



Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου



στις πολιτικές απασχόλησης,
κοινωνικής ένταξης
και κοινωνικής προστασίας



Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου

στις πολιτικές απασχόλησης,
κοινωνικής ένταξης
και κοινωνικής προστασίας

Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών
Μονάδα G.1

Το χειρόγραφο ολοκληρώθηκε τον Απρίλιο του 2008.

Δεν είναι υπεύθυνη ούτε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ούτε κάποιο άτομο που ενεργεί εκ μέρους της Επιτροπής για την ενδεχόμενη χρήση των πληροφοριών που περιλαμβάνονται στην έκδοση αυτή.

© Φωτογραφία εξωφύλλου: 123RF

Η Άμεση Ευρώπη είναι μια υπηρεσία που
προορίζεται να σας βοηθά να βρείτε
απαντήσεις στα ερωτήματά σας
για την Ευρωπαϊκή Ένωση

Αριθμός δωρεάν τηλεφωνικής κλήσης (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Ορισμένες εταιρείες κινητής τηλεφωνίας δεν
επιτρέπουν την πρόσβαση στους αριθμούς 00 800,
ή οι κλήσεις αυτές μπορεί να χρεώνονται.

Περισσότερες πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση παρέχονται από το Διαδίκτυο
μέσω του εξυπηρετητή Europa (<http://europa.eu>).

© Ευρωπαϊκές Κοινοότητες, 2008
Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

Βιβλιογραφικό δελτίο υπάρχει στο τέλος του τεύχους.

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2008

ISBN 978-92-79-09265-7
DOI 10.2767/19755

Printed in Luxembourg

ΤΥΠΩΜΕΝΟ ΣΕ ΧΑΡΤΙ ΛΕΥΚΑΣΜΕΝΟ ΧΩΡΙΣ ΧΛΩΡΙΟ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η προώθηση της ισότητας των φύλων βρίσκεται στο επίκεντρο των ευρωπαϊκών κοινωνικών και οικονομικών πολιτικών. Παρά την πρόοδο των τελευταίων ετών, εξακολουθούν να υπάρχουν ανισότητες μεταξύ γυναικών και ανδρών σε διάφορους τομείς.

Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών είναι χαμηλότερο από αυτό των ανδρών (57,2 % έναντι 71,6 % το 2006), και οι γυναίκες εξακολουθούν να κυριαρχούν έναντι των ανδρών σε χαμηλότερου επιπέδου και χαμηλότερων αποδοχών τομείς και επαγγέλματα (η μισθολογική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων είναι 15 %). Επίσης, οι γυναίκες απασχολούνται περισσότερο από τους άνδρες σε θέσεις μερικής απασχόλησης (31,4 % έναντι 7,8 % το 2007) και υποεκπροσωπούνται στις διευθυντικές θέσεις εταιρειών και στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σε πολιτικούς και οικονομικούς τομείς. Αξίζει δε να σημειωθεί ότι οι γυναίκες κινδυνεύουν περισσότερο από τη φτώχεια (5 % περισσότερο απ' ό,τι οι άνδρες) και κυρίως αυτές που έχουν συνταξιοδοτηθεί, οι μόνες μητέρες και όσες ανήκουν σε μειονεκτούσες ομάδες όπως οι εθνικές μειονότητες και οι μετανάστες.

Η Επιτροπή δεσμεύτηκε στο χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών ⁽¹⁾ να αναλάβει μια σειρά δράσεων την περίοδο 2006–2010, προκειμένου να επισπεύσει την πρόοδο και να επιτύχει την πραγματική ισότητα μεταξύ των δύο φύλων. Οι προτεινόμενες στο χάρτη πορείας δράσεις καλύπτουν έξι τομείς προτεραιότητας που αφορούν: την επίτευξη οικονομικής ανεξαρτησίας γυναικών και ανδρών επί ίσοις όροις, τη συμφιλίωση εργασίας καθώς και της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής, την προώθηση της ίσης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων, την εξάλειψη της βίας και της διακίνησης που βασίζεται στο φύλο, την κατάργηση των στερεοτύπων φύλου στην κοινωνία και την προώθηση της ισότητας των φύλων εκτός ΕΕ. Ο χάρτης πορείας τονίζει επίσης την ανάγκη βελτίωσης της διακυβέρνησης και επιβεβαιώνει τη διττή προσέγγιση της ισότητας των φύλων που βασίζεται στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου (προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς και τις δραστηριότητες των πολιτικών) και στη λήψη ειδικών μέτρων. Το ευρωπαϊκό σύμφωνο για την ισότητα των φύλων που υιοθετήθηκε από το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο το 2006, ενθαρρύνει επίσης τα κράτη μέλη να βελτιώσουν την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου.

Συγκεκριμένα, η «ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου συνεπάγεται συνεχείς προσπάθειες προώθησης της ισότητας στην εφαρμογή ειδικών μέτρων ενίσχυσης των γυναικών και την κινητοποίηση όλων των γενικών πολιτικών και μέτρων με σκοπό την επίτευξη της ισότητας, λαμβάνοντας ενεργά και ανοιχτά υπόψη κατά το στάδιο του σχεδιασμού την ενδεχόμενη επίδρασή τους στην αντίστοιχη κατάσταση των ανδρών και των γυναικών (οπτική του φύλου). Αυτό προϋποθέτει τη συστηματική εξέταση των μέτρων και των πολιτικών και τη συνεκτίμηση των πιθανών επιπτώσεων κατά τον ορισμό και την εφαρμογή τους» ⁽²⁾.

⁽¹⁾ COM(2006) 92.

⁽²⁾ COM(1996) 67.

Σχετικά με τον τομέα προτεραιότητας που αφορά την επίτευξη οικονομικής ανεξαρτησίας μεταξύ γυναικών και ανδρών επί ίσοις όροις, στο χάρτη πορείας η Επιτροπή δεσμεύτηκε να παρακολουθήσει και να ενισχύσει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και την απασχόληση και την ανοιχτή μέθοδο συντονισμού στην κοινωνική ένταξη και κοινωνική προστασία προετοιμάζοντας, μεταξύ άλλων, εγχειρίδια για την ισότητα των φύλων και για τους φορείς που εμπλέκονται σ' αυτές τις διαδικασίες.

Το παρόν εγχειρίδιο είναι η απάντηση της Επιτροπής σ' αυτή τη δέσμευση. Προσφέρει έναν απλό ορισμό της έννοιας της «ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου» και πρακτικές συμβουλές για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής σχετικά με το πώς να την εφαρμόσουν στις πολιτικές απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής προστασίας. Η γενική μέθοδος, ωστόσο, μπορεί να εφαρμοστεί σε οποιονδήποτε τομέα πολιτικής, ισχύει δε και εκτός του χρονικού πλαισίου που έχει οριστεί στο εγχειρίδιο αυτό.

Το εγχειρίδιο προτείνει μια μέθοδο τεσσάρων βημάτων, τα οποία μπορούν να ακολουθήσουν εύκολα οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής: οργάνωση, απόκτηση γνώσεων σχετικά με τις διαφορές ανά φύλο, αξιολόγηση της επίδρασης της πολιτικής και επανασχεδιασμός της πολιτικής. Ωστόσο, πρέπει να αναφερθεί ότι τα δύο πρώτα βήματα προϋποθέτουν την αποτελεσματική λειτουργία ειδικών οργανωτικών δομών με σκοπό την προώθηση της ισότητας των φύλων και τη λειτουργία μηχανισμών που θα προσφέρουν στοιχεία κατά φύλο. Η επιτυχία των δύο τελευταίων βημάτων εξαρτάται από τη μέρα με τη μέρα εφαρμογή της μεθόδου και τη σχετική πολιτική βούληση.

Η Επιτροπή ελπίζει ότι το παρόν εγχειρίδιο θα αποτελέσει έναν αποτελεσματικό οδηγό για όλους τους φορείς και κυρίως για όσους δραστηριοποιούνται στον τομέα των πολιτικών απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής προστασίας στα κράτη μέλη, με σκοπό να τους βοηθήσει να εφαρμόσουν πιο αποτελεσματικά την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σ' αυτές τις πολιτικές και, επομένως, να εξυπηρετήσουν τις ανάγκες των πολιτών, τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	3
----------------	---

ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ

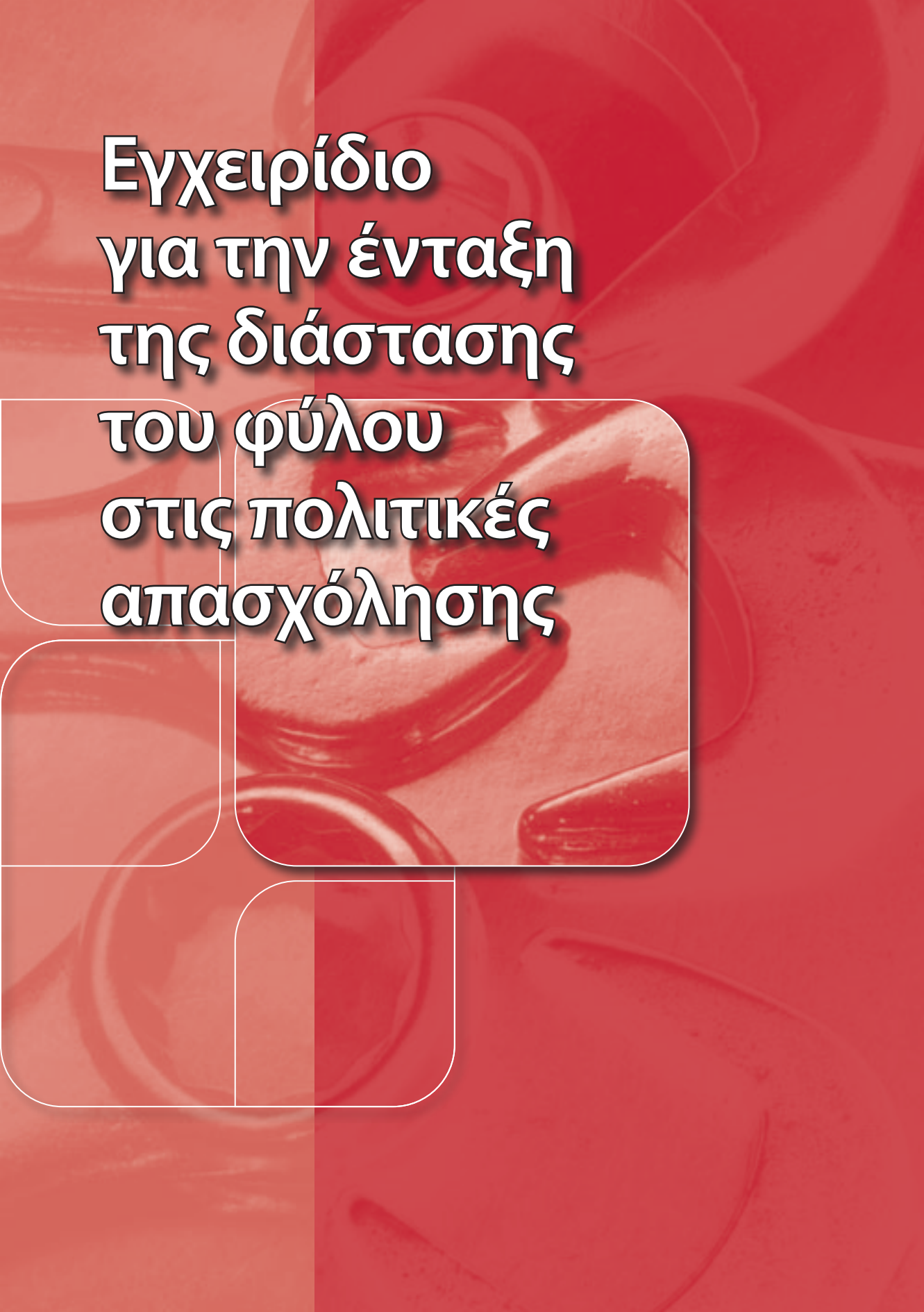
ΣΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	7
----------------------------------	---

1. Εισαγωγή	8
2. Ορισμός της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου	10
3. Τα τέσσερα βήματα της διαδικασίας ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου	12
4. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης	17
4.1. Ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας	17
4.2. Πολιτικές περί αμοιβών και σταδιοδρομίας	19
4.3. Πολιτικές συνδυασμού	22
4.4. Πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια	24

ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ

ΣΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ .	29
---	----

1. Πλαίσιο	30
2. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου: ορισμός της μεθοδολογίας.....	31
3. Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου: πολιτικές κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής προστασίας	34
3.1. Κοινή επισκόπηση	34
3.2. Καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού	35
3.3. Εκσυγχρονισμός των συνταξιοδοτικών συστημάτων	38
3.4. Βελτίωση της υγείας και της μακροχρόνιας φροντίδας	41



Εγχειρίδιο για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ισότητα των φύλων είναι ένα θεμελιώδες δικαίωμα, μια κοινή αξία της ΕΕ και μια απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη των στόχων της ΕΕ για την ανάπτυξη, την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή. Μία από τις βασικές προκλήσεις για την ΕΕ είναι να αυξήσει την απασχόληση των γυναικών, να βελτιώσει την κατάσταση των γυναικών στην αγορά εργασίας και να εξαλείψει το χάσμα μεταξύ των φύλων.

Μέσα στα τελευταία χρόνια έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος όσον αφορά την κατάσταση απασχόλησης των γυναικών. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών έχει αυξηθεί αισθητά (από 51,4 % το 1997 σε 57,1 % το 2006) και τώρα βρίσκεται πιο κοντά στο στόχο της Λισσαβόνας (60 % το 2010). Αυτή η πρόοδος δεν θα πρέπει να αποκρύπτει τη σαφέστατα δυσμενή κατάσταση των γυναικών στην αγορά εργασίας όπου διατηρούνται σημαντικές διαφορές σε σχέση με τους άνδρες.

Η διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών και των ανδρών σε επίπεδο ΕΕ παρέμενε κοντά στις 15 ποσοστιαίες μονάδες το 2006. Επιπλέον, ο διαχωρισμός της αγοράς εργασίας και οι ανισότητες στις εργασιακές ρυθμίσεις συνεχίζουν να υφίστανται, γεγονός που αντικατοπτρίζεται στη σημαντική και σταθερή διαφορά των μισθών μεταξύ των φύλων. Οι γυναίκες είναι συχνά υποχρεωμένες να επιλέξουν ανάμεσα στο να αποκτήσουν παιδιά ή στη σταδιοδρομία τους λόγω της έλλειψης υπηρεσιών φροντίδας, ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, της διατήρησης των στερεοτύπων για τα φύλα και ενός άνισου μεριδίου οικογενειακών ευθυνών με τους άνδρες. Η πρόοδος που έχει σημειωθεί από τις γυναίκες, περιλαμβανομένων βασικών τομέων της στρατηγικής της Λισσαβόνας όπως η εκπαίδευση και η έρευνα, δεν αντικατοπτρίζεται πλήρως στη θέση που κατέχουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας. Η ΕΕ δεν έχει την πολυτέλεια να αφήσει ανεκμετάλλευτο μέρος του ανθρώπινου κεφαλαίου της.

Η ισότητα των φύλων είναι ένας θεμελιώδης στόχος της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση από την έναρξή της. Θεωρείται επίσης ότι συμβάλλει στην πρόοδο προς τους στόχους ανάπτυξης και απασχόλησης της Λισσαβόνας. Οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση που χρησιμοποιήθηκαν στη διάρκεια του κύκλου της Λισσαβόνας 2005–2008 επισημαίνουν ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου και η προώθηση της ισότητας των φύλων πρέπει να διασφαλιστούν σε όλα τα μέτρα που λαμβάνονται. Τονίζεται επίσης η ανάγκη για συγκεκριμένες ενέργειες ώστε να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών και να μειωθούν οι διαφορές μεταξύ των φύλων στην απασχόληση, στην ανεργία και τις αμοιβές.

Αυτή η διττή προσέγγιση (συγκεκριμένες ενέργειες και ένταξη της διάστασης του φύλου) ενισχύθηκε στο ευρωπαϊκό σύμφωνο για την ισότητα των φύλων που εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τον Μάρτιο του 2006. Το σύμφωνο ενθαρρύνει τα κράτη μέλη:

- να προάγουν την απασχόληση των γυναικών, να μειώσουν τις διαφορές μεταξύ των φύλων και τα καλεί να σκεφτούν πώς να καταστήσουν τα συστήματα πρόνοιας πιο φιλικά προς τις γυναίκες,

- να υιοθετήσουν μέτρα που θα προάγουν μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για όλους (στόχοι της Βαρκελώνης στην παροχή υπηρεσιών φύλαξης για τα παιδιά, τις εγκαταστάσεις μέριμνας για άλλα εξαρτώμενα μέλη, την προώθηση της γονικής άδειας),
- να ενισχύσουν τη διακυβέρνηση μέσω της ένταξης της διάστασης του φύλου, κυρίως ενθαρρύνοντας τα κράτη μέλη να ενσωματώσουν μια οπτική της ισότητας των φύλων στα δικά τους εθνικά προγράμματα μεταρρυθμίσεων.

Ωστόσο, τα θέματα της ισότητας των φύλων και της ένταξης της διάστασης του φύλου δεν ήταν πολύ ορατά στα εθνικά προγράμματα μεταρρυθμίσεων του 2005 και του 2006, και η αναγνώριση του ρόλου και της ορατότητας της απασχόλησης των γυναικών και της ισότητας των φύλων φαίνεται να φθίνει ⁽³⁾. Για παράδειγμα, η κοινή έκθεση για την απασχόληση του 2007 δηλώνει ότι: «Διά του ευρωπαϊκού συμφώνου για την ισότητα των φύλων, τα κράτη μέλη κλήθηκαν να συμπεριλάβουν μια οπτική ισότητας των φύλων κατά την υποβολή αναφορών για την εφαρμογή. Παρά το γεγονός αυτό, σπανίως δίνεται έμφαση στην προώθηση της απασχόλησης των γυναικών και στις συστηματικές πολιτικές ένταξης της διάστασης του φύλου ⁽⁴⁾.»

Φαίνεται επίσης ότι ορισμένες θετικές εξελίξεις σχετικά με την ισότητα των φύλων δεν αναφέρονται από τα κράτη μέλη στα εθνικά προγράμματα μεταρρυθμίσεών τους. Συνεπώς, έχει κρίσιμη σημασία τόσο για την Επιτροπή όσο και για τα κράτη μέλη να αναδιοργανώσουν την οπτική ισότητας των φύλων στη στρατηγική της Λισσαβόνας, σύμφωνα με τη Συνθήκη και τις πολιτικές δεσμεύσεις της ΕΕ.

Στο χάρτη πορείας της για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (2006–2010), η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θέτει ως κύριες προτεραιότητες την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών και των ανδρών και το συνδυασμό επαγγελματικής, ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής. Γ' αυτόν το σκοπό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεσμεύτηκε να παρακολουθηθεί και να ενισχύσει την πτυχή του φύλου στη στρατηγική για την ανάπτυξη και τις θέσεις εργασίας, να εγκρίνει μια ανακοίνωση για την αντιμετώπιση της διαφοράς των αμοιβών μεταξύ των φύλων, να προάγει τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, να υποστηρίξει τις προσπάθειες των κρατών μελών να βελτιώσουν τις υπηρεσίες φροντίδας κ.λπ.

Ειδικότερα, η Επιτροπή σχεδίαζε να **«καταρτίσει το 2007 εγχειρίδια ισότητας των φύλων για τους εμπλεκόμενους παράγοντες» στη διαδικασία της Λισσαβόνας**. Ο στόχος είναι να δοθεί μεθοδολογική υποστήριξη στα κράτη μέλη καθώς και βοήθεια για να εντάξουν καλύτερα τα θέματα ισότητας στα δικά τους εθνικά προγράμματα μεταρρυθμίσεων.

⁽³⁾ Rubery, J., D. Grimshaw, M. Smith & R. Donnelly (2006), *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy* (Τα εθνικά προγράμματα μεταρρυθμίσεων και οι πτυχές των φύλων στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης). Η συνθετική έκθεση του συντονιστή καταρτίστηκε για τη Μονάδα Ισότητας, Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Πανεπιστήμιο Μάντσεστερ.

⁽⁴⁾ JER (2007), Κοινή έκθεση για την απασχόληση 2006/2007. Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Βρυξέλλες.

Αυτό το εγχειρίδιο έχει καταρτιστεί με βάση μια έκθεση από την ομάδα εμπειρογνομόνων για την ισότητα των φύλων, την κοινωνική ένταξη και την απασχόληση, η οποία παρέχει εξωτερική πραγματογνωμοσύνη στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε θέματα των φύλων. Η έκθεση (εκκρεμεί η οριστικοποίησή της) αναλύει την κατάσταση της ένταξης της διάστασης του φύλου στο πεδίο των πολιτικών απασχόλησης⁽⁵⁾ και έχει στόχο να παρουσιάσει απτά παραδείγματα της ένταξης της διάστασης του φύλου που εφαρμόστηκαν τα τελευταία χρόνια στις τριάντα καλυπτόμενες χώρες (ΕΕ-27 και οι χώρες του ΕΟΧ-ΕΖΕΣ). Δείχνει ότι οι ευρωπαϊκές χώρες έχουν αναλάβει ποικίλες πρωτοβουλίες, οι οποίες είναι εξαιρετικά πολύτιμες από τη σκοπιά της ισότητας των φύλων. Ταυτόχρονα, επισημαίνει ότι η ένταξη της διάστασης του φύλου είναι μια μακροπρόθεσμη διαδικασία και βρίσκεται ακόμα σε αρχικό στάδιο. Το εγχειρίδιο επιδιώκει να αποτελέσει ένα βήμα για την καλύτερη εφαρμογή της αρχής της ένταξης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης και, συνεπώς, στη στρατηγική της Λισσαβόνας.

Μετά από έναν ορισμό της έννοιας της ένταξης της διάστασης του φύλου, αυτό το εγχειρίδιο προτείνει μια μέθοδο τεσσάρων βημάτων (οργάνωση, ενημέρωση για τις διαφορές των φύλων, εκτίμηση των επιπτώσεων της πολιτικής και επανασχεδιασμός της πολιτικής) που θα εφαρμοστεί σε κάθε σχετική πολιτική. Ακολουθώντας, αυτή η μέθοδος εφαρμόζεται στους τέσσερις κύριους τομείς που έχουν επιλεγεί προκειμένου να καλυφθούν ευρέως όλα τα είδη των πολιτικών απασχόλησης και όλες οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση: ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας, πολιτικές περί αμοιβών και σταδιοδρομίας, πολιτικές συνδυασμού (μεταξύ επαγγελματικής, ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής) και πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity).

2. ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ

Η ένταξη της διάστασης του φύλου θεωρείται συχνά καινοτόμος έννοια, εμπεριέχοντας πολύ περισσότερα στοιχεία από την «παραδοσιακή» πολιτική των ίσων ευκαιριών.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε την προσέγγιση της ένταξης της διάστασης του φύλου το 1996, όχι ως υποκατάστατο της πολιτικής ίσων ευκαιριών αλλά επιπρόσθετα σ' αυτή. Συνεπώς, πρόκειται για ολοκληρωμένη προσέγγιση: «Η ένταξη της διάστασης του φύλου συνεπάγεται ότι οι προσπάθειες για την προώθηση της ισότητας δεν περιορίζονται στην εφαρμογή συγκεκριμένων μέτρων που θα βοηθήσουν τις γυναίκες, αλλά ότι θα κινητοποιηθούν όλες οι γενικές πολιτικές και τα μέτρα ειδικά με σκοπό την επίτευξη της ισότητας λαμβάνοντας ενεργά και ανοιχτά υπόψη στο στάδιο σχεδιασμού τις πιθανές επιπτώσεις τους στην αντίστοιχη κατάσταση ανδρών και γυναικών (οπτική του φύλου). Αυτό σημαίνει ότι εξετάζονται συστηματικά μέτρα και πολιτικές

⁽⁵⁾ Plantenga, J., Remery C. & J. Rubery (2007), *Gender mainstreaming of employment policies* (Ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης) — Μια συγκριτική επισκόπηση τριάντα ευρωπαϊκών χωρών, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

και λαμβάνονται υπόψη αυτές οι πιθανές επιπτώσεις κατά τον ορισμό και εφαρμογή αυτών ⁽⁶⁾».

Σύμφωνα με το Συμβούλιο της Ευρώπης, η ένταξη της διάστασης του φύλου μπορεί να περιγραφεί ως «η (αναδι)οργάνωση, βελτίωση, ανάπτυξη και αξιολόγηση της διαδικασίας άσκησης πολιτικής, έτσι ώστε η οπτική της ισότητας των φύλων να ενσωματωθεί σε όλες τις πολιτικές, σε όλα τα επίπεδα και τα στάδια από τους φορείς που εμπλέκονται συνήθως στην άσκηση των πολιτικών» ⁽⁷⁾.

Ένας άλλος ενδιαφέρων τρόπος για να ορίσουμε την ένταξη της διάστασης του φύλου είναι να κάνουμε διάκριση ανάμεσα σε τρία είδη στρατηγικών για την ισότητα των δύο φύλων: επουσιώδης τροποποίηση, προσαρμογή και μεταμόρφωση ⁽⁸⁾:

- Η επουσιώδης τροποποίηση αναφέρεται στα μέτρα που έχουν στόχο να εδραιώσουν την επίσημη ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, όπως είναι η νομοθεσία περί ίσης μεταχείρισης και οι μηχανισμοί για τη διασφάλιση της επιβολής των νόμων. Παραδείγματα σε επίπεδο ΕΕ είναι οι οδηγίες σχετικά με την ισότητα της αμοιβής και την ίση μεταχείριση ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση, στην εκπαίδευση, στην προαγωγή και τις συνθήκες εργασίας. Στην πραγματικότητα, η επουσιώδης τροποποίηση είναι μια από τις παλαιότερες στρατηγικές για την προώθηση των ίσων ευκαιριών.
- Η δεύτερη στρατηγική είναι η προσαρμογή. Δεδομένου ότι η ίση μεταχείριση δεν οδηγεί αυτομάτως σε ίσα αποτελέσματα, ενδέχεται να χρειαστούν συγκεκριμένα μέτρα και διευκολύνσεις για τις γυναίκες. Στα παραδείγματα συγκαταλέγονται προγράμματα θετικής δράσης για τις γυναίκες και η παροχή υπηρεσιών φύλαξης για τα παιδιά. Στο πλαίσιο αυτής της προσέγγισης προσαρμογής, οι γυναίκες υποτίθεται ότι αφομοιώνονται στο *status quo*, το οποίο δεν είναι υπό συζήτηση.
- Η τρίτη στρατηγική της «μεταμόρφωσης» προχωρά ένα βήμα πιο πέρα και αμφισβητεί το *status quo* (τη δεδομένη κατάσταση) και υποθέτει ότι ενδέχεται να χρειαστεί η μεταμόρφωση των θεσμών ή/και των οργανώσεων ώστε να εδραιωθεί η ισότητα των δύο φύλων. Συνεπώς, η ένταξη της διάστασης του φύλου θα οδηγήσει στην προσθήκη αυτών των δυνατοτήτων για μεταμόρφωση στις καθιερωμένες πολιτικές ισότητας των δύο φύλων: θεσμοθετημένη ισότητα και θετική δράση.

Ως προς την πολιτική απασχόλησης, η ένταξη της διάστασης του φύλου υπονοεί ότι η πολιτική λαμβάνει ξεκάθαρα υπόψη την άνιση θέση των ανδρών και των γυναικών στην αγορά εργασίας.

⁽⁶⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1996), Ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και στόχων [COM(96) 67 τελικό].

⁽⁷⁾ Συμβούλιο της Ευρώπης (1998), Ένταξη της διάστασης του φύλου: γενικό πλαίσιο, μεθοδολογία και παρουσίαση καλών πρακτικών, Στρασβούργο.

⁽⁸⁾ Rees (1998). Διαβάστε επίσης Stevens και Van Lamoen 2001.

3. ΤΑ ΤΕΣΣΕΡΑ ΒΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ

Τα τελευταία χρόνια έχουν αναπτυχθεί διάφορα εγχειρίδια για το «πώς να ενταχθεί η διάσταση της ισότητας του φύλου», τα οποία συχνά εστιάζουν σε συγκεκριμένους τομείς ή/και προσανατολίζονται σε ορισμένες ομάδες-στόχο. Ένα παράδειγμα σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι ο οδηγός EQUAL για την ένταξη της διάστασης του φύλου, ο οποίος έχει γραφεί για όσους ασχολούνται με τα εθνικά προγράμματα EQUAL ⁽⁹⁾. Ένα άλλο πιο πρόσφατο παράδειγμα είναι το εγχειρίδιο ένταξης της διάστασης του φύλου, το οποίο αναπτύχθηκε από την επιτροπή υποστήριξης της ένταξης της διάστασης του φύλου της Σουηδίας ⁽¹⁰⁾. Τα περισσότερα εγχειρίδια παρέχουν ένα πλαίσιο για τη διάκριση ορισμένων σταδίων. Για παράδειγμα, ένα χρήσιμο πλαίσιο για την εφαρμογή της ένταξης της διάστασης του φύλου παρέχεται στο εγχειρίδιο για την ένταξη της διάστασης του φύλου στα πανεπιστήμια ⁽¹¹⁾. Διακρίνονται τέσσερις ομάδες μέσων: 1) μέτρηση και παρακολούθηση, 2) εφαρμογή και οργάνωση, 3) ανάπτυξη ευαισθητοποίησης και συνειδητής συμμετοχής, και 4) έλεγχος και αξιολόγηση κατά φύλο. Επιπλέον, χρήσιμες πληροφορίες υπάρχουν σε οδηγούς που περιγράφουν τα διάφορα στάδια μιας διαδικασίας εκτίμησης των επιπτώσεων κατά φύλο ⁽¹²⁾. Με βάση τη βιβλιογραφία και λαμβάνοντας υπόψη τον συγκεκριμένο τομέα και τα ενδιαφερόμενα μέρη, αναπτύσσεται ένα δελτίο ελέγχου για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης, το οποίο συνίσταται σε τέσσερα βήματα (βλ. πλαίσιο 1).

Οι ακόλουθες ενότητες παρέχουν ορισμένες λεπτομέρειες για τα προαναφερόμενα τέσσερα βήματα. Τα απτά παραδείγματα που δίνονται απορρέουν από την εφαρμογή (στην προαναφερόμενη έκθεση εμπειρογνομόνων) αυτής της μεθόδου σε τέσσερα διαφορετικά είδη πολιτικών απασχόλησης: ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας, πολιτικές περί αμοιβών και σταδιοδρομίας, πολιτικές συνδυασμού και πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια.

⁽⁹⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2004), *EQUAL Guide on Gender Mainstreaming* (Οδηγός για την ένταξη της διάστασης του φύλου), Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Μεταφορτώνεται στη διεύθυνση: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_el.pdf.

⁽¹⁰⁾ Jämsköd (2007), *Gender mainstreaming manual* (Εγχειρίδιο ένταξης της διάστασης του φύλου). Επίσημες εκδόσεις της σουηδικής κυβέρνησης SOU 2007:15. Stockholm: Edita Sverige AB. Μεταφορτώνεται στη διεύθυνση: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>.

⁽¹¹⁾ Stevens, I., & I. van Lamoën (2001), *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach* (Εγχειρίδιο για την ένταξη της διάστασης του φύλου στα πανεπιστήμια. Ίσες ευκαιρίες στα πανεπιστήμια. Προς μια προσέγγιση της ένταξης της διάστασης του φύλου). Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers.

⁽¹²⁾ Για παράδειγμα, διαβάστε: Rubery, J. & C. Fagan (2000), *Gender impact assessment and European Employment Policy* (Εκτίμηση των επιπτώσεων κατά φύλο και Ευρωπαϊκή Πολιτική Απασχόλησης). Μεταφορτώνεται στη διεύθυνση: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf.

Πλαίσιο 1: Τα τέσσερα βήματα της ένταξης της διάστασης του φύλου

Οργάνωση. Το επίκεντρο σε αυτό το πρώτο βήμα έγκειται στην εφαρμογή και την οργάνωση, καθώς και στην ανάπτυξη ευαισθητοποίησης και συνειδητής συμμετοχής.

Μαθαίνοντας για τις διαφορές των δύο φύλων. Στόχος του δεύτερου βήματος είναι να περιγράψει την ανισότητα των δύο φύλων σε σχέση με τη συμμετοχή, τους πόρους, τους κανόνες και τις αξίες και τα δικαιώματα, και να αξιολογήσει τις τάσεις χωρίς παρέμβαση πολιτικής.

Εκτιμώντας τις επιπτώσεις της πολιτικής. Το τρίτο βήμα είναι να αναλυθούν οι πιθανές επιπτώσεις της πολιτικής σε σχέση με τη συμμετοχή, τους πόρους, τους κανόνες και τις αξίες και τα δικαιώματα.

Ξανασχεδιάζοντας την πολιτική. Το τέταρτο βήμα είναι να εντοπιστούν τρόποι με τους οποίους η πολιτική θα μπορούσε να ξανασχεδιαστεί ώστε να προάγει την ισότητα των δύο φύλων.

Βήμα 1: Οργάνωση

Η εφαρμογή και η οργάνωση, καθώς και η ανάπτυξη ευαισθητοποίησης και συνειδητής συμμετοχής, μπορεί να θεωρούνται σημαντικές προϋποθέσεις της επιτυχημένης ένταξης της διάστασης του φύλου. Η εφαρμογή και οργάνωση της ένταξης της διάστασης του φύλου παραπέμπει στη διαδικασία της παροχής διαρθρωτικής και πολιτιστικής βάσης για ίσες ευκαιρίες⁽¹³⁾. Αυτό περιλαμβάνει τη διατύπωση στόχων και σκοπών, την εκπόνηση σχεδίου, την κατάρτιση προϋπολογισμού και τον καθορισμό ευθυνών και λογοδοσίας των διαφορετικών εμπλεκόμενων παραγόντων. Όσον αφορά τον προϋπολογισμό, πρέπει να διατεθούν επαρκείς πόροι για την εφαρμογή του. Επιπλέον, μπορεί να εξεταστεί το ενδεχόμενο της χρήσης ειδικής (εξωτερικής) πραγματογνωμοσύνης. Επίσης, η ένταξη της διάστασης του φύλου υπονοεί ότι όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη που αναμειγνύονται στην πολιτική απασχόλησης θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών. Προκειμένου να δημιουργηθεί ευαισθητοποίηση και πραγματογνωμοσύνη για τα δύο φύλα έως ένα βαθμό, είναι απαραίτητη η εκπαίδευση. Επιπλέον, τα ενδιαφερόμενα μέρη πρέπει να θεωρήσουν την ένταξη της διάστασης του φύλου ως μέρος των καθηκόντων και των ευθυνών τους. Συνεπώς, είναι σημαντικό να αναπτυχθεί η συνειδητή συμμετοχή αλλά μπορεί να υιοθετηθούν διαφορετικές στρατηγικές. Σε ορισμένες περιπτώσεις αναμένεται απ' όλη την ομάδα να συμμετάσχει συνειδητά, αλλά όποτε τα επίπεδα ευαισθητοποίησης είναι χαμηλά ίσως είναι απαραίτητο αρχικά να οριστεί ένα πρόσωπο με συγκεκριμένες γνώσεις και ευαισθητοποίηση στο πλαίσιο της ομάδας ή μονάδας χάραξης πολιτικής.

⁽¹³⁾ Stevens, I., & I. van Lamoen (2001), *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach* (Εγχειρίδιο για την ένταξη της διάστασης του φύλου στα πανεπιστήμια. Ίσες ευκαιρίες στα πανεπιστήμια. Προς μια προσέγγιση της ένταξης της διάστασης του φύλου). Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers, σ. 52.

Βήμα 2: Μαθαίνοντας για τις διαφορές των δύο φύλων

Το επόμενο βήμα στη διαδικασία της ένταξης της διάστασης του φύλου είναι η συλλογή των σχετικών δεδομένων για τη θέση των ανδρών και των γυναικών. Μια περιγραφή της υφιστάμενης κατάστασης είναι ουσιώδης προκειμένου να εκτιμηθεί η πραγματική (αν)ισότητα των φύλων και να ιεραρχηθούν οι τομείς που χρήζουν προσοχής. Επιπλέον, η παρακολούθηση της κατάστασης μέσα στο χρόνο παρέχει πληροφορίες για τις τάσεις στην (αν)ισότητα των φύλων. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ⁽¹⁴⁾ έχει προσδιορίσει από το 1998 τέσσερις διαστάσεις για την εκτίμηση της ανισότητας των φύλων: συμμετοχή, πόροι, κανόνες και αξίες, και δικαιώματα ⁽¹⁵⁾. Είναι σημαντικό να εξεταστεί η αρχική κατάσταση από δυναμική και όχι μόνο από στατική σκοπιά.

Συμμετοχή

Η συμμετοχή αναφέρεται στη σύνθεση φύλου στην/στον ομάδα/πληθυσμό-στόχο της πολιτικής και υποδηλώνει την ανάγκη να συγκεντρωθούν βασικές πληροφορίες όπως είναι το ποσοστό ανδρών και γυναικών σε ανεργία, μεταξύ των ατόμων με αναπηρίες ή των ατόμων με ευέλικτα συμβόλαια. Όποτε τα μέτρα πολιτικής προσδιορίζουν συγκεκριμένες ομάδες ευπαθών ατόμων, οι πιθανές διαφορετικές επιπτώσεις σε άνδρες και γυναίκες θα πρέπει επίσης να ληφθούν υπόψη. Τα τελευταία χρόνια έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος στη βελτίωση της διαθεσιμότητας στατιστικών στοιχείων χωριστά για τα δύο φύλα, σηματοδοτώντας μια εξέλιξη που διευκολύνει αυτό το πρώτο βήμα. Παρότι τα στατιστικά στοιχεία φαίνονται άμεσα, είναι επίσης σημαντικό να ληφθούν υπόψη και θέματα μετρήσεων. Για παράδειγμα, η ανεργία μπορεί να υπολογιστεί με πολλούς τρόπους. Ανάλογα με τη μέθοδο, οι διαφορές μεταξύ των φύλων μπορεί να κυμαίνονται από σχετικά χαμηλές έως αρκετά υψηλές.

Πόροι

Διαφορές μεταξύ των φύλων μπορεί επίσης να παρατηρηθούν σε σχέση με την πρόσβαση στη διανομή πόρων όπως ο χρόνος, ο χώρος, η ενημέρωση και τα χρήματα, η πολιτική και η οικονομική δύναμη, τα προσόντα, οι μεταφορές, η χρήση δημόσιων υπηρεσιών κ.λπ. Ειδικότερα, ο άνισος διαχωρισμός των ευθυνών φροντίδας έχει σημαντικό αντίκτυπο στη διανομή των πόρων. Για παράδειγμα, όσον αφορά τις ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι οι γυναίκες φέρουν την κύρια ευθύνη για την ανατροφή των παιδιών. Συνεπώς, η διαθεσιμότητα υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά είναι πολύ σημαντική ώστε να επιτραπεί ειδικότερα στις γυναίκες να συμμετέχουν στα προγράμματα. Στον τομέα των πολιτικών συνδυασμού, ένα συναφές θέμα είναι κατά πόσο η άδεια παρέχεται με ή χωρίς αποδοχές. Επίσης, οι γυναίκες έχουν περισσότερες πιθανότητες να συγκεντρώνονται στον τομέα της αγοράς εργασίας που επηρεάζεται περισσότερο από τα εθνικά ελάχιστα ημερομίσθια και, συνεπώς, θίγονται

⁽¹⁴⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1998), Οδηγός για την εκτίμηση των επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο.

⁽¹⁵⁾ Rubery, J. & C. Fagan (2000), Gender impact assessment and European Employment Policy (Εκτίμηση των επιπτώσεων κατά φύλο και ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης). Μεταφορτώνεται στη διεύθυνση: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf.

δυσανάλογα από τις αποφάσεις αύξησης του εθνικού ελάχιστου μισθού κατά ποσοστό μεγαλύτερο ή μικρότερο από το μέσο ποσοστό αύξησης των κερδών.

Κανόνες και αξίες

Οι κανόνες και οι αξίες επηρεάζουν τους ρόλους των δύο φύλων και τον καταμερισμό της εργασίας κατά φύλο, καθώς και τις αντιλήψεις και τη συμπεριφορά ανδρών και γυναικών. Επίσης, εξηγούν εν μέρει τις ανισότητες στην αξία που προσδίδεται σε άνδρες και γυναίκες, ή σε ανδρικά και γυναικεία χαρακτηριστικά. Είναι ουσιώδες να προσδιοριστεί ο ρόλος των μέτρων πολιτικής στην ενίσχυση των κοινωνικών κανόνων και αξιών που συντηρούν την ανισότητα των φύλων. Για παράδειγμα, οι πολιτικές φορολογίας και παροχών συχνά βασίζονται στην αρχή του μοντέλου ενός νοικοκυριού όπου ο άνδρας κερδίζει τα ως προς το ζην. Η κίνηση προς πιο εξατομικευμένα μοντέλα μπορεί, ανεξάρτητα από τις επιπτώσεις στα ποσοστά συμμετοχής, να έχει σημαντική συμβολική αξία. Στο ίδιο πνεύμα, μια πολιτική που εστιάζει σε πιο ισότιμη κατανομή αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας — με τους άνδρες να έχουν σαφέστερα το ρόλο αυτού που παρέχει υπηρεσίες φροντίδας— μπορεί επίσης να συμβάλει σε πιο ισότιμο σύνολο κανόνων και αξιών.

Δικαιώματα

Τα δικαιώματα συνδέονται με την άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, τα ανθρώπινα δικαιώματα, και την πρόσβαση σε δικαιοσύνη στο νομικό, πολιτικό ή κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον. Για παράδειγμα, τα ενεργητικά προγράμματα της αγοράς εργασίας είναι ανοιχτά σε μη ενεργά άτομα (άτομα που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας και όχι απλώς δικαιούχοι παροχών), καθώς επίσης και στους άνεργους που δικαιούνται παροχές; Εάν όχι, τότε οι γυναίκες μπορεί να μην τα καταφέρουν τόσο καλά όσο οι άνδρες να διεκδικήσουν υποστήριξη για να επιστρέψουν στην απασχόληση. Ως προς αυτό το ζήτημα, θα πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι ακόμα και όταν οι γυναίκες έχουν επίσημα δικαιώματα στην ίδια βάση με τους άνδρες, η έλλειψη διευκολύνσεων μπορεί να περιορίσει την ικανότητα των γυναικών να ασκήσουν τα δικαιώματά τους να αξιοποιήσουν αυτές τις ευκαιρίες. Παρομοίως, τα επίσημα δικαιώματα των ανδρών να συμμετέχουν σε μέτρα συνδυασμού δεν θα είναι απαραίτητως αρκετά ώστε να προάγουν την ισότητα των δύο φύλων στην παροχή φροντίδας.

Βήμα 3: Εκτιμώντας τις επιπτώσεις της πολιτικής

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

των φύλων. Όσον αφορά την πρόσβαση στους πόρους, έχει μεγάλη σημασία να ληφθούν υπόψη όχι μόνο οι επιπτώσεις στους πόρους του νοικοκυριού αλλά και στους ατομικούς πόρους. Σε επίπεδο κοινωνικών κανόνων και αξιών, οι πολιτικές συνδυασμού θα πρέπει να αντιμετωπίσουν το θέμα της συμμετοχής των ανδρών στην οικιακή εργασία. Εάν μόνο οι γυναίκες κάνουν χρήση των πολιτικών συνδυασμού, η παραδοσιακή άνιση κατανομή της μη αμειβόμενης εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών θα ενισχυθεί, επιφέροντας ενδεχομένως την ενίσχυση των κοινωνικών κανόνων ως προς αυτό το ζήτημα. Όσον αφορά τα δικαιώματα, έχει σημασία να συμπεριληφθεί το δικαίωμα για φροντίδα καθώς και για την ανάληψη εργασίας.

Κατά την εκτίμηση των επιπτώσεων της πολιτικής, μπορεί να έχει σημασία να υπάρξει διαφοροποίηση μεταξύ συγκεκριμένων ομάδων ανδρών και γυναικών όπως είναι οι ομάδες εθνοτικής μειονότητας, οι γονείς έναντι των άτεκνων, οι ηλικιακές ομάδες, οι εκπαιδευτικές ομάδες, οι θρησκευτικές ομάδες κ.λπ. Ενώ τα μέτρα για την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής μπορούν, για παράδειγμα, να είναι αποτελεσματικά για τις γυναίκες από την κυρίαρχη ομάδα, οι γυναίκες από ομάδες εθνοτικής μειονότητας μπορεί να χρειάζονται συγκεκριμένα μέτρα. Επιπλέον, μια αξιόπιστη εκτίμηση πολιτικής πρέπει να περιλαμβάνει τις έμμεσες επιπτώσεις. Οι αλλαγές στις σχέσεις των φύλων εκτός αλλά και εντός της εργασίας μπορεί να είναι μία από τις έμμεσες επιπτώσεις που πρέπει να αναζητηθούν. Για παράδειγμα, η σημαντική βαρύτητα στην εργασία μερικής απασχόλησης θα μπορούσε να έχει ως μακροπρόθεσμη επίπτωση την ενίσχυση του καταμερισμού εργασίας κατά φύλο τόσο εντός όσο και εκτός εργασίας, καθώς οι γυναίκες συγκεντρώνονται περισσότερο σε τομείς που προσφέρουν ευέλικτη απασχόληση. Αυτό το παράδειγμα καταδεικνύει επίσης τη σημασία της διάκρισης μεταξύ βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων επιπτώσεων.

Βήμα 4: Ξανασχεδιάζοντας την πολιτική

Όποτε εκτιμάται ότι η πολιτική έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ισότητα των δύο φύλων ή ότι είναι ευρέως ουδέτερη ως προς τα φύλα, είναι ουσιώδες να προσδιοριστούν τρόποι με τους οποίους η πολιτική θα μπορούσε να ξανασχεδιαστεί ώστε να προάγει την ισότητα των φύλων. Η ανάγκη για εκ νέου σχεδιασμό είναι ιδιαιτέρως έντονη όποτε οι αρχικές διαφορές μεταξύ των φύλων είναι έντονες και έχουν σημαντικές επιπτώσεις στις ευκαιρίες ζωής των γυναικών. Ο εκ νέου σχεδιασμός δεν υποδηλώνει υποχρεωτικά θεμελιώδεις αλλαγές. Για παράδειγμα, όσον αφορά τις ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας, ένα σχετικά απλό αλλά αποτελεσματικό μέτρο είναι να επεκταθεί η επιλεξιμότητα σε όλα τα μη ενεργά άτομα. Επίσης, η παροχή διευκολύνσεων για την υποστήριξη των εργαζόμενων γονέων φαίνεται ότι δεν είναι πολύ περίπλοκη. Άλλοι τομείς μπορεί να είναι πιο πολύπλοκοι. Για παράδειγμα, η μείωση του κάθετου και οριζόντιου διαχωρισμού απαιτεί πιο διεξοδικές πολιτικές. Ο εκ νέου σχεδιασμός μπορεί επίσης να απαιτεί μια πολυδιάστατη προσέγγιση που καλύπτει περισσότερους από έναν τομείς ή τμήματα πολιτικής. Για παράδειγμα, η δημόσια υπηρεσία απασχόλησης μπορεί να χρειαστεί να συνεργαστεί ενεργά με το τμήμα που είναι υπεύθυνο για την παροχή φροντίδας για τα παιδιά προκειμένου οι γυναίκες που αναζητούν δουλειά να έχουν πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας για τα παιδιά και να διευκολυνθούν στην αναζήτηση εργασίας. Η ένταξη της διάστασης του φύλου

απαιτεί πιο συντονισμένη προσέγγιση για το σχεδιασμό πολιτικής όποτε η πολιτική απασχόλησης δεν αναπτύσσεται χωριστά, αφενός, από την παροχή πρόνοιας και τις υπηρεσίες φροντίδας για τα παιδιά και, αφετέρου, από τις πολιτικές φορολογίας και παροχών.

4. ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΣΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Προκειμένου να δοθούν απτά παραδείγματα, η μέθοδος των τεσσάρων βημάτων που εξηγήθηκε προηγουμένως έχει εφαρμοστεί σε τέσσερα είδη πολιτικών απασχόλησης: ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας, πολιτικές περί αμοιβών και σταδιοδρομίας, πολιτικές συνδυασμού και πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια. Αυτά τα τέσσερα είδη πολιτικών έχουν επιλεγεί με σκοπό να καλύψουν όλες τις πολιτικές απασχόλησης παρ' ότι ορισμένες συγκεκριμένες πολιτικές μπορεί να καλύπτονται σε αρκετούς από αυτούς τους τομείς. Αυτοί οι τομείς κανονικά είναι αρκετά ευρείς ώστε να εφαρμόζονται στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, ανεξάρτητα από την έκταση των πιθανών αλλαγών στο μέλλον.

Στις ακόλουθες ενότητες ορίζεται καθένας από τους τομείς πολιτικής, συζητούνται οι πιθανές επιπτώσεις τους από την άποψη της ισότητας των φύλων, και ένα συγκεκριμένο πλαίσιο περιέχει έναν κατάλογο συναφών ερωτήσεων που πρέπει να εξεταστούν στη διαδικασία ένταξης της διάστασης του φύλου.

Τα πλαίσια και η ανάλυση που παρουσιάζονται ακολούθως έχουν αναπτυχθεί στην προαναφερόμενη έκθεση εμπειρογνομόνων για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης ⁽¹⁶⁾. Αυτή η έκθεση παρέχει επίσης ορισμένα απτά παραδείγματα της ένταξης της διάστασης του φύλου στους τέσσερις τομείς πολιτικής που έχουν αναπτυχθεί στα κράτη μέλη ή σε χώρες του ΕΟΧ-ΕΖΕΣ. Συνεπώς, οι αναγνώστες καλούνται να συμβουλευτούν αυτή την έκθεση για πιο διεξοδική παρουσίαση των αλληλεπιδράσεων μεταξύ κάθε τομέα πολιτικής και της ισότητας των φύλων. Πρέπει να σημειωθεί ότι ορισμένα από τα βήματα (ιδίως το τελευταίο που εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τα αποτελέσματα των τριών πρώτων βημάτων) είναι μερικές φορές παρόμοια από τον ένα τομέα πολιτικής στον άλλο.

4.1. Ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας

Ως επακόλουθο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, τα κράτη μέλη έχουν εντείνει τις προσπάθειές τους να βελτιώσουν τη θέση των ομάδων και των μεμονωμένων ατόμων που βρίσκονται στα περιθώρια της αγοράς εργασίας. Οι ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας αποτελούν σημαντικό μέσο προς αυτή την κατεύθυνση. Όπως ορίζεται στην έκθεση «Απασχόληση

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

στην Ευρώπη — 2006»⁽¹⁷⁾, οι πολιτικές της αγοράς εργασίας είναι δημόσιες παρεμβάσεις που στοχεύουν σε συγκεκριμένες ομάδες στην αγορά εργασίας και, ως εκ τούτου, μπορούν να διακριθούν από τις γενικές πολιτικές απασχόλησης όπως είναι τα μέτρα που μειώνουν το εργατικό κόστος. Οι ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας έχουν στόχο να αυξήσουν την πιθανότητα απασχόλησης ή να βελτιώσουν τις προοπτικές εισοδήματος για τα άνεργα άτομα/ομάδες που συναντούν δυσκολίες στην είσοδό τους στην αγορά εργασίας (αυτόθι). Οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο προς αυτή την κατεύθυνση διευκολύνοντας την ενσωμάτωση των ανέργων και άλλων ατόμων που αναζητούν εργασία στην αγορά εργασίας (π.χ. τοποθέτηση, συμβουλευτική και παροχή συμβουλών). Επιπλέον, στα ενεργητικά μέτρα συγκαταλέγονται η εκπαίδευση, η εκ περιτροπής απασχόληση και ο επιμερισμός της θέσης εργασίας, τα κίνητρα απασχόλησης, η ενσωμάτωση συγκεκριμένων ομάδων, η άμεση δημιουργία θέσεων εργασίας και τα κίνητρα έναρξης δραστηριοτήτων⁽¹⁸⁾.

Προκειμένου να προαχθεί η ισότητα των φύλων, οι αρχές των ίσων ευκαιριών πρέπει να ενσωματωθούν στη λειτουργία της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης. Μια αποτελεσματική μέθοδος προς αυτή την κατεύθυνση είναι ο διορισμός συγκεκριμένου στελέχους που θα είναι αρμόδιο για τις ίσες ευκαιρίες και θα διαθέτει την απαραίτητη εμπειρογνώση. Επίσης, η ενημέρωση των υπαλλήλων της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης για την ένταξη της διάστασης του φύλου και η κατάρτισή τους ως προς το πώς να εντάξουν αυτό το θέμα στην εργασία τους φαίνεται να έχει σημασία. Μια άλλη σημαντική πτυχή της ένταξης της διάστασης του φύλου στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης είναι ότι τα ενεργητικά προγράμματα της αγοράς εργασίας είναι ανοιχτά σε όλα τα μη ενεργά άτομα και δεν περιορίζονται μόνο στους δικαιούχους παροχών, και ότι άνδρες και γυναίκες έχουν ισότιμη πρόσβαση στις ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας. Αυτό επίσης υποδηλώνει ότι οι συγκεκριμένες ανάγκες που έχουν οι μειονεκτούσες ομάδες πρέπει να αντιμετωπιστούν. Διαβάστε το πλαίσιο 2 για ένα δελτίο ελέγχου για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας.

Πλαίσιο 2: Ένταξη της διάστασης του φύλου στις ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας

Βήμα 1. Οργάνωση

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

⁽¹⁷⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006)β, Απασχόληση στην Ευρώπη — 2006, σ. 120.

⁽¹⁸⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006)β, Απασχόληση στην Ευρώπη — 2006, σ. 120.

Βήμα 2. Μαθαίνοντας για τις διαφορές των δύο φύλων

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

Βήμα 3. Εκτιμώντας τις επιπτώσεις της πολιτικής

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

Βήμα 4. Ξανασχεδιάζοντας την πολιτική

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

4.2. Πολιτικές περί αμοιβών και σταδιοδρομίας

Η ισότητα των φύλων δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς ισότητα στις αμοιβές και στις ευκαιρίες αλλά, στην πράξη, οι προοπτικές να κλείσει η ψαλίδα των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων συνδέονται στενά με θέματα διαχωρισμού και συνέχισης της σταδιοδρομίας. Η μείωση της διαφοράς των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων αποτελεί σημαντικό θέμα στην ευρωπαϊκή πολιτική ατζέντα. Από το 1999 είναι μέρος της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και οι προσπάθειες στον τομέα της πολιτικής έχουν ενταθεί με το πέρασμα των χρόνων. Το 2003, τα κράτη μέλη κλήθηκαν να διατυπώσουν στόχους προς αυτή την κατεύθυνση προκειμένου να «επιτύχουν ως το 2010 την ουσιαστική μείωση της διαφοράς μεταξύ των δύο φύλων ως προς τις

αμοιβές σε κάθε κράτος μέλος, μέσω μιας πολύπλευρης προσέγγισης που θα εστιάζεται στους παράγοντες που δημιουργούν την ψαλίδα των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων καθώς και στις τομεακές και επαγγελματικές διακρίσεις, την εκπαίδευση και την κατάρτιση, την κατάταξη των καθηκόντων και τα συστήματα αμοιβών, την ευαισθητοποίηση και τη διαφάνεια» (απόφαση Συμβουλίου 2003 L 197/20). Η εξάλειψη της ψαλίδας των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων αποτελεί επίσης σημαντικό στόχο του χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, 2006–2010. Σύμφωνα με το χάρτη πορείας, η διατήρηση της ψαλίδας των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων απορρέει από τις άμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών και τις διαρθρωτικές ανισότητες, όπως ο διαχωρισμός των φύλων όσον αφορά τους τομείς, τα επαγγέλματα και τα εργασιακά πρότυπα, η πρόσβαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, τα μεροληπτικά συστήματα αξιολόγησης και αμοιβής και τα στερεότυπα.

Δεδομένης της πολυπλοκότητας των αιτιών της διαφοράς των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων και σύμφωνα με την προτεινόμενη πολύπλευρη προσέγγιση, οι πολιτικές για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις αμοιβές υποδηλώνουν την ανάγκη για ποικίλα μέτρα. Πρώτον, οι χώρες μπορούν να εφαρμόσουν μια πολιτική ίσων αμοιβών με στόχο να αντιμετωπίσουν τις άμεσες ή έμμεσες μισθολογικές διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στα παραδείγματα συγκαταλέγονται η (πρόσθετη) νομοθεσία, η διαθεσιμότητα και η διάδοση πληροφοριών και πρωτοβουλιών σε σχέση με την αξιολόγηση εργασίας. Με αυτό το ζήτημα συνδέεται επίσης η ανάπτυξη κατάλληλης υποδομής. Δεύτερον, η πολιτική παροχής ίσων ευκαιριών μπορεί να συμβάλει στη μείωση της ψαλίδας των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων. Δεδομένου ότι η μη διακοπτόμενη σταδιοδρομία συνεχίζει ακόμα να είναι σημαντικός παράγοντας που εξηγεί τη γενική διαφορά των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων, είναι εξαιρετικά σημαντικό να μπορέσουν οι γυναίκες να έχουν πρότυπα πιο συνεχιζόμενης απασχόλησης. Τα συναφή μέτρα προς αυτή την κατεύθυνση είναι η ύπαρξη παιδικών σταθμών, οι διευκολύνσεις άδειας και μέτρα που έχουν στόχο την εξάλειψη των διαχωρισμών στην αγορά εργασίας, τόσο οριζόντια όσο και κάθετα. Δεδομένου ότι η πολιτική σε σχέση με το συνδυασμό καλύπτεται από τον επόμενο τομέα πολιτικής, σε αυτή την ενότητα θα επικεντρωθούμε σε πολιτικές που εστιάζουν στην εξάλειψη του διαχωρισμού των προτύπων απασχόλησης. Ένα τρίτο σημείο αναφέρεται στην ένταξη της διάστασης του φύλου σε «γενικές» μισθολογικές πολιτικές που έχουν στόχο να μειώσουν τη μισθολογική ανισότητα και να βελτιώσουν την αμοιβή χαμηλόμισθων θέσεων ή/και εργασιών κατεχοχήν γυναικείων. Ένας παράγοντας που περιπλέκει τα θέματα των ίσων αμοιβών είναι ότι στις περισσότερες χώρες η θέσπιση μισθών θεωρείται πρωταρχική ευθύνη των κοινωνικών εταίρων. Επομένως, οι κυβερνήσεις μπορεί να είναι αρκετά απρόθυμες να παρέμβουν. Συνεπώς, η προαναφερόμενη έκθεση εμπειρογνομόνων εξετάζει επίσης τις καλές πρακτικές σε επίπεδο κοινωνικών εταίρων. Διαβάστε το πλαίσιο 3 για ένα δελτίο ελέγχου για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές περί αμοιβών και σταδιοδρομίας.

Πλαίσιο 3: Ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές περί αμοιβών και σταδιοδρομίας

Βήμα 1. Οργάνωση

- Έχουν τεθεί κατευθυντήριες γραμμές ή στόχοι σε σχέση με την ισότητα των αμοιβών και της σταδιοδρομίας;
- Έχουν επίγνωση όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη των θεμάτων ισότητας των δύο φύλων;
- Υπάρχει σαφής διάρθρωση ευθυνών;
- Υπάρχουν διαθέσιμες διευκολύνσεις εκπαίδευσης σε θέματα ισότητας των φύλων ή/και είναι δυνατή η χρήση εξωτερικής πραγματογνωμοσύνης;

Βήμα 2. Μαθαίνοντας για τις διαφορές των δύο φύλων

- Τα συναφή στατιστικά στοιχεία διαφοροποιούνται στο σύνολό τους κατά φύλο;
- Ποια είναι η κατανομή ανδρών και γυναικών εργαζομένων στη μισθολογική διάρθρωση;
- Μήπως οι γυναίκες έχουν πολύ υψηλό ποσοστό εκπροσώπησης στους χαμηλόμισθους;
- Ποιες είναι οι συναφείς τάσεις ως προς το ζήτημα αυτό;

Βήμα 3. Εκτιμώντας τις επιπτώσεις της πολιτικής

- Η νομοθεσία για την ισότητα των αμοιβών είναι αποτελεσματική για τη μείωση της ψαλίδας των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων;
- Υπάρχει (πρόσθετη) νομοθεσία που υποχρεώνει τους κοινωνικούς εταίρους να διαπραγματευτούν την ισότητα των αμοιβών;
- Οι εταιρείες καλούνται να εξετάζουν και να αναλύουν τις πρακτικές παροχής αμοιβών σε τακτική βάση;
- Χρησιμοποιούνται μέτρα αξιολόγησης της εργασίας σε τακτική βάση;
- Οι γυναίκες που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας έχουν πρόσβαση σε κατάρτιση;
- Οι πολιτικές προάγουν την (οριζόντια και κάθετη) εξάλειψη διαχωρισμού μεταξύ επαγγελματιών και χώρων εργασίας;
- Οι μισθολογικές πολιτικές έχουν στόχο να μειώσουν τη μισθολογική ανισότητα και να βελτιώσουν την αμοιβή χαμηλόμισθων θέσεων ή/και εργασιών κατεχοχήν γυναικείων;

Βήμα 4. Ξανασχεδιάζοντας την πολιτική

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

4.3 Πολιτικές συνδυασμού

Στο χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, ο συνδυασμός επαγγελματικής, προσωπικής και οικογενειακής ζωής παρουσιάζεται ως ένας από τους έξι τομείς δράσης άμεσης προτεραιότητας για την ισότητα των δύο φύλων: «οι υπηρεσίες και οι δομές προσαρμόζονται πάρα πολύ αργά σε μια κατάσταση όπου εργάζονται τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες. Λιγοστοί άνδρες λαμβάνουν γονική άδεια ή εργάζονται με ωράριο μερικής απασχόλησης (7,4 % σε σύγκριση με 32,6 % για τις γυναίκες), ενώ οι γυναίκες παραμένουν αυτές που φροντίζουν κυρίως τα παιδιά και άλλα εξαρτώμενα μέλη. Οι άνδρες θα πρέπει να ενθαρρυνθούν να αναλάβουν οικογενειακές ευθύνες, ιδίως μέσα από κίνητρα να λάβουν τη γονική άδεια και την άδεια πατρότητας και να μοιραστούν τα δικαιώματα άδειας με τις γυναίκες.» Η πολιτική συνδυασμού όχι μόνο χρησιμεύει στη βελτίωση της ισότητας των φύλων αλλά επίσης αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη των στόχων της ΕΕ για την ανάπτυξη, την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή. Στην πραγματικότητα, η ανάγκη δημιουργίας μιας ευέλικτης οικονομίας, χρησιμοποιώντας όλες τις δυνατότητες του εργατικού δυναμικού, οι μεταβαλλόμενες μορφές οικογένειας και η δημογραφική πίεση από τη γήρανση του πληθυσμού έχουν καταστήσει το συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ένα από τα σημαντικότερα θέματα στην ευρωπαϊκή κοινωνική ατζέντα.

Οι πολιτικές συνδυασμού μπορούν να οριστούν ως πολιτικές που στηρίζουν άμεσα το συνταίριασμα επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Ως εκ τούτου, μπορεί να παραπέμπουν σε ένα ευρύ φάσμα πολιτικών που κυμαίνονται από τις υπηρεσίες φροντίδας για τα παιδιά, τις διευκολύνσεις άδειας, τις ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις και άλλες πολιτικές συνδυασμού όπως τα οικονομικά επιδόματα για τους ενεργούς εταίρους ⁽¹⁹⁾. Μια προοπτική της ένταξης της διάστασης του φύλου στον τομέα του συνδυασμού έχει καθιερωθεί μέχρι ένα βαθμό έως τώρα καθώς οι περισσότερες ευρωπαϊκές κυβερνήσεις αναγνωρίζουν τις επιπτώσεις των ευθυνών φροντίδας στην απασχόληση των γυναικών. Εντούτοις, οι χώρες διαφέρουν ως προς τις αντιδράσεις πολιτικής και την έμμεση ή ρητή εστίασή τους στην ισότητα των φύλων. Ορισμένες χώρες ενθαρρύνουν την παροχή δημόσιων και ιδιωτικών υπηρεσιών ενώ άλλες βελτιώνουν τις ευκαιρίες για την εργασία με ωράριο μερικής απασχόλησης. Μερικές πάλι θεωρούν ότι ο συνδυασμός είναι θέμα της ίδιας της γυναίκας, ενώ άλλες αναγνωρίζουν το ρόλο των ανδρών στις ευθύνες φροντίδας και οικογένειας (κυρίως ενθαρρύνοντας τη λήψη άδειας ή βελτιώνοντας τα προγράμματα άδειας πατρότητας). Διαβάστε το πλαίσιο 4 για ένα δελτίο ελέγχου για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές συνδυασμού.

⁽¹⁹⁾ Plantenga, J. & C. Remery (2005), *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries* (Συνδυασμός επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Μια συγκριτική επισκόπηση τριάντα ευρωπαϊκών χωρών), Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, σ. 25.

Πλαίσιο 4: Ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές συνδυασμού

Βήμα 1. Οργάνωση

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

Βήμα 2. Μαθαίνοντας για τις διαφορές των δύο φύλων

- Τα συναφή στατιστικά στοιχεία διαφοροποιούνται στο σύνολό τους κατά φύλο;
- Υπάρχουν προβλέψεις άδειας για την αντιμετώπιση της φροντίδας ηλικιωμένων;
- Ποιο είναι το ποσοστό λήψης άδειας κατά φύλο;
- Ποιο είναι το ποσοστό κάλυψης των παιδικών σταθμών κατά ηλικιακή ομάδα;
- Ποιες είναι οι συναφείς τάσεις ως προς το ζήτημα αυτό;

Βήμα 3. Εκτιμώντας τις επιπτώσεις της πολιτικής

- Ποιες είναι οι επιπτώσεις της άδειας από την άποψη της συμπεριφοράς της αγοράς εργασίας;
- Οι ρυθμίσεις άδειας για τους γονείς προάγουν ή αποθαρρύνουν τη σύνδεση με την άδεια εργασίας;
- Οι πολιτικές προάγουν την ίση κατανομή των ευθυνών φροντίδας;
- Υπάρχουν ενδείξεις δέσμευσης για την εκπλήρωση των στόχων κάλυψης των παιδικών σταθμών και για την παροχή υψηλής ποιότητας και οικονομικά προσιτής φροντίδας για τα παιδιά;
- Τα ωράρια έναρξης των παιδικών σταθμών είναι συμβατά με το ωράριο πλήρους απασχόλησης;
- Υπάρχουν παιδικοί σταθμοί για όσους έχουν αναλάβει τη διά βίου μάθηση;

Βήμα 4. Ξανασχεδιάζοντας την πολιτική

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

4.4 Πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια

Ο συνδυασμός ευελιξίας με ασφάλεια έχει γίνει ένα σημαντικό πλαίσιο αναφοράς στη συζήτηση για τον εκσυγχρονισμό των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας. Η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια έλαβε ώθηση μετά τη δημοσίευση το 2003 της έκθεσης από την ευρωπαϊκή ειδική ομάδα για την απασχόληση, με πρόεδρο τον Wim Kok, σχετικά με τη δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας στην Ευρώπη ⁽²⁰⁾. Η έκθεση δηλώνει ότι προκειμένου να ενισχυθούν η απασχόληση και η παραγωγικότητα, η Ευρώπη πρέπει να αυξήσει την προσαρμοστικότητα των εργαζομένων και των επιχειρήσεων. Μια πιο προσαρμοστική οργάνωση εργασίας είναι ιδιαίτερα απαραίτητη προκειμένου να αποτραπεί η εμφάνιση μιας αγοράς εργασίας δύο ταχυτήτων όπου όσοι βρίσκονται «εντός» επωφελούνται από ένα υψηλό επίπεδο προστασίας της απασχόλησης, ενώ ένας αυξανόμενος αριθμός ατόμων που βρίσκονται «εκτός» προσλαμβάνεται βάσει εναλλακτικών μορφών συμβολαίου με λιγότερη προστασία. Τον Ιούνιο του 2007, η Επιτροπή υιοθέτησε μια ανακοίνωση για το συνδυασμό ευελιξίας με ασφάλεια που θα συνδράμει τις προσπάθειες μεταρρυθμίσεων σε επίπεδο κρατών μελών ⁽²¹⁾.

Έχει σημασία να παρατηρήσουμε ότι η ευελιξία με ασφάλεια δεν συνεπάγεται εντελώς νέα μέτρα πολιτικής. Ο νεωτερισμός της έγκειται περισσότερο στο συνδυασμό μέτρων που εισάγονται ταυτόχρονα στον τομέα της ευελιξίας και της ασφάλειας. Ο Wilthagen (εισηγητής της «ευρωπαϊκής ομάδας εμπειρογνομόνων για την ευελιξία με ασφάλεια») παρέχει τον ακόλουθο ορισμό: «Μια στρατηγική πολιτικής που αποπειράται, συγχρονισμένα και ηθελημένα, αφενός να βελτιώσει την ευελιξία των αγορών εργασίας, την οργάνωση εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις και αφετέρου να ενισχύσει την ασφάλεια —ασφάλεια απασχόλησης και κοινωνική ασφάλεια— κυρίως για τις ασθενέστερες ομάδες εντός και εκτός της αγοράς εργασίας ⁽²²⁾». Αυτός ο ορισμός καθιστά σαφές ότι μια πλήρως ενοποιημένη προσέγγιση για την ευελιξία με ασφάλεια υπερβαίνει τις στενά καθορισμένες πολιτικές για την ευελιξία της αγοράς εργασίας και την ασφάλεια των εργαζομένων. Επίσης, περιλαμβάνονται ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας με ενεργή αναζήτηση εργασίας, η διαθεσιμότητα θέσεων εργασίας και η διά βίου μάθηση ως σημαντικά συστατικά στοιχεία. Το κέντρο βάρους εντοπίζεται στην εξεύρεση ισορροπίας μεταξύ των πολιτικών με στόχο να αυξηθεί η προσαρμοστικότητα των εργαζομένων και του χώρου εργασίας. Ως εκ τούτου, η προσέγγιση για την ευελιξία με ασφάλεια υποδηλώνει μια μετατόπιση από ένα πρότυπο ασφάλειας της εργασίας (κάποιος έχει την ίδια δουλειά για όλη

⁽²⁰⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2003), *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe* (Δουλειά, δουλειά, δουλειά. Δημιουργία περισσότερης απασχόλησης στην Ευρώπη). Έκθεση της ειδικής ομάδας για την απασχόληση, με επικεφαλής τον Wim Kok.

⁽²¹⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2007), Για τη θέσπιση κοινών αρχών όσον αφορά την ευελιξία με ασφάλεια: Περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας μέσω ευελιξίας και ασφάλειας, SEC(2007) 861.

⁽²²⁾ Wilthagen, T. & F. Tros (2004), The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market (Η έννοια του συνδυασμού ευελιξίας με ασφάλεια: η νέα προσέγγιση για τη ρύθμιση της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας). Στο *Flexicurity: conceptual issues and political implementation in Europe* (Γενικά θέματα και πολιτική εφαρμογή στην Ευρώπη). Transfer, Ευρωπαϊκό περιοδικό εργασίας και έρευνας, 10(2).

του τη ζωή) προς ένα πρότυπο ασφάλειας της απασχόλησης (υπάρχουν δυνατότητες απασχόλησης και ικανότητες για όλη σας τη ζωή) ⁽²³⁾.

Λαμβάνοντας υπόψη τις σχέσεις ανάμεσα στην ευελιξία με ασφάλεια και το φύλο και τις διαφορετικές θέσεις που υιοθετούνται στο πλαίσιο της τρέχουσας συζήτησης, η ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια έχει εξέχουσα σημασία. Ως προς αυτό το ζήτημα, η ένταξη της διάστασης του φύλου υποδηλώνει την ανάγκη να αναγνωριστεί η ένταση ανάμεσα στο στόχο προώθησης της ευελιξίας και το στόχο ασφάλειας της απασχόλησης και στον πρωταρχικό ρόλο του φύλου στον καθορισμό των αποτελεσμάτων στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα, μια προσέγγιση ένταξης της διάστασης του φύλου για τις πολιτικές στον τομέα της ευελιξίας με ασφάλεια ⁽²⁴⁾:

- θα αναγνωρίζει το ρόλο του φύλου στην ενίσχυση των ανισοτήτων που συνδέονται με την ευέλικτη εργασία και στη διαμόρφωση ευέλικτων εργασιακών προτύπων,
- θα αντιμετωπίζει τις ανάγκες συνδυασμού των εργαζομένων με δεσμεύσεις φροντίδας, ενώ θα αναγνωρίζει τους κινδύνους επέκτασης του ωραρίου εργασίας ή του προγραμματισμού ακατάλληλων ωρών,
- θα υποστηρίζει διόδους εκτός της συνήθους εργασίας και του συνήθους ωραρίου εργασίας ώστε να αποφευχθούν οι κίνδυνοι μακροπρόθεσμων παγίδων και κατακερματισμού των γυναικών σε μειονεκτούσες μορφές απασχόλησης.

Διαβάστε το πλαίσιο 5 για ένα δελτίο ελέγχου για την ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια.

⁽²³⁾ Επιτροπή Απασχόλησης (2006), *Flexicurity (Συνδυασμός ευελιξίας με ασφάλεια)*. Ομάδα εργασίας της επιτροπής απασχόλησης για το συνδυασμό ευελιξίας με ασφάλεια, Μάιος 2006.

⁽²⁴⁾ Rubery, J. D. Grimshaw, M. Smith & R. Donnelly (2006), *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy* (Τα εθνικά προγράμματα μεταρρυθμίσεων και οι πτυχές των φύλων στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης). Η συνθετική έκθεση του συντονιστή κατάρτιστηκε για τη Μονάδα Ισότητας, Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Πανεπιστήμιο Μάντσεστερ, σ. 214.

Πλαίσιο 5: Ένταξη της διάστασης του φύλου στις πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια

Βήμα 1. Οργάνωση

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

Βήμα 2. Μαθαίνοντας για τις διαφορές των δύο φύλων

- Τα συναφή στατιστικά στοιχεία διαφοροποιούνται στο σύνολό τους κατά φύλο;
- Ποιος είναι ο καταμερισμός κατά φύλο ενός τυπικού και ενός άτυπου συμβολαίου;
- Ποιος είναι ο διαχωρισμός κατά φύλο του ωραρίου πλήρους και μερικής απασχόλησης;
- Ποιες είναι οι τάσεις ως προς το ζήτημα αυτό;

Βήμα 3. Εκτιμώντας τις επιπτώσεις της πολιτικής

- Οι συμβατικές ρυθμίσεις ωραρίου είναι συμβατές με τις ανάγκες των γυναικών;
- Η ανάπτυξη ευέλικτου ωραρίου εργασίας είναι συμβατή ή ασύμβατη με τις ευθύνες οικιακής φροντίδας;
- Τα προγράμματα/οι πολιτικές στοχεύουν τόσο σε άνδρες όσο και σε γυναίκες;
- Όσοι έχουν ευέλικτα συμβόλαια έχουν πρόσβαση σε κατάρτιση;
- Υπάρχουν μέτρα για τη μείωση του κινδύνου διαχωρισμού που συνδέεται με την ευέλικτη εργασία και την εργασία μερικής απασχόλησης (π.χ. δικαιώματα επιστροφής σε ωράριο πλήρους απασχόλησης);
- Οι πολιτικές προσαρμοστικότητας είναι συμβατές με την προώθηση της γεφύρωσης του χάσματος μεταξύ των δύο φύλων (περιλαμβανομένης της ψαλίδας των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων);

Βήμα 4. Ξανασχεδιάζοντας την πολιτική

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

Πηγές

Συμβούλιο της Ευρώπης (1998), Ένταξη της διάστασης του φύλου: γενικό πλαίσιο, μεθοδολογία και παρουσίαση καλών πρακτικών, Στρασβούργο.

Επιτροπή Απασχόλησης (2006), *Flexicurity (Συνδυασμός ευελιξίας με ασφάλεια)*. Ομάδα εργασίας της Επιτροπής Απασχόλησης για το συνδυασμό ευελιξίας με ασφάλεια, Μάιος 2006.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1996), Ενσωμάτωση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στο σύνολο των κοινοτικών πολιτικών και στόχων, COM(1996) 67 τελικό.

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

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2003), *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*. (Δουλειά, δουλειά, δουλειά. Δημιουργία περισσότερης απασχόλησης στην Ευρώπη). Έκθεση της ειδικής ομάδας για την απασχόληση, με επικεφαλής τον Wim Kok.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2004), *EQUAL Guide on Gender Mainstreaming*, Βρυξέλλες, Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Μεταφορτώνεται στη διεύθυνση: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_en.pdf.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006), Ένας χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών 2006–2010, COM(2006) 92 τελικό.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006)β, Απασχόληση στην Ευρώπη — 2006.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2007), Για τη θέσπιση κοινών αρχών όσον αφορά την ευελιξία με ασφάλεια: περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας μέσω ευελιξίας και ασφάλειας, SEC(2007) 861.

Ευρωπαϊκό σύμφωνο για την ισότητα των φύλων — Συμπεράσματα της προεδρίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου των Βρυξελλών (23/24 Μαρτίου 2006), 7775/1/Αναθ. 1.

Jämskö (2007), *Gender mainstreaming manual*. Επίσημες εκθέσεις της σουηδικής κυβέρνησης SOU 2007:15, Stockholm: Edita Sverige AB. Μεταφορτώνεται στη διεύθυνση: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>.

JER (2007), Κοινή έκθεση για την απασχόληση 2006–2007. Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Βρυξέλλες.

Plantenga, J. & C. Remery (2005) *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries* (Συνδυασμός επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Μια συγκριτική επισκόπηση τριάντα ευρωπαϊκών χωρών). Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Plantenga, J. & C. Remery (2006), *The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries* (Η ψαλίδα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων. Αιτίες και αποκρίσεις πολιτικής. Μια συγκριτική επισκόπηση τριάντα ευρωπαϊκών χωρών). Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

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

Rees, T. (1998), *Mainstreaming Equality in the European Union* (Ένταξη της ισότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση), Routledge, London.

Rubery, J. & C. Fagan (2000), *Gender impact assessment and European Employment Policy*. (Εκτίμηση της επίπτωσης κατά φύλο και Ευρωπαϊκή Πολιτική Απασχόλησης). Μεταφορτώνεται στη διεύθυνση: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf.

Rubery, J. D. Grimshaw, M. Smith & R. Donnelly (2006), *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy* (Τα εθνικά προγράμματα μεταρρυθμίσεων και οι πτυχές του φύλου στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης). Η συνθετική έκθεση του συντονιστή καταρτίστηκε για τη Μονάδα Ισότητας, Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Πανεπιστήμιο Μάντσεστερ. Μεταφορτώνεται στη διεύθυνση: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/gender_ees_2006_en.pdf.

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

Wilthagen, T. & F. Tros (2004), *The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market* (Η έννοια του ευελιξίας με ασφάλεια: η νέα προσέγγιση για τη ρύθμιση της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας). Στο *Flexicurity: conceptual issues and political implementation in Europe* (Γενικά θέματα και πολιτική εφαρμογή στην Ευρώπη). Transfer, ευρωπαϊκό περιοδικό εργασίας και έρευνας, 10(2).

**Εγχειρίδιο
για την ενσωμάτωση
της διάστασης του
φύλου στις πολιτικές
κοινωνικής ένταξης
και κοινωνικής
προστασίας**

1. ΠΛΑΙΣΙΟ

Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών κατέστη ο πρωταρχικός στόχος ⁽²⁵⁾ της ανοιχτής μεθόδου συντονισμού για την κοινωνική προστασία και την κοινωνική ένταξη τον Μάρτιο του 2006, όταν το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο υιοθέτησε ένα νέο πλαίσιο για τη βελτίωση των τριών τομέων πολιτικών κοινωνικής ένταξης, συντάξεων και υγείας και μακροχρόνιας φροντίδας μέσω ενός συστήματος παράλληλων αναφορών που βασίζονται σε μελλοντικές προοπτικές. Έτσι, η ισότητα των δύο φύλων, που έως τότε είχε προωθηθεί ξεχωριστά από τους τρεις τομείς πολιτικών και είχε αναπτυχθεί σε διαφορετικά επίπεδα στον καθέναν εξ αυτών, απέκτησε εξέχουσα θέση στη συνολική διαδικασία.

Αποτελέσματα των πρώτων βελτιωμένων εκθέσεων του 2006

Τα κράτη μέλη υπέβαλαν τις πρώτες εθνικές τους εκθέσεις σχετικά με τις στρατηγικές για την κοινωνική προστασία και την κοινωνική ένταξη το φθινόπωρο του 2006. Η αξιολόγηση της Επιτροπής για τη ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, όπως προτείνεται στις 27 εκθέσεις (ΕΕ-25, Βουλγαρία και Ρουμανία) ήταν, όπως αναφέρεται στην κοινή έκθεση για την κοινωνική προστασία και την κοινωνική ένταξη του 2007 ⁽²⁶⁾, η εξής:

«Γενικά, τα κράτη μέλη υιοθετούν αποτελεσματικότερα τη διάσταση που αφορά το φύλο και τα δεδομένα αναλύονται όλο και συχνότερα ανά φύλο. Ορισμένα κράτη είναι πρωτοπόρα εφαρμόζοντας συστηματικά την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου. Ωστόσο, υπάρχει ακόμα μεγάλο περιθώριο για να εξασφαλιστεί ότι στα μέτρα πολιτικής λαμβάνονται υπόψη τα ζητήματα που αφορούν το φύλο και στις τρεις πτυχές της συνεργασίας.»

Σκοπός του παρόντος εγχειριδίου

Η ισότητα των φύλων είναι ένα θεμελιώδες δικαίωμα, μια κοινή αξία της ΕΕ και μια απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη των στόχων της ΕΕ για την ανάπτυξη, την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή. Στο χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006–2010 ⁽²⁷⁾, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή τόνισε την ανάγκη επίτευξης της οικονομικής ανεξαρτησίας επί ίσοις όροις για τις γυναίκες και τους άνδρες. Πιο συγκεκριμένα, η Επιτροπή δεσμεύτηκε **να ενισχύσει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ⁽²⁸⁾ στην ανοιχτή μέθοδο συντονισμού για την κοινωνική προστασία και την κοινωνική ένταξη** και να προετοιμάσει ένα εγχειρίδιο για τους εμπλεκόμενους φορείς. Τα συμπεράσματα της πορτογαλικής προεδρίας σχετικά με τους

⁽²⁵⁾ Νέοι κοινοί στόχοι του 2006 για την ανοιχτή μέθοδο συντονισμού για την κοινωνική προστασία και την κοινωνική ένταξη: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/objectives_en.pdf.

⁽²⁶⁾ Κοινή έκθεση για την κοινωνική προστασία και την κοινωνική ένταξη 2007: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/gr/07/st06/st06694.el07.pdf>.

⁽²⁷⁾ Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, COM(2006) 92 της 1.3.2006: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/roadmap_en.html.

⁽²⁸⁾ Η δέσμευση για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ενισχύθηκε με την υιοθέτηση από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, τον Μάρτιο 2006, του **ευρωπαϊκού συμφώνου για την ισότητα των φύλων**. Το σύμφωνο αυτό τονίζει την ανάγκη εκπλήρωσης των στόχων της ΕΕ σε θέματα ισότητας των φύλων όπως αναφέρεται στη Συνθήκη, της εξάλειψης των διαφορών που υπάρχουν μεταξύ των φύλων στον τομέα της απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας, και της συμβολής στην αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων. Το σύμφωνο υπογραμμίζει την ανάγκη ενίσχυσης της διακυβέρνησης μέσω της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου και της καλύτερης παρακολούθησης.

δείκτες που αφορούν τις γυναίκες και τη φτώχεια ⁽²⁹⁾, που υιοθετήθηκαν τον Δεκέμβριο του 2007, συνέστησαν την προετοιμασία ενός τέτοιου εγχειριδίου και κάλεσαν τα κράτη μέλη να χρησιμοποιήσουν αυτές τις κατευθυντήριες γραμμές στην κατάρτιση των εθνικών τους εκθέσεων σχετικά με τις στρατηγικές για την κοινωνική προστασία και την κοινωνική ένταξη και να διασφαλίσουν την κατά το δυνατό ευρεία διάχυσή τους.

Το παρόν εγχειρίδιο έχει ως στόχο να απαντήσει σε αυτά τα ερωτήματα και φιλοδοξεί να αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών σε πολιτικές κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής προστασίας. Εξάλλου, περιγράφει γενικά τη μέθοδο ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου και παρέχει κάποιου είδους πρακτική καθοδήγηση για κάθε πτυχή της πολιτικής.

2. ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ: ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ

Όπως αναφέρεται στους πρωταρχικούς σκοπούς της ανοιχτής μεθόδου συντονισμού, ένας στόχος των συστημάτων κοινωνικής προστασίας και των πολιτικών κοινωνικής ένταξης είναι η προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Αυτός ο στόχος αναφέρεται ρητά στα άρθρα 2 και 3 της συνθήκης ΕΚ, που υπογραμμίζει τη δέσμευση της Ευρωπαϊκής Ένωσης να εξαλείψει τις ανισότητες και να προωθήσει την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλες τις δραστηριότητές της.

Κατανόηση της ορολογίας

Η στρατηγική που χρησιμοποιείται για την επίτευξη του στόχου αυτού βασίζεται σε μια διττή προσέγγιση: στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και στις ειδικές δράσεις. Η *ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου* συνεπάγεται την ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου σε κάθε στάδιο της διαδικασίας χάραξης πολιτικής —το σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση— με σκοπό την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου **δεν** αποτελεί αυτοσκοπό, αλλά ένα μέσο επίτευξης της ισότητας. Ομοίως, **δεν** αφορά μόνο τις γυναίκες αλλά τη σχέση μεταξύ γυναικών και ανδρών προς όφελος και των δύο. Ίσως να χρειαστούν και επιπλέον *ειδικές δράσεις* για την εξάλειψη αυτών των ανισοτήτων που προσδιορίστηκαν και που υπάρχουν μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Εφαρμογή της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου: μια προσέγγιση τεσσάρων βημάτων ⁽³⁰⁾

Πρέπει κανείς να έχει υπόψη του ότι το φύλο αποτελεί μια σημαντική διαφορά, η οποία αφορά το σύνολο του πληθυσμού. Πολιτικές αποφάσεις που εμφανίζονται να είναι ουδέτερες ως προς το φύλο μπορεί να έχουν διαφορετική

⁽²⁹⁾ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st13/st13947.en07.pdf>.

⁽³⁰⁾ Για μια πιο λεπτομερή εξήγηση των τεσσάρων βημάτων της διαδικασίας ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, βλ. εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης, 2007: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf.

επίδραση στις γυναίκες και τους άνδρες, ακόμη και όταν η επίδραση αυτή δεν είναι ηθελημένη ή αναμενόμενη ⁽³¹⁾.

■ Το πρώτο βήμα προς την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου συνίσταται στην **οργάνωση**, στην ευαισθητοποίηση, στην καλλιέργεια ενός αισθήματος κυριότητας και στη δημιουργία μιας διαρθρωτικής και πολιτιστικής βάσης ίσων ευκαιριών. Αυτό περιλαμβάνει τη διατύπωση των σκοπών και των στόχων, την εκπόνηση ενός σχεδίου, την κατάρτιση ενός προϋπολογισμού και τον ορισμό των ευθυνών και της υπευθυνότητας των εμπλεκόμενων φορέων. Επίσης, απαιτείται και η διαθεσιμότητα των απαιτούμενων για υλοποίηση πόρων.

■ Το δεύτερο βήμα αφορά τις **γνώσεις σχετικά με τις διαφορές όσον αφορά τα δύο φύλα**. Προκειμένου να προσδιοριστεί εάν η υπό εξέταση πολιτική είναι ουδέτερη από άποψη φύλου, πρέπει να είναι σαφές εάν επηρεάζει την καθημερινή ζωή του πληθυσμού και εάν υπάρχουν διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών στο συγκεκριμένο τομέα. Για το δεύτερο απαιτούνται 1) στατιστικά στοιχεία και δείκτες επιμερισμένοι ανά φύλο, και 2) ανάλυση αυτών των στοιχείων με σκοπό τον προσδιορισμό των διαφορών μεταξύ των δύο φύλων και των τάσεων.

■ Εφόσον αποδειχθεί ότι η πολιτική είναι ουδέτερη από άποψη φύλου, πρέπει να διενεργηθεί το τρίτο βήμα, δηλαδή η **αξιολόγηση των επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο**, προκειμένου να αποτραπούν μη ηθελημένες αρνητικές συνέπειες και να βελτιωθούν η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα της πρότασης. Αυτό συνεπάγεται μια σύγκριση και αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης και τάσης με την αναμενόμενη ανάπτυξη που θα προκύψει από την εισαγωγή της προτεινόμενης πολιτικής ⁽³²⁾.

Ο στόχος της αξιολόγησης των επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο είναι, συνεπώς, να προσδιοριστεί ο δυνητικός αντίκτυπος μιας πολιτικής στην αντίστοιχη κατάσταση των γυναικών και ανδρών προκειμένου να διασφαλιστεί ότι θα συμβάλει στην επίτευξη της ισότητας και την εξάλειψη των ανισοτήτων. Η χρήση ποικίλων στοχευμένων ερωτήσεων που προσβλέπουν στη διερεύνηση της κατάστασης των γυναικών και των ανδρών σε σχέση με μια συγκεκριμένη πολιτική είναι ένας χρήσιμος τρόπος αξιολόγησης του δυνητικού αντίκτυπου της στην κατάσταση των δύο φύλων. Στο επόμενο κεφάλαιο θα παρουσιαστούν σχετικά παραδείγματα.

■ Εάν αποδειχθεί ότι μια πολιτική έχει αρνητική επίδραση στην ισότητα των φύλων ή είναι σε μεγάλο βαθμό ουδέτερη όσον αφορά τα δύο φύλα, πρέπει να αναζητηθούν τρόποι επανασχεδιασμού της προκειμένου να

⁽³¹⁾ Οδηγός για την εκτίμηση των επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο. Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998. Διαθέσιμος στη διεύθυνση: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_en.pdf.

⁽³²⁾ Οδηγός για την αξιολόγηση των επιπτώσεων ανάλογα με το φύλο. Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Διαθέσιμος στη διεύθυνση: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_en.pdf.

προωθηθεί η ισότητα των φύλων ⁽³³⁾. Αυτό είναι το τέταρτο βήμα της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου: **ο επανασχεδιασμός της πολιτικής**. Σε περίπτωση μάλιστα που οι αρχικές διαφορές μεταξύ των φύλων είναι βασικές, τότε ο επανασχεδιασμός της πολιτικής καθίσταται ακόμη πιο αναγκαίος. Σε ορισμένες περιπτώσεις επανασχεδιασμού δεν απαιτούνται θεμελιώδεις αλλαγές, ενώ σε άλλες η διαδικασία μπορεί να αποδειχθεί πιο σύνθετη.

Ο ρόλος της δέσμευσης, του αισθήματος κυριότητας και της πραγματογνωμοσύνης

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον κύκλο μιας πολιτικής και η εμφανής παρουσία της στις εθνικές εκθέσεις σχετικά με τις στρατηγικές για την κοινωνική προστασία και την κοινωνική ένταξη προϋποθέτει μια δέσμευση στο ανώτατο πολιτικό και διοικητικό επίπεδο.

Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη καλούνται να μεριμνήσουν σε πρώιμο στάδιο του σχεδιασμού των πολιτικών τους για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και αυτό αποτελεί μέρος των καθηκόντων και ευθυνών τους. Πρόκειται για μια διαδικασία που πρέπει να αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της βασικής δομής μιας πολιτικής και όχι τροποποίηση τελευταίας στιγμής. Η απαρίθμηση των γενικών αρχών δεν είναι επαρκής — η στρατηγική ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου πρέπει να είναι ρητή, συγκεκριμένη και σχετική και πλήρως εναρμονισμένη με την πολιτική ⁽³⁴⁾. Προκειμένου να είναι επιτυχής, πρέπει να καλλιεργηθεί η έννοια της κυριότητας και να οριστούν οι αρμοδιότητες κάθε μέλους της ομάδας ή μονάδας χάραξης της πολιτικής. Στις περιπτώσεις που υπάρχει χαμηλός βαθμός ευαισθητοποίησης, ίσως να κριθεί αρχικά απαραίτητος ο ορισμός ενός ατόμου με ειδικές γνώσεις και ευαισθητοποίηση σε θέματα που αφορούν τα δύο φύλα ⁽³⁵⁾ προκειμένου να παρέχει καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου.

Για την επιτυχή ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, ενδέχεται να χρειαστεί πραγματογνωμοσύνη από μονάδες ή/και φορείς για την ισότητα των φύλων, ερευνητικά ινστιτούτα, οργανώσεις γυναικών ή εξωτερικούς εταίρους. Η κατανομή ενός ειδικού προϋπολογισμού για την οργάνωση κατάρτισης και την παροχή βοήθειας από εμπειρογνώμονες σε θέματα φύλων θα διευκολύνει τη συνεργασία ⁽³⁶⁾.

⁽³³⁾ Plantenga, J., Remery C. & J. Rubery (2007), Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης — Συγκριτική μελέτη τριάντα ευρωπαϊκών χωρών, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/gend_mainstr07_en.pdf. Βλ. επίσης: Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης, 2007: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf.

⁽³⁴⁾ Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο κοινό μνημόνιο κοινωνικής ενσωμάτωσης για τα μελλοντικά κράτη μέλη — Πρακτικός οδηγός, 2003: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmpprac_guide_en.pdf.

⁽³⁵⁾ Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης, 2007: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf.

⁽³⁶⁾ Ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο κοινό μνημόνιο κοινωνικής ενσωμάτωσης για τα μελλοντικά κράτη μέλη — Πρακτικός οδηγός, 2003: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmpprac_guide_en.pdf.

3. ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΣΤΑΣΗΣ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ: ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

Παρακάτω ακολουθούν ορισμένες γενικές θεωρήσεις που αφορούν τα δύο φύλα και που πρέπει να ληφθούν υπόψη στη διαδικασία κατάρτισης των εθνικών εκθέσεων για τις στρατηγικές κοινωνικής προστασίας και κοινωνικής ένταξης, και θα αποτελέσουν για τους αρμόδιους φορείς ένα εύχρηστο εργαλείο ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές κοινωνικής ένταξης και κοινωνικής προστασίας με σκοπό την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Η παρουσίαση ακολουθεί τη δομή των εθνικών εκθέσεων για τις στρατηγικές και λαμβάνει υπόψη της τις ιδιαιτερότητες των τριών πτυχών.

3.1. Κοινή επισκόπηση

Σ' αυτή την ενότητα της έκθεσης, τα κράτη μέλη καλούνται να αξιολογήσουν την κοινωνική κατάσταση, να παρουσιάσουν τη γενική στρατηγική προσέγγιση που έχουν υιοθετήσει και να συνάγουν βασικά μηνύματα.

Δεδομένου ότι η προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών αποτελεί πρωταρχικό στόχο, σκοπός της παρούσας ενότητας είναι να παρέχει:

■ **Μια αξιολόγηση των στατιστικών δεικτών που αφορούν τις διαφορές ανά φύλο και τις ανισότητες, αναφέροντας ρητά τις στατιστικές κατά φύλο, όπου είναι διαθέσιμες, όπως:**

- Ποιες είναι οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά την απασχόληση, την ανεργία, τη μακροχρόνια ανεργία, τον κίνδυνο φτώχειας (και ανά ηλικιακή ομάδα), τα νοικοκυριά ανέργων, την πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου, το προσδόκιμο ζωής, τα χρόνια υγιούς ζωής κ.λπ.;
- Οι εθνικές πηγές μπορούν να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τις διαφορές ανά φύλο σε μειονεκτούσες ομάδες, όπως τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι εθνικές μειονότητες ή οι μετανάστες;
- Οι διαθέσιμες πληροφορίες είναι επαρκείς για την αξιολόγηση της κοινωνικής κατάστασης των γυναικών και των ανδρών αντίστοιχα; Υπάρχει ανάγκη για νέους δείκτες και στατιστικές κατά φύλο στους τομείς όπου δεν υπάρχουν δεδομένα;

■ **Αποδεικτικά στοιχεία της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου και της αξιολόγησης του αντικτύπου όσον αφορά την ισότητα των φύλων ως εργαλείο προώθησης της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στη γενική στρατηγική προσέγγιση, όπως:**

- Τι είδους μέτρα έχουν ληφθεί/λαμβάνονται για την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στις πολιτικές για την κοινωνική προστασία και την κοινωνική ένταξη;

■ **Αναφορικά με τη χρηστή διακυβέρνηση, ρητή αναφορά των θεσμικών μηχανισμών στήριξης της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, όπως:**

- Ποιος εθνικός φορέας ή μονάδα για την ισότητα των φύλων θα συμμετάσχει στην κατάρτιση των εθνικών εκθέσεων και με ποιον τρόπο;
- Είναι απαραίτητη η συμμετοχή/πρόσληψη εμπειρογνομόνων; Τι είδους εμπειρογνώμονες και για ποιο μέρος των δραστηριοτήτων;
- Υπάρχει εκπροσώπηση των συμφερόντων που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων στις επιτροπές/ομάδες που συμμετέχουν στη σύνταξη των εθνικών εκθέσεων; Αυτές περιλαμβάνουν ΜΚΟ, κοινωνικούς εταίρους, εθνικές, περιφερειακές και τοπικές αρχές, καθώς και ερευνητές.

3.2. Καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού

Μολονότι οι διαφορές μεταξύ των φύλων μειώνονται, οι γυναίκες όλων των ηλικιακών ομάδων κινδυνεύουν περισσότερο από τη φτώχεια ⁽³⁷⁾ σε σχέση με τους άνδρες: συγκεκριμένα, το 16 % των γυναικών άνω των 18 ετών σε σχέση με το 14 % των ανδρών, και το 21 % των γυναικών άνω των 65 σε σχέση με το 16 % των ανδρών ⁽³⁸⁾. Ο κίνδυνος φτώχειας είναι ιδιαίτερα αυξημένος στις μόνες μητέρες και στις ηλικιωμένες γυναίκες, αλλά οι γυναίκες που ανήκουν σε ορισμένες άλλες μειονεκτούσες ομάδες, όπως οι μετανάστες, οι εθνικές μειονότητες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες και οι μακροχρόνια άνεργες και ανενεργές γυναίκες ή αυτές που ζουν στην ύπαιθρο, ενδέχεται να αντιμετωπίζουν επίσης περισσότερες δυσκολίες σε σχέση με τους άνδρες ⁽³⁹⁾.

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου αποτελεί μια βασική απαίτηση της διαδικασίας κοινωνικής ένταξης από την έναρξή της το 2000 ⁽⁴⁰⁾. Στους κοινούς στόχους του 2002 ⁽⁴¹⁾ επισημάνθηκε εκ νέου η σημασία της και της αποδόθηκε μεγαλύτερος ρόλος, γεγονός που κατέδειξε πόσο σημαντικό είναι να ληφθεί υπόψη ο ρόλος των φύλων στην ανάπτυξη, στην εφαρμογή και παρακολούθηση των εθνικών σχεδίων δράσης, αλλά και στον προσδιορισμό των προκλήσεων, το σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση των πολιτικών και των μέτρων, την επιλογή των δεικτών και των στόχων, και τη συμμετοχή των ενδιαφερόμενων φορέων. Αυτή η απαίτηση επαναλήφθηκε στις κατευθυντήριες

⁽³⁷⁾ Οι αριθμοί πρέπει να ερμηνεύονται με προσοχή γιατί θεωρούν δεδομένη την ίση κατανομή των πόρων μέσα σε ένα νοικοκυριό, κάτι που δεν ισχύει απαραίτητα. Πολλές φορές λοιπόν οι αριθμοί μπορεί να υποτιμούν το πρόβλημα των γυναικών.

⁽³⁸⁾ Ποσοστό ατόμων που κινδυνεύουν από τη φτώχεια ανά ηλικία και φύλο, EU-SILC 2005, κοινός πρωταρχικός στόχος. Ο αριθμός αφορά την ΕΕ-25.

⁽³⁹⁾ Για περαιτέρω ανάλυση βλ.: Ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στους κινδύνους από τη φτώχεια και τον πολιτικό αποκλεισμό των μειονεκτουσών ομάδων σε τρίτες ευρωπαϊκές χώρες, 2006, διατίθεται στη διεύθυνση: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606201_en.pdf. Να σημειωθούν επίσης τα συμπεράσματα της πορτογαλικής προεδρίας για τους δείκτες σχετικά με τις γυναίκες και τη φτώχεια, διατίθεται στη διεύθυνση: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st13/st13947.en07.pdf>.

⁽⁴⁰⁾ Βλ. κοινούς στόχους του 2000: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/approb_en.pdf.

⁽⁴¹⁾ Βλ. κοινούς στόχους του 2002: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/counciltext_en.pdf.

γραμμές του 2006 ⁽⁴²⁾ που εκδόθηκαν από τα κράτη μέλη και τόνισαν την ανάγκη διευκρίνησης του τρόπου με τον οποίο λαμβάνονται υπόψη τα θέματα σχετικά με τις ιδιαιτερότητες των φύλων σε κάθε στόχο προτεραιότητας των πολιτικών, κυρίως μέσω της αξιολόγησης της επίδρασης των προτεινόμενων μέτρων πολιτικής στην αντίστοιχη κατάσταση των γυναικών και των ανδρών.

Η αξιολόγηση που διενεργήθηκε στον κύκλο αναφορών του 2006 και παρουσιάστηκε στην κοινή έκθεση για τη κοινωνική προστασία και την κοινωνική ένταξη ⁽⁴³⁾, επισημαίνει τις προόδους που συντελέστηκαν από τα κράτη μέλη τα οποία επέδειξαν μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση για τη διάσταση του φύλου σε σχέση με προηγούμενες εκθέσεις όσον αφορά τις πολιτικές κοινωνικής κατάστασης και κοινωνικής ένταξης. Υπογραμμίζει επίσης ότι σε πολλές χώρες υπάρχει σημαντικό περιθώριο ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές, π.χ. λαμβάνοντας περισσότερο υπόψη τις διαθέσιμες στατιστικές για τις ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων στο σχεδιασμό των πολιτικών και παρέχοντας περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου.

Πρέπει να τονιστεί ότι υπάρχουν πολλοί και διάφοροι τρόποι για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ των ατόμων των δύο φύλων που κινδυνεύουν από τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό. Η κύρια πρόκληση είναι η σύνδεση των διαφορών μεταξύ των δύο φύλων που χρήζουν αντιμετώπισης με τις προτεραιότητες των πολιτικών, και η διασφάλιση μιας πολιτικής που είναι σχεδιασμένη έτσι ώστε να συμβάλει *de facto* στην εξάλειψη των ανισοτήτων. Έτσι, η συστηματική παρακολούθηση και η συνεκτίμηση των διαφορών ανά φύλο στις μειονεκτούσες ομάδες είναι ζωτικής σημασίας για την περαιτέρω ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην καταπολέμηση της φτώχειας και του αποκλεισμού. Παρακάτω ακολουθεί ένα σχετικό παράδειγμα, όπου παρουσιάζεται η λογική της πολιτικής και της εν δυνάμει επίπτωσής της σε θέματα σχετικά με τις ιδιαιτερότητες των φύλων.

... παράδειγμα πολιτικής: ενεργητική ένταξη

Προκειμένου να βοηθήσει τα κράτη μέλη να κινητοποιήσουν όσους είναι σε θέση να παρέχουν επαρκή βοήθεια σε όσους τη χρειάζονται, η Επιτροπή πρότεινε μια ολιστική στρατηγική που αποκαλείται «ενεργητική ένταξη» ⁽⁴⁴⁾. Αποτελεί έναν συνδυασμό ενίσχυσης του εισοδήματος σε βαθμό που να επιτρέπει στους ανθρώπους να ζουν μια αξιοπρεπή ζωή, καθώς και τη σύνδεση με την αγορά εργασίας μέσω ευκαιριών απασχόλησης ή επαγγελματικής κατάρτισης και ευχερέστερης πρόσβασης στις βασικές υπηρεσίες. Η ενεργητική ένταξη οδηγεί στη διαμόρφωση ενός «ενεργού κράτους πρόνοιας» προσφέροντας εξατομικευμένες διαδρομές προς την απασχόληση και επιτρέποντας σε όσους δεν είναι σε θέση να εργαστούν να ζήσουν με αξιοπρέπεια και να συνεισφέρουν όσο γίνεται περισσότερο στην κοινωνία ⁽⁴⁵⁾.

⁽⁴²⁾ Οι κατευθυντήριες γραμμές είναι διαθέσιμες στη διεύθυνση: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/guidelines_en.pdf.

⁽⁴³⁾ Κοινή έκθεση για την κοινωνική προστασία και την κοινωνική ένταξη 2007, βοηθητικό έγγραφο: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2007/joint_report/sec_2007_329_en.pdf.

⁽⁴⁴⁾ Όσον αφορά την ενεργό διαβούλευση σε επίπεδο ΕΕ με σκοπό την προώθηση της ενεργού ένταξης των ανθρώπων πέρα από την αγορά εργασίας, COM(2006) 44 της 8.2.2006.

⁽⁴⁵⁾ Εκσυγχρονισμός της κοινωνικής προστασίας για μεγαλύτερη κοινωνική δικαιοσύνη και οικονομική συνοχή: προώθηση της ενεργού ενσωμάτωσης των ανθρώπων πέρα από την αγορά εργασίας, COM(2007) 620 της 17.10.2007.

Η πολιτική έχει μια σειρά επιπτώσεων σε θέματα σχετικά με τις ιδιαιτερότητες των φύλων, οι οποίες πρέπει να ληφθούν υπόψη από τα κράτη μέλη κατά το σχεδιασμό των πολιτικών τους. Όπως τονίζεται στην παραπάνω ανάλυση, οι ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τον κίνδυνο της φτώχειας δείχνουν ότι υπάρχουν περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες που κινδυνεύουν από τη φτώχεια κατά τη διάρκεια ζωής. Αυτό οφείλεται εν μέρει στο ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να έχουν βραδύτερες, συντομότερες ή/και διακεκομμένες καριέρες, και, κατά μέσο όρο, χαμηλότερες αποδοχές από τους άνδρες. Επίσης, τα μειονεκτήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ορισμένων ομάδων, όπως π.χ. οι μετανάστριες ή οι γυναίκες που ανήκουν σε εθνικές μειονότητες ⁽⁴⁶⁾, είναι περισσότερα από αυτά που αντιμετωπίζουν οι άνδρες των ίδιων ομάδων.

Η αντιμετώπιση αυτών των ανισοτήτων προϋποθέτει μια πολύπλευρη προσέγγιση συνδυασμένη με την προώθηση της μεγαλύτερης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την ανάπτυξη και την απασχόληση, την ενσωμάτωση των θεμάτων σχετικά με τις ιδιαιτερότητες των φύλων στις πολιτικές αγοράς εργασίας —και κυρίως στις πολιτικές ευελιξίας-ασφάλειας— και τη συνεχή προώθηση των πολιτικών πλαισίωσης για την απασχόληση προς όφελος τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών. Οι πολιτικές ενεργητικής ένταξης μπορεί να έχουν σημαντική επίδραση όχι μόνο στην προώθηση της ένταξης των πλέον μειονεκτούντων στην κοινωνία και την αγορά εργασίας, αλλά και στην επακόλουθη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων.

Τα παρακάτω αποτελούν ένα μη εξαντλητικό δείγμα ερωτήσεων που θα καθοδηγήσουν τα κράτη μέλη στην αξιολόγηση του αντικτύπου όσον αφορά την ισότητα των φύλων κατά το σχεδιασμό των πολιτικών τους:

■ Ελάχιστο εισόδημα

- Ποια είναι η σύνθεση της ομάδας-στόχος των αποδεκτών ελαχίστου εισοδήματος; Υπάρχουν περισσότερες γυναίκες ή άνδρες;
- Το ελάχιστο εισόδημα είναι σχεδιασμένο με τρόπο ώστε να αποθαρρύνει την ανεργία και την παγίδα αδράνειας;
- Τι είδους αλληλεπίδραση υπάρχει μεταξύ του ελαχίστου εισοδήματος και των άλλων επιδομάτων (π.χ. επίδομα τέκνου);

■ Σύνδεση με την αγορά εργασίας

- Τα μειονεκτήματα των γυναικών και των ανδρών λαμβάνονται εξίσου υπόψη στην πρόσβαση σε ενεργές πολιτικές αγοράς εργασίας ⁽⁴⁷⁾;

⁽⁴⁶⁾ Βλ. γνωμοδότηση σχετικά με τη διάσταση του φύλου όσον αφορά την ενσωμάτωση των εθνικών μειονοτήτων, που υιοθετήθηκε τον Δεκέμβριο του 2007 από τη συμβουλευτική επιτροπή για τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/final_opinion_28_11_en.pdf.

⁽⁴⁷⁾ Μια παρόμοια προσέγγιση της ενεργού πολιτικής της αγοράς εργασίας για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου διατίθεται στο εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης, 2007: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/tools_en.html.

- Υπάρχουν μέτρα για την κάλυψη των αναγκών συγκεκριμένων ομάδων όπως οι μονογονεϊκές οικογένειες (παροχή παιδικής φροντίδας), οι γυναίκες που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας (κατάλληλα προσαρμοσμένες δυνατότητες κατάρτισης), οι γυναίκες με ειδικές ανάγκες, καθώς και οι γυναίκες μετανάστριες ή μέλη εθνικών μειονοτήτων;
- Τα μέτρα ισχύουν για τους ανενεργούς και τους ανέργους;
- Αυτές οι πολιτικές προωθούν την ένταξη τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών σε υψηλού επιπέδου μη παραδοσιακές δουλειές;
- Οι άνδρες και οι γυναίκες επωφελούνται εξίσου από τις πρωτοβουλίες εκκίνησης μιας επιχείρησης;

■ Πρόσβαση στις υπηρεσίες

- Ποιοι, μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες στην πρόσβαση σε υπηρεσίες; Με ποιον τρόπο μπορούν να αντιμετωπιστούν οι δυσκολίες προκειμένου να εξαλειφθούν;
- Λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες των ειδικών ομάδων που αντιμετωπίζουν πολλαπλές διακρίσεις όπως οι γυναίκες μετανάστριες και οι γυναίκες εθνικών μειονοτήτων;
- Λαμβάνονται υπόψη οι ειδικές ανάγκες των γυναικών και των ανδρών, για παράδειγμα, στον τρόπο οργάνωσης της επαγγελματικής κατάρτισης; Μήπως παρέχεται παιδική φροντίδα;
- Τα κέντρα αστέγων και η κατάρτιση του προσωπικού τους λαμβάνουν υπόψη τις ειδικές ανάγκες των γυναικών και των ανδρών (π.χ. ανύπαντροι άνδρες έναντι μητέρων με παιδί);
- Οι βελτιώσεις στη διαθεσιμότητα και το κόστος των δημόσιων μεταφορικών μέσων, για παράδειγμα, ωφελούν εξίσου γυναίκες και άνδρες (δεδομένου ότι οι γυναίκες είναι πιο συχνοί χρήστες);

3.3. Εκσυγχρονισμός των συνταξιοδοτικών συστημάτων

Τα συνταξιοδοτικά συστήματα δεν είναι πάντα προσαρμοσμένα στις εξελισσόμενες ανάγκες ⁽⁴⁸⁾ των γυναικών, οι οποίες αποτελούν την πλειοψηφία των ηλικιωμένων (περίπου 60 % των ατόμων ηλικίας 65 ετών και περίπου τα 2/3 των εβδομηταπεντάρηδων). Η γενική δομή των συντάξεων των κρατών μελών που σχετίζονται με το εισόδημα αντικατοπτρίζει τις διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας σε θέματα εισοδήματος και απασχόλησης, που συνεπάγονται λιγότερες ευκαιρίες πρόσβασης των

⁽⁴⁸⁾ Κοινή έκθεση της Επιτροπής και του Συμβουλίου: επαρκείς και βιώσιμες συντάξεις (CS/7165/03, 18.03.2003: http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/cs7165_03_en.pdf).

γυναικών σε πλήρη συνταξιοδοτικά δικαιώματα και, επομένως, μη ικανοποιητικές συνταξιοδοτικές λύσεις για αυτές ⁽⁴⁹⁾. Η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων ως προς το σχετικό εισόδημα των ατόμων άνω των 65 (σχετικό με την ηλικιακή ομάδα 0–64) ποικίλλει από περίπου 2 έως 15 % στα κράτη μέλη, ενώ οι διαφορές όσον αφορά τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα των ανδρών και των γυναικών είναι κατά μέσο όρο ακόμα μεγαλύτερες ⁽⁵⁰⁾. Ως εκ τούτου, περισσότερες ηλικιωμένες γυναίκες απ' ό,τι άντρες κινδυνεύουν από τη φτώχεια.

Ο στόχος αναθεώρησης των συνταξιοδοτικών διατάξεων με σκοπό να τηρηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών, λαμβάνοντας υπόψη τις υποχρεώσεις που ορίζονται από την ευρωπαϊκή νομοθεσία, αποτελεί μέρος της ανοιχτής μεθόδου συντονισμού στον τομέα των συντάξεων από την έγκριση της διαδικασίας από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λάκεν το 2001 ⁽⁵¹⁾. Ο στόχος αυτός επαναλαμβάνεται και στους νέους κοινούς κανόνες που υιοθετήθηκαν από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο το 2006 ⁽⁵²⁾ και τονίζουν την ανάγκη επαρκών και βιώσιμων συντάξεων μεριμνώντας ώστε τα συνταξιοδοτικά συστήματα να είναι πλήρως προσαρμοσμένα στις ανάγκες και τις επιδιώξεις των γυναικών και των ανδρών και τις απαιτήσεις της σύγχρονης κοινωνίας, της δημογραφικής γήρανσης και των διαρθρωτικών αλλαγών.

Όλα τα κράτη μέλη προσπαθούν να αυξήσουν τις ανεπαρκείς συντάξεις των γυναικών με την προώθηση μεγαλύτερης συμμετοχής στην αγορά εργασίας μέσω της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης και της εφαρμογής ειδικών μηχανισμών στα συνταξιοδοτικά τους συστήματα ⁽⁵³⁾, όπως π.χ. η εξίσωση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης μεταξύ γυναικών και ανδρών, η αναγνώριση των περιόδων οικογενειακής φροντίδας όσον αφορά τα παιδιά και τους ηλικιωμένους, τα επιδόματα σε περίπτωση διαζυγίου, καθώς και οι συντάξεις επιζώντων. Υπάρχουν και άλλοι μηχανισμοί, όπως τα συνταξιοδοτικά συστήματα ελάχιστης εγγύησης που μπορούν επίσης να έχουν θετική επίδραση στη βελτίωση της κατάστασης των γυναικών.

Σύμφωνα με την αξιολόγηση του κύκλου αναφορών του 2005 ⁽⁵⁴⁾, έξι τουλάχιστον χαρακτηριστικά πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στα συνταξιοδοτικά συστήματα των κρατών μελών που σχετίζονται με τα εισοδήματα:

- διακοπές της επαγγελματικής σταδιοδρομίας λόγω άδειας μητρότητας και άδειας πατρότητας ή φροντίδας ατόμων με ειδικές ανάγκες ή ηλικιωμένων,
- εργασία μερικής απασχόλησης κυρίως λόγω των υποχρεώσεων φροντίδας,

⁽⁴⁹⁾ Επαρκείς και βιώσιμες συντάξεις: έκθεση σύνθεσης 2006. SEC(2006) 304 της 27.02.2006: http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/rapport_pensions_final_en.pdf.

⁽⁵⁰⁾ Επαρκείς και βιώσιμες συντάξεις: έκθεση σύνθεσης. SEC(2006) 304 της 27.02.2006.

⁽⁵¹⁾ Κοινή έκθεση της επιτροπής κοινωνικής προστασίας και της επιτροπής οικονομικής πολιτικής σχετικά με τους στόχους και τις μεθόδους εργασίας στον τομέα των συντάξεων: εφαρμογή της ανοικτής μεθόδου συντονισμού: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jan/laeken_en.pdf.

⁽⁵²⁾ http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/objectives_en.pdf.

⁽⁵³⁾ Επαρκείς και βιώσιμες συντάξεις: έκθεση σύνθεσης 2006. SEC(2006) 304 της 27.02.2006.

⁽⁵⁴⁾ Επαρκείς και βιώσιμες συντάξεις: έκθεση σύνθεσης 2006. SEC(2006) 304 της 27.02.2006.

- διαφορές ανά φύλο ως προς το εισόδημα και τα μοντέλα σταδιοδρομίας,
- διαφορές ως προς το νόμιμο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης,
- εξάρτηση από το εισόδημα του κύριου εισοδηματία της οικογένειας σε περιόδους μη πλήρους απασχόλησης λόγω των υποχρεώσεων οικογενειακής φροντίδας,
- πίνακας επιβίωσης ανά φύλο για την πρόβλεψη του προσδόκιμου ζωής.

Παρόλο που τα συνταξιοδοτικά συστήματα μπορεί να μην είναι αρμόδια για την αντιστάθμιση των διαφορών μεταξύ των δύο φύλων ως προς το εισόδημα και τα μοντέλα σταδιοδρομίας, μπορούν να ενισχύσουν τις άδειες μετ' αποδοχών ή την εργασία μερικής απασχόλησης λόγω υποχρεώσεων φροντίδας. Αυτή η πρακτική αρχίζει να καλύπτεται ολοένα και περισσότερο από τα κρατικά συστήματα αλλά σπανίζει στις διατάξεις του δεύτερου και τρίτου πυλώνα, η ευρύτερη ερμηνεία των οποίων μπορεί να οξύνει τις διαφορές μεταξύ των δύο φύλων ως προς τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα ⁽⁵⁵⁾.

Υπό το φως της γήρανσης του πληθυσμού, η εφαρμογή της αξιολόγησης της επίδρασης όσον αφορά την ισότητα των φύλων στις τρέχουσες και μελλοντικές μεταρρυθμίσεις των συνταξιοδοτικών συστημάτων προσλαμβάνει ιδιαίτερη σημασία προκειμένου να διασφαλιστεί το κατάλληλο βιοτικό επίπεδο τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες κατά τη διάρκεια της συνταξιοδότησής τους. Τα συμπεράσματα της πορτογαλικής προεδρίας σχετικά με τους δείκτες που αφορούν τις γυναίκες και τη φτώχεια ⁽⁵⁶⁾ που υιοθετήθηκαν τον Δεκέμβριο του 2007, παρότρυναν τα κράτη μέλη να αναλύσουν την επίδραση όσον αφορά την ισότητα των φύλων των κοινωνικών συστημάτων προστασίας τους, κυρίως όταν πραγματοποιούνται μεταρρυθμίσεις, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι δεν ασκούν διακρίσεις και είναι καλά προσαρμοσμένα στις ανάγκες και επιδιώξεις γυναικών και ανδρών.

Τα παρακάτω αποτελούν ένα μη εξαντλητικό δείγμα ερωτήσεων που θα καθοδηγήσουν τα κράτη μέλη στην αξιολόγηση του αντικτύπου όσον αφορά την ισότητα των φύλων των εν εξελίξει και μελλοντικών μεταρρυθμίσεων των συνταξιοδοτικών συστημάτων. Οι ερωτήσεις ισχύουν για όλα τα συνταξιοδοτικά προγράμματα (εκτός εάν ορίζονται προδιαγραφές):

- Οι μεταρρυθμίσεις των συνταξιοδοτικών συστημάτων λαμβάνουν υπόψη τις διαφορές μεταξύ των δύο φύλων στο εισόδημα των ηλικιωμένων;
- Η έμφαση στην επάρκεια μπορεί να λάβει υπόψη της περισσότερο την αναγνώριση της φροντίδας ενθαρρύνοντας ωστόσο τη βιωσιμότητα;
- Τα συνταξιοδοτικά συστήματα λαμβάνουν υπόψη την επιλεξιμότητα για επιδόματα μετά από εργασία μερικής ή άτυπης απασχόλησης;

⁽⁵⁵⁾ Επαρκείς και βιώσιμες συντάξεις: έκθεση σύνθεσης 2006. SEC(2006) 304 της 27.02.2006.

⁽⁵⁶⁾ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st13/st13947.en07.pdf>.

- Οι συντάξεις ελάχιστης εγγύησης εξασφαλίζουν ένα ικανοποιητικό βιοτικό επίπεδο;
- Τα επιδόματα των επιζώντων αρκούν για να τους εξασφαλίσουν ένα ικανοποιητικό βιοτικό επίπεδο;
- Προβλέπονται ειδικά μέτρα σε περίπτωση διαζυγίου;
- Ο τρόπος με τον οποίο ορίζονται τα απαιτούμενα συντάξιμα έτη στα κρατικά συστήματα λαμβάνουν υπόψη τη διάσταση του φύλου;
- Τα συνταξιοδοτικά συστήματα μπορούν να γεφυρώσουν το χάσμα στο προσδόκιμο επιβίωσης μεταξύ ανδρών και γυναικών χωρίς να αδικούν κανένα από τα δύο φύλα; Οι υπολογισμοί της ετήσιας προσόδου είναι ουδέτεροι ως προς το φύλο;
- Στα εκ του νόμου συνταξιοδοτικά συστήματα, διαφέρουν τα όρια συνταξιοδότησης για γυναίκες και άνδρες; Εάν ναι, υπάρχουν σχέδια εξισορρόπησης τους;
- Υπάρχουν πολιτικές παράτασης του επαγγελματικού βίου και για τα δύο φύλα; Προσφέρουν ευελιξία σε αυτούς που έχουν ευθύνες φροντίδας;

3.4. Βελτίωση της υγείας και της μακροχρόνιας φροντίδας

Παρόλο που η ευαισθητοποιημένη ως προς τη διάσταση του φύλου έρευνα στον τομέα αρχίζει να κερδίζει έδαφος, υπάρχουν ακόμη ανισότητες στην κατάσταση υγείας των γυναικών και των ανδρών, καθώς και στην πρόσβαση και τη συμμετοχή στην υγεία και τη μακροχρόνια φροντίδα.

Αν και οι γυναίκες ζούνε πιο πολύ και περισσότερα χρόνια χωρίς αναπηρίες (απόλυτος αριθμός), περνάνε μεγαλύτερο μέρος της ζωής τους με διάφορα είδη αναπηρίας (ιδίως σε πιο προχωρημένες ηλικίες) ⁽⁵⁷⁾. Το 2003, σε όλα τα κράτη μέλη με διαθέσιμα στοιχεία, το ποσοστό των ανδρών στην ΕΕ-15 που αναμενόταν να ζήσει χωρίς αναπηρίες ήταν 84,9 %, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών ήταν κατά 3,6 % χαμηλότερο, ήτοι 81,3 %. Επίσης, οι γυναίκες συνήθως προσέχουν περισσότερο την υγεία τους και ασχολούνται πιο πολύ με την πρόληψη απ' ό,τι οι άνδρες ⁽⁵⁸⁾. Ωστόσο, οι πιο ηλικιωμένες γυναίκες έχουν περισσότερες πιθανότητες από τους συνομήλικους άνδρες να υποπέσουν σε μια κατάσταση όπου θα χρειαστούν ένα είδος μακροχρόνιας φροντίδας: κυριαρχούν στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες ⁽⁵⁹⁾ και οι αναφορές για ανάγκη μακροχρόνιας φροντίδας ανάλογα με τις ηλικιακές ομάδες καταδεικνύουν ένα μεγαλύτερο ποσοστό εξάρτησης και αναπηριών στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες. Επίσης, είναι γνωστό ότι οι γυναίκες είναι αυτές που φροντίζουν περισσότερο τα παιδιά και τους ηλικιωμένους σε μη

⁽⁵⁷⁾ Κοινή έκθεση για την κοινωνική προστασία και την κοινωνική ενσωμάτωση 2007, βοηθητικό έγγραφο. SEC(2007) 329 της 6.03.2007.

⁽⁵⁸⁾ Υγεία των γυναικών στην Ευρώπη: δεδομένα και αριθμοί για όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Έκθεση του ευρωπαϊκού ινστιτούτου για την υγεία των γυναικών του 2006.

⁽⁵⁹⁾ Το προσδόκιμο ζωής κυμαίνεται από 75,9 έως 83,6 χρόνια στις γυναίκες και από 65,7 έως 77,9 χρόνια στους άνδρες. EU-LFS — 2003. Δείκτες υγείας και μακροχρόνιας φροντίδας.

επαγγελματική βάση και αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό εργατικού δυναμικού στον κοινωνικό και υγειονομικό τομέα.

Προκειμένου να ληφθούν καλύτερα υπόψη τα συγκεκριμένα προβλήματα των ανδρών και των γυναικών και να καταστεί πιο αποτελεσματική η φροντίδα τους, οι κοινοί στόχοι για την ανάπτυξη των συστημάτων υγειονομικής περίθαλψης, όπως υιοθετήθηκαν από την Επιτροπή το 2004 ⁽⁶⁰⁾, διευρύνοντας την ανοιχτή μέθοδο συντονισμού στον τομέα της υγείας και μακροχρόνιας φροντίδας, τόνισαν τη σημασία ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στην ανάπτυξη της πρόληψης και τις πολιτικές υγείας. Οι στόχοι τόνισαν επίσης την ανάγκη συνεκτίμησης των συγκεκριμένων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν άνδρες και γυναίκες κυρίως στην πολιτική ανθρωπίνων πόρων και στην προώθηση θέσεων απασχόλησης υψηλού επιπέδου.

Σύμφωνα με τους νέους κοινούς στόχους της ανοιχτής μεθόδου συντονισμού που συνδέονται με αυτή την πρακτική, τα κράτη μέλη δεσμεύονται να προσφέρουν προσβάσιμη, υψηλής ποιότητας και βιώσιμη υγεία και μακροχρόνια φροντίδα.

Η κοινή έκθεση για την κοινωνική προστασία και την κοινωνική ενσωμάτωση του 2007 ⁽⁶¹⁾, ωστόσο, τόνισε ότι αν και όλες οι χώρες έχουν δεσμευτεί σαφώς να διασφαλίσουν πρόσβαση σε επαρκή υγειονομική και μακροχρόνια περίθαλψη, δεν υπάρχει καθολική πρόσβαση και εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές ανισότητες. Μεταξύ αυτών συγκαταλέγονται η έλλειψη ασφαλιστικής κάλυψης, η έλλειψη κάλυψης/παροχής ορισμένων ειδών περίθαλψης, τα υψηλά ατομικά οικονομικά κόστη υγειονομικής περίθαλψης και οι γεωγραφικές διαφορές στην προσφορά. Επιπλέον, οι εθνικές εκθέσεις του 2006 κάνουν λόγο για σημαντικές διαφορές στον τομέα της υγείας μεταξύ των διαφόρων κατηγοριών του πληθυσμού σε κάθε χώρα ανάλογα με την κοινωνικο-οικονομική ιδιότητα, τον τόπο διαμονής και την εθνοτική ομάδα (π.χ. Ρομ, ταξιδιώτες ή μετανάστες). Κατά μέσο όρο, οι λιγότερο ευνοημένες ομάδες ζουν λιγότερο, υποφέρουν από περισσότερες ασθένειες και θεωρούν ότι η κατάσταση της υγείας τους είναι χειρότερη από αυτή των πιο πλεονεκτούντων.

Η κοινή έκθεση τόνισε επίσης την ανάγκη λήψης μέτρων για τη μεγαλύτερη συγκράτηση και προσφορά ιατρικού προσωπικού και για τη μακροχρόνια φροντίδα, και επεσήμανε την ανάγκη συνδυασμού οικογενειακής φροντίδας και αμοιβόμενης απασχόλησης ατόμων που προσφέρουν μη επαγγελματική φροντίδα.

Η αξιολόγηση όσον αφορά την ισότητα των φύλων αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο για την ανάδειξη της διάστασης των φύλων σε αυτές τις ανισότητες και προκλήσεις με σκοπό την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις μεταρρυθμίσεις στον τομέα της υγείας και τις πολιτικές μακροχρόνιας φροντίδας. Τα συμπεράσματα του Συμβουλίου για τις γυναίκες και την

⁽⁶⁰⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με τον «Εκσυγχρονισμό της κοινωνικής προστασίας για την ανάπτυξη υψηλής ποιότητας, προσβάσιμης και βιώσιμης υγειονομικής και μακροχρόνιας φροντίδας: στήριξη εθνικών στρατηγικών μέσω της ανοιχτής μεθόδου συντονισμού, COM(2004) 304: http://europa.eu/eur-lex/en/com/cnc/2004/com2004_0304en01.pdf.

⁽⁶¹⁾ Κοινή έκθεση για την κοινωνική προστασία και την κοινωνική ενσωμάτωση 2007, βοηθητικό έγγραφο. SEC(2007) 329 της 6.03.2007.

υγεία του 2006⁽⁶²⁾ καλούν τα κράτη μέλη να προωθήσουν την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον τομέα της υγιεινομικής περιθαλψης.

Ένα πρώτο βήμα προς αυτή την κατεύθυνση είναι η απόκτηση επαρκών γνώσεων σχετικά με τις ανάγκες και την κατάσταση υγείας των γυναικών και των ανδρών αντίστοιχα, καθώς και της πρόσβασης και συμμετοχής τους στον τομέα της υγείας και της μακροχρόνιας φροντίδας. Μόνο οι διαθέσιμες πληροφορίες σε συνδυασμό με την προσαρμογή της πολιτικής με σκοπό την αντιμετώπιση των ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων θα επιτρέψουν στα συστήματα υγείας και μακροχρόνιας φροντίδας να ικανοποιήσουν καλύτερα τις ανάγκες των γυναικών και των ανδρών.

Τα παρακάτω αποτελούν ένα μη εξαντλητικό δείγμα ερωτήσεων που θα καθοδηγήσουν τα κράτη μέλη στην αξιολόγηση του αντικτύπου όσον αφορά την ισότητα των φύλων των εν εξελίξει και μελλοντικών μεταρρυθμίσεων στον τομέα της υγείας και της μακροχρόνιας φροντίδας:

- Υφίστανται ή σχεδιάζονται πρωτοβουλίες για τη βελτίωση της συλλογής στοιχείων ανάλογα με το φύλο σχετικά με την πρόσβαση και συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών στον τομέα της υγείας και της μακροχρόνιας φροντίδας;
- Υπάρχουν στατιστικές ανά φύλο που να αναλύονται με σκοπό τον εντοπισμό ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων στον τομέα της υγείας;
- Σε ποιο βαθμό και πώς τα συστήματα υγείας και μακροχρόνιας φροντίδας λαμβάνουν υπόψη τις υφιστάμενες ανισότητες μεταξύ γυναικών και ανδρών;
- Οι πολιτικές πρόληψης στοχεύουν καλύτερα γυναίκες και άνδρες, λαμβάνοντας υπόψη τους τις ειδικές τους ανάγκες; Υπάρχουν ειδικές ιατρικές εξετάσεις για γυναίκες/άνδρες;
- Υπάρχουν ειδικά προγράμματα για έγκυες γυναίκες και νέες μητέρες;
- Οι γυναίκες ή οι άνδρες ομάδων χαμηλού εισοδήματος ή μειονεκτουσών ομάδων αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες ως προς την πρόσβασή τους στον τομέα της υγείας και της μακροχρόνιας φροντίδας (οι γυναίκες κινδυνεύουν περισσότερο από την φτώχεια και, κατά μέσο όρο, έχουν χαμηλότερα εισοδήματα σε σχέση με τους άνδρες); Εάν ναι, λαμβάνεται αυτό υπόψη κατά το σχεδιασμό της πολιτικής;
- Υπάρχουν συγκεκριμένα μέτρα για τα μέλη εθνικών μειονοτήτων και τις γυναίκες μετανάστριες;
- Η άτυπη/μερική απασχόληση επηρεάζει την ασφαλιστική κάλυψη;

⁽⁶²⁾ Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την υγεία των γυναικών (2006/C 146/02): http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/c_146/c_14620060622en00040005.pdf.

- Υπάρχουν πρωτοβουλίες που θα αξιολογήσουν εάν οι πιο ηλικιωμένες γυναίκες αντιμετωπίζουν περισσότερες οικονομικές δυσκολίες απ' ό,τι οι άνδρες κατά τη χρήση της τυπικής θεσμοθετημένης ή κατ' οίκον μακροχρόνιας φροντίδας (δεδομένου ότι κινδυνεύουν περισσότερο από τη φτώχεια και έχουν, κατά μέσο όρο, χαμηλότερο εισόδημα σε σχέση με τους άνδρες);
- Οι πολιτικές προωθούν την ίση συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών στα προγράμματα κατάρτισης και διά βίου μάθησης για το προσωπικό στον τομέα της υγείας και της μακροχρόνιας φροντίδας;
- Οι πρωτοβουλίες μπορούν να στοχεύουν στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και των αποδοχών του προσωπικού στον τομέα της υγείας και της μακροχρόνιας φροντίδας προκειμένου να προσελκύσουν περισσότερα νέα άτομα —γυναίκες και άνδρες— στο επάγγελμα;
- Υπάρχουν πρωτοβουλίες που στηρίζουν τα άτομα τα οποία φροντίζουν ηλικιωμένους σε μη επαγγελματική βάση;

Ευρωπαϊκή Επιτροπή

**Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου
στις πολιτικές απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης
και κοινωνικής προστασίας**

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

2008 — σ. 44 — 17,6 x 25 cm

ISBN 978-92-79-09265-7

DOI 10.2767/19755

Πώς θα αποκτήσετε τις εκδόσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης;

Οι εκδόσεις της Υπηρεσίας Εκδόσεων που προσφέρονται προς πώληση διατίθενται στον ιστότοπο του EU Bookshop (βιβλιοπωλείο της ΕΕ, <http://bookshop.europa.eu>), όπου μπορείτε να δώσετε την παραγγελία σας στο γραφείο πωλήσεων της επιλογής σας. Μπορείτε επίσης να ζητήσετε κατάλογο των ανά τον κόσμο αντιπροσώπων του δικτύου πωλήσεων διατυπώνοντας σχετικό αίτημα με τηλεομοιοτυπία στον αριθμό (352) 29 29-42758.

Σας ενδιαφέρουν οι **εκδόσεις** της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης,
Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών;

Μπορείτε να τις μεταφορτώσετε:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_en.cfm

ή να αποστείλετε ηλεκτρονική επιστολή στη διεύθυνση:

http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=en

Εάν σας ενδιαφέρει να λαμβάνετε το ηλεκτρονικό πληροφοριακό δελτίο
ESmail της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων
και Ισότητας Ευκαιριών

παρακαλείστε να αποστείλετε ηλεκτρονική επιστολή στη διεύθυνση:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_en.cfm

<http://ec.europa.eu/social>