



sk



Európska únia
Regionálna politika

info regio

panorama

| Č. 22 | Jún 2007 |



**Rodová rovnosť
a regionálny rozvoj**

Rodová rovnosť a regionálny rozvoj

Rovnosť medzi mužmi a ženami, ďalšie pozitívum pre kohéziu

Štrukturálne fondy podporujú zohľadnenie rodových aspektov v projektoch a financujú špecifické aktivity v tejto oblasti, čím prispievajú k všeobecnej rovnosti mužov a žien.

Svedectvo: Nemecko

1994-1999, 2000-2006, 2007-2013...
Krok za krokom k rodovej rovnosti

Cieľ Rodová rovnosť: nový právny a politický rámec pre obdobie 2007-2013

Štrukturálne fondy v činnosti: Estónsko, Nemecko, Belgicko, Maďarsko

Svedectvo: Fínsko

Svedectvo: Rakúsko

Reportáž: Rodová perspektíva

Vzhľadom na svoj demografický vývoj potrebuje severná oblasť centrálnneho Švédska udržať ženskú populáciu, aby zabezpečila svoj rozvoj. To možno dosiahnuť pomocou rovnosti príležitostí.

Svedectvo: Veľká Británia

Svedectvo: Alpský priestor

INTERREG v činnosti: Španielsko/Maroko, Francúzsko/Taliansko, CADSES, Sever



Fotografie (strany): Európska komisia (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).

Obálka: V centre „HAFEN“, inkubátore ženských podnikov, ktorý sa nachádza v Berlíne Marzahn.

Ďalší prispievatelia: Pierre Ergo a Jean-Luc Janot.

Šéfredaktor: Thierry Daman, Európska komisia, GR Regionálnej politiky
Tento časopis vychádza v nemčine, angličtine a francúzštine na recyklovanom papieri.
Tematická zbierka dokumentov je k dispozícii v 19 jazykoch Európskej Únie na:
http://ec.europa.eu/regional_policy/index_fr.htm
Text tejto publikácie nie je právne záväzný.

Rodová rovnosť a Štrukturálne fondy

Ďalší stupeň súdržnosti: rodová rovnosť

Muriel Mackenzie ⁽¹⁾

Štrukturálne fondy prispievajú k všeobecnej rovnosti mužov a žien tak, že zohľadňujú rody v projektoch a financujú špecifické aktivity v tejto oblasti.



Pracovné stretnutie v Maďarskej národnej agentúre rozvoja.

Často si myslíme, že téma rodovej rovnosti stratila význam v rozvoji regiónov, keďže ženy sa teraz veľkou mierou podieľajú na verejnom živote a na trhu práce. Rodová nerovnosť však pretrváva: sexistické stereotypy, mzdové rozdiely medzi mužmi a ženami a profesionálna segregácia ostávajú reálnym problémom najmä v kľúčových oblastiach Lisabonskej stratégie, ako je zamestnanosť, vzdelávanie, výskum a inovácia, a rast podnikov.

Integrácia rodovej dimenzie vyžaduje radikálnu zmenu myslenia. Mali by sme pochopiť, že rodová rovnosť je podstatnou premennou koncepcie, realizácie a výsledkov verejnej politiky. Integrácia rodového rozmeru však často ostáva nepochopená, a tak vzniká riziko, že sa stane čisto symbolickou

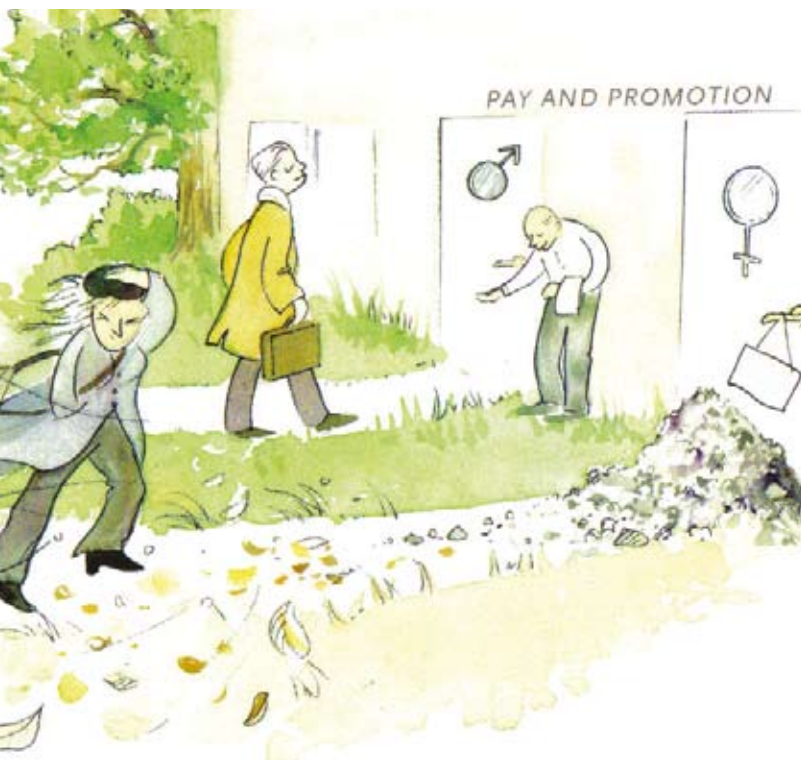
záležitosťou, že rovnosť mužov a žien sa stane vecou všetkých – teda nikoho – a že sa formálna verejná angažovanosť v prospech rovnosti pohlaví neprenesie do skutkov. Výzvou sa stáva uplatňovanie konceptov integrácie v praktickom živote. Dvojitý prístup Štrukturálnych fondov, ktoré pri financovaní špecifických aktivít podporujú integráciu rovnosti vo všetkých dotovaných projektoch, môže prispieť k tomu, aby sa rovnosť mužov a žien neocitla na okraji.

Rodový rozmer je kľúčový prvok európskej stratégie pre zamestnanosť a programov Európskych štrukturálnych fondov. Tieto fondy plnia hlavnú úlohu v mnohých prioritných oblastiach, ktoré Európska komisia vymenováva vo svojej

(1) Zodpovedný za výskum & politiku, ESEP Ltd (Programy Lowlands & Uplands Scotland, Škótsko).

„Cestovnej mapy pre rovnosť medzi ženami a mužmi“, ktorá bola publikovaná v roku 2006.

Cieľom Cestovnej mapy je „dosiahnuť Lisabonské ciele zamestnanosti a odstrániť mzdové rozdiely medzi ženami a mužmi“. Projekty Štrukturálnych fondov umožňujú navrhovať vzdelávanie v oblasti boja proti profesionálnej segregácii. Pomáhajú vytvárať pomocné štruktúry v oblasti opatery detí a starostlivosti o odkázané osoby, a podporujú vytváranie podnikov v profesionálnych sektoroch, kde je jedno alebo druhé pohlavie nedostatočne zastúpené.



Európsky sociálny fond (ESF) financoval projekty, ktoré priamo bojujú so mzdovými rozdielmi: napríklad rozvojové partnerstvo „Close the Gap“ (Zaplniť medzeru), financované v rámci programu komunitnej iniciatívy EQUAL, ktorý združuje zamestnávateľov, pracovníkov a odbory v boji proti mzdovým rozdielom v Škótsku. Zisťujeme, že tento projekt sa dá zovšeobecniť.

Cieľom projektov ESF a EFRR je vyriešiť nerovnováhu medzi mužmi a ženami v oblastiach ako sú informačné a komunikačné technológie (IKT), veda a technika. Navrhujú preto poradenstvo v profesionálnej orientácii a plánovaní kariéry, spolupracujú s informačnými službami a výchovnými poradcami škôl a mestských štvrtí, a ponúkajú vzdelávanie zamerané na profesie a sektory, ktoré sú z hľadiska pohlavia netradičné.

Európska Cestovná mapa pre rodovú rovnosť na roky 2006-2010

„Cestovná mapa pre rovnosť medzi ženami a mužmi“⁽¹⁾, ktorý prijala Európska Komisia 1. marca 2006, stanovuje šesť priorít pre obdobie rokov 2006-2010:

- 1) Rovnaká ekonomická nezávislosť pre ženy a pre mužov. To zahŕňa realizovanie Lisabonských cieľov pre zamestnanosť, odstránenie mzdových rozdielov, podporu podnikania žien.
- 2) Zosúladienie súkromného a profesionálneho života.
- 3) Rovnaké zastúpenie v procese rozhodovania.
- 4) Odstránenie všetkých foriem rodového násillia.
- 5) Odstránenie rodových stereotypov.
- 6) Propagácia rodovej rovnosti vo vonkajšej a rozvojovej politike.

Tieto priority môžeme dosiahnuť zlepšením riadenia. Cestovná mapa, ktorý sa inšpiruje Rámcovou komunitnou stratégiou 2001-2005 pre rovnosť pohlaví⁽²⁾, zachováva dvojité prístup. Zahŕňa integráciu rodovej dimenzie do každej politiky EÚ a uplatňovanie špecifických opatrení.

Príspevok Štrukturálnych fondov na realizáciu Cestovnej mapy – zvlášť pre priority 1), 2), 3) a 5) – sa môže realizovať v týchto dvoch aspektoch. Prejavuje sa tiež metodológiou, zohľadnením rovnosti pohlaví pri príprave a realizácii programov, výberovými kritériami pre projekty, indikátormi kontroly a hodnotenia, atď. Komisia a Členské štáty budú dbať na to, aby podporovali rovnosť pohlaví pri poskytovaní podpory zo Štrukturálnych fondov v rokoch 2007-2013, aj tým, že im pridelia potrebné zdroje.

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

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

Pakt pre rodovú rovnosť

Keď Komisia prijala Cestovnú mapu pre rodovú rovnosť, Európska rada prijala 24. marca 2006 „Európsky pakt pre rodovú rovnosť“⁽¹⁾. Tento Pakt podporuje Členské štáty a Úniu pri zavádzaní série opatrení v rámci stratégie rastu a zamestnanosti. Opatrenia sa vzťahujú na tieto potreby:

- Prispievať k plnej realizácii ambícií EÚ tak, ako boli definované v Zmluve o rodovej rovnosti;
- Vyrovnávať rozdiely medzi mužmi a ženami v oblasti zamestnanosti a sociálnej ochrany, a tak prispieť k plnému využitiu produktívneho potenciálu európskej pracovnej sily, a
- Prispievať k riešeniu demografickej otázky propagovaním lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom.

(1) Príloha II Záverov Predsedníctva, Európska rada v Bruseli, 23.-24. marec 2006:

http://www.eu2006.at/fr/News/Council_Conclusions/2403European-Council.pdf

Reagovať na diferencované potreby

Cestovná mapa okrem iného podčiarkuje nízky podiel žien medzi riaditeľmi firiem. Preto treba v projektoch, ktoré podporujú štart a rast podnikov, zohľadňovať rozdielne potreby mužov a žien pri zakladaní a budovaní podnikov: ženy budú možno potrebovať štartovací kapitál, a preto budú pre ne vhodnejšie dotačné alebo pôžičkové systémy, ktoré vychádzajú z mikropôžičiek; možno uprednostniť podporu a vzdelávanie vo večerných hodinách alebo počas víkendov, aby mohli zosúladiť svoje rodinné povinnosti a prácu na čiastočný úväzok.



Módny dom vo Frederikshavene (Dánsko).

Cestovná mapa zohľadňuje rodový rozmer aj v oblasti zdravia a boja proti chudobe. Programy Štrukturálnych fondov môžu prispieť vo veľkej miere k podpore regionálnych rozvojových aktivít, ktoré berú do úvahy potreby mužov a žien, a tak upozorňujú na rovnosť medzi nimi v rámci stratégií trvalo udržateľného rozvoja, miestneho ekonomického rozvoja a revitalizácie. Vieme, že väčšina poberateľov sociálnych dávok sú ženy a že rodiny s jedným rodičom a osamelí dôchodcovia sú najviac ohrození chudobou. Veľa projektov, ktoré lepšie reflektujú nevyhnutnosť zladenia profesionálneho, súkromného a rodinného života, navrhuje teraz podporu a flexibilné hodiny pre vzdelávanie, a pritom priamo poskytuje infraštruktúru na opateru detí a odkázaných osôb alebo uľahčuje prístup k takýmto infraštruktúram.



Jazykový kurz pre imigrantov vo Viedni (Rakúsko).

Miera zamestnanosti je vo všeobecnosti nižšia v prípade etnických menšín a ľudí so zdravotným postihnutím, najmä u žien. Ženy a muži sú tiež diskriminovaní vzhľadom kvôli veku a sexuálnej orientácii. Štrukturálne fondy nám umožňujú podporovať špecifické akcie, pomocou ktorých môžeme zisťovať množstvo znevýhodnení a aj to, ako a za akých okolností sa tieto situácie vzťahujú k rodovej problematike.

„Integrácia rodového rozmeru“: korene koncepcie s celosvetovým významom

Bolo to v roku 1985, v Nairobi, počas tretej Svetovej konferencie o ženách, ktorú organizovalo OSN, keď sa po prvý krát spomenula „integrácia rodového rozmeru“ počas diskusie o postavení žien a ich úlohe pri rozvoji. K tejto koncepcii sa vrátili desať rokov neskôr v Akčnej platforme na štvrtej Svetovej konferencii Spojených Národov o ženách (Peking, 1995).

V roku 1998, ju Rada Európy zadefinovala takto: „Integrácia rodového rozmeru spočíva v (re)organizácii, zlepšení, rozvoji a vyhodnotení rozhodovacích procesov, z cieľom začleniť perspektívu rovnosti medzi mužmi a ženami do všetkých oblastí a na všetkých úrovniach, pomocou obvyklých aktérov v uplatňovaní politiky.“⁽¹⁾

Európska komisia, ktorá začala tieto práce integrácie rodového rozmeru na začiatku 90 rokov, neprestala vytvárať stále koherentnejší prístup k tejto koncepcii⁽²⁾ v stopách Pekinskej konferencie o ženách.

(1) Správa Európskej Rady (EG-S-MS(98)2).

(2) Pre viac informácií: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_fr.html



Programy Štrukturálnych fondov ako hlavné činitele

Naša práca v rámci Programov v období rokov 2000-2006 ukázala, že Štrukturálne fondy môžu byť hlavným motorom integrácie rovnosti mužov a žien. V Škótsku pracujeme na vypracovaní systematického prístupu v rámci niekoľkých oblastí: vyrovnané zastúpenie mužov a žien v rámci výborov a pracovných skupín programov; prebúdzanie záujmu, poradenstvo a poskytnutie „súboru nástrojov“; vyhľadávanie a šírenie príkladov osvedčených postupov; podpora prenosu skúseností a know-how z projektu na projekt.

Kľúčovú rolu v integrácii hrá partnerský prístup: spája organizácie a jednotlivcov pri zbere užitočných údajov, pri prebúdzaní citlivosti miestnej populácie a pri pochopení potrieb žien a mužov, ako aj prekážok v prístupe k príležitostiam. Integrácia musí „mať zmysel“ pre aktérov regionálneho rozvoja. Nositelia projektu musia mať seriózne údaje, aby mohli dokázať nevyhnutnosť a odôvodnenosť integrácie rodového rozmeru a konkrétnych výhod pre organizácie a projekty.



V detských jasliach v Lipsku (Nemecko).

Programy Štrukturálnych fondov zvolili prístup, ktorý ukázal, že integrácia rodového rozmeru zohľadňuje rozdielne potreby žien a mužov. Niekoľko projektov sa postavilo proti profesionálnej segregácii a mzdovým rozdielom medzi pohlaviami. Väčšina pozitívnych akčných projektov sa koncentruje na vzdelávanie žien pre lepšie platené profesie na vyššej úrovni. V rastových sektoroch ako IKT, veda, technika a technológie sa v rámci projektov ESF vyškoliť aj muži na funkcie, kde sú nedostatočne zastúpení, čo prispieva k prelomeniu rodových stereotypov, týkajúcich sa oboch pohlaví. V Škótsku pracujú v sektore starostlivosti o deti iba 4 percentá mužov, zatiaľ čo štúdiá ukázala, že až 27 % mužov by o takúto prácu malo záujem. Pracovníci projektov, ktoré pripravujú mužov na posty v sektore starostlivosti o deti alebo sociálnej starostlivosti, skonštatovali počas náborových kampaní a podľa reakcií na reklamy, ktoré šírili v rozhlase a v novinách, že o tieto profesie sa naozaj zaujíma veľa mužov.

Blíži sa otvorenie Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť vo Vilniuse

Po podpore, ktorú vyjadrila Európska rada 17.-18. júna 2004, Komisia oznámila 8. marca 2005 zriadenie Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť a predstavila návrh1 právneho rámca, ktorý je teraz predmetom medziinštitucionálnej diskusie. Podľa rozhodnutia Rady pre zamestnanosť a sociálne otázky z⁽¹⁾. decembra 2006 bude mať nový Inštitút sídlo vo Vilniuse, hlavnom meste Litvy.

Aká bude jeho úloha? Podľa štúdie Komisie⁽²⁾ o realizácii takýto Inštitút bude plniť niektoré úlohy, ktorými sa nezaoberajú organizácie alebo existujúce inštitucionálne mechanizmy. Týka sa to najmä koordinácie, centralizácie a šírenia informácií, zvyšovania povedomia, poskytovania nástrojov, bez vzniku duplicit. Európska ženská lobby (ELŽ) požaduje, aby Inštitút mal k dispozícii dostatočné misie a prostriedky, aby mohol túto úlohu vykonávať a pomáhať európskym inštitúciám a členským štátom v kontexte rámcovej európskej stratégie pre rovnaké príležitosti.

(1) COM(2005) 81 final:

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

(2) K dispozícii na stiahnutie na stránke: http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents_fr.html Príloha E predstavuje zoznam príslušných organizácií a inštitúcií. Pozri aj štúdiu vypracovanú pre Európsky parlament:

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



Výskum o výžive rýb vo švédskom Laponsku.

Podstatné je podporovať uvedomovanie si problematiky rodovej rovnosti vo všetkých etapách strategického plánovania, týkajúceho sa zamestnanosti a rastu podnikov, a pritom prebúdzajú citlivosť na dôsledky priamej a nepriamej diskriminácie (a na možné riešenia). Príčiny nerovnosti medzi mužmi a ženami sú rôzne, ale programy Štrukturálnych fondov sa musia postaviť aj proti rôznym formám tejto nerovnosti. Integrácia rodového rozmeru vyžaduje investíciu času, zdrojov a mobilizáciu. Ak sa chceme vyhnúť politike a postupom, ktoré iba reproduktujú diskrimináciu a zväčšujú tak existujúce rozdiely, potom je táto investícia nevyhnutná.

Priama a nepriama diskriminácia

Vďaka skúsenostiam s výmenou osvedčených postupov sme v projektoch FEDER mohli konštatovať hlbšie pochopenie toho, akým spôsobom riešiť rozdiely v oblasti samoorganizovania. Iniciátorov povzbudzujeme, aby analyzovali životný cyklus svojho projektu, aby identifikovali možnosti integrácie rodového rozmeru do všetkých štádií postupu, od koncepcie a konzultácie až po vyhodnotenie a riešenie problémov priamej a nepriamej diskriminácie. Nositelia projektov vyhodnocujú, či ženy a muži využívajú ich služby rovnakým spôsobom a narážajú na faktory nepriamej diskriminácie, ako napríklad dostupnosť opatrovateľských štruktúr pre deti alebo verejnej dopravy (ženy majú ťažší prístup k osobným automobílam), bezpečnosť a osvetlenie, pracovný čas alebo pomocné služby pre podniky a pri vytváraní podnikov. V reklame a propagácii projektov sa používajú pozitívne obrazy mužov a žien a prístupnejší jazyk.

Opatrenia na zníženie mzdových rozdielov medzi pohlaviami

Európska komisia prijala 18. júla 2007 Správu⁽¹⁾ o opatreniach boja proti mzdovým rozdielom medzi ženami a mužmi. Dokument uvádza, že ženy v EÚ zarábajú priemerne o 15 % menej ako muži a nič nenaznačuje, že by tieto hodnoty mali výrazne klesajúcu tendenciu. Mzdový rozdiel vyjadruje relatívny rozdiel hrubých priemerných hodinových platov žien a mužov pre celé hospodárstvo. V skutočnosti však je odrazom mnohých iných diskriminácií a rozdielov, ktoré zásadne zasahujú ženy na trhu práce.

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

Expertná správa „The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses“ (Mzdové rozdiely medzi mužmi a ženami – pôvod a reakcie politik) http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf

Expertná správa „Legal aspects of the gender pay gap“ (Právne aspekty mzdových rozdielov medzi mužmi a ženami) http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf

Sasko-Anhaltsko (Nemecko)

„Konkrétne opatrenie na zohľadnenie rovnosti: Rodový inštitút Sasko-Anhaltska“

Thomas Claus, riaditeľ Oddelenia výskumu a Informácií,
Rodový inštitút Sasko-Anhaltsko



Od zohľadnenia rodovej rovnosti v nariadeniach Európskych fondov na roky 2000-2006 tu po prvý raz máme koherentnú politiku rovnosti príležitostí pre mužov a ženy, ktorá je záväzná pre všetky členské štáty. Uplatňovanie takejto stratégie však vyžaduje účinné štruktúry a v tomto kontexte bol na začiatku roku 2001 založený Rodový inštitút Sasko-Anhaltska (GISA – Gender Institut Sachse-Anhalt), prvé stredisko „rodovej integrácie“ v Nemecku.

Poslaním GISA je podporovať harmonické vzťahy medzi mužmi a ženami vo všetkých oblastiach a na všetkých úrovniach života spoločnosti. Inštitút preto financuje aplikovaný výskum v rodovej oblasti, vzdelávanie, poradenstvo a sprevádzanie, ktoré majú za cieľ uľahčiť rodovú integráciu. Súčasťou aktivít strediska je popis, analýza a posúdenie prípadov diskriminácie pohlaví; získavanie zručností v rodovej rovnosti v bežnom živote; realizácia akcií, ktoré sú prispôbené rôznym kontextom - regionálnemu, národnému alebo európskemu. Úzka spolupráca medzi dvoma piliermi inštitútu - oddelenie „Výskumu a informovanosti“ (ktoré riadi muž) a „Poradenstvo a vzdelávanie“ (ktoré riadi žena), umožňuje rýchlu realizáciu výsledkov vedeckých štúdií v praxi.

GISA sa veľmi usiluje o to, aby jeho činnosť mala konkrétne účinky. Preto v mene regionálnej vlády Sasko-Anhaltska pravidelne publikuje „Rodovú správu“, kde prezentuje všetky druhy informácií a číselných údajov o vzťahoch medzi mužmi a ženami, ako aj výsledky najnovších výskumov, ktoré môžu inšpirovať politických, ekonomických a správnych činiteľov. Inštitút pripravil aj viacero nástrojov a praktických metód o ktoré je stále väčší záujem a ktoré sa sa využívajú na rodovú integráciu. Ide najmä o informačný rodový systém, prvý svojho druhu v Nemecku. Webová stránka www.g-i-s-a.de obsahuje tiež niekoľko databáz o životných podmienkach mužov a žien. Sprístupňuje realizované štúdie a referenčnú literatúru (mnoho sprievodcov, technických spisov, správ, atď.) a obsahuje zoznam expertov na rodové otázky. Vďaka všetkým týmto

prvkom komisárka pre regionálnu politiku, Danuta Hübner, označila GISA v roku 2005 ako „európsky vzor osvedčených postupov“.

GISA sa vo svojej činnosti opiera o pomocou európskej siete odborníkov a odborníkov. V rámci nadnárodnej spolupráce, do ktorej je inštitút zapojený, sa uskutočňujú celoeurópske výskumy na témy ako je „Propagácia vytvárania ženských podnikov“ alebo „Zosúladenie rodiny a práce“ až po poskytovanie konzultačných služieb estónskej vláde pri aplikácii rodového prístupu.

Hoci v Európe sme svedkami realizácie mnohých opatrení a pokroku v oblasti rovnosti pohlaví, situácia ešte zďaleka nie je uspokojivá. Nesmieme podceňovať pretrvávajúci odpor, ktorý sťažuje cestu k rovnosti, alebo jej dokonca bráni. Preto je nevyhnutné mobilizovať všetky „rovnostárske“ sily Európy. GISA preto chce i naďalej pokračovať vo svojej práci v európskej sieti a poskytovať svoje skúsenosti a know-how ostatným krajinám, najmä novým členským štátom, ktoré tiež chcú aplikovať rodový prístup.

Ďalšie podrobnosti: <http://www.g-i-s-a.de>



Delegácia z Pakistanu prijatá v Inštitúte.

1994-1999, 2000-2006, 2007-2013... Krok za krokom k rodovej rovnosti

Cesta, ktorá vedie ku skutočnej rovnosti medzi mužmi a ženami, od jedného programového obdobia Štrukturálnych fondov k druhému, je dlhá.

Rodový rozmer nie je nová myšlienka v kohéznej politike. Rovnosť medzi mužmi a ženami na pracovnom trhu figurovala medzi cieľmi Štrukturálnych fondov pre obdobie 1994-1999. Počas toho obdobia však Fondy podporovali hlavne špecifické akcie v prospech žien, ktoré, hoci boli významné, nemohli napraviť štrukturálne rozdiely. Okrem toho bol rodový rozmer vnímaný ako záležitosť ESF. Skúsenosť a vyhodnotenie viedli k tomu, aby sa zohľadnil všeobecnejším spôsobom v metodologických dokumentoch, ktoré pokrývajú programové obdobie 2000-2006 Štrukturálnych fondov.

Správa Komisie

Vzhľadom na hodnotenie v polovici tohto obdobia (2003), Komisia zverejnila v decembri 2002 Správu⁽¹⁾, ktorá predstavuje súhrn realizovaných pokrokov, ako aj výber osvedčených postupov, pričom identifikovala prekážky uplatnenia „dvojitého prístupu“ (teda, kombinácie špecifických opatrení v prospech žien a integrácie rodového rozmeru v celej politike). Vo svojich záveroch Komisia formuluje sériu odporúčaní, ktoré sú nižšie zhrnuté:

- Vzhľadom na to, že špecifické akcie sú podstatné v prvej fáze, je dôležité, aby im bolo financovanie pridelené viditeľným spôsobom a aby členské štáty vytvorili podporu v tomto ohľade, hlavne na úrovni výberových kritérií projektov.
- V štátoch, ktoré dali väčší dôraz na integráciu rodového rozmeru, môže byť ťažké zhodnotiť reálne finančné úsilie. Preto je vhodné, aby predložili vyúčtovania jasným spôsobom, hlavne s rozlíšením financovania špecifických akcií a programov, ktoré prispievajú všeobecnejším spôsobom k rovnosti rodov.
- Členské štáty sú pozvané, aby využili expertízu v oblasti rovnosti mužov a žien, aby zabezpečili reprezentáciu kompetentných orgánov v rámci kontrolných výborov programov a aby nastolili opatrenia prebúdzania citlivosti a vzdelávania.
- Je nutné doceniť význam predbežných hodnotení (pomocou štatistík rozdelených podľa pohlavia) a hodnotení dopadu (pomocou jasných kvantitatívnych a kvalitatívnych indikátorov).
- Každý členský štát je pozvaný, aby určil reprezentanta na vysokej úrovni, ktorý bude koordinovať národnú stratégiu



v prospech rovnosti mužov a žien a bude členom skupiny na najvyššej úrovni v rámci EÚ.

Z dlhodobého hľadiska Správa zdôrazňuje tri prvky: pokračovanie v „dvojitom prístupe“, ktorý preukázal svoju účinnosť; dôležitosť znalostnej spoločnosti a teda zvýšené úsilie pre inklúziu žien do sektora IKT a Výskumu a Rozvoja; úloha Štrukturálnych fondov v prospech žien v nových Členských štátoch, kde sú vystavené negatívnym účinkom ekonomickej reštrukturalizácie.

Štúdia Európskeho parlamentu

Takisto Európsky parlament nedávno publikoval výsledky štúdie⁽²⁾ zameranej na programové obdobie 2000-2006, so zvláštnou pozornosťou na EFRR a Kohézny fond, aby z nej získal poučenie pre roky 2007-2013. Vo všeobecnosti z nej vyplýva, že bilancia politického procesu je lepšia smerom hore (analýza kontextu, definícia stratégie) ako dole, v mechanizmoch uplatňovania. Ak sa veľa urobilo, aby sa rozoznal rodový rozmer, ostáva ešte veľa práce, aby sme dospeli k praktickým a hmatateľným účinkom.

2007-2013: rodová rovnosť v nových smerniciach...

Úryvky, ktoré nasledujú, sumarizujú opatrenia v oblasti rodovej rovnosti v nových nariadeniach Štrukturálnych a kohéznych fondov⁽³⁾ pre obdobie rokov 2007-2013.

Vo všeobecných nariadeniach o Štrukturálnych a kohéznych fondoch:

(1) Správa Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu ekonomickému a sociálnemu výboru a Výboru pre regióny, „Uplatnenie integrácie rozmeru mužov a žien v programových dokumentoch Štrukturálnych fondov 2000-2006“, COM(2002) 748 final:

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

(2) „Integrácia rodového rozmeru vo využívaní Štrukturálnych fondov“, IP/B/REGI/IC/2006-200, PE 379.206, 22. júl 2007. Na budúce dostupné na stránke: www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=FR

Článok 11: Partnerstvo

Čl. 11(1): (...) Každý členský štát organizuje partnerstvo s úradmi a organizáciami podľa potreby a podľa platných národných pravidiel a postupov. Takýmito partnermi sú: (...) c) každá vhodná organizácia, ktorá zastupuje občiansku spoločnosť, (...) mimovládne organizácie a inštitúcie, ktoré sa zaoberajú propagáciou rovnosti medzi mužmi a ženami. Členský štát menuje najreprezentatívnejších partnerov na národnej, regionálnej, miestnej úrovni a v ekonomickej, sociálnej a environmentálnej oblasti alebo v inej oblasti (...) podľa národných pravidiel a postupov, pričom zohľadňuje potrebu propagovať rovnosť medzi mužmi a ženami (...).

Čl. 11(2): (...) Partnerstvo je orientované na vypracovanie, aplikáciu, kontrolu a vyhodnocovanie pracovných programov. Členské štáty sa podľa potreby každého z partnerov a najmä regiónov zapájajú do rôznych etáp programovania s ohľadom na stanovené obdobie pre každého z nich.

Článok 16: Rovnosť medzi mužmi a ženami a zákaz diskriminácie

Členské štáty a Komisia sa usilujú o propagáciu rovnosti medzi mužmi a ženami a o integráciu princípu rovnosti príležitostí v tejto oblasti v rôznych etapách uplatňovania Fondov. Členské štáty a Komisia prijímajú vhodné opatrenia, aby predišli každej rodovo motivovanej diskriminácii (...) v rôznych etapách uplatňovania Fondov a zvlášť v prístupe k Fondom.

Článok 66: Možnosti kontroly

Čl. 66(2): (...) Ak je povaha podpory na to vhodná, štatistiky sú vedené podľa pohlavia a podľa veľkosti podporovaných podnikov, ak to dovoľuje daný typ podpory.

V nariadení Európskeho fondu regionálneho rozvoja:

Článok 6: Európska územná spolupráca

Čl. 6(1): (...) EFRR môže okrem iného prispieť na podporu (...) rovnosti medzi mužmi a ženami a rovnosti príležitostí (...).

V nariadení Európskeho sociálneho fondu:

Článok 3: Priestor na uplatňovanie podpory

Čl. 3(1): V rámci cieľov „Konvergencie“ a „Regionálnej konkurencieschopnosti a zamestnanosti“ ESF podporuje (...):

Čl. 3(1)(b) (iii): integráciu a špecifické akcie na zlepšenie prístupu k zamestnanosti a na trvalé zvýšenie účasti a postupu žien v zamestnaní, znížovanie rodovej segregácie na pracovnom trhu, a najmä tie, ktoré sa zaoberajú priamymi alebo nepriamymi príčinami mzdových rozdielov medzi mužmi a ženami.

Čl. 3(2): V rámci cieľa „Konvergencia“ ESF podporuje (...):

Čl. 3(2)(a)(ii): enú účasť na celoživotnom vzdelávaní a formácii vrátane akcií, ktoré smerujú k zníženiu (...) rodovej segregácie (...).

Článok 4: Zlodenie a koncentrácia pomoci

Čl. 4(5): Hodnotenia týkajúce sa činnosti ESF sa zameriavajú aj na prínos činností, ktoré podporuje ESF, k (...) realizácii komunitných cieľov v oblastiach sociálnej inklúzie, nediskriminácie, rovnosti medzi mužmi a ženami (...).

Článok 5: Dobré riadenie a partnerstvo

Čl. 5(4): Správny orgán každého operačného programu podporuje vhodnú účasť mimovládnych organizácií a ich prístup k financovaným aktivitám, hlavne v oblastiach sociálnej inklúzie, rovnosti medzi mužmi a ženami a rovnosti príležitostí.

Článok 6: Rovnosť medzi mužmi a ženami a rovnosť príležitostí

Členské štáty sa starajú o to, aby operačné programy obsahovali popis spôsobu, akým sa podporuje rovnosť medzi mužmi a ženami a rovnosť príležitostí pri vypracovávaní, aplikácii, kontrole a hodnotení operačných programov. Členské štáty podľa potreby podporujú vyváženú účasť žien a mužov na správe a realizácii operačných programov na miestnej, regionálnej a národnej úrovni.

Článok 10: Správy

Výročná správa a záverečná správa o realizácii (...) obsahujú v prípade potreby syntézu implementácie: a) integrácie rozmeru rovnosti medzi mužmi a ženami, a každej špecifickej akcie v oblasti rodov (...).

...a v Strategických komunitných orientáciách pre kohéziu

Strategické usmernenia Spoločenstva o kohézii⁽³⁾, ktoré Rada prijala v októbri 2006, vymenúvajú politické princípy a priority EÚ pre obdobie 2007-2013 a navrhujú možné prostriedky ich uplatňovania. Členské štáty sa opierali o tieto usmernenia pri vypracovávaní Národných referenčných strategických rámcov (NRSR) a pri vypracovávaní asi 450 Operačných programov, ktoré musí Komisia prijať počas roku 2007. Z hľadiska rodovej rovnosti usmernenia stanovujú špecifický cieľ pre členské štáty, ktorým by mal byť **60 percentný nárast miery zapojenia žien na trhu práce do roku 2010**. Princíp rodovej rovnosti je integrovaný do usmernení na dvoch úrovniach:

- V „medzisektorových princípoch“ podľa ktorých sa musia programy zhodovať s Lisabonskou agendou: „(...) Členské štáty a regióny by mali sledovať cieľ rovnosti mužov a žien vo všetkých etapách prípravy a realizácie programov a projektov“, buď prostredníctvom špecifických činností alebo „starostlivým zohľadnením“ výsledkov iných projektov v tejto oblasti. Okrem iného by mali „predchádzať každej diskriminácii založenej na pohlaví, (...) počas rôznych fáz aplikácie Fondov.“
- Sériou detailných opatrení s cieľom podpory ženského podnikania, posilnenia účasti žien na zamestnanosti bez diskriminácie akéhokoľvek druhu, zosúladienia pracovného a súkromného života, uľahčenia prístupu k službám opatery detí, atď. by mali prispieť k uplatneniu Európskej dohody o rodovej rovnosti.

(3) Nové nariadenia sú k dispozícii na stránke: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/newreg10713_fr.htm

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

ESTÓNSKO

Opatera detí pre aktívne ženy



Celkové náklady: 216 640 EUR
Príspevok EÚ: 154 356 EUR

„Estónsko je známe vysokou mierou žien, ktoré pracujú na plný úväzok. Hoci 80 % žien si želá zosúladiť profesionálny život s rodinným, menej ako polovica detí od jedného do štyroch rokov nájde miesto v materskej škôlke. 48 % obcí muselo vytvoriť poradovník na prijatie do škôlky. Cieľom pilotného projektu, ktorý spustilo 30 detských sestier absolventiek, „Deti do opater, mamy do práce“ bolo vytvorenie štruktúry denného opatrovania v celej krajine. Túto dnes už plne etablovanú formu od tohto roku uznáva aj Sociálna poisťovňa a k dispozícii je viac ako 200 diplomovaných detských opatrovateliek, ako aj iniciátorky projektu, ktoré môžu pomáhať rodičom malých detí pri návrate na pracovný trh.

Erika Vahtmäe, manažérka projektu, Ministerstvo obyvateľstva a etnických záležitostí Estónska
erika.vahtmae@riigikantselei.ee

MAĎARSKO

Sieť žien podnikateliek



Celkové náklady: 61 200 EUR
Príspevok EÚ: 61 200 EUR

„Profesionálne zapojenie žien zo znevýhodneného prostredia je ťažko riešiteľný problém. Maďarská asociácia Neziskových výpočtových spoločností prijala európsku dotáciu na zorganizovanie vzdelávania v informatike, riadení a účtovníctve v piatich mestách krajiny. Dotácia je určená 120 ženám podnikateľkám, z ktorých sú mnohé začiatničičky. Cieľom projektu „e-NIVÓ – reálna a virtuálna kooperačná sieť žien podnikateliek“ bolo podporiť tieto ženy tak, že im pomôže prekonať znevýhodnenia a predsudky, ktorých sú obeťou, ako aj prekážky, na ktoré narážajú pri svojom začleňovaní do trhu práce. V konkrétnej podobe im projekt poskytoval personalizované usmernenia a celkovú pomoc pri propagácii.“

Ida Csapó, manažérka projektu, Maďarská asociácia neziskových informatických spoločností
<http://www.minok.hu/taxonomy/term/108>

BELGICKO

Jasle prispôsobené potrebám pracujúcich v oblasti cestovného ruchu



Celkové náklady: 10 000 EUR
Príspevok EÚ: 2 500 EUR

„Sektor hotelov, kaviarní a reštaurácií (horeca) na belgickom pobreží zápasí s nedostatkom pracovnej sily, ktorý je zapríčinený predovšetkým nedostatkom štruktúr na opateru malých detí. Pre pracovníkov a najmä ženy je naozaj často veľmi ťažké nájsť opatrovateľskú službu, ktorá by sa prispôbila ich netypickej pracovnej dobe (večer, víkend, sezóna...). „De Trampoline“ je pilotný projekt siete jasí, ktoré sú prispôbené ich potrebám. Na rôznych miestach Blankenberge otvorili niekoľko takýchto jasí. 40 detí tak môže byť v opatere v rámci flexibilného režimu. Skúsenosť poslúži na spustenie podobných štruktúr na belgickom pobreží, čo prinesie najväčší úžitok pracovníkom a zamestnávateľom v oblasti cestovného ruchu.“

Nele Zwaenepoel, Cieľ 2, Provincia Západné Flámsko
Nele.Zwaenepoel@west-vlaanderen.be

NEMECKO

„HAFEN“, inkubátor ženských podnikov



Celkové náklady: 466 624 EUR
Príspevok EÚ: 340 912 EUR

„Projekt „Women can do it“ (Ženy to dokážu) podporil ženy podnikateľky pomocou strediska „HAFEN“, inkubátora ženských podnikov, ktoré sa nachádza v Berlíne-Marzahn. Hlavnými cieľmi projektu bolo založenie strediska „HAFEN“, presvedčiť kandidátky podnikateľky, aby svoje aktivity umiestnili do strediska; poskytnúť im lacné kancelárske priestory, vybavenie, poradenstvo a usmernenie; znovu naštartovať podniky, ktoré majú problémy; nájsť profesionálne výstupné a odbytové stratégie pre ženy, ktoré rušia svoj projekt kvôli negatívemu vyhodnoteniu; zorganizovať 8 profesionálnych fór, zameraných na riadenie, vyhľadanie verejného financovania, rovnováhu práce a súkromného života, atď. Univerzita aplikovaných vied FHTW v Berlíne poskytla potrebnú podporu a vedeckú kontrolu.“

Carmen Giese, Riaditeľka európskych projektov, Gemeinnützige Gesellschaft TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (Berlin)
Carmen.giese@de.tuv.com

Fínsko

„Finnvera, finančný nástroj v službách žien podnikateliek“

Anneli Soppi, Vedúca Jednotky Microfinance, Finnvera Plc

Fínsko je známe svojou politikou rovnosti príležitostí. Pre fínske ženy sa rovnosť realizuje prostredníctvom finančnej nezávislosti. Možno preto je podiel žien podnikateliek vo Fínsku relatívne vysoký, v porovnaní s inými Európskymi krajinami.

Ženy tvoria tretinu fínskych podnikateľov, so silným zastúpením samostatne zárobkovo činných osôb. Cieľom podnikateľského programu fínskej vlády je zvýšiť tento podiel na 40 %. Katalyzátorom v tomto smere je „Pôžička pre ženy“ Finnvera, ktorá je špeciálne určená pre ženy podnikateľky.

Aplikácia a podporované spoločnosti

Fínska štátna finančná spoločnosť Finnvera Plc sa špecializuje na poskytovanie doplnkových finančných riešení, prispôbených rôznym etapám rozvoja podniku. Finnvera je tiež sprostredkovateľom medzi finančnými programami Európskej únie a fínskymi malými a strednými podnikmi. Finnvera udeľuje 3800 až 5500 mikropôžičiek ročne. Portfólio mikropôžičiek dnes tvorí 12500 pôžičiek s celkovou sumou 160,7 miliónov eur. 40 % klientely mikropôžičiek tvoria ženy. Finnvera pracuje dnes s viac ako 26000 podnikmi, z toho 80 % sú mikropodniky.

Cieľom programu Pôžička ženám, ktorý spustili v roku 1997, je podporiť ženské podnikanie a najmä povzbudiť ženy s dobrým podnikateľským nápadom a bez dostatočných záruk na to, aby získali financovanie na rozbehnutie podniku.

Ženám, ktoré už majú svoj podnik a najmä v menej atraktívnych sektoroch pre finančné inštitúcie, tento špeciálny druh pôžičky umožňuje rozvíjať ich aktivitu. Cieľom je tiež pomôcť nezamestnaným alebo ženám, ktorým hrozí nezamestnanosť, aby si samé vytvorili zamestnanie. Dnes pomáha tento finančný nástroj mladým ženám aj imigrantkám, aby odštartovali svoj podnik.

Pôžičky sú zamerané na mikropodniky s menej ako 5 osobami. Väčšina klientiek sú však samostatne zárobkovo činné osoby. Typický profil klientky je vyučená žena vo veku 39-45 rokov, ktorá si chce sama vytvoriť zamestnanie. Kritériá na pridelenie sú všade rovnaké: skutočná alebo očakávaná rentabilita podniku.

Predovšetkým služby ľuďom

Ženy majú výrazne inklinujú k oblasti služieb. Väčšina klientiek pracuje v súvisiacich službách, ako je sociálna pomoc, zdravotníctvo, výživa, iné služby ľuďom a maloobchod. Miestna konkurencia často býva silná a škála poskytovaných služieb existujúcich podnikov môže byť už viac ako dostačujúca. Aby mal začínajúci podnik úspech, musí sa odlišovať od konkurencie. Na vytvorenie vlastného priestoru treba mať zručnosti i finančné zdroje, lebo dopyt po službách je u konzumentov veľmi citlivý na ekonomické výkyvy.

Vyčlením služieb sociálnej pomoci a zdravotnej starostlivosti pre externých dodávateľov tak vznikol nový dopyt, na ktorý reagujú malé ženské podniky.

Dobré platiteľky

Ženám podnikateľkám sa často vyčíta, že sú príliš opatrné. V skutočnosti sa iba správajú realisticky. Ženy pristúpia na kontrolované riziko, tak, aby aj v najhoršom prípade boli schopné plniť svoje záväzky. A tak Finnvera môže konštatovať, že platobné nedostatky sú u ženskej klientely zriedkavé.

Miera prežitia u začínajúcich podnikov je 76-80 %. K zvýšeniu miery prežitia prispievajú poradenské služby, formácia a sponzorské štruktúry, ktoré poskytujú miestne nefinančné organizácie.

Bude možné zvýšiť podiel ženských podnikov na 40 %? To bude závisieť od vôle žien podnikateľ a od ich schopnosti zladať podnik a rodinu. Pretože práve ony väčšmi preberajú ťarchu starostlivosti o deti a o starších rodičov a svokrovcov. Treba myslieť aj na všetky ženy, ktoré sú „ukryté“ v štatistikách a ktoré pracujú ako partnerky či pomocníčky v mnohých rodinných podnikoch.

Kontakt: info@finnvera.fi

Krajina Salzburg (Rakúsko)

„Manažment rodovej rovnosti“

Christian Salletmaier, Vedúci Európskej jednotky regionálneho rozvoja a Regionálnej politiky, Krajina Salzburg



Regionálny rozvoj je komplexná, viacodborová oblasť činnosti.

Cieľový program 2 v Salzburgu mal zvýšiť konkurencieschopnosť a schopnosť inovácie podnikov, zvýšiť hodnotu regionálnych zdrojov, znížiť nezamestnanosť, migračný deficit a dochádzanie za prácou na veľké vzdialenosti v najjužnejšej časti spolkovej krajiny.

V troch prioritných sektoroch (cestovný ruch, podniky a miestny rozvoj) preto zaviedli súbor opatrení podľa stratégie založenej na inovácii, účasti a trvalej udržateľnosti bez toho, aby sme zabudli na rovnosť medzi mužmi a ženami. Tá je jedným z princípov pomoci Štrukturálnych fondov na obdobie 2000-2006, ktoré sú prítomné vo všetkých programoch. Dve opatrenia financované EFRR boli špecificky vypracované z hľadiska rodovej perspektívy.

Zámerom prvého opatrenia bolo poskytnúť podporu ženskému obyvateľstvu v zónach Cieľa 2. Išlo o podporu a uľahčenie účasti žien na programe, ale aj o pomoc pri príprave projektov rodovej rovnosti. Myšlienkou bolo vytvoriť systém, ktorý by bol otvorený smerom k miestnym aktérom a



Detské jasle umiestnené v podniku.

bol by schopný podniknúť a podporiť iniciatívy vychádzajúce z obyvateľstva. Vďaka tomu od roku 2001/2002 v spolkovej krajine Salzburg pôsobia dvaja „projektoví manažéri pre rovnosť príležitostí“. Ich funkcia zahŕňa širokú škálu misií od koordinácie projektov rodovej rovnosti v európskom kontexte až po vytváranie miestnych sietí

na pomoc ženám pri premene ich myšlienok na činy. Títo manažéri vytvorili okrem iného miestne partnerstvá, ktoré zahŕňajú služby zamestnanosti, podniky, obce a organizácie profesionálneho vzdelávania.

Druhé opatrenie malo zvýšiť mieru aktivity žien v odlahlých vidieckych zónach. Na dosiahnutie tohto cieľa mali slúžiť rôzne akcie.

Jednou z hlavných prekážok, na ktorú narážajú ženy pri hľadaní kvalifikovaného zamestnania v najodľahlejších vidieckych a alpských častiach spolkovej krajiny Salzburg, je nedostatok materských škôl. Na riešenie tohto problému vznikli nové formy opatery detí v spolupráci s miestnymi malými a strednými podnikmi. Tri projekty podnikových škôlok sú dodnes vzorom, ako sa dá lepšie zladíť práca ženy s jej rodinnými aktivitami.

Ďalšia séria akcií sa sústredila na pokračujúce vzdelávanie a jeho poskytovateľov. Zámerom bolo povzbudiť ich k spolupráci, spájaniu svojich zdrojov a aby svoje vzdelávacie programy orientovali na kvalifikáciu a profesionálne potreby žien. Tretiu časť predstavovala aktívna podpora podnikov, ktoré prijali plán profesionálneho rastu pre ženských zamestnancov.

Uplatnenie týchto projektov nebolo vždy plynulé a pokojné; vyžadovalo to poriadnu dávku trpezlivosti a nasadenia. Projektoví manažéri boli hybnou silou a ich miesto ostane zachované aj po ukončení programovania Cieľa 2. Samotné projekty prispeli k udržaniu a zhodnoteniu kvalifikovaných pracovných miest tak, že uľahčili ženám návrat do zamestnania. A napokon všetky tieto aktivity umožnili udržať dôležité sily na území, stabilizovať bázu miestnej zamestnanosti, zlepšiť konkurencieschopnosť malých a stredných podnikov a regionálnej ekonomiky ako celku.

Ďalšie podrobnosti: www.salzburg.gv.at/themen/wt/regional/programmperiode2000-2006.htm

Rovnosť medzi mužmi a ženami, strategická otázka v Jämtland (Švédsko)

Rodová perspektíva

Vzhľadom na svoj demografický vývoj potrebuje severná oblasť centrálného Švédska udržať ženskú populáciu, aby zabezpečila svoj rozvoj. To možno dosiahnuť pomocou rovnosti príležitostí. Program Cieľa 1 financoval niekoľko projektov v tejto oblasti, nielen z princípu, ale aj kvôli socio-ekonomickým záujmom.



Možno je to len náhoda, ale názov „Jämtland“ začína na „Jäm“, rovnako ako slovo „Jämställdhet“, čo vo švédčine znamená „rodová rovnosť“. A tá je momentálne hlavným záujmom v tomto regióne so sotva 130 000 obyvateľmi, ktorý však zaberá územie väčšie ako Slovensko. Väčšina obyvateľom žije okolo hlavného mesta regiónu Östersund.

„Odchod žien vážne poškodzuje trvalú udržateľnosť regionálneho rozvoja a je to ešte horšie kvôli nízkej hustote obyvateľstva a veľkým vzdialenostiam. Máme nedostatok žien. V zdravotníckych službách už chýba pracovná sila“, sťažuje sa Ingegärd Pettersson, koordinátorka projektu „Gensyn“, ktorý začala realizovať regionálna administratíva s finančnou podporou Cieľa 1. „Prostredníctvom Gensyn sa pokúšame otvoriť oči voleným a iným miestnym kľúčovým aktérom, aby si uvedomili situáciu. Sú skôr slepí voči rodovej otázke, málo citliví voči neuspokojivej situácii žien a voči problému, ktoré to spôsobuje. Vo vidieckom a vzdialenom prostredí existujú do

očí bijúce rozdiely: muži, ktorí sa viac zameriavajú na svoje pracovné aktivity, znášajú lepšie tento typ prostredia. Ženy by radšej žili a rodili tam, kde je možné harmonicky zladit' pracovný a rodinný život, bývanie a oddych bez toho, aby to bolo finančne a dopravne náročné. Na to, aby tu ženy ostali, treba určité sociálne a územné opatrenia a aktívnu politiku... Pokúšame sa presvedčiť rozhodujúcich činiteľov všetkými prostriedkami, vrátane „emocionálnych“ v štýle „ako budete reagovať vy, ak vám dcéra povie, že chce odísť do atraktívnejšieho regiónu?“

Štúdia SCB, švédskeho štatistického úradu konštatovala, že kvôli nedostatku trvalých pracovných príležitostí a lepšiemu zhodnoteniu svojho vzdelania, ktoré je vo všeobecnosti vyššie ako u mužov, odchádza z regiónu viac žien ako mužov. A Ingegärd na demografickej mape jasne ukazuje nerovnosť zastúpenia mužov a žien na švédskom území: na juhu a v pobrežných regiónoch prevažujú skôr ženy, na stredozápade a severe žije viac mužov ako žien.

„Na to, aby sme udržali ženy v kraji, nestačí otvoriť jasle a materské škôlky. Chce to aj lepšiu organizáciu všetkých aspektov života a začať treba práve rodovou rovnosťou. Sme v tejto oblasti rozvinutou krajinou, ale ešte sme zďaleka nevyhrali,“ hovorí Annica Westerlund, šéfka informačného oddelenia programov Cieľa 1 Södra Skogslän a INTERREG IIIA Švédsko/Nórsko, ktorých správnym centrom je región Jämtland.

Medzi asi 3000 projektmi, ktoré Štrukturálne fondy podporili v regióne Cieľ 1 v rokoch 2000 a 2006, sa mnohé priamo týkali žien, či už ako podnikateľiek, samostatne zárobkovo činných osôb, matiek, ktoré sa vzdelávajú, aby sa opäť zapojili do trhu práce, alebo ako prijímateľiek rôznych služieb. V Jämtlande sa Európsky fond regionálneho rozvoja (EFRR) a Európsky sociálny fond (ESF) spojili, aby spolufinancovali štyri programy prebúdzania citlivosti voči rodovej rovnosti. Programy iniciovala Správa regiónu a sústredili sa na viacero kľúčových otázok: demografia žien, rodová rovnosť na pracovisku, boj proti obťažovaniu a diskriminácii. „Vo Švédsku existuje Zákon o rovnosti príležitostí,“ vysvetľuje Annica, „ale jeho aplikácia v teréne nie je ľahká. Tu v Jämtlande sme si povedali, že okrem ‚biča‘ je potrebný aj ‚cukor‘ - motivujúce opatrenia, aby sa rodová rovnosť naozaj stala prioritou miestnych činiteľov.“

Rovnosť, zdravie, efektívnosť

Projekt „Know-how - Rodová rovnosť, Prospešnosť a Zdravie“ bol financovaný 1,2 miliónmi eur, z čoho polovica pochádzala z Európskej únie, sa realizoval v dvoch fázach v rokoch 2000 a 2006. „Nazvali sme ho ‚Know How‘, pretože cieľom je poskytnúť pracoviskám postupy, motiváciu a metódy na lepšie zvládnutie rodovej otázky“, upresňuje Syvonne Nordström, koordinátorka projektu. „Ako podtitul sme si zvolili heslo ‚Rovnosť, Prospešnosť a Zdravie‘, lebo tieto tri aspekty sú úzko prepojené: rovnosť medzi mužmi a ženami nie je iba záležitosťou demokracie a spravodlivosti. Má tiež pozitívny vplyv na konkurencieschopnosť podnikov. Anketa z roku 1999, na ktorej sa zúčastnilo 14000 švédskych podnikov, preukázala, že podniky, ktoré aktívne pracujú na rodovej rovnosti, boli produktívnejšie ako ostatné. A keďže rovnosť zlepšuje pracovné podmienky, prispieva tak aj k lepšiemu zdraviu. Iný výskum dokázal, že rovnomerné zastúpenie mužov a žien na pracovisku vytvára lepšie sociálne prostredie, lepšiu internú a externú komunikáciu a lepší obraz podniku. Lepšie rozdelenie kompetencií medzi mužmi a ženami je zárukou efektívnosti.“

Projekt Know How, ktorý spočíval na týchto základoch, obsahoval implementáciu celej škály paralelných aktivít: informačné kampane o rodovom rozmere (reklamy v miestnej tlači, vydanie zbierky osvedčených postupov, akcie v školách...), organizácia seminárov a tematických dní (ako vypracovať plán rovnosti, ako predchádzať sexuálnemu ob-



Ovládať niekoľko pracovných pozícií je menej nudné a zvyšuje sebavedomie.

ťažovanu...) a poradenská služba a usmernenia pre podniky, verejné inštitúcie a iné organizácie, ktoré chceli vstúpiť do procesu rodovej rovnosti.

Podniková kultúra)

Závod Husqvarna v Tandsbyn, 20 km od Östersund, vyrába elektrické náradie. „Projekt Know How prišiel v tom najsprávnejšom čase“, spomína riaditeľ Markku Pärssinen. „Vedenie i odbory sa chceli viac prispôbiť princípom Zákona o rovnosti príležitostí, byť priekopníkmi a ísť príkladom... Keď sme sa dopočuli o projekte, hneď sme sa do toho pustili.“ Keď sa projektový tím dohodol na postupoch, „metóda Know How“ sa rozbehla: vznikla pracovná skupina, ktorú tvorili tri ženy a dvaja muži. Skupina sa stretávala počas 20 týždňov vždy na hodinu v týždni, aby vypracovala „plán rovnosti“ týkajúci sa odmeňovania, pracovných podmienok, vzťahov medzi mužmi a ženami a väzieb práca - rodina u 160 zamestnancov podniku.

Analýza miezd vyústila do mzdovej rovnosti mužov a žien v rovnakej práci. Aby pracovníci nemuseli vykonávať iba opakujúce sa úlohy, dostali možnosť rotácie po rôznych pracovných miestach. „Malo to vplyv najmä na pracovníčky“, poznamenáva Agneta Wessen, členka pracovnej skupiny, „lebo práve ony zastávajú najnudnejšie pracovné miesta. Všetci tí, ktorí si to želali, mohli absolvovať formáciu a odvtedy ovládajú štyri alebo päť rôznych strojov. Zlepšila sa aj ergonómia a personál má teraz prístup do fitnes zariadenia, na masáže a relaxáciu... Máme menej boľavých chrbtov, menej zápalov žíl. A to všetko prospieva rovnako mužom ako ženám!“

Čo sa týka dosiahnutia lepšej rovnováhy medzi profesionálnym a rodinným životom, v Husqvarne obzvlášť zohľadnili jeden aspekt v rámci stratégie Know How: ponúkli deľbu rodičovskej dovolenky v prípade narodenia dieťaťa. Materská dovolenka vo Švédsku neexistuje, takže dôraz sa kladie na myšlienku rodičovskej dovolenky. Trvá pätnásť mesiacov, z ktorých dva musí vyčerpať jeden alebo druhý rodič. Počas roka štát zabezpečuje 80 % zo mzdy. V Tandsbyne pridáva Husqvarna počas štyroch mesiacov 10 % k tejto sume, teda 90 % zo mzdy, ak si matka a otec rozdelia dovolenku rovným dielom.



Otec a bábätko využívajú otcovskú dovolenku.

„Zdieľaná rodičovská dovolenka je teraz súčasťou našej podnikovej kultúry. Počet otcov, ktorí čerpajú dlhú dovolenku, sa počas troch rokov zdvojnásobil“, konštatuje Kerstin Jonsson, zodpovedná pracovníčka v Jonsson & Paulsson, strojárskom podniku so 136 zamestnancami, ktorý je subdodávateľom niekoľkých veľkých výrobcov automobilov. Kerstin, ktorá sama zostavila, chartu rovnosti (aj keď len „do zásuvky“) ešte skôr, ako sa zúčastnila na projekte Know How, pokračuje: „Náš plán rovnosti je pripojený k pracovným predpisom, ktoré dostáva každý nový zamestnanec v deň svojho príchodu. Po niekoľkých týždňoch máme vždy schôdzu s nováčikmi a ja vždy zdôrazňujem význam rodičovskej dovolenky, ktorá je príležitosťou zlepšiť svoje sociálne zručnosti, naučiť sa prijať nové povinnosti... Uvedomujem si, že máme prostriedky ako to urobiť. Tento proces je ťažší pre malý podnik, ktorý má oveľa menej priestoru pri riadení svojich ľudských zdrojov.“ A akoby chcela prelomiť nedôveru novinára, ktorý si v duchu kladie otázku, čo sa asi skrýva za toľkou šlachetnosťou, Kerstin upresňuje: „Podporou rotácie pracovných miest, dlhej rodičovskej dovolenky alebo pohyblivého pracovného času lepšie prispôbenému školskej dochádzke detí, slúžime záujmom podniku: spokojní zamestnanci sú produktívnejší zamestnanci. Dobré zdravie znamená menej absencií. Rodičovstvo človeka učí aj veľa vecí, ktoré slúžia v práci. A napokon chceme pôsobiť ako moderný zamestnávateľ, ktorý priťahuje kvalifikovaný personál, mladých a ženy, ktorých počet chceme zvýšiť.“



Názoroví lídri

Projekt Know How mal veľkú podporu vďaka účasti regionálneho denníka Östersunds Posten, ktorý bol súčasne účastníkom i komunikátorom projektu. Denník, ktorý má 90 zamestnancov, sa v roku 2002 tiež pustil do stratégie rovnosti, v dvoch oblastiach. „Zorganizovali sme interný dvojdný seminár pre riadiacich pracovníkov a neskôr sme zapojili aj ostatných zamestnancov“, hovorí Viktoria Winberg, marketingová riaditeľka. „Viedlo to k vypracovaniu podobného plánu ako v Husqvarne alebo v Jonsson & Paulsson, dokonca sme pridali politiku vyváženého náboru a jasnejšie sme formulovali podporu žien. Externe sme organizovali každý rok antisexistickú súťaž v podnikoch a potom v pätnástich základných školách.“ Elina Olofsson, šéfka oddelenia správ, dodáva: „Takisto publikujeme množstvo článkov a brožúr o rodových otázkach. Dávame pozor na správnu rodovú rovnováhu vo vydavateľskej politike. V tejto súvislosti sme realizovali kvantitatívny a kvalitatívny súpis zastúpenia mužov a žien v textoch, na fotografiách, v športovej rubrike...“ Čo bude nasledovať? „Znova spustí interný proces – na túto jeseň potrebujeme vzpruhu! - a rozšíriť ho na ďalší regionálny denník, Länstidningen, ktorý Posten odkúpil.“

Je ľahšie aplikovať „rodový plán“ v „intelektuálnom“ podniku, ako je denník, než v priemyselnom, ktorý je „manuálnejší“? „Vôbec nie,“ odpovedajú bez váhania Syvonne a Annica. „Know How bol implementovaný v asi šesťdesiatich podnikoch a úradoch a nespozorovali sme nijaké rozdiely.“ Len Viktória s úsmevom upresňuje: „Pravdou je, že tu bolo obchodné oddelenie zdržanlivejšie. Je v ňom však veľa bývalých futbalistov!“

Viktoria Winberg a Elina Olofsson bdejú nad rodovou rovnosťou v Östersunds Posten.

„EQ“: presadiť rovnosť medzi mužmi a ženami na pracovisku

Organizátori projektu Know How vytvorili certifikát „EQ“, aby uľahčili prístup, zvýšili viditeľnosť a odmenili najlepšie opatrenia na zrovnoprávenie mužov a žien na pracovisku. Od roku 2002 certifikát získalo asi pätnásť súkromných spoločností a verejných organizácií z Jämtlandu.



Podnik alebo úrad, ktorý chce získať túto skutočnú značku kvality, musí:

- zostaviť internú pracovnú skupinu pre rovnosť,
- analyzovať vlastnú situáciu v oblasti rodovej rovnosti (pracovné prostredie, mzdy, práca a rodičovstvo, prípadné sexuálne obťažovanie a diskriminácia, politika prijímania nových zamestnancov, atď.),
- stanoviť si merateľné ciele,
- prijať opatrenia a metódy na dosiahnutie rovnosti (Ako?),
- zastaviť časový harmonogram (Kedy?),
- rozdeliť povinnosti (Kto?),
- vyhodnotiť dostupnosť a kompetencie (zamestnanci, iní účastníci),
- stanoviť vonkajšie aktivity (Ako ovplyvniť iných? Šíriť know-how...).

Projekt Know How skončil v roku 2006 a vystriedal ho projekt „Jämsyn“, ktorý sa bude realizovať až do decembra 2007 s dotáciou 228 000 eur z fondov EÚ. „Rozdiel oproti Know How je v tom, že Jämsyn viac zdôrazňuje vzdelávanie kľúčových osôb v organizáciách, ako sú riaditelia a zástupcovia odborov“, vysvetľuje Syvonne Nordström. „Využívame formu tematických dní, aby sme odovzdali praktické metódy zamerané na riešenie presne vymedzených otázok (sexuálne obťažovanie, mzdová analýza, zdieľanie úloh, atď.). Ide o to, že účastníci sa považujú za „názorových lídrov“, ktorí budú neskôr „šíriť dobrú správu“ o rodovej rovnosti v rámci ich funkcií na pracovisku.“

„O metodológii gender mainstreaming sa treba veľa učiť“, uvažuje Mattias Eliasson. „Môžeme uviesť mnoho príkladov: plán rovnosti je príležitosťou objaviť skryté aspekty jeho fungovania; prevencia sexuálneho obťažovania často umožňuje vyhodnotiť pracovnú atmosféru v podniku; zvyšovanie záujmu žiakov v školách o profesie, v ktorých ženy tradične nepracujú, môže pomôcť naplniť potreby zamestnávateľov, ktorí majú problém s hľadaním zamestnancov tradičnými metódami...“ Mattias je však aj trochu sklamaný: ako manažér projektu „Vidsyn“ („Široká vízia“), ktorý pomáha predchádzať všetkým formám diskriminácie v práci, chcel organizovať jednoduché alebo dvojdnové semináre na túto tému. Namiesto toho sa ale musel uspokojiť s dvoj-trojdinovými stretnutiami s veľkými skupinami účastníkov. „Bol som príliš ambiciózny a možno nie dosť pružný: naše firmy sú príliš malé na to, aby si mohli vyhradiť čas pre tieto otázky.“

Takže ešte nie je vyhraté, ako hovorí Annica? „Určite nie“, odpovedá Dan Humble, konzultant v otázkach rovnosti a organizátor početných seminárov Know How / Jämsyn so svojou kolegyňou Camillou Simonssonovou. „Stratégia gender mainstreaming je dlhodobá práca. Spočiatku je ťažké presvedčiť ľudí. Potom vzniká odpor voči uplatneniu postupov, o ktorých sme hovorili počas vzdelávacieho procesu. Niekedy sa stáva, že postup v jednej firičke neschváli vrchné vedenie podniku a postup sa tak neuplatní v celej organizácii. Treba získať motiváciu k rovnosti i individuálnu zodpovednosť: každý musí urobiť svoj kus práce, ale iba v „rodovej perspektíve“ si človek uvedomuje ťažkosti, ktoré musia ženy každodenne prekonávať. Takže cesta k rovnosti je doširoka otvorená.“

Ďalšie podrobnosti: www.z.lst.se/z/en/

Jedným z výstupov projektov Know How a Jämsyn sú dve publikácie vo švédčine a v angličtine: „**Quality Work in Gender Equality - a Handbook for the Workplace**“ (Kvalitná práca v oblasti rodovej rovnosti – Sprievodca pre pracovisko) a „**Facing Resistance - Managing Gender Mainstreaming in Organisations**“ (Čeliť odporu – Riadiť gender mainstreaming v organizáciách).

Kontakt: syvonne.nordstrom@z.lst.se



Seminár o rodovej rovnosti v Strömsund.

Glasgow (Škótsko, Spojené Kráľovstvo)

„Uľahčiť vznik podniku“

Kathleen Jones, Podniková poradkyňa, tím projektu Women into Enterprise (Ženy v podnikaní)



Mesto Glasgow realizovalo v rokoch 2002-2005 program „Women into Enterprise (WiE)“ (Ženy v podnikaní), ktorý spolufinancovalo miestne zastupiteľstvo v Glasgow (855 838 eur) a EFRR (775 000 eur). Projekt bol úspešný a v súčasnosti je integrovaný do služieb, ktoré mesto Glasgow ponúka podnikom.

Cieľom programu bolo bojovať proti niektorým ťažkostiam, s ktorými sa stretávajú ženy, keď chcú založiť alebo rozšíriť podnik. Je známe, že ženy sa často púšťajú do podnikania v sektoroch s nízkymi vstupnými nákladmi. Ženy sú v mnohých prípadoch presvedčené, že nemajú potrebné schopnosti v kľúčových oblastiach, ako sú financie alebo informatika. Častokrát sa podceňujú a majú sklony k obmedzovaniu rastu svojho podnikania.

Počas trvania projektu WiE sa poskytlo poradenstvo, podpora a vzdelávanie 3000 podnikom, z toho 2 246 nových a 746 existujúcich podnikov. Mnoho žien využilo príležitosť zúčastniť sa na vzdelávacích workshopoch v mnohých podnikateľských zručnostiach, ako sú public relations, marketing, umenie rokovať, účtovníctvo, aj informatika. Projekt sa okrem jednorazových akcií zaoberal aj komplexnejšími témami. WiE ponúkol 10 týždňový program pre ženy, ktoré si plánovali založiť podnik. Účastníčky programu si vypracovali podnikateľský plán pre svoje podnikanie. Program WiE tiež umožnil ženám, ktoré už riadia svoju spoločnosť, plánovať v skupine obchodné stratégie, identifikovať jednotlivé otázky, ktoré podnik musí riešiť a zostaviť strategický plán, ktorý by zodpovedal potrebám rozrastajúcej sa činnosti.

Workshopy boli príležitosťou na vytvorenie obchodných i priateľských vzťahov. Vďaka kolektívnej práci sa celkom prirodzene vytvoril systém vzájomnej podpory – účastníčky programov si bežne vymieňali nápady a informácie. Mnohé skupiny, ktoré sa vytvorili počas procesu vzdelávania, sa i naďalej pravidelne stretávajú.

Cieľom projektu WiE bolo aj spoznať potreby žien na miestnej úrovni v rámci spoločenstva. V spolupráci so skupinami spoločenstva a partnerstvami sociálneho zapojenia dokázal program úspešne osloviť ženy, ktoré by sa inak nedozvedeli o dostupných službách pomoci v podnikaní. Ženy v podnikaní spolupracovali

so skupinami v Glasgow, ako sú Partnerstvo pre rozvoj čínskej komunity alebo Nadácia Talleem pre etnické menšiny, pri organizovaní podujatí určených špeciálne pre uvedené skupiny. Tieto činnosti sa často spojili s inými službami, ako je prekladateľská podpora a opatera detí, aby tak naplnili potreby špecifických cieľových skupín.



Bohato sa využívala aj grantová podpora programu: grant získalo 251 spoločností (z toho 168 nových a 83 existujúcich). Pri žiadosti o podporu subjekty vyplnili zjednodušený formulár a pripojili svoj podnikateľský plán a finančné prognózy. Peňažná podpora slúžila na pokrytie až 50 % investície. Najčastejšie išlo o jednorazové náklady: nákup zariadenia, náklady na opravu, projekty informatiky a propagačné materiály. Výška podpory na podnik dosiahla niekoľko stoviek až desať tisíc eur (5000 £).

Mnohé prvky WiE sa nepochybne dajú preniesť do iných krajín, keďže ženy, ktoré chcú začať podnikáť, sa vo väčšine krajín stretávajú s rovnakými prekážkami. Program obsahoval viacero inovatívnych prvkov, ako boli workshopy a podujatia na vytváranie vzťahov, ktoré umožnili podporiť a vzdelávať kandidátky-podnikateľky, ešte pred začatím podnikania. Kým väčšina klasických podporných programov sa zameriava na podporu podnikov, ktoré pôsobia vo vlastných priestoroch, WiE podporil aj ženy ktoré vykonávajú svoju činnosť doma z dôvodu opatery dieťaťa alebo prístupu ku kapitálu. Nakoniec možno povedať, že program WiE počas celého trvania bol motorom rozvoja podnikov, ktoré patria ženám.

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

Interreg IIIB Alpská oblasť

„GenderAlp!, administratívna sieť pre úrady, alebo keď sa rodová otázka stane verejnou“

Romana Rotschopf, manažér projektu, GenderAlp!

Alpské krajiny majú spoločných mnoho podmienok a ťažkostí: komplexné územné plánovanie, obmedzená dopravná infraštruktúra v niektorých zónach, relatívne nízka miera zamestnanosti žien, prevažujúce zastúpenie mužov v rozhodovacích štruktúrach na regionálnej i miestnej úrovni. Medzinárodná sieť o rodových otázkach preto môže priniesť prospech takémuto prostredie.

Cieľom projektu „GenderAlp! Územný rozvoj pre mužov a ženy“ s podporou 2,3 miliónmi eur, z čoho polovica pochádza z EFRR, bolo vytvoriť sieť 12 miest a regiónov v Alpском priestore (Rakúsko, Nemecko, Taliansko, Francúzsko, Slovinsko), ktoré v období rokov 2005-2007 spolupracujú na riešení problémov územného rozvoja a verejného financovania, v perspektíve rovnosti príležitostí medzi mužmi a ženami.

Sme presvedčení, že rovnosť medzi mužmi a ženami prináša lepšiu kvalitu života, atraktívnejší rámec pre obyvateľstvo a podniky, zvýšenú konkurencieschopnosť a teda viac pracovných príležitostí. Chceme sa preto podeliť so všetkými európskymi kolegami o skúsenosť a osvedčené postupy z 32 regionálnych projektov, ktoré boli vytvorené v rámci siete GenderAlp! na témy, ako je zohľadnenie pohlaví v rozpočte miestnych samospráv (mestá Mníchov, Cuneo), v hromadnej doprave (Fribourg), v regionálnom rozvoji (Salzburg), v urbanizme (Inštitút Urbanistického plánovania Slovenskej republiky), pri príprave vzdelávania pre politických činiteľov a úrady (Región Rhône-Alpes), pri zriaďovaní oddychových parkov (spolková krajina Dolné Rakúsko), atď.

Administratívna sieť na zlepšenie kompetencií

Bez ohľadu na zakotvenie otázky rodovej rovnosti v komunitnej, národnej a regionálnej legislatíve, jej uplatňovanie prebieha pomaly. Cieľom GenderAlp! je na jednej strane informovať obyvateľstvo o rozsahu problému a na druhej strane vytvoriť nástroje a know-how pre úrady a politických činiteľov. V rámci GenderAlp! tak vznikla sústava nástrojov na podporu

metód a kritérií kvality pre rodovú integráciu v oblasti územného plánovania a v príprave verejných rozpočtov; „rodovo orientované“

ciele v sektoroch cestovného ruchu, zamestnanosti, vytvárania podnikov, športu, zdravia a vzdelávania; rodové indikátory pre vyhodnocovanie programov regionálneho rozvoja; sériu odporúčaní pre zohľadnenie rodov pri plánovaní priemyselných alebo obchodných zón; príklady osvedčených postupov v rámci celej Európy; atď.

Dúfame, že projekt GenderAlp! pomôže vzniku trvalých administratívnych sietí, ktoré dokážu integrovať otázky rodovej rovnosti do realizácie a financovania svojej rozvojovej politiky.

Kontakt: genderalp@salzburg.gv.at

Ďalšie podrobnosti: www.genderalp.com,
www.gendercompetence.net (anglicky),
www.genderalp.at (nemecky),
www.genderbudget.it (taliansky),
www.genderalp.si (slovensky)



Stretnutie partnerov zo siete.

INTERREG IIIA Španielsko/Maroko

NISAE-MUJER: podporiť kontakty medzi ženami podnikateľkami v Španielsku a Maroku



Celkové náklady: 405 275 EUR
Príspevok EÚ: 303 956 EUR

„Cieľom projektu NISAE-MUJER je podporiť vyššiu účasť žien na ekonomickej spolupráci stredomorských regiónov v sektoroch, kde pôsobí mnoho žien podnikateľiek: textil, remeslá, obchod, hoteliérstvo a reštaurácie. Preto sme zorganizovali tieto aktivity: cezhraničné stretnutia a fóra podnikov v Malage a v Maroku, jednodňové vzdelávacie kurzy, účasť marockých podnikov na Veľtrhu ženských podnikov a žien podnikateľiek v Malage (FEMMA), program výmenných návštev, vytvorenie databázy obchodných údajov a komunikačného plánu.“

*Bernadette Sebrechts, Jednotka Európskych zdrojov,
Diputacion de Malaga
bsebrechts@malaga.es*

INTERREG IIIC Sever

Európska sieť Centier zdrojov pre ženy



Celkové náklady: 1 351 950 EUR
Príspevok EÚ: 776 663 EUR

„Snahou Centier zdrojov pre ženy (CZŽ) je podporiť účasť žien v ekonomickom, sociálnom a politickom živote. Cieľom projektu ‚W.IN.NET‘ (2003-2005), ktorý podporuje Interreg IIIC, bolo vytvoriť európsku sieť CZŽ v službách miestneho a regionálneho rozvoja. 17 partnerov z 9 krajín sa preto podieľalo na činnosti piatich tematických podsietí, ktorých práce boli prezentované v Bruseli v novembri 2005. V júni 2006 tak vznikol projekt ‚WINNET Europe‘, ktorý spája Centrá zdrojov v 18 členských štátoch.“

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

INTERREG IIIB CADSES

WEFneT: pôžičky ženám



Celkové náklady: 2 854 473 EUR
Príspevok EÚ: 1 275 366 EUR

„Sieť ‚WEFneT‘ (Women Engendering the Finance network – zastúpenie žien vo finančnej sieti) má za cieľ rozšíriť nástroj miestneho rozvoja (Centrá zdrojov pre ženy) v oblasti spolupráce CADSES (Jadran, Dunaj a Stredná Európa). Hlavným cieľom je uľahčiť prístup k pôžičkám pre projekty, ktoré vedú ženy, a to tak, že do spolupráce sa zapájajú regionálne samosprávy, finančné inštitúcie, združenia a ďalšie relevantné verejné a súkromné organizácie. Doteraz bolo vyškolených asi 200 administrátorov v rodovom prístupe, asi dvadsať zodpovedných za centrá zdrojov si zdokonalilo svoje zručnosti v správe a vzniklo 10 podnikov.“

*Elda Schena, Rada pre zamestnanosť a vzdelávanie,
Región Pouilles (Taliansko)
e.schena@regione.puglia.it*

INTERREG IIIA Francúzsko/Taliansko

Spoločné cezhraničné stratégie pre rovnosť príležitostí



Celkové náklady: 100 000 EUR
Príspevok EFRR: 45 000 EUR

„Projekt sa zameriaval na rozvoj iniciatív, ktoré by umožnili väčšiu mobilitu žien, vďaka lepšej znalosti regulačného rámca a ponúkaných možností v cezhraničnom území. Najväčšou výzvou bolo integrovať rôznorodý obsah v rámci jediného zdieľaného a súvislého dokumentu. Taliansky líder projektu sa orientoval na svet práce žien, kým francúzsky partner použil viac sociálny prístup k riešeným témam, pričom kládol dôraz na aspekty, ktoré súvisia s násilím, imigráciou a alfabizáciou žien. Výsledky výskumov umožnili vypracovať sprievodcu osvedčených postupov, ktorý je k dispozícii na stránke www.lavorodonna.it/interreg/index.htm. Postupne sa budú realizovať ďalšie štúdie v oblasti sezónnej práce v sektoroch poľnohospodárstva a hotelierstva.“

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

Web stránka Inforegio: kľúčové stránky, ktoré sú k dispozícii v 22 jazykoch

„Politika“ a „Prostriedky“ sú prvými sekciami našej novej internetovej stránky (s príslušnými podsekciami), ktoré budú odteraz prístupné v 22 jazykoch. Návštevníci si môžu prečítať v 27 jazykoch členských štátov detailné informácie o histórii, hlavných cieľoch a kľúčových prvkoch regionálnej politiky 2007-2013.

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

Európska komisia, Generálny direktorát pre regionálnu politiku
Jednotka 01 - Informácie a komunikácia
Thierry Daman
41, avenue de Tervuren, B-1040 Brusel
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
Informácie o regionálnej pomoci Európskej únie
http://ec.europa.eu/comm/regional_policy/index_fr.htm

ISSN 1725-826X

© Európske spoločenstvo, 2007
Reprodukcia je povolená pod podmienkou uvedenia zdroja.

Vytlačené v Belgicku.

OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
L-2985 Luxembourg



Úrad pre publikácie
Publications.europa.eu