



Összefoglaló a „Tanulmányút önkormányzatoknak Norvégiába az egyenlőbb esélyekért a nemek között” című projektről

A projekt HU01-0021-COOPER-B1-2017 azonosítószámmal az EGT és Norvég Finanszírozási Mechanizmus 2009-2014-es időszakában Kétoldalú Kapcsolatok Nemzeti Alapja keretében meghirdetett COOPER típusú konstrukcióban, a nemek közötti esélyegyenlőség elősegítése, a nők elleni erőszak elleni fellépés az önkormányzatoknál témában nyert támogatást.



Szerkesztette: Krausz Veronika

Felelős kiadó:

Települési Önkormányzatok Országos Szövetsége,
1071 Budapest, Damjanich u 44.

www.toosz.hu

A kiadványt készítette a Starkiss Kft.

ISBN 978 963 89710 4 3 (nyomtatott)

ISBN 978 963 89710 5 0 (elektronikus)

A kiadvány kéziratát 2018. március 25-én zártuk.

Tartalomjegyzék

Előszó.....	3
Bevezető.....	4
Projekt összefoglaló.....	7
A Kristiansandi tanulmányút megvalósulása.....	10
Agder régió terve az esélyegyenlőségért, befogadásért és sokszínűségért (2015-2027).....	17
„Ez az egész az emberekről szól!”, Kristiansand terve az esélyegyenlőségért, befogadásért és sokszínűségért.....	35
Jó példák Kristiansandból.....	41
A CEMR-ről.....	43
Európai Charta a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről a helyi életben.....	45
A TÖOSZ országos helyzetfelmérésének eredményei az esélyegyenlőségről önkormányzati hivatalokban belül.....	68

Előszó

Fotó: Kolim Péter (TÖOSZ)



Magyarországon a közeletben a nők szerepvállalása meglehetősen alacsony. A polgármesterek közül csak minden ötödik nő. Ha ezt településkategóriák szerint vizsgáljuk, egyértelműen megállapítható, hogy a polgármester hölgyek aránya fordított arányban nő a település méretéhez viszonyítva. Minél nagyobb egy település, annál kevesebb a női vezető, az arányuk a kisebb településeken jelentősebb. Emellett, a nők országos politikai életben való részvételével összehasonlításban települési szinten sokkal nagyobb a női politikusok relatív aránya.

A TÖOSZ esélyegyenlőségi tanulmányútjának egyik fő célkitűzése az volt, hogy a norvég és magyar jó példák megismerésén, széles körben történő népszerűsítésén és helyi viszonyokhoz való adaptálásán keresztül, javítson a női-férfi vezetők fentiekben bemutatott arányszámán, valamint, a munka és magánélet egyensúlyának jó példáinak segítségével járuljon hozzá a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség kialakulásához. Ez okból összehasonlításra kerültek a norvég és magyar helyi és állami esélyegyenlőségi, jóléti és családpolitikai szabályozások, valamint az intézményrendszer is. Emellett a résztvevőknek lehetőségük nyílt a nők és férfiak esélyegyenlősége mellett az esélyegyenlőség kérdéséről egy szélesebb körben gondolkodni, megismerni a norvég jó gyakorlatokat a kisebbségek, fogyatékkal élők, eltérő szexuális orientációval bírók integrációjával kapcsolatban is.

A tanulmányúton és az azt követő budapesti workshopon az ország minden részéről női és férfi polgármesterek vettek részt, hogy az esélyegyenlőség különféle témáiról, a munka és magánélet egyensúlyához kapcsolódó kérdésekről, valamint a településvezetési feladatokról, településfejlesztési lehetőségekről, véleményt és tapasztalatokat cseréljenek, közösen gondolkodjanak, majd településükre szabottan esélyegyenlőségi koncepciót fogalmazzanak meg.

A projekt zárásakor fentiekben megfogalmazott cél sikeresnek mondható, hiszen mind a 10 település sikeres koncepciót adott le és számos jó példával, gyakorlattal gazdagodott, emellett pedig mivel a TÖOSZ széleskörű kapacitásfejlesztési tevékenységet folytat az esélyegyenlőség témakörében, így a tanulmányút és annak eredményei szervesen kapcsolódnak és tovább bővítik Szövetségünk e téren végzett munkáját és tudásbázisát.

*Dr. Gyergyák Ferenc
a TÖOSZ főtitkára*

Bevezető

E projekt során összegyűjtött norvég és magyar tapasztalatok alapján kimondható, hogy a nők és férfiak esélyegyenlőségének helyzetének javításához Magyarországon számos szinten lehet hozzájárulni.

Az esélyegyenlőség legmagasabb szinten történő biztosításához az állami szabályozások rendszerének oly módon történő kialakítása járulhat hozzá, hogy az lehetővé tegye a család- és nőbarát munkahelyek kialakítását, a családbarát támogatási rendszerek munka és magánélet egyensúlyához való hatékony hozzájárulását. Napjainkban, Norvégiában ilyen típusú állami szabályozások például a kötelező apaszabadság, a közigazgatásban a vezetői pozíciók kötelező 40-60%-os aránya, a szabályozott támogatási rendszer. Magyarországon is számos intézkedés a nők munkahelyi integrációját intézkedés létezik – lehetséges pl. az apai, nagyszülői GYED, GYES, szabályozott a támogatási rendszer is, ugyanakkor sok esetben ezek gazdasági okok miatt ritkán kerülnek teljességgel igénybevételre. A parlamenti pártok többsége pedig ódzkodik a kötelező kvóták bevezetésétől.

Az önkormányzat is sokat tehet a munka és magánélet egyensúlyának, valamint a nők és férfiak esélyegyenlőségének javításáért. Példamutató munkáltatóként vezetheti be saját hivatalán belül a rugalmas munkaidőt, rugalmas nyitvatartási időt, alakíthat ki gyerekbarát megoldásokat, gyereksarkot, női parkolót, előnybe részesítheti a női vezetőket, munkatársakat, ugyanakkor figyelmet fordíthat arra, hogy a zömében elnőiesedett területeken pedig férfiakat alkalmazzon. A településen is bevezethet számos olyan intézkedést, amely segíti, hogy a nők könnyebben vállalhassanak munkát, hogy a családi élet szervezése mind a férfiak, mind pedig a nők számára zökkenőmentes legyen.

Norvégiában számos jó példa létezik e területen is, kezdve az önkormányzatok által működtetett önkéntes központokkal, a lakosok igényeihez igazított ügyfélszolgálati nyitvatartási időkön át, a megfelelő intézményi háttérig, hiszen például kötelező az óvodai hely biztosítása mindenki számára, emellett egyre több hangsúlyt kap az elnőiesedett szakmák, pl. óvodapedagógusi pozíciók férfiakkal való feltöltése. Ugyanakkor az is észrevehető, hogy Magyarországon is számos helyen vezetnek be pozitív intézkedéseket az önkormányzatok, különösen a munkaidő tekintetében.

Emellett nagyon fontos a lakosság szemléletének formálása, átalakítása, a klasszikus családmodellek, hagyományos otthoni munkamegosztás mellett annak tudatosítása már kisgyermekkortól, hogy léteznek más, új utak, hogy a nők megváltozott társadalmi szerepe az otthoni környezetben is változásokat vonhat maga után. Norvégiában számos program létezik, ami kora gyermekkortól arra neveli a fiatalokat, hogy merjék felvállalni önmagukat, véleményüket, döntéseiket, hogy felelős, önérvényesítő felnőttekké válhassanak, nemtől, vallástól, hovatartozástól függetlenül. Hasonló fiatalokat célzó programok Magyarországon is hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a sokszor még tabuk által övezett nemi szerepmegosztás átalakulhasson, megváltozhasson.

Összehangolt kezdeményezésekre van szükség, ahol az állami, önkormányzati szabályozások, akciók a helyi tevékenységekkel karöltve változtathatnak a nők és férfiak

jelenlegi közéleti szereplésének arányán, növelhetik a munka és magánélet egyensúlyát, hozzájárulhatnak a nők és férfiak esélyegyenlőségének kiegyensúlyozottabb helyzetéhez.

A jelen kiadvány bemutatja a norvég tanulmányút tapasztalatait, Kristiansand és Agder régió esélyegyenlőségi terveit, a TÖOSZ országos felmérésének eredményeit az önkormányzati hivatalok esélyegyenlőségi helyzetéről, az Európai Települések és Régiók Tanácsának (CEMR) Európai Charta a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről a helyi életben című esélyegyenlőségi dokumentumát. Kiadványunkban rövid összefoglalóval szolgálunk a résztvevők az esélyegyenlőségi tanulmányút kapcsán felmerült esélyegyenlőségi törekvéseikkel kapcsolatban.

Reményeink szerint e kiadvány is hozzájárul ahhoz, hogy a már meglévő jó norvég, magyar és európai gyakorlatok még elterjedtebbé váljanak és beépüljenek a köztudatba.

Fotók: Kolin Péter (TÖOSZ)



*Krausz Veronika
a TÖOSZ nemzetközi titkára*



*Sabján Katalin
a TÖOSZ nemzetközi titkára*

Projekt összefoglaló

A TÖOSZ-ról

Szövetségünk, a Települési Önkormányzatok Országos Szövetsége (TÖOSZ) nagy múltú, 1612 helyi önkormányzatot tömörítő érdekvédelmi szervezet, aminek egyik legfőbb célja az önkormányzati szektor erősítése, fejlesztése.

Az elmúlt 15 évben számos kapacitásépítési projektet hajtottunk végre és megalapítottuk a Polgármester Akadémiát, amelynek számos programját kínáljuk az önkormányzatoknak a mai napig. Programjaink nagy részére nemzetközi együttműködés keretében született és került megvalósításra.

A Norvég Helyi és Regionális Önkormányzatok Szövetségéről

A Norvég Helyi és Regionális Önkormányzatok Szövetsége (KS) valamennyi norvég önkormányzatot tömörítő érdekvédelmi szervezet oslói központtal és 7 regionális irodával az ország minden részében. Alkalmazottjainak száma 220 fő. Nemzetközi tevékenységeinek középpontjában a helyi demokrácia támogatása, az önkormányzatok fejlesztése áll.

A projekt előzményeiről

Ez az esélyegyenlőségi képzés a Norvég Alap Kétoldalú Kapcsolatok Nemzeti Alapja keretében meghirdetett kiírásra kidolgozott projektünkben került kidolgozásra. A Norvég Helyi és Regionális Önkormányzatok Szövetségével sikeresen elnyert támogatás már az ötödik közös projektünk 2009 óta a Norvég Alap támogatásával. Nemzetközi ernyőszervezetekben, mint amilyen az Európai Települések és Régiók Tanácsa (CEMR) valamint az Európa Tanács Helyi és Regionális Önkormányzatok Kongresszusa képviselőink egyébként is folyamatosan együtt dolgoznak a helyi és a regionális önkormányzatok érdekeinek érvényesüléséért, lakosaink jólétéért.

2009-ben a Nemzeti Közzolgálati Egyetem (akkoriban Corvinus Egyetem) és a KS partnerségével vezette a TÖOSZ azt a kétéves projektet, amivel megalapítottuk a Polgármester Akadémiát. Akkoriban 60 polgármester vett részt a 10 hónapos képzésen, havonta két nap időtartamban. A résztvevőket, akik a következő választásokon indultak, 86%-ban újraválasztották.

Sokat tanultunk a KS működéséről, módszereiről és a legfőbb célunk tag-önkormányzataink fejlesztése és segítése volt.

A 2011-es nagyobb projektünk az ügyfél oldali erőszak megelőzéséről szólt; a tapasztalatcsere arra irányult, hogy önkormányzataink hogyan alakíthatnak ki magas színvonalú szolgáltatásokat a lakosoknak, miközben megfelelő védelemben is részesítik alkalmazottaikat.

2013 és 2016 között a MANORKA (magyar-norvég kapcsolatok rövidítéséből) projektben dolgoztunk együtt, immár 10 partnerrel, nagyobb léptékekben: létrehoztuk a

magyar önkormányzatok számára ingyenesen igénybe vehető Önkormányzati Információs és Koordinációs Központot.

A tapasztalatcsere és a tanulás a hatékony fejlesztések záloga. A vezetés minősége nagyban befolyásolja a helyi közszolgáltatások és a közösségi élet színvonalát. A MANORKA projektben folytattuk a megkezdett munkát: továbbfejlesztettük a Képviselek Képzése programot, új metódust fejlesztettünk ki a járások és önkormányzatok együttműködésének javítására és 101 járásban elkezdtek együtt dolgozni egy tréning keretében a szakemberek. Az életen át tartó tanulás ösztönzésére képeztük a polgármestereket, önkormányzati szakembereket. Az idősellátás és a falvak helyzetének javítása témakörben bilaterális és hazai szinten tapasztalatcsere program valósult meg. Összesen 3626 fő vett részt képzésen vagy tapasztalatcserében a MANORKA projektben; több mint 700 intézményt képviselve. A projektben tíz tanulmányútra került sor Norvégiában, norvég partnereink valamennyi jelentős projektseményen jelentek voltak hazánkban.

A TÖOSZ-tag női polgármesterek 2003-ban alapították meg a TÖOSZ-on belül a Polgármesternői Tagozatot. Nemzetközi szinten is már sok éve dolgoznak együtt a választott női képviselők a nagyobb egyenlőség érdekében helyi szinten.

Már a MANORKA projektben konkrét helyi eredményeket tudtunk felmutatni, hiszen 5 magyar önkormányzati vezető hölgy utazott Norvégiába és aztán látta vendégül itthon norvég kolléganőjét. A tapasztalatcsere programban együtt dolgoztak ki a magyar településeknek olyan fejlesztési terveket, akciókat, amik az esélyegyenlőség támogatását szolgálta (Abasár, Bük, Szentendre, Hidegkút, Etyek).

A MANORKA projekt folytatásaként született meg egy 3×2 napos esélyegyenlőségi képzés ötlete, valamint a jelen projekt keretében egy esélyegyenlőségi tanulmányút koncepciója.

A tanulmányút főbb irányvonalai, céljai

A Települési Önkormányzatok Szövetsége (TÖOSZ) és a Norvég Helyi és Regionális Önkormányzatok Szövetsége (KS) szervezésében tanulmányútra került sor Kristiansandba, Norvégiába a Norvég Alap támogatásával. A tanulmányút célja az volt, hogy a munka és magánélet egyensúlya, a nemek közötti esélyegyenlőség témájában magyar és norvég választott képviselők, önkormányzati dolgozók és szakértők tapasztalatot cseréljenek, megismerjék a két ország legjobb gyakorlatait, állami és jogi szabályozásait ezen a területen, a felmerülő kihívásokat, csakúgy, mint a lehetséges megoldásokat. Emellett fontos cél volt, hogy a norvég és magyar önkormányzatok közötti együttműködést erősítse, lehetővé tegye a norvég-magyar választott képviselők, intézményi képviselők tapasztalat és tudáscseréjét és ily módon hozzájáruljon a két ország bilaterális kapcsolatainak megerősödéséhez.

A konkrét célkitűzései

- a MANORKA program esélyegyenlőségi programjának folytatása
- nemek közötti esélyegyenlőséget biztosító tervek továbbfejlesztése az önkormányzatok körében, konkrét esélyegyenlőségi koncepciók kidolgozása a projekt eredményeképpen a résztvevő önkormányzatok körében

- a nemek közötti esélyegyenlőség jelentőségére való figyelemfelhívás intézménylátogatásokon, workshopokon keresztül Norvégiában

A tanulmányút módszerei, témái

- a norvég önkormányzati rendszer és az esélyegyenlőségi intézkedések megismerése
- norvég programok, tapasztalatok megismerése az esélyegyenlőség témájában: MOT program, „Nők képesek rá” program
- tanulmányút keretében norvég intézmények látogatása: önkéntes központ, óvoda, iskola stb.
- hazai tapasztalatok cseréje, tudás átadása, budapesti záró workshop keretében települési esélyegyenlőségi tervek, koncepciók fejlesztése, kidolgozása

A Kristiansandi tanulmányút megvalósulása

A tanulmányútra 2017. november 29-től december 1-ig került sor. A tanulmányútra felhívást küldtünk ki az összes tagunk részére (1612 önkormányzat), a kiválasztásra jelentkezési sorrendben és motivációs levél alapján került sor. A tanulmányút a TÖOSZ testvérszervezetével a Norvég Helyi és Regionális Önkormányzatok Szövetségével (KS) partnerségben került megrendezésre.

A magyar delegáció tagjai

Bíróné dr. Dienes Csilla, Szamossályi község polgármestere, dr. Csutoráné dr. Győri Ottilia, Budakeszi város polgármestere, Gáll Attila, Iszkaszentgyörgy község polgármestere, Hodálik Pál, Szarvas város alpolgármestere, Jánvári Andrásné, Bercel község polgármestere, Kovács Péter, város polgármestere, Matusz János Tamás, Hidvégárdó község polgármestere, Módos Ferenc, Himód község polgármestere, Sándor István, Magyaránador község polgármestere, Tóth Lucia Krisztina, Kistrécske község polgármestere, valamint Krausz Veronika, a TÖOSZ nemzetközi titkára.

Fotó: Krausz Veronika (TÖOSZ)



A tanulmányút helyszíne

Kristiansand önkormányzata Agder régióban fekszik, Vest-Agder megyében, az ország 5. legnagyobb városa. A szervezőknek azért esett a választása Kristiansandra, mivel mind a régió, mind pedig a város példaértékű az esélyegyenlőségi tervezés témakörében. Agder és Kristiansand számos kihívással küzdött a munka és magánélet egyensú-

lya és az a nők és férfiak esélyegyenlőségének területén, csakúgy, mint az esélyegyenlőség területén általában. A helyzet javítása érdekében, a helyi egyetem, a megyei önkormányzat és a városi önkormányzat, valamint a helyi civil szervezetek és a lakosság összefogásával stratégiai dokumentumok készültek a nők és férfiak esélyegyenlőségének és a hátrányos helyzetű csoportok (kisebbségek, bevándorlók, fogyatékkal élők) esélyegyenlőségének, befogadásának javítása érdekében: megyei és városi esélyegyenlőségi terv készült, ami széleskörű társadalmi párbeszédre és így elfogadásra alapult és ehhez kapcsolódóan akciótervek is kialakításra kerültek. A tervek először 2008-2015-ig kerültek elfogadásra, majd 2015-2022-ig. E terveknek köszönhetően javult a nők részvétele a munkaerőpiacon, növekedett a számuk a vezetői pozíciókban, emellett emelkedett az átlagfizetésük is.

Az esélyegyenlőség Norvégiában és a Norvég Helyi és Regionális Önkormányzatok Szövetsége (KS)

A résztvevők a tanulmányúton találkoztak a Norvég Helyi és Regionális Önkormányzatok Szövetségének (KS) képviselőjével és tájékoztak a norvégiai jóléti állam alapjairól.

Az esélyegyenlőség fogalmának történelmi változásai

Eredetileg a norvég „Likestilling” kifejezés a nemek közötti esélyegyenlőséget jelentette, napjainkra azonban már egy tágabb értelemben vett esélyegyenlőséget jelöl és minden hátrányos helyzetű csoport befogadására irányul. A nemek közötti esélyegyenlőség fogalmát külön kifejezés jelöli: jonnsliektilling. Ez a változás is azt mutatja, hogy évek során a norvég társadalomban a nők és férfiak közötti egyenlőségért folyó küzdelem kiszélesedett és mára már minden hátrányos helyzetű csoportot érint.

A norvég nők és férfiak jelenléte a közéletben és a közszférában

Az első norvég kormány, ahol a nők voltak többségben, az 1985-ös, Gro Harlem Brundtland vezette kormány volt. Ez a kormány bár annak idején rengeteg kritikát kapott – a norvég átlag állampolgárok számtalan előítéletet fogalmaztak meg azzal kapcsolatban, hogy nő legyen egy miniszterelnök – megalapozta az utat Erna Solberg és miniszterei részére, akik 2015-be kerültek kormányra. A kormány jelenlegi összetétele a következőképpen alakul: 11 női és 9 férfi miniszterből áll. A parlamenti képviselők 40%-a nő.

Jelenleg a norvég polgármesterek 28,3%-a nő (2015. évi adat), az önkormányzati választott testületekben a nők aránya 39%. A közszférában dolgozók 70,1%-a nő. Az önkormányzatoknál dolgozó nők a férfiak fizetésének 93,5%-át keresik.

Norvégiában, hasonlóképpen, ahogy más európai országokban, a nők többségben vannak az egyetemen, az egyetemi hallgatók 40%-a férfi, a nők 34%-ának, a férfiak 28%-ának van egyetemi diplomája. Az önkormányzatoknál a munkavállalók 50%-ának van egyetemi diplomája, a megyei önkormányzatoknál 70% az egyetemi diplomával rendelkezők aránya. 78%-a nőknek – 20-66 éves korig – jelen van a munkaerőpiacon, csak Izland és Svédország rendelkezik jobb arányszámokkal. A felsővezetők aránya az üzleti szférában: 10 vezetőből 6 férfi.

A norvég jóléti állam alapjai

A norvég jóléti állam feltételei lehetővé teszik a norvég férfiak és nők számára, hogy a szakmai életüket összeegyeztessék a családi életükkel. Ennek egyenes következménye, hogy a nők is megfelelő arányban vannak jelen a munkaerőpiacon és ezáltal a norvég gazdaság is sokkal hatékonyabban működik. Norvégiában a munka világában és a jóléti rendszerben kialakított intézkedések lehetővé teszik a nők és férfiak számára, hogy összehangolják a magánéletüket a munkájukkal. A munka és magánélet egyensúlya egy jó ideje már politikai prioritás: különféle rendszerek, megoldások teszik mindezt lehetővé.

Minden 1-5 év közötti gyereknek óvodai helyet kell biztosítani, ha a szülők szeretnék (6 éves kortól kezdődik az iskola). A gyermekgondozási szabadság 59 hét a fizetés 80%-val, vagy 49 hét, 100%-os fizetéssel.

Az elmúlt 3 évben 10 hét a mindkét szülő által igénybe vehető hetek száma. Az apakvóta 14 hét volt korábban, egészen a konzervatív/liberális/populista koalíció megválasztásáig. Ekkor lecsökkent 10 hétre. Jelenleg törekvések indultak, hogy újra fel emeljék 10 hétről az apa kvótát. A kutatások azt bizonyítják, hogy az apakvóta a családon belüli feladatmegosztás kiegyensúlyozottabbá tételének egyik eszköze. Az apák 68%-a kiveszi a teljes apa-kvótát.

A gyermekekért kivethető betegszabadság: 10 nap, az 1 vagy két gyermeket, nevelők. 20 nap az egy vagy két gyermeket egyedül nevelők és 30 nap a három vagy több gyermeket egyedül nevelők esetében.

Fotó: Krusz Veronika (TÖÖSZ)



A KS konkrét programjai

Férfiak az egészségügyben

A KS néhány konkrét projekten keresztül támogatja a nők és férfiak munkaerőpiacon való kiegyensúlyozottabb jelenlétét. Mivel csakúgy, mint más európai országokban, Norvégiában is túlréprezentáltak a nők az egészségügyi és szociális területeken, így a KS aktívan támogatja azt az országos toborzási programot, amelynek célja férfi dolgozók számának növelése az egészségügyben. E toborzási program során a férfiak szakképzett ápolói képesítést szerezhettek, a program elsősorban a munkanélküli férfiak átképzésére fókuszál. A norvég önkormányzatok 1/3-a részt vesz ebben a programban és lépéseket tesz annak érdekében, hogy még több férfit toborozzon az egészségügybe. A KS tervezi és koordinálja a programot és a megyék és települések vesznek benne részt. 2014-ben mintaprojekt zajlott szerte az országban. 2018 márciusában elindult a legújabb képzési program: 352 férfi vesz részt a képzésben jelenleg és 81 férfi kapta már meg a képesítését.

Férfiak az óvodákban

A KS hasonlóképpen részt vesz férfiak óvodapedagógusokká való képzésében. Norvégiában egyre több lépést tesznek annak érdekében, hogy kiegyensúlyozottabb legyen a nők és férfiak aránya a kisgyermeket nevelő intézményekben, mint az óvodákban. Erre azért van szükség, hogy már kora gyermekkortól árnyalt nemi szerepeket sajátíthassanak el a gyermekek, illetve a csonka családban felnövő gyerekek előtt is lehessenek férfi minták. Emellett kutatások azt bizonyítják, hogy sokkal kiegyensúlyozottabb az a munkahelyi környezet, ahol a férfiak és a nők hasonló arányban vannak jelen. Az óvodák fiatal tizenéves fiú diákok számára országsszerte szerveznek diákmunkát óvodákban, ahol heti 2-3 órát dolgozhatnak rendes bérért és megtapasztalhatják milyen óvodapedagógusként dolgozni. Ezt a programot a KS is népszerűsíti országsszerte.

Akadálymentesítés az önkormányzati középületekben, köztereken

Emellett a KS egy akadálymentesítést elősegítő programot is visz Norvégiában. Mint az egy országos felmérésből kiderült, az önkormányzati dolgozók 14,5%-a valamiféle mentális, vagy fizikai fogyatékkal küzd, ami akadályozza a munkavégzésben. Ez a szám mindenképpen indokoltá tesz egy országos programot ezen a területen. A KS egy kiadványt jelentetett meg az akadálymentesítés témakörében, ami a legfontosabb ajánlásokat, útmutatásokat fogalmazza meg arra vonatkozólag, hogy miként lehet hatékonyan megvalósítani az önkormányzat hatáskörébe tartozó középületek, közterek akadálymentesítését.

Norvégiában felmerülő kihívások a nők és férfiak esélyegyenlősége területén

A legnagyobb kihívást azoknak a nőknek a magas száma jelenti, akik akaratuk ellenére részmunkaidőben kényszerülnek dolgozni. Norvégiában az egyik legfontosabb megoldandó feladat, hogy a nők, akiknek erre igénye van, teljes munkaidőben helyezkedhessenek el. Emellett egy másik fontos célkitűzés, hogy több nő helyezkedjen el olyan területeken, ami elsősorban férfias szakmának minősül, lásd a műszaki terüle-

tek, illetve több férfi az elnöiesedett szakmákban, lásd a szociális, egészségügyi területeken és óvodákban.

Látogatás a Hokus Pokus óvodába

A tanulmányút résztvevői ellátogattak a helyi Hokus Pokus óvodába. Az intézmény különös figyelmet fordít a lányok és fiúk egyenlő bánásmódban való részesítésére, a gyerekeket arra nevelik, hogy ne gondolkodjanak kötött nemi szerepekben, a kisfiúk és kislányok egyaránt babázhatnak, építhetnek, játszhatnak bármilyen játékkal, igényüknek megfelelően. Az óvoda az egyenlőség fejlesztésére törekszik, a másság elfogadására, együttműködésre neveli a gyerekeket, a kreativitás növelését tűzte ki céljául. Az óvodapedagógusok között számos férfi van, az óvoda ily módon is törekszik a megfelelő nemi egyensúly kialakítására.

Látogatás az agderi egyetemre

A résztvevők ellátogattak az agderi egyetemre, ahol az egyetem a nők és férfiak esélyegyenlőségének témájában folytatott kutatásairól hallhattak. Agder megye önkormányzatánál, Tore Askildsen, Vest-Agder alpolgármestere beszélt a regionális esélyegyenlőségi stratégia tervezési folyamatáról, valamint Kelet- és Nyugat-Agder régió jövőbeli összeolvadásáról.

Fotó: Krausz Veronika (TÖÖSZ)



A MOT program és a Holte iskola

A delegáció a Holte iskolában a MOT programról hallhatott, a program vezetői és résztvevői előadásában. A MOT szó bátorságot jelent norvégul. A program arra neveli a fiatal középiskolás diákokat, hogy merjenek nemet mondani, ha valamit nem szeretnének, merjenek kiállni saját magukért és mégis közösségi, társaikat támogató embe-

reként legyenek jelen a társadalomban. A MOT programban a diákok évente több alkalommal tematikus foglalkozásokon vesznek részt, amelyek segítségével életvezetési stratégiákat sajátítanak el, hogy könnyebben boldoguljanak az iskolában, csakúgy, mint tágabb környezetükben.

Fotó: Krausz Veronika (TÓOSZ)



Látogatás Agder önkormányzatánál

A város esélyegyenlőségi politikájáról Mette Gundersen, választott helyi képviselő és Toril Hogstad esélyegyenlőségi szakértő beszélgetett a résztvevőkkel.

Fotó: Krausz Veronika (TÓOSZ)



A delegáció tagjai részletes helyzetfelmérő kérdőívet töltöttek ki saját településük helyzetéről az esélyegyenlőség területén, valamint megfogalmazták jövőbeli terveiket

a témával kapcsolatban. 2008 februárjában interaktív szeminárium keretében stratégiai koncepciót készítettek elő, amelyben ajánlásokat fogalmaztak meg arra vonatkozólag, hogy a Norvégiában tanultakat miként adaptálhatják majd saját településükön.

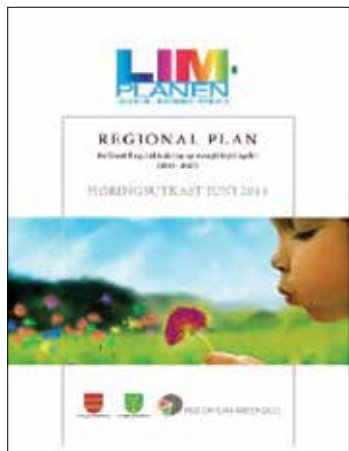
Fotó: Krausz Veronika (TÖÖSZ)



Agder régió terve az esélyegyenlőségért, befogadásért és sokszínűségéért (2015–2027)

Háttér

Agder régió terve az esélyegyenlőségért, befogadásért és sokszínűségéért (LIM terv) egy olyan platform, ami lehetővé teszi, hogy módszeres tevékenységeken keresztül erősítsük a különféle csoportok közötti egyenlőséget és javítsuk az életkörülményeket Agder régióban. Az első terv, ami 10 évig volt érvényben, 2008-ban került kialakításra, abból az okból, hogy összehasonlításban a többi régióval, Agder különösen szegény volt és az esélyegyenlőség tekintetében is meglehetősen rossz eredményeket ért el.



A pártok megegyeztek abban, hogy az esélyegyenlőség, befogadás és sokszínűség hosszú távú prioritások lesznek Agder régióban. Ezt a prioritást két projekt a Szabad Választás (Fritt valg -2008-2012) és az Egyenlőség, mint regionális erő (Likestilling som regional kraft 2012-15) tovább erősítik. Mindkét projekt olyan eszközökkel, struktúrákkal rendelkezik, ami az esélyegyenlőség ösztönzését az együttműködésen keresztül valósítja meg a megyén belül.

Az Agderi Egyetem Központja a Nemek közötti Esélyegyenlőségért biztosítja, hogy a megye elkötelezettsége az esélyegyenlőségi törekvések mellett tudásalapú legyen.

Esélyegyenlőségi tervezés

Az Agder régió regionális tervezési stratégiának részeként, 2012-ben született meg a határozat, miszerint 2016-tól egy regionális terv elfogadására kerül sor az esélyegyenlőség, befogadás és sokszínűség témájában. A tervezési folyamatban széleskörű társadalmi egyeztetésre került sor: kb. 200 ember vett részt a normális munka-



időn kívül megtartott konferenciákon, munkacsoport-üléseken. A társadalmi konzultáció során 58 beadvány készült, ebből 18-at a megyei önkormányzatok nyújtottak be. A konzultáció során aktív szerepet kapott a megye Facebook oldala is. Agder megye 30 önkormányzata közül sok önkormányzati szinten is integrálta a tervezésben az esélyegyenlőséget, mint prioritást. Nagyon fontos a megyei és az önkormányzati szint együttműködése e témában. Az LIM tervhez akciótervek kapcsolódnak, amik évente kerülnek megújításra.

Forrás: <http://regionplanagder.no/planer-og-strategier/lim-planen/>



Egyeztetés a LIM Projekt kapcsán

Aktív és széleskörű esélyegyenlőségi munka

A terv megfelel a különféle nemzetközi konvenciók rendelkezéseinek, csakúgy, mint más önkormányzati rendeleteknek, emellett a norvég nemek közötti esélyegyenlőséget biztosító törvénynek, az anti-diszkriminációs törvénynek és munkakörnyezetet szabályozó törvénynek. A LIM terv egy széleskörű esélyegyenlőségi terv, ami minden társadalmi csoportra kiterjed, függetlenül nemi, etnikai hovatartozásától, szociális háttérétől, vallási meggyőződésétől, szexuális orientációjától, fogyatékoságától

és így minden olyan társadalmi csoportot figyelembe vesz, amely diszkriminációnak lehet kitéve ezen az alapon.

A kapcsolódások felfedezése

Az LIM terv az esélyegyenlőség kérdését multi-dimenzionális szempontból is vizsgálja, külön figyelmet fordít az olyan személyekre, akik több csoportnak is a tagjai egyszerre. Ebből a szempontból kérdésként merül, hogy a nemi, etnikai hovatartozás és a szociális háttér miként befolyásolják az egyes emberek lehetőségeit az életben. Számos tapasztalatunk van, de kevés kutatási anyag áll a rendelkezésünkre ezen a területen.

Tisztában vagyunk azzal, hogy az anyaotthonokban a fogyatékkal élő nők gyakran erőszak áldozatai, hogy a homoszexuálisok gyakran fenyegetéseknek, zaklatásoknak vannak kitéve az egyes vallási szervezeteknél, vagy közösségekben. Agder ebben is az élen jár és kutatásokat kezdeményez a multi-dimenziós diszkrimináció területén.

Fogalmak

A LIM terv alapfogalmai

EGYENLŐSÉG: minden embernek azonos jogokat és lehetőségeket kell biztosítani a társadalomban, függetlenül a nemi hovatartozásától, szexuális orientációjától, korától, esetleges fogyatékoságától, etnikai és vallási háttérétől stb. A norvég „likestilling” tradicionálisan a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségre utalt. Még mindig az egyik leggyakrabban használt kifejezés, de az utóbbi években már teljes körűen lefedi az esélyegyenlőség fogalmát, míg a „kjønnslikestilling” utal a nemek közötti esélyegyenlőségre.

BEFOGADÁS: mindenki, aki Norvégiában él egyenlő jogokkal és kötelezettségekkel rendelkezik a társadalomban való részvétel tekintetében és a társadalmi berendezkedést úgy kell kialakítani, hogy ez a cél elérhetővé váljon.

SOKSZÍNŰSÉG (EMBERI és KULTURÁLIS): A társadalom és az intézmények összetétele változatos, a közösségek különféle háttérű, adottságú, képességű emberekből állnak össze.

Agder egyedi kihívásai miatt – nemek közötti esélyegyenlőség és a nagy számú bevándorló tekintetében – a terv különös hangsúlyt helyez a nemek közötti esélyegyenlőségre és az kisebbségek helyzetére.

A tervezési folyamat

A LIM-terv kapcsán egy irányító bizottság alakult, amelynek tagjai a megyei önkormányzat választott képviselői, vezetői, szakértői közül kerültek ki, létrejött továbbá egy projekt csoport, e csoport tagjai pedig a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Központból, valamint Kristiansand, Arendal és Marnardal önkormányzatától.

A LIM Terv jövőképe: egy egyenlő, befogadó és sokszínű Agder régió

Az északi modell erős szolidaritáson és kohézió alapszik. Az alapértékei az esélyegyenlőség, a szociális szolidaritás és a biztonság mindenki számára. Az esélyegyenlőségi politika és a diszkriminációval szembeni védelem az északi modell szerves része.

Igazság és források

A LIM-terv egyszerre fókuszál az igazságosságra, csakúgy, mint forrás megosztásra.

A norvég esélyegyenlőségi politikai rendelkezései szerint mindenkinek joga van az élethez, szabadsághoz, személyes biztonsághoz és a diszkriminációtól való védelemhez. Emellett mindenki számára biztosítani kell a munkához, oktatáshoz, legjobb egészségügyi ellátáshoz, demokráciában való részvételhez való jogot. A Norvég Egészségügyi Igazgatóság, 2014-es jelentése szerint mindannyian más környezetbe, más lehetőségekkel születünk, és ennek eredményeképpen sokszor az egészségügyi állapotunk is nagyon különböző. A társadalom feladata, hogy ezeket az egyenlőtlenségeket kiegyenlítsse.

A társadalom minden tagja lehetőségeihez és képességeihez mértén, de képes hozzájárulni a közjó kialakításához. A társadalomnak szüksége van az összes lakos részvételére, tudására, hogy a lehető legjobb mértékben fejlődhessen.

Forrás: <http://regionplanagder.no/planer-og-strategier/lim-planer/>



Egyeztetés a LIM projekt kapcsán

Nem tehetjük meg, hogy ne cselekedjünk

Agder a nők és férfiak esélyegyenlősége tekintetében a Norvég Statisztikai Hivatal kimutatásai szerint 1999 óta rendkívül rossz eredményeket ért el. Emellett nagyon rosszak voltak az életkörülményei is: komoly volt a szegénység. A kutatások azt bizonyították, hogy az esélyegyenlőség alacsony színvonala és rendkívül alacsony életszínvonal között komoly összefüggések vannak.

Az esélyegyenlőség mértéke és a gazdaság teljesítőképessége is szoros összefüggésben vannak. Például a nők növekvő jelenléte a munkaerőpiacon az 1970-es évektől jelentős hatást gyakorolt az értéktermelésre és a jólétre a megyében.

Az emberek különféle módon vehetnek részt a társadalom életében és a munkaerőpiacon. Bár annak biztosítása, hogy mindenki részt vehessen a munkaerőpiacon igen drága, ugyanakkor még többbe kerül, ha mindezt nem biztosítjuk. Amikor bizonyos csoportok kívül rekednek, akkor a közösség nem bővül az ő munkájuk által és sok egyéb problémák is jelentkezhetnek, például jelentős különbségek jelentkeznek az egyes emberek egészségügyi állapota között. Hacsak nem teszünk lépéseket a különbségek csökkentése és megakadályozása érdekében, az komoly költségeket eredmé-

nyez, mind a jóléti juttatások, segélyek, egészségügyi kiadások és a bevétel csökkenése tekintetében.

A terv megvalósulása

Bár a terv gondos előkészítés után került elfogadásra, csakúgy, mint a kapcsolódó akcióprogram, ez még önmagában nem garantálja a terv hatékonyságát.

A terv sikerességének egyik feltétele, hogy Agder megye települési önkormányzatai, köz- és magánintézményei és szervezetei ismerjék meg és fogadják el annak tartalmát, de még ez sem elég önmagában. Amennyiben sikeresen szeretnék megerősíteni a régió munkaerőpiacát, hatékony szervezésre és a megfelelő prioritások felállítására van szükség. A célok eléréséhez pénzre és emberekre van szükség. A LIM-terv monitoringja a regionális tervezési hatóság és a megyei közgyűlés feladata, ugyanakkor megfelelő tudásbázis, struktúrák, együttműködések nélkül az esélyegyenlőség vonatkozásában, a megye nem lehet sikeres.

2027. évi célok

1. Agder régiót az esélyegyenlőség jellemzi, és az életkörülmények az országos átlag felett alakulnak.
2. Agder választott képviselői és a közigazgatásban dolgozó vezetők széleskörű tudással rendelkeznek az esélyegyenlőségről.
3. Az esélyegyenlőségi kritériumok természetes részei a tervezésnek, stratégiai munkának, költségvetési tervezésnek, kutatásnak, elemzésnek, a köz-, magán- és az önkéntes szférában.
4. Az itt kialakított esélyegyenlőségi módszertan, eszköztár, eredmények Norvégia szerte használatosak.
5. A kölcsönös tisztelet és elfogadás jellemzi a helyi közösségeket Agder régióban. A közsféra kommunikációját a különféle társadalmi csoportok értékeinek, valósi meggyőződésének, politikai nézeteinek elfogadása, tiszteletbe tartása jellemzi.

1. Téma

Nyitott régió sokszínű demokráciával

A LIM terv első számú témája a demokratikus részvétel. A jól működő demokrácia lényege, hogy lehetővé teszi minél több ember részvételét a társadalomban. Különféle olyan intézkedések foganatosítására kerül sor, amik lehetővé teszik, hogy a vezető testületek visszatükrözzék a társadalom sokszínűségét. A lakosság egészének tapasztalatait és nézőpontjait figyelembe veszik a fontos döntések meghozatalakor.

Politikai részvétel

Norvégiában napjainkban, számos társadalmi csoport alul van reprezentálva a politikai testületekben, fontos vezetőségekben, hálózatokban. A statisztikai mutatók szerint Agder ebben a tekintetben messze elmarad az országos átlag mögött. Két példa erre, hogy a nők sokkal kevésbé vannak jelen a helyi politikai életben és kevesebb bevándorló vesz részt a szavazásokon, mint az egész országban. A különféle intézkedések, amelyek arra irányulnak, hogy a fiatalok bevonásra kerüljenek a helyi politikai életben javíthatnak a kialakult helyzeten.

Szervezetek és az önkéntes munka

Az önkéntes szervezetek sokszínűsége, mint a sport klubok, lakossági fórumok, szak-szervezetek, érdekvédelmi csoportok, vallási és humanitárius szervezetek, a skandináv jóléti demokráciák alapkövei. A részvétel ösztönzi a közösségi érzést, a befogadást és lehetővé teszi a demokratikus tapasztalatok megszerzését és a kompetenciák kialakulását. Az önkéntes munka segítséget nyújt a későbbi munkakeresés során is.

Ezek a szervezetek, szövetségek a politikai befolyásolás, párbeszéd és változás platformjai. A norvég társadalomban nagyon fontos szerepe van a szakszervezetek, a munkáltatói szervezetek és az állam között zajló háromoldalú párbeszédnek. A norvég jóléti rendszer egyes kitételeit sok esetben olyan önkéntes szervezetek kezdeményezték, mint a Norvég Nők Közegészségügyi Szövetsége.

A jó párbeszéd a konfliktusok kezelés és megelőzés alapja egy befogadó multikulturális társadalomban. A szervezetek és a szövetségek fontos szerepet játszanak ebben, a különféle hatóságokkal és szolgáltatókkal egyetemben.

Az idő és tér jelentősége

Az akadálymentesítés a közintézményekben és köztereken az esélyegyenlőség fontos feltétele. A másik fontos feltétel, hogy az egyes tevékenységek és programok időpontját és helyszínét szinkronba lehessen hozni. Erre jó példa, hogy a kevésbé lakott területekre szervezett tömegközlekedés az igényeknek megfelelően kerüljön kialakításra és a tömegközlekedést összehangolják az egyes események, tevékenységek időpontjával.

Média egyenlőtlenség

A médiához való hozzáférés nagyon fontos jog szintén. A médiában zajló egyeztetések, viták, fontos helyszínei a párbeszédnek, lehetővé teszik a kihívások meghatározását, a politikai alternatívák felvázolását. A kutatások szerint a médiában kevésbé jellemző a nemek között egyenlőség, és sokkal kevesebb kisebbségi háttérből érkező újságíró van. Egy 2010-es kutatás eredményei szerint, azok a nők, akik nyilvános vitákban vesznek részt, sokkal gyakrabban válnak zaklatás áldozatává.

Célkitűzések 2027-re

A LIM terv segített az Agder régió megnyitásában és a sokszínű demokrácia ösztönzésében

1. A helyi demokrácia jó hírnek örvend. A politikai életben való részvétel vonzó és a különféle munkakörökben, pozíciókban különböző háttérű embereket alkalmaznak.
2. A választásokon való részvétel magas arányú, országos szinten is és az első szavazók, valamint a bevándorlók körében is.
3. Kelet-Agder: Az önkormányzati testületekben, a megyei közgyűlésben, az önkormányzati vezetők körében az összetétel tükrözi a lakossági összetételt. Az etnikai és korcsoport szerinti sokszínűség jó, és a különféle oktatási és munkahelyi háttérű, valamint a valamilyen fogyatékkal élő emberek képvisellete is megfelelő arányú. A nők aránya a választott képviselők és polgármesterek körében megfelelő, csakúgy, mint a különböző szexuális orientációval bíróké.
4. Nyugat-Agder: Az önkormányzati testületekben, a megyei közgyűlésben, az önkormányzati vezetők körében az összetétel tükrözi a lakossági összetételt. A nők ará-

nya a választott képviselők és polgármesterek körében megfelelő, csakúgy, mint a korábban alulreprezentált csoportoké.

5. Minden lakos egyenlő arányban van jelen a munkaerőpiacon, részt vesz a különféle sport, kulturális és jótékonyági egyesületek munkájában és a vallási közösségekben. A gyermekek számára fenntartott szervezetek jó lehetőségként szolgálnak a részvétel ösztönzésére.
6. A közterek, találkozóhelyek a politikai, önkéntes, demokratikus és kulturális programok számára mind akadálymentesítettek és elérhetőek mindenki számára.
7. A nemek képviselőinek aránya megfelelő, és a különféle lakosok sokszínűsége a médiában szintén.

Forrás: <http://regionplanagder.no/planer-og-strategier/lim-planen/>



2. Téma

Esélyegyenlőség az oktatásban – a lehetőségek tárháza

Az oktatás a LIM terv második fontos témája. Az agderi lakosság változatos és sokszínű az oktatás, a valós kompetenciák és a munkatapasztalat tekintetében. A legtöbb egyetemi végzettséggel rendelkező ember Grimstand és Kristiansand önkormányzatoknál található. Az ipar által dominált gazdasággal rendelkező településeken több a szakképzettséggel bíró lakosok száma, mégis elég komoly kihívást jelent a közszférában a szakképzett emberek hiánya.

Nemek közötti különbségek az óvodákban és az iskolákban

A fiúk és a lányok teljesítménye közötti különbség jól dokumentált Norvégiában és az esélyegyenlőség az oktatás területén már az 1980-as évek óta fontos téma Norvégiában. Az óvodáztatásra vonatkozó törvény, az oktatási törvény és az esélyegyenlőségi törvény mind kimondja, hogy az óvodák és az iskolák feladatai közé tartozik az esélyegyenlőség népszerűsítése és számos országos akcióterv született ebből a célból. A „Fritt valg” (Szabad választás projekt, 2008-2012) olyan eszközöket fejlesztett ki, amik az esélyegyenlőség ösztönzését szolgálják Agder régióban, így hasznos tapasztal-

talatok gyűltek össze ezen a téren. Ebben a projektben résztvevő óvodai dolgozók felfigyelték arra, hogy másképpen kezelik a lányokat és a fiúkat és ez egy jó motivációs forrásként bizonyult gyakorlatuk megváltoztatására.

A fiúk lemaradnak az iskolai tanulmányaikban

Az 1970-es évek óta, a közvélemény sokat foglalkozott a nemek közötti különbségek meglétéről az oktatási intézményekben. Kezdetben, sok szó esett arról, hogy a lányokat nem veszik eléggé figyelembe, majd a későbbiekben a hangsúly átkerült a fiúk iskolai tanulmányokban való elmaradására. Az általános iskolában és a középiskola alsóbb osztályaiban a fiúk átlagos jegyei rosszabbak és sokkal gyakrabban maradnak ki a középiskola felsőbb osztályaiban az iskolából, mint a lányok. A legnagyobb mértékű kimaradást a szakképzési programok esetében volt tapasztalható. Azt, hogy a fiúk nagyobb mértékben küzdenek az iskolai munkával, mint a lányok egy, az Agder régióban 2012-ben elvégzett nagyszabású regionális tanulmány is megerősítette. Bár a feltárt különbség nem olyan nagy, mint más tanulmányokban, a kutatók mégis javaslatot tettek a fiúk iskolai munkájának támogatására és a lányok és fiúk tanulási technikáinak tanulmányozására.

A lányok technológia iránti érdeklődésének ösztönzése az egyetemeken

Az agderi fiatalok választásai a gimnáziumi programok területén jelentősen eltérnek az ország más részein élő fiatalok választásaitól, ebben a tekintetben a „Fritt valg” program még jelentős eredményeket érhet el. A kutatási eredmények azt igazolják, hogy minél távolabb élnek a fiatalok Kristiansandtól vagy más városoktól, annál inkább hajlamosak a tradicionális nemi szerepeknek megfelelően kiválasztani a számukra szimpatikus oktatási programokat. A különféle erőfeszítéseknek köszönhetően, napjainkban már több lány folytat műszaki tanulmányokat az Agder-i Egyetemen (UiA). Ez leginkább a vállalkozások, szakszervezetek, az UiA, a megyei önkormányzatok, valamint a Norvég Vállalkozások Konföderációja közti együttműködés eredménye.

Forrás: <https://academicpositions.eu/employer/university-of-agder-ua>



Agderi egyetem

Nemzetközi sokszínűség az oktatásban

A 2000-es években nagymértékben megnőtt a bevándorlók és a bevándorló szülők-től már Norvégiában született gyermekek száma az agderi régióban. A nemzetközi sokszínűség az óvodákban és az iskolákban a bevándorlás következtében folyamatosan nő. Az oktatás nemzetközivé válása, a rasszizmus elleni közdelem, az iskola és az otthon folyamatos együttműködése, a kétnyelvű oktatás, a speciális norvég nyelv-oktatás, a könnyített átmenet az alsó középiskolai osztályok és a felsőbb középiskolai osztályok között egyre fontosabb témák az oktatás területén.

A növekvő bevándorlás következtében, egyre több felnőtt vesz részt az általános iskolai és középiskolai oktatási programokban. A nők nagy százalékban vesznek részt egészségügyi és segítő programokban. Érthető okoknál fogva a felnőtt bevándorlók gyakran rosszabb eredményeket érnek el, mint a többi diák. Az eredmények javításának fontos eszköze a megfelelő nyelvi képzés. Emellett nagyon fontos, hogy az általános iskola felsőbb osztályai és a középiskola között megfelelő átmenetet biztosítsunk és ehhez jó átvezető programok álljanak a rendelkezésünkre.

Nagy a különbség a bevándorlók és a bevándorlók gyermekei között az oktatási választások és tanulmányi eredmény tekintetében. Az olyan bevándorlók gyermekei, akik már Norvégiában születtek, gyakran általános programokat választanak és hasonló eredményeket érnek el, mint a többi diák, de ettől függetlenül azért még mindig elég változatos ennek a csoportnak a teljesítménye.

A Norvég Statisztikai Hivatal 14 norvég önkormányzatot felmérő 2014-es kutatása szerint, a megye fővárosa Kristiansand kitűnik számos negatív eredményével jó néhány területen az oktatás és a norvégiai születésű bevándorló gyerekek csoportjának tekintetében. 5%-kal kevesebb lány szerzett ebből a csoportból felsőoktatási képesítést, vagy pedig szakképzettséget, valamint jóval kevesebb Norvégiában született bevándorló gyermek folytatott tanulmányokat felsőoktatási intézményben. Kristiansandot külön jelentésben is megvizsgálta a kiadvány.

Iskola mindenki számára

Kevés információnk van arra vonatkozólag, hogy hány mentális és krónikus betegséggel, fogyatékkal élő diák vesz részt az oktatásban. A Unge funksjonshemmede, a fiatal fogyatékkal élőket támogató testület jelentése rámutat arra, hogy a fogyatékkal élő fiatalok számára nagyobb nehézségekbe ütközik a középiskolai tanulmányaik elvégzése. Bár tisztában vagyunk azzal, hogy az iskolák hangsúlyt helyeznek erre a problémára és sok helyen sikeresen kezelik is, a jelentés mégis arra a következtetésre jutott, hogy általánosan kevés információ van arra vonatkozólag, hogy a tanítást és a tanítás helyszíneit miképpen lehet a megváltozott képességű diákok igényeihez igazítani.

Emellett az iskoláknak növelni kell a kompetenciáját, hogy a más szexuális orientációval rendelkezőkről, LMBT csoport tagjairól (leszbikus nők, meleg férfiak, biszexuálisok és transznemű emberek) értő és elfogadó tájékoztatást nyújtsanak. A „buzi”, „homoszexuális” kifejezés még mindig a leggyakrabban használt sértés a norvég iskolákban. A tanároknak és óvodapedagógusoknak, csakúgy, mint a többi óvodában dolgozó alkalmazottnak tisztában kell azzal lennie, hogy miként viszonyuljanak ezekhez a témákhoz és hogyan beszéljenek róluk, ahhoz, hogy mindenki úgy érezze, hogy elfogadják, befogadják.

Az iskolai bántalmazás, szexuális zaklatás, erőszak komoly kihívás az iskolai diákok között és mind az iskola falain belül és kívül is megtörténhetnek. Mind a fiúk, mind

pedig a lányok megtapasztalhatnak ilyen viselkedést, esetleg kitehetnek ilyennek másokat, így nagyon fontos, hogy célzott módon próbáljuk ezeket a jelenségeket kezelni.

Az agderi felsőoktatási programokban nagyon jó tapasztalatok gyűltek össze ezeknek a problémáknak a kezeléséhez és ezeket tovább lehet fejleszteni.

2027-es fejlesztési célok a 2. témához

1. Az oktatás fontos és vonzó szerepet kap a teljes régióban, ez vonatkozik mind a felsőoktatási, mind pedig a szakképzési programokra.
2. Az óvodai és iskolai személyzet összetétele a lakosság összetételét tükrözi és a sokszínűség igen megbecsült terület. Az oktatás a kreativitást, a bátorságot, a megbecsülést, a kölcsönös tiszteletet és a megfelelő döntések meghozatalát helyezi fókuszba.
3. Az oktatási intézmények és a nevelési módszerek igazodnak a diákok, gyerekek összes csoportjához.
4. A nyelvi képzés és segítő programok a bevándorlók számára kiemelkedő minőségűek. Emellett programok segítik az általános iskolából a gimnáziumba, szakiskolákba való átmenetet.
5. A diákok a számukra megfelelő oktatási programot választják és be is fejezik az iskolai tanulmányaikat. A nemek aránya legalább 30:70-hez mind a gimnáziumokban, mind pedig az UiA többi oktatási programjai esetében.
6. A gyakorlati helyek száma is megfelelő és mindenkinek egyenlő esélye van a gyakorlati helyekre való bejutásra.

Forrás: <http://regionplanagder.no/planer-og-strategier/lim-planen/>



3. Téma

Munkahelyek mindenki számára

Az esélyegyenlőség a munkahelyeken a LIM 3. fő témája. Az agderi régióban való értékteremtés egyik legfőbb feltétele a megfelelő képzettséggel bíró munkaerő rendelkezésre állása. A munkaerőpiachoz való hozzáférés, a fizetett munkához való jog elengedhetetlen feltételei annak, hogy az emberek saját maguk rendelkezzenek az

életük felett, pénzügyi függetlenségre tegyenek szert, szociális kapcsolatokat alakítsanak ki és hozzájáruljanak a társadalmi fejlődéshez. A norvég esélyegyenlőségi szabályozások kulcselemei: egyenlő hozzáférés a fizetett állásokhoz és az egyenlő munkakörülményekhez. Mégis néhány csoportnak kevesebb hozzáférése van a munkaerőpiachoz, mint másoknak.

Agder ipari szerkezete

A munka-erőpiaci és munkahelyi esélyegyenlőségi tervezés során fontos figyelembe venni a régió történelmi sajátosságait, csakúgy, mint a gazdaság szerkezetét. Az Agder régióban, a munkaerő nagy része a feldolgozó iparban dolgozik, míg a kisebb része a szolgáltató szektorban. Sok településről az emberek a városba járnak be dolgozni.

Részmunkaidő és alacsony jövedelem

A nők Agderben máshogyan és kevésbé szorosan kötődnek a munkaerőpiachoz, mint más régiókban. Sokkal ritkábban dolgoznak fizetett alkalmazottként, gyakrabban dolgoznak részmunkaidőben, és igen gyakran alacsony fizetéssel járó szektorokban helyezkednek el. Agderben sokkal kevesebb a női vezető, mint más régiókban. Ezek mind azt eredményezik, hogy a nők alacsonyabb jövedelemmel rendelkeznek itt, mint országszerte.

A Sørlandet-i kórház és jó néhány agderi település azon dolgoznak közösen, hogy minél több teljes-munkaidős munkakört alakítsanak ki, hogy javítsák a nemek közötti esélyegyenlőség arányát és jobb szolgáltatásokat nyújtsanak. Songdalen önkormányzata e tekintetben igen sikeres projektet bonyolított le „*Együtt egy jobb településért*” elnevezéssel: a politikusok, önkormányzati vezetés és a szakszervezetek háromoldalú együttműködésének segítségével 60%-ról 70%-ra növelték a teljes munkaidejű pozíciók arányát.

Az agderi nyilvános viták sokszor rámutatnak az anyaság és a teljes munkaidőben való munka kombinálásának nehézségeire. Ugyanakkor, az „*Új tények*” elnevezésű felmérés eredményei szerint a feldolgozó iparban, olaj és földgáz iparban dolgozó agderi nők esetében ez mégis másképpen alakult.

Az ezekben az ágazatokban dolgozó nők számára a teljes foglalkoztatottság alapszintként jelenik meg, és még akkor is amikor sokat dolgoznak, az itt dolgozó nők úgy élik meg, hogy jó egyensúlyt sikerült kialakítaniuk a családi életük és a munkájuk között.

Megváltozott munkaképességűek, mentális és krónikus betegségek

Agderi megyékben a lakosság nagy része részesül juttatásokban fogyatékosága miatt és a nők aránya ebben a tekintetben is nagyobb, mint más helyeken. Észak-Norvégia mellett az Agder régióban a legalacsonyabb a nők iskolázottsága egész Norvégia szerte. A statisztikák szerint az alacsony iskolázottság és a részmunkaidő mind növelik annak esélyét, hogy valaki valamilyen okból megváltozott munkaképességűvé váljék.

A lakosság fele szenved mentális egészségügyi problémában életében legalább egy, vagy több alkalommal és néhány ember számára a drog és az alkohol-függőség további problémákat jelenthet. A betegszabadságok együttese és minden negyedik rokkantsági segély, mentális problémák eredménye. A munka jó gyógyírnak bizonyulhat. A legtöbb ember számára a kezeléseket és a munka egyszerre hoznak eredményt.

A krónikus betegségek kombinációja a munkával valódi kihívás lehet, és gyakran szükség lehet megfelelő és támogató módszerekre ennek lehetővé tételéhez.

A Befogadó Munkahely (IW) Egyezmény és a fiatal megváltozott munkaképességűek

A megváltozott munkaképességű, fogyatékkal élők körében Norvégia szerte kb. 45% a foglalkoztatottság aránya és ennél sokkal nagyobb azoknak a száma, akik még dolgozni szeretnének. A fogyatékkal élők közül sokan részmunkaidőben dolgoznak. A Befogadó Munkahely Egyezmény egyik célja, hogy megakadályozza, hogy a megváltozott munkaképességű emberek kiszoruljanak a munkaerőpiacról és hogy növelje a foglalkoztatottságuk arányát. 2014-től az egyik fő célcsoport a fiatal fogyatékkal élők csoportja. A kulcsfogalmak: a munkahelyi segítségnyújtás, a megfelelő utánpótlás és a folyamatos támogatás.

Bevándorlók a munkaerőpiacon

Egyre jellemzőbb a nemzetközi sokszínűség a munkaerőpiacon az Agder régióban. Ez új forrásokat, de emellett új kihívásokat is jelent. A Norvégiába való kivándorlás négy legfontosabb ösztönzője: munka, családi kapcsolatok, oktatás és a háborús és üldözés elől való menekülés. E terv megszületésének idején, az ország többi részével összehasonlításban, sokkal több bevándorló érkezett Agderben. Jelentős volt a növekedés a gazdasági menekültek számában – ők az EGT Egyezmény eredményeképpen nagy részben Lengyelországból és a Balti országokból érkeztek.

Évtizedekig, nagyon magas volt a munkanélküliség aránya a bevándorlók körében, háromszor magasabb, mint a többi lakos esetében. A bevándorlók foglalkoztatásának arányát, lehetőségeit sok tényező befolyásolhatja, köztük a bevándorlást kiváltó okok, a kulturális háttér és annak befolyása a nemi szerepekre, a norvégiai tartózkodás hossza, de emellett felfedezhető jó néhány eltérés földrajzi viszonylatban is.

A Norvég Statisztikai Hivatal 2012-es felmérése szerint, ami a bevándorlók arányát vizsgálta a norvég vállalkozások esetében, arra a következtetésre jutott, hogy Nyugat-Agderben a legrosszabbak az eredmények (Østfold megyével együtt), míg Kelet-Agderben kicsit jobbák voltak az eredmények.

A bevándorlók gyakran rosszabbul fizetett munkakörökben helyezkednek el, mint a norvég gyökerekkel rendelkezők és a bevándorló nők különösen alacsonyan megfizetett állásokban dolgoznak. A bevándorló háttérrel rendelkező családok ki vannak téve a tartós szegénység kockázatának, így életszínvonaluk javítása érdekében különösen fontos, hogy az önkormányzatok befogadásra irányuló programjai megfelelő minőségűek legyenek. Ezek a programok alapfokú norvég nyelvi képzéseket biztosítanak, valamint betekintést nyújtanak a norvég társadalom mindennapjaiba és felkészítik a bevándorlókat a munkaerőpiacon való részvételre. Az önkormányzatok programjai jelentősen eltérnek egymástól e tekintetben. Az IMDi Sør tanulmánya szerint a jó eredmények azon múlnak, hogy a települések konkrét célokat határozzanak meg és szorosan együttműködjenek az össze releváns önkormányzati osztállyal, alkalmazottal.

LMBT emberek a munkaerőpiacon

A különféle országok tanulmányai szerint a leszbikus, meleg, biszexuális és transznemű emberek (LMBT) több diszkriminációt tapasztalnak a munkahelyeiken, mint a heteroszexuális emberek, még akkor is, ha az LMBT csoport tagjainak helyzete javult az elmúlt évek során. A transzneműek különösen nehéz helyzetben vannak. A tanulmányok szerint a homoszexuális férfiak kevesebbet keresnek, mint a heteroszexuá-

lis férfiak és a kiválasztási folyamatok során a leszbikus nők és homoszexuális férfiak gyakran tapasztalják, hogy diszkriminálják őket. Bár nincsen jelenleg egy teljes körű felmérés az LMBT csoportok munkaerőpiaci helyzetére vonatkozólag, a kisebb volumenű kutatások egyértelműen diszkriminációról számolnak be.

Néhány agderi jó példa azt támasztja alá, hogy az etnikai sokszínűség a munkahelyeken a többi hátrányos helyzetű csoport helyzetét is megkönnyíti és nyitottá tesz a munkahelyeket. Fontos lehet ezeknek a példáknak a tanulmányozása, hogy mindenki számára lehetővé tegyünk a munkahelyre való integrációt.

Munkáltatói kötelezettségek

Az esélyegyenlőséggel és antidiszkriminációs szabályozással összhangban a munkáltatók feladata, hogy aktív, célzott és rendszeres erőfeszítéseket tegyen az esélyegyenlőségért és a diszkrimináció megakadályozásáért. A munkahelyi diszkrimináció sok esetben nem szándékos. Az aktív erőfeszítések iránti kötelezettség ezen a területen, sok esetben csökkentheti a nem szándékos diszkriminációt. Az antidiszkriminációs törvény 2014. január 1-jén lépett hatályba és a kötelezően előírt tevékenységi kötelezettség magába foglalja a következő témákat: szexuális orientáció, nemi identitás. Mivel ezek új hangsúlyként jelennek meg, sok munkáltatónak fejlesztenie kell a kompetenciáját ezen a téren.

Célkitűzések 2027-re, 3. Téma

A jó példák illusztrálják, azokat az új munkakeresési lehetőségeket, amik mindenki számára elérhetőek, a sokszínűség belső értékeire helyezett hangsúly és a munkahelyi sokszínűséghez kötődő juttatási rendszer.

1. Senkinek sem kell részmunkaidőben dolgoznia Agderben és közsférában meghirdetett összes munkalehetőség állandó, teljes munkaidőben végezhető munkát takar.
2. A közintézmények és a magánvállalkozások munkaerő összetétele is tükrözi az agderi régió lakosságának összetételét.
3. Az üzleti vállalkozások és a közsféra szükségletei jól ismertek és megtörténnek a megfelelő lépések ahhoz, hogy a munkavállalók a megfelelő szakértelmet elsajátíthassák. Az üzleti közösség, a közsféra mind a fiatalok, mind pedig a felnőttek számára megfelelő gyakorlati helyekkel szolgál és lehetőség nyílik jó nyelvi ösztöndíjakra, ugyanúgy, mint megfelelő norvég nyelvi támogatásra.
4. A külföldön szerzett képesítések elismerése, jóváhagyása és kiterjesztése a lehető leggyorsabban lehetséges gyakorlati segítségnyújtáson és személyes tanácsadáson keresztül.
5. Az eltérés a tradicionális nemi szerepektől a pályaválasztás során elismert és több férfi dolgozik az egészségügyi és szociális szektorban.
6. A munkaerőpiacot a sokszínűség, elfogadás és támogatás jellemzi, a munkakörülmények jól szervezettek. Egyre több 70 év feletti ember is dolgozik. Nem okoz problémát, hogy valaki az LMBT csoportjának tagjaként is nyíltan felvállalja az identitását. A megváltozott képességük miatt rokkant nyugdíjasítottak aránya alacsonyabb az országos átlagnál és az alkalmazásban lévő megváltozott képességűek aránya pedig magasabb az országos átlagnál.

4. Téma

Szolgáltatások a lakosok számára

Az esélyegyenlőség a közszolgáltatások területén a LIM negyedik témája. A norvég jóléti társadalmat számos közpénzből finanszírozott szolgáltatások jellemzi. Ezeket a szolgáltatásokat Norvégia lakosai a bölcsőtől a sírig használják. Mindenkinek joga van ugyanolyan jó minőségű szolgáltatásokhoz és az egyes szolgáltatásokat az egyéni igényekhez kell igazítani. Az egyenlő szolgáltatásokhoz való hozzáférés az összes társadalmi csoport számára a törvény által biztosított jog.

Az új szolgáltatások és a kompetencia szükségessége

A társadalom és a lakosság változásokon megy keresztül, új munkamódszerekre van szükség, hogy a szolgáltatásaikat hozzáigazítsák a lakosság sokszínűségéhez. Ez magába foglalja azt, ahogyan a szolgáltatásokat, a szolgáltatásokra vonatkozó előírásokat, csakúgy, mint a közvetlen kapcsolattartást a felhasználókkal megszervezik. A különbségek figyelembe vétele és a sokszínűség irányába való nyitottság hozzájárul a jobb minőségű szolgáltatásokhoz.

Az egyenlő bánásmód más eredményeket hoz

Az egyenlő szolgáltatásnyújtás figyelembe veszi a tényt, hogy az emberek mások. A felhasználók olyan szolgáltatásokhoz jutnak, amelyekhez joguk van és a szolgáltatások az egyéni igényekre és körülményekre épülnek. Amennyiben a szolgáltatásnyújtók mindenkit hasonlóképpen vesznek figyelembe, az valószínűleg rendszeresen különféle eredményekkel jár.

A szolgáltatások a lakosság sokszínűségéhez való igazítása nemcsak a megfelelő biztonság, életkörülmények és közegészség biztosítása érdekében fontos, de a többi itt megemlített téma szempontjából is, mint az egyén demokráciában való részvétele, az oktatás, a munka és a zaklatással és erőszakkal szembeni védelme vonatkozásában is.

Minden szektorban fontos, hogy az ott dolgozók megsértsék, hogy saját felelősségüket abban, hogy jó és célzott intézkedéseket és szolgáltatásokat biztosítsanak.

Hozzáférés és akadálymentesítés

Mindenkinek hozzáférést kell biztosítani a közszolgáltatásokhoz függetlenül a helyzetétől és háttérétől. A hozzáférés feltételei az akadálymentesített környezet, a megfelelően adaptált információs és kommunikációs technológia, ami megakadályozza, hogy bárki jogtalanul kirekesztődjön, például azért, mert feltétel az, hogy beszéljen norvégul.

A technológiai újításoknak köszönhetően számos szolgáltatás elektronikusan is elérhető. Ez lehetőséget biztosít új csoportok integrálása számára is, ugyanakkor kirekesztheti az időseket, akik nem tudják használni, vagy nem engedhetik meg maguknak a szükséges berendezéseket.

Az akadálymentesítés szintén mindenki számára lehetővé teszi a szolgáltatásokhoz való hozzáférést. A hozzáférést nem korlátozhatják az egyéni fizikai nehézségek, az épületeket akadálymentesíteni kell, a technológia segítségével mindenki számára elérhetővé kell tenni a szolgáltatásokat és személyre szabott információt és szolgáltatást kell nyújtani azok számára, akik számára ez szükséges.

A megyei önkormányzatok feladata a közösségi közlekedés biztosítása, megszervezése, ami szintén segít a mobilitás terén jelentkező egyenlőtlenségek kiegyenlítésében. A közösségi közlekedés megszervezése számos célkitűzésen, feltételen alapul, emellett a különféle felhasználók függvénye.

A közlekedés akadálymentesítése folyamatban van.

Sokszínűség az egészségügyben és a szociális területen

A bevándorlók és a Norvégiában született, de bevándorlóktól származó lakosok egyre nagyobb számban vannak jelen az egészségügyben és a szociális területen, felhasználóként és munkavállalóként egyaránt. Sok bevándorló olyan országból érkezik, ahol nincsen jól kiépített jólléti rendszer és az állam által nyújtott szolgáltatások messze vannak a norvég jólléti rendszer adottságaitól.

Bizalmon, interkulturális kompetencián és kulturális érzékenységen alapuló szolgáltatásokat kell nyújtanunk, különösen az olyan szolgáltatások esetén, amelyek valamiféle hatalomgyakorlást is magukba foglalnak.

Az LMBT lakosság többsége jó egészségügyi állapotnak örvend és jó életkörülmények között él. A teljes lakossághoz viszonyítva, mégis magasabb köztük az egészségügyi, főleg mentális problémákkal küzdők aránya. Elengedhetetlen, hogy az egészségügyben és a szociális területen dolgozók megfelelő tudással rendelkezzenek a legfontosabb témákról, és képesek legyenek felvilágosult és magabiztos stílusban beszélni róluk. A megfelelő szakértelem sok esetben életet menthet.

Minden közintézményben élő egyéni alapvető joga a szabad vallásgyakorlás, valamint az a szabadság, hogy a nem kívánt vallási gyakorlattól távol tarthassák magukat.

2027. Fejlesztési célok, 4. téma

Az LIM terv kiemelte a mindenki számára rendelkezésre álló szolgáltatások jelentőségét.

Az esélyegyenlőség jelentősége a szolgáltatásnyújtás területén tovább erősödött, a problémák beazonosításra kerültek és a szakértelem növekedett.

1. A másság teljesen normálisnak tekinthető Agderben, mindenki megbecsültnek érzi magát a közszolgáltatókkal való kapcsolata során, például amikor kórházba kerül, vagy a különféle közintézmények meglátogatása során.
2. A közszféra alkalmazásában állók széleskörű tudással rendelkeznek a kulturális sokszínűség tekintetében.
3. A szolgáltatások és a közterek akadálymentesítettek.
4. Agderben minden közintézmény minősíti a szolgáltatásait az esélyegyenlőség szempontjából.
5. A felhasználók részvétele a szolgáltatások kialakításában bevett szokás, és a felhasználók tapasztalatai kulcsfontosságúak az alkalmazottak továbbképzése tekintetében.
6. A közintézmények és önkormányzati osztályok kommunikációja és tájékoztató anyagai egyszerű, világos nyelven kerültek megfogalmazásra. Amennyiben szükség van rá az egyes dokumentumok több nyelven is léteznek, és tolmácsokat is alkalmaz az adott intézmény. Elektronikus szolgáltatások és formanyomtatványok nem kirekesztő módon kerülnek alkalmazásra.

5. Téma

Összefogás a zaklatással és az erőszakkal ellen

A LIM 5. fő témája a védelem az erőszakkal és a zaklatással szemben. Az embereknek joga a zaklatás- és erőszakmentes élethez, ez kulcsfontosságú az esélyegyenlőség és a közegészség Agder régióban való fejlesztése tekintetében. Az anyaotthonok statisztikái és a rendőrségi jelentések szerint rengeteg munka van még hátra, emellett amikor a téma felmerül, újabb, addig eltitkolt statisztikák kerülnek napvilágra. Jó eredményeket tudásalapú együttműködés során lehet elérni.

Az erőszak, mindenkit érintő egészségügyi probléma

Az erőszak bármely ember ellen irányuló olyan cselekedet, ami sérülést, fájdalmat okoz neki, lealacsonyítja, vagy akarata ellenére kényszerítő őt valamire, esetleg megakadályozza valamiben.

Mindenkinek joga van az erőszakmentes élethez és Norvégia különféle nemzetközi egyezmények formájában kötelezettséget is vállal, intézkedések megvalósítására ezen a területen. Az erőszak az egyében félelmet, alsóbbrendűség, bizonytalanság és igazságtalanság érzetét kelti. Nagy különbségek vannak a különféle csoportok között. A fiatal férfiak sok esetben nyilvános helyeken válnak áldozattá, gyakran drogok és alkohol befolyásoltsága alatt, míg a nők elleni erőszak más természetű, gyakran szexuális és /vagy a partnertől elszenvedett erőszak.

Családon belüli erőszak

Széleskörű a politikai konszenzus arra vonatkozólag, hogy a családon belüli erőszakot csakis igen fókuszált erőfeszítések árán lehet megelőzni, így 2014-től országos érvényű akciótervünk van e témával kapcsolatban, Et liv uten vold címen. Az akcióterv bevezetője jó magyarázattal szolgál a témával kapcsolatban:

„A családon belüli erőszak komoly bűncselekmény, sérti az alapvető jogokat és közegészségügyi probléma. Az erőszaknak több módja is van: lehet fizika, pszichológiai, szexuális vagy anyagi természetű, az erőszaktevő az áldozattal szoros kapcsolatban lévő ember. Az áldozatok lehetnek: az erőszaktevő korábbi, vagy jelenlegi barátja/barátnője, élettársa, házastársa, lehet egy idősebb ember a gyermeke által, unoka vagy közeli rokon, gyermekek a családon belül, nők kényszerházasság által, vagy nemi szervek megcsonkítása által. Legrosszabb esetben az erőszak életekbe is kerülhet.”¹

Fontos, hogy az emberek, akik a családon belüli erőszak megakadályozásával, feltárásával és kezelésével foglalkoznak, tisztába legyenek a legérzékenyebb csoportokkal. A különféle kultúrákról, drog- és alkoholfüggőségről való biztos tudás feltétele annak, hogy kritikus helyzetekben felmérjük a veszélyt és az áldozattal és az áldozattevővel szemben a lehető legjobb megoldásokat alkalmazzuk.

Az erőszak elleni akcióterv mellett, országos stratégia került kialakításra gyermekekkel és idős emberekkel szembeni erőszak és a szexuális visszaélések megakadályozása érdekében, Barndommen kommer ikke i reprise (2017-2017) címmel. A stratégia fókuszában főleg a gyermekek és a fiatalok állnak, akik maguk is részt vettek a dokumentum kialakításában.

¹ Et live uten vold. Handlingsplan mot vold i naere relasjoner 2014-2017. (Justis- og beredskaps-departementet).

Gyűlölet bűncselekmény és zaklatás

A gyűlölet bűncselekmény célpontjai olyan emberek, akiket az identitásuk, szexuális orientációjuk, etnikai hátterük, vagy fogyatékoságuk miatt érik támadások. A gyűlölet bűncselekményre példák: erőszak, zaklatás, vandalizmus, gyűlöletkeltő beszéd. Feltételezhetően rengeteg nem jelentett gyűlölet bűncselekmény van. Amikor a gyűlölet bűncselekményt jelentik a rendőrségnek, ezeket a rendőrség külön regisztrálja. A gyűlölet, mint motiváció súlyosbító körülménynek tekinthető a bűncselekmények esetében.

A homoszexuális férfiakra szóló jelentések azt mutatják, hogy sokan közülük gyűlölet bűncselekmények áldozatai. Az LLH Sør, a Norvég LMBT Szövetség déli regionális központja szerint, a különféle menekült központokban élő homoszexuális férfiak gyakrabban válnak erőszak áldozatává.

Politikai prioritások

A téma politikai kezelése nagyon fontos, ha azt szeretnénk, hogy a régióban az erőszak és a zaklatás elfogadhatatlanná váljon. Az emberi jogokra, és gyermekjogokra helyezett hangsúly döntő erejű ebben a környezetben. Ez a téma a LIM terv összes témájával szoros kapcsolatban áll. Az erőszakot jó megközelítéseken és az óvodákban, iskolákban és más közszolgáltatási területen való összefogáson keresztül meg kell előzni és fel kell tárn.

A közösségi oldalak olyan helyek, ahol gyakran előfordul pszichológiai erőszak és zaklatás, ami elsősorban a gyermekeket és a fiatalokat veszélyezteti.

Az erőszak elleni harc igen megterhelő az erőforrások tekintetében és számos szinten kell megvalósítani.

A megelőzés: Magába foglalja a gyermekekkel és fiatalokkal való munkát, a jó attitűdök kialakítását, a megbecsülés, egyenlőség értékeinek megerősítését, annak a képességnek a kialakítását, hogy meghatározzuk, megértsük és tiszteletbe tartjuk az egyes határokat.

Magába foglalhatja a szülőkkel való munkát, az integrációs törekvéseket, a belső megbecsülés kialakítását, a csoporthoz való tartozás élményének kialakítását. Az intézkedések konkrét csoportokat is megcélozhatnak, mint például az erőszaktevők felnőtt gyermekeit, fiatal szülőket, bevándorló szülőket, akik olyan országból jönnek, ahol a gyermekek fizikai bántalmazása bevett módszer a gyermekevelés során.

Feltárás: Megfelelő tájékoztatást nyújtani azoknak a személyeknek, akik emberekkel dolgoznak együtt akár a munkájuk, akár az önkéntes tevékenységükből kifolyólag, hogy beazonosítsák az erőszakot, ismerjék az azzal kapcsolatos kötelezettségeiket és lehetőségeiket, hogy értesítsék a megfelelő hatóságokat erőszak előfordulása esetén.

Az erőszak kezelése: Azok az esetek, ahol már erőszakra került sor, vagy a probléma és a konfliktus olyan komoly, hogy bármikor felmerül az erőszak kockázata. Az anyától, a rendőrségtől, a gyámhatóságtól a megfelelő hatóságok a segítségkérés különböző fázisaiban, de gyakran a családsegítő szolgálat, az alap egészségügyi szolgáltatók, vagy speciális egészségügyi intézmények is bevonásra kerülnek.

2027. évi célkitűzések, 5. téma

A LIM terv segít az előítéletek tudással való legyőzésében. Sokat tanultunk arról, hogy az ismeretlennel való tiszteletteljes találkozás ösztönzi az esélyegyenlőséget. A normákat megkérdőjeleztük, új találkozóhelyek létesültek az esélyegyenlőség helyszínéeként.

1. Az erőszak kapcsán nincs tolerancia. A családon belüli erőszak megakadályozása és feltárása politikai és gazdasági prioritás a régióban csakúgy, mint az egyes önkormányzatok esetében.
2. Az erőszak, mind a családon belüli erőszak, mind pedig a gyűlölet erőszak, korai beavatkozáson, szülői tanácsadáson, az emberek tiszteletbe tartásán keresztül megelőzésre kerül.
3. Az óvodákban, iskolákban, gyámhatóságnál, egészségügyi központokban, fogorvosi rendelőkben dolgozók megfelelő tudással és szakértelemmel rendelkeznek a gyermekek elleni erőszak feltárásához. Különleges hangsúly van a drog- és alkohollal való visszaélések megelőzésén, a gyermekek erőszakmentes nevelésén és a konfliktusok kezelésén.
4. Nagyobb bizalom a közszolgáltatást nyújtók és a hátrányos helyzetűek csoportja között.
5. Az egyetértés rendszerének, az interdiszciplináris együttműködés, az együttműködés minőségének, valamint együttműködési minták megerősítése.
6. Támogató szolgáltatások az erőszak áldozatainak, beleértve az anya otthonokat és a gyermekek otthonát, segítségnyújtás és kezelés az erőszaktevők számára és mindenki számára akkor amikor arra szüksége van.

Forrás:

A fordítás a Regionplan Agder 2020, <http://www.regionplanagder.no/> alapján készült.

„Ez az egész az emberekről szól!”

Kristiansand terve az esélyegyenlőségért, befogadásért és sokszínűségért

Az esélyegyenlőség minden embert érint és ugyanez vonatkozik az önkormányzati tevékenységekre, az életében egy ponton mindenki kapcsolatba kerül az önkormányzat tevékenységével.

A stratégia az esélyegyenlőségért, befogadásért és sokszínűségért közös iránymutatásul szolgál a település számára a lehető leghatékonyabb, célorientáltabb módon és segít növelni az egyenlőséget, hogy így a város egy élhetőbb településsé válhasson. Az „esélyegyenlőség” kifejezés ebben a dokumentumban és Kristiansand számára, azokat a csoportokat foglalja magában, amelyek valamilyen oknál fogva ki vannak téve a diszkrimináció lehetőségének, nemi, etnikai hovatartozás, szexuális orientáció és nemi identitás okából. A stratégia célokat tartalmaz, de a konkrét célkitűzések a kapcsolódó akciótervbe kerülnek meghatározásra. Mivel az esélyegyenlőségi munka a stratégiai szinten a tudatosságról és a hozzáállásról szóló, konkrét költségek sem kerülnek meghatározásra, ezek szintén az akció tervben az adott prioritási intézkedéseknél jelennek majd meg. A stratégiai dokumentum az önkormányzati szerepkörök alapján került felosztásra, ezek a következők: adminisztrátor, közösségfejlesztő, szolgáltató, munkáltató, a demokratikus testületek és az önkéntesek szervezője. Minden szerephez meghatározásra kerül a státusz, a kihívások, valamint a főbb célok.

Jövőkép és főbb célok: Kristiansand önkormányzata a sokszínűsége, mint forrásra tekint és jövő-orientált, kompetens és befogadó szervezet kíván lenni. Kristiansand az esélyegyenlőség, befogadás és sokszínűség tekintetében vezető településként határozza meg önmagát.

Az esélyegyenlőség fontos az egyénhez való igazságos bánásmód szempontjából, ugyanakkor a demokratikus társadalom fontos kitétele, hogy a különböző emberek saját forrásaikkal járuljanak hozzá a társadalom alakulásához.

Nagyon fontos, hogy az önkormányzat a fenti szerepeiben tisztelettel viszonyuljon a lakosaihoz, a felhasználókhöz és az alkalmazottjaihoz, figyelembe vegye sajátos helyzetüket, forrásaikat, elvárásaikat függetlenül az adott személy hátterétől.

Esélyegyenlőségi tervezés (Equality mainstreaming)

A munka az esélyegyenlőségért, befogadásért és sokszínűségért Kristiansandban mindig is a tevékenységek természetes része lesz. Az esélyegyenlőségi törekvések és a diszkrimináció elleni küzdelem az összes önkormányzati osztály munkájának része és emellett pedig az egyes önkormányzati alkalmazottak egyéni felelőssége is. A veze-

tők felelőssége, hogy az esélyegyenlőséget előtérbe helyezték, mind a munka szakmai tartalmának kialakításánál, mind pedig a szolgáltatásokat igénybe vevő lakosokkal és munkavállalókkal való kapcsolataikban. Mindez összhangban van az országos és nemzetközi esélyegyenlőségi szabályozásokkal. Az ehhez kapcsolódó módszertan az esélyegyenlőségi tervezés, nemzetközi elnevezéssel equality mainstreaming. Ahhoz, hogy ez a módszertan jól működjön, szükség van egy konkrét esélyegyenlőségi részlegre, amely a koordinálásért felelős, vezető szerepet tölt be és megfelelő szakértelemmel rendelkezik az esélyegyenlőség témájában. Emellett szükség van képzésekre, konkrét előírásokra és vezetői támogatásra is, hogy a módszertan megvalósulhasson.

Kristiansandban a Várostervezési és Fejlesztői Osztály felelős az esélyegyenlőségi tervezésért. A részleg vezetése alatt működik az esélyegyenlőségért és sokszínűségért felelős csoport, ami ellátja a fenti funkciókat az önkormányzatnál.

Kristiansand önkormányzata, mint adminisztrátor és közösség fejlesztő

Célok

Kristiansand nyitott, befogadó város és a sokszínűsége, mint forrásra tekint. Ez határozza meg a tevékenységeit és egyértelműen kiemelésre kerül az összes dokumentumában is.

Kristiansand vezető település az esélyegyenlőség, befogadás és sokszínűség tekintetében. Az önkormányzat megosztja az esélyegyenlőség területén meglévő tapasztalatait, tudását és együttműködik a társadalom többi tagjával és a magánszférában működő társaságokkal. Az önkormányzat minden olyan dokumentum, terv esetében, ami a lakosság napi rutinját érinti, elemzi és felméri az adott anyag nőkre, férfiakra, fogyatékkal élőkre, bevándorlókra, más szexuális orientációval rendelkezőkre gyakorolt hatását.

Kristiansand sok szempontból hasonló kihívásokkal küzd, mint más városok, ugyanakkor az esélyegyenlőség, befogadás és sokszínűség esetében ezek a kihívások nagyobbak Kristiansandban, mint más városokban. A sokszínű közösség következtében, az emberek napi rutinjaik, elvárásaik tekintetében jelentősen különböznek. A különböző tervek, jelentések, döntések más következményekkel járhatnak a nők, férfiak, lányok, fiúk, bevándorlók, mozgáskorlátozottak és az LMBT csoport tagjai (leszbikus nők, meleg férfiak, biszexuálisok és transzneműek csoportja) számára. Az esélyegyenlőségi tervezés, mainstreaming azt jelenti, hogy a városfejlesztési és tervezési munka széleskörű esélyegyenlőségi megközelítést is magába foglal. Az esélyegyenlőség szoros kapcsolatban van az életkörülményekkel csakúgy, mint az egészségügy alakulásával. Ahhoz, hogy általánosan jó egészségügyi állapotnak örvendjen a lakosság, fontos, hogy az egyes személyeknek, csoportoknak lehetőséget biztosítsunk ahhoz, hogy felelősséggel, szolidaritással közelítsenek saját helyzetükhöz, kezükbe tartsák a saját sorsukat, életüket.

Kristiansandban 2014-ben a lakosok több mint 160 országból származtak és a Norvég Statisztikai Hivatal adatai alapján a lakosok 16%-a bevándorló volt, vagy Norvégiában született bevándorló gyermek. Nagyon fontos, hogy ezek a lakosok hozzájárulnak ahhoz, hogy a város még nyitottabb, sokszínűbb legyen és nemzetközivé váljon.

A bevándorlók között, a Norvég Statisztikai Hivatal mutatói szerint, magasabb a munkanélküliség, alacsonyabbak a fizetések, mint a norvég gyökerekkel rendelkezők esetében. Ugyanakkor a munkaerőpiacon való jelenlétük és fizetésük mértéke függ attól, hogy honnan jönnek, milyen okokból érkeztek Norvégiába és mennyi időt töltöttek itt.

Mivel a bevándorlók közül is a nők között a legmagasabb a munkanélküliség mértéke, így rájuk különleges hangsúlyt kell helyezni.

A nők esetében általában is kevésbé szoros a munkaerőpiachoz való kapcsolódás, de különösen igaz ez Kristiansandban. A pályaválasztás és az oktatási intézmények kiválasztása esetében is főleg a tradicionális nemi szerepek érvényesülnek. Kevesebb nő vállal fizetett munkát, gyakran olyan munkakörökben dolgoznak, ahol alacsonyabb a fizetés és sokszor dolgoznak részmunkaidős pozíciókban. Mindezek azt eredményezik, hogy a nők alacsonyabb bevétellel rendelkeznek, mint a férfiak és ez befolyásolja az életkörülményeiket.

Az LMBT csoport tagjainak helyzete javult az évek során, mégis sokan csak vonakodva vállalják fel az identitásukat, az életkörülményeik sok esetben rosszabbak és az öngyilkosságok száma a körükben sokkal magasabb. Az önkormányzat sokat tehet a helyzetükért, amennyiben egyértelműen kommunikálja, hogy rájuk is szükség van a társadalomban és a tevékenységeit is úgy alakítja ki, hogy ne csak a heteroszexuális emberek csoportjára fókuszáljon.

A megváltozott képességű emberek még mindig alulreprezentáltak a közösségi életben. Kristiansand példaértékűnek számít a középületek és közterek akadálymentesítése tekintetében. Ez bár igen fontos, de nem elegendő, tudatos erőfeszítésekre van szükség a fogyatékkal élők munkaerőpiacra való becsatornázása érdekében, fontos, hogy ők is megfelelő munkahelyhez juthassanak és így a közösség is előnyt kovácsolhat azokból az értékekből, amit ezek az emberek képviselnek.

Kristiansandban is jelen van a prostitúció, külön csoport foglalkozik ennek a problémának a megoldásával.

A családon belüli erőszak fontos kérdése az esélyegyenlőségnek és befogadásnak. Az áldozatok ugyanúgy az önkormányzati szolgáltatásokat igénybe vevők között vannak, munkavállalók, kollégák, ennek a városnak a lakosai. Ugyanez vonatkozik az erőszaktevőkre is. Nagyon fontos, hogy az önkormányzat rendelkezzen a megfelelő szakértelemmel, hogy ezt a problémát kezelje.

Szolgáltatások a lakosok számára

Célok

Kristiansand önkormányzata az egyéni körülményekhez és elvárásokhoz igazítja a szolgáltatásait. A szolgáltatások elérhetőek mindenki számára, jó minőségűek, és minden esetben jó eredményeket hoznak, függetlenül attól, hogy az adott felhasználó milyen nemű, etnikai, vallási háttérrel bír, fogyatékkal él-e és milyen a nemi identitása.

A szolgáltatást igénybevevőket tisztelettel és megbecsüléssel kezeljük, és olyannak fogadjuk el amilyenek.

Az egyes szolgáltatói osztályoknak, változatos személyzete van.

A munkáltatók és vezetők magas kompetenciával rendelkeznek és jó példát mutatnak az alkalmazottaknak.

Az általános szabály, hogy az alkalmazottak teljes munkaidőben dolgoznak.

Az élete során a legtöbb lakos kapcsolatba kerül az önkormányzati szolgáltatásokkal, mint az óvodával, iskolával, egészségügyi szolgáltatásokkal, szociális szolgáltatásokkal és idősellátással. Mindenkinek joga van az egyéni elbírásra és arra, hogy tisztelettel bánjanak vele, amikor a közszolgáltatásokat igénybe veszi háttértől, nemtől, értékrendtől függetlenül.

Előfordulhat, hogy az egyes emberek, csoportok mégis, nem tudatosan, de kevesebb, vagy rosszabb minőségű szolgáltatást kapnak. Kristiansand számos projektben, programban vett részt, ezek során kutatások támasztották alá, hogy ez megtörténhet. A kutatások eredményei azt bizonyítják, hogy az önkormányzatnak, mint szolgáltatónak nagyon tudatosnak kell lennie a szolgáltatásnyújtás során és az adott személy egyedi helyzetét, erőforrásait és elvárásait a háttértől függetlenül, az esetleges, ösztönösen felmerülő sztereotípiák félre téve kell megvizsgálnia. Az egyenlő szolgáltatások sokszor egyenlőtlen bánásmódot jelentenek. A biztos tudás, sokszínűség és állandóság az önkormányzati alkalmazottak körében hozzájárul a magas szintű, egyenlőségen alapuló szolgáltatás-nyújtáshoz.

A hosszú távú, célorientált munka sikerének záloga, hogy az esélyegyenlőség fogalmát integrálni kell a gyerekek és fiatalok számára nyújtott önkormányzati szolgáltatásokba. Egyrészt a sokszínű személyzet, már önmagában példaképként szolgál a gyerekek számára. Emellett az óvodákat, iskolákat, szabadidős tevékenységeket úgy kell kialakítani, hogy erősítsük a gyermekek öntudatát, hozzájáruljunk ahhoz, hogy megismerjék a saját erőseiket és így a későbbiekben szabadabban, mások elvárásaitól függetlenül, válasszanak maguknak oktatási intézményt, karriert.

A folyamatos bevándorlással, mindig lesznek olyan szolgáltatást igénybevevők, akik nem beszélik a norvég nyelvet. A jó kommunikáció elengedhetetlen a megfelelő szolgáltatások biztosításához, ehhez sok esetben szükség van jó tolmács és fordító szolgáltatásokra. Emellett figyelembe kell azt is venni, hogy a bevándorlók sok esetben nem ismerik a norvég szolgáltatási apparátus működését.

A fogyatékkal élők sok esetben negatív önképpel rendelkeznek és magányossággal küzdenek. Ebben a csoportban gyakoriak a mentális problémák és nem elhanyagolható a bántalmazás, kirekesztés sem. Az önkormányzat feladata, hogy olyan szolgáltatásokat nyújtson, ami hozzájárul ahhoz, hogy a szolgáltatást igénybe vevők minél inkább önállóak és függetlenek lehessenek.

Az LMBT csoport tagjai is sokszor küzdenek mentális problémákkal és válnak bántalmazás áldozataivá, ez utóbbi gyakran előfordulhat a saját kisebbségi, vallási csoportjukon belül. A szolgáltatásnyújtás során fontos, hogy tudatosan odafigyeljünk arra, hogy az emberek különböző szexuális orientációval bírnak és családi kapcsolataik is bonyolultak lehetnek.

Az önkormányzat, mint munkáltató

Célok

Kristiansand önkormányzata tudatos toborzási módszertannal rendelkezik, mivel a célja, hogy a lakossági összetétel tükröződjön az alkalmazottak arányában is, a nemek közötti megoszlás, és a különféle etnikai háttérrel rendelkezők és a fogyatékkal élők képviselőit arányában.

Az önkormányzat célja a lehető legnagyobb egyensúly elérése a munkahelyi alkalmazottak összetétele tekintetében.

Kristiansand önkormányzatának dolgozói ugyanolyan bérfeltételekkel dolgoznak, ugyanolyan lehetőségeik vannak az előléptetésre és a szakmai fejlődésre és az izgalmas feladatokra, függetlenül a nemüktől, koruktól, etnikai hovatartozásuktól, vallási meggyőződésüktől.

A vezetőknek tapasztalatuk van a sokféle háttérrel rendelkező alkalmazottak kezelésében, és mindenkit a saját körülményeinek megfelelően kezelnek.

Kristiansandban a teljes munkaidőben való foglalkoztatás alapelv, a részmunkaidő pedig opcionálisan választható.

Az alkalmazottak tisztelik és elfogadják egymást, és mindenki nyíltan felvállalhatja a háttérét, szexuális orientációját.

A zaklatás és bántalmazás teljességgel elutasított, a tolerancia van ezzel kapcsolatban.

Kristiansand a régió legnagyobb foglalkoztatója, így az, hogy milyen munkáltató sok embert érint.

Az önkormányzat feladata, hogy minél változatosabb munkaerőt vonzzon magához, és nyerjen a különféle háttérrel rendelkező alkalmazottak által biztosított pozitívumokból. Komoly kihívás, hogy nagyon sok önkormányzati munkahely nem tükrözi a lakosság valódi összetételét. Az is nehézséget okoz a szolgáltatás minőségének és a munkakörnyezet szempontjából, hogy számos szektor és munkahely homogén.

Az alkalmazottak harmada az önkormányzatnál nő és az önkormányzatnál más munkahelyeken sem arányos a nemek közötti eloszlás. Az óvodákban dolgozók 95%-a nő (2013). Ezek az arányok évek óta stabilak. A kiegyensúlyozottabb megosztás nemek, etnikai háttér, funkcionális képességek és kor tekintetében, hozzájárulhat a szervezet fejlődéséhez.

Az etnikai háttérrel rendelkezők aránya nem került felmérésre az utóbbi években, de a cél, hogy az arányuknak tükröznie kell a lakosság valódi arányát, nem került elérésre. A kisebbségi háttérrel rendelkezők alulreprezentáltak a vezetői pozíciókban, a teljes munkaidős pozíciókban és azokban a munkakörökben, amelyekben egyetemi végzettségre van szükség.

A fogyatékkal élőkkel kapcsolatban sincsenek pontos adatok, ugyanakkor munkáltatóként az önkormányzat feladata, hogy tudatos toborzás által ösztönözze a fogyatékkal élők munkavállalását és a munkakörülményeket is hozzáigazítsa az ő igényeikhez.

Az LMBT csoport tagjainak esetében fontos, hogy biztosítsa, mint munkaadó, hogy ezek a munkavállalók nyíltan és biztonságosan felvállalhassák nemi identitásukat a munkahelyen is.

Az önkormányzat 2013-as jelentése szerint a nők fele részmunkaidőben dolgozik az önkormányzat alkalmazásában, ez a szám az elmúlt évek során sem változott. Ez kihívás jelent bérekkel kapcsolatban, az életkörülmények alakulásának, a munkahelyi elköteleződés, a képességfejlesztés és a szolgáltatások minősége vonatkozásában is. A Norvég Statisztikai Hivatal 2012-es adatai szerint, a részmunkaidőben dolgozó nők aránya alacsonyabb, mint más városokban és az országos átlagnál is és ugyanez igaz a gazdaságilag nem aktív nők arányára.

Az önkormányzat, mint a demokratikus testületek és az önkéntesek szervezője

Célok

Az önkormányzat együttműködik a civil szervezetekkel, hogy ily módon is támogassa a sokszínűség, nyitottság eszméjét.

Az önkormányzat bevonja a munkájába a civil szervezeteket, hogy minél több lakoshoz eljusson.

Az önkormányzat biztosítja, hogy a lakosság összes csoportja képviseltesse magát a választásokon és széleskörű képviseletre tegyen szert a választott testületekben, nemtől, etnikai háttértől, vallási meggyőződéstől, kortól, nemi identitástól és funkcionális képességektől függetlenül.

Az önkormányzat nem tolerálja a közösségi média felületeken való zaklatást.

Kristiansand tudatosan használja a médiát, hogy azokat a csoportokat is láthatóvá tegye, amik amúgy alulreprezentáltak.

A civil szervezetek, választott testületek, és a média fontos terei a közösségi részvételnek és demokráciának. Elengedhetetlen, hogy mindenkinek a nézetei és tapasztalatai eljussanak ezekhez a csatornákhöz és, hogy mindenkinek egyenlő lehetőségei legyenek a részvételre. Az egyik módja, hogy ezt felmérjük, hogy megnézzük, hogy a részvételi arányok tükrözik-e a lakossági megoszlást.

Az önkormányzat feladata, hogy mint szervező közreműködjön ezeken a területeken.

A politikai pártok toborozzák és választják ki a jelöltjeiket és a média vonatkozásában az önkormányzatnak csakis a saját információs tevékenységeire van ráhatása. A civil szervezetek is a saját útmutatásaik szerint működnek.

A nők, etnikai kisebbség tagjai, a fogyatékkal élők, a fiatalok és az idősek meglehetősen alulképviselet a választott testületekben.

2013-ban a nők aránya a választott testületekben 39,6% volt, ami jóval kevesebb, mint más nagyvárosokban, ugyanez igaz a bevándorlók és a fogyatékkal élők képviseleti arányára. A közmédiában résztvevők személye nagyban befolyásolja, hogy milyen részletek kerülnek megvitatásra, milyen érvek hangzanak el és mennyire tud a demokratikus párbeszéd kibontakozni ezeken a csatornákon olyan témákkal kapcsolatban, ami a különféle háttérből érkező embereket érinti. A norvég újságokban kevesebbszer szerepelnek a nők, bevándorlók, fogyatékkal élők, mint források, vagy interjúalanyok. A közmédia új keretei új média szokásokhoz vezettek, ez egyrésztől lehetővé teszi, hogy többen vegyenek részt a különféle nyilvános vitákban, ugyanakkor gyakoribbak a visszaélések, zaklatások is, ez különösen a nőket érinti nagy mértékben.

A civil szervezetek felbecsülhetetlen értéket képviselnek, olyan területeken valószínűleg meg tevékenységeket, ahol nincsenek eléggé jelen a lakosok. A civil szervezetekben való aktív részvétel jó bevezetés a norvég társadalomba és a norvég demokráciába és segít a társadalmi csoportok, hálózatok kialakításában. Kristiansand nagy hangsúlyt helyez a non-profit szervezetekkel való együttműködésre és 2010-ben a testület határozatot fogadott el az önkéntességgel kapcsolatban.

Jó példák Kristiansandból

Rugalmasság a munkaórák és munkahelyek tekintetében

Vezető testület: Kristiansand Önkormányzat

Megye: Vest Agder (Nyugat-Agder)

Célcsoportok és / vagy testületek:

Kristiansand Önkormányzat dolgozói, bár mindegyik norvég közigazgatási szinthez alkalmazható, helyi, országos és magánszektorban egyaránt.

Leírás

Ez a munkahelyi rendszer rugalmas időbeosztáson és munkaállamosokon alapul, mind a köz- mind pedig a magánszektorban alkalmazható. Az 1980-as években jelent meg a munkavállalók igényeihez igazodva, különös tekintettel azokra, akik gyermekeket gondoznak / vagy speciális családi körülményekkel rendelkeznek.

Ez a rendszer jelenleg nemcsak Kristiansand Önkormányzat esetében kerül alkalmazásra, hanem a norvég közigazgatás egészére jellemző, mind helyi, mind pedig állami szinten. A privát szféra nagy részében is megjelenik különösen az adminisztratív és / vagy tapasztaltabb, senior munkatársak körében, kicsit kevésbé a termelésért, szolgáltatásnyújtásért, ügyfélkapcsolati szolgáltatásokért felelős alkalmazottak esetében.

Egyrészről, a közzférában átlagnak számító munkaórák száma 37,5 óra / hét és 40 óra a magánszektorban. Minden esetben, ahol ez lehetséges, a munkaidő folyamatos 8:00-15:00 óráig tart (nyáron) és 8:00-16:00 óráig télen. Amennyiben a munkaidő magába foglalja az ebédszünetet, úgy az 30 perc és a kezdési és befejezési időpont rugalmas.

Másrészről, az alkalmazottak választhatják azt, hogy rugalmas munkaidőben dolgoznak, amelynek feltétele, hogy adott munkaórát dolgoznak egy hónapon belül és a számukra előírt feladatokat elvégzik, a munkájukhoz kapcsolódó felelősségkörnek megfelelnek. E rugalmasság tárgyi feltétele az elektronikus időnyilvántartás, amelynek segítségével lekövethető a naponta elvégzett munkaórák száma. Az alkalmazottak maguk vezetik ezeket a nyilvántartásokat. A nyilvántartásban a munkaórák különféle csoportokba kerülnek rögzítésre (projektek, betegségi szabadság, szabadság stb.), ily módon egy adott időszak munkaórái kerülnek rögzítésre. Amennyiben a munkavállaló túlórázott, joga van a túlóra arányában szabadságot kivennie, amikor erre szükségét érez. A feladatok karakterének függvényében lehetséges irodán kívül is dolgozni, informatikai eszközök segítségével.

Ez a munkaszervezési módszer a munkáltató és a munkavállaló bizalmára és decentralizált döntési folyamatokra épül.

A kezdeményezés időtartama: 1990-ben indult és határozatlan ideig folytatódik

Kapcsolat:

Szervezet: Szociális Fejlesztési Osztály, Kristiansand Önkormányzat

Honlap: <http://www.kristiansand.kommune.no>

Részmunkaidőben dolgozók joga a teljes munkaidőben való foglalkoztatottsághoz

Vezető testület: Kristiansand Önkormányzata

Megye: Vest Agder (Nyugat-Agder)

Célcsoportok és / vagy testületek:

Kristiansand Önkormányzat alkalmazottjai, különösen az idősellátásért, betegellátásért és ápolásra szorulóknak gondozásáért felelős, szociális szektorban dolgozó nők.

Leírás

A „teljes munkaidőben foglalkoztatottsághoz való jog” Kristiansand önkormányzat alkalmazottjait, csakúgy, mint más norvég önkormányzatok dolgozóit érinti. A szak-szervezetek által nagyban támogatott kezdeményezés alapját az adja, hogy a részmunkaidős alkalmazottak munkaórái megnövelésre kerülnek. Ezek a nők nagy részben a közsféra szociális, szolgáltatói szektorában dolgoznak (olyan területeken, mint az idősellátás, a betegápolás és a mozgáskorlátozottak ellátása).

A magánszektorban a részmunkaidős pozíciók nagy részben rotációs alapon működnek és férfiak töltik be őket, míg a közszférában műszakokra épülnek és nagy részben nők töltik be őket. Nemcsak elnevezésükben különböznek, hanem a törvény által garantált feltételek az előzőnek jóval jobbakként, mint az utóbbinak.

A „teljes munkaidőben foglalkoztatottsághoz való jog” kezdeményezés azt tűzte ki célul, hogy ezen munkavállalók munkakörülményeit javítja. Sok esetben, ezek a munkavállalók kevesebb fizetést, alacsonyabb nyugdíjat kapnak, gyakran kénytelenek még egy munkát vállalni és szegényesebb munkakörülmények között dolgoznak, mint a többi munkavállaló. Azon szolgáltatásigénybe vevőkön is segíteni kíván, akik nehézségekbe ütköznek a motiválatlan, sokszor túl gyakran betegszabadságra menő ügyfélszolgálati munkatársak által ügyeik intézése során.

Kristiansand önkormányzatában mintaprojekt indult az egészségügyi és szociális szektor dolgozói részére. A projekt célja a betegszabadságok csökkentése, az ügyfélszolgálati szektorban dolgozó csapat folytonosságának biztosítása. A teljes foglalkoztatottság mindenki számára elérhető, aki ebben a munkaidőformában kíván dolgozni. Az eredmények azt mutatják, hogy a részmunkaidős pozíciók száma csökkent a teljes munkaidős állásokkal szemben. A részmunkaidőben dolgozók a munka-magánélet egyensúlyának tekintetében javulást tapasztaltak, a munkakörülményeik, mint a javadalmazásuk, jogaik is javultak. Ugyanakkor, fejlődés figyelhető meg az egészségügyi és szociális szolgáltatások tekintetében is. További elérendő cél a betegszabadságok csökkentése az alkalmazottak körében.

A kezdeményezés időtartama: 2006-2011

Kapcsolat:

Szervezet: Szociális Fejlesztési Osztály, Kristiansand Önkormányzata

Honlap: <http://www.kristiansand.kommune.no>

A CEMR-ról



Az Európai Települések és Régiók Tanácsa CEMR (Council of European Municipalities and Regions – CEMR) a helyi és regionális önkormányzatok legrégebbi és legszélesebb körű érdekvédelmi szövetsége. Mint ilyen az egyetlen olyan szervezet, ami egységbe tömöríti 42 ország országos helyi és regionális önkormányzati szö-

vetségét, és ezen keresztül az összes helyi szintű önkormányzatot, beleértve a helyi, közép és regionális szinteket.

1951-es megalakulása óta hirdeti az egységes, békés alapokon nyugvó, demokratikus európai értékeket, amelyek a helyi önkormányzás, a szubszidiaritás és a lakossági részvétel elveire épül. Munkájának 2 főbb pillére van:

1. Helyi és regionális önkormányzatokat érintő európai politikák és jogi szabályozások befolyásolása
2. Vitaplatformot biztosít a helyi és regionális önkormányzatok számára az országos önkormányzati szövetségeken keresztül

A CEMR a következő területeken fejti ki tevékenységeit:

- Demokrácia, állampolgárság és bővítés
- Erőforrás gazdálkodás és környezet
- Partnerség, együttműködés és világpolitika
- Gazdasági, társadalmi és területi kohézió
- A helyi és regionális önkormányzatok, mint munkáltatók és szolgáltatásnyújtók

Ezeken a területeken működnek szakértői munkacsoportok, akik országaik ismerveit becsatornázva próbálják európai szinten érvényesíteni érdekeiket. Évente több főtitkári értekezlet és négyévente egy közgyűlés keretében találkoznak a tagok egymással és a titkársággal. 2016. október 27-28-én Budapest adott helyszínt a CEMR főtitkári értekezletének, amelynek megszervezésére a CEMR a tagszervezetét, a TÖOSZ-t kérte fel.

A CEMR munkája során többek között az alábbi területekre fókuszál:

- Kormányzás, demokrácia, állampolgárság
- Környezetvédelem, klímavédelem, energetika
- Nemzetközi együttműködés
- Gazdasági, szociális és területi kohézió
- Helyi és Regionális önkormányzati szolgáltatás-nyújtás
- A szervezet menedzsmentje

Az Európai Charta a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről a helyi életben és a CEMR

Az Európai Bizottság 2004-ben támogatta a CEMR „Esélyegyenlőség Városa” című projektjét, amely során az európai szervezet jó gyakorlatokat gyűjtött Európa szerte az esélyegyenlőség helyi szintű akcióprogramjairól és jó példáiról. Ez a projekt alapozta meg azt az igényt, hogy megszülessen egy olyan Charta, ami lehetőséget biztosít a települési és regionális önkormányzatok számára, hogy politikailag elköteleződjenek a nők és férfiak esélyegyenlőségének alapelvei mellett. A Charta tág perspektívában vizsgálja az önkormányzat különféle szerepeit a nők és férfiak esélyegyenlőségének biztosításában és, mint ilyen a lehető legkomplexebb dokumentum Európában e témában, szisztematikusan végig veszi, az önkormányzatok esélyegyenlőség területén végzett munkáját, mint szolgáltató, politikai erő, munkáltató. Aláírói, a helyi, területi és regionális szintű önkormányzatok számára lehetővé teszi, hogy a nők és férfiak esélyegyenlősége iránti elköteleződésüknek hangot adjanak, és világos útmutatóval szolgál annak vonatkozásában, hogy mely területeken és milyen módon járulhatnak hozzá a nők és férfiak esélyegyenlőségének biztosításához helyi szinten.

A Települési Önkormányzatok Országos Szövetsége, mint a CEMR tagja és a CEMR Európai Chartájának népszerűsítése céljából létrejött munkacsoport aktív résztvevője sok éve támogatja a Charta kitételeit, esélyegyenlőségi programjainak alapjaként tekint rá és ösztönzi saját tagjait, a magyar önkormányzatokat, hogy csatlakozzanak a Chartához. A TÖOSZ Polgármesternői Tagozatának küldetése is sok ponton illeszkedik a Charta által megfogalmazott kitételhez. A Chartához való csatlakozás folyamatos (további információk: Krausz Veronika: krausz@toosz.hu, Sabján Katalin: sabjan@toosz.hu).

Európai Charta a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről a helyi életben

**Az európai helyi és regionális önkormányzatok chartája, amelyben
elkötelezik magukat az emberek közötti nagyobb egyenlőség
megteremtése mellett, hatásköreik és a partnerség felhasználásával**

**Kidolgozta és terjeszti
az Európai Helyi és Regionális Önkormányzatok Szövetsége és partnerei**



Bevezetés

Az Európai Charta a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről a helyi életben az európai helyi és regionális önkormányzatoknak szól: annak aláírására kéri fel őket, hogy nyilvánítsák ki hivatalosan elkötelezettségüket a nők és férfiak egyenlőségének elve mellett, és a hatásköreiken belül a chartában megfogalmazott vállalásokat hajtsák végre.

A kötelezettségvállalás végrehajtásához valamennyi aláíró önkormányzat vállalja, hogy kidolgoz egy Esélyegyenlőségi Cselekvési Tervet, amelyben megjelöli a prioritásokat, a tevékenységeket és az e célra fordítandó erőforrásokat is.

Továbbá valamennyi, a chartát aláíró önkormányzat vállalja, hogy a területén levő valamennyi intézménnyel és szervezettel együttműködik annak érdekében, hogy elősegítsék a valódi egyenlőség érvényesülését a gyakorlatban.

A chartát egy 2005-2006-os projekt keretében dolgozta ki az Európai Helyi és Regionális Önkormányzatok Tanácsa az alábbiakban felsorolt számos partnerével együtt. A projektet az Európai Bizottság támogatta az 5. Közösségi Program keretében a nők és férfiak esélyegyenlőségéért.

* * * * *

A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség mindenki számára alapvető jogot képez, és minden demokrácia nélkülözhetetlen értéke. Az alapelv megvalósulásához nemcsak jogilag kell azt elismerni, hanem hatékonyan végre is kell hajtani az élet minden terén: politikai, gazdasági, szociális és kulturális szempontból is.

Számos példa és hivatalos elismerés ellenére a nők és a férfiak egyenlősége a mindennapi életben még mindig nem valóságos. A nők és férfiak nem élveznek a gyakorlatban egyenlő jogokat. A szociális, politikai, gazdasági és kulturális egyenlőtlenségek még mindig léteznek – ilyenek például a munkabérekben tapasztalható különbségek vagy a politikai életben a nők alulreprezentáltsága.

Ezek az egyenlőtlenségek szociális jelenségekből erednek, amelyek számos sztereotípiából fakadhatnak: a családi életben, képzésben, kultúrában, médiában, a munka világában, a társadalmi szerveződésekben. Ezeken a területeken új szemlélet elfogadásával, és szerkezeti változtatásokkal lehet előrehaladni.

Mint az emberekhez legközelebbi kormányzati szint, a helyi és a regionális önkormányzatok vannak a legjobb helyzetben ahhoz, hogy a valódi egyenlőség uralta társadalom megvalósítására folyamatosan törekedjenek az egyenlőtlenségek újratermelése elleni harcukkal. Ők vannak abban a helyzetben, hogy hatásköreik által, valamint a helyi szereplők széles körével való együttműködéssel konkrét intézkedéseket tegyenek a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség érdekében.

Mindazonáltal a szubszidiaritás elvének rendkívüli jelentősége van a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség elvének érvényesítésében. Ez az alapelv a kormányzás valamennyi szintjére vonatkozik – az európai, a nemzeti, a regionális és a helyi szintre egyaránt. Tekintve, hogy az európai helyi és regionális önkormányzatoknak különbözőek a hatásköreik, valamennyiüknek pozitív szerepet kell játszaniuk az esélyegyenlőség gyakorlati megvalósításában, így gyakorolva hatást a területükön élő lakosság mindennapjaira.

A szubszidiaritás közeli kapcsolatban van a helyi és regionális önkormányzás elveivel. Az Európa Tanács 1985-ben keletkezett Helyi Önkormányzatok Chartája, amelyet az európai államok nagy többsége aláírt és ratifikálta azt, hangsúlyozza, hogy *„a helyi önkormányzatoknak joga és képessége, a jog határainak megfelelően, hogy a saját hatásköreiken belül szabályozzák és igazgassák a közügyek alapvető körét a helyi lakosság érdekeinek megfelelően”*. Az esélyegyenlőséghez való jog érvényesítése és elősegítése a helyi önkormányzás e koncepciójának középpontjában kell lennie.

A helyi vagy a regionális demokráciának hozzá kell járulnia, hogy a legmegfelelőbb döntések szülessenek a mindennapi élet konkrét aspektusainak többségében, ilyen a lakhatás, a közbiztonság, a helyi közlekedés, a munka világa, vagy az egészségügy.

Ezen kívül a nők teljes mértékű bevonása a helyi és regionális politikák kifejlesztésébe és végrehajtásába lehetővé teszi, hogy érvényesüljenek az élettapasztalataik, a know-how-juk, és a kreativitásuk.

Amennyiben egy esélyegyenlőségen alapuló társadalmat kívánunk létrehozni, nagyon fontos, hogy a helyi és regionális önkormányzatok teljes mértékben figyelembe vegyék a nemi szempontokat is, mind a politikáikban, mind a szervezetükben mind pedig gyakorlatban is. A jelen és az eljövendő világunkban a nők és a férfiak egyenlő esélyei kulcsfontosságúvá válnak a gazdasági és társadalmi sikereinkben – nem csupán európai vagy nemzeti szinten, hanem a régióinkban, városainkban és a helyi közösségeinkben is.

Az Európai Önkormányzatok és Régiók Tanácsa (CEMR), valamint ennek a női választott helyi és regionális képviselők bizottsága évek óta aktívan tevékenykedik a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségért helyi és regionális szinten. 2005-ben a CEMR egy konkrét eszközt alkotott az európai helyi és regionális önkormányzatok részére: az esélyegyenlőség városát. Bizonyos európai városok és települések jó gyakorlatainak meghatározásával az “esélyegyenlőség városa” egy módszert szolgáltat a helyi és regionális szintű, nők és férfiak közötti esélyegyenlőségi politika végrehajtásához. Ez a Charta ezen a munkán alapul.

A helyi és regionális önkormányzatok szerepét nők és férfiak esélyegyenlőségének támogatásában az IULA (Helyi Önkormányzatok Nemzetközi Uniója) is elismerte 1998-ban, a Világméretű Deklarációjában “nők a helyi önkormányzatban” címmel. Az új világszervezet, az Egyesült Városok és Helyi Önkormányzatok alapvető céljukként határozták meg a nők és a férfiak közötti esélyegyenlőséget.

Preambulum

Az Európai Helyi és Regionális Önkormányzatok Tanácsa az európai helyi és regionális önkormányzatok képviselőiben, együttműködve a következő partnerekkel:

National Association of Municipalities in the Republic of Bulgaria (Bolgár Települési Önkormányzati Szövetség – Bulgária)

Union of Cyprus Municipalities (Ciprusi Települések Uniója – Ciprus)

Union of Towns and Communities of the Czech Republic (SMO CR) (Cseh Városok és Települések Uniója – Csehország)

Association of Finnish Local and Regional Authorities (Finn Helyi és Regionális Önkormányzatok Szövetsége – Finnország)

French Section of CEMR (AFCCRE) (a CEMR Francia Szekciója – Franciaország)

German Section of CEMR (RGRE) (a CEMR Német Szekciója – Németország)

Central Union of Municipalities and Communities of Greece (KEDKE) (Görög Önkormányzatok és Települések Központi Uniója – Görögország)

Hungarian National Association of Local Authorities (TÖOSZ) (Települési Önkormányzatok Országos Szövetsége – Magyarország)

Italian Section of CEMR (AICCCE) (a CEMR Olasz Szekciója Olaszország)

Tuscan Federation of AICCCE (az AICCCE (CEMR) Toszán Föderációja, Olaszország)

Association of Luxembourg Towns and Municipalities (SYVICOL) (Luxemburgi Városok és Települések Szövetsége, Luxemburg)

Association of Polish Cities (ZMP) (Lengyel Városok Szövetsége, Lengyelország)

Spanish Federation of Municipalities and Provinces (FEMP) (Spanyol Települések és Provinciák Föderációja, Spanyolország)
Basque Association of Municipalities (EUDEL) (Baszk Önkormányzati Szövetség, Spanyolország)
City of Vienna (Bécs városa)
City of Saint Jean de la Ruelle (Saint Jean de la Ruelle városa)
City of Frankfurt am Main (Frankfurt am Main városa)
City of Cartagena (Cartagena városa)
City of Valencia (Valencia városa)
Agency of Time and Mobility Belfort-Montbéliard (Belfort-Montbéliard Idő és Mobilitás Ügynökség)
Standing Committee Euro-Mediterranean Partnership of the Local and Regional Authorities (COPPEM) (Euro-Mediterrán Helyi és Regionális Önkormányzatok Állandó Partnerségi Bizottsága)

Felidézve, hogy az Európai Közösség, és az Unió olyan alapvető jogokra és szabadságokra épül, mint amilyen például a nők és a férfiak közötti egyenlőség, és azt is, hogy ez az európai jogalkotás szolgált alapul az e téren tapasztalható folyamatoknak Európában,

Felidézve, az Egyesült Nemzetek Szövetségének nemzetközi jogi kereteit az emberi jogokra, különösen az 1979-ben elfogadott Emberi Jogok Általános Deklarációját és a Nők Elleni Diszkrimináció Minden Formájának megszüntetéséről szóló Egyezményt,

Hangsúlyozva, az Európa Tanács nélkülözhetetlen hozzájárulását a helyi önkormányzatoknál a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség megteremtéséhez,

Tekintve, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőség magában foglalja az akaratot, hogy konkrét tevékenységekben valósuljanak meg az eredményeinek a három különböző, egymást kiegészítő aspektusai, nevezetesen a közvetlen egyenlőtlenségek megszüntetése, az indirekt egyenlőtlenségek kiirtása, és az egyenlőségen alapuló demokrácia fejlesztését proaktív módon segítő politikai, jogi és szociális támogató környezet,

Helytelenítve, hogy folyamatosan ellentmondás van az egyenlőséghez való jog de jure elismerése és annak a valódi és hatékony megvalósítása között,

Tekintve, hogy az európai helyi és regionális önkormányzatok nagyon fontos szerepet játszanak, és kell, hogy játszanak állampolgáraik érdekében a hatásköreiken belül az egyenlőség megvalósításában, különösen a nők és férfiak között,

Tekintve, hogy a demokráciában alapvető fontosságú, hogy kiegyensúlyozottan vegyenek részt a nők is a döntéshozatalban és a vezetői pozíciók betöltésében,

Ösztönzést nyerve tevékenységünkhöz, különösen a Konvencióból a nők elleni valamennyi diszkrimináció felszámolásáért 1979, a Beijing-i Deklarációból, és az ENSZ 1995-ös tevékenységi alapelveiből, valamint a 2000. évi 23. Közgyűlés Különleges Ülé-

séből (Beijing+5), az Európai Unió Chartájából az Alapvető Jogokról, a Tanács 1996. decemberében hozott javaslatából a nők és a férfiak kiegyensúlyozott részvételéről a döntéshozatali folyamatokban, és a Helyi Önkormányzatok Világszervezetének 1998-as világméretű deklarációjából a nőkről a helyi önkormányzatokban,

Azt kívánva, hogy az ENSZ Nők Elleni Diszkrimináció Minden Formájának megszüntetéséről szóló Egyezmény 1981 szeptemberében való életbelépésének 25. évfordulója emelje ki a jelentőségét annak; **hogy elkészült az Európai Charta a nők és a férfiak közötti esélyegyenlőségről a helyi életben, és felhívja Európa helyi és regionális önkormányzatait a charta aláírására és végrehajtására.**

I. rész

Alapelvek

A Charta a nők és férfiak esélyegyenlőségéről a helyi életben aláírói tevékenységeik alapjául az alábbi alapelveket ismerik el:

1. A nők és férfiak egyenlősége alapvető jog

Ezen jog érvényesülését a helyi és regionális önkormányzatoknak hatáskörükön belül valamennyi területen meg kell valósítaniuk, beleértve, hogy kötelességük a diszkrimináció valamennyi formájának megszüntetése, függetlenül attól, hogy közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésről van-e szó.

2. A nők és férfiak közötti egyenlőség biztosításakor figyelembe kell venni a többszörös diszkriminációt és a hátrányos helyzetet

A többszörös megkülönböztetés és a hátrányos helyzet nemi szemponton kívül alapulhat származási, etnikai és szociális eredeten, genetikai sajátosságokon, nyelven, valláson vagy hiten, politikai vagy egyéb véleményen, nemzeti kisebbséghez tartozáson, vagyoni, születési, rokkantsági, kor, szexuális orientáción, vagy szociális-gazdasági helyzeten, amelyeket figyelembe kell venni a nők és férfiak esélyegyenlőségével kapcsolatosan.

3. A nők és férfiak kiegyensúlyozott részvétele a döntéshozatalban a demokratikus társadalom előfeltétele

A nők és férfiak esélyegyenlőségének joga megköveteli, hogy a helyi és regionális önkormányzatok minden a célnak megfelelő eszközt bevetessenek és megalkossanak a célnak megfelelő stratégiát a nők és a férfiak kiegyensúlyozott részvételének elősegítése érdekében a döntéshozatal terén.

4. A nemi alapú sztereotípiák eloszlataása alapvető fontosságú a nők és férfiak közötti egyenlőség megteremtésében

A helyi és regionális önkormányzatoknak támogatniuk kell az olyan sztereotípiák és akadályok megszüntetését, amelyeken a nők egyenlőtlen helyzete és viszonya alapul, és amelyek a nők és férfiak szerepeinek egyenlőtlenségét előidézik politikai, gazdasági és kulturális viszonylatban.

5. A nemi szempontok integrálása a helyi és regionális önkormányzatok összes olyan tevékenységébe, amelyek megkívánják a nők és férfiak közötti egyenlőség előtérbe helyezését

A nemi alapú nézőpontokat mindazon politikák, módszerek és eszközök tervezésénél figyelembe kell venni, amelyek hatással vannak a helyi lakosok életére. Például a „gender mainstreaming”² és „gender budgeting”³ technikáinak használatával. Végezetül, a nők tapasztalatait – beleértve az élet- és munkakörülményeiket – is elemezni kell és figyelembe kell venni.

6. A megfelelő források rendelkezésre állása elengedhetetlen eszköz a tervekhez és a programokhoz a nők és férfiak közötti egyenlőség megteremtésében

A helyi és regionális önkormányzatoknak esélyegyenlőségi terveket és programokat kell kidolgozniuk, amelyek végrehajtásához az emberi és a pénzügyi forrásokat is biztosítaniuk kell.

Ezek az alapelvek képezik a cikkelyek alapját, amelyeket az alábbiakban a III. Részben teszünk közzé.

II. rész

A charta végrehajtása és az ezzel járó kötelezettségek

Az Aláírók vállalják, hogy a következő speciális lépéseket végrehajtják a charta rendelkezéseinek megvalósítása céljából:

- (1) E charta valamennyi Aláírója vállalja, hogy belátható időn belül (amely nem terjed túl a 2 éves időtartamon) a charta aláírását követően kidolgozza és elfogadja az Esélyegyenlőségi Cselekvési Tervét, amelyet aztán végrehajt.
- (2) Az Esélyegyenlőségi Cselekvési Terv rögzíti az Aláíró céljait, prioritásait, a tervhez alkalmazandó intézkedéseket, az elosztandó forrásokat, annak érdekében, hogy a charta és az azzal vállalt kötelezettségek végrehajtása hatékonyra váljon. A Tervben megállapítják a végrehajtásra javasolt időkeretet is. Amennyiben az Aláíró már rendelkezik Esélyegyenlőségi Tervvel, abban az esetben felülvizsgálják azt, és biztosítják, hogy e chartának megfelelővé váljon minden tekintetben.

² Gender Mainstreaming: 1997 júliusában az Egyesült Nemzetek Gazdasági és Szociális Tanácsa (the United Nations Economic and Social Council (ECOSOC)) a következőképpen határozta meg a gender mainstreaming jelentését: „Mainstreaming a nemi szempontok érvényesítésének folyamatát jelenti minden tervezett tevékenységben, beleértve a törvényhozást, a politika-alkotást és a programok tervezését is, valamennyi területen, minden szinten. Olyan stratégia-alkotást jelent, amelyben a nők és a férfiak tapasztalatai egyaránt részét képezik a politikák és programok tervezési, végrehajtási, nyomonkövetési, és értékelési folyamatait, valamennyi politikai, gazdasági és szociális területen, ezáltal a nők és a férfiak ugyanolyan mértékben jutnak előnyökhöz, és az egyenlőtlenség nem öröklődik tovább. A mainstreaming végső célja a nemek közötti egyenlőség elérése.”

³ Gender Budgeting: „A Gender budgeting a gender mainstreaming alkalmazása a költségvetési folyamatban. A költségvetés nemi szempontú értékelése, amely valamennyi folyamatban valamennyi szinten előtérbe helyezi a nemek közötti egyenlőség célját a költségvetési folyamatokban és a bevételek és kiadások átszervezésekor.”

- (3) Valamennyi Aláíró széles körben egyeztet az Esélyegyenlőségi Cselekvési Tervéről, mielőtt elfogadja azt, és szintén széles körben terjeszti, ha már határozta az elfogadásról. Szabályozott módon nyilvánosan kell beszámolni a Terv végrehajtásának előrehaladásáról is.
- (4) Valamennyi Aláíró felülvizsgálja az Esélyegyenlőségi Cselekvési Tervét, ha azt a körülmények megkövetelik, és további Tervet dolgoz ki mindig a következő periódusra.
- (5) Valamennyi Aláíró vállalja, hogy elvileg együttműködik egy arra kidolgozott rendszerben a charta végrehajtásának ellenőrzésében, támogatva és hozzájárulva így ahhoz, hogy Európa-szerte hatékonyan tanulhassanak egymástól a helyi és regionális önkormányzatok a nők és férfiak közötti nagyobb esélyegyenlőség megteremtéséről. Esélyegyenlőségi Cselekvési Tervét és egyéb vonatkozó nyilvános anyagait emiatt elérhetővé teszi mindenki számára.
- (6) Valamennyi Aláíró tájékoztatja az Európai Helyi és Regionális Önkormányzatok Tanácsát arról, hogy a chartát aláírta, ennek dátumával együtt, és azon kapcsolattartó személy megjelölésével, aki a chartával kapcsolatos együttműködésért a jövőben felel.

III. rész

Demokratikus felelősségvállalás

1. Cikkely

- (1) Az Aláíró elismeri, hogy a nők és férfiak egyenlő esélyekhez való jogának biztosítása a demokrácia sarkalatos alapfeltétele, továbbá, hogy egy demokratikus társadalom nem tűrheti, hogy a nők képességeit, tudását, tapasztalatait és kreativitását figyelmen kívül hagyják. Végezetül, biztosítani kell az egyenlőség alapján a befogadást, és a különböző háttérrel rendelkező, különböző korosztályhoz tartozó nők képviseletét és bevonását a döntéshozatalba a politika és a közélet valamennyi területén.
- (2) Az Aláíró, mint olyan demokratikusan választott testület, amely felelős a területén élő lakosság jólétének támogatásáért, ebből következően elkötelezi magát, hogy valamennyi tevékenységi területén segíti és előtérbe helyezi ennek a jognak a gyakorlati megvalósulását – mint a helyi közösség demokratikus vezetője, mint a közszolgáltatások biztosítója, mint tervező és szabályozó szervezet, és mint munkáltató.

A politikai szerep

2. Cikkely – Politikai képviselet

- (1) Az Aláíró elismeri a nők és férfiak egyenlő jogát a szavazáshoz, a jelöltté váláshoz, és választott tisztségviselőként hivatal betöltéséhez.

- (2) Az Aláíró elismeri a nők és férfiak egyenlő jogát a politika-formáláshoz, és azok végrehajtásához, közhivatalnoki szerep betöltéséhez, és valamennyi kormányzati szinten való közfeladat ellátásához.
- (3) Az Aláíró elismeri a kiegyensúlyozott képviselet elvét valamennyi választott és döntéshozó köztisztviselőben.
- (4) Az Aláíró kötelezi magát arra, hogy az alábbi jogok és alapelvek támogatására minden elérhető eszközzel rendelkezésre áll, beleértve a következőket is:
 - bátorítja a nőket a szavazásokon való részvételre, hogy gyakorolják saját szavazati jogukat, és jelöltté váljanak, és vállaljanak közhivatali szerepeket
 - arra ösztönzi a politikai pártokat és csoportokat, hogy a nők és férfiak kiegyensúlyozott képviseletének elvét fogadják el és valósítsák meg,
 - arra ösztönzi a politikai pártokat és csoportokat, hogy tegyenek meg minden törvényes lépést – beleértve azt is, hogy ahol lehet, kvótákat határoznak meg – hogy a nők száma növekedjen a jelöltek majd a választottak körében,
 - úgy szabályozza a saját vezetési eljárásait és modelljeit, hogy azok ne ijesszék el a potenciális jelölteket és választott képviselőket a sztereotipikus viselkedési formák használatával a nyelvezetben vagy a zaklatás valamely formájában,
 - olyan intézkedéseket fogad el, amelyek lehetővé teszik a választott képviselőknél a magánéletük és a közösség érdekében végzett munkájuk összehangolását, például azzal, hogy minden választott képviselő számára biztosítja az időbeosztás, a munkamódszerek, valamint a családtagok ellátásának rendelkezésre állását, és ezáltal megteremti, hogy közéletben való teljes mértékű lehetőséget a részvételre.
- (5) Az Aláíró kötelezi magát a kiegyensúlyozott részvétel elvének támogatására és alkalmazására a saját döntéshozó testületeiben és tanácsadó testületeiben, valamint az egyéb testületekbe való jelölésekkor.

Mindazonáltal, ahol a hatóság összetételében jelenleg nem érvényesül a nők és férfiak kiegyensúlyozott részvétele, azon esetekben a fenti elvet úgy valósítja meg, hogy a kisebbségbe szorult nők vagy férfiak ne kerüljenek kedvezőtlenebb helyzetbe a jelenleginél.
- (6) Kötelezi magát továbbá arra is, hogy elvben és gyakorlatban is tiltja, hogy valamely kinevezett vagy választott tisztség betöltésekor érvényesüljön olyan sztereotipikus attitűd, amely azt sugallja, hogy az adott tisztség betöltése valamelyik nemi csoport számára kedvezőbb.

3. Cikkely – A politikai és a közéletben való részvétel

- (1) Az Aláíró demokratikus alapelveként ismeri el az állampolgárok jogát a közéletben való részvételhez és a közügyek alakításához, és azt is, hogy a nőknek és a férfiaknak egyenlő joguk van részt venni a kormányzásban és a közéletben a régiójukban, az önkormányzatukban, és a helyi közösségben.

- (2) A közösségi életben való részvétel különböző formáival kapcsolatosan, például tanácsadó testületekkel, szomszédsági tanácsokkal, e-részvétellel, vagy részvételi tervezési gyakorlatokra vonatkozólag az Aláíró kötelezi magát annak biztosítására, hogy a gyakorlatban is képesek legyenek a nők és a férfiak egyenlő mértékben résztvevőkké válni. Ahol a mostani részvétel nem vezetett ilyen egyenlőséghez, ott új módszerek bevetését és tesztelését kell elvégezni.
- (3) Az Aláíró vállalja, hogy aktív részvételre ösztönzi a nőket és a férfiakat a politika és a közélet minden területén, különösen azokat a férfiakat és nőket támogatva ezzel, akik valamely kisebbségi csoportból származnak és egyébként kirekesztődnének.

4. Cikkely – Nyilvános elkötelezettség az esélyegyenlőség iránt

- (1) Az Aláíró, mint területének és közösségének demokratikus vezetője és képviselője, hivatalosan kinyilvánítja elkötelezettségét a nők és férfiak esélyegyenlőségének elve mellett a helyi életben, beleértve:
 - hogy közhírré teszi e charta aláírását, a legmagasabb szintű képvisellel rendelkező testület vitáját és határozatát erről,
 - hogy vállalja a Karta aláírásával járó kötelezettségek teljesítését, nyilvánosan tudosít előre szabályozott módon az Esélyegyenlőségi Cselekvési Terve végrehajtásának egyes szakaszairól,
 - annak felvállalását, hogy az Aláíró, illetve annak választott tagjai csatlakoznak az ügyszöz, és támogatják a helyes magatartási szokásokat a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatban.
- (2) Az Aláíró felhasználva demokratikus felhatalmazását ösztönzi a politikai és közösségi intézményeket, a magán testületeket, és a civil társadalom szervezeteit, hogy olyan intézkedéseket fogadjon, amely valószínűleg biztosítja a nők és a férfiak közötti egyenlőséghez való jogot.

5. Cikkely – Együttműködés a partnerekkel az esélyegyenlőség elősegítéséért

- (1) Az Aláíró vállalja, hogy valamennyi partnerével együttműködik, a közszférától kezdve a magánszektoron át a civil társadalmi szervezetekig, azért, hogy területükön a nők és a férfiak között minél nagyobb egyenlőség valósuljon meg az élet minden vonatkozásában. Különösen a szociális partnerekkel keresi az együttműködést e célból.
- (2) Az Aláíró konzultál a partner testületekkel és szervezetekkel, a szociális partnereket is ideértve, az Esélyegyenlőségi Cselekvési Tervének felülvizsgálatáról és fejlesztéséről, valamint más, az esélyegyenlőséggel kapcsolatos fontos ügyekről.

6. Cikkely – A sztereotípiák ellen

- (1) Az Aláíró elkötelezi magát az előítéletek felszámolása mellett, és amennyire lehet a megelőzésük mellett, amelyek a szokásokban, a képi és nyelvi elemek hasz-

nálatában jelennek meg, és azt sugallhatják, hogy valamelyik nemhez tartozók felsőbb- vagy alsóbbrendűek, vagy más, a nők és férfiak szerepéhez kötődő sztereotípiát közvetítenek.

- (2) E célból az Aláíró gondoskodik arról, hogy valamennyi külső és belső kommunikációja összhangban álljon e felelősségvállalásával, és ezen túlmenően a pozitív jellegű nemekhez kapcsolódó képzeteket és példákat helyezze előtérbe.
- (3) Az Aláíró képzéssel és más módon is segíti alkalmazottait abban, hogy azonosítani tudják és meg is tudják szüntetni a sztereotipikus attitűdöket és viselkedési formákat, valamint magatartási szabályokat alkot számukra erre való tekintettel.
- (4) Az Aláíró olyan tevékenységeket és kampányokat irányít, amelyek növelik a nemi alapú sztereotípiák káros hatásának tudatosulását a nők és férfiak közötti egyenlőség megteremtésében.

7. Cikkely – Jó kormányzás és konzultáció

- (1) Az Aláíró elismeri a nők és férfiak egyenlő jogát arra, hogy ügyeiket egyenlő módon, részrehajlás nélkül, igazságosan és belátható időn belül kezeljék, beleértve:
 - az arra való jogot is, hogy meghallgassák őket, mielőtt döntés születne az ügyükben, amely hátrányosan érintheti őket,
 - a hatóság kötelességét arra, hogy megindokolja döntéseit,
 - az arra való jogukat, hogy az őket érintő ügyekben releváns információhoz jussanak.
- (2) Az Aláíró elismeri, hogy a hatásköreinek széles skáláján keresztül a politikáinak és döntéshozatalának minősége továbbfejleszthető, ha az érintett felekkel az előkészítési szakaszban konzultálnak, így aztán nagyon fontos, hogy a nők és férfiak egyenlő mértékben férhessenek hozzá a megfelelő információkhoz, és egyenlő esélyük legyen a válaszadásra is.
- (3) Az Aláíró ezért kötelezi magát – amennyiben ez indokolt – a következő lépések végrehajtására:
 - Az információ-szolgáltatás kialakításánál gondoskodik arról, hogy a férfiak és a nők igényeit felmérik előzetesen, beleértve az infokommunikációs technológiákhoz való hozzáférésüket is.
 - Gondoskodik arról, hogy azoknak is legyen esélyük az egyenlő részvételre az egyeztetésben, akiknek a nézetei egyébként kevésbé érvényesülnek. Mindezt törvényes, pozitív intézkedések foganatosításával szükséges biztosítani.
 - Ahol szükséges, külön egyeztetési lehetőséget biztosít a nők számára.

Az esélyegyenlőség egyetemes alapjai

8. Cikkely – Egyetemes kötelezettség

- (1) Az Aláíró valamennyi hatáskörével kapcsolatban elismeri, tiszteletben tartja és támogatja a nők és férfiak egyenlőségével kapcsolatos releváns jogokat és alapelveket, valamint küzd a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés ellen.
- (2) Az e chartában meghatározott kötelezettségek csak és kizárólag abban az esetben vonatkoznak az Aláíróra, amennyiben azok vagy azok valamilyen aspektusai annak törvényes hatáskörébe tartoznak.

9. Cikkely – A nemi szempontú értékelés

- (1) Az Aláíró vállalja, hogy valamennyi hatáskörével kapcsolatosan elvégzi a nemi szempontú kiértékelést, ahogyan az ebben a cikkelyben meg van határozva.
- (2) E célból az Aláíró vállalja egy program kidolgozását a nemi szempontú kiértékelés elvégzésére, amely összhangban van a prioritásaival, erőforrásaival, időbeosztásával, amely az Esélyegyenlőségi Cselekvési Tervnek is része lesz, vagy figyelembe veszik azt.
- (3) A nemi szempontú kiértékelés – amennyiben releváns – a következő lépéseket tartalmazza:
 - Meglevő politikák, eljárások, gyakorlatok és viselkedésformák, valamint azok gyakoriságának felülvizsgálata, amellyel megállapítható, hogy vajon feltárják-e az igazságtalan diszkriminációt, hogy vajon nemi alapú sztereotípián alapulnak-e, vagy vajon megfelelőképpen számításba veszik-e a nők és a férfiak speciális szükségleteit.
 - A pénzügyi és egyéb erőforrások szétosztásának felülvizsgálata a fenti szándékkal.
 - A prioritások meghatározása, és amennyiben szükséges, olyan célok rögzítése, amelyek a felülvizsgálatokból felmerült ügyek kezeléséhez szükségesek, és aztán az azonosítható kiigazítások végrehajtása a szolgáltatás-nyújtásban.
 - Annak felvállalása egy korai szakaszban, hogy valamennyi jelentős javaslatot kiértékelnek az új vagy kijavított politikákra, eljárásokra és változásokra vonatkozóan a forrás-elosztásban, meghatározzák ezek hatását a nőkre és férfiakra, és ennek a kiértékelésnek a fényében hozzák meg a végső döntéseket.
 - A többszörösen hátrányos megkülönböztetéstől szenvedők tapasztalatai alapján az igényeiknek vagy az érdekeiknek a számbavétele.

10. Cikkely – Többszörös diszkrimináció vagy hátrány

- (1) Az Aláíró elismeri, hogy a diszkrimináció, amely valamely megkülönböztetésen alapul, mint a nem, faj, etnikai vagy szociális eredet, genetikai vonások, nyelv,

vallás, vagy hit, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti kisebbséghez való tartozás, vagyon, születés, rokkantság, kor, vagy szexuális orientáció, tiltott.

- (2) Az Aláíró elismeri továbbá, hogy a fenti tilalom ellenére sok nő és férfi szenved a többszörös diszkriminációtól vagy hátránytól, beleértve a szocio-gazdasági hátrányt, amelynek közvetlen hatása van az ebben a Kartában meghatározott és hivatkozott jogok gyakorlására.
- (3) Az Aláíró kötelezi magát hatásköreinek terjedelmén keresztül minden indokolt tevékenységre, amellyel a többszörös diszkrimináció és hátrányok hatásai ellen küzdhet, beleértve:
 - az arról való gondoskodást, hogy a többszörös megkülönböztetés vagy hátrány nevesítve legyen az Esélyegyenlőségi cselekvési Tervben és a nemi szempontú értékelésben,
 - annak biztosítását, hogy a többszörös diszkrimináció vagy hátrány következményeit, eseteit számba veszik, amikor valamely akcióval vagy eszközzel a Karta más cikkelyeinek végrehajtásához fognak,
 - a kötelezettséget olyan nyilvános információs kampányok lefolytatására, amely a sztereotípiák ellen küzd, és az egyenlő bánásmódot segíti elő olyan nők és férfiak esetén, akik többszörös diszkriminációtól vagy hátránytól szenvednek,
 - olyan speciális eszközök használatát, amely különösen az emigráns nők és férfiak speciális igényeire irányul.

A munkáltatói szerep

11. Cikkely

- (1) Az Aláíró munkáltatói szerepkörében elismeri a nők és a férfiak egyenlő esélyekre vonatkozó jogát, a foglalkoztatás valamennyi szempontjából, beleértve a munka szervezését és a munkakörülményeket is.
- (2) Az Aláíró elismeri a szakmai, szociális és magánélet összeegyeztetéséhez való jogot, valamint a munkahelyi biztonsághoz és méltósághoz való jogot.
- (3) Az Aláíró kötelezi magát valamennyi indokolt eszköz bevetésére, beleértve a pozitív akciókat is a törvényes hatáskörén belül, a fenti jogok támogatása érdekében.
- (4) A (3) bekezdésben hivatkozott eszközök magukban foglalják a következőket:
 - a) a szervezeten belül a foglalkoztatással kapcsolatos releváns politikákról és eljárásokról készített felülvizsgálat, és az Esélyegyenlőségi Cselekvési Terv foglalkoztatással kapcsolatos részének fejlesztését és megvalósítását, amely az egyenlőtlenlégek felszámolására irányul, belátható időn belül, többek között a következőkre kiterjedve:
 - Egyenlő bérezés, beleértve, hogy egyenlő értékű munkáért egyenlő bér jár.
 - A bérezés felülvizsgálata, jutalmazás, fizetési rendszer, nyugdíjazás.

- Igazságos és átlátható karrier támogatási és fejlődési lehetőségekre vonatkozó intézkedések.
 - A nők és férfiak kiegyensúlyozott részvételének biztosítására irányuló intézkedések valamennyi szinten, különösen a kiegyensúlyozatlan felsővezetési szinteken.
 - A nemi alapú megkülönböztetés elleni küzdelem eszközei a munkahelyen, és a munkavállalók ösztönzése a nem hagyományos foglalkoztatási formákra.
 - Az igazságos toborzás biztosítására irányuló intézkedések.
 - Megfelelő, egészséges és biztonságos munkakörülmények biztosítására irányuló szabályozások.
 - A munkavállalókkal és szakszervezeteikkel való konzultáció eljárásai, amelyek a nők és férfiak kiegyensúlyozott részvételéről gondoskodnak a tanácsadó vagy tárgyaló testületekben.
- b) A munkahelyi szexuális zaklatás elleni küzdelem, olyan világos állásfoglalás megalkotásával, amely szerint az effajta magatartás elfogadhatatlan, az áldozatok támogatásával, és átlátható politikák bemutatásával és végrehajtásával az elkövetőkkel szemben, amely növeli a jelenség tudatosítását;
- c) A munkaerő összetételének alakítása a szervezet valamennyi szintjén afelé, amely a helyi lakosság szociális, gazdasági és kulturális sokszínűségét tükrözi vissza;
- d) A szakmai, szociális és magánélet összehangolásának elősegítése a következőkkel:
- Olyan politikák bemutatásával, amely lehetővé teszi a változásokat, ahol erre szükség van, a munkaidőben és a munkavállalók családtagjainak ellátásában
 - A férfiak bátorításával a munkájuk átmeneti feladására és a családtagok gondozásában való részvételre.

Közbeszerzés és szerződések

12. Cikkely

- (1) Az Aláíró elismeri, hogy feladatainak és kötelezettségeinek ellátásában a közbeszerzéssel kapcsolatosan – beleértve a termékekkel való ellátás, szolgáltatásnyújtás, és különböző munkák kivitelezése érdekében kötött szerződéseket is – felelősséggel tartozik a nők és férfiak közötti egyenlőség elősegítéséért.
- (2) Az Aláíró elismeri, hogy ez a felelősség különösen jelentőssé válik, ahol felvetődik valamely fontos közszolgáltatás – amelyért Aláíró törvény alapján felelős – kiszervezése más jogi személy számára. Ilyen esetekben az Aláíró gondoskodik arról, hogy a szerződést elnyerő jogi személy (mindegy milyen tulajdonosi formáról van szó) ugyanúgy felelősséggel tartozzon a nők és férfiak esélyegyenlőségének biztosításáért, mintha az adott szolgáltatást az Aláíró közvetlenül magányújtaná.

- (3) Az Aláíró továbbá vállalja a következő lépések végrehajtását, azon esetekben, ahol ezt indokoltnak ítéli meg:
- valamennyi fontos szerződés javasolt megkötése előtt megfontolja a nemi vonatkozásait és a jogi lehetőségeit az egyenlőség elősegítésére;
 - biztosítja a szerződésszerű felsorolás számbavételét a szerződés nemi szempontú esélyegyenlőségi céljaira vonatkozóan;
 - gondoskodik arról, hogy a szerződésre vonatkozó más szerződéses feltételeket és kikötéseket is figyelembe vettek, amelyek tükrözik ezeket a célokat;
 - felhasználva az Európai Unió közbeszerzésre vonatkozó törvényhozásának erejét olyan végrehajtási feltételeket szab, amelyek szociális megfontolásokon nyugszanak;
 - a közbeszerzésekért és szerződésekért felelős alkalmazottakat és tanácsadókat körültekintővé tesz munkájuk nemi alapú egyenlőségi dimenziójával kapcsolatban, beleértve, hogy képzést biztosít a számukra e célból;
 - gondoskodik arról, hogy a fő szerződés tartalmazzon követelményeket arra vonatkozóan, hogy az alszerződéseknek is összhangban kell állniuk a nemi alapú esélyegyenlőség támogatására vonatkozó kötelezettségekkel.

A szolgáltatás-nyújtói szerep

13. Cikkely – Képzés és élethosszig tartó tanulás

- (1) Az Aláíró elismeri, hogy mindenkinek joga van a képzésre, továbbá elismeri a jogot a folyamatos szakmai képzés elérhetőségére. Az Aláíró elismeri a képzés létfontosságú szerepét, az élet minden szakaszában, a valódi esélyegyenlőség megvalósulásakor, mivel fontos képességek fejlődését segíti elő az életben és a munka világában, és új lehetőségeket nyit a szakmai és hivatásbeli fejlődésben.
- (2) Az Aláíró vállalja, hogy hatáskörein belül védi és támogatja az egyenlő hozzáférést az oktatáshoz, a folyamatos és szakmai képzésekhez minden nő és férfi, és minden lány és fiú részére.
- (3) Az Aláíró elismeri, hogy a képzés valamennyi formájában szükséges, hogy a nők és férfiak sztereotipikus szerepének koncepcióját felszámolják. Ennek érdekében – ahol arra szükség van – a következő intézkedések fogantatását vállalja:
 - Az iskolák képzési anyagainak, egyéb képzési programoknak és képzési módszereknek a felülvizsgálata, amellyel biztosítják a sztereotipikus attitűdökkel és gyakorlatokkal való szembeszállást.
 - Speciális akciók felvállalásával a nem hagyományos karrier-választás ösztönzése.
 - Az állampolgári ismeretek kurzusainak tananyagába speciális részek beemelése, amelyek kihangsúlyozzák a nők és a férfiak egyenlő részvételének jelentőségét a demokratikus folyamatokban.
- (4) Az Aláíró elismeri, hogy az iskolák és egyéb képzési intézmények által bemutatott modellek fontosak a gyermekek és a fiatalok számára. Ennek érdekében

vállalja, hogy elősegíti az iskola vezetésében és igazgatásában is minden szinten a nők és a férfiak kiegyensúlyozott képviseletét.

14. Cikkely – Egészségügy

- (1) Az Aláíró elismeri, hogy mindenkinek joga van a magas szintű fizikai és mentális egészséghez, és ezért megerősíti, hogy a jó minőségű egészségügyi ellátás és orvosi ellátás, valamint a megelőző egészségügyi ellátás létfontosságú a nők és a férfiak számára e jog gyakorlásában.
- (2) Az Aláíró elismeri, hogy a nők és a férfiak egyenlő esélyeinek megőrzésében a jó egészséghez, az orvosi és egészségügyi ellátásokhoz, figyelembe kell venni azok eltérő igényeit. Elismerik továbbá, hogy az eltérő szükségletek nem csupán biológiai különbségekből adódnak, hanem az eltérő életvezetési és munkahelyi körülményekből, valamint sztereotipikus attitűdökből, és feltételezésekből is.
- (3) Az Aláíró elkötelezi magát hatáskörein belül valamennyi indokolt tevékenység felvállalására állampolgárai jó egészségének megőrzése és javítása érdekében. Végezetül az Aláíró vállalja a következő intézkedések foganatosítását, azon esetekben, ahol ezt indokoltnak ítéli meg:
 - Egyesíti a nemi alapú megközelítést a tervezésben, finanszírozásban, az egészségügyi és orvosi ellátások nyújtásában.
 - Gondoskodik az egészségügyet támogató tevékenységekről, beleértve azokat is, amelyeknek célja az egészséges étrend ösztönzése és a testedzés fontossága, azzal a felismeréssel kiegészülve, hogy a nők és férfiak attitűdjei és igényei eltérnek.
 - Gondoskodik róla, hogy a nők és a férfiak egyaránt hozzájuthassanak megfelelő egészségügyi tájékoztatáshoz.

15. Cikkely – Szociális ellátások és szolgáltatások

- (1) Az Aláíró elismeri, hogy mindenkinek joga van a szükséges szociális szolgáltatásokra és szükség esetén a szociális támogatások használatára.
- (2) Az Aláíró elismeri a nők és a férfiak különböző igényeit, amelyek valószínűleg a szociális és gazdasági körülményeik különbözőségéből és más tényezőkből származnak. Következésképpen a nők és a férfiak egyenlő hozzáférését biztosítandó a szociális ellátáshoz és szolgáltatásokhoz, az Aláíró a következő intézkedéseket teszi, amennyiben az indokolt:
 - A nemi szempontokat egyesíti a szociális ellátások és szolgáltatások tervezésébe, finanszírozásába, és nyújtásába.
 - Gondoskodik arról, hogy mindazokat bevonják a szociális ellátások és szolgáltatások nyújtásába, akik érzékelik hogy a nemi szempontok milyen módon hatnak ezen szolgáltatásokra, valamint figyelembe veszik a nők és a férfiak különböző tapasztalatait is.

16. Cikkely – Gyermekellátás

- (1) Az Aláíró elismeri a létfontosságú szerepét a jó színvonalú és megfizethető gyermekellátásnak a valódi esélyegyenlőség megteremtésében a nők és a férfiak között, amely lehetővé teszi valamennyi szülőnek és gondozónak, függetlenül attól, hogy milyen anyagi helyzetben vannak, hogy összeegyeztessék a munkahelyi, a közösségi és a magánéletüket. Az Aláíró elismeri továbbá, hogy egy ilyen gyermekellátás nagy mértékben hozzájárul a gazdasági, szociális élet és a helyi közösségi intézmények fejlődéséhez.
- (2) Az Aláíró elkötelezi magát, hogy prioritásai közé emeli az ilyen jellegű gyermekellátás megteremtését és támogatását, közvetlenül vagy más szolgáltatókon keresztül. Vállalja továbbá, hogy ösztönzi az ilyen gyermekgondozást más, helyi munkáltatók támogatásán keresztül is.
- (3) Az Aláíró elismeri továbbá, hogy a gyermeknevelés a nők és férfiak közös felelőssége, ugyanúgy, mint a társadalom egészében, és vállalja, hogy felszámolja azokat a nemi sztereotípiákat, amelyek szerint a gyerekgondozás leginkább a nők feladata és felelőssége.

17. Cikkely – Egyéb családtagok gondozása

- (1) Az Aláíró elismeri, hogy a nők és férfiak ugyanolyan felelősséggel tartoznak más családtagok gondozásáért, mint a gyermekekért, és ez a felelősség hatással bír abbéli képességükre, hogy teljes értékű szerepet játszanak a gazdasági és a szociális életben.
- (2) Az Aláíró azt is elismeri, hogy ez a fajta felelősség aránytalan mértékben a nőket terheli, amely tényező komoly gátja a nők és férfiak közötti egyenlőség érvényesülésének.
- (3) Az Aláíró, amennyiben szükséges, a következőkre kötelezi magát annak érdekében, hogy ezt az egyenlőtlenséget felszámolja:
 - Az Aláíró elkötelezi magát, hogy prioritásai közé emeli az ilyen jellegű családi gondozás megteremtését és támogatását, közvetlenül vagy más szolgáltatókon keresztül.
 - Támogatást nyújt és lehetőségeket teremt azok számára, akik szociális elkülönülésbe szorúlnak a családi gondozás felelőssége eredményeként.
 - Kampányt indít azon sztereotípiák ellen, amelyek arra a feltételezésre ösztönöznek, hogy a családtagok gondozása elsősorban a nők felelőssége.

18. Cikkely – Szociális befogadás

- (1) Az Aláíró elismeri, hogy mindenkinek joga van a szegénység és a szociális kirekesztettség elleni küzdelemhez. Továbbá, hogy a nők általában sokkal inkább ki vannak téve a szociális kirekesztődés veszélyének, mivel korlátozottabb a hozzá-

férésük az erőforrásokhoz, termékekhez, szolgáltatásokhoz, és lehetőségekhez a férfiakhoz képest.

- (2) Az Aláíró ezért vállalja, hogy valamennyi illetékességi területén végzett tevékenysége és nyújtott szolgáltatása valamint a szociális partnerekkel való együttműködés alapján átfogóan koordinált szemlélettel intézkedéseket tesz:
- Elősegíti, hogy mindazok számára, akik szociális kirekesztettségben vagy szegénységben élnek, vagy ennek kockázata fennáll, hatékony módon férhesse- nek hozzá a munkavállaláshoz, lakhatáshoz, képzéshez, kultúrához, információs és kommunikációs technológiákhoz, valamint a szociális és egészségügyi ellátáshoz.
 - Felismeri a szociális kirekesztettséget megtapasztalt nők különleges igényeit és helyzetét.
 - Támogatja az emigráns nők és férfiak integrációját, és figyelembe veszi speciális szükségleteiket.

19. Cikkely – Lakhatás

- (1) Az Aláíró elismeri a lakhatáshoz való jogot, és megerősíti, hogy a megfelelő minőségű lakhatási feltételek igénye az egyik legfontosabb emberi szükséglet, létfontosságú az egyén és családjának jólétéhez.
- (2) Az Aláíró felismeri, hogy a nők és férfiak szükségletei gyakran speciálisak és eltérnek egymástól a lakhatással kapcsolatosan, amelyeket teljes mértékben figyelembe kell venni, beleértve a következő tényeket is:
- a) általában a nők kevesebb bevétellel rendelkeznek, mint a férfiak, ezért a lakhatás nagyobb erőforrásokat igényel a részükről;
 - b) az egyszülős családokban túlnyomórészt nők vezetik a háztartást, amely következésképpen a szociális lakhatás iránti igénnyel jár együtt;
 - c) a hajléktalanok között a sebezhető férfiak gyakran túlréprezentáltak.
- (3) Az Aláíró, amennyiben ez szükséges, a következőkre kötelezi magát:
- a) lehetőséget nyújt és elősegíti, hogy mindenki olyan lakhatáshoz jusson, amely megfelelő méretekkel, és minőséggel elfogadható életkörülményeket biztosít, és elérhetőek az alapvető szolgáltatások is,
 - b) a hajléktalanná válás ellen megelőző lépéseket tesz, különösen olyan segítség nyújtásával a hajléktalanok részére, amely a szükségleteken, a sebezhetőségen, és a diszkrimináció-mentességen alapul;
 - c) elősegíti a hatáskörein belül a lakások alakulását, hogy a megfelelő forrásokkal nem rendelkezők számára is biztosítható legyen a lakhatás.
- (4) Az Aláíró vállalja, hogy biztosítja vagy támogatja a nők és férfiak esélyegyenlőségét, hogy azok saját otthonuk bérlőjévé, tulajdonosává váljanak, vagy egyéb tulajdon-formában birtokolják azt, és végezetül felhasználják befolyásukat és hatáskörüket arra, hogy a nők és férfiak számára egyenlő hozzáférés nyíljon a jelzalog lehetőségéhez, vagy a lakáscélú pénzügyi segítségnyújtáshoz és hitelekhez.

20. Cikkely – Kultúra, sport és kikapcsolódás

- (1) Az Aláíró elismeri, hogy a kulturális életben való részvétel és a művészetek élvezetének joga mindenkié.
- (2) Az Aláíró elismeri a sport szerepét a közösségi életben és az egészségmegőrzéshez való jog érvényesülésében, a 14. cikkelyben rögzítettek szerint. Elismeri tehát a nők és a férfiak egyenlő jogát a kulturális, rekreációs, és sporttevékenységekhez, és lehetőségekhez.
- (3) Az Aláíró elismeri, hogy a nőknek és férfiaknak különböző tapasztalatai és érdeklődése jelentkezhethet a kultúra, sport, és a rekreáció terén, és ezek nemi szerepekhez kötődő attitűdökből és tevékenységekből eredeztethetőek. Ebből következően kötelezi magát, amennyiben szükséges, a következő intézkedések végrehajtására:
 - Gondoskodik az indokolt mértékben a nők és férfiak, lányok és fiúk egyenlő hozzáféréséről és lehetőségének megteremtéséről a sport, rekreációs és kulturális tevékenységekhez.
 - Arra bátorítja a nőket, férfiakat, lányokat és fiúkat, hogy egyenlő mértékben vegyenek részt a sport és kulturális tevékenységekben, beleértve azokat is, amelyekhez túlnyomórészt hagyományosan a „nőies” vagy „férfias” jelző párosult.
 - Arra ösztönzi a művészeket, a kulturális- és a sportegyesületeket, hogy népszerűsítsék azon kulturális és sporttevékenységeket, amelyek ellenszegülnek a nőkre és férfiakra vonatkozó sztereotipikus nézeteknek.
 - A közkönyvtárak ösztönzése a nemi alapú sztereotípiák elleni küzdelemre a könyvállományuk és egyéb anyagaik összeállításán keresztül, valamint egyéb támogató tevékenységükkel.

21. Cikkely – Biztonság és védelem

- (1) Az Aláíró elismeri, hogy minden nőnek és férfinak joga van a személyes biztonsághoz, és a szabad mozgáshoz. Amennyiben a nők vagy a férfiak nincsenek biztonságban, vagy nem érzik abban magukat, mindegy, hogy ez magán- vagy közterületen zajlik, akkor ezt a jogot nem gyakorolhatják szabadon.
- (2) Az Aláíró elismeri továbbá, hogy a férfiak és a nők – részben a kötelezettségeik valamint az életstílusuk különbözősége miatt – gyakran különböző problémákkal szembesülnek a biztonság és a védelem terén, amelyeket nevesíteni kell.
- (3) Emiatt az Aláíró kötelezi magát:
 - a) a statisztikai adatok nemi szempontú kiértékelésére, az esetek gyakoriságára és jellegére tekintettel (a személy elleni súlyos bűncselekményeket is beleértve), és azokra, amelyek hatással vannak a nők és a férfiak biztonságára. Amennyiben szükségesnek ítéli, felméri a bűncselekményektől való félelem szintjét és természetét, vagy a biztonságérzet hiányának egyéb forrásait;
 - b) stratégiák, politikák és akciók kifejlesztésére és végrehajtására, beleértve a speciális változtatásokat a helyzetre vonatkoztatva, vagy a helyi környezet át-

formálását (például a közlekedés átszervezésével, parkolók létesítésével, vagy a közvilágítás javításával), avagy a rendőri jelenlét fokozását, valóságosan növelve ezzel a nők és a férfiak biztonságát, valamint csökkentve a védelem és biztonság hiányának érzetét.

22. Cikkely – Nemi alapú bántalmazás

- (1) Az Aláíró elismeri, hogy a nemi alapú bántalmazás – amely aránytalan mértékben sújtja a nőket – az alapvető emberi jogok megsértése, valamint a méltóság és az emberi lények fizikai és érzelmi integritása elleni támadás.
- (2) Az Aláíró felismeri, hogy a nemi alapú bántalmazás az elkövető részéről azon az elképzelésen alapul, hogy az egyik nemhez tartozók felsőbb rendűek a másikhoz képest, amely egyenlőtlen hatalmi helyzethez vezet.
- (3) Az Aláíró ezért elkötelezi magát a nemi alapú bántalmazás elleni politikák és tevékenységek bevezetése és erősítése mellett, beleértve
 - gondoskodás az áldozatok speciális segítő-rendszeréről, vagy legalábbis annak támogatása;
 - gondoskodás a nyilvános információkról, valamennyi, helyben a leggyakrabban használt nyelven, megjelölve, hol található segítség az adott területen;
 - az alkalmazottak képzsének biztosítása az áldozatok azonosításáról és a segítségnyújtásról;
 - a hatékony koordináció megszervezése a releváns szolgáltatások között, mint amilyen a rendőrség, az egészségügyi és a lakhatásban illetékes hatóságok;
 - olyan kampányok szervezése, amelyek növelik a tudatosságot a jelenséggel szemben, valamint képzési programok indítása, amelyek a potenciális áldozatokat, az áldozatokat és az elkövetőket célozzák.

23. Cikkely – Emberkereskedelem

- (1) Az Aláíró elismeri, hogy az emberkereskedelem – amely aránytalan mértékben sújtja a nőket – az alapvető emberi jogok megsértése, valamint a méltóság és az emberi lények fizikai és érzelmi integritása elleni támadás.
- (2) Az Aláíró ezért elkötelezi magát az emberkereskedelem megelőzését célzó politikák és tevékenységek bevezetése és erősítése mellett, amennyiben szükséges beleértve
 - az információs és tudatosság-növelő kampányokat;
 - az alkalmazottak képzsének biztosítása az áldozatok azonosításáról és a segítségnyújtásról;
 - intézkedéseket, amelyek visszaszorítják az erre mutató igényeket;
 - megfelelő eszközök biztosítását az áldozatok megsegítésére, ennek keretében gondoskodás az orvosi ellátásról, valamint megfelelő és biztonságos lakhatás és idegen nyelvi fordítás biztosítása.

Tervezés és fenntartható fejlődés

24. Cikkely – Fenntartható fejlődés

- (1) Az Aláíró elismeri, hogy a jövőre vonatkozó stratégiák tervezésekor és továbbfejlesztésekor a fenntartható fejlődés elvét teljes mértékben figyelembe kell vennie, bevonva a gazdasági, szociális, környezetvédelmi, és kulturális dimenziók kiemelt integrációját, ezenfelül különösen a nők és férfiak közötti egyenlőség elérésének igényét.
- (2) Az Aláíró ezért kötelezi magát arra, hogy a fenntartható fejlődés biztosításáért a nők és a férfiak közötti egyenlőség elvét alapvető dimenzióként valamennyi tervezési és fejlesztési folyamatban figyelembe veszi a stratégia-alkotás során.

25. Cikkely – Várostervezés, helyi szintű tervezés

- (1) Az Aláíró elismeri a területfejlesztési, közlekedési, gazdaságfejlesztési, és területhasznosítási politikáinak és terveinek jelentőségét azon feltételek alakítására vonatkozóan, amelyek befolyásolják a nők és férfiak közötti egyenlőség teljes mértékű megvalósulását.
- (2) Az Aláíró kötelezi magát ezen politikák és tervek kidolgozására, elfogadására és megvalósítására, figyelemmel a következőkre:
 - a tényleges esélyegyenlőség megvalósulásához a helyi élet minden aspektusában figyelembe kell venni és támogatni kell a nők és a férfiak egyenlő jogait;
 - a nők és a férfiak speciális szükségleteit szigorúan számításba kell venni, például a munkavállalással, a szolgáltatások, a kulturális élet, és a képzés elérhetőségével, valamint a családi kötelezettségekkel kapcsolatban, amelyekről helyben, illetve az Aláíró esélyegyenlőségi értékelésében található meg legjobban a vonatkozó adatok;
 - magas színvonalú tervezési megoldások elfogadása szükséges, amelyek figyelemmel vannak a nők és a férfiak speciális igényeire.

26. Cikkely – Mobilitás és szállítmányozás

- (1) Az Aláíró elismeri, hogy a mobilitás, a közlekedési elérhetőségeket értve ez alatt, fontos feltételét képezi a nők és a férfiak egyenlő jogának, feladatainak, tevékenységeinek gyakorlásához, beleértve a munkába járást, a képzési, kulturális és más létfontosságú szolgáltatások elérését. Elismeri továbbá azt is, hogy egy település vagy régió sikere kimutathatóan nagymértékben függ a hatékony, magas színvonalú közlekedési infrastruktúra és tömegközlekedési szolgáltatások fejlesztésétől.
- (2) Az Aláíró elismeri továbbá, hogy a gyakorlatban gyakran különböző igények mutatkoznak a nők és a férfiak részéről a közlekedés és mobilitás kapcsán, amelyek oka az eltérő szokásokban keresendő, és amelyek olyan tényezőkben gyökerez-

nek, mint a bevételek, gondozási felelőségek, napi munkaidő hosszúsága. Következésképpen a nők gyakran nagyobb arányban használják a tömegközlekedési eszközöket, mint a férfiak.

- (3) Emiatt az Aláíró kötelezi magát:
- a) a releváns mobilitási szükségletek és közlekedési szokások figyelembevételére a nőkre és a férfiakra vonatkozóan, tekintettel arra is, hogy városi vagy falusi közösségről van-e szó;
 - b) biztosítja, hogy a közlekedési szolgáltatások az önkormányzat területén valamennyi állampolgár számára elérhetőek legyenek, és megfeleljenek a nők és a férfiak speciális és általános igényeinek, ezáltal elősegítve a nők és a férfiak valódi egyenlőségét a helyi életben.
- (4) Az Aláíró továbbá kötelezi magát a közlekedési szolgáltatások folyamatos fejlesztésére a területére vonatkozóan, az egyes járatok közötti csatlakozásokat is beleértve. Mindezt azzal a céllal, hogy a nők és a férfiak speciális és közös igényeinek megfelelő, szabályozott, finanszírozható, biztonságos és elérhető közlekedési feltételeket teremtsenek, és hozzájáruljanak annak fenntartható fejlődéséhez.

27. Cikkely – Gazdaságfejlesztés

- (1) Az Aláíró elismeri, hogy a kiegyensúlyozott és fenntartható gazdaságfejlesztés létfontosságú alkotóelem a település vagy a régió sikerességében, valamint, hogy az e téren kifejtett tevékenységei, és nyújtott szolgáltatásai szignifikáns módon hozzájárulhatnak a nők és férfiak egyenlőségének alakulásához.
- (2) Az Aláíró elismeri, hogy szükség van a nők foglalkoztatási rátájának és foglalkoztatás minőségének emelésére, valamint, hogy a hosszútávú munkanélküliséggel és a fizetetlen munkával összefüggő szegénység kockázata különösen magas a nők körében.
- (3) Az Aláíró kötelezi magát, hogy a gazdaságfejlesztéssel kapcsolatos tevékenységeinek ellátása kapcsán teljes mértékben figyelembe veszi a nők és a férfiak igényeit és érdekeit, továbbá, hogy lehetőségeket biztosít az egyenlőség megteremtésének elősegítésére közöttük, és e célból megteszi a szükséges lépéseket. Ezek a lépések lehetnek:
- a női vállalkozók támogatása;
 - a vállalkozások pénzügyi és egyéb támogatásában biztosítják a nemi szempontú egyenlőség elősegítését;
 - a továbbképzésben részesülő nők arra való ösztönzése, hogy olyan szakmát illetve képzettséget szerezzenek, amelyeket hagyományosan a férfiak űznek, és ugyanez fordítva is;
 - a munkaadók arra való ösztönzése, hogy alkalmazzanak női tanulókat, gyakornokokat olyan szakértelmet és képzettséget igénylő pozíciókban, amelyeket hagyományosan férfiak töltenek be, és fordítva.

28. Cikkely – Környezetvédelem

- (1) Az Aláíró elismeri a felelősségét arra nézve, hogy törekednie kell a területén a környezet magas szintű védelmére és színvonalas támogatására, beleértve a hulladékgazdálkodással, zajvédelemmel, levegőtisztasággal, biodiverzitással és az éghajlatváltozási hatásokkal kapcsolatos helyi politikákat is. Elismeri a nők és a férfiak egyenlő jogát a környezettel kapcsolatos szolgáltatásokból és politikákban való részesedéshez.
- (2) Az Aláíró elismeri, hogy a nők és a férfiak életstílusa sok tekintetben különbözik egymástól, valamint, hogy a nők és a férfiak különbözhetnek a helyi közszolgáltatások használati szokásaiban, illetve a különböző környezeti problémákkal is eltérő módon szembesülnek.
- (3) Ennek megfelelően az Aláíró elkötelezi magát a környezetvédelmi politikák és szolgáltatások fejlesztése iránt, teljesen és egyenlő mértékben figyelembe véve a nők és a férfiak speciális igényeit, valamint a generációk közötti szolidaritás elvét.

A szabályozó szerep

29. Cikkely – Helyi önkormányzatok, mint szabályozók

- (1) Az Aláíró, mint területének igazgatásáért felelős szabályozó a feladatait és felhatalmazásait gyakorolva elismeri a hatékony szabályozás és fogyasztóvédelem szerepének jelentőségét, amelyet a területén élő lakosság jólétében játszik. Továbbá azt, hogy a nőkre és a férfiakra eltérő módon hathat a relevánsan szabályozott tevékenység.
- (2) Az Aláíró kötelezi magát a szabályozási feladatainak ellátása során a nők és férfiak speciális igényeinek, érdekeinek, és körülményeinek figyelembe vételére.

Testvértelepülések és nemzetközi együttműködés

30. Cikkely

- (1) Az Aláíró elismeri a helyi és regionális önkormányzatok közötti testvér-települési kapcsolatok és az európai és nemzetközi együttműködések jelentőségét, mert azok közelebb hozzák egymáshoz az állampolgárokat, és elősegítik az egymástól való tanulást és egymás megértését a nemzeti határokon átívelve.
- (2) Az Aláíró kötelezi magát a testvér-települési kapcsolatok és az európai és nemzetközi együttműködések területén:
 - hogy a különböző háttérrel rendelkező nőket és a férfiakat az egyenlőség elvét érvényesítve vonják be a programokba,

- hogy a testvér-települési kapcsolatokat és az európai és nemzetközi együttműködéseket, a nők és a férfiak közötti egyenlőséggel kapcsolatos témákban a tapasztalat-csere és a kölcsönös tanulás platformjaként használja,
- hogy a nemek közötti egyenlőség szempontjait a decentralizált együttműködési tevékenységeibe integrálja.

A TÖOSZ országos helyzetfelmérésének eredményei az esélyegyenlőségről önkormányzati hivatalokban belül

A kérdőív célja

Esélyegyenlőségi projektünk zárásaként aTÖOSZ felmérte az önkormányzati hivatalok jelenlegi helyzetét az esélyegyenlőség szempontjából. Felmérésünk azt a célt szolgálta, hogy esélyegyenlőség szempontjából megvizsgáljuk az önkormányzati hivatalokat és esélyegyenlőségi programjainkat a jövőben e kutatás eredményeire alapozva még cél-orientáltabbá, hatékonyabbá tehesük. A kérdőívet az 1. számú melléklet tartalmazza.

A kérdőív célcsoportja

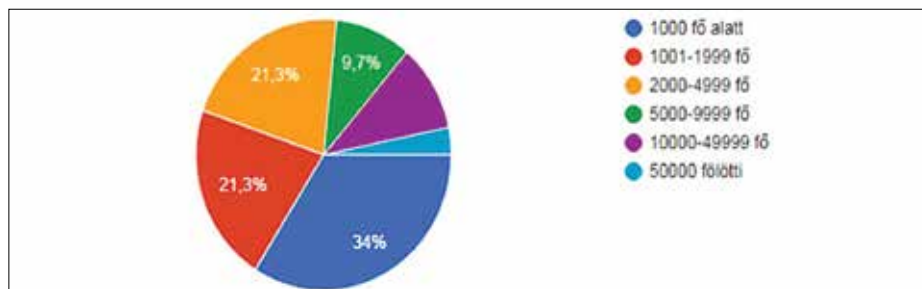
A kérdőív kiküldésre két hullámban került kiküldésre az összes, 3178 települési önkormányzat részére. A kitöltési arány szokatlanul magas volt 642 település töltötte ki a kérdőívet, ami a települések egyötöde.

A kérdőív kitöltői

A kérdőívet kitöltők legnagyobb hányada, 34% 1000 fő alatti település volt, 21,3% 1001-1999 fő között, 20000-4999 fő között szintén 21,3%, 9,7% volt 5000-9999 fő között, míg 3,3% 50000 fő feletti település.

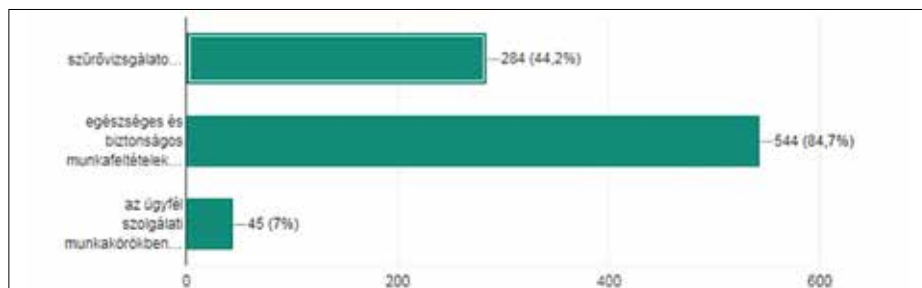
A kérdőív eredményei

A kérdésre, hogy van e olyan példaértékű intézkedésük, jó példájuk, ami arra szolgál, hogy dolgozóik minél hatékonyabban összehangolhassák a munkájukat és a magán-családi életükkel a többség, 93% nemmel, vagy nem válaszolt. Az igennel válaszolók közül csak 3,4% jelezte, hogy ez a rugalmas munkaidőt jelenti.



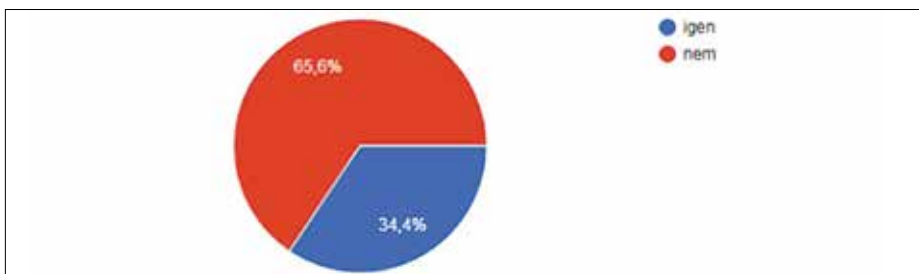
Ugyanakkor a 3. kérdésre, miszerint vajon a munkáltató biztosít-e a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása szempontjából valamilyen kedvezményt az érintett munkavállalók számára már árnyaltabb válaszok érkeztek (itt több választ is bejelölhetett a válaszadó). A legtöbben, összesen 52,9%, az évi rendes szabadság kiadásánál 14 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók figyelembe vétele kitételt választották, ezt követte 47,3%-kal a rugalmas munkaidőt, mint munkaidő kedvezmény, 96% az egyéb kategóriáját és 15% pedig a részmunkaidőt jelölte meg. Az egyéb kategóriában a legtöbben azt jelölték meg, hogy a munkaadók rugalmasan kezelik a váratlanul kialakult helyzetből igényelt szabadságok kiadását.

A 4. kérdésre miszerint a munkakörök javítása érdekében mit tesz a munkáltató, 87,4% az egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtése céljából munkakörülmények jobbá tétele, folyamatos fejlesztése (megfelelő környezeti feltételek, munkaközi szünetek biztosítása) választ jelölte meg. Míg 44,2% a szűrővizsgálatokon való részvételt és 7% pedig az ügyfél szolgálati munkakörökben dolgozóknál felmerülő esetleges, az ügyfél oldaláról érkező bántalmazás kezelését (jogi úton történő rendezés, kivételes szabadságolás, pszichológiai támogatás) jelölte meg.



A válaszadó önkormányzatok 34,3%-a alkalmaz tartósan beteg, fogyatékos, megváltozott munkaképességű munkavállalót.

A válaszadó önkormányzatok 27,9%-ában van nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozó munkavállaló.



Következtetések

A hivatalok esetében jobbra a szabadság rugalmas kiadása és a rugalmas munkaidő, valamint a részmunkaidő biztosítása jelentik a munkaadó részéről a kedvezményeket.

A munkavállalók pozitívan nyilatkoztak a munkafeltételeikről, csakúgy, mint az esetleges szűrővizsgálatok biztosításáról. Emellett van hivatal, aki családtámogatást biztosít a munkavállalói számára, az óvodát, bölcsődét közvetlen a hivatal szomszédságában létesítette, hogy a gyermekekkel kapcsolatos logisztikai feladatok könnyebbé váljanak. Van olyan önkormányzat, ahol a dolgozók gyermekei számára automatikusan biztosított a bölcsődei hely. Egy-egy hivatal jelezte, hogy biztosít rekreációs szabadságot a munkavállalói számára, illetve stresszoldó tanfolyamot. Van olyan önkormányzat, amely iskolai szünetekben biztosítja és megszervezi a gyermekek felügyeletét ingyenesen. Számos munkahely bevezette a rugalmas munkakezdést és külön figyelmet fordít a gyermekeiket egyedül nevelő munkatársakra. Egy hivatal jelezte, hogy családalapítási, lakhatási és otthonteremtési támogatást nyújt a beosztottak számára, míg egy másik önkormányzat ingyenes állatkerti belépőt és uszodabelépőt biztosít a családosoknak. Három önkormányzat biztosít mobilflotta kedvezményt a dolgozók és családjai részére. Van önkormányzat, amely számos helyen (könyvtár, bábshízház, múzeum) biztosít alkalmazottjainak kedvezményt. Egy önkormányzat szervez havonta egyszer kötetlen beszélgetést a munkatársak részére, ahol egyéni igények megvitatására is sor kerül. Van olyan önkormányzat, ahol az iskola, óvoda után a gyermekeket a szülők bevihetik a munkahelyre, illetve a nyári és iskola szünetekben felügyeletet biztosítanak a gyermekek részére a művelődési házban.

A 2011-es népszámlálás alkalmával Magyarország teljes lakosságának 4,9%-a fogyatékkal élőknek vallotta magát, így az az irányszám, hogy válaszadók közül 34,3%-a alkalmaz fogyatékkal élő, tartósan beteg munkavállalót az országos átlag szerint jónak számít, bár nagy valószínűséggel a népszámlálás adatai nem teljesen tükrözik a valóságot. Emellett 2011. évi magyarországi népszámlálás adatai szerint 644 524 fő, vagyis a lakosság 6,5%-a vallotta magát valamelyik hivatalosan elismert nemzetiséghez tartozónak. Becslések szerint azonban a nemzetiségek (nemzeti és etnikai kisebbségek) tagjainak valódi létszáma ennél jóval magasabb: az ország 10 milliós népességének hozzávetőlegesen 8-10%-át teszi ki, igaz ennek is nagy része elsődlegesen a magyar nyelvet

használó cigány. Az itt szereplő adat, miszerint a válaszadók 27,9%-a alkalmaz nemzeti és etnikai kisebbséghez tartozó munkavállalókat szintén jó arányszámnak számít.

A felmérés eredményei arra engednek következtetni, hogy amiben lehet további előrelépés a hivatalok esélyegyenlőség területén való példamutatásuk vonatkozásában, az a szervezett, intézményesített kedvezményrendszerek, politikák bevezetése. A válaszadók által megfogalmazott gondolatokból egyértelműen kiderül, hogy kevés önkormányzatnak van családbarát programja, sok esetben az adott vezető emberségén, nyitottságán múlik, hogy a munkavállalók össze tudják-e hangolni a mindennapjainkat a munkájukkal, kevés település van, ahol szisztematikus intézkedések történnek a munkaerő megtartása érdekében.

A TÖOSZ-nak és ily módon érdemes lehet hosszútávon a képzéseiben az önkormányzatok munkáltatói szerepére komplex munkaprogramot kidolgozni, és ily módon szakmai támogatást nyújtani részükre. Amint ez a jelen anyagból kiderült, Norvégiában számos jó példa áll rendelkezésre e területen, emellett pedig érdemes lehet a magyar önkormányzatok egymástól való tanulását is elősegíteni e tekintetben.

A résztvevők tanulmányúttal kapcsolatos elégedettsége



A résztvevők 1-5 skálán, átlagosan 4,8 pontot adtak a tanulmányút hasznosíthatóságával kapcsolatos elégedettségükre és arra, hogy mennyiben segíti jövőbeni munkájukat a tanulmányút (1). A program szakmai összetételére 4,7 pontot adtak (2), míg 5,00 pontot a tanulmányút szervezésére (3) és arra, hogy mennyire felelt meg az előzetes elvárásainknak a tanulmányút alakulása (4). Így a tanulmányúttal kapcsolatos elégedettségükre összesen 4,88 pontot adtak átlagosan. A fenti eredmények tekintetében összességében elmondható, hogy a résztvevők elégedettek voltak a tanulmányút kimenetelével.

A résztvevők értékelték a szakmai program egyes elemeit is. Az egyes tartalmi elemek értékelése során az derült ki, hogy átlagosan 4,71 pontot adtak a tanulmányút hasznosságára, míg 4,58 pontot az informatív jellegére.

KS-ben tett látogatás (1) hasznosság tekintetében 4,5 pontot kapott, míg 4,42 pontot informatív jellege kapcsán.



Az Agderi Egyetemen tett látogatás (2) 4,5 pontot kapott a hasznosságára, míg 4,42 pontot informatív jellegére.

A Hokus Pokus óvodába tett látogatás (3) 4,9 pontot kapott hasznosságra, míg 4,85 pontot informatív jellegére.

Agder megye önkormányzatánál tett látogatás (4) 4,6 pontot kapott hasznosság tekintetében és 4,42 pontot informatív jellegére.

A Holte iskolába tett látogatás (5) 5 pontot kapott hasznosságára és 4,71 pontot informatív jellegére.

A kristiansandi képviselővel való találkozás (6) 4,9 pontot kapott hasznosságára és 4,85 pontot informatív jellegére.

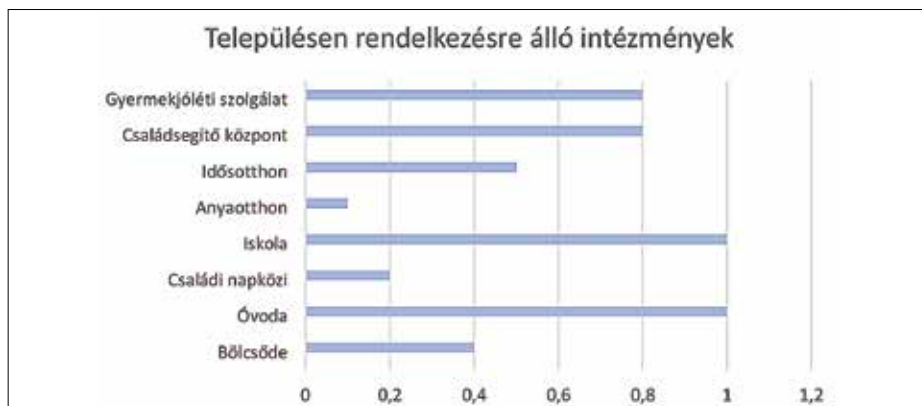
A kristiansandi önkormányzati esélyegyenlőségi tervezésével kapcsolatos előadás (7) 4,6 pontot kapott hasznosságára és 4,42 pontot informatív jellegére.

A legnépszerűbb program így a Holte iskola MOT programjának bemutatása volt tartalmi szempontból, míg az információ gazdasága viszonylatában a Hokus Pokus óvodába tett látogatás és a kristiansandi képviselővel való találkozás bizonyult a leg-sikeresebbnek.



A résztvevők 90% úgy gondolja, hogy a tanulmányút befolyásolja majd a jövőbeli esélyegyenlőségi terveit és az összes résztvevő azt gondolja, hogy részt kíván majd venni az Norvég Alap következő pályázataiba is.

A résztvevő önkormányzatok jövőbeli terve

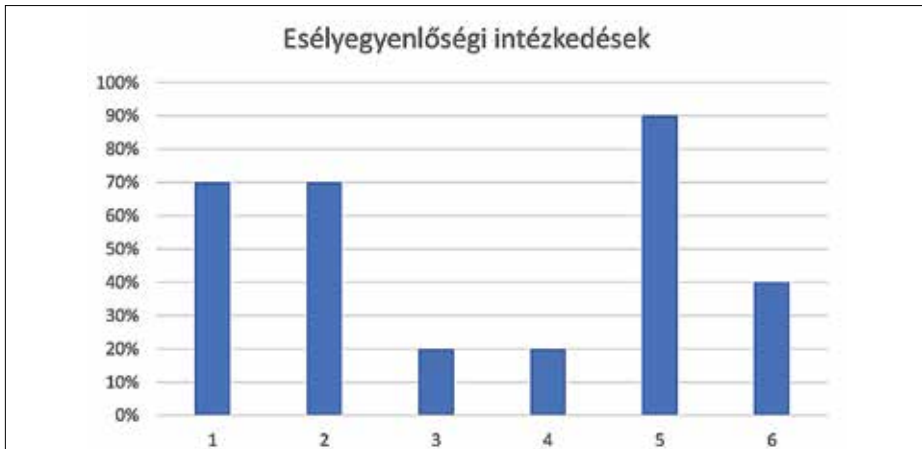


A kérdésre, hogy jelenleg a településen vagy a térségben milyen gyermekellátási intézmények, szociális intézmények és egyéb, a családtagok elhelyezkedését lehetővé tevő, segítő, támogató szolgáltatások állnak a lakosság rendelkezésére, a résztvevő önkormányzatok polgármestereinek 40%-a jelölte meg a bölcsődét, 100%-a az óvodát, 20%-a a családi napközit, 100%-a az iskolát, 10%-a az anyatthont, 50%-a az időotthont, 80%-a a családsegítő központot és 80%-a a gyermekjóléti szolgálatot.

A résztvevő önkormányzatok képviselőinek 20%-a említette, hogy a nők alulreprezentáltsága vezetői pozíciókban az önkormányzati hivatalban, intézményekben a településen jellemző probléma. A résztvevő településvezetők 90%-a szerint a nők túlreprezentáltsága, férfiak alulreprezentáltsága jellemző a szociális és segítő munkakörökben, oktatás területén. 40%-aszerint a szociális intézmények, gyermekek ellátását



segítő intézmények (iskola, óvoda, bölcsőde) hiánya, hiányosságai jellemzik a településüket. 30% szerint a nők és férfiak közötti munkanélküliség, 70% szerint pedig a hagyományos családi struktúra rugalmatlansága (nők munkaerőpiacon való elhelyezkedésének nehézségei, férfiak passzivitása a családi életben), nők és férfiak hagyományos szerepmegosztásának rugalmatlansága is okozója a nők és férfiak között kialakuló egyenlőtlenségeknek.



Arra a kérdésre, hogy melyek azok a területek a nők és férfiak esélyegyenlőségének és általánosan az esélyegyenlőség témájában, amiben sikeres az önkormányzata a következő válaszok érkeztek (több választ is adhattak). A résztvevők 70%-ának településén jellemző a családbarát munkahelyi körülmények biztosítása az önkormányzati hivatalokban (pl. rugalmas munkaidő, távmunka biztosítása, hivatali nyitva tartás rugalmassága, lakossági igényekhez való igazodása stb.), 70% esetében biztosított mindez magukban az önkormányzati intézményekben. A települések 20%-ában jellemzőek a bababarát megoldások a hivatalban, intézményekben (gyereksarok, pelenkázó stb.), 90%-ában működtetnek programokat a szegénység elleni küzdelem területén (pl. jótékonyági események szervezése, pályázatok és programok a felzárkóztatás érdekében) és 40%-uk esetében kerül sor szemléletformáló, az integrációt elősegítő rendezvények, képzések, kommunikációs kampányok szervezésére.

Végezetül az utolsó kérdés arra vonatkozott, hogy az adott települési vezető melyik területen látja leginkább indokoltnak, célszerűnek, akár norvég-magyar együttműködésen keresztül, településén a nők és férfiak esélyegyenlőségének javítását, valamint a munka és magánélet jobb egyensúlyának erősítését, (a résztvevők több választ is adhattak). A résztvevők 20%-a a nők munkaerőpiacon való jelenlétének növelésében, 30%-uk férfiak arányának javításában az önkormányzati hivatalban és intézményekben vezetői pozíciókban is látja a fejlődés zálogát, 70%-uk szerint a szociális intézmények, gyermekellátási rendszerek fejlesztése, 50%-uk szerint a szemléletformálás az önkormányzati hivatalban, intézményeknél, lakosság körében és 90% a közösségfejlesztés, támogató csoportok kialakítása, önkéntes munka megszervezése egymás segítése érdekében (pl. egyedülálló szülők támogatása, segítése, fiatal anyák segítése

a GYES alatt, majd a munkavállaláshoz, idős, családi támogatást nélkülöző lakosok támogatása stb.) segíti a jobb esélyegyenlőségi egyensúly kialakulását.

A kérdőívben a résztvevőknek lehetősége volt megfogalmazniuk az önkormányzat 5 legfontosabb, hosszú távú prioritását az esélyegyenlőségi területen. A résztvevők a civil és kulturális kapcsolatok fejlesztését, az idősek méltó életének biztosítását, ifjúsáspolitikát és humán infrastruktúra fejlesztését, szegénység elleni küzdelmet, helyi esélyegyenlőségi programok felülvizsgálatát, férfiak dominanciájának csökkentését és a családi életben szerepük növelését, a hátrányos helyzetű kisebbségek felzárkóztatását, fogyatékkal élők bevonását említették.

Az 5 rövid távú cél között a résztvevők a bölcsőde, intézmény fejlesztést, férfiak óvodákban, iskolákban való elhelyezkedésének elősegítését, MOT program átvételét, önkéntesség szervezését, gyermekszerek intézményekben való kialakítását, szemléletformáló rendezvények szervezését, évente megújuló esélyegyenlőségi tervek kidolgozását, családbarát munkahely fejlesztését, szociális háló erősítését, kerekasztal beszélgetések szervezését esélyegyenlőség témájában, fiúk és lányok tanulási különbségeinek felmérését, szemléletformálást egyetemi és iskolákkal való együttműködésen keresztül, akadálymentesítést említették.

Összességében elmondható, hogy bár a résztvevő települések adottságai jók, mindemellett számos területen lehet még fejleszteni a nők és férfiak esélyegyenlőségét, a válaszadók legnagyobb arányban a fejlesztő beruházásokban, a szemléletformálásban, valamint a közösségfejlesztésben az önkéntes munka megszervezésében látják leginkább a potenciált a nemek közötti esélyegyenlőség jobb arányainak alakítására. Mindez egyben meg is fogalmazza azt az igényt miszerint a jövőbeli projektek, programok keretében a TÖOSZ-nak érdemes egyrészt olyan mintaprojektekre fókuszálni, ahol valós fejlesztések megvalósítási folyamatát támogatja, emellett pedig létjogosultsága van a kapacitásépítő, szemléletformáló képzéseink folytatásának is.

Közös tervezés, a budapesti workshop beszámolója

A workshop célja volt, hogy széleskörű tapasztalatcserével, jó gyakorlatok bemutatásával, a norvég partnerek eddigi eredményeinek megosztásával elegendő szellemi tőkét nyújtson a polgármestereknek, hogy helyi szinten megalkossák a nemek közti egyenlőbb esélyekért megfogalmazott koncepciójukat.

A workshop tapasztalati tanulása olyan szemléletet alakított ki, hogy a polgármesterek a valódi egyenlőséget megteremtő társadalom kialakításának ösztönzésére törekedjenek az egyenlőtlenségek újratermelése elleni harcukkal. Helyi beavatkozásokkal, hatásköreik által, valamint a helyi szereplők széles körével való együttműködéssel konkrét intézkedéseket tegyenek a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség érdekében.

Teremtsék meg a párbeszédet a különböző társadalmi és intézményi szereplők közötti (állam, intézmények, cégek, szakszervezetek stb.) hogy a nők és férfiak választhassanak a különböző utak közül, amellyel megteremthetik a személyes, szakmai és családi életük közötti egyensúlyi állapotot. Intézkedéseikkel, a közösségi tervezés eszközeivel teremtsenek lehetőséget arra, hogy a nők teljes mértékben bekapcsolódhassanak a helyi politikák kifejlesztésébe és végrehajtásába, hogy érvényesüljenek az élettapasztalataik, a know-how-juk és a kreativitásuk.



A rendezvény a közös tervezésről és a nemzetközi tapasztalatcseréről szólt. A tréning konkrét eredményeként a program végére a résztvevő és remélhetőleg a települése számára is: saját településére új, innovatív elemeket tartalmazó koncepciót alkottak meg; egy olyan dokumentumot, amely alapja egy reális tevékenységi és fejlesztési tervnek.

A World Café módszerrel történő közös tervezés mellett a résztvevők Sandes önkormányzat jó példáiról tanulhattak és a KS munkájával ismerkedhettek meg.

Résztvevők motivációs levelei, koncepciói

A résztvevők a TÖOSZ országos felhívására motivációs levelet küldtek be, amelyben kifejtették, hogy melyek az esélyegyenlőség szempontjából számukra legfontosabb témák, területek. A projekt végeredményeként pedig koncepciót dolgoztak ki arra vonatkozólag, hogy miként a tanulmányút során megismert jó példákat a mindennapi gyakorlatukba beilleszteni. Az alábbiakban néhány példát mutatunk be mindkét dokumentumra.

Motivációs levél, Hodálik Pál, Szarvas alpolgármestere

Motivációs levél

„Tanulmányút önkormányzatoknak Norvégiába az egyenlőbb esélyekért a nemek között” tanulmányúton való részvételhez.

Foto: Kolín Péter (TÓOSZ)



Hodálik Pál
Szarvas alpolgármestere

Szarvas Város Önkormányzata elkötelezett az esélyegyenlőség területén. Amikor elkészítettük az Esélyegyenlőségi Programunkat, akkor a törvényi kötelezettség mellett elsősorban az önkormányzatunk területén konkrétan ezen a területen felmerülő problémák megfogalmazása és a konkrét megoldása került ebben a dokumentumban lefektetésre. Ennek az 5. fejezete a Nők helyzete, esélyegyenlősége címet viselve foglalkozik az adott témával. Magam, mint városvezető is fontosnak tartom a témát, és korábban az Ótemplomi Evangélikus Egyházközség munkatársaként több ilyen jellegű program megvalósításában is részt vettem (EQUAL, TÁMOP), melyek elsősorban a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetűek foglalkoztatási projektjei voltak.

Amennyiben vizsgáljuk a foglalkoztatási helyzetet elmondható, hogy városunkban közel hasonló számban és arányban vannak a női és a férfi foglalkoztatottak és munkanélküliek között is hasonló az arányuk. Településünkön az állami szereplőkön kívül több civil szervezet és az egyház is indít munkaerőpiaci programokat. Mint a fejlesztésekért és projektek generálásáért felelős vezető is igyekszem erre biztatni őket, és mindig megkapják a tájékoztatást az aktuális pályázati lehetőségekről. Ettől függetlenül érdekelne, hogy Norvégiában milyen hasonló jellegű programok futnak.

Településünkön a közéletben is nagy számban vesznek részt a hölgyek. Az önkormányzat képviselő-testületének 25%-a nő, a Cigány Kisebbségi Önkormányzat 3 tagjából 2-en hölgyek, és egyikük ráadásul az elnök. Ugyanez elmondható a Szlovák Nemzetiségi Önkormányzatról, de az intézményeink esetében is 50-50% a férfi és női vezetők aránya. A civil szervezeteink esetében is hasonló arány figyelhető meg. Itt elsősorban az érdekelne, ha van rá lehetőség, hogy Norvégiában hogyan tekintenek a női vezetőkre.

Az egyik legnehezebb kérdéskör a munka és a családi élet összeegyeztetése. Talán ezen a területen van a legtöbb probléma a településen. Sokszor nehéz a GYED, GYES után a munkaerőpiacra a közben elavuló képesítések és tudás miatt visszatérni az anyukáknak. A másik probléma ezen a területen az atipikus foglalkoztatási módok alacsony alkalmazása a munkáltatók részéről. Érdekelne, hogy ezt Norvégiában hogyan kezelik, esetleg milyen érzékenyítéseket használnak a munkáltatók meggyőzése érdekében, milyen programokat indítanak GYES-en, GYED-en lévőknek, vagy munkahelyükre visszatérőknek. (Az önkormányzat és intézményei esetében mindig igyekszünk a visszatérők igényeit figyelembe venni – és ha szükséges és lehetséges akár más munkakörbe is beosztani.) A gyermekek elhelyezésében jó a helyzet a településen, hiszen az önkormányzat működtet bölcsődét, amelyet az igényeknek megfelelően bővítünk, komfortosítunk. Emellett szerencsére városunkban több családi napközi is működik. Óvodák tekintetében az önkormányzati mellett működik szlovák

nemzetiségi, evangélikus és katolikus fenntartású is – és általában gyermekfelügyeletet is vállalnak.

A családon belüli erőszakra sajnos elmondható, hogy településünkön is az a legnagyobb probléma, hogy a családon belül marad, az áldozatok nem fordulnak segítségért. Ezért különösen fontos a családsegítő és gyermekjóléti szolgálat odafigyelése a problémákra. Sokszor ők is csak kerülő úton szomszédoktól, barátoktól értesülnek a problémáról. Kíváncsi lennék, hogy Norvégiában milyen programokat indítanak, milyen megoldásokat találtak ennek a problémának a kezelésére.

Az egészséges élet és életmód terén minden kezdeményezést támogatunk a településen. Ezek közül is kiemelnék azokat, amely a különböző megelőző szűrővizsgálatokat igyekeznek népszerűsíteni és megvalósítani. Erőnkhez mérten ezeket anyagi formában is támogatjuk. Védőnői hálózatunkat igyekszünk folyamatosan fejleszteni.

A legnehezebb helyzetben mindezek alapján városunkban a roma nők vannak. Őket majd minden probléma terheli – alacsony végzettség, munkanélküliség, egészségügyi helyzet, családon belüli erőszak. Ezért is kapcsolódtunk be a Nő az esély – 1000 roma nő képzése programba, mely során többen szociális ápoló és gondozó végzettség megszerzése által munkahelyhez is jutottak. Szintén két éve indult az a kezdeményezés, amelynek keretében roma női brigád alakult a közmunkaprogram keretén belül. Érdekelne, hogy Norvégiában van-e hasonló többszörösen hátrányos helyzetű csoport, ha igen, milyen programokkal igyekeznek nekik segíteni.

Bár nagyon sok intézkedést megtettünk a női esélyegyenlőség biztosítása érdekében Szarvas Városában, úgy gondolom, mindig lehet újat tanulni. Városunk vezetése, intézményeink, civil szervezeteink rendkívüli innovatívak és fogékonyak minden új kezdeményezésre, ezért szerintem bármely jó gyakorlatot fel tudjuk használni a munkánk során. Továbbá 2018-ban teljesen új települési Esélyegyenlőségi programot készítünk, amelybe ezeket az intézkedéseket már beleépíthetjük.

Szarvas, 2017. 11. 08.

Tisztelettel és köszönettel a lehetőségért: Hodálik Pál Szarvas Város alpolgármester

Motivációs levél, Módos Ferenc, Himód polgármestere

Forrás: <http://himodi.ingyenweb.hu/>



Mados Ferenc
Himód polgármestere

Alulírott, Módos Ferenc, Himod Község Polgármestere a Települési Önkormányzatok Országos Szövetsége (TÖOSZ) által a Norvég Alap támogatásával kiírt a „Tanulmányút önkormányzatoknak Norvégiába az egyenlőbb esélyekért a nemek között” elnevezésű projekten való részvételhez kapcsolódóan csatolom motivációs levelemet.

Tisztelt Szövetség!

Himod település Győr-Moson-Sopron Megyében, a Kapuvári járásban található. Településünk lélekszáma 702 fő.

2010. év óta töltöm be a település polgármesteri tisztségét.

Összhangban az Európai Unió Bizottságának illetőleg Magyarország Kormánya célkitűzéseivel képviselőtestületünk és jómagam is feladatunknak tekintjük az esélyegyenlőség

lőség érvényesülését, érvényesítését. Természetesen a nemek közötti esélyegyenlőség is kellő hangsúlyt kap.

Ezen célok érvényesítése érdekében, polgármesterségem alatt alkotta meg testületünk a települési esélyegyenlőségi koncepciót.

Fontos elvként valljuk, vallom, hogy az első legfontosabb lépés az elköteleződés, mely lehetővé teszi, hogy ne csak szükséges kiegészítésként tekintsünk döntéseink, intézkedéseink során a nemek közötti esélyegyenlőségre, hanem már a cselekvések, döntéshozatalok kezdeti szakaszától természetszerű feladatnak tekintsük figyelembe vételét.

Alapvető területeinek a munkaerő-piaci intézkedéseket, jövedelemre és karrierre vonatkozó intézkedéseket, a magánéleti – családi – létet tekintjük.

Önkormányzati igazgatásunk a munkahelyek betöltése és a jövedelmek területén a jogszabályi előírásokon túl is érvényesíti az esélyegyenlőség elvét.

A hivatali munkaerő alkalmazásánál a jogszabályi kötelezettségen túl pozitívan diszkriminálja, előnyben részesíti a női munkavállalókat, mintegy példát szolgáltatva az egyéb munkavállalók számára.

Noha az önkormányzat vonatkozásában a jogszabály diszkriminációmentesen biztosítja a jövedelmeket, a külön juttatásoknál (pl. jutalom, megbízással ellátandó külön feladatok) szintén minimum az egyenlőség elvét érvényesíti.

A női munkaerő részére – különösen a kiskorú gyermekeket nevelők esetén – a munkaviszonyt az elvégzendő feladatokkal összeegyeztetve rugalmasan biztosítjuk.

Túl azon, hogy fenti intézkedéseinkkel mintát kívánunk szolgáltatni mikrotársadalmunk számára, kiemelt figyelemmel vagyunk a településünkön élő nők helyzetére is.

Figyelmük nem csak a „kötelező” rendezvények – nőnap, idősök napja – nyilvánul meg, hanem lévén településünk kis közösség, rálátásunk van az itt élő nők családi helyzetére is. Az informális beszélgetések, valamint annak a ténye, hogy tudatosítjuk, hogy krízishelyzetben aktiválódik segítségünk mind hozzájárul a nemek közötti egyenlőség hatékony megvalósulásához.

Mindezen feladatainkat annál is könnyebben tudjuk ellátni, hogy öt fős képviselő-testületünk két tagja hölgy.

Himód, 2017. november 13.

Tisztelettel: Módos Ferenc, polgármester

Koncepció, Magyarnándor, Sándor István, polgármestere

Magyarnándor Község Helyi Esélyegyenlőségi Program

helyzetértékelése, koncepciója, célok, prioritások a norvégiai tanulmányút alapján



Sándor István
Magyarnándor
polgármestere

Forrás: <http://www.magyarnandor.hu/>

Kiemelt feladat a Magyarnándorhoz tartozó Közös Önkormányzati Hivatal 5 településének részére a „Helyi Esélyegyenlőségi Program” céljainak, feladatainak összehangolása.

Fontos cél, hogy más dokumentumokkal, önkormányzati rendeletekkel összehangoljuk a HEP programot, a tanulmányút tapasztalatai szerint.

Ki kell dolgozni az önkormányzati intézményekre (óvoda, egészségügyi és szociális ellátás, kulturális ágazatok) vonatkozó programokat, azok összehangolását.

Az alapfokú oktatási-nevelési feladatok állami fenntartásba kerültek 2013-tól. Az önkormányzatok fenntartási kötelezettségei csökkentek, ezért az állami fenntartású intézményekkel és a Járási Tankerületekkel megállapodások megkötését tartom indokoltnak a Helyi Esélyegyenlőségi Program végrehajtásában a feladatok meghatározásában döntő jelentőségű az a tény, hogy Nógrád megyében, a Balassagyarmati Járársban is a legalacsonyabbak a jövedelmi viszonyok, a bérek. A térségben a legmagasabb a munkanélküliség, országos viszonylatban.

Településünkön a nők esélyegyenlőségi feltételeinek javítása igen nehezzé teszi az önkormányzat munkáját. Hátrányosan érinti a gyermekét egyedül nevelő nők esélyegyenlőségét az alacsony jövedelem, a munkanélküliség magas aránya, ezért a nők munkába állását segíteni kell. Kiemelt feladat ezért a munkanélküli problémákkal küzdő nők helyzetének javítása, így a munkahelyek teremtése, az önkormányzati intézmények rugalmas nyitva tartásának biztosítása, a nyári napközi ellátás biztosítása a gyermekek részére. A gyermekes családok részére az ingyenes étkeztetés biztosítása, iskoláztatási és óvodáztatási támogatás bevezetése, a felsőfokú tanulmányokat folytató tanulók támogatása, ösztöndíja, így a hátrányos helyzetűk kiemelt támogatása. Egyre több hátrányos helyzetű család és gyermek van, ezért kiemelt figyelmet kell fordítani a gyermekek esélyegyenlőségének javítására.

A szociális kiadásokat az alacsony adóerő-képesség miatt az önkormányzatok nem tudják előteremteni. Az adóerő-képességtől függően az állam kiegészíti az önkormányzatok szociális támogatásait.

A közfoglalkoztatásban a nők esélyegyenlőségét figyelembe veszi önkormányzatunk. A közfoglalkoztatottak aránya: 60% férfi és 40% női alkalmazott van átlagosan, ezen javítani kell a jövőben.

A munkahelyi esélyegyenlőség terén az önkormányzati összes foglalkoztatottak száma az önkormányzatnál és intézményeinél közel 100% a nők aránya. Férfiak száma 1 fő.

Az önkormányzati intézményekben a női foglalkoztatottak helyzetét elemezve megállapíthatjuk, hogy a közalkalmazottaknál (óvoda, művelődési ház, egészségügyi centrum) megfelelő a jövedelmi szint.

Közel 10 éve a Közös Hivatalban dolgozók bére az országos átlag alatt van. A bérkülönbségek csökkentésére az önkormányzatnak saját erőforrása nincs.

Összefoglalva, a legfontosabb feladatok közül kiemelkedő jelentőségű az önkormányzatok közötti kapcsolat erősítése, hatékonyabb és eredményesebb együttműködés az önkormányzati intézményekkel, a civil szervezetekkel, a rendőrséggel, a közszolgálati szervekkel, a családsegítő szolgálatokkal és az egészségügyi dolgozókkal.

Magyarnándor, 2018. március 28.

Sándor István, polgármester

Koncepció Budakeszi, Dr. Csutoráné, Dr. Győri Ottília, polgármester

Forrás: <http://varoshaza.budakeszi.hu/budakeszi-varos>



Dr. Csutoráné, Dr. Győri Ottília,
Budakeszi polgármestere

A nők helyzete, esélyegyenlősége

Alacsony iskolai végzettségűek foglalkoztatottsága

év	15 éves és idősebb lakosság száma összesen			15-X éves legalább általános iskolát végzettek száma			általános iskolai végzettséggel nem rendelkezők 15-x évesek száma					
	összesen		férfi	összesen		férfi	Összesen		nő		férfi	
	fő	fő		fő	fő		fő	%	fő	%	fő	%
2001	10681	5663	5018	10102	5279	4823	579	5,4%	384	6,8%	195	3,9%
2011	13596	7740	5856	10847	5165	5682	2749	20,2%	2575	33,3%	174	3,0%

Forrás: TelR, KSH Népszámlálás

A városlakók nagytöbbségének legalább középfokú végzettsége van. A nők 33%-a nem rendelkezik minimum általános iskola végzettséggel. Az adatokból azt lehet megállapítani, hogy a nők körében magasabb a munkanélküliség.

Közfoglalkoztatás

Fontos, hogy a munkára képes, tartósan munkanélküli személyek a korábbiaknál fokozottabb mértékben vegyenek részt valamely közfoglalkoztatási formában, annak érdekében, hogy rendszeres munkajövedelemhez jussanak. Az alacsony iskolai végzettségű munkavállalók számára ugyanis a nyílt munkaerőpiacra való visszakerülés első lépcsőjét közfoglalkoztatásban való részvétel jelentheti.

A közfoglalkoztatásra több alkalommal nyújtott be az Önkormányzat pályázatot, elsősorban helyi lakosok foglalkoztatására. A Budakeszi Városgazdálkodási és Városüzemeltetési Kft. biztosít munkalehetőséget kertészeti, köztisztasági és karbantartási

feladatokra, illetve a közfoglalkoztatottak a Polgármesteri Hivatalnál és Önkormányzati intézményeknél végeznek adminisztratív munkát.

2014-ben 25 fő vett részt közfoglalkoztatásban,

2015-ben 20 fő vett részt eddig a programban. Az emberek cserélődtek ugyan, de a létszám egy időszakban, átlagban ennyi volt. A foglalkoztatottak megoszlása nemek szerint:

- 65 % férfi;
- 25 % nő.

A közfoglalkoztatottakat valamennyi önkormányzati intézményben foglalkoztatunk/unk, a nőket leginkább takarító munkakörben, a férfiak kinti, városi köztisztasági munkakörben.

A védőnői ellátás

A védőnők munkájának színtere a családok otthona, a védőnői tanácsadó és a különböző közösségi programokon való részvétel. A gondozás színterének megválasztásakor alkalmazkodnak a szülők igényeihez és elvárásaihoz.

A védőnői gondozás szakterületei:

- *Nővédelem*, ezen belül:
 - családtervezéssel kapcsolatos tanácsadás;
 - anyaságra való felkészülés segítése;
 - lakossági célzott szűrővizsgálatok szervezésében részvétel;
 - adminisztrációs feladatok végzése;
 - nők felvilágosítása a szűrővizsgálatok fontosságáról.
- *Várandós nők gondozása (külön jogszabályban foglaltak):*
Cél:
 - az anya és a magzat egészségi állapotának megőrzése, javítása;
 - a várandós anya testi-lelki harmóniájának, szociális biztonságának elősegítése;
 - a veszélyeztető tényezők felismerése, megelőzése;
 - a családi életre, szülői szerepre, szülésre, a szoptatásra és a csecsemőgondozásra való felkészítés.
- *A gondozás színtere:* a várandós nő otthona és a védőnői tanácsadó.

Védőnői feladatok:

- anamnézis felvétele;
- várandós gondozási könyv kiállítása;
- vizsgálati eredmények összegyűjtése és dokumentálása a védőnő által vezetett várandós törzslapon;
- leletek, vizsgálati eredmények, észlelések és saját megállapítások rögzítése a Várandós anya gondozási könyvében;
- tájékoztatás az elvégzendő vizsgálatok céljáról, módjáról, helyéről, időpontjáról;

- tanácsadás az egészséges életmódra, helyes táplálkozásra, személyi higiénére, mentálhigiénére vonatkozóan;
- tájékoztatás a várandósság alatt kialakuló testi, lelki változásokról, teendők, tanácsok a normatív krízis feldolgozására vonatkozóan;
- a vetélést, koraszülést befolyásoló tényezők, hatások ismertetése, megelőzési lehetőségek;
- felkészítés a szülésre, szülővé válásra, a gyermek fogadására, kiemelten a szoptatás fontosságára;
- a gyermeket váró szülők tájékoztatása.

Az Önkormányzat és annak intézményei a helyzetelemzés készítésének időpontjában csak kevés adattal rendelkeznek a gender szempontok és problémák tekintetében.

A népesség nemek szerinti megoszlása a népességen belül helyi szinten is jól mutatja, hogy a nők átlagosan magasabb életkort érnek meg, mint a férfiak.

Tapasztalataink szerint a nők között is kiemelten hátrányos helyzetben vannak

- a 45 év feletti nők a változó képzettségi követelmények;
- a pályakezdők a szakmai tapasztalat hiánya;
- a gyesen lévő, illetve a kisgyermekes anyukák a munkából való kiesés miatt.

A veszélyeztetett korcsoportba tartozó nők foglalkoztatása különös figyelmet és támogatást igényel. Az anyagi kiszolgáltatottságukat fokozza, hogy sokan nem tudják felmutatni a nyugdíjjogosultsághoz szükséges ledolgozott munkaidőt.

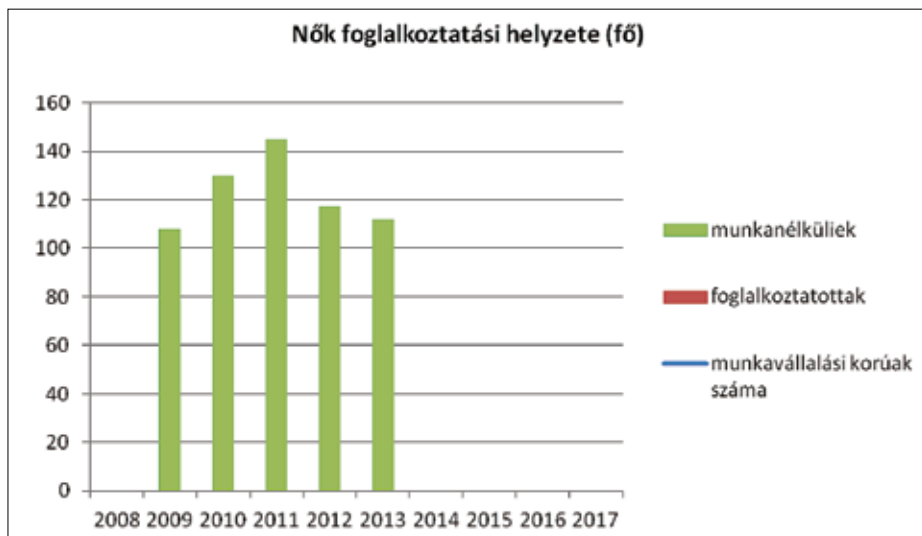
A nők gazdasági szerepe és esélyegyenlősége

A közösségi esélyegyenlőség akcióprogram céljai között szerepel a gazdasági és szociális szférában a nők és férfiak esélyegyenlőségének érvényesítése, valamint a munka és a családi élet összeegyeztetése mind a férfiak, mind a nők számára. Az Önkormányzat, mint munkáltató eleget tesz az egyenlő munkáért egyenlő bér követelményének.

E célok megvalósulását példamutatásával tudja segíteni, hiszen szükséges az a tudatformálás és szemléletváltás, amely ezen a területen is biztosítja az esélyegyenlőséget.

Tapasztalataink szerint a gyermekvállalás, a munkahelytől való hosszabb idejű távollémaradás nagymértékben rontja a nők munkaerőpiacra való visszalépésének esélyeit.

Foglalkoztatás és munkanélküliség a nők körében



Nők részvétele foglalkoztatást segítő és képzési programokban

Elsősorban a Munkaügyi Központ szervezésében hozzáférhetőek ilyen képzési programok, ill. az ezekhez kapcsolódó adatok. 2014 során az „Értékes vagy!” című TÁMOP 5.6.1-es projekt keretei között több olyan képzés is nagy sikerrel ment teljességbe, amely azokat célozta, akik munkájuk során valamely módon kapcsolatba kerülnek a város fiatalságával, gyermekeivel (tanárok, szociális dolgozók, rendőrök, önkormányzati alkalmazottak). Miután a célzott megkeresés nem járt sikerrel, kinyitottuk a nyilvánosság számára a képzéseket, s így rengeteg helyi nő került be a képzésekre. Ebből levonható az a következtetés, hogy lenne igény az ilyen és ehhez hasonló lehetőségekre.

Alacsony iskolai végzettségű nők elhelyezkedési lehetőségei

A városban az alacsonyan kvalifikált nők számára nagyon nehéz az elhelyezkedés. Munkalehetőség nagyobb arányban, a fővárosban, valamint Budaörsön van. A fővárosi kerületek könnyen megközelíthetőek tömegközlekedéssel.

Hátrányos megkülönböztetés a foglalkoztatás területén (pl. bérkülönbség)

A foglalkoztatás területén hátrányos megkülönböztetésről nem áll adat rendelkezésre.

A munkaerő-piaci és családi feladatok összeegyeztetését segítő szolgáltatások (pl. bölcsődei, családi napközi, óvodai férőhelyek, férőhelyhiány; közintézményekben rugalmas munkaidő, családbarát munkahelyi megoldások stb.).

A kisgyermeket nevelő nők és férfiak esélyeit a szolgáltatási hiányosságok alapvetően rontják. A kisgyermekesek munkaerő-piaci esélyeinek tekintetében elsődleges a bölcsődei férőhelyek száma. Településünkön a gyermekek napközbeni ellátását szolgáló bölcsődei férőhelyek száma nem elegendőek. Az önkormányzat a bölcsődébe fel nem vett gyermekek a családi napközibe való felvételét anyagilag is támogatni kívánja.

Budakeszin három önkormányzati fenntartású óvoda (egy a német nemzetiségi önkormányzat fenntartásában) működik, több családi napközi is rendelkezésre áll. Az óvodákra, bölcsődére egyaránt a túljelentkezés a jellemző. A város egy új bölcsődét létesített a közelmúltban 48 férőhellyel, a magas túljelentkezés miatt a férőhelyeket 56 főre növeltük.

Családtervezés, anya- és gyermekgondozás területe

A család- és nővédelmi gondozásra vonatkozó szabályokat az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény 41.§-a rögzíti. Ennek értelmében biztosítani szükséges a gyermekvállalás körülményeinek elősegítését a tanácsadás és a gondozás eszközeivel, a családtervezéssel kapcsolatos ismeretek átadását és a nők egészségvédelmét szolgáló intézkedéseket. A védőnői hálózat már a terhesség megállapításának idejétől figyelmet fordít valamennyi kismamára, és születendő gyermekére. A törvényben rögzített célok megvalósítása a gyermekek és édesanyjuk védelmét is szolgálja.

Az anya- és gyermekgondozással összefüggésben, az alábbiakban a védőnők vonatkozó feladatait ismertetjük.

Nővédelem-várandósgondozás

A Védőnői Szolgálat Budakeszin is a nő- és anyavédelem, a várandósgondozás helyi szervezete. Védőnőink rendszeresen látogatják a városunkban regisztrált várandós anyákat, szakszerű tanácsokkal látják el őket. Elsődleges szerepük van:

- az esetlegesen kóros lefolyású terhességek felismerésében;
- az anyák tájékoztatásában saját jogaik, az őket megillető juttatások tekintetében;
- az anyák lelki és szakmai támogatásában, a gyermekágyas időszakban;

A nő-és anyavédelem helyi szervezeti egysége tehát a Védőnői Szolgálat. Egészséges és beteg csecsemők ellátását végzi az illetékességi területén, látogatást tesz az újszülötteknél, ellátja adekvát tanácsokkal (higiéné, házi betegápolás alapjai, gondozási, nevelési tanácsok, szoptatási tanácsadás, etc.) az újszülöttes anyákat, bonyolítja a kötelező szűrővizsgálatokat, együttműködésben a gyermekorvossal.

A nőket érő erőszak, családon belüli erőszak

Erről a területről rendelkezésre álló adatok, információk nincsenek/hiányosak. Az érintettek „nem verik nagydobra”, nem minden esetben tesznek feljelentést, vagy vetetnek fel látelleletet.

Krízishelyzetben igénybe vehető szolgáltatások (pl. anyaotthon, családok átmeneti otthona)

Budakeszin jelen program írásakor nincs helyben elérhető anyaotthon, sem családok átmeneti otthona. Budakeszi Város Önkormányzatának megállapodása értelmében Diósdon és Érden távolsági busszal, vagy személygépkocsival megközelíthető a „*Sorsunk és Jövőnk Szeretetszolgálat*” családok átmeneti otthona. Ez a szeretetszolgálat tart fenn 2 Budakeszi család részére férőhelyeket. Tapasztalataink alapján azonban a távolság komoly gondot jelent a krízishelyzetbe került családok számára, amelynek több oka is van; egyrészt az anyagiak, amit a buszjegy vagy bérlet megvásárlásának költsége jelent, mert e családok nincsenek abban az anyagi helyzetben, hogy gépjárművet tartsanak fenn és használjanak. Másrészt a családok gyermekei számára az új/ átmeneti lakóhelyükről az addigi megszokott óvodájukba, iskolájukba történő bejárás is jóval több időt vesz igénybe és többre is kerül. Célszerű lenne vagy egy helyi családok átmeneti otthonát / anyaotthont működtetni a városban, vagy egy olyan családok átmeneti otthonával / anyaotthonnal megállapodást kötnie a városnak, amely megközelíthetősége időben, térben, árban jóval kedvezőbb lenne a családok számára az eddigieknél.

Egyéb, krízishelyzetben igénybe vehető szolgáltatások:

- Házi gyermekfelügyelet, melyet a Bölcsődénél lehet igényelni.
- A helyi egyházi és civil szervezetek által elérhető anyagi vagy természetbeni segítség, vagy lakhatással kapcsolatos segítség.
- Budakeszi Város Önkormányzata egy szociális álszámlát vezet, amely számlán lévő pénz a krízishelyzetbe került személyek támogatását teszi lehetővé. Egy-egy krízishelyzetbe került személy alkalmanként 10 és 20 ezer forint összeget kaphat a szociális alszámláról.
- Lelki-mentális támogatás, pszichológiai szolgáltatás, valamint jogi tanácsadás is igénybe vehető.

A nők szerepe a helyi közéletben

Budakeszin a nők kiemelten magas számban vesznek részt a helyi közéletben. Ez megmutatkozik a politikai színtereken, a civil szférában, vezetői szinteken egyaránt. A város vezetésében jelen program elkészítésekor a polgármesteri tisztséget, az egyik alpolgármesteri tisztséget nők töltik be, a képviselő testületben a női képviselők aránya 50%. A német nemzetiségi / kisebbségi önkormányzatban is képviseltetik magukat nők. Az önkormányzati oktatási-nevelési (3 óvoda, általános iskola, gimnázium, alapfokú művészetoktatási intézmény) szociális, valamint közművelődési intézményei (Könyvtár, Művelődési Központ) élén is női vezető áll. A városban él két országgyűlési képviselő nő is. Az országos átlagnál magasabb arányú aktivitás, kezdeményezőkézség, jelenlét jellemzi a nők részvételét a helyi közéletben. A helyi Polgárőr-ség tagjai között is nagyarányú a női tagok száma. Az önkéntesek, a civil, önszerveződő közösségek, egyházak, karitatív szervezetek, egyesületek, alapítványok női tagjai is aktívan vesznek részt a helyi közéletben.

A városban megtalálhatók nőkről elnevezett intézmények: Czövek Erna Alapfokú Művészetoktatási Intézmény és Mezei Mária Művészeti Iskola, Mezei Mária Emlékház, utóbbiak a városban évtizedekig élő művésznőről kapták a nevüket. Mezei Mária emlékére minden évben egyhetes kulturális városi rendezvénysorozat, a Mezei Mária Emlékhét kerül megrendezésre a művészeti iskola, a helyi oktatási, közművelődési intézmények, a Kompánia Színházi Társulat, valamint civil szervezetek szervezésében és közreműködésével.

Szükséges ugyanakkor, hogy a nevelési-oktatási intézményekben tanuló gyermekek tanulmányaik során megismerjék a lehetséges női példaképeket, tudósokat, kutatókat, írókat, művészeket, neves történelmi személyiségeket, hősokeket és ezzel párhuzamosan a női érdek / önérvényesítés lehetőségeit, alternatíváit napjainkban. Fontos alternatívát és vonzó jövőképet kell kínálni a diáklányoknak a folyamatos tanulás, fejlődés, önképzés által.

A „Lányok Napja” megrendezésével a természettudományos szakmák iránti érdeklődés is felkelthető, növelhető.

A diákok olvasmányaik során jelenleg túlnyomórészt férfírók műveiből összeállított kötelező olvasmányokkal találkozhatnak, és az e művekben szereplők többsége is fiú vagy férfi. Ennek kapcsán a kötelező olvasmányok körének aktualizálása és módosítása oly módon feladat, hogy női írók műveivel és női / lány hősokekkel / főhősokekkel is találkozzanak, illetve azonosulhassanak a tanulók.

A nőket helyi szinten fokozottan érintő társadalmi problémák és felszámolásukra irányuló kezdeményezések

Itt szükséges megemlíteni a gyermeküket egyedül nevelő anyák – velük összefüggésben az egyszülős családok országos szinten is komoly társadalmi problémáját. Az egyszülős családokban a család mint gazdasági egység funkciója meggyengül és a család eltartása kizárólag egy keresőre hárul jobb esetben. Ugyanakkor az egyszülős családban egyetlen szülőre hárul a családdal kapcsolatos terhek nagy része.

Az egyedülálló szülők esetében – jellemzően egyedülálló anyák esetén – a szegénység az egyik legfontosabb jellemző. Az egyedülálló anyák gyermekeik nevelésekor nagy szegénységi kockázatnak vannak kitéve. A szegénység, az anyagi bizonytalanság és nélkülözés jellemzői (és nem egyértelműen és kizárólag a szülők száma) vezethetnek a gyermekek iskolai problémáihoz és számos devianciához – amik egyébként a gyerekek felnőttkori sikerességét és anyagi helyzetét is meghatározzák, egy láncreakciót indítva el.

Budakeszin jelenleg van alakulásban a gyermeküket egyedül nevelő szülők számára egy önszervező csoport.

Férfi-normákra szabott intézményrendszer

Számos példa hozható fel a társadalmi-gazdasági életből, vagy a szolgáltatások területéről, amely arra utal, hogy a munkarendek, a munkaerővel szemben felállított követelmények, elvárások, a munkaidő beosztása s más általában természetesnek, megkér-

dőjelezhetetlennek számító dolgok mind egy olyan „férfi munkaerő” elképzelt tulajdonságaihoz, feltételeihez igazodnak, aki mögött legalább egy ingyen vagy nagyon olcsón dolgozó női munkavégző tevékenykedik. Mos, vasal, vásárol, főz rá, ellátja, felügyeli a gyermekeit és idős vagy beteg rokonait, segíti őt a hazavitt munkái elvégzésében, rendet tart az iratai között, intézkedik helyette, a nevében...

Ez a kimondatlan elvárás biztosítja, a munkaerő „optimális” munkahelyi terhelhetőségét. A nők gyakran éppen azért minősülnek a férfiakhoz képest kevésbé megbízható munkaerőnek, mivel ömögöttük általában nem áll rendelkezésre otthoni háttérzolgáltatás, így tehát ők nem terhelhetők a munkahelyen tetszés szerint.

- A tartósan munkanélküli, a piac képes tudással nem rendelkező, vagy elavult tudással rendelkező, a GYES-ről, GYED-ről visszatérő anyák, vagy a főállású anya státuszából, vagy háztartásbeli státuszából váltani, elhelyezkedni kívánó nők elhelyezkedési esélyei rosszak, részükről is igény jelentkezik Képzési, továbbképzési, szakképzési programokra, amelyek jelen program készítésekor helyben nem állnak rendelkezésre. (CÉLOK: Képzési, továbbképzési, szakképzési programok, OKJ képzések helyi, vagy tömegközlekedéssel könnyen megközelíthető helyen történő lebonyolítása, széleskörű tájékoztatás a helyben, valamint a közelben elérhető képzési lehetőségekről.
- A gyermeküket egyedül nevelő anyák nehézségei mind egzisztenciális, mind az elhelyezkedés területén, valamint a társas kapcsolataik terén, ami beszűkülést, szeparációt eredményez. Amennyiben egy egyedülálló anya mellett nincsenek mozgósítható nagyszülők, vagy egyéb segítő családtagok és jövedelme nem teszi lehetővé hogy bébiszittert, vagy pótmamát fogadjon gyermekei mellé, akkor elhelyezkedési esélyei nagyon behatároltak. Nem tud esti, hajnali, vagy többműszakos munkát vállalni, mert az óvoda/iskola még vagy már nincs nyitva.

Következtetések:

problémák beazonosítása, fejlesztési lehetőségek meghatározása

A nők helyzete, esélyegyenlősége vizsgálata során településünkön
beazonosított problémák
Prevenció. Szűrési lehetőségek ajánlása, toborzás.
Gyermeküket egyedül nevelő anyák elhelyezkedési, egzisztenciális problémái, valamint szeparációs problémái
Jó gyakorlat kialakítása. Az önkormányzatban és intézményeiben dolgozó munkatársakkal való szoros kapcsolattartás a GYES/GYED idején.
Munkaerőpiacra történő visszatérés nehézsége gyes-ről, gyed-ről, főállású anya státuszából, munkanélküliségből
Képzési, továbbképzési lehetőségek helyi hiánya
Női példaképek, hősnők, sikeres női életutak alulreprezentáltsága a diákok körében, kitörési lehetőségek/pontok népszerűsítése
Anyai és egyéb női szerepek összeegyeztetése, családon belüli munkamegosztás

Koncepció, Vép, Kovács Péter polgármester

Forrás: <http://vep.hu>



Esélyegyenlőségi Programtervezés

az „önkormányzati képzés norvég-magyar együttműködéssel a nemek közti egyenlőbb esélyekért 2017-2018.” című projekthez kapcsolódóan

A Helyi Esélyegyenlőségi Program rendszeresen felülvizsgálatra kerül. Összegzi az eltelt időszakban elért eredményeket, rámutat a még meglévő, vagy azóta feltárt hiányosságokra. Az alábbiakban négy olyan témát ragadok ki, amely Vépben, annak ellenére, hogy jelentős lépéseket teszünk megszüntetésére, a ráncok kisimítására, azonban a problémák jellegéből fakadóan ez nem máról-holnapra, hanem csak hosszú idő munkájával, egy folyamatos és szinte generációkon átívelő tudatos munkával valósítható meg. Emberekről beszélünk, emberekkel beszélünk, embereket próbálunk meggyőzni, embereket akarunk a céljaink mellé állítani, Az ember, a legnehezebben alakítható alapanyag.

Miért

1. Fiatalok segítése a pályaválasztásban, hiányszakmák népszerűsítése, hátrányos helyzetűek segítése.

Célcsoportok

Fiatalok, a hátrányos helyzetű fiatalok és a sodródó nemzedék.

Közvetlen célok

Reális jövőkép megtervezése, piacképes tudás megszerzése, hiányszakmák megszüntetése, a helyi, szolgáltatási ellátás kiszélesítése, megfelelő ismeretek átadása oktatásban és egyedi-egyéni foglalkozások keretében. Részmunkaidős foglalkoztatási lehetőségek biztosítása.

Beavatkozások

Hiányszakmák népszerűsítése a vállalkozók bevonásával, a szakmai életpálya lehetőségeinek ismertetése. Üzemlátogatások, szakképző iskolák meglátogatásának szervezése a környező, munkaerőhiánnyal küzdő cégekhez, oktatási intézményekhez, ott a szakma szépségeinek, fogásainak bemutatása, esetleg a gyakorló műhelyekben néhány mozzanat kipróbálása.

Találkozó olyan sikeres emberekkel, akik a szakmában megtalálták a számításukat úgy anyagilag, mint előmenetelben is már magasabb szintre jutottak.

„Hol járok? Hova juthatok?” Önismereti tréning szervezése csoportosan, képzett trénerrel, akik nem csak az önmegismerésben, hanem a jövő tervezésében és egy esetleges válsághelyzetben is segítséget nyújtanak.

„Ahány nyelvet beszélsz, annyi embert érsz!” A nyelvek ismeretének előnyei, tapasztalt, több nyelven tudó előadókkal találkozások megszervezése. Nyelvoktatás biztosítása, nyelvvizsga megszerzéséhez akár anyagi segítséget nyújtása is.

Az ifjú generáció kötődését a településhez, folyamatosan, programokkal, akciókkal, rendezvényekkel lehet elérni. Ilyen a „Tündérbert” rendezvény, amikor minden év tavaszán az előző évben született gyermekek polgárrá fogadása történik meg családi ünnepség keretében, kis ajándékokkal, közös faültetéssel. Ilyen a Vépen minden első gyermeknek juttatott 250 ezer forintos vissza nem térítendő támogatás. A városban maradáshoz az új első lakást építők 500 ezer forintos támogatása és a megvásárolt első lakás felújításához nyújtott 250 ezer forintos támogatás is. A fiatal korosztály élményprogramokkal fogható meg leginkább, sportrendezvényekkel, vetélkedőkkel, fesztiválokkal.

A tehetséges fiatalok támogatására az önkormányzat létrehozta a Tudás Fája Közalapítványt, mely az általános iskolás korú, tehetséges gyerekek támogatását tűzte ki célul. Az alapítvány anyagi támogatást nyújt különösen a hátrányos helyzetű tehetséges gyermekek részére. Ezen kívül a nyelvvizsgára jelentkező diákok költségeit 100%-ban fedezi.

Miért

2. A mozgásukban, vagy érzékszerveikben károsodottak segítése, a társadalom többi tagja részéről megértő tolerancia.

Célcsoportok

Kerekesszékes, látás- vagy hallássérült személyek és az őket körülvevő vépi polgárok.

Közvetlen célok

Az intézmények teljes körű akadálymentesítése. A város honlapjának akadálymentes kialakítása. A lakók részéről a leírt réteg problémáinak megismerése és ennek megfelelő tudatos viselkedési mód kialakítása, ennek ösztönössé válásáig.

Beavatkozások

Akadálymentes megközelíthetőség és lehetőleg belső közlekedés biztosítása, mint a mozgássérült, mint a halláskárosodott és látásában sérült embereknek. Az utcai berendezések, járdák, terepszint áthidalók megfelelő akadálymentes kialakítása elsősorban a közintézmények környékén a város centrumában, majd fokozatosan az egész városra kiterjedően. A városban évente megrendezésre kerülő mozgássérült sportnap szélesebb körű népszerűsítése, a versenyek publikálása a városi újságban.

A máshol már nagy sikerű kiállítás megrendezése, mely bemutatja a látás nélküli élet körülményeit, a nem látó emberek világát, kiegészítve kerekesszékes gyakorlatokkal.

Interjúk készítése az okok feltárása céljából. Társkereső programok szervezése.

Ennek kapcsán fórum és beszélgetés sérült embertársainkkal. Mit szeretnének megkapni embertársaiktól? Mi az, amit nem szeretnének megkapni embertársaiktól?

Miért

3. A roma nemzetiség integrálása oly módon, hogy ne vesszenek el a népcsoporti sajátosságok.

Célcsoportok

A városban élő roma népcsoport.

Közvetlen célok

A roma népcsoport kultúrájának és szokásainak jobb megismerése. A roma népesség igény szintjének felmérése és segítése egy magasabb cél megvalósításában.

Beavatkozások

A város, Világ Közepe – Mácsik Fesztivál keretein belül a főzőversenybe a cigány népcsoport is bevonásra kerül, hagyományos roma étel elkészítésével. Ezeket az ételeket aztán a fesztivál közönsége szabadon fogyaszthatja. A fesztivál kulturális programjába cigány előadóknak fellépés biztosítása.

Roma gyerekeknek programok, szakkörök szervezése a népcsoport hagyományainak megőrzésére, korszerűen feldolgozva.

Legyenek büszkék származásukra, ehhez sikeres cigány közéleti, tudományos beszélgető fiatalokat lehet meghívni. Cigány származású írók és költők munkásságának, műveinek bemutatása, elemzése, értelmezése, akár író-olvasó találkozó megszervezése.

Miért

4. Nemek közötti munkamegosztás, esélyegyenlőség.

Célcsoportok

Házastársak, élettársak, fiúk és lányok egy családon belül.

Tipikusan női munkahelyek ismertetése, elismertetése és felkínálása férfiak számára.

Közvetlen célok

A nemek közötti munkamegosztás biztosítása, kompromisszumok alapján, lehetőleg egyformán.

Az óvodában és az iskolában ne kizárólag női környezetben nevelkedjenek a gyerekek.

Beavatkozások

A családon belüli feladatmegosztás fontosságát hangsúlyozni riportok, cikkek útján a helyi sajtóban, főzőtanfolyam szervezése férfiaknak, rendezvény keretén belül férfi „háziasszony-verseny” szervezése.

Házaspáros klub létrehozása (közben gyermekfelügyeleti szolgáltatással – játszóház) ahol a családok megbeszélhetik a problémáikat, munkamegosztási praktikáikat, egymással és szakértő programvezetővel.

Melléklet 1

Tisztelt Polgármester Asszony / Úr!

Tisztelt Jegyző Asszony / Úr!

Esélyegyenlőségi projektünk zárásaként, a Települési Önkormányzatok Országos Szövetsége (TÖOSZ) tanulmányt kíván megjelentetni, ami felméri az önkormányzati hivatalok jelenlegi helyzetét az esélyegyenlőség szempontjából. Tanulmányunk eredményeit felhasználva szeretnénk jövőbeli projektjeinket, vezetői tréningjeinket továbbfejleszteni, tematikus képzéseink körét bővíteni, így minél inkább olyan képzéseket kialakítani, ami megfelelően szolgálja vezetőink és településeink igényeit. A kérdőív kitöltése elektronikus úton történik az alábbi linkre kattintva és mindössze kb. 10 percet vesz igénybe. A válaszadás anonim.

Köszönjük, hogy kitöltik a kérdőívünket, ezzel is támogatva a munkánkat!

1. Település

Lakosságszám:

- 1000 fő alatt
- 1001-1999 fő
- 2000-4999 fő
- 5000-9999 fő
- 10000-49999 fő
- 50000 fölötti

2. Van-e olyan példaértékű intézkedésük, jó példájuk, ami arra szolgál, hogy dolgozóik minél hatékonyabban összehangolhassák a munkájukat a magán- családi életükkel?

3. Családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása szempontjából a munkáltató biztosít-e valamilyen kedvezményt az érintett munkavállalók számára? Jelölje be azokat, amelyek a hivatalokra jellemző, többet is választhat.

- munkaidő kedvezmény, részmunkaidő
- munkaidő kedvezmény, távmunka
- munkaidő kedvezmény, rugalmas munkaidő
- évi rendes szabadság kiadásánál 14 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók figyelembe vétele
- egyéb:

4. A munkakörülmények javítása szempontjából tesznek-e valamit a munkavállalók érdekében? Jelölje be, azokat, ami a hivatalokra jellemző, többet is választhat!

- szűrővizsgálatokon való részvétel
- egészséges és biztonságos munkafeltételek megteremtése céljából munkakörülmények jobbá tétele, folyamatos fejlesztése (megfelelő környezeti feltételek, munkaközi szünetek biztosítása)

- az ügyfél szolgálati munkakörökben dolgozóknál felmerülő esetleges, az ügyfél oldaláról érkező bántalmazás kezelése (jogi úton történő rendezés, kivételes szabadságolás, pszichológiai támogatás)
5. Alkalmaznak-e tartósan beteg, fogyatékos, megváltozott munkaképességű munkavállalót?
- Igen
 - Nem
6. Van-e a hivatalban nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozó munkavállaló?
- Igen
 - Nem

Melléklet 2

Tanulmányút Kristiansandba a munka-magánélet és a nemek közötti esélyegyenlőség fókuszával

HU01-0021-COOPER-B1-2017

Elégedettségi kérdőív

Kérjük, segítse munkánkat a kérdőív kitöltésével. köszönjük!

A. Önre vonatkozó adatok. Kérjük, a megfelelő választ húzza alá!

Neme: férfi nő

B. Kérjük, értékelje a tanulmányutat!

Mennyire volt elégedett...	nagyon	meglehetősen	közepesen	inkább nem	nem
...a tanulmányút hasznosíthatóságával? Segíti Az Ön jövőbeni munkáját?	5	4	3	2	1
...a szakmai program összetételével?	5	4	3	2	1
...a tanulmányút szervezésével?	5	4	3	2	1
...a tanulmányúthoz fűződő előzetes elvárásainak mennyire felelt meg a tanulmányút?	5	4	3	2	1

C. A tanulmányúttal kapcsolatos tartalmi kérdések

Kérem, osztályozzon 1-5 az iskolában megszokott módon!

	a) Mennyire volt hasznos?					b) Mennyire volt informatív?				
	nagyon	meglehetősen	közepesen	inkább nem	nem	nagyon	meglehetősen	közepesen	inkább nem	nem
1. KS és a munka és magánélet egyensúlya, Dorrit Svenning, Kiira Keski-Nirva	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. Munka és magánélet egyensúlya, Agder Egyetem	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. Látogatás a Hokus Pokus óvodába	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. Regionális Tervezés – Tore Askildsen, megyei tanács elnökhelyettese, Helle Ingeborg Melingen, tanácsadó, Vest Agder Megyei Önkormányzat	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

	a) Mennyire volt hasznos?					b) Mennyire volt informatív?				
	nagyon	meglehetősen	közepesen	inkább nem	nem	nagyon	meglehetősen	közepesen	inkább nem	nem
5. Látogatás a Holte iskolába	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6. Találkozás egy helyi képviselővel, Kristiansand önkormányzata, Mette Gundersen	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7. Önkormányzati esélyegyenlőségi tervezés Kristiansandban	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

D. Mit gondol, lesz konkrét eredménye a tanulmányútnak települése általános jövőbeni esélyegyenlőségi és a nők és férfiak esélyegyenlőségére vonatkozó konkrét terveivel kapcsolatban?

- igen
- nem
- nem tudom

E. Részt kíván-e venni a további munkában a következő Norvég Alap által támogatott projektek megvalósításában?

- igen
- nem

F. A településen, vagy a térségben milyen gyermekellátási intézmények, szociális intézmények és egyéb, a családtagok elhelyezkedését lehetővé tevő, segítő, támogató szolgáltatások állnak a lakosság rendelkezésére?

- Bölcsőde
- Óvoda
- Családi napközi
- Iskola
- Anyaotthon
- Időotthon
- Családsegítő központ
- Gyermekjóléti szolgálat
- Egyéb: pl. egyéb önköltséges vagy szociális alapon működő gyermekmegőrző szolgálat.

G. Mely területeken lát hiányosságokat a nők és férfiak esélyegyenlősége vonatkozásában településén?

- Nők alulreprezentáltsága vezetői pozíciókban az önkormányzati hivatalban, intézményekben
- Nők túlreprezentáltsága, férfiak alulreprezentáltsága a szociális és segítő munkakörökben, oktatás területén

- Szociális intézmények, gyermekek ellátását segítő intézmények (iskola, óvoda, bölcsőde) hiánya, hiányosságai
- Munkanélküliség a nők / férfiak körében
- Hagyományos családi struktúra rugalmatlansága (nők munkaerőpiacon való elhelyezkedésének nehézségei, férfiak passzivitása a családi életben), nők és férfiak hagyományos szerepmegosztásának rugalmatlansága
- Egyéb:

H. Melyek azok a területek a nők és férfiak esélyegyenlőségének és általánosan az esélyegyenlőség témájában, amiben sikeres az önkormányzata? (Több választ is bejelölhet.)

- Családbarát munkahelyi körülmények biztosítása az önkormányzati hivatalokban (Pl. rugalmas munkaidő, távmunka biztosítása, hivatali nyitva tartás rugalmassága, lakossági igényekhez való igazodása stb.)
- Családbarát körülmények biztosítása az önkormányzati intézményekben (rugalmas nyitva tartás, rövidített nyári szünet az óvodákban, bölcsődékben, nyári elhelyezéshez esetleges programok, megoldások szervezése stb.)
- Bababarát megoldások a hivatalban, intézményekben (gyereksarok, pelenkázó stb.).
- Civil szervezetekkel való aktív közreműködés az esélyegyenlőség és a nők és férfiak esélyegyenlőségének témájában
- Programok a szegénység elleni küzdelem területén (pl. jótékonyági események szervezése, pályázatok és programok a felzárkóztatás érdekében)
- Szemléletformáló, az integrációt elősegítő rendezvények, képzések, kommunikációs kampányok szervezése
- Egyéb:

I. Melyik területen látja leginkább indokoltnak, célszerűnek, akár norvég-magyar együttműködésen keresztül, településén a nők és férfiak esélyegyenlőségének javítását, valamint a munka és magánélet jobb egyensúlyának erősítését? (Több választ is bejelölhet)

- nők munkaerőpiacon való jelenlétének növelése
- nők és férfiak arányának javítása az önkormányzati hivatalban és intézményekben vezetői pozíciókban
- szociális intézmények, gyermekellátási rendszerek fejlesztése
- szemléletformálás az önkormányzati hivatalban, intézményeknél, lakosság körében
- közösségfejlesztés, támogató csoportok kialakítása, önkéntes munka megszervezése egymás segítése érdekében (pl. egyedülálló szülők támogatása, segítése, fiatal anyák segítése a GYES alatt, majd a munkavállaláshoz, idős, családi támogatást nélkülöző lakosok támogatása stb.)
- más terület:

J. Kérjük, nevezze meg Önkormányzatának 5 legfontosabb, hosszútávú prioritását az esélyegyenlőség területén (pl. ilyenekre gondolunk: szegénység elleni küzdelemhez önkormányzati programok, civil és kulturális kapcsolatok fejlesztése, idősek méltó életének biztosítása, ifjúságpolitika, hátrányos helyzetű kisebbségi és nemzetiségi csoportok támogatása, integrálása; nők és férfiak esélyegyenlőségének támogatása, fogyatékkal élők segítése stb.)

1.
.....
2.
.....
3.
.....
4.
.....
5.
.....

K. Kérjük, írja le 5 legfontosabb rövid távú célját, konkrét tevékenységre vonatkozó elképzeléseit! (olyan elemekre gondolunk, aminek a megoldása, vagy legalább a megoldás keresése a következő 1-3 évben kell, hogy megtörténjen. Pl. családbarát munkahelyek kialakítása az önkormányzati hivatalban és intézményekben – munkaidő, nyitva tartás rugalmassága, gyermeksarok kialakítása; új szociális intézmények létrehozása – bölcsőde, óvoda; szociális háló erősítése – szemléletformáló rendezvények, programok szervezése civil szervezetekkel való együttműködésben a fogyatékkal élők, kisebbségi és nemzetiségi csoportok jobb integrálása, a nők helyzetének javítása érdekében stb., önkéntesség megszervezése)

1.
.....
2.
.....
3.
.....

.....

4.

.....

5.

.....

L. Kérjük, írja le további megjegyzéseit, javaslatait, észrevételeit!

.....

.....

.....

.....

.....

.....88



Norvég - Magyar
Önkormányzatok

