

It



Europos Sąjunga  
Regioninė politika

# info regio

| No 22 | 2007 m. birželis |

**panorama**



**Lyčių lygybė  
ir regionų vystymasi**

# Turinys

## Lyčių lygybė ir regionų vystymasis

### Vyrų ir moterų lygybė – sanglaudos pranašumas

Skatindami integruoti į projektus lyčių aspektą ir finansuodami su juo susijusią veiklą, struktūriniai fondai padeda skleisti vyrų ir moterų lygybę.

#### Pavyzdys: Vokietija

1994-1999 m., 2000-2006 m., 2007-2013 m...

#### Žingsnis po žingsnio lyčių lygybės link

Lyčių lygybės tikslas: naujoji 2007–2013 m. reguliavimo ir politikos sistema.

**Praktinis struktūrinių fondų lėšų panaudojimas: Estija, Vokietija, Belgija, Vengrija**

#### Pavyzdys: Suomija

#### Pavyzdys: Austrija

#### Reportažas: Dėmesys lyčių lygybei

Norint užtikrinti su demografiniais iššūkiais susiduriančios Šiaurės vidurio Švedijos vystymąsi, būtina sustabdyti moterų migraciją. Tam reikia skatinti lygias galimybes.

#### Pavyzdys: Jungtinė Karalystė

#### Pavyzdys: Alpių regionas

**Praktinis INTERREG lėšų panaudojimas: Ispanija–Marokas, Prancūzija–Italija, CADSES, Šiaurė**



Nuotraukos (puslapiai): Europos Komisija (5, 6, 7), TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (1, 11), Nemzeti Fejlesztési Ügynökség (3), Jämtlands län (4, 14, 18), Mutterzentrum Leipzig (6), GISA (8), GenderAlp! (20), Syvonne Nordström (15, 16, 17), Provincie West Vlaanderen (9, 11), e-NIVÓ (11), Land Salzburg (13), Glasgow City Council (19), Barrowfield Leather Co Ltd (19), Diputacion de Malaga (21), Regione Puglia (21), W.IN.NET (21), INTERREG IIIA Alcotra (21).

Viršelis: Berlyne-Marzane įsikūręs „HAFEN“ centras – moterų įmonių lopšys..

Rengiant šį numerį bendradarbiavo:  
Pierre Ergo ir Jean-Luc Janot.

Atsakingasis redaktorius: Thierry Daman, Europos Komisija, Regioninės politikos generalinis direktoratas  
Šis žurnalas leidžiamas vokiečių, anglų ir prancūzų kalbomis, naudojant perdirbtą popierių.  
Teminis archyvas pateiktas 19 Europos Sąjungos kalbų tinklalapyje  
[http://ec.europa.eu/regional\\_policy/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/regional_policy/index_fr.htm)  
Šio leidinio straipsniai neturi teisinės galios.

## Lyčių lygybė ir struktūriniai fondai

# Vyrų ir moterų lygybė – sanglaudos pranašumas

Muriel Mackenzie <sup>(1)</sup>

**Skatindami integruoti į projektus lyčių aspektą ir finansuodami su juo susijusią veiklą, struktūriniai fondai padeda skleisti vyrų ir moterų lygybę.**



Vengrijos nacionalinės plėtros agentūros darbuotojų susirinkimas.

Dažnai manoma, kad lyčių lygybė – regionų vystymuisi nebeaktualus klausimas, nes dabar moterys labai aktyviai dalyvauja viešajame gyvenime ir darbo rinkoje. Tačiau lyčių lygybė dar nepasiekta: lyčių stereotipai, nevienodi vyrų ir moterų darbo užmokesčiai bei profesinė segregacija ir toliau kelia rimtų problemų, ypač svarbiausiose Lisabonos strategijos srityse, tokiose kaip užimtumas, švietimas, moksliniai tyrimai, inovacijos ir įmonių augimas.

Norint integruoti lyčių aspektą, būtina radikaliai pakeisti mąstyseną. Reikia suprasti, kad lytis – svarbiausias viešosios politikos kūrimo, įgyvendinimo ir rezultatų veiksnys. Kadanigi lyčių aspekto integravimas dažnai klaidingai suprantamas, kyla pavojus, kad jis taps grynai simboliškas, kad vyrų ir moterų lygybė bus laikoma visų – t. y. niekieno – reikalu

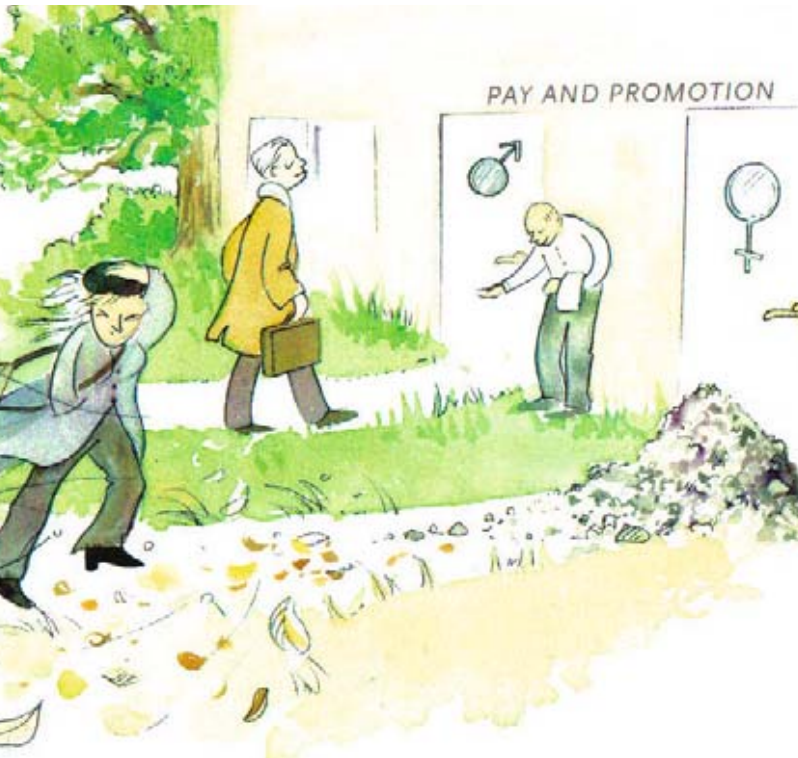
ir kad viešosios valdžios institucijos, oficialiai įsipareigojusios skatinti lyčių lygybę, nesiims jokių konkrečių veiksmų. Vadinas, integravimo koncepciją būtina įgyvendinti praktiškai. Struktūriniai fondai, vykdydami dvejopą veiklą – ne tik finansuodami su šiuo klausimu susijusią veiklą, bet ir skatindami integruoti lyčių lygybę į visus subsidijuojamus projektus, – padeda nesumenkinti vyrų ir moterų lygybės svarbos.

Lyčių aspektas – vienas svarbiausių Europos užimtumo strategijos ir Europos struktūrinių fondų programų elementų. Būtent struktūriniams fondams tenka pagrindinis vaidmuo daugelyje prioritetinių sričių, kurias nurodė Europos Komisija 2006 m. išleistose „Moterų ir vyrų lygybės gairėse“.

(1) Tyrimų ir politikos skyriaus direktorė, ESEP Ltd (Žemutinės ir Aukštutinės Škotijos programos, Škotija)



Šiomis gairėmis siekiama „įgyvendinti Lisabonos užimtumo tikslus ir suvienodinti moterų bei vyrų gaunamus darbo užmokesčius“. Vykdamas struktūrinių fondų projektus, organizuojami kvalifikacijos kėlimo kursai (taip kovojama su profesine segregacija), kuriama vaikų priežiūros ir priklausomų asmenų globos sistema, skatinama steigti įmones tuose profesiniuose sektoriuose, kuriuose vyrauja vienos ar kitos lyties atstovai.



Europos socialinis fondas (ESF) finansavo projektus, kuriais buvo tiesiogiai siekiama suvienodinti skirtingus darbo užmokesčius; tarp jų būtų galima paminėti pagal Bendrijos iniciatyvos EQUAL programą finansuojamą vystymo bendriją „Close the Gap“ („Mažinkime atotrūkį“), kovai su darbo užmokesčio skirtumais vienijančią Škotijos darbdavius, darbuotojus ir profsąjungas. Dabar toks projektas įgyvendinamas ir kitose šalyse.

ESF ir ERPF projektais siekiama atkurti vyrų ir moterų pusiausvyrą tokiose srityse kaip informacijos ir komunikacijų technologijos (IKT), mokslas bei technika. Šiuo tikslu projektų vykdytojai teikia profesinio orientavimo konsultacijas, padeda planuoti karjerą, bendradarbiauja su mokyklų bei miesto rajonų informavimo ir orientavimo skyriais, rengia kursus, kuriuose žmonės skatinami rinktis lyčių požiūriu netradicines profesijas ir sektorius.

## Europos lyčių lygybės gairės 2006–2010 m.

2006 m. kovo 1 d. Komisijos priimtose „Moterų ir vyrų lygybės gairėse“<sup>(1)</sup> nustatomi šeši prioritetai 2006–2010 m.:

- 1) vienoda moterų ir vyrų ekonominė nepriklausomybė, kurios siekiant, būtina įgyvendinti Lisabonos užimtumo tikslus, suvienodinti skirtingus darbo užmokesčius ir remti moterų verslą;
- 2) darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas;
- 3) lygios atstovavimo galimybės priimant sprendimus;
- 4) visų lyčių prievartos formų šalinimas;
- 5) lyčių stereotipų naikinimas;
- 6) lyčių lygybės skatinimas išorės ir plėtros politikoje.

Šių prioritetų įgyvendinimas neatsiejamas nuo geresnio valdymo. Lyčių lygybės gairės, kurios grindžiamos 2001–2005 m. Bendrijos lyčių lygybės pamatinės strategijos<sup>(2)</sup> patirtimi, – tai dvejopo metodo tąsa: lyčių aspektas ne tik integruojamas į visas ES politikos sritis, bet ir kuriamos specialios priemonės.

Įgyvendinant gaires – ypač 1), 2), 3) ir 5) prioritetus, – struktūriniai fondai gali prisidėti abiem nurodytais būdais. Be to, jų indėliu galima laikyti ir metodą – lyčių aspekto integravimą į programų rengimą ir įgyvendinimą, projektų atrankos kriterijus, stebėsenos rodiklius, vertinimą ir t. t. Komisija ir valstybės narės sieks, kad struktūrinių fondų parama 2007–2013 m. skatintų lyčių lygybę, ir skirs šiam tikslui reikiamą lėšų.

(1) KOM(2006) 92 galutinis  
[http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/lt/com/2006/com2006\\_0092lt01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/lt/com/2006/com2006_0092lt01.pdf)

(2) KOM(2000) 335:  
[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2000/com2000\\_0335fr02.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2000/com2000_0335fr02.pdf)

## Europos lyčių lygybės paktas

Nubrėžus lyčių lygybės gaires, 2006 m. kovo 24 d. Europos Vadovų Taryba priėmė „Europos vyrų ir moterų lygybės paktą“<sup>(1)</sup>, pagal kurį valstybės narės ir Sąjunga, įgyvendindamos augimo ir užimtumo strategiją, turėtų kurti įvairias priemones, kurių tikslas:

- visiškai įgyvendinti ES lyčių lygybės tikslus, apibrėžtus Sutartyje;
- sumažinti vyrų ir moterų užimtumo bei socialinės apsaugos skirtumus ir taip kuo geriau išnaudoti Europos darbo jėgos našumo potencialą; ir
- atsakyti į demografinius iššūkius, siekiant geresnės pusiausvyros tarp profesinio ir asmeninio gyvenimo.

(1) 2006 m. kovo 23-24 d. Briuselio Europos Vadovų Tarybos pirminkaujančios valstybės narės išvadų II priedas:  
[http://www.eu2006.at/fr/News/Council\\_Conclusions/2403EuropeanCouncil.pdf](http://www.eu2006.at/fr/News/Council_Conclusions/2403EuropeanCouncil.pdf)

## Kaip patenkinti skirtingus poreikius

Gairėse taip pat pažymima, kad įmonėms vadovaujančių moterų yra mažai. Dėl to rengiant projektus, kuriais skatinamas įmonių kūrimas ir augimas, būtina atsižvelgti į skirtingus verslą pradedančių moterų ir vyrų poreikius: moterims galbūt reikės kapitalo veiklai pradėti, vadinasi, joms galėtų labiau tikti mikropaskolų ar nedidelių subsidijų sistema; kai kurios moterys, norėdamos suderinti šeimos pareigas ir darbą ne visą dieną, gali pageidauti paramos ir vakarais ar savaitgaliais vykstančių kursų.



Aukštosios mados namai Frederikshaune (Danija).

Gairėse pripažįstama lyčių aspekto svarba ir sveikatos apsaugai bei skurdo mažinimui. Struktūrinių fondų programoms tenka svarbus vaidmuo, skatinant regionų vystymo veiklą, kuria atsižvelgiama į moterų bei vyrų poreikius ir propaguojama moterų bei vyrų lygybė, įgyvendinant darnaus vystymosi ir vietos ekonomikos vystymo bei atgaivinimo strategijas. Gerai žinoma, kad socialinės pašalpos daugiausia skiriamos moterims ir kad nuo skurdo ypač kenčia vienišų tėvų ar motinų šeimos bei vieniši pensininkai. Dabar, įgyvendinant daugelį projektų, labiau atsižvelgiama į būtinybę derinti profesinį, asmeninį bei šeimos gyvenimą: kursai lankančioms moterims siūloma pagalba ir lankstus kursų grafikas, tiesiogiai teikiamos vaikų priežiūros ir priklausomų asmenų globos paslaugos arba padedama pasinaudoti šių paslaugų sistema.



Kalbų kursai imigrantams Vienoje (Austrija).

Etninių mažumų ir žmonių su negalia, ypač moterų, užimtumo lygis paprastai būna žemesnis. Be to, moterys ir vyrai patiria diskriminaciją dėl amžiaus ir seksualinės orientacijos. Struktūriniai fondai suteikia galimybę remti veiklą, kuria siekiama kovoti su įvairiais sunkumais ir išsiaiškinti, kaip ir kokiomis aplinkybėmis tokios situacijos yra susijusios su lyčių problematika.

## „Lyčių aspekto integravimas“: visame pasaulyje įsigalinčios sąvokos kilmė

„Lyčių aspekto integravimas“ pirmą kartą buvo paminėtas 1985 m. Nairobyje per JTO organizuotą trečiąją pasaulio moterų konferenciją, aptariant moterų statusą ir vaidmenį vystymosi politikoje. Ši sąvoka dar kartą buvo minima po dešimties metų veiksmų platformoje, kuri buvo sukurta per Jungtinių tautų organizuotą ketvirtąją pasaulio moterų konferenciją (Pekinas, 1995 m.).

1998 m. Europos Taryba šią sąvoką apibrėžė taip: *„Lyčių aspekto integravimas – tai politinių procesų (re)organizavimas, tobulinimas, vystymas ir vertinimas, siekiant, kad politiką formuojantys asmenys į visas politikos sritis visais lygiais ir visuose etapuose įtrauktų lyčių lygybės perspektyvą.“*<sup>(1)</sup>

Europos Komisija integruoti lyčių aspektą pradėjo paskutiniojo dešimtmečio pradžioje ir nuo tada, remdamasi Pekino moterų konferencijos rezultatais, nuolatos siekė šią sąvoką<sup>(2)</sup> nuosekliai įgyvendinti.

(1) Europos Tarybos pranešimas (EG-S-MS(98)2).

(2) Daugiau informacijos: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/general\\_overview\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_fr.html)

## Struktūrinių fondų programos – lygybę skatinantis veiksnys

Mūsų darbas įgyvendinant 2000–2006 m. programas parodė, kad struktūriniai fondai gali būti svarbiausias vyrų ir moterų lygybės integravimą skatinantis veiksnys. Škotijoje mes rengiame sisteminių šio integravimo metodą, apimančią kelias kryptis: tai vienodas vyrų ir moterų atstovavimas programų komitetuose ir darbo grupėse, lyčių lygybės žinomumo didinimas, integravimo priežiūra ir priemonių paketų kūrimas, gerosios patirties pavyzdžių paieška ir sklaida, skatinimas dalytis patirtimi bei įgūdžiais rengiant projektus.

Nepaprastai svarbus vaidmuo, skatinant lygybės integravimą, tenka partnerystei: ji vienija organizacijas ir asmenis, gebančius rinkti reikšmingą informaciją, atkreipti vietos gyventojų dėmesį į lyčių lygybę, suprasti, kokie yra moterų bei vyrų poreikiai ir su kokiomis kliūtimis susiduriama, norint pasinaudoti atsiradusiomis galimybėmis. Regionų vystymo dalyviams integravimas privalo „turėti prasmę“. Projektų vykdytojams reikia įtikinamų duomenų įrodyti, kad integruoti lyčių aspektą yra būtina bei tikslinga ir kad tai duos apčiuopiamos naudos organizacijoms bei projektams.



Leipcigo vaikų darželis (Vokietija).



Struktūrinių fondų programų metodas parodė, kad integruojant lyčių aspektą būtina atsižvelgti į skirtingus moterų ir vyrų poreikius. Buvo parengta keletas projektų, kuriais siekiama suvienodinti moterų bei vyrų darbo užmokesčius ir taip kovoti su profesine segregacija. Nors įgyvendinant daugelį pozityvios veiklos projektų, aukštesnės kvalifikacijos ir geriau apmokamam darbui augančiuose sektoriuose, tokiuose kaip IKT, mokslas, inžinerija ir technologijos, rengiamos moterys, buvo ir tokių ESF projektų, pagal kuriuos darbu, kuriame vyrauja moterys, buvo rengiami vyrai: taip griaujami lyčių stereotipai. Škotijoje vaikų priežiūros sektoriuje dirba tik 4 % vyrų, o tyrimas parodė, kad šioje srityje norėtų dirbti 27 % vyrų. Projektų, pagal kuriuos vyrai rengiami darbui vaikų priežiūros ar socialinės pagalbos sektoriuose, vykdytojai, organizuodami darbuotojų samdymo kampanijas ir stebėdami reakciją į radijuje bei laikraščiuose skelbiamą reklamą, nustatė, kad šiomis profesijomis domisi daug vyrų.



## Vilniuje bus atidarytas Europos lyčių lygybės institutas

2004 m. birželio 17-18 d. posėdžiavusiai Europos Vadovų Tarybai pritarus, 2005 m. kovo 8 d. Komisija paskelbė, kad bus steigiamas Europos lyčių lygybės institutas, ir pristatė šiam tikslui skirtą reglamento projektą<sup>(1)</sup>, kuris šiuo metu svarstomas atitinkamose institucijose. Europos užimtumo ir socialinių reikalų ministrų tarybos 2006 m. gruodžio 1 d. sprendimu naujasis institutas įsikurs Lietuvos sostinėje Vilniuje.

Koks bus jo vaidmuo? Kaip matyti iš Komisijos įgyvendinamumo tyrimo<sup>(2)</sup>, šis institutas, nedubliuodamas kitų institucijų veiklos, spres tam tikrus uždavinius, kuriuos esamos įstaigos ar instituciniai mechanizmai palieka nuosalyje: jis koordinuos, kaups ir skleis informaciją, didins lyčių lygybės žinomumą, padės naudotis įvairiomis priemonėmis. Europos moterų lobistinė organizacija (EMLO) reikalauja, kad instituto tikslai ir priemonės įgalintų jį atlikti savo vaidmenį ir padėti Europos institucijoms bei valstybėms narėms įgyvendinti Europos pamatinę lyčių lygybės strategiją.

(1) KOM(2005) 81 galutinis:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2005/mar/genderinstitute\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/genderinstitute_fr.pdf)

(2) Galima parsisiųsti iš tinklalapio: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equ\\_opp/documents\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents_fr.html)

E priede pateikiamas institucijų, kurių veikla susijusi su lyčių lygybe, sąrašas. Taip pat žr. Europos Parlamento užsakymu atliktą tyrimą:

<http://www.yellowwindow.be/assets/free/r-finalreport-FR.doc>



Švedijos Laplandijoje vykdomi žuvų mitybos tyrimai.

Labai svarbu siekti, kad į lyčių lygybės problematiką būtų sąmoningai atsižvelgiama visuose su užimtumu bei įmonių augimu susijusio strateginio planavimo etapuose ir kad būtų skiriamas dėmesys tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos padariniams (bei galimiems sprendimams). Vyrų ir moterų nelygybės priežasčių yra daug, tačiau pasitelkus į pagalbą struktūrinių fondų programas įmanoma kovoti su įvairiausiomis šios nelygybės apraiškomis. Norint integruoti lyčių aspektą, reikia investicijų – laiko, išteklių ir susitelkimo. Šios investicijos būtinos, jeigu nenorime, kad būtų vykdoma tokia politika ir imamasi tokių veiksmų, kuriais įtvirtinama diskriminacija ir didinami esami skirtumai.

## Tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija

Su vyrų ir moterų lygybės problematika susiję ne vien ESF finansuojami projektai. Dalydamiesi gerąja patirtimi, pastebėjome, kad rengiant ERPF projektus imta rimčiau svarstyti, kaip pašalinti savarankiško darbo srityje egzistuojančius skirtumus. Mes skatiname projektų kūrėjus išnagrinėti jų projektų gyvavimo ciklą ir išsiaiškinti, kokias galimybes lyčių aspekto integravimas suteikia visuose projekto etapuose: nuo sumanymo ir konsultacijų iki vertinimo ir tiesioginės bei netiesioginės diskriminacijos problemų sprendimo. Projektų vykdytojai nustato, ar moterys ir vyrai vienodai naudojasi jų paslaugomis, ir imasi spręsti netiesioginės diskriminacijos klausimus, tokius kaip galimybė naudotis vaikų priežiūros ar viešojo transporto sistema (moterys mažiau važinėja lengvaisiais automobiliais), saugumas ir apšvietimas, darbo grafikas arba paramos paslaugos veikiančioms ar steigiamoms įmonėms. Reklamoje ir informavimo apie projektus priemonėse naudojami teigiami moterų ir vyrų įvaizdžiai, pateikiamas platesnis kalbinis kontekstas.

## Veiklos kryptys siekiant suvienodinti moterų ir vyrų darbo užmokesčius

2007 m. liepos 18 d. Europos Komisija priėmė komunikatą<sup>(1)</sup> dėl veiklos krypties siekiant suvienodinti moterų ir vyrų darbo užmokesčius. Kaip pažymima dokumente, Europos Sąjungoje moterys uždirba vidutiniškai 15 % mažiau nei vyrai, ir nėra jokių požymių, kad ateityje šis rodiklis mažės. Darbo užmokesčių skirtumas atitinka bendrąjį santykinį moterų ir vyrų vidutinių apskaičiuotųjų valandinių darbo užmokesčių skirtumą. Iš tikrųjų jis atspindi ir daug kitų diskriminacijos bei nelygybės apraiškų, su kuriomis darbo rinkoje dažniausiai susiduria moterys.

(1) [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/equalpay/equal\\_pay\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/equalpay/equal_pay_fr.html)

Ekspertų pranešimas „The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses“ („Vyrų ir moterų darbo užmokesčių skirtumas. Priežastys ir politiniai sprendimai“) [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2006/ke7606200\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf)

Ekspertų pranešimas „Legal aspects of the gender pay gap“ („Teisiniai vyrų ir moterų darbo užmokesčių skirtumo aspektai“) [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/report\\_equal\\_pay.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf)

## Saksonija-Anhaltas (Vokietija)

## „Konkretūs veiksmai siekiant lyčių lygybės. Saksonijos–Anhalto lyčių institutas“

**Thomas Claus**, Mokslinių tyrimų ir informacijos padalinio vadovas,  
Saksonijos-Anhalto lyčių institutas



Atsižvelgus į lyčių lygybės aspektą 2000-2006 m. Europos struktūrinių fondų reglamentuose, pirmą kartą buvo sukurta nuosekli ir visoms valstybėms narėms privaloma vyrų ir moterų lygių galimybių politika. Tačiau norint įgyvendinti tokią strategiją, būtina sukurti veiksmingą sistemą. Tam 2001 m. pradžioje buvo įsteigtas Saksonijos-Anhalto lyčių institutas (GISA) – pirmasis lyčių aspektui skirtas kompetencijos centras Vokietijoje.

GISA instituto paskirtis – skatinti harmoningus vyrų ir moterų santykius visose visuomenės gyvenimo srityse ir visais lygmenimis. Institutas finansuoja su lyčių aspektu susijusius mokslinius tyrimus, kursus, konsultacijas ir paramą, kuriais siekiama integruoti lyčių aspektą. Galima paminėti tokias jo veiklos sritis: informavimas apie lytinę diskriminaciją ir tokių atvejų tyrimas bei vertinimas, kompetencijos kėlimas lyčių lygybės kasdieniame gyvenime klausimais, veikla įvairiais lygmenimis – tiek regioniniu ar nacionaliniu, tiek Europos. Glaudžiai bendradarbiaujant dviem svarbiausiems instituto padaliniais – Mokslinių tyrimų ir informacijos (jam vadovauja vyras) bei Konsultavimo ir mokymo (jam vadovauja moteris) – mokslinių tyrimų rezultatai greitai pri- taikomi praktiškai.

GISA institutas stengiasi, kad jo veikla duotų konkrečių rezultatų. Todėl Saksonijos-Anhalto žemės vyriausybės vardu jis reguliariai skelbia „Lyčių lygybės ataskaitą“, kurioje pateikia įvairaus pobūdžio informaciją ir duomenis apie vyrų bei moterų santykius, taip pat naujausių mokslinių tyrimų rezultatus, galinčius įkvėpti politinės, ekonominės ir administracinės veiklos dalyvius. Be to, institutas parengė keletą vis reikalingesnių ir dažniau taikomų praktinių priemonių bei metodų, skirtų lyčių aspektui integruoti. Viena jų – pirmoji Vokietijoje informavimo apie lyčių aspektą sistema. Jos tinklalapyje [www.g-i-s-a.de](http://www.g-i-s-a.de) galima rasti keletą duomenų bazių apie moterų ir vyrų gyvenimo sąlygas. Čia pateikiamos ne tik nuorodos į atliktus tyrimus ir naudingą literatūrą (daugybę vadovų, techninių bylų, ataskaitų ir t. t.), bet ir šios srities ekspertų sąrašas. Atsižvelgusi į tokią įvairiapusišką veiklą, regioninės politikos komisarė Danuta Hübner 2005 m. paskelbė GISA institutą „Europos gerosios patirties pavyzdžiu“.

Vykdyti veiklą institutui padeda ir Europos ekspertų – moterų bei vyrų – tinklas. GISA dalyvauja daugelyje tarptautinio bendradarbiavimo programų: nuo Europos masto mokslinių tyrimų tokiomis temomis kaip „Moterų įmonių kūrimo skatinimas“ ar „Šeimos ir darbo derinimas“ iki konsultacijų Estijos vyriausybei, siekiančiai įgyvendinti lyčių aspekto integravimo metodą.

Nors, siekiant vyrų ir moterų lygybės Europoje, jau sukurta daug priemonių ir padaryta nemaža pažanga, padėtis dar toli gražu nėra patenkinama. Nereikia nuvertinti atkaklaus pasipriešinimo, kuris apsunkina ar net stabdo ilgą lygybės siekimo procesą. Dėl to būtina sutelkti „egalitaristines“ visos Europos pajėgas. GISA institutas pageidauja tęsti savo veiklą ir toliau bendradarbiauti bei dalytis patirtimi ir įgūdžiais su kitomis šalimis, ypač su naujosiomis valstybėmis narėmis, siekiančiomis taikyti lyčių aspekto integravimo metodą.

Daugiau informacijos: <http://www.g-i-s-a.de>



Institute lankosi Pakistano delegacija.



# 1994-1999 m., 2000-2006 m., 2007-2013 m.... Žingsnis po žingsnio lyčių lygybės link

**Keičiantis struktūrinių fondų programavimo etapams, į tikrą vyrų ir moterų lygybę veda ilgas kelias.**

Lyčių aspektas sanglaudos politikoje nėra nauja idėja. Vyrų ir moterų lygybė darbo rinkoje buvo įtraukta jau į 1994-1999 m. struktūrinių fondų tikslus. Vis dėlto šiuo laikotarpiu fondų parama buvo skiriama daugiausia specialioms moterų padėti gerinantiesiems veiksams, kurių, kad ir kokio masto jie būtų, nepakanka struktūrinei nelygybei panaikinti. Be to, lyčių aspektas buvo laikomas iš esmės ESF sritimi. Įgijus patirties ir atlikus vertinimą, 2000-2006 m. struktūrinių fondų programavimo metodiniuose dokumentuose į šį aspektą buvo atsižvelgta kur kas plačiau.

## Komisijos komunikatas

Vykdydama tarpinį (2003 m.) šio laikotarpio vertinimą, 2002 m. gruodžio mėn. Komisija paskelbė Komunikatą<sup>(1)</sup>, kuriame informavo apie pasiektą pažangą, pateikė gerosios patirties pavyzdžių ir įvardijo kliūtis, išskylančias įgyvendinant „dvejopą metodą“ (t. y. kuriant specialias priemones moterų padėčiai gerinti ir integruojant lyčių aspektą į visas politikos sritis). Išvadose Komisija pateikė daug rekomendacijų:

- Kadangi iš pradžių svarbiausia – specialūs veiksmai, jiems būtina skirti tinkamą finansavimą, o valstybės narės jį turi skatinti, nustatydamos atitinkamus projektų atrankos kriterijus.
- Valstybėse, kuriose didesnis dėmesys buvo skiriamas lyčių aspekto integravimui, gali būti sunku įvertinti tikrąjį finansavimo mastą. Todėl valstybės raginamos aiškiai pateikti sąskaitas, išskiriant specialių veiksmų finansavimą ir programas, prie lyčių lygybės prisidedančias bendresniu mastu.
- Valstybės narės raginamos atlikti vyrų ir moterų lygybės tyrimą, užtikrinti, kad programų stebėsenos komitetuose dalyvautų kompetentingų organizacijų atstovai, ir sukurti informavimo bei mokymo priemones.
- Didelė reikšmė turi būti skiriama ex ante vertinimui (remiantis statistiniais duomenimis, suskirstytais pagal lytį) ir poveikio vertinimui (remiantis aiškiais kiekybiniais ir kokybiniais rodikliais).
- Kiekviena valstybė narė raginama paskirti aukšto lygio atstovą, kuris koordinuotų nacionalinę lyčių lygybės strategiją ir dalyvautų ES aukšto lygio grupėje.



Komunikate nubrėžiamos trys ilgalaikės kryptys: reikia ir toliau vykdyti „dvejopą metodą“, kurio veiksmingumas jau akivaizdus; suvokiant žinių visuomenės svarbą, būtina dėti daugiau pastangų, siekiant integruoti moteris į IKT ir MTTP sektorius; reikia stiprinti struktūrinių fondų vaidmenį, gerinant moterų padėti naujosiose valstybėse narėse, kuriose moterys patiria neigiamus ekonomikos restruktūrizavimo padarinius.

## Europos Parlamento tyrimas

Europos Parlamentas savo ruožtu neseniai paskelbė 2000-2006 m. programavimo laikotarpio, ypač ERPF ir Sanglaudos fondo, programų tyrimo<sup>(2)</sup> rezultatus. Šiuo tyrimu buvo siekiama geriau pasirengti 2007-2013 m. laikotarpiui. Pagrindinės tyrimo išvados rodo, kad geresni rezultatai pasiekiami politikos proceso pradžioje (konteksto analizė, strategijos nustatymas), o ne įgyvendinimo etapų pabaigoje. Nors buvo imtasi daug veiksmų, kuriais buvo skatinamas lyčių aspektas, dar daug reikia nuveikti, norint pasiekti apčiuopiamų praktinių rezultatų.

## Lyčių lygybė naujuosiuose 2007–2013 m. reglamentuose

Tolesnėse naujųjų 2007–2013 m. struktūrinių ir Sanglaudos fondų reglamentų<sup>(3)</sup> ištraukose pateikiamos nuostatos, susijusios su lyčių lygybe.

(1) Komisijos komunikatas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Lyčių aspekto integravimo įgyvendinimas 2000-2006 m. struktūrinių fondų programavimo dokumentuose“, KOM(2002) 748 galutinis: [http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=52002DC0748&model=guichett](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=52002DC0748&model=guichett)

(2) „Lyčių aspektas naudojant struktūrines lėšas“, IP/B/REGI/IC/2006-200, PE 379.206, 2007 m. liepos 22 d. Netrukus bus pateikta tinklalapyje: [www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=LT](http://www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=LT)

(3) Naujieji reglamentai pateikti tinklalapyje [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docoffic/official/regulation/newregl0713\\_lt.htm](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/newregl0713_lt.htm)

Bendrasis struktūrinių ir Sanglaudos fondų reglamentas:

### 11 straipsnis: Partnerystė

11 str. 1 dalis: (...) Kiekviena valstybė narė prireikis ir laikydamosi galiojančių nacionalinių taisyklių ir praktikos įsteigia partnerystę su institucijomis ir įstaigomis, tokiomis kaip: (...) c) bet kuriomis kitomis atitinkamomis įstaigomis, atstovaujančiomis pilietinei visuomenei, (...) nevyriausybiniams organizacijoms, bei įstaigomis, atsakingomis už vyrų ir moterų lygybės skatinimą. Kiekviena valstybė narė skiria geriausiai nacionaliniu, regioniniu ir vietos lygiu bei ekonominėje, socialinėje ir aplinkosaugos arba kitose srityse atstovaujančius partnerius (...) laikydamosi nacionalinių taisyklių ir praktikos, atsižvelgdama į būtinybę skatinti vyrų ir moterų lygybę (...).

11 str. 2 dalis: (...) Partnerystė apima veiksmų programų rengimą, įgyvendinimą, stebėseną ir vertinimą. Valstybės narės prireikis kiekvieną iš atitinkamų partnerių, ypač regionus, įtraukia į programavimo veiklą įvairiais programavimo etapais laikydamosi kiekvienam etapui nustatytą terminų.

### 16 straipsnis: Moterų ir vyrų lygybė bei nediskriminavimas

Valstybės narės ir Komisija užtikrina, kad įvairiais fondų paramos įgyvendinimo etapais būtų skatinama moterų ir vyrų lygybė bei būtų atsižvelgiama į lyčių integracijos aspektą. Valstybės narės ir Komisija imasi atitinkamų priemonių, kad įvairiais fondų paramos įgyvendinimo etapais ir visų pirma užtikrinant galimybę jais naudotis būtų užkirstas kelias diskriminacijai dėl lyties (...).

### 66 straipsnis: Stebėsenos priemonės

66 str. 2 dalis: (...) Jei tai įmanoma atsižvelgiant į paramos pobūdį, statistiniai duomenys suskirstomi pagal lytį ir pagal paramą gaunančių įmonių dydį

Euroopa Regionaalarengu Fondi määrus:

### 6 straipsnis: Europos teritorinis bendradarbiavimas

6 str. 1 dalis: (...) Be to, ERPF gali padėti skatinti (...) lyčių lygybę ir vienodas galimybes (...).

Europos socialinio fondo reglamentas:

### 3 straipsnis: Paramos taikymo sritis

3 str. 1 dalis: Pagal „Konvergencijos“ ir „Regionų užimtumo ir konkurencingumo“ tikslus ESF remia (...):

3 str. 1 dalies b punkto iii papunktis: lyčių aspekto integravimą ir konkrečius veiksmus siekiant gerinti moterų užimtumo galimybes, didinant tvarų jų dalyvavimą bei pažangą užimtumo srityje ir mažinti segregaciją dėl lyties darbo rinkoje, taip pat šalinant lyčių darbo užmokesčio skirtumų tiesiogines ir netiesiogines esmines priežastis.

3 str. 2 dalis: Pagal „Konvergencijos“ tikslą ESF remia (...):

3 str. 2 dalies a punkto ii papunktis: aktyvesnį dalyvavimą švietime ir mokyme visą gyvenimą, šiuo tikslu taip pat imantis veiksmų, kuriais siekiama sumažinti (...) asmenų segregacijos dėl lyties atvejus (...).

### 4 straipsnis: Paramos suderinamumas ir koncentracija

4 str. 5 dalis: Vertinant ESF veiksmus taip pat atsižvelgiama į ESF finansuojamų veiksmų indėlį įgyvendinant (...) Bendrijos tikslus socialinės aprėpties, nediskriminavimo, vyrų ir moterų lygybės (...) srityse (...).

### 5 straipsnis: Geras valdymas ir partnerystė

5 str. 4 dalis: Kiekvienai veiksmų programai vadovaujanti institucija skatina tinkamą nevyriausybinių organizacijų dalyvavimą ir galimybes dalyvauti finansuojamoje veikloje, ypač socialinės aprėpties, lyčių lygybės ir lygių galimybių srityse.

### 6 straipsnis: Lyčių lygybė ir lygios galimybės

Valstybės narės užtikrina, kad veiksmų programoje būtų aprašyta, kaip bus skatinama lyčių lygybė ir lygios galimybės rengiant, įgyvendinant, stebint ir vertinant veiksmų programas. Valstybės narės skatina moterų ir vyrų subalansuotą dalyvavimą valdant ir įgyvendinant veiksmų programas atitinkamai vietos, regioniniu ir nacionaliniu lygiu.

### 10 straipsnis: Ataskaitos

Metinėse ir baigiamosiose įgyvendinimo ataskaitose (...) prireikis pateikiama toliau išvardytų veiksmų įgyvendinimo santrauka: a) lyčių aspekto integravimas, taip pat bet kokio kito su lyčių aspektu susijusio veiksmo įgyvendinimas (...).

## Bendrijos sanglaudos politikos strateginės gairės

2006 m. spalio mėn. Tarybos priimtose Bendrijos sanglaudos politikos strateginėse gairėse<sup>(4)</sup> (BSG) skelbiami ES 2007–2013 m. politikos principai bei prioritetai ir siūlomos įgyvendintinos priemonės. Valstybės narės rėmėsi šiomis gairėmis, rengdamos nacionalinius strateginius planus (NSP) ir apie 450 veiksmų programų, kurias Komisija turi patvirtinti per 2007 m. Kalbant apie lyčių lygybę, gairėse valstybėms narėms buvo iškeltas tikslas – **iki 2010 m. 60 % padidinti** Sdarbo rinkoje dalyvaujančių moterų skaičių. Lyčių lygybės principas BSG pateikiamas dviem lygmenimis:

- „Visoms sritims bendri principai“, pagal kuriuos programos privalo atitikti Lisabonos darbotvarkę: „(...) valstybės narės ir regionai turėtų siekti moterų ir vyrų lygių galimybių visuose programų ir projektų parengimo ir įgyvendinimo etapuose“, tiek vykdant konkrečius veiksmus, tiek „atidžiai atsižvelgiant“ į galimą kitų projektų poveikį šiai sričiai. Be to, šie principai turėtų „įvairiais fondų įgyvendinimo etapais“ užkirsti kelią „bet kokiai diskriminacijai dėl lyties“.
- Grupė detalių priemonių, kuriomis siekiama remti moterų verslumą, skatinti moteris dalyvauti darbo rinkoje nepatiriant jokios diskriminacijos, padėti derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą, palengvinti naudojimąsi vaikų priežiūros paslaugomis ir pan. ir taip prisidėti prie Europos lyčių lygybės pakto įgyvendinimo.

(4) [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docoffic/2007/osc/index\\_lt.htm](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/2007/osc/index_lt.htm)

## ESTIJA

### Dirbančių moterų vaikų priežiūra



**Bendra vertė:** 216 640 EUR  
**ES indėlis:** 154 356 EUR

„Daugeliui žinoma, kad Estijoje daug moterų dirba visą darbo dieną. Tačiau, nors 80 % moterų pageidauja suderinti profesinį ir šeimos gyvenimą, vaikų lopšeliuose ir darželiuose yra vietų tik mažiau nei pusei visų vienerių–ketverių metų amžiaus vaikų. Todėl 48 % rajonų turėjo sudaryti eiles vietai vaikų darželyje gauti. Bandomuoju projektu „Prižiūrimi vaikai, dirbančios motinos“, kurį parengė 30 būsimųjų vaikų priežiūros specialistų, buvo siekiama visoje šalyje sukurti dieninės vaikų priežiūros sistemą ir taip išspręsti šią problemą. Šiuo metu vaikų priežiūros sistema jau sukurta, šiais metais ji buvo įtraukta į socialinės apsaugos sistemą. Kartu su projekto iniciatorėmis, jau diplomuotomis specialistėmis, daugiau nei 200 vaikų auklėtojų padeda mažų vaikų turintiems tėvams grįžti į darbo rinką.“

*Erika Vahtmäe, projekto vadovė, Estijos gyventojų ir etninių reikalų ministerija*  
[erika.vahtmae@riigikantselei.ee](mailto:erika.vahtmae@riigikantselei.ee)

## VENGRIJA

### Verslininkų tinklas



**Bendra vertė:** 61 200 EUR  
**ES indėlis:** 61 200 EUR

„Socialiai remtinų moterų integracija į darbo rinką – sunkiai sprendžiama problema. Gavusi Europos struktūrinių fondų paramą, Vengrijos pelno nesiekiančių kompiuterijos įmonių asociacija penkiuose šalies miestuose surengė informatikos, valdymo ir buhalterijos kursus 120 verslininkų, dauguma kurių buvo ką tik pradėjusios verslą. Projektu „e-NIVÓ – realus ir virtualus verslininkų bendradarbiavimo tinklas“ buvo siekiama padėti šioms moterims įveikti iškilusius sunkumus, išankstines kitų žmonių nuostatas ir kliūtis, su kuriomis jos susiduria, integruodamosi į darbo rinką. Kalbant konkrečiau, moterims buvo teikiamos asmeninės konsultacijos ir visapusiška pagalba gerinant gyvenimo kokybę.“

*Ida Csapó, projekto vadovė, Vengrijos pelno nesiekiančių kompiuterijos įmonių asociacija*  
<http://www.minok.hu/taxonomy/term/108>

## BELGIJA

### Turizmo sektoriaus darbuotojų poreikius atitinkantys vaikų darželiai



**Bendra vertė:** 10 000 EUR  
**ES indėlis:** 2 500 EUR

„Belgijos pajūrio regiono viešbučių, kavinių ir restoranų sektoriui trūksta darbo jėgos, ir tokios situacijos priežastis – nepakankamas vaikų priežiūros centrų skaičius. Iš tikrųjų šio sektoriaus darbuotojams, ypač moterims, dažnai būna labai sunku rasti vaikų priežiūros įstaigą, kuri atitiktų neįprastą jų darbo grafiką (darbas vakarais ir savaitgaliais, sezono metu ir t. t.). „De Trampoline“ – bandomasis projektas, pagal kurį kuriamas viešbučių, kavinių ir restoranų sektoriaus poreikius atitinkantis vaikų darželių tinklas. Įvairiose Blankenbergės vietovėse buvo atidaryta keletas vaikų darželių, kuriuose dabar pagal lankstų darbo grafiką prižiūrima 40 vaikų. Pasinaudojus šia patirtimi, panašūs projektai bus vykdomi ir kitose Belgijos pajūrio regiono vietose, – turizmo sektoriaus darbuotojams ir darbdaviams jie bus labai naudingi.“

*Nele Zwaenepoel, 2-asis tikslas, Vakarų Flandrijos provincija*  
[Nele.Zwaenepoel@west-vlaanderen.be](mailto:Nele.Zwaenepoel@west-vlaanderen.be)

## VOKIETIJA

### HAFEN – moterų verslo inkubatorius



**Bendra vertė:** 466 624 EUR  
**ES indėlis:** 340 912 EUR

„Vykdamas projektą „Moterys tai gali“, HAFEN centre – Berlyne–Marcane įsikūrusiame moterų verslo inkubatoriuje – buvo teikiama parama verslu užsiimančioms moterims. Pagrindiniai projekto tikslai buvo tokie: įkurti HAFEN centrą; įtikinti būsimąsias verslininkes vykdyti jame savo veiklą; suteikti nebrangių biurams skirtų patalpų ir įrangos, teikti konsultavimo ir priežiūros paslaugas; sureguliuoti sunkumų turinčių įmonių veiklą; sukurti pasitraukimo strategijas ir rasti nišų darbo rinkoje toms moterims, kurios nutraukia projektą, gavusios neigiamą įvertinimą; surengti 8 profesinius forumus apie valdymą, viešojo finansavimo paiešką, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą ir t. t. Reikiama mokslinė parama ir priežiūra, vykdamas projektą, suteikė Berlyno aukštoji technikos ir ekonomikos mokykla (FHTW).“

*Carmen Giese, Europos projektų vadovė, Gemeinnützige Gesellschaft TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (Berlynas)*  
[Carmen.giese@de.tuv.com](mailto:Carmen.giese@de.tuv.com)



## Suomija

# „Finnvera – verslininkėms skirta finansinė priemonė“

**Anneli Soppi**, „Finnvera Plc“ mikropaskolų skyriaus vedėja,



Suomija plačiai žinoma kaip šalis, kurioje aktyviai įgyvendinama lyčių lygybės politika. Suomijos moterims ši lygybė neatsiejama nuo finansinės nepriklausomybės. Galbūt dėl to Suomijoje yra daugiau verslu užsiimančių moterų nei kitose Europos šalyse.

Trečdalį visų Suomijos verslininkų sudaro moterys, ir daugelis jų dirba savarankiškai. Suomijos vyriausybės verslumo programa siekiama padidinti tokių moterų skaičių iki 40 %. Bendrovės Finnvera „Paskolos moterims“, skirtos būtent verslininkėms, – tai tikras moterų verslumo katalizatorius.

## Užimtumas ir pelningos įmonės

Valstybės valdoma Suomijos įmonė Finnvera Plc – tai finansų bendrovė, teikianti papildomą finansinę paramą įvairiais įmonės kūrimo etapais. Finnvera taip pat atlieka tarpininkės tarp Europos Sąjungos finansavimo programų ir Suomijos MVĮ vaidmenį. Per metus įmonė suteikia nuo 3800 iki 5500 mikropaskolų. Dabar mikropaskolų portfelis siekia 160,7 mln. eurų – daugiau nei 12 500 paskolų. 40 % klientų, imančių mikropaskolas, sudaro moterys. Šiuo metu Finnvera dirba su daugiau nei 26 000 įmonių, iš kurių 80 % – mažosios įmonės.

1997 m. pradėtos įgyvendinti priemonės „Paskolos moterims“ paskirtis – skatinti moterų verslumą ir ypač padėti moterims, turinčioms gerą verslo idėją, bet pernelyg mažai garantijų, kad gautų finansavimą ir galėtų pradėti savo verslą.

Moterys, kurios jau turi savo verslą – ypač finansų institucijoms mažiau patraukliuose sektoriuose, – gavusios tokią specialią paskolą, gali plėsti savo veiklą. Šis projektas padėjo susikurti darbo vietą ir bedarbėms moterims, ir toms, kurioms grėsė bedarbystė. Šiuo metu ši finansinė priemonė padeda įkurti savo įmonę ir jaunoms moterims bei imigrantėms.

Paskolos teikiamos mažosioms įmonėms, turinčioms mažiau nei 5 darbuotojus. Tačiau dauguma klientų yra savarankiškos darbuotojos. Tipiška klientė laiko ma 39-45 metų moteris, įgijusi tam tikrą specialybę ir norinti pradėti savo verslą. Paskolos suteikimo kriterijai tokie patys, kaip ir visur: trumpai tariant, faktinis ar tikėtinas įmonės veiklos pelningumas.

## Pirmiausia – paslaugos žmonėms

Moterys dažniausiai linksta į paslaugų sektorių. Dauguma paskolos gavėjų dirba įvairiose „gretutinių“ paslaugų sferose, tokiose kaip socialinė pagalba, sveikatos priežiūra, maitinimas, kitokio pobūdžio paslaugos žmonėms ir mažmeninė prekyba. Konkurencija vietos mastu dažnai būna labai didelė, o veikiančių įmonių paslaugų spektras – labai platus. Kad naujai įkurtos įmonės veikla būtų sėkminga, ji turi išsiskirti iš konkurentų. O norint susikurti verslo nišą, būtina turėti ne tik kompetencijos, bet ir finansinių išteklių, nes vartotojams teikiamų paslaugų paklausa labai priklauso nuo ekonomikos svyravimų.

Leidus socialinės pagalbos ir sveikatos priežiūros paslaugas teikti privačioms įmonėms, buvo sukurta nauja paklausa, kurią ir siekia patenkinti mažosios moterų įmonės.

## Mokios klientės

Verslu užsiimančioms moterims dažnai priekaištaujama, kad jos pernelyg atsargios. Tačiau iš tikrųjų jos yra realistės. Moterys rizikuoja apgalvotai, todėl sugeba laikytis įsipareigojimų, net susiklosčius nepaprastai blogai padėčiai. Dėl to tik nedaugelis Finnvera klientų yra nemokios.

Panaši ir įmonių padėtis: sėkmingai veikia 76-80 % naujai įkurtų įmonių. Prie šio skaičiaus augimo prisideda ir vietos nefinansinės organizacijos, teikiančios konsultacijas bei paramą ir organizuojančios kursus.

Ar įmanoma pasiekti, kad 40 % visų verslininkų sudarytų moterys? Tai priklausys nuo pačių moterų noro užsiimti verslu bei nuo jų gebėjimo derinti darbą ir šeimą. Juk vaikus bei pagyvenusius tėvus ir uošvius vis dar daugiausiai prižiūri moterys. Be to, nereikia pamiršti ir visų tų moterų, kurios dirba pagalbininkėmis daugelyje šeimų įmonių ir todėl nepatenka į statistikos suvestines.

**Pasiteirauti:** [info@finnvera.fi](mailto:info@finnvera.fi)

## Zalcburgo žemė (Austrija)

### „Skatinti lyčių lygybę“

**Christian Salletmaier**, Regioninės plėtros ir ES regioninės politikos skyriaus vadovas, Zalcburgo žemė



Regioninė plėtra – tai daug sektorių apimanti ir sudėtingumu išsiskirianti sritis.

Zalcburgo 2-ojo tikslo programa buvo siekiama padidinti įmonių konkurencingumą ir inovacinius gebėjimus, paskatinti regionų išteklių naudojimą, mažinti nedarbą ir migraciją bei sutrumpinti ilgą kelionę iš namų į darbą ir atgal pietiniuose žemės rajonuose.

Šiuo tikslu trijuose prioritetiniuose (turizmo, įmonių ir vietos vystymosi) sektoriuose buvo įgyvendinta keletas priemonių, laikantis strategijos, kurios pagrindas – inovacijos, visuomenės dalyvavimas, tvarumas, taip pat vyrų ir moterų lygybė, t. y. vienas bendrųjų 2000–2006 m. struktūrinių fondų paramos principų. Dvi ERPF finansuojamos priemonės buvo specialiai skirtos lyčių aspektui.

Pirmosios priemonės paskirtis – teikti paramą moterims 2-ojo tikslo zonose. Moterys buvo skatinamos dalyvauti programoje, be to, joms buvo padedama kurti lyčių lygybės projektus. Ketinta sukurti priemonę, kuri apimtų kuo daugiau vietos ekonominės veiklos dalyvių, paskatintų gyventojus kurti iniciatyvas ir padėtų jas įgyvendinti. Šios priemonės dėka 2001–2002 m. Zalcburgo žemėje pradėjo dirbti du lyčių lygybės projektų vadovai. Jų veikla labai plati: nuo Europos reikalavimus



Įmonėje įsteigtas vaikų darželis.

atitinkančių lyčių lygybės projektų koordinavimo iki vietos tinklų kūrimo, siekiant padėti moterims praktiškai įgyvendinti savo idėjas. Be to, šių vadovų pastangomis užsimezgė vietos partnerystė, apimanti užimtumo tarnybas, įmones, savivaldybes ir profesinio mokymo įstaigas.

Antrąją priemonę buvo siekiama padidinti dirbančių moterų skaičių atokiose kaimo vietovėse. Tam buvo imtasi įvairių veiksmų.

Viena pagrindinių kliūčių, su kuriomis susiduria moterys, ieškančios kvalifikuoto darbo Zalcburgo žemės kaimo ir Alpių vietovėse, – tai vaikų darželių stygius. Šiai problemai išspręsti, bendradarbiaujant su vietos MVĮ, buvo sukurta nauja vaikų priežiūros sistema. Iki šiol įgyvendinti trys įmonių vaikų darželių projektai, laikomi pavyzdinėmis priemonėmis, kurių dėka moterys gali geriau suderinti darbą ir šeimos pareigas.

Kita veiksmų grupė buvo susijusi su tęstiniais kursais ir jų organizatoriais. Buvo siekiama paskatinti juos bendradarbiauti, bendrai sutelkti išteklius ir, rengiant mokymo programas, orientuotis į moterų kvalifikaciją bei profesinius poreikius. Galiausiai trečiosios veiksmų grupės tikslas – aktyviai remti įmones, sukūrusias jose dirbančių moterų karjeros skatinimo planą.

Ne visada buvo lengva įgyvendinti šiuos projektus; reikėjo ir nemažai kantrybės bei ryžto. Projektų vadovai suvaidino labai svarbų vaidmenį, todėl jų darbo vietos bus išsaugotos ir pasibaigus 2-ojo tikslo programai. Įgyvendinus projektus, išliko ir padaugėjo kvalifikuoto darbo vietų, o moterims tapo lengviau grįžti į darbą. Apskritai visais šiais veiksmais teritorijoje buvo išlaikyta aktyvi darbo jėga, stabilizuotas vietos užimtumo lygis, padidintas MVĮ ir viso regiono ekonomikos konkurencingumas.

Daugiau informacijos: [www.salzburg.gv.at/themen/wt/regional/programmperiode2000-2006.htm](http://www.salzburg.gv.at/themen/wt/regional/programmperiode2000-2006.htm)

Vyrų ir moterų lygybė – strateginis Jemtlando (Švedija) siekis

## Dėmesys lyčių lygybei

Norint užtikrinti su demografiniais iššūkiais susiduriančios Šiaurės vidurio Švedijos vystymąsi, būtina sustabdyti moterų migraciją. Tam reikia skatinti lygias galimybes. Pagal 1-ojo tikslo programą buvo finansuoti keli šios srities projektai – ne tik vardan idėjos, bet ir dėl gerai suvokiamos socialinės bei ekonominės naudos.



Pasitaiko iškalbingų sutapimų: „Jämtland“ (Jemtlandas) prasideda „Jäm“ kaip ir žodis „Jämställldhet“, reiškiantis lyčių lygybę – svarbiausią šio Švedijos vidurio vakarų regiono siekį. Jemtlande yra vos 130 000 gyventojų, tačiau jo plotas didesnis už Slovakijos, o pusė žmonių gyvena netoli regiono sostinės Estešundo.

„Moterų migracija smarkiai kenkia regiono vystymosi tvarumui, be to, padėtį dar labiau pablogina mažas gyventojų tankis ir dideli atstumai. Čia trūksta moterų. Mums jau nepakanka darbo jėgos sveikatos priežiūros paslaugų sektoriuje,“ – apgailestauja Ingegārda Pettersson, koordinuojanti projektą „Gensyn“, kurį ėmėsi įgyvendinti leno administracija, gavusi 1-ojo tikslo finansinę paramą. „Projektu „Gensyn“ siekiama atverti akis išrinktiems politikams ir kitiems svarbiausiems vietos veikėjams. Jie gana abejingi lyčių lygybės klausimams, jiems menkai rūpi nepatenkinama moterų padėtis ir dėl to kylančios problemos.

Atokiose kaimo vietovėse skirtumai labai ryškūs: vyrams, kurie daugiausia laiko skiria profesinei veiklai, gyventi tokioje aplinkoje kur kas lengviau, o moterys nori gyventi – ir kurti šeimą – ten, kur įmanoma harmoningai, be pernelyg didelių išlaidų ir ilgų kelionių, suderinti profesinį ir šeimos gyvenimą, būstą ir laisvalaikį. Norint išlaikyti moteris mūsų regione, reikia imtis atitinkamų socialinių ir teritorinio planavimo priemonių, aktyviai vykdyti migraciją skatinančią politiką... Mes stengiamės įtikinti sprendimus priimančius asmenis visais įmanomais būdais, net ir „emociniais“, pvz., klausdami jų: „Kaip reaguotumėte, jei Jūsų dukra Jums pasakytų, kad nori išvykti į patrauklesnę regioną?“

Iš tikrųjų Švedijos statistikos biuro SCB atliktas tyrimas parodė, kad dažniausia išvyksta moterys: joms trūksta nuolatinio darbo vietų, taip pat galimybių, atitinkančių jų išsilavinimo lygį, kuris paprastai yra aukštesnis nei vyrų.

(1) Lygių galimybių įstatymu („Jämställldhetslagen“), kuris įsigaliojo 1980 m. ir keletą kartų buvo iš dalies pakeistas, siekiama skatinti lygias vyrų ir moterų teises darbovietėse. Kaip laikomasi šio įstatymo nuostatų, kontroliuoja Lygybės ombudsmeno biuras „JämtO“.



Ingegärda rodo gyventojų tankio žemėlapi, kuriame aiškiai matyti, kad vyrai ir moterys Švedijos teritorijoje yra pasiskirstę netolygiai: šalies pietuose ir pakrančių regionuose vyrauja moterys, o vidurio vakaruose ir šalies šiaurėje, priešingai, gyvena daugiau vyrų.

*„Kad moterys neišvyktų, nepakanka atidaryti daugiau vaikų lopšelių ir darželių. Būtina gerinti visas gyvenimo sritis, ir pradėti reikia nuo lyčių lygybės. Mūsų šalis šioje srityje gerokai pasistūmėjo į priekį, tačiau iki pergalės dar toli“, –* sako Annica Westerlund, atsakinga už informavimą apie Pietų Skogsleno 1-ojo tikslo ir Švedijos bei Novergijos INTERREG IIIA programas, kurias valdo Jemtlando lenas.

Iš maždaug 3000 projektų, 2000–2006 m. gavusių struktūrinių fondų paramą 1-ojo tikslo regione, daugelis buvo tiesiogiai susiję su moterimis – verslininkėmis, savarankiškomis darbuotojomis, kursus lankančiomis namų šeimininkėmis, kurios pageidauja grįžti į darbo rinką, ar įvairių paslaugų naudotojomis. O pačiame Jemtlande Europos regioninės plėtros fondo (ERPF) ir Europos socialinio fondo (ESF) lėšomis buvo bendrai finansuojamos keturios vyrų ir moterų lygybės propagavimo programos, kurias inicijavo leno administracija. Šiomis programomis buvo siekiama kelių pagrindinių dalykų: atsakyti į demografinį moterų iššūkį, skatinti lyčių lygybę darbovietėse ir kovoti su priekabiavimu bei diskriminacija. „Švedijoje veikia lygių galimybių įstatymas<sup>(1)</sup>“, – aiškina Annica, – „tačiau jį taikyti nėra lengva. Mes manome, kad čia, Jemtlande, žmonėms reikia ne tik rimbo, bet ir riestainio, t. y. skatinimo priemonių, kad lyčių lygybės tikslas tikrai taptų vietos veikėjų prioritetu.“

### Lygybė, sveikata, veiksmingumas

Projektas „Igūdžiai. Lyčių lygybė, pelningumas ir sveikata“, kurio biudžetą sudarė 1,2 mln. eurų (pusė šios sumos skyrė Europos Sąjunga), buvo vykdomas dviem etapais 2000 ir 2006 m. „Projektą pavadiname „Igūdžiai“, nes tokia jo paskirtis – perteikti igūdžius, motyvaciją ir metodus darbovietėse, siekiant geriau valdyti lyčių aspektą“, – aiškina projekto koordinatorė Syvonne Nordström. „Be to, pavadinime įrašėme žodžius „lygybė, pelningumas ir sveikata“, nes šie trys aspektai glaudžiai susiję: vyrų ir moterų lygybė – ne vien demokratijos ir teisingumo klausimas; jis turi teigiamos įtakos ir įmonių konkurencingumui. 1999 m. atlikta 14 000 Švedijos įmonių apklausa parodė, kad įmonės, aktyviai skatinančios lyčių lygybę, dirba našiau už kitas. Ir kadangi dėl lyčių lygybės gerėja darbo sąlygos, ji taip pat skatina sveikatingumą. Kitas tyrimas parodė, kad vienodas vyrų ir moterų skaičius darbovietėje sukuria geresnę socialinę aplinką, gerina vidinį bei išorinį bendravimą ir įmonės įvaizdį. Geresnis funkcijų paskirstymas tarp vyrų ir moterų – tai našumo garantas.“



Gebėti dirbti kelis darbus – ne taip nuobodu ir kur kas prestižiškiau.

Pagal šiomis idėjomis pagrįstą projektą „Igūdžiai“ buvo vykdoma įvairiapusė gretutinė veikla: rengiamos informavimo apie lyčių aspektą kampanijos (reklama vietos spaudoje, gerosios patirties pavyzdžių skelbimas, renginiai mokyklose ir kt.), organizuojami seminarai ir teminės dienos (kaip parengti lygybės planą, išvengti seksualinio priekabiavimo ir kt.), teikiamos konsultacijos bei priežiūros paslaugos įmonėms, viešosioms institucijoms ir kitoms įstaigoms, pageidaujantioms naudotis lyčių lygybės metodu.

## Įmonių kultūra

Tandsbyne, 20 km už Estešundo, įsikūrusioje Husqvarna gamykloje gaminami elektros prietaisai. „Projektas „Igūdžiai“ mus pasiekė pačiu laiku,“ – prisimena direktorius Markku Pärssinenas. „Mes visi – tiek vadovybė, tiek profsąjungos – norėjome geriau laikytis lygių galimybių įstatymo principų, būti pirmaisiais, rodyti pavyzdį... Todėl kai išgirdome apie projektą, tokios progos nepraleidome.“ Suderinus su projekto vykdytojais veiklos nuostatas, imtasi praktiškai įgyvendinti „igūdžių metodą“: buvo sudaryta 3 moterų ir 2 vyrų darbo grupė, kuri per 20 savaitių, dirbdama po valandą per savaitę, parengė „lygybės planą“, susijusį su 160 įmonės darbuotojų darbo užmokesčiu, darbo sąlygomis, vyrų ir moterų santykiais ir darbo bei šeimos derinimu.

Darbo užmokesčių analizė padėjo pasiekti, kad tokį pat darbą dirbantys vyrai ir moterys gautų vienodą darbo užmokestį. Kad nereikėtų nuolat atlikti tų pačių užduočių, darbininkams buvo suteikta galimybė keisti darbo pobūdį. „Tiksliau, darbininkams,“ – sako Agneta Wessen, darbo grupės narė, – „nes nuobodžiausią darbą dirba moterys. Visi pageidavusieji (vyrai ir moterys) galėjo lankyti kursus, todėl dabar jie sugeba dirbti su keturiomis ar penkiomis skirtingomis mašinomis. Be to, pagerėjo ir darbo sąlygos: darbuotojai gali naudotis treniruokliais, jiems siūlomi masažo ir atsipalaidavimo seansai... Sumažėjo besiskundžiančiųjų nugaros skausmais ir venų uždegimais. Taigi naudos gauna ir vyrai, ir moterys!“

Siekiant geresnės pusiausvyros tarp profesinio ir šeimos gyvenimo, Husqvarna gamykloje buvo ypač atsižvelgiama į vieną igūdžių metodo aspektą: gimus kūdikiui, darbuotojai buvo skatinami eiti vaiko priežiūros atostogų. Motinystės atostogų sąvokos Švedijoje nėra, yra tik vaiko priežiūros atostogos. Jos trunka penkiolika mėnesių, iš kurių du mėnesiai privalomi vienam iš tėvų. Valstybė vienerius metus moka 80 % darbuotojo atlyginimo. Tandsbyne, jei motina ir tėvas išeina vaiko priežiūros atostogų vienodam laikotarpiui, Husqvarna gamykla keturis mėnesius prie šios sumos prideda dar 10 % – taip susidaro 90 % darbo užmokesčio.



Tėtis ir vaikas džiaugiasi vaiko priežiūros atostogomis.

„Dabar vaiko priežiūros atostogos – mūsų įmonės kultūros dalis. Ilgų atostogų išeinančių tėvelių skaičius per trejus metus išaugo dvigubai“, – sako Kerstina Jonsson, Jonsson & Paulsson administracijos vadovė. Ši 136 darbuotojus turinti technikos įmonė yra kelių stambių automobilių gamintojų subrangovė. Prieš pradėdama dalyvauti projekte „Igūdžiai“, Kerstina pati buvo sukūrusi ir „padėjusi į lentyną“ lygybės chartiją. „Mūsų lygybės planas,“ – tęsia ji, – „pateikiamas darbo nuostatų, kuriuos pirmąją darbo dieną gauna kiekvienas naujas darbuotojas, priede. Po kelių savaitžių mes visada organizuojame naujų darbuotojų susirinkimą, kuriame aš pabrėžiu vaiko priežiūros atostogų svarbą: tai proga pagerinti savo socialinę kompetenciją, prisiimti naują atsakomybę... Pripažįstu – mes galime sau tai leisti. Mažai įmonei, kuri negali taip laisvai valdyti savo žmogiškųjų išteklių, taip elgtis sunkiau.“ Ir, tarytum norėdama išsklaidyti žurnalisto, svarstančio, kas slypi už tokio humaniškumo, abejones, Kerstina patikslina: „Skatindami darbo rotaciją, siūlydami ilgą vaiko priežiūros atostogą ar lankstų darbo grafiką mokyklinio amžiaus vaikus turintiems darbuotojams, mes paisome įmonės interesus: laimingi darbuotojai dirba našiau. Gera sveikata – mažiau praleistų darbo dienų. Be to, per vaiko priežiūros atostogą išmokstama daug dalykų, kurie praverčia darbe. Mes taip pat norime būti vertinami kaip šiuolaikiškas, kvalifikuotiems darbuotojams, jaunimui ir moterims patrauklus darbdavys, ir siekiame, kad tokių darbuotojų turėtume kuo daugiau.“





## Viešosios nuomonės formuotojai

Projekto „Igūdžiai“ rengėjai turėjo stiprų sąjungininką – regiono dienraštį Östersunds Posten, kuris ir pats dalyvavo projekte, ir skleidė apie jį informaciją. 2002 m. 90 darbuotojų turintis laikraštis irgi ėmėsi diegti lygybės metodą. Jis buvo įgyvendinamas dviem aspektais: „Darbovietėje mes surengėme dviejų dienų seminarą vadovaujantiems personalui, o vėliau – ir kitiems darbuotojams,“ – sako rinkodaros direktorė Viktoria Winberg. „Tai mus pastūmėjo parengti planą, panašų į „Husqvarna“ ar „Jonsson & Paulsson“ planus, tik savo ruožtu mes įtraukėme subalansuotą darbuotojų samdymo politiką ir aiškiau deklaruojamą moterų skatinimą. Už darbovietės ribų mes kasmet surengdavome prieš lytinę diskriminaciją nukreiptą konkursą – iš pradžių įmonėse, o vėliau ir penkiolikoje pradinėse mokyklų.“ Elina Olofsson, naujienų skyriaus vadovė, priduria: „Mes taip pat spausdiname daug lyčių aspektui skirtų straipsnių bei teminių ciklų ir siekiame, kad leidybos politikoje atsispindėtų lyčių pusiausvyra... Tam atliksime kiekybinį ir kokybinį tyrimą, norėdami įvertinti, kokią vietą vyrai ir moterys užima tekstuose, nuotraukose, sporto rubrikoje...“ Kas toliau? „Vėl imsime vidinės procedūros – šį rudenį reikia daug ką prisiminti! – o vėliau perkelsime ją į kitą regiono dienraštį „Länstidningen“, kurį įsigijo Posten.“

Ar taikyti „lyčių lygybės planą“ „intelektualioje“ įmonėje, pavyzdžiui, laikraštyje, iš tikrųjų lengviau nei pramonės įmonėje, kur daugiau rankų darbo? „Nieko panašaus,“ – nedvejodamos atsako Syvonne ir Annica. „Projektas „Igūdžiai“ buvo įgyvendinamas maždaug šešiasdešimtyje įmonių ir administracijų. Mes nepastebėjome jokio skirtumo.“ Tik Viktoria šyptelėjusi priduria: „Tiesą sakant, labiau dvejų mūsų komercijos skyrius – jame dirba daug buvusių futbolininkų!“

Viktoria Winberg ir Elina Olofsson rūpinasi, kad „Östersunds Posten“ vyrautų lyčių lygybė.

## EQ: vyrų ir moterų lygybė darbovietėje

Siekdami palengvinti projekto „Igūdžiai“ įgyvendinimą, padidinti jo žinomumą ir apdovanoti geriausiai į lyčių aspektą darbovietėje atsižvelgiančią įmonę, projekto vykdytojai sukūrė EQ sertifikatą. Nuo 2002 m. jį gavo apie penkiolika privačių Jemtlando įmonių ir viešųjų organizacijų.



Norėdama pelnyti šį kokybės pažymėjimą, projekte dalyvaujanti įmonė ar administracija privalo:

- sukurti darbovietėje lyčių lygybės darbo grupę,
- išnagrinėti savo padėtį lyčių aspektu (darbo atmosfera, darbo užmokesčiai, darbas ir vaikų priežiūros galimybės, galimas priekabiavimas ir diskriminacija, darbuotojų samdymo politika ir t. t.),
- nustatyti kiekybinius tikslus,
- įdiegti priemones ir metodus lygybei pasiekti (Kaip?),
- numatyti terminus (Kada?),
- paskirstyti funkcijas (Kas?),
- įvertinti galimybes ir žinias (darbuotojų ir kitų dalyvių),
- numatyti išorės veiklą (Kaip daryti poveikį kitiems? Igūdžiai bei jų sklaida ir t. t.).



2006 m. pasibaigusį projektą „Igūdžiai“ pakeitė 228 000 eurų iš Bendrijos gavęs projektas „Jāmsyn“, kuris bus vykdomas iki 2007 m. gruodžio mėn. „Jāmsyn“ nuo „Igūdžių“ skiriasi tuo, kad šiame projekte daugiau dėmesio skiriama svarbiausių organizacijų darbuotojų – vadovų, direktorių ir profsąjungų atstovų – mokymui,“ – aiškina Syvonne Nordström. „Mes organizuojame temines dienas, per kurias supažindiname su praktiniais metodais, skirtais konkrečioms klausimams: seksualiniam priekabiavimui, darbo užmokesčių analizei, darbų pasidalijimui ir t. t. Stengiamės į dalyvius žiūrėti kaip į „viešosios nuomonės formuotojus“, tarpininkus, kurie vėliau „skelbs gerąją lyčių lygybės naujieną“ savo darbovietėje.“

„Iš lyčių aspekto metodologijos galima daug ko išmokti,“ – mano Mattiasas Eliassonas. „Galima pateikti daug pavyzdžių: lygybės planas suteikia įmonei progą panagrinėti netikėtus jos veikimo aspektus; vykdamas seksualinio priekabiavimo prevenciją, dažnai galima įvertinti darbo atmosferą; mokyklose pažindinant mergaites su tradicinėmis „vyriškomis“ profesijomis, galima patenkinti darbdavių, kuriems trūksta technikos sektoriaus darbuotojų, poreikius...“ Tačiau Mattiasas neslepia ir nusivylimo: vadovaudamas projektui „Vidsyn“ („Platus akiratis“), kuriuo siekiama kovoti su visomis darbovietėje patiriamomis diskriminacijos formomis, jis ketino surengti šiai temai skirtus vienos ar dviejų dienų seminarus. Tačiau jam teko pasitenkinti 2–3 valandas trukusiomis paskaitomis didelei auditorijai. „Buvau pernelyg ambicingas ir galbūt nepakankamai lankstus: čia įmonės pernelyg mažos, kad galėtų skirti laiko tokiems klausimams.“

Taigi pergalė dar toli, kaip sakė Annica? „Žinoma, toli“, – patvirtina lyčių lygybės konsultantas Danas Humble’as, kartu su kolege Camilla Simonsson surengęs daugybę seminarų pagal projektus „Igūdžiai“ ir „Jāmsyn“. „Lyčių aspekto integravimas – labai ilgai trunkantis darbas. Iš pradžių sunku įtikinti žmones. Vėliau nenoriai taikomi per seminarus aptarti būdai. Būna, kad viename įmonės filiale diegiamam metodui nepritaria centrinė vadovybė, todėl jis neprigyja visoje įmonėje. Reikia ne tik propaguoti lyčių lygybę, bet ir prisiimti asmeninę atsakomybę: kiekvienas turi įnešti savo indėlį, tačiau iš tikrųjų padėtis pasikeičia tik tada, kai lyčių lygybei sąmoningai skiriamas dėmesys, kai suvokiama, su kokiais sunkumais susiduria moterys kasdieniame gyvenime. Tada ir atsiveria platus kelias į lyčių lygybę.“

Daugiau informacijos: [www.z.lst.se/z/en/](http://www.z.lst.se/z/en/)

Vykdamas projektus „Igūdžiai“ ir „Jāmsyn“, buvo parengti du leidiniai švedų ir anglų kalbomis: „**Quality Work in Gender Equality - a Handbook for the Workplace**“ („Kokybiškas darbas lyčių lygybės srityje. Vadovas, skirtas naudoti darbovietėje“) ir „**Facing Resistance - Managing Gender Mainstreaming in Organisations**“ („Susidūrus su pasipriešinimu. Kaip valdyti lyčių aspektą organizacijose“).

Pasiteirauti: [syvonne.nordstrom@z.lst.se](mailto:syvonne.nordstrom@z.lst.se)



Seminaras apie lyčių lygybę Striömsunde.

Glazgas (Škotija, Jungtinė Karalystė)

## „Kad būtų lengviau įkurti įmonę“

**Kathleen Jones**, įmonės patarėja, viena projekto „Moterys įmonėje“ vykdytojų



2002–2005 m. Glazgo miestas vykdė programą „Moterys įmonėje“ (WiE – „Women into Enterprise“), bendrai finansuojamą Glazgo miesto tarybos (855 838 eurai) ir ERPF (775 000 eurų) lėšomis. Projektas vyko taip sėkmingai, kad buvo įtrauktas į Glazgo miesto įmonėms siūlomų paslaugų spektrą.

Projektu buvo siekiama kovoti su tam tikrais sunkumais, kurie iškyla moterims, norinčioms pradėti ar plėsti verslą. Visiems žinoma, kad moterys imasi verslo sektoriuose, kuriuose nereikia didelių išlaidų, norint patekti į rinką. Dažnai moterys mano, kad joms nepakanka kompetencijos dirbti svarbiausiose srityse, pavyzdžiui, finansų ar informatikos. Apskritai jos linkusios save nuvertinti ir dėl to gali net riboti savo verslo augimą.

Vykdamas projektą WiE, buvo teikiamos konsultacijos bei parama ir rengiami kursai 3000 įmonių, iš kurių 2246 buvo naujai įkurtos, o 746 jau veikė. Per kursus, kuriuose dalyvavo daugybė moterų, buvo kalbama apie įvairias verslumo kompetencijos sritis: viešuosius ryšius, rinkodarą, derybų meną, buhalteriją, informatiką... Be šių vienos dienos kursų, buvo organizuojami ir ilgiau trunkantys mokymai sudėtingesnėmis temomis. Pvz., moterys, ketinančios kurti įmonę, lankė 10 savaičių kursus, kurių pabaigoje turėjo parengti savo projekto verslo planą. Be to, WiE programos dėka moterys, jau užsiimančios verslu, galėjo dirbdamos grupėmis kurti verslo strategijas, išsiaiškinti, su kokiais iššūkiais tenka susidurti įmonei, ir parengti strateginį planą, tenkinantį plečiamo verslo reikmes.

Šie kursai suteikė progą užmegzti ne tik komercinius, bet ir draugiškus santykius. Dirbant grupėmis, būdavo natūraliai rungtyniaujama (daugeliu atveju buvo įprasta dalytis idėjomis bei informacija), tad nemažai per šiuos kursus susidariusių grupių reguliariai susitinka ir šiandien.

WiE projektu taip pat buvo siekiama padėti vietos moterims, orientuojantis į gyvenamuosius miesto rajonus. Programa, kurios metu buvo bendradarbiaujama su bendruomenėmis ir socialinės integracijos bendrijomis, padėjo moterims, kurios būtų taip ir nesužinojusios, kad gali naudotis verslo paramos paslaugomis. WiE dirbo su tokiomis Glazgo organizacijomis, kaip Kinų bendruomenės vystymo bendrija ar etninių mažumų fondas „Talleem“, organizuojantis specialiai tokiems gyventojams skirtus renginius.

Atsižvelgiant į tikslinių grupių poreikius, šie veiksmai dažnai būdavo derinami su kitomis paslaugomis, pvz., pagalba vertimo srityje ar vaikų priežiūra.

Plačiai panaudoti buvo ir finansiniai programos ištekliai: subsidijos teko 251 įmonei (168 naujai įkurtoms ir 83 jau veikiančioms). Norint gauti subsidiją, reikėjo



užpildyti supaprastintą anketą ir pridėti verslo planą bei finansines prognozes. Subsidiją galėjo padengti iki 50 % investicijų. Dažniausiai tai būdavo vienkartinės išlaidos, skirtos įrenginiams, baldams, kompiuterinei įrangai, reklamos priemonėms ir kt. pirkti. Parama vienai įmonei sudarė nuo kelių šimtų iki maždaug dešimties tūkstančių eurų (5000 £).

Be abejonės, daugelį WiE projekto aspektų gali perimti ir kitos šalys, nes moterys, norinčios pradėti savarankišką profesinę veiklą, beveik visur susiduria su tokiais pat kliūtimis. Į programą buvo įtraukti ir keli nauji elementai: organizuojant kursus ir ryšiams užmegzti skirtus renginius, buvo remiamos ir rengiamos būsimosios verslininkės, dar nepradėjusios savo verslo. Daugelis tradicinių paramos programų paprastai būna skirtos komercinėse patalpose veikiančioms įmonėms, o WiE programa rėmė ir tas moteris, kurios savo veiklą vykdė namuose, – dėl vaikų priežiūros ar riboto kapitalo tai dažnai būna vienintelė įmanoma darbo vieta. Apibendrinant galima teigti, kad per visą įgyvendinimo laikotarpį WiE programa buvo svarbus veiksnys, remiant ir plečiant moterų vadovaujamąs įmones.

**Pasiteirauti:** [Business.Support@drs.glasgow.gov.uk](mailto:Business.Support@drs.glasgow.gov.uk)

## Interreg IIIB Alpių regionas

# „Administracijoms skirtas administracijų tinklas „GenderAlp!“, arba kai lyčių aspektas tampa viešas“

**Romana Rotschopf**, „GenderAlp!“ projekto vadovė

Alpių regiono šalys išsiskiria tam tikromis sąlygomis ir sunkumais: čia sunkiai vyksta teritorinis planavimas, kai kuriose vietovėse neišvystyta transporto infrastruktūra, gana žemas moterų užimtumo lygis, sprendimus priimančiose tiek regioninėse, tiek vietos institucijose vis dar dominuoja vyrai. Dėl to ir buvo nuspręsta sukurti tarptautinį lyčių lygybės klausimams skirtą tinklą.

Projektas „GenderAlp! Moterų ir vyrų erdvės plėtra“, gavęs 2,3 mln. eurų paramą, pusę kurios skyrė ERPF, vienija 12 Alpių regiono (Austrijos, Italijos, Prancūzijos, Slovėnijos ir Vokietijos) miestų ir rajonų, 2005–2007 m. dirbančių kartu, kad išspręstų teritorinio planavimo ir viešojo finansavimo problemas, vertinamas lygių vyrų ir moterų galimybių požiūriu.

Mes įsitikinę, kad vyrų ir moterų lygybė užtikrina geresnę gyvenimo kokybę, sudaro palankesnes sąlygas gyventojams bei įmonėms, skatina regiono konkurencingumą ir didina užimtumą. Todėl norime su savo partneriais iš visos Europos pasidalyti gerą patirtimi, sukaupta vykdant 32 „GenderAlp!“ tinklo regioninius projektus šiose srityse: lyčių aspekto integravimas į savivaldybių biudžetą (Miuncheno ir Kuneo miestai), į viešąjį transportą (Fribūro miestas), į regioninę plėtrą (Zalcburgo žemė), į urbanistiką (Slovėnijos miestų planavimo institutas), į mokymo programas, skirtas politinius ir administracinius sprendimus priimančioms pareigūnoms (Ronos-Alpių regionas), į verslo parkus (Žemutinės Austrijos žemė) ir pan.

## Administracijų tinklas ir kompetencijos didinimas

Nors lyčių lygybės nuostata įtraukta į Bendrijos, nacionalinius ir regioninius teisės aktus, neskubama jos taikyti. Projektu „GenderAlp!“ siekiama atkreipti visuomenės dėmesį į šią problemą, taip pat sukurti reikiamas priemones bei perteikti sukaupus įgūdžius administracijoms ir politinius sprendimus priimančioms pareigūnoms. „GenderAlp!“ priemonių rinkinį sudaro: aukštos kokybės metodai ir kriterijai, kuriais vadovaujantis lyčių aspektas integruojamas į teritorinį planavimą ir viešojo biudžeto sudarymą; į lyčių aspektą orientuoti turizmo, užimtumo, įmonių steigimo, sporto, sveikatos priežiūros ir švietimo sektorių tikslai; lyčių lygybės rodikliai, skirti regionų vystymo programoms vertinti; grupė rekomendacijų, skatinančių integruoti lyčių aspektą, kuriant pramonės ar prekybos zonas; taip pat iš visos Europos surinkti gerosios patirties pavyzdžiai ir kt.

Igyvendindami „GenderAlp!“ projektą, mes tikimės sukurti ilgalaikius tinklus, kurie vienytų administracijas, norinčias integruoti lyčių lygybę į vystymosi politikos vykdymą bei jos finansavimą.

**Pasiteirauti:** [genderalp@salzburg.gv.at](mailto:genderalp@salzburg.gv.at)  
**Daugiau informacijos:** [www.genderalp.com](http://www.genderalp.com),  
[www.gendercompetence.net](http://www.gendercompetence.net) (anglų k.),  
[www.genderalp.at](http://www.genderalp.at) (vokiečių k.),  
[www.genderbudget.it](http://www.genderbudget.it) (italų k.),  
[www.genderalp.si](http://www.genderalp.si) (slovėnų k.)



Tinklo partnerių susirinkimas.



## INTERREG IIIA Ispanija–Marokas

### NISAE-MUJER: Ispanijos ir Maroko verslininkų mainai



**Bendra vertė:** 405 275 EUR  
**ES indėlis:** 303 956 EUR

„Projekto NISAE-MUJER tikslas – skatinti moteris aktyviau dalyvauti ekonominiame dviejų Viduržemio jūros pakrančių bendradarbiavime, apimančiame sektorius, kuriuose dirba daug moterų verslininkių: tekstilę, amatus, prekybą, viešbučių ir restoranų verslą. Šiuo tikslu mes ėmėmės įvairiapusės veiklos: organizavome tarpvalstybinius įmonių susitikimus bei forumus Malagoje ir Maroke, rengėme vienos dienos kursus, skatinome Maroko įmones dalyvauti Malagos įmonių ir moterų verslininkų salone (FEMMA), vykdėme vizitų ir mainų programą, sukūrėme verslo duomenų bazę bei komunikacijos planą.“

*Bernadette Sebrechts, Europos išteklų skyrius, Malagos savivaldybė*  
[bsebrechts@malaga.es](mailto:bsebrechts@malaga.es)

## INTERREG IIIC Šiaurė

### Europos moterų lėšų centrų tinklas



**Bendra vertė:** 1 351 950 EUR  
**ES indėlis:** 776 663 EUR

„Moterų lėšų centrų paskirtis – skatinti moteris dalyvauti ekonominiame, socialiniame ir politiniame gyvenime. Projektu „W.IN.NET“ (2003–2005 m.), kurį rėmė Interreg IIIC, buvo siekiama sukurti Europos moterims skirtų lėšų centrų tinklą, skatinantį vietas ir regionų vystymąsi. Tam buvo sukurti penki teminiai potinkliai, kuriuose dalyvavo 17 partnerių iš 9 šalių. Jų darbai buvo pristatyti Briuselyje 2005 m. lapkričio mėn., o 2006 m. birželį jų pagrindu buvo sukurtas tinklas „WINNET Europe“, šiandien vienijantis 18 valstybių narių lėšų centrų.“

*Britt-Marie Torstensson, „WINNET Europe“ pirmininkė*  
[britt-marie.torstensson@winneteurope.eu](mailto:britt-marie.torstensson@winneteurope.eu)  
[www.winneteurope.eu](http://www.winneteurope.eu)

## INTERREG IIIB CADSES

### WEFneT: paskolos moterims



**Bendra vertė:** 2 854 473 EUR  
**ES indėlis:** 1 275 366 EUR

„Sukūrus tinklą WEFneT (Women Engendering the Finance network – Moterų kuriamas finansų tinklas), siekiama CADSES (Adrijos, Dunojaus ir Centrinės Europos) regione įgyvendinti vietos vystymo priemonę – steigti moterims skirtų lėšų centrus. Svarbiausias tikslas – skatinti regionų vyriausybių, finansinių institucijų, asociacijų ir kitų atitinkamų viešųjų bei privačių įstaigų bendradarbiavimą ir taip padėti projektus rengiančioms moterims lengviau gauti paskolas. Iki šiol apie 200 administratorių išklaušė kursus apie lyčių aspekto integravimą, apie 20 atsakingųjų lėšų centrų darbuotojų pagerino savo valdymo kompetenciją, buvo įkurta 10 įmonių.“

*Elda Schena, Užimtumo ir mokymo taryba, Apulijos regionas (Italija)*  
[e.schena@regione.puglia.it](mailto:e.schena@regione.puglia.it)

## INTERREG IIIA Prancūzija–Italija

### Bendros pasienio regionų lygių galimybių strategijos



**Bendra vertė:** 100 000 EUR  
**ERPF indėlis:** 45 000 EUR

„Projekto paskirtis – supažindinti moteris su teisine sistema bei pasienio regiono teikiamomis galimybėmis ir taip paskatinti jų mobilumą. Sunkiausia buvo iš įvairių pasiūlymų sudaryti bendrą ir vientisą dokumentą. Italai didesnę dėmesį skyrė moterų darbui, o prancūzai nagrinėjamas temas vertino daugiau socialiniu požiūriu, pavyzdžiui, pabrėždami smurto, imigracijos ir moterų raštingumo aspektus. Remiantis tyrimų rezultatais, buvo parengtas gerosios patirties vadovas, pateikiamas tinklalapyje [www.lavorodonna.it/interreg/index.htm](http://www.lavorodonna.it/interreg/index.htm). Vėliau bus atidžiai išnagrinėti klausimai, susiję su sezoniniu darbu žemės ūkio ir viešbučių sektoriuose.“

*Gianluca Tripodi, STC Interreg IIIA Alcotra*  
[gianluca.tripodi@interreg-alcotra.org](mailto:gianluca.tripodi@interreg-alcotra.org)  
[www.interreg-alcotra.org](http://www.interreg-alcotra.org)

### Infoforegio interneto svetainėje 22 kalbomis pateikti svarbiausi puslapiai

„Politika“ ir „Priemonės“ – pirmieji du mūsų naujosios interneto svetainės skyriai (su atitinkamais poskyriais), kurie nuo šiol pateikiami 22 kalbomis. Svetainės lankytojai gali 27 valstybių narių kalbomis susipažinti su išsamia informacija apie regioninės politikos istoriją, pagrindinius tikslus ir svarbiausias 2007–2013 m. priemones.

[http://ec.europa.eu/regional\\_policy/index\\_lt.htm](http://ec.europa.eu/regional_policy/index_lt.htm)

Pasiteirauti

Europos Komisija, Regioninės politikos generalinis direktoratas  
01 skyrius – Informacija ir komunikacija  
Thierry Daman  
41, avenue de Tervuren, B-1040 Bruxelles  
Faksas: +32 2 296 60 03  
El. paštas: [regio-info@ec.europa.eu](mailto:regio-info@ec.europa.eu)  
Interneto svetainė:  
[http://ec.europa.eu/comm/dgs/regional\\_policy/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/comm/dgs/regional_policy/index_fr.htm)  
Informacija apie Europos Sąjungos paramą regionams  
[http://ec.europa.eu/comm/regional\\_policy/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/comm/regional_policy/index_fr.htm)

ISSN 1725-8227

© Europos bendrijos, 2007  
Kopijuojant būtina nurodyti šaltinį.

Spausdinta Belgijoje.

EUROPOS BENDRIJŲ  
OFICIALIŲ LEIDINIŲ BIURAS  
L-2985 Liuksemburgas



Leidinių biuras

[Publications.europa.eu](http://Publications.europa.eu)