



CZ



Evropská unie
Regionální politika

info regio

| No 22 | červen 2007 |

panorama



**Rovné postavení žen a mužů
a regionální rozvoj**

Rovné postavení žen a mužů a regionální rozvoj

Rovné postavení žen a mužů je plusem pro soudržnost

Podporou rovného postavení žen a mužů v projektech a financování akcí, zaměřených na tuto oblast, přispívají Strukturální fondy k tomu, aby se rovnost mezi muži a ženami rozšířila a stala běžnou záležitostí.

Z terénu: Německo

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

Krok za krokem k rovnému postavení žen a mužů

Dosáhnout jako cíle rovného postavení žen a mužů: nový právní a politický rámec pro období 2007-2013

Strukturální fondy v akci: Estonsko, Německo, Belgie, Maďarsko

Z terénu: Finsko

Z terénu: Rakousko

Reportáž: Pohled genderovými brýlemi

Centrální část severního Švédska, která musí čelit demografickým problémům, potřebuje ke svému rozvoji udržet v oblasti ženskou populaci. Daří se to díky rovným příležitostem.

Z terénu: Spojené

Z terénu: Alpýský prostor

INTERREG v akci: Španělsko/Maroko, Francie/Itálie, CADSES, Sever



Fotografie (strany): Evropská komise (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).

Obálka: V centru „HAFENU“, líní podnikatelek, která sídlí v Berlíně-Marzahn.

Další příspěvky do tohoto čísla: Pierre Ergo a Jean-Luc Janot.

Odpovědný redaktor: Thierry Daman, Evropská komise, GŘ Regionální politika
Tento informační bulletin je vytištěn v němčině, angličtině a francouzštině na recyklovaném papíře.

Tematický souhrn je k dispozici v 19 jazycích Evropské unie na internetové adrese
http://ec.europa.eu/regional_policy/index_fr.htm
Text této publikace není právně závazný.

Rovné postavení žen a mužů a Strukturální fondy EU

Rovnost žen a mužů je přínosem pro soudržnost

Autor: Muriel Mackenzie ⁽¹⁾

Podporou aspektu rovného postavení žen a mužů v projektech a financování akcí, zaměřených na tuto oblast, přispívají Strukturální fondy k tomu, aby se rovnost mezi muži a ženami rozšířila a stala běžnou záležitostí.



Pracovní schůze v maďarské Národní rozvojové agentuře

Lidé se často domnívají, že rovné postavení žen a mužů je úkol, který v regionálním rozvoji ztratil na významu, protože ženy jsou ve veřejném životě a na trhu práce již silně zastoupeny. Nerovnost žen a mužů však přetrvává: sexistické stereotypy, rozdíl v platech a profesionální segregace stále představují opravdové problémy, a to zejména v klíčových oblastech Lisabonské strategie jako je zaměstnanost, vzdělávání, výzkum, inovace a růst podniků.

Řešení otázky rovného postavení žen a mužů vyžaduje radikální změnu mentality. Jde o to pochopit, že pohlaví je základní proměnná veličina pojetí, uskutečňování a výsledků veřejné politiky. Řešení otázky rovného postavení žen a mužů

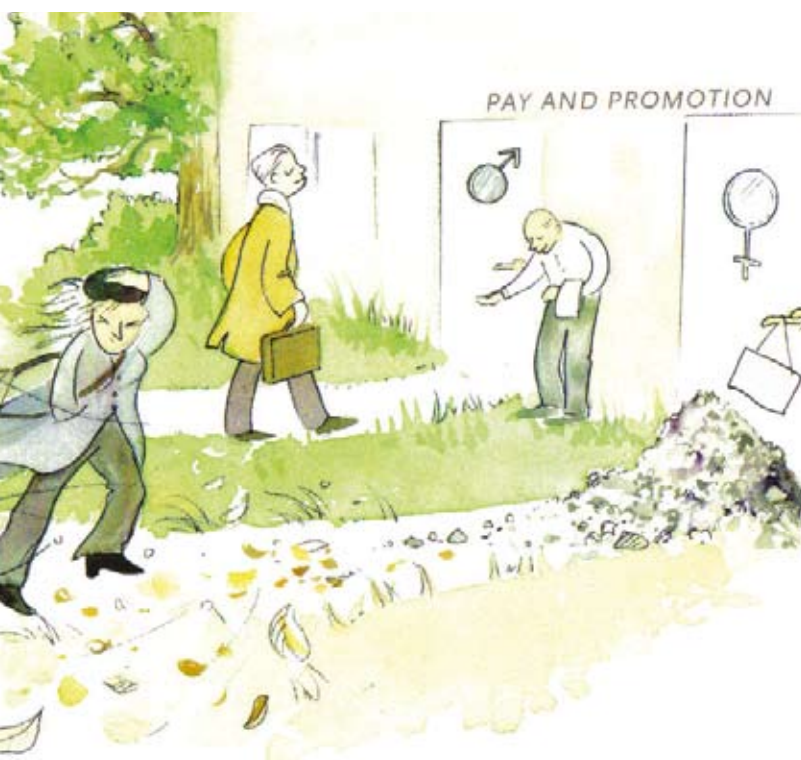
lidé často špatně chápou, proto existuje riziko, že se tato otázka stane čistě symbolickou, že se z ní stane věc všech čili nikoho a že formální veřejný závazek ve prospěch rovného postavení žen a mužů se příliš nezkonkretizuje v činy. Cílem je tedy převést koncepci řešení této otázky do praxe. Aktivita Strukturálních fondů, které financují konkrétní akce a zároveň pomáhají začlenit otázky rovného postavení žen a mužů do všech podporovaných projektů, může přispět k tomu, aby nedocházelo k jeho marginalizaci.

Rovné postavení žen a mužů je klíčovým prvkem evropské strategie zaměstnanosti a programů Evropských strategických fondů, které hrají významnou úlohu v mnoha

(1) Vedoucí výzkumu & politiky, ESEP Ltd (Programy Lowlands & Uplands Scotland, Skotsko).

prioritních oblastech zmiňovaných Evropskou komisí ve svém „Plánu pro rovnost mezi ženami a muži“, zveřejněném v roce 2006.

Cílem tohoto plánu je „dosáhnout lisabonského cíle zaměstnanosti a odstranit rozdíly mezi odměňováním žen a mužů“. Projekty Strukturálních fondů umožňují nabízet proškolení v boji proti segregaci v povolání, jakož i pomáhat v oblasti zajištění péče o děti a závislé osoby, a přitom podporovat zakládání nových firem v odvětvích, kde je jedno nebo druhé pohlaví méně zastoupeno.



Evropský sociální fond v minulosti financoval projekty, které přímo bojují s platovými rozdíly - jako příklad lze uvést rozvojové partnerství „Close the Gap“ („Odstranit rozdíl“), financované v rámci programu iniciativy Společenství EQUAL, jež sdružuje zaměstnavatele, zaměstnance a odbory v boji proti takovým rozdílům ve Skotsku. Tento projekt byl nyní rozšířen i do jiných zemí.

Cílem projektů Evropského sociálního fondu a Evropského fondu pro regionální rozvoj je vyřešit nerovnováhu mezi muži a ženami v oblastech typu informační a komunikační technologie (IKT) či věda a technika. Za tímto účelem se nabízí poradenství v oblasti výběru a organizace profesní dráhy, uskutečňuje se spolupráce s konzultačními službami a orgány v otázkách pracovního zařazení ve školách a na místních úřadech a poskytují se školení zaměřená na profese a odvětví, která jsou tradičně zastoupena pouze jedním pohlavím.

Evropský plán rovnosti žen a mužů na období 2006-2010

Plán rovnosti mezi ženami a muži⁽¹⁾, března 2006 přijala Komise EU, stanovuje pro období 2006-2010 šest priorit:

- 1) Stejná ekonomická nezávislost pro ženy i muže. To zahrnuje realizaci lisabonských cílů zaměstnanosti, zrušení rozdílů v odměňování a podporu podnikatelské aktivity žen;
- 2) Sladění soukromého a profesního života;
- 3) Stejné zastoupení při rozhodovacích procesech;
- 4) Odstraňování všech forem násilí založeného na pohlaví dotyčných osob;
- 5) Odstraňování stereotypů v oblasti pohlaví;
- 6) Podpora rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice.

Sledování těchto priorit vyžaduje lepší řízení. Plán, který se inspiroval zkušenostmi Rámcové strategie rovnosti žen a mužů na léta 2001-2005⁽²⁾, zachovává dvojí přístup, spočívající na jedné straně v přihlížení k rovnosti pohlaví a na straně druhé v zavádění zvláštních opatření.

Příspěvek Strukturálních fondů při zavádění zmíněného plánu – konkrétně především priorit 1, 2, 3 a 5 – se může týkat těchto dvou hledisek, projeví se však i v metodice, v přihlížení k pohlaví při přípravě a zavádění programů, v kritériích výběru projektů, v ukazatelích monitorování a hodnocení, atd. atd. Komise a členské státy budou usilovat o to, aby se při operacích Strukturálních fondů v období 2007-2013 rovnost mezi ženami a muži podporovala a aby byly této oblasti věnovány vhodné zdroje.

(1) COM(2006) 92 final:
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

Evropský pakt rovnosti žen a mužů

Poté, co Plán rovnosti mezi ženami a muži schválila Komise, přijala Evropská rada 24. března 2006 „Evropský pakt rovnosti žen a mužů“⁽¹⁾. Ten členské státy i Unii v rámci strategie vyššího růstu a zaměstnanosti podporuje při zavádění série opatření, spojených s nutností

- Přispět k realizaci všech cílů EU stanovených v Úmluvě týkající se rovného postavení žen a mužů;
- Vyrovnat rozdíly mezi muži a ženami pokud jde o zaměstnanost a sociální ochranu a přispět tak k plnému využití potenciálu evropské pracovní síly
- Pomoci řešit demografické problémy podporováním rovnováhy mezi profesním a soukromým životem.

(1) Příloha II Závěrů předsednictví, Evropská rada v Bruselu, 23.- 24. března 2006:

http://www.eu2006.at/fr/News/Council_Conclusions/2403European-Council.pdf

Vycházet vstříc různým potřebám

Plán dále upozorňuje na slabé zastoupení žen ve vedoucích funkcích firem. V tomto ohledu je nutné, aby se při projektech podporujících vytváření a růst podniků myslelo na rozdíly v potřebách žen a mužů, kteří je zakládají. Ženy totiž někdy potřebují tzv. startovací kapitál, takže pro ně mohou být vhodnější systémy dotací nebo půjček spadajících do kategorie „mikroúvěrů“, a v některých případech budou navíc upřednostňovat večerní nebo víkendové kurzy, aby tak mohly sladit své rodinné povinnosti s prací na částečný úvazek.



Dům módy „haute couture“ ve Frederikshavnu (Dánsko).

Plán též uznává význam rovného postavení žen a mužů v otázce zdraví a boje proti chudobě. Programy Strukturálních fondů mohou výrazným způsobem přispět k podpoře takových aktivit regionálního rozvoje, které berou v úvahu potřeby žen a mužů, když budou upozorňovat na nutnost rovnoprávnosti žen a mužů v rámci strategie trvalého rozvoje, místního hospodářského rozvoje a revitalizace. Je známo, že většinu příjemců sociálních dávek tvoří ženy a riziku chudoby jsou obzvlášť vystaveny rodiny s pouze jedním rodičem a osamocení lidé v důchodu. Projekty lépe odrážející nutnost sladit profesní, osobní i rodinný život nyní nabízejí flexibilní pracovní dobu pro školení a podporu, jakož i přímo zařízení péče o děti a závislé osoby (nebo alespoň informace o takovýchto zařízeních).



Jazykový kurs pro přistěhovalce ve Vídni (Rakousko).

Zaměstnanost je obecně nižší mezi národnostními menšinami a postiženými osobami, zejména ženami; obě pohlaví trpí také diskriminací související s jejich věkem a sexuální orientací. Strukturální fondy nám v této souvislosti poskytují možnost podporovat konkrétní akce směřující k vyřešení nejružnějších handicapů a posoudit, jak a za jakých podmínek jsou tyto situace spojeny s problematikou pohlaví.

„Začlenění otázky rovného postavení žen a mužů“: původ pojmu celosvětového dosahu

Pojem „Začlenění otázky rovného postavení žen a mužů“ zazněl poprvé v roce 1985 v Nairobi během třetí Světové konference o ženách, kterou zorganizovalo OSN, a to během debaty o postavení žen a jejich úloze při rozvoji. Pojem převzala o deset let později Akční platforma, která byla ustanovena na čtvrté světové konferenci Spojených národů o ženách (Peking, 1995).

V roce 1998 dala Rada Evropy pojmu tuto definici: „Začlenění otázky rovného postavení žen a mužů spočívá v (re)organizaci, zlepšování, rozvoji a hodnocení procesů rozhodování, s cílem začlenit perspektivu rovného postavení žen a mužů do všech oblastí a na všech úrovních při činnosti všech, kdo se obvykle podílejí na zavádění politik.“⁽¹⁾

Evropská komise, která své práce na začleňování otázky rovného postavení žen a mužů zahájila na počátku 90. let, neustále svůj přístup k tomuto pojmu⁽²⁾ zlepšovala, přičemž kráčela ve stopách Pekingské konference o ženách.

(1) Zpráva Rady Evropy (EG-S-MS(98)2).

(2) Více informací http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_fr.html



Programy Strukturálních fondů coby rozhodující články

Při práci v rámci programů v období 2000-2006 se ukázalo, že Strukturální fondy mohou být hlavním motorem zdůraznění otázky rovnosti mezi muži a ženami. Ve Skotsku pracujeme na přípravě systematického přístupu k této otázce, která se týká několika oblastí, konkrétně rovnoměrného zastoupení mužů a žen ve výborech a pracovních skupinách programů; zvýšení povědomí, podpory a poskytnutí nástrojů; zjištění a předávání osvědčených postupů a konečně podpory předávání zkušeností a know-how mezi jednotlivými projekty.

Klíčovou roli zde hraje partnerský přístup: dává dohromady organizace i jednotlivce věnující se sběru užitečných informací, zvyšování povědomí místních obyvatel a chápání potřeb žen a mužů i překážek, se kterými se ženy setkávají. Začlenění otázky rovného postavení musí mít pro rozvojové subjekty na regionální úrovni smysl - organizátoři projektů potřebují solidní údaje, aby mohli dokázat nutnost a vhodnost zahrnutí otázky rovnosti pohlaví do projektů a konkrétní výhody, které z toho pro organizace a projekty mohou plynout.



V jeslích v Lipsku (Německo).

Přístup zvolený v rámci Strukturálních fondů ukázal, že zahrnutí otázky pohlaví znamená přihlédnutí k rozdílům mezi potřebami žen a mužů. Profesní segregaci a tedy i rozdíly v platech mezi ženami a muži se již několik projektů zabývá, přičemž většina se soustředí na školení žen, jak získat lépe placená místa na vyšší úrovni v perspektivních odvětvích jako jsou IKT, věda, inženýrství a technologie. V rámci projektů ESF byli ovšem školeni i muži, a to na povolání, kde jsou nedostatečně zastoupeni, což slouží i k vyvrácení sexistických stereotypů týkajících se žen a mužů. Ve Skotsku například tvoří muži jen 4 % zaměstnanců v oblasti předškolní péče, přičemž provedená studie ukázala, že by o tuto práci stálo 27 % z nich. Organizátoři projektů, zaměřených na školení mužů pro práci v oblasti předškolní péče nebo sociálních služeb, v průběhu kampaně na získání zájemců (a v reakcích na reklamy, které zveřejnili v rozhlase a novinách) zjistili, že o tyto profese se skutečně zajímá řada mužů.

Otevření Evropského institutu pro rovnost žen a mužů ve Vilniusu se blíží

Na základě rozhodnutí Evropské rady, která na zasedání 17. – 18. června 2004 podpořila zřízení Evropského institutu pro rovnost žen a mužů, oznámila 8. března 2005 Komise EU jeho vybudování a představila návrh nařízení⁽¹⁾, který je v současnosti předmětem diskuse mezi jednotlivými institucemi. Dle rozhodnutí Výboru pro zaměstnanost a sociální záležitosti z 1. prosince 2006 bude mít tento orgán sídlo ve Vilniusu, hlavním městě Litvy.

Jaká bude úloha institutu? Tou hlavní bude podle úvodní studie Komise⁽²⁾ plnění úkolů, které nezajišťují existující institucionální orgány nebo mechanismy, zejména pokud jde o koordinaci, centralizaci a předávání informací, zvyšování povědomí a poskytování nástrojů. Evropské lobby žen požaduje, aby institut dostal k zabezpečení této role a k pomoci evropským institucím a členským státům v kontextu evropského strategického rámce pro zajištění rovnosti mužů a žen vhodné úkoly i prostředky.

(1) COM(2005) 81 final:

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

(2) Lze stáhnout z internetové adresy http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents_fr.html V příloze E naleznete seznam příslušných orgánů a institucí. Viz též studie, kterou si objednal Evropský parlament:

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

Přímá a nepřímá diskriminace

Rovnost mužů a žen není problematika vyhrazená jen pro projekty, které financuje Evropský sociální fond. Díky naší zkušenosti se sdílením osvědčených postupů jsme mohli konstatovat, že také projekty Evropského fondu pro regionální rozvoj prokazují hlubší porozumění pro to, jak by šly řešit nerovnosti v oblasti samostatné výdělečné činnosti. Podporujeme projekty, které provádějí analýzu své životnosti a zjistily, jaké výhody přinese zahrnutí otázky rovnosti pohlaví ve všech stádiích, tedy od koncepce a debat po hodnocení a řešení problémů přímé a nepřímé diskriminace. Autoři projektů hodnotí, zda jejich služeb využívají ženy a muži stejnou měrou, a zabývají se i faktory nepřímé diskriminace, jakými jsou dostupnost péče o děti nebo veřejná doprava (ženy mají například menší přístup k osobním vozům), bezpečnost a osvětlení, pracovní doba nebo i služby pomoci podnikání a zakládání firem. V reklamě a při podpoře projektů se pak využívají pozitivní projekce žen a mužů a jazyk, který je více všeobecný.



Výzkum o potravě ryb ve švédském Laponsku

Podporovat, aby se přihlíželo k problematice rovnosti pohlaví, je ve všech etapách strategického plánování týkajícího se zaměstnanosti a růstu podniků velice důležité. Musí se poukazovat na účinky přímé a nepřímé diskriminace i na možná řešení. Příčin nerovností mezi muži a ženami je mnoho, ale programy Strukturálních fondů jsou s to se těmto různým formám nerovnosti postavit. Brát otázku rovnosti pohlaví v úvahu vyžaduje samozřejmě investice v rovině času, zdrojů i participace všech zúčastněných, tato investice je ale naprosto nezbytná, chceme-li se vyhnout přijetí také politiky a takových postupů, které by tyto formy diskriminace kopírovaly a existující nerovnost ještě zhoršily.

Opatření ke snížení rozdílů v odměňování mužů a žen

Evropská komise přijala dne 18. července 2007 Sdělení⁽¹⁾ o opatřeních ke snížení rozdílů v odměňování žen a mužů. Jak se v dokumentu uvádí, ženy v EU vydělávají v průměru o 15 % méně než muži, a nic nenasvědčuje tomu, že by mělo dojít k výraznému snížení této diskrepance. Měří se relativní rozdíl mezi hrubou hodinovou odměnou žen a mužů v rámci celého hospodářství, protože takový postup poukazuje i na mnohé další diskriminace a nerovnosti, které se týkají především aktivity žen na trhu práce.

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

Expertní zpráva „The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses“ http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf

Expertní zpráva „Legal aspects of the gender pay gap“ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf

Sasko-Anhaltsko (Německo)

„Konkrétní příspěvek k rovnosti mužů a žen: Institut pro rovnost pohlaví v Sasku-Anhaltsku“

Thomas Claus, ředitel oddělení výzkumu a informací,
Gender Institut Sachsen-Anhalt



Od chvíle, kdy byla rovnost mezi pohlavími zahrnuta do nařízení pro Evropské fondy na období 2000-2006, existuje poprvé koherentní politika rovných příležitostí pro muže a ženy, která je povinná pro všechny členské země. Uplatnění takovéto strategie ovšem vyžaduje účinné struktury, což na začátku roku 2001 vyústilo v založení Institutu pro rovnost pohlaví v Sasku-Anhaltsku (Gender Institut Sachsen-Anhalt – GISA), prvního střediska, které se ve Německu věnuje otázce tzv. gender mainstreamingu.

Úkolem GISA je podporovat harmonické vztahy mezi muži a ženami ve všech odvětvích a na všech úrovních společenského života. Institut za tímto účelem financuje aplikovaný výzkum v oblasti rovnosti obou pohlaví, jakož i školení, poradenství a doprovodné akce, jejichž cílem je usnadnit zavádění takovéto rovnosti. K aktivitám GISA patří ohlašování, analyzování a vyhodnocování případů sexuální diskriminace, získávání kompetencí v oblasti rovnosti žen a mužů v běžném životě a uskutečňování akcí přizpůsobených kontextům regionálním, vnitrostátním i evropským. Úzká spolupráce obou pilířů Institutu, kterými jsou „Výzkum a informace“ (řídí muž) a „Poradenství a vzdělávání“ (řídí žena) umožňuje rychlé uvedení výsledků vědeckých studií do praxe.

Velmi nám záleží na tom, aby naše akce měly konkrétní dopad, pravidelně proto jménem regionální vlády Sasko-Anhaltska zveřejňujeme „Zprávu o rovnosti pohlaví“. Ta obsahuje veškeré informace a číselné údaje týkající se mužů a žen a dále výsledky nejnovějších výzkumů, kterými se mohou inspirovat subjekty politického, ekonomického a administrativního života. Institut také vytvořil řadu praktických nástrojů a metod, které jsou stále více požadovány a využívány při řešení problematiky rovnosti pohlaví. Jde zejména o informační systém věnovaný této problematice, který je první tohoto typu v Německu. Na internetové stránce www.g-i-s-a.de lze rovněž nalézt několik databází věnovaných životním podmínkám mužů a žen. Jsou zde k dispozici realizované studie a odkazy na příslušnou literaturu (různé příručky,

technické podklady, zprávy, atd.), jakož i seznam expertů na danou problematiku. Díky těmto výsledkům si v roce 2005 GISA vysloužil od komisařky pro regionální rozvoj Danuty Hübner označení „evropský vzor osvědčených postupů“.

Institut se při svých aktivitách může spolehnout na evropskou síť odbornic i odborníků. Rejstřík nadnárodní spolupráce, do které je zapojen, sahá od panevropských výzkumů na téma „Podpora vytváření firem vedených ženami“ nebo „Skloubení rodiny a práce“ po poskytování konzultačních služeb estonské vládě při zavádění přístupu zohledňujícího rovnoprávné postavení mužů a žen.

I když jsme v Evropě svědky řady nových pokrokových opatření ve prospěch rovnosti mezi ženami a muži, není situace ještě zdaleka uspokojivá. Nelze podceňovat vytrvalost odporu, která komplikuje - ba až brzdí - dlouhou cestu k rovnosti, která je ještě před námi, takže je naprosto nezbytné zmobilizovat všechny síly podporující rovnost pohlaví po celém našem kontinentě. GISA se proto chystá pokračovat ve své práci na evropské úrovni a poskytovat své zkušenosti i know-how ostatním zemím, zejména novým členským státům, které si přejí dosáhnout rovného postavení žen a mužů.

Více se dozvíte na <http://www.g-i-s-a.de>



Přijetí pakistánské delegace v Institutu

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

Krok za krokem k rovnému postavení žen a mužů

Cesta, která mezi jednotlivými programovými obdobími Strukturálních fondů vede ke skutečné rovnosti mezi muži a ženami, je dlouhá.

Postavení žen a mužů není v politice soudržnosti novou myšlenkou. Rovnost žen a mužů na trhu práce byla již jedním z cílů Strukturálních fondů pro období 1994-1999. V tomto období však Fondy podporovaly hlavně specifické akce na podporu žen, které jsou sice důležité, ale nemohou napravit strukturální nerovnosti.

Kromě toho se na otázku rovnosti žen a mužů pohlíželo jako na otázku spadající pod Evropský sociální fond. Zažitá zkušenost a provedené hodnocení vedly k tomu, aby se na ni v metodologických dokumentech pokrývajících programové období Strukturálních fondů 2000-2006 pohlíželo obecněji.

Sdělení Komise

Při hodnocení v polovině tohoto období (2003) zveřejnila Komise v prosinci 2002 Sdělení⁽¹⁾, které předkládá souhrn realizovaného pokroku, osvědčené postupy i překážky, které se objevují při zavádění „dvojího přístupu“ (kombinace specifických opatření ve prospěch žen a začlenění otázky rovného postavení žen a mužů do všech politik). Ve svých závěrech Komise formuluje sérii doporučení, jejichž shrnutí následuje:

- Vzhledem k tomu, že v prvním období jsou nejdůležitější specifické akce, je důležité, aby finance na ně určené byly poskytovány transparentně a aby členské státy přicházely iniciativně s podněty, zejména pokud jde o kritéria výběru projektů.
- V zemích, které na začlenění otázky rovného postavení žen a mužů kladly větší důraz, lze úsilí vynaložené na reálné financování hodnotit jen obtížně. Tyto země tedy vyzývají, aby předkládaly jasné účty, ve kterých se zejména rozliší financování specifických akcí od programů, které obecně přispívají k rovnému postavení žen a mužů.
- Členské státy se vyzývají, aby využily zkušenosti v oblasti rovného postavení žen a mužů, aby zajistily zastoupení kompetentních orgánů ve výběrech na monitorování programů a aby zavedly opatření na zvýšení zájmu veřejnosti a prováděly příslušná školení.
- Hodnocení ex-ante (pomocí statistik rozdělených dle pohlaví) a hodnocení dopadu (pomocí jasných kvantitativních a kvalitativních ukazatelů) musí být věnován význam, který potřebují.



- Každý členský stát je vyzván, aby určil zástupce na vysoké úrovni, který bude koordinovat národní strategii ve prospěch rovného postavení žen a mužů a bude se zúčastňovat schůzek skupiny na vysoké úrovni v rámci EU.

Dlouhodobě podporuje Sdělení tři oblasti: další využití „dvojího přístupu“, který prokázal svou efektivnost; význam znalostní společnosti, a tedy vyšší snaha o zahrnutí žen do odvětví IKT a výzkumu a vývoje; úloha Strukturálních fondů ve prospěch žen v nových členských státech, kde jsou vystavovány negativním vlivům hospodářské restrukturalizace.

Studie Evropského parlamentu

Evropský parlament nedávno zveřejnil výsledky studie⁽²⁾, která se týká programovacího období 2000-2006 a zvláštní pozornost je věnována Evropskému fondu pro regionální rozvoj a Fondu soudržnosti, aby bylo možné si ze situace vzít ponaučení pro období 2007-2013. Obecně ze studie vyplývá, že rozvaha se daří spíše na počátku politického procesu (analýza kontextu, definice strategie), než směrem dolů, v mechanismech jeho zavádění. Sice již bylo mnohé učiněno pro uznání rovného postavení žen a mužů, ale ještě mnohé zůstává udělat, abychom získali i praktické a hmatatelné výsledky.

Období 2007-2013: rovné postavení žen a mužů v nových nařízeních.

V následujících příkladech jsou shrnuty ustanovení týkající se rovného postavení pohlaví v nových nařízeních Strukturálních fondů a Fondu soudržnosti⁽³⁾ pro období 2007-2013.

V obecném nařízení o Strukturálních fondech a Fondu soudržnosti:

(1) Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů, „Aplikace rovného postavení žen a mužů do programových dokumentů Strukturálních fondů 2000-2006“, COM(2002) 748 final:

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

(2) „Aplikace rovného postavení žen a mužů při využívání Strukturálních fondů“, IP/B/REGI/IC/2006-200, PE 379.206, 22. července 2007. K dispozici v nejbližší době na stránce: www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=FR

Článek 11: Partnerství

Článek 11(1): (...) Každý členský stát navazuje v případě potřeby a v souladu s platnými vnitrostátními pravidly a postupy partnerství s orgány a subjekty jako jsou: (...) c) veškeré jiné vhodné subjekty zastupující občanskou společnost (...) nevládní organizace a subjekty zabývající se prosazováním rovnosti žen a mužů. Každý členský stát určí nejrepresentativnější partnery na celostátní, regionální i místní úrovni v hospodářské a sociální oblasti, jakož i v oblasti životního prostředí či jiných oblastech (...), v souladu s vnitrostátními pravidly a postupy a s přihlédnutím k potřebě prosazovat rovnost mužů a žen (...).

Článek 11(2): (...) Partnerství zahrnuje přípravu, provádění, monitorování a hodnocení operačních programů. Členské státy případně zapojí každého z příslušných partnerů - a zejména pak regiony - do jednotlivých fází programování ve lhůtě stanovené pro každou tuto fázi.

Článek 16: Rovnost žen a mužů a zákaz diskriminace

Členské státy a Komise zajistí podporu rovnosti žen a mužů a začlenění hlediska rovnosti pohlaví během jednotlivých fází poskytování pomoci z fondů. Členské státy a Komise přijmou vhodná opatření, aby v jednotlivých fázích implementace fondů, a zejména pak při přístupu k nim, nedocházelo k diskriminaci na základě pohlaví (...).

Článek 66: Pravidla monitorování

Článek 66(2): (...) Pokud to charakter pomoci dovoluje, rozepíší se statistické údaje podle pohlaví příjemců a velikosti přijímajících entit.

V nařízení o Evropském fondu pro regionální rozvoj:

Článek 6: Evropská územní spolupráce

Článek 6(1): (...) Kromě toho může Evropský fond pro regionální rozvoj přispívat na podporu (...) rovnosti pohlaví a rovných příležitostí (...). V nařízení o Evropském sociálním fondu:

Článek 3: Rozsah pomoci

Článek 3(1): V rámci cílů „Konvergence“ a „Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost“ podporuje Evropský sociální fond (...):

Článek 3(1)(b)(iii): přístupu založeného na rovnosti pohlaví, cílených opatření pro zlepšení přístupu k zaměstnání, zvýšení udržitelné zaměstnanosti žen a udržitelného postupu žen v zaměstnání, snížení segregace podle pohlaví na trhu práce, včetně řešení příčin - přímých i nepřímých - mzdových a platových rozdílů mezi ženami a muži.

Článek 3(2): V rámci cíle „Konvergence“ podporuje Evropský sociální fond (...):

Článek 3(2)(a)(ii): zvýšení celoživotní účasti na vzdělávání a odborné přípravě, mimo jiné prostřednictvím opatření zaměřených na snížení (...) rozdělení jednotlivých předmětů podle pohlaví (...).

Článek 4: Provázanost a soustředění podpory

Článek 4(5): Hodnocení prováděná v souvislosti s činností Evropského sociálního fondu posuzují také příspěvek opatření podporovaných Evropským sociálním fondem (...) k dosažení cílů Společenství v oblasti sociálního začlenění, rovnosti a boje proti diskriminaci mezi ženami a muži (...).

Článek 5: Řádná správa věcí veřejných a partnerství

Článek 5(4): Řídící orgán každého operačního programu podporuje náležitou účast nevládních organizací a jejich přístup k financovaným činnostem, především v oblasti sociálního začlenění, rovnosti žen a mužů a rovnosti příležitostí.

Článek 6: Rovnost žen a mužů a rovnost příležitostí

Členské státy zajistí, aby operační programy obsahovaly popis způsobu, jakým je při přípravě, provádění, monitorování a hodnocení operačních programů podporována rovnost žen a mužů a rovnost příležitostí. Členské státy podle potřeby podporují vyváženou účast žen a mužů na řízení a provádění operačních programů na místní, regionální a celostátní úrovni.

Článek 10: Zprávy

Výroční a závěrečné zprávy o provádění (...) obsahují, je-li to vhodné, přehled o provádění: a) zohledňování rovnosti žen a mužů ve všech oblastech a veškerých opatřeních zaměřených specificky na ženy nebo muže (...).

... a ve strategických pokynech Společenství pro soudržnost

Strategické pokyny Společenství pro soudržnost⁽⁴⁾, které Rada přijala v říjnu 2006, obsahují principy a priority EU pro období 2007 – 2013 a ukazují cesty, které je nutné využít. Členské státy tyto pokyny použily jako podklad pro sestavování Národních strategických referenčních struktur a přibližně 450 operačních programů, které musí Komise přijmout v průběhu roku 2007. V oblasti rovného postavení žen a mužů strategické pokyny Společenství stanovují členským zemím cíl zvýšit do roku 2010 o 60 % účast žen na pracovním trhu. Princip rovného postavení žen a mužů je do strategických pokynů Společenství zahrnut na dvou úrovních:

- V komplexních meziodvětvových principech, podle kterých musí programy splňovat Lisabonskou agendu: „(...) členské státy a regiony by měly na všech úrovních přípravy a provádění programů a projektů usilovat o to, aby zahrnovaly rovné postavení mužů a žen. Toho by se mohlo dosáhnout prostřednictvím specifických opatření na podporu rovnosti, jakož i důkladným zohledněním dopadů jiných projektů a řízení fondů na postavení mužů a žen“. Měly by navíc „zabránit jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví (...) během různých fází provádění činností spolufinancovaných z Fondů.“
- V sérii podrobných opatření s cílem podpořit podnikání žen zvýšit jejich zaměstnanost bez jakékoliv diskriminace, uvést v soulad profesní a osobní život, usnadnit přístup k zařízením péče o děti, atd., což přispěje k uplatnění Evropského paktu rovnosti žen a mužů.

(3) Nová nařízení jsou k dispozici na adrese http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/newregl0713_fr.htm

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

ESTONSKO

Zařízení péče o děti pro aktivní ženy



Celkové náklady: 216 640 EUR
Příspěvek EU: 154 356 EUR

„Estonsko je známé vysokou mírou zaměstnanosti žen pracujících navíc na plný úvazek. Čtyři pětiny z nich si přejí skloubit profesní a rodinný život, v mateřských školách však najde místo jen méně než polovina dětí ve věku od jednoho do čtyř let. Plných 48% obcí proto na umístění dětí muselo sestavit čekací listy. Pilotní projekt „Děti do pečovatelských zařízení, maminky do práce“, který připravilo 30 žadatelek o místo ve škole, si vzal za cíl tento problém vyřešit vybudováním sítě zařízení na péči o děti po celé zemi. Systém, který již v současnosti dobře funguje, letos uznal i úřad sociálního zabezpečení. Kromě iniciátorek projektu získalo příslušný diplom více než 200 pečovatelek, které jsou dnes k dispozici rodičům malých dětí, aby se ti mohli vrátit na trh práce.“

Erika Vahtmäe, vedoucí projektu, Ministerstvo pro populaci a etnické otázky
erika.vahtmae@riigikantselei.ee

MAĎARSKO

Síť podnikatelek



Celkové náklady: 61 200 EUR
Příspěvek EU: 61 200 EUR

„Profesní zařazení žen pocházejících ze znevýhodněných prostředí je složitým problémem. Maďarská asociace žen v neziskových počítačových firmách ale získala dotaci z EU, aby v pěti městech uspořádala školení v oblasti informatiky, řízení a účetnictví pro 120 podnikatelek, z nichž mnohé teprve začínaly. Cílem projektu „e-NIVÓ – skutečná i virtuální družstevní síť na podporu podnikatelek“ bylo tyto ženy podpořit a pomoci jim překonat handicapy a předsudky, kterým jsou vystaveny, jakož i překážky, na něž narážejí při vstupu do podnikatelského světa. Projekt jim poskytl konkrétní osobní podporu a komplexní pomoc v propagační činnosti.“

Ida Csapó, vedoucí projektu, Maďarská asociace žen v neziskových počítačových firmách
<http://www.minok.hu/taxonomy/term/108>

BELGIE

Jesle přizpůsobené potřebám pracovníků v cestovním ruchu



Celkové náklady: 10 000 EUR
Příspěvek EU: 2 500 EUR

„Hotely, kavárny a restaurace na belgickém pobřeží čelí nouzi o zaměstnance, který je způsoben především nedostatkem zařízení zaměřujících se na péči o malé děti včetně hlídání. Pro pracovníky v tomto odvětví, zejména pak ženy, je totiž často velmi obtížné najít taková zařízení, která by se přizpůsobila jejich atypické pracovní době (večery, víkendy, sezóna...). ‚De Trampoline‘ je pilotní projekt sítě zařízení péče o děti přizpůsobených potřebám osob zaměstnaných v cestovním ruchu. V Blankenbergu bylo v této souvislosti na různých místech otevřeno několik jeslí, do kterých může být ve flexibilním režimu přijato 40 dětí. Experiment přispěje ke snazšímu otevírání podobných zařízení jinde na pobřeží Belgie a pomůže pracovníkům i zaměstnavatelům ve zdejších cestovním ruchu.“

Nele Zwaenepoel, Cíl 2, provincie Západní Flandry
Nele.Zwaenepoel@west-vlaanderen.be

NĚMECKO

Líheň podnikatelek „HAFEN“



Celkové náklady: 466 624 EUR
Příspěvek EU: 340 912 EUR

„Projekt ‚Women can do it‘ (Ženy to zvládnou) podpořil úsilí podnikatelek prostřednictvím střediska ‚HAFEN‘, líhne firem, které řídí ženy žijící v Berlíně-Marzahn. Hlavními cíli projektu bylo vytvořit toto středisko, přesvědčit podnikatelky, aby v něm zřídily svá sídla, poskytnout jim levné kancelářské prostory, vybavení, poradenské a pomocné služby, pomoci firmám v problémech se vzchopit, určit strategii odchodu a profesní uplatnění pro podnikatelky, které svůj projekt opustily, protože byl negativně ohodnocen, a konečně zorganizovat osm profesních fór týkajících se řízení, hledání možností veřejného financování, rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, atd. Potřebnou vědeckou podporu a dohled poskytla Univerzita aplikovaných věd FHTW v Berlíně.“

Carmen Giese, ředitelka evropských projektů, Gemeinnützige Gesellschaft TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (Berlín)
Carmen.giese@de.tuv.com

Finsko

„Finnvera – finanční nástroj ve službách podnikatelek“

Anneli Soppi, vedoucí odboru mikrofinancí, Finnvera Plc

Finsko je dobře známé svou politikou rovných příležitostí. Pro zdejší ženy začíná rovnost finanční nezávislosti, takže možná proto je v této zemi ve srovnání s ostatními evropskými státy relativně vysoké procento podnikatelek.

Ženy tvoří třetinu finských podnikatelů, s velkým zastoupením těch, které jsou samostatně výdělečně činné, cílem vládního podnikatelského programu je však toto procento ještě zvýšit na 40 %. Za skutečný katalyzátor úspěchu bychom v této souvislosti mohli označit produkt „Půjčka pro ženy“, který podnikatelkám nabízí Finnvera.

O zaměstnání a firmách, kterým je pomoc určena

Finnvera Plc, kterou vlastní finský stát, je finanční společností specializovanou na poskytování doplňkových finančních řešení, přizpůsobených různým etapám rozvoje podniků, zastává ale také roli prostředníka mezi programy financování z Evropské unie a malými a středními tuzemskými podniky. Ročně Finnvera poskytuje 3 800 až 5 500 mikropůjček a jejich portfolio dnes přesahuje 12 500 půjček v celkové hodnotě 160,7 milionů eur, přičemž klientelu, která mikroúvěry využívá, tvoří ze 40 % ženy. Finnvera v současnosti spolupracuje s více než 26 000 společnostmi, z toho 80 % jsou malé firmy.

Cílem projektu „Půjčky pro ženy“, spuštěný v roce 1997, je podpořit podnikání žen, zejména pak pomoci těm, které mají dobrý podnikatelský záměr, ale nikoliv dostatečné záruky, aby mohly získat finance na jeho uskutečnění.

Ženám, které již nějakou firmu mají, zejména v odvětvích pro finanční instituce ne příliš atraktivních, navíc tento speciální úvěr umožní jejich činnost rozvíjet. Projekt také pomohl nezaměstnaným ženám (nebo těm, kterým ztráta práce hrozí) založit vlastní podnik, a dnes pomáhá i mladým lidem a ženám, které se do Finska přistěhují, aby mohli učinit totéž.

Půjčky jsou zaměřené na malé firmy s méně než 5 zaměstnanci, většinu zákaznic však tvoří ženy samostatně výdělečně činné. Modelovým profilem je žena ve věku 39-45 let, která má určité povolání, ale chce si založit vlastní podnik. Kritéria udělení jsou přitom

stejná jako v jiných podobných případech: obecně vzato jde prostě o skutečnou nebo alespoň očekávanou rentabilitu firmy.

Především služby pro lidi

Ženy mají výraznou tendenci pracovat v odvětví služeb. Většina těch, které si berou půjčky, pracuje ve službách místních, ať již jde o sociální pomoc, zdravotnictví, stravování, maloobchod nebo jiné formy určené občanům. Soutěživost na místní úrovni je často dravá a nabídka služeb, které existující firmy již nabízejí, může být velice komplexní, takže aby nový podnik uspěl, musí se od své konkurence něčím odlišit. Najít mezeru na trhu a využít ji však vyžaduje jak velké schopnosti, tak finanční zdroje, protože zájem o služby reaguje velice citlivě na ekonomické výkyvy.

Novou poptávku vytvořilo zadávání služeb sociální a zdravotní péče externistům, na kterou reagují právě malé firmy v rukou žen.

Dobré plátkyně

Podnikatelkám se často vyčítá, že jsou příliš opatrné, ve skutečnosti však prostě jen uvažují střídavě – podstupují jakési kontrolované riziko, aby byly schopny čelit svým závazkům, kdyby došlo k nejhorsímu. Výsledek? Ve společnosti Finnvera se u žen málokdy setkávají se špatnou platební morálkou.

Stejně tak i začínající podniky v 76 - 80 % přežívají. Tento podíl pomáhají zvyšovat místní nefinanční společnosti, které poskytují poradenské služby, školení a sponzorské nástroje.

Zda se podaří zvýšit podíl „ženských“ firem na 40 % bude záviset na vůli žen podnikat a jejich schopnostech sloučit podnikání a rodinu, jelikož jsou to právě ony, kdo stále ještě nejvíc zabezpečuje péči o děti a staré rodiče. Nesmí se navíc zapomínat na všechny ty statisticky „skryté“ ženy, které jako partnerky pomáhají v řadě rodinných podniků.

Kontakt: info@finnvera.fi

Salcbursko (Rakousko)

„Podpora rovného postavení žen a mužů“

Christian Salletmaier, vedoucí Odboru regionálního rozvoje a evropské regionální politiky, Salcbursko



Regionální rozvoj je oblast, ve které se kumuluje více oborů a vysoká komplexita. Snahou programu Cíle 2 bylo zvýšit konkurenceschopnost a inovační kapacitu podniků, zhodnotit regionální zdroj a snížit nezaměstnanost, jakož i vystěhovávání a dlouhé dojíždění mezi domovem a místem zaměstnání v nejjihnějších částech země.

Za tímto účelem byla přijata celá řada opatření ve třech prioritních odvětvích (turistika, podnikání a místní rozvoj), a to na základě strategie opírající se o inovace, participaci, trvalý charakter projektů a samozřejmě také rovné postavení žen a mužů, což je jedním z průřezových principů pomoci Strukturálních fondů pro období 2000-2006. Na tuto otázku ovšem byla i speciálně zaměřena dvě opatření, financovaná z Evropského fondu pro regionální rozvoj.

Cílem prvního bylo poskytnout podporu ženám z oblasti Cíle 2. Šlo o to povzbudit a usnadnit účast žen na programu, ale také pomoci jim vypracovat projekty zaměřené na rovné postavení obou pohlaví. Základní myšlenkou se stalo zřízení mechanismu

sítí na pomoc ženám při uskutečňování jejich podnikatelských nápadů. Tyto manažeři vytvořili kromě jiného i místní partnerství zahrnující služby pro podniky, obce a subjekty odborného vzdělávání.

Druhé opatření si položilo za cíl zvýšit zaměstnanost žen ve vzdálených venkovských oblastech. Za tímto účelem bylo spuštěno několik různých akcí.

Jednou z hlavních překážek, se kterými se ženy v zapadlých horských částech Salcburska setkávají, je nedostatek zařízení věnujících se péči o děti, ve spolupráci s místními malými a středními podniky byly proto zřízeny nové formy takových zařízení. Do dnešního dne zde fungují tři projekty podnikových školek, které slouží jako vzor toho, jak lze uvést v soulad práci s péčí o rodinu.

Další série akcí se soustředila na trvalé vzdělávání a jeho poskytovatele. Úkolem bylo je přivést ke spolupráci, sloučit jejich zdroje a nasměrovat jejich výukové programy na kvalifikaci a profesní potřeby žen.

Konečně třetí část pomoci se soustředila na aktivní podporu podnikům, které připravily plán kariérního postupu svých zaměstnankyň.

Realizace všech těchto projektů neprobíhala vždy klidně a bezproblémově, vyžádala si řádnou dávku trpělivosti a zapojení. Hlavní úlohu sehráli manažeři projektů, kteří budou na svých místech působit i po uplynutí programového období Cíle 2. Pokud jde o vlastní projekty, přispěly k udržení i přehodnocení kvalifikovaných míst a usnadnily návrat žen do práce. Všechny tyto zásahy nakonec umožnily zachovat v oblasti lidský kapitál, stabilizovat základy místní zaměstnanosti a zlepšit konkurenceschopnost malých a středních podniků i regionálního hospodářství jako celku.

Chcete vědět víc? www.salzburg.gv.at/themen/wt/regional/programmperiode2000-2006.htm



■ Jesle otevřené v podniku

zaměřeného na místní firmy, který by byl schopný rozvinout a podpořit iniciativy vzešlé od občanů. Výsledek: od let 2001/2002 fungují v Salcbursku dva „projekt manažeři pro rovné příležitosti“, jejichž funkce zahrnuje širokou škálu úkolů od koordinace projektů zaměřených na rovné postavení žen a mužů v evropském kontextu po vytváření místních

Rovné postavení žen a mužů – strategický úkol v provincii Jämtland (Švédsko)

Genderové brýle

Centrální část severního Švédska, která je vystavena demografickým problémům, ke svému rozvoji potřebuje udržet v místě ženskou populaci. Daří se to díky rovným příležitostem: program Cíl 1 financoval v této oblasti několik projektů, a to principiálně i kvůli správně pochopenému sociálně-ekonomickému zájmu.



Vidíme zde shodu okolností, o které nemůže být pochyb: „Jämtland“ začíná předponou „Jäm“ stejně jako „Jämställdhet“, což znamená rovnost pohlaví. Toto téma je zde, ve středozápadní části Švédska, kde žije sčítá 130 000 obyvatel, ale na území větším než Slovensko (přičemž polovina obyvatel žije v okolí krajanského města Östersund), prioritou velmi aktuální.

„Regionální rozvoj vážně brzdí exodus žen a v této oblasti s nízkou hustotou obyvatel a velkými vzdálenostmi je to ještě horší. Máme nedostatek žen, již nyní chybí pracovní síla například ve zdravotnictví,“ stěžuje si Ingegärd Pettersson, koordinátorka projektu „Gensyn“, který spustila místní správa provincie s finanční podporou Cíle 1. „S pomocí tohoto projektu se snažíme voleným zástupcům i ostatním rozhodujícím místním orgánům otevřít oči a pochopit situaci. K otázce rovného postavení pohlaví jsou spíše

slepi, nevnímají neuspokojivou situaci žen a problémy, kterou s sebou nese. Ve vzdálených venkovských oblastech bijí rozdíly až do očí: muži, kteří jsou více soustředěni na svou práci, tento typ prostředí snášejí lépe, zatímco ženy chtějí raději žít – a zakládat rodiny – tam, kde lze harmonicky skloubit profesní a rodinný život, bydlení a volný čas, aniž by to stálo příliš peněz a vyžadovalo zdlouhavé dojíždění. Pokud zde chceme ženy udržet, je nutné zavést vhodná sociální a územněsprávní opatření, politiku vstřícného přijetí. Snažíme se tudíž osoby, které mají pravomoc rozhodovat, přesvědčit všemi možnými prostředky včetně „citových“ ve stylu „jak budete reagovat, když vám dcera oznámí, že se chce odstěhovat do atraktivnějšího regionu?“

Studie švédského statistického úřadu SCB ukázaly, že region častěji opouštějí ženy, kterým zde chybí

(1) Zákon o rovných příležitostech („Jämställdhetslagen“), který platí od roku 1980 a prošel několika úpravami, se snaží zejména podporovat rovnost práv mužů a žen na pracovišti. Dodržováním této legislativy je pověřen Úřad ombudsmana pro rovné příležitosti „JämO“.

trvalé pracovní příležitosti a možnost zhodnotit své vzdělání, většinou vyšší než u mužů. Ingegård nám v této souvislosti ukazuje mapu osídlení, ze které jasně vyplývá, že ve Švédsku jsou velké rozdíly, pokud se teritoriálního rozdělení mužů a žen týče: jih země a pobřežní regiony mají spíše převahu žen, na středozápadě a severu bydlí naopak více mužů.

„K udržení žen v zemi nestačí otevřít jesle a další zařízení na hlídání dětí – je třeba zlepšit všechny stránky života, počínaje stejným postavením pohlaví. Náš stát je v tomto směru velmi pokrokový, ale vyhráno ještě zdaleka není,“ tvrdí Annica Westerlund, PR manažerka programů Cíl 1 Södra Skogslän a INTERREG IIIA Švédsko/Norsko, které spadají pod vedení provincie Jämtland.

Mezi 3 000 projekty, které Strukturální fondy v letech 2000 a 2006 v regionu Cíle 1 podpořily, se řada týká žen, ať už podnikatelek, osob samostatně výdělečně činných, matek od rodin, které navštěvují školení, aby mohly znovu vstoupit na trh práce, nebo příjemkyň různých služeb. Právě v provincii Jämtland se ale Evropský fond pro regionální rozvoj spojil s Evropským sociálním fondem, aby společně financovaly čtyři programy určené k probuzení zájmu veřejnosti o rovné postavení mužů a žen, které spustily správné orgány provincie. Tyto programy se týkají několika klíčových cílů: zvýšení počtu žen v obyvatelstvu, rovného postavení pohlaví na pracovišti, boje proti sexuálnímu obtěžování a diskriminaci. *„Ve Švédsku existuje zákon o rovných příležitostech⁽¹⁾, ale jeho aplikace není v terénu jednoduchá,“* vysvětluje Annica. *„Tady v Jämtlandu jsme si řekli, že vedle „biče“ je potřeba i „cukr“, tedy opatření, která by vedla k tomu, že se cíl rovného postavení mužů a žen stane opravdovou prioritou místních orgánů.“*

Rovnost, zdraví, efektivnost

Projekt *„Know How – Rovnost, efektivnost a zdraví“*, který získal dotaci ve výši 1,2 milionů eur (z čehož polovinu platila Evropská unie), proběhl ve dvou etapách mezi roky 2000 a 2006. *„Nazvali jsme jej ‘Know How’, protože jeho cílem je skutečně dodat na pracoviště know-how, tedy metody lepšího řešení otázek rovného postavení mužů a žen, jakož i příslušnou motivaci,“* upřesňuje koordinátorka projektu Syvonne Nordström. *„Jako podtitul jsme pak vybrali ‘Rovnost, efektivnost a zdraví’, protože tato tři hlediska jsou úzce spjatá: rovné postavení pohlaví není jen otázkou demokracie a spravedlnosti, pozitivní vliv má také na konkurenceschopnost podniků. Výzkum provedený v roce 1999 mezi 14 000 švédskými podniky ukázal, že ty, které pracovaly aktivně na rovném postavení žen a mužů, byly produktivnější. Rovné postavení žen a mužů navíc zlepšuje pracovní podmínky, takže přispívá i k lepšímu zdraví. Další výzkum pak prokázal, že vyrovnané rozdělení rolí žen a mužů na pracovišti má vliv na lepší interní i externí komunikaci a image podniku. Lepší rozdělení kompetencí mezi muže a ženy je prostě zárukou efektivnosti.“*



Řídit více pracovních míst je méně nudné a přínosnější

Projekt Know How, který vznikl na těchto základech, spočíval ve vytvoření celé škály paralelních aktivit: informační kampaně věnované otázce rovného postavení žen a mužů (reklamy v místním tisku, zveřejňování soupisů osvědčených postupů, akce ve školách), organizace seminářů a tematických dnů (vypracování plánu na dosažení rovného postavení, předcházení sexuálnímu obtěžování). Připomenout je třeba i poradenské a pomocné služby pro podniky, veřejné instituce a jiné subjekty, které mají zájem o získání rad, jak postupovat při dosahování rovného postavení pohlaví.

Podniková kultura

Továrna Husqvarna v Tnadsbynu, 20 km od Östersundu, vyrábí elektrické nářadí. „Projekt Know How se nemohl objevit ve vhodnější okamžik,“ vzpomíná ředitel Markku Pärssinen. „Jak vedení, tak odbory, všichni jsme chtěli lépe splňovat podmínky zákona o rovných příležitostech, být průkopníky a dát ostatním příklad, takže když jsme se o projektu dozvěděli, hned jsme jej přijali za svůj.“ Po dohodnutí podmínek s projektovým týmem se „metoda Know How“ spustila: byla vytvořena pracovní skupina složená ze tří žen a dvou mužů, která během 20 týdnů (hodinu týdně) vytvořila „plán rovnosti“ týkající se platů, pracovních podmínek, vztahů žen a mužů a spojení práce a rodiny u všech 160 zaměstnanců podniku.

Analýza toho prvního vyústila v platovou paritu za stejnou práci u mužů a žen, přičemž dělníkům byla nabídnuta možnost pracovat na různých místech, aby nemuseli vykonávat stále stejně se opakující úkony. „Raději bychom asi měli říci dělnicím, protože nejnudnější práci zastávají ženy,“ poznamenává členka pracovní skupiny Agneta Wessen. „Zájemcům a zájemkyním bylo každopádně nabídnuto absolvovat školení a dnes mohou dnes obsluhovat čtyři nebo pět různých strojů. Zlepšena byla i ergonomie, takže zaměstnanci mají nyní k dispozici posilovnu, masáže a možnosti relaxace... V důsledku toho zaznamenáváme méně časté bolesti v zádech nebo záněty žil, což přináší užitek jak mužům, tak ženám!“

Pokud jde pak o hledání lepší rovnováhy mezi profesním a rodinným životem, Husqvarna se v rámci metody Know how věnovala obzvláště jednomu aspektu, a sice podpoře rozdělení rodičovské dovolené při narození dítěte. Ve Švédsku totiž neexistuje mateřská dovolená, nýbrž rodičovská, která trvá patnáct měsíců, přičemž každý z rodičů si musí vybrat nejméně jeden měsíc. V průběhu jednoho roku platí stát 80 % platu, Husqvarna v Tandsbynu přidává během čtyř měsíců k této částce 10 %, což dohromady znamená 90 % platu, tedy pokud si matka a otec rozdělí dovolenou napůl.



Otec s dítětem na otcovské dovolené

„Sdílená rodičovská dovolená je nyní součástí naší podnikové kultury,“ konstatuje Kerstin Jonsson, vedoucí administrativního oddělení strojírenského podniku Jonsson & Paulsson, který má 136 zaměstnanců a zajišťuje subdodávky pro několik velkých výrobců automobilů. „Počet otců, kteří si berou dlouhou dovolenou, se v průběhu tří let zdvojnásobil,“ říká. Kerstin (která předtím, než se podnik zapojil do projektu Know how, sama vytvořila, „ale strčila do skříně“ chartu rovného postavení žen a mužů) pak pokračuje: „Náš plán rovnosti je připojen k pracovnímu řádu, který dostává při nástupu do práce každý zaměstnanec. Po několika týdnech si nováčky pozveme na schůzku, kde já dávám velký důraz na význam rodičovské dovolené, což je příležitost, jak zlepšit sociální kompetence a jak na sebe vzít novou odpovědnost... Uznávám ovšem, že my na to máme prostředky, pro malý podnik, který má mnohem menší rezervy co se pracovních sil týče, je to mnohem těžší.“ A jakoby chtěla rychle ukončit nedůvěru novináře, který si klade otázku, co se za takovou dávkou ctnosti může skrývat, upřesňuje: „Tím, že podpoříme rotaci na pracovišti, dlouhou rodičovskou dovolenou nebo flexibilní pracovní dobu kvůli zajištění odvozu dětí do školy, posloužíme zájmům podniku, jelikož spokojení zaměstnanci rovná se produktivnější zaměstnanci. Dobré zdraví též znamená menší počet pracovních neschopností a rodičovství vás navíc naučí hodně věcí, které poslouží i v práci. Chceme také vystupovat jako moderní zaměstnavatel, který přitáhne kvalifikovaný personál, mladé lidi a ženy, jejichž zastoupení mezi zaměstnanci bychom chtěli zvýšit.“



Názorová vůdci

Projekt *Know How* mohl rovněž počítat s jedním významným spojencem, a to regionálními novinami Östersunds Posten, které se do něj zapojily a současně o něm informovaly. Deník, který má 90 zaměstnanců, v roce 2002 také zahájil kampaň vedoucí k rovnému postavení žen a mužů, v níž se zaměřil na dvě věci: „V interní rovině jsme uspořádali dvoudenní seminář pro vedení, na který poté navázali ostatní zaměstnanci,“ vzpomíná marketinová ředitelka Viktoria Winberg. „Práce vyústila ve vypracování plánu, jenž se podobá těm v podnicích Husqvarna nebo Jonsson & Paulsson, my jsme jej ještě doplnili o politiku rovnoměrného přijímání zaměstnanců a jasněji prezentovanou podporou žen. V rovině externí jsme pak každý rok zorganizovali v podnicích a poté i v patnácti základních školách antisexistické soutěže.“ Vedoucí zpravodajství Elina Olofsson k tomu dodává: „Na téma rovného postavení žen a mužů publikujeme rovněž mnoho článků a věnujeme jí mnoho prostoru v našich rubrikách. Nad rovnováhou mezi pohlavími ale bdíme i ve vydavatelské politice. Provedli jsme kvalitativní i kvantitativní porovnání zastoupení mužů a žen v textech, na fotografiích, v rubrice spor, atd.“ A jak bude vypadat příští etapa? „Chceme znovu připomenout celou politiku na interní úrovni – budeme na podzim potřebovat nějakou významnou inspiraci – a rozšířit ji i na další regionální deník, Länstidningen, který Posten koupil.“

Je snazší aplikovat plán na rovné postavení pohlaví v „intelektuálním“ zařízení jakým jsou noviny než v průmyslovém, tedy „manuálnějším“ podniku? „Určitě ne,“ odpovídají bez zaváhání Syvonne i Annica. „Do projektu *Know How* se zapojilo přibližně šedesát podniků a správních orgánů, přičemž jsme nezaznamenali žádný rozdíl.“ Jen Viktoria ne bez smyslu pro humor poté přiznává: „Je pravda, že naše obchodní oddělení bylo zdrženlivější, je v něm totiž zastoupeno hodně bývalých fotbalistů!“

Viktoria Winberg a Elina Olofsson hledají rovnost žen a mužů v redakci Östersunds Posten.

„EQ“: dosažení rovného postavení žen a mužů na pracovišti

Manažeri projektu *Know How* vytvořili pro usnadnění celého postupu, jeho zviditelnění a zajištění odměny pro ty, kterým se na pracovišti podaří zajistit rovné postavení žen a mužů, certifikát „EQ“. Od roku 2002 jej v provincii Jämtland získalo asi patnáct soukromých firem a státních podniků.



Aby si právnická osoba toto označení kvality zasloužila, musí:

- vytvořit interní pracovní skupinu, která se rovnému postavení žen a mužů věnuje;
- analyzovat situaci podniku z hlediska postavení žen a mužů (atmosféra na pracovišti, platy, práce a rodičovství, případné sexuální obtěžování a diskriminace, politika přijímání nových zaměstnanců, atd.),
- stanovit si kvantifikovatelné cíle,
- přijmout opatření a metody k dosažení rovného postavení žen a mužů (Jak?),
- sestavit harmonogram (Kdy?),
- rozdělit si odpovědnost (Kdo?),
- zhodnotit dostupnost, schopnosti a znalosti zaměstnanců i ostatních zúčastněných,
- předem naplánovat externí aktivity (Jak ovlivnit ostatní? Vědět a dát vědět...).

Projekt Know How skončil na konci roku 2006, do prosince 2007 však pokračoval projektem „Jämsyn“, který dostal dotaci 228 000 eur ze zdrojů Společenství. „Rozdíl proti Know How je v tom, že dává větší důraz na proškolení klíčových osob v podnicích a organizacích, tedy ředitelů a dalších členů vedení, jakož i odborových předáků“, vysvětluje Syvonne Nordström. „Využíváme spíše tématické dny, kdy objasňovat praktické metody týkající se konkrétních bodů (sexuální obtěžování, analýza platů, rozdělování úkolů); hlavní myšlenkou je zde pokládat účastníky za 'názorové vůdce', kteří budou 'šířit dobré zprávy' o rovném postavení žen a mužů v rámci svých funkcí na pracovišti“.

„O metodologii gender mainstreamingu se toho ještě máme hodně co učit,“ domnívá se Mattias Eliasson. „Můžeme zde citovat hodně příkladů: plán na rovné postavení je pro podnik příležitostí znovu se věnovat netušeným aspektům svého fungování; prevence sexuálního obtěžování často umožní zhodnotit atmosféru na pracovišti; ve školách může přivedení pozornosti žáků k povoláním pro ženy netradičním odpovědět na potřeby zaměstnavatelů, kteří mají nedostatek zájemců o technické profese,“ Mattias je ale také trochu zklamaný - jako vedoucí projektu „Vidsyn“, který napomáhá prevenci všech forem diskriminace na pracovišti, chtěl na dané téma zorganizovat jednodenní nebo dvoudenní semináře, místo toho se však musel spokojit se 2 – 3 hodinami pro velké skupiny účastníků. „Měl jsem příliš velké ambice a možná jsem nebyl dostatečně pružný, podniky jsou zde totiž příliš malé na to, aby těmto otázkám mohly vyhradit tolik času.“

Takže vyhráno, abychom převzali výraz Anniky, ještě není? „Určitě ne,“ odpovídá Dan Humble, konzultant v otázkách rovného postavení pohlaví a s kolegyní Camillou Simonsson organizátor mnoha seminářů Know How / Jämsyn. „Dosažení skutečně rovného postavení žen a mužů je běh na dlouhou trať. Ze začátku je obtížné lidi přesvědčit, potom zase narážíme na překážky při aplikaci zásad, o kterých se při školení hovoří. V podniku navíc ne vždy vedení schválí postupy, se kterými přijde některá pobočka, takže se nedostanou do dalších úrovní společnosti... Musíme o nutnosti respektování rovného postavení žen a mužů přesvědčovat a současně vyzývat k osobní zodpovědnosti, jinými slovy každý musí urazit svůj vlastní kus cesty a k úspěchu dojde až ve chvíli, kdy si lidé nasadí „genderové brýle“, tedy uvědomí, s jakými problémy se ženy denně setkávají. Pak už je cesta k rovnému postavení žen a mužů otevřená.“

Víc se dozvíte na www.z.lst.se/z/en/

Projekty Know How a Jämsyn vyústily v sepsání následujících dvou publikací, které jsou k dispozici ve švédštině a angličtině: „**Quality Work in Gender Equality - a Handbook for the Workplace**“ (Kvalitní práce při rovném postavení pohlaví – Příručka pro pracoviště) a „**Facing Resistance - Managing Gender Mainstreaming in Organisations**“ (Tváří v tvář odporu – Řízení Gender Mainstreamingu v organizacích).

Kontakt: syvonne.nordstrom@z.lst.se



Seminář o rovnosti žen a mužů v Strömsundu.

Glasgow (Skotsko, Velká Británie)

„Pro lepší zakládání firem“

Kathleen Jones, podniková poradkyně, Tým projektu Women into Enterprise

Skotský Glasgow uskutečnil v letech 2002 – 2005 program „Women into Enterprise (WiE)“ (Ženy do podnikání), na jehož financování se podílela městská rada města (855 838 eur) a Evropský fond pro regionální rozvoj (775 000 eur). Projekt se tak osvědčil, že dnes tvoří součást služeb pro podnikatele, které Glasgow nabízí.

Cílem programu bylo bojovat proti obtížím, se kterými se setkávají ženy, když chtějí založit nebo rozvíjet firmu. Je všeobecně známo, že ženy se pouští do podnikání v odvětvích nevyžadujících velké vstupní náklady, často se totiž domnívají, že disponují jen omezenými schopnostmi v základních odvětvích jako jsou finance nebo informatika, obecněji pak mají tendenci se podceňovat, i kdyby to mělo omezit růst jejich činnosti.

Projekt WiE v průběhu své existence poskytl rady, podporu a školení 3 000 firmám, z nichž 2 246 vznikalo a 746 již existovalo. Jednotlivých školení, které pokrývaly celou škálu podnikatelských schopností jako je oblast public relations, marketing, umění vyjednávat, účetnictví, informatika, atd., se zúčastnila celá řada žen. Kromě těchto jednodenních workshopů pak byly uspořádány i dlouhodobější akce, které se zabývaly složitějšími tématy. Desetitýdenní modul byl například věnován ženám hodlajícím založit firmu, kdy účastnice musely nakonec vytvořit pro svůj projekt business plán. Program rovněž umožnil ženám, které již svůj podnik řídily, aby ve skupině vytvářely obchodní strategie, pojmenovávaly různé druhy problémů před firmou stojících a sestavovaly strategický plán odpovídající potřebám rostoucí podnikatelské činnosti.

Workshopy byly též příležitostí pro vytváření jak obchodních, tak i přátelských vztahů. Díky kolektivní práci vznikla zcela přirozená vzájemná soutěživost – pravidlem bylo často shromažďování myšlenek a informací – a mnohé ze skupin, které se během školení vytvořily, se dnes pravidelně setkávají.

Cílem WiE bylo rovněž identifikovat potřeby žen na lokální úrovni, v kontextu jednotlivých čtvrtí, kde žijí. Ve spolupráci s obcemi a partnerskými subjekty sociálního začleňování se programu podařilo oslovit ty, které by se jinak o existenci služeb na podporu

podnikání nedozvěděly. Projekt pracoval s orgány města Glasgow, například s Partnerstvím pro rozvoj čínské komunity nebo nadací Talleem ve prospěch etnických menšin, která organizuje akce specificky určené pro tyto skupiny obyvatel; ty byly často spojeny i s dalšími službami typu tlumočnická pomoc nebo hlídání dětí, podle potřeb cílových skupin.



Mnoho firem využilo také finanční stránku programu – dotaci dostalo celkem 251 podniků, z nichž 168 bylo ve fázi zakládání a 83 již existovalo. K jejímu získání stačilo vyplnit jednoduchý formulář a připojit business plán a finanční prognózu. Dotace mohla pokrýt až 50 % investic, přičemž nejčastěji šlo o jednorázové částky na nákup zařízení, nábytku, počítačového vybavení, propagačního materiálu, které se pohybovaly od několika stovek po asi deset tisíc eur (5 000 £) na jednu firmu.

Řada aspektů WiE je bezpochyby přenositelných do jiných zemí, protože ženy, které se chtějí věnovat samostatné podnikatelské činnosti, se prakticky všude setkávají se stejnými překážkami. Program obsahoval i určitý počet nových prvků: workshopy a společné akce umožnily podpořit a proškolit budoucí podnikatelky ještě před tím, než si firmu otevrou, a třebaže většina takovýchto programů je zacílena na podniky fungující v určitém sídle, WiE pomáhala i ženám, které pracují doma, neboť to je často jediná možnost, jak se kvůli péči o děti nebo dostupnosti většího města mohou věnovat businessu. Konečně lze také říci, že program WiE byl po celou dobu motorem rozvoje a podpory podniků, které řídí ženy.

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

Interreg IIIB Alpský prostor

„GenderAlp! – administrativní síť pro úřady aneb když se rovnost pohlaví stane věcí veřejnou“

Romana Rotschopf, vedoucí projektu, GenderAlp!

Alpské země sdílejí určité stejné podmínky i problémy: složité využití prostoru, v určitých oblastech omezená dopravní infrastruktura, relativně nízká zaměstnanost žen a stále ještě převaha mužů v rozhodovacích strukturách na regionální i lokální úrovni. Z toho všeho plyne zájem vytvořit mezinárodní síť věnovanou otázkám rovného postavení pohlaví.

Projekt „GenderAlp! Spatial Development for Women and Men“ obdržel dotaci 2,3 milionů eur, z nichž polovina pochází z Evropského fondu pro regionální rozvoj. Sdružuje do jedné sítě 12 měst a regionů alpského prostoru z Rakouska, Německa, Itálie, Francie a Slovinska, které v období 2005 – 2007 spolupracují na úkolech spojených s územním rozvojem a veřejným financováním z pohledu stejných příležitostí pro muže a ženy.

Jsmo přesvědčeni, že rovné postavení pohlaví znamená lepší kvalitu života, atraktivnější prostředí pro obyvatele a podniky, vyšší konkurenceschopnost na regionální úrovni a tedy také více pracovních míst, takže chceme se všemi evropskými partnery sdílet naše zkušenosti a osvědčené postupy z 32 regionálních projektů, které byly v rámci sítě GenderAlp! uskutečněny. K jeho tématům patřilo zařazení postavení žen a mužů do přípravy rozpočtu místních územněsprávních celků (města Mnichov a Cuneo), veřejné dopravy (město Fribourg), regionálního rozvoje (Salcbursko), urbanistiky (Institut městského plánování Slovinska), přípravy školení pro politicky a administrativně odpovědné činitele (kraj Rhône-Alpes) či třeba rozvoje zábavního parku (Dolní Rakousko).

Administrativní síť na zlepšení kompetencí

Rovné postavení žen a mužů je již sice součástí zákonů jak na úrovni Společenství, tak na úrovni národní a regionální, ale jeho uvedení do praxe pokulhává. Cílem projektu GenderAlp! je na jedné straně veřejnost upozornit, že problém existuje, a na druhé straně vytvořit nástroje a know-how pro správní orgány a politicky odpovědné činitele. K nástrojům, který připravil tým projektu GenderAlp!, patří: kvalitní metody a kritéria pro začlenění

otázkou rovnosti pohlaví do územního plánování a při sestavování veřejných rozpočtů; generové cíle v oblasti cestovním ruchu, zaměstnanosti a při zakládání firem, jakož i ve sportu, zdravotnictví a vzdělávání; podobné ukazatele při hodnocení programů regionálního rozvoje; série doporučení, jak přihlížet k otázce rovného postavení žen a mužů při budování průmyslových a obchodních zón; příklady postupů, které se osvědčily po celé Evropě, atd.

Doufáme, že prostřednictvím projektu GenderAlp! se nám podaří vytvořit trvalé administrativní síť, které budou dbát na to, aby se otázka rovného postavení žen a mužů dostala do přípravy a financování jejich politik rozvoje.

Kontakt: genderalp@salzburg.gv.at

Víc se dozvíte na www.genderalp.com,
www.gendercompetence.net (anglicky),
www.genderalp.at (německy),
www.genderbudget.it (italsky)
 nebo www.genderalp.si (slovensky)



Schůzka partnerů sítě

INTERREG IIIA Španělsko/Maroko

NISAE-MUJER: podpora kontaktů španělských a marockých podnikatelek



Celkové náklady: 405 275 EUR
Príspevek EU: 303 956 EUR

„Projekt 'NISAE-MUJER' má za cíl podporovat větší účast žen na ekonomické spolupráci mezi dvěma břehy Středozemního moře v sektorech, kde je zastoupeno velké množství podnikatelek, tedy textilním průmyslu a řemeslech, ale také v obchodě a odvětví hotelů a restaurací. Za tímto účelem jsme zorganizovali následující akce: přeshraniční setkání a fóra podnikatelek z našeho města a z Maroka, jednodenní školení, účast marockých podniků na Veletru firem a podnikatelek v Malaze (FEMMA), program návštěv, vytvoření obchodní databáze a komunikačního plánu.“

*Bernadette Sebrechts, oddělení evropských vztahů,
 Diputacion de Malaga
bsebrechts@malaga.es*

INTERREG IIIC Sever

Evropská síť dokumentačních středisek pro ženy



Celkové náklady: 1 351 950 EUR
Príspevek EU: 776 663 EUR

„Úkolem dokumentačních středisek pro ženy je podpořit jejich účast na ekonomickém, sociálním i politickém životě. Cílem projektu 'W.IN.NET' (2003-2005), který podpořil Interreg IIIC, bylo vybudovat evropskou síť takovýchto středisek pro služby místního a regionálního rozvoje. Za tímto účelem se 17 partnerů z devíti zemí zapojilo do pěti tematických podsítí, jejichž práce, prezentovaná v listopadu 2005 v Bruselu, vyústila v červnu 2006 ve vytvoření sítě 'WINNET Europe'; ta k dnešnímu dni soustřeďuje dokumentační střediska 18 členských zemí.“

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

INTERREG IIIB CADSES

WEFneT: úvěr po žensku



Celkové náklady: 2 854 473 EUR
Príspevek EU: 1 275 366 EUR

„Síť 'WEGneT' (Women Engendering the Finance Network) si klade za cíl rozšířit nástroj místního rozvoje, kterým jsou Dokumentační střediska pro ženy, na oblast spolupráce CADSES (Jaderská oblast, Dunaj a střední Evropa). Prvním krokem je usnadnit přístup k úvěrům na projekty vedené ženami, a to prostřednictvím spolupráce regionálních vlád, finančních institucí, asociací a ostatních veřejných i soukromých organizací. V otázce rovného přístupu k ženám i mužům se do dnešního dne proškolovalo přibližně 200 úředníků, asi dvacet vedoucích dokumentačních středisek si zlepšilo své schopnosti v řízení a vytvořeno bylo 10 nových firem.“

*Elda Schena, poradce pro zaměstnanost a školení, region Apulie (Itálie)
e.schena@regione.puglia.it*

INTERREG IIIA Francie/Itálie

Společné přeshraniční strategie pro rovné příležitosti



Celkové náklady: 100 000 EUR
Príspevek EU: 45 000 EUR

„Cílem projektu bylo spustit akce umožňující větší mobilitu žen díky lepší znalosti normativního rámce a možností, které nabízí přeshraniční území. Nejobtížnější bylo začlenit heterogenní subjekty a spojit je do jednoho společného, koherentního projektu. Italský účastník věnoval pozornost pracovnímu světu žen, zatímco francouzský zaujal v diskutovaných tématech sociálnější přístup, kdy podtrhnul hlediska spojená například s násilím, imigrací a gramotností žen. Výsledky výzkumu byly shrnuty do průvodce osvědčených postupů, který je k dispozici na adrese www.lavorodonna.it/interreg/index.htm. Další pokračování se bude týkat sezónní práce v zemědělství a hotelnictví.“

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

Internetová adresa Info regio: nejdůležitější stránky jsou k dispozici ve 22 jazycích

„La Politique“ a „Les Moyens“ jsou dvě první sekce našich nových internetových stránek (s příslušnými podsekcemi), které nyní budou k dispozici ve 22 jazycích. Návštěvníci si zde mohou přečíst v jazycích 27 členských zemí podrobné informace o historii, hlavních cílech a klíčových prvcích regionální politiky 2007-2013.

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

Kontakty

Evropská komise, Generální ředitelství „Regionální politika“
Útvar 01 – „Informace a Komunikace“
Thierry Daman
41, avenue de Tervuren, B-1040 Bruxelles
Fax: +32 2 296 60 03
E-mail: regio-info@ec.europa.eu
Internet: http://ec.europa.eu/comm/dgs/regional_policy/index_fr.htm
Informace o regionální pomoci Evropské unie
http://ec.europa.eu/comm/regional_policy/index_fr.htm

ISSN 1725-8197

© Evropská společenství, 2007
Reprodukce povolena, pokud bude uveden zdroj.

Printed in Belgium.

ÚŘAD PRO OFICIÁLNÍ PUBLIKACE
EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
L-2985 Luxembourg



Úřad pro úřední tisky
Publications.europa.eu