτελούν χαρακτηριστικό γνώρισμα του έργου της. Με την υποστήριξη και ενίσχυση από το έργο και την έρευνα των μελών της ως ακαδημαϊκών αλλά και από τις εμπειρίες τους ως δημόσιων συνηγόρων, οι αντιδράσεις επιδιώκουν να είναι δριμείες και αντιπροσωπευτικές των γυναικείων αναγκών, ενώ παράλληλα εκμεταλλεύονται τρέχουσες πολιτικές ευκαιρίες. Η ανάλυση αποτελεί πολύτιμο εργαλείο για πολλούς, εντός και εκτός της κυβέρνησης.

Η ημέρα κατά την οποία ψηφίζεται ο προϋπολογισμός αποτελεί παραδοσιακά τη μία ημέρα το χρόνο όπου ένα μεγάλο ποσοστό πολιτών του Ηνωμένου Βασιλείου επικεντρώνεται στην μακροοικονομική πολιτική και αποτελεί πλέον σημαντική ευκαιρία για να προβληθεί ο ρόλος της ισότητας των φύλων στην οικονομική πολιτική.

Η ομάδα WBG αποσκοπεί επίσης στην προώθηση της ανάλυσης βάσει των φύλων σε κυβερνητικό επίπεδο. Πρόοδος στον τομέα αυτό έχει επιτευχθεί σε ότι αφορά την κίνηση από την κυβέρνηση για μια ισχυρότερη συμβουλευτική διαδικασία διαμόρφωσης πολιτικής «βάσει στοιχείων», το διορισμό Υπουργού για Γυναικεία Ζητήματα και την πρόσφατη δέσμευση του Υπουργείου Οικονομίας του Ηνωμένου Βασιλείου για τακτικές συναντήσεις με τους Υπουργούς και τους αξιωματούχους, ώστε να παρουσιάζεται και να συζητείται η ανάλυση του προϋπολογισμού και των προκαταρκτικών αναφορών με την οπτική του φύλου.

Σε γενικές γραμμές, το έργο της WGB μπορεί να χαρακτηριστεί ως άσκηση σταδιακής ευαισθητοποίησης και απόκτησης ικανοτήτων, εντός και εκτός της κυβέρνησης. Η οικοδόμηση συνεργασιών και η αλλαγή της θεώρησης των πραγμάτων εκ μέρους των δημόσιων υπαλλήλων και άλλων ατόμων σε θέσεις ισχύος μπορεί να μην είναι άμεσα ορατά στον προϋπολογισμό, αλλά δύνανται να διευκολύνουν μεταγενέστερες αλλαγές. Τέτοιο παράδειγμα αποτελεί η προσπάθεια της WBG να πείσει το Υπουργείο Οικονομίας να αναλάβει ένα Έργο για την Ανάλυση των Εξόδων με την οπτική του φύλου (GAP). Ο Επικεφαλής του Προγράμματος της WBG εργαζόταν με απόσπαση με σύμβαση ημι-απασχόλησης ως project manager και τα μέλη της WBG παρείχαν τεχνική υποστήριξη.

Το έργο GAP ανέλαβε την κατάρτιση ανάλυσης των εξόδων με την οπτική του φύλου στο Υπουργείο Εργασίας και Συντάξεων και στο Υπουργείο Εμπορίου και Βιομηχανίας, στρέφοντας την προσοχή στα Προγράμματα και τις υπηρεσίες του New Deal για τις μικρές επιχειρήσεις. Το έργο αποτέλεσε σημαντικό εργαλείο ευαισθητοποίησης και απόκτησης ικανοτήτων στο εσωτερικό της κυβέρνησης σχετικά με τη σημασία της ανάλυσης των εξόδων με την οπτική του φύλου. Τα ευρήματά του εντάχθηκαν στην Ανασκόπηση των Εξόδων του 2004.

Σημαντικό σημείο έμφασης σχετικά με το τεκταινόμενο έργο της WBG αποτελεί το καθήκον του δημόσιου τομέα να προωθεί την ισότητα των φύλων και να χρησιμοποιεί το κομμάτι αυτό της νομοθεσίας για την άσκηση πίεσης για σημαντικότερη χρήση της ανάλυσης του προϋπολογισμού με την οπτική του φύλου.

3. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΑΙΡΕΤΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

Σχολή πολιτικών επιστημών (Βενετία)

Ο Δήμος Βενετίας προώθησε μια σχολή πολιτικών επιστημών για γυναίκες ως μέρος του σχεδίου “Sister Cities Going Gender”. Η σχολή έθεσε δύο στόχους: 1) την κατάρτιση γυναικών δημοτικών υπαλλήλων ώστε να υποστηρίξουν τις καριέρες τους 2) την κατάρτιση των γυναικών της περιοχής ώστε να τις ενθαρρύνουν να αναλάβουν ενεργό δράση στις δημοτικές δραστηριότητες και ιδίως στην πολιτική. Το σχέδιο της πόλης της Βενετίας στοχεύει στη μόνιμη ύπαρξη αυτής της σχολής.

Πηγή: Δημαρχείο Βενετίας και Σχέδιο Αδελφών Πόλεων για την Πορεία των Δύο Φύλων
Ιστοσελίδα: www.comune.venezia.it, www.sister-cities-going-gender.org

Το βιβλίο της εξουσίας (Σουηδία)

Αυτό το μικρό εγχειρίδιο, που έχει ευρέως διανεμηθεί και μεταφραστεί σε αρκετές γλώσσες, συντάχθηκε από το Σουηδικό Σοσιαλδημοκρατικό κόμμα. Απαριθμεί τις κυριότερες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες μέσα στα κόμματα και στις εκλεγμένες συνελεύσεις σε όλα τα επίπεδα καθώς και λύσεις ώστε να τις ξεπεράσουν.

Πηγή: Ομοσπονδία του Συμβουλίου της Κομητείας της Σουηδίας (Landstingsforbundet)
Ιστοσελίδα: www.lf.se, www.socialdemokraterna.se

Συμβουλευτική για νέες εκλεγμένες γυναίκες (Σουηδία)

Το σχέδιο “Ο Μεταβαλλόμενος Ρόλος των Πολιτικών” δημιουργήθηκε στην Κομητεία Ostergotland το 1995 με σκοπό να βοηθήσει στην ενσωμάτωση των εκλεγμένων γυναικών στην πρώτη τους ανάληψη καθηκόντων στις δημοτικές ομάδες. Στόχος του σχεδίου ήταν να χρησιμοποιήσει κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα προσόντα, τις ειδικότητες και τις εμπειρίες των γυναικών ώστε να πείσει νεότερες σε ηλικία και / ή νεοεκλεγμένες γυναίκες αντιπροσώπους ότι έχουν τα απαραίτητα προσόντα να αναλάβουν εργασίες με μεγαλύτερες ευθύνες, να αναπτύξει τις ηγετικές ικανότητες των γυναικών και να βοηθήσει τους άνδρες πολιτικούς να συνειδητοποιήσουν την ανάγκη να κατανοήσουν περισσότερο και να εκμεταλλευτούν τα δυνατά σημεία των γυναικών καθώς και να αλλάξουν τους μηχανισμούς λήψης αποφάσεων εφαρμόζοντας ιδέες για την ένταξη της ισότητας των φύλων.

Πηγή: Εγχειρίδιο: “Ο Μεταβαλλόμενος Ρόλος των Πολιτικών - Ομοσπονδία του Συμβουλίου της Κομητείας της Σουηδίας (Landstingsforbundet)
Ιστοσελίδα: www.lf.se, www.ostergotland.se

Καθοδήγηση για δημοτικούς δημοσίους υπαλλήλους (Βερολίνο)

Με τη βοήθεια του οργανισμού Ευρωπαϊκή Ακαδημία για Γυναίκες Βερολίνου, η πόλη του Βερολίνου ανέπτυξε ένα σχέδιο για τις γυναίκες υπαλλήλους της πόλης ώστε να

ενισχύσουν τη συμμετοχή τους στη δημοτική διοίκηση και να πάρουν προαγωγή στις υψηλότερες θέσεις.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Ακαδημία για Γυναίκες στην Πολιτική και Οικονομία (EAF-Berlin)
Ιστοσελίδα: www.eaf-berlin.de

Οδηγός για το προσωπικό της πόλης για τη μη σεξιστική επικοινωνία στον εργασιακό χώρο (Γλασκόβη)

Ο σεξισμός εξακολουθεί να είναι ένα εμπόδιο για τις γυναίκες υπαλλήλους. Αυτή η Σκωτσέζικη πόλη εφαρμόζει μία δραστήρια πολιτική για την καταπολέμηση των διακρίσεων ώστε να διασφαλίσει ότι τα θέματα ισότητας λαμβάνονται περισσότερο υπόψη από τους δημοσίους υπαλλήλους και τα μέλη του συμβουλίου. Ο οδηγός διανεμήθηκε ώστε να ενημερώσει τις γυναίκες υπαλλήλους για τη νέα πραγματικότητα.

Πηγή: Δημοτικό Συμβούλιο Γλασκόβης
Ιστοσελίδα:http://www.glasgow.gov.uk/en/YourCouncil/PolicyPlanning_Strategy/Corporate/Equalities/Gender/index.htm

4. ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΩΝ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΑΣΚΗΣΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Εξήντα τέσσερα άτομα υπεύθυνα των γυναικείων συνθηκών (Essen-Γερμανία)

Σε ένα ή και περισσότερα άτομα στις 33 υπηρεσίες της πόλης είχε ανατεθεί η ευθύνη παρακολούθησης των ανισοτήτων ανάμεσα στα φύλα. Έχουν αναλάβει αυτό το χρέος παράλληλα με τα δικά τους καθήκοντα. Καθήκον τους είναι να συνεργαστούν με το τμήμα "Ίσων Ευκαιριών" και να διευκολύνουν τη διάδοση των πληροφοριών μεταξύ διαφορετικών τμημάτων και εξειδικευμένων τομέων. Σε μηνιαίες συναντήσεις των υπευθύνων δίνεται η δυνατότητα να ανταλλάξουν εμπειρίες, να συζητήσουν προβλήματα καθώς επίσης να προτείνουν νέα θέματα. Για παράδειγμα, οι υπάλληλοι που είναι υπεύθυνοι για τις γυναικείες συνθήκες του Essen και υπεύθυνοι του δικτύου υπολογιστών της διοίκησης, άνοιξαν σε συνεργασία με το γραφείο νεότητας ένα παιδικό σταθμό για τα παιδιά των υπαλλήλων του δημαρχείου για τις περιόδους των σχολικών διακοπών.

Πηγή: Deutscher Stadtetag, Ένταξη της Ισότητας των Φύλων, Παραδείγματα καλών πρακτικών που βρέθηκαν σε δήμους.
Ιστοσελίδα: www.staedtetag.de, http://essen.de/de/Leben/Wohnen/Wohnen_in_Essen.html

5. ΣΥΛΛΟΓΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

Δημοτικοί δείκτες σε θέματα ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών (Νορβηγία)

Από το 1999, η Νορβηγική Στατιστική Υπηρεσία κάθε χρόνο εκδίδει ένα μετρητή ισότητας των δύο φύλων ο οποίος επιτρέπει την κατηγοριοποίηση των πόλεων σύμφωνα με έξη δείκτες: παιδικοί σταθμοί, ποσοστό γυναικών μέλη του δημοτικού συμβουλίου, επίπεδα

εκπαίδευσης γυναικών και ανδρών, αριθμό γυναικών ανά 100 άνδρες ηλικίας 20-39 ετών, συμμετοχή εργατικού δυναμικού ανδρών και γυναικών και εισόδημα ανδρών και γυναικών.

Πηγή: Στατιστικά Νορβηγίας
Ιστοσελίδα: www.ssb.no/likekom_en/mail.html

6. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΧΡΟΝΟΥ - ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Ένας εθνικός νόμος για τη διαχείριση χρόνου (Ιταλία)

Ο νόμος Turco, που υιοθετήθηκε το 2000, απαιτεί οι πόλεις με περισσότερους από 30,000 κατοίκους να εγκαθιδρύσουν μία δομή εστιασμένη στην επίτευξη ισορροπίας του πώς οι χρονικοί περιορισμοί διαφέρουν ανά φύλο, κυρίως σε σχέση με τις ώρες εργασίας, τον ελεύθερο χρόνο και το διαθέσιμο χρόνο για εκπαίδευση και κοινωνικοποίηση. Η πόλη της Modena εισήγαγε μία πολιτική για την αρμονία των ωρών εργασίας προωθώντας το συντονισμό ανάμεσα στους χρήστες και τις υπηρεσίες. Πρόσφατα η Modena εισήγαγε αλλαγές στον προγραμματισμό των συνεδριάσεων των συμβουλίων της ώστε να γίνουν πιο συμβατές με την οικογενειακή ζωή.

Πηγή: Οδηγός για την ένταξη της ισότητας των φύλων σε τοπικές πολιτικές, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 5th FPRD
Ιστοσελίδα: http://www.comune.modena.it/pariopportunita/index-ass.shtml

7. ΑΣΤΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ

Μία παιδική χαρά προσαρμοσμένη σε κορίτσια (Ulm-Γερμανία)

Ο Δήμος Ulm διεξήγαγε μία έρευνα σε μία γειτονιά ώστε να καθορίσει τις ανάγκες των κοριτσιών σχετικά με τις υπαίθριες παιδικές χαρές. Αυτή η έρευνα βοήθησε στο να ανακαλυφθεί ποιές ήταν οι ιδέες των κοριτσιών και οι επιθυμίες τους όσον αφορά μια παιδική χαρά που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες τους. Στην έρευνα συμπεριλήφθηκαν και αγόρια ώστε να αποφευχθούν οποιασδήποτε μορφής διαμάχες και να υπάρξει άμεση σύγκριση μεταξύ αγοριών και κοριτσιών. Η σπουδαία πτυχή της έρευνας ήταν η άμεση συμμετοχή των παιδιών, τα οποία θα ήταν οι ωφελούμενοι των νέων παιχνιδιών, του εξοπλισμού και των υλικών κατασκευής. Οι παιδαγωγοί έλαβαν υπόψη τους τις εμπειρίες, τις προτιμήσεις, τις συμπεριφορές και τα συγκεκριμένα παιχνίδια αγοριών και κοριτσιών. Με τη βοήθεια των πληροφοριών που αποκομίστηκαν από την έρευνα και τα πειράματα που διεξήγαν οι παιδαγωγοί, ένας σημαντικός αριθμός δεδομένων συγκεντρώθηκε ο οποίος υπέδειξε τις αποκλίνουσες προτεραιότητες κοριτσιών και αγοριών όσον αφορά την παιδική χαρά. Το αποτέλεσμα ήταν η αναδιοργάνωση της παιδικής χαράς ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι προτεραιότητες των κοριτσιών λαμβάνονται υπόψη.

Ιστοσελίδα: www.staedtetag.de, www.ulm.de

8. ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ - ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΕΣ

Αστικός σχεδιασμός ευαισθητοποιημένος στα θέματα των δύο φύλων (Ανόβερο)

Η διάσταση του φύλου εισήχθη στις πολιτικές, στα προγράμματα και τα έργα που αφορούν την αστική πολιτική και ιδιαίτερα τα δημόσια μέσα μεταφοράς. Τα μέλη της Επιτροπής Ισότητας έχουν αναπτύξει σε συνεργασία με ειδικούς στον αστικό σχεδιασμό του Δήμου του Ανόβερο, ευαισθητοποιημένο σχέδιο στα θέματα των δύο φύλων.

Πηγή: GTZ Πιλοτικό Πρόγραμμα Φύλων
Ιστοσελίδα:http://www.hannover.de/de/buerger/pres_med/RH_pm-2008/RH_pm-2008-10/pm410.html

Άτομα που ταξιδεύουν με παιδιά σε καροτσάκι ταξιδεύουν δωρεάν (Ελσίνκι)

Οι γυναίκες χρησιμοποιούν τα δημόσια μέσα μεταφοράς πιο συχνά από τους άνδρες. Άτομα που ταξιδεύουν με παιδιά σε καροτσάκι στο δημόσιο σύστημα συγκοινωνιών της Μητροπολιτικής περιοχής του Ελσίνκι έχουν τη δυνατότητα να τα χρησιμοποιούν δωρεάν. Αυτή η πολιτική βοηθάει στο να ενθαρρύνονται οι μητέρες και οι πατέρες να χρησιμοποιούν τις δημόσιες συγκοινωνίες.

Ιστοσελίδα: www.helskinki.fi

9. ΣΤΕΓΑΣΗ

Γυναίκεια συνεισφορά στο σχεδιασμό στέγασης: Βιέννη (Αυστρία)

Το “Frauen-Werk-Stadt” ήταν ένα πειραματικό πρόγραμμα με πρόθεση να λάβει υπόψη τις ανάγκες των γυναικών στο σχεδιασμό αστικών πλάνων και στέγασης. Μέρος της πόλης επιλέχθηκε για να ξανασχεδιαστεί αποκλειστικά από γυναίκες αρχιτέκτονες. Λόγω της μεγάλης επιτυχίας του σχεδίου, η πόλη ξεκίνησε το Φεβρουάριο 2000 ένα πρόγραμμα παρακολούθησης. Πέρα των γενικών στόχων στέγασης που εστίαζαν σε συγκεκριμένες ανάγκες των γυναικών, 42 διαμερίσματα (από τα 140) χτίστηκαν ειδικά για ηλικιωμένους πολίτες. Το πρόγραμμα Frauen-Werk-Stadt II ολοκληρώθηκε τον Αύγουστο 2004.

Ιστοσελίδα:http://www.bestpractices.at/main.php?page=vienna/best_practices/gender/frauen_werk_stadt&lang=en

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

ΓΛΩΣΣΑΡΙ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΝΝΟΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ[8]

Άμεση Διάκριση: 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.
Ανάλυση Προϋπολογισμού με την Οπτική του Φύλου: 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 από την άποψη του φύλου βοηθά να ληφθούν αποφάσεις σχετικά με το πώς πρέπει να προσαρμοστούν οι πολιτικές, προκειμένου να επιτύχουν μέγιστο αντίκτυπο, αλλά και πού πρέπει να επαναδιανεμηθούν οι πόροι για να επιτευχθεί ανθρώπινη ανάπτυξη και ισότητα των φύλων.
Ανάλυση ως προς το Φύλο: Η μελέτη των διαφορών στις συνθήκες, στις ανάγκες, στους δείκτες συμμετοχής, στην πρόσβαση σε πόρους, στην ανάπτυξη, στον έλεγχο των περιουσιακών στοιχείων, στις εξουσίες λήψεων αποφάσεων κτλ. μεταξύ γυναικών και ανδρών, στο πλαίσιο των ρόλων που τους αποδίδονται βάσει του φύλου τους.
Ανισότητες κατά φύλο: Οι ανισότητες ή ανομοιότητες σε οποιονδήποτε τομέα ανάμεσα στις γυναίκες και στους άνδρες όσον αφορά στο επίπεδο της συμμετοχής τους, της πρόσβασής τους στους πόρους, στα δικαιώματα, στις αμοιβές ή στα επιδόματα.
Αόρατα Εμπόδια: 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: Το αόρατο φράγμα, το οποίο 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.
Δεδομένα διαχωρισμένα κατά φύλο: 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 Επιπτώσεων: Οι δείκτες επιπτώσεων εκφράζουν τις συνέπειες των παρεμβάσεων πέρα των άμεσων αποτελεσμάτων στους/στις απευθείας επωφελουμένους/ες από αυτές. Εκφράζουν, με άλλα λόγια, τα μεσο- και τα μακροπρόθεσμα αποτελέσματα σε ευρύτερα πεδία των παρεμβάσεων από το ακριβές αντικείμενο της παρέμβασης.
Δείκτες φύλου: Γεγονότα και μεγέθη, η χρήση των οποίων μπορεί να καταμετρήσει την

[8] 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*, ΚΕΘΙ, Αθήνα, Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1998), *100 λέξεις για την ισότητα. Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα ανδρών και γυναικών,* Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, ΚΠ EQUAL (2004), *Οδηγός της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου* & Quinn, S. (2009), *Η Κατάρτιση Δημόσιων Προϋπολογισμών με την Οπτική του Φύλου (Gender budgeting): Πρακτική εφαρμογή*, Συμβούλιο της Ευρώπης (ελληνική έκδοση: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων).

έκταση προόδου σχετικά με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε μια διαδικασία.
Διαδικασία Προϋπολογισμού: Αναφέρεται στα στάδια των σχεδίων προϋπολογισμού. Κατά κανόνα, αυτά τα στάδια αποτελούνται από: 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: 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: 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 ανθρώπινων δικαιωμάτων, των θεμελιωδών ελευθεριών στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό, αστικό και κάθε άλλον τομέα.
Διάσταση του Φύλου: Η διάσταση κάθε ζητήματος που σχετίζεται με το φύλο/με τις διαφορές στη ζωή των ανδρών και των γυναικών.
Διατομεακή Προσέγγιση των Φύλων : 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: 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: 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: 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).
Διαχωρισμός των Στατιστικών Δεδομένων βάσει Φύλου: Προσδιορισμός των δεδομένων για γυναίκες/κορίτσια σε σύγκριση με εκείνα για άνδρες/αγόρια. Κατάτμηση (ή διαχωρισμός) των κοινωνικοοικονομικών στατιστικών στοιχείων, προκειμένου να καταδείξουν τις διαφορές και τις ομοιότητες ανάμεσα σε (διάφορες ομάδες) γυναίκες/κορίτσια και άνδρες/αγόρια. Τα δεδομένα αυτά είναι ουσιώδη για την κατάρτιση δημόσιων προϋπολογισμών με την οπτική του φύλου – διαφορετικά είναι αδύνατον να αποτιμηθεί ο αντίκτυπος των προϋπολογισμών στις σχέσεις των φύλων.
Εκτίμηση των επιπτώσεων μιας πολιτικής ανάλογα με το φύλο: 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: 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: Πολιτικές, διαδικασίες ή κριτήρια που δεν κάνουν ανοιχτά διάκριση απέναντι στο ένα ή το άλλο φύλο, αλλά που έχουν άνισες επιπτώσεις στις γυναίκες ή στους άνδρες, ως συνέπεια των κατεστημένων κατά φύλο ανισοτήτων ή των αόρατων εμποδίων.

Έμφυλη Ανάλυση: Η μελέτη των σχέσεων γυναικών και ανδρών/αγοριών και κοριτσιών, η οποία αναλύει στατιστικές, το νομοθετικό πλαίσιο, τις κοινωνικές συνθήκες και άλλους παράγοντες που σχετίζονται ή αναφέρονται στα έμφυλα μειονεκτήματα.

Ενδυνάμωση: 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 στους προϋπολογισμούς: Η προσέγγιση που χρησιμοποιείται για να προωθήσει την ισότητα μεταξύ των φύλων διαμέσου της ένταξής 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 ωφελούμενους.

Ένταξη της Διάστασης του Φύλου: Η συστηματική ένταξη σε όλες τις πολιτικές, των συνθηκών, των προτεραιοτήτων και των αναγκών των γυναικών και των ανδρών, υπό το πρίσμα της προώθησης της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Η κινητοποίηση όλων των γενικών πολιτικών και μέτρων, ιδιαίτερα σκοπεύοντας 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, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των πολιτικών.

Ευαισθητοποιημένος, (η), (ο) ως προς τη διάσταση του φύλου: Εκείνος, (η), (ο) που συνεκτιμά τα ζητήματα που σχετίζονται με τη διάσταση του φύλου και ασχολείται με αυτά.[9]

Θετική Δράση: Μέτρα που στοχεύουν σε μια συγκεκριμένη ομάδα (γυναικών ή ανδρών) και αποσκοπούν στην εξάλειψη και στην πρόληψη των διακρίσεων ή στην αντιστάθμιση της μειονεκτικής θέσης στην οποία μπορεί να βρίσκονται τα μέλη της ομάδας, λόγω της στάσης ζωής, της συμπεριφοράς ή των δομών που επικρατούν (ορισμένες φορές αναφέρεται και ως θετική διάκριση).

Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας: Ίση αμοιβή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης σε σχέση με όλες τις

[9] Στο ίδιο.

πτυχές του ποσού και των συνθηκών της αμοιβής.

Ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών: 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: 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: Η έννοια της ισοτιμίας των φύλων υπερβαίνει το πλαίσιο των ατομικών δικαιωμάτων (ισότητα) ανδρών και γυναικών. Αφορά στην 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 το λόγο αυτό, αποτελεί ζητούμενο, όπως άλλωστε και η ισότητα των φύλων και πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στη διαμόρφωση των εκπαιδευτικών, εργασιακών και κοινωνικών πολιτικών.

Κατάρτιση Δημόσιων Προϋπολογισμών με την Οπτική του Φύλου: Η εφαρμογή της οπτικής του φύλου στα χρηματοοικονομικά σχέδια και στη διαδικασία του προϋπολογισμού, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες και τις προτεραιότητες (διαφόρων ομάδων) ανδρών και γυναικών, συνυπολογίζοντας τους διαφορετικούς ρόλους που έχουν στο σπίτι, στο χώρο εργασίας και στην κοινωνία. Για το Συμβούλιο της Ευρώπης η διαδικασία αυτή είναι υλοποίηση της ένταξης της διάστασης του φύλου στην κατάρτιση των προϋπολογισμών. Αυτό σημαίνει μια αποτίμηση των προϋπολογισμών βάσει φύλου, εντάσσοντας την οπτική του φύλου σε όλα τα επίπεδα της δημοσιονομικής διαδικασίας, καθώς και αναδιάρθρωση των εσόδων και των δαπανών, ώστε να επιτευχθεί η ισότητα των φύλων.

Κατάρτιση Προϋπολογισμού: Σχεδιασμός των εσόδων και των δαπανών εντός μιας συγκεκριμένης περιόδου, συμπεριλαμβανομένου του ορισμού των προτεραιοτήτων.

Κοινωνία των Πολιτών: Εθελοντικώς οργανωμένοι πολίτες σε μη κυβερνητικές/μη κερδοσκοπικές οργανώσεις, όπως για παράδειγμα συνδικαλιστικές ενώσεις, οργανώσεις γυναικών, περιβαλλοντικές οργανώσεις, εκκλησίες, αθλητικοί σύλλογοι, δίκτυα ασθενών, ομάδες συνηγορίας, κινήματα νεολαιών, οργανώσεις αναπτυξιακής συνεργασίας, ομάδες πίεσης, οργανώσεις καταναλωτών κ.λπ. Συλλογικά, αυτές οι οντότητες είναι [γνωστές ως] 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: Η εξέταση και η επισήμανση των διαφορών λόγω του φύλου, οι οποίες ενδέχεται να υπάρχουν σε οποιαδήποτε δεδομένη δραστηριότητα/τομέα άσκησης πολιτικής.

Πολιτικός σχεδιασμός ένταξης της ισότητας των δύο φύλων: Mainstreaming Gender Η ένταξη της οπτικής του φύλου στο σχεδιασμό μιας πολιτικής και η εφαρμογή της στην πράξη.

Ποσοστώσεις: 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: Η προκατάληψη είναι η στάση που υιοθετούμε απέναντι σε μια ομάδα ανθρώπων και βασίζεται στο στερεότυπο που έχουμε για αυτήν. Είναι, δηλαδή, μια γνώμη ή άποψη η οποία έχει σχηματιστεί κατά έναν μη αντικειμενικό/επιστημονικό τρόπο. Συχνά σχηματίζεται ως έλλειψη πληροφόρησης ή μειωμένης αντίληψης. Μια κλασική πηγή προκατάληψης είναι η αντιμετώπιση ατόμων ως αντιπροσωπευτικών δειγμάτων των ομάδων στις οποίες ανήκουν (εθνικές, ηλικιακές, φύλου και άλλες).

Προνομιακή μεταχείριση: Η μεταχείριση ενός ατόμου ή μιας ομάδας ατόμων με τρόπο που ενδέχεται να οδηγήσει αυτό το άτομο ή την ομάδα σε καλύτερη θέση όσον αφορά στις 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 μια ομάδα ατόμων έναντι ενός άλλου ατόμου ή μιας άλλης ομάδας ατόμων.

Προσέγγιση ένταξης της διάστασης του φύλου στους προϋπολογισμούς: Η προσέγγιση που χρησιμοποιείται για να προωθήσει την ισότητα μεταξύ των φύλων διαμέσου της ένταξής 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 στους/στις ωφελουμένους/ες.

Προϋπολογισμός: Ένα σχέδιο για τον τρόπο με τον οποίο θα λαμβάνονται και θα δαπανώνται χρήματα εντός μιας συγκεκριμένης χρονικής περιόδου ή για μια συγκεκριμένη δραστηριότητα.

Ρόλοι των φύλων: Ένα σύνολο στερεότυπων για τη δράση και τη συμπεριφορά των ανδρών και των γυναικών, το οποίο αποτυπώνεται και διατηρείται με τον τρόπο που περιγράφεται στον όρο «Κοινωνικό συμβόλαιο των φύλων».

Στατιστικές κατά φύλο: 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: Η λέξη στερεότυπο αναφέρεται στις αντιλήψεις που έχουμε ως αποτέλεσμα προκαταλήψεων απέναντι σε άτομα, ομάδες και ιδέες. Είναι, δηλαδή, ένα σύνολο πεποιθήσεων που αφορούν σε προσωπικά χαρακτηριστικά μιας 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, εν τέλει, τον τρόπο που συμπεριφερόμαστε σε άτομα που ανήκουν σε συγκεκριμένες ομάδες. Με δεδομένο ότι οι αποφάσεις που λαμβάνουμε σε σχέση με τα άτομα αυτά, επίσης επηρεάζονται, σημαίνει ότι οι δύο αυτές έννοιες, κατά την εφαρμογή τους, μπορούν να αποτελέσουν αφετηρία για διακριτική μεταχείριση.
Συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής: 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.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΙ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ	
AWID - Association for Women's Rights in Development	http://www.awid.org/
CIDA, Guide to Gender-Sensitive Indicators	http://www.acdi-cida.gc.ca/cida_ind.nsf/0/98005d3629e784fe8525694f0064f11f?OpenDocument
Commission on the Status of Women- Follow-up to Beijing and Beijing + 5	http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/ http://www.un.org
Committee on the Elimination of Discrimination Against Women	http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/committee.htm
Council of European Municipalities and Regions CEMR	www.ccre.org
Council of Europe	http://www.coe.int
European Commission – Gender Equality	http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_en.html
European Commission – Gender Mainstreaming	http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_en.html
Council of Europe, Human Rights, Equality between Women and Men	www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/default_en.asp
European Database: Women in Decision-Making	www.db-decision.de
European Parliament, Committee on Women's Rights and Gender Equality –FEMM	www.europarl.eu.int/committees/femm_home.htm
European Women's Lobby	http://www.womenlobby.org/
ILO-International Labour Organisation	http://www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/lang--en/index.htm

Fourth World Conference on Women, Beijing 1995 (The Beijing Declaration and Platform for Action)	**http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/**
OECD- Organisation for Economic Co-operation and Development	**http://www.oecd.org**
The Millennium Development Goals (MDGs)	**http://www.undp.org/mdg/basics.shtml**
United Nations	**http://www.un.org**
United Nations Division for the Advancement of Women	**http://www.un.org/womenwatch/daw/index.html**
United Nations Development Fund for Women	**http://www.unifem.org/**
United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)	**http://www.unesco.org**
United Nations Inter-Agency Network on Women and Gender Equality (IANWGE)	**http://www.un.org/womenwatch/**
United Nations: Women (General Information, Department of Public Information)	**http://www.un.org/ecosocdev/geninfo/women/index.html**
United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW)	**http://www.un-instraw.org/**
United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women (UNWomen)	**www.unwomen.org**
WEAVE / A European Gender Studies Network	**www.weave-network.eu**
Women's International Studies Europe (WISE)	**http://www.wise.medinstgenderstudies.org**
Women in Development Europe (WIDE)	**http://www.eurosur.org/wide/**

World Bank	http://www.worldbank.org
ΕΘΝΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ	
Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων	www.isotita.gr
Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων Προγραμμάτων της ΓΓΙΦ	http://www.eyeisotita.gr
Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ)	www.ekdd.gr
Εθνικά Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ)	http://www.espa.gr
Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας(ΚΕΘΙ)	www.kethi.gr
EQUALPOL	http://www.equalpol.gr
Πανεπιστημιακά Προγράμματα Φύλου	Σπουδές Φύλου και Ισότητας στις Πολιτικές και Κοινωνικές Επιστήμες, Πάντειο Πανεπιστήμιο http://www.genderpanteion.gr Εθνικό Μετσόβειο Πολυτεχνείο www.arch.ntua.gr/genderandspace Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης www.auth.gr/genderstudies Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών www.isotita.uoa.gr Πανεπιστήμιο Αιγαίου http://www.aegean.gr/social-anthropology/msc/msc-woman-gender- gr-organization.html & http://www.rhodes.aegean.gr/genderstudies/postgrad Πανεπιστήμιο Κρήτης www.soc.uoc.gr/gender Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας www.gender.uth.gr Πανεπιστήμιο Πειραιά www.unipi.gr/ypires/epeaekIsotitaFulon ΤΕΙ Αθήνας http://isotita.teiath.gr ΤΕΙ Πάτρας www.teipat.gr/isotita
Πρόγραμμα Καλλικράτης	kallikratis.ypes.gr/
Συνήγορος του Πολίτης	www.synigoros.gr

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV
Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΧΑΡΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΕΣ: Η ΚΑΛΗ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

Η **«Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις τοπικές κοινωνίες»** εκπονήθηκε από το Συμβούλιο Δήμων και Περιφερειών της Ευρώπης (CEMR) σε συνεργασία με φορείς από διάφορες χώρες (από την Ελλάδα συμμετείχε η Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδας-ΚΕΔΚΕ), και απευθύνεται στις Τοπικές και Περιφερειακές αρχές της Ευρώπης, οι οποίες καλούνται να την υπογράψουν, να αναλάβουν δημόσια επίσημη δέσμευση υπέρ της **αρχής της ισότητας των φύλων**, και να υλοποιήσουν, εντός της επικράτειάς τους, τις δεσμεύσεις που διατυπώνονται στη Χάρτα.

Παρόλο που η Ευρωπαϊκή Χάρτα εκπονήθηκε το 2005, η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων, κατά την Προγραμματική Περίοδο 2010-2013, αποφάσισε να προχωρήσει στην αξιοποίησή της ως εργαλείο για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές των Δήμων και των Περιφερειών της Ελλάδας. Σε αυτήν την κατεύθυνση, η ΓΓΙΦ το 2011 διοργάνωσε δύο (2) τελετές για την υπογραφή της εν λόγω Χάρτας από τους Δήμους και τις Περιφέρειες αντίστοιχα, καθώς και δύο (2) σεμινάρια για την εξειδίκευση των άρθρων της, προσαρμόζοντας τα όσα ορίζονται στη Χάρτα στο ελληνικό θεσμικό πλαίσιο των Δήμων και των Περιφερειών. Τα **ποσοτικά αποτελέσματα** αυτής της οργανωμένης προσπάθειας ήταν: η **υπογραφή** της Χάρτας από **153 Δήμους** και τις **13 Περιφέρειες** της Χώρας, καθώς και η **ενημέρωση/επιμόρφωση 500 περίπου υπηρεσιακών στελεχών, αιρετών γυναικών στην Αυτοδιοίκηση και μελών των Περιφερειακών Επιτροπών Ισότητας**. Ιδιαίτερη σημασία, όμως έχει το **ποιοτικό αποτέλεσμα**, το οποίο συνίσταται στην αύξηση του ενδιαφέροντος όλων των εμπλεκομένων στην Αυτοδιοίκηση σε θέματα φύλου και ισότητας των φύλων, καθώς και ανάπτυξη της μεταξύ τους δικτύωσης με απώτερο σκοπό την υλοποίηση σχετικών δράσεων και ενεργειών.

Η **«Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες»** συμφιλιώνει διαφορετικά οράματα για την ισότητα στην Ευρώπη και συνοψίζει τις προτάσεις όλων των συντελεστών λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορετικές αρμοδιότητες των τοπικών και περιφερειακών Αρχών στην Ευρώπη.

Ειδικότερα η Χάρτα αποτελεί συνέχεια της «**Πόλης της Ισότητας**», η οποία συνιστά ένα εργαλείο που εκπονήθηκε το 2005 από το CEMR, με στόχο την απεικόνιση του ιδανικού πορτρέτου μιας πόλης που λαμβάνει υπόψη την ισότητα των φύλων σε όλες τις πολιτικές της. Συνέχεια αυτής της προσπάθειας, των εμπειριών και των Καλών Πρακτικών ήταν η εκπόνηση της «Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες».

Μέχρι σήμερα περισσότερες από χίλιες (1.000) Τοπικές και Περιφερειακές Αρχές έχουν υπογράψει τη Χάρτα και έχουν ήδη ξεκινήσει την κατάρτιση των Σχεδίων Δράσης για την εφαρμογή της.

Η Χάρτα αποτελεί ένα **εργαλείο πολιτικής**, το οποίο εγκρίθηκε από τους/τις εκλεγμένους/ες εκπροσώπους της Επιτροπής Πολιτικής του CEMR και εγκαινιάστηκε το 2006 κατά τη διάρκεια Γενικής Συνέλευσης. Πρόκειται για ένα **απαιτητικό εργαλείο** για τον καθορισμό δικαιωμάτων, που μπορεί όμως να εφαρμοστεί σταδιακά. Επομένως, η Αρχή μπορεί να ξεκινήσει να υλοποιεί δράσεις σε έναν τομέα και σταδιακά να θέσει ως στόχο την εφαρμογή της Ισότητας των Φύλων σε όλα τα πεδία δράσης.

Για την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες, η Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων εκπόνησε **Οδηγό Εφαρμογής**, ο οποίος σύμφωνα με το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο των Δήμων και Περιφερειών (Πρόγραμμα «Καλλικράτης»), προτείνει δράσεις για την προώθησης της Ισότητας των Φύλων σε τοπικό επίπεδο. Ο Οδηγός Εφαρμογής της Χάρτας λαμβάνει υπόψη τις εμπειρίες και αποτελεί ένα συγκεκριμένο και εξελισσόμενο εργαλείο που προσαρμόζεται και εμπλουτίζεται ανάλογα με τις εμπειρίες των υπογραφουσών Αρχών και την τοπική/περιφερειακή πραγματικότητα.

Η **«Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις τοπικές κοινωνίες»** διαρθρώνεται σε τρία (3) μέρη και, λαμβάνοντας υπόψη τις αρμοδιότητες των τοπικών και περιφερειακών αρχών, αποτυπώνει συγκεκριμένες δεσμεύσεις για την εφαρμογή Σχεδίου Δράσης για την ένταξη της Ισότητας των Φύλων.

Το **πρώτο μέρος** διατυπώνει τις ακόλουθες έξι (6) θεμελιώδεις αρχές:

- Ισότητα των Φύλων: θεμελιώδες δικαίωμα.
- Οι πολλαπλές διακρίσεις πρέπει να αντιμετωπίζονται.
- Ίση συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη λήψη αποφάσεων: προαπαιτούμενο στη δημοκρατική κοινωνία.
- Η εξάλειψη έμφυλων στερεοτύπων είναι θεμελιώδης.
- Η ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές είναι απαραίτητη για την επίτευξη της ισότητας των φύλων.
- Τα Σχέδια Δράσης και τα Προγράμματα είναι απαραίτητα εργαλεία.

Το **δεύτερο μέρος** περιλαμβάνει τις ακόλουθες δεσμεύσεις που απορρέουν μετά την υπογραφή της:

- Περιγραφή στόχων, προτεραιοτήτων και μέτρων που θα τεθούν και πηγών που θα διατεθούν.
- Ανάπτυξη και εφαρμογή Σχεδίου Δράσης (2 χρόνια μετά την υπογραφή).
- Ευρεία διαβούλευση πριν τον σχεδιασμό του Σχεδίου Δράσης και ευρεία διάχυσή του στη συνέχεια.
- Αναθεώρηση του Σχεδίου Δράσης κατά τις απαιτούμενες συνθήκες.

- Αξιολόγηση του Σχεδίου Δράσης.

Το **τρίτο μέρος** περιλαμβάνει τριάντα (30) άρθρα τα οποία άπτονται των αρμοδιοτήτων των Τοπικών και Περιφερειακών Αρχών. Τα άρθρα αφορούν τα εξής πεδία:

- Πολιτική ευθύνη
- Πολιτικός ρόλος
- Γενικό πλαίσιο για την ισότητα
- Ο ρόλος του Δήμου/Περιφέρειας ως εργοδότη
- Ανάθεση και σύναψη δημόσιων συμβάσεων
- Ο ρόλος του παρόχου υπηρεσιών
- Χωροταξία και αειφόρος ανάπτυξη
- Τοπικές κανονιστικές αποφάσεις
- Αδελφοποίηση πόλεων & διεθνής συνεργασία

Γενικά, μέσω της Χάρτας οι υπογράφουσες Αρχές ενθαρρύνονται ώστε να **υλοποιήσουν πολιτικές** και να **ορίσουν δράσεις** για την ισότητα των φύλων, σε συνεργασία με τοπικούς φορείς, καθώς η Τοπική Αυτοδιοίκηση αποτελεί το εγγύτερο στους πολίτες επίπεδο διακυβέρνησης και οφείλει να συμβάλλει στη δημιουργία μίας δημοκρατικής και ανοιχτής κοινωνίας αναλαμβάνοντας συγκεκριμένες πρωτοβουλίες υπέρ της ισότητας των φύλων.

Η **«Ευρωπαϊκή Χάρτα για την Ισότητα των Φύλων στις τοπικές κοινωνίες»** και ο **«Οδηγός Εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις τοπικές κοινωνίες»** βρίσκονται αναρτημένα στην ιστοσελίδα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων: www.isotita.gr και στην ιστοσελίδα: www.airetes.gr, που δημιουργήθηκε στο πλαίσιο του Έργου: «Ενθάρρυνση και Υποστήριξη της Συμμετοχής των Γυναικών σε Θέσεις Πολίτικης Ευθύνης και Εκπροσώπησης σε Περιφερειακό και Τοπικό Επίπεδο».

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2010), *Εθνικό Πρόγραμμα για την Ουσιαστική Ισότητα των Φύλων 2010-2013*, Υπουργείο Εσωτερικών, Αθήνα.

Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (2011), *7η Εθνική Έκθεση της Ελλάδας προς την Επιτροπή του ΟΗΕ για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών. Περίοδος 2005-2008*, Υπουργείο Εσωτερικών, Αθήνα.

Γιαννακούρου, Σ. (2008), *Η Ίση Μεταχείριση Ανδρών και Γυναικών κατά το Κοινοτικό και το Ελληνικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα.

Γκερμότση, Β. & Σακελλαρίου, Ε. (2009), *Οδηγός Καλών Πρακτικών Εφαρμογής της Ένταξης της Διάστασης του Φύλου (Gender Mainstreaming) στη Δημόσια Διοίκηση*, ΚΕΘΙ, Αθήνα.

ΕΕΤΑΑ (2007), *Οδηγός Κατάρτισης Επιχειρησιακών Προγραμμάτων* ΟΤΑ, Αθήνα.

ΕΕΤΑΑ (2010*)*, *Οδηγός Προσαρμογής των Πρότυπων Σχεδίων Οργανισμών Εσωτερικών Υπηρεσιών των Νέων Δήμων*, Αθήνα.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2011), *Κοινωνικές Αγορές-Οδηγός για τη Συνεκτίμηση Κοινωνικών Πτυχών στις Δημόσιες Συμβάσεις*, Λουξεμβούργο.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1998) *100 Λέξεις για την Ισότητα. Γλωσσάριο Όρων σχετικών με την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών,* Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Κατσώρη, Κ. (2008), *Εγχειρίδιο Δικτύωσης*, ΚΕΘΙ, Αθήνα.

Κοιλαλού, Σ. (2008), *Οδηγός Καλών Πρακτικών Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ των Γυναικών*, ΚΕΘΙ, Αθήνα.

Κοντογεώργη, Χ. (2008), *Οδηγός Βήμα προς Βήμα για το Σχεδιασμό Δράσεων υπέρ των Γυναικών και της Απασχόλησης στην Πράξη*, ΚΕΘΙ, Αθήνα.

ΚΠ EQUAL (2004), *Οδηγός της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL για την Ενσωμάτωση της Διάστασης του Φύλου.*

ΚΠ EQUAL (2004), *Σχεδιασμός, Οργάνωση και Λειτουργία Δικτύων: Συμπεράσματα και Προτάσεις*.

Κυριακίδου, Μ. (2006), *Η πολιτικοποίηση της ψυχής*, Μεταίχμιο

Μάρη, Ε. & Μπίρμπας, Δ. (2010), *Οδηγός Εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Χάρτας για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες*, Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων.

Μούσης, Ν. (2002), *Η Κοινωνική Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.

Παπαδημητρίου, Γ. (2003), *Το Ευρωπαϊκό Σύνταγμα-Το Σχέδιο της Ευρωπαϊκής Συνέλευσης*, Εκδόσεις Σαββάλα, Αθήνα.

Στρατηγάκη, Μ. (2006), *Το Φύλο της Κοινωνικής Πολιτικής,* Εκδόσεις Μεταίχμιο, Αθήνα.

Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.) (2008), *Πολιτικές Ισότητας των Φύλων: Ευρωπαϊκές Κατευθύνσεις και Εθνικές Πολιτικές,* Έκδοση ΚΕΚΜΟΚΟΠ-Gutenberg, Αθήνα.

Quinn, S. (2009), *Η Κατάρτιση Δημόσιων Προϋπολογισμών με την Οπτική του Φύλου (Gender budgeting): Πρακτική εφαρμογή*, Συμβούλιο της Ευρώπης (ελληνική έκδοση: Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων).