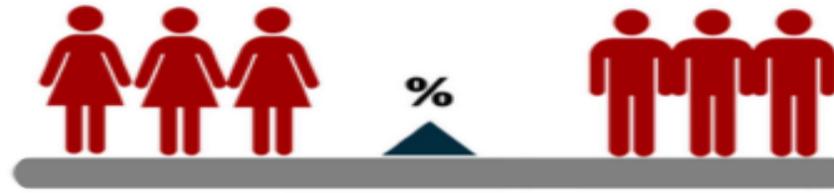


Strumenti di Gender Mainstreaming (GM) in Europa: Gender Budgeting, Participatory Gender Audit

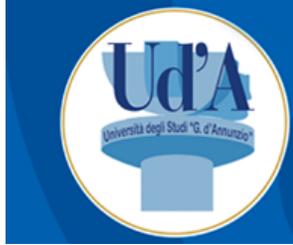
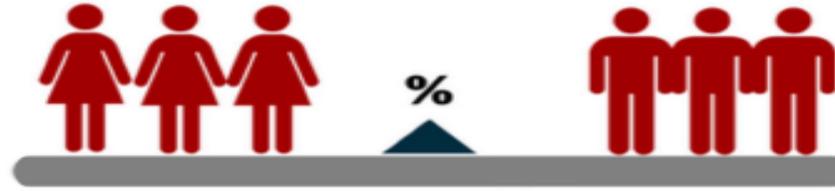


Mara Maretti

*Dipartimento di Scienze Giuridiche e Sociali
Università degli Studi di Chieti-Pescara*

Membro (CUG-Comitato Unico di Garanzia)

Outline



1. Gender Mainstreaming

- Definizioni
- Strumenti

2. Gender Budgeting nelle Università

- Modelli di riferimento
- Il bilancio di genere dell'Università di Chieti-Pescara

3. Participatory Gender Audit

- Modelli e applicazione al mondo della scienza
- Il caso del progetto GeniusLab



«Per GM s'intende l'integrazione della prospettiva di genere in ogni fase dei processi politici - progettazione, implementazione, monitoraggio e valutazione - al fine di promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini. Significa valutare come le politiche influiscono sulla vita e sulla posizione di donne e uomini e assumersi la responsabilità di re-indirizzarle, se necessario» (Commissione Europea).

Gender Mainstreaming (GM)

«Il mainstreaming di genere è il processo di valutazione delle implicazioni per le donne e gli uomini di qualsiasi azione prevista, compresa la legislazione, le politiche o i programmi, in qualsiasi area e a tutti i livelli. È una strategia per includere preoccupazioni ed esperienze di donne e uomini come parte integrante della progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi in tutte le sfere politiche, economiche e sociali in modo che le donne e gli uomini possano trarre uguali benefici, senza perpetuare la disuguaglianza. L'obiettivo finale è raggiungere l'uguaglianza di genere» (Nazioni Unite ECOSOC, 1997).

In sintesi il **GM** si presenta quindi come:

1. una strategia di analisi e promozione della cultura di genere
2. all'interno delle istituzioni
3. che mira a realizzare eliminazione dell'ineguaglianza,
4. in tutte le sfere d'azione in ambito politico, economico e sociale.

<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

Quadro storico

1957 – Trattato di Roma (UE)

Con l'art.119 si diede inizio ad un percorso verso l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile

Anni '70 - direttiva (76/207/EEC)

L'UE approvò la prima direttiva (76/207/EEC) che introdusse i principi delle pari opportunità nel mercato del lavoro e nella formazione.

Anni '80

Si inizia a discutere in maniera più incisiva e diretta delle esperienze di svantaggio vissute dalle donne, evidenziando la carenza, a livello legislativo, del riconoscimento della discriminazione perpetuata a danno delle donne. Conseguentemente, vennero introdotti codici di buone pratiche e azioni positive quali strumenti di contrasto alle discriminazioni.

1995 – IV Conferenza ONU di Pechino

In seguito alla Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne dell'ONU, tenutasi a Pechino nel 1995, viene messo in evidenza quanto gli strumenti e gli sforzi fatti fino ad allora fossero insufficienti a trasformare le condizioni di svantaggio per le donne

1996 – Trattato di Amsterdam (UE)

L'anno successivo, l'Unione Europea adotta il GM attraverso il Trattato di Amsterdam.

<http://standard.gendercop.com/about-the-standard/what-is-gender-mainstreaming/index.html>

Punti di debolezza del GM

Criticità	Possibili soluzioni
Mancanza di un quadro strategico unitario e integrazione verticale: frammentazione della normativa e delle iniziative ai diversi livelli istituzionali	Necessità della creazione di una sistema di governance multilivello per i GM
Incoerenza tra livello normativo, di policies, e metodologie	Definizione di quadri normativi, strategie e metodologie integrate Formazione degli operatori del settore
Tecnocratizzazione	Promozione di una cultura della parità di genere e non mero assolvimento burocratico
Scarsa capacità di creare mutamento sociale	Promozione di una cultura della parità di genere e non mero assolvimento burocratico

Gli strumenti di GM

Analisi

Gender Audit

Sensibilizzazione

Gender Budgeting

Formazione sulla parità

Monitoraggio, valutazione, valutazione dell'impatto

Indicatori gender sensitive

Pianificazione delle azioni positive

Appalti

Statistiche

Forme di consultazione delle parti interessate

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

Obiettivi del GM



GLI STRUMENTI



Gender Budgeting

Participatory Gender Audit

Bilancio di genere

Bilancio di genere (***gender budgeting***): documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere l'impatto delle **scelte politiche** e gli **impegni economici-finanziari** di una organizzazione.

Alla base del bilancio di genere, vi è la considerazione che

- esistono differenze tra uomini e donne per quanto riguarda le esigenze, le condizioni, i percorsi, le opportunità di vita, di lavoro e di partecipazione ai processi decisionali
- le politiche non sono neutre rispetto al genere ma al contrario determinano un impatto differenziato su uomini e donne.

Tra i motivi per realizzare un bilancio di genere, si colloca anche il raggiungimento di alcuni obiettivi della governance locale quali: ***efficienza, efficacia, trasparenza ed equità***.



BdG è uno strumento che consente di guardare all'interno dell'organizzazione, per **valutare l'impatto sugli uomini e sulle donne di ogni azione pianificata in ogni area e ad ogni livello.**

BdG è un punto di partenza importante nella definizione del piano di azioni positive e delle politiche di promozione delle pari opportunità, e un strumento utile per la **programmazione e il monitoraggio di tutte le politiche e del bilancio dell'Università .**

Articolazione

- analisi del contesto,
- organi di parità e a tutela dell'uguaglianza,
- programmazione e piani di azioni positive,
- iniziative realizzate e relativo impatto

Le finalità del bilancio di genere all'interno di un'organizzazione



**FINALITÀ DEL BILANCIO
DI GENERE NEL BREVE PERIODO**



Accountability: valutazione e
comunicazione

NEL MEDIO O LUNGO PERIODO



Supporto alle decisioni

IN PROSPETTIVA STORICA



Strumento di riflessione
sull'azione amministrativa,
sull'organizzazione e gli impatti
della stessa sul territorio



Finalità del Bilancio di genere

✓ **Sensibilizzazione**

Sensibilizzare gli amministratori e la cittadinanza sulla questione di genere e sull'impatto diversificato delle politiche

✓ **Riduzione delle disuguaglianze**

Ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle risorse

✓ **Miglioramento della performance della PA**

migliorare efficacia, efficienza e trasparenza dell'azione amministrativa

✓ **Sviluppare cuna conoscenza gender sensitive**

Promuovere una lettura ed un'analisi della popolazione e delle diverse esigenze presenti nella comunità e di rispondere coerentemente ad esse attraverso l'utilizzo di dati e statistiche gender sensitive

✓ **Accountability**

Rafforzare il principio di trasparenza e di partecipazione per quanto riguarda la gestione delle risorse collettive e le politiche pubbliche.

Diffusione del bilancio di genere

- A livello internazionale il primo Paese a sperimentare il gender budgeting è stato **l'Australia** nel **1984**.
- Successivamente altri paesi hanno promosso ed utilizzato tale strumento, tra i più attivi si possono citare: il Sudafrica, il Canada, la Gran Bretagna, la Francia, Israele, la Svizzera, la Norvegia, la Svezia e la Danimarca.
- L'importanza e l'efficacia di tale strumento sono state riconosciute dalla comunità internazionale nella Quarta Conferenza delle Donne (Pechino 1995)
"Beijing Platform for Action": il bilancio di genere rappresenta un'azione utile per la promozione ed attuazione del principio del *gender mainstreaming* visto come strategia che mira a cambiamenti culturali che coinvolgono tutte le componenti dei sistemi in quanto prevede che, prima che le decisioni siano prese, siano individuati i probabili impatti che queste possono avere sulle donne e sugli uomini.
- L'Unione Europea ha recepito le indicazioni e la prospettiva della Conferenza di Pechino ed in particolare dal 2001 ha iniziato ad impegnarsi nella diffusione e promozione del bilancio di genere, inserendo tale strumento in un più ampio quadro di iniziative per le pari opportunità. Nel 2003 è stata presentata al Parlamento Europeo, dalla Commissione per i diritti della donna e le pari opportunità, una relazione e una proposta di risoluzione in tema di bilancio di genere ("Gender Budgeting - la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere").

Diffusione del bilancio di genere in Italia

- Nell'aprile **2006** è stato presentato alla Camera dei Deputati un **disegno di legge** "Norme per l'istituzione del bilancio di genere per la Pubblica amministrazione".
- Nella direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni, presentata nel maggio 2007 dai Ministri Nicolais e Pollastrini all'articolo sei si esprime la necessità di redigere i bilanci di genere e si "auspica che diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni".
- Il **decreto legislativo n. 150 del 2009**, relativo alla performance della Pubblica Amministrazione, ha richiesto di includere i risultati del bilancio di genere nella "Relazione sulla performance" che le Amministrazioni sono tenute a redigere.
- La legge di contabilità e finanza pubblica, grazie alla modifica introdotta dalla **Legge n. 39 del 2011**, ha previsto l'elaborazione del bilancio di genere "per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito".



COME SI REDIGE UN BILANCIO DI GENERE

L'analisi di genere può riguardare:

- ❖ La valutazione delle decisioni
- ❖ I bilanci di previsione
- ❖ I documenti programmatici
- ❖ Le decisioni e le politiche di gestione delle risorse realizzate da un ente

**Non esiste un'unica
metodologia**

Le due pratiche dovrebbero essere strettamente collegate e rappresentare le due fasi fondamentali per la costruzione di un bilancio di genere: partendo dalla valutazione delle politiche effettuate si dovrebbe fornire un'analisi utile per ridefinire quelle future.

DESTINATARI



DECISORI PUBBLICI

PERSONALE DELL'ENTE

COMUNITÀ

FASI DELLA REDAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE



ANALISI DI CONTESTO

**ANALISI
DELL'ORGANIZZAZIONE
O PROSPETTIVA DI
ANALISI INTERNA**

**RICLASSIFICAZIONE
DEL BILANCIO**

VALUTAZIONE

BILANCIO PREVENTIVO

Progetto GERPA

BILANCIO DI GENERE PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Accordo ex art. 15 L. n. 241/1990 tra il **Dipartimento per le Pari Opportunità** e l'**Università di Ferrara**

Finalità: promuovere e diffondere l'utilizzo del Bilancio di Genere quale strumento per

- l'attuazione del mainstreaming di genere
- la programmazione e il monitoraggio delle politiche e delle spese pubbliche

Duplici finalità del Bilancio di genere – Modello GERPA

strumento **INTERNO**

Accompagna la «Relazione sulla performance». In questa ottica, valuta la partecipazione di donne e uomini a tutti i livelli organizzativi e negli organi di governo

strumento **ESTERNO**

Funzione di monitoraggio e di valutazione dell'impatto delle politiche regionali su uomini e donne: funzionale al controllo delle politiche e delle azioni dell'ente sul territorio, per garantire un uguale accesso alle risorse economiche, politiche e sociali

Bilancio di Genere come STRUMENTO INTERNO



Strumento che accompagna la «Relazione sulla performance » che ogni amministrazione pubblica è tenuta ad adottare, entro il 30 giugno di ogni anno, al fine di evidenziare, «a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti» (art. 10 d.lgs. 150/2009)

Bilancio di Genere come STRUMENTO ESTERNO



- Mediante il Bilancio di Genere viene attivato un **processo circolare** di **programmazione, monitoraggio e controllo** dell'impatto delle misure delle politiche sul territorio

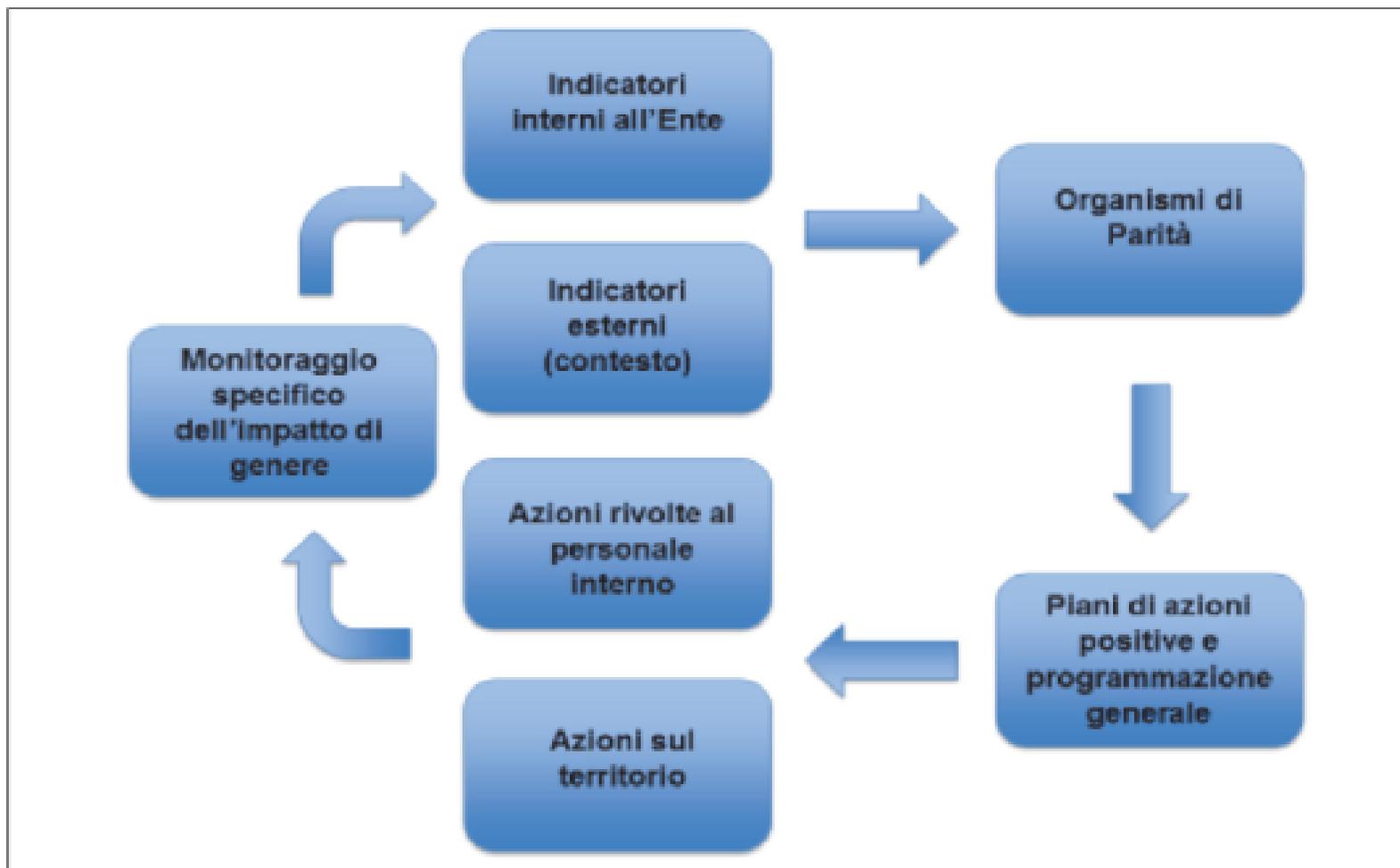


- La **rilevazione dei bisogni delle collettività** su cui insistono le politiche dell'ente è necessaria per programmarne le future attività.
- Il monitoraggio consente il controllo delle politiche e delle azioni dell'ente sul territorio
- **Enti locali:** il Bilancio di Genere è uno strumento essenziale per valutarne l'operato sul territorio di riferimento e gli effetti sulle collettività che lo abitano, in un'ottica di **promozione dell'uguaglianza e delle pari opportunità**, al fine di garantire una maggiore **equità, efficienza e trasparenza** dell'azione pubblica

Modello GERPA



Figura n. 1 - *Struttura del Bilancio di Genere*



METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE DELL'UNIVERSITÀ DI CHIETI-PESCARA



La metodologia adottata per la stesura del Bilancio di Genere è duplice:

- **Analisi di tipo quantitativo:** **indicatori statistici** relativi alla composizione interna dell'ente della popolazione del territorio
 **analisi di contesto interno ed esterno**
- **Analisi di tipo qualitativo:** analisi degli organismi di parità e delle iniziative realizzate.

STRUTTURA BILANCIO DI GENERE/DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE STRATEGICA UNIVERSITÀ DI CHIETI



INTRODUZIONE

NOTA METODOLOGICA

Parte 1 – IL QUADRO NORMATIVO (LE POLITICHE DI GENERE)

Parte 2 – REGOLAMENTAZIONE E ORGANI A TUTELA DELL'UGUAGLIANZA DI GENERE

1.1. Normativa, Statuto e Codice Etico e di comportamento

1.2. Organi e figure preposte alla tutela del genere nell'Ateneo

Parte 3 – INIZIATIVE REALIZZATE

Parte 4 – COMPOSIZIONE DI GENERE

4.1. Analisi del organi di Ateneo e posizioni di vertice

4.2. Personale docente e

4.3. Personale tecnico-amministrativo

4.4. Popolazione studentesca (dati DELL'ALMA MATER e interni)

Parte 5 –PAP e programmazione strategica

Strumenti di supporto ad azioni positive per la promozione di pari opportunità tra uomini e donne nelle organizzazioni:

Audit partecipativo di genere (PGA)

Adattamento del modello dal progetto GeniusLab Progetto finanziato nell'ambito del 7° Programma Quadro - Theme SiS-2010- 2.1.1.1 «Implementing structural change in research organisations/universities»

L'**Audit Partecipativo di Genere** (**Participatory Gender Audit**) è uno strumento per il cambiamento organizzativo elaborato dall'ILO (International Labour Organisation - l'agenzia specializzata delle Nazioni Unite dedicata alla promozione della giustizia sociale nel mondo del lavoro).

Il PGA è una metodologia di **ricerca-azione** che permette di tracciare la mappa di un'organizzazione dalla prospettiva dell'uguaglianza di genere.

Tale metodo è utilizzato da svariate organizzazioni da più di 10 anni.

Il PGA viene svolto da una équipe di "facilitatori/trici" piuttosto che da dei "revisori" o "auditors".

Con il termine "audit" non ci riferiamo ad una verifica contabile ma alla verifica della conformità dei processi di un'organizzazione a una serie di regole e obiettivi predefiniti.

L'équipe di facilitazione del Gender Audit elabora un rapporto discusso in modo collettivo e partecipato attraverso la raccolta ed analisi di dati e l'osservazione diretta e il dialogo con il personale dell'organizzazione.



Ne risulta una elaborazione collettiva che descrive la capacità di un'organizzazione di promuovere l'uguaglianza di genere nei suoi punti di forza e di debolezza.

Raramente le ragioni che producono disparità di genere sono esplicite nelle organizzazioni; risultano invece essere più frequentemente nascoste dentro le regole, modalità di funzionamento e nella cultura di una organizzazione.

Il PGA aiuta a migliorare le prestazioni che riguardano l'uguaglianza di genere perché è essenzialmente un percorso di **auto-riflessione** che il team di facilitatori intraprende insieme all'organizzazione per valutarne e trasformarne la dimensione sociale.

Il PGA non è una valutazione esterna ma l'opportunità, per chi vive all'interno dell'organizzazione, di auto-riflettere sul proprio atteggiamento nei confronti dell'uguaglianza di genere, dell'ambiente di lavoro ed del benessere lavorativo, di esprimere le proprie preoccupazioni, condividerle con le/i colleghe/i e, discuterle e proporre soluzioni congiunte.

Affinché l'intero processo produca esiti positivi è necessario che anche la **leadership** partecipi al percorso di autoriflessione e sostenga la messa in opera dei piani di azione che ne derivano.

Struttura e procedure del PGA

L'approccio all'analisi di genere adottato dal PGA trae ispirazione dall'analisi di genere delle relazioni sociali di Kaber (1999).

Questa struttura guarda alle relazioni di genere nell'interazione fra tre sistemi interdipendenti:

- **macro: leggi, politiche, contesti macro-economici.**

Politiche e regolamenti: esistono politiche di uguaglianza a livello nazionale/settoriale o organizzativo? Queste si trovano riflesse nelle politiche e nelle regole dell'organizzazione?

- **meso: politiche istituzionali, somministrazione di servizi, regole, regolamenti nei contesti di lavoro.**

Pratiche e strutture dell'organizzazione del lavoro: cosa ci mostrano rispetto all'uguaglianza di genere? Esistono buone pratiche che possano essere meglio istituzionalizzate o condivise? Quali sono i valori comuni organizzativi espressi?

- **micro: comportamenti individuali.**

Come si adattano alle regole? Quali sono i valori organizzativi non espressi? Come vengono tradotti nelle relazioni lavorative tra donne e uomini? Risultano influenzati da stereotipi?

Dimensioni di analisi dell'Audit Partecipativo di Genere



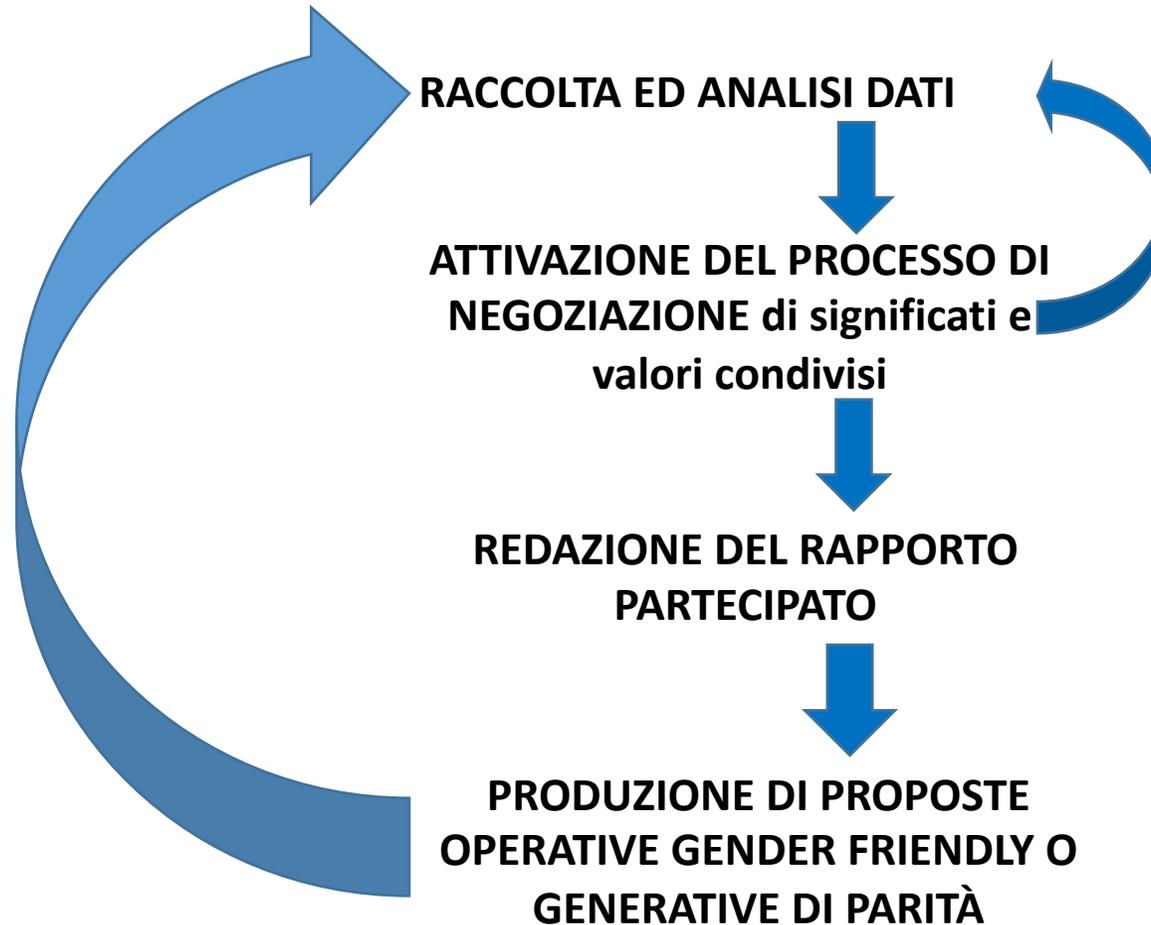
Dimensioni di analisi dell'Audit Partecipativo di Genere

Dimensione di analisi dell'organizzazione	Domande chiave
Cultura organizzativa e stereotipi	Quali stereotipi di genere emergono nell'organizzazione? La cultura organizzativa mette in discussione o rinforza gli stereotipi riguardanti il genere? In che misura la visione stereotipata influenza le ineguaglianze nell'organizzazione? Fino a che punto questi stereotipi influenzano le prestazioni lavorative?
Politiche e pratiche delle risorse umane	Fino a che punto l'organizzazione è in grado di tradurre i propri impegni formali verso l'uguaglianza di genere in politiche, regolamenti, pratiche e accordi lavorativi, nell'ambito delle risorse umane? Fino a che punto l'organizzazione è in grado di gestire i diversi bisogni di conciliazione lavoro-famiglia dei suoi dipendenti, donne e uomini? Vi sono ostacoli strutturali alle carriere scientifiche femminili e se sì, come possono essere fronteggiati?
Dimensione finanziaria e bilancio di genere	Vi sono differenze di genere nella distribuzione delle risorse economiche? Se sì, vi sono cause strutturali a queste differenze? Quali gli impatti? Che tipo di effetto ha l'accesso alle risorse economiche sull'accesso ad altri tipi di risorse? Quali di queste hanno un impatto sui differenziali di carriera?

STRUMENTI PER LA VALUTAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE E LIVELLO APPLICATIVO

Tipologia di dati	Livello	Strumento ed informazione utilizzata
Quantitativa (statistiche sulle RU)	Organizzazione	Statistiche fornite dalle risorse umane (disaggregati per unità di lavoro/dipartimento ove possibile)
Quantitativa (risorse)	Organizzazione	Dati forniti dai dipartimenti amministrativo-finanziari o dai dipartimenti di ricerca.
Quali-quantitativa	Organizzazione	L'analisi documentale di documenti programmatici chiave, politiche HR, rapporti sui dipartimenti di ricerca, materiale pubblicitario, siti web, eccetera. Seminari per il personale proveniente da diverse unità di lavoro. Seminari per il personale diviso in categorie professionali. Questionario on-line per tutto il personale. Interviste individuali con un ampio campione di personale proveniente da diverse categorie professionali e di genere.
Qualitativa	Unità organizzativa	Seminari con tutto lo staff proveniente da diverse unità di lavoro. Interviste individuali con personale proveniente da una selezionata unità di lavoro.

FASI DEL PROCESSO



Struttura del bilancio di genere nel modello GERPA

- **Capitolo 1: Analisi del contesto (interno ed esterno)**
 - insieme di indicatori per l'analisi della situazione di donne e uomini, sia all'**interno** dell'ente (inclusi gli organi di governo) sia nel **territorio** in cui lo stesso opera.
- **Capitolo 2: Organismi di parità**
 - focus sugli organismi di parità esistenti e sugli organi attivi per la promozione dell'uguaglianza, con attenzione a composizione, criteri di nomina, funzioni e budget a disposizione
- **Capitolo 3: Piani di azione positive**
 - analisi dei **piani di azione positive** e del loro impatto sugli altri strumenti di programmazione dell'ente
- **Capitolo 4: Promozione della parità di genere**
 - descrizione delle **azioni** rivolte al personale interno e delle iniziative realizzate sul territorio, volte alla **promozione della parità di genere**, e la relativa **valutazione di impatto**. In questo capitolo può essere altresì esaminato l'impatto su donne e uomini delle politiche dell'ente locale sul territorio attraverso la riclassificazione del bilancio dell'ente.

BIBLIOGRAFIA

Daly, M. (2005). Gender mainstreaming in theory and practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(3), 433-450.

Lombardo, E., & Meier, P. (2006). Gender mainstreaming in the EU: incorporating a feminist reading?. *European Journal of Women's Studies*, 13(2), 151-166.

Moser, C. (2005). An introduction to gender audit methodology: Its design and implementation in DFID Malawi.

Stratigaki, M. (2005). Gender mainstreaming vs positive action: An ongoing conflict in EU gender equality policy. *European Journal of Women's Studies*, 12(2), 165-186.

Woodford-Berger, P. (2004). Gender mainstreaming: what is it (about) and should we continue doing it?. *IDS bulletin*, 35(4), 65-72.

ILO (2012). A Manual for Gender Audit Facilitators. The Ilo Participatory Gender Audit Methodology, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf

Auret, D., & Barrientos, S. (2004). *Participatory social auditing: a practical guide to developing a gender-sensitive approach*. <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/123456789/4086/Wp237.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rees 1998; Behning e Serrano Pascual 2001; Mackay e Bilton 2003; Rubery e Fagan 2000; Yeandle, Booth e Bennett 1998; Hafner-Burton e Pollack 2000; Hoskyns 2004; Mazey 2001

AUTORI VARI (2015), GERPA BILANCIO DI GENERE PER LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI. Jovene editore 2015, Coordinatrice scientifica del progetto CRISTIANA FIORAVANTI. Gruppo di lavoro VALENTINA ANDREOZZI SILVIA BORELLI CHIARA CALPINI CINZIA MANCINI LUCIA MANZALINI CHIARA OPPI EMIDIA VAGNONI

Genova Angela, De Micheli Barbara, Zucco Flavia, Grasso Claudia, Magri Benedetta (2014) Raggiungere la parità di genere nella ricerca scientifica: linee guida e strumenti per il cambiamento istituzionale. Progetto Genis Lab. Fondazione Giacomo Brodolini, Roma.

ISFOL (2013) Prima Sperimentazione del Bilancio di Genere in Regione Puglia. Linee guida per la redazione del Bilancio di Genere- Gruppo di Ricerca Pari Opportunità e Contrasto alle Discriminazioni. A cura di Alessia Rosiello e Maria Antonietta Salvucci

PAQ – Pubblica Amministrazione di Qualità , Dipartimento della Funzione Pubblica

<http://qualitapa.gov.it/customer-satisfaction/ascolto-e-partecipazione-dellutenza/rendicontazione-sociale/bilancio-di-genere/>

GM EIGE

<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

GM Commissione Europea

<http://standard.gendercop.com/about-the-standard/what-is-gender-mainstreaming/index.html>

Nazioni Unite, ECOSOC 1997

<http://standard.gendercop.com/about-the-standard/what-is-gender-mainstreaming/index.html>