



Unia Europejska
Polityka Regionalna

inforegio

| No 22 | Czerwiec 2007 |

panorama



**Równość płci,
a rozwój regionalny**

Spis treści

Równość płci a rozwój regionalny

Równość kobiet i mężczyzn wartością dodatkową spójności

Zachęcając do uwzględniania problematyki płci w projektach i finansując specjalne działania w tej dziedzinie, Fundusze Strukturalne przyczyniają się do upowszechniania równości kobiet i mężczyzn.

Świadectwa dobrych praktyk: Niemcy

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

Kolejne kroki w kierunku równości płci

Cel równość płci: nowe ramy prawne i polityka na lata 2007-2013.

Strukturalne w akcji: Estonia, Niemcy, Belgia, Węgry

Świadectwa dobrych praktyk: Finlandia

Świadectwa dobrych praktyk: Austria

Reportaż: „Równościowe” okulary

Środkowa północ Szwecji stanęła przed problemami demograficznymi i chcąc zapewnić rozwój regionu, musi zatrzymać żeńską część mieszkańców. Nie jest to możliwe bez zagwarantowania równości szans.

Świadectwa dobrych praktyk: Zjednoczone Królestwo

Świadectwa dobrych praktyk : Obszar alpejski

INTERREG w akcji Hiszpania/Maroko, Francja/Włochy, CADSES, Północ



Zdjęcia (strony): Komisja Europejska (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).

Okładka: W ośrodku „HAFEN”, inkubatorze przedsiębiorczości dla kobiet w Berlinie-Marzahn.

Inni współautorzy tego numeru:

Pierre Ergo i Jean-Luc Janot.

Wydawca: Thierry Daman, Komisja Europejska, DG ds. Polityki Regionalnej
Czasopismo to jest drukowane w języku niemieckim, angielskim i francuskim na papierze utylizowanym.

Dossier tematyczne jest dostępne w 19 oficjalnych językach Unii Europejskiej na stronie internetowej: http://ec.europa.eu/regional_policy/index_pl.htm

Teksty niniejszej publikacji nie stanowią zobowiązań prawnych.

Równość płci a Fundusze Strukturalne

Równość kobiet i mężczyzn wartością dodatkową spójności

Muriel Mackenzie ⁽¹⁾

Zachęcając do uwzględniania problematyki płci w projektach i finansując specjalne działania w tej dziedzinie, Fundusze Strukturalne przyczyniają się do promowania równości kobiet i mężczyzn.



Zebranie robocze w Krajowej Agencji Rozwoju na Węgrzech.

Często uważa się, że równość płci jest wyzwaniem, które w kontekście rozwoju regionalnego straciło na znaczeniu, ponieważ kobiety już teraz aktywnie uczestniczą w życiu publicznym i są obecne na rynku pracy. Jednak nierówność płci wciąż jest aktualna: stereotypy związane z płcią, różnice w płacy kobiet i mężczyzn oraz zawodowa segregacja pozostają bardzo realnymi problemami, szczególnie w kluczowych dziedzinach Strategii Lizbońskiej, takich jak zatrudnienie, edukacja, nauka i innowacja oraz rozwój przedsiębiorstw.

Włączenie problematyki płci do wszystkich obszarów działań wymaga radykalnej zmiany mentalności. Trzeba zrozumieć, że problematyka płci jest koniecznym elementem podczas opracowywania, wdrażania oraz oceny efektów polityk publicznych.

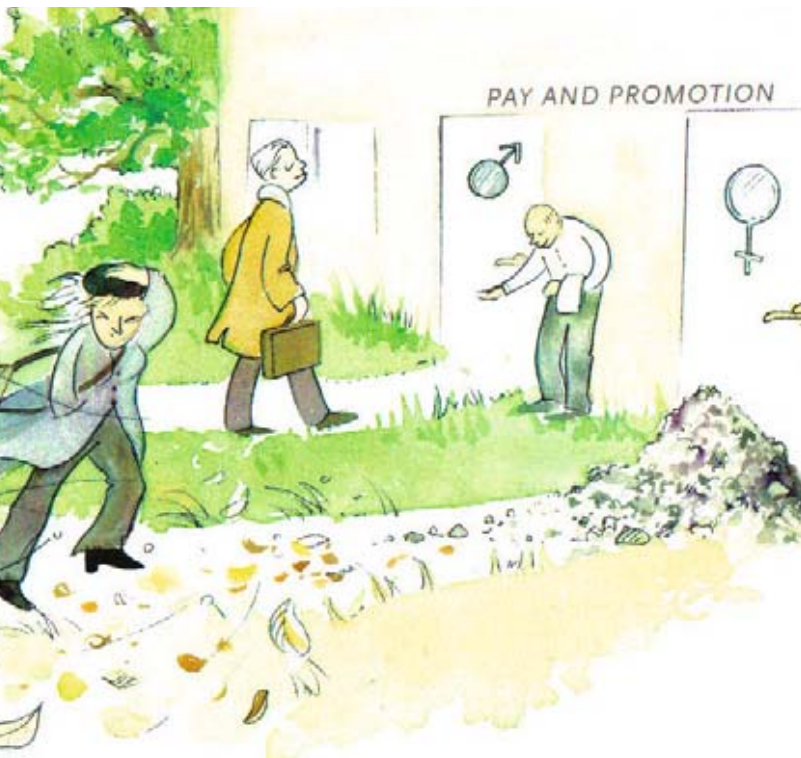
Ponieważ włączanie kwestii płci często jest źle rozumiane, istnieje ryzyko, iż stanie się ono czysto symboliczne, że równość kobiet i mężczyzn stanie się sprawą wszystkich, czyli nikogo, i że formalne zaangażowanie państwa na rzecz równości płci wcale nie skonkretyzuje się w postaci działań. Wyzwanie polega na tym, by koncepcje uwzględniania problematyki płci wprowadzić w życie. Dwutorowe podejście Funduszy Strukturalnych, które, finansując specjalne działania, zachęcają do włączania problematyki równości płci do wszystkich dofinansowanych projektów, może pomóc w uniknięciu marginalizacji tej kwestii.

Problematyka równości płci jest również kluczowym elementem Europejskiej Strategii na rzecz Zatrudnienia i programów Funduszy Strukturalnych, które odgrywają kluczową rolę w

(1) Teadus- ja poliitikajuht, ESEP Ltd (Programmid Lowlands & Uplands Scotland, Šotimaa).

licznych priorytetowych obszarach wymienionych przez Komisję Europejską w swoim „Planie działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn” opublikowanym w 2006 roku.

Celem tego Planu działań jest „osiągnięcie lizbońskich założeń dotyczących zatrudnienia i zlikwidowanie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn”. Dzięki projektom Funduszy Strukturalnych można zorganizować szkolenia na rzecz walki z segregacją zawodową, utworzyć struktury pomocy w dziedzinie opieki nad dziećmi i osobami niesamodzielnymi,



wspierając równocześnie tworzenie przedsiębiorstw w tych branżach, gdzie jedna z płci jest słabo reprezentowana.

Europejski Fundusz Społeczny (EFS) sfinansował projekty, które bezpośrednio walczą z nierównością wynagrodzeń. Można tu wymienić partnerstwo na rzecz rozwoju „Close the Gap” (Zniwelować różnice), finansowane w ramach wspólnotowej inicjatywy EQUAL, które łączy pracodawców, pracowników i związki zawodowe w walce przeciwko różnicom płac w Szkocji. Dobrze się składa, że projekt ten został już rozpowszechniony.

Projekty EFS i EFRR mają na celu zniesienie nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami w takich dziedzinach jak technologie informatyczne i komunikacyjne (ITC), nauka i technika. W tym celu oferują doradztwo zawodowe, projektowanie ścieżki zawodowej, współpracują z działami informacji i ukierunkowania w szkołach i dzielnicach oraz oferują szkolenia obejmujące zawody i branże, które tradycyjnie opanowane są przez jedną z płci.

Europejski plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006-2010

Przyjęty przez Komisję pierwszego marca 2006 r. „Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn”⁽¹⁾ wyszczególnia sześć priorytetowych obszarów działań na lata 2006-2010:

- 1) Wyrównanie niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn, co wiąże się z realizacją celów lizbońskich na rzecz zatrudnienia, likwidacją różnic w wynagrodzeniach, wspieraniem przedsiębiorczości wśród kobiet.
- 2) Pogodzenie życia prywatnego z życiem zawodowym.
- 3) Równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji.
- 4) Wykorzenianie wszelkich form przemocy uwarunkowanej płcią.
- 5) Eliminowanie stereotypów związanych z płcią.
- 6) Propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych i polityce rozwoju.

Dążenie do realizacji tych priorytetów wymaga lepszego zarządzania. Bazując na doświadczeniu Wspólnotowej Strategii Ramowej na rzecz Równości Płci⁽²⁾ na lata 2001-2005, Plan działań utrzymuje zasadę dwoiestego podejścia do równości płci, polegającą na uwzględnianiu społecznego i kulturowego wymiaru płci we wszystkich dziedzinach życia (gender mainstreaming) z jednej strony oraz na prowadzeniu konkretnych działań z drugiej.

Wkład Funduszy Strukturalnych w realizowanie Planu działań, w szczególności w zakresie priorytetów 1), 2), 3) i 5), może przejawiać się w obu aspektach. Przejawia się również w metodzie, poprzez uwzględnianie problematyki równości płci w przygotowaniu i realizacji programów, kryteriów wyboru projektów, wskaźników monitorowania i ewaluacji, itp. Komisja i Państwa Członkowskie będą czuwały nad uwzględnianiem równości płci przy uruchamianiu środków z Funduszy Strukturalnych na lata 2007-2013, w tym przyznając na ten cel odpowiednie środki.

(1) COM(2006) 92 wersja ostateczna:

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pl/com/2006/com2006_0092pl01.pdf

(2) COM(2000) 335:

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2000/com2000_0335en02.pdf

Europejski Pakt na rzecz Równości Płci

Po przyjęciu przez Komisję Planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn, Rada Europejska przyjęła 24 marca 2006 r. „Europejski Pakt na rzecz Równości Płci”⁽¹⁾, który zachęca Państwa Członkowskie oraz Unię do wdrażania w ramach strategii na rzecz wzrostu i zatrudnienia całej serii środków, które pomogą:

- w pełnej realizacji celów UE związanych z problematyką równości płci wyszczególnionych w Traktacie;
- w likwidacji różnic pomiędzy mężczyznami i kobietami pod względem zatrudnienia i ochrony socjalnej, przyczyniając się w ten sposób do pełnego wykorzystania produkcyjnego potencjału pracowników, oraz
- w stawieniu czoła wyzwaniom demograficznym, promując większą równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.

(1) Załącznik II Wniosków Prezydencji, Rada Europejska w Brukseli, 23-24 marca 2006:
http://www.eu2006.at/en/News/Council_Conclusions/2403European-Council.pdf

Zaspokoić zróżnicowane potrzeby

Plan działań zwraca również uwagę na małą liczbę kobiet kierujących przedsiębiorstwami. W związku z tym w projektach wspierających rozruch i rozwój firm trzeba brać pod uwagę różnicę potrzeb kobiet zakładających własne przedsiębiorstwa oraz mężczyzn będących w analogicznej sytuacji: być może kobiety będą potrzebowały kapitału początkowego, dlatego bardziej stosowne mogą okazać się systemy subwencji lub pożyczek przypominających „mikrokredyty”; czasami kobiety wolą otrzymać jedynie wsparcie i możliwość korzystania z kursów wieczorowych lub weekendowych,



Zakład „haute couture” we Frederikshavn (Dania).

by móc pogodzić obowiązki rodzinne i pracę w niepełnym wymiarze godzin.

Plan działań uwzględnia problematykę płci w zakresie ochrony zdrowia i walki z ubóstwem. Programy Funduszy Strukturalnych mogą w dużej mierze przyczynić się do wspierania działań w ramach rozwoju regionalnego, które będą uwzględniały potrzeby kobiet i mężczyzn, prowadząc kampanie uczulające na problemy związane z równością płci w ramach strategii zrównoważonego rozwoju, lokalnego rozwoju gospodarczego i rewitalizacji. Wiadomo, że większość beneficjentów pomocy społecznej stanowią kobiety i że rodziny, gdzie rodzic samotnie wychowuje dzieci lub samotni emeryci są szczególnie narażeni na biedę. Lepiej odzwierciedlając konieczność pogodzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego, wiele projektów proponuje obecnie wsparcie oraz elastyczne godziny szkoleń,



Kurs językowy dla imigrantów w Wiedniu (Austria).

zapewniając bezpośrednio infrastrukturę opieki nad dzieckiem i osobami potrzebującymi stałej opieki lub ułatwiając dostęp do takich infrastruktur.

Poziom zatrudnienia jest zazwyczaj niższy wśród mniejszości etnicznych i osób niepełnosprawnych, a w szczególności wśród kobiet. Kobiety i mężczyźni borykają się również z dyskryminacją związaną z wiekiem i orientacją seksualną. Fundusze Strukturalne dają nam możliwość wspierania konkretnych działań mających na celu walkę z różnymi niesprawiedliwościami oraz sprawdzenia, w jaki sposób i w jakich okolicznościach sytuacje te są związane z problematyką płci.

„Uwzględnianie problematyki równości płci”: źródła koncepcji o zasięgu ogólnosiwiatowym

W 1985 r., w Nairobi, podczas trzeciej światowej konferencji w sprawie kobiet zorganizowanej przez ONZ po raz pierwszy wspomniano o „uwzględnianiu problematyki równości płci” podczas debaty o statusie kobiet i ich roli w rozwoju. Do koncepcji tej wrócono dziesięć lat później w ramach platformy działania stworzonej podczas czwartej światowej konferencji ONZ w sprawie kobiet (Pekin 1995).

W 1998 r. Rada Europy następująco zdefiniowała to pojęcie: „Uwzględnienie problematyki równości płci polega na (re)organizacji, doskonaleniu, rozwoju i ocenie procesów decyzyjnych w celu uwzględnienia w nich równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach i na wszystkich szczeblach przez osoby zazwyczaj uczestniczące w realizacji polityki”⁽¹⁾

Komisja Europejska, która rozpoczęła prace nad uwzględnieniem problematyki równości płci w latach 90., nieustannie doskonali swoje podejście do tej koncepcji⁽²⁾, co wynika z konferencji w sprawie kobiet w Pekinie.

(1) Raport Rady Europy (EG-S-MS(98)2).

(2) Więcej informacji można znaleźć na stronie: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_fr.html



Fundusze Strukturalnych – wektory równości

Nasza praca w ramach programów na lata 2000-2006 wykazała, że Fundusze Strukturalne mogą być ważnym motorem włączania problematyki równości kobiet i mężczyzn do wszystkich obszarów działań. W Szkocji pracujemy nad opracowaniem systematycznego podejścia do tej kwestii, opartego na kilku elementach: równym udziale kobiet i mężczyzn w komitetach i grupach roboczych ds. programów; prowadzeniu kampanii uświadamiających, wspieraniu i udostępnianiu „zestawów narzędzi”; identyfikowaniu i upowszechnianiu dobrych praktyk; zachęcaniu do transferu doświadczeń i know-how z projektu do projektu.

Partnerskie podejście odgrywa w tym przypadku kluczową rolę: skupia organizacje i osoby wyspecjalizowane w zbieraniu potrzebnych danych, prowadzeniu kampanii uświadamiających wśród lokalnych społeczności i w rozumieniu potrzeb kobiet i mężczyzn, jak również przeszkód w dostępie do wyłaniających się możliwości. Włączenie problematyki płci musi „mieć sens” dla aktorów rozwoju regionalnego. Projektodawcy muszą dysponować solidnymi danymi, by móc udowodnić potrzebę i zasadność włączania kwestii płci do wszystkich działań oraz związanych z tym namacalnych korzyści dla organizacji i projektów.



W żłobku w Lipsku (Niemcy).

Przyjęte przez programy Funduszy Strukturalnych podejście wykazało, że włączenie przez nie problematyki płci wiąże się z uwzględnieniem różnych potrzeb kobiet i mężczyzn. Kilka projektów zajęło się segregacją zawodową, a więc i różnicowaniem wynagrodzeń w zależności od płci. Choć większość projektów dotyczących działań pozytywnych skupia się na kształceniu kobiet, tak by mogły one uzyskiwać lepsze miejsca pracy, lepiej opłacane, w takich rozwijających się sektorach jak ITC, badania naukowe, inżynieria oraz technologia, projekty EFS kształcą również mężczyzn w zawodach tradycyjnie sfeminizowanych, co pomaga dokonać wyłomu w stereotypach dotyczących zatrudnienia kobiet i mężczyzn. W Szkocji mężczyźni stanowią zaledwie 4% pracowników w sektorze opieki nad małymi dziećmi, podczas gdy badania wykazały, że 27% mężczyzn rozważyłoby pracę w tej branży. Autorzy projektów, które kształcą mężczyzn w zawodach z sektora opieki nad małymi dziećmi lub pomocy społecznej stwierdzili podczas kampanii rekrutacyjnej i na bazie reakcji na ogłoszenia nadawane w radiu i umieszczane w prasie, że wielu mężczyzn było zainteresowanych tymi zawodami.

Planowane otwarcie Europejskiego Instytutu ds. Równości Mężczyzn i Kobiet w Wilnie

W wyniku wsparcia Rady Europejskiej wyrażonego w dniach 17-18 czerwca 2004 r. Komisja ogłosiła 8 marca 2005 r. powstanie Europejskiego Instytutu ds. Równości Płci i w tym celu przedstawiła projekt rozporządzenia⁽¹⁾, który jest obecnie przedmiotem debaty międzyinstytucjonalnej. Nowy Instytut będzie miał swoją siedzibę w Wilnie, stolicy Litwy, zgodnie z decyzją Rady ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych z dnia 1 grudnia 2006 r.

Jaka będzie jego rola? Według badań wykonalności Komisji⁽²⁾, instytut ten będzie spełniał konkretną rolę w wykonywaniu pewnych zadań, które nie są przewidziane w działalności istniejących organów czy mechanizmów instytucjonalnych, szczególnie w zakresie koordynowania, centralizacji i rozpowszechniania informacji, prowadzenia kampanii uświadamiających, udostępniania narzędzi, ale bez dublowania stanowisk pracy. Europejskie Lobby Kobiet (EWL) domaga się, by Instytut dysponował odpowiednimi pełnomocnictwami i możliwościami, niezbędnymi do realizacji swoich zadań i wspierania europejskich instytucji oraz Państw Członkowskich w ramach Europejskiej Strategii Ramowej na rzecz Równości Płci.

(1) COM(2005) 81 wersja końcowa:

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pl/com/2005/com2005_0081pl01.pdf

(2) Dostępne na stronie internetowej: http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents_en.html

Załącznik E zawiera listę organów i instytucji, których to dotyczy. Zachęcamy również do przeczytania badania opracowanego przez Parlament Europejski:

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



Badania na temat odżywiania ryb w szwedzkiej Laponii.

Trzeba koniecznie dążyć do zwiększenia świadomości w zakresie problematyki równości płci na wszystkich etapach strategicznego planowania zatrudnienia i rozwoju przedsiębiorstw, zwracając równocześnie uwagę na skutki bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji (i na możliwe rozwiązania). Powody nierówności kobiet i mężczyzn są liczne, ale programy Funduszy Strukturalnych są przygotowane do tego, by walczyć z najróżniejszymi formami, jakie ten brak równości może przybrać. Uwzględnienie problematyki płci wymaga czasu, środków i mobilizacji. Te inwestycje są niezbędne, jeśli chcemy uniknąć realizowania polityk i wprowadzania w życie działań, które powielają dyskryminację i nasilają istniejące już nierówności.

Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia

Problematyka równości kobiet i mężczyzn nie jest zarezerwowana jedynie dla projektów finansowanych ze środków EFS. Nasze doświadczenie w dziedzinie dzielenia się dobrymi praktykami pozwoliło nam zauważyć, że w projektach EFRR pojawiło się większe zrozumienie sposobu, w jaki można rozwiązywać problemy nierówności płci w pracy niezależnej (freelance). Zachęcamy promotorów do analizy cyklu życia projektu w celu zidentyfikowania możliwości włączenia problematyki równości płci do wszystkich etapów działania, począwszy od planowania i konsultacji, na ewaluacji i rozwiązaniu problemów dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej skończywszy. Autorzy projektu oceniają, czy kobiety i mężczyźni korzystają z ich usług w tym samym zakresie i analizują czynniki dyskryminacji pośredniej, takie jak dostępność żłobków i przedszkoli, transportu publicznego (kobiety rzadziej dysponują własnym samochodem), jak bezpieczeństwo i oświetlenie, godziny pracy czy usługi doradcze dla przedsiębiorstw i przy tworzeniu własnych firm. W reklamach i promowaniu projektów wykorzystywane są pozytywne wizerunki kobiet i mężczyzn, związane z bardziej zaangażowaną formą przekazu.

Kierunki działania na rzecz zmniejszenia różnic w płacy kobiet i mężczyzn

18 lipca 2007 Komisja Europejska przyjęła Komunikat⁽¹⁾ na temat kierunków działania w celu walki z różnicą wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Jak przytacza dokument, kobiety w UE otrzymują średnio o 15% niższe wynagrodzenie od mężczyzn i nic nie wskazuje na to, by ta różnica miała się znacząco zmniejszać. Różnica w płacy odzwierciedla względną różnicę średnich stawek godzinowych brutto dla kobiet i mężczyzn w całej gospodarce. Pokazuje w rzeczywistości liczne inne formy dyskryminacji i nierówności, dotyczące głównie kobiety w ich uczestnictwie w rynku pracy.

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

Saksonia-Anhalt (Niemcy)

„Włączenie problematyki równości płci do konkretnych działań: Instytut ds. Płci w Saksonii-Anhalt”

Thomas Claus, Dyrektor Działu Badań i Informacji, Gender Institut Sachsen-Anhalt



Od momentu włączenia problematyki równości płci do rozporządzeń dotyczących funduszy europejskich na lata 2000-2006, po raz pierwszy dysponujemy spójną i obowiązkową dla wszystkich Państw Członkowskich polityką równości szans kobiet i mężczyzn. Jednak wprowadzenie w życie takiej strategii wymaga skutecznych struktur i w tym właśnie celu na początku 2001 roku utworzono Instytut ds. Płci w Saksonii-Anhalt (GISA), pierwszy ośrodek kompetencji w dziedzinie „gender mainstreaming” działający w Niemczech.

Zadaniem GISA jest wspieranie harmonijnych relacji między mężczyznami a kobietami we wszystkich dziedzinach i na wszystkich poziomach życia w społeczeństwie. W tym celu instytut finansuje badania stosowane w zakresie równości płci, szkolenia, działania doradcze, których celem jest ułatwianie włączenia problematyki płci do wszystkich dziedzin życia. Działania te obejmują między innymi: ujawnianie, badanie i ocenę przypadków dyskryminacji związanej z płcią; nabywanie kompetencji w życiu codziennym na równi z przedstawicielami drugiej płci; prowadzenie działań dostosowanych do różnych sytuacji, zarówno regionalnych, krajowych jak i unijnych. Ścisła współpraca między tymi dwoma filarami instytutu, jakimi są wydziały „Badań i informacji” (kierowany przez mężczyznę) i „Doradztwa i szkoleń” (kierowany przez kobietę) pozwala na szybkie wprowadzenie w życie wyników badań naukowych.

Instytutowi GISA bardzo zależy na tym, by jego działania przyniosły konkretne efekty. Dlatego regularnie publikuje „Raport w sprawie płci” dla rządu regionalnego Saksonii-Anhalt, prezentujący różnego rodzaju informacje i liczbowe dane odzwierciedlające relacje między kobietami i mężczyznami jak również wyniki najnowszych badań, mogących inspirować działaczy politycznych, gospodarczych i administracyjnych. Instytut opracował również pewną liczbę narzędzi i metod praktycznych, które są coraz częściej wymagane i wykorzystywane do uwzględniania problematyki płci. Chodzi mianowicie o system informacji na temat płci, pierwszy tego typu w Niemczech. Strona internetowa www.g-i-s-a.de zawiera kilka baz danych na temat warunków życia kobiet i mężczyzn. Oferuje dostęp do przeprowadzonych badań i literatury źródłowej (licznych przewodników, opracowań technicznych, raportów, itp.) oraz prezentuje listę ekspertów ds. płci. Dzięki tym wszystkim elementom w 2005

r. GISA został uznany przez komisarz ds. polityki regionalnej, Danutę Hübner, „za europejski model dobrych praktyk”.

Chcąc doprowadzić do końca swoje działania, GISA może również liczyć na europejską sieć ekspertów, zarówno kobiet jak i mężczyzn. Wachlarz współpracy ponadnarodowej, w którą zaangażowany jest instytut, obejmuje ogólnoeuropejskie badania począwszy od takich tematów jak „Promowanie tworzenia przedsiębiorstw w sposób kobiecy” czy „Godzenie rodziny i pracy”, na świadczeniach przez rząd estoński usług w zakresie konsultacji udzielanych w związku z wprowadzaniem w życie problematyki związanej z płcią skończywszy.

Choć można zaobserwować wiele prowadzonych działań i znaczne zaawansowanie prac na rzecz równości kobiet i mężczyzn w Europie, sytuacja wciąż nie jest zadowalająca. Nie wolno niedoceniać oporu, który komplikuje a nawet niweczy długi marsz w kierunku równości. Stąd absolutna konieczność zmobilizowania wszystkich sił dążących do równouprawnienia w Europie. Dlatego też GISA pragnie kontynuować swoją pracę w europejskiej sieci i podzielić się swoim doświadczeniem i know-how z innymi krajami, w szczególności nowymi Państwami Członkowskimi, które chcą wprowadzić w życie politykę równości płci.

Więcej informacji: <http://www.g-i-s-a.de>



Delegacja z Pakistanu z wizytą w Instytucie.

1994-1999, 2000-2006, 2007-2013... Kolejne kroki w kierunku równości płci

Kolejne okresy planowania funduszy strukturalnych pokazują, że do rzeczywistej równości mężczyzn i kobiet prowadzi długa droga.

Równość płci nie jest w polityce spójności ideą nową. Równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy była jednym z celów funduszy strukturalnych już w latach 1994-1999. Jednak w tym okresie fundusze wspomagały przede wszystkim konkretne działania na rzecz kobiet, które – choć są bardzo ważne – nie stanowią środka zaradczego na nierówności strukturalne. Poza tym równość płci uważano za problem Europejskiego Funduszu Społecznego. Doświadczenie i dokonanie oceny doprowadziły do bardziej ogólnego uwzględnienia tej tematyki w dokumentach metodologicznych dotyczących programowania EFS obejmujących okres 2000-2006.

Komunikat Komisji

Mając na uwadze ocenę tego okresu po upływie jego połowy (2003), Komisja opublikowała w grudniu 2002 r. komunikat⁽¹⁾ prezentujący dokonane postępy oraz wybrane dobre praktyki, a jednocześnie wskazujące bariery realizacji „dwojakiego podejścia” (to znaczy połączenia specyficznych środków na rzecz kobiet i uwzględniania problematyki równości płci we wszystkich politykach). We wnioskach Komisja formułuje szereg zaleceń. Poniżej przedstawiamy je w skrócie:

- konkretne działania były początkowo bardzo ważne; ważne jest finansowanie ich w widoczny sposób i ustanowienie przez państwa członkowskie odpowiednich zachęt w ramach kryteriów wyboru projektów;
- w państwach, które położyły większy nacisk na uwzględnienie problematyki równości płci, rzeczywisty wysiłek finansowy może być trudny do oceny; państwa te są więc prośzone o przedstawienie jasnych rozliczeń, a zwłaszcza o rozróżnienie między finansowaniem konkretnych działań i programów przyczyniających się do równości płci w bardziej ogólny sposób;
- Państwa Członkowskie zachęca się do korzystania z wiedzy ekspertów w zakresie równości mężczyzn i kobiet, do zapewnienia reprezentacji kompetentnych instytucji w komitetach nadzorujących programy i do wdrożenia środków uwrażliwiających i szkoleniowych;
- należy uznać wagę oceny ex ante (poprzez statystyki w podziale na płeć) i oceny wpływu (przy pomocy zrozumiałych wskaźników ilościowych i jakościowych);
- każde Państwo Członkowskie zachęca się do wyznaczenia przedstawiciela wysokiego szczebla koordynującego



krajową strategię na rzecz równości mężczyzn i kobiet i uczestniczącego w grupie wysokiego szczebla działającej w całej Unii Europejskiej.

W długim terminie komunikat podkreśla trzy elementy: kontynuację „dwojakiego podejścia”, które okazało się skuteczne; znaczenie społeczeństwa wiedzy, czyli zwiększenia wysiłków w celu włączenia kobiet do branż: telekomunikacyjno-informatycznej oraz badawczo-rozwojowej; rolę funduszy strukturalnych w działaniach na rzecz kobiet w nowych Państwach Członkowskich, gdzie są one narażone na niekorzystne skutki restrukturyzacji gospodarki.

Badanie Parlamentu Europejskiego

Parlament Europejski ze swej strony niedawno opublikował wyniki badania⁽²⁾ dotyczącego programu na lata 2000-2006 ze szczególnym naciskiem na Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (FEDER) i fundusze spójności, Aby wyciągnąć wnioski na lata 2007-2013. Ogólnie wynika z tego, że bilans na pierwszych etapach procesu politycznego (analiza kontekstu, ustalenie strategii) jest lepszy niż na etapach późniejszych w zakresie mechanizmów realizacji. Zrobiono już dużo w zakresie uwzględnienia problematyki równości płci, ale wciąż jeszcze pozostaje dużo do zrobienia, aby osiągnąć praktyczne, wymierne efekty.

2007-2013: równość płci w nowych rozporządzeniach...

Poniższe fragmenty prezentują przepisy obowiązujące w dziedzinie równości płci w nowych rozporządzeniach Funduszy Strukturalnych i Funduszu Spójności⁽³⁾ na lata 2007-2013.

(1) Komisjoni teatis nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa majandus- ja sotsiaalkomiteele ning Regioonide komiteele: „Soolise võrdõiguskuse süvalaiendamise rakendamise struktuurifondide programmiperioodi 2000-2006 programmidokumentides”, KOM(2002) 748 lõplik: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=52002DC0748&model=guichett

(2) „Soolise võrdõiguskuse süvalaiendamise struktuurifondide kasutamisel”, IP/B/REGI/IC/2006-200, PE 379.206, 22. juuli 2007. peagi veebilehel: www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=ET

(3) Nowe rozporządzenia są dostępne na stronie: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/newregl0713_pl.htm

W rozporządzeniu ogólnym dotyczącym Funduszy Strukturalnych i Funduszu Spójności:

Artykuł 11: Partnerstwo

Art. 11(1): (...)W zależności od potrzeb i zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi i praktyką krajową, każde państwo członkowskie organizuje partnerstwo z władzami i podmiotami, takimi jak:

(...) c) inne odpowiednie podmioty reprezentujące społeczeństwo obywatelskie, (...) organizacje pozarządowe oraz podmioty odpowiedzialne za wspieranie równości mężczyzn i kobiet. Każde państwo członkowskie wyznacza najbardziej reprezentatywnych partnerów na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym oraz w sferze gospodarczej, społecznej, środowiska naturalnego lub w innej sferze (...) zgodnie z przepisami krajowymi i praktyką krajową, biorąc pod uwagę potrzebę wspierania równości mężczyzn i kobiet (...).

Art. 11(2): (...)Partnerstwo obejmuje przygotowanie, realizację, monitorowanie i ocenę programów operacyjnych. Państwa członkowskie angażują, w zależności od potrzeb, każdego z właściwych partnerów, w szczególności regiony, na różnych etapach programowania w ramach czasowych przewidzianych dla każdego etapu.

Artykuł 16: Równość mężczyzn i kobiet oraz niedyskryminacja

Państwa członkowskie i Komisja zapewniają wsparcie zasady równości mężczyzn i kobiet oraz uwzględniania problematyki płci na poszczególnych etapach wdrażania funduszy. Państwa członkowskie i Komisja podejmują odpowiednie kroki w celu zapobiegania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć (...) na poszczególnych etapach wdrażania funduszy, a w szczególności – w dostępie do nich.

Artykuł 66: Ustalenia w zakresie monitorowania

Art. 66(2): (...)W przypadku gdy pozwala na to charakter pomocy, dane statystyczne przedstawia się w podziale na płeć i w podziale na wielkość przedsięwzięcia korzystających z pomocy.

W rozporządzeniu dotyczącym Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego:

Artykuł 6: Europejska współpraca terytorialna

Art. 6(1): (...)EFRR może przyczyniać się do propagowania(...) równości płci i równości szans (...).

W rozporządzeniu dotyczącym Europejskiego Funduszu Społecznego:

Artykuł 3: Zakres pomocy

Art. 3(1): W ramach celów: Konwergencja oraz Konkurencyjność regionalna i zatrudnienie EFS wspiera (...):

Art. 3(1)(b)(iii): włączania do głównego nurtu polityki oraz podejmowania konkretnych działań mających na celu poprawę dostępu do zatrudnienia, zwiększanie trwałego uczestnictwa kobiet w zatrudnieniu i rozwoju ich kariery oraz zmniejszenie segregacji ze względu na płeć na rynku pracy, w tym poprzez oddziaływanie na bezpośrednie i pośrednie przyczyny różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn;

Art. 3(2): W ramach celu Konwergencja EFS wspiera (...):

Art. 3(2)(a)(ii): większe uczestnictwo w kształceniu i szkoleniu przez całe życie, w tym poprzez działania mające na celu zmniejszenie (...) różnic w programach kształcenia dla obojga płci (...).

Artykuł 4: Spójność i koncentracja

Art. 4(5): Oceny przeprowadzane w odniesieniu do działań EFS obejmują również ocenę wkładu działania wspieranego z EFS (...) oraz celów Wspólnoty w dziedzinie integracji społecznej, niedyskryminacji, równości kobiet i mężczyzn (...).

Artykuł 5: Dobre zarządzanie i partnerstwo

Art. 5(4): Instytucja zarządzająca każdego programu operacyjnego zachęca organizacje pozarządowe do odpowiedniego udziału w finansowych działaniach i umożliwia im dostęp do nich, w szczególności w dziedzinie integracji społecznej, równości płci i równych szans.

Artykuł 6: Równość płci i równość szans

Państwa członkowskie zapewniają zawarcie w programach operacyjnych opisu sposobu, w jaki równość płci i równe szanse są wspierane w ramach przygotowywania, realizacji, monitorowania i oceny programów operacyjnych. Państwa członkowskie wspierają zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w zarządzaniu programami operacyjnymi i w ich realizacji na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym, stosownie do okoliczności.

Artykuł 10: Sprawozdania

Roczne i końcowe sprawozdania z wykonania (...) zawierają, w stosownych przypadkach, podsumowanie realizacji takich elementów, jak: a) włączanie problematyki równości płci do głównego nurtu polityki, a także realizacja wszelkich konkretnych działań związanych z równouprawnieniem (...).

...i w Strategicznych Wytycznych Wspólnoty dla spójności

Przyjęte przez Radę w październiku 2006 r. Strategiczne Wytyczne Wspólnoty dla spójności (SWW)⁽⁴⁾ określają zasady i priorytety polityczne UE na lata 2007-2013 oraz prezentują ewentualne sposoby ich wdrażania. Państwa Członkowskie oparły się na tych wytycznych, by sporządzić swoje Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia (NSRO) i opracować około 450 programów operacyjnych, które Komisja ma przyjąć w 2007 r. W kwestii równości płci SWW stawiają Państwom Członkowskim głównie cel **zwiększenia o 60%** poziomu uczestnictwa kobiet w rynku pracy **do 2010 r.** Zasada równości płci jest zawarta w SWW na dwóch poziomach:

- w „zasadach międzysektorowych”, według których programy muszą wpisywać się w Agendę Lizbońską: „(...) Państwa Członkowskie i regiony powinny dążyć do celu jakim jest promowanie równości kobiet i mężczyzn na wszystkich etapach przygotowania i wdrażania programów i projektów”, czy to za pośrednictwem specjalnych działań lub „uwzględniając z dużą starannością” efekty, jakie inne projekty mogą przynieść w tej dziedzinie. Poza tym powinny „zapobiegać wszelkiej dyskryminacji opartej na płci, (...) we wszystkich fazach wdrażania Funduszy”.
- W serii szczegółowych działań dążących do: wspierania przedsiębiorczości kobiet, zwiększania uczestnictwa kobiet w zatrudnieniu bez jakiegokolwiek dyskryminacji, pogodzenia życia zawodowego z życiem prywatnym, ułatwiania dostępu do żłobków i przedszkoli, itp. przyczyniając się w ten sposób do wdrożenia Europejskiego Paktu na rzecz Równości Płci.

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

ESTONIA

Opieka nad dziećmi kobiet czynnych zawodowo



Koszt całkowity: 216 640 EUR
Wkład UE: 154 356 EUR

„Estonia jest dobrze znana z dużej liczby kobiet pracujących w pełnym wymiarze godzin. Choć 80% kobiet pragnie pogodzić życie zawodowe z życiem rodzinnym, w przedszkolach wystarcza miejsc dla mniej niż połowy dzieci w wieku od roku do czterech lat. Dlatego 48% gmin musiało sporządzić listy oczekujących na przyjęcie do tych placówek. Projekt pilotażowy „Dzieci pod opieką, matki w pracy” zapoczątkowany przez 30 kandydatek na opiekunki małych dzieci miał za zadanie rozwiązać ten problem poprzez utworzenie sieci struktur dziennej opieki nad dziećmi w całym kraju. Od tego roku formuła ta jest uznana przez Ubezpieczenie Społeczne i ponad 200 opiekunek do dzieci, oprócz inicjatorów projektu, uzyskało już dyplomy i są gotowe pomóc rodzicom małych dzieci w powrocie na rynek pracy.”

Erika Vahtmäe, kierownik projektu, Ministerstwo Ludności i Spraw Etnicznych Estonii
erika.vahtmae@riigikantselei.ee

WĘGRY

Sieć kobiet prowadzących działalność gospodarczą



Koszt całkowity: 61 200 EUR
Wkład UE: 61 200 EUR

„Integracja zawodowa kobiet z biednych środowisk jest trudnym do rozwiązania problemem. Węgierskie Stowarzyszenie Niehandlowych Przedsiębiorstw Informatycznych otrzymało europejską subwencję, by w pięciu miastach zorganizować szkolenia komputerowe, zarządzania i księgowości dla 120 kobiet prowadzących działalność gospodarczą, z czego znaczna część dopiero zaczynała swoją karierę. Projekt „e-NIVÓ – rzeczywista i wirtualna sieć współpracy dla kobiet zakładających przedsiębiorstwa” miał na celu wspieranie tych kobiet, pomagając im pokonać problemy i uprzedzenia, z którymi muszą się borykać jak również przeszkody napotykane na swojej drodze. Konkretniej, projekt polegał na zapewnieniu zindywidualizowanej pomocy i pełnego wsparcia w zakresie promocji.”

Ida Csapó, kierownik projektu, Węgierskie Stowarzyszenie Niehandlowych Przedsiębiorstw Informatycznych
<http://www.minok.hu/taxonomy/term/108>

BELGIA

Żłobki przystosowane do potrzeb pracowników branży turystycznej



Koszt całkowity: 10 000 EUR
Wkład UE: 2 500 EUR

„Sektor hoteli, kawiarni i restauracji (horeca) na belgijskim wybrzeżu zmaga się przede wszystkim z brakiem siły roboczej wynikającym z niewystarczającej ilości placówek opieki nad małymi dziećmi. Bardzo często pracownikom z tego sektora, szczególnie kobietom, trudno jest znaleźć żłobki czy przedszkola, które byłyby otwarte w nietypowych godzinach ich pracy (wieczorem, w weekendy, w sezonie...). „De Trampoline” to projekt pilotażowy oferujący sieć placówek, które byłyby przystosowane do potrzeb „horeca”. Otwarto kilka żłobków w różnych miejscach Blankenberge. Dzięki elastycznym godzinom otwarcia opiekę ma zapewnioną 40 dzieci. Doświadczenie to pomoże zorganizować podobne placówki w innych miejscach belgijskiego wybrzeża, z ogromną korzyścią dla pracowników i pracodawców branży turystycznej.”

Nele Zwaenepoel, Cel 2, Prowincja Flandrii Zachodniej
Nele.Zwaenepoel@west-vlaanderen.be

NIEMCY

„HAFEN”, inkubator kobiecej przedsiębiorczości



Koszt całkowity: 466 624 EUR
Wkład UE: 340 912 EUR

„Projekt „Women can do it” (Kobiety mogą to zrobić) za pośrednictwem ośrodka „HAFEN”, inkubatora kobiecej przedsiębiorczości znajdującego się w Berlinie-Marzahn, wspierał kobiety prowadzące firmy. Projekt skupił się głównie na: utworzeniu ośrodka HAFEN, przekonaniu kandydatek na przedsiębiorców, by prowadziły swoją działalność w ośrodku; zapewnieniu im tanich przestrzeni biurowych, wyposażenia, usług doradczych i pomocy; wspieraniu przedsiębiorstw mających trudności; opracowywaniu strategii wyjścia i możliwości zawodowych dla tych kobiet, które rezygnują ze swojego projektu w wyniku negatywnej oceny; zorganizowaniu 8 forów zawodowych dotyczących zarządzania, poszukiwania finansowania publicznego, równowagi pomiędzy pracą o życiem prywatnym, itp. Uniwersytet Nauk Stosowanych FHTW w Berlinie zapewnił niezbędne wsparcie i monitorowanie pod względem naukowym.”

Carmen Giese, Dyrektor ds. Projektów Europejskich, Gemeinnützige Gesellschaft TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (Berlin)
Carmen.giese@de.tuv.com

Finlandia

„Finnvera, instrument finansowy dla kobiet prowadzących działalność gospodarczą”**Anneli Soppi**, szef oddziału Mikrofinanse, Finnvera Plc

Finlandia słynie ze swoich polityk równych szans. Dla fińskich kobiet równość idzie w parze z niezależnością finansową. Być może dlatego proporcja kobiet prowadzących przedsiębiorstwa w Finlandii jest stosunkowo wysoka w porównaniu do innych państw Europy.

Kobiety stanowią jedną trzecią fińskich przedsiębiorców, z dużą grupą „samozatrudnionych”. Celem programu dotyczącego przedsiębiorczości realizowanego przez fiński rząd jest zwiększenie tej proporcji do 40%. Pod tym względem „Pożyczka dla kobiet” z Finnvera, przeznaczona specjalnie dla kobiet prowadzących przedsiębiorstwa, jest prawdziwym katalizatorem.

Od zatrudnienia do przedsiębiorstw beneficjentów

Własność fińskiego rządu, Finnvera Plc jest wyspecjalizowaną spółką finansową oferującą dodatkowe rozwiązania finansowe przystosowane do różnych etapów rozwoju przedsiębiorstwa.

Finnvera odgrywa również rolę pośrednika pomiędzy programami finansowania Unii Europejskiej a fińskimi małymi i średnimi przedsiębiorstwami. Finnvera udziela od 3 800 do 5 500 mikrokredytów rocznie. Portfel udzielonych mikrokredytów przekracza dziś 12 500 pożyczek na łączną kwotę 160,70 milionów euro. Beneficjentami mikrokredytów są w 40% kobiety. Finnvera współpracuje obecnie z ponad 26 tysiącami przedsiębiorstw, z czego 80% stanowią mikroprzedsiębiorstwa.

Celem projektu „Pożyczka dla kobiet” rozpoczętego w 1997 roku jest promowanie przedsiębiorczości wśród kobiet, a w szczególności wspieranie kobiet mających dobre pomysły handlowe, ale nieposiadających wystarczających gwarancji, by otrzymać środki finansowe na założenie swojej firmy. Kobietom, które już mają swoje przedsiębiorstwa, w szczególności w mniej atrakcyjnych dla instytucji finansowych sektorach, ten specjalny kredyt pozwala na rozwinięcie działalności. Formuła ta pomogła również kobietom bezrobotnym lub zagrożonym bezrobociem stworzyć dla siebie miejsce pracy. Obecnie ten instrument finansowy zapewnia także wsparcie młodym kobietom i imigrantkom w tworzeniu własnych firm.

Kredyty są skierowane do mikroprzedsiębiorstw zatrudniających mniej niż 5 osób. Większość klientek stanowią jednak pracownice niezależne. Typowy profil klientki to kobieta w wieku 39-45 lat, która zdobyła jakiś zawód i pragnie prowadzić działalność

gospodarczą. Kryteria przyznawania kredytów są takie same jak wszędzie: ogólnie mówiąc, najważniejsza jest efektywna lub przewidywana rentowność przedsiębiorstwa.

Przed wszystkim usługi dla ludności

Kobiety bardzo często wybierają sektor usług. Większość beneficjentek kredytów oferuje usługi „blisko domu”: pomoc socjalna, zdrowie, żywienie oraz inne usługi dla osób i handlu detalicznego. Konkurencja w okolicy jest często duża a wachlarz usług oferowanych przez działające już przedsiębiorstwa może być pełny. Aby osiągnąć sukces, wchodząca na rynek firma musi wyróżniać się na tle swoich konkurentów. Jednak stworzenie sobie niszy wymaga zarówno kompetencji jak i środków finansowych, ponieważ zapotrzebowanie na usługi dla ludności jest w dużej mierze uzależnione od zmian ekonomicznych.

Outsourcing usług związanych z pomocą społeczną i opieką zdrowotną stworzył nowy popyt, który gotowe są zaspokajać małe firmy prowadzone przez kobiety.

Dobrzy płatnicy

Często zarzuca się kobietom przedsiębiorcom, że są zbyt ostrożne. Tak naprawdę są jedynie realistkami. Kobiety podejmują kontrolowane ryzyko tak, aby nawet w sytuacji, gdy nastąpi najgorsze, były w stanie wywiązać się z podjętych zobowiązań. Dlatego też można stwierdzić, że w Finnvera tylko nieliczne kobiety nie spłacają swoich zobowiązań.

Podobnie jest z przetrwaniem początkujących przedsiębiorstw: na rynku pozostaje aż 76-80% z nich. Usługi związane z doradztwem, szkoleniami i kontaktowaniem firm oferowane przez lokalnych nie finansowych usługodawców mają duży wpływ na ten wysoki poziom sukcesu.

Czy możliwe jest zwiększenie udziału kobiet na rynku przedsiębiorstw do 40%? To będzie zależało od przedsiębiorczości kobiet i możliwości połączenia życia zawodowego z rodzinnym. A to dlatego, że to nadal kobiety najczęściej opiekują się dziećmi, rodzicami i teściami. Trzeba również pamiętać o tych wszystkich kobietach „ukrytych” w statystykach, które pracują jako partnerzy w licznych przedsiębiorstwach rodzinnych.

Kontakt: info@finnvera.fi

Kraj związkowy Salzburg (Austria)

„Zarządzać równością płci”

Christian Salletmaier, szef Wydziału Rozwoju Regionalnego i Regionalnej Polityki Europejskiej, Salzburg



Rozwój regionalny jest dziedziną, która łączy w sobie wiele dyscyplin i charakteryzuje się dużą złożonością. Program Celu 2 w Salzburgu dążył do zwiększenia konkurencyjności i zdolności innowacyjnej przedsiębiorstw, wykorzystania zasobów regionalnych, zmniejszenia bezrobocia, zahamowania ucieczki pracowników do innych regionów oraz likwidacji długich dojazdów do pracy w najbardziej wysuniętych na południe częściach kraju związkowego.

W tym celu w trzech sektorach priorytetowych (turystyce, przedsiębiorstwach i sektorze rozwoju lokalnego) podjęto działania zgodnie ze strategią opartą na innowacji, zaangażowaniu i zrównoważonym rozwoju, nie zapominając o równości kobiet i mężczyzn, jednej z transversalnych zasad obowiązujących w wydatkowaniu środków z Funduszy Strukturalnych na lata 2000-2006. Jednak dwa działania finansowane przez EFRR zostały opracowane ze specjalnym uwzględnieniem problematyki płci. Celem pierwszego było zapewnienie pomocy kobietom z obszarów objętych Celem 2. Chodziło o zachęcenie kobiet i ułatwienie im uczestnictwa w programie, ale również o pomoc w opracowaniu programów dotyczących równości płci. Pomysł polegał na tym, aby stworzyć mechanizm otwarty na działaczy lokalnych, którzy będą w sta-

Animatorzy ci utworzyli między innymi lokalne partnerstwa włączając do nich służby ds. zatrudnienia, przedsiębiorstwa, gminy i placówki kształcenia zawodowego.

Celem drugiego zadania było podniesienie poziomu aktywności zawodowej kobiet na oddalonych obszarach wiejskich. W tym celu rozpoczęto różnego rodzaju działania. Jedną z głównych przeszkód, jakie napotykały kobiety poszukujące wykwalifikowanych miejsc pracy w najbardziej wiejskich i alpejskich obszarach Salzburga jest brak żłobków i przedszkoli. W obliczu zaistniałego problemu we współpracy z małymi i średnimi przedsiębiorstwami opracowano nowe formuły opieki nad dziećmi. Do tej pory trzy projekty placówek opieki nad dzieckiem w miejscu pracy służą jako modele lepszego pogodzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi kobiet.

Kolejna seria działań skupiła się na ustawicznym szkoleniu i na podmiotach świadczących te usługi. Celem tych działań było zachęcenie ich do współpracy, wspólne wykorzystanie środków i ukierunkowanie ich programów kształcenia na kwalifikacje i zawodowe potrzeby kobiet. Trzecia grupa działań polegała na aktywnym wspieraniu przedsiębiorstw, które opracowały plan rozwoju kariery dla swojego żeńskiego personelu.

Wdrażanie tych projektów nie zawsze było łatwe i bezproblemowe; potrzebna była duża doza cierpliwości i zaangażowania. Kierownicy projektów odegrali rolę napędową w tym procesie i ich stanowiska będą utrzymane dłużej niż przewiduje okres programowania w ramach Celu 2. Jeśli chodzi o same programy, przyczyniły się one do utrzymania i przywrócenia znaczenia zatrudnienia dla wykwalifikowanych pracowników, ułatwiając równocześnie kobietom powrót do pracy. W konsekwencji, wszystkie te działania pozwoliły zatrzymać aktywną część społeczeństwa na tych terenach, ustabilizować podstawy lokalnego zatrudnienia, poprawić konkurencyjność MŚP oraz całej gospodarki w regionie.



Żłobek otworzony w przedsiębiorstwie.

nie rozwinąć i wspierać inicjatywy pochodzące od mieszkańców (bottom-up). Rezultat: od 2001/2002r. w Salzburgu działa dwóch „animatorów projektów dotyczących równości szans”. Ich funkcja obejmuje szeroki wachlarz zadań, od koordynowania projektów równości płci w kontekście europejskim do tworzenia lokalnych sieci pomagających kobietom w przejściu od pomysłu do działania.

Więcej informacji: www.salzburg.gv.at/themen/wt/regional/programmperiode2000-2006.htm

Równość kobiet i mężczyzn – strategiczne wyzwanie w Jämtland (Szwecja)

„Równościowe” okulary

Środkowa północ Szwecji stanęła przed problemami demograficznymi i chcąc zapewnić rozwój regionu, musi zatrzymać żeńską część mieszkańców. Nie jest to możliwe bez zagwarantowania równości szans. Program w ramach Celu 1 sfinansował kilka projektów dotyczących tej kwestii. Dla zasady, ale również w dobrze rozumianym interesie społeczno-gospodarczym.



Istnieją zbiegi okoliczności, które nie kłamią: „Jämtland” zaczyna się od „Jäm” tak jak „Jämställdhet”, co znaczy „równość płci”. Jest to jeden z głównych celów działania w tym środkowozachodnim regionie Szwecji liczącym zaledwie 130 tys. mieszkańców, ale na obszarze większym niż Słowacja, którego połowa ludności zamieszkuje wokół stolicy regionu Östersund.

„Ucieczka kobiet ma silny, negatywny wpływ na równowagę rozwoju regionalnego, a tutaj jest jeszcze gorzej z powodu małej gęstości zaludnienia i dużych odległości. Odnotowujemy w regionie deficyt kobiet. Już brakuje pracowników w służbie zdrowia” – narzeka Ingegärd Pettersson, koordynator projektu „Gensyn” wdrożonego przez władze hrabstwa dzięki dofinansowaniu ze środków Celu 1. „Za pośrednictwem Gensyn chcemy otworzyć oczy radnym oraz innym kluczowym działaczom lokalnym na zaistniałą sytuację. Oni wszyscy są raczej ślepi na problematykę

związaną z płcią, mało ich obchodzi niezadowolająca sytuacja kobiet i problemy z tym związane. Na obszarach wiejskich i oddalonych różnice są wyraźne: mężczyźni, bardziej skupieni na swojej aktywności zawodowej, lepiej znoszą ten typ otoczenia. Kobiety jednak wolą żyć i wydawać na świat potomstwo tam, gdzie mogą harmonijnie pogodzić życie zawodowe z rodzinnym, mieszkanie z rozrywką, nie marnując na to zbyt wielu pieniędzy czy czasu na przejazd. Chcąc zatrzymać je tutaj, potrzebne są dobrze dostosowane struktury socjalne i odpowiednie zagospodarowanie terenu oraz stanowcza polityka. Wszelkimi sposobami próbujemy przekonać decydentów, w tym również „grając na uczuciach”, w stylu: „jakby Pan zareagował, gdyby Pana córka powiedziała, że chce wyjechać do bardziej atrakcyjnego regionu?”

Badania SCB, Szwedzkiego Biura Statystycznego, wykazały, że kobiety wyjeżdżają głównie z powodu braku możliwości stałego zatrudnienia a także dlatego,

(1) Obowiązująca od 1980 r. i kilkakrotnie nowelizowana Ustawa o Równości Szans („Jämställdhetslagen”) ma za zadanie promowanie równości praw kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. „JämtO”, biuro rzecznika ds. równości jest zobowiązane do egzekwowania przestrzegania tej ustawy.

by lepiej wykorzystać swoje wykształcenie, które przeważnie jest wyższe niż w przypadku mężczyzn. Ingegärd wskazała na mapę zaludnienia jasno pokazującą nierówne rozmieszczenie mieszkańców z podziałem na płeć na szwedzkim terytorium: na południu kraju i w regionach nadmorskich dominują kobiety, na środkowym zachodzie i na północy kraju odwrotnie – tu mieszka więcej mężczyzn.

„Zatrzymanie kobiet w regionie nie może ograniczać się do otwarcia nowych żłobków i przedszkoli, ale wymaga lepszego zagospodarowania wszelkich dziedzin życia, zaczynając od uwzględnienia równości płci. Należymy do krajów, które mają duże osiągnięcia w tej dziedzinie, ale daleko nam jeszcze do pełnego sukcesu” – wyjaśnia Annica Westerlund, kierownik ds. informacji programów Celu 1 Södra Skogslän i INTERREG IIIA Szwecja/Norwegia, dla których Jednostką Zarządzającą jest Hrabstwo Jämtland.

Wśród około 3 tys. projektów objętych Celem 1 współfinansowanych ze środków Funduszy Strukturalnych w regionach w latach 2000-2006, wiele bezpośrednio dotyczyło kobiet, czy to w charakterze przedsiębiorców, pracowników niezależnych, matek uczestniczących w szkoleniach w celu powrotu na rynek pracy czy beneficjentek różnych usług. Jednak szczególnie w Jämtland Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR) oraz Europejski Fundusz Społeczny (EFS) zostały połączone, aby wesprzeć cztery programy mające na celu zwiększenie świadomości w kwestii równości kobiet i mężczyzn zapoczątkowane przez władze hrabstwa wokół kilku kluczowych tematów: wyzwania demograficzne odnośnie kobiet, równość płci w miejscu pracy, walka z molestowaniem i dyskryminacją. *„W Szwecji obowiązuje ustawa o równości szans⁽¹⁾”* - wyjaśnia Annica, *„ale wprowadzenie jej w życie w terenie nie jest łatwe. Tutaj, w Jämtland, powiedzieliśmy sobie, że oprócz „kija” potrzebna też jest „marchewka”, czyli działania zachęcające, aby kwestia równości płci naprawdę stała się priorytetem lokalnych działaczy.”*

Równość, zdrowie, skuteczność

Projekt „Know How – równość płci, zyskowność i zdrowie” z budżetem 1,2 miliona euro, z czego połowa pochodzi ze środków Unii Europejskiej, był realizowany w dwóch etapach w latach 2000-2006. *„Jako nazwę wybraliśmy Know How, ponieważ celem projektu jest zapewnienie w miejscu pracy wiedzy, motywacji i metod, by lepiej zarządzać problematyką płci”* – podkreśla Syvonne Nordström, koordynator projektu. *„Z tych samych powodów jako podtytuł wybraliśmy „Równość, Zyskowność i Zdrowie”, ponieważ te trzy aspekty są ze sobą ściśle powiązane: równość kobiet i mężczyzn jest nie tylko kwestią demokracji i sprawiedliwości, ale ma ona również pozytywny wpływ na konkurencyjność przedsiębiorstw. Badanie przeprowadzone w 1999 roku wśród 14 000 szwedzkich firm wykazało, że przedsiębiorstwa aktywnie działające na polu równości płci były bardziej efektywne niż pozostałe. A ponieważ wprowadzenie zasad równości płci poprawia wa-*



Praca na kilku stanowiskach jest mniej nudna i zwiększa poczucie wartości.

runki pracy, wpływa również na lepsze zdrowie. Inne badania pokazały, że zrównoważony podział między mężczyznami a kobietami w miejscu pracy tworzy lepszą atmosferę, lepszą komunikację wewnętrzną jak i zewnętrzną oraz lepszy wizerunek firmy. Lepszy rozdział kompetencji między kobietami a mężczyznami jest warunkiem efektywności.”

Projekt Know How, stworzony w oparciu o te właśnie założenia, polegał na wprowadzeniu w życie całego wachlarza równoległych działań: kampanii informacyjnych na temat problematyki płci (reklamy w lokalnej prasie, publikacja zbiorów dobrych praktyk, działania w szkołach...), organizowaniu seminariów i dni tematycznych (tworzenie planów równości, zapobieganie molestowaniu seksualnemu...), nie zapominając o usługach doradczych dla przedsiębiorstw, instytucji publicznych oraz innych organów, które pragną wdrożyć u siebie procedurę równości płci.

Kultura przedsiębiorstw(a)

Fabryka Husqvarna w Tandsbyn, 20 km od Östersund, produkuje narzędzia elektryczne. „Projekt Know How dotarł do nas w samą porę – wspomina dyrektor Markku Pärssinen. „Zarówno dyrekcja jak i związki zawodowe chciały w większym zakresie dostosować się do obowiązujących przepisów dotyczących równości szans. Chcieliśmy być pionierami, dać przykład...dlatego jak tylko dowiedzieliśmy się o projekcie, od razu postanowiliśmy wprowadzić go w życie.” Po uzgodnieniu warunków z zespołem realizującym projekt, „metoda Know How” wkroczyła do akcji: utworzono grupę roboczą składającą się z 3 kobiet i 2 mężczyzn, która przez 20 tygodni, poświęcając jedną godzinę tygodniowo, sporządzi „plan równości” dotyczący wynagrodzeń, warunków pracy, relacji między kobietami a mężczyznami oraz powiązań między pracą a rodziną 160 pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie.

Analiza wynagrodzeń zaowocowała parytetem płac między kobietami a mężczyznami przy równym nakładzie pracy. By nie wykonywać ciągle tych samych powtarzających się czynności, zaoferowano robotnikom możliwość pracy na różnych stanowiskach. „Powiedzmy raczej, że robotnikom” – zauważa Agneta Wessen, członek grupy roboczej, „ponieważ to kobiety zajmują najnudniejsze stanowiska pracy. Te kobiety i ci mężczyźni, którzy chcieli, mogli przejść odpowiednie szkolenie i obecnie potrafią obsługiwać cztery czy pięć różnych maszyn. Poprawiliśmy również ergonomię, a personel ma teraz dostęp do urządzeń fitness, do masażu i zajęć relaksacyjnych... Zauważyliśmy, że rzadziej pracownicy skarżą się na bóle pleców, jest mniej przypadków zapalenia żył. To wszystko korzystnie wpływa zarówno na mężczyzn, jak i na kobiety!”.

Jeśli chodzi o dążenie do lepszej równowagi pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym, w fabryce Husqvarna w ramach projektu Know How pod uwagę wzięto szczególnie jeden jego aspekt: zachęcanie do dzielenia się urlopem rodzicielskim w przypadku narodzin dziecka. Ponieważ w Szwecji nie istnieje pojęcie urlopu macierzyńskiego, prym wiedzie idea urlopu rodzicielskiego. Trwa on piętnaście miesięcy, przy czym dwa miesiące muszą być obowiązkowo wykorzystane przez jednego z rodziców. Przez rok wynagrodzenie w wysokości 80% wypłacane jest przez Państwo. W Tandsbyn Husqvarna dodaje do tej kwoty 10% przez cztery miesiące, czyli wypłaca 90% płacy, jeśli matka i ojciec po równo dzielą się urlopem.



Ojciec i dziecko korzystają z urlopu wychowawczego.

„Dzielony urlop rodzicielski stanowi obecnie część naszej kultury przedsiębiorstwa. Liczba ojców, którzy korzystają z długiego urlopu podwoiła się w okresie trzech lat” – stwierdza Kerstin Jonsson, kierownik administracyjny w Jonsson & Paulsson, firmie z branży mechanicznej zatrudniającej 136 pracowników i wykonującej zamówienia dla kilku dużych producentów samochodów. Kerstin, która zanim wzięła udział w projekcie Know How z własnej inicjatywy sporządziła „ale schowała do szuflady” kartę równości, kontynuuje: „Nasz plan równości został dołączony (jako załącznik) do regulaminu pracy, który otrzymuje każdy nowy pracownik w dniu przybycia do firmy. Następnie, po kilku tygodniach, zapraszamy nowych pracowników na zebranie, na którym podkreślam, jak ważny jest urlop rodzicielski będący okazją do zwiększenia swoich kompetencji społecznych, do nauczania się, jak radzić sobie z nowymi obowiązkami... Przyznaję, że mamy środki, by to robić. Małym firmom, które mają mniejsze pole manewru, by zarządzać kadrami, jest trudniej.” I jakby chcąc szybko rozwiać wątpliwości dziennikarza, który zastanawia się, co może kryć tyle cnót, Kerstin wyjaśnia: „Ułatwiając rotację stanowisk pracy, zapewniając długi urlop rodzicielski czy elastyczność godzin pracy, żeby pracownik mógł lepiej zająć się dziećmi w wieku szkolnym, dbamy o interesy przedsiębiorstwa: szczęśliwi pracownicy, to pracownicy bardziej produktywni. Dobre zdrowie oznacza również mniej zwolnień. Poza tym rodzicielstwo uczy wielu rzeczy, które przydają się w pracy. Chcemy również, by odbierano nas jako nowoczesnego pracodawcę, atrakcyjnego dla wykwalifikowanego personelu, dla młodych i kobiet, których zatrudnienie chcielibyśmy zwiększyć.”



Liderzy opinii

Projekt Know How mógł również liczyć na znaczącego sprzymierzeńca, czyli na regionalną gazetę Östersunds Posten, która jest zarówno uczestnikiem jak i promotorem projektu. Gazeta, zatrudniająca 90 pracowników, sama rozpoczęła w 2002 r. działania na rzecz równości szans i to na dwóch płaszczyznach: „Zorganizowaliśmy w firmie dwudniowe seminarium dla kierownictwa, które objęło później resztę personelu” – opowiada Viktoria Winberg, dyrektorka ds. marketingu. „Efektem tej pracy było opracowanie planu podobnego do tego funkcjonującego w firmach Husqvarna czy Jonsson & Paulsson i dodatkowo wprowadzenie zrównoważonej polityki rekrutacyjnej i bardziej wyrazistego promowania kobiet. Co roku organizowaliśmy w przedsiębiorstwach, później także w około piętnastu szkołach podstawowych, konkurs przeciwko nierówności płci.” Elina Olofsson, szef działu wiadomości, dodaje: „Publikujemy również liczne artykuły i raporty na temat problematyki płci. Dbamy również o dobrą równowagę płci w polityce wydawniczej... W tym celu sporządziliśmy spis ilościowy i jakościowy dotyczący miejsca mężczyzn i kobiet w tekstach, na zdjęciach, w rubryce sportowej...” Kolejny etap? „Ponownie przeprowadzić całą procedurę w firmie – tej jesieni potrzebne nam jest przypomnienie! – i rozpowszechnić ją na drugą gazetę regionalną, Länstidningen, którą Posten wykupił.”

Właściwie chyba łatwiej jest wdrożyć „plan równości płci” w przedsiębiorstwie „intelektualnym”, takim jak gazeta, niż w przedsiębiorstwie przemysłowych, bardziej „manualnym”? „Absolutnie nie, bez wahania odpowiadają Syvonne i Annica. „Projekt Know How objął około sześćdziesięciu przedsiębiorstw i administracji i nie zauważyliśmy różnicy.” Jedyne Victoria z humorem stwierdza: „To prawda, że tutaj dział handlowy był bardziej powściągliwy: trzeba przyznać, że liczy wielu byłych piłkarzy!”

Viktoria Winberg i Elina Olofsson czuwają nad równością płci w Östersunds Posten.

„EQ”: jak odnieść sukces w kwestii równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy



Chcąc ułatwić proces wdrażania, zwiększyć widoczność i wynagrodzić najlepszy sposób uwzględnienia problematyki płci w miejscu pracy, animatorzy projektu Know How stworzyli certyfikat „EQ”. Od 2002 r. otrzymało go około piętnastu spółek prywatnych i organizacji publicznych z regionu Jämtland.

Aby zasłużyć na tę prawdziwą odznakę jakości starające się o certyfikat przedsiębiorstwo lub administracja musi:

- zorganizować wewnętrzną grupę roboczą ds. równości,
- przeanalizować swoją sytuację pod względem płci (atmosfera pracy, płace, praca i obowiązki rodzicielskie, ewentualne przypadki molestowania i dyskryminacji, polityka rekrutacji, itd.)
- wyznaczyć sobie cele, które można ująć ilościowo,
- ustalić odpowiednie działania i metody, by osiągnąć równość płci (jak?),
- sporządzić harmonogram (kiedy?),
- rozdzielić obowiązki (kto?)
- ocenić dyspozycyjność i wiedzę (pracowników, innych zaangażowanych osób),
- przewidzieć działania poza firmą (jak wpłynąć na innych? Know How i przekazywanie wiedzy).

Projekt Know How, który zakończył się w 2006 r. został przedłużony do grudnia 2007 r. projektem „Jämsyn”, który dysponuje budżetem w wysokości 228 000 euro przyznany ze środków unijnych. *„Różnica w porównaniu do projektu Know How jest taka, że Jämsyn większy nacisk kładzie na szkolenie kluczowych pracowników wewnątrz organizacji: dyrektorów, kierowników i przedstawicieli związkowych”* – wyjaśnia Syvonne Nordström. *„Korzystamy raczej z formuły dni tematycznych, żeby przekazać praktyczne metody dotyczące konkretnych spraw (molestowanie seksualne, analiza płac, dzielenie się zadaniami...), ponieważ naszą ideą było traktowanie uczestników jako „liderów opinii”, pośredników, którzy w ramach swoich stanowisk w miejscu pracy będą dalej „głosić dobrą nowinę” dotyczącą równości płci.”*

„Musimy jeszcze dużo się nauczyć na temat metodologii gender mainstreaming” – ocenia Mattias Eliasson. *„Można wymienić wiele przykładów: plan równości jest dla przedsiębiorstw okazją, by zastanowić się nad różnymi aspektami jego działalności; zapobieganie molestowaniu seksualnemu pozwala często ocenić atmosferę w pracy; zwrócenie uwagi uczniów w szkołach na zawody, które nie są uznawane za kobiece może odpowiadać potrzebom pracodawców, którzy mają problemy z rekrutacją w oddziałach technicznych...”* Ale Mattias jest również nieco rozczarowany: jako kierownik projektu „Vidsyn” (Szeroka wizja), pomagającego zapobiegać wszelkim formom dyskryminacji w pracy, chciał zorganizować jedno lub dwudniowe seminary na konkretny temat, ale musiał się zadowolić 2-3 godzinnymi spotkaniami na miejscu z grupami liczącymi wielu uczestników. *„Byłem zbyt ambitny i być może nie wystarczająco elastyczny: przedsiębiorstwa są tutaj zbyt małe, by móc poświęcić czas na te kwestie.”*

Czyli do pełnego sukcesu jest jeszcze daleko, jak stwierdziła Annica? *„Na pewno”* – odpowiada Dan Humble, konsultant ds. równości, który wspólnie ze swoją koleżanką Camillą Simonsson organizował liczne seminary Know How /Jämsyn. *„Działanie związane z uwzględnieniem problematyki płci jest zadaniem bardzo długofalowym... Na początku trudno jest przekonać ludzi.. później są problemy ze stosowaniem zasad omawianych podczas szkoleń...”*

Zdarza się w przedsiębiorstwie, że działania podjęte w jednym z oddziałów nie są zatwierdzane przez główną dyrekcję, a więc nie są rozpowszechniane w innych oddziałach. Potrzebna jest zarówno zachęta do równego traktowania kobiet i mężczyzn jak i indywidualne przejęcie odpowiedzialności: każdy musi przejść swój kawałek drogi, ale oczy otwierają się dopiero wtedy, kiedy zakładamy „równościowe okulary”, kiedy zdajemy sobie sprawę z trudności, jakie kobiety napotykają w swoim codziennym życiu. Wtedy droga do równości płci staje się szeroko otwarta.”

Więcej informacji: www.z.lst.se/z/en/

Projekty Know How i Jämsyn skłoniły do wydania dwóch publikacji, które są dostępne w języku szwedzkim i angielskim: **„Quality Work in Gender Equality - a Handbook for the Workplace”** (Dobrej jakości praca w zakresie równości płci – przewodnik dla miejsca pracy) oraz **“Facing Resistance - Managing Gender Mainstreaming in Organisations”** (Stawienie czoła oporowi – zarządzanie uwzględnieniem problematyki płci w organizacjach).

Kontakt: syvonne.nordstrom@z.lst.se



Seminarium na temat równości płci w Strömsund.

Glasgow (Szkocja, Zjednoczone Królestwo)

„Lepiej tworzyć przedsiębiorstwo”

Kathleen Jones, doradca ds. przedsiębiorstw, Women into Enterprise Project Team



W latach 2002 - 2005 Glasgow wdrożyło program „Women into Enterprise (WiE)” (Kobiety w przedsiębiorstwach), współfinansowany przez Radę Miasta Glasgow (855 838 euro) i EFRR (775 000 euro). Program tak dobrze się sprawdził, że jest obecnie włączany do wachlarza usług dla przedsiębiorstw proponowanych przez władze miasta Glasgow.

Chodziło o walkę z niektórymi trudnościami, z którymi borykają się kobiety, kiedy chcą założyć lub rozwinąć przedsiębiorstwo. Wiadomo, że kobiety wybierają na prowadzenie swojej działalności sektory o małych kosztach początkowych. Często myślą, że w takich ścisłych dziedzinach jak finanse czy informatyka posiadają jedynie ograniczone kompetencje. Mówiąc ogólnie, mają skłonność do niedoceniań swoich możliwości i są czasami gotowe ograniczyć rozwój swojej działalności.

W czasie trwania programu WiE zapewniono doradztwo, wsparcie i szkolenia dla 3 tys. przedsiębiorstw, z czego 2 246 to nowe firmy, a 746 już istniejące. Wiele kobiet miało okazję uczestniczyć w warsztatach szkoleniowych obejmujących całą gamę kompetencji niezbędnych do prowadzenia przedsiębiorstwa: public relations, marketing, sztuka prowadzenia negocjacji, księgowość, obsługa komputera... Oprócz tych jednodniowych warsztatów były poruszane bardziej złożone tematy wymagające dłuższego omówienia. Dla kobiet planujących rozpocząć działalność gospodarczą przewidziano 10-cio tygodniowe szkolenie, na koniec którego uczestniczki miały sporządzić biznesplan dla swojego projektu.

Program WiE pomógł również kobietom już zarządzającym własną firmą w opracowaniu, w zespołach, strategii handlowych, wyłonieniu różnego rodzaju wyzwań, które musi podejmować przedsiębiorstwo i w sporządzeniu planu strategicznego odpowiadającego potrzebom rozwijającej się firmy.

Warsztaty były również okazją do nawiązywania kontaktów nie tylko handlowych, ale i przyjacielskich. Dzięki pracy zespołowej zapanowało zdrowe współzawodnictwo – częstą praktyką było dzielenie się pomysłami i informacjami i grupy, jakie utworzyły się podczas trwania szkolenia nadal regularnie się spotykają.

Celem programu WiE było również określenie potrzeb kobiet na poziomie lokalnym, w kontekście poszczególnych dzielnic. Dzięki współpracy z gminami i partnerami w dziedzinie integracji społecznej program zdołał dotrzeć do kobiet, które inaczej nie wiedziałyby nawet, że istnieją usługi doradcze dla przedsiębiorstw. Program WiE współpracował

z instytucjami miasta Glasgow, takimi jak Partnerstwo na rzecz rozwoju wspólnoty chińskiej czy Fundacja Talleem na rzecz mniejszości etnicznych, organizując imprezy specjalnie skierowane do tych grup mieszkańców. Działania te często łączono z innymi usługami, takimi jak pomoc w zakresie tłumaczeń czy opieki nad dziećmi, w zależności od potrzeb grup docelowych.



Możliwości finansowe programu również zostały w pełni wykorzystane: dofinansowanie otrzymało 251 firm, z czego 168 dopiero powstających i 83 już istniejących. By skorzystać z subwencji, przedsiębiorstwa musiały wypełnić uproszczony formularz i dołączyć swój biznesplan i plan finansowy. Dofinansowanie mogło pokryć do 50% kosztów inwestycji. Najczęściej chodziło o jednorazowe wydatki: zakup wyposażenia, mebli, materiałów informatycznych, narzędzi promocyjnych... Wysokość subwencji wahała się od kilkuset do około 10 tys. euro (5 tys.£) na każde przedsiębiorstwo.

Wiele aspektów WiE można bez wątpliwości przenieść do innych państw, ponieważ kobiety pragnące rozpocząć własną działalność gospodarczą mniej więcej wszędzie napotykają na podobne trudności. Program zawierał pewną liczbę innowacyjnych elementów: warsztaty i spotkania kontaktowe pozwoliły wesprzeć i przeszkolić kandydatki na szefów firm zanim jeszcze utworzyły własne przedsiębiorstwa. Podczas gdy większość klasycznych programów pomocowych skierowanych jest do przedsiębiorstw działających we własnej siedzibie, WiE wspierał również kobiety prowadzące działalność w domu, ponieważ ta formuła często okazywała się jedyną możliwą z powodu opieki nad dziećmi czy dostępu do kapitału. Można powiedzieć, że przez cały czas trwania programu WiE był motorem rozwoju i pomocy dla przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety.

Interreg IIIB Obszar alpejski

„GenderAlp!, sieć zarządzania dla administracji lub kiedy problematyka płci staje się sprawą publiczną”

Romana Rotschopf, szef projektu GenderAlp!

Wszystkie kraje alpejskie borykają się z podobnymi warunkami i trudnościami: problemy z zagospodarowaniem terenu, ograniczone struktury transportowe na niektórych obszarach, stosunkowo niski poziom zatrudnienia kobiet, struktury podejmowania decyzji, zarówno na poziomie regionalnym jak i lokalnym, które nadal zdominowane są przez mężczyzn. Stąd potrzeba stworzenia międzynarodowej sieci dotyczącej problematyki płci.

Projekt „GenderAlp! Spatial Development for Women and Men” z budżetem w wysokości 2,3 miliona euro, z czego połowa pochodzi ze środków EFRR, łączy w sieć 12 miast i regionów z obszaru alpejskiego (Austria, Niemcy, Włochy, Francja, Słowenia), które w latach 2005-2007 wspólnie pracują nad wyzwaniami związanymi z zagospodarowaniem terenu i finansowaniem publicznym, postrzeganymi pod kątem równości szans kobiet i mężczyzn.

Przekonani, że równość kobiet i mężczyzn oznacza lepszą jakość życia, bardziej atrakcyjne otoczenie dla ludzi i przedsiębiorstw, zwiększoną konkurencyjność regionalną, a więc więcej miejsc pracy, chcemy podzielić się ze wszystkimi naszymi europejskimi kolegami doświadczeniem i dobrymi praktykami z 32 projektów regionalnych wprowadzonych w życie w ramach sieci GenderAlp! na takie tematy jak: uwzględnienie problematyki płci w budżecie lokalnych samorządów (miasto Monachium, miasto Cuneo), w transporcie publicznym (miasto Salzburg), w rozwoju regionalnym (kraj związkowy Salzburg), w urbanistyce (Instytut Planowania Urbanistycznego Republiki Słowenii), w opracowywaniu szkoleń przeznaczonych dla decydentów politycznych i administracji (region Rhône-Alpes), w zagospodarowaniu parków przemysłowych (kraj związkowy Dolna Austria)...

Sieć administracyjna, poprawa kompetencji

Choć równość płci jest zapisana w prawodawstwie unijnym, krajowym i regionalnym, wprowadzenie jej w życie wciąż jest odsuwane w czasie. Celem GenderAlp! jest uczulenie społeczeństwa na istotę problemu z jednej strony oraz utworzenie narzędzi i know how dla administracji i decydentów politycznych z drugiej.

„Zestaw narzędzi” opracowany w ramach GenderAlp! oferuje: metody i kryteria jakości dotyczące uwzględnienia problematyki płci

w zagospodarowaniu terenu i tworzeniu budżetów publicznych; cele „ukierunkowane na problematykę płci” dla sektorów turystyki, zatrudnienia, tworzenia przedsiębiorstw, sportu, zdrowia i edukacji; wskaźniki płci do oceny programów rozwoju regionalnego; serię zaleceń, by uwzględniać problematykę płci w zagospodarowaniu obszarów przemysłowych lub handlowych; przykłady dobrych praktyk z różnych miejsc Europy; itp.

Za pośrednictwem GenderAlp! mamy nadzieję utworzyć trwałe sieci administracji, które będą dbały o włączenie równości płci do procesu wdrażania i finansowania swoich polityk rozwoju.

Kontakt: genderalp@salzburg.gv.at

Więcej informacji: www.genderalp.com,
www.gendercompetence.net (angielski),
www.genderalp.at (niemiecki),
www.genderbudget.it (włoski),
www.genderalp.si (słoweński)



Spotkanie partnerów tworzących sieć.

INTERREG IIIA Hiszpania/Maroko

NISAE-MUJER: wspierać wymianę hiszpańsko-marokańską między kobietami prowadzącymi przedsiębiorstwa



Koszt całkowity: 405 275 EUR
Wkład UE: 303 956 EUR

„Projekt 'NISAE-MUJER' chce zachęcać do częstszego uczestnictwa kobiet we współpracy gospodarczej między dwoma wybrzeżami Morza Śródziemnego w sektorach, w których kobiety prowadzące działalność gospodarczą są stosunkowo liczne: w branży tekstylnej, rzemieślniczej, ale również w handlu, hotelarstwie i gastronomii. W tym celu zorganizowaliśmy następujące działania: spotkania i transgraniczne fora przedsiębiorstw w Maladze i w Maroku, jednodniowe szkolenia, uczestniczenie marokańskich firm w Targach Przedsiębiorstw i Kobiet Szefów Przedsiębiorstw w Maladze (FEMMA), program wizyt i wymiany, utworzenie bazy danych handlowych i planu komunikacji.”

*Bernadette Sebrechts, Wydział Zasobów Europejskich,
Diputacion de Malaga
bsebrechts@malaga.es*

INTERREG IIIC Północ

Europejska sieć Centrów Przedsiębiorczości Kobiet



Koszt całkowity: 1 351 950 EUR
Wkład UE: 776 663 EUR

„Zadaniem Centrów Przedsiębiorczości Kobiet (WRCs) jest wspieranie udziału kobiet w życiu gospodarczym, społecznym i politycznym. Celem projektu 'W.IN.NET' (2003-2005), finansowanego w ramach Interreg IIIC, było stworzenie europejskiej sieci WRCs, jako czynnika rozwoju lokalnego i regionalnego. W tym celu 17 partnerów z 9 państw uczestniczyło w pięciu pod-sieciach tematycznych, których prace zaprezentowane w Brukseli w listopadzie 2005 roku zaowocowały w czerwcu 2006 r. utworzeniem 'WINNET Europe', stowarzyszenia skupiającego obecnie Centra Przedsiębiorczości Kobiet z 18 Państw Członkowskich.”

*Britt-Marie Torstensson, prezes WINNET Europa
britt-marie.torstensson@winneteurope.eu
www.winneteurope.eu*

INTERREG IIIB CADSES

WEFneT: kredyt na sposób kobiecy



Koszt całkowity: 2 854 473 EUR
Wkład UE: 1 275 366 EUR

„Celem sieci 'WEFneT' (Women Engendering the Finance network) jest rozpowszechnienie instrumentu rozwoju lokalnego, jakim są Centra Przedsiębiorczości Kobiet w strefie współpracy CADSES (Adriatyk, Dunaj i Europa Środkowa). Chodzi przede wszystkim o ułatwienie dostępu do kredytów dla projektów, których autorem są kobiety, zachęcając do współpracy z rządem regionalnym, instytucjami finansowymi, stowarzyszeniami oraz innymi organizacjami publicznymi i prywatnymi. Do dnia dzisiejszego około 200 administratorów przeszło szkolenie w zakresie równości płci, około dwudziestu kierowników Centrów Przedsiębiorczości pogłębiło swoje kompetencje w zakresie zarządzania i utworzono 10 przedsiębiorstw.”

*Elda Schena, Rada na rzecz Zatrudnienia i Szkolenia,
region Apulii (Włochy)
e.schena@regione.puglia.it*

INTERREG IIIA Francja/Włochy

Wspólne strategie transgraniczne na rzecz równości szans



Koszt całkowity: 100 000 EUR
Wkład FEDER: 45 000 EUR

„Celem projektu było wdrożenie inicjatyw umożliwiających większą mobilność kobiet, dzięki lepszej znajomości przepisów i możliwości oferowanych na terytorium transgranicznym. Największym wyzwaniem było połączenie różnych form uczestnictwa w jednym wspólnym i jednolitym dokumencie. Włoski partner wiodący zwrócił uwagę na kobiecy rynek pracy, natomiast francuski partner wykorzystał bardziej społeczne podejście do podejmowanych tematów, podkreślając aspekty związane na przykład z przemocą, imigracją i likwidacją analfabetyzmu wśród kobiet. Z wyników tych badań powstał przewodnik dobrych praktyk dostępny na stronie internetowej www.lavorodonna.it/interreg/index.htm. Sukcesywnie będą prowadzone dalsze badania nad pracą sezonową w sektorach rolniczym i hotelarskim.”

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

Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Polityki Regionalnej
 Jednostka 01 – Informacja i Komunikacja
 Thierry Daman
 41, avenue de Tervuren, B-1040 Bruksela
 Faks: (32-2) 296 60 03
 E-mail: regio-info@ec.europa.eu
 Internet: http://ec.europa.eu/comm/dgs/regional_policy/index_pl.htm
 Informacje na temat pomocy regionalnej Unii Europejskiej
http://ec.europa.eu/comm/regional_policy/index_pl.htm

ISSN 1725-8243

© Wspólnoty Europejskie, 2007
 Kopiowanie dozwolone pod warunkiem podania źródła.
 Wydrukowano w Belgii.

BIURO PUBLIKACJI URZĘDOWYCH
 WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
 L-2985 Luksemburg

Strona internetowa Info regio: kluczowe strony dostępne w 22 językach

„Polityka” i „Środki” to dwie pierwsze sekcje naszej nowej strony internetowej (z jej poszczególnymi podsekcjami), które są dostępne w 22 językach. Internauci mogą przeczytać szczegółowe informacje na temat historii, głównych celów i kluczowych elementów polityki regionalnej na lata 2007-2013 w językach 27 Państw Członkowskich.

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



Urząd Publikacji
Publications.europa.eu