



fi



Euroopan unioni  
Aluepolitiikka

# info regio

| Nro 22 | Kesäkuu 2007 |

## panorama



**Sukupuolten tasa-arvo  
ja alueellinen kehitys**

## Sukupuolten tasa-arvo ja alueellinen kehitys

### Naisten ja miesten tasa-arvo tukee koheesiota

Rakennerahastot ovat mukana miesten ja naisten tasa-arvon valtavirtaistamisessa. Hankkeissa rohkaistaan ottamaan huomioon sukupuoliulottuvuus ja rahastoista tuetaan erityisiä tasa-arvoa edistäviä toimia.

### Omakohtainen kokemus: Saksa

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

### Askel askelelta kohti sukupuolten välistä tasa-arvoa

Sukupuolten välinen tasa-arvotavoite: uusi sääntelevä ja poliittinen kehys kaudelle 2007-2013

**Kentällä: Viro, Saksa, Belgia, Unkari**

**Kentällä: Suomi**

**Kentällä: Itävalta**

**Kentällä: Sukupuolisilmälasit**

Demografiset haasteet edellyttävät naisväestön säilyttämistä Luoteis-Ruotsin alueellisen kehityksen takaamiseksi. Keinona ovat tasavertaiset mahdollisuudet.

**Kentällä: Iso-Britannia**

**Kentällä: Alppien alue**

**INTERREG käytännön toimitissa: Espanja/Marokko, Ranska/Italia, CADSES, Pohjoinen**



Valokuvat (sivut): Euroopan komissio (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).

Kansi: HAFEN-keskus, naisten yrityshautomo Berlin-Marzahnissa.

Tämän numeron laatimiseen ovat osallistuneet: Pierre Ergo ja Jean-Luc Janot.

Vastaava toimittaja: Thierry Daman, Euroopan komissio, aluepolitiikan pääosasto  
Tämä lehti on painettu kierrätyspaperille saksaksi, englanniksi ja ranskaksi.

Teema-aineisto on saatavilla Euroopan unionin 19 kielellä Internet-osoitteesta [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/regional_policy/index_fr.htm).

Tämän julkaisun kirjoitukset eivät ole oikeudellisesti sitovia.

## Sukupuolten tasa-arvo ja rakennerahastot

## Naisten ja miesten tasa-arvo tukee koheesiota

*Teksti: Muriel Mackenzie <sup>(1)</sup>*

**Rakennerahastot ovat mukana naisten ja miesten tasa-arvon vahvistamisessa. Hankkeissa rohkaistaan ottamaan huomioon sukupuolen ulottuvuus ja rahastoista tuetaan erityisiä tasa-arvoa edistäviä toimia.**



Työkokous Unkarin kansallisessa kehityskeskuksessa.

Usein uskotaan, että aluekehityksessä sukupuolten tasa-arvokysymykset ovat menettäneet merkitystään, koska naiset ovat nykyään hyvin edustettuina yhteiskuntaelämässä ja työmarkkinoilla. Sukupuolten välillä on kuitenkin edelleen eriarvoisuutta: sukupuolisterootypiat, sukupuolten väliset palkkaerot ja ammatillinen eriytyminen ovat vieläkin todellisia ongelmia. Niitä ilmenee etenkin Lissabonin strategiassa keskeisillä aloilla, kuten työllisyydessä, koulutuksessa, tutkimuksessa ja innovaatioissa sekä yritysten kasvussa.

Sukupuoliulottuvuuden huomioiminen edellyttää radikaalia muutosta ajattelutapoihin. Olisi aika ymmärtää, että sukupuoli on keskeinen muuttuja julkisen politiikan

kehittämisessä, toteuttamisessa ja tuloksissa. Sukupuoliulottuvuuden huomioiminen ymmärretään usein väärin, jolloin se saattaa jäädä puhtaasti symboliselle asteelle. Kun naisten ja miesten tasa-arvosta tulee kaikkien asia, kukaan ei enää todella huolehdi siitä. Silloin julkinen panos sukupuolten väliseen tasa-arvoon ei konkretisoidu teoiksi. Haasteena on integraation käsitteiden toteuttaminen käytännössä. Rakennerahastojen käyttämät kaksi lähestymistapaa voivat vaikuttaa siihen, että tasa-arvoasiat eivät jää marginaaliin. Rahastojen avulla rahoitetaan toimia ja rohkaistaan tasa-arvon toteutumista kaikissa tuetuissa hankkeissa.

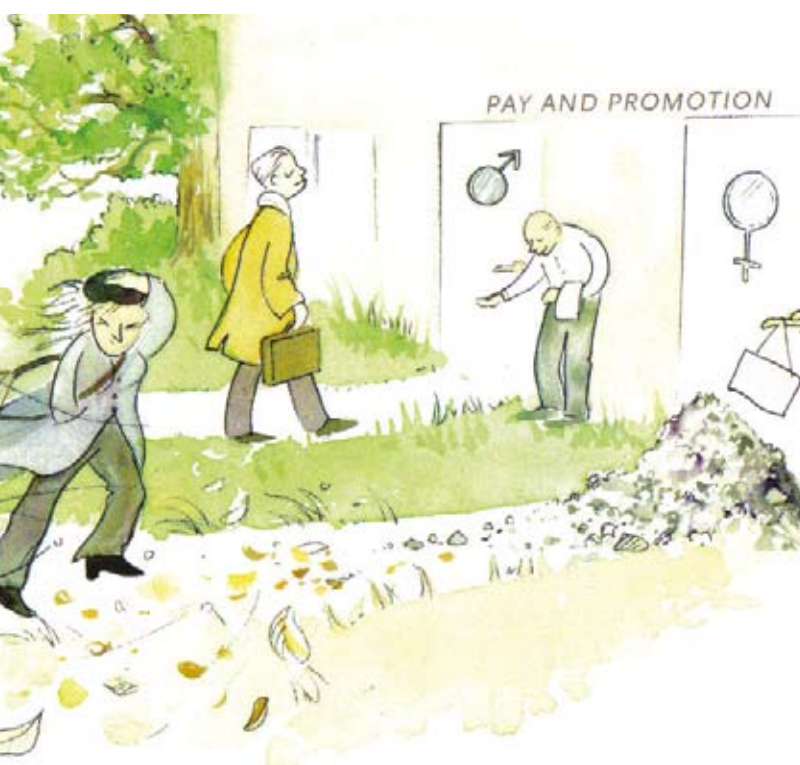
Sukupuoliulottuvuus on keskeinen osatekijä eurooppalaisessa työllisyysstrategiassa ja eurooppalaisten

(1) ESEP Ltd:n tutkimus- ja politiikkavastaava (Lowlands & Uplands Scotland -hankkeet, Skotlanti).



rakennerahastojen ohjelmissa. Työllisyysstrategialla ja rakennerahastoilla on tärkeä rooli useilla painopistealueilla, jotka Euroopan komissio mainitsee vuonna 2006 julkaisemassaan Naisten ja miesten tasa-arvon etenemissuunnitelmassa.

Suunnitelman tavoitteena on saavuttaa Lissabonin työllisyystavoitteet ja päästä eroon miesten ja naisten palkkaeroista. Rakennerahastohankkeiden puitteissa voidaan tarjota koulutusta ammatillisen eriytymisen vastustamiseen sekä ratkaisuja lasten ja apua tarvitsevien henkilöiden hoitoon. Samalla rohkaistaan perustamaan uusia yrityksiä sellaisille aloille, joilla toinen sukupuoli on huonosti edustettuna.



Euroopan sosiaalirahasto (ESR) on rahoittanut hankkeita, joilla käydään käsiksi suoraan palkkaeroihin. Esimerkiksi "Close the Gap" (poistetaan ero) -kehityskumppanuus, joka on rahoitettu EQUAL-yhteisöaloitteen puitteissa, yhdistää työnantajat, työntekijät ja ammattiliitot vastustamaan palkkaeroja Skotlannissa. Nyt ohjelma on jo otettu yleiseen käyttöön.

ESR:n ja EAKR:n hankkeissa pyritään ratkaisemaan miesten ja naisten välinen epätasapaino esimerkiksi tieto- ja viestintätekniikassa, tieteissä ja teknologia-aloilla. Keinoina ovat ammatinvalinta- ja urakehityksneuvonta, yhteistyö koulujen ja korttelien tieto- ja ammatinvalintakeskusten kanssa sekä koulutus sukupuolen kannalta epätavallisille aloille ja ammatteihin.

## Naisten ja miesten tasa-arvon eurooppalaisen etenemissuunnitelma (2006-2010)

Komissio hyväksyi 1. maaliskuuta 2006 Naisten ja miesten tasa-arvon etenemissuunnitelman<sup>(1)</sup>, jossa kaudelle 2006–2010 määritetään kuusi keskeistä toiminta-alueita:

- 1) Naisten ja miesten yhdenvertainen taloudellinen riippumattomuus. Tähän sisältyy Lissabonin työllisyyden, palkkaerojen poistamisen ja naisyrityttöjyyden tukemisen tavoitteiden saavuttaminen.
- 2) Yksityis- ja työelämän yhteensovittaminen.
- 3) Yhdenvertainen edustus päätöksenteossa.
- 4) Kaiken sukupuoleen perustuvan väkivallan kitkeminen.
- 5) Sukupuolistereotyyppien poistaminen.
- 6) Tasa-arvon edistäminen ulko- ja kehityspolitiikassa.

Näiden tavoitteiden saavuttaminen edellyttää entistä parempaa hallintoa. Suunnitelmassa on hyödynnetty vuosien 2001–2005 naisten ja miesten tasa-arvon puitteistategiasta<sup>(2)</sup> saatuja kokemuksia. Siinä säilytetään kahden lähestymistavan käytäntö, jossa pyritään liittämään sukupuoliulottuvuus kaikkiin EU:n politiikkoihin ja toisaalta toteuttamaan erityisiä toimia.

Molemmassa lähestymistavassa rakennerahastot voivat osallistua suunnitelman toteuttamiseen. Tämä koskee etenkin painopistealueita 1), 2), 3) ja 5). Rakennerahastojen panos sisältää myös menetelmät sukupuolten tasa-arvon huomioimiseen esimerkiksi ohjelmatyössä, hankkeiden valintaperusteissa ja seurannan ja arvioinnin mittareissa. Komissio ja jäsenvaltiot huolehtivat siitä, että kauden 2007–2013 rakennerahasto-operaatioissa edistetään sukupuolten tasa-arvoa, myös sopivien resurssien avulla.

(1) COM(2006) 92 lopullinen:

[http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/fr/com/2006/com2006\\_0092fr01.pdf](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](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2000/com2000_0335fr02.pdf)

### Euroopan tasa-arvosopimus

Naisten ja miesten tasa-arvon etenemissuunnitelman hyväksyttyään Euroopan neuvosto otti käyttöön 24. maaliskuuta 2006 Euroopan tasa-arvosopimuksen, joka rohkaisee jäsenvaltioita ja EU:ta toteuttamaan erilaisia toimenpiteitä kasvun ja työllisyyden strategian puitteissa. Toimet liittyvät seuraaviin tavoitteisiin:

- Sopimuksessa kuvattujen EU:n sukupuolten tasa-arvo-tavoitteiden toteuttaminen.
- Miesten ja naisten välisten erojen poistaminen työllisyydessä ja sosiaaliturvassa, jolloin eurooppalaisen työvoiman tuotantokykyä voidaan hyödyntää täysillä.
- Demografisiin haasteisiin vastaaminen tukemalla työ- ja yksityiselämän tasapainottamista.

(1) Puheenjohtajakauden päätelmien liite 2, Euroopan neuvosto, Bryssel, 23.–24. maaliskuuta 2006:  
[http://www.eu2006.at/fr/News/Council\\_Conclusions/2403EuropeanCouncil.pdf](http://www.eu2006.at/fr/News/Council_Conclusions/2403EuropeanCouncil.pdf)

### Erilaisiin tarpeisiin vastaaminen

Suunnitelma tuo esiin muun muassa naisten vähäisen osuuden yritysjohtajista. Yrityksen perustavien naisten ja miesten erilaiset tarpeet on siis otettava huomioon hankkeissa, joissa tuetaan yritysten perustamista ja kasvua. Naiset saattavat tarvita alkupääomaa, jolloin tukijärjestelmät tai mikroluotto-tyyliset lainat voivat olla hyviä vaihtoehtoja. Naiset suosivat joskus ilta- tai viikonloppukursseja, joiden ansiosta he voivat yhdistää perheen ja osa-aikaisen työn.



Muotitalo Tanskan Frederikshavnissa.

Suunnitelmassa sukupuoliulottuvuus on otettu huomioon terveysasioissa ja ponnistelussa köyhyyttä vastaan. Rakennerahasto-ohjelmilla voidaan kannustaa sellaisia aluekehitystoimia, joissa otetaan huomioon naisten ja miesten tarpeet. Alueita voidaan rohkaista panostamaan tasa-arvoasioihin kestävän kehityksen strategioissa sekä paikallistalouden kehityksessä ja elvyttämisessä. Valtaosan sosiaalivun tarvisijoista tiedetään olevan naisia. Yksinhuoltajaperheet ja yksinäiset eläkeläiset ovat erityisen alttiita köyhyydelle. Monissa hankkeissa otetaan nyt huomioon tarve yhdistää työ, yksityiselämä ja perhe. Mahdollisiin koulutuksiin on saatavana tukea ja ne voidaan suorittaa joustavasti. Hankkeissa järjestetään lastenhoitoa helpottavia perusrakenteita ja hoitopalveluita apua tarvitseville henkilöille, tai autetaan osallistujia pääsemään vastaavia palveluita tarjoavien infrastruktuurien piiriin.



Maahanmuuttajien kielikursseja Wienissä Itävallassa.

Työllisyysaste on yleensä tavallista alhaisempi etnisten vähemmistöjen ja vammaisten keskuudessa. Tämä koskee etenkin naisia. Naiset ja miehet kärsivät myös syrjimisestä, joka kohdistuu ikään tai seksuaaliseen suuntautumiseen. Rakennerahastot tarjoavat mahdollisuuden edistää erityisiä toimia, joilla voidaan vastata moninaisten haattatekijöiden asettamiin haasteisiin. On tärkeää selvittää kuinka ja missä olosuhteissa nämä tilanteet liittyvät sukupuoli-kysymyksiin.

## ”Sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistaminen”: maailmanlaajuisesti merkittävän käsitteen alkuperä

”Sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistaminen” mainittiin ensimmäisen kerran vuonna 1985 Nairobissa YK:n kolmannessa naisten maailmankongressissa. Käsite tuli esiin keskustelussa naisten asemasta ja roolista kehityksessä. Käsite otettiin käyttöön uudestaan kymmenen vuotta myöhemmin toimintaohjelmassa, joka laadittiin YK:n neljännessä naisten maailmankongressissa Pekingissä vuonna 1995.

Vuonna 1998 Euroopan neuvosto määritteli käsitteen seuraavasti: *”Sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistaminen on poliittisten ja hallintoprosessien uudelleen organisointia, kehittämistä ja arviointia niin, että sukupuolten tasa-arvopyrkimys sisällytetään kaikkeen politiikkaan ja hallintotoimiin kaikilla tasoilla ja kaikissa vaiheissa niiden toimijoiden toimesta, jotka normaalisti kyseisiä toimintoja harjoittavat.”*<sup>(1)</sup>

Euroopan komissio aloitti toimet sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamiseksi 1990-luvun alussa, ja Pekingin naisten kongressin jälkeen se on jatkuvasti yhtenäistänyt lähestymistapaansa käsitteeseen<sup>(2)</sup>.

(1) Euroopan neuvoston raportti (EG-S-MS(98)2).

(2) Lisätietoja: [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)



## Rakennerahasto-ohjelmat tasa-arvon välittäjinä

Kauden 2000–2006 ohjelmien parissa tehty työ osoitti, että rakennerahastot voivat olla merkittävässä asemassa naisten ja miesten tasa-arvon valtavirtaistamisessa. Skotlannissa kehitettiin järjestelmällinen lähestymistapa sukupuoliulottuvuuden huomioimiseen. Siinä perusasioita ovat naisten ja miesten tasavertainen edustus ohjelmakomiteoissa ja –työryhmissä, tietoisuuden lisääminen, tuen ja työkalujen tarjoaminen, hyvien toimintatapojen tunnistaminen ja levittäminen sekä kannustaminen siirtämään kokemuksia ja osaamista projektista toiseen.

Kumppanuuteen perustuva lähestymistapa on tasa-arvon valtavirtaistamisessa keskeisellä sijalla. Tavoite kerää yhteen monenlaisia organisaatioita ja yksityishenkilöitä, jotka kokoavat olennaisia tietoja, herättelevät paikallisväestön tietoisuutta, pyrkivät ymmärtämään naisten ja miesten erilaisia tarpeita ja poistamaan esteitä mahdollisuuksien hyödyntämisestä. Tasa-arvon valtavirtaistamisen merkityksen on oltava selvä aluekehityksen toimijoille. Hankkeen toteuttajilla on oltava tukenaankaan vankkaa tietoa, jonka avulla todistaa sukupuolen huomioimisen tarve ja merkitys, sekä ne kouriintuntuvat hyödyt, joita siitä voi olla organisaatioille ja hankkeille.



Lastentarha Leipzigissä Saksassa.

Rakennerahasto-ohjelmissa omaksuttu asenne on osoittanut, että tasa-arvon valtavirtaistaminen edellyttää naisten ja miesten erilaisten tarpeiden huomioimista. Useissa projekteissa käsitellään ammatillista eriytymistä ja siten myös sukupuolten välistä palkkaeroa. Vaikka suurin osa mahdollisuuksia edistävästä hankkeista keskittyy naisten kouluttamiseen vaativampiin, hyvinpalkattuihin tehtäviin esimerkiksi tieto- ja viestintätekniikassa, tieteissä, insinööri-työssä ja teknologiassa, ESR:n hankkeissa on myös koulutettu miehiä aloille, joilla he ovat olleet aliedustettuina. Näin pyritään rikkomaan naisia ja miehiä koskevia stereotyyppioita. Skotlannissa lastenhoidon parissa työskentelevistä vain neljä prosenttia on miehiä, vaikka tutkimus osoitti, että 27 prosenttia miehistä on harkinnut työskentelyä kyseisellä alalla. Hankkeiden toteuttajat havaitsivat, että monet miehet ovat kiinnostuneita lastenhoitoon ja sosiaalityöhön liittyvistä ammateista. Koulutusten rekrytointikampanjat ja radiossa ja sanomalehdissä levitettyt mainokset herättivät kiinnostusta lukuisissa miehistä.



## Euroopan tasa-arvoinstituutti avataan Vilnaan

Euroopan neuvosto ilmaisi tuksensa Euroopan tasa-arvoinstituutille 17.–18. kesäkuuta 2004 ja 8. maaliskuuta 2005 komissio ilmoitti sen perustamisesta. Instituuttia varten esiteltiin myös suunnitelma lainsäädännöksi, josta keskustellaan parhaillaan eri toimielimien kesken. Työ- ja sosiaaliasioiden neuvosto päätti<sup>(1)</sup>, joulukuuta 2006, että uuden instituutin toimipaikka sijoitetaan Vilnaan, Liettuan pääkaupunkiin.

Mikä asema instituutilla tulee olemaan? Komission toteutettavuustutkimuksen<sup>(2)</sup> mukaan instituutilla on selkeä asema tietyissä tehtävissä, joita olemassa olevat organisaatiot tai institutionaaliset järjestelmät eivät kata. Tehtäviin kuuluu erityisesti tiedon koordinoiminen, keskittäminen ja jakaminen, tietoisuuden herättäminen ja työkalujen tarjoaminen ilman, että toimet menevät päällekkäin toisen organisaation tehtävien kanssa. Euroopan naisten etujärjestö on toivonut, että instituutti saa asianmukaisen edustuston ja resurssit tehtäviensä toteuttamiseen ja Euroopan unionin toimielinten ja jäsenvaltioiden tukemiseen eurooppalaisessa sukupuolten tasa-arvon kehysstrategiassa.

(1) COM(2005) 81 lopullinen:

[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) Ladattavana sivustosta: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equ\\_opp/documents\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents_fr.html) Liitteessä E on luettelo asianosaisista organismeista ja instituutioista. Lue myös Euroopan parlamentin tekemä tutkimus:

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



Tutkimusta kalojen ravinnosta Ruotsin Lapissa.

On ensiarvoisen tärkeää lisätä tietoisuutta tasa-arvon ongelmista kaikissa työllisyyden ja yritysten kasvun strategisen suunnittelun vaiheissa. Samalla tulee pyrkiä kiinnittämään huomio suoran ja epäsuoran syrjinnän vaikutuksiin ja mahdollisiin ratkaisuvaihtoehtoihin. Miesten ja naisten välisen eriarvoisuuden syyt ovat moninaisia, mutta rakennerahastohjelmien avulla voidaan käsitellä monenlaisia eriarvoisuuden ilmenemismuotoja. Tasa-arvon valtavirtaistaminen vaatii aikaa, resursseja ja aktiivisuutta. Panostaminen on välttämätöntä, jos halutaan välttää sellaiset politiikat ja käytännöt, jotka uusintavat syrjintää ja pahentavat entisestään olemassa olevaa eriarvoisuutta.

## Suoraa ja epäsuoraa syrjintää

Miesten ja naisten tasa-arvokysymyksiä ei käsitellä ainoastaan ESR:n rahoittamissa hankkeissa. Kokemus hyvien toimintatapojen jakamisesta on auttanut huomaamaan, että EAKR:n projekteissa osoitetaan usein vielä syvällisempää asiantuntemusta itsenäisen työn eriarvoisuuden ratkaisumahdollisuuksista. Aloitteentekijöitä kannustetaan analysoimaan hankkeidensa elinkaarta, jotta he voivat tunnistaa mahdollisuudet tasa-arvon valtavirtaistamiseen. Tilaisuuksia on kaikissa hankkeen vaiheissa suunnittelusta konsultaatioon, arviointiin ja suoran ja epäsuoran syrjinnän ongelmien ratkaisemiseen. Hankkeiden toteuttajat arvioivat, käyttävätkö naiset ja miehet palveluita samalla tavalla. He myös pohtivat epäsuoran syrjinnän tekijöitä, kuten lastenhoitopalveluiden tai julkisten kulkuvälineiden saatavuutta (naisilla on miehiä vähäisemmät mahdollisuudet yksityisautoiluun), turvallisuusasioita, valaistusta, työaikoja tai yrityksille ja yritysten perustamiseen tarjolla olevia tukipalveluita. Hankkeiden mainostamisessa ja edistämisessä käytetään myönteisiä mielikuvia naisista ja miehistä sekä entistä kattavampaa puhutapaa.

## Toimintalinjoja sukupuolten välisten palkkaerojen kaventamiseksi

18. heinäkuuta 2007 Euroopan komissio hyväksyi tiedotteen<sup>(1)</sup> toimintalinjoista, joita sovelletaan naisten ja miesten palkkaerojen poistamiseen. Asiakirjan mukaan naiset ansaitsevat EU:ssa keskimäärin 15 prosenttia vähemmän kuin miehet, eikä luku osoita millään tavoin kohenemisen merkkejä. Palkkaeroissa huomioidaan koko talouden bruttotuntipalkkojen suhteellinen ero naisilla ja miehillä. Tulokset heijastavat lukuisia muitakin pääasiallisesti naisiin kohdistuvia epäkohtia työmarkkinoihin osallistumisessa.

(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)

Asiantuntijaraportti: "The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses" [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2006/ke7606200\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf)

Asiantuntijaraportti: "Legal aspects of the gender pay gap" [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)

## Saksi-Anhalt (Saksa)

## "Tasa-arvon huomioiminen konkreettisella tasolla: Saksi-Anhaltin sukupuoli-instituutti"

Teksti: Saksi-Anhaltin sukupuoli-instituutin tutkimus- ja tiedotusosaston johtaja **Thomas Claus**



Kun sukupuolten tasa-arvo otettiin mukaan eurooppalaisten rahastojen säädöksiin kaudella 2000-2006, luotiin ensimmäistä kertaa yhtenäinen ja kaikille jäsenvaltioille pakollinen yhtäläisten mahdollisuuksien politiikka miesten ja naisten välille. Poliittikan käyttöönotto kuitenkin edellyttää toimivia rakenteita. Tässä asiayhteydessä luotiin vuoden 2001 alussa Saksi-Anhaltin sukupuoli-instituutti (GISA), ensimmäinen Saksaan perustettu sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamiseen keskittynyt osaamiskeskus.

GISA:n pyrkimyksenä on edistää naisten ja miesten harmonisia suhteita kaikilla toimialoilla ja kaikilla yhteiskunnan tasoilla. Instituutti rahoittaa sukupuoleen liittyvää tutkimusta, koulutusta, neuvontatoimintaa ja tukea, joiden tarkoituksena on helpottaa tasa-arvon valtavirtaistamista. Instituutin toiminnan esimerkkeinä voidaan mainita syrjintätapauksista ilmoittaminen sekä tapauksien tutkiminen ja arviointi, arjen tasa-arvoon liittyvien taitojen kartuttaminen ja erilaisiin tilanteisiin järjestetyt tapahtumat alueellisella, kansallisella ja eurooppalaisella tasolla. Tieteellisen tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää nopeasti käytännössä instituutin (miesjohtajan vetämän) Tutkimus ja tiedotus –osaston ja (naisjohtoisen) Neuvonta ja koulutus –osaston tiiviin yhteistyön kautta.

GISA:ssa pidetään tärkeänä sitä, että toiminta johtaa konkreettisiin tuloksiin. Instituutti julkaisee Saksi-Anhaltin aluehallitukselle säännöllisesti sukupuoliasioiden raportteja, jotka sisältävät tietoja ja tilastoja naisten ja miesten suhteista, sekä uusia tutkimustuloksia, jotka saattavat kiinnostaa poliittisia, taloudellisia ja hallinnollisia toimijoita. Instituutti on myös kehittänyt työkaluja ja käytännön menetelmiä, joilla on yhä enemmän kysyntää ja käyttöä tasa-arvon valtavirtaistamisessa. Niistä tärkeimpiin kuuluu tasa-arvon tiedotusjärjestelmä, joka on Saksassa ensimmäinen laatuaan. Internet-sivusto [www.g-i-s-a.de](http://www.g-i-s-a.de) käsittää useita tietokantoja naisten ja miesten elinolosuhteista. Sivustossa on saatavilla tutkimuksia ja lähdekirjallisuutta (useita oppaita, teknisiä asiakirjoja, raportteja jne.) sekä luettelo tasa-arvoasioiden asiantuntijoista. Kaikkien osatekijöidensä ansiosta GISA sai vuonna 2005 tunnustuksen työstään, kun aluepolitiikan komissaari

Danuta Hübner nimesi sen eurooppalaiseksi hyvien toimintatapojen malliksi.

Toiminnassaan GISA voi tukeutua eurooppalaiseen nais- ja miesasiantuntijoiden verkostoon. Instituutti osallistuu monikansalliseen yhteistyötoimintaan, johon sisältyy yleiseurooppalaista tutkimusta eri aiheista, kuten naisyrityksyyden tukemisesta tai työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Yhteistyössä tarjotaan myös konsultointipalveluita, joita esimerkiksi Viron hallitus on käyttänyt tasa-arvonäkökulman toteuttamiseen.

Vaikka naisten ja miesten tasa-arvon hyväksi on käynnissä monenlaisia toimia ja aloitteita Euroopassa, tilanne on edelleen kaukana tyydyttävästä. On edelleen olemassa runsaasti vastustusta, joka vaikeuttaa ja mutkistaa tietä tasa-arvoon. On siis ehdottoman tärkeää saada liikkeelle kaikki Euroopan tasa-arvoa edistävät voimat. GISA aikookin jatkaa työtään eurooppalaisessa verkostossa, ja tarjota kokemuksensa ja osaamisensa muiden valtioiden käyttöön. Tämä koskee etenkin uusia jäsenvaltioita, joissa halutaan ottaa käyttöön tasa-arvopolitiikka.

Lisätietoja: <http://www.g-i-s-a.de>



Instituutti ottaa vastaan Pakistanin delegaation.



# 1994-1999, 2000-2006, 2007-2013... Askel askelelta kohti sukupuolten välistä tasa-arvoa

**Tie naisten ja miesten väliseen todelliseen tasa-arvoon on pitkä ja se jatkuu rakennerahastojen ohjelmakaudesta toiseen.**

Koheesiopolitiikassa sukupuolen ulottuvuus ei ole uusi asia. Naisten ja miesten tasa-arvo työmarkkinoilla kuului rakennerahastojen tavoitteisiin jo kaudella 1994–1999. Kyseisellä kaudella rahastoista tuettiin kuitenkin pääosin erityistoimia naisten hyväksi. Vaikka erityistoimet ovat tärkeitä, niillä ei pystytä vaikuttamaan rakenteelliseen eriarvoisuuteen. Lisäksi sukupuolen ulottuvuus nähtiin lähinnä Euroopan sosiaalirahaston piiriin kuuluvana asiana. Kokemuksen kartuttua ja arvioinnin tulosten perusteella tasa-arvo alettiin huomioida entistä laajemmin metodologisissa asiakirjoissa, jotka kattoivat rakennerahastojen ohjelmakauden 2000–2006.

## Komission tiedonanto

Kauden (2003) välitarkistusta varten komissio julkaisi joulukuussa 2002 tiedonannon<sup>(1)</sup>, jossa kuvaillaan saavutettua edistystä ja annetaan lukuisia esimerkkejä hyvistä käytännöistä. Lisäksi määritetään esteet kaksiosaisen lähestymistavan (jossa yhdistetään tasa-arvon valtavirtaistaminen ja erityistoimet) toteuttamisessa. Tiedonannon päätelmissä komissio määritteli suosituksia, jotka esitetään seuraavassa tiivistettynä:

- Erityistoimet ovat tärkeä ensi askel, ja niihin kohdennetun rahoituksen on oltava näkyvää. Jäsenvaltioita kehoitetaan tekemään aloitteita tasa-arvonäkökohtia koskevan tietoisuuden lisäämiseksi ja kiinnittämään asiaan huomiota erityisesti hankkeiden valintaperusteissa.
- Jotkin jäsenvaltiot ovat keskittäneet voimavaroja tasa-arvon valtavirtaistamiseen, mikä saattaa vaikeuttaa määrärahojen todellisen kohdentamisen määrittelyä. Jäsenvaltioita kehoitetaan sen vuoksi määrittelemään selkeästi yhtäältä se, kuinka paljon rahoitusta erityisille tasa-arvotoimille on annettu ja toisaalta ne ohjelmat ja hankkeet, joilla edistetään tasa-arvoa.
- Jäsenvaltioita pyydetään hyödyntämään tasa-arvoasian tuntemusta ja varmistamaan, että tasa-arvoelinten ja tutkimuslaitosten edustajat osallistuvat rakennerahastojen seurantakomiteoihin, sekä kehittämään tietoisuutta lisääviä toimia ja koulutusta.
- Ennakkoarviointi (sukupuolten määrän mukaan jaoteltujen tilastojen avulla) ja vaikutustenarviointi (laadullisten ja määrällisten indikaattoreiden avulla) on nostettava niiden tärkeyden mukaiseen asemaan.
- Jokaista jäsenvaltiota kehoitetaan nimittämään korkean tason edustaja koordinoimaan kansallista tasa-arvostrategiaa ja osallistumaan korkean tason työryhmään EU:n tasolla.



Pitkällä aikavälillä tiedonanto painottaa kolmea osatekijää: tehokkuutensa osoittaneen kaksiosaisen lähestymistavan jatkaminen; tietoyhteiskunnan merkitys ja erityisen huomion kiinnittäminen naisten pääsyyn tieto- ja viestintätekniikka- ja tutkimus- ja kehitysaluille; rakennerahastojen käyttö naisten auttamiseen uusissa jäsenvaltioissa, missä naiset ovat erityisen alttiita taloudellisen ja sosiaalisen rakennemuutoksen aiheuttamille haittavaikutuksille.

## Euroopan parlamentin tutkimus

Euroopan parlamentti puolestaan julkaisi hiljattain ohjelmakautta 200–2006 käsitelleen tutkimuksen tulokset<sup>(2)</sup>. Tutkimuksessa erityistä huomiota kiinnitettiin EAKR:on ja koheesiorahastoihin. Tarkoituksena oli hyödyntää edellisen kauden kokemuksia kaudella 2007–2013. Yleisesti ottaen tutkimuksessa selvisi, että tilanne on parempi poliittisen prosessin alkuvaiheissa (kontekstianalyyseissä, strategian määrittelyssä), kuin perustyössä, toteutusmekanismeissa. Vaikka sukupuolen ulottuvuuden huomioimisessa on päästy jo pitkälle, käytännöllisten ja kouriintuntuvien vaikutusten saavuttaminen vaatii vielä paljon työtä.

## 2007-2013: tasa-arvon valtavirtaistaminen uusissa säädöksissä

Seuraavassa on otteita tasa-arvoa koskevista asetuksista, jotka on otettu käyttöön rakenne- ja koheesiorahastojen<sup>(3)</sup> uusissa säädöksissä kaudella 2007–2013.

Rakenne- ja koheesiorahastojen yleiset asetukset:

(1) Komission tiedonanto neuvostolle, Euroopan parlamentille, talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle - Tasa-arvon valtavirtaistamisen toteuttaminen rakennerahastojen ohjelma-asiakirjoissa ohjelmakaudella 2000–2006”, COM(2002) 748 lopullinen: [http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=FI&numdoc=52002DC0748&model=guichett](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=FI&numdoc=52002DC0748&model=guichett)

(2) ”Sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistaminen rakennerahastojen käytössä”, IP/B/REGI/IC/2006-200, PE 379.206, 22.7.2007. Saatavana lähiaikoina sivustossa [www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=FR](http://www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=FR)

**Artikla 11: Kumppanuus**

*Art. 11(1):* (...) Kunkin jäsenvaltion on voimassa olevien kansallisten sääntöjen ja käytäntöjen mukaisesti tarvittaessa järjestettävä muun muassa seuraavien viranomaisten ja elinten väliset kumppanuudet: (...) c) muut kansalaisyhteiskuntaa, (...) valtioista riippumattomia järjestöjä edustavat asiaankuuluvat elimet sekä miesten ja naisten välisen tasa-arvon edistämistä vastaavat elimet. Kunkin jäsenvaltion on nimettävä kansallisen, alueellisen ja paikallisen tason sekä talous- ja yhteiskuntaelämän, ympäristöalan taikka muun alan edustavimmat kumppanit (...), kansallisten sääntöjen ja käytäntöjen mukaisesti ottaen huomioon tarpeen edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa (...).

*Art. 11(2):* (...) Kumppanuus kattaa toimenpideohjelmien valmistelun, täytäntöönpanon, seurannan ja arvioinnin. Jäsenvaltioiden on otettava tarvittaessa mukaan kaikki asiaankuuluvat kumppanit, erityisesti alueet, ohjelmityön eri vaiheissa kunkin vaiheen määraikoja noudattaen.

**Artikla 16: Miesten ja naisten välinen tasa-arvo sekä syrjimättömyys**

Jäsenvaltiot ja komissio varmistavat, että miesten ja naisten välistä tasa-arvoa ja sukupuolinäkökohtien huomioon ottamista edistetään rahastojen täytäntöönpanon eri vaiheissa. Jäsenvaltiot ja komissio toteuttavat tarvittavat toimet sukupuoleen (...) perustuvan syrjinnän estämiseksi rahastojen täytäntöönpanon eri vaiheissa ja erityisesti niihin pääsyssä.

**Artikla 66: Seurantajärjestelyt**

*Art. 66(2):* (...) Tilastot jaotellaan sukupuolen ja loppukäyttäjien olevien yritysten koon mukaan, jos se on tukitoimen luonteen perusteella mahdollista.

Euroopan aluekehitysrahaston asetuksissa:

**Artikla 6: Euroopan alueellinen yhteistyö**

*Art. 6(1):* (...) Lisäksi EAKR voi edistää (...) sukupuolten tasa-arvoa ja yhtäläisiä mahdollisuuksia (...).

Euroopan sosiaalirahaston asetuksissa:

**Artikla 3: Tuen kohteet**

*Art. 3(1):* Lähtemistavoitteen sekä alueellinen kilpailukyky ja työllisyys -tavoitteen mukaisesti ESR:sta tuetaan (...)

*Art. 3(1)(b)(iii):* valtavirtaistaminen ja erityistoimet, joilla helpotetaan naisten työnsaantia sekä lisätään naisten kestävää osallistumista työelämäänsä ja edistymistä työssä, vähennetään sukupuoleen perustuvaa eriytymistä työmarkkinoilla esimerkiksi tarkastelemalla sukupuolten välisten palkkaerojen välittömiä ja välillisiä perimmäisiä syitä

*Art. 3(2):* Lähtemistavoitteen mukaisesti ESR:sta tuetaan seuraavassa luettelujen jäsenvaltioissa toteutettavien painopisteiden mukaisesti toteutettavia toimia:

*Art. 3(2)(a)(ii):* laajennettu osallistuminen koulutukseen koko eliniän ajan pyrkien siihen, että koulun keskeyttämistä ja oppialoilta hakeutumista sukupuolen perusteella saadaan vähennettyä (...);

**Artikla 4: Tuen johdonmukaisuus ja keskittäminen**

*Art. 4(5):* ESR:n toimista tehtävissä arvioinneissa on myös arvioitava, mikä on ESR:sta tuettujen toimien osuus Euroopan työllisyysstrategian sekä sosiaalisen osallisuuden, syrjimättömyyden sekä miesten ja naisten tasa-arvon (...) aloja koskevien yhteisön tavoitteiden täytäntöönpanossa (...).

**Artikla 5: Hyvä hallintotapa ja kumppanuus**

*Art. 5(4):* Kunkin toimenpideohjelman hallintoviranomaisen on edistettävä valtiosta riippumattomien järjestöjen riittävää osallistumista ja pääsyä mukaan erityisesti sosiaalisen osallisuuden, sukupuolten välisen tasa-arvon ja yhtäläisten mahdollisuuksien aloilla rahoitettuihin toimiin.

**Artikla 6: Sukupuolten tasa-arvo ja yhtäläiset mahdollisuudet**

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että toimenpideohjelmissa kuvataan, kuinka sukupuolten tasa-arvoa ja yhtäläisiä mahdollisuuksia edistetään toimenpideohjelmien valmistelussa, täytäntöönpanossa, seurannassa ja arvioinnissa. Jäsenvaltioiden on tarvittaessa edistettävä naisten ja miesten tasapuolista osallistumista toimenpideohjelmien hallintoon ja toteuttamiseen paikallisella, alueellisella ja kansallisella tasolla.

**Artikla 10: Kertomukset**

(...) täytäntöönpanoa koskevissa vuosi- ja loppukertomuksissa on oltava tarvittaessa yhteenveto seuraavien seikkojen täytäntöönpanosta: a) tasa-arvokysymysten valtavirtaistaminen ja mahdolliset sukupuolen mukaan eriytyvät toimet (...)

**Sukupuolen valtavirtaistaminen yhteisön koheesiopolitiikan strategisissa suuntaviivoissa**

Neuvoston lokakuussa 2006 hyväksymät yhteisön koheesiopolitiikan strategiset suuntaviivat määrittävät EU:n poliittiset periaatteet ja painopistealueet kaudella 2007–2013, ja ehdottavat keinoja niiden toteuttamiseen. Jäsenvaltiot tukeutuvat näihin suuntaviivoihin laatiessaan kansallisia strategisia viitekehyskäsikirjoja ja valmistellessaan noin 450 toimintaohjelmaansa, jotka komissio hyväksyy vuoden 2007 aikana. Tasa-arvoa koskien yhteisön koheesiopolitiikan strategisissa suuntaviivoissa jäsenvaltioille annetaan tavoite **lisätä vuoteen 2010 mennessä 60 prosentilla** naisten osuutta työmarkkinoilla. Yhteisön koheesiopolitiikan strategisissa suuntaviivoissa sukupuolten tasa-arvoperiaate on otettu huomioon kahdella tasolla:

- Aloitamisessa periaatteissa, joiden mukaan ohjelmien tulee liittyä Lissabonin strategiaan: Jäsenvaltioiden ja alueiden tulee noudattaa naisten ja miesten tasa-arvotavoitetta kaikissa ohjelmien ja projektien valmistelu- ja toteutusvaiheissa, erityisten toimien kautta tai ottaen tarkasti huomioon vaikutukset, joita muilla hankkeilla voi olla tasa-arvoon. Jäsenvaltioiden ja alueiden tulee myös ehkäistä kaikkea sukupuoleen perustuvaa syrjintää rahastojen käytön eri vaiheissa.
- Yksityiskohtaisissa toimitissa, joiden tavoitteena on muun muassa tukea naisyritystä, vahvistaa naisten osallistumista työmarkkinoihin ilman pelkoa syrjinnästä, auttaa yhdistämään työ- ja yksityiselämä ja helpottaa lastenhoitopalveluiden saantia. Toimet auttavat osaltaan toteuttamaan naisten ja miesten tasa-arvon etenemissuunnitelmaa.

(3) Uudet asetukset ovat saatavana sivustossa [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docoffic/official/regulation/newreg10713\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/newreg10713_fr.htm)

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

## VIRO

## Lastenhoitopalveluja työssäkäyville naisille



**Kokonaiskustannukset:** 216 640 EUR  
**EU:n rahoitusosuus:** 154 356 EUR

"Viro tunnetaan maana, jossa suuri osa naisista työskentelee täysipäiväisesti. Silti vaikka 80 prosenttia naisista haluaisi yhdistää työelämän ja perheen, alle puolet 1-4-vuotiaista lapsista saa päivähoitopaikan. 48 prosentissa kunnista on jouduttu laatimaan odotuslistoja päiväkoteihin. 30 uraansa aloittelevaa lastenhoitajaa käynnisti "Children taken care of, mothers at work" –hankkeen, jonka tavoitteena oli ratkaista ongelma luomalla päivähoitopalveluita koko maahan. Hanke on jo saanut jalansijaa. Tästä vuodesta alkaen Viron sosiaaliturvajärjestelmä on tunnustanut ratkaisun. Hankkeen alkuunpanijoiden lisäksi yli 200 lastenhoitajaa on saanut tutkintotodistuksen. He ovat nyt valmiita auttamaan pienten lasten vanhempia palaamaan työmarkkinoille."

Projektivastaava **Erika Vahtmae**, Viron väestön ja etnisten asioiden ministeriö  
[erika.vahtmae@riigikantselei.ee](mailto:erika.vahtmae@riigikantselei.ee)

## UNKARI

## Naisrytittäjien verkosto



**Kokonaiskustannukset:** 61 200 EUR  
**EU:n rahoitusosuus:** 61 200 EUR

"Epäsuotuisien alueiden naisten ammatillinen integraatio on vaikeasti ratkaistava ongelma. Unkarilainen voitto tavoittelemattomien tietotekniikkayritysten yhdistys sai eurooppalaisen tuen hankkeelle, jossa viidessä unkarilaisessa kaupungissa järjestetään tietotekniikka-, hallinto- ja kirjanpitoloput. Koulutus oli tarkoitettu 120 naisrytittäjälle, joista suuri osa oli vasta-alkajia. e-NIVÓ-hanke, naisrytittäjien todellinen ja virtuaalinen yhteistyöverkosto, pyrki tukemaan naisia ja auttamaan heitä ylittämään hankaluudet, ennakkoluulot ja esteet, joita he kohtaavat ammatillisissa integraatioissaan. Konkreettisesti tasolla hanke tarjosi naisille henkilökohtaista opastusta ja apua urakehitykseen."

Projektivastaava **Ida Csapó**, Unkarilainen voitto tavoittelemattomien tietotekniikkayritysten yhdistys  
<http://www.minok.hu/taxonomy/term/108>

## BELGIA

## Turismin parissa työskentelevien tarpeisiin mukautettu päivähoito



**Kokonaiskustannukset:** 10 000 EUR  
**EU:n rahoitusosuus:** 2 500 EUR

"Belgian rannikolla hotelli-, kahvila- ja ravintola-ala (HoReCa) kärsii työvoimapulasta, joka on seurausta erityisesti pienten lasten hoitorakenteiden puuttumisesta. Usein alan työntekijöiden, etenkin naisten, on vaikeaa löytää hoitopalveluita, jotka joustavat epätavallisten työaika- ja viikonloput, sesongit...) mukaan. 'De Trampoline' on lastentarhaverkoston pilottihanke, jossa palvelut on mukautettu HoReCa-alan työntekijöiden tarpeisiin. Blankenbergeen on avattu useita lastentarhoja. Niiden tarjoamassa joustavassa järjestelmässä voidaan hoitaa 40 lasta. Turismialan työnantajien ja työntekijöiden iloksi kokeilun johdosta vastaavia palveluita käynnistetään nyt muuallakin Belgian rannikolla"

**Nele Zwaenepoel**, Tavoite 2, Läntisen Flanderin maakunta  
[Nele.Zwaenepoel@west-vlaanderen.be](mailto:Nele.Zwaenepoel@west-vlaanderen.be)

## SAKSA

## "HAFEN", naisten yrityshautomo



**Kokonaiskustannukset:** 466 624 EUR  
**EU:n rahoitusosuus:** 340 912 EUR

"Women can do it (naiset pystyvät siihen) -hankkeessa tuettiin naisrytittäjyyttä HAFEN-keskuksen avulla. Keskus on Berlin-Marzahnissa sijaitseva naisten yrityshautomo. Hankkeen tärkeimmät osa-alueet olivat HAFEN-keskuksen luominen, yritysjärjestelmien houkuttelevuus perustamaan toimintansa keskukseseen, edullisten toimitilojen tarjoaminen heille, varusteet, neuvonta- ja tukipalvelu, vaikeuksista kärsivien yritysten auttaminen toimintakuntoon, selviytymisstrategioiden ja ammatillisten mahdollisuuksien löytäminen niille, jotka hylkäsivät hankkeensa negatiivisen arvioinnin takia, kahdeksan hallinto-asiain keskittynyt ammattifoorumin järjestäminen, julkisen rahoituksen etsiminen ja auttaminen työ- ja perhe-elämän yhdistämisessä. Berliinin soveltavien tieteiden yliopisto FHTW tarjosi hankkeessa tarvittua tieteellistä tukea ja seurannan."

Eurooppalaisten projektien johtaja **Carmen Giese**, Gemeinnützige Gesellschaft TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (Berliini)  
[Carmen.giese@de.tuv.com](mailto:Carmen.giese@de.tuv.com)



## Suomi

## "Finnvera, rahoitusväline naisyrittäjille"

Pienrahoitusyksikön johtaja **Anneli Soppi**, Finnvera Oyj



Suomi tunnetaan yhtäläisten mahdollisuuksien politiikastaan ja suomalaiset naiset ajattelevat, että tasa-arvo saavutetaan taloudellisen riippumattomuuden avulla. Ehkä juuri siksi Suomessa naisyrittäjien määrä on suhteellisen korkea muihin Euroopan maihin verrattuna.

Naiset edustavat Suomessa kolmannelle kaikista yrittäjistä. Suuri osa heistä on työllistännyt itse itsensä. Suomen hallituksen yrittäjyysohjelman avulla naisten osuus pyritään kasvattamaan neljäänkymmeneen prosenttiin. Tavoitteen saavuttamisessa suurena apuna on Finnveran naisyrittäjälaina, joka on erityisesti suunnattu naisyrittäjille.

## Työpaikkoja ja edunsaajayrityksiä

Finnvera Oyj on Suomen valtion omistama rahoitusyhtiö. Se on erikoistunut toimittamaan täydennysrahoitusratkaisuja, jotka on mukautettu yrityksen kehityskaaren eri vaiheisiin. Finnvera toimii neuvottelijana Euroopan unionin rahoitusohjelmien ja suomalaisten pk-yritysten välillä ja se myöntää 3800–5500 pienlainaa vuodessa. Pienlainojen määrä on tähän päivään mennessä yli 12 500 ja niiden yhteisarvo on 160,7 miljoonaa euroa. Pienlaina-asiakkaista 40 prosenttia on naisia. Nykyään Finnvera työskentelee yli 26 000 yrityksen kanssa, joista 80 prosenttia on pienyrityksiä.

Vuonna 1997 lanseeratun naisyrittäjälainan tavoitteena on tukea naisten yrittäjyyttä ja eritoten kannustaa sellaisia naisia, joilla on hyvä liikeidea, mutta yrityksen perustamiseen tarvittavat takuut puuttuvat.

Tämä laina auttaa myös jo yrittäjinä toimivia naisia kehittämään toimintaansa, etenkin aloilla, jotka eivät juuri kiinnosta rahoituslaitoksia. Ratkaisu on auttanut myös työttömiä ja työttömyyden uhkaamia naisia luomaan itselleen työpaikan. Nykyään rahoitusvälineellä autetaan myös nuoria ja maahanmuuttajanaaisia yritystoiminnan käynnistämiseksi.

Lainat on kohdistettu pienyrityksille, joissa työskentelee alle viisi henkilöä. Suurin osa laina-asiakkaista on kuitenkin itsenäisiä ammatinharjoittajia. Tyypillinen asiakas on 39–45-vuotias nainen, jolla on ammatillinen koulutus ja joka haluaa työllistää itsensä. Lainan myöntämisen ehto on sama kuin yleensä, eli yrityksen todellinen tai arvioitu tuottavuus.

## Etualalla palveluammattit

Naisilla on voimakas taipumus hakeutua palvelualalle. Suurin osa lainanottajista työskentelee niin sanotun hoivayrittäjyyden parissa: sosiaalihuollossa, terveydenhoidossa, ravitsemusalalla, muissa palvelutoimissa ja vähittäiskaupassa. Paikallisesti kilpailu on usein kovaa ja olemassa olevien yritysten tarjoama palveluvalikoima voi olla erittäin kattava. Onnistuakseen aloittelevan yrityksen on erotuttava joukosta. Markkinaraon luominen edellyttää sekä osaamista että taloudellisia resursseja, sillä kuluttajapalveluiden tarjoaminen on erittäin herkästi talouden heilahteluihin reagoiva ala.

Sosiaalihuollon ja terveyspalveluiden ulkoistaminen on luonut uutta kysyntää, johon naisten yritykset vastaavat.

## Hyvät maksajat

Naisyrittäjiä syytetään usein liiallisesta varovaisuudesta. Itse asiassa naiset ovat yksinkertaisesti realisteja. He ottavat hallittuja riskejä ja varautuvat huolehtimaan velvollisuuksistaan, vaikka pahin tapahtuisi. Finnveralla ollaan huomattu, että maksujen laiminlyönti on naisasiakkailla harvinaista.

Naisten perustamista yrityksistä jää henkiin 76–80 prosenttia. Yrittäjille tarjotuilla epäkaupallisilla neuvontapalveluilla, koulutuksella ja kummitoiminnalla pyritään eloonjäämisriskiä vähentämään entisestään.

Voiko naisyrittäjyyden osuus kasvaa 40 prosenttiin? Se riippuu naisten halusta yrittää ja heidän mahdollisuuksistaan yhdistää yrittäjyys ja perhe. Naisille lankeaa edelleen suurin vastuu lasten ja ikääntyneiden sukulaisten hoidosta. Ei pidä myöskään unohtaa kaikkia niitä tilastoista puuttuvia naisia, jotka auttavat perheyrittäjissä.

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

## Salzburgin osavaltio (Itävalta)

## "Sukupuolten tasa-arvon onnistuminen"

Aluekehityksen ja eurooppalaisen aluepolitiikan yksikön johtaja **Christian Salletmaier**, Salzburgin osavaltio



Alueellinen kehitys on monitasoinen ja monitieellinen ala.

Salzburgin tavoite 2 -ohjelma pyrki lisäämään yritysten kilpailukykyä ja innovaatiokapasiteettia, tuomaan esiin alueellisia resursseja, vähentämään työttömyyttä, poismuuttoa ja pitkiä työmatkoja osavaltion eteläisimmissä osissa.

Tavoitetta varten kolmella painopistealalla (turismi, yritykset ja paikallinen kehitys) toteutettiin toimenpidekokonaisuus. Siinä noudatettiin strategiaa, joka perustuu innovaatioon, osallistumiseen ja kestävytyteen, unohtamatta tasa-arvon valtavirtaistamista, yhtä kauden 2000-2006 rakennerrahaston toimenpiteiden tärkeimmistä periaatteista. Kaksi EAKR:n rahoittamista toimista kehitettiin erityisesti sukupuolen näkökulmasta.

Ensimmäisessä toimenpiteessä haluttiin tarjota tukea Tavoite 2 -alueen naisväestölle. Naisten osallistumista ohjelmiin pyrittiin rohkaisemaan ja helpottamaan, mutta myös auttamaan tasa-arvoa edistävien hankkeiden kehittämisessä. Ajatuksena oli luoda sellainen käytäntö, joka olisi avoin paikallisille toimijoille, ja jolla pystyttäisiin toteuttamaan ja tukemaan asukailta tulevia aloitteita.



Yrityksen perustama lastentarha.

Tuloksena vuodesta 2001-2002 lähtien Salzburgin osavaltiossa on toiminut kaksi "yhtäläisten mahdollisuuksien projektijohtajaa". Heidän vastuullaan on monenlaisia tehtäviä eurooppalaisten tasa-arvoprojektien koordinaatiosta paikallisten verkostojen luomiseen, joilla tuetaan naisia ideoiden muuntamisessa toiminnaksi. Projektijohtajat ovat myös esimerkiksi luoneet paikallisia

kumppanuuksia, joihin kuuluu työllisyyspalveluita, yrityksiä, kuntia ja ammatillisen koulutuksen organisaatioita.

Toinen toimenpide oli suunnattu lisäämään naisten aktiivisuutta syrjäisillä maaseutualueilla. Tarkoitusta varten on käynnistetty monenlaista toimintaa. Lastenhoitopaikkojen puute on yksi suurimmista esteistä, joita naisilla on koulutustaan vastaavien työpaikkojen löytämisessä Salzburgin osavaltion syrjäisimmillä ja vuoristoisimmilla alueilla. Ongelman ratkaisemiseksi on kehitetty uusia lastenhoitojärjestelmiä yhteistyössä paikallisten pk-yritysten kanssa. Tähän mennessä kolme yrityspäiväkotihanketta palvelee malleina, joiden avulla naiset voivat entistä paremmin yhdistää työn ja perhe-elämän.

Toinen toimenpidekokonaisuus keskittyy jatkokoulutukseen ja sen tarjoajiin. Toiminnalla rohkaistaan koulutuksen tarjoajia tekemään keskenään yhteistyötä ja yhdistämään voimavaroja. Heidän toivotaan laativan koulutusohjelmia, joissa on erityisesti huomioitu naisten pätevyys ja ammatilliset tarpeet. Kolmannessa osa-alueessa tuetaan aktiivisesti yrityksiä, joissa naistyöntekijöille laaditaan ammatillisia etenemissuunnitelmia.

Hankkeiden toteuttaminen ei ole aina sujunut ongelmitta. Se on vaatinut roppakaupalla kärsivällisyyttä ja sitoutumista. Projektipäälliköillä on ollut liikkeellepaneva asema toiminnassa ja heidän työtehtävänsä säilytetään Tavoite 2 -ohjelmakauden jälkeenkin. Itse hankkeet ovat vaikuttaneet työpaikkojen säilyttämiseen ja arvonnousuun ja helpottaneet samalla naisten paluuta työelämään. Toimenpiteet ovat yhdessä mahdollistaneet käyttövoiman säilyttämisen alueella, paikallisten työllistäjien vakauttamisen sekä pk-yritysten ja alueellisen talouden kilpailukykyyn parantamisen.

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

**Naisten ja miesten tasa-arvo strategisena kysymyksenä Jämtlannissa (Ruotsi)**

## Sukupuolisilmälasit

**Demografiset haasteet edellyttävät naisväestön säilyttämistä Luoteis-Ruotsin alueellisen kehityksen takaamiseksi. Keinona ovat tasavertaiset mahdollisuudet. Tavoite 1 -ohjelma on rahoittanut useita tasa-arvohankkeita. Perusteena on ollut hyvä periaate, mutta myös ilmeinen sosioekonominen hyöty.**



Yhteensattuma, josta ei voi erehtyä: Jämtlanti-nimen alussa on ”jäm”, kuten sanassa ”jämställdhet”, sukupuolten tasa-arvo. Tasa-arvo on merkittävä huolenaihe Luoteis-Ruotsissa, jossa Slovakian kokeisella alueella asuu hädin tuskin 130 000 ihmistä. Puolet asukkaista elää alueen pääkaupungin Östersundin läheisyydessä.

*”Naisten poismuutto horjuttaa vakavasti aluekehityksen kestävyyttä. Tällä alueella ongelma on todella paha, koska väkeä on vähän ja etäisyydet ovat pitkiä. Naisista on puutetta. Terveystieteiden palveluissa on jo pulaa työvoimasta”,* valittelee Ingegärd Pettersson, joka työskentelee koordinaattorina Gensyn-hankkeessa. Maakunnan hallitus on aloittanut hankkeen Tavoite 1 -rahoituksen avulla. *”Gensyn-hankkeen kautta pyrimme avaamaan kansanedustajien ja muiden paikallisten toimijoiden silmät tilanteelle. Edustajat ovat melkolailla sukupuolisokeita. He eivät tiedosta naisten epätyytyttävää tilannetta ja sen*

*aiheuttamia ongelmia. Syrjäisellä maaseutualueella erot ovat huutavia: yksinomaan työlleen omistautuneet miehet sietävät paremmin tämän tyyppistä ympäristöä, kun taas naiset elävät ja hankkivat lapsia mieluummin sellaisilla alueilla, joilla työn ja perhe-elämän, asumisen ja vapaa-ajan yhdistäminen on vaivatonta, eikä liian kallista tai aikaavievää. Jotta naiset jäisivät tänne, tarvitaan sosiaalisia toimenpiteitä ja asianmukaista aluesuunnittelua, sekä aktiivisuutta lisäävää vastaanottopolitiikkaa... Yritämme saada päättäjiä vakuutettua kaikenlaisilla keinoilla, emmekä kaihda edes tunteisiin vetoamista: ’Miltä sinusta tuntuisi, jos tyttäresi ilmoittaisi muuttavansa alueelle, jolla on enemmän tarjottavaa?’*

Ruotsin tilastokeskus SCB:n tekemä tutkimus osoitti, että juuri naiset ovat innokkaimpia poismuuttajia, koska heille ei tarjota vakituksia työmahdollisuuksia. Toisena syynä on halu hyödyntää koulutusta, joka naisilla on usein korkeampi kuin miehillä. Ingegärd

<sup>(1)</sup> Laki tuli voimaan vuonna 1980 ja sitä on muokattu useaan otteeseen. Yhtäläisten mahdollisuuksien laki (”Jämställdhetslagen”) pyrkii erityisesti edistämään miesten ja naisten oikeuksien tasa-arvoa työpaikalla. ”JämtO”, tasa-arvo-oikeusasiamiehen toimisto, on vastuussa siitä, että lain asetuksia noudatetaan.



esittelee asutuksen tiheyttä kuvaavaa karttaa, josta näkyy selvästi miesten ja naisten epätasainen jakautuminen Ruotsissa. Maan eteläosissa ja rannikolla on enemmän naisia, kun taas läntisessä keskiosassa ja pohjoisessa asuu enemmän miehiä.

*"Naisten pitäminen alueella ei onnistu vain tarhoja ja päiväkoteja avaamalla, vaan se edellyttää kaikkien elämän osa-alueiden parempaa järjestämistä. Se alkaa sukupuolten välisestä tasa-arvosta. Ruotsissa asiassa ollaan edistyneitä, mutta lopullinen voitto on kuitenkin vielä kaukana",* painottaa Annica Westerlund, joka vastaa Tavoite 1 Södra Skogslän- ja INTERREG IIIA Ruotsi/Norja -ohjelmista. Ohjelmien hallintoviranomainen on Jämtlannin maakunta.

Rakennerahastoista Tavoite 1 -alueella vuosina 2000–2006 tuetuista 3000 hankkeesta monet ovat koskeneet suoraan naisia. Kohteina ovat voineet olla yrittäjät, itsenäiset ammatinharjoittajat, perheenäidit, jotka osallistuvat koulutukseen päästäkseen takaisin työmarkkinoille, tai monenlaisten palveluiden edunsaajat. Etenkin Jämtlannissa Euroopan aluekehitysrahasto (EAKR) ja Euroopan sosiaalirahasto ovat kuitenkin olleet mukana myös neljän tasa-arvotietoisuushankkeen osarahoituksessa. Hankkeiden alullepanijana on ollut maakunnan hallitus ja niissä on käsitelty monia avainaiheita: naisten demografista haastetta, tasa-arvoa työpaikoilla ja taistelua ahdistelua ja syrjäytymistä vastaan. *"Ruotsissa on olemassa yhtäläisiä mahdollisuuksia koskeva laki<sup>(1)</sup>, kertoo Annica, mutta sen toteuttaminen käytännössä ei ole helppoa. Jämtlannissa havaittiin, että kepin lisäksi tarvitaan myös porkkanaa. Innostavien toimenpiteiden avulla sukupuolten tasa-arvotavoitteesta tulee todella ensisijainen asia paikallisille toimijoille."*

### Tasa-arvo, terveys, tehokkuus

*"Know How - sukupuolten tasa-arvo, tuottavuus ja terveys" -hanke toteutettiin kahdessa vaiheessa vuosina 2000–2006. Se sai 1,2 miljoonaa euroa rahoitusta, josta puolet Euroopan unionilta. "Annoimme hankkeelle nimeksi Know How, koska projektin tavoitteena oli tarjota työpaikoille osaamista, motivaatiota ja menetelmiä sukupuolikiusauksen käsittelemiseen", selittää projektikoordinaattori Syvonne Nordström. "Alaotsikoksi tuli 'Tasa-arvo, tuottavuus ja terveys', koska nämä kolme aspektia ovat erottamattomat: naisten ja miesten tasa-arvossa ei ole kyseessä vain demokratia ja oikeus. Sillä on myös myönteinen vaikutus yritysten kilpailukykyyn. Vuonna 1999 14 000 ruotsalaista yritystä osallistui tutkimukseen, jonka tulosten mukaan sellaiset yritykset, joissa käsitellään aktiivisesti tasa-arvokysymyksiä, ovat tuottavampia kuin muut. Ja koska tasa-arvo parantaa työolosuhteita, se vaikuttaa myös terveyteen. Toinen tutkimus osoitti, että naisten ja miesten määrän tasainen jakautuminen työpaikalla loi suotuisan sosiaalisen ympäristön, toimivan sisäisen ja ulkoisen viestinnän ja paremman yrityskuvan. Naisten ja miesten kykyjen monipuolinen hyödyntäminen on takuu tehokkuudesta."*

Näiden periaatteiden pohjalta luodun Know How -hankkeen tavoitteena on toteuttaa samansuuntaisia toimia: tiedotuskampanjoita sukupuoliliittuvuudesta (mainokset



Useiden työpisteiden hallitseminen tekee työstä kiinnostavaa.

paikallisissa sanomalehdissä, hyvien toimintatapojen julkaisuja, tempauksia kouluissa jne.), seminaarien ja teemapäivien järjestämisestä (tasa-arvosuunnitelmien laatimista, seksuaalisen ahdistelun torjumista jne.), unohtamatta myöskään neuvonta- ja tukipalvelua yrityksille, julkisille laitoksille ja muille organisaatioille, jotka haluavat laatia itselleen tasa-arvokäytännön.

## Yrityskulttuuria

Tandsbyssä, 20 kilometrin päässä Östersundista sijaitseva Husqvarnan tehdas valmistaa sähkölaitteita. *"Know How -hanke tuli meille juuri oikealla hetkellä"*, muistelee johtaja Markku Pärssinen. *"Sekä yrityksen johto, että ammattiliitot halusivat noudattaa entistä paremmin yhtäläisten mahdollisuuksien lakia ja olla edelläkävijöitä ja esimerkkita-pauksia."*

*Kun kuulimme hankkeesta, tiesimme, että tilaisuus oli tullut."* Kun muodollisuudet saatiin päätökseen projektiryhmän kanssa, Know How -menetelmä otettiin käyttöön: yritykseen luotiin kolmen naisen ja kahden miehen muodostama työryhmä. Sen tehtävänä oli laatia 20 viikon aikana (tunti kerrallaan joka viikko) *"tasa-arvosuunnitelma"*, joka koski yrityksen 160 työntekijän palkkausta, työskentelyolosuhteita, miesten ja naisten välisiä suhteita ja työn ja perheen yhdistämistä.

Palkkausta koskeva analyysi johti samaan tasa-arvoiseen korvaukseen samasta työstä sekä naisille että miehille. Jotta työntekijöiden ei tarvitsisi jatkuvasti tehdä samoja toistuvia tehtäviä, heille tarjottiin mahdollisuus vuorotella useammassa tehtävässä. *"Tämä koskettaa etenkin naisia"*, huomauttaa työryhmän jäsen Agneta Wessen, *"sillä useimmiten juuri naiset tekevät puuduttavimpia tehtäviä. Halukkaat ovat voineet osallistua koulutukseen ja osaavat nyt käyttää neljää tai viittä erilaista konetta. Myös ergonomiaan on panostettu ja työntekijöillä on nyt käytössään kuntoilulaitteita sekä hieronta- ja rentoutuspalveluja. Niiden avulla selkäkivut ja laskimotulehdukset ovat vähentyneet. Näistä parannuksista hyötyvät sekä miehet että naiset!"*

Työ- ja perhe-elämän tasapaino on osa-alue, johon Husqvarna-tehtaalla on erityisesti kiinnitetty huomiota Know How -hankkeen puitteissa. Työntekijöitä kannustetaan lapsen syntyessä jakamaan käytössä olevat vanhempainlomapäivät. Ruotsissa äitiyslomaa ei ole olemassakaan, vaan kyseessä on aina vanhempainloma. Vanhempainloma kestää viisitoista kuukautta, joista kaksi on pakollista toiselle vanhemmista. Vuoden ajan valtio korvaa 80 prosenttia työntekijän palkasta. Tandsbyllä Husqvarna lisää määrään 10 prosenttia neljän kuukauden ajan, jos äiti ja isä jakavat vanhempainloman keskenään tasapuolisesti.



Isä ja lapsi nauttivat isyyslomasta.

*"Vanhempainloman jakaminen kuuluu nyt yrityskulttuuriimme. Pitkän vanhempainloman pitävien isien määrä on kaksinkertaistunut kolmessa vuodessa"*, toteaa Kerstin Jonsson, joka toimii hallintovastaavana Jonsson & Paulssonilla. Se on 136 työntekijän koneyritys, joka toimii alihankkijana useille suurille autonvalmistajille. Kerstin, joka ennen Know How -hankkeeseen osallistumista oli itse laatinut, *"mutta piilottanut pöytälaatikkoon"*, tasa-arvon peruskirjan, jatkaa: *"Tasa-arvosuunnitelma on liitteenä työsäädöksissämme, jotka uusi työntekijä saa ensimmäisenä päivänään. Muutaman viikon kuluttua pidämme kokouksen uusien työntekijöiden kanssa. Painotan aina vanhempainloman tärkeyttä tilaisuutena parantaa sosiaalisia taitoja ja oppia uusia vastuualueita."*

*Tiedän, että meillä on tähän mahdollisuus. Vastaava on paljon vaikeampaa pienessä yrityksessä, jonka henkilöstöpolitiikassa on vain vähän pelivaraa."* Aivan kuin vaistoten toimittajan epäilykset siitä, mitä moisella hyveellisyydellä oikein peitellään, Kerstin jatkaa: *"Työtehtävien kierrättäminen, pitkä vanhempainloma ja työaikojen joustavuus lasten koulunkäynnin mukaan ovat tekijöitä, jotka palvelevat yrityksen etuja. Onnelliset työntekijät tuottavat paremmin. Hyvä terveys merkitsee vähempiä poissaoloja. Vanhemmuus opettaa lisäksi ihmisille paljon asioita, joista on hyötyä työssä. Haluamme myös olla nykyaikainen ja houkutteleva työnantaja hyvin koulutetuille, nuorille ja naisille, joiden määrää haluaisimme kasvattaa."*





### Johdajan mielipide

Know How -hankkeessa on myös voitu tukeutua merkittävään liittolaiseen. Hankkeeseen osallistui sekä toimijana että projektin tiedottajana alueellinen sanomalehti Östersunds Posten. Sanomalehti, jossa työskentelee 90 henkilöä, aloitti vuonna 2002 oman tasa-arvotoimintansa. Toimintaan kuului kaksi osaa: *"Järjestimme kaksipäiväisen seminaarin ensin esimiehille ja sen jälkeen muille työntekijöille"*, kertoo markkinointijohtaja Viktoria Winberg. *"Tämän ansiosta olemme saaneet laadittua samanlaisen tasa-arvosuunnitelman, kuin Husqvarnalla ja Jonsson & Paulssonilla. Omassa suunnitelmassamme korostuvat vielä selkeämmin tasa-arvoinen rekrytointipolitiikka ja naisten ylennyskäytännöt. Ulkoisesti olemme järjestäneet joka vuosi sukupuolisyrintää vastustavan kilpailun yrityksissä ja viidellätoista ala-asteella."* Uutispäällikkö Elina Olofson lisää: *"Julkaisemme myös runsaasti artikkeleita ja tietopaketteja sukupuolikielisyksistä. Valvomme myös sitä, että toimituspolitiikassa sukupuolet ovat tasapuolisesti edustettuina."*

Tätä varten olemme tehneet kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen laskennan naisten ja miesten kirjoituksista, valokuvista, osallisuudesta urheilu-uutisiin ja niin edelleen.

Seuraava askel? *"Sisäisen prosessin uusiminen: tänä syksynä tarvitaan tehosterokote! Menettely halutaan myös siirtää Postenin ostamaan toiseen alueelliseen sanomalehteen Länstidningeniin."*

Onko siis helpompaa ottaa käyttöön sukupuolisuunnitelma *"sivistyneessä"* työpaikassa, kuten sanomalehdessä, verrattuna teolliseen yritykseen? *"Ei todellakaan, vastaavat epäroimättä Syvonne ja Annica. "Know How on kosketanut noin kuuttakymmentä yritystä ja hallintoa, emmekä ole huomanneet mitään eroa."* Viktoria tarkentaa kuitenkin huumorilla: *"On totta että meillä kaupallinen osasto oli kaikkein vastahakoisin... toisaalta on mainittava, että siellä työskentelee runsaasti entisiä jalkapalloilijoita!"*

Viktoria Winberg ja Elina Olofsson tarkkailevat sukupuolten tasa-arvoa Östersunds Posten -lehdessä.

### "EQ": naisten ja miesten tasa-arvon saavuttaminen työpaikalla

Know How -hankkeen projektijohtajat laativat EQ-todistuksen, jolla haluttiin helpottaa toimintaa, saada lisää näkyvyyttä ja palkita parhaita keinoja sukupuolen huomioimisessa työpaikalla. Viitisentoista jämtlantilaista yksityisyriystä ja julkista organisaatiota ovat saaneet todistuksen vuodesta 2002 lähtien.



Ansaitakseen todistuksen, joka on todellinen laatutakuu, yrityksen tai organisaation tulee

- perustaa sisäinen työryhmä tasa-arvoasioille
- analysoida omaa tilannettaan sukupuolen näkökulmasta (työpaikan ilmapiiri, palkkaus, työ ja vanhemmuus, mahdollinen ahdistelu ja syrjintä, rekrytointipolitiikka jne.)
- määrittää itselleen konkreettiset tavoitteet
- ottaa käyttöön toimenpiteitä ja menetelmiä tasa-arvon saavuttamiseksi (Miten?)
- laatia aikataulu (Milloin?)
- jakaa vastuualueet (Kuka?)
- arvioida käytettävissä olevat resurssit ja osaaminen (työntekijät, muut osallistujat)
- suunnitella ulkoisia toimia (Kuinka vaikuttaa toisiin?, osaaminen ja opettaminen jne.).



Know How –hanke päättyi vuonna 2006. Joulukuuhun 2007 asti vuorossa on Jämsyn-hanke, joka sai 228 000 euroa yhteisöllistä rahoitusta. ”Know How -hankkeeseen verrattuna Jämsyn eroaa siten, että siinä painotetaan enemmän yrityksessä toimivien avainhenkilöiden, johtajien, esimiesten ja ammattiyhdistysten vastuuhenkilöiden koulutusta”, selittää Syvonne Nordstöm. ”Käytännön menetelmiä välitetään lähinnä teemapäivillä, joissa keskitytään yksittäisiin aiheisiin (sukupuolinen häirintä, palkka-analyysi, tehtävien jako jne.). Ajatuksena on kohdella osallistujia ’mielipidevaikuttajina’, viestinviejinä, jotka levittävät työpaikallaan ’ilosanomaa’ sukupuolten tasa-arvosta työtehtäviensä ohella.”

”Tasa-arvon valtavirtaistamisen menetelmissä on paljon opittavaa”, arvioi Mattias Eliasson. ”Esimerkkejä on valtavasti. Sukupuolis suunnitelma on esimerkiksi tilaisuus yritykselle kyseenalaistaa toimintansa tiedostamattomat piirteet. Sukupuolisen ahdistelun torjunta on usein tilaisuus arvioida ilmapiiriä työpaikalla. Tietoisuuden herättäminen kouluissa totutusti miesvaltaisista aloista voi auttaa vastaamaan työnantajien tarpeeseen rekrytoida naisia teknisille aloille.”

Myös pettymyksiä on koettu. Vidsyn (”laaja katse”) –hankkeessa pyritään estämään syrjintää työpaikoilla. Projektivastaavana Mattias olisi halunnut järjestää päivän tai parin kestäviä seminaareja tasa-arvosta, mutta joutui tyytymään 2-3 tunnin istuntoihin, joihin pakkautui suuri joukko osallistujia. ”Olen saattanut olla liian kunnianhimoinen, enkä tarpeeksi joustava. Tällä yritykset ovat liian pieniä voidakseen käyttää paljon aikaa näihin kysymyksiin.”

Onko siis Annican sanoin voitto vielä kaukana? ”Se ei todellakaan vielä hämmötä”, vastaa Dan Humble, joka toimii tasa-arvokonsulttina ja projektijohtajana monissa Know How/Jämsyn -seminaareissa yhdessä kollegansa Camilla Simonssonin kanssa. ”Tiedostaminen tasa-arvon valtavirtaistamisesta on todella pitkä projekti.

Alussa ihmisiä on vaikea saada vakuutetuiksi.

Sen jälkeen on vuorossa vastustusta koulutuksen aikana käsiteltyjen aiheiden noudattamisessa käytännössä.

Yrityksessä yhdellä osastolla toteutetut toimenpiteet eivät saa aina yritysjohdon vahvistusta, joten niitä ei välttämättä levitetä muualle organisaatioon.

Tarvitaan siis sekä kimmokkeita tasa-arvoon, että yksilöllistä tiedostamista. Jokaisen on tehtävä osuutensa, mutta todellinen muutos tapahtuu silloin, kun asiat alkaa nähdä ’sukupuolisilmälaseilla’. Silloin voidaan huomata ne vaikeudet, joita naiset kohtaavat päivittäin. Siitä aukeaa myös tie kohti tasa-arvoa.”

**Lisätietoja:** [www.z.lst.se/z/en/](http://www.z.lst.se/z/en/)

Know How- ja Jämsyn –projektien puitteissa on laadittu kaksi julkaisua, jotka ovat saatavana ruotsiksi ja englanniksi: **”Quality Work in Gender Equality - a Handbook for the Workplace”** (Laatutyötä sukupuolten tasa-arvoasioissa - Työpaikan käsikirja) ja **”Facing Resistance - Managing Gender Mainstreaming in Organisations”** (Vastustuksen kohtaaminen – Sukupuolen huomioimisen toteuttaminen organisaatioissa).

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



Sukupuolten tasa-arvoseminaari Strömsundissa.

## Glasgow (Skotlanti, Iso-Britannia)

## "Yrityksen perustaminen paremmin"

Yritysneuvoja **Kathleen Jones**, Women into Enterprise -projektiryhmä

2002-2005 Glasgown kaupunki toteutti Women into Enterprise (WiE, naisia yrityksiin) -ohjelman, jonka rahoittivat Glasgown kaupunginvaltuusto (855 838 eurolla) ja EAKR (775 000 eurolla). Ohjelma toimi niin hyvin, että nyt se on otettu mukaan Glasgown kaupungin yrityksille tarjoamiin palveluihin.

Tavoitteena oli taistella tiettyjä naisten kohtaamia vaikeuksia vastaan oman yrityksen perustamisessa tai kehittämisessä. On hyvin tiedossa, että naiset perustavat yrityksiä usein aloille, joilla alkuun pääseminen ei ole kallista. Naiset eivät usein usko oman osaamisensa riittävyyteen keskeisillä aloilla, kuten rahoituksessa ja tietotekniikassa. Yleisesti ottaen naisilla on taipumus aliarvioida itseään, mikä saattaa joskus johtaa liiketoiminnan kasvun rajoittamiseen.

Toimintansa aikana WiE-hanke tarjosi neuvontaa, tukea ja koulutusta 3000 yritykselle, joista 2246 luotiin hankkeen aikana ja 746 oli olemassa jo ennestään. Lukuisat naiset saivat tilaisuuden osallistua koulutusjakoihin, joissa käsiteltiin kaikenlaisia yrittämiseen liittyviä taitoja: suhdetoimintaa, markkinointia, neuvottelutaitoa, kirjanpitoa, tietotekniikkaa... Yksipäiväisten pajojen lisäksi hankalia aiheita käsiteltiin myös pidemmällä aikavälillä. Kymmenen viikkoa kestävä kurssi kohdistettiin naisille, jotka suunnittelivat oman yrityksen perustamista. Kurssin aikana osallistujilla oli tavoitteena saada valmiiksi hankkeidensa liiketoimintasuunnitelma. WiE-hanke mahdollisti myös kaupallisten strategioiden laatimisen, yrityksen kohtaamien haasteiden määrittämisen ja strategisen suunnitelman kehittämisen toiminnan kasvua varten sellaisille naisille, joilla oli jo oma yrityksensä.

Pajat tarjosivat myös tilaisuuden solmia sekä kaupallisia että henkilökohtaisia suhteita. Keskeinen kilpailuhenki rakentui kuin luonnostaan yhteisen työn aikana. Ideoiden ja tietojen jakaminen oli usein jokapäiväistä. Monet ryhmät, jotka muodostuivat koulutuksen aikana, kokoontuvat edelleen säännöllisesti.

WiE-hankkeessa pyrittiin myös kohtaamaan naisten tarpeet paikallisella tasolla, omilla asuinalueillaan. Sosiaalisen osallisuuden puolesta toimivien yhteisöjen ja kumppanien kanssa yhteistyössä hankkeessa onnistuttiin tavoittamaan sellaisia naisia, jotka muuten eivät olisi tienneet yrittämisen avuksi saatavilla olevista palveluista. WiE-hankkeessa yhteistyötä tehtiin Glasgown organisaatioiden, kuten kiinalaisyhteisön kehityskumppaneiden tai etnisiä vähemmistöjä tukevan Talleem-säätiön kanssa.

Yhdessä näille väestöosille järjestettiin erityisiä tapahtumia. Kohderyhmien erityisten tarpeiden mukaan toimintaan on usein liittynyt myös muita palveluita, kuten käännösapua tai lastenhoitoa.

Ohjelmaan kuuluvaa rahoitustoimintaa on myös hyödynnetty runsaasti: Tukea sai 251 yritystä, joista 168 uutta ja 83 vanhaa. Tuen hakemiseksi yritysten



tuli täyttää yksinkertainen lomake ja liittää mukaan liiketoimintasuunnitelma ja talousarvio. Avustus saattoi kattaa jopa puolet sijoituksesta. Usein tukea käytettiin kuitenkin yksittäisiin menoihin, kuten laitteiston, kalusteiden ja tietotekniikkatarvikkeiden ostamiseen ja markkinointiin. Summat vaihtelivat muutamasta sadasta eurosta kymmeneen tuhansiin (5 000 £) yritystä kohti.

Monet WiE-hankkeen piirteistä ovat epäilemättä siirrettävissä muihin maihin, koska yksityisen ammattitoiminnan aloittavat naiset kohtaavat lähes kaikkialla samantapaisia ongelmia. Hanke käsitti joitakin innovatiivisia osa-alueita, kuten työpajoja ja verkostoitumistapahtumia, joissa halukkaita tuettiin ja koulutettiin jo ennen varsinaisen yrityksen perustamista. Kun suurin osa tavallisista tukiohjelmista on suunnattu yrityksille, jotka toimivat omissa tiloissaan, WiE-hankkeessa autettiin myös naisia, jotka toimivat kotiloissaan. Kotona työskentely on naisille usein ainoa mahdollinen vaihtoehto lastenhoidon tai pääomansaannin vaikeuden takia. Yhteenvedon voidaan sanoa, että koko kestoajan WiE-hanke toimi liikellepanevana voimana naisten johtamien yritysten kehityksessä ja opastuksessa.

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

## Interreg IIIB Alppien alue

# "GenderAlp! – hallintojen hallintoverkosto: sukupuoli astuu julkisuuteen"

Teksti: Projektipäällikkö **Romana Rotschopf**, GenderAlp!

Kaikille Alppien alueen valtioille ovat yhteisiä tietyt olosuhteet ja hankaluudet: tilanhallinnan monimutkaisuus, rajalliset kuljetusinfrastruktuurit tietyillä alueilla, naisten verrattain alhainen työllisyystaso sekä miesten hallitsevat päätöksentekorakenteet alueellisella ja paikallisella tasolla. Yhteiset ongelmat johtivat kansainvälisen sukupuolikysymyksiä käsittelevän verkoston perustamiseen.

GenderAlp! Spatial Development for Women and Men -hanke sai 2,3 miljoonaa euroa rahoitusta EAKR:lta. Hankkeen puitteissa 12 Alppien alueen (Itävalta, Saksa, Italia, Ranska, Slovenia) kaupunkia ja aluetta järjestäytyi verkostoksi, joka tekee yhteistyötä vuosina 2005–2007 alueidensuunnitteluun ja julkiseen rahoitukseen liittyvien kysymysten parissa. Verkostossa kysymyksiä tarkastellaan naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien näkökulmasta.

Verkostossa olemme vakuuttuneita siitä, että naisten ja miesten tasa-arvo merkitsee elämänlaadun parantamista, entistä miellyttävämpää ympäristöä asukkaille ja yrityksille, kasvavaa alueellista kilpailukykyä ja siten enemmän työpaikkoja. Haluamme siis jakaa omat ja 32 alueellisesta projektista saadut kokemukset kaikkien eurooppalaisten kollegoidemme kanssa. GenderAlp!-hankkeessa toteutettiin muun muassa seuraavanlaisia toimia: sukupuolen huomioiminen paikallisten yhteisöjen budjeteissa (Münchenin kaupunki, Cuneon kaupunki), julkisessa liikenteessä (Fribourgin kaupunki), alueellisessa kehityksessä (Salzbourgin alue) ja kaupunkikehityksessä (Slovenian tasavallan kaupunkisuunnitteluinstituutti); poliittisille päättäjille ja hallinnon työntekijöille suunnattujen koulutusten kehittäminen (Rhone-Alppien alue); harrastuspuistojen perustaminen (Ala-Itävalta) ja niin edelleen.

## Hallintojen verkosto, osaamisen kehittäminen

Vaikka sukupuolten tasa-arvo sisältyy yhteisölliseen, kansalliseen ja alueelliseen lainsäädäntöön, sen toteuttamisessa viivytellään edelleen. GenderAlp! pyrkii yhtäältä herättämään yleisen tietoisuuden todellisesta asiaintilasta ja toisaalta tarjoamaan työkaluja ja osaamista hallinnoille ja poliittisille päättäjille. GenderAlp!-hankkeessa kehitetty "työkalupakki" tarjoaa muun muassa menetelmiä ja

laatuvaatimuksia tasa-arvon valtavirtaistamiseen aluesuunnittelussa ja julkisten budjettien laatimisessa. Tarjolla on myös "sukupuoli-suuntautuneita" tavoitteita turismiin, yritysten perustamiseen, urheiluun, terveydenhoitoon ja koulutukseen. Aluekehitysprojektien arviointiin ehdotetaan sukupuolitietoisia määrittäviä ja teollisuusalueiden ja kaupallisten tilojen suunnitteluun erilaisia suosituksia sukupuolen huomioimisesta. Esimerkkejä hyvistä toimintatavoista on kerätty eri puolilta Eurooppaa.

GenderAlp!-hankkeen myötä toivomme saavamme rakennettua kestäviä verkostoja hallinnoista, jotka pitävät tärkeänä tasa-arvon valtavirtaistamista kehityspolitiikkojensa toteutukseen ja rahoitukseen.

**Yhteystiedot:** [genderalp@salzburg.gv.at](mailto:genderalp@salzburg.gv.at)

**Lisätietoja:** [www.genderalp.com](http://www.genderalp.com),  
[www.gendercompetence.net](http://www.gendercompetence.net) (englanti),  
[www.genderalp.at](http://www.genderalp.at) (saksa),  
[www.genderbudget.it](http://www.genderbudget.it) (italia),  
[www.genderalp.si](http://www.genderalp.si) (sloveeni)



Verkostokumppanien tapaaminen.



## INTERREG IIIA Espanja/Marokko

**NISAE-MUJER: espanjalaisten ja marokkolaisten naisryttäjien yhteistyön edistäminen**



**Kokonaiskustannukset:** 405 275 EUR  
**EU:n rahoitusosuus:** 303 956 EUR

"NISAE-MUJER-hankkeella pyritään edistämään naisten taloudellista yhteistyötä Välimeren molemmiin puolin sellaisilla aloilla, joilla naisryttäjää on paljon. Aloihiin kuuluvat esimerkiksi tekstiili- ja käsityötoiminta, mutta myös kauppa ja hotelli- ja ravintola-ala. Yhteistyötä varten on järjestetty seuraavanlaista toimintaa: tapaamisia ja foorumeita raja-alueiden Malagan ja Marokon yrityksille, koulutuspäiviä, marokkolaisten yritysten osallistumista Malagan naisryttäjien messuihin (FEMMA), vierailu- ja kokemustenvaihto-ohjelmia sekä kaupallinen tietopankki ja kommunikaatiosuunnitelma."

*Bernadette Sebrechts, Eurooppalaisten resurssien yksikkö, Diputacion de Malaga*  
[bsebrechts@malaga.es](mailto:bsebrechts@malaga.es)

INTERREG IIIC -ohjelma,  
Pohjoinen vyöhyke

**Eurooppalainen naisresurssikeskusten verkosto**



**Kokonaiskustannukset:** 1 351 950 EUR  
**EU:n rahoitusosuus:** 776 663 EUR

"Naisresurssikeskukset pyrkivät tukemaan naisten osallistumista taloudelliseen, sosiaaliseen ja poliittiseen elämään. Interreg IIIC -ohjelman tukeman W.IN.NET-projektin v2003-2005) tavoitteena oli luoda eurooppalainen naisresurssikeskusten verkosto paikallisen ja alueellisen kehityksen tueksi. Tarkoitusta varten 17 yhteistyökumppania yhdeksästä maasta osallistui viiteen temaattiseen alaverkostoon, joiden työt esiteltiin Brysselissä marraskuussa 2005. Työt johtivat kesäkuussa 2006 WINNET Europan perustamiseen. WINNET Euroopassa yhdistyvät 18 jäsenvaltion resurssikeskukset.

*Britt-Marie Torstensson, WINNET Europan puheenjohtaja*  
[britt-marie.torstensson@winneteurope.eu](mailto:britt-marie.torstensson@winneteurope.eu)  
[www.winneteurope.eu](http://www.winneteurope.eu)

## INTERREG IIIB CADSES

**EFneT: luottoa naisryttäjille**



**Kokonaiskustannukset:** 2 854 473 EUR  
**EU:n rahoitusosuus:** 1 275 366 EUR

"WEFneT-verkosto (Women Engendering the Finance network) pyrkii perustamaan CADSES (Adrianmeri, Tonava ja Keski-Eurooppa) -yhteistyöalueelle naisresurssikeskuksia paikallisen kehityksen välineiksi. Ensisijainen tavoite on auttaa naisia saamaan luottoa hankkeisiinsa edistämällä aluehallitusten, rahoitusvälineiden, järjestöjen ja muiden asianomaisten julkisten ja yksityisten organisaatioiden yhteistyötä. Tähän päivään mennessä on sukupuolinäkökulmaa varten koulutettu noin 200 hallintojohtajaa, parikymmentä resurssikeskusten vastaavaa on täydentänyt hallinnollista osaamistaan ja kymmenen yritystä on luotu."

*Elda Schena, Työllisyyden ja koulutuksen neuvosto, Puglian alue (Italia)*  
[e.schena@regione.puglia.it](mailto:e.schena@regione.puglia.it)

## INTERREG IIIA Ranska/Italia

**Yhtäläisten mahdollisuuksien rajat ylittävät strategiat**



**Kokonaiskustannukset:** 100 000 EUR  
**EAKR:n rahoitusosuus:** 45 000 EUR

"Hankkeen tavoitteena on johtaa aloitteita, jotka mahdollistavat entistä paremman liikkuvuuden naisille. Tämä on mahdollista sääntelyjärjestelmän ja rajat ylittävien alueiden tarjoamien mahdollisuuksien paremman tuntemuksen ansiosta. Suurin haaste on ollut erilaisten osallistujien saaminen yhteisen ja yhdenmukaisen asiakirjan piiriin. Italialainen projektijohtaja kiinnitti huomionsa naisten työmarkkinoihin, kun taas ranskalainen kumppani käytti sosiaalista lähestymistapaa käsiteltyihin aiheisiin ja painotti esimerkiksi väkivaltaan, maahanmuuttoon ja naisten lukutaitoon liittyviä seikkoja. Tutkimustuloksista syntyi hyvien toimintatapojen opas, joka on saatavana sivustossa [www.lavorodonna.it/interreg/index.htm](http://www.lavorodonna.it/interreg/index.htm).

*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-sivusto: keskeiset sivut saatavana 22 kielellä

"Aluepolitiikka ja Välineet (ja niihin sisältyvät alaosiot) ovat uuden Internet-sivustomme kaksi ensimmäistä osiota. Ne ovat nyt saatavana 22 kielellä. Sivustossa vierailevat voivat siis lukea 27 jäsenvaltion kielillä yksityiskohtaista tietoa aluepolitiikan historiasta, tärkeimmistä tavoitteista ja keskeisistä asioista kaudella 2007–2013.

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

