



hu



Európai Unió
Regionális politika

info regio

| 22. szám | 2007. június |

panorama



**Nemek egyenlősége
és regionális fejlesztés**

Nemek egyenlősége és regionális fejlesztés

Férfi-női egyenlőség, egy „plusz” a kohézió érdekében

A Strukturális Alapok azzal, hogy projektjeikbenn támogatják a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítését és finanszíroznak e témához kapcsolódó tevékenységeket, hozzájárulnak a férfi-női egyenlőség elterjedéséhez.

Beszámoló: Németország

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

Lépésről lépésre, a nemek egyenlősége felé

Célkitűzés a nemek egyenlősége: a 2007-2013-as időszakra vonatkozó új szabályozási és politikai keret

Strukturális alapok működésben: Észtország, Németország, Belgium, Magyarország

Beszámoló: Finnország

Beszámoló: Ausztria

Riport: A nemek szemüvege

Svédország középső-részén demográfiai kihívásokkal küzd: fejlődése biztosítása érdekében helyben kell tartania női lakosságát. Mindehhez az esélyegyenlőségen át vezet az út.

Beszámoló: Egyesült Királyság

Beszámoló: Alpesi terület

INTERREG működésben: Spanyolország/Marokkó, Franciaország/Olaszország, CADSES, Észak

3



8



9



11

12



13



14



19



20



21

Fényképek (oldalak): Európai Bizottság (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).

Fedőlap: A „HAFEN” központban, mely egy Berlin-Marzahn-ban létesült női vállalkozási inkubátor.

A szám szerkesztéséhez hozzájárult: Pierre Ergo és Jean-Luc Janot.

Felelős szerkesztő: Thierry Daman, Európai Bizottság, Regionális Politikai Főigazgatóság
Ez a magazin német, angol és francia nyelven, újrahasznosított papíron került kinyomtatásra.

A tematikus gyűjtemény az Európai Unió 19 nyelvén az alábbi honlapon tekinthető meg:
http://ec.europa.eu/regional_policy/index_fr.htm
A publikáció szövege jogi értékkel nem bír.

Nemek egyenlősége és Strukturális Alapok

Férfi-női egyenlőség, egy „plusz” a kohézió érdekében

Készítette: Muriel Mackenzie ⁽¹⁾

A Strukturális Alapok azzal, hogy projektjeikben támogatják a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítését és finanszíroznak e témához kapcsolódó tevékenységeket, hozzájárulnak a férfi-női egyenlőség elterjedéséhez.



Munkaértekezlet a magyar Nemzeti Fejlesztési Hivatalban.

Gyakran azt gondoljuk, hogy a nemek egyenlőségét célzó törekvések már veszítettek fontosságukból a regionális fejlesztésben, mivel a nők ma már nagy számban vannak jelen a közéletben és a munkaerőpiacon. Ennek ellenére a nemek közötti egyenlőtlenség továbbra is fennáll: a társadalomban létező, nemekhez kapcsolódó sztereotípiák, nemek közötti bérkülönbség és szakmai megkülönböztetés még mindig létező problémák, főleg a Lisszaboni Stratégia kulcsterületein, így a foglalkoztatás, az oktatás, a kutatás, az innováció és a vállalkozások növekedése vonatkozásába.

A nemek társadalmi dimenziójának beépítése radikális szemléletmód változást kíván. Tudatosítani kell, hogy a nemek számbavétele a közpolitika tervezését, végrehajtását és

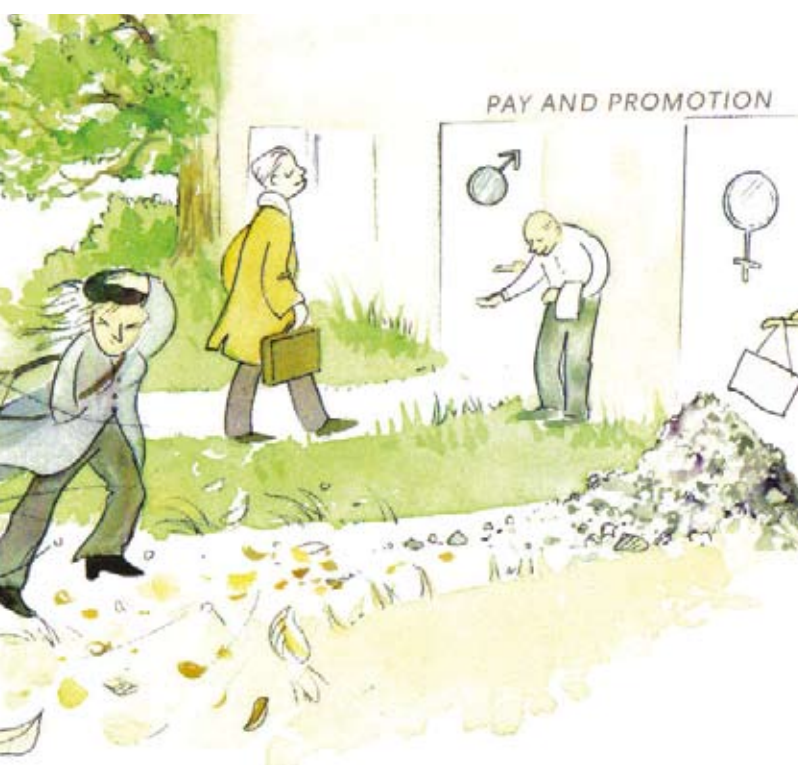
eredményeit lényegesen befolyásoló tényező. Azáltal, hogy a nemek társadalmi dimenzióját gyakran rosszul értelmezik, fennáll a kockázata annak, hogy mindez jelképes fogalommá, a férfi-női egyenlőség pedig mindenki - azaz senki - ügyévé váljon, és a nemek közötti egyenlőségre irányuló határozott közérdekű elkötelezettség alig jelenjen meg a tettekben is. A kihívás az elv gyakorlati megvalósításában áll. A Strukturális Alapok a kérdés kettős megközelítésével - specifikus tevékenységeket finanszírozva szorgalmazzák az egyenlőség érvényesítését minden támogatott projektben - hozzájárulhatnak ahhoz, hogy elkerüljék a férfi-női egyenlőség háttérbe szorulását.

A nemek társadalmi dimenziója az európai foglalkoztatási stratégiának és az európai Strukturális Alapok programjainak

(1) Kutatás & Politika felelős, ESEP Ltd (Programmes Lowlands & Uplands Scotland, Skócia).

egyik kulcsfontosságú. Az utóbbiak meghatározó szerepet játszanak számos olyan prioritást élvező területen, melyeket az Európai Bizottság 2006-ban megjelent „Nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó útiter”-ében említ.

Az Útiter célja a „foglalkoztatás lisszaboni célkitűzéseinek elérése és a nők és férfiak közötti bérkülönbségek megszüntetése”. A Strukturális Alapok projektjei lehetőséget nyújtanak arra, hogy csökkentsek a szakmai megkülönböztetést, vagy hogy gyermekfelügyeletet és rászoruló személyek gondozását segítő intézményrendszer állítsanak fel, mindeközben szorgalmazva vállalkozások indítását olyan szakterületeken, ahol az egyik nem alul reprezentált.



Az Európai Szociális Alap (ESZA) közvetlenül bérkülönbség ellen irányuló projekteket finanszírozott. Ilyen volt például az EQUAL közösségi kezdeményezési program keretében Skóciában támogatott „Close the Gap” (Zárjuk be a rést) című fejlesztési partnerség, amely a munkaadó, a dolgozók és a szakszervezet bevonásával a bérkülönbség megszüntetését célozta. Ez a projekt ma már elterjedtnek minősíthető.

Az ESZA és ERFA projektek a nő-férfi foglalkoztatási arány egyensúlyba hozását célozzák olyan területeken, mint az információs és kommunikációs technológiák (IKT), a tudomány és a műszaki tudományok. Ennek elérésére pályorientációs tanácsadást és karrierszervezést nyújtanak, együttműködnek az iskolák és a városnegyedek felvilágosító és pályaválasztási szerveivel, és képzéseket kínálnak szakmákban és ágazatokban, ahol a nő-férfi megoszlás hagyományosan aránytalan.

Európai útiter 2006-2010 a nemek egyenlőségéért

Az Európai Bizottság által 2006. március 1-én elfogadott Nők és Férfiak Közötti Egyenlőségre Vonatkozó Útiter⁽¹⁾ hat prioritást állít fel a 2006 és 2010 közötti időszakra:

- 1) Nők és férfiak egyenlő mértékű anyagi függetlensége. Ez magában foglalja a foglalkoztatás lisszaboni célkitűzéseinek megvalósítását, a bérszintkülönbség megszüntetését és a női vállalkozások támogatását.
- 2) Szakmai és magánélet összeegyeztetése.
- 3) Egyenlő képviselet a döntéshozatalban.
- 4) A nemi alapú erőszak minden formájának felszámolása.
- 5) A társadalomban létező, nemekhez kapcsolódó sztereotípiák megszüntetése.
- 6) A nemek közötti egyenlőség előmozdítása a külpolitikában és a fejlesztési politikában.

A prioritások követése egy jobb kormányzáson múlik. Támaszkodva a 2001 és 2005 közötti időszak - nemek egyenlőségére vonatkozó - Közösségi Keretstratégia⁽²⁾ tapasztalataira, az Útiter fenntartja azt a kettős megközelítést, mely egyrészt magában foglalja a nemek közötti egyenlőség érvényesítését minden uniós politikában, másrészt specifikus intézkedések megvalósítását.

A Strukturális Alapok e két oldalról járulnak hozzá az Útiter - főként az 1), 2), 3), és 5) pontok prioritásai - alkalmazásához. Mindez megjelenik módszer formájában is: ilyen a nemek egyenlőségének érvényesítése a programok tervezésében és megvalósításában, a projektek kiválasztási szempontjai, a nyomonkövetési mutatók és kiértékelés, stb. A Bizottság és a tagállamok ügyelni fognak arra, hogy a 2007-2013-as időszakra szóló Strukturális Alapok felhasználásakor előtérbe álljon a nemek egyenlőségére törekvés, beleértve a megfelelő anyagi hozzájárulást is.

(1) COM(2006) 92 final:
http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/fr/com/2006/com2006_0092fr01.pdf

(2) COM(2000) 335:
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2000/com2000_0335fr02.pdf

Európai egyezmény a nemek egyenlőségéért

Miután a Bizottság jóváhagyta a Nemek Egyenlőségére Vonatkozó Útitervet, az Európai Tanács 2006. március 24-én elfogadta a Nők és Férfiak Közötti Egyenlőségről szóló Európai Paktumot⁽¹⁾. Ez utóbbi szorgalmazza, hogy a tagállamok és az Unió - a növekedési és foglalkoztatási stratégia keretében - hozzon intézkedéseket az alábbi területeken:

- A nemek közötti egyenlőség elérésére irányuló, a Szerződésben meghatározott uniós célok teljesítését szolgáló hozzájárulás;
- A férfiak és nők közötti különbségek megszüntetése a foglalkoztatás és a szociális védelem területén, elősegítve ezzel az európai munkaerőpiac termelékenységi potenciáljának teljeskörű kiaknázását,
- A szakmai és magánélet egyensúlyának ideálisabb tételével a demográfiai kihívásokra adandó válaszok elősegítése

(1) Az Elnökség Zárószavai II. melléklete, Brüsszeli Európa Tanács, 2006. március 23-24.:

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

Eltérő szükségletek kielégítése

Az Útiterv rámutat többek között arra, hogy a cégvezetők között a nők aránya alacsony. E tekintetben a vállalkozásindítást és növekedést támogató projekteknél figyelembe kell venni, hogy a vállalkozást indító nők és férfiak szükségletei eltérnek. Így például a nőknek szükségük lehet kezdőtőkére, amihez lehet, hogy jobban megfelelnek a mikro-hitel típusú kölcsönök; családi kötelezettségeik és részmunkaidős munkájuk összehangolása érdekében olykor előnyben részesíthetik a támogatást és az esti vagy hétvégi tanfolyamokat..



Neves divatház Frederikshavn-ban (Dánia).

Az Útiterv elismeri a nemek társadalmi dimenzióját az egészségügy és a szegénység elleni küzdelem vonatkozásában. A Strukturális Alapok programjai széles körben hozzájárulhatnak olyan térségfejlesztési tevékenységekhez, amelyek számon tartják a nők és férfiak szükségleteit, tudatosítva a nők és férfiak közötti egyenlőség fontosságát a fenntartható fejlődés, a helyi gazdasági fejlesztés és az újraélesztés stratégiák keretében. Köztudott, hogy a szociális juttatásban részesülők nagy része nő, és hogy az egyszülős családok és az egyedül élő nyugdíjasok különösen ki vannak téve az elszegényedésnek. A szakmai, családi és magánélet összeegyeztetésének igényét tükrözi, hogy ma már számos projekt támogatást és rugalmas képzési időbeosztást nyújt, közvetlen hozzáférést tesz lehetővé - vagy megkönnyíti ezt - olyan intézményrendszerekhez, amelyek gyermekfelügyeletet nyújtanak, vagy segítik rászoruló személyek gondozását.



Nyelvtanfolyam bevándorlók részére Bécsben (Ausztria).

A foglalkoztatás általában alacsonyabb az etnikai kisebbségek, valamint a csökkent képességű személyek körében, ezen belül is különösen a nők között. Nőket és férfiakat egyaránt érint az életkoron és a nemi hovatartozáson alapuló megkülönböztetés. A Strukturális Alapok lehetőséget nyújtanak olyan specifikus tevékenységek támogatására, melyek egyrészt rovosolják a különféle hátrányokból fakadó kihívásokat, másrészt kapcsolatot teremtenek a társadalmi nemek kérdéskörével.

„Nemek közötti egyenlőség érvényesítése”: egy világméretű küldetéssel rendelkező fogalom eredete

Az Egyesült Nemzetek 1985-ben Nairobiban megrendezett harmadik Nőügyi Világkonferenciáján a nők társadalmi helyzetéről és fejlesztésben elfoglalt szerepéről folytatott vita során került először említés a „nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítéséről”. A fogalom tíz évvel később újra megjelent az ENSZ negyedik Nőügyi Világkonferenciáján elfogadott Cselekvési Platformban (Peking, 1995).

1998-ban az Európai Tanács a következő meghatározást fogalmazta meg: „A nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítése a döntéshozatali folyamatok (át)szervezéséből, javításából, fejlesztéséből és kiértékeléséből tevődik össze, annak érdekében, hogy a politikaalkotásban résztvevők a nemek közötti esélyegyenlőség perspektíváját valamennyi politikai terület valamennyi szintjébe belefoglalják.”⁽¹⁾

Az Európai Bizottság a 90-es évek elején kezdte meg a nemek társadalmi dimenziójának figyelembevételére irányuló munkákat és a Pekingi Konferencia hatására a fogalom egyre koherensebb megközelítését⁽²⁾ dolgozta ki.

(1) Az Európa Tanács jelentése (EG-S-MS(98)2).

(2) További felvilágosítás az alábbi honlapon található: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_fr.html



A Strukturális Alapok programjai, az egyenlőség közvetítői

Azok a - jelen témánkba vágó - programok, amiket a 2000-2006-os időszakban teljesítettünk, jól mutatták, hogy a Strukturális Alapok fontos hajtóerőt képviselnek a nők és férfiak közötti egyenlőség érvényesítésében. Skóciában ennek elősegítésére szisztematikus megközelítést dolgozunk ki, mely több pontra összpontosít: ilyen a programbizottságokon és munkacsoportokon belüli kiegyensúlyozott férfi-női megoszlás; a tájékoztatás, segítségnyújtás és eszköztár rendelkezésre bocsátása; a bevált gyakorlatok példái-
nak összegyűjtése és terjesztése; a tapasztalatok és a szaktudás átvitelének elősegítése különböző projektektől.

A partnerségi megközelítés kulcsfontosságú szerepet játszik a nemek társadalmi dimenziójának beépítésében: összehoz olyan szervezeteket és egyéneket, akik jártasak a hasznos adatgyűjtésben, a helyi lakosság ismertetésében, jól megértik a nők és férfiak szükségleteit, valamint átlátják a lehetőségekhez való hozzáféréskor tapasztalható akadályokat. Az egyenlőség érvényesítésének „értelme” kell, hogy legyen a regionális fejlesztés szereplői számára. A projektvezetőknek szilárd adatokkal kell rendelkezniük annak érdekében, hogy bizonyítani tudják a nők és férfiak közötti egyenlőség érvényesítésének szükségességét, helytállóságát és az ebből eredő kézzelfogható előnyöket a szervezetek és projektek számára.



Egy leipzig-i bölcsődében (Németország).

A Strukturális Alapok programjai által elfogadott megközelítés kimutatta, hogy a nemek társadalmi dimenziójának elismerése maga után vonja a nők és férfiak szükségleteinek a figyelembevételét. Több projekt foglalkozott a szakmai megkülönböztetéssel s ezzel együtt a nemek közötti bérezési különbséggel. Bár a pozitív cselekvési projektek többnyire olyan női képzésekre irányulnak, melyek magasabb szintű foglalkoztatást és jobb fizetést tesznek lehetővé a fejlődő ágazatokban - mint amilyen az IKT, a tudomány, a fejlesztés és a technológiák -; az ESZA projektek férfiakat is kiképeztek olyan szakmákra ahol a nők vannak munkavállalói többségben. Mindez elősegítheti nemekhez kapcsolódó társadalmi sztereotípiák felszámolását. Skóciában a gyermekellátási ágazatban dolgozók csupán 4%-a férfi, ugyanakkor egy felmérés kimutatta, hogy a férfiak 27%-a szándékozna ezen a szakterületen dolgozni. Azok a projektvezetők, akik férfiakat képeztek ki gyermekellátási és szociális szektorok számára, toborzási kampányuk során, valamint a rádióban és hírlapokban közzétett hirdetésekre kapott visszajelzésekből megállapították, hogy a férfiak körében nagy az érdeklődés a szakmák iránt.

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének megnyitására készülnek Vilniusban

Miután az Európai Tanács 2004. június 17-18-án egyértelműen támogatásáról biztosította a kezdeményezést, az Európai Bizottság 2005. március 8-án bejelentette a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének létrehozását és benyújtott erre a célra egy szabályozástervezetet⁽¹⁾. Ez utóbbi jelenleg intézményközi vita tárgya. A Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Tanácsának 2006. december 1-én hozott határozata szerint az új intézet székhelye Vilniusban, Litvánia fővárosában lesz.

Mi lesz a szerepe? A Bizottság megvalósíthatósági tanulmánya⁽²⁾ szerint olyan feladatokat betöltésében lesz funkciója, amelyeket a meglévő intézményes szervezetek és rendszerek nem fednek le, mindenekelőtt a koordinálás, a központosítás, az információterjesztés, az ismertetés és az eszközök rendelkezésre bocsátása vonatkozásában, de minden esetben kerülve a párhuzamosságot más szervezetek hasonló tevékenységével. Az Európai Női Lobby kéri, hogy az Intézet rendelkezzen e szerep gyakorlásához megfelelő eszközökkel, és hogy segítse az európai intézményrendszert és a tagállamokat a nemek egyenlőségét célzó európai keretstratégia megvalósításában.

(1) COM(2005) 81 final:

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

(2) Az alábbi honlapról letölthető: http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents_fr.html Az E melléklet megmutatja a vonatkozó szervezetek és intézmények névjegyzékét. Az Európai Parlament részére készített tanulmány elolvasható: <http://www.yellowwindow.be/assets/free/r-finalreport-FR.doc>

Közvetlen és közvetett megkülönböztetések

A férfi-női egyenlőség nemcsak az ESZA által finanszírozott projektek problematikája. A bevált gyakorlatok elterjesztéséből származó tapasztalataink azt mutatják, hogy az ERFA projektekben alapvető megértéssel viszonyulnak a független munkavállalók esélyegyenlőségét célzó törekvések iránt. Arra biztatjuk a projektindítókat, hogy vizsgálják meg projektjük életciklusát, és ennek fényében az eljárás minden szakaszában azonosítsák be a nemek társadalmi dimenziójának beépítési lehetőségeit: a tervezéstől és szakvélemény kérésétől kezdve a kiértékelésig és a közvetlen és közvetett megkülönböztetések megszüntetéséig. A projekthordozók felméri, hogy a nők és férfiak hasonlóan használják-e szolgáltatásaikat, valamint foglalkoznak a közvetett megkülönböztetés jelenségeivel. Ilyen lehet a gyermekfelügyeletet biztosító létesítmények megléte, vagy például a tömegközlekedési eszközök elérhetősége (a nők magánautóhoz való hozzáférése kisebb), csakúgy, mint a biztonság és a megvilágítás, a munkaidő, vagy a vállalkozási tevékenységet és vállalkozásindítást segítő szolgáltatások. A projektek hirdetésében sokat segíthet a nőket és férfiakat ábrázoló pozitív képek alkalmazása, amelyeket a nyitottságra és befogadásra utaló üzenetek egészítenek ki.



A halak táplálkozásának kutatása a svéd Lappföldön.

Fontos, hogy a foglalkoztatásra és vállalkozások növekedésére irányuló tervezési stratégia minden szakaszában tudatosítsák a nemek közötti egyenlőség problematikáját, kiegészítve mindezt a közvetlen és közvetett megkülönböztetések hatásainak (valamint a lehetséges megoldások ismertetésével). A férfiak és nők közötti egyenlőtlenségnek számos oka van, de a Strukturális Alapok programjai az egyenlőtlenség többféle megjelenési formájával foglalkoznak. A nemek társadalmi egyenlőségének beépítése időbefektetést, forrásokat és mozgósítást igényel. Ez a befektetés elkerülhetetlen, ki akarjuk védeni olyan politikák és gyakorlatok meggyökeresedését, amelyek fenntartják a megkülönböztetéseket, és elmélyítik a meglévő egyenlőtlenségeket.

A nemek közötti bérkülönbségek csökkentésére irányuló cselekvési lehetőségek

Az Európai Bizottság 2007. július 18-án elfogadott egy Közleményt⁽¹⁾ a nők és férfiak közötti bérkülönbségek elleni küzdelemről. A nők - mutat rá a közlemény - az Unióban átlagosan 15%-kal keresnek kevesebbet, mint a férfiak és semmi jel nem mutat arra, hogy ez az arány a közeljövőben jelentősen csökkenne. A bérezési különbséget a gazdaság egészére számított átlagos bruttó női és férfi órabér hányadosaként határozzuk meg. Ez valójában számos más megkülönböztetést és egyenlőtlenséget is tükröz, melyek főként a nőket érintik a munkaerőpiacon.

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

Szakértői jelentés „A nemek közötti bérszakadék – Eredet és Politikai Megoldások”

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf

Szakértői jelentés „A nemek közötti bérszakadék jogi aspektusai”

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

Sachsen-Anhalt (Németország)

„Az egyenlőség konkrét megvalósítása: sachsen-anhalti Társadalmi Nemek Intézete”

Thomas Claus, Kutatás és Információ Osztály Igazgatója,
Társadalmi Nemek Intézete Sachsen-Anhalt



A Strukturális Alapok 2000-2006-os időszakra vonatkozó - nemek egyenlőségét magában foglaló - rendeleteinek köszönhetően, végre először létrejött egy, a férfi-női esélyegyenlőségre irányuló egységes és minden tagállam számára kötelező politika. Az ilyen jellegű stratégia megvalósítása viszont hatékony intézményrendszer kiépítését teszi szükségessé. Ennek érdekében 2001. év elején megalakult a Sachsen-Anhalti Társadalmi Nemek Intézete (GISA), az első németországi „gender mainstreaming” kompetencia központ.

Az intézet (GISA) fő feladata a nők és férfiak közötti harmonikus kapcsolatok elősegítése a társadalmi élet minden területén és szintjén. A társadalmi nemek integrációjának megkönnyítése érdekében az intézet alkalmazott kutatást finanszíroz a társadalmi nemek, a képzések, továbbá a tanácsadási és mentorálási tevékenységek vonatkozásában. Tevékenységei között említhető a nemi alapú megkülönböztetés eseteinek bejelentése, ezek vizsgálata és kiértékelése; a mindennapi életben alkalmazható - nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos - szaktudás elsajátítása; valamint különböző körülményekhez alkalmazkodó projektek megvalósítása, mely lehet regionális, nemzeti vagy európai szintű. Az intézet két pillére - a (férfi által vezetett) „Kutatás és Információ” osztály és a (nő által vezetett) „Tanácsadás és Képzés” osztály - közötti szoros együttműködés van, ami a tudományos tanulmányok eredményeinek gyakorlatban való gyors alkalmazását teszi lehetővé.

A GISA ragaszkodik ahhoz, hogy tevékenysége konkrét eredményekben öltön testet. Rendszeresen átad a sachsen-anhalti regionális kormány részére egy „Társadalmi nemről szóló jelentés”-t, amely férfi-nő kapcsolatokra vonatkozó információkat és számszerűsített adatokat tartalmaz, valamint tájékoztat a legfrissebb kutatási eredményekről. Mindez a politikai, gazdasági és közigazgatási szereplők számára is értékes információkat kínál. Az intézmény számos olyan gyakorlati eszközt és módszert kidolgozott, melyek egyre keresettebbek és jól használhatóak a társadalmi nemek integrációjában. Olyan információs rendszerről van szó, amely Németországban a maga nemében az első ilyen típusú szolgáltatás. A www.g-i-s-a.de honlap több adatbázist tartalmaz a nők és férfiak életkörülményeiről. Hozzáférést nyújt

megvalósított tanulmányokhoz, referencia irodalomhoz (így számos kézikönyvhöz, technikai dossziéhoz, beszámolóhoz, stb.) és a társadalmi nem kérdésével kapcsolatos szakértői névjegyzékhez. Ennek köszönhetően, 2005-ben a regionális politika biztosa, Danuta Hübner a „helyes gyakorlat európai modellje” címmel tüntette ki a GISA-t.

Tevékenysége során a GISA nő és férfi szakértőkből álló európai hálózatra támaszkodhat. Az intézet aktív részvételével zajló nemzetközi együttműködés széles kört lefed, a „Női vállalkozás elősegítése” vagy „Család és munka összeegyeztetése” témában történő páneurópai kutatásoktól az észt kormányknak nyújtott - a társadalmi nemek megközelítés megvalósítására irányuló - tanácsadási szolgáltatásig.

Bár Európában a férfi-női egyenlőség érdekében számos intézkedés és több vonatkozásban előrelépés történt, a helyzet még távolról sem kielégítő. Nem szabad alábecsülni az ellenérők kitartását, mely megnehezíti, sőt eltorlaszolja az egyenlőség útját. Ezért van szükség minden európai egalitarista erő mozgósítására. A GISA európai hálózat keretében kívánja folytatni munkáját, további olyan országok - többek között új tagállamok - számára is elérhetővé téve tapasztalatait és szakértelmét, - amelyek fontos célnak tekintik a társadalmi nemek közelítést.

További információk: <http://www.g-i-s-a.de>



Pakisztáni delegáció fogadása az Intézetben.

1994-1999, 2000-2006, 2007-2013... Lépésről lépésre, a nemek egyenlősége felé

A Strukturális Alapok egyik programozási időszakból a másikba lépnek, hosszú a nők és férfiak közötti tényleges egyenlőséghez vezető út.

A nemek társadalmi dimenziója nem új elképzelés a kohéziós politikában. A munkaerőpiaci férfi-női egyenlőség már a Strukturális Alapok 1994-1999-es időszakra szóló célkitűzései között is szerepelt. Ezen időszak alatt, az Alapok főleg a nők ügyét elősegítő specifikus tevékenységeket támogatták, melyek, bármennyire jelentősek is, nem szüntették meg a szerkezeti egyenlőtlenségeket. Ezenkívül a nemek társadalmi dimenzióját úgy tekintették, hogy alapvetően az ESZA hatáskörébe tartozik. A leszűrt tapasztalatok és a kiértékelés eredményeként a kérdés a Strukturális Alapok 2000-2006-os programozási időszakra irányuló metodológiai dokumentumokban általános módon érvényesítésre került.

A Bizottság közleménye

A programozási időszak felidei (2003) kiértékelésére való tekintettel a Bizottság 2002 decemberében kiadott közleménye⁽¹⁾ összesítést tartalmaz a megvalósított fejlődésekről valamint egy válogatást a helyes gyakorlatról a „kettős megközelítés” - azaz a nők érdekében tett specifikus intézkedésekkel párhuzamosan a nemek társadalmi dimenziójának figyelembe vétele a politikai folyamatok egészében - megvalósítását akadályozó tényezők beazonosításával. Következtetéseiben a Bizottság az alábbiakban összefoglalt javaslatsorozatot fogalmazza meg:

- Kezdetben a specifikus tevékenységek szerepe nélkülözhetetlen. Fontos, hogy látható módon részesüljenek finanszírozásban valamint, hogy a tagállamok e célból ösztönző lépéseket tegyenek, nevezetesen a projektkiválasztási szempontok szintjén.
- A nemek közötti egyenlőség érvényesítésére különös hangsúlyt helyező államokban nehezen felbecsülhető a valós pénzügyi támogatás mértéke. Ennélfogva a Bizottság kéri, hogy elszámolásukban világosan különítsék el a specifikus tevékenységekre valamint a nemek egyenlőségét általános módon elősegítő programokra fordított pénzügyi támogatást.
- Arra kéri a tagállamokat, hogy a női-férfi egyenlőség kérdésében szakértői segítséghez folyamodjanak, biztosítsák a programok nyomonkövetéséért felelős bizottságokon belül az illetékes szervezetek részvételét valamint, hogy vezessenek be ismertetésre és képzésre irányuló intézkedéseket.
- Különös figyelmet kell szentelni a (nemek szerinti bontásban feltüntetett statisztikákon keresztül végzett) előzetes felmérésnek és az (átlátható számosított és minőségi mutatók segítségével történő) hatástanulmánynak.



- Felkéri a tagállamokat egy olyan magas szintű képviselő kijelölésére, akinek feladata a férfi-női egyenlőségre irányuló nemzeti stratégia koordinálása és egy uniós Magas szintű munkacsoportban való részvétel.

A Közlemény három hosszú távú irányvonalat hangsúlyoz: a hatékonyságát bizonyított „kettős megközelítés” folytatását; a tudásalapú társadalom fontosságát, ennélfogva az IKT és K&F ágazatokban a női részvételi arány növelésére irányuló erőfeszítéseket; a nők egyenlőségét előmozdító Strukturális Alapok szerepét az új tagállamokban, ahol a nők ki vannak téve a gazdasági átszervezés káros hatásainak.

Az Európai Parlament tanulmánya

A 2007-2013-as programozás optimalizálása érdekében az Európai Parlament nemrég hozta nyilvánosságra a 2000-2006-os időszak programozásáról szóló tanulmánya⁽²⁾ eredményeit, melyben különös figyelmet fordított az EREFA és Kohéziós Alapokra. Összességében a tanulmány kimutatja, hogy a politikai tervezés (összefüggés vizsgálat, stratégia meghatározás) hatékonyabb, mint annak megvalósítása. Annak ellenére, hogy a nemek társadalmi egyenlőségének érvényesítése érdekében már sok minden megvalósult, a gyakorlati, kézzelfogható eredmények eléréséhez még sokat kell tenni.

2007-2013: a nemek egyenlősége az új rendeletekben...

Az alábbi szemelvények egybegyűjtik a 2007-2013-as időszakra vonatkozó Strukturális Alapok és a Kohézió⁽³⁾ Alap rendeleteinek azon intézkedéseit, amelyek a nemek egyenlőségére vonatkoznak.

A Strukturális Alapokról és a Kohéziós Alapról szóló általános rendeletben:

(1) A Bizottság közleménye a Tanács, az Európai Parlament, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság és a régiók bizottságai részére, „A nemek közötti egyenlőség érvényesítésének megvalósítása a Strukturális Alapok 2000-2006-os időszakra szóló programozási dokumentumaiban”, COM(2002) 748 final: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=52002DC0748&model=guichett

(2) „A nemek közötti egyenlőség érvényesítése a Strukturális Alapok felhasználásában”, IP/B/REGI/IC/2006-200, PE 379.206, 2007. július 22. Hamarosan megtekinthető az alábbi honlapon: www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=FR

11. cikk: Partnerség

11. cikk. (1). bek.: (...) Valamennyi tagállam adott esetben és a hatályban lévő nemzeti szabályozással és gyakorlattal összhangban partnerséget alakít ki többek között a következő hatóságokkal és szervezetekkel: (...) c) bármely egyéb megfelelő, a civil társadalmat képviselő szervezet, (...) nem kormányzati szervezetek, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdításáért felelős szervezetek.

A nemzeti szabályozással és gyakorlattal összhangban valamennyi tagállam nemzeti, regionális és helyi szinten, illetve a gazdasági, szociális, környezetvédelmi és egyéb területeken kijelöli az adott területet legmegfelelőbbben képviselő partnereket (...), figyelembe véve a nők és férfiak közötti egyenlőség (...) előmozdításának szükségességét.

11. cikk. (2). Bek.: (...) A partnerség az operatív programok előkészítését, végrehajtását, monitoringját és értékelését fogja át. A tagállamok adott esetben valamennyi érintett partnert – különösen a régiókat – bevonják a programozás különböző szakaszaiba az egyes szakaszok tekintetében megállapított határidőn belül.

16. cikk: férfiak és nők közötti egyenlőség és diszkrimináció-mentesség

A tagállamok és a Bizottság biztosítják az alapok különböző végrehajtási szakaszai során a nők és férfiak közötti egyenlőségnek, valamint a nemek közötti esélyegyenlőség elve érvényesülésének elősegítését. A tagállamok és a Bizottság megteszik a megfelelő lépéseket a nem (...) alapuló bármilyen megkülönböztetés megakadályozása érdekében az alapok különböző végrehajtási szakaszai során, különös tekintettel az alapokhoz való hozzáférésre.

66. cikk: A monitoringra vonatkozó rendelkezések

66. cikk. (2). bek.: (...) Amennyiben a támogatás jellege lehetővé teszi, a statisztikai adatokat nemek szerinti bontásban és a kedvezményezett vállalkozások mérete szerinti bontásban kell feltüntetni.

Az Európai Regionális Fejlesztési Alapról szóló rendeletben:

6. cikk: Európai területi együttműködés

6. cikk. (1). bek.: (...) Emellett az ERFA hozzájárulhat (...) a nemek közötti egyenlőség és az egyenlő esélyek (...) előmozdításához.

Az Európai Szociális Alapról szóló rendeletben:

3. cikk: A támogatások alkalmazási területe

3. cikk. (1). bek.: A „konvergencia” és a „regionális versenyképesség és foglalkoztatás” célkitűzések keretében (...) az ESZA támogatja:

3. cikk. (1). bek. (b)(iii): Az esélyegyenlőség szempontjainak horizontális szempontként való érvényesítése és konkrét intézkedések a nők munkavállalásának javítására és a foglalkoztatásban való tartós részvételének és érvényesülési lehetőségeinek növelésére, a munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának csökkentésére, többek között a nemek közötti bérkülönbség közvetlen és közvetett kiváltó okainak kezelésével.

3. cikk. (2). bek.: A „konvergencia” célkitűzés keretében (...) az ESZA támogatja:

3. cikk. (2)(a). bek. (ii): a teljes életciklus alatti fokozott részvétel az oktatásban és képzésben, többek között (...) a szakok és szakmák

nemek szerinti elkülönülésének csökkentését (...) célzó intézkedéseken keresztül.

4. cikk: Összhang és a támogatások koncentrációja

4. cikk. (5). bek.: Az ESZA tevékenységével kapcsolatban végzett értékeléseknél azt is fel kell mérni, hogy az ESZA által támogatott tevékenységek hogyan szolgálják (...) a társadalmi befogadás, a diszkrimináció-mentesség és a nők és férfiak közötti egyenlőség (...) területére vonatkozó közösségi célkitűzések megvalósítását (...).

5. cikk: Felelősségteljes kormányzás és partnerség

5. cikk. (4). bek.: Az egyes operatív programok irányító hatóságai ösztönzik – elsősorban a társadalmi befogadás, valamint a nemek közötti egyenlőség és esélyegyenlőség területén – a nem kormányzati szervezeteknek a finanszírozott tevékenységekben való megfelelő részvételét és az azokhoz való hozzáférést.

6. cikk: A nemek közötti egyenlőség és esélyegyenlőség

A tagállamok biztosítják, hogy az operatív programok tartalmazzák annak leírását, hogy az operatív programok előkészítése, végrehajtása, monitorozása és értékelése során miként ösztönzik a nemek közötti egyenlőséget és az esélyegyenlőséget.

A tagállamok a megfelelő területi – helyi, regionális és nemzeti – szinteken előmozdítják a nők és férfiak kiegyensúlyozott részvételét az operatív programok irányításában és megvalósításában.

10. cikk: Jelentések

(...) az éves és zárójelentések, amennyiben az releváns, tartalmazzák az alábbiak végrehajtásának összefoglalását: a) a nemek közötti esélyegyenlőség horizontális szempontként való érvényesítése, valamint a nemeket érintő minden konkrét intézkedés (...).

...és a Kohézióra vonatkozó közösségi stratégiai iránymutatásokban

A Bizottság által 2006 októberében elfogadott kohéziós politikai Közöségi Stratégiai Iránymutatások (KSI)⁽⁴⁾ megfogalmazták a 2007-2013-as időszakra vonatkozó európai uniós alapelveket és prioritásokat valamint javaslatot tesznek a végrehajtási eszközökre. A tagállamok ezen iránymutatásokra támaszkodtak a Nemzeti Stratégiai Referenciakeretük (NSRK) megfogalmazásakor és a mintegy 450 operatív program előkészítéskor, amelyeket a Bizottságnak 2007. év folyamán kell elfogadnia. A nemek közötti esélyegyenlőség tekintetében a KSI a célkitűzést határozza meg a tagállamok felé, amely szerint a nők munkaerőpiaci elhelyezkedési arányát 2010-ig 60%-kal meg kell emelni. A nemek közötti esélyegyenlőség alapulvált két szinten érvényesíti a KSI:

- A „Minden szektorra kiterjedő alapelvek”-ben, miszerint a programoknak illeszkedniük kell a lisszaboni folyamatban: „(...) a programok és projektek valamennyi előkészítési és végrehajtási szakaszában a tagállamoknak és régióknak folytatniuk kell a férfiak és nők egyenlőségére irányuló célkitűzést”, mely megvalósulhat konkrét tevékenységeken keresztül vagy más projektek e téren elért eredményeinek „gondos figyelembevételével”. Ezenkívül, „az Alapok különböző végrehajtási szakaszaiban” meg kell „akadályozniuk minden nemi (...) alapú megkülönböztetést.

- Részletesen kifejtett intézkedéssorozatban, miszerint biztosítani kell a női vállalkozás előmozdítását, minden nemű megkülönböztetés nélkül a női foglalkoztatási részvétel erősítését, a szakmai és magánélet összehangolását, valamint a gyermekfelügyeleti szolgáltatásokhoz való hozzáférés megkönnyítését, stb., elősegítve ezzel a Nők és Férfiak Közötti Egyenlőségről szóló Európai Paktum megvalósítását.

(3) Az új rendeletek az alábbi honlapon tekinthetők meg: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/newregl0713_fr.htm

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

ÉSZTORSZÁG

Gyermekefelügyelet aktív nők számára



Teljes költség: 216 640 EUR
EU hozzájárulás: 154 356 EUR

„Észtország a teljes munkaidőben foglalkoztatott nők magas arányáról híres. De míg a nők 80%-a össze kívánja egyeztetni szakmai és magánéletét, az egy és négy év közötti gyermekeknek kevesebb, mint a fele kap bölcsődei vagy óvodai elhelyezést. Az önkormányzatok 48%-a volt kénytelen elhelyezési várakozólistát készíteni. Az „Ellátott gyermekek, dolgozó anyák” nevű pilot projekt, melyet 30 lelkes gyermekgondozó kezdeményezett, országos szintű nappali gyermekefelügyeleti rendszer megszervezésével igyekezett megoldást kínálni a problémára. A mára már bevált képletet ettől az évtől kezdve a Társadalombiztosítás is elismeri. A projektindítókön kívül több, mint 200, ma már diplomás, gyermekgondozó áll a kisgyermekes szülők rendelkezésére lehetővé téve munkaerőpiacra történő visszatérésüket.”

Erika Vahtmäe, projekt felelős, Népszerűség és Etnikai Ügyek Minisztérium, Észtország
erika.vahtmae@riigikantselei.ee

MAGYARORSZÁG

Női vállalkozók hálózata



Teljes költség: 61 200 EUR
EU hozzájárulás: 61 200 EUR

„A hátrányos helyzetű nők szakmai beilleszkedése nehezen megoldható feladat. A Magyar Internetező Nők Egyesülete Közhasznú Szervezet uniós támogatásban részesült annak érdekében, hogy az ország öt városában számítástechnikai, üzletviteli és könyvelési képzést nyújtson 120 - nagy számban kezdő - női vállalkozó részére. Az „e-NIVÓ - Együttműködő női vállalkozók hálózata a valóságban és virtuálisan” címmel meghirdetett projektnek célja az volt, hogy támogatást nyújtson a nőknek azon hátrányok és előítéletek leküzdésében, melyeknek áldozatai, legyőzve ezzel a munkaerőpiaci beilleszkedésük során jelentkező akadályokat. Konkrétan: a projekt személyre szabott szolgáltatásokat és átfogó kommunikációs tevékenységet nyújtott a női vállalkozók részére.”

Ida Csapó, projekt felelős, Magyar Internetező Nők Egyesülete Közhasznú Szervezet
<http://www.minok.hu/taxonomy/term/108>

BELGIUM

Az idegenforgalmi ágazatban dolgozók igényeihez alkalmazkodó bölcsődei ellátás



Teljes költség: 10 000 EUR
EU hozzájárulás: 2 500 EUR

„A belga tengerpart vendéglátó és szállodaipara munkaerőhiánnyal küzd, ami abból fakad, hogy hiányzanak a kisgyermekes felügyeletét biztosító intézmények. Gyakran nagy nehézséget jelent az ágazatban dolgozók - különösen a nők - számára az atipikus (esti, hétvégi, szezonális...) munkaidejükhöz alkalmazkodó gyermekefelügyeleti szolgáltatást találni. A 'De Trampoline' vendéglátó és szállodaipar igényeit figyelembe vevő gyermekefelügyeleti hálózat pilot projektje. Több bölcsőde nyílt Blankenberge különböző részein, negyven gyermek számára biztosítva rugalmas időbeosztással felügyeletet. Az idegenforgalmi ágazat dolgozói és munkaadói nagy öröme a pilot projektből eredő tapasztalat több, ehhez hasonló hálózat beindítását teszi lehetővé a belga tengerpart más részein.”

Nele Zwaenepoel, 2. célkitűzés, Nyugat-Flandria tartomány
Nele.Zwaenepoel@west-vlaanderen.be

NÉMETORSZÁG

„HAFEN”, női vállalkozási inkubátor



Teljes költség: 466 624 EUR
EU hozzájárulás: 340 912 EUR

„A 'Women can do it' (A nők meg tudják csinálni) projekt női vállalkozókat támogatott a 'HAFEN' központ segítségével, mely egy Berlin-Marzahn-ban létesült női vállalkozói inkubátor. A projekt az alábbi pontokra összpontosított: a HAFEN központ megalapítása; a vállalkozójelöltek rábeszélése arra, hogy működésük székhelye a központban legyen; alacsony áron irodahelyiség biztosítása, felszerelés valamint tanácsadási és mentorálási szolgáltatások felkínálása; nehézségekkel küzdő vállalkozások működőképessé tétele; kilépési stratégia és elhelyezkedési lehetőségek feltárása azok számára, akik a negatív kiértékelés hatására lemondtak üzlet tervük megvalósításáról; üzletvitelre, közfinanszírozások felkutatására valamint szakmai és magánélet összeegyeztetésére irányuló (összesen nyolc) szakforum megszervezése. A projekt végrehajtásához szükséges tudományos támaszt és nyomkövetést a berlini FHTW Alkalmazott Tudományok Egyeteme biztosította.”

Carmen Giese, Az európai projektek vezetője, Gemeinnützige Gesellschaft TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (Berlin)
Carmen.giese@de.tuv.com

Finnország

„Finnvera, pénzügyi eszköz a női vállalkozók szolgálatában”

Anneli Soppi, Mikrofinanszírozási Egység vezetője, Finnvera Plc



Finnország jól ismert esélyegyenlőségi politikáiról. A finn nők számára az egyenlőség az anyagi függetlenségen át vezet. Talán ebből is fakad, hogy Finnországban a női vállalkozók aránya meglehetősen magas a többi európai országhoz viszonyítva.

Nők alkotják a finn vállalkozók egyharmadát, magas „önalkalmazói” aránnyal. A finn kormány Vállalkozási Programja célul tűzte ki az arány 40%-ra történő emelését. E tekintetben a Finnvera kimondottan női vállalkozóknak szánt „Női Kölcsöne” valódi katalizátorként működik.

A foglalkoztatásról és a kedvezményezett vállalkozásokról

A finn állam tulajdonában lévő Finnvera Plc olyan pénzügyi projekt, mely arra specializálódott, hogy pénzügyi megoldást kínáljon új vállalkozások különböző fejlődési szakaszaihoz. Finnvera emellett közvetítő szerepet is játszik az Európai Unió finanszírozási programjai és a finn KKV-k között. Évente 3 800 és 5 500 közötti számban utal ki mikrokölcsönt. A mikrohittel típusú kölcsönök száma ma meghaladja a 12 500-öt, 160,7 millió eurós összeggel. A mikrohittel felvevő ügyfelek 40%-a nő. Finnvera jelenleg több, mint 26 000 vállalkozással dolgozik együtt, melyek 80%-a mikrovállalkozás.

Az 1997-ben indított Női Kölcsönök célja a női vállalkozás előmozdítása, többek között olyan - jó kereskedelmi elképzeléssel rendelkező - nők támogatása révén, akik nem rendelkeznek elegendő banki garanciával avallalkozásuk elindításához szükséges finanszírozás megszerzéséhez.

Ez a speciális hitel a már vállalkozást vezető nők számára lehetővé teszi vállalkozásuk fejlesztését, különösen olyan ágazatokban, amelyek a pénzügyi intézmények számára kevésbé vonzóak. E megoldás a munkanélküli, vagy munkanélküliség által veszélyeztetett nőknek is segített abban, hogy saját foglalkoztatásukat megteremtsék. Ma ez a pénzügyi eszköz fiatalokat és bevándorolt nőket is hozzásegít saját vállalkozásuk elindításához.

A kölcsönök az 5 főnél kevesebb alkalmazottat foglalkoztató mikrovállalkozásokat célozzák. A női ügyfelek többsége pedig független dolgozó. A női ügyfél tipikus profilja az a 39-45 év közötti, szakképesítéssel rendelkező nő, aki önfoglalkoztatónak kíván válni. A kiutalási szempontok ugyanolyanok, mint mindenütt: nagyjából a vállalkozás tényleges vagy remélt jövedelmezősége.

Elsősorban személyeknek szóló szolgáltatás

A nőket nagyon vonzza a szolgáltatási ágazat. A kölcsönt felvevő nők többsége a „közelségi” szolgáltatásban dolgozik, mint amilyen a szociális segítségnyújtás, az egészségszolgáltatás, az élelmezés, s egyéb, személyeknek szóló ellátás, valamint kiskereskedelem. Egyes helyeken a konkurencia gyakran kegyetlen és a piacon jelenlévő vállalkozások által javasolt szolgáltatások választéka nagyon átfogó lehet. Ahhoz, hogy egy kezdő vállalkozás sikerre jusson, ki kell tűnnie vetélytársai közül. Megtalálni pedig a rést, ahol érvényesülhet, egyszerre szaktudást és pénzügyi forrást is követel, minthogy a fogyasztóknak szóló szolgáltatás kereslete nagyon érzékeny a gazdasági ingadozásokra.

A szociális segítségnyújtási és az egészségápolási szolgáltatások kiterjesztése új keresletet teremtett, melyre a női kisvállalkozások felelnek.

Jól fizető női ügyfelek

Gyakran a női vállalkozók szemére vetjük, hogy túl óvatosak. Valójában egyszerűen csak realisták. A nők mérsékelt kockázatot vállalnak, olyan mértékben, hogy a legrosszabb esetben is képesek kötelezettségüknek eleget tenni. Finnvera-nál megállapítottuk, hogy a női ügyfelek körében csak kis számban lépnek fel fizetési hiányosságok.

Hasonlóképpen, a kezdő vállalkozások túlélési aránya 76-80% között van. A tanácsadási szolgáltatások, képzések valamint védnökségi szerkezetek - melyeket helyi, nem pénzügyi szolgáltatók biztosítanak - elősegítik a vállalkozások túlélési arányának növelését.

Lehetséges lesz-e 40%-ra emelni a női vállalkozói arányt? Ez függeni fog a nők vállalkozó kedvétől, valamint a vállalkozás és családi élet összehangolására irányuló képességüktől, mivel még mindig a nők látják el leginkább a gyermekeket, az idős szülőket és férjüket. Gondolni kell azokra a statisztikákban nem megjelenő nőkre is, akik számos családi vállalkozásban segítő társként dolgoznak.

Elérhetőség: info@finnvera.fi

Salzburg tartomány (Ausztria)

„A nemek egyenlőségének megvalósítása”

Christian Salletmaier, Regionális fejlesztés és Európai regionális politika egység vezetője, Salzburg tartomány



A regionális fejlesztés nagyon összetett, több szakterületet érintő terület.

A 2. célkitűzés salzburgi programja arra törekszik, hogy növelje a vállalkozások versenyképességét és innovációs készségüket, optimalizálja a regionális források felhasználását, és csökkentse a munkanélküliséget, a kivándorlásból fakadó népességhiányt, valamint a munahely és lakhely közötti ingázást a tartomány legdélibb részein.

Ennek érdekében három kiemelt ágazatban (amelyek az idegenforgalom, vállalkozások és helyi fejlesztés) egész intézkedéssorozat megvalósítására került sor. Mindezek háttérében olyan stratégia állt, melynek alapja az innováció, a részvétel, a fenntarthatóság, és természetesen a nemek közötti egyenlőség horizontális szempontként való érvényesítése, amely a 2000-2006-os időszakra vonatkozó Strukturális Alapok programjainak egyik átfogó alapelve. Két ERFA által finanszírozott intézkedés kimondottan ez utóbbi alapelv figyelembevételével lett kidolgozva.

Az első intézkedés középpontjában a 2. célkitűzés körébe tartozó női lakosság támogatása állt. A cél az volt, hogy ösztönözzék, illetve megkönnyítsék



Egy megvalósított munkahelyi bölcsőde.

a nők számára a programokban való részvételt, illetve, hogy elősegítsék a nemek közötti egyenlőségre irányuló projektek kidolgozását. Olyan rendszer felállítására került sor, amely nagy mértékben nyitott a helyi szereplők felé, támogatja a lakossági kezdeményezéseket. És az eredmény: 2001/2002 óta két „egyenlő esélyek projekt vezető” tevékenykedik Salzburg tartományban. Feladatuk

széleskörű, európai keretben megvalósuló, nemek egyenlőségére irányuló projektek koordinálásától kezdve olyan helyi hálózatok kiépítéséig, melyek segítséget nyújtanak nőknek ötleteik megvalósításában. A projektvezetők többek között helyi partnersegeket hoztak létre, melyek magukban foglalják a foglalkoztatási szervezetet, a vállalkozásokat, az önkormányzatokat és a képzési szervezeteket.

A második intézkedés célja a távoleső vidékeken a női foglalkoztatási arány növelése volt. Ennek elérésére különböző lépéseket tettek.

Salzburg tartomány legelszigeteltebb, magashegységi vidékein az egyik legnagyobb akadálya annak, hogy a nők képesítést igénylő foglalkozáshoz jussanak, a gyermekfelügyeleti intézmények hiánya. A probléma megszüntetésére a helyi KKV-k együttműködésével új, gyermekfelügyeleti megoldások születtek. Ezidáig három vállalkozáson belüli gyermekmegőrző projekt szolgál mintaként a nők szakmai élete és családi felelősségeinek összehangolására.

Egy másik projekt a felnőttképzésre és a felnőttképzést nyújtó szervezetekre összpontosított. Előmozdította a szervezetek együttműködését, miközben forrásaik megosztásánál és képzési programjaikban nők szakmai igényeire voltak tekintettel. Végül egy harmadik intézkedés aktívan támogatta azon a vállalkozásokat, amelyek szakmai előmenetelre irányuló tervet készítettek női alkalmazottaik számára.

A projektek végrehajtása nem mindig volt zökkenőmentes, sok türelemre és kitartásra volt szükség. A projektvezetők kulcsfontosságú szerepet játszottak előmozdításukban, olyannyira, hogy állásukat a 2. célkitűzés programozási időtartama után is fenntartják. Maguk a projektek hozzájárultak a képesítést igénylő foglalkozások megtartásához és felelősségéhez, megkönnyítve a nők munkaerőpiacra történő visszatérését. Végül, ezek a beavatkozások lehetővé tették a térség emberi erőforrásainak helyben tartását, a helyi foglalkoztatás alapjainak megszilárdítását, valamint a KKV-k és az egész regionális gazdaság versenyképességének javítását.

További felvilágosítás: www.salzburg.gv.at/themen/wt/regional/programmperiode2000-2006.htm

Férfi-női egyenlőség, stratégiai tét Jämtlandban (Svédország)

A nemek szemüvege

Svédország középszei része demográfiai kihívásokkal küzd. A fejlődése biztosítása érdekében helyben kell tartania női lakosságát. Mindehhez az esélyegyenlőségen át vezet az út. Az 1. célkitűzés programja e téren több projektet finanszírozott. Elvből, de megalapozott társadalmi-gazdasági érdekekből is.



Vannak egybeesések, melyek nem csálnak: „Jämtland” „Jäm”-mal kezdődik, mint „Jämställdhet”, melynek jelentése „nemek egyenlősége”. Ez az egyik fő gondja Svédország középnyugati térségének, ahol alig van 130 000 lakos egy Szlovákiánál nagyobb területen, s ahol a lakosság fele Östersund, a régió fővárosa környékén él.

„A regionális fejlődés fenntarthatóságának nagy kárt okoz a nők tömeges kivándorlása, ami itt még súlyosabb az alacsony népsűrűség és a nagy távolságok miatt. A térségben nincs elég női lakos. Már munkaerőhiány van az egészségszolgáltatásban”, nehezményezi Ingegärd Pettersson, a „Gensyn” projekt koordinátora, melyet a megyei önkormányzat valósított meg az 1. célkitűzés pénzügyi támogatásával. „A Gensyn projekten keresztül rá próbáljuk ébreszteni a helyi képviselőket és más, kulcsfontosságú helyi szereplőket a helyzetre. Többnyire vakok a nemek egyenlősége kérdéséről, elég érzéketlenek a nők - közel sem

kielégítő - helyzetére és azokra a problémákra, amiket mindez maga után von. Távoleső vidékeken a különbségek kiáltóak. A férfiak, jobban összpontosítva szakmai tevékenységükre, jönnyebben viselik az ilye környezetet. A nők jobban szeretnek olyan helyen élni és gyermeket vállalni, ahol lehetőség van a szakmai és családi élet, a lakás és a szabadidő harmonikus összehangolására, anélkül, hogy az túl nagy anyagi megterhelést jelentene, és túl távolságok megtételét kívánná. Helyben tartásuk érdekében az adott helyzetre szabott szociális és területrendezési intézkedésekre van szükség, hangsúlyozottan befogadó politikára... Minden módon próbáljuk meggyőzni a döntéshozókat, az érzelmekre ható érveket is beleértve, mint például 'hogyan reagálna arra, ha a lánya azt mondaná, hogy vonzóbb vidékre akar költözni?'”

Az SCB, Svéd Statisztikai Hivatal tanulmánya kimutatta, hogy inkább a nők költöznek el az állandó foglalkoztatási lehetőségek hiánya miatt és azért,

⁽¹⁾ Az 1980 óta hatályban lévő és többszörösen módosított Esélyegyenlőségről szóló Törvény („Jämställdhetslagen”) célja többek között a férfiak és nők közötti jogegyenlőség a munkahelyen. A „JämtO”, az Egenlőségi Ombudsman Iroda felelős a jogszabályozás módozatainak betartatásáért.

hogyan jobban érvényesítsék a férfiaknál általában magasabb végzettségüket. Ingegárd a népesedési térképre mutat, amelyen tisztán kirajzolódik a Svédország teljes területén megfigyelhető férfi-női megoszlás egyenlőtlensége: az ország déli részén és a tengerparti vidékeken a női lakosság van túlsúlyban, míg a közép-nyugati és északi térségben a férfi lakosság van többségben.

„A nők helyben tartása nemcsak bölcsődék és gyermekfelügyeleti intézmények létesítésére korlátozódik. Az élet minden területére kiterjedő fejlesztéseket is magában foglalja, kezdve a nemek egyenlőségével. Ezen a téren fejlett ország vagyunk, de még messze attól, hogy nyert ügyünk legyen”, hangsúlyozza Annica Westerlund, az 1. célkitűzés Södra Skogslän programja és az INTERREG IIIA Svédország/Norvégia információs felelőse, melyek Jämtland megyei önkormányzat irányítása alatt állnak.

A 2000 és 2006 közötti időszakra kiterjedő 1. célkitűzés keretében végrehajtott mintegy 3 000 projekt közül sok közvetlenül érintette a nőket, vállalkozóként és független dolgozóként ugyanúgy, mint a munkaerőpiacra való visszatérés érdekében képzéseken résztvevő családanyaként, vagy mint különböző szolgáltatások kedvezményezettjeként. De arra is van példa – így mindenekelőtt éppen Jämtlandban –, hogy az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA) és az Európai Szociális Alap (ESZA) egyesítette erejét, és közösen társfinanszíroznak négy, a megyei önkormányzat által bevezetett programot, melyek a férfi-női egyenlőség tudatosítják. Ennek során kiemelt figyelmet szentelnek olyan kulcsfontosságú problémáknak, mint a nőkkel kapcsolatos demográfiai kihívások, a munkahelyi nemek közötti egyenlőség, vagy a zaklatás és a megkülönböztetés elleni küzdelem. *„Svédországban létezik Esélyegyenlőségről szóló Törvény⁽¹⁾, magyarázza Annica, de gyakorlati alkalmazása nem könnyű. Itt, Jämtlandban, úgy gondoljuk, hogy a törvényen kívül ösztönző intézkedésre is szükség lenne, hogy a nemek egyenlőségére vonatkozó célkitűzés igazán a helyi szereplők egyik prioritásává váljon.”*

Egyenlőség, egészség, hatékonyság

Az 1,2 millió euróval – felerészben Európai Unió által – támogatott „Know How - Nemek egyenlősége, Nyereségesség és Egészség” 2000 és 2006 között két szakaszban zajlott le. „A 'Know How' nevet választottuk, mert a projekt a nemek egyenlőségével kapcsolatos kérdés kezelése érdekében munkahelyi szaktudást, motiválást és módszereket igyekezett nyújtani”, fejtette ki Syvonne Nordström, a projekt koordinátora. *„De alcímként adtuk 'Nemek egyenlősége, Nyereségesség és Egészség' megjelölést is, mivel ez a három oldal szorosan összefügg: a férfi-női egyenlőség nemcsak demokratiai és igazságügyi kérdés; a vállalkozások versenyképességére is pozitív hatással van. 1999-ben 14 000 svéd vállalkozásról készült felmérés kimutatta, hogy azon vállalkozásoknál, ahol komolyan vették a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének a kérdését, a termelékenység meghaladta más cégekéét. S mivel az egyenlőség javítja a munkakörülményeket, egyúttal hozzájárul egy jobb egészségi állapothoz is. Egy másik kutatás bebizonyította, hogy kiegyensúlyozott férfi-női munkahelyi megoszlás jobb szociális környezetet és jobb belső-külső kommunikációt teremt valamint a vállalkozás imázsát javítja. A hatáskörök férfiak és nők közötti kiegyensúlyozottabb megosztása a hatékonyság egyik feltétele.”*



Különböző munkafeladatok végzése a munkát változatosabbá teszi és a munkavállalók önértékelését javítja.

Erre a kiindulásra alapozva, a Know How projekt széleskörű párhuzamos tevékenységek megvalósításából állt. Ilyen volt a folyamatosfelvilágosító kampány a társadalmi nemek dimenziójáról (hirdetések a helyi sajtóban, helyes gyakorlat gyűjteményének kiadása, fellépés iskolákban ...), szemináriumok és tematikus napok szervezése (egyenlőségi terv kidolgozása, nemi alapú zaklatás megelőzése...), tanácsadás és segítségnyújtás a nemek közötti egyenlőséget érvényesíteni szándékozó vállalkozások, közintézmények és más szervezetek részére.

Vállalkozás(ok) szervezeti kultúrája

Az Östersundtól 20 km-re fekvő tandsbyni Husqvarna üzem elektromos szerszámokat gyárt. „A Know How projekt pont időben jött”, emlékezik vissza Markku Pärssinen, az üzem igazgatója. „A vezetés és a szakszervezet még jobban igazodni akart az Esélyegyenlőségről szóló Törvény alapelveihez, hogy példát mutassanak... Nos, amikor hallottunk a projektről, ez szöveget ütött a fejünkbe.” Miután a projektcsoporthal meghatározták a részleteket, a „Know How módszer” működésbe lépett. 3 nőből és 2 férfiből álló munkacsoportot állítottak fel, mely 20 héten át heti egy órában kidolgozott egy „egyenlőségi tervet”, mely a vállalkozás 160 alkalmazottjának bérezésére, munkakörülményeire, férfi-nő kapcsolataira valamint a munka és család közötti kapcsolatokra vonatkozik.

A bérek felülvizsgálata azonos munka esetén férfiak és nők fizetésének egyenlőségéhez vezetett. Annak érdekében, hogy a munkások ne mindig ugyanazokat az ismétlődő feladatokat végezzék, az üzem lehetővé tette számukra, hogy különböző munkafeladatokat hajtsanak végre. „Mondjuk inkább a munkásnők számára”, jegyzi meg Agneta Wessen, a munkacsoport tagja, „mivel a nők azok, akik a legunalmasabb állásokat töltik be. Azok, akik kérték, képzésen vehettek részt és azóta négy vagy öt különböző gépet is kezelnek. Az üzem az ergonómián is javított, és a személyzetnek lehetősége van fitness felszerelések használatára, masszázsról és relaxálásra... Észrevettük, hogy kevesebb a hátfájás, kevesebb a visszágyulladás. És mindez a férfiak és a nők javát egyaránt szolgálja!”

Ami a szakmai és családi élet közötti jobb egyensúly elérésére irányuló kutatást illeti, a Know How eljárás keretében Husqvarna kiemelt figyelmet szentelt az egyik tényezőnek: születés esetén a szülői szabadság megosztására való ösztönzésnek. Mivel Svédországban a szülési szabadság nem létezik, a szülői szabadság játssza a főszerepet. Időtartama 15 hónap, melyből kettőt kötelezően ki kell venni egyik vagy másik szülőnek. Egy éven át a bér 80%-át biztosítja az állam. Tandsbynben Husqvarna 4 hónapon át ehhez az összeghez 10%-ot hozzátesz, azaz a bér 90%-a kerül így folyósításra abban az esetben, ha az anya és az apa igazságosan osztják meg a szabadságot.



■ Szülői szabadságot élvező apa és gyermeke.

„A megosztott szülői szabadság most már szervezeti kultúránk része. A hosszú szabadságot igénybe vevő apák száma három év alatt duplájára emelkedett”, állapítja meg Kerstin Jonsson, a Jonsson & Paulsson - 136 főt alkalmazó, több nagy autógyártó alvállalkozójaként működő gépipari vállalkozás-ügyvezetője. Kerstin, aki még a Know How projektben való részvétel előtt saját maga kidolgozott egy egyenlőségi chartát, amit aztán a szekrény mélyére süllyesztett, folytatja: „Egyenlőségi tervünk a munkaszabályzathoz van csatolva, amelyet érkezése napján minden új alkalmazott megkap. Néhány héttel később mindig megbeszélést tartunk az újakkal, aminek során nagyon hangsúlyozom a szülői szabadság fontosságát, mely alkalmat ad arra, hogy javítsuk szociális ismereteiket, megtanítsuk őket új felelőségek vállalására... Beismerem, sokat számít, hogy mindezt megengedhetjük magunknak. Egy kisvállalkozás számára ez nehezebb, mivel kisebb a mozgásteret az emberi erőforrások kezelésében.” S mintha elébe akarna menni az újságíróban felmerülő gyanúnak - mondván, mit is rejthet maga mögött ez a rengeteg erény -, Kerstin pontosít: „A munkafeladatok forgásának ösztönzésével, a hosszú szülői szabadsággal vagy a gyermekek iskoláztatásának könnyebb kezelését lehetővé tevő rugalmas munkabeosztással a vállalkozás érdekeit szolgáljuk: egy boldog alkalmazott termelékenysége nagyobb. A jó egészség kevesebb hiányzást jelent. A szülőség sokmindent megtanít, mely a munkában hasznosítható. A képzett munkavállalók, fiatalok és nők számára - akiknek az állományát növelni szeretnénk - vonzó, modern munkaadóként kívánjuk feltüntetni magunkat.”



Véleményformálók

A Know How projekt méltó szövetségesre is talált az Östersunds Posten regionális napilap részvételével, mely a projekt szereplője és egyben közvetítője is volt. A 90 munkavállalót foglalkoztató újság 2002-ben úgyszintén belevetette magát egy egyenlőségi eljárásba. Két oldalról: „Az újságon belül a középvezetőknek kétnapos szemináriumot szerveztünk, melyben azután a többi alkalmazott is részesült”, mondja Viktoria Winberg, marketing igazgató. „Ez a munka egy Husqvarnához vagy Jonsson & Paulssonéhoz hasonló terv kidolgozásához vezetett, kiegészítve egy kiegyenlített munkaerőkiválasztási politikával és egy átlátható női szakmai előremenetellel. Az újságon kívül vállalkozásokban, majd tizenöt általános iskola alsó tagozatában minden évben antiszexista versenyt szerveztünk.” Elina Olofsson, felelős hírszerkesztő, hozzáteszi: „Számos, a társadalmi nem kérdéskörét érintő cikket és gyűjteményt publikálunk. Szerkesztőségi politikánkban is ügyelünk a jó férfi-nő egyensúlyra... Ennek jegyében mennyiségi és minőségi szempontból felmérést készítettünk a férfiak és nők szövegekben, fotókon, sportrovatban elfoglalt helyéről...” Következő lépés? „Újraindítani egy belső eljárást - most összel szükségünk van egy emlékeztető oltásra! – és ezt kiterjeszteni a másik regionális napilapra, a Länstidningenre, amit a Posten felvásárolt.”

Tulajdonképpen könnyebb-e „egyenlőségi tervet” végrehajtani egy olyan „intellektuális” vállalkozásban, mint például egy újság, mint kétkezi munkát végző ipari vállalkozásban? „Egyáltalán nem, válaszol habozás nélkül Syvonne és Anica. „A Know How mintegy hatvan vállalkozást és hivatalt érintett; nem tapasztaltunk különbséget.” Csak Viktoria árnyalja, humorosan: „Az igaz, hogy itt a kereskedelmi osztály visszafogottabb volt: de hozzá kell tenni, sok régi focista van közöttük!”

Viktoria Winberg és Elina Olofsson felügyelnek a nemek közötti egyenlőség betartására az Östersunds Posten-nél.

„EQ”: a férfi-női egyenlőség sikeres bevezetése a munkahelyen

Az eljárás megkönnyítése, átláthatóságának növelése valamint az egyenlőség legjobb munkahelyi alkalmazásának megjutalmazása érdekében, a Know How projekt vezetői létrehozták az „EQ” oklevelet. 2002 óta mintegy tizenöt jámtlandi magán társaság és közszervezet kapta meg.



Ennek a valódi minőséget igazoló címkének a kiérdemléséhez a résztvevő vállalkozásnak vagy hivatalnak az alábbi intézkedéseket kell végrehajtania:

- egyenlőségre vonatkozó belső munkacsoport létrehozása,
- helyzetelemzés nemek szerinti megvilágításban (munkahelyi légkör, bérek, munka és szülőség, esetleges zaklatás és megkülönböztetés, munkaerőkiválasztási politika, stb.),
- számszerűsíthető célkitűzések megállapítása,
- intézkedések és módszerek kidolgozása az egyenlőség elérésére (Hogyan?),
- ütemterv kialakítása (Mikor?),
- felelőségek kiosztása (Ki?),
- (alkalmazottak, más résztvevők) rendelkezésre állásának és ismereteinek felmérése,
- külső tevékenységek előrelátása (Hogyan lehet befolyásolni másokat? szaktudás...).

A 2006-ban véget ért Know How projektet a „Jämsyn” váltotta fel, amely 2007. decemberig tart és 228 000 eurónyi közösségi forrásban részesült. „A Know How-hoz képest az a különbség, hogy Jämsyn nagyobb hangsúlyt fektet a szervezeteken belüli kulcsemberek - vezetők, középvezetők és szakszervezeti felelősök - képzésére”, magyarázza Syvonne Nordström. „A gyakorlati módszereket inkább tematikus napok formájában adjuk át, melyek meghatározott pontokra irányulnak (nemi alapú zaklatás, bérek átvizsgálása, feladatmegosztás...). A résztvevőket 'véleményformálók'-nak tekintjük, leadópontoknak, akik 'terjeszteni fogják a jó hírt' a nemek egyenlőségéről munkahelyi beosztásuk keretében.”

„A gender mainstreaming metodológiájáról sok mindent kell megtanulni”, véli Mattias Eliasson. „Sok példát idézhetnénk: az egyenlőségi terv alkalmat ad a vállalkozásnak arra, hogy működése nem is sejtett oldalait megkérdőjelezze. A nemi alapú zaklatás megelőzése gyakran lehetővé teszi a munkahelyi légkör felbecsülését; a hagyományosan nem női szakmák megismertetése a tanulókkal azon munkaadók igényeire válaszolhat, akik nehezen találnak munkaerőt műszaki vonalon...” De Mattias egy kicsit csalódott is: a „Vidsyn” („Széleslátás”) projekt vezetőjeként, amely elősegíti a munkahelyi megkülönböztetés bármely formájának a megakadályozását, egy vagy két napos szemináriumokat szeretett volna szervezni valamely témáról, ehelyett be kellett érnie 2-3 órás helyben tartott előadással, amiket a résztvevők nagyobb csoportjainak tartott. „Túl nagyra-törő voltam és lehet, hogy nem elég rugalmas: az itteni vállalkozások túl kicsik ahhoz, hogy ezekre a kérdésekre időt szánjanak.”

Nos akkor még nincs nyert ügyünk, hogy Annica kifejezésével éljek? „Biztos, hogy nincs!”, feleli Dan Humble, nemek egyenlősége tanácsadó, aki kolléganőjével, Camilla Simonssonnal számos Know How / Jämsyn szeminárium vezetője. „A nemek közötti egyenlőség érvényesítésére irányuló program nagy lélegzetű dolog... Kezdetben nehéz az embereket meggyőzni... Azután fellép a képzések folyamán megvitatott előírások alkalmazásával szembeni ellenállás... Vállalkozáson belül valamely tevékenységi területen végrehajtott eljárást nem mindig hagyja jóvá a felső vezetés, ennél fogva nem is terjed el a szervezetben... Egyszerre van szükség egyenlőségre buzdító emberekre és személyes felelősségvállalásra: mindenkinek meg kell tennie a maga útját, de a dolog akkor kattant be, ha már a 'nemek szemüvegét' hordjuk, ha megértjük a nők napi szinten megélt nehézségeit. Akkor, és ott, az egyenlőség felé vezető út nyitva áll.”

További információ: www.z.lst.se/z/en/

A Know How és a Jämsyn projekt két publikáció elkészítéséhez vezetett, melyek svédül és angolul olvashatók: „**Quality Work in Gender Equality - a Handbook for the Workplace**” (Minőségi munka a nemek egyenlősége terén - Munkahelyi Útmutató) és „**Facing Resistance - Managing Gender Mainstreaming in Organisations**” (Az ellenállás leküzdése – A nemek közötti egyenlőség beépítésének irányítása a szervezetekben).

Elérhetőség: syvonne.nordstrom@z.lst.se



Nemek egyenlőségéről szóló szeminárium Strömsund-ban.

Glasgow (Skócia, Egyesült Királyság)

„Egy jobb vállalkozásindításért”

Kathleen Jones, Vállalkozási szaktanácsadó, Nők Vállalkozásban Projekt Csoport



Glasgow önkormányzata a 2002-2005-ös időszakban végrehajtotta a „Women into Enterprise (WiE)” (Nők a Vállalkozásban) programot, mely a Glasgow City Council (855 838 euró) és az ERFA (775 000 euró) társfinanszírozásával valósult meg. A projekt olyan jól sikerült, hogy jelenleg már a Glasgow önkormányzata által - a vállalkozások részére nyújtott - szolgáltatások között szerepel.

A program célja, hogy nőknek segítséget nyújtson a vállalkozásindítás vagy fejlesztés során felmerülő nehézségek leküzdéséhez. Köztudott, hogy a nők alacsony befektetéssel hozzáférhető ágazatokban indítanak vállalkozást. Gyakran abban a hitben élnek, hogy szakértelmük korlátozott olyan lényeges területeken, mint a pénzügy vagy a számítástechnika. Általánosítva mondhatjuk, hogy hajlamuk van alulértékelni magukat, még akkor is, ha ezzel korlátozzák tevékenységük növekedését.

A WiE tanácsadást, támogatást és képzést biztosított 3 000 vállalkozás számára, melyből 2 246 induló és 746 már működő cég volt. Számos nőnek lehetősége nyílt olyan képzési műhelyben résztvennie, amely egy egész sor vállalkozásvezetési szakterületet magában foglalt: a kapcsolatszervezéstől a marketingig, a tárgyalási technikáktól a könyvelésen át a számítástechnikáig... Az ilyen egynapos műhelyeken kívül hosszabb időtartamú, összetettebb témákat felölelő képzésekre is sor került. 10 hetes képzés állt a vállalkozás indítását tervező nők rendelkezésére, a résztvevőknek a képzés végére üzleti tervet kellett készíteniük. A WiE program lehetővé tette cégvezető nők számára, hogy egy csoport keretén belül kereskedelmi stratégiát dolgozzanak ki, beazonosítsanak minden kihívást, amellyel a vállalkozásoknak szembesülni kell, valamint stratégiai tervet készítsenek valamely fejlődő vállalkozás igényeihez igazodva.

A műhelyek alkalmat adtak kereskedelmi és baráti kapcsolatok kiépítésére egyaránt. Teljesen természetes módon kölcsönös versenyszellem alakult ki a közös munkának köszönhetően – az elképzelések és információk megosztása volt az elterjedt –, és a képzések folyamán kialakult számos csoport a mai napig rendszeresen összejön.

A WiE projektnek az is célja volt, hogy helyi szinten megismerjék a nők szükségleteit. A közösségek és a szociális beilleszkedést szolgáló partnerek együttműködésével a programnak sikerült olyan nőket is elérnie, akik egyébként nem tudtak volna arról, hogy léteznek vállalkozást elősegítő szolgáltatások. WiE az ezen célcsoportoknak szánt események

szervezésében együttműködött Glasgow társadalmi szervezeteivel, mint amilyen a Partnerség a kínai közösség fejlesztéséért vagy a Talleem Alapítvány az etnikai kisebbségek javára.. Az efféle eseményekkel párhuzamosan a célcsoport igényeihez igazodó szolgáltatások is elérhetőek voltak, mint például fordítások segítése, vagy a gyermekfelügyelet biztosítása.



A program pénzügyi oldala szintén széles körben hasznosult: 251 cég - 168 induló és 83 meglévő - kapott támogatást. A támogatási kérelemhez egy egyszerűsített kérdőív kitöltésére volt szükség az üzleti terv és pénzügyi előirányzat csatolásával. A segély a beruházás maximum 50%-át fedezhette. Leggyakrabban egyszeri kiadásokról volt szó: felszerelés, berendezés, számítástechnikai felszerelés, kedvezményes árú eszközök... vétele. A támogatás összege cégenként több száztól körülbelül tízezer euróig ment (5 000 £).

A WiE számos mozzanata más országokban is könnyen alkalmazható, mivel a független szakmai tevékenységre vállalkozni akaró nők általában hasonló akadályokba ütköznek. A program tartalmazott néhány újítást: a kapcsolatteremtő műhelyek és események lehetővé tették vállalkozójelöltek támogatását és képzését még vállalkozásuk elindítása előtt. Míg a hagyományos támogatási programok saját székhellyel rendelkező vállalkozásokat céloznak, a WiE tevékenységüket lakóhelyükön végző nőket is támogatott, ami gyakran az egyetlen elképzelhető megoldás gyermekfelügyeleti vagy tőke-hozzáférési szempontból. Végül soron elmondhatjuk, hogy a WiE program, egész időtartama alatt a női vállalkozások fejlesztésének és mentorálásának hajtóerejeként működött.

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

Interreg IIIB Alpok Térsége Együttműködési Terület

„GenderAlp!, hivatali hálózat a helyi közigazgatásnak, amikor a társadalmi nem fkérdése közüggé válik”

Romana Rotschopf, Projektvezető, GenderAlp!

Az alpesi országok körülményei és nehézségei sokszor hasonlítanak egymáshoz: ilyen a területrendezés bonyolultsága, egyes területeken a korlátozott közlekedési infrastruktúra, a viszonylagosan alacsony női foglalkoztatási arány, a férfiak túlsúlya a döntéshozatali szerkezetben, legyen bár szó regionális, vagy helyi szintekről. Ebből eredően fontos a társadalmi nemek kérdéseivel foglalkozó nemzetközi hálózat kiépítése.

A 2,3 millió euróval támogatott - felerészben ERFA finanszírozású - „GenderAlp! Spatial Development for Women and Men” nevű projekt az Alpési Terület (Ausztria, Németország, Olaszország, Franciaország, Szlovénia) 12 városát és régióját fogja össze. A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség figyelembevételével a hálózat 2005 és 2007 között területrendezéssel és közfinanszírozással összefüggő kérdések megoldásában működik együtt.

Meggyőződésünk, hogy a férfi-női egyenlőség jobb életminőséget, a lakosság és a vállalkozások számára vonzóbb keretet, megnövekedett regionális versenyképességet s ezzel egyre több foglalkoztatást is jelent. Minden európai partnerünkkel meg kívánjuk osztani a GenderAlp! hálózat keretében történő 32 regionális projektből merített tapasztalatot és helyes gyakorlatot, melyek a következő területeket érintik: nemek egyenlőségének érvényesítése a helyi önkormányzat költségvetésében (München és Cuneo városa), tömegközlekedésben (Friburg városa), regionális fejlesztésben (Salzburg tartomány), városrendezésben (Szlovén Köztársaság Várostervezési Intézete), döntéshozók és helyi közigazgatási szervek részére nyújtott képzések előkészítésében (Rhône-Alpes régió), vállalkozási parkok területrendezésében (Alsó-Ausztria tartomány)...

Hivatali hálózat, kompetencianövelés

A nemek közötti egyenlőség hiába szerepel a közösségi, nemzeti és regionális jogszabályokban, alkalmazása késlekedik. A GenderAlp! célja egyrészt tudatosítani a kérdés valódi tétjét, másrészt a helyi közigazgatási szervek és döntéshozók számára eszközöket és szaktudást nyújtani. A GenderAlp! által készített „Eszköztár” a következőket tartalmazza: módszerek és minőségi támpontok a nemek társadalmi egyenlőségének érvényesítésére a területrendezésben

és a köz költségvetés ki-
dolgozásában; nemek
egyenlőségével kap-
csolatos célkitűzések
az idegenforgalom, a
foglalkoztatás, a vállal-

kozásiindítás, a sport, az egészségügy valamint az oktatás területein; nemek egyenlőségének érvényesítésével kapcsolatos mutatók a regionális fejlesztés programjainak kiértékelésére; javaslatok sorozat a társadalmi nemek szempontjainak figyelembevételére az ipari és kereskedelmi övezetek területrendezésében; Európa szerte megfigyelt helyes gyakorlat példái; stb.

A GenderAlp! projekttel olyan hosszúéletű adminisztrációs hálózatok kiépítését reméljük, melyek szívükön viselik a nemek közötti egyenlőség érvényesítését fejlesztési politikájuk előkészítésében és finanszírozásában.

Elérhetőség: genderalp@salzburg.gv.at

További információ: www.genderalp.com,
www.gendercompetence.net (angol),
www.genderalp.at (német),
www.genderbudget.it (olasz),
www.genderalp.si (szlovén)



A hálózat partnereinek értekezlete.

INTERREG IIIA Spanyolország/Marokkó

NISAE-MUJER: spanyol-marokkói női vállalkozók közötti kapcsolatok ösztönzése



Teljes költség: 405 275 EUR
EU támogatás: 303 956 EUR

„A 'NISAE-MUJER' elnevezésű projekt a Földközi-tenger két partja közötti gazdasági együttműködésben elő kívánja mozdítani a nők nagyobb mértékű részvételét olyan ágazatokban, ahol a női vállalkozók nagy számban vannak jelen: mint amilyen a ruhaipar, a kisipar, a kereskedelem, a szállodaipar és a vendéglátás. Ennek érdekében a következő tevékenységeket szerveztük: Malaga és Marokkó határmenti vállalkozásainak találkozóit és fórumait, egynapos képzéseket, marokkói vállalkozók részvételét a malagai Vállalkozások és Női Vállalkozók Kiállításán (FEMMA), látogatási és cseriprogramokat, kereskedelmi adatbázis és kommunikációs terv készítését.”

Bernadette Sebrechts, Európai Erőforrások Egység,
Diputacion de Malaga
bsebrechts@malaga.es

INTERREG IIIC Észak

Női Forrásközpontok európai hálózata



Teljes költség: 1 351 950 EUR
EU támogatás: 776 663 EUR

„A Női Forrásközpontok küldetése a női részvétel támogatása a gazdasági, szociális és politikai életben. Az Interreg IIIC által támogatott 'W.IN.NET' elnevezésű projekt (2003-2005) célkitűzése az Női Forrásközpontok európai hálózatának kiépítése a helyi és regionális fejlesztés szolgálatában. E célból 9 ország 17 partnere vett részt öt tematikus alhálózatban, melynek 2005. novemberében Brüsszelben bemutatott munkái 2006. júniusában elvezettek a 'WINNET Európa' megalapítására, mely mostanáig 18 tagállam Forrásközpontját fogja össze.”

Britt-Marie Torstensson, WINNET Európa elnöke
britt-marie.torstensson@winnet-europe.eu
www.winnet-europe.eu

INTERREG IIIB CADSES Együttműködési Terület

WEFneT: hitel női módra



Teljes költség: 2 854 473 EUR
EU támogatás: 1 275 366 EUR

„A 'WEFneT' (Women Engendering the Finance network) hálózat célja egy helyi fejlesztési eszköz - a Forrásközpont nők részére - kiterjesztése a CADSES Együttműködési Területre (adriai, Duna menti és közép-európai térség). Mindez mindenekelőtt azt szolgálja, hogy megkönnyítsék a női kezdeményezésű vállalkozási tervek megvalósításához szükséges hitelekhez való hozzáférést, együttműködést generálva regionális kormányzatok, pénzügyi intézetek, egyesületek és egyéb illetékes köz- és magánszervezetek között. Mostanáig közel 200 ügyintézőt képeztek ki e tárgyban, mintegy húsz forrásközpontban dolgozó felelős tőkéletesítette üzletviteli szaktudását és 10 vállalkozás indult.”

Elda Schena, Foglalkoztatási és Képzési tanácsadás,
Puglia tartomány (Olaszország)
e.schena@regione.puglia.it

INTERREG IIIA Franciaország/Olaszország

Közös határmenti stratégiák az esélyegyenlőségért



Teljes költség: 100 000 EUR
ERFA támogatás: 45 000 EUR

„A projekt célja a nők nagyobb mobilitását elősegítő kezdeményezések megvalósítása volt, amihez az irányadó keret jobb megismerése, valamint a határmenti területek által kínált lehetőségek nyújtottak alapot. A legnagyobb kihívást az jelentette, hogy összefüggő dokumentumba összedolgozzuk a közösen hasznosuló heterogén tapasztalatokat. Az olasz projektvezető a női foglalkoztatás kérdéskörére összpontosított, míg a francia partner a szociális vetülettel foglalkozott, megvizsgálva például a nők elleni erőszakkal, női bevándorlással valamint a nők írní-olvasni tanításával kapcsolatos problémákat. A kutatási eredményeknek köszönhetően megszületett a bevált gyakorlati megoldások kézikönyve, mely a www.lavorodonna.it/interreg/index.htm honlapon tekinthető meg. Elmélyült kutatást fogunk végezni a mezőgazdasági ágazat, majd azt követően a szállodaipar idénymunkájával kapcsolatban.”

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

Európai Bizottság, Regionális Politikai Főigazgatóság
 01 Egység - „Információ és Kommunikáció”
 Thierry Daman
 41, avenue de Tervuren, B-1040 Bruxelles
 Fax: +32 2 296 60 03
 E-mail: regio-info@ec.europa.eu
 Internet: http://ec.europa.eu/comm/dgs/regional_policy/index_fr.htm
 Információk az Európai Unió regionális támogatásairól:
http://ec.europa.eu/comm/regional_policy/index_fr.htm

ISSN 1725-8219

© Európai Közösségek, 2007
 Sokszorosítás engedélyezett, amennyiben a forrást feltüntetik.

Printed in Belgium.

EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK
 HIVATALOS KIADVÁNYAINAK HIVATALA
 L-2985 Luxemburg

Info regio honlap: a kulcsfontosságú oldalak 22 nyelven megtekinthetők

„Politika” és „Eszközök” új honlapunk két első szakasza (a rájuk vonatkozó alszakaszokkal) ezentúl 22 nyelven megtekinthető. A látogatók így a 27 tagállam nyelvein olvashatnak részletes információkat a 2007-2013-as időszakra vonatkozó regionális politika történetéről, nagy célkitűzéseiről és kulcspontjairól.

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



Kiadóhivatal
Publications.europa.eu