



Europese Unie
Regionaal beleid

nl info regio panorama

| No 22 | juni 2007 |



**Gendergelijkheid
en regionale ontwikkeling**

Gendergelijkheid *en regionale ontwikkeling*

Gendergelijkheid tussen mannen en vrouwen, een pluspunt voor cohesie

Door meer rekening te houden met gender bij projecten en door acties op dit gebied te financieren, dragen de Structuurfondsen bij tot het verspreiden van gendergelijkheid.

Getuigenis: Duitsland

1994-1999, 2000-2006, 2007-2013... Stap voor stap naar gendergelijkheid

Doelstelling gelijkheid van vrouwen en mannen: het nieuwe beleidsmatige en politieke kader voor de periode 2007-2013.

De Structuurfondsen in actie: Estland, Duitsland, België, Hongarije

Getuigenis: Finland

Getuigenis: Oostenrijk

Reportage: De bril van het geslacht

Geconfronteerd met demografische uitdagingen heeft de Zweedse regio Mellersta Norrland er behoefte aan zijn vrouwelijke bevolking te behouden om ontwikkeling te verzekeren. Dat gebeurt door mannen en vrouwen gelijke kansen te geven.

Getuigenis: Verenigd Koninkrijk

Getuigenis: Alpenruimte

INTERREG in actie: Spanje/Marokko, Frankrijk/Italië, CADSES, Noorden



Foto's (pagina's): Europese Commissie (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).

Omslag: In het centrum "HAFEN", kweekschool van vrouwelijke ondernemingen gelegen in Berlijn-Marzahn.

Eveneens bijgedragen aan de redactie van dit nummer: Pierre Ergo en Jean-Luc Janot.

Verantwoordelijke uitgever: Thierry Daman, Europese Commissie, DG Regionaal beleid
Dit tijdschrift wordt gedrukt in het Duits, Engels en Frans op gerecycleerd papier.

Het themadossier is beschikbaar in de 19 talen van de Europese Unie op de website
http://ec.europa.eu/regional_policy/index_fr.htm
De teksten van deze publicatie hebben geen juridische waarde.

Gendergelijkheid en Structuurfondsen

Gendergelijkheid, een pluspunt voor de cohesie

Door Muriel Mackenzie ⁽¹⁾

Door bij projecten meer rekening te houden met gender en door acties op dit gebied te financieren, dragen Structuurfondsen bij tot bevordering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.



Werkvergadering in het Nationaal ontwikkelingsagentschap van Hongarije.

Vaak wordt aangenomen dat gendergelijkheid aan belang heeft ingeboet bij de regionale ontwikkeling, omdat vrouwen nu in groten getale aanwezig zijn in het openbare leven en op de arbeidsmarkt. Echter, er bestaan nog steeds verschillen tussen de positie van mannen en vrouwen. Zo is er nog steeds sprake van seksistische stereotypen en loonverschillen. De scheiding van beroepen volgens geslacht blijft ook een reëel probleem. Vooral als men kijkt naar de speerpunten van de Lissabon strategie is er nog veel voor verbetering vatbaar, zoals werkgelegenheid, onderwijs, onderzoek en innovatie, en de groei van ondernemingen.

Gendermainstreaming vereist een radicale mentaliteitswijziging. Het gaat erom te begrijpen dat gender een essentiële variabele is bij het ontwerp, de uitvoering en de resultaten van

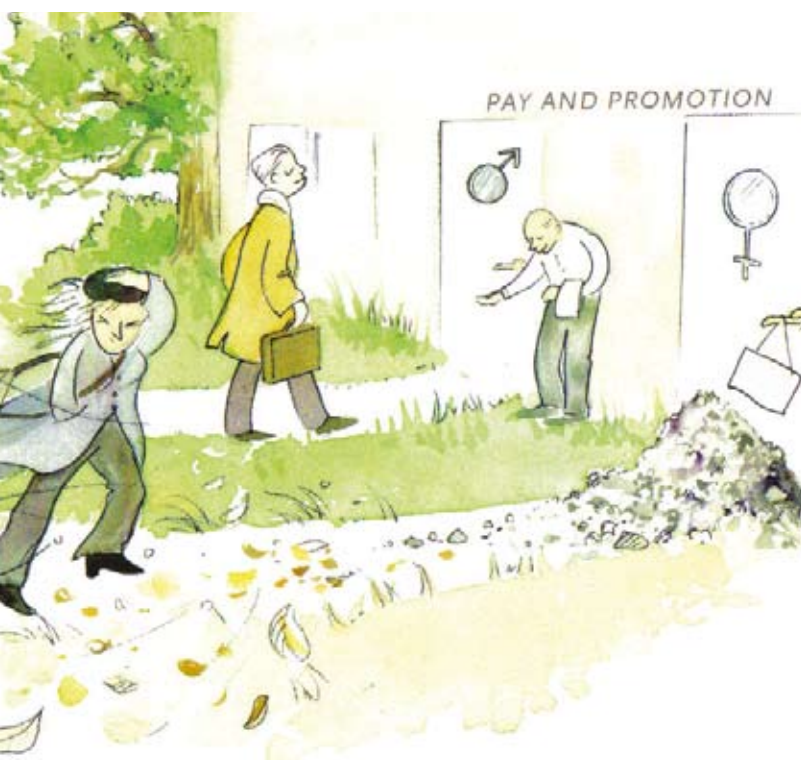
het overheidsbeleid. Daar gendermainstreaming vaak slecht wordt begrepen, loopt men het risico dat het zuiver symbolisch wordt, dat de gelijkheid tussen man en vrouw een zaak van iedereen wordt – en uiteindelijk van niemand. Gender wordt in dat geval een formeel publiek engagement en nauwelijks in daden omgezet. De uitdaging bestaat uit het omzetten van concepten over gendermainstreaming in de praktijk. De dubbele aanpak van Structuurfondsen die de integratie van geslachtsgelijkheid in alle bovengenoemde projecten aanmoedigt en financieel ondersteunt, kan bijdragen tot het vermijden van de marginalisering van het genderprobleem.

De aandacht voor gender is een sleutelement van de Europese strategie voor werkgelegenheid en de programma's van de

(1) Verantwoordelijke Onderzoek & Politiek, ESEP Ltd (Programma's Lowlands & Uplands Scotland, Schotland).

Europese Structuurfondsen. Deze spelen een belangrijke rol op een aantal prioriteitsgebieden die door de Europese Commissie worden vermeld in haar "traject inzake de gendergelijkheid", gepubliceerd in 2006.

Het doel van dit traject is het "behalen van de werkgelegenheidsdoelstellingen van Lissabon en het wegwerken van het loonverschil tussen mannen en vrouwen". De projecten van de Structuurfondsen maken het mogelijk opleidingen op te zetten om de scheiding van beroepen naar geslacht te bestrijden. Zo ondersteunen ze kinderopvang en zorg voor afhankelijke personen. Tegelijkertijd moedigen ze de oprichting aan van ondernemingen in beroepssectoren waarin een bepaald geslacht ondervertegenwoordigd is.



Het Europees Sociaal Fonds (ESF) heeft projecten gefinancierd die het loonverschil rechtstreeks aanpakken, genaamd het ontwikkelingspartnerschap "Close the Gap" ("Dicht de kloof"). Dit wordt gefinancierd door het programma voor communautaire initiatieven, EQUAL, dat werkgevers, werknemers en vakbonden samenbrengt in de strijd tegen het loonverschil in Schotland. Dit project is nu mainstreamed.

De projecten van het ESF en het EFRO willen de ongelijkheid tussen de geslachten opheffen in sectoren als informatie- en communicatietechnologie (ICT), wetenschap en techniek. Om dit te realiseren ondersteunen ze beroepsoriëntatie en carrièreplanning, werken ze samen met voorlichtings- en oriëntatiediensten van scholen en wijken en bieden zij opleidingen aan die gericht zijn op (voor het geslacht) niet-traditionele beroepen en sectoren.

Het Europees traject 2006-2010 inzake gendergelijkheid

Het "traject inzake gendergelijkheid"⁽¹⁾, dat op 1 maart 2006 is goedgekeurd, stelt zes prioriteiten vast voor de periode 2006-2010:

- 1) Een gelijke economische verdeling tussen vrouwen en mannen. Dit omvat de verwezenlijking van de Lisabondoelstellingen inzake werkgelegenheid, het wegwerken van loonverschillen en steun aan het vrouwelijk ondernemerschap.
- 2) Evenwicht tussen beroep en gezin.
- 3) Een gelijke vertegenwoordiging in de beslissingsbevoegde organen.
- 4) Het tegengaan van alle vormen van geslachtsgebonden geweld.
- 5) Het wegwerken van seksistische stereotypen.
- 6) De bevordering van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen in het buitenlands- en ontwikkelingsbeleid.

Om deze prioriteiten na te streven is een beter bestuur nodig. Het traject, dat zich laat inspireren door de ervaring van de communautaire kaderstrategie 2001-2005 voor de gendergelijkheid⁽²⁾, kent een dubbele aanpak. Enerzijds bestaat deze uit gendermainstreaming in alle beleidsonderdelen van de EU en anderzijds uit de uitvoering van specifieke maatregelen.

De bijdrage van de Structuurfondsen aan het traject (in het bijzonder voor de prioriteiten 1, 2, 3 en 5) wordt geleverd aan beide zijdes van de aanpak. Ook bemoeit het zich met de uitvoering van het project, door rekening te houden met de gendergelijkheid bij de voorbereiding en uitvoering van programma's, de criteria van projecten, het toezicht, de evaluatie, enz. De Commissie en de lidstaten zien erop toe dat ze gendergelijkheid met de nodige middelen stimuleren tijdens de interventie van de Structuurfondsen in de periode 2007-2013.

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

(2) COM(2000) 335:
http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/fr/com/2000/com2006_0092fr01.pdf

Een Europees pact voor gendergelijkheid

Na goedkeuring van de Commissie over het traject gendergelijkheid heeft de Europese Raad op 24 maart 2006 het "Europees pact voor gendergelijkheid"⁽¹⁾ goedgekeurd. Dat moedigt de lidstaten en de Unie aan om, in het kader van de strategie voor groei en werkgelegenheid, een reeks maatregelen ten uitvoer te leggen die gekoppeld zijn aan de volgende noodzaken:

- Het bijdragen aan een volledige realisatie van de ambities van de EU, die gedefinieerd zijn in het Verdrag inzake de gendergelijkheid;
- Het wegwerken van de verschillen tussen mannen en vrouwen op het gebied van werkgelegenheid en sociale bescherming. Het streven is het productieve potentieel van Europese arbeidskrachten volledig te benutten;
- Mee te helpen aan het oplossen van demografische uitdagingen door een beter evenwicht tussen beroep en gezin te bevorderen.

(1) Bijlage II van de Conclusies van het Voorzitterschap, Europese Raad van Brussel, 23-24 maart 2006:
http://www.eu2006.at/fr/News/Council_Conclusions/2403EuropeanCouncil.pdf

Inspelen op verschillende behoeften

Het traject besteedt ook aandacht aan het geringe aantal vrouwelijke ondernemers. Initiatieven die de start en groei van ondernemingen steunen, moeten rekening houden met de verschillen in behoeften tussen mannen en vrouwen. Vrouwen zullen bijvoorbeeld meer behoefte hebben aan een startkapitaal, waardoor ze gebruik kunnen maken van microkrediet leningen. Ook zouden vrouwen meer steun kunnen krijgen door middel van avond- of weekendcursussen, zodat zij gezin en werk beter kunnen combineren.



Haute-couturehuis in Frederikshavn (Denemarken).

Het traject erkent ook de genderdimensie inzake gezondheid en de strijd tegen armoede. De programma's van de Structuurfondsen kunnen in grote mate bijdragen aan activiteiten m.b.t. regionale ontwikkeling, die rekening houden met de behoeften van vrouwen en mannen. Dat doen ze door mensen bewust te maken van seksegelijkheid in het kader van onderwerpen als duurzame ontwikkeling, lokale economische ontwikkeling en regeneratie. Een voorbeeld hiervan is dat vrouwen de meerderheid vormen in het aantal mensen dat financiële steun krijgt. Eenoudergezinnen en geïsoleerde gepensioneerden zijn bijzonder kwetsbaar voor armoede.

Vanwege de noodzaak om beroep en gezin beter op elkaar af te stemmen, bieden talrijke projecten nu steun en zijn flexibele uren voor opleiding mogelijk. Steeds meer projecten zijn zich bewust van het feit dat werk en gezin gecombineerd dienen te worden. Zij bieden nu steun aan door middel van flexibele werkuren, kinderopvang en zorg voor afhankelijke personen.



Talencursus voor immigranten in Wenen (Oostenrijk).

Verder is er een verband tussen werkloosheid en etnische minderheden en gehandicapten, in het bijzonder bij vrouwen. Mannen en vrouwen krijgen ook te maken met discriminatie omwille van hun leeftijd en seksuele geaardheid. De Structuurfondsen bieden ons de mogelijkheid acties te ondersteunen om deze uitdagingen aan te gaan en te zien hoe en in welke omstandigheden deze situaties gekoppeld zijn aan de genderproblematiek.

“Gendermainstreaming”: de oorsprong van een concept met wereldwijde roeping

In 1985 viel in Nairobi, tijdens de derde Wereldvrouwenconferentie die door de VN was georganiseerd, voor het eerst het woord “gendermainstreaming”. Dat was tijdens een debat over het statuut van vrouwen en hun rol in de ontwikkeling. Het concept werd tien jaar later overgenomen in het actieplatform dat werd opgesteld tijdens de Vierde Wereldconferentie van de Verenigde Naties over vrouwen (Peking, 1995).

In 1998 gaf de Raad van Europa de volgende definitie: *“Gendermainstreaming bestaat uit de (re)organisatie, de verbetering, de ontwikkeling en de evaluatie van de besluitvormingsprocessen, zodat de gelijkheid van vrouwen en mannen wordt opgenomen in alle gebieden en op alle niveaus, door de actoren die over het algemeen betrokken zijn bij de beleidsvorming.”*⁽¹⁾

De Europese Commissie, die sinds begin de jaren ‘90 werkt aan gendermainstreaming, heeft haar aanpak van dit concept⁽²⁾ voortdurend coherenter gemaakt in de nasleep van de Vrouwenconferentie van Peking.

(1) Rapport van de Raad van Europa (EG-S-MS(98)2).

(2) Voor meer informatie: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_fr.html



De programma’s van de Structuurfondsen, vectoren voor gelijkheid

Uit ons werk in het kader van de projecten voor de periode 2000-2006 is gebleken dat de Structuurfondsen een belangrijke motor kunnen zijn voor de gendermainstreaming. In Schotland werken wij aan een systematische aanpak van deze integratie, die uit verscheidene onderdelen bestaat. Mannen en vrouwen worden evenwichtig vertegenwoordigd binnen de comités en werkgroepen van de programma’s. Ook staan bewustmaking, begeleiding en het verspreiden van praktische informatie onder de aandacht. Goede voorbeelden uit de praktijk worden verspreid, en men moedigt aan om de knowhow van het ene naar het andere project over te dragen.

Partnerschap speelt een sleutelrol bij de integratie. Het brengt organisaties en individuen bij elkaar die zeer bedreven zijn in de verzameling van nuttige gegevens. Zij weten hoe zij de plaatselijke bevolking bewust kunnen maken en wat hun behoeften zijn, maar kennen ook de obstakels. De integratie moet zinvol zijn voor de actoren binnen de regionale ontwikkeling. De projectdragers moeten kunnen beschikken over waardevolle gegevens om de noodzaak en de relevantie van gendermainstreaming en de tastbare voordelen die daaruit kunnen voortvloeien te kunnen bewijzen.



In een crèche in Leipzig (Duitsland).

De aanpak die door de programma’s van de Structuurfondsen is goedgekeurd, heeft aangetoond dat gendermainstreaming inhoudt dat er rekening wordt gehouden met de verschillen in behoeften tussen vrouwen en mannen. Verscheidene projecten houden zich bezig met de scheiding van beroepen volgens geslacht en met het loonverschil tussen de geslachten. De meerderheid van de projecten is toegespitst op de opleiding van vrouwen om een baan op een hoger niveau en met een hoger salaris te vinden, met name groeiende sectoren zoals ICT, wetenschappen, techniek en technologie. Maar de projecten van het ESF leiden ook mannen op in sectoren waarin zij ondervertegenwoordigd zijn. Dat draagt bij tot de bestrijding van stereotypen over mannen en vrouwen. In Schotland is slechts 4% van de werknemers in de kinderverzorging man, terwijl onderzoek heeft uitgewezen dat 27% van de mannen zou overwegen in deze sector te werken. Projecten die mannen opleiden in deze branches, hebben mannen uit de kinderverzorging of sociale hulp ingezet voor hun wervingscampagnes. Uit de reacties op de reclame op de radio en in de kranten blijkt dat heel wat mannen belangstelling hadden voor deze beroepen.

Binnenkort in Vilnius opening Europees Instituut voor gendergelijkheid

Als gevolg van de steun die de Europese Raad op 17-18 juni 2004 heeft uitgesproken, heeft de Commissie op 8 maart 2005 de oprichting van een Europees Gender Instituut aangekondigd. Hiertoe heeft zij een ontwerpvoorstel⁽¹⁾ gedaan die momenteel onderwerp is van een interinstitutioneel debat. De Raad voor Werkgelegenheid en Sociale Zaken van 1 december 2006 heeft beslist dat het nieuwe Instituut zal worden gevestigd in de Litouwse hoofdstad Vilnius.

Wat zal de rol van het Instituut zijn? Volgens het haalbaarheidsonderzoek van de Commissie⁽²⁾ zal een dergelijk instituut een vanzelfsprekende rol spelen. Het zal taken uitvoeren die tot de bevoegdheid van de bestaande instellingen of mechanismen behoren. Dit houdt met name in de coördinatie, de centralisatie en de verspreiding van informatie, evenals de bewustmaking en de terbeschikkingstelling van hulpmiddelen, zonder dat er sprake is van dubbel gebruik. De Europese Vrouwenlobby (EVL) vraagt dat het Instituut beschikt over voldoende opdrachten en middelen om deze rol te spelen en de Europese instellingen en lidstaten bij te staan in het kader van een Europese kaderstrategie voor de sekselijkheid.

(1) COM(2005) 81 definitief:
http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/genderinstitute_fr.pdf

(2) Te downloaden vanaf de site: http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents_fr.html In bijlage E staat de lijst van betrokken organismen en instellingen. Lees ook de studie die is uitgevoerd voor het Europees Parlement:
<http://www.yellowwindow.be/assets/free/r-finalreport-FR.doc>

Directe en indirecte discriminatie

Gendergelijkheid is geen problematiek die voorbehouden is aan de door het ESF gefinancierde projecten. Dankzij onze ervaringen met het informeren over goede werkwijzen kregen wij een beter inzicht in de projecten van het EFRO in hoe problemen over ongelijkheden bij zelfstandig werk opgelost kunnen worden. Wij moedigen projecten aan om in alle stadia van hun project te analyseren te letten op gendermainstreaming, dus van het ontwerp en het overleg tot de evaluatie en de oplossing van problemen. De projectdragers evalueren of mannen en vrouwen hun diensten op dezelfde manier gebruiken en gaan dieper in op onderwerpen omtrent indirecte discriminatie, zoals de beschikbaarheid van kinderopvang of openbaar vervoer (vrouwen hebben minder toegang tot personenwagens), veiligheid en verlichting, uurroosters, maar ook ondersteuning aan (de oprichting van) ondernemingen. Positieve beelden van vrouwen en mannen, gecombineerd met taal die ook vrouwen aanspreekt, worden gebruikt bij de publiciteit en de promotie van projecten.



Onderzoek naar visserijvoeding in Zweeds Lapland.

Het is van belang te zorgen voor meer bewustwording van de problematiek van gendergelijkheid in alle etappes van de strategische planning betreffende werkgelegenheid, de groei van ondernemingen en de effecten van directe en indirecte discriminatie (en de mogelijke oplossingen). Er zijn vele oorzaken voor de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen, maar de programma's van de Structuurfondsen zijn in staat de vele vormen die deze ongelijkheden kunnen veroorzaken, aan te pakken. Gendermainstreaming vergt een investering van tijd, middelen en mobilisatie. Deze investering is onontbeerlijk als men wil vermijden dat er beleid en werkwijzen worden aangenomen die discriminatie verhogen en bestaande ongelijkheden verergeren.

Manieren om het loonverschil tussen mannen en vrouwen te verminderen

Op 18 juli 2007 heeft de Europese Commissie een Mededeling⁽¹⁾ goedgekeurd over manieren om het loonverschil tussen mannen en vrouwen te bestrijden. Uit het document blijkt dat vrouwen in de EU gemiddeld 15% minder verdienen dan mannen en niets wijst erop dat dit percentage aanzienlijk daalt. Het loonverschil meet het relatieve verschil van de bruto uurlonen van mannen en vrouwen in alle sectoren. De mededeling noemt ook talrijke andere discriminaties en ongelijkheden, die voornamelijk vrouwen treffen in hun deelname aan de arbeidsmarkt.

(1) http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/equalpay/equal_pay_fr.html
Deskundigenverslag "The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses"
http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf
Deskundigenverslag "Legal aspects of the gender pay gap"
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf

Saksen-Anhalt (Duitsland)

“Concreet rekening houden met ongelijkheid: het Genderinstituut van Saksen-Anhalt”

Thomas Claus, directeur van de afdeling Onderzoek en Informatie, Genderinstituut Saksen-Anhalt



Sinds seksgegelijkheid is opgenomen in de Verordening van de Europese fondsen 2000-2006, bestaat er voor het eerst een beleid voor gelijke kansen tussen mannen en vrouwen, dat coherent en verplicht is voor alle lidstaten. Voor de uitvoering van een dergelijke strategie zijn er echter doeltreffende structuren nodig. In die context is begin 2001 het Genderinstituut van Saksen-Anhalt (GISA) opgericht. Het is het eerste kenniscentrum over “gendermainstreaming” dat in Duitsland is gehuisvest.

De opdracht van GISA is het bevorderen van harmonieuze relaties tussen mannen en vrouwen op alle gebieden en niveaus in de samenleving. Hiertoe financiert het instituut toegepast onderzoek op het gebied van gender, opleidingen, advies en begeleiding in het bevorderen van gendermainstreaming. Een greep uit de activiteiten van het Instituut is het melden, onderzoeken en beoordelen van gevallen van seksuele discriminatie, het verwerven van kennis over seksgegelijkheid in het dagelijks leven en de uitvoering van verschillende acties in verschillende regionale, nationale of Europese contexten. Dankzij de nauwe samenwerking tussen de twee pijlers van het Instituut, namelijk de afdelingen “Onderzoek en Informatie” (geleid door een man) en “Advies en Opleiding” (geleid door een vrouw), kunnen de resultaten van wetenschappelijke studies snel in de praktijk worden omgezet.

Voor GISA is het zeer belangrijk dat zijn actie concrete resultaten oplevert. Daarom publiceert het regelmatig, namens de regionale regering van Saksen-Anhalt, een “Genderslag,” waarin allerlei data staan over de relaties tussen mannen en vrouwen, evenals de meest recente onderzoeksresultaten die politieke, economische en administratieve actoren kunnen inspireren. Het Instituut heeft eveneens een aantal praktische hulpmiddelen en methoden uitgewerkt die steeds meer in trek zijn en gebruikt worden voor gendermainstreaming. Het gaat met name om een informatiesysteem over gender, het eerste in zijn soort in Duitsland. De website www.g-i-s-a.de bevat verscheidene databases over de levensomstandigheden van vrouwen en mannen. Ze verschaft toegang tot de uitgevoerde studies en referentieliteratuur (talrijke gidsen, technische dossiers, verslagen, enz.) en omvat

een lijst van deskundigen in genderkwesties. Dankzij al deze elementen werd GISA in 2005 door de Commissaris voor Regionaal beleid Danuta Hübner erkend als “Europees model van goede werkwijzen”.

GISA kan rekenen op de steun van een Europees netwerk van vrouwelijke en mannelijke deskundigen. Het scala aan grensoverschrijdende samenwerkingsverbanden waarbij het instituut betrokken is, loopt uiteen van pan-Europese onderzoeken over thema's als “het bevorderen van de oprichting van vrouwelijke ondernemingen” of “het verzoenen van gezin en werk” tot aan “het verlenen van consultancydiensten aan de Estse regering om de genderbenadering ten uitvoer te leggen”.

Er mogen dan al talrijke maatregelen zijn genomen en vorderingen zijn geboekt ten gunste van gendergelijkheid in Europa, de situatie is nog verre van bevredigend. De hardnekkige weerstand, die de lange weg naar gelijkheid bemoeilijkt en zelfs belemmert, mag niet worden onderschat. Vandaar de absolute noodzaak om alle “egalitaristische” krachten van Europa te mobiliseren. In dit opzicht wenst GISA zijn werk in een Europees netwerk uit te breiden en zijn ervaring en knowhow ter beschikking te stellen aan andere landen, met name de nieuwe lidstaten.

Voor meer informatie: <http://www.g-i-s-a.de>



Een delegatie uit Pakistan wordt ontvangen op het Instituut.

1994-1999, 2000-2006, 2007-2013... Stap voor stap naar gendergelijkheid

Tussen twee programmeringsperiodes van de Structuurfondsen is de weg die leidt naar gelijkheid van vrouwen en mannen lang.

De genderdimensie is geen nieuw idee in het cohesiebeleid. De gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt was reeds één van de doelstellingen van de Structuurfondsen voor de periode 1994-1999. In de loop daarvan hadden de Fondsen echter specifieke acties ondersteund ten gunste van vrouwen. Maar hoe belangrijk die acties ook waren, aan de structurele ongelijkheden konden ze niet verhelpen. Bovendien werd de genderdimensie voornamelijk gezien als een onderdeel van het ESF. Door ervaring en evaluatie werd gelijkheid meer algemeen opgenomen in de methodologische documenten die de programmeringsperiode 2000-2006 van de Structuurfondsen bestrijken.

Een mededeling van de Commissie.

Met het oog op de evaluatie halverwege (2003) van deze periode heeft de Commissie in december 2002 een Mededeling⁽¹⁾ gepubliceerd waarin de inventaris van de geboekte vooruitgang, evenals een keuze van goede werkwijzen wordt voorgesteld. Tegelijkertijd worden de obstakels voor de uitvoering van de “dubbele aanpak” geïdentificeerd (d.w.z. de combinatie van specifieke maatregelen ten gunste van vrouwen en gendermainstreaming in alle onderdelen van het beleid). In haar conclusies formuleert de Commissie een reeks aanbevelingen, die hieronder worden opgesomd:

- Daar de specifieke acties hoofdzakelijk in eerste instantie worden genomen, is het belangrijk dat ze op zichtbare wijze worden gefinancierd en dat de lidstaten hiervoor stimulanzen voorzien, met name op het niveau van de selectiecriteria van de projecten.
- In de landen die meer de nadruk hebben gelegd op gendermainstreaming is de reële financieringsinspanning misschien moeilijk in te schatten. Zij worden dus uitgenodigd om de rekeningen duidelijk voor te stellen, met name door een onderscheid te maken tussen de financiering van de specifieke acties en de programma's die meer in het algemeen bijdragen tot gendergelijkheid.
- De lidstaten worden uitgenodigd om een beroep te doen op deskundigen inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen, de vertegenwoordiging van de bevoegde instanties binnen de toezichtcomités van de programma's te verzekeren en bewustmakings- en opleidingsmaatregelen in te stellen.
- De evaluatie vooraf (via volgens geslacht opgesplitste statistieken) en de effectevaluatie (met behulp van duidelijke kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren) moeten het nodige gewicht krijgen.



- Elke lidstaat wordt uitgenodigd een vertegenwoordiger op hoog niveau aan te stellen die de nationale strategie ten gunste van de gelijkheid van vrouwen en mannen coördineert en deelneemt aan een groep op hoog niveau op de schaal van de EU.

Op lange termijn schuift de Mededeling drie elementen naar voren: de voortzetting van de “dubbele benadering”, die haar doeltreffendheid heeft bewezen; het belang van de kennismaatschappij en dus van een grotere inspanning voor de integratie van vrouwen in de sectoren ICT en O&O; en de rol van de Structuurfondsen ten gunste van vrouwen in de nieuwe lidstaten, waar zij blootgesteld zijn aan de negatieve gevolgen van de economische herstructurering.

Een studie van het Europees Parlement

Het Europees Parlement van zijn kant heeft onlangs de resultaten gepubliceerd van een onderzoek⁽²⁾ over de programmering 2000-2006. Daarbij ging een bijzondere aandacht naar het EFRO en het Cohesiefonds, om er de lessen voor 2007-2013 uit te trekken. Over het geheel genomen blijkt daaruit dat de balans beter is voor het politiek proces (analyse van de context, definitie van de strategie) dan erna, in de uitvoeringsmechanismen. Er is weliswaar al veel bereikt voor de erkenning van de genderdimensie, maar er is nog veel werk aan de winkel wil men praktische en tastbare gevolgen zien.

2007-2013: Gendergelijkheid in de nieuwe verordeningen

Hieronder zijn fragmenten van bepalingen verzameld van de nieuwe verordeningen van de Structuur- en Cohesiefondsen⁽³⁾ voor de periode 2007-2013, die betrekking hebben tot seksegelijkheid.

Nel regolamento generale sui FondiIn de algemene verordening over de Structuur- en Cohesiefondsen:

(1) Mededeling van de Commissie aan de Raad, in het Europees Parlement, in het Europees economisch en sociaal comité en in het Comité van de regio's, “Tenuitvoerlegging van gendermainstreaming in de programmeringsdocumenten van de Structuurfondsen voor 2000-2006”, COM(2002) 748 definitief: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=52002DC0748&model=guichett

(2) “Gendermainstreaming in het gebruik van de Structuurfondsen”, IP/B/REGI/IC/2006-200, PE 379.206, 22 juli 2007. Binnenkort verkrijgbaar op de site: www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=FR

Artikel 11: Partnerschap

Art. 11(1): (...) De lidstaat organiseert, overeenkomstig de huidige nationale voorschriften en gebruiken, een partnerschap met autoriteiten en instanties, zoals: (...) c) andere geschikte instanties die het maatschappelijk middenveld vertegenwoordigen, (...) non-gouvernementele organisaties en instanties die tot taak hebben seksegelijkheid te bevorderen. Elke lidstaat wijst de meest representatieve partners aan op nationaal, regionaal en plaatselijk niveau en op economisch, sociaal-maatschappelijk en milieugebied en andere gebieden (...), in overeenstemming met de nationale voorschriften en gebruiken, waarbij er rekening mee wordt gehouden dat de seksegelijkheid moet worden bevorderd (...).

Art. 11(2): (...) Het partnerschap heeft betrekking op voorbereiding en uitvoering, toezicht en evaluatie van operationele programma's. De lidstaten betrekken alle relevante partners - en met name de regio's - bij de verschillende stadia van de planning, met inachtneming van de voor elk stadium vastgestelde termijn.

Artikel 16: Gelijkheid tussen vrouwen en mannen

De lidstaten en de Commissie zien erop toe dat de gend^{er}gelijkheid en de integratie van het genderperspectief worden bevorderd in de opeenvolgende fasen van uitvoering van de fondsen. De lidstaten en de Commissie nemen passende maatregelen om discriminatie op grond van geslacht te bestrijden (...) in de verschillende fasen van de uitvoering van de fondsen, met name in de toegang tot de fondsen.

Artikel 66: Nadere voorschriften voor het toezicht

Art. 66(2): (...) Waar mogelijk worden statistische gegevens opgesplitst naar geslacht en, voor ondernemingen, naar grootte.

In de verordening van het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling:

Artikel 6: Europese territoriale samenwerking

Art. 6(1): (...) Bovendien kan het EFRO bijdragen tot de bevordering (...) van gend^{er}gelijkheid en gelijke kansen (...). In de verordening van het Europees Sociaal Fonds:

Artikel 3: Reikwijdte van de bijstandsverlening

Art. 3(1): In het kader van de doelstellingen "convergentie" en "regionaal concurrentievermogen en werkgelegenheid" steunt het ESF (...):

Art. 3(1)(b)(iii): integratie en acties om duurzame arbeidsparticipatie van vrouwen en hun ontwikkelingsmogelijkheden binnen het arbeidsproces te vergroten, om gendersegregatie op de arbeidsmarkt te verminderen, waarvoor o.a. de oorzaken van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen moeten worden aangepakt.

Art. 3(2): Binnen het kader van de convergentiedoelstelling steunt het ESF (...):

Art. 3(2)(a)(ii): een grotere deelname aan onderwijs en opleiding in elke levensfase, o.a. via maatregelen om (...) gendersegregatie op de arbeidsmarkt te verminderen (...).

(3) De nieuwe verordeningen zijn beschikbaar op de site: 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

Artikel 4: Consistentie en nadruk van steun

Art. 4(5): De evaluaties met betrekking tot de maatregelen van het ESF betreffen ook de bijdrage van de door het ESF gesteunde maatregelen tot (...) de uitvoering van de doelstellingen van de Gemeenschap op het gebied van sociale integratie, bestrijding van discriminatie, gelijkheid tussen mannen en vrouwen (...).

Artikel 5: Goed bestuur en partnerschap

Art. 5(4): De autoriteit van elk operationeel programma stimuleert een adequate participatie van non-gouvernementele organisaties in de gefinancierde activiteiten evenals hun toegang tot die activiteiten, met name op het gebied van sociale integratie, seksegelijkheid en gelijke kansen.

Artikel 6: Gend^{er}gelijkheid en gelijke kansen

De lidstaten zien erop toe dat de operationele programma's een beschrijving bevatten van de manier waarop de gend^{er}gelijkheid en gelijke kansen worden gestimuleerd bij de voorbereiding, uitvoering, monitoring en evaluatie van de operationele programma's. De lidstaten stimuleren waar nodig een evenwichtige deelname van vrouwen en mannen aan het beheer en de uitvoering van de operationele programma's op plaatselijk, regionaal en nationaal niveau.

Artikel 10: Verslagen

De jaarverslagen en eindverslagen over de uitvoering (...) dienen een samenvatting te bevatten van de uitvoering van: a) de gendermainstreaming en genderspecifieke maatregelen (...).

Communautaire strategische richtlijnen inzake cohesie

De communautaire strategische richtlijnen over cohesie⁽⁴⁾, die in oktober 2006 door de Raad zijn goedgekeurd, sommen de principes en politieke prioriteiten van de EU voor 2007-2013 op en stellen voor welke middelen er kunnen worden ingezet. De lidstaten hebben zich op deze richtlijnen gebaseerd om hun nationale strategische referentiekaders (NSRK) op te stellen en de ongeveer 450 operationele projecten voor te bereiden die in de loop van 2007 door de Commissie moeten worden goedgekeurd. Wat betreft gelijke kansen leggen de CSR met name aan de lidstaten de doelstelling op om **tegen 2010** het percentage van vrouwen op de arbeidsmarkt **met 60% op te voeren**. Het principe van seksegelijkheid is op twee niveaus geïntegreerd in de CSR:

- In de "sectoroverschrijdende principes" volgens welke de programma's moeten passen in de Lissabon Agenda: "(...) de lidstaten en regio's moeten de doelstelling inzake gend^{er}gelijkheid nastreven in alle fasen van de voorbereiding en uitvoering van de programma's en projecten". Dit kan door middel van hetzij via specifieke acties, hetzij door zorgvuldig rekening te houden met de gevolgen die andere projecten op dit gebied kunnen hebben. Zij moeten bovendien "alle discriminatie op grond van geslacht voorkomen, (...) tijdens de verschillende fasen van de uitvoering van de Fondsen".
- In een reeks gedetailleerde maatregelen, bedoeld om het vrouwelijk ondernemerschap te ondersteunen, de arbeidsdeelname van vrouwen zonder enige discriminatie te versterken, beroep en gezin beter op elkaar af te stemmen, de toegang tot kinderopvang te vergemakkelijken, enz., en aldus bij te dragen aan de uitvoering van het Europees pact inzake de gend^{er}gelijkheid.

ESTLAND

Kinderopvang voor actieve vrouwen



Totale kostprijs: 216 640 EUR
Bijdrage van de EU: 154 356 EUR

“Estland staat bekend om zijn hoge percentage voltijds werkende vrouwen. Maar terwijl 80% van de vrouwen beroep en gezin beter op elkaar wil afstemmen, is er voor minder dan een kwart van de kinderen tussen één en vier jaar plaats in de kinderopvang. Daarom zag 48% van de gemeenten zich genoodzaakt wachtlijsten aan te leggen voor kinderdagverblijven. Dit pilotproject is genaamd “Voor de kinderen wordt gezorgd, moeders aan het werk”. Het is gelanceerd door 30 aspirant-kinderverzorgsters, die dit probleem wilden oplossen door in het gehele land structuren voor dagopvang op te zetten. De formule is nu goed ingeburgerd en wordt sinds dit jaar erkend door de sociale zekerheid. Meer dan 200 kinderverzorgsters, plus de initiatiefnemsters van het project, hebben nu een diploma op zak en zijn beschikbaar om ouders van jonge kinderen te helpen terug te keren naar de arbeidsmarkt.”

Erika Vahtmäe, verantwoordelijke van het project, ministerie van Bevolking en etnische aangelegenheden van Estland
erika.vahtmae@riigikantslei.ee

HONGARIJE

Netwerk van vrouwelijke ondernemers



Totale kostprijs: 61 200 EUR
Bijdrage van de EU: 61 200 EUR

“De professionele integratie van vrouwen uit kansarme milieus is een moeilijk op te lossen probleem. De Hongaarse Vereniging van computerbedrijven zonder winstoogmerk heeft een Europese subsidie gekregen om in vijf steden van het land opleidingen in informatica, beheer en boekhouden te organiseren. Deze opleidingen waren bestemd voor 120 vrouwelijke ondernemers, onder wie talrijke beginners. De bedoeling van het project “e-NIVÓ – reëel en virtueel samenwerkingsnetwerk van vrouwelijke ondernemers” was deze vrouwen te ondersteunen door hen te helpen de handicaps en vooroordelen waarvan zij het slachtoffer zijn, evenals de hindernissen die zij tijdens hun integratieproces tegenkomen, te overwinnen. Concreet bestond het project uit het geven van persoonlijke begeleiding en alle mogelijke hulp bij hun ontwikkeling.”

Ida Csapó, verantwoordelijke van het project, Hongaarse Vereniging van computerbedrijven zonder winstoogmerk
<http://www.minok.hu/taxonomy/term/108>

BELGIË

Crèches die inspelen op de behoeften van werknemers uit de toeristische sector



Totale kostprijs: 10 000 EUR
Bijdrage van de EU: 2 500 EUR

“De horeca aan de Belgische kust kampt met een tekort aan arbeidskrachten. Dat komt met name door het gebrek aan opvangstructuren voor kleine kinderen. Voor werknemers in de sector, vooral voor vrouwen, is het immers vaak zeer moeilijk opvang te vinden die aangepast is aan hun ongewone werkuren (avonden, weekends, seizoen, etc.). Het pilotproject ‘De Trampoline’ is een netwerk van kinderdagverblijven die aangepast zijn aan de behoeften van de horeca. Er zijn een aantal crèches geopend op verschillende plaatsen in Blankenberge. Zo is er opvang voor 40 kinderen volgens een flexibel regime. De ervaring zal leiden tot de lancering van vergelijkbare formules elders aan de Belgische kust, om het de werknemers en werkgevers in de toeristische sector gemakkelijker te maken.”

Nele Zwaenepoel, Doelstelling 2, Provincie West-Vlaanderen
Nele.Zwaenepoel@west-vlaanderen.be

DUITSLAND

“HAFEN”, kweekschool van vrouwelijke ondernemingen



Totale kostprijs: 466 624 EUR
Bijdrage van de EU: 340 912 EUR

Het project ‘Women can do it’ (Vrouwen kunnen het) heeft vrouwelijke ondernemers ondersteund via het centrum ‘HAFEN’, een kweekschool voor vrouwelijke ondernemingen in Berlijn-Marzahn. De belangrijkste ondernemingen van het project waren de oprichting van het centrum HAFEN, de kandidaat-ondernemers overtuigen hun activiteit in het centrum te vestigen, hen goedkope kantoorruimte, uitrusting, adviesdiensten en begeleiding verschaffen. Verder probeert het project ondernemingen in moeilijkheden er weer bovenop helpen. Of men ontwikkelt juist strategieën om uit een onderneming te stappen en een nieuwe baan te vinden voor mensen die hun project opgeven na een negatieve evaluatie. Acht beroepsfora houden zich bezig met zaken als het beheer, het onderzoek naar overheidsfinancieringen, het evenwicht tussen arbeid en gezin, enz. De Universiteit voor Toegepaste Wetenschappen FHTW van Berlijn heeft voor de nodige wetenschappelijke steun en monitoring gezorgd.”

Carmen Giese, Directeur Europese projecten, Gemeinnützige Gesellschaft TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (Berlijn)
Carmen.giese@de.tuv.com

Finland

“Finnvera, een financieel instrument ten dienste van vrouwelijke ondernemers”

Anneli Soppi, hoofd van de afdeling Microfinanciën, Finnvera Plc



Finland staat bekend om zijn gelijkekansenbeleid. Voor de Finse vrouwen betekent gelijkheid ook financiële onafhankelijkheid. Het is misschien daarom dat het aandeel vrouwelijke ondernemers in Finland relatief hoog is ten opzichte van andere Europese landen.

Vrouwen vormen een derde van de Finse ondernemers. Daarbij zit een groot aandeel zelfstandigen. Het Programma voor ondernemerschap van de Finse regering wil dit aandeel vergroten tot 40%. De “Vrouwenlening” van Finnvera, die speciaal bestemd is voor vrouwelijke ondernemers, streeft ernaar een echte katalysator te zijn in dit proces.

Werkgelegenheid en begunstigde ondernemingen

Finnvera Plc, een overheidsproject van Finland, is een financieringsmaatschappij die gespecialiseerd is in het aanreiken van aanvullende financiële oplossingen, die aangepast zijn aan de verschillende ontwikkelingsetappen van een onderneming. Finnvera treedt ook op als tussenpersoon tussen de financieringsprogramma's van de Europese Unie en het Finse MKB. Finnvera kent 3 800 tot 5 500 microleningen per jaar toe. De portefeuille van de leningen in microkrediet bedraagt tegenwoordig meer dan 12 500 leningen voor in totaal 160,7 miljoen EUR. De gegadigden voor het microkrediet bestaan voor 40% uit vrouwen. Finnvera werkt vandaag de dag samen met meer dan 26 000 ondernemingen, waarvan 80% micro-ondernemingen.

Het doel van Prêt Femmes, dat in 1997 werd gelanceerd, is het bevorderen van het vrouwelijk ondernemerschap. Met name het aanmoedigen van vrouwen die een goed commercieel idee hebben, maar over onvoldoende garanties beschikken om een financiering te krijgen om hun zaak op te starten, staat centraal.

Voor vrouwen die reeds een onderneming hebben, in het bijzonder in de sectoren die minder aantrekkelijk zijn voor de financiële instellingen, geeft dit speciale krediet hen de kans hun activiteiten verder te ontwikkelen. De formule heeft ook werkloze of met werkloosheid bedreigde vrouwen geholpen hun eigen arbeidsplaats te creëren. Daarnaast helpt dit financieel instrument ook jonge en geïmmigreerde vrouwen een eigen bedrijf te beginnen.

De leningen zijn bestemd voor micro-ondernemingen van minder dan 5 personen. De meerderheid van de klanten zijn echter zelfstandigen. Het typische profiel van de klant is een vrouw tussen 39 en 45 jaar, die een

vak heeft geleerd en als zelfstandige aan de slag wil. De toekenningcriteria zijn gelijk aan die van andere financieringsinstanties, namelijk de effectieve of verwachte winstgevendheid van de onderneming.

Voornamelijk Diensten aan personen

Vrouwen hebben een uitgesproken voorliefde voor de dienstensector. De meeste vrouwelijke ondernemers zijn actief in “buurtvoorzieningen”: sociale hulp, gezondheid, voeding, andere diensten aan personen en kleinhandel. Plaatselijk is de concurrentie vaak hard en kan de waaier aan diensten die wordt geleverd door de reeds bestaande ondernemingen, zeer volledig zijn. Als een beginnende onderneming wil slagen, moet ze zich onderscheiden van haar concurrenten. Echter, om een dergelijke niche te creëren zijn er zowel vaardigheden als financiële middelen nodig, aangezien de vraag naar deze soort diensten zeer gevoelig is voor economische schommelingen.

Zo heeft, bijvoorbeeld, de externalisatie van diensten met betrekking tot sociale hulp en gezondheidszorg tot een nieuwe vraag geleid. De kleine vrouwelijke ondernemingen komen hieraan tegemoet.

Trouwe betalers

Vrouwelijke ondernemers wordt vaak verweten te voorzichtig te zijn. In feite zijn ze gewoon realistisch. Vrouwen nemen gecontroleerde risico's en zorgen ervoor dat ze, ook al gebeurt het ergste, hun verplichtingen kunnen nakomen. Zo stelt men bij Finnvera vast dat er bij de vrouwelijke klanten weinig wanbetalers zitten.

Tegelijkertijd bedraagt het overlevingspercentage van beginnende ondernemingen 76-80%. De aangeboden diensten zoals advies, opleidingen en sponsorschap voorzieningen die door de plaatselijke niet-financiële bedrijven worden verleend, dragen bij tot de verhoging van dit overlevingspercentage.

Zal het mogelijk zijn het aandeel van het vrouwelijk ondernemerschap te vergroten naar 40%? Dat zal afhangen van de wil om vrouwen aan te trekken en van hun mogelijkheden om beroep en gezin op elkaar af te stemmen. Het zijn immers de vrouwen die nog steeds de meeste zorg voor de kinderen en bejaarde ouders en schoonouders op zich nemen. Men mag ook de vrouwen niet vergeten die “verborgen” zijn in de statistieken omdat ze aan de slag zijn als meewerkende partner in vele familiebedrijven.

Contact: info@finnvera.fi

Deelstaat Salzburg (Oostenrijk)

“Seksgegelijkheid stimuleren”

Christian Salletmaier, hoofd van de afdeling Europese regionale ontwikkeling en Europees regionaal beleid, Deelstaat Salzburg



Regionale ontwikkeling is een gebied dat zowel multidisciplinair als zeer complex is.

Het doel van het Salzburg Doelstelling 2 programma was het opvoeren van de concurrentiekracht en de innovatieve capaciteit van de ondernemingen en het ten gelde maken van de regionale middelen. Ook streefde het programma naar een vermindering van de werkloosheid, emigratiecijfers en de lange pendelafstanden in de meest zuidelijk gelegen delen van de deelstaat.

Hiertoe werd een aantal maatregelen genomen in drie geprioritiseerde sectoren (toerisme, ondernemingen en plaatselijke ontwikkeling) als onderdeel van een strategie gebaseerd op innovatie, participatie en duurzaamheid. Daarbij werd de nodige aandacht besteed aan gender mainstreaming, één van de grondprincipes voor het gebruik maken van de Structuurfondsen voor de periode 2000–2006. Twee door het EFRO gefinancierde maatregelen werden echter specifiek uitgewerkt vanuit het genderperspectief.

De eerste maatregel bestond uit het verlenen van steun aan de vrouwelijke bevolking van Doelstelling 2 gebieden. De bedoeling was de deelname van vrouwen aan het programma te vergemakkelijken, maar ook te helpen bij de uitwerking van de programma's inzake seksgegelijkheid. Het idee was



Crèche ingericht in een onderneming.

een voorziening tot stand te brengen die open stond voor plaatselijke actoren en in staat was initiatieven die uitgingen van de inwoners (bottom-up) te stimuleren en te begeleiden. Sinds 2001/2002 zijn in de deelstaat Salzburg twee “projectleiders voor gelijke kansen” actief. Zij zijn verantwoordelijk voor een breed scala aan opdrachten. De opdrachten variëren van de coördinatie van projecten op het gebied

van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in een Europese context, tot de oprichting van plaatselijke netwerken om vrouwen te helpen hun ideeën om te zetten in een activiteit. Deze projectleiders hebben onder andere plaatselijke partnerschappen tot stand gebracht waarbij tewerkstellingsdiensten, gemeenten en beroepsopleidingorganisaties betrokken zijn.

De tweede maatregel was bedoeld om de activiteitsgraad van vrouwen in afgelegen landelijke gebieden te vergroten. Hiertoe werden verscheidene acties gelanceerd. Eén van de belangrijkste hindernissen waarmee vrouwen te maken krijgen als ze geschoold werk zoeken in de meest landelijke en Alpijnse delen van de deelstaat Salzburg is het gebrek aan kinderopvang. Om dit probleem te verhelpen werden in samenwerking met het plaatselijke MKB nieuwe kinderopvangformules uitgewerkt. Momenteel staan drie projecten met betrekking tot kinderopvang bij bedrijven model voor de mogelijkheden die er bestaan om arbeid en gezinsverantwoordelijkheden voor vrouwen beter op elkaar af te stemmen.

Een andere reeks acties draaide rond het thema van doorlopend leren en de mensen die deze opleidingen geven. Het doel was hen aan te moedigen samen te werken, het delen van hun middelen en ze te stimuleren hun opleidingsprogramma's te richten op de kwalificatie en de professionele behoeften van vrouwen. Een derde onderdeel van het programma bestond uit het actief ondersteunen van ondernemingen die een carrièrebevorderingsplan voor hun vrouwelijk personeel hebben uitgewerkt.

De uitvoering van deze projecten liep niet altijd van een leien dakje. Er was een flinke dosis geduld en engagement voor nodig. De projectleiders hebben hierin een centrale rol gespeeld. Hun functie zal ook na de programmeringsduur van Doelstelling 2 blijven bestaan. De projecten zelf hebben bijgedragen tot het behoud en de opwaardering van gekwalificeerde banen. Tegelijkertijd heeft het programma de terugkeer van vrouwen naar de arbeidsmarkt vergemakkelijkt. Het eindresultaat van het programma is dan ook dat men in staat is geweest de actieve krachten binnen het grondgebied te behouden, de grondslagen van de plaatselijke werkgelegenheid te stabiliseren en de concurrentiekracht van het MKB en van de regionale economie als geheel te vergroten.

Voor meer informatie: www.salzburg.gv.at/themen/wt/regional/programmperiode2000-2006.htm

De gelijkheid van vrouwen en mannen, een belangrijk strategisch thema in Jämtland (Zweden)

Kijken door de genderbril

Vanwege de demografische uitdagingen heeft de Zweedse regio Mellersta Norrland er belang bij zijn vrouwelijke bevolking te behouden om zo de ontwikkeling van de regio te verzekeren. Vandaar dat men de noodzaak inziet van het bevorderen van gelijke kansen. Het programma van Doelstelling 1 heeft verscheidene projecten op dit gebied gefinancierd. Men heeft dit gedaan uit principe, maar ook uit goed begrepen sociaal-economische belangstelling.



“Jämtland” begint met “Jäm”, zoals in “Jämställdhet”, wat “gelijkheid van vrouwen en mannen” betekent. Dit is een belangrijke thema in deze centraal-westelijke regio van Zweden. De regio is groter dan Slowakije maar er wonen amper 130 000 mensen. De meerderheid van de inwoners woont rond de regionale hoofdstad Östersund.

“De uittocht van vrouwen is zeer nadelig voor de duurzaamheid van de regionale ontwikkeling. In Jämtland zijn de gevolgen nog erger door de lage bevolkingsdichtheid en de grote afstanden. Er zijn te weinig vrouwen. We komen nog arbeidskrachten te kort in de gezondheidszorg”, betreurt Ingegärd Pettersson, coördinatrice van het project “Gensyn” dat wordt uitgevoerd door het bestuur van het Graafschap met steun van Doelstelling 1. *“Via Gensyn willen wij de bestuurders en andere plaatselijke actoren bewust maken van de situatie. Ze neigen blind te zijn voor de genderkwestie en hebben weinig oog voor de onbevredigende situatie*

van vrouwen en voor de problemen die dat met zich meebrengt. Op het platteland en in afgelegen gebieden springen de verschillen meer in het oog. Mannen, die meer exclusief gericht zijn op hun beroepsactiviteit, verdragen dit soort omgeving beter. Daarentegen, vrouwen willen wonen en kinderen krijgen daar waar zij arbeid, gezin, huisvesting en vrije tijd goed op elkaar kunnen afstemmen. Hiervoor willen ze echter liever niet te veel betalen of te ver moeten rijden. Om ze hier te houden zijn er aangepaste sociale maatregelen en maatregelen op het gebied van ruimtelijke ordening nodig plus een toegewijd beleid. Wij trachten de beleidsmakers op alle soorten manieren te overtuigen. Zelfs via de ‘emotionele’ aanpak, in de trant van ‘hoe zou u reageren wanneer uw dochter u kwam zeggen dat ze naar een aantrekkelijker streek zou gaan?’”

Uit een studie van het SCB, het Zweeds bureau voor de statistiek, is gebleken dat het eerder de vrouwen

⁽¹⁾ De Wet inzake gelijke kansen (“Jämställdhetslagen”), die van kracht is sinds 1980 en herhaaldelijk werd gewijzigd, wil met name gelijke rechten tussen mannen en vrouwen op de werkplek bevorderen. Het “JämtO”, het bureau van de ombudsman van Gelijkheid, moet toezien op de naleving van de modaliteiten van deze wetgeving.

zijn die vertrekken vanwege het tekort aan kansen op vast werk en ook omwille hun opleidingsniveau. Dit ligt over het algemeen hoger dan dat van de mannen en men wil dat beter kunnen benutten. Ingegärd toont een kaart van de bevolking waaruit duidelijk de ongelijkheid in de verdeling mannen-vrouwen op het Zweedse grondgebied blijkt. In het zuiden van het land en in de kuststreken wonen voornamelijk vrouwen, in het centrum en het westen en het noorden zijn de mannen juist in de meerderheid.

“Om vrouwen in de regio te houden, is het niet voldoende crèches en kleuterdagverblijven te openen. Een betere inrichting van alle facetten van het leven is nodig, te beginnen bij gendergelijkheid. Ons land is al ver op dit gebied maar er is nog veel werk aan de winkel”, benadrukt Annica Westerlund, verantwoordelijke voorlichting van de programma's Doelstelling 1 Södra Skogslän en INTERREG IIIA Zweden/Noorwegen, waarvan het Graafschap Jämtland de beheersautoriteit is.

Bij ongeveer 3 000 projecten die de Structuurfondsen tussen 2000 en 2006 in de regio van Doelstelling 1 hebben ondersteund stond de vrouw centraal. Veel van deze projecten waren rechtstreeks gericht op vrouwen, in de hoedanigheid van ondernemers, zelfstandigen of huisvrouwen die deelnamen aan opleidingen om weer aan te sluiten bij de arbeidsmarkt, of als begunstigden van diverse diensten. Echter, met name in Jämtland werden het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO) en het Europees Sociaal Fonds (ESF) eveneens samengevoegd om vier bewustmakingprogramma's rond de gelijkheid van mannen en vrouwen te cofinancieren. Deze programma's zijn gestart door het bestuur van het Graafschap rond verscheidene belangrijke pijlers: de vrouwelijke demografische uitdaging, de gelijkheid van vrouwen en mannen op de werkplek, de strijd tegen pestering en discriminatie. *“In Zweden bestaat de Wet inzake gelijke kansen⁽¹⁾, legt Annica uit, maar de toepassing ervan in de praktijk is niet gemakkelijk. Hier in Jämtland zeggen wij dat er niet alleen een 'stok' nodig is maar ook een 'wortel', d.w.z. stimuleringsmaatregelen opdat de doelstelling van gelijkheid van vrouwen en mannen echt een prioriteit van de plaatselijke actoren wordt.”*

Gelijkheid, gezondheid, doeltreffendheid

Het project “Know How - Gelijkheid van vrouwen en mannen, rendabiliteit en gezondheid” vond plaats in twee fasen tussen 2000 en 2006. Het project heeft 1,2 miljoen EUR gekregen, waarvan de helft afkomstig is uit de Europese Unie. *“Wij hebben de naam 'Know How' gekozen omdat het project draaide rond het op de werkplek verstrekken van know how, motivatie en methoden om de genderkwestie beter te beheren”,* verduidelijkt Syvonne Nordström, coördinatrice van het project. *“Daarom hebben wij ook als ondertitel 'Gelijkheid, rendabiliteit en gezondheid' gekozen. Deze drie aspecten zijn nauw met elkaar verbonden aangezien seksegelijkheid niet alleen betrekking heeft op democratie en justitie maar ook een positieve invloed op het concurrentievermogen van bedrijven heeft. Een enquête uit 1999, die werd uitgevoerd onder 14 000 Zweedse ondernemingen, heeft aangetoond dat ondernemingen die actief werken aan de gelijkheid van mannen en vrouwen productiever waren dan andere. En omdat gelijkheid de arbeidsomstandigheden verbetert, draagt zij bij aan een*



Verscheidene werkposten beheersen is minder vervelend en geeft meer voldoening.

betere gezondheid. Een ander onderzoek heeft bewezen dat een evenwichtige verdeling tussen vrouwen en mannen op de werkplek zorgt voor een betere sociale omgeving, een betere interne en externe communicatie en een positiever imago van de onderneming. Het beter verdelen van de taken tussen mannen en vrouwen is een waarborg voor doeltreffendheid."

Het project Know How, dat op deze grondslagen ontwikkeld is, bestond uit de uitvoering van een waaier aan parallelle activiteiten waaronder voorlichtingscampagnes over de genderdimensie (publiciteit in de plaatselijke pers, publicatie van verzamelingen goede werkwijzen, acties in de scholen etc.), de organisatie van seminars en themadagen (uitwerken van een gelijkheidsplan, voorkomen van ongewenste seksuele intimiteiten), en niet te vergeten, een dienst inzake advies en begeleiding voor de ondernemingen, overheidsinstellingen en andere organisaties die een procedure voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen willen volgen.

De cultuur van de onderneming(en)

De Husqvarna-fabriek van Tandsbyn, op 20 km van Östersund, vervaardigt elektrisch gereedschap. "Het project Know How kwam als geroepen voor ons", herinnert directeur Markku Pärssinen zich. "Wij, dat zijn zowel de directie als de vakbonden, wilden ons beter schikken naar de principes van de gelijkekanswet, pioniers zijn en het goede voorbeeld geven. Toen wij van het project hoorden, viel bij ons alles op zijn plaats." Zodra de te volgen procedures samen met het projectteam waren vastgelegd, is de "methode Know How" in actie getreden. Er werd een werkgroep opgericht, bestaande uit 3 vrouwen en 2 mannen, die gedurende 20 weken, naar rato van één uur per week, een "gelijkheidsplan" uitwerkte. Dat plan omvatte de lonen, arbeidsvoorwaarden, relaties tussen mannen en vrouwen en de banden tussen arbeid en gezin van de 160 werknemers die de onderneming telt.

Een analyse van de lonen heeft geleid tot gelijk loon voor gelijk werk tussen mannen en vrouwen. Om niet altijd dezelfde repetitieve taken uit te hoeven voeren, werd de werknemers de mogelijkheid geboden verscheidene functies uit te oefenen. "Ofeerder, werkneemsters", merkt Agneta Wessen op, lid van de werkgroep. "Het zijn immers de vrouwen die de vervelendste baantjes hebben. Zij die het wilden, konden opleidingen volgen en kunnen nu vier of vijf verschillende machines bedienen. Ook de ergonomie werd verbeterd en het personeel heeft nu toegang tot fitnessstoelent, massage- en relaxatiesessies. Er worden minder gevallen van rugpijn en aderontstekingen gemeld. En dat alles komt zowel mannen als vrouwen ten goede!"

Met betrekking tot het zoeken naar een beter evenwicht tussen werk en gezin werd in het kader van Know How bij Husqvarna aandacht besteed aan één aspect in het bijzonder: de aansporing om bij de geboorte van een kind het ouderschapsverlof te delen. Het begrip zwangerschapsverlof bestaat in Zweden immers niet echt. Het idee van ouderschapsverlof is het sterkst aanwezig. Dit verlof duurt vijftien maanden, waarvan er twee verplicht door één van de ouders moeten worden opgenomen. Een jaar lang wordt het loon voor 80% gewaarborgd door de staat. In Tandsbyn voegt Husqvarna gedurende vier maanden 10% aan dit bedrag toe. Dat komt neer op 90% van het loon mits moeder en vader het verlof gelijk verdelen.



Vader en kind genieten van vaderschapsverlof.

"Het gedeeld ouderschapsverlof maakt momenteel deel uit van onze bedrijfscultuur. Het aantal vaders dat een lang verlof neemt, is in drie jaar verdubbeld", stelt Kerstin Jonsson, administratief verantwoordelijke bij Jonsson & Paulsson, vast. Jonsson & Paulsson is een mechanisch bedrijf van 136 werknemers dat in onderaanneming werkt voor verscheidene grote bedrijven in de auto-industrie. Kerstin, die, voordat ze deelnam aan het project Know How, zelf een charter voor gelijkheid had opgesteld "maar het had opgeborgen in een wandkast", gaat verder: "Ons plan voor gelijkheid wordt gevoegd bij het arbeidsreglement dat elke nieuwe werknemer krijgt op de dag dat hij hier begint te werken. Vervolgens houden wij na enkele weken altijd een vergadering met de nieuwkomers. Daarbij leg ik veel nadruk op ouderschapsverlof, gelegenheden om de sociale vaardigheden te vergroten en te leren nieuwe verantwoordelijkheden op te nemen. Ik ben mij ervan bewust dat wij de middelen hebben om dit te doen. Dat is moeilijker voor een kleine onderneming die veel minder bewegingsvrijheid heeft om haar human resources te beheren." En om het wantrouwen weg te nemen van de journalist die zich afvraagt wat er achter zoveel deugdelijkheid schuil kan gaan, preciseert Kerstin: "Door de rotatie van de functies te bevorderen, het lange ouderschapsverlof of de flexibiliteit van de werkuren om zich beter af te stemmen op schoolgaande kinderen, dienen wij de belangen van de onderneming. Gelukkige werknemers zijn productievere werknemers. Een goede gezondheid betekent minder arbeidsverzuim. Ouderschap is trouwens zeer leerzaam en dat komt dan weer van pas op het werk. Wij willen ook overkomen als een moderne werkgever, die aantrekkelijk is voor gekwalificeerd personeel. We willen graag ons personeelsbestand vergroten met jongeren en vrouwen."



Opinieleiders

Het project Know How vond in de regionale krant Östersunds Posten ook een belangrijke bondgenoot. Het dagblad neemt tegelijkertijd deel aan het project en communiceert erover. De krant, waar 90 mensen werken, is in 2002 ook met een gelijkheidsbeleid begonnen. Dat bestaat uit twee onderdelen. *“Intern hebben wij een twee dagen durend seminar georganiseerd voor onze managers, dat vervolgens verder werd uitgebreid naar de rest van het personeel”,* vertelt Viktoria Winberg, directeur marketing. *“Dit werk heeft geleid tot de uitwerking van een plan dat vergelijkbaar is met dat van Husqvarna of Jonsson & Paulsson met misschien als extraatje een evenwichtig rekruteringsbeleid en een duidelijker bekend gemaakte promotie van vrouwen. Extern hebben wij elk jaar een antiseksistische wedstrijd georganiseerd voor ondernemingen, en vervolgens voor vijftien basisscholen.”* Elina Olofsson, hoofd nieuws, voegt daaraan toe: *“Wij publiceren ook talrijke artikelen en dossiers over genderkwesties. Wij waken over een goed genderevenwicht in het redactioneel beleid. We hebben onder andere met behulp van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethodes de plaats die mannen en vrouwen in de krant innemen in kaart gebracht. We hebben bijvoorbeeld gekeken naar de teksten, de foto's, in de sportrubriek van de krant.”* Volgende stap? *“Het opnieuw lanceren van een interne procedure. Wij hebben behoefte aan een herhalingsprik dit najaar! Daarnaast hebben we het plan dit programma uit te breiden naar de andere regionale krant, de Länstidningen, die de Posten heeft overgenomen.”*

Maar is het gemakkelijker een “genderplan” toe te passen in een “intellectuele” onderneming zoals een krant, dan in een industriële, meer “manuele” onderneming? “Absoluut niet, antwoorden Syvonne en Annica zonder twijfelen. *“Know How werd ingevoerd in een zestigtal ondernemingen en besturen. Wij hebben geen verschil gemerkt.”* Alelen Viktoria nuanceert, niet zonder humor: *“Het is waar dat de commerciële afdeling hier terughoudender was. Misschien ligt dat aan het feit dat er heel wat voormalige voetballers tussen zitten?”*

Viktoria Winberg en Elina Olofsson zien toe op gendergelijkheid bij de Östersunds Posten.

“EQ”: gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de werkplek doen slagen



Om de stap te vergemakkelijken, de zichtbaarheid ervan te vergroten en de grotere bewustwording van gender op de werkplek te belonen, hebben de projectleiders van Know How het certificaat “EQ” in het leven geroepen. Een vijftiental privé-bedrijven en overheidsorganisaties van Jämtland hebben het sinds 2002 ontvangen.

Om dit kwaliteitslabel te verdienen moet de deelnemende onderneming of administratie:

- een interne werkgroep over gelijkheid oprichten,
- haar situatie analyseren vanuit genderperspectief (werksfeer, lonen, arbeid en ouderschap, eventuele seksuele intimidatie en discriminatie, rekruteringsbeleid, enz.),
- voor zichzelf kwantificeerbare doelstellingen bepalen,
- maatregelen en methoden aannemen om tot gelijkheid te komen (Hoe?),
- een draaiboek opstellen (Wanneer?),
- de verantwoordelijkheden onder elkaar verdelen (Wie?),
- de inzetbaarheid en kennis evalueren (van de werknemers, de andere interveniënten),
- externe ontwikkelingen voorzien (Hoe kunnen de anderen worden beïnvloed? Het uitdragen van know how).

Het project Know How, dat in 2006 afliep, wordt tot december 2007 overgenomen door het project "Jämsyn", dat 228 000 EUR overheidssteun krijgt. *"Het verschil met Know How is dat Jämsyn meer de nadruk legt op de opleiding van sleutelpersonen binnen de organisaties zoals directeurs, managers en vakbondsverantwoordelijken",* legt Syvonne Nordström uit. *"Wij maken gebruik van de formule van themadagen om praktische methoden over te brengen, die betrekking hebben op welomschreven punten (ongewenste seksuele intimidatie, loonanalyse, taakverdeling etcetera). De idee daarbij is de deelnemers te beschouwen als 'opinieleiders', tussenpersonen die 'vervolgens het goede nieuws over gendergelijkheid zullen verkondigen' als onderdeel van hun functies op de werkplek."*

"Er valt veel te leren uit de methodologie van de gender mainstreaming", vindt Mattias Eliasson. *"Er zijn talloze voorbeelden te vinden. Het gelijkheidsplan, bijvoorbeeld, is een gelegenheid voor de onderneming om stil te staan bij tot dusver onvermoede aspecten van haar functioneren. De bestrijding van ongewenste seksuele intimiteiten maakt het vaak mogelijk de werksfeer te evalueren. De leerlingen op scholen bewust maken van niet-traditionele beroepen voor vrouwen, kan tegemoet komen aan de behoeften van werkgevers die moeite hebben met het rekruteren van personeel."* Maar Mattias is ook een beetje teleurgesteld. Als verantwoordelijke voor het project "Vidsyn" ("Brede visie"), dat helpt om alle vormen van discriminatie op het werk te voorkomen, wilde hij seminars van één of twee dagen organiseren over een bepaald thema. Maar in plaats daarvan moest hij genoegen nemen met sessies van 2 tot 3 uur ter plaatse met grote groepen deelnemers. *"Ik ben te ambitieus en misschien niet flexibel genoeg geweest. De ondernemingen hier zijn te klein om tijd uit te trekken voor deze kwesties."*

De strijd is dus nog niet gewonnen, om de uitdrukking van Annica over te nemen? *"Zeker niet",* antwoordt Dan Humble, gelijkheidsconsultant en animator van talrijke Know How / Jämsyn-seminars met zijn collega Camilla Simonsson. *"Gender mainstreaming is een proces dat een zeer lange adem vereist... In het begin is het moeilijk de mensen te overtuigen. Vervolgens is er weerstand bij het toepassen van de voorschriften die tijdens de training sessies zijn besproken. In een onderneming wordt de aanpak die in één filiaal wordt gevolgd, niet altijd gesteund door de directie, en dus niet overgebracht naar elders in de organisatie. Er moeten stimulansen zijn voor gelijkheid en tegelijkertijd moet elk individu zijn verantwoordelijkheid nemen. Iedereen moet zijn bijdrage leveren. Echter, de klik komt er pas wanneer men de 'genderbril' opzet. Wanneer men zich bewust wordt van de moeilijkheden waarmee vrouwen dag na dag te maken hebben. Dan ligt de weg naar gelijkheid wijd open."*

Voor meer informatie: www.z.lst.se/z/en/

De projecten Know How en Jämsyn hebben geleid tot de totstandkoming van twee publicaties die beschikbaar zijn in het Zweeds en het Engels: **"Quality Work in Gender Equality - a Handbook for the Workplace"** (Kwaliteitsvol werk waarbij mannen en vrouwen gelijk zijn – Een gids voor de werkplek) en **"Facing Resistance - Managing Gender Mainstreaming in Organisations"** (Het hoofd bieden aan de weerstand – Gendermainstreaming binnen organisaties beheren).

Contact: syvonne.nordstrom@z.lst.se



Seminar over gelijke kansen in Strömsund.

Glasgow (Schotland, Verenigd Koninkrijk)

“Beter een onderneming oprichten”

Kathleen Jones, Bedrijfsraadgever, Women into Enterprise Project Team



Van 2002 tot 2005 heeft de stad Glasgow het programma “Women into Enterprise (WiE)” (Ondernemende vrouwen) uitgevoerd. Dit project werd gefinancierd door de Glasgow City Council (855 838 EUR) en het EFRO (775 000 EUR). Het project heeft zo goed gewerkt dat het momenteel wordt geïntegreerd in het gamma van diensten dat de stad Glasgow aan ondernemingen aanbiedt.

Het doel was het hoofd te bieden aan bepaalde moeilijkheden die vrouwen ondervinden wanneer zij een bedrijf willen oprichten of ontwikkelen. Het is bekend dat vrouwen vaak bedrijven oprichten in sectoren waar de instapkosten laag zijn. Vaak geloven vrouwen dat zij over beperkte vaardigheden beschikken op essentiële gebieden als financiën of informatica. Over het algemeen hebben zij de neiging zichzelf te onderschatten. Ook zijn vrouwen sneller geneigd de groei van hun activiteiten te beperken.

Gedurende de uitvoering van het project heeft WiE advies, steun en opleiding gegeven aan 3 000 ondernemingen, waarvan 2 246 bedrijven in oprichting en 746 reeds bestaande bedrijven. Veel vrouwen hebben gebruik gemaakt van de mogelijkheid deel te nemen aan opleidingsworkshops die een heel gamma aan ondernemingsvaardigheden omvatten zoals public relations, marketing, de kunst van het onderhandelen, boekhouding en informatica. Naast deze workshops van één dag kwamen meer complexe onderwerpen langduriger aan bod. WiE bood een module van 10 weken aan vrouwen aan die van plan waren een onderneming op te richten. Het eindresultaat van de module was dat de vrouwen over een businessplan beschikten voor hun nieuwe bedrijf. Het WiE-programma heeft vrouwen die hun eigen bedrijf beheren, in staat gesteld in groepsverband commerciële strategieën uit te stippelen, allerlei soorten uitdagingen waarvoor een onderneming komt te staan te identificeren en een strategisch plan te ontwikkelen dat beantwoordt aan de behoeften van een groeiende onderneming.

De workshops waren een goede gelegenheid om commerciële, maar ook vriendschappelijke banden te smeden. Er ontstond spontaan een gezonde wedijver dankzij het groepswerk. Vaak werden ideeën en informatie gewoon met de groep gedeeld en heel wat groepen die in de loop van deze opleidingen werden opgericht, blijven elkaar ook nu nog regelmatig zien.

Het project WiE wilde ook tegemoet komen aan de behoeften van vrouwen op plaatselijk niveau door ook de wijken te bereiken. In samenwerking met de gemeenschapsgroepen en de partnerschappen van sociale integratie is het programma erin geslaagd vrouwen te bereiken die anders niet zouden hebben

geweten dat er iets bestond als diensten aan ondernemingen. WiE heeft samengewerkt met organisaties in Glasgow, zoals het Partnerschap voor de ontwikkeling van de Chinese gemeenschap of de Stichting Tal-leem ten voordele van de etnische minderheden, om evenementen te organiseren die specifiek toegespitst waren op deze bevolkingsgroepen. Deze operaties gingen vaak gepaard met andere diensten afhankelijk



van de specifieke behoeften van de doelgroepen zoals hulp bij vertaling of kinderopvang.

Ook werd ruimschoots gebruik gemaakt van het financiële onderdeel van het programma. 251 bedrijven, 168 in oprichting en 83 bestaande, hebben een subsidie gekregen. Men moest een vereenvoudigd formulier invullen en dit samen met hun businessplan en financiële prognoses inleveren om de financiering aan te vragen. De subsidie kon tot 50% van de investering dekken. Meestal ging het om eenmalige uitgaven zoals de aankoop van meubilair, (computer)apparatuur en promotiemateriaal. De bedragen varieerden van enkele honderden tot enkele tienduizenden EUR (5 000 GBP) per bedrijf.

Heel wat aspecten van WiE zijn ongetwijfeld overdraagbaar op andere landen. Vrouwen die als zelfstandige willen beginnen, komen vaak vergelijkbare hindernissen tegen. Het programma omvatte een bepaald aantal innoverende elementen. Dankzij de workshops voor relatieopbouw kregen de kandidaat-ondernemers steun en opleiding nog voordat ze hun bedrijf oprichtten. Terwijl de meeste klassieke steunprogramma's gericht zijn op ondernemingen die een eigen vestiging hebben, heeft WiE eveneens steun geboden aan vrouwen die hun activiteit vanuit hun eigen huis uitoefenen. Die formule was vaak de enige die voor hen mogelijk was om hun kinderen op te vangen of toegang te krijgen tot kapitaal. Men kan daarom stellen dat het WiE-programma een motor is geweest voor de ontwikkeling en begeleiding van door vrouwen geleide ondernemingen.

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

Interreg IIIB Alpenruimte

“GenderAlp!, netwerk van besturen voor besturen, of wanneer gender publiek wordt”

Romana Rotschopf, projectleider, GenderAlp!

De Alpenlanden hebben een aantal omstandigheden en moeilijkheden gemeen. Er is een complexe ruimtelijke ordening en vervoersinfrastructuur in bepaalde zones beperkt. Ook heeft het gebied te maken met een relatief lage tewerkstellingsgraad van vrouwen en besluitvormingsstructuren die, zowel op regionaal als plaatselijk niveau, nog steeds door mannen worden gedomineerd. Vandaar de belangstelling om een internationaal netwerk over genderkwesties op te richten.

Het project “GenderAlp! Spatial Development for Women and Men”, dat 2,3 miljoen EUR subsidie krijgt, waarvan de helft afkomstig is van het EFRO, brengt een netwerk tot stand tussen 12 steden en regio's van het Alpengebied (Oostenrijk, Duitsland, Italië, Frankrijk, Slovenië). Deze gebieden werkten tussen 2005 en 2007 samen aan thema's die te maken hebben met ruimtelijke ordening en overheidsfinanciering, gezien vanuit het perspectief van gelijke kansen voor vrouwen en mannen.

Wij zijn ervan overtuigd dat seksuele gelijkheid synoniem staat voor een betere levenskwaliteit, een aantrekkelijker kader voor de bevolkingen en ondernemingen, een grotere regionale concurrentiekracht en dus meer banen. Daarom willen wij met al onze Europese partners de ervaring en de goede werkwijzen delen van de 32 regionale projecten die uitgevoerd zijn in het kader van het netwerk GenderAlp! Deze omvatten bijvoorbeeld de vergroting van het genderbewustzijn in de begroting van de plaatselijke openbare instanties (stad München, stad Cuneo), in het openbaar vervoer (stad Freiburg), in de regionale ontwikkeling (deelstaat Salzburg), in de stedenbouw (Instituut voor stadsplanning van de republiek Slovenië), bij de uitwerking van opleidingen bestemd voor politieke beleidsmakers en besturen (regio Rhône-Alpes) of bij de inrichting van activiteitenparken (deelstaat Neder-Oostenrijk).

Netwerk van besturen, verbetering van de vakkundigheid

De gelijkheid tussen mannen en vrouwen mag dan wel in de communautaire wetgeving opgenomen zijn, de toepassing ervan laat op zich wachten. GenderAlp! wil enerzijds het publiek bewust maken van het thema en anderzijds hulpmiddelen en know how creëren voor besturen en politieke beleidsmakers. De “Gereedschapskist” die door GenderAlp! werd samengesteld levert daarom methoden en criteria voor

gender mainstreaming in de ruimtelijke ordening en de uitwerking van de overheidsbegrotingen. Daarnaast bevat de “Gereedschapskist” “gendergerichte” doelstellingen voor de sectoren toerisme, werkgelegenheid, de oprichting van ondernemingen, sport, gezondheid en onderwijs. Genderindicatoren voor de evaluatie van de programma's voor regionale ontwikkeling en een reeks aanbevelingen om rekening te houden met gender bij de inrichting van industrie- of handelszones worden ook gegeven. Ook voorbeelden van goede werkwijzen die bijna overal in Europa worden waargenomen en vele andere zaken worden belicht.

Via GenderAlp! hopen wij permanente netwerken tot stand te brengen van besturen die de gelijkheid van vrouwen en mannen willen integreren bij de tenuitvoerlegging en financiering van hun ontwikkelingsbeleid.

Contact: genderalp@salzburg.gv.at

Voor meer informatie: www.genderalp.com,
www.gendercompetence.net (Engels),
www.genderalp.at (Duits),
www.genderbudget.it (Italiaans),
www.genderalp.si (Sloveens)



Vergadering van de partners van het netwerk.

INTERREG IIIA Spanje/Marokko

NISAE-MUJER: Spaans-Marokkaanse uitwisselingen tussen vrouwelijke ondernemers bevorderen



Totale kostprijs: 405 275 EUR
Bijdrage van de EU: 303 956 EUR

"Het project 'NISAE-MUJER' wil een grotere participatie van vrouwen in de economische samenwerking tussen de twee oevers van de Middellandse Zee bevorderen. Men richt zich specifiek op sectoren waar een groot aantal vrouwelijke ondernemers werkzaam is, zoals textiel, ambachten, maar ook de handel, het hotelwezen en het restaurantwezen. Hiervoor hebben wij de volgende activiteiten georganiseerd: Ontmoetingen en fora voor grensoverschrijdende ondernemingen in Malaga en in Marokko, eendaagse opleidingen, de deelname van Marokkaanse ondernemingen aan het Salon voor ondernemingen en vrouwelijke ondernemers in Malaga (FEMMA), een programma van bezoeken en uitwisselingen, de aanmaak van een database met commerciële gegevens en de opstelling van een communicatieplan."

*Bernadette Sebrechts, eenheid Europese middelen,
Diputacion de Malaga
bsebrechts@malaga.es*

INTERREG IIIC Noord

Europees netwerk van kenniscentra voor vrouwen



Totale kostprijs: 1 351 950 EUR
Bijdrage van de EU: 776 663 EUR

"De Kenniscentra voor vrouwen (CRF) hebben als doel het ondersteunen van de participatie van vrouwen in het economisch, sociaal en politiek leven. De doelstelling van het project 'W.IN.NET' (2003-2005), die werd ondersteund door Interreg IIIC, was het oprichten van een Europees netwerk van kenniscentra voor vrouwen ten dienste van de plaatselijke en regionale ontwikkeling. Hiertoe hebben 17 partners uit 9 landen deelgenomen aan vijf thematische subnetwerken. De uitkomsten dit project, die in november 2005 in Brussel werden gepresenteerd, hebben in juni 2006 geleid tot de oprichting van 'WINNET Europe' dat tegenwoordig de kenniscentra van 18 lidstaten verenigt."

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

INTERREG IIIB CADSES

WEFneT: krediet voor vrouwen



Totale kostprijs: 2 854 473 EUR
Bijdrage van de EU: 1 275 366 EUR

"Het netwerk 'WEFneT' (Women Engendering the Finance network) wil haar Kenniscentra voor vrouwen, uitbreiden naar de samenwerkingszone CADSES (Adriatische Zee, Donau en Midden-Europa). Het voornaamste doel van het programma is het vergemakkelijken van de toegang tot krediet voor door vrouwen gedragen projecten. Dit bewerkstelligt men door regionale regeringen, financiële instellingen, verenigingen en andere betrokken overheids- en privéinstanties te laten samenwerken. Tot op vandaag hebben zo'n 200 bestuurders een opleiding in de genderbenadering gekregen en hebben een twintigtal verantwoordelijken van kenniscentra hun management vaardigheden geperfectioneerd. Ook zijn er 10 ondernemingen opgericht."

*Elda Schena, Raad voor werkgelegenheid en opleiding,
regio Puglia (Italië)
e.schena@regione.puglia.it*

INTERREG IIIA Frankrijk/Italië

Gemeenschappelijke grensoverschrijdende strategieën voor gelijke kansen



Totale kostprijs: 100 000 EUR
EFRO-bijdrage: 45 000 EUR

"Het doel van het project was het uitvoeren van activiteiten die een grotere mobiliteit van vrouwen mogelijk maakte. Dit wilde men bewerkstelligen door middel van een betere kennis van het normatief kader en de kansen die worden geboden op het grensoverschrijdend grondgebied. De grootste uitdaging was het integreren van de heterogene participatie bijdragen in één enkel gedeeld en samenhangend document. De Italiaanse leider richtte zijn aandacht vooral op het thema vrouw en werk, terwijl het Franse partnerschap gebruik maakte van een meer sociale benadering van de behandelde thema's. De Franse bijdrage kenmerkte zich door de aspecten te benadrukken in verband met bijvoorbeeld geweld, immigratie en alfabetisering van vrouwen. De resultaten van het onderzoek vormden de basis van een gids voor goede werkwijzen, die kan worden geraadpleegd op de site www.lavorodonna.it/interreg/index.htm. Andere studies zullen geschreven worden over de seizoensarbeid in de landbouw- en hotelsector."

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

Europese Commissie, directoraat-generaal regionaal beleid
 Eenheid 01 - "Informatie en communicatie"
 Thierry Daman
 Tervurenlaan 41, B-1040 Brussel
 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
 Informatie over de regionale steun van de Europese Unie
http://ec.europa.eu/comm/regional_policy/index_fr.htm

ISSN 1725-8146

© Europese Gemeenschappen, 2007
 Overneming met bronvermelding toegestaan.

Printed in Belgium.

BUREAU VOOR OFFICIËLE PUBLICATIES
 VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
 L-2985 Luxembourg

Website Info regio: de sleutelpagina's beschikbaar in 22 talen

"Het beleid" en "De Middelen" zijn de twee eerste hoofdstukken van onze nieuwe internetsite (met hun respectievelijke subhoofdstukken) die beschikbaar zal zijn in 22 talen. De bezoekers kunnen één van de talen van de 27 lidstaten gedetailleerde informatie lezen over de geschiedenis, de grote doelstellingen en de sleutelementen van het regionaal beleid 2007-2013.

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



Publicatiebureau
Publications.europa.eu