



es



Unión Europea
Política regional

info regio

| No 22 | Junio de 2007 |

panorama



**Igualdad de géneros
y desarrollo regional**

Igualdad de géneros y desarrollo regional

La igualdad entre mujeres y hombres, una baza para la cohesión

Los Fondos Estructurales, al fomentar que se tenga en consideración el género en los proyectos y financiando acciones específicas en este ámbito, contribuyen a generalizar la igualdad entre mujeres y hombres.

Testimonio: Alemania

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

Paso a paso hacia la igualdad de los géneros

Objetivo igualdad de géneros: el nuevo marco regulador y político para el período 2007-2013

Los Fondos Estructurales en acción: Estonia, Alemania, Bélgica, Hungría

Testimonio: Finlandia

Testimonio: Austria

Reportaje: Las gafas violetas

Los retos demográficos ante los que se encuentra el Noroeste Central de Suecia le obligan a retener a su población femenina para asegurar su desarrollo, para lo cual es preciso garantizar la igualdad de oportunidades.

Testimonio: Reino Unido

Testimonio: Espacio Alpino

INTERREG en acción: España/Marruecos, Francia/Italia, CADSES, Norte



Fotografías (páginas): Comisión Europea (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), Diputación de Málaga (21), Regione Puglia (21), W.IN.NET (21), INTERREG IIIA Alcotra (21).

Portada: En el centro "HAFEN", semillero de empresas femeninas situado en Berlín-Marzahn.

Colaboraron asimismo en la redacción de este número: Pierre Ergo y Jean-Luc Janot.
Traducción en español: Patricia de la Cruz Díez

Editor responsable: Thierry Daman, Comisión Europea, DG de Política Regional.
Esta revista ha sido impresa en alemán, inglés y francés en papel reciclado.

El dossier temático está disponible en 19 lenguas de la Unión Europea en el sitio Internet
http://ec.europa.eu/regional_policy/index_es.htm

Los textos de la presente publicación carecen de valor jurídico.

La igualdad de géneros y los Fondos Estructurales

La igualdad entre mujeres y hombres, una baza para la cohesión

Por Muriel Mackenzie ⁽¹⁾

Los Fondos Estructurales, al fomentar que se tenga en consideración el género en los proyectos y financiando acciones específicas en este ámbito, contribuyen a generalizar la igualdad entre mujeres y hombres.



Reunión de trabajo en la Agencia Nacional de Desarrollo de Hungría.

A menudo se cree que la igualdad de género es un reto que ha perdido importancia en el desarrollo regional, ya que ahora las mujeres están muy presentes en la vida pública y en el mercado de trabajo. Sin embargo, la desigualdad de género persiste: estereotipos sexistas, diferencia salarial entre los sexos y segregación profesional siguen siendo problemas indudablemente reales, sobre todo en los ámbitos clave de la estrategia de Lisboa tales como el empleo, la educación, la investigación y la innovación así como el crecimiento de las empresas.

La integración de la dimensión de género exige un cambio radical de mentalidad. La cuestión consiste en comprender que el género es una variable esencial de la elaboración, la aplicación y los resultados de las políticas públicas. Dado que la integración

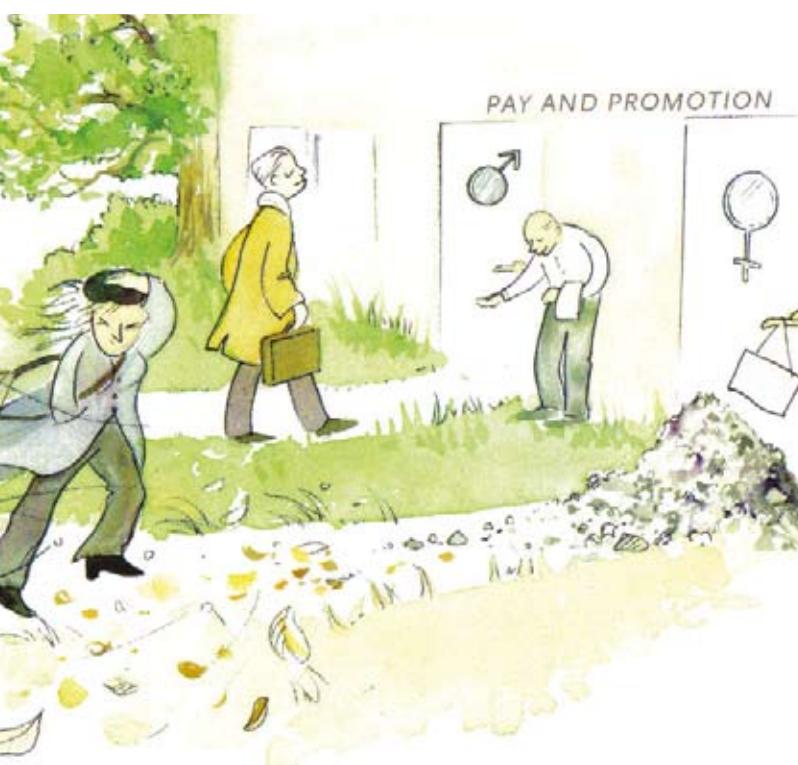
de la dimensión de género a menudo ha sido mal comprendida, se corre el riesgo de que se vuelva meramente simbólica, que la igualdad entre mujeres y hombres se convierta en un asunto cuya responsabilidad concierna a todo el mundo (es decir, a nadie) y que el compromiso público formal en favor de la igualdad de los sexos apenas se concrete en actos. El reto consiste en llevar a la práctica los conceptos de la integración. El doble enfoque de los Fondos Estructurales, que a la vez que financia acciones específicas fomenta la integración de la igualdad en todos los proyectos subvencionados, puede contribuir a evitar una marginalización de la cuestión de la igualdad entre mujeres y hombres.

La dimensión de género es un elemento clave de la estrategia europea para el empleo así como de los programas de los Fondos

(1) Responsable Investigación y Política, ESEP Ltd (Programas Lowlands & Uplands Scotland, Escocia).

Estructurales europeos. Éstos desempeñan un papel capital en numerosos ámbitos prioritarios mencionados por la Comisión Europea en su *Hoja de ruta para la igualdad entre las mujeres y los hombres*, publicada en 2006.

Esta hoja de ruta tiene por objeto “cumplir los objetivos de empleo de Lisboa y eliminar la diferencia de remuneración entre las mujeres y los hombres”. Los proyectos de los Fondos Estructurales permiten proponer actividades formativas para luchar contra la segregación profesional, establecer estructuras de ayuda en lo que se refiere a guarderías para niños y atención a las personas dependientes, fomentando al mismo tiempo la creación de empresas en sectores profesionales donde uno u otro género esté subrepresentado.



El Fondo Social Europeo (FSE) ha financiado proyectos que combaten directamente la diferencia salarial: cabe citarse a la asociación de desarrollo *Close the gap* (Reducir la brecha), financiada en el marco del programa de la iniciativa comunitaria EQUAL, que reúne empresarios, trabajadores y sindicatos en la lucha contra las diferencias salariales en Escocia. Hoy día, este proyecto se ha generalizado.

Los proyectos del FSE y el FEDER se encaminan a solucionar el desequilibrio existente entre hombres y mujeres en ámbitos como las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), las ciencias y las técnicas. A tal efecto, proponen consejos en orientación profesional y una organización de las carreras profesionales, colaboran con los servicios de información y orientación de las escuelas y barrios y ofrecen formaciones específicas en profesiones y sectores no tradicionales en términos de género.

Hoja de ruta europea 2006-2010 para la igualdad de género

Aprobada por la Comisión el 1 de marzo de 2006, la *Hoja de ruta para la igualdad entre las mujeres y los hombres*⁽¹⁾ establece seis prioridades para el período 2006-2010:

- 1) Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres. Esta prioridad incluye la realización de los objetivos de Lisboa para el empleo, la eliminación de las diferencias salariales, el apoyo al empresariado femenino.
- 2) Conciliar la actividad laboral con la vida privada y familiar.
- 3) Promover la representación paritaria en la toma de decisiones.
- 4) Erradicar todo tipo de violencia de género y la trata de seres humanos.
- 5) Eliminar los estereotipos sexistas de la sociedad.
- 6) Promover la igualdad de género en las políticas externas y de desarrollo.

La realización de estas prioridades implica una mejor gobernanza. Inspirándose en la experiencia de la Estrategia marco comunitaria 2001-2005 para la igualdad de género⁽²⁾, la Hoja de ruta conserva un doble enfoque que consiste en integrar la dimensión de género en todas las políticas de la UE, por una parte, y aplicar medidas específicas, por otra.

La contribución de los Fondos Estructurales a la aplicación de la Hoja de ruta (en concreto para las prioridades 1), 2), 3) y 5)) puede efectuarse bajo estas dos perspectivas. Asimismo, se manifiesta en forma de metodología, al tener en cuenta la igualdad de los géneros en la preparación y la aplicación de los programas, en los criterios de selección de los proyectos, los indicadores de seguimiento y la evaluación, etc. La Comisión y los Estados miembros velarán por favorecer la igualdad de géneros en las intervenciones de los Fondos Estructurales 2007-2013 así como en asignar los recursos apropiados para este fin.

(1) COM(2006) 92 final:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/com_2007_49_es.pdf

(2) COM(2000) 335:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/framework/com2000_335_es.pdf

Pacto Europeo para la Igualdad de Género

Tras la aprobación por parte de la Comisión de la *Hoja de ruta para la igualdad de género*, el Consejo Europeo aprobó el 24 de marzo de 2006 el *Pacto Europeo para la Igualdad de Género*,⁽¹⁾ que exhorta a los Estados miembros y a la Unión a aplicar, en el marco de la estrategia para el crecimiento y el empleo, una serie de medidas vinculadas a la necesidad de:

- contribuir a hacer realidad las aspiraciones de la UE mencionadas en el Tratado en lo relativo a igualdad de género,
- reducir las diferencias por razón de género en el empleo y la protección social, contribuyendo así a aprovechar plenamente el potencial productivo de la población activa europea,
- contribuir a hacer frente a los desafíos demográficos mediante el fomento de un mejor equilibrio entre vida y trabajo para mujeres y hombres.

(1) Anexo II de las Conclusiones de la Presidencia, Consejo Europeo de Bruselas, 23-24 de marzo de 2006:

http://aeoolica.org/legal/pdfs/Actualidad_Inst/Conclusiones23-24marzo06.pdf

Dar respuesta a necesidades específicas

La Hoja de ruta destaca asimismo el bajo índice de mujeres que existe entre los jefes de empresa. A este respecto, es necesario tener en cuenta la diferencia que existe entre las necesidades de las mujeres que crean empresas y sus homólogos masculinos en los proyectos destinados a respaldar la puesta en marcha y el crecimiento de las empresas: es posible que las mujeres necesiten un capital inicial, de modo que quizás resulten más convenientes sistemas de subvenciones o préstamos en la esfera del “microcrédito”; a veces, las mujeres preferirán apoyo y cursos de noche o de fin de semana, para poder conciliar sus responsabilidades familiares y un trabajo a tiempo parcial.



Casa de alta costura en Frederikshavn (Dinamarca).

La Hoja de ruta reconoce la dimensión de género en lo que atañe a la salud y la lucha contra la pobreza. Los programas de los Fondos Estructurales pueden contribuir en gran medida a fomentar actividades de desarrollo regional que tengan en cuenta las necesidades de las mujeres y los hombres, sensibilizando a los interesados con respecto a la igualdad entre los géneros en el marco de las estrategias de desarrollo sostenible, de desarrollo económico local y de revitalización. Se sabe que la mayoría de los beneficiarios de la asistencia social son mujeres y que las familias monoparentales y los pensionistas aislados son especialmente vulnerables a la pobreza. Numerosos proyectos, con el fin de reflejar mejor la necesidad de conciliar vida profesional, vida privada y familiar, ahora proponen ayuda y horarios flexibles para la formación, proporcionando directamente infraestructuras de guardería para niños y de atención para las personas dependientes o facilitando el acceso a tales infraestructuras.



Cursos de idiomas para migrantes en Viena (Austria).

En general, las tasas de empleo suelen ser más bajas entre las minorías étnicas y las personas discapacitadas, y especialmente entre las mujeres. Mujeres y hombres padecen también de discriminaciones vinculadas a su edad y a su orientación sexual. Los Fondos Estructurales nos dan la posibilidad de apoyar intervenciones específicas para superar los retos que plantea la multiplicidad de desventajas y ver cómo y en qué circunstancias estas situaciones están vinculadas a la problemática del género.

“Integración de la dimensión de género”: el origen de un concepto destinado a ser utilizado mundialmente

Fue en 1985, en Nairobi, durante la Tercera Conferencia Mundial de la Mujer organizada por la ONU, que se mencionó por primera vez la “integración de la dimensión de género” en el curso de un debate sobre la condición de las mujeres y el papel que desempeñan en el desarrollo. Diez años más tarde, se recuperó el concepto con motivo de la Plataforma de Acción establecida en la Cuarta Conferencia mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Pekín, 1995).

En 1998, el Consejo de Europa dio la siguiente definición: *“la integración de la dimensión de género se entiende como la (re)organización, mejora, evolución y evaluación de los procesos de toma de decisión, a fin de que los agentes generalmente implicados en la puesta en práctica de las políticas incorporen la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los niveles”*.⁽¹⁾

La Comisión Europea, que ya había empezado a trabajar sobre la integración de la dimensión de género desde principios de la década de los años 1990, no ha cesado, tras la Conferencia de Pekín sobre la Mujer, de dar cada vez mayor coherencia al enfoque que da a este concepto.⁽²⁾

(1) Informe del Consejo de Europa (EG-S-MS(98)2).

(2) Para más información: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_en.html



Los programas de los Fondos Estructurales, vectores de igualdad

Nuestro trabajo en el marco de los programas del período 2000-2006 ha demostrado que los Fondos Estructurales pueden ser un motor de capital importancia para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres. En Escocia, trabajamos en la elaboración de un enfoque sistemático de esta integración, articulada en torno a varios ejes: representación equilibrada de mujeres y hombres en los comités y grupos de trabajo de los programas; sensibilización, acompañamiento y puesta a disposición de medios de ayuda práctica; localización y difusión de ejemplos de buenas prácticas; así como fomentar la transferencia de las experiencias y conocimientos prácticos de un proyecto a otro.

El enfoque asociativo desempeña un papel clave en la integración: reúne organizaciones y personas con mucha experiencia en la recopilación de datos útiles, en la sensibilización de las poblaciones locales y en la comprensión de las necesidades de las mujeres y los hombres así como de los obstáculos que impiden el acceso a las oportunidades. La integración debe “tener sentido” para los agentes del desarrollo regional. Los promotores de proyecto tienen que disponer de datos sólidos para probar la necesidad y la pertinencia de la integración de la dimensión de género y las ventajas tangibles que pueden derivarse en favor de las organizaciones y los proyectos.



En una guardería de Leipzig (Alemania).

El enfoque adoptado por los programas de los Fondos Estructurales puso de manifiesto que la integración de la dimensión de género implica tener en cuenta las diferentes necesidades que existen entre mujeres y hombres. Varios proyectos se dedicaron a luchar contra la segregación profesional y, en consecuencia, contra la diferencia salarial entre géneros. Aun cuando la mayoría de los proyectos de acción positiva se concentran en la formación de las mujeres para empleos de más alto nivel, mejor remunerados, en sectores en crecimiento como el de las TIC, las ciencias, la ingeniería y la tecnología, los proyectos del FSE también dieron formación a los hombres en funciones donde estaban subrepresentados, lo que contribuye a acabar con los estereotipos sexistas relativos a las mujeres y los hombres. En Escocia, sólo un 4% de los trabajadores en el sector de la pequeña infancia son hombres, mientras que un estudio reveló que un 27% de hombres preveían trabajar en este sector. Los promotores de proyectos que daban formación a los hombres para desempeñar funciones en los sectores de la pequeña infancia o la ayuda social constataron, tanto en sus campañas de información como en las reacciones a la publicidad que habían difundido en la radio y los diarios, que muchos hombres estaban interesados en estas profesiones.

Próxima apertura en Vilnius del Instituto Europeo para la Igualdad de Géneros

A raíz del apoyo manifestado por el Consejo Europeo de los días 17 y 18 de junio de 2004, la Comisión anunció, el 8 de marzo de 2005, la creación del Instituto Europeo para la Igualdad de Géneros, y a tal efecto presentó un proyecto de reglamento⁽¹⁾ que actualmente se está debatiendo a nivel interinstitucional. Con arreglo a la decisión del Consejo de Empleo y Asuntos Sociales del 1 de diciembre de 2006, el nuevo instituto tendrá su sede en Vilnius, capital de Lituania.

¿Cuál será su papel? Según el estudio de viabilidad de la Comisión⁽²⁾, este Instituto desempeñará un incuestionable papel en la realización de algunas tareas no asumidas por los organismos o mecanismos institucionales existentes, concretamente, en lo relativo a coordinación, centralización y difusión de información, sensibilización, puesta a disposición de instrumentos y ayuda práctica, sin duplicar las funciones. El Lobby Europeo de las Mujeres (EWL) pide que el Instituto disponga de objetivos y medios adecuados para ejercer esta función y asistir a las instituciones europeas y a los Estados miembros en el contexto de una estrategia marco europea para la igualdad de los géneros.

(1) COM(2005) 81 final:

http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/es/com/2005/com2005_0081es01.pdf

(2) Puede cargarse en el sitio: http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents_fr.html El anexo E presenta la lista de organismos e instituciones interesadas. Léase también el estudio realizado para el Parlamento Europeo:

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

Discriminaciones directas e indirectas

La igualdad entre mujeres y hombres no es una problemática exclusiva de los proyectos financiados por el FSE. Nuestra experiencia en el intercambio de buenas prácticas, nos ha permitido constatar en los proyectos del FEDER una comprensión más profunda de la manera de solucionar desigualdades en lo relativo al trabajo autónomo. Animamos a los promotores a analizar el ciclo de vida de su proyecto con el fin de definir las oportunidades de integración de la dimensión de género en todas las etapas del planteamiento, desde la elaboración y la consulta hasta la evaluación y la resolución de los problemas de discriminación directa e indirecta. Los promotores de proyecto evalúan si las mujeres y los hombres utilizan sus servicios de la misma manera y abordan factores de discriminación indirecta, como la disponibilidad de estructuras de guardería para los niños o de transportes públicos (las mujeres tienen menos acceso a los coches particulares), la seguridad y el alumbrado, los horarios o también los servicios de ayuda a las empresas y a la creación de empresas. En la publicidad y promoción de los proyectos, se utilizan imágenes positivas de mujeres y hombres, asociadas a un discurso más inclusivo.



Investigación sobre la alimentación de los peces en Laponia sueca.

Favorecer que se tenga en mente la problemática de la igualdad de género en todas las etapas de la planificación estratégica relativa al empleo y el crecimiento de las empresas, al tiempo que se sensibiliza respecto a las repercusiones de las discriminaciones directas e indirectas (y a las posibles soluciones) es de esencial importancia. Las causas de las desigualdades entre hombres y mujeres son múltiples, pero los programas de los Fondos Estructurales están en condiciones de luchar también contra la multiplicidad de formas que pueden adoptar estas desigualdades. La integración de la dimensión de género exige una inversión de tiempo, recursos y movilización. Si quiere evitarse la adopción de políticas y prácticas que reproduzcan las discriminaciones y exacerben las desigualdades existentes, esta inversión es indispensable.

Intervenciones posibles para reducir la diferencia de retribución entre los géneros

El 18 de julio de 2007, la Comisión Europea adoptó una Comunicación⁽¹⁾ sobre cómo actuar para combatir la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres. Las mujeres, indica el documento, ganan una media del 15% menos que los hombres en la UE y nada indica que este índice tienda a reducirse significativamente. La diferencia salarial mide la diferencia relativa de la retribución bruta media por hora de mujeres y hombres en el conjunto de la economía. Efectivamente, refleja otras numerosas discriminaciones y desigualdades que, de hecho, afectan principalmente a las mujeres en su participación en el mercado de trabajo.

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

Informe de expertos "The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses" http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf

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

Sajonia-Anhalt (Alemania)

“La igualdad en concreto: el Instituto del Género de Sajonia-Anhalt”

Thomas Claus, Director del Departamento de Investigación e Información, Gender Institut Sachsen-Anhalt



Desde que los Reglamentos de los Fondos Europeos 2000-2006, incluyeron la igualdad de género, por primera vez existe una política de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres coherente y vinculante para todos los Estados miembros. No obstante, la puesta en práctica de esta estrategia requiere estructuras eficaces. En este contexto, se creó, a principios del año 2001, el Instituto del Género de Sajonia-Anhalt (GISA), el primer centro que se ocupa de la “integración del género en las políticas generales” en Alemania.

La misión del GISA consiste en favorecer relaciones armoniosas entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y a todos los niveles de la vida en sociedad. Para ello, el instituto financia la investigación aplicada en el ámbito del género, formaciones, intervenciones de consultoría y acompañamiento destinadas a facilitar la integración del género. Entre sus actividades, cabe citar: la identificación, el examen y la evaluación de los casos de discriminación sexual; la adquisición de cualificaciones en materia de igualdad de género en la vida de todos los días; la realización de intervenciones adaptadas a distintos contextos, sean regionales, nacionales o europeos. La estrecha colaboración entre los dos pilares del Instituto que forman los departamentos de “Investigación e Información” (dirigido por un hombre) y “Consejo y Formación” (dirigido por una mujer) permite llevar rápidamente a la práctica los resultados de los estudios científicos.

El GISA tiene gran interés en que su actuación tenga efectos concretos. Así, publica periódicamente, por cuenta del Gobierno regional de Sajonia-Anhalt, un “Informe sobre el género” que presenta toda clase de información y cifras sobre las relaciones entre hombres y mujeres, así como los resultados de las investigaciones más recientes que pueden servir de inspiración a los interesados políticos, económicos y administrativos. Asimismo, el Instituto ha elaborado una serie de instrumentos y métodos prácticos cada vez más solicitados y utilizados para la integración del género. Estos consisten concretamente en un sistema de información sobre género, el primero de este tipo en Alemania. Por tanto, el sitio web www.g-i-s-a.de contiene varias bases de datos sobre las condiciones de vida de las mujeres y los hombres. Da acceso a los estudios realizados y a obras de referencia (numerosas guías, dossiers técnicos, informes, etc.) y cuenta con una relación de

expertos sobre cuestiones relativas al género. Todos estos elementos le valieron, en 2005, que la Comisaria responsable de la política regional, reconociera GISA como “modelo europeo de buenas prácticas”.

Para llevar a cabo sus actividades, el GISA puede contar con una red europea de expertos femeninos y masculinos. El abanico de actividades de cooperación transnacional en las que participa el Instituto abarca desde investigaciones paneuropeas sobre temas como “Promover la creación femenina de empresas” o “Conciliar familia y trabajo” hasta la prestación de servicios de consultoría para el Gobierno estonio encaminados a aplicar como enfoque la cuestión de género.

Aun cuando se observan numerosas medidas y progresos en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en Europa, la situación todavía está lejos de ser satisfactoria. No hay que subestimar la capacidad de persistencia de las resistencias, las cuales complican e inclusive obstaculizan la larga marcha hacia la igualdad. De allí la absoluta necesidad de movilizar todas las fuerzas de Europa favorables a la igualdad. A este respecto, el GISA desea proseguir su trabajo en forma de red europea y poner su experiencia y sus conocimientos técnicos a disposición de los demás países, especialmente de los nuevos Estados miembros, que deseen aplicar el enfoque de género.

Para más información: <http://www.g-i-s-a.de>



El Instituto recibe una delegación de Pakistán.

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

Paso a paso hacia la igualdad de los géneros

Entre uno y otro período de programación de los Fondos Estructurales, es largo el trecho para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.

La dimensión de género no es una idea nueva en el ámbito de la política de cohesión. La igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo ya se incluía entre los objetivos de los Fondos Estructurales para el período 1994-1999. No obstante, en el curso de este período los Fondos cofinanciaron principalmente intervenciones específicas en favor de las mujeres, que por muy importantes que sean, no pueden paliar las desigualdades estructurales. Además, se consideraba que la dimensión de género dependía esencialmente del Fondo Social Europeo. La experiencia y la evaluación propiciaron que se le integrara en una perspectiva más general en los documentos metodológicos que abarcaron el período de programación 2000-2006 de los Fondos Estructurales.

Una Comunicación de parte de la Comisión

Con miras a la evaluación intermedia (2003) de este período, la Comisión publicó en diciembre de 2002 una Comunicación⁽¹⁾ en la que presentaba el inventario de los progresos realizados así como una selección de buenas prácticas, al tiempo que identificaba los obstáculos a la aplicación del “doble enfoque” (es decir, la combinación de medidas específicas en favor de las mujeres y la integración de la dimensión de género en el conjunto de las políticas). En sus conclusiones, la Comisión formuló varias recomendaciones que aquí se resumen:

- Visto que las medidas específicas son un primer paso esencial, es importante que se les aporte una financiación visible y que los Estados miembros establezcan incentivos a este respecto, especialmente en lo relativo a los criterios de selección de los proyectos.
- Algunos Estados miembros hacen énfasis sobre todo en la integración de la igualdad, con el peligro de que la asignación real de fondos resulte difícil de identificar. Por tanto, se les pide lo señalen claramente, distinguiendo entre la financiación de las medidas específicas y los programas que contribuyan de manera más general a la igualdad entre los géneros.
- Se invita a los Estados miembros a recurrir a los conocimientos especializados en materia de igualdad, a garantizar la presencia de representantes de organismos competentes en los comités de seguimiento de los programas e introducir medidas de sensibilización y de formación.
- Debe reconocerse la importancia que revisten la evaluación previa (mediante estadísticas desglosadas por sexos) y la evaluación de impacto (con la ayuda de claros indicadores cuantitativos y cualitativos).



- Se invita a todos los Estados miembros a nombrar a un alto representante para coordinar la estrategia nacional en favor de la igualdad entre mujeres y hombres y participar en un grupo de alto nivel a escala de la Unión Europea.

En lo que se refiere al largo plazo, la Comunicación destaca tres elementos: continuar aplicando el “doble enfoque”, que ha demostrado su eficacia; la importancia de la sociedad del conocimiento, y en consecuencia un mayor esfuerzo para la inclusión de las mujeres en los sectores de las TIC y la I+D; el papel de los Fondos Estructurales en favor de las mujeres en los nuevos Estados miembros, donde están expuestas a los efectos negativos de la reestructuración económica.

Un estudio del Parlamento Europeo

Por su parte, el Parlamento Europeo publicó recientemente los resultados de un estudio⁽²⁾ relativo a la programación 2000-2006, prestando especial atención al FEDER y el Fondo de Cohesión, con el fin de extraer enseñanzas para 2007-2013. Globalmente, concluye que el balance es mejor al principio del proceso de elaboración de las políticas (análisis del contexto, definición de la estrategia) y no al final, en las etapas de aplicación. Aun cuando se han dado grandes pasos para reconocer la dimensión de género, queda mucho por hacer para obtener efectos prácticos y tangibles.

2007-2013: la igualdad de género en los nuevos Reglamentos...

Los siguientes extractos reúnen las disposiciones establecidas en materia de igualdad de género en los nuevos Reglamentos de los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión⁽³⁾ para el período 2007-2013.

En el Reglamento General sobre los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión:

(1) Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones - Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006, COM/2002/0748 final: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52002DC0748:ES:HTML>

(2) Integración de la perspectiva de género en el uso de los Fondos Estructurales - IP/B/REGI/IC/2006-200, PE 379.206, 22 de julio de 2007. Próximamente disponible en el sitio: www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=FR

Artículo 11: Asociación

Art. 11(1): (...) El Estado miembro organizará, en caso necesario y de conformidad con la normativa y los usos nacionales en vigor, una cooperación con autoridades y organismos tales como: (...) c) cualquier otro organismo pertinente que represente a la sociedad civil, (...) organizaciones no gubernamentales y organismos responsables de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. Cada Estado miembro designará a los interlocutores más representativos en los planos nacional, regional y local, y en los ámbitos económico, social, medioambiental o de otro tipo (...), de conformidad con la normativa y los usos nacionales, atendiendo a la necesidad de promover la igualdad entre hombres y mujeres (...).

Art. 11(2): (...) La cooperación abarcará la elaboración, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de los programas operativos. Los Estados miembros asociarán, cuando resulte oportuno, a cada uno de los interlocutores pertinentes y, en particular, a las regiones, a las distintas fases de programación, dentro de los plazos establecidos para cada fase.

Artículo 16: Igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación

Los Estados miembros y la Comisión velarán por promover la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos. Los Estados miembros y la Comisión tomarán todas las medidas adecuadas para evitar cualquier discriminación basada en sexo, (...) en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos y, en especial, en el acceso a ellos.

Artículo 66: Disposiciones en materia de seguimiento

Art. 66(2): (...) Cuando la naturaleza de la ayuda lo permita, las estadísticas se desglosarán por sexo y en función del tamaño de las empresas beneficiarias.

En el Reglamento del Fondo Europeo de Desarrollo Regional:

Artículo 6: Cooperación territorial europea

Art. 6(1): (...) El FEDER puede contribuir, además, a promover (...) la igualdad entre los sexos y la igualdad de oportunidades (...).

En el Reglamento del Fondo Social Europeo:

Artículo 3: Ámbito de intervención

Art. 3(1): En el marco de los objetivos de “convergencia” y de “competitividad regional y empleo”, el FSE apoyará (...):

Art. 3(1)(b)(iii): la integración y medidas específicas para mejorar el acceso al empleo, incrementar la participación duradera y promover el avance de las mujeres en el empleo, así como para reducir la segregación en función del sexo en el mercado laboral, incluso abordando las causas profundas, directas e indirectas, de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

Art. 3(2): En el marco del objetivo de “convergencia”, el FSE apoyará (...):

Art. 3(2)(a)(ii): una mayor participación en la educación y la formación permanente, incluso mediante medidas tendentes a lograr la reducción (...) de la orientación a distintas materias en función de su sexo (...).

(3) Los nuevos Reglamentos están disponibles en el sitio: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/newregl0713_es.htm

(4) http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/2007/osc/l_29120061021es00110032.pdf

Artículo 4: Coherencia y concentración de la ayuda

Art. 4(5): Las evaluaciones realizadas en relación con las intervenciones del FSE analizarán también la contribución de las medidas respaldadas por el FSE a (...) la consecución de los objetivos de la Comunidad en materia de inclusión social, no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres (...).

Artículo 5: Buena gobernanza y cooperación

Art. 5(4): La autoridad de gestión de cada uno de los programas operativos alentará el acceso de las organizaciones no gubernamentales a las acciones subvencionadas y su adecuada participación en las mismas, especialmente las relacionadas con la inclusión social, la igualdad entre mujeres y hombres y la igualdad de oportunidades.

Artículo 6: Igualdad de género e igualdad de oportunidades

Los Estados miembros velarán por que los programas operativos incluyan una descripción de la manera en que se favorece la igualdad de género y la igualdad de oportunidades en la preparación, aplicación, seguimiento y evaluación de los programas operativos. Los Estados miembros favorecerán, según proceda, una participación equilibrada de mujeres y hombres en la gestión y ejecución de los programas operativos a nivel local, regional y nacional.

Artículo 10: Informes

El informe anual y el informe final de ejecución (...) contendrán, cuando corresponda, una síntesis referente a los siguientes extremos: a) integración de la perspectiva de género, así como toda medida encaminada a promover la igualdad de género (...).

...y en las Directrices estratégicas comunitarias en materia de cohesión

Aprobadas en octubre de 2006 por el Consejo, las Directrices estratégicas comunitarias (DEC) en materia de cohesión⁽⁴⁾ enuncian los principios y prioridades políticos de la UE para 2007-2013 y proponen los medios que deben aplicarse. Los Estados miembros se basaron en estas orientaciones para establecer sus Marcos estratégicos nacionales de referencia (MENR) y elaborar los aproximadamente 450 programas operativos que la Comisión ha de aprobar en el curso de 2007. En lo que se refiere a la igualdad de géneros, las DEC fijan en concreto a los Estados miembros el objetivo de **aumentar un 60% de aquí a 2010** la tasa de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo. El principio de igualdad de género se integra en las DEC en dos planos:

- En los “principios transversales” según los cuales los programas deben inscribirse en la Agenda de Lisboa: “(...) los Estados miembros y las regiones deben perseguir también el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las fases de la preparación y la ejecución de los programas y proyectos”, ya sea mediante acciones específicas o “teniendo cuidadosamente en cuenta” las repercusiones que los demás proyectos pueden tener en este ámbito. Además, “evitar toda discriminación por razón de sexo, (...) durante las distintas fases de ejecución de los Fondos.”
- Varias medidas detalladas se destinan a apoyar el empresariado femenino, a reforzar la participación de las mujeres en el empleo sin discriminación de ningún tipo, a conciliar vida profesional y vida privada, facilitar el acceso a los servicios de guardería de niños, etc., contribuyendo así a aplicar el Pacto europeo para la igualdad de género.

ESTONIA

Guardería de niños para mujeres activas



Coste total: 216 640 EUR
Contribución de la UE: 154 356 EUR

“Estonia se caracteriza por la elevada tasa de mujeres que tienen un empleo a tiempo completo. No obstante, aun cuando el 80% de las mujeres desea conciliar vida profesional y vida familiar, menos de la mitad de los niños de uno a cuatro años encuentran lugar en una guardería. Es así como el 48% de los municipios han tenido que establecer listas de espera para poder acogerlos en este tipo de instituciones. Treinta aspirantes a puericultoras pusieron en marcha el proyecto piloto ‘Niños atendidos, madres que trabajan’ con la finalidad de solucionar este problema creando estructuras de atención y guardería de día a lo largo del país. La fórmula, ahora bien establecida, es reconocida desde este año por la seguridad social y ahora son más de 200 las puericultoras, además de las iniciadoras del proyecto, que se han graduado y están disponibles para ayudar a los padres de niños pequeños a reintegrarse al mercado de trabajo.”

Erika Vahtmäe, responsable del proyecto, Ministerio de la Población y Asuntos Étnicos de Estonia
erika.vahtmae@riigikantslei.ee

HUNGRÍA

Red de mujeres empresarias



Coste total: 61 200 EUR
Contribución de la UE: 61 200 EUR

“La inserción profesional de las mujeres de medios desfavorecidos es un problema de difícil solución. La Asociación húngara de empresas informáticas sin fines de lucro recibió una subvención europea para organizar en cinco ciudades del país formaciones en informática, gestión y contabilidad destinadas a 120 mujeres empresarias, muchas de ellas principiantes. El proyecto *e-NIVÓ* - red cooperativa real y virtual de mujeres empresarias, tenía como fin brindar apoyo a estas mujeres ayudándoles a superar las desventajas y prejuicios de los cuales son víctimas así como los obstáculos que encuentran en el camino de su inserción. Más concretamente, el proyecto consistió en proporcionarles un acompañamiento personalizado y una ayuda completa destinada a la promoción.”

Ida Csapó, responsable del proyecto, Asociación húngara de empresas informáticas sin fines de lucro
<http://www.minok.hu/taxonomy/term/108>

BÉLGICA

Guarderías adaptadas a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras del sector turístico



Coste total: 10 000 EUR
Contribución de la UE: 2 500 EUR

“El sector de hoteles, cafés y restaurantes (hostelería) de la costa belga experimenta una escasez de mano de obra debido esencialmente a la falta de estructuras de acogida para la pequeña infancia. Efectivamente, a menudo resulta muy difícil que los trabajadores del sector, en particular las mujeres, encuentren un servicio de guardería adaptado a sus horarios de trabajo atípicos (por la noche, fin de semana, de temporada...). De *Trampoline* es un proyecto piloto de red de guarderías adaptadas a las necesidades de la hostelería que ha abierto varias guarderías en distintos lugares de la estación balnearia de Blankenberge. De este modo, pueden aceptarse 40 niños de acuerdo con un régimen flexible. La experiencia será útil para plantear fórmulas análogas en otros lugares de la costa belga, para gran ventaja de los trabajadores y empresarios del sector turístico.”

Nele Zwaenepoel, Objetivo 2, Provincia de Flandes occidental
Nele.Zwaenepoel@west-vlaanderen.be

ALEMANIA

“HAFEN”, vivero de empresas femeninas



Coste total: 466 624 EUR
Contribución de la UE: 340 912 EUR

“El proyecto *Women can do it* (Las mujeres pueden hacerlo) ha apoyado a mujeres empresarias a través del centro HAFEN, un vivero de empresas femeninas situado en Berlín-Marzahn. El proyecto tuvo como ejes principales: crear el centro HAFEN; convencer a las candidatas a empresarias de que instalaran su actividad en el centro; proporcionarles espacio para oficinas a buen precio, equipamiento, servicio de consultoría y acompañamiento; reactivar a las empresas en dificultades; encontrar estrategias de salida y opciones profesionales para las que abandonaran su proyecto a raíz de una evaluación negativa; organizar 8 foros profesionales sobre gestión, la búsqueda de subvenciones públicas, el equilibrio entre trabajo y vida privada, etc. El apoyo y seguimiento científicos necesarios fue proporcionado por la Universidad de Ciencias Aplicadas FHTW de Berlín.”

Carmen Giese, Directora de proyectos europeos, Gemeinnützige Gesellschaft TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (Berlín)
Carmen.giese@de.tuv.com

Finlandia

“Finnvera, un instrumento financiero al servicio de las mujeres empresarias”

Anneli Soppi, Jefa de la Unidad Microfinanzas, Finnvera Plc



Finlandia tiene fama por sus políticas de igualdad de oportunidades. Para las mujeres finlandesas, la igualdad implica la independencia financiera. Quizás ésta sea la razón por la que en Finlandia la proporción de mujeres empresarias es relativamente elevada en relación con los demás países de Europa.

Las mujeres constituyen un tercio del empresariado finlandés, con una elevada proporción de autoempleadas. El Programa de empresariado del Gobierno finlandés tiene por objeto incrementar esta proporción al 40%. Para ello, el *Crédito para las mujeres* de Finnvera, especialmente destinado a las mujeres empresarias, es un verdadero catalizador.

Empleo y empresas beneficiarias

Propiedad del Estado finlandés, Finnvera Plc es una sociedad financiera especializada en dar soluciones complementarias de financiación, adaptadas a las distintas etapas de desarrollo de una empresa. Finnvera desempeña también el papel de intermediaria entre los programas de financiación de la Unión Europea y las PYME finlandesas. Finnvera concede al año entre 3.800 y 5.500 micropréstamos. La cartera de préstamos en el marco del microcrédito supera hoy 12.500 préstamos por un importe total de 160,7 millones de euros. La clientela del microcrédito la constituye un 40% de mujeres. Finnvera trabaja actualmente con más de 26.000 sociedades, de las cuales el 80% son microempresas.

El objetivo del *Crédito para las mujeres*, iniciado en 1997, es favorecer el empresariado femenino, y especialmente alentar a las mujeres que tienen una buena idea comercial, pero carecen de garantías suficientes que les permitan obtener una financiación para crear su empresa.

Para las mujeres que ya tienen su empresa, en particular en sectores menos atractivos para las instituciones financieras, este crédito especial les permite desarrollar su actividad. La fórmula también ayudó a mujeres desempleadas, o a mujeres amenazadas por el desempleo a crear su propio puesto de trabajo. En la actualidad, este instrumento financiero ayuda también a los jóvenes y a las mujeres migrantes a poner en marcha su empresa.

Los préstamos se orientan a microempresas con menos de 5 personas. Sin embargo, la mayoría de la clientela son trabajadoras autónomas. El perfil de la cliente típica es una mujer de 39 a 45 años, con formación y que desea crear su propio empleo.

Los criterios de concesión son los mismos que en todos los lados: en líneas generales, la rentabilidad efectiva o prevista de la empresa.

En primer lugar, el servicio a las personas

Las mujeres tienen una señalada inclinación por el sector de los servicios. La mayoría de las prestatarias trabaja en servicios de la vida diaria: ayuda social, salud, alimentación, otros servicios personales a la población y comercio al por menor. Localmente, la competencia es a menudo intensa y el abanico de los servicios prestados por las empresas ya presentes puede ser muy completo. Para tener éxito, una empresa que empieza debe distinguirse de sus competidoras. Ahora bien, crearse un nicho requiere a la vez pericia y recursos financieros, la demanda de servicios a los consumidores es muy sensible a las fluctuaciones económicas.

La externalización de los servicios de ayuda social y asistencia sanitaria creó así una nueva demanda, a la que dan respuesta las pequeñas empresas femeninas.

Buenas pagadoras

A menudo se reprocha a las mujeres empresarias ser demasiado prudentes. En realidad, son simplemente realistas. Las mujeres toman riesgos controlados, procurando que, aunque ocurra lo peor, serán capaces de cumplir con sus obligaciones. Se comprueba así en Finnvera, que la falta de pago por parte de la clientela femenina es poco numerosa.

Asimismo, el índice de supervivencia de las empresas iniciales es del 76% al 80%. Los servicios de consultoría, las actividades de formación y los dispositivos de seguimiento que suministran los proveedores de servicios locales no financieros contribuyen a aumentar este índice de supervivencia.

¿Será posible aumentar la parte del empresariado femenino al 40%? Es una cuestión que dependerá de la voluntad de emprender de las mujeres y de su capacidad para conciliar empresa y familia. Ya que son las mujeres las que siguen asumiendo todavía la mayor carga de los hijos y de los padres y suegros ancianos. Asimismo, es preciso pensar en todas esas mujeres “ocultas” en las estadísticas, que trabajan como colaboradoras en numerosas empresas familiares.

Contacto: info@finnvera.fi

Land de Salzburgo (Austria)

“Coordinar la igualdad de géneros”

Christian Salletmaier, Jefe de la Unidad de Desarrollo regional y Política regional europea, Land de Salzburgo



El desarrollo regional es un ámbito que acumula múltiples disciplinas y un elevado nivel de complejidad. El programa del Objetivo 2 de Salzburgo preveía aumentar la competitividad y la capacidad de innovación de las empresas, valorizar los recursos regionales, reducir el desempleo, el déficit migratorio y los largos trayectos entre el hogar y el trabajo en las zonas más meridionales del Land.

Para ello, se aplicaron varias medidas en tres sectores prioritarios (turismo, empresas y desarrollo local) con arreglo a una estrategia basada en la innovación, la participación y la sostenibilidad, sin olvidar la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas generales, uno de los principios transversales de la intervención de los Fondos Estructurales para el período 2000-2006. Sin embargo, dos medidas financiadas por el FEDER se elaboraron específicamente con una perspectiva de género.

La primera tenía por objeto brindar apoyo a la población femenina de las zonas del Objetivo 2. La finalidad era fomentar y facilitar la participación de las mujeres en el programa, pero también ayudar a elaborar proyectos de igualdad de géneros. La idea consistía en establecer un dispositivo muy abierto



Guardería implantada en una empresa.

sobre los agentes locales y capaz de propiciar y de acompañar iniciativas generadas por los habitantes. Resultado: desde 2001/2002, el Land de Salzburgo cuenta con dos “coordinadores de proyectos para la igualdad de oportunidades”. Su función integra un amplio abanico de responsabilidades, desde la coordinación de proyectos de igualdad de género en un contexto europeo hasta la creación de redes

locales para ayudar a las mujeres a transformar su idea en actividad económica. Estos coordinadores crearon, entre otros proyectos, asociaciones locales en las que participan los servicios para el empleo, las empresas, los municipios y los organismos de formación profesional.

La segunda se destinaba a aumentar el tipo de actividades femeninas en las zonas rurales distantes. A tal efecto, se iniciaron distintas intervenciones. Uno de los principales obstáculos que encuentran las mujeres para encontrar empleos cualificados en las zonas más rurales y alpestres del Land de Salzburgo es la falta de guarderías. Ante este problema, se crearon nuevas fórmulas para cuidar a los niños en colaboración con las PYME locales. Hasta ahora, tres proyectos de guarderías de empresa son un modelo en lo que se refiere a los medios para conciliar mejor trabajo y responsabilidades familiares para las mujeres.

Otra serie de acciones se concentró en la formación continua y sus suministradores. La finalidad era fomentar la cooperación entre éstos, poner sus recursos en común y orientar sus programas de formación a la cualificación y a satisfacer las necesidades profesionales de las mujeres. Por último, un tercer aspecto consistió en apoyar activamente a las empresas que establecían un plan de desarrollo de carrera para su personal femenino.

La realización de estos proyectos no siempre fue sencilla; requirió una buena dosis de paciencia y compromiso. Los coordinadores de proyecto desempeñaron un papel motor en el planteamiento y su puesto se conservará una vez terminado el período de programación del Objetivo 2. En lo que se refiere a los proyectos propiamente dichos, contribuyeron al mantenimiento y a la revalorización de empleos cualificados, facilitando al mismo tiempo la vuelta al trabajo para las mujeres. Al final, todas estas intervenciones permitieron retener las fuerzas vivas de la zona, apuntalar las bases del empleo local, mejorar la competitividad de las PYME y de la economía regional en su conjunto.

Para más información: www.salzburg.gv.at/themen/wt/regional/programmperiode2000-2006.htm

La igualdad entre mujeres y hombres, cuestión estratégica en Jämtland (Suecia)

Las gafas violetas

Los retos demográficos ante los que se encuentra el Noroeste Central de Suecia la obligan a retener a su población femenina con el fin de asegurar su desarrollo, para lo cual es preciso garantizar la igualdad de oportunidades. El programa del Objetivo 1 financió varios proyectos en este ámbito. Por principio, pero también por un interés socioeconómico bien entendido.



Hay coincidencias que no engañan: Jämtland empieza por Jäm como *Jämställdhet* que quiere decir “igualdad de género”, una preocupación capital en esta región centro-occidental de Suecia que cuenta, en un territorio más extenso que Eslovaquia, con apenas 130.000 habitantes, de los cuales la mitad vive en los alrededores de la capital regional Östersund.

“El éxodo femenino perjudica seriamente a la sostenibilidad del desarrollo regional y aquí es todavía más grave debido a la baja densidad de la población y a las distancias. Existe un déficit de mujeres. Ya nos hace falta mano de obra en los servicios sanitarios”, lamenta Ingegärd Pettersson, coordinadora del proyecto Gensyn, puesto en práctica por la administración de la comarca con el apoyo financiero del Objetivo 1. *“A través de Gensyn, se pretende abrir los ojos a los políticos y a otros agentes locales clave respecto a la situación. Se muestran más bien ciegos a la cuestión de género, poco sensibles a la insatisfactoria*

situación que viven las mujeres y los problemas que ello implica. En un medio rural y apartado, las diferencias son escandalosas: los hombres, más centrados exclusivamente en su actividad profesional, soportan mejor este tipo de entorno; las mujeres, prefieren vivir (y reproducirse) en donde es posible conciliar de manera armoniosa vida profesional, vida familiar, alojamiento, ocio y tiempo libre, sin que resulte demasiado oneroso ni implique largos trayectos. Para retenerlas aquí, se requieren medidas sociales y de ordenación del territorio adaptadas, una política de acogida voluntarista... Intentamos convencer a los responsables políticos por todos los medios posibles, incluidos los ‘emocionales’, del estilo ‘¿Cómo va a reaccionar cuando su hija le diga que quiere marcharse para irse a vivir a una región más atractiva?’.”

De hecho, un estudio de SCB, la oficina sueca de estadísticas, demostró que son sobre todo las mujeres las que se marchan, debido a la falta de posibilidades de

⁽¹⁾ En vigor desde 1980, y enmendada varias veces, la Ley sobre la igualdad de oportunidades (*Jämställdhetslagen*) prevé concretamente promover la igualdad de derechos entre los hombres y las mujeres en el lugar de trabajo. La *JämtO*, Oficina del Defensor del pueblo para la igualdad, es la que se ocupa de hacer cumplir las disposiciones con arreglo a esta legislación.

trabajo permanente y también para valorizar mejor su nivel de estudios, que suele ser más elevado que el de los hombres. Ingegård muestra en un mapa de densidad poblacional las claras desigualdades de distribución que existen entre hombres y mujeres en el territorio sueco: el sur del país y las regiones costeras presentan más bien una predominancia femenina, el centro occidental y el norte, por el contrario, cuentan con un mayor número de hombres.

“Retener a las mujeres en la región no se resume a abrir guarderías, sino que implica una mejor adaptación de todas las facetas de la vida, empezando por la igualdad de géneros. Somos un país avanzado en este ámbito, pero distamos mucho de haber ganado la partida”, insiste Annica Westerlund, responsable de información de los programas del Objetivo 1, Södra Skogslän e INTERREG IIIA Suecia/Noruega, cuya autoridad de gestión es la comarca de Jämtland.

Entre los aproximadamente 3.000 proyectos que apoyaron los Fondos Estructurales en la región del Objetivo 1, entre 2000 y 2006, muchos interesaban directamente a las mujeres, sea en calidad de empresarias, trabajadoras autónomas, madres de familia que siguen una formación para reintegrarse en el mercado de trabajo, o también beneficiarias de diversos servicios. Pero, en Jämtland en particular, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y el Fondo Social Europeo (FSE) cofinanciaron cuatro programas de sensibilización respecto a la igualdad entre mujeres y hombres. Estos programas fueron iniciados por la administración municipal en torno a varias cuestiones clave: el reto demográfico femenino, la igualdad de género en el lugar de trabajo, la lucha contra el acoso y las discriminaciones. *“En Suecia existe la ley sobre la igualdad de oportunidades⁽¹⁾, explica Annica, pero su aplicación sobre el terreno no resulta fácil. Aquí, en Jämtland, nos dijimos que además de la represión también se necesita un acicate, es decir, medidas incentivas para que el objetivo de la igualdad de género se convierta realmente en una prioridad para los agentes locales.”*

Igualdad, salud, eficacia

El proyecto *Know How – Igualdad de géneros, rentabilidad y salud*, dotado con 1,2 millón de euros (la mitad procedente de la Unión Europea), se desarrolló en dos fases entre 2000 y 2006. *“Elegimos como nombre Know How porque el objetivo del proyecto consiste en proporcionar en los lugares de trabajo conocimientos prácticos, motivación y métodos para una mejor gestión de la cuestión de género”,* especifica Syvonne Nordström, coordinadora del proyecto. *“Asimismo, adoptamos a continuación Igualdad, rentabilidad y salud ya que estos tres aspectos están estrechamente vinculados: la igualdad entre mujeres y hombres no es solamente un asunto de democracia y justicia; también ejerce una influencia positiva sobre la competitividad de las empresas. En 1999, una investigación efectuada entre 14.000 empresas suecas puso de manifiesto que las empresas que trabajan activamente para integrar la igualdad de género son más productivas que otras. Y como la igualdad mejora las condiciones de trabajo, contribuye a una mejor salud. Otra investigación demostró que una distribución equilibrada entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo crea un mejor ambiente social, una mejor*



Dominar varios puestos de trabajo resulta menos monótono y más valorizador.

comunicación interna y externa y una mejor imagen de la empresa. Distribuir mejor las competencias entre hombres y mujeres es una baza de eficacia.”

Diseñado sobre estas bases, el proyecto *Know How* consistió en poner en ejecución todo un abanico de actividades paralelas: campañas de información sobre la dimensión de género (publicidad en la prensa local, publicación de recopilaciones de buenas prácticas, acciones en las escuelas...), la organización de seminarios y jornadas temáticas (elaborar un plan de igualdad, prevenir el acoso sexual...), sin olvidar de ninguna manera un servicio de consultoría y acompañamiento para las empresas, instituciones públicas y otros organismos que deseaban dotarse de un procedimiento de igualdad de género.

Cultura de empresa(s)

La fábrica Husqvarna de Tandsbyn, a 20 km de Östersund, fabrica herramientas eléctricas. *“El proyecto Know How fue muy oportuno para nosotros”,* recuerda el director Markku Pärssinen. *“Tanto la dirección como los sindicatos queríamos aplicar los principios de la Ley sobre la igualdad de oportunidades, ser pioneros, dar el ejemplo... Entonces, cuando nos enteramos del proyecto, caímos en la cuenta de su interés.”* Una vez decididas las modalidades con el equipo del proyecto, el “método *Know How*” entró en acción: se creó un grupo de trabajo formado por 3 mujeres y 2 hombres que, durante 20 semanas, a razón de una hora por semana, elaborara un “plan de igualdad” que abarcara las retribuciones, las condiciones de trabajo, las relaciones entre hombres y mujeres y los vínculos entre trabajo y familia de los 160 asalariados que trabajaban en la empresa.

Un análisis de las retribuciones desembocó en la paridad salarial, a trabajo igual, entre hombres y mujeres. Asimismo, con el fin de no efectuar siempre las mismas tareas repetitivas, se ofreció a los trabajadores la posibilidad de ocupar distintos puestos de trabajo. *“Digamos más bien a las trabajadoras”,* señala Agneta Wessen, miembro del grupo de trabajo, *“ya que son las mujeres las que ocupan los puestos más monótonos”. Los trabajadores y trabajadoras que lo desearon pudieron seguir otra formación y ahora dominan cuatro o cinco máquinas diferentes. También se mejoró la ergonomía y ahora el personal tiene acceso a equipos de puesta en forma, a sesiones de masaje y relajación... Se observan menos dolores de espalda, menos flebitis. ¡Y todo eso lo aprovechan tanto los hombres como las mujeres!”*

En lo relativo a la búsqueda de un mejor equilibrio entre vida profesional y vida familiar, en Husqvarna se tuvo especialmente en cuenta un aspecto en el marco del planteamiento de *Know How*: el incentivo de compartir la licencia parental en caso de nacimiento de un hijo, ya que el concepto de licencia de maternidad no existe en Suecia, y es la idea de licencia parental la que prima. Tiene una duración de quince meses, de los cuales dos deben obligatoriamente ser tomados por uno u otro de los padres. Durante un año, el Estado garantiza el 80% del salario. En Tandsbyn, Husqvarna añade durante cuatro meses un 10% a esta retribución, lo que representa un 90% del salario, siempre que la madre y el padre compartan la licencia equitativamente.



Padre e hijo disfrutan de la licencia de paternidad.

“La licencia parental compartida ahora forma parte de nuestra cultura de empresa. El número de padres que toman una licencia de larga duración se duplicó en tres años”, constata Kerstin Jonsson, responsable administrativa en Jonsson & Paulsson, una empresa mecánica de 136 trabajadores, subcontratista para varios grandes fabricantes de automóviles. Kerstin, que también había establecido a su vez *“pero guardado en un cajón”* una carta de la igualdad antes de participar en el proyecto *Know How*, prosigue: *“Nuestro plan de igualdad figura en anexo al Reglamento de trabajo que recibe todo nuevo empleado el día de su llegada. Luego, al cabo de varias semanas, siempre celebramos una reunión con los nuevos trabajadores y hago mucho hincapié en la importancia de la licencia parental, la ocasión de mejorar sus capacidades desde el punto de vista social, de aprender a asumir nuevas responsabilidades... Reconozco que tenemos los medios para hacerlo. Resulta más difícil para una pequeña empresa que tiene mucho menos margen de maniobra para administrar sus recursos humanos.”* Y como para adelantarse a la suspicacia del periodista que se pregunta qué oculta tanta virtud, Kerstin precisa: *“Propiciar la rotación de los puestos de trabajo, una licencia parental de larga duración o la flexibilidad de los horarios para facilitar una mejor gestión de la escolaridad de los niños, favorece los intereses de la empresa: trabajadores felices son trabajadores más productivos. Una buena salud, es menos absentismo. Por otra parte, el ser padres enseña muchas cosas que sirven en el trabajo. También queremos dar la imagen de empresa moderna, atractiva para el personal cualificado, para los jóvenes y las mujeres, cuyo número queremos aumentar entre nuestro personal.”*



Líderes de opinión

El proyecto *Know How* también pudo contar con un gran aliado gracias a la participación del diario regional Östersunds Posten, a la vez agente y comunicador del proyecto. El diario, que cuenta con 90 asalariados, también se inscribió en 2002 en un enfoque igualitario. En dos sentidos: *“En el interior, organizamos un seminario de dos días para los ejecutivos, que luego se reiteró con el resto del personal”,* cuenta Viktoria Winberg, directora de marketing. *“Este trabajo desembocó en la elaboración de un plan similar al de Husqvarna o Jonsson & Paulsson, quizá con la ventaja añadida de una política de contratación equilibrada y una promoción de las mujeres manifestada con mayor claridad. En el exterior, hemos organizado cada año un concurso antisexista en las empresas, y luego en quince escuelas primarias.”* Elina Olofsson, jefa de noticias, añade: *“También publicamos numerosos artículos y secciones especiales sobre los problemas de la diferencia de trato por motivo de sexo. Asimismo, velamos por un buen equilibrio de género en la política editorial... A este respecto, realizamos un censo cuantitativo y cualitativo del lugar que ocupan hombres y mujeres en los textos, en las fotografías, en la rúbrica de deportes...”* ¿Cuál es la próxima etapa? *“Reactivar un procedimiento interno (¿necesitamos un recordatorio este otoño!) y ampliarlo al otro diario regional, el Länstidningen, que compró el Posten.”*

A propósito, ¿es más fácil aplicar un “plan de género” en una empresa “intelectual” como un diario que en una empresa industrial, “más manual”? *“De ninguna manera”,* responden sin vacilar Syvonne y Annica. *“Know How ha llegado a unas sesenta empresas y administraciones; no hemos observado ninguna diferencia.”* Solamente Viktoria matiza, no sin humor: *“Es verdad que aquí, el departamento comercial era más reticente: hay que decir que cuenta con muchos antiguos futbolistas!”*

Viktoria Winberg y Elina Olofsson velan por la igualdad de géneros en Östersunds Posten.

“EQ”: hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo

Para facilitar el proceso, aumentar su visibilidad y recompensar que se tenga mejor en cuenta las cuestiones de género en el lugar de trabajo, los coordinadores del proyecto *Know How* crearon el certificado “EQ”. Ya lo han recibido unas quince sociedades privadas y organizaciones públicas de Jämtland desde 2002.



Para merecer esta verdadera etiqueta de calidad, la empresa o la administración participante debe:

- establecer un grupo de trabajo interno en materia de igualdad,
- analizar su situación con una perspectiva de género (ambiente de trabajo, salarios, trabajo y paternidad, posibles acosos y discriminaciones, política de contratación, etc.),
- fijarse objetivos cuantificables,
- adoptar medidas y métodos para hacer realidad la igualdad (¿Cómo?),
- establecer un calendario (¿Cuándo?),
- distribuir las responsabilidades (¿Quién?),
- evaluar las disponibilidades y los conocimientos (de los trabajadores, de los demás participantes),
- prever actividades externas (¿Cómo influir en los demás? Saber hacer y hacer saber...).

El proyecto *Know How*, que finalizó en 2006, ha sido sustituido hasta diciembre de 2007 por el proyecto *Jämsyn*, dotado con 228.000 euros de procedencia comunitaria. “*La diferencia con Know How, es que Jämsyn hace todavía más hincapié en la formación de las personas clave en las organizaciones: directivos, ejecutivos y responsables sindicales*”, explica Syvonne Nordström. “*Utilizamos más bien la fórmula de jornadas temáticas para transmitir métodos prácticos en relación con aspectos específicos (acoso sexual, análisis salarial, división de tareas...), la idea consiste en considerar a los participantes como ‘líderes de opinión’, relevos que tomen el testigo para luego ir a ‘predicar la buena nueva’ de la igualdad de géneros en el marco de las funciones que desempeñen en su lugar de trabajo.*”

“*Hay mucho que aprender de la metodología que consiste en integrar las cuestiones de género en las políticas generales*,” considera Mattias Eliasson. “*Pueden citarse muchos ejemplos: el plan de igualdad es la ocasión para la empresa de poner en tela de juicio aspectos insospechados de su funcionamiento; la prevención del acoso sexual permite a menudo evaluar el ambiente de trabajo; en las escuelas, la sensibilización de los alumnos a las profesiones no tradicionales para las mujeres puede dar respuesta a las necesidades de los empresarios que tienen dificultades para contratar personal en los sectores técnicos...*” Sin embargo, Mattias también está un poco decepcionado: responsable del proyecto Vidsyn (Amplitud de miras), que ayuda a prevenir toda forma de discriminación en el trabajo, quería organizar seminarios de uno o dos días sobre un tema, pero tuvo que contentarse con sesiones de 2 a 3 horas in situ con grupos que cuentan con numerosos participantes. “*Fui demasiado ambicioso y quizá no bastante flexible: las empresas de aquí son demasiado pequeñas para poder dedicar tiempo a estas cuestiones.*”

¿La partida no está ganada entonces? reiterando la expresión de Annica. “*Sin duda alguna, no*”, responden a una Dan Humble, consultor en igualdad y animador de numerosos seminarios Know How /Jämsyn, y su compañera Camilla Simonsson. “*El proceso de tener en cuenta el género e integrarlo en las políticas generales es una labor a muy largo plazo... Al principio, es difícil convencer a la gente... luego, hay una resistencia a aplicar las pautas discutidas durante la formación... Las decisiones tomadas en este sentido en una filial, no siempre son avaladas por la dirección central, por tanto tampoco se propaga al resto de la organización... Se requieren a la vez incentivos a la igualdad y responsabilizarse en el plano individual: cada quien debe poner su grano de arena, pero una vez que se ponen las gafas violetas y se ve desde otra perspectiva, cuando se cae en la cuenta de las dificultades que viven a diario las mujeres, es entonces cuando la vía hacia la igualdad se abre totalmente.*”

Para más información: www.z.lst.se/z/en/

Los proyectos Know How y Jämsyn han dado lugar a la realización de dos publicaciones disponibles en sueco y en inglés: **Quality Work in Gender Equality - a Handbook for the Workplace** (Trabajo de calidad en igualdad de género - Guía para el lugar de trabajo) y **Facing Resistance - Managing Gender Mainstreaming in Organisations** (Hacer frente a la resistencia - Gestión de la perspectiva de género en las organizaciones).

Contacto: syvonne.nordstrom@z.lst.se



Seminario sobre la igualdad de géneros en Strömsund.

Glasgow (Escocia, Reino Unido)

“Crear una empresa con mayor facilidad”

Kathleen Jones, Consejera de empresa, Women into Enterprise Project Team



De 2002 a 2005, Glasgow puso en práctica el programa *Women into Enterprise* (WiE) (Mujeres en la empresa), cofinanciado por el Ayuntamiento de Glasgow (855.838 euros) y el FEDER (775.000 euros). El proyecto tuvo tan buenos resultados que ahora ha sido integrado en la gama de servicios empresariales propuesta por la ciudad de Glasgow.

La finalidad consistía en luchar contra algunas dificultades con las que se topan las mujeres cuando quieren crear o desarrollar una empresa. Se sabe que las mujeres empiezan negocios en sectores que requieren un bajo coste de entrada. Efectivamente, a menudo creen que poseen capacidades limitadas en ámbitos esenciales como las finanzas o la informática. De manera más general, tienden a subestimarse, llegando a limitar a veces el crecimiento de su actividad.

Durante su período de aplicación, WiE proporcionó consejo, apoyo y formación a 3.000 empresas, 2.246 de las cuales en etapa de creación y 746 ya existentes. Numerosas mujeres tuvieron la ocasión de participar en talleres de formación que comprendían toda una gama de competencias empresariales: relaciones públicas, comercialización, arte de la negociación, contabilidad, informática... Además de estos talleres de un día, se abordaron algunos temas más complejos a mayor largo plazo. De este modo, se dedicó un módulo de 10 semanas a las mujeres que tenían en mente la creación de una empresa, y al final las participantes debían elaborar el plan de empresa de su proyecto. El programa WiE también permitió a las mujeres que ya administraban su sociedad diseñar en grupo estrategias comerciales, definir todo tipo de retos que debe superar una empresa y elaborar un plan estratégico que respondiera a las necesidades de una actividad en plena expansión.

Los talleres fueron la ocasión de establecer relaciones comerciales y también amistosas. Gracias al trabajo colectivo (a menudo debían ponerse en común ideas e información) se instauró con toda naturalidad la mutua emulación, y los numerosos grupos que se constituyeron durante estas formaciones continúan viéndose con regularidad hoy día.

El proyecto WiE tenía asimismo por objeto dar respuesta a las necesidades de las mujeres en el plano local, en el contexto de su barrio. En colaboración con comunidades y asociaciones de inserción social, el programa llegó hasta mujeres que, de no haber existido este programa, no habrían sabido que había servicios de ayuda a la empresa. WiE trabajó con organismos de Glasgow, como la Asociación para

el desarrollo de la comunidad china o la Fundación Talleem, en favor de las minorías étnicas, organizando actividades específicamente diseñadas para estos sectores de la población. Estas operaciones a menudo se combinaron con otros servicios, como la ayuda a la traducción o servicios de guardería, en función de las necesidades particulares de los grupos específicos.



El aspecto financiero del programa también se utilizó con creces: recibieron una subvención 251 sociedades (168 en etapa de creación y 83 ya existentes). Para solicitarla, debían llenar un formulario simplificando y adjuntar su plan de empresa y sus previsiones financieras. La subvención podía cubrir hasta un 50% de la inversión. Generalmente, se destinaban a gastos únicos: compra de equipo, muebles, material informático, medios de promoción... Los importes ascendían desde varios cientos de euros hasta aproximadamente diez mil euros (5.000 £) por sociedad.

No cabe duda que numerosos aspectos de WiE podrían transferirse a otros países, ya que las mujeres que desean iniciar una actividad profesional independiente encuentran los mismos obstáculos en todos lados. El programa contenía varios elementos innovadores: talleres y actividades encaminados a entablar relaciones permitieron sostener y formar candidatas a empresarias aun antes de la creación de su sociedad. Mientras que la mayoría de los programas tradicionales de ayuda suelen orientarse a las empresas que operan en sus propios locales, WiE también brindó apoyo a mujeres que ejercían su actividad a domicilio. A menudo, esta fórmula era la única que les era posible debido a que debían ocuparse de sus hijos, o por una cuestión de acceso al capital. Por último, cabe decir que, durante toda su vigencia, el programa WiE fue un motor de desarrollo y un respaldo para las empresas dirigidas por mujeres.

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

Interreg IIIB Espacio Alpino

“GenderAlp!, red de administraciones para las administraciones, o cuando el género entra al sector público”

Romana Rotschopf, Jefa de proyecto, GenderAlp!

Los países alpinos comparten una serie de condiciones y dificultades: la complejidad de la ordenación del espacio, infraestructuras de transporte limitadas en algunas zonas, un índice de empleo femenino relativamente bajo, estructuras decisorias con una predominancia todavía masculina tanto en el plano regional como local. De ahí el interés en crear una red internacional sobre las cuestiones de género.

Dotado con 2,3 millones de euros, la mitad procedente del FEDER, el *proyecto GenderAlp! Spacial Development for Women and Men* estableció, entre 2005 y 2007, una red de 12 ciudades y regiones del Espacio Alpino (Austria, Alemania, Italia, Francia, Eslovenia) que trabajan hombro con hombro para superar los retos que plantea la ordenación del territorio y la financiación pública, integrando el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres.

Convencidos de que la igualdad entre mujeres y hombres encarna una mejor calidad de vida, un marco más atractivo para las poblaciones y las empresas, una mayor competitividad regional y, en consecuencia, aún más empleos, queremos compartir con todos nuestros homólogos europeos la experiencia y las buenas prácticas de los 32 proyectos regionales aplicados en el marco de la red *GenderAlp!* sobre temas como: integrar la cuestión de género en el presupuesto de las colectividades locales (Munich, Cuneo), los transportes públicos (Friburgo), el desarrollo regional (Land de Salzburgo), el urbanismo (Instituto de Planificación urbana de la República de Eslovenia), la preparación de actividades de formación destinadas a los responsables políticos y administraciones (Región Ródano-Alpes), el acondicionamiento de parques de actividades (Land de Baja Austria), etc.

Red de administraciones, mejora de las capacidades

La igualdad de géneros, aun cuando está inscrita tanto en la legislación comunitaria como en la nacional y la regional, tarda en aplicarse. *GenderAlp!* se propone, por una parte, sensibilizar al público a la realidad de esta problemática y, por otra, crear instrumentos y capacidades para las administraciones y los responsables políticos. De este modo, la ayuda práctica preparada por *GenderAlp!* proporciona: métodos y

criterios de calidad para la integración del género en la ordenación del territorio y la elaboración de los presupuestos públicos; objetivos con una

orientación de género para los sectores del turismo, el empleo, la creación de empresas, los deportes, la salud y la educación; indicadores de género para la evaluación de los programas de desarrollo regional; una serie de recomendaciones para tener en cuenta el género en la ordenación de zonas industriales o comerciales; ejemplos de buenas prácticas observadas más o menos en toda Europa; etc.

A través de *GenderAlp!* esperamos crear redes que perduren de administraciones preocupadas por integrar la igualdad de los géneros en la aplicación y la financiación de sus políticas de desarrollo.

Contacto: genderalp@salzburg.gv.at

Para más información: www.genderalp.com,

www.gendercompetence.net (inglés),

www.genderalp.at (alemán),

www.genderbudget.it (italiano),

www.genderalp.si (esloveno)



Reunión de los socios de la red.

INTERREG IIIA España/Marruecos

NISAE-MUJER: favorecer los intercambios hispano-marroquíes entre mujeres empresarias



Coste total: 405 275 EUR
Contribución de la UE: 303 956 EUR

“El proyecto NISAE-MUJER quiere promover una mejor participación de las mujeres en actividades de cooperación económica entre la dos orillas del Mediterráneo en sectores donde existe un gran número de mujeres empresarias: la industria textil, la artesanía, pero también el comercio, la hostelería y la restauración. Para ello, se organizan las siguientes actividades: encuentros y foros de empresas transfronterizas en Málaga y Marruecos, actividades formativas de un día, participación de empresas marroquíes en la Feria de Empresarias y Emprendedoras Malagueñas (FEMMA), programa de visitas e intercambios, creación de una base de datos comerciales así como de un plan de comunicación.”

Bernadette Sebrechts, Unidad de Recursos Europeos, Diputación Provincial de Málaga
bsebrechts@malaga.es

INTERREG IIIC Norte

Red europea de Centros de recursos para las mujeres



Coste total: 1 351 950 EUR
Contribución de la UE: 776 663 EUR

“La vocación de los Centros de recursos para las mujeres (CRF) es apoyar su participación en la vida económica, social y política. El objetivo del proyecto W.IN.NET (2003-2005), con la ayuda de INTERREG IIIC, consistió en crear una red europea de estos centros al servicio del desarrollo local y regional. Con este fin, 17 socios de 9 países participaron en cinco subredes temáticas cuyos trabajos, presentados en Bruselas en noviembre de 2005, consiguieron crear, en junio de 2006, WINNET Europe, que reúne hasta la fecha a los Centros de recursos de 18 Estados miembros.”

Britt-Marie Torstensson, Presidenta de WINNET Europe
britt-marie.torstensson@winnet-europe.eu
www.winnet-europe.eu

INTERREG IIIB CADSES

WEFneT: el crédito femenino



Coste total: 2 854 473 EUR
Contribución de la UE: 1 275 366 EUR

“La red WEFneT (Women Engendering the Finance network) prevé extender en la zona de cooperación CADSES (Adriático, Danubio y Europa Central) los Centros de recursos para las mujeres, un instrumento de desarrollo local. Ante todo, la finalidad es facilitar el acceso al crédito para los proyectos ideados por mujeres, propiciando la cooperación de los Gobiernos regionales, las instituciones financieras, las asociaciones y otras organizaciones públicas y privadas interesadas. Hasta la fecha, se ha dado formación a aproximadamente 200 administradores sobre la aplicación del enfoque de género, unos veinte responsables de centros de recursos mejoró sus capacidades en materia de gestión y se crearon 10 empresas.”

Elda Schena, Consejo para el Empleo y la Formación, Región de Puglia (Italia)
e.schena@regione.puglia.it

INTERREG IIIA Francia/Italia

Estrategias comunes transfronterizas en favor de la igualdad de oportunidades



Coste total: 100 000 EUR
Contribución del FEDER: 45 000 EUR

“El proyecto tuvo como finalidad llevar a cabo iniciativas que permitieran una mayor movilidad de las mujeres, gracias a un mejor conocimiento del marco normativo y las oportunidades que ofrece el territorio transfronterizo. La mayor baza consistió en integrar participaciones heterogéneas, reunidas en un solo documento compartido y coherente. El responsable italiano se interesó en el mundo del trabajo femenino, mientras que el socio francés utilizó un enfoque más social de los temas abordados, destacando los aspectos vinculados, por ejemplo, a la violencia, la inmigración y la alfabetización femenina. Los resultados de las investigaciones dieron lugar a la publicación de una guía de buenas prácticas, disponible en el sitio www.lavorodonna.it/interreg/index.htm. Del mismo modo, se profundizará sucesivamente en temas relativos al trabajo estacional de los sectores agrícola y hostelero.”

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

Comisión Europea, Dirección General de Política Regional
 Unidad 01 "Información y Comunicación"
 Thierry Daman
 41, avenue de Tervuren, B-1040, Bruselas
 Fax: +32 2 296 60 03
 E-mail: regio-info@ec.europa.eu
 Internet: http://ec.europa.eu/dgs/regional_policy/index_es.htm
 Información sobre las ayudas regionales de la Unión Europea
http://ec.europa.eu/regional_policy/index_es.htm

ISSN 1608-3873

© Comunidades Europeas, 2007
 Se autoriza la reproducción siempre que se mencione la fuente.

Impreso en Bélgica.

OFICINA DE PUBLICACIONES OFICIALES
 DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
 L-2985 Luxemburgo

Sitio web Inforegio: las páginas fundamentales disponibles en 22 lenguas

"La política" y "Los medios" son las dos primeras secciones de nuestro nuevo sitio Internet (con sus respectivas subsecciones) en estar disponibles a partir de ahora en 22 lenguas. De este modo, puede leerse en las lenguas de los 27 Estados miembros información detallada sobre la cronología, los objetivos fundamentales y los elementos clave de la política regional 2007-2013.

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



Oficina de Publicaciones
Publications.europa.eu