



Evropska unija
Regionalna politika

inforegio

sl

panorama

| No 22 | junij 2007 |



**Enakost spolov
in regionalni razvoj**

Vsebina

Enakost spolov *in regionalni razvoj*

Enakost moških in žensk, »plus« za kohezijo

Strukturni skladi spodbujajo upoštevanje razsežnosti spolov v projektih in financirajo specifične ukrepe na tem področju, in tako prispevajo k uveljavljanju načela enakosti moških in žensk.

Pričevanje: Nemčija

1994-1999, 2000-2006, 2007-2013... Korak za korakom do enakosti spolov

Cilj »enakost spolov«: novi uredbeni in politični okvir za obdobje 2007-2013.

Strukturni skladi v akciji: Estonija, Nemčija, Belgija, Madžarska

Pričevanje: Finska

Pričevanje: Avstrija

Reportaža: Skozi oči nasprotnega spola

Na švedskem srednjem severu se soočajo z demografskimi izzivi: da bi zagotovili nadaljnji razvoj, morajo omejiti izseljevanje žensk.

To pa je mogoče le z uveljavljanjem načela enakih možnosti.

Pričevanje: Velika Britanija

Pričevanje: Alpski prostor

INTERREG v akciji: Španija/Maroko, Francija/Italija, CADSES, Sever



Fotografije (strani): Evropska komisija (5, 6, 7), TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (1, 11), Nemzeti Fejlesztési Ügynökség (3), Jämtlands län (4, 14, 18), Mütterzentrum Leipzig (6), GISA (8), GenderAlp! (20), Syvonne Nordström (15, 16, 17), Provincie West Vlaanderen (9, 11), e-NIVÓ (11), Land Salzburg (13), Glasgow City Council (19), Barrowfield Leather Co Ltd (19), Diputacion de Malaga (21), Regione Puglia (21), W.IN.NET (21), INTERREG IIIA Alcotra (21).

Naslovnica: V centru „HAFEN“, inkubatorju ženskih podjetij iz Berlin-Marzahna.

Pri izdaji te številke sta sodelovala tudi:

Pierre Ergo in Jean-Luc Janot.

Odgovorni urednik: Thierry Daman, Evropska komisija,
Generalni direktorat za regionalno politiko

Revija je v nemščini, angleščini in francoščini tiskana na recikliranem papirju.

Tematski dosje v 19 jezikih Evropske unije je na voljo na spletni strani:

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

Besedila te objave nimajo pravne veljave.

Enakost spolov in strukturni skladi

Enakost moških in žensk, »plus« za kohezijo

Muriel Mackenzie ⁽¹⁾

Strukturni skladi spodbujajo upoštevanje razsežnosti spolov v projektih in financirajo specifične ukrepe na tem področju, in tako prispevajo k uveljavljanju načela enakosti moških in žensk.



Delovni sestanek v Nacionalni razvojni agenciji Madžarske.

Pogosto mislimo, da vprašanje enakosti spolov na področju regionalnega razvoja ni več pereče, ker so ženske dandanes precej prisotne v javnem življenju in na trgu delovne sile. Kljub temu pa neenakost med spoloma ostaja: stereotipi na podlagi spola, razlika v plačah med spoloma in poklicna segregacija so resnični problemi, predvsem na ključnih področjih lizbonske strategije, kot so zaposlovanje, izobraževanje, raziskave in inovativnost, pa tudi rast podjetij.

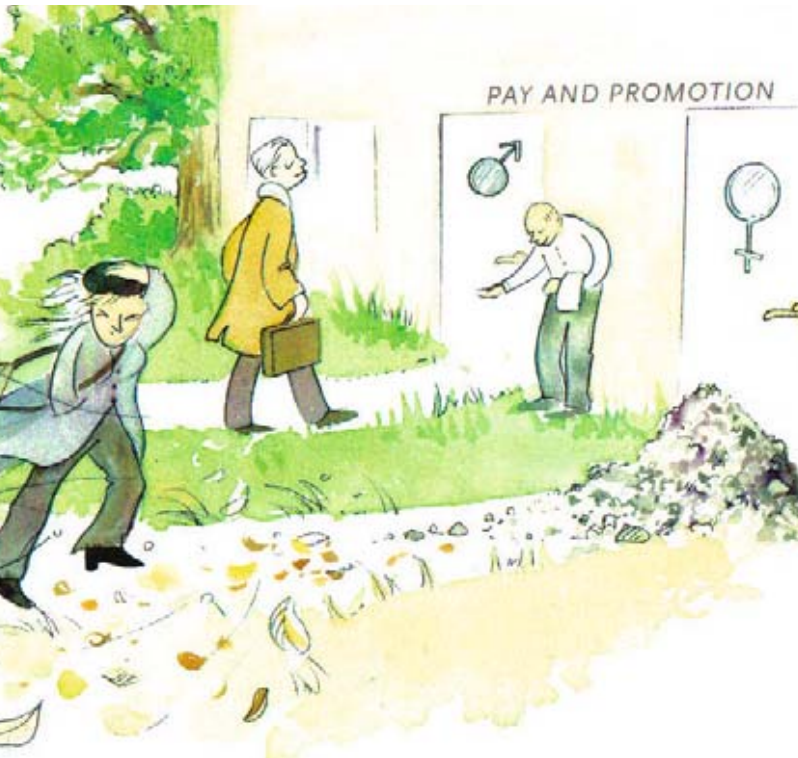
Vključevanje razsežnosti spolov zahteva korenit zasuk v načinu razmišljanja. Treba je razumeti, da je spol eden od osrednjih dejavnikov pri oblikovanju, izvajanju in v rezultatih javnih politik. Ker je vključevanje razsežnosti spolov pogosto slabo razumljeno, obstaja nevarnost, da bo postalo simbolično – da bo enakost moških in žensk postala zadeva vseh

ljudi, se pravi nikogaršnja zadeva, in da se formalno javno prizadevanje za enakost spolov ne bo nikoli konkretiziralo v obliki dejanj. Izziv je torej koncepte vključevanja načela enakosti spolov udejanjiti v praksi. Dvojni pristop strukturnih skladov, ki financirajo specifične ukrepe, hkrati pa spodbujajo vključevanje načela enakosti v vse subvencionirane projekte, je eden od načinov, da se izognemo marginalizaciji enakosti moških in žensk.

Razsežnost spolov je ključni element evropske strategije za delovna mesta in programov evropskih strukturnih skladov. Ti igrajo osrednjo vlogo na številnih prednostnih področjih, ki jih omenja Evropska komisija v svojem »Časovnem načrtu o enakosti med spoloma«, objavljenem leta 2006.

(1) Odgovorni za raziskave in politiko, ESEP Ltd (Program »Lowlands and Uplands Scotland«, Škotska).

Časovni načrt želi spodbuditi uresničevanje lizbonskega cilja »Delovna mesta« in odpraviti razliko v višini plač med ženskami in moškimi. V okviru projektov strukturnih skladov je mogoče predlagati strokovno izpopolnjevanje za boj proti poklicni segregaciji, vzpostavitev pomožnih struktur na področju otroškega varstva in skrbi za vzdrževane osebe, pri čemer se spodbuja ustanavljanje podjetij v poklicnih sektorjih, kjer je eden ali drugi spol šibkeje zastopan.



Evropski socialni sklad (ESS) je financiral projekte, ki so si prizadevali za odpravo razlik v plačah: navedemo lahko razvojno partnerstvo »Close the Gap« (Zmanjšajmo razliko), financirano v okviru programa pobude Skupnosti EQUAL, ki povezuje delodajalce, delavce in sindikate v boju za odpravo razlik v plačah med spoloma na Škotskem. Ta projekt so tudi razširili.

Projekti ESS in ESRR želijo odpraviti neravnovesje v zastopnosti moških in žensk na področjih, kot so informacijske in komunikacijske tehnologije (IKT), znanost in tehnika. V ta namen predlagajo svetovanje za poklicno usmerjanje in načrtovanje poklicne poti, sodelujejo s šolskimi in območnimi službami za informiranje in poklicno usmerjanje in ponujajo izobraževanje in izpopolnjevanje za poklice in sektorje, kjer je eden ali drugi spol tradicionalno šibkeje zastopan.

Evropski časovni načrt o enakosti med spoloma za obdobje 2006-2010

»Časovni načrt o enakosti med ženskami in moškimi«⁽¹⁾, ki ga je Komisija sprejela 1. marca 2006, predlaga šest prednostnih nalog za obdobje 2006-2010:

- 1) Enaka ekonomska odvisnost za ženske in moške. To vključuje uresničevanje lizbonskih ciljev na področju delovnih mest, odpravo razlik v plačah med spoloma, podporo uveljavljanju žensk v podjetništvu.
- 2) Uspešno združevanje zasebnega in poklicnega življenja.
- 3) Enakopravna zastopanost v organih odločanja.
- 4) Izkoreninjenje vseh oblik nasilja, povezanega s spolom.
- 5) Odprava stereotipov na podlagi spola.
- 6) Spodbujanje enakosti spolov v zunanji in razvojni politiki.

Izvajanje teh prednostnih nalog pa zahteva tudi boljše upravljanje. Časovni načrt je na podlagi izkušenj okvirne strategije Skupnosti za enakost spolov 2001-2005⁽²⁾ obdržal dvojni pristop, tako da si po eni strani prizadeva za vključevanje načela enakosti spolov v vse politike EU, po drugi strani pa spodbuja izvajanje specifičnih ukrepov.

Strukturni skladi lahko prispevajo k izvajanju Časovnega načrta – predvsem v okviru prednostnih nalog 1), 2), 3) in 5) – na zgornja dva načina. Prispevajo lahko tudi tako, da si prizadevajo za upoštevanje enakosti spolov spoloma pri pripravi in izvajanju programov, pri merilih za izbor projektov, pri oblikovanju kazalnikov za spremljanje in vrednotenje itd. Komisija in države članice bodo spodbujale enakost spolov v intervencijah strukturnih skladov 2007-2013, tudi z dodeljevanjem ustreznih sredstev.

(1) COM(2006) 92 konč.:

http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/fr/com/2006/com2006_0092fr01.pdf

(2) COM(2000) 335:

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2000/com2000_0335fr02.pdf

Evropski pakt za enakost med spoloma

Potem ko je Evropska komisija sprejela Časovni načrt o enakosti med spoloma, je Evropski svet 24. marca 2006 sprejel Evropski pakt za enakost med spoloma⁽¹⁾, ki spodbuja države članice in Unijo, naj v okviru strategije za rast in delovna mesta izvedejo vrsto ukrepov za uresničevanje naslednjih ciljev:

- Prispevati k polnemu uresničevanju prizadevanj EU na področju enakosti spolov, kot so opredeljena v Pogodbi;
- Odpraviti razlike med spoloma na področju zaposlovanja in socialne varnosti, kar bi omogočilo polno izkoriščanje produktivnega potenciala evropske delovne sile;
- Prispevati k reševanju demografskega problema s spodbujanjem usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja.

(1) Priloga II Sklepov Predsedstva, Evropski svet v Bruslju, 23. in 24. marca 2006:
http://www.eu2006.at/fr/News/Council_Conclusions/2403EuropeanCouncil.pdf

Zadovoljiti različne potrebe

Časovni načrt poleg tega poudarja majhen delež žensk v vodstvih podjetij. V ta namen moramo v projektih, ki podpirajo zagon in rast podjetij, upoštevati razlike v potrebah žensk, ki ustanavljajo podjetja, in potrebah njihovih moških vrstnikov: ženske pogosto potrebujejo zagonski kapital, kar zahteva prilagoditev sistema subvencij, posojil in »mikrokreditov«; pogosto jim bolj ustreza izobraževanje v večernih urah ali ob koncu tedna, ker tako lažje usklajujejo svoje družinske in delovne obveznosti; večkrat se tudi odločajo za zaposlitev s krajšim delovnim časom.



Hiša visoke mode v Frederikshavnu (Danska).

Časovni načrt priznava razsežnost spolov na področju zdravstva in boja proti revščini. Programi strukturnih skladov lahko konkretno spodbujajo aktivnosti regionalnega razvoja, ki upoštevajo potrebe žensk in moških, tako da krepijo ozaveščenost o enakosti spolov v okviru strategij trajnostnega razvoja, lokalnega gospodarskega razvoja in gospodarske prenovе. Vemo, da večino prejemnikov sredstev iz socialnih transferov predstavljajo ženske, in da revščina najbolj ogroža enostarševske družine in starostnike, ki živijo sami. Predlagatelji so v mnoge projekte uspešno vključili potrebo po usklajevanju poklicnega, družinskega oziroma zasebnega življenja: številni projekti nudijo podporo in prilagodljive urnike izobraževanja in neposredno zagotavljajo infrastrukture za varstvo otrok in za oskrbo vzdrževanih oseb oziroma omogočajo lažji dostop do takšnih infrastruktur.



Jezikovni tečaj za priseljence na Dunaju (Avstrija).

Stopnja zaposlenosti je na splošno nižja med pripadniki etničnih manjšin in med invalidnimi osebami, predvsem med ženskami. Ženske in moški so prav tako žrtve diskriminacije na podlagi starosti in spolne usmerjenosti. Strukturni skladi so priložnost, da podpremo specifične ukrepe za odpravljanje najrazličnejših ovir in da ugotovimo kako in v kakšnih okoliščinah so te situacije povezane s problematiko spolov.

**»Vključevanje načela enakosti spolov«:
začetki koncepta svetovnih razsežnosti**

Pojem »vključevanje načela enakosti spolov« je bil v javnosti prvič omenjen v Nairobiju, na tretji svetovni konferenci o ženskah, ki jo je organizirala OZN, in sicer med razpravo o položaju žensk in njihovi vlogi v razvoju. Koncept je deset let pozneje povzela akcijska platforma, ki je bila vzpostavljena na četrti svetovni konferenci OZN o ženskah (Peking, 1995).

Leta 1998 je Svet Evrope koncept definiral, kot sledi: »Vključevanje načela enakosti spolov pomeni (re)organizacijo, izboljševanje, razvoj in vrednotenje političnih procesov, tako da bi tisti, ki običajno sodelujejo pri oblikovanju politike upoštevali vidik enakosti žensk in moških na vseh ravneh in na vseh področjih.«⁽¹⁾

Evropska komisija si že od začetka 90. let prizadeva za vključevanje načela enakosti spolov in poskuša oblikovati čim bolj skladen pristop k temu konceptu⁽²⁾, kot je bil opredeljen na pekinški konferenci o ženskah.

(1) Poročilo Sveta Evrope (EG-S-MS(98)2).

(2) Za več informacij: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_fr.html

Programi strukturnih skladov, spodbujevalci enakosti

Naše delo v okviru programov za obdobje 2000-2006 je razkrilo, da so strukturni skladi lahko osrednje gibalno vključevanja načela enakosti spolov. Na Škotskem želimo oblikovati sistematičen pristop k vključevanju, ki poteka na več oseh: enakopravna zastopanost spolov v odborih in delovnih skupinah programov; ozaveščanje, spremljanje in izdelovanje »škatel z orodjem«; zbiranje in razširjanje primerov dobre prakse; spodbujanje prenosa izkušenj in veščin s projekta na projekt.

Partnerski pristop je ključnega pomena za vključevanje: združuje organizacije in posameznike, ki zbirajo koristne podatke, sodelujejo pri ozaveščanju lokalnega prebivalstva in pri širjenju razumevanja potreb žensk in moških in ovir, s katerimi se srečujejo pri iskanju priložnosti. Vključevanje mora biti smiselno tudi za akterje regionalnega razvoja. Nosilci projektov morajo razpolagati s konkretnimi podatki, da dokažejo potrebnost in umestnost vključevanja razsežnosti spolov, in imeti pred očmi konkretne prednosti takšnega vključevanja za organizacije in projekte.



Otroške jasli v Leipzigu (Nemčija).



Pristop, ki so ga ubrali programi strukturnih skladov, je pokazal, da vključevanje razsežnosti spolov zahteva tudi upoštevanje razlik v potrebah žensk in moških. Več projektov je obravnavalo poklicno segregacijo in razlike v plačilu za delo med spoloma. Večina projektov, v okviru katerih se izvajajo pozitivni ukrepi, se osredotoča na usposabljanje žensk za bolj plačana delovna mesta na višjih položajih v sektorjih z visoko stopnjo rasti, kot so IKT, znanost, inženirstvo in tehnologija. Cilj projektov ESS pa je bil izobraževanje moških za funkcije, na katerih so sicer slabše zastopani, s čimer so pripomogli h krhanju stereotipov na podlagi spola, ki zadevajo tako moške kot ženske. Na Škotskem so v sektorju otroškega varstva samo 4 % delavcev moškega spola, neka študija pa je pokazala, da si kar 27 % moških želi delati na tem področju. Nosilci projektov, ki usposabljaajo moške za funkcije v sektorju otroškega varstva oziroma socialne pomoči, so v teku kampanj za privabljanje delavcev in po odzivih na oglase, ki so jih objavili v časopisju, ugotovili, da se veliko moških zanima za te poklice.

Skorajšnja otvoritev Evropskega inštituta za enakopravnost spolov v Vilni

Po podpori, ki jo je junija izrekel Evropski 17. in 18. 2004 svet, je Komisija 8. marca 2005 najavila zagon Evropskega inštituta za enakopravnost spolov in v ta namen predstavila projekt urejanja⁽¹⁾, ki je trenutno v fazi medinstitucionalne razprave. Po sklepu Sveta za zaposlovanje in socialne zadeve z dne 11. decembra 2006 bo imel novi inštitut sedež v Vilni, glavnem mestu Litve.

Kakšna bo njegova vloga? Rezultati študije izvedljivosti⁽²⁾, ki jo je naročila Komisija, kažejo, da bo imel inštitut pomembno vlogo pri izvrševanju določenih nalog, ki se jih obstoječe institucije ne lotevajo, predvsem na področju koordinacije, centralizacije in širjenja informacij, ozaveščanja, oblikovanja orodij, ne da bi prihajalo do podvajanja dela. Evropski ženski lobi (LEF) poudarja, da mora inštitut razpolagati z ustreznimi sredstvi, da bo lahko uspešno opravljal svoje naloge in pomagal evropskim institucijam in državam članicam v skladu z okvirno strategijo Skupnosti za enakost spolov.

(1) COM(2005) 81 konč.:

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

(2) Datoteka za prenos s strani: http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents_fr.html

Priloga E je seznam organov in institucij. Glej tudi študijo, ki je bila izvedena za Evropski parlament: <http://www.yellowwindow.be/assets/free/r-finalreport-FR.doc>



Raziskava o prehranjevanju rib v švedskem delu Laponske.

Zelo pomembno je tudi ozaveščanje ljudi o problematiki enakosti spolov v vseh fazah strateškega načrtovanja, ki so povezane z zaposlovanjem in rastjo podjetij, in spodbujanje občutljivosti za posledice posredne in neposredne diskriminacije (in za možne rešitve). Razlogov za neenakost med moškimi in ženskami je veliko, toda programi strukturnih skladov nam omogočajo boj proti številnim pojavnim oblikam neenakosti. Vključevanje načela enakosti spolov zahteva naložbo v smislu časa, sredstev in angažiranosti. Ta naložba je neizogibna, če želimo preprečiti uveljavljanje politik in praks, ki poustvarjajo diskriminacije in še poglobljajo obstoječe neenakosti.

Posredna in neposredna diskriminacija

Enakost moških in žensk ne sme biti zgolj tema projektov, ki jih financira ESS. Na podlagi izkušenj, ki smo jih pridobili s prenosom dobrih praks, se je v okviru projektov ESRR oblikovalo poglobljeno razumevanje načina reševanja neenakosti na področju samozaposlovanja. Vodje programov spodbujamo k analizi življenjskega ciklusa njihovih projektov: na ta način določijo priložnosti za vključevanje razsežnosti spolov v vse faze procesa, od zasnove in posvetovanj do vrednotenja in reševanja problemov posredne in neposredne diskriminacije. Nosilci projektov ocenjujejo, ali ženske in moški uporabljajo njihove storitve na isti način, in obravnavajo dejavnike posredne diskriminacije, kot so razpoložljivost organiziranega otroškega varstva ali javnega transporta (manj žensk ima dostop do osebnega avtomobila), varnost in javna razsvetljava, delovni čas in storitve za pomoč podjetnikom in za podporo ustanavljanju podjetij. V oglaševanju projektov se uporabljajo pozitivne podobe žensk in moških, ki so povezane z bolj vključujočim diskurzom.

Izhodiščni ukrepi za zmanjševanje razlik v plačilu za delo med spoloma

18. julija 2007 je Evropska komisija sprejela Sporočilo⁽¹⁾ o izhodiščnih ukrepih za odpravo razlik v plačilu za delo med spoloma. V dokumentu je zapisano, da ženske v EU v povprečju zaslužijo 15 % manj kot moški in nič ne kaže, da bi se ta razlika zmanjševala. Razlika v plačilu za delo je relativna razlika v bruto urnih plačilih moških in žensk v celotnem gospodarstvu. Ta razlika je odsev številnih drugih diskriminacij in neenakosti, s katerimi se na trgu dela srečujejo predvsem ženske.

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

Strokovno poročilo »The Gender Pay Gap - Origins and Policy Responses« http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf

Strokovno poročilo »Legal aspects of the gender pay gap«

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

Saška-Anhalt (Nemčija)

Upoštevanje neenakosti v konkretnih situacijah: Inštitut za spole Saške-Anhalt

Thomas Claus, direktor Oddelka za raziskave in informiranje, Inštitut za raziskave o spolih Saške-Anhalt



Odkar je načelo enakosti spolov opredeljeno v uredbah evropskih skladov 2000-2006, zdaj prvič obstaja usklajena politika enakih možnosti za moške in ženske, obvezna za vse države članice. Izvajanje takšne politike zahteva učinkovite strategije in v tem okviru je bil v začetku leta 2001 ustanovljen Inštitut za raziskave o spolih Saške-Anhalt (GISA), prvi center za vključevanje načela enakosti spolov na nemških tleh.

Naloga inštituta GISA je spodbujati skladne odnose med spoloma na vseh področjih in na vseh ravneh življenja v družbi. V ta namen inštitut financira aplikativne raziskave na področju spolov, usposabljanja, svetovanje in spremljanje s ciljem spodbujanja enakosti med spoloma. Inštitut izvaja naslednje dejavnosti: opozarjanje na, preiskovanje in presoja primerov spolne diskriminacije; pridobitev usposobljenosti na področju enakosti spolov v vsakdanjem življenju; izvajanje ukrepov, prilagojenih regionalnemu, nacionalnemu in evropskemu okviru. Tesno sodelovanje med najpomembnejšima oddelkoma inštituta, oddelkom »Raziskave in informiranje« (ki ga vodi moški) in »Svetovanje in izobraževanje« (ki ga vodi ženska), omogoča hiter prenos rezultatov znanstvenih študij v prakso.

Inštitut GISA si prizadeva, da bi imeli ukrepi, ki jih izvaja, konkretne učinke. Tako za regionalno vlado Saške-Anhalt redno objavljajo »Poročilo o spolih«, v katerem predstavljajo najrazličnejše informacije in številčne podatke o odnosih med spoloma, pa tudi rezultate najnovejših raziskav, za katere menijo, da bi lahko spodbudili akterje na političnem, gospodarskem in administrativnem področju k ukrepanju. Inštitut je izpopolnil tudi precejšnje število orodij in praktičnih metod za vključevanje načela enakosti spolov, po katerih je vedno več povpraševanja. Gre predvsem za sistem informiranja o problematiki spolov, prvi tak sistem v Nemčiji. Spletna stran www.g-i-s-a.de vsebuje več zbirke podatkov o življenjskih pogojih žensk in moških. Na strani je tudi povezava do rezultatov študij in referenčne literature (številni priročniki, tehnični dosjeji, poročila itd.), na voljo je tudi seznam strokovnjakov s področja raziskav o spolih.

Leta 2005 je njihova prizadevanja nagradila tudi Komisarka za regionalno politiko Danuta Hübner in Inštitut GISA proglasila za »evropski vzgled dobre prakse«.

Inštitut GISA se torej pri izvajanju svojih aktivnosti zanaša na evropsko omrežje strokovnjakov in strokovnjakinj. Inštitut je vključen v celo vrsto programov transnacionalnega sodelovanja, od vseevropskih raziskav na teme, kot so »Spodbujati ustanavljanje podjetij po meri žensk« ali »Usklajevanje družinskih in službenih obveznosti«, pa do zagotavljanja storitev svetovanja estonski vladi pri oblikovanju pristopa glede na spol.

Kljub številnim ukrepom in napredku na področju enakosti spolov položaj še zdaleč ni zadovoljiv. Ne smemo podcenjevati vztrajnega odpora, ki otežuje in ovira napredek v procesu vzpostavljanja enakosti. Zato moramo združiti vse »sile Evrope«, ki si prizadevajo za enakost. V ta namen želi inštitut GISA nadaljevati svoje delo v okviru evropskega omrežja in svoje izkušnje in veščine ponuditi drugim državam, predvsem novim državam članicam, ki želijo vzpostaviti pristop glede na spol.

Za več informacij: <http://www.g-i-s-a.de>



Sprejem pakistanske delegacije na inštitutu.

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

Korak za korakom do enakosti spolov

Iz enega v drugo in tretje programsko obdobje strukturnih skladov: pot do dejanske enakosti žensk in moških je še dolga.

Razsežnost enakosti spolov v okviru kohezijske politike ni nova ideja. Enakost žensk in moških na trgu dela je bil eden prvih ciljev strukturnih skladov za obdobje 1994-1999. V tem obdobju so skladi podpirali predvsem specifične ukrepe v korist žensk, ki, čeprav so učinkoviti, ne morejo odpraviti strukturnih neenakosti. Poleg tega je veljalo prepričanje, da razsežnost enakosti spolov sodi v pristojnost ESS. Na podlagi izkušenj in vrednotenja je bilo načelo bolj splošno vključeno v metodološke dokumente za programsko obdobje 2000-2006 strukturnih skladov.

Sporočilo komisije

Za namen vmesnega vrednotenja (2003) tega obdobja je Komisija decembra 2002 objavilo Sporočilo⁽¹⁾, v katerem je predstavila dosežen napredek, izbor dobrih praks in opredelila ovire pri izvajanju »dvojnega pristopa« (tj. kombinacija specifičnih ukrepov v korist žensk in vključevanja načela enakosti spolov v celoto politik). V svojih sklepih Komisija navaja vrsto priporočil, ki jih povzemamo:

- Ker so specifični ukrepi v prvi fazi izredno pomembni, mora biti njihovo financiranje vidno. Države članice naj spodbujajo specifične ukrepe, predvsem na področju meril za izbor projektov.
- Države članice, ki so bolj poudarile vključevanje načela enakosti spolov, imajo težave z ocenjevanjem dejanskega finančnega vložka. Zato jih pozivamo, da svoje račune oblikujejo jasno, predvsem tako, da razmejijo financiranje specifičnih ukrepov in financiranje programov, ki na bolj splošen način prispevajo k enakosti spolov.
- Države članice pozivamo, da k sodelovanju povabijo strokovnjake na področju enakosti spolov, da zagotovijo zastopnost pristojnih teles v okviru odborov za spremljanje programov in izvajajo ukrepe za ozaveščanje in izobraževanje.
- Predhodnim ocenam (s pomočjo »na spol občutljivih« statistik) in ocenam učinka (s pomočjo jasnih kvantitativnih in kvalitativnih kazalnikov) je treba pripisati ustrezno pomembnost.



- Vse države članice pozivamo, da izberejo predstavnika na visoki ravni, ki bo usklajeval nacionalno strategijo v korist enakosti spolov in sodeloval v skupini na ravni EU. v čalej Unii Europejskeje.

Sporočilo poudarja dolgoročne učinke treh elementov: nadaljevanje »dvojnega pristopa«, ki je dokazano učinkovit; pomembnost družbe znanja in s tem povečanega prizadevanja za vključevanje žensk na področja IKT in raziskav in razvoja; vloga strukturnih skladov v korist žensk v številnih državah članicah, kjer so ženske žrtve negativnih učinkov prestrukturiranja gospodarstva.

Študija Evropskega parlamenta

Evropski parlament je pred kratkim objavil rezultate študije⁽²⁾ o programskem obdobju 2000-2006, v kateri so pod drobnogled vzeli izkušnje ESRR in Kohezijskega sklada, z namenom uporabe tega znanja za obdobje 2007-2013. Rezultati na splošno kažejo, da je stanje boljše na področju predhodnih političnih procesov (analiza ozadja, opredelitev strategij) kot pa pozneje, v mehanizmih izvajanja. Na področju uveljavljanja načela enakosti spolov je opaziti velik napredek, a pot do uresničitve praktičnih in otipljivih ciljev je še dolga.

2007-2013: enakost spolov v novih uredbah ...

V naslednjih odlomkih so predstavljene določbe, sprejete na področju enakosti spolov v novih uredbah strukturnih skladov in Kohezijskega sklada za obdobje 2007-2013⁽³⁾.

(1) Sporočilo Komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, Socialno-ekonomskemu odboru in Odboru regij, »Izvajanje vključevanja načela enakosti spolov v programske dokumente strukturnih skladov 2000-2006«, COM(2002) 748 konč.:

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

(2) »Vključevanje načela enakosti spolov v črpanje sredstev iz strukturnih skladov«, IP/B/REGI/IC/2006-200, PE 379.206, 22. julij 2007. Kmalu na voljo na naslovu: www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=FR

(3) Besedila novih uredb so na voljo na strani: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/newregl0713_fr.htm

V splošni uredbi o strukturnih in Kohezijskem skladu:

Člen 11: Partnerstvo

Člen 11(1): (...) Vsaka država članica organizira, kjer je to primer-
no in v skladu z obstoječimi nacionalnimi predpisi in praksami,
partnerstvo z organi in telesi, kot so: (...) c) drugi ustrezní organ,
ki predstavlja civilno družbo, (...) nevladne organizacije in telesa,
odgovorna za spodbujanje enakosti med moškimi in ženskami.
Vsaka država članica določi najbolj reprezentativne organe na naci-
onalni, regionalni in lokalni ravni in v gospodarski, socialni, okoljski
in drugih ustreznih sferah (...), v skladu z nacionalnimi predpisi in
praksami, ob upoštevanju potrebe po spodbujanju enakosti med
moškimi in ženskami (...).

Člen 11(2): (...) Partnerstvo zajema pripravo, izvajanje, spremljanje
in vrednotenje operativnih programov. Kjer je primerno, države
članice vključijo vsakega od zadevnih partnerjev, in zlasti regije,
v različne stopnje načrtovanja programov v okviru rokov, ki so
določeni za vsako stopnjo.

Člen 16: Enakost med moškimi in ženskami in nedis- kriminacija

Države članice in Komisija zagotavljajo, da se na različnih stopnjah
izvajanja skladov podpira enakost med moškimi in ženskami ter
vključevanje vprašanja enakosti med spoloma. Države članice in
Komisija sprejmejo ustrezne ukrepe, da preprečijo vsakršno diskri-
minacijo na osnovi spola, rase ali narodnosti, vere ali prepričanja,
invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti na različnih stopnjah
izvajanja skladov in zlasti pri dostopu do njih.

Člen 66: Ureditev spremljanja

Člen 66(2): (...) Kjer narava pomoči to omogoča, se statistika razčleni
glede na spol in velikost podjetij prejemnikov.

V uredbi o Evropskem skladu za regionalni razvoj:

Člen 6: Evropsko ozemeljsko sodelovanje

Člen 6(1): (...) ESRR lahko poleg tega spodbuja enakost med moškimi
in ženskami (...) in enakost možnosti (...).

V uredbi o Evropskem socialnem skladu:

Člen 3: Obseg pomoči

Člen 3(1): V okviru cilja »konvergenca« in »regionalna konkurenč-
nost in zaposlovanje« ESS podpira (...):

Člen 3(1)(b)(iii): vključevanja v politike in posebni ukrepi za izboljša-
nje dostopa do zaposlitve in povečanje obsega trajnostne udeležbe in
napredka žensk v zaposlovanju ter za zmanjšanje razlik med spoloma
na trgu delovne sile, vključno z odpravljanjem prvotnih posrednih
in neposrednih vzrokov za različne plače med spoloma;

Člen 3(2): V okviru cilja »konvergenca« ESS podpira (...):

Člen 3(2)(a)(ii): povečane udeležbe v izobraževanju in usposabljanju
skozi celotno življenjsko dobo, tudi z ukrepi, katerih namen je zmanj-
šati obseg (...) razlikovanja predmetov glede na spol (...).

Člen 4: Skladnost in osredotočenost pomoči

Člen 4(5): Vrednotenja, opravljena glede ukrepov ESS, ocenijo tudi
prispevek ukrepov, ki jih podpira ESS, k izvajanju Evropske stra-
tegije zaposlovanja in k ciljem Skupnosti na področjih socialne
vključenosti, prepovedi diskriminacije, enakosti med ženskami in
moškimi (...).

Člen 5: Dobro upravljanje in partnerstvo

Člen 5(4): Organi upravljanja vsakega operativnega programa spo-
dbujajo ustrezno udeležbo in možnost dostopa nevladnih orga-
nizacij do aktivnosti, ki se podpirajo, zlasti na področju socialne
vključenosti, enakosti spolov in enakih možnosti.

Člen 6: Enakost spolov in enakost možnosti

Države članice zagotovijo, da operativni programi vključujejo opis
načina, kako se spodbuja enakost spolov in enake možnosti pri
pripravi, izvajanju in spremljanju ter pri vrednotenju operativnih
programov. Države članice spodbujajo uravnoteženo udeležbo žensk
in moških pri vodenju in izvajanju operativnih programov na lokalni,
regionalni in nacionalni ravni, kot je to ustrezno.

Člen 10: Poročila

Letna in končna poročila o izvajanju (...) vsebujejo, kjer je to primer-
no, strnjeno poročilo o izvajanju: (a) ukrepov v zvezi z vključevanjem
načela enakosti spolov in kakršnih koli ukrepov v zvezi z načelom
enakosti spolov (...).

... in v Strateških smernicah Skupnosti o koheziji

Strateške smernice Skupnosti o koheziji (OSC)⁽⁴⁾, ki jih je Evropski
svet sprejel oktobra 2006, določajo politična načela in prednostne
naloge EU za obdobje 2007-2013 in predlagajo načine izvedbe.
Države članice so smernice uporabile kot oporo pri oblikovanju
nacionalnih strateških referenčnih okvirov (NSRO) in za izdelavo
približno 450 operativnih programov, ki jih mora Komisija potrdi
v teku leta 2007. V smislu enakosti spolov strateške smernice Skup-
nosti o koheziji za države članice določajo naslednji cilj: **do leta 2010
za 60 % povečati** stopnjo vključenosti ženska na trg dela. Načelo
enakosti spolov je v strateške smernice vključeno na dveh ravneh:

- Na ravni »medsektorskih načel«, ki zahtevajo, da so programi
usklajeni z lizbonsko strategijo: »(...) države članice in regi-
je morajo uresničevati cilj enakosti med moškimi in ženskami
v vseh etapah priprave in izvajanja programov in projektov«,
bodisi v okviru specifičnih ukrepov ali »ob natančnem
upoštevanju« učinkov drugih projektov na tem področju. Po-
leg tega bi morali »preprečevati kakršnokoli diskriminaci-
jo na osnovi spola, (...) na vseh stopnjah izvajanja skladov«.
- V vrsti podrobno opisanih ukrepov, katerih namen je podpre-
ti žensko podjetništvo, okrepiti sodelovanje žensk na trgu dela
brez kakršnekoli diskriminacije, uskladiti poklicno in zasebno
življenje, povečati dostopnost storitev otroškega varstva itd., kar
prispeva tudi k uresničevanju ciljev iz Evropskega pakta o enakosti
spolov.

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

ESTONIJA

Varstvo za otroke zaposlenih žensk



Celotni stroški: 216 640 EUR
Prispevek EU: 154 356 EUR

Estonija je znana po visokem deležu žensk, zaposlenih za poln delovni čas. Čeprav 80 % žensk želi uskladiti svoje poklicno in družinsko življenje, manj kot polovica otrok v starosti od enega do štirih let dobi prostor v vrtcu. 48 % občin je moralo vzpostaviti čakalne liste za sprejem v vrtec. Namen projekta »Otroci v vrtcu, mame v službi«, ki ga je predlagalo 30 žensk, ki so želele postati varuhinje, je rešiti problem čakalnih dob za vrtece, in sicer z vzpostavitvijo struktur za varstvo otrok po vsej državi. Odlično zasnovano formulo je z letošnjim letom priznala tudi socialna služba: staršem majhnih otrok, ki se želijo vrniti na trg dela, so od zdaj naprej na voljo pobudnice projekta, ki so medtem diplomirale, poleg tega pa še več kot 200 otroških varuš.

Erika Vahtmäe, odgovorna za projekt, Ministrstvo za demografske in narodnostne zadeve Estonije
erika.vahtmae@riigikantselei.ee

MADŽARSKA

Omrežje žensk podjetnic



Celotni stroški: 61 200 EUR
Prispevek EU: 61 200 EUR

Vključevanje žensk iz prikrajšanih sredin na trg dela oziroma v določene poklice je resen problem. Madžarska zveza žensk, zaposlenih v neprofitnih podjetjih za informatiko, je dobila evropsko subvencijo, s pomočjo katere bo v petih mestih v državi organizirala izobraževanje na področju informatike, upravljanja in računovodstva, ki je namenjeno 120 ženskam podjetnicam, med katerimi je veliko začetnic. Cilj projekta »e-NIVÓ – realno in virtualno omrežje sodelovanja med ženskami podjetnicami«, je bil podpreti te ženske in jim pomagati pri premagovanju težav in predsodkov, katerih žrtve so, in ovir, s katerimi se srečujejo pri vključevanju na trg dela. Na konkretni ravni je projekt zagotovil prilagojeno spremljanje in celostno pomoč pri promociji.

Ida Csapó, odgovorna za projekt, Madžarska zveza neprofitnih podjetij v sektorju informatike
<http://www.minok.hu/taxonomy/term/108>

BELGIJA

Jasli, prilagojene potrebam delavcev v turističnem sektorju



Celotni stroški: 10 000 EUR
Prispevek EU: 2 500 EUR

Sektor hotelirstva in gostinstva (horeca) na belgijski obali se sooča s pomanjkanjem delovne sile, za katero je krivo predvsem premajhno število ustanov za otroško varstvo. Delavci v tem sektorju, predvsem ženske, s težavo najdejo vrtec oziroma službo za varstvo otrok, katere urnik bi ustrežal njihovemu netačnemu delovnemu času (zvečer, ob koncu tedna, sezonsko ...). »De Trampoline« je pilotski projekt omrežja za varstvo otrok, prilagojenega potrebam horeca. Na različnih mestih v Balnkenbergu so odprli več novih jasličnih oddelkov in tako vzpostavili prilagodljiv sistem otroškega varstva za 40 otrok. Izkušnja bo služila kot odskočna deska za podobne projekte drugod na belgijski obali s ciljem povečati kakovost življenja zaposlenih in delodajalcev v sektorju turizma.

Nele Zwaenepoel, Cilj 2, Provincija Zahodna Flandrija
Nele.Zwaenepoel@west-vlaanderen.be

NEMČIJA

Center HAFEN, inkubator ženskih podjetij



Celotni stroški: 466 624 EUR
Prispevek EU: 340 912 EUR

Projekt »Women can do it« (Ženske zmorejo) je podprl ženske podjetnice v okviru centra HAFEN, inkubatorja ženskih podjetij v Berlin-Marzahn. Poglavitne osi projekta so bile: ustanoviti center HAFEN; prepričati podjetnike, naj svoje dejavnosti izvajajo v centru; podjetnikom po ugodni ceni zagotoviti prostore, opremo, storitve svetovanja in spremljanja; podjetjem v težavah omogočiti ponoven zagon; poiskati strategije za zaključek dejavnosti in nove poklicne usmeritve za tiste, ki projekt opustijo zaradi negativnih rezultatov vrednotenja; organizirati osem poklicnih forumov na temo upravljanja, raziskave o javnem financiranju, uravnoteženosti poklicnega in družinskega življenja itd. Potrebno podporo in znanstveno spremljanje je zagotovila berlinska Univerza za aplikativne znanosti.

Carmen Giese, direktorica evropskih projektov, Gemeinnützige Gesellschaft TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (Berlin)
Carmen.giese@de.tuv.com

Finska

Finnvera, finančni instrument v korist žensk podjetnic

Anneli Soppi, vodja enote za mikrofinciranje, Finnvera Plc



Finska je znana po svojih prizadevanjih za uveljavljanje enakih možnosti. Finske ženske enakopravnost enačijo s finančno neodvisnostjo. Morda je to vzrok, da je delež žensk podjetnic na Finskem relativno visok v primerjavi z drugimi evropskimi državami.

Ženske predstavljajo tretjino finskih podjetnikov, visok je tudi delež »samozaposlenih«. Program finske vlade za spodbujanje podjetništva želi ta delež povečati na 40 %. Oddelek »Posojila za ženske« podjetja Finnvera, ki je namenjen posebej ženskam podjetnicam, v tem okviru igra vlogo gibala razvoja.

Zaposlovanje in podjetja, upravičena do financiranja

Finnvera Plc, družba v lasti finske države, je podjetje za financiranje, ki je specializirano za dopolnilno financiranje, prilagojeno različnim fazam razvoja podjetja. Finnvera igra tudi vlogo posrednika med programi financiranja Evropske unije in finskimi malimi in srednjimi podjetji. Finnvera odobri med 3.800 in 5.500 mikroposojil letno. V bančno knjigo posojil v obliki mikrokreditov je vpisanih 12.500 posojil v skupni vrednosti 160,7 milijona evrov. Ženske predstavljajo kar 40 % vseh najemnikov mikrokreditov. Finnvera danes sodeluje z več kot 26.000 podjetji, od tega je 80 % mikropodjetij.

Cilj projekta »Posojila za ženske«, ki se je začel leta 1997, je spodbujati ženske k podjetništvu, še posebej tiste, ki imajo dobre tržne zamisli, nimajo pa jamstev za najem posojil, s katerimi bi postavile na noge svoje podjetje.

Ženskam, ki že vodijo svoja podjetja, predvsem v sektorjih, ki so manj privlačni za finančne institucije, pa ta posebni kredit omogoča širitev oziroma razvoj dejavnosti. Formula je tako pomagala brezposelnim oziroma ženskam, ki jim grozi brezposelnost, da se samozaposlijo. Danes s pomočjo tega finančnega instrumenta podjetja ustanavljajo tudi mlade ženske in priseljenke.

Posojila so namenjena malim podjetjem z manj kot 5 zaposlenimi, vendar je večina posojilojemalcev samozaposlenih. Tipični posojilojemalec je ženska, stara od 39 do 45 let, ki se je usposobila za določen poklic in ki se želi samozaposliti. Merila za odobritev so enaka kot drugje: dejanska ali predvidena donosnost podjetja.

Prevladujejo storitve za ljudi

Ženske se izrazito nagibajo k sektorju storitev. Večina posojilojemalk dela v sektorju »storitev neposredne bližine«: socialna pomoč, zdravstvo, prehrana, druge storitve za ljudi in trgovina na drobno. Lokalna konkurenca je pogosto ostra in paleta storitev, ki jih ponujajo obstoječa podjetja, je precej zasičena. Če želi novo podjetje uspeti, se mora jasno razlikovati od svojih tekmecev. Najti oziroma ustvariti tržno nišo pa zahteva tako ustrezne sposobnosti kot tudi finančna sredstva, saj je ponudba storitev izjemno občutljiva za gospodarska nihanja.

Zunanje izvajanje storitev socialne pomoči in zdravstvene oskrbe je tako ustvarilo novo povpraševanje, na katerega se odzivajo ženska podjetja.

Dobre plačnice

Ženskam podjetnicam pogosto očitajo, da so preveč previdne, čeprav so v resnici samo realistične. Če se že odločijo za tveganje, se odločijo za nadzorovano tveganje, tako da so tudi v primeru najslabšega izida še vedno sposobne izpolnjevati svoje obveznosti. V družbi Finnvera ugotavljajo, da ženske le redko zamujajo s plačili.

Poleg tega se delež preživetja novih podjetij giba med 76 in 80 %. Storitve svetovanja, izobraževanje in sponzorski prispevki, ki jih zagotavljajo lokalni nefinančni ponudniki storitev, še zvišujejo delež preživetja.

Bomo uspeli povečati delež žensk med podjetniki na 40 %? To je odvisno od podjetniške volje žensk in od njihove sposobnosti, da uskladijo družinske obveznosti in delo v podjetju. Še vedno so ženske tiste, ki v največji meri skrbijo za otroke in za ostarele starše, tako za svoje kot za moža. Upoštovati moramo tudi vse tiste v statistiki »skrite« ženske, ki kot »neformalne pomočnice« delajo v številnih družinskih podjetjih.

Stik: info@finnvera.fi

Dežela Salzburg (Avstrija)

Udejanjanje načela enakosti spolov

Christian Salletmaier, vodja Enote za regionalni razvoj in evropsko regionalno politiko, Dežela Salzburg



Regionalni razvoj je področje, za katerega je značilna multidisciplinarnost in visoka raven kompleksnosti. Cilj programa Cilj 2 Salzburg je bil povečati konkurenčnost in inovacijske zmogljivosti podjetij, izkoristiti regionalna sredstva, zmanjšati stopnjo brezposelnosti, obseg izseljevanja in dnevnih migracij v najjužnejših predelih dežele.

V ta namen smo začeli izvajati vrsto ukrepov na treh prednostnih področjih (turizem, podjetništvo in lokalni razvoj) v skladu s strategijo inovativnosti, sodelovanja in trajnosti, pri čemer seveda nismo pozabili na načelo enakosti spolov, ki je bilo eno od horizontalnih načel intervencij strukturnih skladov v obdobju 2000–2006. Dva ukrepa, ki jih je financiral ESRR, sta bila posebej oblikovana v perspektivi enakosti spolov.

S prvim ukrepom smo želeli nuditi podporo ženskam na območjih Cilja 2. Spodbujali smo sodelovanje žensk v programu, pa tudi pomagali pri izdelavi projektov na temo enakosti spolov. Hoteli smo vzpostaviti široko odprto okolje za lokalne akterje, ki bi dajal ustrezno okolje za nastajanje in spremljanje pobud »od spodaj navzgor«. Rezultat: od 2001/2002 sta v deželi Salzburg aktivna dva »projektne direktorja za enake možnosti«. Opravljata številne naloge, od koordinacije pro-



Opremljanje otroških jasl v neki tovarni.

jektov na temo enakosti spolov v evropskem okviru do vzpostavljanja lokalnih omrežij za pomoč ženskam, ki želijo svoje podjetniške zamisli preliniti v prakso. Projektne direktorja sta med drugim vzpostavila lokalna partnerstva, ki povezujejo službe za pomoč pri zaposlovanju, podjetja, občine in organizacije za poklicno izobraževanje.

Cilj drugega ukrepa je bil povečati delež delovno aktivnih žensk na oddaljenih podeželskih območjih. V ta namen smo izvajali različne aktivnosti.

Ena od poglobitvenih ovir, s katero se srečujejo ženske, ko iščejo zaposlitev na kvalificiranih delovnih mestih v najbolj podeželskih in gorskih območjih Dežele Salzburg, je pomanjkanje vrtcev. Da bi rešili ta problem, smo v sodelovanju z lokalnimi malimi in srednjimi podjetji izpopolnili nove oblike varstva otrok. Trije projekti vrtcev v podjetjih so danes vzgled usklajevanja družinskega, poklicnega in zasebnega življenja.

Druga skupina ukrepov se je osredotočila na vseživljenjsko izobraževanje in na ponudnike storitev s tega področja. Želeli smo jih spodbuditi, da bi sodelovali, združili svoje zmogljivosti in usmerili svoje programe v poklicno usposabljanje in potrebe žensk. S tretjo skupino ukrepov smo aktivno podprli podjetja, ki so izdelala strategijo poklicnega napredovanja za svoje ženske uslužbenke.

Izvajanje teh projektov ni vedno potekalo gladko: včasih je bila potrebna precejšnja mera potrpljenja in zavzetosti. Projektne direktorja za enake možnosti sta odigrala vodilno vlogo v procesu in odločili smo se, da bomo njuno funkcijo ohranili tudi v obdobju po zaključku programov Cilja 2. Sami projekti pa so prispevali k ohranjanju in povečanju števila zaposlitev na kvalificiranih delovnih mestih, hkrati pa so številnim ženskam pomagali pri vrnitvi na delovna mesta. Skratka, vse našete intervencije so omogočile ohranitev delovne sile, stabilizacijo temeljev lokalnega zaposlovanja, izboljšanje konkurenčnosti malih in srednjih podjetij in regionalnega gospodarstva v celoti.

Za več informacij: www.salzburg.gv.at/themen/wt/regional/programmperiode2000-2006.htm

Enakost moških in žensk, strateška tema v Jämtlandu (Švedska)

Skozi oči nasprotnega spola

Na švedskem srednjem severu se soočajo z demografskimi izzivi: da bi zagotovili nadaljnji razvoj, morajo omejiti izseljevanje žensk. To pa je mogoče le z uveljavljanjem načela enakih možnosti. Program Cilja 1 je financiral več projektov s tega področja. Na načelni ravni, pa tudi z upoštevanjem socialno-ekonomskega interesa.



Nekatere stvari ne morejo biti zgolj naključje: Jämtland se začne z Jäm- kot Jämställdhet, kar pomeni 'enakost spolov'. To je poglobljena skrb v tej regiji švedskega srednjega severa, kjer komaj 130.000 prebivalcev živi na ozemlju, ki je večje od Slovaške, od tega polovica v okolici glavnega mesta regije, Östersunda.

»Izseljevanje žensk izredno škodi trajnosti regionalnega razvoja, pri nas pa so posledice zaradi majhne gostote prebivalstva in velikih razdalj še bolj občutne. Pomanjkanje žensk je dejstvo. Trenutno že primanjkuje delovne sile v zdravstvu,« se pritožuje Ingegärd Pettersson, koordinatorka projekta »Gensyn«, ki ga izvaja deželna vlada s finančno podporo Cilja 1. »V okviru projekta »Gensyn« si prizadevamo, da bi politični predstavniki in drugi ključni lokalni akterji spregledali resnost položaja. Zdi se, da so precej ravnodušni do vprašanja spolov, neobčutljivi za slab položaj žensk in za probleme, ki jih to povzroča. Na

podeželskih in oddaljenih območjih so razlike v nebo vpijoče: moški, ki se v glavnem osredotočajo izključno na kariero, lažje prenašajo takšno okolje; ženske pa raje živijo - in si ustvarijo družino - tam, kjer je mogoče usklajevati poklicno in družinsko življenje, bivanje in prosti čas, in kjer življenje ni drago in človek ne izgublja dragocenega časa za vsakodnevne migracije na delo. Ženske bomo zadržali z ustreznimi socialnimi ukrepi in ukrepi regionalne politike, s politiko sprejemanja ... Nosilce odločanja prepričujemo na najrazličnejše načine, tudi s t. i. čustvenim pristopom, npr.: kako se boste odzvali vi, ko vam bo hčerka povedala, da se hoče odseliti v bolj privlačno regijo?«

Študija, ki jo je izvedel SCB, švedski urad za statistiko, je pokazala, da odhajajo predvsem ženske, in sicer zaradi pomanjkanja stalnih zaposlitev, pa tudi zato, ker je drugje več priložnosti, da se uveljavijo s svojo izobrazbo, ki je na splošno višja kot pri moških. Ingegärd pokaže na zemljevid poselitve, kjer so ja-

(1) Zakon o enakih možnostih (Jämställdhetslagen), sprejet leta 1980 in večkrat spremenjen, želi predvsem spodbujati enakost pravic moških in žensk na delovnem mestu. Naloga »JämtO«, urada ombudsmana za enake možnosti, je nadzorovati uveljavljanje določil tega zakona v praksi.

sno izražene neenakosti v porazdelitvi moških in žensk na švedskem ozemlju: na jugu in v obalnih regijah prevladujejo ženske, na srednjem zahodu in severu pa je več moških kot žensk.

»Žensk v regiji ne bomo zadržali zgolj z odprtjem jaslí in vrtcev, ampak z boljšo ureditvijo vseh vidikov življenja, začeti pa je treba z uveljavljanjem načela enakosti spolov. Naša država na tem področju kaže precejšnjo razvitost, ampak bitka še ni dobljena,« poudari Annica Westerlund, odgovorna za obveščanje o programih Cilja 1 Södra Skogslän in INTER-REG IIIA Švedska/Norveška, katerih organ upravljanja je okrožje Jämtland.

Mnogi od približno 3.000 projektov, ki so jih v regiji Cilja 1 v obdobju 2000-2006 podprli strukturni skladi, so neposredno zadevali ženske, bodisi kot podjetnice, samozaposlene, matere-gospodinje, ki so se izobraževale, da bi se lahko ponovno vključile na trg dela, ali kot upravičenke do različnih storitev. V okrožju Jämtland pa sta Evropski socialni sklad (ESS) in Evropski sklad za regionalni razvoj (ESRR) sofinancirala štiri programe za ozaveščanje o enakosti spolov, ki jih je uprava okrožja oblikovala na osnovi več ključnih tem: žensko demografsko vprašanje, enakost spolov na delovnem mestu, boj proti nadlegovanju in diskriminaciji. »Na Švedskem obstaja Zakon o enakih možnostih⁽¹⁾,« pojasni Annica, »toda njegovo izvajanje v praksi ne poteka brez težav. Tukaj, v Jämtlandu, smo si rekli, da poleg »palice« potrebujemo tudi »korenček«, pozitivne ukrepe, da bi cilj »enakost spolov« dejansko postal ena od prednostnih nalog lokalnih akterjev.«

Enakost, zdravje, učinkovitost

Projekt »Know How - enakost spolov, donosnost in zdravje« je s proračunom v višini 1,2 milijona evrov – polovico je prispevala Evropska unija – potekal v dveh fazah v obdobju med 2000 in 2006. »Ime 'Know How' smo izbrali zato, ker je cilj projekta v delovnih okoljih vzpostaviti veščine, motivacijo in metode za učinkovitejši pristop k vprašanju enakosti spolov,« pojasni Syvonne Nordström, koordinatorica projekta. »Za podnaslov smo izbrali geslo Enakost, donosnost in zdravje, saj so ta tri področja tesno povezana: enakost moških in žensk ni samo stvar demokracije in zakonitosti – enakost spolov pozitivno vpliva na konkurenčnost podjetij. Anketa, ki je leta 1999 zajela skoraj 14.000 švedskih podjetij, je pokazala, da so podjetja, ki si aktivno prizadevajo za enakost spolov, bolj produktivna kot ostala. In ker enakost prispeva k boljšim pogojem na delovnem mestu, pozitivno vpliva tudi na zdravje. Druga raziskava je dokazala, da uravnotežena zastopanost spolov na delovnem mestu ustvarja boljše družbeno ozračje, pozitivno vpliva na notranjo in zunanjo komunikacijo in na podobo podjetja v javnosti. Uravnotežena porazdelitev pristojnosti med moške in ženske je jamstvo učinkovitosti.«



Obvladovanje več delovnih mest in del je manj dolgočasno in nudi delavcem več zadovoljstva.

V okviru projekta »Know How«, ki je zasnovan na teh temeljih, poteka cela vrsta vzporednih aktivnosti: informacijske kampanje o razsežnosti spolov (oglaševanje v lokalnem tisku, izdajanje zbirk dobrih praks, ukrepi v šolah ...), organizacija seminarjev in tematskih dni (izdelava načrta za enakost, preprečevanje spolnega nadlegovanja ...), in storitve svetovanja in spremljanja za podjetja, javne ustanove in druga telesa, ki želijo uveljaviti načelo enakosti spolov.

Podjetniška kultura

Tovarna Husqvarna iz Tandsbyna, 20 km od Östersunda, izdeluje električne naprave. »Projekt Know How je prišel ob pravem času,« se spominja direktor Markku Pärssinen. »Tako uprava kot sindikati smo hoteli uveljaviti načela Zakona o enakih možnostih, biti pionirji, dati vzgled ... Ko smo izvedeli za projekt, smo takoj vedeli, da je to tisto, kar iščemo.« Ko je ekipa projekta potrdila vse podrobnosti, je »metoda Know How« začela delovati: delovna skupina, ki so jo sestavljali 3 ženske in 2 moška, je v dvajsetih tednih (po eno uro na teden) izdelala »načrt za enakost«, s katerim so določili plače, pogoje dela, odnose med moškimi in ženskami in povezave služb-družina za 160 zaposlenih, kolikor jih je v podjetju.

Z analizo plač so dosegli enakost plačil za moške in ženske za ista dela. Delavcem so ponudili možnost zamenjave delovnega mesta, da ne bi nenehno opravljali enakih nalog. »To možnost smo dejansko ponudili delavkam,« opozori Agneta Wessen, članica delovne skupine, »saj na najbolj dolgočasnih mestih delajo predvsem ženske. Tiste in tisti, ki so želeli, so se udeležili usposabljanja, in lahko zdaj delo opravljajo na štirih ali petih različnih strojih. Izboljšali smo tudi ergonomijo in osebje ima zdaj dostop do opreme za vzdrževanje telesne kondicije, do masaž in sprostitvenih dejavnosti ... Beležimo manj bolečin v hrbtu, manj krčnih žil. In to koristi tako moškim kot ženskam!«

V prizadevanju za uravnoteženo poklicno in družinsko življenje so v Husquarni dali prednost predvsem enemu vidiku v okviru »metode Know How«: spodbujali so starše, naj dopust v primeru rojstva otroka izkoristita oba. Porodniški dopust za ženske na Švedskem namreč ne obstaja; namesto tega govorijo o starševskem dopustu. Ta traja petnajst mesecev, od tega mora vsaj dva meseca izkoristiti eden ali drugi od staršev. Država eno leto zagotavlja nadomestilo v višini 80 % plače. Husqvarna v Tandsbynu temu znesku štiri mesece dodaja še 10 %, skupaj torej 90 % od plače, če si mama in oče enakomerno razdelita starševski dopust.



Očetovski dopust koristi tako očetu kot otroku.

»Deljeni starševski dopust je zdaj del naše podjetniške kulture. Število očetov, ki se odločijo za daljši starševski dopust, se je v treh letih podvojilo,« ugotavlja Kerstin Jonsson, odgovorna za kadre pri Jonsson & Paulsson, podjetju za mehaniko s 136 zaposlenimi, ki je podizvajalec več velikih konstruktorjev avtomobilov. Kerstin, ki je izdelala »in izobesila« listino enakosti, še preden je začela sodelovati v projektu »Know How«, nadaljuje: »Naš načrt enakosti smo vključili v delovni poslovnik, ki ga dobi vsak novi zaposleni prvi dan nastopa službe. Po nekaj tednih organiziramo sestanke z novinci: zelo poudarjamo pomembnost starševskega dopusta, ki je priložnost za izboljšanje posameznikovih socialnih kompetenc, za učenje in sprejemanje novih odgovornosti ... Priznam, da imamo pri nas dovolj sredstev za kaj takega. Mala podjetja, ki imajo manjši manevrski prostor za upravljanje s človeškimi viri, si to veliko težje privoščijo.« In kot bi uganila, da se sumničavi novinar sprašuje, kaj se skriva za vso to prijaznostjo, Kerstin pojasni: »Ko spodbujamo kroženje med delovnimi mesti, podaljšan starševski dopust ali prilagodljiv delovni čas za starše šoloobveznih otrok, v resnici koristimo podjetju: zadovoljni delavci so bolj produktivni. Dobro zdravje pomeni manj odsotnosti z dela. Prevezemanje starševskih odgovornosti pa človeku prinese izkušnje, ki so koristne tudi na delovnem mestu. Poleg tega želimo javnosti pokazati, da smo moderen delodajalec, privlačen za kvalificirane kadre, mlade in ženske, s katerimi želimo povečati število zaposlenih.«



Mnenjski vodje

Projekt »Know How« je imel tudi močnega zaveznika, regionalni dnevni časopis Östersunds Posten, ki je izvajalec projekta, hkrati pa skrbi za obveščanje o njem. Dnevnik, ki ima 90 zaposlenih, je leta 2002 začel z uveljavljanjem načela enakosti. Na dveh ravneh: »Na interni ravni smo organizirali dvodnevni seminar za vodstveno osebje, ki smo ga pozneje ponovili za ostale zaposlene,« pripoveduje Viktoria Winberg, direktorica trženja. »Rezultat naših prizadevanj je bil podoben načrt, kot je bil tisti, ki so ga izdelali v Husqvarni in pri Jonsson & Paulsson, naša dodana vrednost je bila politika uravnovešene zaposlovanja in jasneje oblikovana politika spodbujanja žensk. Na zunanji ravni smo vsako leto organizirali natečaj na temo boja proti predsodkom na podlagi spola, najprej v podjetjih, potem še v petih osnovnih šolah. Elina Olofsson, vodja oddelka za novice, doda: »Objavljamo tudi veliko člankov in dosjejev o vprašanju spolov. V okviru uredniške politike pazimo tudi na enakopravno zastopnost moških in žensk ... V ta namen smo izvedli tudi kvantitativno in kvalitativno oceno prisotnosti moških in žensk v besedilih, na fotografijah, v športni rubriki ...« Naslednja faza? »Znova bomo začeli interni postopek - letošnjo jesen je na vrsti ponovno cepljenje! – in ga razširili še na drugi regionalni dnevnik, Länstidningen, ki ga je Posten kupil.«

Ali je izvajanje »načrta za enakost spolov« lažje v »intelektualnem« podjetju, kot je časopisna hiša, kot pa v industrijskem podjetju, z bolj »manualno« dejavnostjo? »Nikakor ne,« brez pomisleka odgovorita Syvonne et Annica. »V projekt »Know How« se je vključilo približno šestdeset podjetij in uprav; razlik nismo opazili.« Viktoria pa v šali doda: »V našem oddelku za trženje smo res naleteli na večji odpor: treba pa je povedati da je med zaposlenimi veliko nekdanih nogometašev!«

Viktoria Winberg in Elina Olofsson si prizadevata za enakost spolov v uredništvu časopisa Östersunds Posten.

EQ: uspešno vključevanje načela enakosti spolov v delovno okolje



Vodje projekta »Know How« so zasnovali tudi poseben certifikat »EQ«, s katerim so želeli spodbuditi izvajanje projekta, povečati njegovo prepoznavnost v javnosti in nagraditi večje upoštevanje razsežnosti spolov na delovnem mestu. Od leta 2002 je certifikat prejelo petnajst zasebnih družb in javnih ustanov v Jämtlandu.

Da bi si podjetje ali ustanova prislužila ta znak kakovosti, mora:

- vzpostaviti interno skupino, ki se ukvarja z enakostjo spolov,
- analizirati položaj v smislu spolov (delovno vzdušje, plače, delo in starševstvo, morebitne primere nadlegovanja in diskriminacije, politiko zaposlovanja itd.);
- si zastaviti merljive cilje,
- sprejeti ukrepe in postopke za doseganje enakosti (Kako?),
- določiti roke za doseganje ciljev (Kdaj?),
- razdeliti odgovornosti (Kdo?),
- oceniti razpoložljivost in znanje (zaposlenih, drugih sodelujočih),
- predvideti zunanje aktivnosti (Kako vplivati na druge? Pomembne so veščine in obveščanje ...).

Prizadevanja projekta »Know How«, ki se je končal leta 2006, bo vse do decembra nadaljeval projekt »Jämsyn« s proračunom 228.000 evrov iz virov Skupnosti. »Projekta se razlikujeta v tem, da Jämsyn v večji meri poudarja izobraževanje ključnih oseb v okviru posameznih organizacij: direktorjev, uprave, sindikalnih predstavnikov,« pojasni Syvonne Nordström. »V okviru tematskih dni poskušamo sodelujoče seznaniti s praktičnimi metodami za obravnavo določenih, jasno opredeljenih tem (spolno nadlegovanje, analiza plač, delitev nalog ...). Naše slušatelje obravnavamo kot mnenjske voditelje, ki bodo v okviru svoje funkcije na delovnem mestu dajali vzgled svojim sodelavcem v smislu enakosti spolov.«

»Na področju metodologije vključevanja načela enakosti spolov se moramo še veliko naučiti,« ocenjuje Mattias Eliasson. »Naj naštejem nekaj primerov: načrt za enakost spolov je priložnost za podjetje, da postavi pod vprašaj določene vidike svojega delovanja, ki jih do zdaj niso dojemali kot potencialno problematične; preprečevanje spolnega nadlegovanja pogosto omogoči oceno vzdušja na delovnem mestu; seznanjanje učencev s poklici, ki niso tradicionalno ženski, je morda odgovor na potrebe delodajalcev, ki imajo težave z zaposlovanjem v tehničnem sektorju ...« Toda Mattias je tudi nekoliko razočaran: kot odgovorni za projekt »Vidsyn« (Široko obzorje), ki pomaga preprečevati vse oblike diskriminacije na delovnem mestu, je hotel organizirati eno- ali dvodnevne seminarje na določeno temo, a se je moral zadovoljiti z dve- do triurnimi predavanji za velike skupine slušateljev. »Morda sem bil preveč ambiciozen in premalo prilagodljiv: tukajšnja podjetja so premajhna, da bi si lahko vzela čas za ta vprašanja.«

Če povzamemo Annicine besede, bitka torej še ni dobljena? »Nikakor ne,« odgovori Dan Humble, svetovalec za enakost spolov in vodja številnih seminarjev za prenos izkušenj in strokovnega znanja v okviru projekta »Jämsyn« s svojo sodelavko Camillo Simonsson. »Vključevanja načela enakosti spolov je dolgoročno delo ... Na začetku zelo težko prepričamo ljudi ... Pozneje naletimo na odpor, ko je treba v praksi uveljaviti recepte, o katerih smo razpravljali med izobraževanjem ... Uprava podjetja ni vedno navdušena nad ukrepom, ki ga izvajajo v eni od podružnic, in zato se ukrep ne prenese na druge dele podjetja ... Treba je spodbujati k enakosti, hkrati pa mora vsak posameznik prevzeti individualno odgovornost: vsak mora prehoditi svoj kos poti, do preskoka pa pride takrat, ko smo sposobni pogledati »skozi oči nasprotnega spola« in se zavemo težav, s katerimi se ženske srečujejo vsakodnevno. Vsi torej lahko stopimo na pot enakosti.«

Za več informacij: www.z.lst.se/z/en/

Rezultat dela v okviru projektov »Know How« in »Jämsyn« sta dva priročnika, ki sta na voljo v angleščini in švedščini: »**Quality Work in Gender Equality - a Handbook for the Workplace**« (Kakovostno delo na področju enakosti spolov – priročnik za uporabo na delovnem mestu) in »**Facing Resistance - Managing Gender Mainstreaming in Organisations**« (Premagovanje odpora – vodenje vključevanja načela enakosti spolov v organizacije).

Stik: syvonne.nordstrom@z.lst.se



Seminar o enakosti spolov v Strömsundu.

Glasgow (Škotska, Velika Britanija)

Spodbuda za ustanavljanje podjetij

Kathleen Jones, svetovalka za podjetništvo, projektna skupina »Women into Enterprise«



Mesto Glasgow je med letoma 2002 in 2005 izvajalo program »Women into Enterprise« (WiE) (Ženske v podjetništvo), ki sta ga sofinancirala mestni svet Glasgowa (855.838 evrov) in ESRR (775.000 evrov). Projekt je bil tako uspešen, da je danes sestavni del ponudbe storitev za podjetja, ki jih ponuja mesto Glasgow.

V okviru projekta so ženskam nudili pomoč pri reševanju težav, s katerimi se srečujejo, ko hočejo ustanoviti podjetje ali razširiti dejavnost. Znano je, da se ženske ponavadi lotevajo poslov v sektorjih, ki ne zahtevajo veliko začetnega kapitala. Pogosto tudi menijo, da so njihove sposobnosti na področjih, kot so finance in informatika, omejene. Na splošno so nagnjene k podcenjevanju lastnih sposobnosti, kar včasih ovira širitev dejavnosti njihovega podjetja.

V času izvajanja programa »WiE« smo zagotavljali svetovanje, podporo in izobraževanje za 3.000 podjetij, od katerih jih je bilo 2.246 v fazi ustanavljanja, 746 pa že obstoječih. Številne ženske so se udeležile izobraževalnih delavnic, kjer so si pridobile znanje z različnih področij podjetništva: stiki z javnostjo, oglaševanje, umetnost pogajanja, računovodstvo, informatika ... Poleg teh enodnevnih delavnic smo v okviru projekta obravnavali tudi bolj kompleksne teme. 10-tedenski izobraževalni modul je bil posvečen ženskam, ki želijo ustanoviti podjetje; udeležence so v teku izobraževanja izdelale poslovni načrt za svoj projekt. Program »WiE« je ženskam, ki že vodijo svoja podjetja, omogočil, da ob podpori skupine izdelajo osnutek tržne strategije, da opredelijo izzive, s katerimi se mora spopasti podjetje, in da prilagodijo strateški načrt potrebam rastočega podjetja.

Ateljeji so bili priložnost za vzpostavljanje poslovnih, pa tudi prijateljskih vezi. Delo v skupinah je pripeljalo do tekmovanja med skupinami – zamisli in informacije so se praviloma iskale v skupinah – in številne skupine, ki so se vzpostavile v teku izobraževanja, se še vedno redno dobivajo.

Cilj projekta »WiE« je bil zadovoljiti potrebe žensk na lokalni ravni, v okviru četrti. V sodelovanju z občinami in partnerstvi za socialno vključevanje je program uspel doseči ženske, ki sicer ne bi izvedele, da lahko dobijo pomoč pri ustanavljanju podjetja.

»WiE« je sodeloval z glasgowskimi organizacijami, na primer, s Partnerstvom za razvoj kitajske skupnosti in s fundacijo Talleem za pomoč etničnim manjšinam: posebej za te skupine so organizirali različne prireditve. Aktivnosti smo pogosto povezovali z drugimi storitvami, s pomočjo pri prevajanju ali z varstvom otrok, glede na specifične potrebe ciljnih skupin.



Program je bil tudi po finančni plati izjemno razgiban: subvencije je prejelo 251 podjetij - 168 v ustanavljanju in 83 že obstoječih. Podjetja, ki so hotela zaprositi za subvencijo, so morala izpolniti preprost obrazec in priložiti poslovni načrt in finančno napoved poslovanja. Subvencija je pokrila do 50 % naložbe. Najpogosteje je šlo za enkratni znesek: nakup opreme, pohištva, programske opreme, promocijskih artiklov ... Zneski so se gibali od nekaj sto do deset tisoč evrov (5.000 angleških funtov) na podjetje.

Številne vidike programa »WiE« je mogoče prenesti tudi v druge države, saj se ženske, ki se želijo samozaposliti, povsod srečujejo z bolj ali manj enakimi ovirami. Program je vseboval tudi nekaj inovativnih elementov: delavnice in prireditve s ciljem navezovanja stikov so omogočile podporo in oblikovanje podjetniških kandidatov še pred ustanovitvijo podjetja. Medtem ko klasični programi večinoma podpirajo podjetja z lastnimi poslovnimi prostori, smo v okviru »WiE« podprli tudi ženske, ki dejavnost opravljajo na domu: pogosto je to zanje edina možnost, bodisi zaradi težav z varstvom otrok bodisi zaradi premajhnih finančnih možnosti. Skratka, rečemo lahko, da je bil program »WiE« ves čas trajanja gibal razvoja in spremljanja podjetij, ki jih vodijo ženske.

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

Interreg IIIB Alpski prostor

GenderAlp!, omrežje administracij za administracije ali ko vprašanje spolov postane javno**Romana Rotschopf**, vodja projekta, GenderAlp!

Alpske dežele imajo kar nekaj skupnih značilnosti in težav: kompleksnost gospodarjenja z zemljišči, omejene prometne infrastrukture na določenih območjih, relativno nizka stopnja zaposlenosti žensk, še vedno prevladujoč delež moških v strukturah za sprejemanje odločitev. Od tod interes za vzpostavitev mednarodnega omrežja za vprašanja spola.

Projekt »GenderAlp! Prostorski razvoj za ženske in moške« s proračunom v višini 2,3 milijona evrov – od tega je polovico prispeval ESRR – je vzpostavil omrežje 12 mest in regij na alpskem prostoru (Avstrija, Nemčija, Italija, Francija, Slovenija), ki se med 2005 in 2007 ukvarjajo s temami, ki so povezane z gospodarjenjem z zemljišči in z javnim financiranjem, in sicer z vidika enakih možnosti moških in žensk.

Ker smo prepričani, da enakost spolov prinaša višjo kakovost življenja, privlačnejše okolje za ljudi in podjetja, večjo regionalno konkurenčnost in s tem več delovnih mest, hočemo s svojimi evropskimi kolegi deliti izkušnje in dobre prakse iz 32 regionalnih projektov, ki so se izvajali v okviru omrežja »GenderAlp! na teme, kot so: upoštevanje načela enakosti spolov v proračunu lokalnih skupnosti (Mesto München, Mesto Cuneo), na področju javnega prevoza (Mesto Fribourg), regionalnega razvoja (Dežela Salzburg), urbanizma (Urbanistični inštitut Republike Slovenije), oblikovanja izobraževalnih vsebin za nosilce političnega odločanja in za javne uprave (Regija Rhône-Alpes), na področju urejanja parkov aktivnosti (Dežela Spodnja Avstrija).

Omrežje administracij za krepitev usposobljenosti

Čeprav je načelo enakosti spolov našlo svoje mesto v zakonodaji Skupnosti, v nacionalnih in regionalnih zakonodajah, izvajanje v praksi zamuja. Cilj omrežja »GenderAlp!« je po eni strani povečati dovzetnost javnosti za resnost tega vprašanja, po drugi strani pa ustvariti orodja in strokovno znanje in izkušnje za administracije in nosilce političnih odločitev. V »škafli z orodjem«, ki so jo izdelali v okviru projekta »GenderAlp!«, tako najdemo: kakovostne metode in merila za vključevanje načela enakosti spolov v gospodarjenje z zemljišči in oblikovanje javnih proračunov; »glede na spol« opredeljene cilje za področje

turizma, zaposlovanja, ustanavljanja podjetij, športa, zdravstva in izobraževanja; »na spol občutljive« kazalnike za vrednotenje regionalnih

razvojnih programov; vrsto priporočil za vključevanje načela enakosti spolov v urejanje industrijskih ali trgovskih območij; primere dobre prakse iz vse Evrope itd.

Skozi projekt »GenderAlp!« želimo vzpostaviti dolgotrajna omrežja administracij, ki skrbijo za vključevanje načela enakosti spolov in za financiranje svojih razvojnih politik.

Stik: genderalp@salzburg.gv.at**Za več informacij:** www.genderalp.com,www.gendercompetence.net (angleško),www.genderalp.at (nemško),www.genderbudget.it (italijansko),www.genderalp.si (slovensko)

Srečanje partnerjev v omrežju.

INTERREG IIIA Španija/Maroko

NISAE-MUJER: spodbuda za špansko-maroške izmenjave med ženskami podjetnicami



Celotni stroški: 405 275 EUR
Prispevek EU: 303 956 EUR

Projekt »NISAE-MUJER« želi spodbuditi ženske k sodelovanju v projektih gospodarskega sodelovanja med podjetji na obeh obalah Sredozemskega morja v sektorjih, kjer je veliko žensk podjetnic: tekstilni sektor, obrt in tudi trgovina, hotelirstvo in gostinstvo. V ta namen smo organizirali naslednje aktivnosti: čezmejna srečanja in podjetniške forume v Malagi in v Maroku, enodnevna izobraževanja, udeležbo maroških podjetij na Razstavi podjetij in žensk podjetnic v Malagi (FEMMA), program obiskov in izmenjav, vzpostavili smo zbirko tržnih podatkov in plan komuniciranja.

*Bernadette Sebrechts, Oddelek za evropska sredstva,
Diputacion de Malaga
bsebrechts@malaga.es*

INTERREG IIIC Sever

Evropsko omrežje centrov za financiranje žensk



Celotni stroški: 1 351 950 EUR
Prispevek EU: 776 663 EUR

Centri za financiranje žensk (CRF) želijo podpreti vključevanje žensk v gospodarsko, socialno in politično življenje. Cilj projekta »W.IN.NET« (2003-2005), ki ga je podprla pobuda Skupnosti Interreg IIIC, je bil vzpostaviti evropsko omrežje centrov za financiranje žensk z namenom krepitev lokalnega in regionalnega razvoja. V ta namen je 17 partnerjev iz 9 držav sodelovalo v petih tematskih podomrežjih. Rezultati njihovega dela, ki so jih novembra 2005 predstavili v Bruslju, so spodbudili vzpostavitev »WINNET Europe«, ki danes združuje centre za financiranje žensk iz 18 držav članic.

*Britt-Marie Torstensson, predsednica WINNET Europe
britt-marie.torstensson@winneteuropa.eu
www.winneteurope.eu*

INTERREG IIIB CADSES

WEFneT: kredit po žensko



Celotni stroški: 2 854 473 EUR
Prispevek EU: 1 275 366 EUR

Omrežje »WEFneT« (Women Engendering the Finance network) želi na območje sodelovanja CADSES (Jadran, Donava, Srednja Evropa) vpeljati instrument lokalnega razvoja, Centre za financiranje žensk. V prvi vrsti želimo olajšati dostop do financiranja za projekte, katerih nosilke so ženske: pri tem sodelujejo regionalni organi oblasti, finančne institucije, združenja in druge javne in zasebne organizacije. Rezultati projekta: izobraževanje za 200 vodij projektov na temo pristopa glede na spol, dvajset odgovornih v centrih za financiranje je izpopolnilo svoje znanje na področju vodenja, ustanovljenih je bilo 10 podjetij.

*Elda Schena, Svet za zaposlovanje in izobraževanje,
Regija Apulija (Italija)
e.schena@regione.puglia.it*

INTERREG IIIA Francija/Italija

Skupne čezmejne strategije za enake možnosti



Celotni stroški: 100 000 EUR
Prispevek ESRR: 45 000 EUR

Cilj projekta je bilo izboljšati mobilnost žensk, in sicer preko boljšega poznavanja zakonskega okvira in priložnosti, ki se ponujajo na čezmejnem področju. Največji izziv je bilo združiti zelo različne prispevke v en sam koherenten dokument. Vodja italijanske skupine se je posvetil ženskam na trgu dela, francoski partner pa je izbral bolj socialen pristop k izbranim temam in poudaril vidike, kot so nasilje, priseljevanje in opismenjevanje žensk. Rezultate raziskav smo zbrali v priročniku dobrih praks, ki je na voljo na strani www.lavorodonna.it/interreg/index.htm. V prihodnosti bomo izvedli še poglobljene študije primerov na področju sezonskega dela v poljedelstvu in hotelirstvu.

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

Spletna stran Inforegio: najpomembnejše strani od zdaj na voljo v 22 jezikih

Politika in Sredstva sta dve novi poglavji naše spletne strani (z ustreznimi podpoglavji), ki sta od zdaj na voljo v 22 jezikih. Obiskovalci lahko tako v 27 jezikih držav članic preberejo podrobne podatke o zgodovini, velikih ciljih in ključnih elementih regionalne politike v obdobju 2007-2013.

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

Stiki

Evropska komisija, Generalni direktorat za regionalno politiko
Enota 01 - Informacije in komunikacije
Thierry Daman
41, avenue de Tervuren, B-1040 Bruxelles
Faks: (32-2) 296 60 03
E-pošta: regio-info@ec.europa.eu
Splet: http://ec.europa.eu/comm/dgs/regional_policy/index_fr.htm
Informacije o regionalnih pomočeh Evropske unije
http://ec.europa.eu/comm/regional_policy/index_fr.htm

ISSN 1725-8278

© Evropske skupnosti, 2007
Ponatis dovoljen z navedbo vira.

Tiskano v Belgiji.

URAD ZA URADNE OBJAVE
EVROPSKIH SKUPNOSTI
L-2985 Luksemburg



Urad za publikacije
Publications.europa.eu