



Ευρωπαϊκή Ένωση
Περιφερειακή πολιτική

el info regio panorama

| Αριθ. 22 | Ιούνιος 2007 |



**Ισότητα των φύλων και
περιφερειακή ανάπτυξη**

Ισότητα των φύλων και περιφερειακή ανάπτυξη

Η ισότητα ανδρών – γυναικών, ένα πλεονέκτημα για τη συνοχή

Με το ενθαρρύνουν την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα επενδυτικά σχέδια και με το να χρηματοδοτούν ειδικές ενέργειες σε αυτό τον τομέα, τα Διαρθρωτικά Ταμεία συμβάλλουν στη γενικευμένη εφαρμογή της ισότητας ανδρών – γυναικών.

Μαρτυρία: Γερμανία

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

Βήμα-βήμα προς την ισότητα των φύλων

Στόχος η ισότητα των φύλων: το νέο κανονιστικό πλαίσιο και η πολιτική για την περίοδο 2007-2013

Τα Διαρθρωτικά Ταμεία σε δράση: Εσθονία, Γερμανία, Βέλγιο, Ουγγαρία

Μαρτυρία: Φινλανδία

Μαρτυρία: Αυστρία

Έρευνα: Η ματιά του φύλου

Αντιμέτωπη με τις δημογραφικές προκλήσεις, η Κεντρική Βόρεια Σουηδία έχει ανάγκη να διατηρήσει τον γυναικείο πληθυσμό για να εξασφαλίσει την ανάπτυξη της. Αυτό εξαρτάται από την ισότητα των ευκαιριών

Μαρτυρία: Ηνωμένο Βασίλειο

Μαρτυρία: Χώρος των Άλπεων

Το INTERREG σε δράση: Ισπανία/Μαρόκο, Γαλλία/Ιταλία, CADSES, Βόρεια Περιφέρεια



Φωτογραφίες (σελίδες): Ευρωπαϊκή Επιτροπή (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).

Εξώφυλλο: Στο κέντρο «HAFEN», φυτώριο γυναικείων επιχειρήσεων στο Βερολίνο-Marzahn.

Στη σύνταξη του παρόντος τεύχους συνεργάστηκαν επίσης: Pierre Ergo και Jean-Luc Janot.

Υπεύθυνος έκδοσης: Thierry Daman, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ΓΔ Περιφερειακής Πολιτικής
Το περιοδικό αυτό εκδίδεται στη γερμανική, την αγγλική και τη γαλλική γλώσσα σε ανακυκλωμένο χαρτί.

Ο θεματικός φάκελος διατίθεται σε δεκαεννέα γλώσσες της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον ιστότοπο του διαδικτύου: http://ec.europa.eu/regional_policy/index_fr.htm
Τα κείμενα της παρούσας έκδοσης δεν έχουν νομική ισχύ.

Ισότητα των φύλων και Διαρθρωτικά Ταμεία

Η ισότητα ανδρών – γυναικών, ένα πλεονέκτημα για τη συνοχή

Της Muriel Mackenzie ⁽¹⁾

Με το ενθαρρύνουν την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στα επενδυτικά σχέδια και με το να χρηματοδοτούν ειδικές ενέργειες σε αυτό τον τομέα, τα Διαρθρωτικά Ταμεία συμβάλλουν στη γενικευμένη εφαρμογή της ισότητας ανδρών – γυναικών.



Συνεδρίαση εργασίας στον ουγγρικό εθνικό αναπτυξιακό Οργανισμό.

Πολλοί νομίζουν ότι η ισότητα των φύλων είναι ένα ζήτημα που δεν έχει πλέον μεγάλη σημασία για την περιφερειακή ανάπτυξη, επειδή η παρουσία των γυναικών είναι πλέον πολύ έντονη στη δημόσια ζωή και στην αγορά εργασίας. Όμως, η ανισότητα των φύλων εξακολουθεί να υπάρχει: στερεότυπα σε βάρος των γυναικών, μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στα φύλα και επαγγελματικές διακρίσεις εξακολουθούν να είναι υπαρκτά προβλήματα, ιδίως στους βασικούς τομείς της στρατηγικής της Λισαβόνας, όπως η απασχόληση, η εκπαίδευση, η έρευνα και η καινοτομία καθώς και η ανάπτυξη των επιχειρήσεων.

Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις διάφορες πολιτικές απαιτεί ριζική αλλαγή νοοτροπίας. Πρέπει να γίνει κατανοητό ότι το φύλο αποτελεί βασική συνιστώσα του σχεδιασμού, της υλοποίησης και των αποτελεσμάτων των δημόσιων πολιτικών. Επειδή η

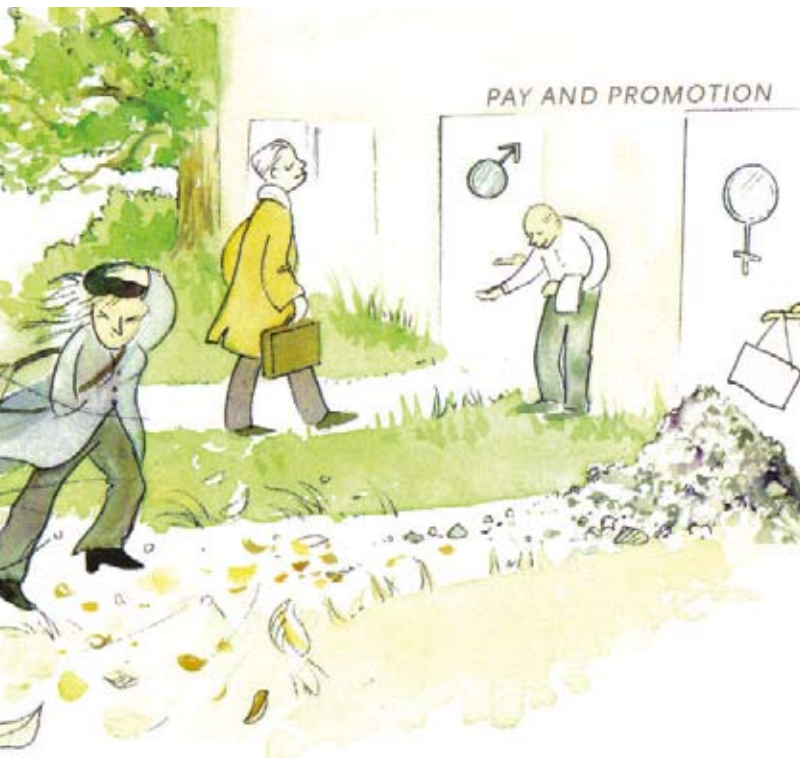
ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου συχνά δεν είναι κατανοητή, υπάρχει κίνδυνος να αποκτήσει καθαρά συμβολικό χαρακτήρα, να γίνει η ισότητα ανδρών – γυναικών υπόθεση του καθενός, δηλαδή κανενός, και να μην υλοποιηθεί ποτέ στην πράξη μια επίσημη δημόσια δέσμευση υπέρ της ισότητας των φύλων. Η πρόκληση είναι να εφαρμοστούν στην πράξη οι έννοιες της ενσωμάτωσης. Η διπλή προσέγγιση των Διαρθρωτικών Ταμείων βάσει της οποίας, ενώ χρηματοδοτούνται ειδικές δράσεις, ενθαρρύνεται η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλα τα χρηματοδοτούμενα έργα, μπορεί να αποτρέψει το ενδεχόμενο περιθωριοποίησης του ζητήματος της ισότητας ανδρών – γυναικών.

Το ζήτημα της ισότητας των φύλων είναι καθοριστικό στοιχείο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση και των

(1) Υπεύθυνη έρευνας και πολιτικής, ESEP Ltd (Προγράμματα Lowlands & Uplands Scotland, Σκωτία).

προγραμμάτων των ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων. Ο ρόλος των Ταμείων αυτών είναι καθοριστικός σε πολλούς τομείς προτεραιότητας τους οποίους αναφέρει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στον «Χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών» που δημοσιεύθηκε το 2006.

Αυτός ο χάρτης πορείας αποσκοπεί στην «επίτευξη των στόχων της Λισαβόνας για την απασχόληση και την εξάλειψη των διαφορών στις αμοιβές των γυναικών και των ανδρών». Τα έργα των Διαρθρωτικών Ταμείων παρέχουν δυνατότητες ενεργειών κατάρτισης για την καταπολέμηση του διαχωρισμού των φύλων στην άσκηση των επαγγελμάτων, τη δημιουργία υποδομών παροχής βοήθειας στον τομέα της φύλαξης παιδιών και της φροντίδας εξαρτώμενων ατόμων, ενώ παράλληλα ενθαρρύνουν τη δημιουργία επιχειρήσεων σε επαγγελματικούς τομείς στους οποίους το ένα από τα δύο φύλα δεν εκπροσωπείται επαρκώς.



Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) έχει χρηματοδοτήσει έργα που στοχεύουν άμεσα στο πρόβλημα μισθολογικών ανισοτήτων: ενδεικτικά αναφέρουμε την εταιρική σχέση για την ανάπτυξη «Close the Gap» (Να καλύψουμε τη διαφορά), που χρηματοδοτείται στο πλαίσιο του προγράμματος κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL, μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και συνδικάτων για την καταπολέμηση των μισθολογικών διαφορών στη Σκωτία. Το έργο αυτό έχει πλέον γενικευμένη εφαρμογή.

Τα έργα του ΕΚΤ και του ΕΤΠΑ αποσκοπούν στην εξάλειψη της ανισότητας μεταξύ ανδρών – γυναικών σε τομείς όπως οι τεχνολογίες της πληροφόρησης και της επικοινωνίας (ΤΠΕ), οι επιστήμες και οι τεχνολογίες. Για το σκοπό αυτό, προβλέπουν την παροχή συμβουλών σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού και οργάνωσης σταδιοδρομίας, τη συνεργασία με τις υπηρεσίες ενημέρωσης και επαγγελματικού προσανατολισμού των σχολίων και των διαφόρων συνοικιών, και παρέχουν δυνατότητες κατάρτισης που εστιάζονται σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα και τομείς όσον αφορά την εκπροσώπηση των φύλων.

Ευρωπαϊκός χάρτης πορείας για την ισότητα των φύλων 2006-2010

Ο «Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών»⁽¹⁾, που εκδόθηκε από την Επιτροπή την 1η Μαρτίου 2006, θεσπίζει έξι προτεραιότητες για την περίοδο 2006-2010:

- 1) Οικονομική ανεξαρτησία επί ίσοις όροις για τις γυναίκες και τους άνδρες. Αυτό εμπεριέχει την υλοποίηση των στόχων της Λισαβόνας για την απασχόληση, την εξάλειψη των διαφορών στις αμοιβές, τη στήριξη της επιχειρηματικότητας των γυναικών.
- 2) Συμφιλίωση της ιδιωτικής και της επαγγελματικής ζωής.
- 3) Ίση εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων.
- 4) Εξάλειψη όλων των μορφών βίας που συνδέεται με το φύλο.
- 5) Την εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων
- 6) Προώθηση της ισότητας των φύλων στις εξωτερικές και αναπτυξιακές πολιτικές.

Η υλοποίηση αυτών των προτεραιοτήτων εξαρτάται από τη βελτίωση της διακυβέρνησης. Έχοντας ως βάση την εμπειρία της κοινοτικής στρατηγικής – πλαισίου 2001-2005 για την ισότητα των φύλων⁽²⁾, ο χάρτης πορείας εμμένει στη διπλή προσέγγιση η οποία συνίσταται, αφενός, στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές της Ένωσης και, αφετέρου, στην εφαρμογή ειδικών μέτρων.

Η συνεισφορά των Διαρθρωτικών Ταμείων στην εφαρμογή του χάρτη πορείας, ιδίως όσον αφορά τις προτεραιότητες 1, 2, 3 και 5 μπορεί να πραγματοποιηθεί ως προς αυτές τις δύο πτυχές. Εκδηλώνεται επίσης ως μέθοδος που λαμβάνει υπόψη το ζήτημα της ισότητας των φύλων κατά την προετοιμασία και την εφαρμογή των προγραμμάτων, των κριτηρίων επιλογής των έργων, των δεικτών παρακολούθησης και αξιολόγησης κλπ. Η Επιτροπή και τα κράτη μέλη θα μεριμνήσουν για την προάσπιση της ισότητας των φύλων στις παρεμβάσεις των Διαρθρωτικών Ταμείων την περίοδο 2007-2013 και θα διαθέσουν τους αναγκαίους πόρους γι' αυτό το σκοπό.

(1) COM(2006) 92 τελικό:

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

Ευρωπαϊκό σύμφωνο για την ισότητα των φύλων

Μετά την έκδοση από την Επιτροπή του Χάρτη πορείας για την ισότητα των φύλων, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, ενέκρινε, στις 24 Μαρτίου 2006, το «Ευρωπαϊκό σύμφωνο για την ισότητα των φύλων»⁽¹⁾ το οποίο ενθαρρύνει τα κράτη μέλη και την Ένωση να θέσουν σε εφαρμογή, στο πλαίσιο της στρατηγικής για την ανάπτυξη και την απασχόληση, ένα σύνολο μέτρων που συνδέονται με την ανάγκη:

- να βοηθηθεί η πραγμάτωση των φιλοδοξιών της ΕΕ για την ισότητα των φύλων, όπως αναφέρεται στη Συνθήκη·
- να γεφυρωθούν οι διαφορές μεταξύ των φύλων ως προς την απασχόληση και την κοινωνική προστασία, ώστε να διευκολυνθεί η πλήρης αξιοποίηση του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού, και
- να αντιμετωπιστούν οι δημογραφικές προκλήσεις με την εξασφάλιση καλύτερης ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και ιδιωτική ζωή.

(1) Παράρτημα II των συμπερασμάτων της Προεδρίας, Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Βρυξελλών, 23-24 Μαρτίου 2006:
http://www.eu2006.at/fr/News/Council_Conclusions/2403EuropeanCouncil.pdf

Η ικανοποίηση διαφορετικών αναγκών

Ακόμη, ο Χάρτης πορείας επισημαίνει το χαμηλό ποσοστό γυναικών επιχειρηματιών. Ως προς αυτό, πρέπει οι διαφορετικές ανάγκες των γυναικών που δημιουργούν επιχειρήσεις και των ομολόγων τους ανδρών να λαμβάνονται υπόψη στα έργα τα οποία στηρίζουν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων: οι γυναίκες χρειάζονται ενδεχομένως κεφάλαιο εκκίνησης για την καλύτερη προσαρμογή των συστημάτων επιδοτήσεων και δανείων του τύπου «μικροπιστώσεις»· οι γυναίκες προτιμούν ορισμένες φορές μέτρα στήριξης και βραδινά μαθήματα ή μαθήματα το Σαββατοκύριακο για να μπορούν να συνδυάσουν τις εργασιακές με τις οικογενειακές τους ευθύνες και μερική απασχόληση.



Οίκος υψηλής ραπτικής στο Frederikshavn (Δανία).

Ο Χάρτης πορείας αναγνωρίζει τη διάσταση του φύλου σε θέματα υγείας και καταπολέμησης της φτώχειας. Τα προγράμματα των Διαρθρωτικών Ταμείων μπορούν να συμβάλουν σε μεγάλο βαθμό στην ενθάρρυνση των δραστηριοτήτων περιφερειακής ανάπτυξης που λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των γυναικών και των ανδρών, προωθώντας την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στο πλαίσιο των στρατηγικών αειφόρου ανάπτυξης, τοπικής οικονομικής ανάπτυξης και αναζωογόνησης των περιοχών. Είναι γνωστό ότι οι περισσότεροι αποδέκτες κοινωνικών επιδομάτων είναι γυναίκες και οι μονογονεϊκές οικογένειες και οι μεμονωμένοι συνταξιούχοι είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι στη φτώχεια. Ανταποκρινόμενα καλύτερα στην ανάγκη συμφιλίωσης της επαγγελματικής, ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής, πολλά σχέδια προτείνουν πλέον την παροχή στήριξης και ευέλικτα ωράρια για την επαγγελματική κατάρτιση, παρέχοντας άμεσα υποδομές φύλαξης παιδιών και φροντίδας εξαρτώμενων ατόμων ή διευκολύνοντας την πρόσβαση σε παρόμοιες υποδομές.



Μαθήματα εκμάθησης γλώσσας για μετανάστες στη Βιέννη (Αυστρία).

Παρατηρούνται γενικά χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ των μελών των εθνικών μειονοτήτων και των ατόμων με αναπηρία, ιδίως των γυναικών. Γυναίκες και άνδρες υφίστανται επίσης διακρίσεις που συνδέονται με την ηλικία και τις σεξουαλικές τους προτιμήσεις. Τα Διαρθρωτικά Ταμεία παρέχουν τη δυνατότητα χρηματοδότησης ειδικών δράσεων για την αντιμετώπιση των πολλαπλών μειονεκτημάτων και επιτρέπουν να κατανοήσουμε πώς και σε ποιες περιστάσεις οι καταστάσεις αυτές συνδέονται με το ζήτημα της ισότητας των φύλων.

«Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου»: η προέλευση μιας έννοιας με παγκόσμια απήχηση

Για πρώτη φορά το 1985, στο Ναϊρόμπι, στην τρίτη Παγκόσμια Διάσκεψη του ΟΗΕ για τις γυναίκες, έγινε αναφορά στο ζήτημα της «ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε έναν κεντρικό προγραμματισμό», στα πλαίσια ενός διαλόγου για την κατάσταση των γυναικών και το ρόλο τους στην αναπτυξιακή διαδικασία. Η επόμενη αναφορά σε αυτή την έννοια έγινε δέκα χρόνια αργότερα στο πρόγραμμα δράσης που ενέκρινε η τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών για τις γυναίκες (Πεκίνο, 1995).

Το 1998, το Συμβούλιο της Ευρώπης ενέκρινε τον ακόλουθο ορισμό: «Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου συνίσταται στην (ανα)διοργάνωση, τη βελτίωση, την ανάπτυξη και την αξιολόγηση των διαδικασιών λήψης αποφάσεων, με στόχο οι αρμόδιοι φορείς που χαράζουν τις πολιτικές να ενσωματώσουν την προοπτική της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στις πολιτικές για όλους τους τομείς και σε όλα τα επίπεδα.»⁽¹⁾

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η οποία ξεκίνησε τις εργασίες της για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 90, συνέχισε να προσεγγίζει με όλο και μεγαλύτερη συνέπεια αυτή την έννοια⁽²⁾ στην πορεία προς τη Διάσκεψη του Πεκίνου για τις γυναίκες.

(1) Έκθεση του Συμβουλίου της Ευρώπης (EG-S-MS(98)2).

(2) Για περισσότερες πληροφορίες: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/general_overview_fr.html



Τα προγράμματα των Διαρθρωτικών Ταμείων, φορείς ισότητας

Η εμπειρία από την υλοποίηση των προγραμμάτων της περιόδου 2000-2006 έδειξε ότι τα Διαρθρωτικά Ταμεία μπορούν να αποτελέσουν σημαντικό μοχλό για την προώθηση της ισότητας ανδρών – γυναικών. Στη Σκωτία, προσπαθούμε να επεξεργαστούμε μια συστηματική προσέγγιση για την ενσωμάτωση αυτού του ζητήματος, που βασίζεται σε διάφορους άξονες: ισορροπημένη εκπροσώπηση ανδρών – γυναικών στις επιτροπές και ομάδες εργασίας των προγραμμάτων· ευαισθητοποίηση, πλαίσιωση και διάθεση «εργαλειοθηκών»· εντοπισμός και διάδοση ορθών πρακτικών· ενθάρρυνση μεταφοράς εμπειριών και τεχνογνωσίας από έργο σε έργο.

Η μέθοδος της εταιρικής σχέσης έχει καθοριστική σημασία για την ενσωμάτωση: συγκεντρώνει οργανισμούς και μεμονωμένα άτομα για τη συλλογή χρήσιμων δεδομένων, την ευαισθητοποίηση των τοπικών πληθυσμών και την κατανόηση των αναγκών των γυναικών και των ανδρών καθώς και των εμποδίων για την αξιοποίηση των ευκαιριών. Η ενσωμάτωση πρέπει να «έχει νόημα» για τους φορείς περιφερειακής ανάπτυξης. Οι φορείς υλοποίησης έργου πρέπει να έχουν στη διάθεσή τους ασφαλή δεδομένα για να αποδεικνύουν την ανάγκη και την καταλληλότητα της ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των φύλων και τα συγκεκριμένα πλεονεκτήματα που θα μπορούσαν να προκύψουν για τους οργανισμούς και τα έργα.



Βρεφονηπιακός σταθμός στη Λειψία (Γερμανία).

Η μέθοδος που υιοθετήθηκε για τα προγράμματα των Διαρθρωτικών Ταμείων έδειξε ότι η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου συνεπάγεται τη συνεκτίμηση των διαφορετικών αναγκών των γυναικών και των ανδρών. Διάφορα έργα εστιάζονται στην καταπολέμηση του διαχωρισμού των επαγγελματιών και, κατά συνέπεια, της διαφοράς μισθών μεταξύ των δύο φύλων. Ενώ τα περισσότερα έργα θετικής δράσης επικεντρώνονται στην κατάρτιση των γυναικών σε θέσεις απασχόλησης υψηλότερου επιπέδου, καλύτερα αμειβόμενες, σε αναπτυσσόμενους τομείς όπως οι ΤΠΕ, οι επιστήμες, η χρηματοοικονομική τεχνική και η τεχνολογία, το ΕΚΤ χρηματοδότησε και ενέργειες κατάρτισης ανδρών σε επαγγέλματα στα οποία υποεκπροσωπούνται, γεγονός που συμβάλλει στην καταπολέμηση των σεξιστικών στερεοτύπων όσον αφορά στους ρόλους των ανδρών και των γυναικών. Στη Σκωτία, μόνο το 4% των εργαζομένων στον τομέα της φροντίδας μικρών παιδιών είναι άντρες, ενώ μελέτη έδειξε ότι το 27% των ανδρών θα ήθελαν να εργαστούν σε αυτό τον κλάδο. Οι φορείς υλοποίησης έργων κατάρτισης των ανδρών σε καθήκοντα φροντίδας μικρών παιδιών ή κοινωνικής βοήθειας διαπίστωσαν, στο πλαίσιο των διαδικασιών πρόσληψης και από τις αντιδράσεις στις διαφημίσεις τις οποίες πραγματοποιούσαν στο ραδιόφωνο και στις εφημερίδες, ότι πολλοί άνδρες ενδιαφέρονταν γι' αυτά τα επαγγέλματα.

Επικείμενη δημιουργία στη Βίλνα ενός ευρωπαϊκού ιδρύματος για την ισότητα των φύλων

Μετά την υποστήριξη που εκδήλωσε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στις 17-18 Ιουνίου 2004, η Επιτροπή ανήγγειλε, στις 8 Μαρτίου 2005, τη δημιουργία ενός Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την ισότητα των φύλων και παρουσίασε γι' αυτό το σκοπό σχέδιο κανονισμού⁽¹⁾ το οποίο αποτελεί σήμερα αντικείμενο διοργανικού διαλόγου. Με απόφαση του Συμβουλίου Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων της 1^{ης} Δεκεμβρίου 2006, το νέο ίδρυμα θα έχει έδρα την Βίλνα, πρωτεύουσα της Λιθουανίας.

Ποιος θα είναι ο ρόλος του; Σύμφωνα με τη μελέτη σκοπιμότητας της Επιτροπής⁽²⁾, αποστολή αυτού του ιδρύματος θα είναι να ασκεί ορισμένα καθήκοντα τα οποία δεν καλύπτονται από τους υφιστάμενους οργανισμούς ή θεσμικούς μηχανισμούς, ιδίως όσον αφορά τον συντονισμό, τον κεντρικό σχεδιασμό και τη διάδοση πληροφοριών, την ευαισθητοποίηση, τη διάθεση απαραίτητων μέσων, χωρίς ωστόσο να υπάρχουν επικαλύψεις. Αίτημα της ευρωπαϊκής γυναικείας ομάδας πίεσης (LEF) είναι να έχει το ίδρυμα στη διάθεσή του επαρκείς αρμοδιότητες και μέσα για να ασκεί αυτή την αποστολή και να παρέχει βοήθεια στα ευρωπαϊκά όργανα και τα κράτη μέλη στο πλαίσιο μιας ευρωπαϊκής στρατηγικής – πλαισίου για την ισότητα των φύλων.

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

(2) Δυνατότητα μεταφόρτωσης από τον ιστότοπο: http://ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/documents_fr.html Το παράρτημα Ε περιέχει τον κατάλογο των σχετικών οργανισμών και ιδρυμάτων. Βλέπε επίσης μελέτη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου: <http://www.yellowwindow.be/assets/free/r-finalreport-FR.doc>

Άμεσες και έμμεσες διακρίσεις

Η ισότητα ανδρών – γυναικών δεν αποτελεί αντικείμενο μόνο των έργων που χρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ. Η εμπειρία μας στον τομέα της ανταλλαγής ορθών πρακτικών μας έδωσε τη δυνατότητα να διαπιστώσουμε ότι στο πλαίσιο των έργων που χρηματοδοτούνται από το ΕΤΠΑ υπάρχει μεγαλύτερη κατανόηση του τρόπου επίλυσης των ανισοτήτων όσον αφορά την αυτοαπασχόληση. Ενθαρρύνουμε τους φορείς υλοποίησης έργου να αναλύουν τον κύκλο ζωής του έργου τους για να εντοπίζουν τις δυνατότητες ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου σε όλα τα στάδια της διαδικασίας, από το σχεδιασμό του έργου και τη διαβούλευση μέχρι την αξιολόγηση και την επίλυση των προβλημάτων άμεσων και έμμεσων διακρίσεων. Οι φορείς του έργου αξιολογούν κατά πόσο οι γυναίκες και οι άνδρες χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τους με τον ίδιο τρόπο και εξετάζουν τους παράγοντες έμμεσων διακρίσεων, όπως η διαθεσιμότητα μηχανισμών φύλαξης παιδιών ή δημόσιων μέσων μεταφοράς (οι γυναίκες χρησιμοποιούν λιγότερο ιδιωτικά αυτοκίνητα), η ασφάλεια και ο φωτισμός, τα ωράρια ή οι υπηρεσίες παροχής βοήθειας στις επιχειρήσεις και η δημιουργία επιχειρήσεων. Οι ενέργειες δημοσιότητας και προβολής των έργων χρησιμοποιούν μια θετικότερη εικόνα των γυναικών και των ανδρών.



Έρευνα για τις ιχθυοτροφές στη σουηδική Λαπωνία.

Έχει καθοριστική σημασία να προωθείται η συνειδητοποίηση του ζητήματος της ισότητας των φύλων σε όλα τα στάδια στρατηγικού σχεδιασμού όσον αφορά την απασχόληση και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και να καταδεικνύονται οι συνέπειες των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων (και να αναφέρονται οι πιθανές λύσεις). Τα αίτια των ανισοτήτων ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες είναι πολλά και τα προγράμματα των Διαρθρωτικών Ταμείων μπορούν να αντιμετωπίσουν τις πολλαπλές μορφές που μπορεί να έχουν αυτές οι ανισότητες. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον προγραμματισμό απαιτεί χρόνο, πόρους και κινητοποίηση. Είναι απαραίτητο να διατεθούν αυτά τα μέσα για να αποτραπεί η υιοθέτηση πολιτικών και πρακτικών που αναπαράγουν τις διακρίσεις και εντείνουν τις υφιστάμενες ανισότητες.

Δυνατότητες δράσης για τον περιορισμό των διαφορών στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων

Στις 18 Ιουλίου 2007, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε ανακοίνωση⁽¹⁾ για τις δυνατότητες δράσης όσον αφορά την καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές μεταξύ των γυναικών και των ανδρών. Οι γυναίκες, αναφέρει το έγγραφο, αμείβονται κατά μέσο όρο κατά 15% λιγότερο από τους άνδρες στην ΕΕ και δεν υπάρχει καμία ένδειξη ότι το ποσοστό αυτό παρουσιάζει τάσεις σημαντικής μείωσης. Η διαφορά στις αμοιβές εκφράζει τη σχετική διαφορά των ακαθάριστων μέσων ωριαίων αποδοχών γυναικών και ανδρών για το σύνολο της οικονομίας. Αντανακλά, πράγματι, τις πολλαπλές διακρίσεις και ανισότητες που πλήττουν κυρίως τις γυναίκες οι οποίες συμμετέχουν στην αγορά εργασίας.

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

Σαξωνία -Άνχαλτ (Γερμανία)

«Η συνεκτίμηση του ζητήματος της ισότητας στην πράξη: το ίδρυμα ισότητας της Σαξωνίας –Άνχαλτ»

Thomas Claus, Διευθυντής του τμήματος ερευνών και πληροφόρησης, ίδρυμα ισότητας των φύλων της Σαξωνίας-Άνχαλτ



Από τότε που το ζήτημα της ισότητας των φύλων εντάχθηκε στους κανονισμούς των Διαρθρωτικών Ταμείων 2000-2006, εφαρμόζεται για πρώτη φορά μια συνεπής πολιτική ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών – γυναικών, δεσμευτική για όλα τα κράτη μέλη. Όμως, για την εφαρμογή μιας τέτοιας στρατηγικής απαιτείται η ύπαρξη αποτελεσματικών μηχανισμών και αυτόν τον σκοπό εξυπηρετεί η δημιουργία, στις αρχές του 2001, του ιδρύματος ισότητας των φύλων της Σαξωνίας-Άνχαλτ (GISA), του πρώτου κέντρου που ειδικεύεται σε θέματα «ένταξης του ζητήματος της ισότητας των φύλων στον κεντρικό προγραμματισμό» το οποίο είναι εγκατεστημένο στη Γερμανία.

Αποστολή του GISA είναι να προωθεί αρμονικές σχέσεις μεταξύ ανδρών – γυναικών σε όλους τους τομείς και σε όλα τα επίπεδα της κοινωνικής ζωής. Για τον σκοπό αυτό, το ίδρυμα χρηματοδοτεί την εφαρμοσμένη έρευνα στον τομέα της ισότητας των φύλων, ενέργειες κατάρτισης, ενέργειες παροχής συμβουλών και πλαισίωσης με στόχο την πρόωθηση της ισότητας των δύο φύλων. Οι δραστηριότητες του ιδρύματος περιλαμβάνουν: την επισήμανση, την εξέταση και αξιολόγηση των περιπτώσεων διακρίσεων λόγω φύλου· την απόκτηση ικανοτήτων σε θέματα ισότητας των φύλων στην καθημερινή ζωή· την υλοποίηση ειδικά προσαρμοσμένων δράσεων σε περιφερειακό, εθνικό, ευρωπαϊκό επίπεδο. Η στενή συνεργασία ανάμεσα στους δύο πυλώνες του ιδρύματος, στο τμήμα «έρευνα και πληροφόρηση» (που διευθύνεται από άνδρα) και «παροχή συμβουλών και κατάρτιση» (που διευθύνεται από γυναίκα) επιτρέπει την ταχεία εφαρμογή των αποτελεσμάτων των επιστημονικών ερευνών στην πράξη.

Το GISA φροντίζει επίμονα ώστε η δράση του να έχει συγκεκριμένα αποτελέσματα. Έτσι, δημοσιεύει πρακτικά, για λογαριασμό της περιφερειακής κυβέρνησης της Σαξωνίας -Άνχαλτ, «Έκθεση για την ισότητα των φύλων», η οποία περιέχει κάθε είδους πληροφορίες και αριθμητικά στοιχεία για τις σχέσεις ανδρών – γυναικών καθώς και τα αποτελέσματα των πλέον πρόσφατων ερευνών που θα μπορούσαν να εμπνεύσουν τους πολιτικούς, οικονομικούς και διοικητικούς φορείς. Το ίδρυμα έχει επίσης επεξεργαστεί ορισμένα δημοφιλή πρακτικά εργαλεία και μεθόδους για την πρόωθηση της ισότητας. Πρόκειται ιδίως για ένα σύστημα πληροφόρησης σε θέματα ισότητας των φύλων, που είναι το πρώτο αυτού του τύπου στη Γερμανία. Ο δικτυακός τόπος www.g-i-s-a.de περιέχει διάφορες βάσεις δεδομένων για τις συνθήκες διαβίωσης των γυναικών και των ανδρών. Παρουσιάζει μελέτες και σχετική βιβλιογραφία (οδηγούς, τεχνικούς φακέλους, εκθέσεις κλπ.) και

περιέχει κατάλογο εμπειρογνομόνων ειδικών σε θέματα ισότητας των φύλων. Χάριν όλων αυτών των στοιχείων, το GISA αναγνωρίστηκε το 2005 ως «ευρωπαϊκό πρότυπο ορθών πρακτικών» από την επίτροπο περιφερειακής πολιτικής κα Danuta Hübner.

Για να φέρει σε πέρας τις δραστηριότητές του, το GISA έχει στη διάθεσή του ένα ευρωπαϊκό δίκτυο γυναικών και ανδρών εμπειρογνομόνων. Το φάσμα των διακρατικών συνεργασιών στις οποίες συμμετέχει το ίδρυμα εκτείνεται από πανευρωπαϊκές έρευνες για θέματα όπως «προώθηση της δημιουργίας επιχειρήσεων από γυναίκες» ή «συμφιλίωση οικογενειακής ζωής με την εργασία» μέχρι την παροχή υπηρεσιών συμβουλών στην εσθονική κυβέρνηση για να θέσει σε εφαρμογή την πολιτική ισότητας των φύλων.

Αν και λαμβάνονται πολλά μέτρα και σημειώνεται πρόοδος στον τομέα της ισότητας ανδρών – γυναικών στην Ευρώπη, η κατάσταση δεν είναι καθόλου ικανοποιητική. Δεν πρέπει να παραβλέπουμε ότι εξακολουθούν να υπάρχουν αντιστάσεις, γεγονός που καθιστά περίπλοκη ή και εμποδίζει την μακρά πορεία προς την ισότητα. Γι' αυτό είναι απόλυτα αναγκαίο να κινητοποιηθούν όλες οι δυνάμεις «υπέρ της ισότητας» που διαθέτει η Ευρώπη. Ως προς αυτό, το GISA επιθυμεί να συνεχίσει τη δράση του σε ευρωπαϊκό δίκτυο και να θέσει την εμπειρία και την τεχνογνωσία του στη διάθεση των άλλων χωρών, ιδίως των νέων κρατών μελών τα οποία επιθυμούν να εφαρμόσουν αυτή τη μέθοδο για την πρόωθηση της ισότητας των φύλων.

Για περισσότερες πληροφορίες: <http://www.g-i-s-a.de>



Υποδοχή Αντιπροσωπείας του Πακιστάν στο Ίδρυμα.

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

Βήμα-βήμα προς την ισότητα των φύλων

Από την μία περίοδο προγραμματισμού των διαρθρωτικών Ταμείων στην άλλη, ο δρόμος που οδηγεί στην πραγματική ισότητα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες είναι μακρύς.

Η διάσταση του φύλου δεν είναι ένα νέο στοιχείο της πολιτικής για τη συνοχή. Η ισότητα ανδρών – γυναικών στην αγορά εργασίας ήταν ένας από τους στόχους των διαρθρωτικών Ταμείων της περιόδου 1994-1999. Κατά τη διάρκεια εκείνης της περιόδου, ωστόσο, τα Ταμεία είχαν στηρίξει κυρίως ειδικές δράσεις υπέρ των γυναικών οι οποίες όμως, όσο σημαντικές και να είναι, δεν μπορούν να εξάλειψουν τις διαρθρωτικές ανισότητες. Εξάλλου, η διάσταση του φύλου θεωρούνταν κατ' εξοχήν αντικείμενο του ΕΚΤ. Η εμπειρία και η αξιολόγηση έδειξαν ότι έπρεπε να λαμβάνεται γενικότερα υπόψη στα μεθοδολογικά έντυπα που κάλυπταν την περίοδο προγραμματισμού 2000-2006 των διαρθρωτικών Ταμείων.

Μια ανακοίνωση της Επιτροπής

Εν όψει της ενδιάμεσης αξιολόγησης(2003) αυτής της περιόδου, η Επιτροπή δημοσίευσε τον Δεκέμβριο του 2002 Ανακοίνωση⁽¹⁾ η οποία κατέγραφε την πρόοδο που είχε επιτευχθεί και παρουσίαζε μια επιλογή ορθών πρακτικών, ενώ ταυτόχρονα εντόπιζε και τα εμπόδια στην υλοποίηση της «διπλής προσέγγισης» (δηλαδή την εφαρμογή ειδικών μέτρων υπέρ των γυναικών σε συνδυασμό με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές). Στα συμπεράσματά της, η Επιτροπή διατυπώνει ένα σύνολο συστάσεων, που συνοψίζονται ως εξής:

- Δεδομένου ότι τα ειδικά μέτρα είναι απολύτως απαραίτητα σε ένα πρώτο στάδιο, πρέπει η χρηματοδότησή τους να είναι διαφανής και τα κράτη μέλη να θεσπίσουν κίνητρα προς αυτή την κατεύθυνση, ιδίως στο επίπεδο της επιλογής των σχεδίων.
- Στα κράτη μέλη που έχουν δώσει μεγαλύτερη βαρύτητα στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, είναι ενδεχομένως δύσκολο να υπολογιστεί το πραγματικό ύψος της χρηματοδότησης. Για το λόγο αυτό καλούνται να παρουσιάσουν τους λογαριασμούς με μεγαλύτερη σαφήνεια, κάνοντας κυρίως διάκριση ανάμεσα στη χρηματοδότηση των ειδικών δράσεων και στα προγράμματα που συμβάλλουν με γενικότερο τρόπο στην ισότητα των φύλων.
- Καλούνται τα κράτη μέλη να αξιοποιούν την εμπειρογνομosύνη σε θέματα ισότητας ανδρών-γυναικών, να εξασφαλίζουν την παρουσία οργανισμών αρμοδίων σε θέματα ισότητας στις επιτροπές παρακολούθησης των προγραμμάτων και να θεσπίσουν μέτρα ευαισθητοποίησης και κατάρτισης.
- Πρέπει να δοθεί η απαιτούμενη σημασία στην εκ των προτέρων αξιολόγηση(μέσω της ανάλυσης των στατιστικών σε επίπεδο φύλου) και την αξιολόγηση επιπτώσεων(με τη βοήθεια σαφών ποσοτικών και ποιοτικών δεικτών).
- Καλούνται όλα τα κράτη μέλη να ορίσουν έναν υψηλόβαθμο εκπρόσωπο για να συντονίζει την εθνική στρατηγική για την ισότητα των φύλων και να συμμετέχει σε ομάδα υψηλόβαθμων αρμοδίων στο επίπεδο της ΕΕ.



Μακροπρόθεσμα, η ανακοίνωση προβάλλει τρία στοιχεία: τη συνέχιση της εφαρμογής της «διπλής προσέγγισης», η οποία αποδείχτηκε αποτελεσματική, τη σημασία της κοινωνίας της γνώσης και, συνεπώς, μιας μεγαλύτερης προσπάθειας να ενταχθούν οι γυναίκες στους τομείς των ΤΠΕ και της Ε&Α καθώς και το ρόλο των διαρθρωτικών Ταμείων υπέρ των γυναικών στα νέα κράτη μέλη, όπου οι γυναίκες είναι ευάλωτες στις αρνητικές επιπτώσεις της οικονομικής αναδιάρθρωσης.

Μια μελέτη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

Από την πλευρά του, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο δημοσίευσε πρόσφατα τα αποτελέσματα μελέτης⁽²⁾ σχετικά με την προγραμματική περίοδο 2000-2006, η οποία δίνει ιδιαίτερη έμφαση στο ΕΤΠΑ και το Ταμείο Συνοχής, για να εξαχθούν τα απαραίτητα συμπεράσματα ενόψει της περιόδου 2007-2013. Συνολικά, από τη μελέτη συνάγεται ότι ο απολογισμός είναι καλύτερος για το στάδιο που προηγείται της πολιτικής διεργασίας(ανάλυση πλαισίου, καθορισμός της στρατηγικής)σε σχέση με το στάδιο που έπεται, δηλαδή τους μηχανισμούς υλοποίησης. Αν και έχουν γίνει πολλά για την αναγνώριση της διάστασης του φύλου, απαιτούνται ακόμη πολλά για να υπάρξουν συγκεκριμένα και απτά αποτελέσματα.

2007-2013: η ισότητα των φύλων στους νέους κανονισμούς ...

Τα ακόλουθα αποσπάσματα συγκεντρώνουν τις διατάξεις για το ζήτημα της ισότητας των φύλων οι οποίες περιέχονται στους νέους κανονισμούς των Διαρθρωτικών Ταμείων και του Ταμείου Συνοχής⁽³⁾ για την περίοδο 2007-2013.

Στον γενικό κανονισμό για τα Διαρθρωτικά Ταμεία και το Ταμείο Συνοχής:

Άρθρο 11: Εταιρική σχέση

Άρθρο 11 παράγραφος 1: (...) Το κράτος μέλος διοργανώνει, εφόσον συντρέχει λόγος και σύμφωνα με τους ισχύοντες εθνικούς κανόνες και πρακτικές, εταιρική σχέση με τις αρχές και τους φορείς όπως: (...) γ) οποιοδήποτε άλλο κατάλληλο φορέα που εκπροσωπεί την

(1) Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, «Η υλοποίηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στα έγγραφα προγραμματισμού των Διαρθρωτικών Ταμείων 2000-2006», COM(2002) 748 τελικό: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=52002DC0748&model=guichett

(2) «Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στη χρησιμοποίηση των Διαρθρωτικών Ταμείων» IP/B/REGI/IC/2006-200, PE 379.206, 22 Ιουλίου 2007. Θα είναι προσεχώς διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο: www.europarl.europa.eu/activities/expert/eStudies.do?language=FR

κοινωνία των πολιτών, (...) μη κυβερνητικές οργανώσεις και φορείς αρμόδιους για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Κάθε κράτος μέλος ορίζει τους πιο αντιπροσωπευτικούς εταίρους σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο καθώς και στον οικονομικό, κοινωνικό, περιβαλλοντικό ή άλλο τομέα (...), σύμφωνα με τους εθνικούς κανόνες και πρακτικές, λαμβάνοντας υπόψη την ανάγκη προαγωγής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών (...).

Άρθρο 11 παράγραφος 2: (...) Η εταιρική σχέση καλύπτει την εκπόνηση, την υλοποίηση, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των επιχειρησιακών προγραμμάτων. Τα κράτη μέλη εμπλέκουν, εφόσον ενδείκνυται, καθέναν από τους συναφείς εταίρους, και ιδίως τις περιφέρειες, στα διάφορα στάδια προγραμματισμού εντός των χρονικών ορίων που καθορίζονται για κάθε στάδιο.

Άρθρο 16: Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και μη διάκριση

Τα κράτη μέλη και η Επιτροπή διασφαλίζουν την προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου κατά τη διάρκεια των διαφόρων σταδίων υλοποίησης των Ταμείων. Τα κράτη μέλη και η Επιτροπή λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου να αποτρέψουν κάθε διάκριση εξαιτίας του φύλου (...) κατά τα διάφορα στάδια υλοποίησης των Ταμείων και ειδικότερα της πρόσβασης σε αυτά.

Άρθρο 66: Διατάξεις σχετικά με την παρακολούθηση

Άρθρο 66 παράγραφος 2: (...) Σε περίπτωση που επιτρέπεται από τη φύση της συνδρομής, οι στατιστικές αναλύονται ανά φύλο και ανά μέγεθος των δικαιούχων επιχειρήσεων.

Στον κανονισμό του Ευρωπαϊκού Ταμείου Περιφερειακής Ανάπτυξης:

Άρθρο 6: Ευρωπαϊκή Εδαφική Συνεργασία

Άρθρο 6 παράγραφος 1: (...) Το ΕΤΠΑ δύναται να συνεισφέρει στην προαγωγή (...) της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και των ίσων ευκαιριών (...).

Στον κανονισμό του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου:

Άρθρο 3: Πεδίο εφαρμογής της παρέμβασης

Άρθρο 3 παράγραφος 1: Στο πλαίσιο των στόχων «σύγκλιση» και «περιφερειακή ανάπτυξη και απασχόληση», το ΕΚΤ στηρίζει (...):

Άρθρο 3 (1)(β)(iii): της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου και ειδικών μέτρων για τη βελτίωση της πρόσβασης στην απασχόληση, την αύξηση της διαρκούς συμμετοχής και προόδου των γυναικών στην απασχόληση και μείωση του διαχωρισμού με βάση το φύλο στην αγορά εργασίας, μεταξύ άλλων με την εξάλειψη των ουσιαστικών αιτιών, άμεσων και έμμεσων, για τις διαφορές στις αμοιβές των ανδρών και των γυναικών.

Άρθρο 3 παράγραφος 2: Στο πλαίσιο του στόχου «σύγκλιση», το ΕΚΤ στηρίζει (...):

Άρθρο 3(2)(α)(ii): της αύξησης της συμμετοχής στη δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση, μεταξύ άλλων με τη λήψη μέτρων για την επίτευξη μείωσης (...) των διαχωρισμών των ατόμων με βάση το φύλο (...).

Άρθρο 4: Συνέπεια και συγκέντρωση της στήριξης

Άρθρο 4 παράγραφος 5: Στο πλαίσιο των αξιολογήσεων που

πραγματοποιούνται για τις δράσεις του ΕΚΤ αξιολογούνται επίσης η συμβολή των δράσεων που στηρίζει το ΕΚΤ για την (...) υλοποίηση των στόχων της Κοινότητας στους τομείς της κοινωνικής ένταξης, της αποφυγής διακρίσεων και της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών (...).

Άρθρο 5: Χρηστή διακυβέρνηση και εταιρική σχέση

Άρθρο 5 παράγραφος 4: Η διαχειριστική αρχή κάθε επιχειρησιακού προγράμματος στηρίζει την επαρκή συμμετοχή και πρόσβαση μη κυβερνητικών οργανώσεων στις χρηματοδοτούμενες δραστηριότητες, ιδίως στους τομείς της κοινωνικής ένταξης, της ισότητας των φύλων και των ίσων ευκαιριών.

Άρθρο 6: Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και ίσες ευκαιρίες

Τα κράτη μέλη φροντίζουν ώστε τα επιχειρησιακά προγράμματα να περιλαμβάνουν περιγραφή του τρόπου με τον οποίο προωθούνται η ισότητα των φύλων και οι ίσες ευκαιρίες στην προετοιμασία, την υλοποίηση, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των επιχειρησιακών προγραμμάτων. Τα κράτη μέλη προωθούν την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών και ανδρών στη διαχείριση και υλοποίηση των επιχειρησιακών προγραμμάτων σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο, κατά περίπτωση.

Άρθρο 10: Εκθέσεις

Η ετήσια και η τελική έκθεση εφαρμογής (...) περιέχουν, εφόσον απαιτείται, συνοπτική περιγραφή της εφαρμογής: α) της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου καθώς και ειδικής δράσης που σχετίζεται με τα φύλα (...).

...και τις στρατηγικές κατευθυντήριες γραμμές της Κοινότητας για τη συνοχή

Οι στρατηγικές κατευθυντήριες γραμμές της Κοινότητας για τη συνοχή⁽⁴⁾, που εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο τον Οκτώβριο του 2006, περιέχουν τις αρχές και πολιτικές προτεραιότητες της ΕΕ για την περίοδο 2007-2013 και προτείνουν τα μέσα εφαρμογής τους. Τα κράτη μέλη στηρίζονται σε αυτές τις κατευθυντήριες γραμμές για να εκπονήσουν τα εθνικά στρατηγικά πλαίσια αναφοράς τους (ΕΣΠΑ) για να επεξεργαστούν τα 450 επιχειρησιακά προγράμματα που πρέπει να εγκριθούν κατά τη διάρκεια του 2007 από την Επιτροπή. Όσον αφορά την ισότητα των φύλων, οι κατευθυντήριες γραμμές θέτουν ιδίως στα κράτη μέλη τον στόχο να **αυξηθεί κατά 60% μέχρι το 2010** το ποσοστό ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η αρχή της ισότητας των φύλων ενσωματώνεται στις στρατηγικές κατευθυντήριες γραμμές σε δύο επίπεδα:

- Στις «οριζόντιες αρχές» σύμφωνα με τις οποίες τα προγράμματα οφείλουν να εντάσσονται στο πρόγραμμα δράσης της Λισαβόνας: «(...) τα κράτη μέλη και οι περιφέρειες θα πρέπει να επιδιώκουν το στόχο της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε όλα τα στάδια της προετοιμασίας και της υλοποίησης των προγραμμάτων και των έργων», είτε μέσω ειδικών ενεργειών είτε μέσω της «προσεκτικής εξέτασης του τρόπου» με τον οποίο τα άλλα έργα θα μπορούσαν να επηρεάσουν αυτό τον τομέα. Θα πρέπει επίσης να «εμποδίζεται οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου» (...) κατά τη διάρκεια των διαφόρων φάσεων της εφαρμογής των Ταμείων.
- Σε ένα σύνολο λεπτομερών μέτρων που αποσκοπούν στη στήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας, στην ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση χωρίς καμία διάκριση, στη συμπλήρωση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, στη διευκόλυνση της πρόσβασης στις υπηρεσίες φύλαξης παιδιών κλπ., συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτό στην εφαρμογή του ευρωπαϊκού συμφώνου για την ισότητα των φύλων.

(3) Οι νέοι κανονισμοί είναι διαθέσιμοι στον δικτυακό τόπο: 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

ΕΣΘΟΝΙΑ

Υπηρεσίες φύλαξης παιδιών εργαζόμενων γυναικών



Συνολικό κόστος: 216 640 EUR
Συνεισφορά ΕΕ: 154 356 EUR

«Είναι γνωστό ότι στην Εσθονία έχει υψηλό ποσοστό γυναικών που εργάζονται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Όμως, αν και το 80% των γυναικών προσπαθούν να συνδυάσουν την επαγγελματική με την ιδιωτική ζωή, οι θέσεις στους βρεφονηπιακούς και παιδικούς σταθμούς δεν καλύπτουν ούτε τα μισά παιδιά ηλικίας από ενός έως τεσσάρων ετών. Το 48% των κοινοτήτων αναγκάστηκαν να καταρτίσουν καταλόγους αναμονής για την υποδοχή στους παιδικούς σταθμούς. Το πρότυπο έργο «Τα παιδιά σε υπηρεσίες φροντίδας, οι μητέρες στην εργασία», το οποίο τέθηκε σε εφαρμογή από 30 εμπνευσμένες παιδοκόμους, είχε στόχο να λύσει αυτό το πρόβλημα μέσω της δημιουργίας υποδομών φύλαξης παιδιών κατά τη διάρκεια της μέρας σε όλη τη χώρα. Το σύστημα αυτό που έχει πλέον καθιερωθεί αναγνωρίζεται από φέτος από την κοινωνική πρόνοια. Υπάρχουν πλέον περισσότερες από 200 διπλωματούχες παιδοκόμοι, επιπλέον από αυτές που έθεσαν σε εφαρμογή το σχέδιο, οι οποίες είναι διαθέσιμες να βοηθήσουν τους γονείς μικρών παιδιών να επανέλθουν στην αγορά εργασίας.»

Erika Vahtmäe, επικεφαλής σχεδίου, Υπουργείο Πληθυσμού και Εθνικών Υποθέσεων της Εσθονίας
erika.vahtmae@riigikantselei.ee

ΟΥΓΓΑΡΙΑ

Δίκτυο γυναικών επιχειρηματιών



Συνολικό κόστος: 61 200 EUR
Συνεισφορά ΕΕ: 61 200 EUR

«Η επαγγελματική ένταξη των γυναικών σε μειονεκτικές περιοχές είναι ένα δύσκολο πρόβλημα. Η Ουγγρική Ένωση μη Κερδοσκοπικών Επιχειρήσεων του τομέα της Πληροφορικής έχει λάβει ευρωπαϊκή επιχορήγηση για να οργανώσει σε πέντε πόλεις της χώρας μαθήματα κατάρτισης στην πληροφορική, διαχείριση και λογιστική με αποδέκτες 120 γυναίκες επιχειρηματίες, πολλές από τις οποίες είναι στην αρχή της σταδιοδρομίας τους. Το σχέδιο «e-NIVÓ – πραγματικό και εικονικό συνεταιριστικό δίκτυο γυναικών επιχειρηματιών» είχε στόχο να στηρίξει αυτές τις γυναίκες βοηθώντας τις να ξεπεράσουν τα μειονεκτήματα και τις προκαταλήψεις τις οποίες υφίστανται καθώς και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν κατά τη διαδικασία ένταξής τους στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, στόχος του έργου ήταν να τους προσφέρει εξατομικευμένη πλαισίωση και πλήρη βοήθεια για την προβολή τους.»

Ida Csapó, επικεφαλής έργου, Ουγγρική Ένωση μη Κερδοσκοπικών Επιχειρήσεων Πληροφορικής
<http://www.minok.hu/taxonomy/term/108>

ΒΕΛΓΙΟ

Βρεφονηπιακοί σταθμοί προσαρμοσμένοι στις ανάγκες των εργαζόμενων του τουριστικού τομέα



Συνολικό κόστος: 10 000 EUR
Συνεισφορά ΕΕ: 2 500 EUR

«Ο τομέας των ξενοδοχείων, καφετεριών και εστιατορίων (horeca) των παράκτιων περιοχών του Βελγίου αντιμετωπίζει το πρόβλημα της έλλειψης εργατικού δυναμικού που οφείλεται κυρίως στην έλλειψη υποδομών φροντίδας νηπίων. Οι εργαζόμενοι σε αυτόν τον τομέα, και ιδίως οι γυναίκες, αντιμετωπίζουν πράγματι πολύ μεγάλη δυσκολία να βρουν υπηρεσία φύλαξης παιδιών προσαρμοσμένη στα ασυνήθιστα ωράρια εργασίας τους (βραδινές ώρες, Σαββατοκύριακα, εποχική απασχόληση...). Το «De Trampoline» είναι ένα πρότυπο έργο δικτύου παιδικών σταθμών προσαρμοσμένων στις ανάγκες των εργαζόμενων σε αυτό τον τομέα. Έχουν ανοίξει αρκετοί βρεφονηπιακοί σταθμοί σε διάφορα μέρη του Blankenberge. Έτσι, υπάρχει ένα ευέλικτο σύστημα υποδοχής 40 παιδιών. Η εμπειρία αυτή θα αποτελέσει πρότυπο και για τη δημιουργία παρόμοιων μηχανισμών και σε άλλες περιοχές των βελγικών ακτών, για την καλύτερη εξυπηρέτηση των εργαζόμενων και εργοδοτών του τουριστικού τομέα.»

Nele Zwaenepoel, Στόχος 2, Επαρχία Δυτικής Φλάνδρας
Nele.Zwaenepoel@west-vlaanderen.be

ΓΕΡΜΑΝΙΑ

«HAFEN», φυτώριο γυναικείων επιχειρήσεων



Συνολικό κόστος: 466 624 EUR
Συνεισφορά ΕΕ: 340 912 EUR

Το έργο «Women can do it» (Οι γυναίκες μπορούν να το πετύχουν) στήριξε γυναίκες επιχειρηματίες μέσω του κέντρου «HAFEN», ενός φυτωρίου γυναικείων επιχειρήσεων που βρίσκεται στην περιοχή Berlin-Marzahn. Οι βασικοί άξονες του έργου ήταν: να δημιουργηθεί το κέντρο HAFEN· να πειστούν οι υποψήφιες επιχειρηματίες να εγκαταστήσουν τη δραστηριότητά τους στο κέντρο· να τους παραχωρηθεί χώρος γραφείων σε συμφέρουσα τιμή, εξοπλισμός, υπηρεσίες παροχής συμβουλών και πλαισίωσης· να αποκατασταθεί η λειτουργία επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες· να βρεθούν τρόποι εξόδου και επαγγελματικής προοπτικής για τις γυναίκες που εγκαταλείπουν το σχέδιό τους λόγω αρνητικής αξιολόγησης· να οργανωθούν οκτώ επαγγελματικά φόρουμ με αντικείμενο τη διαχείριση, την αναζήτηση δημόσιων χρηματοδοτήσεων, τη συμφιλίωση απασχόλησης – ιδιωτικής ζωής κλπ. Το Πανεπιστήμιο Εφαρμοσμένων Επιστημών FHTW του Βερολίνου πρόσφερε την απαραίτητη στήριξη και επιστημονική παρακολούθηση.»

Carmen Giese, Διευθύντρια ευρωπαϊκών έργων, Gemeinnützige Gesellschaft TÜV Rheinland Bildungswerk mbH (Βερολίνο)
Carmen.giese@de.tuv.com

Φινλανδία

«Finnvera, ένα χρηματοδοτικό μέσο στην υπηρεσία των γυναικών επιχειρηματιών»

Anneli Soppi, Προϊστάμενη μονάδας μικροχρηματοδοτήσεων, Finnvera Plc



Η Φινλανδία είναι γνωστή για τις πολιτικές των ίσων ευκαιριών. Για τις Φινλανδές, η ισότητα εξαρτάται από την οικονομική ανεξαρτησία. Αυτός είναι ίσως ο λόγος για τον οποίο το ποσοστό γυναικών επιχειρηματιών στη Φινλανδία είναι σχετικά υψηλό σε σχέση με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Οι γυναίκες αποτελούν το ένα τρίτο των φινλανδών επιχειρηματιών, με υψηλό ποσοστό «αυτοαπασχόλησης». Το πρόγραμμα επιχειρηματικότητας της φινλανδικής κυβέρνησης έχει στόχο το ποσοστό αυτό να αυξηθεί στο 40%. Για την επίτευξη αυτού του στόχου, το σχέδιο «δάνεια σε γυναίκες» της Finnvera, που απευθύνεται ειδικά στις γυναίκες επιχειρηματίες, έχει πραγματικά καταλυτική σημασία.

Απασχόληση και δικαιούχες επιχειρήσεις

Η Finnvera Plc, που αποτελεί ιδιοκτησία του φινλανδικού κράτους, είναι μια ειδικευμένη εταιρεία χρηματοδότησης που προσφέρει συμπληρωματικές δυνατότητες χρηματοδότησης, προσαρμοσμένες στα διάφορα στάδια ανάπτυξης μιας επιχείρησης. Η Finnvera ασκεί επίσης δραστηριότητα ενδιάμεσου ανάμεσα στα προγράμματα χρηματοδότησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις φινλανδικές ΜΜΕ. Η Finnvera χορηγεί από 3 800 έως 5 500 μικροδάνεια ετησίως. Το χαρτοφυλάκιο δανείων με μικροπιστώσεις υπερβαίνει σήμερα τα 12 500 δάνεια με συνολικό ποσό 160,7 εκατ. ευρώ. Το 40% των δανειοληπτών μικροπιστώσεων είναι γυναίκες. Η Finnvera συνεργάζεται σήμερα με περισσότερες από 26 000 επιχειρήσεις, το 80% των οποίων είναι μικροεπιχειρήσεις.

Το σχέδιο «Δάνεια σε γυναίκες», που άρχισε να εφαρμόζεται το 1997, έχει στόχο να ευνοήσει τη γυναικεία επιχειρηματικότητα και ιδίως να ενθαρρύνει τις γυναίκες οι οποίες έχουν μια καλή επιχειρηματική ιδέα, αλλά δεν διαθέτουν επαρκείς εγγυήσεις για να λάβουν χρηματοδότηση για να δημιουργήσουν την επιχείρησή τους.

Αυτή η ειδική πίστωση επιτρέπει στις γυναίκες οι οποίες διαθέτουν ήδη την επιχείρησή τους, και ιδίως σε τομείς λιγότερο ελκυστικούς για τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, να αναπτύξουν τη δραστηριότητά τους. Το σύστημα αυτό έχει βοηθήσει και άνεργες ή γυναίκες που απειλούνται με ανεργία να δημιουργήσουν τη δική τους εργασία. Σήμερα, αυτό το χρηματοδοτικό μέσο βοηθά τις νέες και τις μετανάστριες να δημιουργήσουν την επιχείρησή τους.

Τα δάνεια στοχεύουν στις μικροεπιχειρήσεις με λιγότερους από πέντε απασχολούμενους. Οι περισσότεροι όμως αποδέκτες είναι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες. Το τυπικό προφίλ μιας δικαιούχου είναι γυναίκα ηλικίας 39 έως 45 ετών η οποία εκπαιδεύτηκε σε ένα επάγγελμα και επιθυμεί να δημιουργήσει τη δική της εργασία.

Τα κριτήρια χορήγησης των πιστώσεων είναι αυτά που ισχύουν παντού: σε γενικές γραμμές η πραγματική ή προσδοκώμενη αποδοτικότητα της επιχείρησης.

Προτεραιότητα στην παροχή υπηρεσιών σε άτομα

Οι γυναίκες έχουν μεγάλη έφεση για τον τομέα των υπηρεσιών. Οι περισσότερες δανειολήπτριες εργάζονται στις «εκ του σύνεγγυς» υπηρεσίες: κοινωνική βοήθεια, υγεία, διατροφή, παροχή άλλων υπηρεσιών σε άτομα και λιανικό εμπόριο. Σε τοπικό επίπεδο, ο ανταγωνισμός είναι συχνά σκληρός και το φάσμα των υπηρεσιών που παρέχονται από τις ήδη εγκατεστημένες επιχειρήσεις μπορεί να είναι πλήρες. Για να επιτύχει, μια νέα επιχείρηση πρέπει να ξεχωρίσει από τους ανταγωνιστές της. Για να εξασφαλίσει μια ειδική θέση στην αγορά πρέπει ταυτόχρονα να διαθέτει ικανότητες και χρηματοδοτικούς πόρους, εφόσον η ζήτηση υπηρεσιών στους καταναλωτές είναι εξαιρετικά ευαίσθητη στις οικονομικές διακυμάνσεις.

Η ανάθεση υπηρεσιών κοινωνικής βοήθειας και υγείας σε εξωτερικούς φορείς έχει δημιουργήσει μια νέα ζήτηση στην οποία οι μικρές γυναικείες επιχειρήσεις ανταποκρίνονται.

Καλοπληρώτριες

Συχνά προσάπτουν στις γυναίκες επιχειρηματίες ότι είναι υπερβολικά προσεκτικές. Στην πραγματικότητα είναι απλά ρεαλίστριες. Οι γυναίκες αναλαμβάνουν ελεγχόμενους κινδύνους έτσι ώστε, ακόμη και αν συμβεί το χειρότερο, να είναι σε θέση να αντεπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους. Έχει διαπιστωθεί στην Finnvera ότι ελάχιστες είναι οι γυναίκες δανειολήπτριες που αδυνατούν να καταβάλουν τις πληρωμές.

Επίσης, το ποσοστό επιβίωσης των νέων επιχειρήσεων είναι 76-80%. Οι υπηρεσίες συμβουλών, οι ενέργειες κατάρτισης και οι μηχανισμοί αναδοχής από τοπικούς φορείς μη χρηματοδοτικών υπηρεσιών συμβάλουν στην αύξηση αυτού του ποσοστού επιβίωσης.

Θα επιτευχθεί ο στόχος να αυξηθεί το ποσοστό της γυναικείας επιχειρηματικότητας στο 40%; Αυτό θα εξαρτηθεί από τη βούληση των γυναικών να δημιουργήσουν επιχειρήσεις και την ικανότητά τους να συνδυάσουν την επιχειρηματική δραστηριότητα με τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Διότι οι γυναίκες είναι αυτές που εξακολουθούν να αναλαμβάνουν περισσότερο τη φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων γονιών και πεθερικών. Πρέπει επίσης να σκεφθούμε και όλες εκείνες τις γυναίκες που δεν εμφανίζονται στις στατιστικές, οι οποίες εργάζονται ως βοηθοί σε πολλές οικογενειακές επιχειρήσεις.

Πληροφορίες: info@finnvera.fi

Ομόσπονδο κράτος Σαλσβούργου (Αυστρία)

«Πρώθηση της ισότητας των φύλων»

Christian Salletmaier, ΠΠροϊστάμενος της μονάδας περιφερειακής ανάπτυξης και ευρωπαϊκής περιφερειακής πολιτικής, Ομόσπονδο κράτος Σαλσβούργου



Η περιφερειακή ανάπτυξη είναι ένας τομέας πολυδιάστατος και πολύ σύνθετος.

Το πρόγραμμα του στόχου 2 του Σαλσβούργου αποσκοπούσε στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της καινοτόμου ικανότητας των επιχειρήσεων, στην αξιοποίηση των περιφερειακών πόρων, τη μείωση της ανεργίας, του μεταναστευτικού ελλείμματος και των μεγάλων αποστάσεων μετακίνησης από την κατοικία στην εργασία στις νότιες περιοχές του ομόσπονδου κράτους.

Για να επιτευχθούν αυτά, τέθηκε σε εφαρμογή ένα σύνολο μέτρων σε τρεις τομείς προτεραιότητας (τουρισμός, επιχειρήσεις και τοπική ανάπτυξη) στο πλαίσιο μιας στρατηγικής βασισμένης στην καινοτομία, τη συμμετοχή και την αειφορία, χωρίς να παραμελείται η ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας ανδρών – γυναικών, που είναι μία από τις οριζόντιες αρχές της παρέμβασης των Διαρθρωτικών Ταμείων της περιόδου 2000-2006. Δύο όμως μέτρα που χρηματοδοτούνται από το ΕΤΠΑ σχεδιάστηκαν ειδικά για το ζήτημα της ισότητας των φύλων.

Το πρώτο αποσκοπούσε στη στήριξη του γυναικείου πληθυσμού των περιοχών του στόχου 2. Αφορούσε την ενθάρρυνση και τη διευκόλυνση της συμμετοχής των γυναικών στο πρόγραμμα, αλλά και τη συμβολή στην εκπόνηση έργων για την ισότητα των φύλων. Η ιδέα ήταν να δημιουργηθεί ένα μηχανισμός στον οποίο θα είχαν ελεύθερη πρόσβαση οι τοπικοί φορείς, που θα μπορούσε



Λειτουργία βρεφονηπιακού σταθμού μέσα στην επιχείρηση.

να ενθαρρύνει και να πλαισιώσει πρωτοβουλίες που πηγάζουν από τις τοπικές κοινότητες. Αποτέλεσμα: από την περίοδο 2001/2002 στο ομόσπονδο κράτος του Σαλσβούργου δραστηριοποιούνται δύο συντονιστές έργου για την ισότητα των ευκαιριών. Η δραστηριότητά τους περιλαμβάνει ένα μεγάλο φάσμα καθηκόντων, από το συντονισμό έργων σε θέματα ισότητας των φύλων σε ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο μέχρι

τη δημιουργία τοπικών δικτύων παροχής βοήθειας στις γυναίκες για να υλοποιούν τις ιδέες τους στην πράξη. Οι συντονιστές αυτοί συνέβαλαν, μεταξύ άλλων, στη δημιουργία τοπικών εταιρικών σχέσεων στις οποίες συμμετέχουν οι οργανισμοί απασχόλησης, επιχειρήσεις, οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης και επαγγελματικής κατάρτισης.

Το δεύτερο μέτρο αποσκοπούσε στην αύξηση του ποσοστού δραστηριότητας των γυναικών στις απομακρυσμένες αγροτικές περιοχές. Για το σκοπό αυτό, τέθηκαν σε εφαρμογή διάφορες ενέργειες.

Ένα από τα βασικά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες για την εξεύρεση ειδικευμένων θέσεων εργασίας στις κατεχοχήν αγροτικές και ορεινές περιοχές του ομόσπονδου κράτους του Σαλσβούργου είναι η έλλειψη παιδικών σταθμών. Για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος, δημιουργήθηκαν νέοι μηχανισμοί φύλαξης παιδιών σε συνεργασία με τις τοπικές ΜΜΕ. Μέχρι σήμερα, λειτουργούν τρεις παιδικοί σταθμοί επιχειρήσεων που αποτελούν πρότυπο μέσω των οποίων συμβάλλουν για στη συμφιλίωση των εργασιακών με τις οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών.

Μια άλλη ενότητα δράσεων επικεντρώθηκε στη διαρκή κατάρτιση και στους φορείς των υπηρεσιών κατάρτισης. Τους ενθάρρυναν να συνεργαστούν μεταξύ τους, να συνενώσουν τους πόρους τους και να κατευθύνουν τα προγράμματα κατάρτισής τους προς την ειδικευση και την κάλυψη των επαγγελματικών αναγκών των γυναικών. Τέλος, ένα τρίτο σκέλος αφορούσε την ενεργό στήριξη των επιχειρήσεων οι οποίες διέθεταν σχέδιο προώθησης της σταδιοδρομίας του γυναικείου προσωπικού τους.

Η υλοποίηση αυτών των σχεδίων δεν ήταν πάντοτε απρόσκοπτη· απαιτήσε μεγάλη υπομονή και δέσμευση. Συντονιστές έργων λειτούργησαν ως κινητήρια δύναμη και η θέση τους θα διατηρηθεί και μετά τη λήξη της περιόδου προγραμματισμού του στόχου 2. Όσον αφορά τα ίδια τα έργα, αυτά συνέβαλαν στη διατήρηση και την αναβάθμιση ειδικευμένων θέσεων εργασίας, διευκολύνοντας την επάνοδο των γυναικών στην εργασία. Τέλος, όλες αυτές οι παρεμβάσεις επέτρεψαν να παραμείνουν οι ζωντανές δυνάμεις της περιοχής σε αυτήν, να δημιουργηθούν σταθερές βάσεις της τοπικής απασχόλησης, να βελτιωθεί η ανταγωνιστικότητα των ΜΜΕ και της περιφερειακής οικονομίας συνολικά.

Περισσότερες πληροφορίες: www.salzburg.gv.at/themen/wt/regional/programmperiode2000-2006.htm

Η ισότητα ανδρών – γυναικών, στρατηγικό διακύβευμα στην περιοχή Jämtland (Σουηδία)

Η ματιά του φύλου

Αντιμέτωπη με τις δημογραφικές προκλήσεις, η Κεντρική Βόρεια Σουηδία έχει ανάγκη να διατηρήσει τον γυναικείο πληθυσμό για να εξασφαλίσει την ανάπτυξή της. Αυτό εξαρτάται από την ισότητα των ευκαιριών. Το πρόγραμμα του στόχου 1 έχει χρηματοδοτήσει διάφορα έργα σε αυτό τον τομέα, τόσο για λόγους αρχής όσο και για λόγους κοινωνικοοικονομικού συμφέροντος.



Υπάρχουν συμπτώσεις που δεν ξεγελούν: «Jämtland» αρχίζει από «Jäm» όπως «Jämställdhet» που σημαίνει «ισότητα των φύλων», μια σημαντική ανησυχία σε αυτή την περιοχή της Κεντροδυτικής Σουηδίας με πληθυσμό μόλις 130 000 κατοίκων, αλλά σε μια περιοχή μεγαλύτερη σε έκταση από τη Σλοβακία, και περισσότεροι από τους μισούς κατοίκους ζουν γύρω από την πρωτεύουσα της περιφέρειας Östersund.

«Η φυγή των γυναικών από την περιοχή θέτει σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα της περιφερειακής ανάπτυξης, πρόβλημα που είναι ακόμη σοβαρότερο εδώ λόγω της χαμηλής πληθυσμιακής πυκνότητας και των μεγάλων αποστάσεων. Υπάρχει έλλειψη γυναικών. Υπάρχει ήδη έλλειψη εργατικού δυναμικού στις υπηρεσίες υγείας» δηλώνει με απογοήτευση η Ingegärd Pettersson, συντονίστρια του έργου «Gensyn» το οποίο υλοποιείται από την περιφερειακή διοίκηση με τη χρηματοδοτική στήριξη του στόχου 1. «Μέσω του Gensyn, προσπαθούμε να ανοίξουμε τα μάτια των εκλεγμένων αντιπροσώπων και των άλλων βασικών τοπικών ιθυνόντων για να δουν την κατάσταση.

Γιατί μάλλον κλείνουν τα μάτια στο ζήτημα της ισότητας των φύλων, ελάχιστα ενδιαφέρονται για την απογοητευτική κατάσταση των γυναικών και τα προβλήματα που αυτή συνεπάγεται. Στις αγροτικές και απομακρυσμένες περιοχές, οι ανισότητες είναι κραυγαλέες: οι άνδρες, που ασχολούνται σχεδόν αποκλειστικά με την επαγγελματική τους δραστηριότητα, αντέχουν καλύτερα στο περιβάλλον αυτού του τύπου. Οι γυναίκες όμως προτιμούν να ζουν και να κάνουν παιδιά σε ένα περιβάλλον που θα τους παρέχει τη δυνατότητα να συνδυάζουν αρμονικά την επαγγελματική ζωή και τις οικογενειακές υποχρεώσεις, την κατοικία και την αναψυχή, χωρίς υπερβολικά υψηλό κόστος και μεγάλες μετακινήσεις. Για να παραμείνουν οι γυναίκες στην περιοχή, πρέπει να εφαρμοστούν ειδικά μελετημένα κοινωνικά μέτρα και μέτρα χωροταξικής ανάπτυξης, μια ενεργός πολιτική υποδοχής... Προσπαθούμε να πείσουμε αυτούς που λαμβάνουν τις αποφάσεις με κάθε τρόπο, ακόμη και με «συναισθηματικά» μέσα, με επιχειρήματα του τύπου «πώς θα αντιδράσετε όταν η κόρη σας θα σας πει ότι θέλει να φύγει για να ζήσει σε μια ελκυστικότερη περιοχή;»

⁽¹⁾ Ο νόμος για την ισότητα των ευκαιριών («Jämställdhetslagen»), ο οποίος τέθηκε σε εφαρμογή το 1980 και έχει τροποποιηθεί επανειλημμένα, αποσκοπεί κυρίως στην προώθηση των ίσων δικαιωμάτων μεταξύ των ανδρών και των γυναικών στον τόπο εργασίας. Η «JämtO», Υπηρεσία Διαμεσολαβητή σε θέματα Ισότητας, είναι υπεύθυνη να επιβάλει την τήρηση των διατάξεων αυτού του νόμου.

Πράγματι, μελέτη της SCB, της σουηδικής στατιστικής υπηρεσίας, έδειξε ότι οι γυναίκες εγκαταλείπουν την περιοχή επειδή δεν υπάρχουν δυνατότητες σταθερής εργασίας, για να αξιοποιήσουν περισσότερο το επίπεδο των γνώσεών τους που είναι γενικά υψηλότερο από αυτό των ανδρών. Η Ingegärd επιδεικνύει ένα χάρτη του πληθυσμού που δείχνει σαφώς την άνιση κατανομή ανδρών – γυναικών στη σουηδική επικράτεια: στο νότιο τμήμα της χώρας και στις παράκτιες περιοχές υπερισχύει ο γυναικείος πληθυσμός, ενώ αντίθετα στις κεντροδυτικές και τις βόρειες περιοχές ο αντρικός πληθυσμός είναι μεγαλύτερος.

«Για να παραμείνουν οι γυναίκες στην περιοχή δεν αρκεί να ανοίξουν βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί, αλλά απαιτείται βελτίωση όλων των πτυχών της ζωής, με πρώτη την ισότητα των φύλων. Είμαστε χώρα προηγμένη σε αυτό τον τομέα, αλλά απέχουμε πολύ από αυτή την ισότητα» επιμένει η Annica Westerlund, υπεύθυνη πληροφόρησης των προγραμμάτων του στόχου 1 Södra Skogslän και INTERREG IIIA Σουηδίας/Νορβηγίας, διαχειριστική αρχή των οποίων είναι κομητεία του Jämtland.

Πολλά από τα 3000 έργα περίπου που χρηματοδοτήθηκαν από τα Διαρθρωτικά Ταμεία στην περιφέρεια του στόχου 1 κατά την περίοδο 2000-2006 αφορούσαν άμεσα τις γυναίκες, επιχειρηματίες, αυτοαπασχολούμενες, μητέρες που συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης για να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας ή δικαιούχες διαφόρων υπηρεσιών. Όμως, ειδικότερα στην περιοχή Jämtland, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ) και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) χρηματοδότησαν από κοινού τέσσερα προγράμματα ευαισθητοποίησης στο ζήτημα της ισότητας ανδρών – γυναικών, τα οποία τέθηκαν σε εφαρμογή από την περιφερειακή διοίκηση και είχαν ως άξονα διάφορες βασικές προκλήσεις: το δημογραφικό πρόβλημα των γυναικών, την ισότητα των φύλων στον τόπο εργασίας, την καταπολέμηση των διαφόρων μορφών παρενόχλησης και των διακρίσεων. «Στη Σουηδία υπάρχει νόμος για την ισότητα των ευκαιριών⁽¹⁾, εξηγεί η Annica, αλλά αυτό δεν εφαρμόζεται εύκολα στην πράξη. Στην περιοχή μας, το Jämtland, λέμε ότι εκτός από το «μαστίγιο» χρειάζεται και το «καρότο», δηλαδή κίνητρα για να καταστεί ο στόχος της ισότητας των φύλων πραγματική προτεραιότητα των τοπικών φορέων».

Ισότητα, υγεία, αποτελεσματικότητα

Το έργο «Know How» (Τεχνογνωσία – Ισότητα των φύλων, αποδοτικότητα και υγεία), με προϋπολογισμό 1,2 εκατ. ευρώ εκ των οποίων το ήμισυ χορηγείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, εφαρμόστηκε σε δύο στάδια από το 2000 έως το 2006. «Επιλέξαμε ως τίτλο το «Τεχνογνωσία» διότι στόχος του έργου είναι η παροχή τεχνογνωσίας στους τόπους εργασίας, η παροχή κινήτρων και μεθόδων για την καλύτερη διαχείριση του ζητήματος της ισότητας των φύλων», διευκρινίζει η Synonne Nordström, συντονίστρια του έργου. «Ακόμη, επιλέξαμε ως υπότιτλο το «Ισότητα, αποδοτικότητα και υγεία», διότι αυτά τα τρία ζητήματα είναι άμεσα συνδεδεμένα μεταξύ τους: η ισότητα ανδρών – γυναικών δεν είναι μόνο μια υπόθεση δημοκρατίας και δικαιοσύνης· έχει και θετική επίπτωση στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Μια έρευνα του 1999 σε 14 000 σουηδικές επιχειρήσεις έδειξε ότι οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται ενεργά για την ισότητα των φύλων ήταν παραγωγικότερες από τις άλλες. Και επειδή η ισότητα βελτιώνει τις συνθήκες εργασίας, συμβάλλει και στη βελτίωση της υγείας. Μια άλλη έρευνα έδειξε ότι η ισόρροπη κατανομή ανδρών – γυναικών στον τόπο εργασίας δημιουργούσε



Η κατοχή των δεξιοτήτων περισσότερων θέσεων εργασίας κάνει την εργασία λιγότερο βαρετή και περισσότερο αποδοτική.

καλύτερο κοινωνικό περιβάλλον, καλύτερη εσωτερική και εξωτερική επικοινωνία και καλύτερη εικόνα της επιχείρησης. Η καλύτερη κατανομή αρμοδιοτήτων ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες είναι εχέγγυο αποτελεσματικότητας».

Το έργο Know How, που επινοήθηκε πάνω σε αυτές τις βάσεις, έθεσε σε εφαρμογή ένα σύνολο παράλληλων δραστηριοτήτων: εκστρατείες ενημέρωσης για το ζήτημα της ισότητας των φύλων (δημοσιεύσεις στον τοπικό τύπο, δημοσίευση παραδειγμάτων ορθών πρακτικών, δράσεις στα σχολεία ...), οργάνωση σεμιναρίων και θεματικών ημερίδων (επεξεργασία ενός σχεδίου ισότητας, αποτροπή της σεξουαλικής παρενόχλησης ...), και κυρίως μια υπηρεσία παροχής συμβουλών πλαισίωσης για τις επιχειρήσεις, τους δημόσιους οργανισμούς και άλλους οργανισμούς που επιθυμούν να εφαρμόσουν πολιτική ισότητας των φύλων.

Πνεύμα σύμπνοιας στην επιχείρηση

Το εργοστάσιο Husqvarna του Tandsbyn, σε απόσταση 20 χλμ. από το Östersund, κατασκευάζει ηλεκτρικά είδη. «Το έργο Know How έφθασε σε μας την κατάλληλη στιγμή», θυμάται ο διευθυντής Markku Pärssinen. «Τόσο η διοίκηση όσο και τα συνδικάτα, δεν επιθυμούσαμε μόνο να συμμορφωθούμε με τις διατάξεις του νόμου για την ισότητα των ευκαιριών, αλλά θέλαμε να είμαστε πρωτοπόροι, να δώσουμε το παράδειγμα ... Μόλις λοιπόν ενημερωθήκαμε για το έργο, αυτό ήταν το έναυσμα». Κανονίστηκαν οι διαδικασίες με την ομάδα του έργου και τέθηκε σε εφαρμογή η «μέθοδος Know How»: συστάθηκε μια ομάδα εργασίας από 3 γυναίκες και 2 άνδρες η οποία επί 20 εβδομάδες, μία ώρα την εβδομάδα, επεξεργαζόταν ένα «σχέδιο ισότητας» που αφορούσε τις αμοιβές, τις συνθήκες εργασίας, τις σχέσεις ανδρών – γυναικών και τις σχέσεις εργασίας – οικογένειας των 160 απασχολούμενων της επιχείρησης.

Η ανάλυση των αμοιβών οδήγησε στην μισθολογική ισότητα και την ίση εργασία ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Για να μην ασκούν συνεχώς όλοι οι εργαζόμενοι την ίδια επαναλαμβανόμενη εργασία, τους δόθηκε η δυνατότητα να εναλλάσσονται σε διαφορετικές θέσεις εργασίας. «Κυρίως στις εργαζόμενες», αναφέρει η Agneta Wessen, μέλος της ομάδας εργασίας, «διότι οι γυναίκες είναι αυτές που απασχολούνται στις λιγότερο ελκυστικές θέσεις. Όσες και όσοι επιθυμούσαν, μπορούσαν να παρακολουθήσουν μαθήματα κατάρτισης και να χειρίζονται τέσσερις ή πέντε διαφορετικές μηχανές. Βελτιώθηκε επίσης η εργονομία και το προσωπικό διαθέτει πλέον πρόσβαση σε εγκαταστάσεις προσωπικής φροντίδας, μασάζ και χαλάρωσης ... Διαπιστώνονται λιγότεροι πόνοι στην πλάτη, λιγότερες φλεβίτιδες. Αυτό είναι προς όφελος τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών!»

Όσον αφορά την αναζήτηση καλύτερης ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και την οικογενειακή ζωή στο Husqvarna, δόθηκε ιδιαίτερη προσοχή σε ένα στοιχείο της μεθόδου Know How: κίνητρο να μοιράζονται οι γονείς τη γονική άδεια σε περίπτωση γέννησης. Στη Σουηδία δεν υπάρχει η έννοια της άδειας μητρότητας: υπερέχει η έννοια της γονικής άδειας. Η άδεια αυτή είναι διάρκεια δεκαπέντε μηνών, εκ των οποίων οι δύο πρέπει να λαμβάνονται υποχρεωτικά από τον ένα ή τον άλλο γονέα. Κατά τη διάρκεια ενός έτους, το κράτος εξασφαλίζει το 80% του μισθού. Στο Tandsbyn, η Husqvarna προσθέτει επί τέσσερις μήνες το 10% αυτού του ποσού, με αποτέλεσμα το επίδομα να ανέρχεται στο 90% του μισθού, εάν η μητέρα και ο πατέρας μοιραστούν ισομερώς τη γονική άδεια.



Πατέρας και παιδί απολαμβάνουν την άδεια πατρότητας.

«Η γονική άδεια εξ ημισείας αποτελεί πλέον συνήθεια των επιχειρήσεών μας. Ο αριθμός των πατέρων που παίρνουν μεγάλη γονική άδεια διπλασιάστηκε σε διάστημα τριών ετών», διαπιστώνει η Kerstin Jonsson, διοικητικός υπεύθυνος της Jonsson & Paulsson, μιας επιχείρησης μηχανολογικού εξοπλισμού με 136 εργαζόμενους, που ενεργεί ως υπεργολάβος πολλών μεγάλων αυτοκινητοβιομηχανιών. Η Kerstin, η οποία είχε η ίδια συντάξει μια χάρτα ισότητας «που την έβαλε όμως σε ένα συρτάρι», πριν να συμμετάσχει στο έργο Know How, προσθέτει: «Το σχέδιο ισότητας έχει προσαρτηθεί στον κανονισμό εργασίας τον οποίο παραλαμβάνει ο κάθε νέος απασχολούμενος την ημέρα της πρόσληψής του. Στη συνέχεια, μετά από μερικές εβδομάδες, πραγματοποιούμε συνεδρίαση με τους νέους και επιμένω πολύ στη σημασία της γονικής άδειας, διότι αποτελεί ευκαιρία να βελτιώσει κάποιος την κοινωνική του συνείδηση, να αναλάβει νέες ευθύνες Αναγνωρίζω ότι έχουμε τα μέσα να το πετύχουμε. Είναι πιο δύσκολο για μια μικρή επιχείρηση η οποία έχει πολύ λιγότερα περιθώρια κινήσεων ως προς τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων της». Και για να μην τροφοδοτήσει την καχυποψία του δημοσιογράφου που αναρωτιέται τί κρύβει αυτή η τόσο έντονα φιλεργατική πολιτική, η Kerstin διευκρινίζει: «Με το να ευνοούμε την εναλλαγή στις θέσεις εργασίας, τη μεγάλη γονική άδεια ή το ευέλικτο ωράριο για την καλύτερη διαχείριση της σχολικής φοίτησης των παιδιών, εξυπηρετούμε τα συμφέροντα της επιχείρησης: οι ευχαριστημένοι εργαζόμενοι είναι περισσότερο παραγωγικοί. Καλή υγεία σημαίνει λιγότερες απουσίες. Η άσκηση του πατρικού ρόλου διδάσκει, εξάλλου, πολλά πράγματα που χρησιμεύουν στην εργασία. Θέλουμε έτσι να είμαστε ένα σύγχρονος εργοδότης, να προσελκύνουμε ειδικευμένο προσωπικό, τους νέους και τις γυναίκες των οποίων ο αριθμός θέλουμε να αυξηθεί.»



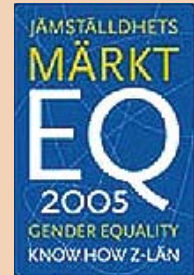
Διαμορφωτές γνώμης

Το έργο Know How κέρδισε επίσης ένα βαρύνοντα σύμμαχο με τη συμμετοχή της ημερήσιας περιφερειακής εφημερίδας Östersunds Posten, που είναι φορέας και διαφημιστής του έργου. Η εφημερίδα, που απασχολεί 90 μισθωτούς, υιοθέτησε και αυτή το 2002 πολιτική ισότητας των ευκαιριών σε δύο επίπεδα: «Στο εσωτερικό επίπεδο, οργανώσαμε σεμινάριο δύο ημερών για τα στελέχη, το οποίο στη συνέχεια επαναλήφθηκε για το υπόλοιπο προσωπικό», αναφέρει η Viktoria Winberg, διευθύντρια μάρκετινγκ. «Η διαδικασία αυτή κατέληξε στην επεξεργασία ενός σχεδίου παρόμοιου με αυτό που εφαρμόστηκε στην Husqvarna ή την Jonsson & Paulsson, με ένα πρόσθετο στοιχείο, μια πολιτική ισορροπημένων προσλήψεων και με εντονότερη προώθηση των γυναικών. Σε εξωτερικό επίπεδο, οργανώσαμε κάθε χρόνο διαγωνισμό κατά των διακρίσεων λόγω φύλου στις επιχειρήσεις και σε δεκαπέντε δημοτικά σχολεία». Η Elina Olofsson, προϊσταμένη του τμήματος ειδήσεων, προσθέτει: «Δημοσιεύουμε πολλά άρθρα και φακέλους για την ισότητα των φύλων. Φροντίζουμε επίσης να υπάρχει μια καλή ισορροπία μεταξύ των φύλων στα πλαίσια της συντακτικής πολιτικής... Γι' αυτό το σκοπό, πραγματοποιήσαμε μια ποσοτική και ποιοτική καταγραφή της θέσης των ανδρών και των γυναικών στη σύνταξη κειμένων, στις φωτογραφίες, στις αθλητικές στήλες...». Το επόμενο στάδιο: «Να ξεκινήσουμε μια εσωτερική διαδικασία – χρειαζόμαστε μια επαναληπτική δόση αυτό το φθινόπωρο! – και να την επεκτείνουμε και στην άλλη περιφερειακή ημερήσια εφημερίδα, την Länstidningen, η οποία έχει εξαγοραστεί από την Posten.»

Είναι στην πράξη ευκολότερο να εφαρμοστεί ένα «σχέδιο ισότητας των φύλων» σε μια επιχείρηση «διανοητικής εργασίας», όπως μια εφημερίδα, παρά σε μια βιομηχανική επιχείρηση, πιο «χειρονακτική»; Με κανένα τρόπο, απαντούν ανεπιφύλακτα η Synonne και η Annica. «Το πρόγραμμα Know How έχει επεκταθεί σε εξήντα επιχειρήσεις και υπηρεσίες. Δεν έχουμε διαπιστώσει τέτοια διαφορά.» Μόνο η Viktoria διαφοροποιείται με μια δόση χιούμορ: «Είναι αλήθεια ότι εδώ το εμπορικό τμήμα ήταν πιο επιφυλακτικό: πρέπει να πούμε ότι έχει πολλούς παλιούς ποδοσφαιριστές!»

Η Viktoria Winberg και η Elina Olofsson φροντίζουν να υπάρχει ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα στο Östersunds Posten.

Κύκλος «EQ»: η επίτευξη της ισότητας ανδρών – γυναικών στον τόπο εργασίας



Για τη διευκόλυνση και προβολή αυτής της προσπάθειας και για να ανταμειφθεί η εφαρμογή πολιτικής ισότητας των φύλων στον τόπο εργασίας, οι συντονιστές του έργου Know How θέσπισαν το πιστοποιητικό «EQ». Δεκαπέντε περίπου ιδιωτικές επιχειρήσεις και δημόσιοι οργανισμοί της περιοχής Jämtland έχουν λάβει το πιστοποιητικό αυτό από το 2002.

Για να λάβει αυτό το πραγματικό σήμα ποιότητας, η επιχείρηση ή ο δημόσιος οργανισμός πρέπει:

- να συστήσει μια εσωτερική ομάδα εργασίας για την ισότητα,
- να αναλύσει την εσωτερική κατάσταση σε σχέση με την ισότητα των φύλων (περιβάλλον εργασίας, μισθοί, εργασία και γονεϊκές υποχρεώσεις, ενδεχόμενες παρενοχλήσεις και διακρίσεις, πολιτική προσλήψεων κλπ.),
- να ορίσει ποσοτικούς στόχους,
- να θεσπίσει μέτρα και μεθόδους για την επίτευξη της ισότητας (πώς),
- να συντάξει χρονοδιάγραμμα (πότε),
- να καταναίει τις ευθύνες (ποιος),
- να αξιολογήσει το διαθέσιμο δυναμικό και τις γνώσεις (των απασχολούμενων, των άλλων συμμετεχόντων),
- να προβλέψει εξωτερικές δραστηριότητες (πώς θα επηρεάσουμε τους άλλους; Να γνωρίζουμε τι πρέπει να κάνουμε και πώς θα το διδάξουμε στους άλλους...).

Το έργο Know How, που έληξε το 2006, πήρε μέχρι το διαδέχτηκε τον Δεκέμβριο του 2007 το έργο «Jämtsyn» με κοινοτική χρηματοδότηση 228000 ευρώ. «Η διαφορά με το Know How, είναι ότι το Jämtsyn δίνει μεγαλύτερη έμφαση στην κατάρτιση των βασικών στελεχών στο εσωτερικό των διαφόρων οργανισμών: διευθυντές, στελέχη και συνδικαλιστές», εξηγεί η Syvonne Nordstrom. «Χρησιμοποιούμε περισσότερο τη μέθοδο των θεματικών ημερίδων για να διαδώσουμε πρακτικές μεθόδους που αφορούν συγκεκριμένα στοιχεία (τη σεξουαλική παρενόχληση, την μισθολογική πολιτική, την κατανομή καθηκόντων...), έτσι ώστε οι συμμετέχοντες να ενεργούν ως «διαμορφωτές γνώμης», ως ενδιαμέσσοι που «θα διαδώσουν τα καλά νέα» της ισότητας των φύλων στο πλαίσιο των δικών τους καθηκόντων στον δικό τους τόπο εργασίας.»

«Έχουμε ακόμη πολλά να μάθουμε για τη μέθοδο ενσωμάτωσης του ζητήματος της ισότητας των φύλων» θεωρεί ο Mattias Eliasson. «Μπορούμε να αναφέρουμε πολλά παραδείγματα: το σχέδιο ισότητας είναι ευκαιρία για να επανεξετάσει η επιχείρηση ανύποπτες πτυχές της λειτουργίας της· η πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης επιτρέπει συχνά να αξιολογήσουμε το εργασιακό περιβάλλον· στα σχολεία, η ευαισθητοποίηση των μαθητών σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα για τις γυναίκες μπορεί να ανταποκριθεί στις ανάγκες των εργοδοτών που αντιμετωπίζουν δυσκολίες προσλήψεων στους τεχνολογικούς κλάδους ...». Όμως, ο Mattias είναι λίγο απογοητευμένος: ως επικεφαλής του έργου "Vidsyn" ("Μεγάλο όραμα"), αποσκοπεί στην πρόληψη κάθε μορφής διακρίσεων στην εργασία, ήθελε να οργανώσει σεμινάρια μίας ή δύο ημερών για ένα θέμα, αλλά αντί γι' αυτό περιορίστηκε σε συνεδριάσεις δύο έως τριών ωρών με μεγάλες ομάδες συμμετεχόντων. «Ήμουν υπερβολικά φιλόδοξος και ενδεχομένως όχι αρκετά ευέλικτος: οι επιχειρήσεις εδώ είναι υπερβολικά μικρές για να διαθέσουν χρόνο γι' αυτά τα ζητήματα».

Άρα δεν έχει ακόμη κερδηθεί το στοιχείο, για να επαναλάβουμε τα λόγια της Annica; «Ασφαλώς όχι», απαντά ο Dan Humble, σύμβουλος σε θέματα ισότητας και συντονιστής πολλών σεμιναρίων των έργων Know How / Jämtsyn με τη συνάδελφό του Camilla Simonsson. «Η διαδικασία ενσωμάτωσης του ζητήματος της ισότητας είναι μια πολύ μακροχρόνια διαδικασία ... Είναι δύσκολο να πείσουμε τους ανθρώπους εξαρχής ... Μετά, υπάρχουν αντιστάσεις να εφαρμοστούν στην πράξη αυτά που συζητούνται στα σεμινάρια κατάρτισης ... Στον κόσμο των επιχειρήσεων, η μέθοδος που ακολουθείται σε μια θυγατρική δεν εγκρίνεται πάντοτε από τη διοίκηση και, συνεπώς, δεν μεταφέρεται στην όλη δομή της... Πρέπει να υπάρχουν αυτοί που ωθούν τα πράγματα προς την ισότητα αλλά και ταυτόχρονα ατομική ανάληψη ευθυνών. Καθένας πρέπει να κάνει τη δική του προσπάθεια, αλλά η ποιοτική αλλαγή επιτυγχάνεται όταν δούμε τα πράγματα με τα μάτια του άλλου φύλου, όταν αντιληφθούμε τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην καθημερινή ζωή. Τότε είναι πιο ανοικτός ο δρόμος για την ισότητα των φύλων».

Για περισσότερες πληροφορίες: www.z.lst.se/z/en/

Στο πλαίσιο των έργων Know How και Jämtsyn πραγματοποιήθηκαν δύο δημοσιεύσεις στα σουηδικά και τα αγγλικά: «**Quality Work in Gender Equality - a Handbook for the Workplace**» (Μια ποιοτική εργασία για την ισότητα των φύλων – Οδηγός για τον τόπο εργασίας) και «**Facing Resistance - Managing Gender Mainstreaming in Organisations**» (Να αντιμετωπίσουμε την αντίσταση – Η διαχείριση του ζητήματος της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στους οργανισμούς).

Πληροφορίες: syvonne.nordstrom@z.lst.se



Σεμινάριο με θέμα την ισότητα των φύλων στο Strömsund.

Γλασκώβη(Σκωτία, Ηνωμένο Βασίλειο)

«Ο καλύτερος τρόπος να δημιουργήσετε μια επιχείρηση»

Kathleen Jones, Σύμβουλος επιχείρησης, Women into Enterprise Project Team



Από το 2002 έως το 2005, η πόλη της Γλασκώβης έθεσε σε εφαρμογή το πρόγραμμα «Women into Enterprise (WiE)» (Γυναίκες επιχειρηματίες), που συγχρηματοδοτήθηκε από το Δημοτικό Συμβούλιο της Γλασκώβης (855 838 ευρώ) και το ΕΤΠΑ (775 000 ευρώ). Η επιτυχία του έργου ήταν τόσο μεγάλη που αυτό έχει πλέον ενταχθεί στο σύνολο των υπηρεσιών τις οποίες η πόλη της Γλασκώβης παρέχει στις επιχειρήσεις.

Στόχος του έργου ήταν η καταπολέμηση ορισμένων δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να δημιουργήσουν ή να αναπτύξουν μια επιχείρηση. Είναι γνωστό ότι οι γυναίκες αναλαμβάνουν επιχειρηματική δραστηριότητα σε τομείς με χαμηλό κόστος εκκίνησης. Συχνά πιστεύουν ότι οι ικανότητές τους είναι περιορισμένες σε βασικούς τομείς όπως τα οικονομικά ή η πληροφορική. Γενικότερα, έχουν την τάση να υποτιμούν τον εαυτό τους, γεγονός που περιορίζει μερικές φορές την ανάπτυξη της δραστηριότητάς τους.

Κατά τη διάρκεια της εφαρμογής του έργου WiE, παρασχέθηκαν υπηρεσίες συμβουλών, στήριξης και κατάρτισης σε 3000 επιχειρήσεις, οι 2246 από τις οποίες ήταν στο στάδιο της δημιουργίας και οι 746 προϋπήρχαν. Δόθηκε σε πολλές γυναίκες η δυνατότητα να παρακολουθήσουν μαθήματα κατάρτισης που κάλυπταν το συνολικό φάσμα των επιχειρηματικών ικανοτήτων: δημόσιες σχέσεις, μάρκετινγκ, ικανότητα διαπραγμάτευσης, λογιστική, πληροφορική ... Πέρα από αυτές τις ημερίδες κατάρτισης, εξετάστηκαν και πιο σύνθετα θέματα σε προγράμματα μεγαλύτερης διάρκειας. Έτσι, εφαρμόστηκε πρόγραμμα 10 εβδομάδων για γυναίκες που επιθυμούσαν να δημιουργήσουν μια επιχείρηση, με την ολοκλήρωση του οποίου οι συμμετέχουσες έπρεπε να επεξεργαστούν το επιχειρηματικό σχέδιό τους. Το πρόγραμμα WiE έδωσε επίσης τη δυνατότητα σε γυναίκες που διευθύνουν ήδη την εταιρεία τους να σχεδιάσουν ομαδικά εμπορικές στρατηγικές, να εντοπίσουν όλων των ειδών τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει μια επιχείρηση και να επεξεργαστούν ένα στρατηγικό σχέδιο που θα ανταποκρίνεται στις ανάγκες μιας αναπτυσσόμενης δραστηριότητας.

Αυτά τα προγράμματα κατάρτισης έδωσαν την ευκαιρία να δημιουργηθούν εμπορικές, αλλά και φιλικές σχέσεις. Αναπτύχθηκε μια αμοιβαία άμιλλα χάρη στη συλλογική εργασία – η ανταλλαγή ιδεών και πληροφοριών ήταν συστηματική – και πολλές ομάδες γυναικών που δημιουργήθηκαν κατά τη διάρκεια αυτών των σεμιναρίων εξακολουθούν να έχουν τακτικές συναντήσεις και σήμερα.

Ένας άλλος στόχος του έργου WiE ήταν η αντιμετώπιση των αναγκών των γυναικών σε τοπικό επίπεδο, στις συνοικίες. Σε συνεργασία με τις τοπικές κοινότητες και τις εταιρικές σχέσεις κοινωνικής ένταξης, το πρόγραμμα μπόρεσε να προσεγγίσει γυναίκες οι οποίες χωρίς αυτό δεν θα γνώριζαν την ύπαρξη υπηρεσιών παροχής βοήθειας σε επιχειρήσεις.

Οι φορείς του έργου WiE συνεργάστηκαν με οργανισμούς της Γλασκώβης, όπως η Εταιρική σχέση για την ανάπτυξη της κινεζικής κοινότητας ή το ίδρυμα Talleem για τις εθνικές μειονότητες, οργανώνοντας ειδικές εκδηλώσεις για τα μέλη αυτών των κοινοτήτων. Οι ενέργειες αυτές συνδυάζονταν συχνά με την παροχή άλλων υπηρεσιών, όπως η βοήθεια στη μετάφραση ή για τη φύλαξη παιδιών, ανάλογα με τις ειδικές ανάγκες των ομάδων στόχου.



Αξιοποιήθηκε επίσης σε μεγάλο βαθμό και το χρηματοδοτικό σκέλος του προγράμματος: επιχορηγήθηκαν 251 εταιρείες, 168 νεοσυσταθείσες και 83 προϋπάρχουσες. Για να ζητηθούν ενίσχυση, οι επιχειρήσεις έπρεπε να συμπληρώσουν ένα απλό έντυπο και να συνοποβάλουν το επιχειρηματικό τους σχέδιο και τις χρηματοοικονομικές τους προβλέψεις. Η επιχορήγηση μπορούσε να καλύψει μέχρι το 50% της επένδυσης. Στις περισσότερες φορές επρόκειτο για δαπάνες που πραγματοποιούνται μία φορά: αγορά εξοπλισμού, επίπλων, υλικού πληροφορικής, μέσων προβολής ... Τα ποσά κυμαίνονταν από αρκετές εκατοντάδες χιλιάδες έως δέκα χιλιάδες περίπου ευρώ (5000 £) ανά εταιρεία.

Πολλά στοιχεία του έργου WiE μπορούν αναμφίβολα να εφαρμοστούν και σε άλλες χώρες, διότι οι γυναίκες που επιθυμούν να ξεκινήσουν μια ανεξάρτητη επαγγελματική δραστηριότητα αντιμετωπίζουν τα ίδια εμπόδια σχεδόν σε όλες τις χώρες. Το πρόγραμμα περιείχε ορισμένα καινοτόμα στοιχεία: σεμινάρια και εκδηλώσεις αμοιβαίας γνωριμίας έδωσαν τη δυνατότητα στήριξης και κατάρτισης των υποψηφίων επιχειρηματιών πριν δημιουργήσουν την επιχείρησή τους. Ενώ τα περισσότερα παραδοσιακά προγράμματα στήριξης εστιάζονται στις επιχειρήσεις που λειτουργούν σε δική τους εγκατάσταση, το WiE στήριξε επίσης και γυναίκες που ασκούν τη δραστηριότητά τους κατ' οίκον, εφόσον αυτή ήταν η μόνη δυνατότητα απασχόλησής τους για λόγους φύλαξης παιδιών ή δυσκολίας χρηματοδότησης. Τέλος, καθόλη τη διάρκεια της εφαρμογής του, το πρόγραμμα WiE ήταν κινητήρια δύναμη για την ανάπτυξη και την πλαισίωση επιχειρήσεων που διευθύνονται από γυναίκες.

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

Interreg IIB Χώρος των Άλπεων

«GenderAlp!, δίκτυο δημόσιων διοικήσεων, ή όταν το ζήτημα της ισότητας αποκτά δημόσια διάσταση»

Romana Rotschopf, επικεφαλής έργου, GenderAlp!

Οι χώρες των Άλπεων έχουν ορισμένες κοινές συνθήκες και δυσκολίες: περίπλοκη χωροταξία, υποδομές μεταφορών που περιορίζονται σε ορισμένες ζώνες, σχετικά χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, ανδροκρατούμενους μηχανισμούς λήψης αποφάσεων, τόσο σε περιφερειακό όσο και σε τοπικό επίπεδο. Έτσι προέκυψε και το ενδιαφέρον για τη δημιουργία ενός διεθνούς δικτύου για τα ζητήματα της ισότητας των φύλων.

Στο πλαίσιο του έργου «GenderAlp! Spatial Development for Women and Men», προϋπολογισμού 2,3 εκατ. ευρώ τα μισά από τα οποία χρηματοδοτούνται από το ΕΤΠΑ, έχει δημιουργηθεί ένα δίκτυο 12 πόλεων και περιφερειών του χώρου των Άλπεων (Αυστρία, Γερμανία, Ιταλία, Γαλλία, Σλοβενία) που συνεργάζονται κατά το διάστημα 2005-2007 για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που συνδέονται με την χωροταξία και τη δημόσια χρηματοδότηση, υπό το πρίσμα της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Πεπεισμένοι ότι η ισότητα ανδρών-γυναικών σημαίνει καλύτερη ποιότητα ζωής, ένα ελκυστικότερο πλαίσιο για τοπικές κοινότητες και τις επιχειρήσεις, μεγαλύτερη περιφερειακή ανταγωνιστικότητα και, κατά συνέπεια, περισσότερες θέσεις απασχόλησης, θέλουμε να μοιραστούμε μαζί με όλους τους ευρωπαίους συναδέλφους μας την εμπειρία και τις ορθές πρακτικές των 32 περιφερειακών έργων τα οποία εφαρμόζονται στο πλαίσιο του δικτύου GenderAlp! Και αφορούν την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στον προϋπολογισμό των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (πόλη του Μονάχου, πόλη Cuneo), στα δημόσια μέσα μεταφοράς (πόλη Fribourg), στην περιφερειακή ανάπτυξη (ομόσπονδο κράτος του Salzbourg), στην πολεοδομία (Ίδρυμα Πολεοδομίας της Δημοκρατίας της Σλοβενίας), στο σχεδιασμό προγραμμάτων κατάρτισης που απευθύνονται σε αυτούς που λαμβάνουν πολιτικές αποφάσεις και στις δημόσιες διοικήσεις (περιφέρεια Ροδανού – Άλπεων), στη διευθέτηση χώρων επαγγελματικών δραστηριοτήτων (ομόσπονδο κράτος Κάτω Αυστρίας) ...

Δίκτυο δημόσιων διοικήσεων, βελτίωση των ικανοτήτων

Αν και η ισότητα των φύλων έχει θεσπιστεί στους κοινοτικούς, εθνικούς και περιφερειακούς νόμους, αργά να τεθεί σε εφαρμογή. Το σχέδιο GenderAlp! έχει στόχο, αφενός, να ευαισθητοποιήσει το ευρύ κοινό ότι το πρόβλημα είναι υπαρκτό και, αφετέρου, να δημιουργήσει τα μέσα και την τεχνογνωσία για τις δημόσιες διοικήσεις και τους υπεύθυνους που λαμβάνουν τις πολιτικές αποφάσεις. Η «εργαλειοθήκη» που δημιουργήθηκε από το GenderAlp!

«προσφέρει μεθόδους και κριτήρια ποιότητας για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην χωροταξία και την κατάρτιση των δημόσιων προϋπολογισμών-στόχους «ισότητας των φύλων» για τους τομείς του τουρισμού, της απασχόλησης, της δημιουργίας επιχειρήσεων, του αθλητισμού, της υγείας και της παιδείας- δείκτες ισότητας των φύλων για την αξιολόγηση των προγραμμάτων περιφερειακής ανάπτυξης- ένα σύνολο συστάσεων για την ενσωμάτωση της ισότητας στη διευθέτηση των βιομηχανικών ή εμπορικών ζωνών- παραδείγματα ορθών πρακτικών σε όλη σχεδόν την Ευρώπη- κλπ.

Μέσω του GenderAlp! ελπίζουμε να θέσουμε σε λειτουργία μόνιμα δίκτυα δημόσιων διοικήσεων που να επιθυμούν να ενσωματώσουν το ζήτημα της ισότητας των φύλων στην εφαρμογή και χρηματοδότηση των αναπτυξιακών πολιτικών τους.

Πληροφορίες: genderalp@salzburg.gv.at

Για περισσότερες πληροφορίες:

www.genderalp.com,

www.gendercompetence.net (αγγλικά),

www.genderalp.at (γερμανικά),

www.genderbudget.it (ιταλικά),

www.genderalp.si (σλοβενικά)



Συνεδρίαση των εταίρων του δικτύου.

INTERREG IIIA Ισπανίας/Μαρόκου

NISAE-MUJER: προώθηση των ισπανομαροκινών ανταλλαγών μεταξύ γυναικών επιχειρηματιών



Συνολικό κόστος: 405 275 EUR
Συνεισφορά ΕΕ: 303 956 EUR

«Το έργο 'NISAE-MUJER' έχει στόχο να προωθήσει τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών και σε οικονομικές συνεργασίες ανάμεσα στις δύο όχθες της Μεσογείου σε τομείς με πολλές γυναίκες επιχειρηματίες: κλωστοϋφαντουργία, χειροτεχνικά επαγγέλματα, αλλά και εμπόριο, ξενοδοχεία και εστιατόρια. Για το σκοπό αυτό, έχουμε οργανώσει τις ακόλουθες δραστηριότητες: διασυνοριακές συναντήσεις και φόρουμ επιχειρήσεων στη Μάλαγα και το Μαρόκο, σεμινάρια κατάρτισης διάρκειας μίας ημέρας, συμμετοχή μαροκινών επιχειρήσεων στην έκθεση των επιχειρήσεων και γυναικών επιχειρηματιών της Μάλαγας (FEMMA), πρόγραμμα επισκέψεων – ανταλλαγών, δημιουργία μιας βάσης εμπορικών δεδομένων και ενός σχεδίου επικοινωνίας.»

Bernadette Sebrechts, Μονάδα ευρωπαϊκών πόρων, Diputacion Málaga
bsebrechts@malaga.es

INTERREG IIIC Βόρεια περιφέρεια

Ευρωπαϊκό δίκτυο των κέντρων πόρων για τις γυναίκες



Συνολικό κόστος: 1 351 950 EUR
Συνεισφορά ΕΕ: 776 663 EUR

«Τα κέντρα πόρων για τις γυναίκες (ΚΠΓ) έχουν ως αποστολή να στηρίξουν τη συμμετοχή των γυναικών, στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή. Στόχος του έργου 'W.IN.NET' (2003-2005), που χρηματοδοτείται από το Interreg III, ήταν η δημιουργία ενός ευρωπαϊκού δικτύου των ΚΠΓ στην υπηρεσία της τοπικής και περιφερειακής ανάπτυξης. Γι' αυτό το σκοπό, 17 εταίροι από 9 χώρες συμμετείχαν σε πέντε επιμέρους θεματικά δίκτυα οι εργασίες των οποίων, που παρουσιάστηκαν στις Βρυξέλλες τον Νοέμβριο του 2005, ολοκληρώθηκαν τον Ιούνιο του 2006 με τη συγκρότηση του 'WINNET Europe' το οποίο περιλαμβάνει μέχρι σήμερα τα κέντρα πόρων 18 κρατών μελών.»

Britt-Marie Torstenson, Πρόεδρος του WINNET Europe
britt-marie.torstenson@winneteurope.eu
www.winneteurope.eu

INTERREG IIIB CADSES

WEFneT: πιστώσεις στις γυναίκες



Συνολικό κόστος: 2 854 473 EUR
Συνεισφορά ΕΕ: 1 275 366 EUR

«Το δίκτυο 'WEFneT' (Women Engendering the Finance network) έχει στόχο να επεκτείνει στη ζώνη συνεργασίας CADSES (Αδριατικής, Δούναβη και Κεντρικής Ευρώπης) αυτό το μέσο τοπικής ανάπτυξης, τα κέντρα πόρων για γυναίκες. Βασικός του στόχος είναι να διευκολύνει την πρόσβαση στις πιστώσεις σχεδίων που υλοποιούνται από γυναίκες, μέσω της συνεργασίας περιφερειακών κυβερνήσεων, χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων, ενώσεων και άλλων ενδιαφερόμενων δημόσιων και ιδιωτικών οργανισμών. Μέχρι σήμερα, 200 περίπου υπαλληλικά στελέχη έχουν παρακολουθήσει ενέργειες κατάρτισης για την ισότητα των φύλων, 20 περίπου υπεύθυνοι κέντρων πόρων έχουν βελτιώσει τις ικανότητές τους στον τομέα της διοίκησης και έχουν δημιουργηθεί δέκα επιχειρήσεις.»

Elda Schena, Συμβούλιο απασχόλησης και κατάρτισης, περιφέρεια Απουλίας (Ιταλία)
e.schena@regione.puglia.it

INTERREG IIIA Γαλλίας/Ιταλίας

Κοινές διασυνοριακές στρατηγικές για την ισότητα των ευκαιριών



Συνολικό κόστος: 100 000 EUR
Συνεισφορά ΕΤΠΑ: 45 000 EUR

«Στόχος του έργου αυτού είναι να αναληφθούν πρωτοβουλίες που θα διευκολύνουν την κινητικότητα των γυναικών μέσω της καλύτερης γνώσης του κανονιστικού πλαισίου και των ευκαιριών οι οποίες προσφέρονται σε διασυνοριακό επίπεδο. Ο βασικότερος στόχος ήταν να εξασφαλιστεί η συμμετοχή ανομοιογενών στοιχείων στο πλαίσιο ενός ενιαίου και συνεκτικού εγγράφου. Ο ιταλός υπεύθυνος του έργου έδωσε ιδιαίτερη βαρύτητα στον γυναικείο κόσμο της εργασίας, ενώ ο γάλλος υπεύθυνος ακολούθησε μια πιο κοινωνική προσέγγιση των θεμάτων, υπογραμμίζοντας τα ζητήματα που συνδέονται παραδείγματος χάρι με τη βία, τη μετανάστευση και τον αλφαριθμητισμό των γυναικών. Τα αποτελέσματα των ερευνών συνέβαλαν στην επεξεργασία ενός οδηγού ορθών πρακτικών που είναι διαθέσιμος στον δικτυακό τόπο www.lavorodonna.it/interreg/index.htm. Διεξοδικότερες εργασίες θα πραγματοποιηθούν για τα ζητήματα της εποχικής εργασίας στο γεωργικό τομέα και τα ξενοδοχεία.»

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

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση «Περιφερειακή Πολιτική»
Μονάδα 01 - «Ενημέρωση και Επικοινωνία»
Commission européenne, Direction générale
Thierry Daman
41, avenue de Tervuren, B-1040 Bruxelles
Fax: +32 2 296 60 03
E-mail: regio-info@ec.europa.eu
Internet: http://ec.europa.eu/comm/dgs/regional_policy/index_fr.htm
Πληροφορίες σχετικά με τις περιφερειακές ενισχύσεις
της Ευρωπαϊκής Ένωσης
http://ec.europa.eu/comm/regional_policy/index_fr.htm

ISSN 1725-8138

© Ευρωπαϊκές Κοινότητες, 2007
Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

Εκδόθηκε στο Βέλγιο

ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΠΙΣΗΜΩΝ ΕΚΔΟΣΕΩΝ
ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
L-2985 Luxembourg



Υπηρεσία Εκδόσεων
Publications.europa.eu

Ο δικτυακός τόπος Inforegio: οι βασικές ιστοσελίδες είναι διαθέσιμες σε 22 γλώσσες

«Η πολιτική» και «Τα μέσα» είναι τα δύο πρώτα τμήματα του νέου δικτυακού μας τόπου (με τα αντίστοιχα επιμέρους τμήματά τους) που είναι στο εξής διαθέσιμα σε 22 γλώσσες. Οι επισκέπτες τους μπορούν να διαβάσουν στις γλώσσες των 27 κρατών μελών αναλυτικές πληροφορίες για την ιστορία, τους μεγάλους στόχους και τα βασικά στοιχεία της περιφερειακής πολιτικής της περιόδου 2007-2013.

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