

lv



Eiropas Savienība
Reģionālā politika

info regio

| No 22 | Jūnijs 2007 |

panorama



**Dzimumu līdztiesība
un reģionālā attīstība**

Sisukord

Dzimumu līdztiesība *un reģionālā attīstība*

vīriešu un sieviešu līdztiesība, "pluss" kohēzijai

Veicinot dzimuma respektēšanu projektos un finansējot specifiskas darbības šajā jomā, struktūrfondi sekmē vīriešu un sieviešu līdztiesības ieviešanu.

Liecība: Vācija

1994-1999, 2000-2006, 2007-2013... Soli pa solim pretim dzimumu līdztiesībai

Dzimumu līdztiesības mērķis: jauns likumu un politiskais ietvars 2007.-2013. gada periodam.

Struktūrfondi darbībā: Igaunija, Vācija, Beļģija, Ungārija

Liecība: Somija

Liecība: Austrija

Reportāža: Dzimuma brilles

Demogrāfisko problēmu dēļ Ziemeļu Viduszdriņai ir nepieciešamība noturēt sieviešu dzimuma iedzīvotājas, lai nodrošinātu reģiona attīstību. Tas ir saistīts ar vienlīdzīgām iespējām.

Liecība: Apvienotā karaliste

Liecība: Alpu zona

INTERREG darbībā : Spānija/Maroka, Francija/Itālija, CADSES, Ziemeļi



Foto (lapas): Eiropas Komisija (5, 6, 7), TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (1, 11), Nemzeti Fejlesztési Ügynökség (3), Jämtlands län (4, 14, 18), Mütterzentrum 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).

Vāka foto: Centrā "HAFEN", uzņēmēju – sieviešu skola, kas atrodas Berlīnē, Marcānā.

Numura izveidošanā piedalījušies:

Pierre Ergo un Jean-Luc Janot.

Atbildīgais redaktors: Thierry Daman, Eiropas Komisija, Reģionālās politikas ĢD

Šis izdevums ir iespiests vācu, angļu un franču valodās uz otrreiz pārstrādāta papīra.

Tematiskā publikācija ir pieejama 19 Eiropas Savienības valodās tīmekļa vietnē:

http://ec.europa.eu/regional_policy/index_fr.htm

Šā izdevuma teksts nav juridiski saistošs.

Dzimumu līdztiesība un struktūrfondi

Sieviešu vīriešu līdztiesība, “pluss” kohēzijai

Muriel Mackenzie ⁽¹⁾

Veicinot dzimuma respektēšanu projektos un finansējot specifiskas darbības šajā jomā, struktūrfondi dod ieguldījumu vīriešu un sieviešu līdztiesības ieviešanā.



Darba sanāksme Ungārijas Valsts attīstības aģentūrā.

Bieži domā, ka dzimumu līdztiesība ir problēma, kas zaudējusi savu nozīmi reģionālajā attīstībā, jo sievietes ļoti aktīvi piedalās sabiedriskajā dzīvē un darba tirgū. Tādējādi joprojām pastāv dzimumu nevienlīdzība: dzimumu stereotipi, atalgojuma atšķirības starp dzimumiem un profesionālā segregācija vēl aizvien ir diezgan reālas problēmas, īpaši Lisabonas stratēģijas būtiskajās jomās, tādās, kā nodarbinātība, izglītība, pētniecība un inovācija, kā arī uzņēmumu izaugsme.

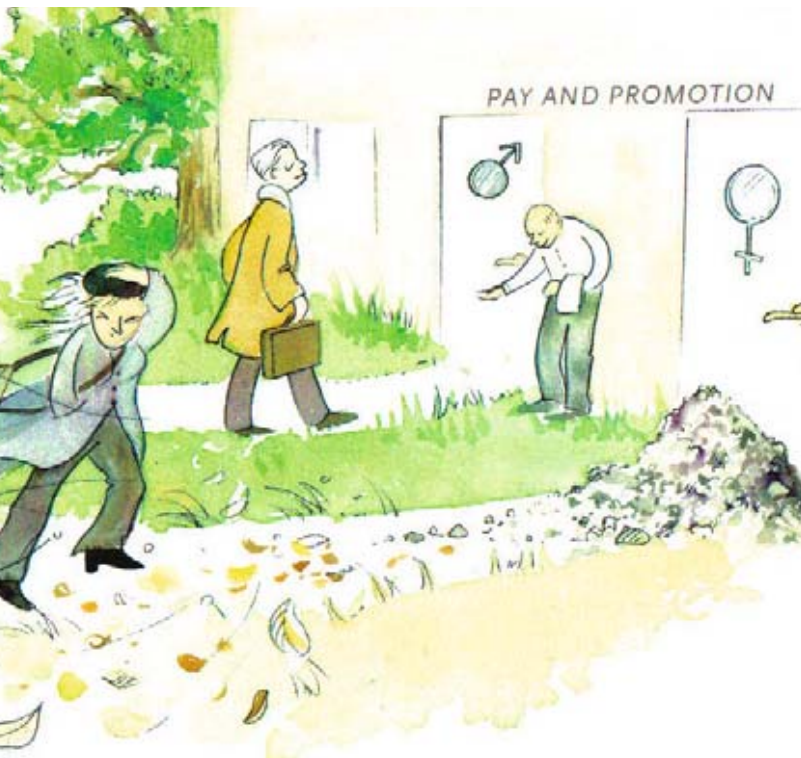
Dzimuma dimensijas integrācija pieprasa radikālu domāšanas maiņu. Tas nozīmē saprast, ka dzimums ir būtisks sabiedrisko politiku koncepcijas, īstenošanas un rezultātu lielums. Bieži slikti izprotot dzimuma dimensijas integrāciju, rodas risks, ka tā kļūst tīri simboliska, ka vīriešu un sieviešu

vienlīdzība kļūst visu – kas nozīmē neviena – lieta un ka noteikta sabiedrības iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā tikpat kā nekonkretizējās darbībās. Problēmu veido integrācijas koncepcijas ieviešana praksē. Struktūrfundu divkārsā pieeja, kas, reizē finansējot specifiskas darbības, veicina līdztiesības integrāciju visos subsidētajos projektos, var dot ieguldījumu, lai novērstu vīriešu un sieviešu līdztiesības nostumšanu perifērijā.

Dzimuma dimensija ir būtisks Eiropas stratēģijas un Eiropas struktūrfundu programmu elements. Tai ir nozīmīga loma daudzās prioritārās jomās, ko Eiropas Komisija minējusi savā 2006. gadā publicētajā “Sieviešu un vīriešu līdztiesības ceļa kartē”.

(1) Pētniecības & Politikas vadītājs, ESEP Ltd (Programmes Lowlands & Uplands Scotland, Skotija).

Šīs ceļa kartes mērķis ir "sasniegt Lisabonas nodarbinātības mērķus un novērst sieviešu un vīriešu atalgojuma atšķirību". Struktūrfondu projekti ļauj piedāvāt apmācības, lai cīnītos pret profesionālo segregāciju, izveidotu palīdzības struktūras bērnu pieskatīšanas un atkarīgu personu aprūpes jomā, vienlaikus veicinot uzņēmumu radīšanu tādās profesionālās nozarēs, kur viens vai otrs dzimums ir mazāk pārstāvēts.



Eiropas sociālais fonds (ESF) ir finansējis projektus, kas tieši cīnās ar atalgojuma atšķirību: var minēt attīstības partnerību "Close the Gap" (Aizpildīt plaisu), kas tiek finansēta Kopienas iniciatīvas programmas EQUAL ietvaros un apvieno darba devējus, strādniekus un arodbiedrības cīņā pret atalgojuma atšķirību Skotijā. Izrādās, ka šis projekts tagad ir plaši ieviests.

ESF un ERAF projekti tiecas atrisināt vīriešu un sieviešu proporcionalitātes problēmu tādās jomās, kā informācijas un komunikācijas tehnoloģijas (IKT), zinātne un tehnika. Sekojot šim mērķim, tie piedāvā padomus profesionālajā orientācijā un karjeras veidošanā, sadarbojas ar informācijas un skolu un rajonu profesionālās orientācijas organizācijām, kā arī piedāvā apmācības, kas vērstas uz dzimumu aspektā netradicionālām nozarēm un profesijām.

Eiropas dzimumu līdztiesības ceļa karte 2006.-2010. gada periodam

Komisijas pieņemta 2006. gada 1. martā, "Sieviešu un vīriešu līdztiesības ceļa karte"⁽¹⁾ nosaka sešas prioritātes 2006.-2010. gada periodam:

- 1) Vienlīdzīga ekonomiskā neatkarība sievietēm un vīriešiem. Tas ietver Lisabonas mērķus attiecībā uz nodarbinātību, atalgojuma atšķirību novēršanu, sieviešu uzņēmējdarbības atbalsta īstenošanu.
- 2) Privātās dzīves un profesionālās dzīves saskaņošana.
- 3) Vienlīdzīga pārstāvniecība lēmējinstancēs.
- 4) Visu ar dzimumu vardarbību saistīto formu izskaušana.
- 5) Dzimumu stereotipu likvidēšana.
- 6) Dzimumu līdztiesības veicināšana ārējā un attīstības politikā.

Šo prioritāšu attīstība ir saistīta ar labāku vadību. Iedvesmojoties no Kopienas stratēģijas 2001-2005. gada periodam dzimumu līdztiesības veicināšanā⁽²⁾ pieredzes, ceļa karte atbalsta divkāršu pieeju, kuru no vienas puses veido dzimuma dimensijas integrācija visās ES politikās, no otras – specifisku pasākumu īstenošana.

Struktūrfondu ieguldījums ceļa kartes piemērošanai – īpaši prioritātēm 1), 2), 3) un 5) – var tikt īstenots šajos divos aspektos. Tas izpaužas arī metodē, dzimumu respektēšanā programmu sagatavošanā un īstenošanā, projektu atlases kritērijos, uzraudzības un izvērtēšanas rādītājos, utt. Komisija un dalībvalstis rūpēsies par dzimumu līdztiesības veicināšanu struktūrfondu darbībā 2007.-2013. gada periodā, tajā skaitā arī attiecīgu resursu piešķiršanu.

(1) COM(2006) 92 final:
http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/fr/com/2006/com2006_0092fr01.pdf

(2) COM(2000) 335:
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2000/com2000_0335fr02.pdf

Eiropas dzimumu līdztiesības pakts

Pēc Eiropas Komisijas pieņemtās Dzimumu līdztiesības ceļa kartes, Eiropas Padome 2006. gada 24. martā pieņēma "Eiropas dzimumu līdztiesības paktu"⁽¹⁾, kas veicina dalībvalstis un Savienību izaugsmes un nodarbinātības attīstīšanas stratēģijas ietvaros īstenot virkni pasākumu, kas saistīti ar vajadzību:

- Dot ieguldījumu, lai pilnībā īstenotu Līgumā par dzimumu līdztiesību noteiktos ES mērķus;
- Novērst atšķirību starp vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un sociālās aizsardzības aspektā, tādējādi radot iespēju gūt pilnīgāku labumu no Eiropas darba spēka ražības potenciāla;
- Dot ieguldījumu demogrāfisko problēmu risināšanā, veicinot profesionālās un privātās dzīves līdzsvaru.

(1) Prezidentūras slēdzieni, Pielikums II, Briseles Eiropas Padome, 2006. gada 23.-24. marts:
http://www.eu2006.at/fr/News/Council_Conclusions/2403EuropeanCouncil.pdf

Apmierināt atšķirīgas vajadzība

Ceļa karte bez tam uzsver procentuāli zemo sieviešu līmeni uzņēmumu vadītāju vidū. Šajā ziņā projektos, kas atbalsta uzņēmumu izveidošanu un izaugsmi, ir jāņem vērā vajadzību atšķirības starp sievietēm, kuras rada uzņēmumus, un vīriešiem ar tādu pašu ieceri: sievietēm, iespējams, būs vajadzība pēc starta kapitāla, tādējādi, ka viņas varbūt vairāk izmantos subsīdiju un aizdevumu sistēmas, kas ir saistītas ar "mikro-kreditu"; reizēm viņas dod priekšroku atbalstam un vakaru vai brīvdienu kursiem, lai varētu saskaņot savus pienākumus ģimenē un nepilnu darba laiku.



Augstās modes nams Frederikshavnā (Dānija).

Ceļa karte atbalsta dzimuma dimensijas integrāciju veselības un ciņas pret nabadzību jomā. Struktūrfondu programmas var ievērojami sekmēt reģionālās attīstības aktivitātes, kas ņem vērā sieviešu un vīriešu vajadzības, ieinteresējot par sieviešu un vīriešu līdztiesību ilgtspējīgas attīstības stratēģijas un vietējās ekonomikas attīstības un atjaunošanas ietvaros. Ir zināms, ka vairums sociālā pabalsta saņēmējas ir sievietes un ka ģimenes ar vienu vecāku un vientuļie pensionāri ir sevišķi neaizsargāti pret nabadzību. Pamatīgāk apsverot vajadzību saskaņot profesionālo dzīvi, privāto un ģimenes dzīvi, daudzos projektos tagad tiek sniegts atbalsts un elastīgi apmācības laiki, piedāvājot bērnu pieskatīšanas un atkarīgu personu aprūpes infrastruktūras vai atvieglojot piekļuvi tādām infrastruktūrām.



Valodu kursi imigrantiem Vīnē (Austrija).

Nodarbinātības līmenis caurmērā ir zemāks etnisko minoritāšu un invalīdu – jo īpaši sieviešu dzimuma – vidū. Sievietes un vīrieši ir arī pakļauti diskriminācijai, kas saistīta ar viņu vecumu un seksuālo orientāciju. Struktūrfondu mums dod iespēju atbalstīt specifiskas darbības, lai atklātu daudzo trūkumu radītās problēmas un redzētu, kā un kādos apstākļos šīs situācijas ir saistītas ar dzimuma problemātiku.

“Dzimuma dimensijas integrācija”: koncepcijas pirmsākumi pasaulē

1985. gadā Nairobi ANO organizētajā trešajā Pasaules konferencē par sievietēm debates par sieviešu statusu un viņu lomu attīstībā pirmo reizi tika pieminēta “dzimuma dimensijas integrācija”. Koncepcija tika pārņemta pēc desmit gadiem Darbības platformā, kas tika izveidota ceturtajā Apvienoto Nāciju Pasaules konferencē par sievietēm (Pekina, 1995).

1998. gadā Eiropas Padome tai deva sekojošu definīciju: “Dzimuma dimensijas integrācija nozīmē lēmumu pieņemšanas procesu (re)organizāciju, uzlabošanu, attīstību un izvērtēšanu, lai politikā iesaistītie darbinieki iekļautu sieviešu un vīriešu līdztiesības perspektīvu visās jomās un visos līmeņos.”⁽¹⁾

Eiropas Komisija, kas jau kopš 90. gadu sākuma bija paredzējusi pasākumus dzimuma dimensijas integrācijai, Pekinas konferences par sievietēm iespaidā savu pieeju šai koncepcijai nemitīgi tiecas padarīt integrētāku.⁽²⁾

(1) Eiropas Padomes ziņojums (EG-S-MS(98)2).

(2) Plašāka informācija: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_fr.html

Struktūrfondu programmas, līdztiesības veicināšanas līdzekļi

Mūsu darbs 2000.-2006. gada perioda programmu ietvaros ir atklājis, ka struktūrfondi var būt nozīmīgs sieviešu un vīriešu līdztiesības integrācijas veicinātājs. Mēs Skotijā strādājampie šīs integrācijas sistematiskas pieejas izstrādāšanas, kas ir balstīta uz vairākām pamatlīnijām: līdzsvarota vīriešu un sieviešu pārstāvniecība programmu komisijās un darba grupās; ieinteresēšana, atbalsts un “instrumentu kastes” piedāvājums; veiksmīgas pieredzes paraugu noteikšana un izplatīšana; pieredzes un prasmes nodošanas no projekta uz projektu veicināšana.

Interācijā būtiska nozīme ir uz partnerattiecībām balstītai pieejai: tā apvieno organizācijas un individuus, kas ir pieredzējuši noderīgu datu vākšanā, vietējo iedzīvotāju ieinteresēšanā un izprot sieviešu un vīriešu vajadzības, kā arī apstākļus, ar ko nākas sastapties, izmantojot iespējas. Reģionālās attīstības darbiniekiem ir jāaskata jēga integrācijā. Projekta turētāju rīcībā ir jābūt pamatīgiem datiem, lai varētu pārbaudīt dzimuma dimensijas integrācijas nepieciešamību un jūtamās priekšrocības, ko tā rada organizācijām un projektiem.



Leipcigas silītē (Vācija).



Struktūrfondu programmu pieņemtā pieeja ir parādījusi, ka dzimuma dimensijas integrācija nozīmē nepieciešamību ņemt vērā sieviešu un vīriešu vajadzību atšķirības. Vairāki projekti risina profesionālo segregāciju un tādējādi atalgojuma atšķirību starp dzimumiem. Lielākā daļa pozitīvas darbības projektu koncentrējas uz sieviešu augstāka līmeņa izglītību, labāk atalgotām darbavietām nozarēs ar attīstības potenciālu, tādās kā IKT, zinātne, inženierija un tehnoloģijas, taču ESF projekti ir arī izglītojuši vīriešus tādos darbos, kur viņu skaits kopumā ir mazāks, tādējādi dodot ieguldījumu sieviešu un vīriešu dzimumu stereotipu sagrušanā. Skotijā tikai 4% no mazo bērnu nozares darbiniekiem ir vīrieši, iekams pētījums ir atklājis, ka 27% vīriešu labprāt strādātu šajā nozarē. Projektu turētāji, apmācot vīriešus darbam mazo bērnu un sociālās palīdzības nozarēs, jaunu darbinieku pieņemšanas kampaņu gaitā un pēc reakcijas uz radio un televīzijā izplatītajām reklāmām ir konstatējuši, ka daudz vīriešu interesējās par šīm profesijām.

Viļņā paredzētā Eiropas dzimumu līdztiesības institūta atvēršana

Pēc Eiropas Padomes 2004. gada 17. – 18. jūnijā izteiktā atbalsta, Komisija 2005. gada 8. martā izsludināja Eiropas dzimumu līdztiesības institūta izveidošanu un šajā nolūkā iepazīstināja ar regulas projektu⁽¹⁾, kas tagad tiek apspriests starpinstitucionālā līmenī. Saskaņā ar Darba un sociālo lietu padomes 2006. gada 1. decembra lēmumu jaunais institūts atradīsies Lietuvas galvaspilsētā Viļņā.

Kāda būs tā loma? Atbilstoši Komisijas iespējamības pētījumam⁽²⁾, tādām institūtām būs zināma loma, lai veiktu noteiktus uzdevumus, kas nav esošo institucionālo struktūru un mehānismu kompetencē, proti, koordinācijas, informācijas centralizācijas un izplatīšanas, ieinteresēšanas, instrumentu piedāvāšanas aspektā, tā, lai netiktu veikts dubults darbs. Eiropas sieviešu lobijs (ESL) prasa, lai Institūtam ir adekvāti uzdevumi un līdzekļi, lai veiktu šo lomu un palīdzētu Eiropas institūcijām un dalībvalstīm Eiropas dzimumu vienlīdzības veicināšanas stratēģijas kontekstā.

(1) COM(2005) 81 final:

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/genderinstitute_fr.pdf

(2) Iespējams lejuplādēt vietnē: http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents_fr.html

Pielikumā E uzrādīts iesaistīto organizāciju un institūciju saraksts.

Lasīt arī Eiropas parlamentam veikto pētījumu:

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



Pētījums par zivju uzturu Zviedrijas Lapzemē.

Ir būtiski sekmēt dzimumu līdztiesības problemātikas apzināšanos visos stratēģiskās plānošanas posmos, kas attiecas uz nodarbinātību un uzņēmumu izaugsmi, vienlaikus ieinteresējot par tiešas un netiešas diskriminācijas sekām (un iespējamiem risinājumiem). Sieviešu un vīriešu nevienlīdzības iemesli ir daudzi, bet struktūrfondu programmas ir paredzētas šo daudzos nevienlīdzības izpausmes veidu risināšanai. Dzimumu dimensijas integrācija prasa investīcijas laikā, resursos un mobilizācijā. Ir nepieciešami veikt šo investīciju, ja mēs vēlamies izvairīties no tādu politiku un praksi pieņemšanas, kas pavairo diskrimināciju un saasina esošo nevienlīdzību.

Tieša un netieša diskriminācija

Sieviešu un vīriešu līdztiesība nav tikai ESF finansēto projektu problemātika. Iepazīstināšana ar veiksmīgas prakses piemēriem mums ir ļāvusi konstatēt ERAF projektos padziļinātu izpratni par to, kā atrisināt nevienlīdzību neatkarīga darba jomā. Mēs iedrošinām projektu turētājus analizēt sava projekta dzīves ciklu, lai noteiktu dzimuma dimensijas integrācijas izdevīgumu visos programmas posmos, no koncepcijas un konsultācijām līdz izvērtēšanai un tiešas un netiešas diskriminācijas problēmu risinājumam. Projekta turētāji novērtē, vai sievietes un vīrieši izmanto pieejamos pakalpojumus vienādi un vai viņi sastopas ar netiešās diskriminācijas faktoriem, tādiem, kā bērnu pieskatīšanas struktūru vai sabiedriskā transporta (sievietēm retāk ir personīgā automašīna) pieejamība, drošība un apgaismojums, darba grafiki vai vēl palīdzības pakalpojumi uzņēmumiem un uzņēmumu izveidei. Pozitīvie sieviešu un vīriešu tēli, kas asociējas ar inkluzīvāku diskursu, tiek izmantoti reklāmā un projektu attīstīšanā.

Dzimumu atalgojuma atšķirības samazināšanas rezultāti

2007. gada 18. jūlijā Eiropas Komisija pieņēma Ziņojumu⁽¹⁾ par cīņas ar vīriešu un sieviešu atalgojuma atšķirību rezultātiem. Sievietes, kā norādīts dokumentā, ES nopelna vidēji 15% mazāk nekā vīrieši, un nekas neliecina, ka šis procents varētu būtiski samazināties. Atalgojuma nevienādība parāda vīriešu un sieviešu vidējā atalgojuma relatīvo atšķirību ekonomikā kopumā. Rezultātā tas atspoguļo daudzas citas diskriminācijas un nevienlīdzības, kas realitātē galvenokārt skar sievietes, kuras piedalās darba tirgū.

(1) http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/equalpay/equal_pay_fr.html

Ekspertu ziņojums "The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses"

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf

Ekspertu ziņojums "Legal aspects of the gender pay gap"

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf

Saksija-Anhalte (Vācija)

“Līdztiesības konkrēta ievērošana: Saksijas - Anhaltes dzimuma institūts”

Thomas Claus, Pētījumu un informācijas nodaļas direktors,
Gender Institut Sachsen-Anhalt



Kopš dzimumu līdztiesības respektēšanas Eiropas fondu regulās 2000.-2006. gada periodam pirmo reizi pastāv sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju politika, saistoša un obligāta visām dalībvalstīm. Taču tādas stratēģijas īstenošana prasa efektīvas struktūras un tieši šādā kontekstā 2001. gada sākumā tika radīts Saksijas – Anhaltes dzimuma institūts (SADI), pirmais Vācijā izveidotais “dzimuma dimensijas integrēšanas” kompetenču centrs.

SADI uzdevums ir veicināt harmonisku sieviešu un vīriešu proporcionalitāti visās jomās un visos dzīves līmeņos sabiedrībā. Lai to izdarītu, institūts finansē lietišķo pētniecību dzimumu jomā, apmācības, padomdošanas un atbalsta pasākumus, kuru mērķis ir atvieglot dzimumu integrāciju. Tā aktivitāšu vidū var minēt šādas: dzimumu diskriminācijas gadījumu apraksts, pārbaude un izvērtēšana; zināšanu par dzimumu vienlīdzību dzīvē apgūšana; dažādiem kontekstiem – gan reģionāliem, gan nacionāliem, gan Eiropas – atbilstīgu darbību īstenošana. Cieša sadarbība starp diviem institūta balstiem – “Pētniecības un informācijas” (ko vada vīrietis) un “Padoma un apmācības” (ko vada sieviete) nodaļām – ļauj ātri ieviest praksē zinātnisko pētījumu rezultātus.

SADI ļoti uzstāj uz to, lai tā darbībai ir konkrēti rezultāti. Tādējādi tas Saksijas – Anhaltes reģionālās valdības zināšanai regulāri publicē “Ziņojumu par dzimumu vienlīdzību”, kurā atspoguļo visu veidu informāciju un skaitļu datus par sieviešu un vīriešu procentuālo attiecību, kā arī jaunāko pētījumu rezultātus, kas var rosināt politisko, ekonomisko un administratīvo darbinieku iesaistīšanos. Institūts tāpat ir izstrādājis zināmu skaitu arvien vairāk pieprasītu un izmantotu instrumentu un praktisko metožu dzimuma jautājuma integrēšanai. Proti, ir runa par dzimumu līdztiesības informācijas sistēmu, kas ir pirmā šāda tipa sistēma Vācijā. Tīmekļa vietnē www.g-i-s-a.de ir vairākas datu bāzes par sieviešu un vīriešu dzīves nosacījumiem. Tajā ir pieejami īstenotie pētījumi un tematiskā literatūra (dažādas rokasgrāmatas, tehniskie dokumenti, ziņojumi, utt.) un tā ietver dzimuma jautājumos kompetentu ekspertu sarakstu. Pateicoties visiem šiem elementiem, 2005. gadā reģionālās politikas komisāre Danuta Hibnere atzina SADI par “Eiropas veiksmīgas prakses modeli”.

Labākai savu aktivitāšu īstenošanai SADI var rēķināties ar Eiropas sieviešu un vīriešu dzimuma ekspertu tīklu. Virkne transnacionālo sadarbību, kurās institūts ir iesaistīts, izriet no Eiropas mēroga pētījumiem par tādām tēmām kā “Sieviešu atbalstīšana uzņēmumu veidošanā” vai “Ģimenes un darba saskaņošana”, lai sniegtu konsultācijas pakalpojumus pie Igaunijas valdības integrētās dzimumu līdztiesības pieejas īstenošanā.

Pat ja ir vērojami daudzi pasākumi un progress vīriešu un sieviešu līdztiesības attīstībā Eiropā, situācija vēl nebūt nav apmierinoša. Nevajag par zemu novērtēt noturīgo pretestību, kas sarežģī, pat liek šķēršļus ilgajā ceļā pretim līdztiesībai. No tā izriet absolūta nepieciešamība mobilizēt visus Eiropas “egalitāristu” spēkus. Šajā ziņā SADI vēlas turpināt savu darbu Eiropas tīklā, nodot savu pieredzi un prasmi citām valstīm, īpaši jaunajām dalībvalstīm, kuras vēlas īstenot integrēto dzimumu līdztiesības pieeju.

Plašāka informācija: <http://www.g-i-s-a.de>



Pakistānas delegācija tiek uzņemta Institūtā.

1994-1999, 2000-2006, 2007-2013... Soli pa solim pretim dzimumu līdztiesībai

Lai nonāktu pie efektīvas vīriešu un sieviešu līdztiesības, ceļš, kas ved no viena struktūrfondu plānošanas perioda līdz otram, ir garš.

Dzimuma dimensija nav jauna ideja kohēzijas politikā. Vīriešu un sieviešu līdztiesība darba tirgū bija jau struktūrfondu 1994.-1999. gada perioda mērķu vidū. Tomēr tolaik fondi galvenokārt atbalstīja specifiskas darbības sieviešu atbalstam, kas, lai arī cik svarīgas būtu, nespēj novērst strukturālas nevienlīdzības. Turklāt dzimuma dimensija tika uzskatīta par galvenokārt no ESF atkarīgu. Pieredze un izvērtēšana noveda pie tās vispārējākas respektēšanas metodoloģiskos dokumentos, kas attiecas uz struktūrfondu 2000.-2006. gada plānošanas periodu.

Komisijas ziņojums

Plānojot attiecīgā perioda vidusposma izvērtēšanu (2003), Komisija 2002. gada decembrī publicēja ziņojumu⁽¹⁾, kurā ir atspoguļots pārskats par sasniegto, kā arī veiksmīgas prakses piemēri, un vienlaikus identificēti "divkāršās pieejas" īstenošanas apstākļi (tas ir sievietēm veltītu specifisku pasākumu kombinēšana ar dzimuma dimensijas integrāciju politiku kopumā). Savos slēdzienos Komisija formulē virkni ieteikumu, kas īsumā ir izklāstīti šeit:

- Ņemot vērā specifisko darbību būtisko nozīmi pirmajā laikā, ir svarīgi, lai finansējumi tām tiek veltīti uzskatāmā veidā un lai dalībvalstis rada pamudinājumus šajā ziņā, īpaši projektu atlases kritēriju līmeni.
- Valstīs, kas ir vairāk uzsverušas dzimuma dimensijas integrāciju, reāla finansiālā palīdzība var būt grūti novērtējama. Tātad tās ir aicinātas skaidri atspoguļot aprēķinus, īpaši izceļot specifisku darbību finansēšanu un programmas, kas vispārīgā veidā veicina dzimumu līdztiesību.
- Dalībvalstis tiek aicinātas ķerties pie vīriešu un sieviešu līdztiesības izvērtēšanas, nodrošināt kompetentu struktūru pārstāvniecību programmu uzraudzības komisiju iekšienē un organizēt ieinteresēšanas un apmācības pasākumus.
- Pirmsizvērtēšanai (pēc statistikas, kas sadalīta pēc dzimuma) un ietekmes izvērtēšanai (ar skaidru kvantitatīvu un kvalitatīvu rādītāju palīdzību) ir jāpiešķir liela nozīme.
- Katra dalībvalsts tiek aicināta nozīmēt augsta līmeņa pārstāvi, kas koordinē valsts stratēģiju vīriešu un sieviešu līdztiesības veicināšanai un piedalās augsta līmeņa grupā ES mērogā.



Ilgtermiņā ziņojumā ir izvirzīti priekšplānā trīs elementi: savu efektivitāti pierādījušās "divkāršās pieejas" turpināšana; zināšanu sabiedrības un tādat lielāku pūļu sieviešu iekļaušanai IKT un P&A nozarēs svarīgums; struktūrfondu loma sieviešu atbalstīšanā jaunajās dalībvalstīs, kur tās ir pakļautas ekonomiskās restrukturizācijas negatīvajam iespaidam.

Eiropas Parlamenta pētījums

Savukārt Eiropas Parlaments pavisam nesen publicēja uz 2000.- 2006. gada plānošanas perioda balstīta pētījuma⁽²⁾ rezultātus, kurā īpaša uzmanība pievērsta ERAF un Kohēzijas fondam, lai gūtu mācību 2007.-2013. gada periodam. Kopumā ņemot, tas parāda, ka novērtējums ir vislabākais drīzāk politiskā procesa sākumā (konteksta analīze, stratēģijas noteikšana) nekā beigās, īstenošanas mehānismos. Daudz ir ticis paveikts dzimuma dimensijas atzīšanas labā, taču, lai sasniegtu praktiskus un jūtamus rezultātus, darāmā ir vēl daudz.

2007-2013: dzimumu līdztiesība jaunajās regulās...

Sekojošie fragmenti apkopo noteiktos mērķus dzimumu līdztiesības jomā jaunajās struktūrfondu un Kohēzijas fonda regulās⁽³⁾ 2007.-2013. gada periodam.

(1) Komisijas ziņojums Padomei, Eiropas Parlamentam, Eiropas Ekonomikas un sociālajai komisijai un Reģionu komisijai, "Vīriešu un sieviešu dimensijas integrācijas īstenošana struktūrfondu plānošanas dokumentos 2000.-2006. gada periodam", COM(2002) 748 final:
http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=52002DC0748&model=guichett

(2) "Dzimuma dimensijas integrācija struktūrfondu izmantošanā", IP/B/REGI/IC/2006-200, PE 379.206, 2007. gada 22. jūlijs. Drīzumā pieejams vietnē:
www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=FR

(3) Jaunās regulas ir pieejamas vietnēs: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/newregl0713_fr.htm

Galvenajā regulā par struktūrfondiem un Kohēzijas fondu:

11. pants: Partnerība

11(1): (...) Attiecīgā gadījumā un saskaņā ar spēkā esošiem attiecīgās valsts tiesību aktiem un praksi, katra dalībvalsts organizē partnerību ar iestādēm un struktūrām, tādām, kā: (...) c) jebkurām citām atbilstīgām struktūrām, kas pārstāv pilsonisko sabiedrību, (...) nevalstiskajām organizācijām un struktūrām, kas veicina vīriešu un sieviešu līdztiesību. Dalībvalsts norīko visprezentatīvākos partnerus valsts, reģionālā, vietējā līmenī un ekonomikas, sociālajā, vides vai citās jomās (...), saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi, ņemot vērā vajadzību veicināt vīriešu un sieviešu līdztiesību (...).

P. 11(2): (...) Partnerība attiecas uz darbības programmu izstrādāšanu, īstenošanu, uzraudzību un izvērtēšanu. Attiecīgā gadījumā dalībvalstis katru no attiecīgajiem partneriem un jo īpaši reģionus iesaista dažādos plānošanas posmos, ņemot vērā katram posmam noteikto termiņu.

16. pants: Dzimumu līdztiesība un nediskriminācija

Dalībvalstis un Komisija nodrošina, lai dažādos fondu īstenošanas posmos tiek veicināta vīriešu un sieviešu līdztiesība un dzimumu līdztiesības integrēšana. Dalībvalstis un Komisija veic atbilstīgus pasākumus, lai novērstu jebkādu diskrimināciju dzimuma dēļ (...) dažādos fondu īstenošanas posmos un jo īpaši attiecībā uz piekļuvi fondu līdzekļiem.

66. pants: Uzraudzības nosacījumi

66(2): (...) Ja atbalsta būtība to pieļauj, statistikas datus iedala pēc dzimuma piederības un pēc atbalsta saņēmēju uzņēmuma lieluma.

Eiropas reģionālās attīstības fonda regulā:

6. pants: Eiropas teritoriālā sadarbība

6(1): (...) ERAF bez tam var dot ieguldījumu, sekmējot (...) vīriešu un sieviešu līdztiesību un vienlīdzīgas iespējas (...).

Eiropas sociālā fonda regulā:

3. pants: Atbalsta jomas

3(1): Mērķu "konverģence" un "reģionālā konkurētspēja un nodarbinātība" ietvaros ESF atbalsta (...):

3(1)(b)(iii): integrētu pieeju un īpašu rīcību, lai uzlabotu piekļuvi nodarbinātībai, palielinātu sieviešu ilgtspējīgu dalību un izaugsmi darba tirgū un samazinātu segregāciju pēc dzimuma darba tirgū, tostarp risinot jautājumus saistībā ar tiešajiem un netiešajiem cēloņiem atalgojuma atšķirībām atkarībā no dzimuma.

3(2): Mērķa "konverģence" ietvaros ESF atbalsta (...):

3(2)(a)(ii): plašāku dalību izglītībā un apmācībās visas dzīves laikā, tostarp ar darbībām, kur mērķis ir samazināt (...) cilvēku segregāciju pēc dzimuma (...).

4. pants: Atbalsta saderība un koncentrācija

4(5): Izvērtējums, ko veic saistībā ar ESF darbību, izvērtē arī to, kā ESF atbalstītās darbības dod ieguldījumu (...) Kopienas mērķu sasniegšanā sociālās iekļaušanas, nediskriminācijas, vīriešu un sieviešu līdztiesības jomās (...).

5. pants: Laba pārvaldība un partnerība

5(4): Katras darbības programmas vadošā iestāde veicina nevalstisku organizāciju atbilstīgu dalību un to piekļuvi minētajām darbībām, jo īpaši sociālās iekļaušanas, vīriešu un sieviešu līdztiesības un vienlīdzīgu iespēju jomās.

6. pants: Dzimumu līdztiesība un vienādas iespējas

Dalībvalstis nodrošina, lai darbības programmās būtu iekļauts apraksts par to, kā darbības programmu izstrādē, īstenošanā, uzraudzībā un izvērtēšanā tiek veicināta vīriešu un sieviešu līdztiesība un vienlīdzīgas iespējas. Dalībvalstis veicina vīriešu un sieviešu līdzsvarotu dalību darbības programmu vadībā un īstenošanā, attiecīgi vietējā, reģionālā un valsts līmenī.

10. pants: Ziņojumi

Gada ziņojumā un noslēguma īstenošanas ziņojumā (...) attiecīgos gadījumos iekļauj apkopojumu par šādu elementu īstenošanu: a) integrēta pieeja dzimumu līdztiesībai, kā arī jebkuras citas ar dzimumu jautājumiem saistītas darbības (...).

...un Kopienas kohēzijas politikas stratēģiskajās vadlīnijās

Kopienas kohēzijas politikas stratēģiskajās vadlīnijās (KSV)⁽⁴⁾, kuras Padome pieņēma 2006. gada oktobrī, ir izklāstīti ES politiku principi un prioritātes 2007.-2013. gada periodam un ierosinātas īstenojamās iespējas. Dalībvalstis balstījās uz šīm vadlīnijām, veidojot savas nacionālās stratēģijas (NS) un izstrādājot apmēram 450 darbības programmas, kuras Komisijai jāpieņem 2007. gada laikā. Attiecībā uz dzimumu līdztiesību KSV katrai dalībvalstij atsevišķi nosaka mērķi **no šodienas līdz 2010. gadam palielināt līdz 60% sieviešu dalības līmeni darba tirgū**. Dzimumu līdztiesības princips KSV ir iekļauts divos līmeņos:

- "Starpnozaru principos", kurus ievērojot programmām ir jāiekļaujas Lisabonas plānā: "(...) dalībvalstīm un reģioniem ir jāievēro vīriešu un sieviešu līdztiesība visos programmu un projektu sagatavošanas un īstenošanas posmos", vai tās būtu specifiskas darbības vai arī citu projektu šajā jomā panākto rezultātu "rūpīga ievērošana". Turklāt tām "jānovērš jebkura diskriminācija dzimuma dēļ, (...) dažādās fondu īstenošanas fāzēs."
- Detalizētu pasākumu virknē, kuru mērķis ir atbalstīt sieviešu uzņēmējdarbību, paaugstināt sieviešu dalību darba tirgū bez nekāda veida diskriminācijas, saskaņot profesionālo dzīvi un privāto dzīvi, atvieglot piekļuvi bērnu pieskatīšanas pakalpojumiem, utt., tādējādi sekmējot Eiropas dzimumu līdztiesības pakta īstenošanu.

(4) http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/2007/osc/index_fr.htm

IGAUNIJA

Bērnu pieskatīšana nodarbinātām sievietēm



Kopējās izmaksas: 216 640 EUR
ES ieguldījums: 154 356 EUR

“Igaunija ir labi pazīstama ar savu augsto līmeni attiecībā uz pilnu darba dienu strādājošām sievietēm. Taču, lai gan 80% sieviešu vēlas saskaņot profesionālo dzīvi un ģimenes dzīvi, mazāk nekā puse bērnu no viena līdz četrus gadus vecumam atrod vietu bērnudārzā. 48% pilsētās un ciemos tādējādi nācās izveidot gaidīšanas sarakstus, lai saņemtu vietu bērnudārzā. Šī pilotprojekta “Bērni saņem aprūpi, māmiņas darbu”, kuru uzsāka 30 mazbērnu kopšanas kandidāti, mērķis ir atrisināt šo problēmu, radot dienas bērnudārzus visā valstī. Līdz šim šī formula ir veiksmīgi īstenota, un kopš šā gada to ir atzinusi Sociālā apdrošināšana, un nu jau ir sertificēti un pieejami vairāk nekā 200 bērnudārzus, kas turklāt piedalījās projekta uzsākšanā, tādējādi palīdzot jaundzimušo bērnu vecākiem atgriezties darba tirgū.”

Erika Vahtmäe, projekta vadītāja, Igaunijas Iedzīvotāju un etnisko lietu ministrija
erika.vahtmae@riigikantselei.ee

UNGĀRIJA

Sieviešu uzņēmēju tīkls



Kopējās izmaksas: 61 200 EUR
ES ieguldījums: 61 200 EUR

“No nabadzīgas vides nākušu sieviešu profesionālā iesaistīšana ir grūti risināma problēma. Ungārijas nekomerciālo datortehnoloģiju uzņēmumu apvienība ir saņēmusi Eiropas subsidijas, lai piecās valsts pilsētās organizētu apmācības datorzinātnē, vadībā un grāmatvedībā, kas paredzētas 120 sievietēm uzņēmējām, kuru vidū daudzas ir iesācējas. Projekta “e-NIVÓ – reāls un virtuāls sieviešu uzņēmēju sadarbības tīkls” mērķis ir atbalstīt šīs sievietes, palīdzot viņām pārvarēt šķēršļus un aizspriedumus, kuru upures viņas ir, kā arī apstākļus, ar kādiem viņām nākas sastapties biznesa uzsākšanas un attīstības gaitā. Konkrētāk, projekts nozīmē sniegt viņām personisku atbalstu un pilnu palīdzību procesa veicināšanā.

Ida Csapó, projekta vadītāja, Ungārijas nekomerciālo datortehnoloģiju uzņēmumu apvienība
<http://www.minok.hu/taxonomy/term/108>

BEĻĢIJA

Tūrisma nozares darbinieku vajadzībām pielāgotie bērnudārzus



Kopējās izmaksas: 10 000 EUR
ES ieguldījums: 2 500 EUR

“Beļģijas piekrastes viesnīcu, kafejnīcu un restorānu nozare (horeca) sastapās ar darbaspēka nepietiekamību, kā iemesls ir pavisam mazo bērnu pieskatīšanas iestāžu trūkums. Rezultātā šajā nozarē strādājošiem, īpaši sievietēm, bieži ir ļoti grūti atrast bērnu pieskatīšanas iespējas, kas būtu piemērotas viņu netipiskajam darba laikam (vakari, brīvdienas, atpūtas sezona...). ‘De Trampoline’ ir horeca vajadzībām piemērotu bērnudārzus tīkla pilotprojekts. Dažādās Blankenbergas vietās tika atvērtas vairākas silītes. 40 bērni tādējādi var tikt aprūpēti atbilstoši elastīgam režīmam. Šī pieredze noderēs, lai izveidotu analogiskas formulas citur Beļģijas piekrastes tūrisma nozares darbinieku un darba devēju labā.”

Nele Zwaenepoel, Mērķis 2, Rietumflandrijas province
Nele.Zwaenepoel@west-vlaanderen.be

VĀCIJA

“HAFEN”, sieviešu uzņēmumu sekmētāja



Kopējās izmaksas: 466 624 EUR
ES ieguldījums: 340 912 EUR

“Projekts ‘Women can do it’ (Sievietes spēj to izdarīt) ir atbalstījis sievietes uzņēmējas centrā ‘HAFEN’, kas sekmēja sieviešu uzņēmumu radīšanu un bija izvietots Berlīnē, Marcānā. Projekta galvenās vadlīnijas bija: radīt centru HAFEN; pārliecināt potenciālas uzņēmējas ierīkot savu darbību centrā; nodot viņu rīcībā biroja telpu, aprīkojumu, sniegt padomus un atbalsta pakalpojumus; atjaunot grūtībās nonākušo uzņēmumu darbību; atrast izejas startējīgu un profesionālas iespējas tām, kas pamet savu projektu pēc negatīva vērtējuma; organizēt 8 profesionālus forumus par vadību, sabiedriskā finansējuma meklējumu, darba un privātās dzīves līdzsvaru utt. Berlīnes Lietišķo zinātņu universitāte FHTW sniedza nepieciešamo zinātnisko atbalstu un uzraudzību.”

Carmen Giese, Eiropas projektu direktore, Gemeinnützige Gesellschaft TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (Berlīne)
Carmen.giese@de.tuv.com

Somija

“Finnvera, finanšu instruments sievietēm uzņēmējām”

Anneli Soppi, Mikrofinansējuma nodaļas vadītāja, Finnvera Plc



Somija ir labi pazīstama ar savu vienlīdzīgu iespēju politiku. Somu sievietēm līdztiesība ir saistīta ar finansiālo neatkarību. Iespējams, tas ir tāpēc, ka salīdzinājumā ar citām Eiropas valstīm Somijā sieviešu uzņēmēju proporcija ir relatīvi augsta.

Sievietes veido trešo daļu no somu uzņēmēju kopējā skaita, ar augstu “pašnodarbinātības” proporciju. Somijas valdības uzņēmējdarbības programmas mērķis ir palielināt šo proporciju līdz 40%. Šādā nolūkā Finnvera “aizdevums sievietēm”, kas speciāli paredzēts sievietēm uzņēmējām, ir īsts katalizators.

Par nodarbinātību un ienesīgiem uzņēmumiem

Somijas valsts īpašums Finnvera Plc ir finanšu apvienība, kas specializējas dažādiem uzņēmuma attīstības posmiem pielāgotu, papildu finanšu risinājumu sniegšanā. Finnvera ir arī starpnieka loma starp Eiropas Savienības finanšu programmām un Somijas mazajiem un vidējiem uzņēmumiem. Finnvera piešķir no 3 800 līdz 5 500 mikroatzdevumus gadā. Mikrokredīta aizdevumu pakete šodien pārsniedz 12 500 aizdevumus ar kopējo summu 160,7 miljoni euro. 40% mikrokredīta klientu veido sievietes. Finnvera šodien strādā ar vairāk nekā 26 000 uzņēmumiem, kuru skaitā 80% ir mikrouzņēmumi.

1997. gadā uzsāktā Aizdevuma sievietēm mērķis ir veicināt sieviešu uzņēmējdarbību un īpaši iedrošināt sievietes, kam ir laba komerciālā ideja, bet nav pietiekamu garantiju, lai iegūtu finansējumu sava biznesa uzsākšanai.

Sievietēm, kam jau ir savs uzņēmums, īpaši finanšu institūcijām mazāk saistošā nozarē, šis speciālais kredīts ļauj attīstīt savu biznesu. Formula ir arī palīdzējusi bezdarbniecēm vai sievietēm, kurām draudēja bezdarbs, radīt savu nodarbi. Šodien šis finanšu instruments tāpat palīdz jauniešiem un sievietēm imigrantēm uzsākt savu uzņēmējdarbību.

Aizdevumi ir paredzēti mikrouzņēmumiem ar vismaz 5 darbiniekiem. Vairums klientu tomēr ir neatkarīgas darbinieces. Tipiskā kliente ir 39-45 gadus veca sieviete, kas izglītojusies kādā profesijā un vēlas izveidot savu biznesu. Naudas piešķiršanas kritēriji ir tie paši, kā visur: galvenos vilcienos – uzņēmuma efektīva vai plānotā rentabilitāte.

Pakalpojumi atpalikušām personām

Sievietēm ir izteikta tendence darboties pakalpojumu nozarē. Lielākā daļa aizņēmēju strādā “tuvumā” apkalpojošās sfērās: sociālajā palīdzībā, veselības aprūpē, pārtikas nozarē, citās cilvēkus apkalpojošās un mazumtirdzniecības pakalpojumu jomās. Uz vietām konkurence bieži ir nežēlīga un jau minēto uzņēmumu sniegto pakalpojumu virkne var būt ļoti sarežģīta. Lai veiksmīgi darbotos, tikko izveidotam uzņēmumam jāatspoguļo no saviem sāncensiem. Tāpat ir nepieciešama pieprasīta niša un vienlaikus kompetence un finanšu resursi, pakalpojumu pieprasījumam esot ļoti jūtīgam pret ekonomiskajām svārstībām.

Sociālās palīdzības un veselības aprūpes pakalpojumu eksternalizācija tādējādi ir radījusi jaunu prasību, kuru var apmierināt sieviešu mazie uzņēmumi.

Labas maksātājas

Sievietēm uzņēmējām bieži pārmet, ka viņas ir pārāk piesardzīgas. Īstenībā, viņas vienkārši ir realistes. Sievietes piekrīt pārdomātam riskam, darbojoties tādējādi, ka, pat ja atgadsies vislaunākais, viņas būs spējīgas tikt galā ar savām saistībām. Tā Finnvera ir konstatēts, ka nenomaksāšanas gadījumu skaits no klientu sieviešu puses nav liels.

Tāpat arī jaunizveidoto uzņēmumu izdzīvošanas līmenis ir 76-80%. Vietējo nefinansiālo pakalpojumu sniedzēju piedāvātās konsultācijas, apmācības un atbalsta pasākumi dod ieguldījumu izdzīvošanas līmeņa palielināšanā.

Vai būs iespējams palielināt sieviešu uzņēmējdarbības daļu līdz 40%? Tas būs atkarīgs no sieviešu vēlmēs uzsākt savu biznesu un viņu iespējām saskaņot uzņēmumu un ģimeni. Jo sievietēm nākas uzņemties arī rūpes par bērniem un vecākiem un vecvecākiem. Ir jādoma arī par visām tām statistikā “apslēptām” sievietām, kuras strādā kā palīdzes daudzos ģimenes uzņēmumos.

Kontakti: info@finnvera.fi

Zalcburgas zeme (Austrija)

“Dzimumu līdztiesības veicināšana”

Christian Salletmaier, Eiropas Reģionālās politikas un reģionālās attīstības nodaļas vadītājs, Zalcburgas zeme



Reģionālā attīstība ir joma, kas ietver augsta līmeņa sarežģītības multidisciplināritāti.

Zalcburgas Mērķa 2 programma tiecas palielināt uzņēmumu konkurētspēju un inovācijas kapacitāti, celt reģionālo resursu vērtību, samazināt bezdarbu, emigrāciju un nepieciešamību veikt garus pārbraucienus zemes dienvidu daļās.

Lai to panāktu, ir īstenots pasākumu kopums trīs prioritārās nozarēs (tūrismā, uzņēmējdarbībā un vietējā attīstībā) atbilstoši uz inovāciju, piedalīšanos un ilgtspēju balstītai stratēģijai, neaizmirstot par vīriešu sieviešu līdztiesību, vienu no struktūrfondu darbības galvenajiem principiem 2000.– 2006. gada periodam. Taču jo īpaši tika izstrādāti divi ERAF finansēti pasākumi dzimumu vienlīdzības perspektīvā.

Pirmā mērķis ir sniegt atbalstu Mērķa 2 zonu sievietēm. Tas nozīmē iedrošināt un atvieglot sieviešu piedalīšanos programmā, bet arī palīdzēt izstrādāt dzimumu līdztiesības projektus. Radās doma ieviest pasākumu, kas būtu īpaši paredzēts vietējiem faktoriem un spējīgs rosināt un atbalstīt iniciatīvas, kas nāk no iedzīvotājiem. Rezultāts: Zalcburgas zemē kopš 2001./2002. gada darbojas divi “vienlīdzīgu iespēju veicināšanas projektu koordinatori”. To funkcija ietver virkni uzdevumu



Uzņēmumā ierīkotā silīte.

no dzimumu līdztiesības projektu koordinācijas Eiropas kontekstā līdz vietējo tiklu izveidošanai, lai palīdzētu sievietēm pārvērst savu ideju darbībā. Šie koordinatori cita starpā ir radījuši vietējās partnerattiecības, kas paredz pakalpojumus nodarbinātībai, uzņēmumiem, komūnām un profesionālās apmācības organizācijām.

Otrs pasākums bija veltīts tam, lai palielinātu sieviešu aktivitātes līmeni nomaļās lauku zonās. Šajā nolūkā tika uzsākti dažādi pasākumi.

Viens no galvenajiem apstākļiem, ar ko sastopas sievietes, meklējot kvalificētu darbu Zalcburgas zemes nomaļajās lauku un Alpu kalnu daļās, ir bērnudārzu trūkums. Cīnoties ar šo problēmu, sadarbībā ar vietējiem mazajiem un vidējiem uzņēmumiem tika izstrādāti jauni bērnu pieskatīšanas veidi. Līdz šim trīs bērnudārzu iestāžu projekti kalpo par paraugu sievietēm labākas darba un ģimenes pienākumu saskaņošanas iespējai.

Otra pasākumu virkne tika koncentrēta uz tālākizglītību un tās pakalpojumiem. Tas nozīmēja veicināt to sadarbību, apvienot to resursus un orientēt to apmācības programmas uz sieviešu profesionālo kvalifikāciju un vajadzībām. Visbeidzot, trešā daļa nozīmēja aktīvi atbalstīt uzņēmumus, kas izveidoja karjeras attīstības plānu savam sieviešu personālam.

Šo projektu īstenošana ne vienmēr ir bijusi kā rāma un gara upe; tā prasījusi savu tiesu pacietības un pūliņu. Projekta menedžieriem ir bijusi veicinātāja loma to īstenošanā un viņu amats tiks saglabāts viņpus Mērķa 2 plānošanas laika. Kas attiecas uz pašiem projektiem, tie ir devuši ieguldījumu kvalificētu darba vietu uzturēšanā un to skaita palielināšanā, vienlaikus atvieglot sieviešu atgriešanos darbā. Galu galā, visi šie pasākumi ir ļāvuši piesaistīt teritorijai jaunus spēkus, stabilizēt vietējās nodarbinātības pamatus, uzlabot mazo un vidējo uzņēmumu un reģionālās ekonomikas konkurētspēju kopumā.

Plašāka informācija: www.salzburg.gv.at/themen/wt/regional/programmperiode2000-2006.htm

Sieviešu un vīriešu līdztiesība, stratēģijas problēma Jämtland (Zviedrija)

Dzimuma brilles

Demogrāfisko problēmu dēļ Ziemeļu Viduszviedrijai ir nepieciešamība noturēt savas sieviešu dzimuma iedzīvotājas, lai nodrošinātu reģiona attīstību. Tas ir saistīts ar vienlīdzīgām iespējām. Programma Mērķis 1 ir finansējusi vairākus projektus šajā jomā. Principa, bet arī labi izprastas sociālekonomiskās intereses pēc.



Ir sakritības, kas nemaldina: "Jämtland" sākas ar "Jäm" kā "Jämställdhet", kas nozīmē "dzimumu vienlīdzība", tā ir visnozīmīgākā problēma šajā Rietumzviedrijas centrālajā reģionā ar tik tikko 130 000 iedzīvotājiem, bet ar lielāku teritoriju nekā Slovākija kopumā, turklāt puse iedzīvotāju dzīvo ap reģiona galvaspilsētu Estersundu.

"Sieviešu masveida izceļošana smagi kaitē reģionālās attīstības ilgspējai, visu vēl ļaunāku padara zemais iedzīvotāju blīvums un lielie attālumi. Šeit ir sieviešu deficīts. Jau trūkst darba spēka veselības aprūpē", ar nožēlu secina Ingegärd Pettersson, kas koordinē projektu "Gensyn", ko īsteno lēnes administrācija ar Mērķa 1 finansiālo atbalstu. "Projekts Gensyn tiecas atvērt ievēlētu amatpersonu un citu vietējo amatpersonu acis, kas ir pievērtas uz esošo situāciju. Viņi visdrīzāk ir akli pret dzimumu jautājumu, nejutīgi attiecībā uz sieviešu nepietiekamības jautājumu un problēmām, ko tas rada. Nomaļos un lauku rojanos

atšķirība ir kļūdoša: vīrieši, īpaši koncentrējušies uz savu profesionālo darbību, labāk pacieš šādas veida vidi; savukārt sievietes izvēlas dzīvot – un laist pasaulē bērnus – tur, kur ir iespējams harmoniski saskaņot profesionālo dzīvi, ģimenes dzīvi, mājvietu un ieklaides, tā lai tas neprasītu nedz pārāk daudz naudas, nedz pārbraucienu. Lai viņas noturētu šeit, ir nepieciešami atbilstīgi sociālie pasākumi un teritorijas labiekārtošana, voluntāriska viesmīlības politika... Mēs mēģinām pārliecināt lēmēvaru ar dažādiem līdzekļiem, tai skaitā 'emocionāliem', tādēļ, kā jautājums 'kā jūs reaģētu, kad jūsu meita jums pavēstītu, ka grib doties uz saistošāku reģionu?'."

Zviedrijas statistikas pārvaldes (ZSP) pētījums ir parādījis, ka tās ir vairāk sievietes, kas dodas prom pastāvīga darba iespēju trūkuma dēļ, kā arī, lai celtu savu izglītības līmeni, kurš kopumā ir augstāks nekā vīriešiem.

(1) Spēkā kopš 1980. gada un daudzkārt pārveidots, Likuma par vienlīdzīgām iespējām ("Jämställdhetslagen") mērķis ir vienlīdzīgu vīriešu un sieviešu tiesību veicināšana darba vietā. "JämtO", vienlīdzības tiesībsarga biroja uzdevums ir likt ievērot šā likuma nosacījumus.

Un Ingegärd rāda apdzīvotības karti, kura skaidri atspoguļo vīriešu un sieviešu sadalījuma nevienādību Zviedrijas teritorijā: valsts dienvidos un piekrastes reģionos pārsvarā ir sievietes, rietumu centrālajā daļā un ziemeļos gluži pretēji ir vairāk vīriešu nekā sieviešu.

“Noturēt sievietes valstī nenozīmē tikai atvērt silītes un bērnu dārzus, bet ietver arī visu dzīves aspektu uzlabošanu, sākot ar dzimumu vienlīdzību. Mēs esam attīstīta valsts šajā jomā, taču nebūt ne uzvarētāji”, apgalvo Annica Westerlund un Sōdra Skogslān, kas koordinē informāciju par Mērķa 1 programmu un INTERREG IIIA Zviedrija/Norvēģija, kuras ir Jemtlandes lēnes pārvaldē.

Starp apmēram 3 000 projektiem, ko atbalstījuši struktūrfondi Mērķa 1 reģionā no 2000. līdz 2006. gadam, daudzos ir tieši iesaistītas sievietes, tās ir tiklab uzņēmējas, kā neatkarīgas darbinieces un ģimenes mātes, kas piedalās apmācībā, lai no jauna iekļautos darba tirgū, un vēl dažādu pakalpojumu saņēmējas. Taču īpaši Jemtlandē ir tikuši apvienoti Eiropas reģionālās attīstības fonds (ERAF) un Eiropas sociālais fonds (ESF), lai līdzfinansētu četras programmas, kas veicina sieviešu vīriešu līdztiesību un kuras ierosinājusi lēnes administrācija par vairākām būtiskām problēmām: sieviešu demogrāfijas problēma, dzimumu vienlīdzība darba vietā, cīņa pret uzmākšanos un diskrimināciju. *“Zviedrijā pastāv Likums par vienlīdzīgām iespējām⁽¹⁾”, skaidro Annika, “bet tā piemērošana nav viegla uz vietas. Šeit, Jemtlandē, mēs sev sakām, ka vairāk par ‘pātagu’ ir nepieciešams ‘burkāns’, stimulējoši pasākumi, lai dzimumu vienlīdzības mērķis patiesi kļūst par vietējo darbinieku prioritāti.”*

Vienlīdzība, veselība, efektivitāte

Saņēmis 1,2 miljoni euro dotāciju, no kā pusi piešķirusi Eiropas Savienība, projekts “Know How – Dzimumu līdztiesība, produktivitāte un veselība” norisinājās divos posmos no 2000. līdz 2006. gadam. *“Mēs izvēlējamies par nosaukumu ‘Know How’, jo projekta mērķis ir sniegt darba vietās prasmi, motivāciju un metodes, lai labāk pārvaldītu dzimuma jautājumu”,* precizē Syvonne Nordström, projekta koordinatore. *“Savukārt par apakšvirsrakstu mēs izvēlējamies ‘Līdztiesība, produktivitāte un veselība’, jo šie trīs aspekti ir cieši saistīti: vīriešu un sieviešu līdztiesība nav tikai demokrātijas un taisnīguma lieta; tai ir arī pozitīvs iespaids uz uzņēmumu konkurētspēju. 1999. gadā veiktā izpēte 14 000 Zviedrijas uzņēmumos parādīja, ka uzņēmumi, kas aktīvi strādā pie dzimumu līdztiesības, ir produktīvāki nekā citi. Līdztiesība ne tikai uzlabo darba apstākļus, bet arī dod ieguldījumu labākā veselībā. Cits pētījums pierādīja, ka līdzsvarots vīriešu un sieviešu sadalījums darba vietā rada labāku sociālo vidi, labāku iekšējo un ārējo komunikāciju un labāku uzņēmuma tēlu. Labāks kompetenču sadalījums starp vīriešiem un sievietēm ir efektivitātes ķīla.”*



Pārzināt vairākus darba posteņus ir mazāk garlaicīgi un prestižāk.

Projekts Know How ir balstīts uz šiem pamatiem un tā uzdevums ir īstenot paralēlu aktivitāšu virkni: informācijas kampaņas par dzimuma dimensiju (reklāmas vietējā presē, publikācijas par veiksmīgas prakses piemēriem, pasākumi skolās...), semināru un tematisko dienu organizēšana (izstrādāt vienlīdzības plānu, novērst seksuālu uzmākšanos...), īpaši atceroties par padoma un atbalsta pakalpojumiem uzņēmumiem, sabiedriskajām institūcijām un citām organizācijām, kas vēlas ieviest dzimumu līdztiesības procedūru.

Uzņēmuma (-u) kultūra

Rūpnīca Husqvarna, kas atrodas 20 km no Estersundas, ražo elektriskos instrumentus. *“Projekts Know How atnāca pie mums istajā brīdī”,* atceras direktors Markku Pärssinen. *“Gan mūsu vadībai, gan arodbiedrībai bija vēlēšanās vairāk atbilst Likuma par vienlīdzīgām iespējām principiem, būt pionieriem, rādīt piemēru... Tad, kad mēs uzsākām projektu, tas radīja klikšķi.”* Pieņemot lēmumus kopā ar projekta komandu, *“Know How metode”* tika ieviesta darbībā: tika izveidota darba grupa no 3 sievietēm un 2 vīriešiem, kas 20 nedēļu laikā, darbojoties vienu stundu nedēļā, izstrādās “vienlīdzības plānu”, kas attiecas uz 160 uzņēmumā strādājošo darbinieku atalgojumiem, darba apstākļiem, vīriešu un sieviešu proporcionālo attiecību un darba un ģimene saiknēm.

Atalgojumu analīze ir novedusi pie atalgojuma paritātes, vienlīdzīga darba starp vīriešiem un sievietēm. Lai nebūtu vienmēr jāpilda vieni un tie paši uzdevumi, kas atkārtojas, strādniekiem tika piedāvāta iespēja veikt dažādus amatus. *“Teiksim, drīzāk strādniecēm”,* atzīmē Agneta Wessen, darba grupas biedre, *“jo tieši sievietes darbojas visapnīcīgākos amatos. Tās un tie, kas to vēlējas, varēja turpināt apmācības un līdz ar to pārvalda četras vai piecas dažādas mašīnas. Tāpat tika uzlabota ergonomika un personālam tagad ir pieejami fiziskās formas atgūšanas aprīkojums, masāžas un relaksācijas seansi... Tā mēs konstatējam mazāk muguras sāpju, mazāk flebīta gadījumu. Un no tā visa gūst labumu tiklab vīrieši, kā sievietes!”*

Attiecībā uz pētījumu par labāku līdzsvaru starp profesionālo dzīvi un ģimenes dzīvi rūpnīcā Husqvarna projekta Know How īstenošanas ietvaros īpaši ir ņemts vērā viens aspekts: ierosinājums dalīt vecāku atvaļinājumu bērna piedzimšanas gadījumā. Jo apzīmējums maternitātes atvaļinājums Zviedrijā vairs nepastāv; dominē doma par vecāku atvaļinājumu. Tā ilgums ir piecpadsmit mēneši, no kuriem divi obligāti ir jāņem vienam no vecākiem. Vienu gadu valsts nodrošina 80% no darba algas. Uzņēmums Husqvarna četrus mēnešus pievieno 10% no šīs summas, kopumā tas veido 90% no algas, ja māte un tēvs sadala atvaļinājumu taisnīgi.



Tēvs un bērns izbauda paternitātes atvaļinājumu.

“Dalītais vecāku atvaļinājums tagad ir daļa no mūsu uzņēmuma kultūras. Daudzi tēvi, kas ņem garu atvaļinājumu, to ir divkārtējuši līdz trīs gadiem”, konstatē Kerstin Jonsson, kurš administrē mašīnu uzņēmumu Jonsson & Paulsson ar 136 darbiniekiem, kas ir vairāku lielu automobiļu ražotāju apakšlīguma uzņēmums. Kerstin, kas pirms piedalīšanās projektā Know How pati bija radījusi, *“taču paslēpusi skapī”* vienlīdzības hartu, turpina: *“Mūsu līdztiesības plāns ir pievienots darba noteikumiem, kurus saņem katrs jaunais darbinieks pirmajā darba dienā. Vēlāk, pēc dažām nedēļām mēs vienmēr tiekamies ar jaunajiem darbiniekiem un es stipri uzstāju uz vecāku atvaļinājuma svarīgumu, izdevību uzlabot savu sociālo kompetenci, apgūt jaunus pienākumus... Es atzīstu, ka mums ir iespējas to izdarīt. Tas ir grūtāk mazam uzņēmumam, kam ir daudz mazāk manevra iespējas, lai vadītu savus cilvēku resursus.”* Un it kā lai pārliecinātu neticīgo žurnālistu, kurš šaubās par to, ka tas var slēpt tik daudz labumu, Kerstin precīzē: *“Veicinot amatu rotāciju, garu vecāku atvaļinājumu vai elastīgu darba laiku, lai labāk tiktu galā ar bērnu skološanu, mēs kalpojam uzņēmuma interesēm: laimīgi darbinieki ir arī ražīgāki darbinieki. Laba veselība nozīmē mazāk kavējumu. Turklāt vecāku pienākumi iemāca daudz ko, kas noder darbā. Mēs arī gribam būt moderns darba devējs, kas piesaista kvalificētu personālu, jauniešus un sievietes un palielina darbinieku skaitu.”*



Viedokļa līderi

Projekts Know How ir arī varējis rēķināties ar sev līdzvērtīga partnera – reģionālā dienas izdevuma Östersunds Posten līdzdalību; izdevums vienlaikus ir projekta dalībnieks un komunikators. Arī šī avīze, kur ir 90 algoti darbinieki, 2002. gadā tika izveidota uz egalitāras pieejas bāzes. Tai ir divas daļas: *“Iekšienē mēs esam organizējuši divu dienu semināru darbiniekiem, par kuru pēc tam inforējam arī pārējo personālu”*, stāsta Viktoria Winberg, mārketinga direktore. *“Šis darbs ir novedis pie līdzīga plāna izstrādes, kāds ir uzņēmumiem Husqvarna un Jonsson & Paulsson, turklāt, iespējams, ar darbinieku pieņemšanas līdzsvarotāku politiku un sieviešu skaidrāk izteiktu stimulēšanu. Ārpusē mēs katru gadu esam organizējuši konkursu pret dzimumu nevienlīdzību uzņēmumos, pēc tam piecpadsmit sākumskolās.”* Elina Olofsson, jaunāko ziņu nodaļas vadītāja, piebilst: *“Mēs arī publicējam daudzus rakstus un materiālus par dzimuma jautājumiem. Rūpējamies par dzimumu līdzsvara ievērošanu izdevniecības politikā... Šajā ziņā mēs esam veikuši kvantitatīvu un kvalitatīvu vīriešiem un sievietēm atvēlētās vietas uzskaiti tekstos, fotoattēlos, sporta rubrikā...”* Nākamais posms? *“Uzsākt iekšēju procedūru – ir vajadzība pēc revakcinācijas šoruden! – un izvērst savu darbību arī citā reģionālajā dienas izdevumā – le Länstidningen, ko le Posten ir pārpircis.”*

Starp citu, vai “dzimuma plānu” ir vieglāk piemērot “intelektuālā” uzņēmumā, tādā kā avīze, nekā rūpnieciskā, vairāk ar “roku darbu” saistītā uzņēmumā? *“Nepavisam, bez vilcināšanās atbild Syvonne un Annica. “Know How ir bijis saistīts ar apmēram sešdesmit uzņēmumiem un administrācijām; mēs neesam pamanījuši atšķirību.” Tikai Viktoria ne bez humora piezīmē: “Tiesa, šeit komercnodaļa bija mazrunīgāka: jāteic, ka tajā ir daudz kādreizējo fut-*

Viktoria Winberg un Elina Olofsson rūpējas par dzimumu līdztiesību avīzē Östersunds Posten.

“EQ”: vīriešu un sieviešu līdztiesības veicināšana darba vietā

Lai atvieglotu tās norisi, palielinātu tās redzamību un atalgotu dzimuma līdztiesības respektēšanu darba vietā, projekta Know How menedžeri ir radījuši sertifikātu “EQ”. Kopš 2002. gada to ir saņēmušas apmēram piecpadsimt Jemtlandes privātās un sabiedriskās organizācijas.



Lai nopelnītu šo īsteno kvalitātes zīmolu, uzņēmumam vai administrācijai, kas piedalās, ir:

- jāizveido iekšēja darba grupa par līdztiesības jautājumiem,
- jāanalizē sava situācija no dzimumu līdztiesības skatupunkta (darba atmosfēra, atalgojums, darbs un vecāku pienākumi, iespējamā uzmākšanās un diskriminācija, darbinieku pieņemšanas politika, utt.),
- jānosaka sev zināms skaits mērķu,
- jāveic pasākumi un jāizstrādā metodes, lai panāktu līdztiesību (Kā?),
- jānosaka termiņi (Kad?),
- jāsadala pienākumi (Kas?),
- jānovērtē rezerves un zināšanas (darbinieki, citi dalībnieki),
- jāparedz ārējas aktivitātes (Kā ietekmēt citus? Prasmju apgūšana un nodošana...).

Projekts Know How, kuru pieņēma 2006. gada beigās, līdz 2007. gada decembrim tiek nomainīts ar projektu "Jāmsyn", kas saņēmis 228 000 euro lielu dotāciju no Kopienas avotiem. "Atšķirība no Know How ir tāda, ka Jāmsyn liek lielāku akcentu uz vadošo personu - direktoru, vadošo darbinieku un arodbiedrību vadītāju - apmācību organizāciju iekšienē", skaidro Sivonna Nordstrēma. "Mēs drīzāk izmantojam tematisko dienu formulu, lai iemācītu praktiskās metodes, kas balstās uz konkrētiem jautājumiem (seksuāla uzmākšanās, atalgojuma analīze, pienākumu sadale...), uzskatot dalībniekus par 'viedokļa līderiem', starpniekiem, kas 'vēlāk sludinās labo ziņu' par dzimumu līdztiesību savu funkciju ietvaros savā darba vietā."

"Ir daudz kas jāmacās no dzimuma dimensijas integrēšanas metodoloģijas", apgalvo Mattias Eliasson. "Var minēt daudzus piemērus: līdztiesības plāns ir izdevība uzņēmumam pārskatīt neparedzētus tās funkcionēšanas aspektus; seksuālas uzmākšanās novēršana bieži ļauj novērtēt darba atmosfēru; skolās skolnieču ieinteresēšana par sievietēm netradicionāliem amatiem var atbilst darba devēju vajadzībām, kuriem ir sarežģījumi atrast darbiniekus tehniskās nozarēs..." Taču Mattias ir arī mazliet vilies: viņš vada projektu "Vidsyn" ("Plaša vīzija"), kas palīdz novērst visas diskriminācijas formas darbā, un vēlējas organizēt vienu vai divu dienu ilgus seminārus par šo tēmu; tā vietā viņam nācās samierināties ar 2 līdz 3 stundu ilgām lekcijām uz vietas lielām dalībnieku grupām. "Es esmu bijis pārāk ambiciozs un varbūt nepietiekoši elastīgs: uzņēmumi šeit ir pārāk mazi, lai spētu atlicināt laiku šiem jautājumiem."

Pārņemot Annikas izteicienu, tāpat līdztiesība vēl nav uzvarējusi? "Protams, nē", atbild Dan Humble, konsultants par līdztiesības jautājumiem un daudzu semināru Know How / Jāmsyn vadītājs kopā ar savu kolēģi Camilla Simonsson. "Dzimuma dimensijas integrācija nav vienā dienā paveicams darbs... Ir grūti pārliecināt cilvēkus sākumā... Pēc tam nākas sasapties ar pretestību apmācību laikā izdiskutēto priekšrakstu piemērošanā... Vienā uzņēmuma filiālē veiktos pasākumus ne vienmēr ir apstiprinājusi augstākā vadība, tādējādi tas netiek pārcelts citur organizācijā... Ir vajadzīgi reizē līdztiesības stimuli un individuāla atbildības uzņemšanās: katram ir jāveic savs ceļa posms, bet vienreiz notiek atklāsme, ka ir nēsātas 'dzimuma brilles' un tik tikko pamanīts tas, ko sievietes piedzīvo ikdienā. Tad, lūk, ceļš uz līdztiesību ir liels atklājums."

Plašāka informācija: www.z.lst.se/z/en/

Uz projektu Know How un Jāmsyn pamata ir radītas divas publikācijas, kuras ir pieejamas zviedru un angļu valodā: "Quality Work in Gender Equality - a Handbook for the Workplace" (Kvalitatīvs darbs dzimumu līdztiesībā - rokasgrāmata darba vietai) un "Facing Resistance - Managing Gender Mainstreaming in Organisations" (Cīņa ar pretestību - dzimuma dimensijas integrācija organizācijās).

Kontakti: syvonne.nordstrom@z.lst.se



Seminārs par dzimumu līdztiesību Stremsundā.

Glāzgova (Skotija, Apvienotā karaliste)

“Labākai uzņēmuma izveidošanai”

Kathleen Jones, Uzņēmuma eksperts, Women into Enterprise Project Team



No 2002. līdz 2005. gadam Glāzgovas pilsēta īstenoja programmu “Women into Enterprise (WiE)” (Sievietes uzņēmējdarbībā), ko līdzfinansēja Glasgow City Council (855 838 euro) un ERAF (775 000 euro). Projekts tik labi funkcionēja, ka tagad tas ir iekļauts Glāzgovas pilsētas piedāvātajā pakalpojumu gammā uzņēmumiem.

Tas nozīmēja cīnīties pret zināmām grūtībām, ar ko nākas sastapties sievietēm, kad viņas vēlas izveidot vai attīstīt uzņēmumu. Zināms, ka sievietes iesaistās biznesa nozarēs ar zemām sākuma izmaksām. Rezultātā viņas bieži domā, ka viņām ir ierobežotas kompetences tādās būtiskās jomās kā finanses vai datorzinātnes. Plašākā nozīmē viņām ir tendence sevi novērtēt par zemu, neraugoties uz to, ka tas reizēm ierobežo viņu aktivitāšu izaugsmi.

Tās īstenošanas gaitā, WiE ir sniegusi padomu, atbalstu un apmācību 3 000 uzņēmumiem, no kuriem 2 246 uzņēmumi tika dibināti un 746 jau pastāvēja. Daudzām sievietēm bija izdevība piedalīties apmācības darbnīcās, kas pārklāja visu uzņēmējdarbības zinību gammu: sabiedriskās attiecības, mārketinga, tirdzniecības māksla, grāmatvedība, datortehnoloģijas... Turklāt dienas darbnīcās sarežģītākas tēmas tika izskatītas ilgākā laika posmā. Tām sievietēm, kas iecerējušas izveidot uzņēmumu, tika veltīts 10 nedēļu modulis, un dalībniecēm beigās bija jāizstrādā sava projekta biznesa plāns. Programma WiE ir arī atļāvusi sievietēm, kas jau vada savu organizāciju, izstrādāt grupā tirdzniecības stratēģijas, apzināt visu veidu izaicinājumus, ko var radīt uzņēmums, un izveidot stratēģisko plānu, kas atbilstu tā izaugsmes procesa vajadzībām.

Darbnīcas bija izdevība nodibināt ne tikai tirdzniecības sakarus, bet arī draudzību. Gluži dabiski izveidojās savstarpēja sacensība, kā iemesls bija kolektīvs darbs – ideju un informācijas apvienošana bieži bija norma – un daudzas šo apmācību gaitā izveidotās grupas turpina regulāri tikties vēl šodien.

Projekta WiE mērķis ir arī saprast sieviešu vietējā līmeņa vajadzības rajonu kontekstā. Sadarbībā ar kopienām un sociālās integrācijas partneriem programma ir spējusi sasniegt sievietes, kas vispār nebija zinājušas, ka pastāv palīdzības dienesti uzņēmumiem. WiE ir strādājis arī ar Glāzgovas organizācijām, tādām, kā Partnerattiecības ķīniešu kopienas attīstībai vai Talleem fonds etnisko minoritāšu labā,

kuras organizē speciālus pasākumus šim iedzīvotāju grupām. Šie pasākumi bieži ir tikuši kombinēti ar citiem pakalpojumiem, piemēram, palīdzību tulkošanā vai bērnu pieskatīšanu, atbilstoši mērķa grupu īpašām vajadzībām.



Tikpat plaši ir izmantota arī programmas finanšu daļa: 251 apvienības – 168, kuras tika veidotas, un 83, kas jau pastāvēja – saņēma subsidijas. Lai to pieprasītu, bija jāizpilda vienkārša veidlapa un jāpievieno savs biznesa plāns un finanšu prognozes. Subsidija varēja segt līdz 50% ieguldījumam. Visbiežāk, tie bija unikāli izdevumi: iekārtu, mēbeļu, datortehnikas, attīstības instrumentu iegāde... Summas sasniedza no vairākiem simtiem līdz apmēram desmit miljoniem euro (5 000 £) vienai organizācijai.

Daudzi WiE aspekti bez mazākām šaubām ir nododami citām valstīm, jo sievietes, kas vēlas iesaistīties neatkarīgā profesionālajā darbībā, teju visur sastopas ar vieniem un tiem pašiem apstākļiem. Programmā ir zināms skaits inovatīvu elementu: darbnīcas un sakaru nodibināšanas pasākumi ir ļāvuši atbalstīt un apmācīt potenciālos uzņēmējus pat pirms viņu organizācijas darbības uzsākšanas. Lai gan lielākā daļa klasisko atbalsta programmu ir vērstas uz uzņēmumiem, kas darbojas kādā sabiedriskā vietā, WiE ir tāpat atbalstījusi sievietes, kas darbojas mājās, šim darba veidam bieži esot vienīgā iespēja bērnu pieskatīšanas vai kapitāla piekļuves problēmas dēļ. Visbeidzot, var teikt, ka visu tās īstenošanas laiku programma WiE ir veicinājusi sieviešu vadītu uzņēmumu attīstību un atbalstu.

Kontakti: Business.Support@drs.glasgow.gov.uk

Interreg IIIB Alpu zona

“GenderAlp!, administrāciju tīkls administrācijām jeb kad dzimums kļūst publisks”

Romana Rotschopf, Projekta GenderAlp! vadītāja

Alpu valstīm ir kopīgs zināms skaits nosacījumu un grūtību: telpas labiekārtošanas komplikācija, ierobežotas transporta infrastruktūras dažās zonās, relatīvi zems sieviešu nodarbinātības līmenis, lēmumu pieņemšanas struktūras gan reģionālajā, gan vietējā līmenī, kurās vēl dominē vīrieši. Tas radīja interesi izveidot starptautisku tīklu par dzimuma jautājumiem.

Saņēmis 2,3 miljoniem euro lielu dotāciju, no kuras puse nāk no ERAF, projekts “GenderAlp! Spatial Development for Women and Men” sakoordinēja 12 Alpu zonas pilsētas un reģionus (Austrija, Vācija, Itālija, Francija, Slovēnija), kas strādā kopā no 2005. līdz 2007. gadam, risinot problēmas, kas saistītas ar teritorijas labiekārtošanu un sabiedrisko finansējumu un skatītas no vīriešu un sieviešu vienlīdzīgu iespēju viedokļa.

Pārliecināti, ka vīriešu un sieviešu līdztiesība nozīmē labāku dzīves kvalitāti, saistošāku vidi iedzīvotājiem un uzņēmumiem, augstāku reģiona konkurētspēju un tādējādi vairāk darbavietu, mēs vēlamies dalīties ar visiem mūsu Eiropas līdziniekiem GenderAlp tīkla ietvaros īstenoto 32 reģionālu projektu pieredzi un veiksmīgā praksē! Par tādām tēmām, kā: dzimuma līdztiesības respektēšana vietējo pašpārvalžu budžetā (Minhenes pilsēta, Kunejas pilsēta), sabiedriskajā transportā (Friburgas pilsēta), reģionālajā attīstībā (Zalcburgas zeme), pilsētas attīstībā (Slovēnijas republikas pilsētplānošanas institūts), politiskajiem lēmumiem un administrācijām paredzētu apmācību izveidē (Ronas – Alpu reģions), aktivitāšu parku iekārtošana (Lejasaustrija)...

Administrāciju tīkls, kompetences uzlabošana

Dzimumu līdztiesība ir ierakstīta Kopienas, valstu un reģionālajos likumos, tomēr kavējas tās piemērošana. GenderAlp! tiecas, no vienas puses, ieinteresēt publiku par problēmas realitāti un no otras puses radīt instrumentus un piedāvāt apmācības administrācijām un politiskajiem lēmējiem. GenderAlp! izstrādātā “instrumentu kaste” tādējādi piedāvā metodes un kvalitātes kritērijus dzimuma integrācijai teritorijas labiekārtošanā un sabiedrisko budžetu izstrādāšanā; “uz dzimumu vienlīdzību orientētus” mērķus tūris-

ma, nodarbinātības, uzņēmuma izveidošanas, sporta, veselības un izglītības jomām; dzimuma rādītājus reģionālās attīstības programmu novērtējumam; virkni rekomendāciju, lai respektētu dzimumu rūpniecisko vai tirdzniecības zonu iekārtošanu; veiksmīgas pieredzes piemērus, kas novēroti gandrīz visā Eiropā; utt.

Visā GenderAlp! teritorijā mēs ceram izveidot pastāvīgus tīklus no administrācijām, kuras izrāda vēlmi integrēt dzimumu vienlīdzību attīstības politiku īstenošanā un finasēšanā.

Kontakti: genderalp@salzburg.gv.at
Plašāka informācija: www.genderalp.com,
www.gendercompetence.net (angļu),
www.genderalp.at (vācu),
www.genderbudget.it (itāļu),
www.genderalp.si (slovēņu)



Tīkla partneru sanāksme.

INTERREG IIIA Spānija/Maroka

NISAE-MUJER: veicināt spāņu-marokāņu pieredzes apmaiņu sievietes uzņēmēju vidū



Kopējās izmaksas: 405 275 EUR
ES ieguldījums: 303 956 EUR

“Projekta ‘NISAE-MUJER’ mērķis ir veicināt sievietes iesaistīšanos ekonomiskajā sadarbībā starp dievjiem Vidusjūras krastiem nozarēs, kur sievietes uzņēmējas ir lielā skaitā: tekstils un mājamatniecība, kā arī tirdzniecība, viesnīcu industrija un ēdināšana. Lai to paveiktu, mēs esam organizējuši sekojošas aktivitātes: pārrobežu uzņēmumu tikšanās un forumus Malagā un Marokā, dienas apmācības, marokāņu uzņēmumu piedalīšanās Malagas uzņēmumu un sievietes uzņēmēju (FEMMA) izstādē, apmaiņas vizīšu programma, tirdzniecības datu bāzes un komunikācijas plāna radīšana”

Bernadette Sebrechts, Eiropas resursu nodaļa, Diputación de Málaga
bsebrechts@malaga.es

INTERREG IIIC Nord

Eiropas Sievietes resursu centru tīkls



Kopējās izmaksas: 1 351 950 EUR
ES ieguldījums: 776 663 EUR

“Sieviešu resursu centru (SRC) mērķis ir atbalstīt sievietes piedalīšanos ekonomiskajā, sabiedriskajā un politiskajā dzīvē. Projekta ‘W.IN.NET’ (2003-2005), ko atbalstījis Interreg IIIC, mērķis bija izveidot Eiropas SRC tīklu, kas kalpotu vietējai un reģionālajai attīstībai. Šajā nolūkā 17 partneri no 9 valstīm piedalījās piecos tematiskos apakštīklos, kuru darbi, kas tika izklāstīti Briselē 2005. gada novembrī, noslēdzās ar ‘WINNET Europe’ izveidošanu 2006. gada jūnijā, kurā līdz šai dienai apvienojušies Resursu centri no 18 dalībvalstīm.”

Britt-Marie Torstensson, WINNET Europe prezidente
britt-marie.torstensson@winneteurope.eu
www.winneteurope.eu

INTERREG IIIB CADSES

WEFneT: kredīts sievietēm



Kopējās izmaksas: 2 854 473 EUR
ES ieguldījums: 1 275 366 EUR

“Tīkla ‘WEFneT’ (Women Engendering the Finance network) mērķis ir izvērst sadarbības zonā CADSES (Adrijas jūra, Donava un Centrāleiropa) vietējās attīstības instrumenta ‘Resursu centri sievietēm’ darbību. Runa ir par kredīta pieejamības atvieglošanu sievietes iecerētiem projektiem, veicinot reģionu valdību, finanšu institūciju, apvienību un citu iesaistīto sabiedrisko un privāto organizāciju sadarbību. Līdz šai dienai apmēram 200 administratori ir tikuši apmācīti uz dzimuma līdztiesību balstītā pieejā, ap divdesmit resursu centru vadītāju ir pilnveidojuši vadības kompetences un ir izveidoti 10 uzņēmumi.”

Elda Schena, Darba un izglītības padome, Apūlijas reģions (Itālija)
e.schena@regione.puglia.it

INTERREG IIIA Francija/Itālija

Kopējas pārrobežu stratēģijas vienlīdzīgām iespējām



Kopējās izmaksas: 100 000 EUR
ERAF ieguldījums: 45 000 EUR

“Projekta mērķis bija īstenot iniciatīvas, kas veicina sievietes mobilitāti, pateicoties labākai normatīvo dokumentu un pārrobežu teritoriju izdevību pārziņāšanai. Vislielākais izaicinājums bija integrēt nevienlīdzīgos dalībniekus, tos apvienojot viena kopīga un saistīta dokumenta ietvaros. Itāļu līderis savu uzmanību vērta uz sievietes darba pasauli, turpretī franču partneris izmantoja sociālāku pieeju skartajām tēmām, uzsverot aspektus, kas saistīti, piemēram, ar varmācību pret sievietēm, imigrāciju un analfabētismu. Petījumu rezultāti bija par pamatu veiksmīgas pieredzes rokasgrāmatas radīšanai, tā pieejama tīmekļa vietnē www.lavorodonna.it/interreg/index.htm. Pakāpeniski tiks veiktas arī citas padziļinātas izpētes par lauksaimniecības un viesnīcu nozares sezonālo darbu.”

Gianluca Tripodi, STC Interreg IIIA Alcotra
gianluca.tripodi@interreg-alcotra.org
www.interreg-alcotra.org

Info regio tīmekļa vietne: būtiskākās lapas ir pieejamas 22 valodās

“Politika” un “Līdzekļi” ir divas pirmās mūsu jaunās tīmekļa vietnes sadaļas (ar attiecīgām to apakšsadaļām) turpmāk ir pieejamas 22 valodās. Apmeklētājiem tādējādi ir iespēja izlasīt 27 dalībvalstu valodās detalizētu informāciju par reģionālās politikas vēsturi, lielajiem mērķiem un būtiskajiem elementiem 2007.-2013. gada periodā.

http://ec.europa.eu/regional_policy/index_fr.htm

Kontakti

Eiropas Komisija, Reģionālās politikas ģenerāldirektorāts
Nodaļa 01 - “Informācija un komunikācija”
Thierry Daman
41, avenue de Tervuren, B-1040 Bruxelles
Fakss: +32 2 296 60 03
E-pasts: regio-info@ec.europa.eu
Internets: http://ec.europa.eu/comm/dgs/regional_policy/index_fr.htm
Informācija par Eiropas Savienības reģionālajiem atbalstiem
http://ec.europa.eu/comm/regional_policy/index_fr.htm

ISSN 1725-8235

© Communautés européennes, 2007
Pārpublicēšanas gadījumā atsaukšanās uz izdevumu obligāta.

Iespiests Beļģijā.

OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
L-2985 Luxembourg



Publikāciju birojs
Publications.europa.eu