

TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMISEN EQUAL-OPAS

MARRASKUU 2004

SISÄLLYS

1	JOHDANTO
2	TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMISEN YMMÄRTÄMINEN
3	TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMINEN – KÄSITTEET JA TERMIT
4	VIRALLISET MÄÄRITELMÄT
5	LYHYT HISTORIAALLINEN KATSAUS EUROOPAN UNIONIN POLITIIKKAAN JA TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMISEEN
6	TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMINEN LUKUINA
7	KÄYTÄNNÖN HARJOITUS: TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMISKÄSITTEEN YMMÄRTÄMINEN
8	TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMINEN, EQUAL-YHTEISÖALOITTEEN STANDARDI
9	TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMINEN KEHITTÄMISKUMPPANUUKSIEN AIKANA
10	SUKUPUOLIVAIKUTUSTEN ANALYYSI, KEHITTÄMISKUMPPANUUKSIEN VAIHEIDEN KUVAUS
11	KEHITTÄMISKUMPPANUUKSIA KOSKEVA KÄYTÄNNÖN HARJOITUS: TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMISEN VAIHEET
12	POHDITTAVAT KOHDAT: TASA-ARVONÄKÖKOHDAN HUOMIOON OTTAMINEN KEHITTÄMISKUMPPANUUKSISSA
13	TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMISKYSYMYKSET EQUAL-OHJELMAN HALLINNASSA
14	KÄYTÄNNÖN HARJOITUS: TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMISKYSYMYKSET EQUAL-OHJELMAN HALLINNASSA
15	POHDITTAVAT KOHDAT: TASA-ARVONÄKÖKOHDAN HUOMIOON OTTAMINEN OHJELMAN HALLINNASSA
16	ESIMERKKI ARVIOINTIASTEIKOSTA EQUAL-HAKEMUSTEN TASA-ARVONÄKÖKOHDAN ARVIOIMISEEN
17	KATSAUS EQUAL-KEHITTÄMISKUMPPANUUKSIIN
18	LÄHTEET

© Euroopan komissio 2004. Tekstin jäljentäminen on sallittua, kunhan lähde mainitaan. Tämän julkaisun sisältö ei välttämättä vastaa Euroopan komission mielipidettä tai kantaa.

Sähköinen versio tästä oppaasta on saatavana Equal-yhteisöaloitteen Internet-sivuilta osoitteesta <http://europa.eu.int/comm/equal>.

1 JOHDANTO

Oppaan tarkoitus

Tässä oppaassa puhutaan tasa-arvon valtavirtaistamisesta. Sillä tarkoitetaan menetelmien organisoimista uudelleen sekä niiden kehittämistä ja arvioimista niin, että tasa-arvoa edistetään kaikilla tasoilla, kaikissa vaiheissa ja erityisesti työelämän ja arjen käytännöissä. Valtavirtaistamista kutsutaan joskus myös läpäisyperiaatteeksi. Tällä tarkoitetaan, että tasa-arvon valtavirtaistaminen on toimintaa, joka ilmenee kaikilla tasoilla. Tasa-arvon edistäminen ei siis ole oma erillinen osionsa päätöksenteossa, vaan se sisältyy kaikkeen toimintaan kaikilla tasoilla.

Tasa-arvon valtavirtaistamisen avulla pyritään ymmärtämään paremmin naisten ja miesten välisten eriarvoisuuksien syitä yhteiskunnissamme. Lisäksi sen avulla pyritään laatimaan asianmukaisia strategioita näiden syiden käsittelemiseen ja naisten ja miesten tasa-arvon saavuttamiseen.

Käsite on aiheuttanut kuitenkin paljon hämmennystä. Sitä on arvosteltu liiallisesta abstraktisuudesta ja siitä, että se on etenkin englantia puhumattomille vaikeaselkoinen.

Mitä käsite tasa-arvon valtavirtaistaminen oikein tarkoittaa? Mitä hyötyä siitä on organisaatiolle tai yksilölle? Vai onko kyse taas uudesta hallintovaatimuksesta, jota on noudatettava?

Tämän oppaan tarkoituksena on antaa joitain vastauksia edellä mainittuihin kysymyksiin. Siinä selitetään tasa-arvon valtavirtaistamista yksinkertaisin termein ja osoitetaan siitä saatavat mahdolliset hyödyt. Oppaassa painotetaan myös sitä, että tasa-arvon valtavirtaistamisessa on kyse prosessista.

Yhteys Equal-yhteisöaloitteeseen

Oppaan laatimisessa on otettu huomioon Equal-yhteisöaloite. Tasa-arvon valtavirtaistaminen on olennainen osa yhteisiä ongelmia käsittelevää Equal-aloitetta. Equal-aloitteen tavoitteena on löytää uusia tapoja syrjinnän ja eriarvoisuuden käsittelemiseen.

Tasa-arvon valtavirtaistaminen kuuluu tiiviisti Equal-yhteisöaloitteeseen. Sitä ei voi vain lisätä hakemuksen tueksi toteamalla esimerkiksi "emme syrji ketään", "kohtelemme kaikkia samalla tavalla", "kyse on tasa-arvohankkeesta, joten tämä ei koske meitä" tai "miehet ja naiset työskentelevät yhdessä, joten meidän ei tarvitse keskittyä erikseen eri sukupuolten tarpeisiin".

Tasa-arvon valtavirtaistamisen olisi oltava kaikkien kehittämiskumppanien ja Equal-ohjelman hallintovirkamiesten ohjenuora valitusta aihekohtaisesta tavoitteesta huolimatta.

Kuten taloudellinen tehokkuus, sisäinen laskentatoimi, kansainvälisyys, voimavaraistaminen tai koordinointi, tasa-arvon valtavirtaistaminen ei ole pelkästään yksittäinen tekijä, joka on otettava huomioon kehittämiskumppanuuden suunnittelussa tai täytäntöönpanossa. Oppaassa osoitetaan, miten tärkeä merkitys tasa-arvon valtavirtaistamisella on näissä kaikissa kehittämiskumppanuuden näkökohdissa.

Eriarvoisuuksia vastaan ei voi taistella, jos ei tunne tasa-arvon valtavirtaistamisen käsitettä. Sekä koordinaattoreiden että yhteistyökumppanien on tunnettava se riittävän hyvin.

Näin voidaan säästää aikaa ja parantaa laatua, koska kehittämiskumppanuuden tarkoitusperää, toimia ja tuloksia voidaan kohdistaa tehokkaammin.

Kenelle opas on tarkoitettu?

Tasa-arvon valtavirtaistamisen Equal-opas

Opas on laadittu ensisijaisesti kaikille kansallisiin Equal-ohjelmiin osallistuville – kehittämiskumppaneille, kansallisille tukirakenteille, hallintoviranomaisille, kansallisille arvioijille ja kehittämiskumppanuuksien arvioijille sekä seuranta- ja valintakomiteoille.

Oppaasta voi kuitenkin olla hyötyä myös kaikille henkilöille ja organisaatioille, jotka haluavat tietää lisää tasa-arvon valtavirtaistamisesta ja siitä, miten sitä voidaan soveltaa hankkeen suunnittelussa, toteuttamisessa, seurannassa ja arvioinnissa.

- Johdanto 1.1 -

Miten opasta käytetään?

Oppaan tarkoituksena on tehdä toiminnasta mahdollisimman joustavaa. Se sisältää erilaisia selontekoja, joista lukija voi valita haluamansa. Niitä ei siis tarvitse lukea järjestyksessä, eikä kaikkia tarvitse lukea.

Selonteot voidaan jaotella seuraavasti:

- Kaikille lukijoille tarkoitettut selonteot, jotka sisältävät tasa-arvon valtavirtaistamista koskevaa teoreettista ja asiapitoista tietoa sekä käytännön harjoituksia, jotta organisaatiot ja kehittämiskumppanit oppivat tuntemaan paremmin tasa-arvon valtavirtaistamista.
- Erityisesti kehittämiskumppaneille suunnatut selonteot.
- Erityisesti kansallisille tukirakenteille ja hallintoviranomaisille suunnatut selonteot.
- Equal-kehittämiskumppanuuksia koskevia esimerkkejä ja lähdeluettelon sisältävä selonteko.

Tehtävää ei pidä yrittää suorittaa kerralla, vaan tasa-arvon valtavirtaistamisessa on kyse prosessista. Opas auttaa sinua pääsemään alkuun, ja siitä löytyy neuvoja kehittämiskumppanuuden tehostamiseen, kun tasa-arvon valtavirtaistaminen ja sen suomat valtavat mahdollisuudet opitaan tuntemaan paremmin.

Oppaan laatijat

Opas on laadittu Euroopan komission tasa-arvon valtavirtaistamista käsittelevän työryhmän työn tuloksena. Equal-yhteisöaloitteen myötä perustettu työryhmä koostuu hallintoviranomaisesta ja Euroopan unionin jäsenvaltioiden kansallisten tukirakenteiden edustajista. Euroopan komission tasa-arvon valtavirtaistamista käsittelevä työryhmä järjesti oppimisseminaarin Budapestissa heinäkuussa 2004, jonka isäntänä toimi Unkarin hallintoviranomainen. Myös sieltä saatiin runsaasti materiaalia tähän oppaaseen. Sen on koonnut ja kirjoittanut Rebecca Franceskides.

2

TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMISEN YMMÄRTÄMINEN

Naisten ja miesten tasavertainen osallistuminen yhteiskunnan kaikkiin osa-alueisiin on kestävä kasvun ja demokratian kannalta hyvin tärkeää. Se ilmentää myös yhteiskunnan poliittisen kypsytyden tasoa.

Tämä kunnianhimoinen tavoite on kuitenkin vielä kaukana todellisuudesta huolimatta 40 viime vuoden aikana saavutetusta edistyksestä, jonka kärkihahmona on toiminut Euroopan unioni.

Naisten asema työmarkkinoilla riippuu vielä pitkälti miehistä, olivatpa naiset sitten perheenjäseniä, työntekijöitä tai vaikkapa lainanhakijoita.

Työmarkkinat suosivat yhä miehiä naisten kustannuksella. Naisten asema työelämässä heijastuu myös miesten ja naisten rooleihin kotona. Työelämä kärjistää nykyisiä eroja siitä selvästä tosiseikasta huolimatta, että useimpien naisten – ja myös miesten – elämäntyyliä ei voida enää mahdollistaa entisiin tiukkoihin raameihin.

Sekä naiset että miehet vaativat esimerkiksi työn ja perhe-elämän parempaa tasapainottamista. Kuitenkin näiden kahden osa-alueen yhteensovittamisessa keskitytään edelleen pitkälti äiteihin.

Koska naisten (ja siten myös miesten) asemaa ei ole pystytty muuttamaan, päätöksentekijät ja tasa-arvoalan toimijat ovat joutuneet miettimään, voidaanko politiikalla vaikuttaa tasa-arvokysymyksiin. He ovatkin todenneet, että yhteiskunnan rakenteita ja käytäntöjä sekä naisten ja miesten välistä suhdetta on radikaalisti uudistettava, jotta päästään käsiksi eriarvoisuuden syvään juurtuneisiin ja usein piilossa oleviin syihin. Tähän pyritään tasa-arvon valtavirtaistamista koskevan toimintamallin avulla.

Valtavirtaistamisen haastaminen

Tasa-arvon valtavirtaistaminen tarkoittaa, että tasa-arvokysymykset otetaan huomioon kaikessa toiminnassa ja kaikilla elämäntiloilla. Koko käsitteessä on kyse siitä oivalluksesta, että erityisesti naisille tarkoitettujen ja usein yhteiskunnan ulkopuolella toteutettujen yksittäisten aloitteiden avulla ei pystytä yksinään muuttamaan tilannetta perusteellisesti, vaikka aloitteet ovatkin tarpeellisia. Ja vaikka monet näistä aloitteista ovat innovatiivisia ja hyödyttävät niihin suoraan osallistuvia naisia, ne eivät vaikuta riittävästi palveluihin eikä niillä saada riittävästi resursseja tasa-arvoa parantavien toimiin tai hankkeisiin. Siksi niillä on vain vähän vaikutusta naisten ja miesten välisen eriarvoisuuden vähentämisessä tai lopettamisessa.

Tasa-arvon valtavirtaistaminen haastaa nämä valtavirtaistamistoimet ja resurssien kohdentamisen. Siinä tunnustetaan naisten suhteellisen epäedullisen aseman ja miesten suhteellisen etuaseman välinen vahva yhteys. Siinä keskitytään myös naisten ja miesten välisiin sosiaalisiin eroihin, jotka opitaan, jotka muuttuvat ajan myötä ja jotka vaihtelevat eri kulttuureissa ja niiden välillä.

Naisten ja miesten erilaisella ajankäytöllä on esimerkiksi suora vaikutus työskentelymalleihin ja mahdollisesti heidän elämäntiloihinsa. Miesten perinteinen palkkatyöskentelymalli eli koko eliniän jatkuva kokoaikatyö rajoittaa perheiden ajankäyttöä. Naiset edustavat tässä joustavuutta, koska heidän on lyhennettävä työtuntiansa määrää tai luovuttava kokoaikatyöstä perheen tarpeiden vuoksi. Tämän vuoksi naisia on yhä enemmän työttöminä, he saavat pientä palkkaa, he toimivat hoitoammateissa jne.

Erilaisuuden arvostaminen

Ongelman perussyö piilee yhteiskunnan rakenteissa, instituutioissa, arvoissa ja uskomuksissa, jotka luovat ja jatkavat naisten ja miesten välistä epätasapainoa. Kyse ei ole siitä, miten naiset voidaan "lisätä" eri prosesseihin, vaan kyse on näiden prosessien uudelleenmuokkaamisesta naisten ja miesten tasapuolisen osallistumisen varmistamiseksi.

Tasa-arvon valtavirtaistamisen aluksi analysoidaan naisten ja miesten jokapäiväistä tilannetta. Siinä pyritään paljastamaan heidän erilaiset tarpeensa ja ongelmansa varmistamalla, että toimet ja käytännöt eivät perustu vääriin oletuksiin tai kaavamaisiin käsityksiin.

Siinä myös osoitetaan, että naiset ja miehet eivät ole homogeeninen ryhmä. Sukupuolen lisäksi mm. uskonto, etninen alkuperä, koulutus, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, yhteiskuntaluokka vahvistavat tai lisäävät eriarvoisuutta, jota Equal-aloitteessa on käsiteltävä.

Esimerkiksi keskiluokasta peräisin oleva yliopistokoulutuksen saanut nainen ei aloita samasta asemasta kuin työläisluokasta peräisin oleva nainen, joka ei ole saanut paljon koulutusta, etenkin, jos tämä kuuluu lisäksi etniseen vähemmistöön. Vaikka kummatkin saattavat joutua syrjinnän kohteeksi työelämässä, heidän tarpeensa ovat erilaiset.

Päätöksentekijät ja ohjelmapäälliköt voivat kohdistaa toimet paremmin, saavuttaa tehokkaampia tuloksia ja lisätä tasa-arvoa, jos he ottavat huomioon naisten ja miesten erilaiset tilanteet.

Tasa-arvo merkitsee kaikkien ryhmien kohtelemista täsmälleen samalla tavoin, esimerkiksi palkkaukseen liittyvissä asioissa. Se kuitenkin merkitsee myös ryhmien kohtelemista eri tavoin, jotta voidaan ottaa huomioon niiden erilaisuus (äitiys).

Tasa-arvon saavuttamiseen saatetaan tarvita erityisesti joko naisille tai miehille tarkoitettuja erityistoimia, jotta piintyneet eriarvoisuudet saadaan kitkettyä ja valtavirtaistamiseen tähtäviä toimenpiteitä voidaan muokata erilaisten tilanteiden mukaan.

Tasa-arvon valtavirtaistaminen voi raivata tietä yhteiselle perustalle ja täyttää kaikkien, yksilöiden tai ryhmien, tarpeet. Näin voidaan välttää maailmankatsomus, jonka pohjana on pelkästään yksipuolinen hallitseva kulttuuri.

Ongelma johtuu osaksi siitä, että tasa-arvoa pidetään usein yhden ryhmän (tässä tapauksessa miesten) luopumisena vallasta toisen ryhmän (tässä tapauksessa naisten) hyväksi.

Todellisena haasteena onkin osoittaa, että kaikki voivat hyötyä tasa-arvoisemmasta yhteiskunnasta, joka perustuu erilaisuuksien tunnustamiseen ja jossa käsitellään ja arvostetaan yksilöiden ja ryhmien tarpeita.

Kahden toimintamallin yksityiskohtainen tarkastelu

Naispainotteisessa toimintamallissa ongelmana pidetään naisten vähäistä osallistumista

Painotus: naiset

Ongelma: naisten syrjiminen

Päämäärä: tehokkaampi kehitys

Ratkaisu: naisten osallistuminen nykyisiin rakenteisiin

Strategiat: vain naisille tarkoitetut hankkeet sekä naisten tuottavuuden, tulojen ja kodinhoitokyvyn lisääminen

Tasa-arvopainotteisessa toimintamallissa keskitytään yksilöihin

Painotus: naisten ja miesten väliset suhteet

Ongelma: eriarvoiset suhteet, jotka estävät tasavertaisen kehittymisen sekä naisten ja miesten täysipainoisen osallistumisen

Päämäärä: naisten ja miesten tasavertainen kehittyminen sekä päätöksenteon, vallan, mahdollisuuksien ja resurssien jakaminen

Ratkaisu: eriarvoisten suhteiden ja rakenteiden muuttaminen sekä epäedullisessa asemassa olevien ja naisten vaikutusvallan vahvistaminen

Strategiat: määrittää ja käsitellä ne käytännölliset ja strategiset tarpeet, jotka naiset ja miehet ovat olojensa parantamiseksi asettaneet

Lähde: UNDP:n henkilöstölle tarkoitettu tasa-arvoanalyysi ja tasa-arvokoulutuksen suunnittelumoduuli
<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

- Tasa-arvon valtavirtaistamisen ymmärtäminen 2.2 -

3

TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMINEN – KÄSITTEET JA TERMIT

Käsite

Tasa-arvon valtavirtaistaminen ei ole

- yksinomaan naisten asia
- pelkkä väline tilastojen tarkastelun helpottamiseen tai tilastojen tasapainottamisen
- hyvin kirjoitettujen lausuntojen laatimista
- kenenkään syyttämistä nykyisistä eriarvoisuuksista
- pelkästään naisten toimintaa
- pelkästään naisia hyödyttävää
- joko naisille tai miehille suunnattujen sukupuolittain eriteltyjen toimintatapojen ja hankkeiden lopettamista tai korvaamista.

Tasa-arvon valtavirtaistamisen tavoitteena on

- vähentää köyhyyttä, lisätä taloudellista kasvua ja vahvistaa kansalaisuutta
- olla aktiivinen prosessi, jolla voidaan kitkeä jompaakumpaa sukupuolta mahdollisesti syrjiviä eriarvoisuuksia
- vaikuttaa tärkeimpiin talous- ja sosiaalipolitiikkoihin, joilla saadaan merkittäviä tuloksia
- pönkittää taloutta takaamalla sekä naisten että miesten aktiivinen osallistuminen ja työvoiman sataprosenttinen hyödyntäminen
- edustaa lisäaskelta tasa-arvon saavuttamisessa
- tunnustaa, että sukupuoli on yksi yhteiskunnan olennaisista rakennusaineista ja se vaikuttaa elämäämme syntymästä alkaen
- tunnustaa mies- ja naisidentiteetin olemassaolo
- tunnustaa miesten ja naisten elämän erot, joiden vuoksi heidän tarpeensa, kokemuksensa ja painopisteensä ovat myös erilaiset
- luoda tasapainoinen vastuujaako naisten ja miesten välille
- tarjota päättävistä poliittista toimintaa ja tukea yhdessä selkeiden indikaattoreiden ja tavoitteiden kanssa
- olla jatkuva prosessi, jota ei panna täytäntöön yhdessä yössä.

Tasa-arvon valtavirtaistaminen tarkoittaa

- että naisten ja miesten välisiä eroja ei saa koskaan käyttää syrjinnän perustana
- työmarkkinoiden työskentelytapojen sekä niiden naisia ja miehiä koskevien työllisyysvaikutusten radikaalia uudelleenajattelua
- yhteiskunnan pitkäaikaisia muutoksia, vanhempien roolien ja perherakenteiden muuttamista sekä työn, ajankäytön ja jopa institutionaalisten käytäntöjen organisointia
- valtavirtaistamisen uudelleenahmottelua sen sijaan, että lisättäisiin naisille tarkoitettuja toimia yhteiskunnan ulkopuolella
- naisten ja miesten välistä kumppanuutta, jotta kumpikin sukupuoli voi osallistua täysipainoisesti yhteiskunnan kehittämiseen ja hyötyä yhtäläisesti yhteiskunnan resursseista
- eriarvoisuuden syiden tutkimista ja korjaavien toimien toteuttamista
- sen varmistamista, että aloitteissa ei pyritä pelkästään ratkaisemaan sukupuolieroja vaan vähentämään sukupuolten välistä eriarvoisuutta
- oikeiden kysymysten esittämistä, jotta rajalliset resurssit voidaan kohdistaa parhaiten
- huomion kiinnittämistä enemmän miehiin ja heidän rooliinsa tasa-arvoisemman yhteiskunnan luomisessa.

Tasa-arvon valtavirtaistaminen sisältää

- toimien suunnittelun
- päätöksenteon
- tarvittavien resurssien saamisen käyttöön
- menettelyt ja käytännöt
- metodologian
- täytäntöönpanon
- seurannan ja arvioinnin.

Termit

Sukupuoli: Naisten ja miesten välinen yleismaailmallinen biologinen ero.

Sosiaalinen sukupuoli: Sosiaaliset erot tai naisille ja miehille osoitetut roolit, jotka opimme kasvaessamme, jotka muuttuvat ajan myötä ja jotka ovat riippuvaisia kulttuurista, etnisestä alkuperästä, uskonnosta, koulutuksesta, yhteiskuntaluokasta sekä maantieteellisestä, taloudellisesta ja poliittisesta elinympäristöstä. Nämä käyttäytymismallit määrittävät standardit ja vaikuttavat asemaamme sukupuolestamme riippumatta. Vaikka vain naiset voivat siis saada lapsia (biologisesti määrätty asia), biologia ei määrää sitä, kuka lapset kasvattaa (sukupuolittain eriytynyt käyttäytyminen) tai tekee kotityöt. Sosiaalisella sukupuolella kuvataan siis yhteiskunnan miehiltä ja naisilta odottamia ominaisuuksia ja käyttäytymistapoja, ja se muokkaa heidän sosiaalista identiteettiään, joka vaihtelee eri kulttuurien ja historiallisten aikakausien mukaan.

Sukupuolten tasa-arvo: Naisten ja miesten erilaisia käyttäytymistapoja, toiveita ja tarpeita arvostetaan ja suositaan samalla tavoin, eikä niillä ole eriarvoisuutta lisääviä vaikutuksia.

Sukupuolten väliset suhteet: Naisten ja miesten väliset riippuvuussuhteet. Naisia koskevat muutokset aiheuttavat muutoksia myös miehille ja päinvastoin.

Valtavirtaistaminen: Tärkeimmät ja hallitsevat ajatukset, asenteet, käytännöt tai suuntaukset. Valtavirtaistaminen tarkoittaa harkittujen valintojen ja päätösten tekemistä taloudellisiin, sosiaalisiin ja poliittisiin vaihtoehtoihin vaikuttamiseksi. Valtavirtaistaminen on toiminnan keskipisteessä: se määrää, kuka saa mitäkin, ja antaa perustelut resurssien kohdentamiselle ja mahdollisuuksille.

Tasa-arvon valtavirtaistaminen: Tasa-arvon sisällyttäminen koko yhteiskunnan hallitsevaan suuntaukseen (valtavirtaistamiseen), kaikille eri osa-alueille, jotta naiset ja miehet hyötyvät siitä yhtäläisesti. Se merkitsee toiminnan kaikkien vaiheiden – suunnittelun, toteuttamisen, seurannan ja arvioinnin – tarkastelua naisten ja miesten tasa-arvon edistämiseksi.

Sukupuolivaikutusten analyysi ja arviointi: Tutkii toimintatapoja ja käytäntöjä, jotta voidaan varmistaa, että ne hyödyttävät yhtäläisesti naisia ja miehiä. Määrittää naisten ja miesten väliset erot sekä niiden laajuuden ja vaikutukset eri toiminta-aloihin. Arvioi toimia ja käytäntöjä sen selvittämiseksi, vaikuttavatko ne naisiin ja miehiin eri tavoin sekä syrjinnän poistamiseksi ja tasa-arvon lisäämiseksi. Tämän analyysin suorittamisessa tarvitaan sukupuolittain eriteltyjä analyysseja, tilastoja ja indikaattoreita.

Erityiset/myönteiset toimet: Suosivat erityisiä nais- tai miesryhmiä, ja niitä tarvitaan tasa-arvon valtavirtaistamistoimien lisäksi poistamaan määritettyjä eriarvoisuuksia tai ratkaisemaan erityisen vaikeita ongelmia.

4 VIRALLISET MÄÄRITELMÄT

"Tasa-arvon valtavirtaistamisen päämääränä ei ole rajoittaa tasa-arvon edistämistoimia pelkästään naisten erityisiin tukitoimiin, vaan toteuttaa kaikkia yleisiä politiikkoja ja toimenpiteitä nimenomaan tasa-arvon saavuttamiseksi ottamalla suunnitteluvaiheessa aktiivisesti ja avoimesti huomioon niiden vaikutukset miesten ja naisten asemaan (tasa-arvonäkökohta). Tämä merkitsee toimenpiteiden ja politiikkojen järjestelmällistä tutkimista ja tällaisten mahdollisten vaikutusten huomioon ottamista niiden määrittelyssä ja toteuttamisessa."

"Naisten ja miesten tilanteiden ja tarpeiden välisten erojen järjestelmällinen huomioonotto yhteisön kaikissa politiikoissa ja toimissa: tämä on komission hyväksymän "valtavirtaistamisperiaatteen" perusominaisuus. Se ei tarkoita vain naisten helpompaa pääsyä yhteisön ohjelmiin tai resurssien saannin helpottamista, vaan pikemminkin laillisten välineiden, taloudellisten voimavarojen sekä yhteisön analyttisten ja organisatoristen valmiuksien yhtäaikaista hyödyntämistä naisten ja miesten välisten tasapainoisten suhteiden luomiseksi kaikilla aloilla. Tältä osin on välttämätöntä ja tärkeää käyttää naisten ja miesten tasa-arvopolitiikan perustana kunnollista tilastoanalyysia, jossa tarkastellaan naisten ja miesten tilannetta eri elämänalueilla sekä yhteiskunnassa tapahtuvia muutoksia."

Euroopan komission tiedonanto: "Naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien sisällyttäminen yhteisön politiikkaan ja toimintaan kaikilla aloilla" (KOM(96)67 lopullinen). Sähköinen versio vain ranskaksi.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html

"Tasa-arvon valtavirtaistamisessa on kyse poliittisten prosessien (uudelleen)organisoinnista, parantamisesta, kehittämisestä ja arvioinnista, jotta päätöksentekoon yleensä osallistuvat toimijat sisällyttävät tasa-arvonäkökohdan kaikkiin politiikkoihin kaikilla tasoilla ja kaikissa vaiheissa."

Euroopan neuvosto, tasa-arvon valtavirtaistaminen: käsitteellinen kehys, metodologia ja hyvien toimintatapojen esittely. Strasbourg. 1998.

[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)

Tasa-arvon valtavirtaistaminen on "...kaikkien suunniteltujen toimien, mukaan lukien lainsäädännön sekä politiikkojen tai ohjelmien vaikutuksen arviointia naisiin ja miehiin kaikilla aloilla ja kaikilla tasoilla. Tämän strategian tarkoituksena on sisällyttää sekä naisten että miesten huolet ja kokemukset politiikkojen ja ohjelmien suunnitteluun, toteuttamiseen, seurantaan ja arviointiin kaikilla poliittisilla, taloudellisilla ja yhteiskunnan aloilla, jotta naiset ja miehet hyötyvät toimista yhtäläisesti ja eriarvoisuuden kierre saadaan katkaistua. Perimmäisenä tavoitteena on saavuttaa sukupuolten tasa-arvo."

Yhdistyneet kansakunnat. ECOSOC, 1997.

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

5

LYHYT HISTORIALLINEN KATSAUS EUROOPAN UNIONIN POLITIIKKAAN JA TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMISEEN

Monen vuoden ajan on ollut vallalla käsitys, jonka mukaan tasa-arvo on lähinnä naisten asia. Tätä käsitystä ovat ajaneet poliitikot, päätöksentekijät ja jopa itse naiset.

1970-luku – yksilönoikeuksien aikakausi

Euroopan unioni (EU) aloitti 1970-luvulla pitkän tien naisten ja miesten tasa-arvon saavuttamiseksi, vaikka samapalkkaisuutta koskeva määräys sisältyi jo vuonna 1957 tehtyyn Rooman sopimukseen.

Tätä aikakautta hallitsi vaatimus tasavertaisesta kohtelusta ja yksilön oikeudesta tasa-arvoon.

Vuonna 1975 annettiin ensimmäinen eurooppalainen tasa-arvodirektiivi, joka koski samapalkkaisuutta.

Pian tämän jälkeen vuonna 1976 annettiin direktiivi, joka koski tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamista työmahdollisuuksien, ammatillisen koulutuksen ja uralla etenemisen sekä työolojen suhteen. Tätä vuoden 1976 lakia vahvistettiin vuonna 2002, jolloin kiellettiin myös virallisesti seksuaalinen ahdistelu.

Tämän jälkeen annettiin muita direktiivejä, kuten direktiivi tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sääntömääräisissä sosiaaliturvajärjestelmissä (1978), direktiivi tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä (1986), direktiivi tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja heitä avustaviin aviopuolisoihin (1986), direktiivi äitiyslomasta sekä raskaana olevien ja imettävien naisten terveydestä ja turvallisuudesta (1992), direktiivi työajan järjestämisestä (1993), direktiivi vanhempainlomasta ja perhesyihin perustuvasta lomasta (1996), direktiivi todistustaakasta, jonka ansiosta syrjintä on helpompi todistaa tuomioistuimissa (1997) sekä direktiivi osa-aikatyöstä (1997).

Tasa-arvoista kohtelua koskevat lait ovat olleet tehokkaita syrjinnän torjumisessa, mutta niiden avulla ei ole voitu taata tasa-arvoa. Lakien lähtökohtana oli, että naisia ja miehiä on kohdeltava tasavertaisesti. Koska naiset ja miehet eivät kuitenkaan aloita samasta asemasta, tasa-arvoinen kohtelu ei aina ole johtanut tasa-arvoiseen tulokseen, vaan näennäisesti neutraaleilla menettelytavoilla on saavutettu erilaisia lopputuloksia.

1980-luku – erityistoimien aikakausi

1980-luvulla otettiin käyttöön erityisiä/myönteisiä toimia naisten kokeman syrjinnän ratkaisemiseksi. Tämä merkitsi naispainotteisten menettelytapojen käynnistämistä, vaikka niitä toteutettiin yhteiskunnan ulkopuolella. Niissä keskityttiin siihen, mitä naisilta ”puuttui”: epäsuorana olettamuksena oli, että ongelma koski edelleen naisia, ja siksi naisten oli muututtava.

EU tunnusti tasa-arvoista kohtelua koskevan lainsäädännön heikkoudet naisten ja miesten välisten erojen tasoittamisessa ja yhteisrahoitti naisille suunnattuja erityistoimia etenkin koulutuksen alalla.

EU hyväksyi myös erilaisia suosituksia ja hyvien toimintatapojen sääntöjä koulutuksen, lastenhoidon, seksuaalisen ahdistelun torjunnan, myönteisten toimien ja tiedotusvälineissä tapahtuvan syrjinnän kaltaisilla aloilla sekä pyrki parantamaan naisten pääsyä päätöksentekoihimiin.

1990-luku – valtavirtaistamisen aikakausi

Vaikka naisten aseman parantamiseen oli jo aiemmin suunnattu erityistoimia, niiden avulla pystyttiin ratkaisemaan ongelmia kuitenkin vain osittain. Ne valmistelivat naisia toimimaan miesten hallitsemassa kulttuurissa, mutta eivät haastaneet sitä.

Tämä johti uuteen tasa-arvon valtavirtaistamisen aikakauteen, jossa keskityttiin itse järjestelmiin ja rakenteisiin sekä naisten ja miesten väliseen suhteeseen ja heidän yksilöllisiin tarpeisiinsa. Tämä toimintamalli sai maailmanlaajuisen hyväksynnän vuonna 1995 Pekingissä järjestetyssä YK:n neljännessä naisia käsittelevässä konferenssissa.

Tasa-arvon valtavirtaistamisessa tunnustetaan, että nykyiset rakenteet eivät ole neutraaleja sukupuolen suhteen, vaan ne suosivat toista sukupuolta toisen kustannuksella erilaisin hienovaraisin ja vähemmän hienovaraisin tavoin. Sen seurauksena näennäisesti sukupuolineutraalit toimintamallit voivat itse asiassa syventää eroja ja syrjiä lisää naisia tai miehiä.

Tasa-arvon valtavirtaistamisen myötä on kasvanut vaatimus toimintamalleista, joita voidaan mukauttaa erilaisiin tilanteisiin hyväksymällä se, että esimerkiksi ikä, etninen alkuperä, vammaisuus ja seksuaalinen suuntautuminen vaikuttavat henkilön kykyyn kilpailla tasa-arvoisesti.

EU hyväksyi tasa-arvon valtavirtaistamista koskevan toimintamallinsa vuonna 1996.

Euroopan komissio halusi tämän muutoksen avulla soveltaa tasa-arvonäkökohtaa kaikkien EU:n toimintamallien ja toimien suunnitteluun, toteuttamiseen, seurantaan ja arviointiin arvioidakseen niiden vaikutusta naisiin ja miehiin.

Amsterdamin sopimuksessa vahvistettiin vuonna 1997 tasa-arvon edistämisen merkitys ja virallistettiin sitoumus tasa-arvon valtavirtaistamiseen.

- EU:n politiikka ja tasa-arvon valtavirtaistaminen 5.2 -

6

TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMINEN LUKUINA

Yleisesti hyväksytään se, että naiset kohtaavat järjestelmällistä ja jatkuvaa syrjintää, mikä toistuu ja aiheuttaa jo sinänsä eroja naisten ja miesten välille työn, resurssien ja vallan saannissa.

Tämä näkyy selvästi työmarkkinoiden kehittämisessä kahden viime vuosikymmenen aikana.

1980-luvulta alkaen – ja jopa aikaisemminkin – naisia on siirtynyt EU:n 15 jäsenvaltiossa runsaasti työmarkkinoille. Alakohtainen, ammatillinen tai työpaikkaa koskeva sukupuolittainen eriytyminen ei ole kuitenkaan tämän vuoksi vähentynyt. Useimmat naiset työskentelevät yhä tietyillä aloilla ja tietyissä ammateissa, heitä on eniten osa-aikatyössä, heillä on selvä aliedustus korkeissa viroissa, he saavat miehiä vähemmän palkkaa ja työttömyys ja köyhyys uhkaavat heitä enemmän kuin miehiä.

Naisten aktiivinen osallistuminen työmarkkinoille ja sukupuolten välisen kuilun kaventaminen kaikilla elämän alueilla ovat EU:n kilpailukyvyn, talouskasvun ja sosiaalisen yhtenäisyyden avain. Lissabonin tavoitetta naisten työllisyysasteen nostamisesta 60 prosenttiin vuoteen 2010 mennessä ei saavuteta ilman tasa-arvoa koskevia lisätoimia. Tavoite edellyttää vähintään 6 miljoonan naisen siirtymistä työmarkkinoille vuoteen 2010 mennessä.

Lukumääriä:**Työllisyys**

- Naisten työllisyysaste on noussut miehiä enemmän. Se on nyt 55,6 prosenttia verrattuna 1990-luvun ensimmäisen puoliskon alle 50 prosenttiin. Sukupuolten välinen kuilu on kuitenkin vielä syvä. Naisten työllisyysaste on yhä noin 17,2 prosenttia alhaisempi kuin miesten 15 jäsenvaltion EU:ssa ja 16,3 prosenttia alhaisempi 25 jäsenvaltion EU:ssa.
- Ammattialojen jakautuminen naisten ja miesten aloihin sekä toimialojen eriytyminen ovat pysyneet vakaina, mutta ne ovat edelleen yleisiä. Naiset ovat enemmistönä esimerkiksi terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen alalla, koulutusalaalla, julkishallinnossa ja vähittäismyynnissä, kun taas miehiä on suhteettoman suuri osuus teknikoista, insinööreistä, rahoitusalaalla toimivista ja johtajista. Vaikka naiset pääsevät yhä useammin korkeisiin virkoihin, miehillä on naisiin verrattuna kaksi kertaa enemmän mahdollisuuksia päästä johtotehtäviin ja yli kolme kertaa enemmän mahdollisuuksia päästä ylimpiin virkoihin. Naisia on miehiä selvästi vähemmän vastuullisissa valvontatehtävissä ja kuilu vain syvenee, kun puhutaan iäkkäistä työntekijöistä.

Työttömyys

- Useimmissa jäsenvaltioissa naisten työttömyys on yhä miehiä yleisempää (15 jäsenvaltion EU:ssa naisten työttömyysaste on 1,8 prosenttia suurempi kuin miehillä, ja 25 jäsenvaltion EU:ssa 1,9 prosenttia suurempi). Naiset ovat edelleen miehiä alttiimpia jäämään työttömiksi ja työmarkkinoiden ulkopuolelle.

Palkkaus

- Naisten ja miesten palkkauksessa on yhä eroja, ja tämä on kiistattomasti yksi selkeimmistä eriarvoisuuksista, joita naiset työpaikoilla kohtaavat. Naiset saavat EU:ssa keskimäärin vain 84 prosenttia miesten palkoista – 89 prosenttia julkisella sektorilla ja 76 prosenttia yksityisellä sektorilla.
- Naisten osuus EU:n pienipalkkaisimmista työntekijöistä on 77 prosenttia ja miesten osuus on 23 prosenttia. Naisten köyhyysriski on 3 prosenttia suurempi kuin miesten.

Osa-aikatyö

- Naisia on osa-aikatyössä selvästi enemmän kuin miehiä. Naisista osa-aikatyötä tekee 34 prosenttia 15 jäsenvaltion EU:ssa ja 30 prosenttia 25 jäsenvaltion EU:ssa. Sitä vastoin vain 7 prosenttia miehistä on osa-aikatyössä 15 jäsenvaltion EU:ssa ja 25 jäsenvaltion EU:ssa.

- Lukumääriä6.1 -

Työ- ja perhe-elämä

- Naiset tekevät edelleen suurimman osan kotiin ja perheeseen liittyvistä töistä. Tämä vaikuttaa heidän työskentelymalleihinsa ja rajoittaa heidän mahdollisuuksiaan ottaa vastaan työtehtäviä, jotka vastaisivat miesten keskimääräisiä työtehtäviä.
- Naiset, joilla on lapsia, työskentelevät 15 jäsenvaltion EU:ssa 12 tuntia vähemmän kuin miehet, joilla on lapsia, ja 25 jäsenvaltion EU:ssa 11 tuntia vähemmän. Heidän työllisyysasteensa on myös 12,7 prosenttia pienempi verrattuna lapsettomiin naisiin.
- Miesten, joilla on lapsia, työllisyysaste on 9,5 prosenttia suurempi kuin lapsettomien miesten.

Koulutus

- Naiset ovat miehiä paremmin koulutettuja. Ero 20–24-vuotiaiden lukion käyneiden naisten ja miesten välillä on 6 prosenttia 15 jäsenvaltion EU:ssa ja 5 prosenttia 25 jäsenvaltion EU:ssa. Akateemisen loppututkinnon suorittaneita naisia on enemmistö EU:ssa (55 prosenttia), vaikka heidän opiskelupalintansa noudattavat yhä perinteisiä kaavamaisia sukupuoleen perustuvia käsityksiä: vuonna 2001 naisia valmistui luonnontieteiden, matematiikan ja tietojenkäsittelyn aloilta 36 prosenttia ja insinööreiksi 21 prosenttia.

Lähde: Kertomus naisten ja miesten tasa-arvosta, 2004. Euroopan komissio.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf

7

KÄYTÄNNÖN HARJOITUS: TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMISEN KÄSITTEEN YMMÄRTÄMINEN

On tärkeää, että organisaatiosi ja kaikki yhteistyökumppanisi tuntevat tasa-arvon valtavirtaistamisen käsitteen ja että heillä on yhteinen näkemys kehittämiskumppanuuden tavoitteista. Yksi ensimmäisistä tärkeistä vaiheista on määrittää, mikä merkitys kehittämiskumppanuudella on sen osapuolille.

Voit tehdä seuraavan yksinkertaisen harjoituksen, jonka tavoitteena on herättää keskustelua organisaatiossasi ja kehittämiskumppanuudessasi.

Ennen harjoituksen aloittamista on otettava huomioon harjoituksen kolme perussääntöä, jotka kaikkien osallistujien on hyväksyttävä.

- Luottamuksellisuus – ryhmäistuntojen keskusteluista ei saa kertoa ulkopuolisille, eivätkä ne saa häiritä normaalia työsuhdetta.
- Toimintamalliin ei saa sisältyä arvostelua – arvostelut ovat sallittuja, mutta ne eivät saa vaikuttaa ryhmän prosessiin. Jos jostain asiasta ollaan eri mieltä, kaikkia mielipiteitä on kuultava kiistämättä niitä välittömästi. Lisäksi osallistujan on annettava puhua rauhassa häntä keskeyttämättä ja pyrittävä ymmärtämään, mitä hänellä on sanottavana.
- Yhteisvastuullisuus – istunnon onnistuminen riippuu jokaisen aktiivisesta osallistumisesta. Osallistujat eivät voi olla vain passiivisia tarkkailijoita.

Tässä harjoituksessa on osoitettava tasa-arvon valtavirtaistamisen merkitys sekä miehille että naisille.

Sukupuolten välinen eriarvoisuus vaikuttaa voimakkaammin naisiin kuin miehiin. Se saattaa antaa käsityksen, jonka mukaan pelkästään naiset hyötyvät investoinnista valtavirtaistamiseen. Sukupuolten välinen eriarvoisuus vaikuttaa kuitenkin myös miehiin, vaikkakin eri tavoin. Tasa-arvon valtavirtaistamisen avulla voidaan keskittyä näihin seurauksiin sen lisäksi, että painotetaan eriarvoisuuden vaikutusta naisiin. Jotta ryhmä sitoutuisi noudattamaan tasa-arvoa, kaikkien osallistujien on ymmärrettävä asian tärkeys. Mainitse tässä yhteydessä, että joissain tapauksissa yhteiskuntarakenne asettaa miehet naisia huonompaan asemaan ja korosta, miten tilanne voidaan korjata tasa-arvon valtavirtaistamisen ansiosta.

Esimerkiksi:

- Monet tukipalvelut on suunnattu naisille, eikä miehille ole muita vaihtoehtoja tai tukimuotoja.
- Naisten on ehkä helpompaa asettua perinteisiin miesten rooleihin kuin miesten naisten rooleihin, esimerkiksi hoitoalalla.
- Isyysloman aikana ei makseta palkkaa.
- Työpaikkavaatimusten vuoksi miesten on yhä vaikeaa toimia vanhempien roolissa tai hoitoaloilla.

Vaihe 1

Harjoittelun aluksi ohjaaja voi ehdottaa aihetta (tupakoinnin kieltäminen julkisissa rakennuksissa, junalakot jne.) ja pyytää ryhmää pohtimaan, vaikuttaako se eri tavoin naisiin ja miehiin sekä erilaisiin nais- tai miesryhmiin. Kyse on lämmittelyharjoituksesta, jonka olisi oltava nopea ja hauska. Ryhmää voidaan pyytää keskustelemaan aiheesta pareittain ja antamaan sitten palautetta. Pystyykö ryhmä käsittelemään jotain aihetta tai näkökohtaa tasa-arvon näkökulmasta?

Vaihe 2

Jokainen henkilö täydentää tämän jälkeen seuraavat kolme lausetta kolmelle erilliselle tarralapulle:

1. Minulle tasa-arvon valtavirtaistaminen merkitsee...
2. Se ei merkitse...
3. Se on välttämätöntä, koska...

Varaa tähän harjoitukseen minuutti. Kirjoita ensimmäiset mieleesi juolahtavat määritykset. Kyse ei ole testistä tai kilpailusta, vaan tilaisuudesta pohtia asiaa.

Kun jokainen on lopettanut, osallistujat laittavat tarralaput seinälle ja esittävät ne ryhmälle. Yritä koota eri ajatukset omiin lokeroihinsa. Tätä seuraa ryhmäkeskustelu, jossa pyritään yhteiseen näkemykseen asiasta. Jos ryhmän koko on suuri (yli 12 henkilöä), ensimmäinen keskustelu voidaan järjestää pienemmissä ryhmissä.

Muita pohdittavia kohtia:

Voidaanko erilaisia ryhmiä, joilla on erilaiset tarpeet, kohdella samalla tavoin?

Merkitseekö tasa-arvo henkilöiden kohtelemista samalla tavoin vain silloin, kun kaikki muutkin asiat ovat tasa-arvoisia?

Olisiko tasa-arvossa tunnustettava naisten ja miesten väliset erot ja vahvistettava niitä?

Voidaanko olettaa, että naiset ja miehet ovat homogeeninen ryhmä, jolla on samat tarpeet?

Miten muut tekijät, kuten ikä, etninen alkuperä, vammaisuus tai seksuaalinen suuntaus vaikuttavat naisten ja miesten mahdollisuuksiin kilpailla tasavertaisesti?

8

TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMINEN, EQUAL-YHTEISÖALOITTEEN STANDARDI

Kuten kaikessa Euroopan unionin (EU) tasa-arvoa koskevassa politiikassa, myös Equal-aloitteessa sovelletaan kaksoisstrategiaa naisten ja miesten kohtaamien eriarvoisuuksien ratkaisemiseksi.

- Equal-aloitteen kehittämiskumppanuuksien hakijoiden on täytettävä tasa-arvon valtavirtaistamista koskeva vaatimus, olipa niiden valitsema aihekohtainen tavoite mikä tahansa. Tämä on kaikkien kehittämiskumppanuuksien olennainen osa.
- Equal-aloite on myös erillinen ohjelman painopiste, jossa rohkaistaan nais- tai miesryhmille tarkoitettuja erityistoimia piintyneiden eriarvoisuuksien torjumiseksi.

Tasa-arvon valtavirtaistaminen on väline ja strategia laadun parantamiseksi. Se lisää kehittämiskumppanuuden laatua ja sen avulla toimet voidaan kohdentaa paremmin vastaamaan kohderyhmää sekä sen tarpeita ja odotuksia.

Siinä analysoidaan heti alusta alkaen kaikkien väestöryhmien tarpeiden käsittelytapaa, jotta kehittämiskumppanuuksissa ei vain vältetä sukupuoleen perustuvaa syrjintää vaan edistetään myös aktiivisesti naisten ja miesten tasa-arvoa.

Tasa-arvonäkökohtaa sovelletaan myös siinä tapauksessa, että toinen sukupuoli on hallitsevana kohderyhmässä, kuten terveydenhoitotyöntekijät tai insinöörit. Analyysissa voidaan tarkastella, miksi naisia tai miehiä on enemmän tällä alalla. Analyysissa voidaan myös tutkia tarkemmin niitä esteitä, jotka estävät naisia tai miehiä tai nais- tai miesryhmiä osallistumasta toimintaan tasavertaisesti.

Tasa-arvon valtavirtaistamista sovelletaan, vaikka kyse olisi lainojen myöntämisestä uusille yrityksille, elinikäisestä oppimisesta, uudelleensopeuttamisesta tai entisten rikoksenteekijöiden tai etnisten vähemmistöjen tukemisesta. Sidosryhmät ja osallistujat eivät ole homogeeninen ryhmä, vaan siihen kuuluu naisia ja miehiä, joilla on erilaisia tarpeita ja odotuksia. Palvelut voidaan kohdistaa paremmin, jos ensin analysoidaan nämä tarpeet ja selvitetään, miten niihin voidaan parhaiten vastata.

MUUTAMIA ESIMERKKEJÄ

Työttömille tai työelämän ulkopuolella oleville tarkoitettujen yritysten perustamisrahoitukset

On selkeää näyttöä siitä, että yritysrahoitusta ei myönnetä riskiryhmille ja -aloille. Miten käsiteltävänä olevien eri ryhmien naisille ja miehille voidaan luoda sama rahoituskapasiteetti? Kohtaavatko he samoja esteitä rahoituksen saannissa? Miten he suhtautuvat riskeihin? Myönnettyjen vähimmäislainojen ei pidä esimerkiksi olla liian suuria, jos niiden avulla halutaan houkutella naisia. Monet naiset hakevat pienempiä summia yrityksen perustamiseksi. Tämä saattaa liittyä naisten riskinottoa koskevaan asenteeseen ja taipumukseen alirahoittaa yritysten perustamista. Se saattaa johtua kuitenkin myös perhetilanteesta, heistä riippuvaisten lasten tai iäkkäämpien sukulaisten määrästä.

Työntekijöiden pitäminen pidempään työpaikoissa

Ikääntymiseen liittyvien asioiden ratkaisemisesta on tullut polttava kysymys kansallisella tasolla ja Euroopassa. Iäkkäiden työntekijöiden välittömiä ja yleisiä esteitä eli motivaatiota, koulutusta, uusia työskentelytapoja halutaan ehkä parantaa tai halutaan selvittää henkilöstöä koskevia pitkäaikaisia strategioita ja ikääntymiseen liittyviä asioita. Iäkkäiden naisten ja miesten välillä on monia eroja: työssäolovuodet uran lopussa, erilainen taitotaso sekä alhaisemmat eläkkeet ja tulot. Miten nämä otetaan huomioon kehittämiskumppanuutesi kehittämisessä? Miten voit tukea naisia ja miehiä ja tarjota heille mahdollisimman paljon valinnanmahdollisuuksia?

Tasa-arvon valtavirtaistamisen Equal-opas

- Tasa-arvon valtavirtaistaminen, Equal-aloitteen standardi 8.1 -

Epäedullisessa asemassa olevien työllistymisen helpottaminen

Haluat valmistella epäedullisessa asemassa olevia naisia ja miehiä työelämään. Oletko ajatellut, miten sopeuttamisjärjestelmäsi houkuttelee naisia ja miehiä vähintäänkin samassa suhteessa kuin heitä on kokonaiskohderyhmässä? Miten aiot markkinoida kohderyhmän naisille ja miehille? Miten varmistat naisten ja miesten yhtäläisen työnsaannin sopeuttamisjärjestelmän läpikäymisen jälkeen? Tarvitaanko joitakin erityistoimia työnantajien kanssa, jotta naiset ja miehet löytävät pätevyyttään vastaavia työpaikkoja? Tarvitaanko erilaisia tukitoimia, joilla naisia ja miehiä tuettaisiin tässä prosessissa?

Työpaikkojen eriytymisen lopettaminen

Haluat vaikuttaa rakennus- ja insinöörialoihin, jotka ovat usein naisten ulottumattomissa. Miten valmistelet naisten pääsyä näille aloille? Entä työnantajat? Ovatko he kaikki miehiä? Miten aiot heitä lähestyä? Miten puutat näiden alojen työkuultuuriin, jotta se olisi avoin sekä naisille että miehille? Entä uraneuvonta? Tarvitsevatko naiset ja miehet samoja tukitoimia? Miten naiset saadaan kiinnostumaan enemmän näistä ammateista?

Kaupunkialueiden elvyttäminen

Kehittämiskumppanuudessasi käsitellään keskikaupunkialueiden ongelmia eli työttömyyttä, köyhyyttä, palvelujen puutetta ja turvattomuutta. Haluat luoda työpaikkoja ottamalla käyttöön pitkäaikaistyöttömien johtamia terveydenhuoltopalveluja. Useimmat hakijoista ovat todennäköisesti naisia. Miten tavoitat miehet ja rohkaiset heitä osallistumaan? Mitä tukirakenteita sinun on luotava heidän tarpeisiinsa vastaamiseksi? Miten varmistat, että palvelujen tarjonta kattaa sekä naiset että miehet?

Riskiryhmään kuuluvien maanviljelijöiden tukeminen

Haluat tukea maanviljelijöitä ja tarjota heille uusia taitoja koskevaa koulutusta. Sukupuolianaalyysi osoittaa, että suurin osa ammattimaanviljelijöistä on miehiä ja useimmat naiset ovat heitä tässä työssä avustavia aviopuolisoita. Heidän tehtävänsä ovat erilaiset, samoin kuin heidän asemansa ja osallistumisensa yhteisön toimintaan. Ilman tätä analyysia naispuoliset maanviljelijät olisivat olleet näkymättömiä. Miten käsittelet naisten ja miesten tarpeita, jotta he hyötyvät yhtäläisesti kehittämiskumppanuudestasi?

Itsenäiset ammatinharjoittajat tai työttömien perustamat yritykset

Tarttuuko työtön mies yrityksen perustamiseen yhtä innokkaasti ja itsevarmasti kuin työtön nainen? Tarvitsevatko he samanlaista tukea ja yhtä paljon työaika? Entä lastenhoito ja muut velvollisuudet? Suhtautuuko liike-elämä heihin samalla tavoin? Miten palvelusi kattavat nämä erilaiset tarpeet?

Turvapaikanhakijoiden työllistämismahdollisuuksien rohkaiseminen

Mikä on naisten määrä kohderyhmäsi turvapaikanhakijoiden joukossa? Määritä mahdolliset esteet, miksi naiset eivät voi osallistua koulutukseen ja tukitoimiin. Osallistuvako naispuoliset turvapaikanhakijat samoille koulutuskursseille kuin miehet? Jos eivät, miksi?

Maahanmuuttajien ja etnisten ryhmien työllistämisen parantaminen

Naispuolisten maahanmuuttajien tai etnisten vähemmistöryhmien, kuten romaninaisten, tilanne voi erota hyvin paljon näiden ryhmien miesten tilanteesta. Naiset saattavat olla kaikkein epäedullisimmassa asemassa, ja heidän työllistymiselleen on monia esteitä. Miten voit tavoittaa tällaiset ryhmät? Miten voit tiedottaa työnantajille heidän erilaisista tarpeistaan?

Vammaisuus

Haluat lisätä vammaisten työllistämismahdollisuuksia. Oletko tarkistanut, onko vammaisilla naisilla ja miehillä samat tarpeet ja odotukset? Onko naisille ja miehille kehitettävä erilaisia työhönottoa, valintaa, vammaisuusvalistusta ja ympäristöarviointia koskevia strategioita kehittämiskumppanuudessasi?

Yritysten sosiaalinen vastuu

Pyrit ehkä löytämään uusia keinoja, joilla voit motivoida pienyrityksiä toimimaan aktiivisesti epäedullisessa asemassa olevien ryhmien integroimiseksi muihin ryhmiin. Oletko tässäkin yhteydessä tarkastellut näiden työntajien ja heidän nykyisten työntekijöidensä sukupuolijakautumaa? Mikä on miesten ja naisten osuus? Millaisia työpaikkoja työnantajat tarjoavat? Tarvitsevatko kaikki epäedullisessa asemassa olevat yhtä paljon tukea? Jos heidän välillään on eroja, miten otat tämän huomioon kehittämiskumppanuudessaasi?

Työvoiman monimuotoistumisen edistäminen

Haluat tehdä työelämää avoimemmaksi tiedottamalla työnantajille monimuotoisuutta koskevien strategioiden myönteisistä vaikutuksista liiketoimintaan. Näitä ovat esimerkiksi stressin vähentäminen, työvoiman pienempi liikkuvuus ja poissaolojen väheneminen, parempi yrityskuva ja palvelujen monipuolistaminen. Ovatko tällaiset toimenpiteet sukupuolesta riippumattomia? Onko naisten ja miesten välillä eroja? Miten työnantajat voivat oppia arvostamaan erilaisuutta? Mitä voidaan tehdä sen hyväksi, että näissä uusissa työmenetelmissä otetaan huomioon naisten ja miesten tarpeet?

Seksuaalinen suuntautuminen

Oletko tarkastellut, miten seksuaalinen suuntautuminen vaikuttaa feminiinisyyden ja maskuliinisuuden käsityksiin työympäristössä? Ovatko jotkut työpaikat naisten tai miesten ulottumattomissa heidän seksuaalisen suuntautumisensa vuoksi? Syrjitäänkö naisia tai miehiä työssä heidän seksuaalisen suuntautumisensa vuoksi? Syrjitäänkö sekä naisia että miehiä yhtä paljon?

TIETOJA EQUAL-ALOITTEESTA

Equal-aloitteen Internet-sivut ja Equal-aloitteen yhteinen tietokanta (ECDB)

<http://europa.eu.int/comm/equal>

CIRCA:aa koskeva EQUAL-ekstranet:

<http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main?index>

Tasa-arvon valtavirtaistamisen Equal-opas

- Tasa-arvon valtavirtaistaminen, Equal-aloitteen standardi 8.3 -

9

TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMINEN KEHITTÄMISKUMPPANUUKSIEN AIKANA

Tasa-arvon valtavirtaistaminen tehostaa kehittämiskumppanuutesi toimintaa. Sinun on määritettävä kehittämiskumppanuutesi vaikutukset eri ryhmiin, jotta voit varmistua haitallisista vaikutuksista, vaikka ne olisivat tahattomiakin. Kyse ei ole siitä ”kuinka monta naista osallistuu” vaan siitä ”miten Equal-yhteisöaloitteen aikana testatun uuden toimintamallin ansiosta voidaan vähentää naisten ja miesten välisiä eriarvoisuuksia”.

On pidettävä mielessä, että tasa-arvon valtavirtaistaminen edellyttää naisten osallistumista, mutta se ei merkitse miesten poissulkemista. Päinvastoin, miesten on osallistuttava entistä enemmän ratkaisujen pohtimiseen.

Koska kyse on Equal-kehittämiskumppanuudesta, kaikkien toimien odotetaan täyttävän korkeimmat mahdolliset tasa-arvostandardit. Sinun on osoitettava, miten tasa-arvoa on pohdittu

- kehittämiskumppanuuden tiimin perustamisessa
- kehittämiskumppanuuden suunnittelussa ja täytäntöönpanossa
- työmenetelmissä työnantajana, mutta myös palvelujentarjoajana
- niissä tavoitteissa ja indikaattoreissa, joiden mukaan mitaat yhtäläisten mahdollisuuksien käsittelemisen onnistumista.

Tasa-arvon valtavirtaistamisen sisällyttäminen kehittämiskumppanuuteen

Etusijalla poliittinen tahto

Kehittämiskumppanuuteen osallistuvien kaikkien organisaatioiden johtoportaan on sitouduttava naisten ja miesten tasa-arvoon. Sitoumus voidaan antaa kumppanuussopimukseen sisältyvänä julistuksena.

Kaikkien yhteistyökumppanien sitoutuminen

Kaikkien yhteistyökumppanien on tuettava tasa-arvoa, vaikka yksi organisaatio toimisikin tässä johtavassa asemassa. Osoita, miten kehittämiskumppanuutesi on sitoutunut tasa-arvoon kaikessa työssä. Selvitä tämän sitoutumisen vaikutukset henkilöstölle, myös vapaaehtoistyöntekijöille, yhteistyökumppaneille, sidosryhmille ja osallistujille. Varmista, että tasa-arvoa käsitellään painokkaasti kaikissa kumppanuuskokouksissa edistymisen seuraamiseksi ja muutosten toteuttamiseksi ajoissa.

Tasa-arvon yhteinen määritelmä

Sinun on tarkasteltava kehittämiskumppanuudessasi, mitä tarkoitat tasa-arvolla ja tasa-arvon valtavirtaistamisella. On olemassa paljon tukimateriaalia, joiden avulla on helpompi ymmärtää näiden termien todellinen merkitys. Voit tehdä tämän oppaan harjoituksia (katso selonteko 11) ja tarkistaa pohdittavia kohtia luettelosta (katso osio 12). Termeistä on laadittava yhteinen määritelmä ennen kehittämiskumppanuuden aloittamista.

Valmiuksien kehittäminen

Kaikilla kumppaniorganisaatioilla on oltava perustiedot tasa-arvon valtavirtaistamisesta ja suunnitelma siitä, miten sitä sovelletaan niiden jokapäiväisessä työssä. Näin on oltava siitä huolimatta, vaikka turvaudutkin tasa-arvoa koskevassa asiantuntemuksessa ulkopuolisiin asiantuntijoihin tai kehittämiskumppanin tietoihin. Tässä yhteydessä voidaan järjestää koulutusta ja ammatillista kehittämistä, joiden avulla voidaan lisätä kehittämiskumppanien tietoja ja ymmärrystä sekä parantaa ja käyttäytymismalleja.

Työmenetelmät

Työmenetelmissä on otettava huomioon tasa-arvonäkökohta.

Kehittämiskumppanuuden kaikkien organisaatioiden on pohdittava seuraavia kohtia:

- Henkilöstön kokoonpano. Mikä on naisten ja miesten määrä, mikä on heidän tasonsa ja mitkä ovat heidän vastualueensa? Voit asettaa tasa-arvotavoitteita kehittämiskumppanuuden henkilöstön työhönnotossa, tehtävänjaossa ja kumppanuuteen osallistumisessa.
- Onko kyky ymmärtää tasa-arvokysymyksiä vaatimus työllistämiselle? Tarjoatko tasa-arvokoulutusta uusille työntekijöille, joilla ei ole näitä tietoja?
- Tarjoatko joustavia työmahdollisuuksia nais- ja miespuolisille työntekijöille? Kuinka moni heistä on tarttunut näihin mahdollisuuksiin? Noudattavatko ne sukupuoleen perustuvia kaavamaisia käsityksiä?
- Pystytkö takaamaan henkilöstön samapalkkaisuuden sekä oikeudenmukaiset ja yhtäläiset mahdollisuudet saada koulutusta ja edetä urallaan organisaatiossa?
- Arvioitko henkilöstön taitoja ja tietämystä koulutustarpeiden määrittämiseksi? Tarjoatko kaikille työntekijöille tasa-arvokoulutusta?
- Onko tasa-arvotavoitteet sisällytetty henkilöstön yleisen suorituskyvyn arviointiin?
- Miten kehittämiskumppanuuskokoukset järjestetään (niiden kokoonpano, puheaika ja vastuutasot, kokousten pitopaikka, jne.)?
- Onko tasa-arvokysymykset otettu huomioon tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa? Voit esimerkiksi tehdä selväksi, että ostat tavaroita ja palveluja vain yrityksiltä, jotka soveltavat tasa-arvoa.
- Oletko kehittänyt kumppanuuksia tasa-arvoelinten kanssa tasa-arvostrategioita koskevan tietämyksen ja asiantuntemuksen lisäämiseksi?

Pohdi palveluntarjonnassa seuraavia kohtia:

- Oletko analysoinut, kuinka monta miestä ja kuinka monta naista käyttää palveluitasi tai osallistuu toimintaasi milläkin tasolla? Noudattaako se jotain tiettyä kaavaa?
- Otatko työhönottomenettelyissä huomioon naisten ja miesten tasa-arvon (mainoskampanjat, tiedotuslehtiset, valintamenettelyt)?
- Pyritkö tiettyjen toimien avulla tunnistamaan ja täyttämään kohderyhmiesi erilaiset tarpeet sekä kunnioittamaan niitä? Miten määrität nämä erityistarpeet, ja miten ne voidaan täyttää?

Tasa-arvoelinten ja muiden edustusryhmien osallistuminen työhön

Kansalliset ja alueelliset tasa-arvovirastot ovat arvokas tiedonlähde. Niistä voi saada hyödyllisiä ja ajantasaisia neuvoja kehittämiskumppanuuden kaikissa vaiheissa. Ota siis niihin yhteyttä ja rohkaise erilaisia kohderyhmiä edustavia organisaatioita osallistumaan asioihin. Tämä edellyttää aktiivista toimintaa. Tarkastele kuulemismekanismejasi näiden organisaatioiden osallistumisen varmistamiseksi.

Tasa-arvon hallinta kehittämiskumppanuudessa

Voit nimittää tasa-arvovastaavan, joka auttaa hallinnoimaan tasa-arvoa kehittämiskumppanuudessa sekä tiedottaa muille osallistujille tärkeistä kysymyksistä, kuten artikkeleista, toimien kehittämisestä, oppaista jne. Kirjaa tasa-arvo järjestelmällisesti kaikkien kehittämiskumppanuuskokousten asialistalle edistymisen arvioimiseksi. Voit myös perustaa kumppanuudessa tasa-arvoa kehittävän ja seuraavan työryhmän. Pyydä ulkopuolisia organisaatioita antamaan panoksensa tähän ryhmään.

Riittävän suuri talousarvio

Sinun on varmistettava, että talousarviossa varataan riittävästi varoja kattamaan tasa-arvon valtavirtaistamisesta koituvat kulut organisaatiossa ja sen palveluissa. Sinun on ehkä ostettava ulkopuolista asiantuntemusta, järjestettävä valistusta ja tasa-arvokoulutusta, kehitettävä kehittämiskumppanuuteesi mukautettuja sukupuolianalyyseissä käytettäviä menetelmiä, järjestettävä asiasta kiinnostuneiden osapuolten kuulemista ja osallistumista, varmistettava seuranta ja arviointi sekä mitattava vaikutusten tuloksia.

- Tasa-arvon valtavirtaistaminen kehittämiskumppanuuksien aikana 9.2 -

Tasa-arvon valtavirtaistaminen kehittämiskumppanuudessa

Seuraavat vaiheet ovat kaikkien tehokkaiden suunnitteluvälineiden olennainen osa. Ne ovat yhteensopivia loogiseen kehystoimintamalliin perustuvan kumppanuuden suunnittelun, seurannan ja arvioinnin kanssa. Tämä toimintamalli on saatavilla Equal-aloitteen Internet-sivuilta.

Tilanneanalyysi

Aihekohtaisesta tavoitteesta huolimatta sinun on tarkasteltava naisten ja miesten kohtaamia erityisongelmia

- kyseisessä kohderyhmässä
- maantieteellisellä alueella
- kyseisellä alalla.

Tätä kutsutaan sukupuolivaikutusten analyysiksi tai arviointiksi. Sinun on tehtävä analyysi ennen kehittämiskumppanuuden suunnitteluvaihetta, jotta Equal-aloitteen tasa-arvostandardit täyttyvät.

Oppaassa on tätä varten yksityiskohtainen toimintaluettelo (katso selonteko 10). Siinä ehdotetaan kysymyksiä, joita sinun on esitettävä naisten ja miesten erilaisten tilanteiden ja tarpeiden määrittämiseksi ja niihin vastaamiseksi.

Vältä yleisiä oletuksia, kuten sitä, että naiset hyötyvät automaattisesti ehdotetusta toimesta tai että koottujen tietojen ja tilastojen avulla saadaan tarkka kuva naisten elämästä tai että se, mikä käy miehille käy myös naisille.

Voit luoda naisista ja miehistä koostuvan pienen ryhmän, jolla on sekä tasa-arvoa koskevia taitoja että kehittämiskumppanuuden aihekohtaisia tavoitteita koskevia tärkeitä taitoja. Voit määrittää ryhmän kanssa, mistä voit löytää tietoja analyysisi perustaksi ja miten voit ne kerätä.

Analyysia varten sinun on ensin määritettävä ja kerättävä saatavilla olevat sukupuolittain eriteltyt tilastot. Ne ovat kaikkein havainnollisinta ja kiistattominta tietoa, jota voit saada naisten ja miesten tilanteesta.

Pyri lisäksi löytämään muita tosiasioita ja tietoja käsiteltävästä kysymyksestä. Voit käyttää paikallisia ja kansallisia tilastoja tai tutkimusraportteja. Yritä tunnistaa kaikki eriarvoisuutta koskevat kaavamaiset käsitykset.

Tarvitset tätä taustamateriaalia, jotta sinun ei tarvitse olla liian riippuvainen käsityksistä ja spekuloinnista. Jos et löydä tietoja, voit laatia omia kyselylomakkeita osallistumista ja syrjintää koskevien kaavamaisen käsitysten määrittämiseen. Voit kuvailla hakemuksessasi kohtaamiasi tietorajoituksia ja mahdollisuuksien mukaan myöntää rahoitusta käytännön sovelluksiin.

Tiedustele kehittämiskumppanuuksesi mahdollisesti osallistuvilta naisilta ja miehiltä, mitä he pitävät kaikkein kiireellisimpinä kysymyksinä.

Määritä muut asiasta kiinnostuneet osapuolet, kuten valitsemasi aihekohtaisen tavoitteen parissa työskentelevät kouluttajat, tukielimet, viralliset tasa-arvoelimet, työnantajat, ammattiyhdistykset, tutkimusjärjestöt ja kansalaisjärjestöt. Mikä näkemys niillä on naisten ja miesten tasa-arvosta? Voivatko ne auttaa kehittämiskumppanuuksesi tasa-arvotavoitteen saavuttamisessa?

Ota yhteyttä niin moneen asiasta kiinnostuneeseen osapuoleen kuin vain pystyt ja katsot tarpeelliseksi. Valitsemasi aihekohtaisen tavoitteen parissa työskenteleviä virallisia tasa-arvoa käsitteleviä elimiä ja kansalaisjärjestöjä olisi aina kuultava.

Avoin kuuleminen auttaa sinua saamaan tarkan kuvan kehittämiskumppanuudestasi. Se varmistaa myös pelkkien yhteistyökumppanien lisäksi laajemman tuen yhteistyökumppanuudelle. Saatat ehkä jopa huomata, että joillakin näillä organisaatioilla voi olla avainasema kehittämiskumppanuuksesi muutosten täytäntöönpanossa ja tulosten levittämisessä.

Kuulemisen ansiosta voidaan myös tunnistaa organisaatioita, joilla on ehkä avainasema toimintialallasi, mutta jotka eivät ole vakuuttuneita tasa-arvon valtavirtaistamista koskevista argumenteista. Voit esimerkiksi antaa nimenomaan niille suunnattua valistusta kehittämiskumppanuudessa tai jopa ottaa ne mukaan kumppanuuteen antamalla niille tehtäviä jossain komiteassa.

Kehittämiskumppanuuden suunnittelu

Kun analyysi on tehty, voit nyt siirtyä kehittämiskumppanuutesi suunnitteluvaiheeseen. Sinun on tarkasteltava toimintasi luonnetta ja muotoa sekä tehtävä seuraavia kohtia koskevat päätökset:

- Maantieteellinen alue
- Ala ja aihepiiri
- Kehittämiskumppanuuden erityistavoitteet
- Ratkaisut ja suunnitellut tulokset. Mitä parannuksia haluat tehdä? Mitkä ovat odotetut hyödyt kohderyhmillesi? Mitä käytännön tuloksia haluat nähdä?
- Suunnitellut toimet ja aikataulu
- Kunkin yhteistyökumppanin sekä muiden määritettyjen asiasta kiinnostuneiden osapuolten tehtävät ja vastuut kehittämiskumppanuudessa
- Inhimilliset, taloudelliset, logistiset ja organisatoriset resurssit

Määrittele selkeästi erityiset tasa-arvotavoitteet sekä aseta päämääriä ja indikaattoreita.

Tavoitteet osoittavat, mitä haluat saavuttaa. Muista, että niiden olisi oltava erityisiä, mitattavia, saavutettavia ja realistisia ja että niillä on oltava selkeä aikataulu (SMART). Aseta tavoitteet tasolle, jonka uskot saavuttavasi säilyttäen kuitenkin kunnianhimosi.

Indikaattoreilla mitataan saavutuksia, joita olet asettanut kehittämiskumppanuudelle. Ne voivat olla määrällisiä (kokonaismäärät, prosentit jne.) ja laadullisia (perustuvat ihmisten johtopäätöksiin ja näkemyksiin).

Saatat ehkä löytää tarvitsemasi määrälliset tiedot virallisista tilastoista ja hallinnollisista rekistereistä. Laadullisia tietoja saadaan ihmisten näkemyksistä esimerkiksi kohderyhmien ja arvioinnin avulla sekä pelkästään tekemällä havaintoja.

Indikaattorien kehittämisessä on päätettävä seuraavista asioista:

- Mitä haluat indikaattoreilla mitata?
- Mitä tietoja tarvitset tässä mittauksessa?
- Missä ja miten voit kerätä nämä tiedot?

Jos kehittämiskumppanuuden erityistavoitteena on esimerkiksi helpottaa työmarkkinoilta syrjäytyneiden työnsaantia, erityisenä tasa-arvotavoitteena voisi olla työmarkkinoilta syrjäytyneiden naisten ja miesten yhtäläisen työnsaannin takaaminen. Yksi tavoitteista voisi olla tiedottaa 70 prosentille paikkakuntasi tärkeimmistä työnantajista sukupuolittain tasapainotetun työvoiman tärkeydestä kehittämiskumppanuuden viiden ensimmäisen kuukauden aikana. Indikaattorina voisi olla miesten ja naisten integroitumisaste ja työnsaanti näissä yrityksissä.

Laadi tavoitteet toivotun tulevan tilanteen mukaan esimerkiksi seuraavasti: "Naisten ja miesten yhtäläisen työnsaannin takaaminen".

Aseta realistisia tavoitteita. Toteamus "yhtäläisen työnsaannin takaaminen kaikille naisille ja miehille" olisi liioittelua kehittämiskumppanuuden saavutusten osalta.

Tarkastele kutakin suunniteltua toimintaa tasa-arvonäkökulmasta. Varmista, että kaikissa sekä erityisissä että yleisissä toiminna pyritään vähentämään eriarvoisuuksia ja edistämään naisten ja miesten tasa-arvoa.

Varmista talousarviota laatiessasi, että olet kohdistanut riittävästi määrärahoja tasa-arvotyöhön. Arvioijat tarkistavat, onko talousarviosi riittävän realistinen, jotta voit täyttää tasa-arvoa koskevat lupauksesi. Tähän saattaa sisältyä lastenhoitokustannuksia, henkilöstöllesi ja kumppaniorganisaatioiden henkilöstölle tarkoitettua tasa-arvokoulutusta, kohderyhmäsi tukemista kuljetuskustannuksissa, lisätukipalvelujen tarjoamista, valistustoimia jne.

Kehittämiskumppanuuden täytäntöönpano

Varmista kehittämiskumppanuuden täytäntöönpanossa, että kaikilla yhteistyökumppaneilla on riittävästi tasa-arvoasiantuntemusta tämän kumppanuusnäkökohdan ymmärtämiseksi ja soveltamiseksi. Voitko järjestää koulutuspäivän, jossa sovelletaan joitain tämän oppaan harjoituksia? Voitko ottaa toimintaan mukaan ulkopuolisia kouluttajia? Ota nämä kustannukset huomioon talousarviossasi.

Jos tasa-arvon valtavirtaistamisesta ei päästä yhteisymmärrykseen, tasa-arvonäkökohta on vaikea ottaa huomioon koko kehittämiskumppanuuden ajan.

Kehittämiskumppanuuden seuranta

Seurannan avulla voit verrata kehittämiskumppanuuden edistymistä ja tavoitteiden saavuttamista sekä ohjata tarvittavia muutoksia tai parannuksia koskevia päätöksiä.

Muista määrittää tiedot, joiden avulla voit mitata niitä kehittämiskumppanuuden näkökohtia, joita voidaan tarkistaa sen elinkaaren aikana ja mukauttaa tarvittaessa. Muuten haaskaat aikaa ja resursseja.

Sinun on rekrytoitava henkilöstöä ja luotava järjestelmiä tietojen analysoimiseksi sekä tulosten soveltamiseksi päätöksentekomenettelyissä.

Seuranta voi koskea esimerkiksi seuraavia kohtia:

- Miten paljon naisia ja miehiä kehittämiskumppanuuden erilaisiin toimiin on tähän mennessä osallistunut?
- Jos niihin osallistuu suunniteltua vähemmän naisia (miehiä), mitkä ovat sen syyt?
- Mitä korjaavia toimia voidaan toteuttaa?
- Eroavatko nais- ja miespuolisten osallistujien tulokset toisistaan? Jos kyllä, niin miksi? Mitä korjaavia toimia voit toteuttaa?
- Ovatko nais- ja miespuoliset osallistujat hyötynyt kumppanuudesta yhtäläisesti? Jos eivät, niin miksi? Mitä korjaavia toimia voit toteuttaa?
- Miten tehokkaasti olet kehittänyt ja vahvistanut kumppanuuden tasa-arvokapasiteettia?

Kehittämiskumppanuuden arviointi

Arviointi antaa mahdollisuuden parannuksiin. Se osoittaa, oliko työsi jälki hyvää ja saavutitko odotetut muutokset.

Arvioinnin on sisällettävä seuraavat seikat:

- **Merkitys:** Miten hyvin kehittämiskumppanuudessa on täytetty osallistuvien naisten ja miesten tarpeet ja odotukset?
- **Hyödyllisyys:** Kuka on hyötynyt kehittämiskumppanuudesta? Onko kyse eri ryhmästä kuin alkuperäiset edunsaajat? Jos kyllä, niin miten ja miksi? Onko naisten ja miesten osuus edunsaajista muuttunut? Onko kumppanuus hyödyttänyt naisia ja miehiä yhtäläisesti? Onko sillä ollut tahattomia kielteisiä vaikutuksia? Jos kyllä, niin miten paljon tämä on vaikuttanut naisiin ja miehiin?

- **Vaikutus:** Miten naisten ja miesten tilanne on suhteellisesti muuttunut kehittämiskumppanuuden tuloksena?
- **Tehokkuus:** Onko kehittämiskumppanuudessa hyödynnetty täysimittaisesti naisten ja miesten potentiaalia? Ovatko keinot ja tulokset jakautuneet tasavertaisesti naisten ja miesten välille?
- **Kestävyyys:** Säilyvätkö tulokset kehittämiskumppanuuden päätyttyä?

Kumppanuuden osallistujat ovat tärkeitä tiedonlähteitä sekä seurannassa että arvioinnissa. Voit

- seurata osallistumista sekä poissaolojen määrää sekä valituksia tai väärytenä koettuja asioita
- järjestää haastatteluja ja kokemuksia koskevia lausuntoja, ryhmäkeskusteluja, tutkimuksia, kyselylomakkeita sekä luottamuksellisia palauteistuntoja
- suorittaa kenttävierailuja ja tarkistuksia.

On myös tärkeää haastatella ja järjestää keskusteluryhmiä kehittämiskumppanuuden analyysissä määritettyjen avainhenkilöiden kanssa.

Levittäminen ja valtavirtaistaminen

Sinun on määritettävä, levitettävä ja valtavirtaistettava kehittämiskumppanuuden hyviä toimintatapoja Equal-yhteisöaloitteessa. Tämä merkitsee, että levittämisessä on osoitettava kehittämiskumppanuudessa kehitetyt uudet ajatukset ja toimintamallit sekä niiden vaikutukset yleisiin toimiin ja käytäntöihin.

Miten korostat tekijöitä, joiden avulla kehittämiskumppanuudessa on pystytty edistämään naisten ja miesten tasa-arvoa? Miten osoitat, mikä toimi ja mikä ei toiminut? Miten esität todisteet tasa-arvon valtavirtaistamista koskevista hyvistä toimintatavoista?

Suunnittele levittämisen ja valtavirtaistamistoimenpiteet heti alusta alkaen. Tarkastele, vastaavatko kohderyhmänä olevat naiset ja miehet eri tavoin samaan viestiin. Lukevatko he eri julkaisuja vai katsovatko tai kuuntelevatko he eri tiedotusvälineitä?

Muista, että kaikissa levittämistoimissa on pyrittävä aktiivisesti kunnioittamaan ja edistämään tasa-arvoa. Varmista, että sekä naiset että miehet ovat avaintoimijoita levittämisen ja valtavirtaistamistoimenpiteissä. Käytä myönteistä kieltä ja myönteisiä kuvia sukupuoleen perustuvien kaavamaisten käsitysten välttämiseksi.

Varmista, että sekä naisista että miehistä kerrotaan tasavertaisesti ja heidät esitellään aktiivisissa tehtävissä julkaisuissa (tiedotteissa, hyviä toimintatapoja koskevissa esitteissä, raporteissa/selvityksissä, Internet-sivuilla) sekä haastatteluissa, dokumenteissa, pääkirjoituksissa, mielipidepalstoilla jne. Sisällytä aina yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevia uutisia julkaisuihin ja Internet-sivuille.

10

SUKUPOULIVAIKUTUSTEN ANALYYSI, KEHITTÄMISKUMPPANUUKSIEN VAIHEIDEN KUVAUS

VAIHE 1 – edustuksen ja osallistumisen tarkastelu

Kyse on määrällisestä kartoituksesta eli naisten ja miesten lukumäärän laskemisesta.

- Miten ehdotukseni vaikuttaa yleensäkin naisten ja miesten tai iän, vammaisuuden, etnisen alkuperän jne. perusteella määriteltyjen ryhmien naisten ja miesten jokapäiväiseen elämään?
- Onko kohderyhmässä enemmän tai vähemmän naisia tai miehiä?
- Mitkä ovat heidän ominaispiirteensä?
- Miten hyvin naiset ja miehet ovat edustettuina eri tasojen päätöksentekokoelimityksissä? Mikä vaikutus tällä on?

VAIHE 2 – käytettävissä olevien resurssien tarkastelu

Tarkastele, miten tärkeät resurssit ovat jakautuneet naisten ja miesten välille merkittävien erojen havaitsemiseksi. Resurssissa ei ole kyse yksinomaan rahasta, vaan niihin sisältyvät seuraavat seikat:

- Ajankäyttö: aika, jonka naiset ja miehet varaavat tuottavaan toimintaan (esim. palkalliseen ja palkattomaan työhön sekä lomiiin), kotitöihin (lastenhoitoon ja talousaskareisiin), yhteisötoimintaan (järjestöihin, poliittiseen työhön) ja henkilökohtaiseen aikaan (urheiluun, vapaa-aikaan, itsensä kehittämiseen).
- Tiedot: työtä, koulutusta, rahoitusmahdollisuuksia, yrityksen perustamista sekä työ- ja tasa-arvolakeja koskevat tiedot.
- Raha ja taloudellinen valta: taloudellinen riippuvuus ja riippumattomuus, henkilökohtaiset tulot.
- Koulutus: koulutuksen tasot ja alat ja niiden merkitys työmarkkinasuuntauksiin.
- Työ ja ura: naisten ja miesten jakautuminen alojen, viranhoidon, tason, vastuuaseman ja työpaikkatyyppien (määräaikainen, osa-aikainen, täysiaikainen työsopimus jne.), nais- ja miespuolisten työttömien prosenttiosuuden, pitkäaikaistyöttömien, työstä lomaa pitävien, työnhakijoiden, itsenäisten ammatinharjoittajien ja yritysjohtajien mukaan.
- Tietotekniikka ja viestintä: pääsy Internetiin, tietokonepohjaisia prosesseja koskeva koulutus, naisten ja miesten prosenttiosuus tietokonepohjaisessa liiketoiminnassa ja näiden tekniikoiden vaikutus perinteisiin miesten tai naisten liiketoimintoihin ja ammatteihin.
- Sosiaalipalvelut: naisten ja miesten sosiaalipalvelujen saanti, mukaan lukien terveydenhoito, kotitaloustyöt, lastenhoito, perhetukipalvelut ja huollettavien hoito, ja niiden käyttö. Näiden palvelujen soveltuvuus verrattuna tarpeisiin.
- Liikkuvuus: julkisia liikennevälineitä käyttävien naisten ja miesten prosenttiosuus, yksityisautojen käyttö ja palvelujen soveltuvuus verrattuna tarpeisiin.

VAIHE 3 – oikeuksien sekä yhteiskunnallisten normien ja arvojen tarkastelu

Tarkista oikeuksia varten nykyiset lait, asetukset ja säännöt. Syrjitäänkö niissä suoraan tai välillisesti naisia tai miehiä?

Tarkastele yhteiskunnallisten normien ja arvojen vaikutuksia varten seuraavia seikkoja:

- Onko kohdealallasi naisten ja miesten toimia koskevia oletuksia? Miten ne vaikuttavat sukupuolirooleihin, työn jakamiseen, asenteisiin sekä naisten ja miesten käyttäytymiseen?
- Sisältävätkö naisiin tai miehiin liitetyt eri arvot feminiinisiä ja maskuliinisia piirteitä? Aiheuttavatko nämä eriarvoisuuksia?

VAIHE 4 – ulkopuolisten tekijöiden tarkastelu

Tarkastele myös muita tekijöitä, kuten yleinen taloudellinen ja sosiaalinen ilmapiiri, väestönkehitystä koskevat suuntaukset ja yleiset lait, jotka saattavat vaikuttaa tavoitteisiin kielteisesti tai myönteisesti.

VAIHE 5 – tarpeiden tarkastelu

Kaikkien edellä mainittujen tietojen perusteella sinun olisi pystyttävä varmistamaan naisten ja miesten erityistarpeet aihekohtaisessa tavoitteessasi sekä se, miten nämä tarpeet pystytään täyttämään. Voit myös tehdä kohderyhmää koskevia mielipidetutkimuksia ja kyselylomakkeita.

Olet nyt valmis siirtymään kehittämiskumppanuuden suunnitteluvaiheeseen, jossa määrität erityistavoitteet. Niissä osoitetaan, mitä haluat saavuttaa ja mitkä ovat painopisteesi.

Esimerkit

Liikkuvuus

Osallistuminen: Naiset käyttävät vähemmän yksityisautoja ja useammin julkisia liikennevälineitä ja tekevät yleensä useita matkoja päivittäin. He matkustavat myös usein lasten kanssa ja käyttävät lastenvaunuja. Naiset ovat aliedustettuina liikennettä koskevissa päätöksentekokelemissä ja hyötyvät eniten tämän alan parannuksista. Equal-aloitteessa tämä merkitsee sitä, että matkat on ehkä sisällytettävä kehittämiskumppanuuden kustannuksiin.

Resurssit: Resurssien (kuten yksityisauton käyttö) jakamisessa on eroja sukupuolten välillä, mikä vahvistaa ajankäytön rajoituksia koskevia nykyisiä eriarvoisuuksia (koska yksityisauton käyttö säästää aikaa).

Normit ja arvot: Rajallisten resurssien (vain yksi perheauto) jakamisessa kiinnitetään enemmän huomiota miesten tarpeisiin.

Työaika – työnjako

Osallistuminen: Suurin osa osa-aikatyöntekijöistä on naisia. Lisäksi naiset käyttävät keskimäärin kaksi kolmasosaa työajastaan palkattomaan toimintaan, miehet vain kolmanneksen.

Resurssit: Osallistuminen riippuu resurssien (ajankäyttö, tulot, uramahdollisuudet) jakamista koskevista sukupuolivaikutuksista.

Normit ja arvot: Nämä vaikuttavat sukupuolittain määräytyviin valintoihin koulutuksessa ja uralla sekä kotitöiden ja velvollisuuksien sisäiseen jakamiseen.

Oikeudet: Täysiaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden erilaiset oikeudet vaikuttavat naisiin ja miehiin eri tavoin.

Ammattialojen jakautuminen miesten ja naisten aloihin

Osallistuminen: Miehiä on selvästi vähemmän hoitoammateissa (sukupuolten horisontaalinen eriytyminen). Naisia on taas vastaavasti vähemmän korkeissa viroissa (sukupuolten vertikaalinen eriytyminen). Nykyisen väestönkehitystä koskevan suuntauksen mukaan väestö ikääntyy ja naispuolisten työntekijöiden määrä lisääntyy. Siksi hoitoalan (mm. lastenhoito-, vanhustenhoito- ja terveydenhoitoala) työllisyysmahdollisuudet todennäköisesti kasvavat.

Resurssit: Naisten hallitsemille hoitoammateille tyypillinen pienipalkkaisuus voi muodostaa esteen miesten työhönotolle. Jos miehiä saadaan enemmän näihin työpaikkoihin, se nostaa myös alan palkkatasoa.

Normit ja arvot: Uudet miesroolimallit vaikuttavat myönteisesti poikien ja tyttöjen tasa-arvon sosiaalistumiseen ja tekevät työstä joustavampaa.

Oikeudet: Miesten osallistumisen edistämistä koskevat toimet hoitoalalla voivat tarjota uusia työmahdollisuuksia ammattitaidottomille tai vähän koulutetuille miehille, kun ne samalla edistävät työn tasavertaisempaa jakautumista naisten ja miesten välillä.

11

KEHITTÄMISKUMPPANUUKSIEN KÄYTÄNNÖN HARJOITUS: TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMISEN VAIHEET

Tasa-arvon valtavirtaistamisen maailmaan on astuttava avoin mielin. Varmista, ettet perusta analyysiasi sellaiseen mielikuvaan, joka vastaa todellista tilannetta vain osittain.

Seuraavassa on joitain vinkkejä analyttisten taitojen hiomiseen:

- Tarkastele koko alaa, älä luota pelkästään yhteen tietolähteeseen.
- Pidä mielesi avoimena. Varo jokaiseen saamaasi tietoon liittyviä piileviä näennäisyyksiä.
- Vältä liiallista yleistämistä. Sellaiset lausunnot, kuten ”naisten mielestä...” tai ”naiset tarvitsevat...” luovat kaavamaisia käsityksiä antamalla ymmärtää, että kaikilla naisilla on samat arvot tai tavoitteet.
- Kuvaile kysymykset niiden asteen mukaan. Älä luokittele niitä kärjistetyksi vääriksi tai oikeiksi tai hyödynnettäviksi. Todellisuus on monimutkaisempi, joten tarkastele ”harmaata aluetta”, joka on myös otettava huomioon.
- Tutki erilaisia näkemyksiä ja erilaisia tietolähteitä. Tiedot eivät ole välttämättä neutraaleja, vaan ne heijastavat tekijöiden päämääriä, aikomuksia, henkilökohtaisia rajoituksia, historiaa, asenteita jne., eivätkä ne välttämättä esitä edes tosiasioita tarkasti.
- Ajoita tapahtumat panemalla merkille, miten tiedot ovat muuttuneet ajan kuluessa. Taloudelliset, sosiaaliset ja ympäristöä koskevat tiedot ovat suhteellisen muuttumattomia: tietojen ajoittaminen voi vaikuttaa merkittävästi analyysiin.
- Ajattele poliittisesti. Ratkaisut voidaan löytää erilaisten ihmisten vapaaehtoisten ja tasa-arvoisten neuvottelujen sekä heidän erilaisten näkemystensä perusteella.
- Ajattele monisyisesti. Määritä ja ota huomioon vuorovaikutukset ja suhteet muihin poliittisiin aloihin.
- Varmista nykyisen suunnitelman lisäksi myös tulevia toimia koskeva suunnitelma. Ole käytännöllinen ja strateginen.
- Työskentele yhteistyössä. Sinun on kehitettävä eriarvoisuuksiin puuttumiseksi solidaarisuushenkeä, joka tuo toimintaan mukaan sekä naisia että miehiä.

Lähde: Tasa-arvon valtavirtaistaminen, opinto- ja tietopaketti, 2000, Yhdistyneiden kansakuntien kehitysohjelma (UNDP), tasa-arvo kehitysohjelmassa.

<http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

Valitse yhtäläisten mahdollisuuksien lisäksi yksi Equal-yhteisöaloitteen aihekohtaisista tavoitteista ja suorita harjoitus pienryhmissä. Kyse voi olla todellisesta tilanteesta, jonka parissa haluat työskennellä.

Muista painottaa tasa-arvoa koko hankkeen ajan. Jokaisessa vaiheessa on tarkistettava, esiintyykö naisten ja miesten ja eri nais- tai miesryhmien välillä eriarvoisuutta tai potentiaalista eriarvoisuutta ja mitä sille voidaan tehdä.

Yritä pohtia ainakin yhtä kysymystä jokaisessa vaiheessa. Älä tee asioista liian monimutkaisia.

Tarkastele valitsemallasi toiminta-alalla seuraavia kysymyksiä:

- Vaikuttaako tämä kysymys naisiin ja miehiin eri tavoin? Muista, että kyse ei ole homogeenisistä ryhmistä. Miten se vaikuttaa heidän jokapäiväiseen elämäänsä? Sovella oppaassa olevaa sukupuolivaikutusten analyysia koskevaa resurssiasiakirjaa (katso selonteko 10), jonka avulla voit löytää joitain vastauksia.

Tasa-arvon valtavirtaistamisen Equal-opas

- Jos naisten ja miesten välillä on merkittäviä eroja (lähes aina on), miten ne vaikuttavat ehdotukseeni? Johtaako se resurssien, palvelujen tai naisten ja miesten välisen vaikutusvallan epätasaiseen jakautumiseen? Säilyttääkö se eriarvoisuutta vai lisääkö se sitä?
- Mitä on tehtävä, jotta tulokset hyödyttävät yhtä paljon naisia ja miehiä? Harkitse kääntymistä ulkopuolisten asiantuntijoiden ja paikallisten tasa-arvoryhmien puoleen saadaksesi heiltä apua strategian laatimiseen. Pohdi, miten voit saada vähäosaisten ryhmien äänen kuuluviin kehittämiskumppanuudessa.
- Miten voit mitata onnistumista tällä alalla (indikaattorit ja tavoitteet) ja miten saat tietää, onko tilanne muuttunut?
- Mitkä saattavat olla tasa-arvoa painottavan toimintamallin puuttumisen laajemmat vaikutukset?
- Pystyykö organisaatiosi soveltamaan tasa-arvoa? Jos ei, miten tilanne voidaan korjata?

12

POHDITTAVAT KOHDAT: TASA-ARVONÄKÖKOHDAN HUOMIOON OTTAMINEN KEHITTÄMISKUMPPANUUKSISSA

Tilanneanalyysin aikana

- Vastaavatko yleiset tavoitteet Equal-yhteisöaloitteessa määrättyjä tasa-arvoa koskevia velvoitteita ja painopisteitä?
- Oletko suorittanut ennen kehittämiskumppanuuden suunnittelua tilanneanalyysin, jonka perusteella voit määrittää naisten ja miesten väliset erot ja niiden laajuuden sekä näiden erojen vaikutukset?
- Miten paljon tietämystä ja kokemusta henkilöillä ja kansalaisjärjestöillä on tasa-arvon valtavirtaistamisesta kehittämiskumppanuuden määrittämiseksi, laatimiseksi ja arvioimiseksi?
- Mikä käsitys sidosryhmän nais- ja miesjäsenillä on kehittämiskumppanuuden kustannuksista, hyödyistä, hyväksyttävyydestä ja käytännöllisyydestä?

Erityistavoitteiden asettamisen aikana

- Oletko päättänyt, miten käsittelet naisten ja miesten tarpeita analyysisi mukaisesti?
- Miten kehittämiskumppanuutesi vähentää ennakkoluuloja ja kaavamaisia käsityksiä?
- Miten se edistää tasa-arvoa?
- Mitä etua kehittämiskumppanuudesta on naisille ja miehille?
- Miten se voi kaataa tasa-arvon nykyiset esteet?
- Miten voit vahvistaa sekä naisten että miesten vaikutusvaltaa kohderyhmässäsi?
- Ovatko määrälliset ja laadulliset tasa-arvoindikaattorit asianmukaisia ja realistisia?
- Onko olemassa mahdollisia esteitä, jotka saattavat estää toimet sekä määritettyjen ja huomioon otettujen tavoitteiden saavuttamisen?

Kohderyhmien määrittämisen, kuulemisen ja mukaan ottamisen aikana

- Miten tilanneanalyysisi on ohjannut kohderyhmiä koskevia valintojasi?
- Miten varmistat erityistoimien lisäksi, että sekä naiset että miehet osallistuvat tasavertaisesti kehittämiskumppanuuteen ja hyötyvät siitä yhtä paljon?
- Miten varmistat, että sekä naiset että miehet ilmaisevat tarpeensa kehittämiskumppanuuden täytäntöönpanon aikana ja osallistuvat päätöksentekomenettelyihin muutoksen aikaansaamiseksi?
- Oletko ottanut toimintaan mukaan alueesi tasa-arvoelimiä ja kohderyhmiäsi edustavia organisaatioita?
- Rohkaisevatko kuulemismekanismisi osallistumista?

Kehittämiskumppanuuden organisoinnin ja työsuunnitelman laatimisen aikana

- Miten hyvin henkilöstösi tuntee kehittämiskumppanuuden aihekohtaisen tavoitteen tasa-arvonäkökohdat?
- Oletko määrittänyt komiteajäsenten ja henkilöstön tasa-arvon valtavirtaistamista koskevat koulutus- tai tietotarpeet sekä kaikkein tehokkaimman keinon niiden täyttämiseksi (koulutus, tiedotustilaisuudet, viikoittainen kuuleminen, kahdenkeskinen keskustelu jne.)?
- Oletko tarjonnut koulutusta tai valmiuksien kehittämistä näihin tarpeisiin vastaamiseksi?
- Oletko luonut asianmukaisia seurantamekanismeja, joilla voidaan arvioida koulutuksen vaikutusta kehittämiskumppanuuden tasa-arvoa koskevaan suorituskyykyyn?
- Edellytetäänkö kaikkien virkojen täyttämässä sukupuolen huomioon ottamista ja/tai tasa-arvoa koskevaa asiantuntemusta?
- Oletko taannut samapalkkaisuuden?
- Tarjoatko nais- ja miestyöntekijöille joustavia työmahdollisuuksia? Kuinka moni on tarttunut näihin tilaisuuksiin? Noudattaako tämä sukupuoleen perustuvaa kaavaa?
- Takaavatko ylennys- ja tarkistusmenetelmät sekä nais- että miestyöntekijöiden urakehityksen ja uralla etenemisen?
- Onko tasa-arvokysymykset otettu huomioon tavaroiden ja palvelujen ostotarjouksissa?

Rahoitussuunnitelman laatimisen aikana

- Oletko sisällyttänyt tasa-arvon valtavirtaistamisen kustannukset talousarvioosi?
- Otetaanko talousarviossasi huomioon tasa-arvo, jotta sekä naiset että miehet hyötyvät suunnitellusta toiminnasta?
- Soveltuuko talousarviosi tasa-arvotoimien toteuttamiseen?

Työsuunnitelman toteuttaminen, myös kansainvälinen yhteistyö

- Onko kaikki mahdolliset toimet toteutettu sukupuolitasapainon varmistamiseksi kehittämiskumppanuuden komiteoissa?
- Miten varmistat, että kaikki kehittämiskumppanuuden kumppaniorganisaatiot tuntevat kumppanuuden tasa-arvonäkökohdan ja pystyvät soveltamaan sitä tehokkaasti?
- Oletko luonut riittävästi raportointi- ja tiedotusmenettelyjä kumppanuuden heikkouksiin puuttumiseksi, kun kyse on kehittämiskumppanuuden tasa-arvon valtavirtaistamisnäkökohtien soveltamisesta?
- Oletko ottanut käyttöön tukitoimia, mukaan lukien ulkopuolista asiantuntemusta tällaisten tilanteiden käsittelemiseksi?
- Miten varmistat, että kehittämiskumppanuudessa tunnustetaan ja täytetään kohderyhmäsi erilaiset tarpeet ja kunnioitetaan niitä koko sen täytäntöönpanon ajan?

Jatkuvan seurannan ja itsearvioinnin organisoinnin aikana

- Miten varmistat tasa-arvotavoitteiden saavuttamisen?
- Soveltuvatko määrälliset ja laadulliset indikaattorit naisten ja miesten välisten tulosten jakamisen mittaamiseen?
- Miten seuraat kehittämiskumppanuuden sisältöä, palveluja ja hallintoprosessia?

Kehittämiskumppanuuden yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevien vaikutusten arvioinnin aikana

- Miten seuraat ja arvioit kehittämiskumppanuuttasi, jotta sekä nais- että miespuoliset osallistujat hyötyvät tuloksista yhtä paljon?
- Oletko kehittänyt asianmukaisen tiedotusstrategian, jonka avulla kyseisille organisaatioille ja päätöksentekijöille voidaan tiedottaa kehittämiskumppanuuden olemassaolosta, edistymisestä ja tuloksista tasa-arvonäkökulmasta?

Levittämisen ja valtavirtaistamisen aikana

- Mikä on kohderyhmäsi? Kenet yrität saavuttaa ja mitä haluat viestiä?
- Soveltuvatko strategiasi tämän saavuttamiseen?
- Miten korostat kehittämiskumppanuuden onnistumista naisten ja miesten tasa-arvon edistämässä?

- POHDITTAVAT KOHDAT: Tasa-arvonäkökohdan huomioon ottaminen kehittämiskumppanuuksissa

13

TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMISKYSYMYKSET EQUAL-OHJELMAN HALLINNASSA

Tasa-arvo vaikuttaa kansallisten Equal-ohjelmien kaikkiin hallintotasoihin ja niiden kehittämiskumppanuuksille tarjoamiin palveluihin sekä seuranta- ja valintakomiteoiden työskentelyyn.

Hallintoviranomaiset tai kansalliset tukirakenteet eivät voi pyytää kehittämiskumppanuuksia toimimaan tasa-arvon valtavirtaistamisen malliesimerkkeinä ilman, että ne itse täyttävät tämän vaatimuksen.

Tasa-arvon valtavirtaistamisella on jokapäiväinen vaikutus työn organisointiin ja palvelujen tarjontaan.

Hallintoviranomaisen / kansallisen tukirakenteen tasa-arvon valtavirtaistamista koskevat työkäytännöt ja -menetelmät

Hallintoviranomaisen / kansallisen tukirakenteen johtoportaan sitoutuminen

Korkeissa viroissa toimivat on vakuutettava siitä, että huomion kiinnittäminen sukupuolten eroihin lisää kehittämiskumppanuuksien laatua ja takaa Equal-aloitteen tehokkaamman täytäntöönpanon.

Kehittämiskumppaneita on vaikea saada vakuuttuneeksi tasa-arvon valtavirtaistamisen tärkeydestä, jos hallintoviranomainen tai kansallinen tukirakenne pitää sitä sivuseikkana, jonka käsittely kuuluu vain organisaation "tasa-arvokysymysten" asiantuntijalle tai jolla on merkitystä vain kehittämiskumppaneille, jotka jättävät ehdotuksia yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevan aihekohtaisen tavoitteen yhteydessä.

Sinun on osoitettava, että tasa-arvon valtavirtaistamisen teoriaa toteutetaan käytännössä johtoportaan tuella.

Selkeät tavoitteet

Aseta selkeitä tavoitteita, jotka haluat toteuttaa organisaatiossasi, ja ilmoita, miten aiot ne saavuttaa. Kerro esimerkiksi, miten aiot lisätä tasa-arvoa koskevia henkilöstön valmiuksia.

Varmista, että tavoitteet ovat erityisiä, mitattavia, saavutettavia ja realistisia ja että niillä on selkeästi määritetty aikaraja. Esimerkiksi ensimmäisen kuukauden aikana tarkasteltujen henkilöstön työhönottomenettelyjen osalta kaikille hallintotyöntekijöille tiedotetaan tasa-arvon valtavirtaistamisesta työpajoissa kolmanteen kuukauteen mennessä jne.

Yhteistyö ja selkeä työnjako

Tasa-arvon valtavirtaistamisen tehokas täytäntöönpano edellyttää useiden organisaation työntekijöiden osallistumista. Pohdi, miten voit asettaa tasa-arvon valtavirtaistamista koskevan yhteistyön puitteet ottamalla mukaan henkilöstöä Equal-aloitteen kaikilta aihekohtaisilta tavoitealoilta.

Tasa-arvoasiantuntemuksen saatavuus

Tässä ei pitäisi keskittyä yhteen tai kahteen työntekijään, vaan asiantuntemus olisi sisällytettävä hallintoviranomaisen / kansallisen tukirakenteen organisaatioon. Tasa-arvon valtavirtaistamista koskevien valmiuksien kehittämiseen on varattava aikaa kaikilla tasoilla järjestämällä soveltuvaa koulutusta ja keskustelua. Ota siis mukaan ulkopuolisia asiantuntijoita, mutta älä turvaudu pelkästään heihin.

Voit pyytää tasa-arvon valtavirtaistamisen asiantuntijaa arvioimaan aikaisempia Equal-hakemuksia, jotka eivät koske yhtäläisten mahdollisuuksien aihekohtaista tavoitetta. Arviointia voidaan hyödyntää koko henkilöstön oppimisprosessissa. Asiantuntija voi käydä hakemuksia läpi ja esittää aiheellisia kysymyksiä niiden vaikutuksista naisiin ja miehiin sekä ehdottaa parannuksia kehittämiskumppanien tätä alaa koskevan työn tukemiseksi.

Prosessin tunnistaminen

Tasa-arvon valtavirtaistamisessa on kyse prosessista. Kun sitä sovelletaan tehokkaasti, siitä tulee osa jokapäiväistä työtä ja ajattelua.

Henkilöstön työhönotto ja työn organisointi

- Tarkastele henkilöstösi kokoonpanoa. Mikä on naisten ja miesten määrä ja mitkä ovat heidän vastuutasonsa ja -alueensa? Asetatko tasa-arvotavoitteita työhönnotossa ja henkilöstön sijoittamisessa?
- Onko kyky ymmärtää tasa-arvokysymyksiä edellytys työhönnotolle? Tarjoatko uusille työntekijöille tasa-arvokoulutusta, jos heillä ei ole tätä alaa koskevaa tietämystä?
- Tarjoatko nais- ja miespuolisille työntekijöille joustavia työvaihtoehtoja? Kuinka moni on tarttunut tähän tilaisuuteen? Noudattaako tämä tiettyä sukupuoleen perustuvaa kaavaa?
- Voitko varmistaa työntekijöiden samapalkkaisuuden sekä oikeudenmukaiset ja yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja uralla etenemiseen organisaatiossa?
- Arvioitko henkilöstön taitoja ja tietämystä koulutustarpeiden määrittämiseksi? Tarjoatko tasa-arvokoulutusta kaikille työntekijöille?
- Miten järjestät sisäiset kokoukset (puheaika, pitopaikka jne.)?
- Onko tasa-arvotavoitteet sisällytetty henkilöstön yleisen suorituskyvyn arviointiin?
- Onko tasa-arvokysymykset otettu huomioon tavaroiden ja palvelujen tarjouksissa? Voit esimerkiksi tehdä selväksi, että ostat ainoastaan yrityksiltä, jotka soveltavat tasa-arvon periaatetta.

Seuranta- ja valvontakomiteat – jäsenyys ja organisaatio

Sinun on etsittävä aktiivisesti päteviä naisia ja miehiä tasapainoisen edustuksen varmistamiseksi komiteoissasi kaikilla tasoilla ja kaikissa tehtävissä. Jotkut maat suosivat kiintiöjärjestelmää tämän tasapainon varmistamiseksi.

Tasa-arvoelinten edustajat voivat osallistua seurantakomiteoiden työhön jäsenten saatavilla olevan asiantuntemuksen lisäämiseksi.

Kokousajat ja niiden organisoititavat vaikuttavat tässäkin tapauksessa osallistumismääriin.

Voit myös järjestää kaikkia Equal-tavoitteita koskevia tasa-arvon valtavirtaistamista käsitteleviä keskusteluja. Kyse voi olla jokaisen kokouksen asialistalle kirjattavasta pysyvistä kohdasta, jota on valmisteltava etukäteen tuottavan ja tietoon perustuvan keskustelun rohkaisemiseksi.

Voit määrittää komitean jäsenten tasa-arvoa koskevat koulutustarpeet. Ymmärtävätkö he tasa-arvon valtavirtaistamista? Haluavatko he syventää sukupuolivaikutusten analyysia koskevaa tuntemustaan? Ehdota ja järjestä asianmukaista koulutusta näihin tarpeisiin vastaamiseksi.

Seuranta ja arviointi

Seuraa ja arvioi edistymistäsi, jotta näet, miten hyvin saavutat tasa-arvotavoitteesi, ja suorita kaikki tarvittavat mukautukset.

Resurssien ja välineiden käytettävyys

Varaa osuus organisaatiosi tavanomaisten toimien kustannuksista tasa-arvon valtavirtaistamiseen.

Tasa-arvon valtavirtaistamisen sisällyttäminen palveluihin

Tiedotustehtävä

Painota yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevaa periaatetta kaikissa tiedotustoimissa ja tarjouspyynnöissä. Muista, että kuvat voivat puhua enemmän kuin sanat. Siksi on tärkeää varmistaa, että annat kuvillasi oikean viestin.

Voit kerätä ja levittää tasa-arvon valtavirtaistamisen välineitä ja resursseja koskevia tietoja ja asettaa ne saataville Internet-sivuillesi.

Voit myös määrittää ja asettaa saataville eurooppalaista, kansallista, alueellista ja paikallista tietoa naisten ja miesten suhteellisesta asemasta Equal-aloitteen kaikkien aihekohtaisten tavoitteiden eri aloilla.

Mahdollisten hakijoiden ohjaus ja neuvonta – ohjelman käynnistäminen

Tiedota hakijoille tasa-arvon valtavirtaistamista koskevasta Equal-aloitteen painopisteestä. Korosta, että se on Equal-aloitteen olennainen osa. Kyse ei ole siis jostain valinnaisesta kohdasta, joka voidaan lisätä tai sisällyttää toimintaan ”rastittamalla oikea ruutu”.

Selitä, että hakijoilla, jotka osoittavat soveltavansa tasa-arvoa koko kehittämiskumppanuuden ajan, on suuremmat onnistumisen mahdollisuudet.

Tiedota kaikille hakijoille tasa-arvon valtavirtaistamisesta ja etenkin niille, jotka eivät ole sitä pyytäneet.

Perusta puhelinneuvontapalveluja hakijoille, jotka haluavat esittää tasa-arvon valtavirtaistamista koskevia kysymyksiä. Tue tätä palvelua kahdenkeskisillä tiedotustilaisuuksilla, joissa hakijat voivat keskustella, miten he voivat sisällyttää tasa-arvon kehittämiskumppanuutta koskevaan ajatukseen. Pyydä asiasta kiinnostuneita hakijoita osallistumaan Equal-aloitetta ja tasa-arvon valtavirtaistamista käsittelevään yleiseen johdattavaan koulutustyöpajaan.

Kerro, että tasa-arvon valtavirtaistamisesta hyötyvät sekä naiset että miehet. Kehittämiskumppanuuksien hankevastaavien on ymmärrettävä käsitteen tärkeys ja sovellettava sitä.

Tee selväksi, että tasa-arvon valtavirtaistamisesta koituvat lisäkulut ovat korvauskelpoisia.

Korosta sukupuolivaikutusten analyysin tarvetta kehittämiskumppanuuden suunnitteluvaiheessa. Selitä, että jos kehittämiskumppanuuden vaikutusta eri ryhmiin ei määritetä, sillä voi olla myös päinvastainen vaikutus, vaikka se olisi tahatonkin.

Auta hankevastaavia löytämään analyysihin tärkeät tietolähteet, mukaan lukien sukupuolittain eritellyt tilastot.

Voit koota tasa-arvoasiantuntijoita koskevan tietokannan, jota hakijat voivat selata Internet-sivuillasi.

Neuvo hakijoita ottamaan yhteyttä tasa-arvoa käsitteleviin organisaatioihin ja asianmukaisesti kansalaisjärjestöihin, jotta he saisivat tarkan kuvan naisten ja miesten erilaisista tarpeista, kokemuksista ja toiveista.

Osoita omalta osaltasi, että sovellat myös omia tasa-arvotoimia työnantajana ja palveluntarjoajana.

Kehittämiskumppanuuden arviointi ja valinta

Luo kriteerit hakemusten tasa-arvonäkökohtan arvioimiseen. Se antaa lisää painoarvoa kehittämiskumppanuuksille, joissa osoitetaan selkeästi, että niiden hakemuksissa on otettu tasa-arvo huomioon.

Voit esimerkiksi asettaa tasa-arvokysymyksiä koskevan vähimmäisvaatimuksen, joka kehittämiskumppanuuden on täytettävä, tässä oppaassa olevan asteikon avulla (katso selonteko 16).

Hakemukset, joissa ei noudateta tätä tasa-arvostandardia, olisi hylättävä tai palautettava hankevastaaville parannussuositusten kera. Kehittämiskumppanuuden hyväksyminen voi riippua ehdotettujen muutosten sisällyttämisestä. Tätä sääntöä olisi sovellettava kaikkiin hakemuksiin Equal-aloitteen aihekohtaisesta tavoitteesta riippumatta.

Tuki- ja seurantatehtävä

Kehittämiskumppanuuksissa olisi harjoitettava jatkuvaa vuoropuhelua sen arvioimiseksi, miten hyvin ne onnistuvat tasa-arvotavoitteiden saavuttamisessa.

Koska tasa-arvon valtavirtaistamisessa on kyse prosessista, siinä on monia oppimisjaksoja.

Tiedustele kehittämiskumppaneilta, onko niillä erityisiä koulutustarpeita tasa-arvon valtavirtaistamista koskevien valmiuksiensa kehittämiseksi. Voit tarjota koulutusta näiden tarpeiden täyttämiseksi tai neuvoja tasa-arvon valtavirtaistamisen asiantuntijoilta, joihin kehittämiskumppanit voivat ottaa yhteyttä kehittämiskumppanuuden täytäntöönpanon ratkaisevissa vaiheissa.

Seuraa tarkkaavaisesti kaikkia asiantuntijoiden mahdollisesti määrittämiä tiedoissa olevia puutteita. Voit esimerkiksi tilata tasa-arvoselvityksiä näiden tietovajeiden korjaamiseksi.

Tee selväksi kehittämiskumppanuuden hankevastaaville, että seuraat säännöllisesti kaikkien kehittämiskumppanuuksien tasa-arvovaikutusta.

Hankevastaavien on annettava edistymisraporteissaan asianmukaista tietoa tätä arviointia varten. Kaikki kehittämiskumppanuutta koskevat tiedot on eriteltävä sukupuolittain. Niissä on kuitenkin myös otettava huomioon muut kriteerit, kuten ikä, etninen alkuperä ja uskonto, jos nämä ovat tiedossa. Tietojen analyysissä on mentävä lukujen laskemista pidemmälle.

Kun havaitset jossakin kohdassa heikkouksia, anna parannusehdotuksia, joita on noudatettava. Jos kehittämiskumppanin on vaikea saavuttaa asettamansa tasa-arvotavoitteet, tue sitä ratkaisujen löytämiseksi.

Kehittämiskumppanuusvierailut ovat myös hyvä keino tarkastella onnistumista tasa-arvon valtavirtaistamisessa ja keskustella kehittämiskumppanien kanssa. Mahdollisuuksien mukaan olisi keskusteltava kehittämiskumppanin joidenkin osallistujien kanssa saavutusten lisäksi myös ongelmista, jotka koskevat tasa-arvon painopisteen säilyttämistä.

Levittämis- ja valtavirtaistamistoimenpiteet

Pidä mielessä tasa-arvon valtavirtaistamisen perimmäinen tavoite, eli naisten ja miesten välisen eriarvoisuuden määrällinen vähentäminen kullakin toiminta-alalla.

Kaikissa levittämis- ja valtavirtaistamistoimenpiteissä olisi korostettava tätä kohtaa.

Muista myös, että kehittämiskumppanuksilla on paljon tarjottavaa toisilleen ja että ne voivat olla merkittävä tiedonlähde. Voit järjestää säännöllisiä tapaamisia, joissa käsitellään kutakin aihekohtaista tavoitetta ja painopisteitä, jotta kehittämiskumppanuudessa voidaan vaihtaa tasa-arvon valtavirtaistamista koskevia tietoja ja kokemuksia.

Tasa-arvon valtavirtaistamista käsittelevät kansalliset ja alueelliset aihekohtaiset verkostot voivat olla hyödyllinen väline tulosten levittämisessä ja toimien valtavirtaistamisessa.

Lisäksi kehittämiskumppanuus, joka työskentelee yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevan aihekohtaisen tavoitteen parissa, voi tehdä yhteistyötä muita painopisteitä käsittelevien kehittämiskumppanuuksien kanssa ja vaihtaa tietoja sekä tarjota asiantuntemusta.

- Tasa-arvon valtavirtaistaminen Equal-ohjelman hallinnassa 13.4 -

14 KÄYTÄNNÖN HARJOITUS: TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMISKYSYMYKSET EQUAL-OHJELMAN HALLINNASSA

Tarkastele, miten hyvin organisaatiosi – hallintoviranomainen tai kansallinen tukirakenne – soveltaa tasa-arvokysymyksiä ja sopeutuu uuteen tilanteeseen.

Määritä kolmen hengen pienryhmissä organisaatiosi tasa-arvokysymykset, eli naisten ja miesten määrä, koulutustaso, palkkatasot sekä työhönotto- ja ylentämismenettelyt.

Miten tasa-arvoa voidaan parantaa? Laadi suunnitelma, joka sisältää enintään viisi sellaista toimenpidettä, jotka haluat organisaatiosi toteuttavan. Anna mielikuvituksesi liikkua vapaasti. Pienryhmät raportoivat sitten toisilleen ja keskustelevat ehdotetuista toimenpiteistä.

Lisäksi voit luoda roolipelin, jossa käsitellään joidenkin toimenpiteiden toteuttamista.

Tässäkin työskennellään kolmen hengen ryhmissä, jokaisella osallistujalla on eri rooli.

"A" on neuvottelija, joka pyrkii saamaan muutoksen aikaan.

"B" on johtaja, joka on vakuutettava asiasta.

"C" on tarkkailija.

Neuvottelija selittää neuvottelujen alkuasetelmaa koskevat yksityiskohdat ja asiayhteyden sekä neuvotteluprosessin vaiheen, mukaan lukien johtajan "B" tehtävän. Johtaja neuvottelee sitten roolipelissä tästä asemasta.

Roolipeli kestää viisi minuuttia, ja neuvottelija ja johtaja antavat palautetta roolikokemuksestaan. Tarkkailija antaa sitten neuvottelujia, elekieltä, avoimia ja suljettuja kysymyksiä jne. koskevaa palautetta. Jokainen osallistuja toimii vuorollaan neuvottelijana, johtajana ja tarkkailijana.

Anna palautetta suuremmalle ryhmälle roolikokemuksista. Miten hyvin neuvotteluprosessi onnistui? Mitä esteitä siinä havaittiin?

Muista, että neuvottelutaito perustuu pitkälti sen varmistamiseen, että neuvottelussa päästään kumpaakin osapuolta tyydyttävään ratkaisuun. Kaikki onnistuneet neuvottelut käydään seuraavan erillisen prosessin mukaisesti:

- Valmistelu: määritä, mitä odotat neuvotteluista ja mikä on toisen osapuolen todennäköinen kanta asiaan.
- Neuvottelukutsu: ilmoita alustavassa julkilausumassa neuvottelujen tuloksia koskevat toiveesi ja jotkut avainkysymykset, joista haluat keskustella ja joita haluat selvittää.
- Neuvottelu: keskustele perusteellisesti eri tarpeista ja rajoituksista ja tarkastele mahdollisia sopimuksia.
- Sopimukseen pääseminen: kaikista sopimusehdoista on sovittu ja asiasta on päästy yhteisymmärrykseen. Jos kumpikin osapuoli on tyytyväinen, neuvottelut on saatu päätökseen.

Onnistuneiden neuvottelujen salaisuus on seurata näitä vaiheita toisen osapuolen kanssa. Se edellyttää

- kykyä asettua toisen asemaan
- aktiivista kuuntelua
- selkeää viestintää
- strategisia ja avoimia kysymyksiä
- kykyä asettaa rajoja ja tavoitteita tehokkaan päätöksenteon saavuttamiseksi
- sopimukseen pääsemisen taitoa
- kykyä luoda pitkäaikaisia suhteita.

- KÄYTÄNNÖN HARJOITUS: Tasa-arvon valtavirtaistaminen Equal-ohjelman hallinnassa 14.1 -

15

POHDITTAVAT KOHDAT: TASA-ARVONÄKÖKOHDAN HUOMIOON OTTAMINEN OHJELMAN HALLINNASSA

Seuranta- ja valintakomiteoiden muodostaminen

- Oletko käyttänyt kaikki mahdolliset keinot komiteoiden sukupuolitasapainon varmistamiseksi?
- Oletko määrittänyt komiteajäsenten tasa-arvon valtavirtaistamista koskevat koulutus- ja tietotarpeet?
- Oletko analysoinut näitä tarpeita, jotta voit määrittää kaikkein tehokkaimman keinon niiden täyttämiseksi?
- Oletko tarjonnut koulutusta tai kehittänyt valmiuksia näiden tarpeiden täyttämiseksi?
- Oletko määrittänyt ja tarjonnut asianmukaista tietoa ja koulutusmateriaalia?
- Onko komiteajäsenille tiedotettu tasa-arvokysymyksistä?
- Valmisteletko järjestelmällisesti tasa-arvotietoja ja esitätkö ne kokouksissa tasa-arvokysymyksiä koskevan keskustelun takaamiseksi?

Ohjelman käynnistämisen suunnittelu ja ohjelman käynnistäminen

- Käykö kaikesta tiedotusmateriaalista selvästi ilmi, että Equal-yhteisöaloitteessa painotetaan tasa-arvoa ja sen merkitystä hakijoille?
- Oletko määrittänyt ja koonnut asianmukaisia tasa-arvotietoja ja etenkin sosioekonomisia ja sukupuolittain eriteltyjä tietoja kehittämiskumppanuuksien hankeavustavien analyysien tukemiseksi?
- Oletko ottanut yhteyttä tasa-arvoasiantuntijoihin ja naisten edustajiin kaikilla tasoilla heidän näkemyksensä saamiseksi ja sen arvioimiseksi, miten he voivat tuoda panoksensa ohjelmaan?
- Oletko tiedottanut koko henkilöstölle tasa-arvokysymyksistä?

Tarjouspyyntöjen tekeminen

- Oletko tiedottanut riittävästi mahdollisille hakijoille tasa-arvon valtavirtaistamisesta ja mitä se tarkoittaa kehittämiskumppanuudelle?
- Oletko korostanut sukupuolivaikutusten analyysin suorittamisen tärkeyttä suunnitteluvaiheessa?
- Oletko toimittanut hakijoille luettelon tasa-arvoasiantuntijoista, jotka voivat auttaa hakijoita tässä tehtävässä?

Mahdollisten hakijoiden ohjaus ja neuvonta

- Onko henkilöstöä valmisteltu riittävästi tarjoamaan tietoja ja tukemaan hakijoita tasa-arvon valtavirtaistamisessa?
- Jos näin ei ole, mitä aiot tehdä tilanteen korjaamiseksi?

Hakemusten analyysi ja kehittämiskumppanuuden valinta

- Ovatko hakijat osoittaneet todennäköisen vaikutuksen naisiin ja miehiin?
- Onko naisten ja miesten suhteellista tilannetta koskeva analyysi asianmukainen?
- Antavatko hakijat sukupuolittain eriteltyjä tietoja?
- Osallistuiko kehittämiskumppanuuden kohderyhmä toimen suunnitteluun?
- Ovatko suunnitellut toimet riittäviä tasa-arvotavoitteiden saavuttamiseksi?
- Miten ehdotus edistää myönteisesti tasa-arvoa?
- Miten hakijat varmistavat kehittämiskumppanuuden kaikissa vaiheissa naisten ja miesten erilaisten tarpeiden täyttämisen?
- Millaisia toimia on toteutettu sen varmistamiseksi, että kohderyhmä voi antaa palautetta ja vaikuttaa kehittämiskumppanuuden täytäntöönpanoon?
- Mitä hyötyä kumppanuudesta on kummallekin sukupuolelle?
- Sitoutuvatko hakijat selkeästi noudattamaan tasa-arvoa?

- Pystyvätkö hakijat tuloksiin?
- Onko hakijoiden talousarvio riittävä ja realistinen tasa-arvoa koskevien lupauksen täyttämiseksi?

Kehittämiskumppanuuden täytäntöönpanon tukeminen

- Onko henkilöstöllä tarvittavaa taitoa ja asiantuntemusta tarkastella kehittämiskumppanuuden tasa-arvoaikutusta sen täytäntöönpanon aikana?
- Jos ei, niin miten tätä tarvittavaa asiantuntemusta voidaan lisätä tai hankkia?
- Miten varmistat, että tukipalvelujen avulla voidaan täyttää kehittämiskumppanuuden tasa-arvoa koskevat tieto- ja ohjaustarpeet?

Ohjelman seuranta ja arviointi

- Oletko tiedottanut kehittämiskumppanille selkeästi tiedoista, joita tarvitset ohjelman seurannassa ja arvioinnissa tasa-arvotavoitteiden saavuttamisen varmistamiseksi?
- Oletko ottanut käyttöön tarkistusjärjestelmän, jonka avulla voit havaita tasa-arvokysymyksiä koskevia heikkouksia ja mahdollisuuksien mukaan toteuttaa korjaavia toimia?
- Onko arviointiryhmälle tiedotettu asianomaisista tasa-arvokysymyksistä?

Levittämis- ja valtavirtaistamistoimenpiteiden organisointi

- Varmistatko järjestelmällisesti, että tasa-arvonäkökohta sisältyy Equal-aloitetta koskeviin kaikkiin tietoihin?
- Miten takaat sen, että tasa-arvon painopisteet otetaan huomioon kaikkien Equal-tapahtumien aiheiden ja asialistojen valinnassa?
- Miten varmistat, että naiset ja miehet osallistuvat yhtäläisesti kaikkiin Equal-tapahtumiin puhujina, puheenjohtajina, päätöksentekijöinä jne. ja että heitä kuullaan valmistelujen ja seurannan aikana?
- Miten tiedotat näiden tapahtumien osallistujille Equal-keskustelujen tasa-arvonäkökohdasta (taustatieto, esitelmät, asialistan laatiminen jne.)?
- Miten varmistat, että tasa-arvon valtavirtaistamista koskevat hyvät toimintatavat sisällytetään järjestelmällisesti työllisyyttä ja sosiaalisen osallisuuden edistämistä koskeviin menettelytapoihin?
- Miten aiot luoda tarvittavia verkostoja ja viestintäväyliä eri alueilla sekä organisaatioiden ja päätöksentekijöiden välillä tämän prosessin helpottamiseksi?

16 ESIMERKKI ARVIOINTIASTEIKOSTA EQUAL- HAKEMUSTEN TASA-ARVONÄKOHDAN ARVIOIMISEEN

Arvioi jokainen alla olevista kohdista antamalla yksi seuraavista arvosanoista:

Erittäin hyvä
Hyvä
Keskitaso
Kohtuullinen
Heikko

1. Tilanneanalyysi

Osoitetaanko kehittämiskumppanuudessa, että siinä on tarkasteltu naisten ja miesten erilaisia tilanteita, tarpeita ja toiveita?

Todisteet

Viittaus selvityksiin, sukupuolittain eritellyt tiedot, paikallisten tasa-arvoryhmien osallistuminen.

2. Erityistavoitteet ja kohderyhmä

Käsitelläänkö erityistavoitteissa naisten ja miesten tarpeita analyysissä esitetyn mukaisesti? Käsitelläänkö erityistavoitteissa riittävästi tunnistettuja eriarvoisuuksia ja edistetäänkö niissä tasa-arvoa?

Todisteet

Vähintään yhdessä erityistavoitteessa käsitellään naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia.

3. Kehittämiskumppanuuden esittely

Selittävätkö kehittämiskumppanit, miten ne aikovat soveltaa yhtäläisiä mahdollisuuksia kehittämiskumppanuuden täytäntöönpanossa?

Onko niiden toimintamalli toteuttamiskelpoinen? Pystytäänkö tavoitteet saavuttamaan suunniteltujen toimien avulla?

Todisteet

Yhtäläisiä mahdollisuuksia koskeva selkeä strategia kaikissa kehittämiskumppanuuden toimissa. Monet toimet koskevat erityisesti naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia.

4. Kehittämiskumppanuuden täytäntöönpano – menetelmät ja resurssit

Osoittavatko kehittämiskumppanit, että ne ymmärtävät kehittämiskumppanuuden tasa-arvonäkökohtia ja pystyvät soveltamaan niitä? Ovatko menetelmät ja inhimilliset resurssit riittäviä ja asianmukaisia suunniteltujen tasa-arvotoimien toteuttamiseksi? Onko niiden talousarvio riittävä ja realistinen tasa-arvotavoitteiden saavuttamiseksi?

Todisteet

Selkeä strategia, jolla voidaan kehittää tasa-arvoa koskevia valmiuksia ja asiantuntemusta kumppanuudessa, sekä riittävien resurssien varmistaminen (henkilöstö, talousarvio, ulkoinen tuki, välineet jne.).

Kehittämiskumppanit ovat sitoutuneet selkeästi soveltamaan tasa-arvoa ja osoittavat noudattavansa sitä.

5. Kehittämiskumppanuuden täytäntöönpano – arviointi

Onko sukupuolivaikutusten arviointia suunniteltu kaikkiin toimiin, jotta kehittämiskumppanuudessa voidaan puuttua eriarvoisuuksiin ja edistää naisten ja miesten tasa-arvoa?

Todisteet

Soveltuvat määrälliset ja laadulliset indikaattorit, joilla mitataan vaikutusta naisiin ja miehiin.

ARVOSANAT

Erittäin hyvä	= 4
Hyvä	= 3
Keskitaso	= 2
Kohtuullinen	= 1
Heikko	= 0

Laskutapa:

Jos sinulla on kaksi arvosanaa "erittäin hyvä", yksi arvosana "hyvä" ja kaksi arvosanaa "kohtuullinen", kokonaisarvosana on:

$$(2 \times 4) + (1 \times 3) + (2 \times 1) = 13$$

Enimmäisarvosana on 20.

Yleinen arviointi

Onko kehittämiskumppanuuden kaikissa näkökohdissa otettu yleensäkin huomioon naisten ja miesten yleinen tasa-arvotavoite ja pyritty siihen aktiivisesti? Selitä asiaa tarkemmin.

Jos olet antanut kokonaisarvosanaksi "kohtuullinen" tai "heikko", mitä suosituksia annat hakijoille niiden kehittämiskumppanuuden tasa-arvonäkökohdan vahvistamiseksi?

Huomaa

Kehittämiskumppanuutta, joka saa alle 10 pistettä tai jonka kokonaisarvosana on "kohtuullinen" tai "heikko", ei voida rahoittaa. Hakemus voidaan tarvittaessa palauttaa hankevastaaville tasa-arvosuosittelun kera. Suositukset on pantava täytäntöön ennen kuin kehittämiskumppanuutta tarkastellaan uudelleen.

(Perustuu ESR:n 3. tavoitteen kehittämiskumppanuuksia koskevien hakemusten arvioijien laatimaan ranskalaiseen asteikkoon. "FSR France. Intégration de l'égalité des chances femmes-hommes dans les projets Objectif 3: grille de l'instructeur", Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale / RACINE, Juin 2004).

17

KATSAUS EQUAL-KEHITTÄMISKUMPPANUUKSIIN

Nämä esimerkit on saatu tasa-arvon valtavirtaistamista käsittelevään työryhmään osallistuneilta jäsenvaltioilta. Mukaan on otettu vain yksi esimerkki maata kohden, joten monia kehittämiskumppanuuksia ei tässä ole kuvattu lainkaan.

E-QUALITY, laatujärjestelmän kehittäminen neuvoa-antavia tukiyksiköitä ja työllisyyspalveluja varten, Kreikka
(Aihekohtainen tavoite 1A, GR-200889) www.equality.gr

E-QUALITY kehittää laatujärjestelmiä, joiden tavoitteena on parantaa rakennetta, palveluja ja henkilöstön taitoja organisaatioissa, jotka tarjoavat työneuvontaa, -tukea ja -neuvoja sellaisille sosiaaliryhmille, joilla on lukuisia ja lisääntyviä esteitä päästä työmarkkinoille (uudelleen). Kehittämiskumppanit ovat heti alusta alkaen saaneet tasa-arvokoulutusta, joten tämä näkökohta on sisällytetty kaikkeen työhön ja henkilöstöpolitiikkaan. Tutkimusta varten kehittämiskumppanit ovat sisällyttäneet tasa-arvokysymyksiä haastatteluoppaisiin ja kaikkiin kyselylomakkeisiin. Tasa-arvo on ollut myös yksi avaintekijä, kun laatumenettelyjä on kehitetty käytettyjen metodologisten välineiden suunnitteluun, ja se on osa neuvonantajille tarjottua koulutusta ja tukea. Lisäksi virastojen, neuvonantajien, työntekijöiden ja kohderyhmän välisestä verkostosta on saatu kiinnostavia tasa-arvotuloksia.

Risques d'exclusion des agriculteurs isolés et construction de nouvelles formations, Ranska
(Aihekohtainen tavoite 3F, FR-RAL-2001-10789)

Tässä kehittämiskumppanuudessa keskityttiin riskiryhmässä oleviin maanviljelijöihin. Heitä koskevassa tarveanalyysissä tarkasteltiin miesten lisäksi myös naisten kohtaamia erilaisia haasteita. Siinä paljastui naisten merkittävä rooli maanviljelyssä ammatillisen tunnustuksen ja aseman puuttumisesta huolimatta. Naiset toimivat aktiivisesti maatalouselämän kaikilla aloilla – ammattielämässä, perheessä ja kyläyhteisössä – mutta heiltä puuttuu joskus luottamusta ammattitaitoihinsa. Kehittämiskumppanit sisällyttivät siksi kehittämiskumppanuuden suunnitteluun ja koulutuskursseihin naisten ja miesten monet tehtävät maataloilla. Lisäksi luotiin pelkästään naisille tarkoitettu koulutusryhmä heidän luottamuksensa vahvistamiseksi.

JIVE Partners, Yhdistynyt kuningaskunta
(Aihekohtainen tavoite 4H, UKgb-35)

JIVE partners -kehittämiskumppanuudessa kiinnitettiin huomiota insinööri-, rakennus- ja teknologia-aloihin, joilla naiset ovat vähemmistönä (10 prosenttia naisista työskentelee rakennusalalla, 1 prosentti rakennusharjoittelussa, 4 prosenttia insinööriharjoittelussa ja 7 prosenttia tekniikan alalla). Kehittämiskumppanuudessa otettiin ensiksi mukaan kaksi kansallista koulutusorganisaatiota (yksi insinööri- ja rakennusalalta ja toinen omaisuudenhoidon palvelujen alalta), jotka halusivat avata alansa naisille. Kehittämiskumppanuudessa tuettiin naisten työskentelyä ja opiskelua sekä tarkasteltiin heidän pääsyään insinööri-, rakennus- ja teknologia-aloille. Siinä tutkittiin myös, miten voitaisiin edistää merkittävää asenteen ja kulttuurin muutosta uraneuvontakäytännöissä, koulutustarjonnassa sekä näiden alojen yritysten työllisyydessä ja työikäikäntöissä.

RepaNet - Reparaturnetzwerk, Itävalta
(Aihekohtainen tavoite 2D, AT-3-08/135)

Repanet edistää sosiaalista yritystoimintaa korjausalalla. Se kouluttaa pitkäikäistyöttömiä korjaamaan kotitalouskoneita ja muita jokapäiväisessä elämässä käytettäviä tuotteita. Koska miehillä on alalla yliedustus, Repanet pyrkii houkuttelemaan koulutukseen etenkin naisia valistuksen ja tasa-arvokoulutuksen avulla sekä mukauttamalla työskentelyoloja vastaamaan paremmin pitkään työttöminä olleiden naisten ja miesten tarpeita. Lisäksi se on perustanut tasa-arvon valtavirtaistamista käsittelevän työryhmän, joka kokoontuu säännöllisesti vaihtamaan kokemuksia kehittämiskumppanuudesta ja laatimaan suosituksia. Työryhmä on myös nimittänyt tasa-arvon valtavirtaistamisen vastuuhenkilön, jolla on veto-oikeus kehittämiskumppanuuden päätöksiin, jos niissä ei edistetä tasa-arvoa.

Gender Equality Developers (GED), Ruotsi

(Aihekohtainen tavoite 4H, SE-59)

Gender Equality Developers (GED) -kehittämiskumppanuudessa keskitytään organisaatioihin, jotka ovat halukkaita soveltamaan tasa-arvosuunnitelmia. Siinä pyritään luomaan työympäristöjä, jotka ottavat huomioon sekä naisten että miesten tarpeet. Se pyrkii tähän työskentelemällä henkilökohtaisella tasolla, yhteisön tasolla ja organisatorisella tasolla tiedottamalla naisten ja miesten asemasta työelämässä sekä siitä, miten yrityksen menetelmien ja asenteiden avulla voidaan tehostaa sekä organisaation toimintaa että edistää naisten ja miesten tasa-arvoa. Kumppanuudessa on koulutettu tasa-arvon valtavirtaistamisen kehittäjiä (GED, gender equality developers), ja siinä järjestetään tiedotuskokouksia työnantajille ja heidän työntekijöilleen.

Tasa-arvon valtavirtaistaminen Der Informationsgesellschaft -organisaatiossa, Saksa

(Aihekohtainen tavoite 4H, DE-EA- 31910)

Tähän kehittämiskumppanuuteen osallistuu monia yrityksiä, organisaatioita, paikallisviranomaisia, kouluttajia, työvoimatoimistoja, työntekijöitä ja ammattiyhdistyksiä. Sen tarkoituksena on saavuttaa sukupuolten tasa-arvo tieto- ja viestintätekniikan alalla sekä lisätä naisten vaikutusvaltaa tietoyhteiskunnan muokkaamisessa. Kehittämiskumppanuus työskentelee koulujen, hoitoalan ja tasa-arvon valtavirtaistamisen alan kouluttajien kanssa, jotta tytöillä olisi paremmat mahdollisuudet oppia ja käyttää tietotekniikkataitoja. Toisaalta se pyrkii yhteistyössä yritysten kanssa kehittämään sukupuolen huomioon ottavaa työhönottoa ja työkäytäntöjä. Telekom, joka on yksi tieto- ja viestintätekniikan alan tärkeimmistä työnantajista Saksassa ja tämän kehittämiskumppanuuden osapuoli, johtaa tasa-arvon valtavirtaistamista koskevaa työtä ja monimuotoisuuden hallintaa. Pyrkimyksenä on tarjota naisille ja miehille työn ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevia keinoja sekä järjestää ohjausta naisjohtajien uralla etenemiseen yrityksessä.

The National Flexi-Work Partnership, Irlanti

(Aihekohtainen tavoite 4g, IE-19)

The National Flexi-Work Partnership -yhteistyökumppanuuden (osa kansainvälistä FAIR-verkostoa) tavoitteena on edistää työssäkäyvien vanhempien ja huoltajien, iäkkäämpien henkilöiden ja mielenterveysongelmista kärsivien työn ja perhe-elämän tasapainottamista. Tämän työn yksi osa-alue on työhönotto eli ns. kaavamaisen käsitysten ulkopuolella olevien henkilöiden (esim. nuorten miesten ja vanhempien naisten) työskentely paikan päällä lasten päivähoitopalveluissa. Kehittämiskumppanuudessa pyritään saavuttamaan henkilöstön sukupuoli- ja ikätasapaino, koska sen katsotaan vaikuttavan varhaislapsuuteen ja lapsen myöhempään oppimisvaiheeseen tarjoamalla sekä mies- että naisroolimalleja.

Ri.Do. Risorse Donne Venezia Gender, Italia

(Aihekohtainen tavoite 4H, IT-G-VEN-003)

Tässä kehittämiskumppanuudessa on kehitetty yhteistyöverkosto, jonka tavoitteena on erityisesti tätä varten luodun yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevan resurssikeskuksen välityksellä tarjota tietoja, tukea, koulutusta ja välineitä julkisen ja yksityisen sektorin organisaatioille, jotta ne voivat edistää paremmin naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia. Verkosto työskentelee tiiviissä yhteistyössä kuntien, paikallisviranomaisten ja hallintoelinten kanssa kehittääkseen malleja, joiden avulla yhteisön julkisen ja yksityisen sektorin organisaatiot voivat työskennellä yhdessä tasa-arvon valtavirtaistamisen lisäämiseksi osana niiden paikallisia kehittämistoimia. Kehittämiskumppanuudessa on perustettu tasa-arvon toimintafoorumi (<http://www.gender-platform.net>), johon osallistuu sen lisäksi kehittämiskumppanuuksia Itävaltasta ja Ruotsista. Foorumissa on laadittu työvälinepaketti, jossa selvitetään niitä välineitä ja palveluja, joiden avulla voidaan edistää tasa-arvoa työmarkkinoilla paikallisen kehittämisen yhteydessä ja sitä, miten tasa-arvoa voidaan soveltaa esimerkiksi kulttuurimuutosten kaltaisia kysymyksiä käsittelevissä organisaatioissa.

Monikulttuurisuus työyhteisön resurssina, Suomi

(Aihekohtainen tavoite 1B, FI-13)

Tämän kehittämiskumppanuuden pyrkimyksenä on luoda uusia ajatuksia työyhteisöissä, jotka yhdistävät työnantajat ja työntekijät sekä maahanmuuttajayhteisöjen jäsenet ja suomalaiset työntekijät. Sillä pyritään kehittämään, tuottamaan ja testaamaan hyvien käytäntöjen menetelmiä suvaitsevaisuuden ja monikulttuurisuuden edistämiseksi työpaikoilla ja koulutuksessa ja edistämään maahanmuuttajien työllistymistä. Suomalaiset ja maahanmuuttajat, sekä naiset että miehet, oppivat toinen toisiltaan tarkastelemaan asioita toisesta kulttuurista ja hälventämään tietämättömyydestä johtuvia ennakkoluuloja. Kehittämiskumppanuuden tavoitteena on perustaa 16 tällaista työyhteisöä, joissa monimuotoisuutta pidetään voimavarana. Lisäksi perustetaan työkulttuuriryhmiä, jotka antavat tukea, neuvoja, materiaalia ja ohjausta maahanmuuttajayhteisöjen jäsenille.

Emprego Apoiado, Portugali

(Aihekohtainen tavoite 1 A, PT-2001-070)

Tässä kehittämiskumppanuudessa keskityttiin paikallisyhteisöjen vahvistamiseen. Siinä on kehitetty laaja kumppanuus, johon osallistuvat paikalliset yhteisöt, julkisviranomaiset ja yritysten yhdistykset sekä syrjinnän kohteeksi joutuneet henkilöt, kuten vammaiset, psyykkisesti sairaat, romanit, maahanmuuttajat ja kotiväkivallan uhreiksi joutuneet naiset. Hankkeessa painotetaan vaikutusvallan vahvistamista ja vahvan siteen luomista yrityksiin ns. tuetun työllistämistoimintamallin välityksellä. Kohderyhmät järjestävät itse monimuotoisuutta käsitteleviä foorumeita. Niihin osallistuu paikallisia yhteisöjä, ja niissä voidaan keskustella yhteisistä huolista, kuten sosiaalisen ja ammatillisen osallisuuden edistämisestä, muutosten aikaansaamisesta, sukupuolten eriarvoisuuden torjumisesta sekä ”yhteisön voiman” luomisesta. Naisten asemaa vahvistetaan antamalla heille koulutusta johtajantaidoissa. Näin he voivat tukea paremmin yhteisöjään näiden foorumien kautta.

Lisätietoja edellä mainituista kehittämiskumppanuuksista ja muiden Equal-kehittämiskumppanuuksien työstä on saatavilla Equal-aloitteen yhteisestä tietokannasta (ECDB) osoitteesta <http://europa.eu.int/comm/equal>.

18 LÄHTEET

TIETOJA EQUAL-ALOITTEESTA

Equal-aloitteen Internet-sivut ja Equal-aloitteen yhteinen tietokanta (ECDB)
<http://europa.eu.int/comm/equal>

CIRCA:aa koskeva Equal-ekstranet
<http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main?index>

TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMISTA, EQUAL-ALOITETTA JA EUROOPAN RAKENNERAHASTOJA KÄSITTELEVÄT KANSALLISET JULKAISUT

BELGIA

IMPLEMENTING GENDER MAINSTREAMING IN EQUAL PROJECTS: A PRACTICAL GUIDE FOR PROMOTERS.
ESF AGENCY OF THE FRENCH SPEAKING COMMUNITY (2003)
www.fse.be

SAKSA

GENDER MAINSTREAMING. GRUNDLAGEN UND STRATEGIEN IM RAHMEN DER GEMEINSCHAFTSINITIATIVE EQUAL.
BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEID.
www.equal-de.de

KREIKKA

GUIDE FOR IMPLEMENTING GENDER EQUALITY POLICIES IN THE 3RD COMMUNITY FRAMEWORK PROGRAMME.
MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS. 2003.
<http://www.esfhellas.gr/gr/poltarg/orpolekt/isotfilo/default.asp>

ESPANJA

GUIA PARA LA INCOEPORACION DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ACTUACIONES DE LOS FONDOS ESTRUCTURALES.
MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.
www.mtas.es/UAFSE

SUGERENCIAS PARA INTEGRAR EL ENFOQUE DE GENERO EN LOS PROYECTOS EQUAL.
EMAKUNDE/INSTITUTO VASCO DE LA MUJER. 2001

RANSKA

EGALITE DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES: LA PRISE EN COMPTE DANS LES ACTIONS EUROPEENNES DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET D'EMPLOI. RACINE. 2001.

<http://egalitedeschances.racine.fr>

FSE FRANCE. INTEGRER L'EGALITE DES CHANCES FEMMES-HOMMES DANS VOTRE PROJET: COMMENT FAIRE?

MINISTERE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA COHESION SOCIALE / RACINE. 2004.

<http://egalitedeschances.racine.fr>

FSE FRANCE. 18 QUESTIONS POUR EVALUER LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE DES CHANCES HOMMES-FEMMES DANS VOTRE PROJET.

MINISTERE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA COHESION SOCIALE / RACINE. 2004.

<http://egalitedeschances.racine.fr>

ITALIA

OPERATIONAL INSTRUCTIONS FOR IMPLEMENTING THE VISPO GUIDELINES – INDICATIONS FOR ESF REPROGRAMMING. ISFOL.

www.equalitalia.it

UNKARI

GUIDELINES ON EQUAL OPPORTUNITIES FOR APPLICANTS AND EVALUATORS. 2004

www.equalhungary.hu

www.ofa.hu

YHDISTYNYT KUNINGASKUNTA

ENGLANTI

EQUAL OPPORTUNITIES – A GUIDE FOR DEVELOPMENT PARTNERSHIPS. EQUAL SUPPORT UNIT.

www.equal.ecotec.co.uk

EMPOWERMENT – A GUIDE FOR DEVELOPMENT PARTNERSHIPS. EQUAL SUPPORT UNIT.

SKOTLANTI

TOOLKIT FOR MAINSTREAMING EQUAL OPPORTUNITIES IN THE EUROPEAN STRUCTURAL FUNDS. EUROPEAN POLICIES RESEARCH CENTRE. UNIVERSITY OF STRATHCLYDE.

www.eprc.strath.ac.uk

WALES

EQUAL OPPORTUNITIES GUIDELINES FOR EUROPEAN PROGRAMMES IN WALES. EUROPEAN EQUALITY PARTNERSHIP.

www.wefo.wales.gov.uk

APPLYING FOR EUROPEAN STRUCTURAL FUNDS IN WALES – EQUAL OPPORTUNITIES. ADDITIONAL GUIDANCE FOR APPLICANTS AND ASSESSORS. CHWARAE TEG. EUROPEAN EQUALITY PARTNERSHIP.

EUROOPAN KOMISSION JULKAISUT

EUROOPAN KOMISSIO. TIETOA TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMISESTA – yleiskatsaus, lainsäädännöllinen perusta, komission menetelmä, välineet
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html

EUROOPAN KOMISSIO. TASA-ARVOA KOSKEVAA EU:N TILASTOTIETOA – työmarkkinat, koulutus, palkkaus, jokapäiväinen elämä, eläkkeelle siirtyminen, eläkkeet
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/statistics_en.html

EUROOPAN KOMISSION TIEDONANTO: ”NAISTEN JA MIESTEN YHTÄLÄISTEN MAHDOLLISUUKSIEN SISÄLlyTTÄMINEN YHTEISÖN POLITIIKKAAN JA TOIMINTAAN KAIKILLA ALOILLA” (KOM(96)67 LOPULL.). SÄHKÖINEN VERSIO VAIN RANSKAKSI.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com9667.htm

KOHTI SUKUPUOLTEN TASA-ARVOA KOSKEVAA YHTEISÖN PUITESTRATEGIAA (2001–2005). 2000. EUROOPAN KOMISSIO. – *Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle.*

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_en.pdf

KERTOMUS NAISTEN JA MIESTEN TASA-ARVOSTA, 2004. EUROOPAN KOMISSIO. – *Komission kertomus neuvostolle, Euroopan parlamentille, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle.*

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf

TASA-ARVON VALTAVIRTAISTAMINEN AMSTERDAMIN SOPIMUKSESSA – 3, 13, 136, 137, 141 ja 251 artikla

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/treaty_en.html

THE EVALUATION OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT. THE SOURCEBOOK ON THEMES AND POLICY AREAS; December 2003. – *Yksi aiheista: Naisten ja miesten tasa-arvo*

http://www.evaled.info/frame_themes_policy1_3.asp

NAISTEN JA MIESTEN YHTÄLÄISTEN MAHDOLLISUUKSIEN VALTAVIRTAISTAMINEN RAKENNERAHASTO-OHJELMISSA JA -HANKKEISSA – tarkistuslista, käsite ja tavoitteet, yhtäläisten mahdollisuuksien sisällyttäminen kehittämissuunnitelmiin ja asiakirjoihin, ohjelmien hallinta

http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/mains_en.htm

MUITA ASIAAN LIITTYVIÄ INTERNET-SIVUJA

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10921.htm> – Lainsäädäntöjen yhteenvedot – Naisten ja miesten tasa-arvo: yhtäläisten mahdollisuuksien sisällyttäminen yhteisön politiikkoihin

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c00006.htm> – Lainsäädäntöjen yhteenvedot – Miesten ja naisten tasa-arvo: johdanto

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/s02304.htm> – Lainsäädäntöjen yhteenvedot – Työllisyys- ja sosiaalipolitiikka: työpaikkojen luontia koskevat toimet

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm työllisyyden ja sosiaaliasioiden pääosaston Internet-sivuilla – Yhtäläisiä mahdollisuuksia käsittelevän yksikön kotisivut (PO EMPL/G1)

YHDISTYNEIDEN KANSAKUNTIEN JULKAISUT

GENDER MAINSTREAMING, LEARNING AND INFORMATION PACK, 2000, UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (UNDP), GENDER IN DEVELOPMENT PROGRAMME.
<http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

GENDER ANALYSIS AND GENDER PLANNING. TRAINING MODULE FOR UNDP STAFF.
<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

GENDER IN DEVELOPMENT: TOOLS FOR GENDER ANALYSIS AND MAINSTREAMING.
http://www.sdn.undp.org/gender/links/Gender_in_Development/Tools_for_Gender_Analysis_and_Mainstreaming/

GENDER MAINSTREAMING IN PRACTICE. A HANDBOOK. REGIONAL GENDER PROGRAMME OF THE UNDP'S REGIONAL BUREAU FOR EUROPE AND THE CIS.
http://www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_manual.pdf

UNITED NATIONS. PLATFORM FOR ACTION ADOPTED AT THE FOURTH WORLD CONFERENCE ON WOMEN, BEIJING 1995. TEXT AND SELECTED NATIONAL ACTION PLANS. <http://www.un.org/womenwatch/followup/>.

YK:N TILASTOT
<http://www.un.org/womenwatch/resources/stats.htm>

YHDISTYNEET KANSAKUNNAT. ECOSOC, 1997.
<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

EUROOPAN NEUVOSTON JULKAISUT

COUNCIL OF EUROPE, GENDER MAINSTREAMING: CONCEPTUAL FRAMEWORK, METHODOLOGY AND PRESENTATION OF GOOD PRACTICES. STRASBOURG. 1998.
[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)