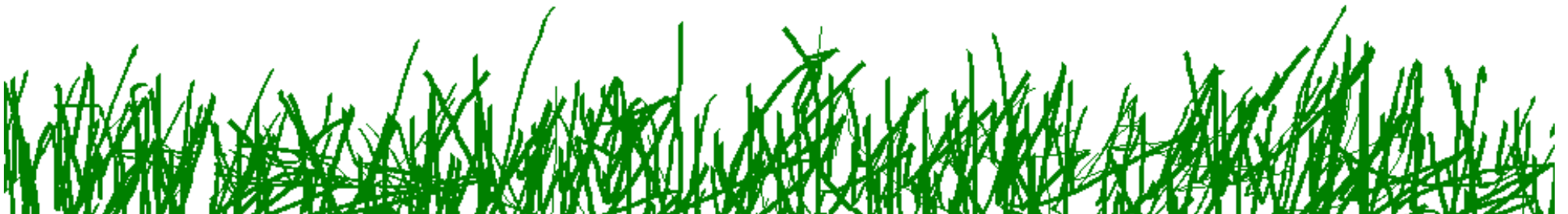


Ενσωμάτωση πολιτικών κατά των διακρίσεων στην φιλοσοφία
και τον τρόπο λειτουργίας των ΜΚΟ (Gender) κranou 2014

Konstantina Kranou

therapist - adult trainer

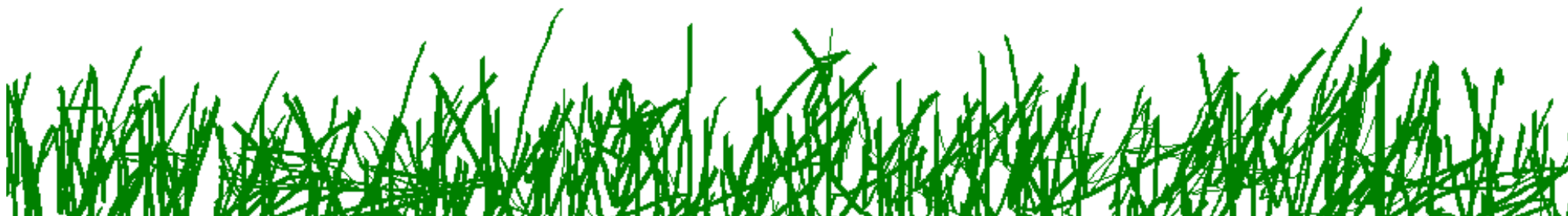


Ενσωμάτωση πολιτικών κατά των διακρίσεων στην φιλοσοφία και τον τρόπο λειτουργίας των ΜΚΟ (Gender) κρανου 2014

Sex (βιολογικό φύλο) και Gender (κοινωνικό φύλο)

Βιολογικό Φύλο: Καθορίζεται από τα χρωμοσώματα και τα ανατομικά χαρακτηριστικά του φύλου, τη στιγμή της γέννησης. Χρησιμοποιείται για να περιγράψει τις κατηγορίες του αρσενικού και του θηλυκού.

Κοινωνικό Φύλο: Αναφέρεται σε συμπεριφορές, ενδιαφέροντα και υποχρεώσεις που ορίζονται από την κοινωνία ως αρμόζοντα σε κάθε Φύλο. Καθορίζεται από κοινωνικούς παράγοντες για μια δεδομένη κοινωνία, μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο.



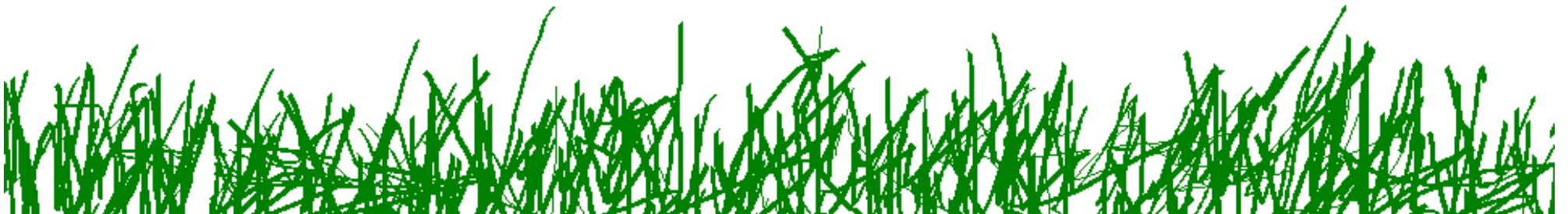
Ενσωμάτωση πολιτικών κατά των διακρίσεων στην φιλοσοφία και τον τρόπο λειτουργίας των ΜΚΟ (Gender) Κρανου 2014

“Σεξισμό ονομάζουμε το σύνολο των συμπεριφορών και προκαταλήψεων που πηγάζουν από την αυθαίρετη ιδεολογία που έχει τη βάση της στη διάκριση των δύο φύλων και θεωρούν το ένα βιολογικά, ηθικά, πνευματικά, διανοητικά, κοινωνικά, υποδεέστερο του άλλου, επιτρέπωντας ή θεσμοθετώντας, τις εναντίον του διακρίσεις”



Ενσωμάτωση πολιτικών κατά των διακρίσεων στην φιλοσοφία και τον τρόπο λειτουργίας των ΜΚΟ (Gender) κρανου 2014

- Έμφυλοι ρόλοι
- Έμφυλες διακρίσεις στην εργασία
 - Παραγωγική
 - Αναπαραγωγική
 - Κοινωνική
- Στρατηγικές και Πρακτικές έμφυλες ανάγκες



Ενσωμάτωση πολιτικών κατά των διακρίσεων στην φιλοσοφία και τον τρόπο λειτουργίας των ΜΚΟ (Gender) κρανου 2014

Gender mainstreaming

Στόχος της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, είναι να διασφαλιστεί πως οι ανησυχίες και οι προτεραιότητες των ανδρών και των γυναικών στις πολιτικές και στα προγράμματα, έχουν ληφθεί επαρκώς υπόψη. Οτι οι άντρες και οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες ως προς τον καθορισμό των στόχων των προτεραιοτήτων, της συμμετοχής και της ωφέλειας.

Η βάση της ένταξης της διάστασης του φύλου, είναι η γνώση ότι τα έμφυλα ζητήματα έχουν ενδιαφέρον σε όλα τα στάδια της ανάπτυξης και αυτό πρέπει να συμπεριληφθεί σε όλους τους τομείς. Της ανάλυσης, της πολιτικής ανάπτυξης και του σχεδιασμού.

Η ενσωμάτωση της διάστασης των φύλων θα πρέπει να συμβάλει στην ισότητα τους, όπου οι άντρες και οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες και δικαιώματα και μπορούν να επωφεληθούν εξίσου..

Το Φύλο δε θα πρέπει απλά να προστίθεται σε ξεχωριστά projects και δράσεις, αλλά θα πρέπει να ενσωματωθεί, ως μια ουσιώδης αναπόσπαστη διάσταση σε όλα τα προγράμματα, τις δράσεις και τις πτυχές της Οργάνωσης.

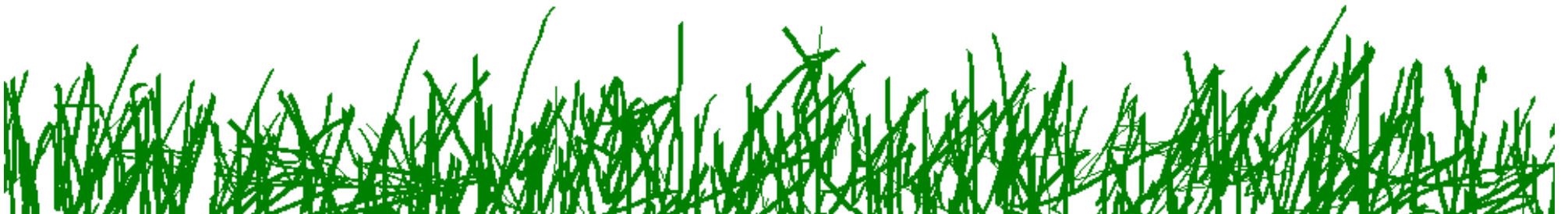


Ενσωμάτωση πολιτικών κατά των διακρίσεων στην φιλοσοφία και τον τρόπο λειτουργίας των ΜΚΟ (Gender) κρανου 2014

Gender analysis

Η ανάλυση των φύλων είναι το βασικό κλειδί για την ενσωμάτωση.

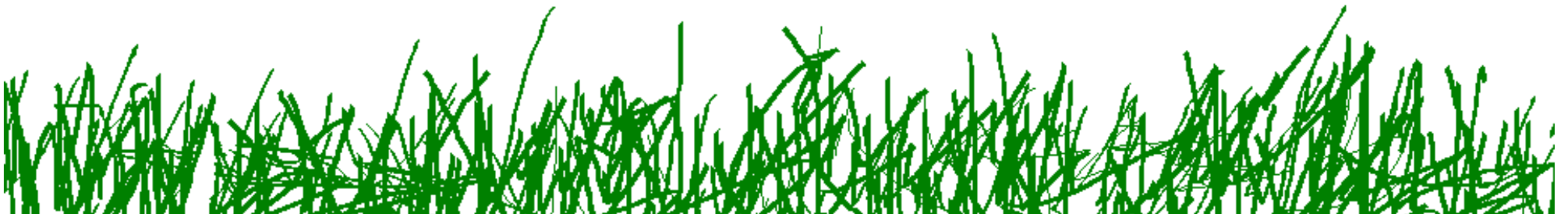
- Οι ρόλοι των ανδρών και των γυναικών
- Οι ευθύνες των γυναικών και των ανδρών
 - Πρόσβαση και έλεγχος των πόρων
 - Λήψη αποφάσεων και ηγεσία
 - Ανάγκες και δυνατότητες
- Επιπτώσεις της μη ενσωμάτωσης της έμφυλης διάστασης



Ενσωμάτωση πολιτικών κατά των διακρίσεων στην φιλοσοφία και τον τρόπο λειτουργίας των ΜΚΟ (Gender) κρανου 2014

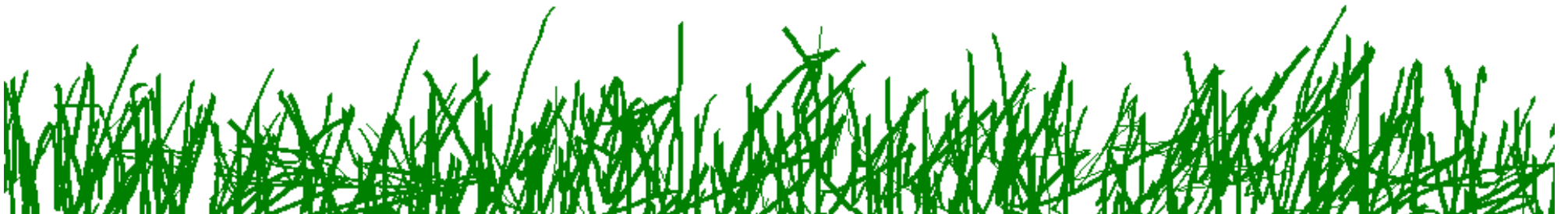
Requirements for change

Προκειμένου μια Οργάνωση να ενσωματώσει τη διάσταση του Φύλου, θα πρέπει πρώτα από όλα να είναι ανοιχτή στην αλλαγή. Να μη φοβούνται τα στελέχη πως με αυτόν τον τρόπο θα υπάρξει απώλεια ελέγχου, να μη φοβηθούν τα πιθανά λάθη να κατανοήσουν πως μια τέτοιου τύπου αλλαγή, είναι πρώτα από όλα ευεργετική σε προσωπικό επίπεδο, στη συνέχεια σε επαγγελματικό και τέλος σε κοινωνικό.



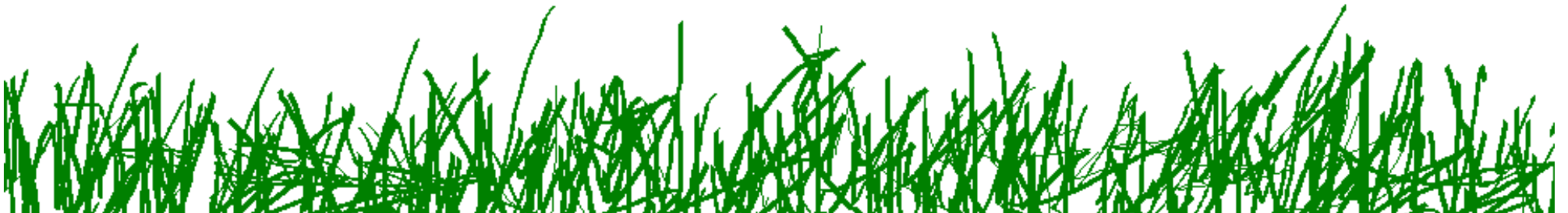
Ενσωμάτωση πολιτικών κατά των διακρίσεων στην φιλοσοφία και τον τρόπο λειτουργίας των ΜΚΟ (Gender) Κρανου 2014

- Εντοπισμός φόβων και ανοιχτή συζήτηση σε σχέση με τις επικείμενες αλλαγές
- Πολύ συχνά, η αντίσταση στην αλλαγή σχετίζεται με έλλειψη πληροφοριών και γνώσεων. Οι έμφυλες διακρίσεις, ακριβώς επειδή είναι στην πολιτική ατζέντα κάποιων κινημάτων εδώ και πολλές δεκαετίες, θεωρείται -λανθασμένα- ένα ξεπερασμένο ζήτημα. Είναι αναγκαίο, τα στελέχη της οργάνωσης να αποκτήσουν γνώση, πληροφορία και ευαισθητοποίηση σε έμφυλα ζητήματα. Αναζητείστε βοήθεια από άλλες οργανώσεις/φορείς που ασχολούνται με τις έμφυλες διακρίσεις.
- Η αλλαγή, χρειάζεται να γίνει σε επίπεδο πολιτικό, δομής και διαδικασιών της οργάνωσης. Για να γίνει όμως αυτό, θα πρέπει η/ο κάθε εμπλεκόμενη/ος να «δεσμευτεί» προσωπικά απέναντι στα θέματα Ισότητας.
- Δεν υπάρχει μια κοινή συνταγή αλλαγής για όλες/ους. Κάθε Οργάνωση προχωρά σε ένα σχέδιο υλοποίησης της ενσωμάτωσης ανάλογα με τα δικά της δεδομένα.
- Κατά τη διαδικασία της αλλαγής, είναι βέβαιο πως κάποιοι/ες θα αντισταθούν. Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε τους πραγματικούς λόγους πίσω από αυτή την αντίσταση, ώστε να καταφέρουμε να βρούμε αποτελεσματικές λύσεις.



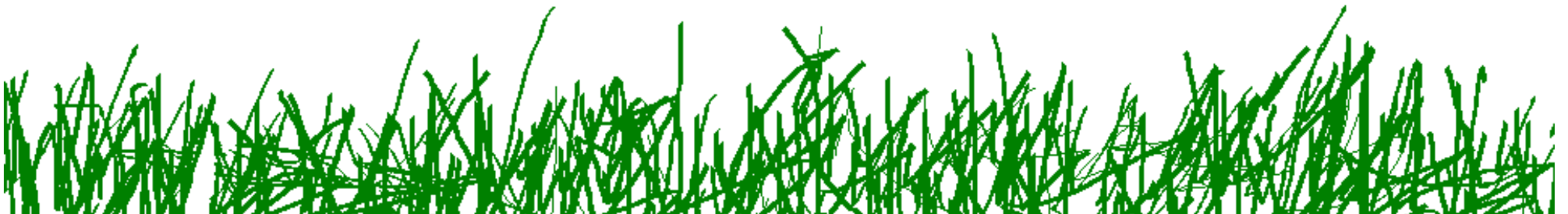
Ενσωμάτωση πολιτικών κατά των διακρίσεων στην φιλοσοφία και στον τρόπο λειτουργίας των ΜΚΟ (Gender) κρανου 2014

- Κάθε αλλαγή, χρειάζεται να έπεται της ανάλυσης. Προκειμένου να δείτε ποιές αλλαγές είναι αναγκαίες, χρειάζεται σε πρώτη φάση να αναλύσετε την υπάρχουσα κατάσταση σε σχέση με τη διάσταση του Φύλου.
- Η αλλαγή είναι μια διαδικασία και έτσι πρέπει να αντιμετωπίζεται, βήμα - βήμα. Κάποιες φορές πιθανά να χρειαστεί να κάνετε βήμα πίσω προκειμένου να ξεκαθαρίσετε κάτι με μεγαλύτερη σαφήνεια ή να βοηθήσετε όλα τα μέλη να κατανοήσουν.
- Οι άνθρωποι είναι πιο δεκτικοί στην αλλαγή, αν καταφέρουν να κατανοήσουν τα οφέλη της. Για το λόγο αυτό χρειάζονται ξεκάθαρες πληροφορίες και αρκετά επιχειρήματα. (πχ Όσο περνά ο καιρός, όλο κι περισσότεροι Οργανισμοί θέτουν ως προϋπόθεση την έμφυλη διάσταση στην διαδικασία επιλογής επιχορήγησης. Μια Οργάνωση που βασίζει τη λειτουργία της σε funding ευρωπαϊκών οργανισμών, είναι απαραίτητο να προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα).



Ενσωμάτωση πολιτικών κατά των διακρίσεων στην φιλοσοφία και στον τρόπο λειτουργίας των ΜΚΟ (Gender) κρανου 2014

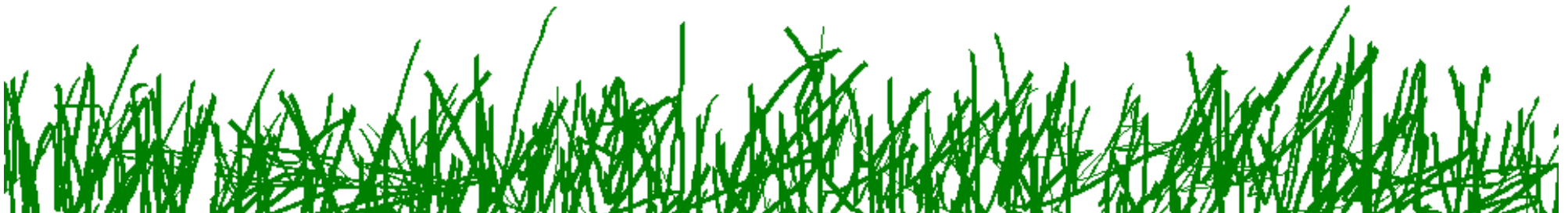
- Ανάλυση της Οργάνωσης
- Εντοπισμός των απαιτούμενων αλλαγών
- Ανάπτυξη στρατηγικών και σχεδίου δράσης
 - Υλοποίηση σχεδίου δράσης
 - Εποπτεία και αξιολόγηση



Ενσωμάτωση πολιτικών κατά των διακρίσεων στην φιλοσοφία και στον τρόπο λειτουργίας των ΜΚΟ (Gender) Κρατου 2014

SWOT analysis
Strengths (internal)
Weakness (internal)
Opportunities (external)
Threats (external)

| Example chart for a SWOT analysis | | | |
|-----------------------------------|--------------------------|--|---|
| Internal | | External | |
| Strengths | Weaknesses | Opportunities | Threats |
| Motivated staff | Lack of gender knowledge | Gender trainer available from other organization | Negative attitude towards gender from donor |



Ενσωμάτωση πολιτικών κατά των διακρίσεων στην φιλοσοφία και στον τρόπο λειτουργίας των ΜΚΟ (Gender) κρανου 2014

Αξιολόγηση:

- Αποτελεσματικότητα (effectiveness)
 - Αποδοτικότητα (efficiency)
- Ανάλυση επιδράσεων (impact analysis)

Η ενσωμάτωση της διάστασης του Φύλου, δεν είναι μια εύκολη διαδικασία

Ευκολότερο

Δυσκολότερο

Αλλαγή
Γνώσεων

Αλλαγή
δεξιοτήτων

Αλλαγή
στάσεων

Αλλαγή
συμπεριφορών
σε προσωπικό
επίπεδο

Αλλαγή
συμπεριφορών
σε επίπεδο
οργάνωσης



Ενσωμάτωση πολιτικών κατά των διακρίσεων στην φιλοσοφία και στον τρόπο λειτουργίας των ΜΚΟ (Gender) Κρανου 2014

- References:
- - Gender and Development Training Centre (2002) Material from Training of Trainers in Gender and Development Training Course, Khartoum
- - Gender, Society and Development (2000) Institutionalizing gender equality: commitment, policy and practice. A global source book, Amsterdam: Royal Tropical Institute
- - Lingen, Annet, Gender Assessment Studies, a manual for gender consultants, The Hague, ISSAS
- - Macdonald, Mandy; Sprenger, Ellen; Dubel, Irene (1997) Gender and organizational change: Bridging the gap between policy and practice, Amsterdam: Royal Tropical Institute
- - March, Candida (1996) Concepts and Frameworks for Gender Analysis and Planning, a Toolkit, Haarlem: Gender & Development Training Centre
- - Posavac, Emil J; Carey, Raymond G (1996) Program Evaluation, methods and case studies, New Jersey: Prentice Hall
- - Rao, Aruna; Stuart, Rieky; Kelleher, David. Gender at Work, Kumarian Press
- <http://eige.europa.eu/content/incorporating-gender-into-your-ngo>

