

Férfi-női egyenlőség, stratégiai tét Jämtlandban (Svédország)

A nemek szemüvege

Svédország középszei része demográfiai kihívásokkal küzd. A fejlődése biztosítása érdekében helyben kell tartania női lakosságát. Mindehhez az esélyegyenlőségen át vezet az út. Az 1. célkitűzés programja e téren több projektet finanszírozott. Elvből, de megalapozott társadalmi-gazdasági érdekekből is.



Vannak egybeesések, melyek nem csálnak: „Jämtland” „Jäm”-mal kezdődik, mint „Jämställdhet”, melynek jelentése „nemek egyenlősége”. Ez az egyik fő gondja Svédország középszei térségének, ahol alig van 130 000 lakos egy Szlovákiánál nagyobb területen, s ahol a lakosság fele Östersund, a régió fővárosa környékén él.

„A regionális fejlődés fenntarthatóságának nagy kárt okoz a nők tömeges kivándorlása, ami itt még súlyosabb az alacsony népsűrűség és a nagy távolságok miatt. A térségben nincs elég női lakos. Már munkaerőhiány van az egészségügyben”, nehezményezi Ingegärd Pettersson, a „Gensyn” projekt koordinátora, melyet a megyei önkormányzat valósított meg az 1. célkitűzés pénzügyi támogatásával. „A Gensyn projekten keresztül rá próbáljuk ébreszteni a helyi képviselőket és más, kulcsfontosságú helyi szereplőket a helyzetre. Többnyire vakok a nemek egyenlősége kérdéséről, elég érzéketlenek a nők - közel sem

kielégítő - helyzetére és azokra a problémákra, amiket mindez maga után von. Távoleső vidékeken a különbségek kiáltóak. A férfiak, jobban összpontosítva szakmai tevékenységükre, jönnnyebben viselik az ilye környezetet. A nők jobban szeretnek olyan helyen élni és gyermeket vállalni, ahol lehetőség van a szakmai és családi élet, a lakás és a szabadidő harmonikus összehangolására, anélkül, hogy az túl nagy anyagi megterhelést jelentene, és túl távolságok megtételét kívánna. Helyben tartásuk érdekében az adott helyzetre szabott szociális és területrendezési intézkedésekre van szükség, hangsúlyozottan befogadó politikára... Minden módon próbáljuk meggyőzni a döntéshozókat, az érzelmekre ható érveket is beleértve, mint például 'hogyan reagálna arra, ha a lánya azt mondaná, hogy vonzóbb vidékre akar költözni?'”

Az SCB, Svéd Statisztikai Hivatal tanulmánya kimutatta, hogy inkább a nők költöznek el az állandó foglalkoztatási lehetőségek hiánya miatt és azért,

⁽¹⁾ Az 1980 óta hatályban lévő és többszörösen módosított Esélyegyenlőségről szóló Törvény („Jämställdhetslagen”) célja többek között a férfiak és nők közötti jogegyenlőség a munkahelyen. A „JämtO”, az Egyenlőségi Ombudsman Iroda felelős a jogszabályozás módozatainak betartatásáért.

hogyan jobban érvényesítsék a férfiaknál általában magasabb végzettségüket. Ingegárd a népesedési térképre mutat, amelyen tisztán kirajzolódik a Svédország teljes területén megfigyelhető férfi-női megoszlás egyenlőtlensége: az ország déli részén és a tengerparti vidékeken a női lakosság van túlsúlyban, míg a közép-nyugati és északi térségben a férfi lakosság van többségben.

„A nők helyben tartása nemcsak bölcsődék és gyermekfelügyeleti intézmények létesítésére korlátozódik. Az élet minden területére kiterjedő fejlesztéseket is magában foglalja, kezdve a nemek egyenlőségével. Ezen a téren fejlett ország vagyunk, de még messze attól, hogy nyert ügyünk legyen”, hangsúlyozza Annica Westerlund, az 1. célkitűzés Södra Skogslän programja és az INTERREG IIIA Svédország/Norvégia információs felelőse, melyek Jämtland megyei önkormányzat irányítása alatt állnak.

A 2000 és 2006 közötti időszakra kiterjedő 1. célkitűzés keretében végrehajtott mintegy 3 000 projekt közül sok közvetlenül érintette a nőket, vállalkozóként és független dolgozóként ugyanúgy, mint a munkaerőpiacra való visszatérés érdekében képzéseken résztvevő családanyaként, vagy mint különböző szolgáltatások kedvezményezettjeként. De arra is van példa – így mindenekelőtt éppen Jämtlandban –, hogy az Európai Regionális Fejlesztési Alap (ERFA) és az Európai Szociális Alap (ESZA) egyesítette erejét, és közösen társfinanszíroznak négy, a megyei önkormányzat által bevezetett programot, melyek a férfi-női egyenlőség tudatosítják. Ennek során kiemelt figyelmet szentelnek olyan kulcsfontosságú problémáknak, mint a nőekkel kapcsolatos demográfiai kihívások, a munkahelyi nemek közötti egyenlőség, vagy a zaklatás és a megkülönböztetés elleni küzdelem. „Svédországban létezik Esélyegyenlőségről szóló Törvény⁽¹⁾, magyarázza Annica, de gyakorlati alkalmazása nem könnyű. Itt, Jämtlandban, úgy gondoljuk, hogy a törvényen kívül ösztönző intézkedésre is szükség lenne, hogy a nemek egyenlőségére vonatkozó célkitűzés igazán a helyi szereplők egyik prioritásává váljon.”

Egyenlőség, egészség, hatékonyság

Az 1,2 millió euróval - felerészben Európai Unió által - támogatott „Know How - Nemek egyenlősége, Nyereségesség és Egészség” 2000 és 2006 között két szakaszban zajlott le. „A 'Know How' nevet választottuk, mert a projekt a nemek egyenlőségével kapcsolatos kérdés kezelése érdekében munkahelyi szaktudást, motiválást és módszereket igyekezett nyújtani”, fejtette ki Syvonne Nordström, a projekt koordinátora. „De alcímként adtuk 'Nemek egyenlősége, Nyereségesség és Egészség' megjelölést is, mivel ez a három oldal szorosan összefügg: a férfi-női egyenlőség nemcsak demokratiai és igazságügyi kérdés; a vállalkozások versenyképességére is pozitív hatással van. 1999-ben 14 000 svéd vállalkozásról készült felmérés kimutatta, hogy azon vállalkozásoknál, ahol komolyan vették a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének a kérdését, a termelékenység meghaladta más cégekéét. S mivel az egyenlőség javítja a munkakörülményeket, egyúttal hozzájárul egy jobb egészségi állapothoz is. Egy másik kutatás bebizonyította, hogy kiegyensúlyozott férfi-női munkahelyi megoszlás jobb szociális környezetet és jobb belső-külső kommunikációt teremt valamint a vállalkozás imázsát javítja. A hatáskörök férfiak és nők közötti kiegyensúlyozottabb megosztása a hatékonyság egyik feltétele.”



Különböző munkafeladatok végzése a munkát változatosabbá teszi és a munkavállalók önértékelését javítja.

Erre a kiindulásra alapozva, a Know How projekt széleskörű párhuzamos tevékenységek megvalósításából állt. Ilyen volt a folyamatosfelvilágosító kampány a társadalmi nemek dimenziójáról (hirdetések a helyi sajtóban, helyes gyakorlat gyűjteményének kiadása, fellépés iskolákban ...), szemináriumok és tematikus napok szervezése (egyenlőségi terv kidolgozása, nemi alapú zaklatás megelőzése...), tanácsadás és segítségnyújtás a nemek közötti egyenlőséget érvényesíteni szándékozó vállalkozások, közintézmények és más szervezetek részére.

Vállalkozás(ok) szervezeti kultúrája

Az Östersundtól 20 km-re fekvő tandsbyni Husqvarna üzem elektromos szerszámokat gyárt. „A Know How projekt pont időben jött”, emlékezik vissza Markku Pärssinen, az üzem igazgatója. „A vezetés és a szakszervezet még jobban igazodni akart az Esélyegyenlőségről szóló Törvény alapelveihez, hogy példát mutassanak... Nos, amikor hallottunk a projektről, ez szöveget ütött a fejünkbe.” Miután a projektcsoporttal meghatározták a részleteket, a „Know How módszer” működésbe lépett. 3 nőből és 2 férfiből álló munkacsoportot állítottak fel, mely 20 héten át heti egy órában kidolgozott egy „egyenlőségi tervet”, mely a vállalkozás 160 alkalmazottjának bérezésére, munkakörülményeire, férfi-nő kapcsolataira valamint a munka és család közötti kapcsolatokra vonatkozik.

A bérék felülvizsgálata azonos munka esetén férfiak és nők fizetésének egyenlőségéhez vezetett. Ennek érdekében, hogy a munkások ne mindig ugyanazokat az ismétlődő feladatokat végezzék, az üzem lehetővé tette számukra, hogy különböző munkafeladatokat hajtsanak végre. „Mondjuk inkább a munkásnők számára”, jegyzi meg Agneta Wessen, a munkacsoport tagja, „mivel a nők azok, akik a legunalmasabb állásokat töltik be. Azok, akik kérték, képzésen vehettek részt és azóta négy vagy öt különböző gépet is kezelnek. Az üzem az ergonómián is javított, és a személyzetnek lehetősége van fitness felszerelések használatára, masszázsszra és relaxálásra... Észrevettük, hogy kevesebb a hátfájás, kevesebb a visszérgyulladás. És mindez a férfiak és a nők javát egyaránt szolgálja!”

Ami a szakmai és családi élet közötti jobb egyensúly elérésére irányuló kutatást illeti, a Know How eljárás keretében Husqvarna kiemelt figyelmet szentelt az egyik tényezőnek: születés esetén a szülői szabadság megosztására való ösztönzésnek. Mivel Svédországban a szülési szabadság nem létezik, a szülői szabadság játssza a főszerepet. Időtartama 15 hónap, melyből kettőt kötelezően ki kell venni egyik vagy másik szülőnek. Egy éven át a bér 80%-át biztosítja az állam. Tandsbynben Husqvarna 4 hónapon át ehhez az összeghez 10%-ot hozzátesz, azaz a bér 90%-a kerül így folyósításra abban az esetben, ha az anya és az apa igazságosan osztják meg a szabadságot.



■ Szülői szabadságot élvező apa és gyermeke.

„A megosztott szülői szabadság most már szervezeti kultúránk része. A hosszú szabadságot igénybe vevő apák száma három év alatt duplájára emelkedett”, állapítja meg Kerstin Jonsson, a Jonsson & Paulsson - 136 főt alkalmazó, több nagy autógyártó alvállalkozójaként működő gépipari vállalkozás-ügyvezetője. Kerstin, aki még a Know How projektben való részvétel előtt saját maga kidolgozott egy egyenlőségi chartát, amit aztán a szekrény mélyére süllyesztett, folytatja: „Egyenlőségi tervünk a munkaszabályzathoz van csatolva, amelyet érkezése napján minden új alkalmazott megkap. Néhány héttel később mindig megbeszélést tartunk az újjakkal, aminek során nagyon hangsúlyozom a szülői szabadság fontosságát, mely alkalmas arra, hogy javítsuk szociális ismereteiket, megtanítsuk őket új felelőségek vállalására... Beismerem, sokat számít, hogy mindezt megengedhetjük magunknak. Egy kisvállalkozás számára ez nehezebb, mivel kisebb a mozgásteret az emberi erőforrások kezelésében.” S mintha elébe akarna menni az újságíróban felmerülő gyanúnak - mondván, mit is rejthet maga mögött ez a rengeteg erény -, Kerstin pontosít: „A munkafeladatok forgásának ösztönzésével, a hosszú szülői szabadsággal vagy a gyermekek iskoláztatásának könnyebb kezelését lehetővé tevő rugalmas munkabeosztással a vállalkozás érdekeit szolgáljuk: egy boldog alkalmazott termelékenysége nagyobb. A jó egészség kevesebb hiányzást jelent. A szülőség sokmindent megtanít, mely a munkában hasznosítható. A képzett munkavállalók, fiatalok és nők számára - akiknek az állományát növelni szeretnénk - vonzó, modern munkaadóként kívánjuk feltüntetni magunkat.”



Véleményformálók

A Know How projekt méltó szövetségesre is talált az Östersunds Posten regionális napilap részvételével, mely a projekt szereplője és egyben közvetítője is volt. A 90 munkavállalót foglalkoztató újság 2002-ben úgyszintén belevetette magát egy egyenlőségi eljárásba. Két oldalról: „Az újságon belül a középvezetőknek kétnapos szemináriumot szerveztünk, melyben azután a többi alkalmazott is részesült”, mondja Viktoria Winberg, marketing igazgató. „Ez a munka egy Husqvarnához vagy Jonsson & Paulssonéhoz hasonló terv kidolgozásához vezetett, kiegészítve egy kiegyenlített munkaerőkiválasztási politikával és egy átlátható női szakmai előremenetellel. Az újságon kívül vállalkozásokban, majd tizenöt általános iskola alsó tagozatában minden évben antiszexista versenyt szerveztünk.” Elina Olofsson, felelős hírszerkesztő, hozzáteszi: „Számos, a társadalmi nem kérdéskörét érintő cikket és gyűjteményt publikálunk. Szerkesztőségi politikánkban is ügyelünk a jó férfi-nő egyensúlyra... Ennek jegyében mennyiségi és minőségi szempontból felmérést készítettünk a férfiak és nők szövegekben, fotókon, sportrovatban elfoglalt helyéről...” Következő lépés? „Újrindítani egy belső eljárást - most ősszel szükségünk van egy emlékeztető oltásra! – és ezt kiterjeszteni a másik regionális napilapra, a Länstidningenre, amit a Posten felvásárolt.”

Tulajdonképpen könnyebb-e „egyenlőségi tervet” végrehajtani egy olyan „intellektuális” vállalkozásban, mint például egy újság, mint kétkezi munkát végző ipari vállalkozásban? „Egyáltalán nem, válaszol habozás nélkül Syvonne és Anica. „A Know How mintegy hatvan vállalkozást és hivatalt érintett; nem tapasztaltunk különbséget.” Csak Viktoria árnyalja, humorosan: „Az igaz, hogy itt a kereskedelmi osztály visszafogottabb volt: de hozzá kell tenni, sok régi focista van közöttük!”

Viktoria Winberg és Elina Olofsson felügyelnek a nemek közötti egyenlőség betartására az Östersunds Posten-nél.

„EQ”: a férfi-női egyenlőség sikeres bevezetése a munkahelyen



Az eljárás megkönnyítése, átláthatóságának növelése valamint az egyenlőség legjobb munkahelyi alkalmazásának megjutalmazása érdekében, a Know How projekt vezetői létrehozták az „EQ” oklevelet. 2002 óta mintegy tizenöt jámtlandi magán társaság és közszervezet kapta meg.

Ennek a valódi minőséget igazoló címkének a kiérdemléséhez a résztvevő vállalkozásnak vagy hivatalnak az alábbi intézkedéseket kell végrehajtania:

- egyenlőségre vonatkozó belső munkacsoport létrehozása,
- helyzetelemzés nemek szerinti megvilágításban (munkahelyi légkör, bérek, munka és szülőség, esetleges zaklatás és megkülönböztetés, munkaerőkiválasztási politika, stb.),
- számszerűsíthető célkitűzések megállapítása,
- intézkedések és módszerek kidolgozása az egyenlőség elérésére (Hogyan?),
- ütemterv kialakítása (Mikor?),
- felelőségek kiosztása (Ki?),
- (alkalmazottak, más résztvevők) rendelkezésre állásának és ismereteinek felmérése,
- külső tevékenységek előrelátása (Hogyan lehet befolyásolni másokat? szaktudás...).

A 2006-ban véget ért Know How projektet a „Jämsyn” váltotta fel, amely 2007. decemberig tart és 228 000 eurónyi közösségi forrásban részesült. „A Know How-hoz képest az a különbség, hogy Jämsyn nagyobb hangsúlyt fektet a szervezeteken belüli kulcsemberek - vezetők, középvezetők és szakszervezeti felelősök - képzésére”, magyarázza Syvonne Nordström. „A gyakorlati módszereket inkább tematikus napok formájában adjuk át, melyek meghatározott pontokra irányulnak (nemi alapú zaklatás, bérek átvizsgálása, feladatmegosztás...). A résztvevőket 'véleményformálók'-nak tekintjük, leadópontoknak, akik 'terjeszteni fogják a jó hírt' a nemek egyenlőségéről munkahelyi beosztásuk keretében.”

„A gender mainstreaming metodológiájáról sok mindent kell megtanulni”, véli Mattias Eliasson. „Sok példát idézhetnénk: az egyenlőségi terv alkalmas arra, hogy működése nem is sejtett oldalait megkérdőjelezze. A nemi alapú zaklatás megelőzése gyakran lehetővé teszi a munkahelyi légkör felbecsülését; a hagyományosan nem női szakmák megismertetése a tanulókkal azon munkaadók igényeire válaszolhat, akik nehezen találnak munkaerőt műszaki vonalon...” De Mattias egy kicsit csalódott is: a „Vidsyn” („Széleslátás”) projekt vezetőjeként, amely elősegíti a munkahelyi megkülönböztetés bármely formájának a megakadályozását, egy vagy két napos szemináriumokat szeretett volna szervezni valamely témáról, ehelyett be kellett érnie 2-3 órás helyben tartott előadással, amiket a résztvevők nagyobb csoportjainak tartott. „Túl nagyra-törő voltam és lehet, hogy nem elég rugalmas: az itteni vállalkozások túl kicsik ahhoz, hogy ezekre a kérdésekre időt szánjanak.”

Nos akkor még nincs nyert ügyünk, hogy Annica kifejezésével éljek? „Biztos, hogy nincs!”, feleli Dan Humble, nemek egyenlősége tanácsadó, aki kolléganőjével, Camilla Simonssonnal számos Know How / Jämsyn szeminárium vezetője. „A nemek közötti egyenlőség érvényesítésére irányuló program nagy lélegzetű dolog.. Kezdetben nehéz az embereket meggyőzni... Azután fellép a képzések folyamán megvitatott előírások alkalmazásával szembeni ellenállás ... Vállalkozáson belül valamely tevékenységi területen végrehajtott eljárást nem mindig hagyja jóvá a felső vezetés, ennél fogva nem is terjed el a szervezetben ... Egyszerre van szükség egyenlőségre buzdító emberekre és személyes felelősségvállalásra: mindenkinek meg kell tennie a maga útját, de a dolog akkor kattant be, ha már a 'nemek szemüvegét' hordjuk, ha megértjük a nők napi szinten megélt nehézségeit. Akkor, és ott, az egyenlőség felé vezető út nyitva áll.”

További információ: www.z.lst.se/z/en/

A Know How és a Jämsyn projekt két publikáció elkészítéséhez vezetett, melyek svédül és angolul olvashatók: „**Quality Work in Gender Equality - a Handbook for the Workplace**” (Minőségi munka a nemek egyenlősége terén - Munkahelyi Útmutató) és „**Facing Resistance - Managing Gender Mainstreaming in Organisations**” (Az ellenállás leküzdése – A nemek közötti egyenlőség beépítésének irányítása a szervezetekben).

Elérhetőség: syvonne.nordstrom@z.lst.se



Nemek egyenlőségéről szóló szeminárium Strömsund-ban.