

EQUAL VADLĪNIJAS DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTĀS PIEEJAS NODROŠINĀŠANAI

SATURS

- 1 IEVADS
- 2 IZPRATNE PAR DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTO PIEEJU
- 3 DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTĀ PIEEJA – KONCEPCIJAS UN JĒDZIENU DETALIZĒTS APSKATS
- 4 DEFINĪCIJAS
- 5 EIROPAS SAVIENĪBAS POLITIKAS UN DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTĀS PIEEJAS VĒSTURE
- 6 DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTĀ PIEEJA – DAŽI RĀDĪTĀJI
- 7 PRAKTISKS VINGRINĀJUMS. IZPRATNE PAR DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTĀS PIEEJAS JĒDZIENU BŪTĪBU
- 8 DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTĀ PIEEJA – NORMA KOPIENAS INICIATĪVAS *EQUAL* IETVAROS
- 9 DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTĀ PIEEJA SADARBĪBAS PARTNERĪBU ATTĪSTĪBAS PROCESĀ
- 10 IETEKMES UZ DZIMUMU ANALĪZE. SADARBĪBAS PARTNERĪBAS APRAKSTS PA SOĻIEM
- 11 PRAKTISKAIS VINGRINĀJUMS SADARBĪBAS PARTNERĪBĀM. DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTĀS PIEEJAS POSMI
- 12 DISKUSIJA: KĀ NODROŠINĀT DZIMUMA PERSPEKTĪVAS PIEEJU SADARBĪBAS PARTNERĪBĀ
- 13 DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTĀS PIEEJAS JAUTĀJUMI *EQUAL* PROGRAMMAS VADĪBĀ
- 14 PRAKTISKS VINGRINĀJUMS. DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS NODROŠINĀŠANAS PROBLĒMAS *EQUAL* PROGRAMMAS VADĪBĀ
- 15 DISKUSIJA: KĀ NODROŠINĀT DZIMUMA PERSPEKTĪVU PROGRAMMAS VADĪŠANĀ
- 16 MATRĪCA DZIMUMU DIMENSIJAS NOVĒRTĒŠANAI *EQUAL* PROJEKTU PIETEIKUMOS; PIEMĒRS
- 17 IESKATS *EQUAL* SADARBĪBAS PARTNERĪBĀS
- 18 RESURSI

© Eiropas Komisija 2004. gads. Reproducēšana ir atļauta ar nosacījumu, ka ir jānorāda avots. Šīs publikācijas saturam nav obligāti jāatspoguļo Eiropas Komisijas viedoklis vai nostāja.

Šīs vadlīnijas elektroniskā veidā ir pieejamas *EQUAL* interneta mājas lapā <http://europa.eu.int/comm/equal>

1 Ievads

Kāpēc vajadzīgas šīs vadlīnijas?

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja ir līdzeklis, lai izprastu vīriešu un sieviešu nevienlīdzības cēloņus sabiedrībā un izstrādātu atbilstošas stratēģijas to novēršanai. Tās mērķis ir sasniegt līdztiesību starp sievietēm un vīriešiem.

Tomēr šī koncepcija daudzus mulsināja. To kritizēja kā pārāk abstraktu un grūti saprotamu, jo īpaši cilvēkiem, kas nerunā angļu valodā.

Ko tā faktiski nozīmē? Kāds labums būs man kā organizācijai vai pat kā indivīdam? Vai šī ir tikai vēl viena administratīva prasība, kas man jāievēro?

Šajās vadlīnijās sniegtas dažas atbildes. Tās vienkāršā valodā skaidro dzimumu līdztiesības integrēto pieeju un norāda uz labumu, ko tā var sniegt. Vadlīnijās ir uzsvērts, ka dzimumu līdztiesības integrētā pieeja ir process.

Saikne ar EQUAL Kopienas iniciatīvu

Šīs vadlīnijas izstrādātas saskaņā ar EQUAL Kopienas iniciatīvu, jo dzimumu līdztiesības integrētā pieeja ir EQUAL neatņemama sastāvdaļa, kas meklē jaunas metodes dažādu nevienlīdzības un nelīdztiesības veidu novēršanai.

Saskaņā ar Kopienas iniciatīvu EQUAL dzimumu līdztiesības integrētā pieeja nav fakultatīva. Nav iedomājams, ka kāds vienkārši min savā projekta pieteikumā tādas vispārīgas frāzes kā “mēs nediskriminējam”, “mēs izturamies vienādi pret visiem”, “mūsu projekts balstās uz vienlīdzību jau pēc būtības, tāpēc mums nav īpaši jāmin dzimumu līdztiesība” vai “vīrieši un sievietes darbojas kopā, tādēļ nav nepieciešams atsevišķi apskatīt viņu vajadzības”, lai tikai projekts šķīstu pēc iespējas pieņemamāks.

Neraugoties uz izvēlēto tematisko prioritāti, dzimumu līdztiesības integrētajai pieejai jābūt pamatprincipam, saskaņā ar kuru rīkojas visi sadarbības partneri un EQUAL programmas vadība.

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja nav tikai kāds papildu jautājums sadarbības plānošanas vai īstenošanas procesā līdzās tādiem faktoriem kā, piemēram, finanšu efektivitāte, grāmatvedība, starptautiska orientācija, iedrošināšana, koordinācija utt. Šīs vadlīnijas uzskatāmi parāda, kādā veidā dzimumu līdztiesības integrētā pieeja izpaužas visos sadarbības veidošanas aspektos.

Jūs nevarat novērst nevienlīdzību, neizmantojot dzimumu līdztiesības integrēto pieeju. Neraugoties uz to, vai esat koordinators vai partneris, Jums nepieciešama izpratne par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju.

Tādējādi Jūs iegūsiet laiku un uzlabosiet kvalitāti, jo varēsiet vieglāk noteikt mērķus attiecībā uz sadarbības veidošanu, tās veicināšanas pasākumiem un rezultātiem.

Kam paredzētas šīs vadlīnijas?

Šīs vadlīnijas paredzētas visiem, kas iesaistīti nacionālajās EQUAL programmās – sadarbības partnerībām, valsts atbalsta struktūrām, vadošajām iestādēm, vērtētājiem nacionālajā un sadarbības partnerību līmenī, kā arī uzraudzības komitejām un vērtēšanas komisijām..

Tāpat vadlīnijas var būt noderīgas personām vai organizācijām, kas interesējas par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju un par to, kā, plānojot, realizējot, uzraugot un novērtējot projektu, to īstenot.

Kā lietot šīs vadlīnijas?

Šīs vadlīnijas izstrādātas tā, lai Jums būtu pēc iespējas ērtāk tās izmantot praksē. Tajās iekļautas vairākas informācijas lapas, no kurām Jūs attiecīgi varat izvēlēties sev interesējošās un noderīgākās, neievērojot kādu īpašu kārtību šo lapu lasīšanā.

Informācijas lapas var tikt iedalītas šādi:

- lapas, kas var būt noderīgas ikvienam, sniedzot teorētiski pamatotu un uz faktiem balstītu informāciju par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju un praktiskus uzdevumus, kas veicinātu jūsu organizācijas un partnerības izpratni par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju;
- lapas, kas domātas sadarbības partnerībām;
- lapas, kas vēršas pie nacionālā atbalsta struktūrām un vadošām iestādēm;
- lapas, kurās iekļauti *EQUAL* sadarbības partnerības piemēri un resursu saraksts.

Neuztveriet šo materiālu kā apgrūtinājumu. Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja ir process. Šīs vadlīnijas var palīdzēt Jums izprast dzimumu līdztiesības integrēto pieeju un tās lielo potenciālu, veicinot jūsu sadarbības partnerības efektivitāti.

Autori

Šīs vadlīnijas ir Eiropas Komisijas Dzimumu līdztiesības integrētā pieejas darba grupas darba rezultāts. Darba grupa tika izveidota *EQUAL* Kopienas iniciatīvas ietvaros, apvienojot vadošo iestāžu un ES dalībvalstu nacionālo atbalsta vienību pārstāvjus. Bagātīgu materiālu šīm vadlīnijām sniedza arī mācību seminārs, kas notika 2004. gada jūlijā Budapeštā un kuru organizēja Eiropas Komisija un Dzimumu līdztiesības integrētās pieejas darba grupa, sadarbībā ar Ungārijas vadošo iestādi. Vadlīnijas apkopēja un uzrakstīja Rebeka Fransskaida [*Rebecca Franceskides*].

2.

IZPRATNE PAR DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTO PIEEJU

Līdzvērtīga sieviešu un vīriešu līdzdalība visās sabiedrības jomās ir īpaši svarīga ilgspējīgai izaugsmei un demokrātijai. Tā simbolizē arī politiskā brieduma līmeni sabiedrībā.

Diemžēl šis ambiciozais mērķis ir tālu no reālās dzīves, neraugoties uz Eiropas Savienības nozīmīgo ieguldījumu attīstībā pēdējo 40 gadu laikā.

Joprojām sieviešu attiecības ar darba tirgu lielākoties ietekmē vīrieši - vai nu kā ģimenes locekļi, darba devēji vai pat kā kreditori.

Darba tirgū joprojām priekšroka tiek dota vīriešiem, nevis sievietēm, un tas atspoguļo un nostiprina vīriešu un sieviešu lomas ģimenē. Esošais lomu dalījums vēl joprojām ir stipri polarizēts, par spīti pierādījumiem - lielākajā daļā sieviešu un arī daudzu vīriešu dzīves veids vairs neiekļaujas šādos šauros iedalījumos.

Piemēram, prasība pēc lielāka līdzsvara darbā un ģimenes dzīvē ir gan sieviešu, gan vīriešu vēlme, tomēr politika šo divu jomu saskaņošanā joprojām galvenokārt orientējas uz sievieti-māti.

Tā kā nav izdevies izmainīt sieviešu (un līdz ar to arī vīriešu) situāciju, tad politikas veidotāji un tie, kas darbojas līdztiesības jomā, vēlas izprast vienādo iespēju politikas ietekmi. Viņi konstatēja, ka sabiedrības struktūras un parašas, kā arī attiecības starp sievietēm un vīriešiem ir nepieciešams radikāli pārskatīt, lai izskaustu dziļos un bieži vien apslēptos nevienlīdzības cēloņus. Viņi nosauca šo līdzekli par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju.

Līdztiesības integrētās pieejas izaicinājums

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja atdzīst, ka sievietēm, paši, kas pakļautas sociālās atstumtības riskam, domātas iniciatīvas ir ļoti būtiskas, tomēr nav pietiekami ietekmīgas, lai panāktu nozīmīgas izmaiņas. Lai gan daudzas no iniciatīvām ir inovatīvas un sniedz labumu sievietēm, kuras piedalās, tās nav pietiekami spēcīgas, lai ietekmētu ar līdztiesības politiku un projektiem saistīto pakalpojumu vai resursu sadali, tādējādi vienlaikus arī sniedzot mazu ieguldījumu nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem mazināšanā vai novēršanā.

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja ir izaicinājums šādām integrētajām politikām un resursu piešķiršanai. Tā identificē iztiekto saistību saistību starp sieviešu relatīvi neizdevīgo situāciju un vīriešu relatīvām priekšrocībām. Integrētā pieeja orientējas uz sociālajām atšķirībām starp sievietēm un vīriešiem – atšķirībām, kuras ir iemācītas, laika gaitā pārveidojamas un dažādām kultūrām atšķirīgas.

Piemēram, sieviešu un vīriešu nevienlīdzīgā laika izmantošana tieši ietekmē darba veida un vēlāk arī dzīves veida izvēli. Tipisks piemērs apmaksātam darbam vīrietim - pilna laika pastāvīga nodarbinātība visā dzīves laikā – uzliek ierobežojumu kopā ar ģimeni pavadītajam laikam. Sievietes nodrošina elastību.

Ņemot vērā ģimenes vajadzības, sievietes ir tās, kas saīsina savu darba laiku vai neizvēlas pilna darba laika karjeras iespējas.

Tādējādi sievietes pastāvīgi ir lielākā skaitā no visiem bezdarbniekiem, no zemāk atalgotajiem darbiniekiem un no aprūpētajām utt.

Vērtējot atšķirības

Galvenais cēlonis ir saistīts ar sociālajām struktūrām, iestādēm, vērtībām un uzskatiem, kas rada un iemūžina nelīdzsvarotību starp sievietēm un vīriešiem. Jautājums nav par to, kā "pievienot" sievietes dažādiem procesiem, bet gan kā pārveidot šos procesus, lai atrastu vietu gan sieviešu, gan vīriešu iesaistīšanai.

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja sākas ar sieviešu un vīriešu ikdienas dzīves situācijas analīzi. Tā atklāj to atšķirīgās vajadzības un problēmas, nodrošinot to, ka politikas nostādnes un prakse netiek pamatotas uz pieņēmumiem un stereotipiem, kas nav pareizi.

Tā arī norāda uz to, ka sievietes un vīrieši nav homogēna grupa. Turklāt vienlaicīgi ar dzimuma, reliģiskās, etniskās un sociālās piederības, izglītības, invaliditātes, seksuālās orientācijas u.c. nevienlīdzību pastiprināšanos, konstatēta jaunu nevienlīdzības izpausmju rašanās, pret kurām jāvēršas *EQUAL* ietvaros.

Piemēram, sieviete, kas pieder pie vidējā sociālā slāņa, ar universitātes izglītību nesāk no tā paša izejas punkta, no kura sāk sieviete, kas pieder pie zemākā sociālā slāņa, ar nedaudzām kvalifikācijām, jo īpaši, ja viņa ir arī etniskās minoritātes grupas pārstāve. Lai gan abas var saskarties ar nevienlīdzību darba pasaulē, viņu vajadzības atšķiras.

Politikas veidotāji un programmu vadītāji var nodrošināt labāku politikas mērķu noteikšanu, efektīvāku pasniegšanu un lielāku līdztiesību, ja tiek ņemta vērā sieviešu un vīriešu atšķirīgā situācija.

Līdztiesība var nozīmēt gan pilnīgi vienādu attieksmi pret visām grupām (piemēram, algu apmērs), gan atšķirīgu attieksmi pret grupām, ņemot vērā viņu atšķirības (maternitāte).

Tas var nozīmēt īpašu aktivitāšu sievietēm vai vīriešiem ieviešanu, lai risinātu pastāvošos nevienlīdzības jautājumus vai, lai izmainītu integrēto politiku nostādnes, atbilstoši apstākļu dažādībai.

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja var virzīt uz kopēju sapratni un apmierināt katras personas vajadzības gan grupā, gan individuāli, izvairoties no tāda pasaules redzējuma, ko nosaka tikai vienpusēji dominējošā kultūra.

Daļa šīs problēmas radusies tādēļ, ka līdztiesība bieži vien tiek uztverta kā cīņa starp vienas grupas pārstāvjiem, šajā gadījumā – vīriešu grupā, atsakoties no varas un priekšrocībām citas grupas, t.i., – sieviešu labā.

Īsts izaicinājums ir parādīt, ka visi var gūt labumu no līdztiesīgākas sabiedrības, kas veidota, atdzīstot atšķirības un kas pievēršas un novērtē gan individuālās, gan grupas vajadzības.

Divas pieejas

Uz sievieti orientēta pieeja – apskata sieviešu līdzdalības trūkumu kā problēmu

Uzmanības centrā – sievietes

Problēma – sieviešu atstumtība

Mērķis – efektīvāka attīstība

Risinājums – integrēt sievietes esošajās struktūrās

Stratēģijas – projekti tikai sievietēm, palielināt sieviešu darbības efektivitāti, ienākumus un spēju vadīt mājsaimniecību

Uz dzimumu balstīta pieeja – orientēta uz cilvēkiem

Uzmanības centrā – attiecības starp sievietēm un vīriešiem

Problēma – nevienlīdzīgas attiecības, kas kavē taisnīgu attīstību un sieviešu un vīriešu neierobežotu līdzdalību

Mērķis – taisnīga attīstība, kur sievietes un vīrieši sadala lēmumu pieņemšanu un varu, iespējas un resursus

Risinājums – pārveidot nevienlīdzīgas attiecības un struktūras; stiprināt neprivilģētos un sievietes

Stratēģijas – paredzēt un risināt sieviešu un vīriešu noteiktās praktiskās un stratēģiskās vajadzības, lai uzlabotu viņu stāvokli.

Avots. Dzimuma analīzes un dzimuma plānošanas apmācības modulis ANO Attīstības programmapersonālam.

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

3

DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTĀ PIEEJA –KONCEPCIJAS UN JĒDZIENU DETALIZĒTS APSKATS

Koncepcija

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja nenozīmē, ka:

- tas ir tikai sieviešu jautājumus,
- tā ir tikai statistikas pieejamības nodrošināšana vai līdzsvarošana,
- labi uzrakstītus ziņojumus,
- kāds tiek vainots par esošo nevienlīdzību,
- tikai sievietes aktīvi līdzdarbojās,
- tikai sievietes ir tikai ieguvējas,
- dzimumu līdztiesības politika un projekti, kuru mērķauditorija ir vai nu sievietes vai vīrieši, tiek izbeigti vai aizstāti.

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja:

- ir vērsta uz nabadzības samazināšanu, ekonomikas izaugsmes paaugstināšanu un pilsoniskuma stiprināšanu,
- ir proaktīvs process, kas radīts, lai novērstu nevienlīdzību, kas varētu un kas jau diskriminē abus dzimumus,
- ir vērsta uz ekonomikas un sociālās politikas nostādņiem, kas nodrošina galvenos resursus,
- veicina labu izpratni par ekonomiku, nodrošinot, ka gan sievietes, gan vīrieši ir aktīvi, tādējādi 100% izmantojot produktīvo darbaspēku,
- atspoguļo turpmākos pasākumus līdztiesības īstenošanai,
- atzīst, ka dzimums ir viena no sabiedrības pamatiezīmēm un ka tas ietekmē mūsu dzīves sākot no piedzimšanas brīža,
- kā priekšnoteikumu pieņem vīriešu un sieviešu identitātes atzīšanu,
- atzīst, ka vīriešu un sieviešu dzīves ir atšķirīgas, tādējādi arī mūsu vajadzības, pieredze un prioritātes ir atšķirīgas,
- ietver sevī vēlēšanos izveidot proporcionālu pienākumu sadali starp sievietēm un vīriešiem,
- sagaida noteiktu politisko rīcību un atbalstu ar skaidriem indikatoriem un mērķiem,
- nenotiek pēkšņi, bet ir ilgstošs process.

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja nozīmē:

- atšķirības starp sievietēm un vīriešiem nekad nedrīkst izmantot, lai kādu diskriminētu,
- radikālu darba tirgus darbības pārskatīšanu un tās ietekmes uz sieviešu un vīriešu nodarbinātību novērtēšanu,
- izmaiņas sabiedrībā ilgstošā laika posmā, pārveidojot vecāku lomas, ģimenes struktūras, darba un laika, un pat iestāžu organizāciju,
- līdztiesības nodrošināšanu, nevis papildus pasākumu nodrošināšanu sievietēm, kas pakļautas sociālās atstumtības riskam,
- sieviešu un vīriešu sadarbību, lai nodrošinātu abu dzimumu pilnīgu līdzdalību sabiedrības attīstībā un līdztiesīgu sabiedrības resursu saņemšanu,
- reaģēt uz galvenajiem nevienlīdzības cēloņiem un uzsākt pasākumus stāvokļa uzlabošanai,
- nodrošināt, ka iniciatīvas ne tikai reaģē uz dzimumu atšķirībām, bet arī cenšas samazināt dzimumu nelīdztiesību,
- uzdot pareizo jautājumu, lai uzzinātu, kur vislabāk novirzīt ierobežotos resursus,
- vairāk uzmanības līdztiesīgas sabiedrības veidošanā pievērst vīriešiem un viņu lomai.

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja ietver:

- politikas veidošanu,
- lēmumu pieņemšanu,
- piekļuvi resursiem,
- procedūras un praksi,
- metodoloģiju,
- īstenošanu,

- uzraudzību un novērtēšanu.

Jēdzieni

Dzimums (bioloģiskā nozīmē) – bioloģiskā atšķirība starp sievietēm un vīriešiem.

Dzimums (sociālā nozīmē) – sociālās atšķirības vai lomas, kas ierādītas sievietēm un vīriešiem, lomas, kuras esam iemācījušies augot, laika gaitā mainās un ir atkarīgas no mūsu kultūras, etniskās izcelsmes, reliģijas, izglītības, piederības sociālajai grupai, kā arī ģeogrāfiskās, ekonomikas un politiskās vides, kurā dzīvojam. Šie uzvedības modeļi nosaka normas un ietekmē mūs neatkarīgi no dzimuma. Piemēram, tā kā tikai sievietes var dzemdēt (bioloģiski noteikts), bioloģija nenosaka, kurš audzinās bērnus (dzimuma noteikta uzvedība), ne arī mājsaimniecības darbus. Tāpēc ar dzimumu apzīmē to īpašību un uzvedības kopumu, kuru vīriešiem un sievietēm ir paredzējusi sabiedrība un kas veido viņu sociālo identitāti. Identitāti, kas atšķiras starp dažādām kultūrām un dažādos vēstures laika posmos.

Dzimumu līdztiesība – sieviešu un vīriešu atšķirīgā uzvedība, prasības un vajadzības ir vienlīdzīgi novērtētas un atbalstītas, neizraisot dažādas sekas, kas pastiprina nevienlīdzību.

Dzimumu attiecības – savstarpēji atkarīgās attiecības starp sievietēm un vīriešiem. Tas nozīmē, ka izmaiņas attiecībā uz sievietēm pieprasa izmaiņas arī attiecībā uz vīriešiem, un otrādi.

Līdztiesības integrētā pieeja (mainstreaming) – galvenās pamatidejas, attieksme, darbība vai tendences. Tiek ņemtas vērā izvēles iespējas un pieņemti lēmumi, kas ietekmē ekonomikas, sociālo un politisko izvēli. Nodrošinot līdztiesību, risinās notikumi. Līdztiesības integrētā pieeja nosaka to, kas ko saņem, un sniedz motivāciju resursu un iespēju piešķiršanai.

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja (gender mainstreaming) – padarīt dzimumu līdztiesību par vienu no dominējošām tendencēm sabiedrībā, lai sievietes un vīrieši būtu vienlīdzīgi ieguvēji. Tas nozīmē pārskatīt katru šīs politikas posmu – izstrādāšanu, īstenošanu, uzraudzību un novērtēšanu – ar mērķi sekmēt sieviešu un vīriešu līdztiesību.

Ietekmes uz dzimumu analīze/novērtējums – pārbauda politikas nostādnes un praksi, lai nodrošinātu vienlīdz labvēlīgu ietekmi gan uz sievietēm, gan uz vīriešiem. Tā nosaka esošās atšķirības, to apmēru un saistību ar noteiktām politikas jomām. Tā izvērtē politikas nostādnes un praksi, lai noteiktu, vai tā sievietes un vīriešus ietekmē atšķirīgi, lai neitralizētu nevienlīdzību un nodrošinātu līdztiesību. Lai veiktu šo analīzi, statistikas dati un indikatori nepieciešami sadalījumā pa dzimumiem.

Īpaša/labvēlīga darbība – atbalsta noteiktas sieviešu vai vīriešu grupas un tā ir nepieciešama papildus dzimumu līdztiesības integrētajai pieejai, lai novērstu kādu konkrētu nevienlīdzīgu situāciju vai risinātu īpaši aktuālas problēmas.

4. Definīcijas

“Dzimumu līdztiesības integrētajā pieejā neietver centienu ierobežošanu, lai veicinātu līdztiesību īpašu uz sievietēm vērstu pasākumu īstenošanā, bet gan visu vispārējās politikas nostādņu un pasākumu, kuru mērķis ir sasniegt līdztiesību, apvienošanu jau plānošanas posmā aktīvi un atklāti ņemot vērā to iespējamo ietekmi uz vīriešu un sieviešu attiecīgo situāciju (dzimuma perspektīva). Tas nozīmē regulāri pārskatīt pasākumus un politikas nostādnes, kā arī ņemt vērā šādu iespējamo ietekmi veidojot un īstenojot tās”.

“Regulāra sieviešu un vīriešu atšķirīgo apstākļu, situācijas un vajadzību apzināšanās visās Kopienas politikas nostādņēs un darbībās – ir Komisijas pieņemtā “integrētās pieejas” principa pamatiezīme. Tas nenozīmē tikai padarīt Kopienas programmas vai resursus pieejamākus sievietēm, bet drīzāk gan vienlaicīgu likumdošanas instrumentu, finanšu resursu un Kopienas analītisko un organizatorisko iespēju apkopošanu, lai visās jomās radītu vēlmi veidot sabalansētas attiecības starp sievietēm un vīriešiem. Saistībā ar iepriekšminēto, ir nepieciešams un ir svarīgi dzimumu līdztiesības politiku, balstīt uz precīzu statistisko analīzi par sieviešu un vīriešu situāciju dažādās dzīves jomās un uz sabiedrībā notiekošajām izmaiņām”.

Eiropas Komisija. Paziņojums – “Par vienādo iespēju attiecībā uz sievietēm un vīriešiem iekļaušanu visās Kopienas politikas nostādņēs un darbībās” (COM(96)67 galīgā versija). Elektroniskā veidā ir pieejams tikai franču valodā.

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

“Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja ir politikas procesu (pār)strukturēšana, uzlabošana, attīstība un novērtēšana tādā veidā, ka politikas veidošanā iesaistītie dalībnieki, dzimumu līdztiesības perspektīvu iekļautu visās politikas jomās, līmeņos un posmos”.

Eiropas Padome, Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja – konceptuālais pamats, metodoloģija un informācija par labu praksi. Strasbūra. 1998. gads.
[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS\(1998\)2_rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2_rev.asp#TopOfPage)

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja ir “...ietekmes uz sievietēm un vīriešiem novērtēšanas attiecībā uz ikvienu plānoto darbību, tostarp likumdošanu, politiku vai programmu jebkurā jomā un visos līmeņos. Tā ir stratēģija, lai sieviešu, kā arī vīriešu intereses un pieredzi padarītu par visu politikas, ekonomikas un sabiedrisko jomu politikas nostādņu un programmu – veidošanas, ieviešanas, uzraudzības un novērtēšanas neatņemamu sastāvdaļu tā, lai sieviešu un vīriešu ieguvums būtu vienāds un nevienlīdzība netiktu saglabāta. Galīgais mērķis ir sasniegt dzimumu līdztiesību”.

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

5. EIROPAS SAVIENĪBAS POLITIKAS UN DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTĀS PIEEJAS VĒSTURE

Daudzus gadus tika uzskatīts, ka līdztiesība galvenokārt ir sieviešu problēma. Šo uzskatu izveidoja politiķi, politikas veidotāji un pat pašas sievietes.

1970. gadi – individuālo tiesību posms

Lai sasniegtu līdztiesību starp sievietēm un vīriešiem, Eiropas Savienība (ES) uzsāka 1970. gados “Garo ceļu”, lai arī nosacījums par vienādu darba samaksu jau bija paredzēts 1957. gada Romas Līgumā.

Šajā laikā, kad uzmanība bija pievērsta indivīda tiesībām uz līdztiesību, dominēja prasība par vienlīdzīgu izturēšanos.

1975. gadā tika pieņemta pirmā Eiropas līdztiesības direktīva par dalībvalstu likumu tuvināšanu attiecībā uz vienāda darba samaksas principa piemērošanu vīriešiem un sievietēm.

Drīz vien pēc minētās direktīvas, 1976. gadā tika pieņemta direktīva par vienlīdzīgas attieksmes principa ieviešanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem attiecībā uz darba iespējām, profesionālo apmācību, paaugstināšanu amatā un darba apstākļiem. 2002. gadā šis 1976. gada tiesību akts tika nostiprināts un paplašināts, iekļaujot tajā oficiālu seksuālās uzmākšanās aizliegumu.

Turpmāk tika pieņemtas citas direktīvas – par pakāpenisku vienādas attieksmes principa ieviešanu attiecībā uz vīriešiem un sievietēm sociālās drošības jomā (1978. gads); darba devēja sociālās drošības shēmās (1986. gads); vīriešiem un sievietēm, kas strādā konkrētā sfērā pašnodarbinātās personas statusā, t.sk. lauksaimniecībā, un par pašnodarbināto sieviešu aizsardzību grūtniecības un maternitātes laikā (1986. gads); par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu darba drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā un strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (1992. gads); par darba laika plānošanu (1993. gads); par bērnu kopšanas atvaļinājumu vecākiem (1996. gads); par pierādīšanas pienākumu dzimumu diskriminācijas lietās (1997. gads); un par nepilnu darba laika darbu (1997. gads).

Tiesību akti par vienādu attieksmi bija efektīvi cīņā pret acīmredzamo nevienlīdzību, bet nepietiekami, lai nodrošinātu līdztiesību. Sākotnējā nostāja bija tāda, ka pret sievietēm un vīriešiem jāizturas vienādi. Bet tā kā sieviešu un vīriešu izejas pozīcijas nav vienādas, vienāda attieksme ne vienmēr beidzās ar vienādu rezultātu. Šķietami neitrālām politikas nostādnēm bija atšķirīgi rezultāti.

1980. gadi specifisku aktivitāšu posms

1980. gados tika ieviestas īpašas/labvēlīgas darbības, kas bija vērstas pret šķēršļiem, ar kuriem saskaras sievietes. Šis bija uz sociāli atstumtām sievietēm orientētas politikas sākums. Politikas nostādnes tika vērstas uz aspektiem, kas sievietēm “trūka” – ar netiešo pieņemumu, ka problēma attiecas tikai uz sievietēm, tāpēc sievietēm vajadzēja mainīties.

ES, atzīstot nepilnības likumdošanā par vienādu attieksmi, lai varētu novērst atšķirības starp sievietēm un vīriešiem, līdzfinansēja īpašas uz sievietēm vērstas darbības, jo īpaši, apmācību.

Tā arī pieņēma virkni ES ieteikumu un labas prakses kodeksus dažādās jomās – izglītībā un apmācībā, bērnu aprūpē, seksuālās uzmākšanās novēršanā, par labvēlīgu darbību, pret nevienlīdzību plašsaziņas līdzekļos un par sieviešu piekļuves lēmumu pieņemšanas pozīcijām uzlabošanu.

1990. gadi – integrētās pieejas posms

Īpašas darbības sievietēm labā arī izrādījās tikai daļējs risinājums. Tās sagatavoja sievietes darbam kultūrā, kurā valda vīrieši, bet nepārbaudīja to.

Tas aizsāka jaunu dzimumu līdztiesības integrētās pieejas posmu – kas bija vērsti uz sistēmām un struktūrām, uz attiecībām starp sievietēm un vīriešiem un viņu individuālajām vajadzībām. 1995. gadā Pekinā ANO ceturtajā Pasauls sievietes konferencē šī pieeja ieguva visas pasaules atzinību.

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja atzīst, ka esošās struktūras nav dzimumu neitrālas, bet gan atbalsta vienu vai otru dzimumu tiešā un ne tik tiešā veidā. Patiesībā šķietami dzimumneitrālas politikas faktiski var pastiprināt šādu sadalījumu un attiecīgi radīt šķēršļus un sievietes vai vīriešus nostādīt neizdevīgākā situācijā.

Vienlaikus ar dzimumu līdztiesības integrēto pieeju tika pieprasītas tādas politikas nostādnes, kurās ir ietverti dažādi ietekmējoši apstākļi, pieņemot to, ka, piemēram, vecumam, etniskai izcelsmei, invaliditātei un seksuālajai orientācijai arī ir ietekme uz personas spēju līdzvērtīgi konkurēt.

ES dzimumu līdztiesības integrēto pieeju pieņēma 1996. gadā.

Ieviešot šo jaunumu, Eiropas Komisija uzsvēra, ka vēlas visu ES politiku un rīcību veidošanā, ieviešanā, uzraudzībā un novērtēšanā īstenot dzimuma perspektīvu, lai novērtētu to ietekmi uz sievietēm un vīriešiem.

1997. gada Amsterdams Līgums apstiprināja dzimumu līdztiesības veicināšanas svarīgumu un apņēma īstenot dzimumu līdztiesības integrēto pieeju.

6.

DMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTĀ PIEEJA – DAŽI RĀDĪTĀJI

Ir vispāratzīts, ka sievietes ir izjūtušas regulāru un pastāvīgu nevienlīdzību, uz ko norāda atšķirības starp sieviešu un vīriešu piekļuvi darbam, resursiem un varai.

Mēs to skaidri redzam darba tirgus attīstībā beidzamajās divās dekādēs.

Pēc 1980. gada un arī agrāk, kad ES bija 15 dalībvalstis, darba tirgū iesaistījās liels skaits sieviešu, bet tas nemazināja nozaru, profesiju vai ieņemamo amatu segregāciju. Lielākā daļa sieviešu noteiktās nozarēs un profesijās joprojām strādā nepilnu darba laiku. Strādājošo vidū viņas lielākoties ir atstumtas no augstākajiem amatiem, saņem mazāku darba algu nekā vīrieši, viņām ir lielāka iespējamība kļūt par bezdarbniecēm un viņas ir pakļautas lielākam nabadzības riskam nekā vīrieši.

Sieviešu aktīva līdzdalība darba tirgū un dzimumu atšķirību samazināšana visās dzīves jomās ir galvenie aspekti, lai sasniegtu ES konkurētspēju, ekonomikas izaugsmi un sociālo kohēziju. Lisabonas mērķis – līdz 2010. gadam sasniegt 60 % līmeni sieviešu nodarbinātībā – netiks sasniegts bez turpmākiem centieniem dzimumu līdztiesības jomā. Lai līdz 2010. gadam sasniegtu šo mērķi, vismaz 6 miljoniem sieviešu jāiesaistās darba tirgū.

Daži skaitļi¹

Par nodarbinātību:

- sieviešu nodarbinātības līmenis ir vairāk palielinājies nekā vīriešu. Pašreiz tas ir 55,6 %, salīdzinot ar mazāk nekā 50 % līmeni 1990. gadu pirmajā pusē. Tomēr līmeņu atšķirības, salīdzinot ar vīriešiem, joprojām ir lielas. Piemēram, ES – 15, sieviešu nodarbinātības līmenis bija par 17,2% zemāks nekā vīriešu nodarbinātības līmenis, bet ES – 25 par 16,3%;
- profesiju un nozares segregācija pēc dzimuma joprojām ir stabila, bet augsta. Sievietes dominē veselības aprūpē un sociālajos pakalpojumos, izglītībā, valsts administrācijā un mazumtirdzniecībā, vienlaikus neproporcionāls skaits vīriešu strādā par tehniķiem, inženieriem, finanšu ekspertiem un vadītājiem. Lai gan arvien vairāk sieviešu ieņem augsta līmeņa amatus, vīriešiem joprojām ir divas reizes lielākas iespējas nekā sievietēm ieņemt vadītāja amatus un vairāk nekā trīs reizes lielākas iespējas kļūt par augstākstāvošajiem vadītājiem. Ievērojami mazāk sieviešu nekā vīriešu ieņem amatus, kuru pienākumos ietilpst uzraudzības funkcijas, un šī atšķirība kļūst lielāka gados vecāku darba ņēmēju vidū.

Par bezdarbu:

- lielākajā daļā dalībvalstu bezdarba līmenis sievietēm joprojām ir augstāks nekā vīriešiem (par 1,8 procenta punktiem augstāks nekā vīriešiem, ES – 15 un 1,9 % ES – 25) un sievietes joprojām ir neaizsargātākas pret bezdarba gadījumiem un ekonomisko neaktivitāti nekā vīrieši.

Par atalgojumu

- Joprojām pastāv atalgojuma atšķirības starp dzimumiem – viens no visredzamākajiem nelīdztiesības veidiem, ar ko sievietes saskaras darbā. Vidēji sievietes ES nopelna tikai 84 % no vīriešu algām – 89 % valsts sektorā un 76 % privātajā sektorā.
- sievietes ir 77 % no visiem zemāk atalgotajiem darba ņēmējiem ES, bet vīrieši 23 %. Nabadzības risks sievietēm ir par 3% augstāks nekā vīriešiem.

Nepilna darba laika darbs

- sievietes ir vairākums nepilnu darba laiku strādājošo vidū. ES – 15 nepilnu darba laiku strādā 34% sieviešu, bet ES – 25 - 30 % sieviešu. Turpretim ES – 15 un ES – 25 tikai 7 % vīriešu strādā nepilnu darba laiku.

Darba un ģimenes dzīve:

- sievietes joprojām veic lielāko daļu mājdarbu, kā arī darbu ģimenes labā. Tas ietekmē viņu nodarbinātību un ierobežo iespējas strādāt profesijās, kas ir salīdzināmas ar vīriešu vidējiem nodarbinātības rādītājiem;

¹ Avots – Eiropas Komisijas ziņojums par līdztiesību starp sievietēm un vīriešiem, 2004. gads.
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf

EQUAL vadlīnijas dzimumu līdztiesības integrētās pieejas nodrošināšanai

- ES – 15, sievietes, kurām ir bērni, strādā 12 stundas mazāk nekā vīrieši, kuriem ir bērni, un 11 stundas mazāk ES – 25. Sievietēm ar bērniem ir arī par 12,7 procenta punktiem zemāks nodarbinātības līmenis nekā sievietēm, kurām nav bērnu;
- vīriešiem, kuriem ir bērni, ir par 9,5 procenta punktiem augstāks nodarbinātības līmenis nekā vīriešiem bez bērniem.

Izglītība:

- sievietēm ir labāka izglītība nekā vīriešiem. Atšķirība starp 20 – 24 gadus jaunām sievietēm un vīriešiem, kas ieguvuši vidējo izglītību, ir 6 procenta punkti ES – 15, un 5 procenta punkti ES – 25. Sievietes ir absolventu vairākums ES (55 %), lai gan viņu studiju izvēle joprojām norāda uz tradicionālajiem dzimumu stereotipa modeļiem – 2001. gadā 36% no absolventiem zinātņu, matemātikas un informātikas jomās un 21 % – inženiertehnisko zinātņu jomās.

7.

PRAKTISKS VINGRINĀJUMS. IZPRATNE PAR DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTĀS PIEEJAS JĒDZIENU BŪTĪBU

Ir svarīgi, lai Jūsu organizācijai un visiem Jūsu partneriem ir kopēja izpratne par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju un kopīgs redzējums par to, ko vēlaties sasniegt savā sadarbības partnerībā. Viens no svarīgākajiem uzdevumiem ir noteikt, ko tas Jums nozīmē.

Jūs varētu izmantot šo vienkāršo vingrinājumu, lai savā organizācijā un partnerībā uzsāktu diskusiju.

Atcerieties trīs apmācību pamatnoteikumus, par kuriem pirms uzsākšanas ir nepieciešama vienošanās un visu dalībnieku atbalsts:

- **Konfidencialitāte** – jebkam kādreiz teiktajam grupas sanāksmēs jāpaliek zināšanai tikai šīs grupas dalībniekiem, un tas nav apspriežams ārpus tās, kā arī tas nedrīkst traucēt parastām darba attiecībām.
- **Nevērtējošas attieksmes pieeja** – vērtējumi var tikt doti, bet tie nedrīkst traucēt grupas darba gaitu. Tāpēc, ja ir domstarpības, tad ir jāuzklausā visi viedokļi, tos tūlīt nekritizējot. Tas ietver sevī arī atturēšanos pārtraukt dalībnieku, kas runā, un izmantot laiku, lai izprastu teikto.
- **Līdzatbildība** – sanāksmes veiksmē būs atkarīga no ikvienas personas aktīvas līdzdalības. Dalībnieki nedrīkst būt pasīvi vērotāji.

Šajā vingrinājumā ir svarīgi parādīt, ka dzimumu līdztiesības integrētā pieeja attiecas gan uz vīriešiem, gan sievietēm.

Dzimumu nevienlīdzība daudz būtiskāk ietekmē sievietes nekā vīriešus. Tas var radīt iespaidu, ka tikai sievietes būs ieguvējas no dzimumu līdztiesības integrētās pieejas ieguldījuma. Dzimumu nevienlīdzībai ir arī pretēja – kaut arī atšķirīga – ietekme uz vīriešiem. Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja ļauj, orientējoties uz to kā diskriminācija ietekmē sievietes, papildus orientēties arī uz to, kā diskriminācija ietekmē vīriešus. Ir svarīgi aktualizēt šo problēmu katram dalībniekam individuāli, lai Jūsu grupa būtu atvērta dzimumu līdztiesības tēmai. Analizējiet informāciju par tiem sabiedrības struktūras aspektiem, kuri ir mazāk labvēlīgi attiecībā uz vīriešiem, un uzsveriet, kā ar dzimumu līdztiesības integrētās pieejas palīdzību šo situāciju var mainīt.

Piemēram:

- daudzi atbalsta pakalpojumi ir pielāgoti sievietēm, un vīriešiem nav alternatīvas vai cita veida atbalsts,
- sievietēm varētu būt vieglāk uzņemties parastās vīriešu lomas nekā vīriešiem sieviešu lomas, piemēram, aprūpes nozarē,
- apmaksāta paternitātes atvaļinājuma trūkums¹,
- prasības darbavietās joprojām apgrūtina vīriešus, kuri vēlas uzņemties aktīvāku vecāku un aprūpes lomu.

¹ Latvijā kopš 2004. gada janvāra tas ir apmaksāts – *Labklājības ministrijas piezīme*

1. vingrinājums

Lai sāktu uzdevumu, vadītājs var ieteikt kādu tēmu (smēķēšanas aizliegums sabiedriskās ēkās, dzelzceļa darbinieku streiki utt.) un uzdot grupai izvērtēt, vai tam ir atšķirīga ietekme uz sievietēm un vīriešiem, kā arī uz dažādām sievietu vai vīriešu grupām. Šis ir iesildīšanās vingrinājums, kas jāveic ātri un jautri. Var uzdot grupai apspriest šo tēmu pāros un tad sniegt atbildi. Varbūt dalībnieki var minēt dzimuma perspektīvu par kādu dzīves jomu, tēmu?

2. vingrinājums

Katra persona, izmantojot trīs atsevišķus līmlapiņas, pabeidz šādus trīs atzinumus:

1. Manā izpratnē dzimumu līdztiesības integrētā pieeja ir/nozīmē
2. Tā nav/nenozīmē
3. Tā ir nepieciešama, jo

Šai vingrinājuma daļai izmantojiet vienu minūti. Rakstiet definīcijas, kas pirmās nāk Jums prātā. Tas nav ne tests, ne sacensība, bet iespēja uzrakstīt savas domas.

Kad visi ir pabeiguši, katrs pielīmē savas lapiņas pie sienas un iepazīstina grupu ar uzrakstīto. Katrs papildina to ar savām idejām, tāpēc esiet gatavi tās sagrupēt. Turpiniet izvērst diskusiju, lai nonāktu pie kopsaucēja un kopīgas izpratnes. Ja grupa ir liela (vairāk nekā 12 cilvēki), tad pirmā apspriešanās var notikt mazākās grupās.

Citi diskutējamie jautājumi:

- Vai pret dažādām grupām ar atšķirīgām vajadzībām var izturēties vienādi?
- Vai līdztiesība ir jāatzīst un jāapstiprina atšķirības starp sievietēm un vīriešiem?
- Vai var pieņemt, ka sievietes vai vīrieši ir homogēna grupa ar vienādām vajadzībām?
- Ko Jūs domājat par citu faktoru, piemēram, vecuma, etniskās izcelsmes, invaliditātes un seksuālās orientācijas ietekmi uz sievietu un vīriešu iespējām līdztiesīgi konkurēt?

8.

DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTĀ PIEEJA – NORMA, KOPIENAS INICIATĪVAS EQUAL IETVAROS

Tāpat kā visa Eiropas Savienības (ES) politika šajā jomā, arī *EQUAL* izvēlējās duālo stratēģiju, lai novērstu nevienlīdzību, ar ko sastopas sievietes un vīrieši.

- *EQUAL* sadarbības partnerību pretendentiem, neatkarīgi no izvēlētas tematiskās prioritātes, ir jāievēro dzimumu līdztiesības integrētās pieeja. Tas ir katras sadarbības partnerības svarīgs priekšnoteikums.
- Ir arī atsevišķa programmas prioritāte, kas veicina īpašu pasākumu nodrošināšanu sievietēm un vīriešiem, lai novērstu pastāvošo nevienlīdzību.

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja ir līdzeklis, kā arī stratēģija kvalitātes uzlabošanai. Tā uzlabo Jūsu sadarbības partnerības kvalitāti un ļauj Jums precīzāk sasniegt Jūsu mērķauditoriju, kā arī tās vajadzības.

Jau no paša sākuma tas ietver analīzi par to, kā Jūs pievēršaties visu iedzīvotāju grupu vajadzībām, lai nodrošinātu, ka sadarbības partnerības ne tikai izvairās reproducēt dzimumu nevienlīdzību, bet aktīvi sekmē vispārējā mērķa sievietēm un vīriešiem līdztiesības sasniegšanu.

Dzimuma perspektīva tiek piemērota pat tad, ja Jūsu mērķgrupā viens dzimums dominē, piemēram, veselības aprūpes darbinieces vai inženieri. Jūs varat veikt analīzi, lai noskaidrotu, kāpēc sievietes vai vīrieši dominē šajā nozarē, un identificētu šķēršļus, kas neļauj sievietēm vai vīriešiem, vai sieviešu vai vīriešu grupām vienādi piedalīties.

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja attiecas uz Jums, neraugoties uz to, vai piedāvājat dotācijas jaunai uzņēmējdarbībai, risiniet mūžizglītības, rehabilitācijas jautājumus, sniežat atbalstu bijušajiem likumpārkāpējiem vai etniskajām minoritātēm. Tas ir tāpēc, ka Jūsu ieinteresētās puses un dalībnieki nav homogēna grupa. Tajā ir vīrieši un sievietes ar dažādām vajadzībām un izredzēm. Jūs varat labāk sniegt savus pakalpojumus, ja vispirms izanalizējat šīs vajadzības un to, kā vislabāk tās apmierināt.

Daži piemēri

Fondi bezdarbniekiem vai ekonomiski neaktīvām personām biznesa uzsākšanai

Ir uzskatāmi pierādīts, ka uzņēmējdarbības finansējums nenasniedz mazāk aizsargātās grupas un jomas. Kā Jūs varat radīt tādu pašu pieeju finansējumam sievietēm un vīriešiem dažādās grupās, kurās darbojaties? Vai tie saskaras ar vieniem un tiem pašiem šķēršļiem, lai piekļūtu fondiem? Kāda ir viņu attieksme pret riska varbūtību? Piemēram, lai piesaistītu sievietes, piedāvātās minimālās dotācijas nedrīkst noteikt ļoti augstas. Tas ir tāpēc, ka daudzas sievietes meklē mazākas naudas summas sava biznesa uzsākšanai. Tas varētu būt saistīts ar sieviešu attieksmi pret risku un tendenci investēt mazāk līdzekļu, sava uzņēmuma dibināšanā. Bet to varētu arī skaidrot ar viņu ģimenes situāciju – bērnu skaitu vai vecākās paaudzes radniekiem, kas ir viņu apgādībā.

Ilgāka darba ņēmēju noturēšana nodarbinātībā

Novērojams ir kļuvusi par aktuālu jautājumu valsts un Eiropas līmenī. Jūs vēlaties novērst tiešos un esošos šķēršļus vecākās paaudzes darba ņēmējiem – motivācija, apmācība, jauni darba veidi, vai arī Jūs varētu pārskatīt ilgtermiņa cilvēkresursu stratēģijas. Ir daudz atšķirību starp vecākām sievietēm un vīriešiem, viņu augstāku amata pakāpi karjeras beigās, atšķirīgu prasmju līmeni, zemākām pensijām un ienākumiem. Kā Jūs, veidojot savu sadarbības partnerību, to ņemsiet vērā? Kā Jūs atbalstīsiet sievietes un vīriešus, un palielināsiet viņu izvēles iespējas?

Personu, kas pakļautas sociālās atstumtības riskam, piekļuves veicināšana darba tirgum

Jūs vēlaties sievietes un vīriešus, kas pakļauti sociālās atstumtības riskam, sagatavot darba pasaulei. Vai esat domājuši par to, kā Jūsu integrācijas sistēma piesaistīs sievietes un vīriešus vismaz tādā pašā skaitā, kā kopējā mērķgrupā? Kā Jūsu reklāma piesaistīs sievietes un vīriešus? Kā Jūs nodrošināsi līdzcietīgu sievietes un vīriešu nodarbinātību pēc tam, kad viņi ir piedalījušies integrācijas sistēmā? Vai jums ir nepieciešams veikt īpašus pasākumus darba devējiem, lai nodrošinātu, ka sievietes un vīrieši atrod savai kvalifikācijai atbilstošus darbus? Vai jums šajā procesā būs jāveic dažādi sievietes un vīriešu atbalsta pasākumi?

Darba tirgus segregācijas mazināšana

Jūs vēlaties ietekmēt būvniecības un inženiertehnikas nozari, kas sievietēm bieži vien nav pieejama. Kā Jūs sagatavosiet sievietes, lai viņas varētu strādāt šajā nozarē? Kas ir darba devēji? Vai viņi visi ir vīrieši? Kāda būs Jūsu attieksme pret viņiem? Kā Jūs risināsi darba kultūras jautājumus šajā nozarē, lai nodrošinātu to, ka tā ir atvērta sievietēm un vīriešiem? Kā ir ar profesionālo orientāciju? Vai sievietēm un vīriešiem ir vajadzīgi vienādi atbalsta pasākumi? Kā Jūs parādīsiet sievietēm šīs profesijas pievilcību?

Pilsētvides atjaunošana

Jūsu sadarbības partnerība risina pilsētas iekšējās problēmas – bezdarbu, nabadzību, pakalpojumu trūkumu, nedrošību. Jūs vēlaties radīt darba vietas, izveidojot aprūpes vietas, kurās tiktu nodarbināti ilgtermiņa bezdarbnieki. Paredzams, ka lielākā kandidātu daļa būs sievietes. Kā Jūs piesaistīsiet vīriešus un veicināsi viņu iesaistīšanos? Kādas atbalsta struktūras jums ir nepieciešamas izveidot, lai apmierinātu viņu vajadzības? Kā Jūs panāksiet to, ka šis pakalpojums tiks nodrošināts gan sievietēm, gan vīriešiem?

Palīdzība lauksaimniekiem, kas pakļauti riskam

Jūs vēlaties palīdzēt lauksaimniekiem un iemācīt viņiem jaunas iemaņas. Dzimuma analīze apliecina, ka profesionālākie lauksaimnieki ir vīrieši, un lielākā daļa sievietes ir palīgstrādnieces, dzīvesbiedres. Viņiem ir dažādas lomas, tāpat arī statuss un iesaistīšanās kopienā. Bez šīs analīzes sievietes – lauksaimnieces paliktu nepamanītas. Kā Jūs apmierinātu sievietes un vīriešu vajadzības, nodrošinot to, ka viņi iegūst vienādi no šīs sadarbības partnerības?

Pašnodarbinātība vai darba vietu radīšana bezdarbniekiem

Vai vīrietis-bezdarbnieks uzņēmuma izveidi uztver ar tādu pat patosu un pašapziņu kā sieviete-bezdarbniece? Vai viņiem ir vienādas atbalsta vajadzības un vienāda pieejamība darba laika ziņā? Kas uzņemas bērnu aprūpi un citus pienākumus? Vai uzņēmējdarbības pasaule uztver viņus vienādi? Kā Jūsu piedāvātie pakalpojumi apmierinās šīs atšķirīgās vajadzības?

Darba iespēju veicināšana patvēruma meklētājiem

Kāds ir sievietes procentuālais īpatsvars patvēruma meklētāju grupā, kas ir Jūsu uzmanības centrā? Nosakiet iespējamās šķēršļus sievietes līdzdalībai apmācībā un citās papildu darbībās. Vai patvēruma meklētājas sievietes izvēlas tādas pašas apmācību kursus kā vīrieši? Ja nē, tad kāpēc?

Imigrantu un etnisko grupu nodarbinātības uzlabošana

Sieviešu - imigrantu vai etnisko minoritāšu pārstāvju situācija, piemēram, čigāniešu, var ļoti atšķirties no vīriešu situācijas. Viņas var būt no viszemākā sociālā slāņa un sastapties ar daudz un dažādiem šķēršļiem. Kā Jūs sasniegsiet šīs grupas? Kādā veidā Jūs liksiet daba devējiem apzināties šo grupu atšķirīgās vajadzības?

Invaliditāte

Jūs vēlaties uzlabot nodarbinātības iespējas cilvēkiem ar invaliditāti. Vai Jūs pētījāt, vai sievietēm un vīriešiem ar invaliditāti ir vienādas vajadzības un vēlnes? Vai nepieciešams ieviest atšķirīgas stratēģijas sievietēm un vīriešiem Jūsu sadarbības partnerībā attiecībā uz darbinieku piesaisti un atlasīšanu, informētību par invaliditāti un vides novērtējumu?

Uzņēmuma sociālā atbildība

Jūs meklējat jaunus veidus, kā motivēt mazās uzņēmējdarbības aktīvi piedalīties sociālās atstumtības riskam pakļauto grupu integrēšanā. Vai Jūs izpētījāt šo darba devēju un viņu pašreizējo darbinieku dzimumu raksturojumu? Cik daudz ir vīrieši un cik daudz sievietes? Kāda veida darbi tiek piedāvāti? Vai visām sociālās atstumtības riskam pakļautajām personām nepieciešams vienāds atbalsta līmenis? Ja ir atšķirības, kā Jūs ar sadarbības partnerību rūpēsieties par tām?

Daudzveidīgāka darbaspēka veicināšana

Jūs vēlaties atklāt darba pasauli, pievēršot darba devēju uzmanību dažādo stratēģiju labvēlīgajām ietekmēm uz viņu uzņēmējdarbību. Piemēram, stresa samazināšana, zemāka personāla kadru mainība un retāka darba laika kavēšana, veikmīgāks uzņēmuma ārējais tēls un pakalpojumu dažādība. Vai šādas politikas ir dzimumneitrālas? Vai ir atšķirības starp sievietēm un vīriešiem? Kā darba devēji var iemācīties novērtēt atšķirības? Ko Jūs varat darīt, lai tiktu ņemtas vērā sieviešu un vīriešu vajadzības šajās jaunajās darba parašās?

Seksuālā orientācija

Vai Jūs pētījāt, kā seksuālā orientācija ietekmē pieņēmumus par to, kas ir sievišķīgs un kas ir vīrišķīgs darba vidē? Vai sievietēm un vīriešiem tiek liegta pieeja noteiktiem darbiem seksuālās orientācijas dēļ? Vai sievietes un vīrieši izjūt nevienlīdzību darbā savas seksuālās orientācijas dēļ? Vai viņi sastopas ar nevienlīdzību vienādā pakāpē?

Informācija par **EQUAL**

EQUAL tīmekļa vietne un EQUAL kopējā datu bāze (ECDB)

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

EQUAL ārējais tīkls par CIRCA: <http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main?index>

9.

DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTĀ PIEEJA SADARBĪBAS PARTNERĪBU ATTĪSTĪBAS PROCESĀ

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja stiprinās Jūsu sadarbības partnerību darbības efektivitāti. Jums nepieciešams noteikt Jūsu sadarbības partnerību ietekmi uz dažādām grupām, lai pārliecinātos, vai Jūsu darbībai nav nelabvēlīga ietekme, pat ja tā radusies bez iepriekšēja nodoma. Šis nav jautājums "cik daudzām sievietēm ir jāpiedalās", bet "kā šī jaunā pieeja, kas ir pārbaudīta *EQUAL* Kopienas iniciatīvas ietvaros, var samazināt nevienlīdzības starp sievietēm un vīriešiem".

Atcerieties, ka dzimumu līdztiesības integrētā pieeja paredz sieviešu iekļaušanu, bet tas nenozīmē, ka ir jāizslēdz vīrieši. Tieši pretēji, tas nozīmē, ka risinājumu meklēšanā vairāk jāiesaista vīrieši.

No Jums, kā *EQUAL* sadarbības partnerības, tiek sagaidīts, ka sasniegsiet augstākos līdztiesības standartus visā, ko dariet. Jums būs jārāda, kā līdztiesība tiek nodrošināta:

- Jūsu sadarbības partnerības grupas sastāvā;
- Jūsu sadarbības partnerības plānošanā un īstenošanā;
- Jūsu, kā darba devēja un arī kā pakalpojumu sniedzēja, darba metodēs;
- un Jūsu noteiktajos mērķos un rādītājos, lai uzzinātu, vai bijāt veiksmīgs, piemērojot šīs vienlīdzīgās iespējas.

Dzimumu līdztiesības integrētās pieejas izmantošana sadarbības partnerību īstenošanā

Politiskā griba augstākajā līmenī

Visu Jūsu sadarbības partnerības organizāciju augstākajiem līmeņiem jābūt pārliecinātiem par sieviešu un vīriešu līdztiesību. Saistības var tikt nodrošinātas deklarācijas veidā, kas ir iekļauta sadarbības līgumā.

Visu partneru saistības

Visiem partneriem jāatbalsta dzimumu līdztiesība pat tad, ja viena organizācija ir vadībā. Pierādiet kā Jūsu sadarbības partnerība nodrošina līdztiesību visās tās darbības jomās. Izskaidrojiet šo saistību ietekmi visam savam personālam, tostarp brīvprātīgajiem darbiniekiem, saviem partneriem, ieinteresētajām pusēm un dalībniekiem. Nodrošiniet, ka dzimumu līdztiesība ir skaidri atspoguļota visās Jūsu partneru sanāksmēs, lai tā uzraudzītu attīstību un laikus ieviestu izmaiņas.

Kopīga dzimumu līdztiesības definīcija

Jums Jūsu partnerības iekšienē būs jānoskaidro, kas tiek saprasts ar dzimumu līdztiesību un dzimumu līdztiesības integrēto pieeju. Ir pieejami daudz materiāli, kas var palīdzēt Jums labāk izprast šos terminus. Jūs varat veikt vingrinājumu, kas ietverts šajās vadlīnijās (skatīt 7. un 11. informācijas lapu) un skatīt punktus kontrolsarakstā (skatīt 12. informācijas lapu). Pirms uzsākat savu sadarbības partnerību, Jums nepieciešams iegūt kopīgu priekšstatu.

Spēju attīstīšana

Visām Jūsu partneru organizācijām jābūt pamatzināšanām par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju un plānam, kā to pielietot ikdienas darbā. Tas ir svarīgi pat tad, ja Jūs dzimuma jautājumos paļaujaties uz viedokli, ko sniedz no ārpuses piesaistīti eksperti vai zināšanām, ko sniedz partneris no Jūsu sadarbības partnerības. Jūs varētu ieviest apmācību un veicināt profesionālo attīstību, lai uzlabotu Jūsu sadarbības partnerības zināšanas, izpratni un rīcību.

Darba metodes

Jūsu darba metodēm būs jāiekļauj dzimumu līdztiesības aspekts.

Katrā Jūsu sadarbības partnerības organizācijā jāparedz šādu jautājumu apsvēršana:

- pārskatiet savu **personāla sastāvu**. Cik daudz tajā ir sievietes un vīrieši, kāda ir viņu atbildības pakāpe un jomas? Jūs varētu noteikt ar dzimumu līdztiesību saistītos mērķus partnerības piesaistei, komplektēšanai un līdzdalībai;
- vai spēja **izprast dzimumu līdztiesības jautājumus** ir obligāts priekšnosacījums darba iegūšanai? Vai Jūs nodrošiniet apmācību par dzimumu līdztiesību jaunpieņemtajam personālam, kam nav šādu zināšanu;
- vai Jūs piedāvājat **elastīgas darba iespējas** sava personāla sievietēm un vīriešiem? Cik daudz darbinieku ir izmantojuši šīs iespējas? Vai ir novērojama kāda dzimuma tendence;
- vai Jūs nodrošiniet **vienādu darba samaksu personālam** un taisnīgas un vienādas iespējas saņemt apmācības un piekļūt karjeras iespējām organizācijā;
- vai Jūs novērtējat **personāla iemaņas un zināšanas**, lai noteiktu apmācības vajadzības? Vai apmācības par dzimumu līdztiesību tiek nodrošinātas visam personālam;
- vai **dzimumu jautājumu izpratni apliecinoši punkti** ir iekļauti vispārējā personāla darba novērtējumā;
- kā Jūs organizējat savas **sadarbības partnerības sanāksmes** (to saturs, atvēlētais laiks runām un atbildības līmeņi utt.);
- **vai Jūsu preču un pakalpojumu pieprasījumos tiek ņemti vērā dzimumu līdztiesības jautājumi?** Piemēram, Jūs varat paziņot, ka pārkat tikai no tām uzņēmējdarbībām, kuras darbojas saskaņā ar dzimumu līdztiesības principiem;
- vai esat izveidojuši **sadarbību ar atbildīgajām dzimumu līdztiesības institūcijām**, lai palielinātu zināšanu līmeni un pieredzi attiecībā uz līdztiesības stratēģijām?

Jūsu pakalpojumu nodrošināšanā tas nozīmē:

- vai Jūs **analizējat**, cik daudz sievietēm un vīriešiem katrā līmenī ir pieejami Jūsu pakalpojumi vai, cik daudzi piedalās Jūsu pasākumos? Vai ir kāda tendence?
- vai Jūs **darbinieku atlases procedūrās** ievērojat līdztiesību starp sievietēm un vīriešiem (Jūsu reklāmas kampaņas, informācijas brošūras, atlases procedūras);
- vai Jūs īstenojiet pasākumus, kas atpazīst, respektē un apmierina Jūsu **mērķgrupu atšķirīgās vajadzības**? Kā Jūs uzziniet viņu īpašās vajadzības un kā Jūs tās apmieriniet?

Iesaistiet savā darbā atbildīgo dzimumu līdztiesības institūciju un citas pārstāvniecības grupas

Valsts un reģionālās līdztiesības aģentūras ir vērtīgs resurss. Tās var laikus sniegt noderīgas konsultācijas visos Jūsu sadarbības partnerības attīstības posmos. Apspriedieties un veiciniet tādu organizāciju iesaistīšanu, kas pārstāv dažādas mērķgrupas. Tam būs nepieciešama proaktīva politika. Pārbaudiet savu konsultāciju shēmu, lai pārliecinātos, ka tās var piedalīties.

Uzturiet līdztiesību savā sadarbības partnerībā

Jūs varētu iecelt līdztiesības "aizstāvi", kas palīdzētu uzturēt līdztiesību Jūsu sadarbības partnerībā un nodrošināt citus dalībniekus ar atbilstošu informāciju, piemēram, rakstiem, politikas attīstību, rokasgrāmatu norādījumiem utt. Regulāri iekļaujiet dzimumu līdztiesības jautājuma izskatīšanu visās Jūsu sadarbības partnerības sanāksmēs, lai novērtētu attīstību. Jūs varat izveidot arī darba grupu partnerības ietvaros, lai sekmētu un uzraudzītu līdztiesību. Uzaiciniet ārējās organizācijas, lai tās sniegtu ieguldījumu šajā grupā.

Atbilstošs budžets

Jums vajadzēs nodrošināt atbilstošu budžetu, lai segtu dzimumu līdztiesības integrētās pieejas izmaksas Jūsu organizācijā un tās pakalpojumos. Piemēram, gadījumā, ja Jūs vēlēšities piesaistīt ārējos ekspertus, lai rīkotu izpratnes paaugstināšanas pasākumus un apmācītu par dzimuma jautājumiem, izstrādāt Jūsu sadarbības partnerībai pielāgotas dzimuma analīzes metodes, organizēt ieinteresēto pušu apspriedes un līdzdalību, nodrošinātu ietekmes uzraudzību un novērtēšanu un izvērtētu ietekmes rezultātus.

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja darbībā

Turpmāk minētie posmi ir jebkuras efektīvas plānošanas svarīgi elementi. Tos var savietot ar partnerības plānošanas, uzraudzības un novērtēšanas līdzekļu kopumu, kas balstīti uz loģiskās plānošanas matricas pieeju, ar kuru sīkāk var iepazīties EQUAL interneta lapā.

Satura analizēšana

Lai kāda ir Jūsu prioritātes tēma, Jums būs jāizskata specifiskas problēmas, ar kurām sastopas sievietes, un problēmas, ar kurām saskaras vīrieši:

- attiecīgajā mērķgrupā,
- ģeogrāfiskajā apgabalā,
- nozarē.

To sauc par ietekmes uz dzimumu analīzi jeb novērtējumu. Lai atbilstu EQUAL līdztiesības standartiem, Jums jāveic šī analīze pirms pārejas uz plānošanas posmu savā sadarbības partnerībā.

Lai palīdzētu minētā uzdevuma veikšanā, Jums tiek piedāvāta iespēja iepazīties ar „soli-pa-solim” rekomendācijām (skatīt 10. informācijas lapu), kur tiek ieteikti tāda veida jautājumi, kādi Jums būs jāuzdod, lai noteiktu un reaģētu dažādās situācijās un risinātu dažādas sieviešu un vīriešu vajadzības.

Esiet uzmanīgi un neizdariet vispārīgus pieņēmumus. Piemēram, ka sievietes automātiski iegūs no ieteiktajiem pasākumiem, ka savāktie dati un statistika veido pareizu sieviešu dzīves ainu, vai tas, kas der vīriešiem, automātiski derēs arī sievietēm.

Jūs varētu izveidot nelielu sieviešu un vīriešu grupu, kuras dalībniekiem ir zināšanas par dzimumu līdztiesību un iemaņas, kas attiecas uz Jūsu sadarbības partnerības tēmu. Kopā ar viņiem Jūs varētu noskaidrot, kur varat iegūt datus Jūsu analīzei un kā Jūs tos savāksiet.

Vispirms analīzei Jums būs jānosaka un jāsavāc pieejamo statistiku dalījumā pēc dzimuma. Tajās ir iekļautas visvieglāk uztveramās un vismazāk diskutējamākās zināšanas, ko var iegūt par sieviešu un vīriešu situāciju.

Papildus meklējiet citus faktus un informāciju par šo jautājumu. Jūs varat izmantot vietējo un valsts statistiku vai pētījumu rezultātus. Mēģiniet atklāt kādu tendenci, kas liecina par nevienlīdzību.

Jums nepieciešama šī informācija, lai pārliecinātos, ka Jūs pārāk nepaļaujaties uz uztveri un pieņēmumiem. Ja Jūs nevarat atrast šādu informāciju, tad Jūs varat pārveidot savas anketas, lai noteiktu piedalīšanās un nevienlīdzības pazīmes. Savā pieteikumā Jūs varat norādīt uz trūkstošajiem datiem, ar kuriem saskaraties un, ja vajadzīgs, faktiskiem risinājumiem piešķirt finansējumu.

Apspriedieties ar tām sievietēm un vīriešiem, kas ir Jūsu sadarbības partnerības potenciālie dalībnieki, lai noskaidrotu, kas, viņuprāt, ir visneatliekamākie jautājumi.

Sadarbojieties ar citām ieinteresētajām pusēm, piemēram, treneriem, atbalsta struktūrām, par dzimumu līdztiesību atbildīgajām institūcijām, darba devējiem, arodbiedrībām, pētniecības organizācijām un NVO, kas darbojas Jūsu izvēlētajā tematiskajā jomā. Noskaidrojiet, kā tās saskata līdztiesību starp sievietēm un vīriešiem? Vai tās var palīdzēt sasniegt Jūsu sadarbības partnerības līdztiesības mērķi?

Apspriedieties ar pēc iespējas vairāk ieinteresētām pusēm, ar kurām varat un uzskatāt par nepieciešamu. Vienmēr apspriedieties ar institūcijām, kas atbild par dzimumu līdztiesības nodrošināšanu un NVO, kas darbojas Jūsu izvēlētajā tematiskajā jomā.

Apspriešanās uzsākšana palīdzēs Jums radīt precīzu priekšstatu un nodrošinās Jūsu sadarbības partnerībai plašākas auditorijas, nevis tikai tās partneru atbalstu. Jūs varat arī nonākt pie secinājuma, ka dažām no šīm struktūrām varētu būt galvenā loma, īstenojot izmaiņas un izplatot Jūsu sadarbības partnerības rezultātus.

Nosakiet arī tās organizācijas, kurām varētu būt nozīmīga loma Jūsu aktivitāšu sfērā, bet kas nav pārliecinātas par dzimumu līdztiesības integrētās pieejas argumentiem. Jūs varat nolemt savā sadarbības partnerībā iekļaut izpratnes veidošanu, kas būtu paredzēta tām, vai pat iekļaut tās savā partnerībā, piemēram, uzdodot tām kādu pienākumu vienā no Jūsu komitejām.

Jūsu sadarbības partnerības plānošana

Kad analīze ir pabeigta, tad Jūs varat pāriet uz savas sadarbības partnerības plānošanas posmu. Jums būs jāaplūko savas darbības raksturs un veids, un jālemj par:

- ģeogrāfisko apgabalu,
- nozarēm, tematisko jomu,
- sadarbības partnerības īpašajiem mērķiem,
- risinājumiem un paredzētajiem rezultātiem. Kādus uzlabojumus Jūs vēlaties veikt? Kādi ir paredzamie labumi Jūsu mērķgrupām? Kādus praktiskus rezultātus vēlaties sasniegt?
- plānotajiem pasākumiem un laika grafiku,
- katra partnera un citu nosaukto ieinteresēto pušu lomām un pienākumiem Jūsu sadarbības partnerībā,
- un resursiem – cilvēku, finanšu, loģistikas un organizatoriskajiem.

Skaidri nosakiet savus tiešos mērķus, attiecībā uz dzimumu, nosakiet uzdevumus un rādītājus.

Mērķi parāda, ko Jūs vēlaties sasniegt. Atcerieties, ka tiem jābūt noteiktiem, izmērāmiem, sasniedzamiem, patiesiem, ar noteiktu laika plānojumu (*SMART*¹). Nosakiet savus mērķus tādā līmenī, kādā Jūs tos varat sasniegt, bet tajā pašā laikā esiet ambiciozi.

Ar indikatoriem vērtē sasniegumus, kurus esat noteikuši savai sadarbības partnerībai. Tie var būt kvantitatīvi (kopskaits, procenti utt.) un kvalitatīvi (pamatoti ar cilvēku vērtējumiem un izpratni).

Jūs varat atrast vajadzīgos kvantitatīvos datus oficiālajās statistikās un administratīvajos dokumentos. Kvalitatīvo datu iegūšanai Jums būs nepieciešams noskaidrot cilvēku viedokļus, piemēram, izmantojot ne tikai mērķgrupas un novērtēšanu, bet arī veicot vienkāršu novērošanu.

Lai noteiktu indikatorus, Jums jāizlemj:

- ko Jūs vēlaties vērtēt ar konkrēto indikatoru,
- par informāciju, kas Jums būs nepieciešama, lai veiktu šo vērtējumu,
- kur un kā Jūs varat savākt šo informāciju.

Piemēram, ja sadarbības partnerības tiešais mērķis ir sekmēt pieeju darba tirgum cilvēkiem, kas ir izstumti no tā, tad tiešais mērķis, kas saistīts ar dzimumu, būtu garantēt līdztiesīgu piekļuvi sievietēm un vīriešiem, kas ir izstumti no darba tirgus. Viens no mērķiem sadarbības partnerības pirmajos piecos mēnešos varētu būt – 70 % no galvenajiem darba devējiem Jūsu apkārtnē veidot izpratni par dzimumu līdzsvarota darbaspēka svarīgumu. Indikators varētu būt vīriešu un sieviešu dzimuma iekļaušanas līmeņi un darba vietu saglabāšana šajās uzņēmējdarbībās.

Nosakiet savus mērķus kā vēlamu turpmāku stāvokli. Piemēram, “uzlabota sieviešu un vīriešu vienlīdzīga piekļuve”.

Esat patiesi, nosakot šos mērķus. Sakot “vienlīdzīga piekļuve tiek nodrošināta visām sievietēm un vīriešiem” būtu pārspīlējums attiecībā uz to, ko var sasniegt sadarbības partnerība.

Apsveriet katru savu plānoto darbību no līdztiesības viedokļa. Pārliecinieties, ka gan īpašās, gan vispārējās darbības samazina nevienlīdzību un sekmē līdztiesību starp sievietēm un vīriešiem.

Izstrādājot budžetu, pārliecinieties, ka Jūs esat piešķīruši pietiekamus resursus līdztiesības integrētajai pieejai. Vērtētāji skatīsies, vai Jūsu budžets ir pietiekami reāls, lai varētu izpildīt Jūsu solījumus, kas saistīti ar līdztiesību. Tas var ietvert bērna aprūpes izmaksas, Jūsu personāla un Jūsu partnerības organizāciju personāla apmācību, transporta izmaksu segšanu Jūsu mērķgrupai, papildu atbalsta pakalpojumu nodrošināšana, izpratnes veidošanas pasākumi utt.

¹ SMART- specific, measurable, achievable, realistic, and have a clear time frame (angļu val.)

Jūsu sadarbības partnerības īstenošana

Īstenojot Jūsu sadarbības partnerību, nodrošiniet to, ka visiem Jūsu partneriem būtu atbilstoša ekspertīze / zināšanas dzimumu jautājumos, lai varētu izprast un īstenot šo Jūsu sadarbības aspektu. Jūs varat organizēt apmācības dienu, izmantojot dažus šajās vadlīnijās izklāstītos vingrinājumus. Varbūt Jūs varat piesaistīt trenerus? Tad budžetā paredziet šīs izmaksas.

Bez kopējas izpratnes par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju, Jums būs grūti ilgstoši atbalstīt dzimumu līdztiesības perspektīvu visā Jūsu sadarbības partnerības gaitā.

Jūsu sadarbības partnerības uzraudzība

Uzraudzība ļaus Jums salīdzināt sadarbības partnerības attīstību un to, kā tiek sasniegti mērķi, kā arī palīdzēs pieņemt lēmumus par to, kas ir jāmaina vai jāuzlabo.

Atcerieties, iegūstiet datus, kas Jums palīdz novērtēt Jūsu sadarbības partnerības aspektus, kurus nepieciešamības gadījumā, tās darbības gaitā var pārskatīt un pielāgot. Pretējā gadījumā tā ir Jūsu laika un resursu izšķiešana.

Jums būs vajadzīgs personāls un sistēmas, lai analizētu datus un pielietotu tos Jūsu lēmumu pieņemšanas procesos.

Piemēram, Jūs varat uzraudzīt:

- cik daudz sieviešu un vīriešu ir līdz šim piedalījušies dažādos sadarbības partnerības pasākumos;
- ja piedalās mazāk sieviešu (vīriešu) nekā plānots, tad kādi tam ir cēloņi;
- kādus stabilizācijas pasākumus Jūs varat veikt;
- vai ir atšķirības starp sieviešu un vīriešu dalībnieku rezultātiem? Ja jā, tad kāpēc? Kādus stabilizācijas pasākumus Jūs varat veikt;
- vai sievietes un vīrieši, kas piedalījās, ir ieguvuši vienādu labumu? Ja nē, tad kāpēc? Kādus stabilizācijas pasākumus Jūs varat veikt?
- cik efektīvi Jūs attīstījāt un stiprinājāt kapacitāti dzimumu līdztiesības jautājumu īstenošanā savā partnerībā?

Jūsu sadarbības partnerības novērtēšana

Novērtēšana piedāvā Jums pilnveidošanas iespējas. Tas parāda Jums, vai darbs tika labi paveikts un vai tika panāktas Jūsu gaidītās izmaiņas.

Novērtēšanai jāiekļauj:

- **nozīmīgums** – cik lielā mērā sadarbības partnerība ir apmierinājusi iesaistīto sieviešu un vīriešu vajadzības un cerības;
- **iedarbīgums** – kas guva labumu no sadarbības partnerības? Vai tā ir no sākotnējiem labuma saņēmējiem atšķirīga grupa? Ja jā, tad cik lielā mērā atšķirīga, un kāpēc? Vai sieviešu un vīriešu īpatsvars starp labuma saņēmējiem mainījās? Vai sievietes un vīrieši guva vienādu labumu? Vai bija nejaugas nelabvēlīgas ietekmes? Ja jā, tad cik lielā mērā tas ietekmēja sievietes un vīriešus?
- **ietekme** – kādas relatīvas izmaiņas sadarbības partnerības rezultātā var novērot sieviešu un vīriešu situācijā;
- **efektivitāte** – vai sadarbības partnerība pilnībā izmantoja sieviešu un vīriešu potenciālu? Vai līdzekļi un rezultāti tika taisnīgi sadalīti starp sievietēm un vīriešiem;
- **ilgspēja** – vai šie rezultāti tiks saglabāti pēc sadarbības partnerības beigām.

Gan uzraudzībai, gan novērtēšanai svarīgs informācijas avots ir Jūsu dalībnieki. Jūs varat:

- uzraudzīt līdzdalības un nepiedalīšanās pakāpes, kā arī jebkādas sūdzības vai pārestības;
- organizēt intervijas un iegūt faktus par pieredzi grupu apspriedēs, pārskatos, aptaujās un konfidenciālo atbilžu sesijās;
- Apmeklēt un pārbaudīt aktivitāšu īstenošanas vietas.

Ir arī svarīgi intervēt un organizēt apspriežu grupas ar vadošajiem cilvēkiem, kas ir norādīti Jūsu sadarbības partnerības analīzē.

Izplatīšana un līdztiesības integrētā pieeja

Saskaņā ar *EQUAL* Kopienas iniciatīvu, Jums vajadzēs noteikt, izplatīt un piemērot Jūsu sadarbības partnerības labo pieredzi. Tas nozīmē, ka Jums jāparāda jaunās idejas un pieejas, ko izstrādājusi Jūsu sadarbības partnerība, un to ietekme uz vispārējo politiku un praksi.

Apsveriet, kā Jūs izcelsiet savas sadarbības partnerības panākumus līdztiesības starp sievietēm un vīriešiem sekmēšanā? Kā Jūs atklāsi to, kas Jums izdevās labi un kas nē? Kā Jūs izklāstīsi labas pieredzes apliecinājumu attiecībā uz dzimumu līdztiesības integrēto pieeju?

Plānojiet izplatīšanas un piemērošanas aktivitātes jau pašā sākumā. Pārbaudiet, vai tās sievietes un vīrieši, kas ir Jūsu mērķis, atšķirīgi reaģē uz vienu un to pašu vēstījumu. Vai viņi lasa atšķirīgas publikācijas vai skatās, vai klausās dažādus plašsaziņas līdzekļus?

Atcerieties, ka visām Jūsu izplatīšanas darbībām ir aktīvi jārespektē, jāsekmē un jānodrošina ieguldījums dzimumu līdztiesības īstenošanai. Nodrošiniet, ka gan sievietes, gan vīrieši ir galvenie dalībnieki Jūsu aktivitātēs, kas orientētas uz dzimumu līdztiesības integrētās pieejas ieviešanu. Lietojiet labvēlīgu runas izteiksmes veidu un tēlus, veicinot dzimumu stereotipu maiņu.

Nodrošiniet, ka gan sievietes, gan vīrieši ir parādīti līdztiesīgi un tiem ir iedalītas aktīvas lomas Jūsu publikācijās (periodiskajos biļetenos, brošūrās par labu pieredzi, ziņojumos/pētījumos, interneta mājas lapā) un intervijās, dokumentālās filmās, ievadrakstos, atzinumos utt. Jūsu publikācijās un mājas lapās vienmēr iekļaujiet jaunākās ziņas par vienādām iespējām.

10.

IETEKMES UZ DZIMUMU ANALĪZE. SADARBĪBAS PARTNERĪBAS APRAKSTS PA SOĻIEM

1. solis – apskatiet pārstāvību un līdzdalību

Šajā posmā ir iekļauta kvantitatīvā plānošana. Jautājums ir par to, cik daudz sieviešu un cik vīriešu?

- Kā mans priekšlikums ietekmē sieviešu un vīriešu ikdienas dzīvi kopumā vai grupās, kas sadalītas pēc vecuma, invaliditātes, etniskās izcelsmes utt.?
- Vai mērķgrupā ir atšķirīgs sieviešu un vīriešu sadalījums?
- Kāds ir to raksturojums?
- Kāda ir sieviešu un vīriešu pārstāvība lēmējstrukturās dažādos līmeņos? Kāda ir šīs pārstāvības ietekme?

2. solis – apskatiet pieeju resursiem

Izpētiet, kā izšķirošie resursi ir sadalīti starp sievietēm un vīriešiem, lai noteiktu, vai ir būtiskas atšķirības. Resursi nav tikai nauda. Tie ietver:

- **laiku** – ko sievietes un vīrieši velta produktīvai darbībai (piemēram, algotam darbam un neapmaksātam darbam, karjeras pārtraukumiem), reproduktīvai darbībai (bērnu auklēšanai un mājas darbiem), sabiedriskajam darbam (asociācijās, darbam politiskajā jomā) un individuālajam laikam (sportam, atpūtas laikam, sevis pilnveidošanai);
- **informāciju** – par darba iespējām, apmācību, finansējuma iespējām, uzņēmuma izveidošanu, par darba un līdztiesības likumiem;
- **naudu un ekonomisko varu** – finansiālo atkarību un neatkarību, personīgos ienākumus;
- **izglītību un apmācību** – līmeņi un nozares un to atbilstība tendencēm darba tirgū;
- **darbu un karjeru** – sieviešu un vīriešu sadalījums pa nozarēm, amatiem, līmeņiem, atbildības līmeņiem un nodarbinātības veidiem (līgums uz noteiktu laiku, pilna slodze, nepilna darba laika darbs), procentuālais sieviešu un vīriešu sadalījums - bezdarbnieku, ilgstošo bezdarbnieku, karjeras pārtraukumā esošu, darba meklētāju, pašnodarbināto un uzņēmējdarbību vadītāju vidū;
- **IT un komunikācijas** – piekļuve internetam, apmācība darbā ar datorprogrammām, sieviešu un vīriešu procentuālā attiecība ar datoriem saistītā uzņēmējdarbības jomā un šo tehnoloģiju attiecīgā ietekme uz tradicionālo sieviešu un vīriešu uzņēmējdarbību un profesijām;
- **sociālos pakalpojumus** – sieviešu un vīriešu pieeja sociāliem pakalpojumiem un to izmantošana, tostarp veselības aprūpe, mājokļi, bērnu aprūpe, ģimenes atbalsta pakalpojumi un apgādājamo aprūpe. Šo pakalpojumu piemērotība saistībā ar vajadzībām;
- **mobilitāti** – sabiedrisko transportu izmantojošo sieviešu un vīriešu procentuālā attiecība, privāto automašīnu pieejamība, pakalpojumu piemērotība saistībā ar vajadzībām.

3. solis – pārskatiet tiesības un sociālās normas, un vērtības

Attiecībā uz tiesībām, pārbaudiet esošos tiesību aktus, likumus un noteikumus. Vai tie tieši vai netieši diskriminē sievietes vai vīriešus?

Novērtējot sociālo normu un vērtību ietekmes, apsveriet:

- vai Jūsu mērķa jomā ir pieņēmumi par to, ko dara sievietes un ko – vīrieši. Kā tas ietekmē dzimumu lomas, darba dalīšanu, sieviešu un vīriešu attieksmi un uzvedību;
- vai sievietēm un vīriešiem, un sievišķīgajam un vīrišķīgajam raksturojumam tiek piešķirtas atšķirīgas vērtības? Vai tās rada pamatu nevienlīdzībai?.

4. solis – apsveriet ārējās ietekmes

Apsveriet tādas faktoros kā vispārējais ekonomiskais un sociālais klimats, demogrāfiskās tendences un vispārējie tiesību akti, kas nelabvēlīgi vai labvēlīgi ietekmē to, ko Jūs vēlaties sasniegt.

5. solis – pārskatiet vajadzības

No visas iepriekšminētās informācijas, Jums vajadzētu rast iespēju noteikt sieviešu un vīriešu īpašās vajadzības, attiecībā uz Jūsu tematisko jomu un to, kā Jūs varat tās apmierināt. Jūs varat arī veikt pētījumus un mērķgrupas aptaujas.

Jūs tagad esat gatavs iet savā sadarbības partnerības plānošanas fāzē, kurā Jūs noteiksiet savus īpašos mērķus, norādot to, ko vēlaties sasniegt un, kas būs Jūsu prioritāte.

Piemēri

Mobilitāte

Līdzdalība – sievietēm ir mazākas iespējas lietot privāto automašīnu, viņas biežāk izmanto sabiedrisko transportu un ikdienā parasti veic vairākus braucienus. Tāpat viņas regulāri pārvietojas ar bērniem un izmanto bērnu ratiņus. Viņas ir maz pārstāvētas to vidū, kas pieņem lēmumus par transportu, un visvairāk iegūst no uzlabojumiem šajā nozarē. Saskaņā ar *EQUAL* tas nozīmē, ka Jums vajadzētu iekļaut pārvadāšanu un transporta izdevumus savās sadarbības partnerības izmaksās.

Resursi – ir dzimumu atšķirība resursu sadalē (piemēram, privātā automašīna), kas pastiprina esošās nevienlīdzības attiecībā uz laika ierobežojumiem (tādā veidā, ka privātā automašīna nozīmē laika taupīšanu).

Normas un vērtības – lielāka nozīme tiek piešķirta vīrieša vajadzībām, kad jāsadala ierobežoti resursi (viena ģimenes automašīna).

Darba laiks – darba dalīšana

Līdzdalība – lielākais vairākums nepilnu darba laiku strādājošo ir sievietes. Bez tam, sievietes vidēji divas trešdaļas no visa sava darba laika veltī darbībām, kas nav apmaksātas, vīrieši tikai vienu trešdaļu.

Resursi – šis ar dzimumu saistītās līdzdalības atšķirības ietekmē resursu sadali (laiku, ienākumus, karjeras iespējas).

Normas un vērtības – tās veicina dzimuma izvēles iespējas izglītībā un karjerā, un mājsaimniecības uzdevumu un pienākumu iekšējā sadalē.

Tiesības – atšķirīgās pilna darba laika un nepilna darba laika darba ņēmēju tiesības atšķirīgi ietekmēs sievietes un vīriešus.

Darba segregācija

Līdzdalība – vīrieši lielākoties nestrādā ar aprūpi saistītās profesijās (horizontālā dzimumu segregācija). Tikai dažas sievietes ieņem augsta līmeņa amatus (vertikālā dzimumu segregācija). Ņemot vērā pašreizējo demogrāfisko tendenci, kas liecina par iedzīvotāju novecošanos un sieviešu paaugstinātu iekļaušanos darbaspēkā, nodarbinātības iespējas aprūpes sektorā (bērnu, vecu cilvēku un citu apgādājamo aprūpe) iespējams palielināsies.

Resursi – zemas darba samaksas problēma, kas raksturīgas ar aprūpi saistītās profesijās, kur dominē sievietes, varētu būt šķērslis veiksmīgai vīriešu piesaistīšanai. Ja vairāk vīriešu iesaistītos šajos darbos, tam būtu labvēlīga ietekme uz algu līmeni.

Normas un vērtības – jauni vīriešu lomu modeļi labvēlīgi ietekmēs zēnu un meiteņu dzimumu socializāciju un likvidēs darbu stingri noteikto sadali.

Tiesības – pasākumi, kas vajadzīgi, lai veicinātu vīriešu līdzdalību aprūpes sektorā, varētu iekļaut jaunas darba iespējas vīriešiem bez vai ar zemu kvalifikāciju, vienlaikus sekmējot vienlīdzīgāku darba sadales modeli starp sievietēm un vīriešiem.

11.

PRAKTISKAIS VINGRINĀJUMS SADARBĪBAS PARTNERĪBĀM. DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTĀS PIEEJAS POSMI

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja Jums uzsāk ar skaidru izpratni. Pārliecinieties, ka Jūsu analīze nav balstīta uz iedomātu situāciju, kas lielākā vai mazākā mērā var atbilst realitātei.

Daži padomi par to, kā attīstīt savas analītiskās iemaņas¹:

- **analizējiet** konkrēto jomu un nepaļaujieties tikai uz vienu informācijas avotu;
- **esiet bez aizspriedumiem**. Atcerieties par slēptajiem “un tā tālāk”, kas ir pielikumā katrai informācijai, kuru Jūs iegūstat;
- **izvairieties no vispārināšanas**. Tādi izteikumi kā “sievietes jūtas...” vai “sievietēm nepieciešams ...” rada stereotipus pēc kuriem spriež, ka visām sievietēm ir viens vērtību vai mērķu kopums;
- **sarindojiet tematus secīgi**. Tematu klasificēšanai nelietojiet galējus apzīmējumus, proti, nepareizi vai pareizi, līdztiesīgi vai nelīdztiesīgi, ekspluatators un ekspluatējamais. Realitāte ir daudz sarežģītāka, tādēļ raugieties uz kaut ko vidēju un ņemiet to vērā;
- **izpētiet dažādus viedokļus**. Aplūkojiet dažādus informācijas avotus. Informācija ne vienmēr ir neitrāla. Tā atspoguļo autora mērķus, nodomus, personiskos ierobežojumus, vēsturi, attieksmi utt., un var pat nepareizi atspoguļot faktus;
- **atcerieties notikumus**, kas laika gaitā radījuši izmaiņas informācijā. Ekonomiskā, sociālā un apkārtējās vides informācija reti ir nemainīga – ja zināt, kad tā ir savākta, tad Jūsu analīze var būtiski atšķirties;
- **domājiet politiski**. Risinājumi tiek rasti brīvās un taisnīgās sarunās un darījumos starp dažādiem cilvēkiem, ņemot vērā to dažādās uztveres un izpratnes;
- **domājiet kompleksi**. Nosakiet un ņemiet vērā savstarpējās sakarības un attiecības ar citām politikas jomām;
- **īstenojiet tagadni, bet plānojiet nākotni**. Esiet praktiski un stratēģiski;
- **sadarbojieties**. Lai novērstu nevienlīdzību, Jums jārada solidaritātes sajūta, kas vieno sievietes un vīriešus.

Izvēlieties vienu no Kopienas iniciatīvas *EQUAL* tematiskajām prioritātēm, izņemot vienādas iespējas, un mazās grupās veiciet šo vingrinājumu. Jūs varat izvēlēties arī reālu situāciju.

Atcerieties, ka ir svarīgi viscaur saglabāt orientāciju uz dzimumu. Katrā posmā mēģiniet novērtēt, vai ir nevienlīdzība, vai ir potenciāla nevienlīdzība starp sievietēm un vīriešiem un starp dažādām sievietu un vīriešu grupām, un, ko Jūs varat darīt lietas labā.

Centieties atrast vismaz vienu punktu katrā posmā. Nesarežģījiet procesu.

Jūsu izvēlētajā intervences jomā izpētiet šādus jautājumus:

- vai šī problēma ietekmē sievietes un vīriešus atšķirīgos veidos? Atcerieties, ka šīs grupas nav homogēnas. Kā tas ietekmē viņu ikdienas dzīvi? Izmantojiet šo vadlīniju ietekmes uz dzimumu dokumentu (skatīt 10. informatīvo lapu), kas palīdzēs Jums rast dažas atbildes;
- ja ir būtiskas atšķirības starp sievietēm un vīriešiem (un gandrīz vienmēr tādas ir), kāda ir šo atšķirību ietekme attiecībā uz manu priekšlikumu? Vai tas var radīt nevienlīdzīgu resursu, pakalpojumu vai ietekmes sadalīšanu starp sievietēm un vīriešiem? Vai nevienlīdzība saglabāsies, vai palielināsies?
- kas man jādara, lai galarezultātā sievietēm un vīriešiem nodrošinātu līdztiesību? Apsveriet, ar kuriem ārējiem ekspertiem un vietējām vienādu tiesību grupām Jūs varat apspriesties saistībā ar savu stratēģiju. Apsveriet, kā Jūs varat atbalstīt grupas, kas pakļautas sociālās atstumtības riskam, savā sadarbības partnerībā;
- kā es novērtēšu panākumus šajā jomā (rādītāji, mērķi) un zināšu, ka ir panākta cita attieksme?
- kādas varētu būt plašākas sekas, ņemot vērā dzimuma aspektu?
- vai manai organizācijai ir pietiekama kapacitāte, lai nodrošinātu līdztiesību? Ja nē, tad ko es varu darīt?

¹ Avots. Dzimumu līdztiesības nodrošināšana, mācību un informācijas krājums, 2000. gads ANO Attīstības programma (UNDP), Dzimuma jautājums attīstības programmā. <http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

12.

DISKUSIJA: KĀ NODROŠINĀT DZIMUMA PERSPEKTĪVAS PIEEJU SADARBĪBAS PARTNERĪBĀ

Analizējot kontekstu:

- Vai vispārējie mērķi atbilst Kopienas iniciatīvas *EQUAL* noteiktajiem līdztiesības nosacījumiem un prioritātēm?
- Vai uzsākot Jūsu sadarbības partnerības plānošanu, veicāt situācijas analīzi, kurā identificētas starp sievietēm un vīriešiem pastāvošās atšķirības un to apjoms, un šo atšķirību ietekme?
- Cik lielā mērā indivīdi un NVO, kam ir zināšanas un pieredze attiecībā uz dzimumu līdztiesības integrēto pieeju, piedalījās Jūsu sadarbības partnerības noteikšanā, formulēšanā un novērtēšanā?
- Kā abas ieinteresētās puses – sievietes un vīrieši – uztver Jūsu sadarbības partnerību tās izmaksu, labumu, pieņemamības un praktiskuma ziņā.?

Nosakot tiešos mērķus:

- Vai Jūs nolēmāt, kā risināsi sievietes un vīriešu vajadzības, kas atspoguļotas Jūsu analizē?
- Kā Jūsu sadarbības partnerība sekmēs aizspriedumu un stereotipu samazināšanu?
- Kā tas sekmēs līdztiesību?
- Kādus labumus sadarbības partnerībā sniegs sievietēm un vīriešiem?
- Kā tas novērsīs esošos šķēršļus dzimumu līdztiesībai?
- Kā Jūs iedrošināsi Jūsu mērķgrupas sievietes un vīriešus?
- Vai kvantitatīvie un kvalitatīvie līdztiesības indikatori ir atbilstoši un reāli?
- Vai ir noteikti un ņemti vērā iespējamie šķēršļi, kas var kavēt darbības un panākumus noteikto mērķu sasniegšanai?

Nosakot, apspriežoties ar un iesaistot mērķgrupas:

- Kā Jūs veiktā situācijas analīze ietekmēja Jūsu mērķa grupu izvēli?
- Izņemot īpašas darbības, kā Jūs nodrošināsi, ka gan sievietes, gan vīrieši līdztiesīgi piedalās sadarbības partnerībā un iegūst no tās taisnīgi?
- Kā Jūs nodrošināsi, ka gan sievietes, gan vīrieši izteiks savas vajadzības sadarbības partnerības īstenošanas gaitā un piedalīsies lēmumu pieņemšanas procesos, lai panāktu izmaiņas?
- Kā Jūs iesaistījāt par dzimumu līdztiesību atbildīgās organizācijas, kas pārstāv Jūsu mērķgrupas?
- Vai Jūsu apspriežu mehānismi sekmē līdzdalību?

Organizējot Jūsu sadarbības partnerību un izstrādājot darba plānu:

- Cik lielā mērā Jūsu personāls ir informēts par dzimuma dimensiju Jūsu sadarbības partnerības tēmas ietvaros?
- Vai Jūs esat noteikuši komitejas locekļu un personāla apmācības un informācijas vajadzības saistībā ar dzimumu līdztiesības integrēto pieeju, un visefektīvāko veidu, kā tos sasniegt (apmācība, instruktāža, iknedēļas apspriedes, "aci-pret-aci" apspriedes utt.)?
- Vai Jūs nodrošināsi apmācību vai spēju attīstīšanu, lai apmierinātu šīs vajadzības?
- Vai Jūs esat izveidojis atbilstošus uzraudzības mehānismus, lai novērtētu apmācību ietekmi uz Jūsu sadarbības partnerības darbībām dzimumu jautājumos?
- Vai visu amatu aprakstos tiek pieprasītas zināšanas dzimumu jautājumos?
- Vai Jūs nodrošināt vienādu darba samaksu?
- Vai Jūs piedāvājat elastīgas darba iespējas sievietes un vīriešu personālam? Cik daudzi ir izmantojuši šīs iespējas? Vai eksistē kāda dzimuma tendence?
- Vai motivēšanas un novērtēšanas procedūras nodrošina sievietes un vīriešu karjeras attīstību un izvirzīšanos?
- Vai dzimumu līdztiesības jautājumi tiek ņemti vērā Jūsu preču un pakalpojumu iepirkumos?

Izstrādājot finanšu plānu:

- Vai Jūsu budžetā ir iekļautas dzimumu līdztiesības integrētās pieejas izmaksas?
- Vai Jūsu budžets nodrošina, ka no plānotajām aktivitātēm labumu gūs gan sievietes, gan vīrieši?
- Vai Jūsu budžets ir atbilstošs līdztiesības darbību īstenošanai?

Ieviešot darba plānu, t.sk., veidojot starptautisko sadarbību:

- Vai ir veikti visi iespējamie pasākumi, lai nodrošinātu dzimumu līdzsvarotu sadarbības partnerības komitejās?
- Kā Jūs nodrošināsit, ka visas sadarbības partnerības organizācijas ir iepazīstinātas ar partnerības tēmas dzimumu aspektu un tām ir resursi, lai efektīvi to ieviestu?
- Vai Jūs esat ieviesuši pietiekamas ziņošanas un informācijas procedūras, lai iegūtu informāciju par vajajām partnerības vietām, īstenojot sadarbības partnerības dzimumu līdztiesības integrētās pieejas aspektus?
- Vai Jūs esat ieviesuši atbalsta pasākumus, tostarp ārējās ekspertīzes nodrošināšanu, lai palīdzētu šādās situācijās?
- Kā Jūs nodrošināsit, ka Jūsu sadarbības partnerība atzīst, respektē un apmierina Jūsu mērķgrupas atšķirīgās vajadzības visā tās īstenošanas gaitā?

Organizējot pastāvīgu uzraudzību un pašnovērtēšanu:

- Kā Jūs nodrošināsit, ka dzimumu līdztiesības mērķi tiek sasniegti?
- Vai kvantitatīvie un kvalitatīvie indikatori ir piemēroti, lai novērtētu rezultātus sieviešu un vīriešu vidū?
- Kā Jūs uzraudzīsiet Jūsu sadarbības partnerības saturu, pakalpojumus un vadības procesu?

Novērtējot Jūsu sadarbības partnerības ietekmi uz vienlīdzīgām iespējām:

- Kā Jūs uzraudzīsiet un novērtēsiet savu sadarbības partnerību, lai nodrošinātu vienlīdzīgus rezultātus gan attiecībā uz sievietēm, gan uz vīriešu dzimuma dalībniekiem?
- Vai ir izstrādāta atbilstoša komunikāciju stratēģija, lai informētu attiecīgās organizācijas un politikas veidotājus par sadarbības partnerību, tās attīstību un rezultātiem no dzimuma perspektīvas viedokļa?

Izplatot un integrējot projekta rezultātus:

- Kas ir Jūsu mērķauditorija? Ko Jūs cenšaties sasniegt, un ar kādiem vēstījumiem?
- Vai Jūsu stratēģijas ir atbilstošas, lai to sasniegtu?
- Kā Jūs izcelsiet savas sadarbības partnerības panākumus, attiecībā uz sievietēm un vīriešu līdztiesības sekmēšanu?

13.

DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTĀS PIEEJAS JAUTĀJUMI EQUAL PROGRAMMAS VADĪBĀ

Dzimumu līdztiesība ietekmē visus *EQUAL* programmu vadības līmeņus un to sniegtos pakalpojumus sadarbības partnerībām, kā arī uzraudzības komiteju un vērtēšanas komisiju darbību.

Kā vadošā iestāde vai nacionālā atbalsta vienība, Jūs nevarat prasīt sadarbības partnerībai būt par dzimumu līdztiesības integrētās pieejas paraugu, nenodrošinot arī to, ka Jūs varat „nokārtot testu”.

Dzimumu līdztiesības integrētajai pieejai ir pastāvīga ietekme uz Jūsu darba organizēšanu un Jūsu pakalpojumu sniegšanu.

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja attiecībā uz vadošās iestādes/nacionālā atbalsta vienības darbības praksi un procedūrām

Vadošās iestādes/ nacionālās atbalsta vienības augstākā līmeņa saistības

Augstākstāvošajam personālam ir jābūt pārliecinātam, ka, pievēršot uzmanību dzimumu atšķirībām, palielināsies sadarbības partnerības kvalitāte un tiks nodrošināta efektīvāka *EQUAL* īstenošana.

Ir grūti pārliecināt sadarbības partnerības par dzimumu līdztiesības integrētās pieejas nozīmību, ja vadošā iestāde vai nacionālā atbalsta vienība uzskata to par mazsvarīgu jautājumu, kas jārisina “līdztiesības” ekspertam savā organizācijā, vai kā tas attiecas uz tām sadarbības partnerībām, kas iesniedz priekšlikumus vienādu iespēju tematiskās prioritātes ietvaros.

Jums jāpierāda, ka ieviešat dzimumu līdztiesības integrētās pieejas teoriju praksē ar augstākā līmeņa atbalstu.

Skaidri mērķi

Nospraudiet skaidrus mērķus, ko Jūs vēlaties sasniegt savā organizācijā un kā Jūs vēlaties to sasniegt. Piemēram, kā Jūs ierosināt uzlabot Jūsu personāla kapacitāti dzimumu līdztiesības jautājumos.

Nodrošiniet to, ka mērķi ir precīzi, izmērāmi, sasniedzami un reāli, un tiem ir skaidrs laika plānojums. Piemēram, personāla piesaistes procedūras ir veiktas pirmajā mēnesī; visā vadībā tiks veidota izpratne par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju, organizējot izpratnes paaugstināšanas seminārus līdz trešajam mēnesim; utt.

Sadarbojieties un noskaidrojiet, ko katrs dara

Jums jāiesaista plašs organizācijas cilvēku loks, lai nodrošinātu efektīvu dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanu. Apsveriet, kā Jūs varat izveidot sadarbības shēmu dzimumu līdztiesības integrētās pieejas nodrošināšanai, iesaistot personālu no visām *EQUAL* tematiskajām prioritātēm.

Ekspertīzes par dzimumu līdztiesības jautājumu pieejamība

Nevajadzētu koncentrēties uz vienu vai diviem darbiniekiem, bet iekļaut to visā vadošās iestādes/nacionālā atbalsta vienības organizācijā. Atvēliet laiku, lai izveidotu kapacitāti par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju visos līmeņos, veicot attiecīgu profesionālo apmācību un debates. Piesaistiet ārējos speciālistus, bet nepaļaujieties tikai uz viņiem.

Jūs varat uzaicināt ekspertu par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju, lai novērtētu iepriekšējos *EQUAL* pieteikumus, kas neattiecas uz vienādo iespēju tematisko prioritāti. Minēto var izmantot kā mācību procesu visam personālam. Eksperts var pārskatīt pieteikumus, uzdotot piemērotus jautājumus par ietekmi uz sievietēm un vīriešiem un ieteikt, kur varētu veikt uzlabojumus, lai šajā uzdevumā atbalstītu sadarbības partnerības.

Apzinieties šo procesu

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja ir process. Ja tas tiek sekmīgi īstenots, tad kļūst par daļu no ikdienas darba un domāšanas veida.

Personāla piesaistīšana un darba organizēšana:

- pārskatiet savu **personāla sastāvu**. Cik daudz tajā ir sievietes un vīrieši, kāda ir viņu atbildības pakāpe un jomas? Jūs varētu noteikt ar dzimumu līdztiesību saistītos mērķus partnerības piesaistei, komplektēšanai un līdzdalībai;
- vai spēja **izprast dzimumu līdztiesības jautājumus** ir obligāts priekšnosacījums darba iegūšanai? Vai Jūs nodrošiniet apmācību par dzimumu līdztiesību jaunpieņemtajam personālam, kam nav šādu zināšanu;
- vai Jūs piedāvājat **elastīgas darba iespējas** sava personāla sievietēm un vīriešiem? Cik daudz darbinieku ir izmantojuši šīs iespējas? Vai ir novērojama kāda dzimuma tendence;
- vai Jūs nodrošiniet **vienādu darba samaksu personālam** un taisnīgas un vienādas iespējas saņemt apmācības un piekļūt karjeras iespējām organizācijā;
- vai Jūs novērtējat **personāla iemaņas un zināšanas**, lai noteiktu apmācības vajadzības? Vai apmācības par dzimumu līdztiesību tiek nodrošinātas visam personālam;
- vai **dzimumu jautājumu izpratni apliecinoši punkti** ir iekļauti vispārējā personāla darba novērtējumā;
- kā Jūs organizējat savas **sadarbības partnerības sanāksmes** (to saturs, atvēlētais laiks runām un atbildības līmeņi utt.);
- Vai vispārējos personāla darba novērtējumos iekļauti mērķi attiecībā uz dzimumu līdztiesības nodrošināšanu?
- vai **Jūsu preču un pakalpojumu pieprasījumos tiek ņemti vērā dzimumu līdztiesības jautājumi**? Piemēram, Jūs varat paziņot, ka pārkat tikai no tām uzņēmējdarbībām, kuras darbojas saskaņā ar dzimumu līdztiesības principiem;

Uzraudzības komiteja/vērtēšanas komisija – līdzdalība un struktūra

Jums vajadzēs aktīvi meklēt kvalificētas sievietes un vīriešus, lai Jūsu komitejā un komisijā nodrošinātu līdzsvarotu pārstāvību visos līmeņos un visos pienākumos. Dažas valstis dod priekšroku kvotu sistēmai, lai garantētu šo līdzsvarotību.

Par dzimumu līdztiesību atbildīgo iestāžu pārstāvji varētu kontrolēt uzraudzības komiteju, lai nostiprinātu tās locekļiem pieejamo ekspertīzi.

Vēlreiz jāuzsver, Jūsu sanāksmju laiks un veids, kā tās tiek organizētas, ietekmēs līdzdalības līmeni.

Jūs varat noteikt debašu laikus par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju visās EQUAL tēmās. Tas varētu būt pastāvīgs katras sanāksmes jautājums, kam jāsigatavojas iepriekš, lai rosinātu radošas un kompetentas debates.

Jūs varat noskaidrot komitejas locekļu apmācību vajadzības par dzimumu līdztiesības jautājumiem. Vai viņi izprot dzimumu līdztiesības integrēto pieeju? Vai viņi vēlētos iegūt dziļāku izpratni par ietekmes uz dzimumu novērtēšanu? Ierosiniet un organizējiet atbilstošu apmācību, lai apmierinātu šīs vajadzības.

Uzraudzība un novērtēšana

Uzraugiet un novērtējiet savu attīstību, lai saprastu, cik lielā mērā Jūs sasniedzat savus līdztiesības mērķus, un veiktu nepieciešamās izmaiņas.

Resursu un līdzekļu pieejamība

Savos parastajos politikas izdevumos paredziet izmaksas dzimumu līdztiesības integrētās pieejas nodrošināšanai Jūsu organizācijā.

Dzimumu līdztiesības integrētās pieejas nodrošināšana Jūsu sniegtajos pakalpojumos

Informācijas loma

Iekļaujiet vienādu iespēju vēstījumu visās Jūsu informēšanas aktivitātēs un kad izsludiniet projektu pieteikumu iesniegšanu. Atcerieties, ka attēliem var būt lielāka ietekme nekā vārdiem, tādēļ rūpējieties, lai Jūsu attēli sniedz pareizo vēstījumu.

Jūs varat savākt un izplatīt informāciju par dzimumu līdztiesības integrētās pieejas nodrošināšanas iespējām un resursiem, un ievietot tos savā interneta mājas lapā.

Jūs varat noteikt un padarīt pieejamus atbilstošos Eiropas, valsts, reģionālos un vietējos datus par salīdzinošo sieviešu un vīriešu situāciju vairākās jomās atbilstoši visām EQUAL tematiskajām prioritātēm.

Konsultācijas potenciālajiem pretendentiem – programmas uzsākšana

Informējiet pretendētus par *EQUAL* uzsvāru uz dzimumu līdztiesības integrēto pieeju. Uzsvāriet, ka tā ir *EQUAL* neatņemama daļa, nevis brīvrātīga aktivitāte, ko var integrēt, atzīmējot "pareizo izvēli".

Izskaidrojiet, ka tiem pretendentiem, kas pierādīs, ka ir iekļāvuši līdztiesību visā to sadarbības partnerībā, būs lielākas izredzes gūt panākumus.

Nodrošiniet visiem pretendentiem informāciju par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju un jo īpaši tiem, kas tādu nepieprasa.

Izveidojiet telefona palīdzības līnijas pretendentiem, kuriem ir jautājumi par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju. Dublējiet šo pakalpojumu ar "viens-pret-vienu" konsultācijām, kur tie var apspriest, kādā veidā iekļaut līdztiesību savos sadarbības partnerības plānos. Uzaiciniet ieinteresētos pretendētus uz vispārēju ievada apmācību semināru par *EQUAL* un dzimumu līdztiesības integrēto pieeju.

Popularizējiet abu dzimumu ieguvumus līdztiesības integrētās pieejas procesā. Sadarbības partnerībām jāredz tā nozīmība un jāiekļauj to savā koncepcijā.

Skaidrojiet, ka papildu izmaksas, saistībā ar dzimumu līdztiesības integrētās pieejas nodrošināšanu, ir pamatotas.

Uzsvāriet nepieciešamību veikt ietekmes uz dzimumu analīzi jau sadarbības partnerības plānošanas posmā. Izskaidrojiet, ka, kamēr viņi nav noteikuši savas sadarbības partnerības ietekmi uz dažādām grupām, viņi nevar būt pārliecināti par nevēlamu ietekmi, pat tad, ja tā ir nejausa.

Palīdziet tiem atlasīt analīzei atbilstošus informācijas avotus, tostarp statistiku sadalījumā pa dzimumiem.

Jūs varat izveidot dzimumu līdztiesības ekspertu datubāzi, kuru pretendenti var apskatīt Jūsu interneta mājas lapā.

Iesakiet tiem sazināties ar organizācijām, kas nodarbojas ar līdztiesības jautājumiem, un attiecīgām NVO, lai palīdzētu radīt skaidru priekšstatu par atšķirīgajām sievietu un vīriešu vajadzībām, pieredzēm un centieniem.

Savukārt paši norādiet to, ka Jūs kā darba devējs savā pakalpojumu sniegšanā ieviešat līdztiesības politikas principus.

Sadarbības partnerības izvērtēšana un atlase

Iekļaujiet kritērijus, lai pieteikumos novērtētu dzimumu jautājumu dimensiju. Tas ļauj jums piešķirt papildu svaru sadarbības partnerībām, kas skaidri norāda uz to, ka tās ir ņēmušas vērā līdztiesību savā pieteikumā.

Jūs varētu noteikt minimālo punktu skaitu par dzimumu līdztiesības jautājumu ņemšanu vērā, kas jāiegūst sadarbības partnerībām. Sistēma, kas palīdzēs jums to veikt, iekļauta šajās vadlīnijās (skatīt 16. informācijas lapu).

Pieteikumi, kas neatbilst šīm dzimumu līdztiesības normām, jānoraida vai jānosūta atpakaļ pieteicējiem ar ieteikumiem to uzlabošanai. Sadarbības partnerības apstiprināšanai var izvirzīt nosacījumu, ka tiek veiktas ieteiktās izmaiņas. Šie noteikumi jāpiemēro visiem pieteikumiem, neatkarīgi no *EQUAL* tematiskās prioritātes.

Atbalsta un uzraudzības loma

Ar sadarbības partnerībām jāveic pastāvīgs dialogs, lai novērtētu, kādi ir to panākumi attiecībā uz dzimumu līdztiesības mērķu sasniegšanu.

Tā kā dzimumu līdztiesības nodrošināšana ir process, tad būs daudz jāmacās.

Jautājiet sadarbības partnerībām, vai tām ir noteiktas apmācības vajadzības, lai stiprinātu to kapacitāti attiecībā uz dzimumu līdztiesības integrēto pieeju. Jūs varat nodrošināt apmācību, lai apmierinātu šīs vajadzības, vai arī radiet pieeju dzimumu līdztiesības integrētās pieejas speciālistiem, ar kuriem tie var apspriest svarīgos brīžos, īstenojot savu sadarbības partnerību.

EQUAL vadlīnijas dzimumu līdztiesības integrētās pieejas nodrošināšanai

Vērtīgi sekojiet jebkādam informācijas nepilnībām, kuras tie var atklāt. Jūs varētu pasūtīt, piemēram, mācības par dzimumu līdztiesību, lai papildinātu trūkstošās zināšanās.

Izskaidrojiet sadarbības partnerību vadošajiem partneriem, ka Jūs regulāri uzraudzīsiet visu sadarbības partnerību rezultātus attiecībā uz dzimumu līdztiesību.

Savos ziņojumos par panākumiem tiem būs jāsniedz atbilstoša informācija, lai Jūs varētu veikt šo novērtēšanu. Visiem datiem attiecībā uz sadarbības partnerību būs jābūt sadalītiem ne tikai pa dzimumiem, bet arī pēc citiem kritērijiem, piemēram, vecuma, etniskās izcelsmes un reliģijas, ja šī informācija ir zināma. Analīzei jābūt plašākai kā tikai skaitļu uzskaitījumam.

Tur, kur Jūs saskatāt vājās vietas, ierosiniet ieteikumus, kas jāievēro. Ja sadarbības partnerība ziņo par grūtībām sasniegt nospraustos līdztiesības mērķus, sniedziet atbalstu risinājumu meklēšanā.

Sadarbības partnerības apmeklējums ir arī labs brīdis, lai pārskatītu dzimumu līdztiesības integrētās pieejas panākumus un apspriestos ar partneriem un, ja iespējams, ar dažiem to dalībniekiem par sasniegumiem, kā arī par grūtībām saistībā ar dzimuma perspektīvas saglabāšanu.

Informācijas izplatīšanas un rezultātu integrēšanas aktivitātes

Nezaudējiet dzimumu līdztiesības integrētās pieejas galīgā mērķa apziņu – kvantitatīvu nevienlīdzības samazināšanu starp sievietēm un vīriešiem un lielāku līdztiesību abiem dzimumiem katrā politikas jomā.

Visām Jūsu informācijas un rezultātu izplatīšanas aktivitātēm ir jāuzsver šis mērķis.

Atcerieties arī, ka sadarbības partnerības var ļoti daudz piedāvāt viena otrai un tās var kalpot par svarīgu informācijas avotu. Jūs varētu organizēt regulāras sanāksmes saskaņā ar katru tematisko prioritāti, lai sadarbības partnerībām sniegtu iespēju apmainīties ar informāciju un pieredzi par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju.

Nacionālā un reģionālā sadarbība attiecībā uz dzimumu līdztiesības integrēto pieeju var būt noderīgs līdzeklis, lai izplatītu sasniegtos rezultātus un sekotu līdž aktivitātēm.

Vēl viena iespēja ir saskaņot vienlīdzīgu iespēju tematiskās prioritātes un citu prioritāšu sadarbības partnerību darbības, lai apmainītos ar informāciju un nodrošinātu atbalstu un specifiskas zināšanas.

14.

PRAKTISKS VINGRINĀJUMS. DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTĀ PIEEJA EQUAL PROGRAMMAS VADĪBĀ

Izpētiet, kā Jūsu organizācijai – vadošai iestādei vai nacionālā atbalsta vienībai – sokas ar dzimumu saistīto jautājumu risināšanu un sarunas par izmaiņām.

Darbojoties mazās grupās pa trim, identificējiet dzimumu līdztiesības jautājumus Jūsu organizācijā – sieviešu un vīriešu skaitu, izglītību, atalgojumus, darbinieku piesaistes un amatā paaugstināšanas procedūras.

Kā var veicināt dzimumu līdztiesību? Izstrādājiet plānu, kurā ietilpst ne vairāk kā piecas darbības, kuras Jūs vēlētos īstenot. Jūs varat dot vaju brīvai iztēlei.

Mazās grupas ziņo viena otrai un apspriež ierosinātās darbības.

Kā nākamo posmu, Jūs varat izmantot lomu spēli, lai pārrunātu dažu darbību īstenošanu.

Jums atkal vajadzēs strādāt grupās pa trim un katram uzņemties atšķirīgu lomu.

“A” ir starpnieks – pārrunu vadītājs, kas mēģina panākt pārmaiņas

“B” ir vadītājs, kas būs jāpārlicina

“C” ir novērotājs

Starpnieks sniedz sīkas ziņas par sarunu priekšmetu, saturu un sarunu procesa posmu, tostarp vadītāja nostāju, kuru tēlo “B”. No šīs pozīcijas vadītājs lomu spēlē turpina sarunas.

Lomu spēle ilgst piecas minūtes, un starpnieks un vadītājs sniedz atsaukumi par to, kā viņi tika galā ar savām lomām. Pēc tam novērotājs sniedz atsaukumi par sarunām, žestu valodu un mīmiku, nenoskaidrotajiem un noskaidrotajiem jautājumiem, utt. Katrs dalībnieks izmēģina būt gan starpnieks, gan vadītājs, gan novērotājs.

Sniedziet atsaukumi lielākajai grupai par katru šo lomu. Cik veiksmīgi Jūs bijāt sarunu procesā? Ar kādiem šķēršļiem Jūs sastapāties?

Atcerieties, ka sarunās liela nozīme ir spējai pārliecināt par to, ka rezultāts ir atkarīgs no abām pusēm. Visām veiksmīgām sarunām ir šāds noteikts process:

- sagatavošanās – nosakiet, ko Jūs vēlaties iegūt šajās sarunās un kāda ir iespējamā otras puses nostāja;
- ielūgums uz sarunām – tā ir ievadrūna, kurā Jūs minat savu vēlamu sarunu iznākumu un dažus galvenos jautājumus, ko Jūs vēlaties apspriest un noskaidrot;
- tirgošanās – izrunājiet atšķirīgās vajadzības un ierobežojumus un izpētiet iespējamās vienošanās;
- darījuma noslēgšana – ir panākta vienošanās par visiem noteikumiem un nosacījumiem, un rasts kopīgs risinājums. Ja abas puses ir apmierinātas, tad sarunas ir izbeigtas.

Lai sarunas būtu veiksmīgas, sekojiet minētajiem posmiem, pielāgojoties otrai personai. Tam ir nepieciešams:

- parādīt iejūtību,
- aktīvi klausīties,
- skaidrība saziņā,
- uzdot stratēģiskus atvērtus jautājumus,
- spēja noteikt ierobežojumus un mērķus, lai panāktu efektīvu lēmuma pieņemšanu,
- zināt, kā noslēgt darījumu,
- spēja veidot ilgtermiņa attiecības.

15.

DISKUSIJA: KĀ NODROŠINĀT DZIMUMA PERSPEKTĪVU PROGRAMMAS VADĪŠANĀ

Veidojot uzraudzības komiteju/vērtēšanas komisiju:

- Vai Jūs veicāt visas iespējamās darbības, lai nodrošinātu dzimumu līdzsvaru komitejā un komisijā?
- Vai Jūs noteicāt komitejas un komisijas locekļu apmācības un informācijas vajadzības par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju?
- Vai Jūs analizējāt šīs vajadzības, lai noteiktu visefektīvāko veidu to apmierināšanai?
- Vai Jūs nodrošinājāt apmācību vai spēju attīstīšanu, lai apmierinātu šīs vajadzības?
- Vai Jūs noteicāt un nodrošinājāt atbilstošu dokumentāciju un apmācības materiālus?
- Vai komitejas un komisijas locekļi tika iepazīstināti ar dzimumu līdztiesības jautājumiem?
- Vai Jūs regulāri gatavojāt informāciju par dzimumu līdztiesību un iepazīstinājāt ar to sanāsmēs, lai nodrošinātu apspriešanos par dzimuma jautājumiem?

Plānojot un uzsākot programmu:

- Vai visos savos informācijas materiālos Jūs skaidri noteicāt *EQUAL* Kopienas iniciatīvas uzsvāru uz dzimumu līdztiesības integrēto pieeju un, ko tas nozīmē projektu pieteicējiem?
- Vai Jūs noteicāt un savācāt atbilstošu informāciju dzimumu aspektā, īpaši, sociāli ekonomisko informāciju un datus sadalījumā pēc dzimuma, lai palīdzētu veikt analīzi sadarbības partnerībām?
- Vai Jūs apspriedāties ar ekspertiem dzimumu līdztiesības jautājumos un visu līmeņu sieviešu pārstāvēm, lai novērtētu viņu uzskatus un noteiktu, kā tos ieviest šajā programmā?
- Vai Jūs iepazīstinājāt visu personālu ar dzimumu līdztiesības jautājumiem?

Izsludinot projektu konkursu:

- Vai Jūs nodrošinājāt pietiekamu informāciju potenciālajiem projektu pieteicējiem par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju un, ko tā nozīmē sadarbības partnerībai?
- Vai Jūs uzsvērāt, ka svarīgi ir veikt dzimuma ietekmes analīzi tieši plānošanas posmā?
- Vai Jūs nodrošinājāt projektu pieteicējiem līdztiesības ekspertu, kas var palīdzēt viņiem veikt šo uzdevumu sarakstu?

Sniedzot norādījumus un konsultācijas potenciālajiem projektu pieteicējiem:

- Vai Jūsu personāls ir pietiekami sagatavots, lai sniegtu informāciju un atbalstu projektu pieteicējiem par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju?
- Ja nē, tad kādus pasākumus Jūs veicāt, lai apmierinātu šo vajadzību?

Analizējot pieteikumus un atlasot sadarbības partnerības:

- Vai projektu pieteicēji uzrādīja iespējamo ietekmi uz sievietēm un vīriešiem?
- Vai sieviešu un vīriešu attiecīgās situācijas analīze ir atbilstoša?
- Vai dati ir sniegti sadalījumā pēc dzimuma?
- Vai sadarbības partnerības mērķgrupa bija iesaistīta darbības plānošanā;?
- Vai paredzētās darbības ir pietiekamas, lai sasniegtu līdztiesības mērķus?
- Kā šis priekšlikums varēs labvēlīgi ietekmēt dzimumu līdztiesību?
- Kā katrā sadarbības partnerības darbības posmā tiks nodrošināta sieviešu un vīriešu atšķirīgo vajadzību apmierināšana?
- Kādi pasākumi ir veikti, lai mērķgrupa varētu sniegt atgriezenisko saiti un ietekmētu sadarbības partnerības īstenošanu?
- Kāds būs abu dzimumu ieguvums?
- Vai viņi uzrādīja skaidru pārlicību par dzimumu līdztiesību?
- Vai viņu spējas ir pietiekamas?
- Vai viņu budžets ir pietiekams un reāls, lai izpildītu dotos solījumus saistībā ar līdztiesību?

Atbalstot sadarbības partnerības ieviešanas procesā:

- Vai Jūsu personālam ir nepieciešamās iemaņas un zināšanas, lai vērtētu iespējamo ietekmi uz dzimumu sadarbības partnerības īstenošanas gaitā?
- Ja nē, tad kā šīs nepieciešamās zināšanas tiks papildinātas vai iegūtas?
- Kā Jūs nodrošināsiet, ka Jūsu atbalsta pakalpojumi ir pietiekami, lai apmierinātu sadarbības partnerības vajadzības pēc informācijas un padomiem saistībā ar dzimumu līdztiesību?

Uzraugot un novērtējot programmu:

- Vai Jūs skaidri informējat sadarbības partnerībām par datiem, kas jums būs nepieciešami, programmas uzraudzīšanai un novērtēšanai, lai nodrošinātu to, ka tiek sasniegti dzimumu līdztiesības mērķi?
- Vai Jūs ieviešat pārbaudes sistēmu, kas ļauj jums saskatīt vājās puses saistībā ar dzimumu jautājumiem un ieviest darbības stāvokļa izlabošanai, kur tas iespējams?
- Vai Jūsu novērtēšanas grupa ir informēta par dzimumu līdztiesības jautājumiem?

Organizējot informācijas izplatīšanas un integrētās pieejas aktivitātes:

- Vai Jūs regulāri nodrošiniet to, ka visa *EQUAL* informācija ietver dzimuma aspektu?
- Kā Jūs nodrošināt to, ka dzimumu līdztiesības prioritātes tiek atspoguļotas tēmu un darba kārtību izvēlē visos *EQUAL* pasākumos?
- Kā Jūs nodrošiniet to, ka sievietes un vīrieši vienlīdzīgi piedalās visos *EQUAL* pasākumos kā referenti, priekšsēdētāji, lēmēji utt., un ar viņiem līdzvērtīga apspriešanās pasākumu sagatavošanas gaitā un pēc tam?
- Kā Jūs šajos pasākumos veidojat dalībnieku izpratni par dzimuma dimensiju *EQUAL* diskusijās (dokumentācija, prezentācijas, darba kārtības noteikšana)?
- Kā Jūs panāksiet to, ka dzimumu līdztiesības integrētās pieejas labā prakse tiek regulāri integrēta nodarbinātības un sociālās iekļaušanas politikā?
- Kā Jūs plānojat veidot nepieciešamās sadarbības un sakaru kanālus starp reģioniem un organizācijām, un politikas veidotājiem, lai sekmētu šo procesu?

16.

MATRICA DZIMUMU DIMENSIJAS NOVĒRTĒŠANAI EQUAL PROJEKTU PIETEIKUMOS; PIEMĒRS

Lūdzu, novērtējiet katru turpmāk minēto jautājumu, izmantojot:

ļoti labi,
labi,
vidēji,
apmierinoši,
vāji.

1. Konteksta analīze

Vai sadarbības partnerībai ir pierādījumi, ka tā ir veikusi sieviešu un vīriešu atšķirīgo situāciju, vajadzību un prasību izpēti?

Pierādījumi

Norāde uz pētījumiem, dati sadalījumā pēc dzimuma, vietējo līdztiesības grupu ieguldījums.

2. Tiešie mērķi un mērķgrupa

Vai specifiskie mērķi ir vērsti uz sieviešu un vīriešu vajadzībām, kā minēts analīzē? Vai tiešie mērķi pienācīgi risina identificēto nelīdztiesību un sekmē līdztiesību?

Pierādījums

Vismaz viens tiešais mērķis, kas vērsts uz sieviešu un vīriešu vienādām iespējām.

3. Sadarbības partnerības prezentēšana

Vai partnerība skaidro, kā tiks īstenotas vienādas iespējas?

Vai viņu pieeja ir realizējama? Vai paredzētās darbības ir pietiekamas, lai sasniegtu mērķus?

Pierādījumi

Skaidra vienādu iespēju stratēģija, kas izpaužas visās sadarbības partnerības aktivitātēs.

Aktivitāšu skaits, kas īpaši attiecas uz sieviešu un vīriešu vienādām iespējām.

4. Sadarbības partnerības īstenošana – metodes un resursi

Vai viņi demonstrē, ka izprot savas sadarbības partnerības dzimuma aspektu un var realizēt to? Vai viņu metodes un cilvēkresursi ir pietiekami un atbilstoši, lai realizētu plānotās līdztiesības aktivitātes? Vai viņu budžets ir pietiekams un reāls, lai sasniegtu savus ar līdztiesību saistītos mērķus?

Pierādījumi

Skaidra stratēģija, lai veicinātu partnerības kapacitātes paaugstināšanos un ekspertīzi dzimumu jautājumos, vienlaikus nodrošinot attiecīgus un pietiekamus resursus (personālu, budžetu, ārējo atbalstu, līdzekļus utt.).

Skaidra sadarbības partneru pārliecība par dzimumu līdztiesību un pierādījumi tam, ka tie ir darba devēji, kas vadās pēc dzimumu līdztiesības principiem.

5. Sadarbības partnerības īstenošana – novērtējums

Vai novērtējums no dzimuma aspekta ir plānots visu aktivitāšu ietvaros, lai tādējādi nodrošinātu to, ka sadarbības partnerība risina nelīdztiesības jautājumus un sekmē līdztiesību starp sievietēm un vīriešiem?

Pierādījumi

Atbilstoši kvantitatīvie un kvalitatīvie rādītāji, kas mēra ietekmi uz sievietēm un vīriešiem.

Punktu skaits:

| | |
|-------------|-----|
| ļoti labi | = 4 |
| labi | = 3 |
| vidēji | = 2 |
| apmierinoši | = 1 |
| vāji | = 0 |

Aprēķins:

Ja Jums ir 2 “ļoti labi”, 1 “labi” un 2 “vidēji”, punktu skaits kopā būs:
 $(2 \times 4) + (1 \times 3) + (2 \times 2) = 13$

Kopējais punktu skaits ir 20.

Jūsu vispārīgais novērtējums

Vai Jūs kopumā domājat, ka sadarbības partnerība visos aspektos ņem vērā vispārīgo mērķi par sieviešu un vīriešu līdztiesību un aktīvi atbalsta to? Lūdzu, paskaidrojiet.

Ja Jūsu kopējais novērtējums ir “apmierinoši” vai “vāji”, kādus ieteikumus Jūs sniegsiet projektu pieteicējiem, lai stiprinātu to līdztiesības jautājumu loku, kas iekļauti sadarbības partnerībā?

Piezīme:

Finansējumu nesaņem sadarbības partnerība, kas ir saņēmusi mazāk nekā 10 punktus vai kopējo novērtējumu “apmierinoši” vai “vāji”. Ja pieteikums tiek uzskatīts par atbilstošu, to var nosūtīt atpakaļ projekta pieteicējam, pievienojot ieteikumus, saistībā ar līdztiesības nodrošināšanu. Tie ir jāieestrādā pirms sadarbības partnerības atkārtotas izskatīšanas.

(Pamatojoties uz sistēmu, kas saskaņā ar ESF 3. mērķi paredzēta sadarbības partnerības pieteikumu vērtētājiem Francijā. « FSE 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.

IESKATS EQUAL SADARBĪBAS PARTNERĪBĀS

Šos piemērus ir sniegušas tās dalībvalstis, kas iesaistījās dzimumu līdztiesības nodrošināšanas darba grupā. Iekļauts ir tikai viens piemērs no katras valsts. Ir vēl daudzi citi, kas šeit nav aprakstīti.

E-QUALITY, kvalitātes sistēmas izstrāde profesionālās orientācijas atbalstam un nodarbinātības dienestiem, Grieķija

(Tēma 1A, GR-200889) www.equality.gr

E-QUALITY izstrādā kvalitātes sistēmas, lai uzlabotu struktūru, pakalpojumus un personāla iemaņas tajās organizācijās, kas nodrošina profesionālo orientāciju, sniedz atbalstu un konsultācijas tām sociālajām grupām, kas, ienākot vai atgriežoties darba tirgū, saskaras ar daudziem un pieaugošiem šķēršļiem. Sākumā sadarbības partnerības partneriem bija apmācība par dzimumu jautājumiem, kas vajadzīga, lai iekļautu šo aspektu savā darbībā un personāla politikas nostādņēs. Lai veiktu pētījumu, viņi iekļāva uz dzimumu orientētus jautājumus interviju vadlīnijās un visās aptaujas lapās. Dzimumu līdztiesība bija arī viens no galvenajiem faktoriem, kam tika pielāgoti metodiskie līdzekļi, kurus izmantoja, lai izstrādātu kvalitātes procedūras un kas ir daļa no apmācības un atbalsta, ko piedāvā profesionālās orientācijas konsultantiem. Turklāt, šajā aģentūru, konsultantu, darba devēju un mērķgrupas sadarbībā atklājās interesanti rezultāti, kas saistīti ar dzimumu jautājumiem.

Risques d'exclusion des agriculteurs isoles et construction de nouvelles formations, Francija

(Tēma 3F, FR-RAL-2001-10789)

Šīs sadarbības partnerības mērķis bija palīdzēt lauksaimniekiem, kas pakļauti riskam. Lauksaimnieku vajadzību analizē viņi aplūkoja dažādas problēmas, ar kurām saskaras ne tikai vīrieši, bet arī sievietes. Tas atklāja sieviešu svarīgo lomu lauksaimniecībā, neraugoties uz profesionālās atzinības un statusa trūkumu. Sievietes aktīvi piedalās visās lauku dzīves jomās – profesionālajā, ģimenes un ciema dzīvē –, bet dažreiz viņām pietrūkst pārliecības par savām profesionālajām iemaņām. Tādejādi, sieviešu un vīriešu daudzās lomas saimniecībā tika iekļautas sadarbības partnerības aktivitāšu izstrādē un apmācību kursu programmās. Turklāt tika izveidota tikai sieviešu apmācības grupa, lai sekmētu sieviešu pārliecību.

JIVE partneri, Apvienotā Karaliste

(Tēma 4H, UKgb-35)

JIVE partneri pievērša savu uzmanību inženiertehnikas, būvniecības un tehnoloģijas nozarei, kur sievietes ir minoritāte – 10 % sievietes no būvniecībā strādājošiem, 1 % un 4 % no – būvniecībā un inženiertehnikās, 7 % inženiertehnoloģiju nozarē strādājošiem. Kā pirmais posms, partnerībā tika iekļautas divas valsts mācību organizācijas (vienu inženiertehnikas un būvniecības jomā un otru īpašumtiesību pakalpojumos), kas ir ieinteresētas iekļaut savās nozarēs sievietes. Programma atbalsta sievietes, kas strādā, mācās un apsver iespēju strādāt inženiertehnikas, būvniecības un tehnoloģijas nozarē. Tā arī izskata jautājumus par to, kā šajās nozarēs varētu sekmēt būtiskas attieksmes un kultūras izmaiņas karjeras orientācijas praksē un apmācību šī sektora uzņēmumu nodarbinātības un prakses tradīcijās.

RepaNet – remontdarbu sadarbības tīkls, Austrija

(Tēma 2D, AT-3-08/135)

RepaNet stimulē remontdarbu nozarē esošos sociālos uzņēmumus. Programmā apmāca ilgtermiņa bezdarbniekus remontēt sadzīves tehniku un citas ikdienā izmantojamas ierīces. Tā kā šajā sektorā dominē vīrieši, RepaNet sāka piesaistīt šai sistēmai sievietes. Tas tika panākts veidojot izpratni, veicot apmācību par dzimumu jautājumiem un pielāgojot darba struktūru, lai tā labāk atbilstu ilgtermiņa bezdarbnieču sievietēm, kā arī vīriešu vajadzībām. Turklāt tika izveidota dzimumu līdztiesības integrētās pieejas darba grupa, kas regulāri tiekas, lai apmainītos ar pieredzi sadarbības partnerības ietvaros un sniegtu ieteikumus, un tā ir nozīmējusi atbildīgo personu par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju, kam ir veto tiesības aizliegt tos sadarbības partnerības lēmumus, kas nesekmē līdztiesību.

Dzimumu līdztiesības veicinātāji (GED), Zviedrija
(Tēma 4H, SE-59)

Dzimumu līdztiesības veicinātāji (GED) orientējas uz organizācijām, kas ieinteresētas īstenot dzimumu līdztiesības plānus, kas vajadzīgi, lai izveidotu darba vidi, kas ietver sieviešu un vīriešu vajadzības. Lai to paveiktu, tā darbojas individuālā, kolektīvā un organizatoriskā līmenī, veidojot izpratni pat to, ko nozīmē būt sievietei un vīrietim darbā, un kā uzņēmējsabiedrības metodes un nostāja var uzlabot gan organizācijas ienesīgumu, gan sekmēt sieviešu un vīriešu līdztiesību. Tā ir apmācījusi dzimumu līdztiesības veicinātājus (GEDs) un ir rīkojusi izpratnes paaugstināšanas sanāksmes darba devējiem un darba ņēmējiem.

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja informācijas sabiedrībā, Vācija
(Tēma 4H, DE-EA- 31910)

Plaša uzņēmējsabiedrību, organizāciju, vietējo iestāžu, izglītotāju, nodarbinātības biroju, darba devēju un arodbiedrību sadarbība ir kļuvusi par šīs sadarbības partnerības daļu, kuras mērķis ir veidot dzimuma līdzsvaru informācijas un komunikāciju tehnoloģiju (IKT) nozarē un palielināt sieviešu ietekmi, uz informāciju un zināšanām balstītas sabiedrības veidošanā. Sadarbības partnerības aktivitātes aptver skolas, karjeras orientācijas dienestus un izglītotājus par integrēto pieeju, lai meitenēm nodrošinātu lielākas iespējas iegūt vai praktiski pielietot ar IT saistītas iemaņas. No otras puses, partnerība sadarbojas ar uzņēmējsabiedrībām, lai attīstītu tādu darbinieku atlases un darba tradīcijas, kas ņem vērā dzimumu aspektu. *Telekom*, viens no lielākajiem darba devējiem IKT nozarē Vācijā un šīs sadarbības partnerības partneris, vada darbu par dzimumu līdztiesības integrēto pieeju un dažādības akceptēšanu. Tā ietver darba un privātās dzīves līdzsvarošanas paketi sievietēm un vīriešiem un mentoringa sistēmas ieviešanu, lai palīdzētu sievietēm - vadītājām virzīties pa uzņēmuma karjeras kāpnēm.

Nacionālā Flexi-Work sadarbība, Īrija
(Tēma 4g, IE-19)

Nacionālās Flexi-Work sadarbības (daļa no FAIR starptautiskā tīkla) mērķis ir sekmēt strādājošo vecāku un aprūpētāju, vecu cilvēku un cilvēku ar psihiskām veselības problēmām darba un privātās dzīves saskaņošanas iespējas. Daļa no sadarbības partnerības darbības ir tā saucamo „nesteriotipisko” darbinieku, t.i., jaunu vīriešu un vecāku sieviešu, piesaistīšana darbam darba vietās, ierīkotajos bērnu aprūpes centros. Programma vēlas panākt dzimuma un vecuma līdzsvaru personāla sastāvā, uzskatot, ka tas ietekmē bērnu agrīnā attīstības posmā, jo tā piedāvā gan vīriešu, gan sieviešu lomu modeļus.

Ri.Do. Risorse Donne Venezia Gender, Itālija
(Tēma 4H, IT-G-VEN-003)

Šī sadarbības partnerība ir izstrādājusi sadarbības tīklu, kam pamatā ir īpaši izveidoti vienādu iespēju resursu centri, lai piedāvātu informāciju, atbalstu, apmācību un līdzekļus valsts un privātā sektora organizācijām, lai tās varētu labāk sekmēt sieviešu un vīriešu vienādās iespējas. Tā cieši sadarbojas ar pašvaldībām, reģionālām iestādēm un pārvaldes struktūrām, lai izstrādātu modeļus par vietējā līmeņa valsts un privātā sektora organizāciju sadarbības iespējām, lai stiprinātu dzimumu līdztiesības integrēto pieeju kā savas vietējās attīstības politikas daļu. Sadarbības partnerība ir izveidojusi platformu dzimumu līdztiesības darbībai (<http://www.gender-platform.net>), kas papildus ietver sadarbības partnerības no Austrijas un Zviedrijas. Tā veido rokasgrāmatu, kurā izskaidroti līdzekļi un pakalpojumi, kas var sekmēt dzimumu līdztiesību darba tirgū vietējās attīstības kontekstā, un to, kā ieviest dzimumu līdztiesību organizācijās, kas risina tādus jautājumus kā izmaiņas kultūrā.

**Multikultūra kā resurss strādājošo kopienā, Somija
(Tēma 1B, FI-13)**

Strādājošo kopienās, kas apvieno darba devējus un darba ņēmējus, kā arī imigrantu kopienu pārstāvjus un somu strādniekus, šī sadarbības partnerība cer radīt jaunas idejas, attīstīt un testēt labās prakses metodes, lai sekmētu toleranci un starpkultūru saskarsmi darbā un apmācībā, tādējādi uzlabojot imigrantu nodarbinātību. Somi un imigranti, gan sievietes, gan vīrieši, mācās viens no otra, kā izprast citu kultūru un kļūdēt aizspriedumus, kuru pamatā ir vienaldzīga attieksme. Tās mērķis ir izveidot 16 strādājošo kopienas, kur dažādība tiks uztverta kā resurss. Turklāt tiek atvērti darba kultūras klubi, lai imigrantu kopienu pārstāvjiem nodrošinātu atbalstu, konsultācijas, mācību līdzekļus un vadību.

**Emprego Apoiado, Portugāle
(Tēma 1 A, PT-2001-070)**

Šī sadarbības partnerība orientējās uz vietējo kopienu stiprināšanu. Tā izveidoja plašu partnerību, tuvinot vietējās asociācijas, valsts iestādes un uzņēmumu asociācijas diskriminētajām grupām, piemēram, cilvēkiem ar invaliditāti, garīgi slimiem cilvēkiem, čigāniem, migrantiem un sievietēm, kas cietušas no vardarbības ģimenē. Uzsvars tiek likts uz iespējām un ciešu saišu veidošanu ar uzņēmumiem, izmantojot viņu tā dēvēto "atbalstītās nodarbinātības" pieeju. Mērķgrupas organizē "forumus dažādības veicināšanai". Tajos tiek iesaistītas vietējās kopienas un notiek debates par tādiem kopējiem jautājumiem kā sociālā un profesionālā iekļaušana, izmaiņu veicināšana, dzimumu nelīdztiesības novēršana un "kopienas varas" veidošana. Sievietēm tiek mācītas vadības iemaņas, lai ar šo forumu palīdzību kļūtu stiprākas un varētu labāk atbalstīt vietējās kopienas.

Plašāku informāciju par iepriekš aprakstītajām sadarbības partnerībām un citu *EQUAL* sadarbības partnerības darbību skatīt *EQUAL* kopējā datubāzē (ECDB) <http://europa.eu.int/comm/equal>

**18.
RESURSI**

INFORMĀCIJA PAR EQUAL

EQUAL mājas lapa un EQUAL kopējā datu bāze (ECDB)
<http://europa.eu.int/comm/equal>

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

NACIONĀLĀS PUBLIKĀCIJAS PAR DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTO PIEEJU, EQUAL UN EIROPAS SAVIENĪBAS STRUKTŪRFONDIEM

BELĢIJA

DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTĀS PIEEJAS ĪSTENOŠANA EQUAL PROJEKTOS – PRAKTISKI NORĀDĪJUMI PROJEKTU PIETEICĒJIEM.
ESF AĢENTŪRA FRANCISKI RUNĀJOŠAI SABIEDRĪBAI (2003. gads)
www.fse.be

VĀCIJA

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

GRIEKIJA

NORĀDĪJUMI PAR DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS POLITIKAS IEVIEŠANU 3. KOPIENAS IETVARA PROGRAMMĀ.
DARBA UN SOCIĀLO LIETU MINISTRIJA. 2003. gads
<http://www.esfhellas.gr/gr/politarg/orpolekt/isotfilo/default.asp>

Spānija

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

FRANCIJA

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>

ITĀLIJA

NORĀDĪJUMI PAR DARBĪBU ATTIECĪBĀ UZ VISPO VADLĪNIJU ĪSTENOŠANU – NORĀDES PAR ESF PĀRPROGRAMMĒŠANU. VISPO [SFOL – *no itāļu val.* – vienādo iespēju stratēģiskās ietekmes novērtējums].

www.equalitalia.it

UNGĀRIJA

VADLĪNIJAS PAR VIENĀDĀM IESPĒJĀM PROJEKTU PIETEICĒJIEM UN VĒRTĒTĀJIEM. 2004. gads

www.equalhungary.hu

www.ofa.hu

APVIENOTĀ KARALISTE

ANGLIJA

VIENĀDAS IESPĒJAS – NORĀDĪJUMI SADARBĪBAS PARTNERIEM.

EQUAL ATBALSTA NODAĻA.

www.equal.ecotec.co.uk

IESPĒJU RADĪŠANA – NORĀDĪJUMI SADARBĪBAS PARTNERIEM.

EQUAL ATBALSTA NODAĻA.

SKOTIJA

ROKASGRĀMATA PAR INTEGRĒTĀS PIEEJAS ĪSTENOŠANU VIENĀDU IESPĒJU NODROŠINĀŠANĀ EIROPAS STRUKTŪRFONDOS.

EIROPAS POLITIKU PĒTĪJUMU CENTRS. STREČKLIDAS UNIVERSITĀTE.

www.eprc.strath.ac.uk

VELSA

VADLĪNIJAS VIENLĪDZĪGU IESPĒJU ĪSTENOŠANAI EIROPAS PROGRAMMĀS VELSĀ. EIROPAS LĪDZTIESĪBAS SADARBĪBA.

www.wefo.wales.gov.uk

PRETENDĒJOT UZ EIROPAS SAVIENĪBAS STRUKTŪRFONDU LĪDZFINANSĒJUMU VELSĀ – VIENĀDAS IESPĒJAS. PAPILDUS NORĀDES PROJEKTU PIETEICĒJIEM UN VĒRTĒTĀJIEM.

CHWARAE TEG. EIROPAS LĪDZTIESĪBAS SADARBĪBA.

EIROPAS KOMISIJAS PUBLIKĀCIJAS

EIROPAS KOMISIJA. INFORMĀCIJA PAR DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTO PIEEJU – pārskats, likumdošana, Komisijas metode, līdzekļi [Komisijas metode, instrumenti](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html)
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html

EIROPAS KOMISIJA. ES STATISTIKA PAR DZIMUMIEM – darba tirgus, izglītība, ienākumi, ikdienas dzīve, aiziešana pensijā, pensijas
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/statistics_en.html

EIROPAS KOMISIJA. PAZIŅOJUMS – “SIEVIEŠU UN VĪRIEŠU VIENĀDU IESPĒJU INTEGRĒŠANA VISĀS KOPIENAS POLITIKĀS UN DARBĪBĀS” (COM(96)67 GALĪGĀ VERSIJA). ELEKTRONISKĀ VEIDĀ TIKAI FRANČU VALODĀ.

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

EIROPAS KOMISIJA, 2000. VIRZĪBA UZ KOPIENAS DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS PAMATSTRATĒGIJU (2001. – 2005. gads); *Komisijas ziņojums Padomei, Eiropas Parlamentam, Eiropas Ekonomikas un sociālajai komitejai un Reģionu komitejai.*

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

EIROPAS KOMISIJA, 2004. PAZIŅOJUMS PAR LĪDZTIESĪBU STARP SIEVIETĒM UN VĪRIEŠIEM, 2004. gads EIROPAS KOMISIJA. – *Komisijas ziņojums Padomei, Eiropas Parlamentam, Eiropas Ekonomikas un sociālajai komitejai un Reģionu komitejai.*

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

DZIMUMU LĪDZTIESĪBA AMSTERDAMAS LĪGUMĀ – 3., 13., 136., 137., 141. un 251.pants

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

SOCIĀLI EKONOMISKĀS ATTĪSTĪBAS NOVĒRTĒJUMS. AVOTU SARAKSTS PAR TĒMĀM UN POLITIKAS JOMĀM; 2003. gada decembris – viena no tēmām – “Līdztiesība starp sievietēm un vīriešiem”

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

INTEGRĒTĀ SIEVIEŠU UN VĪRIEŠU VIENĀDU IESPĒJU NODROŠINĀŠANA STRUKTŪRFONDU PROGRAMMĀS UN PROJEKTOS - *kontROLSARAKSTS, koncepcija un mērķi, vienādu iespēju integrēšana attīstības plānos un dokumentos, programmu vadība*

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

CITAS INTERESANTAS INTERNETA ADRESES

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10921.htm> - Tiesību aktu kopsavilkums – Līdztiesība starp vīriešiem un sievietēm – līdztiesīgu iespēju iekļaušana Kopienas politikās

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c00006.htm> - Tiesību aktu kopsavilkums – Līdztiesība starp vīriešiem un sievietēm – ievads

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/s02304.htm> - Tiesību aktu kopsavilkums – Nodarbinātība un sociālā politika – pasākumi darba vietu izveidošanai

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm EK nodarbinātības un sociālo lietu ģenerāldirektorāta interneta mājas lapā – Vienādu iespēju nodaļas mājas lapa (DG EMPL/G1)

ANO PUBLIKĀCIJAS

DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTĀ PIEEJA, STUDIJU UN INFORMĀCIJAS MATERIĀLS, 2000. gads, ANO ATTĪSTĪBAS PROGRAMMA (UNDP), DZIMUMA JAUTĀJUMS ATTĪSTĪBAS PPROGRAMMĀ.

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

DZIMUMA ANALĪZE UN PLĀNOŠANA. APMĀCĪBU MODELIS UNDP PERSONĀLAM.

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

DZIMUMA JAUTĀJUMU ATTĪSTĪBA – LĪDZEKĻI DZIMUMA JAUTĀJUMA ANALĪZEI UN LĪDZTIESĪBAS NODROŠINĀŠANAI.

http://www.sdn.undp.org/gender/links/Gender_in_Development/Tools_for_Gender_Analysis_and_mainstreaming/

DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTĀ PIEEJA PRAKSĒ. ROKASGRĀMATA. UNDP EIROPAS UN NVS REĢIONĀLĀ BIROJA REĢIONĀLĀ PROGRAMMA PAR DZIMUMA JAUTĀJUMIEM.

http://www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_manual.pdf

ANO. DARBĪBAS PLATFORMA, KAS PIENĒMTA CETURTAJĀ PASAULES SIEVIEŠU KONFERENCĒ, PEKINA, 1995. gads TEKSTS UN ATLASĪTI VALSTS RĪCĪBAS PLĀNI.

<http://www.un.org/womenwatch/followup/>

ANO STATISTIKA

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

ANO. ECOSOC, 1997. gads

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

EIROPAS PADOMES PUBLIKĀCIJAS

EIROPAS PADOME, DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS INTEGRĒTĀS PIEEJAS KONCEPTUĀLAIS IETVARIS, METODOLOĢIJA UN IEPAZĪSTINĀŠANA AR LABO PRAKSI.

STRASBŪRA, 1998. gads

[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)