



da



Den Europæiske Union
Regionalpolitik

info regio

| No 22 | juni 2007 |

panorama



**Kønsligestilling og
regionaludvikling**

Kønsigestilling og regionaludvikling

Ligestilling mellem mænd og kvinder, et plus for samhørigheden

Ved at opmuntre til at integrere kønsaspektet i projekterne og finansiere specifikke aktioner på dette område bidrager strukturfondene til at udbrede ligestillingen mellem mænd og kvinder.

Beretning: Tyskland

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

Passo dopo passo verso la parità di genere

Målet om kønsigestilling: den nye lovramme og politik for perioden 2007-2013

Strukturfondene i aktion: Estland, Tyskland, Belgien, Ungarn

Beretning: Finland

Beretning: Østrig

Reportage: Med kønsbriller på

I lyset af sine demografiske udfordringer har Mellemsteuropa behov for at holde på sin kvindelige befolkning for at værne om sin videre udvikling. Og det kan kun ske ved at sikre, at der er lige muligheder.

Beretning: Det Forenede Kongerige

Beretning: Det alpine område

INTERREG i aktion: Spanien/Marokko, Frankrig/Italien, CADSES, Nord



Billeder (sider): Europa-Kommissionen (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).

Forsidebidrag: "HAFEN"-centret, udklækningsanstalt for kvindelige iværksættere i Berlin-Marzahn.

Andre bidragydere til udarbejdelsen af denne udgave: Pierre Ergo og Jean-Luc Janot.

Ansvarshavende redaktør: Thierry Daman, Europa-Kommissionen, GD Regionalpolitik
Bladet trykkes på tysk, engelsk og fransk på genbrugspapir.

Den tematiske dossier er tilgængelig på 19 EU-sprog på internetadressen:
http://ec.europa.eu/regional_policy/index_en.htm
Teksten i denne publikation har ingen retsgyldighed.

Kønligestilling og strukturfondene

Ligestilling mellem mænd og kvinder, et plus for samhørigheden

af Muriel Mackenzie ⁽¹⁾

Ved at opmuntre til at integrere kønsaspektet i projekterne og finansiere specifikke aktioner på dette område bidrager strukturfondene til at udbrede ligestillingen mellem mænd og kvinder.



Arbejds møde i Ungarns nationale udviklingsagentur.

Man kunne forledes til at tro, at ligheden mellem kønnene er et område, som er blevet mindre vigtigt inden for regionalpolitikken, da kvinder allerede nu spiller en fremtrædende rolle i det offentlige liv og på arbejdsmarkedet. Uligheder mellem kønnene: kønsbaserede stereotyper, lønforskelle mellem kønnene og kønsopdeling på arbejdsmarkedet er imidlertid stadig reelle problemer, særlig på nøgleområder i Lissabon-strategien som beskæftigelse, uddannelse, forskning og innovation samt virksomhedsvækst.

Inddragelsen af kønsaspektet indebærer en radikal mentalitetsændring. Det gælder om at forstå, at kønnet er en essentiel faktor i udtænkningen, gennemførelsen og resultaterne af de

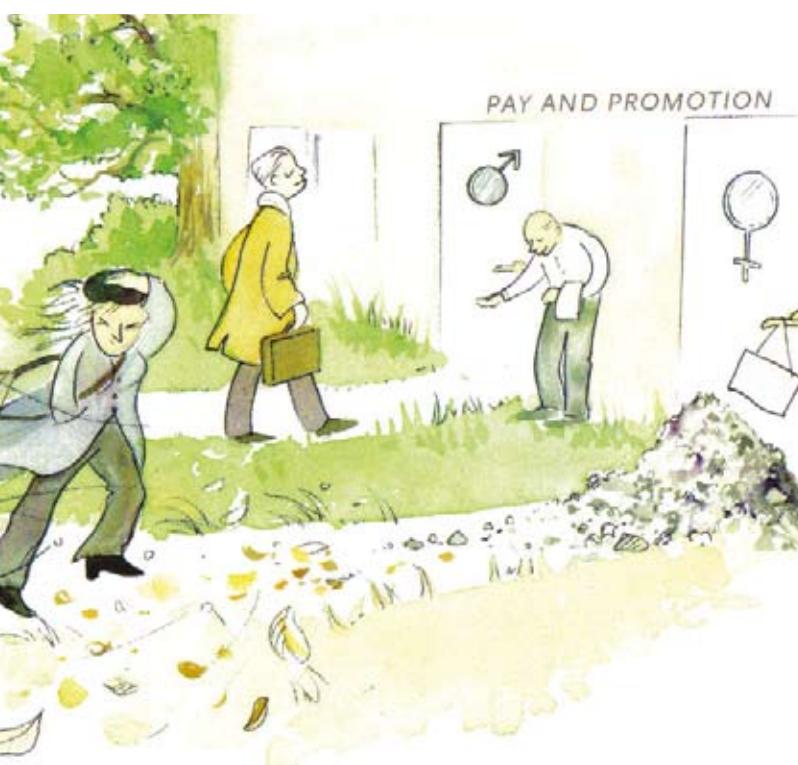
offentlige politikker. Da inddragelsen af kønsaspektet ofte misforstås, risikerer man, at det bliver en symbolsk handling, at ligheden mellem mænd og kvinder er noget, der vedrører alle – det vil sige ingen - og at et formelt offentligt engagement til fordel for kønsspørgsmålet næsten aldrig bliver omsat i lov. Udfordringen består i at omsætte integrationsbegreberne i praksis. Strukturfondenes tosporede fremgangsmåde, der samtidig med at finansiere specifikke aktioner opmuntrer til integration af kønsaspektet i alle de støttede projekter kan bidrage til at undgå, at spørgsmålet om ligestilling mellem mænd og kvinder marginaliseres.

Kønsaspektet er et nøgleelement i den europæiske beskæftigelsesstrategi og i de europæiske strukturfondsprogrammer.

(1) Ansvarlig for forskning og politik, ESEP Ltd (Programmes Lowlands & Uplands Scotland, Skotland).

Det spiller en vigtig rolle i mange af de prioritetsområder, som Europa-Kommissionen har nævnt i sin køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd¹, som blev offentliggjort i 2006.

Denne køreplan har til formål at "nå Lissabon-målene og eliminere lønforskellene mellem kvinder og mænd". Struktur-fondsprojekterne gør det muligt at stille erhvervsuddannelser til rådighed til at bekæmpe kønsopdeling på arbejdsmarkedet, etablere støttestrukturer inden for børnepasning og pasning af plejefølgende personer og samtidig opmuntre til anlæggelse af virksomheder i sektorer inden for erhvervslivet, hvor en af kønnene er underrepræsenteret.



Den Europæiske Socialfond (ESF) har finansieret en række projekter, der er direkte knyttet til lønforskellen: Her kan eksempelvis nævnes udviklingspartnerskabet "Close the Gap" (indhent forspringet), der er finansieret inden for rammerne af fællesskabsprogrammet EQUAL. Her samles arbejdsgivere, arbejdstagere og fagforeninger i kampen mod lønforskel i Skotland. Det viser sig, at dette projekt nu er udbredt.

Projekterne under ESF og EFRU har til formål at løse problemerne med ubalance mellem mænd og kvinder på områder som informations- og kommunikationsteknologi (IKT), videnskab og teknik. Til dette formål har projekterne en erhvervsfaglig rådgivnings- og karriereplanlægningskomponent, komponentsamarbejde med skoler og bykvarterers informationsservice og vejledning og tilbyder uddannelser rettet mod kønsmæssigt utraditionelle erhverv og sektorer.

En europæisk køreplan 2006-2010 for kønsligestilling

"Køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd"⁽¹⁾, som Kommissionen vedtog den 1. marts 2006, fastlægger seks prioriteter for perioden 2006-2010:

- 1) En afbalanceret økonomisk uafhængighed for kvinder og mænd. Det inkluderer gennemførelsen af Lissabon-målene for beskæftigelse, eliminering af lønskævheder, støtte til kvindeligt iværksætteri.
- 2) Foreningen af privatlivet og arbejdslivet.
- 3) Lige repræsentation i beslutningsorganer.
- 4) Udryddelse af alle former for kønsbaseret vold.
- 5) Eliminering af kønsbaserede stereotyper.
- 6) Fremme af ligestilling mellem kønnene inden for udenrigs- og udviklingspolitik.

Arbejdet for disse prioriteter kræver bedre styreformer. Køreplanen har med udgangspunkt i erfaringerne fra Fællesskabets rammestrategi 2001-2005 for kønsligestilling⁽²⁾ anvendt en tosporet fremgangsmåde, dels ved at integrere kønsaspektet ("gender mainstreaming") i alle EU's politikker og dels ved at gennemføre specifikke foranstaltninger.

Strukturfondenes bidrag til anvendelsen af køreplanen – særlig for prioriteterne 1), 2), 3) og 5) – kan ske gennem disse to metoder. Det kommer også til udtryk gennem metodevalg, hensyntagen til kønsligestilling i udarbejdelsen og afholdelsen af programmer, kriterier for projektudvælgelse, opfølgings- og evalueringsindikatorer osv. Kommissionen og medlemsstaterne skal sørge for at fremme ligestillingen mellem kønnene i strukturfondenes interventioner 2007-2013, herunder ved at afsætte passende ressourcer.

(1) KOM(2006) 92 endelige udg.:
http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/da/com/2006/com2006_0092da01.pdf

(2) KOM(2000) 335:
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/da/com/2000/com2000_0335da02.pdf

En europæisk pagt for kønsligestilling

Efter Kommissionens vedtagelse af køreplanen for kønsligestilling vedtog Det Europæiske Råd den 24. marts 2006 den europæiske pagt om kønsligestilling (European Pact for Gender Equality)⁽¹⁾, der opmuntrer medlemsstaterne til at gennemføre en række foranstaltninger i forbindelse med vækst- og beskæftigelsesstrategien med henblik på

- at bidrage til fuldt ud at opfylde EU's ambitioner vedrørende kønsligestilling som beskrevet i traktaten,
- at udfylde ulighederne mellem mænd og kvinder inden for beskæftigelse og socialsikring ved at bidrage til at tage fuld del i den europæiske arbejdskrafts produktive potentiale og
- at bidrage til at imødegå de demografiske udfordringer ved at fremme en bedre balance mellem arbejds- og privatliv.

(1) Bilag II i formandskabets konklusioner, Det Europæiske Råd i Bruxelles, 23.-24. marts 2006:

http://www.eu2006.at/en/News/Council_Conclusions/2403EuropeanCouncil.pdf

Imødegå forskellige behov

I køreplanen fremhæves blandt andet den ringe andel af kvinder blandt virksomhedsledere. Der skal i den sammenhæng tages hensyn til forskellene mellem de kvinder, der starter virksomhed, og deres mandlige homologer i de projekter, som støtter virksomhedsopstart og -vækst. Kvinderne vil måske få brug for startkapital, så der i højere grad benyttes støtte- og långivningssystemer, som henhører under kategorien mikrokredit. De foretrækker af og til støtte og aften- eller weekendundervisning, så de kan kombinere deres familiemæssige ansvar med deltidsbeskæftigelse.



Modehus i Frederikshavn (Danmark).

Køreplanen anerkender kønsaspektet inden for sundhed og fattigdomsbekæmpelse. Strukturfondsprogrammerne kan i stor udstrækning bidrage til at fremme regionale udviklingsaktiviteter, der inddrager kvinders og mænds behov ved at skabe bevidsthed omkring kønsligestilling i de bæredygtige udviklingsstrategier, den lokale økonomiske udvikling og revitaliseringen. Man ved, at de fleste af dem, der modtager socialhjælp, er kvinder, og at familier med kun én forælder og pensionister, som bor isoleret, er særligt udsatte for fattigdom. Som en afspejling af nødvendigheden af opnå en bedre forening af arbejds-, privat- og familielivet er der nu mange projekter, som tilbyder uddannelsesstøtte med fleksible tidsplaner og direkte adgang til børnepasningsordninger, pasning af plejeafhængige personer eller adgang til sådanne ordninger.



Sprogkursus for immigranter i Wien (Østrig).

Der er generelt en lavere beskæftigelsesandel blandt etniske minoriteter og handicappede, særlig kvinder. Både mænd og kvinder er desuden udsat for forskelsbehandling på grund af alder og seksuel orientering. Strukturfondene giver os mulighed for at støtte specifikke aktioner for at imødegå de mange problemer forbundet hermed og se, hvordan og under hvilke omstændigheder disse situationer har tilknytning til kønsproblematikken.

"Integration af kønsaspektet": Starten på et globalt begreb

Det var i 1985 i Nairobi under den tredje verdenskonference om kvinders rettigheder afholdt af FN, at "integration af kønsaspektet" første gang blev nævnt under debatten om kvinders status og deres rolle i udviklingen/udviklingsarbejdet. Begrebet kom til overfladen igen ti år senere i platformen for aktion, som blev udarbejdet i forbindelse med FN's fjerde verdenskonference om kvinder (Peking, 1995).

I 1998 gav Europa-Rådet følgende definition: *"Integrationen af kønsaspektet indebærer reorganisation, forbedring, udvikling og evaluering af beslutningsprocesser med henblik på at indarbejde perspektivet om kønsligestilling i alle politikker og på alle områder og niveauer af de aktører, der normalt deltager i den politiske beslutningstagning."*⁽¹⁾

Europa-Kommissionen, der havde påbegyndt sit arbejde om integration af kønsaspektet i begyndelsen af 90'erne fortsatte med at gøre sin gennemførelse/virkeliggørelse/realisering af dette begreb⁽²⁾ mere sammenhængende under Peking-konferencen om kvinder.

(1) Rapport fra Det Europæiske Råd (EG-S-MS(98)2).

(2) Nærmere oplysninger: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_en.html



Strukturfondsprogrammerne, vektorer for kønsligestilling

Vores arbejde med programmerne for perioden 2000-2006 har vist, at strukturfondene kan fungere som en vigtig drivkraft for integrationen af ligestillingen mellem mænd og kvinder. I Skotland er vi i færd med at udarbejde en systematisk fremgangsmåde til at gennemføre denne integration. Denne fremgangsmåde er opbygget omkring flere akser: en afbalanceret repræsentation af mænd og kvinder i udvalg og arbejdsgrupper under programmet; sensibilisering, ledsagelse og tilstedelse af "værktøjskasser"; bestemmelse og formidling af eksempler på god praksis; opmuntring til overførsel af erfaring og knowhow fra projekt til projekt.

Partnerskabsmetoden spiller en nøglerolle i integrationen. Den går ud på at samle organisationer og individer, der har erfaring i at indsamle nyttige data, til at vække opmærksomheden i lokalbefolkningen og til at forstå kvinders og mænds behov og de forhindringer, som man støder på i adgangen til muligheder. Integrationen skal have mening for de regionale udviklingsaktører. Projektinitiativtagerne har behov for pålidelige data, så de kan demonstrere nødvendigheden og relevansen af at integrere kønsaspektet og de håndgribelige fordele, som kan følge heraf for organisationerne og projekterne.



På vuggestue i Leipzig (Tyskland).

Den metode, som er anvendt i strukturfondsprogrammerne, har vist, at integrationen af kønsaspektet indebærer, at der skal tages hensyn til, at mænd og kvinder har forskellige behov. Flere projekter har givet sig i kast med kønsopdeling på arbejdsmarkedet og dermed lønforskellen mellem kønnene. Selvom størstedelen af projekterne om positiv særbehandling fokuserer på uddannelse af kvinder og på beskæftigelser på højest niveau, der er bedre aflønnet, inden for fremgangsrigte sektorer, så som IKT, videnskab, ingeniørkundskaber og teknologi, uddanner projekterne under Den Europæiske Socialfond også mænd til beskæftigelser, hvor de er underrepræsenteret, og det gør indhug i de kønsbaserede stereotyper vedrørende mænd og kvinder. I Skotland er kun 4 % af arbejdstagere inden for børnepasningssektoren mænd, mens en undersøgelse viste, at 27 % af mænd planlagde at arbejde i denne sektor. Initiativtagerne i de projekter, som uddanner mænd til stillinger i børnepasningssektoren eller sektoren for social bistand, har i løbet af deres rekrutteringskampagner og ud fra de reaktioner på reklamer, som de havde transmitteret i radioen eller i aviserne, konstateret, at mange mænd var interesseret i disse beskæftigelser.

Åbning i sigte for et europæisk institut for kønligestilling i Vilnius

Efter at Det Europæiske Råd havde erklæret sin støtte den 17.-18. juni 2004, annoncerede Kommissionen den 8. marts 2005 oprettelsen af Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder og præsenterede i den forbindelse et udkast til forordning⁽¹⁾, der i øjeblikket er genstand for en tværinstitutionel debat. I henhold til en beslutning i Rådet for beskæftigelse og sociale anliggender af 1. december 2006 vil det nye institut få sit hovedsæde i Vilnius, Litauens hovedstad.

Hvilken rolle vil den få? I henhold til en feasibilityundersøgelse fra Kommissionen⁽²⁾ vil et sådant institut komme til at spille en klar rolle i opfyldelsen af bestemte opgaver, som ikke varetages af de eksisterende organer eller institutionelle mekanismer, særlig med hensyn til koordinering, centralisering og formidling af information, opmærksomhedsvækkelse, give adgang til værktøjer, uden hvilke der ville være dobbelt så meget arbejde. Den europæiske lobby for kvinder kræver, at instituttet har tilstrækkelige opgaver og midler til at udøve denne rolle og bistå de europæiske institutioner og medlemsstaterne i forbindelse med den europæiske rammestrategi for kønligestilling.

(1) KOM(2005) 81 endelig udg.:

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

(2) Kan hentes fra følgende internetadresse: http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents_en.html Bilag E indeholder en liste over berørte organer og institutioner. Læs også om den undersøgelse, der er udført for Europa-Parlamentet:

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

Direkte og indirekte forskelsbehandling

Ligestilling mellem mænd og kvinder er ikke en problematik, der er forbeholdt projekter finansieret af ESF. Vores erfaringer med udveksling af god praksis har gjort os i stand til at opnå en dybere forståelse af den måde, hvorpå skævheder udbedres inden for selvstændigt arbejde i EFRU-projekterne. Vi opfordrer projektmedarbejderne til at analysere livscyklussen for deres projekt for at identificere mulighederne for at integrere kønsaspektet i alle faser af initiativet, lige fra idéfase og høring til evaluering og udbedring af direkte og indirekte problemer med forskelsbehandling. Projekternes initiativtagere evaluerer, om kvinder og mænd anvender deres tjenester på samme måde, og de giver sig i lag med faktorer knyttet til indirekte forskelsbehandling, så som adgang til børnepasningsstrukturer eller offentlig transport (kvinder har dårligere adgang til personbiler), sikkerhed og belysning, tidsplaner eller hjælpeterester til virksomheder og til virksomhedsopstart. I opreklameringen og promoveringen af projekterne anvendes positive billeder af kvinder og mænd, der er knyttet til et mere inkluderende udsagn.



Forskning i fodring af fisk i det svenske Lapland.

Det er meget vigtigt at fremme en forståelse af ligestillingsproblematikken på alle trin i den strategiske planlægning af vækst og beskæftigelse i erhvervslivet og samtidig skabe opmærksomhed omkring virkningerne af direkte og indirekte forskelsbehandling (samt mulige løsninger). Der er adskillige årsager til den manglende kønligestilling, men strukturfondsprogrammerne kan give sig i lag med de mange forskellige former, som disse skævheder kan antage. Integrationen af kønsaspektet kræver investering i tid, resourcer og mobilisering. Det er helt nødvendigt at foretage denne investering, hvis man vil undgå at antage politikker og praksis, der reproducerer forskelsbehandlingen og gør de eksisterende skævheder endnu større.

Handlingsveje til at reducere lønforskellen mellem kønnene

Den 18. juli 2007 vedtog Europa-Kommissionen en meddelelse⁽¹⁾ om handlingsveje til bekæmpelse af lønforskelle mellem mænd og kvinder. Kvinder tjener i henhold til dokumentet i gennemsnit 15 % mindre end mændene i EU, og der er ikke noget, som tyder på, at denne andel vil ændre sig. Uligheden i løn måler den relative forskel i bruttotimebetaling for kvinder og mænd for hele økonomien. Den afspejler nærmere bestemt alle de mange andre eksempler på forskelsbehandling og skævheder, der hovedsagelig påvirker kvinderne i deres deltagelse på arbejdsmarkedet.

(1) http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/equalpay/equal_pay_en.html
Ekspertrapport "The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses"
http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf

Ekspertrapport "Legal aspects of the gender pay gap"
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf

Sachsen-Anhalt (Tyskland)

"Konkret hensyntagen til kønsligestilling: Sachsen-Anhalts kønsligestillingsinstitut"

Thomas Claus, Direktør for forsknings- og informationsafdelingen, Gender Institut Sachsen-Anhalt



Når kønsligestilling er inddraget i de europæiske fondes forordninger for 2000-2006, vil der for første gang være en sammenhængende og obligatorisk politik om lige muligheder for mænd og kvinder i alle medlemsstater. Men gennemførelsen af en sådan strategi nødvendiggør effektive strukturer, og det er på denne baggrund, at Gender Institute Sachsen-Anhalt (GISA) blev oprettet i starten af 2001. GISA er det allerførste center med kompetence inden for integration af kønsaspektet, som er oprettet i Tyskland.

GISA har til opgave at fremme gode relationer mellem mænd og kvinder på alle områder og på alle niveauer i samfundslivet. Til det formål finansierer instituttet anvendt forskning på kønsområdet, uddannelses tilbud, rådgivende og ledsagende aktioner, som har til formål at lette integrationen af kønsbegrebet. Blandt deres aktiviteter kan nævnes: indberetning, undersøgelse og anerkendelse af tilfælde af kønsdiskrimination; tilegnelse af kompetencer i kønsligestilling i dagliglivet; gennemførelse af aktioner, der er tilpasset forskellige sammenhænge, uanset om de er regionale, nationale eller europæiske. Det nære samarbejde mellem instituttets to søjler, nemlig afdelingerne "Forskning og information" (ledes af en mand), "Rådgivning og uddannelse" (ledes af en kvinde), gør det muligt hurtigt at omsætte resultaterne af de videnskabelige undersøgelser i praksis.

Hos GISA lægges der stor vægt på, at dens aktion giver konkrete resultater. Den udgiver således med jævne mellemrum for delstatsregeringen i Sachsen-Anhalt en "Rapport om kønsspørgsmål", der indeholder al mulig information og statistisk materiale om forholdet mellem mænd og kvinder og resultaterne af den nyeste forskning, som kan anspore til politiske, økonomiske og administrative indgreb. Institutet har desuden anvendt et vist antal værktøjer og praktiske metoder, som der er stigende efterspørgsel efter, og som anvendes til kønsintegration. Det drejer sig først og fremmest om et informationssystem om kønnene, og det er den første af sin art i Tyskland. Webstedet www.g-i-s-a.de indeholder således adskillige databaser om kvinders og mænds levevis. Det giver adgang til afholdte undersøgelser og referencelitteratur (et vist antal vejledninger, tekniske dossierer, rapporter osv.) og omfatter en række personer, som er eksperter i kønsaspektet. Alle disse elementer bidrog til, at

GISA i 2005 blev anerkendt som europæisk model for god praksis af kommissær for regionalpolitik, Danuta Hübner.

GISA kan således i forbindelse med gennemførelsen af sine aktiviteter støtte sig til et netværk af mandlige og kvindelige eksperter. Listen over tværnationale samarbejdsordninger, som instituttet er involveret i strækker sig fra tværeuropæisk forskning i temaer som "Fremme af virksomhedsopstart blandt kvinder" eller "Forening af familie- og arbejdsliv" til rådgivningstjenester over for den estiske regering vedrørende indførelse af en kønsbaseret fremgangsmåde.

Selvom der observeres mange foranstaltninger og fremskridt til fordel for ligestilling mellem mænd og kvinder i Europa, er situationen stadig langt fra tilfredsstillende. Man skal ikke undervurdere den vedholdende modstand, som kan komplicere eller endog blokere for den lange vej til kønsligestilling. Heraf udspringer nødvendigheden af at mobilisere alle ligestillingskræfter i Europa. GISA ønsker i den forbindelse at videreføre sit arbejde inden for det europæiske netsamarbejde og stille sin ekspertise og knowhow til rådighed for andre lande, særlig nye medlemsstater, der ønsker at indføre den kønsbaserede fremgangsmåde.

Nærmere oplysninger: <http://www.g-i-s-a.de>



En delegation fra Pakistan modtages på instituttet.

1994-1999, 2000-2006, 2007-2013... Skridt for skridt mod kønsligestilling

Vejen til egentlig ligestilling mellem mænd og kvinder er faktisk lang set fra den ene strukturfonds programmerings-periode til den næste.

Kønsaspektet er ikke en ny idé inden for samhörigheds-politikken. Ligestillingen mellem mænd og kvinder på arbejdsmarkedet indgik allerede i strukturfondsmålene i perioden 1994-1999. I løbet af denne periode støttede fondene imidlertid hovedsagelig specifikke aktioner til fordel for kvinder, der, uanset hvor vigtige de var, ikke kunne eliminere de strukturelle skævheder. Det var desuden kun ESF, der betragtede kønsaspektet som relevant. De indhøstede erfaringer og den efterfølgende evaluering medførte, at begrebet i mere bred forstand blev inddraget i de metodologiske dokumenter for strukturfondenes programmeringsperiode 2000-2006.

En meddelelse fra Kommissionen

Med henblik på midtvejsevalueringen (2003) i denne periode offentliggjorde Kommissionen i december 2002 en meddelelse⁽¹⁾, der gjorde status over den opnåede fremgang og valg af god praksis samtidig med, at de forhindringer, der stod i vejen for gennemførelsen af den dobbelte tilgang til problemerne blev identificeret (det vil sige kombinationen af specifikke foranstaltninger til fordel for kvinder og integrationen af kønsaspektet i alle politikker). I sine konklusioner formulerede Kommissionen en række anbefalinger, der er sammenfattet herunder:

Da de specifikke aktioner i det hele taget er væsentlige er det vigtigt, at den nødvendige finansiering heraf er synlig, og at medlemsstaterne fastlægger deres egne hertil knyttede incitamenter, særlig med hensyn til projektudvælgelseskriterier. I de medlemsstater, der har lagt større vægt på at integrere kønsaspektet, kan det være svært at forstå, hvor stor en finansieringsindsats der skal lægges for dagen. De opfordres således til at fremlægge klare budgetter, blandt andet ved at skelne mellem finansieringen af specifikke aktioner og de programmer, som mere generelt bidrager til kønsligestilling.

Medlemsstaterne opfordres til at drage nytte af ekspertise inden for ligestilling mellem mænd og kvinder, at sikre at kompetente organer er behørigt repræsenteret i programmerens tilsynsudvalg og oprette sensibiliserings- og uddannelsesforanstaltninger.

Efterfølgende evaluering (via kønsopdelte statistikker) og evaluering af den opnåede indvirkning (ved hjælp af klare kvantitative og kvalitative indikatorer).

Hver medlemsstat opfordres til at udpege en repræsentant på højt niveau til at koordinere den nationale strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder ved at deltage i en gruppe på højt plan på EU-niveau.



På lang sigt frembyder meddelelsen tre elementer: anvendelsen af den "doblede fremgangsmåde", der har bevist sin effektivitet; vigtigheden af videnssamfundet og dermed en øget indsats for at inddrage kvinderne i IKT- og F&U-sektorerne; strukturfondenes rolle med hensyn til kvinder i de nye medlemsstater, hvor de udsættes for negative følger af den økonomiske omstrukturering.

En undersøgelse fra Europa-Parlamentet

Europa-Parlamentet har på sin side for nylig offentliggjort resultaterne af en undersøgelse⁽²⁾ vedrørende programmeringen for 2000-2006 med særlig fokus på EFRU og Samhörighedsfonden for at inddrage læresætningerne heraf for 2007-2013. Globalt set fremgår det, at regnskabet ser bedre ud i starten af den politiske proces (analyse af baggrunden, definition af strategien) end i slutningen af processen, nemlig i gennemførelsesmekanismen. Selvom der er opnået meget hvad angår anerkendelsen af kønsaspektet er der langt igen for/med hensyn til at opnå praktiske og håndfaste resultater.

2007-2013: kønsligestilling i de nye forordninger...

Efterfølgende uddrag omfatter de bestemmelser, der er fastlagt omkring kønsligestilling i de nye forordninger for strukturfondene og Samhörighedsfonden⁽³⁾ for perioden 2007-2013.

I den generelle forordning om strukturfondene og Samhörighedsfonden:

Artikel 11: Partnerskab

Art. 11(1): (...) Hver medlemsstat tilrettelægger, hvor det er relevant og efter gældende nationale regler og national praksis, et partnerskab med myndigheder og organer såsom: (...) c) ethvert andet relevant organ, der repræsenterer civilsamfundet, (...) ikke-statslige organisationer og organer, som er ansvarlige for at fremme ligestilling mellem

(1) Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet, Det Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget, "Gennemførelse af kønsaspektet i strukturfondenes programmeringsdokumenter 2000-2006", KOM(2002) 748 endelig udg.:

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

(2) "Gender mainstreaming in the Use of Structural Funds", IP/B/REGI/IC/2006-200, PE 379.206, 22. juli 2007. Snart tilgængeligt på følgende websted: <http://www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=DA>

mænd og kvinder. Hver medlemsstat udpeger de mest repræsentative partnere på nationalt, regionalt og lokalt plan og i de økonomiske og sociale kredse, miljøkredse eller andre kredse (...), efter nationale regler og national praksis og under hensyn til, at det er nødvendigt at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder (...).

Art. 11(2): (...) Partnerskabet omfatter udarbejdelse, gennemførelse, overvågning og evaluering af de operationelle programmer. Medlemsstaterne inddrager, hvor det er hensigtsmæssigt, hver enkelt af de relevante partnere og især regionerne i de forskellige programmeringsfaser under overholdelse af den frist, der er fastsat for hver fase.

Artikel 16: Ligestilling mellem mænd og kvinder og ikke-forskelsbehandling

Medlemsstaterne og Kommissionen sikrer, at ligestilling mellem mænd og kvinder og integrering af kønsaspektet fremmes på fondenes forskellige gennemførelsesfaser. Medlemsstaterne og Kommissionen tager passende skridt til at forhindre enhver forskelsbehandling på grund af køn (...) på fondenes forskellige gennemførelsesstadier, især med hensyn til adgang til dem.

Artikel 66: Overvågningsordninger

Art. 66(2): (...) Hvis interventionens art gør det muligt, fordeles statistikkerne efter køn og efter de modtagende virksomheders størrelse.

I forordningen for Den Europæiske Fond for Regionaludvikling:

Artikel 6: Europæisk territorialt samarbejde

Art. 6(1): (...) EFRU kan derudover bidrage til at fremme (...) ligestilling mellem kønnene og lige muligheder (...). I forordningen for Den Europæiske Socialfond:

Artikel 3: Interventionens anvendelsesområde

Art. 3(1): ESF støtter inden for rammerne af konvergensmålet og målet om regional konkurrenceevne og beskæftigelse (...):

Art. 3(1)(b)(iii): integrering af kønsaspektet og specifikke foranstaltninger, der kan forbedre kvinders adgang til beskæftigelse, vedvarende øge deres erhvervsdeltagelse og advancementsmuligheder og mindske den kønsbaserede opdeling af arbejdsmarkedet, herunder gennem bekæmpelse af de direkte og indirekte grundlæggende årsager til kønsbaserede lønforskelle.

Art. 3(2): ESF støtter inden for konvergensmålets rammer (...):

Art. 3(2)(a)(ii): øget deltagelse i almen og erhvervsfaglig uddannelse gennem hele livet, bl.a. gennem foranstaltninger til at (...) mindske kønsbaseret opdeling af fag (...).

Artikel 4: Konsekvens og koncentration af støtte

Art. 4(5): Evalueringer af ESF's indsats skal også indeholde en vurdering af, hvordan de af ESF støttede foranstaltninger i den pågældende medlemsstat har bidraget til (...) virkeliggørelsen af Fællesskabets mål om social integration, ikke-forskelsbehandling og ligestilling mellem mænd og kvinder (...).

Artikel 5: God forvaltningsskik og partnerskab

Art. 5(4): Det enkelte operationelle programs forvaltningsmyndighed tilskynder til, at ngo'er på passende måde deltager i og får adgang til de aktiviteter, der finansieres, navnlig inden for social integration, ligestilling mellem mænd og kvinder og lige muligheder.

Artikel 6: Ligestilling mellem mænd og kvinder og lige muligheder

Medlemsstaterne sørger for, at de operationelle programmer indeholder en beskrivelse af, hvordan ligestilling mellem mænd og kvinder og lige muligheder fremmes under forberedelse og gennemførelse af, tilsyn med og evaluering af operationelle programmer. Medlemsstaterne tilskynder om fornødent til en ligelig fordeling af kvinder og mænd i forvaltning og gennemførelse af operationelle programmer på lokalt, regionalt og nationalt niveau.

Artikel 10: Rapporter

De årlige og endelige rapporter (...) skal, når det er relevant, indeholde et sammendrag om gennemførelsen af: a) integrering af kønsaspektet og eventuelle kønsspecifikke foranstaltninger (...).

...og i Fællesskabets strategiske retningslinjer for samhørighed

Fællesskabets strategiske retningslinjer for samhørighed⁽⁴⁾, som blev vedtaget af Rådet i oktober 2006, beskriver EU's politiske principper og prioriteter for 2007-2013 og lægger op til, hvilke midler der bør bringes i anvendelse. Medlemsstaterne har støttet sig til disse retningslinjer ved fastlæggelsen af deres nationale strategiske referencerammer og ved udarbejdelsen af de ca. 450 operationelle programmer, som Kommissionen skal vedtage i løbet af 2007. Med hensyn til ligestilling mellem mænd og kvinder fastlægger de strategiske retningslinjer for samhørighed specielt for medlemsstaterne målet om at **øge** integrationsandelen for kvinder på arbejdsmarkedet med **60 % inden 2010**. Princippet om integration af kønsaspektet er indbygget i Fællesskabets strategiske retningslinjer på to minutter:

- I de tværgående principper der udsiger, at programmerne skal indgå i Lissabon-dagsordenen: "(...) For det tredje bør medlemsstaterne og regionerne stræbe mod ligestilling mellem mænd og kvinder i alle faser af udarbejdelsen og gennemførelsen af programmer og projekter", uanset om det sker gennem specifikke aktioner " ved omhyggeligt at tage hensyn til" de indvirkninger, som de øvrige projekter kan have på dette område. De skal blandt andet "forhindre forskelsbehandling på grund af køn, (...) på de forskellige gennemførelsesstadier."

- I en række detaljerede foranstaltninger, som har til formål at støtte kvindeligt iværksætteri, styrke kvinders medvirken på arbejdspladsen uden forskelsbehandling af nogen art, forene arbejds- og privatliv, lette adgangen til børnepasningstjenester osv. og således bidrage til gennemførelsen af den europæiske pagt om kønsligestilling.

(3) De nye forordninger er tilgængelige på følgende internetadresse:
http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/newregl0713_da.htm

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

ESTLAND

Børnepasning for aktive kvinder



Samlede omkostninger: 216 640 EUR
EU-bidrag: 154 356 EUR

"Estland er velkendt for sit store antal kvinder i fuldtids-beskæftigelse. Men selvom 80 % af kvinderne ønsker at forene arbejds- og familielivet, er det mindre end halvdelen af børnene mellem et og fire år, der finder børnehavestedsplads. 48 % af kommunerne har således måttet oprette ventelister for optagelse i børnehaver. Dette pilotprojekt blev lanceret af 30 aspirerende barneplejere under titlen "Børn i gode hænder, mødre på arbejde" og havde til formål at løse dette problem ved at oprette børnepasningsstrukturer over hele landet. Denne løsning har nu slået an og har fra i år opnået anerkendelse fra sygesikringen. Der er over 200 børneplejere ud over projektinitiativtagerne, som allerede nu har afsluttet deres uddannelse og er til rådighed for at hjælpe forældre med småbørn med at vende tilbage på arbejdsmarkedet."

Erika Vahtmäe, projektmedarbejder, Ministeriet for Estlands etniske anliggender
erika.vahtmae@riigikantselei.ee

UNGARN

Netværk af kvindelige iværksættere



Samlede omkostninger: 61 200 EUR
EU-bidrag: 61 200 EUR

"Indsætning i arbejdslivet af kvinder fra vanskeligt stillede kvarterer er et problem, der er svært at løse. Den ungarske forening af kvinder i almenyttige edb-virksomheder har fået et europæisk tilskud til i fem byer i landet at afholde kurser i edb, ledelse og regnskab for 120 kvindelige iværksættere, herunder et stort antal nybegyndere. Projektet "e-NIVÓ – reelt og virtuelt kooperativt netværk af kvindelige iværksættere" havde til formål at støtte disse kvinder ved at hjælpe dem med at overvinde de handicap og fordomme, som de er udsat for, og de forhindringer, som de støder på undervejs på arbejdsmarkedet. Helt konkret bestod projektet i at give dem en skræddersyet ledsagelse og indgående hjælp til markedsføring."

Ida Csapó, projektmedarbejder, den ungarske forening af ikke-markedsmæssige edb-virksomheder
<http://www.minok.hu/taxonomy/term/108>

BELGIEN

Vuggestuer tilpasset arbejdstagernes behov i turistbranchen



Samlede omkostninger: 10 000 EUR
EU-bidrag: 2 500 EUR

"Sektoren for hoteller, caféer og restauranter (horeca) ved den belgiske kyst har en kritisk mangel på arbejdskraft, blandt andet på grund af manglende børnepasningsordninger for helt små børn. Det er meget ofte vanskeligt for dem, der arbejder i denne sektor, særlig kvinder, at finde en institution, der passer til deres uregelmæssige arbejdstid (aften, weekend, sæson osv. o.lign.). 'De Trampoline' er et pilotprojekt omkring et netværk af vuggestuer, der er tilpasset behovene i horeca-sektoren. En række vuggestuer er åbne på forskellige steder i Blankenberge. De kan klare godt 40 børn ved hjælp af en fleksibel ordning. De indhøstede erfaringer vil blive brugt til at starte tilsvarende ordninger langs den belgiske kyst til gavn for ansatte og arbejdsgivere i turistsektoren."

Nele Zwaenepoel, mål nr. 2, provinsen Vestflandern
Nele.Zwaenepoel@west-vlaanderen.be

TYSKLAND

"HAFEN", udklækningsanstalt for kvindelige iværksættere



Samlede omkostninger: 466 624 EUR
EU-bidrag: 340 912 EUR

"Projektet 'Women can do it' (kvinder kan gøre det) har støttet kvindelige iværksættere gennem centret 'HAFEN', en udklækningsanstalt for kvindelige iværksættere i Berlin-Marzahn. Projektets hovedaktiviteter har været at: oprette HAFEN-centret; overbevise potentielle iværksættere om at flytte deres aktivitet ind i centret; give dem kontorplads til en billig penge samt udstyr, rådgivning og ledsagelse; bringe vanskeligt stillede virksomheder på fode igen; finde udgangsstrategier og beskæftigelse for dem, der forlader deres projekt efter en negativ evaluering; afholde 8 erhvervsmæssige forrummer om forvaltning, søgning efter offentlig finansiering, balance mellem arbejds- og privatliv, etc. Universitetet for anvendte videnskaber FHTW i Berlin har leveret den nødvendige videnskabelige støtte og overvågning."

Carmen Giese, Direktør for europæiske projekter, Gemeinnützige Gesellschaft TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (Berlin)
Carmen.giese@de.tuv.com

Finland

"Finnvera, et finansielt instrument til hjælp for kvindelige iværksættere"

Anneli Soppi, afdelingschef for Microfinance, Finnvera Plc



Finland er kendt for sin politik for lige muligheder. For finske kvinder hænger ligestilling sammen med finansiell uafhængighed. Det er måske grunden til, at andelen af kvindelige iværksættere i Finland er forholdsvis højt i forhold til andre lande i Europa.

Kvinderne udgør en tredjedel af de finske iværksættere, idet der er en stor andel af selvbeskæftigede. Den finske regerings iværksætterprogram søger at bringe denne andel op på 40 %. Finnveras låneordning, som er specielt udformet til kvinder, fungerer som katalysator i den forbindelse.

Fra beskæftigelse og understøttede virksomheder

Finnvera Plc tilhører den finske stat og er et finansieringsselskab, som er specialiseret i at levere komplementære finansielle løsninger, der er tilpasset virksomhedens forskellige udviklingsetaper. Finnvera Spiller også rollen som medlem mellem Den Europæiske Unions finansieringsprogrammer og de finske SMV'er. Finnvera tildeler mellem 3 800 og 5 500 mikrolån om året. Beholdningen af mikrokreditlån overstiger i dag 12 500 lån, svarende til i alt 160,7 mio. EUR. Kundekredsen for mikrokreditlån består i dag af 40 % kvinder. Finnvera arbejder i dag med over 26 000 virksomheder, hvoraf 80 % er mikrovirksomheder.

Målet med låneordningen for kvinder, som blev lanceret i 1997, er at fremme iværksætteri blandt kvinder og opmuntre de kvinder, som har en god kommerciel idé, men mangler tilstrækkelige garantier til at opnå finansiering, til at få deres firma op på stå.

For kvinder, der allerede har et firma, særlig i de sektorer, som er mindre attraktive for de finansielle institutioner, gør denne særlige kreditmulighed dem i stand til at udvikle deres aktivitet. Ordningen har også hjulpet arbejdsløse kvinder eller kvinder, som er truet af arbejdsløshed, til at skabe egen beskæftigelse. I dag hjælper dette finansielle instrument også unge og immigrerede kvinder med at starte egen virksomhed.

Lånene er rettet mod mikrovirksomheder med mindre end 5 personer. Størstedelen af kunderne er imidlertid selvstændige erhvervsdrivende kvinder. Den typiske kunde er en kvinde på 39-45 år, der er blevet uddannet i et erhverv, og som ønsker at skabe sit eget job. Støttekriterierne er de samme som andre steder: i store træk, virksomhedens faktiske eller forventede rentabilitet.

Først og fremmest støtte til mennesker

Kvinderne har en markant tilbøjelighed til at arbejde i servicesektoren. Størstedelen af låntagerne arbejder i nærtjenester: socialhjælp, sundhed, fødevarer, andre tjenester for privatpersoner og detailhandel. Lokalt er der ofte stærk konkurrence, og det udbud af tjenester, som de tidligere præsenterede virksomheder tilbyder, kan være meget vidtfavnende. For at klare sig skal en nystartet virksomhed skille sig ud fra konkurrenterne. Eller skabe sig en niche, hvilket både fordrer den nødvendige kompetence og finansielle ressourcer, idet efterspørgslen efter tjenester til forbrugerne er meget følsom over for økonomiske udsving.

Udliseringen af sociale hjælpetjenester og sundhedspleje har således skabt en ny efterspørgsel, som de små kvindeligt ledede virksomheder imødegår.

Gode betalere

Kvindelige iværksættere kritiseres ofte for at være for forsigtige. De er simpelthen realistiske. Kvinder tager kontrollerede risici i den forstand, at de selv under det værste tænkelige scenario er i stand til at se deres forpligtelser i øjnene. Man kan således konstatere, at der hos Finnvera kun er få manglende betalinger hos kvindelige iværksættere.

Tilsvarende er overlevelsesprocenten hos de nystartede virksomheder 76-80%. De rådgivningstjenester, uddannelsesaktiviteter og sponsoreringsordninger, som lokale udbydere uden for den finansielle sektor stiller til rådighed, bidrager til at øge denne overlevelsesandel.

Vil det være muligt at øge andelen af kvindelige iværksættere til 40 %? Det vil komme til at afhænge af kvindernes vilje til at starte virksomhed og deres evne til at forene arbejde og familie. For det er stadig kvinderne, der mest tager sig af børn, forældre og svigerforældre, som er oppe i årene. Det er også vigtigt at medregne alle de kvinder, der gemmer sig i statistikkerne og arbejder som medhjælpende partnere i mange familievirksomheder.

Kontakt: info@finnvera.fi

Salzburger Land (Østrig)

"Håndtering af kønsligestilling"

Christian Salletmaier, afdelingschef for regionaludvikling og europæisk regionalpolitik, Salzburger Land



Regionaludviklingen er et område, der kombinerer tværfaglige aktiviteter med et højt kompleksitetsniveau. Mål nr. 2 programmet for Salzburg har til formål at øge konkurrenceevnen og virksomhedernes evne til at forny, udnytte de regionale ressourcer, mindske arbejdsløsheden, udvandringen og den lange frem-og-tilbage kørsel mellem hjem og arbejde i delstatens mest sydlige egne.

Til det formål var der blevet iværksat en række foranstaltninger i tre hovedsektorer (turisme, erhverv og lokaludvikling) efter en strategi, som var baseret på innovation, deltagelse og bæredygtighed og, ikke mindst, ligestilling mellem mænd og kvinder, der er en af de tværgående principper i strukturfondens intervention for perioden 2000–2006. Men to foranstaltninger finansieret af EFRU blev afholdt med særlig sigte til kønsperspektivet.

Den første af disse havde til formål at yde støtte til den kvindelige befolkning i mål nr. 2 områder. Det drejede sig om at opmuntre til og lette kvinders deltagelse i programmet, men også at hjælpe dem med at udvikle projekter omkring kønsligestilling. Ideen var at indføre en ordning, som var meget gennemskuelig for de lokale aktører og kunne realisere og ledsage græsrodsinitiativer. Resultat: Siden 2001/2002 har to "projektledere for lige muligheder" været beskæftiget



Vuggestue oprettet i en virksomhed.

i Salzburger Land. Deres rolle omfatter en lang række opgaver, lige fra koordinering af projekter om kønsligestilling i europæisk sammenhæng til oprettelse af lokale netværk for at hjælpe kvinder med at omsætte deres idéer i praksis. Disse aktører har blandt andet etableret lokale partnerskaber, som omfatter arbejdsformidlinger, virksomheder, kommuner og erhvervsuddannelsesinstitutioner.

Den anden foranstaltning gik ud på at øge aktivitetsniveauet blandt kvinder i fjerntliggende landdistrikter. Der blev i den forbindelse iværksat forskellige aktioner

En af de største forhindringer, som kvinder støder på, når de skal finde kvalificerede stillinger i de mest landlige og bjergrige dele af Salzburger Land, er manglen på børnepasningsmuligheder. Stillet over for dette problem er der indført nogle nye børnepasningsordninger i samarbejde med lokale SMV'er. Indtil videre er der tre projekter omkring børnepasning for virksomheder, der tjener som model med hensyn til bedre at forene arbejde og familieansvar for kvinder.

En anden række aktioner var koncentreret om efter- og videreuddannelser og de uddannelsessøgende. Det gik om at opmuntre dem til at samarbejde, at kombinere deres ressourcer og planlægge deres erhvervsuddannelsesprogrammer omkring uddannelse med erhvervskompetence og erhvervsmæssige behov blandt kvinder. Endelig bestod en tredje komponent i at yde aktiv støtte til virksomheder, der tilbyder en karriereudviklingsplan for det kvindelige personale.

Gennemførelsen af disse projekter har ikke altid været lige ud ad landevejen. Der har skullet en god portion tålmodighed og engagement til. Projektlederne har spillet en central rolle i initiativet, og deres stilling opretholdes ud over mål nr. 2-programmeringens varighed. Hvad angår selve projekterne, har de bidraget til at opretholde og nyvurdere kvalificerede stillinger samtidig med, at det har gjort det muligt for kvinderne at komme tilbage i arbejde. Endelig har alle disse interventioner bidraget til at holde på områdets bærende kræfter, at stabilisere grundlaget for den lokale beskæftigelse og forbedre konkurrenceevnen hos SMV'erne og den regionale økonomi som helhed.

Nærmere oplysninger: www.salzburg.gv.at/themen/wt/regional/programperiode2000-2006.htm

Ligestilling mellem mænd og kvinder, strategisk indsats i Jämtland (Sverige)

Med kønsbriller på

I lyset af sine demografiske udfordringer har Mellemsverige behov for at holde på sin kvindelige befolkning for at værne om sin videre udvikling. Og det kan kun ske ved at sikre, at der er lige muligheder. Mål nr. 1-programmet har finansieret adskillige projekter på dette område. Af princip, men naturligvis også af samfundsøkonomisk interesse.



Der er nogle tilfælde, som man ikke kan gå fejl af: "Jämtland" begynder med "Jäm" som i "Jämställdhet", der betyder "kønsligestilling". Det er et vigtigt emne i denne region, der ligger i det midtvestlige Sverige og har knap 130 000 indbyggere, men i et område større end Slovakiet, og hvoraf halvdelen af befolkningen bor omkring provinshovedstaden Östersund.

"Udvandringen af kvinder yder alvorlig skade på bæredygtigheden af den regionale udvikling, og det er endnu mere alvorligt her på grund af befolkningsskoncentrationen og de store afstande. Det er et underskud af kvinder. Der mangler allerede arbejdskraft inden for sundhedssektoren", sukker Ingegärd Petersson, koordinator for projektet "Gensyn", som er afholdt af länsstyrelsen. "Gensyn bruges til at åbne øjnene for situationen hos de folkevalgte politikere og andre vigtige lokale personligheder. De er blinde over for kønsspørgsmålet og udviser næsten ingen interesse for den for kvinderne utilfredsstillende situation og

de problemer, som det giver anledning til. I landdistrikterne og de fjerntliggende egne springer forskellene i øjnene: mændene, der i højere grad fokuserer på deres arbejde, kan bedre udholde denne type miljø; kvinderne derimod foretrækker at bo og stifte familie der, hvor det er muligt at forene arbejdsliv, familieliv, bolig og fritid med hinanden, uden at det koster for meget i penge og i transport. For at holde på dem kræves der tilpassede sociale ordninger og lokalplanlægning, en optagelsespolitik baseret på frivilligt arbejde osv. Vi forsøger at overbevise beslutningstagerne med alle mulige midler, herunder de følelsesladede, så som 'hvordan ville De reagere, hvis Deres datter fortæller Dem, at hun vil drage bort til en mere attraktiv region?'"

En undersøgelse udført af SCB, Sveriges nationale statistiske kontor, har rent faktisk vist, at det i højere grad er kvinderne, der drager bort på grund af de manglende muligheder for fast beskæftigelse og også

(1) In vigore dal 1980 ed emendata a più riprese, la Legge sulle pari opportunità ("Jämställdhetslagen") mira in particolare a promuovere pari diritti tra uomini e donne sul luogo di lavoro. "JämtO", l'Ufficio del difensore civico per le pari opportunità, deve vegliare sul rispetto delle disposizioni previste da questo testo normativo.

for bedre at udnytte deres uddannelsesniveau, som generelt er højere end mændenes. Ingegärd peger på et befolkningskort, der klart viser den ulige geografiske fordeling af mænd og kvinder: Det sydlige Sverige og kystegnene har en større andel af kvinder, mens den midtvestlige og nordlige del har et overtal af mænd.

"Hvis kvinderne skal blive på hjemegnen er det ikke nok bare at åbne nogle vuggestuer og børnehaver. Det fordrer en bedre indretning af alle aspekter af tilværelsen, til at starte med ligestilling mellem kønnene. Sverige er forholdsvis langt fremme på det område, men vi har langt fra nået målet endnu", siger Annica Westerlund, informationsmedarbejder for mål nr. 1-programmerne Södra Skogslän og INTERREG IIIA Sverige/Norge, for hvem Jämtland län er forvaltningsmyndighed.

Blandt de godt 3 000 projekter, som strukturfondene har støttet i mål nr. 1-regionen mellem 2000 og 2006, har mange direkte været rettet mod kvinder, det være sig i rollen som iværksættere, selvstændige erhvervsdrivende, familiemødre, som uddanner sig for at komme tilbage på arbejdsmarkedet eller som modtagere af forskellige tjenester. Men specielt i Jämtland er Den Europæiske Fond for Regionaludvikling (EFRU) og Den Europæiske Socialfond (ESF) desuden kombineret for at medfinansiere fire af de af länsstyrelsen afholdte programmer, som går ud på at øge opmærksomheden omkring ligestilling mellem mænd og kvinder, på en række nøgleområder: den kvindelige demografiske udfordring, ligestilling mellem kønnene på arbejdspladsen, bekæmpelse af chikane og forskelsbehandling. *"Sverige har en lov om lige muligheder⁽¹⁾, forklarer Annica, men den er ikke let at omsætte i praksis. Her i Jämtland siger vi, at det er ikke nok med stoken, der skal også en gulerod til, dvs. incitamenter der kan bidrage til at opprioritere målet om kønsligestilling blandt de lokale aktører."*

Ligestilling, sundhed, effektivitet

Projektet "Know How - Ligestilling, rentabilitet og sundhed", der er tildelt 1,2 mio. EUR, hvoraf halvdelen kommer fra Den Europæiske Union, er afholdt i to faser mellem 2000 og 2006. *"Vi har valgt navnet 'Know How', fordi formålet med projektet er af stille knowhow, motivation og metoder til rådighed på arbejdspladserne for at have bedre hånd i hanke med køns-spørgsmålet",* siger Syvonne Nordström, projektkoordinator. *"Vi har desuden valgt undertitlen 'Ligestilling, rentabilitet og sundhed', fordi disse tre aspekter er nært forbundet. Ligestilling mellem mænd og kvinder er ikke blot et spørgsmål om demokrati og retfærdighed. Det har også en positiv indvirkning på virksomhedernes konkurrenceevne. En spørgeundersøgelse i 1999 over for 14 000 svenske virksomheder viste, at de virksomheder, som er aktivt beskæftiget med kønsligestilling, var mere produktive end de øvrige virksomheder. Og da ligestilling forbedrer arbejdsforholdene, bidrager det en bedre sundhed. En anden forskningsundersøgelse har påvist, at en afbalanceret fordeling af mænd og kvinder på arbejdspladsen skaber et bedre socialt miljø, en bedre intern og ekstern kommunikation og et bedre image for virksomheden. En bedre kompetencefordeling mellem mænd og kvinder giver en større sikkerhed for effektivitet."*



Kendskab til flere forskellige arbejdsopgaver er mindre kedeligt og mere berigende.

Projektet Know How har på dette grundlag tilstræbt at gennemføre en bred vifte af parallelle aktiviteter: informationskampagner om kønsaspektet (reklamer i den lokale presse, offentliggørelse af oversigter over god praksis, initiativer i skolerne osv.), afholdelse af seminarer og temadage (udarbejdelse af en ligestillingsplan, forebyggelse af kønsbaseret chikane osv.), for slet ikke at tale om rådgivnings- og ledsagetjenester for virksomheder, offentlige institutioner og andre organer, der ønsker at indføre en procedure for kønsligestilling.

Iværksætterkultur

Fabrikken Husqvarna i Tandsbyn, 20 km fra Östersund, fremstiller elektriske værktøjer. "Projektet Know How kom i rette øjeblik for os", husker direktør Markku Pärssinen. "Både ledelsen og fagforeningerne ønskede at bringe os mere på linje med principperne i loven om lige muligheder, være pionerer eller foregangsmænd. Så da vi fik farten af projektet, sagde det klik." Da først bestemmelserne kom på plads hos projektholdet, gik "Know How-metoden" i aktion. Der blev oprettet en arbejdsgruppe med 3 kvinder og 2 mænd, der i 20 uger, med ca. en time om ugen, skal udarbejde en "ligestillingsplan", som omfatter løn, arbejdsforhold, relationer mellem mænd og kvinder og spørgsmål vedrørende arbejde og familie for de 160 ansatte, som arbejder i virksomheden.

En analyse af lønsituationen resulterede i, at der opstod lige løn for lige arbejde for mænd og kvinder. For at arbejderne ikke altid skulle udføre de samme ensformige opgaver, blev de tilbudt muligheden for at have forskellige arbejdsopgaver. "Først og fremmest for de kvindelige arbejdere", bemærker Agneta Wessen, medlem af arbejdsgruppen, "for det er kvinderne, som har de mest kedsommelige opgaver. Dem, som ønskede det, fik mulighed for at følge nogle kurser og kan nu betjene fire eller fem forskellige maskiner. Ergonomien er også blevet forbedret, og personalet har nu adgang til fitnessudstyr, massage og afslapning. Der er nu færre rygproblemer, færre tilfælde af phlebitis. Og det er til gavn for både mænd og kvinder!"

Med hensyn til forskning i en bedre balance mellem arbejds- og familielivet var der et særligt forhold, som Husqvarna inddrog i forbindelse med Know How-initiativet: incitament til delt forældreorlov ved fødsler. For begrebet barselsorlov findes ikke Sverige; her handler det om forældreorlov. Den varer 15 måneder, hvoraf to er obligatoriske for mindst én af forældrene. I et helt år betaler staten 80 % af lønnen. I Tandsbyn følger Husqvarna i fire måneder 10 % til dette beløb, svarende til 90 % af lønnen, hvis mor og far deler ferien lige imellem sig.



En far og hans barn har glæde af fædreorlov.

"Den delte forældreorlov er nu en del af vores virksomhedskultur. Antallet af mænd, som tager lang orlov, er fordoblet på tre år", konstaterer Kerstin Jonsson, administrationsmedarbejder hos Jonsson & Paulsson, en mekanikvirksomhed med 136 ansatte, der er underleverandør til en række store bilproducenter. Kerstin, der selv havde lavet et ligestillingskort "men opstillet på en plakat", før hun deltog i Know How-projektet, fortsætter: "Vores ligestillingsplan er vedtaget af arbejdsreglementet, som alle nyansatte modtager den dag, de ankommer. Så efter nogle uger har vi altid et møde med de nyankomne, og jeg lægger stor vægt på vigtigheden af forældreorlov, der giver forældrene lejlighed til at forbedre deres sociale færdigheder, at lære at påtage sig nye ansvar. Jeg er godt klar over, at vi her har ressourcerne til at gøre det. Det er sværere for en lille virksomhed, der har meget mindre albuerum til at styre sine menneskelige ressourcer." Og for at komme den mistroiske journalist i forkøbet, når han spørger sig selv, hvad der dækker over en sådan sjælsstyrke, forklarer Kerstin: "Ved at støtte jobrotation, lang forældreorlov og fleksibel arbejdstid for at opnå en bedre håndtering af børnenes skolegang, er det vi laver i virksomhedens interesse: glade ansatte er mere produktive ansatte. Et godt helbred, det kommer ikke bare ved fravær. Og det at være forældre lærer os en masse ting, som er nyttige i arbejdsøjemed. Vi vil også gerne fremstå som en moderne virksomhed, der kan tiltrække kvalificerede medarbejdere, unge og kvinder, som vi gerne vil have flere af."



Opinionsdannere

Know How-projektet har desuden haft en allieret i svær vægtsklassen med det regionale dagblad Östersunds Posten, der både deltager i og kommunikerer om projektet. Avisen, der har 90 ansatte, kastede sig i 2002 også ud i et ligestillingsinitiativ. Det dækkede to områder: "Internt har vi afholdt et 2-dages seminar for det overordnede personale, der derefter blev gentaget med resten af personalet", fortæller marketingschef Viktoria Winberg. "Dette arbejde medførte, at der blev udarbejdet en plan svarende til den hos Husqvarna og Jonsson & Paulsson med en tydeligere opreklameret og mere afbalanceret ansættelsespolitik og promovring af kvinder. Eksternt har vi hvert år afholdt anti-kønsdiskriminationskampagne i virksomhederne efterfulgt af en tilsvarende kampagne i 15 grundskoler." Elina Olofsson, nyhedschef, tilføjer: "Vi udgiver også en masse artikler og baggrundsmateriale om kønsspørgsmålet. Vi tilstræber desuden en god balance mellem kønnene i vores redaktionspolitik... Vi har i den forbindelse en kvantitativ og kvalitativ opgørelse af mænds og kvinders plads i tekster, billeder, i sportsartikler..." Næste etape? "Lancering af en intern procedure - hukommelsen trænger til en genopfriskning her til efteråret! – og udvide initiativet til det andet regionale dagblad, Länstidningen, som Posten har købt."

Er det rent faktisk lettere at anvende en "kønsbaseret plan" i en intellektuel virksomhed, som f.eks. en avis, end i en industrivirksomhed med mere manuelt arbejde? "Overhovedet ikke, svarer Syvonne og Annica uden at blinke. "Know How er nået ud til godt 60 virksomheder og offentlige instanser; vi har ikke bemærket nogen forskel." Viktoria bemærker dog, ikke uden humor: "Det er nu rigtigt at salgsafdelingen var mere tilbageholdende. Det skal tilføjes, at de har mange gamle fodboldspillere!"

Viktoria Winberg og Elina Olofsson tager sig af kønsligestilling ved Östersunds Posten.

"EQ": succes med ligestilling mellem mænd og kvinder på arbejdspladsen

For at fremme dette initiativ, gøre det mere synligt og belønne en bedre hensyntagen til kønselementet på arbejdspladsen har folkene bag Know How-projektet udviklet "EQ"-certifikatet. Godt 15 private selskaber og offentlige instanser i Jämtland har modtaget det siden 2002.



For at fortjene dette kvalitetsmærke skal den deltagende virksomhed eller myndighed:

- oprette en intern arbejdsgruppe om ligestilling,
- analysere sin situation i et kønsperspektiv (arbejdsklima, løn, arbejde og forældrerolle, eventuel chikane eller forskelsbehandling, ansættelsespolitik osv.),
- fastsætte kvantificerbare mål,
- indføre foranstaltninger og metoder for at opnå ligestilling (hvordan?),
- udarbejde en tidsplan (hvornår?),
- lave ansvarsfordeling (hvem?),
- evaluere disponible ressourcer og knowhow (hos de ansatte, hos andre bidragsydere),
- planlægge eksterne aktiviteter (hvordan kan man påvirke de andre? have og tildele knowhow...).

Know How-projektet, der afsluttedes sidst i 2006, videreføres indtil december 2007 gennem projektet "Jämsyn", der er tildelt 228 000 EUR fra EU. "Forskellen med Know How er, at Jämsyn lægger mere vægt på uddannelse af nøglepersoner i organisationen: ledelse, overordnet personale og ansvarlige fagforeninger", forklarer Syvonne Nordström. "Vi bruger først og fremmest temadage til at overføre viden om praktiske metoder ud fra bestemte emner (seksuel chikane, lønanalyse, opgavefordeling osv.) med den bagtanke at betragte deltagerne som opinionsdannere, mellemlidende der efterfølgende kan viderebringe de 'gode nyheder' om kønsligestilling i forbindelse med deres rolle på arbejdspladsen."

"Der er meget at lære om gender mainstreaming-metodikken", vurderer Mattias Eliasson. "Der kan gives mange eksempler: Ligestillingsplanen er en god lejlighed for virksomheden til at stille spørgsmålstegn ved hidtil oversete aspekter af sit virke. Forebyggelse af seksuel chikane gør det ofte muligt at evaluere arbejdsklimaet i skolerne kan interessevækkelsen af eleverne omkring utraditionelle kvindebeskæftigelser imødegå behovet blandt arbejdsgivere, der har svært ved at rekruttere medarbejdere i de tekniske fag osv." Men Mattias er samtidigt lidt skuffet: Han ville med baggrund i sin rolle som ansvarlig for "Vidsyn" ("Bred vision"), der hjælper med at forebygge alle former for forskelsbehandling på arbejdspladsen, gerne afholde seminarer af en eller to dages varighed om et bestemt tema. Han måtte imidlertid nøjes med sessioner af 2-3 timers varighed på stedet med en stor gruppe deltagere. "Jeg var for ambitiøs og måske ikke fleksibel nok. Virksomhederne her er for små til at kunne afsætte tid til disse spørgsmål."

Så vi er altså ikke ved målet endnu, for nu at låne Annicas udtryk? "Bestemt ikke", svarer Dan Humble, ligestillingskonsulent og arrangør af diverse Know How / Jämsyn seminarer med sin kollega Camilla Simonsson. "Inddragelsen af kønsaspektet er et meget langsigtet initiativ... Det er vanskeligt at overbevise folk i begyndelsen... Derefter møder man modstand mod at bruge de retningslinjer, som man har drøftet under uddannelsen... I virksomheden får det iværksatte initiativ ikke altid det blå stempel fra ledelsen og bliver derfor ikke overført til resten af organisationen... Der er både behov for ligestillingsincitamenter og individuel ansvarsfordeling. Alle skal bidrage et stykke af vejen, men det slår først klik, når man tager kønsbriller på og opdager, hvilke vanskeligheder kvinder er udsat for i dagligdagen. Når man først når dertil, så står ligestillingsdøren på vid gab."

Nærmere oplysninger: www.z.lst.se/z/en/

Projekterne Know How og Jämsyn har ført til udgivelsen af to publikationer, der fås på svensk og engelsk: "**Quality Work in Gender Equality - a Handbook for the Workplace**" (kvalitetsarbejde inden for kønsligestilling - vejledning for arbejdspladsen) og "**Facing Resistance - Managing Gender Mainstreaming in Organisations**" (Overvindelse af modstand - integrering af kønsaspektet i organisationer).

Kontakt: syvonne.nordstrom@z.lst.se



Seminar om kønsligestilling i Strömsund.

Glasgow (Skotland, Det Forenede Kongerige)

"For bedre at starte virksomhed"

Kathleen Jones, erhvervskonsulent, Women into Enterprise Project Team



Fra 2002 til 2005 gennemførte Glasgow by programmet "Women into Enterprise (WiE)" (Kvinder i erhverv), der var medfinansieret af Glasgow City Council (855 838 EUR) og EFRU (775 000 EUR). Projektet har fungeret så godt, at det nu indgår i det udbud af erhvervstjenester, som Glasgow by tilbyder.

Det drejer sig om at bekæmpe bestemte vanskeligheder, som kvinder støder på, når de vil oprette eller udvikle en virksomhed. Man ved, at de kvinder, som går i erhverv, vælger sektorer med små startomkostninger. De tror ofte, at de kun har en meget begrænset kompetence på et vigtigt område, så som økonomi eller edb. Mere generelt har de tendens til at undervurdere sig selv, hvilket af og til begrænser, hvor meget deres aktivitet kan vokse.

Da afholdelsen af WiE blev der ydet rådgivning, støtte og uddannelse til 3 000 virksomheder, hvoraf 2 246 er under oprettelse og 746 allerede eksisterer. Mange kvinder har haft lejlighed til at deltage i værkstedskurser, som dækker en lang række erhvervskompetencer: PR, marketing, forhandlingsteknik, regnskab, edb osv. Ud over disse 1-dages værkstedskurser har man behandlet mere komplicerede emner over et længere tidsrum. Der er således blevet afsat et modul på 10 uger til kvinder, som har planer om at starte virksomhed, idet deltagerne skal ende med at have udarbejdet en business plan for deres projekt. Programmet WiE har også gjort det muligt for kvinder, der allerede har egen virksomhed, at udtænke nogle erhvervsstrategier som gruppe, identificere alle tænkelige former for udfordringer, som en virksomhed imødegår, og udarbejde en strategisk plan, som modsvare behøvet i en aktivitet i vækst.

Værkstederne har været en god lejlighed til ikke blot at skabe handelsmæssige forbindelser, men også venskabelige. Der er indført en helt naturlig fælles konkurrence takket være kollektivt arbejde – det har ofte været normen at samle ideer og information – og mange grupper, der blev sammensat i løbet af disse uddannelser, ses stadigvæk med jævne mellemrum.

WiE-projektet har ligeledes til formål at imødegå kvinders behov på lokalt niveau i bykvarterer. Det er lykkedes programmet gennem samarbejde med samfundsgrupper og partnere inden for social integration at nå ud til kvinder, der ellers ikke ville have vidst, at der fandtes erhvervsstøttetjenester. WiE har samarbejdet med instanser i Glasgow, så som Partnership for the Development of the Chinese Community og

Talleem Foundation til fordel for etniske minoriteter, afholdt begivenheder, der er specielt beregnet på disse befolkningsgrupper. Disse aktiviteter er ofte blevet kombineret med andre tjenester, så som hjælp til oversættelse eller børnepasning, alt efter målgruppens særlige behov.



Programmets finansielle afsnit er ligeledes blevet udnyttet i stort omfang. 251 virksomheder - 83 eksisterende og 168 i opstartfasen - modtog et tilskud. Ansøgningen bestod i at udfylde en simpel formular og vedhæfte en business plan og et finansielt overslag. Støttebeløbet kunne dække op til 50 % af investeringen. Oftest var det engangsudgifter: køb af udstyr, af møbler, af edb-udstyr, markedsføringsværktøjer osv. Beløbsstørrelsen gik fra flere hundrede til mange tusinde euro (5 000 £) pr. virksomhed.

Mange aspekter af WiE kan uden tvivl overføres til andre lande, for kvinder, som ønsker at blive selvstændige erhvervsdrivende, vil støde på stort set de samme forhindringer overalt. Programmet indebærer en vist antal nyskabende elementer: værkstedskurser [ateliers] og begivenheder beregnet på at skabe forbindelser mellem deltagere har bidraget til at støtte og uddanne de nyankomne iværksættere, før deres virksomhed rent faktisk er kommet i gang. Selvom størstedelen af de traditionelle støtteprogrammer er rettet mod de virksomheder, der er aktive i området, har WiE også støttet kvinder, der udover deres aktivitet i hjemmet. Denne løsning ofte er den eneste, som duer, på grund af problemer med børnepasning eller adgang til kapital. Endelig skal det bemærkes, at WiE-programmet i hele forløbet fungerer som drivkraft for udviklingen og ledsagelsen af kvindeligt ledede virksomheder.

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

Interreg IIIB Det alpinske område

"GenderAlp!, netværk af myndigheder til myndigheder eller offentlige kønsaspekter"

Romana Rotschopf, projektleder, GenderAlp!

De alpinske lande har nogle helt særegne forhold og problemer. En kompleks lokalplanlægning, begrænsede transportinfrastrukturer i visse områder, en relativt lille beskæftigelsesandel, besluntingsstrukturer, både på lokalt og regionalt niveau, som stadig er domineret af mænd. Heraf udspringer interessen for at skabe et internationalt netværk om kønsspørgsmål.

Projektet "GenderAlp! Spatial Development for Women and Men" har modtaget en støtte på 2,3 mio. EUR, hvoraf halvdelen stammer fra EFRU. Det arbejder på at skabe et netværk bestående af 12 byer og regioner i det alpinske område (Østrig, Tyskland, Italien, Frankrig, Slovenien), der mellem 2005 og 2007 samarbejder om spørgsmål vedrørende lokalplanlægning og offentlig finansiering i lyset af lige muligheder for mænd og kvinder.

Vi var overbevist om, at ligestilling mellem mænd og kvinder betyder en bedre livskvalitet, mere attraktive rammer for lokalbefolkningen og virksomhederne, en øget regional konkurrenceevne og dermed flere job. Vi ville derfor gerne fortælle andre europæiske regioner om de erfaringer og den gode praksis, som blev indhøstet i de 32 regionale projekter, som blev gennemført inden for rammerne af GenderAlp!-nettet om følgende temaer: hensyntagen til kønsaspektet i lokale myndigheders budgetplanlægning (byen München, byen Cuneo), inden for kollektiv transport (byen Freiburg), i regionaludviklingen (Salzburger Land), inden for byudvikling (Sloveniens institut for byplanlægning), inden for uddannelser rettet mod politiske beslutningstagere og myndigheder (regionen Rhône-Alpes), inden for anlæggelse af fritidsarealer (Niederösterreich) osv.

Netværk af myndigheder, forbedring af kompetencer

Kønsligestillingen er godt på vej til at blive indskrevet i lovgivningen på europæisk, nationalt og regionalt niveau, men den er meget længe om at blive ført ud i livet. GenderAlp! har til formål dels at vække offentlighedens opmærksomhed omkring denne realitet og dels udvikle nogle værktøjer og opbygge en knowhow for myndighederne og de politiske beslutningstagere. Den værktøjskasse, som GenderAlp! stiller til rådighed,

indeholder således: metoder og kvalitetskriterier for integration af kønsaspektet i områdets lokalplanlægning og i udarbejdelsen af lokale

budgetter; ligestillingsmål inden for turisme, beskæftigelse, virksomhedsopstart, sport, sundhed og uddannelse; kønsindikatorer til evaluering af regionale udviklingsprogrammer; en række anbefalinger for at tage hensyn til kønsaspektet ved anlæggelsen af industri- og handelsområder; eksempler på god praksis rundt omkring i Europa osv.

Vi håber, at GenderAlp! kan oprette flerårige netværk af myndigheder, som vil være motiverede for at integrere kønsaspektet i gennemførelsen og finansieringen af deres udviklingspolitikker.

Kontakt: genderalp@salzburg.gv.at

Nærmere oplysninger: www.genderalp.com,

www.gendercompetence.net (engelsk),

www.genderalp.at (tysk),

www.genderbudget.it (italiensk),

www.genderalp.si (slovensk)



Møde mellem samarbejdsnettets partnere.

INTERREG IIIA Spanien/Marokko

NISAE-MUJER: spansk-marokkansk udveksling mellem kvindelige iværksættere



Samlede omkostninger: 405 275 EUR
EU-bidrag: 303 956 EUR

"Projektet 'NISAE-MUJER' handler om at få flere kvinder fra de to middelhavskyster til at deltage i erhvervsmæssigt samarbejde i de sektorer, hvor der er mange kvindelige iværksættere: tekstil, håndværk, men også handel og hotel- og restaurationsvirksomhed. Til det formål har vi afholdt følgende aktiviteter: sammenkomster og forummer med grænseoverskridende virksomheder i Malaga og i Marokko, 1-dages erhvervsuddannelseskurser, marokkanske virksomheders deltagelse i FEMMA-udstillingen for virksomheder og kvindelige iværksættere i Malaga, udvekslingsbesøgsprogram, oprettelse af en erhvervsdatabase og en kommunikationsplan."

Bernadette Sebrechts, afdelingen for europæiske ressourcer, Diputacion de Malaga
bsebrechts@malaga.es

INTERREG IIIC Nord

Ressourcecentre for kvinder



Samlede omkostninger: 1 351 950 EUR
EU-bidrag: 776 663 EUR

"Ressourcecentre for kvinder ('Women Resource Centers') har til formål at støtte kvinders deltagelse i det økonomiske, sociale og politiske liv. Målet med projektet 'W.IN.NET' (2003-2005), som støttes af Interreg IIIC, var at oprette et europæisk netværk af kvindelige ressourcecentre til fordel for lokal og regional udvikling. I den forbindelse har 17 partnere fra 9 lande deltaget i fem tematiske samarbejdsnet, hvis arbejde blev præsenteret i Bruxelles i november 2005 og i juni 2006 resulterede i oprettelsen af 'WINNET Europe', der i dag består af ressourcecentre fra 18 medlemsstater."

Britt-Marie Torstensson, formand for WINNET Europe
britt-marie.torstensson@winneteuropa.eu
www.winneteuropa.eu

INTERREG IIIB CADSES

WEFneT: kredit til kvinder



Samlede omkostninger: 2 854 473 EUR
EU-bidrag: 1 275 366 EUR

"Netværket 'WEFneT' (Women Engendering the Finance network) går ud på at udvide samarbejdsområdet CADSES (Adriaterhavet, Donau og Centraleuropa), der fungerer som et lokalt udviklingsinstrument bestående af ressourcecentre for kvinder. Det drejer sig først og fremmest om at lette adgangen til kredit for projekter, som afholdes af kvinder, ved at etablere samarbejde mellem regionale myndigheder, finansielle institutioner, foreninger og andre berørte offentlige og private organisationer. I dag er godt 200 administratører uddannet i kønsaspektet. En snes medarbejdere ved ressourcecentre har forbedret deres forvaltningskundskab, og der er oprettet 10 nye virksomheder."

Elda Schena, Rådet for erhvervsuddannelse og beskæftigelse, Regionen Puglia (Italien)
e.schena@regione.puglia.it

INTERREG IIIA Frankrig/Italien

Fælles grænseoverskridende strategier for kønsligestilling



Samlede omkostninger: 100 000 EUR
EFRU-bidrag: 45 000 EUR

"Projektet har til formål at afholde initiativer, som giver kvinder større mobilitet gennem et bedre kendskab til de lovgivningsmæssige rammer og de muligheder, som findes i grænseområdet. Den største indsats har været at indarbejde en heterogen deltagelse ved at samle initiativerne i et fælles sammenhængende dokument. Den italienske lead manager har henledt opmærksomheden på den kvindelige del af arbejdsmarkedet, mens den franske partner har fulgt en mere social fremgangsmåde omkring de valgte temaer med fokus på kvinder og f.eks. vold, immigration og alfabetsisering. Resultaterne af denne forskning har mundet ud i en vejledning i god praksis, som kan hentes på www.lavorodonna.it/interreg/index.htm. Der er efterfølgende afholdt uddybende undersøgelser af sæsonarbejde inden for landbrug og hotelvirksomhed."

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

Webstedet Info regio: hovedsider tilgængelige på 22 sprog

"Politikken" og "Instrumenterne" er to første afsnit på vores nye websted (med deres respektive sider), som fremover vil være til rådighed på 22 sprog, svarende til de 27 medlemsstaters sprog. Den besøgende kan således finde detaljerede oplysninger om historisk baggrund, centrale mål og hovedelementer i regionalpolitikken for 2007-2013.

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

Europa-Kommissionen, Generaldirektoratet for Regionalpolitik
 Enhed 01 — Information og Kommunikation
 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_en.htm
 Oplysninger om den regionale støtte fra Den Europæiske Union
http://ec.europa.eu/comm/regional_policy/index_en.htm

ISSN 1725-812X

© De Europæiske Fællesskaber, 2007
 Eftertryk tilladt med kildeangivelse.

Printed in Belgium.

DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS
 OFFICIELLE PUBLIKATIONSKONTOR
 L-2985 Luxembourg



Publikationskontoret
Publications.europa.eu