

Γλωσσάρι Βασικών Όρων και Εννοιών για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου



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

Το γλωσσάρι βασικών όρων και εννοιών για την ένταξη της διάστασης του φύλου ετοιμάστηκε από το Μεσογειακό Ινστιτούτο Μελετών Κοινωνικού Φύλου, για λογαριασμό του Εθνικού Μηχανισμού για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, του Υπουργείου Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης, στα πλαίσια υλοποίησης της δράσης 1.3.1 του Στρατηγικού Σχεδίου Δράσης για την Ισότητα μεταξύ Ανδρών και Γυναικών 2014-2017.

Γλωσσάρι Βασικών Όρων και Εννοιών για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου

A

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.

Αναπαραγωγική Εργασία:

Αυτό αναφέρεται πιο συχνά στην εργασία της ιδιωτικής σφαίρας ή άλλες εργασίες φροντίδας, που γίνονται συχνά από γυναίκες, χωρίς αμοιβή ή την προσδοκία της αμοιβής, και δεν υπολογίζεται ως μέρος του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος. Περιλαμβάνει τη διατήρηση των κοινωνικών και οικογενειακών δομών από την οποία εξαρτάται η παραγωγική εργασία. Είναι επίσης γνωστή και ως κοινωνική αναπαραγωγή.

Ανισότητες κατά φύλο (Gender inequality):

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

Αόρατα Εμπόδια (Invisible barriers):

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

B

Βιολογικό και κοινωνικό φύλο:

Το βιολογικό φύλο αναφέρεται στα διαφορετικά βιολογικά χαρακτηριστικά των ανθρώπων, τα οποία ορίζονται κοινωνικά ως θηλυκά ή αρσενικά. Το κοινωνικό φύλο αναφέρεται σε σειρά κοινωνικά κατασκευασμένων ρόλων και σχέσεων, χαρακτηριστικά προσωπικότητας, συμπεριφορές, αξίες, εξουσία και επιρροή που αποδίδει η κοινωνία στα δύο φύλα. Ενώ το βιολογικό φύλο θεωρείται μάλλον προσδιορισμένο από γενετικά χαρακτηριστικά, το κοινωνικό φύλο είναι μια αποκτηθείσα ταυτότητα που μαθαίνεται, αλλάζει με την πάροδο του χρόνου και ποικίλλει ευρέως μέσα και πέρα από τους πολιτισμούς. Το κοινωνικό φύλο είναι σχεσιακό και αναφέρεται όχι μόνο στις γυναίκες ή στους άνδρες αλλά και στη σχέση μεταξύ τους¹.

Γ

Γυάλινη Οροφή (Glass ceiling):

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

Δ

Δείκτες (Indicators):

Μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την ανάλυση των αλλαγών. Μπορεί να είναι μια μέτρηση, ένας αριθμός, ένα γεγονός, μια γνώμη ή μια αντίληψη που δείχνει μια συγκεκριμένη μέτρηση στην πτυχή της αλλαγής. Οι δείκτες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη μέτρηση αλλαγών στις συνθήκες ή τις καταστάσεις με την πάροδο του χρόνου,

¹ UN INSTRAW 2004, http://www.un-straw.org/index.php?option=com_glossary&Itemid=99999999&catid=76&func=display&search=Sex&search_type=1

και μπορούν να είναι ποσοτικές ή ποιοτικές. Στην περίπτωση αυτή, ο όρος σχετίζεται με την αξιολόγηση των πτυχών της ισότητας μεταξύ των φύλων που μπορεί να μετρηθεί, να ποσοτικοποιηθεί ή να συστηματοποιηθεί.

Διαδικασία Προϋπολογισμού (Budgeting):

Αναφέρεται στα στάδια των σχεδιασμών προϋπολογισμού. Κατά κανόνα, αποτελείται από τέσσερα στάδια:

- ✓ Στάδιο 1 - Κατάρτιση του προϋπολογισμού
- ✓ Στάδιο 2 - Έγκριση του προϋπολογισμού
- ✓ Στάδιο 3 - Υλοποίηση του προϋπολογισμού
- ✓ Στάδιο 4 - Αξιολόγηση του προϋπολογισμού

Διαδικασία της ένταξης της διάστασης του φύλου (Gender mainstreaming):

Η συστηματική ένταξη των συνθηκών, των προτεραιοτήτων και των αναγκών των γυναικών και των ανδρών σε όλες τις πολιτικές, υπό το πρίσμα της προώθησης της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Η κινητοποίηση όλων των γενικών πολιτικών και μέτρων, σκοπεύοντας ιδιαιτέρως 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 των πολιτικών και των μέτρων αυτών. Η αναδιοργάνωση, η βελτίωση, η εξέλιξη και η εκτίμηση των διαδικασιών λήψης αποφάσεων με την οπτική της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς και σε όλους τους εμπλεκόμενους συντελεστές στη χάραξη, στην εφαρμογή, στην παρακολούθηση και στην αξιολόγηση των πολιτικών.

Βασική προϋπόθεση, αποτελεί 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. Υπονοεί την ενίσχυση της πολιτικής βούλησης σε τοπικό, εθνικό, περιφερειακό και παγκόσμιο επίπεδο. Αυτός είναι ένας τρόπος για να καταστεί η ισότητα των φύλων

μια συγκεκριμένη πραγματικότητα στη ζωή των γυναικών και των ανδρών. Δημιουργεί χώρο για όλους τόσο στους οργανισμούς όσο και σε άλλους τομείς της δημόσιας και ιδιωτικής ζωής².

Διακρίσεις κατά των γυναικών (Discrimination against women):

Κάθε διαχωρισμός, εξαίρεση ή περιορισμός που βασίζεται στο φύλο και έχει ως σκοπό ή/και αποτέλεσμα να διακυβεύσει ή να περιορίσει την απόλαυση ή την άσκηση από τις γυναίκες των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, των θεμελιωδών ελευθεριών στον πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό, αστικό και κάθε άλλον τομέα.

Διάσταση του φύλου (Gender dimension):

Η διάσταση κάθε ζητήματος που σχετίζεται με το φύλο, με τις διαφορές στη ζωή των ανδρών και των γυναικών.

Διαφορά στις αμοιβές των δύο φύλων (Gender pay gap):

Οι υφιστάμενες διαφορές στις αποδοχές των ανδρών και των γυναικών, εξαιτίας του επαγγελματικού διαχωρισμού και της άμεσης διάκρισης στη βάση του φύλου και όχι στην αξία της εργασίας.

Διαφορές κατά φύλο (Gender differences):

Οι κοινωνικές και πολιτισμικές διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών, καθώς και οι διαφορετικές αξίες που αποδίδονται στη σφαίρα δραστηριοτήτων γυναικών και ανδρών. Οι διαφορές κατά φύλο ποικίλλουν σε κάθε κοινωνία και πολιτισμό και ,αλλάζουν στον χρόνο.

² BMZ: Konzept für die Förderung der gleichberechtigten Beteiligung von Frauen und Männern am Entwicklungsprozess. Gleichbeteiligungskonzept. 2. Überarbeitete Fassung. Bonn, 2001,

<http://www.bmz.de/de/service/infothek/fach/konzepte/konzept111.pdf>

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend): Neue Strategien in der Gleichstellungspolitik-Gender Mainstreaming-Konzept, 2001

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/gm/Hintergrund/herkunft.html>

European Commission, Evaluating Socio Economic Development, SOURCEBOOK, 1: Themes and Policy Areas. Equality between women and men, 2003,

http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/evaluation/evalsed/downloads/sb1_equal_opportunities.doc

Ε

Ειδικό ως προς το φύλο (Gender Specific):

Πολιτικές και προγράμματα που απευθύνονται συγκεκριμένα σε γυναίκες ή άνδρες προκειμένου να αλλάξουν ή να ωφεληθούν η μία ή η άλλη ομάδα στο επικρατούμενο πλαίσιο σχέσεων μεταξύ των δύο φύλων. Οι παρεμβάσεις βασίζονται σε ακριβείς αξιολογήσεις των σχέσεων μεταξύ των φύλων στην κοινωνία και απαιτούνται προκειμένου να αποκατασταθούν οι ανισοροπίες (μεροληψίες) σε σημαντικούς τομείς³.

Εκτίμηση των επιπτώσεων μιας πολιτικής ανάλογα με το φύλο (Gender Impact Assessment (GIA))

Εκ των προτέρων αξιολόγηση ενός νόμου, μιας πολιτικής ή ενός προγράμματος για τον εντοπισμό, με προληπτικό τρόπο, της πιθανότητας μια συγκεκριμένη απόφαση να έχει θετικές, αρνητικές ή ουδέτερες επιπτώσεις στην κατάσταση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και να διατυπωθεί με τρόπο που θα προωθεί ενεργά την ισότητα των φύλων. Το κεντρικό θέμα της είναι: Μήπως ένας νόμος, πολιτική ή πρόγραμμα μειώνει, διατηρεί ή αυξάνει τις ανισότητες μεταξύ των φύλων μεταξύ ανδρών και γυναικών; 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 να προωθείται η ισότητα μεταξύ των φύλων.

Έλεγχος ως προς το φύλο (Gender proofing):

Αποτίμηση του βαθμού στον οποίο έχει θεσμοθετηθεί αποτελεσματικά η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στις πολιτικές, στα προγράμματα, στις οργανωτικές δομές και διαδικασίες

³ ILO, The Challenges of Growing Small Businesses: Insights from Women Entrepreneurs in Africa, 2004, <http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F756421966/WP47-2004.pdf>

(συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών λήψης αποφάσεων) και στους αντίστοιχους προϋπολογισμούς.

Έμμεση Διάκριση (Indirect discrimination):

Πολιτικές, διαδικασίες ή κριτήρια που δεν κάνουν ανοιχτά διάκριση απέναντι στο ένα ή στο άλλο φύλο, αλλά που έχουν άνισες επιπτώσεις στις γυναίκες ή στους άνδρες, ως συνέπεια των κατεστημένων κατά φύλο ανισοτήτων ή των αόρατων εμποδίων. (βλ. και άμεση διάκριση)

Έμφυλα διαχωρισμένα δεδομένα:

Στοιχεία που δεν σχετίζονται με το φύλο: Τα δεδομένα που δεν έχουν σχέση με το φύλο συνεπάγονται τη συλλογή και τον διαχωρισμό των δεδομένων ανά φύλο και την ενοποίηση τους σε στατιστικές που διαφοροποιούνται ανάλογα με το φύλο (πρόσβαση στην υγεία, εκπαίδευση και απασχόληση, επιχειρηματική ιδιοκτησία κ.λπ.). Τέτοιες πρακτικές συμβάλλουν στο να διαλευκανθούν οι τομείς στους οποίους εργάζονται οι γυναίκες και οι άνδρες ή ποιες υπηρεσίες χρησιμοποιούν. Οι στατιστικές πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση των γυναικών και των ανδρών αποτελούν σημαντικό εργαλείο για τους υπευθύνους για τη χάραξη πολιτικής, τους/τις ακτιβιστές/τριες και για όλα τα άτομα που ασχολούνται με ζητήματα που σχετίζονται με το φύλο.

Τα δεδομένα που κατατάσσονται σε φύλο ενθαρρύνουν την κατανόηση μεταξύ των υπευθύνων λήψης αποφάσεων, παρέχοντας αντικειμενικά μέτρα για τις διαφορετικές επιδράσεις των πολιτικών και των προγραμμάτων στους άνδρες και τις γυναίκες με επιστημονικά τεκμηριωμένο τρόπο. Έτσι, τα στοιχεία που κατανέμονται με βάση το φύλο προωθούν την ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς της κοινωνίας και επιτρέπουν την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των επιπτώσεων των ειδικών παρεμβάσεων στην κατάσταση των γυναικών και των ανδρών.

Έμφυλα Θέματα:

Τα έμφυλα θέματα γίνονται προφανή όταν κάθε πολιτική ή κατάσταση εξετάζεται μέσα από ένα «έμφυλο φακό» ή χρησιμοποιώντας μια «έμφυλη προοπτική».

Έμφυλα στατιστικά στοιχεία:

Αυτό αναφέρεται σε δεδομένα ή στατιστικές που διαχωρίζονται για να δείξουν τα αντίστοιχα αποτελέσματα για τις γυναίκες και τους άνδρες χωριστά. Δεδομένου ότι ο διαχωρισμός αυτός ισχύει και για τα βιολογικά διαφοροποιημένα όργανα των ανδρών και γυναικών, είναι ίσως πιο σωστό να ονομάζονται «έμφυλα». Ωστόσο, με τη χρήση του όρου «έμφυλα διαφοροποιημένα» σημαίνουν το ίδιο πράγμα. 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).

Οι έμφυλες στατιστικές ορίζονται από το άθροισμα των ακόλουθων χαρακτηριστικών: (α) Τα δεδομένα που συλλέγονται και προσκομίζονται ανά φύλο ως πρωταρχική και η συνολική κατάταξη (β) τα δεδομένα που αντικατοπτρίζουν τα ζητήματα των δύο φύλων (γ) δεδομένα που βασίζονται σε έννοιες και ορισμούς που αντικατοπτρίζουν επαρκώς τη διαφορετικότητα των γυναικών και των ανδρών και να περιλαμβάνει όλες τις πτυχές της ζωής τους και (δ) μέθοδοι συλλογής δεδομένων που λαμβάνουν υπόψη τα στερεότυπα και κοινωνικούς και πολιτισμικούς παράγοντες που μπορεί να προκαλέσουν προκαταλήψεις φύλου (μερικά παραδείγματα της προκατάληψης λόγω φύλου στα δεδομένα που συλλέγονται περιέχουν: ελλιπή καταγραφή της οικονομικής δραστηριότητας των γυναικών, με υποτίμηση της καταγραφής των κοριτσιών, τη γέννησή τους ή το θάνατό τους, ή ελλιπή καταγραφή της βίας κατά των γυναικών).

Έμφυλα Στερεότυπα:

Η λέξη στερεότυπο αναφέρεται στις αντιλήψεις που έχουμε ως αποτέλεσμα προκαταλήψεων απέναντι σε άτομα, ομάδες και ιδέες. Είναι δηλαδή ένα σύνολο πεποιθήσεων που αφορούν προσωπικά χαρακτηριστικά μίας ομάδας ανθρώπων, τα οποία, ωστόσο, δεν ανταποκρίνονται πάντα στην πραγματικότητα. Σε σχέση με το φύλο, τα στερεότυπα φύλου είναι οι αντιλήψεις που έχουμε και οι στάσεις που υιοθετούμε, αναφορικά με την ταυτότητα των ανδρών και γυναικών. Οι έννοιες στερεότυπο και προκατάληψη παίζουν σημαντικό ρόλο στη ζωή

μας, αφού επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε τον κόσμο και τους γύρω μας, τον τρόπο που διαμορφώνουμε την κρίση και τη συμπεριφορά μας και, εντέλει, τον τρόπο που συμπεριφερόμαστε σε άτομα που ανήκουν σε συγκεκριμένες ομάδες. Με δεδομένο επίσης ότι επηρεάζονται οι αποφάσεις που λαμβάνουμε σε σχέση με τα άτομα αυτά, οι δύο αυτές έννοιες, κατά την εφαρμογή τους, μπορούν να αποτελέσουν αφετηρία για διακριτική μεταχείριση.

Τα έμφυλα στερεότυπα προκύπτουν από (συχνά ξεπερασμένες) υποθέσεις σχετικά με τους ρόλους, τις ικανότητες και τα χαρακτηριστικά των ανδρών και των γυναικών. Ενώ σε ορισμένες ειδικές περιπτώσεις, τέτοια στερεότυπα μπορεί να βρεθούν να έχουν μια βάση στην πραγματικότητα, τα στερεότυπα καθίστανται προβληματικά όταν στη συνέχεια υποτίθεται ότι ισχύουν για όλους τους άνδρες και όλες τις γυναίκες. Αυτό μπορεί να οδηγήσει τόσο σε υλικά και ψυχολογικά εμπόδια που εμποδίζουν τις γυναίκες και τους άνδρες να κάνουν επιλογές και να απολαμβάνουν πλήρως τα δικαιώματά τους.

Έμφυλες Αποκλίσεις:

Αυτές είναι οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών σε σχέση με τη θέση, την κατάσταση τους, τα δικαιώματα, υποχρεώσεις, ή άλλα χαρακτηριστικά τους. Επίσης, είναι γνωστός ο όρος ως ανισότητα των αποτελεσμάτων, οι αποκλίσεις δεν είναι πάντα το αποτέλεσμα των έμφυλων διακρίσεων (ικανότητα π.χ. γυναίκες να φέρουν τα παιδιά), αλλά στις περισσότερες περιπτώσεις, φαινομενικά «φυσικές» αποκλίσεις και είναι συχνά το αποτέλεσμα της άμεσης ή έμμεσης διάκρισης.

Έμφυλες Αποτυχίες (Gender Failures):

Αυτές προκύπτουν από πολιτικές και προγράμματα τυφλά ως προς το φύλο που βασίζονται στην υπόθεση ότι όλα τα μέλη της κοινωνίας έχουν ίση μεταχείριση και πρόσβαση. Οι πολιτικές που απορρέουν από αυτή την υπόθεση δεν μπορούν να βοηθήσουν τις γυναίκες, οι οποίες στην πραγματικότητα έχουν διαφορετική πρόσβαση στους πόρους στους

διάφορους τομείς της κοινωνικής και δημόσιας ζωής σε σύγκριση με τους άνδρες⁴.

Έμφυλες Επιπτώσεις:

Αυτές αφορούν τις επιπτώσεις κάθε πολιτικής, ενέργειας ή κατάστασης που μπορεί να δει κανείς για να έχει μια διαφορετική επίδραση στους άνδρες και στις γυναίκες. Οι «έμφυλες επιπτώσεις» κάθε πολιτικής, ενέργειας ή κατάστασης είναι αυτό που η έμφυλη ανάλυση και η έμφυλη προοπτική επιδιώκει να αποκαλύψει.

Έμφυλες Ερωτήσεις:

Οι έμφυλες ερωτήσεις είναι το σημείο εκκίνησης για κάθε έμφυλη ανάλυση. Επιδιώκουν να αποκαλύψουν παραδοχές/υποθέσεις που ενυπάρχουν σε οποιαδήποτε δήλωση ή κατάσταση, και να εξετάσουμε κάτω από την επιφάνεια για να αποκαλυφθούν κρυφές/αόρατες (δυσνητικές ή υπάρχουσες) διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι έμφυλες ερωτήσεις μπορούν να γίνουν μόνο όταν τα έμφυλα στερεότυπα και οι παραδοχές σχετικά με τους έμφυλους ρόλους έχουν αναγνωριστεί και ανατραπεί.

Έμφυλες Σχέσεις:

Οι κοινωνικές σχέσεις και η κατανομή της εξουσίας μεταξύ ανδρών και γυναικών τόσο στην ιδιωτική (προσωπική) όσο και στη δημόσια σφαίρα.

Έμφυλη Ανάλυση (Gender analysis):

Η έμφυλη ανάλυση εξετάζει συστηματικά τις διαφορές στις ζωές γυναικών και ανδρών, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που οδηγούν στην κοινωνική και οικονομική ανισότητα λόγω φύλου, και εφαρμόζει αυτή την αντίληψη για την ανάπτυξη πολιτικής και την παροχή υπηρεσιών. Η έμφυλη ανάλυση ασχολείται με τα βαθύτερα αίτια αυτών των ανισοτήτων, και έχει ως στόχο την επίτευξη θετικών αλλαγών για την μειονεκτική θέση των δύο φύλων. Σημαντικές πτυχές της ανάλυσης είναι: ο έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός του εργατικού

⁴ ILO, The Challenges of Growing Small Businesses: Insights from Women Entrepreneurs in Africa, 2004

δυναμικού, η πρόσβαση και ο έλεγχος των πόρων, οι διαδικασίες λήψης πολιτικών αποφάσεων.

Εξετάζοντας τους λόγους πίσω από τις ανισότητες και τις διακρίσεις βοηθά να ρυθμιστούν σχετικές και στοχοθετημένες δράσεις για την επίλυση τους και να καθοριστούν ποιες δραστηριότητες μπορούν να συμβάλουν στην εξάλειψη αυτών των ανισοτήτων. Μια ανάλυση φύλου είναι καθοριστική για κάθε πρόγραμμα, έτσι ώστε οι γυναίκες και οι άνδρες να μπορούν να συμμετάσχουν εξίσου και να επωφεληθούν από τις αναπτυξιακές διαδικασίες. Η ανάλυση των ειδικών για το φύλο πτυχών, δεν περιορίζεται στην ομάδα-στόχο και πρέπει επίσης να πραγματοποιείται κατά τη διαδικασία ανάλυσης και αξιολόγησης με πολιτικά και θεσμικά πλαίσια. Είναι δυνατόν να διεξαχθεί ανάλυση φύλου στο στάδιο της προετοιμασίας του έργου καθώς και στην κατάσταση αξιολόγησης⁵.

Έμφυλη ανάλυση επιπτώσεων:

Αυτό είναι ένα συγκεκριμένο είδος έμφυλης ανάλυσης, που χρησιμοποιείται για την αξιολόγηση των υφιστάμενων ή προτεινόμενων δημόσιων πολιτικών ή νομοθεσιών. Αναλύει τις υφιστάμενες ή/και τις πιθανές επιπτώσεις στους άνδρες και στις γυναίκες (και διάφορες ομάδες ανδρών και γυναικών), που η πολιτική έχει ή θα έχει.

Έμφυλη Αξιολόγηση (Gender sensitive evaluation):

Είναι μια συστηματική και αντικειμενική αξιολόγηση του σχεδιασμού και προγραμματισμού (στόχοι που επιδιώκονται, αποτελέσματα,

⁵ Bridge Report No. 55, S. 4, <http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/re55.pdf>;

GTZ: Gender und Projektmanagement: Ein Beitrag zum Qualitätsmanagement der GTZ, Eschborn, 1999,

http://www2.gtz.de/gender_project/downloads/projektmanagement.pdf

BMZ: Ansätze der Frauenförderung im internationalen Vergleich: Empfehlungen für die deutsche Entwicklungszusammenarbeit. Forschungsberichte des BMZ, Band 115.

Weltforum Verlag, Köln, 1994 GTZ: Gender und Projektmanagement: Ein Beitrag zum Qualitätsmanagement der GTZ. Eschborn, 1999,

http://www2.gtz.de/gender_project/downloads/projektmanagement.pdf

GTZ, Begriffswelt der GTZ, Eschborn, 2007,

<http://www.gtz.de/de/dokumente/gtz-begriffswelt-2007-de.pdf>

δραστηριότητες που έχουν προγραμματιστεί), η εφαρμογή και τα αποτελέσματα μιας εν εξελίξει ή ολοκληρωμένης δραστηριότητας, σχεδίου, προγράμματος ή πολιτικής από τη σκοπιά του φύλου. Αυτό μπορεί να γίνει είτε με την ολοκλήρωση του έργου, όταν δίνεται έμφαση στις έμφυλες επιπτώσεις και τη συμβολή του προγράμματος στην προώθηση της ισότητας των φύλων, ή σε όλη τη διάρκεια εκτέλεσης του έργου, με στόχο να έχουν μια διαδικασία συνεχούς βελτίωσης.

Μπορεί επίσης να λάβει χώρα εκ των προτέρων, προκειμένου να αξιολογηθεί το πώς η πολιτική μπορεί να επηρεάσει την ισότητα των φύλων σε ένα συγκεκριμένο τομέα. Η αξιολόγηση πρέπει να λαμβάνει υπόψη τους δείκτες που οριοθετούνται στη φάση του σχεδιασμού και τις πληροφορίες και τα δεδομένα που συλλέγονται κατά τη διάρκεια της πολιτικής ή του προγράμματος, καθώς και άλλες γνώσεις και πηγές. Τα ευρέως χρησιμοποιούμενα κριτήρια αξιολόγησης είναι: η συνάφεια, η αποδοτικότητα, η αποτελεσματικότητα, οι επιπτώσεις και η βιωσιμότητα.

Έμφυλη διαβούλευση με τους ενδιαφερομένους φορείς (Gender-Sensitive stakeholder consultation):

Σημαίνει τη συμμετοχική προσέγγιση για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου που βοηθά τη λήψη αποφάσεων, σύμφωνα με τις αρχές της αναλογικότητας και της επικουρικότητας και με βάση αποδεικτικά στοιχεία, εμπειρίες και απόψεις όσων επηρεάζονται από τις πολιτικές και συμμετέχουν στην υλοποίησή τους. Η διαβούλευση των ενδιαφερομένων μερών συμβάλλει στη διαφάνεια της νομοθεσίας και της πολιτικής της ΕΕ, και την κάνει καλά στοχευμένη και συνεπή. Οι Διαβουλεύσεις - μαζί με τις έμφυλες εκτιμήσεις επιπτώσεων, οι αξιολογήσεις και η τεχνογνωσία - αποτελούν βασικό εργαλείο για τη διαφάνεια και την ενημέρωση της χάραξης πολιτικής. Βοηθούν στη λήψη αποφάσεων που σέβονται τις αρχές της αναλογικότητας και της επικουρικότητας και βασίζονται σε αποδείξεις, εμπειρίες και απόψεις όσων επηρεάζονται από τις πολιτικές και συμμετέχουν στην υλοποίησή τους. Τα ενδιαφερόμενα μέρη περιλαμβάνουν: εμπειρογνώμονες σε ζητήματα φύλου, γυναικείες οργανώσεις, άλλες οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και των κοινωνικών εταίρων. Οι διαβουλεύσεις

με τους ενδιαφερόμενους φορείς είναι ένα μέρος της συμμετοχικής προσέγγισης για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου. Η στενή συνεργασία με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς πολιτικής είναι απαραίτητη σε ολόκληρο τον κύκλο πολιτικής για να λάβει υπόψη τις ανησυχίες, τις προσδοκίες και τις απόψεις των διαφόρων ομάδων-στόχων. Συνιστάται να εδραιωθούν ευκαιρίες και δομές για τη συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών και διαβουλεύσεις στις πολιτικές διαδικασίες.

Έμφυλη εκτίμηση επιπτώσεων

Η είναι ένα εργαλείο συστηματικής ανάλυσης και αξιολόγησης καταστάσεων και μετρήσεων σύμφωνα με διαφορετικά κριτήρια για το φύλο. Αποσκοπεί στο να αποκαλύψει τις δυνατότητες ανάπτυξης μεταξύ των πιθανών μέσων για την επίτευξη ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Καλύπτει προτάσεις για μετρήσεις που προάγουν την ισότητα των φύλων. Υιοθετείται μια βασική αρχή για τη λήψη πολιτικών αποφάσεων: οι αποφάσεις πρέπει να λαμβάνονται με βάση την καλύτερη δυνατή γνώση του προβλήματος και μια πρόβλεψη των επιδιωκόμενων ή ακούσιων επιπτώσεων που προκλήθηκαν από την απόφαση⁶.

Έμφυλη Εμπειρογνώμοσύνη / εμπειρογνώμονας:

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου απαιτεί «την έμφυλη εμπειρογνώμοσύνη» ή τη συμμετοχή ενός εμπειρογνώμονα σε θέματα φύλου. Αυτό σημαίνει ότι οι εμπειρογνώμονες θα εκπαιδευτούν στην ανάλυση του φύλου ή/και διαθέτουν σημαντική εμπειρία στην ανάλυση της κατάστασης των ανδρών και των γυναικών και τον τρόπο με τον οποίο άνδρες και γυναίκες επηρεάζονται με διαφορετικό τρόπο από τις πολιτικές και δράσεις.

Έμφυλη Τυφλότητα/Αορατότητα (Gender Blindness):

Πολιτικές και προγράμματα που δεν λαμβάνουν υπόψη τις διαφορές, τις δυνατότητες και τους στόχους των γυναικών και των ανδρών είναι τυφλά

⁶ Federal Ministry for the Environment, Nature Conversation and Nuclear Safety (BMU), <http://www.bmu.de/english/gender/doc/3343.php>

ως προς το φύλο. Τα προγράμματα αυτά θεωρούνται ουδέτερα ως προς το φύλο, αλλά λόγω των σιωπηρών εστιάσεων τους στους άνδρες, τείνουν να υποστηρίζουν τις ανάγκες και τα συμφέροντα των ανδρών και παραμελούν αυτά των γυναικών⁷.

Έμφυλη Διάγνωση (Gender Diagnosis):

Η έμφυλη διάγνωση φέρνει τα αποτελέσματα μιας ανάλυσης φύλου σε μια αλυσίδα αιτίας και αποτελέσματος και έτσι δημιουργεί μια βάση για τον έμφυλο σχεδιασμό. Κατά τη διεξαγωγή της έμφυλης διάγνωσης στο στάδιο του σχεδιασμού, είναι σημαντικό να προσδιοριστούν οι κοινωνικοοικονομικές πληροφορίες για τους ρόλους των φύλων που είναι ήδη διαθέσιμες. Η έμφυλη διάγνωση απαιτεί δεδομένα σχετικά με τα ακόλουθα θέματα: τον καταμερισμό της εργασίας σε παραγωγικές δραστηριότητες, τον καταμερισμό της εργασίας ανά ηλικία και φύλο εντός του νοικοκυριού, της δομής και του μεγέθους των νοικοκυριών, τις πηγές εισοδήματος των νοικοκυριών, την κατανομή του ελέγχου και της λήψης αποφάσεων στο νοικοκυριό για μετρητά, γη και άλλους πόρους, τη δομή και τη σύνθεση των οργάνων λήψης αποφάσεων σε κοινοτικό επίπεδο ανά ηλικία και φύλο και τοπικές και εθνικές πολιτικές δομές.

Έμφυλη Δικαιοσύνη (Gender Justice):

Σημαίνει την προστασία και την προώθηση πολιτικών, οικονομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων βάσει της ισότητας των φύλων. Απαιτεί να ληφθεί υπόψη η διάσταση του φύλου στα ίδια τα δικαιώματα, καθώς και η αξιολόγηση της πρόσβασης και των εμποδίων στην απόλαυση αυτών των δικαιωμάτων τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες, τα κορίτσια και τα αγόρια και την υιοθέτηση στρατηγικών για το ανδρικό φύλο⁸.

⁷ ILO, The Challenges of Growing Small Businesses: Insights from Women Entrepreneurs in Africa, 2004

⁸ <http://www.international-alert.org>

Έμφυλη Ευαισθησία (Gender Sensitive):

Η ευαισθητοποίηση όσον αφορά το φύλο σημαίνει ότι σέβεται τα διαφορετικά μοντέλα ζωής, τις δεξιότητες και τις δραστηριότητες των γυναικών και των ανδρών, καθώς και τις επιπτώσεις τους στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Αναφέρεται σε πολιτικές και προγράμματα που αναγνωρίζουν ρητά τις διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών. Αυτές οι διαφορές επηρεάζουν τις ικανότητες των γυναικών ή των ανδρών να συμμετέχουν στην επιχειρηματικότητα, στη δημιουργία επιχειρήσεων και στην ανάπτυξη⁹.

Έμφυλη ευαισθητοποίηση:

Εκείνος/η που συνεκτιμά τα ζητήματα που σχετίζονται με τη διάσταση του φύλου και ασχολείται με αυτά.

Έμφυλη Ισορροπία (Gender Balance):

Η έμφυλη ισορροπία αναφέρεται στην αναλογία των γυναικών και ανδρών σε οποιαδήποτε δεδομένη κατάσταση. Η έμφυλη ισορροπία επιτυγχάνεται όταν συμμετέχει περίπου ίσος αριθμός ανδρών και γυναικών. Αυτό, μερικές φορές αναφέρεται επίσης ως έμφυλη αναλογία.

Έμφυλη Ισοτιμία (Gender Equity):

Η έμφυλη ισοτιμία περιγράφει την κεντρική κανονιστική αξία μιας προοπτικής για τα φύλα. Αυτό σημαίνει δίκαιη μεταχείριση γυναικών και ανδρών, ανάλογα με τις αντίστοιχες ανάγκες τους. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει ίση μεταχείριση που είναι διαφορετική αλλά θεωρείται ισοδύναμη όσον αφορά τα δικαιώματα, τα οφέλη, τις υποχρεώσεις και τις ευκαιρίες. Η αναγνώριση των ανδρών και των γυναικών ως ίσων πολιτών προϋποθέτει ότι οι αναπτυξιακές πολιτικές και προγράμματα λαμβάνουν υπόψη τις ειδικές ανάγκες και τις πραγματικές προσδοκίες καθενός φύλου. Αυτό συνεπάγεται επίσης την ίση συμμετοχή τους σε όλα τα στάδια, από τη διαμόρφωση και την εφαρμογή, στην αξιολόγηση

⁹ ILO, The Challenges of Growing Small Businesses: Insights from Women Entrepreneurs in Africa, 2004, <http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F756421966/WP47-2004.pdf>

αυτών των πολιτικών. Στο αναπτυξιακό πλαίσιο, ο στόχος της ισότητας των φύλων συχνά απαιτεί την ενσωμάτωση μέτρων για την αντιστάθμιση των ιστορικών και κοινωνικών ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών¹⁰.

Η έννοια της ισοτιμίας των φύλων υπερβαίνει το πλαίσιο των ατομικών δικαιωμάτων (ισότητα) ανδρών και γυναικών. Αφορά την ισοτιμία και ισοδυναμία των προτύπων ζωής, των ικανοτήτων και δραστηριοτήτων των δύο φύλων. Η έννοια δεν εμπεριέχει καμία ιεράρχηση των φύλων, αλλά περιγράφει τις ικανότητες και τα χαρακτηριστικά που συνηθίζουμε να διακρίνουμε σε ανδρικά και γυναικεία. Η ισοτιμία αποτελεί στόχο που η πολιτεία οφείλει να προσεγγίζει διαρκώς στο πλαίσιο της λειτουργίας της δημοκρατίας. Για τον λόγο αυτό, αποτελεί ζητούμενο, όπως άλλωστε και η ισότητα των φύλων και πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στη διαμόρφωση των εκπαιδευτικών, εργασιακών και κοινωνικών πολιτικών.

Έμφυλη Κατάρτιση (Gender Training):

Η έμφυλη κατάρτιση είναι ένα μέσο που υποστηρίζει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου. Παρέχει στους ανθρώπους μαθησιακές εμπειρίες για να αυξήσουν την ευαισθητοποίησή τους σε ζητήματα φύλου. Ο γενικός στόχος της κατάρτισης, είναι να παρέχει τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την αναγνώριση και αντιμετώπιση των ζητημάτων φύλου στη διαδικασία προγραμματισμού και την μείωση της «έμφυλης αορατότητας».

Στο επίκεντρο αυτής της μαθησιακής διαδικασίας είναι η συνειδητοποίηση, η οποία συνεπάγεται την ικανότητα αναγνώρισης των υπό εξέταση θεμάτων της ανισότητας των φύλων που αποτελούν ένα διαδεδομένο εμπόδιο στην πρόοδο του προγράμματος. Εκτός από την ενίσχυση των δεξιοτήτων όσον αφορά τις μεθόδους και την ανάλυση, οι κανόνες και οι αξίες των εκπαιδευμένων ατόμων θα αποτελέσουν μέρος προβληματισμού. Η κατάρτιση των φύλων χρησιμοποιείται σε ανεπτυγμένες χώρες, από ΜΚΟ, διμερείς και πολυμερείς οργανισμούς¹¹.

¹⁰ GTZ, National strategy for gender equity and equality by gender mainstreaming in development policies and programmes, 2006. INSTRAW <http://www.un-instraw.org>

¹¹ Gender and Development for Cambodia (GAD/C), Gender Glossary,

Η επιμόρφωση με την οπτική του φύλου 1) σχεδιάζεται, οργανώνεται ή/και διενεργείται από δημόσιους οργανισμούς, 2) στοχεύει στην επιμόρφωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού τους, και 3) έχει ως σκοπό να διευκολύνει την ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και σε όλα τα επίπεδα και στάδια της χάραξης πολιτικής.

Έμφυλη Παρακολούθηση (Gender Monitoring):

Η διαφοροποίηση των δεικτών σε διαφορετικά επίπεδα στο πλαίσιο του συστήματος παρακολούθησης απαιτεί τον προσδιορισμό επαληθεύσιμων ωφελημάτων για άνδρες και γυναίκες. Η έμφυλη παρακολούθηση εξετάζει λεπτομερώς τις δραστηριότητες των σχεδίων όσον αφορά τον αντίκτυπό τους στις γυναίκες και τους άνδρες, καθώς και τα πρακτικά και στρατηγικά συμφέροντα των δύο φύλων. Οι ασκήσεις παρακολούθησης συμβαίνουν περιοδικά και αποσκοπούν στην παρακολούθηση της εφαρμογής μιας πολιτικής ή ενός προγράμματος. Είναι σημαντικό να επιτρέπεται η άμεση αντιμετώπιση συγκεκριμένων προβλημάτων και η εισαγωγή αλλαγών προκειμένου να επιτευχθεί αυτό που έχει καθοριστεί. Τα άτομα που είναι υπεύθυνα για την παρακολούθηση, θα πρέπει να διαθέτουν εμπειρογνώμοσύνη σε θέματα φύλου και τα κριτήρια για την παρακολούθηση, τις μεθόδους και τις εκθέσεις θα πρέπει να ενσωματώνουν θέματα ισότητας των φύλων.

Έμφυλο Χάσμα (Gender Gap):

Το Gender Gap αναλύει τις ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών σε διάφορους τομείς, όπως οικονομική συμμετοχή και ευκαιρίες, πολιτική ενδυνάμωση ή πρόσβαση στην εκπαίδευση και την υγεία. Ένας τρόπος να ληφθούν υπόψη οι ανισότητες λόγω φύλου είναι ο Παγκόσμιος Δείκτης “Gender Gap”, που δημοσιεύεται τακτικά από το Παγκόσμιο

<http://www.bigpond.com.kh/users/gad/glossary/gender.htm>

GTZ: Gender und Projektmanagement: Ein Beitrag zum Qualitätsmanagement der GTZ. Eschborn, 1999

http://www2.gtz.de/gender_project/downloads/projektmanagement.pdf

Engelhardt, Eva et al.: Gender und Markt sind untrennbar. Genderkonzepte in der Entwicklungszusammenarbeit. In: Frauensolidarität, 2/1995, S. 16-17

Οικονομικό Φόρουμ. Ο δείκτης αυτός καταγράφει τη σχετική διάκριση των γυναικών σε διάφορους τομείς και ποσοτικοποιεί τις επικρατούσες ανισότητες μεταξύ των φύλων σε 115 χώρες, σε όλο τον κόσμο¹².

Έμφυλοι Δείκτες (Gender Indicators):

Εργαλείο για τη μέτρηση των μεταβολών στις έμφυλες σχέσεις σε ένα συγκεκριμένο τομέα πολιτικής, ένα ειδικό πρόγραμμα, δραστηριότητα, ή αλλαγές στην κατάσταση ή στη θέση των γυναικών και των ανδρών. Δημιουργήθηκαν για τη μέτρηση και τη σύγκριση της κατάστασης των γυναικών και των ανδρών με την πάροδο του χρόνου. Οι έμφυλοι δείκτες μπορεί να αναφέρονται σε ποσοτικούς δείκτες (με βάση τα στατιστικά στοιχεία που αναλύονται κατά φύλο) ή σε ποιοτικούς δείκτες (με βάση την εμπειρία των γυναικών και των ανδρών, τις στάσεις, τις απόψεις και τα συναισθήματα).

Έμφυλοι Δημόσιοι Διαγωνισμοί/συμβάσεις (Gender Procurement):

Οι βασικές αρχές που διέπουν τις δημόσιες συμβάσεις απαιτούν πάντοτε να χορηγούνται σύμφωνα με τις αρχές της ισότητας και της μη διάκρισης, της διαφάνειας, του υγιούς ανταγωνισμού. Οι δημόσιες συμβάσεις έχουν μεγάλες δυνατότητες προώθησης της ισότητας των φύλων. Για αυτό και είναι σημαντικό να ενσωματώνεται η ισότητα των φύλων στο θέμα της ίδιας της σύμβασης. Αυτό επιτρέπει την ενσωμάτωση ρητρών για την ισότητα των φύλων, που απαιτούν τεχνικές γνώσεις των φύλων για τους αναθέτοντες φορείς, καθώς και τη συμπερίληψη κριτηρίων για το φύλο για την αξιολόγηση των υποβληθεισών προτάσεων και για την περαιτέρω εφαρμογή τους. Ωστόσο, αυτό δεν είναι πάντα εύκολο ή δυνατό. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό οι ρήτρες ισότητας των φύλων να ενσωματώνονται στις προϋποθέσεις εφαρμογής της σύμβασης. Αυτό θα εξασφαλίζει ότι οι δημόσιες συμβάσεις θα καθίστανται μέσο για την ισότητα των φύλων¹³.

¹² World Economic Forum, The Global Gender Gap Report 2007, <http://www.weforum.org>

¹³ EIGE, Gender Procurement

<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-procurement>

Έμφυλοι Ρόλοι (Gender roles):

Ένα σύνολο στερεότυπων για τη δράση και τη συμπεριφορά των ανδρών και των γυναικών. Οι ρόλοι αυτοί που έχουν ανατεθεί στους άνδρες και στις γυναίκες αντίστοιχα, σύμφωνα με τις πολιτισμικές νόρμες και παραδόσεις. Τις περισσότερες φορές, οι έμφυλοι ρόλοι δεν βασίζονται σε βιολογικές ή φυσικές επιταγές/αναγκαιότητες, αλλά προκύπτουν από τα στερεότυπα και υποθέσεις για το τι μπορούν και τι πρέπει να κάνουν οι άνδρες και οι γυναίκες. Οι έμφυλοι ρόλοι γίνονται προβληματικοί όταν μια κοινωνία αποδίδει μεγαλύτερη αξία στους ρόλους του ενός φύλου, συνήθως των ανδρών.

Έμφυλος διαχωρισμός δεδομένων (Gender/Sex disaggregated data):

Η συλλογή και ο διαχωρισμός των στατιστικών δεδομένων και πληροφοριών κατά φύλο, ώστε να είναι δυνατή η συγκριτική τους ανάλυση/η ανάλυσή τους με βάση το φύλο.

Έμφυλος διαχωρισμός εργασίας (Gender-Specific Division of Labour):

Συντελείται μια έμφυλη κατανομή της εργασίας όπου οι γυναίκες αποτελούν ένα συγκεκριμένο σύνολο έμφυλων ρόλων και οι άνδρες ένα άλλο, σύμφωνα με τους κυρίαρχους κοινωνικούς ρόλους των φύλων καθώς και με τα κοινωνικά και οικονομικά πλαίσια. Ο ειδικός κατά φύλο καταμερισμός της εργασίας αποτελεί επομένως μια κεντρική πτυχή των σχέσεων μεταξύ των δύο φύλων. Εκτός από το παραγωγικό και αναπαραγωγικό έργο, ο έμφυλος καταμερισμός της εργασίας αποτελεί μέρος της κοινωνικής ανάλυσης. Μια ανάλυση αποκαλύπτει τους κανόνες που σχετίζονται με το συγκεκριμένο έργο. Σε πολλές χώρες, το πιο προφανές μοτίβο της κατανομής των φύλων στην εργασία είναι ότι οι γυναίκες περιορίζονται κυρίως στη μη αμειβόμενη οικιακή εργασία και την απλήρωτη παραγωγή τροφίμων, ενώ η εργασία των ανδρών επικεντρώνεται στην παραγωγή καλλιεργειών σε μετρητά και στην μισθωτή απασχόληση¹⁴.

¹⁴ GTZ: Gender-specific Participatory Approaches in Situation Analysis, Monitoring and Evaluation, Eschborn, 1995 Alexander, Patricia; Baden, Sally: Glossary on Macroeconomics from a Gender Perspective. BRIDGE/GTZ, Brighton, Eschborn, 2000,

Έμφυλος ελεγκτικός έλεγχος (Gender Auditing):

Είναι μέρος της διαδικασίας του έμφυλου προϋπολογισμού. Ο έμφυλος έλεγχος είναι η διαδικασία που διεξάγεται αφότου ο προϋπολογισμός έχει εγκριθεί και να εφαρμοστεί. Ο έμφυλος ελεγκτικός έλεγχος αξιολογεί τον βαθμό στον οποίο η ισότητα των φύλων θεσμοποιείται στις πολιτικές, τα προγράμματα, τις οργανωτικές δομές και τις διαδικασίες (συμπεριλαμβανομένων των διαδικασιών λήψης αποφάσεων) και στους αντίστοιχους προϋπολογισμούς στην πράξη.

Είναι ουσιαστικά ένας «κοινωνικός έλεγχος» και ανήκει στην κατηγορία των «ελέγχων ποιότητας», ο οποίος το διαφοροποιείται από τους παραδοσιακούς «οικονομικούς ελέγχους». Εξετάζει εάν οι εσωτερικές πρακτικές και τα συναφή συστήματα στήριξης για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου είναι αποτελεσματικά και αλληλοενισχυόμενα και εάν ακολουθούνται, καθορίζοντας μια βασική γραμμή. Εντοπίζει κρίσιμα κενά και προκλήσεις και προτείνει τρόπους αντιμετώπισής τους, υποδεικνύοντας πιθανές βελτιώσεις και καινοτομίες. Καταγράφει επίσης καλές πρακτικές για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Επιπλέον, ενισχύει τη συλλογική ικανότητα του οργανισμού να εξετάζει τις δραστηριότητές του από την οπτική του φύλου και να εντοπίζει τα πλεονεκτήματα και τις αδυναμίες στην προώθηση των θεμάτων ισότητας των φύλων.

Τέλος, παρακολουθεί και αξιολογεί τη σχετική πρόοδο που έχει σημειωθεί στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και συμβάλλει στην οικειοποίηση των πρωτοβουλιών για την ισότητα των φύλων και στον εμπλουτισμό των γνώσεων του συγκεκριμένου φορέα σε ζητήματα φύλου¹⁵.

<http://www.bridge.ids.ac.uk/reports/re48c.pdf>

¹⁵ EIGE, Gender Audit

<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-audit>

Έμφυλος επαγγελματικός διαχωρισμός (Gender segregation in the labor market)

Η συγκέντρωση των γυναικών και των ανδρών σε διαφορετικές μορφές και σε διαφορετικά επίπεδα οικονομικής δραστηριότητας και απασχόλησης, με τις γυναίκες να περιορίζονται σε ένα στενότερο πεδίο επαγγελματών σε σχέση με τους άνδρες (οριζόντιος διαχωρισμός), και σε εργασία χαμηλότερης βαθμίδας και αμοιβής (κάθετος διαχωρισμός).

Έμφυλος Σχεδιασμός (Gender Planning):

Ο σχεδιασμός με γνώμονα το φύλο απαιτεί την αναγνώριση των έμφυλων διαφορών και των έμφυλων δομικών ανισοτήτων σε κάθε πλαίσιο. Λαμβάνεται το φύλο ως βασική μεταβλητή και επιδιώκει να ενσωματώσει μία σαφή διάσταση του φύλου στις πολιτικές ή δράσεις. Αποτελείται από τον προγραμματισμό της φάσης υλοποίησης των πολιτικών ή προγραμμάτων από την οπτική του φύλου. Ο σχεδιασμός με γνώμονα το φύλο απαιτεί την αναγνώριση των διαφορών μεταξύ των φύλων και των δομικών ανισοτήτων μεταξύ των φύλων σε κάθε πλαίσιο. Η διάγνωση του φύλου πρέπει πάντα να είναι η πρώτη φάση της μεθοδολογίας του έμφυλου σχεδιασμού. Η διάγνωση του φύλου, με βάση το σκεπτικό ότι οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν διαφορετικούς έμφυλους ρόλους και διαφορές στην πρόσβαση και τον έλεγχο επί των πόρων που οδηγούν σε δομικές ανισότητες μεταξύ των φύλων.

Έτσι, η αναγνώριση του φύλου πρέπει να περιλαμβάνει διαφορετικές στρατηγικές για την είσοδο, έτσι ώστε να συλλέγουν κατάλληλα δεδομένα, σχετικά με τις διαφορές μεταξύ των φύλων, σε συνδυασμό με τις ποιοτικές πληροφορίες σχετικά με τις ζωές των ανδρών και των γυναικών και τις σχέσεις των δύο φύλων. Η έμφυλη διαδικασία σχεδιασμού πρέπει να περιλάβει μια διάγνωση του φύλου ως σημείο εκκίνησης, προκειμένου να καθορίσει τις προτεραιότητες, τους στόχους και τις συγκεκριμένες δράσεις που πρέπει να εφαρμοστούν προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι. Η κατανομή του προϋπολογισμού και άλλων πόρων πρέπει να γίνει, για να διασφαλιστεί ότι η εφαρμογή είναι εφικτή. Το σχέδιο θα πρέπει επίσης να ενσωματώσει τους έμφυλους δείκτες για

την παρακολούθηση της προόδου, καθώς και την έμφυλη παρακολούθηση και αξιολόγηση.

Έμφυλος Φακός ή οπτική:

Χρησιμοποιώντας μια «έμφυλη οπτική» σημαίνει ότι προσεγγίζοντας ή εξετάζοντας ένα θέμα, δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στους δυνητικά διαφορετικούς τρόπους που οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν επηρεαστεί ή ενδέχεται να επηρεαστούν. Κατά μία έννοια, είναι ένα φίλτρο ή ένας φακός που αναδεικνύει συγκεκριμένες πραγματικές ή δυνητικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Ενδυνάμωση (Empowerment):

Ο τρόπος για την απόκτηση πρόσβασης σε πόρους για την ανάπτυξη των ικανοτήτων ενός ατόμου, με σκοπό την ενεργό συμμετοχή του στη διαμόρφωση των συνθηκών της ζωής του και της ζωής της κοινότητας, στην οποία είναι ενταγμένο από οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής άποψης.

Ένταξη της διάστασης του φύλου στους προϋπολογισμούς (Gender budgeting/ Gender-responsive Budgeting):

Ο έμφυλος προϋπολογισμός αναφέρεται στη διαδικασία της σύλληψης, σχεδιασμού, έγκρισης, εκτέλεσης, παρακολούθησης, ανάλυσης και ετοιμασίας προϋπολογισμών, λογιστικού ελέγχου με έμφυλη διάσταση. Περιλαμβάνει την ανάλυση των δαπανών και εσόδων της δημόσιας διοίκησης για γυναίκες και κορίτσια σε σχέση με τους άνδρες και τα αγόρια. Οι προϋπολογισμοί για το φύλο δεν είναι χωριστοί προϋπολογισμοί για τις γυναίκες, καθώς δεν αποσκοπούν στην αύξηση των δαπανών αποκλειστικά για ειδικά προγράμματα για γυναίκες. Στόχος είναι οι γυναίκες και οι άνδρες να επωφεληθούν εξίσου από τις δημόσιες δαπάνες.

Η κατάρτιση προϋπολογισμού για το φύλο περιλαμβάνει μια σειρά μέσων που παρακολουθούν τη δημοσιονομική διαχείριση και τις επιπτώσεις της στην ισότητα των φύλων και αντιβαίνουν στις παραδοχές ότι ο δημόσιος προϋπολογισμός είναι ουδέτερος από άποψη φύλου. Επιπλέον, μια ανάλυση προϋπολογισμού που είναι ευαίσθητη στο φύλο

παρέχει έναν τρόπο να κρατηθεί μια κυβέρνηση υπεύθυνη για τις δεσμεύσεις της για την ισότητα των φύλων και τα δικαιώματα των γυναικών, συνδέοντας τις δεσμεύσεις αυτές με τη διανομή, τη χρήση και τη δημιουργία δημόσιων οικονομικών πόρων. Έτσι, δημιουργείται μεγαλύτερη διαφάνεια και λογοδοσία διευκρινίζοντας τον τρόπο με τον οποίο δαπανώνται πραγματικά τα χρήματα που διατίθενται για τις γυναίκες. Ως εκ τούτου, ο προϋπολογισμός που ανταποκρίνεται στο φύλο είναι μια ισχυρή έννοια που συνδέει την ισότητα των φύλων με την δημοσιονομική και την οικονομική πολιτική¹⁶ και βοηθά τις κυβερνήσεις να αποφασίσουν πώς πρέπει να γίνουν, να ρυθμιστούν και να μπου νέες προτεραιότητες πολιτικών.

Θ

Θεσμικός Μετασχηματισμός:

Μια διαδικασία οργανωτικών αλλαγών, η οποία περιγράφει τον τρόπο ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου. Μπορεί να εφαρμοστεί σε ένα δημόσιο φορέα και περιγράφει πώς οι ήδη υπάρχουσες προσεγγίσεις μπορούν να εξελιχθούν. Ο Θεσμικός Μετασχηματισμός σημαίνει να εξελιχθεί μια ριζική αλλαγή μέσα σε ένα φορέα, η οποία, κατά συνέπεια, επηρεάζει και το εξωτερικό περιβάλλον. Περιλαμβάνει αλλαγές στις βασικές αξίες και πεποιθήσεις που κυριαρχούν σε ένα συγκεκριμένο φορέα, καθώς και αλλαγές στους κανονισμούς που οδηγούν σε ορισμένα αποτελέσματα εργασίας. Διαδικασίες αλλαγής εντός των φορέων συμβαίνουν συνεχώς λόγω του μεταβαλλόμενου περιβάλλοντος τους, δημιουργώντας έτσι νέες απαιτήσεις ή κίνητρα για αλλαγή. Η αλλαγή αυτή, συμβαίνει είτε ακούσια (διακινδυνεύοντας έτσι την αναποτελεσματικότητα), είτε με ένα προγραμματισμένο και

¹⁶ BMFSFJ: Wissensnetz: Das Konzept Gender Budgeting
www.bmfsfj.de/gm/Wissensnetz/instrumente-und-arbeitshilfen,did=16688.html
Alexander, Patricia; Baden, Sally: Glossary on Macroeconomics from a Gender Perspective. BRIDGE/GTZ, Brighton, Eschborn, 2000 Senatsverwaltung für Inneres und Sport Berlin:
<http://www.berlin.de/verwaltungsmodernisierung/glossar>
UNIFEM, http://www.unifem.org/gender_issues/women_poverty_economics

συντονισμένο τρόπο, με στελέχη που ενεργούν ως διαχειριστές/τριες και συντονιστές/τριες. Σήμερα, η διαχείριση της αλλαγής έχει γίνει ένας επαγγελματικός τομέας για τους εσωτερικούς παράγοντες, συμβούλους και ακαδημαϊκούς.

Θετική Δράση (Positive action):

Μέτρα που στοχεύουν σε μία συγκεκριμένη ομάδα (γυναικών ή ανδρών) και αποσκοπούν στην εξάλειψη και στην πρόληψη των διακρίσεων ή στην αντιστάθμιση της μειονεκτικής θέσης στην οποία μπορεί να βρίσκονται τα μέλη της ομάδας, λόγω της στάσης ζωής, της συμπεριφοράς ή των δομών που επικρατούν.

I

Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας (Equal pay for equal work):

Ίση αμοιβή για ίδια εργασία ή εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, σε σχέση με όλες τις πτυχές του ποσού και των συνθηκών της αμοιβής.

Ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών (Gender balanced participation):

Ο καταμερισμός των θέσεων εξουσίας και λήψης των αποφάσεων σε 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 των φύλων (Gender Equality):

Η ισότητα των φύλων αναφέρεται στην υπόθεση ότι οι γυναίκες και οι άνδρες επωφελούνται εξίσου από τους πόρους, τις υπηρεσίες και τις ευκαιρίες στις κοινωνίες τους. Η ισότητα των φύλων δεν σημαίνει «ομοιομορφία» μεταξύ γυναικών και ανδρών, αλλά ότι οι γυναίκες και οι άνδρες πρέπει να έχουν ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες σε όλους τους τομείς της οικονομίας και της κοινωνίας, προκειμένου να επιτευχθεί πραγματική, βιώσιμη οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη. Λόγω των

υφισταμένων ανισοτήτων μεταξύ γυναικών και ανδρών, η ίδια μεταχείριση των γυναικών και των ανδρών δεν είναι επαρκής για την επίτευξη της ισότητας των φύλων.

Η ισότητα των φύλων περιλαμβάνει επίσης την αλλαγή των θεσμών και των κοινωνικών σχέσεων, οι οποίες συχνά διατηρούν τις ανισότητες μεταξύ των φύλων. Η ενδυνάμωση των γυναικών αποτελεί μια στρατηγική για την επίτευξη της ισότητας των φύλων. Κατά την 4η παγκόσμια διάσκεψη για τις γυναίκες, η έννοια της ισότητας των φύλων αντικατέστησε την προηγούμενη έννοια της ισοτιμίας των φύλων. **De Facto and de Jure Gender Equality:** Η de jure ισότητα (μερικές φορές ονομάζεται τυπική ισότητα) αναφέρεται στην ισότητα έναντι του νόμου. Η de facto ισότητα (ουσιαστική ισότητα) αναφέρεται στην ισότητα στην πράξη.

K

Κοινωνία των Πολιτών (Civil society):

Εθελοντές/τριες οργανωμένοι/ες πολίτες και πολίτιδες σε μη κυβερνητικές/μη κερδοσκοπικές οργανώσεις, όπως για παράδειγμα συνδικαλιστικές οργανώσεις, γυναικείες οργανώσεις, περιβαλλοντικές οργανώσεις, εκκλησίες, αθλητικοί σύλλογοι, δίκτυα ασθενών, ομάδες συνηγορίας, κινήματα νεολαίων, οργανώσεις αναπτυξιακής συνεργασίας, ομάδες άσκησης πίεσης, οργανώσεις καταναλωτών κ.λπ. Συλλογικά, αυτές οι οντότητες ονομάζονται το κοινωνικό κεφάλαιο της κοινωνίας.

Κοινωνική Δικαιοσύνη (Social Justice):

Η κοινωνική δικαιοσύνη αποτελεί στόχο της αειφόρου ανθρώπινης ανάπτυξης. Αναφέρεται στην κατάσταση της δικαιοσύνης και της ίσης μεταχείρισης όλων των λαών. Είναι ιδιαίτερα «κοινωνική», δεδομένου ότι αναφέρεται όχι μόνο στην ισότητα ενώπιον του νόμου, αλλά και στην πράξη. Σύμφωνα με την κοινωνική δικαιοσύνη, οι άνθρωποι και η ευημερία τους έχουν προτεραιότητα έναντι άλλων οικονομικών μελημάτων. Η ισότητα των φύλων είναι μια κρίσιμη και αόρατη

συνιστώσα της κοινωνικής δικαιοσύνης. Η κοινωνική δικαιοσύνη δεν μπορεί να υπάρξει αν οι άνδρες ή οι γυναίκες υφίστανται διακρίσεις.

Ο

Οπτική του φύλου (Gender aspect):

Η εξέταση και η επισήμανση των διαφορών λόγω του φύλου, οι οποίες ενδέχεται να υπάρχουν σε οποιαδήποτε δεδομένη δραστηριότητα/τομέα άσκησης πολιτικής.

Ουδέτερο ως προς το φύλο (Gender neutral):

Αναπτυξιακές πολιτικές που δεν λαμβάνουν υπόψη το φύλο ως σχετικό με τα αποτελέσματα. Τα στοιχεία από πολλές χώρες δείχνουν ότι οι γυναίκες συχνά δεν επωφελούνται αυτόματα από αναπτυξιακά έργα. Στην πραγματικότητα, τα προγράμματα που είναι ουδέτερα για το φύλο μπορούν μερικές φορές να παρακάμπτουν ή να είναι επιζήμια για τις γυναίκες ή ακόμη και να ενισχύουν τις υφιστάμενες ανισότητες μεταξύ των φύλων. Επίσης, μια πολιτική, ένα πρόγραμμα ή μια κατάσταση που δεν έχει διαφορετική επίπτωση, θετική ή αρνητική, αναφορικά με τις σχέσεις των φύλων ή την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι ουδέτερη ως προς το φύλο.

Π

Ποσοτώσεις (Quotas):

Ο καθορισμός ποσοστού ή μεριδίου θέσεων, εδρών ή διαθέσιμων πόρων για να καλυφθεί από συγκεκριμένη ομάδα ή να χορηγηθεί σε αυτή, γενικά βάσει κάποιων ορισμένων κανόνων ή κριτηρίων, με στόχο τη διόρθωση κάποιας προηγούμενης ανισότητας που εμφανίζεται συνήθως στις θέσεις λήψης αποφάσεων ή στην πρόσβαση σε ευκαιρίες κατάρτισης ή απασχόλησης.

Προκατάληψη (Prejudice):

Η προκατάληψη είναι η στάση που υιοθετούμε απέναντι σε μια ομάδα ανθρώπων και βασίζεται στο στερεότυπο που έχουμε γι' αυτήν. Είναι

δηλαδή μια γνώμη ή άποψη, η οποία έχει σχηματιστεί κατά έναν μη αντικειμενικό/επιστημονικό τρόπο. Συχνά σχηματίζεται ως έλλειψη πληροφόρησης ή μειωμένη αντίληψη. Μια κλασική πηγή προκατάληψης είναι η αντιμετώπιση ατόμων ως αντιπροσωπευτικών δειγμάτων των ομάδων στις οποίες ανήκουν (εθνικές, ηλικιακές, φύλου και άλλες).

Προνομακή μεταχείριση (Privileged treatment):

Η μεταχείριση ενός ατόμου ή μίας ομάδας ατόμων με τρόπο που ενδέχεται να οδηγήσει αυτό το άτομο ή την ομάδα σε καλύτερη θέση όσον αφορά τις παροχές, την πρόσβαση σε πόρους, τα δικαιώματα, τις ευκαιρίες ή το καθεστώς τους σε σχέση με άλλα άτομα ή ομάδες ατόμων. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί θετικά, όταν συνεπάγεται θετική δράση, η οποία αποσκοπεί στην εξάλειψη προηγούμενης διακριτικής μεταχείρισης, ή αρνητικά, όταν έχει στόχο τη διατήρηση διαφορών ή πλεονεκτημάτων για ένα άτομο ή μία ομάδα ατόμων έναντι ενός άλλου ατόμου ή μίας άλλης ομάδας ατόμων.

Σ

Συμφιλίωση 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 άνδρες¹⁷.

¹⁷ Ίδρυμα Μποδοσάκη. Οδηγός για την Ένταξη της Διάστασης του Φύλου στις Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών, 2017, Συγγραφείς: Βικτωρία Γκερμότση, Ναυσικά Μοσχοβάκου, Ματίνα Παπαγιαννοπούλου.