

et



Euroopa Liit
Regionaalpoliitika

inforegio

| No 22 | Juuni 2007 |

panorama



**Sooline võrdõiguslikkus
ja regionaalareng**

Sisukord

Sooline võrdõiguslikkus ja regionaalareng

Meeste ja naiste võrdõiguslikkus, ühtekuuluvuse pluss

Innustades projektihoidjaid soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamiseks arvestama ning rahastades sellega seotud meetmeid, aitavad struktuurifondid meeste ja naiste võrdõiguslikkust laiemalt jalule seada.

Koha pealt: Saksamaa

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

Samm-sammult soolise võrdõiguslikkuse suunas

Soolise võrdõiguslikkuse eesmärk: uus õiguslik ja poliitiline raamistik aastateks 2007-2013.

Struktuurifondid tegutsevad: Eesti, Saksamaa, Belgia, Ungari

Koha pealt: Soome

Koha pealt: Austria

Reportaaž: Soopriidid

Demograafiliste väljakutsete ees seisev Põhja-Rootsi peab arengu tagamiseks hoidma kohalikke naisi lahkumast. Seda aitavad tagada võrdsed võimalused.

Koha pealt: Ühendkuningriik

Koha pealt: Alpiruum

INTERREG tegutseb: Hispaania/Maroko, Prantsusmaa/Itaalia, CADSES, Põhi



Fotod (lk): Euroopa Komisjon (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).

Kaanefoto: Keskus "HAFEN", naisettevõtete inkubaator Berlin-Marzahnis.

Käesoleva numbri koostamisel osalesid:
Pierre Ergo ja Jean-Luc Janot.

Vastutav toimetaja: Thierry Daman, EÜ, regionaalpoliitika peadirektoraat
Ajakiri on välja antud saksa, inglise ja prantsuse keeles ning trükitud taaskasutatud paberile.
Peaartikkel on tõlgitud Euroopa Liidu 19 ametlikku keelde ning seda saab lugeda veebilehel:
http://ec.europa.eu/regional_policy/index_et.htm
Käesoleva väljaande tekstidel puudub juriidiline väärtus.

Sooline võrdõiguslikkus ja struktuurifondid

Meeste ja naiste võrdõiguslikkus, ühtekuuluvuse pluss

Muriel Mackenzie ⁽¹⁾

Innustades projektihoidjaid soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamisega arvestama ning rahastades sellega seotud meetmeid, aitavad struktuurifondid meeste ja naiste võrdõiguslikkust laiemalt jalule seada.



Töökoosolek Ungari riiklikus arendusametis.

Tihti arvatakse, et sooline võrdõiguslikkus on regionaalarengu valdkonnas tähtsuse kaotanud, kuna naised on avalikus elus ja tööturul üha aktiivsemad. Ent ometi pole sugudevaheline ebavõrdsus kuhugi kadunud: seksistlikud stereotüübid, palgavahed ja ametialane segregatsioon on endiselt tõsiseks probleemiks, seda eriti Lissaboni strateegia seisukohast olulistest valdkondades, nagu näiteks tööhõive, haridus, teadusuuringud ja innovaatika ning ettevõtete areng.

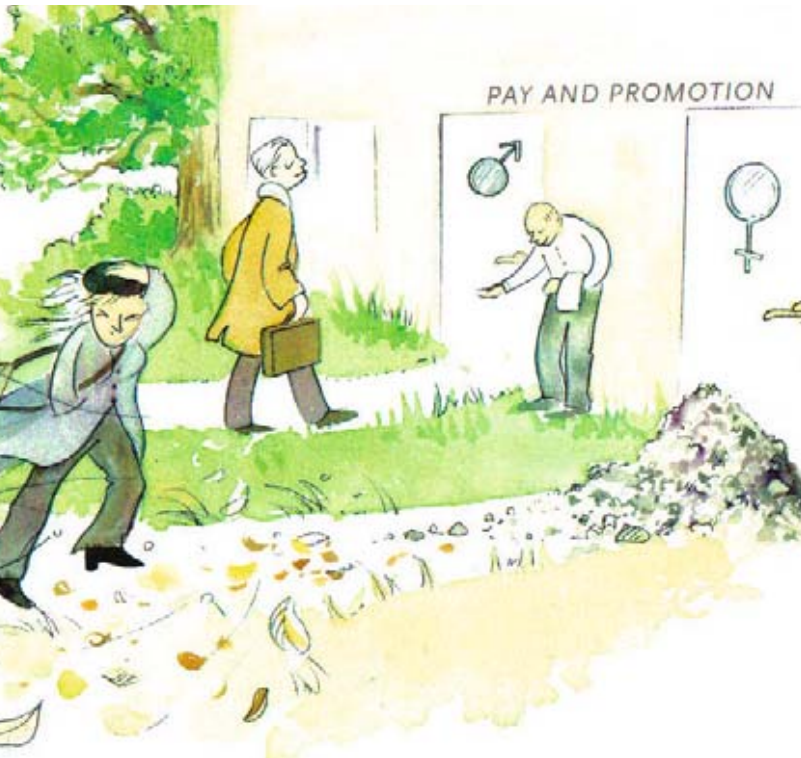
Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine eeldab mentaalliteedi radikaalset muutumist. Tuleb aru saada, et sugu on avaliku sektori poliitika väljatöötamise, rakendamise ja tulemuste puhul oluline muutuja. Et sooküsimuse sissetoomist on sageli valesti mõistetud, võib juhtuda nii, et lõpuks on see üksnes sümbolne; et meeste ja naiste vahelisest võrdsusest

saab igapähe (mis tähendab sama hästi kui mitte kellegi) asi ning et avalikkuse vormiline soosing sugudevahelisele võrdsusele ei väljendu tegudes. Sooküsimusega seotud mõistete praktikas rakendamine on suur väljakutse. Struktuurifondide lähenemine, mille kohaselt rahastatakse soospetsiifilisi meetmeid ning samas soositakse sooküsimuse kaasamist kõigisse toetust saavatesse projektidesse, võib aidata meeste ja naiste vahelise võrdsuse küsimuse marginaliseerumist vältida.

Sooline võrdõiguslikkus on Euroopa tööhõivestrategie ja struktuurifondide programmide oluline element. Need programmid mängivad väga tähtsat rolli mitmes prioriteetses valdkonnas, mida Euroopa Komisjon mainib oma 2006. aastal avaldatud „Meeste ja naiste võrdõiguslikkuse juhistes“.

(1) Teadus- ja poliitikajuht, ESEP Ltd (Programmid Lowlands & Uplands Scotland, Šotimaa).

Juhiste eesmärgiks on „saavutada Lissaboni strateegia tööhõive alased eesmärgid ning vähendada naiste ja meeste palgavaheid“. Struktuurifondide projektid võimaldavad pakkuda koolitusi ametialase segregatsiooniga võitlemiseks, luua võimalusi lastehoiuteenuste pakkumiseks ja hooldatavate isikute toetamiseks, julgustades samas looma ettevõtteid sektorites, kus üks või teine sugupool on liiga nõrgalt esindatud.



Euroopa Sotsiaalfond (ESF) on rahastanud projekte, mis tegelevad otseselt palgavahedega: siinkohal võib nimetada ühenduse programmi EQUAL raames rahastatud partnerlusprojekti Close the Gap („Täidame lünga“), mis ühendab tööandjaid, töötajaid ja ametiühinguid, kes võitlevad palgavahede vastu Šotimaal. Nüüdseks on selle projekti ideed laialt levinud.

ESFi ja ERFi projektide eesmärgiks on lahendada meeste ja naiste ebavõrdsuse probleemid niisugustes valdkondades nagu info- ja arvutitehnoloogia, teadus ja tehnika. Selleks pakuvad need karjäärinõustamist ja -korraldust, teevad koostööd koolide ja linnajagude teabe- ja nõustamisteenistustega ning pakuvad sooküsimuse seisukohast ebatraditsiooniliste ametite ja sektoritega seotud koolitust.

Euroopa soolise võrdõiguslikkuse juhised aastateks 2006-2010

„Meeste ja naiste võrdõiguslikkuse juhistes“⁽¹⁾, mille komisjon võttis vastu 1. märtsil 2006, määratakse aastateks 2006-2010 kindlaks kuus prioriteeti:

- 1) Võrdne majanduslik sõltumatus nii meestele kui ka naistele. See hõlmab Lissaboni strateegia eesmärkide saavutamist, palgavahede kaotamist ning naisettevõtlike toetamist.
- 2) Era- ja tööelu kokkusobitamine.
- 3) Võrdne esindatus otsustusorganites.
- 4) Sooga seotud vägivalda kõigi vormide väljajuurimine.
- 5) Seksistlike stereotüüpide välistamine.
- 6) Sugudevahelise võrdsuse edendamine välis- ja arengupoliitikas.

Nimetatud prioriteetide saavutamiseks tuleb parandada valitsemistavasid. Lähtudes ühenduse sugudevahelise võrdsuse raamstrateegia 2001-2005⁽²⁾ kogemusest, jätkatakse ka uutes juhistes kahe-suunalist lähenemist, mille kohaselt sugudevahelise võrdsuse teemat laiendatakse kõigisse ELi poliitikavaldkondadesse ning samas rakendatakse spetsiifilisi meetmeid.

Struktuurifondide panus juhiste (eriti 1., 2., 3. ja 5. prioriteedi) rakendamisse võib avalduda mõlemal nimetatud viisil. Samuti väljendub see meetodika mõttes soolise võrdõiguslikkuse arvestamises projektide ettevalmistamisel ja rakendamisel, projektide valikukriteeriumides, järelevalve ja hindamise puhul kasutatavates näitajates, jne. Komisjon ja liikmesriigid peavad jälgima, et struktuurifondide programmiperioodil 2007-2013 soodustataks sugudevahelise võrdõiguslikkuse küsimust, eraldades selleks muuhulgas vajalikke vahendeid.

(1) KOM(2006)92 lõplik:
http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/et/com/2006/com2006_0092et01.pdf

(2) KOM(2000)335:
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2000/com2000_0335en02.pdf

Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakt

Pärast seda, kui komisjon võttis vastu sugudevahelise võrdõiguslikkuse juhised, võttis Euroopa Ülemkogu 24. märtsil 2006 vastu „Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakti“⁽¹⁾, milles julgustatakse liikmesriike ja liitu tervikuna rakendama majanduskasvu ja tööhõive edendamise strateegia raames meetmeid, mis on seotud vajadusega:

- aidata täiel määral realiseerida ELi asutamislepingus määratletud sugudevahelise võrdsusega seotud plaane;
- kaotada meeste ja naiste vahelised lõhed tööhõive ja sotsiaalkaitse valdkonnas, aidates täiel määral ära kasutada Euroopa tööjõu tootlikkuse potentsiaali, ja
- aidata vastata demograafilistele väljakutsetele, edendades töö ja eraelu vahelise tasakaalu saavutamist.

(1) Eesistujariigi järelduste II lisa, Brüsseli Euroopa Ülemkogu, 23.-24. märts 2006:
http://www.eu2006.at/en/News/Council_Conclusions/2403EuropeanCouncil.pdf

Erinevate vajaduste rahuldamine

Muuhulgas rõhutatakse juhistes naiste väikest osakaalu ettevõtete juhtide seas. Seoses sellega tuleb ettevõtluse arengut toetavate projektide puhul arvesse võtta ettevõtteid asutavate naiste ja meeste erinevaid vajadusi: naistel võib olla vaja algkapitali, mis tähendab, et neile sobiks enam toetus- või väikelaeenusüsteemid; samuti eelistavad naised mõnikord õhtuti või nädalavahetustel toimuvaid koolituskursusi, mis aitaksid sobitada perekondlike kohustusi ja osajaga tööd.



Moemaja Frederikshavnis (Taanis).

Juhistes tunnustatakse sooküsimuse tähtsust tervishoiu ning vaesuse vastu võitlemise valdkonnas. Struktuurifondide programmide kaudu saab paljuski julgustada regionaalarengu alast tegevust, milles arvestatakse naiste ja meeste vajadustega, töstes jätkusuutliku arengu, kohaliku majandusarengu ja majanduse elavdamise strateegiate raames avalikkuse sugudevahelise võrdõiguslikkuse alast teadlikkust. On üldteada, et enamik sotsiaaltoetuste saajaid on naised ning et üksikvanemaga pered ja üksi elavad pensionärid on vaesuse seisukohast eriti haavatavad. Paljud projektid, mis võtavad varasemast enam arvesse vajadust sobitada tööd ning era- ja pereelu, pakuvad nüüd tugisüsteeme ja paindlikke koolitusaegu, tagades lapsehoiuvõimaluse ja hooldatavate isikutega tegelemise või hõlbustades nende leidmist.



Keeletunnid sisserändajatele Viinis (Austrias).

Tööhõive määr on rahvusvähemuste ja puudega inimeste, eriti naiste seas üldiselt keskmisest madalam. Naised ja mehed kannatavad ka vanuse või seksuaalse sättumusega seotud diskrimineerimise all. Struktuurifondid annavad meile võimaluse toetada meetmeid, mille eesmärgiks on võidelda mitmesuguste probleemidega, ning mõista, kuidas ja millistel asjaoludel on need probleemid seotud sooküsimustega.

„Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise“: ülemaailmse tähtsusega mõiste päritolust

Mõistet „soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine“ mainiti esmakordselt 1985. aastal Nairobi toimunud ÜRO kolmandal ülemaailmsel naistekonverentsil, kus arutati naiste staatuse küsimusi ja nende rolli arengu valdkonnas. Mõistet kasutati uuesti kümme aastat hiljem Pekingis toimunud ÜRO neljandal ülemaailmsel naistekonverentsil vastu võetud tegevusplatvormis (Peking, 1995).

1998. aastal määratles Euroopa Nõukogu mõistet järgmiselt: „Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine on otsustusprotsesside (ümber)korraldamine, parandamine, arendamine ja hindamine sellisel viisil, et poliitika kujundajad kaasaksid meeste ja naiste võrdõiguslikkuse perspektiivi kõigisse valdkondadesse ja kõigile tasanditele.“⁽¹⁾

Euroopa Komisjon, kes oli soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise valdkonnas tööd alustanud juba 1990. aastate alguses, jätkas Pekingi naistekonverentsi tuules oma lähenemise sidusamaks muutmist.⁽²⁾

(1) Euroopa Nõukogu aruanne (EG-S-MS(98)2).

(2) Põhjalikum teave aadressil: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_en.html

Struktuurifondide programmid kui võrdsuse kandjad

Meie töö programmiperioodil 2000-2006 näitas, et struktuurifondid võivad olla äärmiselt tähtis soolise võrdõiguslikkuse laiendamise vahend. Šotimaal püüame välja töötada süstemaatilist lähenemist sellele laiendamisele, mis tugineb mitmele teljele: meeste ja naiste tasakaalustatud esindatus programmikomiteedes ja töörühmades; teadlikkuse tõstmine, abistamine ja „tööriistakastide“ pakkumine; heade tavade näidete otsimine ja levitamine; kogemuste ja oskusteabe projektist projekti edasiandmise julgustamine.

Partnerlusele tuginev lähenemine on soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise juures esmatähtis: see ühendab organisatsioone ja üksikisikuid, kelle eesmärgiks on koguda kasulikke andmeid, tõsta kohalike elanike teadlikkust ning edendada naiste ja meeste vajaduste mõistmist, samuti aga kaotada võrdsete võimaluste tagamisega seoses ilmnevaid takistusi. Laiendamine peab olema regionaalarengus osalejatele „mõttekas“. Projektihoodjatel on vaja kvaliteetseid andmeid, et tõendada soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise vajalikkust ja asjakohasust ning selgeid eeliseid, mida see võib organisatsioonidele ja projektidele pakkuda.



■ Lastesõim Leipzgis (Saksamaal).

Struktuurifondide programmides kasutatud lähenemine on näidanud, et soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine eeldab, et võetakse arvesse naiste ja meeste erinevaid vajadusi. Mitu projekti on tegelnud ametialase segregatsiooniga ning ühtlasi meeste ja naiste palgavahedega. Ehkki enamik positiivseid meetmeid keskendub naiste koolitamisele, mõeldes paremini tasustatavatele kõrgema taseme töökohtadele niisugustes sektorites nagu info- ja arvutitehnoloogia, teadus, inseneriteadus ja tehnoloogia, on ESFi projektide raames koolitatud ka mehi, kes töötavad valdkondades, kus mehed on nõrgalt esindatud. See aitab ümber lükata naisi ja mehi puudutavaid seksistlikke stereotüüpe. Šotimaal on üksnes 4% väikelastega tegelevatest töötajatest mehed, samas aga näitas üks uurimus, et 27% mehi oleksid valmis sellel alal töötamist kaaluma. Projektihoodjad, kes on koolitanud mehi väikelaste ja sotsiaalhoolduse vallas, tõdesid värbamiskampaniate käigus ning reaktsioonina raadios ja ajalehtedes avaldatud reklaamile, et need ametid pakuvad huvi paljudele meestele.



Vilniuses avatakse Euroopa soolise võrdõiguslikkuse instituut

17.-18. juunil 2004 kogunenud Euroopa Ülemkogu väljendas toetust Euroopa soolise võrdõiguslikkuse instituudi loomisele, mille järel komisjon teatas 8. märtsil 2005 instituudi asutamisest ning esitas seoses sellega määruseelnõu⁽¹⁾, mida institutsioonid praegu arutavad. 1. detsembril otsustas tööhõive ja sotsiaalküsimuste nõukogu, et loodava instituudi peakorter asub Leedu pealinnas Vilniuses.

Mis on instituudi ülesanne? Komisjoni teostatavusuuringu⁽²⁾ kohaselt peaks instituut täitma mitmeid ülesandeid, millega olemasolevad organismid ega institutsioonilised mehhanismid ei tegele, eelkõige koordineerimise, andmete koondamise ja levitamise, teadlikkuse tõstmise ja töövahendite koostamisega seotud ülesandeid, ilma et tekiks töökohustuste dubleerimist. European Women's Lobby (EWL) soovib, et instituudile antaks piisav mandaat ja piisavad vahendid nimetatud ülesannete täitmiseks ning Euroopa institutsioonide ja liikmesriikide abistamiseks Euroopa soolise võrdõiguslikkuse raamstrateegia väljatöötamisel.

(1) KOM(2005)81 lõplik:

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

(2) Alla laaditav veebilehelt: http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents_en.html

E lisas on toodud asjaomaste organismide ja institutsioonide nimistu. Vt ka Euroopa Parlamendi tellitud uurimust:

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

Otsene ja kaudne diskrimineerimine

Meeste ja naiste võrdõiguslikkuse problemaatika ei piirdu üksnes ESFi rahastatavate projektidega. Meie heade tavade vahetamisega seotud kogemus on näidanud, et ERFi projektides mõistetakse üha enam vajadust lahendada füüsilisest isikutest ettevõtjate puhul esineva ebavõrdsusega seotud probleeme. Me julgustame projektihoidjaid analüüsima oma projektide elutsüklit, et selgitada välja, millised on soolise võrdõiguslikkuse laiendamise võimalused projekti igas staadiumis, alustades ideest ja konsultatsioonidest ning lõpetades hindamise ja otsese ning kaudse diskrimineerimisega seotud probleemide lahendamise. Projektihoidjad hindavad, kas mehed kasutavad nende teenuseid ühtmoodi ning tegelevad kaudse diskrimineerimise küsimustele lahenduste otsimisega: näiteks lastehoiuvõimaluste ja ühistranspordi olemasolu (naistel on vähem autosid), turvalisus ja tänavavalgustus, tööaeg, või ka ettevõtete toetamine ja abistamine ettevõtete asutamisel. Projektide reklaamimisel ja tutvustamisel esitatakse mehi ja naisi positiivselt, samuti kasutatakse kaasavamat väljendusviisi.



Rootsi-Lapi kalade toitumist käsitlev uurimus.

Väga oluline on soodustada soolise võrdõiguslikkuse teadlaste strateegilise planeerimise kõigis etappides, pidades silmas tööhõivet ja ettevõtete arengut ning tõeses inimeste teadlikkust otsese ja kaudse diskrimineerimise ilmingutest (ja võimalikest lahendustest). Meeste ja naiste ebavõrdsusel on palju põhjuseid, kuid struktuurifondide programmide abil on võimalik selle ebavõrdsuse mitmesuguste vormide vastu võidelda. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamiseks tuleb investeerida aega, vahendeid ja energiat. See investering on vältimatult vajalik, kui soovime vältida poliitikat ja tegevust, mis taastab diskrimineerimist ja suurendab olemasolevat ebavõrdsust veelgi.

Mida teha meeste ja naiste palgavahede vähendamiseks?

18. juulil 2007 võttis Euroopa Komisjon vastu teatise⁽¹⁾ meeste ja naiste palgavahede vastu võitlemise võimaluste kohta. Dokumentis öeldakse, et naised teenivad ELis keskmiselt 15% vähem kui mehed ning miski ei viita sellele, et see protsent lähitulevikus oluliselt väheneks. Palgavahe tähendab meeste ja naiste bruto tunnitasu keskmist erinevust kõigi majandussektorite peale kokku. Dokumentis kajastatakse ka mitmesuguseid muid diskrimineerimise vorme, mis mõjutavad peamiselt naiste osalemist tööturul.

(1) http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/equalpay/equal_pay_en.html
 Ekspertaruanne „The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses“
http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf
 Ekspertaruanne „Legal aspects of the gender pay gap“
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf

Saksi-Anhalt (Saksamaa)

„Võrdõiguslikkuse arvestamine praktikas: Saksi-Anhalti soolise võrdõiguslikkuse instituut“

Thomas Claus, uurimis- ja teabeosakonna juhataja, Gender Institut Sachsen-Anhalt



Alates sellest, kui soolise võrdõiguslikkuse küsimused kaasati struktuurifondide programmiperioodi 2000-2006 tegevusse, võib esmakordselt rääkida meeste ja naiste võrdsete võimaluste poliitikast, mis on kõigis liikmesriikides ühetaoline ja kõigile ühtviisi kohustuslik. Niisuguse strateegia rakendamine eeldab aga tõhusaid struktuure ning just selles kontekstis loodi 2001. aasta alguses Saksi-Anhalti soolise võrdõiguslikkuse instituut (Gender Institut Sachsen-Anhalt, GISA), kõige esimene Saksamaal tegutsev soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise teabekeskus.

GISA ülesandeks on soodustada meeste ja naiste harmoonilisi suhteid ühiskonnaelu kõigis valdkondades ja kõigil tasanditel. Selleks rahastab instituut rakenduslikke soouuringuid, koolituskursusi ning nõuande- ja abitegevust, mille eesmärgiks on hõlbustada soolise võrdõiguslikkuse laiendamist. Instituudi tegemiste seast võib esile tõsta järgmisi: seksuaalse diskrimineerimise juhtumitest teatamine, nende uurimine ja neile hinnangu andmine; soolise võrdõiguslikkuse alase pädevuse omandamine igapäevaelus; konkreetsele (piirkondlikule, riiklikule või Euroopa) kontekstile kohandatud meetmete rakendamine. Tihe koostöö instituudi kahe samba vahel, milleks on uurimis- ja teabeosakond (mida juhatab mees) ning nõuande- ja koolitusosakond (mida juhatab naine) võimaldab teadusuuringute tulemused kiiresti realiseerida.

GISA peab väga oluliseks seda, et instituudi tegevusel oleks konkreetne mõju. Seetõttu avaldatakse Saksi-Anhalti piirkondliku valitsuse tellimisel regulaarselt „Soolise võrdõiguslikkuse aruanne“, kus esitatakse mitmesugust teavet ja arvandmeid meeste ja naiste suhete kohta, samuti aga uusimate uuringute tulemusi, mis võivad anda häid ideid poliitikutele, majandustegelastele ja riigiametnikele. Samuti on instituut välja töötanud töövahendeid ja praktilisi meetodeid, mille järele on soolise võrdõiguslikkuse laiendamise valdkonnas üha suurem nõudlus. Eriti tasub märkida Saksamaa esimene sooküsimustega seotud teabesüsteem. Veebilehelt www.g-i-s-a.de pääseb lisaks mitme andmebaasi juurde, mis sisaldavad infot meeste ja naiste elutingimuste kohta. Samuti leiab sealt tehtud uuringute tulemused, teabekirjandust (mitmesuguseid juhiseid, tehnilisi dokumente, aruandeid, jne)

ning sooküsimuste valdkonna ekspertide kataloogi. Kõige selle tulemusel nimetas regionaalpoliitika volinik Danuta Hübner GISA aastal 2005 „Euroopa heade tavade eeskujuks“.

Oma tegevuses saab GISA arvestada Euroopa nais- ja meesekspertide võrgustikuga. Instituut osaleb väga mitmetes riikidevahelistes koostööprojektides, alustades üle-euroopalistest uuringutest niisugustel teemadel nagu „Naisettevõtete asutamise edendamine“ või „Töö ja pereelu sobitamine“ ning lõpetades soolise võrdõiguslikkuse rakendamise seotud nõustamisteenusute osutamisega Eesti valitsusele.

Ehkki Euroopas on soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks võetud rohkelt meetmeid ja võib täheldada suuri edusamme, pole olukord kaugelki mitte rahuldav. Ei maksa alahinnata visa vastuseisu, mis raskendab või koguni takistab võrdsuse jaluleseadmise pikaajalist protsessi. See aga tähendab, et kõik Euroopa võrdsuse eest seisvad jõud peavad ühinema. Selleks soovib GISA jätkata tööd Euroopa võrgustike raames ning kasutada oma kogemusi ja oskusteavet ka teiste riikide, eriti uute liikmesriikide huvides, kes soovivad rakendada soolist võrdõiguslikkust.

Põhjalikum teave aadressilt: <http://www.g-i-s-a.de>



Instituudis on külas Pakistani delegatsioon.

1994-1999, 2000-2006, 2007-2013... Samm-sammult soolise võrdõiguslikkuse suunas

Struktuurifondide ühest programmiperioodist teise viib pikk teekond meeste ja naiste tõelise võrdõiguslikkuse poole.

Sooline võrdõiguslikkus ei ole ühtekuuluvuspoliitika sugugi uus idee. Meeste ja naiste võrdõiguslikkus tööturul oli struktuurifondide üks eesmärke juba programmiperioodil 1994-1999. Tol perioodil toetasid aga fondid peamiselt naisi soosivaid erimeetmeid, mis võivad küll olla väga olulised, ent ei aita siiski lahendada struktuurilist ebavõrdsust. Lisaks leiti, et sooline võrdõiguslikkus kuulub peamiselt ESFi tegevusvaldkonda. Tänu kogemustele ja varasema tegevuse hindamisele võeti seda juba laiemalt arvesse struktuurifondide programmiperioodi 2000-2006 metodoloogilistes dokumentides.

Komisjoni teatis

Pidades silmas programmiperioodi vahehindamist (aastal 2003), avaldas komisjon 2002. aasta detsembris teatise,⁽¹⁾ milles tutvustatakse seniseid edusamme ja mõningaid häid tavasid, samas aga mainitakse „kahese lähenemise“ (naisi soosivate erimeetmete kombineerimine soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamisega kõigisse poliitikavaldkondadesse) rakendamisel tekkinud takistusi. Teatise järeldustes esitab komisjon järgmised soovitusel:

- Et erimeetmed on esialgu äärmiselt olulised, tuleb neid selgesti nähtavalt rahastada ning liikmesriigid peavad selliseid meetmeid stimuleerima, seda eriti projektide valikukriteeriumide valdkonnas.
- Riikides, kus on soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamisele enam rõhku pandud, on tegeliku rahastamise määra raske hinnata. Seetõttu kutsutakse niisuguseid riike üles esitama selgelt koostatud aruandeid, kus eristatakse erimeetmete rahastamist soolise võrdõiguslikkuse tagamisele üldisemalt kaasa aitavatest programmidest.
- Liikmesriike kutsutakse üles kasutama soolise võrdõiguslikkuse ekspertide abi, tagama selle valdkonna pädevate organismide esindatuse programmide järelevalvekomiteedes ning võtma teadvustamis- ja koolitusmeetmeid.
- Tähtsaks tuleb pidada eelhindamist (soo järgi esitatud statistiliste andmete alusel) ja mõjuhindamist (selgete kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete näitajate alusel).
- Iga liikmesriiki kutsutakse üles nimetama ametisse kõrgetasemelist esindajat, kes koordineeriks meeste ja naiste võrdõiguslikkuse edendamise riiklikku strateegiat ja osaleks ELi tasandil moodustatavas kõrgetasemelises töörühmas.



Pikemas perspektiivis tõstetakse teatise esile kolme elementi: tõhusaks osutunud „kahese lähenemise“ jätkamine; teadmisepõhise ühiskonna tähtsus ning seega pingutamine naiste kaasamise nimel info- ja kommunikatsioonitehnoloogiate ning uurimis- ja arendustegevusse sektoritesse; struktuurifondide naisi soosiv roll uutes liikmesriikides, kus naisi ohustab majanduslike ümberkorralduste negatiivne mõju.

Euroopa Parlamendi uuring

Euroopa Parlament avaldas hiljuti programmiperioodi 2000-2006 käsitleva uurimuse⁽²⁾ tulemused, mille puhul pöörati erilist tähelepanu ERFi ja Ühtekuuluvusfondi tegevusele ning millest õpitud loodetakse kasutada programmiperioodil 2007-2013. Üldiselt selgub uurimusest, et kõige parem on olukord poliitilise otsustusprotsessi alfaasis (kontekstianalüüs, strateegia väljatöötamine), mitte nii positiivne aga rakendamismehhanismide puhul. Ehkki soolise võrdõiguslikkuse tunnustamiseks on palju ära tehtud, on siiski palju arenguruumi, enne kui saavutatakse praktilist, käegakatsutavat mõju.

2007-2013: sooline võrdõiguslikkus uutes määrustes...

Järgnevates lõikudes on toodud struktuurifondide ja Ühtekuuluvusfondi suhtes aastatel 2007-2013 kohaldatavate määruste⁽³⁾ soolist võrdõiguslikkust käsitlevad sätted.

(1) Komisjoni teatis nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ning Regioonide komiteele: „Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise rakendamine struktuurifondide programmiperioodi 2000-2006 programmidokumentides“, KOM(2002) 748 lõplik:

http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=52002DC0748&model=guichett

(2) „Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine struktuurifondide kasutamisel“, IP/B/REGI/IC/2006-200, PE 379.206, 22. juuli 2007. peagi veebilehel: www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=ET

(3) Uute määrustega saab tutvuda veebilehel: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/newregl0713_et.htm

Struktuurifondide ja Ühtekuuluvusfondi üldmäärus:

Artikkel 11: Partnerlus

Art 11 lg 1: (...) Vajaduse korral korraldab iga liikmesriik kooskõlas kehtivate riigisest eeskirjade ja tavadega partnerlussuhteid asutuste ja organitega, kelleks on järgmised: (...) c) muud asjakohased organid, kes esindavad kodanikuühiskonda, (...) valitsusväliseid organisatsioone, ning meeste ja naiste võrdõiguslikkust edendavad organid.

Kooskõlas riigisest eeskirjade ja tavadega nimetab iga liikmesriik oma kõige olulisemad partnerid riiklikul, piirkondlikul ja kohalikul tasandil ning majandus-, sotsiaal-, keskkonna või muus valdkonnas (...), arvestades seejuures vajadust edendada meeste ja naiste võrdõiguslikkust ja säästvat (...).

Art 11 lg 2: (...) Partnerlus hõlmab rakenduskavade ettevalmistamist, rakendamist, seiret ja hindamist. Vajaduse korral kaasab liikmesriik kõik asjaomased partnerid, eelkõige piirkonnad, igaks etapiks ette nähtud tähtsajajooksul programmitöö erinevatesse etappidesse.

Artikkel 16: Meeste ja naiste võrdõiguslikkus ja mitte-diskrimineerimine

Liikmesriigid ja komisjon tagavad, et fondide kasutamise eri etappides toetatakse meeste ja naiste võrdõiguslikkust ja edendatakse sooküsimuste kaasamist. Liikmesriigid ja komisjon võtavad vajalikud meetmed, et fondide kasutamise eri etappidel, eriti fondidest toetuse saamisel, hoida ära igasugune diskrimineerimine soo (...) põhjal. Eelkõige on puudega inimeste erivajadustega arvestamine üheks kriteeriumiks, mida tuleb võtta arvesse fondidest kaasrahastavate toimingute kindlaksmääramisel ning rakendamise erinevatel etappidel.

Artikkel 66: Seire kord

Art 66 lg 2: (...) Kui abi laad seda võimaldab, jagatakse statistilised andmed abi saava ettevõtja soo ja ettevõtte suuruse järgi.

Euroopa Regionaalarengu Fondi määrus:

Artikkel 6: Euroopa territoriaalne koostöö

Art 6 lg 1: (...) Lisaks sellele võib ERF aidata kaasa (...) meeste ja naiste võrdõiguslikkuse ning võrdsete võimaluste (...) edendamisele (...).

Euroopa Sotsiaalfondi määrus:

Artikkel 3: Abi ulatus

Art 3 lg 1: Lähenedamise ning piirkondliku konkurentsivõime ja tööhõive eesmärkide raames toetab ESF (...):

Art 3 lg 1 punkti (b) alapunkt (iii): soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise ja erimeetmed, et parandada ligipääsu tööhõivele ning suurendada naiste püsivat osalemist ja osakaalu kasvu tööhõives, vähendada tööturul soolist eristamist, sealhulgas tegeledes soost tulenevate nii otseste kui kaudsete palgaerinevuste algpõhjustega.

Art 3 lg 2: Lähenedamise eesmärgi raames toetab ESF (...):

Art. 3 lg 2 punkti (a) alapunkt (ii): kasvav osalemine elukestvas hariduses ja koolituses, kaasa arvatud meetmed (...) soolise eristamise oluliseks vähendamiseks (...).

Artikkel 4: Toetuse kooskõlalikus ja kontsentreerimine

Art 4 lg 5: ESFi tegevuse hindamisel tuleb arvesse võtta ka ESFi toetatavate meetmete panust (...) ühenduse eesmärkidesse (...) sotsiaalse kaasatuse, naiste ja meeste võrdõiguslikkuse ja mittediskrimineerimise ning hariduse ja koolituse alal.

Artikkel 5: Hea haldustava ja partnerlus

Art 5 lg 4: Iga rakenduskava elluviimist korraldab asutus soodustab valitsusväliste organisatsioonide piisavat osalemist rahastatavates tegevustes ja juurdepääsu nendele, eriti sotsiaalse kaasatuse, meeste ja naiste võrdõiguslikkuse ja võrdsete võimaluste valdkonnas.

Artikkel 6: Sugupoolte võrdõiguslikkus ja võrdsed võimalused

Liikmesriigid tagavad, et rakenduskavades kirjeldatakse, kuidas meeste ja naiste võrdõiguslikkust ja võrdsed võimalusi edendatakse programmide ettevalmistamisel, rakendamisel, järelevalvel ja hindamisel. Liikmesriigid soodustavad vastavalt vajadusele naiste ja meeste tasakaalustatud osalemist rakenduskavade juhtimisel ja elluviimisel kohalikul, piirkondlikul ja riiklikul tasandil.

Artikkel 10: Aruanded

(...) aasta- ja lõpparuannetes esitatakse vajaduse korral kokkuvõtte järgmiste meetmete rakendamise kohta: a) soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine ning muud naiste ja meeste võrdõiguslikkusega seotud erimeetmed (...).

...ja ühenduse ühtekuuluvuspoliitika strateegilistes suunistes

Ühenduse ühtekuuluvuspoliitika strateegilistes suunistes⁽⁴⁾, mille nõukogu võttis vastu 2006. aasta oktoobris, on sõnastatud ELi poliitilised põhimõtted ja prioriteedid aastateks 2007-2013 ning nende rakendamise soovituslikud vahendid. Liikmesriigid kasutasid suuniseid oma riiklike strateegiliste tugiraamistikute koostamisel ning umbes 450 rakenduskava väljatöötamisel, mille komisjon 2007. aasta jooksul vastu võtab. Soolise võrdõiguslikkuse seisukohast teevad suunised liikmesriikidele ülesandeks suurendada naiste osalemist tööturul **2010. aastaks 60% võrra**. Soolise võrdõiguslikkuse põhimõte on suunistes esindatud kahel tasandil:

- „Sektoritevahelises“ põhimõtetes, mille kohaselt programmid peavad sobituma Lissaboni tegevuskavasse: „(...) liikmesriigid ja piirkonnad peaksid meeste ja naiste võrdõiguslikkuse eesmärgi silmas pidama programmide ja projektide ettevalmistamise ja rakendamise kõigis etappides“, seda kas erimeetmete kaudu või „võttes tähelepanelikult arvesse“ teiste projektide võimalikku mõju sellele valdkonnale. Lisaks peaksid need „vältima diskrimineerimist soo, (...) tõttu fondide rakendamise kõigis etappides“.
- Rea üksikasjalikult määratletud meetmete kaudu, mille eesmärgiks on toetada naisettevõtlust, tugevdada naiste osalemist tööturul, vältides mis tahes diskrimineerimist, edendades tööd ja eraelu sobitamist, parandada lastehoiuteenuste kättesaadavust, jne, aidates selliselt rakendada Euroopa soolise võrdõiguslikkuse paketi.

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

EESTI

Lastehoiuteenus aktiivsetele naistele



Kogumaksumus: 216 640 EUR
ELi osalus: 154 356 EUR

„Eesti on tuntud täistööajaga töötavate naiste suure osakaalu poolest. Ent kuigi 80% naistest soovib tööd ja pereelu kokku sobitada, leidub lasteaia kohta vähem kui pooltele ühe- kuni nelja-aastastele lastele. 48% kohalikest omavalitsustest on pidanud koostama lastehoiuasutuste ootenimekirjad. Projekt „Lapsed hoitud, emad tööl“, mille taga seisab 30 tulevast lasteaiaõpetajat, seadis eesmärgiks probleemi lahendamise, luues laste päevahoiu võimalusi kõikjal Eestis. Nüüdseks hästi sisse töötatud süsteemi tunnustab käesolevast aastast saadik ka Sotsiaalministeerium ning lisaks vahepeal diplomi kätte saanud projekti algatajatele on 200 lapsehoidjat valmis aitama väikelaste vanemaid, kes tahavad tööturule naasta.“

Erika Vahtmäe, projektijuht, Rahvastikuministri büroo
erika.vahtmae@riigikantslei.ee

UNGARI

Naisettevõtjate võrgustik



Kogumaksumus: 61 200 EUR
ELi osalus: 61 200 EUR

„Ebasoodsas olukorras olevate naiste tööturule kaasamine on probleem, millele pole kerge lahendust leida. Ungari informaatikavaldkonna mittetulundusühingute liit sai Euroopa Liidult toetust, mille abil korraldati viies linnas arvuti-, juhtimis- ja raamatupidamiskoolitusi 120 naisettevõtjale, kellest paljud olid ärimaailmas algajad. Projekti „e-NIVÓ – naisettevõtjate reaalne ja virtuaalne koostöövõrgustik“ eesmärgiks oli neid naisi toetada, aidates neil üle saada puudustest ja eelarvamustest, mille all nad kannatavad, ning takistustest, mida nad oma ametialasel teel kohtavad. Konkreetsemalt pakuti neile individuaalset nõustamis- ja tugiteenust.“

Ida Csapó, projekti juht, Ungari informaatikavaldkonna mittetulundusühingute liit
<http://www.minok.hu/taxonomy/term/108>

BELGIA

Turismisektori töötajate vajadustele vastavad lastesõimed



Kogumaksumus: 10 000 EUR
ELi osalus: 2 500 EUR

„Belgia ranniku hotelli-, kohviku- ja restoranisektor (horeca) vaevleb tööjõupuuduse käes, mille üheks põhjuseks on väikelaste hoiuvõimaluste puudumine. Selle sektori töötajatel, eriti naistel, on sageli väga raske leida oma ebatüüpilise tööajaga (õhtud, nädalavahetused, hooaj töö, jne) sobivat lastehoiuteenust. 'De Trampoline' on pilootprojekt, mis hõlmab horeca töötajate vajadustele sobivat lastehoiuteenuste võrku. Mitmel pool Blankenberges on avatud lastesõimi. Nüüd on paindliku graafiku alusel võimalik hoida 40 last. Projektist saadavate kogemuste põhjal loodetakse luua samasuguseid süsteeme mujalgi Belgia rannikul, et muuta turismisektori töötajate ja tööandjate elu kergemaks.“

Nele Zwaenepoel, Eesmärk 2, Lääne-Flandria
Nele.Zwaenepoel@west-vlaanderen.be

SAKSAMAA

„HAFEN“, naisettevõtete inkubaator



Kogumaksumus: 466 624 EUR
ELi osalus: 340 912 EUR

„Projekt Women can do it („Naised saavad sellega hakkama“) toetas naisettevõtjaid HAFENi keskuse kaudu, mis on Berlin-Marzahnis asuv naisettevõtete inkubaator. Projekti põhieesmärgid olid: luua HAFENi keskus; innustada tulevase naisettevõtjaid tooma oma äritegevuse keskusse; pakkuda neile odavat kontoripinda, varustust, nõuande- ja tugiteenuseid; aidata jalule raskustesse sattunud ettevõtteid; leida lahendusi ja ametialaseid võimalusi neile, kes jätsid projekti negatiivse hinnangu tulemusel pooleli; korraldada 8 kutsefoorumit juhtimise, riiklike rahastamisvõimaluste leidmise, töö ja eraelu vahelise tasakaalu jms teemadel. Vajaliku teadusliku toetuse ja järelevalve tagas Berliini FHTW rakendusteaduste ülikool.“

Carmen Giese, Euroopa projektide direktor, Gemeinnützige Gesellschaft TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (Berliin)
Carmen.giese@de.tuv.com

Soome

„Finnvera, naisettevõtjatele suunatud finantsinstrument“

Anneli Soppi, väikelaenu osakonna juht, Finnvera Plc



Soome on oma võrdsete võimaluste poliitika poolest laialt tuntud. Soome naiste arvates tähendab võrdsus rahalist sõltumatust. Võib-olla just sellepärast on naisettevõtjate osakaal Soomes teiste Euroopa riikidega võrreldes suhteliselt suur.

Kolmandik Soome ettevõtjaid on naised, kellest suur osa on füüsilisest isikust ettevõtjad. Soome valitsuse ettevõtlusprogrammi eesmärgiks on tõsta naiste osakaal 40% peale. Selle koha pealt on Finnvera naisettevõtjatele suunatud „naistelaen“ tõeline katalüsaator.

Töökohtadest ja toetust saavatest ettevõtetest

Soome riigile kuuluv Finnvera Plc on rahastamisasutus, mis on spetsialiseerunud ettevõtete arengu kõigile etappidele kohandatud täiendavate finantslahenduste pakkumisele. Samuti on Finnvera vahendajaks Euroopa Liidu rahastamisprogrammide ning Soome väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete vahel. Finnvera annab aastas 3800 kuni 5500 väikelaenu. Väikelaenuportfell sisaldab tänase seisuga üle 12 500 laenu, mille kogusumma on 160,7 miljonit eurot. Väikelaenuklendist 40% on naised. Finnvera teeb koostööd rohkem kui 26 000 ettevõttega, millest 80% on väikeettevõtteid.

1997. aastal loodud naistelaenu eesmärgiks on soodustada naisettevõtlust ning eelkõige julgustada naisi, kellel on hea äriidee, kuid puuduvad äri alustamiseks ja laenusamiseks vajalikud tagatised.

Naistel, kellel juba on oma ettevõtte, eriti finantsasutuste silmis vähem atraktiivsetes sektorites, võimaldab see eriline laen äritegevust edasi arendada. Samuti on naistelaen aidanud töötutel või naistel, keda ähvardab töötus, luua iseendale töökoha. Nüüdseks aitab see rahastamisvahend ettevõtteid asutada ka sisserändajatest noortel või naistel.

Laenu sihtrühmaks on vähem kui 5 töötajaga väikeettevõtteid. Enamik kliente on siiski füüsilisest isikust ettevõtjad. Tüüpklendiks on 39-45 aastane naine, kes on õppinud mingit ametit ning soovib luua iseendale töökoha. Laenu andmise kriteeriumid on samasugused nagu kõikjal mujalgi: lühidalt öeldes on oluline ettevõtte senine või loodetav tasuvus.

Eelkõige üksikisikutele suunatud teenused

Väga paljud naised töötavad teenustesektoris. Enamik laenusaaajaid töötabki teenuste valdkonnas: sotsiaallabi, tervishoiu, toitlustuse või muude üksikisikutele suunatud teenuste valdkonnas või siis jaekaubanduses. Konkurents on sageli väga karm ja piirkonnas juba tegutsevate ettevõtete pakutavate teenuste valik on tihti üpris täielik. Algaja ettevõtja, kes tahab oma töös edu saavutada, peab konkurentide seast esile tõusma. Oma niši leidmine eeldab aga oskuslikkust ja rahalisi vahendeid, kuna tarbijale suunatud teenuste nõudlus sõltub paljuski majanduse kõikumistest.

Sotsiaallabi- ja tervishoiuteenuste sisseostmine on tekitanud uue nõudluse, millele naiste loodud väikeettevõtteid vastavadi.

Head tagasimaksjad

Naisettevõtjatele heidetakse sageli ette liigset ettevaatlikkust. Tegelikult on nad lihtsalt realistid. Naised püüavad riske kontrolli all hoida ning tegutseda nii, et isegi kui juhtub midagi hullu, suudaksid nad oma kohustused ikkagi täita. Finnvera on täheldanud, et naisklendide puhul on tagasimakseprobleeme esinenud väga vähe.

Ka uute ettevõtete püsijäämise protsent on 76-80%. Nõustamisteenused, koolituskursused ja tugisüsteemid, mida pakuvad kohalikud asutused, aitavad seda protsenti veelgi tõsta.

Kas naisettevõtjate osakaal suudetakse tõsta 40% peale? See sõltub naiste soovist ettevõtlusega tegelda ning nende suutlikkusest ühendada töö ja pereelu. Hoolitsevad ju ikka veel peamiselt just naised laste ning eakate vanemate eest. Samuti tuleb mõelda kõigile statistikas „peidetud“ naistele, kes töötavad abistavate partneritena perefirmades.

Kontakt: info@finnvera.fi

Salzburgi liidumaa (Austria)

„Soolise võrdõiguslikkuse edendamine“

Christian Salletmaier, Regionaalarengu ja Euroopa regionaalpoliitika osakonna juhataja, Salzburgi liidumaa



Regionaalareng on valdkond, mis ühendab endas multidistsiplinaarsuse ja ülima keerukuse.

Salzburgi eesmärgi 2 programmi sihiks oli suurendada ettevõtete konkurentsivõimet ja uuenduslikkust, väärtustada piirkondlikke ressursse, vähendada tööpuudust ja elanikkonna väljarändamist ning lühendada liidumaa lõunapoolsetes osades kodu ja töökoha vahelisi pikki vahemaid.

Selleks rakendati kolmes prioriteetses sektoris (turism, ettevõtlus ja kohalik areng) mitmesuguseid meetmeid, lähtudes innovaatikale, osalusele ja jätkusuutlikkusele tuginevast strateegiast, mis hõlmas ka soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamist – on ju tegemist struktuurifondide programmiperioodi 2000–2006 tegevuse ühe juhtpõhimõttega. Ent kaks ERFi rahastatavat meetet töötati välja spetsiaalselt soolisele võrdõiguslikkusele mõeldes.

Esimese meetme eesmärgiks oli toetada eesmärgi 2 piirkondades elavaid naisi. Sihiks seati julgustada naisi programmis osalema, samuti aga aidata välja töötada soolise võrdõiguslikkusega seotud projekte. Asja idee oli luua kohalikule elanikkonnale avatud süsteem, mis aitaks ellu viia rohujuure tasandil tekkivaid algatusi. Tulemus: alates 2001.–2002. aastast tegutseb Salzburgi liidumaal kaks „soolise võrdõiguslikkuse projekti juhti“. Nende amet hõl-



Ettevõtte juurde loodud lastesõim.

mab väga erinevaid ülesandeid, alustades soolise võrdõiguslikkuse projektide koordineerimisest Euroopa tasandil ning lõpetades kohalike võrgustike loomisega, mis aitaksid naistel oma ideid realiseerida. Projektijuhid on muuhulgas loonud kohalikke partnerlusprojekte, millest võtavad osa tööhõiveametkonnad, ettevõtted, kohalikud omavalitsused ja kutseõppeasutused

Teise meetme eesmärgiks oli suurendada naiste tööhõive määra eraldatud maapiirkondades. Selleks astuti mitmeid samme.

Üks peamisi takistusi, millega naised, kes soovivad leida häid töökohti Salzburgi liidumaa kõige eraldatumates alpiirkondades, on lasteaeade nappus. Selle probleemi lahendamiseks loodi koostöös kohalike väikeste ja keskmise suurusega ettevõtetega uusi lastehoiuvõimalusi. Täna võib eeskujuks tuua kolm ettevõtetelasteada, mis annavad naistele võimaluse tööd ja pereelu kokku sobitada.

Teine tegevusliin keskendus elukestvatele koolitusele ja selle pakkujatele. Neid julgustati koostööd tegema, oma jõudusid ühendama ning suunama koolitusprogramme naiste kvalifikatsiooni tõstmisele ja naiste tööalastele vajadustele. Kolmandaks toetati aktiivselt ettevõtteid, kes koostasid naistöötajate karjääriarenduskava.

Projektide rakendamine ei olnud alati lihtne, see nõudis omajagu kannatlikkust ja energilist tegutsemist. Projektijuhid mängisid siin väga olulist rolli ning nende töökohad säilitatakse ka pärast eesmärgi 2 programmiperioodi lõppu. Mis aga puutub projektidesse endasse, siis aitasid need kvalifitseeritud töökohti säilitada ja väärtustada ning samuti naistel hõlpsamini uuesti tööle asuda. Kokkuvõttes võib öelda, et toetused aitasid vältida piirkonna aktiivsete elanike lahkumist, stabiliseerida tööhõive olukorra ning tõsta väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete ja laiemalt kogu piirkonna majanduse konkurentsivõimet.

Põhjalikum teave aadressil: www.salzburg.gv.at/themen/wt/regional/programmperiode2000-2006.htm

Meeste ja naiste võrdõiguslikkus, strateegiline küsimus Jämtlandis (Rootsi)

Sooprillid

Demograafiliste väljakutsete ees seisev Põhja-Rootsi peab arengu tagamiseks hoidma kohalikke naisi lahkumast. Seda aitavad tagada võrdsed võimalused. Eesmärgi 1 programm rahastas selles valdkonnas mitmeid projekte. Seda põhimõtte pärast, kuid samuti sotsiaalmajanduslike huvide tõttu.



Mõni kokkusattumus polegi lihtsalt kokkusattumus: „Jämtland“ algab sõnaga „Jäm“, nagu ka „Jämställhet“, mis tähendab „sooline võrdõiguslikkus“ – ja see on Rootsi lääneosas asuva piirkonna üks olulisemaid põhimõtteid. Elanikke on siin küll vaevalt 130 000 ning neistki elavad pooled piirkonnakeskuse Östersundi ümbruses, kuid pindalalt on piirkond suurem kui Slovakkia.

„Naiste massiline lahkumine kahjustab tõsiselt jätkusuutlikku regionaalarengut ning siin on asi madala rahvastikutiheduse ja suurte vahemaade tõttu veelgi hullem. Meil on naistepuudus. Tervishoiu valdkonnas on juba praegu töökäsi vajaka,“ kurdab Ingegärd Pettersson, eesmärgi 1 rahalisel toel maavalitsuse poolt ellu viidava projekti „Gensyn“ koordinaator. „Gensyni kaudu püüame avada rahvasaadikute ja teiste kohaliku elu tegelaste silmi. Nad on soolise võrdõiguslikkuse koha pealt üsna pimedad ega mõista kuigivõrd naiste rasket olukorda ja sellest tingitud

probleeme. Kaugetes maapiirkondades on erinevused lausa karjuvad: mehed, kes keskenduvad enam tööle, suudavad niisugust keskkonda paremini taluda; naised aga eelistavad elada – ja järglasi ilmale tuua – niisugustes kohtades, kus on võimalik töö ja pereelu, elamispaika ja puhkeaeda harmooniliselt kokku sobitada, ilma et see nõuaks liialt palju raha ja liig pikkade vahemaade läbimist. Et neid siit lahkumast hoida, tuleb rakendada sobilikke sotsiaalseid ja maapiirkondade arengu meetmeid, heal tahtel põhinevat poliitikat... Me püüame seda otsustajatele selgeks teha igal võimalikul viisil, muuhulgas ka „emotsionaalselt“ – küsides näiteks: „Kuidas teie reageerite, kui tütar ütleb teile, et tahab mõnda atraktiivsemasse piirkonda elama asuda?“

Tõepoolest, Rootsi statistikaameti SCB uurimus näitas, et peamiselt lahkuvad naised ning selle ajendiks on püsivate töökohtade puudus ja soov väärtustada oma haridust, mis on enamasti kõrgem kui meestel.

(1) 1980. aastal jõustunud ja hiljem korduvalt muudetud võrdsete võimaluste seaduse (Jämställhetslagen) eesmärgiks on edendada meeste ja naiste võrdõiguslikkust töökohal. Seaduse täitmist kontrollib soolise võrdõiguslikkuse voliniku büroo „JämtO“.

Ingegärd näitab asustuskaarti, millelt on selgesti näha meeste ja naiste jaotumise erinevused Rootsi territooriumil: riigi lõunaosas ja rannikualadel elab pisut rohkem naisi, lääne ja põhja pool aga on suurem meeste osakaal.

„Naiste lahkumist ei saa ennetada ainult sõimede ja lasteadeade avamisega, see eeldab kogu elu paremat korraldamist ja algab see kõik soolisest võrdõiguslikkusest. Meie riik on selles vallas isegi hästi edasi jõudnud, aga asi pole kaugeltki veel lahendatud,“ rõhutab infojuht Annica Westerlund, kes vastutab Södra Skogsläni eesmärgi 1 programmi ja INTERREG IIIA Rootsi/Norra programmide eest, mille haldusasutus on Jämtlandi maakond.

Umbes 3000 projektist, mida struktuurifondid on eesmärgi 1 piirkonnas aastatel 2000-2006 toetanud, puudutasid paljud otseselt naisi: nii ettevõtjaid, füüsilisest isikust ettevõtjaid, koolitustel osalevaid pereemasid, kes soovisid tööturule naasta, või lihtsalt naisi, kellele osutati mitmesuguseid muid teenuseid. Jämtlandis aga kombineeriti Euroopa Regionaalarengu Fondi (EFRi) ja Euroopa Sotsiaalfondi (ESFi) vahendid, et kaasrahastada nelja maavalitsuse poolt rakendatavat soolise võrdõiguslikkusega seotud teadvustamisprogrammi, mis keskendusid mitmele teemale: demograafiline olukord ja naised, sooline võrdõiguslikkus töökohal, võitlus ahistamise ja diskrimineerimise vastu. *„Rootsis kehtib võrdsete võimaluste seadus⁽¹⁾,“* selgitab Annica, *„kuid seda pole koha peal kerge rakendada. Meie siin Jämtlandis oleme ikka mõelnud, et lisaks piitsale on vaja ka präänikut, innustavaid meetmeid, ning alles siis saab soolisest võrdõiguslikkusest kohalikele tõeline prioriteet.“*

Võrdsus, tervis, tõhusus

Projekt „Know How – Sooline võrdõiguslikkus, kasumlikkus ja tervishoid“, mille eelarve oli 1,2 miljonit eurot (sellest pool Euroopa Liidu toetust), leidis aset aastatel 2000-2006 kahes etapis. *„Valisime nimeks Know How, kuna projekti eesmärgiks on pakkuda töökohtades oskusteavet, motivatsiooni ja meetodikat, mille abil soolise võrdõiguslikkuse küsimustega tõhusamalt tegelda,“* täpsustab projekti koordinaator Syvonne Nordström. *„Alapealkirjaks aga valisime „Võrdsus, kasumlikkus ja tervis“, kuna need kolm valdkonda on tihedalt seotud: meeste ja naiste võrdõiguslikkus ei puuduta mitte ainult demokraatiat ja õiglust; sellel on ka positiivne mõju ettevõtete konkurentsivõimele. 1999. aastal küsitleti 14 000 Rootsi ettevõtet ning küsitlusest selgus, et need ettevõtted, kus tegeldi aktiivselt soolise võrdõiguslikkuse küsimustega, olid teistest tootlikumad. Ning kuna võrdsus parandab töötingimusi, aitab see parandada ka tervist. Üks teine uurimus tõestas, et meeste ja naiste tasakaalustatud jaotus töökohal loob parema suhtluskeskkonna, parema sise- ja väliskommunikatsiooni ning parandab ka ettevõtte imago. Tööalaste oskuste õige jaotamine meeste ja naiste vahel on tõhususe pant.“*



Mitme töökohaga toimetulemine on huvitavam ja väärtuslikum.

Eelnevast lähtudes välja töötatud projekti Know How käigus rakendati paralleelselt mitmesuguseid meetmeid: soolise võrdõiguslikkuse alased teavituskampaaniad (reklaamid kohalikus ajakirjanduses, heade tavade kogumike avaldamine, külaskäigud koolidesse, jne), seminaride ja teemapäevade korraldamine (võrdõiguslikkuse tegevuskava koostamine, seksuaalse ahistamise ennetamine, jne), ning midugi ka nõustamis- ja tugiteenus ettevõtetele, riigiasutustele ja muudele organismidele, kes soovisid kasutusele võtta soolise võrdõiguslikkuse tagamise süsteemi.

Ettevõtluskultuur

Östersundist 20 km kaugusel Tandsbynis asuv Husqvarna tehases toodetakse elektrilisi tööriistu. „Projekt Know How tuli meile väga õigel ajal,“ meenutab tehase direktor Markku Pärssinen. „Nii juhtkond kui ametiühingud tahtsid senisest enam järgida võrdsete võimaluste seaduse põhimõtteid, olla selles vallas pioneerid, anda eeskuj... Nii et kui me sellest projektist kuulsime, oli asi paugupealt selge.“ Kui projekti meeskonnaga oli kõik kokku lepitud, asuti „Know How meetodi“ järgi tegutsema: loodi 3 naisest ja 2 mehest koosnev töörühm, mis pidi 20 nädala jooksul (töötades tund aega nädalas) koostama „võrdõiguslikkuse kava“ palkade, töötingimuste, meeste ja naiste vaheliste suhete ning ettevõtte 160 töötaja töö ja pereelu sidemete kohta.

Palgaanalüüsi tulemusel saavutati võrdse töö puhul võrdsed palgatasemed. Et töötajad ei peaks pidevalt täitma ühtesid ja samu rutiinseid ülesandeid, pakuti neile võimalust töötada mitmel töökohal. „Pigem puudutas see naisi,“ märgib töörühma liige Agneta Wessen, „sest just naised töötavad kõige igavamate kohtade peal. Soovijad said käia koolitustel ja oskavad nüüd töötada nelja või viie eri masinaga. Samuti paranes ergonoomika, töötajatel on nüüd võimalus sportida, saada massaaži ja lõõgastuda... Vähem on seljavalusid ja veenipõletikke. Ja kõigest sellest saavad kasu nii naised kui mehed!“

Mis aga puutub töö ja pereelu tasakaalustamisse, siis võttis Husqvarna Know How raames eriti arvesse üht aspekti: vanemaid julgustati lapse sünni korral vanemapuhkust jagama. Rootsisis nimelt ei kasutata enam emapuhkust, nüüd nimetatakse seda vanemapuhkuseks. Selle pikkus on viisteist kuud, millest kaks kuud peab üks vanematest igal juhul välja võtma. Aasta jooksul tagab riik 80% palgast. Tandsbynis lisab Husqvarna sellele nelja kuu jooksul 10%, mis teeb kokku 90% palgast, kui ema ja isa jagavad puhkuse võrdselt.



Isa ja laps tunnevad rõõmu vanemapuhkusest.

„Jagatud vanemapuhkus on nüüd osa meie ettevõtluskultuurist. Pikka vanemapuhkust soovivate isade hulk on kolme aasta jooksul kahekordistunud,“ tõdeb 136 töötajaga mehaanikaettevõtte Jonsson & Paulsson haldusjuht Kerstin Jonsson, kelle firma teeb allhanketöid mitmele suurele autotootjale. Kerstin, kes oli enne Know How projektis osalemist ise koostanud võrdõiguslikkuse harta, kuid selle siis „kalevi alla pannud“, jätkab: „Meie võrdõiguslikkuse tegevuskava on lisatud töösisekorraeskirjale, mis antakse igale uuele töötajale tema töölesaabumise päeval. Mõne nädala möödudes saame uutega alati uuesti kokku ja ma rõhutan ikka ja jälle vanemapuhkuse tähtsust – see annab võimaluse parandada oma suhtlemisoskusi, õpetab vastutustunnet... Mõõnan, et meil on võimalik seda teha. Väikeettevõttel, kellel on personali haldamisel märksa vähem liikumisruumi, on seda tunduvalt raskem teha.“ Ja otsekui selleks, et teha lõpp ajakirjaniku umbusaldusele, kes mõtleb, mis küll võib nii torele pinna taga tegelikult olla, jätkab Kerstin: „Soodustades töökohtade rotatsiooni, pikka vanemapuhkust või paindlikku tööaega, mis aitab paremini toime tulla koolis käivate laste kasvamisega, teenime me ettevõtte huve: õnnelikud töötajad on tootlikumad. Hea tervis tähendab vähem töölt puudumisi. Vanemaks olemine õpetab muuhulgas palju niisugust, millest on kasu ka töö juures. Samuti tahame olla tänapäevane tööandja, olla atraktiivne kvalifitseeritud töötajatele, noortele ja naistele, keda tahame oma töötajateks.“



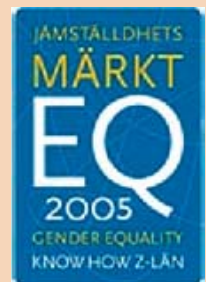
Arvamusliidrid

Projektil Know How oli ka mõjukas liitlane: projektis osales nii osaleva ettevõttena kui ka teabekanalina maakonnaleht Östersunds Posten. Ajaleht, millel on 90 töötajat, hakkas ka ise 2002. aastal võrdõiguslikkuse teemaga tegelema. Seda kahes plaanis: „Ettevõttesiseselt korraldasime kahepäevase seminari juhtkonnale ning seejärel ka ülejäänud töötajatele,“ selgitab turundusjuht Viktoria Winberg. „Selle töö tulemusel töötasime välja umbes samasuguse tegevuskava nagu Husqvarna ja Jonsson & Paulsson, ning sellele lisandus veel tasakaalustatud värbamispoliitika ja selgemalt väljendatud naiste tähtsuse rõhutamine. Väljapoole suunasime aga ettevõtetes ning hiljem ka viieteistkümnes algkoolis korraldatud antiseksistliku võistluse.“ Uudisteosakonna juhataja Elina Olofsson lisab: „Me avaldasime ka mitmeid soolist võrdõiguslikkust puudutavaid artikleid ja teemakäsitlusi. Samuti jälgime, et toimetuse poliitikas valitseks sooline tasakaal... Seoses sellega koostasime kvantitatiivse ja kvalitatiivse ülevaate naiste ja meeste osatähtsusest tekstides, fotodel, spordirubriigis, jne“ Mis on järgmine samm? „Jätkata uue hooga ettevõttesest tööd – sel sügisel on vaja väikest meeldetuletavat süsti! – ja laiendada see teisele maakonnalehele Länstidningen, mille Posten ära ostis.“

Huvitav, kas „võrdõiguslikkuse tegevuskava“ on niisuguses „vaimses“ ettevõttes nagu ajaleht kergem rakendada kui „käelisemas“ tööstusettevõttes? „Mitte mingil juhul,“ vastavad Syvonne ja Annica hetkegi kõhklemata. „Know How oli seotud umbes kuuekümne ettevõtte ja asutusega; meie küll mingit erinevust ei märganud.“ Ainult Viktoria lisab naljaga pooleks: „Tõsi küll, siin oli müügiesakond natuke tõrksam: aga tuleb ka öelda, et seal töötab palju endisi jalgpallureid!“

Viktoria Winberg ja Elina Olofsson hoolitsevad soolise võrdõiguslikkuse eest ajalehes Östersunds Posten.

„EQ“: sooline võrdõiguslikkus töökohal



Et projekti tööd hõlbustada, projekti laiemalt tutvustada ja parimaid osalejaid tunnustada, töötasid Know How projektijuhid välja „EQ“ sertifikaadi. Alates 2002. aastast on selle saanud umbes viieteist Jämtlandi ettevõtet ja riigiasutust.

Et kvaliteeditunnistus välja teenida, peab osalev ettevõtte või asutus:

- moodustama võrdõiguslikkuse töörühma,
- analüüsima oma olukorda võrdõiguslikkuse aspektist (tööl valitsev õhkkond, palgad, töö ja laste kasvatamine, võimalik ahistamine ja diskrimineerimine, värbamispoliitika, jne),
- seadma arvuliselt väljendatavad eesmärgid,
- võtma vastu meetmed ja meetodid võrdsuse saavutamiseks (Kuidas?),
- panema paika ajakava (Millal?),
- jagama ülesanded (Kes?),
- hindama (töötajate ja teiste osalejate) valmidust ja teadmisi,
- korraldama ettevõttevälist tegevust (Kuidas mõjutada teisi? Oskusteave ja selle levitamine, jne).

Projektile Know How, mis lõppes 2006. aastal, järgneb kuni 2007. aasta detsembrini kestev projekt „Jämsyn“, mis on saanud 228 000 eurot ühenduse toetust. „Erinevus projektist Know How seisneb selles, et Jämsyn paneb rohkem rõhku organisatsioonide võtmeisikute, juhtide ja teiste juhtivtöötajate ning ametiühingutegelaste koolitamisele,“ selgitab Syvonne Nordström. „Me korraldame enamasti teemapäevi, mille eesmärgiks on anda edasi praktilist metoodikat ning mille raames keskendutakse konkreetsetele aspektidele (seksuaalne ahistamine, palkade analüüs, tööülesannete jagamine, jne), kusjuures osalejaid võetakse nagu „arvamusliidreid“, kes viivad „võrdõiguslikkuse evangeeliumi“ hiljem töökohale ja levitavad seda seal.“

„Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise metoodikast on palju õppida,“ leiab Mattias Eliasson. „Ma võin tuua päris palju näiteid: võrdõiguslikkuse tegevuskava annab ettevõttele võimaluse avastada oma töös probleeme, millest varem polnud aimugi; seksuaalse ahistamise ennetamine võimaldab sageli hinnata tööl valitsevat õhkkonda; kooliõpilastele naiste puhul ebatraditsiooniliste ametite tutvustamine võib vastata tehnikasektori tööandjate vajadustele, kes ei leia töötajaid...“ Kuid Mattias on ka pisut pettunud: ta juhatab projekti „Vidsyn“ („Lai silmaring“), mis aitab ennetada kõivõimalikku diskrimineerimist töökohal. Projekti raames tahtis ta korraldada ühe- või paariapäevaseid konkreetsele teemale keskenduvaid seminare, kuid selle asemel pidi leppima paari-kolmetunniste seanssidega, millest võttis osa väga palju inimesi. „Ma olin liiga ambitsioonikas ja võib-olla liiga jäik: siinsed ettevõtted on liiga väikesed ega saa nendele küsimustele aega pühendada.“

Nii et asi pole kaugeltki veel lahendatud, nagu ütles Annica? „Kindlasti mitte,“ vastab Dan Humble, võrdõiguslikkuse konsultant, kes viis koos oma kolleegi Camilla Simsoniga läbi mitmeid Know How / Jämsyn'i seminare. „Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine on väga pikaajaline protsess... Alguses on raske inimesi selle vajalikkuses veenda... Siis ei taheta rakendada põhimõtteid, mille me oleme koolitustel läbi arutanud... Ettevõttesiseselt võib juhtuda, et juhtkond ei kiida ühes filiaalis kasutusele võetud süsteemi heaks, mis tähendab, et seda ei kasutata ettevõtte teistes filiaalides... Võrdõiguslikkuse tagamiseks tuleb leida stiimuleid ja muidugi peab tekkima individuaalne vastutus: igaüks peab käima oma teed, aga tõeline läbimurre tuleb siis, kui paneme pähe „sooprillid“, kui mõistame raskusi, millega naised peavad igapäevaelus toime tulema. Alles siis on kõik teed võrdõiguslikkuse ees lahti.“

Põhjalikum teave aadressil: www.z.lst.se/z/en/

Projektide Know How ja Jämsyn tulemusel on välja antud kaks rootsi- ja ingliskeelset trükist: **Quality Work in Gender Equality - a Handbook for the Workplace** („Kvaliteetne töö võrdõiguslikkuse vallas – Töösuhete valdkonna juhend) ning **Facing Resistance - Managing Gender Mainstreaming in Organisations** (Kuidas tulla toime vastuseisuga – Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine organisatsioonides).

Kontakt: syvonne.nordstrom@z.lst.se



Soolise võrdõiguslikkuse seminar Strömsundis.

Glasgow (Šotimaa, Ühendkuningriik)

„Et ettevõtet oleks kergem asutada“

Kathleen Jones, ettevõtlusnõustaja, Women into Enterprise Project Team



Aastatel 2002-2005 viis Glasgow linnavalitsus ellu programmi Women into Enterprise (WiE) („Naised ettevõtluses“), mida kaasrahastasid Glasgow linnavalikogu (855 838 eurot) ja ERF (775 000 eurot). Projekt oli nii edukas, et nüüd on see osa teenustepaketist, mida Glasgow linnavalitsus ettevõtjatele pakub.

Projekti eesmärgiks oli võidelda mõningate raskuste vastu, mille all kannatavad naised, kes soovivad ettevõtet asutada või arendada. Teadupärast alustavad naised sageli äritegevust sektorites, kes algkapital võib olla väike. Nad kalduvad arvama, et pole niisugustes olulistes valdkondades nagu rahandus või informaatika piisavalt pädevad. Üleüldse kipuvad naised end alahindama, isegi kui peavad seetõttu oma äritegevuse arengut piirama.

WiE programmi rakendamise ajal pakuti nõustamis-, tugi- ja koolitusteenuseid 3000 ettevõttele, millest 2246 olid loomisel ja 746 juba tegutsesid. Paljud naised said osaleda koolituskursustel, mille raames käsitleti mitmesuguseid ettevõtluses vajalikke oskusi: avalikud suhted, turundus, läbirääkimised, raamatupidamine, informaatika... Lisaks ühepäevastele koolitustele käsitleti keerulisemaid teemasid pikema kursuste raames. Näiteks pakuti 10-nädalast koolitust naistele, kes soovisid asutada ettevõtet, kusjuures osalejad pidid kursuse lõpuks välja töötama äriplaani. Samuti võimaldas WiE programm naistel, kellel juba oli oma ettevõtte, töötada rühmatööna välja äristrateegiaid, selgitada välja ettevõtete ees seisvaid väljakutseid ja koostama kasvava äritegevuse vajadustele vastavaid strateegilisi plaane.

Koolituste käigus said naised luua ärisidemeid, kuid samuti sõprussuhteid. Tänu ühisele tööle tekkis täiesti loomulikult vastastikune usaldus – ideede- ja teabevahetus kujunes tihti normiks – ning paljud koolituste käigus tekkinud rühmad käivad tänaseni regulaarselt koos.

WiE projekti eesmärgiks oli samuti naiste kohalikele vajadustele vastamine linnajagude kontekstis. Koostöös kohalike kogukondade ja ühiskonda kaasamise projektidega õnnestus programmil jõuda naisteni, kes poleks ise teadnudki, et ettevõtluse alustamiseks on võimalik saada toetusi. WiE tegi koostööd niisuguste Glasgow's tegutsevate organisatsioonidega nagu Hinna kogukonna arendamise ühendus või rahvusvahemuste fond Talleem, korraldades spetsiaalselt nendele elanikkonnarühmadele suunatud üritusi.

Ürituste kõrval pakuti vastavalt sihtrühma vajadustele sageli ka muid teenuseid, nagu näiteks tõlge või lastehoid.

Ka programmi rahanduslikku poolt kasutati täiel määral: 251 ettevõtet - 168 loomisel olevat ja 83 juba tegutsevat – said rahalist toetust. Selle taotlemi-



seks tuli täita lihtsustatud ankeet ning lisada sellele äriplaani ja finantsprognoos. Toetus võis katta kuni 50% investeeringust. Enamasti oli tegemist ühekordsete kulutustega: seadmete, mööbli, arvutite, reklaamivahendite ostmise, jne Summad ulatusid mõnesajast kuni kümne tuhande euroni (5 000 £) ettevõtte kohta.

Paljusid WiE kogemusi saab kahtlemata kasutada ka teistes riikides, kuna naised, kes soovivad saavutada ametialast sõltumatust, puutuvad kõikjal kokku samasuguste raskustega. Programm sisaldas ka mõningaid uuenduslikke elemente: koolitused ja muud üritused võimaldavad toetada ja koolitada tulevase ettevõtjaid juba enne ettevõtte asutamist. Kui enamik klassikalisi programme on suunatud ettevõtetele, kellel on olemas tegevuseks vajalikud ruumid, toetas WiE ka neid naisi, kes töötavad kodus, kuna sageli on see lastehoiuprobleemide või ebapiisava kapitali tõttu nende ainus võimalus. Kokkuvõttes võib öelda, et kogu programmi rakendamise ajal toimus WiE naised ettevõtete arengu ja toetamise mootorina.

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

Interreg IIIB Alpiruum

„GenderAlp!, riigiasutuste võrk riigiasutustele ehk mis saab siis, kui sugu saab avalikuks“

Romana Rotschopf, projektijuht, GenderAlp!

Alpiriikidel on mõned ühised tingimused ja raskused: maakorraldus on tavalisest keerukam, transportinfrastruktuurid on mõningates piirkondades piiratud, naiste tööhõive määr suhteliselt madal, otsuseid vastu võtvates struktuurides valitsevad nii piirkondlikul kui kohalikul tasandil ikka veel mehed. Seetõttu tundus oluline luua rahvusvaheline soolise võrdõiguslikkuse võrgustik.

Projekt GenderAlp! Spatial Development for Women and Men, mille eelarve on 2,3 miljonit eurot (sellest omakorda pool ERFi osa) ühendab võrgustikku 12 Alpiruumi linna ja piirkonda (Austriast, Saksamaalt, Itaaliast, Prantsusmaalt ja Sloveeniast), kes teevad ajavahemikus 2005-2007 koostööd maakorralduse ja riikliku rahastamise valdkonnas, millele lähenetakse meeste ja naiste võrdõiguslikkuse vaatenurgast.

Me oleme veendunud, et meeste ja naiste võrdõiguslikkus tähendab paremat elukvaliteeti, elanikele ja ettevõtetele atraktiivsemat elukeskkonda, kasvavat piirkondlikku konkurentsivõimet ja ühtlasi rohkem töökohti, ning tahame jagada kõigi Euroopa kolleegidega kogemusi, mida saime võrgustiku GenderAlp! 32 piirkondliku projekti raames, mis keskendusid järgmistele teemadele: soolise võrdõiguslikkuse arvesse võtmine kohalike omavalitsuste eelarves (München, Cuneo), ühistranspordis (Freiburg), regionaalarengus (Salzburgi liidumaa), linnaarenduses (Sloveenia Vabariigi linnaplaneerimisinstituut), poliitiliste otsustajatele ja riigiasutustele suunatud koolituste väljatöötamises (Rhône-Alpes'i maakond), tegevusparkide loomine (Alam-Austria liidumaa), jne.

Asutuste võrgustik, oskuste täiendamine

Ehkki sooline võrdõiguslikkus on osa ühenduse, riiklikest ja piirkondlikest õigusaktidest, ei ole selle rakendamisega veel kuigi kaugele jõutud. GenderAlp! Seab sihiks teadvustada seda teematikat avalikkusele ning luua poliitilistele otsustajatele ja riigiasutustele sellega seotud vahendeid ja oskusteavet. „Tööriistakast“, mille GenderAlp! Välja töötas, sisaldab järgmist: soolise võrdõiguslikkuse maakorraldusse ja riigiasutuste eelarvete koostamisse laiendamise meetodid ja kriteeriumid; „sooküsimusele orienteeritud“ eesmärgid turismi-, tööhõive-, ettevõtete asutamise, spordi-, tervishoiu- ja haridussektorile;

soolised näitajad regionaalarengu programme hindamiseks; rida soovitusi, mis aitavad soolise võrdõiguslikkuse küsimust arvesse võtta tööstus- ja äripiirkondade planeerimisel; näiteid kõikjal Euroopas kasutusel olevate heade tavade kohta, jne.

Projekti GenderAlp! Kaudu loodame luua püsivaid võrgustikke, kuhu kuuluksid asutused, kes soovivad soolise võrdõiguslikkuse küsimused kaasata oma arengupoliitika rakendamisse ja rahastamisse.

Kontakt: genderalp@salzburg.gv.at

Põhjalikum teave aadressil: www.genderalp.com,
www.gendercompetence.net (inglise keeles),
www.genderalp.at (allemand),
www.genderbudget.it (itaalia keeles),
www.genderalp.si (sloveeni keeles)



Võrgu partnerite koosolek.

INTERREG IIIA Hispaania/Maroko

NISAE-MUJER: Hispaania ja Maroko naisettevõtjate kaubandussuhete soodustamine



Kogumaksumus: 405 275 EUR
ELi osalus: 303 956 EUR

„Projekti ‘NISAE-MUJER’ eesmärgiks on edendada naiste osalemist Vaahemere kahe kalda vahel toimivas majanduskoostöös niisugustes sektorites, kus tegutseb palju naisettevõtjaid: tekstiilitootmine, käsitöö, samuti aga kaubandus, hotellindus ja toitlustus. Selleks oleme teinud järgmist: korraldanud piiriäärsete ettevõtete kohtumisi ja foorumeid Malagas ja Marokos ning ühepäevaseid koolitusi, toetanud Maroko ettevõtete osalemist Malaga naisettevõtjate messil (FEMMA), korraldanud külastusprogrammi ning loonud kaubandusalase andmebaasi ja kommunikatsioonikava.“

Bernadette Sebrecchts, vahendite osakond, Diputacion de Malaga
bsebrecchts@malaga.es

INTERREG IIIC Põhi

Euroopa Naiste ressursikeskuste võrgustik



Kogumaksumus: 1 351 950 EUR
ELi osalus: 776 663 EUR

„Naiste ressursikeskuste“ ülesandeks on toetada naiste osalemist majanduslikus, ühiskondlikus ja poliitilises elus. Interreg IIIC toetust saanud projekti ‘W.IN.NET’ (2003-2005) eesmärgiks oli luua kohalikku ja piirkondlikku arengut toetav Euroopa Naiste ressursikeskuste võrgustik. Selleks osales 17 partnerit 9 riigist viie temaatilise alavõrgustiku töös, mille tööde põhjal, mida esitleti 2005. aasta novembris Brüsselis, moodustati 2006. aasta juunis ‘WINNET Europe’, mis ühendab praegu Naiste ressursikeskusi 18 liikmesriigist.“

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

INTERREG IIIB CADSES

WEFneT: laenuid naistele



Kogumaksumus: 2 854 473 EUR
ELi osalus: 1 275 366 EUR

„Võrgustiku ‘WEFneT’ (Women Engendering the Finance network) eesmärgiks on laiendada koostööpiirkonnas CADSES (Aadria mere ja Doonau piirkond ning Kesk-Euroopa) niisugust kohaliku arengu instrumenti nagu Naiste ressursikeskused. Eelkõige on sihiks seatud naiste juhitud projektidele lihtsamate laenuvõimaluste tagamine koostöös kohalike omavalitsuste, finantsasutuste, kodanikeühenduste ning muude riiklike ja eraorganisatsioonidega. Täna on ligikaudu 200 ametnikku saanud soolise võrdõiguslikkuse alast koolitust, paarkümmend ressursikeskuse juhti on saanud lihvida oma juhtimisoskusi ning loodud on 10 ettevõtet.“

Elda Schena, Tööhõive- ja koolitusnõukogu, Puglia maakond (Itaalia)
e.schena@regione.puglia.it

INTERREG IIIA Prantsusmaa/Itaalia

Ühised piiriülesed võrdsete võimaluste strateegiad



Kogumaksumus: 100 000 EUR
ERFi osalus: 45 000 EUR

„Projekti eesmärgiks oli suurendada naiste liikuvust tänu õigussüsteemi ja piiriäärsete piirkondade võimaluste paremale tundmisele. Kõige suuremaks väljakutseks oli kogu mitmekesise info arvessevõtmine ja selle ühte ühisesse ja ühtlustatud dokumenti koondamine. Itaalia-poolne projektijuht keskendus naiste tööelule, samas kui Prantsuse partner lähenes käsitletud teemadele sotsiaalsemast vaatenurgast, rõhutades näiteks vägivaldaga, immigratsiooniga ja naiste kirjaoskusega seotud aspekte. Uuringute tulemusel koostati heade tavade alane juhend, mille leiab veebilehelt www.lavorodonna.it/interreg/index.htm. Edasi uuritakse hooajatöö küsimusi põllumajanduses ja hotellinduses.“

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

Info regio veebileht: tähtsamad leheküljed on kättesaadavad 22 keeles

„Poliitika“ ja „Vahendid“ on meie uue veebilehe esimesed rubriigid (koos vastavate alamrubriikidega), mis on nüüd kättesaadavad 22 keeles. Lehekülje külastajad saavad nüüdsest 27 liikmesriigi ametlikes keeltes põhjalikku teavet regionaalpoliitika ajaloo ning perioodi 2007-2013 tähtsaimate eesmärkide ja olulisemate aspektide kohta.

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

