

SV



Europeiska unionen  
Regionalpolitik

# info regio

Nr 22 | juni 2007 |

## panorama



**Jämställdhet mellan könen  
och regional utveckling**

## Jämställdhet mellan könen och regional utveckling

### Jämställdhet mellan könen och regional utveckling

Strukturfonderna bidrar till spridandet av jämställdhet mellan män och kvinnor genom att främja hänsynstagandet till genusfrågan inom olika projekt och genom att finansiera särskilda insatser på detta område.

#### Vittnesmål: Tyskland

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

#### Steg för steg mot jämställdhet

Målet jämställdhet mellan män och kvinnor: den nya ramen för politik och regler för perioden 2007-2013

#### Strukturfonderna i aktion: Estland, Tyskland, Belgien, Ungern

#### Vittnesmål: Finland

#### Vittnesmål: Österrike

#### Reportage: Att se med genusglasögon

Inför de demografiska utmaningarna måste Mellersta Norrland i Sverige hålla kvar sin kvinnliga befolkning för att säkerställa sin utveckling. Något som kräver jämställdhet mellan könen.

#### Vittnesmål: Förenade kungariket

#### Vittnesmål: Alpområdet

#### INTERREG i aktion: Spanien/Marocko, Frankrike/Italien, CADSES, Nord

3



8



9



11

12

13



14



19



20

21



Foton (sidor): Europeiska kommissionen (5, 6, 7), TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (1, 11), Nemzeti Fejlesztési Ügynökség (3), Jämtlands län (4, 14, 18), Mütterzentrum Leipzig (6), GISA (8), GenderAlp! (20), Syvonne Nordström (15, 16, 17), Provincie West Vlaanderen (9, 11), e-NIVÓ (11), Land Salzburg (13), Glasgow City Council (19), Barrowfield Leather Co Ltd (19), Diputacion de Malaga (21), Regione Puglia (21), W.IN.NET (21), INTERREG IIIA Alcotra (21).

Omslag: HAFEN-Zentrum, inkubator för företag som drivs av kvinnor, belägen i Berlin-Marzahn.

Har även medarbetat vid sammanställandet av detta nummer: Pierre Ergo & Jean-Luc Janot.

Ansvarig utgivare: Thierry Daman, Europeiska kommissionen, generaldirektoratet för regionalpolitik.  
Denna tidskrift är tryckt på tyska, engelska och franska på returpapper.

Den tematiska dossiern finns tillgänglig på 19 EU-språk på webbsajten:  
[http://ec.europa.eu/regional\\_policy/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/regional_policy/index_fr.htm)  
Texterna i denna publikation saknar juridisk giltighet.

## Jämställdhet mellan könen och strukturfonderna

# Jämställdhet mellan män och kvinnor, ett « plus » för sammanhållningen

Av Muriel Mackenzie <sup>(1)</sup>

**Strukturfonderna bidrar till spridandet av jämställdhet mellan män och kvinnor genom att främja hänsynstagandet till genusfrågan inom olika projekt och genom att finansiera särskilda insatser på detta område.**



Arbetsmöte i Ungerns nationella utvecklingsbyrå.

Man tror ofta att jämställdheten mellan könen är en fråga som har förlorat sin betydelse inom den regionala utvecklingen, eftersom kvinnorna numera är rikt representerade i samhällslivet och på arbetsmarknaden. Men faktum är att det ännu inte råder någon jämställdhet mellan könen: könsrelaterade stereotyper, löneskillnader mellan könen och särbehandling i yrkeslivet förblir påtagliga problem, i synnerhet på Lissabonstrategins nyckelområden, såväl när det gäller sysselsättning, utbildning, forskning och nytänkande som företagens tillväxt.

Integreringen av genusdimensionen kräver en radikal attitydförändring. Det gäller att förstå att könsfrågan är en variabel som i hög grad är avhängig av utformningen, tillämpningen och resultatet av den offentliga politiken. Eftersom

integreringen av genusdimensionen ofta missförstås, löper man risken att denna enbart blir symbolisk, att jämställdheten mellan män och kvinnor blir allas - dvs. ingens - angelägenhet, och att ett formellt engagemang från allmänheten som gynnar jämställdheten mellan könen inte alls överförs i handling. Utmaningen består i att förverkliga integrationens bärande idéer. Det dubbla tillvägagångssättet hos strukturfonderna, som genom att finansiera särskilda insatser främjar integreringen av jämställdheten i alla subventionerade projekt, kan bidra till att undvika att betydelsen förringas av jämställdheten mellan män och kvinnor.

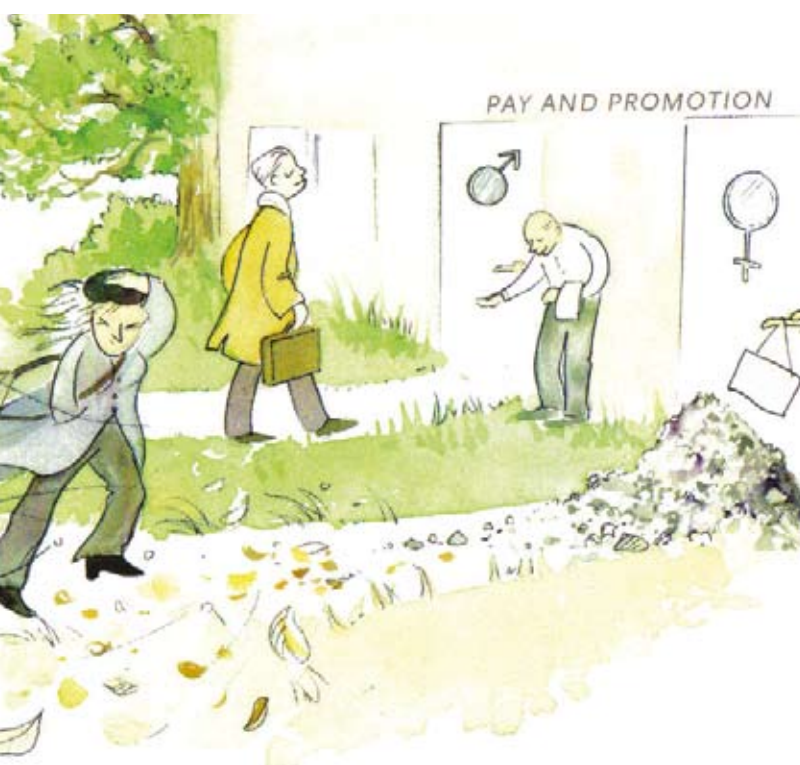
Genusdimensionen är en nyckelkomponent i den europeiska strategin för sysselsättning och i de europeiska

(1) Ansvarig för Forskning & Politik, ESEP Ltd (Programmes Lowlands & Uplands Skottland).



strukturfondernas program. Dessa spelar en väsentlig roll inom ett antal prioriterade områden som Europeiska kommissionen omnämnt i sin "Vägledning för jämställdhet mellan män och kvinnor", som publicerades år 2006.

Denna Vägledning syftar till att "uppnå de mål för sysselsättning som fastställts i Lissabon och att eliminera löneklyftan mellan kvinnor och män". Strukturfondernas projekt gör det möjligt att tillhandahålla utbildning för att bekämpa segregationen i yrkeslivet, inrätta hjälpstrukturer för barnpassning, ta hand om behövande personer och samtidigt uppmuntra till startandet av företag inom de yrkessektorer där det ena eller andra könet är underrepresenterat.



Den europeiska socialfonden (ESF) har finansierat projekt som direkt tar itu med löneklyftan: nämns kan partnerskapet för utveckling »Close the Gap« (överbrygga klyftan), inom ramen för gemenskapsinitiativet EQUAL, som samlar arbetsgivare, arbetstagare och fackföreningar i kampen mot löneklyftan i Skottland. Det visar sig att detta projekt nu har spridits.

ESF- och ERUF-projekten syftar till att häva obalansen mellan män och kvinnor på områden som informations- och kommunikationsteknik (IKT), vetenskap och teknik. För detta ändamål föreslår dessa fonder yrkesvägledningsbyråer och organisationer för karriärplanering som samarbetar med skolornas och kommundelarnas informations- och orienteringsservice och erbjuder utbildningar inriktade på yrken och arbetsområden som inte är de traditionella när det gäller genusfrågan.

## En europeisk vägledning 2006-2010 för jämställdhet mellan könen.

Den »Vägledning för jämställdhet mellan kvinnor och män«<sup>(1)</sup> som antogs av kommissionen den 1 mars 2006, fastställer sex prioriteringar för perioden 2006-2010:

- 1) Ett jämställt ekonomiskt oberoende för kvinnor och män. Detta inkluderar förverkligandet av Lissabons mål för sysselsättning, eliminering av löneklyftorna och stöd för kvinnliga egna företagare.
- 2) Sammanjämkning mellan privatliv och yrkesliv.
- 3) En jämställd representation i beslutsfattande positioner.
- 4) Utrotande av alla former av könsrelaterat våld.
- 5) Eliminering av könsstereotyper.
- 6) Främjande av jämställdhet mellan könen i extern politik och utvecklingspolitik.

Genomförandet av dessa prioriteringar går via en bättre styrning. Vägledning som inspirerats av erfarenheter från Gemenskapens ramstrategi för jämställdhet 2001-2005<sup>(2)</sup>, bibehåller sitt dubbla tillvägagångssätt, vilket å ena sidan består av köns- och jämställdhetsintegrering i hela EU-politiken, och å den andra av tillämpning av särskilda insatser.

Strukturfondernas bidrag till tillämpningen av Vägledningen – särskilt när det gäller prioriteringarna 1), 2), 3) och 5) – kan genomföras med hänsyn till dessa två aspekter. Detta kommer också till uttryck vad gäller metod, genom hänsynstagande till jämställdheten mellan könen i utformningen och genomförandet av programmen, i kriterier för urvalet av projekt, i indikatorer för övervakning och utvärdering, osv. Kommissionen och medlemsstaterna ser till att främja jämställdhet mellan könen i strukturfondernas stöd 2007-2013 bland annat genom att anslå lämpliga resurser.

(1) Kom(2006) 92 slutlig  
[http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/fr/com/2006/com2006\\_0092fr01.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/fr/com/2006/com2006_0092fr01.pdf)

(2) Kom (2000) 335:  
[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2000/com2000\\_0335fr02.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2000/com2000_0335fr02.pdf)

## En europeisk pakt för jämställdhet mellan kvinnor och män

Till följd av kommissionens godkännande av Vägledningen för jämställdhet mellan kvinnor och män antog Europarådet den 24 mars 2006 den »Europeiska pakt för jämställdhet mellan kvinnor och män«<sup>(1)</sup> som uppmuntrar medlemsstaterna och Unionen att inom ramen för tillväxt- och sysselsättningsstrategin vidta en rad åtgärder som har att göra med nödvändigheten av att:

- Bidra till att fullständigt förverkliga EU:s strävan, som fastställs i Unionens traktat i fråga om jämställdhet mellan män och kvinnor;
- Utjämna klyftan mellan män och kvinnor när det gäller sysselsättning och socialt skydd, och på så sätt bidra till att dra full nytta av den produktiva potentialen hos den europeiska arbetskraften, och
- bidra till att möta den demografiska utmaningen genom att främja en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv.

(1) Bilaga II till Slutsatser av Europeiska rådets ordförandeskap i Bryssel från den 23-24 mars 2006:

[http://www.eu2006.at/fr/News/Council\\_Conclusions/2403EuropeanCouncil.pdf](http://www.eu2006.at/fr/News/Council_Conclusions/2403EuropeanCouncil.pdf)

## Tillgodose skilda behov

Vägledningen framhäver dessutom den låga andelen kvinnor i chefspositioner hos företagen. Därför måste man inom de projekt som stöder företags nystartande och tillväxt ta hänsyn till skillnaderna mellan behoven hos kvinnor som grundar företag och män i motsvarande situation: kvinnorna kommer kanske att behöva ett startkapital, varför subventionssystem eller »mikro-kreditlån« skulle kunna vara de mest lämpliga. De kommer ibland att vilja föredra ett understöd och kvälls- eller weekendkurser för att kunna kombinera ansvaret för familjen med ett deltidsarbete.



Modehus i Frederikshavn (Danmark).

Vägledningen framhåller genusdimensionen i fråga om hälsa och kampen mot fattigdomen. Strukturfondernas program kan i hög grad bidra till att främja aktiviteter för regional utveckling som tar hänsyn till kvinnors och mäns behov genom att väcka intresse för jämställdhet mellan kvinnor och män inom ramen för strategin för hållbar utveckling, för lokal ekonomisk utveckling och förnyelse. Man vet att flertalet bidragstagare är kvinnor och att enföräldersfamiljer och ensamma pensionärer är särskilt utsatta för fattigdom. Genom att bättre spegla nödvändigheten av att kombinera yrkesliv, privatliv och familjeliv erbjuder nu ett flertal projekt ett stöd och flexibla tider för utbildning, samtidigt som de direkt tillhandahåller hjälpstrukturer för barnpassning och omhändertagande av behövande personer eller underlättar tillgången till sådana hjälpstrukturer.



Språkkurs för invandrare i Wien (Österrike).

Sysselsättningskvoten är i allmänhet lägre bland etniska minoriteter och funktionshindrade personer, i synnerhet bland kvinnor. Kvinnor och män är också utsatta för diskriminering relaterad till ålder och sexuell läggning. Strukturfonderna ger oss möjlighet att stödja särskilda åtgärder för att anta utmaningar som utgörs av nackdelar på flera plan och se hur och under vilka omständigheter dessa situationer är knutna till genusfrågorna.



### »Integrering av ett jämställdhetsperspektiv«: ursprunget till ett världsomspännande koncept

Det var år 1985, under FN:s tredje kvinnokonferens i Nairobi, som "integrering av ett jämställdhetsperspektiv" första gången nämndes under en debatt om kvinnornas ställning och deras roll i utvecklingen. Denna idé återupptogs tio år senare i den handlingsplan som upprättades vid FN:s fjärde kvinnokonferens (Peking 1995).

År 1998 definierade Europarådet begreppet på följande sätt: »Integrering av ett jämställdhetsperspektiv" *består i omorganisering, förbättring, utveckling och utvärdering av de beslutsfattande processerna i syfte att införliva jämställdhetsperspektivet på alla områden och på alla nivåer genom de aktörer som vanligtvis är involverade i politiska beslut.*«<sup>(1)</sup>

Europeiska kommissionen, som inledde arbetet med integrering av ett jämställdhetsperspektiv redan i början av 90-talet, har i kölvattnet av kvinnokonferensen i Peking hela tiden velat göra sitt strategikoncept mera enhetligt.<sup>(2)</sup>

(1) Rapport från Europarådet (EG-S-MS(98)2).

(2) För mera information se: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/general\\_overview\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_fr.html)



### Strukturfondernas program, jämställdhetens spridare

Vårt arbete inom ramen för programmen för perioden 2000-2006 har visat att strukturfonderna kan vara en väsentlig drivkraft för integreringen av ett jämställdhetsperspektiv. I Skottland arbetar vi med utvecklingen av en systematisk metod för denna jämställdhet, fördelad på olika riktlinjer: en balanserad representation av män och kvinnor inom programmets kommittéer och arbetsgrupper; medvetandegörande, uppföljning och tillhandahållande av »vertyglådor«; framtagande och spridande av exempel på god praxis; uppmuntran att förmedla erfarenhet och know-how från ett projekt till ett annat.

Metoden med partnerskap har en nyckelroll i integreringen: den för samman organisationer och personer som är vana vid att samla in användbara fakta i syfte att göra den lokala befolkningen medveten och att förstå kvinnor och mäns behov såväl som hinder som uppstått när det gäller tillgång till möjligheter. Integreringen måste "ha en mening" för de personer som arbetar med den regionala utvecklingen. De ansvariga för projektet behöver förfoga över gedigna fakta för att kunna inse nödvändigheten och relevansen av att integrera genusdimensionen och de påtagliga fördelar som följer med detta för organisationer och projekt.



■ Ett daghem i Leipzig (Tyskland).

Det tillvägagångssätt som tillämpas av strukturfondernas program har visat att integreringen av genusdimensionen innebär ett beaktande av skillnaderna i behov mellan män och kvinnor. Flera projekt har tagit itu med arbetslivets segregering och följaktligen med löneklyftan mellan män och kvinnor. Det största antalet projekt med positiv aktion fokuseras på att utbilda kvinnor så att de får tillgång till tjänster på en högre nivå, som är bättre betalda och i växande branscher som IKT, vetenskap, ingenjörsvetenskap och teknologi, men vissa ESF-projekt har även utbildat män till arbeten i branscher där de är underrepresenterade. Detta bidrar till att kullkasta de sexistiska stereotyper som rör män och kvinnor. I Skottland är endast fyra procent av arbetskraften i den sektor som har hand om barn i förskoleåldern män, medan en undersökning har avslöjat att 27 procent av männen skulle kunna tänka sig att arbeta i detta yrke. De projektansvariga som utbildar män till arbete inom förskolesektorn eller inom socialhjälp har under sina rekryteringskampanjer och som reaktion på reklamslag i radio och tidningar konstaterat att många män är intresserade av dessa yrken.

## Planerad öppning i Vilnius av ett europeiskt institut för jämställdhet mellan män och kvinnor.

Till följd av det stöd som Europeiska rådet meddelade den 17-18 juni 2004, tillkännagav kommissionen den 8 mars 2005 upprättandet av ett Europeiskt jämställdhetsinstitut och presenterade för detta ändamål ett utkast till förordning<sup>(1)</sup> som för närvarande är föremål för överläggningar mellan institutioner. På beslut av Rådet för sysselsättning och socialpolitik den 1 december 2006, kommer det nya Institutet att ha sitt säte i Vilnius, huvudstad i Litauen.

Vilken roll kommer detta institut att spela? Enligt kommissionens förstudie<sup>(2)</sup> kommer ett sådant institut att ha en given roll när det gäller att utföra vissa uppgifter som inte har tagits hand om av befintliga organisationer eller institutionella maskinerier i synnerhet när det gäller samordning, centralisering, spridning av information, skapande av medvetande och tillhandahållande av verktyg utan att det blir frågan om dubbel tillämpning. Europeiska kvinnolobbyn (EWL) anholder om att institutet ska förfoga över lämpliga befogenheter och medel för att kunna utöva denna roll och bistå de europeiska institutionerna och medlemsstaterna i samband med en europeisk ramstrategi för jämställdhet mellan män och kvinnor.

(1) KOM(2005) 81 slutlig

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2005/mar/genderinstitute\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/genderinstitute_fr.pdf)

(2) Sedan kan följande sida laddas ner: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equ\\_opp/documents\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents_fr.html) Bilagan E visar listan av berörda organisationer och institutioner. Läs även den undersökning som genomförts Europaparlamentet:

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



Forskning om utfodring av fisk i Lappland (Sverige).

Det är väsentligt att särskilt gynna medvetenheten om genusfrågan i alla skeden av den strategiska planering som berör sysselsättning och företagens tillväxt genom att skapa medvetenhet om effekterna av direkt eller indirekt diskriminering (och om möjliga lösningar). Orsakerna till ojämställdheten mellan män och kvinnor är många, men strukturfondernas program gör det möjligt att ta itu med de många olika former som denna brist på jämställdhet kan anta. Integreringen av genusdimensionen kräver en investering i tid, resurser och mobilisering. Det är nödvändigt att göra denna investering om man vill undvika antagandet av en politik och praxis som gör diskrimineringarna återkommande och som förvärrar den befintliga ojämställdheten.

## Direkt och indirekt diskriminering

Jämställdhet mellan män och kvinnor är inte en problematik förbehållen de projekt som finansierats av ESF. Vår sakkunskap när det gäller att dela med sig av erfarenhet av god praxis har gjort det möjligt för oss att inom ERUF-projekten konstatera en mer djupgående insikt om hur man kan komma till rätta med ojämlikheter när det gäller egenföretagande. Vi uppmuntrar projektens initiativtagare att analysera livslängden i sina projekt för att kunna fastställa möjligheterna till integrering av genusdimensionen i alla skeden av processen, från insikt och samråd ända fram till utvärdering och lösning av de problem som berör direkt och indirekt diskriminering. De projektansvariga ska bedöma om kvinnorna och männen använder sig av sin service på samma sätt, och de ska ta itu med de bidragande orsakerna till indirekt diskriminering, såsom tillgång till strukturer för barnpassning eller allmänna kommunikationer (kvinnor har mindre tillgång till privata bilar), säkerhet och belysning, tider eller stödtjänster till företag och för etablering av företag. Positiva bilder av kvinnor och män förknippade i ett bredare sammanhang, används i reklam och i främjandet av projektet.

## Tillvägagångssätt för att minska löneklyftan mellan könen.

Europeiska kommissionen godkände den 18 juli 2007 ett meddelande<sup>(1)</sup> om tillvägagångssätt för att bekämpa löneklyftan mellan män och kvinnor. Meddelandet påpekar att kvinnorna inom EU i genomsnitt tjänar 15 procent mindre än männen och att ingenting tyder på att detta tal minskar i någon större utsträckning. Löneklyftan visar den relativa skillnaden mellan kvinnornas och männens genomsnittliga bruttotimlöner i den totala ekonomin. Den återspeglar i själva verket de många andra diskrimineringar och ojämställdheter som huvudsakligen drabbar kvinnorna på arbetsmarknaden.

(1) [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/equalpay/equal\\_pay\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/equalpay/equal_pay_fr.html)

Experternas rapport »The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses« [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2006/ke7606200\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf)

Experternas rapport »Legal aspects of the gender pay gap« [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/report\\_equal\\_pay.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_equal_pay.pdf)

## Sachsen-Anhalt (Tyskland)

## »På ett konkret sätt ta med jämställdheten i beräkningen: 'Genusinstitutet i Sachsen-Anhalt«

**Thomas Claus**, föreståndare för Forsknings- och Informationsavdelningen vid Genusinstitutet i Sachsen-Anhalt.



Efter att jämställdhet mellan män och kvinnor tagits med i de Europiska fondernas förordningar existerar för första gången en jämställdhetspolitik med lika möjligheter för kvinnor och män som är enhetlig och obligatorisk för alla medlemsstater. Förverkligandet av en sådan strategi nödvändiggör effektiva strukturer, och det är i detta sammanhang som man i början av år 2001 grundade Genusinstitutet i Sachsen-Anhalt (GISA), det allra första kompetenscenter i »gender mainstreaming« (köns- och jämställdhetsintegrering) som skapats i Tyskland.

Uppgiften för GISA är att gynna harmoniska relationer mellan män och kvinnor på alla områden och nivåer i samhällslivet. För att uppnå detta finansierar institutet forskning om genusfrågor, utbildning, konsult- och uppföljningsverksamhet, som syftar till att underlätta genusintegreringen. Bland dess aktiviteter kan nämnas: rapportering, undersökning och bedömning av fall av sexuell diskriminering; införskaflande av kunskap om genusintegrering i vardagslivet; genomförande av aktioner som är anpassade till olika sammanhang – det må vara på regional, nationell eller europeisk nivå. Det nära samarbetet mellan institutets båda grundpelare som utgörs av avdelningarna "Forskning och Information" (ledd av en man) och "Råd och Utbildning" (ledd av en kvinna) gör det möjligt att snabbt omsätta resultaten från de vetenskapliga studierna i praktiken.

GISA är mån om att dess verksamhet får konkreta effekter. Sålunda publiceras regelbundet för det regionala styret i Sachsen-Anhalt en "Rapport om genusfrågan" som presenterar all slags information och statistiska data om relationer mellan män och kvinnor, liksom de senaste forskningsresultaten som kan inspirera politiskt, ekonomiskt och administrativt verksamma personer. Institutet har också utvecklat ett antal verktyg och praktiska metoder som mer och mer efterfrågas och används i integreringen av ett jämställdhetsperspektiv. Det handlar framför allt om ett informationssystem för genusfrågan, det första av sitt slag i Tyskland. Webbssidan [www.g-i-s-a.de](http://www.g-i-s-a.de) innehåller således åtskilliga grundläggande fakta om kvinnors och mäns levnadsvillkor. Den ger tillträde till genomförda studier och referenslitteratur (åtskilliga vägledningar, tekniska dokument, rapporter, osv.) samt

inbegriper en stor mängd experter på genusfrågor. Allt detta ledde till att GISA år 2005 fick ett erkännande som »europeisk modell för god praxis« av kommissionären för regionalpolitik, Danuta Hübner.

För att få denna verksamhet att gå i lås kan GISA även räkna med ett europeiskt nätverk av kvinnliga och manliga experter. Detta vittomfattande nät av transnationellt samarbete i vilket institutet ingår sträcker sig från paneuropeisk forskning om ämnen, som »Främja startandet av företag ur kvinnlig synvinkel« eller »Sammanjämka familj och arbete«, till tillhandahållande av rådgivningsservice vid den estniska regeringen i syfte att etablera ett genusinriktat förhållningssätt.

Även om man vidtar många åtgärder och kommer med förslag för att främja jämställdheten mellan män och kvinnor i Europa är situationen fortfarande långt ifrån tillfredsställande. Ett envist motstånd som rent av ställer hinder i vägen på den långa vägen mot jämställdhet, får inte underskattas. Därför är det absolut nödvändigt att mobilisera alla jämställdhetssträvande krafter i Europa. Med hänsyn till detta önskar GISA fortsätta sitt arbete i det europeiska nätverket och ställa sin erfarenhet och sitt kunnande till förfogande för andra länder, i synnerhet för de nya medlemsstater som önskar etablera ett genusinriktat förhållningssätt.

För att få veta mer: <http://www.g-i-s-a.de>



En delegation från Pakistan på besök i institutet.



# 1994-1999, 2000-2006, 2007-2013... Steg för steg mot jämställdhet

**Om man går efter strukturfondernas programperioder är det en lång väg till verklig jämställdhet mellan män och kvinnor.**

Könsperspektivet är inte en ny idé i sammanhållningspolitiken. Jämställdhet på arbetsmarknaden fanns med bland strukturfondernas mål redan under programperioden 1994-1999. Under den perioden stödde emellertid fonderna huvudsakligen insatser med specifik inriktning på att stödja kvinnor, men hur viktiga sådana insatser än må vara kan de inte göra någonting åt de strukturella orättvisorna. Dessutom sågs könsperspektivet som relevant huvudsakligen för ESF. Erfarenheterna och utvärderingen har lett till ett mera allmängiltigt beaktande av detta perspektiv i de metodologiska dokument som täcker programperioden 2000-2006.

## Ett meddelande från kommissionen

Med tanke på den utvärdering som skulle göras efter halva programtiden (2003) av denna period offentliggjorde kommissionen i december 2002 ett meddelande<sup>(1)</sup> som redovisar de framsteg som har gjorts och likaså ett urval exempel på god praxis, allt i syfte att fastställa vilka hinder som finns mot att genomföra den dubbla strategin (det vill säga en kombination av de åtgärder som är speciellt ägnade att främja kvinnorna och att integrera ett jämställdhetsperspektiv i politiken i stort). I sina slutsatser formulerar kommissionen ett antal rekommendationer som här återges i korthet:

- Eftersom de specifika insatserna är mycket viktiga under den första tiden är det viktigt att finansiella bidrag ges till dem på ett synligt sätt och att medlemsstaterna inrättar stimulerande åtgärder, särskilt på den nivå där urvalet av projekt sker.
- I de stater som har lagt tonvikten vid integrering av ett jämställdhetsperspektiv kan det vara svårt att bedöma storleken på den faktiska ekonomiska insatsen. De uppmanas därför att lägga fram räkenskaper på ett tydligt sätt, och i synnerhet att skilja på finansiering av specifika insatser och av de program som på ett mera generellt sätt bidrar till jämställdhet.
- Medlemsstaterna uppmanas att anlita experter i ämnet jämställdhet i syfte att säkerställa att kompetenta organisationer är företrädare inom de kommittéer som administrerar programmen och för att införa åtgärder för ökat medvetande och utbildning.
- Förhandsbedömning (via könsuppdelad statistik) och utvärdering av effekten (med hjälp av tydliga kvantitativa och kvalitativa indikatorer) bör till fullo tas i beaktande.
- Varje medlemsstat uppmanas att utse en företrädare på hög



nivå för att samordna den nationella strategin för jämställdhet och delta i en grupp på hög nivå inom EU.

I meddelandet framhålls tre element som viktiga på lång sikt: fullföljandet av den dubbla strategin, som har visat sig vara verkningsfull, betydelsen av kunskapssamhället och av utökade ansträngningar för att få med kvinnor i IKT- och FoU-sektorerna, strukturfondernas roll när det gäller att förbättra kvinnornas ställning i de nya medlemsstaterna där kvinnorna är utsatta för den ekonomiska strukturomvandlingens negativa verkningar.

## En studie från Europaparlamentet

Europaparlamentet har helt nyligen offentliggjort resultaten av en studie<sup>(2)</sup> angående programperioden 2000-2006, med särskild inriktning på ERUF och Sammanhållningsfonden i syfte att dra lärdom för 2007-2013. Överlag framgår det att resultaten av den politiska processen är bättre i ett tidigt skede (analys av sammanhangen, definition av strategin) än i slutskedet när det gäller mekanismerna för genomförande. Även om mycket har uppnåtts för att åstadkomma ett erkännande av vikten av integrering av ett jämställdhetsperspektiv, återstår fortfarande mycket att göra innan man kommer fram till praktiska och påvisbara resultat.

## 2007-2013: jämställdheten mellan män och kvinnor i de nya förordningarna ...

De utdrag som följer samlar de bestämmelser om jämställdhet mellan män och kvinnor som fastställts i de nya förordningarna för struktur- och sammanhållningsfonderna<sup>(3)</sup> för perioden 2007-2013.

I den allmänna förordningen för struktur- och sammanhållningsfonderna:

(1) Meddelande från kommissionen till rådet, till Europaparlamentet, till Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och till Regionkommittén, "Genomförandet av jämställdhetsintegrering i de samlade programdokumenten för strukturfonderna 2000-2006", KOM(2002)748 slutlig: [http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=52002DC0748&model=guichett](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=52002DC0748&model=guichett)

(2) »Integrering av ett jämställdhetsperspektiv i utnyttjande av strukturfonderna», IP/B/REGI/IC/2006-200, PE 379.206, av den 22 juli 2007. Snart tillgänglig på följande webbplats: [www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=FR](http://www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=FR)

### Artikel 11: Partnerskap

*Artikel 11(1):* (...) Medlemsstaten skall, vid behov och i enlighet med gällande nationella regler och praxis, upprätta ett partnerskap med myndigheter och organ som till exempel följande: (...) c) andra lämpliga organ som företräder det civila samhället, (...) icke-statliga organisationer och organ som ansvarar för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Varje medlemsstat skall utse partners som är mest representativa på nationell, regional och lokal nivå inom näringslivet eller på miljöområdet eller andra områden (...) i enlighet med gällande nationella regler och praxis och med beaktande av behovet av att främja jämställdhet mellan män och kvinnor (...).

*Artikel(2):* (...) Partnerskapet skall omfatta utformning, genomförande, övervakning och utvärdering av de operativa programmen. Medlemsstaterna skall vid behov se till att relevanta partners, särskilt på regional nivå, aktivt deltar i de olika etapperna av programplaneringen inom tidsfristen för respektive etapp.

### Artikel 16: Jämställdhet mellan kvinnor och män och icke-diskriminering

Medlemsstaterna och kommissionen skall se till att jämställdhet mellan män och kvinnor och integreringen av jämställdhetsperspektivet främjas under de olika etapperna av fondernas genomförande. Medlemsstaterna och kommissionen skall vidta nödvändiga åtgärder för att förhindra varje form av diskriminering på grund av kön(...) under de olika etapperna av genomförandet av fonderna och särskilt när det gäller tillgång till dessa.

### Artikel 66: Övervakning

*Artikel 66(2):* (...) Om det är möjligt på grund av stödets utformning skall statistiken delas upp efter kön och efter storleken på de företag som får stöd.

I den Europeiska regionala utvecklingsfondens förordning:

### Artikel 6: Europeiskt territoriellt samarbete

*Artikel 6(1):* (...) Dessutom kan ERUF medverka till att främja (...) jämställdhet och lika möjligheter (...).

I den Europeiska socialfondens förordning:

### Artikel 3: Stödets omfattning

*Artikel 3(1):* Inom ramen för konvergensmålet och målet regional konkurrenskraft och sysselsättning skall ESF stödja(...):

*Artikel 3(1)(b)(iii):* integrering av ett jämställdhetsperspektiv och särskild verksamhet för att öka kvinnors tillträde till arbetslivet och deras varaktiga deltagande och framsteg i arbetslivet, och minska den könsrelaterade segregeringen av arbetsmarknaden, bland annat genom att ta itu med de direkta och indirekta grundorsakerna till könsrelaterade löneklyftor.

*Artikel 3(2):* Inom ramen för konvergensmålet får ESF också stödja(...):

*Artikel 3(2)(a)(ii):* ökat deltagande i utbildning under hela livscykeln, även genom verksamhet i syfte att minska (...) könsrelaterad ämnesuppdelning(...).

### Artikel 4: Överensstämmande och koncentration av stöd

*Artikel 4(5):* I utvärderingarna av ESF:s verksamhet skall också bedömas i vilken utsträckning den verksamhet som stöds av EFS bidrar till genomförandet av(...) gemenskapsmålen för social integration, icke-diskriminering och jämställdhet mellan kvinnor och män(...).

### Artikel 5: God förvaltning och partnerskap

*Artikel 5(4):* Förvaltningsmyndigheten för vart och ett av de operativa programmen skall verka för att icke-statliga organisationer på ett adekvat sätt deltar i och har tillgång till de finansierade verksamheterna, särskilt i fråga om social integration, jämställdhet mellan könen och lika möjligheter.

### Artikel 6: Jämställdhet mellan könen och lika möjligheter

Medlemsstaterna skall se till att de operativa programmen innehåller en beskrivning av hur jämställdheten mellan könen och lika möjligheter främjas vid utarbetandet, genomförandet, övervakningen och utvärderingen av de operativa programmen. Medlemsstaterna skall främja ett balanserat deltagande av kvinnor och män i förvaltningen och genomförandet av operativa program på lokal, regional och nationell nivå när så är lämpligt.

### Artikel 10: Rapporter

De årsrapporter och den slutrapport om genomförandet (...) skall när så är lämpligt innehålla en sammanfattning av genomförandet när det gäller: a) integrering av ett jämställdhetsperspektiv och eventuella könsspecifika verksamheter (...).

### ... och i gemenskapens riktlinjer för sammanhållning

Gemenskapens strategiska riktlinjer för sammanhållning<sup>(4)</sup>, som antogs i oktober 2006 av Europeiska rådet, fastställer de politiska principerna och prioriteringarna för åren 2007-2013 och föreslår åtgärder att vidta. Medlemsstaterna har stött sig på dessa riktlinjer vid upprättandet av sina nationella strategiska referensramar och vid utarbetandet av de omkring 450 operativa program som ska antas under år 2007 av kommissionen. När det gäller jämställdheten mellan könen fastställer gemenskapens strategiska riktlinjer för sammanhållning speciellt som mål för medlemsstaterna att **från och med nu fram till år 2010 med 60 procent öka index för integreringen av kvinnor på arbetsmarknaden**. Principen med jämställdhet mellan män och kvinnor är i gemenskapens strategiska riktlinjer för sammanhållning integrerad på två nivåer:

- I de "tvärgående principerna" enligt vilka programmen måste ingå i Lissabonagendan: "(...) bör medlemsstaterna och regionerna sträva efter att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män på alla nivåer när det gäller utarbetandet och genomförandet av program och projekt", antingen detta sker genom specifika åtgärder eller genom att noga "beakta" de effekter som de andra projekten kan ha på detta område. De bör dessutom "förebygga alla former av diskriminering på grund av kön, (...) när medel från fonderna används."
- I en serie detaljerade åtgärder avsedda att stödja kvinnors entreprenörskap, att stärka kvinnors deltagande i arbetslivet utan någon som helst diskriminering, att sammanjämka yrkes- och privatliv, att underlätta tillgången till barnpassningsservice, osv., och på så sätt bidra till att genomföra den Europeiska pakten för jämställdhet mellan män och kvinnor.

(3) De nya förordningarna finns på sajten: [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docoffic/official/regulation/newregl0713\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/newregl0713_fr.htm)

(4) [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docoffic/2007/osc/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/2007/osc/index_fr.htm)

## ESTLAND

### Barnpassning åt yrkesarbetande kvinnor



**Total kostnad:** 216 640 EUR  
**EU-bidrag:** 154 356 EUR

»Estland är känt för sin höga andel kvinnor i heltidsarbete. Medan 80 procent av kvinnorna önskar sammanjämka yrkesliv och familjeliv får mindre än hälften av alla barn mellan ett och fyra år en förskoleplats. 48 procent av kommunerna har således varit tvungna att upprätta väntelistor för platser på dag- och fritidshem. Pilotprojektet »Barn på dagverksamhet, mammor på arbete«, som startats av 30 blivande barnsköterskor, syftade till att lösa detta problem genom att skapa strukturer för dagverksamhet i hela landet. Detta numera välkända tillvägagångssätt erkändes från och med i år av Socialstyrelsen och det finns mer än 200 barnskötare som, förutom projektets upphovsmän, är diplomerade och redo att hjälpa föräldrar till små barn att gå tillbaka till arbetsmarknaden.

*Erika Vahtmäe, projektansvarig, Ministeriet för folk och etniska frågor i Estland.*  
[erika.vahtmae@riigikantselei.ee](mailto:erika.vahtmae@riigikantselei.ee)

## UNGERN

### Nätverk för kvinnliga företagare



**Total kostnad:** 61 200 EUR  
**EU-bidrag:** 61 200 EUR

»Yrkesintegrering av kvinnor i mindre gynnsamma miljöer är ett svårt problem att lösa. Ungerska föreningen för icke vinstdrivande IT-företag har fått ett europeiskt bidrag för att i fem städer i landet kunna organisera utbildning i IT-teknik, administration och bokföring, som vände sig till 120 kvinnliga företagare av vilka många var nybörjare. Projektet »e-NIVÓ – ett reellt och virtuellt kooperativt nätverk av kvinnliga företagare«, vars syfte var att stödja dessa kvinnor genom att hjälpa dem att övervinna såväl de handikapp och fördomar som de är utsatta för som de hinder som de möter på vägen till integrering. Mer konkret bestod projektet i att förse dem med personligt bistånd och fullständigt stöd till promotion.»

*Ida Csapó, projektansvarig, Ungerska föreningen för icke vinstdrivande IT-företag.*  
<http://www.minok.hu/taxonomy/term/108>

## BELGIEN

### Daghem som inrättats för arbetstagare inom turism-branschen



**Total kostnad:** 10 000 EUR  
**EU-bidrag:** 2 500 EUR

»Hotell-, restaurang- och kafébranschen (Horeca) på den belgiska kusten ställs inför en brist på arbetskraft som framför allt är förorsakad av att det saknas strukturer för vård av små barn. Det är i själva verket ofta mycket svårt för arbetstagare inom denna bransch, särskilt för kvinnor, att hitta barnpassningsservice som är anpassad efter deras atypiska arbetstider (natt-, helg-, säsongarbete ...). »De Trampoline» är ett pilotprojekt inom det nätverk av dag- och fritidshem som är anpassat till Horecas behov. Åtskilliga daghem har öppnats på olika platser i Blankeberge. 40 barn kan på så sätt omhändertas enligt ett flexibelt system. Med hjälp av denna erfarenhet kommer liknande lösningar att kunna tillämpas på andra ställen längs den belgiska kusten, för både arbetstagares och arbetsgivares bästa inom turismbranschen.»

*Nele Zwaenepoel, Mål 2, Västra Flandern.*  
[Nele.Zwaenepoel@west-vlaanderen.be](mailto:Nele.Zwaenepoel@west-vlaanderen.be)

## TYSKLAND

### »HAFEN«, plantskola för kvinnligt entreprenörskap



**Total kostnad:** 466 624 EUR  
**EU-bidrag:** 340 912 EUR

»Projektet Woman can do it (Kvinnor kan) har stöttat kvinnliga företagare genom centret Hafen, en plantskola för kvinnligt entreprenörskap i Berlin-Marzahn. De huvudsakliga inriktningarna i projektet har varit: att skapa Hafen-centret; övertala blivande företagare att etablera sin verksamhet i centret; förse dem med kontorslokaler till ett lågt pris, utrustning, rådgivande och uppföljande service; se till att företag som haft ekonomiska problem kommer på fötter igen; finna strategier för att avsluta verksamhet och hitta nya yrkesvägar för de kvinnor som överger sina projekt till följd av en negativ utvärdering; organisera åtta professionella forum inriktade på administration, möjligheter till offentlig finansiering, balans mellan arbetsliv och privatliv, osv. Berlins ingenjör- och handelshögskola (FHTW) har ställt vetenskapligt behövligt stöd och dito uppföljning till förfogande.»

*Carmen Giese, direktör för de europeiska projekten, Gemeinnützige Gesellschaft TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (Berlin).*  
[Carmen.giese@de.tuv.com](mailto:Carmen.giese@de.tuv.com)



## Finland

## »Finnvera, ett finansiellt verktyg till kvinnliga företagares tjänst«

**Anneli Soppi**, chef för Enheten Mikrofinans, Finnvera Plc.



Finland är välkänt för sin politik för lika möjligheter. För de finska kvinnorna går vägen till jämställdhet via ekonomiskt oberoende. Det är kanske på grund av detta som andelen kvinnliga företagare i Finland är relativt hög i jämförelse med andra länder i Europa.

Kvinnorna utgör en tredjedel av de finska företagen med en hög andel »självanställda«. Den finska regeringens entreprenörprogram syftar till få detta antal att nå upp till 40 procent. I detta avseende är Finnveras Kvinnolån, som är särskilt ämnade för kvinnliga företagare, en sann katalysator.

### Om sysselsättning och företag som erhåller stöd

Det av finska staten ägda Finnvera Plc är ett finansbolag som specialiserat sig på att erbjuda komplementära finansiella lösningar som är anpassade till de olika stadierna i utvecklingen av ett företag. Finnvera spelar också rollen som mellanhand mellan EU:s finansieringsprogram och finska små och medelstora företag (SMF). Finnvera beviljar mellan 3 800 och 5 500 mikrolån årligen. Mikrokreditlånens portfölj överstiger i dag 12 500 lån för sammanlagt 160,7 miljoner euro. Mikrokreditens kunder utgörs till 40 procent av kvinnor. Finnvera arbetar i dag med fler än 26 000 företag, av vilka 80 procent är mikroföretag.

Målet med Kvinnolån, som lanserades 1997, är att gynna kvinnligt entreprenörskap och framför allt att uppmuntra de kvinnor som har en bra affärsidé, men inga tillräckliga garantier för att kunna erhålla finansiellt stöd för att starta sina företag.

För de kvinnor som redan har sina företag, särskilt inom de för finansbolagen mindre attraktiva branscherna, kan detta speciella lån göra det möjligt för dem att utveckla sin verksamhet. Metoden har också hjälpt arbetslösa kvinnor och kvinnor som hotas av arbetslöshet med att skapa sin egen sysselsättning. I dag hjälper på samma sätt detta finansiella verktyg unga och invandrade kvinnor att starta sina företag.

Lånen riktar sig till mikroföretag med mindre än fem personer. Största andelen kunder är emellertid kvinnliga självständiga arbetare. Den genomsnittliga kunden är en kvinna mellan 39 och 45 år, som har en yrkesutbildning och som önskar skapa sin egen sysselsättning. Kriterierna för beviljande av lån är desamma som överallt: generellt sett faktisk eller förväntad lönsamhet hos företaget.

### Tjänster till personer i första hand

Kvinnor har en stark benägenhet att söka sig till tjänstesektorn. De flesta kvinnliga låntagarna arbetar med personnära tjänster: socialhjälp, hälso- och sjukvård, inom livsmedelsbranschen samt med andra personnära tjänster och i detaljhandeln. På det lokala planet är konkurrensen ofta mycket hård, och det spektrum av tjänster som erbjuds av redan etablerade företag kan vara så gott som heltäckande. För att lyckas måste ett nystartat företag utmärka sig i förhållande till sina konkurrenter. Men att skapa sig en nisch kräver både kompetens och ekonomiska resurser, eftersom efterfrågan på konsumenttjänster är starkt beroende av ekonomiska fluktuationer.

Utlökaliseringen av tjänster inom socialhjälp och vården har således skapat en ny efterfrågan, som de små kvinnliga företagen möter.

### Duktiga på att betala

Man anklagar ofta kvinnliga företagare för att vara alltför försiktiga. I själva verket är de helt enkelt realistiska. Kvinnorna tar risker som de kan kontrollera och ser till att de kan fullgöra sina förpliktelser även om det värsta skulle inträffa. Man har därför på Finnvera kunnat konstatera att uteblivna betalningar från kvinnliga kunder är mycket få.

Man kan även konstatera att överlevnadskvoten för de nystartade företagen ligger mellan 76 och 80 procent. Den rådgivningsservice, de utbildningar och det faderskap som erbjuds av de lokala icke-finansiella företagen bidrar till att höja denna överlevnadskvot.

Kommer det att bli möjligt att höja andelen kvinnligt företagande till 40 procent? Det beror på kvinnornas entreprenörsanda och deras förmåga att sammanjämka företagsverksamheten med familjelivet. Det är nämligen kvinnorna som fortfarande bär det största ansvaret när det gäller att ta hand om barn, föräldrar och svärföräldrar på deras ålderdom. Man får heller inte glömma alla kvinnor som inte syns i statistiken och som arbetar som medhjälpare i många familjeföretag.

**Kontakt:** [info@finnvera.fi](mailto:info@finnvera.fi)

## Salzburger Land (Österrike)

# »Främja och tillvarata jämställdhet«

**Christian Salletmaier**, chef för avdelningen för regionalutveckling och europeisk regionalpolitik, Salzburger Land.



Regionalutveckling är ett område som omfattar ett stort antal discipliner och som har en hög komplexitetsnivå.

Mål 2-programmet för Salzburg syftade till att höja företagets konkurrenskraft och innovativa förmåga, utnyttja de regionala resurserna, minska arbetslösheten, utflyttningen och långdistanspendlingen i delstatens sydligaste delar.

För att lyckas med detta vidtogs en rad åtgärder inom tre prioriterade sektorer (turism, företag och lokal utveckling) enligt en strategi som bygger på innovation, deltagande och hållbarhet samt - inte att förglömma - jämställdhet mellan män och kvinnor, en av de tvärgående principerna för stöd från strukturfonderna under perioden 2000–2006. Två satsningar som finansierats av ERUF har dock särskilt utformats med hänsyn till ett jämställdhetsperspektiv.

Den första hade som syfte att ge ett stöd till den kvinnliga befolkningen i Mål 2-områdena. Det handlade om att uppmuntra och underlätta kvinnligt deltagande i programmet och även att hjälpa till med att utarbeta projekt om jämställdhet mellan män och kvinnor. Tanken var att upprätta en struktur som engagerar de lokala aktörerna och som kan få fram bottom-up-initiativ och sedan



Daghem som är inrymt i ett företag.

följa upp dem. Resultat: sedan 2001/2002 är två »projektledare för lika möjligheter» aktiva i delstaten Salzburger Land. Deras funktion omfattar ett brett spektrum av uppdrag som sträcker sig från samordning av jämställdhetsprojekt i ett europeiskt sammanhang till upprättandet av lokala nätverk för att hjälpa kvinnor att omsätta sina idéer i verksamhet. Dessa projektledare har bland annat upprättat

lokala partnerskap där arbetsförmedlingsservice, företag, kommuner och yrkesutbildningsorganisationer ingår.

Den andra satsningen syftade till att öka antalet yrkesverksamma kvinnor i avlägsna glesbygdsområden. För detta ändamål har olika åtgärder vidtagits.

Ett ofta förekommande hinder som kvinnor möter när de söker kvalificerat arbete i de mest renodlade landsbygds- och alpområdena i delstaten Salzburger Land är bristen på dag- och fritidshem. För att komma till rätta med detta problem har nya strukturer för barnpassning tagits fram i samarbete med små och medelstora lokala företag. Hittills finns tre projekt kring dag- och fritidshem i företagsregi som tjänar som modell för hur man kan skapa möjligheter för kvinnor att på ett bättre sätt kunna sammanjämka arbete och familjeansvar.

Ytterligare en rad åtgärder har fokuserats på kontinuerlig vidareutbildning och leverantörer av sådan. Det handlar om att uppmuntra dessa leverantörer att samarbeta, att dela sina resurser och att inrikta sina utbildningsprogram på att ge kvinnor möjlighet att skaffa sig kompetens och på att möta specifikt kvinnliga behov vad gäller yrkeslivsfrågor. Slutligen har ett tredje moment bestått i att aktivt stödja företag som lägger fram en plan för karriärutveckling för sin kvinnliga personal.

Genomförandet av dessa projekt har inte hela tiden varit friktionsfritt. Det har krävt en rejäl dos av tålamod och engagemang. Projektledarna har haft en drivande roll i igångsättandet och de kommer att få behålla sin plats även efter programplaneringsperioden för Mål 2. Vad beträffar projekten har dessa bidragit till att ha kvar och uppvärdera kvalificerade arbeten och samtidigt underlättat för kvinnor att komma tillbaka till arbetslivet. Slutligen har alla dessa satsningar gjort det möjligt att hålla kvar territoriets aktiva krafter, att skapa stabila grunder för lokal sysselsättning och att förbättra konkurrenskraften hos små och medelstora företag och i den regionala ekonomin som helhet.

För ytterligare information: [www.salzburg.gv.at/themen/wt/regional/programmperiode2000-2006.htm](http://www.salzburg.gv.at/themen/wt/regional/programmperiode2000-2006.htm)

Jämställdhet mellan män och kvinnor, en strategisk satsning i Jämtland (Sverige)

## Att se med genusglasögon

Inför de demografiska utmaningarna måste Mellersta Norrland i Sverige hålla kvar sin kvinnliga befolkning för att säkerställa sin utveckling, något som kräver jämställdhet mellan könen. Mål 1-programmet har av princip, men givetvis även på grund av socioekonomiskt intresse, finansierat flera projekt inom detta område.



Det finns sammanträffanden som inte är missvisande: »Jämtland« börjar på »Jäm« liksom »Jämställdhet«, ett stort problem i denna region i västra Mellansverige med knappt 130 000 invånare på en yta som är större än Slovakien och där hälften av befolkningen bor runt regionens största stad, Östersund.

»Den kvinnliga utvandringen har en skadlig inverkan på den regionala utvecklingens hållbarhet, och följderna blir ännu värre här på grund av den svaga folk-tätheten och avstånden. Det råder brist på kvinnor. Det fattas redan arbetskraft inom sjukvården», beklagar sig Ingegärd Pettersson, samordnare i projektet »Gensyn« som drivs av länsstyrelsen med ekonomiskt stöd av Mål 1. »Genom projektet Gensyn försöker man förmå strategiskt viktiga personer och andra lokala nyckelpersoner att få upp ögonen för situationen. Dessa är snarast blinda för genusfrågan, mindre känsliga för kvinnors otillfredsställande situation och

de problem som denna medför. I en avlägsen landsbygdsmiljö är dessa skillnader oerhörda: männen, som i större utsträckning är helt och hållet fokuserade på sin yrkesverksamhet, klarar denna typ av miljö bättre; kvinnorna däremot föredrar att bo och skaffa barn där det finns möjlighet att på ett harmoniskt sätt kombinera yrkes- och familjeliv, bostad och fritid utan att detta kräver för mycket pengar och för långa resvägar. För att förmå dem att stanna här krävs sociala åtgärder och åtgärder för fysisk planering samt en volontaristisk mottagningspolitik. Vi försöker övertyga beslutsfattarna med alla till buds stående medel, inklusive de känslomässiga, som till exempel 'hur skulle du reagera om din dotter skulle säga att hon ville flytta till en mer attraktiv region?'«

I själva verket har en undersökning som gjorts av Statistiska Centralbyrån visat att det framförallt är kvinnor som flyttar, på grund av brist på möjligheter till fast arbete och även för att få bättre nytta av sin

<sup>(1)</sup> Gällande från 1980 och modifierad åtskilliga gånger inriktar sig Jämställdhetslagen i synnerhet på att främja lika rättigheter för män och kvinnor på arbetsplatsen. »JämO«, Jämställdhetsombudsmannen, är ansvarig för att villkoren i denna lagstiftning respekteras.



utbildning, som i allmänhet är högre än männens. Ingegärd tar fram en demografisk karta som klart och tydligt visar den ojämna fördelningen män-kvinnor på svenskt territorium: södra delen av landet och kustregionerna har snarare en kvinnlig dominans, medan västra Mellansverige och Norrland däremot har långt fler män än kvinnor.

»Att behålla kvinnorna i regionen inskränker sig inte bara till att öppna förskolor och fritidshem utan omfattar en bättre planering av alla livets aspekter, med början i jämställdhet mellan män och kvinnor. I vårt land har vi nått långt på detta område, men vi har långt ifrån kommit ända fram», hävdar Annica Westerlund, informationsansvarig för Mål 1-programmen Södra Skogslän och INTERREG IIIA Sverige/Norge, för vilka Jämtlands län är förvaltande myndighet.

Bland de omkring 3 000 projekt som strukturfonderna stött i Mål 1-regionen mellan år 2000 och 2006 har många direkt gällt kvinnor – egna företagare, självständiga arbetare, familjemödrar som utbildas för att komma tillbaka till arbetsmarknaden såväl som kvinnor som har tillgång till olika slag av tjänster. Men, särskilt i Jämtland, har Europeiska regionala utvecklingsfonden (ERUF) och Europeiska socialfonden (ESF) även samverkat till att medfinansiera fyra program för att uppmärksamma jämställdhet mellan män och kvinnor, initierade av länsstyrelsen kring åtskilliga nyckelfrågor: den kvinnliga demografiska utmaningen, jämställdhet mellan män och kvinnor på arbetsplatsen, kampen mot trakasserier och diskriminering. »I Sverige finns en lag om Lika möjligheter<sup>(1)</sup>, förklarar Annica, men tillämpningen av den är inte lätt i praktiken. Här i Jämtland har vi sagt att man förutom en "käpp" även måste ha en "morot", det vill säga stimulerande åtgärder för att målet för jämställdhet mellan könen verkligen ska bli en prioritering hos de lokala aktörerna.«

## Jämställdhet, hälsa, effektivitet

Med 1,2 miljoner euro till förfogande, av vilka hälften kommer från EU, utvecklades projektet »Know How – jämställdhet utifrån ett lönsamhets- och hälsoperspektiv« i två faser mellan år 2000 och 2006. »Vi har valt benämningen Know How, eftersom målet för projektet är att förse personer på arbetsplatser med know how, motivation och metoder för att bättre driva genusfrågan«, preciserar Syvonne Nordström, samordnare för projektet. »På samma sätt har vi som undertitel valt Jämställdhet, Lönsamhet och Hälsa, då dessa tre aspekter har ett nära samband: jämställdhet mellan män och kvinnor är inte endast en fråga om demokrati och rättvisa; den har också en gynnsam inverkan på företagets konkurrenskraft. En undersökning från 1999 bland 14 000 svenska företag har visat att de företag som aktivt arbetar med jämställdhet mellan könen var mer produktiva än andra. Och eftersom jämställdheten förbättrar arbetsvillkoren, bidrar den även till en bättre hälsa. En annan undersökning har visat att en balanserad fördelning mellan män och kvinnor på arbetsplatsen skapar en bättre social miljö, en bättre intern och extern kommunikation och en bättre företagsprofil. Att bättre fördela kompetensen mellan män och kvinnor är en garanti för effektivitet.»



Att klara av flera olika arbeten är roligare och mera givande.

Utifrån dessa grundvalar har projektet Know How inriktats på att genomföra ett brett spektrum av parallella aktioner: informationskampanjer om genusdimensionen (annonsering i den lokala pressen, publikation av häften om god praxis, aktiviteter i skolorna), organisation av seminarier och temadagar (utarbete en jämställdhetsplan, förhindra sexuella trakasserier) samt, icke att förglömma, framför allt rådgivning och uppföljning för företag, offentliga institutioner och andra organisationer som önskar skaffa sig ett förfaringsätt för jämställdhet mellan könen.

## Företagskultur

Fabriken Husqvarna i Tandsbyn, som ligger två mil från Östersund, tillverkar motorer, med mera. »Projektet Know How kom i rätta ögonblicket för oss«, minns direktör Markku Pärssinen. »Såväl i direktionen som i fackföreningarna ville vi bättre anpassa oss till principerna för Jämställdhetslagen, vara pionjärer, statuera exempel. Med andra ord, när vi fick nys om projektet sa det bara klick.« När villkoren väl bestämts tillsammans med projektteamet, trädde »metoden Know How« i aktion: det bildades en arbetsgrupp, bestående av tre kvinnor och två män, som under 20 veckor, en timme per vecka, kommer att utarbete en »jämställdhetsplan« angående löner, arbetsvillkor, relationer mellan män och kvinnor och sambanden arbete-familj hos de 160 anställda i företaget.

En löneanalys ledde fram till lika lön för samma arbete mellan män och kvinnor. För att arbetarna inte längre skulle behöva göra samma monotona arbeten hela tiden erbjöds de garanterad möjlighet till olika arbetsuppgifter. »Vi säger snarare att vi erbjuder detta till de kvinnliga arbetarna, eftersom det är kvinnorna som har de tråkigaste arbetena«, poängterar Agneta Wessen, medlem i arbetsgruppen. »De kvinnor och män som så önskat har kunnat delta i utbildning och är numera i stånd att betjäna fyra eller fem olika maskiner. Likaså har man förbättrat ergonomin, och personalen har nu tillgång till gym och hälsoanläggningar, massagebehandling och avkoppling. Man konstaterar mindre ryggont och färre veninflammationer. Och det har männen lika stor nytta av som kvinnorna!«

När det gäller att försöka åstadkomma en bättre jämvikt mellan yrkes- och familjeliv har på Husqvarna särskilt tagits med en aspekt i beräkningen inom ramen för projektet Know How: uppmaning till nyblivna föräldrar att dela upp föräldraledigheten. Begreppet ledighet för mödrar existerar inte i Sverige; det är i stället begreppet föräldraledighet som är dominerande. Denna varar i femton månader, av vilka två måste tas ut av den ena eller andra föräldern. Under ett år garanterar staten 80 procent av lönen. I Tandsbyn betalar Husqvarna ett tillägg på 10 procent av detta belopp under fyra månader, dvs. 90 procent av lönen, om modern och fadern delar upp föräldraledigheten rättvist sinsemellan.



Pappa och barn som drar fördel av föräldraledigheten.

»Delad föräldraledighet ingår numera i vår företagskultur. Det antal fäder som tar lång ledighet har på tre år fördubblats«, konstaterar Kerstin Jonsson, administrativ chef hos företaget Jonsson & Paulsson, ett verkstadsföretag med 136 anställda, underleverantör till flera stora biltillverkare. Kerstin, som själv hade upprättat »men lagt på hyllan« en jämställdhetsstadga innan hon deltog i projektet Know How, fortsätter: »Vår jämställdhetsplan bifogas de arbetsregler som alla nyanställda får den första arbetsdagen. Några veckor senare håller vi alltid ett möte med de nya, och jag understryker ofta hur viktig föräldraledigheten är. Denna ger tillfälle att förbättra ens sociala kompetens, lära sig att ta nytt ansvar. Jag är medveten om att vi har medel för att uppnå detta. Det är svårare för ett litet företag som har mycket mindre manöverutrymme för att administrera sin personal«. Och som om hon ville sätta punkt för misstron hos journalisten, som frågar sig vad som kan ligga bakom all denna förtjänstfullhet, preciserar Kerstin: »Genom att gynna en regelbunden växling av arbetsuppgifter, lång föräldraledighet eller flexibla arbetstider för att bättre kunna sköta barnens skolgång agerar vi i företagets intresse: nöjda anställda är mer produktiva anställda. En god hälsa leder till mindre frånvaro. Föräldraskapet lär en mycket som man kan ha nytta av i arbetet. Vi vill också framstå som en modern arbetsgivare, som kan locka kvalificerad personal, ungdomar och kvinnor som vi vill ha fler av i företaget.«





## Opinionsledare

Projektet Know How har likaså kunnat räkna med en betydande bundsförvant i den regionala dagstidningen Östersundsposten, som samtidigt är aktör och kommunikatör i projektet. Även tidningen, som har 90 löntagare, inledde år 2002 en jämställdhetsaktion. Den är uppdelad i två moment: »Internt organiserade vi ett två dagars seminarium för cheferna, vilket sedan även anordnades för resten av personalen«, berättar Viktoria Winberg, marknadschef. »Detta arbete ledde fram till ett utarbetande av en plan som liknar den som Husqvarna eller Jonsson & Paulsson upprättat, men som kanske dessutom omfattar en mer balanserad personalpolitik och ett mer öppet främjande av kvinnor. Externt har vi varje år organiserat en antisexistisk tävling bland företag och sedan även i femton grundskolor.« Elina Olofsson, nyhetschef, tillägger: »Vi publicerar även åtskilliga artiklar och dokument om genusfrågorna. Vi ser även till att få en god könsbalans i redigeringspolitiken. I detta syfte har vi utfört en kvantitativ och kvalitativ kartläggning av det utrymme som ägnas män och kvinnor i texterna, på foton, på sportsidorna.« Nästa steg? »Starta upp ett nytt internt förfarande – det behövs en påminnelseporre i höst!– och se till att detta når ut till den andra regionala dagstidningen Länstidningen, som köpts av samma koncern som äger Östersundsposten.«

Är det för övrigt inte lättare att tillämpa en »genusplan« i ett »intellektuellt« företag som en tidning än i ett industriföretag som är mer »manuellt«? »Absolut inte, svarar Syvonne och Annica utan att tveka. »Know How har berört ett sextiototal företag och förvaltningar; vi har inte märkt någon skillnad.« Endast Viktoria påpekar, inte utan humor: »Det är sant att ekonomiavdelningen här var mer tveksam: man måste säga att den omfattar många före detta fotbollsspelare!«

Viktoria Winberg och Elina Olofsson övervakar jämställdheten på Östersunds-Posten.

## »EQ«: att lyckas med jämställdheten mellan män och kvinnor på arbetsplatsen

För att underlätta tillvägagångssättet, göra det mer synligt och belöna ett bättre hänsynstagande till genusfrågan på arbetsplatsen, har projektledarna för Know How skapat »EQ-märkningen«. Ett femtontal privatföretag och statliga organisationer har fått denna sedan 2002.



För att göra sig förtjänt av en sådan kvalitetsmärkning måste deltagande företag eller myndighet:

- bilda en intern arbetsgrupp för jämställdhet,
- analysera sin egen situation i ett jämställdhetsperspektiv (arbetsmiljö, löner, arbete och föräldraskap, eventuella trakasserier och diskriminering, rekryteringspolitik, osv.),
- sätta upp kvantifierbara mål,
- vidta åtgärder och metoder för att uppnå jämställdhet (Hur?),
- göra upp en tidsplan (När?),
- fördela ansvaret (Vem?),
- utvärdera inställningar och kunskaper (bland anställda och andra involverade personer),
- förutse externa aktiviteter (Hur påverkar man andra? Veta hur man gör och låta andra veta...).



Know how-projektet, som avslutades 2006, avslöstes av projektet Jämsyn som varar till år 2007 och förfogar över 228 000 euro i EU-medel. »Skillnaden gentemot Know How är att Jämsyn fokuserar mer på utbildningen av nyckelpersoner inom organisationerna: direktörer, chefer och fackföreningsföreträdare«, förklarar Syvonne Nordström. »Vi använder hellre tillvägagångssättet med temadagar för att förmedla praktiska metoder, som är riktade på bestämda frågor (sexuella trakasserier, löneanalys, fördelningen av arbetsuppgifter). Idén är att betrakta deltagarna som opinionsledare, länkar som efteråt kommer att 'förkunna' jämställdhet mellan män och kvinnor' inom ramen för sin verksamhet på arbetsplatserna.«

»Det finns mycket att lära om metodiken för integrering av jämställdhet mellan män och kvinnor«, anser Mattias Eliasson. »Man kan citera många exempel: jämställdhetsplanen är ett tillfälle för företaget att ifrågasätta oanade aspekter på sin verksamhet; förebyggande åtgärder mot sexuella trakasserier ger ofta möjlighet att utvärdera arbetsmiljön; att i skolorna väcka elevernas intressen för icke-traditionella yrken för kvinnor kan tillgodose behoven hos de arbetsgivare som har svårt att rekrytera från de tekniska utbildningslinjerna.« Men Mattias är också lite besviken: som ansvarig för projektet Vidsyn, som bidrar till att förhindra alla former av diskriminering på arbetet, ville han organisera en eller två dagars seminarier kring ett tema. I stället har han varit tvungen att nöja sig med två eller tre timmars sammanträden på plats med stora grupper av deltagare. »Jag har varit alltför ambitiös och kanske inte tillräckligt flexibel: företagen här är för små för att kunna avsätta tid för dessa frågor.«

Då har man ännu inte kommit ända fram, för att åter använda sig av Annicas uttryck? »Naturligtvis inte«, svarar

Dan Humble, konsult och ledare för många Know How/Jämsyn-seminarier tillsammans med sin kollega Camilla Simonsson. »Proceduren för att få till stånd ett beaktande av integreringen av jämställdhet mellan män och kvinnor är mycket tidsödande. Det är svårt att övertyga folk i början. Sedan stöter man på motstånd när det gäller att tillämpa de föreskrifter som diskuterats under utbildningens lopp. I ett företag är det tillvägagångssätt som använts i ett dotterföretag inte alltid godkänt av den högsta ledningen och sålunda sprids det inte någon annanstans inom organisationen. På samma gång krävs det uppmuntran till jämställdhet och ett individuellt ansvarstagande: var och en måste gå sin bit av vägen, men när man väl börjat se med genusglasögon faller allting på plats, och man förstår de svårigheter som kvinnor har i det dagliga livet. När detta väl uppnåtts ligger vägen mot jämställdhet vidöppen.«

För att få veta mer: [www.z.lst.se/z/en/](http://www.z.lst.se/z/en/)

Projekten Know How och Jämsyn har lett till utgivningen av två publikationer som finns på svenska och engelska: »Jämställdhetsarbete med kvalitet – En handbok för arbetsplatsen« (»Quality Work in Gender Equality - a Handbook for the Workplace«) och »Motboken – Motstånd mot jämställdhetsarbete« (»Facing Resistance - Managing Gender Mainstreaming in Organisations«)

Kontakt: [syvonne.nordstrom@z.lst.se](mailto:syvonne.nordstrom@z.lst.se)



Seminarium om jämställdhet i Strömsund.

Glasgow (Skottland, Förenade kungariket)

## »För att grunda ett företag på ett bättre sätt«

**Kathleen Jones**, företagskonsult, Women into Enterprise Project Team.



Mellan år 2002 och 2003 genomförde staden Glasgow programmet »Women into Enterprise (WiE)« (Kvinnor i företag), medfinansierat av Glasgow City Council (855 838 euro) och ERUF (775 000 euro). Projektet föll så väl ut att det nu integrerats i det utbud av tjänster som staden Glasgow erbjuder.

Det handlade om att kämpa mot vissa svårigheter som drabbar kvinnor som vill grunda eller utveckla ett företag. Man vet att kvinnor ger sig in i affärslivet i branscher med låga startkostnader. De tror i själva verket ofta att de har begränsad kompetens inom väsentliga områden, som t.ex. ekonomi eller informationsteknik. Mer allmänt kan sägas att de har en tendens att underskatta sig själva, med risk för att ibland begränsa utvecklingen av sin verksamhet.

Under sin verksamhet har WiE bidragit med stöd och utbildning till 3 000 företag, 2 246 i etableringsfasen och 746 redan befintliga. Många kvinnor har fått tillfälle att delta i workshops som omfattade ett brett spektrum av viktiga områden för företagskompetens: public relation, marketing, förhandlingsteknik, bokföring och informationsteknik. Förutom dessa endagsträffar behandlades mer komplexa ämnen på längre sikt. En delkurs på tio veckor arrangerades således för kvinnor som planerade att starta företag. I slutet av kursen skulle deltagarna ha utarbetat en affärsplan för sitt projekt. WiE:s program har även gjort det möjligt för de kvinnor som redan drev ett företag att i grupp tänka ut affärsstrategier, identifiera alla slags utmaningar som ett företag ställs inför och att lägga fram en strategisk plan som tillgodoser behoven hos en växande verksamhet.

Under träffarna fick man tillfälle att etablera affärsrelationer, men också vänskapsband. En ömsesidig tävlingsanda infann sig helt naturligt tack vare det kollektiva arbetet – att dela med sig av idéer och information blev ofta norm – och många grupper som bildades under denna utbildning fortsätter även i dag att träffas regelbundet.

Projektet WiE syftade även till att tillgodose behoven hos kvinnor på lokal nivå i stadsdelmiljö. I samarbete med grupper och partnerskap som arbetar med social integrering nådde programmet ut till kvinnor som annars inte skulle ha fått reda på att det fanns stödtjänster för företag. WiE har arbetat med organisationer i Glasgow, som t.ex. Partnerskap för utvecklingen av den kinesiska kolonin och Fondation Talleem till förmån för etniska minoriteter, i fråga

om att organisera särskilda evenemang för dessa befolkningar. Dessa aktiviteter kopplades ofta till andra tjänster som t.ex. översättningshjälp eller barnpassning alltefter målgruppernas särskilda behov.

Programmets ekonomiska del kom även till stor användning: 251 bolag – 168 blivande och 83 befintliga



– har fått bidrag. För att ansöka om dessa skulle de fylla i ett enkelt formulär och bifoga sin affärsplan och sina ekonomiska förhandsberäkningar. Bidraget kunde täcka upp till 50 procent av investeringen. Ofta rörde det sig om engångsutgifter: inköp av utrustning, möbler, IT-material, promotionsverktyg. Beloppen varierade från flera hundra till ungefär tiotusen euro (5 000 £) per bolag.

Många aspekter i WiE är utan tvivel överförbara till andra länder, eftersom de kvinnor som vill inleda en självständig yrkesverksamhet överallt stöter på ungefär samma hinder. Programmet omfattade ett visst antal innovativa element: träffar och kontaktskapande evenemang har gjort det möjligt att stödja och utbilda blivande företagare till och med redan innan deras bolag etablerats. Medan flertalet av de klassiska stödprogrammen riktar sig till företagare som är verksamma i sina egna företagslokaler har WiE även stöttat kvinnor som utövar sin verksamhet hemma. Detta var ofta det enda som var möjligt för dem med tanke på barnpassning och tillgång till kapital. Slutligen kan man säga att programmet WiE, under hela sin verksamhetsperiod, varit en drivkraft för utvecklingen och uppföljningen av kvinnoledda företag.

**Kontakt:** [Business.Support@drs.glasgow.gov.uk](mailto:Business.Support@drs.glasgow.gov.uk)



## INTERREG IIIB Alpområdet

## »GenderAlp!, administrativt nätverk för förvaltningar, eller när jämställdheten mellan könen blir offentlig«

**Romana Rotschopf**, projektledare för GenderAlp!

Alpländerna delar ett visst antal villkor och svårigheter: En komplexitet i den fysiska planeringen, transportinfrastrukturer som i vissa områden är relativt begränsade, en relativt låg sysselsättningsnivå för kvinnor, strukturer för beslutsfattande som såväl på regional som på lokal nivå ännu domineras av män. Därav intresset för att bilda ett internationellt nätverk kring genusfrågor.

Med 2,3 miljoner euro, av vilka hälften kommer från ERUF, förbinder projektet »GenderAlp! Spatial Development for Women and Men« i ett nätverk tolv städer och regioner inom Alpområdet (Österrike, Tyskland, Italien, Frankrike, Slovenien) som mellan 2005 och 2007 arbetar tillsammans med insatser kopplade till fysisk planering och offentlig finansiering sett ur perspektivet lika möjligheter för män och kvinnor.

I övertygelse om att jämställdhet mellan män och kvinnor innebär bättre livskvalitet, en mer attraktiv miljö för befolkning och företag, större regional konkurrenskraft och följaktligen mer sysselsättning, vill vi dela med oss till alla i Europa som befinner sig i liknande situationer av vår erfarenhet och våra exempel på god praxis från de 32 regionala projekten, vilka genomförts inom ramen för nätverket GenderAlp! kring teman som: beaktande av jämställdhet i budgeten hos de lokala myndigheterna (staden München, staden Cuneo), i allmänna kommunikationer (staden Freiburg) i den regionala utvecklingen (delstaten Salzburger Land), i stadsplaneringen (Institutet för stadsplanering i republiken Slovenien), i utformningen av utbildning för politiska beslutsfattare och förvaltningar (Regionen Rhône-Alpes), i planeringen av aktivitetsparker (delstaten Nedre Österrike).

### Nätverk för administration och kompetensförbättring

Jämställdheten mellan könen må väl vara medtagen i lagstiftningen i EU och i de olika nationerna och regionerna, men den är sen att tillämpas. GenderAlp! syftar å ena sidan till att väcka allmänhetens medvetenhet om att frågan faktiskt är angelägen och å den andra till att skapa verktyg och Know How för förvaltningar och politiska beslutsfattare. Den »verktygslåda« som tagits fram av GenderAlp! tillhandahåller sålunda: metoder och kvalitetskriterier för integrering av ett

jämställdhetsperspektiv i den fysiska planeringen och i utarbetandet av offentliga budgetar; genusinriktade målsättningar för områdena turism,

sysselsättning, grundande av företag, sport, hälsa och utbildning; jämställdhetsindikatorer för utvärdering av programmen för regional utveckling; en rad rekommendationer för att inbegripa jämställdheten i den fysiska planeringen av industriområden och shoppingområden; exempel på god praxis som iakttagits lite överallt i Europa; etc.

Genom projektet GenderAlp! hoppas vi kunna upprätta beständiga nätverk för förvaltningar som är måna om att integrera jämställdheten mellan könen när de genomför och finansierar sin utvecklingspolitik.

**Kontakt:** [genderalp@salzburg.gv.at](mailto:genderalp@salzburg.gv.at)

**För att få veta mer:** [www.genderalp.com](http://www.genderalp.com),  
[www.gendercompetence.net](http://www.gendercompetence.net) (engelska),  
[www.genderalp.at](http://www.genderalp.at) (tyska),  
[www.genderbudget.it](http://www.genderbudget.it) (italienska),  
[www.genderalp.si](http://www.genderalp.si) (slovenska)



Möte för medlemmarna i nätverket.

## INTERREG IIIA Spanien/Marocko

**NISAE-MUJER: främja det spanskmorockanska utbytet mellan kvinnliga företagare**



**Total kostnad:** 405 275 EUR  
**EU-bidrag:** 303 956 EUR

»Projektet NISAE-MUJER vill främja ett större kvinnligt deltagande i olika former av ekonomiskt samarbete mellan Medelhavets båda kustområden i branscher där kvinnliga företagare är rikligt företrädade: textilbranschen, hantverks- och handelsbranschen samt hotell- och restaurangbranschen. För att åstadkomma detta har vi organiserat följande aktiviteter: möten och gränsöverskridande företagsforum i Malaga och Marocko, endagsutbildningar, deltagande av marockanska företag och kvinnliga företagare från Malaga i Företagsmässan (FEMMA), program för besöksutbyten, skapande av en handelsdatabas och en plan för affärskontakter.«

*Bernadette Sebrechts, Enheten för Europeiska resurser, Diputacion de Malaga.  
[bsebrechts@malaga.es](mailto:bsebrechts@malaga.es)*

## INTERREG IIIC Nord

**Europeiska nätverket för Resurscentra för kvinnor**



**Total kostnad:** 1 351 950 EUR  
**EU-bidrag:** 776 663 EUR

»Resurscentra för kvinnor, RC för kvinnor, har till uppgift att stödja kvinnors deltagande i det ekonomiska, sociala och politiska livet. Målet för projektet W.IN.NET (2003-2005), stött av INTERREG IIIC, var att skapa ett europeiskt nätverk av RC för kvinnor till förmån för den lokala och regionala utvecklingen. I detta syfte har 17 deltagare från nio länder ingått i fem temainriktade undernät, vars arbete, som presenterades i Bryssel i november 2005, ledde till grundandet i juni 2006 av WINNET Europe som nu omfattar resurscentra i 18 medlemsstater.«

*Britt-Marie Torstensson, ordförande i WINNET Europe.  
[britt-marie.torstensson@winneteurope.eu](mailto:britt-marie.torstensson@winneteurope.eu)  
[www.winneteurope.eu](http://www.winneteurope.eu)*

## INTERREG IIIB CADSES

**WEFneT: lån till kvinnor**



**Total kostnad:** 2 854 473 EUR  
**EU-bidrag:** 1 275 366 EUR

»Nätverket WEFneT (Women Engendering the Finance network) syftar till att inom samarbetsområdet CADSES (Adriatiska kusten, Donau och Centraleuropa) sprida det instrument för lokal utveckling som utgörs av resurscentra för kvinnor. Det rör sig först och främst om att underlätta tillgången till lån för de projekt som leds av kvinnor genom att låta regionala regeringar, finansinstitut, föreningar och andra relevanta offentliga och privata organisationer samarbeta. Hittills har ungefär 200 administratörer utbildats till ett genusinriktat synsätt. Vidare har ett tjugotal ansvariga för resurscentren förbättrat sin ledarkompetens och tio företag har grundats.«

*Elda Schena, Rådet för Sysselsättning och Utbildning, Regionen Apulien (Italien).  
[e.schena@regione.puglia.it](mailto:e.schena@regione.puglia.it)*

## INTERREG IIIA Frankrike/Italien

**Gemensamma gränsöverskridande strategier för lika möjligheter**



**Total kostnad:** 100 000 EUR  
**ERUF-bidrag:** 45 000 EUR

»Projektet har som syfte att driva initiativ som ger kvinnor en större rörlighet på arbetsmarknaden tack vare bättre kunskap om den normgivande ramen och om de möjligheter som erbjuds i det gränsöverskridande området. Den största insatsen har varit att integrera heterogena bidrag genom att samla dem i ett enda gemensamt och enhetligt dokument. Huvudrepresentanten för den italienska gruppen riktade sin uppmärksamhet på affärsvärlden ur ett kvinnligt perspektiv, medan den franska representanten hade en mer social infallsvinkel när det gällde de ämnen som behandlats, med betoning på de aspekter som t.ex. är relaterade till våld, till immigration och till alfabetisering av kvinnor. Forskningsresultaten resulterade i en handbok om god praxis, tillgänglig på webbsajten [www.lavorodonna.it/interreg/index.htm](http://www.lavorodonna.it/interreg/index.htm). Det kommer efter hand att göras andra fördjupningsarbeten om säsongsarbetare inom lantbrukssektorn och hotellbranschen.«

*Gianluca Tripodi, STC Interreg IIIA Alcotra.  
[gianluca.tripodi@interreg-alcotra.org](mailto:gianluca.tripodi@interreg-alcotra.org)  
[www.interreg-alcotra.org](http://www.interreg-alcotra.org)*



Europeiska kommissionen, Generaldirektoratet Regionalpolitik  
 Enhet 01 - Information och Kommunikation  
 Thierry Daman  
 41, avenue de Tervuren, B-1040 Bryssel  
 Fax: +32 2 296 60 03  
 E-mail: [regio-info@ec.europa.eu](mailto:regio-info@ec.europa.eu)  
 Internet: [http://ec.europa.eu/comm/dgs/regional\\_policy/index\\_sv.htm](http://ec.europa.eu/comm/dgs/regional_policy/index_sv.htm)  
 Information om regionalt stöd från EU  
[http://ec.europa.eu/comm/regional\\_policy/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/comm/regional_policy/index_fr.htm)

ISSN 1725-8170

© Europeiska Gemenskaperna, 2007  
 Återgivning tillåten med angivande av källan.

Tryckt i Belgien.

OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES  
 DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES  
 L-2985 Luxembourg

### Webbsajten Inforegio: de viktigaste sidorna tillgängliga på 22 språk

»Regionalpolitik« och »Instrument« är de två första sektionerna på vår nya webbsajt som (med sina respektive undersektioner) nu finns tillgängliga på 22 språk. Besökare kan alltså på de 27 medlemsstaternas språk få detaljerad information om historia, huvudmål och nyckelfrågor gällande regionalpolitiken för 2007-2013.  
[http://ec.europa.eu/regional\\_policy/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/regional_policy/index_fr.htm)



Publikationsbyrån  
[Publications.europa.eu](http://Publications.europa.eu)