

Helyi szervezeti modell pilot tervéhez női esélyegyenlőségi szempontok meghatározása „Egészséges és Aktív Időskor”

OKT-FULL Kft.

2016. október 31.



ÚJBUDA

A GONDOSKODÓ VÁROS



TARTALOM

Tartalom	1
Bevezetés.....	2
Női esélyegyenlőségi szempontok a szervezeti modell pilot tervéhez	2
Összegzés	7

BEVEZETÉS

A HU11-0002-A1-2013 azonosító számú, „Egészséges és Aktív Időskor” elnevezésű projekt az EGT és Norvég Finanszírozási Mechanizmusok 2009-2014 című program „HU11-A1-2013, *Capacity-building of local governments for enhancing quality of public services and for promoting local economic development*” megjelölésű pályázat keretében valósul meg. Jelen produktum célja, hogy javaslatokat fogalmazzon meg a nők szerepvállalásához az Újbudán megszervezendő önkéntességen alapuló szervezeti modellhez és annak pilot programjához.

NŐI ESÉLYEGYENLŐSÉGI SZEMPONTOK A SZERVEZETI MODELL PILOT TERVÉHEZ

A Projekt során kidolgozott szervezeti modell szemléletében közvetlenül is hozzájárulhat a nők munkaerő-piaci helyzetének javításához, illetve közvetetten a társadalmi szemléletváltás és kultúra meghonosítása jegyében az alkalmazott gyakorlatot jó példaként felmutatva a tágabb nyilvánosság felé is. A magyarországi nyilvánosságban, a szakpolitikákban és a jogalkalmazásban a női egyenjogúság kérdése lezártnak tekintett, annak ellenére, hogy az egyenlőségi szempontokat elősegítő törvények nem szankcionálnak, noha empirikusan kimutatható, hogy a társadalmi élet számtalan dimenziójában hátrányt szenvednek a nők.

Az esélyegyenlőségi szempontok kidolgozása és gyakorlati érvényesítése a kidolgozott modellprogram esetében számos közvetett és közvetlen előnnyel járhat a résztvevőkre és a szélesebb társadalmi közegre nézve.

Mielőtt erre kitérnénk, fontos hangsúlyozni az önkéntes munkavégzés társadalmi hatásait, melynek népszerűsítése szintén feladata jelen projektnek: amíg a szűkebb környezet nem ismeri el az önkéntesek által ellátott feladatokat, addig nem valószínű, hogy nagy létszámú, kellően tapasztalt, pozitív életszemléletű és világlátású emberek energiát fordítanak arra, hogy változást indikáljanak lakó- és kortársaik körében. Az önkéntesség hasznának megértése esetén mind a társadalom, mind az egyén, de még a gazdaság tekintetében is szemléletformálás valósul meg ennek eredményeként. Mai világunkban, amikor talán az idővel vagyunk a leginkább híján, sokan vannak, akik felméri és megértik, hogy a sok stresszt okozó hétköznapi feladatellátások alóli tehermentesítés válhat a legkifizetődőbb vállalkozássá. Így felértékelődhet az eddigi „láthatatlan munka” szerepe: pl. gyermekgondozás, háztartási

munkák, ház körüli munkák, idősgondozás, időstámogatás. A Projekt célterületét tekintve mind a szolgáltatás keresleti – idősök igényeinek ellátása –, mind a szolgáltatás kínálati – gyermekek segítése aktív idősök által – oldala releváns lehet a továbbiakban.

Másik összetársadalmi kérdés az önkéntesség nemi specifikumától való elszakadás kérdése. Fontos, hogy ne csak női attitűdként, segítő, gondoskodó, „anyai” funkcióként tekintsünk az önkéntes munkára. Ebben segíthet a kortárs férfitagok bevonása, mely több okból is magyarázható. Ugyanis ami a férfiak társadalmi megítélését érinti: a megszokott képünk a férfiakról az, hogy ők azok, akik a munkájukban találják meg a feladatukat, itt élnek ki jobbra kreativitásukat, hiszen ez a „feladatuk”: eltartani a családot és biztosítani az anyagi hátteret, védelmezőként fellépni. Az „inaktív” társadalmi időszakot elérve a nyugdíjas kor olyan tevékenységek ellátásának pályájára sorolhatja a férfiak csoportját, melyekben nem annyira gyakorlottak, s amelyben korábban kevésbé élték meg önazonosságukat. Ilyenkor fontos feladat támogatni, segíteni ezt a csoportot, hogy hasznosnak és alkalmasnak tudja találni magát az önkéntes feladatokban, valamint megtalálja céljait bennük. Az így látott pozitív példákknak köszönhetően még jobban megváltozhat az önkéntesség megítélése társadalmunkban.

Az női – férfi nemi esélyegyenlőség kérdésében az első és legfontosabb tétel, a nők férfiakhoz viszonyított hátrányos foglalkoztatási helyzete, aminek javítását jól kialakított modell segítségével jelen projekt támogathatja, segítve az ezzel járó összetársadalmi járulékos előnyök. Különösen igaz kell, hogy legyen a foglalkoztatási szempontból sérülékeny női csoportok tekintetében, vagyis az átmeneti inaktivitásból a munkaerőpiacra (pl. gyermekgondozási időszak) visszatérni kívánó anyák, illetve az aktív korú, de hosszabb ideje inaktív, és vagy alacsony iskolázottságú, valamint időskorú, de még aktív nők, vagy a tartós ápolást végzők tekintetében. Az önkéntesként való bevonás erőforrásokat szabadíthat fel: szélesedő kapcsolati hálót, javuló családon belüli helyzetet, a társadalmi aktivizálódás lehetőségét jelenheti e csoportok számára. Ezek mellett az önkéntes munka során a nők kiléphetnek hagyományos szerepköreikből, és egyenrangú félként, sokszor egyenesen irányítóként fontos, az énképüket, önértékelésüket javító társadalmi tapasztalatokra tehetnek szert. Önkéntes tevékenységük során a fiatal nők megtapasztalhatják a nemek közötti egyenlő bánásmódot, élő példákat, szerepmodelleket láthatnak női vezetőkre, fejleszthetik saját személyes készségeiket, és nem utolsósorban azonosíthatják és tudatosíthatják az életükben jelentkező egyenlőtlenségeket és az azokat létrehozó társadalmi körülményeket.

Mindazonáltal a helyzetértékelés tanulságai szerint az egészségügyi-szociális szolgáltatások, vagy az otthoni idősgondozás esetében – így várhatóan a Projektben is – túlnyomó többségben vannak a női önkéntesek. A férfiak megszólítása és bevonása is fontos

szempont kell, hogy legyen: nemcsak a nemi sztereotípiák leépítése végett, hanem a szabadidő-egyenlőtlenség okán is: hazánkban ugyanis a nők átlagosan több időt töltenek társadalmilag kötött tevékenységekkel, így az ezeket a tevékenységeket kiterjesztő önkénteskedés a szabadidő jelenleginél nagyobb mértékű egyenlőségeit eredményezné. A korábban kifejtett, Projekt által gyakorolt pozitív társadalmi hatások – időnyomás leküzdése, hasznosság érzésének megtapasztalása mindkét nem számára – eredményeképpen a mindennapi életben is átrendeződhet a hétköznapi feladatok nemek közötti munkamegosztása az önkéntesség során megszerzett tapasztalatok által.

A szervezeti modell kialakítása során a következő női esélyegyenlőségi szempontok figyelembe vétele javasolt:

- horizontális és vertikális munkaerő-piaci szegregáció csökkentése, az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének érvényesítése, illetve az üvegplafon jelenségének elkerülése;
- a család és munka egyensúlyának megteremtésében való közreműködés;
- a nemi sztereotípiák leépítése érdekében tett törekvések;
- a speciális női érdekek, igények szempontok érvényesítése;
- a nők nemi arányoknak megfelelő reprezentációja az összes szervezeti dimenzióban.

Mindez a konkrétumok szintjén a következőket kell, hogy jelentse:

- a szervezet hivatásos dolgozói és önkéntesei nemüktől függetlenül képzettségüknek és szaktudásuknak megfelelően hasonló javadalmazásban, értékelésben részesüljenek;
- a vezetői pozíciókban arányuknak megfelelő részesedésben dolgozzanak nők és férfiak;
- a családi élet és a munka egyensúlyának elérését megkönnyítendő nyíljon lehetőség a rugalmas, részmunkaidős, távmunka és egyéb atipikus foglalkoztatási formák betöltésére; a szabadságolások időzítésének kötetlen megválasztására, illetve az iskolai és óvodai szünetek, ünnepek, napi köznevelési nyitási és zárási időpontok figyelembevételére;
- a női munkavállalók és önkéntesek, vagy akár külsős női szervezetek véleményeinek, szempontjainak meghallgatása, érvényesítése a döntéshozás és az operatív feladatok kapcsán;
- a gyűjtött, elemzett, rögzített adatoknak alkalmasnak kell lenniük a női esélyegyenlőségi szempontok nyomon követésére, a speciális igények feltárására, és törekedni kell a nemek szerinti bontások vizsgálatára, vagyis hogy számszerűsített módon értékelhető legyen a megvalósulás;

- a Projekthez kapcsolódó közreműködő személyek számára képzések, előadások szervezése a női esélyegyenlőség témakörében;
- megoldást kell találni arra nézve, hogy az önkéntes tevékenységek során – a gondozott otthonában – a lehetséges, nőikkel szembeni visszaélések elkerülhetőek legyenek;
- különösképpen érvényesítendő a női szempont a szervezet kommunikációs stratégiája kapcsán, mégpedig egyfajta kényes egyensúly megteremtése által. Egyrészt a női csoportok érdeklődése, helyzete, médiafogyasztási szokásai speciális tartalmak létrehozását és sajátos csatornák igénybevételét, és végiggondolt időzítést kívánnak. Másrészt a közlések során a nemi sztereotipizálást a szükséges minimumra kell csökkenteni;
- a mindezeket egységes keretbe rendező, közvetlen a szervezethez kötődő női esélyegyenlőségi terv megalkotása is szükséges lehet, melynek harmonizálnia kell a nemzetközi, a nemzeti és a helyi szintű jogalkotással, stratégiákkal és esélyegyenlőségi koncepciókkal.

1. táblázat Modellprogramban ellátandó feladat

Modellprogramban ellátandó feladat	Női esélyegyenlőségi szempontok relevanciája
Célcsoportok azonosítása	női, férfi célcsoportok azonosítása fontos
Célcsoport specifikus üzenetek kiválasztása	női, férfi specifikus üzenetek megfogalmazása
Célcsoport specifikus kommunikációs csatornák kiválasztása	tájékoztatók színtereinek specifikus megválasztása
Kampányok lefolytatása	tájékoztatók színtereinek és időzítésének specifikus megválasztása
Csoportos és egyéni találkozók szervezése	tapasztalatok és motivációk nem-specifikus feladatok, érdeklődések szintjén való szétbontása
Egyéni meghallgatások, önkéntes megismerése, motivációk tisztázása	tapasztalatok és motivációk nem-specifikus feladatok, érdeklődések szintjén való szétbontása
Képességek, tapasztalatok, lehetőségek áttekintése	tapasztalatok és motivációk nem-specifikus feladatok, érdeklődések szintjén való szétbontása
Elvárások tisztázása	egyéni kiteljesedés támogatása nemi specifikumok szerint is
Szabadidő/vállalások tisztázása	nem releváns
Célcsoport ismeretére vonatkozó tapasztalatok	vállalható feladatok esélyegyenlőségi aspektusának vizsgálata
Kommunikáció, attitűdvizsgálat, átbeszélés	kiemelten fontos a különböző gondolkodás, attitűd megismerése

A kiválasztásnál felmért területek bemutatása:	specifikus tájékoztató, kitérve az esélyegyenlőségi területekre
Projektrel kapcsolatos információk	általános tájékoztatás minden szereplőnek
Önkéntességgel kapcsolatos alapinformációk	érzékenyítés az esélyegyenlőségi szempontokra
Önkéntesség haszna, attitűdkérdések	érzékenyítés az esélyegyenlőségi szempontokra
Célcsoporttal kapcsolatos ismeretek, velük szemben elvárt attitűd	általános tájékoztatás minden szereplőnek
Szükséges és választott tevékenységek bemutatása	vállalandó feladatok esélyegyenlőségi aspektusának vizsgálata
A szükséges és választott tevékenységek bemutatása, és lehatárolása más kapcsolódó tevékenységekről	kompetencia határok mellett egyéni lehetőségek körüljárása javasolt
Tevékenységek megtervezése, lépéseinek áttekintése, a rászánt idő kérdése	kompetencia határok mellett egyéni lehetőségek körüljárása javasolt
Adminisztrációs kötelezettségek	általános tájékoztató
Csoportmegbeszélések	értelmes külön női és férfi csoportok tartása, de emellett a koedukált alkalmak is segítik a látásmód szélesítését
Beosztások nyomonkövetése	általános tájékoztató
Visszajelzések beépítése	specifikus látásmódok beépítése kiemelten fontos
Szupervízió	egyéni és csoportos támogatás, esélyegyenlőségileg a legfontosabb nyomonkövetési lehetőség
Célcsoport meghatározása	Célcsoport vulnérabilitása miatt fontos esélyegyenlőségi szempontból is a vizsgálata
Kommunikációs üzenet és csatornák kiválasztása	női, férfi specifikus üzenetek megfogalmazása
Kampányok lefolytatása	tájékoztatók színtereinek specifikus megválasztása
Egyéni tanácsadás, bevonás	igények egyéni felmérése, esélyegyenlőségi aspektussal megvizsgálva

ÖSSZEGZÉS

A HU11-0002-A1-2013 azonosító számú, „*Egészséges és Aktív Időskor*” elnevezésű projekt az EGT és Norvég Finanszírozási Mechanizmusok 2009-2014 című program „*HU11-A1-2013, Capacity-building of local governments for enhancing quality of public services and for promoting local economic development*” megjelölésű pályázat keretében valósul meg. Jelen produktum javaslatokat fogalmaz meg a nők szerepvállalásához az Újbudán megszervezendő önkéntességen alapuló szervezeti modellhez és annak pilot programjához.

A adatok bizonyítják, hogy a társadalmi élet számtalan dimenziójában hátrányt szenvednek a nők – az egyenlőtlenségek többek között megmutatkoznak az oktatás, a munkaerőpiac horizontális és vertikális szegregációja, a fizetések egyenlenségei, vagy éppen a házimunkára és a szabadidőre szánt időmennyiség tekintetében is. Ugyanakkor a megfelelően kidolgozott szervezeti modell közvetlenül hozzájárulhat a nők munkaerő-piaci helyzetének javításához, illetve közvetetten az alkalmazott gyakorlatot jó példaként felmutatva a tágabb nyilvánosság szemléletének formálásához is. Egyrészt csökkentheti a munkaerő-piaci egyenlőtlenségeket a foglalkoztatási szempontból sérülékeny női csoportok (pl. GYES-ről visszatérő kisgyermekes nők, 50 év fölöttiek) (re)integrációjának elősegítése okán önkéntesként vagy alkalmazottként való bevonásuk által, másrészt a horizontális és vertikális munkaerő-piaci szegregáció csökkentése révén. Emellett a család-munka egyensúly megteremtésének előmozdításához, és a nemi sztereotípiák leépítéséhez is hozzájárulhat.

A konkrétumok szintjén egyebek mellett a következő ajánlásokat tettük:

- esélyegyenlőségi terv megalkotása;
- hasonló munkáért hasonló bért és elismerést mind az önkéntesek, mind az alkalmazottak tekintetében;
- a vezetők – koordinátorok, szakértők, senior önkéntesek – nemi arányainak kiegyenlítése;
- rugalmas munkarend (atipikus foglalkoztatás, rugalmas szabadságolás, a köznevelés ciklusaihoz való alkalmazkodás);
- a kommunikációs tevékenység speciálisan nemi szempontú formálása;
- képzések, előadások szervezése a női esélyegyenlőség témakörében.